

# Communication Letter

## 一人ひとりを信じること

AIやDXという言葉が、日常のあらゆる場面で聞こえてくるようになりました。業務の効率化、データに基づく意思決定、自動化による生産性の向上。テクノロジーの恩恵は計り知れません。しかし、こうした時代だからこそ、あえて問いかけてたいことがあります。私たちは、目の前にいる人の可能性に、どれだけ本気で向き合っているでしょうか。

先日、四年間一緒に働いたメンバーが新たな道に進みました。最後の日、彼はこう言ってくれました。「あなたがいたから、今の自分がいます」と。出会った頃の彼は、自信をなくし、表情にも覇気がありませんでした。私がやったことは特別なことではありません。彼を信じ、小さな役割を任せ、うまくいったら一緒に喜ぶ。失敗したら原因と一緒に考え、同じことを繰り返さないように二人で向き合う。ただ、その繰り返しです。正直に言えば、すぐに変化が見えたわけではありません。何度も同じ壁にぶつかり、私自身、このやり方で本当にいいのかと迷うこともありました。それでも、彼の中にある力を信じ続けました。すると少しずつ、彼は自分を肯定できるようになっていきました。自ら考え、自ら動き、周囲を巻き込む力が芽生えていったのです。やがてお客様からも「優秀な方ですね」とお言葉をいただけるまでに成長しました。

私たちがお客様の現場に伺うと、「なかなか人が育たなくて」というお声をいただくことがあります。採用した時点では期待していたのに、思うように伸びない。その歯がゆさは、多くの方が感じていらっしゃるのだと思います。けれど、育たないのではなく、まだ自分の力に気づいていないだけかもしれません。その方の夢やキャリアに本気で関心を持ち、小さな成功体験と一緒に積み上げていく。それだけで、人は驚くほど変わります。大切なのは、仕組みや制度の前に、目の前の一人を信じて向き合う姿勢ではないでしょうか。テクノロジーがどれほど進化しても、人の心を動かすのは人です。この文章を読み終えたとき、ふと頭に浮かんだ「あの人」の顔——その方こそが、次に大きく変わる一人かもしれません。



### 人事評価ナビゲーター事業部 事業責任者 森田 敬太

2021年に株式会社日本経営に入社し、営業責任者として組織拡大に注力。営業力の強化に大きく貢献し、2024年には事業部長に就任。中小企業350万社の成長発展に貢献するために邁進中。

～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」

## 教育研修から考える人的資本経営 | 玉利 裕希

4月1日の通勤電車では、真新しいスーツに身を包んだ新入社員を多く目にします。この時期になると、私自身が新入社員だった頃を懐かしく思い返します。

先日、ある製造業のお客様と新入社員向け教育研修の打ち合わせを行いました。中堅・中小企業の多くは中途採用が主ですが、同社では社長や人事部の尽力により、念願の新卒採用を実現されました。それだけに新入社員教育への社内の関心は非常に高く、役員や配属先の役職者も交えて活発な議論が交わされました。

非常に興味深かったのは、実務スキル以上に「マインドセット」を重視する意見が数多く上がった点です。「成長に向けたマインドセットが土台になれば、スキルも機能しない」という本質的な着眼点から、偏りのない教育プログラムが完成しました。なかでも特徴的だったのが、「刷新した人事評価表を用いた研修」です。皆様の会社にも、経営理念やビジョンに関する評価項目があるかと思います。同社では「この項目でA評価をとるには、具体的にどのような行動が期待されるのか」を役員自らが解説し、グループワークを行う企画を立てました。これは、会社が求める人物像を伝えるだけでなく、「どうすれば評価が上がるのか」という社員の疑問に直接応え、成長意欲を引き出す素晴らしい妙案だと感じました。

人材育成は今も昔も試行錯誤の連続であり、こうした地道な取り組みが実を結ぶのは数年先でしょう。5年後、10年後に必要な人材が確保できているかは、現在の投資と行動にかかっています。こちらのお客様が堅調に増収・増益を続けている背景には地道な取り組みがあるのだと感じます。成果がすぐに見えなくとも、人材育成に粘り強く投資できる企業こそが、真の強さを持つと改めて実感した事例でした。



## 思い込みを外す他者の視点 | 宮原 一歌

先日、ある病院さんで研修を行っていた際、看護師長より「新人が育たない。現場に教える人がいないのです」というご相談を受けました。日々多忙な現場を回されているからこそ、人員不足が根本原因だと行き詰まっていたらっしゃる様子でした。そこで、まずは一緒に状況を整理してみようと、現在の教育体制や誰が何を教えているか、新人の理解度はどうかなどの視点からお話を伺いました。

