

日本経営グループ福岡オフィス *Communication Letter*

流星 ～人生を駆け抜けた医師～

社員の気づき

人生を疾風のごとく駆け抜けた医師がいる。享年30歳。その輝きは一般的な人生の長さには比しては、わずかの時間であったかもしれないが、多くの人の心に強い印象を与えた。

私は彼とは面識がない。私が知っているのは、お父様の喪主としての挨拶と4人の友人の弔辞で語られたエピソード、そして斎場に飾られた生前の数々の写真の彼だけだ。だから、私が思う彼は、実際の彼とは違うかもしれない。でも、それほど違わないだろう。お父様の挨拶と4人の弔辞、輝くような笑顔の写真、そして彼との別れに足を運んだ数百人の人たちから、彼がいかに多くの人を愛し、多くのの人に愛され、必要とされていたかが分かる。すばらしいひたむきさと前向きさ、他者への思いを持った好青年だったことは疑いがない。

彼は医学部6年生のとき、がんを発症した。それでも困難に打ち勝ち、医学部を卒業し、医師国家試験にも合格し、大学の救命救急センターで2年間勤務。その後、実家の病院のICUにて勤務した。その間、がんは再発を繰り返し、6年の闘病生活の中で4回の手術、3回の化学療法、2回の免疫療法を受けているが、希望を失わず、完治を信じて病と向き合い、医師として患者に向き合い、自分の人生に向き合ってきた。大学時代まではサッカー部で仲間と青春を共にした。バンドもやった。がんが発覚してからトラブラスロンに登山。本人曰く、「超前向きな、がんサバイバー」。医師としても救急の専門医としてさらに活躍することを目指し、懸命に取り組んだ。救急に関する勉強会を立ち上げた。亡くなる半年ほど前に再発し、もう完治は困難だと分かったと、「自分には無駄な治療に使う時間はない」として、さらに医師としての仕事に没頭した。亡くなる直前には念願の全国学会での発表も実現した。

病と闘うという言葉がある。病に勝つという言葉がある。私には、勝つということがどういうことなのか、はっきりとは分からない。しかし、彼の人生の一部を知ることで、病に冒されても人生の希望を失わないこと、体は病に冒されても心は病に支配されないことが、病に勝つということの一つの意味なのかなと思う。誰もがそのように勝てるだろうか。私は自信がない。彼はその人間性と魅力から自分自身の力だけでなく周りの人達の力も得て、病に勝ったのだと思う。

彼を知る人たちから語られるエピソードは、彼から受けた思いやり、優しさと彼への敬愛で溢れ、彼の人柄を伝えてくれる。がんを患ったことを知って、かける言葉が見つからない友人に、「大丈夫だから」と声をかけ、むしろ友人を励ました。Facebookで入院を知った友人が「お腹でも壊したのか」と尋ねたら「僕がんなんです、リンパにも転移してるんですよ。やばいっしょ。」と、なんでもないことのように返事し、友人を気遣った。がんの再発を繰り返しながらも、大学時代の友人とは「俺は救急医の道を極める、お前は脳外を極めて、二人で日本の救急を変えよう」と夢を語り合った。その友人は「俺は立派な医者になるからね。」と震える声で霊前に誓った。家族への思いも溢れていた。中でも治療のことや延命処置などについてもじっくり話し合った父への思いは強かった。その敬愛する父から手術前かけられた言葉を彼は忘れなかった。「お前だけがつらいわけじゃない。お前を支えてくれる人たちがいる。周囲に感謝しなさい。周囲の想いに応え、がんを負けないことを証明する責任が、お前にはある。」その責任を果たした。腫瘍が頬を突き破り、言葉を発することができなくなった状況で綴った何冊ものノートには、多くの人たちへの感謝の言葉が溢れている。

彼との交流を通じて、元気をもらった人、勇気をもらった人、希望をもらった人、前向きになれた人、人生を楽しもうと思った人がたくさんいた。何より彼のことがただただ好きな人がたくさんいた。人はこれほど多くの人に影響を与えられるのか。遠くの誰かではなく、身近な一人ひとりに明るさや希望を与えることの尊さ。その人生のほんの一部を見せていただいただけで、感化された者がここにも一人いる。できることは、目の前の一人、目の前の一つでも、それは波紋として広がり、多くの人に影響を与え得ると知った。

