



(松浦総太郎)





社会人の三者面談

当社は「親孝行を強制する会社」ということで、入社式にご両親を招待したり、初任給で両親のプレゼントを買ってもらって帰省させたり、社員の誕生日に会社からご両親にプレゼントを贈ったりしていますが、こうしたイベントの中でも特徴的なのが、入社3年目に実施する三者面談です。社員本人、ご両親、直属の上司及び役員（会社）の三者で面談するのです。

11月が三者面談時期なのですが、人事部から猿渡も対象だという連絡が・・・。「え？今年入社したばかりですよ？」「中途採用者は1年目に実施することになっているんです。」「でも、猿渡はもう30過ぎていますよ。」「年齢は関係ないです。」「まあ、そうでしょうけど・・・。」

さすがに30歳を過ぎた猿渡の三者面談となると、私も緊張します。そもそも、ご両親は来てくださるのか。

果たしてご両親は来てくださいました。三者面談では、会社での活躍の状況や本人に対する会社の期待を伝えます。ご両親には子どものころはどんな子だったか、お子様にどのような期待をされているかといったことを伺い、本人に対する理解を深めるとともに、当社に対するご要望等も伺います。

三者それぞれが緊張してスタートしますが、話は結構盛り上がり、1時間を越えることも。それぞれが価値ある時間を過ごせるのだと思います。

ご両親がお子様にかかる思いはやはり深いということを改めて感じました。私も自分の息子たちが社会人になったら、三者面談に呼ばれたいなんて思います・・・。（橋本竜也）

家系に流れる“徳の継承”の尊さ

当社ではコンサルタントの人格能力向上のために、一般社団法人日本創造経営協会の研修（創造経営教室）を活用しています。入社約3年で基礎コースを受講し、入社10年近くなると中級コースを受講することになっています。

11月8～10日の3日間で中級コースを受講してきました。当社がセミナーや新人研修、役職者研修でお伝えしている社会人の基礎としての“5つの基準行動”（正確には「基準創造行動」）は、実は創造経営教室から学んだものです。今回、中級コースでは「役職者としての責任能力の向上」として“5つの基準行動”だけでなく、“素手でのトイレ掃除”や“祖父母の代までの家系分析”などを経験しました。“素手でのトイレ掃除”では、「嫌なことを率先垂範するリーダーの責任」や「細かいところまで自ら直接確認する」という管理職としての役割を体感することができました。

また、“祖父母の代までの家系分析”では、私自身の特性が父方・母方双方の“徳”（良い特性）や“不徳”（悪い特性）を引き継ぎながら形成されていることに気付くことができました。そこで、今は曾祖父母の代の除籍謄本を取得し、家系調査を進めています。

私の関与先でも明治時代から続いているお客様や江戸時代から続いているお客様もいらっしゃいます。今回の研修を受講し、こうした先祖代々継承してきているお客様では、“徳の継承”をされてきたのだと感じました。自身の“祖父母の代までの家系分析”を行うことで、関与先の医療機関が長年にわたって“徳の継承”をされていたことの尊さに気付きました。（太田昇蔵）



赤裸々な体験談がいいんですよ

先日、前任者の担当を引継いで、とあるお客様で役職者研修をさせて頂く機会がありました。医療の質は日本トップレベルで、また院内での教育体制も充実されている病院です。研修に対し、お考えもあるようなので、過去の研修内容の確認はもちろんのこと、どのような内容が良いのか、全体的な企画の構成について、密に事前の打合せをいたしました。

どういうことに気をつけるべきかを伺ったところ、人材開発の責任者の方からは、「赤裸々な体験談がいいんですよ」という一言が。これには、はっとさせられました。

役職者研修ですから、研修としては、役職者としてのあるべき姿や人材育成、コミュニケーション、リーダーシップ、問題解決手法等についてのポイントをお話させていただきます。しかし、そういうことをもっともらしく話すよりは、講師自身も社内では管理職であり、そこで得た実践論や体験談を話した方が参加者として学びになると言われました。責任者の方がおっしゃるには、研修の講師をするような人でも大変な思いをしながらやっているんだと、という風に思えると、参加者はより素直に受け入れられるのではないかと、ということです。

