

今月のBook Review

『ディズニー ありがとうの神様が教えてくれたこと』

——鎌田洋

【書籍紹介】

本書は、ディズニーリゾートのキャストとゲストとの間で繰り広げられた感動的なエピソードを綴った1冊である(ディズニーリゾートではスタッフをキャスト、お客様をゲストと呼ぶ)。「ハンカチ1枚では足りません」という帯に、“それは言いすぎだろ〜”と思いつつ読み進めたが、確かにハンカチを準備しておいた方がいい。結婚を控えたキャストが母親の葬儀から絶縁状態だった父親とディズニーランドで再会し、お互いの誤解が解かれていくエピソードは、読む前から結果が見え見えなのだが、それでも泣いてしまう。

この本は、誰よりも一番にディズニーランドで働くキャストの方々に読んで欲しいと思った。一読者の私にとっては、心がジーンと熱くなる感動的なエピソード集なのだが、もしも自分がディズニーランドのキャストだったならと考えると、この本は全く別のものになる。登場する一つ一つのシーンにいつもの自分を置き換え、ゲストからの「ありがとう」の言葉に、自分の仕事の社会的意義や価値を再認識する。漠然と抱いていた仕事に対する悩みもちっぽけに感じ、読了した頃にはこの仕事への誇りやプライド、これから何があってもこの仕事を続けていこうという強い意思に駆られる。私だったらきっとそうだ。

さて、こういった感動的なエピソードはディズニーにしかないものなのだろうか。映画レベルのトリッキーなストーリー展開はなかったとしても、同じ苦労を共にする仲間同士が共感しあい、胸が熱くなるような感動体験であれば、おそらくどんな職場にも日々生まれていると思う。こういったエピソードの共有が組織の価値観や文化の共有に繋がっていくのだが、日本人の国民性からか、往々にしてこの類のエピソードは当事者の胸の内にそっと仕舞い込まれているようだ。

山根 匡博



自分に出来ることなんて限られている。自分が必要とされている場所なんてない。そんなふうに、多くの人があきらめがちな今だからこそ思うのです。どんな場所にいても、ほんの少しの勇気を出して自分から一歩を踏み出し、まわりの誰かに、ちっぽけでもいいから手を差し伸べる。手を差し伸べられた人は、小さな声でもいいから「ありがとう」と伝えてみる。

お客さんからの「ありがとう」ほど、勇気付けられるものはない。自分たちの仕事が正しかったのだと実感できる。でも、組織には役割分担や成長のステップがあるから、全員が「ありがとう」をもらえる訳ではない。「ありがとう」をもらえる実力がつく前に、目の前の仕事の辛さに潰れてしまう人だっているかもしれない。

私は、一人がもらった「ありがとう」や感動エピソードを組織の皆にフィードバックする仕組みがあってもいいのではないかと思う。理念を単語で語られても、なかなかピンと来づらいが、エピソードと共に語られることでその真意が伝わり、誇りやモチベーションに変わる。方法は様々だが、本書のようなエピソード集を社内誌、院内誌として作ってみるのも一つの方法だと感じた。

出版社: ソフトバンク
クリエイティブ(株)

ISBN-10: 4797372915

ISBN-13: 978-4797372915

発売日: 2013年4月



発行所 株式会社日本経営 福岡オフィス
〒812-0013
福岡市博多区博多駅東1-11-5 アサコ博多ビル7F
TEL 092-409-4466 FAX 092-409-4588

担当: 崔 夢起(サイ ムキ)
EMAIL muki.sai@nkgr.co.jp

株式会社日本経営 福岡オフィス Communication Letter

www.nkgr.co.jp

連載

職員が動くとき、 組織が変わるとき (6)

