

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

- 【1】書籍のご案内
- 【2】セミナーのご案内
- 【3】職場を考える(36)
- 【4】生き生き施設づくり(28)
- 【5】信頼のある職場(36)
- 【6】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(46)
- 【7】中国における工場管理
- 【8】新発見

平素はお世話になりありがとうございます。
当センターで2カ月に1回のペースで発行するメールマガジンをお送りします。
すごいことが書いてあるわけでもなく、無事をお知らせする程度のメールマガジンです。
気楽にご笑覧いただき、今後とものご厚誼をいただければ幸いです。

中嶋哲夫

【1】書籍のご案内

新潟日報1月29日号の「新潟の一冊」欄で「奇跡の企業組合 生業の里」(博進堂刊、定価税別900円)が紹介されました。新潟県岩船郡関川村の平田村長さんが執筆してくださいました(関川村では、藁で作った世界一の大きな大蛇が登場する大蛇祭りが行われ、活発な地域興しが進められています)。

【2】セミナーのご案内

第41回目標管理推進者養成研修の予定が決まりました。ご予約いただければ幸いです。今回から、役割ミーティングと職場評価ミーティングの事例演習を行うため、第1ステップのみ昨年と開始時刻を変更させていただきます。

開催日時：第1ステップ：2017年10月19日(木) 11:00～20日(金) 17:00まで
第2ステップ：2017年12月14日(木) 13:00～16日(土) 12:00まで

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)

【3】職場を考える(36)

【 職場と競争 】

この10年ほど、ずっと気になっていることがあります。それは、仕事の現場を見ないまま画一的な管理制度を導入する企業が多いという問題です。コンプライアンス、内部統制制度、職場業績を評価しないままの個人業績評価、職能要件書を作成しない職能資格制度、職務記述書を作成しないままの個人目標設定と業績評価。それらが組織の競争力を高めていけばよいのですが、その実感は乏しい。むしろ組織の競争力を弱体化させている。そこに問題を感じています。

企業で働く限り、そこには企業間の競争があります。同じ仕事をするライバル企業の職場と比べて、より高いレベルの仕事ができていること。それこそが職場の競争力です。

職場の競争力を高めるための出発点は、「現在やっている仕事」にあるはずですが。現在の仕事のやり方は、多くの先輩が積み上げてきたノウハウの塊のほずです。それをより進歩させることができればよいはず（できれば他社より速いスピードで）。

このとき、我々がとる最も着実な方法は、現実の仕事を観察すること。一つひとつの仕事の目的を考え、それにかなったやり方になっているかどうかを確認していくことです。つまり、仕事の目的と方法を批判的に吟味していく作業が必要です。マニュアル作成や役割記述書作成など、地道な仕事研究であるわけです。トヨタ式生産方式で用いられる独自の言葉は、仕事の現実を眺め、共通の事実認識ができたからこそ、他社にはない独自の言葉が使われてきており、地道な現場の仕事研究の大切さを物語っていると思います。

会社の政策よりも、まず職場。職場の仕事を熟知することから競争力強化を図ることが近道だと思います。

中嶋

【 4 】 生き生き施設づくり (28)

【 地域とともに 】

いつも紹介している社会福祉法人は、経営計画の柱のひとつに地域貢献をかけた、さまざまな活動を行っています。

無理せず続けられること、特別なことは行いません。地域の老人会の合唱団にクリスマスにコンサートをやっていただくのですが、ふだんはデイサービスがお休みの日曜日などに空きスペースを練習場所として使ってもらっています。スペースの提供といえば、小学生向けに放課後の居場所として定期的に利用してもらったりもします。車椅子など福祉用具を近隣の方に貸し出すことも行います。玄関を入ってすぐのところに備え付けられた書棚の本も貸し出しています。

企業の社会的貢献とは別のものだと感じています。地域への貢献というより地域との交流というほうが感じが出ているかもしれません。

介護施設は生活の場、すなわち家です。その地域で暮らす方達の家と機能的になんら変わりません。介護施設で暮らす方が自力で生活するにはいろいろな不具合があり、スタッフの手助けが必要なことが違うだけです。ご近所同士がふつうにお互い助け合うように、われわれがお役に立てることがあればよろこんでやらせていただくという考え方です。

パートナー・三宅敬司

【5】信頼のある職場 (36)

【 働き方改革 】

若いころにあこがれた職場の先輩がいて、一言でいえば仕事ぶりがスマートな方でした。テキパキ仕事を進め長々残業しないで帰るのですが、自分のことしかやらないわけではなく、仲間や職場への貢献も惜しまない。ただその貢献は、惜しみなくという無制限なものではなく意思をもった線引きをしており、ときに上司の依頼にすぐ反応しないことがあるのも含めて、その境界線の引き方自体を周囲も上の人も尊重し受け容れているような感じの存在でした。

白鳥の水面下の水かきのたてのように、そんなスマートさは天性のものではなく、先輩はけっこう地道に“投資”をしていました。後輩から見えていた範囲だけでも、段取りをつける仕事術やスキルを磨く、外部に出て自己啓発するといった人一倍の努力に加えて、NOといっても角が立たない人間関係づくりを、仕事とか休み時間に上下や老若に関係なくいろんな人に話しかけては相手の話をよく聞いてはうれしそうに笑っていました。

まだまだあったでしょうが、そんな“投資”こそが先輩にとっての働き方改革ではなかったかと思えます。自分なりのこうありたい働き方の目標があったから、地道な改革への“投資”が続いたのだと思えます。

連日のように取りざたされている「働き方改革」がよい方向に向かうことを願いますが、一方で、「働き方」は誰かがたとえば国や企業がすべておぜん立てしてくれるものではなく、自分が主体となって創造していく面があるものだとも思えます。「改革」は手段であって目標ではないわけですから、自分がどんな働き方をしたいのかを私達一人ひとりが自分の頭で自分の問題として考えるよい機会だとも感じています。

パートナー・三宅敬司

【6】少年硬式野球チームのコーチと目標管理 (46)

【 環境・時間管理と目標達成 】

昨年11月中旬から我がリーグのグラウンド全面改修工事が行われました。新しい規格サイズ（拡大）に合わせて外野フェンスの移動、内外野の整地、フェンスの合板腐食により、一部の張り替えと塗装を行い、先月末に無事終了いたしました。

保護者（とりわけ父親）の皆様の毎週の献身的な活動で当初の予定どおり、シーズン開始前に終わられて、現在オープン戦を毎週行っております。

立派なグラウンドを持っていることで、野球人口が減少するなか、見学や体験に来てくださる子ども達の多くが入団に繋がっており、やはり環境が整っていることが本当に大切であることを痛感します。勿論、環境ばかりが整っていたとしても、それだけでは足りないことも・・・近頃企業でも叫ばれている「働き方改革」とでも言うのでしょうか？早朝から日没までみっちり練習や練習試合をこなす野球に対する印象は非常に悪く、バスケットやサッカーなどのように体力的なことも考慮して、半日程度で練習を終えるスポーツと比較して保護者の皆様の負担感が強いということも懸念点としてあげられます。事実、見学には来たものの、サッカーやバスケット、ダンスなど色々な選択肢の中で、我がリーグに入団してこないケースもチラホラ。野球とはそういうスポーツなんだ！と言うコーチもおりますが、はたしてどうでし

ようか？短い時間で結果を出せるようにするというのも大切なこと。とは言ってもの先進的なチームでありたいと願う“イケメンコーチ”こと副会長としては野球を短い時間で上達させる方法を編み出して欲しいと願うばかり。「どうしたらよいのか？」の問いに対して、答えが見つかりません。

コーチや監督は結果を残さなければ、「時間短縮」・「休日の増加」＝「練習不足」と保護者に感じさせてしまい、古臭い考え方ではあるが、大きく変革することに恐怖感さえもっているのも事実です。

一気に時間短縮を進めることは、頭で考えれば容易いことですが、実際に行うのは難しいものです。野球における最終的な目標は全国大会への出場や優勝すること、しかしながら、短い時間で集中して、生産性の高い練習をこなしていくことも子ども達の将来にとっては大切な目標ではないでしょうか？

監督コーチともじっくり話し合いたいと思います。（結果はご報告します！）

皆様の会社でも「働き方改革」と叫ばれているかと思います。一番大切なことは、最後は時間で解決しようとする考え方がイノベーションの妨げになっていることに気づくことでは？

イケメンコーチ

【7】中国における工場管理

【 変化している中国の労働環境 】

人民網（12月15日付）は、「統計データによると、中国では、過酷な労働を強いられるストレスによって過労死に至る人が年間60万人に達し、中国はいまや世界で最大の『過労死』国家となった。長時間におよぶ残業が、『過労死』の主な原因となっていると伝えた」。

中国で「過労死」の脅威にさらされている人は、すでに肉体労働者から頭脳労働者にシフトしており、かつ、若年化の傾向を呈している。また、過労死はIT業界特有の現象ではなく、広告・メディア・医療・金融など各業界にも「魔の手」が及んでいるという。

勿論、アパレル下請け、炭鉱、レンガ工場の労働者の過酷な労働環境は以前とそれほど改善されていない。しかし、中国が「世界の工場」から「世界の市場」に変化してくるにつれて労働環境は大きく変わろうとしているように見える。

典型的な中国の中小製造業である我が社のスタッフは、終業時間である5時の数分前になると机の上を片付け、帰る準備を整えている。現場は残業があるが、事務職員にはほとんど残業はない。ひと昔前と同じような労働環境の中で過ごしているように見える。しかし、よく観察すると明らかに変化が起きている。まず、スタッフの退職者が少なくなった。現場の人の入れ替わりは相変わらず多いが、スタッフには社内でキャリアを積み上げようとする傾向がある。我が社のような中小企業も知らず知らずのうちに社会の変化の影響を受けて近代化しつつあるのかもしれない。スタッフも社内でキャリアを積み上げる可能性を敏感に感じているのだろう。労働契約法が改訂され、長期勤務のメリットがある。また、優良中小企業では昇進、昇給が早い。私が順利包装集団に入社したとき採用した上海、蘇州、無錫の経理担当（いずれも女性）は15年の勤続キャリアを積み上げ、今や最高位の会計士の資格を持ち、会計責任者として会社の経理・財務を切り回している。彼女らの努力で国有銀行である中国建設銀行から融資を得られる信用もつけることができた。中国へ進出している日系企業の幹部の方は、中国の変化に敏感でなければ務まらない。

順利包装集団 福喜多俊夫

【8】新発見

拙宅は住宅街にあります。ただし、大規模開発された住宅街ではなく、農地が徐々に宅地になっていった地域です。生まれたときから、その住宅街にいますから、近隣地域についてはよく知っている方だと思います。

ところが、本日、新しい道を発見しました。昔、わき水がわいていた場所から小さな水路が流れているので、それに沿って歩いて見たところ、住宅の裏を10メートルほど進むと、郵便局の庭に出ました。驚くほどの近道でした。昔はあぜ道だったようです。両側の田圃は宅地に変わりましたが、あぜ道や水路は共有資産なので、そのまま残っています。

挙動不審人物と思われる危険性がありますが、近所の知らない路地をもう少し探してみたい気持ちになっています。

中嶋

◆◇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は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。
ご連絡は下記の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。