

2019.02 発行

社員の気づき

ビジョンは浸透するものから、 共有するものへ

2018年の年末の仕事納めの日に、終日会議を行いました。テーマは2019年を迎える前に弊社福岡オフィスの中長期的なビジョンについて、「どんなことでもいい、ゼロベースで話そう」というものです。こうした取り組みは前年の2017年の年末にも同じように実施したのですが、2017年も2018年も、一人ひとりから「新しい事業をやってみたい」「福岡以外にも営業所を出して、もっと地域に貢献したい」「多様性をもっと追及しよう」「社内の会議室をもっと世間に開放したほうがいい」といったようなことがたくさん出ました。今までの延長線上には無いような意見も多数ありました。

この会議で出た意見は、福岡オフィス独自のVision2023としてまとめています。もちろん、日本経営の基本理念、ビジョン、全社方針はあります。これらは基盤としつつも、自分たち福岡オフィスがどういうビジョンを持つのか、ということでもまとめたものです。結果として、一人ひとりがこの場に集う意味を見出してもらうことができ、有意義だったのではないかと考えています。

これまで、理念・ビジョンとは経営層から現場へと浸透するものであるといわれてきました。これは間違いではありませんが、一人ひとりの価値観が多様化するなかで、浸透して会社という枠組みに当てはめるだけでは、定着や生産性の面からもマネジメントは十分ではなくなってきました。いわゆる、ビジョンはトップからボトムへと一方向に浸透させるものではなく、トップからボトムへ、ボトムからトップへと双方向に共有するものでなければならないといわれてきています。

2019年1月7日発行の日経ビジネスには「会社とは何か」という特集が生まれ、94ページ中36ページもの紙面が割かれていました。そこでは、「『会社』という組織の中に、社員を囲い込む時代が終わろうとしている。副業や社外活動を通して組織の壁に穴を開ければ、眠っていた社員の力が解き放たれる。人口減少と人材不足の中、『会社』という概念は大転換する。」と書かれており、会社という枠組みをフラットでオープンにする等、再定義をしなければならないことが書かれていました。社会環境の変化からも、所属する社員一人ひとりの思い・ビジョンを受け止め、そのことを共有し、カタチにしていくことができるような場創り、運営が求められているのだと考えています。

私たちにとってマネジメントを変える一つのチャレンジですし、今はまだ何もカタチになっていません。ですが、ビジョンをトップダウンで浸透させるよりも、一体感と組織へのコミットメントは高まる機会になったと思います。ぜひ皆様の組織でもそういう場を設けられてはいかがでしょうか。



次長 高園忠助

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。2014年11月よりクラウドサービス「人事評価Navigator」の開発に着手、事業開発責任者となる。2017年4月からの1年間、医療機関に出向し、収益改善、組織改革、建替基本構想策定を実施。2018年10月福岡オフィス長に就任。

次世代へのバトンタッチ

約3年間、弊社がご支援をさせていただいているお客様がいらっしゃいます。最初の年は役職者研修を1年間行い、2年目は人事考課制度の構築とトライアル運用、3年目は人事考課制度の運用と本制度の定着を行ってきました。約3年間の支援を通じて、役職者の皆様の意識が変わり、組織全体の風土が良くなっていることを理事長はじめ幹部の方々、私も実感をしている次第です。

次のステップとして、賃金制度や報酬制度の見直しを行いたいとご要望をいただいております。その背景には、次世代へのバトンタッチがあることを伺いました。

「組織体制の整備や役職者の育成、各種制度の見直しなどを行うことで、次の経営を担うであろう人材へできる限りスムーズに移行できるようにしていきたい。より良い経営を目指していき、私たちがしてきた苦勞をさせたくない。だからこそ、今できることを精一杯行っておきたい。」という思いをお持ちです。

そのような思いから弊社にも支援を希望され、これまで約3年にもわたって支援を行ってきました。理事長をはじめ幹部の方々は、目の前の患者様や今の組織・職員のことはもちろんのこと、「将来を見据えて何をすべきか」ということを常に考えていらっしゃいます。次世代へのバトンタッチをスムーズに進めることは簡単ではありませんが、このお客様のように常に次世代のことを考えて、今できることを実行していく姿勢が重要であることに気づきを得るとともに、私も微力ながらその思いに応えるべくこれからも精一杯取り組もうと思う瞬間でした。（杵島凌太）



職員説明会はWebで

～身近なところから働き方改革～

ある病院で人事評価制度を新しく導入する際に、職員全員が参加するトライアル（お試し）評価を実施することになりました。この病院は職員数が500名を超えているため、説明会の開催について色々な問題がありました。

打合せで「会場はどうするのか？会議室も多くないし、他の勉強会との兼ね合いもある。」「説明会開催のアナウンスをどうするのか？」「どの日程にも参加できない人がいたらどうするか」など、様々な問題を議論する中で、ある事務職の方が発言されました。

「説明会をすべて動画でやってみてはどうか？」
実は、この病院では既に看護部を中心に様々な院内研修などを動画で撮影し、共有サイトにアップしていることがわかりました。

「動画で視聴するならば、自分の業務の繁忙に合わせて視聴することができるし、人事評価の入力もWebなので改めてパソコンを開く必要もない。会議室を予約する必要もないし、その時間、事務担当者が時間を空ける必要もない。」

結論は数分で出ました。

後で事務部門の方から話を聞くと、説明会に参加していない職員が、後になって事務部門に問い合わせをしていくことが多く、それにより結構時間を取られてしまうことが悩みの種であり、Webは業務効率化に非常に役立つとの声を聞きました。

参加者、開催運営者、集計担当者、全員にとって良い結論になりました。昨今の働き方改革を考えると、今後、医療の現場では、動画での情報共有が格段に増えてくると改めて感じました。（松浦総太郎）



熱意に触れる

役職者を対象に次期幹部候補の育成研修を毎月様々なテーマで実施させていただいているお客様があります。私が非常に感銘を受けたのは、その皆様の研修への参加姿勢の変化でした。

私はサポート役として、参加者の皆様の発言量などを観察させていただく立場であったため、受講者の参加姿勢をよく観察することができました。こんな言い方をしてしまうと少々失礼かもしれませんが、第1回目の研修では皆様まだ受け身なように感じました。しかし、2回目である今回の研修では発言の量が圧倒的に増えていることが目に見えてわかりました。加えて、研修中の発言だけでなく、研修終了後の質問も多くなりました。研修の中には財務等の数字の話や問題解決手法など、一度聞くだけでは簡単に理解できるような内容ではないものも多くなりました。

また、研修では各講師から事前課題を課すため、業務の合間を縫って取り組む必要があります。しかし、課題についてわからないことがあれば講師に相談の連絡が来ていました。たとえ、苦手な内容でも「モノにしよう」、「わからないことがあれば聞こう」と必死に取り組まれている様子が回を追うごとに増え、私自身もその熱意と変化に胸を打たれました。

研修というのは講師と受講者、皆で作りに上げていくものと考えます。研修を提供する立場である我々が、受講者がより理解しやすいよう、より前向きに参加できるように内容を構成・企画することはもちろんですが、研修を受ける側にも「絶対に活かそう。何か一つでも学ぼう。」とする姿勢があると、研修の効果はより一層高まります。

私自身が研修をする際は、そのような動機付けもしっかり行いたい、と感じると同時に、この法人の職員の皆様が醸成されている熱意に非常に感銘を受け、自身にも熱が入った瞬間でした。（山崎太郎）



仲間と取り組む大切さ

先日、ある障がい者施設に訪問した際、あるビデオを見せていただきました。その内容は、施設の利用者と職員がヒマラヤ山脈をトレッキングするドキュメントビデオでした。このトレッキングには利用者・支援員の方約15名が、およそ2年半の練習（標高の低い山での登山や寝袋での宿泊など）を経て挑戦されたということです。スタートから登頂までを撮影されたビデオはとても心打たれる内容でした。

ヒマラヤ山脈をトレッキングするという、一般の方でも簡単に達成できないことを達成できたのは、チームの取り組みであったからなのではないかと考えます。ビデオには途中で登頂を諦めそうになる利用者もいましたが、最終的には登頂されていました。それは、利用者同士での励まし、支援員の方のサポートがあったからだと思います。しかし、何よりも大きかったのは、2年超の練習の中で「トレッキングに成功する」という共通の目的を持ち、全員で取り組んできたからこそ、成功につながったのではないかと考えます。

利用者と支援員というチームで、それぞれが登頂という共通の目的を持ち、一緒に取り組むことによって、互いに絆が生まれ、達成することができたのではないかと考えます。様々な組織・チームがありますが、まずは共通目的を持ち、その目的に向かって一緒に取り組むことが目的達成における重要なことなのかなと感じました。（高比良寛治）



〇年前と比べて どれだけ進歩しているか

上司が担当している病院の院内研修会で5年ぶりに講師を担当することがありました。

その病院は、上司が長年経営顧問を担当しており、折に触れて弊社の様々な部署のメンバーがテーマ毎に支援させていただいています。私も5年前にISO9001の取得の支援や事業計画策定のための院内研修会の講師を担当することがありました。

今回、5年ぶりに事業計画策定のための院内研修会の講師を担当することになり、非常に緊張しながら臨みました。医療機能も高い病院であり、なおかつ上司がメインで担当している病院です。当然、上司と比較されることが予想されます。

5年前はSWOT分析を行って、それをBSCに落とし込むという研修でした。しかし、それでは進歩がないので、今回は研修の手法であるワールドカフェを織り交ぜて取り組みました。また、「理念とは何か?」「ビジョンとどう違うのか?」「重要成功要因とは何か?」などの定義を明確にしたことで、議論の定義(前提)や論点が明確になって発言が増え、会議が活性化しました

後日、上司が年末の挨拶に行った際に院長から「会議でわかりやすく説明してくれたので大変良かった」という発言あったとフィードバックを受けました。上司の代理かつ高機能の病院ということで“代理感”と“緊張感”ある場面でしたが、工夫・改善を行うことでお客様の満足を得ることができました。

私の中では「5年前より私自身がどれだけ進歩しているか」を問う機会になったと思います。皆さんも定期的に「〇年前と比べてどれだけ進歩しているか」を問う機会を設けてみてはいかがでしょうか?

(太田昇蔵)



就業規則は 事業所を守るための武器

最近、就業規則を始めとした各種規程の見直しや労務ルール明確化のご依頼が増えています。一昔前は、就業規則といえば、「定めることが法律で決められているから、とりあえず雛形通りに作っておくか」という認識の事業所も多くありましたし、それで特段問題になることはありませんでした。

しかし、近ごろはどうでしょう。「入職してすぐに病気休暇を取得した職員がいる。就業規則では病気休暇中も賃金の8割を保障することになっているが、勤務した実績がほとんどない場合でも賃金を支払わないといけないのか。どうも納得いかないのだが・・・」
「副業をしている職員がいる。向こうの契約状況や正確な収入は把握できていないのだから、事業所としてどう対応すればよいのか」等、様々な労務対応のご相談をお受けします。その背景には、価値観や働き方の多様化、権利意識の向上、帰属意識の欠如等、様々な要因があるのですが、ひとつ言えることは、「そんなこと言うなら辞めてもいいよ」という時代ではなくなっているということです。

時代の流れは止めることはできません。だとすれば、事業所としては防衛力を高める必要があります。就業規則はもはや、法律で決められているから作成する規則ではなく、事業所を守り、事業所のために一生懸命働いてくれる職員を守るためのものなのです。

働き方が大きく変わろうとしている今、規則やルールの見直しを検討されてはいかがでしょうか。

(馬渡美智)



立場が変わって思うこと

私事ですが、10月に父親になりました。私も父親になったと思うと、色々な思いが溢れ出てきます。2ヶ月が過ぎ、日々子どもの成長に驚かされています。目でモノを追うようになったり、声を発するようになったりと、毎日が発見の連続です。それは特別なことではなく、大きな変化ではないのかも知れませんが、そのひとつひとつの変化が嬉しくなりません。

このような子どもの成長に触れる中で、私はふとある病院の看護部長の言葉を思い返しました。その看護部長は、人材育成について子育てのような側面があるとおっしゃっていました。例えば、「期待はあるが、その期待を無理に押し付けないこと。しかし、その期待は相手に知ってもらうことが大切であること」や「些細な変化に気づき、フィードバックすること」等です。その話を聞いた当初は、なんとなくそのようなものかという程度でしたが、今の私には「なるほど、そういうことか」と腑に落ちることばかりです。

私の周囲との関わり方で考えると、相手に重荷になるような期待を押し付けていないか、些細な変化に気づこうとし、その変化をフィードバックしているのか、成長の道筋を支えられているのだろうかと反省しました。日常の変化に気づき、それを活かしていくことの重要性をいまさらながら、強く感じています。

子どもの成長を支える中で、私も成長させてもらっています。他人がいるから気づきや変化があるのだと思う今日この頃です。（玉利裕希）



その先にビジョンはあるか？

私が担当しているお客様と打ち合わせをしていたときの話で非常に印象に残っていることがあります。それは、どのような場面でも「従業員ファースト」にこだわっていらっしゃる姿でした。打ち合わせを行う度、気持ちの入った情熱的な議論になりますが、「その施策は従業員のためになるか」「従業員の幸せに繋がるか」という言葉を多く聞きます。その法人様では、人事制度の改革が本題ではあるものの、直したい部分を単純に変えるという対症療法的な話ではなく、一つひとつの施策を上記の疑問に当てはめて判断をされています。このことは経営者なら当たり前のことのように思われますが、この疑問を常に問い、判断基準としていることは意外にも少ないと思います。

問題解決とは、あるべき姿と現状のギャップを埋めることであると言われてますが、問題を解決することが最も重要なのではなく、解決した向こうに何があるかが重要であると考えます。問題解決の手法はあくまでも方法であり、目的やビジョンがあるからこそ、組織のためになるのだと考えます。この方の考え方や判断基準に尊敬の念を抱くとともに、自分自身も一つひとつの問いに対して、目的やビジョンに基づいた考えを持ってコンサルティング業務に励みます。真の顧客志向とは、相手の描くビジョンを適切に把握し、組織全体に有用なものを提供することであると改めて考えさせられました。（松永透）



九州医療介護経営研究会

～事務局の独り言～

11月の研究会では、県立広島大学大学院 経営管理研究科特任教授 神田裕二氏をお招きし、「医師の働き方改革」「医師の偏在対策」というテーマでご講演頂きました。私がお聞きして特にポイントと理解したことは、以下のような点です。

○昭和23年に医師法で定められた応召義務は当時の医療環境や時代背景で必要とされた訓示の規定であり、刑事罰や行政罰も定められておらず、現状に合わせた良識的な解釈が例示されていくものと思われる。

○医師の時間外労働の上限については、労働者としての医師を守る視点とともに、医療現場に急激な現状変更を強いることがない視点で設定される。勤務医負担軽減の視点で、診療報酬上はタスクシフティングを後押ししてきており、病院としてはまずはこの仕組みの最大限の活用を図る必要がある。

○医師偏在対策については、医師確保計画・医師偏在指標においてようやく実態を可視化する準備に入ったところ。「医学部」「臨床研修」「専門医」の養成課程にある医師について、都道府県が濃厚に関与する仕組みになる。

元医政局長として各制度のこれまでの課題を含めて全体像がわかるようにお話し頂きました。また、公的なルートで医師確保を希望するなら「キャリア形成プログラムに書き込まれることが重要」とのアドバイスも頂き、実りある研究会でした。

今回は2月16日（土）に「将来人口推計と今後の医療と介護」をテーマに、医療経済研究機構 所長 西村周三氏をお招きして実施します。体験入会を含め、ご希望の方は事務局までお早めにお申込み下さい。

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180回を超える会員制の経営研究会です。無料での体験入会制度もございますので、お問合せや過去の開催実績等をご希望の方は、事務局までお気軽にお問い合わせ下さい。

○九州医療介護研究会事務局（担当：西岡こずえ）

TEL 092-409-7532

E-mail :kyusyujimukyoku@hcsrev-f.or.jp



強みを活かして 組織に貢献できること

先日、お客様の社内の会議で「お互いの部署同士で手伝えることは何かあるか？」という会話がありました。この会話がお互いの組織の協力関係を築く上で、非常に大事な会話であると感じました。「●●部はお前が見るところだからしっかりやれよ！」と言ってしまえばそれまでですが、この言葉は必ずしも間違っているとは言えません。

しかし、組織が機能するためには「共通目的」「コミュニケーション」「貢献意欲」という組織の三要素が重要であると、アメリカの経営学者のチェスター・バーナードは提唱しています。その点を踏まえると「お互いに協力し合えることは何か」という会話の投げかけは本質的であり、お互いへのリクエストを可視化することができると考えました。そして、【協力できる】とは【力を貸せること】であり【できること】であり、それは【強み】であると思います。

強みが明確になればなるほど【何をリクエストできるのか】が周囲も理解を持てますし、理解を持つとすることでコミュニケーションも増えます。そして、何より組織での関わりを増やすことにも繋がるのだと感じています。

私自身も今回のお客様からの気づきを通じて、自らが貢献できることを明確にし、発信してより良い組織運営に協力していきます。ぜひ、自分自身は何が【できる】のかを明確にし、発信し、組織へ貢献いただくと幸いです。（猿渡大吾郎）

一生懸命に働く



「私はね、額に汗して働いて、時には涙を流しながら働くようなことがあって、やっと力がつくのだと思うのですよ。」

この言葉に、思わず「その通り！」と、私は大きくうなずいていました。このお話をいただいたのは、飲食業の創業者の方で、全国に800店舗以上展開されています。働き方改革が叫ばれる中、ともすれば一生懸命に働くことがスマートではないとみなされたり、多大な時間をかけて一念を貫くことが非効率と言われたりと、確かに変な風潮があります。時間がかかることはかかるし、時間をかけてでもやらなければならないこともあるし、非効率の中に学びの本質があることもあるし、すべてを否定する必要はないわけです。この創業社長のお話はストレートに心に響きました。

創業し二店目を出すと、お父様が大変喜ばれたそうです。そこで、「親父がこんなに喜んでくれるなら、もっと店を出そう」と考えて次々に店舗展開を重ねられたそうです。そうして100店舗を越えたあたりから、企業は雇用の創出という役割があることを重視され、多くの人に働く場を提供したいと考えてさらに店舗を拡大。500店舗を超えたところからは、「経営者を育てて、もっと豊かになってもらいたい」と考えて、さらに店舗展開を進められています。上場も果たされています。誰かのために一生懸命に取り組むことこそがまさに働くことであり、その積み重ねが経営なのだ改めて感じました。

4月から働き方改革関連法が次々にスタートします。従業員の労働時間管理や健康管理について、企業に求められる責任や制度対応は、非常に厳しくなっています。圧倒的な売り手市場の影響もあり、ともすれば従業員に対して遠慮がちになったり、及び腰の対応をしすぎてしまう雰囲気もあるのではないのでしょうか。

しかし、仕事の本質は、やはり、一生懸命に働くこと、誰かのために役に立つこと。我々の仕事観は時間の切り売りではありません。4月からの法対応に向けて、様々な取り組みをされていることとは思いますが、仕事観の基本がない中で、安易な仕組みだけが先行してしまうことは、組織の危機を招くと懸念します。「額に汗して、一生懸命努力し、誰かのために尽くすことこそ仕事の基本なのだ」ということを堂々と伝え、従業員にしっかりと認識してもらい、その上で新たな仕事の仕方にチャレンジしていくことが大事ではないのでしょうか。（橋本竜也）

2月のイベント

各セミナーの詳細は、日本経営セミナー・研修サイトをご確認ください
<http://nkgr.co.jp/seminar001>



★医療法人・社会福祉法人における新規事業の作り方セミナー

- 地域の状況に即した新規事業戦略の立て方・考え方がわかる
- 医療・福祉業界におけるブルー・オーシャン戦略の考え方を徹底解説
- 『絵に描いた餅』で終わらせない！実現へと繋げる計画のポイントがわかる

福岡（博多）会場 2月14日（木）

★全診療科を黒字体質へ導く！医師を動かす病院マネジメントセミナー

- “科別損益分岐点”をキーにした、診療科マネジメントのポイントがわかる！
- “プロセス指標”をキーにした、医師人事評価のポイントがわかる！
- “多面評価”を活かした、医師の行動変容のポイントがわかる！

福岡（博多）会場 2月15日（金）

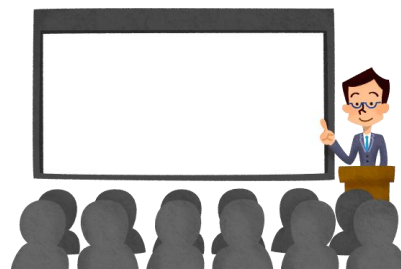
★2019年の消費増税に伴う処遇改善に対応

多様な働き方を実現するための人事・賃金制度改革セミナー

- ・消費増税に関する処遇改善の原資を活用して給与制度を見直したい
- ・働き方の多様化に応じた人事・賃金体系を構築したい
- ・職員の定着に向けた取り組みをしていきたい

福岡（北九州）会場 2月15日（金）

長崎会場 2月20日（水）



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。

「平成」最後の年末を迎えました。1年の世相を漢字一文字で表す「今年の漢字」が12日に清水寺で「災」と発表されました。(日本漢字能力検定教会が毎年公募:今年の応募総数は19万3214)その字の通り、2018年は、日本列島が地震、豪雨、台風と大規模な災害に見舞われた1年でした。被災された地域の1日も早い復興を心から願うばかりです。『政府は、2019年5月1日に皇太子さまの新天皇即位に向け「平成」に代わる新元号を2019年4月中に公表する方向で調整』と報道されています。4月からは、働き方改革関連法がスタートし、10月には、消費税が8%から10%になる予定です。2019年は、様々な変化が予定されています。変化する時は、チャンスと捉え、私達の事業や仕事を一段視座をあげて、客観的に見つめてみたいと思います。12月17日には、新たに札幌でオフィスが開設されます。2年間の出向を経て田野課長が責任者として着任し、東京支社より小泉さんが加わり、これからコンサルティングを軸に立ち上げに取り組みます。立ち上げ時期は、航空機の離陸時と同様、大きな力を必要とします。グループの社員皆様の一層の強力なご支援、ご協力を是非よろしくお願いいたします。

11月9・10日に鹿児島県の知覧に4年目社員の皆様と訪問して参りました。知覧には、知覧特攻平和会館があります。【2016年(平成28年)11月の手紙の中でも詳細に触れていますので、再度読んで頂ければと思います】当時、知覧に配属された特攻隊院は、配属された初日に「遺書」を書き、「遺影」を撮影したそうです。知覧特攻平和会館には、この「遺書」と「遺影」が展示されており、会館を出た町田さんが、「遺影を通じて死を覚悟した人の目を初めて見ました。その人の覚悟は、目を見ればわかるのですね」と私に話してくれました。2日間の訪問を通じ一人一人感性を研ぎ澄まし、感じたことの話を互いに交わり、豊かな感性を備えてくれていることを改めて認識しました。また、飛行機に搭乗する時間ギリギリまで4年目社員の皆さんが真摯に取り組む姿を通じて、当社は、明るい未来に向けて歩んでいることを実感しました。私は、この訪問に際し、「史実」に目を向け、知る機会にしてほしいことを事前に社員の皆さんにお話しています。現在(いま)は過去とつながっています。現在だけ切り取って見ても、将来に向けた正しい判断になるとは限りません。「なぜ日本が第二次世界大戦に向かわなければならなかったのか、1945年の終戦から今日に至るまで、日本や世界の国々はどう歩んできたのか」など、明確に話せる方が何人いらっしゃるでしょうか。史実を知ることで、モノの見方や考え方に変化が出てきます。日常生活、仕事も当然、過去があり現在があり、そして未来があります。その視座を毎日の中に取り入れ、考える力を高め、未来に向けた修養をしていただきたいと思っています。経営における経営者の意思決定も同じです。未来に向けた意思決定の質が問われます。

そして11月30日には、主任以上の方々に各拠点から集まってお話し、役職者研修を行いました。本来は、9月4日に行う予定でしたが、台風21号の影響で延期した為、今事業年度の開催となりました。研修の第1部は、弁護士法人梅ヶ枝中央法律事務所 弁護士 西村勇作様に「ハラスメント防止講座」と題し、事例を交えた具体的な内容をお話いただきました。ハラスメント防止の基本は、「自分の家族に行ってほしくないことは行わないこと」、この言葉が印象的でした。第2部は、オーセンティックワークス株式会社 代表取締役 中土井僚様に「何がよい組織を創るのか」と題し、講義とワークショップを行っていただきました。中土井様には、皆さんもご存知の通り、新しく設立した「ミライバ」にも関わっていただいています。熱気溢れるワークショップで、日頃、思い込みで仕事をしていないかに気づかされる内容でした。直接各拠点の皆さんが顔を合わせ、取り組む機会の重要性を再認識するとともに、よい組織創りの根本は、経営者の意識変容であることを改めて肝に命じた次第です。このことは業務を通じて、クライアントの経営者にもお伝えしたいと思います。本年1年間を、を無事に終えることができますことに感謝申し上げます。誠にありがとうございました。どうぞ良いお年をお迎えください。

2018年12月25日

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊



今月のBOOK REVIEW

#アソビ主義



東京都原宿。今は主に10代から20代前半向けの若者の最新カルチャーが跋扈する街となった。私は昨年機会があり、10年ぶりに原宿へ赴くことがあったが、足を踏み入れた瞬間これまでにない新世界を目の当たりにし、まるで異空間に足を踏み入れたかのような感覚を覚えた。竹下通りを練り歩き、若者が好むようなカラフルな綿菓子をはおぼりながらふと、今の原宿のような新しいカルチャーが生まれる要因とはなんだろうと考えた。そんな時に出会ったのが今回紹介する本である。

本書は俗に言う原宿系、原宿文化をプロデュースした、中川悠介氏が執筆したものだ。本書を読み進めていくにつれて、新たなカルチャーを生み出すための要因は「ゼロからイチを創りあげることこだわること」ではないかという結論にいたった。そのために大切なこととして、著者は「どれだけ人の心を動かせたか」だと述べている。では本書の中で人を動かすとはどのようなことか。本書のなかでは“イベント”を通じて考察されている。

著者が経営するアソビシステム株式会社は、ファッションショー、ライブ、クラブなどのイベントを主に企画運営する会社である。これまで数多くのイベントを企画運営してきた上で、大切にしていることは「来場者をいかにして楽しませるか、楽しいという感覚で心を動かせるか」ということにある。そのためにはゼロからイチを創り上げる必要があるとのことだ。その実例として、原宿系ファッションショーが挙げられる。そのニューカルチャーが世に浸透していなかった当時、人々は様々な反応を示した。驚き、ものめずらしさ、感動、疑問、不安、ギャップ…様々な感情を人は持った。つまり人々はどんな形であれ、新しいものに関心を示したのである。関心から興味につながり、やがて世間で受け入れられるようになった。

ではこれが誰かが既にやったこと、あるいは“二番煎じ”だったら果たして人々はどう感じていたのだろうか。個人的な見解だが既視感があるものに対し、人はそこまで関心を示さないのではないかと考える。理由は単純で、想像しやすいからである。だからこそ、人の心を動かすためにはゼロからイチを作り上げる必要があるのではないかと考える。

この考え方はカルチャー創出だけではなく、我々の仕事にも活かせるのではないだろうか。新商品を自社で企画開発するにしろ、新たなイベントの企画にしろ、これまでにやったことがあること、社会に広く周知されているものは、サービスが提供される顧客にとって前述したように関心を強く示さないのではないだろうか。

本書を通じて、ありきたりな発想に走ってはいないだろうかということに疑問を持ち、ゼロからイチを創りあげて追及することの重要性に気づきを得た。新しいカルチャーを生みだすための要因はもちろんだが、その他にも仕事を創るためのヒントが多く詰まっている、そんな創造者のための一冊だ。
(藤詩絵里)

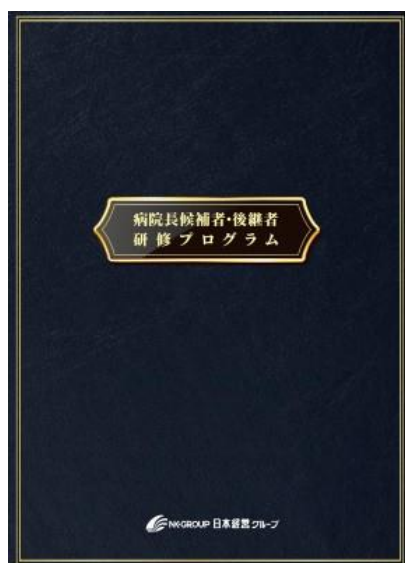


#アソビ主義

著者：中川悠介

ISBN-10：4838728697

病院長候補者及び後継者研修 第2期（東京会場）のご案内



強いご要望の声をいただき、第2期は東京にて開催！

第一期は、おかげさまで瞬く間に定員一杯のお申し込みをいただき、現在、大阪にて、1期生の皆様とともに好評開催中です。

しかし、「初回は急な開催でスケジュールが調整できなかった」、「後継者候補として、1人でなく複数名を参加させたい」など、強いご要望の声もいただきました。

そこで、第2期（2019年～2020年）は東京にて開催することにし、スケジュールに余裕を持ってご案内させていただき運びとなりました。

詳細は同封のパンフレットをご確認ください。



福岡オフィスCommunication Letterは、2019年3月をもって、の紙面での配信を終了することいたしました。長年にわたり、お読みいただきまして、誠にありがとうございます。なお、2019年4月からは引続きメールでの配信に切替えてお届けいたします。詳細は同封しております「福岡オフィスCommunication letter紙面配信終了のご案内」をご確認ください。

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)

02

COMMUNICATION LETTER

2019.02 発行