

カープのチーム作りから考える
人が育つ強い組織
の作り方

ヒューマシー人事労務研究所所長

正木 秀幸

なぜ何度も資金難で消滅の危機を迎えた弱小球団が低迷を脱出してセ・リーグ優勝を果たしたのか？

そこには中小企業にも生かせる組織作りの秘訣があった

＝ 目 次 ＝

1. はじめに	2
2. 軸がブレない	4
3. 価値観の一致	7
4. ベテランの力と外の空気を取り入れる	8
5. 信頼関係に基づいた壁のない雰囲気作り	10
6. トップの変化	12
7. まとめ	14



【はじめに】

プロ野球、広島東洋カーブ（以下カーブ）の快進撃が止まりません。

カーブと言えば、カーブ女子や神ってるという流行語を生み、地元広島だけでなく今や全国区の人気球団ですが、それは最近のこと…2016年のセ・リーグでの優勝が実に25年ぶりのことであったように、実際は成績も人気も長い間低迷している時期が続いていました。

本題に入る前に、そうしたカーブの歴史について少し振り返っておきましょう。

カーブが誕生したのは、終戦間もない1950年

世界で初めてのあの忌まわしい原爆投下から5年…やっと広島が復興し始めた頃のことです。

復興のシンボルとして、市民の心の支えとして、日本で唯一の市民球団として産声を上げたのです。

そうして誕生したカーブですが、バックに大企業などの親会社を持たない市民球団ということもあって、資金難により何度も消滅の危機に直面しました。そうした時、その危機を救ってきたのが、地元広島市民…有名な樽募金などで選手の遠征資金を援助するなどしてきました。こうしたところは、まさに市民球団の面目躍如といったところでしょうか。

と、カッコイイ書き方をしましたが、現実にはほんとうに厳しかったようです。常にお金がない状況ですので、有名選手を集めることも難しく万年Bクラス。調子が良くても春先までで失速していく…。余談ですが、ここから「カーブが強いのは鯉のぼりの時期まで」というあまりありがたくもない話も生まれたりしました。

そうした生い立ちからの苦難を乗り越え、ようやく初優勝したのが1975年（昭和50年）…球団創設から26年目の初優勝は、当時のプロ野球全球団の中で断トツに遅いものでした。

以後しばらくの間、古葉竹織監督のもと、山本浩二や衣笠祥雄、高橋慶彦などの野手陣、江夏豊や北別府学、大野豊などの投手陣を擁し、リーグ制覇や日本一になる黄金期を迎えました。

が、1991年のセ・リーグ優勝を最後に、また長い低迷期に入ります。

その要因にはいろいろあるようですが、抜きにして語れないのが、FA（フリーエージェント）制度（1993年導入）とドラフトにおける逆指名制度（1993年導入、2006年を最後に廃止）の導入でしょう。

FAの導入により、資金が乏しく選手に高額な年俵を払うのが難しいカーブからは中心選手が他球団に流出し続けました。これには、FA宣言した選手の引き留めは行わない、また他球団からのFA選手の獲得はしないという方針を貫いているカーブ球団の方針もあります。そして、この方針は現在も原則として同じ・・・なので、カーブにはFAで入ってきた選手は後にも先にも一人もいません。

また、ドラフトの逆指名制度においても、その廃止された原因が、選手獲得のために裏金などが使われていたというものであったことからわかるように、FA制度同様に大金が飛び交うようなものであったことから、大資本の球団有利ということは否めず、なかなか有力選手の獲得をすることが厳しかったりしました。

このようなことをはじめ、ホーム球場である旧広島市民球場の老朽化、それに伴う観客の減少など、様々な要素が重なり、長年低迷期が続きました。

しかし、そうした潮目が少しずつ変わり始めたのが、近鉄バファローズの消滅による球界再編問題をきっかけに、「カーブもなくなってしまうのではないか」という危機感から、またまた市民による樽募金などによる支援や地元企業の協力によって新球場が建設され、今のマツダスタジアムに本拠を移した2009年頃から・・・大リーグの球場を参考した、いわゆるボールパークとも呼べる楽しめる球場の誕生により、旧広島市民球場ではおじさんたちが中心で観客が疎らだったスタンドに女性の姿が増えるなど老若男女が楽しめるようになり観客で埋まるようになったのです。

そして、あのカーブ女子という流行語も生まれました。

そうした様々な要素がつながり、観客動員数の増加、グッズ類の販売増などにより、球団の売上利益が増加・・・それに比例するようにカーブ自体も年々強くなり今の常勝軍団となっていったのです。

で、このようなカーブという地方都市広島のプロ野球チームをビジネスという場に置き換えてみると、常に資金繰りに苦労しながらも、大企業と競争を続ける地方の中小企業と言えるのではないかと、私は思うわけです。

そして、こうした大資本をバックに高額年俵を選手を集める球団と戦い勝つ、そうしたチーム作りそのものも、中小企業が大手企業と戦う厳しいビジネス環境における組織作りのヒントがたくさんあると思っています。

そこで、カーブのチーム作りから考える人が育つ強い組織の作り方という観点で、人材育成、良い組織風土や強い組織とはどういうものかについて考えてみたいと思います。



【軸がブレない】

カーブは、上述したように大企業という親会社を持たない日本で唯一の市民球団です。これは経営という観点、特に資金繰りという観点で見ると大きな差となってきます。具体的に言うと、親会社があるということは、仮に赤字であったとしても、親会社が広告宣伝費の名目でその損失を埋めてくれるということが可能になるわけです。その結果、有名で実力のある選手がFA宣言をした場合、その選手が欲しければ、高額の年俸を払って獲得に乗り出すことも可能になるわけです。

しかし、カーブの場合は、そうした損失を埋めてもらえるということがありませんので、純粹にカーブ球団としての収入の範囲で、選手の年俸も賄っていかなければなりません。そのため、高額の年俸を払ってFA選手を獲得するということが、不可能ではないですが慎重にならざるを得ないのです。そして、カーブの選手がFA宣言した場合、引き留めのために高額な資金を捻出することもきつかったりするのです。

こうした背景もあり、カーブ球団では、ドラフトで将来有望な選手を獲得し、そうした選手を育てていくことを軸としたチーム作りをしていくという方針を長年取っています。

いくつか例を挙げると・・・

- 昨年（2016年）にセ・リーグ優勝を果たした9月10日の試合のスターティングメンバーを見ると、全員がカーブでプロ野球選手をスタートした生え抜きの選手でした。
- ドミニカカーブアカデミー（1990年設立）の運営・・・野球の盛んなドミニカで将来有望な若手選手の育成を目的とする。ちなみに、今年デビュー戦から特大ホームランを連発し、通訳の節妙な日本語訳で話題になったバティスタ選手もこのアカデミーの出身です。

このように自前で選手を育てることに重点をおいて、一貫して取り組んでいるのです。

しかし、これも上述しましたが、FA制度の導入やドラフトの逆指名制度などの球界における新たな選手獲得の制度改革に伴い、どうしても年俸や契約金に高額が必要となってしまう、カーブにとっては、将来有望な欲しい選手がいてもなかなか獲得できない苦悩の時期が続きました。そうしたなかで培われたのが、スカウト陣の新人選手を発掘する目・・・甲子園などで活躍する選手も魅力的ですが、そうではない選手で素質を持った、そして何よりも足が速いなどカーブの野球に合う選手を発掘してきたのです。また、そうして見つけた選手や所属チームに対し、三顧の礼ではありませんが、お金ではなく、人として礼節を持った対応で信頼関係を築き入団してもらおうというスタイルを続けています。

ここまで資金が乏しいと書いてきましたが、実は、カーブ球団は、こうした身の丈を超えた無理をしない堅実な経営によって、決算においては2016年まで42年連続の黒字を達成しています。

その黒字を実現する一つの方法が、たとえ選手の年俸だとしても無理して高額を支払わない・・・ということだったりするのです。そのため、自前で育て活躍する有名選手になるとFA等でその選手が他球団に出ていってしまう・・・ということも起きたりするわけです。普通に考えれば、そうした時に何とか引き留めようとすると思うのですが、FA宣言する前には水面下で交渉をしているのですが、一旦FA宣言をした場合は、上記方針を貫き、引き留め交渉をしないわけです。

ただこれだけを聞くと、何だか利益追求で冷たい印象を受けるのですが、そうではなくお金がないからこそ、選手を人財として考え、人として大切にしていける家族的な面が強いということもカーブの特長だと言えるでしょう。これには賛否両論があるとは思いますが、カーブが広島という地方の中小企業だと考えれば、それも有りかな・・・と思えるのです。

こうした人を大切にする家族的な球団経営についてのエピソードとしては、何と言っても黒田投手の大リーグからの電撃復帰でしょう。

2014年暮れ・・・日本のプロ野球界、いや日本だけでなく大リーグも含めて野球界に、衝撃的なニュースが流れました。それは、バリバリのメジャーリーガー黒田博樹投手の広島カーブ復帰というニュースです。20億円を超える年俸を提示する大リーグのチームがある中、それを断って年俸4億円（推定）しか出せない古巣カーブに復帰するというのですから、世界中が驚いたわけです。このことは「男気」という言葉で話題になりましたね。

で、有名な話ですが、黒田投手がこうした決断をしたのには、それなりの理由があります。それは、FA宣言して大リーグに行く前に、黒田投手と球団やファンとの間で起きた「絆」ともいえる出来事、そして、大リーグに行った後も、背番号15を空けていつでも帰って来れるように、さらには毎年「戻ってこないか」と声をかけ続けたという、人としてのつながりを大切にしていたというエピソードです。

その他にも、阪神タイガースを自由契約になった新井選手に「戻ってこい」と温かい声をかけカーブに復帰させたエピソードや、横浜ベイスターズのスター選手であった石井琢朗が自由契約になった後カーブに入団し今やチームにとっていなくてはならない名打撃コーチになったエピソードなど、選手に対して人としてのつながりを大切にする経営スタイルの一貫といえるでしょう。

こうした地方の中小企業だからこそできるような人を大切にするという球団の風土も一つの特長と言えるでしょう。

そして、高額な有名選手を獲得しないで選手を育てていく、選手一人一人を大切にしていこうという、軸がブレない球団運営は、生え抜きの主力選手はもちろん、特にこれからチャンスを掴もうという若手選手にとって、とても重要なことだと言えるのではないのでしょうか。なぜならば、頑張って努力すれば自分にもチャンスがあるということが実感できるから……です。

わかりやすいように逆説的に考えてみましょう。FAで他球団において実績のある高額年俸の有名選手を獲得したとしましょう。球団としては、当然、その選手を使ってほしいと思うでしょうし、監督としてもその選手を使おうとするでしょう。そして、その選手が活躍することもかなりの確率であるでしょう。

しかし……

生え抜きの選手にしてみれば、頑張ってポジションを掴んだのに……、頑張ってもう少いで一軍に上がるかもしれない段階まで来たのに……、外から来た選手が、横からそのポジションをかささらっていったら……モチベーションを維持するのはなかなか厳しいものがあったりしないのでしょうか。

また、仮にそのFA選手が活躍しなかったり、怪我などで戦線離脱したとして、自分にポジションが与えられた（戻ってきた）としても、いくら過去に実績があっても自チーム内では実績のない高額年俸のFA選手をチームは優先したという事実は消せないわけで、それによる生え抜き選手のモチベーション維持には決してポジティブには働かないことは間違いありません。

確かにFAを活用しチーム強化を図っていくということも一つの有効な方策です。それを否定するわけでもありません。

ただ、ある時は生え抜きを……と言い、ある時はFAを……と言っていたのでは、その都度選手は右往左往してしまいます。要は、軸になる部分は、明確な理由や必要がある場合などやむを得ない時を除き、ブレないということが、人材を育て活かしていくためには、とても大切だと言えるでしょう。



【価値観の一致】

これまで書いてきたように、カーブは、将来有望な選手を発掘し一流選手に育てていく・・・というブレない軸を持って球団を運営しています。そして、このことの効果は、単に選手を育てるということだけではないと言えます。

人は、生きていく中でいろいろな経験を通じてその人の価値観を醸成していきます。そうした価値観につながる経験を積んでいくうえで、大きな要素の一つとなるのが、どういう集団に属していたか・・・ということ。そう考えれば、初めてプロ野球という世界に飛び込んだ時の・・・つまり新人時代の所属チームによって、野球に対する姿勢やプロ野球選手としての考え方といった価値観が形成されると言えるのではないのでしょうか。

そして、この価値観というものは、一朝一夕に作られるものではありません。ということは、裏を返せば、新人時代に形成された価値観は、チームが変わったからと言って、簡単に変えられるものではないものとも言えるでしょう。

価値観の難しいところは「正解が一つだけではない」というところです。

ということは、価値観というのは、どれがいいか悪いかということではなく、「うちは、この価値観を大切にしていきますよ」という柱となるものであり、やり方やスタイルは個々で異なっても、「ここだけはみんな一緒にいてね・・・」というものなのです。価値観が一致していれば、トップやリーダーの方針が浸透しやすくなり、ひと言発すれば一人一人がそれを理解し動き始める確率が高くなりますし、その結果強い組織になっていく可能性が高くなります。そして、チームや組織が一丸となって・・・というような時に大きな差を生むものだと言えるでしょう。つまり、チームにおいては、この価値観の一致する人が集まっていることが大切だと言えるのではないのでしょうか。

そして、そうした価値観の一致した人は、外から集めるという方法もありますが、中で作っていくという方法が有効だと言えます。そう考えると、カーブの生え抜きを育てていくというやり方は、この価値観の一致をはかるといううえで、とても理にかなっていると言えるでしょう。

だから、カーブの監督、コーチが選手に要求する「次につなぐ意識で・・・」とか、「最後まであきらめない！」という意識が、選手一人一人に浸透しやすいし、そうした価値観が一致しているからこそ、ベテランから若手までが常に全力を尽くすというチームの雰囲気は自然と生まれ、強い・・・逆転のカーブ（2017年シーズンの前半戦だけで実に29回の逆転勝ち）につながっているのではないのでしょうか。

強い組織を作りたければ、そこに所属する人たちの価値観の一致を図る・・・このことが大切だと言えるでしょう。

【ベテランの力と外の空気を取り入れる】

2016年、カーブは、25年ぶりにセ・リーグ優勝を果たしました。

ただ、こうなる・・・つまり、チームが強くなってきているな・・・という兆候は、前野村謙二郎監督時代の2012年頃から見えはじめていました。

その頃から、今の主力選手が少しずつ台頭し始め、成績も徐々に上がってきました。そして、2013年、万年Bクラスだったチームは3位に入り、それまで手が届かなかったCS（クライマックスシリーズ）出場権を初めて獲得したのです。そして、その翌年（2014年）にも3位に入り、確実に力をつけてきていることは明らかでした・・・が、勝率も5割前後、3位を超える成績を残すことはできず、もちろんCSを突破することはできませんでした。

その頃の選手層を見てみると、若い選手が多く、有望な若手選手が頭角を現してきていましたが、経験豊富なベテラン選手がほとんどいませんでした。

そういう意味では、勢いや可能性は大きいのですが、ここぞ！という時に力を発揮する「経験」というものがチームに足りなかったのではないかと・・・と、私はファン目線ながら感じていました。

そうした時に、そのピースが、思いがけない形で整うことになります。

そう、かつてのカーブのエース黒田博樹投手と4番打者新井貴浩選手のカーブ復帰です。2人の投打のベテランがチームに帰ってきたのです。

2人のカーブ復帰は、2つの効果をもたらしたと、私は見えています。

1つは、もちろん、若手が多いチームに「経験」という、お金では買えないものをもたらしたということです。

その効果は、すぐに表われたわけではありませんが、練習や試合での行動や姿勢を見せることで、悩んだり苦しんだりした時の相談相手として・・・若いチームの大きな力になったことでしょう。

このことは、伸び悩んでいた野村祐輔投手や若手の鈴木誠也選手の覚醒などという形で、確実に表われていると言えるでしょう。

そして、2つ目の効果ですが、それは、カーブ以外のチーム・・・つまり、外での経験をチームにもたらしたということだと言えます。

上述したように、カーブは生え抜き選手を育てるという方針でチーム作りをしています。もちろん、一部トレードなどで他球団からチームに来た選手はいますが、それは少数です。生

え抜きを育てていくということは、いろいろと良い点もあるのですが、一方で、個性のない金太郎飴の集団になったり、井の中の蛙大海を知らずで視野が狭くなってしまいう可能性もあります。

そのため、ある程度は、外の空気（情報）を取り入れるということが必要なのです。その時に、気をつけなければならないのは、そのために価値観が大きく異なる人を入れないということです。ある意味では、外からの目で「おかしい」と感じたこと、悪いところを指摘し変えていく必要があるという側面もありますが、価値観が異なることによる「おかしい」や「悪い」と感じるものは、必ずしも変えなければならないことではないという場合もあるのです。だから、中小企業やベンチャー企業において、中途で採用したたった1人の価値観の異なる人によって、それまで作り上げてきたその会社の大切なものが瓦解してしまうということが起きてしまったりするのです。

そうした意味でも、黒田投手と新井選手という2人のベテランのカーブ復帰は最適であったと言えるでしょう。

カーブの価値観をわかったうえで、外での経験や情報をチームにもたらす・・・このことで、これまで足りなかった「経験」と「外の空気を知る」というものが、これまで培ってきたものにきちんと積み重なり・・・いや、良い化学反応を起こしたと言えるでしょう。

生え抜きを育てたうえで、ベテランの力と外の空気を取り入れる・・・このバランスが大切なのです。



【信頼関係に基づいた壁のない雰囲気作り】

プロ野球中継を見ていると、雨により試合が中断になることがあります。

その中断中、テレビカメラがよく両軍のベンチの中を映していることがあります。それを見ていて感じるのが、どの球団よりもカーブのベンチの雰囲気が格段に良いということです。

先輩後輩といった秩序を守りつつも、みんな和気あいあい若手もベテランも関係なく、そして時にはコーチまでもが、笑顔いっぱいコミュニケーションをとっている。チームが好調だからという側面もあるとは思いますが、逆にこのようにコミュニケーションが良いからチームが好調なのだとも言えるでしょう。

こうしたことは、選手一人一人の性格によるところもあるでしょうが、いろいろな紆余曲折を経て出来上がってきたものだと言えるでしょう。

まず、選手とコーチの距離が近い…かと言って厳しさがいないか…というと、そんなことはない。

このことは、コーチや選手のコメントの端々から伺えます。

コーチは、選手に常にレベルの高い要求をし、厳しい練習をさせます。例えば、打撃なら、とにかくバットを振り込ませます。それは、キャンプ中はもちろん、シーズン中でも、宿泊先のホテルの駐車場などで行われています。昔からカーブの練習量の多さは有名で、トレードで移籍してきた選手がびっくりするというくらいですから相当のものです。

しかし、ここ数年の練習においては、単に量をこなすということではなく、いろいろなシチュエーションを想定しながら、その目的をきちんと理解させ、そして、飽きないように練習方法に創意工夫をこらしています。そして、そうした厳しい練習に耐えた結果、チームや個人の成績としてきちんと結果が出ている。だから、コーチのことを信じ、頑張ろうということになる……。

