

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

- 【トピックス】「賃金事情」コラム
- 【1】 職場を考える(54) 【事実からの学びと記号からの学び】
- 【2】 生き生き施設づくり(46) 【感染対策】
- 【3】 信頼のある職場(54) 【みんながつながっている】
- 【4】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(64) 【功労賞】
- 【5】 最終講義

MBO実践支援センターの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ヶ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

【トピックス】

- (1) 「賃金事情」No. 2797(2019.12.20発行)のコラム「人事も歩けば」に『ロータリーのある住宅地』が掲載されました。
- (2) 「賃金事情」No. 2800(2020.2.20発行)のコラム「人事も歩けば」に『宗吾霊堂』が掲載されます。

【1】 職場を考える(54)

【 事実からの学びと記号からの学び 】

私たちの学びには2種類の内容があります。1つは、事実を観察し、それを記述していくような学び。もう一つは、記述された原則(概念、数式等の記号)を学び、それを事実当てはめていく学びです。職場のOJTとして効果的なのは、仕事を体験し(事実を観察)節目で、原理原則(記号)を学ぶことによって体験を整理する方法だといわれています。2つの学びが相互に刺激することで、私たちは、仕事の技能を身につけています。

2つの学びには各々の注意点があります。まず記号からの学びでは、ビジネス・ジャーナリズムで取り上げられる記事が、特定の立場からの情報であることに注意が必要です。他社の事例の記事を読むと、素晴らしい事例に見えますが、記事に書かれていないことがたくさん隠されています。また、論文は特定の学問的立場から現実を切り取ったものです。偏りのない総合的な情報ではありません。学問として正しいことが、現実を正しく写し取っているとは言えません。

「体験からの学び」にも注意が必要です。それは、同じ体験をしても人によって、その受け止め方が違うことです。ある人に見える事実が別の人には見えないこともあれば、同じ事実も、その解釈が人によって異なることもあります。本人だけが、これは確かな事実だと信じ込んでいるという、落とし穴に嵌まることがあります。2つの学びが効果を高めるためには、職場での話し合いが欠かせません。自分がハードディスクを1台、仲間も各々1台のハードディスクを持っていると考えれば、ハードディスクを何台か繋いでネットワークにすれば、頭的能力を何倍かにできません。日常会話はハードディスクをつなぎ合わせ、事実と記号の世界を繋ぐ能力を高めるようです。

中嶋

【2】 生き生き施設づくり(46)

【 感染対策 】

冬の介護施設のリスクに、インフルエンザやノロウイルスの施設内感染があります。「施設で働いている間はカキを食べない」そんな暗黙の了解がスタッフ間にあると聞いて驚いたことがあります。カキとノロウイルスに因果関係はないと思うのですが、そこまでの緊張感をもって厳重警戒に当たっていることに感心しました。インフルエンザ対策は、予防接種費用を施設が補助して全員が早めに接種を行うほか、日常的には手洗い、うがい、マスクの励行。これは施設内外を問いません。スタッフがインフルエンザになったら当然休業です。利用者への感染がなくても、勤務のシフトに穴が空くとそのやりくりやしわ寄せが大変です。だから、通勤途中に駅のホームでマスクを着用しなかったスタッフが上司から大目玉をくらったり、人事評価でマイナスに扱うかどうか議論になります。社会人一般の健康管理と比べて格段に高いレベルの管理を行っているスタッフから見ると、今現在（2月17日）終息の兆しが見えない新型肺炎の情報に接し、一層の緊張感でこの冬をすごしています。

パートナー 三宅敬司

【3】信頼のある職場(54)

【 みんながつながっている 】

S県の中堅会社が、創業50年目を迎えたころ、極めて厳しい状況に置かれていました。会社の屋台骨を支えてきた主力事業の市場自体が毎年5%縮小する、利益が出なくなる、昇給が止まる、社員が辞める、残った社員も動揺して労務問題が頻発する…いまから数年前のことでした。その会社、今期V字回復。収益性の高い新規事業が軌道に乗り、売上は最盛期の7割程度でも、営業利益額は過去2番目、営業利益率は史上最高の期末見込みです。何が結果につながったのか。その問いに対して、社員全員が集まる年度方針発表会で経営陣が出した答えが、“みんながつながっている”部門間連携とか総合力と言ってしまえばそれまでですが、実に愚直にそのことを経営と幹部と100人弱の社員が実践してきました。経営は、苦しくても雇用は守ると約束し、これからの会社の姿を社員と対話して企業理念や行動指針に明文化して浸透に努めてきました。また幹部やリーダーは、自部門のためになることよりも他部門のために何ができるかを判断基準に据え、部下にもそうした行動を繰り返し呼び掛けてきました。残業や休日などの労働条件改善にも努め、やがて退職率が下がり始め、社員旅行に参加する割合が高まりだし、この人手不足の中で中途採用の実績も出始めました。そうした中でのV字回復。戦略判断が正しくても形にできない例はたくさんある中で、自分たちで決めたことを前に進めていく力を、時間がかかっても地道につける会社は強いとつくづく思いました。

パートナー・三宅敬司

【4】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(64)

【 功労賞 】

年が明けて早くも2月となりますが、お正月明けの1月第二週に我がチームが所属する地域のリトルリーグ連盟が行う賀詞交歓会に初めて出席致しました。これまで黒子に徹し、できる限り公の場を避けてきたのですが、リーグの事務局長がリトルリーグに携わり20年を超えた私の功労を労う意味で、功労賞の推薦をしてくれたようで、招待状が届き・・・しびしびと出席。連盟の偉い方々が集まる場に行くのはどうも気が引けるので、毎年賀詞交歓会に呼ばれるも、頑なに断ってきたのですが、遂に年貢の納め時（少々大袈裟ですが）ということ、いざ会場へ！功労賞を受け取る方々は10名程度で当然のことながらベテランの方々ばかり・・・

待てよ！・・・私もベテランか！？ そうなんです。気がつけばベテラン。表彰を受ける人以上に周りを見渡して感じたことは、連盟の偉い方々の半数くらいの皆様が、私がリーグに携わった20年以上前に一緒に審判講習会を受けたり、監督やコーチとして対戦してきた方ばかり。各リーグの現場から連盟という場所に役割を変えて、リトルリーグという団体の永続的な繁栄に寄与されているんです。しかも高齢にも関わらず今の時代に合わせた柔軟な発想もお持ちで、過去の良き時代にしがみつくとなく、少子化で野球人口が減る中、新しい取り組みを自ら行うだけでなく、新しい提案にも耳を傾け、前向きに取り入れる！正直、偉いなあ・・・と感心・・・。一方、私も地味に頑張ってます！

我がリーグを中心に現場から離れることを拒み続けてはおりますが、リーグ内での役割を見つけながらできることを行う。例えば、面倒な雑務やユニフォームの注文係、スポーツショップとの価格交渉、優勝旗や優勝カップの管理、親同士の揉め事の仲裁など、地味ですが自分のできることを見つけて働いております。勿論、無償です。（ボランティアですから当然）存在感があるかどうか？ 無いのかもしれませんが、それが現役選手の親ではない、ベテランの一つの貢献の仕方なのではないかと！

皆様の会社ではベテラン社員の方が、どのように働いているのでしょうか？ 定年退職後の再雇用者、役職定年後の“元”偉かった方が過去にしがみつき、時代の変化に逆行するような言動はしていませんか？ 70歳まで働く時代！過去ではなく、未来に目を向けて自らの新たなる働き方を見つけていますか？

目線を上げて、会社や部門全体をより良くする為に俯瞰的にものごとを捉え、新しいモノやコトが早期に実現できるような“変革”に寄与していたり、逆に目線を大きく下げて、現場の中で自らができることを探し、組織に貢献しようとする。地味だが上下感を持ち込まずに働くベテランが数多くいる職場って単なる理想でしょうか？「功労賞」を受け取り、一度自分自身をリセットして、自らの未来に向けた組織貢献を具体的に目標化すること！ まずはそこから！でしょうか？

イケメンコーチ

【5】最終講義

とある先生の最終講義を聞きに行きました。ご自身の研究史をかいつまんで紹介されたうえで、大学教育における徳育の重要性と不可能性を説明されました。リラックスされた雰囲気、先生らしいトーンでお話しになり、聞いていて心地よい講義でした。

帰り道にふと思いました。企業人には「最終講義」に相当するものはありません。定年のケジメは、職場で花束をいただくこと、送別会があることの2つ。それに加えて、定年日を決めている企業では、役員との食事会がある程度だと思います。定年を迎える方が、何に取り組み、どう考えてきたのかを後輩に伝える機会は、残念ながら準備されていません。

新潟の博進堂さんが取り組む「写真自分史」は、定年退職時に後輩が定年退職者に取材し、アルバムを作って退職者に渡すというものです。取材場面に立ち会うと、退職者の仕事への姿勢や価値観が後輩に自然な形で伝えられていることを感じます。企業人にも送別会と別に、「最終講義」の機会があっても良いように思いました（もっとも、上司に最終抗議をしたい部下もいるでしょうが）。

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。