

日本経営グループ

福岡オフィス Communication Letter



社員の気づき

こっち側とあっち側

橋本 竜也

「やっぱり、院長がもう少し考え方を変えてもらわない」「病院としての方針が不明確だから」「部長がはっきりしないからね」あらゆる事象において、こういう話が出てくることがあります。

確かに組織で動いていけば、上司や上層部のリーダーシップのあり方が自分に与える影響は少なくありません。上司や上層部が素晴らしい人間性と見識を持ち合わせた人ばかりであれば、大変幸せなことですし、組織としてはそれを目指し、リーダー育成に取り組みます。

しかし、現状の不具合を上司や病院の責任にしている限り、埒が明かないのも現実。特に、管理職クラスの人が「病院として云々」といった病院責任論を展開するのをお聞きすると、「いやいや、あなたは病院側の人ですよね?」と思ってしまいます。

一般のスタッフのうち、「上司がどう」「病院がどう」といったことを言うこともありますが、役職に就く、管理職になるというのは、「あっち側とこっち側」が逆転するということに気づいていない人が少なくないと感じます。組織の中でのポジションが上がっていくにつれて、どこかの時点で「自分は病院側の人間なのだ」ということを明確に理解することが必要だと思います。

「病院としてもっと考えてもらわないと困ります」と、一般職が言うのであれば、要望。

管理職が言うと、「それって、あなたが考えなければならないことですよ」ということになるのではないのでしょうか。経営側からみれば、管理職になってもいつまでも「あっち側」では困るのです。

そんなことを言うと、「橋本さん、現実はそのように簡単じゃないですよ。」「やっぱり理事長がどうにかなってしてもらわないと変わらないんだから。」といった話になるでしょう。気持ちは分かります。でも、「部下はあなたに期待しているんですよ。」とも思うんです。

上司や上層部との関係も含めたあらゆる条件の中で、事をより良く進めていくために存在するのが管理職。そのためには、「自分は病院側の人間なのだ」というスイッチを明確に入れることが必要だと思います。「病院側の人間」というのは、職員を抑えつけたり、言うことをきかせる側ということではありません。要求する側ではなく、実現する責任を負ったということです。

すなわち、覚悟。大変なことや分かってもらえないこともあるけれども、その中でも患者・利用者さんのため、部下のためにすべきことをしよう。今までがどうだったかではなく、自分が役職者であるからには、今までよりも良くしよう。そういう想いを持たれた人が、本当のリーダーとして信頼を集め、成果を出していくのだと思います。辞令や研修等を通じて、そのスイッチを入れましょう。



日本経営グループ
福岡オフィス責任者
橋本 竜也

明治大学卒。1999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月からの半年間、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。2013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。

社員の気づき

世間を狭くする

A施設長と話をする中で、欧米の福祉の話題で盛り上がりました。後日、私は更に知識を深めたいと思い、キーワードをネットで検索したところ、ちょうど似たようなセミナーが福岡で開催されていたため、そのセミナーに参加しました。



松浦 総太郎

セミナー内容についていくつか質問があったため、セミナー終了後に講師に挨拶をすると、実はその講師は、A施設長と知り合いで、毎月お会いされている仲ということを知りました。偶然に驚きつつも、早速名刺交換をして、その後の懇親会に参加し、その講師が主催する継続的な勉強会に参加する約束までしました。

後日、A施設長と連絡をとり、セミナー講師との出会いと懇親会の話をしてしながら、世間は狭いといった言葉を交わしました。

しかし、一連の体験を振り返った時にふと感じました。世間が狭いわけではない。行動したから結果的に狭くなったのだと。

大切な財産の一つに人との関係（ネットワーク）があります。これは一朝一夕で作れるものではなく、継続した活動の中でしか増やすことのできないものです。また、行動をしなければ勝手に増えることはありません。デスクで思い悩んでいても、良い出会いなどあるわけではなく、自ら行動し、人との関係を構築し続けることで生まれてくるものです。そのためには、セミナーや交流会などに参加したり、知人を通じて新たな人を紹介してもらったり、積極的な活動を続けることが大切だと感じます。今後九州で、より多くの人との関係を構築できるように、毎日行動し続けます。



「20歳代から30歳代前半を鍛えぬく」

先日、ある企業で医療業界の研修講師を行う機会がありました。

その企業は、地域でその企業を知らない人はいない有名企業です。営業力強化のため、各支店で営業成績が良い20歳代から30歳代前半のスタッフ50名を本部に異動させ、年単位で現場業務から外して営業研修を行っています。医療分野も関連がある企業のため、弊社が3日間医療業界の研修を行いました。



太田 昇蔵

私は初日の医療業界の基礎部分の講師を務めましたが、やはり有名企業の中でも営業成績の良い選抜メンバーのため、研修の受講姿勢も必死です。グループワークの際も、グループワークに関する前提条件を確認するなど、疑問があればすぐに質問をします。

6時間の研修終了後、50名の参加者の過半数が名刺交換に来られるだけでなく、異動前の支店で経験した案件について質問をしてられました。

こうした好奇心と真剣さを兼ね備えた20歳代から30歳代前半のスタッフが育成されていることが、この企業の強さの秘訣なのだと感じました。25～35歳の時期は、一番仕事ができる時期と言われますが、この時期にどれだけ人材を鍛え、育成できるかがポイントなのだと感じました。

一番稼ぎ時で本来は営業活動に従事させたい20歳代から30歳代前半のスタッフを営業現場から外すことは、一時的に売上が下がるリスクもあります。それでも将来を見据えて人材を育成するこの企業の姿勢に触れ、人材育成の重要性をあらためて考えさせられました。

組織をマネジメントすること

病院機能評価取得のご支援のため訪問しているお客様でのお話です。こちらの病院では、病院機能評価取得のために院内に準備委員会を設立し、今年度内の取得のために院内の体制を整えてきました。500人を超える職員をまとめ、ひとつの目標に向かって一丸となって取り組むということは簡単なことではないと思います。



山本 一登

そのような大きな組織をマネジメントする立場というのは、本当に大変なポジションだと思います。時には、非協力的な職員に対して厳しいことを言わなければならないこともあるかもしれません。また時には、悩んでいる職員に「一緒に頑張ろう」と励ましの声をかけてモチベーションが下がらないようにする必要があったかもしれません。

事務部長は「現場がうわさに振り回され疲弊しないようにしたい」「程良い負荷を与えつつ、内面から湧き出てくる職員の改善意識を醸成したい」「押さえる所は押さえながら長所を伸ばし、病院として求められる以上の水準の質を実現したい」といつもおっしゃっていました。また、準備委員会立ち上げ前から、病院機能評価取得に至るまでのイメージをずっと想定されていたそうです。

そして訪問最終日に「想定した通り準備が進み、想定した通り改善が行なわれ、想定した通りの結果にたどり着きそうだ」と、事務部長はおっしゃっていました。

「準備は結果を予測する」この言葉は、こちらの事務部長が今回のプロジェクトを通じて再認識された考えだそうです。組織を深く理解し、正確なイメージを持ち、自らも支える立場として現場と一緒に動くことが、想定どおりの結果を生み出すのでしょうか。今回のご支援で、大変貴重なことを学ぶことができました。

職業と生活の一体訓練

先日、知的障がいをお持ちの方々のための職業訓練センターを見学する機会をいただきました。当センターについて説明を受ける中で、私がかつとも驚いたことは、「仕事ができなくて離職する人よりも、それ以外の生活の乱れや人間関係などで離職する人が多い」という現実です。つまり、職場に定着できるかどうかは、安定した生活能力が伴っているかどうかで大きく左右されるとのことです。そのため、当センターでは宿泊型自立訓練事業と連携し、全寮制をとることで職業と生活の一体的な訓練に力を入れられており、当センターの修了生は就職先にて非常に高い定着率を実現しています。

仕事に就くための訓練を行なう場なので、職業訓練一本のソリューションではなく、蓄積したデータから本当に必要な支援は何なのかを考え、実現するという取り組



美濃部 希生

みは福祉以外の様々な分野においても重要な視点であると感じました。医療における在宅復帰をひとつとっても、家族の有無や地域の理解、居宅設備の充実度など、その実現に向けては様々な課題が水面下に潜んでいます。それらの潜在的な課題を一つひとつ検証し、総合的な視点で患者・利用者のニーズに応じていくことが今後より一層求められるであろうと感じました。

子育て応援宣言

「労働時間が長い」「勤務時間に融通がきかない」「託児所がない」「職場復帰が中々できない」「育児休暇が取得しづらい」子供をお持ちの方が働くにあたって、このような問題があがることは少なくないと思います。



杵島 凌太

先日、私はある病院を訪問いたしました。そちらでは託児所もあり、また短時間勤務制度も導入されており、子育てをしながら働く方にとって働きやすい環境を提供していました。後に調べますと、そちらの病院は、「子育て応援宣言企業」というものに登録されていました。

この「子育て応援宣言企業」というのは、以下の4つの観点に即した具体的な取り組みを宣言する制度です。

- ①育児休業が取得しやすい環境を作る。
- ②育児休業期間中は職場とコミュニケーションを取れる仕組みをつくる。
- ③職場復帰に向けたサポートをしっかりと行う。
- ④子育て中は勤務時間を短縮するなど従業員のニーズに配慮する。

福岡県では平成15年9月から開始され、現在の登録数は5,162件（平成27年8月27日現在）です。

今回ご紹介した病院では、子育てを支援するということで様々な取り組みを行っており、その成果は数字としても表れていました。今、職員の定着率が問題視される中、こちらの病院の離職率は5%であるとのことでした。

結婚、出産の際に、職場を離れていく方が多い中、このように子育て支援に取り組むことによって、こんなにも離職率を抑えることができるのだと学びました。

もしコン

続・もしもコンサルタントがダイエットをしたら

高園忠助

1. 目標を見失った哀れな男

暑い…。今年の夏は暑い日が続く。確かに全国各地で猛暑日を更新と報道されているが九州はそこまで例年と変わらないと聞く。しかし今年は確かに暑いのである。なぜにこんなに暑いのか。それはきっと去年とは違う何かがあるからだろう…。

そう思いながら朝出勤し、鏡を覗くとそこに映ったのは見慣れた自分の姿だ。しかしよくよく見ると確かに余分なものをまとった自分の姿に気付く。

「俺はリバウンドしたんだよな…。」

昨年9月に結婚式をあげた私は、その日の姿を飾るべく-8kgのダイエットにチャレンジし無事に成功を果たした。その時の顛末はcommunication letter（当レター）で全6回（2014年5～10月）にわたって綴らせていただいた通りである。しかし今、私はリバウンドしている。

目標を見失った男の哀れな姿がここにある。「目標を失うとここまで墮落するものなのか…やはり目標管理は大切なんだな。」自らの失敗を省みてはそう気付いた。不幸中の幸いであったのは、この気付きが仕事においてではなかったことだ。

2. 今一度のチャンス到来

そんな体型・体重に無頓着であった私に、ある方が再起の決意を迫るチャンスを与えてくれた。それはcommunication letter（当レター）のある読者である。その方からのアンケートにはこのように書かれていた。

「もしコン山笠ver、とても面白いです。ダイエットverのその後をとりあげて欲しいです。」（匿名希望様）

熱心な読者ならお気づき頂いたことと思うが、2015年7月号レターにもこのコメントは掲載されている。

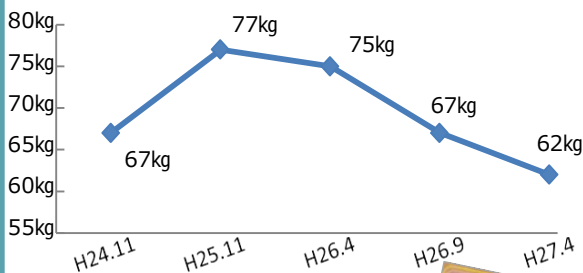
「まさか、あの時の取り組みを覚えてくださっていたとは…。」私はこのことにいたく感激した。そして、もう一度、その後の取り組みを連載させていただこうと、心に決めたのである。

しかし、再度連載させていただくには、この方を含め読者の皆様に、この体たらくをまず打ち明けなければならない。リバウンドした事実を。体重が75kgと、連載第1回目の当日のそのままに戻っている事実を。そして、communication letterに使われている写真が近影ではない事実を。

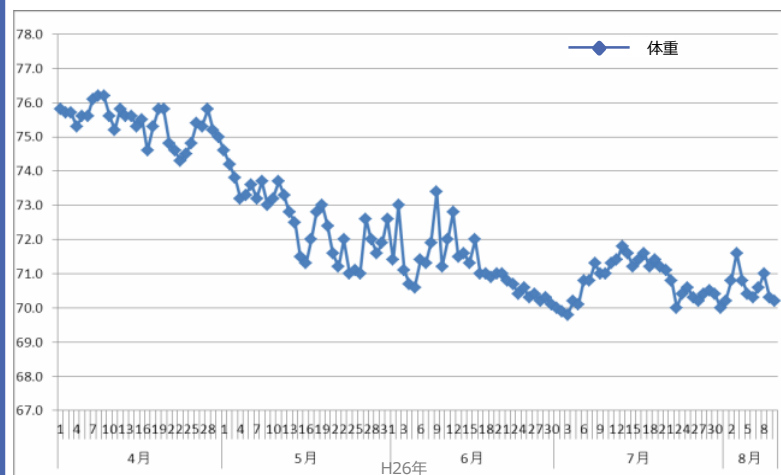
今の私はこの通りである。そのことをきちんとご報告させていただいたうえで、これから再び自分の体と向き合うチャレンジをしていくことにした。

前回（2014年5月号～10月号掲載）の取り組み

目標



体重の推移



「ダイエット、自己成長、経営の成長には辛い期間（停滞期）が不可欠。」
—「苦行は必ず飛躍を生む」の法則—
高園忠助



3. 今度は、健康維持を目標とする！

再びやるからには同じような目標ではつまらない。また再びやるからには、今度こそ失敗するわけにはいかない。私にとって何が必要で、何と向き合うことが必要なのか。根源的なところと向き合う必要がある。

そう考え続けた結果、ようやく以下の結論に達した。今回のビジョン、目標は以下の通りである。

～ビジョン～

- ・心身ともに健康的で快活、明朗な人生をおくりたい。
- ・もっとエネルギッシュな自分になり、お客様・チーム・会社をより元気にしたい。

～目標～

- ・食事は1日2食とする（ことを常態化する）
- ・週1回、1時間以上の運動を行う（ことを常態化する）
- ・睡眠は1日5時間以上取る（ことを常態化する）

お気づきだろうが、通常目標とすべきものは結果であり、左記のような目標は結果に向けてのプロセス（手段）であることが多い。プロセスそのものが目標となってしまうはいけないが、今回はあえてこの取り組みを目標とした。

私はかつて-8kgを果たし67kgとなることを目標に取り組んだ。しかし、一度それが達成されてしまったからの現在はこの有様である。私が向き合うべきは、食事管理・運動習慣を維持し続けること。つまり、左記の3つこそが目標そのものである。もちろん、期限は無期限、死ぬまでである。無期限であるからこそ目標となり得るのである。これを状態基準による目標という。

私には自分の体と向き合ったビジョンがなかった。前は痩せた時のビジョンをイメージしていた。だから短期的になりすぎていたのである。しかし体は資本、もう無茶は出来ない年齢でもある。

ここからどう自分の体を高めていくか。自分の習慣をレベルアップさせるためのチャレンジが幕を開けた。

今月の日本経営

続・病院トップマネジメントセミナー 2015年7月25日（土）開催

7月25日（土）にカンファレンスASCにて、弊社主催の「続・病院トップマネジメントセミナー」を開催いたしました。

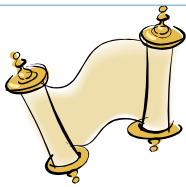
第1部は、弊社代表取締役社長の平井昌俊が「医療制度改革・各種政策の先を読む」というテーマで、医療制度や各種政策の変化を読み解き、2025年問題に向け、病院戦略においてどこに着眼し、俯瞰するのかをお話させていただきました。

第2部は、弊社福岡オフィス長の橋本竜也が、「組織別の成長ステージ別マネジメント」というテーマで、各ステージをどのように強化していくか、組織ステージごとに何を強化していくべきかについてお話させていただきました。

猛暑の中、約150名の病院経営層にご参加いただきました。ご来場いただきました皆様、ありがとうございました。

本セミナーの内容が、皆様の病院で少しでもご参考になれば嬉しく思います。





人材育成連載

橋本竜也

Vol.3

連載

経営お役立ち情報

“困った職員への対応 2”

「自分で考えない職員」

「すみません……。これ、どうしたらいいでしょうか？」
「ええ！？それはこうすればいいでしょ。」

「すみません……。患者さんからこんなこと言われたんですけど、どうしたらいいですか？」

「次は何よ？そんなこと、すぐすればいいでしょ。ほんとにあなたは、何から何まで指示されないといけないのね。少しは自分で考えなさいよ。」

こんなやり取りがないでしょうか。上司は「最近の人は主体性がない。」「自分で考えない」といったことを言いがちです。しかし、本当にそうでしょうか。

部下も何か考えるはずですが、でも、その答えでいいかどうか分からない。自信がない。だから、上司や先輩に確認しに行く。でも、何度も聞きに行くうちに、聞きに行けば教えてくれるから、最初は自分で考えていたことも考えるよりも聞いたほうが早いと思いはじめる。また、最初は分からないことだらけで「分からないことがあったらなんでも聞いて」と言われ、聞くことが習慣化してしまっているということもあるでしょう。

このように考えるとどうでしょうか。つまり、上司が部下の思考を停止させているのであって、必ずしも考えないということではないのではないのでしょうか。自分で考えない職員の問題ではなく、自分で考えないようにさせている上司の問題と言えそうです。

「すみません……。これ、どうしたらいいでしょうか？」
「ええ！？、そうね……。あなたはどうしたらいいと思うの？」

質問や相談が来たら、質問返しです。そうすると、「分からないから聞きに来たんですが……。」
「そうして分からない、分からないというままにしていたら、いつまでもあなたの力がつかないでしょ。まず思っていることを言ってみなさい。何か考えもあるんじゃないの？」
「実は、こうしようと思っていたんですけど、どうでしょうか？」

こういうやり取りを続けて育成していきます。

時間はかかりますが、続けていけば力がついてきます。上司は、答えを与えて早く済ませてしまいたいという気持ちや、部下から相談されたらすぐに答えないと信頼されないのではないかという不安な気持ちもあるでしょう。でも、部下のためと思って時間を書ければ、自分で考える習慣を持った部下が少しずつ育っていきははずです。



弊出し届いた「8月号読者アンケート」の一部をご紹介します。
貴重なコメント誠にありがとうございました。

読者の声 医療法人伴帥会 介護老人保健施設ガイアの里 池永孝幸 様

2015年度介護報酬のマイナス改定を受け、5ヶ月が過ぎようとしています。基本報酬のマイナスのカバーをするためには、やはり新規の利用者を増やすことが原点ととらえ、全員で知恵を絞り、どうか6・7月ではプラスに転じてきました。

「職員を前向きにさせることはリーダーの必要な資質」このことを常に頭に置いて、前進していきたいと思えます。

※「現場から経営を立て直す」参考になります。

社長の手紙

平成27年7月24日

日本経営では社長が毎月給与明細に1枚の手紙を添えて社員に思いを発信しています。

社員の皆様へ

気温が30℃を超える日も多くなってきました。熱中症など体調管理には十分気をつけてください。

今月10日に第16回研究開発テーマ発表大会が千里阪急ホテルで開催されました。当社社員が在学中にお世話になった大学・高校から先生方を含め来賓21名様にもご参加いただきました。「研究・開発部門」3題、「業務改善部門」4題、ビジネスプラン部門2題、計9題の発表でした。会場では真剣な発表が行われ、質問も飛び交い社員一人一人が主体的に取り組んでくれました。参加した内定者31名も大きな刺激になったと思います。仕事の本質に迫る、新たな着想、海外進出など新たな未来を予感させる大会でした。準備いただいた人事部、総務部、関係者の皆様に感謝申し上げます。有難うございました。

先日の手紙でも触れました通り、翌11日には昨年第15回研究開発テーマ発表大会ビジネスプラン部門で承認された「一般社団法人 医療介護と地域経済活性化フォーラム 設立記念シンポジウム」が東京大手町サンケイプラザにて開催されました。テーマは「地域で考える2025年-地域医療構想、地域包括ケアシステムで支える超高齢社会」です。当初定員は250名でしたが、それを遥かに上回る約400名の方が参加され急遽、モニターを設置した別会場を用意するなど関心の高さを実感しました。私が2000年(平成12年)に東京に着任した当時は当社の知名度は皆無でした。先輩諸氏のこれまでのご縁の積み重ねや2000年前後の外郭団体への出向(井垣部長、堀田取締役)社員皆様の毎日の真摯な業務の取り組みを通じ人脈が形成されましたことは当社の財産であり、底力を垣間見ました。菱村議長に本構想をお話した時、「遠慮せずにやりなさい。その取り組みがヘルスケア業界へ大きな貢献になる」と後押しいただきました。藤澤会長には、本法人の代表理事として大池主席研究員と共に設立前から発起人の方々へのご挨拶、本シンポジウム開催にあたり多くのアドバイスをいただきました。会社全体が一丸となって取り組んだ成果であると思います。

基調講演では3名の方々、パネルディスカッションでは座長も含め5名の方々にご登壇いただきました。開会にあたり発起人を代表し元内閣官房副長官古川貞次郎様から「2025年を見据えたとき、最重要課題は地域の活性化であり、それに向け医療介護や行政、地域経済を支える企業等が集結すべきである」とご挨拶いただきました。古川様は今年3月、日本経済新聞「私の履歴書」に掲載され皆様もよくご存知の方です。

基調講演では、地域における金融機関の役割、地方創生に向け、健康なうちに地方移住を行う日本版CCRC(継続的なケアを行う退職者のコミュニティ)、344医療圏ごとの地域医療構想の在り方などについて講演がありました。パネルディスカッションでは、2025-40年を俯瞰し、各パネラーの方々からビッグデータを活用した地域医療構想に基づく将来像について、日本型IHN構想と成長分野としての医療による雇用創出、介護と地域経済活性化の関係、地域包括ケアにおける高齢者住宅の在り方などについて発表がありました。その後、都市圏と過疎地における医療・介護が抱える課題、医療圏の設定範囲の再考、家族が同居している場合の介護とそうでない場合の在宅限界点(家族と同居していない方が自宅で暮らす期間が長い)など興味深い意見が交わされました。パネルディスカッションのまとめとして①ビッグデータのさらなる活用。②医療・介護分野は間違いなく成長産業であること。③人口減少社会の事実を受け止めること。④国民の正しい理解を進めること。また今後保険者にも関わっていただき意見交換することも提言されました。

閉会にあたり小池名誉会長より「超少子高齢社会は日本にとってピンチでもあるがチャンスでもある。主体者となってことに当たればこの難局を乗り越えていく考えが生まれ必ず道は拓かれる」と挨拶がありました。本取り組みは将来世代に向けた当社が大切に四方善(自分良し、相手良し、社会良し、将来世代良し)の考えに基づくものです。常に目の前だけでなく、未来から俯瞰した志の高い仕事を心掛けていきたいと思えます。「人生の真の出発は、志を立てることによって始まる」(森信三:教育者・哲学者)

平成27年7月も誠にありがとうございました。

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

今月のBook Review

『鏡の法則』

～人生のどんな問題も解決する魔法のルール～

著：遠藤功

出版社：綜合法令出版
ISBN-10:4893469622
発売日：2006/5

仕事や家庭などにおいて、「ずっと悩み続けているのになかなか解決しない」「色々考えて取り組んでいるのに、なかなか自分の思うように上手くいかない」などということはないでしょうか。

そういう状況になったとき、人はつい、その問題が起きている原因を自分以外のものにしてしまいがちです。「あれこれ指導しているのに部下がなかなかわかってこない」、「自分はがんばっているのに上司が認めてくれない」、「解決策を考えたくてもそんな時間がない」。

本書には、このような問題を解決するシンプルな法則が書かれています。それは、「私たちの人生の現実とは、私たちの心の中を映し出す鏡である」という法則です。これが「鏡の法則」です。心の中で不満ばかり抱いていると、その心の中を映し出すように、ますます不満を言いたくなるような出来事が現実起きてしまいます。逆に、心の中でいつも感謝していると、さらに感謝したくなるような出来事が起きてくるのです。

「人生は、自分の心の中を映し出す鏡である」ということは、言い換えると、「自分の心の波長にピッタリな出来事が起きる」ということです。「心の中の原因が、結果として現実化する」とも言えます。私たちは鏡を見れば、自分の姿を知ることができると同様に、人生に起きていることを見れば、自分の心の中を知ることができるわけです。

ところで皆さんは、鏡に映った自分の姿が気に入らないときはどうしますか？例えば、鏡に映った自分を見たら髪が乱れていたとします。そんなときはどうしますか？

鏡のほうに手を伸ばして、鏡の中の自分の髪を触ろうとしてもできませんよね。おそらく、自分自身の頭に手をやり、髪を整えるはずですが、すると結果として、鏡の中の自分の髪も整うわけです。

同様に、仕事や家庭で起きる問題を根本的に解決するには、自分の心の中の原因を解消する必要があります。自分の心の中を変えることをしないで、ただ相手や状況が変わってくれることばかり期待しても、なかなか思いどおりにはならないのです。

本書の著者、野口嘉則氏はこう言っています。「人生で起こるどんな問題も、何か大切なことを気づかせてくれるために起こります。そして、あなたに解決できない問題は決して起きません。あなたに起きている問題は、あなたに解決する力があり、そしてその解決を通じて大切なことを学べるから起こるのです」

「最近なんか上手くいかないな・・・」そう思われることがあれば、ぜひ本書を手にとっていただきたい。そして、本書から何かの気づきや感動が得られたら、ぜひその気づきや感動を周りの人と分かち合っていたいただければと思います。

(馬渡美智)



Communication Letterをご覧くださいまして、ありがとうございます。本紙へのご感想などをお寄せいただけましたら幸いです。同封のアンケートにお答えいただいた皆様の中から毎月抽選で5名の方に、「今月のBook Review」でご紹介した書籍をプレゼントしております。

発行所 日本経営グループ 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

発行責任者：橋本 竜也
E-MAIL : tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp