

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。

橋本叱られ、自責の深さを思う

弊社は来年50周年を迎えますが、創業者の菱村和彦はまだまだ元気。経営については完全に任せていますが、理念を継承する、人を育てるということについては一切の抜かりはありません。今でも毎週月曜日は7:30~8:30まで、階層別に社員を分けて早朝講話をしています。“毎週”です。

菱村から「君も福岡でがんばっているし、たまには私のところに顔を出せよ。」と声をかけられ、大阪に出向きました。話をしていると・・・

菱「役員会でこういうことになったんだけど、君は知ってるか？」

橋「いいえ、伺っていません。」

菱「何で知らないんだ！」

橋（え～！何でって、聞かされてないから・・・。役員じゃないから役員会の話は知らないですよ・・・）

菱「君、そんなんでええんか？部長だろう、幹部だろう。君ほどの者が何を言ってるんだ！聞いてないから知りませんみたいなことでどうするんだ！！」（結構本気で叱ります）

橋（いやいや、これは参ったな・・・）

弊社では、「自責たれ」ということを徹底しており、私もお客様先では「幹部は自責でなければ」などと言っていますが、私の心の中はそれは私を叱る話ではないのではないかと。しかし、何かを言えば、全部言い訳と取られるのは明らかですし、“どうもこれは自分の心が他責になっているな”、と考え始めます。そうすると、もっと自分から役員とコミュニケーションをとって、重要な情報はタイムリーに提供してもらえる関係を自分から作れということを言われているのだ、ということをしづつ理解し始めます。やはり、こんなもんでいいなと思い始めていたのかもしれませんが、自分はよくやっている。まだまだだなと気づかされるとともに、やはり自分の本質は他責だと実感しました。

そんな風に考えていると、菱村は間髪入れずに続けます。「福岡はうまくいっているようだけど、そんなことで満足してどうするんだ。福岡だけうまくいっていればいいと思っとるとちやうんか？もっと会社に迫れよ。もっと声を上げんかい！小さくまとまるな！君たち幹部が会社を引っ張らなければ、未来はないだろ！もっと野心を持たんかい！小池君（現、名誉会長）なんか、野心満々だったぞ。どうだ、悔しいか？悔しいだろ？よし、飲め。今日はやけ酒だな。ははは！」

自分では福岡だけ良ければよいと思っているつもりもありませんし、福岡だけではなく全社に向けて提案したり、情報提供したりしているつもりでした。しかし、結局は「つもり」だったのだと思います。見る人が見れば、ぜんぜん足りない。確かに小さくまとまりつつあったのかもしれませんが、部分最適ではなく、全体最適へ。会社をどうしていくか、もっと迫っていかなければいけないと心を新たにしました。

仕事ができるようになり、立場が上がっていくと、叱ってくれたり、方向を示してくれたりする人は少なくなってきましたし、知らず知らずのうちに自分に対する甘さも出てくると思います。こうした気づきを与えてもらえるということは、ありがたいことです。まだまだ自立していないともいえますが。

家に帰ると妻から「どうだった？」と聞かれ、菱村とのやり取りを話しました。妻は、「天狗の鼻は自分では見えないもんよ」と一言。“我以外皆師也”です。

※文中の（ ）は橋本の心の声

次世代人材が育つまでプロジェクトを実施し続ける

現在、病院機能評価取得プロジェクトのアドバイザーとして支援させていただいている病院があります。こちらの病院では、過去に会議整理プロジェクトや戦略立案プロジェクトと、様々なプロジェクトの支援を断続的に行っています。

毎回の訪問後に、事務局長に報告を行っています。今回は、プロジェクトメンバーに「たぶん、皆さんが一回はプロジェクトリーダーを経験するまで、こうしたプロジェクトは続くと思いますよ」と伝えたことを事務局長に報告いたしました。

