

COMMUNICATION LETTER

挑戦する機会が感謝の心を育む

弊社は9月が決算期のため、今月より新事業年度に入ります。福岡オフィスは2013年1月にオープンしたため、本事業年度内に10周年を迎えることとなります。これもひとえに多くのご縁をいただいた皆様のおかげだと感謝しています。誠にありがとうございます。

私は福岡オフィス開設の9カ月前、2012年4月に単身で福岡に着任し、11坪の、何も無い開設準備室からスタートしました。初日の私の仕事は博多駅の一駅隣にあるJR竹下駅近くの中古オフィス家具屋へ行き、2,000円の中古のパイプ椅子と4,000円の中古の折り畳みテーブルを購入することでした。

2013年の福岡オフィス開設は6名のメンバーで26坪から始まりました。翌2014年には拡張して53坪、その後さらに拡張して現在は80坪になっています。毎月の会議では売上だけでなく、交通費の手段・単価や、プリンタの印刷枚数・印刷単価などコスト面も確認し「利益がなければ拠点が潰れる」ことを意識して、必死に取り組んでいました。件の中古パイプ椅子・折り畳みテーブルは、今もオフィスで使い続けています。この創業スピリッツが「泥臭く・誠実に、最高を目指す」という福岡オフィスの風土を培ってきたと思います。

今事業年度中に10年が経過しますが、人員も20名を超え、現在のオフィスが手狭になってきていることから、10年を契機にさらに大きな物件への移転を検討しています。移転場所が決まった場合、新オフィスの詳細な企画・内装は、30歳代前半～20歳代後半の中堅社員に担ってもらう予定です。オフィス長の高園や私が30歳代前半の時期に、オフィス開設という創業類似体験をしたことが、今を創っているという体感があるからです。

皆さんの職場でも建替えや関連事業所の新設、電子カルテの更新などの大規模なプロジェクトがあると思います。こうしたプロジェクトは、新しいことへの挑戦なので大変な分、人材育成の機会になると思います。自身で収支計画を立てればコスト意識も高まり、新品ではなく中古オフィス家具にしたり、印刷もカラーではなく白黒かつ集約印刷を考えたりするようになります。挑戦する機会が感謝の心を育むのかもしれない。10周年を契機に大きな挑戦を行い、これまでの縁に感謝したいと思います。

副部長 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。



～福岡オフィスは泥臭く・誠実に、最高を目指します～

最高を目指すとは？

『お客様が当社を利用することを誇りに思う』『社員が当社の社員であることを誇りに思う』『社会にとって価値ある貢献をし続ける』

目標に向かって猪突猛進

10店舗の小売店を経営されているある経営者とお話しました。10年後に事業承継を見据え、売り上げを1.5倍以上にするという目標を掲げていらっしゃいました。自身の頭の中にあるノウハウや大事にしたい考えを形にすることで、内部体制を整えたいと話されていました。創業後は、とにかく事業を拡大してきましたが、人事制度などの内部体制を整えなければ、これ以上の成長は難しいと考えられていました。これまで15年かけて10店舗まで展開し、これからもさらに2店舗増を目指しているとの話から、企業成長への意欲や勢いを感じました。

これまでの道のりをお聞きすると、決して順風満帆ではなかったようです。近隣のお客様に一人ひとりに挨拶回りをすることで信頼関係を築いたり、競合が手を付けていないことにいち早く着手したりと、地道に歩みを止めることをしなかった結果が今に繋がっているとおっしゃっていました。今後求める人材像は、頭も体もフル回転で動かせる人だとのことで、会社としてのスタンスや全力投球で成長していこうという社長の姿と重なるものを感じました。人口減少が見込まれる逆境に立たされても、発展し続けたいという強い想いに感銘を受け、私自身もコンサルとしてぜひこの企業の成長を加速させるような支援をさせていただきたいと思いました。

先日、弊社で夏期トップマネジメントセミナーを開催しジャバネットたかたの創業者である高田明様に講演いただきました。企業成長に必要な事は、夢に向かって今を生きる事であり、目の前の課題に一生懸命に生きることだとお話いただきました。

成長企業の経営者は目標に向かって常に今を全速力で駆け抜けております。そのような方々を支援し、成長を加速させることが我々コンサルタントとしての使命だと改めて感じました。今回のお話から、企業が直面する課題や悩みに寄り添い、解決し、目標に向かって経営者の皆様が猪突猛進できるようなサポートをできているだろうかと反省しました。経営者の思いを形にすることを通じて、企業の成長をサポートしていきます。