私は当日、しかるべき準備をしたうえで臨み、無事に研修を終えましたが、やはりこういう実践論、体験談も、お客様のお役に立てる材料の一つですし、ある意味日本経営らしいところでもないかと感じました。体系的な理論や手法、またケーススタディは確かに有用ですが、実践論、体験談は唯一無二の価値かもしれません。思い返せば、私がまだ2年目で上司に同行していた頃、お客様先の研修の一部の時間を頂いて、社内で上司に指導されていることをありのまに話すように言われたことがありました。

私は、ご提供している研修のあり方を今一度見直すとともに、社内実践している取り組みは、お客様に見ていただいているのだと思うと、改めて気が引き締まる思いをいたしました。
(高園忠助)



同じ方向を向いているか

人事評価制度の構築支援をさせていただいているお客様との打ち合わせの中で、「うーん、何かイメージと違うんですね…」という言葉が頂戴したことがあります。

人事評価制度の構築支援は予定通りに行うことができている上、上司と入念に打ち合わせを行い、不備もない形で進めることができていると考えていたため、お客様のお言葉はとても意外でした。その際にお客様が付け加えた言葉はこうでした。「とても良く出来上がっているとは思いますが、この形がうちの組織に合うかわかりません」というものです。それを聞いた時、私にお客様の考えをきちんと汲み取ることができていたかを疑いました。

人事評価制度の内容を綺麗につくることばかりを意識していた私はお客様とは別の方向を向いていました。確かに機能する制度を作らなければ意味がありません。しかし、真の目的はお客様の想いを実現することにあるのだと反省致しました。

コンサルタントとは、お客様と同じベンチに腰を据え、同じ方向を見て仕事をするのが大切であると考えます。仕事をさせていただく中で、お客様の実現したいことは何かを常に問いかけ、お客様が目指す方向に向かって共に歩むことができるコンサルタントを目指します。

(松永透)





言うは易し 行うは難し

「言葉」はとても大切。
大切だけど、どこまでいっても、「行動」には敵わない。

この言葉は私がお世話になっている経営者様が仰っていた言葉です。たとえば、「自分は一生懸命に勉強します！」と言っても、やはり実際「勉強」することが必要になります。

同じように、「お客様のことを本気で想ってます！」「仲間のことを本気で愛してます！」と言っても、やはり実際がどうなのか。それなりの「行動」が必要になります。私自身のことで考えれば、私自身の「変化や成長」が、お客様の経営に影響を放ちます。そして「変化や成長」は、「行動」からしか生まれません。

だから、私もお客様へ良い変化を促すために「行動」し続けます。『言うは易し 行うは難し』そんなことをとても強く感じるお時間をいただきました。今月も多くの気づきと学びをくれた全ての環境に感謝します。

(猿渡大吾郎)

何も出来ないじゃん、自分

「何も出来ないじゃん、自分」。毎月1回行っている当社の会議で、そのように感じました。理由を説明するために当社福岡オフィスのメンバー構成からお伝えいたします。

福岡オフィスのコンサルメンバーは、部長1名・課長3名・一般職7名で構成されています。普段の会議等は課長3名が中心となっており、会議の進行や議題出し等を行っています。冒頭にて記載した「何も出来ない自分」は、課長3名がいなかった会議にて感じました。その会議では課長3名がいなかったため一般職を中心に会議を進行したのですが、周囲からの意見を引き出すことや決議の取り方などがうまくいかず、会議を有意義な場とすることができませんでした。普段からいかに課長3名に頼っていたかということに気がきました。

このように普段経験していなかった立場や役割を経験することで、その立場・役割の大変さや自分の意識の低さに気付くことができるのではないのでしょうか。例えば、会議の進行を任せたり、シフト作成を任せたり、企画の責任者を任せたりなど、今まで担っていなかった一つ上の視座が必要な仕事を体験させてみるのも良いかもしれません。

私は今回の機会を通じて、自分より上の立場である課長が普段どのようなことを意識して行動しているか観察し、そして自分自身だったらどのように行動するか考えるようにしています。

権限委譲という言葉があるように、自身が担っている仕事・役割を部下に少しでも経験させるような機会を作ってみてはいかがでしょうか。

(杵島凌太)



