

COMMUNICATION LETTER

幹部が正しく率先垂範する組織の強さ

先日、弊社の病院経営分析システムLibra（※）を活用いただいている担当先のお客様の2022年度データを並べて比較してみました。個々のお客様を思い浮かべながらデータを見てみると、「新入院患者数」と「DPC入院期間Ⅱ以内割合」が高い病院は、許可病床1床あたり入院収益が高いなど経営成績が良いことを確認することができました。

医療業界以外の方には馴染みが薄い用語だと思いますが、新入院患者数とは「新たに入院した患者数」であり、患者価値の目線では“地域の多くの方に入院医療で貢献した指標”と言えます。また、DPC入院期間Ⅱ以内割合とは「同一症例の全国平均入院期間より短く退院した患者の割合」であり、同様に“早く自宅等へ帰ることのできた指標”と言えます。つまり、顧客エクスペリエンス（医療の場合は、患者経験価値（PX：Patient Experience））の高さが、経営成績の良さにつながっていました。

先日、この指標が高かった病院で幹部医師に対する役職者研修を実施しました。医師以外の職種では色々と課題があり、一部の医師には問題があるということは耳にしていたましたが、幹部医師の研修ではさすがと言う受講態度でした。皆さん何かを学び取ろうという姿勢が伝わってきました。研修の大半はグループワーク形式でしたが、積極的にディスカッションをして、今後の行動改善について考えていらっしゃいました。

昨今、中古車販売B社の不正疑惑が世間を騒がせ、特に経営幹部の日々の指導・態度などが問題となっています。顧客のためではなく、自社の利益のみを追求した数々の事象・疑惑が噴出しています。今回、私の担当先病院の経営データ分析と幹部医師への役職者研修を行った経験を通じて、幹部が正しく率先垂範する組織の強さを感じました。顧客のため、患者のため、という顧客エクスペリエンスを事業の目的として、経営幹部が正しく率先垂範することが、経営成績も含めて強い組織をつくると思います。自身も正しく率先垂範できる人間でありたいと、改めて自己を律する機会となりました。

（※）病院経営分析システムLibraの詳細については、本紙のP10をご覧ください。

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』

〆切の効果

「〆切」と聞くと、どこかネガティブなイメージを持ってしまう方が、多いのではないのでしょうか。私もその一人でした。おそらく「〆切」とは、仕事や宿題など、他者から設定されたものに付随するものであり、自分でコントロールすることが難しいと感じてしまうため、その印象を持ってしまうのだと思います。しかし、この「〆切」は、捉え方や扱い方によっては、プラスの効果をもたらすものだという事に気づきました。

きっかけは、とある本との出会いです。この本は、様々な作家の「〆切」にまつわるエッセイが綴られており、その中に「〆切」を活用するヒントがありました。「〆切」を活用することで、無駄が減り、集中力や生産性、独創性が高まるようです。ポイントは、〆切を主体的にコントロールすることだと言います。〆切があると、基本的には追われてしまうことになりますが、時間を自分で調整することで、以上のような効果を得ることができるようです。

最後に、この書籍の中で出会った印象的な言葉があります。「不自由な方が自由になれるのである。」〆切や組織での型など、自分の行動を制限するものは多々あります。ただ、この制約があるからこそ、自由な選択ができていないのかもしれない。たしかに、全ての制約を取っ払ってしまうと、かえって行動が止まってしまうのではないかと思いました。つまるところ、制約をネガティブに捉えるのではなく、その中でできることを探していくことが、人生や仕事を充実させる方法なのかもしれないと考えさせられました。

(松永 透)



うちの社員は凄いんです

現在ご支援させていただいている社長と話した際の出来事です。今回この企業様では、社員の頑張りを見える化し、報いていきたいという想いから人事制度を構築しています。

10名ほどの社員数で、社長の社員に対する強い尊敬の想いが印象でした。特に感銘を受けたのが、社員一人ひとりの魅力についてエピソードを交えて、全員分教えてくれたことです。「Aさんはね、繁忙期でも先読みして計画立てて、僕の急な依頼にも対応してくれるんです。」「Bさんはとにかく緻密。想定問答を漏れなく準備して、お客様からサービス説明が分かりやすいと好評なんです。」