彼はがんを患ってなお、ICUで懸命に医師として患者に向き合った。そして、そのICUで息を引き取った。天命か。ICUで命を燃やしたが、彼が関わった患者たちにとって、最高の医師との出会いだったに違いない。

本当に密度の濃い人生だ。「生きる」ということと「生きている」ということには違いがあるのではないかと、彼を知って思った。何十年かかって「生きる」という境地を得られないかもしれない、得られても人生のほんのわずかの期間かもしれない。30年という短い人生であったことは残念でならないし、彼がもっと長く人生を送っていたら、どうなっていたのだろうかと思わずにはいられない。でも、彼は人生を生きた。もしかしたら、今も「生きる」のかもしれない。多くの人の心に強い何かを与え続けている。その何かは人によって違うかもしれないが、確かな何かだ。

お父様の挨拶にこうあった。「親から見ても自分自身の治療と医師としての仕事にがむしゃらに取り組んでいた。親としては悔しいが、立派な人生であったと拍手で送り出したい。」

私も拍手を送りたい。そして、彼を知ることができたこと、人生の意味を一つ教えていただいたことに感謝したい。



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。

誇りに思うということ

「この病院は、私の自慢なんですよ。」そう言って、事務長は院内を見学させて下さいました。私が担当させて頂いている、職員数約120名、約60床の産科病院でのことです。最上階はオーシャンビューが広がり、眼下には院内保育所の子供たちが芝のグラウンドで楽しそうに遊んでいます。特室はもちろん一般個室も快適な作りでベビールームは来院された方に幸せを感じていただけるよう、ゆっくり見られる造りになっている。駐車場は妊婦さんの乗降に配慮し、隣の車との車幅を30cmほど広く取れるように白線を引いてある。小児外来は2つの待合室があり、熱があるお子さんとそうではないお子さんは待合室が別になっていて、別々の待合室から診察室に入れるようになっている。…あげればキリがありませんが、一つひとつに患者を想う確かなこだわりがありました。



高園

「彼女、本当にすごいんですよ。」そう言って、理事（院長の奥様）はある職員のことを紹介して下さいました。栄養主任の方で、献立作りのほか、院内のカフェの責任者もされています。お話を聞いていると、どうやら考え方やスタンスが労働者というよりも経営者意識なんだと。

「彼女、ワーカホリックなんです。ずっと仕事をしていて、新しいメニューを考えたり、患者さんに喜んでもらえることを色々と考えたり。何度も休んでくれと言ってるんですけど、出てくるものだから、半分無理やりにも休んでもらおうと、今日はカフェ自体を休みにしたんですよ。それなのに、さっき来てたのよね。労務管理のこともあるし困ったものだわ。」と話す理事。でも、どこか嬉しそう。それを聞いて事務長も「彼女、病院を家のように思っているよね。」と一言。

自分たちの職場や職員のことを嬉しそうにお話される姿を見て、病院や仕事に誇りを持っていらっしゃることを感じました。自分たちの仕事を誇りに思うことは、なかなかできることではないと思います。日本人は控えめな人が多いそうですが、率直に自分たちのことを自慢に思うことは、聞いていて清々しく思います。

そして、もう一つ大事なことは、誇りに思うことが、思い上がりでも自己満足でもない、確かな実績に基づいていることだと思います。

この病院は、かつては月間50~60件ほどの分娩件数でした。しかし、リプロ（不妊治療）に取り組み始めてから、着実に成果が現れ、今では月に100件を超える分娩件数です。この規模ではかなりの分娩件数であり、その4割がリプロセンターからの患者です。不妊治療の実績は口コミとして広がり、今ではアメリカ等海外からも患者が来るそうで、英語・韓国語・日本語のトリリンガルの通訳が1人常駐しているほどです。

本業の医療で患者に、地域に貢献する。このことが根本にあるからこそ、よどみのないプライドとなるのではないのでしょうか。

今回、こういうご縁をいただいて感激いたしました。私も自分自身の仕事に誇りを持つ。そしてその源泉は、思い上がりでも、自己満足でもない、お客様の役に立っているかどうかということに真摯に向き合っていきたいと思います。

「楽しむ」と決意しました。

「何か満たされない感覚を、私は周りや環境のせいにしていないか」と、ある院長の話を伺い、考えさせられる機会がありました。一般的には考えられない家庭環境や、誰が聞いても大変だと感じる研修医・勤務医時代など、たくさんの壮絶な経験談をお聞きました。しかし、どのお話も大変面白く、一つひとつの出来事を全力で楽しんでこられたように感じました。

