

株式会社日本経営 福岡オフィス Communication Letter

www.nkgr.co.jp

九州・沖縄限定送付

職員が動くとき、 組織が変わるとき（5） ～調剤薬局再建記～

連載



株式会社日本経営
福岡オフィス責任者
橋本 竜也

はしもと・たつや／
1976年5月16日生まれの36歳。神奈川県横浜市出身。明治大学卒。99年4月入社。人事コンサルティング部門に配属され、一貫して病院の人事制度改革に携わる。2006年9月の半年間、調剤薬局に出向し、収益改善と組織改革を実現。コンサルティングにおいては、赤字病院や債務超過先の経営再建にも従事。13年1月福岡オフィス長に就任。本紙の読者限定で、病院経営に関するお悩みや疑問など様々なご相談を無料で承っております。

1. それでも混乱は続く(前回の続き)

Bさんへの業務移管が一方的だと言って「今後、私の上司は本部長だと言われたが、現場の業務を何もわかっていない人間が上司などできるのか。給料だけもらって仕事をしない人にえらそうに言われたくない。」と叫ぶAさん。

そこに、直接は関係がないのに加勢し「あなたたちは何の役に立ってるんだ！現場に出てきて仕事を見てみろ。あなたたちが指図できる立場か！」と怒鳴るCさん。そしてついに私も巻き込まれ、「橋本さんはどう思うんですか？こんなことでいいと思っているんですか？納得できる説明をください。」といわれる始末です。

誰かに仕事を押し付けようということではないし、みんなの意見を聞きながら進めようとしていることであって決定事項ではないということをつたえたうえで、Cさんに対しては、「あなたがすべきことは、Aさんと一緒になって怒鳴り散らすことではなく、Aさんから事前に相談を受けていたのであれば、まずは冷静にさせて、一度実際のところはどうなのか相談に行こう。」と促すことではないのかと話をしました。

Cさんは「俺が悪いというのか！！」と叫びましたので、私はきっぱりと「そうだ」と答えました。AさんとCさんは「分かりました。もう言いません。」と言って出て行きましたが、非常に後味の悪いものでした。自分の対応もこれでよかったのか分からず、悶々としていました。

終業後の帰り際にAさん、Cさんと話をしました。私から声をかけ、「さっきは悪かった。少し言い過ぎた。」といった話をしました。少し冷静

になっていて多少は分かってくれました。Aさん、Cさんが急に辞めることにでもなると店舗を閉めざるを得ないかもしれないためフォローをしたわけですが、正直な気持ちとしては、ここまで下手に出なければならぬのかと思うと情けなくもなりました。ただ、私がすべきことは、まずは会社の再建です。そして、そこで働く人たちに喜んでもらうことです。そのためには、「プライドを捨てるプライド」がいるなど強く実感しました。

夜中にメールをチェックしました。ある店長から「悩むより考えろでがんばりましょう！」というメールが届いていました。大変勇気付けられたものです。

2. 信頼を得るために

前述のような突然の嵐もありますが、出向して1ヶ月もすると少しずつ気さくに話せる人たちも出てきます。ある職員から「橋本さんは口が上手くて丸め込まれるから、話をするのはイヤだ」と言われました。もちろん、冗談としてです。こんなことを言ってくれる人も出てきて、少しずつ関係ができてきました。

普段の私は相変わらず雑用を率先してやっていました。プリンターの修理をしたり、コピーをとったり、掃除をしたり、他の店舗へ荷物を届けたり、足りないものを買いに行ったり、在宅の運転手を引き受けて薬剤師と一緒に訪問したり。何かすることがないか、常に目を光らせ、私でもできることはすべて引き受けようとして動いてきました。

決して高度なことではないですし、ゼネラルマネージャーとしてそんな仕事でいいのかと思った職員もいたかもしれませんが、ゼネラルマネージャーの仕事は夜中にすればいい仕事。現場が困っていることを理解し、少しでも役に立つこと。それが一番の信頼関係作りでした。そうしていくことで、前述のAさんやCさんとも少しずつではありますが、信頼関係が作れていきました。

「職員が涙する表彰制度」

職員どうしでサンクスカードを渡す仕組みを取り入れている病院が増えています。お互いに感謝を伝える仕組みとして、職場風土を良くする取り組みの一つです。

ある病院では数年前から「Good Job表彰」と銘打って、良い取り組みをしている人に対してコメント付きカードを投票箱に入れる仕組みを取り入れていたのですが、マンネリ化してしまいがちなので、11月だけ実施しています。そして、忘年会でこの投票箱を舞台に上げ、代表者が抽選で引き、当たった人が表彰を受けるという仕組みです。たくさん票を集めた人が表彰される仕組みになると、どうしても優秀をつけているような印象になるので、抽選にしています。ただ、たくさん票が入っているほど当たる確率は高くなります。

さて、ここまでは私の提案ですが、この病院の仕組みは進化しています。最初に票を引く人は病院の代表者ですが、次に票を引

くのは最初に当たった人です。そして、票を引いた人はそこに書かれているコメントを読み上げます。票を引く、引いた人はコメントを読んであげる、当たった人は次の表彰者を決める票を引く、これを繰り返し、5名ほどの人が表彰されます。コメントを読む人も、表彰を受ける人も、そしてそれを聞いている職員たちも涙涙です。

最近はこの苦情があるのか。「投票箱が小さすぎて入りません！」職員数100名強の病院ですが、1ヶ月で500件以上の票が入るそうです。上司は部下全員に入れようとして一生懸命書いているそうです。

みんなで良いところを見よう、お互いに称え合おうという風土がいいですね。やはり、仕組みは常に進化していかないとダメですね。どう進化するか。紙面の都合上これ以上かけませんが、お知りになりたい方はお問い合わせください。

(橋本 竜也)

社員の氣付き



「徹底する」

6月にある病院に訪問した際に、照明が若干暗く、室温が若干高めに感じるエリアがありました。いわゆる節電の取り組みです。その病院長によると「全員が節電を徹底している。少し暑いかもしれないが、事務室ではエアコンをつけていないんだよ」とのこと。徹底ぶりに脱帽でした。

東日本大震災以降、福岡オフィスでも節電を強化してきました。照明数や消灯時間の削減をしただけでも、その結果電気使用量が随分減りました。

節電の目的は、エコのため、社会のため、経費削減のためと様々ですが、無駄遣いをなくする点では道理の適った取り組みだと思います。この取り組みを浸透させるには、一人ひとりが自分事という意識を持つことが必要です。改めて、6月の訪問時に院長が述べていた「全員が節電を徹底している」ことの凄さに感動です。

(崔 夢起)

「意識と無意識」

就職活動をしていた頃、私は必ず会社説明会で「自分の仕事に給料相応の価値を生んでいると実感できるようになったのは、入社何年目の頃ですか？」という質問をしていました。先日、ある上司に同じ質問をしたところ、「そんなもん1年目のときからや」と即答されたことも。ちなみに私は3年目でした。

改めて考えると、これは本当に価値を生んだかどうかというよりも、いつ自分自身の仕事の価値を意識し始めたのかという問題なのだと思います。

自分の価値を意識することで仕事に対する姿勢や視点は大きく変わるとはいますが、意識をしなければ、ただただ時間が流れるだけです。無意識に過ごす時間というのはもったいない。人の成長スピードは、どれだけ早く、どれだけ多くのことに意識を向けられるかだと感じました。

(山根 匡博)

「目的・意義を再確認する」

病院では法令で義務づけられていたり、診療報酬の施設基準になっていたりすることから、委員会が多く存在しています。しかし、本当に意味のある委員会になっているでしょうか。

先日、ある病院で医療安全管理委員会など複数の委員会に出席する機会がありました。各委員会の目的・意義を私から説明させていただくと、ようやく趣旨を理解した参加者の方から意見が出るようになりました。

医療は制度ビジネスとして、法令や施設基準で守らなければならぬルールが存在しますが、そのルールが制定された目的や意義が忘れ去られることが多々あります。つまり、「委員会の時間に集まって議事録を残す」ことが目的になっているのです。

また、別の病院で、委員会や会議の集約化を依頼されて委員会の実態を調査したことがあります。その結果、同一テーマで同一参加者の「委員会」と「ミーティング」が存在しており、それが別の曜日に開催されていることがあります。それぞれ目的や意義があればかまいませんが、ヒアリングを進めて

もそれぞれに明確な目的の差は出てきませんでした。何事も「目的・意義を再確認する」視点で、今の業務を見直してみてはいかがでしょうか？

（チームリーダー）

太田昇蔵

「良い考え方を」

管理職研修やNavigator（組織活性化調査）の結果報告会のなかで、モノの見方・考え方の大切さをお伝えすることがよくあります。

たとえば、「賃金」という言葉のイメージについて、

①お役立ち料 ②ありがた
い ③労働の対価 ④勝ち取るもの ⑤もらって当然
とあつたら、どのイメージに近い
か、手をあげて答えてもらいます。同じ事柄に対して
も手のあがり方は様々。これは
考え方の問題です。

どれだけ賃金を上げても、
⑤の考え方でいる限り、満足
度は高まらないでしょう。だ
からこそ、制度は大切ですが、
考え方を育てていくことが重
要です。良い経営と良い考え
方は、切っても切り離せない
関係と実感しています。

（課長代理

高園 忠助）

社員の氣付き



「新人・山本一登の成長日記 ③」
「反省も相手中心」

最近、高園から「表情が明るくなったね」と言われました。私自身はあまり自覚がなかったのですが、言われてみると以前よりも前向きに仕事に取り組んでいるような気がします。福岡の環境や職場に慣れてきたことも理由の一つだと思いますが、何よりも、不器用なりに「相手中心の考え方」にしようと思ってきたことが大きな理由のように思います。

6月頃、私は毎日仕事のことで注意され、その度に「本当に自分ってダメだな。」「もう言われるのは嫌だから、今度は言われないうにしよう」と、もう言われないうための反省をしていました。このよ

うな反省を続けていると次第に気が減入り、ますます内向きな気持ちになってしまいます。しかし7月に入り、橋本から反省の仕方について教えられたことがきっかけで、一つの気付きを得ました。それは「失敗して反省するとき、『また怒られてしまった』

と自分にベクトルが向いている人は成長しない。自分の失敗が、『相手（お客様、会社、チーム）にどれだけ迷惑をかけてしまったことか』と、相手にベクトルが向いているようでないといけない。それはとても苦しいことだが、そこから目をそらさないからこそ、その反省は次の成功につながる」ということです。

時間はかかりましたが、失敗したとき、自分の失敗が関係者にどのような影響をもたらしているのかを考えるようにしました。すると、失敗を「自分の行いでもう迷惑はかけるまい」と前向きに受け止められるようになってきたのです。

恐らくそうした受け止め方が「明るくなった」という表情に出ていたのかもしれませんが、まだまだ、道のりは大変ですが、これからも一つひとつを受け止めます。

（山本一登）





平成25年6月25日

社員の皆様へ

日本経営グループでは、1981年(昭和56年)に作成した第一次中期(5ヶ年)経営方針に基づき、目指す道はこうあるべきだとの指針のもと毎年1月5日に経営方針発表会を実施してきました。『経営においては常に「基本」に忠実に「本質」をいかに追求するかということが王道なりを銘記したい。それは基軸から離れないということでもある』との考えのもと、当時より毎期の重点施策が打ち出され、その内容が社員一人ひとりの頑張りで年々高次化されてきました。

年始に重点施策と業績目標、新組織体制が一体化して心機一転、清々しい思いで“よしやるぞ”というかけ声のもと、全社員一丸となってスタート出来ることは非常に喜ばしいことでありました。しかし、今期を最後に1月1日より12月31日の事業年度を10月1日より9月30日に変更することにしました。それに伴い経営方針発表会も平成25年10月1日に実施します。全てのスケジュールが今期は来期に向けて前倒しで実行されていくことになります。ここで何故、事業年度を変更するに至ったか、その理由をご説明します。

1. 日本経営グループは、昭和42年に創業者である菱村議長が、菱村総合税務会計事務所としてスタートさせました。当時の税理士業界は、組織化を規制するような(出来にくいような)状況にありました。税理士事務所は法人化が禁止されており、広告・宣伝も制限されていました。一般に税理士資格だけでなく、およそ国家資格というものはすべてが一代限りのものです。ところが菱村議長の思いは組織を創り上げたいということでした。会計事務所も一つの企業として生業から家業へ、家業から事業へ、事業から企業へ脱皮していくことで組織対応力を高めていけることとなります。お客様の多種多様なニーズに応え、世代を跨いで末永く継続してご支援出来るようにする為に会計業務からコンサル業務へ、またIT・情報コンサル・テック支援業務へと業務内容を拡充してきました。税理士業務自体は法人化出来ず、決算月は1月～12月の暦年基準だったので、他のグループ会社においても12月末で統一してきました。しかし平成13年の秋に税理士法が改正され、税理士業務の法人化が平成14年4月1日より可能となり、当社でも税理士法人は平成14年8月1日よりスタートすることになりました。よって決算月を変更しても、各グループ企業が同一基準によって比較検討することが出来るようになりました。

2. 平成24年度の経営方針書に掲げている「社員の健康、安全、業務の効率化、品質の向上を実現する人事制度改革」の中に「第一四半期で80%、第二四半期で100%、第三四半期で充電・家族サービス、第四四半期で来期の計画づくりと来期の予算の組み立ての善循環サイクルを全部門に浸透させる」としています。この善循環サイクルを全部門に浸透させるにあたり、各部門の業務内容が多岐に分かれているためにどうしても取り組みに対する温度差が生じています。このことについて特に丹羽副社長とは何度となく話し合いました。税理士法人部門においては1月～3月が確定申告業務、4月～5月は病院や社会福祉法人の3月決算の集中で、他の業務が一時中断することがあります。1月よりスタートダッシュを良くしなければならないところ、気分的には半分ブレーキを踏んだまま勢いをつけようとしているような状態でした。在宅部門や決算課の支援により、従来から比べれば1月から5月の活動は徐々に高まってきていますが、ガンバリズムだけでは限界があります。そこで10月1日に新年度をスタートさせることで個人間、グループ間、部門間の相互交流を高め、まず第一四半期に大きな弾みをつけることが出来ると考えました。また、スタートダッシュは第四四半期の末期の計画作りと来期の予算見込みを60%～80%に近づけていく為にも、年末・年始を跨がないほうが良いと考えました。このことにより第三四半期の充電・家族サービスについても、年初の各自のスケジュールの中にしっかり盛り込んで頂き、リフレッシュしてより高次のサイクルでP・P・D・C・Aが徹底されていくことを期待します。今年度は変則的に行事が入ってきます。来期の各アメンバー・事業部編成を7月に確定し、9月13日に来期業務方針報告会を実施するのも善循環サイクルを高次化させるためです。社員の健康・安全、業務の効率化、品質の向上にご協力の程、宜しくお願いいたします。

平成25年6月も誠にありがとうございました。

(代表取締役社長 藤澤 功明)

今月より、創刊号で紹介させていただいた「社長の手紙」をこのコーナーで掲載することになりました。日本経営では、社長の藤澤が、毎月A4用紙1枚の手紙を添えて、思いを発信しています。給料日にこの手紙が給与明細に同封されます。

自分の思いを発信するツールとして、ご参考にしていただければ幸いです。



Professional Letter

メディキャスト株式会社 厚生政策情報センター 編集長 鳥海 和輝
(とりうみ かずき)

社会保障系出版社にて、年金専門誌、介護保険専門誌、医療保険専門誌の担当として、厚生労働省、国会、医師会や保険者団体などの担当記者、デスクを歴任。2009年(平成21年)から日本経営グループの一つであるメディキャスト株式会社の厚生政策情報センターで、医療政策系メディア部門の編集長に就任し、ウェブや講演などを通じて、医療政策・行政情報を全国に発信している。



日本経営グループ・メディキャスト株式会社の鳥海と申します。医療政策ニュース【WIC REPORT】の編集長として、日々、厚生労働省を中心に取材を行っております。

現在、平成26年度の診療報酬改定や、医療法等改正に向けて、厚労省の審議会等が目まぐるしく動いています。中でも、病院・病棟の機能分化に向けて、「病院が、自院の機能を都道府県に報告する」仕組みの検討に注目が集まっています。これは、とりまおさず、社会保障・税一体改革における「病院・病棟の機能分化」を目指すものです。

この問題に関連して、九州地方の医療提供体制がどのような影響を受けるのか少し考えてみましょう。

◇社会保障・税一体改革に基づき、病床・病棟の機能分化を推進

病院・病棟を機能分化する最大の目的は、「効率的な医療提供の実施」にあるとされています。機能の分化・集約を促し、医療従事者を適正に(高度急性期には手厚く、長期療養には相応に)配置することで、平均在院日数を短縮しようと政府は考えているのです。

政府は、全国ベースの病床数について、2025年度(平成37年)に、高度急性期22万床、一般急性期46万床、亜急性期等35万床、長期療養28万床など(地域一般病床を設けない場合)との目安も示しています。

◇病床・病棟の機能分化は、九州の医療体制にどのような影響を与えるのか

上記の政府推計をもとに、各県における2025年(平成37年)の機能別病床数(弊社による単純推計)と、既存の病床数を比較してみました。(別紙資料参照)

まず、一目で分かるのが、沖縄県を除き、大幅な病床削減が行われる可能性です。たとえば、福岡県では1万2985床過剰になり、とくに、都市部の北九州地区では5000床以上の削減となる可能性があります。

次に、重視しなければいけない項目の1つとして「人口構造の変化」の変化があります。都市部では、今後、急速に高齢化が進行するため、長期療養病棟のニーズが高まっていきます。また、地方部では人口規模そのものが減少していきますから、長期療養病棟が過剰になってくることも予想されます。

また、高度急性期は整備数そのものが限定されますから、施設基準等がかなり厳しくなることでしょう。つまり、闇雲に「高度な医療機器の整備」「手厚い看護配置」等を行うことは、コスト増だけに終わってしまう危険があります。

一方、地方部でも急性期医療のニーズは決して少なくありません。ただし、医療資源が少ない場合には、高度急性期機能をもつ病院・病棟を新たに整備することは困難です。こうした地域では、地方部の既存病院と都市部の高度急性期病院が連携することなども視野に入れるべきでしょう。

こうしたことから、今後は、(1)地域(病院によって範囲は異なります)の医療ニーズを、将来も含めて正確に把握する(2)自院の提供できる診療機能を客観的に把握する(3)自院の機能整備だけではなく、他院との連携も重要な選択肢として考慮する—ことが極めて重要になってくると考えられます。

オフタイム

「山笠があるけん博多たい！」—— こういう言葉があるように、博多の夏祭りといえば博多祇園山笠です。博多祇園山笠は福岡市博多区で毎年7月1日から15日にかけて開催される770年以上の伝統がある祭として知られています。

締め込み姿の昇き手(かきて)の男衆は、威勢のよい勢い水をその身に浴びながら、1トンもの昇き山(かきやま)を「オイサッ！オイサッ！」と勇ましい掛け声とともに昇きあげる。男衆が昇き終わるや否や、後方から勢いよく押され



た山は博多の街を走りぬけ、その姿は緊張感とスピード感にあふれています。私はその男衆の一人となり、7月15日午前4時59分スタートの「追い山」でクライマックスを迎えていました。私は生後4ヶ月から中洲流という流(博多の旧町を束ねた組織の総称)に参加しています。亡くなった祖父も山笠に参加していましたし、父や親戚は今も参加しています。日本経営では、父母・先祖とのつながりを大切にしており、社員に「親孝行」を徹底しますが、こうした伝統行事に参加すると、その大切さを痛感します。

中洲流はいくつかの町内で構成されていますが、私の属する町内からは約250名が中洲流に参加しています。私は町内で2名しか選ばれない前捌(まえさばき)という役割を与えられています。中洲流の前捌は全員で現在18名いますが、大半が40歳代で私が最年少です。これまで頑張ってきた祖父や親戚、そして父の功績があるから、若輩者の私を信用していただいています。

今年は、父が台上がり(山笠の台に乗って指揮をとる)をする機会があり、その下で前捌として、「ヤー！」と山笠昇き出しの発声が出来たことは感無量でした。こうして毎年、博多祇園山笠に参加することで、父母・先祖とのつながりを再認識しています。

無事奉納できた博多祇園山笠の勢いが、皆様にご多幸と元気をお届け出来れば幸甚です。 (太田 昇蔵)

日本にいる中国人から見た日本

日本の中華料理店に行けば必ずあるメニューの一つに「餃子」があります。この餃子は、日本では焼き餃子が主流ですが、本場中国では水餃子や蒸餃子が主流です。中国では水餃子や蒸餃子が余った際に、焼いて食べることが多いですが、はじめから焼き餃子を作って食べることは多くありません。

また餃子にニンニクをいれるのも、日本独特の食べ方です。中国では、ニンニクは具に加えるのではなく、薬味として添えたり、生ニンニクをかじりながら食べ、また、タレに関しても黒酢と醤油、または黒酢のみを使うといった食文化です。さらにいうと、餃子は主食であり、おかずではない、というのも中国の食文化です。



中国、特に私の出身である東北地方の人にとって、餃子は代表的な家庭料理です。それぞれの家にオリジナルの味があり、春節などの一家が集う時には家族で餃子を作ることもあります。食べ物が十分になかった時代、餃子は中国人のごちそうとしてお正月しか食べることができませんでした。経済が発展し、人々の生活が豊かになった今日、中国の人は昔と違っていつでも水餃子を食べられるようになりました。そして中国は今、「腹いっぱい食べる」時代から「質の良いものを食べる」時代に変わりつつあります。しかし、時代がいくら変わっても餃子を愛する中国人の気持ちは変わっていません。

餃子は日本人との交流の中で重要な役割を果たし、国際交流の代表的な存在になっていることもあります。日本各地の日中友好協会、留学生交流協会等では、定期的に日中餃子パーティーが開かれています。こういう身近な食文化を通じた交流が、日中友好を更によくしていければと思います。

皆様と福岡オフィスのメンバーで、いつか餃子パーティーができればと思います。

(崔 夢起)

読者の声

■毎月送付いただきありがとうございます。レターを通じて、自分達の取組みの振り返りや自身の仕事に対する姿勢を見直す機会にしています。多くの気付きがあり、参考にさせていただいています。

(社会福祉法人恩賜財団済生会熊本病院 経営企画部 人材開発室 室長代行 内田 泰右様)

■仕事の本質をついた記事が多く、役に立ちます。若い人達にも読ませます。

(社会医療法人製鉄記念八幡病院 事務長 田部 公宏様)

【編集部より】

読者アンケートにご協力いただきまして、誠にありがとうございました。コメントを頂けると大変励みになり、本当に嬉しいです。より現場感があり、活用できるような内容を共有させていただきます。今後とも宜しくお願い致します。

NEW FACE

はじめまして。7月22日より福岡オフィスで勤務することになりました山口と申します。大阪本社から参りましたが、福岡生まれ福岡育ちの生粋の福岡人です。



す(博多区生まれではないので“博多っ子”ではありません)。9年前に大阪に移り住み、大阪本社に入社、9年2か月勤務の後、先月福岡に戻って参りました。これからは福岡オフィスの一員として、一日も早く福岡オフィスに慣れ、メンバーと一緒に明るく活気があり、笑顔のある職場を作っていきたいと思っています。

私が担当している“**組織活性ポイント発見型アンケートシステムNavigator**”は、組織の活性度を測ることができる新しい職員アンケートシステムです。そして、活性化するための改善ポイントも知ることができる画期的な商品です。より多くのお客様にご利用いただけるよう、**初回は無料**でご提供しております。ぜひ、この機会にお試ください！

どうぞよろしくお願い致します。

(山口 洋子)

お役立ち情報

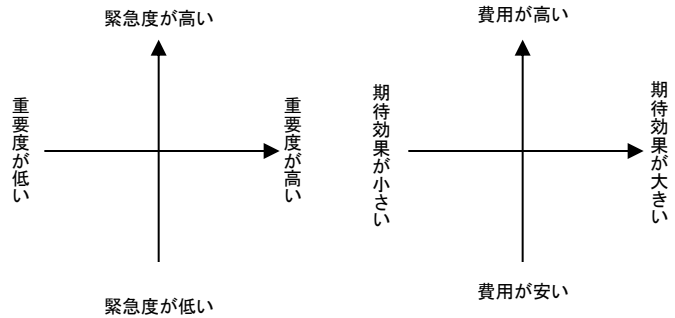
■判断を支えるマトリックス思考

優先事項を付けたり、業務の整理を行ったり、今ある状況を整理したいときに手軽で有効な思考方法として「マトリックス思考」があります。

これは、2本の軸でマトリックスを作ることで、すんなりと整理ができる方法です。たとえばこちら。

自分が抱えている仕事・・・

投資に対して・・・



その他、満足度と難易度、期待度と実現度、能力とやる気など、2つの軸でマトリックスを組むと判断しやすくなります。ぜひ、ご活用ください。

(高園 忠助)

編集後記

暑い日が続きますが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

さて、お気づきのことと思いますが、この8月号より本紙「Communication Letter」の紙面の増量を行いました。これまでの限られたコンテンツだけでなく、様々な記事や企画を取り入れ、さらににぎやかなレターとして皆さまにお届けしていきたいと思っています。



【今回取り入れた新コーナー】

★「オフタイム」:福岡オフィスのメンバーのオフの生活に、スポットを当てました。

★「社長の手紙」:毎月、当社社長の藤澤が、社員にあてた手紙の原文をご紹介します。

★「Professional Letter」:日本経営を代表する専門スタッフのレポートを紹介します。

これからも「Communication Letter」を通して、皆様にお役に立てるよう努めてまいります。それでは皆さん、8月も充実した一ヶ月をお過ごしください。

今月のBook Review

『弱くても勝てます』

——高橋秀実

【書籍紹介】

ゴロが来ると、そのまま股の間を抜けていく。その後ろで球拾いをしている選手の股まで抜けていき、球は壁でようやく止まる。フライが上がると選手は球の軌跡をじっと見つめて構え、球が十分に近づいてきてから、驚いたように慌ててジャンプして後逸したりする。

毎年200人近くが東大に合格する日本一の進学校、開成高校。その超進学校にある弱小野球部が平成17年の全国高等学校野球選手権東京予選でベスト16まで勝ち進み、その後も評判を上げている。週1回3時間程度の練習しかしていない。部員は特に運動神経に秀でているわけでもなく、ほぼ全員が口を揃えて「自分は下手だ」とあつげらんと語る。決して上手いわけではない。下手なのだ。なのになぜ今開成が勝ち始めているのか。

「一般的な野球のセオリーは、拮抗する高いレベルのチーム同士が対戦する際に通用するものなんです。同じことをしていたらウチは絶対に勝てない。普通にやったら勝てるわけがないんです。」

そう語るのは顧問の青木監督。どさくさにまぎれて大量点を取り、コールドゲームで勝つ。ハイリターンなギャンブルを仕掛け、強豪校を翻弄するというのが開成野球部のセオリーなのだ。例えば開成高校では守備の練習はほとんどしない。1試合で各ポジションの選手が処理する打球は3～8球。そのうち猛烈な守備練習の成果が試される打球は1球あるかないか。そこに貴重な練習時間を割くわけにはいかない。守備力は10点を取られる前提で、それ以上大崩しない試合運営ができれば十分。弱小校が強豪校にギャンブルで勝つためには打撃が要であり、打撃練習にどれだけ集中的に時間を投下できるかが要点なのだ。



出版社:新潮社
2012年9月28日発行
1,470円/
ISBN-13:
978-4104738045

山根 匡博



ここで更に大切なのは「打撃で球に合わせないこと」だという。合わせようとするからスイングが弱くなる。合うかもしれないし、合わないかもしれない。だったら合うことを前提に思いっきり振れということだ。青木監督いわく一番いい試合は15-0。負けたとしても15-12、大量得点が取れていれば、それは戦略上正しいのである。上手くなって勝とうとするのではなく、下手は下手で勝つ。これが開成野球部のセオリーなのだ。

「他のチームなら自然に身につくことも、ウチでは全部理屈で教えなきゃいけませんから」青木監督が発する激の入れ方もこれまた特徴的だ。外野にコーンを置きっぱなしにしているのを見ると「そこにコーンを置いたヤツはコーンを置くことの趣旨を理解していない！」出塁してぼんやりしている選手には「ウチの野球には安心できる場面などない！」守備であたふたしている選手には「人間としての基本的な動きができていない！」「そんなことは起こりえない！」生徒たちの自主性と自尊心を損なわないよう客観的に正確に怒鳴るのだ。

面白い読み物としても一読の価値は十分にあるが、戦略論としても勉強になる。自分たちの立ち位置はどこで、何を切り捨てどう勝負するのか。そんな視点で読んでみると、意外な気付きがあるかもしれない。

ここでは紹介できなかったが、選手のキャラクターも非常に魅力的なのだ。秀才ゆえの客観的過ぎはしないかと感じるほどの自己分析と考察力、そして律儀さと謙虚さ。達観しながら粛々と語る彼らの言葉は、どこかコミカルで引き込まれていく。今年に入って読んだ本の中では、間違いなくトップ3に入る面白さである。

発行所 株式会社日本経営 福岡オフィス

〒812-0013

福岡市博多区博多駅東1-11-5 アサコ博多ビル7F

TEL 092-409-4466 FAX 092-409-4588

担当: 崔 夢起(サイ ムキ)

EMAIL muki.sai@nkg.co.jp