話は止まることなく続きます。気づけば小一時間話していました。熱が入った社長はとても楽しそうで、「うちの社員は凄いんです。全員が能力を最大限発揮できればもったいい会社になると確信しています。」と、満面の笑みを浮かべていました。だからこそ、今の自分の感覚で評価したり処遇反映したりすることを止めたい。社員の貢献度を仕組みとして表し、きちんと報いていきたいと、人事制度への強い想いを語っていただきました。

ここまで社員のことを想う社長がいらっしゃるのでしょうか。常に社員全員を見てきたからこそ言えることだと思います。心の底から社員のことが好きで、尊敬しているのだと感じました。この企業様が今日まで発展してきたのは、社長の社員への想いと、その信頼に応えてきた社員双方の関係があったからだと思えます。

制度構築を始めて約2カ月、社長はお会いするたびに社員の自慢話をしてくださります。現在、社長の想いや方針を人事制度の骨子へ反映中です。数年後、社長に話す時間が足りないと思ってもらえるよう、会社の成長にドライブをかける人事制度構築を支援してまいります。(黒木 寛隆)



やるべきことを明確にして、やれることを考える

人口3万人ほどの離島で急性期機能を担う病院様に対して、人事制度に関する初期分析と診療実績に基づく収益性向上余地の簡易分析のご支援をさせていただきました。この病院は、離島内で医療・介護事業を幅広く展開していることが強みです。しかし、収益の柱となる病院事業において、マンパワー不足や医療需要との若干のミスマッチにより、顧客に対する適切なバリューチェーンになっておらず、十分な収益性を発揮できていない状況でした。そこで、弊社からは下記のように短期的な取り組みと中長期的な取り組みについてご提案させていただきました。バランスト・スコアカードの概念を用い、短期的な取り組みとしては目標設定による収益性の強化を、中長期的な取り組みとしては人事制度の見直しを通じた組織運営の仕組み化と定着率向上による職員数の確保を提案し、継続性のある組織にするという内容です。

【サンプルイメージ：今後の方向性について】

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
財務の視点	収益の柱となる病院の収益性強化に向けて方向性を設定する	収益の柱となる病院の経営力強化に向けた取組を実行する	経営理念の実現に向けて地域医療全体に寄与する取り組みを行う	経営理念実現に向けて経営を安定化する
顧客の視点	顧客に提供可能な医療を最大限提供する	顧客に提供可能な医療を最大限提供するだけでなく、「早期の在宅復帰」などの付加価値を提供する	医療・介護の連携を強化し、顧客の需要に最大限応える	法人内の医療、介護が有機的に連動することで顧客に対して暗黙的なサービス提供を行う
業務プロセスの視点	ベッドコントロールや早期リハ介入、検査回数などの目標設定を行う	ベッドコントロールや早期リハ介入、検査件数などの目標達成について、仕組み化する	・地域診療所との連携によりバックベッド等のサポート体制を強化する ・介護福祉施設との連携を強化する ・人事評価制度によるPDCAサイクルの仕組み化を行う	地域のハブとして各種関係機関と安定的に連携を行う
学習と成長の視点	・トップ、所属長リアリングにより実施すべきことを明確にする ・職員の賃金制度を見直し、採用力強化および貢献に報いて定着強化につなげる	・新賃金制度により役割に応じた公平な処遇を行う ・貢献度をK差異化する人事評価制度の見直しを行う ・制度運用に向けた役職者育成を行う	・新人事制度を本格運用し、役割と貢献度に応じた公平な処遇を行う ・制度の安定的な運用に向けた役職者教育を行う	・採用力と定着率の向上による安定的なサービス提供体制を構築する ・職員教育体制を構築し、安定的な育成を行う

現場のオペレーションの確認も踏まえ、経営幹部の皆様とディスカッションさせていただいたところ、「指標自体は認識していたが、マンパワー不足により対応が難しいと感じていた。」「現実的にどれくらいやれる余地があったのか、また、自分たちの取り組みの位置づけがあまり明確になっていない状況だった。」という意見を挙げていただきました。これらの発言からも、単に「●件の目標」を設定しても、その目標に合意が得られていなければ、中々実現できないのだと感じました。

このような形で、素案ペースですが組織としての方向性を設計し、そこに対して合意をきちんと得ることで、一つひとつの取り組みに対する実行性が高まるのだと思います。このような、事業の方向性について一緒にディスカッションさせていただける時間が、とても価値あるものだと思えて気づかされました。今回提案させていただいた計画が絵に描いた餅にならないように、現場に寄り添いながら実現に向けてご支援してまいります。（福田 洸）



最低賃金の引き上げにどう対応するか

厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会は7月28日、2023年度の最低賃金額改定の目安についての答申を取りまとめ、全国加重平均で時給1,002円にすることを明らかにしました。現在の961円に対し引き上げ幅は41円となり、1978年度の現制度開始以降、最高額となります。発表資料によると、地域の経済状況によって、東京や大阪など6都府県は41円、北海道や京都、広島など28道府県は40円、その他13県は39円が目安になります。

物価や水道光熱費上昇の影響もあり、厳しい経営状況が続く事業所も多い中、費用の多くを占める人件費をどのように考えていけばいいのでしょうか。

人件費率が高い事業所では、賃金制度自体に改善の余地があるケースも多いですが、人手不足の状況や職員の生活保障を考えると、基本給を下げるなど、全職員の月給を下げるような見直しは大きな痛みを伴います。

そのため、賃金制度の見直しだけではなく、人材の配置は適切か、機械やシステムに置き換えることで今よりも少ない人数で対応することはできないか、役職者のマネジメント能力や職員の意識を高めることにより、生産性を高めることができないかなど、採用⇒配置⇒評価⇒育成という人事のPDCAサイクルをトータルで考える必要があります。

また、人件費率が高いから賃金を上げられないのではなく、労働分配率が高いために人件費を上げることができないということなので、売上や付加価値率を上げることも合わせて考える必要があります。

今回の最低賃金の引き上げは、もはや「人件費」というひとつの視点のみで対策を考えることは不可能なのではないかと考えます。取るべき経営戦略からの抜本的な見直しが必要かもしれません。（馬渡 美智）



健全な組織運営に必要なことは？

7月28日（金）に、厚生労働省が最低賃金を全国加重平均で41円（4.3%）引き上げるという目安を発表しました。この金額は、昨年の31円（3.3%）を上回る金額であり、被雇用者にとっては少しホッとするニュースである一方、雇用者にとっては頭の痛いニュースだったかもしれません。お客様先でも、“今後組織を健全に運営していくために”という組織運営体制の視点から、どのような賃金制度を構築していけばよいか上記のトピックを踏まえた議論を行いました。

我々は賃金制度構築のご支援を行う際、現状分析を実施したうえで大枠となるグランドデザインの策定を行います。その際に重要なのが、外部環境の変化の視点と今後の組織の運営体制を維持する視点だと考えています。外部環境の変化としては、先述した政策動向だけでなく、新たに地域に支店をオープンする大企業はないかなど、業界に関わらず幅広くアンテナを張っておくことが重要となります。組織の運営体制の維持については、採用および定着を強化する職員の年齢層を絞ることや、職員それぞれのワークライフバランスに沿った働き方コースおよびそれに伴った賃金の支給額の設定が必要になると考えます。法人としてどの戦略をどのようなメンバーで推進していくのか、現在から将来にかけての組織運営体制の変遷の観点から熟考することが大切だと考えます。

冒頭にご紹介したような全国的に影響を及ぼすニュースがある一方で、組織を健全に運営していくための施策に関しては、所属地域の状況や法人の戦略を整理し、さらに独自性を持ったものを作り上げる必要性が高まってくるのではないかと改めて気づきました。一人ひとりのお客様の状況や今後目指すビジョンに寄り添ったご支援ができるように努めてまいります。（椋木 歩）



