

C O N T E N T S

- 【1】 セミナーのご案内
- 【2】 職場を考える(44)
- 【3】 生き生き施設づくり(36)
- 【4】 信頼のある職場(44)
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(54)
- 【6】 ジャムづくり

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、今後ともご厚誼をいただければ幸いです。

中嶋哲夫

【1】 セミナーのご案内

第42回目標管理推進者養成研修の開催場所と日程が決まりました。よい職場を作るための努力をしておられる管理者、人事担当者のためのセミナーです。職場主義目標管理の基本的な考え方から、人事評価や人材育成への活かし方までを学んでいただきます。対象は管理者並びに人事担当者。職場主義目標管理の基本的な考え方から、人事評価や人材育成への活かし方までを含む内容です。

開催日時：第1ステップ：2018年10月4日(木) 11:00～5日(金) 17:00まで
第2ステップ：2018年12月6日(木) 13:00～8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)
<http://www.mbo-mcp.com/seminar/details/pdf/180219.pdf>

【2】 職場を考える(44)

【 要求基準 】

職場にお邪魔をすると、その姿はさまざまです。職場ごとに時計の時刻がそろっている組織もあれば、時計の時刻がまったく異なる企業もあります。働く方の挨拶が気持ちの良い明るい挨拶をされる職場もあれば、義理で挨拶されていると感じさせる企業もあります。セカセカと歩かれる企業もあれば、ゆったりと歩かれる企業もあります。その企業のもつ無意識の思考習慣が反映されるのでしょうか。

そんな無意識の思考習慣のひとつに、「仕事への要求レベル」があります。常に挑戦することを大事にし、失敗を笑い飛ばせる職場もあれば、失敗をしないことに力点を置く職場もあります。たぶん、管理者の姿勢が反映するのでしょうか。失敗しないことに力点を置く職場の管理者は、直接見えることを重視する思考習慣があるのでしょうか。そのような場合、数字で見える業績を重視し、目に見える失敗を嫌う。失敗によって評判を落とすことは、自尊心に直結する。そんな管理された心で部下管理をしているのです。担当者レベルの心理状態を管理者になっても維持しているというべき状態です。

挑戦することに力点を置く管理者は、目に見えないことも重視し、目利きの人以外の評判に耐えることができる耐性があるようです。本来あるべき仕事の姿は、ただ見ることはできません。それを現実にするまでは挑戦し続けることができるわけです。他企業との競争で勝つことができる仕事のレベル。それを求めているから挑戦するわけです。

仕事への要求レベルを高くすること、それによってレベルの高い仕事に挑戦し、たまたま成功すること。それを喜ぶことができる思考習慣も、職場で共有すべき資産のひとつであるのは間違いありません。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(36)

【暮らしの季節感】

都心にあってもこの介護施設には、私たちが失った暮らしのなかの季節感が残っています。その代表的なものが年中行事です。

年中行事を企画し実行する若い介護スタッフと、お年寄りの入居者と数十年の年齢差があるのもめずらしくありません。インターネットも携帯電話もない、コンビニエンスストアもない時代の暮らしぶりを若いスタッフには想像すらできないでしょう。

5月5日のこどもの日。その前後になると新聞には、子どもの好きなごちそうや総菜のスーパーマーケットのチラシや、ピザやお鮎の宅配広告がたくさん入ってきます。でもお年寄りが子どもだった頃にそんなものはありません。若い親だった頃ですら地方によってはまだなかった。こどもの日の制定前からあった、端午の節句の伝統と思われる鯉のぼりやよろいかぶとも実際には限られた家庭のものでした。

では何をしていたのでしょうか。お年寄りが季節ごとの暮らしをどのように楽しんでいたのか、その思い出をお聞きすることから始まります。どのような行事にするかを教えてくれるのは入居者、施設が大事にしているにはお年寄りの出番作りです。ちなみに今年行ったのは、柏餅づくりと菖蒲湯でした。

パートナー 三宅敬司

【4】信頼のある職場(44)

【ここまできたか】

少し前、中央官庁幹部によるセクハラや、スポーツ指導者のパワハラがニュースになりましたが…。つい先日、旧知の友人が集まる会で聞いた、複数の会社での話です。

その一、宴会などの席で、上司の両隣に女性社員を座らせないこと

その二、二次会は行わないこと（歓送迎会も）

その三、上司と部下が一對一で飲食をしないこと（男女を問わず）

これらが、一個人が己自身に課した心がけであるなら、要らぬ誤解が生じるのを避けるためにはそこまでする人もいるのかと感じ入ればすむ話ですが、会社からの管理職に対する指導だと聞いて驚きました。会社が好ましくない事態を防止したいという意図はわかりますが、目的に対する手段をこんなに短絡的に結びつけていいのだろうか、違和感を覚えました。

