

COMMUNICATION LETTER

顧客同士の橋渡しで化学反応を起こす

2025年5月24日に完全招待制の「病院経営エクセレンスセミナー」を帝国ホテル東京で実施しました。日本の病院経営をリードする民間病院の皆様限定にご招待し、20名弱のクローズドな場で開催しました。

さすがは日本の病院経営をリードする皆様だけあり、会場に入った瞬間から自然と名刺交換会が始まりました。少人数のクローズドな場だったため、講師による講演だけでなく、同じテーブル内での意見交換会や講師同士のパネルディスカッション、講師への質疑応答なども企画し、活発な双方向の意見交換が行われました。開会前の名刺交換会から会場内で化学反応が始まっていましたが、講師への質疑では「長寿病院の共通項を（株）日本経営とグロービス経営大学院で研究してはどうか？」といった意見も飛び出しました。そこで、弊社内でも検討を重ね、「優良病院の共通項研究プロジェクト」を立ち上げることになりました。また、セミナー参加者の皆様には「ヘルスケアスタートアップ企業によるピッチイベントの企画委員や審査員をやってみたいか？」というアンケートを実施したところ、複数の方が名乗りをあげてくださいました。

弊社内では、今期からヘルスケア業界へ参入する企業の支援プロジェクトが立ち上がっていましたが、今回のセミナーと連携し、化学反応を起こす形で実施することになりました。イノベーションは、既知×既知の「新結合」と訳されますが、まさに化学反応による「新結合」が各所で繰り広げられました。今回、顧客同士の橋渡しによって意図的に化学反応を起こしましたが、こうした化学反応を意図してどう起こすかが、マネジメントにおいては重要だと考えます。

他院への見学会や意見交換会など、他流試合は化学反応を起こす良い機会になります。秋口は学会シーズンでもあり、院外に出る機会も増えると思いますが、こうした化学反応を意図的に起こすことが重要だと感じました。

■開催報告はこちら

【2025/5/24開催】明日から使える経営のヒントと“仲間”が見つかった一日
「病院経営エクセレンスセミナー」

(<https://nkgr.co.jp/seminar/hospital-strategy-122019/>)



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」

任せる勇気が組織を変えるきっかけに

ある企業で、組織の活性度と目標管理の質を高めるためのプロジェクトが始まりました。特徴的だったのは、専門職が集う組織でありながら、経営層が「マネジメントの芽を育てること」を意識していたことです。

このプロジェクトの推進はマネージャー層に任されましたが、経営層は短期的な経営指標の管理を自ら担い、現場が中長期的な視点で自由に考えられるように配慮していました。最初は「自分の専門を極めることが最優先」「全体で組織作りを考えないといけないのか？」と考えていたメンバーたちも、対話を重ねるなかで「チームとして成果を出すには、マネジメントの視点が必要だ」と気づき始めたのです。

ある方は、「これまでは自分の役割なんて意識したこともなかった。だが、今は“チームとしてどう成果を出すか”を考えるようになった」と語ってくださいました。“個”から“組織”へと視点を広げ、マネジメントに自ら関わろうとする姿勢に、私は敬意を抱きました。この変化を支えたのは、経営層の“任せ方”にもありました。正解を与えるのではなく、「問いを共有する場」を定期的に設け、共に考えるプロセスを大切にしていたのです。こうした丁寧な対話の積み重ねが、専門職の方々の意識変容を促していたのだと思います。

この経験から私自身も、「任せる」とは“放任”ではなく、“共に問い、共に育てる”ことだと実感しました。信じて任せるとは、未来を信じて託すこと。その覚悟と工夫が、専門性と組織力を両立させる鍵なのだと感じています。（松永 透）



お客様の求めることを考え、変革する

先日、建設業のお客様において、人事制度構築がスタートしました。「地域一の会社を目指す」という目的のもと、社長と重点戦略をまとめました。その中で、施工管理から土木工事を自社で一貫して行う体制の強化、ICT先端技術の利活用の2つがあがりました。これらはお客様の企業規模では珍しい取り組みだそうです。人材不足や導入コストの高さから、他の企業様では推進されていないとのことでした。人の教育や設備への投資は数億円規模まで上り、決して安いものではありません。それでもなぜ挑むのかと尋ねると、「お客様のためになるから。」と短く一言。続けて、「2つの取り組みによって、費用を抑えながらも安定かつ効率の良い工事を提供できる。お客様が一番求めることに応えることができるんだ。」と教えていただきました。ただ、現在も試行錯誤の連続で、決して順調な道のりではありません。社内には最新機器を知っている人がいないうえ、他社でも事例は少なく、効果はあるのだろうかとは最初は半信半疑で進めていたそうです。目先の業務の繁忙も相まって、半年間運用が止まったこともありました。従来のやり方を続けても問題はなかったそうです。ただ、お客様や地域と共に成長し続けたい。そのために求められることであるなら、やってみようという覚悟を決め、挑み続けているそうです。

自分たちができることではなく、お客様のニーズを中心に事業成長を目指す姿勢に、感銘を受けました。この挑戦によって、お客様の期待に応えるだけでなく、工事現場の省人化や人員体制、社内の連携方法などにも社内でも大きな改善につながったとのことでした。まだ道半ばですが、社長は「これからさらに勢いをつけて取り組みを進めていきたい」と意気込んでいます。その一つとして、今回人事制度の設計を進めていきます。従業員が進むべき方向を理解し、一丸となって地域一の企業になるため、人の仕組みは重要です。私もお客様の期待に応え、貢献できるよう工夫を重ねてまいります。（黒木 寛隆）



アドバイスを行動に移す方法

先日、社内での出来事を通じて、「アドバイスを実際の行動に移す方法」について、新たな気づきがありました。

ある日の朝礼で、組織人事コンサルティング部の上司から、「お客様先の課題解決においては、仮説を持って臨むことで、得られる気づきが増える」という話がありました。

これまでも仮説の重要性や、気づきの大切さについては教えられていましたが、その時までは「理解したつもり」で終わっていたように思います。ちょうどその日はお客様訪問があったため、朝礼後すぐに情報を収集し、仮説を立ててお客様訪問に臨みました。

すると、実際の訪問では、仮説と異なる点や事前の情報収集では見落としていた細かな事柄に気づくことができました。上司の言葉どおり仮説を立てることで気づきが増え、さらに、その気づきを深めることもできました。

私はこの経験を通じて、「アドバイスを行動に移すことの大切さ」を学びました。そして、さらに一歩踏み込んで、「なぜ今回はアドバイスを行動に移すことができたのか」について考えてみました。1つ目の理由は、アドバイスを受けてすぐに行動したことだと考えます。

「あとでゆっくりやろう」と先延ばしにせず、朝礼の直後に、システムを使って情報収集をしたことにより、訪問前に仮説を立てることができました。2つ目の理由は、「アドバイスを行動に移すための手段を持っていたこと」です。前述の「すぐ行動できた理由」にもつながりますが、「あとにしよう」と考えてしまうのは、「どう行動に移せばよいのか」が分からないからだと考えます。逆に言えば、「どうやって動けばいいか」が分かっていたらすぐに行動に移すことができます。

私は、この経験をふまえて、「アドバイスをすぐに実践すること」、そして「日頃から行動の選択肢を増やしておくこと」が大切だと感じました。今後も、業務に直結しないことにも積極的に取り組み、手段の引き出しを増やしていこうと思います。（田川 愛耶乃）



経営を動かす人事戦略の描き方

ありたい姿を実現するための経営層が知るべき、
戦略的パートナーとしての人事機能とは？

WEB
開催



8.19 (火) 16:00-17:20

医療機関が直面する人材確保や組織運営の課題を、人事機能を経営戦略と連動させる「戦略的パートナー」として再定義。理念に基づく中長期的な人事戦略の構築と、実際の医療現場での具体的な事例を通じて、組織力向上と持続的成長を実現する方法を解説します。

— セミナーのポイント —

- ✓ 人事を経営戦略と連動させ、組織の成長を促す方法
- ✓ 理念に基づいた中長期的な人事戦略の設計ステップ
- ✓ 高度急性期病院での実践事例に基づく具体的な解決策

お申込み方法

下記URLのフォームに必要事項を記入のうえ
お申込みください。



<https://x.gd/DYmAF>

お申込みはお早めに！



詳細はHPをご覧ください。

「あの時、出会えてよかった」と言われた日

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しています。

先日、導入いただいている企業に、初めてご訪問させていただきました。迎えてくださった人事ご担当の方が、開口一番「本当に、あの時出会えてよかったです」と言ってくださったことが、とても印象に残っています。営業として何より嬉しい瞬間でした。

実はその企業では、もともと別の評価システムが導入されていました。機能が豊富で高性能だった一方で、設定や運用の手間が多く、日々の業務の中で使いこなすのが難しかったそうです。

「せっかく制度を整えたのに、現場が疲弊してしまった」というお話には、私も思わずうなずいてしまいました。

そうした中で、機能がシンプルで現場にやさしい「人事評価ナビゲーター」に切り替えていただいたことで、「やっと評価制度を続けられるものにできた気がします」と言っていただけは、非常に励みになりました。

人事評価制度は、導入がゴールではなく、組織の中でどのように機能し、継続されていくかが何より重要です。その最初の一步に関われたことを、営業として心から嬉しく思います。これからも、現場に寄り添いながら「続けられる評価制度」の実現を支援していきたいと思っています。（添野 里紗）



第三者としての役割

先日、はじめてお客様先の病院内ラウンドに参加させていただきました。検査部門やリハビリ室、病棟など、実際に医療やケアが行われている現場を見て回る機会をいただきました。ラウンドを通じて感じたのは、「現場」と「経営層」では、それぞれが異なる責任を担っているということです。現場の職員の方は、目の前の患者さん一人ひとりに誠実に向きあっていらっしゃると思います。限られた人員や時間の中でも、どうすればより良い医療・ケアが提供できるかを常に模索されていることが伝わってきました。一方で経営層は、もちろん現場の重要性を理解したうえで、病院全体の持続可能性や、地域での役割といった、大きな視点で物事を考え、意思決定をされていました。

このとき私は、両者の視点の違いは「立場の違い」により生じているのだと実感しました。現場と経営層との間で意見の不一致が生じるのは、どの組織においてもしばしば聞かれることですが、どちらかが間違っているわけではなく、向き合っている時間軸や、責任の範囲が異なるだけだと思います。だからこそ、同じ病院の中であっても、優先順位や課題認識にギャップが生まれるのだと考えます。

私はこの経験を通じて、現場と経営をつなぐ橋渡しの役割が、私たちコンサルタントに求められているのだと再認識しました。現場の声をただ代弁するのではなく、その背景や真意を丁寧に整理し、そして、経営層にとって理解しやすい形で伝える必要があります。現場の「こうしたい」という思いが実現するためには、経営の健全性が欠かせません。そして、経営層の描く未来も、現場の理解と協力がなければ形になりません。病院がより良く変わっていくには、この両輪がしっかりとかみ合う必要があります。

私は、現場にも経営層にも誠実に向き合い、それぞれの言葉の奥にある「思い」に触れていきます。そして、両者をつなぐ存在でありたい。病院の中で起きていることを理解し、言葉にし、前に進める。それが私の仕事であり、これから磨いていくべき力だと感じました。

（宮原 一歌）



経営の声が届かない現場

ある大規模組織を支援する中で、経営層の思いと現場の動きにズレが生じている場面に直面しました。赤字の改善に向けて人員の適正化が不可欠であるにもかかわらず、現場ではその危機感が共有されておらず、新たなシステム投資が「人手を減らさず、従来通りの体制で」進められようとしていたのです。

現場の方々は決して手を抜いているわけではありません。むしろ、非常にまじめに、丁寧に、必要そうなことを周囲に聞きながら、一つひとつ確実に進めていました。ただ、その方向性が、経営層が描いている未来の姿とは噛み合っていなかったのです。

組織が大きくなればなるほど、機能が分化し、業務は専門化していきます。一見、効率的にも見えるこの構造ですが、実際には、トップの意志が現場にまで届きにくくなり、「良かれと思ってやっていること」が、全体の方針とは真逆の結果を生むこともあります。

私たちコンサルタントの役割は、経営層の意図を丁寧に読み取り、それを現場に伝え、現場の行動を意図に沿う形へと導いていくことです。そして、顧客である経営層にとって大切なのは、「目指す先」を繰り返し、明確な言葉で、粘り強く伝え続けることだと改めて感じました。現場が迷子にならないように、そして全員の努力が成果につながるように。これからも現場と経営の橋渡し役として、伴走していきます。（奥野 香澄）



製品の価値を実感したお客様の言葉からの気づき

あるお客様より、「人事評価ナビゲーター」を導入いただいた際、次のようなお言葉をいただきました。「定期的に開催されている情報交換の場において、当院の評価制度の取り組みを紹介する機会をいただきました。その際、『どこのサービスを使っているのか?』といった質問が出るのが想定されるのですが、ぜひ御社の『人事評価ナビゲーター』をご紹介させていただこうと思っています。」

このご連絡をいただいたとき、私はとてもありがたく感じました。なぜなら、こちらのお客様は制度を「自院で試す」だけでなく、「他院にも紹介したい」と思ってくださるほど、たしかに価値を実感してくださっていたからです。また、製品の価値は、単に機能の豊富さや価格の手頃さといった表面的な要素だけでは測れません。本当に大切なのは、その製品が「使った人にどのような変化をもたらしたか」、そしてその変化が、「誰かに伝えたいくなるような体験となっているか」だと、改めて気づきました。

今回のお客様のように、制度によって前向きな変化を得られた方が、その体験を信頼する仲間に伝えたいと感じてくださることは、私たちにとって何よりのお褒めの言葉です。「誰かに紹介したくなる体験」が生まれたということは、それだけお客様の現場で良い影響がもたらされた証であり、私たちが提供する価値の本質が問われている部分でもあります。

今後も、お客様一人ひとりのリアルな声に耳を傾けながら、現場に根づく制度運用を支援し、「紹介したくなる体験」を一つでも多く届けられるようサポートしていきたいと考えています。（井手 菜波）



あの頃の想い

日本経営に入社して、早いもので1か月半が経ちます。医療現場で働いていた私が、今ではスーツを着て病院を訪問し、スタッフの皆様の前でお話しする機会をいただくなど、毎日が新鮮で、刺激的な出来事の連続です。

そんな中、私はとある法人様にて、管理職をはじめとしたスタッフの方々から、ヒアリングをする機会をいただきました。法人のあるべき姿や部署の方向性に模索しながらも、一人ひとりが部下や同僚のため、少しでも職場環境を良くしようと、葛藤し、奮闘する姿がそこにありました。私はその姿を見てグッと胸が熱くなりました。それはきっと、少し前まで私がスタッフの方々と同じ側に居て、部署の抱える問題や理想とのギャップに葛藤し、職場や人のため、思案を巡らせながら奮闘した日々があるからこそ、鏡写しのように見えたのだと気づきました。この出来事を通して、私は改めてあの頃の想いと向き合うことができました。そして今、コンサルタントとして、外側から組織に関わるからこそ、この想いは経営層の方々にも共通しているのだと気づくことができました。

職場を良くしたい、少しでもスタッフの頑張りに報いたいという想いでマネジメントする経営層の方々もまた、日々の葛藤や奮闘があり、そこに想いがあることを知りました。前職時代は、一方通行だったかもしれない私の想いも、今ではコンサルタントとして、双方の想いをくみ取ることができます。だからこそ、お互いの想いが正しく伝わり合うような、そんなご支援ができるようになりたいと強く感じました。

人事の知識を学び、様々な声に触れ、組織改革や法人の新しい船出に携わる、前職ではできなかった経験を、今では毎日のように積ませていただいています。これは本当にありがたく感じています。あの頃の想いを忘れずに、一つ一つの法人様と全力で向き合い、ご支援を通して立派なコンサルタントになるべく、今後とも努力を続けていきたいと思います。

(岡 樹)



＼3か月でできる！／ 30人以下の企業のための “超実践”人事評価制度づくり

WEB
開催



8.27(水) 12:00-13:00

社員30人以下の企業こそ、人事評価制度で組織が変わります。「採用できない」「定着しない」「育たない」といった人に関する悩みを、**仕組みでどう解決するかを実践的に解説**。制度設計のステップや、担当がいなくても運用できるコツをお伝えします！

－ セミナーのポイント －

- ✓ 実は、人事評価制度を作る前に考えておくべきことがある？！
- ✓ 正社員数が30人以下の会社に最適な制度設計のステップがある？！
- ✓ 人事担当がいなくても人事評価制度を運用できるようになる？！

お申込み方法

下記URLのフォームに必要事項を記入のうえお申込みください。



<https://x.gd/VLhsn>

お申込みはお早めに！



詳細はHPをご覧ください。

一貫性がもたらす力

物価高騰や人材不足の影響により、病院経営はますます厳しい状況に直面しています。こうした環境下だからこそ、「一貫性」を持って行動することが、理念と戦略の整合性を保ち、長期的な成長を実現する鍵となるのではないのでしょうか。

先日、ある法人様との会議で、印象的な出来事がありました。この法人様とは経営改善の方向性について話し合っており、地域でも多くの救急患者を受け入れる病院として知られていました。また、法人様の特徴としては、入院期間が非常に短く、ベッドが高回転で運用されている点が挙げられます。一般的には、新規の入院患者の増加よりも入院患者の在院日数を延ばす方が、比較的コントロールしやすく、増収につながりやすいとされています（※在院日数の伸ばしすぎには注意が必要です）。そのため、私たちもセオリーに則り、ある程度の在院日数の延長を議論してはどうかと提案しました。しかし、その際、院長先生がおっしゃった言葉が非常に印象に残りました。「在院日数を延ばす必要はありません。我々の使命は地域の患者をいかに早く元の生活へ戻すかにあります。在院日数の延長は、その使命に反する行動です」と。

この言葉を聞いて、一貫性の持つ力の重要性を改めて実感しました。経営陣のトップである院長がこのような明確な方針を示すことで、その後の職員さんの議論は「病院としての使命を果たすため、どのように経営改善を進めるべきか」というテーマに統一されていきました。

経営陣が価値を認識し、模範を示すこと。それが組織文化としての一貫性を築き、従業員の共感と協力を引き出す原動力になるのだと感じます。厳しい経営環境であるからこそ、「一貫性を保つ力」が組織の競争力を引き上げる大きな鍵となるのだと感じる出来事でした。（永戸 涼介）



お客様の幸せを第一に

先日、弊社の人事評価ナビゲーターにご興味を持ってくださった方に、システムの紹介を行いました。説明後すぐに「ぜひこのシステムを自分のお客様にも紹介したい」とおっしゃっていただき、弊社の「中小企業を幸せにしたい」という理念にも深く共感いただけたことが非常に印象に残っています。その結果、すぐ先方のお客様にご紹介いただき、翌日には「お客様から内諾をいただいた」とご連絡をいただき、契約に至りました。

今回、短時間の説明だけでお客様に提案し、すぐに契約まで進められるそのパワフルさとスピード感には大きな驚きを感じました。もちろん、そこに至るまでに信頼関係をしっかり築いてこられたからこそ可能だったのだと思いますが、実際にお話をする中で「とにかくお客様のために」という姿勢が言葉や行動の端々から伝わり、それが私にとって非常に大きな学びとなりました。

営業という仕事をしていると、目先の数字や日々のプレッシャーに追われる中で、自分の提案がいつの間にか「自分のため」になってしまう瞬間があると感じています。今回の出来事を通じて改めて「お客様の幸せのために」という、一番大切な視点を忘れずに持ち続けることが大切だと気づきました。これからも初心を忘れず、お客様の未来に役立つ提案ができる営業であり続けられるよう、日々の業務に取り組んでいきたいと思っています。

（木村 将人）



医師の働き方改革は新たなステージへ

医師の働き方改革の新制度が施行されてから1年が経ちました。これまで多くの医療機関が、労働時間の把握や適正化に取り組んできた結果、時間外・休日労働時間が年1,920時間換算を超える医師の割合は9.7%（H28年調査）、8.5%（R1年調査）、3.6%（R4年調査）と減少しています*。医師の働き方改革は、長時間労働の是正という点で前進する一方、賃金の面においては、新たな課題が露呈しています。弊社の病院賃金総合調査や人事院のデータを見ると、若手医師や、現場の中核である医科長クラスの医師において、基本給や諸手当を含む標準月給が減少傾向にあることが確認できました。宿日直許可を得ていない宿日直等の時間外労働について、適切に時間外割増賃金を支払うようになったことは法令の遵守という意味では正しい姿であるものの、多くの医療機関ではそれを補う原資がないため、結果として所定内給与を調整せざるを得ないという、医療機関の苦しい経営状況を反映しているのではないのでしょうか。医療機関としては、経営を維持していくための苦肉の策ではあるものの、現場の医師が努力すればするほど収入が減ってしまうという事態は、誰も望んでいないはずです。

一筋縄ではいかないことですが、労働時間そのものはもとより、現場の業務負担を減らすことと、ベースとなる月給の引き上げという両輪での対応が求められているのではないかと考えます。

そのためには、賃金制度を始めとした人事制度の見直しはもとより、組織やチームの在り方そのものから見直す必要があるのではないのでしょうか。医師をトップとした職種縦割りのヒエラルキー組織から、多職種で構成されたチーム制の組織にシフトし、医師の指示のもとにそれぞれが動くのではなく、チームで動くといった組織づくりが必要なかもしれません。（馬渡 美智）

*出所：医師の働き方改革の推進に関する検討会「医師の勤務実態について」



超連携を活かした価値の創出

先日、弊社のクラウド製品を担当する各事業部が一堂に会し、「クラウド事業サミット」と題した集中会議を行いました。会議では、お客様の課題にどう寄り添い、事業部間でどのように連携していくかを中心に活発な議論が行われました。

弊社では近年、「超連携」というキーワードのもと、事業部を横断したさまざまな取り組みを進めています。この会議でも、「超連携」を軸に意見を交わしましたが、その中で改めて感じたのは、「お客様がどのような価値を求めているのか」という視点に常に立ち返ることの重要性です。

議論の中では、つい自部門が提供したい価値や強みに話が傾く場面もありました。しかし本当に大切なのは、「お客様にとって必要な価値は何か」を起点に考えること。そして、その価値をどう実現するかを、事業部間で連携しながら検討することであり、そのような考え方が「超連携」なのではないかと気づかされました。

この考え方は、システム選定にも活かせるのではないかと感じています。たとえば最近では、人事評価ナビゲーターをご利用のお客様から、他の人事システムとの連携に関するご相談を多くいただいています。便利なはずのシステムも、組み合わせ方を誤ると、かえって管理が煩雑になったり、余計なコストが発生したりすることもあります。そのため、「どのような価値を実現したいのか」という視点を持ってシステムを選ぶことが、重要だと考えます。今後も、お客様にとって最大の価値を提供できるよう、「超連携」の考え方を大切にしながら、日々のご支援をさらに磨いていきたいと思います。（棕木 歩）



リーダーが紡ぐカルチャー

現在人事制度の運用支援を行っているお客様先での気づきです。支援のなかで役職者向けの研修を行っているのですが、毎回率先して発表をしてくださる方がいらっしゃいます。ある日、その参加者の方と次のような会話をしました。

私：「いつも発表ありがとうございます。どうして毎回率先して発表をしてくださるのですか？」

参加者：「私が間違ってもいいと思って発表することで、周りが発表しやすい雰囲気がつくれるのではないかと思います。」

私：「素敵ですね。そのような考えに至ったきっかけはあるのですか？」

参加者：「私の元上司が『間違ってもいいから意見を言ってみて』と促してくれたことや、他者に対して『ぬくもりのある行動をとりなさい』と教えてくれたことが現在の行動に繋がっています。」

この出来事から、2点の気づきを得ました。まず、組織の理念を浸透させるのは現場のリーダー層なのではないかということです。組織として立派な理念を掲げていても、現場で日々メンバーと接するリーダーがその理念を体現した行動をとらなければ、メンバーに浸透させるのは難しいのではないかと感じました。この参加者の方のように、元上司から受けた「ぬくもりのある行動」という教えを自ら実践し、部下や同僚にも影響を与える連鎖こそが組織文化の浸透メカニズムなのだと実感しました。

次に、コアとなるカルチャーを受け継ぐことで、カルチャーに基づいた人財が育ち、それが組織の強みになるのではないかとということです。「間違いを恐れずに発言する」「他者への思いやりを行動で示す」といった文化の中で育まれた人財は、他社には真似できない独自の強みを組織にもたらすのではないかと考えます。

この経験から、組織づくりににおいて重要なのは制度や仕組みだけでなく、日々の小さな行動の積み重ねなのだと実感しました。私自身もコンサルタントとして、お客様の組織に根づいた文化の種を言語化し、発芽・成長させるサポートができるよう精進してまいります。

(堤 大輔)



日本経営トピックス

初めての社員旅行で感じた新鮮な出会い

今回、初めて社員旅行に参加しました。業務ではなかなか関わることのない他部署の方々と、一緒に時間を過ごす中で、普段とは違った一面を見ることができました。

オフィスの外で同じ会社の方と会うのは不思議な感覚で、どこか新鮮でした。食事やレクリエーションを通じて自然に会話が生まれ、それぞれの仕事への想いや日常のエピソードを聞くことができたのは、貴重な経験でした。「お互いを深く知る」というよりも、「こんな方がこの会社にいるんだ」と気づくだけでも、大きな意味があるのだと感じます。今後、業務で関わる機会があったとき、この旅行での記憶が小さなきっかけになれば嬉しいです。

また、非日常の空間だからこそ得られる発見や気づきを、これからの仕事に生かしていきたいと思います。

(小島 滉大)



入社のご挨拶

森 春菜（もり はるな）

5月より福岡支社 人事評価ナビゲーター事業部に入社いたしました、森春菜（もり はるな）と申します。広島県出身で、大学卒業後は外食企業に入社し、ワインショップの店長として店舗運営や接客に携わってまいりました。その後、約2年間の海外勤務を経て、帰国後は食品メーカーおよび人材紹介会社にて法人営業を経験しております。

弊社はコンサルティング会社ですが、SaaS事業には以前から関心があり、ITの知識を深めながら、より現代的な営業スキルを身につけたいと考え、入社いたしました。特に、人事評価ナビゲーター事業部では、システムの導入支援だけでなく、コンサルティングを含めたご提案ができる点に大きな魅力を感じております。

営業部門の拡大期に参画する機会をいただきましたので、一日も早く戦力となるよう、日々努力を重ねてまいります。未熟な点も多くございますが、一つひとつのご縁を大切に、誠実な対応を心がけてまいります。何卒よろしくお願いいたします。



姉川 明日成（あねがわ あすな）

4月より福岡支社 人事評価ナビゲーター事業部に入社いたしました、姉川 明日成（あねがわ あすな）と申します。佐賀県佐賀市出身で、大学卒業後は事務職として勤務しておりました。その中で、日々の業務の進め方や職場環境づくりについて考える機会を得たことは、今後の糧として活かしていきたいと考えています。

これからは人事評価ナビゲーターを通して、一人でも多くのお客様の力になり、日本を元気にしていけたらと考えております。そのためにも、まずは営業としての基礎を身につけ、信頼していただける存在になれるよう精一杯努力してまいります。まだまだ未熟ではございますが、ご指導いただきながら成長していきたいと思っております。何卒よろしくお願いいたします。



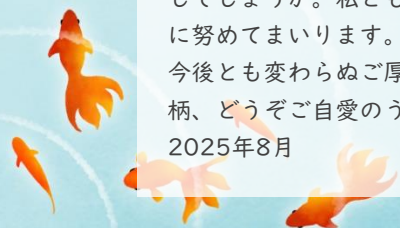
暑中お見舞い申し上げます

平素より格別のご高配を賜り、心より御礼申し上げます。

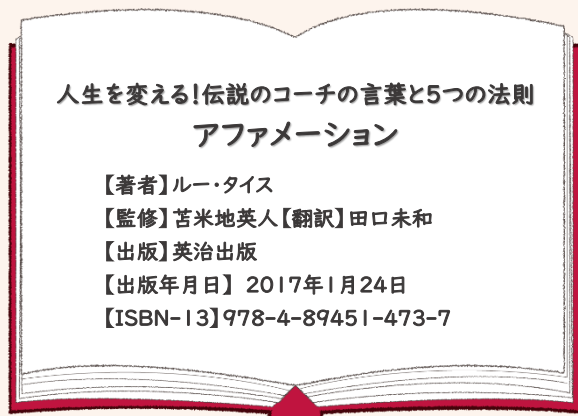
連日厳しい暑さが続いておりますが、皆さまにおかれましてはお変わりなくお過ごしでしょうか。私ども一同、皆さまのお力になれるよう、より一層のサービス向上に努めてまいります。

今後とも変わらぬご厚誼を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。時節柄、どうぞご自愛のうえ、健やかにお過ごしくださいませ。

2025年8月



今月のBOOK REVIEW



ー1945年までは、誰もが1マイル（約1600メートル）を4分未満で走るのは不可能だと思っていました。ところが、ロジャー・バニスターがその壁を破りました。その後の4年間に、4分の壁は40回以上も破られました。（本書より抜粋）

1. はじめに

本書では、自身の潜在能力を最大限引き出すプロセスである「アファメーション」について、その意義と手法が記載されている。冒頭の長距離走の出来事は、アファメーションの土台となる「言葉の法則」という考え方を表した例である。ランナー達は、なぜ不可能だとされていた記録を次々と破ることができたのか？それは、彼らが4分を切ることが可能だと知ったからである。

現実の可能性に縛られず、望む姿を描くことが自身の潜在能力を最大限引き出して、より高い場所へ到達する一つの重要な要素であることがこの例から分かるだろう。「理想論では？」と思うかもしれない。しかし本書では、理想を現実近づけるための具体的なアファメーション手法が紹介されている。今回のブックレビューでは、「自分自身」と「部下」の2つの切り口から本書の内容について印象的であった内容を紹介する。

2. 自分自身に対してのアファメーションの実践

アファメーションの実践により潜在能力を発揮させるためには、以下の5つのステップがあると記載されている。

- ステップ1：ビジョン、使命、価値観、動機、態度を明らかにする
- ステップ2：建設的なセルフトークを実践する
- ステップ3：目標の設定と刷り込みを行う
- ステップ4：行動を起こし、方向を直す
- ステップ5：人とチームを育てる

ステップ1で明確にした目指す姿に対し、ステップ3では、目指す姿を実現するための目標設定に関して記述されている。私がその中で特に印象的であったのは、目標を設定することで、目標達成を助ける情報やリソースに気づく機会が増えるということだ。

目標を設定し、アファメーションによって目標設定に対する思考の在り方を身につけることで（※ 詳細は本書のステップ2に該当する箇所に記載）、「その目標をどうすれば達成できるか？」と考え、今まで視界に入っていなかった目標の達成を手助けしてくれるリソース（資源）や情報が入ってくるようになると思われる。

（次ページへ続く）

私は、目標設定が「リソースや情報に気づくようになる」という波及効果をもたらす点に面白さを感じた。なぜなら、この波及効果は、「関心の幅を広げることが気づきの感度を高める」という論理に通じるものがあると感じたのだ。何かに気づけるかどうかは、その対象に関心があるかどうかが大きく関係している。上述の「目標を設定することで、目標達成を助ける情報やリソースに気づく機会が増える」という点は、目標設定をすることによって「関心が生み出されている」のだ。つまり、アフメーションの手法に則った目標設定によって、「どうしたら目標達成できるか」という関心が生まれ、その手段に関する情報をキャッチする感度が高まるという部分に面白さを感じた。

3. 上司の部下に対するアフメーションの実践

アフメーションを部下が実践するにあたり、上司が影響を与えるべき点について、上述の潜在能力の発揮のプロセスにおける「ステップ2：建設的なセルフトークを実践する」の部分が肝であると感じた。

本書では、セルフトークとは、自分の頭の中で交わされる会話であり、セルフトークによって自己イメージが形成されると述べられている。「自分は～な人間だ」などの自己イメージの形成には、過去に経験した出来事やそれに伴う捉え方（セルフトーク）の蓄積がもととなっているという。部下が潜在能力を最大限発揮できるように働きかけるためには、部下が良い自己イメージを持つことが重要だろう。だからこそ、失敗も含め、職場で経験する出来事を部下が前向きに捉えられるよう部下のセルフトークをアシストする必要がある。

4. 最後に

今回は、自分自身と部下という個人の潜在能力の発揮にフォーカスを当てて述べた。組織づくりにおいては、個々人の能力の総和だけではチームとしてのパフォーマンスは最大化されないため、チームとしてパフォーマンスを最大化させるにはどうしたらいいか、そこにマネジメントの奥深さがあると改めて感じた次第である。

本書の内容を応用して組織のパフォーマンスを最大化させるという点において読み応えのある一冊と感じた。（針尾 朋花）



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

<https://x.gd/OXQxo>



ご感想



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



郵送停止・Web配信への切り替え



<https://forms.gle/vZbFMrmMXP59sf59>