

西日本支店長会

Branch

2017.10 No.435

Branch
西日本支店長会

2017年10月 No.435

西日本支店長会事務局

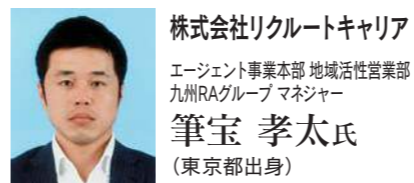
〒810-8721 福岡市中央区天神1-4-1 西日本新聞社 西日本会事務局内
TEL092(711)5190 FAX092(711)5199 e-mail:shitenchokai@nshinippon-np.jp

事務局だより Secretariat newsletter

新入会員



●所在地/福岡市博多区店屋町7-18
●電話/092-291-9131



●所在地/福岡市中央区舞鶴1-1-3
リクルート天神ビル5F
●電話/092-741-1119

会員異動



前任者 山田徹英氏はグローバルマーケティング部門
執行役員マーケティング戦略本部長=東京都=へ



前任者 白石光一氏は本社 経営企画部 担
当部長=東京都=へ



前任者 川崎邦俊氏は常務執行役員 営業
統轄本部 副本部長=東京都=へ



前任者 太田輝幸氏は代表取締役会長へ



西日本支店長会特別例会

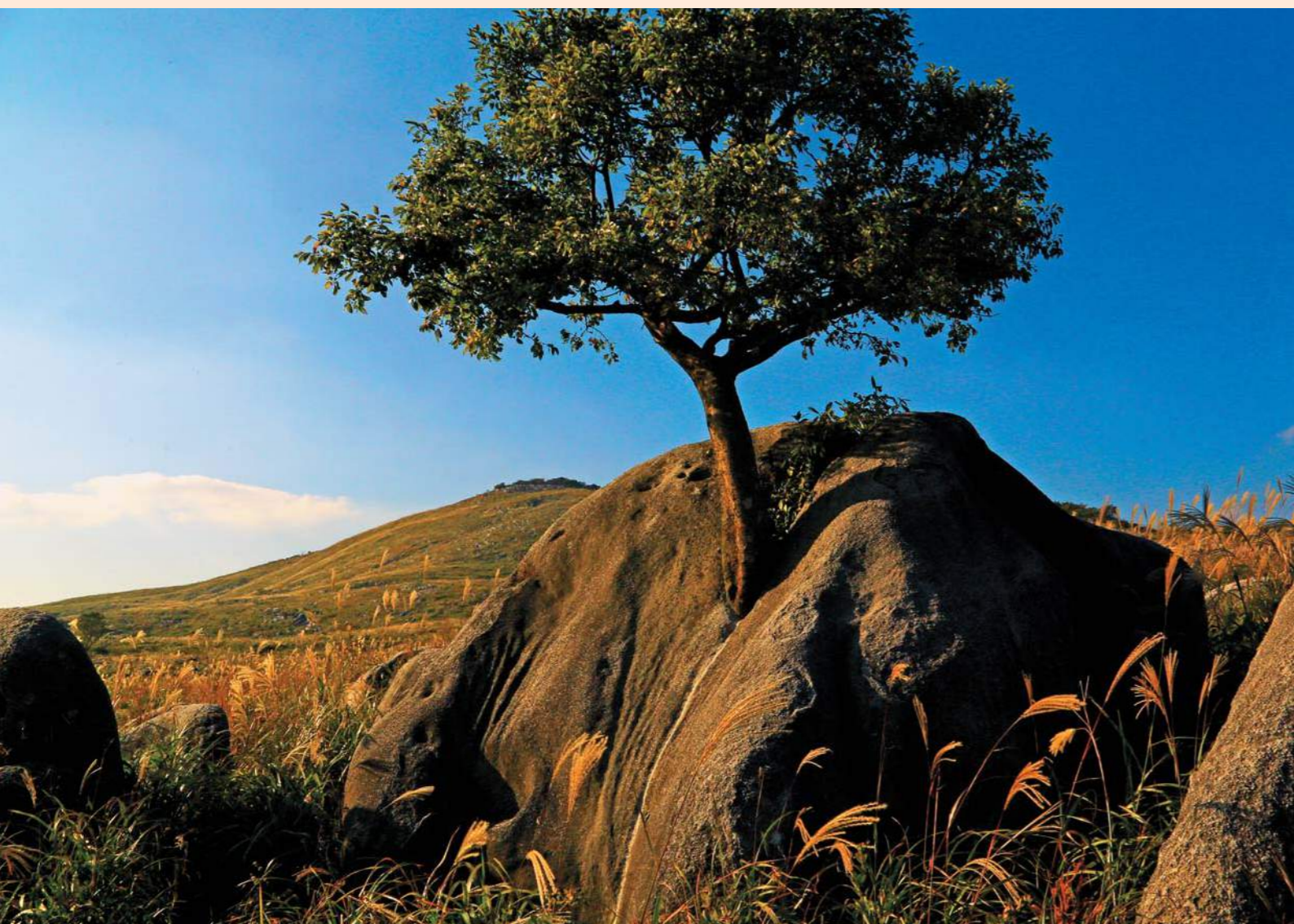
日時:2017年11月8日(水) ※2部制特別例会
第一部(講演会)17時~18時 第二部(懇親会)18時15分~20時30分
講師:郷土史研究 ふるさとのかたりべ 岡部 定一郎氏
演題:「戦前 戦中 戦後 72年の今の目線で…歴史 戦後の市長さんの遺跡を見る」
会場:料亭「三光園」 福岡市中央区清川1-1-18

第7回 西日本会合同例会 西日本新聞創刊140周年・マネー情報紙『Oh! Yen!』創刊記念「塚崎 公義講演会」

日時:12月4日(月) 2部制合同例会
第一部(講演会)16時~17時30分 第二部(懇親会)17時40分~19時
講師:久留米大学商学部教授 塚崎 公義氏
演題:「資産運用の基礎知識」(仮)
会場:ソラリア西鉄ホテル 福岡市中央区天神2-2-43

西日本新聞ゴルフ会(西日本会所属団体合同)

日時:11月18日(土) 8時15分 アウト・イン各10組(20組)同時スタート
会場:若宮ゴルフクラブ 福岡県宮若市乙野1121



「下根性の樹」 撮影:西 哲也(北九州市在住)

会社組織を席卷する ふたつの潮流 —新型うつ病と発達障害—

即戦力や人間力。企業人や社会人としての要求水準が高くなってきている日本の社会。企業でメンタルヘルス対策が導入されているにもかかわらず、うつ病などの気分障害の人たちは増えています。西日本支店長会8月例会は、アンジェ心療クリニック院長で精神科医・諸江健二氏に、「会社組織を席卷するふたつの潮流—新型うつ病と発達障害—」と題して語っていただきました。

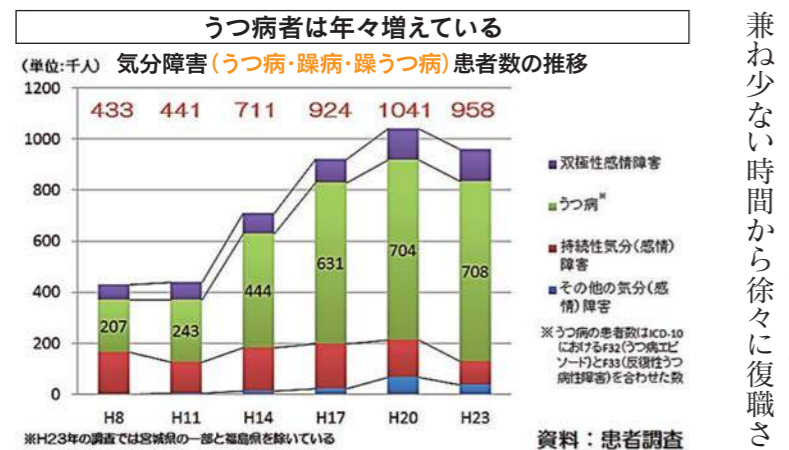
脳の一部が機能不全を起こして病気になる「うつ病」と、1980年代後半から一部の医師が主張を始めた「新型うつ病」の違い、2015年ごろから急にクローズアップされている「発達障害」について、症例の紹介をしながら解説されました。(講演日:2017年8月24日)



アンジェ心療クリニック 院長
もろ え けん じ
諸江 健二氏

厚生労働省の統計によれば、うつ病者は年々増えています。このグラフにある気分障害とは、気分障害の症状を起す疾患(うつ病、躁病、躁うつ病)を指しています。全ての精神疾患をグラフ化してみても、やはり気分障害は他の病気の伸び率に比べて増えています。厚生労働省の指導により大企業では気分障害に対するメンタルヘルス対策を講じています。産業革命以降、会社という組織のなかで

メンタルヘルスの知識が広く浸透した我が国で、今やうつ病という言葉を知らない人はいません。しかし、その正しい姿を知っている人は多くはないように思います。うつ病は治る病気、これは医学的な事実です。しかしうつ病者が減ったという話はいつこうに聞かれません。治るはずのうつ病が何故減らないのでしょうか。その一方で「精神科医こそが病人を量産している、薬漬けにしている」といった、精神科医や精神医学に対する批判もなかなることはありません。果たして精神科医は病気をどのように診ているのか。本日はその背景にある二つの疾患についてお話しします。



数年前まではうつ病になった社員に対し「しっかり休んでちゃんと働けるようになったら復職するよ」と言う会社が少なかったのですが、近年はそういう会社は少なくなり、フルタイムで働くのは大変なことですから、最初はリハビリも兼ね少ない時間から徐々に復職さ



いのちにアリガト④③

おはようございます
あつという間に神無月

田圃の畦道に咲く花ばなも
ドンドン変わって参ります

先日まで隆盛で華やかだった
彼岸花から今は
この優しい存在感の野菊へ

なんとも
気持ちをふんわりと和らげてくれます

皆みへんな生きてるのよね
声高に言わないだけで
頑張っているのよね

そして、華の時は其々に違うこと
教えてくれて有り難う

焦らず、一つずつ乗り越えようと
心に浮かぶ朝でした。

今日も良い日になります様に

(大國チオナ)

