

社員の気づき

一番苦しい時に、支えて頂いた戦友

当社に限らず、世間の経営コンサルティング会社は、経営のことを色々と勉強していますが、「経営をやったことがあるのか？」という、多くのコンサルタントはやったことがないと答えるのではないのでしょうか。当社も同じことが言えますが、そのことはお客様にもご理解いただいたうえで、特定分野の専門家として、必要に応じてご相談やご依頼をさせていただきます。

しかし、ときには経営全体の知見を求められるケースもありますし、専門分野がなんであれ、お客様の発展に寄与しようと思えば、経営者の立場や境遇に共感できる人物である必要があります。当社では、経営者感覚を持ったコンサルタントを育成しようとしていますが、実際にそうした経験の機会に恵まれることは多くありません。しかし、幸いにも私を含む福岡オフィスのメンバーは全社の中ではそのような機会に恵まれた方ではないかと思えます。

福岡オフィスの創業、それはまさに経営体験そのものでした。私たちが福岡オフィスを開設したのは、今から丁度4年前の平成25年1月6日です（執筆日：平成29年1月9日）。当社は現場主義ですので、役員が指示を出したり介入したりすることは、めったになく、この4年間、福岡オフィスのビジョンや方針、戦略や事業計画、営業や広報、組織作りや採用・育成、商品開発にかかるほとんどは福岡オフィスで考え、企画実行してきました（当然、成果が十分に出なかった場合は、指示・介入がくることもあるでしょう・・・）。創業期でしたし人数も少なかったので、オフィス長の橋本のもと、今までの文化や型にとらわれず、色々なことに取り組んできました。

こういえばトントン拍子と聞こえはいいですが、上手くいかない時期もありました。特に創業2期目。この年は業績面も組織面もかなり苦しい時期でした。初年度はまだ大阪本社にいた頃に担当していた案件も数件ありましたが、2期目にはそういうものはまずありません。ダメだったら撤退もありえます。九州に来て純粋に自分たちの力だけで創り上げられるのか。そう試された2年目でした。しかし、そのような時期も乗り越え、お客様をはじめとする本社の社員、仲間に支えていただきながら、なんとかおかげさまで徐々にオフィスも成長して参りました。その仲間の一つに、当社と提携関係にある地方銀行様の存在があります。

当社では、各都道府県の地方銀行様とパートナーシップ契約を締結しており、合同で経営セミナーを開催したり、各種サービスの提供を行ったりしています。地方銀行様にとっては融資先であるお客様へのサービス拡充の一つとして、当社にとっては地域産業に強い地方銀行様の存在感が地域への広報の機会として、双方にメリットがあるからです。パートナーシップ契約の説明をすればこのようになりますが、一緒に地域の医療機関・介護施設の経営発展を考えると、ある意味、同志のようなものだとは私と考えています。福岡オフィス創業からの4年間は私が担当者でしたが、ちょうど昨年末に、私が担当している地方銀行様の担当を他の社員に引継ぐ機会があり、ご挨拶に伺いました。

その日はたわいも無い話をし、懇親会をして解散となりましたが、私にとっては、とても感慨深いものがあります。私が最もお世話になった人は、現在、医療チームの三代目責任者になられましたが、その方は福岡オフィスが最も苦しいときに力を貸していただいた同志の一人です。その地域の医療機関・介護施設のためにと、多い時には、毎週のように一緒に行動させてもらっていました。お仕事をいただけるかどうかは、私の実力によるところでしょうし、タイミングもあるでしょう。しかし、そういうことに関係なく、多くの医療機関・介護施設の方々にご挨拶させていただく機会を頂きましたし、数多くセミナーも開催させていただきました。その時の活動がやがて活力となり、その後の成長へとつながっていったのです。

福岡オフィス創業からの4年間、私にとっては地方銀行のこの方の存在がとても大きいです。

私自身もお客様と一緒に戦い、戦友と呼んでもらえるよう努めていきたいと思えます。



明治大学政治経済学部卒。2006年4月入社。

病院・介護福祉施設への組織・人事全般が専門分野。これまで人事制度の導入・定着支援、組織化支援を中心に手掛け、自治体病院・精神科病院の担当先も多い。協議会等での講演も多数。2013年1月より福岡オフィスにて勤務。

**有事を
乗り越える
組織能力**



太田昇蔵

昨年は熊本地震がありました。我々も熊本県内のお客様へ救援物資をお届けするなどの取り組みを行いました。

大きな被害を受けた熊本県ですが、昨年末になって変化がありました。熊本のお客様から「震災前に検討していたことを再開したい」というご連絡をいただいたり、久々に弊社セミナーにご参加されるなどの変化です。こうしたきっかけによって、昨年末に2件のお客様を訪問する機会がありました。

両病院とも「そろそろ地震の影響が落ち着いてきたので、新しいことに取り組みたい」ということでした。今後の方向性（戦略）を職員参画型で検討するワークショップ研修や建替えに伴う医療情報システム導入プロジェクトの支援に関する内容でした。

もう一つ、私が気付いた共通点は、両病院とも建物が比較的新しかったことでした。両病院とも断層に近く、かなりの揺れを受けており、数億円規模の被害が出ていました。しかし、病院機能を止めることはなかったそうです。一つの病院は、新病院に移転後1年以内に熊本地震を経験されており「建替えていなかったら・・・」とおっしゃっていました。今回は建替えを行っていたことで、耐震・免震などの地震への備えがあったので、断層の至近距離でありながら病院機能を止めずに済んだというハード面の話でした。

しかし、こうした天災や不意の事故はいつ起きるか分かりません。ハード面のみならず、「何が起きて揺るがない組織（人・財務状況）」などのソフト面も含めて備えが必要なのだと思います。

震災から9ヶ月以上が過ぎ、新たなことにチャレンジし始めている病院を拝見し、有事を乗り越える組織能力を培うことの大切さに気付かされました。

**サービス価値創出の
ヒントは日常にあり**

杵島凌太



2月に入り、より一層寒さが増してきた今日この頃。冷え症である私にとっては、辛い時期でございます。そんな時期だからこそ、最近あることに気付きました。

それはペットボトルの温かいお茶を飲んでいる時のことです。お茶がぬるくなってきたので、温め直そうと思い電子レンジに向かったところ、ペットボトルのままレンジで再加温可能という文字が。これは簡単・便利だと思っていたところ、お茶の残りの量によってレンジで温める時間の目安まで記載がされてありました。

卑近な例ですが、これこそ顧客目線であると感じました。それと同時に、こういった工夫に至るには、顧客が利用するシーンを想像し何を求めているのか、何に不便を感じているのかなどを考えなければ気付かないことだと思います。

私も含め、サービス業で働いている者として、顧客が何を求めているか、どんなシーンで利用しているかなどを想像し、よりご満足いただけるものを創意工夫していかなければなりません。

ある介護施設様では、利用者の方から「ありがとう」と言ってもらえるようなサービスではなく、「本当にありがとう」と言ってもらえるようなサービスを提供するよう心がけていると聞きました。その話でも共通していることが、上記にも記載したサービス業としてより満足いただけるものを創意工夫していくことかと思えます。

その提供価値の高いものを創出するヒントが、日常のサービスを受ける何気ない瞬間にも隠されているのかもしれないと気付きを得ました。



再加温可能	再加温目安
600W	60秒
500W	90秒
400W	120秒
300W	150秒
200W	180秒

※「おまかせ機能」など、チカラ調整機能はご利用できません。

●再加温は電子レンジを使用してください。●再加温の際は、必ず電子レンジの再加温可能の範囲にしてください。●再加温の際は、必ず電子レンジの再加温可能の範囲にしてください。●再加温の際は、必ず電子レンジの再加温可能の範囲にしてください。

あ~とか~ら
き~た~
の~に…



橋本竜也

人材育成の最大の目標は、「自分よりも優秀な人材を育てる」ことだと考えています。このことを研修などでお伝えすると、「じゃあ、自分はどうなるんだろう？」という反応が返ってきます。確かに、今の自分よりも優秀な人材ばかりになってしまったら、キャリアも立場もあつたものではないですね。

自分よりも優秀な人材を育てるというのは、自分のその時の年次よりも該当年次の人材が優秀であるように育てるということです。例えば、自分が5年目のときよりも、今の5年目の職員のほうが優秀でなければなりません。そうでなければ、組織は衰退していきます。しかし、「私が若いころは・・・」という話は、よくある話です。「私があなたくらいの年次のときには、そこまでできなかった。」となって、人材育成の一つの目標達成といえるのではないのでしょうか。だからこそ、上司、先輩は、さらに高みを目指して努力しなければなりません。

当社では「後から来た人のほうが得をするべきだ」とよく言われます。これは、真理だと思います。「今の人たちは恵まれている」とは、ベテラン勢がよく言う言葉の一つですが、当たり前です。自分のその当時よりも、今の人たちが恵まれていなかったら、先人として責任を負わなければなりません。

人材育成にしても、経営にしても、次に来る人たちのほうが優秀であり、恵まれてはじめて、右肩上がりといえるのではないのでしょうか。この真理を理解していないと、「最近の若手は・・・」といった、安易な若手批判、場合によっては妬みに繋がってしまいかねません。

後進の人、次の人たちのために私たちの活動はあるという考え方も大事ではないでしょうか。

私が新たに担当させていただくこととなった病院様にて、昨年に経営権を承継された理事長より、前理事長であるお父様を「エースです」という驚きの言葉をお聞きしました。詳しくお話を聞くと、経営権をご子息（現理事長）に承継された前理事長は院長として診療だけに注力し、これまで以上に全力で地域の方々の診療にあたられているとのことでした。

まだまだ現役として活躍されているにもかかわらず、将来を見据え、早期に経営権を委譲されたお父様（現院長）のご判断もさることながら、ご子息（現理事長）がお父様（現院長）をエースと呼べる間柄に感銘を受けました。事業承継を進めるなかで、経営や事業運営のあり方について、意見の衝突が全くないわけではなかったそうです。むしろ、たくさん衝突するなかで、お互いや地域、従業員にとって、どのようなあり方が望ましいかが固まってきたそうです。

創業者として現在の地に病院を設立し、地域に根ざした病院経営を一心に追求してこられたお父様にとって、経営をご子息に任せ、あらためて診療に注力できることは、医師としての使命を再び全うされることでしょう。一方、ご子息である現理事長は、その若さとバイタリティを持って、これまで病院を支えてくださった地域と従業員に新たな医療やマネジメントをもたらすと宣言されています。時代を繋ぐ経営者同士が、これまでの“感謝”とこれからの“挑戦”を考え、導き出した事業承継は、まさに四方よし（相手よし・自分よし・社会よし・将来世代よし）そのものであると気がきました。

親父は当院の
エースです



美濃部希生

本番だけ じゃだめ？ ～現在の会議 のあり方～



松浦 総太郎

皆様の事業所でも、職員を集めて様々な会議を行くことがあると思います。その会議で、問題解決に向けて活発な意見が出ればいいのですが、なかなか思うように進まない会議も多いのではないのでしょうか。ある事例をご紹介します。

ある事業所で、定期的に会議を行っていました。内容は、事業所運営にかかわる様々なことで、私も参加させてもらっていました。会議の時間も限られる中で、効率的で効果的な会議が求められているにもかかわらず、各参加メンバーから積極的な意見が出ないまま、沈黙が続くことも多くありました。そんな中、ある時、幹部メンバーから「会議の議題も多いため、会議がない間にもグループウェアで意見交換をしませんか。」という提案がありました。当初私は、会議で意見も出ない中で、グループウェア上で意見が出るかどうか疑問に思っていました。しかし、変化や工夫は良いことなので、実施に賛成しました。

しかし、実際ふたを開けてみると、会議では全く発言のなかったメンバーからの意見がびっくりするほど多く、会議では把握できなかったメンバーの心情や思い、葛藤や疑問などを知ることができました。そして、会議のない間、グループウェアのやり取りを通じて、意見収集が活発になり、1回の会議で議論できることの密度が格段に上がりました。

考えてみれば、会議は全員が一同に集まるため、情報の共有には効果的ですが、二人以上同時に発言できない分、情報の発信には非効率なのかもしれません。また、ゆっくり考えて自分の意見を表現できる方法は、会議よりもグループウェアなのかもしれません。そう考えると、情報の発信は事前にグループウェアで行い、実際の会議では意思決定や議論に時間を割くことで、効果的な時間の使い方ができると思います。

会議は貴重な時間であるからこそ、会議以外の時間をうまく使い、会議の質を高める工夫が必要だと感じました。

先日とあるお客様の会議に同席をさせていただいた際の出来事です。

会議が始まり、意見も活発に出るがなかなか事が決まらないという状況が目の前で起こっていました。私もなぜかと思い、よくよく出ている声に耳を傾けてみると、見えてきたことがありました。それは、【目的のない、個人の価値観による主張】が多いということでした。「私は、〇〇した方が良いと思う」「俺は、▲▲の方が良いと思う」という具合です。

当たり前の話ですが、個人の価値観で話し始めると100人いれば100通りの意見が出て収集がつかなくなります。だからこそ、組織全体を考えて議論する際は「私たちとして〇〇した方が良い」という主語が大切になります。そして、その主語での会話を組織に浸透させるためにも共通の目的や価値観、何より組織として目指している状態を共有し続ける必要が出てきます。

日本経営では、会社としてお客様の永続的発展をご支援するためにどの様なお役立ちをしたいのか？がセミナー企画や商品を考えるときの最初の議論になります。もちろん最初は何となく参加者の視線が揃っている様な感じですが、回数を重ねるごとに厚みを増して、一体感が出てくると実際に体感しています。どの組織でも日常的に行われている会議の場だからこそ、活かせるか否かで差が出てくると感じました。

皆様の組織でもお金をかけずにお取り組みいただける内容かと思しますので、まずは【全員の目的意識を合わせて会議をスタート】してみたいかがでしょうか。

組織内の 会話の主語は 「私」or 「私たち」？



猿渡 大吾郎

ポジティブ思考で 次のステップへ



松永透

私が担当させていただいているお客様先での会議において、よく出てきていた言葉が「～は難しい」「～はできない」というものです。そのため、会議での決定事項がなかなか進捗せず、思うように成果が出ていませんでした。

しかし、あることをきっかけに会議内での意見交換が活発化したり、決定事項の進捗が良くなったりしました。そのきっかけになったことは、職員の皆様に自法人の分析を行っていただいたことです。分析を通じて、主に職員の皆様には強みと弱みの振り返りを行っていただきました。その法人のお客様は「この振り返りを行ったことで、自法人には様々な良さがあると気付くことができた」とおっしゃっていました。

その結果、参加者の積極性が高まり、以前に比べ会議内で前向きな意見が出るようになりました。分析を行うと、どうしてもマイナスな部分に着目してしまうことはあるかもしれません。しかし、一度現状と素直に向き合うことでプラスな部分にも気付くことができると思います。

それゆえに、まずは素直に向き合い、現状を知ることから始めてみると良いと思います。その中で、マイナスな部分だけでなく、プラスな部分にも着目するようにすることが大切であると思います。今回の経験を経て、次の一手は前向きな姿勢から生まれるのだと改めて考えました。

先日、お客様と打ち合わせを行っている中で、クレームが出た場合、どういった対応が一番素晴らしい対応か、という話になりました。クレーム対応と一言で言っても様々な対応があるかと思います。そのような中で、トップクラスの方のクレーム対応というのはどういったものかと考えた時、弊社代表取締役会長の藤澤が話していたことを思い出しました。

藤澤は、トップクラスのクレーム対応は、謝罪に行ったにも関わらず、その場で人間関係を構築し、それまでとは打って変わり、最高の信頼関係を築いて帰ってくるかと話しておりました。

トップクラスの方は何をやっても最高のパフォーマンスを発揮します。その背景には様々な経験の中で、単に経験するだけでなく、その中から多くの気付きを得て、その気付きを活かしているということがあるのだと思います。

これから、私にも様々な経験があるかと思います。そのような中で、多くのことを学び、気付き、自分の成長の糧にしていきます。そして、私もいつかは様々なことにおいてトップクラスの対応ができるコンサルタントになろうと思いました。

トップクラス の考え方とは



高比良寛治

BOOK REVIEW

生産性

マッキンゼーが組織と人材に求め続けるもの

(著) 伊賀泰代



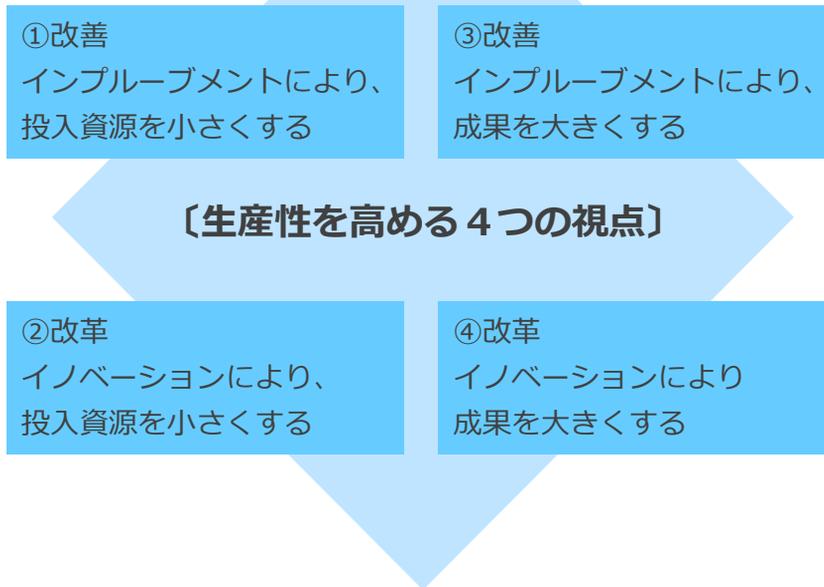
ダイヤモンド社出版
2016年11月発行/248頁
1,728円(税込)
ISBN-10: 4478101574

著者紹介 伊賀泰代

キャリア形成コンサルタント。兵庫県出身。一橋大学法学部を卒業後、日興証券引受本部(当時)を経て、カリフォルニア大学バークレー校ハース・スクール・オブ・ビジネスにてMBAを取得。1993年から2010年末までマッキンゼー・アンド・カンパニー、ジャパンにてコンサルタント、および、人材育成、採用マネージャーを務める。2011年に独立。(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)

徹夜をしてでも、仕事をやりきる。気合でやりきる。自分を成長させてくれたいい経験だったと私は思っている。これでもかと言うほど量をこなすことは、人の成長にとってポイントだと思う。しかし、同時に忘れてはいけないことがある。それは、それに投下しただけの時間といった資源と比べて、アウトプットはどうなっているかということだ。今回、ご紹介する本は伊賀泰代氏の『生産性』である。amazonのビジネス書ランキングで、上位になっていたこともあり購入した。本書では、マッキンゼーでコンサルタントと採用マネージャーを務めた経験から語られる「生産性」の考え方がまとめられている。

生産性は「成果物(アウトプット)」とその成果を獲得するために「投入された資源(インプット)」の比率から導き出せる。要は、生産性を高めるにはアウトプットを最大にし、インプットを最小とすることだといえる。では、本書ではどのような視点で生産性を高めるとしているか。それは以下の4つの視点である。



上記のように、成果を上げる手法と投入資源を削減する手法は「改善」と「改革」であるそうだ。①の「改善＝インプルーブメントにより、投入資源を小さくする」は分かりやすく、無駄な作業やモノの削減手法が挙げられる。一方、④の「改革＝イノベーションにより、成果を大きくする」とは、例えば繊維メーカーが技術革新によって、新たな機能をもつ新素材を開発したことによる付加価値の増大などが挙げられる。なお、伊賀氏によると日本は、①の「改善＝インプルーブメントにより、投入資源を小さくする」という考え方が強いとのことだ。

私は生産性を高めるということは、イノベーションに不可欠な要素であることではないかと思っている。本書で取り上げられているが、生産性を高めなければならないというように、一定の条件が定められた状況下では、何らかの工夫や改革の必要が迫られる。だからこそ、生産性を高めるということは、イノベーションに関連していると思う。私も振り返ると、限られた条件下で、何とかしてやりきろうと頭をめぐらし、考えて、考えて、考え抜いてアイデアを出したものが、よい成果を出したという経験がある。これでいいのだという安住する気持ちをかき消し、チャレンジを促すことが生産性につながる。

このコミュニケーションレターを読んでいただいている皆様はご存知かもしれないが、弊社には「日本経営フィロソフィ」というものがある。このフィロソフィの中に不夜城と呼ばれた日本経営の歴史がある。これも大切な歴史であり、仕事を心底好きでやり続けているという風景だったように、個人的には考えている。現在、私が入社してから会社の施錠時間は、どんどん短くなっている。最近、日本電産は残業ゼロを方針として打ち出した。とても、衝撃的な内容であった。世の中は、生産性が強く求められる時代に近づいていると考えられる。この記事では、生産性の概念とその重要性といった本書の一部しか語ることはできなかったが、会議の生産性を高めるなど、実務に活用できる視点もたくさん詰まっている。ぜひ、皆様も本書を手にとっていただき、経営に役立てていただきたい。

玉利裕希



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. 現場を回って

私は出向して以来、朝は一番に本部に出勤し、まずどこかの店舗の朝礼に出席し、日中は時間が許す限り各店舗を回って現場を観察したり、職員と話をしたりし、夜は事業計画を作成したり、問題点の改善策を練ったりという毎日を過ごしていました。

店舗に足しげく通うことによって、職員とのコミュニケーションが増え、私の考えを知ってもらえるようにもなりました。また、現場の実態もつぶさに把握していくことができました。その中でおかしいなと思う場面もたびたび見かけることになりました。

例えば、患者からクレームを受けた際に、裏では患者のほうが悪いと職員同士で話をしていたり、待合室が汚れていても誰も片付けなかったり、わがままな発言をしたり、患者にやさしくなかったり。

私はその都度話をし、どうあるべきか、どう考えるべきかなどを伝えてきました。ただ、その場の対応で終わってしまうので、なかなか全社に広がりを持たせることができません。少しずつ良くなるはなっているのですが、全体のレベルを上げていく必要があります。ウメの木薬局の課題は事業そのものよりも、組織の一員として、プロとしての考え方が職員に浸透していないことにありました。職員の考え方をどうにか教育していかなければ、この会社は絶対に良くなりません。現場を回りながら痛切に感じたのです。

2. 自分に課した「本部通信」

そこで、どうにか職員の考え方を高めていきたいと考え、「本部通信」を作成し、各店舗に送ることにしました。内容は物事の考え方、捉え方についての話と会社の近況報告です。長い文章だと読んでもらえないので、A4用紙1枚以内にとめるようにして、硬い感じにならないようにフォントも丸ゴシック体で作成しました。

これを月、水、金の週3回配信すると職員に約束しました。週3回書くというのは非常に大変で、後で少し後悔もしましたが、これは私の決意であり、職員の方々への姿勢です。職員の中には「続かないでしょ」と思っている人も多かったようですが、出向が終わるまでの約3ヶ月間、全部で35号まで書き続けました。

3. 徐々に浸透していく私の想い

本部通信の初回号を各店舗にFAXで送った翌日、各店舗を回ってみると、職員数名から「こういうことを考えたことも習ったこともなかったから新鮮だった」とか「次回号も楽しみにしています」といった声をかけられました。私が出向した当初から本部通信を発行していたらこのような反応を得られなかったと思います。出向して約2ヶ月の間、現場を回り、問題に向き合い、職員の話も聞き、誠実に改善に取り組む。こうしたことを積み重ねてきたうえで本部通信を発行したからこそ、読んでみようと思ってもらったのだと思っています。

本部通信を発行して数回経った頃、ある職員からメールをもらいました。そこにはこう書かれていました。「実は退職しようと考えていました。でも、本部通信を読んでいて、こんなにも現場のことを見てくれている人がいるということに勇気をいただき、もう一度頑張ってみようと思なおしました。職場は好きだけれども上層部は…、と思っていましたが、今後も本部通信を楽しみにしています。」

「逃げない、投げない、あきらめない」をモットーに頑張ってきましたが、少し報われたように思うとともに、信じて自分が向き合えば、現場は変わっていくという思いを強くしました。ウメの木薬局の改善において、この本部通信が最も大切な武器となり、これがきっかけとなって現場が変わっていくことになったのです。それは、様々なところで効果として表れ始めました。

！ 特報 ！

次世代経営幹部候補育成講座

1. 唯一解のない修羅場での“決断”を体験
2. 各地の病院経営幹部候補が集い、白熱した議論
3. 現場のコンサルタントの知見を結集した実践的プログラム

講座の特徴

本講座は、次世代経営者の右腕となる経営幹部候補を対象に、修羅場を乗り越える疑似体験をしていただくことで、前例の無いことであっても自分の判断基準・価値基準を設定し、決断できるリーダーを養成するためのプログラムです。

対象

経営者の右腕になる人（理事長・事務長・各部長層）

スケジュール

基礎講座

全5回 14:00～18:00（※全日程共通）

合宿講座

9月16日(土)14:00～18:00 / 9月17日(日)9:00～18:00

開催日	4/22 (土)	5/13 (土)	6/24 (土)	7/29 (土)	8/19 (土)	9/16 (土) ~ 9/17 (日)	
科目	問題解決力	理念共感浸透	マーケティング	ファシリテーション	レジリエンス	患者トラブル対応	問題社員への対応
科目	リーダーシップ	戦略立案	管理・財務	金融機関交渉術		経営危機への対応	

開催地

基礎講座

株式会社日本経営 福岡オフィス
(福岡市博多区博多駅東1-11-5-7F)

合宿講座

海の中道青少年海の家
(福岡市東区大字西戸崎(海の中道海浜公園内))

受講料

324,000円 (税込)

※受講料は、原則として、基礎講座（全5回）と合宿講座のすべてを受講するパッケージ料金です。いずれかの講座に参加できなかった場合につきましては、講座のテキストと動画をお送りいたします。参加できない場合は、事前にご連絡ください。
※受講料には、合宿研修の宿泊費・食費（1日目の夕食、2日目の朝食、昼食）が含まれています。

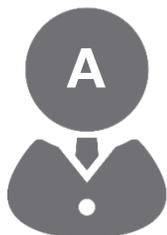
問い合わせ

当講座のお申込みを希望される方、または詳しい情報をお求めの場合や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 担当 松永・新川
住所 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-11-5-7F
TEL 092-409-4466 / FAX 092-409-4588

新企画

クイズ！ 私は誰でしょう？

ヒント1

家では奥さんに呼び捨てにされています・・・。

ヒント2

人見知りで、初対面の人とはなかなか打ち解けられません。

ヒント1

福岡オフィスのカラオケスターです
むしろ師匠です！

ヒント2

記憶力ハンパないです。



A、B、どちらも、福岡オフィスのメンバーです。

答えが分かった方は、同封しているアンケート用紙に、クイズの答えを書いてお送りください！
解答お待ちしております！

答えは来月号にて！

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

「認識即行動」シンプルの中に組織人としての基本的な考え方が凝縮された言葉ですね。
平成29年も、「まず行動する」ことを基本に前進していきたいと再認識しました。

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12月22日

師走を迎えました。今年はインフルエンザが1ヶ月早く流行の兆しをみせています。うがい・手洗いを励行し体調管理に努めていただきたいと思います。今月(12月)は、10日に大阪本社・17日は福岡オフィス、22日は東京支社のクリスマスパーティーが開催されます。毎年ご家族の素敵な笑顔を拝見し大変嬉しく思っております。厚生委員会の皆さんが仕事を行いながら準備いただいておりますことに感謝申し上げます。趣向を凝らした企画も沢山あり、楽しい時間を過ごせるのは準備・運営に尽力いただく方がいるお蔭です。今後も每期開催できるように皆さんと社業に邁進して参ります。

今月、第一四半期の最終月を迎えます。今回「利益の源泉」について触れてみたいと思います。当社は、顧客の困っている問題(経営課題)に常に目を向け、その解決方法について真摯に取り組み、どの時代でも社会から必要とされる存在になることを目指しています。その為には「気づく力」の醸成とその力を高め続けることが重要になります。「気づき」が高まると「先見性」と「洞察力」が磨かれ、顧客の潜在的な経営課題も含め気づくことができ、将来から俯瞰した解決手段が見えてくるようになります。その気づきが新たな経営解決のための開発と顧客創造に結びつきます。ここに開発型企業を目指す意図があります。自己の利益を追求する中に利益の源泉はありません。ここでいう利益の源泉とは、創業の精神に基づき新たな価値を顧客に提供し、未来に向けても良くなることを意味します。それは、共に働く仲間にも共通して言えます。一緒に働く人達に貢献できなくて、顧客貢献はできません。また私達は、顧客の経営をサポートする観点から、内部留保を高め無借金経営、利益率10%を常にお話しています。これは日本企業の内部留保に関する記事です。『企業が蓄えたもうけを示す「内部留保」が増え続けている。財務省の法人企業統計によると、2015年度は377兆8689億円と前年度から約23兆円増加し、4年連続で過去最高を更新した。(中略)資本金別では、10億円以上の約5,000社で約182兆円とほぼ半分を占める。(毎日新聞2016年11月6日)』過去最高の内部留保を景気浮揚策として来春賃上げに振り向け個人消費を喚起してほしいと政府は4年連続で「官製春闘」を求めています。企業として本来責任を持つことは安定した雇用の継続と新たな雇用の創出です。働く方達が継続性を感じることができれば、将来への不安は減少します。その不安の減少が本来、消費につながると思います。経営者の方々にはその点を踏まえご支援して参ります。そして当社は一層継続した開発投資も併せて進めて参ります。社内データベースの整備、顧客向けシステム開発、出向等による人材開発など数億円の先行投資をこの2年間行って参りました。企業生命の柱は商品生命です。連続した開発が求められます。

『無税国家論の理念 昭和54年11月7日読売国際経済懇話会の講演会で、経営者・松下幸之助から無税国家論が公に述べられた。簡潔に述べるならば「収入と収支をバランスさせ、余剰金を生みストックを重視する」(中略)。趣旨を掻い摘んで述べると、まず(1)「21世紀の末、120年先には日本を無税国家にする」という提唱で始まる。次いで(2)「使いきり予算のうち、一割なら一割を年々積み立てていく」、更に(3)「余剰金の運用」で国家予算の一部を積み立て運用する、またこれをやるためには(4)「行政機構の見直し」を述べる。加えて富裕層には「所得の格差を多少調整する意味において」、(5)「富裕層」をはじめ税制の簡素化と抜本見直しを行う。結果、国税の徴収費を大幅に減らし、実質的な支出を抑える。そうした積み立てとその運用、また行政や支出内容の見直しにより軽税、無税、ゆくゆくは収入分配が出来る理想な国家になる、というものだ。そして最後に述べるのが、(6)「長期的展望を持ち、決意する」ことを述べている。「国民に発奮と希望を与えなければいけない。そういうことをしなければ、この混迷した世相を一変することはできないやないかと思ひます。」「決意したならば、それに伴うところの知恵才覚というもの、無尽に私は生まれると思うのです。」と述べている。(公財務下政経塾HPより)』これは日本の将来を案じ、37年前に述べられたものです。行政改革と言われ続けこれまで幾度となく議論されてきましたが未だ実現していません。私達は実務家として利他の精神で、高い志を持ち仕事の結果に責任を持ち、日本の良き将来創りに貢献したいものです。

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井昌俊





Communication Letterをご覧いただきまして、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