事務局長から「プロジェクトを経験させる人材育成はすぐには成果が出ない」「だから、太田さんが来なくてよくなるまでやり続ける」というお言葉を頂戴しました。

弊社では「担雪埋井（たんせつまいせい）」という言葉をししばしば使います。これは、人材育成は雪を担って井戸を埋めるように、なかなか効果が現れないが何度も何度もやり続けなければならないという言葉です。

弊社でも伝えている「担雪埋井」を実践されている事務局長の姿勢を拝見し、私も部下を持っていますが、実際に人が育つまで育て続けることに挑戦しようと決意しました。



太田

権限を 与えて出そう 若手の杭（in合宿会議）

合宿会議。1泊2日や2泊3日など、泊りがけで集中して会議を行うことです。この合宿会議という言葉聞いたことがある方、職場で実践されたことがある方、全く聞いたことがない方など様々いらっしゃると思いますが、今回はこの合宿会議のことについてお話しします。

先日、私達福岡オフィスのメンバーは「来期に向けての計画作り」というテーマで重点施策や営業戦略、商品開発など様々なことを話し合う合宿会議を行いました。その合宿会議の効果としてもっとも良かった点は、来期に向けての計画を若手含む全員が主体性を持って決めることができたということです。

なぜ若手が主体性を持って会議を行えたのかというと、様々な理由がありますがもっとも大きな理由として「権限の付与」があるかと思っています。私達若手に付与された権限とは、来期の組織編制を決める権限です。私達の意見が重要視されるため、全員が主体性を持って会議に参加しました。

よく組織の課題として挙がりやすいこととして「方針や戦略が浸透していない」「若手の主体性がない」といったことがあります。組織の方針や戦略を浸透させるために、全体会議の場で発表することや共通の手帳に新しいページを追加すること、若手の主体性を引き出すために若手だけで会議を行わせることや意見を傾聴する姿勢を示すことなど様々な方法があるかと思いますが、この合宿会議を行うということも有効な手段であるということに身を持って気付きを得ました。

皆様の組織においても、合宿会議を行ってみてはいかがでしょうか。



杵島

職員説明会を成功させる裏の目的

ある病院で、事業計画策定に職員が参画しやすいようなマネジメントシステムを構築することになりました。そして、その導入に際し、職員説明会を実施しました。私は通常、職員説明会の前に事前打合せを行い、システムの内容だけでなく、システム導入の目的をどの程度職員に説明するのかについて確認を行います。この病院では、システムの内容よりも、その導入目的に重点を置くことを確認しました。そして、現状に満足せずにチャレンジするためのシステム導入であるという目的の説明に、多くの時間を割くことになりました。そのため、説明会では、システムの内容と運用スケジュールの時間は3割ほどで、システムの導入目的に7割の時間を割きました。

結果、質疑応答では、参加者からはシステムの運用についての質問はほとんどなく、システムを活用しながら、部署として取り組みたいことや、チャレンジしたいことについての意見がありました。また、何人かの職員からは、病院の方向性を知ることができて、非常に良い機会であったとの感想が聞けました。



松浦

誰が私を守ってくれるの？

先日、ある病院に伺い、医事課長の方とお話させていただきました。その方は職員の教育を徹底されており、私自身にとっても大変勉強になるお話を伺うことができました。

その際に、業務を行う上での判断基準は何かを伺ったところ、「迷惑をかけているかいなか」とおっしゃいました。「患者様にはもちろんのこと、病院、世間、何よりも自分自身に対して迷惑をかけていないかを常に考えてほしい」ということです。私はそのことを聞き、とても感銘を受けました。



高比良

それは、思うことでんな

最近、お客様とお話させていただく機会が増えてまいりました。その中で、私が感じることとして、お客様お一人お一人の経営にかける思いや熱意とはもの凄く強いものだということです。このような体験を受け、私は松下幸之助氏の言葉を思い浮かべました。

「幸せな未来にするためには、思うことでんな」

この言葉にもある通り、自らの理想とする未来をつかむためには、強い思いが必要であると考えます。

我々の仕事は、お客様が目指す未来へと近付くためのサポートをさせていただくことです。我々が目標としていることは、我々のサポートを通してお客様の目標を達し、その結果としてお客様に喜んでいただくことにあります。

