

日本経営グループ福岡オフィス Communication Letter



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、調剤薬局に向出し、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。

人の役に立つ

困っている人がいたら、助けたい。誰かの力になりたい。誰かを幸せにしたい。私たちは自分のためだけでなく、誰かのためになってこそやりがいや生きがいを感じるものなのだと思います。

今の20代の若者たちは、「ゆとり世代」と括られ、ある意味ではネガティブな印象としてこの言葉が使われることが多いですが、「人の役に立ちたい」「世の中の役に立ちたい」という素直な気持ちを強く持っていることが特徴であるとも言われます。震災のようなことが起きれば躊躇せずボランティアに駆けつける、街中で募金を呼びかける、そうしたことがなくても日常的に何らかのボランティアや社会貢献活動に参加しているということも多いようです。私もこうした特長にはうなずけることがありますし、素直にすばらしいと思っています。

この世の中への貢献意識が強い一方で、売上を上げる、利益を出す、業績目標を達成するといった経済活動的なことについてはあまり興味を示さなかったり、むしろ批判的に捉えるような傾向も強いようです。これは、「ゆとり世代」というカテゴリーだけでなく、医療や介護、福祉に携わる方々についてもその傾向が強いと思います。

「人の役に立ちたい」という尊い気持ちの一方で、売上や業績目標などにはあまり好意的な反応を示さない人たちが、その尊い気持ちを尊重しながら経営上、どうやって導いていくのが難しいところでもあります。そうした人たちに対して「役に立ちたいなんて、きれいごとで渡れるほど世の中甘くないよ」と思ってしまう人もいるかもしれませんが、これもちょっと違いますね。

私は社会に出たばかりのころ、ある病院の院長に教えていただいたことを今でも強く覚えています。「人を助けたいんだったら、力を付けないといけない。能力も必要だし技術だって必要だ。でも、それだけで助けられるほど甘くはない。権限も人脈も、お金も必要だ。そういう力もないといけないんだよ。」

私も人の役に立ちたい、人を助けられるような人になりたいと思ってこの仕事に就いたので、この院長の言葉を大切にしてきました。例えば、目の前に今日中に払わなければならないお金が工面できずに困っている人がいたとします。その人に「大変ですね。お察しします。」と心を寄せることはできるかもしれませんが、でも、結局そのお金をどうにかしてあげることができなければ、その人を助けられない。単純な理屈ですね。

個人としても、会社としても、社内においても、社外においてもこうした力がどうしても必要であるということは明らかです。力がなければ、助けられないことだらけです。その力は、能力や技術だけでなく、お金、人脈、権限など多岐に渡るので、幅広く力を付けていかなければいけないということだと思います。しかし、人は力を付けると、道を間違えることがあります。権力を振りかざしたり、お金を儲けるためであれば手段を選ばないなど。

報徳仕法で有名な二宮金次郎は、「道徳なき経済は罪悪であり、経済なき道徳は寝言である」と言ったと伝えられています。

先の院長の言葉や二宮金次郎の言葉に、考えさせられることやヒントがあると思います。

説得してはいけない

最近、話をする際に、私をもっとも意識をしていることは、相手が『納得しているか』ということです。きっかけは、コンサルタントとして、根拠を持って、論理的に話そうとすればするほど、相手を説得しようとしてしまっている自身の傾向に気付いたためです。

話を聞く立場に立って考えると、説得されたときは、理詰めされ、意思決定をさせられたという感覚が残ります。一方、納得は、「そうだよな」と、自分の意思で決定した感覚になります。お客様に提案をすることが多い我々の仕事においては、どれだけ理屈として正しいと考えていることであっても、納得をしていただければ意味がないとつくづく感じています。

相手に納得してもらうために、私が心掛けていることは次の3つです。

- ① 相手の目線・立場に立って考え抜く
- ② 本質をぶれさせない
- ③ 自分自身の心にゆとりを持つ

根拠あることを、論理的かつわかりやすくお伝えしていくことが求められる一方、その伝え方が押し付けにならないように心掛けていきたいと考えています。



(美濃部希生)

切磋琢磨の風土づくり

私が約6年ご支援をしているお客様がいらっしやいます。平均年齢が30代後半と若く、特に幹部職員の間人関係が素晴らしい非常に良い組織です。一方で、お互い厳しいことを建設的に指摘し合いながら切磋琢磨する雰囲気は乏しく、改善の必要がありました。そのような中で、幹部職員の育成と法人機能強化支援の依頼をいただきました。

