



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。



社員の気づき

状況や現象から分かる経営状態

(橋本 竜也)

病院に何うとまず分かるのは、職員の表情や挨拶、職員の動きといった対応面、掲示物の貼り方やトイレや受付カウンターなどの環境面。内部に入らせていただくと分かるのは、会議の状況などの運営面、物事の判断や分析などの考え方の基準面などです。さて、こうしたことで、何が判断できるでしょうか。だいたいの経営状態が判断できます。

職員の表情や挨拶が暗い、職員の歩くスピードが遅いといったことは、職員のモチベーションの低さが伺えます。掲示物が汚かったり、かなり古いものが残っている、トイレが汚かったり臭いがきつい、受付カウンターや待合室の椅子に埃が溜まっていたり、汚いといったことは、「きっと誰かがやるだろう」という当事者意識の薄い職員が多いことが伺えます。会議や打ち合わせの時間が守られない、出入りが多いといったことは、運営のルーズさが伺えます。何かを決めるときに損得で判断する、問題が起きたときに相手のことより自分（自院）のことを心配する、上手いいかないときには外部要因のせいにするといったことから、その場しのぎの姿勢、最終的に責任を負うという気概の弱さが伺えます。いかがでしょうか。このような病院の経営が良好とは思えられません。決算書を見なくても、経営状態は厳しいのではないかとということが伺えます。

一つ一つのことにについて、行き届いていないことの理由を説明することはできるでしょう。しかし、だからそれでいいということにはなりません。しっかりと行き届いている組織であっても、「できない理由」は同じようにあるはずですが、それでも徹底しているのであって、特別なノウハウがあるわけではありません。

このような話をすると、「では、掃除をすれば経営が良くなるのか」と言われる方がいます。もちろん、そう簡単な話ではありません。前述のような事例は、経営を良くするための原因ではなく、経営状態が良くないことを示す現象だからです。例えば「トイレだけは汚い」とか「時間だけはルーズ」といったことは少なく、様々なところで現象として表れます。それは、組織の体質だからです。

少しのことを疎かにしてしまう、きちんとやりきれず中途半端になってしまう、他人任せになってしまうといったことは、よくないことだと誰でも思うでしょうが、徹底しきれないことが分かりやすい場面で出ているということです。これは、職員のやりきれない体質、リーダーが徹底しきれない体質の表れであると言えます。

これは体質なので、ある日、突然そうなったということではありません。時間をかけて、じわじわと進んできたものです。ですから、第一に大切なのは、組織の体質が悪くなり始めたら早めに気づき、早めに対処するということです。次に大切なことは、もし組織の体質が悪くなってしまったら、すぐには改善できないことを自覚し、時間をかけて改善していくということです。一時的に良くなっても、すぐにぶり返してしまうのです。

徹底するということは、経営の要諦ではないでしょうか。今回の診療報酬改定も厳しい内容が多く、病院としての方針や方向性が求められる内容が少なくありませんが、方針を決めたら、全職員が徹底してやりぬくということが求められるでしょう。その徹底力の違いが経営力の違いに表れます。

レベルの高い組織は、組織の変調の把握と、早い対処に力があります。トップならびに各リーダーが日頃から職場の変化を観察し、「おかしいぞ」と感じたら早めに対処していくことで、組織の健全性の維持とレベルアップを図っていくことが大事だと思います。



説明会の後で

（松浦総太郎）



設計した人事制度や職員アンケートの結果について、職員の皆様に説明する機会があります。説明会の最中、私は参加者の視線や反応を常に見ており、参加者がどこを集中的に聞いておられるか、職種や役職で違いはあるかということ、説明しながらも確認しています。また、もうひとつ見ていることがあります。それは説明会が終わった後の会場の片付けです。誰がどのように片付けるのか、指示の仕方はどうかといったことを見ながら、日常の組織の雰囲気を把握するようにします。全員が自発的に椅子を片付ける組織、事務職が少数でできれば片付ける組織など様々ですが、アンケート結果と照らし合わせて観察することで、その組織の文化を多面的に把握・分析することができます。

人事コンサルタントとして、組織の日常の様子を情報として把握することはとても大切です。ですので、短い時間ではありますが、様々な方法でお客様の組織のことを理解していきます。



