

2018.02 発行

意思決定は難しい



医師不足のなか、医師を切る。先日、その意思決定をされた経営者がいました。その病院は院長を含めて常勤医師数が4名、規模は80床という規模の病院です。地方の病院ですので、医師の確保は都市部以上に難しいものがあります。また4人のうちの1名ですから、そのインパクトは決して小さくはないでしょう。

その医師は、申し上げにくいですが、私からみても決して良い医師とは言えませんでした。患者とのトラブルは起こす、そもそも患者を診ない、セクハラ・パワハラはする、周囲のスタッフへの暴言や喧嘩の数々……。指導してもなかなか改まらず、度々繰り返していたのが実情です。しかし、医師が足りない状況でもあったので、しばらくはどうかカバーしたり指導したりしながら、やっていっていました。

「医師が不足している」とはよく言いますが、医師不足は実に様々な問題へと繋がる根本課題です。直接的には患者減、収益減ですが、間接的には、「辞めてもらったら困る…」という心理が働くことにより、経営者のリーダーシップを削ぐ要因になったり、職場に秩序の乱れを持ち込む要因になったりします。企業でも同じで、稼ぎ頭に辞めてもらったら困るということを理由に好き放題にさせてしまう。採用力の強さは経営者を支える屋台骨のようなものかもしれません。

話を戻しますと、この院長はその医師に退職勧奨を迫られました。影響は少なくありませんから、少しでも周囲への影響が少なくすむよう、大学医局、周囲、本人等、様々な関係者と調整を行ったうえで進められました。言い渡された先生もショックを隠しきれていませんでしたが、現在では折り合いが付き、あと数ヶ月で退職して頂く方向で進んでいます。

この意思決定が正しかったかどうか、院長も私も今の時点ではわかりません。現段階では、院長が思い描く病院像にはそぐわないということであり、理念・ビジョンから考えるとそう決断すべきことだったということになります。むしろこの意思決定が英断であったのかどうかは、これから次第ではないでしょうか。残されたメンバーで新しい病院を創っていき、それまで以上に良い病院を築き上げることができれば、歴史が後世により評価を受けるのと同じように、この意思決定は英断だったと後から振り返ることになるのではないかと思います。

残されたメンバーには少なからず衝撃は走るでしょうが、ことの顛末を知っている医師は、「院長、私は正しかったと思います。その分は私たちがカバーします。」と言ってくれています。この医師の存在がどれだけ心強かったことでしょうか。

退職勧奨が是なのか非なのか、そうした議論はあるでしょうが、痛手を負うことを覚悟で退職勧奨をするという決断と覚悟に、私は率直に感激しました。私としては、良い病院を創るお手伝いをするを通じて、この決断が正しかったと証明できるよう、ご支援していきたいと考えています。



次長 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。



私には今年、86歳になる祖母がいます。祖母は日本舞踊の先生をしていたこともあり、86歳にしては今でも元気に生活を送っています。そのような祖母も、デイサービスに通っています。しかし、そのデイサービスに行きたがらないことがしばしばあります。職員の対応が悪いなどマイナスのイメージで行きたがらない訳ではありません。ただ、楽しくないと言うのです。

あるお客様とお話ししたときのことです。そちらでは「居場所を提供する」というコンセプトで、施設の近くに高齢者が集う場所を設けています。また、地域の住民にも無償で場所を提供しています。そこでは、高齢者が茶道や書道を子どもや大人に教えるなど、元気な高齢者が社会参画する場があります。また、開放された場所では地域の高齢者が井戸端会議を開いています。

このような地域と繋がる社会参画する場はとても価値あるものだと感じます。このお客様は、社会に役に立つことや、必要とされることが、人として生きるうえで重要で、何よりも健康に繋がるとおっしゃいます。私も身近にいる祖母をみていて、そのように思います。