合言葉『明日やろーはバカヤロー』

先日、ある法人様で役職者研修を実施しました。この研修では目標を事前に立てていただき、その目標について半年間取り組んだ成果を発表していただきました。この発表で、次に重点的に取り組みたいこととして、部署のメンバーに「認識即行動」を強化したいという話がありました。

当社では社員の育成として5つの基準行動というものを教えています。その一つに「認識即行動」があります。こちらの法人様では、役職者に対してたびたび基準行動について話をしており、記憶に残っていたのだと思います。当社から伝えた話を良いものと感じていただき、部署の目標として活用していただいていることが私には嬉しかったです。また、こちらの発表者は「認識即行動」を「明日やろーはバカヤロー」と読み替えて、部署の合言葉にすることで、この考えを皆に浸透させたいとのことでした。私は「認識即行動」という表現を端的に伝える言葉だと感じました。部署としての合言葉をつくることで、メンバーに一体感や価値観の共有もできるのではないかと感じました。

(玉利裕希)



助けられたり助けたりお互いの団結を強化する

当社の五信条の中の一つに「我々は助けられたり助けたりお互いの団結を強化する」という言葉があります。先日、あるお客様に訪問した際に、この五信条の言葉が浮かびました。

そのお客様は新入職員に対してある懸念をお持ちでした。それは、新入職員が不安な状態で仕事をしているのではないかとということです。その施設では新入職員に対して特別な研修を行っておらず、新入職員は入職するとすぐに現場に出て仕事を行うとのことでした。何か特別な研修を行う必要があるのではないかと考えておられました。

一方で入職してすぐの私自身を振り返ると、あまり不安は持っていなかったように記憶しています。そのことに対して深く考えたことはありませんでしたが、改めて考えると同期間の繋がり（団結力）が強かったからではないかと感じています。

当社では、内定者の時から同期となるメンバーで毎月一回研修を行い、入社後も1ヶ月間、新入社員研修を行います。同じ研修を同期のメンバーで乗り越えていくからこそ、強固な繋がり（団結力）が生まれ、働くことへの不安が緩和されていたように思います。

新人研修では、職務スキルを高めることや法人理念を理解させることや社会人としての基礎スキルを高めるなど様々な目的があるかと思いますが、同期間の繋がりを強化することも重要な目的ではないかということに気づきを得ました。

ぜひ来年度の新人研修の中で同期間の繋がりが強まるような研修を企画されてみてはいかがでしょうか。

(高比良寛治)



BOOK REVIEW

コーチング以前の上司の常識「教え方」の教科書

▶ 書籍情報

すばる舎

2012年7月発行／191頁

1,512円（税込）

ISBN：978-4799101582

▶ 著者：古川裕倫

1954年生まれ。早稲田大学商学部卒業。1977年三井物産株式会社に入社し、エネルギー本部、情報産業本部、業務本部投資総括室で23年間勤務。その間、ロサンゼルス、ニューヨークに通算10年駐在。2000年から2007年まで株式会社ホリプロの取締役を務める。

現在、株式会社多久案代表、日本駐車場開発株式会社社外取締役、情報技術開発株式会社社外取締役。塾長として

「世田谷ビジネス塾」（無料読書会+交流会）を定期的を開催している。

（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）



知識や経験の乏しい部下に、はじめから、「自分で考えろ」「自分で気付け」と願っても、ほとんどの場合それは単なる願望で終わってしまう。駆け出しの部下には、コーチングよりティーチングのほうが効果的である。このことが著者の主張であり、本書には「なぜ教えることが大切なのか」から「具体的な教え方」まで、「教える」ということについて、様々なケースを交えながら記されている。

コーチングを大切にしていると聞くと、何か良い部下育成をしているように聞こえてしまう。しかし、その成果は本当に表れているのだろうか。相手に合わせることばかりに気を取られてしまっていて、上司に手取り足取り教えられながら気付くべき、本当に大切なことが教えられない組織が増えてしまっているのではないかと感じることも多くある。

当社の研修やセミナーにご参加いただいたことのある方は、「5つの基準行動（①気付きと挨拶、②早起きと認識即行動、③約束と計画、④報告・連絡・相談・打ち合わせ、⑤整理・整頓・清掃・清潔・躰）」の話をお聞きになられたことがあるかもしれない。当社に入社する社員は、新卒や中途に関わらず、徹底してこのことを教えられる。知っている、理解しているのレベルでは済まされない。当たり前ができるレベルまで、手取り足取り叩き上げられるのだ。個人のワガママから脱却し、

社会人として信頼される行動を当たり前に行えるようになるためである。このことを教えるに際しては、一切のコーチングはない。内定者の頃より、「5つの基準行動」を徹底して教えることで、社会人としての足腰を鍛え上げており、このことが教える側（上司・先輩）のぶれることのない軸となっている。

私自身、このような環境で新人時代を過ごしたこともあり、著者の主張に対して共感する部分が多くある。特に、『第2章 1. 遠慮しない～「今嫌われる」ことを恐れず「将来感謝される」人になる～』にある教える側の心構えは、上司部下の関係が希薄になりがちな現代だからこそ、本当に重要であると考えている。一方で、「教える」ということがこれほどにも体系化されているのかという驚きも多くあった。また、その内容はどれも身近なものであり、非常に理解しやすいものである。新年度に向けて、職員育成のあり方を、今一度、見直すキッカケとして、ぜひ本書を手にしてみてはいかだろうか。



美濃部希生

日本経営 5つの基準行動

1. 気づきと挨拶

「気づく」とは、なんとなく気づくのではなく、「意思を持って」気づこうとすること。そして、気づくことだけが大事なのではなく、気づいたら行動に移すことが大切である。その基本が挨拶である。

2. 認識即行動

気づいたらすぐに行動すること。
認識即行動は掛け声ではなく、日常の生活のリズムから整えなければそういう体質はできない。

3. 約束と計画

仕事には必ず期限がある。期限とは約束であり、期限以外にも多くの約束がある。仕事は約束で進んでいくが、約束を果たすためには計画が必要。約束することと計画を立てることはセットである。

4. 報告・連絡・相談

仕事はチームで行っているものであり、報・連・相はチームワークの要である。こまめに報告すること、よく相談しながらよりよい方法を追求すること。報・連・相するとは、個人の限界を組織の限界にしないということである。

5. 整理・整頓・清掃・清潔・躰

仕事はチームで行っているものであるから、職場の環境を整えることはわがまを許さないということである。また、整理整頓がなされていない職場では、「異常」の発見ができない。標準を保つことはリスクマネジメントになる。



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11月25日

新たな事業年度がスタートし、間もなく2ヶ月が経過します。その間、米国で大統領選挙が行われました。トランプ候補がクリントン候補を破り、来月1月に米国大統領に就任します。また今年6月には英国がEUを離脱しました。両方とも世論では逆の結果を予想していましたが、それを覆す驚きの結果となりました。これまでの常識や考えが通用しない時代に突入したのかもしれませんが、ただ、その後について注視しなければならないのは、英国がEU離脱を推す理由のひとつにEUへの巨額の拠出金をHNS(国民医療サービス)に充てることを主張していましたが、離脱派の公約は実際事実と違っており、拠出金の額は低いことが判明するなど波紋が広がっています。トランプ氏も日本が核保有を認める発言はしていないなど、前述と同じく注意深く見守る必要があると思います。本質を見抜く思考が重要です。

今月11・12日に鹿児島へ社員の皆さんと総勢29名で合宿に行ってきました。11日には、知覧特攻平和会館・ホテル館富谷食堂を訪問しました。知覧特攻平和会館には、特攻隊員1,036名の遺影と数多くの遺品が展示されています。(特攻作戦とは、重さ250kgの爆弾を装着した戦闘機で敵の艦船に体当たりして沈めるというパイロットは必ず“死ぬ・亡くなる”という『必死』条件の作戦でした。沖縄での陸軍による航空特攻作戦は、米軍主力が沖縄南西にある慶良間列島に上陸した1945年3月26日から始まりました。当時日本政府は沖縄を本土の最前線と考えていたため、その最前線を守ることが目的でした。本格的な特攻作戦は、陸海軍共同で4月6日第1次総攻撃として始まり、7月19日第11次総攻撃の終了まで続きまし

た。：知覧特攻平和会館HPより)20歳前後の若者の尊い命が特攻作戦により失われました。(20歳の特攻隊員は132名) 知覧から沖縄まで約2時間に到達します。敵のレーダーに捕捉されないため、海上30mの低空飛行から雲の中を飛ぶ等相当の技術を要したそうです。仮に到達しても沖縄には米軍の主力部隊が集結しており、多くの戦闘機が待ち伏せしていました。体当たりなど至難の業です。その間、何を考え、戦闘機の操縦桿を握っていたのかと思うと想像に堪えません。もし当時、私とその状況下ならば「自身が出撃できるか、我が子を送り出すことができるか」など考えましたが、到底出来ないと思いました。

次に訪れたホテル館富谷食堂は、当時陸軍の指定食堂で、特攻隊員が食事や家族と会う場であったそうです。(富谷食堂は、特攻の母として慕われた「鳥浜トメ」の食堂でした。鳥浜トメの生涯と特攻隊員とのふれあいの遺品・写真をおりまぜ、ともに暮らした赤羽礼子の証言により、当時の場所に再現しました。隣接する富谷旅館は、戦後1952年遺族を知覧に泊めるために作られたものです。：富谷食堂HPより)

知覧特攻平和会館



特攻隊員は遺品を鳥浜トメさんに託し、自分が亡くなった際に家族に送ってもらうように依頼したそうです。軍から送ると検閲があるので依頼したとのことでした。特攻隊員の遺骨は無く、家族に届けられた納骨箱の中には紙1枚だけだったそうです。語り部の方や鳥浜トメさんのお孫さんのお話をお聞きましたが、胸が詰まる思いでした。戦争を放棄した日本が世界に果たす役割は大きいはずです。

戦争に戦勝国も敗戦国もないと思います。戦争は、憎しみ・苦しみしか残りません。現在、世界では自国優先の考えを表明する国が増えてきました。周囲を見れば自我の権利を主張・優先する個人が増えていているように思います。対立は何も生み出しません。多くの尊い命の犠牲上に私たちの現在(いま)があります。現在に感謝し、戦争の無い平和な世界を願って戦火に散った個人の史実に目を向け、ポピュリズムに惑わされないように一人一人が見識を高め胆識を修養することを求められていると思います。

「わけ合えば」

「うばい合えば足らぬ わけ合えばあまる
うばい合えばあらそい わけ合えばやすらぎ
うばい合えばにくしみ わけ合えばよろこび
うばい合えば不満 わけ合えば感謝
うばい合えば戦争 わけ合えば平和
うばい合えば地獄 わけ合えば極楽」
(相田みつを：詩人・書家)

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊



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

経営の最大の目的は「黒字であり続ける堅実な経営」
黒字であればこそ、従業員も、患者も利用者也、そして地域も助け救うことができるのですね。
あらためて、身の引き締まる思いで、参考となりました。
今年1年、様々なことがありましたが、いろいろと勉強させていただきました。
来年も引き続き、宜しくお願い致します。

連載

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）

1. 現実にそんなことが起こるのか？（前号の続き）

やせ細った体にぼろぼろの服を着て数ヶ月ぶりに店舗に姿を現したT君。話を聞くと、ある事情から軟禁され、歓楽街で強制的に仕事をさせられていたとのことでした。真偽のほどはわかりませんが、T君の身なりが問題の難しさを物語っていました。

T君はもう一度働かせてほしいと要望しており、店舗のスタッフも店長一同、迎え入れたいということでした。薬剤師も足りないところでしたので、どういう形であっても一人増えることはありがたいことです。もう一度採用しようかと思いました。

しかし、もしT君の話が本当だとしたら、今後、店舗で何が起きるか予想も付きません。もしかしたらまたいなくなってしまうかもしれませんし、誰かが訪ねてくるとも限りません。もし何かが起きた場合、女性ばかりの職場で安全が守れるのか、自分がいればまだいいですが、いつもいるわけにもいきません。悩みましたが再就職は認めませんでした。本人には誠実に対応し、じっくり話もさせてもらいました。店舗のスタッフからの反発もありましたが、どうして再就職を認めないのか、きちんと考え方を説明し、他の店舗の店長にも説明を尽くしました。ただ、この決定が正しかったのかどうかは正直なところ分かりません。出向を通じて数々経験させていただいた「正解がない問題に答えを出していくことの難しさ」の一つです。

2. 退職勧奨は苦渋の想い

私は出向していた6ヶ月の間に、2名の職員に退職勧奨をしました。2名ともに薬剤師で、理由は能力不足です。自分よりずっと年上の職員でした。本当に苦渋の想いでした。

薬剤師の実力不足といったケースは、他の職員からの相談で発覚します。「〇〇さんが全然仕事ができないので、店から外してほしい。」といった形です。ウメの木薬局は中途採用中心で、育成力もまだまだ足りない薬局でしたから、即戦力でないと現場の薬剤師はすぐに拒否反応を示し、排除しようという考えになってしまいがちでした。一方で、薬剤師が足りないので、採用を急げと言う。悪く言えば、人に対して部品のような感覚を持っている感じもありました。

だから、こうした訴えがあるたびに、私は「まずきちんと指導しなければだめだ」と突っぱねていたのですが、必ず私自身もその職員の動きを直接見に行くようにしていました。その上で、やはり問題がある職員には直接声をかけ、面談をしました。そうすると、「自信がない」と率直に話す職員が何名かいました。自信がない理由は様々です。ブランク、年齢、実務経験など。ただ、本人は何とか頑張りたいというケースがほとんどです。そこで、ある店長と相談し、実務研修プログラムを作成しました。その店長は、実力不足の薬剤師がいないと、昼休みや終業後の時間を使って研修と到達度実技テストを実施してくれました。並行して1週間に1度は本人、この指導店長、私の3人で到達度の確認面接をしました。

1ヶ月経っても実力の伸びが確認できない職員には、このままだと当社で仕事を続けていただくことができないということを面談で伝えました。それでも仕事についていけない職員には、私が個別に面談し、退職勧奨をしました。二人とも「ここまでしていただいたので」と、納得してくれましたが、やはり私としては苦渋の想いでした。せっかく働いてくださっているのにという思いは拭えません。

薬剤師はその資格で仕事をしている以上、薬剤師としての実力と適性を発揮しなければ仕事になりません。二人とも大変お人柄がよかったので、ウメの木薬局に薬剤師ではない仕事の選択肢があれば、もっと活躍していただけたのかもしれません。しかし、当時のウメの木薬局にはそんな仕事の広がりはありませんでした。その仕事が合わなかったとしても他の仕事で働いてもらう形で雇用の責任を果たすためには、つまり、人材を活かしきるためには、事業の幅に広がりがないといけないのだと強く思いました。やはり、企業は解雇や退職勧奨をせずに済む会社を作るべきなのです。

今月の日本経営

12月17日（土）に、ヒルトン福岡にて福岡オフィスのクリスマスパーティを開催しました。

日本経営のクリスマスパーティーは、社員のご家族をお招きして、日頃のご理解に感謝する日です。

どんなに優秀でも、ご家族の協力なしに仕事に打ち込むことはできません。

そのため、開催にあたっては、厚生委員が数ヶ月も前から準備を始めます。

ご家族への感謝を伝えるための1つの方法として、社員が大切にしているイベントの1つなのです。

日本経営グループの新拠点として、たった6名の社員で2013年1月に設立された福岡オフィス。

福岡オフィスのクリスマスパーティは今回で4回目の開催でした。

回を重ねるごとに、社員とその家族の数が増え、今回は30名近くの参加者となりました。

会場の雰囲気はまさに“大家族主義”そのものです。

大家族主義とは、お互いに感謝しあう気持ち、思いやる気持ち、信じあえる仲間、

家族のような信頼関係ということが、私たちの仕事の基盤であるという当社の社風の一つです。

今回も素敵なクリスマスパーティーとなったことに、心より感謝いたします。



創業50年

昭和42年（1967年）の創業以来、かけがえのないご縁に支えられ導かれて、
私たち日本経営グループはこれまでの歳月を積み重ねて参りました。

これまでのご愛顧に心から感謝すると共に、
なお一層のご指導、ご鞭撻を賜りながら、
結果にこだわり、日々の研鑽と惜しみない努力を積み重ねて参ります。

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