# 2019.05 福岡オフィスコミュニケーションレター COMMUNICATION LETTER

## 役割を果たすために、今まで担っていたことを捨ててみる

あるお客様から、「当社の管理職は、管理職としての役割を果たしていないんだが、どうしたらいいだろう。」そして、その手立てとして管理職に研修やコーチングをして欲しいというご相談を頂きました。どういう点が期待値に満たないのか話を伺ってみると、経営参画意識が弱い、もっと主体性を発揮して欲しい、先々の見通しが甘い、といったことでした。その一方で、部下の育成や業務改善といった類のことは「やり方が上手いとは言いがたいけれども割とよくやっている」ということでした。

より詳しくお聞きしたいと思い、経営はどういう局面を迎えているのか、組織でどういうことが起こっているのか、管理職の方々にもどういうことを感じているのかを、包括的に伺ってみました。すると、経営層は、環境変化に先手で対応していかなければならないという危機感を抱えており、要職についている人物も定年が近づいてきており、後継者としてふさわしい人材が登場してほしいという思いを持っていました。一方、管理職としては、経営層が期待していることも分かるし、それに対応できていない自分達の力量不足も承知している。それよりも経営層が思う以上に、職場は従来のようなやり方では人はなかなか定着しないし、常に採用難と人材不足を抱えている。今までのマネジメントが通用しないことが多くて、足元を固めないといけないといった思いを持っていたのです。

経営層も、管理職層も、よくしたいという思いは同じ。しかし、難しい問題を 抱えていそうです。こうした相談を、複数のお客様から同時多発的に頂いたので 驚きだったのですが、皆様のところでも同じようなことはありますでしょうか。

色々と考察したのですが、環境対応力がポイントのように思います。以前(例えば5年前)と比べると、経営環境の変化は加速度的に速くなってきていますし、

マネジメントの複雑性も高くなってきています。いつの時代も「今が変化の時」とは言われますが、その「速さ」がこれまでとは違っていて、あたかも急激なダイエットは急激なリバウンドに繋がるがごとく、急激な外部環境の変化が組織に対して随所でハレーションを引き起こしているのかもしれません。

今後、リーダーに求められる環境対応力。これをどう身に付ければよいのかということですが、それはチャレンジをすること、新たな経験をすることだと私は考えました。変化に対してもどんどん新たなことにチャレンジしていくこと、既存のビジネスモデルやマネジメントモデルを運用するだけでは先が開けていかないのであれば、リーダーとして新たなモデルに向き合うことが必要です。時代の先端を走るビジネスパーソンにはこういう要素が共通しているようです。小さなことでいえば、看護師でありながら財務や経理のことを知っている。介護職でありながら、栄養のことも勉強して知っている。ピラミッド型組織をサークル型組織に変えてみる、ローテーション人事を入れてみる。こういうことからもチャレンジの機会は創出できますし、部分ではなく全体、一様ではなく多様な視点を身につければ、環境対応力は高まっていくと思います。

この事例のお客様先では、ローテーション人事や、現場リーダーに財務・法務・労務面の知識習得をすることを始められました。かく言う、私も自分自身を振り返ってみて、できていないことに反省することが多々あります。変わらないために変わり続ける。どこかで聞いた言葉ですが、身が引き締まる思いがしました。

#### 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。

#### 町内会長のネットワーク



地域密着が重要と言われる中で、本当に地域に密着して活動している人は誰かと聞かれれば、私はまず「町内会長」と答えます。

実は、私の伯父が町内会長をしており、久しぶりに会って話を聞く機会がありました。具体的な活動内容を聞いてみると、①独居者のごみ収集の問題対応、②高齢者歩行安全確保のための舗装相談、③地域祭りの連絡、④近隣住民とのトラブル対応、といった地域の様々な問題について取り組んでいることを知りました。そのため、町内の各世帯の家族状況を細かく知っており、病院の通院状況や介護の状況についても精通しています。相談されることも多いため、私に「いい老人ホームはないか」と相談してきました。この時、このような人に声をかける居宅介護支援事業所や地域連携室のスタッフがいれば、そのままその事業所のサービスを、相談を受けた町内の人に勧めるだろうなと容易に想像できました。当然、伯父は居宅介護支援事業所が何かなど詳しく知りませんでした。

身近な親族を通じて、医療介護の情報が思わぬところに集まっていることを深く知りました。地域のイベントに参加するなどして、積極的に町内会長にもアプローチしていくことが大切な地域密着活動ではないでしょうか。 (松浦総太郎)

## 従業員の生の声から組織を多面的に捉える!

先日、とある企業様で会社の現状に対する考えや想いを聞くためにおよそ20名の役職者の方にヒアリングしました。 それぞれの方から会社の良い点や改善点、ご自身が会社に対して本当に貢献したいと思っていることなどをお聞きしました。 その際、3つの気づきを得ることができました。

1つ目は、無関心そうに見えても、実は従業員はよく見ているということ。2つ目は、想っていることは多くあるが、吐き出すきっかけや環境が無く、暗黙知になってしまっていることが多々あること。3つ目は、従業員からの「会社への改善希望」は「会社への願い」であるということでした。

日常の光景だけでは見えないものが、第三者を通じることで違った姿を浮かび上がらせ、多面的に物事を捉えることの重要性に気づきました。

そして私は、ある社員の一言にドキッとしました。それは「社長と物理的な距離は近いが、心の距離が遠い」というものでした。皆様もご想像いただけるかと思いますが、「心の距離が遠い」状態では経営者が期待したいことや願いが伝わりにくいことは言うまでもありません。

トップの考えを伝えて、従業員の皆様に行動に変えていただくためにも、必要な素地を整えるための「従業員との 心の距離を縮める」機会や取り組みを意図的に作ってみてはいかがでしょうか。それを「継続する」ことに従業員の 見る目や感じ方が変わり、トップの考えや意志が伝わりやすくなると考えています。(猿渡大吾郎)



# いよいよスタート!年次有給休暇の5日間取得義務





いよいよ働き方改革関連法が施行されました。時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等、取り組まなければならない事項はたくさんありますが、今回は、対応が急がれる年次有給休暇の5日間取得義務について、そのポイントを確認しておきたいと思います。

まず、5日間消化させなければならないのは、4月1日以降に付与された有給休暇ですので、それ以前に付与された有給休暇は対象になりません。

次に、対象者は年次有給休暇の付与日数が10日以上ある労働者(前年繰越分は含まない)です。したがって、 パートタイム労働者等、正職員以外の雇用形態であっても、対象になります。

ここで、前提となる年次有給休暇の付与日数について確認です。1日の所定労働時間が3時間、週に5日働く職員の、初年度の年次有給休暇の法定付与日数は何日になるでしょうか。正解は10日です。パートタイム労働者等、所定労働日数が少ない労働者に対しては、比例付与という制度がありますが、この制度が適用になるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者なのです。

上記の例では、所定労働時間は週30時間未満ですが、所定労働日数が4日を超えているため、比例付与ではなく、正職員と同じ日数を付与する必要があります。

もう一点、注意が必要なのは、育児休業等、長期休業から年度の途中で復職した職員です。これらの職員についても、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日間の有給休暇を取得させることが不可能な場合を除き、年5日の有給休暇を取得させる必要があります。

年次有給休暇を5日間取得していない職員がいたとしても、ただちに罰則規定が適用となるわけではなく、 まずはその是正に向けて労働基準監督署の監督指導を受けることになるとのことですが、法令順守への対応は、 罰則を免れるためだけにするのではありません。

職員が法人に対して不信感を持つことがないよう、また労務トラブルの発生を防ぐためには、適切に対応することが重要です。(馬渡美智)

## 日本一の施設になるために



「私たちの施設を日本一の施設にしたい。そのためには、マインド、スキル、チームワーク、ハードの4つが必要です。」

この言葉は人事考課制度の導入支援を行っている法人様にて、本制度の説明会を職員へ行う際に冒頭の挨拶で経営者の方が述べられた言葉です。

言葉にとても力があり、私はとても感動しました。これが法人の先頭に立ち、素晴らしい施設を実現される方の言葉なのだと。「日本一の施設したい」という思いもさることながら、そのために必要なことを4つの言葉で明確に表現され、職員の心を一つにするような話であったように感じました。

人事考課制度はこれまで全く未導入であり、本制度の運用を通じて「マインド、スキル、チームワーク」の3つを 高めていき、日本一の施設を実現していきたいという思いをお持ちです。目的があって、それを実現するための手段 があるというように、人事考課制度も目的があってはじめて活きてくる制度であると感じます。

上記のような機会を通じて、「職員の心を動かしていくためには自身の思いを言葉として発信すること」と「何事にも目的を明確に持って手段を選択し、取り組みを進めること」の重要性を気づかされました。(杵島凌太)

## 過去から引き継がれるメッセージ

賃金制度見直しの支援をさせていただいたお客様先での話です。経営者が世代交代したことをキッカケに、新たな仕組みを取り入れていきたい、改革を図りたいという思いからこの見直しは始まりました。給与規程を確認すると、複数の手当がありました。そこで、長年、給与制度の運用に携わっている方に話を伺いました。「創業者が産婦人科医で、子どもを生み育てるにはしっかりとした養育環境と経済基盤が必要だという思いから、扶養手当は子どもが増えると支給され、1人当たりの単価も増加するという仕組みになった。」など、当時の経営者の思いや時代背景とともに、一つひとつの手当が支給されることになったと伺いました。この方はまさに法人の歴史の語り部です。そして、この方のお陰で経営者の思いとして引き継ぐべきものと、変えていくべきものという視点で手当の整理をすることができ、経営陣も納得のいく仕組みとなりました。

世代交代や変革の必要性があって人事制度を見直すことは多々あるかと思います。特に事業を承継していくということに関しては過去を否定するようなことがあってはならないと感じました。人事制度の改革に携わるコンサルタントとして組織の永続により一層、寄与していきたいと強く思いました。(玉利裕希)



## 一緒に頑張った甲斐がありました!



「便利だけど、使い方が分からなくて・・・。」ちょうど1年程前に、弊社開発の人事評価Navigatorを利用いただいている人事担当者から言われた言葉でした。この方は当時転職されたばかりで、不慣れなことも多い中、人事評価の推進役を担ってもらうことになっていました。この方は、人事評価Navigatorを推進するには、システムのことも理解すべきだと考えられ、些細なことでも何か分からないことがあれば、私に電話をくださいました。電話越しにいただく質問は「初歩的なことから説明する必要があるかもしれない。」というような内容が多かったことを記憶しています。しかし時間が経つにつれて、システム担当者に確認しないと分からないような難易度の高い質問をいただき、私がお客様から教えてもらうこともありました。

そのようなことかあってから1年。先日そのお客様に訪問した際、「今年は連絡なしで人事評価を終わらせますよ。」と笑いながら言われました。私はそうは言われてもフォローが必要かと思い、システム上で人事評価の進捗を時折確認していましたが、私のフォローなど一切必要なく無事に人事評価の全行程が完了しました。

全行程が完了したことを確認して、お客様に連絡を行ったところ、「色々ありましたけど、なんとか終えることができました。いつもありがとうございます。」と嬉しい言葉をいただきました。

当初は、うまくいくのかと不安に思うことがありましたが、このようにうまくいった旨の連絡をいただいた時、我が事のように嬉しく感じました。今後も、お客様と一緒に様々なことに取り組み、お客様と一緒に喜びを分かち合えるような仕事を進めていきたいと改めて感じました。(高比良寛治)







## 「修羅場講座」番外編!

2017年4~9月および2018年4~9月に実施した「修羅場講座」。これは次世代病院経営幹部候補を5カ月間の基礎研修と6カ月目の合宿研修で育成する集合型の研修でした。複数の法人の経営幹部候補が5カ月間、毎月1回弊社福岡オフィスへ集まっていただき研修を行い、最後の合宿研修を行うことで、"他流試合の経験"と"他法人との人的ネットワーク構築"を意図していました。

実は2018年10~3月にかけて、ある法人の経営幹部候補を対象に法人出張型の「修羅場講座」を実施していました。 3月に総まとめとしての合宿研修を実施しました。

従来の「修羅場講座」では、弊社福岡オフィスで開催し、合宿地も弊社で選定していましたが、今回はお客様の保有する研修施設での合宿。我々にとってはホームではなくアウェイでの「修羅場講座」となり、今まで以上に緊張して臨みました。

先方の研修参加者で各回の準備担当者を決められており、最終回(合宿回)の担当の方がスケジュールを組んでいただいていました。夕食はBBQ、朝食はホットドッグをアルミホイルで巻いてBBQセットで焼いて調理することに。シャワーも数に限りがあるため、男性は1名10分以内というルールでしたが、実際には次の方のことを配慮して5分以内に済ませるなど、まさに修羅場講座という名称にふさわしい環境でした。

後日、そのお客様に関与している弊社の他部門のメンバーから「研修の評判が良かったですよ」と社内で報告を受けました。2017年に開発した「修羅場講座」が番外編として新たな展開を見せたことについて、開発者としては非常に感慨深いものがありました。こうしたお客様に喜ばれる新たなサービス開発を続けようと思います。

(太田昇蔵)