Branch 2017 10 No.435

INDEX

例会Report

「会社組織を席卷するふたつの潮流—新型うつ病と発達障害—」
アンジェ心療クリニック 院長 諸江 健二氏 …… 2~7

「博多リズム

—グローバリズム?洒落とんしゃーね—
EnLinx Partners
DEO & Business Producer 漆間 道宏氏 …… 8~13

西日本新聞創刊140周年記念特別展
「新・桃山展—大航海時代の日本美術—」 …… 14

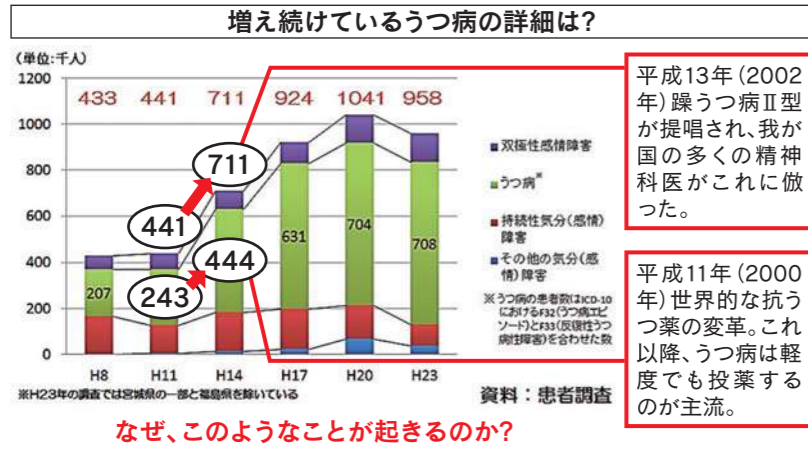
第五回 西日本支店長会
東京OB会懇親ゴルフ会 …… 15~16

宮崎宮の「放生会幕出し」 …… 17~18

西日本支店長会 熊本県視察研修 …… 19~22

九州人奔る …… 23~24

事務局だより …… 25



なぜ、このようなことが起きるのか?

「最近いろいろなものに興味が無くなった」と思っている人は、日本中にいっぱいいます。診断基準の一つとして、うつ病は重篤な病気です。患者数はそんなに多くないと信じられていました。米国の精神医学者アキスカルが、「躁うつ病罹患率は幅が広い。重症なものと比較的軽いものの二つのタイプがある」と以前から主張しており、大規模研究が行われた結果、彼の学説が世界で取り上げられるようになったのです。軽いタイプは躁うつ病を、躁うつ病Ⅱ型と呼びます。これまで我々が「この人は躁うつ病ではない」と思っていた人が、実は軽いタイプの躁うつ病であった。この概念が日本に導入され、躁うつ病Ⅱ型と診断される人が増えました。

医学的には正しいのですが、こういう話をするとうつ病の方々は何かしいと思うでしょう。「診断がそんなにいい加減なことではないのか」と。精神医学の診断基準にちよつとした問題があります。例えばうつ病の診断は、症状がいくつ揃っているかを医師が患者の様子から見抜くことです。「抑うつ気分」、「興味または喜びの喪失」の項目を含む、合計五つ以上が一日中、2週間以上続いているというのが診断基準です。しかし「気分が沈んでいる」、「最近いろいろなものに興味が無くなった」と思っている人は、日本中にいっぱいいます。診断基準の一つとして、うつ病は重篤な病気です。患者数はそんなに多くないと信じられていました。米国の精神医学者アキスカルが、「躁うつ病罹患率は幅が広い。重症なものと比較的軽いものの二つのタイプがある」と以前から主張しており、大規模研究が行われた結果、彼の学説が世界で取り上げられるようになったのです。軽いタイプは躁うつ病を、躁うつ病Ⅱ型と呼びます。これまで我々が「この人は躁うつ病ではない」と思っていた人が、実は軽いタイプの躁うつ病であった。この概念が日本に導入され、躁うつ病Ⅱ型と診断される人が増えました。

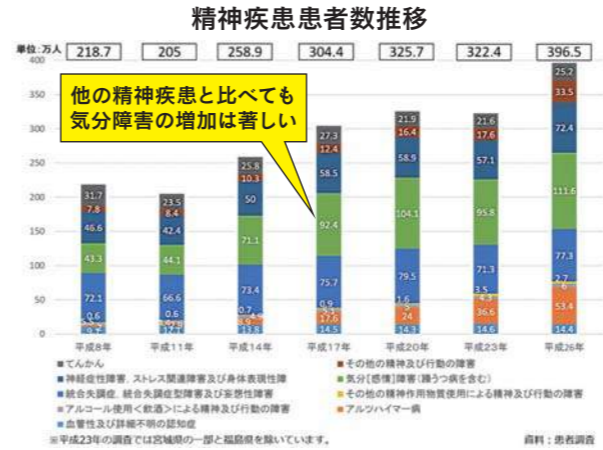
「強い焦燥感」があります。中々強いや弱い、どこで線を引くのか。これらは個々の医師の感覚に依拠することが多く、精神医学の診断とは元々非常に曖昧なものです。昔から指摘されていることとして、例えば英国ではうつ病と診断されない人が、米国ではうつ病と診断される。英国は1年の半分が雨が曇りで、国民性としてあまり明るい人がいない。米国は雨が少なく、天候も良い。英国では比較的重度の人でないとうつ病と診断されにくい。これについて医師の印象です。精神医学の問題は元々ここにあつて、症状に客観的指標がないのです。診断に関する情報の多くは患者さんの自己申告です。すると物事をオーバーに表現する人や、うつ病と診断される方が都合の良い人などは、精神科医は区別できません。

「うつ」と、軽いうつ病の人でも処方されるようになったのです。当然、薬を出すということは病名が必要になります。うつ病かどうかはつきりしなくとも「薬を飲んで効いたらうつ病」という、薬だけに頼る医師が増えてしまいました。だからうつ病の件数が増えたのです。気分障害が増えたのにはもう一つ理由があります。2002年頃に躁うつ病の新しい診断基準が日本に輸入されたからです。それまで

躁うつ病は重篤な病気です。患者数はそんなに多くないと信じられていました。米国の精神医学者アキスカルが、「躁うつ病罹患率は幅が広い。重症なものと比較的軽いものの二つのタイプがある」と以前から主張しており、大規模研究が行われた結果、彼の学説が世界で取り上げられるようになったのです。軽いタイプは躁うつ病を、躁うつ病Ⅱ型と呼びます。これまで我々が「この人は躁うつ病ではない」と思っていた人が、実は軽いタイプの躁うつ病であった。この概念が日本に導入され、躁うつ病Ⅱ型と診断される人が増えました。

「強い焦燥感」があります。中々強いや弱い、どこで線を引くのか。これらは個々の医師の感覚に依拠することが多く、精神医学の診断とは元々非常に曖昧なものです。昔から指摘されていることとして、例えば英国ではうつ病と診断されない人が、米国ではうつ病と診断される。英国は1年の半分が雨が曇りで、国民性としてあまり明るい人がいない。米国は雨が少なく、天候も良い。英国では比較的重度の人でないとうつ病と診断されにくい。これについて医師の印象です。精神医学の問題は元々ここにあつて、症状に客観的指標がないのです。診断に関する情報の多くは患者さんの自己申告です。すると物事をオーバーに表現する人や、うつ病と診断される方が都合の良い人などは、精神科医は区別できません。

時から頭が働かず気分不安定になり仕事が出来ず、産業界との面談でうつ病での休養を指示された。受診した女性に残業時間を尋ねると、月120時間を超えていました。2週間ほど休んだ現在、それら体調の悪さは既に改善してしまいました。受診の目的は、会社から提出を指示された診断書です。そこには①病名②休職期間③どのような業務なら復職可能か④復職にあたって職場で注意すべきことなど、詳細に書かねばならない項目が並んでいました。この人は病気でありません。過労です。無理をして何かの病名を付けられないことはないので、医学的には正しくありません。会社の上司も産業界も、彼女の労働時間を薄々知っていたようですが、表面には「会社は過剰労働をさせていない」と言っている。会社と産業界は彼女をうつ病ということにして、私のような専門医に診断書を書いてもらおうと考えたようです。彼女は「過労」という診断名では会社が受け付けてくれない」と言いますが、私には病名と診断するのには抵抗がありました。当然ながら事実を反しますし、それら、「うつ病」という診断書を書いたら、公式文書として会社に残りま



させるよう指導することと結んでいます。企業のメンタルヘルス対策は近年大きく変わってきています。2015年から義務化されたストレスチェック制度では、労働者へのアンケート調査を通して、労働者個人ではなく会社側の労働環境を指導する意味合いを持っています。ただ、その裁量は個々の産業界に任されているため、まだうまく機能していないのが現状のようです。うつ病とはどんな病気なのでしょうか。「うつは心の病いです」という言葉があります。これはある製薬メーカーが、昔作ったキャッチフレーズです。キャッチだからイメージであつて、本質ではありません。人の心が病気になることがないではありませんが、この場合病気になるのは脳神経系です。うつ病というのは、脳の一部の器官である海馬という場所が機能不全を起こして病気になった状態です。1960年頃まで、海馬は何をする場所がよく分かっていませんでした。もちろん、うつ病は人類史が始まって以来ずっとあつた病気ですが、はつきり脳の構造が分かるまでは、「うつは心の病い」と思われていたようです。海馬は脳の深い場所であり、記憶や思考、感情を安定させ

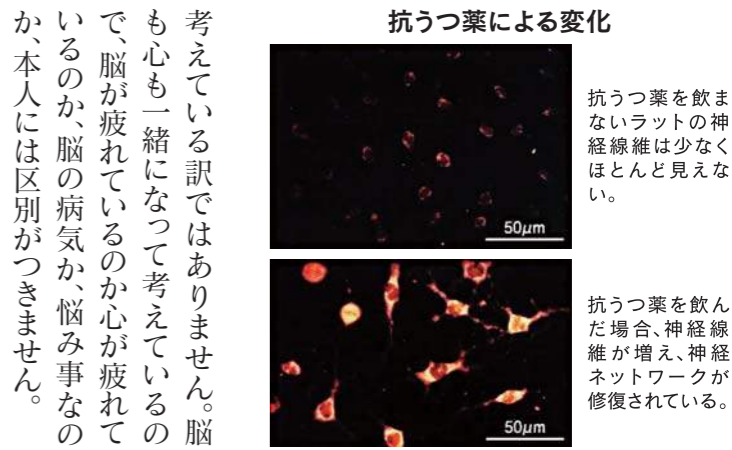
とという働きを担っている、いわば中枢コントロールセンターです。抗うつ薬はこの海馬の機能を回復させる働きがあります。脳という臓器は、500億個もの神経細胞の塊です。ひとつひとつの細胞には神経線維のネットワークが張り巡らされ、それぞれが情報を伝達しています。うつ病の場合、神経細胞の数は減っていませんが、ネットワークが減っています。だから思考がうまく進みません。抗うつ薬を飲むと神経線維が増え、神経ネットワークが修復されるのです。うつ病になると、海馬の中でセロトニンといった神経伝達物質が減っています。それを増やすのが抗うつ薬なのです。

薬が無かつた時代うつ病の人は、どうしていたのでしょうか。それは休養です。ところが休養というのが難しい。筋肉だらたら休ませればいいのですが、脳を休ませるのは至難の業です。昨日まで働いていた社員が病気で休養せざるを得なくなつたとして「自分がいなくて大丈夫だろうか...会社に戻れる場所があるだろうか...」などと考えてしまいますから、当然ながら脳は休まりません。これでは体は休んでも休養にはなっていないですね。人間は、脳と心で別々にものを

せる(時間制勤務)配慮をしてくれる会社も増えてきています。そういう対策がありながらも、うつ病者は減っていません。ある調査によれば、メンタルヘルスの不調によって1カ月以上休職している社員がいると回答した企業の割合は62.7%です。そういう人たちが医療機関にどのくらい受診しているのかという質問では、かなり減つて28.8%。なぜ受診しないのか?には、「どこへ行けばいいのかわからなかつた」、「受診することに抵抗があつた」などという回答が報告されています。この調査ではメンタルヘルス対策を今よりも更に浸透させ、もつと早く精神科を受診

とという働きを担っている、いわば中枢コントロールセンターです。抗うつ薬はこの海馬の機能を回復させる働きがあります。脳という臓器は、500億個もの神経細胞の塊です。ひとつひとつの細胞には神経線維のネットワークが張り巡らされ、それぞれが情報を伝達しています。うつ病の場合、神経細胞の数は減っていませんが、ネットワークが減っています。だから思考がうまく進みません。抗うつ薬を飲むと神経線維が増え、神経ネットワークが修復されるのです。うつ病になると、海馬の中でセロトニンといった神経伝達物質が減っています。それを増やすのが抗うつ薬なのです。

薬が無かつた時代うつ病の人は、どうしていたのでしょうか。それは休養です。ところが休養というのが難しい。筋肉だらたら休ませればいいのですが、脳を休ませるのは至難の業です。昨日まで働いていた社員が病気で休養せざるを得なくなつたとして「自分がいなくて大丈夫だろうか...会社に戻れる場所があるだろうか...」などと考えてしまいますから、当然ながら脳は休まりません。これでは体は休んでも休養にはなっていないですね。人間は、脳と心で別々にものを



す。余計なお世話かもしれませんが、将来の昇進にペナルティーが付くかもしれないと思つたからです。結局診断書を書く、書かないの押し問答の末、女性はいはかるべき診断書を書いてくれる病院を求めて転院されました。

困った医師が名称を捻出

勝手な病気を作る医師がいます。「職場結合型うつ病」という名前前の病気があります。精神疾患の診断基準は国際的にきちんと決まっていますが、既存の病態に当てはまらないと勝手に「〇〇うつ病」などと、新しい病名を作る医師もいるのです。「職場結合型うつ病」は、うつ病の症状が職場と結合しているという意味で、職場に行く時だけうつ状態になるというもののようです。「新型うつ病」という病名も同様に、ある時生まれたものです。

「うつ病」には国際的な診断基準がありますが、「新型うつ病」や「職場結合型うつ病」にはそのようなものはありません。多分先のような患者さんに「診断書を書いてもらわないと困ります」と言われ、困った医師が結果的に捻出したのがこれらの病名です。あるいは社会に対する抗議の意味でもあつた

のでしょうか。「新型うつ病」は20代から30代の若年者に多く、仕事や職場の上司との関係でうまくいかないことがあると、元気がなくなったり、仕事をしなかつたり、会社を休む。「自分はうつ病になった」と過剰に主張するが、元気がないのは苦痛に感じていること(仕事)だけで、趣味や遊びは元気で楽しく出来るように見える。周囲との協調性に乏しく、自己中心的で他罰的と言われています。

うつ病になりやすい人は、元々特徴的な性格傾向があります。1800年代の後半から研究されていて、ドイツのクレッチマーが提唱し、現在でも多くの人たちが認めています。性格的に生真面目で、他者配慮的で、非常に熱心な人、所謂「いい人」に起こる病気です。こういう人は組織で苦勞しやすいからです。同様のうつ病研究で、日本の下田光造という医学者が「下田の執着氣質」という名前で発表しました。ドイツでも日本でも、うつ病になりやすい人は同じだったんですね。

「新型うつ病」は1980年代の後半に、日本の一部の精神科医が発表したもので、「そんなものはない」「いや、存在する」と学会でもその存在をめぐって論争を呼びましたが、結論はでないまま時が経ちました。「ネットで見ただけで自分は発達障害かもしれない」「夫が発達障害だと思ふので受診させたい」といった相談が増えました。

入社して何年もの経験のある中堅社員の30代の男性の例です。この人は、ある時部署を異動してから書類の記載漏れや提出忘れなどのミスを上司から頻繁に指摘されるようになったそうです。注意しても「ちゃんとやったと思うんですけど」と曖昧に答えることが続き、その上司はインターネットで調べて発達障害ではないかと思ひ、男性にしばらく仕事を休んで受診するようを指示しました。診察で調べたところ彼にはADHD(注意欠陥多動性障害)という先天的な発達障害がわずかながらあるかもしれないと思ひました。しかし知能は非常に高い人だったし、何より学生時代から仕事に就いての数年間を通じて何事もなかつたという男性に、最近に限ってなぜそのような行動が見られるのかは疑問でした。

最初に話したようにうつ病は脳の病気で、人が生きていて厳しい現実と直面した結果、心の正常な反応として悲しいとか気分が沈むと感ずることは確かにあるでしょう。しかし、これを全部うつ病という病気の仲間にしてしまうのは、医学的には正しくはありません。性格的にストレスに強くない人や、それこそ病気に診断された方いろいろの意味で得たと考えている人(疾病利得傾向)との区別ができません。再現性のある医学とは言えません。

2015年を境に発達障害

2015年を境に、新型うつ病という言葉は聞かなくなり、発達障害という言葉がよく聞かれるようになりました。私のクリニックでもそう

ました。新型といえますから、現代の新しい病態が出現したかのごとく、その言葉だけが先行していったのです。このように「〇〇うつ病」といった、誰かが新しく作つたうつ病の病名は実はほかにも沢山あります。果たしてこれらが本当に病気なのか、性格的な問題なのかはつきりしないまま、現在もそれら病名だけがネットやメディアなどで独り歩きしている状態です。

新型うつ病について、2013年に朝日新聞のインタビューに日本うつ病学会理事長が「職場では気分がうつ状態になるのに、休みの日は元気に活動できる傾向の人にそのような病名が使われています。若い人に多く、うつ病患者に見られる自責傾向とは逆で、会社や上司が悪いという他罰傾向が強い。本当に病気なのか怠けているのか診断は非常に難しいのですが、大事なのは型にはめるのではなく、患者にきちんと向き合つて診察することです」と答えています。診断という前に、患者さんが困っているから手助けをしましょうという趣旨でしょう。

ところが同じ年の3月に、日本うつ病学会は「新型うつ病という現象」について否定的な声明を発表しています。学会内で否定して「ました」と会社で嘘を言っていたようです。こうなると問題は発達障害ではなく、この人の嘘をつくという人間性です。しかし最初に「ADHDかもしれない」と私が発言したことでは、彼の言動の全てはADHDという発達障害の問題とされ、上司からは専門家の先生に従いなさいと、腫れ物に触る扱いになつてしまひ、しばらくは混乱が続いてしまひました。

また別のケースです。「社会人になつてから仕事が続かないし、妻ともうまくいかない。子どものころから運動もひどく苦手。アスペルガー症候群の症状と合致している。ネットで見て間違いないと思うので診断してください」と受診された40代の男性です。困っていることを懸命に話されますが「どうやったら治るのですか」とは言わなひ。私が診断したら、自動的に治してくれと思つていたようです。

発達障害は病気ではなくて、生まれつきの性質です。この男性の場合、仕事が続かないのはすぐに力ツとなつてしまふ性格と理解できましたし、仕事を辞めるから収入がない。結果的に経済的にも離婚するしかなかった。運動が苦手なのは、その他の行動に問題はなかつたため単なる不器用と理解できま

るのに、対外的な場で逆のことを言う。おかしい事態です。

同じ時期、ある高名な精神科医がやはり新聞のインタビューで、「新型うつ病は臨床の現場で、明確な定義がないままに軽症うつ病などと呼ばれてきた。しかし精神科領域には苦痛の検証が困難な疾患はほかにもある。新型うつ病も苦痛をとらえきれないという点では同じ。必要に応じて抗うつ薬を使う。求められれば診断書も書く。仮病であつたならば治療は長続きしない。診断書も更新しないことになり、大きな問題にはならない」という主張をされています。

この2人の姿勢に決定的に欠けているのは、医学的根拠に乏しいということです。精神医学は、医学の中で確立されてからまだそう時間を経っていない新しい学問です。なぜ医学として確立したのか。病者のなかに起きている目に見えない現象に対して、病名や症状を言葉で規定して名付けることによつて成り立っているからです。それが医師の独善でなかつた理由は、何万例という検証があつたからです。これを標準化といいます。日本の下田もドイツのテレンバッハも「うつ病になりやすい人にはこんな特徴がある」と同じ現象を報告

した。「発達障害の可能性は少ないと思ひますよ」と伝えると、この人は慌てて「それは困りますよ。薬を出してくださいよ」と言います。発達障害という診断が、まるで人生の帳尻合わせのように思われたのかもしれない。病名ならいざしらず、障害であることを証明してほしいという患者さんは以前はなかつたことです。我が国の最近の風潮なのでしょうか。

発達障害は病気ではなく、脳の性質の発育の遅れや停止です。やるべきことは、機能訓練です。子どもだつたら、しついです。しかし、子どもは指導教育で成長しますが、大人は伸びしろがかなり少なくなります。「薬では治りません、そこは我慢すべきでしょう」と言つても、「なんでこれ以上我慢しなければいけないんですか」と口にされる患者さんも少なくありません。

最近よく耳にする「大人の発達障害」とは、軽度の発達障害を持つた子どもが「ちよつと変わつていただけ」と見過ごされたり、放置されたりしたまま成長して、社会生活に支障をきたすものです。大人になつてから急に発現するわけではありませぬ。「最近うつ病や発達障害は増えたのでしょうか。元々から多かつたのですか」と聞かれま

博多リズム ーグローバルリズム? 洒落とんしゃーねー

グローバルリズムの時代となり、企業の活動は国境を越えて世界規模となっています。そういった中で、世界を席卷しているのがアメリカの企業です。西日本支店長会とパートナーズクラブの9月合同例会は、在米が長く、50歳で起業したEnLinx Partners (エンリンクス パートナーズ) DEO & Business Producerの尾中泰氏を講師に迎えました。「博多リズムーグローバルリズム? 洒落とんしゃーねー」と題して、アメリカでのビジネス経験を踏まえて、グローバルリズム時代に求められる企業像と人材像について熱く語りました。(講演日:2017年9月6日)



EnLinx Partners
DEO & Business Producer
おなかひろし
尾中 泰氏

すが、答えは「いいえ」です。統計学的には、増えたとも、元々多かったというデータは存在しません。でも、なぜか多く耳にするようになりまし。それは抗うつ薬の新規開発によって見かけ上のうつ病患者数が増えたことと同様、発達障害についても、ADHDに使用する薬が保険適用になったからです。わが国では現在3種類あり、ネットでも調べる事ができるので多くの人がその薬を求めて受診するようになったのです。ただ、すべての精神科医が発達障害を正しく診断できるわけではありません。「とりあえず薬を飲んで、効いたらよしとしましょうか」というケースもあります。こういう内情を話すと、そんなにいい加減ことをやっているのですかと思われられるかもしれませんが、同業者の私が見ても、いい加減というところもあります。

今の社会はそういう訳にはいきません。新入社員でパソコンを使えませんか」は通用しません。無論、会社はOA機器だけではありません。商品管理や電話対応など短期間の研修だけで多くのことを要求されます。私のクリニックに来る人たちの多くは、そのような社会を生きています。「2週間の研修でそこまで出来ないといけないですか」と私が言うと、「みんな出来ています。私だけダメなんです」とほとんどの人が答えます。実際には誰もがいつばいっばいで働いているのだと思います。現代社会は即戦力とか人間力とかのフレーズで、人の成長をじっくり待つてはくれないようです。現場で即、働けなければ許されません。じっくり成長させていこうという時代は過去のものになっていっているように思います。周囲の要求水準がだんだん高まってきた現代。「発達障害」という名前に飛びついて、何とか救いを求める人が一部精神科に流れていって、かわいそうと思つて診断する医師や本場に診断が出来ずに診断を断してしまっているのが、それらの患者さんの増加ではないのでしょうか。

診しました。職人としては長いキャリアを持つベテランですが、会社が近代化し仕事が複雑化したことで職務に支障をきたすようになったのです。診察すると男性にはたしかに複数の発達障害がありましたが、具体的には同時作業ができない、言葉の意味性の想像力の欠如から冗談やスムーズな日常会話が出来ない、世界では少々目立ってしまう障害のようです。会社は以前のように職人仕事一筋でやっていける時代ではなくなってきたように、各社員がそれぞれ顧客のニーズに応えられるよう気配り溢れる上手なコミュニケーションを要求されるようになって、その男性にはいささか荷が重く思えました。私の説明を聞いた社長は「この方は僕の子どもの頃からうちで働いてくれたいた社員でご家族もよく知っています。たとえ仕事で十分でなくとも定年までのあと数年雇っていきたいと思つています」と本人の目の前で話され、会社でも他の社員たちに宣言しその言葉を実行された。私は専門的な脳機能検査の結果から、男性ができそうな仕事や対人コミュニケーションについて助言するようになり、男性も熱心に通院し、どうやったら仕事があ

スピード感が日米企業の差
大学を卒業して35年ぶりの博多です。在米が長く、日本の外から見た経験と考えを交えてお話しします。私たちが中学校で最初に習った英語は、アペン。アデスク。みんなのは全く役に立ちません。実生活、海外で最初に使えるのは、ハウマツチです。文法から入るより、実際に使えるものは何かというと、本質を最初に見極める、形から入るのではなく本質から入るのがグローバルリズムの第一歩です。アメリカと日本の企業を比べてみると、社員は日本では日本人。アメリカは、昔は白人と黒人。最近ではヒスパニック、韓国や中国などのアジア系が加わっています。組織は、日本では帰属性が強いのですが、向こうは完全に個。人材の流動性は、日本の長期雇用に対して、アメリカではキャリアアップのため、アメリカでも、石の上にも3年ではないのですが、3年以上5年ぐらいでキャリアアップによる転職はい多いのですが、それより短い人は要注意になります。採用の場合、私が海外から見ると嫌だったのが「新卒に限る」と

まくいくのか、対人関係ができるようになるのかを相談されるようになりまし。現在もその方は、十分とはいえないまでも従来の職人としての仕事を続けています。会社は生産性を上げる場所であつて、リハビリや職業訓練所ではありません。診断がついたからといって、会社でこういうことをさせてあげてくださいとか大事な仕事を免除してあげてくださいとは私には思いません。もし、診断がついたことで発達障害の診断名に寄りかかり社会人としての責任を逃れようとする社員がいるとするならば、他の社員の人たちにとってはそれこそストレスです。ただ、自分に障害があると気付かなくなると追いつめられる人たちに、社会がもう少し開かれていけばと思います。

アンジェ心療クリニック 院長
諸江 健二
佐賀県出身。1961年生まれ。愛知医科大学卒業。89年医師登録後、福岡県立太宰府病院、伊敷病院(鹿児島)など複数病院で経験を積む。福大精神神経科助手、川谷病院(福岡市)で副院長を経て、2009年にアンジェ心療クリニックを開業し講演活動に取り組む。

いうこと。なぜ新卒に限るのか。日本は本質でない部分で切るのか。4月になって1カ月から2カ月の新人社員教育を行い、それから配属を決めます。大学で勉強したことに、会社は期待していません。自分はこのように勉強をして、こういうことをしたいのに、実際に配属されるところは全然違うことが多いです。単一民族か多民族かでコミュニケーションが異なります。日本では一から十まで言わせるな、分かるだろうというところがあります。アメリカは多民族で文化も慣習も違いますので、文章化しないとかだめです。ということは、面倒くさい契約書がどうしても先に出てしまう。日本の連帯責任に対して、米国は個の責任。均一なグループという日本に対して、アメリカは非常に関係が薄くて独立性が求められる。日本では、全体的には会社のため。アメリカのビジネスでは自分のための要素が大きい。日本とアメリカの企業の差。このギャップを埋めていける人が、本当に望まれるグローバル人材になれると考えています。日本の特性、DNAを見てみますと、阿吽の呼吸、和の文化、和の文化も本音と建て前という言葉が

あります。それと真似ぶ(学ぶ)。学ぶというのは真似をするから来た。私は理解しています。この三つが挙げられます。

阿吽の呼吸をビジネスで見た場合、以心伝心。上司が部下に「これから十まで言わせるな。読め、こつちの意図を」となります。信用第一です。狸の置物で、片方に徳利、片方

日本企業 vs. 米国企業

項目	日本企業	米国企業
社員	単一民族で同一文化・慣習	多種多様な民族と文化・慣習
組織	全体、帰属性	個、独立性
人材の流動性	終身、長期	キャリアアップ(5年サイクル?)
採用・育成	新卒採用、新人社員教育	キャリア、中途採用、インターンシップ
コミュニケーション	空気を読む	文章化
責任	連帯責任	個人責任
人間関係	緊密&同一性	独立&多様性
全体のイメージ	会社のため	自分のため

このギャップを埋めれる人材



に通い帳を持っています。通い帳はクレジットカードのようなもの。月末払いとか年末払い、それが信用です。それを陽とすれば、陰が必ずある。阿吽の呼吸のマイナス要因は「マーケティングする必要があること。多民族国家のアメリカでは、このペンが良か良いのかは、言葉で説明しないと伝わりません。もう一つ、以心伝心で空気を読めということ、コミュニケーション不足が起こります。

2番目の和の文化を、ビジネス、本音と建て前というところ、和、ハーモニーをキープするためには謙虚であるということ。これは美徳だと思えます。ただし、これが行き過ぎると責任の不明確につながります。言うべきときに、言うことを言わなくなるといって、決断とか危機感の欠如とかが組織の中に出やすいです。

強調したいのがスピード感。日本とアメリカの会社で大きな違いがスピード感です。スピード感の低下とか欠如というのは、結局責任が不明確だからです。そして寄れば大樹の陰。私が経験したこと、ショックなことがあります。スタートアップで会社を始めたときに、世界的に有名な企業の人々が応募し、面接、三次試験までして採用

高くても売れるというのが、どうしてもあります。私が学生の頃、ソニーからウォークマンが出ました。その後、いろんなメーカーが同じようなものを出しました。でも何となくソニーの方が500円、1000円高いから良いと、何となくソニーの製品を持ってしまおう。以心伝心、単一民族、日本の市場だから通じること、アメリカでは100%売れない。なぜ良いのか。どうしてなのか。高いなら高いなりに理由を説明できるのかどうか。それを訴求して納得できるかどうか。それがマーケティングです。日本の企業でマーケティング力が素晴らしいのは、ソニーの創設者の一人の盛田さん。無いものをイノベーションされて、出していかれた方です。だから世界的に通用しました。パワーポイントに米国指向偏重と書いています。われわれが西洋は欧米としますが、よく考えてください。一般人が持っている西洋のイメージでは、欧州はない、99%米国です。しかも気が付いたら、アメリカの中のカリフォルニアだと思えます。それをよく踏まえた上でグローバルイズムを考えてないと、とても大きな火傷をします。

危機感の欠如は、責任所在がはっきりしていない、みんな渡れば

怖くない、賛成も反対も言っていない、和を尊ぶことからきています。「上司の前でノーは言えなかった」では遅いですよね。本当に会社のこと、自分のキャリアを考えたなら、ノーを言わなければならぬ。アメリカで会議をしていたら、本当に喧嘩になることがあります。「二度とお前の顔なんか見たくない」と。その後、一歩出ると「さっきは言い過ぎた」ということで、一緒に飲みに行ったりします。ノーが言えるのか、コミュニケーション力が必要なのです。

日本のブランド力は、どんどん低下しています。例えばサンヨーが白物家電を全てやめ、中国のハイアールが買収しました。ハイアールは何をやったかというところ、マーケティング。インドに出す冷蔵庫には鍵があります。日本でも昭和40年ごろまで鍵が付いていました。日本では「野菜がずっと新鮮です」といったいいものは高い、高いものは売れる。みたいな、マーケティングが欠如した押しつけの部分があります。インドでは、そういうものは要らない。鍵がかかるようにして、安くする。それぞれの国に合ったものをローカライズして入れたら、同じ工場の同じ技術で作ったものが

しました。3カ月目から正社員になって3週間たったところ。怖い。日本と海外とのやりとりをやる自信がありません。「前職もそういうことをやってたんじゃないですか」と私。「前職の場合すべて決まったことで、それを相手に説得したり、間を全部取り持ったりして、ギャップを埋めるような必要はありませんでした。とてもじゃないけど、スタートアップは無理です」。私が「どこが問題なのか、具体的に言ってくれ。そして一緒に改善していくから」と話したところ、「高所恐怖症の人は何で高いところが怖いのか説明できない。それと同じで、なぜ怖いのかを説明しろ」といっても無理です。そして「大きい会社でない」と無理です」という言葉を聞いたときに、決断して退職をしようと思ったことになりました。そういうふうなことを持たない、自分自身を持たなくなると責任を取れないし、リードしていくことができないのです。

イノベーションは革新or創新

伝統工芸である日本刀を紹介することをライフワークにしています。日本刀は単なる鉄ではなく、文化として昇華しています。日本

機転を利かすことが必要

黒字転換しました。グローバルイズムは、全ての国に均一で持つていくことも通用するというのは錯覚です。

マイクロソフトで、技術者を雇うときの面接で出したのが富士山の写真。「How would you move Mt. Fuji? (富士山をどうやって動かしますか)」。面接で沈黙が一番アウトです。「えー」とか、「ちょっと待って。それはどういう意味ですか」と質問を聞き直すとかして、自分の中で考えながら間を持たせると。間の勝負です。「泰、お前だったらどうする」といきなり振られたときに、「富士山を動かすなんて馬鹿

How would you move Mt. Fuji?



の職人気質が、単なるデッドコピーではなくて芸術レベルまで昇華しているのは私たち日本人が持っているDNAではないかと思っています。ただし、そこあまりとらわれないと、新しいものを作り出す創造性の阻害になるということだけは頭に置いてください。

イノベーションという言葉。日本語では革新です、何かを変えて新しくする。これは、まさしく真似るで、在るものを新しくする。ところが、中国語のイノベーションの訳は創新です。新しく作り出す。無いものを作り出す。どちらかというと英語のイノベーションに近いニュアンスを持っています。日本語のイノベーションの訳である革新は、在るものを新しくする、真似るといふ文化やDNAがあつて、言葉を訳したときも、どうしてもそういうことになつてしまうというのは個人的な意見ですが、そういった日本人の特性、DNAの良いところとマイナス要因を理解した上で、グローバルを考える必要があります。

さきほど、日本ではマーケティングが不要だと言ったのは、どういふことかというところ、良いものは売れる、売れるものは高い、だから高いものは良いものに決まっている。鹿じゃないか」と思いつつも、とつさに「三つ条件をくれ、予算、工期、どこまで動かすのか」と言いました。現実的には無理な話ですが、そう答えました。それでパスなので。技術者でプロジェクトを管理する人間というのは、そういうことを管理しなければならぬ。とつぎにそういう機転を利かせて、受け答えができる。正解は無数にあるのです。

AI(人工知能)に取って代わるのは、これからの5年で起こること。もたくさんあります。さらに、水平分業で無くなってきた仕事もたくさんあります。ITを例にすると、1980年代初頭にパソコンが出てきたときには、IBMやNECといった大企業が垂直分業をしていました。開発、製造、マーケティング、販売、お客様サポート、AからZまで全部、1社がやっていたわけです。ところが、何が起ったかというところ、日本でもテレビで「インターネット、みな入っている」という宣伝がありました。インターネットというのはコンピュータのCPUだけ作っています。マイクロソフトはウィンドウズというオペレーションシステム、コンピュータを動かすための基幹ソフトを作っているのです。餅は餅屋で、水平分業、強みに特化し

たということですが。

1987年、デルファアーイーストというデルジャパンの前身を、社長の飯塚さんと私の2人で東京に設立しました。デルは何かというと、マーケティングの会社。当時話題になった注文生産です。モデル1が40万円、モデル5は25万円。出来上がったものを買ってもらうというのが大手でした。デルコンピュータは、「予算はいくらですか。20万円だと、このような組み合わせができます」としました。テラーラーメドにしたのです。普通テラーラーメドすると、高くなりますね。それを逆手に取ったのです。デルはマーケティングの会社なので、開発や製造はほとんどしていません。当時私がやったのは、日本やアジアからのOEM。京セラやソニー、三菱といった企業にお世話になりました。何が言いたいのかというと、垂直分業では、時代の変化、スピードに対応できなくなるといふこと。特化したところが生き残って、パソコンの業界を牛耳っているという事です。

ビル・ゲイツはウィンドウズのOSで成功しました。ウィンドウズを出す前に、エムエスドスというのがありました。あれはマイクロソフトが作ったものではありません。

わけです。管理職の人は5合目、新入社員は麓にしかいませんから、見える景色が違います。経営者として右に行くぞと言ったって、景色が見えない人は「右に行ったら谷や崖ばかりで、水も何も無い。左に行ったら道路があるのに、なんで左にいかないのか。社長の馬鹿」みたいなことが起こることもありま。実は右に行くのが正解で、それを越えたらもつといいところが待っている。経営者というのは、ある意味孤独だと思います。麓から5合目にいる人まで、全部説明することは不可能。言葉で説明しても、経験則が違う、見えている絵が違うので、言葉で納得させることはできません。時間の無駄です。付いて来いという強いリーダーシップも、ときには必要だと思います。実践的にいけるのが、アメーバ組織です。一人一人の社員が経営者の感覚ということですが。

私がデルに在籍していたとき、本社に行くたびに創業者のマイケル・デルと二対一のミーティングが必ずセットされていました。あるとき、私は白板に日本語で「企業」と書きました。彼は「お前は何か言いたいのか」と。この会社をエンタープライズ企業にするのが夢か」と言ったら、「そうだと」と答えまし

シアトルに小さな会社があり、買収したのです。マイクロソフトドス、エムエスドスを世に出し、チャンスをものにしたのです。「今からだったら、何のビジネスを始めますか」というインタビューで、彼が答えたのは人工知能とクリーンエネルギー、バイオサイエンス。世の中にどれだけ大きなインパクトを与えられるのかということですが、一番大事なことですか。何をやってたら儲かるのか、一攫千金で金持ちになれるのか、ということではありません。

日本では近江商人に「三方よし」という言葉があります。売り手よし、買い手よし、世間よし。世間よしを無視して公害を起こしたら、そういった製造業は潰れます。ビル・ゲイツは、世間よし、世の中にどれだけ素晴らしいもの広めるかということ。そこにはパッションがあります。

ホンダの本田宗一郎さんは、「できるかできないかわかんねえけど、俺はやりてえよ」と言っています。これにエッセンスがあります。グローバルを考える前に、何で日本から外に打って出ていきたいのか、その根本がはっきりと自分の中でビジョンできていなければ、小

た。当時、CS(顧客満足)と言われていた時代で、デルは全米でトップを取り、伸びていました。その反面、社内的にたぐさんの問題を抱えていたのです。アップルからヘッドハンティングしてくると文化が変わっていく。「マイケル、CSで立派になっているけど、この会社にはES(従業員満足)が欠けている」と説明しました。

垣根の内側、社員がハッピーでなかったらいいものをお客さんに届けられるはずがない。ところがアメリカでは伸びていくと、寝袋ですつと働いていた社員の上に急に外



本田宗一郎さん

先のノウハウとかアドバイスを受けても100%上手くいきません。私の肩書のDEO。これはCEOの誤植ではありません。意識的にDEOとしています。デザイン・エグゼクティブ・オフィサーです。デザインは、日本語では計画、設計、企画。自分で新しくプロデュースすることで、主人公です。誰かにやらされているのではなく、「やりたい」という主体性が無いと駄目です。

21世紀型はアメーバ組織

これからの組織は、今までのピ

ら自分の給料の倍以上の人が来て、あーだ、こーだというわけです。それで、みんな腐り、会社の雰囲気もものすごく悪くなるのです。私のところにそういうことが聞こえてきたのです。マイケルに、企業の企は、人止める、業はわざとも読むことを説明しました。お客さんを自分の会社に留めるために、いい人材、社員を留めるノウハウを持つ、グローバルには一番泥臭い話です。グローバルの人材教育は、「俺はやりたんだよ」といったパッションです。

お金集めでシリコンバレーを回ったことがあります。ベンチャーキャピタリストの面接で、100%聞かれたことが二つあります。「泰、お前の情熱は」。やりたいことと、やろうとしていることが、同じ方向を向いているかということですね。アメリカのベンチャーキャピタリストは、PLとかBSを見て数字が良い悪いは一切言いませんし、見もしません。スタートアップですから、誰も100%できるかどうか分かります。それよりも100%できるパッションを持つているのかどうか。それが一番大事だと思います。

次に、日本人として思うのは、誇りと自信。本当に悔しいのは、最近の日本は日本人としての誇りがあ

ラミッド型では通用しません。21世紀型組織はアメーバ組織です。デルに在籍していたときに、京セラの稲盛さんと何度か会食をさせていただきました。80年代の後半ごろだと思えます。「これからはアメーバ組織だよ」と言われても、全く分かりませんでした。稲盛さんは、「アメーバというのは形を変えていく。Aというプロジェクトをやっていたら、Aをやりたいやつは手を上げると会社で号令をかける。設計や販売、製造などから社員が来る。そのプロジェクトが終わったら、解散して元の部署に戻る。アメーバのように形を変える、どんな有機的に柔軟性のある組織でないと、これからはだめだ」と、四半世紀前におっしゃっていました。

アメーバ組織が頭の隅にあり、50歳のときにつくったエンリンクスパートナーズで実際に行っていました。ビジネスでたぐさんのネットワークができ、Bというプロジェクトはアメリカにいる彼と、台湾にいる彼と彼に頼めるなどメールを送り、プロのチームをその都度つくります。

21世紀はフラット、フィフティファイティの時代。ヒエラルキーのピラミッドでは、経営者は山の頂上にいます。遠くまで景色が見える。あまりにも無いということ。これだけ素晴らしい国なのに。自分の仕事に誇りがあつたら、諦めないと思えます。それが継続性です。成功はネバーギブアップで、いくら失敗しても成功するまで諦めなければいけません。そこにはパッションと誇りがあるかどうか、意地があるかどうかです。

達成するためのスピードは、アメーバ組織のように権限をほとんど委譲して、責任を持たせること。何もかも自分の所でやらずに、水平分業で協業をしていく。英語でいうコラボレーションです。C社さんと協業した方が早くてクオリティーも高くなると思えば、割り切ってもいい。

グローバル人材の教育では、新人教育で1カ月、2カ月缶詰していろんな話をするよりは、尖った人材を育てる。そのために、どういったことを社員に求めるかということと自己管理能力です。自分の財布の紐と同じように、会社の財布の紐を責任持って管理できる。さらに時間の管理なども社員に求められる資質であり、また教育していかなければいけない。出張精算一つにとつても当然です。そこに、将来経営者としての資質があるのかなのかと思えます。



「おかげさま」を世界共通語に

大学時代から少林寺拳法を続けています。先月おかげさまで7段に昇格しました。少林寺拳法に八方目があります。八つの方向で、前後、左右、上下。残りの二つは、相手の心を読むことと、自分の心を冷静に見る。最初の六つは目で見えること、残り二つは目に見えないこと。目に見えないことを読むのが、武術の中でもすごく大事です。これはビジネス、経営でも同じ。目に見えない部分を読まない、結局魂入れず、誰でも同じようなことをやることになり成功しません。

私の一つのパッションですが、「おかげさま」という日本語を世界共通語として広めたいという気持ちがあります。おかげさまという言葉は、英語ではありません。私はおばあちゃん子でした。「おばあちゃん、きょう元気」と聞くと、「おかげさままで」と返事をしてくれます。「あんたがあいさつをしてくれたから嬉しくて。きょうは天気もいいし、朝から健康だし」とおばあちゃんには言います。いろんなおかげがあるということです。是非、この日本語を世界標準語にしていきたいと思いますか？



グローバル人材の必要条件は、情熱を持つている、将来のビジョンを持っている、変革の能動者、いわゆる行動力があるということ。言われなくてもするということとです。あとは、環境への適応能力。上司にちよっと注意され、へ口へ口になるような線の細かい人では、世界に出たら絶対に戦えません。あと、コミュニケーション能力があること。言葉は道具ですから、喋ること。言葉に思いやがないと能力が低いと思います。文法が滅茶苦茶、発音が滅茶苦茶でも、相手のことを思って、一生懸命喋っている。そういう気持ちというのがコミュニケーション能力です。その気持ちが出ないかというののは、情熱や仕事に対する誇り、意地です。それが

なければどんなに英語を喋ろうが、グローバルのビジネスで絶対に交渉事はうまくいきません。

グローバルの前にローカル

グローバル人材の要素として、コミュニケーション能力、リーダーシップ、経営能力は大事ですが、一つのことでは世界に通用することはありません。世界で通用するためには、脚下照顧、足元で通用しなかつたら無理です。そういう意味で、ローカルの人材、博多リズム、博多というこの地で、十分にパッションを持って能動的に尖って動き回れる人材をまず育てる。最初からアメリカに出て行くというのを想定した人材育成というのは、うまくいかないのではないかと。やっぱり、博多というものがあつて、日本というものがあつて、自分のスタンダードがある。グローバルは歩み寄りです。日本企業として譲れるところは、こままで、そこで握手をする。交渉事としてOKをするということがグローバルリズム。相手の中に100%入ったら、それは属国、もしくは買収されることです。

グローバルである前にローカルであること。当たり前のがきちんとできること。世界を知る前

に日本を知っていること。自己責任で裸の自分で勝負すること。博多リズムからグローバルリズムへ。進歩と成長は変化することであり、変化すること、深さを知ること、は謙虚になることです。
1. プラス1は2ですが、ビジネスの世界では2という答えは1プラス1だけではありません。経営手腕として、マイナスインプラス3でもいいのです。2という答えは一つなのかもしれません。マイナスインプラス5でもいいのです。ビジネスですから答えを求めることは止める。それが真の博多リズムからグローバルリズムになれるということです。そして、WIN&WINではなく、私はHAPPY&HAPPYな関係を目指していきます。

EnLinx Partners
DEO & Business Producer

おなか
尾中 泰

EnLinx Partnersの創業者。西南学院大学卒業。米留学・米企業を経てシアトル在住16年、在米20年。Dell社の極東事務所開設から日本進出や、山口県、中小企業、JETROなどの海外事業コンサルティングに携わる。50歳で起業し、日米事業進出のコンサルタントとして現在に至る。

特別展

新

桃山展

大航海時代の日本美術

西日本新聞創刊140周年記念

Japanese Art in the Age of Discoveries

信長、秀吉、家康—天下人も愛した

平成29年[2017]

10/14(土) - 11/26(日)

【会場】九州国立博物館 3階 特別展示室
【休館日】毎週月曜日
【開館時間】午前9時30分～午後5時
毎週金・土曜日は午後8時まで夜間開館
(入館は閉館30分前まで)
【観覧料】一般 1,600円(1,400円)、
高大生 1,000円(800円)、小中生 600円(400円)
※()内は前売り、団体料金(有料の方が20名以上の場合)
および夜間割引料金(夜間開館当日午後5時以降に券売所で販売)
【主催】九州国立博物館・福岡県、西日本新聞社、TNCテレビ西日本
【共催】(公財)九州国立博物館振興財団

桃山美術の最高峰が集結!!

第五回 西日本支店長会 東京OB会懇親ゴルフ会出席者 (敬称略)

氏名	現職会社名	役職	現役会員時社名
佐田 誠	(株)IHI	総合営業部長	(株)IHI 九州支社
荻田 伍	アサヒグループホールディングス(株)	相談役	アサヒビール(株)九州統括本部
高田 直人	ANAホールディングス(株)	取締役執行役員	全日本空輸(株)福岡支店
原川 民男	(株)エー・ディー・ワークス	取締役 監査等委員	住友信託銀行(株)福岡支店
岡田 顯彦	NTTファイナンス(株)	代表取締役副社長 リース事業本部長	西日本電信電話(株)福岡支店
赤坂 祐一郎	(株)NBFオフィスマネジメント	理事	三井不動産(株)九州支店
齋藤 真輔	(株)カナデン	取締役(交通事業担当)	三菱電機(株)九州支社
浅見 公一	兼松コミュニケーションズ(株)	取締役副社長執行役員	三菱電機(株)九州支社
藤本 明德	(株)アキュラホーム	顧問	KDDI(株)九州総支社
中島 健一	(株)エム・エス・ビルサポート	不動産営業部 本部長	三幸エステート(株)福岡支店
大脇 正人	(株)JALインフォテック	取締役専務執行役員	日本航空(株)九州支社
菅 義文	新日鉄興和不動産(株)	開発企画本部 プロジェクト開発第二部 担当部長	新日鉄興和不動産(株)福岡営業部
北原 和典	ダイキンエアテクノ(株)	取締役東京支店営業統括部長	ダイキンエアテクノ(株)九州支店
田中 茂義	大成建設(株)	取締役副社長	大成建設(株)九州支店
松下 聡	三菱ケミカル物流(株)	監査役	三菱化学(株)九州支社
吉田 昌敬	DICグラフィックス(株)	インキ機材営業本部長	DICグラフィックス(株)九州支店長
宮崎 豊彦	東洋ビジネスサポート(株)	代表取締役社長	東レ(株)九州支店
常慶 直宏	日本精蝸(株)	取締役常務執行役員	伊藤忠商事(株)九州支社
川合 正矩	日本通運(株)	相談役	日本通運(株)福岡支店
久米 穂高	富士電機(株)	営業本部 プロセスオートメーション統括部長	富士電機(株)九州支社
小田 康敬	三井不動産リアルティ(株)	執行役員地域流通営業本部長	三井不動産リアルティ九州(株)
吉原 誠	三井不動産レジデンシャル(株)	人事部長	三井不動産(株)九州支店
飯田 和男	三井デザインテック(株)	常務取締役	三井不動産(株)九州支店
亀井 尚志	三菱地所(株)	ソリューション営業一部 担当部長	(株)三菱地所設計 九州支店
浅野 栄一	三菱地所リアルエステートサービス(株)	アドバイザー部長	三菱地所リアルエステートサービス(株)九州支店
柏尾 栄	アトリエ・ケイ		(株)三菱地所設計 九州支店
松井 正	(株)イトーキ	監査役	(株)イトーキ 西日本支社
宇野 治	(公財)日本環境協会	常務理事	三菱地所(株)九州支店
古舘 直人	佐賀銀行	社外取締役	日本銀行 福岡支店
前田 義美	(株)アイシンコーポレーション	代表取締役	(株)森組 九州支店
吉岡 哲郎	(株)東邦システムサイエンス	監査役	日本ユニシス(株)九州支社
吉田 富康	特定非営利活動法人 全日本スポーツ連盟 (株)遠藤照明	理事長 特別顧問	朝日生命保険(株)福岡支社
柴田 建哉	西日本新聞社	代表取締役社長	
西山 健郎	西日本新聞社	西日本会事務局長	
松本 隆義	西日本新聞社	西日本政経懇話会事務局長	



第五回 西日本支店長会 東京OB会懇親ゴルフ会

神奈川県横浜市の程ヶ谷カントリー倶楽部で、東京OB会懇親ゴルフ会を行いました。新聞社から柴田建哉社長と事務局の西山、松本の3人も参加し、9組35名でプレーしました。

第五回西日本支店長会東京OB会懇親ゴルフ会を8月26日(土)、神奈川県横浜市の程ヶ谷カントリー倶楽部で35名の参加で開催しました。松井正東京OB会会長のお世話のお蔭で、設立95年の歴史を誇る名門コースでプレーすることができました。程ヶ谷カントリー倶楽部はカート無しの歩きのプレーです。33度を超える真夏日のなかでのプレーでしたが、自慢の体力・精神力で楽しく乗り切りました。

栄えある優勝者は、ANAホールディングス取締役執行役員の高田直人さん(現役時全日本空輸)でした。ベストグロスは、三井不動産リアルティ執行役員地域流通営業本部長小田康敬さん(現役時三井不動産リアルティ九州)で、スコアは、

アウト・インともに39でグロス78でした。そして恒例の西日本新聞社賞(24位)は、松井会長が見事に獲得され、柴田社長から今泉今右衛門窯のぐいのみが授与されました。

プレー後のパーティーで、松井会長がご挨拶され、現役会員数は過去最高の250名近くになり盛況であるなか、東京OB会も5回目のゴルフ会となり益々活発になっていくとのお話がありました。新聞社の柴田社長の乾杯発声後、今年に入っの異動で、新入OB会員5名の参加紹介がありました。

和やかなパーティーは、アサヒビールホールディングス相談役で、東京OB会名誉会長の荻田伍さんに締めていただき、楽しかったゴルフ会はお開きとなりました。



宮崎宮の「放生会幕出し」



博多三大祭の一つ、博多に秋の訪れを告げる宮崎宮の放生会。恒例となった「幕出し」を、9月14日(木)午後6時より、西日本支店長会とパートナーズクラブの合同課外活動として開催しました。合同開催としては6回目で、昨年同様、定員いっぱい約80名参加でした。

放生会は、万物の生命を慈しむ神事で千年以上の歴史があります。祭りのもう一つの名物は、参道に約1キロにわたって連ねる約500軒の露店です。放生会の期間中(9月12日～18日)には100万人が訪れます。

宮崎宮神殿での祈願、お祓いを受け、会場を清明殿に移し「幕出し」の開始となりました。今年度は2年に一度挙行される「御神幸(ごしんこう)の行事と重なり、残念ながら、恒例の宮崎宮田村宮司のご挨拶と、放生会や幕出しについての解説をいただくことができませんでしたので、代わりに事務局で進行役の西山が、たない解説・説明をしました。

「幕出し」は、パートナーズクラブ会長で博多座の取締役相談役若塚日出美氏の開会挨拶、新聞社の坂井裕志取締役営業本部長の乾杯でキックオフとなりました。

幕出し料理を楽しみ、暫くの歓談後、「博多にわか塾」の皆さんから「博多にわか」を披露した

だけ、会場からは笑いと拍手が飛び交いました。

宴半ばに、大変人気のある「チャンポン」と「おはじき」が当たってお楽しみ抽選会となりました。「チャンポン」は例年通りの放生会限定販売物で、「おはじき」は様々な事情により限定販売物ではなく年中販売物に変わりましたが、それでも会場は最高に盛り上がりました。

お開きは、博多恒例の「祝いでた」三番を唄い「博多手一本」を入れました。一番を鹿島建設常務執行役員九州支店長の河野健吾氏、二番を加賀電子福岡営業所長の渡邊孝樹氏、三番を三好不動産執行役員社長室部長の松本茂規氏、そして一番を唄われた河野健吾氏が見事に「博多手一本」を入れて「幕出し」の締めといたしました。

参加の皆さまには、集合写真の撮影後、毎年恒例の葉付き「新生姜」のお土産をお持ち帰りいただきました。来年も是非ご参加ください。

豆知識 ④ 放生会チャンポン

チャンポンは中国から伝来したガラス細工玩具で、ビードロ、ポッピンとも呼ばれ江戸末期に流行り、放生会で売り出された記録があります。大正時代にいったん姿を消しました。昭和46年に復活し放生会の名物となりました。吹くと「チャン」「ポン」と音がすることから名付けられ、息を吹き込むと「ポコン」「ペコン」という独特の軽やかな音色を奏でます。宮崎宮の巫女(みこ)さんが一つ一つ手描きをした約2,000個限定ものです。



豆知識 ③ 博多にわか

博多仁和加は、福岡市指定無形民俗文化財として長い歴史と伝統を持つ郷土芸能で、「ほてかすら」に「わか面」と言われる半面を着け、博多弁を使い会話の最後に面白いオチをつけて話をまとめるもので、題材として世相を反映させたユーモアな即興笑劇です。



豆知識 ⑤ 新生姜

昔、箱崎の農家で生姜を栽培しており、採れたての葉付き新生姜を露店に並べていました。博多のこりよんさんが、夏の暑さで疲れた体に生姜の効能が良いと放生会のお土産として買って帰り、近所へ「放生会へ詣でてきましたよ」と配っていたそうです。



豆知識 ② 会場の周りに巡らされた幕

作者はグラフィックデザイナーで皆さまには地下鉄駅のシンボルマークなどの制作者でお馴染みの故西島伊三雄さんと「博多っ子純情」の作者の漫画家長谷川法世さんです。1月の十日恵比寿・5月の博多どんたく・7月の博多祇園山笠・9月の宮崎宮の放生会といった博多のお祭りのほか、祝いでた、太閤秀吉が催した宮崎の大茶会、そして宮崎宮の御祭神・神功皇后(じんこうこうごう)と宮崎宮に縁の深い物が描かれています。



豆知識 ① 幕出し

放生会の期間中に、博多部の町人さんが町内やお店ごとに幕や炊事道具の入った「長持ち」を担いで箱崎浜に繰り込み、宮崎宮一帯の松原に幕を巡らせ、飲めや歌えの宴会会場で一日を楽しんだそうです。これを幕出しと呼びました。この時女性は、新調した放生会きもん(着物)でお参りをしました。山笠に出た旦那がお世話になった商家の奥様(こりよんさん)に放生会きもんを買ってあげ、食事や放生会見物を楽しませるのが男の甲斐性だったともいわれています。当時は、福岡市内の呉服のほとんどが売れてしまったそうです。幕出しの時に「よか人がおるとよ」とお見合いもしたという話です。この幕出しは、昭和初期に途絶えましたが、1975年に博多町人文化連盟が復活させました。





西日本支店長会 熊本県視察研修

2011年の九州新幹線鹿児島ルート全通を記念して始まった西日本支店長会課外活動「九州視察研修」も、初回の鹿児島から、熊本県、長崎県、岐阜、大分県、宮崎県と一周し、昨年の鹿児島県から二週目に入り、今年初の視察研修は9月21日、22日に熊本県で実施しました。

※研修地は支店長会に加入していただいている自治体です。

今回の視察研修では、昨年の熊本地震による被災、復旧、復興についての研修が主でした。初日は、被災から復興に向けて頑張っている阿蘇プラザホテルや阿蘇健康農園を視察し、視察後は、蒲島郁夫熊本県知事から講話をいただき、知事を囲んでの懇親交流会で盛り上げました。

2日目は熊本城、健軍水源地、再稼働したサントリー熊本工場の視察だけでなく、辛子連根づくり体験をするなど、熊本の文化にも触れました。

充実した視察研修ができるよう、熊本県福岡事務所長の北田実氏と、同所長代理の宮原佳子氏が、企画段階から県内の視察場所と緻密な打ち合わせの上、最高の研修行程を作り、その行程がスムーズに進むようにJTB九州福岡支店グループリーダー 佐藤広志氏に2日間のお世話をさせて頂きました。

◆ 9月21日(木) ◆

JR博多駅出発！ いざ熊本へ

朝8時30分、皆さんがJR博多駅ひかりの広場に集合し、視察研修のキックオフとなりました。9時7分博多駅発のさくら541号で熊本駅まで39分、速いものです。

熊本駅に降り立った一行は、視察の足となる専用のバスに乗り込みました。初参加の方も多数おられましたので、それぞれ自己紹介をされた後、熊本県福岡事務所から視察場所の概要や初日行程の説明がありました。

阿蘇プラザホテル

視察1カ所目は、阿蘇プラザホテルです。阿蘇最大の温泉郷 内牧温泉にあり、熊本地震では、温泉の湧出が一部止まるなどの被害がありました。その復興の道りはTV「ガイアの夜明け」でも紹介されました。同ホテルの稲吉社長は、阿蘇市観光協会会長と阿蘇温泉観光旅館協同組合理事長も務めており、被災、復旧、復興、そして貴重な、防災・減災のプレゼンを受けました。その後、同ホテ

ルにて美味しい郷土料理の昼食を頂きました。

阿蘇健康農園

熊本地震で約8200㎡の最先端農園施設が壊滅しました。農園の社長 長原田さんは悩んだ末、同じ場所を農園を再開する決意をして、農園システムの再構築中でした。タイムリグ良く、視察した時はハウスがほぼ復旧したばかりだったので、その最先端システム技術を目の当たりにすることができ、視察団一行からは驚きの声があがっていました。

参加会員 田上さん (基礎地盤コンサルタンツ) からのお話

阿蘇健康農園を後にし、復旧で開通したばかりの長陽大橋を渡り終わったところから、地震などの専門家であり、熊本県出身・自称熊本博士の参加会員 田上さんからお話を頂きました。この日のために用意した資料を皆さんに配り、車中で地震のことや熊本県のことについてのお話でした。さすが専門家、ためになりました。

蒲島熊本県知事との 交流会・懇親会

初日の視察終了後、宿泊および蒲島熊本県知事との交流会の会場であるザニューホテル熊本に到着。一行はチェックインした後、交流会の会場へ集合しました。

交流会では、蒲島熊本県知事よりご講演いただきました。「熊本地震からの創造的復興」をテーマとして、蒲島県政の三つの政治（決断の政治、目標の政治、対応の政治）について話され、



阿蘇プラザホテル…内牧温泉は、豊かな湯量に恵まれた阿蘇最大の温泉郷として知られ、夏目漱石や与謝野鉄幹・晶子夫妻など多くの文人が訪れた由緒ある温泉地です。内牧温泉の中でも絶好のロケーションを誇るのが「阿蘇プラザホテル」です。館内の湯処や全客室から阿蘇の絶景が満喫できますが、特に7階屋上露天風呂からは、阿蘇五岳や外輪山の大パノラマを堪能できます。熊本地震では、温泉の湧出が一部止まるなどの被害がありました。その復興の道はTV「ガイアの夜明け」でも紹介されました。



阿蘇健康農園…南阿蘇村の河陽地区に2005年に原田さんが設立した農園は、最先端のヨーロップ式農業技術を取り入れ、安全・安心でおいしい野菜作りを注いで来ました。「阿蘇パジルベスト」は熊本県の食品コンクールで受賞を重ね、人気の主力商品となっていました。熊本地震で約8,200㎡の農園施設は壊滅しました。原田さんは悩んだ末、同じ場所を農園を再開する決意をして、農園システムの再構築に向けて歩を進めています。

逆境の中にこそ夢がある

- 1947年1月 旧満州国からの引揚者の両親のもと、九人兄弟の七番目として、小作人、借家の貧しい生活を送る
- 1965年(18歳) 高校の成績は、220人中200番台。新聞配達のアパート。しかし、「夢は小説家、牧場主、政治家」
- 1968年(21歳) 地元稲田村農協を経て、農業研修生として渡米。しかし、ネブラスカ大学での3ヶ月間の学科研修で、学ぶ喜びを初めて実感
- 1971年(24歳) ネブラスカ大学農学部に入学
- 1975年(28歳) ハーバード大学大学院博士課程に入学
- 1979年(32歳) ハーバード大学政治経済学博士号取得
- 1980年(33歳) 筑波大学社会学系学系講師に就任。以後、助教授、教授昇任
- 1997年(50歳) 東京大学法学部教授に就任。政治過程論講座を担当
- 2008年(61歳) 熊本県知事に就任、2016年再選(現在3期目)



熊本城・城彩苑…熊本城は、加藤清正が幾多の実戦経験を生き、1601年から7年の歳月をかけ築城したものです。周囲5.3kmにも及ぶ豪壮雄大な構えで、美しい曲線で築かれた石垣と自然の地形を高度に利用した独特な築城技術は、例を見ません。ボランティアガイドが、城彩苑から二の丸広場、加藤神社までの往復を、熊本城の歴史や熊本地震の被害・復旧の状況などについて説明しながら案内します。

熊本城・城彩苑

熊本のシンボル熊本城は、熊本地

最後に、県が重点化した10項目と到達目標を具体的に語っていただきました。「政治は可能性の芸術 不可能を可能に」の言葉に大きな感銘を受けました。その後、知事や県幹部を囲んでの懇親会に移り、郷土料理を堪能しながら大変有意義な時間を持つことができました。

◆ 9月22日(金) ◆



大変有意義だった熊本県視察研修も無事終了し、帰路へ。熊本駅でお土産などを買った後、さくら566号で博多駅へ。皆さまお疲れさまでした。北田さん、宮原さん、佐藤さんのおかげで素晴らしい視察研修となりました。あらためて御礼申し上げます。

熊本駅発

出荷を再開し、4月から工場見学も再開しました。ほとんど人の手がかからないオートコントロールされた大きな機械を見学しながら、「天然水醸造」「ホップ」「麦芽」へのこだわりなどの紹介を受け、できたてのビールの試飲を楽しみました。

熊本県視察研修参加者

(役員以外は氏名五十音順)

氏名	社名	役職名	支店長会役職
上谷 隆	タカラスタダード(株)	常務執行役員福岡支社長	会長
河野 健吾	鹿島建設(株)	常務執行役員九州支店長	副会長
前田 隆	(株)梓設計	常務取締役執行役員九州支社長	副会長
渡邊 孝樹	加賀電子(株)	福岡営業所長	幹事
田上 裕	基礎地盤コンサルタンツ(株)	取締役九州支社長	幹事
波多江 裕之	大和不動産鑑定(株)	常務取締役	幹事
本郷 孝博	丸紅(株)	九州支社長	幹事
三浦 智彦	(株)船場	九州支店長	監査
栗原 勇人	新日鉄興和不動産(株)	福岡営業部長	
小車 実史	(株)肥後銀行	福岡事務所副所長	
踊 恵支	能美防災(株)	九州支社長	
河村 隆司	三井不動産(株)	九州支店長	
小南 雅彦	JR西日本不動産開発(株)	取締役福岡支社長	
山本 輝正	太洋ヒロセ(株)	取締役九州支店長	
吉原 毅	(株)IHI	九州支社長	
北田 実	熊本県	福岡事務所長	
宮原 佳子	熊本県	福岡事務所所長代理	
佐藤 広志	(株)JT九州	福岡支店グループリーダー	
西山 健郎	西日本新聞社	西日本支店長会事務局長	



村上カラシレンコン…熊本の郷土料理である辛子蓮根。その作り方を老舗専門店の店主が伝授してくれます。その場でアツアツの揚げたてを試食して、自作品はお持ち帰りができます。

村上カラシレンコン (辛子蓮根づくり体験)

熊本の郷土料理である辛子蓮根。老舗専門店「村上」の店主伝授の

震で甚大な被害を受けました。その復旧・復元には20年以上の長い年月がかかると言われます。ボランティアガイドお二人の案内を受けながら、熊本城の歴史や地震の被害・復旧の状況などについて視察しました。崩壊したお城の一部を見て、熊本地震の大きさをあらためて実感いたしました。



菅乃家上通り店で 馬刺しを堪能

お昼は、馬刺し、馬肉の売上日本

と、一行はカラシレンコン作り体験を楽しみました。皆さん、チェックのエプロンを着けて右手には軍手をはめ、教えられた通りに蓮根の穴に辛子味噌を入れ、一人ずつ慣れない手つきで油で揚げ、童心に戻ったように楽しそうに自作品をながめ、お持ち帰りしました。揚げたてのアツアツのカラシレンコンが美味しゅうございました。



健軍水源地…健軍水源地は熊本市最大の水源地で、熊本市内で1日に使われる約22万㎡の約4分の1にあたる約6万㎡の水道水を供給しています。特に、5号井は1日に約15,000㎡の自噴量を誇る日本最大級の井戸で、井戸の奥深くから湧き出る天然地下水の躍動を感じることができます。

健軍水源地

一の菅乃家でいただきました。熊本市のお洒落な大人の街通り店で、上質なしつらえと繊細な馬肉創作料理を堪能しました。地ビールも美味しかったです。

水道水源の全てを地下水で賄う熊本市。これは、人口50万人以上の都市としては日本唯一、世界でも希少な都市となっています。また、阿蘇外輪山の西側から連なる面積約1041平方キロメートルの熊本地域の大地には、熊本市を含む11市町村



サントリー九州熊本工場…2003年の竣工以来、熊本県をはじめ九州エリアから多くの見学者を受け入れていましたが、熊本地震で操業停止となり、工場見学も休止していました。グループ丸となって生産設備の復旧を進め、今年の1月にプレミアムモルツ樽生・缶の出荷を再開し、4月から工場見学も再開しました。工場見学では、「天然水醸造」へのこだわりなどの紹介のほか、ビールの製造工程を見ることができます。見学の後はビールの試飲もあります。

サントリー九州熊本工場

天然水にこだわって、熊本地域の地下水を使つてのビール作りで2003年に竣工しました。熊本地震で操業中止となり、工場見学も休止していました。復旧を進め、今年の1月

があり、約100万人の人々が暮らしています。この熊本地域においても水道水源のほぼ全てを地下水で賄っています。日本最大級の井戸で、奥深くから湧き出る天然水をいただいた皆さんからは、おいしい、との声があがりました。

九州人 の奔る

九州人が、一直線に奔る。
目的のため、がむしゃらに奔走する。
時代を超え、壁を破り、走り抜いた人びと
その軌跡を辿る。

反骨のジャーナリスト 菊竹六鼓 (1880~1937)



込みなどなど、あきれ果てた言動、スキヤンダルがテレビなどで毎日のように報せられ、国民の議会不信をかき立てている。ついには、安倍首相が自らの周辺で発生した政治不信の事態に、テレビの前で、異例の長時間、頭を垂れ、陳謝する事態までになった。

事件翌日に 「首相凶手に斃る」

六鼓は5・15事件の翌日(5月16日)に「首相凶手に斃(たお)る」を書いた。

犬養首相が襲ってきた軍人が将校であることを知って、側近の避難の忠告を抑えて「大いに談論して誤解を解かねばならぬ」と堂々として反乱軍人との会談を願った。その首相を「政治の改革に名を借りて虐殺」したとし、「彼らは国民を混乱潰滅に導くほか、なんの目的なきものと断ぜざるを得ない」と書いた。その翌日、六鼓は「敢

養毅首相が軍人の凶弾に倒れた5・15事件(1932) (昭和7)年IIで「敢えて国民の覚悟を促す」と立憲主義の論陣を張った言論人として有名だ。

言論人の覚悟を社説に

今年、没後80年。福岡県うきは市吉井町の中心部を流れる

川のほとりに立つ小さな菊竹六鼓記念館を訪ねた。
「敢えて国民の覚悟を促す」の社説が軍国主義に抗する、言論人の覚悟を示すものであることは、今、読み直しても、その筆の迫力に押される。
だが、六鼓はジャーナリズムにも厳しかった。最近の国会議員たち不倫、暴言、公金の使い

「敢えてジャーナリズムの覚悟を」

没後80年、反戦、反骨の新聞人

えて国民の覚悟を促す」を書くのである。

政治報道を厳しく批判

こうした事態を予感したかのように、六鼓は5月10日付社説で「議会政治の信用と新聞」と題して、軍部の中にあるファッショ運動と軍人の政治関与が「国家の患害であるばかりでなく、ただちに国軍の混乱破滅に終わる」と警告を発している。

同時に、そうした政治不信を生んだ政治報道を厳しく批判している。「いわゆる興味中心主義と称して、一途に興味興味

と追いつける結果が、議会の討議をはなはだ粗雑なものたらしめ、議員をして興味本位の新聞に迎合せんとし、軽薄至極なる態度をとらしむるにいたれたることは、断じて間違いないところである」と。

「問答無用」と 容赦なく撃つ

5月15日、陸海軍人9人が首相官邸を襲い、犬養首相の胸に拳銃を突きつけた。犬養首相は「話せばわかる」と一同を客間に入れ「何かい言うことがあれば言え」。これに対し軍人は「問答無用」と容赦なく撃つた。首相は瀕死の重傷を負いながら「もう一度あれら呼んで来い。わかるように話してやる」—そう言いながら、16日早朝、亡くなった。

その後、軍部の独走、2・26事件へと日本は破滅の道を進んでゆくのである。福日社は、軍部の反発を受け、六鼓自身への脅迫も続いた。|| 敬称略(久保平)



昭和7年の5・15事件に対する菊竹六鼓の社説「敢えて国民の覚悟を促す」

菊竹 六鼓 地

菊竹六鼓記念館

うきは市吉井町にある菊竹六鼓記念館は1963(昭和38)年に建設された。6畳ほどの展示室に六鼓の肖像画、胸像、原稿などが展示されている。月曜休館。

六鼓は1880(明治13)年吉井町で生まれ、東京専門学校(現早稲田大学)を卒業、福岡日日新聞に入り、主筆。1937(昭和12)年死去、享年57。

【菊竹六鼓記念館】
うきは市吉井町1082-1
☎0943-75-3343 (うきは市教育委員会 生涯学習課)