

C | O | N | T | E | N | T | S |

- 【1】 本年度開催中のセミナーのご案内
- 【2】 職場を考える(28)
- 【3】 生き生き施設づくり(20)
- 【4】 信頼のある職場(28)
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(38)
- 【6】 中国における工場管理ーシンプル・イズ・ベスト
- 【7】 雀の餌づけ 2

【1】 本年度開催中のセミナーのご案内

●「第39回 目標管理推進者養成研修」

開催日時：第1ステップ：2015年10月8日(木)～9日(金)【終了】
第2ステップ：2015年12月10日(木)13:00～12日(土)12:00まで

内 容：「目標管理推進者養成研修」のプログラムをバージョンアップし、
2つのステップに分けて計5日間(途中、メールでの実践指導付)
としました。より実践的なプログラムとしています。

会 場：第1ステップ：株式会社エム・シー・アンド・ピー
カンファレンスルーム(大阪中之島)
第2ステップ：関西セミナーハウス 修学院きらら山荘(京都修学院)

参加費用：190,000円(税別)／おひとり様

お問い合わせは https://secure.mcp.co.jp/mbo_apply/

なお、第1ステップは終了しましたが、第2ステップだけの参加を希望される
場合はご相談ください。

【2】 職場を考える(28)

【事前調整と事後調整】

オフィスの風景を思い浮かべてください。日本のオフィスは、島を作って向かい合う光景が思い浮かびます。お互いの仕事ぶりが観察できるが、集中しにくい。欧米のオフィスは、パーティションで仕切られたイメージが思い浮かびます。個人の仕事に集中できるが、お互いの様子がわかりにくい。皆さんが思い浮かぶ風景はそんなものではないでしょうか。

オフィスの風景を念頭に置きながら、変化への対応を考えると、仕事の途中で、教えあったり、負荷を調整したりすることが容易なのが日本のオフィス。事前にきちんと負荷が調整された上で職務が設計され、担当者に割り当てられる欧米のオフィス。そんな感じになります。つまり、事前に調整して設計された職務を前提に、職務を中心にした格付が行われる欧米。人の格を決め職場に配置して、仕事内容を日々の調整にまかせる事後調整型の日本。そう考えることができそうです。

もし、そうであれば、日本の職場は事後調整の能力を磨くことが競争力の構築につながりそうです。つまり、職務範囲を柔軟にし、役割を柔軟に変更していく能力。それがフレキシブルな職場づくりに繋がります。しかし、事後調整に頼っていると、業務量が増加し、長時間労働に陥ることもあれば、業務量の変動に対

応しにくい制約付きの社員を活用できないという問題を生み出します。ある程度の事前調整によって事後調整の弱点を克服しながら事後調整で職場の柔軟さを確保する。そんな運営方法を職場で見つけ出すことが課題といえそうです。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(20)

【文化記憶遺産】

海上自衛隊の食事といえばカレーライスが有名で、金曜日はすべての部署でカレーライスを食べることになっています。長い海上勤務では外の景色はほとんど変わらず、休みの曜日が決まっているわけでもないのに、曜日の感覚がなくなってしまうのを防ぐためだそうです。とくに変化のない潜水艦のカレーはとりわけ美味いそうです。

介護施設も室内で過ごすことが多く、目にするものは毎日そんなに変わりませんから、自ずと単調になりがちで、生き生きと暮らす力を削ぎかねません。それを防ぐためもあってか、施設内には暮らしに彩りを添えるたくさんの季節行事があります。

お花見だけでも梅、桜、あじさいにもみじ狩り。行事ともなるとお正月に始まって、節分の豆まき、雛祭り、端午の節句に菖蒲湯、夏の納涼祭、秋の運動会、冬至のゆず湯、クリスマス会と続きます。その日は行事食といってその季節らしい食材の献立です。

そこには、わたしたちが多忙に紛れて失いつつある季節感があり、行事には入所者のお年寄りだけでなく家族や地域の方、ときには近隣の保育園の園児さんや中学生ボランティアなど多くの人加わりやすい環境を整えて、地域の中で介護施設が四季のある暮らしや風物詩を継承していく一つの社会的役割を果たしているように思えます。介護施設は地域資源であるといわれます。暮らしの記憶を地域社会に継承する文化資源としての存在でもあると感じています。

ちなみに、お年寄りの現役時代になかったバレンタインデーやハロウィーンは、まだ施設行事で市民権を得ていないようです。

パートナー・三宅敬司

【4】信頼のある職場(28)

【「信用」と「信頼」】

信用は社会が評価します。金融債権の格付けや病院ランキングや飲食店の星の数など、いずれも有効と思われる社会的基準や、いくつかの指標の総合点といった権威ある第三者の評価が信用度のバロメータになります。

一方、信頼はパーソナルな当事者同士の関係性の中に存在します。信頼関係といいますが信用関係とはいいません。ある人を信頼する人もいれば、私は信頼しないという人がいても不思議ではありません。信頼するかどうかは当事者の一人である相手の判断次第です。要するに信頼できるかどうか社会や世間が一致する基準はなく、関係性をもつ個人間の価値観次第という面があります。社会的には有能で信用度の高い人でも、近い関係になってつき合うと人間的には信頼できない、ということはありません。

言うまでもなく人間の価値観は多様です、自分の価値観は大事にすべきですが、異なる価値観を認めないとすればそこに信頼関係が成立する余地が狭まります。あるべき論は勇ましくて明快ですが、原理主義を振りかざすのは考えもの。異なる価値観をもつ人が集まるのが職場です。これだけは大事にするという一貫性もつつも、他人のこだわりや異論も許容する構成員の度量の総量こそが「信頼のある職場」をはぐくむ土壌のような気がします。相手が自分の望むように動いてくれないから、この人はダメだと思っているようではまだまだです。

【5】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(38)

【目的】

先日、小学2年生以下のジュニアチームが遠征に行き、遠征先で他連盟の強豪チームと練習試合を行ったところ、0対30という散々な結果となり帰ってきました。我がリーグも当連盟内では準優勝を果たす實力もあり、個人的には過去見てきたジュニアの中でもレベルは高いとみていたので、結果には正直驚きました。実際、私は遠征には同行できなかったのですが、1時間ほどのミーティングで確認したところ、打撃面以上に圧倒的な差が出たのが、守備力と走力の高さだったようです。

当チームのコーチ陣も相手チームの練習方法などを聞き、少しでも子ども達のレベルアップを図るためにと研究してきたようですが、相手チームのコーチによると、ジュニアチーム専用グラウンドが無い中で練習をしているため、小さな敷地で行うことを考えて行っているとのこと。

例えば、キャッチボールに1時間以上の時間をかけている、走力を高めるために走り方(フォーム)を教えるなど、色々と参考になる情報が得られました。

より良いものは少しでも取り入れるべきではとの話の流れで、次週より取り入れてみようとの雰囲気になってきたところで、メジャーチームの監督から一言、「それは何の目的で行うのですか?」・・・一同絶句。改めて目的を問われて、強いチームが行い、成果が出ているからと云って、明確な目的が無いままに実施しても、組織に混乱をもたらすだけであると気づかされました。

そもそも、ジュニアチームに一番大切なこと「目的」は野球を好きになってもらうことであること、を改めて確認し、キャッチボールに1時間使ったり、走り方を指導することで野球を好きにさせることが実現できるのだろうか?大人たちが勝つことを優先するがために、チームとしての方針や目的を見失ってはいけないと感じました。

変化が求められる時代とはいえ、皆さんも、他社事例や様々な成功事例に一喜一憂し、自社の指針や、理念を忘れて、「変化」をさせていませんか?「変化」は大切なキーワードですが、そこに「理念や指針、目的」との合致が必要ではないでしょうか?

イケメンコーチ

【6】中国における工場管理ーシンプル・イズ・ベスト

多分、皆さまも経験があると思いますが、私が関係している中国の工場では工程の不具合箇所が見つかった時、あるいは作業の不手際が発生するたびに技術標準や作業指導書が部分改訂され複雑になっていきます。そして結果的に標準類が複雑になればなるほど守られなくなってしまいます。これは技術標準類だけでなく、あらゆる規定類にいえることで、「規定が複雑になればなるほど守られない」という状況が起きています。

規定が理路整然としており、やさしい、短い言葉で表現されておれば理解しやすいのですが、あれもこれもとテンコ盛りになっている規定は誰も読もうとしません。無いのと同じことになってしまいます。

工程そのものが複雑であれば作業標準も複雑になってしまいます。人間の営みはシンプル・イズ・ベストです。組織も仕事も工程もできるだけシンプルにと心がけている今日この頃です。

順利包装集団 福喜多俊夫

【7】雀の餌づけ 2

相変わらず、雀の餌づけを続けています。ホームセンターで買ってきた小鳥の

餌を与えると、多い日には20羽ほどの雀がやってきます。朝食を食べながらガラス越しに雀を見ることが楽しみです。ただ、相変わらず、雀は筆者になつきません。餌を与えても、筆者の姿が見える間はやってこず、姿を隠すと飛んできません。近づこうと思うと、直ぐに逃げます。警戒心が強い野鳥です。雀の餌は粟と稗。やっかいな問題が出てきました。雀が食べ散らかした粟と稗は、種でもあります。その種が時期をかまわず発芽するので、庭が粟と稗だらけになりそう。つまり、雑草だらけになりそう。それを防止するために、草抜きが忙しくなりました。抜き忘れていた稗に穂がついているときには、焦りました（もっとも、穂から食べようとすれば雀はホバリングをしますので、それを見るのは楽しいと思いますが）。

雀の警戒心がとれるのが先か、粟と稗だらけになるのが先か、微妙な状況になってきました。

代表 中嶋哲夫

◆◇MBO(目標管理)実践支援センターの考え方

MBO(目標管理)実践支援センターはMBO(目標管理)を組織内で展開するためのノウハウを蓄積し、人事担当者に提供するためのセンターです。営利事業と非営利事業を組み合わせるこの機能を果たしていくつもりです。
<http://www.mbo-mcp.com/>



編集・発行/MBO(目標管理)実践支援センター
代表/中嶋哲夫 <http://www.mbo-mcp.com/>
事務局/(株)MC&P TEL:06-4706-3311

- 最後までお読みいただきましてありがとうございます。
このメールマガジンは、センターの講師陣が出会った方々に感謝の気持ちを込めて送らせていただいています。
もし、ご関心のない場合には、ご面倒ですが解除の手続きをお願い申し上げます。
- このメルマガを読んでもらいたいお知り合いを是非ご紹介ください。
- 投稿または配信停止を希望される場合は、
下記「お問い合わせフォーム」にて、
「MBO投稿」または「MBOメルマガ配信停止希望」とご記入の上、送信願います。
<https://secure.mcp.co.jp/contact.html>
- このメールアドレスは配信専用となっております。
返信いただいても対応はいたしかねますのでご了承ください。
ご連絡は下記アドレスまでお願いいたします。
mbodoor@mbo.mcp.co.jp

※本メールの無断転載・複製を禁じます。