部下の成長を喜ぶ

（高園 忠助）

部下の成長を実感することは、管理職としてひとつの喜びであり、醍醐味であると思います。成長といっても、働きかけてすぐに返ってくるものでもありませんから、時間がかかります。まさに念入りに畑を耕し、そこにまいた種を、手取り足取りしながら手間隙をかけて、ようやく果実を得る。そのようにじっくり、根気よく取り組んでいくものだと思います。

当社は新卒採用が中心ですから、一人ひとりをゼロから鍛えていきます。はじめは上司に同行し、資料作成を少しずつ請け負い、少しずつお客様と話す機会を得る。そうやって徐々に育てていきます。しかし、私はここ最近、通常よりも早い成長を期待して接してきました。大量の仕事を課し、高い要求を提示し、何度も何度も檄を飛ばしてきました。私と最も多く同行してくれた部下は、眠れない日も多かったでしょう。失敗し辛かったことも多かったことと思います。



しかしそんな彼をみて、最近はとても成長してくれたと実感しています。お客様が私ではなく、彼のことを向いていて、彼に連絡をくれるようになってきたこと、単独でお客様から仕事を頂けるようになったこと、私からの指示を受けてこなすのではなく、主体的にプランニングし、次にすべきことを提案してくるようになったこと、一つひとつは小さいですが確実に変わってきたのです。

手取り足取り教えたほうがいいのか、無理やり連れまわしたほうがいいのか、自由にさせたほうがいいのか、人それぞれですし、内容によっても異なります。私も組織・人事コンサルタントの端くれとして仕事をさせていただいておりますが、マネジメントも人材育成も、七転八倒、上手くいくことばかりではありません。

ですが彼が言うには、「以前は、これほどの仕事を本当にこなせるのか心配でしたが、あれだけのことを経験したので、そんなに驚かなくなりました。」とのこと。多少乱暴な育成だったのではと思っていましたが、受け止めて、限界を突破して一回り大きくなってきてくれたことに、これほど嬉しいことは、なかなかありません。

もちろん、彼も私もまだまだですが、確かな足取りを感じており、新人研修のネタにはなりそうです（笑）。今後も一人ひとりがお客様により役立つ人材へと成長を遂げていくために、私たちも実践実行していきます。

4月から新年度を迎えられた法人様も多いかと思いますが、今年度もどうぞよろしくお願いいたします。

実行の徹底度が戦略を実現する

（太田 昇蔵）

先日、営業訪問をした病院での出来事です。その病院は、救急・災害医療に特化して、地域でも独自のポジションを構築されている病院でした。

訪問したところ、弊社がメインで実施しているような人事制度の構築・見直し、役職者を対象としたワークショップ形式での研修は、院内の経営企画室を中心に既に実施されていたりしました。また、理事長ご自身が職員講話や医師との面談を推進されていることを伺い、制度・運用の両面で徹底されている実行の徹底度が、地域で独自のポジションをとるという戦略を実現している真因だと感じました。

今回、弊社が新たなサービスとしてご支援している大規模医療法人向けの健康保険組合設立支援について興味を持っていただきましたが、新たなサービス開発をしていかなければと危機感を覚えた次第です。

トップが率先垂範し、それを下支えする経営企画室が制度・運用の両面を構築し、見直し続けている実行の徹底度が、戦略を実現していることを再確認いたしました。



「目的」と「手段」

（馬渡 美智）

ある自治体からの依頼を受けて、看護・介護人材の確保や定着・定住促進のためのアンケート調査とその分析業務を行っています。

これまでもアンケート等の分析結果を活用することはありましたが、自分でアンケートを設計する段階からの仕事は初めての経験です。

アンケートを作成するにあたり、構成や調査項目、選択肢、帳票等決めなければならないことは山積みでしたが、すべてのことを決めていくプロセスの中で、常に判断の軸にしていたのは、上司からの次の一言です。「今回の調査の最大の目的は、自治体、関係機関、住民のそれぞれが取り組むべきことを明確にすることだから、分析をしたときにそれがわかるようなアンケートにしなければならない。」

アンケート調査はあくまでも目的を達成するための手段であって、目的そのものではありません。当たり前のことですが、検討を進めるうちに、手段がいつの間にか目的にすり替わり、袋小路に入っていたということはしばしば起こります。

まずは目的と手段を明確にすることで、今まで議論していた手段が意味をなさないことに気が付いたり、もっとよい手段に気づくことができるということを学ばせていただきました。



当たり前という言葉はプロの共通点

(玉利 裕希)

ある病院様で人事評価制度について役職者の方々からヒアリングをした際のことです。だれもが専門職として、プロとして、専門知識を高めることは当たり前だとおっしゃっていました。また、同時に「5 Sがもっとも大切である」とか「報告・連絡・相談がもっとも大切である」といった意見がありました。5 Sや報告・連絡・相談は特別なことではなく、一般的に社会人の基本として語られます。この基本を当たり前に行っていることが大切であるという話しをお客様先でよく伺うのです。皆様、専門職としてその職種としてプロとして働いていらっしゃる方々ばかりです。このように見ていくとプロの共通点として「当たり前」というキーワードがあると感じます。しかし、この当たり前ということが大変、難しいものであると私は感じています。それは、当たり前に行えるまでには、できないことを習慣化させるステップがあるからです。仕事を通じて、プロにお会いし、プロの特性を学ばせていただいています。



5 Sとは・・・

整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字Sをとったもので、整理から整頓、清掃と、躰に向かうほど実施・定着化の難易度が上がる。

このため「5 Sが徹底されている職場は、管理レベルが高い」と言われる。

(マネジメント用語 Weblio辞書)



勝ち文化を構築する

(美濃部希生)



先日、ラグビー日本代表のメンタルコーチを務める荒木氏の記事を読みました。ラグビーワールドカップ（W杯）2015で歴史的な勝利を収めた日本代表チームですが、荒木氏がメンタルコーチに就任した2012年当時は、「何をやってもムダ」という負け癖がついていたそうです。「代表に選ばれてキツイ練習をしても、W杯ではどうせ負けるから」と代表入りを断る選手もいたそうです。

そんな代表チームに「勝利を目指す」姿勢を身に付けさせるために、荒木氏がまず徹底して取り組んだことは「日本代表として、世界と戦うことを意識させる」ということでした。そして、まず着目したのが国歌斉唱。選手たちに「君が代」の歌詞の意味を理解させることから始まり、歌う練習まで。そうすることで、選手一人ひとりに国を代表しているという自覚が芽生え、勝つために必要なモチベーションを高く保てるようになったそうです。

ラグビー日本代表を変えた
「心の鍛え方」

(著) 荒木 香織



私はこの記事を読んで、多くの法人様でも行われている基本理念や方針の唱和にも通じるところがあるのではないかと気付きました。法人が掲げる理念の意味や言葉の裏にある想いを職員一人ひとりが理解し、噛締めるように声に出す。日々の朝礼や会議のなかで、数秒でもこれらのことを意識させることで、職員一人ひとりに大義を果たそうという気概が生まれるのではないのでしょうか。

イメージを持たせる

(杵島 凌太)

4月に入り、来年度の新入社員を対象にした採用活動が本格化してきているのではないのでしょうか。弊社は2月からインターンを行い、会社説明会や面接といった流れで採用活動を行っております。

どの法人・企業においても、優秀な人材や会社の理念・価値観に共感してくれる人材、成長意欲が高い人材などを採用することに重きを置いているのではないのでしょうか。

私は採用担当の一員（リクルーター）であり、弊社の期待人材像にあった学生を採用するために試行錯誤しています。先日インターンシップがあり、そこで学生に対して「若手体験談」を話しました。その「若手体験談」の中で学生が最も興味を持っていたのが、私の1週間のタイムスケジュールです。学生は、1時間単位で細かく書いてあるスケジュールを真剣に見つめていました。質問時間でもスケジュールについての質問が多く、関心の高さが伺えました。

終わった後に学生に話を聞くと、多くの学生が「スケジュールがあることで明確に働くイメージがわかりました。」と話していました。

このことから学生は働くということに対してイメージが明確ではなく不安であるため、働くイメージを持たせることが重要ではないかと気づきを得ました。

皆様の採用活動はどのように行われていますでしょうか。採用活動を進める上でのヒントになりましたら幸いです。



Professional Letter

株式会社日本経営
リスクマネジメント

課長代理 松村俊介



利益保険とBCP

前回は火災保険の保険料削減について述べました。4月号では削減できた保険料をどのように活かすかに焦点をあててみたいと思います。

火災保険の補償範囲は火災・落雷・破裂・爆発・風災・雹災・雪災・水災・建物外部からの物体の落下・飛来・衝突・漏水などによる水濡れ・盗難・不測かつ突発的な事故です。

盲点なのは、事故の際、建物や設備の修理費用しか支払われない、ということです。建物・設備が罹災した場合、多くのケースで罹災施設を休業せざるを得ません。当然、休業した場合は売上（≒利益）が減少します。その利益減少分を通常の火災保険では担保できないのです。

利益＝粗利益（売上総利益）

粗利益に対して保険を付保することによって、万が一の休業においても安心して固定費（人件費、借入返済、賃貸料）の支払いを滞りなく払い続けることが可能になります。

『罹災における損害額＝修繕費用＋固定費の補償』までがリスクヘッジの重要なポイントであるということです。

病院は社会的責任が大きい事業体です。罹災しても業務を継続させていかなくてははいけません。病院こそ、「罹災における損害＝修繕費用＋固定費の補償」を念頭においたリスクヘッジが必要なのです。

「罹災における利益損害額」を補償するためには利益保険の手当てが必要となります。

利益保険とは以下の事由として営業が休止を余儀無くされた場合、または阻害されたことによる利益損失を補償する保険です。

- ・火災・落雷・破裂・爆発・風災・雹災・雪災・水災・建物外部からの物体の落下・飛来・衝突・漏水などによる水濡れ・盗難・不測かつ突発的な事故により建物や向上等が損害を受けたこと

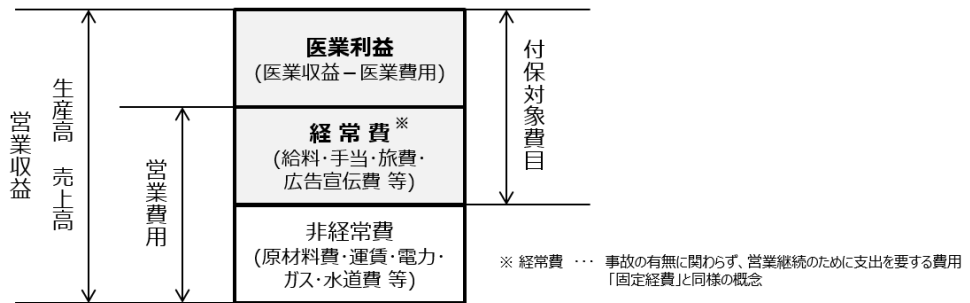
- ・不測かつ突発的な事由によって、保険の対象と配管又は配線により接続している電気、ガス、熱、水道もしくは工業用水道の供給設備または電信・電話の中継設備およびこれらに接続している配管または配線の機能が停止または阻害されたことによる電気・ガス・水道等の供給または電信・電話の中継の中断または阻害。

利益保険加入を検討いただく際、必須なのが決算書です。罹災した際の利益減少を補うことを目的とするわけですから、適正な補償をかけるためには正しい決算書の読み方が必要となります。

利益保険における付保対象費目は「営業利益」と「営業費用中の経常費（※）」です。

図式で表すと右記のようになります。

（※）経常費：利益保険の保険引受に用いる、保険会社の概念です。



利益保険付保対象費目			
経常費として「付保の対象費目」と見られるもの …… ○ 営業利益 …………… ●			
I 医療収益			
入院診療収益	xxx		
外来診療収益	xxx	xxx	
II 医療原価			
期首商品棚卸高	xxx		
薬品費	xxx		
検査料	xxx		
医材消耗品費	xxx		
期末商品棚卸高	xxx	xxx	
医療総利益		xxx	
III 販売費及び一般管理費			
○ 人件費		xxx	
○ 法定福利費		xxx	
○ 水道光熱費		xxx	
○ 賃借料		xxx	
○ リース費		xxx	
○ 委託費		xxx	
○ 通信費		xxx	
○ 広告宣伝費		xxx	
○ 修繕費		xxx	
○ 減価償却費		xxx	
○ 雑費		xxx	xxx
● 医療利益			xxx

決算書を読み解き、事故があった際に対象となる物自体と事故によって逸失した利益の両面をカバーして始めて、スムーズな復旧が可能となります。

(株)日本経営リスクマネジメントは長年にわたり税理士法人とともに業務を進めており、当然決算書には精通しております。オーダーメイドの保険コンサルティングを行い、コスト削減を実現し、かつ決算書をしっかりと読み解くことにより過不足のない保険加入を実現できます。

ご興味のある方がいらっしゃいましたらご一報ください。

なお、東日本大震災では、企業の各施設に甚大な被害が生じました。東日本大震災を機に、「地震保険」を検討する企業が大幅に増加しております。火災保険では地震・噴火・津波が原因の罹災は支払対象となりません。南海トラフ巨大地震の発生も予想されており、特に湾岸部の病院様は、「地震保険」を検討すべき時期に来ていると思います。また病院様は、地震直後より医療の提供が求められます。地震後も医療を提供し続ける事業継続計画（BCP）が大変重要です。また現在BCP策定済みの場合でも、BCPが現状にマッチしているのかという、定期的なレビューも重要です。

今月号で私の専門家コーナーは終了します。火災保険料率の動向から保険料削減方法、削減後の有効な使い方と続けて参りました。いずれも各々の病院に必要な補償があり、適正な保険付保の方法があります。医療機関と寄り添える保険代理店として、今後も皆様とお付き合い出来れば幸いです。

3ヶ月の間、お読みくださいました誠にありがとうございます。



経 営 お 役 立 ち 情 報

人材育成連載 Vol.3

連載

“困った職員への対応 9” “私はダメだ”



「私は何をやってもダメ。私はダメなんです。」と常に自分に自信がなく、弱気になる人がいます。上司は何とか励まそうと、「あなたなら大丈夫」「誰だって最初から上手くできる人はいないのよ。」などと声をかけます。必要以上に気を使ってしまい、上司のほうが参ってしまうことも。「嫌なら辞めて結構」と強気に出ることもできず、難しいところです。

「私は何をやってもダメ」という発言がありますが、本当に何をやってもダメな人などいるのでしょうか。一つや二つは上手くやれるものがあるでしょう。何をやってもダメというのは、何でもやっているからダメということが少なくありません。仕事が上手くいかないうちは、やることを絞ること。絞ることによりスキルは上がりますし、成果も上がりやすくなります。成果が上がってくれば、自信も付き始めます。

上手くできるようになるまでは、すべきことを絞って指導してはどうでしょうか。

(橋本竜也)



社長の手紙

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

平成28年2月25日

2月に入り確定申告も最盛期を迎えています。今年は例年より1ヶ月遅れてインフルエンザが流行しています。会計部門の方をはじめ、社員の皆さんは、うがい・手洗いを励行し、部屋は加湿する等、体調には十分留意して申告業務に取り組んでください。

マイナンバー制度がスタートしました。医療等の分野でも、マイナンバーに関連し、今後、地域医療連携用ID(仮称)を用いる案を昨年12月厚生労働省「医療等分野における番号制度の活用等に関する研究会報告書」にて示しています。報告書では、『例えば、ネットワークAに参加する医療機関Aのシステムでは、ネットワークAでの共通の患者管理IDと診察券番号とを一对一で管理することにより、医療機関Aでは診察券番号で患者情報を管理しつつ、ネットワークAに参加する他施設とは、共通の患者管理IDで情報連携が可能である。(中略)特に、地域包括ケアを推進する観点から、患者を中心とした医療と介護の切れ目ない連携が重要であるが、医療保険のオンライン資格確認に対応できない介護事業所でも、地域医療連携ネットワークに参加すれば、地域内で同様に「地域医療連携用ID(仮称)」を利用することも可能になる。』今後はICTを基盤とした地域内連携、法人内連携、多職種連携が必須の対応になると予想されます。ICTに対応できる人材育成も急務であり、対応していきたいと思えます。

先月の手紙では、坂梨常務、前田取締役が役員定年を迎えられたことをお伝えしました。今月は全体朝礼でもお伝えした通り、経理部の橋爪部長が定年を迎えられました。経理は経営の要であり、当社の前月の業績が翌月1日に報告できる体制にあるのは、グループ全体の経理業務を橋爪部長を中心に日々担って頂いているからです。1円の違いも許されない経理業務は神経をすり減らすほど集中力の求められる業務です。

橋爪部長は昭和49年(1974年)に入社されました。創業期には菱村議長の下でTKCコンピューター会計システムのデータ入力等や1980年当時、大阪梅田の第3ビルに設置してありましたオリバティ社の中期経営計画シミュレーションシステムの導入・運用にも携わられました。その経験値を活かし、当社の経理システムも外部に発注し独自に構築されました。橋爪部長は、社内の情報システムを一手に担われていた時代があります。感謝状を同郷の先輩である小池名誉会長より記念品と共にお渡しいただきました。お二人は、当社で最初の独身寮入寮者です。こんなエピソードがあります。創業者の奥様のお母様のマンションの一室を寮としてスタートしました。橋爪部長は翌日身に着けるものを畳んで枕元に毎日置いていたそうですが、小池名誉会長はその途だったそうです。当社の一人別損益計算書を小池名誉会長が提唱され、橋爪部長が実現されたのは、パーソナリティの違うお二人がお互いを信頼し補完された賜物だと思います。現在では当たり前のように、一人別損益計算書を活用していますが、当初はその情報元を何にするか。原価計算を経験した方は分かると思いますが、配布基準をどうするか等、クリアしなければならない事項が数多くありました。それをひとつひとつ丁寧に組み立て、確立されました。運用面においても、現場の意見を尊重し、対応され現在に至っています。42年に渡り、当社の基幹業務を担っていただきありがとうございます。後進の育成も含め今後も大所高所からご指導・ご支援をお願いいたします。それと同時にご家族とのお時間も大切になさってください。

また小池名誉会長も盛和塾大阪の代表世話人を5年間お務めになられ、1月の総会にて退任されました。盛和塾はご存知の通り、稲盛和夫京セラ名誉会長を塾長とし、経営者が「稲盛哲学」を学び「心を高め経営を伸ばす」ことを志す経営塾です。中でも盛和塾大阪は、塾生(経営者・経営幹部)が1,000名を超えています。その代表世話人として、塾生の抱える課題や相談に各世話人と共に惜しみなく親身に対応いただきました。多くの塾生がその考え方と行動力から氣付きをいただき経営力を高めています。現業がある中、本当にお疲れ様でした。ありがとうございました。私も盛和塾大阪の塾生の一人ですが、経営力を高め続けて参ります。

「運命的な出会い」のおかげで自分の人生はある、決して自分一人の力で今日があるのではない。

(稲盛和夫)

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井昌俊



Book Review

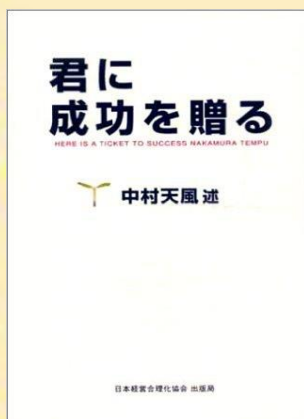


明治時代、満州で「人斬り天風」と恐れられた人物がいた。この人物こそ、中村天風である。華族でありながら、スパイとなり、満州へと渡った。その後、死病を治すために欧米からインドへと渡った。その間にコロンビア大学で医学を学び、日本人で初のヨガ直伝者となった。そして、日本へ帰国後は銀行の頭取や大企業の重役になるも、全ての地位を投げ打って、日本各地で説法をしてまわった。この話を聞くだけでも、中村天風氏の波乱万丈な人生が分かると思う。本書では波乱万丈な人生からの気づきを哲学として伝えている。また、松下幸之助氏や稲盛和夫氏など名経営者といわれる方々が、この中村天風氏を師として仰いでいる。

実はこの中村天風氏との出会いのきっかけは、私の祖父である。祖父は生前、私に対して「情けは人のためならず」、「いい人生をおくりなさい」と常々言っていた。そのような祖父が、私に人生を正しく歩むためのバイブルとして、中村天風氏の本を紹介してくれた。このような経緯もあって、私の中では忘れられない本の一冊として、中村天風氏の書籍が挙げられる。

私はこの『君に成功を贈る』にある考え方は、社会人として仕事をする上で大切なことが書かれていると感じている。特に大切であると感じるのは「人に好かれる人になりなさい」という言葉だ。学生時代と違い、様々な年齢層の人々と接する機会が社会人になって増えた。仕事は1人ではできず、何らかの形で他者が関わっている。だからこそ、独りよがりでは仕事は進まないということが社会に出て仕事をすることで痛感した。自身のことしか考えずにした仕事は結果として失敗し、また、多くの人に迷惑をかけたこともあった。人と人との繋がりの中で仕事をする以上、他者とよりよい形で付き合うことが必要だと強く認識した。人に好かれると困ったときには誰かが助けてくれる。しかし、このような助けがあるのも、他者が困ったときに自分が助けたという実績があり、その結果として、好かれたからだと思う。本書にもある話をまさに今、実感として体感している。（次ページに続く）

『君に成功を贈る』 中村天風述



発行所 : 日本経営合理化協会出版局

発行日 : 2001/12

定 価 : 1,944円 (税込)

著 者 : 中村天風

ISBN : 978-4-89101-020-1

内 容 : 東郷平八郎、原敬、松下幸之助、ロックフェラー3世等、時代のリーダー達はなぜ天風に心服したのか。

熱く、優しく、面白く、魂に直接に語りかけてくる
54項目の「人生成功の哲学」を解き明かす。

(「MARC」データベースより)

そして、私にとって、本書にはもう一つのよさがあると感じている。それは、経営者の特性が学べると考えているからだ。人に必要な力は「体力、胆力、断行力、判断力、精神力、能力」の6つだと本書では説いている。仕事でお会いする経営者の方々の「始めたことをやり遂げる姿」や「理事長部屋の本棚に並ぶ数多くの経営に関する書籍」などを見ると、6つの力を高めているように考えられる。だからこそ、これらは経営者が持つ6つの力ではないかと私は思っている。

本書は口語で記された書籍のため非常に読みやすいが、そこにある一つ一つの言葉は心にグッと刺さるものがある。このコミュニケーションレターをお読みの皆様にも読んでいただきたいが、ぜひとも新入職員を含むご自身の部下にもご紹介いただき、職員の教育ツールとして活用していただけると幸いである。

(玉利裕希)

読者の声

弊社に届いた「3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。

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

「良好な病院ほど、考え方を大切に、幹部と共有することを重視している」
正解がない問いに判断や決断をしていく幹部としての「モノの見方、考え方」を常に意識して日々努力していくことの重要性和責任を改めて実感しました。

老健センターささおか 呼子修一 様

拝読し、いつも気付きを頂いています。
「自信」＝「成功体験」
小さな成功体験の為には、日頃より本人の取り組みをいかに理解し見ているか、
いわゆる認知が大切と改めて意識する機会を頂きました。ありがとうございます。





今月の日本経営

4月を迎え、当社にも新入社員が入社しました。今年は22名の社員を迎えることができ、4月1日には入社式をいたしました。

以前にも当レターでご紹介しましたが、弊社の入社式にはご両親やご家族をお招きしています。これから親元を離れて新社会人として巣立つ姿をご両親にも見て頂きたい、私たちが大切にしていることを知って頂きたいのです。弊社では親孝行の心は他者に貢献する心の原点であると考え、人材育成の根底としています。また、ご両親が入社させたいと思う会社No.1になることを目標に掲げています。ご両親を招いての入社式は、そうした精神に基づく取り組みです。

新入社員代表のスピーチでは、ご両親から頂いた恩に対する感謝の思いと、その恩返しをするために社会に貢献していくという意気込みが語られました。新入社員皆、同じ想いだったと思います。新入社員たちが、一日でも早くお客様の役に立つよう、真摯な育成を進めて参ります。



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3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。



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

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