～調剤薬局再建記～



株式会社日本経営
福岡オフィス責任者
橋本 竜也

はしもと・たつや/
1976年5月16日生まれの36歳。神奈川県横浜市出身。明治大学卒。99年4月入社。人事コンサルティング部門に配属され、一貫して病院の人事制度改革に携わる。2006年9月の半年間、調剤薬局に出向し、収益改善と組織改革を実現。コンサルティングにおいては、赤字病院や債務超過先の経営再建にも従事。13年1月福岡オフィス長に就任。本紙の読者限定で、病院経営に関するお悩みや疑問など様々なご相談を無料で承っております。

1. エクレアは80円なのに効果絶大

店舗に訪問する際には、ちょっとした手土産も持っていきました。正直なところ、ある種の機嫌取りです。仕事は現場が第一ですから、少しでも気持ちよく働いてもらえればという考えでした。

手土産といってもたいしたものではありません。スーパーでエクレアやシュークリームを買って持っていくことが多かったです。1個80円でした。これで少しでも機嫌よく働いてくれるのであれば安いものでした。

私は当初、その日のシフトを確認して、当日勤務しているスタッフの数だけ手土産を用意して店舗に顔を出していました。ところが、翌日その店舗に訪問すると、前日休みだったスタッフから「橋本さん、昨日はなんか持ってきていたみたいですね。」と、ちょっとした嫌味を言われました。もちろん、本気で怒っているわけではありませんでしたが、私はなるほどと考えさせられました。特に女性中心の職場において、公平性ということがいかに重要かということです。それ以来、店舗に差し入れをする際には、店舗の所属スタッフ全員分を持っていくことにしました。当日は休みのスタッフの分は冷蔵庫に入れておいてもらいました。すると、大変好評で、ニコニコ仕事をしてくれます。良い気付きをいただきました。せっかく良かれと思ってしたことでも、そのように伝わらなければもったいないですから。

公平性ということでは、「用事があってもなくても全員に声をかける」ということも大切にしました。たとえ、ある特定の職員にだけ用事があって店舗を訪問したとしても、必ず全員に何らかの声をかけます。これも特に女性の反応の

ほうが鋭いですが、誰か特定の人にだけ声をかけると「なんであの人にだけ」となりますし、特定の人にだけ声をかけなくても「何で私だけ」となります。男性であってもそういう気持ちになるかもしれません、公平性ということについて皆さんの勉強をさせていただきました。

2. 退職時は花束で

さて、ウメの木薬局の目下の課題は、相変わらず採用でした。色々と人間関係作りをして、退職者の引きとめもある程度成果をあげていましたが、それでもかなりのペースで退職者が出ていました。当然補充も追いつかず、いくら私が少しずつ受け入れられ始めたといっても、現場からの人員補充要望のプレッシャーはかなり大きいものでした。

そのような中では、退職する人に対しては、残念を通り越して、半ば「裏切り者」といった感情が起きてしまうことも理解ができます。当時の社長や本部長はそういう気持ちが抑えきれず、退職者の挨拶があっても儀礼的で、気持ちの良い対応はさすがにできていませんでした。

私は社長と本部長に「退職者には社長から花束を渡して、これまで助けてくれてありがとう。」と見送りたいと提案しました。それぞれの事情で退職していきますが、大変な状況と分かっている退職する本人もそれなりに心苦しいものです。薬剤師が足りないということは本当に切羽詰った問題ですが、退職者にきちんと向き合うことで、「職員を大切にす会社」なのだ、少なくともそうあろうと努めているのだと、残っている職員に分かってほしい。そう思っていました。そうした経営姿勢は少しずつ理解されていき、様々なほかの取り組みとあわせて、職員の会社に対する目が少しずつ変わっていききました。

九州・沖縄限定送付

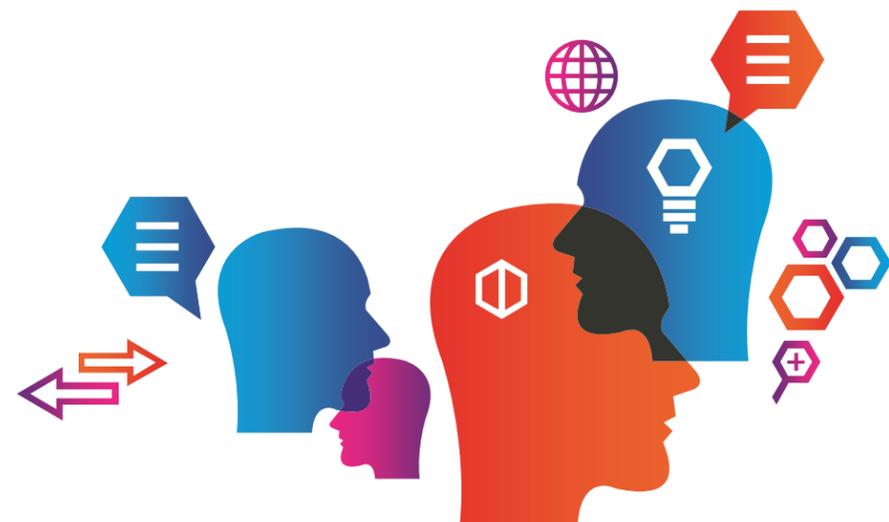
社員の氣付き

「志が医師確保につながる」

「絶対に患者を断らない病院だから当院に就職した」といわれる医師にお会いしました。医師の人事考課のメンテナンスのために個別ヒアリングをしていたときのことでした。「どうしてこちらの病院に就職されたのですか」とお聞きしたときの答えが冒頭の言葉でした。さらに、「前にいた病院は患者を断る病院だったので、とても嫌だった。」とも仰っていました。

この病院は 200 床未満の地方の中小規模病院ですが、医師の数がこの 5 年ほどで倍増しています。多くの医師から「暇なのが嫌なんです。」「とにかく新しいことにチャレンジしないとやがいがいいんです。」といった話を伺います。

医師の数が少ない大変な時期から「絶対に断らない医療」を徹底して貫いてこられた病院です。「断ら



ない医療」ですから、専門外の患者を診なければならぬこともあるし、夜中に呼び出されることもあります。そうした病院は最近では医師から敬遠されがちですが、そうではない医師もたくさんいる。「志を貫く」ことは、医師の確保にも大きく貢献するのだと改めて実感しました。熱い医師の集まりに感動です。

(橋本 竜也)



「コミュニケーションの工夫」

夏の時期、皆様の病院・施設でも賞与を支給されたのではないのでしょうか。あるお客様先(250 床)では、賞与を支給する際に理事長が直接手渡しで明細を渡されています。

私も直接拝見しましたが、支給日には、職員の皆様の列が理事長室前にできていました。そして秘書の方がお名前を呼んで一人ずつ入室する。中での様子まではわかりませんが、理事長から感謝の思いや労いの言葉をかけて渡されているそうです。並んでいる職員は、みんな生き生きとしていました。

理事長によると、賞与は額面がいくらなのかよりもどういう渡し方をするかが大切だとのこと。たとえ一人 2~3 分程度であっても一人ひとり顔を見て、感謝や労いの言葉をかけて渡す。こういう渡し方をされて喜ばない職員はいません。

この理事長は職員とのコミュニケーションを非常に重視されている方で、時間ができれば職場をラウンドして回っています。理事長室の扉はいつも空いています。面倒なことのように、こうした一つひとつが職員との信頼関係、帰属意識に繋がっているのだと、改めて感じられました。

(課長代理 高園忠助)

お役立ち情報

「ハーツバーグの二要因論」

職員のモチベーションに繋がる要因といえば、色々と浮かびそうですが、ハーツバーグ氏は、モチベーションに繋がる要因とそうでない要因 2 つに大別できるとしています。その 2 つとは、動機づけ要因と衛生要因と言われています。

動機付け要因とは、本人の動機付けにつながる、やる気を上げる要因です。一方、衛生要因とは、満たされていないと不満となるけれども、満たされていてもやる気に繋がるわけではない要因です。具体的な例は以下の通りです。

《動機付け要因》
達成・表彰・仕事自体・責任・裁量・自己成長

《衛生要因》
方針・管理・監督方法・対人関係・作業条件・賃金

これによると、賃金が少ないと不満になるものの、十分であったからといって、職員のモチベーションアップには繋がらないということのようです。モチベーションアップにはむしろやりがいのある仕事や達成感を実感することだといえます。両方をうまくコントロールしながら、最適な人事マネジメントを行ってみてはいかがでしょうか？

(高園 忠助)

オフタイム

先日福岡オフィスのメンバーが家族同伴のハイキングを行いました。行き先は大分の九重でした。標高 777 メートル、長さ 390 メートルの九重夢大吊橋から見た風景はとても良かったです。特に素晴らしかったのが、震動の滝(写真)です。

福岡オフィスは 1 月に開設して以来、社員一人一人良い仕事をする上で非常に素晴らしい環境が整っていると思います。それは、キレイな職場もそうですが、社員同士も家族を含めた付き合いができ、明るく楽しい仲間がいることです。仕事の中で難しいこと、大変なこともあります。仕事以外でも楽しく活動ができ、とても良い思い出になっています。



震動の滝



ハイキングで楽しむ社員たち

今月の日本経営

「レクサスの旅」

7 月号で創業者講話について紹介しましたが、社員が創業者と触れ合う機会として、もう一つ代表的なものがあります。その名も通称「レクサスの旅」。

このレクサスの旅とは、創業者に 2~3 名の社員が随行し、創業者の愛車「レクサス」で 1 泊 2 日もしくは 2 泊 3 日の旅をする企画です。普段はなかなか会話をする事ができない創業者と、車中や旅先でじっくりと話をすることができるため、密度はとて濃いものです。会話には、創業からの歴史や当社の理念から、今の仕事や自己成長の相談、よい家庭を築くポイント等も。大変学びとなる機会です。

私も 3 年前になりますが、青森までの 4 泊 5 日の旅に行きまして。創業者と丸 5 日間一緒に過ごし、大変充実した旅になりました。

(高園 忠助)



途中で乗り換えたフェリーの甲板にて

編集後記

あらためまして、先月 8 月 31 日の福岡セミナーにお越しいただいた方はありがとうございました！

お越しいただきました方々のお役に少しでも立てたのであれば幸いです。今後も九州各地にてセミナーを開催致しますので、宜しく願い致します。

創刊して早 6 ヶ月、お陰様で読者の数も順調に伸び、この 9 月中には 500 名を突破しようです。読者の皆様に支えられながら、「Communication Letter」のネットワークも確実に広がっていると感じます。お忙しいなか、アンケートにご協力くださりご発言やご指導をいただきました皆様、改めて心から感謝申し上げます。

日本にいる中国人から見た日本

中国語と日本語、両方とも漢字を使う言葉です。日本語・中国語間で多くの単語が共通しているおかげで、日本人と中国人が互いの言葉を知らなかった場合でも、筆談でかなりのところまで意思を通じ合わせることができます。

ところがその反面、同じ単語でも語感や意味の異なるものが少なからずあります。例えば、中国語で「娘」は「母親」という意味ですし、「手紙」は「トイレトペーパー」という意味になります。今回はこうした「日本人が誤解しやすい」似て非なる単語をご紹介します。

中国語	日本語	日本語	中国語
娘	母親	娘	女儿
手紙	トイレトペーパー	手紙	信
猪	豚	猪	野猪
丈夫	旦那	丈夫	结实
大丈夫	男らしい男	大丈夫	没关系
節目	番組	節目	转折点
勉強	無理をする	勉強	学习



「医院」という言葉もあり、これは日本と同じように病気や怪我の治療をする医療施設ですが、日本と違い、中国では患者を数百人収容できる大病院も「医院」といいます。

このように共通文字の漢字は便利であると同時に、一方で同じ漢字を使った語句でも両言語で意味が違うという事態も起こります。また、ビジネスでは、その場ではわかたふりをされて後からクレームになる事も有りえます。

今後増加が予想される中国人の患者に対して、院内に中国語の案内板の設置、通訳を行うスタッフの配置等受入れ体制が必要です。中国語の案内の有無や診療の際の対応等で病院を決めるからです。良い医療を求めて外国から患者が集まれば、その病院の医療水準も高まると考えています。中国語の案内板の作成やホームページの作成を検討される際はぜひ一声おかけください。微力ながら貴院の発展のお力添えとなりますよう、貢献して参りたいと思います。宜しくお願い致します。

(崔 夢起)

～新人：山本一登の成長日記 ④～ 「一番優秀だと思う同期は誰？」

「君から見て、一番優秀だと思う同期は誰？」私たち新入社員は、上司や先輩からよくこのような質問をされます。

4月に入社してから、私自身何度もこのような質問を受けてきました。その度に私は「はい、〇〇さんだと思います！」と答えてきましたが、そう返事をすると笑われてしまいます。そして先輩方が次に言うことは決まって「そこで『自分が一番です』って言えないとダメだよ」という一言。この言葉の表面だけ考えると、自己中心的、自分至上主義とも捉えることができます。利他の精神を謳う会社の社員が、なぜこのような発言をするのか、本当に不思議でした。

その不思議な質問の本当の意味を理解したのは、つい最近になってからのことでした。朝礼中に「自分の置かれた環境の下で経験する価値に気付くことが重要だ」と橋本から言われ、「なるほど、その価値に気付いて、この分野では誰にも負けないという分野で一番を目指すということだったのか」私はそう考えました。「一番優秀だと思う同期は誰だ？」この質問は、今置かれている環境の下で経験する価値に気付き、私がおその価値を活かして「誰にも負けない努力」をしているのか遠まわしに聞いていたのだという結論に至りました。

同期の中で1番であると自信を持って言えないうちは、まだまだ自分自身に甘いのだと思います。新入社員でたった一人の福岡配属という特殊な環境をどう活かし、どの分野で一番を目指すのか、日々の経験を通して模索しています。

(山本 一登)

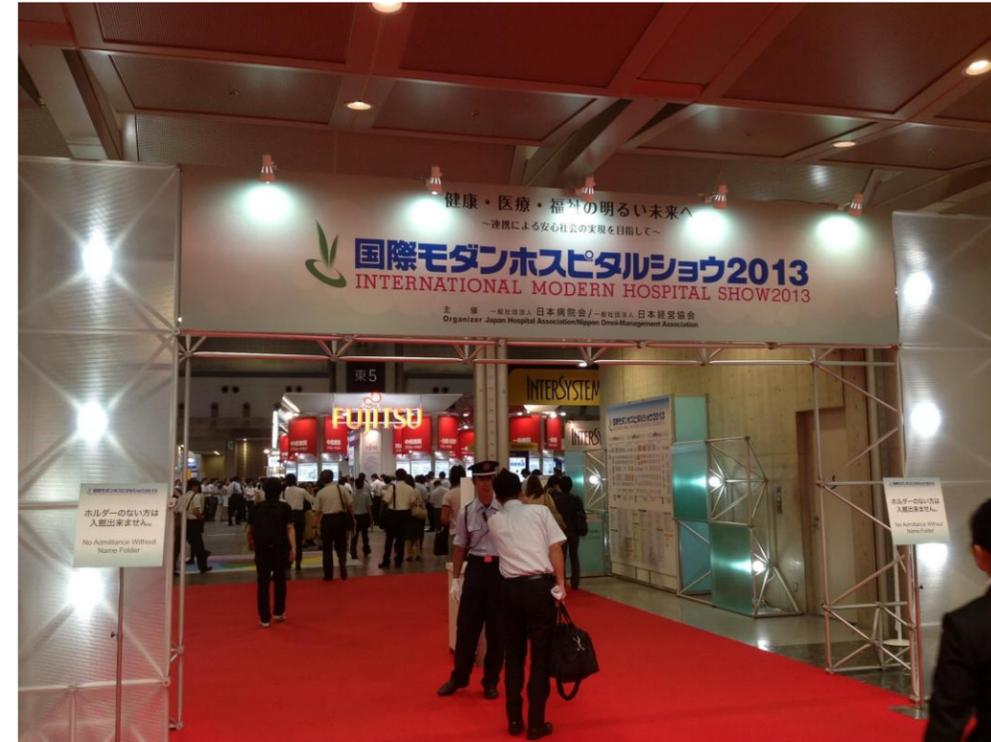
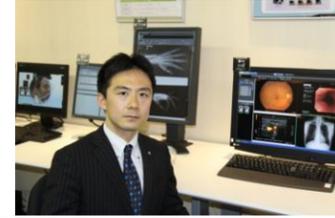
6



「現物を見てみる」

本年もお台場の東京ビッグサイトで「国際モダンホスピタルショー」が開催されました。今年も時間を分けて、2つの病院様と行ってきました。

以前ほどの賑わいは無くなってきていますが、3日間で約8万人が参加する医療関連では国内最大規模の展示会です。個人的には、地域医療連携システ



国際モダンホスピタルショー 2013

「常に完璧を追い求める姿勢」

先日、出張先でメガネが壊れ、駅のショッピングモールにあるメガネ屋さんに行きました。安くて適当なものはないかと探していると、私と同じ年くらいの若い店員さんが999.9(フォーナインズ)というブランドについて話してくれました。この会社の社是は「謙虚、地道、正直」。999.9とは金の純度を表す指標で、1000より0.1少ないのは「完璧」ではなく「常に完璧を追い求める姿勢」なのだそう。 「わかった」「つかんだ」「こんなもんだらう」と思い始めた瞬間、いいものづくりは出来なくなる。「これでいいんだらうか」「これは違うんじゃないだらうか」と常に謙虚に完璧を探

求し続ける姿勢が999.9の品質に繋がっているのだという熱い話に、私は深くインスパイアされ、とうとう999.9のメガネを買ってしまいました。改めて考えると素晴らしい営業力です。この「分かった気にならずに模索し続ける」という考え方は、自分の中でも大切にしていきたいと思っています。

(山根 匡博)

ムが充実してきていることと、院内の全てのシステム・デバイスのセキュリティを統合管理するシステムが増えてきているという印象を持ちました。やはり地域連携や個人情報保護という時代の要請が、展示される新製品にも反映されているのだと思います。

昨年もそうでしたが、実際にお客様と一緒に国際モダンホスピタルショーに行くことで、お客様も現物の製品を目の当たりにし、新たな気づきがあり、私も現物の製品を目の当たりにしたお客様の反応を見て、新たな気づきを得られました。今年は、これから医療情報システムの選定を進める病院様、そして今秋システムが稼動する病院様と一緒にできましたので、それぞれご覧になる製品群自体も異なっており象徴的でした。

また、館内では、ある優力病院の幹部の方が、お一人で製品をご覧になっていました。幹部自ら情報収集にいらっしゃっている様子を目の当たりにして、現物を見てみることの大切さをあらためて教えられた気がします。

(チームリーダー 太田 昇蔵)



Professional Letter

株式会社 日本経営 課長代理 三本 大介 (みもと だいすけ)

病院、介護施設の経営コンサルタントとして50件以上の指導実績を持つ。特に、第三者評価（病院機能評価・ISO9001）の取得支援や人事制度構築など組織・人事分野のコンサルティングを得意とする。その他にも、BSC（バランススコアカード）の構築支援や経営計画立案など提供業務は多岐に渡っている。管理職研修の講師等も多数実施。



「病院経営者は第三者評価とどのように向き合うべきか」

一何のための第三者評価なのか

「一夜漬けで準備をしました」これは私が病院機能評価の更新に向けて取り組まれてきた病院でよく耳にする言葉です。病院機能評価は1997年からその制度がスタートし、病床数150床を超える中規模病院から病床数300床を超える大規模病院にかけて認定される病院が年々増えてきました。医療の質の向上を目的として開始された制度で今日現在（2013年7月11日時点）、2,381の病院が認定を受けています。病院が一定の質の担保を行う上で、取り組むべきテーマが明確に記載されています。審査員の方も医師や看護師、事務長経験者といった医療関係者で構成されており、本質的な審査が行われます。

病院機能評価に取り組まれる病院経営者の方とお話させていただくと、「本当に医療の質を向上させたい」とか「病院機能評価の評価項目を活かして、組織をより強くしたい」という思いを度々伺います。しかし、現場のスタッフに耳を傾けると「マニュアル作成で残業が増えた」「自分の部署だけは指摘されないようにしたい」「とりあえず審査を乗り切れれば」と言った言葉を耳にすることも少なくはありません。本来であれば、病院が提供する医療の質向上に寄与すべきものであるにも関わらず、現場はそうならない、ここに病院経営者のジレンマがあるのではと感じています。

一JCIの広がり医療業界の変化

2009年8月、千葉県鴨川市にある亀田メディカルセンターが日本で始めてJCIの認証を受けられました。JCIというのは、正式名称はJoint Commission Internationalと言い、国際的な第三者評価制度です。つまり、このJCIの認証を受けた病院は、グローバルスタンダードの医療を提供していることが証明されるといっても過言ではありません。

JCIは、14章、320テーマ、1,218項目の判定項目で構成されています。判定項目の数だけ見ても、病院機能評価よりもハードルが高いというイメージは持っていただけでもありません。私は病院機能評価よりもJCIが良いというつもりはありませんが、国と国の国境がなくなるボーダーレスな社会が、いよいよ医療業界にも訪れたと感じています。つまり、医療の質が国際化していく時代の到来です。

JCI認証病院は、NTT東日本関東病院、聖路加国際メディカルセンター、湘南鎌倉総合病院、聖隷浜松病院、相澤病院と、この4年間で6病院が認証を受けました。

JCIの判定項目に目を通すと、そのレベルの高さが伺えます。例えば、24時間365日、同じレベルで医療サービスが提供できることや医療材料はシングルユースであるべきといった非常に高いハードルが多く盛り込まれています。

日本国内においては、地域の中核を担うような大規模かつ超急性期病院が、このJCIの認証に取り組まれるのだと思います。

一組織の仕組みとして浸透させる

結局のところ、第三者評価に取り組むというのは、一定の質を担保できるルールや手順をしっかりと現場で徹底させることができるか否かがターニングポイントです。そういった意味では、病院として医療の質を担保し改善していくための仕組みを再構築するためにISO9001の取り組まれる病院も増えてきています。第三者評価の取組みが形骸化してしまったり、数年に一度のイベント的な取組みになることを防ぎ、日常的な改善活動として組織に根付いた仕組みになることを願います。

お知らせ！病院経営層のための「医療の質」向上セミナー開催！

9月18日(水)、病院経営層のための「医療の質」向上セミナーを開催致します。上記の経営コンサルタント三本がセミナーの講師を務めます。ISO規格認証の取得や、国際的な病院の第三者認証であるJCIに興味・関心がある病院様のご参加をお待ちしています。お申し込みをご希望の場合は、同封した申込書に必要な事項をご記入の上、FAXで送信してください。宜しくお願い致します。

社長の手紙

平成25年7月25日

社員の皆様へ

日本では物が不足していた時代から戦後の高度成長期を迎え、その後ビジネスにおいては経営に関する知識が左右する「知識格差」の時代に入りました。そして、IT化の広がりにより情報とは力と言われる様に「情報格差」の時代を迎えベンチャー企業がどんどん生まれてきました。そして現在はスピードと品質を伴う意思決定と実践力がもっとも重要となる「行動格差」の時代であると言えます。「行動格差の時代」の書籍の中で、挫折を恐れず果敢に行動するために必要な「力」の紹介がありました。新しい事にチャレンジしたり、新商品・技術の開発において最初から上手くいくことなどほとんどありません。山あり谷ありで数限りない失敗の中で挫折を味わうことになります。しかし成功するための心構えで大切なのは成功するまで諦めないことです。だからこそこの挫折に対する耐性を高めるための「力」が以下の様に紹介されていました。

1. 「捨てる力」経営資源である人、物、金、時間、情報等を有効に活用することです。よって限られた資源を選択し集中することは何かを「捨てる」勇気を持つことが必要になります。

2. 「迷う力」日頃よりやり慣れないことをする訳ですから迷うのは当たり前です。その不安に真正面から向き合うことで成長し新しい可能性が生まれてくるのです。

3. 「忘れる力」失敗した時はやはり落ち込むものです。しかしもの見方考え方を変えることによりプラス思考に転換することで前に進めることになります。

4. 「フラれる力」何事にも競争があり相手あることから選ばれないことも数多くあり、当然なのです。しかし何故選ばれなかったかを謙虚に探り出すことが重要です。

5. 「知らない力」人は無知であることを自覚しなければなりません。世の中の全ての知識の中でどれぐらい知っているかという限りなく0パーセントに近いのです。知らないことを自覚することで連携、協力が生まれてくるのです。

6. 「失敗する力」失敗は成功のもとと言われるのは、日々の失敗から謙虚に学ぶ姿勢があるからです。失敗における反省の深さが大きな成功につながるのです。

7. 「落ち込む力」より大きな世界に目を向けることは高く大きな目標を設定することになります。高い大きな目標であればある程、必ず壁にぶち当たり長期に渡り落ち込むことになります。見えてくるまで考え抜く、成功するまで諦めない真の勇気を持つことが必要です。

創業者である菱村議長は社員が自らの意思をもってチャレンジ出来る組織づくりに大いなる情熱を注いでこられました。よってお客様にお役立ち出来る実践実行はまず社内より範を示さなければならないと私たちにご教示くださいました。当社で実践実行している内容をありのままにお客様にお伝えし一歩万歩として広げ、社会に貢献していかなければなりません。そのことを一番忠実に実践し、強烈なリーダーシップをもって引っぱってくださるのが小池会長です。いつでも、どこでも、何でも渦の中心となり活動して下さったことが今の組織の礎となっています。全てにおいて人創りを原点とした職場の雰囲気を作り、仕事を創出し、お客様を創り、そして市場を創り出していくことが重要なのです。

私たち日本経営グループの歴史は評論家や批評家ではなく一人ひとりが主人公であり主体者です。自ら考え自主的に能動的に行動してきた実践文化です。「10年後の日本経営グループ」でお話した中にも「現業を併せ持つコンサルティング会社」とあります。経営の現場においては、コンサルティングの領域を越えた出来事が起こります。そうした局面に立ったとき、コンサルタントに経営の現場実感がなければ、真にお客様に対して貢献することは出来ません。経営の現場実感を持つ。そうしたスキルを磨くことは大切であり、経営者マインドを高める耐性が身についていくことになります。

私たちは関西からスタートして、今、支社は東京と福岡にあります。関西の風土の中にあるのは、見た目を重視するのではなく中味です。いくら良い事を言ってもそのことが実践され結果を生んでいないと信用されません。毎期増収で雇用を促進し、毎期増益で永続発展するための投資を継続していかなければなりません。そのために現場の仕事の実践を通して鍛え抜いていくのです。お客様に役立ち、社会に貢献し、相手善し、自分善し、社会善し、将来世代善しの四方善で実践していくことを追及し続ける企業でありたいと考えています。

本格的な猛暑に突入していますが、くれぐれも皆様お体ご自愛下さい。

7月も誠にありがとうございました。