その対話の折、「人が足りない状況下で、全てを人が直接指導する必要があるのか」「例えば、定型業務は動画などで代替できないか」と問いかけたところ、師長は「たしかに、人が教えるものと無意識に思い込んでいました。他にもやり方はありそうですね」と、自ら新たなアプローチに気づき、表情を明るくされました。

このことから実感したことは、同一環境で業務に没頭していると、自然と「これが原因だ」「こうあるべきだ」という前提が固定化されてしまうということです。決して視野が狭いわけではなく、その環境の当たり前に順応しているからこそ、既存の枠組みから脱却しにくくなるのだと思います。

今回、行き詰まっていた思考が動き出したのは、特別な解決策を提示したからではありません。これまでの前提を持たない第三者の視点が介在したことで、固定観念が打破されたからだだと思います。組織内だけで考えていると、どうしても自分たちの常識に縛られてしまいます。だからこそ、壁にぶつかったときほど、他部署や異なる立場の人と対話してみる。そうして他者の視点を借りることが、思い込みを放ち、新たな突破口を見出す契機になるのだと実感しました。



## 言葉ひとつが、壁にも扉にもなる | 堤 大輔

先日、ある法人様の評価表を作成するワークショップでの出来事です。一般職の方々の評価項目として、サービスの安全と品質を保つために不可欠な視点から「組織のルールに沿って、ミスなくやり切っているか」という文言を提案しました。ところが、現場のリーダーからハツとする指摘をいただきました。

「この書き方だと、一度でも失敗したら評価が下がる、というメッセージになりませんか？命に関わる現場でミスは恐ろしいものですが、失敗を完全にゼロにするのは困難です。本当に大切なのは『失敗に誠実に向き合い、次はどうすれば利用者様により良いサービスを提供できるかを前向きに考えられるか』ではないでしょうか。」というご指摘でした。

私の頭の中には「不注意なミス」と「より良くするための挑戦」を分ける明確な前提がありましたが、項目の「シンプルさ」を優先しすぎたばかりに、その重要なニュアンスが抜け落ちていました。結果として、本来賞賛すべき挑戦さえも否定しかねない表現となってしまったのです。「間違えてはいけない」という意識が強すぎると、人は保守的になり、最悪の場合はミスを隠す文化さえ生みかねません。制度を整える以上に問われるのは、その仕組みに触れる「人」がどう動きたくなるか。私たちの選ぶ言葉ひとつが、挑戦を阻む「壁」になることもあれば、一歩踏み出すための「扉」になることもあります。「この文言や表現で人は前向きに動けるか？」この問いは“人を動かす”という観点では非常に重要だと考えています。今回の出来事は私自身にとっても、言葉の重みを再認識する大切な気づきの機会となりました。



## 「顧客への提供価値」と紐づけた目標設定面談 | 田川 愛耶乃

先日、ある企業で実施した「目標設定研修」にて、従業員の「目標に対する納得感」を生み出す大きなヒントを得ました。その研修では、参加者の方々が「自らの目標」と「顧客価値」へのつながりを理解し、前向きに考える姿が見られました。カスタマージャーニーマップを活用して顧客価値を具体化し、自身の目標に紐づけることをゴールとしており、このプロセスが、参加者の納得感の醸成につながったのだと考えます。

私も自身の目標を達成するためにできることを日々、模索し、前向きに取り組んでいます。目標設定面談を振り返ってみると、上司から目標と顧客価値がつながるよう話していただいていたことを思い出しました。

例えば、私の目標の一つである「お客様先訪問件数」は、現場の実態や、お客様が大切にされている地域、職員、患者さんを知り、理解を深めることを目的としています。そして、お客様を理解してこそ、実態に合ったあるべき姿、課題そしてそのギャップを埋める施策をご提案できると面談の際に教えていただきました。面談の際の上司からの助言のおかげで、私はこの目標の意義を知り、納得したのだと思います。現在もお客様のことを知るために、多くの会社、病院へ積極的に訪問しています。

現在、多くの企業や医療機関で経営管理のために目標管理制度が導入されています。これは非常に効果的な仕組みである一方、数字によるプレッシャーが従業員のモチベーションを損なうリスクも孕んでいます。そうした「やらされ感」を防ぎ、前向きなエネルギーを生み出すためにも、目標を設定する際には「目標への納得」が不可欠です。「自らの目標」と「顧客価値」へのつながりを理解することは、目標に対する取り組み姿勢、考え方に影響する極めて重要なプロセスであると、再認識いたしました。

今後の目標設定研修では、参加される皆様とともに「目標に納得する（納得してもらう）方法」を一緒に考えていきたいと思っております。



## 治し支える組織への転換 | 福田 洸

長年地域を支えてきた慢性期病院の経営陣からご相談をいただきました。これまでの組織構造のままでは、今後の環境変化に対応しきれなくなるという危機感を覚えてのご相談でした。お客様と話を伺う中で、昔からの慣習で積み重なった手当のゆがみや、部署ごとの縦割り意識が改革の壁になっている現状が見えてきました。

背景には、医療業界としての構造的な変化があります。先日、弊社では全国のデータをまとめた「医療需給総覧」を公開しましたが、その数字を見ると、ほぼ全ての地域において医療の働き手の減少がすでに始まっています。2026年度診療報酬改定では、高度急性期・急性期の「治す医療」と、包括期・慢性期の「治し支える医療」の機能分化がより明確に進むと考えられます。特に慢性期においては、治し支えるという役割から職種間の壁を越えた内部連携や外部施設との協力体制がこれまで以上に求められますが、従来の組織構造が取り組みを阻害している状況でした。具体的な課題の一つとして、周辺相場に比べて高止まりしている夜勤手当の扱いがありました。基本給とのバランスが崩れ、経営を圧迫している一方で、手当を下げればスタッフが離れてしまうのではないかとという心配から、これまで手をつけることができずにいたのです。私はここで、単なるコスト削減を目的とするのではなく、手当を適正化して浮いた原資を、本当に貢献しているスタッフへの評価や基本給の引き上げに充て、役割を明確にする「組織の作り替え」を提案しました。

話し合いの結果、まずは経営層がその判断の理由を自らの言葉でスタッフに伝え、一人ひとりと向き合う対話を始める方向で決まりました。組織の構造そのものが変わらなければ、現場の意識だけを変えるのは困難だからです。理屈を押し通すのではなく、皆様の隣で具体的な悩みを一つずつ整理し、納得できる解決策と一緒に探り続けたいと考えています。



## 平等と公平の違い | 渡邊 康晃

セミナーフォローでお伺いした病院で、組織内での公平性と平等性に関しての考え方についてお話をいただきました。その病院では、特定の診療科の収益が極めて大きく、非常に堅調な経営をなされていました。そして、お話を伺った事務部長様は他業界から3年前に転職されてきて、積極的に院内の各職種のスタッフと対話を重ねて運営に当たっている方でした。人事制度の見直しや、収益の大きい診療科に関するコストの見直しをご提案するための意見交換の中で、「院内で全てに平等を実現することは難しいが、公平な配分を実現したい」という言葉が印象的でした。

職員同士の会話では、どうしても周囲と比較して「一律同じであること（平等）」を求める声が上がりがやすくなります。しかし、財務を預かる立場からすれば、限られた財源を単純に平等に分配してしまうと、かえって組織内に不満を生じさせるきっかけになりかねません。

たとえ経営が堅調な病院であっても、全員が満足するほどの処遇を平等に提供することは現実的に困難です。重要なのは、「適正な業務負担に対して、病院に貢献している人へ適切に配分すること」です。事務部長は、現場との対話を通じて、たとえ全員が完全に納得できずとも、公平な手続きによって一定の理解を得られる仕組みを構築したいと考えておられました。

我々がお客様に制度設計をご提案する際にも、単なる横並びの平等ではなく、「公平な手続きと配分」を念頭に置き、周囲に納得・理解される仕組みづくりを常に意識すべきであると、改めて強く実感しました。



## 理念の浸透 | 奥野 香澄

先日、お客様と面談していた際、ふとした瞬間に心が震える場面がありました。

今後の展望について伺っていたとき、その方がごく自然にこうおっしゃいました。「僕らは、離島や僻地を応援する役割があるから」それは、経営理念として掲げられた言葉を意識的に「なぞった」ものではありませんでした。用意されたスローガンを読み上げるような力みは一切なく、まるで日常の挨拶と同じくらい自然に、その方の内側からこぼれ落ちた言葉でした。その一言に触れたとき、私は「理念が浸透する」ということの本当の意味を教わった気がしました。

多くの現場では、理念浸透といえば「暗記」や「唱和」、あるいは「行動評価の項目」といった、少し身構えた活動になりがちです。弊社も朝礼で毎朝、基本理念唱和の時間がありますが、本来の終着点はそこではないのかもしれない。真の理念浸透とは、組織に属する人たちの言葉遣いや、ふとした瞬間の考え方に、理念が「自然な感覚」として溶け込んでいる状態を指すのではないのでしょうか。「こう言わなければならない」という義務感ではなく、その人の価値観やアイデンティティの一部として、無意識のうちに思考や言葉選びににじみ出てくるのだと思います。理念が自分から遠い場所にある「ルール」ではなく、その人が心から共鳴し、本音で信じられるものへと変わることこそが理念が浸透している状態なのだと考えました。