そのためには、誰よりもお客様の未来を強く思って、仕事に励むことが大切であると改めて感じました。

「相手を思う気持ちに年次は関係無い!」ということが、私の大切にしている考え方です。これからも、お客様への熱い思いを胸に、全力でお客様に向き合っていきたいと考えております。



松永

同級生だったアイツが社長に…

先日、東京に出張した際、中学・高校時代の同級生が経営している会社へ訪問しました。先代社長である御祖父様の後を受け継ぎ、業界最年少で社長を務めている新進気鋭のK社長です。彼の会社には当社のES Navigator IIのパイロット企業として協力してもらったのですが、そのお礼としての訪問で、二人きりで会うのは15年ぶりくらいです。

会ってビックリ。性格や関係は学生時代と変わらないまま、半分以上の会話が経営やビジネスをテーマに話をしていることに、何とも不思議な感覚になりました。もちろん、旧友だから中高時代の馬鹿話でも盛り上がりやすい。しかし、こうした同級生との再会に時の流れというものを感しました。

お客様とのご縁もそうです。10年前に一緒にお仕事させて頂いた方が、事務長になっておられたり、院長先生が学会や団体の理事をされていたり、年月が経つと立場が変わられることがあります。しかし、久しぶりにお会いしてみると、若手の頃に鍛えて頂いたり、可愛がって頂いたままの人間関係で接して下さる方もいます。

「貴重なご縁を頂きありがとうございます」とよく言いますが、本当のご縁は、一緒に何かを成し遂げたり、分かち合ったりした経験によって、時間をかけて培われていくものだと思います。そうしたご縁は、時が流れてもご無沙汰をしていても続くものです。ご縁をいただいたら、一つ一つに心を込めてご縁を培っていこうと決意した出張でした。



高園

相談上手は人たらし？

助けてあげたいなと思ってしまうような人は、皆さんの周りにもいませんか？私が訪問しているお客様先でも、そのような事務長がいらっしゃる。その事務長の持つ雰囲気などの特性も影響して、助けてあげたいと周囲に感じさせている面はあると思います。実際、その人の好きを感じる事が多々あります。しかし、その事務長の周囲の方との接し方や言動というものも、大きなポイントではないかと思いました。また、その姿は、とても勉強になるものでした。

その事務長が医療職の方と廊下で立ち話をしていました。その方は、「〇〇〇について、どのように思います？」と意見を求め、相談を持ちかけていました。意見を聞き終わると、「いやー、勉強になりました。じゃあ△△△について、お手伝いしてもらえますか？」と事務長が言うと、相手も快くその仕事を引き受けていました。事務長のこのような姿は一度や二度ではなく、私は何度も拝見しています。この事務長は前職でも医療に関わる仕事をしており、もちろん医療分野について高い知識を持っていらっしゃる。あるとき、その事務長は「知っていることでも、必ず専門家に相談しますよ。専門家から話を聞いたほうが、絶対に良いですからね」とおっしゃっていました。

私はその姿勢と相手に相談を持ち帰る面は、その人を助けたいと感じる大きなポイントであると思いました。「分からないから教えてほしい」や「どうしたらいいと思いますか？」と謙虚に意見を求めることは、「頼られている」という感情を相手に抱かせると思われます。この「私、頼られているな」という感覚が、「だったら、助けよう」という感情に繋がるのではないのでしょうか。人を動かし物事を前に進める上で重要な面を学ぶことができました。



玉利

人間関係を築きたければ婚活をしなさい

先日、テレビを見ているとここ数年で結婚された女性芸能人が婚活の秘訣を語っていました。その中で安田美紗子さんがおっしゃっていた秘訣が印象的でした。

- ①「かもしれへん」攻撃をしろ！
- ②声を裏返せ！
- ③テンパレ！

上記の3点を紹介されていました。話すすと長くなるので要約すると、下記3点かと思います。

- ①相手との共感の接点を探せ！
- ②しっかり反応して興味を示せ！
- ③カッコつけずに素の自分を出せ！

会話の中で、「あ、私もです！気が合うかもしれないですね〜」と言われれば、誰だって嬉しいものではないでしょうか。少なくとも私は、「え？それって俺のこと好きなの？」って思っています(笑)。相手の話題に興味と共感を示すことってすごく大事なことですよね！「エエ〜！すごいですね！」とリアクションされれば、それはもう舞い上がります(笑)。しまいにおっちょこちょいな一面も垣間見れば、「かわいいなあ〜」って思ってしまう(笑)。

戦略的にやるかどうかは別にして、こうしたことって日常のコミュニケーションでも大切だと思います。逆を考えてみればわかりやすいのですが、

- ①何を言っても、「私にはわからない」「私は知らない」と言う
- ②リアクションがない
- ③弱みを見せない

これでは仲間と信頼関係を築くのは難しいように感じます。コミュニケーションは自分と相手があって成り立つもの。手法的になってもどうかとは思いますが、相手の話に興味を持って、共感していることを示し、自分らしくいることが非常に大切ではないでしょうか。

ご自身の日常のコミュニケーションのとり方はどうでしょうか？相手を実は知らず知らずのうちに不快にさせていませんか？組織の土台はコミュニケーションから！自分も相手も気持ち良い関係を築いていきたいと思えます！



猿渡

這えば立て、立てば歩めの親心

こんにちは。現在育児休業をいただいている馬渡です。

6月7日に無事出産し、4歳と0歳、ふたりの男児の母になりました。

「2人目だから余裕です！」と言いたいところですが、お昼寝はあまりせず、夜は2時間毎にきっちり起きるなかなかの手強さに、日々翻弄されています。

タイトルの「這えば立て、立てば歩めの親心」とは、子供の成長を待ちわびる親の心をいう言葉ですが、この後に「我が身に積もる老いを忘れて」と続きます。子供の成長は親にとって何物にも代え難い喜びであるため、ついその成長にばかり目を向けてしまっていますが、子供が成長している分、自分も年を重ねています。当然のことですが、育児に追われる日々では意識しないとつい忘れてしまいがちです。気がついたら育児休業ももう終わり、ただ1歳年を取っただけとならないように、子供と共に成長していきたいと思えます。



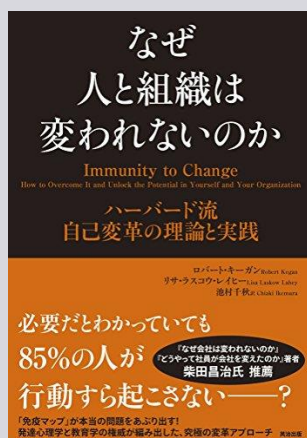
馬渡



なぜ人と組織は変わらないのか

ハーバード流自己変革の理論と実践

(著) ロバート・キーガン/リサ・ラスコウ・レイヒー



英治出版

2013年10月31日発行/435頁

2,500円+税

ISBN : 978-4-86276-154-5

著者紹介

▶ ロバート・キーガン

ハーバード大学教育学大学院教授(成人学習・職業発達論)。

30年あまりの研究・執筆活動を通じて、人が成人以降も心理面で成長し続けることは可能であり、現代社会のニーズにこたえるためにもそれが不可欠であるという認識を広めてきた。授与された名誉学位や賞は多数。

▶ リサ・ラスコウ・レイヒー

ハーバード大学教育学大学院「変革リーダーシップ・グループ」研究責任者。

共著にChange Leadershipがある。専門は発達心理学。教育者としての経験も長く、大人の意味体系の評価法として世界中で用いられている発達診断法を開発した研究チームのリーダーも務めた。

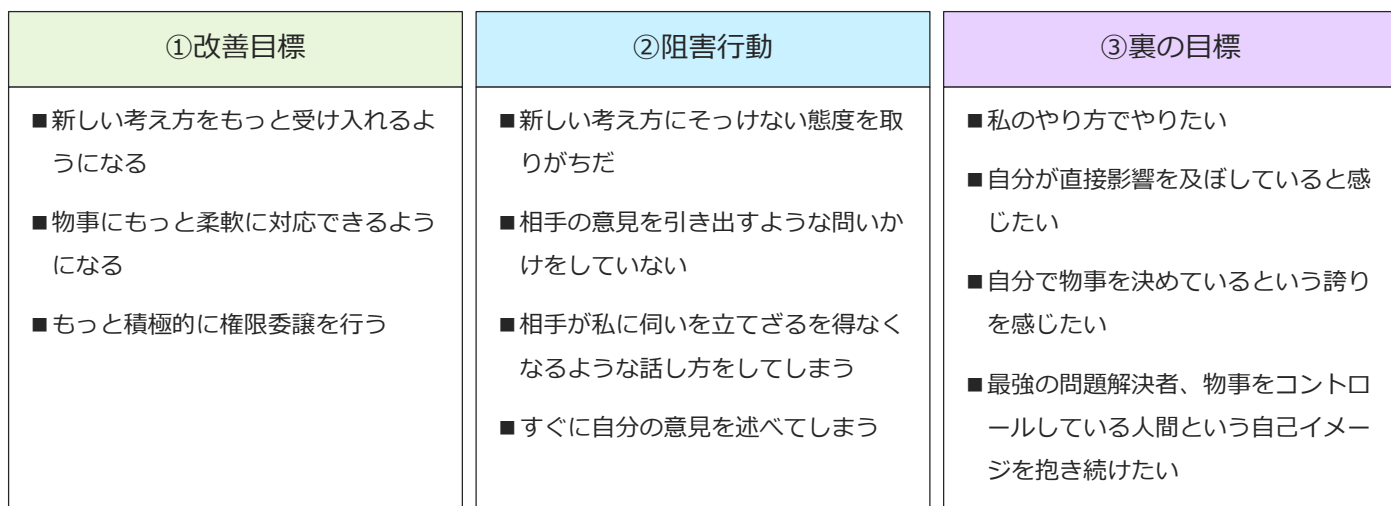
「長年このようにしているから、なかなか変えられない」という言葉をよく聞く。しかし、“長年の習慣”がその人や組織の変革を妨げる本当の理由なのかと、いつも考えさせられる。そして、「課題意識が低いのでは?」「継続力がないのでは?」といった否定的な疑いを持ってしまう自分自身に嫌気がしていた。そんな未熟な私の考え方を改めるきっかけを与えてくれたのが本書である。

心臓病で死ぬ危険があっても生活習慣を改めない人たちがそうだったように、リーダーと組織のメンバーが変革を成し遂げることを妨げている要因は、基本的に意思の欠如ではない(本文引用)。—この著者の主張によって私の考えは180度変えられた。

人や組織が変われない「本当の問題」は、意思ではなく、自己防衛が働くためである。本書では、このことを“免疫システム”と表現しており、自分の命を救う大切な仕組みの一つとしている。また、人は変革すること自体を恐れているのではなく、変革の先に待ち受けている脅威の前に無防備で放り出されるという感覚に不安を感じるのだとも主張している。つまり、人や組織が変われないことは、無意識に働く自己防衛機能があるためであり、それは仕方ないということだ。変革していくためには、免疫マップを作成することで、客観的に自身の深層心理にある“強力な固定観念”を理解し、これを修正していくことが必要だという。

免疫マップは、①改善目標(課題解決のために改めるべきこと)と②阻害行動(①の達成を妨げるもの)、そして③真の目標(①と衝突し、②の背中を押しているもの)を正直に書き出すことで作られる。このプロセスを行うことで、

「(変革できない)本当の問題」(=強力な固定観念)に気付くことができる。表面上は改善目標(①)を掲げているが、無意識のうちに裏の目標(③)も実現しようとする自分がいるのだ。つまり、免疫マップを描くことで、2つの相反する目標、①改善目標と③裏の目標の両方を実現したいと思っている自分自身が見えてくるのだ。



本文に「自動車の運転席に腰掛けて、片足でアクセルを踏み、もう片足でブレーキを踏んでいるようなもの」という、自身の免疫マップを振り返った者の表現があるが、免疫マップはまさにそのとおりの状況を見事に表す。自分を変えられないのは、①～③が動的に作用し合い、力の均衡（免疫が機能している）状態が作り出されているためであり、例示した免疫マップの作成者の根底には、“全てをコントロールしなければ自分の核となる部分が脅かされる”という「強力な固定観念」（＝本当の問題）があるのだ。

免疫マップは人それぞれであるが、「本当の問題」は、その人の知性レベルに応じてある程度大別される。つまり、現在抱える「本当の問題」を修正していくためには、知性レベルを高めることが求められる。先の免疫マップの例②にあるような障害行動を改めるための知識・技術を追加するようなこれまでのアプローチ（学習）では、知性レベルを高めることはできないと著者は言う。考え方と行動を並行して改める。つまり、新しいアプリケーション（知識・技術）を追加するという概念ではなく、OS（知性）をバージョンアップする概念でアプローチ（学習）していく必要があるということだ。

（美濃部希生）

職員が動くとき、 組織が変わるとき

1. それでも混乱は続く（前回の続き）

Bさんへの業務移管が一方的だといって「今後、私の上司は本部長だといわれたが、現場の業務を何もわかっていない人間が上司などできるのか。給料だけもらって仕事をしない人に偉そうに言われたくない。」と叫ぶAさん。

そこに、直接は関係がないのに加勢し「あなたたちは何の役に立ってるんだ！現場に出てきて仕事を見てみる。あなたたちが指図できる立場か！」と怒鳴るCさん。そしてついに私も巻き込まれ、「橋本さんはどう思うんですか？こんなことでいいと思っっているんですか？納得できる説明をください。」といわれる始末です。

私は、誰かに仕事を押し付けようということではないし、みんなの意見を聞きながら進めようとしていることであって決定事項ではないということをお伝えしたうえで、Cさんに対しては、「あなたがすべきことは、Aさんと一緒になって怒鳴り散らすことではなく、Aさんから事前に相談を受けていたのであれば、まずは冷静にさせて、一度実際のところがどうなのか相談に行こう。」と促すことではないのかと話をしました。

Cさんは「俺が悪いのか！！」とやってきたので、私はきっぱりと「そうだ」と答えました。AさんとCさんは「分かりました。もう言いません。」と言って出て行きましたが、非常に後味の悪いものでした。自分の対応もこれでよかったのか分からず、悶々としていました。

終業後の帰り際にAさん、Cさんと話をしました。私から声をかけ、「さっきは悪かった。少し言い過ぎた。」といった話をしました。少し冷静になっていて多少は分かってくれました。Aさん、Cさんが急に辞めることにでもなると店舗を閉めざるを得ないかもしれないため、フォローをしたわけですが、正直な気持ちとしては、ここまで下手に出なければならぬのかと思うと情けなくもなりました。ただ、私がすべきことは、まずは会社の再建です。そして、そこで働く人たちに喜んでもらうことです。そのためには、「プライドを捨てるプライド」がいるなと強く実感しました。

夜中にメールをチェックしました。ある店長から「悩むより考えろでがんばりましょう！」というメールが届いていました。大変勇気付けられたものです。

2. 信頼を得るために

前述のような突如の嵐もありますが、出向して1ヶ月もすると少しずつ気さくに話せる人たちも出てきます。ある職員から「橋本さんは口が上手くて丸め込まれるから、話をするのはイヤだ」と言われました。もちろん、冗談としてです。こんなことを言ってくれる人も出てきて、少しずつ関係ができてきました。

普段の私は相変わらず雑用を率先してやっていました。プリンターの修理をしたり、コピーをとったり、掃除をしたり、他の店舗へ荷物を届けたり、足りないものを買に行ったり、在宅の運転手を引き受けて薬剤師と一緒に訪問したり。何かすることがないか、常に目を光らせ、私でもできることはすべて引き受けようとして動いてきました。

決して高度なことではないですし、ゼネラルマネージャーとしてそんな仕事でいいのかと思った職員もいたかもしれませんが、ゼネラルマネージャーの仕事は夜中にすればいい仕事。現場で困っていることを理解し、少しでも役に立つこと。それが一番の信頼関係作りでした。そうしていくことで、前述のAさんやCさんとも少しずつではありますが、信頼関係が作れていきました。





セミナーのご案内です

平成30年の医療・介護同時改定に向けた経営戦略

9月23日
福岡開催

竹重俊文氏による最前線の現場の実例と、コンサルタントによる豊富な事例に富んだ、他では聞けない濃密な内容をお届けします。

- ◆退院調整、地域連携・・・医療と介護の連携、訪問介護の役割とは
- ◆総合事業と「住民参加型のコミュニティデザイン」とは
- ◆生活支援事業を経営上成立させるための観点とは
- ◆デイサービス、高齢者住宅、地域密着型サービスの今後の姿とは

東京・大阪で
大講評につき、
福岡で開催決定！

実行力を高める！

変革期に迅速に対応する人づくりの経営セミナー

10月・11月
西日本10拠点開催

全10会場（山口・広島・北九州・福岡・長崎・大分・宮崎・熊本・鹿児島・沖縄）で開催！

地域医療構想、診療報酬・介護報酬同時改定、第7次医療計画、第7期介護保険事業計画など、迫り来る変革期に求められるのは、妥当な戦略の選択ではありません。今後の政策動向を見据えて掲げるビジョン・戦略を実現できる人・組織づくりについてお伝えします。

セミナーの内容や、その他詳細は、日本経営グループホームページをご覧ください。

日本経営セミナー

検索



C²INK

2016年7月22日、日本経営グループ各社の社員が一堂に会し、「研究開発テーマ発表大会C²INK」が開催されました。

研究開発テーマ発表大会は、今年で17年目。年初に掲げた研究開発テーマについて、その成果と進捗を役員・ご来賓・全社員の前で発表し、優秀なサービスについて表彰するのです。

今年は「組織開発コンサルティングの事業化」、「アジア支社の立ち上げ」といったテーマについて発表がありました。どのテーマも「確かにその着眼、そのプロセス、そのチームづくりであれば、うまくいく」と誰もが納得する、次世代を予感させる内容でした。

「専門の研究部門でもないのに、年に一度のイベントで本当に商品・サービス開発が進むのですか」と訊ねられることもあります。確かに、1年や2年ではお祭りイベントのような発表会であったとしても、それを5年10年と続けるうちに、現場のコンサルティングと事業構想とにリンクして、研究・開発に対する大きな流れが生まれてくることを、私たちは体感してきました。

「開発型企業」は、弊社の四代目社長の平井が第一に掲げている重点方針の一つです。社員全員が、次は自分が世の中にイノベーションを起こす番だと誓いました。



社員の皆様へ

平成28年7月25日

6月27日(月)「賢者の選択Leaders」内、「ONE'S STYLE」コーナーをご覧になった社員の皆さんやお客様からメールや感想をいただいております。これからの運営に活かしていきたいと思いますので、引き続き感想などを聞かせてもらえればと思います。よろしくお願いいたします。

リオデジャネイロオリンピック2016開催まで1ヶ月を切りました。今日3日に日本代表選手団壮行会が東京で開催され、その中で今回「とどげ！ 勇気」をテーマに応援イベントが行われました。「勇気とは、なんでしょう。勇気は、恐れや不安に負けず、困難に立ち向かう強い心や力です。オリンピックでは、ライバルに勝つために、そして選手自身の限界に挑むために、勇気を必要とする場面がたくさんあります。」4,262名の子どもの手形と、応援メッセージが書かれた縦10メートル×横8メートルのビッグフラッグと共に次世代を担う子どもたちを中心に日本代表選手団へ熱い応援エールが送られました。(JOCホームページより)選手の活躍を期待したいものです。いよいよ2020年には東京での開催です。当社は、東京オリンピック期間中の運営支援コンサルティング業務についての参加も検討しており、東京五輪に貢献できればと考えております。

2年に1回行われる社員旅行が、今回は先月から始まりました。国内組は函館・青森、海外組はフィリピンとそれぞれ分かれ、約30名の規模で参加しています。厚生委員の方々は旅行会社との打合せ、集合、移動、現地情報など準備をいただき、社員の皆さんが楽しく過ごせるようにサポートしてくれています。感謝申し上げます。社員旅行は、日頃なかなかゆっくり話すことができない他部門、部署の方達と交流を深めることやお互いを知る目的もあり、新たな発見も多々あります。2年間、毎月積み立てを行い、楽しい機会となっています。今回フィリピンを選定した理由は、昨年10月より制度をスタートさせた語学研修の学校があるからです。社員皆さん自身の目で現地を見てほしいと考え、訪問の予定を組んでもらいました。学校では、毎月のポキャプラーテストに加え、夜間自習時間があり、外出規制(平日門限20:00)による安全管理と学習管理の下で、学習効果を最大限に高める環境が整えられています。私も訪問しましたが、当社の為に約1時間の学内ツアーを組み、模擬レッスンも行って下さいました。都合5回にわたる訪問でしたが、学校側の皆様には、懇切丁寧に対応いただきました。実際に学校を視察した社員からは、「自分が学ぶイメージが湧きました」「早く行ってみたいくなりました。」という声を聴きました。1ヶ月間学んだからすぐ仕事に活かせるかといえばそうではありません。しかし英語に対する心理的なハードルはかなり低くなると思います。私も1999年に米国に留学する際に、国内の某英語学校に通いましたが、自分の希望する時間のレッスンがなかなか取れず苦勞したことを覚えています。30代前半だったこともありますが、実際に渡米して相手が何を言っているかわかるまで3ヶ月かかりました。7歳だった長男は、1ヶ月で小学校の友達と会話していました。子供の潜在能力と環境適応能力は凄いなと感じたことを今でも覚えています。

学校訪問後、出向中の吉岡(寛)課長代理のオフィスを訪問しました。吉岡さんは、昨年のこの時期には英語を話すことはできていませんでしたが、訪問の際には、上司、同僚と堂々と英語で話をしていました。制度を創設し、最初に利用したのは吉岡さんと藤原部長です。昨年10月に学校に行ってから僅か8ヶ月あまりでフィリピンでビジネスを行っている姿をみて頼もしく思いました。オフィスの上司、同僚からも信頼を得て、予算を持ち取り組む姿は、勇気を与えてくれました。オフィス訪問に同行してくれた社員も、そう感じたのではないかと思います。語学研修制度、海外出向の門戸を開いて下さったのは、親泊代表です。感謝に堪えません。今年秋からは、古屋次長、満重さん、古東さん3名がインターン制度を利用して海外に赴任します。それぞれ目的を持った赴任となりますが、大切なことは「笑顔とコミュニケーションと情熱」だと思います。人工知能が今後発達してもビジネスは人間が創出するものだと思います。「誰にも負けない努力を重ね、夢中になって働くことで、運命は大きくひらけていく」稲盛和夫(京セラ名誉会長)

株式会社日本経営代表取締役社長

平井昌俊

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

現場職員と事務方とのギャップを痛感する時は、経営的な視点で話し合いをする時です。現場目線は非常に大事な感性と理解していますが、管理者として「経営」をやっていく覚悟を持って進む以外にないですね。常に「自ら変化」して。

社会福祉法人 民生会

松田正民 様

毎回の送付ありがとうございます。今回は橋本責任者の経営と運営について納得のいく紹介をいただきありがとうございました。現在当法人では14事業所が活動しており、それぞれの立場で役員・管理者が動いております。組織と運営についてのご案内がありましたが、早速、回覧板で各事業所の管理者、役員に通知したいと思っております。ありがとうございました。



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