「どうしてこんなに壮絶なのに楽しそうなんだろうか…」

私は、素直な疑問を院長に問いかけ、院長より「自ら楽しむ方法を常に考えている」という返答をいただきました。そして、当たり前のように、このことがなかなかできない自分に、ふと気付きました。さらに、社会人になった頃に抱いていた数々の違和感を、今では「そんなもの（変わらない・仕方ないもの）」として受け取ってしまっている自分も知ることとなりました。自らどうにか楽しもうというバイタリティーが薄れきてしまっているようにも感じました。

私は今回の経験を通じて、自身の「考え方」次第で、まだまだ社会人人生が楽しくなるのではないかと、（希望が無かったわけではありませんが）新たな希望を見出しました。時には受け入れることも必要ですが、「そんなもの」としてしまうことは、チャンスを捨てていることではないかと気付きました。現状以上の楽しみを得ることができなくなるからです。挑戦することが大切と言われますが、これは新たな楽しみに出会うためのチャンスなのだと思います。



莫濃部

ホワイトボードで新たな氣付きを得る

今月より業務改善委員会の支援を開始した医療機関があります。以前、業務分析を行い、外来フローに改善余地があったことから、今回の業務改善委員会の支援を行うことになりました。院長に加え、事務長と外来看護師4名、事務スタッフ2名の構成で検討を進めることになりました。

以前の業務分析の中で各部署にヒアリングを行い、外来フローでの待ち時間発生要因について仮説を構築していました。しかし、今回、委員会形式で多職種が参加してディスカッションを行い、その推移を私がファシリテーターとしてホワイトボードに整理しました。すると、現状分析での各部署のヒアリングでは見つからなかった真因が明らかになってきました。

コンサルティングの現場でも、弊社でも、異なる背景のメンバーが集まってディスカッションし、その推移をホワイトボードに整理していると新たな氣付きを得られることがあります。私が現在通っている経営大学院でも、クラスではホワイトボードを使ったグループワーク・ディスカッションが中心で、ホワイトボードに思考をアウトプットすることで新たな氣付きを得られることが多々あります。

実は、弊社でもオフィス内でミーティングができる縦型のホワイトボード（私が通っている経営大学院と同型）を購入し、職場でのディスカッションを活性化させるようにしています。

今回の業務改善委員会を通じて、多職種が集まってディスカッションし、ホワイトボードに思考をアウトプットすることで、組織が活性化することを再認識しました。



太岡

静かなひととき

静かな世界と言われた時、どのようなことを考えられますか。先日、お客様の病院内を案内していただきました。その病院内には、前理事長が造られた瞑想室というものがあり、よく前理事長もこの部屋で瞑想を行っていたそうです。実際に、私もその中に入って瞑想をさせていただきました。少しの時間ではありましたが、静かな空間で目をつむり、何も考えない時間を過ごすと、瞑想を行う前と比べ、終わった後はとても心地の良い気分になりました。これまで、瞑想に関心を持ったことのない私でしたが、この機会を経て、瞑想というものがこんなにも素晴らしいものなのかと気付かせていただきました。

普段、静かな空間で心を落ち着かせることはなかなかできないかと思います。しかし、時にはそのような時間を作ってみてはいかがでしょうか。瞑想には無限の可能性があり、ビル・ゲイツやスティーブ・ジョブズも瞑想を行っていたと言われています。イライラしている時や立ち止まってしまった時にも有効だと言われています。それだけ、瞑想には様々な効果があるのかもしれません。

仕事に追われ、忙しい時間を過ごしている皆様も、こういった瞑想の時間を設けてみてはいかがでしょうか。心を落ち着かせることがこんなにも素晴らしいことなのかと皆様に共感していただければと思います。



高比良

これってもらっていいですか？

ある病院で、院長と二人で打ち合わせをしていました。しかし、院長に急な会議が入り、20分ほど席を外されることになりました。その間、院長室で待つことになった私に「松浦君これでも読んでおいてもらえるかな」といわれて2冊の院内紙を渡していただきました。その院内紙が非常に良くできた内容だったのです。

