

## C O N T E N T S

### 【お知らせ】

1. 賃金事情「コラム：人事も歩けば」書籍を5名に謹呈します
  2. 「良い上司の条件－軽い上司が職場を守る」電子書籍、来年2月出版予定です
- |                           |           |
|---------------------------|-----------|
| 【1】職場を考える(71)             | 【2種類の優しさ】 |
| 【2】生き生き施設づくり(62)          | 【第三者評価】   |
| 【3】信頼のある職場(71)            | 【雑談】      |
| 【4】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(81) |           |
| 【新たなカテゴリーへの挑戦】            |           |
| 【5】連載コラム                  | 【発芽のばらつき】 |

今年も押し詰まってきました。子どもの頃は楽しみだった正月も、後期高齢者といわれる年齢が近づくと、「あと何回、正月を迎えることができるのか？」と、考える機会に変わってきます。残り僅かとなった「いのち」を輝かせてあげたいと、改めて思う機会です。

そんな気持ちを持ちながら、良い職場づくりを目指し尽力されている方々に、少しでも役立つメールマガジンであってほしいと願い、今月のメールマガジンをお送りします。ご笑覧いただければ幸いです。

中嶋 哲夫

### 【お知らせ】

1. 当センターの中嶋が「賃金事情」（産労総合研究所）に連載したコラム「人事も歩けば」を、私家版の新書にまとめました。希望される方（先着5名）に謹呈します。当センターの問い合わせ窓口宛にご連絡ください。
2. コロナ禍の影響で、出版延期となった原稿「良い上司の条件－軽い上司が職場を守る」を当センターの電子出版物として公開すべく、鋭意編集集中です。公開予定は来年2月頃。無償でお読みいただける予定です。

## 【1】職場を考える(71)

### 【 2種類の優しさ 】

就職を意識し始めた学生から、「人に寄り添う仕事をしたい」という希望を聞くことが、よくあります。また、若手社員の雰囲気の基調として、「人への優しさ」を感じることもあります。そのような若者と接すると、筆者は心地よさを感じます。同時に、その優しさに疑問も感じる場所があります。

働く人々が、お互いを支援するソーシャル・サポートは職場に必須の機能です。その面では、人への優しさは職場に必須だと言えます。しかし、職場はソーシャル・サポートを目的とする場ではありません。職場は、仕事をする場所です。顧客や社会に役立つ最も効果的な方法を、他社と競争することによって発見していく場所です。

つまり、職場は、他社との競争に打ち勝つために人々が協力する場。そこには、「競争に打ち勝つための協力」が必要です。従って、職場に必要な優しさは、状況に立ち向かう逞しさや、状況を打開するための、勇気ある行動をとったものでなければなりません。それを伴っていなければ、優しさは表面的な「同情」のレベルに終わります。

逞しさや勇気をとった優しさと、ひ弱で臆病な優しさ、優しさを実現するためにはそれを実現できるだけの能力を磨き上げることが必要なようです。

中嶋

## 【2】生き生き施設づくり(62)

---

## 【 第三者評価 】

人材不足の背景には採用事情の厳しさがあり、それに輪をかけるのが採用した新規スタッフの早期退職であることは繰り返しお伝えしてきました。施設内に、プロジェクトチームをつくって採用と育成の2つのテーマを協議してきましたが、状況はさほど好転していません。

採用や育成のテクニカルな課題として解決策を検討しようとする問いの立て方がピント外れなのも知れません。いったんわきに置いて、スタッフが長く働きたい職場をどうすれば作れるか、という問いに立ち返って課題に取り組むべきだと考えています。

先日、第三者機関による組織調査のレポートが上がってきました。スコアは芳しいものではありません。スコアを分析してこれをつぶせば良いという切り口が見えてくればいいのですが、そういう希望そのものがたぶん安直なのでしょう。

いい解決策が（どこかに）あって、自分たちがそれを見出せばいいと捉えるのではなく、問題は自分たちが作り出したものだから解決策も自分たちの中から作り出せるはずで、それも一気通貫で進むものではなくて進めていきながら反応や変化を見て次のやり方を考える式でいこうという風な、組織としての意思を合わせる、その「下地づくり」から焦らず、遅れずやっていきたいと考えています。

パートナー・三宅敬司

---

## 【 3】信頼のある職場(71)

### 【 雑談 】

先日、高校の同級生4人と再会する機会がありました。同級生といっても、クラスも部活も別々だったので往時の印象はなく、再会も卒業以来40数年ぶりで、初対面みたいなものです。始めのうちはどこことなくぎこちなかったのが、先生の思い出や、学校食堂のメニューや、通学路の商店街などの共通の記憶が見つかると話が弾んで、2時間足らずのその会が終わるころには、すっかり意気投合したものでした。

今の時期に「今日は一段と冷え込みますね」という挨拶を交わすと、後の会話が続きやすくなるように、共通の話題というものが、場づくり関係づくりをスムーズにする潤滑油になることをあらためて感じた次第です。

職場で交わす雑談も、そのような場づくり関係づくりを温める効用があるのではないのでしょうか。一定の時間、雑談が行き交う職場が生産性が高いとする海外の研究もあるそうです。みんなが黙々とディスプレイに向かっている光景からは、個の効率性は高くても、なにかおもしろいものが集団から生まれてくる感じがしません。ミーティングが始まる前の時間にいいネタで場を和ましてくれる人がいるとすれば、その人の存在は、シャープな発言をしてミーティングをリードする人と同じくらいに、その場に貢献しているのではないのでしょうか。

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(81)

### 【 新たなカテゴリーへの挑戦 】

少子高齢化や様々なスポーツの発展により、日本の野球人口は減少しております。そのような中でも毎年のように子どもたちが入団してくれていることに感謝しつつ、危機感を常に持ち続けてもおります。本コラムでも何度も書きましたが、伝統と実績を残した数多くのチームが休部、廃部となり、姿を消していきます。我がリーグがこれからも地域の子どもたち、保護者の皆さまから選んでいただける存在で有り続けるためには何が必要なのか？ 日々様々なことを考えております。

そんな中、幸いにもリトルリーグは米国に本部があるため、ベースボール発祥の国、スポーツ科学先端の国として様々な示唆を与えてくれます。

そもそもリトルリーグは細やかなカテゴリーに分かれており、子どもたちの身体の成長に合わせてできる限り安全に野球というスポーツを楽しめるように設計されて

いるのですが、日本ではこれまで、未就学児童～小学2年生までの柔らかいボールを使った「ボール」、短い距離で塁上の走者のリードを許さない3年生～5年生までのマイナーリーグ、6年生～中学1年生までのメジャーリーグのみの運営でした。そこに我がリーグはいち早く、走者のリードを許し、少し距離を広げた6年生～中学2年生までのインターミディエットを運営していましたが、今年新たなカテゴリーとして、いわゆるフル規格のグラウンドでプレーを行う、中学1年生～3年生までのジュニアリーグを発足させました。米国では更にその先にシニアリーグカテゴリーがあり、中学2年生～高校1年生までの選手が在籍できるのですが、日本では高校野球が発展しており、シニアリーグカテゴリーは今のところ不要と考え、全カテゴリーを1リーグで持つ日本で初めてのチームとなりました！

小学校入学前から中学3年生までの約10年間、同じ仲間と世界を目指して成長することができるので、魅力的ではないかと考えております。

と、ここまではポジティブな展開ですが、日本初ということは何も無いということ。例えば、対戦相手は同じ団体にはいませんので、他団体との練習試合を企画したり、グラウンド探しも同時に行わねばならず、大忙し・・・汗。

新たな挑戦！子どもたちの笑顔を糧に、前進あるのみですね。

皆さま、日本初・・・そんな挑戦いかがですか？

イケメンコーチ

---

## 【5】連載コラム

---

### 【 発芽のばらつき 】

この秋、2種の大根を播種しました。くらま大根と聖護院大根です。播種のタイミングが良かったのか、畑土を上手に作れたのか原因は分かりませんが、発芽のタイミングが一致し、どの株も同じ大きさに育ってきています。一斉に収穫できそうです。

大根に限らず、筆者が育てる野菜は、同じ日に播いても発芽がばらつきます。また、先に発芽した株が、後から発芽した株の日照を遮るので、生育もばらつきます。収穫はよく育ったものの順ですから、大きくなったものが先。それを抜けば、日照が遮られなくなり、残っている作物が生長します。その結果、作物を収穫する期間が長くなり、夫婦二人で消費するには都合が良いこととなります。

作り手としては一斉発芽が嬉しく、消費者としては発芽のばらつきがあるのが都合が良い。どちらをめぐせばよいのか。菜園造りスキル開発の分かれ道に筆者が立っているようです。

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果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します。

●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。