提案を仕事とする者として

皆さんは示唆や提案を意味するsuggestionの語源をご存じでしょうか。suggestionは動詞であるsuggestの名詞形であり、suggestは「下から(sub-)」+「運ぶ・出す(gest)」という構成です。ここから、「何かを控えめに差し出す」→「暗に示す」「示唆する」「…してはどうかと提案する」といった意味を持ちはじめたそうです。この由来を知って面白いと思っていた際に、suggestの語源に触れるような出来事がありました。

先日、人材育成に関してご相談いただいた方から、「藤原さんからのご提案には私も共感するところです。当院の今後につながる学びがあり、勉強になりました。」というありがたい言葉を頂戴しました。しかし、私は何か特別な知識や事例をお伝えしたわけではありません。ただ、「こういうことが原因ではありませんか。」と問うと先方は、「たしかにそういった状況はあります。また一方で、～という状況もあります。」とお話しくださる。こういったやり取りを何度か繰り返しました。このやり取りではなにも教えてはいないのです。

ただ、相談者様が問答を通して、ご自身でもやもやとしていた課題を明確にされたのです。私はその思考の一助になるようソフトなご提案を何度かしたにすぎません。しかし、下から差し出すようなソフトなご提案をしたからこそ、自分の中で持つ理想と実際の形を結びつけるのに苦労されていたこの方に喜んでいただけたのだと感じました。もし私が知識優先でこうあるべきだといった堅いご提案をしていた場合、理想とする形があったこの方には受け入れられなかったかもしれません。

もちろん、時には相手を引っ張っていきような、こうあるべきだといった力強い提案も必要だと思います。ただ、私のようなまだまだ駆け出しの立場では、自社の紹介やサービスの紹介に偏ってしまい、相手の組織にとって何が必要かという議論ができなくなってしまう可能性があります。そこで、これからさらに実力を高めていく身としては、まずしっかりと話を伺う、お客様に寄り添ったコンサルティングを行おうと心を新たにしました。出来事でした。（藤原 将平）



人事評価の運用でお困りではありませんか？

- ・評価シートの配布・改修・集計が大変
- ・過去の結果を見ようと思ってもすぐに見れない
- ・進捗の確認や催促が大変



上記のお悩み、すべて人事評価ナビゲーターで解決できます！

業界トップクラスの低コスト！（月額5,500円～）

シンプル設計でパソコンが苦手な方でも安心。

お客様に合わせた最適なプランをご紹介します！

無料のデモアカウントを発行できます！
詳しくは右のURLもしくは二次元コードからご確認ください。



<https://hyoka-navi.nkgr.co.jp/>

経営者は自分の責任の下、意思決定を行う

先日、ある不動産会社の社長とお話をしました。その会社は約150名の規模で、2030年までに300人に増やす計画を立てているとのことでした。社長は、社員が共通の理念や事業計画を理解しやすくするために、体系的な資料を作成し、社員に配布していると説明してくださいました。これにより、社員も社長と同じ目線で事業に取り組むことができるようになり、組織全体の一体感が高まっているそうです。

話を進める中で、会社の歴史や社長の経験についての話題になりました。社長は、これまでの経営の中で最も悩んだことを率直にお伝えくださいました。「以前、数十億円をかけて自社ビルを建てたことがあります。投資物件に数十億円を投じることは何とも思わないのですが、利益を生み出す保証のないものにお金をかけることは非常に悩みました」とおっしゃいました。これは、経営者として大きなリスクを伴う重要な意思決定であり、社長自身が抱えるプレッシャーや責任を感じたエピソードでした。社長のお話から、意思決定においては様々な助言や意見があるものの、最終的な決断は経営者自身が行わなければならないという苦悩が伝わってきました。

社長は、自身の判断によって会社全体の方向性が決まり、組織や社員に影響を与える立場にあることを再認識されたようです。このような話を伺うことで、会社のビジョンや方向性を従業員に明確に示すことの重要性を感じたと同時に、社長が重要な決断をする際のプレッシャーや責任の大きさを痛感しました。私は、このような経営者のお悩みや願いに真摯に向き合い、社長のビジョン実現のために精一杯サポートしていきたいと考えております。弊社としては、経営者が持つ重責と責任を理解し、経験豊富なコンサルタントとして、社長と協力して会社の未来を共に築いていくことが重要だと思いました。

