

福岡オフィス Communication Letter



幹部・管理職に理解していただきたいこと

社員の気づき

「日本経営って、精神論得意でしょ？」とよく聞かれます。大得意です。弊社のセミナーやコンサルの場面では一見すると精神論を取り上げることが多く、特に理事長や院長向け、経営幹部向けの講演では、この手の話がかなりの割合を占めます。

精神論というとなんか「ただひたすらがんばれ!」「努力と根性!」といったイメージになるかもしれませんが、我々は経営幹部としての「モノの見方・考え方」に気づいていただくように様々な事例やケーススタディを通じてお伝えしています。

この「モノの見方・考え方」を中心とした話しをさせていただくと、評判病院や先進的な取り組みをされている病院、マネジメントで定評があるような病院ほど、良い反応をいただきます。私からすると、「今さらこのようなお話で・・・」という気持ちもあるのですが、「良い話だった」とか「うちの職員にも話してほしい」といったお話しをいただきます。やはり、良好な病院ほど、考え方を大切に、幹部と共有することを重視しているのだと気づかされます。様々な面で上手くいっている組織では、経営者や幹部のモノの見方・考え方が定まっており、なおかつレベルが高いのだと思います。これは方針が定まっているというレベルではなく、経営観や組織観、人間観といったレベルのものです。

一般職や監督職の場合は、手段の“選択”が中心と言えますが、幹部になると正解がない問いに“判断”や“決断”をしていかなければなりません。しかも、そこには一貫性と軸が必要であり、それこそが幹部としての「モノの見方・考え方」でしょう。だから、モノの見方・考え方を磨き、貫く精神を持つことこそ、幹部の重要な役割だと思うのです。そして、そこには幹部として拠り所にできるいくつかの考え方があります。

最近では、医師も含めた幹部研修、管理職研修を実施する病院も増えてきました。そこでも私は、幹部としてどのような考え方を持つべきか、リーダーとしてスタッフをどう導くかという話しをさせていただきますが、マネジメントを敬遠しがちといわれる医師であっても良い反応が増えてきました。チーム医療の推進など、マネジメントの幅が広がっていることや病院からも高い要求がされ続けていることで、本気で悩むことが出てきているからだと思います。

スタッフが思うように動いてくれない、離職が減らない、トラブルやミスが続く、こうした問題を解決するノウハウや手法、テクニックはあるでしょうが、**根本的な問題はリーダーである自分自身なのだ**ということに気づき、ベクトルが自分に向かないと、どのような手法やテクニックを駆使しても、一時的な解決は得られても、本質的な改善は得られないでしょう。まずは、このことを幹部や管理職に理解していただきたいのです。その考え方の軸を共有したいのです。そのような幹部が多い組織は、マネジメントのレベルが高いし、医療レベルも高いし、職員満足も高いという例をたくさん見てきました。

技術はもちろん大切ですが、最後は患者の治りたいという意志、医療者の助けたいという想いが治療効果を左右するということを医療職の方々には知っています。マネジメントも同じです。科学者である医療職の方々が、幹部・管理職としての「モノの見方・考え方」の大切さに気づき、実践されれば、これほど強力なものはないと思います。組織が高いステージに進むために、幹部・管理職の方々に理解していただきたいと思いますし、そのご支援ができればと考えています。



日本経営グループ
福岡オフィス責任者
橋本 竜也

明治大学卒。1999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月からの半年間、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。2013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。



松浦総太郎

行動規範のメリット

人事コンサルティングの初期段階において、私はしばしば、職員の行動規範の作成（場合によっては見直し）をご提案します。

行動規範は組織や職員にとって様々なプラスの効果があります。まず、行動規範を作成する過程において、作成者の職員に対する願いや思いが具体化することになり、結果的に実現したい組織像が明確になります。また、行動規範の作成は、組織で大切にしている価値観を言語化し、職員に意識させることができます。そして、行動規範が作成されれば、OJTや職員研修に活用できます。

いくつかの行動規範作成の事例をご紹介します。

ある法人では、行動規範作成にあたり、経営幹部を含めたプロジェクトメンバーを募り、多くの職員から意見を募りながら、出された意見をまとめつつ作成しました。トップダウンではなく、多くの職員の意見をもとに行動規範を作ることで、現場の職員が分かりやすく、意識しやすい内容にしました。内容を発表した後、日常業務で意識すべきことがより分かりやすくなったといった声を職員からお聞きしました。

また、別の法人では、創業時にトップダウンで作成した行動規範を見直しました。創業当初に作成した行動規範は、トップの職員に対する願いや思いが強すぎて、表現が情熱的なあまり、一部過激になっており、正しく職員に伝わっていませんでした。そこで、トップが職員に伝えたい内容を整理して、より受け入れられやすい内容に修正しました。そして、その内容を読んだ職員から、現在、積極的な組織の改善提案が挙がってきています。

このように、行動規範を作成することは、職員にとって様々なプラスの効果があります。仮に、現在行動規範がない、もしくは、効果的に活用できていない場合は、ぜひとも行動規範の作成や見直しをお勧めします。

採用も創造的な出会い

最近、私たち福岡オフィスでも中途採用面接を進めています。当社は新卒採用中心の会社ですが、各部署が中途採用を行いたいとき、人事部に働きかけると人事部から紹介会社へ依頼をかけてくれます。数人の候補者をご紹介いただき、会ってみたい人がいれば面接の日取りを決めて行きます。1次面接は求人希望する部署の管理職が、2次面接はその部署の管掌役員が、3次面接は社長が行うこととなっています。この、中途採用面接が中々面白いのです。

なにが面白いのかというと、今回の求人は、私たちのコンサルティング業務に合った人と出会うだけでなく、**全く異業種・異文化の人材を採用して働いてもらったら何が産み出せるのか**、という視点でも行っているからです。

「彼のようなタイプ、ウチには絶対いないけど、入れてみたらどうなるんだろう？」

「全然、経営の勉強はしてきていないけど、とにかく頭はいいなあ」

「今の仕事のノウハウをウチのこの商材にあわせてみたら…」

まるで採用の話なのか新規事業開発の話なのか、わからなくなります。目指す5年後のビジョン、目標、戦略などからは大きく外せませんが、今回の求人の紹介会社への希望条件は25～29歳であることだけに絞っているのです。

翻って採用面接のあり方について振り返ってみると、多くの場合、条件を決めてその条件に合う人を選びがちです。それは新卒採用には向いているかもしれませんが、ふるいにかける、減点思考になりがちです。しかし、縁あって来てくれた人と当社のノウハウを掛け合わせるとどういう相乗効果が生まれるだろうか、と考えると、それは新しい何かを創造することにつながります。

私たち福岡オフィスは、まだまだキャラクターを含めた一人ひとりが商品といった規模です。たかが一人、されど一人。無事に最終面接まで通過し、当社を選んでくれることを期待しています。



高園忠助



太田昇蔵

外部環境変化への対応

1月27日に平成28年度診療報酬改定の個別改定項目（いわゆる短冊）が出されました。今回の診療報酬改定では7対1入院基本料の厳格化や回復期リハビリテーション病棟でのアウトカム評価が論点となっていました。当日、私は7対1入院基本料と回復期リハビリテーション病棟の双方を持つ病院を訪問していました。

その病院では、次の幹部候補を育成するために、2ヶ月に1度の頻度で主任・係長層に外部環境分析や戦略立案の勉強会を実施しています。当然、1月27日の勉強会では診療報酬改定について触れるので、病院の駐車場で最新の情報を取り込み、勉強会のレジュメを一部加筆・修正して勉強会に臨みました。

勉強会が始まる前、短冊が出たことを伝え、セラピストの方が「回り八のアウトカム評価はどうなりましたか？」と聞いてこられ、「FIMの運動項目ですね。これなら大丈夫です」とおっしゃったのが印象的でした。また、2時間の勉強会後、事務局長に勉強会の報告をしましたが、その時点ですでに簡易的な分析報告が事務局長に上がっていたようで「今回改定は乗り切れそうだ」とおっしゃっていました。

現場の監督職は自部門に関連のある変化について、経営幹部は法人全体への影響について、それぞれの役割に応じながら、**情報が出た日のうちに理解できている即応性に感銘**を受けました。こうした外部環境変化への対応が、経営力の根本である「実行の徹底度」を培うのだと感じます。



美濃部希生

機会で高める部下への関心

人事考課制度の見直しをご支援している法人様にて、監督職（主任層）も新たに考課者として人事考課を実施することを試みました。こちらの法人様では、これまで人事考課の考課者は管理職（課長職）以上としていたため、監督職を考課者として設定することに一部反対の声が挙がっていました。

しかし、新制度にて人事考課をトライアル実施した後に行ったアンケート（考課者が回答）からは、初めて人事考課を実施したことで、『部下への関心が高まった』という回答が、初めて評価を実施した方々の92%を占める結果となりました。考課を実施するという機会に直面し、部下を知ろうとしたり、

理解しようとしたりしたことで、部下への関心が高まったのではないかと考えられます。

当初、監督職の方々が評価を実施することに難色を示していたのは、実は管理職の方々でした。その理由は「まだ部下を評価する能力はない」というものでした。確かに、人事考課の考課者としてのスキルには未熟さがあるかもしれませんが、そもそも部下に部下育成を任せることができていないのではないかと、今回の事例を通じて私は気付きました。「できる」・

「できない」を先に決め付けるのではなく、まずはトライさせてみる期待基準の考え方のもとに人材育成は活発化していくのだと、改めて実感する機会となりました。

考課者の姿勢

人事考課制度構築支援や考課者研修をさせていただく中で、考課者から「近くで仕事ぶりを見ていないので、私では評価できません。」という話を耳にすることがあります。この場合、実際に仕事ぶりを見ている方に考課者の役を代わっていただくこともあります。一方で、ある病院の看護部長は「日報や報告の内容で仕事ぶりは把握できます。」とおっしゃっていました。この違いは、「部下への関心の高さ」と「報告・連絡・相談の徹底度」にあるのではないかと考えられます。

こちらの看護部長は、ご自身の部下である数百名の看護師の評価を全て見ているそうです。この方は「指導や評価をするというのは、その人に育てて欲しいからするもの」ともおっしゃっていました。また、報告・連絡・相談について普段から部下に指導されており、人事考課でも一番に重要視したい項目であるとのことでした。部下への関心の高さにより、部下の行動に目を配るようになり、部下へ報告を促すことという行動につながっているのではないのでしょうか。「直接見ていないから分からない」で終わらず、「直接的に見ていなくても把握しようと努める」という行動は、部下への関心の高さからきていると考えられます。

現場でお話を伺う中で、私が部下を持った時に心がけるべきことや人事のプロを目指す者として、大切にすべき考えを再確認することができた機会となりました。



玉利裕希



杵島凌太

愛を持って教える

少し前の話しになりますが、新年を迎えるにあたり、私は今までお世話になった方々へ挨拶に伺いました。目的は、社会人1年目ということで、今までの感謝の気持ちをお伝えすることと仕事内容などの現状報告です。ご挨拶に伺った一人、高校時代の部活動の恩師についてご紹介させていただきます。

恩師は、とても厳しい方でした。挨拶や言葉遣い、態度など人間として基本的で大事なことを徹底的に指導していただきました。当時は、厳しすぎて嫌な思いをしたこともありましたが、今ではとても感謝しています。理由は、その当時の教えが今に活かされているからです。厳しくされていなかったら、

私は人間として基本的で大事なことが少し欠けていたと思います。

恩師に挨拶に伺い、感謝の気持ちを伝えました。そして私は「なぜ先生は私達に対してそんなに厳しく徹底的に指導してくださったのですか。」と伺いました。すると恩師は、「お前達が大好きだからだ。成長して欲しいから厳しく言うのは当たり前だろ。」と話されました。私はそれを聞いて人を育てるということは、様々なテクニック論よりもまず根本的に「人を育てたい」という想い・愛を持っているかどうかということが重要であると気付きました。

皆様の職場ではいかがでしょうか。上司が部下に対して「育てたい」という想い・愛を持っていますでしょうか。人を育てるためのテクニック論よりもそのような根本的な想い・愛の部分にスポットを当てていくことも必要かもしれません。

プラスを創る労務管理

昨年の12月から、労働者が50人以上いる事業所では、年1回ストレスチェックを実施することが義務付けられました。

ストレスチェックの実施にあたっては、実施体制や実施方法について衛生委員会で検討し、規程を作り、職員に周知し……と実際のオペレーションをどうするかということも決めなければなりませんが、人事マネジメントにおいては、この制度をどう活用するかが非常に大切なのではないかと思います。

ストレスチェック制度は事業所が実施することは義務付けられていますが、健康診断と違って、職員に受診義務はありません。さらに、結果は直接本人に通知され、事業所への通知には本人の同意が必要になります。つまり、受けるかどうか、結果を事業所に報告するかどうかは本人次第ということです。

そのため、「医師の面接を受けたいと言ってくる職員がいなかったから問題ない」と判断するのはやや危険です。なぜなら、**受診率が高く、検査の結果、医師の面接を受けたいと職員が申し出てくる職場はもともと風通しが良い**のであって、風通しが悪いほど、受診率が低かったり、結果がよくなっても職場には報告しなかったりするのではないかと考えるからです。

労働関係法の改正は、経営者や事務方の負担が増えることがほとんどであるため、どうやって最低限の労力で法令を遵守するかというマイナスを防止することに目がいきがちですが、そこから課題点を見出し、改善につなげる等、プラスを創り出すきっかけにもなるのではないのでしょうか。



馬渡美智

以下のポイントに当てはまったら 火災保険は要チェック！？



株式会社日本経営
リスクマネジメント
課長代理 松村俊介

前回2月号では、2015年10月の火災保険料改定により、九州地区の火災保険料が増額になる可能性が高いことを記載しました。補償内容が同一でも、保険料が1.3～1.5倍になる可能性があります。医療費抑制政策によって病院経営が厳しくなっています。少しでも経費を減らしていく必要がある中、努力とは関係のないところで経費が増えることは避けたい事態です。

今回は火災保険料削減に向けた施策をお伝えします。

まず、次のチェック項目をご覧ください、当てはまったらチェックをしてください。

- ☐ 法人で所有している全建物・全設備の合計価値が3億円以上ある
- ☐ ここ数年間火災保険で保険金請求を行っていない
- ☐ 補償項目ごとに支払限度額を設定していない
- ☐ バリアフリー設計である
- ☐ 全館（または全敷地内）が禁煙である
- ☐ 敷地から近隣1km四方に河川、湖水、貯水池又は海岸線がない
- ☐ 最寄の消防署が直線距離で2km以内にある
- ☐ 法定消防訓練および法定消防設備点検を実施し、記録を残している
- ☐ 最も隣接した建物との間に10m以上の距離があり、かつ、周囲がコンクリートやブロック塀に囲まれている
- ☐ 複数の保険会社から見積をとっていない
- ☐ ここ数年、補償内容の見直しを行っていない



チェックBOXに一つでもチェックの入った場合は保険料が削減できる可能性があります。

改善策にはファーストロス設定（保険金の支払限度額を設定します）、サブリミット設定（補償ごとに必要な補償額を算出します）、包括契約方式（所在地の離れた物件を一括で契約します）などがあります。

これらに共通することは、本当に必要な補償をオーダーメイドで設計することです。

具体例の一つとして包括契約方式について紹介をします。

■ 従来のご契約方式

事務所ごとに別々の火災保険を契約



次ページ

■ 包括契約方式

★ 建物、機械・設備・什器等、商品を1契約で包括

建物・機械設備・什器等について

★ 評価額（時価額または再調達価額）を設定

商品・製品等について

★ 保険期間中の予想最高在庫額を設定



包括契約方式では複数の敷地にある建物、設備・什器、屋外設備、備品、商品を全て1つの保険契約にまとめることで保険料が割引となります。それぞれの物件に対する評価を行い、適正な補償額に設定する必要があります。

前頁と上記の図に置き換えて考えると現在は5つの物件それぞれに火災保険（保険証券が5枚）がかかっています。建物の価値はバラバラです。5億の建物もあれば1億の建物もあります。総補償額は21億にも及びます。しかし、複数の敷地にある建物が一度に燃えることは考えにくいことです。つまり、支払の最高限度額は21億円である必要は無いといえます。したがって、支払の最高限度額を21億以下に設定します（損害が起こった際に最も被害が大きくなる物件の価値10億を支払限度額と設定することも良いでしょう）。支払限度額が下がりますので、必然的に保険料も削減できます。また、複数の保険契約が一本化されますので以下のメリットも発生します。

- ・ 2重に契約することがなくなる
- ・ 更新手続きが一度で完了するため、事務コスト削減につながる
- ・ 物件の規模にもよるが、追加で物件を取得しても手続き不要で自動補償となる場合がある

保険会社にも得手不得手があります。補償額1億～10億円の補償額が得意な保険会社もあれば、10億超を得意とする会社もあります。

専門家による調査を行った上で、保険会社を選定することで50%の保険料削減を達成した事例もございます。チェックBOXに当てはまった方は是非、日本経営リスクマネジメントまでお問い合わせください。



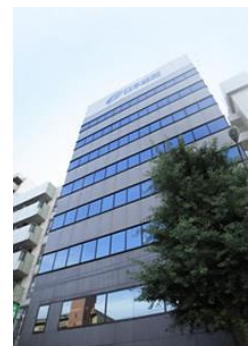
株式会社日本経営リスクマネジメント

WEBサイト <http://nkgr.co.jp/rm/>

お電話でのお問い合わせ（平日9：00～19：00）

大阪：06-6868-1173

東京：03-5279-7171



経営お役立ち情報

人材育成連載

Vol.3

連載

“困った職員への対応 8” 「すぐに反発する職員」

自分から進んで何事かに取り組もうという姿勢が弱い人は、「消極的」とか「積極性が足りない」と言われます。しかしながら、人は本来、自分で考えて行動するはずで、積極的に成れない原因を考えることが重要です。その主な原因は「自信のなさ」か「モチベーションの低下」にあるようです。

自信がなければ人は積極的に行動することをためらうでしょう。当たり前のことではありますが、自信をつけさせることが大事です。自信をつけさせるためには、「成功体験」が重要です。しかも、大きな自信よりも小さな自信を積み重ねさせることです。ホームラン狙いではなく、ヒット狙い。特に新人などは小さな成功体験が必要です。突然すばらしい成果が出るわけではありません。まずは、取り組むことを絞って、できる分野を増やしていくことです。こうすることで自信がついていきます。

次にモチベーションですが、これは複雑な問題です。ただ、ポイントは仕事に対する見返りを期待できているかどうかです。この見返りとは、必ずしも金銭的な見返りに限りません。何かを達成したときに称えられる、褒められる。チャレンジすれば、そのこと自体を認められる。取り組んだ結果、患者や利用者、家族などに喜ばれる。こうしたことがいわゆる「見返り」です。上司としては、本人の取り組みをしっかりと見てあげること、そして「前向きなフィードバックをする」ことが重要です。こうしたことがなければ、やっても同じということになってしまい、モチベーションは低下してしまうでしょう。消極性を生み出しているのは、実は職場の風土や上司の関わり方に原因があるのかもしれません。

(橋本竜也)

読者の声

弊社に届いた「1月号読者アンケート」の一部をご紹介します。

貴重なコメント誠にありがとうございました。



医療法人伴帥会 介護老人保健施設ガイアの里 池永孝幸 様

「実行し、継続することが企業発展に欠かせない」

なぜ実行できないのか、永遠のテーマであると同時に、管理者自身が行動に変えるマネジメント能力を高めなければならないと思います。特に、医療介護の現場では、専門知識を行動に変えることが重要だと考えます。

社長の手紙



平成28年1月25日

社員の皆様へ

日本経営では社長が毎月給与明細に1枚の手紙を添えて社員に思いを発信しています。

新しい年が始まりました。今年は暖かい穏やかな年の初めとなりました。今年もよろしくお願い申し上げます。今年4月には、診療報酬改定、344の二次医療圏における地域医療構想調整会議が本格化いたします。また、病床機能報告制度によるレセプトデータ集計・分析も行われ定量的な指標も示されるようです。来年、平成29年4月には消費税率も8%から10%に上げられる予定です。前回5%から8%に引き上げられた際の検証として、昨年11月「第13回医療機関等における消費税負担に関する分科会」で、医療機関全体では捕縛率は102.07%であったと報告されています。しかし、設立母体や病床機能等においては捕縛率が100%を下回っている結果も報告されています。また診療所、調剤薬局はかかりつけ(主治医)機能の強化、歯科診療所は病院との連携等、いずれも経営に直接影響のあるものです。平成30年(2018年)には、診療報酬・介護報酬の同時改定、医療計画・介護保険事業計画策定も予定されています。団塊世代の方々が75歳を迎える平成37年(2025年)を見据えたものです。今後は一層、注意深く動向に着目し、皆さんの英知を結集し、将来に向けたお客様への対応のご支援を強化して参りたいと考えています。

その一環として1月8日に福岡JR九州ホールで「新春トップマネジメントセミナー」を開催いたしました。第一部では、「最近の患者トラブルの特徴と対応の“極意”-「応召義務」の“正しい”理解がカギ」と題し、なにわのトラブルバスターの異名を持つ大阪府保険医協会事務局主幹尾内康彦様よりご講演いただきました。第二部では診療報酬改定と対応について私がお話いたしました。尾内様は日経ヘルスケアで「病医院トラブル110番日記」も連載されています。是非ご覧いただきたいと思います。セミナー開催にあたり昨年秋より福岡オフィスのメンバーが橋本部長を中心に準備を進め、270名あまりのお客様にお越しいただきました。お客様をお迎えするにあたり、大阪本社・東京支社からも自主的に応援に来てもらい、会場にブースを設置するなど工夫も凝らし、心ひとつに運営をし、盛会に開催できましたことに感謝申し上げます。今年も数多くのセミナーが開催されますが、会社の財産として積み重ねていきたいと思っています。

さて今月の5日の全体朝礼に於いて、昨年12月に役員定年を迎えられた坂梨常務、前田取締役役と奥様にもお越しいただき感謝状と記念品の贈呈が行われました。坂梨常務には親泊代表社員税理士より、感謝状を渡していただきました。挨拶の中では、涙ながらに言葉に詰まる場面もありました。入社以来のことが数々思い出されたことと思います。坂梨常務は昭和59年(1984年)に入社されました。当時社員数は30名あまり、帰宅は常に深夜でした。私は坂梨常務が入社された1ヵ月後に入社しました。坂梨常務は、親泊代表社員とともにスペシャリストとして様々なお客様からのご相談に数多く対応してこられました。当社の基盤を支えられ、成長・発展に向け昼夜を問わず仕事をされ、磐石なものにして下さいました。温かな性格は皆様もご存知の通りで、社内・社外には多くのファンがいらっしゃいます。

前田取締役役は平成17年(2005年)に金融機関勤務を経て入社されました。総務部の取締役役として、金融機関時代の支店長経験を活かされ365日24時間、社内・外で起こる様々な事に対してスピーディーに対応して下さいました。休日の電話にも快く対応いただき、社員の多くがその都度、大きな安心感を得たことと思います。前田取締役役には、藤澤会長より感謝状をお渡しいただきました。藤澤会長からは菱村議長からの感謝のお言葉も併せてお伝えいただきました。前田取締役役は「人材育成こそが当社の経営の要である」と挨拶の中でおっしゃいました。まさにその通りであると思います。奥様にも花束を贈呈させていただきました。お二方の奥様がお二人の顔を笑顔で見つめる姿を拝見し、本当に奥様方・ご家族の大きなご支援があり役員定年を迎えられたことと感じております。感謝申し上げます。当日の夜には、副部长以上の方々と感謝の集いを開催いたしました。小池名誉会長がお二方とのエピソードを交え、感謝の言葉を伝えられました。これまで激務の日々でしたので、今後はご家族との時間を大切に、健康にも留意され、引き続き顧問として大所高所よりご指導・ご支援いただきたいと思います。

「大事をなさんと欲せば小さな事を、怠らず勤しむべし。小積もりて大となればなり。」(二宮尊徳)

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

今月のBook Review

『木に学べー法隆寺・薬師寺の美』（著）西岡 常一



東京支社
山根 匡博

「堂塔の木組みは寸法で組まず木のクセで組め」今月ご紹介するのは法隆寺棟梁を務めた宮大工西岡常一氏の一冊だ。大工というと、「建てる」という言葉を連想するが、西岡は「組む」という言葉を多用する。一本一本のヒノキの育った土地、光の当たり方やそれによるクセ・歪みを活かしながら、塩梅よく全体の荷重のバランスをとって一つの塔を組み上げていく。木を知り、木を活かし、一つ一つの木材が全体に対して上手く作用するように組み上げることで、1000年以上の歳月を耐え抜く堂塔が組みあがる。コンクリートと基礎と規格化された木材、ボルトによって固められた現代の木造建築の耐用年数が50年程度であるのに比べると、1000年という数字とその技法に圧倒される。

技法という言葉を用いたが、著者は技術と技法は異なる概念だと説明している。技術とは自然の法則を人間の力で征服しようとするもの、技法とは自然の生命の法則のままに活かして使うことだという。力に任せて杓子定規に型に当てはめると長続きしない。そのものの性質をよく見極め、それを活かしたほうが良いものが仕上がるというメッセージのようにも聞こえる。このようにいうと、建築ではなく、まるで人材育成や組織作りの話のようだが、実は本書には著者が棟梁としてどのように職人集団を束ねてきたかというマネジメント論も紹介されている。「木の癖組は工人等の心組」これもまた格言である。その意図するところはぜひ本書を手にとってお楽しみ頂きたい。

さて、私は高校生まで実家で祖父母と同居しており、大学に入ってからアルバイト先の祇園の小料理屋で70代の女将さんに毎日鍛えられた。そのような体験から感じることは、70代世代以上の方々は、今あるものを活かす、工夫するということが身体や生活に染み付いているということだ。戦争の経験が影響しているのだろうか。いずれにしても、「今ここにあるものを活かす」という工夫や知恵、応用力はあらゆる創造活動の基礎であり、この日常生活にまで根付いた工夫、知恵、応用の文化が技術国日本の礎を築いたのではないだろうか。そして、実は今、豊かな時代に生きる我々ワカモノ世代にとって、この「工夫」「知恵」「応用」の力を苦手としているのではないか、そう感じる。たとえば、知的創造という側面を考えても、情報量自体は昔に比べて何十倍、何百倍にも増えているが、果たしてそれを活かす力は多少でも高まっているのだろうか。教わったことをそのままやるのは得意だが、少しでも教科書のフレームワークから外れた要素が現れると思考停止状態に陥ったり、煎じ詰めて考えもしないまま、別のところに新しい答えやフレームワークを探しに行く。「答え探しは得意だが、答えを導き出すのが苦手」というのが、自分自身も含めてワカモノの特徴のように感じる。

この2~3年、「教養」の価値がビジネスシーンで再注目されはじめた。なぜ教養が大事なのかは各々が様々な説明をしているが、私自身は教養を理解するプロセスが思考力を鍛える上で非常に有益だと感じている。多くの場合、教養という自分にとって畑違いの情報を理解するためには、その内容を一旦一般化し、そのうえで自分の身近なテーマに置き換えて考えることになる。この「一般化」という思考プロセスが論理的思考力、すなわち思考における「工夫」「知恵」「応用」の力を高める。本書も非常に良質な教養書である。とても素朴な言葉で、知恵とは何かということを教えてくれる。ページをめくるたびに逸品に触れる豊かさを感じさせてくれる本書を、ぜひ手にとってお読み頂きたい。

出版社 : 小学館
発売 : 2003/11
ISBN-10 : 4094058516

Communication Letterをご覧くださいまして、ありがとうございます。
本紙へのご感想などをお寄せいただけましたら幸いです。
同封のアンケートにお答えいただいた皆様の中から毎月抽選で3名の方に、
「今月のBook Review」でご紹介した書籍をプレゼントしております。

発行所 日本経営グループ福岡オフィス
〒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
発行責任者：橋本 竜也 E-MAIL : tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp

