

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(51) 【管理職の3K】
- 【3】 生き生き施設づくり(43) 【高齢介護スタッフ】
- 【4】 信頼のある職場(51) 【なぜリスクの高い選択をおこなうのか】
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(61) 【侍ジャパン】
- 【6】 「なつぞら」とトマト

残暑お見舞い申し上げます。
昨年同様に40度という気温が記録され猛暑が続きます。先日、宿泊先のホテルで出発時に塩飴のプレゼントがありました。ありがたいプレゼントです。
皆様にはお変わりなく、ご健勝のことと思います。
今月も、メールマガジンをお届けします(このメールマガジンは、MBO実践支援センターのメンバーが面識を得た皆様に、近況報告のつもりで1回/2カ月のペースで送らせていただいています。ご笑覧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(最終回)目標管理推進者養成研修

【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/190417.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。しかし、良い職場づくりにゴールはありません。働く職場をよくすることで、多くの方が幸福なれる。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. 2788(2019.7.20発行)のコラム「人事も歩けば」に『加茂川の異変』が掲載されました。
- (2) 「LDノート」(Leadership Development Note)(2019.7月号)に『定まらない目標』が掲載されました。

【2】 職場を考える(51)

【 管理職の3K 】

メンバーが働きやすい職場を作るために、第一線管理者が経営側によりすぎないこと、前回に述べました。今回は管理者が大事にすべき3つのKを説明します。

第一のKは、「軽率」のK。好奇心旺盛で、何にでも興味を示す。そして、ある程度分かるまで行動する。新しい情報に接すると、興味・関心に移るので、また新しい物事に興味を示す。他人から見れば、軽率に見える。

第二のKは「軽薄」のK。新しい情報に接すると、それに向かって分かるまで行動する。分かったと思うと、そこで行動はストップする。事情を知らない人からすれば、「あんなに一生懸命にやっていたのに、もうやめたの？ また新しいことをやってくるの？」とあきれられるような行動をとる。

第三のKは「軽快」。軽率・軽薄と言われても、興味・関心に基づいて行動する。行動せずに考えることはしない。そしてふり返る。行動は軽快になり、体験に裏うちされた知恵が増加する。頭の中の教科書にこだわらず、現実から学ぼうとするので、考えも行動も柔軟になる。

管理者は、経営陣と挙げるべき成果を約束します。それを果たしている限り、裁量度を増すことができます。その責任を「自分を縛るもの」と感じると、思考と行動は鈍重になりがち。その重苦しさは職場の雰囲気重くし、部下が力を発揮できなくなります。

自分が担った責任を部下と分かち合い、気持ちを軽くし、軽薄・軽率に行動して機会を見つけることが、部下の能力発揮の機会を広げます。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(43)

【 高齢介護スタッフ 】

介護スタッフの5人に一人は60歳以上という最新の統計が発表されました。正確には21.6%。7年連続の増加で、退職後のセカンドキャリアとして介護の現場を選んでいることが割合増加の背景にあるそうです。

10年ほど前に、ある介護施設の経営者から「50代の転職者は使えない」と言われ、同世代の自分が肩身の狭い思いをしたことがありました。当時はリーマンショック後の不況期で、意思に反して失業した中高年が、慢性的に人手が足りない介護業界に緊急避難的に求職し、もともと腰掛けのつもりだから仕事に熱が入らず、他に良い求人があるとすぐやめてしまうことが、その施設で続いたそうでした。

今度は違うのではないかと希望を感じています。

セカンドキャリアで選んだ仕事と、一時的な消去法の選択とは、その人の人生における仕事の意味がまったく違うからです。加えて、介護とは別の業界で30余年の職業人生を歩んできた経験と知恵は、若い介護スタッフに個別の専門スキルとは違う働き方そのものを考えるヒントを与えてくれると期待は広がります。

(統計は、介護労働安定センター「平成30年度介護労働実態調査」より)
パートナー・三宅敬司

【4】信頼のある職場(51)

【 なぜリスクの高い選択をおこなうのか 】

どうして無謀な戦争を私たちの父祖は選んだのか…

という問いに対して、最近興味深く読んだのが『経済学者たちの日米開戦』（牧野邦昭2018）という本です。当時の一流経済学者を擁した陸軍のシンクタンクが、日米の経済抗戦力の格差の事実にもとづいて確実な敗北を予測する報告書を作成したにもかかわらず、不合理な対米開戦を防げなかった過程を克明にたどった一冊です。問いを一般化すれば、正確な事実があるにもかかわらずなぜリスクの高い選択をおこなったのか、と読みかえることができます。

著者はその背景を多角的に考察していますが、私が印象深かったのは、個人が意思決定を行うよりも集団的意思決定のほうが、結論が極端になることが多いという説明です。集団の規範と一致する方向で過激な意見を訴える者に集団が引きずられて

しまう傾向があることを集団心理学から説明しています。軍人の規範が敢闘精神にあるとすれば、慎重熟慮よりも積極果敢な立場を表明したほうが、勇ましく印象を良くして存在感を高めるといふことなのでしょう。職場においても、集団として高揚感を共有しつつ一丸となって事にあたる際に、それが合理的な選択なのか、あるいは勇ましくてすっきりする意見に全体が引きずられていないのかを、リーダーや上に立つ人は熟慮することが大事だと感じましたし、少数意見を持つ者が率直に自論を述べることができる風通しの重要さも痛感した次第です。

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(61)

【侍ジャパン】

今回も前回に引き続き、少し自慢話から。
侍ジャパンU12の代表に我がリーグのS君が選抜されました！
決して身体が大きいわけではないのですが、左利きで投手・内野手・外野手とこなすことができるだけでなく、シユアなバッティングでホームランも打てる選手です。これまで我がリーグも、レベルの高い選手がU12代表選考会へ何度か参加するも、最終選考会にすら残れずでしたが、今回見事にリーグからは初選出！日本代表18人のメンバーとなりまして、リーグの歴史を塗り変えてくれました。
小学生にして、JAPANのユニフォームを着て世界へ羽ばたくとは凄くないですか？！

リーグからの壮行会を行い、台湾での世界大会へ行く前に、国内合同合宿からスタートして、台湾現地入り、グループAとBの二つのグループに分かれてのオープニングラウンド（6チームの総当たり戦）を行い、全勝してスーパーラウンド（上位3チーム同士による総当たり）へ進出し、ここでもあっさり決勝進出を決めました。決勝の相手はオープニングラウンドでは7対4で勝った、地元のチャイニーズ・タイペイ、結果は決勝では0対4で完封負けをしてしまいました。
我がリーグのS君は、なんと初戦で勝利投手！ 第四戦では5打数4安打！と投打に大活躍。その後も決勝まで、ほぼ全ての試合に出場して大活躍！ 結果も残してくれました。

一方、日本に残っているメンバー達は、世界で大活躍するS選手の試合中継をCSチャンネルで見ながら、「スゲー！」「かっこいい！」と絶賛・・・？？？何に絶賛？？？

実は、彼らの会話・・・

「スゲー俺！ Sが世界の選手から三振を取っているけど、俺、Sから紅白戦でヒット連発だし！」

「かっこいい俺！ Sから紅白戦で三振を取ってるし！」

とS君の活躍を見ながら、「俺も世界レベル？？？多分世界レベルだな・・・だって、Sと普通に野球しているし！」と変な自信を持ち始めたようです。

まあ、そんな風にチームメイトの活躍を見ながら、自らの動機づけにつながるのも“あり”なのかな？と、ほくそ笑みました。

身近にいるヒーローを通じて自らの動機づけにつなげ、高いところを眺める！

皆様の職場にも動機づけされる身近なヒーローは居ますか？ そんなヒーローの排出も“あり”かも。

50歳を超えた私では子供たちの身近なヒーローには成れません(笑)

イケメンコーチ

【6】なつぞらとトマト

ついに朝ドラに、よつ葉乳業がモデルと考えられるタンポポバターが登場しました。設立の中心になった太田寛一は、立志伝中の人物です。家が貧しいため、成績優秀にもかかわらず小学校卒業だけで、農業を継ぎます。しかし、それだけでは父親の

借金を返せません。そこで、上帯広産業組合で働き、給与を借金の返済にまわします。その組合で「共存同栄」「相互扶助」の理念に触れ、産業組合の活動に注力します。第二次大戦後には、士幌農業会として、デンプン工場を買収。業者に買いたたかれていたジャガイモを、自分たちの手でデンプンに加工します。その後もブドウ糖工場、よつ葉乳業などを設立し、協同組合が一元的に農産物を集荷する体制を作り上げます。それによって、農産物の価格低下を防いだり、農産物を加工して、付加価値を高めて、農家の収入を増やします。士幌農協や上士幌農協は、現在も地域の中心となっていることを現地に行くと感じます。太田寛一の仕事をたどると、二宮尊徳を思い出します。

話が変わりますが、拙宅の菜園では、トマトとキュウリが好調でした。キュウリはうどんこ病が出ず、8月初めまで収穫できました。トマトも収穫のまっただ中。パプリカに挑戦してみましたが、あまりうまく実ってきません。毎年、新たな作物に挑戦するのですが、そうそううまくはいかないようです。

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。