(森田 敬太)



地域における将来の事業を考える

私が担当している法人の経営幹部の方より「この地域は将来的に人口も減少し、働き手も減っていく。自分達が今後、地域で生き残っていくためには、他の事業所と一緒に事業をしていく必要性を感じている。」という話がありました。地域の人口は約20年後には半分に減る見込みで、持続的なサービス提供のためには地域全体の協議が重要だということです。

このようなケースは日本全国で増加しており、人口減少と少子高齢化という課題を抱えている以上、普遍的な問題と思われます。地域に根差して事業を継続するためには、様々な要素を考慮して、方向性を検討する必要があります。例えば、後継者の存在、建物の老朽化と建替えに伴う返済、市場の需要と供給のバランスの維持などです。これらの問題をひとつの事業所だけで解決するのは、大手企業や行政機関などでは可能かもしれませんが、中小企業の場合は今回のように複数の事業所が協力して未来に向けて考える必要があります。しかしながら、複数の事業所が協力することは、様々なステークホルダーを抱えるため、問題が複雑化しやすい状況です。

このような場合に重要なことは、関係者全員から生の声を直接聞くことだと考えます。稲盛和夫氏がJALの再建に関わった際には、社員一人ひとりに声をかけて現場の声を聴いたという話があります。時間はかかるかもしれませんが、真摯に思いを伝えるためには重要なアプローチだと思います。地域の将来において本当に必要なことは何なのか、関係者一人ひとりの願いを把握し、しっかりと理解した上で、将来の事業を考えるということが、本当に地域を考えるということなのではないかと思います。我々の仕事はこのような課題を抱える方々と一緒に、実現に向けて取り組む仕事なのだと、改めて身が引き締まる思いでした。(永戸 涼介)



— 異動のご挨拶 —

私事ですが、私高比良は2023年10月付けで大阪本社へ異動することになりました。お世話になった皆様へご一報申し上げるとともに、深く御礼を申し上げます。誠にありがとうございました。

私は2016年4月に入社し、それから約7年5ヶ月経過の間に、社会人・経営コンサルタントとして、多くのお客様と関わらせていただき、様々な経験を積ませていただきました。振り返ってみると、入社して間もない頃は、多くのお客様が優しく接してくださり、私の仕事に誤りがあった時などは丁寧に指導をしてもらう機会もありました。当初はそういった環境に甘えてしまっていたのですが、年次を重ねていく毎に、一人のコンサルタントという立場でお客様も接してくださるようになりました。時には厳しい言葉を、また、従業員の方には言えないような相談をしていただくことも増え、お客様が年齢に関係なく対等に接してくださっていることに嬉しさを感じるとともに、お客様のパートナーとして経営を真剣に考えるようになりました。今の私があるのは、これまでに付き合いをいただいた皆様のおかげであり、私の大きな財産となっていることを常々感じます。

これからは大阪で新たなスタートを切ることになりますが、皆様から勉強させていただいたことを糧に、心機一転精進してまいります。またいつか、これまでご縁をいただいた皆様とお会いすることがありましたら、その時は何卒よろしく願います。（高比良 寛治）



セミナー事務局のひとりごと



直近予定されているセミナーについてご紹介いたします。

=====

■【福岡対面開催23/10/6】盤石な病院建替え成功へのロードマップとは？

お申込みはこちら：<https://nkgr.smktg.jp/public/seminar/view/16336>

- ✓ 一大局観を養うー 精神医療ならびに建築トレンドの把握
- ✓ 一地域の実情を読み解くー 福岡県内の精神医療提供体制の状況
- ✓ 一盤石な建替え成功に向けてー 正しく、スピーディーなロードマップ作成のポイント

■【Web開催 23/10/28】グループガバナンスを高める医師マネジメント

お申し込みはこちら：<https://nkgr.smktg.jp/public/seminar/view/16897>

- ✓ 再編・統合後の組織融合のポイントをお伝えします。
- ✓ 150病院以上で医師人事制度を導入してきたノウハウをもとに解説します。

=====

今後も皆様にお役立ちできるセミナーを企画中です。ぜひご参加ください。

<日本経営セミナーホームページ>



<https://nkgr.co.jp/seminar/>

今月号のトピックス

C²INK

7月に「第24回研究開発テーマ発表大会C²INK」が開催されました。「C²INK」とは、「Creative & Challenging Innovation in Nippon Keiei」の略称で、創造的でやりがいのある革新的な取り組みを指します。

このイベントの目的は3つあります。

- ①社会全体に利益をもたらす「一長一創」を具体的に実践し、リーダーが環境変化を先読みし、社会に役立つ革新的な付加価値を創造すること。
- ②従業員一人ひとりがイノベーションマインドを持ち、常に新しいアプローチを探求すること。
- ③真の「研究開発型企业」に成長し、従業員が誇りを持って働けるエクセレントカンパニーを目指すこと。

「研究・商品開発部門」と「業務改善部門」でプレゼンテーションを行い、全社員が将来性や業務貢献、創造性などの基準で評価を行います。

今年は「農業業界への事業展開」「コロナとの3年間の闘い。それによって得られたこと」が金賞を受賞しました。

また、福岡オフィスからは「ストック三兄弟(Libra・人事評価Navigator・Waculba)のスキル連携におけるシナジー効果」というテーマで出場しており、銅賞を受賞しました！

この取り組みによって、日本経営グループ内の事業理解が深まるだけでなく、新しいアイデアやスキルの共有も実現しています。個々の社員の能力向上と組織全体の知識増大に寄与し、変化に柔軟かつ効果的に対応できる組織へと成長していきます。(井手 葉波)





社長からのお手紙



6月初旬の豪雨被害について、先月の手紙の中で触れましたが、今月に入り、さらに梅雨前線の活動が活発になり、線状降水帯が発生し、九州北部、北陸、東北地方を中心に大きな被害が出ました。気象庁から、厳重警戒の発表があらかじめありましたが、自然の猛威の前には、人間は為す術もありません。河川の氾濫、土砂崩れ、土石流、床上・床下浸水など多くの被害が出ました。私共の顧客にも被害がありました。心よりお見舞い申し上げます。一日も早い復旧を願うばかりです。

今月14日に4年振りにホテルで、第24回C²INK（研究開発テーマ発表大会）表彰式が開催されました。今回は43テーマがエントリーされ、過去最大となりました。当日は、エントリーしたチームの皆さんなど約100名が会場に参加し、社員の皆さんからの投票により選ばれた金賞・銀賞・銅賞、そして役員の選考により選ばれた、役員賞・特別賞の表彰を行いました。当日の参加に際しては、コロナが、再び感染拡大傾向にあるため、抗原検査の実施、会場ではマスク着用としました。私は、表彰式の総括で、次の様に申し上げます。

“コロナ禍で社員が一同に会することができない中、43テーマを通じて、各部門や事業部の現在の取り組みを共有する場となりましたことは、貴重な機会になったと思います。日本経営グループでは、ダイナミックスリーラインの真意にもあるように「社員一人ひとりの力によって企業全体が常に自己革新していくダイナミズムを目指しています」まさに、今回のC²INKはそのことを体現してくれたものとなりました。”

C²INKに携わっていただいた皆さまに感謝申し上げます。大変ありがとうございました。

ダイナミックスリーラインについては、5月・6月の階層別研修でお話しました。日頃、ロゴマークを目にすることはありますが、その真意について触れる機会が少なくと考え、研修でお話しました。研修受講後の皆さんのレポートでも、改めて考える機会となり、その意味について理解し、業務の中で活かしていきたいといったコメントを多くいただきました。ダイナミックスリーラインは、1987年に、日本経営コンサルタンツグループを発足するにあたりCI(Corporate Identity)の一環として、策定されました。CIは、企業戦略であり、「企業文化」を構築し、特性や独自性を統一されたイメージやデザインで分かりやすい、メッセージとして発信し、社会と共有することで存在価値を高めていくブランドイメージ」とされています。社内に向けては、企業理念・行動指針の浸透を目的とし、すなわち基本理念を実現するための具体的な指針となります。ダイナミックスリーラインは、基本理念と繋がっています。

【NK-GROUP ダイナミック・スリー・ライン】

急速な社会環境の変化の中でお客様と共に成長して行きたいというひたむきな心を力強く

表現したものです。無限の宇宙の中に昇華する三本の線は、

“お客様の発展に対して努力を惜しまないという心”

“仕事に対して、明るく前向きな姿勢で取り組む心”

“メンバーと協力して仕事を円滑に遂行するという連帯的な心”を表現しています。

社員にはこのビジュアル化した三つの建設的な心がまえの大切さを理解して頂きます。又、その柔軟に描かれたカーブはNK-GROUP がめざす豊かな人間社会の創造のために、社員の日々の自己啓発による、よりレベルの高い“指導力・創造力・実現力の飛躍”を伸びやかな三本線で表しています。さらに、そのうねりは社員ひとりひとりの力によって企業自体が常に自己革新していく“ダイナミズム”をも表したものです。



自己革新を続け、進化する組織による開発型企業を目指します。よろしくお願いします。

(2023年7月25日執筆)

株式会社日本経営
代表取締役社長
平井 昌俊





DPCやレセプトなどの診療報酬請求データだけの分析ではなく、財務・職員数などのデータを組み合わせて、より多角的・本質的なデータ分析が可能です。

データ提出加算の要件化が拡大した昨今、規模・機能に関わらず多くの病院でデータ分析体制の確立が急務であり、その実現を支援します！

Libraの特徴

- 特徴1：管理すべき経営指標が網羅的に確認できる
- 特徴2：DPC・出来高請求、どのような請求形態でも利用できる
- 特徴3：ボタン一つの操作で複雑な分析も簡単にできる
- 特徴4：サポート担当がコンサルティング経験者で経営顧問のようなサポート体制！

無償簡易分析サービスのご案内

導入前に無償での簡易分析を行っております。

下記のうち2～3項目を中心に分析を承ります。（項目選択可）

DPC機能評価係数Ⅱ

機能評価係数Ⅱのうち、効率性・複雑性・救急医療の係数向上に寄与するDPCコードを特定します。

介護必要度

必要度ⅠとⅡの差分を分析。
必要度Ⅱへの移行準備中の病院様におすすめです。

診療報酬の算定

請求可能な診療報酬項目をチェックし、改善額を試算。漏れのない算定体制に導きます。

施設基準の届出

施設基準の届出状況について、全国および近隣病院様とのベンチマーク分析を行います。

後発医薬品

後発医薬品の使用状況を把握し、後発品に切り替えた場合の経済効果を試算します。

ユーザーの声

- ・他院との比較がすごく意義深かった。自院の強みと弱みを客観的に把握できた。
- ・データを活かすとはこういうこと。導入すれば明日からの経営が変わりそう！
- ・院内のデータでは辿り着けない**気づきが満載**。分析結果を聞くだけでも試す価値は十分！

分析に使用するデータ

DPCデータ

様式1 | 様式4
EFファイル(入外)
Hファイル | Dファイル

電子レセプト

医科レセプト
DPCレセプト

お問い合わせ・詳細はこちら

☎ 050-1807-3468 (平日 9:00～17:00)
✉ libra-support@nkgr.co.jp
🌐 <https://sdb-libra.jp/>

※個人情報 は自動的に匿名加工処理されます ※出来高請求病院さまは一部ご準備不要です

今月のBOOKREVIEW

7000人の子の命を救った
心臓外科医が教える仕事の流儀

【著者】高橋幸宏

【出版】致知出版社【出版年月日】2020年10月4日

【ISBN-13】978-4800912411



仕事に関する書籍は、トップ営業マンやIT企業の社長等、各業界のビジネスマンが書き下ろしている印象が私の中では非常に強いが、最近より一層出版されているように感じる。その要因の一つとして、働き方改革や新型コロナウイルスの蔓延により、リモートワークの推進など、働き方に大きな変化がもたらされたことがあるのではなかろうか。働き方が変化したことにより、自己研鑽の時間の捻出や生産性の向上がもたらされた。一方で、対面でのコミュニケーションが減少したことによる人間関係の構築に難しさを感じることやコロナ禍で入職した若手社員の接遇・マナーを問題視する声も上がっている。

誰も経験したことがなく、唯一解が存在しない時勢において、一般企業の若手社員や若手をマネジメントする管理職が書籍を通して、仕事術を学ぶ必要性を感じており、またそういった需要に応じて、多くの情報が共有されているのであろう。しかし、本書は一般企業出身者ではなく、心臓外科医としてこれまで7000人の子供の命を救った榊原記念病院の高橋副院長の医療現場の経験をもとにした仕事術の書籍である。私は、医療業界に身を置き経営コンサルタントとして、常に人の命を救う責任や死と隣り合わせの緊張感と向き合っている医療従事者の仕事の考え方、マインドセットを知らなければならぬと考え、本書を手にとった。本書の中では、テクニックではなく、主に仕事をする上でのマインドセットの重要性が説かれている。中でも「揺るがない信念をもちつつ、仕事を愉しむこと」「常に現場にいて、感じること」が重要であると主張されている。

1つ目の「揺るがない信念を持ちつつ、仕事を愉しむこと」について、コンサルタントとして色々な病院様にご訪問させていただいた中で重要性を強く感じている。経営状態が芳しくない病院様は、明確な理念や価値観が職員に浸透していない、あるいは、そもそも共有すべき理念や価値観が存在していないケースが多い。そのため、目指すべき方向が定まっておらず、不安定な中、仕事を愉しむ余裕がなくなっている印象を受ける。一方で、経営状態が良い病院様は、職員一人ひとりが明確に病院の理念や方針を把握しており、理念に基づいて自分たちのあるべき姿を創り出し、その姿を実現するために日々楽しみながら仕事をしている事が多いように思う。

我々もコンサルティングを行う上で、存在意義や患者様のために何ができるのかを考え、信念を心に留め、経営支援を行う。さらに働く上での愉しみについて、想いを馳せ、経営層や職員の方々と共に考えていかなければならないと感じた。病院様の経営、地域医療の将来を共に考えるパートナーとして、自分自身のコンサルティングの理念や愉しみも言語化することで、病院様への貢献と同時に自分自身の成長を促進させていきたい。

次ページへ続く⇒

2つ目の「常に現場にいて、感じる事」について、当社の強みとしている「現場主義」にも合致し、私の経験からも非常に共感できる主張であった。本書では、現場にただで、技術に限らず、空気感や各職種の連携をどのように行っているかなど、活きた経験を得ることができると述べられている。我々もコンサルティングを行う上で、定量的な分析もさることながら現場に赴きコミュニケーションを取ったり、その場の空気を感じ取ったりすることに心血を注いでいる。

実際に経験したこととして、コロナ禍で中々訪問できない病院様に初めて訪問できた際に、看護部長が会議中に号泣して想いを吐露されたり、理事長は言葉では同意しているが、どこか腑に落ちておらず意思決定に迷っていたりするなど、現場に赴くだけで様々な気づきを得ることができた。働き方が多様化しており、情報も溢れている今の世の中で、自身および組織のゆるぎない信念や価値観を醸成し、仕事を愉しむ組織を作りたいと考える全ての方々の必読書である。（加古 颯馬）



弊社主催セミナーのご案内

<https://nkgr.co.jp/seminar/>



日本経営 セミナー

セミナー名を選ぶと、詳細・申込ページに遷移します。

福岡オフィスCommunication Letterご覧いただきましてありがとうございます。
本誌へのご感想などお寄せいただけましたら幸いです。

「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ますものとして、
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でご笑覧いただけましたら幸いです。

株式会社日本経営 福岡オフィス

〒812-0016

福岡県福岡市博多区博多駅南1丁目10-4 第二博多階成ビル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、恐れ入りますが左記のメー
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>