高齢者にとって、最善は何であるかと長い目線で考えていくお客様の姿勢に、高齢の家族を持つ一人の人間として感動しました。



現在、診療科別原価計算を用いた診療科別の収益性向上支援を行っている病院での出来事です。

この病院では以前、弊社の病院財務コンサルティング部門が診療科別原価管理体制の構築支援を行い、病院として診療科別損益が把握できるようになっています。そこで、毎年いくつかの診療科をピックアップして、原価計算や各種の分析データを用いて、各診療科の医師やその診療科に関連するメディカルスタッフ、用度課や医事課などの事務部門の多職種で収益性向上の可能性を検討する場を設けています。そこに、弊社はアドバイザーとして参画しています。

当然、今回関与している診療科は、今年度初めて取り組みを行っています。しかし、検討での議論を聞いていると「その医療材料は滅菌してリユースしているので、ディスポより安い」や「麻薬を使用すると医療区分Ⅱになるので、麻薬を使うこともある」などと診療報酬の仕組みやコスト構造も把握しながら診療をされている医師の努力が伝わってきました。

コスト意識を持ち、費用対効果を考えて経営感覚を持つことの大事さはよく言われますが、なかなか実践できていないケースが多いと思います。

経営感覚を持った医師の発言を聞く中で、こうした経営感覚を持った方々に良い導きができるように商品開発・サービス開発を推進したいと決意しました。



私は先日、ある卸業を営む経営者様から「うちの社員には私が10年間言い続けたことも浸透していないし、現場の従業員はわかっていないんだよ」と言われました。経営者様曰く「大事なことは伝えるようにしている」とのことでしたので、どのくらいの頻度で従業員にお伝えしていたのか聞いてみると、1ヶ月に1回は伝えているということでした。そこで私は『エビングハウスの忘却曲線』についてのお話をさせていただきました。これはドイツの心理学者エビングハウス氏が行った実験によるもので、記憶されたものがどのくらいのスピードで忘れられてしまうのかを示したものになっています。その結果は『人間は覚えた直後の20分後に42%、1時間後に56%、1日後に74%、1週間後に77%、1ヶ月後には79%のことを忘れてしまう』というものです。この結果から導き出されたことは、①記憶というのは、覚えた直後でも半分近く忘れてしまう。②残った記憶はゆっくり忘れていき、長く保持される。ということです。

つまり「やる気がない」「記憶力が悪い」などという一言で片付け、相手への思い込みをしてしまうのは危険だということです。一方で「人間は忘れる動物である！」で片付けては意味がありません。従業員により記憶してもらうために大事になるのは、記憶を忘れにくくするための「思い出す仕組みと習慣作り」であると感じました。

弊社でも朝礼や会議の場、ロールプレイングの実施、メモを残すなどを行っていますが、その後に「今日、朝礼(会議)で〇〇さんはどんなこと話していたか」と聞かれることがあります。こう問われると思い出そうとしますし、もし内容の解釈が違った場合でも、その場で教えてもいただけるため、理解を深める非常に良い機会であると感じています。

このように、伝えるだけでなく、時折問いかけてみるだけでも、思い出すきっかけとなりますし、記憶の定着へと繋がっていきます。日々の取り組みは仰々しい物でなくても取り組みますので、皆様の職場でも従業員が忘れにくくなるための毎日できる小さな取り組みからはじめてみてはいかがでしょうか。



これまでの1年間でどんなことが出来るようになったかを振り返ってみました。例えば配属直後、1ヶ月に渡って行った飛び込み営業では、先輩が昨年度に達成した件数を超えることを目指し、実際にその件数を超えることができました。また、弊社における研究発表大会では新入社員の代表チームとして、私達のチームが出場しました。残念ながら本戦には届かなかったものの、優秀な提案の一つとして、別途ポスター形式で張り出していただくことができました。これらのことに共通していた事は「達成してみせる」と周囲に公言していたことです。この発言は根拠のない自信によるものでした。しかし、結果としてそれは成果へと繋がっていききました。(次ページに続く)

このことから私は、周囲に発信することの影響に気づかされました。1つは自身への影響です。周囲にやってみせると公言した以上、それを達成する必要があります。私の場合はそのプレッシャーが良い方向に働きました。達成すると言った手前、出来なかつたら格好がつかない、なんとか達成するためにも頑張ろう、やれることをしようと行動へと現れていきました。2つ目は周囲への影響です。ただ私がやってみせると言うだけでは、何も生まれません。しかし何度もそれを伝え、達成のための行動をしていると周囲からアドバイスをもらえ、非常に多くの手助けをいただくことができました。発信したからこそこの2つが生まれ、成果へと繋がっていったのだと感じました。

これは他のことであっても同様かと思います。自身がやりたいこと、挑戦したいことを周囲に発信することで、それをせざるを得ない状況となり、達成のために行動をする必要が生まれます。そしてそのために懸命に行動をしていると、周囲は手を差し伸べてくれるようになるのではないのでしょうか。自分の想いは発信しないと周りには伝わりません。そしてまた、自ら発信することで、自身の行動への活力へと繋げることができます。「言霊」とも言われますが、改めて発信することの重要性に気付かされました。

社員の気づき ～2018年問題がやって来る～



馬渡美智

皆さんは2018年問題をご存知でしょうか。

労働契約法と派遣法の法改正による雇用形態や契約期間に関する問題です。

2012年の改正労働契約法では、「無期転換ルール」が定められ、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から、労働者は有期契約から無期への転換を申し入れることができます。

また2015年の改正派遣法で派遣社員の派遣期間の制限が見直され、一部の例外を除き、派遣社員は個人単位で同一の組織単位で働けるのが3年までとなり、その最初の期限が2018年9月末となります。

これにより、大量の雇い止めが起き失業者が増加することが懸念されています。これが2018年問題です。

AIの台頭等もあり、一部の業種や職種ではその方向に進むかもしれませんが、医療機関や介護・福祉事業所においては、まずは雇用の確保や定着を促すべく、労働契約を無期化することを検討されている事業所も多いのではないのでしょうか。

では、労働契約を無期化した場合、事業所にはどのような影響が出るのでしょうか。パート・アルバイトの無期化が進むことで、職員の勤続年数が伸び、職場にベテランスタッフが増えるでしょう。雇用の安定や離職率の低下による職場の安定といった効果がある一方で、組織の循環が鈍り、仕事のタコツボ化が進んだり、年上の部下が増加し、マネジメントが一筋縄ではいなくなったりするかもしれません。

労働契約の無期化においては、職員区分の見直しや無期転換時のルールづくりなど、ハード面を整えることも重要ですが、無期転換した先を見据えると、管理職のマネジメント力の強化やコミュニケーションの円滑化等、ソフト面を鍛えておくことも重要だと考えます。





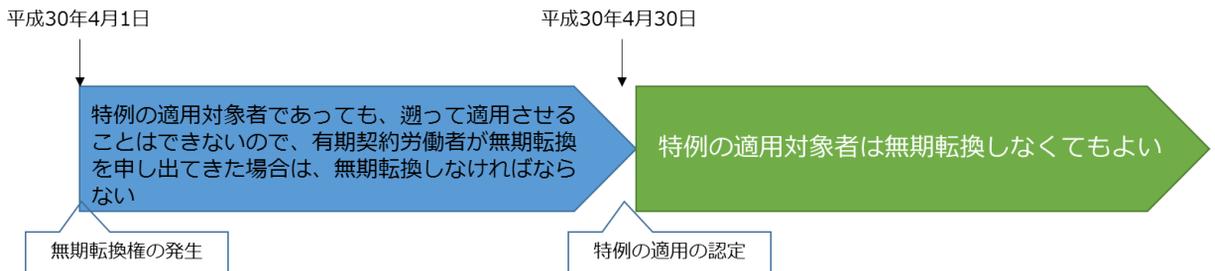
定年後の継続雇用の高齢者も無期転換の対象になります！
適用除外とするには、労働局の認可が必要です。

労働契約法の改正により、平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。
 有期契約労働者のうち、①高度専門職と②継続雇用の高齢者は無期転換の適用除外とすることができるのですが、適用除外とするには、都道府県労働局への申請が必要です。
 その留意事項を以下に記載いたしますので、有期契約労働者を雇用している事業主の皆様におかれましては、必要に応じてご対応いただければと存じます。

1. 適用除外とするための認定申請について

①高度専門職と②継続雇用の高齢者を無期転換の適用除外とするには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

この特例は遡って適用させることはできません。例えば、特例の適用の認定を受けたのが平成30年4月30日であったとして、平成30年4月1日に無期転換権が発生する有期契約労働者がいたとしたら、この者は特例の適用の認定は受けられません。そのため、平成30年4月1日に無期転換の対象となる有期契約労働者がいる場合は、3月31日までに認定を受ける必要があります。現在、都道府県労働局には多くの申請があがっており、認定を受けるまで1か月以上の期間を要する場合があります。平成30年3月31日までに認定を受ける必要がある場合は、早めの申請を推奨いたします。



2. 他法人から採用した高齢労働者が無期転換する恐れがあります

1. に記載したとおり、自法人で定年を迎え、継続雇用となった高齢者は労働局に申請することで無期転換の適用除外とすることができます。しかし、自法人の定年を超える年齢で他法人から雇用した者は、適用除外の対象になりません。

したがって、自法人の定年を超える年齢で雇用した者が無期転換した後の第2定年を就業規則に定める必要があります。例えば、「60歳以降に採用した者の定年は66歳とする」等の規定が考えられます。この第2定年について段階を設けることは、今のところ可能です。例えば、「60～65歳で採用した者の定年は66歳、66～70歳で採用した者の定年は71歳とする」等です。また、「60歳以降に有期雇用となった者は、無期転換権を行使できない」という規定は、法律の趣旨に反することから認められません。

継続雇用の高齢者かどうかの判断は法人単位になりますので、定年後に同一法人内の別事業所に勤務することは、継続雇用の高齢者とみなされますので、ご注意ください。

【参考】

- ・無期転換について (<http://muki.mhlw.go.jp/>)
- ・高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について (http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000075676.pdf)

詳しくは、都道府県労働局、顧問社会保険労務士、または日本経営社員にお尋ねください。



「あ、意外と高い値段になったなあ。」レジでそう思ったことがありました。

「〇〇食堂」と、大きな看板を掲げているチェーン店に足を運んだことがある方もきっといらっしゃることでしょ。看板は独特な書体で書かれており、〇〇食堂の〇〇には、各地域の地名が記載されています。（あれは、社長の手書きだとか。）

私はよくその〇〇食堂に足を運ぶのですが、冒頭に述べたように「意外と高い値段になったなあ」と思うことがありました。そして、あることに気がつきました。

「出来立てを作ってくれる卵焼きコーナーは何故最初にあるのだろう」と。

ここに一人当たりの客単価向上の秘密が隠れているのではないかと思いました。一人当たりの客単価は、数量（品数）×単価（1品当たりの金額）です。セルフサービスは、いかに多くの品数をお客さんにとってもらうかが重要だと考えます。

一人当たりの数量（品数）を増やしていくための工夫として、品数の種類を増やしてだけでなく、卵焼きコーナーを最初に並べるなどのレイアウト（配置）の工夫が必要なのだと気付きました。

入り口から順番に見ると、以下のようになると考えられます。



そして、上記狙いは、以下のようになると考えられます。



この仮説が正しいかは分かりませんが、これらを踏まえると、一人当たり4～6品になるのでしょうか。例えば、卵焼きが最後に配置されていれば、メイン料理と副菜もあるし、必要ないという考え方になるかもしれません。また、卵焼きの利益率が高いことや、目玉商品としてPRしたいという狙いもあるかもしれません。

改めて一人当たりの客単価を向上させるための工夫が日常にも隠れているなど、気付きを得た出来事でした。



「1日で学ぶ病院経営」

私たちが実践してきたコンサルティングノウハウを、余すところなくお伝えする講座。

詳しくはwebで → 「1日で学ぶ病院経営講座 - 日本経営」





「これ本当にそうなりますかね？」

私が講師を担当したあるセミナーの休憩時間に、参加者から質問を受けました。内容は、医療・福祉の資格における共通基礎課程の実施についての説明部分でした。様々な資料を調べていたため、その場では現在検討中であることを含め、正しく説明することができました。

セミナー終了時に、改めて参加者が何を期待してセミナーに参加しているのかについて考え直しました。参加者に提供できるものは、知識や気付きなど様々ありますが、時には参加者が「まさか？」と思うような内容を提供することも、大切な仕事であることを改めて認識しました。当然間違った情報を提供するわけにはいかないため、正確な情報と、様々な情報に裏打ちされた私見（必ず前置きをします）を説明しますが、その責任と重要さについて改めて再確認しました。

今年も、多くのセミナーや研修の機会を頂いておりますが、参加者から「まさか？」「本当に？」と思われるような価値ある情報を、しっかりとした根拠をもとにお伝えしたいと思います。今年もどうぞ宜しくお願いします。



「君は優秀な学生であったのかもしれないが、まだ学生というスタンスから抜けきれていない。君はプロにならなくてはならないから、アマチュアを卒業しなさい」これは昨年末上司から言われた一言で、最も心に残ったものでした。何故ならこの一言を考えるだけで疑問が次々と湧き出てきて、考えるきっかけとなったからです。私はそこからアマチュアとプロの違いとは何かということをはじめ、様々な疑問が浮かんで消え、考える日々を送りました。結論として、私はアマチュアとプロの最大の違いは、求められるものがプロセスなのか成果なのかであることに気がつきました。それはスポーツ選手に例えるとわかりやすいのかもしれませんが。

プロスポーツは選手インタビューで「一生懸命練習しましたが相手の選手層が厚いから勝てませんでした」というコメントはまずしないと思います。このようにプロは「練習を一生懸命頑張った」というプロセスで評価されるのではなく、「勝ち」という結果で評価されます。これは仕事でも同じで、どれだけいい資料やグラフをまとめても、お客様にとって「これが欲しいもの」という成果を出すことができないと意味がありません。

また、「学生としては優秀」というのも、あくまでプロセスを重視した世界の中では優秀という意味であり、未だプロの領域には入っていないことにも気づかされました。アマチュアを卒業するには、まず何のためにやるのかという最終ゴール、つまり何をもって成果とするのかということを確認に認識した上で業務に取り組む必要があります。このことを念頭に、福岡オフィスのモットーである「最高を目指す」を掲げて今年も精進します。





先日、初日の出を見に行った際のエピソードです。今年も頑張ろうと思い切って、早起きして向かった先で貴重な経験をさせていただきました。綺麗な朝日を見ることができただけでなく、普段仕事では全く縁のない企業経営者とお話する機会がありました。その際、いただいた言葉から信念の大切さに気付かされました。

その言葉とは、「信念を持ち続けたからこそ、ここまで頑張ることができた」というものです。物事を成し遂げるためには、常に自分で心を燃やし続けられることが重要であり、その原動力が信念であるとのことでした。その方は、営業現場を経て会社を設立されており、設定した目標は必ず成し遂げてこられたとのことでした。

確かに、信念を持つことで熱意ややる気が沸いてきます。それにより、試行錯誤や創意工夫を行いながら何かを成し遂げようとしします。思いというのは仕事や日常生活のあらゆる側面で影響を及ぼします。そのため、自身の確固たる思いの有無が重要であるのだと考えます。信念を持ち、自燃すること（＝自身の心を燃やす）がとても大切であることに改めて気付かされた瞬間でした。

仕事とは、「仕える事」であると弊社では教えられますが、今一度自分の仕事为谁のため、何のためのものかを振り返り、自分なりの信念を持ってこれからの仕事に励んでまいります。



12月の研究会では、社会医療法人輝城会 医療・介護経営研究所 所長 竹田和行氏をお招きし、『厚生局が実施する監査・指導・調査などについて』というテーマでご講演頂きました。通常の研究会と少し趣向を変え、関東信越厚生局でのご勤務の経験から、実務に即した内容として頂きました。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。

- 集団的個別指導（上位8%）の後も「高点数」が継続した場合、厚生局と都道府県が行う「個別指導」の対象となる。
- 4%が対象となる「個別指導」の選定は、「高点数」よりも、職員、患者、保険者等からの「情報」が優先される。過去2年間に集団的個別指導を受けていない状況で個別指導となった場合、「情報」による個別指導である可能性が高い。
- 個別指導において、不正請求や著しい不当請求などが疑われる場合「要監査」となる。過請求の場合は過去5年間に遡っての返還が指示される（過請求額の4割増）。

その他、適時調査では前回調査の改善指摘事項の履行確認を怠らないことや、夕食提供時刻の18時以降の徹底等、日々の運営に関するアドバイスも多くあり、非常に参考にして頂けた内容であったと感じました。

2月の研究会は、10日（土）に「DPC/PDPS制度の改定の方向性と急性期病院のあり方」（東北大学大学院教授 藤森研司氏）、18日（日）に「介護報酬改定の概要」（老健局老人保健課 介護保険データ分析室長 西嶋康浩氏）をテーマに実施します。体験入会については先着6名様となっておりますので、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



私は常々、弊社の社員に「誠実さが一番大事」と話をしています。誠実とはまじめで一生懸命であることですが、私はさらに「嘘をつかないこと、ごまかさないこと、欺かないこと」と加えています。

みんな、当たり前のことと受け止めて、聞いてくれます。平時はそうです。平時に誠実でいることは、誰にとってもあまり難しいことではありません。問題は、ピンチのときや魔が差しそうになったとき、自分が失敗してしまったときなどに、誠実でいられるのかどうか、道を外さずに留まれるかです。私はそれが気になって仕方がありません。自分自身もそうです。私は誠実でいられるか不安があります。だから、日々、人は間違ふことがあると自覚します。

2017年は多くの企業不祥事が世間を賑わせました。東芝の不正会計問題、商工中金の不正融資問題、日産自動車や神戸製鋼所、スバル、三菱マテリアル、東レなど、わが国を代表する製造業の品質管理問題。これらの企業は素晴らしい企業ですが、様々な要因があるにせよ、誠実さを貫けなかった。誠実さを貫くことがいかに大変かということを実感させられます。こうした企業を批判することは簡単ですが、いざ自分や自分達が同じようなシチュエーションにたつたときに、自分は誠実さを貫けるのか。なかなか難しい問題のように思うのです。

誠実さを貫くことが難しい背景に問題があった場合に報告しにくい雰囲気があるとか、報告すると過度に責任追及されるといった問題もあるでしょう。これは内部の問題です。しかし、外部に対して、つまり顧客や社会に対しても誠実でなければなりません。そんなときは、雰囲気がとか、言いにくいとか言ってはいられません。腹をくくって非を認めたり、謝罪しなければならないことがあります。そういう胆力をどうしたら身に付けられるのでしょうか。

私には解がありませんが、①人間は弱いので追い詰められたら道を外してしまうこともあるということを実感する、②平時から誠実であることの大切さを認識し続ける（リーダーは言い続ける）、この二つがとても重要だと考えています。

ある病院で不慮の事故が発生し、残念ながら患者に被害が生じました。この事故自体は病院側の責任であるとは言えず、また患者・ご家族も病院の責任を追求することはありませんでした。しかし、この病院では「院内で起きたことは病院の責任」と捉え、謝罪し、慰謝料を払ったそうです。患者・家族はむしろ恐縮されていたそうですが、これが病院としてのけじめでした。重要なことは、「病院としての姿勢」でしょう。問題が起きたときの向き合い方ではないでしょうか。

2017年に起きた企業不祥事の数々。悪質さや過失の程度の問題もありますが、社会はむしろ、企業としての姿勢に対して厳しい目を向けていると思います。それは、社会が誠実な企業や組織を求めているということでもあると思います。

真価が問われたときに、誠実さを発揮できる組織作りと従業員の育成に取り組んでいこうではありませんか。





師走の声を聞くと同時に、政府は、1日に三権の長や皇族らでつくる「皇室会議」を宮内庁で開き、天皇陛下の退位日について意見を聴き、安倍晋三首相は、会議の意見を踏まえ、退位日を平成31年（2019年）4月30日にする決定をしたと表明しました。皇太子さまの即位を翌5月1日とし、新元号を施行することになります。新元号は、来年度中に公表される予定です。「平成」から新たな時代の幕開けを予感させる出来事です。

今年も、8日に東京支社（約250名）、16日福岡オフィス（約40名）、23日大阪本社（約600名）でご家族をお招きして、クリスマスパーティーが盛大に開催されました。毎年、ご家族、社員の皆さんの笑顔にお目にかかることが出来て大変嬉しく思います。各拠点の厚生委員皆様の準備・運営により、楽しいひと時を過ごすことができました。仕事の合間を縫って準備いただき誠にありがとうございました。

現在、弊社は「開発型企業」を掲げ、社業に取り組んでいます。今年を振り返りますと、4月に、笹副部長が中心となり開発した「Libra」が完成し、顧客へのサービスを開始しました。ESNavigator II・人事評価Navigatorも順調に利用される顧客を増やしています。同月、三本課長が中心となり取り組んでいる「ACHSIとのパートナーシップ 契約締結」を東京支社で行いました。そして「健康保険組合設立」も山本専務のもと、プロジェクトメンバーが順調に設立数を伸ばしてくれています。人材開発においては、古東さん（タイ）、吉岡さん（フィリピン）に次いで、満重さん（ベトナム）が赴任しました。AOTS（海外産業育成協会）のインターン制度を活用し、杉田さん（インド）、立花さん（カボジア）が行ってくれています。弊社として初となる海外法人の設立も親泊会長の指示のもと、藤井課長がフィリピンで準備を進めてくれています。また、タイで古屋副部長が新規事業の調査、準備を行っています。一方、社内に目を向けますと企業内保育所開設、顧客データベースの全面展開、経理システム・社内決済システム刷新、AI（Artificial Intelligence：人工知能）の総務部・人事部先行導入、安否確認システムの導入などを行いました。

私は、50周年委員のメンバーの方々がかけて制作してくれた「創業期としての50周年史：氣づきと絆の経営」を社員の皆さんには熟読してほしいと願っております。それは、50年の歩みは、絶えず新たなことへの挑戦の歴史であるからです。同時に時代背景も頭の中に入れて読んでいただきたいと強く思うのです。それは、より臨場感を感じ、自分のものとして実感してもらう為に重要なことであると考えます。創造経営教室中級コースに参加する際に、面接をしています。ご両親の生い立ちなどを振り返る際に、時代背景がわかっていないと当時のご両親の心境をより深く考えることができませんし、その時代の社会が生活に与える影響は、計り知れません。ここ数年思うのですが、世界・日本の近代史について知らない方が増えているように思います。平成30年（2018年）は、明治維新から丁度150年にあたります。頭の中に近代史を入れ、物事を考える習慣をぜひ身に付けてください。現在、国家間で起きている問題も時代を紐解かないと本質的な意味がわからないと思います。話を戻しますが、50周年史は、将来に向けて、仕事・生活をより豊かで充実したものにしていく「志に基づく考え方や行動」が当時の心情と共に描かれています。独りよがりではなく、周囲の協力を得ながら、新たなことに挑戦していく先輩達の姿がそこにあります。周囲の協力が得られるということは、日頃から自分以外の方々への貯金がなければ、快く協力は得られません。周囲への貯金とは、五信条第五条にある「助けられたり、助けたり」の考え方や行動による信頼関係そのものです。強い絆の前提は、お互いを信用する信頼によるものです。仕事・生活の中では、誰しも順風満帆に物事が進むわけではありません。新しいことに挑戦する場合には尚更です。予想しない障害や困難が待ち受けています。しかし、そこを笑顔で力強く突破し前進できるかは、仲間の助けがあつてこそです。年末・年始50周年史を手にとって読み、ご家族と話をしてみてください。会話の中に必ず多くの氣づきがあります。

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊





最高のリーダーは、チームの仕事をシンプルにする

(著) 阿比留眞二 (ISBN) 9784837926528



「物事はすべて、できるだけ単純にすべきだ」これはアインシュタインの言葉である。物事をシンプルにすることは、簡単なようで難しいことではないだろうか。入社2年目となった私は、ある2つのことを考えるようになった。ひとつは仕事の円滑な進め方である。できる仕事も増えてきたことでやりがいも感じるようになった。しかし、一つの仕事を完了させるにあたって、遠回りをしながら進めているように感じていた。「なかなか、思ったほど早く完了しない。経験不足もあるかもしれないが、それだけなのだろうか。うまく仕事の要点をおさえて進めることはできないだろうか？」と考えるようになった。もう一つは、後輩ができたことによって、リーダーや先輩としてのあり方はどのようにあるべきなのかを考えるようになったことであった。

そんな頃出会ったのがこの書籍だった。私はこの書籍に書かれていることを実践することで、少しずつ仕事の進め方がスムーズになったと思う。また、リーダーや先輩としてのあり方も学べた。仕事の円滑な進め方やリーダーとしてのあり方の共通のキーワードとなるのが、本書のテーマである「仕事をシンプルにする」ということである。

本書は著者である阿比留氏の花王株式会社での26年間の勤務経験と課題解決コンサルタントとして多岐にわたる業界を支援してきた経験が綴られている。

今回は私も参考にした仕事をシンプルにするポイントを紹介したい。それが右記の7つのステップだ。

この7つのステップをベースに、本書では最高のリーダーとして、どのような取り組み・考え方が必要なのかを綴っている。具体的には、仕事の進め方や部下との接し方、リーダーとしての立ち居振舞いなどが書かれている。どの内容についても、納得させられるような内容ばかりとなっており、上司が多い立場の私から

すると、本書のような考え方を持っている上司は素晴らしいと納得されるような内容でもあった。

本書は役職者からそうでない人まで幅広く応用できると思う。コミュニケーションレーターをお読みの皆様のところにも、日々の仕事の進め方やリーダーとしてのあり方に悩んでいる人材はいるのではないだろうか。そのような部下がいるのであれば、ぜひこの書籍を紹介してもらえると嬉しい。

(高比良寛治)

【仕事をシンプルにする7つのステップ】

- 1 会社の「問題」と、自分の「課題」を混同しない
- 2 仕事は「より少なく、しかしよりよく」する
- 3 常に「全体最適」を考えて部下を動かす
- 4 「優先順位」だけでなく「劣後順位」も明確にする
- 5 仕事を「やめる」のも、「すぐ」にやる
- 6 上司と部下の違いは「役割だけ」と心得る
- 7 自分なりのシンプルな「仕事の原則」を築く



読者の声

弊社に届いた「1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。

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

いよいよ医療介護同時改定が目前に迫りました。

各部署、各々、現時点での予想される改定内容を基に準備を進めており、

常に「思考を止めない！」環境作りに心掛けていきたいと思えます。

健全な危機意識を全員が共有できる様、本年も前進していきたいと思えますので、

宜しくお願い致します。

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。

発行所：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1-11-5 アサコ博多ビル7F)

TEL：092-409-4466 FAX：092-409-4588

発行責任者：橋本 竜也 (E-MAIL：tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp)