

9

COMMUNICATION LETTER

2018.09 発行

現場百遍

最近、医師確保に悩まれるお客様と一緒に医師の紹介会社を訪問することが増えています。

病院業界は、医師や看護師、薬剤師等の医療職を採用することができるかが、業界構造上の重要成功要因になります。しかし、人口が今も増加している一部の都市圏以外では、採用難が続いています。特に医師の採用難をどう解決するかは、非常に大きな経営課題になっています。

本来、コンサルティングとは「助言（アドバイス）を行うこと」です。採用難については、採用につながる助言をすれば良いのですが、助言だけではなかなか改善しないこともあると感じています。

当社福岡オフィスがあるJR博多駅周辺には多数の事業所があり、医師紹介会社も多数居を構えています。そこで、医師確保に悩まれるお客様と一緒にJR博多駅近辺の医師の紹介会社を訪問することが増えています。

複数の医師紹介会社を一日で訪問してみると、各社で共通していることと、異なっていることが見えてきます。各社が接点を持っている医師の情報量、そして事業に対する各社のスタンスがはっきりと見えてきます。それによって、お客様もどのような取り組みをしていけば良いかのヒントが得られています。

実は、電子カルテを中心とした病院情報システム導入支援コンサルティングをしていた時も、私は同じような取り組みを行っていました。選定候補の電子カルテベンダーの拠点をお客様と一緒に訪問して、選定の最終交渉を行っていました。こうすると、九州にあるサポート拠点の事業規模や本当にSEが常駐しているのか（営業だけの拠点のケースもあった）が見えてきました。現場に足を運ぶことが、実態を把握する第一歩なのだと思います。

刑事ドラマやサスペンスなどで「現場百遍」という言葉を聞くことがあると思います。現場に何度も何度も足を運ぶことで事件の真相が見えてくるという文脈で使われる言葉ですが、経営も同じだと思います。経営改善の基本は現場をラウンドし、ヒアリング内容とのギャップやスタッフごとの作業の違いなど、改善可能性を発見することです。

医師確保についても、医師の採用情報を持っている医師紹介会社に足を運び、足で情報を稼ぐことで真実が見えてきます。成果にこだわるコンサルティング会社として、「現場百遍」の精神でお客様の経営改善にお役立ちしようと改めて感じる機会になりました。

次長 太田昇蔵

西南学院大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。グロービス経営大学院MBAコース修了。大規模グループ法人の基幹病院（約300床）の医事課を経て、2007年に日本経営グループに入社。医療情報システム導入支援や医療関連企業のマーケティング支援を経て、人事コンサルティング部に異動。2012年に1人で福岡に赴任し、2013年の福岡オフィス開設の地ならしを行う。



リーダーになること

先日、現場のリーダークラス対象の講座を運営した際に、多くのリーダー層の方々のお話を伺う機会がございました。

最初に講座に参加した経緯を伺うと、多くの方が「上司に言われたから」と答えていらっしゃいました。そもそもリーダーに昇進したことに對して不安を感じており、初めて部下ができるが、どう関わればよいのかわからない、といった声が多く聞かれました。しかし、この講座が進むにつれて状況は変わっていき、何か掴もう、一つでも何か持ち帰ろうと多くの質問が出るようになりました。

休憩時間には自然と、参加者同士でリーダーになったことでの不安や悩みをお互いに話し、どのような対応ができるかを話し合っていました。「とりあえず研修に参加してるし…」という受身の気持ちよりも「ちゃんとしたリーダーになりた

い」といった気迫を私は感じました。

ちなみにこの講座は、複数回継続するプログラムになっており、次の講座までに2度レポートを書く機会があります。実際にどのような変化があったかなどをレポートで報告してもらいますが、内容は「今まで部下に無関心であったと気づき、少しでも話しかけるようになった」、「部下に不平不満を言わないように心がけたことで、結果的にポジティブ思考をするようになった」、「上からの指示をただ伝えるのではなく、どんな想いで頼んでいるのかまで噛み砕いて伝えることで、部下がより動いてくれるようになった」など、多くの行動の変化があった様子でした。すぐに実践実行されている皆様の報告を拝見し、感銘を受けました。

研修に参加して、「勉強になった」、「これは大事だ」と感じることはそう難しくないでしょう。しかし、変革に取り組むなど、実際に行動に移し

ていくことはそう簡単ではありません。参加者の皆様の「現状を変えたい」という強い想いがあったからこそ、自ら行動へと移られたと感じました。

経営者の方のお話を伺うと、管理職に役職者としての意識が足りてないように感じる、といったお悩みを聞くことがありますが、役職者は見せないだけで熱い想いを胸に秘めているのではないのでしょうか。そう感じさせるほど、参加者の熱い想いに触れた機会でした。



山崎太郎

意志を大切に

先日1年程お付き合いをさせていただいているお客様先に訪問しました。その日は、ガイドラインを作成するにあたっての初回のお打ち合わせを行いました。その際、非常に印象的な出来事がございました。それは「私たちの会社」という主語でお話をされるプロジェクトメンバーが増えたことでした。なぜ、それが印象的だったかと申しますと、以前のメンバーはご自身の部門のことには興味関心を示されるものの、会社全体のことにはどこか他人事のような言動があったからです。

今回プロジェクトは「私たちの事

業を考えると●●という項目もあった方がよい」など、それぞれの意志を机の上に出す時間になったと感じています。会議の場で相手を否定することなく、個人が組織を良くするための小さな提案を積み上げるだけで議論の場が盛り上がり、前進する瞬間を目の当たりにしました。

私たちは、研修や規定類の作成など、様々な形で関わらせていただきますが、現場での実行はお客様にお願いせざるを得ません。そのような中で、お客様の社内で「会社のこと」を「自分ごと」として捉えられる方が少しずつ増えることで、確実

にお客様が目指される経営の実現に近づけると考えております。

私自身もお客様により多くの気づきや挑戦しようとするきっかけを感じていただけるようにご支援させていただきます。



猿渡大吾郎

プロセス改善に経営改善のヒントあり？

当社では、過去にあったご縁がきっかけで、アイオワ大学 医療経営管理学修士の首席学生を毎年1名、インターンシップで1ヵ月半ほど受け入れています。このインターンシップは5年ほど続いています。今年の学生はドバイ、アラブ首長国連邦といった中東の電子カルテ会社のプロジェクトマネージャーを担ったり、自分で医療ITコンサル企業を創業したりしており、コンサルティングにも経営にも実務経験がある学生でした。当社でのインターンプログラムを修了した彼から当社への提言があったことの一つに、「日米ともに病院経営においては、医療のプロセス改善にまだ改善の余地、伸びしろがあると思われる。プロセス改善の手法には、トヨタ生産方式や

リーン生産方式、カイゼン手法などがあげられるが、これらを活かした運営をすることでさらなる質の改善・経営改善が図られるように思われる。」との提言がありました。

確かに現場を見渡すと、医療・看護・リハビリの提供方法や質が人によってばらつきがあるといったことはしばしば見受けられます。また、提供プロセスについても、「10年以上前ですが、かつて影響力があった看護部長が指導して創り上げた方法を皆さん慣習的に行って今に至っている…」なんていったこともしばしば見受けられます。

「現状維持は衰退と同じこと」と言われますが、現状に特段の課題がなくても、プロセスに疑問をもち、整理する、改善する、マネジメント

することを組織文化として育み、取り組んでいくことは重要な視点かもしれません。この点は、当社でも自分達の部署を実験台として取り組んでみつつ、お客様にも相談しながら取り組んでいきたい研究テーマと考えています。一緒に取り組んでいた法人様がいらっしやいましたら、ぜひともお声かけください。



高園忠助

期待像だけじゃ分りません・伝わりません

人材育成に力を入れているというお客様は、数多くいらっしゃると思います。今回のテーマに挙げさせていただくお客様では、事務長が教育者の家系で育ったこともあり、事務自ら院内の職員教育に大変な力を注いでいます。先日、そのお客様先で、大変心に残る出来事がありました。事務長は、会議室に部長や課長クラスの職員を集め、こうおっしゃいました。「今回の人事考課について、新入職員の自己評価が高いとか低いとあなたたちは言っていましたね。これは部下との間にギャップができています証拠です！上司として期待するレベルを具体的に部下に分かりやす

く示してから言いなさい！」。この後も事務長の講話が続くのですが、講話の最後には会議室に集められた部長や課長たちと一緒に、新入職員一人ひとりに対する期待事項と業務内容・水準や育成のスケジュールなどを細かく考えていらっしゃいました。

私は、事務長の業務に対する深い観察と考察に感動するとともに、仕事を経験則ではなく、具体的かつ論理的に語れるかという点の重要性を強く感じました。理念・方針、上司としての期待を部下に伝えても、部下からすると高尚な話で理解できないということがあると思います。だ

からこそ、日常の具体的な業務として伝えることで理解が得られると思います。お客様の理念・方針や戦略を実現する支援、お客様先の人材育成を支援する者として、この事務長を見習って仕事に対する観察と考察を深めていきたいと感じました。



玉利裕希

雑談で盛り上がる

組織を見るときのポイントってどこですか？時々こんな質問を頂きます。いくつかあるのですが、組織の活性度を見る一つの着眼として、ある病院の研修の例で非常にわかりやすい事象がございましたのでご紹介します。

役職者50名以上集めての複数回の研修を実施した事例です。様々な経緯があり、部署間の交流や情報交換に課題がある組織でした。そのような背景を踏まえた上で研修を進めることになりましたが、私は研修内容もさることながら、休憩時間とグループワーク時における、参加者の雑談の内容に注目していました。最

初は必要最低限の言葉以外はあまり積極的に会話をしていなかった様子でしたが、自分達の身近な話題がグループワークの中心テーマだったことも相まってか、グループワーク内で適度な雑談が始まりました。そして休憩時間の雑談も増えていきました。その内容は、時として愚痴であったり、業務の細かい相談であったりしたようですが、結果的に、参加者同士が、自分と同じ悩みを考えている人がいる、話してみると意外に話しやすい人が多いことを発見することにつながり、非常に研修自体が盛り上がりました。

会話が活発な職場であれば、報

告・連絡・相談が活発になります。この研修の雰囲気や現場にも持ち帰っていただき、各部署が盛り上がることで、職場全体の活性化にも繋がると考えます。きっかけはグループワーク中の雑談かもしれませんが、組織が活性化するヒントは身近なところにあるのかもしれません。



松浦総太郎

信頼を得るためには…？

ある法人の理事長と人材育成のお話をしていた時のエピソードです。その際、印象的だった言葉がありました。それは「リーダーは仕事の出来だけではなく、人間として信頼されるための努力もしなければならない。そのことにどれだけの人が気付いているのだろうか…」というものです。

確かに、リーダーシップというと、各部署のリーダーはカリスマ性を発揮し、メンバーを引っ張るということを想像してしまうケースが多くあります。それは一理あると思いますが、それだけでは部下に上手に対応できなくなってきていることも事実ではないでしょうか。こちらの法人でも、以前は実績をもとにお尻を叩くように部下を促していたものの、

今はそのやり方は通じないため、マネジメントの方法を変更してきたとのことでした。時代の変化に合わせ、マネジメントのスタイルが変化していると感じました。

当社でも、リーダーシップを発揮するためには信頼されることが重要であると考えています。信頼には、職務的なものと情緒的なものの、2つの要素を考えることが大切であると思います。いくら職務能力が優れていても、情緒的に信頼できなければ人はついていきません。これは反対も然りです。それゆえに、信頼に繋がる要素を切り分けて磨いていくことが必要であると考えます。

組織においてリーダーという役割は必須であり、その育成は長期的な課題でもあると思います。しかし、

その時々で方法論は大きく変わります。こちらの法人のように、時代の潮流や状況に合わせ、常にマネジメント方法を見直すことはとても重要であると改めて感じました。見直すためには、現状を確認することが効果的であると思います。必要性を感じられたら、一度職員アンケートや多面的な評価をしてみてもよいのではないのでしょうか。



松永透

史上初の2会場同時開催

2018年7月8日（日）、あのグループが2会場同時にライブを開催するという史上初の試みを成功させました。あのグループとは、飛ぶ鳥を落とす勢いで知名度を高めている乃木坂46です。

史上初である2会場同時にライブを開催する試みに運営側の企画力を感じました。それは、一人当たりの時間当たり生産性を最大化させることです。

今回の会場は、東京都にある神宮球場と秩父宮ラグビー場で行われま

した。2つの会場は隣接しており、双方の距離は500m程度となっています。つまり、行き来が可能であるということです。ライブでは、途中で各会場のメンバーが会場を行き来して入れ替わり、来場者は最初から最後まで同じ会場であり、行き来は出来ないという進行でした。以上が前提条件となります。

時間当たり生産性は、付加価値（売上から仕入を引いた額）を労働時間で割ることで求められます。そのため、今回のケースは以下のようになります。

つまり、労働時間は変わらないまま2会場同時にライブを行うことで、一人当たりの時間当たり生産性は約2倍になることが考えられます。もちろん上記ライブを実現するための工夫がその他にも盛り込まれていたわけですが、長くなりますので本記事では割愛致します。

生産性を高めることに昨今様々な業界で工夫がなされていますが、改めて規定概念にとらわれず、生産性を高めるための取り組みを考えることの重要性に気付きをえました。

売上（会場の収容人数×チケット単価）－ 仕入（会場費用など）	
労働時間	
2会場で同時に開催することで・・・	
売上（会場の収容人数↑×チケット単価）－ 仕入（会場費用など）↑	
労働時間➡	



杵島凌太

苦手な人にこそ、話をしましょう

先日、あるお客様（Aさん）と打ち合わせをしていた時のことです。Aさんとは、あるプロジェクトの打ち合わせを複数回に渡り実施してきました。方向性も決まり、その内容を利害関係者（Bさん）に報告をすることになりました。しかし、Aさんいわく、「Bさんは業務に対してあまり意欲がないようで、プロジェクトに関してもあまり積極的に参画されていないんです」とのこと。そのため、AさんもBさんとは日頃からコミュニケーションをとることが少し疎遠になっていました。ですが、Bさんもプロジェクトのメンバーであり、Aさんとだけ進めていくべきことでもないため、次回プロジェク

トに参加してもらえるよう、私から働きかけてみました。

そして、プロジェクト当日。プロジェクトスタート時は、AさんもBさんの顔色や意見を伺っている状況でした。しかし、Bさんから発される意見は、「法人を良くしていきたい」という思いが込められているモノばかりで、その思いがAさんと私にも伝わり、議論が熱くなってきました。そして、プロジェクト終了後にAさんから「今日はBさんと話ができて良かったです！今後もしっかりとプロジェクトを進めていきたいと思います」とありがたいお言葉をいただきました。

私も普段、この人は苦手だな～と

いう決めつけで、コミュニケーションをとることを避けてしまっていることがあります。しかし、それは私自身の思い込みかもしれません。そう思っている人にこそ、自ら積極的にコミュニケーションを図ることによって、新たな考えや知見が生まれていくのだと気付かされる出来事でした。



高比良寛治

働き方改革関連法案まるわかり！

2018年6月29日、「働き方改革関連法案」が成立した。同法案は、労働基準法だけでなく、労働契約法、雇用対策法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働者派遣法の8つの法律で構成されている。このうち事業所にとって特に重要なのは、

- (1) 残業時間の上限規制、(2) 有給休暇5日間の取得義務化、(3) 同一労働同一賃金だろう。

まず、(1) 時間外の上限規制だが、一部職種を除き、時間外労働に上限が設けられた。時間外労働の上限は原則月45時間年360時間だが、臨時的な特別の事情がある場合においても年720時間を上限とし、休日労働も含めて「連続する2か月から6か月平均で月80時間以内」「単月で100時間未満」、「原則である月45時間を上回る回数は年6回まで」というガイドラインを設けている。上限を超えた場合は、罰則として、

雇用主に半年以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる。なお、36協定を締結していなければ、そもそも時間外労働を命ずることができないため、36協定締結の有無や有効期限についても合わせて確認されたい。

次に(2) 有給休暇5日間の取得義務化については、有給休暇が年10日以上ある労働者について、うち5日の取得が事業所に義務付けられた。必ずしも5日とも計画的に付与する必要はないが、年間5日以上取得していない従業員がいた場合、事業所に罰則が科せられる。そのため、まずは従業員の有給休暇の取得状況を把握し、必要に応じて計画付与する等の対応が必要だと考える。

最後に、(3) 同一労働同一賃金については、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で職務内容が同一であるにもかかわらず賃金の格差が生まれていた状況を解消するため、

雇用形態がどのようなであっても、同一の職務に従事している場合は同じ給与・賃金が支給しなければならない。

職務内容や職責には関係ないが、正職員にのみ支給している手当（例えば皆勤手当等）がある場合は、非正規職員にも支払う必要が出てくるため、「何に対して手当を支給するのか」を整理する必要があるだろう。今後は継続雇用の高齢者も増えるため、そもそも非正規職員に何を期待し、どのような役割を担ってもらうのかということから検討することが必要かもしれない。



馬渡美智

【働き方改革法案変更ポイント】

【時間外労働】

■変更点

時間外労働の上限を年720時間、月100時間(休日労働含む)、2～6か月の平均80時間(休日労働含む)に設定

■ポイント

- ・上記上限時間は、年6か月までの臨時的で特別な場合に限られており、原則36協定で定められる時間外労働の限度は月45時間、年360時間まで。
- ・大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から対象となる。
- ・毎月、2～6か月の平均時間を80時間以内にしないといけないため、100時間を2か月連続で設定することはできない。
- ・違反した場合罰則が科せられる。

【年次有給休暇】

■変更点

有給休暇が年10日以上ある労働者について、うち5日の取得を事業所に義務付け

■ポイント

必ずしも計画的に5日間取得させる必要はないが、年間5日以上取得していない労働者がいた場合、事業所に罰則が科せられる。

【割増賃金率の猶予措置廃止】

■変更点

残業時間が月60時間を超えた場合にかかる50%の割増賃金率について、現在中小企業に適用している猶予措置を廃止

■ポイント

2023年4月から実施。

【フレックスタイム制度】

■変更点

清算期間の上限が1か月から3か月になった。

■ポイント

- ・清算期間が1か月を超える場合、1週間当たりの労働時間が50時間を超えないようにすること
- ・清算期間が1か月を超える場合で、1週間当たりの労働時間が50時間を超える分について、割増賃金の支払いが発生する（ただし、実労働期間が清算期間に満たない者については、1週間当たり40時間を超える労働時間分について割増賃金を支払うこと）

【同一労働同一賃金】

■変更点

正職員と非正規職員の待遇に不合理な差をつけることを禁止

■ポイント

大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から対象。

【高度プロフェッショナル制度の創設】

■変更点

高収入（1,075万円以上を想定）で専門知識を持った労働者について、本人の同意など条件に労働時間規制から外す。勤務時間に縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない。

【産業医の機能強化】

■変更点

従業員の健康管理に必要な情報の提供を事業所に義務付け

【勤務時間インターバル制度】

■変更点

終業と始業の間に一定の休息時間を確保する勤務時間インターバル制度の普及促進に努める

セミナーのご案内

働き方改革！どう変わる“給与”と“マネジメント”の行方 給与と生産性のあり方を紐解く

- ☐ 法令遵守だけで人件費4億円アップ？！
- ☐ 働き方改革に対応した給与体系を考える

- ☐ 忘れてはいけない『生産性向上』
- ☐ 大きな矛盾に陥った働き方改革

開催概要

熊本開催

9月21日（金）
くまもと県民交流館パレア

福岡開催

9月27日（木）
（株）日本経営福岡オフィス

鹿児島開催

10月5日（金）
天文館ビジョンホール

時 間

14：00～16：00（開場13：30）

実施概要

税込 3,000円

セミナーの詳細、お申し込み方法については、同封のチラシをご確認ください。

「すみません」と言わせない介護

そのデイサービスはびっくりするほど狭い。施設の面積は施設基準最低限度の一人3㎡。人がすれ違うのも少し気を遣うほどの広さです。

このくらい狭いと、壁や物が近くにあります。だから、利用者は少しふらつけば壁に手を付けることができたり、物に手を掛けながら立ち上がったたりすることができます。そして、トイレまでの距離が相対的に短くなります。だから、トイレ誘導も楽になりますし、何より近ければ、少しがんばって自分でいける人も増えます。

食事は基本的にご利用者が自分で運びます。麻痺のある方なども当然いらっしゃいますが、基本的に皆さん自分で運びます。どうしても無理なところだけ、職員がフォローしますが、職員のフォローを待たずして、他の利用者が率先してフォローしたりしています。

あえて狭い施設にしていること、食事を自分で運んでもらうこと、そのほかにもたくさんの驚きと感動がありましたが、すべてにおいて意味があります。それは、「すみませんと言わせない」むしろ、職員が利用者に「ありがとうございます」という環境を作ること。

自立支援型介護を実践されている施設ですが、「すみませんと言わせない」というコンセプトは、なんとも分かりやすいではないですか。人は誰もが必要とされたい、認められたいと思っています。年齢など関係なく。つまり、自己効力感です。若くて元気な人が、サービスを受ければ、ちょっとリッチな気分になったり、嬉しくなったりするでしょう。しかし、自分の衰えや何らかの機能の低下を感じている人にとっては、自己効力感の喪失につながることもあるのだと思います。介護施設は利用者の自己効力感を高めるためにあるのであって、下げるためにあるのではない。そのように教えられたように思います。

自立支援、社会参加、生活支援等、色々な概念があります。多くの方がそのような介護をしたいと考えているものの、実践が難しいようです。どうしても必要以上に介入してしまったり、業務効率のほうを優先してしまったりする。そこで、うまくできている施設の評判を聞き、見学に行く。見学に行って、どのようにやっているかを見て、それが自分の施設でできるかどうか、合うかどうかなどを見てくるものの、結局のところなか

なか実践できない、こういうことがあると思います。これは、「やり方」に目が行き過ぎているからだと思います。

私は、今回見学させていただいて、自立支援という考え方が、このように具体的に展開されているということに、大きな感動を受けました。注目すべきは「やり方」ではなく、大きな目的（理念・ビジョン等も含む）が、どのように現場で具体的に実践されているかであると改めて感じました。この目的を実践につなげるということがもっとも難しいことであり、それが実践されているからこそ、こちらのデイサービスはすばらしいし、なかなか真似しにくい優位性があるのだと感じました。「自立支援介護とは手技ではない、マインドセットだ」と感じました。目的を強く意識して取り組むことは、とても大切です。



橋本 竜也

九州医療介護経営研究会 ～事務局の独り言～

6月の研究会では、全国健康保険協会 前広島支部長 向井一誠氏をお招きし、「保険者機能の発揮と課題～国民皆保険の存続のために～」というテーマでご講演頂きました。私がお講演をお聞きして特にポイントと理解したことは、以下のような点です。

- 高齢化と少子化の課題は、健保組合にとっては、医療費増大と担い手（加入者）の減少に直結する。
- 被用者保険（協会けんぽ/健保組合/共済組合）の中では、加入者の収入水準が最も低い協会けんぽの保険料率が最も高く逆進的であり、社会保障・社会保険制度とはいづらい状況となっている。
- 県単位の保険料率となった後に、保険料格差は拡大を続けており、今後も保険者機能の発揮が強く望まれる。

そのような中、広島県支部では「広島大学と連携してレセプトの精緻化と解析」、「ジェネリック医薬品軽減額通知サービスの実施」、「糖尿病重症化予防」等に取り組まれ、ジェネリックに関しては8年間で推定800億円を超える財政効果があったとお話し頂きました。また、各事業主（企業）に対して、医療費や健診受診率等を「ヘルスケア通信簿」として纏めて、フィードバックする等、職場を巻き込んでいく手法には、医療事業者である会員も大きな刺激を受けておられました。

10月の研究会は、10月13日（土）に「在宅医療の現状と看取りの課題」（日本在宅医学会理事 田村学氏）をテーマに実施します。体験入会を含め、ご希望の方は事務局までお早めにお申込み下さい。

文責：一般社団法人医療介護の安定と地域経済活性化フォーラム 事務局長 大池康礼

九州医療介護経営研究会とは・・・

2003年9月にスタートし、これまでの開催回数が150回を超える会員制の経営研究会です。無料での入会体験制度もございますので、お問合せ、資料等をご希望の方は、事務局までお気軽にお問い合わせ下さい。

担当：西岡こずえ TEL 092-409-7532 E-mail kyusyu_jimukyoku@hcsrev-f.or.jp



読者の声

当社に届いた「8月号読者アンケート」の一部をご紹介します。



人間は皆、何らかの発達障害を抱えながら社会生活を営んでいると考えています。ストレスは肥やしであり、上司も部下も一緒に成長していくという姿勢が必要なのではないでしょうか。「期待しないことで上司のストレスは軽減される」とはあまりにも短絡的な考えであり、互いの成長は止まってしまうのではと思いますが……

匿名希望 様

いつも楽しく拝見しています。仕事上でテクニカルなことや理論的なことばかりに目をむけてしまいがちですが、毎月このレターを読んでいるうちに、人間の原点というか、人間の本質的なことに気付かされることが多く、とても興味深く読んでいます。これからもたくさんの“心がキャッチするレター”をおまちしています。

匿名希望 様



不死身の特攻兵 軍神はなぜ上官に反抗したか

神風特攻隊。それは通常の掲載量以上の爆弾を積んで戦闘機ごと敵の空母に突撃するという日本軍が行った最後の戦略を実行する部隊である。国民は彼等を「軍神」「神鷲」と呼び崇め奉り、一般的に誉れとされるものであった。決して生きては戻れない、御国の為に命を捧げることが目的とされた神風特攻隊のなかで、なんと9回出撃し9回とも生還した者がいることを皆様はご存知だろうか。男の名は佐々木友次と言い、彼は特攻をすることを目的とせず、爆弾を確実に敵空母に当てて生き残ろうとしたのである。もちろんそれは容易いことではなかった。

佐々木氏は、下士官でありながら陸軍初の特攻隊、通称「万朶隊（ばんだい）」に入隊した。万朶隊は当時のエリートパイロットを集めた精鋭集団であり、そこには絶対に初回の特攻を成功させ、後に続かせるというミッションが課せられていた。しかし、佐々木氏はこれまで相当な訓練を受けたエリートパイロットが、自らの能力を発揮せずに敵空母に突っ込み、機体も人材も失う仕組みに大きな疑問を持った。反発は一切許されず、異なる意見が出しづらい状況下で、佐々木氏は当たり前とされていることに疑問を持ったのである。上官には「次は必ず死んでこい。軍神が生きていては困るからな」と理不尽な言葉の暴力を受けながらも、自身の信念を曲げず闘い続けた。その結果このことが功を奏し9回の出撃命令が課せられながらも、戦果を上げ生き残ったのだ。

個人的にはこの当たり前である状況に疑問をもったことが、佐々木氏の人生のターニングポイントだったのではないかと考える。それは現代を生きる私たちでも同じことなのではないだろうか。当たり前とされている社内の風習、文化、人間関係などに対して健全な疑問を持っているのだろうか。疑心暗鬼になるのではなく、当たり前とされていることに対してそれは本当かと自分なりに考えられているかということが大切なのではないだろうか。健全な疑問を持ってこそ、そこから考える力が生まれる。この考える力こそが更なる価値を生み出し、問題を解決していくのではないかと考える。

佐々木氏がどのように戦局を潜り抜けたのか、どんな葛藤がそこにあったのか、そしてどのようにして生き残ったのかについてはぜひ書籍で続きをご覧くださいと思う。今を生きる人にとって必読の一冊だ。

不死身の特攻兵

軍神はなぜ上官に反抗したか
鴻上尚史

「死ななくてもいいと思います。
死ぬまで何度でも行って、
爆弾を命中させます」

1944年11月の第一回の特攻作戦から、9回の出撃。
陸軍参謀に「必ず死んでこい」と言われながら、
命令に背き、生還を果たした特攻兵がいた。

僕はどうしても、
この人の生涯を本にしたかった
—— 鴻上尚史

講談社現代新書

不死身の特攻兵 軍神はなぜ上官に反抗したか

(著者)

鴻上 尚史

(ISBN)

9784062884518



藤詩絵里

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。

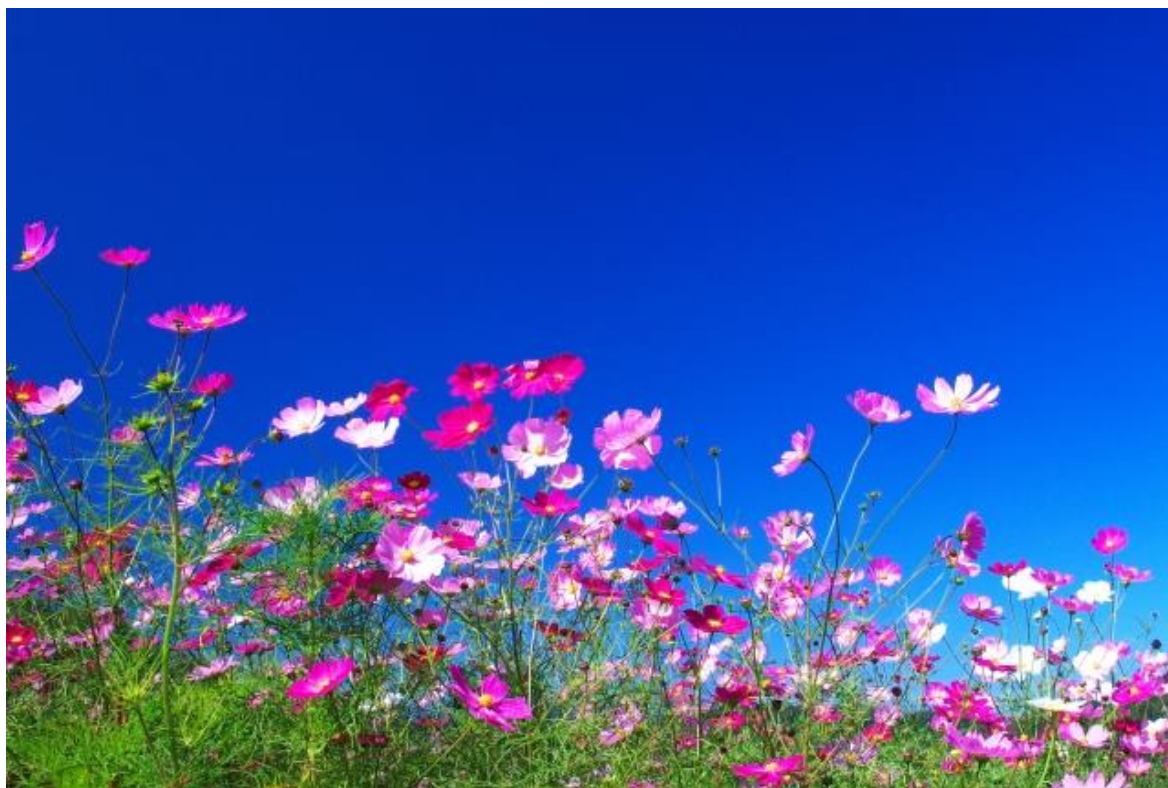
先月18日に、大阪北部地震が発生しました。私も大阪本社にいましたが、下から突き上げるような衝撃に襲われ、緊急地震速報も間に合わないほどの瞬時の強い揺れでした。終日交通機関が麻痺し、直下型地震の怖さを目の当たりにしました。また、今月初旬に発生した西日本豪雨災害では、200名を超える死者、安否不明者が出ています。豪雨により西日本各地で甚大な被害が発生し、現在も猛暑の中、懸命な捜索と復旧作業が行われております。大阪北部地震、西日本豪雨災害において被災された皆様に謹んでお見舞い申し上げます。被災地の一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。当社も、被害に遭われたお客様を全力で支援して参ります。昨年同月の手紙にも書きましたが、自然災害の猛威は、年々大きくなっているように感じております。常々申し上げているように自然の中で私たちは生かされているという畏敬の念を忘れてはならないと思いますし、日頃の備えによる生活が大切であると思います。国土交通省ハザードマップなども参考にし、社員の皆さんからの提言を踏まえ、今後の対応策を再考したいと思います。

先日、国立科学博物館 人類史研究グループ長・東京大学 大学院理学系研究科生物科学専攻 准教授 海部陽介様のお話をお聞きする機会がありました。海部様は現在、「国立科学博物館3万年前の航海徹底再現プロジェクト～日本人はどこから来たのか～」をクラウドファンディングなどを活用しながら展開されています。プロジェクトの概要：【人類は初めから世界中に暮らしていた訳ではなく、5～3万年前、杵・牝・エリスはアフリカを起点にして日本列島まで、地球上を大移動しました。これまでに蓄積された膨大な遺跡データから、最初の日本列島人は、海を渡って来たことがわかってきたのです。つまり祖先たちは、大海原を航海して来たのです。4～3万年前の間に、対馬海峡・伊豆諸島・琉球列島の各所で、祖先たちが海を越えた証拠が見つっています。本州では、3万8千年前に伊豆の島から黒曜石を運び込んでいた証拠があり、当時から意図的な往復航海が行われていたことが明らかです。日本人の祖先は、黒潮に乗って南方から漂着したという説がありますが、分析結果からは、漂流で島に着く確率はほぼゼロに近いことがわかってきています。つまり最初の日本列島人は、間違いなく「航海者」だったのです。

想定される日本列島への3つの渡来ルート（対馬・沖縄・北海道）の中で、とりわけ注目すべきは沖縄島を含む琉球列島（南西諸島）への渡来です。九州～台湾間に1200kmにわたって連なるこの列島の全域に、3万年前頃、突然、人類が現れました。琉球列島への進出は、当時の人類が成し遂げた最も難しい航海だったと考えられます。ここでは島々が小さいため、島間距離が数十～200km以上に及び、場所によっては隣の島が見えません。さらにそこには世界最大の海流である黒潮が流れており、それが当時も今のように行く手を阻んでいた可能性が高いのです。このような難関を、祖先たちはどんな技術で、どのように突破したのか。それを理解するために、研究と実験のフィールドとして、琉球列島を選びました。太古の舟は遺跡に残っていません。しかしその素材は、「草・竹・木」のどれかに絞られます。私たちはこれらの舟を全て試作し、実際に海上でテストすることによって、どの舟が使われたのかを探ります。さらに、当時の地理・海流、移住に必要な人数、帆の有無など、様々な研究を進めて3万年前の「徹底再現」を目指すのが、このプロジェクトです。】（海部陽介様Twitterより抜粋、一部改編）

太古の浪漫を感じるお話でした。3万8千年前は氷期で、海面の水位は、現在よりも約130m低かったそうです。また、コンパスやGPSが勿論無い時代、月や星、太陽の位置を頼りにしながら、道具の乏しい時代に舟をつくり、人力で漕いで海を渡った古代人の挑戦に人間の未知なる可能性を改めて感じました。山本専務もライト兄弟の飛行機による初飛行から60数年で月面に人類が到達した話をされます。過去の既成概念に囚われず、四方善しの考えに基づき、可能性を追求する中に新たな価値創造があります。今月C2INK（研究開発テーマ発表大会）が開催されましたが、全社機能を俯瞰した価値創造を社員の皆さんと共に志し、実現していきたいと思います。人類の未来に向けた能力開発の可能性は無限大です。





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。

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

発行責任者：橋本 竜也 (E-MAIL：tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp)