

COMMUNICATION LETTER

この度の石川県能登地方を震源とする地震により被害を受けられた皆さまに、心よりお見舞い申し上げます。
皆様の安全と一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

VUCA時代でのPDCAサイクルの秘訣

私が福岡オフィスで働くこととなり、早くも1年が経ちました。所属するヘルスケア事業部の業務の多くは、ヘルスケア事業者様の戦略策定、その戦略や重点施策の実行を支援することなのですが、経営幹部の方々とお話しするテーマの多くは、最終的には「実行の徹底」の話になっています。

アフターコロナの時代と言われ、数年前とは大きく環境が変わっていますが、経営がよい事業者様、マネジメントで成果が出ている事業者様では、当たり前「PDCAサイクル」が実行されていることに改めて気づきました。現場レベルでの取り組み実行の枠組みとしての「PDCAサイクル」は非常に重要だと実感しています。不確実性が高く、周辺環境の変化が早く大きい状況の中で、当たり前「実行」が続けられる事業者様は素晴らしいと思い、何が上手くいく秘訣なのか何点が洗い出してみました。

1点目は「改善を進めるサイクル」としてのマインドセットです。「計画」を「実行」するにあたり、あくまでも改善を進めるサイクルとして、取り組みを「評価」する際には、なぜ上手くいかなかったのかということが焦点となりがちですが、「失敗を責めず」に、次につながる改善策を考えられる組織は強いと感じます。

そして、2点目は上記を踏まえた上で「サイクルの回転を速める」ことです。月単位や四半期単位の管理については定着しつつある事業者様によく出会いますが、上手く実行しきっている現場では、週単位やときには1日単位でのサイクルで取り組みを行っておられます。私が支援した先では、「多くの場合、「評価」のタイミングまで、振り返りや次の施策の検討をしないことが多く、次の施策の取り組みが遅れるから」という理由でサイクルの回転を速めておられました。管理サイクルの頻度を上げることに、計画段階で「あらかじめダメだったときのこと」を考えておき、月次などの決まった「評価」のタイミングを待たずに、次の施策に移行するという取り組みをされている事業者様もおられました。

「組織としてのPDCAサイクルの徹底」は、私自身も所属する部署やプロジェクトで難しさを感じています。VUCA時代にあって、求める成果に繋がる道が明確でないからこそ、多くの実行により、より早く成果が出る道を探り当てていこうと思います。

ヘルスケア事業部 課長 井上 俊孝

医療機関を中心に、経営分析および戦略策定、事業計画の策定、経営改善支援に従事。2014年より、新病院建替え支援などの戦略策定業務を中心にコンサルティング支援を行っている。2016年から2018年にかけて、公的病院グループ本部および複数の急性期病院への常駐支援も経験し、現場経験にも基づく支援とコンサルティング支援を提供している。2020年1月に日本医事新報社より『病院建替えの教科書』発刊（共著）。同年には行政と金融機関共催の地域医療構想セミナーの講師を務め、その後地域の実態把握のヒアリングを行い、地域の情勢を踏まえつつ地域全体をみた戦略・施策の検討の支援も行っている。



～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』

他者の成功を喜びにする

「あの人はいいな…」このように呟いたことがある方も少なくないと思います。先日、私も同様のことを独り言で呟いたときにハッとしました。

人は生きていの中で、時折他人を羨む気持ちや妬む感情に囚われることがあるように思います。特に、自分が上手くいかないときや、自分が苦手とすることを他者が軽々やっけてのけたりすると、そうした感情に駆られることがあります。しかし、これらの感情は、その人への関心が低いからこそ生じるという視点を持つことで、新たな自己理解への道が開かれるように思います。

他人を羨むとき、私たちはその人が持っているもの、達成していること、または体験していることに焦点を当てがちですが、その人自体に対する深い理解や関心が欠けていることが多いです。羨望という感情とその時のエピソードを振り返ると、私に欠けていたものは敬意だと思います。表面的かつ部分的なものに目を向けてばかりでは、その背景や経緯を知ることはできません。どのような人でも、必ずその裏には努力があります。そこに目を向け、敬意を払い、その上で教を乞う謙虚さこそが重要だと考えます。他人を羨む感情は、自分自身の欠如していることを照らし出す鏡のようなものだと理解しました。

羨望とは、他人と自分を比較することから生じます。しかし、他人の努力や経緯に目を向け、賞賛と尊敬できるポイントを探すことが自己成長の一步となります。表層だけの情報に囚われることのないよう、この心を大切にしたいと思います。（松永 透）



DXを成功させるために

弊社のe-ラーニングシステム「Waculba (※)」では、定期的にワカルバゼミといった企画を実施しております。12月の企画では、HITO病院の石川賀代先生にご登壇いただきました。その企画に私も視聴者として参加しており、そこで医療機関におけるDXを成功させるためのポイントについて気づいたことがありましたので共有させていただきます。

私を得た大きな気づきとしては以下の3つです。

- ①職員・患者の満足度の向上に焦点を当てること
 - ↳「人員削減」「人件費削減」に焦点を当てるのではなく、現場に「以前よりも働きやすくなった」と実感してもらうことが重要である。
- ②スモールスタートで始めること
 - ↳システム等のデジタル製品の導入については、1つの診療科や1つの部署など、まずは小規模で試験的に導入を行い、一定の効果が得られた製品のみ展開していく。
- ③予算を設定すること
 - ↳DXを推進するにあたって投資できる金額を収益の〇%と事前に予算設定し、その予算内でトライ＆エラーを繰り返し、成功した製品のみを展開することで、莫大な投資による失敗を防ぐ。

弊社ではよく、DXを進める際は「手段（デジタル）を先行させるのではなく、目的からの逆算で進める」とお話ししているのですが、上記3つはまさしく目的から逆算して効果的にDXを推進するためのポイントであると考えます。また、デジタル化のお話では、「デジタル化を行う際には、職員に従来のやり方をやめて新しい製品を強制的に使用させるのではなく、どちらも共存させて便利な方を職員に選択してもらう」と話されていました。このことから、「便利な方法を職員自ら選択する」ということが、デジタル化への心理的ハードルの低下に寄与しているのだと学びました。

今回の学びを活かして、今後のDX推進のご支援に役立て、皆様のお役に立てるよう、日々の業務に邁進してまいります。（堤 大輔）

※Waculba（ワカルバ）とは弊社で取り扱っているe-ラーニングシステムです。ワカルバゼミは、全国の医療機関・介護施設の職員がオンラインで集まって共に学ぶオンライン研修になります。



相手に真摯に向き合う姿勢

東京ビジネスチャンスEXPOという展示会に出展したときのことで。ある人との出会いが「相手に真摯に向き合う姿勢の重要性」を教えてくださいました。その方は、保険会社の営業担当で、中小企業を中心に顧問先を拡大したいとおっしゃっており、保険だけでは解決しきれない人事の悩みに対するサービスや商品を探しているとのことでした。私たちもまた、「中小企業の発展をサポートし、元気にしたい!」という思いを抱いていますので、その思いが共有できたことでお互いに理解が深まりました。

後日、当社の取り組みやサービスについて詳しくお伝えする機会をいただいたのですが、その方は「本当に価値あるものであれば、顧問先に紹介したい。少しでも中小企業の力になりたい。」というお客様に真剣に向き合い、共に成長していくという誠実な姿勢を感じました。お金を貰うことだけがビジネスの成功を測る尺度なのではなく、本当に大事なことはお客様に喜んでいただき、信頼関係を築きながら、役立つ存在となることだという気づきを得ました。

私は入社して1年経ち、約200社の中小企業とのご縁を頂いています。お客様の役に立ちたいという思いがなかったわけではありませんが、商品売ることに一喜一憂していた自分がいたことに気づかされました。それぞれの企業が抱える課題や悩みは異なりますが、この方とのご縁を通じて、私が提供するものが本当に課題解決や貢献に繋がっているのかという疑問が湧き上がりました。

この出会いを通じて、相手に真摯に向き合うことが不可欠であることを再認識しました。お互いが信頼し合い、共に発展していくためには、商品を提供するだけでなく、お客様の立場に立ち、その先にある課題解決や企業成長への貢献に焦点を当てるのが不可欠だと考えています。お客様と共に成長し続けることが、真のパートナーシップの構築に繋がると確信しています。今後もこの姿勢を持ちながら、業務に取り組んでまいります。(井手 菜波)



営業とは「想い」

初めて営業職としてお客様と商談した際の気づきです。私は入社して約2ヶ月の間に、おそれ多くも、11月のHR EXPO (大阪府)と、12月の東京ビジネスチャンスEXPO (東京都)という展示会に、人事評価ナビゲーター(※)のブース出展の担当者として参加させていただきました。約290社が出展しており、多彩な製品・サービスが一堂に会していました。私は、来場される企業の人事部の方や代表者などのご挨拶や商談を行いました。

後日、名刺交換させていただいた方へお礼の電話をしましたが、「いろいろなところを回っていたから全部は印象に残っていないな」という返事が多かった印象でした。その一方で、弊社の、他の社員と名刺交換していた方にお電話する機会もあったのですが、すると、「〇〇さんはあの展示会で一番アツい方でした。めちゃくちゃ想いが伝わりました。」とおっしゃっていました。

そこで私は、営業とは何を売るかということより、どれだけ想いを伝えられるかということが重要視されるのではないかと気づきました。つまり、お客様のパートナーとして課題を解決したいという「想い」を伝えるということです。展示会では、来場者は限りある時間の中で、多くの製品・サービスを見に来ているので長くお話しすることはできません。そのため、サービスの特色だけを紹介してしまうと、シンプルなシステムである分、印象に残りづらいのではないかと感じました。そうではなく、企業様の課題やニーズと真摯に向き合い、ある意味パートナーとして相談にのる姿勢が大切だと思いました。それは、展示会に限らず普段の商談にも該当すると思います。お客様からいただいた貴重な時間をお客様が有意義なものにするためにニーズや課題を聞き、それに対してどうするのがベストかということを考え伝える。その姿勢が、信頼関係を築き、弊社のサービスを選んでもいただけるのではないかと思います。引き続き、一人ひとりのお客様に向き合い、想いを伝えられるように日々精進していきます。(當村 拓真)

※人事評価ナビゲーターについて、詳しくはP6をご確認ください。



会社と従業員双方の成長を実現する人事考課制度

「私は将来マネージャーを目指しています。そのために、人事考課表とシステムを活用していきたいです！」

先日、ある企業の社長とともに人事考課制度の従業員向け説明会を実施した際に、会場にいた従業員から、このような胸を打たれるようなコメントをいただきました。こちらの企業様は新年度に向けて、このたび人事考課制度を導入されました。これまでは社長の感覚で評価を行っていたため、企業拡大に向けて制度化を決意されました。50年以上続く企業の歴史で初の取り組みです。制度設計時、「この単語は変えたほうがいいかな。」「評価項目の並び順を何パターンか試してみよう。」など、詳細を何度も練り直しました。

そうして、制度ができあがり、いよいよ迎えた説明会当日。前日お電話越しに「自信あるものができた。」と明かった社長も、説明会当日はどこか落ち着かない様子でした。会社として新たな一歩を踏み出す日。「従業員は前向きに捉えてくれるかな・・・」と、はたから見ても緊張が伝わってきました。

私もプロとして、制度の浸透・理解を図ろうと、従業員の様子をつぶさに観察しながら説明を進めました。そして、あっという間に説明を終え、想いが伝わったのか、冒頭の熱いコメントに繋がりました。社長が何より嬉しかったことは、この感想を述べた方が新人だったこと。日々の様子からは想像もつかない発言だったそうです。若いうちからチャレンジしてほしいと強く願っていた社長にとっては最高の感想であり、説明会後はずっと頬が緩んでいました。私も自分事のように嬉しく感じ、同時にこのお客様の成長を加速させるような運用支援を行おうと決意しました。

人事考課制度は、企業成長に向けて方針を従業員に浸透させ、成長をサポートすることができます。今回、マネージャーを目指したいと仰ってくださった方のような人材が会社で成長できるよう、人事の専門家として今後もお客様の支援に尽力してまいります。

(黒木 寛隆)



組織力の高さが問われるとき

いよいよ診療報酬、介護報酬、障害福祉サービス等の改定率が決まり、診療報酬は+0.88%の改定率となりました。中でも、看護職員、病院薬剤師、その他の医療関係職種について、令和6年度にベア+2.5%、令和7年度にベア+2.0%を実施していくための特別な対応として+0.61%分の財源を充てることになっています。介護報酬改定も改定率+1.59%で、そのうち介護職員の処遇改善部分が0.98%、賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として、+0.61%となっています。来年度は本格的に賃上げに取り組む必要がありそうです。

報酬改定のように外部環境が大きく変わる状況においては、事業戦略の見直しももちろん必要ですが、それに併せて組織やマネジメント体制の見直しを行わなければ職員の離職やモチベーションの低下が起こり、サービスの質の低下、ひいては業績の悪化に繋がることも懸念されます。人材を確保し、高いパフォーマンスを発揮しながら長く働いてもらうためには、法人としての方向性を明確に示し、職員に期待することや果たしてほしい役割を明確にする必要があるのではないのでしょうか。

変化が激しいときこそ、組織力の高さが問われます。今回の報酬改定は、法人の目指す方向性や実現したいことが浸透した「強い組織づくり」に取り組むチャンスかもしれません。(馬渡 美智)



想いの火種を作る

私は、想いを持たずして戦略や強い組織を作ることは難しいと考えます。特に昨今のような変化の激しい時代では「想い」がないと目まぐるしい変化に右往左往してしまい、やがて自分たちの存在意義やカルチャーなどを見失ってしまう可能性があります。

先日あるお客様先で、経営幹部の皆様と「想い」を語る機会を設けさせていただき、改めてその重要性に気づきました。「想い」を語る際に設けたルールはただ1つ。絶対に否定しないことです。現状ではできないことや難しそうに思えることでも絶対に否定しないということを皆様にお願ひしました。

最初は、なかなか本音が出てきませんでしたが、一人ひとりの想いを聞いていくうちに、次第に全員が胸中の想いを語り出しました。例えば「日本の中でも高齢化が一段と早く進む地域なので、日本の最先端のモデルケースになりたい」、「高齢者の予後を更に良くするために集中的なりハビリ施設を造りたい」といった想いを聞くことができました。

話し合いを終えた後は、一人ひとりの想いを実現するために今何をすべきかを全員が真剣に考え、一つの方向に向かって進んでいこうという雰囲気がつくられていました。このように、お客様が持っている想いの火種を大きくしていくことが、私自身の「想い」です。

今年度は、診療報酬と介護報酬のW改定の年となっています。2025年の地域医療構想の実現を見据えた大きな改定により、多くの病院様が対応に追われ、戦略の見直しを余儀なくされる可能性があります。しかし、「想い」があれば、困難な状況にも冷静に対処することができるのではないのでしょうか。ひとりでも多くの方々の助けになれるようにこれからも自己研鑽に努めて参ります。（加古 颯馬）



人事評価制度の見直しに必要なもの

先日、弊社とパートナーシップを締結している企業様が主催している展示会に参加させていただきました。今回の展示会は、「九州・沖縄で実現を考えるニューノーマルな働き方」をテーマに開催され、私はその企業様が長年お付き合いされている顧客の方々に対して、弊社の人事評価クラウドシステム「人事評価ナビゲーター（※）」の紹介をさせていただきました。また、出展者側から参加いただいた皆様へ、実際のシステムに関するデモやプレゼンを行うなど、どうしたら時間や場所にとらわれずに働けるかという議題を軸に大変有意義なコミュニケーションを取ることができました。

そのコミュニケーションの中で、「人事評価制度を見直すにあたってシステム化を検討している」とのお声を聞くことが多くありました。現在運用している制度をもっと使いやすく、そして、形骸化させないためにも人事評価制度の見直しは随時必要になります。ただ、どこが課題なのか、どこをどう見直せばよいかに関して、なかなか課題の整理が難しい場合もあるのではないのでしょうか。

実際に私自身もお客様との面談の中で、今の制度においてどのような課題があるのかを深掘りしていく機会が多くあります。そうすると、システム化すれば解決すると思っていた課題が、実は評価制度のルール自体の見直しのほうが先だったなど、当初考えていた課題とは違う優先すべき課題が見えてくることもあります。このように、人事評価制度を見直す際には、どのような課題があるのかを第三者も交えながら、解決しなければならない課題を深掘りし、優先順位を付けて対処していくことが大事だと考えます。

もし、現在の人事評価制度の見直しを考えられている方がいらっしゃいましたら、ぜひ一度弊社にご相談いただけますと幸いです。（椋木 歩）

※人事評価ナビゲーターについて、詳しくはP6をご確認ください。



クリティカルシンキングは身を救く（たすく）？

正月に、父方の祖父の家に帰省しました。熊本県熊本市から100kmほど車で下ったところにある港町です。そこで、近所の方と次のような立ち話をしました。私はこの会話から、クリティカルシンキング（批判的思考）を意識することに気づいたのですが、皆さんはどう感じられるでしょうか。

近所の方：「最近、コロナの流行っとるもんね（最近、コロナが流行っている）」
私：「ああ、そうなんですね」
近所の方：「最近、あそこの家の息子さんが帰ってこられた（来られた）」
私：「ああ、そうなんですね」
近所の方：「その息子がコロナば持ってきたとたいね（コロナを持ち込んだんだろう）」
私：「ええっそうなんですか」
近所の方：「わからんばってんね（わからないけどね）」
私：「ああ、そうなんですね。。。」

私は、相手の話を聞きながら、これは本当かどうかわからないなと思いました。なぜなら、相手の話を整理すると、以下になるからです。

- ①コロナが流行っている（事実？）
- ②他の家に息子さんが帰ってきた（事実）
- ③その息子がコロナを持ってきたからコロナが流行っている（事実？）

本当のこともあるのですが、この方の思い込みが入っているようにも思います。相手の話は何が事実なのか分からないまま進んでおり、近所の方の話にうかつに同意しては、私の意に反して誰かに濡れ衣を着せてしまうことになってしまいます。

職場でも同じようなことが起こる場合が少なくありません。噂話や、ハラスメント事案などのアクシデントに関する聞き取りを含め、コミュニケーションの中に思い込みが入ることはやむを得ないことです。そうした中で事実と感想（思い込み）を見極めて、不確かなところをしっかりと確認していくことが問題解決には重要です。

相手の思い込みをあげつらって論破する必要はありませんが、事実と思い込みを整理しておかなければ、適切な解決はできません。クリティカルシンキングと聞くと難しいように感じるかもしれませんが、結局は、事実は何なのか、そこから導かれる結論が本当なのか、確認しながらコミュニケーションを取っていくことが必要だと思います。コンサルタントにとって押さえておくべき基本スキルですが、実のある気づきを得た正月休みになりました。

（福田 洸）



人事評価の業務負担を減らしませんか？

- ✓ 費用負担の大きいシステムが多く、導入の検討が進まない
- ✓ 紙やExcelで評価をしていて手間がかかる
- ✓ 進捗の確認や催促が大変



上記のお悩みすべて  人事評価 NAVIGATOR で解決できます！



1. 業界トップクラスの低価格
2. シンプルで使いやすい
3. コンサルのノウハウ満載

▼▼ お問い合わせはこちら ▼▼



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

入社のご挨拶

居倉 佑莉那（いぐら ゆりな）

12月より当社に入社しました、居倉 佑莉那（いぐら ゆりな）と申します。大学卒業後は2年間、小学校や中学校、教育委員会でICT活用のサポートをしていました。前職ではICTを活用した授業支援や業務改善、教職員向けの研修など、多岐にわたる業務に携わっていました。

前職の経験を通じて、お客様の悩みを解決するために尽力することにやりがいを感じ、より多くのお客様に貢献したいと考え、営業職を希望しました。そして、この度ご縁があり日本経営に入社いたしました。

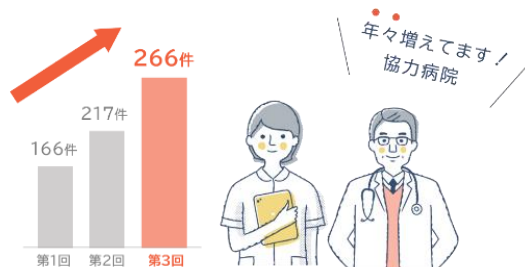
人事評価ナビゲーターのセールスチームは「中小企業を元気にしたい」という想いのもと、日々お客様のことを考えながら試行錯誤し、成長しています。情熱をもった先輩方の中で、前職での経験も活かしながら、知識や経験を素直に謙虚に吸収していきます。

一日でも早くお客様のお力になれるよう、精進してまいります。何卒、よろしくお願いいたします。



第4回病院賃金総合調査 申込受付中！

第4回病院賃金総合調査の申し込み受付を開始しました。第3回の調査では**266病院**と、病院に特化した賃金調査では**最大規模の調査件数**となりました。弊社の病院賃金総合調査では、**皆様の経営判断に役立つ統計データに仕上げ**、フィードバックいたします。ぜひご協力いただければ幸いです。



賃金データ
回答〆切

2024
3/21
木

調査結果
ご報告

2024
5月
上旬



- ▶ ① 調査協力のお申し込み
- ▶ ② 前回の報告書を見る(サンプル)

株式会社 日本経営

病院賃金総合調査事務局

☎ 092-409-4466 (代)

✉ hp-wage@nkgr.co.jp

第4回病院賃金総合調査 🔍

医療業界の将来をカタチ作る貴重なデータベース構築に、貴院も参加しませんか？

社長からのお手紙

このお手紙は2023年12月に弊社代表取締役社長を退任した平井昌俊が社長に就任した2015年から毎月欠かさず従業員に宛てて書かれていたものです。

平井はこのお手紙で、従業員の日々の取り組みへの感謝や経営者として従業員に伝えたいことを発信してきました。ご紹介するのは本号で最後となります。これまでお読みいただいた皆様、誠にありがとうございました。

12月を迎え、各拠点でクリスマスパーティーが開催されました。昨年、3年振りに再開したクリスマスパーティーでしたが、新型コロナが感染法上2類であったため、人数制限など制約事項がありましたが、今年は、制約なく開催することが出来ました。札幌オフィスでは、開設5年で、初めて単独での開催となりました。各会場では、ご家族をはじめ皆さんの笑顔溢れるパーティーとなり、楽しいひと時を過ごすことが出来ました。厚生委員会の皆さんをはじめ、開催にご尽力いただいた社員の皆さんに感謝と御礼を申し上げます。誠に有難うございました。

これまで、当グループに入社して39年、社長として9年間仕事を進めて参りましたが、その支え（基礎）となりましたことが幾つかありますので、そのことに触れてみたいと思います。先ず、仕事を始めた20代で強く意識したことは、「仕事の評価は顧客が行う」ことです。自分で頑張ったと思っても顧客が満足していなければ、報酬を頂いて仕事を行うプロとは言い難いと思います。私達の仕事は、複数の顧客を担当し、同時並行で仕事が進みます。顧客の立場からは、そのことは見えませんし、分かりません。プロならば多忙という言い訳は通用しません。如何に「言い訳のない仕事」を行うかを考え、行動してきました。顧客である経営者は、経営責任が問われます。経営が傾いた時、経営者の言い訳は通用しません。そして30代では、社内・社外多くの方と仕事を共にするようになり、「独り善がりにならない」ことを考えました。現在も、グループのシナジー増進を申し上げていますが、仕事が自分で組み立てられるようになると、単独で仕事を進める機会が増えます。そうすると仕事の量も増え、目の前のことに精一杯で、思考が自身に向けて内向きになりがちになります。一生懸命なのは事実ですが、果たして、顧客に価値提供の最大化が来ているかは疑問です。新たな経営手法や理論、経営ツールに至るまで、日々、世の中は進化し続けます。当グループ内外との専門家との連携、情報のアップデートなど常に周囲に関心を持つことが肝要だと思います。その根底には、5W2Hの明確化とタイムリーな「報告・連絡・相談・打合せ」が必要なことは、言うまでもありません。

40代手前からは、「振り返る時間を持つ」ことを意識しました。毎晩一日の仕事を振り返る、毎週金曜日には、一週間の仕事を振り返る。金曜日に行くのは、土・日曜に、振り返ったことを基に月曜からの仕事の計画（行動）を考える時間に充てる為です。併せて、ウォーキング、ジム通いを毎週日曜日の午前中に行い、体力・健康能力の維持・向上に努めてきました。現在も続いています。健康であることは何事にも代えがたいものです。お蔭様で、新型コロナ感染以外は休むことなく仕事を続けることが出来ています。「良い習慣は才能を超える」と言われます。「考える」ことが私達の仕事の軸となります。「考える」時間を持つためにも、自分の生活のリズムを創っていくことは、重要だと思います。毎日の積み重ねが、自身を形成します。昨日より今日、今日より明日と、ご自身の能力が未来進行形で開発される「良い習慣」と「考え方」に磨きを掛けていただければと思います。

皆さんにお渡しする「今月の手紙」は今回を持って最終となります。社長就任直後の2015年1月より始め、丸9年、毎月お渡しして参りました。今年5月には、冊子をお渡ししましたので、延107通となります。途中からは、皆さんからコメントも頂戴するようになり、全て目を通してきました。毎月、多くのコメントを寄せて頂きましたことに、御礼申し上げます。「今月の手紙」では、その時々々の時事情勢を交え、当グループが、これまで大切にしてきた考えを中心に手紙を書いて参りました。内、90通を冊子「手紙への想いと希（ねが）い」にまとめていただきましたので、これから皆さんが仕事を行う上で、一助になれば幸いです。皆さんのお力添えにより、社長業を9年間全うし、皆さんと共に当グループの事業の成長・発展に取り組むことが出来ました。感謝と御礼を申し上げます。大変有難うございました。今後は相談役として、微力ながら社員皆さんが取り組まれる仕事に貢献できればと思います。

9年間、本当に有難うございました。（2023年12月25日執筆）



株式会社日本経営
代表取締役社長
平井昌俊

セミナー事務局のひとりごと

対面セミナーが増え、皆様と直接お会いできる機会も増えてまいりました。一部のセミナーでは、「他病院との交流を通じたワークショップ」という形式を取って実施しています。

ワークショップ形式のメリットとして、「他病院がどのような取り組みを実施しているかが分かる。」「“病院あるある”の課題にどう向き合っていけばよいか知見が広がる。」「その知見をもとに、自院で使えるノウハウとして持ち帰ることができる。」といったことが挙げられます。中でも、「他病院の取り組み事項が分かる。」というお声が大変好評いただいている理由かと存じます。他病院と交流・意見交換する場を活かすことで新たな知見を広げることができますし、自院で使えるノウハウとしてすぐに実践することができます。

直近でも、ワークショップを取り入れたセミナーを企画中ですので、ぜひご参加ください。また、「こうした情報提供をしてほしい。」といったご依頼も常時受け付けておりますので、ご要望がございましたら、ぜひ下記よりお寄せください。（乾 遼一郎）



セミナーに関するご意見をお寄せください

<https://forms.gle/oydM89gPxQBJT8zs6>



弊社主催セミナーのご案内

弊社ではお客様の経営にお役立ていただけるよう、経営や人事に関するセミナーを定期的に開催しております。

ぜひ弊社ホームページをご確認ください。

セミナー名を選ぶと、詳細・申込ページに遷移します。

🔍 日本経営 セミナー



診療報酬改定の影響度

レポートサービス2024



お手元の
パソコンで閲覧



レポートの印刷可能



分析だけでなく
改善活動に活用可能

サービス内容

診療報酬改定による影響額試算（出来高請求） … 入外別／行為区分別／手技・薬剤・材料別／診療科別など
診療報酬改定による影響額試算（DPC包括評価） … DPC別・診療科別／入院期間・点数設計
重症度、医療・看護必要度の試算 … 改定後の基準で必要度の基準を満たすことができるか

★その他、「病院分析システムLibra」に搭載されているすべての機能をお試しいただけます！

《収益分析、マーケット分析、診療報酬算定チェック、生産性分析など》

データ授受・レポート提供（ダウンロード含む）は全て、病院分析システムLibra（Webサービス）にてご提供いたします。必要なデータをLibraにアップロードし、処理を待つだけで分析結果を確認いただけます！

サービス提供の流れ

ご用意いただくデータ

①お申込み手続き、Libraアカウント発行

DPC対象病院・データ提出加算病院共通

②病院にてLibraへデータをアップロード

③Libra分析画面にて、影響度レポートサービスを提供開始（3月中旬ごろ予定）

④改定に向けた準備としてLibraでデータ分析、情報収集

電子レセプト

医科レセプト

DPCレセプト

DPCデータ

様式1

外來EFファイル

様式4

Hファイル

EFファイル

Dファイル

※ 必須 未作成時不要 対象 2022年4月～直近年月分

レポート内容例については二次元コードもしくは
URLよりご案内チラシをご確認ください！



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

料金 | 無料

提供期間 | お申し込み後～2024年8月末

株式会社日本経営 Libraサポート窓口



メール

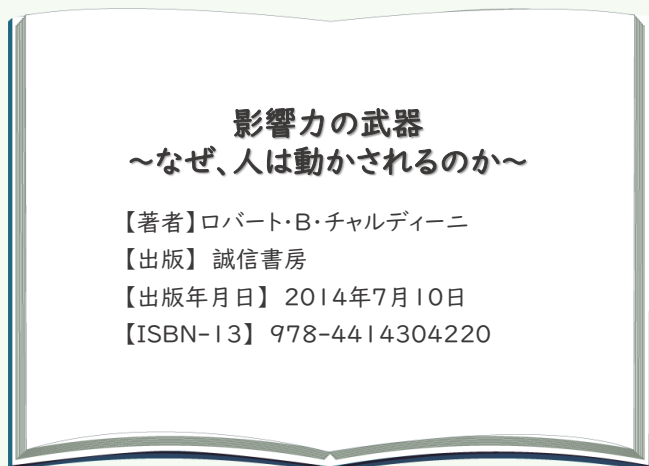
Libra-support@nkgr.co.jp



お電話

050-1807-3468

今月のBOOK REVIEW



人はなぜ動かされるのか、どのように影響力を作り出せるのかを考えたことはないだろうか。この書籍はアメリカの社会心理学者であるロバート・B・チャルディーニ氏による心理学とマーケティングの双方に関する研究について記載した一冊で、人に対しての影響力として何が挙げられるのか、それにより、どう行動するかを明らかにしている。

まず、本書籍では、大きく6つの原理が人に影響を及ぼすカギとなっていると述べている。その一つとして挙げられるのは、「返報性」という原理だ。これは簡単に言うと、何かしてもらった際には何かお返しをしなければならないと考えてしまう心理のことである。例えば、身近な例で挙げると、スーパー等で無料の試食販売をしているときに、その試食品を食べてみませんか？と話しかけられることがあると思うが、これは返報性を活用した販売であるとのことだ。無料でもらったために、1個くらいなら買ってしまおうかと考えてしまい、購買に繋げる手法である。

他にも「コミットメント（自分の意見や立場を明確にすること）と一貫性」という原理がある。これは、人は自らの言動に一貫性を持たせようとする性向があり、過去に行ったコミットメントに忠実でありたいという心理が働くというものである。一貫性のある行為は、一般的に日常生活において有益に働くとしており、複雑な情報が入り混じった現代生活においては、思考の近道が得られ、情報を早く処理することができるようになる。ただし、これは自分が間違った判断をしたときでも働いてしまうものであり、一度コミットメントをしてしまうと、それに合致した情報を受け入れやすくなってしまう。

このように、人間には頭では分かっている、どうしてもその通りに動いてしまう心の原理がある。本書には「返報性」、「コミットメントと一貫性」の他にも、「社会的証明」、「好意」、「権威」、「希少性」という原理についても触れられている。

次ページへ続く⇒

今回は、私が特に重要だと感じた2つの原理について記載したが、個人的に重要だと思うのは、重要な意思決定の場面で、これらの原理に振り回されずに、いかに物事の価値を見極められるかだということだ。今の時代は、情報に溢れており、情報の選択にもかなりの心理的負担がかかってくる。日常生活においては、これらの原理が働くことで思考の近道となり、効率的で時間の短縮になる可能性もあるが、重要な意思決定の際に、これらが働いてしまい、誤った方向に誘導されてしまうことは非常に危険だ。

私はコンサルティングを行う中で、数多くの情報を取り扱い、取捨選択をして戦略を決めている。その際に、多くの情報を一次情報から取得するものの、やはり専門家や、有名な人が話すことに無意識に影響を受けていることが多いかもしれないと感じる。これも結局は正しい情報を選択しているように見えて、一つの関連する情報だけに注意を向けている可能性がある。さらに、こういったことは、急いでいるときやストレスを感じているとき、確信がもてないとき、関心がないときにこそ起こり得ると言う。そこで生じる問題としては、機械的に考えてしまったことで、本来得られたはずの利益を失ってしまうことだと思う。自分自身が心から信頼できる情報なのか、一度立ち止まって考えることが必要だと思う。

本書は具体的な事例も多く掲載されており、分かりやすく読める一冊となっている。皆さんにもご覧いただき、同じような経験があれば、影響力への理解に繋がるのでぜひ周りの方にも共有してみたいはいかがだろうか。(永戸 涼介)



福岡オフィス CommunicationLetter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 第二博多倍成ビル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>