

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

- 【1】 トピックス
- 【2】 職場を考える(48) 【仕事イメージの広がり】
- 【3】 生き生き施設づくり(40) 【笑顔のある職場】
- 【4】 信頼のある職場(48) 【60の手習い】
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(58) 【キャプテン休む！】
- 【6】 挑戦なくして失敗なし

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】 トピックス

- (1) 「賃金事情」No. 2776 (2019. 2. 20発行) のコラム「人事も歩けば」
に『友子の墓』が掲載されます。
- (2) 「賃金事情」No. 2775 (2018. 12. 20発行) のコラム「人事も歩けば」
に『見慣れたお寺』が掲載されました。

【2】 職場を考える(48)

【 仕事イメージの広がり 】

近江商人の代表的な言葉に、「三方よし」があります。自分よし、相手よし、世
間よしという三方です。物事を考える時に、三方から考えることによって、その
時々の妥当な判断が行える。そうすれば、「商売は牛の涎」のように長続きするビ
ジネスが可能だと、彼らが考えたのでしょ

う。私たちが仕事について考える時、その鋭さ、深さとともに、広がりが必要だと思
います。日本の職場でいやがられる人材の典型は「私はやるべきことをきちんとや
っています」という人材や「言われたことだけをやる人材」です。彼らが考える範
囲は、自分の職務の範囲にとどまります。しかも、その範囲を自ら狭くします。い
っぽう、歓迎される人材は、やるべきこと+ α の仕事に取り組む積極的な人材。
+ α に取り組むことが職場にとってプラスになるのは、積極性が思考範囲の広さを含
んでいるからです。

職場の同僚のコンディションを考える。仕事の進み具合を考える。自分の打ち手
が同僚や他の職場に与える影響を考える。自分の打ち手が将来に与える影響を考
える。それらのことをイメージできるからこそ、適切な+ α の行動ができるわけです。
また、報告・連絡のタイミングや相手を適切に選択することもできるわけです。だ
からこそ積極性が好まれるわけです。

かつて日本の企業は、仕事の経験年数を重視しました。経験の増加によって、広い範囲で物事を考える力が身につく。「ひとつ上の立場で仕事を考えろ」。そうすることで、広い範囲で仕事を考えることができる。こう考えると、職場目標の設定や役割の決定をミーティングで行うことは、広い範囲で仕事を考える訓練でもあるわけです。狭い範囲で仕事を考えている限り、仕事の経験年数は熟練には繋がらないのかもしれませんが。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(40)

【 笑顔のある職場 】

今回は、笑顔について施設の職員さんたちが書いたブログの抜粋です。それぞれが笑顔であることを自分のことばで語っています。

「自分が頑張ることで、ご利用者やご家族から「ありがとう」の言葉をいただくと、本当にうれしくなります。ご利用者の笑顔を見ると、もっともっと頑張りたいくなります。」

「一日に一回、思いっきり笑おうと思います。笑顔が無ければ、いやなことを吹き飛ばせません。笑顔が無ければ、ご利用者にも優しく出来ません。」

「うちにいる職員さんのギャグがおもしろいです。疲れた時やストレスがたまる時、話を聞きにいかせてもらっています。8回に1回くらい、面白い話が聞けます。お陰様で一日一笑が達成できそうです」

「本が好きで、気に入った本は我慢できずに買ってしまいます。そんな中でこの頃くり返し見てしまうものが、「皺」です。主人公が介護施設に入所することから始まって、症状が進んでいく間の出来事や心象が描かれている本（漫画？）です。認知症が進んで、居室も専用の2階へ移されて、食事も介助で取ることになった主人公が、最後に認識しているのは、「微笑み」でした。

目に見える笑顔はぼんやりと、どんどん薄れていって、最後には微笑みだけが残っている。

そうなのかな、とも思いますし、そうじゃないかもしれない、とも思います。

実際うちでも、笑顔には笑顔が返ってることが多いです。

自分自身が穏やかで、気持ちに余裕がある時は、利用者様もゆったりとした心持になってくれるような気がします。顔の微笑みと心の微笑み、いつも心がけていきたいと思っています。」

パートナー 三宅敬司

【4】信頼のある職場(48)

【 60の手習い 】

「何かを学び始めるのは、いくつになっても遅くはない」という肯定的な意味合いの慣用句で、それを実行している先輩が私の周囲にもたくさんいらっしゃいます。

そのひとりRさんが始めたのはピアノ。60代半ばで社員約300人の会社の経営幹部です。

楽器は初めてですが、1曲でいいから好きなナンバーを人前で演奏できる程度に…といった類のものではなく、先生について週1回バイエルの教本で基礎から順にレッスンを受けています。

初めて1年近く経ち、感想をうかがうと、間髪入れずに「新しいことを始めると謙虚になれる」と返事が返ってきました。

一つの会社に長くいると社内の人脈に年下が多くなって、自分の知識や経験が豊富なような自己認識に陥る危険がある。それが一番怖い。ピアノのように新しいことを始めると知らなかった景色が見えてきて、斯界のいただきの高さとの自分の立ち位置とのあまりの距離感に憧憬や畏怖を覚え敬虔な気持ちを取り戻す。その気持ちが自分の張り合いになる、と仰っていました。

会社も職場においても、変わらなければならない、新しいことにチャレンジしよう、というのは、もちろん外部環境の変化に対応するという必要からですが、もう一つは組織の活力やみずみずしさを保つための内からの必然だとも思いました。

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(58)

【キャプテン休む！】

2月を迎え、冬のトレーニング期間も明け、いよいよ練習試合（対外）開始。本番となる3月に向けてチーム力を高めなければならない大切な季節です。そんなシーズン開始前の大切なタイミングで“なんと”キャプテンがインフルエンザに罹患してしまいました。子供達には手洗い、うがい、睡眠とインフルエンザに罹らないように注意喚起をしていたのですが、やはり学校などでの流行には逆らえなかったようです。

練習試合当日の朝、キャプテン欠席の連絡を受けて、本日の臨時キャプテンは副キャプテンであるA君に決定。

これまでキャプテンが休むことが無かったので、副キャプテンといっても常にキャプテンに従ってきただけ・・・大丈夫かなあと。

ところがA君、試合直前、嬉しそうに監督からスターティングメンバーの表をもらい、早速チームメンバーの輪の中へ！「一番センター〇〇、二番セカンド〇〇・・・九番レフト〇〇・・・絶対勝つぞ〜！」と自然にそして、違和感なくこなしていました。

しかも、「今日はキャプテンが居ないから、だから負けたなんて言われたくないだろ？・・・ピンチの時はタイムを掛けて、流れが悪くならないように声掛けしようね！」とプラスアルファの一言まで添えておりました。

練習試合の結果は・・・キャプテン不在でもなんとか1試合目は勝利！

副キャプテン曰く、キャプテンが居なくても大丈夫！大丈夫！

更に、普段はショートに入ることの多い、キャプテンのポジションにサードやセカンドを守るG君が入り、これまた楽しそうに“新しい職場”で、一試合目には試行錯誤・・・時折、連携やカバーが出来ずに周りから、「へいへい・・・しっかりカバーね！」「そこは、セカンドが入るでしょ、今日はショートなんだからね〜」と茶化されて、照れながらも楽しそうに一つひとつ確認。2試合目は全くミスなく2試合目も勝利！

キャプテンの抜けた穴を埋めるだけでなく、一つ子供達は成長したようです。

今度の4月に労働基準法の改正が行われ、“年次有給休暇の取得が義務化されます”5日間は必ず企業として取得させなければならなくなりますが、単なる休暇取得ではなく、せっかくなので部下や同僚、後輩の成長の為に意図的に“いなくなる日”を作りませんか？

“いなくなる”ことで、部下や同僚、後輩達は新たなるポジションを体験して、成

長するかも？

そんな目標設定を両者（上司・部下や同僚、後輩）で実施してはどうでしょう？
イケメンコーチ

【6】挑戦なくして失敗なし

今年も村上市の大毎地区で、冬山を楽しみました。地元の方にお世話になって、スノーモービルに乗り、除雪されない林道を走り、ウサギ狩りをして、熊汁を食べる。十年以上継続している楽しみです。同時に、自分の体力を確認する場にもなっています。

今年には2つのことに挑戦しました。第1は、雪道ドライブ。初めて雪の積もった道を自分で運転しました。今までは、雪のあるところに車では行かないようにしていました。しかし、冬に日本海側に行きたいという想いが強くなり、仲間に教えてもらいながら走ってみました。どうやら無事。自信を深めました（だから、危ないと言われている）。

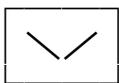
もうひとつは、スノーモービルでスピードを出してみる。地元の方と同じスピードで走ってみようと思いました。その結果、転倒1回。コースアウト2回。新雪が積もっているのでも、転倒しても怪我もありません。地元の方にモービルを雪から出していただき、その後は自分のペースで走りました。ただ、転倒やコースアウトをしたお陰で、2回目のコースアウトは、コントロールした状態でのコースアウト（大幅にコースから外れず、安全な程度）で止まることができました。たぶん、地元の方も、こうして上手になっていかれるのだと思います。新たな試みをするからこそ気づくことも多い。改めて、そう感じます（「負け惜しみ」という声も聞こえてきます）。

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。