

COMMUNICATION LETTER

DXでアナログの価値が高まる

毎年4月、年度初めを迎えると、医師人事制度の運用支援として、医師の目標設定面談に立ち会う機会があります。弊社（およびグループ会社）では、病院経営分析システム「Libra」や病院管理会計システム「KEYbird」など、さまざまなクラウドサービスを整備してきました。これらのシステムにより、各種データを簡単に出力できるようになり、目標設定面談に向けた準備も、以前に比べて格段に効率化されています。その一方で、お客様から我々に求められる役割も変化してきていると感じています。単なるデータ提供者としてではなく、現場で医師と面談を行い、対話を通じて「この目標値なら納得できる」「このアクションプランなら達成できそう」と、医師自身に“納得感”や“自己効力感”を持ってもらうことが、我々の重要な役割になっています。

先日の外科系診療科との面談では、話の中で出てきたアクションプランを、後の面談で同じ臓器を扱う内科系診療科に共有したところ、「たしかに、それはやっていなかったから面白いかもね」といった反応がありました。こうした各診療科の面談の積み重ねにより、年度事業計画における新入院患者数目標に対して、全診療科で月間50名以上の上積みが可能となり、医師たちからも前向きな声が出始めています。また、医師人事制度の導入時には、多くの医師が集まる医局会などで制度を納得感あるかたちで説明することも、私たちに求められています。先日も、全国に20以上の病院を展開する大規模グループのお客様に対し、各病院の院長が集まる場で制度の説明会を実施しました。鋭い質問にも的確に答えることが求められた中で、無事にミッションを達成し、終了後にはグループ本部の方々から笑顔で送り出される場面もありました。

このように、弊社は医療機関のDXを支援していますが、DXが進むほどに、人間にしか担えない“アナログな価値”が際立つようになってきていると感じています。対話、現場感覚、信頼関係構築といった非定型の領域にこそ、人の力が求められています。

私たち福岡支社は「泥臭く・誠実に、最高を目指します」を掲げています。ホワイトカラーの“エッセンシャルワーカー化”が進む中で、コンサルタントとしても「泥臭く・誠実に」向き合う姿勢こそが、今後のDX時代における価値の源泉だと信じています。医師の目標設定面談や人事制度説明会といった現場を通じて、これからは私たちがもっと現場に出ていく組織でありたいと、改めて強く感じました。

メディアコンテンツ事業部 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。



～福岡支社は泥臭く・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」

ともに歩み、成長する

先日、ご支援先の新入社員の方とお話しする機会がありました。地元で、在学中に学んだ分野を活かしたいという思いから入社を決めたそうです。入社からわずか一週間ながら、社内外でさまざまな研修を受けており、「毎日覚えることがたくさんで大変です…でも、新しいことだらけで楽しいです!」と、目を輝かせながら日々の様子を教えてくださいました。隣にいた教育担当者とのやりとりも印象的でした。「ちゃんと勉強してるか?」「はい!頑張ってます!」「ほんとうに〜?」という軽妙なやり取りから、お互いの信頼関係が伝わってきました。

この日は、新たに導入された評価制度の説明会も実施され、彼にも参加していただきました。社会人になったばかりで、決して易しい内容ではなかったと思います。それでも、誰よりも真剣な眼差しで話を聞き、ノートにはびっしりとメモを取っていました。意見交換の時間には、資料の一部を指しながら「これを意識して頑張ろうと思いますが、あっていますか?」と教育担当者に質問しており、制度の趣旨をしっかりと理解しようとする姿勢が伝わってきました。今回の制度では、新入社員にも意欲的な行動が求められています。それだけに、この発言は教育担当者にとって嬉しい瞬間だったことでしょう。担当者は笑顔で応じながら、期待を込めて丁寧に答えていました。

説明会の後、彼は「分からないことだらけでした。それでも、大事なことだと思ったので、しっかり覚えます!」と率直な感想を聞かせてくれました。評価制度を通じて、社員と会社の双方が成長していくためには、制度の活用だけでなく、ともに取り組む「関係性」もまた重要です。素直に学ぼうとする新入社員と、それを温かく支える教育担当者。その関係性から、彼がこれから伸び伸びと成長していく姿が目に見えます。私自身も、その成長を見守り、応援し続けたいと強く感じました。

弊社にも、この春新たな仲間が加わりました。新しい環境の中で、不安と期待が交錯する日々を過ごしていることと思います。分からないことには寄り添い、ともに歩む姿勢は、社内外を問わず大切にしたい価値観です。お客様の成長に貢献するためにも、私たち自身が社内での「ともに歩み、成長する」姿勢を体現していきたいと考えています。(黒木 寛隆)



変化への想い

先日、あるお客様を訪問した際、通常のミーティングの後に、事務部の体制変更に関する個別相談の時間をいただきました。その法人は、本部と複数の施設から構成されており、事務部では新たな取り組みを始めようとしている段階にあるとのことでした。

副部長は、「病院事務を魅力ある職場にしたい。事務職員には、ルーティン業務だけでなく、病院経営にも関わる視点を持ってほしい」との想いをお持ちでした。しかしその背景には、主任職までの職員が多く、それぞれが限定的な業務を担っている現状があることを伺いました。要因の一つとして、法人の規模が拡大する中で業務範囲が広がり、職員間で業務分担が進んだ結果、各自が担当業務をこなすことに追われ、挑戦の機会が得られにくくなっていることがありました。そのため、職員のモチベーションが高まりにくい状況にあるとのことでした。

この対話を通じて改めて感じたのは、「現状を変えよう」とする挑戦には、常に理想と現実とのギャップが伴うということです。しかし、そのギャップこそが新たな道を切り開くきっかけとなります。事務職に新たな可能性を求めるその法人の姿勢からは、変化を恐れず未来を見据える力強さを感じました。コンサルタントとして、「考え方」や「手段」をお伝えすることで、副部長の想いの実現に向けた一助となればと考え、弊社からは人事交流や人事制度の整備に関するご提案を行いました。

お客様が描く未来への想いは、私たちにも新たな学びと気づきをもたらしてくれます。その想いを形にしていけるよう、少しでも力になりたいと感じています。自身の職務能力を磨き、お客様へのご支援に全力を尽くすのはもちろんのこと、常にお客様の期待を超える価値を提供できるよう、日々精進してまいります。(國友 あき乃)



世代間ギャップの解消方法

世代間ギャップに頭を悩ませている法人様も多いのではないのでしょうか。

世代間の違いは古くから存在しており、紀元前5世紀の哲学者プラトンもその難しさを嘆いていたと言われています。しかし昨今では、社会の変化がかつてないスピードで進んでいるため、世代間に生じるギャップの「幅」だけでなく、「間隔」も狭まっていると感じます。以前は10歳以上の年齢差がある上司と部下の間で起こっていたような価値観のズレが、いまや5歳程度の差でも発生しやすくなっています。それにより、認識やコミュニケーションにおけるズレが顕著に現れるようになってきました。こうした世代間ギャップの解消に本気で取り組まれている法人様での印象的なエピソードをご紹介します。

ある法人様では、経営幹部が一堂に会し、「現場で今、何が起きているのか」「自分たちは何をすべきか」といったテーマで、3時間以上にわたる真剣な議論を交わされました。その対話の中で浮かび上がったキーワードが「対話」そのものでした。なかでも印象的だったのは、「現場スタッフとの対話はもちろん、コロナ禍以降、幹部同士ですら顔を合わせて語り合う機会が減ってしまっていた。そのことで互いにどこか他人行儀になり、結果としてそれが世代間ギャップを助長していたのではないか」という共通の気づきがあったことです。

長年にわたり法人の経営を支えてこられた幹部の皆さんが、自身を省みながら「まずは自分たちが変わること、現場をより良い方向へ導こう」と取り組まれている姿に、私は大きな感銘を受けました。また、対話というものは、単なる情報のやりとりで留まらず、感情を伴うものだからこそ、やはり「対面」で行うことの重要性も改めて実感しました。

近年は「マネージャー受難の時代」と言われますが、だからといって対話を避けていては、課題はより深刻化してしまいます。大切なのは、対話に向けて「自分が一歩を踏み出すこと」。今回の取り組みを通じて、「恐れずに向き合う姿勢こそが、変化の第一歩である」と強く感じさせていただきました。（馬渡 美智）



“結果だけじゃない”をカタチにする。 プロセス評価を機能させる仕組みとは

人事評価システムの営業活動を通じて、多くのお客様の取り組みに触れてきましたが、特に印象的だったのは、従業員15名以下の製造業の企業で導入されていた、「結果」と「プロセス」の両面からの評価手法でした。「結果だけでなく、そこに至る努力や工夫も見てあげたい」というご担当者の言葉が心に残り、深く共感したことを覚えています。なかでも注目したのは、社員自身が自己評価を通じて、成果はもちろん、自身の行動や工夫を振り返る機会を設けている点です。これは単なる点数づけではなく、自己理解と成長意欲を育む貴重なプロセスだと感じました。自らの考えや行動を言語化することで、強みや課題が明確になり、次の行動へのヒントを自ら見出すことができるのだと思います。

さらにこの企業では、目標設定の段階から「結果目標」と「プロセス目標」を明確に区別しており、それぞれに対して評価を行っています。プロセス評価においては、「1日あたりの処理件数」や「材料ロス〇kg以内」といった具合に、可能な限り数値化して記載するルールが設けられています。これにより従業員は、「どのように取り組めば、次はより良い結果につながるか」を具体的に振り返りやすくなり、評価者にとっても建設的なフィードバックがしやすくなると感じました。

このように、日々の行動に意味を持たせる評価制度は、「結果が出ないと評価されない」という不安を和らげ、社員が前向きに取り組む土壌を整えるものです。評価制度は単なる管理ツールではなく、会社が「どのように働いてほしいか」「どのように成長してほしいか」といった想いを伝える手段でもあるのだと、改めて実感しました。

今後も、こうした現場の工夫や気づきを大切にしながら、お客様の制度運用を支援していきたいと考えています。（當村 拓真）



「ぼんやりする時間」が生む新たな発想 思考の余白をつくる習慣

これまで私は、良いアイデアを生み出すには、時間をかけてじっくりと考え抜くことが重要だと考えてきました。しかし最近、「ぼんやりする時間」こそが思考を整理し、新たな発想を生むのではないかと感じるようになりました。

ある日、パンとコーヒーを手に公園を散歩していたときのことです。特に何かを考えるわけでもなく、ただ景色を眺めながら歩いていると、不意に「こうすれば面白いかもしれない」というアイデアが浮かびました。それは、長時間机に向かって考えていたときには思いつかなかった発想でした。これはまさに、“思考の余白”から生まれたひらめきだったのだと思います。この体験を通じて、「何もしていないように見える時間」が、実は脳が無意識のうちに情報を整理し、新しい視点を生み出す大切な時間なのではないかと考えるようになりました。

調べてみたところ、心理学の分野には「デフォルト・モード・ネットワーク（DMN）」という脳の働きがあるそうです。DMNは、何もしていないときやリラックスしているときに活性化し、記憶や経験を結びつける役割を果たします。この状態にある脳が情報を整理し、ふとした瞬間にアイデアをひらめくのです。公園を散歩していたときのような「ぼんやりする時間」が、まさにこのDMNを活性化させていたのかもしれません。こうした「ぼんやりする時間」を上手に活かすためには、次のような工夫があるとされています。

- 1.軽く体を動かす：散歩やストレッチなど、リラックスした運動をしながら、思考を手放して過ごしてみる。
- 2.情報を遮断する：スマートフォンやPCから離れ、静かな空間で五感に意識を向ける。
- 3.環境を変える：公園やカフェなど、日常とは異なる場所に身を置いてみる。

「ぼんやりすること」が苦手な方ほど、意識的に余白の時間をつくることで、より深いひらめきを得られるかもしれません。考える時間を増やすことだけが、創造的なアイデアを生む方法ではありません。むしろ、何もしない時間こそが、思考を解放し、発想を飛躍させるための鍵となるのではないのでしょうか。ぜひ、ご自身の生活の中で、少し立ち止まり、思考に余白を与える時間をつくってみてはいかがでしょうか。（松永 透）



「評価がない」から始まる可能性

私は「人事評価ナビゲーター」という人事評価システムの営業を担当しています。

先日、人事評価制度の導入を検討しているお客様と商談する機会がありました。その中で、人事評価ナビゲーターが、制度づくりに踏み出そうとしている企業にとっての「第一歩」となり得ることを、改めて実感しました。

特に印象的だったのは、従業員の方々が「何を基準に評価されているのか分からない」と感じながらも、業務には真摯に向き合っていたことです。一般的に、人事評価制度が整っていない状態はネガティブに捉えられがちですが、私はむしろ、そのような状況だからこそ組織の成長につながる大きな可能性があると感じました。評価基準が明確でないことで生まれる不安も、仕組みとして「見える化」することで安心感へとつながり、組織内の風通しや従業員の前向きな姿勢を引き出すきっかけになり得ます。

「人事評価ナビゲーター」は、単なる評価管理ツールではなく、導入を通じて組織の価値観や人材への期待を言語化・共有するための仕組みです。評価項目の策定や目標設定をサポートする研修動画も充実しており、人事評価制度が未整備の企業でも安心して導入・運用できます。また、紙やExcelでは難しい情報の一元管理も可能で、制度を「続けられる仕組み」として発展させる力があります。

人事評価制度がまだ整っていない企業だからこそ、制度づくりによる変化は大きな前進となります。その一歩に寄り添えることを、営業として何より嬉しく感じています。（添野 里紗）



役割を考える

現在、ある病院様において、今後の地域連携に関する分析・計画策定の支援を行っています。具体的な取り組みとしては、地域でのマーケティング調査や病院様の過去実績をもとにした傾向分析を実施し、そこから病院の強みと弱みを整理。その上で、職員の皆様と一緒に分析結果を踏まえた行動計画の策定を進めています。

先日も、地域連携の取り組みに関して職員の皆様と打ち合わせを行いました。その後、経営幹部の方とも意見交換の機会をいただき、地域連携をよりスピード感を持って実行していくために、現場だけでなく組織全体としてどのように取り組むべきかについて話し合いました。その際、経営幹部の方が次のようにお話しされました。

「私は、現場の職員が少しでも動きやすくなるよう、幹部としてどのようなサポートできるかを常に考えています。職員に会うたびに“何か困っていることはありませんか？”と声をかけています。すべての要望に対応できるわけではありませんが、現場の声を少しでも吸い上げ、組織として迅速に応えられる体制をつくりたいと考えています。」

この言葉を聞いたとき、私自身の「役割」について、改めて考えさせられました。現場の職員には現場の役割があり、経営幹部には経営幹部の役割があります。では、私たちコンサルタントにはどんな役割があるのか。それは、地域連携の取り組みを計画的かつ効率的に実行できるよう、データに基づいて根拠ある意思決定を支援すること。さらに、現場や経営層が持っている想いや考えを引き出し、整理し、形にしていくことだと感じました。

よくお客様から、課題についてご相談をいただくことがありますが、多くの場合、その“答え”はすでにお客様の中にあります。私たちの役割は、その答えを客観的なデータや対話を通じて明確にし、行動に移せるようにサポートすることだと思います。今回の経験を通じて、お客様に対して自分が果たすべき役割や、どのように貢献できるのかを、改めて深く考えるきっかけをいただきました。（永戸 涼介）



中小企業の成長を支えるために

先日、あるクリニック様より、人事評価制度の導入を検討中とのご相談をいただきました。きっかけは、弊社のYouTubeチャンネル「Wevery! チャンネル」をご覧いただき、「コストパフォーマンスが良く、説明も分かりやすかったので、一度話を聞いてみたいと思った」とご連絡いただいたことでした。

打ち合わせの中で特に印象に残ったのは、「評価制度を急に導入することで、現場のスタッフに不安を与えてはいけない」という、院長先生の慎重かつ誠実な姿勢です。このクリニックでは、院長とスタッフとの間に一定の距離があり、職員同士の関係性にも課題があると感じておられました。そうした背景がある中で、評価制度を「ただの評価ツール」ではなく、「コミュニケーションのきっかけ」「頑張りが見える仕組み」「認め合える文化を育む仕組み」として活用したいという、前向きな考えをお伺いしました。

特に心に残ったのは、「評価制度はスタッフのためのもの。頑張る人をきちんと認めたい」というお言葉です。制度の導入そのものが目的ではなく、その制度を通じて、スタッフ一人ひとりが大切にされ、信頼関係が築かれていく。そんな“信頼を土台とした評価制度”を本気でつくり出されている姿勢に、深く胸を打たれました。

今回のご相談を通じて改めて実感したのは、評価制度はあくまでも“手段”であるということです。本来の目的は、「働く人たちが前向きな気持ちで、長く安心して働ける環境をつくること」。その目的に向かって、時間をかけて丁寧に制度を根づかせようとする姿勢こそが、これからの職場づくりにおける理想のあり方だと感じました。私自身、このような“想いのこもった制度づくり”に関わることができることを、大変嬉しく思います。一つひとつの現場に丁寧に向き合いながら、人事制度が“働く人を幸せにする仕組み”として機能する未来を、皆様とともに築いていけたらと願っています。（井手 菜波）





入社のご挨拶



宮原 一歌（みやはら もとか）

4月より入社し、組織人事コンサルティング部 福岡オフィスに配属となりました、宮原 一歌（みやはら もとか）と申します。

大学時代には、企業を対象に、EC事業発展のための課題分析から解決策の立案・実行に取り組みました。資金や人手の不足といった壁にも直面しましたが、「お客様の笑顔とその先の事業発展を実現したい」という思いのもと、仲間と粘り強く取り組みました。その結果、コストを抑えつつ売り上げを向上させることができました。努力が明確な数字となって現れ、企業から高く評価いただいたときの喜びは、今でも鮮明に覚えています。この経験を通じて、自らの分析や提案が実際の成果につながり、人に良い影響を与えることができる。その実感が、私がコンサルタントという道を志すきっかけとなりました。

これからは、さまざまな組織課題に向き合いながら、人と事業の成長に誠心誠意取り組んでまいります。まだまだ未熟ではありますが、皆様から多くを学び、1日も早く一人前のコンサルタントとして貢献できるよう努力してまいります。よろしくお願いいたします。



田川 愛耶乃（たがわ あやの）

2025年4月より、組織人事コンサルティング部 福岡支社に配属となりました、田川 愛耶乃（たがわ あやの）と申します。

出身は高知県で、大学は山口県の大学に進学し、経済学を専攻しておりました。学生時代はマクドナルドでアルバイトをしており、その経験を通じて「人を動かすことの難しさと楽しさ」を学びました。この経験から、「仕事にやりがいを持ち、働くことが楽しいと思える環境をつくりたい」と考えるようになり、日本経営への入社を決意いたしました。

趣味はラジオ・散歩・手芸です。ラジオを聴きながら歩いて手芸店に行く時間が、私にとってのリフレッシュのひとつで、疲れは吹っ飛びます。ラジオはジャンルを問わず毎日聴いており、人の話を聞くことそのものが好きで、新しい場所での出会いと会話も日々の楽しみの一つです。

日本経営に入社してからは、上司や先輩方のもとで「目標達成に向けた緻密な思考」や「お客様第一の姿勢」といった多くの学びと刺激を日々得ています。まだまだ未熟ではありますが、常に「お客様のために何ができるか」を第一に考え、学んだ知識・スキル・視座をしっかりとお客様へ還元できるよう、誠心誠意取り組んでまいります。よろしくお願いいたします。



日本経営トピックス

入社式

3月29日（土）、2025年度の入社式を開催いたしました。弊社の入社式は、ご家族にも参加いただける点が大きな特徴となっており、ご家族が出席しやすいよう、毎年土曜日に実施しています。参加は任意ですが、例年6〜7割程度の新入社員のご家族にご出席いただいています。

参加された皆様からは、「子どもが就職する会社の雰囲気がよく分かった」「子どもが社会人として本当の意味で自立する場に立ち会えてよかった」と、ありがたいお言葉を頂戴しました。新入社員代表によるスピーチでは、これまでのご両親への感謝の気持ちと、これから社会の役に立ちたいという強い決意が語られ、会場は温かく感動的な雰囲気に包まれました。また、当グループ役員の挨拶では、数ある企業の中から日本経営グループを選び、入社を決意してくださったことへの感謝の気持ちが述べられました。あわせて、これまで愛情深く育てられてきたご家族の思いへの敬意、そして新入社員の皆さんの存在そのものが、すでに当グループに活力をもたらしていることが伝えられました。

なお、福岡オフィスにも新入社員が配属されます。新人たちが一日でも早くお客様のお役に立てるよう、私たちが誠実かつ丁寧な育成を進めてまいります。（新川 紗耶可）



今月のBOOK REVIEW

失敗できる組織

【著者】エイミー・C・エドモンドソン
【翻訳】土方 奈美
【出版】早川書房
【出版年月日】2025年2月19日
【ISBN-13】978-4152104090



お客様とのお話の中で「心理的安全性が高く、失敗を活かせる組織を目指したい」とのご意見をいただくことが多い。そこで、今回改めて「失敗を活かせる組織とはどのようなものか」という問いを設定し、本書を手取ることにした。本書は心理的安全性を提唱した著者が、失敗について考え、議論し、実践するための方法について述べたものである。構成は大きく2部に分かれており、1部「失敗の全体像を理解する」では「賢い失敗」「基本的失敗」「複雑な失敗」という3つの失敗の類型を紹介している。2部「上手に失敗する技術 実践編」では「自己認識」「状況認識」「システム認識」に関する著者の最新の研究成果を踏まえながら失敗を活かす実践論を述べられている。

まず本書では、重要な概念の定義から始まる。「失敗」とは望んでいる成果から逸脱した結果、「ミス」とはあらかじめ指定された基準から意図せず逸脱すること、「違反」とは個人が意図的にルールを逸脱することである。著者によれば、私たちが上手に失敗するのが難しい原因は「忌避」「混乱」「恐怖」の3つに集約される。「忌避」は失敗に対して本能的に起こる感情的反応、「混乱」は失敗のタイプを見分けるための枠組みを持たないため生じるもの、「恐怖」は失敗のもたらす社会的スティグマ（汚名）から生じるものだとして述べられている。この3つの呪縛を解く第一歩はリフレーミングであり、失敗に対する合理的期待を育むことである。その技術の土台となる考え方として著者が提案するのが、「賢い失敗」「基本的な失敗」「複雑な失敗」の3つの分類である。

「賢い失敗」には4つの特徴がある。

- ①新たな領域で起こる（求めている結果を手に入れる方法を他の人がすでに見つけていないか）
- ②機会の追求（追求する価値があるのか、どのような目的を達成しようとしているのか）
- ③既存の知識を参考にする（事前準備をしっかりとるか、可能な情報を集めたか）
- ④規模は最小限（実験を必要最小限の規模にして、リスクを抑えたか）である。

一方、「基本的な失敗」はよく知っている領域で起こり、そのほとんどが未然に防げるものである。また「複雑な失敗」は、複数の原因が複雑に絡み合って起こりうるもので、内的な要因（手順や技能）が外的要因（天候やサプライヤーの納品遅れなど）と重なることで発生する。これら3つの失敗の分類を踏まえた上で、著者は失敗を活かしていくために「自己認識」「状況認識」「システム認識」を高めていくことが重要であると述べている。

自己認識を高めるには、「自分は正しい」という思い込みから「自分が正しいということがどうすればわかるか」という問いかけへと転換することが有効である。状況認識を実践するには、自分が今どこにいるのかを理解し、そのコンテキストやリスクにふさわしいマインドセットを身に付けることが必要である。状況認識があれば、実験しても安全な時には安心して挑戦し、不用意な失敗を避けるべきときには慎重になれる。システム認識については、著者は「システム」という言葉がギリシャ語の「まとめる」に由来することに触れながら、部分に集中しがちな人間の性質に抗い、全体を見るよう自ら訓練することの重要性を説いている。視野を広げ、境界を引き直し、より大きな全体像とそれを構成する要素同士の関係性に目を向けることが、複雑な失敗を理解し予防するために不可欠である。

著者は、私たちが「失敗する生きもの」として成長するには、上手に失敗する技術を受けいなければならないと主張する。具体的には、基本的失敗をできるだけ多く防ぎ、複雑な失敗を予測して予防あるいは影響を緩和し、賢い失敗への意欲を高めてその頻度を増やすことが重要だ。3つの失敗タイプを認識し、それぞれから学習する力を身に付けること、そして3つの認識領域を磨くことは生涯にわたって続くプロセスであると述べている。失敗から学び成長できる組織づくりは競争優位性を確立し維持していくための源泉となる。本書はその具体的な指針を提供する貴重な一冊である。ぜひご一読いただければ幸いである。（堤 大輔）



異動のご挨拶

ご挨拶が遅くなり恐縮ですが、このたび4月下旬より、本社のある大阪拠点へ異動となりました。2023年1月から2年余りにわたり福岡に勤務し、九州エリアを中心とした皆様には大変お世話になりました。この場を借りて、心より御礼申し上げます。

先日、妻とともに無事引っ越しを終え、久しぶりの大阪での生活と業務が始まりました。福岡支社（異動当初は福岡オフィス）への着任は、ちょうど新オフィスへの移転時期と重なっており、今でもその慌たじさが懐かしく思い出されます。これからますます福岡・九州エリアのサービス展開が広がっていく中での帰阪は名残惜しくもありますが、この2年余りで福岡支社のメンバーは30名を超える規模へと成長し、今後のさらなる発展がとても楽しみです。引き続き、福岡支社ならびに日本経営をどうぞよろしくお願いいたします。

この間、九州を中心とした新規の病院様との面談機会も多くいただきました。なかでも、初対面の営業面談の際に、コミュニケーションレターをご用意いただき、それをきっかけに会話が弾む場面がたびたびあり、皆様の温かいご対応に心より感謝しております。

今後も、九州エリアの既存顧客の皆様への訪問、新規・過去接触先へのご提案活動は継続いたします。一方で、大阪本社を起点に、会社として注力していくマーケット層へのコンサルティングも強化してまいります。これからは東西問わず、より広いエリアでの支援に努めてまいります。

名残惜しい九州の美味しいご飯やお酒は、今後の出張の楽しみにとっておきたいと思います。多くの出会いと温かいご縁に感謝しつつ、直接ご挨拶が叶わず恐縮ではございますが、今後ともヘルスケア事業の戦略検討や収支改善などに関するご相談がございましたら、どうぞお気軽にお声がけください。今後とも変わらぬご指導ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

（井上 俊孝）



福岡コミュニケーションレターをご覧いただきましてありがとうございます。

「福岡コミュニケーションレター」は、福岡支社の社員が
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でご覧いただけましたら幸いです。

株式会社日本経営 福岡支社

〒812-0016

福岡県福岡市博多区博多駅南1丁目10-4 第二博多偕成ビル7F

TEL:092-409-4466 FAX:092-409-4588



バックナンバーはこちら

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



ご感想



<https://forms.gle/5mLPnLsm8d9VVBHu7>



郵送停止・Web配信への切り替え



<https://forms.gle/vZbFMrMxEP59sf59>