私と同じようなことを感じた社員の方もいたのではないかと思います。目立った異論や疑問の声が社内で上がってはいないそうです。それもしかたない、上司とはそんなもの、という大勢の見方ができあがっているのだとすれば、それこそ問題だと思います。

これを教えてくれた友人の一人は、定年退職の慰労会を職場の部下後輩が開いてくれたのですが、会社の通達どおりに一次会でお開きとなったそうです。一次会ではあいさつやねぎらいの言葉や贈物・花束贈呈など一連のプログラムがありますから、そのあとの二次会ではゆっくりと話したい相手もいたであろうに、最後の定年退職慰労会なのにと、気の毒に思った次第です。

パートナー・三宅敬司

【5】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(54)

【理想は遠い・・・】

皆様、いきなりですが少し自慢です。

今年は教え子の甲子園大会出場に続き、メジャーチーム（小学校6年生&中学1年生）も全国大会出場、そしてマイナーチーム（小学校4年生&5年生）も連盟大会で優勝して、マイナーチーム初の全国大会出場が決まりました。ダブル全国大会プラス教え子の全国大会出場でトリプル全国大会出場を決めました。

40年弱の我がリーグの歴史の中で初めてのダブル全国大会出場となり、勿論リーグ内の多くの関係者は大喜びで、全国大会出場に向けて準備を進めておりました。これまで同じリーグに居ながら、メジャーチームとマイナーチームとでは年によって強い、弱い明確なことが多く、同じリーグ内でもお互いの試合結果を必ずしも喜んでいない発言も聴かれました。

まあ、それぞれの保護者からすれば我が子の世代が活躍することが一番大事であるのは分かるので、他の学年の子ども達が活躍するのは正直“悔しい”ということなのだと思えます。

更に年度によっては「メジャーはダラダラしてる」とか「マイナーは厳しすぎる」と、お互いが悪口を言う始末。

今年のように全チームが全国大会に出場するという年にはきっと、お互いをたたえ合い、切磋琢磨、共同作業やお互いの応援、前向きな発言と・・・理想をイメージしてワクワク・・・素敵なチームになるのでは？と思っていたのですが・・・そんなに簡単ではありませんでした。

5月の連休後、メジャーチームの全国大会へリーグ全体で応援に行きました。大会会場が比較的に近いこともあり、リーグ全体で応援に行くことにしました。保護者全員で盛大な応援を期待していた私でしたがメジャーの保護者だけが声を出し、マイナーチームの方からの声は“まばら”・・・応援する気持ちが起きないという訳でもないのですが、日頃からのコミュニケーションがないので、お互いがどのような応援をしているのか？分からない、どの選手が誰の子で、どんな能力が有るのかも分からない、というのが理由のようでした。

結果が出て、お互いが優劣なく対等になることでチームの活性化が起こるのではと、思っていた私の理想（妄想）が脆くも崩れた瞬間でした。

結果を出すことは大切ですし、結果が出ることで報われることは間違いないのだと思えます。しかしながら、組織という複雑な関係性の中では結果だけが出れば良いわけではなく、日頃のコミュニケーションやお互いの協力、交流など、さまざまな関係性があるからこそ、お互いの結果に対して興味関心が湧くものなんだということ。

結果が求められる時代で、全社の業績が達成されたとしても、それぞれの部門の皆が喜ぶのか？
皆様の会社ではどうですか？
お互いの日頃からのコミュニケーションや協力関係があるからこそ！
イケメンコーチ

【6】ジャムづくり

家庭菜園を作っていると、そこから派生する作業が発生します。そのひとつにジャムづくりがあります。はじめてから10年近くになるでしょうか。祖父が残してくれたイチゴ苗を育て、食べきれないものをジャムに加工する。毎年、10キロ以上のジャムを作ってきました。1回の仕込み量は3kg。イチゴ2、蜂蜜+砂糖1、レモン6個が材料です。それを2時間程度煮詰める。平均すれば、そんな作り方をしています。

ただ、筆者のことです。レシピも見ず、感覚で作ります。このため、製品は安定しません。レモンを入れ忘れてたり、砂糖が多かったりと、作るたびに味や色が変わります。生産者本人は作るたびに改善される、と考えていますが、単に品質が不安定だけという節もあります(涙)。

マハトマ・ガンジーの言葉に、「身体に必要なものは、体を使って得なければならぬ」というものがあります。自分が作ったジャムを、自分で食べたり食べていただいたりすると、自然や仲間感謝する気持ちが生まれてくる。ガンジーの爪の垢を少しだけ感じます。

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、人事担当者へ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て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。