

社員の気づき

「対話から宝」 ～部門間連携がきっかけで～

多くの病院や介護施設で課題となっていることに、部門間連携があると思います。私もよく、部門間連携の促進について相談を受けます。そんな中、ある法人で部門間連携について話し合うことになりました。

プロジェクトメンバー6人ほどが集まって、連携について話し合いを開始しましたが、なかなか意見が出てきません。「連携はしたいけど、具体的な連携方法ってなんでしょかね。」「連携が大事なことは分かっているのですが、現場が忙しいので・・・。」連携はしたくても、方法が分からないといった意見が大半でした。

開始から30分ほど経過したところで、あるスタッフの方がつぶやきました。「そもそも、他の部署がどんな仕事をしているか知らないよね。特にフロアや建物が離れると全く分からないよね。もったいないね。複数の部署を利用する患者さんやご利用さんが多いのにね。」小さな呟きでしたが、他のメンバーはその意見にとても共感しました。「他部署に自分の部署での取り組みを知ってもらうために、自分の部署で行った支援の事例集を作るのはどうかしら?」「それいいね!」「それを使った勉強会をすとなお良いね!」「おお、やろう、やろう!」賛同の声が多く上がりました。その後、話し合いの場が複数回設けられ、共通のフォーマットが自主的に作られ、内容がまとまりました。そして、出来上がった支援の事例集は「宝箱」と名づけられて、それを使った勉強会が定期開催されることになりました。

部門間連携という言葉だけでは内容がイメージしにくいかもしれません。しかし、一人一人が連携によって何を実現したいのか、そのためにどのような取り組みが実行しやすいのかを考えると、的を絞った意見交換ができれば、そこから様々なアイデアが出てくると思います。そのアイデアが生まれる瞬間を目の当たりにした時に、改めて対話が大事であるということに気づくことができました。私にとっても素敵な宝箱ができた瞬間でした。



課長 松浦総太郎

兵庫県立大学卒。2001年入社。日本社会事業大学専門職大学院卒（2013年卒）。医療、介護施設の組織、人事改革を専門分野とする。

特に、医療、介護現場における人事制度構築と導入、組織制度構築、人材育成支援、BSC等マネジメントシステム導入などを中心に、経営分野全般を幅広く支援している。

かまどの灰まで知り尽くせ! ?

ある病院で、私は驚いたことがあります。なんと、看護部長が全ての部下の家族構成など、家庭の状況を把握しているのです。それも、自ら本人に聞くなどして情報収集を行ったのではなく、自然とその情報が集まったそうです。何故、情報が自然と集まったのかお話を聞くと、病院としての取り組みや看護部長のスタンスがポイントだなと思いました。

この病院では、職場とプライベートを近づけるために年に一回行方バーベキューに、職員の家族も参加できるようにしています。もちろん、職員のお子さんだけでなく、配偶者も参加しているそうです。また、看護部長は自室で作業を行うことよりも、現場を見て回り、職員との親密度を高めるようにしています。そこでの会話は、仕事のことでなく、プライベートの話も少なくないそうです。

このような取り組みは、職員が「当院で働いてよかった」と感じるにつながっているのではないかと思います。その具体的な例が、育児休暇を終えた職員の職場復帰です。

この病院では、コミュニケーションを通じて得た職員の家庭状況等の情報を加味して、育児休暇が終わる前から、その職員が無理なく復帰する個別計画を立てています。そして、看護部長や師長は、育児休暇を終えた職員が、いつからフルタイムで働けるのか、いつから夜勤ができるようになるかと考えています。加えて、職員の家族に対しても、職員のスムーズな職場復帰に向けて、協力をお願いしているそうです。このような取り組みは、働きやすさを高める有効な手段の一つであると感じました。

会社がプライベートには首を突っ込むなという風潮もあるかと思います。しかし、職員がこの職場で職業人としてのキャリアを積むと考えると、

仕事に関わる情報だけでなく、パーソナルな情報も持ち合わせることは大切であるように思われます。このようにすることで、人の温かみのある組織マネジメントができるのではないかと感じました。(玉利)

案外盲点! な労務管理のツボ

先日、ある会社を訪問した際の話です。会議室に通されると、「ようこそ、〇〇社へ! 株式会社日本経営 馬渡美智様」と書かれたモニターが目飛び込んできました。

この会社では、拠点をまたいで会議がしばしばあるため、各会議室にモニターを置いており、本来の目的はそこにあります。しかし、そこにちょっとした手間をかけることで現有的ものを活用し、さらにそれが人を喜ばせることにつながっているところが素敵だと思いました。

