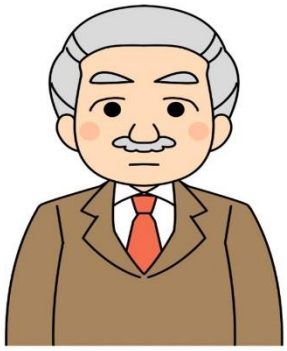
部下育成に使えるMORSの法則

ビジネスケーススタディ
紙芝居

社員研修マンガ教材

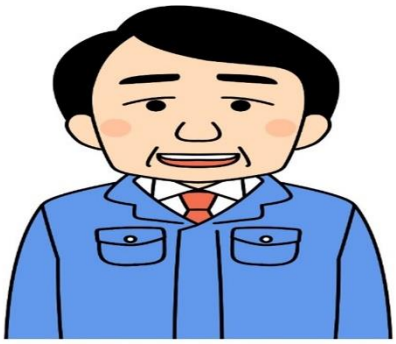
建設会社



A社長

こちらは、建設会社を運営しているＡ社長です。Ａ社長の会社では、おもに、内装リフォーム業を行っておりました。

『みなさん、今期の目標を発表したいと思います。今期は、前年比１．２倍の売上を目標にします。みんなで力を合わせてがんばりましょう』



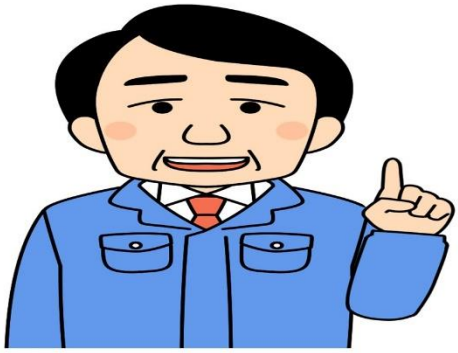
B部長

こちらは、Ｂ部長です。Ｂ部長はとても真面目な性格で、社長の指示を忠実に実行しようと、がんばっていました。しかし、このＢ部長、実はとても焦っていました。

『あー、今期の目標は売上１．２倍かー。大変だなぁ。できるかなぁ。ほかの部署はみんな毎年少しずつ売上が上がってるけど、うちの部署だけ、売上が横這いか、むしろ、少し下がって来ちゃってるんだよなぁ。はー、どうしよどうしよ。

よし、とにかく、部署のみんなに、今期の目標が売上１．２倍になったことを伝えて、みんなにもっとがんばってもらわないとな』

こうして、Ｂ部長は、自分の部署のメンバーを集めて言いました。



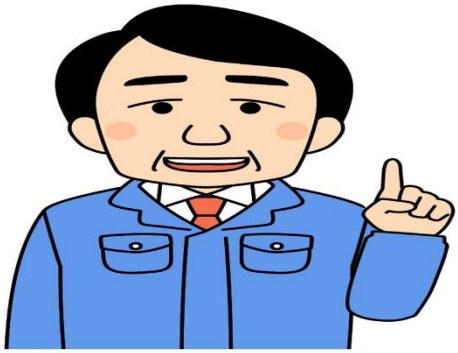
『みんな、よく聞いてくれ。今日、社長から、今期の目標が発表されたんだ。今期の目標は売上１．２倍となった。だからみんな、今まで以上に、もっともっとがんばってくれ』

こちらは、Ｂ部長の部下のＣさんです。

『ええー、売上１．２倍って、去年あれだけ頑張っても、むしろ売上が下がったのに、いったいどうしたらいいんだろうか・・・』

その後も、Ｂ部長は、部署のメンバーに、何度も何度も、売上が１．２倍になるように、励まし続けました。

Ｂ部長は、ことあるごとに、



『みんな、目標売上１．２倍だぞ、がんばってくれ』

と言い続けました。

そして、それから３か月後のことです。Ｂ部長の部署の売上の速報数値が出てきました。

『ががーん！ええー！！全然だめだ、むしろ、去年よりも売上が下がっちゃってる。いったい、どうしてなんだー！？』

こうして、Ｂ部長は慌ててミーティングを開催しました。

『みんな、今期３か月経過したところで、売上の速報数値が出てきたんだ。
　しかしな、なんと、売上１．２倍どころか、売上が下がってしまっている。いったいどうしてなんだ？』

・　・　・　・　・

（誰も発言
　　しない）

『・・・・・』

誰も発言しませんでした。

『おおい、誰か、なんとか言ってくれ。実は、社内で売り上げが下がってる部署は、うちだけなんだ。ほかの部署はみんな売上が上がっているんだぞ。なんとかしないといけない。
　よし、こうなったら、一人一人、これからどんなことをがんばるか、個人ごとに目標を決めてくれ。
　じゃあ、まずは、Ｃさん、どうだい？』

こちらが、Ｃさんです。

『え、あ、はい、では、自分は、内装リフォームのチラシを配ります』

『よし、わかった、がんばってくれ。
　次に、Ｄさんは、どうだい？』

Ｄさん

こちらがＤさんです。
『え、あ、はい、では、自分は、飛び込み営業をやってきます』

『よし、わかった、がんばってくれ
　次に、Ｅさん、どうだい？』

Ｅさん

こちらが、Ｅさんです。
『え、あ、はい、では、自分は、わが社のホームページにあるリフォームお役立ち情報のブログをたくさん更新します』

『よし、わかった、がんばってくれ』

　こうして、Ｂ部長は、部署のメンバーに、それぞれ目標を宣言してもらいました。
　それからまた、３か月後のことです。Ｂ部長の部署の売上の速報数値が出てきました。

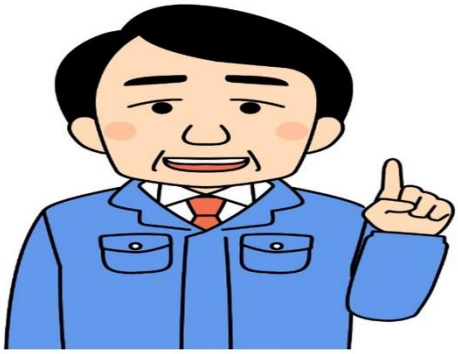
『ががーん！ええー！！全然だめだ、いったい、どうしてなんだー！？まいったなぁ。
　うーん、うーん、どうしようか。ちょっと、インターネットでも見てみようかな』

『ん、なんだこれ、部下育成に使える
　「ＭＯＲＳの法則」？
　へー、なるほど、こういう法則があるのかぁ』

Measurable計測できる
Observable観察できる
Reliable信頼できる
Spesific明確である

『目標を立てたり、行動を決めたりするときには、抽象的にならないように、具体的になるように、Measurable 計測できる・Observable 観察できる・Reliable 信頼できる・Spesific 明確である、の４つの条件に気を付けると良いのか。なるほどなぁ』

その後、早速、Ｂ部長はまたミーティングを開催しました。
『みんな、今期６か月経過したところで、売上の速報数値が出てきた。しかし、残念ながら、去年よりも売上は下がってしまっている。そこでなんだが、MORS の法則という考え方を使って考えてみたいと思うんだ。
みんなの目標なんだけど、計測できる・観察できる・信頼できる・明確である、の４つの条件に合うように、具体的にしてみてくれないかな？』



Cさん

こちらは、Ｃさんです。
『なるほど、でしたら、自分の場合は、内装リフォームのチラシを配るという目標を立てたんですけど、もっと具体的にして、まず、チラシの内容を事前に部長と相談させていただいてから、それを毎月１００枚、配布するというように具体化しようと思います』

Dさん

こちらは、Ｄさんです。
『では、自分の場合は、飛び込み営業をやるという目標を立てたんですが、もっと具体的にして、一日３件飛び込み営業をして、飛び込み先の情報を日報にまとめて情報収集して、今後に活かせるデータベースを作ります』

Ｅさん

こちらは、Ｅさんです。
『では、自分の場合は、わが社のホームページにあるリフォームお役立ち情報のブログをたくさん更新するという目標を立てたのですが、もっと具体的にして、一日一回、ブログを更新して、記事の閲覧者数をチェックして、どんな情報が好まれるのか、どんな記事が人気があるのか、分析します』

『おお、みんないいね。どんな行動をするのか、とても明確になったね。よし、それでいこう、がんばってくれ』

行動が明確
あきらめない
継続しやすい

こうして、各自、目標を具体化したところ、目標を具体化する前と比べて、どんな行動をすべきか明確になっているおかげで、あきらめずに、行動を継続しやすくなりました。

３か月後
売上速報

それからまた、３か月後のことです。Ｂ部長の部署の売上速報の数値が出てきました。
Ｂ部長は部署のメンバーを集めて言いました。

＞

『みんな、聞いてくれ、やったぞ、やったー。ちょっとずつだけれども、売上が上がってきてるぞ、よし、みんな、この調子で、年度末の最後まで、がんばっていこう！！』

＜参考＞
「部下の育成が難しい・・・」
「部下の行動量が増えて欲しい・・・」
「部下にポジティブになって欲しい・・・」
というよくあるご相談に関連して、ＭＯＲＳの法則をお伝えする物語をマンガ形式でお伝えしました。
　いろいろな考え方があるところですので、一つの考え方として、意見交換等の題材などにご活用いただければ幸いです。