

COMMUNICATION LETTER

経営層は、自社の価値を従業員に繰り返し伝えよう

どんな業界であれ、経営において「自社が提供するサービスの価値が何かを考えること」と、それを「従業員に繰り返し伝えること」は重要なことだと思います。経営において値決めは肝ですが、値決めはどのような価値を訴求するかによって変わると言えるからです。

「提供価値が何かを考える」とは、例えばカフェで提供するスイーツがあったとして、そのスイーツの価値は味だけと考えるのか、味だけでなくSNS映えすることが価値だと考えるのか、ということです。他にもファストフードの場合は味だけでなく提供スピードも価値だと捉えることなどがそれに当たります。価値には他にも、値段、品質、早さ（納期）、ブランド、経験等が考えられます。これを考えることは、そう難しいことではありません。

しかし、自社サービスの価値を正しく伝えることは例え相手が従業員であったとしても、なかなか容易ではありません。働く従業員が経営層と同じように商品に価値を見出しているとは限らないものです。例えばある自動車販売会社はセールスがミニバンを販売していたとします。営業担当者はエンジン・燃費・積載量・安全性・デザインなどを懸命に訴求しますが、よく考え、商品の価値を見出している営業担当者は、それに加えて「大切な家族と様々なところに行けることは、家族とのかけがえのない思い出作りになりますよ」と顧客に経験価値も訴求します。前者は機能など「モノの価値」だけを訴求しますが、後者は「モノの価値」+「経験価値」を訴求しているわけです。営業研修のような話ですが、両方で販売成績に差が出ることは想像に難くないと思います。

こういった例を考えると、どうしても営業スキルの課題、現場での育成の課題と捉えがちですが、経営層の提供価値の想像、社員への共有・浸透の課題でもあるのです。例えば「5Sの徹底こそ品質」とか「納期から逆算して作る」とか「創業100年、愛され続ける味」といったようなフレーズは、全て価値を表現しています。こうしたことは全社を知り尽くした経営層だからこそわかり、伝えられることでもあります。現場の育成論も大切ですが、経営層が自社の価値を何度も何度も伝えることは、とても大切なことだと考えます。

部長 高園 忠助

2006年4月入社。病院・介護福祉施設への組織・人事全般が専門分野。2014年11月よりクラウドサービス「人事評価Navigator」の開発に着手、事業開発責任者となる。2017年4月からの1年間、医療機関に出向し、収益改善、組織改革、建替基本構想策定を実施。2018年10月福岡オフィス長に就任。



～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』

守られながらの20代

お客様と、社会人としての最初の数年をどのように過ごすべきかについて意見交換をしました。私は、最初のうちは量をこなすことが大事だと思っていました。働き方改革による時間外労働の上限規制やハラスメントなど、元々問題だったことが改めてしっかりと対応されるようになり、労働環境は以前よりも改善されているとはいえ、右も左もわからないような若手時代から、決められた枠の中で生産性の高い働き方をするのは正直難しいと感じていました。時間は誰にとっても平等なものであり、まずはどれだけのことをどこまでやったか（量）の積み重ねでの勝負だと思っていました。

お客様もそこには同意していらっしゃいましたが、規制が強化されている昨今、組織として事業を継続していくためには個人が量で勝負するだけではどうしようもないこともあるというお考えでした。環境として、決められた枠の中で取り組もうとする人が多くなると、どうしてもそこに流されて、結局はストレッチすべきところでできない人が出てきてしまう。仕事の総量ややり方を変えなければ、上の世代にしわ寄せがきて、必要な人材が流出してしまうことになる。守られて育った世代が年齢を重ねたとしても組織としての成果の質が下がってしまう。このようなことを懸念されていました。

最大多数の幸福を実現するためには、従業員個人の成長に加えて、組織の成長が不可欠です。経営者としては、組織が成長するように、仕組みでアプローチすることが重要だと改めて気づかされました。どのように取り組めば正解なのか、画一的な解はありませんが、組織一つひとつの状況や状態に合わせた最適解は必ずあると思います。この最適解を導くために、お客様と一緒に考え尽くしていきたいと思います。（福田 洸）



期待の伝え方

RPAの導入支援を行っているお客様先で、RPAの操作経験がないにもかかわらずRPAのシナリオ作成を積極的に取り組まれている方がいらっしゃいます。その方は、経営層から「〇〇さんは、システムに強くていつも助かっている。今後院内の業務効率化を進めるために、その強みを活かして手伝ってほしい。」という期待を伝えられ、RPAのシナリオ作成担当になったそうです。

弊社の支援では、組織内でRPAのシナリオを作成する担当者を選出してもらいます。担当者を明確にすることで、その方へシナリオ作成に関わる技術の教育を行い、院内でRPAの運用体制を構築するためです。しかし、担当者によってその後の進捗具合に差がみられることがあります。

過去にRPAを解約した利用者の事例と比較してみると、期待の伝え方に違いがあることに気づきました。例えば、業務の担当者に「今の業務が楽になるから」とRPAの導入と運用を任せると、担当者の忙しさや理解度によりRPAが十分に活用されず、解約されることがあります。しかし、今回のケースでは、担当者の選定にはその人の将来のキャリアや特性が考慮され、期待が適切に伝えられた結果、担当者は責任感を持って積極的に取り組まれています。

私自身も後輩の育成に関わっていますが、うまくいかないことがあります。振り返ってみると、将来の期待よりも負荷をかけてしまうような期待をしていたかもしれません。今後は、後輩の強みを肯定しつつキャリアビジョンに絡めた期待の伝え方を模索し、やる気を引き出せるように努めたいと考えています。そして、お客様に対してもワクワクするようなやる気を引き出す期待の伝え方を実践し、お互いに成長できるパートナーになれるよう精進します。（奥野 香澄）



個人の限界 ≠ 組織の限界

先日、とあるお客様先で、BCP策定支援の進捗に関するミーティングを行う機会がありました。そのご支援の中では、職員の方々が使用するための対応マニュアルも同時に作成しているのですが、今までは担当者の方が主にその内容の確認や検討を行っていたのに対し、最近ではチームメンバーや他部署の方々にも積極的に協力を要請しながら進めているということをご報告くださいました。その結果、内容に関する確認をスムーズに行えただけでなく、今までのミーティングの中ではなかった新しいアイデアについて、お客様からご提案をいただく機会が増えました。

今回のような経験を通して、私はチームの力の活かし方を検討することが、組織のビジョンや成果の実現にとっていかに大切かを改めて気づくことができました。個人が持っている時間や能力には限界があります。特に、役職者の方々は日頃の業務にプラスして、マネジメント業務も行っているため、1つの業務に充てる時間がさらに限られてくると思います。だからこそ、いかにチームの力を活用し効率よく成果を出していくかを考え、チームメンバーと一緒に実践することが大事になってきます。

我々日本経営においても、「個人の限界を組織の限界にしない」という大事な考え方があります。もし、自分では対応できそうにない複雑な課題だったとしても、上司・先輩・部下・同僚、あるいは他部署の人にも相談することで、解決できることはたくさんあるからです。また、今までは0であった関係性も、一度相談を行うことによって0ではなくなり、次に他のことについて相談したいと思った際に、相談しやすくなるというメリットもあると私は考えます。

皆様は、ご自身が所属されているチーム、あるいは組織の力を最大限に活用できていらっしゃるでしょうか？うまく進められていないことや、解決が困難な課題にぶつかった時こそ、今一度チームや組織の力を信じ、頼ってみてはいかがでしょうか。

(椋木 歩)



個人の限界を組織の限界にしない

当社の五信条に「顧客の正しい防衛と経営発展の為祈りを込めて奉仕する」という言葉があります。お客様が抱えている経営課題は多岐にわたりますが、当社はその経営課題に正面から向き合い、その組織が永続的に発展していくご支援をする決意をしました。

ただ、一人の能力ですれすすべての経営課題に対応するのは難しい。あらゆる課題に対して対応できる専門家が集い、切磋琢磨し、個人の能力を高めつつ、様々な経営課題に向き合っていくことに我々の存在意義があります。

一人で行う仕事には限界がありますが、専門家が集えば、対応する範囲やレベルは格段に上がります。

これからも世の中から必要とされる組織であり続け、複雑化する課題に組織として向き合っていきたいと思います。

(日本経営フィロソフィより引用)



課題解決への最適な支援

先日、介護福祉業界の代表者および人事担当者の方と商談を行いました。この法人様では人事評価システムの導入を検討されていました。その背景には、①紙やExcelでの評価システムのため集計作業が煩雑であったこと、②自社で評価制度を構築したものの公平性を欠いた運用になっていること、という2つの課題がありました。

担当者の方は弊社のHPをご覧になり、弊社が医療・介護福祉業界での豊富な実績を有している点や人事評価ナビゲーターがシンプルなシステムである点に共感いただき、今回商談の機会をいただきました。

まず、1つ目の課題に対しては、システムを導入することで、集計作業をシステム上で完結できるため、手作業による集計作業が不要になることをお伝えしました。2つ目の課題については、評価が主観的に行われていたことが主な原因として考えられました。したがって、公平な評価を行うために、評価を数値化することで客観的な評価が可能となることをお伝えしました。また、評価を数値化することで、役割や等級に応じて求められる項目の重要度を明確にすることもできます。このような提案を行ったことで、お客様からは「システムの紹介だけでなく、人事制度に関する質問にも答えていただけることは、非常にありがたいです。勉強になりました。」との声をいただきました。また、現在の評価制度をより分かりやすく運用するための提案も行うことで、システム化するメリットを最大限に感じていただくことができました。

私は、このお客様との出会いで、自分が提供すべき日本経営のサービスについて改めて考えることができました。私たちは、コンサルティング会社が手掛ける人事評価システムとして、人事部の業務効率化の実現を提案するだけでなく、人事評価制度の見直しなど、評価の根本的な課題に向き合うこともできます。また、法人によって抱えている課題はそれぞれ異なるため、お客様が本当に解決したい課題は何なのかをきちんと把握する必要があります。今後もお客様の課題や悩みに真摯に向き合い、さまざまな法人様の課題解決に貢献していきます。（井手 菜波）



“誰かのために”という強い思いがもたらす力

担当しているお客様の、医療技術部長とお話をしていた時の気づきです。その方は、いつも積極的に打ち合わせに参画し、法人のために多くの意見を出してくださいます。ある時、人事制度の構築の打ち合わせを終えると、その部長が経営幹部に対し、「働き方コースの要件定義は、早めに議論しておかないと職員に混乱を招いてしまうので、今すぐにも決めておきたい。」とおっしゃいました。打ち合わせが終了したのは、夕方だったので、それでも今すぐに議論をしたいとおっしゃる姿が印象的でした。部下のため、法人で働く職員のために即行動できるその姿勢に、大変心を打たれました。

その他にも、「今日は日本経営さんに、これを聞こうと思ってたんだ。」と、いつも質問を準備してくださっています。これは、常に部下や法人全体のことを、考え続けているからこそその発言だと思います。また、質問を準備してこられるのは、少しでも悩みを解消してより良い組織にしたいという思いがあるからなのでしょう。組織を変革していくには、「誰かのために」という強い思いが必要なのではないかと感じました。

このような行動を見て自身の行動を振り返ってみました。少し立ち止まって、「お客様のためにできること」を洗い出したり、仕事の進め方や作成する資料の内容など、さらに改良できることが見えてきました。それがまた、楽しくも感じました。「誰かのために」という気持ちは、よい効果をもたらすものだと思えてきました。（堤 大輔）



目的共有 = 自発性を育てること

チームで物事を進める際にチームメンバーの自発性を引き出すために最も大切なことは何でしょうか。私は、「チームの目的を関係者全員に徹底的に浸透させること」ではないかと思えます。

先日、このことを痛感する出来事がありました。お客様と一緒に収益向上を実現するための単価向上プロジェクトを実行している時に、メンバーの一人が「もっと自分達でこういった話し合いをするべきだね。うちは情報共有がされてなさすぎる。」と言われました。その後、私はなぜこの方がこのようなことを感じているのかを考えました。そして、一番の要因は、組織やチームの目的が明確でなく、意思決定に必要な情報も不足しているために、メンバーが自分の役割を把握できずに不満が溜まってしまったのではないかと感じました。

このようなケースはよく耳にします。組織やチームで物事を進める上では目的は必ずありますが、その目的の理解や浸透度がバラバラであればうまく機能しないものです。しかし、目的を徹底的に共有することで、職員は自分の役割を理解し、アイデアを提供することがあります。よく自発性がない職員が多くて困るといった話を聞きますが、職員の自発性の問題ではなく、そもそも目的を共有していないことが問題だったりするわけです。

私もチームで仕事をする時に目的の共有が不足したことで失敗したことが多くあります。その結果、思うような成果が上がらなかったこともありました。その時に最も問題だったのは、チーム全員の目的意識が欠如していたことでした。

今回私はお客様から気づかせていただきましたが、皆さんの職場ではいかがでしょうか。職員さんに本当に自発性がないと言い切ってしまうのか、目的共有はしっかりなされているのかを改めて見直すきっかけになれば幸いです。私は目的を共有することの最大の報酬は、職員の自発性から生まれる良い行動ではないかと思えます。（永戸 涼介）



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/>

セールスとしての役割

弊社の人事コンサルタントと上司の森田、私の3名で商談した際に得た気づきを共有します。最近、人事評価ナビゲーターの提案の際に、人事制度構築についての相談をいただくことが増えているのですが、人事評価ナビゲーターのセールス（営業職）である私にとって、人事制度構築は普段触れる機会が少ない分野であり、専門用語や内容が理解しにくいことが多いです。それはお客様にとっても同じで、理解していただくためにどう説明したらよいか、日々考えて取り組んでいます。

そのような状況の中で、上司の森田はお客様の理解度を察知し、「〇〇さん、これは例えばこういうことなのですが、いかがですか？」と、お客様に伝わるように具体例を示して簡潔に説明していました。また、「〇〇さんの会社では最低限どこまで支援するのが良いと思いますか」といったようにお客様側の立場に立って、弊社のコンサルタントに質問し、答えさせて情報を共有していました。

これらの経験から、私が専門ではない分野でも、社内のリソースを詳細に把握し、それをお客さまが理解できるように言語化できれば、お客様に貢献できるのだと学びました。今後もコンサルティングのメンバーと同席して商談を行う機会があります。その際に、単に同席するだけでなく、より有益な情報提供ができるよう、分からないことを放置せず積極的に学び続けて、常にお客様の立場に立って考える癖を身につけたいと思います（當村 拓真）



日本経営トピックス

社内報

2023年12月19日付で、グループ代表取締役が平井から白石に交代しました。

これまでは、「社長の手紙」を給与支給時にグループ内に公開しておりましたが、代表取締役の交代に伴い、「社長の手紙」から「日本経営グループ社内報」にメッセージの発信方法が変わりました。

「日本経営グループ社内報」は、「従業員の皆さんの活躍を共有する場に」というテーマのもと、従業員にフォーカスをあてて取り組みを紹介しています。

2024年1月から始まりましたが、先般、多くのお客様にご参加いただき、盛況に終わった新春トップマネジメントセミナー（福岡）についても紹介されました。

～記事より抜粋～

半年以上前からセミナーを企画。こだわったのは、日本経営の最高メンバーで全力のセミナー、サービス案内を実施すること。170名のお申込み、当日は120名の方にご参加いただけ、30名を超える日本経営メンバーもお出迎えし、運営側の社員自身も日本経営の一員であることの誇りを感じられる場となりました。

海外拠点も含めると拠点も多岐に渡りますが、社内報で共有される方の活躍も励みに業務に邁進してまいります。（井上 夏生）

変化に慣れる

変化することに慣れることは、組織や個人の成長に不可欠なスキルの一つであると考えております。現在、私は一つのチームのリーダーを担当しておりますが、日々の業務やチーム運営が、どこかマンネリ化しており、成長が鈍化しているように感じています。成長には変化が必要であり、前向きな変化は、組織の成長を促進すると考えています。物事を進めるスピードや俊敏性の高い組織とは、変化に対応する能力が高いとも言えます。そういった組織は、結果として、パフォーマンスも高いことが多いです。

しかし、新しい考え方に適応することは難しく、チャレンジすることへの心理的ハードルも高いことも事実です。ここで重要なのは、変化することへの適応力を高めるための方法を見つけることです。私は、日々の工夫が大事だと考えています。工夫とは、日々のミーティング等、定期的に行われることの中に、「小さな変化」を加えていくことです。小さな変化とは、予測不可能なことをあえて盛り込んでいくということです。

具体的な実践項目としては、会議の議題や問いを変えたり、参加者を変えたりすることが挙げられます。小さな変化であれば、挑戦が失敗した時の代償も小さいため、挑戦することへのハードルが下がります。

私は、まず担当しているチームでこのアプローチを実践していきたいと考えています。まず、ミーティングを行うにあたり、議題を変えたり、参加者を変えたり等、新しい考え方に触れる機会を増やしていこうと思います。その上で、その方法を各プロジェクトで活用していきます。チーム全体で変化に対する適応力を高め、組織のパフォーマンスを向上させていくことを目標にいたします。(松永 透)



先を見据えて今動くことが成長戦略のツボ？

人事制度の構築の際は、経営者に対してヒアリングします。このヒアリングは経営者の考える成長戦略に沿って社員を導く必要があるため行っています。ヒアリングの中で、事業構造を変化させるうえで経営者の考えているポイントを伺うこともあります。

ある卸売業のお客様を支援した際の話です。社長へヒアリングした際、事業構造の転換の話がありました。こちらの顧客は、誰しも耳にしたことのある大企業ですが、売上げは上がっても利益率の悪さについて懸念がありました。そこで、大企業に大量の製品を卸すのではなく、少量でも利益率の高い中堅や小規模の企業をターゲットにする方向へ転換することにされました。もちろん、この転換によって変革しなければならないことがたくさんあります。その一つに営業職の意識変革がありました。そのために、人事制度を見直したいとのことでした。社長が「人事関連の問題は重要だけど緊急じゃないから後回しにされるというが、そうではいけないと思う。重要だから手遅れになったらもう手がつけられない。人の意識が変わるのは時間がかかるのだから、それを見越して先に手を打たないとね。」とおっしゃっていたことが、私の心に強く刺さりました。

成長している企業の経営者は、やはり先を見ていることがよく分かりました。そのために、今から何をすべきかを考え、人事の専門家として支援することが重要だと思います。まさに戦略人事であることが、企業の成長に貢献するためには必要だと感じました。

(玉利 裕希)



二兎追う精神

先日、出身大学の就職説明会に参加いたしました。その際に、就活生から次のような質問を頂きました。「コンサルタントとして必要な能力って何でしょうか。私は論理的に考えられる力だと思っているのですが…。」このような質問に対して、用意していた回答はいくつかあったのですが、それらの回答をよそにおいて、逡巡することもなく「あらゆる能力です」と回答していました。

私もまだまだコンサルタントとは何かを語れるような立場でないことをわきまえつつ、なぜ土壇場で先述のような回答をしたのか考えてみました。その理由は、これまでお客様との関わり合いの中で、次のような心境の変化があったからだと感じました。

入職当時、組織人事コンサルタントの仕事は、それぞれの組織に合った制度をつくることであると考えていました。要するに、経営学や組織論の知識が豊富であることがコンサルタントに必要な能力であると考えていたのです。しかし、働いていく中で前述のような知識というのは、あくまで手段であると思いました。これらの知識を前提にして、お客様の意思決定をサポートすること、これがコンサルタントの仕事であると認識するようになりました。その次に、A、B、Cという3つのプランがあった場合に、それぞれどのようなメリット・デメリットがあるのか、それを伝えるための論理的思考力とコミュニケーション能力の重要性を実感しました。ただし、最終的に実現できないこともあり、あらゆる能力を併せ持つことが必要だと痛感したのです。ある意味、あらゆる能力を求めるのは、何を行いたいかということの具体化ができていないので、合理的判断ではないと感ぜられるかもしれません。ただ、私はこれまでのお客様との関わりの中で、経営に携わる皆様の想いを実現するためには、「二兎を追う精神」を忘れてはいけないと改めて感じた出来事でした。（藤原 将平）



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
定期的で開催しております。

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



～介護報酬改定の見方～

① 処遇改善加算

2024年1月22日 第239回社会保障審議会介護給付費分科会にて介護報酬改定に関する内容が公表されました。処遇改善、医療介護連携、自立支援促進、業務革新など事業運営に影響を及ぼす改定がありました。～介護報酬改定の見方～では、4回にわけて、改定内容の見方についてお伝えしていきたいと思います。

今回のテーマは処遇改善についてです。2024年度改定では以下の2点が重要なポイントだと考えられます。

- (1) 処遇改善加算の一本化
- (2) 点数の引き上げ（支援補助金分相当）及び職種間格差判断を事業所へ移行

(1) について

事務手続きが簡略化されると想定されます。私自身も処遇改善関連の計画書、実績報告書の作成を行ってきましたが、3つの加算をそれぞれ計算する煩雑さがなくなれば、月次での処遇改善活用実績の管理も大幅に簡略化できると想定されます。一見手間に思えますが、管理シートを6月までに作成し、管理ルールを構築することで、実績報告・計画策定などの管理体制の簡略化、組織ルールとしての管理体制の構築が実現できると考えられます。

(2) について

職種間格差の是正を検討することができるようになりました。従来の処遇改善関連加算であれば、介護職員から相談員・ケアマネージャーにキャリアアップすることで、給与がダウンしてしまうということが起こり得ました。今回の改定において、職種間配分は事業所側に委ねられましたので、法人内でのキャリアアップを踏まえた職員の処遇改善を考えることができます。

ただし、加算での収入が変わらなければ、配分を変えるだけになるため、介護職員の一時金を引き下げ、その他職員に配分することになる可能性があります。その点を踏まえ、法人としての意思決定を行う必要があります。

1年間の猶予期間がありますので、猶予期間の活用も含め、法人の未来を見据えた活用方法を検討する必要があります。

詳細の対応については、法人・事業所の状況により異なると想定されますが、上記の通り今回の改定をきっかけに以下の2点を各法人で改めて考える機会にしていくことが必要と考えられます。

- ① 処遇改善の組織的対応強化
- ② キャリアアップを踏まえた処遇改善の活用の再検討

※2024年2月末の時点の情報で執筆しています。その後の告示・疑義解釈などで変更の可能性があります。弊社の経験・私見を含んだ参考情報としてご認識ください。

次長 宮本 翔

2007年4月入社。介護福祉施設の収益改善・組織・人事全般が専門分野。2022年10月からの1年間、医療・介護機関に向出し、収益改善、組織改革を実施。

2023年10月より介護福祉コンサルティングの九州担当。



セミナー事務局のひとりごと

今年上旬で、弊社において人気の高かったセミナーを2つご紹介します。今年の1月13日（土）に行われた新春トップマネジメントセミナーでも登壇した部長2人が、それぞれ講師を務めています。

■どうする？「2024年度トリプル改定」読み解きと経営舵取り

申込人数：1,300名超

「日本経営で最も診療報酬・介護報酬改定に詳しい」濱中洋平と大日方光明がそれぞれ診療報酬改定／介護報酬改定について解説しました。政策の大きな流れを踏まえつつ、「医療計画や介護保険事業計画、健康増進計画の切り替え、医師の時間外労働に対する上限規制の開始」に対してどう舵取りするべきか、実務に基づいた見解をお伝えしました。

■203X年、働き手不足での病院崩壊迫る！生存戦略としての病院DX

申込人数：150名超

SF映画のような強烈なタイトルですが、講師の太田と私で「人口減少の中でDXの必要性をどうやったら理解していただけるだろうか？」と考えを練って設定しました。本セミナーでは、総務省：経営・財務マネジメント強化事業アドバイザーを務める太田から、DXの基本的な考え方や生産性向上を実現する組織改革の具体策などお伝えしました。

今後も皆様のお役に立てるようなセミナーを準備しています。ぜひご参加ください！（乾 遼一郎）

おすすめセミナーのご案内

病院経営層向けセミナー

西日本各地で開催！

これからの10対1は どう生き残るのか？



参加無料

開催会場：沖縄・熊本・広島・長崎・鹿児島・愛媛・福岡

急性期一般入院料2～6、新設された地域包括医療病棟入院料など、複数選択肢が用意されている中で、自院の立ち位置に悩まれている法人様も多いのではないのでしょうか。

- ・必要度の厳格化、収益性低下、医師体制の確保、DPC症例不足
- ・在宅復帰、救急受け入れの体制づくり

施設基準の変更は容易ではなく、病棟再編した場合の収支シミュレーション、人員配置、スキルを持った人材の採用や定着など課題が山積みです。

本セミナーでは、戦略の方向性を整理できるよう、病院経営コンサルタントが実務に基づく具体策をお話します。西日本各地で実施しますので、お近くの会場でぜひご参加ください。

詳しくはこちらから



<https://nkgr.smtg.jp/public/seminar/view/21088>

今月のBOOK REVIEW

ニワトリを殺すな

【著者】ケビン・D・ワン
 【出版】幻冬舎
 【出版年月日】2003年3月1日
 【ISBN-13】978-4344003149



みなさんは部下に対し、日々の業務でもっと新しいアイデアを出してほしい。従来のやり方に囚われないでほしい。と思ったことはないだろうか？

その時に大事なことは、“ニワトリを殺すべからず”。創造力を発揮するための合言葉である。本書は寓話として、不思議なメッセージに隠された、創造のための7つのポイントを教えてくれる。

一つの寓話を紹介しよう。物語は銀行マンのデビットが地方企業に出向を命じられるところから始まる。急成長中のベンチャー企業とはいえ、出向は出向。出世競争から外されたと気乗りがしなかった。切り替えて、成果をあげいち早く銀行に戻ろうと意気込んで出社した初日。会議室に到着すると、彼の眼に“ニワトリを殺すな”という文字が飛び込んできた。ドアに大きく貼られた意味不明の紙に、デビットは困惑するばかりである。そうしているうちに、新商品の開発会議が始まり、ひとまず成り行きを見守ろうと、席に着いた。

すると、「ここ2週間の取り組みは失敗に終わりました。」とメンバー1の若手社員が開口一番、失敗を断言したのだ。いきなりの失敗報告にデビットはかたずを呑んだ。しかし、会議は意外な方向に進んだ。「どういふ試行錯誤を試してみたか、うまくいかなかった原因として考えられることを説明してくれないか。」マネージャーは、冷静に尋ねた。その後、他のメンバーからも質問や意見が飛び交い、プロセスのどこに問題があったか全員で紐解いていった。つまり、人を責めるのではなく、問題の解決に集中して議論をしていたのだ。

この寓話を私自身に置き換えてみた。失敗はいけないことだと思い込んでしまい、積極的なチャレンジができなくなっていることがある。結果として、担当するプロジェクトがうまく進まなくなってしまうことがある。みなさんも失敗に対して否定的になることはないだろうか。そして、責任追及に終始することはないだろうか。本書では、成長するためにはまず、一步を踏み出すことが大切だと述べている。足を踏み込むことで初めて可能性や障害に気づく。そして、失敗すれば、原因を全員で正しく追究することで創造につなげることができる。そのための方法としての一つが“ニワトリを殺さない会議”である。失敗は成功の母ということわざがあるが、失敗という事実を正しく分析し、対策を考えられた時、次の成功につながる。だからこそ、失敗そのものについて詰責することはないが、慢心や油断、ごまかしといったプロセスには注意し、改めるべきだとも述べている。

今回は、創造のためのポイントの一つ“失敗を推奨せよ”について紹介した。その他、本書では大事な教訓が6つまとめられている。デビット自身が出向先で学んでいく様と併せてぜひ読んでいただければと思う。

最後に、タイトルの“ニワトリを殺すな”は、ニワトリの習性を人間社会に例えたところからきている。物語を通して、その意味は紐解かれていく。日本人の創造性は世界で評価されている。。その能力を全員で発揮しようとするれば、よりみなさんの組織の成長発展が促進されると思う。読了に1時間もかからないライトなものでありながら、日々の業務で活かせる内容が詰まっている。本書がみなさまの職場全体の創造力を向上させるヒントになれば幸いである。（黒木 寛隆）



最高を目指す

今月は福岡オフィス開設以来、私たちがずっと大切にしている考え方をご紹介します。
今年も新たに2名のメンバーが入社しました。この4月というタイミングで、私たちの組織の根幹にある考え方を改めて再確認し、これからも大切に受け継いでいけたらと思います。皆様の組織でも大切にしている考え方はありますか？ぜひこのタイミングで振り返ってみてはいかがでしょうか。

「最高を目指す」

一、最高とは

- ・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

三、私たちの動機

- ・素晴らしい人生を送りたい
- ・価値ある仕事をしたい
- ・職業人として、人間として成長したい

二、必要なこと

- ・人から尊敬されるようなひたむきさ
- ・成功を信じ切る前向きさ
- ・素晴らしい仲間との信頼関係
- ・努力と相互成長
- ・圧倒的な職務能力

四、重点指針

【最高の仕事をする】仕事がつらいときはお客様が喜んでいる姿をイメージする。それこそが実現すべき成果だ。

【成果を自慢する】工夫してうまくいったことは、自信をもってみんなに披露する。

【力を発揮する】思いっきり努力し、身につけた力をお客様に提供する。

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 第二博多借成ビル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>