理事長と常務、弊社のスタッフで具体的な取り組みについて話し合いをしました。しかし、ゴールは明確であるものの、具体的な進め方について最適な方法が見つからず、複数回議論を重ねました。結果、幹部職員一人ひとりに他の役職者を含めたチームを結成し、そのチームに一つの課題（テーマ）を割り振りました。そして、チーム対抗戦形式を取り、進捗管理を行うスタイルをとりました。テーマは議論を重ねた結果、新しい地域密着サービス、本部機能強化、採用と育成といったテーマになりました。

この方法は非常にうまくいきました。先日、中間発表を見てきましたが、チーム別に対抗意識が明確に現れており、良い意味で、チーム同士が切磋琢磨しており、その結果が発表に表れていました。また、各チームの発表結果が他のチームを刺激する内容になっており、終わった後、「これからが勝負だ、負けないぞ（笑）」といった話も数多く聞かれました。



今回のご提案は6年間のお付き合いの中で、お客様の組織風土や各メンバーの意識、体質などを深く把握していたからこそできたものでもあると思います。今後も、より多くのお客様と深い関りの中で、その組織に最適なご提案をしていきます。

(松浦総太郎)

自由と統制

先日、ある病院の理事長とこのような話をしました。

理事長：「組織マネジメントにおいて、しばしば、多様性を尊重すべきだ、これからの時代はダイバーシティだと言われているが、果たしてこれは本当に上手くいくのか。多様性を尊重し、活かす考え方はわかるが、結局のところ皆、好き勝手に働くのではないか」。

私は「雇用形態、キャリア、働き方、労働時間、働く場所、労働環境等、内容や程度に違いはあるだろうが、取り組むのであれば、ある程度、明確な目的を持って、程度を加減しながら進める必要があると思う」とお答えしました。

たとえば、一人ひとりが組織に依存しないで自律しており、かつ明確な貢献ができる能力を有した社員であれば上手くいくでしょう。型にはめるよりも自由にさせたほうが、個々が各々の役割を最大限に発揮できるからです。しかし、残念ながら現実はその通りではありません。当社もそうですが、多くの企業では、そういう社員ばかりではないのです。自律した社員もいれば、他律的な社員もいる。また、一部の領域では自律していても、別の領域では誰かの助けを借りている。助けられたり、助けたりし合いながら、お互いを補完しあっているものだったりします。

また、多様性とは、画一的な労働環境、画一的な人事マネジメントを脱却するためであれば上手くいくと思います。その柔軟性は評価されるべきですが、かといって何でも自由になったらよいかと言うと、それはやがて野放し状態へと変わる。創立記念日を一同に会して祝おうと呼びかけても、全く集まらない。そういう職場になってしまうのではないのでしょうか。「看護師が不足しているから、彼女にはこういう働き方を認めている」、「あの医師はいつも会議に遅れて入ってくるけど、医師だし何もいえない」。こういうことは多様性とは言わないと思います。

自由と統制をどうコントロールするか。これがマネジメントのポイントであると思います。理念に共感する人材をどう育てていくか、その一方で、本人の自己決定感を高めてどう意欲を持たせるか。この辺りを偏りなく、うまく加減しながらコントロールすることがマネジメントといえそうです。

この理事長との話の中で、手法だけを検討すべきではなく、現場の職員を見たらうでマネジメントを展開していくことの重要性を再確認させて頂きました。



(高園忠助)

貢献された先人に感謝する

先日、過去に支援させていただいた病院を訪問する機会がありました。この病院では、医療情報システム導入のための業務分析と新入職員研修を実施させていただきました。

徐々に伺ったところ、前院長が昨年末に急逝され、理事長のご主人である副理事長が院長に就任されたということでした。私自身も業務分析で前院長のヒアリングをさせていただいていたので、厳格な前院長のイメージを記憶していました。

理事長と新院長に話を伺ったところ、前院長が亡くなった際、28年間病院に貢献された前院長を実質的に病院葬として弔ったということでした。病院の広報誌には葬儀の様子や理事長からの感謝のコメント、さらに長年お世話になった多数のスタッフのコメントが掲載されていました。広報誌を拝見し、病院全体が前院長への感謝を示されたことがヒシヒシと伝わってきました。

長年組織に貢献された先人へ感謝の念をもって対応することで、貢献した人が尊重されるというメッセージとなり、現在働いているスタッフの病院に対する信頼感も増したのではないかと感じました。貢献された先人に感謝することの大切さを再認識する機会となりました。



(太田昇蔵)

熊本地震を受けて

2016年4月14日と16日に震度7を観測する熊本地震が発生しました。被災された方々に、心よりお見舞い申し上げます。

弊社のお客様でも被災されたお客様が複数いらっしゃいますが、その中の一つのお客様とのやり取りの中で、改めて組織の理念を浸透させる取り組みの重要性について気付きを得ました。

理事長は熊本地震を受けて組織の理念が浸透しきれていないことを痛感したそうです。そのお客様の理念には「奉仕」という言葉が入っています。この理念で言うところの「奉仕」とは、「目の前の患者さんに全力に関わること」だと理事長はおっしゃいます。しかし、この震災の際に、一部の職員が、十分に治療を行う体制が整っていないということとを理由に、患者を他の病院に紹介していました。その状況を見て理念が浸透しきれていないと感じたとのことでした。

こうした職員の判断は間違っているのでしょうか。職員の気持ちを考えれば、患者のことを第一に考えた行動であったかもしれません。しかし理事長は、「大事なときに命を助けてくれるかということが患者さんにとって重要であり、他の病院を紹介される患者さんの本当の気持ちを分かっている。組織の理念を本当の意味で理解していない。」とおっしゃっていました。特にこのことは震災のときのことで、「当院だけで問題が起きているのであれば話は別です。でも、熊本中の病院が困っていた。水がないのも当院だけではなくて、他の病院も同じだった。きちんと説明して、患者さんを安心させてあげる。一緒に寄り添ってあげることが大事なんです。当院が他院に紹介しても、その病院だって困っているんです。」と理事長はおっしゃいます。

こういった緊急事態の時こそ、理念のもとに動けるかということが重要です。理事長の想い、組織の理念を浸透させることの重要性、また理念に則った判断の難しさについて気付きを得ました。



(杵島凌太)

社員の気づき END

職員が動くとき、 組織が変わるとき 3

バックナンバー
(2013年4月号～2014年7月号掲載)

1. 相談回り

出向して2週間ほど経過した頃のことです。いろいろと動いてきたものの、状況はすぐには良くなりません。相変わらず次は自分の番だとばかりに退職者が続きます。一方で、なかなか採用は進みません。人員不足から業務過多が起こり、一人ひとりの負担は増える一方でした。職員は遠慮なく上層部批判と要求をします。私は採用活動、業務調整、職員の不満への対応に多くの時間を割いていました。

そうした中で私が大事にしていたことは、「相談」でした。ウメの木薬局の中で少しずつではありますが、「橋本の話聞いてやろうじゃないか」という人が出てきていました。私は状況を整理し、どうすればよくなるかを考え、その意見を持って職員に相談に行きました。

(次ページにつづく)

どんなに状況が厳しい職場でも前向きな考え方を示す人や、考え方がしっかりした人がいるものです。そういう、同志になってくれそうな人を中心に相談に行き、自分の考えを示し、良くしたいのだという意思を伝えました。すると、アドバイスをくれる人や「私もがんばりますから、一緒に何とかしましょう。」とか、「この部分は私がやってもいいですよ。」といったことを言ってくれる人が出てきます。私はそうした職員の意見や提案を大切に、実行を通じて「大切にしている」ということを示していきました。良い提案や意見はすぐ実行です。実行しなければ無視していることと同じです。「トップの意思は、実行を通じてスタッフに伝わる」、「トップの意思決定は、職員に対するメッセージ」と確信していました。

もう一つ大切にしていたのは、相談に「行く」ということです。決して呼びつけません。自分が現場に出て行き、時間をいただく。そうした行動の一つ一つが、私の職員に対するメッセージでした。

2. 店長との面談

こうした相談、面談は数え切れないほど行いましたが、出向した当初の印象的な面談は、高森店長と河合店長（いずれも仮名）との面談です。

高森店長は、薬剤師としての知識と経験は十分で、考え方も前向きでしっかりしており、他の店舗の職員からも厚い信頼を得ている店長でした。高森店長は、提案があるから私と話がしたいということで声をかけてくれて、面談になりました。とても前向きな店長で、ウメの木薬局がよくなるように一緒にがんばりましょうと意気投合しました。こういう職員もいるのだと、大変心強く思ったものです。

一方の河合店長は、モチベーションが完全に低下していました。大型店舗の店長で忙しさが増し続けており、多くの職員を抱える店舗でもあったため、マネジメント上のストレスも大きく、「辞めたい」を連発していました。今後どうしていくかを考えるために面談をしたのですが、業務の不満、会社の不満、職員への不満だらけで、「辞めたい」という話でした。面談は2時間以上かかりました。私はひとしきり聴いた上で、「私も協力したいので、すぐに辞めたいとか、辞めるということを行わないでほしい。それありきだと、話が進まない。一緒に取り組む時間を少しくれないか。」という話をしました。

3. 変化を感じ始めた店長会議

私が出向してから初の店長会議を実施しました。高森店長と面談したのは2日前、河合店長と面談したのは前日でした。河合店長は会議の30分ほど前に本部に到着し、「大変でしょうから、会議の準備を手伝いに来ました。」と声をかけてくれました。高森店長は家庭の都合で休みをとっていたのが、「橋本さんとあれだけ話して、休むわけにはいかない」といって、会議だけ出てきてくれました。少しずつですが、「良い変化が出てきた」そう感じたのです。



橋本竜也

社員の皆様へ

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。

平成28年5月25日

熊本地震は、発生から1ヶ月あまりが経過しましたが、被災地では現在も余震が続いており不自由な生活が続いています。お亡くなりになった方々にお悔やみ申し上げますとともに、被災された方々に心よりお見舞い申し上げます。当社も地震直後より、福岡オフィス 橋本部長を中心に福岡オフィスメンバー、お客様の担当者が、新幹線、高速道路が使えない中、レンタカーなどで、被災されたお客様へ支援物資をお届けしました。その後、藤澤会長、丹羽副社長、山本専務、井上常務、先崎執行役員など役員も直接お見舞いにかがいました。全社あげての支援に感謝申し上げます。

新入社員の本配属先を、今月9日・16日の全体朝礼で発表しました。社会人として第一歩を踏み出したわけですが、上司、先輩が与える影響は、その後の人生に大きく影響するといっても過言ではないと思います。日本経営フィロソフィにも次のようにあり、今後も変わりありません。

『「天がある一人を生じた以上、おのずからその人に固有の用というものがある(李卓吾『焚書』巻1)」というように、私たちの歴史は、一人ひとりに潜在する天命を引き出そうと、熱い餅を投げつけて、上司も部下も一緒になって七転八倒してきた歴史でした。』(日本経営フィロソフィ308-003)

本配属を前に4月24日から26日まで、二泊三日で新入社員22名、社員6名と共に「益田の森塾(日本経営新入社員研修特別コース)」に参加してきました。新入社員研修で取り入れた初めての試みです。「益田の森塾」については、昨年10月の手紙に詳しく書いております。)天候にも恵まれ赤や白、ピンクや白の満開の花桃の花が私たちを出迎えてくれました。森塾長より季節の草花について新入社員に尋ねられましたが、答えられた者はいませんでした。日常生活の中で草花に関心をもつことは、現代社会ではあまりありません。新緑の中、自然の命の息吹を通じて得た気づきはかけがえのないものになったと思います。開始時の「やる気講座」では、幕末から明治時代の幕臣 山岡 鉄舟((10歳から17歳まで飛騨高山で過ごす)が弱冠15歳の時に自らへの誓いを立て守り通した「修身二十則」が手渡され、人生の心得として話がありました。新入社員からは「15歳でこれほどの決意と覚悟を」と驚嘆の声があがりました。また高低差60mの根尾の滝まで往復8時間をかけて、落伍者もなく皆で助け合い、行くことが出来、団結力が高まったと思います。森塾長より、「いただいている給与に見合う働きができるまでには少なくとも3年間かかる」「名の通った企業に就職することがゴールと勘違いしている者も世の中にはいるが、これから志をもって挑戦と成長を続けていくことが大切である」とお話いただきました。昨年秋から同期として、内定者研修、新入社員研修と一緒に過ごしてきた時間はこれまでもありましたが、お互いのことをよく知り、今回の森塾で一層同期の絆が強くなったことは言うまでもありません。そして、時間と費用を必要とする研修に快く送り出してくれた上司・先輩、会社の皆様への感謝の気持ちを今後も忘れないでほしいと思います。

新入社員が入寮する寮制度のスタートは、小池名誉会長と橋爪顧問のお二人であることを今年2月の手紙でも触れました。私も入社1年目は生意気で鼻柱が強く、上司から名前を呼ばれても返事をしないこともある問題社員でした。入社してから1年間で上司が5人も変わりました。それだけ手におえなかったということだと思います。私に仕事の基本と楽しさを教えるために、私の直属の上司は、自宅から通勤していたにもかかわらず、自宅を出て桃山台に文化住宅を借り1年間一緒に生活をして下さいました。現在があるのはそのお蔭です。感謝に堪えません。文化住宅では、薄い壁で隣人の声は聞こえる。エアコン、テレビなどは自分で揃えました。現在はマンションの一室で生活に必要な備品は完備、寮食堂もあります。先輩達が築いてこられた歴史で今の寮制度があります。一度きりの人生です。お互いが将来に向け、豊かな職業人生を歩めるように願いと想いを持って先ず目標を決め、生活リズムを整え取り組みを開始していただきたいと思います。

「一日一生 日々是好日」(一日を一生のごとく懸命に生きれば、自ずと素晴らしい明日がくる)

(熱田貴:一般社団法人日本ソムリエ協会名誉顧問)

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井昌俊



社長の手紙に記載しております、「修身二十則」をご紹介します。

「修身二十則」とは、幕末から明治時代の幕臣である山岡鉄舟が弱冠15歳のときに自らに立てた20の誓いです。

1. 虚言いふべからず候
2. 君の御恩は忘る可からず候
3. 父母の御恩は忘る可からず候
4. 師の御恩は忘る可からず候
5. 人の御恩は忘るべからず候
6. 神仏並に長者を粗末にすべからず候
7. 幼者をあなどるべからず候
8. 己れに快からざることは、他人に求むべからず候
9. 腹を立つは、道にあらず候
10. 何事も不幸を喜ぶべからず候
11. 力の及ぶ限りは、善き方に尽すべく候
12. 他を顧みずして、自分の善き事ばかりすべからず候
13. 食するたびに、嫁穡（かしょく）の艱難（かんなん）を思ふべし
草木土石にても、粗末にすべからず候
14. 殊更に着物をかざり、或は上べをつくらふものは、
心に濁りあるものと心得べく候
15. 礼儀を乱るべからず候
16. 何時何人に接するも、客人に接する様に心得べく候
17. 己れの知らざる事は、何人にもならふべく候
18. 名利の為に学問技芸すべからず候
19. 人には、すべて能、不能あり、一様に人を棄て、或は笑ふべからず候
20. 己れの善行をほこり顔に人に知らしむべからず
すべて我心に恥ぢざる様つとむべく候

New Face



高比良寛治

はじめまして、高比良寛治（たかひらかんじ）と申します。新入社員として約1ヶ月半の大阪本社での研修を経て、福岡オフィスに配属を受けました。長崎出身の私ですが、大学は福岡の大学に通っていたこともあり、第二の故郷の福岡に戻れたことを嬉しく思っております。

私が日本経営に入社を決めた理由は上司、先輩の皆さんが仕事に対してとても前向きで、お客様の経営のことを一生懸命考えている熱い想いに心を打たれたからです。私もこのような社会人になりたいと思い入社を決意致しました。

まだまだ上司、先輩方と比べると未熟な私ですが、少しでも早く上司、先輩方に近づき、お客様のお役に立てるように日々努力して参ります。皆様どうぞよろしくお願い致します。

初めまして！こんにちは。新しく福岡オフィスに配属になりました松永透と申します。

生まれも育ちも熊本の「くまもん」です。それゆえに、お隣の福岡で働くことに親近感を感じております。基本的に身体を動かすことが大好きで、好奇心旺盛かつ活動的なタイプです。趣味は、ツーリングや旅行、音楽鑑賞などです。休みの日には、ツーリングや旅行で走り回っています。（西日本はほとんど制覇致しました）

バドミントンを中学生の時から10年間続けてきたこともあり、体力には自信があります。

仕事熱心な福岡オフィスの上司、先輩を参考に学習し、一日でも早くお客様のお役に立つことができるコンサルタントを目指します。「氣づき」の心を大切に、毎日仕事に励んで参ります。どうぞよろしくお願い致します。



松永透

6月より中途で入社致しまして、福岡オフィスに配属をされました猿渡大吾郎（さるわたりだいごろう）と申します。

5月までは、人と組織作りに特化したコンサルタントとして中堅・中小企業様の幹部育成や組織の実行力、人間関係の関係性改善のお手伝いをさせて頂いておりました。多くの企業様を担当させて頂く中で感じたことは、会社の大小に関わらず組織の問題の8割は【人間関係】にあるということです。

医療業界に携わる経験はまだ浅いですが、今までの経験を活かして、福岡オフィス全員で皆様の経営・組織がより良くなるお手伝いをさせていただきます。これから宜しく願い申し上げます。



猿渡大吾郎



村岡彩子

はじめまして、村岡彩子と申します。4月より福岡オフィスでお世話になっております。

3月まで、九州大学大学院の教授陣と大学院生が平成15年に立ち上げた「医療経営研究会」の事務局を担当していました。このたび、ご縁あって一般社団法人 医療介護の安定と地域経済活性化フォーラムがこの研究会を引き継ぎ、私も一緒に移ってまいりました。社員が3人の小さな会社から大きなオフィスで働くことになり、2ヶ月経った今でも、まだまだ皆さんに助けをいただくことが多い毎日です。一日も早く会社のことに慣れて、さらに良い研究会になるよう努力いたします。

プライベートでは、読書、映画、音楽を楽しんでいますが、近頃は健康も気になりだしたので、ヘルシーでおしゃれな料理を作れるようになりたいと、料理の本を買って眺めています。

どうぞよろしくお願いいたします。

読者の声

弊社に届いた「6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。



「目的と価値観に立脚して、自分の判断で物事を進めていく能力」を兼ね備えた職員をいかに多く育成していくことが出来るかが、近い将来の医療介護業界で生き残っていく重要なポイントとなることは間違いない様ですね。その為に今何を成すべきか？

BookReviewいつも大変参考にさせてもらっています。

(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)

今月ご紹介する書籍

Book Review

人工知能は人間を超えるかディープラーニングの先にあるもの

発行所 : KADOKAWA/中経出版

発行日 : 2015/3

定 価 : 1,512円 (税込)

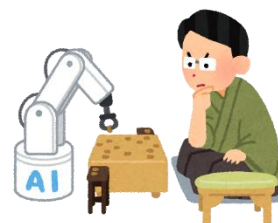
著 者 : 松尾 豊

ISBN : 4040800206

内 容 : 人類の希望か、あるいは大いなる危機なのか?

「人間のように考えるコンピュータ」の実現へ、いま、劇的な進展が訪れようとしている。知能とは何か、人間とは何か。トップクラスの人工知能学者が語る、知的興奮に満ちた一冊。
(「BOOK」データベースより)

「人工知能はプロ棋士には決して勝てない。」少し前までは、このようなことが言われていた。しかし、2012年人工知能がプロ棋士に勝ったというニュースが流れた。私は祖父に育てられたこともあって、小学生のころはよく祖父の将棋の相手をさせられていた。このような経験もあってか、私は人工知能がプロ棋士に勝利した話に興味関心を惹かれた。



今回、紹介する書籍では、以下の2点について記載されている。

- ・人工知能の進化とその進化による社会への影響
- ・人工知能と人間の対比による違い

著者は、人工知能の発展が社会に与えるインパクトは、予測する力が高まることであると主張している。現在、人工知能は、Aという場合にはBという対応をせよというロジックを人間が組み組み込んで教えるのではなく、自らAという事象を把握し、Bという対応を取ったほうがよいだろうと判断を下せるようにまでなっているという。つまり、学習して自ら確からしい解を導き出すまでになっているようだ。

(次ページにつづく)

では、人工知能により私たちの仕事はどうなるのであろうか。10～20年でなくなる仕事、残る仕事というランキングをオックスフォード大学の研究論文で発表しているが、それによると医療業界で見ると10～20年で残る仕事ランキング25位以内に14もの職が入っている。一方で、10～20年でなくなる仕事ランキングでは、主に分析や調査ならびに予報・予測に関わる仕事が挙がっている。現在、ビッグデータと人工知能の学習する力によって、自ら判断を下すこともできるようになっている人工知能は、予測する力について高い能力を発揮しているようだ。

上記にあるように10～20年で残る仕事ランキングでは、医療職の多くは残る職業に入っているが、人工知能の影響は無縁ではないと思う。画像診断や調剤などについては、人工知能が対応できる部分も多いにあるようだ。一見、医療の現場とは関係なさそうな人工知能が、さまざまな影響を与えていくことが見て取れる。すると、そこにいる人の働き方はどのように変わるのだろうか。夢物語ではなく、科学の発展によって、徐々に人の働き方が変わる革新が起きている。

私が人事に関わる仕事をしていることもあるが、思わぬ変化によって人の仕事ぶりが変わるという部分に興味を持てる。単にこの書籍を読むことで人工知能に詳しくなるというのではなく、人の働き方が変わるということを感じることができる。仕事の内容が変われば、それに応じてその人に求められる能力も変わっていく。すると、どのような能力を持った人材が将来的に必要なのかという考えも出てくるのではないだろうか。診療報酬の改定や地域の人口減というような変化だけでなく、違った視点から医療業界が受ける影響を予測してみるのも面白いと思う。



(玉利裕希)

人工知能に代わられる主な仕事

電話営業員
手縫い裁縫師
不動産ブローカー
税務申告書作成者
経理担当者
データ入力者
保険契約の審査員
不動産仲介業者
ローン審査員
銀行窓口係
タクシー運転手
法律相談の事務員、秘書
レジ係
クレジットカードの審査員
小売営業員
医療事務員
モデル
コールセンターのオペレーター
飛び込み営業員
保険営業員

生き残る仕事

ソーシャルワーカー
聴覚訓練士
作業療法士
口腔外科医
内科医
栄養士
外科医
振付師
セールスエンジニア
小学校の先生
心理カウンセラー
人事マネージャー
コンピューターシステムアナリスト
学芸員
看護師
聖職者
マーケティング責任者
経営者

※英オックスフォード大学、マイケル・A・オズボーン准教授の論文「未来の雇用」で示された職種から抜粋。

出典：日経 WOMANSMART キャリア「10年後になくなる仕事、残る仕事 あなたの仕事は？」



～国のリーダーシップのあり方は？？～

今回は日本とシンガポールの医療の違いについて、そのコンセプトの違いを紹介いたしました。日本は社会インフラとしての位置づけが強いですが、シンガポールは所得水準に応じた医療、つまり医療はサービスであるという考え方が強いようです。今回は、シンガポールがどういう国であるか、ということについて紹介いたします。

シンガポールは政府の力が強く、あらゆる方面へ大きな影響力を発揮しています。たとえば、都市計画については、政府が計画を示し、5年に1度見直しをしながら開発を進めているそうです。また、シンガポール保健省（日本でいう厚生労働省）の影響も大きく医療政策において隅々までコントロールをしています。

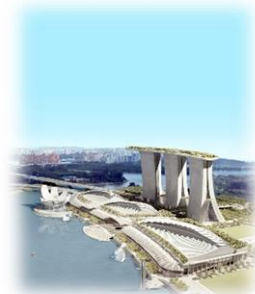
現地の病院建設に明るい人に聞いたところ、1社の建設会社が年間に受託できる金額が決められていたり、納期に対してとても厳しく、納期を遅れるようなことがあれば罰金が科せられたりと、政府は民間業者に対して常に強い立場を取っています。市民に対しても、ごみのポイ捨てやガムを所持することに高額な罰金を強いています。これはただの名物語ではなく政府の強力を端的に示しているのではないのでしょうか。

2013年の一人あたりGDP（名目）は日本の3,708千円に対し、シンガポールは1.4倍の5,277千円と高い現状です。また、6世帯に1世帯が、金融資産100万ドル以上という世界でもっとも富裕層が多い国と言われています。シンガポールは今年で建国51年になりますが、この短期間でここまで経済成長をなし得たのは、強力なリーダーシップの賜物といえるのではないのでしょうか。

学生の頃に政治学の授業で、先進国は議会制民主主義、立憲君主制を採用するところが多く、発展途上国は独裁制を採用しているところが多いことを学びました。後者の方は、強力なリーダーシップを発揮できることと、素早い意思決定で瞬く間に国を成長させることができるというメリットもあるそうです。シンガポールは共和制で君主は存在しませんが、首相をはじめとする政府の力が大きいそうです。

ただの観光では、なかなかこうしたことに気づく機会はありませんが、今回の病院視察を通じて、机上の学問としてではなく、肌で感じられたように思います。

（高園忠助）



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。