

COMMUNICATION LETTER

コンサルタント不要の“自走する組織”へ

本コミュニケーションレターで何度かテーマに挙げていますが、私は弊社で医師人事制度の高次化を検討する医師人事分科会を統括しています。医師人事制度を導入する病院は、一般的に医師数が多い傾向にあるため「DPC特定病院群（旧Ⅱ群）」や複数病院を保有する「大規模病院グループ」、大規模急性期病院が加盟することの多い「NPO法人VHJ機構会員病院」などを担当することが多いです。いわゆる“優良病院”と称される病院のイメージですが、こうした病院には「実行の徹底度が高い」という共通項があります。

先日、長年担当させていただいている「DPC特定病院群」のお客様の研修の一部で講演を行う機会がありました。土曜日の午前9時開始の研修でしたが、我々が念のために20分前に会場近くで待機していると、ほぼ同時に院長・副院長が到着していました。院内ではなく、院外の会場を借りての研修でしたが、土曜日の朝に院長・副院長が開始20分近く前に現着していることが印象的でした。トップ層が率先垂範することで、開始時間前に全員揃ったので、定刻の数分前に会を開会することができました。これが“実行の徹底度が高い組織”です。

本研修は、以前は弊社が終日研修のファシリテーターを担当していましたが、現在は病院の担当者が構成を考えて運営し、我々は講演のみで会が成立するようになっています。まさに“自走する組織”になっていました。弊社が講師を務める研修でも5つの基準行動として「時間（約束）を守る」や「約束から計画を逆算する」などの重要性をお伝えしています。こうした社会人としての基礎を徹底することで“自律した組織”になり、その自律性が習慣化することで“自走する組織”になっていったのだと感じました。

個人的には「コンサルタント不要になるのが、最高のコンサルティング」だと思っていますが、それを体現されているお客様です。コンサルタント不要の“自走する組織”となっただき、その後、新たなステージへステップアップすべきテーマが出てきたときに、先回りして学んでおいて、再びお役立ていただくのがコンサルタントだと思っています。

お客様の組織レベルが高次化しているのを目の当たりにして、“先回り力”が求められる我々自身の自律性・自走性が高まっているか？を振り返る機会になりました。

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』

こっちがグリップ

現在担当させていただいているお客様より、医師の採用を強化していきたいという相談を受けたため、医師紹介会社を数社、お客様と一緒に訪問しました。

訪問時はそれぞれの会社に対して、お客様先の地域における募集状況や賃金水準等を伝え、実際にお客様の条件に合う候補者がいるのかを伺い、各社複数名の医師を紹介していただきました。「候補がいるなら、紹介会社側から提案して紹介してくれるといいのに」とも思いましたが、一方で、こういったところでも主体的に働きかける取り組みが必要なのだと考えさせられました。

応募を出しているだけだと連絡がないのに、なぜ今回、医師を紹介してもらえたかを伺ったところ、「わざわざ会社に出向いてくださる医療機関はほとんどなく、それだけ本気で採用を考えているのであれば、こちらもある程度の条件提示ができるので。」ということでした。確かに、医師以外の職種においては、ハローワークに足を運んで関係性を創り、ハローワークの担当者からも案内してもらいやすくなるというケースは聞きますが、医師の採用で主体的に取り組まれているケースはあまり聞かないように思います。いつの間にか、紹介会社にはお金を払っているから後は任せたら良いと、受け身的になっていたのかもしれない。改めて、何事においても、自分たちが主体的に取り組むを進めることが重要なのだと感じた出来事でした。（高比良 寛治）



コンサルタントの責任

私をご支援させていただいているお客様では、2024年度の医師の働き方改革施行に向けて、医師の時間外労働が削減可能かが論点となっています。医師の方々へ時間外労働の現状について伺ったところ、ほとんどの医師から「残業をしたくてしているわけではない。自分たちが夜間に患者さんを診なかったら患者さんの治療はどうするんだ。」「自分たちが治療をしなかったら救急の患者さんはどこに運ぶのですか。」など、患者さんを治したいという力強い思いをお話いただきました。人命という何よりも大事なものを預かり、守ろうとする医師の責任感は重く強いものと改めて感じました。

コンサルティングという仕事では、夜間勤務や、夜中に電話がかかってきて急遽出勤するなどを強いられることはありません。また、何か失敗をしたとしても直接的に人命に影響を与えることもないため、患者様の命に対する責任を負うことはないかもしれません。しかし、このお客様に私が提供するコンサルタントとしての責任とは、こういった人命に直接関わっている方々が、法人の方針や外部環境の変化を踏まえながら、より働きやすく、もっと法人に貢献していきたいと感じられるような仕組みを作ることだと考えます。私はこの責任を全うするためにも、さらに成長したいと思いました。そのためにも、より一層の自己研鑽に取り組み、業務の量と質を高めてまいります。（立和名 恵伍）



人事評価結果のフィードバックの重要性

「今回の賞与では金額を全員前回より引き上げたが、従業員からの反応が今一つだった。」と、先日とあるお客様からこのようなお話をいただきました。こちらのお客様は今回、人事評価制度を見直し、初めて新しい制度での評価と賞与への反映を行いました。社長の「従業員の頑張りに応じてしっかり報いていきたい」という思いのもと、検討に検討を重ねたうえでの実施だっただけに不思議な様子でした。話を詳しく聞くと、従業員の反応が思わしくなかったのは賞与の内容に対してではなく、新しい人事評価のフィードバックに対するものでした。評価の進め方や結果の算出方法が大きく変わったため、その評価結果にいたった理由を詳しく知りたいとのことでした。

古い調査ですが、厚生労働省の2014年の調査では、人事評価結果とその理由が本人にフィードバック・説明が実施されている企業とそうでない企業では、働きがいを感じる人の割合は15%ほどの差が生じることが明らかになっています。評価結果を伝えるだけでなく、なぜそうなったか部下が理解するように説明することが大切です。従業員の働く意欲、ひいては組織力向上の観点からも、評価結果の振り返りは重要だと理解しました。

今回の点を踏まえて、早速お客様は根拠を持って振り返る仕組みや評価結果の伝達方法の見直しを図りました。人事評価制度は実施して終わりではなく、会社の求める人材を育成するためのツールとして、被評価者の伸びしろを明確にして、次回への行動改善に繋げることが重要です。

企業成長を実現するために、人材育成は最重要です。人事評価制度の構築から運用まで一貫してご支援する中で、根拠をもって評価結果のフィードバックを実施できるように、人事評価項目作成や評価者の教育についてより一層尽力いたします。（黒木 寛隆）



他者を信じる力

他者を信じることができることは、能力ではないか。最近、このようなことを思います。そう思ったのは、あるお客様との面談での一言がきっかけです。それは「信じるものは救われるとは言いますが、実際難しいですよね〜…」というものです。その意図は、仕事でも何でも周りの人を信じたほうが上手くいくことが多いけれども、信じる力を磨かないと、なかなか信じる方向へ転換することはできないというものです。

この言葉を聞いた時、私は心を打たれました。基本的に他者を信じることを心がけていますが、期待していた通りにならなかった経験等を通じて、どうしても疑ってしまう瞬間があります。例えば、部下に仕事を任せた時、「本当にこの仕事を完了させることができるのだろうか」と思うってしまうことが一つの例として挙げられます。この事例は、まだ軽微なものですが、悪化してくると、「どうせ言っても分かってもらえない」「どうせできないんだ」といった具合に他者に対して否定的になってしまいます。この思考に陥ると、せっかくチームで仕事をしているにもかかわらず、良い仕事ができなくなってしまいます。だからこそ、他者を信じる力を高め、信頼関係を築いていくことが重要だと考えました。

精神論的な話になってしまいますが、信じる力を高めるためには、他者を信じようとする経験を積み重ねることが大切だと思います。私自身、まだそのような姿勢が足りないと感じているため、これから様々な経験を通して他者を信じる力を高めたいと思います。

（松永 透）



コミュニケーション、これに尽きる

先日、あるお客様の経営層の方々にヒアリングを行いました。その際、幹部のお一人に「従業員に求めることは何ですか」という質問を投げかけたところ、「コミュニケーション、これに尽きる」と力強くおっしゃったことが非常に印象に残りました。その方はドクターとしてチーム医療を念頭に置いて発言をなさったのだと思いますが、このお言葉は医療に限らず、あらゆる業種・組織に通じるものであると感じました。

この時に思い出されたのは、アメリカの経営学者のチェスター・バーナードが提唱した組織が成立するための3つの条件です。バーナードは組織が成立するための条件として「コミュニケーション」、「協働の意欲」、「共通の目標」の3つを挙げており、それらのどれもが組織には一定水準必要であるとしています。ただ、私は「コミュニケーション」によって「協働の意欲」を盛り立てられることや、「コミュニケーション」によって「共通の目標」が共有されることを考えると、「コミュニケーション」は組織成立の土台であると思います。