でも、信頼関係ということになると、いくら言うことが正しくても、ただ厳しいだけでは、そういう関係を築くことは難しい……。

では、どういうことが必要なのか……それは、上の立場であるコーチや先輩が壁を作らないということではないでしょうか。

本人にそういうつもりはなくても、上の立場の人間に対し、下の者はどうしても壁を感じてしまう。そういうものです。

だから、上の立場の者が意識して、その壁を取り払うということを意識する必要があるのです。

その方法として有効なのが、上の立場の人間が、人間臭さを見せる・・・もう少し具体的にいうと、弱みを見せたり、おちゃらけたりして、「あ、この人も同じ人間なんだ」と、下の者が感じるようにするという事です。

どうしても人間は、人を指導したり引っ張ったりする立場になると、「できないところを見せられない」とか「弱みは見せられない」というふうに思ってしまうがちです。それは、ある意味当たり前のことであり、仕方のないことなのかもしれません。しかし、そういう気持ちが強くなると、本人が気づかないうちにどうしても下との間に壁を作ってしまう・・・ということになってしまうのです。だからこそ、上の者が、意識して壁を作らないようにする必要があるのであります。

その点今のカープのコーチ陣には、そうした壁を取り払う陽気さがあります。

一例をあげると、石井琢朗打撃コーチは、同じくコーチの河田雄祐外野守備走塁コーチの似顔絵を描いてLINEスタンプで売り出したりしています。また、その河田コーチ、噂によるととても明るく盛り上げるのがうまいそうです。河田コーチに対しては、松山竜平選手がインタビューで「すごく親しみやすいし、僕らのこともすごく盛り上げてくれる。いいオヤジだと思う」と答えていました。このようなところからも、カープというチームには、信頼関係に基づいた壁のない良い雰囲気があり、それが、選手が苦しく厳しい練習に自ら取組み、そして成果を出す。だから、強いチームにどんどんなっていく・・・そういう面があるのだと言えるでしょう。



【トップの変化】

上述したように2013年に初めてCS（クライマックスシリーズ）に進出するなど、育成というチーム作りの軸を貫いてきたカーブですが、2015年に僅差でBクラスである4位に沈み、CS進出を逃しました。

この年は、監督が野村謙二郎監督から現緒方孝市監督に代わりましたが、前野村監督の下でコーチを歴任してきたこともあり、前野村監督の作り上げてきたチーム作りを継承していくものと思われ、また、大リーグに移籍するのではと言われていた前田健太投手（現ロサンゼルスドジャーズ）が残留することになり、さらには、黒田投手と新井選手がカーブに戻ってくるということから、シーズン前には、多くの野球評論家がカーブを優勝候補にあげていました。

しかし、結果的には、シーズン最終戦・・・勝てば3位という試合を落とし、4位・・・期待外れのシーズンになってしまいました。

要因は、いろいろとあったとは思いますが、その大きな要因とされたのが、就任1年目の緒方監督の采配や言動でした。

言葉足らずで誤解を招くようなコメントがあったり、当時の打撃コーチ新井宏昌氏との確執が地元広島の中国新聞で取り上げられるなど、真偽は定かでないものもありますが、「監督としてどうなのか」と物議をかもしていました。そして、そうしたことの象徴的なできごとが、ホーム最終戦でもあったシーズン最終戦・・・そう上述した勝てば3位という試合に負けた後に起こります。通常、ホーム最終戦では、1年間のファンの応援に感謝し、監督からファンへ挨拶をするというセレモニーがあるのですが、緒方監督は、負けてCS進出を逃してしまったショックからか、そのファンへの挨拶をせずに球場を後にしたのです。これには、カーブを愛するファンも激怒・・・監督を交代すべしという意見が、ファンの間で巻き起こります。

しかし、チームは緒方監督の続投を決めました。

そして、迎えた2年目の2016年、キャンプから緒方監督の言動が変わっていました。コーチを信頼し、任せるところは任せる。「わかっているはずだから」ではなく、きちんと選手やファンに意図が伝わるような言動をする・・・など、前年と明らかに違っていたのです。

これには、家族からの気づいてもらいたいという働きかけや、オーナーからの厳しい注意があったと言われています。

でも、トップの立場にある、しかも日本に12名しかいないプロ野球チームの監督という立場で、そうした注意や助言を受け入れ、自分の足りなかった点やまずかった点を反省し、自らを変えていくということは、なかなかできないことではないかと思うのです。よく「歳を取ったら人間なかなか変わらないよ」とか言いますが、それは、自分のこれまでの経験からくる成功体験やプライドが邪魔をするからだと言えます。と、いうことは、そうした邪魔をするものを自ら排除し、自らの弱さや未熟さを認識し、「自分もまだまだ・・・成長しなければ・・・」「だから、変わらなきゃ」と強く決意していけば、立場や歳が高くても変わることはできるのです。そう、「なかなか」できないけれど、「なかなか」は不可能ということではないのです。

そして、緒方監督は、これを自らの決意で「変わる」ということをやったのだと思います。これはすごいことだと言えるでしょう。

そして、すごいことだからこそ、周りもその変化に気づきやすいのです。ただ、敢えて言いますが、マイナスの印象を持たれていた場合、その変化が大きければ大きいほど、周りは気づくけれど、最初は疑心暗鬼であるということも忘れてはならないでしょう。だから、自ら「変わる！」と決意したならば、初めは周りの反応が思わしくなくても、自らを律して元に戻らないように、つまり意識して望ましい言動をし続けることが大切だと言えます。最初は苦しくても、信じて続けていけば、ギャップが大きければ大きいほど、周りの反応にも大きな変化が起きることでしょう。

そうすれば、大きな化学変化を組織に引き起こし、ポジティブなことが起こり始めるでしょう。

まさにそれが、2016年、カーブが優勝するために必要だった最後のピースだったのではないのでしょうか。

そして、補足ですが、黒田投手と新井選手という2人のベテランが戻ってきて、経験や考え方をチームに伝えて、自ら後輩たちに見せていくということについても、いきなり1年目からうまく回っていくということもなかったのだと思います。そうしたものも、雲の上の存在であったベテラン選手の人柄を知り、信頼関係と親しみを感じるようになってから、徐々に広がっていったのだと思います。つまり、いろいろな良いものであっても、それが浸透していくには、ある程度の時間があるということなのだと思います。

そして、そうしたポジティブなことの浸透と、あまりあることがないトップが自らを律し変化するということが、ちょうどうまく噛み合ったのが、2016年だったと言えるでしょう。



【まとめ】

さて、ここまでカーブのチーム作りから、人が育つ強い組織の作り方について考えてきましたが、いかがだったでしょうか。

潤沢な資金を持たない地方の中小企業である広島東洋カーブが、どのようにチームを作り、今の常勝軍団を作り上げてきたのか・・・。

ここには、中小企業が大きくなるのとは少し違う大企業にも負けない強い組織を作っていくヒントがいろいろとあったのではないのでしょうか。

- ◇ 軸となる部分は簡単にブレない
- ◇ 生え抜きを育てる
- ◇ 価値観を一致させる
- ◇ ベテランの力も必要
- ◇ 外の空気も取り入れる
- ◇ トップが自らを律し、必要があれば変わることができる柔軟性と謙虚さを持っている

全てが全ての会社に当てはまるわけではないと思いますが、こうしたことに気づき、自社に必要なことを取り入れ実践していけば、きっと貴社も人が育つ強い組織になっていくことと思います。

ぜひ、参考にして頂ければと思います。

組織風土作りや人材育成を通じ、人が育つ強い組織作りを実現するためのコンサルティングは、ぜひヒューマシー人事労務研究所にご相談ください。

ヒューマシー人事労務研究所

URL : <https://www.huma-c.com>

代表 正木 秀幸

社会保険労務士（東京都社会保険労務士会所属）

健康経営アドバイザー

第2種衛生管理者

■連絡先■

〒171-0052

東京都豊島区南長崎4-2-18-204

TEL 03-5906-5212

E-mail info@huma-c.com



ヒューマシー人事労務研究所