

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける
共働・共育・共生社会を実現しよう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次
福岡市博多区比恵町 11-7-701
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 青学・原監督に学ぶ「強いチームの作り方」

- ①しっかりした土壌をつくる
- ②目標管理ミーティングで成長を促す
- ③自ら考え行動する集団をつくる
- ④大義を掲げて挑戦する

2017年2月号(第164号)

箱根駅伝三連覇達成!

青学陸上部が箱根駅伝3連覇と史上4校目の大学駅伝3冠(箱根駅伝、全日本大学駅伝、出雲駅伝)を達成しました。

かつては本選にも出場できない弱小チームでした。この弱小チームを大学日本一のチームに作り上げてきたのが原晋監督です。この強さは一朝一夕で作られたものではありません。10年越しでつられてきた成果です。

今回は、原監督の「強いチームの作り方」について学んでいきたいと思います。

青学・原監督に学ぶ「強いチームの作り方」

■しっかりした土壌をつくる■

原監督が何よりも強調しているのが「土壌づくり」です。そしてこの土壌づくりに最も時間がかかったと言っています。

まず行ったのが、規則正しい生活づくりです。原監督が就任するまでは寮もなく、通いで部活動を行っていました。雨が降れば練習を休み、午後練習が終われば酒を飲みに行く、試合が終われば打ち上げと称して酒を飲んでゲロを吐き、朝の練習には遅刻する者が何人もいました。

「いい練習は規則正しい生活から」当初原監督が口を酸っぱくして言ったことです。寮ができると共に選手全員寮生活、原監督は奥さんといっしょに寮に住み込み指導に当たります。食事を管理し、ギャンブル禁止、門限10時、就寝10時15分などルールをつくりながら規則正しい生活を徹底していきました。

3~4年目までの土壌づくりで最も重視したのが「規則正しい生活をする」「時間を大切にする」でした。そして11年目に箱根駅伝で頂点に立ったのです。

企業においても、よい土壌づくり、よい組織風土づくりなくして発展はありません。それは当社が勤めている成長シートの中の「勤務態度」の見える化です。例えば「目を見て笑顔であいさつする」「時間を守る」などです。こうした観点から新卒社員、新入社員を評価し育成できる組織が強くなることを証明しています。

■目標管理ミーティングで成長を促す■

次に原監督が重視したのが、目標管理による育成です。原監督はチームの目標を次のように掲げてきました。当初は30年間も実現できなかった「箱根駅伝にでる」ということでした。これが実現できれば「10位以内のシード権獲得」、更に「シード権常連校」-「優勝」と目標を高めていったのです。

同時に育成プランの見える化を行ってきました。もっとも大切なことは新入部員に対してチームとしてのビジョンをしっかりと伝えること、彼らが自分の成長を具体的にイメージできるように示すことだといいます。例えば、箱根駅伝であれば、「2年でレギュラーをつかみ復路を走る、3年で往路を走る、4年でエース区間を走る」というように実現してもらいたい道筋を示していきました。

(当社が言うところの「ステップアップ制度」の見える化です)

チームの目標や育成プランと共に行ったのが「目標管理シート」と「目標管理ミーティング」による育成です。これはビジネスマン上りの原監督ならではの育成法です。

【目標管理シート】

全ての選手に毎月手書きで書かせています。A4の紙1枚にタイトルと毎月のチームのテーマそれに
応じた個人のテーマを書かせ、その下に個々の目標と、それを達成するために何をやるべきかを具体的
に書かせています。

【目標管理ミーティング】

学年、レギュラー、控え選手、故障者の区別なく5~6人がグループとなり、それぞれが設定した
目標の達成のための練習計画について話し合い、より達成可能な計画に仕上げています。

原監督は目標管理シートと目標管理ミーティングの目的を次のように述べています。「議論し合っ
て、改善すべきところは改善する、そして個々がレベルアップをし、ひいてはチーム全体がレベル
アップすること」

【目標管理シートを貼りだす】

更に選手が書いた目標管理シートを寮の通路に貼りだしています。自分の目標を選手全員に「見
える化」することで達成意欲を高め、同時に目標を共有化することでメンバーの一体感を創り上げ
ていくためです。

■自ら考え行動する集団をつくる■

原監督は、部員自ら考え自分の言葉で言うことを非常に重視しています。

例えば夏合宿の練習時間についてマネジャーが「今日のスタートは何時にしますか」と聞いてき
ます。これに監督がすぐに指示を出せば、マネジャーは御用聞きになり、自ら考えることを辞めて
しまいます。原監督は「君はどうしたいの?」と訊き返し、答えを考えさせるようにしているのだ
です。こうした忍耐強いかかわりの中で、マネジャー自身が答えを出して「今日は日中の気温が30
度を超えるので、練習時間は遅めの午後4時半からにしませんか」という相談ができるようになる。
更にこの提案が通れば、マネジャーにとって成功体験となり、次に更に詳しく状況を調べて、より
よい練習環境を整えようとする意欲も引き出すことができるといいます。

このように部員自ら考え提案できることが青学陸上部の強さにつながっているのです。

練習のやり方も工夫しています。青学陸上部の1週間は、1日は完全オフ、6日間の練習日のうち
3日間は監督が練習内容を決め、残りの3日間は選手自らが練習内容を決めます。差がつくのは自
分で考えた練習メニューだと強調しています。

選手は目標も練習内容も自ら考え行動することによって成長しているのです。

自ら考え、コミュニケーションができる部員を育てる。これは大学生活よりもずっと長い社会人
生活で成功するためにも必要だと原監督は強調しています。

■大義を掲げて挑戦する■

「業界の常識を疑え」原監督はこれもチームを強くする上で大切だといっています。

長距離陸上界の常識は

- ①監督、コーチ、先輩への絶対的服従、精神論や根性論の横行
- ②走力強化と関係のない腕立て伏せ、腹筋、背筋などの補強トレーニング
- ③華やかさのない修行僧的な世界

原監督は、こうした常識をことごとく疑い、別の道を歩んできました。前記したように自主性重視
のチームを育ててきました。また、フィジカルトレーナーを招聘し、体幹を鍛える独自のトレーニン
グを導入、走力強化につなげました。更にテレビに出たり、講演を行ったりして陸上界を華やかにし
ようとしてきました。陸上界からは「チャラ過ぎる」とバッシングを受けているようですが。

原監督の現在の大義は「陸上界を変える!」ことです。ハッピー大作戦と名付けています。

例えば、①人気のある箱根駅伝の全国化、②日本マラソンの復活(グレード制やポイント制の導
入、指導者を選択できる仕組みをつくる、俊足ジャパンを立ち上げるなど)を掲げています。

原監督は、当初の「箱根駅伝の出場」から現在の「陸上界を変える!」まで大義を掲げて挑戦し続け
ているのです。