#### 這い上がる力



先日、大学の頃の後輩と会う機会がありました。彼は在学中からファイナンシャルプランナーの資格を取得し、学生でありながら、FPとして顧客開拓に学生生活のすべての時間を費やしていました。その彼に先日2年振りに会いましたが、話し方から雰囲気まで、ガラリと変わっていました。昔の学生感のある雰囲気と話し方はなくなり、自信やひたむきさを感じる好青年に変わっていました。一体何が彼を変えたのだろうと、色々話を聞くと、そこには紆余曲折の日々がありました。最初の頃は学生ながら顧客もできて、良いペースだったものの、そこで天狗になってしまい、学業をおろそかにした結果、大学を留年してしまいます。彼が留年したことは、顧客へも伝わり、信用できないと当時の顧客すべてが離れていきました。その後もなかなか顧客に巡り会えず、収入はバイト代のみの生活が続きました。それでも彼はFPの道を諦めず、低家賃の家に移ったり、所有物を売ったりしながら、必死に食いつないでいました。その間、彼は信用してもらうためにはどうしたら良いのか、今の自分に何が足りないのか、相手は何を求めているのかをただひたすらに考えていたとのことでした。

そして今、彼は無事大学を卒業し、新たな顧客も獲得しています。これまで個人顧客中心でしたが法人にも開拓を 進め、まだ月の収入に変動はあるものの、以前より向上したと良い笑顔を見せてくれました。

そこまでの経験を重ねて這い上がってきた彼を見て、すごいヤツだと尊敬の気持ちが生まれたと同時に、諦めずに食らいつき、必死で取り組むことがどれだけ結果につながるかを痛感させられました。著名な経営者は往々にして、大きな挫折とそこから諦めず必死に取り組み、這い上がってきた経験があります。無理だ、もうダメだとなっても、「まだまだ!なにくそ!」と這い上ったことは大きな糧となり、その後のその人を支える大きな芯となるのだと強く感じました。

このような後輩を誇らしいと思いつつ、私も負けていられないと感じさせられました。(山崎太郎)

#### 嫌なところばかり見えてしまう

「ブチッ」あららと思いました。会社の仲間とフットサルをしていた終盤。走り出したところ、アキレス腱断裂。古くからのお客様の病院で手術をしていただき、松葉杖生活がスタートしました。

電車で通勤しているのですが、席を譲ってくれない人がとても多い。「優先座席くらい譲ってくれてもいいのに」 歩きスマホの人が突進してきます。「道くらい譲ってくれたらいいのに」ドアを開けるのが大変。「誰かドアを開け て待っていて来ればいいのに」

ふと気づきました。なんと自分は「○○○してくれない」とばかり思っているのだろうか。大変ではありますが、 電車で少しくらい立っていることもできるし、人もよけることはできるし、ドアを開けることもできます。人は弱っ ていると、「してくれない病」に陥りやすいなと気づきました。自分は誰かに何かをしてあげているわけでもないの に!

日々は大変ですが、希望があることはとても嬉しいことです。「来週はギプス交換だ」「次はギプスが取れる」「とうとうリハビリだ」。ありがたいことに希望が見えるので心がふさぐことはなく、とてもポジティブですが、どこかで出てしまう「してくれない病」は気をつけなければと思いました。

仕事でも同じで、気持ちや体が不調だと、どうしても周囲に対して「なんでもっと〇〇〇してくれないの?」と思ってしまいがちだと思います。絶好調をキープするのは難しいですが、心身ともにいい状態を保つことは自分自身の前向きさのためにもとても重要だと改めて気づきました。

ちなみに、5月中には歩けるようになりそうです。皆様、ご心配、ご迷惑をおかけして申し訳ございませんでした。 (橋本竜也)





## 九州医療介護経営研究会~事務局の独り言~

2月の研究会では、医療経済研究機構 所長 西村周三氏をお招きし、「日本の将来推計人口~人口減少における地域経済と医療・介護~」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。

- ○景気と異なり人口は本当に徐々に変動(変化)するので感じにくいが、一定の範囲内のズレに収まる。ただし、"若者が地域からいなくなった"のか、"若者が来てくれなくなった"のかは、経営者としてはよく見極める必要がある。
- ○「2040年を見据えた社会保障の将来見通し(2018年5月21日)」では、医療費・介護費がどうなるかより も、本当に就業者数を確保できるかの方がもっと重要。特に介護従事者。
- ○これまでEBMの少なかった介護の領域との関係でも、今後はエビデンスが増加していくと考えられる。NDB の整備によって、個々の事業者の要望によって分析結果が示される時代が来る。

当日資料として会員の所在する市町村の2040年の人口推移を示して頂くことで、シビアにそれぞれの地域の将来を理解することができました。個人的には、団塊ジュニア/就職氷河期世代の一員として、「"この層"の老後における、正規/非正規格差にどう対応するかは極めて大きな社会保障上の課題」とのご指摘を心に刻みました。

次回は5月18日(土)に「診療報酬改定と政治力学」をテーマに、久留米大学特命教授 佐藤敏信氏をお招き 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。

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

2003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

Mail: kyusyu\_jimukyoku@hcsrev-f.or.jp

#### 今月のBOOK REVIEW

# 知的生産術

著者:出口治明 ISBN-10:4534056680

# 知的生産術

出口治明

今回ご紹介するのは、出口治明氏の「知的生産術」である。知的生産術とは、その名のとおり、知的生産性を高めるための効果的な術のことであり、本書ではそれが分かりやすく紹介されている。本書では、「考える技術」「インプットとアウトプットの技術」「マネジメントの技術」「コミュニケーションの技術」の4つに分けて説明されているが、ここでは要点を絞って紹介する。

出口氏は、「知的生産性を高める」とは、いかに効率よく仕事をして成果を出すか、その方法を自分の頭で考え出すことであると述べている。知的生産性が高まれば、自分も働き方も変わるとある。具体的に生産性を上げるとは、次のことを達成することである。

#### 同じ仕事をより短い時間でこなすこと ・ 同じ時間でたくさんの量をこなすこと ・ 同じ時間で仕事の質を高めること

では、どうすれば知的生産性が高まるのか。ここでは、5つの観点から物事を考えることが必要であると述べられている。

#### ①無限大ではなく、無減代を考える

「無」は仕事をなくす。「減」は仕事を減らす。「代」は使い回したり、代用したりする。これらを考えて仕事をすることが大事である。

②「なぜ」を3回繰り返す

誰も疑わないことでも、「なぜ」「なぜ」「なぜ」と深く考え直してみる。これで物事を原点から捉え直すことができる。

③「枠」や「制約」の中で考える

「上限枠」や「規制」を設けたほうが、時間当たりの知的生産性が高まる。

④「数字、ファクト、ロジック」で考える

数字、ファクト、ロジックを踏まえた上で、ゼロベースから新しく発想する。

⑤考えてもしかたがないことは考えない

考えてもしかたがないことは、考えないほうがはるかに合理的である。

高齢化の加速と労働生産人口の減少により、国の支出は増える一方である。 だからこそ、生産性の重要度が増してくることが予想される。知的生産性の向 上は必須課題であると考えられる。

私は本書を読み、自分のことを振り返ると冷や汗をかいた。知的生産術の内容はいたってシンプルである。しかし、それを実行できるか否かで、その後の仕事の成果は大きく変わるのではないだろうか。自分自身の知的生産性について振り返り、それを高めるためにはとても参考になる一冊である。今の働き方を変えたい、より短い時間で成果を出したい方にはぜひ手に取っていただきたい。(松永透)



#### 

3月に入り、雨の振る日も多くなり、三寒四温を経て春に向かっています。ただし花粉症の方にとってはつらい季節を迎えています。私も花粉症なので、服薬しながら対応をしています。外国人の方も日本に住んでから、花粉症を発症する方も増加しているようです。花粉症のマスク姿は異様に映るようです。ウェザーニュースによると東京では、昨年の4.26倍の花粉の飛散量が予測されています。兵庫県淡路島のモンキーセンター二ホンザルも今年は、例年以上に花粉症を発症しているそうです。日本国民約2,000万人が花粉症に悩まされていると聞きました。皆様も万全の対策でシーズンを乗り切ってください。

さて、2020年の東京オリンピックの開催まで500日を切りました。当グループでは、オリンピック観戦を目的とし、豪華客船に宿泊し、観戦するツアーの案内を総務部より行ってもらいました。東京での開催が決まった2013年に、2020年は、一週間皆さんの都合の良い時に休暇を取得し、オリンピックを楽しんでもらうことを発表しましたが、来年の夏にいよいよ開催されます。オリンピックはビジネス職が強まったとして、運営の見直しも叫ばれるようになりました。現在世界196か国のうち、夏季オリンピックが開催されたのは、わずか20か国あまりです。2020年は通産32回目の開催であり、日本も1964年に開催してから56年ぶりの開催となります。母国でオリンピックを見る機会は一生の内、そうそうあるものではないと思います。ご家族はじめ皆様の一生の思い出になる機会になればと考えております。

そして4月1日に新入社員が入社して参ります。今年から、入社前に配属先を決定し、1日から各事業部に配属予定です。これまでは、入社後約1ヶ月は研修期間を設けていましたが、内定者研修も見直しを行ってもらい、4月より各事業部での仕事が始まります。従って、恒例のお花見も入社前の今月29日に行うことになりました。リクルーター委員、内定者研修委員の懸命の取り組みで、入社いただいた仲間です。先輩方は、しっかりとそのバトンを受け取ってください。また、社内では、働き方改革に向けての対応を井上専務より4日の全体朝礼で説明してもらいました。ここで再度確認をしておきたいと思います。今後、AI活用の横展開、RPAの導入、デジタルマーケティングへの取り組みなども併せて検討します。

- ○施錠時間の変更 全拠点、現在の20時30分から20時に変更になります。
- 〇会議・研修を見直します。(※月曜早朝会を廃止します。幹部ミーティングは8:10~8:20に変更します) これに伴い7:30開始としていた各種会議・研修も開催曜日・時間帯を見直します。各種社内研修はすべて月曜日(休日の場合翌営業日)に集約します。
- 〇年5日の年次有給休暇の取得を義務付けます。(※2019年度は計画的付与を2日行います。国民の休日4/30、5/2)、他の3日については、7~9月、12~1月で取得を促します。 ※毎年、労使協定にて日程設定が必要です。※夏季休暇基準:取得機関を7月1日~9月30日に拡大します。連続取得を最大9日から16日に拡大します。
- 〇有給休暇の付与ですが、2019年4月1日以降の入社の方は、入社日を基準に付与します。(新システム対応が必要となります:現在は10月1日一斉付与となっています。)
- ○フレックスタイム本格的制度導入は2019年10月からを予定し、それまでの機関を準備期間とします。4/1~6/30導入後の働き方の確認を行います。

7/1~9/30勤怠システム変更に伴い、申請・管理方法の変更を行う予定です。

(勤務時間デイリー管理について、社員・管理職双方により意識してもらうと同時に実行の徹底機関と位置付けています。10/1~制度導入予定)

前期より人事制度改革に取り組んで参りました。今回の対応もその一環となりますが、目指すところは、当がルプの基本理念の実現です。新たな取り組みとなりますので、都度皆様よりご意見や提言をいただければと思います。よりプロとしての職務能力の人間力(内発力の発揮)が求められる環境になるということは言うまでもありません。相互信頼による組織力に基づく顧客の健全な成長発展に貢献して参りたいと強く願っております。よろしくお願いします。



# 新入社員紹介



#### 2019年入社の新入社員を紹介します!



今年の春に入社しました。乾 遼一郎(いぬい りょういちろう)です。 就活イベントで弊社福岡オフィスの先輩社員に声をかけられたこ とが日本経営を知ったきっかけでした。その後、選考を進んでいく うちに社員の考え方や人柄に魅力を感じ、今後日本が直面する課題 に真正面から取り組める環境があると確信して入社を決意しました。

大学ではギターを用いて弾き語りライブを多く行っていました。 小さい頃から歌うのが大好きで、今後は色んな人とカラオケに行き たいなと思っています。また、何かイベントがある時に呼んで頂け ると喜んで弾き語りに行きます。勉強面では経営学を専攻し、卒論 では化粧品業界に属す企業の財務諸表を読み解いて分析しました。

まだまだ知識・経験は不足していますが、福岡オフィスの方々に 支えて頂きながら成長していきたいと思います。よろしくお願いい たします。



4月より、組織人事コンサルティング部福岡オフィスに配属となりました、福田 洸(ふくだ ひかる)と申します。

福岡市東区箱崎で生まれ育ち、熊本での大学生活ののち、縁あって日本経営に入社いたしました。

学生時代は留学生の生活支援に取り組み、日本文化を体験しても らう餅つき大会といった行事や、言語を越えた交流のための運動会 などを企画して、たくさんの仲間とともに留学生の勉強以外での日 本生活の質を向上させることに尽力していました。

日本経営では、お客様一人ひとりに寄り添ったご提案ができるよう頑張ります。

まだまだ分からないことだらけですが、最良最適なご提案ができるよう、一生懸命勉強し、お客様の利益を最大化いたします。何卒よろしくお願い申し上げます。