

C O N T E N T S

- 【トピックス】「正しい目標管理の進め方」オンデマンド印刷準備中
【1】 職場を考える(66) 【仕事配分の2つの方法】
【2】 生き生き施設づくり(58) 【3つの問い】
【3】 信頼のある職場(67) 【刺身の妻】
【4】 少年硬式野球チームのコーチと目標管理(77) 【なんのために！】
【5】 連載コラム 【漢文学習】

窓の外でヒョドリがさえずっています。ピョリピョロピーっという感じの心地よいさえずりです。良い相手を求めているのでしょうか。新社会人も、良い仲間や上司が見つかることと思います。春は、物ごとに可能性を感じる季節ですね。

さて、今月のメールマガジンをお送りします。

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さまに、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

【トピックス】
中嶋哲夫著「正しい目標管理の進め方」を、6月からオンデマンド印刷ができるよう準備を進めています。準備が完了しましたら、あらためてお知らせをいたします。よろしく願いいたします。

【1】 職場を考える(67)

【 仕事配分の2つの方法 】

職場における仕事の配分は、2通りのものが考えられます。雇用契約を結んだ段階で担当職務が決まっている場合と、職場に配置された段階で、担当職務が決まる場合の2つ。前者は職務主義の企業、後者は職能主義の企業と言えるでしょう。日本企業の多くは後者です。そのメリットは、担当職務の細かな調整ができることによってOJTを効果的に実施できること、仕事の変動に対応しやすいことなどと言われています。

職能主義をとる職場では、1人ひとりの担当業務は、都度、調整されます。そのやり方にも、2つあります。第1は、職場メンバーが話し合い、その合意によって担当業務を決める方式(前回の「年貢の決め方」はこちらの方法)。

第2は上司が主要なメンバーと相談した上で、担当業務を決め通達する方式。どちらのやり方をとるかは、上司の裁量に任されています。前者の方法をとれば、担当業務を決めることと学習が同時に進みます。後者の方法をとれば、少ない時間で担当業務を決めることができます。

目標管理に取り組むうえで筆者がお勧めしているのは、前者。なぜなら、仕事の学習を抜きにした目標管理では、単なるノルマ管理に近いものになるからです。仕事の目的、自分が担当する理由の理解度合いによって、担当者の設定する目標の質が変わります。残業時間の計算業務を担当する人が、「残業時間の不可解な変動」を見つけたときに、それを上司に知らせるという役割を意識していれば、目標にはそれが反映されるはず。意識していなければ、作業の効率化だけを意識し、自分の面倒な仕事を人に押しつけても平気になるかもしれません。

また、専門度が高まっている現在の職場では、管理職が職場の仕事の総てを知っているわけではありません。部下の方が知識量豊富なことが増えています。このような場合、職場の衆知を結集して、担当業務を決める方が、適切な仕事の配分となり、上司が無駄に業務の調整を行う必要も無くなります。

役割について話し合う役割ミーティングは、職場に必須の取り組みなのです。

【2】生き生き施設づくり(58)

【 3つの問い 】

先月末の理事会で、4月からの新年度の事業計画と予算の承認をいただき、新しい年度が始まりました。

席上、ある理事より“3つの問い”というアドバイスをいただきました。

今やろうとしている施策を3つの視点で言葉にして進めてほしい。

“利用者のためになっているか”

“職員のためになっているか”

“法人のためになっているか”

近江商人の三方良しは有名ですが、私が30代半ばで予期せぬ人事部への内示を受け、さっそく本社的人事部長にあいさつに行ってもらった言葉を思い出しました。

それは、

これから人事の企画・実行の際には、4つの視点で君の考える施策の価値。

「経営に対して」「事業に対して」「従業員に対して」「社会に対して」。

いざやってみたらなかなか難しかったのですが、簡単ではないけれど「よい問い」を持ち続けることが、仕事の意味を考える力と持続する関心事を与えてくれたと思いがちです。

現場の介護スタッフに対しては、3つの問いにプラスして、

“自分のためになっているか”を加えてほしいと考えています。

パートナー・三宅敬司

【3】信頼のある職場(67)

【 刺身の妻 】

知り合いが一泊二日の検査入院をして、退屈なものだからと、3度の病院食を写真に撮ってラインで送ってきてくれました。プレートに並んだごはん、主菜に副菜、汁物、くだもの。味はまあまあと添えてましたが、画像で見ると食指が動くものではありませんでした。見た目がいまいち。彩りを添えるもの、刺身の妻、肉料理ならクレソンというふうな香味野菜や薬味のたぐいが足りません。

職場の雰囲気づくりでも、この薬味に当たるものがあるだろうと思います。

ここで周りを見回すだけでも、機能や実質以外に快適な空間と時間を演出するアイテムが結構目につきます。

会議室の壁にかかる絵画、オフィス隅のグリーン、めいめいの卓上の小物。

仕事時の雑談や軽口、ユーモアの応酬。お昼休みの小さな音のBGM。リモート会議

のパソコンの背景画面…まだまだありそうです。

マネジメント論では正面から取り上げられることの少ないまさに“刺身の妻”的なものですが、あるとないとでは違いがあるものを、しばらく観察してみようと思います。みなさんの周りには何があるでしょうか。

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(77)

【 なんのために！ 】

球春到来！春の選抜高校野球、日本のプロ野球、メジャーリーグとリトルリーグ、

野球ファンの私としてはワクワクする日々が始まりました。とりわけ昨年二刀流でMVPを獲得したアメリカメジャーリーグ、エンジェルスの大谷翔平選手の活躍は今年も本当に楽しみです。大谷選手も実のところリトルリーグ出身の選手なので、リトルリーガー達のヒーローでもある。そんな大谷選手がアメリカでも高く評価される理由の一つに、選手としての成績もさることながら礼儀正しさなどが話題にあがる。挨拶をする、ゴミが落ちていれば自ら拾う、チームメイトや他のチームの悪口を言わない・・・。我がリーグと同じ。大谷選手がそうだからではなく、以前から我がリーグでは徹底している。

何故なのか？ リトルリーグは硬式のボールを使うので、学校や空き地などで野球をすることはできない。硬式ボールが使えるグラウンドが必要となる。我がリーグは地主さんのご厚意で、グラウンド二つ分の土地を安価にお借りして、専用グラウンドを作ることができております。地主さんは草がボウボウと生えずに、いつも綺麗にしてくれるのであれば、ベンチやフェンスなどの設置も自由で構わないとおっしゃってくれており、本当に自由に使わせてもらっております。だから、ゴミを拾うのは当たり前。

子ども達の声がうるさいと言われることもある世の中、更に、グラウンドの周りは畑になっており、ファールボールが畑に入ることもある。そんなご近所の方々や農家の皆さまにもいつもご迷惑をお掛けしているの、会えばいつも挨拶！ 誰が地主さんで誰がご近所さんで、誰が農家の方なのか？ そんなことは分からないし、どうでも良い。すれ違う人、グラウンドに来てくれる人、どんな人にも笑顔で挨拶。周りの人達の様々な支えがあって今日も野球ができていたことを当たり前に思わないこと！ そんな風に始めたのでした。それから10年以上が経ち、今は地主さん、農家の皆さま、多くの方々から「応援しているよ〜！」と声を掛けてもらえる。時にはお米、野菜、フルーツなども持ってきてくれる。地域から応援されるチームになってきた。

なんのために？ 「多くの人から応援されるチームとなるため！」 「結果、チームが存続する」「選手が集まる」今はそんな風に思っている。当初はそんな風に考えて始めたわけではないが、今は明確に言えるようになった。目標は一見関連していないようなものが関連しており、経験から学ぶことで、よりよく変わり、連なる。なんのために？ その答えは変わり、連なるものだ！ 大谷選手も高校時代にドラフト1位で8球団から指名を受けることを目標に掲げて、そのためには運も必要で、運を引き寄せるためにゴミを拾う、挨拶をするなどが列挙されている。今や世界的なヒーローである大谷選手、今でも挨拶やゴミを拾い続けている。いったい“なんのために”・・・

皆さまのなんのために？ も発展しておりますか？

我が家の妻に気を遣うのは・・・なんのために？・・・平和のために！・・・そこから発展しない（笑）

イケメンコーチ

【5】連載コラム

【 漢文学習 】

2021年度で2つの大学の非常勤講師を修了し、少し時間が生まれました。そこで、漢文の学習を始めました。高校時代以来の学習です。当時の参考書がkindleで入手できるので、それを毎日少しずつ学んでいます。高校生向けの参考書とはいえ、内容はけっこう高度で、記憶力が落ちてきた筆者には、少々辛いところもあります。それでも、漢文を読めると仏典、日本史の資料なども読めるようになるはず。地道に学習をするつもりです（こうして宣言しても、自分のサボリ心に勝てるかどうか分からないようになってきました。「年のせい」という便利な悪魔のささやきで、サボリ大王がうごめくことと、毎日格闘する気分です）。

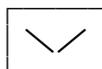
中嶋

◆◇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ると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。