

この度の、九州地方記録的な集中豪雨により、被害に遭われた皆様に心よりお見舞い申し上げます。今なお避難されている皆様、復旧作業に従事されている皆様の安全と被災地の一日も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

社員の気づき

病院は何のためにあるのか？—この問いに対して多くの人は、地域のため、患者のためと答えるでしょう。私もそう思います。「当院は安心して生活できるよう、地域に根ざした医療を提供します。」こんな理念を掲げている病院も多いのではないのでしょうか。

しかし私たちは、頭で分かっているけど行動が伴っていません。患者さんに個別に対応すべきとわかっているけど、仕事に追われるうちに、淡々とこなすようになってしまふ。丁寧な説明が大事だとわかっているのだけれど、効率化の名のもとに素っ気ない説明にしてしまふ。こうしたことは少なくありません。

あるお客様先で研修（参加者40名の主任研修）を行った際、以下の問いをしてみました。皆様も考えてみてください。

問：「私にとっての仕事とは」という言葉に対して、最も近いイメージは、次の5つのうちどれでしょうか？

1. 地域住民の安心のため
2. 患者のため
3. 組織・チームのため
4. 自分（生活・成長）のため
5. お金をもらうため（だけ）

このケースに対し参加者40名の回答は、次のような結果でした（％は概算）。

1番：5%、2番：40%、3番：10%、4番：40%、5番：5%

続いて、以下の問いをしました。

問：「そもそも病院は誰のためにあるのか」という言葉に対して、最も近いイメージは、次の5つのうちどれでしょうか？

1. 地域住民の安心のため
2. 患者のため
3. 組織・チームのため
4. 自分（生活・成長）のため
5. お金をもらうため（だけ）

そうすると、今度は以下のような結果となったのです（％は概算）。

1番：10%、2番：80%、3番：10%、4番：0%、5番：0%

いかがでしょうか？この2つのケースは、異なる問いですが、実質的には同じことを聞いています。まさに、病院は患者さんのためと頭ではわかっているのだけれど、自分の実務に置きかえるとズレがある、といったことがあったのです。参加者の方々はハッとされていました。（次ページに続く）

稲盛和夫氏（京セラ名誉会長）によると、「人間には誰しも利己的な部分と利他的な部分が同居しており、放っておくと人間は利己的に行動してしまうので、考え方や人間性を磨き、利他的に行動できるようにならなければならない」そうです。

また「忙」という字は「心を亡くす」と書くように、忙しくなるとつい心がなくなってしまうものです。そしてこれが続くと、「良いことだけど手間がかかるし止めよう」という考えになり、「最低限のことだけやる」ようになっていき、「仕事に面白みややりがいを感じられなく」なってしまう、やがて「仕事は自分の生活のため」になってしまいます。

ですから、私たちは常に「病院は何のためにあるのか」ということを問い続けなければならないと思います。これは病院のアイデンティティ、存在意義そのものですので、経営はまずこれを追求することにあるのではないのでしょうか。



ある病院の看護部では、退院患者に向けた「メッセージカード」を始められました。これも効率化の観点からいえば「診療報酬点数にもならないことを・・・」「看護師の業務負担が・・・」ということを理由に、「無駄なこと、余計なこと」と除外されてしまうでしょうが、患者さんのためと考えると、やって然るべきことでしょう。

病院は、地域・患者さんのため。当社もそういうことを提言できる会社であり続けたいものです。

課長 高園忠助

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。



「時短ハラスメント（ジタハラ）」という言葉をご存知でしょうか。労働時間短縮にまつわるハラスメント（嫌がらせ）を指す新しい造語です。

残業しなければ仕事が終わらない状況であるにもかかわらず、残業しようとする上司から「早く帰れ」「残業するな」と責められる。このような状況により、ジタハラに苦しむ従業員が増えているといえます。

頑張る労働時間の短縮に努めているにもかかわらず「ジタハラ」に陥っている要因は、企業側が、労働基準監督署対策や企業イメージを守るため拙速に時短を強行するということがあります。管理職のマネジメント力が大きく影響していると考えます。



自分の部下がなぜ残業をしているのか、そもそもどういう仕事をしているのか知らない、そんな状態で「早く帰れ」と言っても、効果が上がるどころか、部下のモチベーションが下がるだけです。また、日頃から上司と部下でコミュニケーションがとれていれば、「早く帰れ」という言葉が嫌がらせだと受け止められることもないでしょう。

働き方の見直しが迫られる今、法律を遵守することは大切ですが、法律に従ったからといって良い職場になるわけではありません。良い職場にするためには、従業員がお互いに関心を持ち合い、また関心をもたれることを嫌がらない職場創りや、上司と部下が日頃からコミュニケーションをとることが必要であると考えます。

(馬渡美智)



「最近の若者は、平気で上司の（飲み会の）誘いを断る」、「このようなことは、私の時代には考えられなかった」といった言葉を社内・社外でよく聞きます。これらの言葉を聞くたびに、基本的に飲み会が大好きな私は年配の方々と同調し、「私も、飲み会の誘いを断るなんて考えられません!」と言い、飲み会の誘いがあれば、間髪入れずに「はい!ぜひご一緒させてください!」と言ってきました。しかし、この自分自身の考えを改めなければいけないということに、毎年増え続けている後輩から、大きく二つ気付かされました。

一つは、自分自身が後輩を飲み会に誘い、断られたときの気付きです。当初は「タイミングが悪かったのか」、「付き合いが悪いな」と、飲み会を断られた理由を他責に捉えておりました。しかし、やや強引に飲み連れ出した後輩に「思っていたよりも楽しかったです。ためになりました。」と言われた際に、参加するまでは「楽しくなさそう。ためにならなそう。」と思われていたのだと自責で考えるようになりました。確かに、自分自身が憧れていたり、関心のある人物に誘われたりするようなことがあれば、どんな方でも断ることはないと思います。この気付きから、もっともっと後輩にとって魅力的な先輩になりたいと、後輩と食事することが最大の喜びである私は強く思うようになりました。

一方で、飲み会のようなアンオフィシャルな場（※飲み会に限らない）には、上司・先輩から、業務中では得られない経験談や持論などを聞ける機会が溢れていることを、後輩たちにもっと伝えていかなければならないということにも気付きました。「気付こうとしなければ、気付けない」という言葉の裏返しは、「気付こうとすれば、気付ける」ということです。もし、（私のような）関心を持ってない先輩に誘われたとしても、「何か自分のためになる話はないだろうか」とアンテナを立てて、質問をすれば、何か一つでも得られると考えています。

※自虐的な記事ではありますが、後輩の方々には比較的快く飲み会に付き合ってもらっていますので、ご安心ください。

(美濃部希生)



あ、僕がつまらないのか

残暑お見舞い申し上げます

暑さ厳しい折ですが、皆様におかれましては益々ご健勝のことと存じます。平素は、格別のお引き立てを賜わり厚くお礼申し上げます。

連日厳しい暑さが続いておりますが、いかがお過ごしでしょうか。立秋とはいえ、相変わらず暑い日が続いております。ご自愛専一にご活躍くださいますよう心からお祈り申し上げます。

2017年8月

先日あるお客様で、年に2,3回開催される全職員対象の会議に参加いたしました。私は会議の時間を1時間いただいて、研修を実施しました。

この会議の特徴は「進行役の持ち回り制」をしている点です。会議の進行役を課長クラスの役職者が、持ち回りで担当していました。持ち回り制にすることにより、以下の効果があるのではないかと私は考えています。

- ① 主体者意識の醸成
- ② 役職者としての役割意識の醸成

まず①についてです。持ち回り制にすることにより、半ば強制的に主体者意識が醸成されます。仮に進行役が固定されていた場合、進行役を担わない人には、進行役として会議を円滑に進めるためのノウハウを得ることはできないでしょう。特に進行役をしなければ、参加者を議論に積極的に参加させるために、どうすればよいかと思い悩むこともないと思われず。したがって、実体験を積む機会をなくし、傍観者を作ることになってくとも考えられます。持ち回り制にすることにより、自分にも関係があることとして捉え、実体験を通じて主体者意識が醸成されると思います。

続いて②についてです。役職者の役割には、各病院・施設で若干、異なる部分はあるかもしれませんが、課長クラスの役職者にはリーダーシップを発揮し、部署を取りまとめることや経営参画が求められてくると考えられます。このような役職者としての役割意識を醸成させることは簡単なことではありません。その手段の一つとして、全職員が参加する会議の進行役の役割を担わせることは効果的だと感じました。

役職者のマネジメント力を高めるためには、様々な手段があるかと思いますが、上記のような手段もその中の一つとして有効ではないかと気付きを得ました。

(杵島凌太)



現在、新病院建替えプロジェクトの支援で関わっている病院様での出来事です。この病院では、病院建替えの前に、地域連携強化と収益性向上のプロジェクトに取り組んでいます。

この地域連携プロジェクトには、地域連携室の責任者である次長にも当然、入ってもらっています。実は、この次長、来年で定年退職予定の方です。

これまでは年齢という理由もあり、後方連携の取り組み中心で、前方連携は積極的には取り組めていなかったということでした。そこで、プロジェクトのキックオフの前に次長と面談し、新病院建築のためにも地域連携強化が必須であることをお伝えしました。

その翌日、事務局長から以下のメールをいただきました。

「地域連携室の次長から報告がありました。次長は『地域連携については、病院側が行うことで、その手伝いをするのが自分の仕事だと思っていた。指摘を受け目が覚めた。自分が持っている仕事を部下に振り分けました。時間を作り自分が連携推進でクリニック、病院を訪問したい。』との話があり、早速訪問している状況です。少しですが、職員の認識が変わりつつあるように感じます。」

プロジェクトの日に訪問してみると、約2週間で60件以上のクリニックを次長お1人で訪問していました。病床稼働率も10%近く改善していました。来年で定年退職予定という前提もありながら、本気を出せば1人ででも病院を改善できることを教えていただきました。この本気を仕組み化し、取り組みを継続させなければと決意しました。

(太田昇蔵)



福岡オフィスに配属されて一ヶ月弱経過しました。現在はまだ戸惑うことも多いですが、「早く覚えて一人前になりたい」という一心で、日々真剣に仕事に向き合っています。

そんな日々の中で、私はあることに気がつき、感動することがありました。それは、コンサルティングという仕事は本当に困っている人を助けることができるということです。

この気付きを得たきっかけは、ある病院での人事考課制度構築の中でした。支援の中で、「がんばっている人が評価されるようにする必要がある」「何とかしないとイケないという思いはある」「このままでは悪い方向に進んでしまうかもしれない。」「あなたたちが作る制度で風穴を開けて欲しい」などのご意見を頂きました。現場で、生の意見を伺う経験はこれが初めてで、その時、私の中に衝撃が走りました。私の予想以上に、現場は大変な環境だったからです。私は、その瞬間「なんとかしたい!」と心から思いました。

自問自答した結果、まずは現場を理解すること。そして人事評価制度について十分な知識をつけて、私がか力になれる存在になることが先決ではないかと思いました。

現場を知ること、そして知識を得ることは、私がコンサルティングを行うにあたって武器になると思います。お客様の力になるための武器を手に入れるために、まずは専門分野の勉強と業界知識をつけることから始めていきます。

(藤詩絵里)



リーダーは、メンバー（部下）に希望を示し、強い意思の基にリーダーシップを発揮し、メンバーを引っ張り、活かして、成果を実現する者です。メンバー（部下）を率いていくためには、メンバーからの信頼やできれば尊敬を得られるような職務能力と人間力が求められます。こうしたことは理想のレベルであり、私も目指したいところで、多くの方が納得していただけることだとは思いますが、なかなかハードルが高いことも事実です。

そこで、「私なんてそんな器じゃないですよ」とか「まだそんなレベルではない」とか「理想的すぎて難しい」と思われる方は、まずは「部下から見て残念な上司だと思われないこと」と「部下に好かれること」を目指してはどうでしょうか。様々なところで管理職研修をさせていただいたり、社内でも多くの管理職とコミュニケーションをとっていますが、現実的で、なおかつ効果が期待できる目標だと考えています。

まず、「部下から見て“ざんねん”な上司にならないこと」についてですが、これは信頼を失わないために必要なこと。いわば守りです。“ざんねん”という言葉のイメージが非常に重要です。では、どのようなことが部下から見て上司として“ざんねん”に感じられるのでしょうか。

- ・仕事のレベルがとてもし低い
- ・パニックになる
- ・ミスが多い
- ・スケジュールを間違える
- ・部下に謝らない
- ・部下に頼めない
- ・身だしなみが悪い
- ・遅刻や早退をする
- ・体調管理が悪い
- ・昔の話しかしない
- ・自分の言葉で話さない
- ・上司の顔色を見てばかり
- ・部下に迎合する
- ・事が起きても深刻に考えない、等々

他にも思いつくことがあると思います。こうした“ざんねん”なことをしないようにして、部下から信頼を失うことがないようにしたいものです。

次に、「部下に好かれること」を目指すということです。これは部下との信頼関係作りにつながる、積極的な行動です。よく「部下から嫌われるのがイヤで厳しく接することができない」という話を聞くことがありますが、「部下に好かれない」と堂々と言う人はあまりいません。好かれようと思えば、好かれるような行動をしなければなりませんから、信頼につながる積極的な行動が期待できます。

- ・部下の話をきちんと聞く
- ・部下からの相談を嫌がらない
- ・部下のことを優先する
- ・挨拶をする
- ・返事をする
- ・自分から声をかける
- ・笑顔で気持ちのいい対応をする
- ・応援する
- ・励ます
- ・一緒に喜ぶ
- ・問題にきちんと対応する
- ・責任を取る、等々

「部下に好かれるためにはどうすればいいか」と考えれば、色々とアイデアは浮かぶのではないのでしょうか。

“ざんねん”に思われないこと、好かれるようにすることは、あまり難しいことはありませんが、現実には「ざんねんな上司」は少なくありません。高い能力とマネジメント力、問題解決力を持ち、リーダーとして抜群の成果を上げていくことが理想的ですし、目指したいところです。ただ、あまり難しく考えすぎずに、部下から好かれることをして、“ざんねん”に思われることをしないという指針を持つだけで、まずは部下との一定以上の信頼関係を作ることができるはずです。

(橋本竜也)



社員の気づき END

社員の気づき

セミナーを開催しました

7月14日（金）にエルガーラホール（福岡市中央区天神）にて、「続・病院トップマネジメントセミナー 2017」を開催しました。当日は、約150名のお客様にお越しいただきました。ありがとうございました。

第一部は、弊社福岡オフィス長の橋本竜也（部長）が登壇。病院経営の「ツボ」をテーマに、「地域包括ケアと戦略策定」、「戦略の策定と可視化」、「営業戦略のプランニング」、「実行に繋げるプロセスマネジメント」、「リーダー育成と組織活性化」などを、ご紹介しました。

第二部は、ES Navigator II の高得点病院による事例発表。坂本不出夫氏（国保水俣市立総合医療センター 病院事業管理者）、永吉幸弘氏（医療法人慶明会 けいめい記念病院 事務長）、川崎裕司氏（医療法人社団慶仁会 川崎病院 理事長）、古瀬あみ氏（医療法人有光会 サトウ病院 理事長）にご登壇いただき、それぞれの組織と文化についてご紹介いただきました。

第三部では、橋本竜也がコーディネーターを務め、さらに踏み込んだ質問で組織作りについて学びを深めました。病院においては、必ずしもボトムアップが「解」ではない。トップダウンとかボトムアップという軸ではなく、「お互いに開かれた組織」であることが、組織の満足度と活性度を高めているらしいことが、考察できました。

本セミナーの内容が、皆様の病院で少しでもご参考になれば嬉しく思います。



病院経営を向上させるマネジメントのツボは、どこにあるのか。

BOOK REVIEW



自分でやった方が早い病

著者：小倉 広
 出版：星海社
 ISBN：4061385186

「ああ、これなら自分でやった方が早いな…」仕事ができる人なら誰でもこのように思ったことがあるのではないかと。仕事を任せてみたが、なかなか仕事が上がってこない。お願いしてやってもらったのは良いが、想像していた成果ととても離れているものが出来上がってしまった。結局は、自分が最初からやり直して、ただ二度手間だっただけ。そんな苦い経験は多くの人を持っているのではないかと。



本書は、リーダーシップ研修を行ってきたコンサルタントが、自身の失敗体験を交えながら仕事の本当の任せ方や人の育て方を紹介している。

「自分でやった方が早い病」を克服することは、幸せな成功者になれると著者は述べる。ここでの幸せな成功者とは、より大きな仕事ができるようになったり、友達やお金が増えたり、より大きな幸せを感じたりすることができる者を指す。さらに、成功者は自分が褒められるための仕事ではなく、本当の仕事ができるようになるという。

一方で、この病に侵されている人は、孤独な成功者となってしまうという。それは、一人で仕事を進めようとするあまり、仕事を抱え込み、ストレスを抱え、つい誰かのせいにしてしまうようになり、ついには自分の周りに人がいなくなってしまうこともあるという。

幸せな成功者になるためには幸せの段階を理解し、行動変容していくことが求められる。幸せの段階は3段階ある。

- (1) してもらう幸せ（自分自身が未熟な状態）
- (2) 自分でできる幸せ（自立の第一歩）
- (3) してあげる幸せ（最終的なゴール）

自分でやった方が早い病の方は、まだ2段目にいるということである。「自分でできる幸せ」を追い求めている時点で、まだ自利ばかりを追求していることとなる。このような状態では、幸せな成功者へはまだ距離があるだろう。次のステップを目指すのであれば、この病の根本にある、「自分さえ良ければ」という考え方を改善することが重要である。

最後に、この病にかかっている方に、この病を脱するための処方箋を一部紹介する。

- ・ 任せることは、仕事をふるることではないことを理解する。
- ・ 仕事と責任をセットにして任せる。
- ・ 自分のコピーを作ろうとしない。
- ・ 言いたいことは3つだけ言う。
- ・ 計画と検証は一緒にやり、実行は一人でやってもらう。
- ・ あえて部下に70点のマニュアルを作り、考えてもらう余地を作る。

以上のことを実践することで、より幸せな成功者になるためのステップを踏むことができる。

確かに、自分でやった方が早いという考えは全て誤りではないのだろう。

しかし、それはあくまでも短期的な視点で考えた場合だ。長期的な視点で見れば、周囲のレベルが高まり、協力して仕事を進めるほうが、より大きな仕事を動かすことができたり、仕事を効率化したりすることができると思う。部下の育成や仕事が上手く行っていない理由は、案外自分のどこかに「自利」の心があるからかもしれない。真の幸せを得るためには、利己主義から脱出し、「誰かのために」という心で動くことが大切なのではないか。

「私も当てはまる場所があるかもしれない…」と思った方にはぜひご一読いただきたい一冊である。

(松永透)



九州医療介護経営研究会 事務局の独り言

6月の研究会では、厚生労働省老健局老人保健課 介護保険データ分析室長の西嶋康浩氏をお招きし、『療養病床の将来像～介護医療院の新設も踏まえて』というテーマでご講演頂きました。人口問題の地域間格差、これまでの老人医療・療養病床の経緯、地域医療構想との関係、5月26日に可決成立した改正介護保険法に至るまで、順を追って丁寧に解説頂きました。私がお講演をお聞きして理解したことは、以下のような点です。

- 老人保健施設には、これまで以上に在宅復帰機能が求められる可能性が高い。
- 介護医療院には、重度介護者の対応と看取り機能が求められる可能性が高いが、介護療養病床の廃止期限が6年間再延長された結果、療養機能強化型介護療養病床や在宅強化型老人保健施設に準じた機能、報酬設定になる可能性が高い。
- 介護医療院への転換については、第7期介護保険事業計画に合わせて転換するか、介護報酬改定の結果を考慮して、遅くとも第7期の3年間の間に転換の意思決定をする必要がある。

療養病床の議論以外では、特に高齢者増加地域においては、在宅（要介護者）の救急医療について、急性期病院や消防・救急隊が、積極的に本人の意思を確認、共有する仕組みを整備していかなければ、地域の医療・介護資源の不効率が生じると改めて感じました。かかりつけ医（開業医）と並んで、在宅医療や地域包括ケア病棟等の回復機能を担う中小病院が、この連携の中心（ハブ）の役割を担うに相応しいのではないかと思います。

文責：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 事務局長 大池康礼

九州医療介護経営研究会とは

平成15年9月にスタートし、これまでの開催回数が150回を超える会員制の経営研究会です。無料での入会体験制度もございますので、お問合せ、資料等をご希望の方は、事務局までお気軽にお問い合わせ下さい。

担当：村岡彩子 TEL 092-409-7532 E-mail ayako.muraoka@hcsrev-f.or.jp

BOOK REVIEW 九州医療介護経営研究会～事務局の独り言

【連載】

バックナンバー（2013年4月号～2014年7月号掲載）

1. あと一カ月・・・

「でも、橋本さんはもうすぐ日本経営に戻っちゃうんでしょ。」

IVHの在宅メンバーに言われたとおり、私の出向期間はあと一カ月に迫っていました。しかも、その一カ月後というのは、ちょうど在宅事業を集約した店舗が改装を終え、新装オープンする日でした。自分の出向期間の満了と新店舗の新装オープンをにらみながら、変わらず忙しく仕事をしていました。

あと一カ月と言っても、することはたくさんありました。これまでIVHの在宅事業のお話をしてきましたが、その間も当然ながら多くの難題と向き合ってきました。

職員間のトラブルはまだあり、その都度両者の意見を聞きながら対処してきました。

職員の一人が急に連絡がつかなくなるということも発生しました。結局トラブルに巻き込まれていたのですが、労務管理の難しさ、会社としての責任の範囲について深く考えさせられました。

レセコンの変更も実施しました。相当大変でしたが、現場の職員がとても協力してくれ、無事に移行を済ませることができました。

人員不足は相変わらず続いていましたが、この頃にはだいぶ充足してきており、職員間の協力も深まってきていました。

そして最後に、私が出向を終えるにあたっては、私の後任になってくれる人を探さなければなりません。この出向期間中に内部で育成できれば一番よかったのですが、これには間に合わず、紹介をいただき、スーパーバイザーとして信頼のおける人を迎え入れることができました。

このように、良くなり始めると全体が良くなり始めます。私は組織の問題というのは、生活習慣病のようなものだと考えています。つまり、ある日突然悪くなるのではなくて、日々のちょっとした事の積み重ねが、ある日気づいたら大変な問題になっているということです。そして、生活習慣病の治療と同じく、悪くなってしまった状態を改善するためには、時間がかかります。良い習慣を根気よく続けていかなければならないのです。私のウメの木薬局での改革においては、それは早い出勤時間であり、毎日の掃除であり、挨拶であり、コミュニケーションであり、現場に足を運ぶことであり、説明を尽くすことだったのです。

2. 懇親会にて

そんな頃、駅前店の職員から珍しく声をかけていただき、店舗のみんなで食事会をするのでぜひ来てほしいと誘っていただきました。しかし、その開始時刻がなんと21時。店舗が閉まってからスタートというわけです。女性ばかりの職場で家庭がある方も少なくないので少々心配ですが、せっかくのお誘いなので、喜んで参加しました。そこには7名ほどのスタッフが参加していました。

「駅前店は忙しいし、仕事が大変だけど、不思議と朝起きて、仕事に行くのが嫌だと思うようなことがないんです。」

「他の薬局をいくつか経験してきたが、話を分かってもらえることも多いし、ここで働きたいと思えるんです。ただ、もう少し厳しくてもいいと思いますけどね。」

「スタッフの人たちにとっても恵まれていますよ。雰囲気が変わってきました。働き甲斐のある職場になってきていると思います。」

こんな話をいただきながら、感動していました。だいぶ変わってきたぞという手ごたえが感じられてきたのです。忘れられない懇親会でした。そして、出向期間の満了を迎えることになりました。

【連載】職員が動くとき、組織が変わるとき

社長の手紙

梅雨の季節となりました。今年は例年に比べ降水量が少なく、沖縄県もダムの貯水量が50%を切る状態が一時あったとのことでした。豪雨は災害となる可能性があります。循環する自然の中で生かされている私達にとって降雨はこの時期必要であり、今夏異常渇水にならないことを願っております。

今年もアイオワ大学大学院からインターンシップでジャンさんが来られています。5月下旬から3週間東京支社、今月10日より大阪本社でのインターンが始まりました。先月ジャンさんと一緒に食事をする機会があったのですが、お箸の使い方が大変上手なのに驚きました。日本食が世界中で食される時代背景もあると思いますが、意識しなければ使えるようにはなりません。かなり練習されたのだと思います。

ジャンさんの、日本の文化、慣習を学ぼうとする姿勢は貪欲です。新入社員の皆さんもお客様の前に出る機会が増えてきていると思いますが、美しい所作を身につけてほしいと思います。「立ち振る舞いは目から入る言葉」と昔から称されています。気持ちが所作や立ち振る舞いに出るという意味です。ジャンさんのように、相手にとって気持ちの良い所作や立ち振る舞いを意識してください。先輩社員は遠慮なく、身につくまで、気がついたことは本人に伝えてください。よろしくお祈りします。

来月3日より、大阪本社で企業内保育所がスタートします。名称は「みらい保育園」です。本保育所は、内閣府企業主導型保育制度を活用した取り組みです。(内閣府企業主導型保育制度とは、安倍内閣の一億層活躍社会「夢をつむぐ子育て支援(第二の矢)」の実現に向け、待機児童解消加速化プランに基づく平成29年度末までの保育の受け皿整備の目標を上積みし、40万人分から50万人分整備し、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成及び援助を行う事業を言います。)

開園するまでには、幾つものハードルを越える必要がありましたが、人事部、総務部はじめ皆様の実現に向けた必死の取り組みと行政への交渉で実現いたしました。ご尽力頂いた関係者の皆様に感謝申し上げます。場所は緑地公園駅に直結した駅ビルの2階ですので、昼食時や休憩時に子供さんの顔を見ることも可能ですし、利便性も高いと思います。今月中旬から説明会がスタートしますが、多くの社員の皆様に利用していただきたいと思います。またご質問、ご意見がありましたら人事部まで遠慮なくおっしゃっていただきたいです。当社は基本理念として、藤澤会長が社長時代に「大家族主義」をあらためて掲げられ、その基本理念に則り経営しています。今回の企業内保育所だけでなく、様々な制度が社内では存在しています。例えば「幸せ一時金制度」は社員からの提案で実現しました。その目的は、従業員のお子さんの誕生と成長を共に祝福するもので、第三子の場合ですと、誕生から小学校・中学校・高校入学時までの御祝い金の合計は、100万円となります。お子さんの誕生の御祝いは、毎週月曜日の全体朝礼で社員の皆様と一緒にっておりますが、最近はその頻度が多くなり、大変嬉しく思っております。しかし世の中では、人口減少に歯止めがかかっていません。日本の合計特殊出生率は、1.45(2015年)であり、超少子高齢社会を迎えています。人口維持のための合計特殊出生率は2.07から2.08必要とされています。(これは多種多様なアクシデントによる減少があるため2.0ではない)当社は「四方善し」の考えを持っています。その中でも「将来世代良し」を目指し、「幸せ一時金制度」を創設しました。

その他にも、家賃補助制度や40歳以上の方の人間ドック受診制度(配偶者は半額負担)。子女の教育費及び親孝行融資制度などがあります。日本経営グループの各種制度は、これまで「社員とそこご家族の幸せを願う」先輩方の提案に基づき、制度化されています。将来世代ほどさらにその制度が磨かれ、より多くの恩恵を受けることをベースとしています。私達の仕事は顧客の課題解決にあり、私達の課題すら解決できなければ、お客様の課題解決も空論になります。社員一人一人が毎月一つの提案を心掛けるだけで未来は大きく変わります。お客様と私達、そして社会の未来をより良くする提案と実現をこれからも願っています。「開発型企業」の実現に向けよろしくお祈りいたします。

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井昌俊



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。

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

事業経営を託された立場をすれば「黒字であること」が最大の課題であり、与えられた責任と義務と考えます。
適正な人員がはたして何名であるかは別としても、やはり黒字を継続していくことが
職員、利用者の皆様への責務として頑張っていきたいと思えます。



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。



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

Fukuoka Office
Communication Letter