組織として動くためには、最低でも2人以上の人間が必要で、価値観や経験が違う2人以上が働く場合は、適切に意思疎通が行われていないとうまく物事が回りません。コミュニケーションはよく組織の潤滑油と例えられますが、潤滑油どころかガソリンに匹敵するほど組織を動かすために重要なものであると改めて認識しました。自分自身も社内やお客様を含め、チームの方々と良いコミュニケーションを取っていかなければとわが身を振り返る出来事でした。（藤原 将平）



自社ならではの制度を構築する

人事評価制度は、会社の業界や規模、評価者・被評価者のスキルに合わせて、オーダーメイドで作ることが重要だと改めて感じた事例です。

先月、関東のお客様とお打ち合わせの機会がありました。そのお客様は輸出入手続き、通関、陸上輸送、海上輸送など質の高いロジスティクス業務を行っている企業様です。今回お問い合わせいただいた背景は、『現在、親会社の人事評価制度をそのまま使っているものの自社に合っていないのではないか、という意見が社内でも出てきたので検討したい』というものです。また、現在の評価制度についてヒアリングをすると、以下の2点が課題として挙がりました。

- 1、親会社の評価制度は細かく設計されているため、複雑で分かりにくい
- 2、評価基準が曖昧なため、評価者によって評価の偏りがある

さらに、人事部長様より「弊社は高卒の者も多く、読み書きのレベルも親会社とは大きく違うので、とにかく分かりやすい評価制度を作りたい」と伺いました。そこで今回のご提案では、自社に合った制度構築を行うことにより、現場の教育課題を解決し、人材育成に活用できるようなものを構築したいとお伝えしました。

具体的には、1に対しては、現場の評価者でも分かりやすくイメージがしやすい評価項目にすること。2に対しては、客観的に誰が評価をしても同じ結果に結びつく評価指標・基準を設けること。などを検討しています。

具体的な制度設計や効果検証はこれからになりますが、人事制度構築といっても、それぞれの会社様の状況や抱える課題は千差万別であり、その状況をつぶさにヒアリングさせていただきながら、丁寧に寄り添った対応が必要であることを強く感じました。

（森田 敬太）



退職者ゼロの職場

現在、人事制度構築のご支援をさせていただいているお客様での話です。このお客様は、数年前から人材確保の施策に取り組まれていたこともあり、介護・福祉業界でありながら採用力も定着率も高いのですが、なんと昨年は退職者がゼロだったとのこと。このご報告をいただいたときには、私も非常に嬉しく思いました。

採用力や定着率が高いというと、一番に頭に浮かぶのは、給与が高いのではないかとということではないでしょうか。確かに給与水準の高さは、採用力に繋がりますし、実際にこのお客様も世間相場よりやや高め水準です。しかし、1年間退職者ゼロという実績は、給与の高さだけで達成できるものではありません。毎回のお打ち合わせで感じるのは、幹部全員が、「採用したからには、プロとして、人としてきちんと育成してあげたい」というお考えをお持ちだということです。実際に従業員の育成にも時間をかけ、一人ひとりと向き合うことを大切にされています。このような組織風土だからこそ、従業員も「この法人で働きたい」という気持ちになるのだと思います。

人を育てるということは、一筋縄でいかないことも多く、私も日々葛藤しています。しかし、その人の成長を心から願う気持ちが大切であるということに改めて気づかせていただきました。（馬渡美智）



従業員に貢献意欲はあるのか

従業員が組織の方向性に沿ってしっかりと貢献でき、一人ひとりの成長を促すために人事評価制度構築に取り組まれているお客様先でのことです。この取り組みを始めるにあたって、ある取り組みを行いました。その取り組みとは、従業員に対するアンケートです。

経営者の方には「我々の組織はもっと成長できる。そのためには組織のベクトルを合わせる仕組みが重要だ」という感覚があったそうです。従業員と面談すると、経営者と同じ考えを持つ従業員もいたというのです。そこで、弊社からご提案し、従業員に匿名アンケートを取りました。結果として、以下の回答が9割を占めていました。

Q. 人事評価に関してどう思いますか？

A. 人事評価をするべき

Q. もし評価されるとしたらどのようなことを評価されたいですか？

A. 事業所運営の方向性と自分の取り組みがリンクしていること

A. 自分が事業所運営の円滑化のために特に貢献していること

Q. どのような所に結果を反映した方がいいと思いますか？

A. 日々のコミュニケーション

他には昇進・昇格・賞与といった処遇への反映も、全体の7割が希望。評価されたくはないと回答した方も1割いましたが、その方も仮に人事評価制度が導入されるのなら事業所運営と自分の取り組みがリンクしていることを重要視すると回答していました。この結果から、従業員が事業所運営の参画意識を高く持っており、その取り組みの結果をフィードバックしてほしいと感じているということなどが分かりました。

よく、2:6:2の法則や2:8の法則と言って、組織を引っ張る優秀層は全体の2割程度になると言われています。確かにそうしたケースもあるのかもしれませんが、今回のアンケート結果のように、ほとんどの方が貢献意欲を持っているケースもあるようです。この一人ひとりの意欲をしっかりと行動で発揮できるよう導き、報いながら、更なる貢献を引き出す仕組みを整えることが、組織の経営力強化には重要であると感じた経験でした。

（福田 洸）



ヘルスケア事業部福岡チームが発足しました！



ご挨拶

2023年1月から、ヘルスケア事業部の福岡チームとして、3名で勤務を開始いたしました。ヘルスケア事業部は、元々は「株式会社日本経営エスディサポート（Strategic Decision Support）」という会社であり、今も主にヘルスケア事業者様の戦略策定、戦略ならびに戦術の実行支援を多くお手伝いさせていただいている部署です。

個別事業者様に対する建替え等を踏まえた中長期的な事業計画を策定するご支援や、戦略実行を現場とともに進め成果に結びつける行動を促す支援等を実施しています。一方、近年では、厚生労働省や総務省からの業務受託、地方自治体への第8次医療計画の策定に向けた支援、都道府県ごとの地域医療構想の推進に係るセミナーや勉強会の実施、地域医療連携推進法人などの複数医療機関を跨いだ再編・統合に係るご支援など、地域の全体最適を検討するための相談・支援も増加しております。

九州を中心に幅広いお客様へのお役立ちならびにサービス提供ができればと思っています。日本経営福岡オフィスとして、よりご相談いただけるテーマの幅が広がったと思っていただき、お気軽にご相談いただければと思います。（井上 俊孝）

井上俊孝（いのうえ としたか）

1月から福岡オフィスでの勤務となりました、井上 俊孝（いのうえ としたか）と申します。九州の皆様とより近い距離で関わることができる期待とともに、部下2名と勤務拠点に直属上司がいないという働き方は、一つのチャレンジでもあります。

私は、2013年に大阪本社の現ヘルスケア事業部に配属され、その後は主に医療機関様への個別支援を経験し、2016年から約2年間は病院グループの本部へ出向し、ほぼ毎日病院内に常駐して経営支援を行っておりました。近年は、地域単位での統合・再編の検討支援や、病院建替え戦略策定等の支援を担当することが多くなっています。

この度の拠点異動に伴い、妻とともに転居してきましたが、夫婦ともにまずは、ライフワークとして美味しいご飯とお酒を堪能できるお店の開拓することを目指しています。仕事の間、プライベート含めて、幅広く福岡生活を満喫しつつ、早めに馴染んでいきたいと思っています。不思議なご縁にて、入社2年目頃より、九州のお客様との出会いならびに支援が途切れたことはありません。より地域の現状を知り、皆さまとともに何をすべきか、何ができるのか考えたうえで、幅広くご支援ができればと思います。（井上 俊孝）



永戸涼介（ながとりょうすけ）

1月より福岡オフィスでの勤務となりました、永戸涼介（ながとりょうすけ）と申します。三重県鈴鹿市出身で、大学では経営学を専攻し、卒業後は弊社大阪本社のヘルスケア事業部に主に病院の収益改善や建て替えに関するご支援を中心に行って参りました。

これまで、関西・九州のお客様を中心にご支援をして参りましたが、この度、福岡にて新しい部署としてヘルスケア事業部を立ち上げることとなりましたので、九州を中心により一層皆さまの近くでご支援ができと考えております。

「現場に入り込んだコンサル」をモットーに、お客様と経営について一緒に考え、最高の価値を生み出していけるように今後とも精進して参ります。

何卒よろしくお願いいたします。



加古颯馬（かこそうま）

1月より大阪から福岡ヘルスケア事業部に異動することになりました。加古 颯馬（かこそうま）と申します。兵庫県神戸市出身で、大学は京都府、就職は大阪府と生まれてから関西圏でしか生活をしたことがない生粋の関西人です。

学生時代はラグビーをしていました。身体は小さく鼻も3回骨折しておりますが、持ち前の粘り強さから、心は一切折れずにラグビーを続け、兵庫県の代表に選出されました。学生時代の怪我や母の入院等の関係で病院に通うことが多く、その際の、尊い命を懸命に救おうとする医療従事者の勇姿が強く印象に残っています。

そして、私が大学3回生の時に新型コロナウイルスが蔓延し、病院経営に大きな打撃を与えているという事実を知りました。私は医療行為ができませんが、医療機関の経営支援を通じて、1人でも多くの医療従事者やそこにかかる患者の助けになりたいと思い、日本経営に入社をすることを決めました。

入社後は、公立病院の地域医療構想推進支援や民間及び精神科病院の経営改善支援など、幅広い業務に従事しております。

1人でも多くのお客様に貢献できるよう、お客様とコンサルタントという関係だけではなく、心に寄り添うことができるパートナーとなれるよう粉骨砕身してまいります。

何卒よろしくお願いいたします。



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。

今年は、3年振りのクリスマスパーティーに、ご家族をお迎えして開催しました。10日（土）は大阪、16日（金）は東京で開催、そして明日24日（土）は、福岡で開催の予定です。大阪は約400名、東京は約200名の方々に参加いただきました。大阪にはフィリピンから3名の社員の方も、初めてお迎えしました。この2年間、コロナ禍で冬の時期には、感染者数が急激に増加した経緯もあり、今年の開催については、中止することも考えました。しかし、感染防止策については、皆さんも熟知していることから、会場収容人員の60～70%を定員の目安として、テーブルの人数や移動の禁止など、感染防止策を施し、開催することとしました。したがって、東京は、初めて二部制での開催となりました。厚生委員の皆さんが、趣向を凝らした企画を用意していただき、社員とそのご家族の笑顔が溢れる楽しいパーティーとなりました。開催して本当に良かったと思います。改めまして厚生委員の皆さんに感謝申し上げます。誠に有難うございました。

今月、山本副社長が、当グループの役員を退任されます。山本副社長は、1998年3月に弊社に入社後、24年に渡り、病院経営コンサルティングを中心に活躍されてきました。当グループが医療業界で、病院経営コンサルティングの認知度、知名度が高まったのは、山本副社長の功績と言っても過言ではありません。病院収益改善コンサルティングの構築、生活習慣病管理指導箋などの各種ソフト開発、日本で導入初期の段階での公的病院PFI（Private Finance Initiative）の事業者公募に於いては、提携企業のアドバイザーを行い、応募企業4社の中からアドバイザーを務めた企業が事業者に選定されました。

さらに、JCI（Joint Commission International：医療の質向上と患者安全管理を継続的に改善すること目的とした国際病院機能評価認証）では、認証支援コンサルティング機関として、世界で初めて、民間企業として弊社がJCI本部と契約を結ぶことになり、日本国内での普及を展開しました。このJCIは、顧客より山本副社長を通じて打診があり、シカゴにあるJCI本部に赴き、契約・実現したものです。日本国内でのJCI認定病院は、現在30病院となっています。JCIの関係で、シンガポール、インドネシア、韓国などの病院、大学なども複数回訪問しました。さらには、病院建替コンサルティング、グループ病院の大型受注、近年では、健康保険組合設立コンサルティングの構築に取り組まれています。当グループで健康保険組合の設立が実現したのは、その一環によるものです。他にもグループ内での調剤薬局事業支援に、ご尽力いただきました。

病院経営コンサルティングで、現在皆さんが取り組まれている業務は、前述しました通り、常に一步先を見据えたコンサルティングスキームを山本副社長が開発されたことに起因しています。

また社員の健康を守ることににもご尽力いただいています。山本副社長は、社員やご家族、顧客から病気の相談をこれまで数多く受けてきました。都度、適切な検査・治療が行える医療機関に紹介いただき、重篤な病気に罹患した方も回復しています。心強いサポートを昼夜問わず行っていたに感謝するばかりです。私は、山本副社長が入社された3年後に、超急性期病院の経営コンサルティングを一緒に行ったことがあります。その際には、その顧客の近隣の宿泊施設8畳一間で1ヶ月間滞在し、寝食を共にしました。山本副社長の顧客と向き合う姿勢を肌で感じました。コンサルティングを行う顧客についての情報収集、分析力は際立っており、ソリューションの提供の速さと成果は顧客の期待値を上回るものです。そして、社員、顧客への気遣い、心遣い、目配りも群を抜いています。

病院経営者が、圧倒的に頼りにされる理由はそこにあります。今後も、当グループ全体を俯瞰した社員、顧客への着眼対局の示唆、動機づけをお願いしたいと思います。24年間の多大な功績に感謝申し上げます。本当に有難うございました。（2022年12月23日執筆）



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～

内部統制の役割について

皆さまの法人では、作成した業務マニュアル通りに業務を遂行できているか確認していますか。また、継続的にマニュアルの見直しを行っていますか。規程を整備しながらも、その通り運用できている法人は多くないと思います。

ルールがない、ルールが形骸化しているという職場は、業務の生産性が低いだけでなく、不正の温床になります。以下、一例ですが不正の事例をご紹介します。

●印章管理について（認印含む）

法人印は、認印であっても厳格に管理していますか？とある法人では、経理部長が国保連からの入金口座を、個人のペーパーカンパニーに変更し、3ヶ月分の運転資金を横領されました。

●業務分掌について

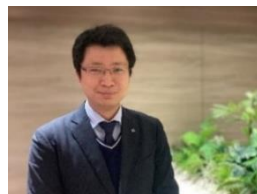
業務のダブルチェックは徹底していますか？とある法人では、給与計算とその振込を同じ職員に任せていた結果、長年に及んで不正な金額を手当として横領していました。

●定期的な業者見直しについて

長期間の取引を行っている業者も定期的に取り引き内容を見直していますか？とある法人では、業者と職員が結託して発注額を水増しし、キックバックしていたことが分かりました。

他にも個人情報の流用、固定資産の横領、財務諸表等の虚偽記載など、不正事例は枚挙にいとまがありません。このような不正を防ぐ対策が「内部統制」です。「内部統制」は馴染みの薄い言葉だと思いますが、簡単に言うと、冒頭に記載した「マニュアル通りに業務を遂行できているかの確認」「継続的なマニュアルの見直し」といった活動が内部統制です。

内部統制の必要性は理解しながらも、その効果を疑問に持ち、実行に移している事業者は多くありません。しかし、好業績を長く維持している法人の多くは、内部統制への意識が高いです。内部統制を実施することは、業務の属人性を低減し、業務を効率化させるなど、バックオフィス機能の生産性向上に必要不可欠なためです。ルールがない、ルールが形骸化した職場は職員を守ることができません。まずは事例で挙げた3点（印章管理、業務分掌、業者の見直し）について、法人内の状況を確認してはいかがでしょうか。（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/>

今月の日本経営

～福岡オフィスクリスマスパティーを開催しました～



オリエンタルホテル 福岡博多ステーションにて福岡オフィスクリスマスパティーを開催しました。

以前は毎年恒例の行事でしたが、新型コロナウイルスの影響で中止となっておりました。今年は感染対策を行いながら、3年ぶりに無事実施することができました。

いつも支えてくださる社員のご家族へ日ごろの感謝を伝えることを目的として始まったクリスマスパーティー。

当日は、おいしい食事やマジックショー、ビンゴ大会など様々なイベントが目白押し！役員がサンタに扮して子供たちにプレゼントを配る場面もあり、社員も社員の家族も笑顔溢れる一日となりました。来年も皆様の笑顔が見れますように！



今月のBOOK REVIEW

バナナの魅力を100文字で伝えてください 誰でも身につく36の伝わる法則

著者：柿内 尚文
出版：株式会社かんき出版
出版年月日：2021年12月21日
ISBN-13 :978-4761275778



本書は、長年雑誌や書籍の編集者として1000万部以上の編集に関わった著者が、相手に正確に情報が伝わるために必要な考え方やスキルについてまとめた書籍である。

まず、「伝わる」と「伝える」には違いがあり、著者は本書で、「伝わる」は相手主体であり、「伝える」は自分主体であると述べている。つまり、これら2つの言葉は似ているが、実は主体が全く逆の言葉となっている。自分は伝えつもりであっても、相手には伝わっていないという事象はしばしば発生するが、これはこの前提を念頭においてコミュニケーションをとっていないことに起因している。著者自身も、編集者という職業を通して、「伝える」ことよりも「伝わる」ことの重要性に気づき、そのうえで、相手に正確な情報や魅力が伝わるためには、「伝わる構造」を理解し、「伝わる技術」を磨くことが大事であると考えたと述べている。

本書では「伝わる構造」は7階建て構造だと記されている。その構造は、

1階：ゴール設定、2階：納得感、3階：相手ベース、4階：見える化、5階：聞く力、6階：親近感、7階：信頼感 としている。

まずは、何を伝えたいのかというゴールを設定し、そこに向かってどうしたら相手が相手に納得してもらえるか、自分が伝えたいことをイメージしてもらえるかを考えていく。著者は、何かを伝えたいと思った時に、この階層を頭の中に置くことが、「伝える」のではなく「伝わる」ことへの第一歩なのである。

次に、「伝わる技術」だが、本書で著者は16個の法則にしたがって、「伝わる技術」を磨くことが大事だと述べている。ここでは、特に対面でのコミュニケーションにおいて大切だと思う法則を2つ抜粋して紹介したいと思う。

まず一つ目は、ファクト（事実）とメンタル（感情）の法則である。何かを相手に伝える時には、その根拠となるファクトがまずは大事だが、それだけではただの業務連絡のような形になってしまい、相手に聞こうという気持ちを持ってもらいにくくなる。そこで、ファクトだけではなく、メンタルも交えて伝えることで、相手はより聞こうという姿勢で話を聞いてくれるようになり、納得感が得られやすい。

2つ目に、脳内チューニングの法則である。何かを伝える際、自分自身の頭の中にはしっかりイメージがあると思うが、ただ一方的に話すだけで相手も自分と同じイメージを持つかというと、そうではない。お互いの頭の中にあるゴールとイメージについて、双方向の質問でチューニングしながら共有し、お互いの頭の中に見える化させることが必要になってくる。また、その際には、ノートやホワイトボードを使い、頭の中のイメージをビジュアル化させることも効果的である。ここでは、2つの技術のみご紹介したが、本書にはまだたくさんの「伝わる」ために必要なポイントが多く書かれているため、気になる方はぜひ他のポイントもチェックしていただきたい。

本書を通して、相手との円滑なコミュニケーションを通して信頼感を構築していくためには、情報が「伝わった」状態にすること、そして、「伝わった」状態にするには、相手主体で話を構造的に組立てることが大事であると感じた。これから新年度が始まるにあたって、新年度における目標設定など、部下とコミュニケーションをとる機会が増えてくると思われる。「自分の言いたいことは果たして伝わったのだろうか？」と疑問に思う場面が過去にあったのであれば、本書を手にとっていただき、「伝わる」ということに重きをおいた伝え方について考える参考にさせていただきたい。（棕木 歩）





梶井 千晶（もみい ちあき）

1月より入社し、福岡オフィスのセールスチームに配属となりました、梶井千晶（もみい ちあき）と申します。

福岡県福岡市の出身で、前職では損害保険の会社に勤めておりました。主に火災保険の受付から保険金のお支払いまでの事故対応をしておりました。九州は日本の中でも災害がとても多い地域で、日々少しでも早くお客様の日常を元に戻すため、早期解決ができるよう努めておりました。勤務の中で充実していると感じることも多くありましたが、より自分自身が新しく挑戦できる環境で働きたいと強く思うようになり、転職活動を始めました。

そしてこの度、ご縁があり日本経営に入社することになりました。日本経営では人を大切にしている印象を受けております。また、社員一人ひとりの意識が高いと感じております。私も弊社の一員として、日々仕事に精進することで、多くの方にいい影響を与えられる人になりたいと思っています。今はまだ分からないことばかりですが、1日でも早く貢献できるよう努めて参ります。何卒よろしくお願いいたします。



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たら幸いです。

「福岡オフィス Communication Letter」は、福岡オフィスの社員が
日本経営の考え方や実践をご紹介していくものとして、
セミナーや名刺交換などでご縁をいただいた皆様にお送りしています。
日々の気づきやお役に立てる情報ですのご笑覧頂けたら幸いです。

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）

WEB配信をご希望の方は右記の二次元コードからお申し込みください。
配信停止は、恐れ入りますが上記メールアドレスもしくはファックスでご連絡ください。



<http://bit.ly/3eP3fL7>