

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(52) 【軽い管理者】
- 【3】 生き生き施設づくり(44) 【開所に向けて】
- 【4】 信頼のある職場(52) 【副業】
- 【5】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(62) 【ワイルドカード】
- 【6】 依田勉三と秋茄子

台風19号は、想像以上の災害を各地にもたらしました。被災された方々にお見舞いを申し上げます。

さて、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】 …終了いたしました。

・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. 2791 (2019. 9. 20発行) のコラム「人事も歩けば」に『諸橋轍次記念館』が掲載されました。
- (2) 「賃金事情」No. 2793 (2019. 10. 20発行) のコラム「人事も歩けば」に『太地の鯨漁』が掲載されます。

【2】 職場を考える(52)

【 軽い管理者 】

前回は3つのKについて述べました。今月も、それに関連することです。軽い管理者について説明します。

上司は、立派でなくてはならない。こういう暗黙の考えが、職場に存在しています。ビジョンを掲げ、危機意識を持って現状の変革に取り組み、率先垂範して部下を引っ張る。ときどき、「上司は鬼になれ」とも言われます。立派な上司の存在感には大きなものがあります。

しかし、このようなリーダーは、概して成功しません。本当に立派で部下が尊敬していれば大丈夫ですが、普通の管理者は立派に見えるよう努力をしているだけです。その無理が、職場にストレスを生み、部下を萎縮させて、受身の態度を育てます。ひどいときには、仕事にしろけたり、事実を歪曲する報告もします。事故や不正の背景には、立派になり損ねた上司の存在が潜んでいるようです。

立派であろうとする上司が、失敗する原因は単純です。つくった自分で部下と勝負しようとするからです。部下は本来の自分のままです。この場合、人間的に、上司の方が負けています。それを挽回するために権限や権威を使いますから、立派であろうとする上司は、結局「力づく」のマネジメントを行います。部下が尊敬するはずがありません。

これに対し、立派であることを諦めた上司は、存在感が軽いものになります。しかし、本物の自分と本物の部下が対峙するので、無用のストレスが生まれません。また、上司が部下と勝負する必要もありません。部下の御神輿に乗ることもいといまません。部下からすれば扱いやすい上司。必然的に部下は当事者として十分に力を発揮します。まわりから見ると楽しそうに働きながら、成果も上がる職場をつくることができます。

自律的行動や創造性が求められる現代です。軽い上司のほうが、可能性を広げると考えています。

中嶋

【3】生き生き施設づくり(44)

【 開所に向けて 】

この法人にとっては3つ目の介護施設が、来年4月に都内S区で開所します。着々と準備は進んでいますが、苦勞しているのはやはりスタッフ集めです。新規採用を進める一方で、既存の2つの施設で経験を積んだスタッフを異動させて人員を揃える予定です。

新規採用は正直ふたを開けてみないとわかりません。ここS区は都内でも有数の介護職の求人倍率が高い地区で、他のどの会社・法人とも苦戦しています。

票読みができるのは内部人材の配置転換なのですが、この異動がなかなか思い通りにいきません。スタッフに異動を打診したところ、やんわり断わられることが続いています。就業規則で異動があることや正当な理由なしに断ることができないことは知っていても、「懲戒も受けるから異動は勘弁してほしい」「どうしてもというなら退職も…」等々。

異動先のS区の施設までは、今の施設から公共交通機関を使うと40分で移動できます。さらにS区の施設に勤務するスタッフは（S区の介護職の相場が他の23区内地区と比べて高いという理由から新採用者も在籍者も）地域手当として2万円が基本給に加算されるのですが…。

なぜ異動をためらうのかは個人ごとに理由があるからで、そのことへの理解なしには説得も功を奏しません。一人ひとりのモチベーションや価値観を踏まえて、新しく開所する施設で働くことの本人にとっての意味を伝えられるか、施設長の力量が試されています。

パートナー 三宅敬司

【4】信頼のある職場(52)

【 副業 】

クライアント企業の若い人事スタッフから、今度社会保険労務士を開業することにしたのでいろいろ相談したいと申し出があり、某日某所で食事をしながら懇談しました。

初めに申し出があったときに、一瞬、私に躊躇がありました。熟慮の上の決断だろうから応援したい一方で、クライアント企業にとって痛手になるかもしれないことに関わっているのか…という思いです。ともかくも社内で話すことではないので、休日に社外で会うことにしました。会って話を聞いてみれば、会社に在籍のまま開業すること。開業となれば一身独立すなわち退社が前提だろうとは私の勝手な思い込みで、会社の仕事は今まで通り、休日を社会保険労務士の活動に充てる算段でした。いわゆる「副業」です。すでに職場の上司や会社の了解も得ているとのこと、私のいらざる躊躇は吹っ飛び、楽しく意見交換することができました。

よく会社が認めてくれましたね…

その企業は、日本の産業をけん引してきた伝統的な労使慣行の一大企業グループなので、「副業」など認めないのではないかと思って尋ねてみたら、就業規則にも慣行でも副業兼業いずれも禁止していないそうです。

「むかしといっても昭和のころですが、実家が農家だとか商店であるのはめずらしくなく、休日や交代勤務明けに家業の働き手として「業」を営むことはふつうのライフスタイルであったためでしょう」とおっしゃっていました。副業は最近の動きのようでもあります、実は以前からあった私たちに親しい働き方かもしれません。

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(62)

【 ワイルドカード 】

なんと、今回も引き続き、少し自慢話から。これまで40年近くの歴史の中で、ここ7年間にようやくメジャーな大会へ出場することができてきた我がリーグですが、その中でも唯一出場できていなかった大会が「全国選抜大会」。先週末、この大会への出場権を掛けた地区大会の戦いに勝ち！見事優勝することができました。

この大会は例年までは、世界大会につながる全日本選手権に出場できなかったチームが再度、地区大会で戦い、優勝することで出場権が得られるもので、名前は全国選抜ですが、選抜されるわけではなく、地区の第2位のチームの全国大会と言った方が良い大会です。（本当の日本一ではなかった）

ところが今年からはリトルリーグの年齢基準が変更（アメリカが本部のリトルリーグのため、年齢の基準が9月1日）となったことがきっかけで、来年の全日本選手権に出場できない年齢となってしまいう4月～8月末日までの誕生日の選手のこともあり、秋に真の全国大会と行われることとなりました。

見事優勝したわけですが、実のところ1次予選リーグでは1敗してしまい、リーグ戦では第2位ということで、本来は本戦には行けないのですが、昨年から導入された2位のチームの中で最も失点率の低いチームがワイルドカードと称して、本戦に再エントリーできる仕組みとなり、我がチームはワイルドカードによって、本戦に再エントリー。結果本戦のトーナメントでは見事に“優勝”ということで、全国へ！更に、ワイルドカードでの優勝は今大会に限らず、2年間の間で何度も・・・我がリーグと戦い勝ったチームが結果としては優勝できなかったことになり、少々後味が悪く感じることもありました。

しかし、最近プロ野球も優勝チーム同士の日本シリーズではなく、クライマックスシリーズで勝ち上がったチームが日本一を争うというスタイルに変わり、直近で行われた日本中が大興奮したラグビーのワールドカップも1位だけでなく2位のチームもベスト8入りする仕組みが採用されており、更にはボーナスポイントなどの細かな勝ち点ルールで勝ち星だけでない方法で決められています。

そこには、運だけでタマタマということの無いように、あるいは短期間でしっかり戦略を立て直して、結果を出せるチームを選ぶという要素もあるのではないかと思います。

一度負けたからダメという考え方と、一度負けたからと言って、そのチームが全勝のチームよりも弱いと考えるのはどうなのか？という考え方、どちらも間違いとは言えませんが、一度の敗戦から学び、真の強いチームとして短期間に再生して、本

当のNo. 1を決める方法も有りなのではないかと感じております。

会社や組織も同様、一度の失敗で敗者復活を許さない組織では真の強い組織やリーダーを作ることはできない！　そう思いませんか？

イケメンコーチ

【6】依田勉三と秋茄子

朝ドラに刺激されて、北海道の開拓史を再確認しています。今回は、十勝地方の開拓に先鞭をつけた依田勉三のことを。依田勉三は西伊豆の人。明治16年に十勝に入植します。晩成社という会社組織での入植です。十勝地方の地味が豊かであることを革新し、畜産を中心とする農業を生み出すことをビジョンとして依田家の資産をつぎ込みます。開拓初年度に蝗の被害、霜の被害などを受け、翌年度も思うように開拓は進まず、散々、苦勞をします。喪途中で、函館でマルセイという肉屋を始めたりもします。最終的には、資産を喪い、晩成社は解散しますが、依田勉三が着手した帯広での豚の飼育は、帯広名物の豚丼に、マルセイの名前は六花亭のバターサンドに残っています。また大樹町には晩成温泉という入浴施設もあります。財産は残さなかったが、記憶には残っている人物です。話は変わりますが、我が家の菜園は9月の暑さで例年とまったく異なる様子になりました。ホウレンソウや春菊の発芽は10月10日までかかりました。秋茄子は硬くてほとんど食べることができませんでした。トマトはいっぱい実をつけています。野菜作りのノウハウに乏しい筆者には、お手上げ状態。いままで、蓄積した種まきのタイミングに関するノウハウをアンラーニングしないといけないようです。

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。