現有的ものを活用するという視点は、実は労務管理においても非常に重要です。

働き方改革では、テレワークや短時間正社員等、新しい働き方にばかり注目が集まっていますが、その前に、そもそも今事業所内にある制度を活用できているのか、現行の法令を理解しているのかということを考えなければなりません。

就業規則や社内規定に定められおり、経営者や人事担当者は知っていたとしても、現場の管理職がその内容を正しく理解し、使いこなさなければ、その制度は機能しません。また、法令についても現場の管理職が正しく理解していないと、知らないうちに法令違反を犯していたということになりかねません。これは、非常にリスクが高い状態と言えます。

昨今の労務の荒波を乗り越えるためには、現場の管理職が、法令や事業所内の制度を理解し、使いこなすことから始める必要があるのではないのでしょうか。(馬渡)



業務のパフォーマンス向上は 組織内のシンプルな 「見える化」から！

最近、「生産性」や「効率化」といった言葉を耳にすることが多くなりました。弊社もこのことに関して積極的に取り組んでいますが、皆様はいかがでしょう。ちなみに、現在の現場を振り返ったときに、明確になっているものと曖昧にしているものが組織内にありますか？例えば、書類の整理整頓、業務フロー、マニュアル、掃除の仕方など、今ある諸ルールが考えられるのではないのでしょうか。

弊社では「迷っている時間」は何も生み出していない時間だ、とよく話しています。このようなことを書くと「迷ったら聞けばいいじゃないか」という声が聞こえてきそうです。もちろん、迷ったときには質問や確認は大事なことです。しかし、目指したいことは「迷わなくてもいいことを極力増やし、誰でもすぐに動ける環境」を作ることではないのでしょうか。そして、その取り組みは日々の些細なところから始められるのではないのでしょうか。例えば、弊社では備品を片付けるキャビネットでは、何段目に何が入っているのかが、開けなくても分かるようにするといった、本当に小さな工夫から始めています。

従業員の皆様が職務に打ち込める職場環境作りのために、シンプルな「見える化」から取り組んでみてはいかがでしょうか。

(猿渡)

地道な積み重ねが花を咲かせる

お客様向けの研修の運営をしていたときの話です。研修終了後、エレベーターまでお客様をお見送りに行った際、あるお客様から「藤さんは、結

構ここに勤めているの」と尋ねられました。私は「いえ、今年4月に入社したばかりです」と返しました。するとお客様が「そうなの、いや全然新入社員に見えなかったからびっくりしちゃって・・・これからもがんばってね」と声をかけてくださいました。私はその時、驚きや嬉しさで温かい気持ちになり「ああ、日々の努力が実ったのかも」と思いました。

私は、これまで朝礼の3分間スピーチや、入社した頃の研修、営業活動、日常生活においても常に先輩社員や上司から話し方や、自主性、想像力などのご指導を数多く頂くことができました。早くできるようになりたいのに、出来ない自分が悔しいと思う気持ちを昇華させ、「どうしたら改善できるか」ということを常に考え一つひとつ自身の行動や考え方を改めていきました。その結果、研修の運営を任されるチャンスが巡ってきて、自身の積み重ねも生かすことができ、結果的に新入社員に見えないような運営をすることができました。そこから、成長という花は、日々の地道な積み重ねがないと咲くことはできないということに気がつきました。

これからも、地道な努力を積み重ね、さらに大きな花を咲かせるために、奢ることなく精進します。（藤）

結果を伝えるだけでなく・・・

先日、あるお客様から当院の課題を管理職にも理解してほしいと言われました。そこで、どうすれば管理職の方々に理解してもらえるのか、経営幹部の方々に質問をしました。すると、「会議がある度に伝えてはいるけれど、納得しているような感じはしない」という意見が挙がりました。そこで、なぜ当院が課題を抱えているのかを管理職の方々に伝えることを提案しました。



翌日、管理職の方々と打ち合わせを行った際、法人が抱えている課題の原因を説明し、管理職の方々の意見を聞きながら話をまとめていきました。すると、管理職の方々が意見を発するうちに、徐々に深刻な表情になっていくのが分かりました。これまで、管理職の方々は経営幹部から現状を突きつけられるだけであり、法人が置かれている状況を十分に理解していなかったのです。

今回の出来事を通じて、結論を伝えることも大切ではあるものの、その結論に至った理由や経緯を説明することが、受け手の理解と行動につながるのだと気づくことができました。（高比良）

限定品の魅力

「ここでしか買えません!」、「9月限定商品です!」…こんな言葉に惹きつけられ、衝動買いをしてしまったということはないでしょうか。最近関心を持っていることが、この「限定」という言葉を用いた商品についてです。

昨今、多様な限定品が出ておりますが、特に目にする機会が多い「限定」は、「購入先限定」「期間限定」「数量限定」の3つがあると思います。この「限定」という言葉に対して、人はなぜ魅力を感じてしまうのでしょうか。

先日、私は北海道の登別と洞爺湖へ旅行に行きました。そこで私を惹きつけたものは、宿泊したホテル限定の高級お菓子です。北海道産の大豆やとうもろこし、じゃがいもを使ったお菓子で、このホテルでしか買えない限定品であることに魅力を感じ、即購入してしまいました。これは、前述した「購入先限定」にあたるものです。私のように「限定」という言葉には、なぜ魅力を感じてしまうのでしょうか。限定商品に関わる調査・研究結果を調べたところ、魅力的に感じるポイントは、「入手可能性に制約がかけられることで商品に対する希少性が知覚されるため」だとありました。

医療機関や介護施設において地域連携を推進しようとする際、法人としての「ウリ」は何かと考える機会があるかと存じます。その際に、「当法人にしか提供できないサービスや価値は何か」という視点を持ち、患者さんや利用者さん、そして地域へ「当法人限定」という魅力を作り出すことが重要ではないかと感じました。（杵島）

私も『顔』になるということ

先日、とあるお客様に、セミナーにご参加頂いた後のご挨拶とご案内で訪問しました。そのお客様は、私がセミナーにご招待したお客様だったのですが、訪問した際、「山崎さんのおかげで良いセミナーに参加できたよ」「ちょっと今〇〇について悩んでるんだけど、改めて相談させてください。その時は山崎さんに連絡しますね」と仰っていただきました。この時、初めて自分が窓口になったことに対する喜びを感じるとともに、自分が会社の顔になることもあるのだと実感しました。「会社の顔」というのは少々大げさかもしれませんが、しかし、私次第で、私だけでなく弊社の印象も、良い方にも悪い方にも影響する、と考えれば、顔といっても過言ではないと思います。

上司・先輩に同行する形ではありますが、お客様と接する機会が増えています。正直なところ、これまでの私は、まだどこか「上司・先輩についていく」だけだったように感じます。しかし、それではお客様の期待に応えることはできません。これをきっかけに、一つひとつの機会を大切に、私に何かできることはないか、どうしたら貢献できるかを考えるようになりました。

「山崎さんをお願いしたい」とお客様に思っただけのようなコンサルタントを目指します。（山崎）



誰かに頼る勇氣

人という字は、互いに支え合って人となる。どこかの先生がおっしゃっていた言葉を考えていた時に、先日お会いしたあるお客様の言葉が浮かんできました。

それは「誰かに頼る勇氣が大切だ」というものです。協力するから相乗効果が生まれるのだと、おっしゃいました。また、その言葉に続いて「協力し合うからこそチームがあるのでしょうか」と言われたことも印象的でした。

私もつい自分で何でもこなそうとしてしまうことがありましたが、現実にはそう上手く行かず、失敗をした経験があります。その当時の私は頼ることは恥ずかしいことだと考えていました。しかし、失敗を繰り返し悔しい思いをする中で、仕事を上手く進めるためにどうしたら良いかと考え、発想を変えるようにしました。それは、他の力を借りることで、より良いものをお客様に提供できるようになるという考え方です。

自分の力で何とかしようと考え、責任感を持って仕事を進めることは大切であると思いますが、お客様を第一に考えた時、私の以前の進め方には誤りがあったのだと気付きました。だからこそ、「ここまではできるが、ここからはできないから誰かの力を借りて対応しよう」という考え方、いわゆる経験的処理可能感が重要であると気付きました。

今では、気軽に周囲に相談し、協力するためにチームがあるのだと考えられるようになりました。

周囲の方に力を借りることに抵抗感を覚える方もいらっしゃるかもしれませんが、相談してみると、案外快く手を貸していただけたと思います。私のように自分の中にある固定観念が邪魔して…という方は多いかもしれませんが、思い切って相談してみると変わってくると思います。しかし、それは周囲と協力できる関係作りができてい

とが前提にあると考えます。

それゆえに、私は自発的に協力することを大切にしています。常に周囲の人に対して「何かできることはないか」と考え、自ら周囲の力になっていくことが周囲の人との協調性を生み出すのだと思います。相手のために、という考えで自ら動けば、その報いは自分に返ってくると思います。周囲と協力することで仕事はさらに楽しくなるのではないのでしょうか。

先日お話したお客様のお話から、協力することの大切さを再認識することができました。

(松永)

信号は 皆で守ろう 例外なく

「赤信号 皆で渡れば 怖くない」ご存知の方も多いことと思いますが、これは北野たけしさんがツービート時代に語った漫才ネタです。私が子供の頃にも、誰かが聞きつけて小学校で流行らせていました。しまいには「皆で渡ってみよう」と言い出す子も出てきて、先生達がてんやわんやしていたのを覚えています。子供は正直で怖いですね（笑）。

この川柳ネタではないですが、ルールや規律も皆で破れば、確かに怖くなくなります。ある病院様からは「一人ひとり言えば分かってくれるのだけど、組織・集団となると言ってもなかなか伝わらないんです」といった話を伺いましたが、これは集団心理のせいでしょう。そして集団心理は、ある一つの例外が蝕んでいき、徐々に形成されるもの。「千丈の堤も蟻の一穴から」という諺のように、はじめは「大丈夫だろうか」と思っていた人も、徐々に「まあいいや」という風になってしまいます。

ですから、ルールや規律、理念の浸透には、私はまずは「例外を作らない」ということが大事のように思います。朝礼唱和、ランチオンミーティ



グ、理事長・院長講話、クレドの策定、行動規範の策定など、様々な手段も有用ですが、それらの取り組みの前段階として例外を作らない運営が必要だと思います。例えばですが、次のようなことはないでしょうか。

- ・会議など、約束の時間に無断で遅れてきたが、医師、〇〇長だから、注意しない
- ・駐車場で自分が好きな場所に停めたいと言ってきたが、医師だから認めてしまう
- ・皆でやろうと決めた取り組みを、ベテランの人はしなくてもよいとする
- ・研修や会議に出なくてもよい部署・職種を作るもこのようなことがあった場合、「理事長や事務長は、ルールだ理念だと言っているけど、どうせ先生達には強く言えないでしょ」と現場は徐々に冷めてしまいます。この「冷めた」という感情がまさに蟻の一穴となってしまうのでしょうか。
- ・全員が揃っていないくても、時間が来たら会議を始める。
- ・会議で司会者が欠席のときは、仮に引継ぎされてなかったとしても次の立場の人が司会進行を務める。
- ・皆で決めたルールは守る。ルールが変だと思ったら、ルールを変えるように働きかける。

こうした取り組みを一つずつ積み重ねていく必要があると思います。なかなか目に見えにくいことですが、弊社の組織・人事コンサルティングも、制度や手段のご提案だけでなく、本質的な運営の有り様についてもご提案できるような会社でありたいものです。（高園）

無自覚にはまっている思考省略

□目的なき行動や判断

「どうしてそうやっているの？」と聞くと「そうするものだと思っていました」「〇〇さんがそ



うしていたので」「いつもそうしているので」「こうするように課長から言われたので」こんな答えが返ってくるのが少なくありません。

「どうして？」というのは目的を聞いているのですが、ここに紹介したような返事は、目的をつかまないままで何事かに取り組んでいるということの証です。このようなケースを私は思考省略と呼んでいます。

□目的が行動や判断の善し悪しの基準となり、目的が行動の工夫を生む

あらゆる行動や選択は目的を基準として、その善し悪しが判断されます。例えば、待合室のレイアウトが良いかどうかは、待合室をどのような環境にしたいか、待ち時間をどう過ごしてもらいたいかによって決まるでしょう。ある研修に参加することの是非は、何を実現したくて、どのような力を付けたいのかによって決まるでしょう。こうしたことが、善し悪しの判断の基準ということになります。

さらには、目的を常に捉えながら行動することは、その行動に工夫をもたらし得ます。例えば、水がほしいと頼まれたとします。喉を潤したいのか、薬を飲みたいのか、その目的を把握していれば氷を抜くとか、ぬるま湯にするとか、ただ水を出すだけではない工夫を考えるでしょう。行動は目的の成就に向けて取り組まれているからこそ、より良い方法の工夫が考えられます。

□目的により行動を高める

このように目的を意識して行動するという事は非常に重要であり、目的を意識せずに行動することは非常に危ういことなのですが、多くの場合、「すること」は意識されていても、目的は意識されていません。

しかし、工夫や改善をよく考える人、問題意識が高い人、実績を上げ続ける人、ミスが少ない人、変化に柔軟な人というのは、常に目的を意識して

います。そして、「何のためにしているのか」、「このやり方で目的を達成できるのか」ということを考え、行動を高めて、臨機応変に対応しています。

□リーダーはメンバーに目的を意識させよう

“指示”という言葉があります。この言葉のニュアンスは、「すること」を伝えるというイメージがあります。しかし、リーダーはこれだけでは不十分です。指示をする場合でも、「目的確認」と「業務指示」がセットが必要です。そして、こと

あるごとに目的が何かをメンバーに確認するようにしてみてください。必ずやレベルアップにつながっていくはずですよ。

指示が全体にまで行き届かない、伝えたことが徹底されないというご相談を受けることがあります。が、「すること」だけの伝達になっていることが少なくありません。ぜひ、リーダーは「目的を伝える」、「目的を問う」という役割を担い、レベルアップにつなげていただきたいと思います。

さて、このCommunication Letterの目的は何だったかな・・・。(橋本)

社員の気づき END

10月、11月に開催予定のセミナーをご案内いたします。
 詳細な内容、お申し込み方法等は、**同封しておりますチラシ**をご確認ください。

W改定を踏まえた“戦略の妥当性”の見極めと新たな病院経営戦略の立て方セミナー

【熊本開催】

開催日：10月6日（金）
 会場：くまもと県民交流館パレア 会議室2

【福岡会場】

開催日：10月12日（木）
 会場：(株)日本経営福岡オフィス 大会議室

【鹿児島会場】

開催日：10月19日（木）
 会場：鹿児島県市町村自治会館 505号室

【広島会場】

開催日：10月26日（木）
 会場：RCC文化センター 602号室

W改定を踏まえた“戦略の妥当性”の見極めと新たな病院経営戦略の立て方

【第1期】 10月6日(金) 熊本開催
 1. 経営理念を再定義する意義
 2. 地域社会にどう貢献するか
 3. 地域社会にどう貢献するか
 4. 内外関係の再構築

【第2期】 10月12日(木) 福岡開催
 1. 経営理念を再定義する意義
 2. 地域社会にどう貢献するか
 3. 地域社会にどう貢献するか
 4. 内外関係の再構築

【第3期】 10月19日(木) 鹿児島開催
 1. 経営理念を再定義する意義
 2. 地域社会にどう貢献するか
 3. 地域社会にどう貢献するか
 4. 内外関係の再構築

【第4期】 10月26日(木) 広島開催
 1. 経営理念を再定義する意義
 2. 地域社会にどう貢献するか
 3. 地域社会にどう貢献するか
 4. 内外関係の再構築

実行の徹底度を高める！
 役職者と部下とのコミュニケーション改善による
 方針浸透の仕組み作り

【第1期】 10月12日(木) 福岡開催
 1. コミュニケーションの重要性
 2. コミュニケーションの改善
 3. コミュニケーションの改善
 4. コミュニケーションの改善

【第2期】 10月19日(木) 鹿児島開催
 1. コミュニケーションの重要性
 2. コミュニケーションの改善
 3. コミュニケーションの改善
 4. コミュニケーションの改善

【第3期】 10月26日(木) 広島開催
 1. コミュニケーションの重要性
 2. コミュニケーションの改善
 3. コミュニケーションの改善
 4. コミュニケーションの改善

役職者と部下とのコミュニケーション改善による方針浸透の仕組み作り

【福岡会場】

開催日：10月27日（木）
 会場：(株)日本経営福岡オフィス 大会議室

原価計算と医師人事評価制度の活用法セミナー

【広島会場】

開催日：11月7日（火）
 会場：RCC文化センター 705号室

【沖縄会場】

開催日：11月8日（水）
 会場：沖縄県男女共同参画センター 会議室2

医師のパフォーマンスを的確に把握・向上させる！
 原価計算と医師人事評価制度の活用法

【第1期】 11月7日(火) 広島開催
 1. 原価計算の重要性
 2. 原価計算の改善
 3. 原価計算の改善
 4. 原価計算の改善

【第2期】 11月8日(水) 沖縄開催
 1. 原価計算の重要性
 2. 原価計算の改善
 3. 原価計算の改善
 4. 原価計算の改善

【第3期】 11月15日(火) 福岡開催
 1. 原価計算の重要性
 2. 原価計算の改善
 3. 原価計算の改善
 4. 原価計算の改善

セミナーのご案内

BOOK REVIEW

1分間意思決定 [新装版] 決断力が身につくたった1つのルール

著者：スペンサー・ジョンソン
出版：ダイヤモンド社
ISBN：4478066558



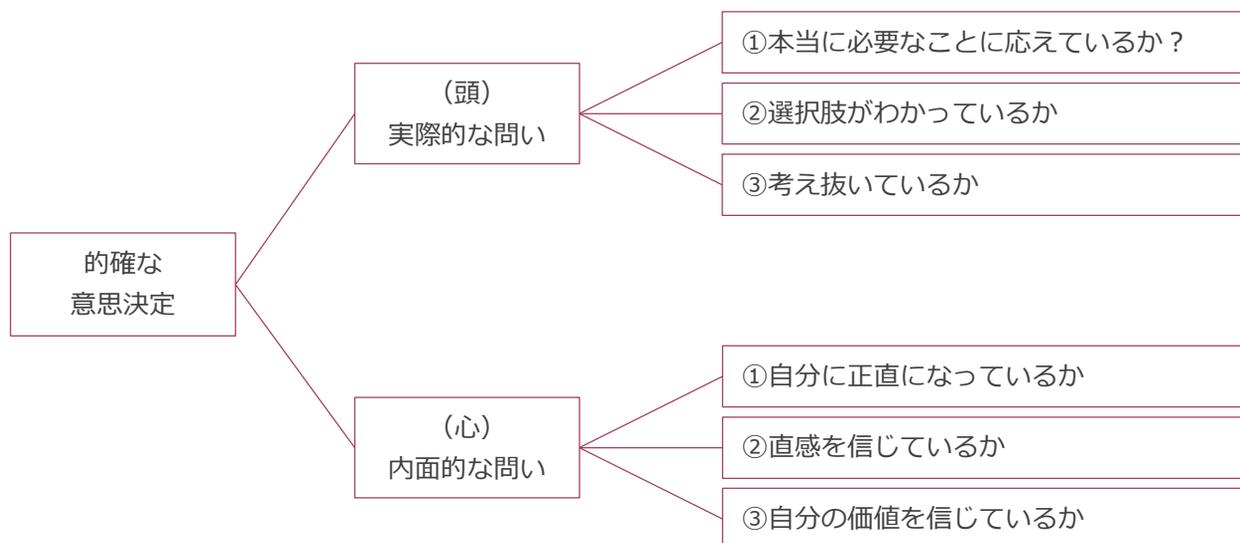
経営者の最も重要な仕事の一つに意思決定がある。そして、私はその意思決定の一助となることがコンサルタントの役割であると捉え、日々経営者の方々と仕事をさせていただいている。本書は「的確な意思決定をするためには？」という命題に対して、意思決定のプロセスに沿って、簡潔かつ本質的に纏められている。日々意思決定を繰り返す経営者の方々にも、ご自身の意思決定の質をさらに高めるキッカケとしていただけるのではないかと考えたことが、本書をご紹介するに至った経緯である。

2018年4月に控える診療・介護報酬ダブル改定など、医療・介護の経営を取り巻く外部環境の変化はさらに加速していく。また、サービス提供の主体であるヒトの価値観や働き方などの多様化といった内部環境の変化も経営に大きな影響を与え始めている。これらの経営環境において、経営者にはこれまで以上に意思決定のスピード（量）と質が求められることは間違いないであろう。

「本質的な意思決定を行なうためには、“冷静な頭”と“熱い心”の両方を働かさなければならない」

つまり、頭を働かせる「実際のな問い」と、心に尋ねる「内面的な問い」の2つの問いを、まず自分に発することが的確な意思決定を行なうためのプロセスであるというのが、本書における著者の主張である。頭か心かどちらかしか働かせていないということはないだろうか。

「こうなるべきだろうが、あのようになりたい」、「この情報（選択肢）には耳を傾けたくない」、「その見通しからは目を背けたい」… これらの感情や考えに、法人（組織）の代表として向き合い



続けているから、経営者には凄みがあるのだろうと、本書を読んで改めて考えることとなった。そして、そのような経営者の意思決定の一助になれるチャンスがあるから、コンサルタントは本気になれるのだろうとも気付いた。

的確さやその成果が求められれば、求められるほど、その意思決定は重いものとなる。それは意思決定により影響を受ける人の数や範囲に比例するとも考えられる。医療・介護経営における意思決定は、意思決定者やそこで働くスタッフのみならず、その地域に暮らす方々への影響も大きい。社会保障費が国家財政を圧迫し、より一層の適正化が推進されるなかで、地域社会でのあり方を意思決定していかなければならない状況が続いているのではないだろうか。ぜひ、本書を手に取り、ご自身の意思決定のプロセスの参考としていただければと思う。（美濃部）

九州医療介護経営研究会 事務局の独り言

8月の研究会では、（独）医薬品医療機器総合機構 医療機器審査第三部 部長 高橋未明氏をお招きし、『医薬品産業と薬価基準』というテーマでご講演頂きました。平成27年度の「医療費の伸びの要因分解」（厚労省保険局）によると、人口要因を除いた医療費の伸びは2.7%、うち調剤医療費が1.5%を占めています。来年度の同時改定を控え、隣接する医薬品産業についても理解を深めようと考えたのが今回のテーマでした。ご講演をお聞きして理解したことは、以下のような点です。

- 平成28年度薬価制度改革で、新規後発医薬品の薬価算定ルールの見直し、市場拡大再算定、費用対効果評価の試行的実施等、基本的な枠組みの抜本改革は行われている。
- オブジーボで注目された平成28年度緊急薬価改定では、「最適使用推進ガイドライン」を策定し、保険適用上の留意事項として医療課長が通知することにより、真に必要とする患者や使用する医師や医療機関の要件が示される。
- 平成30年改定に向けた抜本改革が検討されており、後発品、新薬創出等加算、長期収載品等が議論される。

医療費の抑制、効率化は必須である反面、医薬品産業を守り発展させていくための施策も必要で、厚労省も本年4月から医政局経済課に「ベンチャー等支援戦略室」を設置し、助言対応を行っていることも勉強になりました。また、7月1日に創設された『単回使用医療機器の「再製造」』についても解説して頂き、大変有意義な研究会となりました。カテーテルの滅菌等に関する省令ですので、厚労省ホームページ等でご確認下さい。

10月28日の研究会は、国際医療福祉大学武藤正樹教授を招きして『2025年へのカウントダウン～同時改定へ向けて～』というテーマで行います。体験入会をご希望の方は事務局までお早めにお申込み下さい。

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：西岡こずえ TEL 092-409-7532 E-mail kyusyu_jimukyoku@hcsrev-f.or.jp

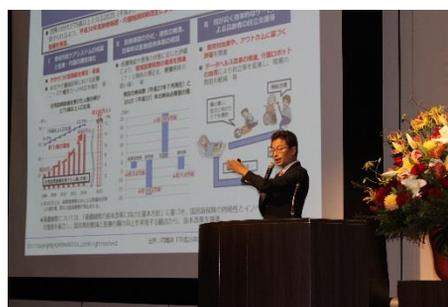


2025年以降の生き残りを見据えた2018年の医療・介護同時改定に向けた経営戦略セミナー

9月8日（金）にエルガーラホール（福岡市中央区天神）にて、「2025年以降の生き残りを見据えた2018年の医療・介護同時改定に向けた経営戦略セミナー」を開催しました。当日は約300名のお客様にお越しいただきました。ご来場頂いた皆様、ありがとうございました。

セミナーでは、小濱介護経営事務所 代表 小濱道博先生より最新の介護業界の動向を、弊社 代表取締役会長 藤澤功明より地域包括ケアにおける事業戦略と経営品質の具体的なポイントについてお話をいたしました。

セミナーの内容が少しでもご参考になれば嬉しく思います。



読者の声

弊社に届いた「9月号読者アンケート」の一部をご紹介します。貴重なコメント、誠にありがとうございました。

**社会福祉法人兼恵園特別養護老人ホームシルバー・サン・ホーム
施設長 岡部多恵子 様**

病院との交流会では未だに医師に対しての遠慮があるせいか、MSWとの名刺交換に終わりがちでした。「やってみたら驚いた件」にあるように医師が退院先の患者にまで心を配って下さるような意識変化がおこっている現在、もっと積極的に医師にアプローチしていこうと勇気づけられました。

**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**

医療と介護の連携の最大のハードルはやはりドクターとの真の意味での関心と理解をいかにクリア出来るかと考えます。
機会ある毎に先生方に「情報を遮断せず」根気強く「介護」について提案し続けていきたいと再認識しました。

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。

九州北部豪雨災害後も、各地で豪雨災害に見舞われました。秋田県、新潟県で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ご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。

全体朝礼でもお伝えした通り、弊社は今月より安否確認システムを導入しました。情報システム部門、総務部門の方々の厳正なシステム選定により実現しております。現在、社員の皆さんは北海道から沖縄まで日本全国で仕事をしています。自然災害だけでなく、世界情勢も緊張状態が高まりつつあり、特に北朝鮮による大陸間弾道ミサイル(ICBM)の開発による日本への脅威は強まりつつあります。このような環境下で社員の皆さんが健康で何事も無く過ごせることは当たり前ではないと考えており、日々本当に感謝しかありません。東日本大震災の際、社員の皆さんの安否を確認するのに時間を要しました。その反省と万一の事態に備え、すぐに安否確認を行えることを目的に、本システムを導入しております。確実な登録をお願いします。

現在、政府は「働き方改革による労働生産性の向上」を掲げ、政策を進めています。時間は有限であり、仕事の価値をどう向上させていくか、私達も同じ課題を抱えています。その解決策として、皆さんのお手元に、「経営の原点 経営十二ヶ条」があると思います。これは京セラ・KDDI創業者、稲盛和夫氏が経営の要諦をまとめたものです。この十二ヶ条を愚直に取り組むならば、経営は今より必ず良くなっていくと思います。その中の第五条「売上を最大限に経費を最小限に(中略:これこそ経営の要諦です。経営とは何も難しいことではありません。売上を少しでも増やし、経費を少しでも減らすことです。毎月やっている仕事を経費をいかに使わずに、どうすれば売上を最大限に増やすかということ徹底して詰めていかなければなりません。そのような取り組みを通じて、はじめて高収益の企業体質を実現することができるのです)」とあります。第五条は、経営資源である時間も含めた「原価管理・管理会計の仕組み」が重要であり、働き方改革・生産性向上に繋がることを示唆しています。

JAL再建の際にも、稲盛氏はフィロソフィア経営を導入し、2010年から2年余りで高収益企業への転換を果たしました。路線別、便別の採算が翌日に分かる仕組みを導入。乗客の人数により当日の機材の変更を可能とし、機内の清掃もCA(客室乗務員)などが自ら行い、出発が遅れる場合には、整備士自らが乗客にアナウンスするなど社員の意識と行動が劇的に変化しました。CAに至っては少しでも機体を軽くするため、自身が飲むペットボトルすら持ち込まなくなったと聞いています。

弊社の成長の原動力も、アメーバ経営と同様に、小池名誉会長が常々おっしゃっている「右手にロマン(ビジョン・哲学)、左手にソロバン(原価管理・管理会計)」が根本にあります。以前は、契約ごとに付加価値計算を行い、自分の仕事の価値について自ら計算していた時期もありました。また「一人別損益計算書」の仕組みは、皆さん知っての通りです。原価管理・管理会計に基づき、具体的なアクションを起こすことが今、求められていると思います。その着眼点として、①「従来から行っている仕事のプロセスを見直す」②「本当に自分しかできない仕事であるか(専門家:プロとして)」③「社内・社外の機能の組み合わせにより顧客へ新たな価値を創出できないか」などが挙げられます。さらに、先行管理によってもアクションは可能です。社内全体の行事で、東京支社、福岡オフィスから100名を超える方達が大阪に移動します。交通手段は、早く手配をすれば交通費は正規料金より安くなる仕組みになっています。また、各自でなく一括で予約することで各自の時間が減らせます。仮に一人5,000円削減できれば、1回あたり全体で50万円以上の削減となります。私達の顧客も同じ課題を抱えています。仕事はすべて約束であり、結果責任が求められます。弊社での実践に基づく提案を顧客に行くと同時に、社員一人一人の真摯な取り組みにより、頂いている報酬の尊い価値について考え、自らの気づきによるアクションを期待しています。

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊



募金のご協力、誠にありがとうございました。

「続・病院トップマネジメントセミナー2017」（7月14日、福岡開催）の
会場に当日、募金箱を設置いたしました。
総額で23,938円の募金をお寄せいただきました。

お預かりした募金は、朝倉市へ送金いたしました。
皆様から頂いた募金は「朝倉市災害義援金」として、7月5日からの大雨災害に
より被災された方々の支援に使われます。



ご協力、誠に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。



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