私たちが制度づくりを通じて「理念浸透」を追い求める際、目指すべき究極の姿は、まさに今回のような光景にあるのだと強く再認識しました。評価という仕組みも、単に点数をつけるためのものではなく、こうした「自然な誇り」が芽生えるための手助けとなる身近な道具だと位置づける必要がある。そう自分に言い聞かせる機会となりました。「理念が特別な言葉ではなく、日常の呼吸のように自然なものになること」。その尊さを忘れずに、これからも現場の皆様と同じ目線で、組織のあり方を考えていきたいと思えるきっかけとなった、忘れられない気づきでした。



## 組織を動かす「3要件」 | 岡 樹

ある法人様の人事制度発足に向けた全体説明会を実施した際、私は組織の足並みが乱れる危うさを経験しました。経営層は「制度発足の周知は十分だ」と認識されていましたが、現場からは「事前に相談が欲しかった」と不満が噴出し、この深刻な認識の乖離に、私は「組織の3要件」が欠けていることの恐ろしさを痛感しました。組織が成立する3要件として「共通目的」「貢献意欲」「コミュニケーション」があります。これらは一つでも欠けると組織は機能停止に陥ると言われています。

身近な「BBQ」に例えると、皆で楽しむ「共通目的」に対し、役割を全うする姿勢が「貢献意欲」、作業の声掛けが「コミュニケーション」です。大切なのは、チームのために自分に何ができるかを考え行動に移すこと。仕事も同様です。目的を深く理解し、対話を通じて貢献に努めるからこそ楽しくなり、周囲の信頼も集まります。今回の事例では、経営層の発信が形式的な情報伝達に留まってしまい、目的の共有が不十分であった可能性が考えられます。本来、コミュニケーションとは単なる伝達ではなく、理解と合意を形成するプロセスです。組織を動かすのは完璧な制度ではなく、一人ひとりの「納得感」であり、トップの言葉が末端まで血の通ったメッセージとして届いているか。それが組織の命運を左右する分岐点となります。

私は人事コンサルタントとして、経営の想いと現場の熱量を結びつける「伝達役」でありたいと考えます。対話を通じて「3要件」を太く育む「組織の架け橋」として、皆様の発展と働く方々の幸せのため、全力でご支援してまいります。



2026/5/21 東京開催

## 日米クロスボーダー相続 3つの壁を乗り越える資産承継と事前対策

本セミナーでは、日米の専門家が集結し、国際相続で直面する「3つの壁（米国遺産税・日本相続税・プロベート）」を徹底解説。大切なご家族を守るために、今からできる具体的な対策を、税務・法務の両面からわかりやすくお伝えします。

日米クロスボーダー相続  
3つの壁を乗り越える 資産承継と事前対策

日米の税制の違い・二重課税リスク・プロベートを専門家陣が徹底討論

申し込み受付中

東京会場開催 | 参加無料  
丸ビル ホール&コンファレンススクエア  
東京都千代田区丸の内2-4-1 丸ビル8F

5.21 THU  
14:00-17:00

申し込み・詳細は  
こちらから



<https://x.gd/yj1Y8>

### このような方におすすめ

- ✓ 米国（ハワイ・本土）に不動産や金融資産をお持ちの方
- ✓ 日米間の相続手続き（プロベート等）や二重課税リスクに備えたい方
- ✓ 富裕層の国際的な資産承継を支援する実務担当者（PB・IFA等）の方

2026/6/26 東京開催

## 世界標準の戦略人事のエッセンスを中堅・中小企業の「武器」に変える — 組織の停滞を打破し、成長を加速させる戦略人事の実装法 —

本セミナーでは第1部にP&G, GE, Netflix, Googleなど世界でも先進的な企業で人事責任者を歴任してきた経験のある山本 真一郎氏から「戦略人事」の本質を解説。そのうえで、第2部では弊社、日本経営より中堅・中小企業に戦略人事の考えを実装し、武器に変えるメソッドをお伝えいたします。

参加無料

世界標準の戦略人事のエッセンスを  
中堅・中小企業の「武器」に変える

2026  
6/26 日

山本真一郎氏  
Google 合同会社  
Head of HR, Japan

高園忠助  
株式会社日本経営

組織の停滞を打破し、  
成長を加速させる戦略人事の実装法

15:00-17:00 東京会場開催 KPガーデンシティPREMIUM品川高輪口 カンファレンスルーム4F

申し込み・詳細は  
こちらから



<https://x.gd/S9TSL>

### このような方におすすめ

- ✓ 組織の停滞を打破し、さらなる事業成長を目指す中堅・中小企業（50～300名規模）の経営者・役員の方
- ✓ 人事部門を単なる管理部門から、経営を牽引する「戦略部門（武器）」へと変革したい人事・総務責任者の方
- ✓ 先進的な世界的企業が実践する「戦略人事」のノウハウを、自社の規模に合わせて実装したい方

