

## C O N T E N T S

- 【1】 セミナーのご案内・トピックス
- 【2】 職場を考える(49) 【仕事の深み】
- 【3】 生き生き施設づくり(41) 【資格と定着】
- 【4】 信頼のある職場(49) 【「手伝う」という誤解】
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(59) 【上手くいかない証明！】
- 【6】 近江鉄道フリー切符

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・トピックス

#### 【セミナーのご案内】

(1) 第43回目標管理推進者養成研修 日程決定

第43回目標管理推進者養成研修を次の通り開催します。

【対象】 人事・総務・経営企画担当スタッフ、現場管理者

#### 【第1ステップ】

・日程 2019年10月3日(木) 11:00～4日(金) 17:00

・会場 株式会社エム・シー・アンド・ピー カンファレンスルーム  
大阪市北区中之島2-2-2 大阪中之島ビル12階

#### 【第2ステップ】

・日程 2019年12月5日(木) 13:00～7日(土) 12:00

・会場 関西セミナーハウス 修学院きらら山荘  
京都市左京区一乗寺竹ノ内町23

<http://www.mbo-mcp.com/seminar/details/pdf/180219.pdf>

研修にあたって

目標管理推進者養成研修は、今回を最終回とさせていただきます。体力的にプログラムの進行がキツくなってきたのが、その理由です。

本研修は、ほぼ25年にわたり1000人近い方々にご参加いただきました。その方々が、良い職場づくりに取り組んでくださっていることに感謝しております。また、良い職場づくりにはゴールはありません。多くの方が働く職場をよくすることで、多くの方が幸福になれる、その願いを受け止めていただけるとありがたいと考えています。

なお、MBO実践支援センターとしては活動を継続します。受託研修、コンサルティング等については従来と変わりはありません。(中嶋)

#### 【トピックス】

- (1) 「賃金事情」No. 2782 (2019. 4. 20発行) のコラム「人事も歩けば」に『足尾銅山の木造住宅』が掲載されます。
- (2) 「賃金事情」No. 2780 (2019. 3. 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(49)

---

### 【 仕事の深み 】

高浜虚子の言葉に「深は新なり」という言葉があります。深く深く突き詰めていくと、新しい世界が見えてくるというものです。日本の伝統食品である寒天を突き詰めた伊那食品工業、ニッパの切れ味を突き詰めて快適な爪切りをつくる競馬印のマルト長谷川工作所、痛くない注射針を作った岡野工業、動物の姿をどう見せるかを深めた旭山動物園。自分のやっている仕事を深めることによって、新しい世界を切り拓いた企業がたくさん思い浮かびます。

それに引き替え、最近のプロ野球選手の試合後インタビューでの発言には、がっかりします。「明日も、応援よろしく願います！」って発言です。つい、「応援したくなるようなプレーをやれよ！」と突っ込みたくなります。エンターテインメントとして野球をやるのだから、せめて「明日も楽しんでください！」という発言を筆者は求めたいのです。

「明日も楽しんでください」といえる選手であれば、ひとつのプレーにも楽しめる要素を入れるはず（かつて長嶋茂雄は、プレーを華やかに見せる努力をしていたと聞いた記憶があります）。たとえ、負け試合でも観客を楽しませる試合をするはず。

私たちの仕事は、どんどんサービス化が進んでいます。そこでは細かな技術や知識によって、顧客の満足度が変わります。自分のやっている仕事が、どんな意味を持つのかを自覚する担当者は、細かな技術に注意が行き届き、顧客満足度を高めることができるでしょう。出発点は、自分の仕事の意味や目的を深く考えること、目新しさではなく、考えの深さで勝負する覚悟が求められる時代なのだと思います。

中嶋

---

## 【3】生き生き施設づくり(41)

---

### 【 資格と定着 】

この1年は施設のスタッフの自己都合による退職が劇的に減りました。

来年新しい施設の立ち上げを予定しており、最も頭の痛い要員確保という課題に

今ある施設の経験者を充てられるのは法人にとってはかり知れないメリットです。

施設長曰く“メンバーの資格取得が功を奏した”と。

“以前から、資格を取得する人数が多い年は退職者が少ないと感じており、この1年は積極的に資格にチャレンジするよう意識して働きかけた結果だろう”という見立てです。

資格取得と定着の因果関係はまだよくわかりませんが、事実として相関があるのは確かです。

慢性人手不足の労働市場なので、働く側に自分で選べるというアドバンテージがあり、介護スタッフには組織に頼らず生きるという気質の持ち主が多いように感じています。

ただしそのアドバンテージは、専門性に裏づけられたスキルがあってこそです。だからスキルアップのなかでも目に見える認定資格がとりやすい職場環境がある、もしくは資格取得という切り口で環境改善が進みつつあるというのが、働く側にとっての魅力になっているのではないかと、私の推測です。

パートナー 三宅敬司

---

## 【4】信頼のある職場(49)

## 【 「手伝う」という誤解 】

多くの会社の就業規則に、配置転換すなわち異動や転勤に関して、「業務の都合により異動転勤させることがある」としたうえで、「正当な理由なくこれを拒むことはできない」とあります。

この「正当な理由」が何かは各社で異なるでしょうし、社会の変化によっても変わっていくようです。人事の実務上の判断も揺れることはあります。

従来の判例では、社員の側に家族の育児や療養・介護に高い必要性があるにも関わらず会社が転勤を命じるのはやりすぎであるという事例があったのに対して、夫婦共働きに対する会社側の配慮は一定程度でいいと、育児や療養・介護と比べれば相対的に軽んじられていたようです。

しかしそれでいいのかという話題を、共稼ぎが一般的になった30代の人事担当者と話していたときに、“いずれにしても夫は仕事中心という考えではダメで、家事や育児も手伝わなければ…”と言ったところ、その場の空気がなんともビミョーな感じになりました。

一人が見かねるように、“その「手伝う」という感覚自体が、すでに家事育児は自分の仕事ではないと言っているのですよ”と諭していただきました。

その通り。これははずかしかったです。それこそ顔から火が出るくらいに。

やれ家族の役割分担の不均衡の是正、やれ夫の長時間労働の是正などと、アタマで考えているうちはダメだと反省した次第です。

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 (59)

---

### 【 上手くいかない証明！ 】

4月に入り、既に公式戦が始まりました。春は全国大会へとつながる大会は無く、地区の連盟大会で勝ち上がると、メジャーチームには関東大会への出場権が与えられます。関東大会といっても、近年全国優勝するチームは関東のチームが殆どであり、関東大会を制するチームは全国優勝レベル、そして、全国優勝したチームは世界大会でも優勝・準優勝することが多く、全日本選手権を制するチームは世界レベル！

ということもあり、まずは関東大会への出場権を獲得するべく、春の大会に挑みました。

先に結果を申し上げると、なんと！メジャー、マイナーともにダブル優勝！関東大会への出場権も獲得しました。シーズンスタートから本当に良い雰囲気、このままの流れで夏の大会では全国へ！と勢いを感じます。

そんな勢いのチーム状態ではあるものの、心配なことも・・・

近頃、少子化の影響や野球人口の減少などもあり、子供たちの入団数が減少気味です。我がチームは地域の中では、集められているとはいえ、年々先細っているようにも感じます。地域の他リーグは30年以上の歴史を刻んで、休部や解散をしている現実があります。明日は我が身と考えてはいるものの、選手集めの決め手に欠けているのが現実です。

【環境整備】専用グラウンド、バックネット、外野フェンス、バッティングゲージなど

【指導者】ベテラン、若手の監督・コーチによるバランスの良い指導（保護者監督ではない）

【実績】過去5年間で、全国大会3回出場

【選手募集広告】SNSやホームページでのPR、体験会の実施

上記の通り、一般的にすべきことは概ね行っており、実績も出していると思いま

す。それでも苦戦している現実があるわけです。どこまでやっても、これならOKと安心できるわけではないのですが、何か打ち手は無いものか？と保護者の皆様に問いかけたところ、「SNSでの広告」「地域新聞の中でのチーム紹介」とアイデアが出ました。早速、両方とも実行してみたところ、半年以上経っても「まったく効果なし」。少しお金も使ったので、ガッカリはしたものの、それはそれで良かったと私は思っております。

何故ならば、せっかく出てきたアイデアを実行もしないで否定するよりも、実行してダメならばSNSや地域新聞への掲載は効果が期待できないということを皆で共有できるからです。そして、諦めることなく、次なるアイデアを考える・・・

皆様の職場でも、色々とアイデアを出し合って試していますか？

せっかくのアイデアも実行しなければ意味がありません。そして実行しても上手くいかないこともあります。意図した成果が出れば良いのですが、上手くいかない証明がされたことも成果と捉え、次なるアイデア出しへと繋げていく！道のりは永遠ですが、そんな時代なのでしょう！

イケメンコーチ

---

## 【6】近江鉄道フリー切符

---

滋賀県の内陸部と走る近江鉄道という私鉄があります。米原から貴生川を結び、途中の八日市から分岐した線が、近江八幡にでています。多賀神社（日本生命の前身である多賀講が生まれた場所）、豊郷（伊藤忠、丸紅）、五個荘（外与）などなど、近江商人の活躍した場所を路線が走ります。中仙道に沿っているようです。開業は明治31年。鉄道国有化前、地元の資産家が鉄道会社を各地で創設した時代です。

近江商人の跡を訪ねたいと考え、フリー切符を買いました。ところが、ダイヤは1時間に1本程度。何処でも下りることができるとはいうものの、下りると次は1時間後。全線乗車したいと思うと、下りることができるのは1カ所か2カ所。電車から眺めた「煙草販売所」という看板が気になりながらも、立ち寄ることができないまま。多賀神社に寄りたいたいと思いましたが、それも無理。ちょっと残念な思いを持ちましたが、ただ乗っているだけで近江商人の起業家精神に触れた気持ちがある旅でした。

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](mailto:mbodoor@mbo.mcp.co.jp)

※本メールの無断転載・複製を禁じます。