一つの院内紙は、職員向けだったのですが、毎月の発行にもかかわらず、166号まで続いており、32ページにもなるボリュームでした。特に目を引く内容が、まず院内研修のお知らせでした。一月に外部講師を招いた研修が6回もあり、医師対象の研修や、研究計画をするための研修など、面白そうなものが目白押しでした。また、入院満足度調査についても、患者からの苦情を原文そのままで記載し、リアルな声が職員に届くように掲載していました。

もう一方は、連携クリニック向けに書かれたもので、20ページのボリュームながら、当院の得意な疾病や、術後の効果、そして最新医療機器の紹介などが書かれていました。もちろん、外来担当医の紹介やクリニック向け勉強会の案内も記載しており、これを見るだけで紹介がしやすくなるような内容になっていました。

戻ってきた院長に「あの、これもらっていいですか？」といったら、「販売価格10万円だよ。」という返事が返ってきて余計にプレミアに感じました。たくさん院内誌を見てきましたが、ボリュームの多さに驚きました。それだけの取り組みを普段から実践されていることに非常に感心しました。

※ちなみに退出時に無料で1部ずつ譲っていただきました。



松浦

「○差」の積み重ねが「□差」となる

2016年も残りわずかとなって参りました。人も、組織も、2016年を振り返り、何がうまくいって、何がうまくいっていないのかをしっかりと見ていきたいところです。

私自身も日々の中で自社のことをより多くのお客様や多方面の業界の方に認知いただくために、様々な施策をやってみては【やり続ける】【やるのを止める】【やり方を変える】の選択の連続をしています。言ってしまうと上手くいっていないことが8割と言っても過言ではありません。

ただ、ここで重要になるのは【なんでもいいから違う何かに変えてみる】ことではないでしょうか。何も変えなければ、結果が変わることもないですし、あるとすれば結果が悪くなることぐらいです。

しかし、何かを変えてみれば、それは結果が教えてくれます。だから、小さくてもいいから、今までのままの惰性ではなく、何かを変えてみる。その「微差」の積み重ねが「大差」に繋がると考えています。私自身、2016年も最後まで微差というチャレンジをし続けていきます。皆様も微差というチャレンジをぜひ増やしてみたいかがでしょうか。



原渡

カ（ちから）

この原稿の執筆時点で熊本地震から約7ヶ月が経ちました。先日、熊本地震で大きな被害を受けたある町の病院を訪問しました。病院の玄関にあるタイルにひび割れがあるなど震災の跡は見られましたが、院内では日常の時間が流れていました。

事務長と話していると話題が震災直後の話になりました。こちらの病院は本震後も大きな被害はなく、普段どおりの運営ができたそうです。しかし、周辺には震災の影響で職を失った人が少なくなかったとのことでした。そこで、こちらの病院では職を求める人は全員、雇い入れたそうです。事務長によると理事長が「地域の人に生かされているのだから、その地域の人職がなく困っているのなら、全員を雇い入れる」とおっしゃったそうです。昭和54年から黒字の経営を続け、堅実な経営を実践されており、震災1年前の病院の建替えも難なく成し遂げています。

私は震災後の病院としての対応や理事長の経営者としての考え方や判断に感動するとともに、堅実な経営をする大切さを感じました。いざというときに資金力を含む様々な力がなくては、困った人を救うことはできないと私は思います。黒字であり続けるという堅実な経営すること、人を救う力の一つになると感じました。



玉利

I（私）ではなく、WE（私たち）の視点

先日、お客様先に訪問させていただいた際に理事長とお話をさせていただきました。抜群の経営手腕と情熱を併せ持つ経営者でした。

医療・介護の今後の動向にとっても関心をお持ちでしたので、その法人様の将来のお話をしていました。特に複数の施設を持つためにそれぞれの収益を確保できるかどうかということに懸念を抱かれていました。それゆえに、私は当法人の収益改善のための道筋についてお話をさせていただきました。

私はその方と将来についてお話する中で、ある一言にとっても感動してしまいました。その言葉とは「私のところだけが良くなってもだめなんです！近隣の病院・施設も合わせて良くなることで地域に貢献することができるんですよ！」というものです。

私はこの言葉を聞いた時に感動と共に反省をしました。私たちの仕事は医療・介護といった人々の生活を守っている方々を支援させていただいています。その私が地域への貢献という全体の視点を忘れていたのです。お客様一人ひとりの経営状況を良くすることは重要です。

しかし、その地域にどのように貢献することができるかという、その先にある概念を見落としておりました。今回お話をさせていただいたことで、改めて視野の狭さを痛感するとともに、一層、医療・介護施設を支援する意味を確認できたと考えています。

「四方善し」の考えを今一度振り返り、今後の仕事の教訓としたいと考えています。



松永

社員の気づき END

BOOK REVIEW

昭和十八年の冬 - 最後の箱根駅伝 - 戦時下でつながれたタスキ

▶ 書籍情報

中央公論新社出版
2016年9月発行／317頁
1944円（税込）
ISBN：978-4120048937

▶ 著者：早坂隆

1973年、愛知県出身。ノンフィクション作家。
『昭和十七年の夏 幻の甲子園』（文藝春秋）で
第21回ミズノスポーツライター賞優秀賞を受賞。
日本文藝家協会会員（本データはこの書籍が刊行
された当時に掲載されていたものです）。



12月になり、寒さが本格化してくる頃、選ばれし駅伝部の部員は年初に向けて闘志を燃やす。駅伝部にとって12月は1月2日、3日にある箱根駅伝に向けて最終調整を行う1年間の中で最も気が抜けない大事な月だ。

「箱根駅伝」この言葉を聞いて知らない人はほとんどいないのではないだろうか。箱根駅伝は金栗四三らの「世界に通用するランナーを育成したい」という思いで1920年（大正9年）に誕生し今に至る。その箱根駅伝の歴史を紐解いていくと、今に至るまで様々な想いをつないできたことが分かる。その想いをつないでいくために重要な大会となったのが、本書で取り上げられている第二次世界大戦の最中である1943年（昭和18年）に行われた靖国神社・箱根神社間往復関東学徒鍛錬継走大会である（本書では最後の箱根駅伝として記載）。

当時の日本は戦争の真っ只中にあり、一度中止とした箱根駅伝を開催するためには国道1号線の使用許可や予算の調達など様々な障壁があった。その障壁を当時の関東学連の幹部達が「憧れの箱根を走らせてあげたい」という想いを持って精力的に取り組んだ結果、様々な困難を乗り越えて開催に至ったと本書には記されている。

「最後の箱根駅伝」を走ったメンバーは特別な思いを持って走っている。なぜなら戦争の影響で大会が中止となり二度と開催できない可能性に追い込まれたこと、学生として箱根駅伝を走った後は日本兵として戦争に出兵しなければならなかったからだ。本書には、走ったメンバーの経歴や想い、そして戦争に出兵してからの経緯なども記されており、心を揺さぶられるであろう。

本書に記されている1943年に行われた箱根駅伝がなぜ最後の箱根駅伝と記載されてあるか。それは、この大会が終了した後に学生の徴兵延期措置の撤廃による「学徒出陣」が始まったため、戦前戦中における最後の箱根駅伝となったからだ。

1945年（昭和20年）8月15日。長きに渡った戦争が終わり、箱根駅伝は「最後の箱根駅伝」を走ったメンバーや関東学連の力のもと、1947年（昭和22年）1月4日、5日に戦後第1回大会が開催されることとなり、来年の1月に大会は93回目を迎えることとなっている。

私も過去に箱根駅伝を走った選手でもあり、この大会の歴史をつないできた1人でもある。私が本書を読み、感じたことは「つなぐ」ということの重要性だ。様々な組織体において全てに始まりがあり、歴史をつないできたからこそ今がある。その歴史をつなぐために、各自がその時代で精一杯取り組み、次の走者にタスキをつないでいく。どんなに辛いことがあってもその壁を乗り越えつないでいく。駅伝はその「つなぐ」ということを体現したスポーツであると思う。90年近くつないできたタスキ、母校がつないできたタスキ、前の走者がつないできたタスキを精一杯次の走者につないでいく。たとえ倒れそうになっても、つないでいく。そこには、「何としてもつなぐ」という想いの強さが表れる。その想いの強さから生まれる「つなごうとする姿」が我々の心に感動を与えるのではないだろうか。

激動の時代の中、「つなぐ」ということはとても難しいことであるからこそ、ぜひ本書を手にとって読んでいただきたい。



杵嶋

第93回箱根駅伝（東京箱根間往復大学駅伝競走）は、
2017年1月2日・3日に開催されます！

BOOK REVIEW END

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10月25日

10月3日に千里阪急ホテルに於いて、大阪本社、東京支社、福岡オフィスの皆さんが一堂に集い、今年度方針発表会が行われました。準備に携わった皆様ありがとうございました。そして昇格者69名に新たな職責を担っていただくことになりました。多くの昇格者を輩出できましたことは嬉しい限りです。今期、新たな目標に向けスタートダッシュをお願いいたします。また、先月の手紙で紹介しましたオルカ鴨川FCは、皇后杯関東予選におきましても優勝、本戦出場が決定しましたことを申し添えます。おめでとうございます。引き続き応援よろしくお願いします。

方針発表会でお伝えした通り、当社は今期50周年を迎えるにあたり次のように方針書に記しました。『日本経営グループは2017年(平成29年)に創業50周年を迎えます。(顧客の健全な成長と発展を祈り、理念経営のもと人材育成を通じて、現在まで事業に取り組んで参りました。これまでの感謝とこれから300年先を見据えた挑戦を掲げ、永続して社員一人一人が人生・仕事の主人公として取り組む企業創りを目指すことを社内・社外に発信します。)』これまで歩んできた礎には、創造経営理念の実践に基づく人材育成と理念経営があります。9月21日に東京大手町の経団連会館で(一社)日本創造経営協会様主催第43回創造経営研究大会「開発型創造企業が拓く生活者経済」が開催されました。当日は、創造者表彰で山本専務が当社で初めて金賞を受賞、そして熊崎課長が銅賞を受賞いたしました。

方針発表会にて、菱村議長より創造者表彰の表彰状が読み上げられ、皆様の前で手渡されました。「本当に創造経営理念を学んで理解し、自身の生命の根源と使命に気付き、そして魂の底から真摯に実践(成果)を続ける一握りの方にしか与えられない賞である」とのコメントがありました。当社のこれまでの創造者表彰者は「銅賞35名、銀賞14名」です。創造経営協会様に確認しましたところ、創造者表彰はこれまで44回行われ、表彰者総数は1,225名。内、金賞は僅か42名とのことです。金賞選定基準は、勤続10年以上、KD-I 109点以上、KD-II 85点以上、KD-III 80点以上、そして「各社においては、この資格を有する者のうちから、平素の行動が家庭での創造生活、企業・職場での創造活動を通して他の範となり、社会への貢献寄与のその実が伴っている者を勘案して選定する」とあります。私は、平成15年(2003年)に、山本専務、井上常務と共に創造経営大学校を1年間受講いたしました。その当時から山本専務の取組みは、他の受講者の中でも群を抜いていたと思います。受賞誠におめでとうございます。

月刊創造経営 創造経営研究大会特集号の巻頭に次のようにあります。『日本創造経営グループは、創業の理念である「会計の本義を体得し、人類経済秩序の確立とその向上に誠実に努力することを大本とする」を現在もなお一貫して追求している。創業期から幾多の企業再生を通して「会計」から経営活動を司る人を中心とした「人間の会計」、さらには人の生命活動の源泉たる生命力を中心とした「生命の会計学」へと進化発展してきた。グループの母体となる日本創造経営協会は、人間の会計学をもとに、「創造経営教室(基礎コース、中級コース)」による経営者を含む社員の創造的人間性(人、物・金、自然との共生する関係性)開発を、さらには後継者・管理者の生活者としての生命力(三代の親祖先の生命活動における生命エネルギー)開発を通じた創造力開発を行う「創造経営大学校」』とあります。

創造経営協会創始者である薄衣佐吉翁は、人間の生命根源が研究により明らかになるのは24世紀頃になるのではないかと常々言われており、その時に真の創造経営理論の完成(生命の会計学)をみるであろうとおっしゃっていたそうです。まさに300年先(十三代:一代25年の研究)を見据えた理論であるわけです。現在多くの生命の遺伝子情報がコンピュータで解析できるようになりました(ゲノム解析)。人間の生命根源が明らかになるのは、そう遠くないかも知れません。自身の生命の根源に気付くことは、自分自身にしか出来ません。その気付きこそが尊く、生き方にも大きく影響します。自己探求を常に忘れないでください。

「学んで得た知識は、必ず行ってみなさい。(鬼塚喜八郎:アシックス創業者)」

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊





講師派遣型 新人スタッフ研修のご案内

新人スタッフに、マナーとは別の、“仕事の基本”を身につけさせたい。
当社の研修では、仕事の基本、**6つの基本行動**、上司とのコミュニケーションを伝え、
職業生活の礎となる力を身につけさせます。

カリキュラム

第1部 仕事の基本姿勢を身につける

- ☐ 社会人として磨いていくべき3つの能力～職務能力・人格能力・健康能力～
- ☐ 「主人公意識」で自分を成長させる

第2部 信頼をつくる6つの基本行動

- ☐ 周囲との信頼関係をつくる6つの基本行動とは
 - ①主体性の第一歩「気づきと挨拶」
 - ②良い行動習慣を身につける「早起きと認識即行動」
 - ③チームワークの基本「約束と計画」
 - ④他者との意思疎通を高める「報告・連絡・相談」
 - ⑤生産性を高める「整理・整頓・清掃・清潔」
 - ⑥社会人としての学びを高める「学習と実践」
 - i) 日々の仕事の中で自分を磨く
 - ii) 学んだことを仕事に活かす～実践と発信～
- ☐ 行動変革までの5段階のステップ

第3部 上司・先輩とのコミュニケーション

- ☐ 上司・先輩とのコミュニケーションマナー
- ☐ 叱られてもクヨクヨしない自分の磨き方
- ☐ 上司も人間、必要とされる自分になろう

第4部 実践トレーニング

- ☐ 仕事のリズムをつくる「挨拶と返事」
- ☐ ケース別「報・連・相」の仕方

6つの基本行動とは？

マナーや接遇ではなく仕事をするうえで必要な基本行動。
組織の一員として、周囲との協力関係・信頼関係を築き
ながら仕事することは必須といえます。
その協力関係・信頼関係を築くポイントをまとめると、
この6つの基本行動に集約されます。

料金

(九州限定プライス！)

研修実施予定日よりも早期にお申込み頂いたお客様には、割引料金でご提供いたします。

通常料金（税抜）

200,000円

早期お申込割引価格（税抜）

3ヶ月前 160,000円 ← 2割引

6ヶ月前 120,000円 ← 4割引

- ・研修時間は3時間です。
- ・講師の会場までの交通費及び宿泊費は実費にて別途ご請求させていただきます。
- ・参加者の人数に制限はございません。
- ・テキスト等はお客様にて参加人数分を印刷していただきます。



研修の特徴

1 業種を問わない基本中の基本、医療機関・福祉施設でも多数の実施実績！

研修でお伝えする社会人の基本、基本行動、上司とのコミュニケーションは、数多くの医療機関・福祉施設で好評をいただいています。
また、日本経営社内でも30年近くにわたって実践している基礎教育でもありますので、実践的な事例が豊富です。

2 貴施設の新人研修プログラムに組み入れやすい3時間コース！

3時間で構成されていますので、貴施設の研修プログラムの一つに組み入れて活用していただくことができます。

3 参加可能人数は原則として無制限！

参加人数が多い場合、コストパフォーマンスが高まります。
新人に限らず、若手の職員、入職年次が浅い職員、もう一度基本を学ばせたい職員も参加OKです。

お問い合わせ

当研修の実施を希望される方、または詳しい情報をお求めの場合やご相談等ございましたら、こちらにご連絡ください。

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1-1-5-7F

TEL : 082-409-4466 FAX : 092-409-4588

担当 高園忠助 : tadasuke.takazono@nkgr.co.jp

職員が動くとき、組織が変わるとき

バックナンバー（2013年4月号～2014年7月号掲載）

たった6ヶ月の出向でしたが、その間に色々なことがありました。人事的なことでも多くの経験をしましたが、今回はその中でも特に印象深いエピソードを3つご紹介します。

1. 野生の職場

ある店舗で事務スタッフ2名と業務分担と効率化について話をしていた時のことです。AさんがBさんに対して、「あまりにも仕事ができなすぎる。33歳にもなって足し算引き算から教えなければならないのか」という発言をし、收拾が付かなくなりました。

Bさんは、「自分はそんなにミスをしているわけではないし、ちょっとしたことでそこまで言われることはない。」と応戦し、言い合いになりました。

どちらの話ももっともな印象でしたが、二人を一緒にして話をした私のミスでした。結局私を含めた3人で面接すること1時間半、それぞれ個別に面接すること1時間半で、この件だけで3時間を要しました。

しかし、教育されていない職場とは怖いものです。私はこれを野生の職場と言っていますが、このようなことで本当に感情的な言い合いになるものなのかと驚きました。このようなことはお互いの言い分を聞きながら、どちらにも肩入れせずに公平に聞き、落としどころを見つけて解決していきます。ただ、このようなトラブルはモグラたたきのようなものなので、「人を育てる」という文化が育たないことには根本的に解決できません。時間をかけてでも育成の文化を育むことが重要と再認識しました。

2. 退職願の撤回

ある時、問題の多い職員が退職願を出してきました。仕事はできるものの、他者批判、会社批判が多く、しかも偏見のある見解を周囲の職員に言いふらす癖がある職員だったため、退職勧告も考えなければならないと思っていたところでした。そういう状況だったので、一応本人の話を聞きつつ、退職届を受理しました。

ところが、4日ほどたって今度は退職願を撤回したいと申し出てきたのです。これには大分悩みました。解雇せずに退職してもらうチャンスはもうないかもしれない。そう思ったわけですが、一方で、その職員の問題が改善されるよう、会社側も本気で指導してきたのかという反省もしました。ろくに育てもしないで、問題があれば切り捨てるということでは、人を育てるどころではないと。

結局、退職届の撤回を認めました。しかし、そもそも退職届を撤回するということ自体が無責任な態度であることと、これまでの言動の問題点をはっきり伝えました。会社としては大きな問題だとみているよ、と。だから、強い逆風の中で働いてもらうことになるけれど、それでも心を入れ替えて頑張りたいということであれば、受け入れると伝えました。本人はそれでも頑張りたいということだったのでその後も勤務を続けましたが、やはり長続きはしませんでした。ただ、会社としてきちんと指導し、チャンスを与えなければフェアではないと考えています。それでも退職する人はいます。それは仕方がないと思っています。そういう経験でした。

3. 本当に大丈夫なのか？

ある朝、若手男性薬剤師のT君が、自転車で通勤中に車に当て逃げされたとの報告が入りました。すぐに警察を呼び、病院にも行くように何度も指示をしましたが、「病院には行かなくても大丈夫」とか、「あまり面倒なことにしたくない」などと何やらおかしいことを言います。

数日後から無断欠勤が始まり、電話をしても連絡が付きません。自宅にも行きましたが、まったく応答がなく、数時間張り込みもしましたが、まったく本人の出入りがありません。本当に大丈夫なのかと心配しましたが、無断欠勤は続き、結局3週間を超えたので、解雇扱いとしました。何やら不思議な感じを受けたものです。

ところが、数か月後、やせ細って、ぼろぼろの服を着たT君が所属していた店舗にふらっとやってきたのです。

次号に続く

今月の日本経営

先月、社長昼食会に参加しました。『社長昼食会』とは、母親の誕生日、もしくは命日月の一日に、社長と昼食をとりながら親孝行について一緒に考えるという、他の会社にはない珍しい行事です。

昼食会では、一人ずつ、誕生日にどんなことをして喜ばせるのかプランを発表します。社長から「それはいいね、ぜひそうしてあげてください」と言われたり、「それは、お母さんのこと分かっていないのでは?」と言われたりするうちに、どうやって両親を喜ばせようか、どうしたら喜んでもらえるのか、両親の顔が浮かんできます。

会の最後、社長から「両親に、手紙を書きなさい」と言われました。感謝の気持ちを言葉と形で伝えること、そして、手紙を書くことによって両親のことを考え、思いを寄せることが大切なのだと。

昼食会の後、今まで以上に両親のことが頭に浮かびます。
両親のことを思いめぐらせ、親孝行について考える良い機会となりました。



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

組織を永続的に発展させていく為には、やはり、人材育成。

その中でもリーダーをいかに育てていくかが大事なことだと再認識しました。

「人に尽くすリーダー」を自分自身も振り返りながら意識し育てていかねばなりませんね。

「後から来る人が幸せになるために」そういう組織を創りたいと思います。

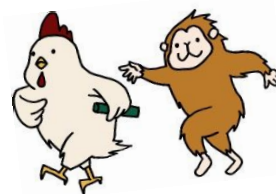
今年も残すところ、あとわずかとなりました。

本年も格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。

本年中のご愛顧に心よりお礼申し上げますと共に、

来年も引き続き、お力添えいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

年末ご多忙の折ではございますが、お身体にお気をつけて良き新年をお迎えください。



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