

2024.11.14

No.1

## 理想のチームは文化づくりから

昨年、ダスキンは創業60周年を迎えました。  
全国加盟店会主催の経営者勉強会は60周年記念大会も  
含む二日間に渡り大阪で開催されました。  
勉強会では、青山学院大学のマラソン部を指導している  
原晋監督が登壇されました。弱小のマラソンチームが、  
いかにして強豪チームへと成長したのかを、90分に及ぶ講演で  
聞かせて下さいました。その話はスポーツ界だけのものではなく  
リーダーがいかにして人を育てていくのか？というテーマとなっており、  
会社経営においても共通するものでした。  
それとその等です。原監督はビジネスマン時代に営業活動で  
どうしたら結果を出せるのか？という自身が会得した経験も、  
スポーツに流用したのでありますから、今回、ビジネスマンが集まって学ぶのは  
逆輸入しているような感覚で聞いていました。  
さて、原監督が青山学院に行った時、全然強くなかったそうです。  
駅伝に出る事は、夢のまた夢と言われていました。  
廃部寸前の状態の時に呼ばれたのが原さんでしたが、特別に  
陸上で有名でもなかったんで、OBからも「アイツは誰だ」と言われて  
いたようです。当然原さんは指導者の経験もありませんし、予算も  
ない。強い選手の補強は全く出来ない。暑、夏に涼しい  
場所で行う強化合宿の予算すら無い。という、無い無い尽く  
で、結果が出せない理由は山のようにありました。  
でも、まず最初に『大きな目標を立てた』と言っていました。  
いつまでに何を達成するか、という大きな目標を立てる事です。  
根拠なんか全く無かったけど、とにかく10年後に箱根駅伝で優勝する!!  
と宣言しました。一度大きな目標を立てると、そのためには、  
いつまでに何をすべきか？という逆算をするようになります。超えるべき  
ハードルがいくつも見えてきて、あとは、それを超える為に毎日、何をどれくらい  
すればいいのかを決められる。それをコツコツ階段を登るようにして  
クリアして行く事で、成長し、目標に近づけたのだと語っていました。

2024.11.14  
No.2

しかし、それはあくまでも手法であり、もっと大切なのは正しい道徳感を育くむ事だったと言われていました。

当初は寮の門限を守らずに、夜中、外で問題を起す生徒たちもあり、とても苦労されたようです。

しかし、監督の罰を与えたり命令するのではなく、ルールを守る意味やメリットを教えられたそうです。自らが奥様と一緒に寮に住み、寝食を共にして早寝早起きの生活習慣を生徒達に浸透させて行、た結果、安定したパフォーマンスを発揮できるようになりました。やがて生徒は自分から自分を律する生活をするようになり、後輩はその先輩を見て倣うようになり、文化として定着して行きました。早朝、寮の周りの掃除を行う事も生徒たちにとって大切な教育になったそうです。

トレーニングのメニューだけでなく、こうした人間の内側の基礎的部分を整うと、チームの雰囲気はガラリと変わるのだそうです。

これを会社に置き換えると、掃除の習慣、理念の教育にあたり心を整える上でとても大切な、いう事でした。

まずは、仕事をする前の段階、基本的な事を当り前に出来るように習慣化するのを目指すのが、社会人になって、まずやるべき事なのだろうと思います。この「習慣化」が苦手な人がいるかもしれませんが、不思議と悪い事やだらしない事はすぐに習慣になるのに正しく整えようとすると難しく感じます。もしかすると、一時的に頑張ってもなんとか凌がてしまうと、ゴツゴツ努力する習慣が身に付かず、今まで来てしまった人も居るかもしれません。

今、各店で取り組んでいる毎日の型ですが、小さな事かもしれませんが真面目に取り組んでいる人と、そうでない人とは、やがて大きな差が出て来ると思います。

さて、スポーツの世界では、強いチームにする為に、フィジカルが強い人を補強するのは定石です。しかし青山学院大学では、そういう補強は

出来なかったし、やらなかったと言います。例え1人の能力がずば抜けていて、良い成績があげられたとしても、それは「一過性」のもので、仕組みとは言えないのだ。

しかし、「人が成長する仕組み」を

2024.11.14

No3

作れば、ずっと「チームの総合力」で勝つ事が出来る  
そういう仕組みを作り上げる事を目指していたのだそうです。  
そこに注力してきた結果、常勝チームになただけでなく、  
選手が自分達で高い目標を立て、自分達でそこに到達するために  
日々行う事の計画を立て、実行できるようになって行ったそうです。  
そして個人で勝利の喜びはとて大きく、自主的に厳しい練習に励む  
文化が作られて行ったようです。原監督は、仮に自分が居なくなっても  
この文化が残っていれば強いチームであり続ける事が可能になるのだと  
締め括りました。

私達も過去には優秀な人に依存する組織体系になっており、  
一部の人だけがもてはやされてきました。しかしその人が抜けるとガタガタと  
崩れてしまう... ということを繰り返していました。

でも、一人一人に自分の得意な事、強みを持っているので、それを活かして  
他の人に自分の弱みをサポートしてもらえるチームを目指したいと思えます。  
ですから、自分が全てにおいてパーフェクトにならなくても良いですし、  
至らない点を落ち込む事もありません。私など、馬目な所ばかり  
なので、自分の不得意な事を補ってくれる人にサポートいただき、なんとか  
やって行けています。支え合える組織になれば良いと思います。

店長には、自店のメンバーに寄り添い、ひとりひとりがどんな強みを持って  
いるのかを掴み、上手にマネジメントして欲しいと思います。

つい、指導しようと思うと、至らない点はばかりに目が行きがちです。

勿論その努力も必要ですが、そこにエネルギーを注いでばかりいると  
本来その人の持っている魅力や持ち味が発揮できなくなります。  
日頃のコミュニケーションで、こういう大事な決定をする時に助けとなるような  
しかたで会話をする意識も大切かと思っています。