## 適正な評価が導く、輝く未来 | 玉江 布美香

先日、サービス業の管理部の方とお打ち合わせで、「適正な評価の重要性」を深く考えさせられる出来事がありました。その方は向度で同社に着任されましたが、「意欲の高い従業員ほど辞めていく」という現状に強い危機感を抱いていらっしゃいました。その背景に、目標を達成しても処遇への反映は僅かで、年齢や勤続年数が重視される人事制度にありました。人事部門ではないにもかかわらず、「頑張る人が正当に評価され、活躍できる会社になりたい」という信念のもと、約1年間にわたり幹部へ制度改革を訴え続けてこられたそうです。

私はその熱い想いに深く共感し、現在、改革を実現するための提案準備を進めています。人材不足が深刻化する現代において、企業が成長し続けるためには、一人ひとりの「適正な評価」が不可欠であると同時に、評価とは別で努力や労力が成果につながるように育成が必要であると今回の対話を通じて、その重要性を改めて実感しました。

私たちの仕事は、単に制度を整えることではなく、従業員が正当な評価のもとで活躍できる環境をつくり、輝く未来を応援することです。これからも、「会社をより良くしたい」というお客様の真摯な想いに一番近くで寄り添い、共に走る伴走者でありたいと強く感じています。



## コミュニケーションツールとしての人事評価システム | 椋木 歩

先日、あるお客様に『人事評価ナビゲーター』をご紹介した際のことで。その会社では、社長様が全社員の評価を担当されていました。少人数のため、現在の運用に不便はないとのことでしたが、お話を伺う中で「面談の難しさ」という本音が見えてきました。

特に、「自分は口下手で、面談で伝えたいことがうまく届いているか不安なんです」というお悩みをお持ちということが、面談の中で明らかになりました。詳しくお話を伺うと、こちらの会社様では人事評価自体は毎月実施されており、その内容に関するフィードバック面談も毎月欠かさず実施されていたりしていました。今回いただいたコメントは、そのような熱心な社長様だからこそのお悩みでした。そこで、システム上で評価コメントを可視化し、事前に共有できる機能をご紹介したところ、「これなら、事前に伝えたいことを整理して、言葉を尽くせる」とおっしゃっていただきました。

人事評価システムは、単なる業務効率化の道具ではありません。経営者の「想い」を言語化し、社員へと届ける「コミュニケーションツール」でもあるのだと、私自身再確認させていただいた出来事でした。



## 評価制度の「目的」と「手段」 | 當村 拓真

私は『人事評価ナビゲーター』という評価システムの営業を担当しております。日々お客様から「使いやすい評価表を作りたい」というお声をいただくことも多く、現場で試行錯誤を重ねておられるご苦労は、私自身も日々痛感しております。

先日、30名規模の法人様とお打ち合わせで、深く気づかされる出来事がありました。代表交代を機に、これまでのトップダウン評価から離れ、新たに「制度」を整えたいというお話でした。印象的だったのは、評価表の形よりも「どんな想いで作り、何を目的とするか」をじっくり考えられていたことです。その真摯な姿から、評価表はあくまで目的を果たすための「手段」であり、大切なのは「どう活かすか」なのだ改めて気づかせていただきました。

私たちもつい目の前の手段に気を取られがちです。しかし「何のために行うか」という目的がしっかりと整っていれば、属人化を防ぎ、時代に合わせた将来的な見直しもスムーズに進みます。評価制度の原点を見つめ直す、貴重な学びの機会でした。これからもお客様の想いに寄り添う伴走者でありたいと気持ちを新たにしています。



## 人事評価を「点数」で終わらせないために | 尾澤 あかり

先日、導入が決まったお客様と運用のお打ち合わせをした際、改めて「面談の大切さ」を再確認する出来事がありました。その法人様は、これまで明確な評価基準がなく「面談のみ」の評価方法に不安を感じておられました。「システム導入を機に制度を整え、基準を明確にしたい」という強い思いで、私どもの『人事評価ナビゲーター』を選んでくださったのです。

導入後の操作説明の際、担当者様からこのようなご質問をいただきました。「これまで面談を重視してきましたが、システムを入れれば面談は不要になりますか？」私は迷わず、「いえ、ぜひ面談は続けてください」とお答えしました。システムで評価の可視化は行えますが、対話を通じて「評価の根拠」や「課題」を共有し、「今後の期待」を直接伝えることが、職員様の意欲につながるからです。

『人事評価ナビゲーター』は、シンプルさが魅力ですが、システムはあくまで「ツール」に過ぎません。どれほど優れた基準を作っても、結果がデジタルな数字で終わってしまえば、社員の心は動きません。操作サポートに留まらず、評価結果をいかに組織の成長に活かしていくか。これからもお客様と共に、全力で考えてまいります。



### 入社のご挨拶

## 田岡 美香（たおか みか）

3月より福岡支社・人事評価ナビゲーター事業部に配属となりました、田岡 美香（たおか みか）と申します。出身は「うどん県」として知られる香川県です。学生時代は合唱と吹奏楽に打ち込み、仲間と切磋琢磨しながら全国大会出場という目標を果たすことができました。この経験で培った「周囲と励まし合い高め合う精神」は、今も私の大きな財産です。

前職は住宅資材メーカーの営業職として7年間、商材提案からアフターフォローまで幅広く従事してまいりました。多くのお客様と深く関わる中で、信頼関係を築く大切さを学び、より専門的な知識を持って「人」に寄り添った課題解決をしたい、共に『幸せ』を創造していきたいと強く願うようになりました。この度、その想いを形にできる日本経営とのご縁をいただき、身の引き締まる思いです。

一日も早く戦力として皆様のお役に立てるよう、誠心誠意、業務に邁進する所存です。一つひとつの出会いや「ご縁」を大切に、「田岡に相談してよかった」と信頼していただける存在となれるよう努めてまいります。これからどうぞ、よろしく願い申し上げます。



### 日本経営トピックス

## 理念会

日本経営グループでは、私たちの判断基準の根幹である「理念」を全社員で共有し、常にお客様に寄り添い続けるための取り組みとして、四半期に一度、全社員参加の「理念会」を開催しております。特に新年度を迎える四月は「創業を考える月」と定め、グループの原点を見つめ直す特別な期間です。

「なぜこの理念が生まれたのか」「創業時にどんな願いが込められたのか」。入社して1年の私にとって、会社の歴史や想いの背景を深く知ることは、日々の業務が慣れによる自分本位なものになっていないか、理念に沿った行動ができていくかを問い直す貴重な機会となっています。

当日は、この気づきをもとに、全国の様々な部署の社員とオンラインで意見交換を行います。職種も地域も異なる仲間との対話は毎回多くの刺激があり、多様な考えに触れることで自身の視野も大きく広がります。こうした定期的な学び合いを通じてグループ全体の結束力と専門性を高め、より一層皆様の事業や社会のお役に立てるよう、社員一同、創業の想いを胸に誠心誠意努めてまいります。



新年度が始まって約一ヶ月が経ちました。慌ただしい日々が続いている現場も多いかと思いますが、この時期は新入職員が最初のギャップを感じ始める頃でもあります。最近では、自分に合わないと感じると早く辞めてしまう若い世代が増えた、というお声を聞くこともあります。

ただ、それは根性がないということではなく、自分の感覚に正直な世代とも言えるのかもしれませんが。であれば、「なぜ辞めるのか」を嘆くより、「何が合わないと感じさせているのか」に目を向けることが大切なのではないでしょうか。入職後に理想と現実のギャップを感じる「リアリティショック」は、早期離職の要因としてよく知られています。教わる内容が人によって違い、何が正しいかわからない、質問したいけれど忙しそうで声をかけにくい、一生懸命やっているのに気づいてもらえない——。こうした経験が積み重なったとき、「この職場は自分には合わない」という感覚につながっていくのかもしれません。

だからこそ大切なのは、教える内容や基準を組織として揃えること。そして、新人が一人で抱え込まずに済む環境をつくり、小さな成長を見える形でフィードバックしていくことではないでしょうか。個人の頑張りや、教える側の力量だけに頼らない仕組みがあってこそ、新人は「ここでやっていける」という安心感を持てるのだと思います。

Waculbaでは、体系的な動画コンテンツとカスタマーサクセスによる伴走支援を通じて、こうした仕組みづくりをご支援しています。教育が特定の人に依存せず、組織として新人を育てていける環境を、現場の皆様と一緒に作っていただくと考えています。新人教育についてお悩みのことがあれば、ぜひお気軽にご相談ください。

## 📣 Waculba (ワカルバ) とは？

医療コンサルタントが開発した、病院・介護施設向けの教育サービス（eラーニング）です。  
数値化しにくい人間関係やマネジメントの課題にアプローチし、貴法人の「辞めない職場づくり」に寄与します。

公式HPIはこちら



<https://waculba.com/>



### 【執筆者】Waculba事業部 大里 梨奈

Waculba事業部 営業・カスタマーサクセス担当。2019年から2022年まで臨床現場で薬剤師として従事。その後、研修事業に携わり、教育プログラムの企画・運営や人材育成に関する支援を経験。2025年より日本経営に入社し、Waculba事業部に所属。現在は豊富な現場経験を活かし、医療機関や介護施設を対象に教育体制の質向上を実現すべく、教育・研修に関するアドバイスや運用支援に取り組んでいる。

## 朝礼から始まる社員の自律と成長 ～組織の土台を築く日々の習慣～

私の部署では、日々の朝礼を人材育成の一環として意識的に活用しています。毎日の習慣の中に成長のヒントを組み込むことが、結果として個々の自律につながると考えております。

朝礼の流れは、まず「基本理念・社訓・五信条」の唱和から始まります。以前は部署独自のミッションを読み合わせていた時期もありましたが、現在は「顧客の健全な発展」や「社員の真摯な成長」といった、会社が掲げる原点を全員で大切に作る形に立ち返りました。組織の土台となる価値観を毎朝全員で再確認することで、自分たちの仕事がどこに向かっているのか、その目的意識を常にフラットな状態に保つためです。続いて行うのが「基準行動に関する重点実行項目」の読み合わせです。ここでは単に文章をなぞるだけでなく、担当者がその内容をどう捉えたか考察を述べる時間を設けています。挨拶、返事、報告といった基本的なルールが形骸化するのを防ぎ、当たり前な行動を意識的に高めていくための試みです。こうした日常の地道な積み重ねこそが、お互いの信頼を育む基礎になると考えています。最後は、各チームによる業務報告です。これはどのチームが今、どのような動きをしているかを部署全体で把握することを目的としています。お互いの状況が可視化されることで、困っているときに自然と助け合ったり、必要なタイミングで連携したりできる体制を整えるためです。

派手な取り組みではありませんが、こうした日々の習慣を通じて、社員一人ひとりが自らの行動を律し、プロとして成長するきっかけを作れるよう取り組んでいます。（木村 将人）



## 成果につながるツール導入は“意思決定”で決まる

当事業部では、ビジネスチャットや顧客管理、商談解析など、様々なツールを活用しながら業務改善を進めています。これらの導入において特徴的なのは、システム部門ではなく、実際にツールを使う現場のメンバーが主体となって検討・選定・導入を行っている点です。現場のメンバーが関わることで、「本当に必要か」「日々の業務の中で無理なく使い続けられるか」といった観点で判断でき、導入後の活用まで見据えた意思決定が可能になります。その結果、真に必要で活用されるツールを選定できるだけでなく、導入時の切り替えもスムーズに進み、成果につながりやすくなります。

私たちが重視しているのは、「そのツールによって業務がどう変わるのか」「どのような成果につながるのか」、そして「投資に見合う費用対効果が得られるのか」という意思決定のプロセスです。「便利そう」「楽になりそう」といった理由だけで導入せず、活用イメージまで具体的に描いた上で判断を行います。また、導入して終わりではなく、一定期間運用した上で効果を検証することも欠かしません。費用対効果に見合わない、あるいは期待していた成果が得られない場合には、解約や見直しを行います。さらに近年では、AI技術を活用し、自社でアプリを開発・運用するなど、柔軟で最適な手段を選択しています。

こうした一連のプロセスを現場で経験していることは、私たち自身のサービス品質の向上にもつながっています。人事評価システムを提供する立場として、導入検討から運用・改善に至るまでの実務を体感していることが、商談やサポートの質を高める要因となっています。これからも、意思決定の質にこだわりながらツール活用を進めることで、業務改善とお客様への価値提供を両立してまいります。（新川 紗耶可）



今月の書籍 

## 知性の罠 なぜインテリが愚行を犯すのか

【著書】 デビッド・ロブソン 【翻訳】 土方 奈美

【出版社】 日経BP 日本経済新聞出版

【出版日】 2025/04/03

【ISBN-13】 978-4296124459

【本レビュー執筆者】 針尾 朋花



学校教育では「正解のある問題に対する知識の習得」に主眼が置かれがちだが、社会に出れば「答えのない複雑な問題」に立ち向かう必要があると言われる。とりわけ現在は、AIの台頭などビジネスを取り巻く環境変化が激しい。単なる知識の暗記や処理速度の速さといった領域はAIの独壇場となりつつあり、人間に求められているのは、予測不能な状況下で適切な意思決定を行う力である。本書は、人間がより良い選択をして生きるために必要なのは「ただ知能が高いこと」ではないと提起し、過去の膨大な学術研究をもとに、真に重要な知性とは何かを論じている。学生から社会人へと学び方が大きく変わる新入社員へのレクチャーや、AI時代に人間が磨くべき能力は何かを考える経営層にとって、特に示唆に富む一冊だ。

本書は冒頭で、「知能は必ずしも優れた判断力につながらない」と実験結果を交えて示している。その上で、知能を正しくコントロールする鍵として、自分と距離を置いた視点を持ち、自分と異なる視点を考慮し融合させようとする「自己距離化」と、感情を意識の表面に浮かび上がらせ、その原因や影響を分析することで感情を判断材料の一つとする「内省的思考」が、認知バイアスを避けると説く。

ところで弊社では、お客様の経営課題に向き合う姿勢として、稲盛和夫氏の著書「生き方」にて説かれている「仕事の結果＝考え方×熱意×能力」という方程式を踏まえ、「考え方」を磨くこと大切にしている。その際、考え方を磨くポイントとして、事象の捉え方を変え行動を変容させる、心理学者アルバート・エリスの「ABC理論」も弊社のコンサルティングや提供する研修などの場で活用しているが、本書の知見と照らし合わせると、ABC理論における出来事と結果の間にある「捉え方」のフェーズにおいて、前述の「自己距離化」や「内省的思考」が重要であると理解できる。

また、本書では自己距離化や内省的思考の土台として、客観的な視点を持つことの重要性が説かれている。そして、その客観性を支える要素の一つが「知的好奇心」である。実際、本書で紹介されている実験によれば、「好奇心旺盛な人ほど反対派の見解に理解を示す」という傾向がある。これは、「理解したい」という純粋な欲求が偏見や思い込みを凌駕し、自分とは異なる立場の資料を積極的に読み解く原動力となったことを示している。このような知的好奇心こそが自分を客観視する力となり、自己距離化や内省的思考を深め、結果として認知バイアスを回避することにつながるのだ。弊社が大切にしている「気づきは周囲への関心を持つことから始まる」という考え方にも通ずるが、相手の立場を知ろうとする周囲への関心や好奇心こそが、自己中心的で偏った思考を排し、より妥当な判断を導く鍵となるのだろう。

次ページへ続く ▶▶

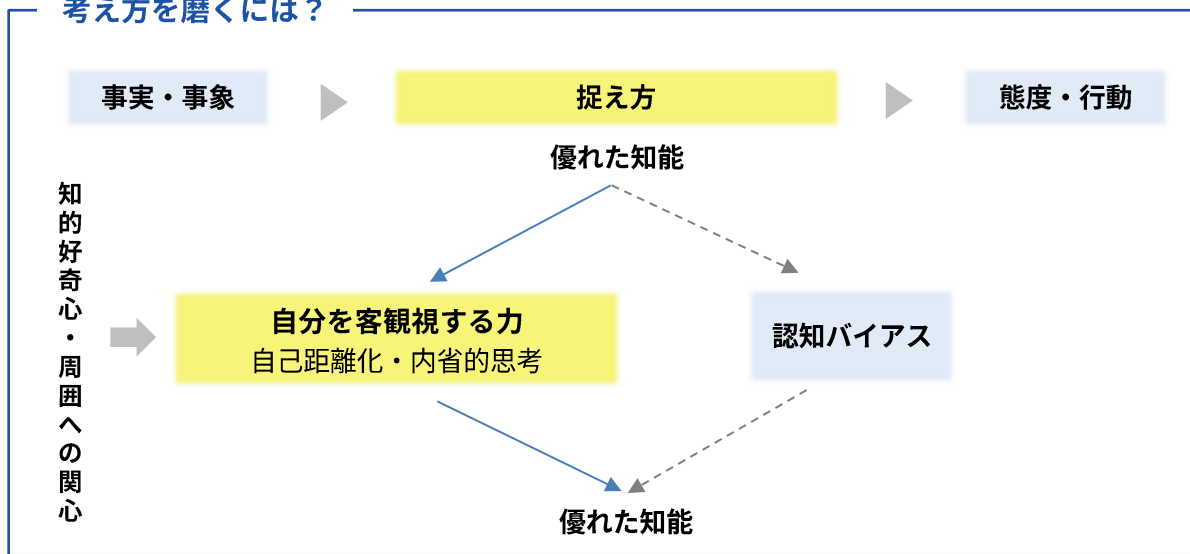


2026.05

# 今月のブックレビュー

仕事の結果 = 考え方 × 熱意 × 能力

考え方を磨くには？



図：本書の内容と稲盛和夫氏の方程式、アルバート・エリスのABC理論をもとに筆者が作成

本書が説く「知能だけでなく、判断力を磨くこと」は、学生から社会人への転換期において重要である。同時に、判断力が欠如していれば、個人のみならず組織としても、この変化の激しい時代に環境の変化を予測した意思決定を行うことは難しいだろう。知識の習得や処理能力はAIが得意とする領域だからこそ、客観的に状況を把握する力や、直感に基づいた的確な決断を下す力は、人間が今後一層磨いていかなければならない領域だ。私自身も、専門的な経験や知識を高めることはもちろんのこと、自らの思考プロセスを意識し、お客様にとっての最善の意思決定は何かを考え抜くことで、お客様の経営の向上に一層貢献していきたい。

## 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/vZbFMrMXP59sf59>