(黒木 寛隆)



対立構造をなくす魔法の質問

皆様の組織では、会議や打ち合わせ等、話し合いを上手く進めることができますか。いい話し合いとは何か？という、「きちんと議題に対し答えが導き出されているかどうか」が挙げられると思います。しかし、私個人的としましては、もう一つ重要な視点があると考えます。それは、「決定事項に対し、参加者が納得しているか」です。なぜなら会議で決定したことを「よし、やるぞ！」と参加者が思うからこそ、進捗していくと考えているからです。

では、納得度が高い話し合いとは、どのように生まれるのでしょうか。それは、参加者同士の対立構造を無くすことが挙げられます。実際に、弊社がご支援させていただいているお客様の中でも、話し合いが上手くいっているところと、そうではないところがあります。その大きな違いは、やはり会議の参加者同士での対立構造の発生の有無があります。

イエール大学のマーケティングで教鞭を取っているチャンス氏によると、対立構造を無くすためには、視点を「相手」から「問題」や「課題」に変えることが重要だとのことでした。そのために活用できるフレーズとして「どうすれば、私たちはこの問題を解決できるか？」ということが紹介されていました。参加者を主語に、対象を問題に置き換えることで、皆が責任感を持って問題解決に臨むことができるようです。

私は、コンサルタントでありつつ、社内ではリーダーを務める時があります。そのような立場にいる者として、やはり話し合いのあり方については、常に改善していかなければならないと考えております。結論を出したり、物事を決めたりすることで満足するような従来型のファシリテーションではなく、話し合いに参加している方の納得度を考慮した進め方になるよう工夫してまいります。(松永 透)



変化の風が吹いた瞬間

組織が良い方向に変わっていていると感じる出来事がありました。それは、現在、ご支援先で、あるプロジェクトを立ち上げて1年が経過しようとしている時でした。こちらのお客様では、法人全体の経営力をさらに高めるために、各部署でやるべきことを掲げ、その取り組みの進捗や結果を月次でモニタリングさせていただいております。プロジェクトメンバーは、各部署の責任者で構成されていますが、プロジェクト発足時は、「私たちが取り組みを考えても経営者がなかなか動いてくれない」「結局医師のサポートがない限り何も変わらない」等、ネガティブな発言が多く、経営力向上への取り組みに主体的な言動がほとんど見受けられませんでした。

そこで、私はお名前は伏せましたが、ネガティブな発言も含め現場の声を、経営者様にはきちんとお伝えさせていただきました。報告を聞いた経営者様は怪訝な表情をされていましたが、さらに私は続けて「全部の声を改善することは難しいと思いますが、こういった声のどれか1つでも良いので、応えてもらえないでしょうか。そういった姿勢が職員に伝わると、プロジェクトメンバーの方々も意識が変わると思うので、ぜひご協力お願いします。」と伝えました。私は、経営者から嫌われる覚悟で頭を下げてお願いしましたが、頭を上げた時、経営者様は「わかった」と覚悟を決めた表情で返事をしてくださいました。

その出来事を経てから、経営者様が毎日朝・夕に全病棟のラウンドを行ったり、自ら役職者以上の方々とは個別にヒアリングを行うなど組織全体に変化を感じるようになりました。そういった経営者様の姿勢を見ていたプロジェクトメンバーも、経営力向上への取り組み姿勢が大きく変わり、未算定であった加算の算定、コスト削減、指導件数の増加等、それぞれの部署が主体的に考え、実行してくれるようになったとともに、それぞれの取り組みに対して、協力し合う言動がプロジェクト内外でも散見されるようになりました。

今回の出来事で、経営者様が見本となって組織を変えていってくださっているのを、目の前で実感させていただきました。経営者様のそういった真摯な姿勢に感服するとともに、そういった経営者様をこれからも一生懸命サポートし、組織を良い方向へ変革できるような仕事を進めていきたいと思えます。（高比良 寛治）



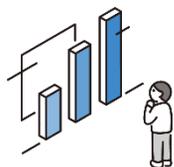
病院経営者層限定

参加
無料



九州7拠点で現地・対面開催!

定員
各15名



エリア事情に応じた病院組織マネジメント

～九州各県の医療職需要状況を踏まえた具体策～

地域の医療の在り方を踏まえ、今後何を考え、行動すべきかお伝えします!

1. 戦略の妥当性と実行の徹底度の重要性
2. 外部環境の把握・分析
3. 内部環境の把握・分析
4. 分析結果から妥当性のある戦略を立てる道筋
5. 戦略を実行するための、職員マネジメント
6. 総復習



<http://bit.ly/3UqA00A>

お客様の向上心に応える

「停滞は衰退の始まり」とよく言われますが、経営においても向上することを目指し続けることの大切さを感じる出来事がありました。

先日、ある医療機関を訪問した際に、事務局の方と地域連携に関する課題や今後の進め方についてお話する機会がありました。お会いする前にこの病院について調べたところ、病床稼働率は85%を常に超えており、他院からの紹介患者数も年間500名を超える等、現状は良好だと思える状態でした。

しかしながら、お会いして現状に対する課題をお伺いしたところ、「稼働率はある程度高いが、この稼働率をさらに向上させて90%以上を目指していきたい」という回答でした。その後もいくつか質問させていただきましたが、どの質問に対してもまだ改善できることがあるという発言をされていました。

特に私が感銘を受けたのは、打ち合わせに対する姿勢です。その事務局の方は特に経営層というわけではありませんでしたが、今後自分たちは何を伸ばしていけるのか、他院の事例はどうなのか等、「今回の打ち合わせで何か1つでも自分たちにプラスにしたい」と、前のめりにご参加いただいたことです。

今回の打ち合わせを通して、経営層以外の方々の向上心が、高稼働率や良い経営状態を実現されている源になっていると感じました。私は日本経営に入社して半年が経ちますが、自身のこれまでの取り組みを振り返ると、もっとお客様のためにできたのではないかと深く考えさせられました。

こういった高い意識を持ったお客様と出会えたことに感謝するとともに、お客様がより発展できるよう、今以上に向上心を持って取り組んでまいります。（立和名 恵伍）



関わる人の人生に好影響を与える人でありたい

あるクライアントの副社長様の話をきっかけに、自身も関わる方々の人生により良い影響を与えられる存在になりたい、と強く感じました。

そのクライアント様はシステム開発事業を展開する50名規模の企業であり、今回、人事評価制度を構築することを前向きに検討しておられ、制度について話を聞きたいとのことでお時間をいただきました。また、評価制度構築を考える背景をお伺いすると、あるとき従業員から『何を評価されているのかが分からない』という不満の声が出てしまったため、『従業員が納得し成長していけるような人事評価制度を整えていきたい』とのことでした。

副社長様の想いを聞く中で特に印象的だった言葉は、『システムエンジニアは30歳まではうちで育てて、そこから先は自分で独立するなど旅立ってもらっても構わない。独り立ちできるような基盤を作ってあげたい。』『社員が満足できる環境を作り、死ぬまでに会ってよかったと思ってもらえる5人のうちの1人に入りたい』というものでした。

通常、企業の役員という立場であれば、会社の存続や社員の定着といった点を重視されることも多い中、その副社長様は本気で社員一人ひとりの人生を考え、幸福度を上げるためにはどうしたら良いかを考えておられ、その姿勢に感銘を受けました。

今後は副社長様の想いを叶えるべく全力で取り組んでいきますが、自分自身の仕事人生においても、関わる方々の人生により良い影響を与えられる人でありたい、と感じました。（森田 敬太）



地域連携も利他の心

地域連携活動のご支援をさせていただいているお客様で、非常に嬉しいお話がありました。それは、最近紹介患者も増え、入院患者も前年と比べて高い水準を維持できている、というお話でした。何が要因かを聞いたところ、このようなお話をいただきました。

「今までは、当院の空き状況を共有したり、とりあえず定期的にパンフレットを渡しにいったりするだけで満足していたんです。でも、これまでの助言を踏まえて、近隣クリニックは何に困っているのか？どんな役に立てるのか？を考えたり、実際に聞き込みをして、それに関する情報誌を作成するにしたら、とても勉強になったと反響があったんです。その反響があったところから患者さんも紹介していただけているのが大きいと思います！」

徹底して実行されたことも素晴らしいと感じましたが、同時に、内向きではなく外向きに活動することの重要性を改めて実感しました。患者さんを増やすことは、大事なことで、近隣のクリニックとともに、どのように地域医療を支えていくか、が根本であると思います。そのことを踏まえると、病院だからこそわかる情報やクリニックでは気づきにくいことなど、近隣の医療機関や介護施設にとって役に立つ情報を伝えていくことも、重要な役割ではないでしょうか。関係性ができていない中で患者さんを紹介してください、と言っても患者さんを紹介していただけるはずがありません。新たに紹介してもらうためには、相応の関係構築が必要です。地道な活動を通じて、関係性ができるからこそ、患者さんを紹介してもらい流れができるのだと思います。

一つひとつの活動も、相手目線で行うと、その思いは相手に伝わります。逆に自分目線で行うと、見透かされてしまいます。地域連携活動一つとっても、如何に利他の心で行動ができるかによって、成果が大きく変わってくるのだと思います。改めて利他の心の重要性を実感した機会でした。（山崎 太郎）



日々精進

先日、人事制度構築をご支援させていただいている法人様とのお打ち合わせの中で、施設基準の専従要件に関する話が挙がりました。こちらの法人様では、院長先生がへき地医療に尽力されています。しかし、人手が足りておらず、お打ち合わせの最中もお疲れのご様子が見て取れるほどでした。そのようなお打ち合わせの中で、経営層の方々と、とある医師の専従要件の話になりました。その医師は専従であるため、病院を離れられないとおっしゃられたのですが、その専従要件は、前回の診療報酬改定によって、専任で良いと条件が緩和されていました。この話をお知りになり、先方は人手が増えると喜んでおられ、私まで嬉しくなりました。

この一件で、改めて認識したことは、コンサルタントとして一つひとつの知識や理論をインプットし、それをお客様の喜びに還元することの大切さです。ただ事例や知識を並べるだけでは、適切なコンサルティングとはならず、それが本当にお客様にとって意味のある事例や知識なのか、抱えておられる課題の核心に触れるものであるのかが重要になると考えます。また、それらの知識や事例を支えるエビデンスをしっかりと用意することも大切になります。

私は、これからお一人でも多くのお客様にお役立ちできるように、常に学び続けます。そして、適切なタイミングで裏付けとなる明確なエビデンスを伴った知識・事例を提供することで、お客様の喜びや理想の実現に貢献できるようになりたいと思いました。

（藤原 将平）



連載企画 第2回 ISO30414について

9月号（先月号）にて、ISO30414の概要や注目されている背景等を説明しました。連載企画である第2回以降については、ISO30414の項目を抜粋し、病院や介護福祉施設に求められる内容を解説していきます。

先月号にて、ISO30414には11項目（①倫理とコンプライアンス、②コスト、③ダイバーシティ、④リーダーシップ、⑤組織風土、⑥健康・安全・幸福、⑦生産性、⑧採用・異動・離職、⑨スキルと能力、⑩後継者計画、⑪労働力）と58指標が設定されていることを説明しました。

今回は11項目の中から労働集約型産業である医療・介護福祉業界において、重要な項目と考える「採用・異動・離職」について説明をいたします。本項目に定められている指標は以下の15個です。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| ①募集ポスト当たりの書類選考通過者 | ⑧重要ポストの割合 |
| ②採用社員の質 | ⑨全空席中の重要ポストの空席率 |
| ③採用にかかる平均日数 | ⑩内部異動数 |
| ④重要ポストが埋まる迄の時間 | ⑪幹部候補の準備度 |
| ⑤将来必要となる人材の能力 | ⑫離職率 |
| ⑥内部登用率 | ⑬自発的離職率 |
| ⑦重要ポストの内部登用率 | ⑭痛手となる自発的離職率 |
| | ⑮離職の理由 |

上記指標の内、⑫の離職率は皆様の組織でも重要な指標として定期的にウォッチしているのではないのでしょうか。それ以外の指標で私が重要だと考える内容は、「⑦重要ポストの内部登用率」です。

この指標の目的は、組織内で有能な人材を育成・プールできているかを測るためにあり、指標の計算式は「内部の候補者が登用された重要ポスト数÷重要ポストの総登用数」です。この重要ポストの定義は組織によって様々ですが、医療機関・介護福祉施設においては管理職と定義することが適切ではないかと考えます。

法人内で計画的に管理職を育てるための人材育成を行い、結果として法人に何年間か勤めた内部の候補者が管理職の総ポスト数の内、何割を占めているかを測ります。外部から管理職を採用すること自体が悪いというわけではありませんが、やはり法人内部にて計画的に育成された将来を担う有望な人材が管理職に就いていることが事業運営上、大切ではないかと考えます。外部からの採用ばかりに頼っており、本指標が3割を下回る状況では、法人の理念や文化を体感的に知ること、大事な価値観を知るための教育を受けることの時間が不足している管理職の割合が多くなり、法人全体で見た際のマネジメントに不安が残ります。

ぜひ皆様の組織でも本指標を定期的に確認されてみてはいかがでしょうか。（杵島 凌太）



今月のBOOK REVIEW

伝えることから始めよう

著者:高田 明
 出版:東洋経済新報社
 出版年月日:2017年1月13日
 ISBN-13 : 978-4492045909



本書は、8月27日(土)に開催した、弊社主催「夏季トップマネジメントセミナー」にて第1部「夢持ち続け日々精進～会社を成長させるために必要なこと～」というテーマで講演いただいた、ジャパネットたかた創業者高田 明氏による初の自著である。高田氏は、1986年、37歳の時にジャパネットたかたを創業し、2016年には年商1,700億円の規模に成長させた。圧倒的な成長を遂げた裏側には、どのような哲学があったのか。本書には、当時ジャパネットたかた社長退任を控えた高田氏がすべての経営者に伝えたかったことがまとまっている。

1代で圧倒的な成長を遂げ、2代目となっても最高益を更新している企業の創業者として、何を大切にしてきたのか。本書で述べられていることを大きく三つにまとめると、一つ目は自社の顧客が求めているものを理解すること、二つ目は“伝える”から“伝わる”コミュニケーションをとること、三つ目は目の前の物事に一所懸命に取り組むこと、だという。経営者は様々な書籍を出版するが、やはり大切なのは原理原則をいかに徹底してやりきることができるかだと感じた。

一つ目については、高田氏が「なぜこんなに商品が売れるのか？」と質問されたとき、最初は何と答えればいいのかわからなかったという。しかし、何度も同じ質問をされるうちに、その理由に気がついたそうだ。それは、商品の本当の魅力が伝わるためにはどうすればいいかを本気で考えたことだという。人気の商品を取り扱っているからとか、他より安いからとか、単純な答えではなく、本当に顧客が求めているものは何か？自分たちの役割は何か？を真剣に考えた結果だという。

二つ目については、相手の立場に立って話すことを意識していても言いたかったことが伝わらない、という経験をしたことは誰もが有的のではないだろうか。それは当たり前なことだと前置きした上で、高田氏は、まず伝えたい相手が誰か？その相手は何を求めているのか？を明確にして話すことが、相手の立場に立って話すことだという。そのうえで、経験・情熱・感動を届けることで“伝える”から“伝わる”コミュニケーションに昇華する。それぞれの伝え方の例としては、以下となる。

経験「皆さん、こんな経験はありませんか？」と相手の経験に訴えかける。

情熱「この商品は、〇〇が優れていて、誰でも簡単に□□できます。私も□□できました」と自分の体験談を踏まえる。

感動「これを使うことで、皆さんの生活が△△になります！」と相手のいい未来をイメージさせる。

このように、相手の立場に立つだけでなく、この3つを駆使することが重要だという。

三つ目については、「過去と他人は変えられない、未来と自分は変えられる。変えられる未来を創るのは今しかない」という強いメッセージが込められている。弊社の夏季トップマネジメントセミナーでも「夢持ち続け日々精進」というテーマでご講演いただいたように高田氏にとって非常に重要なことなのだと感じた。高田氏は、目の前の物事に300%の力で臨んでいるという。目の前の物事に一所懸命にやれば、次の課題が見えてくる。30の問題があるように見えても、それは表層的に捉えただけであって、実はその深層にある1つの課題を解けばそれで後は全て解決することも多い。残り29の問題を解決する労力をたった1つの根本的な課題にフォーカスしていくこと。そのためにも、一所懸命に取り組むということが重要なのだという。(⇒次ページへ続く)

長崎県佐世保市から、全国規模にまで成長を遂げたジャパネットたかたであるが、その背景には普遍的な原理原則の徹底、それをいかにやりきることが重要であることを学ぶことができる。そもそも、いきなり全国規模になったわけでもなく、ライバルがいない市場だったわけでもない。長崎県佐世保市から長崎県全域、九州、四国、本州、北海道と顧客が求めるものに応え続けた結果なのだ。私自身も、一所懸命という箇所に感銘を受けた。高田氏の人生・経営哲学が詰まった1冊で、きっと勇気づけられる内容だと思う。ぜひご一読いただきたい。(福田 光)



10月開催セミナーのご案内

～その給与、納得して支払っていますか？ 貢献度の高い人材に報いたい 病院経営者のための賃金制度セミナー

日程：13日(木) 10:00～11:00
対象：病院経営者(理事長・院長)

<セミナー内容>

- ・これからの賃金制度はどうあるべきか？
- ・基本給、手当、賞与のあるべき姿
- ・ハイパフォーマーへの支払い方
- ・従業員のパフォーマンスを高めるために



九州各県の医療職需給状況を踏まえた具体策 エリア事情に応じた病院組織マネジメント

日程：開催地によって異なりますので、
申込HPをご確認ください。

対象：病院経営層限定

<セミナー内容>

- ・戦略の妥当性と実行の徹底度の重要性
- ・外部環境の把握・分析
- ・内部環境の把握・分析
- ・妥当性のある戦略を立てる道筋
- ・戦略を実行するための、職員マネジメント



院長・理事長向けエクセレントホスピタルへの道
シリーズ 第1弾

医師が自ら来たいと思う、 エクセレント・ホスピタルとは？

日程：26日(水) 16:00～17:00
対象：医療機関の経営者層

<セミナー内容>

- ・そもそもエクセレント・ホスピタルとは？
- ・病院が医師へ発信すべき魅力とは？



ウィズコロナを組織一体で駆け抜ける！ 職員の活性化に繋がる組織づくり

日程：29日(土) 10:00～11:00
対象：医療機関の理事長、院長、事務局長

<セミナー内容>

- ・組織活性化の定義
- ・コロナ対応を経て、組織の活性度はいかに変化したか？
- ・組織活性化に向けての取り組みとは？
- ・他院での実践事例紹介



【第一弾】夏季トップマネジメントセミナー2022レポート ～企画から講師選定まで～

2022年8月27日土曜日、夏季トップマネジメントセミナーを開催いたしました。セミナーは500名を超える参加申し込みをいただきました。これもひとえに日頃から多くの方が当社を支えてくださっているからこそだと実感いたしました。

今回、講師にジャバネットたかたの創業者である高田明氏をお招きしました。高田氏からは『夢持ち続け日々精進』というテーマで会社の成長に必要なことをお話いただきました。ジャバネットたかたを売上1,000億円を超える会社にまで育て上げた実践論をお話いただきましたが、御年73歳、テレビショッピングに出演されていた頃と全く衰えもしない話術で、私を含め多くの視聴者を魅了下さいました。こちらのレターをお読みの皆様もご視聴いただいた方々が数多くいらっしゃると思います。ご視聴いただいた方々から「元氣や勇気が沸いてきた」、「パッションがメラメラと燃えてきた」というお声をいただき大変嬉しく思っています。

さて、今回と次回の2回に分けて『夏季トップマネジメントセミナー開催までの出来事をお話したいと思います。なお、今回のセミナーの企画責任者を私が務めました。講師選定から集客に至るまで、悩まされることありましたが、それもまた楽しむことができました。

弊社日本経営は病院、診療所や介護福祉施設に対する経営コンサルティングに強みを持つ会社です。しかし、実は病院、診療所や介護福祉施設以外の一般企業に対する経営コンサルティングサービスも提供しています。特に昨今の人事DXといった追い風によって、人事分野に関する一般企業のお客が増えました。そこで、「業界を問わず、経営者が求める内容とは何か。」という着想で企画を考えました。そして、セミナーのコンセプトを「企業の成長を加速させる」と決定いたしました。

いよいよ、コンセプトに合いそうな講師探しです。すぐに講師も決まって、集客に移ることができるだろうと思っていました。しかし、それは大間違いでした。数多くの方々にお声をかけさせていただきましたが、OKの返事がもらえないことが続きました。無情にも時間だけは過ぎ、一人焦っていました。ある日、何気なく帰宅途中にスマートフォンを片手にYouTubeを見ていました。「GLOBIS 知見録」というチャンネルを登録しているのですが、そこで1つの動画を見つけました。その動画はグロービス福岡校開設時に講師として登壇された高田氏の話でした。動画は9年前のものでしたが、新型コロナウイルスが流行、ロシアのウクライナ進行といった何が起こるか分からない現在でも求められる企業を成長させるエッセンスが詰まっていると感じました。

祈るような思いで、高田氏が代表取締役を務める株式会社 A and Live宛に講師依頼の連絡をいたしました。この講師依頼にあたって、高田氏の自叙伝『伝えることから始めよう』を読み、こちらの本の感想と私のこの企画にかける思いを手紙にまとめました。この手紙と講師依頼の用紙を高田氏にお送りしました。お手紙をお送りして2日、快諾の返事がありました。セミナーを開催していないのにも関わらず、私は大喜びしていました。後日、高田氏とWebミーティングをした際、冒頭に私の書いた手紙についてふれていただき、とても感動しました。私にとって一生記憶に残る出来事です。そして、私自身がこの企画を通じて、「つもりの世界」では成果がでないことを深く理解したと思います。このようにして、ようやく講師が決まりました。ここからは集客です。しかし、この集客でまた壁にぶつかりました。（玉利 裕希）

▶次回へ続く



社長の手紙

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。

8月に入りましたが、初旬から前線の活発な影響で東北・北陸地方は、猛烈な雨が降り続きました。その後も前線が中旬まで停滞し、東北北部では、記録的な大雨となりました。この大雨により河川の氾濫、土砂崩れ、住宅が水に浸かるなど、農作物にも甚大な被害が出ています。被災された方々に、心からお見舞い申し上げます。被災地が一日も早く復旧されることを願っております。一方、新型コロナオミクロン株BA.5が猛威を振るい第七波となっています。一日の感染者数が20万人を超える日もあり、感染者数が急増しています。国内のこれまでの感染者数は、1,500万人を超えました。私自身も、先月感染し、10日間の療養を余儀なくされました。社員の皆さんから、お見舞いのコメントを数多く頂戴しました。この場を借りて御礼申し上げます。有難うございました。誰もが感染する状況であり、感染には十分気をつけていただきたいと思います。

また15日には、77回目の終戦の日を迎えました。終戦後日本は平和の道を歩んできました。しかし、明治維新（1868年）から終戦（1945年）までの77年間は、日清戦争（1894年）日露戦争（1904年）第一次世界大戦（1914年）第二次世界大戦（1941年）と戦争の期間でした。今年の戦没者追悼式で遺族代表の方が追悼の辞の中で述べられた「戦争は遠い過去の歴史的出来事ではなく、今も身近にあることを再認識し、世界の恒久平和実現に向けて、一般市民まで犠牲となる戦争の悲惨さと平和の尊さを語り続け、継承していくことを諸霊にお誓い申し上げます」という言葉は、ウクライナを含む世界情勢を鑑みても、私達の日常の平和は当たり前でなく、日本の直近150年の歴史を振り返っても、平和は恒久ではないことを実感しています。

さて、今月の予算実績会議でWevery!（ウェブリー）事業部の顧客契約数が、今月中に2000件を超える報告を受けました。Wevery!は、「クリニックのホームページを院長先生の思い通りに、しかもかんたんに作成できるサービス（HPより）」です。河村部長を中心に事業部の皆さんが約8年で達成してくれました。事業部立ち上げ時に掲げた目標が、2000件でしたので、大変嬉しく思います。皆さま誠に有難うございました。ここに至る道のりは、19年前まで遡ります。井垣取締役の企画で2003年に日本で初めての医療関連IT製品の常設総合展示場「MEDiPlaza（メディプラザ）」として神田（当時の東京営業所）に開設したことにあります。当時の電子カルテ普及率は、診療所2.6%、病院1.2%（厚労省）でした。電子カルテの普及も目指し、電子カルテベンダー企業を中心に出版いただきました。直接電子カルテに触れることが出来、また土日オープンしていただきましたので、全国から新規開業を考えている医師の方々が来場されました。日本初でしたので、手探りの運営でしたが、社員の皆さんが、出展されている製品の知識と操作方法を身に付け、本当に良く対応してくれました。当時、河村部長は、新規開業の方々のホームページの相談と制作等を行っていました。MEDiPlazaは、その後大阪本社、福岡と開設し、福岡は、太田副部長が運営を担ってくれていました。東京支社が2016年移転するに当り、電子カルテ普及率も40%を超えたことも含めMEDiPlazaを閉館することになりました。閉館するに当り、事業の構造自体を変革する必要があり、銀屋専務、井垣取締役、河村部長を中心に検討が行われ、社員との対話を重ね、英断に至りました。MEDiPlaza事業構造（出展企業・来場者による売上）を考えると閉館は決して容易ではありませんでした。事業構造の変革として挙げられた新たな事業構想のひとつがWevery!でした。そこが出発点になります。新規事業を構想し、進めるよりも、既存事業を手放し、変革することは非常に難しいことです。それは、そこに働く人財の方々の存在もあるからです。今後も事業構造の変革に迫られる機会が必ずありますが、チャンスでもあります。「胆識ある先見性」と「深遠なる洞察力」に基づき果敢に挑み続けたいと考えます。



株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

日本経営ウィル税理士法人 連載 ～バックオフィス部門から経営を強くする～

標準化から効率化の流れ

皆様の法人では、紙資料をどのように保管していますか。とある法人では、B4サイズの大きな請求書を、A5サイズの小さなファイルに綴じていらっしゃいます。綴じるため、請求書を2回折りたたまなければ、綴じられません。これを全利用者分、毎月実施していました。「なぜこのサイズのファイルに綴じているのですか？」と聞くと、「理由はないですが前からこのやり方を続けているので…」という回答でした。この法人ではファイルの大きさを変更し、折り込まず保管できるようにしました。

これは極端な事例ですが、似たような事例は多くの法人で散見されます。必要以上に押印の数が多いお伺い書（稟議書）、使っていない会議資料を毎月作成、過剰に細かい会計入力、承認フローを振り分けるだけの担当者など。傍から見ると「どうしてそういうことをしているの？」と思うことですが、担当者に聞くと「前からやっている」「確かに、言われれば変ですね…」と返ってきます。個人的に一番残念なのは、「疑問は思っていたのですが、言う場がなくて…」という回答です。その方は、長年その仕事を渋々取り組んでいたものと思います。このような課題に共通することは、法人内で業務ルールが定まっていない、または定期的に見直しをしていないということです。医療業界・介護業界の従業員の方は、非常に真面目で決められた通りに業務を遂行する方が多いです。丁寧な一方「前からこうやっているの…」という理由で、非効率的な業務をそのまま続けていることも少なくありません。時間は最も希少な資源です。その時間を無駄にせぬよう、業務が適切になるようにルールを見直すことが大切です。

とある法人では、「タスク会議」という名称で事務員が集まる場を毎月設け、定期的に業務改善を検討しています。忙しいから何も出来ないのではなく、忙しいからこそ、改善活動に取り組み、どうすれば今よりも良くなるか、検討することが大切です。今一度、法人内の業務ルールがどうなっているか、それをどうすれば良いか、検討いただければと思います。（峯 和也）



社会福祉法人の経理を自由に

社会福祉法人会計に特化した記帳代行サービスのご案内

こんなお悩みありませんか？

- 「請求書などの整理や会計入力作業に追われてコアな業務に手が回らない」
- 「残業が多く、優秀なスタッフの退職が続いている」
- 「拠点ごとの担当者水準にばらつきがあり、法人全体として正しくできているか不安」

詳しくはこちら



お客様に合った、最適なプランをご提案します！

<https://swc.nktax.or.jp/>

九州医療介護経営研究会

～事務局の独り言～

7月の研究会では6月まで事務次官をお務めであった厚生労働省 顧問 吉田学氏をお招きし、『医療・健康DXのさらなる推進』をテーマにご講演いただきました。私が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。

○単なるデジタル化ではなくDX（トランスフォーメーション）を考える際、強く国民皆保険制度を意識する必要がある。IT、そして民間の力を借りる必要があるが、保険者・医療者（医療提供者）・国民の3者にとって共通の利益が生まれるように進めていく必要がある。

○病院事業者・経営者の視点からいえば、一連の流れの中で、トータルコストを下げられるか、医療従事者の業務を効率化させられるか、そのうえで患者・利用者へのサービス（医療、健康、介護）を向上させられるかが重要。
○そのうえで知恵を絞っていく必要があるのは、地域医療介護連携。その受益者が事業者なのか、患者・利用者なのか、そしてそれが具体的にどの地域の誰なのか（全体なのか、部分なのか）をきちんと議論をしない限り、過大投資になる。

“慣性の法則”で直近の厚生労働行政の課題と解決の方向性について率直にお話しいただきました。九州と日本橋（東京）の合同開催で、たくさんの会員様からの質疑応答にも丁寧にお答えいただき大変有意義な研究会となりました。

次回の研究会は10月22日（土）に『この国の医療のかたち～医療政策の動向と課題～』をテーマに、九州大学名誉教授 尾形裕也氏をお招きして実施します。体験入会を含め、ご希望の方は事務局までご確認ください。

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200回を超える会員制の経営研究会です。体験入会制度もございますので、お問合せや過去の開催実績等をご希望の方は、事務局までお気軽にお問い合わせください。

九州医療介護経営研究会事務局

担当：西岡こずえ

TEL 092-409-7532

E-mail :kyusyu_jimukyoku@hcsrev-f.or.jp

Communication Letterをご覧いただきまして、ありがとうございます。

本紙へのご感想など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 高園忠助（E-MAIL：tadasuke.takazono@nkgr.co.jp）