

2019.06 COMMUNICATION LETTER

福岡オフィスコミュニケーションレター



社会人になっての学び直し

「リカレント教育」という言葉を聞いたことはあるでしょうか？リカレント教育とは、義務教育や基礎教育を終えて労働に従事するようになってから、再び「学び直し」をする教育システムを指します。この大切さを感じる出来事がありました。

長年担当させていただいている病院を4月に入って訪問したら、事務長が法人事務局長へ、事務次長が事務部長へ昇進されていました。実は、こちらの病院の病棟師長と放射線科主任が、昨年4～9月弊社の次世代経営幹部候補育成研修

「修羅場講座」に参加されていました。そこで、お二人の状況をお聞きしたところ、この4月にそれぞれ看護部長と医療技術部長へ昇進されたとお聞きしました。「修羅場講座」の企画責任者として、我々が企画した講座を受講し、自信をつけて新たな役割を担われたことが嬉しかったです。

実は、私自身も同じような経験があります。私は、病院の医事課から弊社グループの電子カルテ等展示場部門へ中途入社しました。その後、2012年から病院経営コンサルティング部門へ異動となったため、異動した当初はコンサルティング経験がほとんどない状況でした。そこで、「早く一人前のコンサルタントになりたい」と思い、自費でMBA（経営

大学院）へ通って「学び直し」をしたことを思い出しました。実はこの病院では、過去に電子カルテの導入支援も担当させていただいていました。その際、今回昇進された医療技術部長もプロジェクトメンバーとして入っていましたが、電子カルテ稼働後に診療情報管理士を取得されています。こうして職域を広げ、さらに弊社の「修羅場講座」を受講して医療技術部長へ昇進されています。

このように一般職から役職者へ、役職者から経営幹部へ、また私のように職種転換する場合も、役割や職務が変わります。米国等では経営大学院に通って経営者や経営コンサルタントへ、法科大学院に通って弁護士へと役割や職種を変えていくことが多いそうです。確かに義務教育で9年、高校・大学で7年の計16年間学んだとしても、社会人になって10年以上経つ30歳代以降は、知識をアップデートする必要があります。まさにリカレント教育として、社会人としての学び直しが必要なのだと思います。

弊社でも各種の教育講座を企画・実施していますが、こうした社会人になっての学び直しに寄与できる教育講座を開発していきたいです。



太田 昇蔵

西南学院大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。グロービス経営大学院MBAコース修了。大規模グループ法人の基幹病院（約300床）の医事課を経て、2007年に日本経営グループに入社。医療情報システム導入支援や医療関連企業のマーケティング支援を経て、人事コンサルティング部に異動。2012年に1人で福岡に赴任し、2013年の福岡オフィス開設の地ならしを行う。

みんなでやりましょう！

ある病院の事務部門を対象に、業務改善の支援を行っています。その病院が業務改善に取り組もうと思われたのは、職員の多くが上司から言われた業務をただ行っているという状況で、業務に対して主体性が発揮できていないのではないかと危機感を持ったからということでした。こういった状況を改善するために、これまでもあらゆる取り組みを行ってきたものの、全て中途半端に終わってしまい、大きな改善には至らなかったそうです。つまり、改善しようとする考えはあるものの、実行の徹底が成されずにいたということでした。

これまでの業務改善がうまくいかなかった理由は、一部の人のみで業務改善を行おうとしており、その他の関係者は我が事意識を持たずにいたことが考えられました。そこで、関係者全員と一緒に業務改善を行うことに取り組みました。支援を始めた当初は、業務改善を行うことに意欲的ではなく、自ら意見を発することもあまりありませんでした。しかし、回数を重ねるにつれて自ら意見を出したり、改善提案を提出したりということが増えていきました。

今回の出来事を通じて考えたことは、新たな取り組みを行う際、一人で背負い込むのではなく、周囲の人を巻き込みながら進めた方がよいということです。新たな取り組みを行うとき、リーダーや責任者に任命された方は、どうしても一人で背負い込みがちですが、周囲を巻き込みながら進めることで、相乗効果が得られたり、新たなアイデアが生まれるというメリットがあります。新たな取り組みを検討されている場合、すべてをリーダーや責任者が背負うのではなく、多くの方を巻き込みながら、進めてみてはいかがでしょうか。



高比良 寛治

学びを活かせる環境を

4月から新入社員を迎え、早くも1ヶ月が過ぎました。お客様先では研修期間を終えて、OJTを通じた新人教育をする時期になっている頃ではないでしょうか。私はあるお客様先で新人から3年目までの職員の教育研修に関わっています。

以前、新入職員を対象とした研修を実施したいというお話しをいただきました。理由は新入職員の仕事に対する熱意をフォローアップしたいというものでした。どのような研修テーマでも言えることですが、研修だけで参加者の意識転換を図ることは容易ではありません。お客様と打ち合わせの結果、新入職員の直属の上司にも協力してもらい研修後のフォローをしてもらう企画とし、研修と職場での教育との関連性を持たせるようにしました。そして、上司の教育指導に繋がるように新入職員の傾向や特徴も整理したものを用意しました。現在、こちらのお客様先では定期的な上司と新入職員のフォローアップの面談にこのシートを活用いただいています。

この話を通じて、改めて研修を単発で終わらせるのではなくOJTも含めて考えることの重要性を感じました。特に研修の参加者だけでなく上司といった参加者が研修の学びを活かす職場環境を考えることは教育の効果を高めるように思われます。

文章の冒頭でもお話ししたように新入職員のOJT時期に入っているころではないでしょうか。そのOJTが教育研修の内容を踏まえたものとなっているのか、研修の学びを行かせる職場環境の整備はできているのかなど改めて考えてみてはいかがでしょうか。



玉利 裕希

犬からの脱却

私の大学時代のあだ名は、わんちゃんでした。「乾→いぬい→いぬ」といった具合です。大学を卒業して4月から日本経営に入社し、社会人として業務に携わらせて頂くようになりました。最近では、貸金分析報告書の作成と外部要因分析に取り組んでいます。そんな中、私は大学生の自分から大きな脱却を図らないといけないことを身に染みて感じています。

私は、脱却のために、働くうえで必要な知識を得るための本を読むという習慣を身に付けることにしました。いくつか本を読んだ中で印象的だったのが「犬の道を行くな」という言葉です。これは、安宅和人氏の著書『イシューからはじめよ』の中に登場します。私は、本当に価値を生む仕事をするため、犬の道に入り込まないことが必須であると気づきました。具体的に犬の道とはどういう状態でしょうか。著書では、「一心不乱に（問題の本質を考えず）大量の仕事をしてはいけない」という説明があります。初見でこの言葉に触れたとき、年次の浅いうちは一心不乱に仕事をしていても仕方ないと考え、あまり深い考察には至れませんでした。しかし、上司の方のお手伝いをさせて頂く中で、この言葉の持つ本質に気づくことができました。それは、単純に「今何をすべきか考える」ということです。

私は、与えられた仕事に対して、如何に効率よく速くできるかばかり考えていました。しかし、よく考えると幾ら仕事のスピードを上げたところで無駄な仕事をしていてはアウトプットに繋がらないと気づきました。私は今、上司の方に支えて頂きながら様々な分析作業を進めていますが、今後はいかにインパクトのある解を出せるかではなく、いかにして問題の本質を見極められるかに着眼したいと思います。沢山の知恵を身に付けることよりも、一度立ち止まって考え、問題解決のためには何が必要なのか取捨選択して業務を行い、犬の道からの脱却を図っていきたいと思います。



乾 遼一郎

視点を变える

息子が最近虫取りに夢中になっており、休日は天気さえよければもっばら公園で虫取りです。大人になってからというもの、虫がどこに隠れているか等を意識したことがなかったのですが、最初はどこにいるのかも分からない状態でした。しかし、意識して見ると、家の近所のちょっとした草むらでも、結構な数の虫を見つけることができます。このことから、物事を意識することにより、その情報をキャッチするようになるのだということに気づきました。

言い換えると、自分の意識次第で得られる情報は変わるということです。私たちは、意識をしないと、悪い情報ばかりが飛び込んできてしまいがちです。仕事では景気が悪い。また人間関係では、相手の悪いところや悪い癖ばかりが目につくようになる。皆さん思い当たることはないでしょうか。

そこで、強制的に「よい情報、相手のよい面」をキャッチしようと視点を变えることで、得られる情報は変わると思います。「今日できなかったことではなく、できたこと」、「自分に足りない資格や経験ではなく、自分にすでにある力」、「相手に対して嫌に感じた点ではなく、自分にはないよいところ」。

このように、少し視点を变えることで、自信が生まれたり、周りのせいにしなくなったり、一定のプラス効果があるのではないのでしょうか。



馬渡 美智

後輩からの突き上げ

弊社日本経営福岡オフィスにも、新たに新入社員が2名入ってきました。私は新人を除けば最も入社年次が若いため、先輩として彼らをサポートする立場となります。私としても、この2年間で体感したことや業務の進め方などはしっかりと伝え、私が感じた悩みなどを感じずに済むよう、サポートをしてあげようという気持ちでいました。

実際に会社のことや業務のこと、我々がお客様に提供している制度や研修といったものが何なのかを伝えていきましたが、その中で私自身少々戸惑うこともありました。なぜなら「なぜそんなやり方をしているのか」「なぜそれが必要なのか」「お客様のニーズは何なのか」など、さらに掘り下げて、そのものの本質を捉えようとするのが伺えるような質問を多く受けたからです。

とてもやる気があることも素晴らしいことなのですが、そのものをしっかり理解しようと分かるまで質問する、なぜだろう、本当かなと常に疑問や仮説を持ち、真偽を検証する、という彼らの姿勢は本当に素晴らしいと思います。私が新入社員のところ、ここまでのやる気と行動力があっただろうかと振り返ってしまったと同時に、私がこのまま変わらなければ、彼らに抜かされるのも時間の問題だろうとも思わされました。彼らに抜かされることなく、常に目指す対象となれるよう、研鑽を続ける必要があると実感されました。

皆様の組織でも、イキの良い若手や幹部クラスはしっかりと引き上げ、育てることが大事です。きっとそのような人材は隠れていると思います。ぜひ、今一度、新たに入職した職員を始めとする職員の皆様一人ひとりに注目してみたいはいかがでしょうか。



山崎 太郎

“願われている”ことをいつしか忘れていませんか？

弊社では、社長の平井が「願いに気づく」ことの重要性をよく説いています。願いとは、両親からの願い、上司からの願い、会社からの願い、顧客からの願いなどです。これらの願いに気づき、それに応えていこうとすることが大切で、使命感の源泉であるとも言えます。願いに関心も向けず、気づかずに行動すれば、それはわがままな行動になることさえあるでしょう。

この「願い」は「期待」と置き換えることもできます。弊社内であえて「願い」を使っているのは、期待よりも深い想いがあるということを強調しているわけですが、期待でも構いません。

子どものころは親の願いを受けて成長していきます。学生であれば教師の願いを受けられるでしょう。社会に出れば会社や上司の願いを受けますし、顧客や取引先の願いも受けるでしょう。この願いに気づき、願いに応えようと努力する人は成長も早くなります。成長する目的が自分以外にあるからでしょう。誰かのために努力するとき、人は成長力が高まります。

社会に出て若手のうちは、会社や上司、顧客、取引先等の願いに気づいて素直に努力を重ねる人は、

周囲から見てもすがすがしいものです。会社や上司、顧客も願いや期待を本人に伝えることが多く、素直に向き合える環境も割と多いでしょう。

そして、経験を重ねていくといつしか願いを掛ける側になることが多くなっていきます。一番分かりやすいのは、子どもができたときでしょう。親になれば子どもに願いをかけます。親になる以外にも後輩ができる、役職がつく、といったことも願いを掛ける側になる転換点です。

しかし、忘れてはならないのは、願いを掛ける側になるということは、願いを掛けられる側ではなくなったということではないということです。残念ながら、それを忘れてしまっているかのような言動を目にすることが少なくありません。

キャリアを重ねたり、後輩や部下ができたりすると、願いを掛ける側になる一方で、後輩や部下、さらには周囲からの願いを掛けられる側になるのです。子どもができた場合は、子どもから願いを掛けられることにもなるのです。こうしたことに気づいているでしょうか。

「もっとチームを引っ張ってほしい」「ノウハウを

みんなのものにしてほしい」「尊敬できる人であってほしい」など、後輩や部下、同僚は様々な願いを持つものです。そうです。自分が若手のときに上司や先輩に抱いていた思いと同じです。ベテランは後輩や若手から願われ、役職者は部下から願われ、トップや幹部は全従業員から願われているのです。いつしか願う側にだけ立ってしまい、願われる側にいることを忘れてしまう。このようなことがないように、周囲の願いに関心を払い、周囲に良い影響を与えられるように誰もが努力することで、より良い職場が築かれていくはずですよ。



橋本 竜也

九州医療介護経営研究会～事務局の独り言～

年度末の3月の研究会では、全日本病院協会 会長 猪口雄二氏をお招きし、「医療提供体制はどうか」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。

- 7対1看護が導入された2006年の▲3.16%改定以降、医療界、特に病院事業に関連して成長した産業は人材派遣業。働き方改革、少子化傾向も踏まえると、人材獲得・確保競争がさらに大きな経営課題になる。
- 2018年改定では入院料の評価体系について大きな変更が行われた。これまでの常勤/非常勤のカウント方法等の見直しも含めて柔軟な評価が行われるであろうが、いずれにせよ重要なのは医療ニーズ（診療実績）となる。
- 10月の消費税増税と時期を同じくして薬価改定が行われる。薬価調査/薬価改定のスケジュールから考えると、来年度の診療報酬「本体」の改定率も厳しい議論になると考えられる。

猪口会長には、午前の外来診察後に福岡まで講演にお越し頂きました。「7対1病院ではなく、退院先を決めるのは患者」「ACPの問題は、医療側よりも一般患者の方がよく理解されているのではないか」等の現場視点のご発言にハッとさせられたとおっしゃる会員様も多くいらっしゃいました。

今回は6月22日（土）に「今後の医療技術の評価のあり方～費用対効果をどう活用するか～」をテーマに、厚生労働省 大臣官房企画官 古元重和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

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。

新たな仲間35名を迎え、入社式を1日に千里阪急ホテルで行いました。ホテルでの開催は初めてとなります。遠方からもお越しいただき、多くのご家族が列席されました。マイナビ調査によりますと、【「就活に対する親の意識調査」では、80.3%が子どもの就活に「関心がある」と答えている。（中略）子どもの入社式や内定式に「出席したい」と答えたのは19.5%であることが分かった。（マイナビの「2017年度就職活動に対する保護者の意識調査」によるもの。）2015年1月の前回調査では、子どもの就活に「関心がある」は7割弱だった。約2年で10ポイント超も伸ばしたことになる。（ZUU on-line編集部：2017年6月）】当社では、約30年前から入社式に、ご両親をお招きしています。それは、ご両親の深い愛情によって生まれた大切な新入社員の皆さんをご両親からしっかり受け継ぎ、先輩社員の皆さんと成長を支援することを約束することに他なりません。今年も入社を迎えるまでには、リクレーター委員、内定者研修委員の多くの先輩社員の皆さんが心血注いで、新入社員の皆さんとのご縁を繋ぎ、成長支援を行ってくれました。心より感謝申し上げます。入社式では、新入社員を代表して境峻佑（さかいりょうすけ）君が、決意とご両親への感謝の言葉を力強く語ってくれました。ご両親が、感慨深く我が子を見守る姿を拝見し、身の引き締まる想いです。その入社式の終盤で、新たな元号「令和」が、菅官房長官より発表されました。新たな時代の幕開けです。今年は働き方改革も4月よりスタートし、大きな変化の年になります。当社の人事制度も大きく変化を遂げていますが、皆さんの将来の幸福を目指し、社員一人一人が、人生・仕事の主人公として活躍することへの願いは、これまでと何ら変わっておりません。一日も早く新入社員の皆さんが内発力を発揮し、クライアントへの支援を行えるように、先輩方は、関わりをよろしく願います。

また、先日超少子高齢社会に関するデータが発表されました。「総人口1億2644万3千人、減少率0.21%（18年10月時点：総務省）」1年間の出生数から死亡者数を差し引いた人口の自然増減は42万4千人の減少だった。自然減は12年連続で高齢者の増加と出生数の減少が背景にある。1年間の出生児数は94万4千人、死亡者数は136万9千人だった。男女別では男性が14年連続、女性は10年連続で自然減だった。（2019/4/2：日本経済新聞電子版）」数字に、今一つ実感が湧き難いと思いますので、具体的に考えてみますと、人口42万人に近い都市は、長崎市（41.5万人）富山市（41.6万人）高松市（41.9万人）千葉県柏市（42.5万人）愛知県豊田市（42.5万人）（いずれも2019年3月時点）となります。すなわち、今挙げた規模の市が、毎年日本から一つずつ消滅していることとなります。この状況は今後も日本で続きます。さらに2025年には、団塊の世代の方々が、75歳以上となります。現在、認知症患者の増加が社会問題となっています。内閣府の2017年版高齢者白書では、「65歳以上の認知症高齢者数と有病率の将来推計についてみると、2012年は認知症高齢者数が462万人と、65歳以上の高齢者の約7人に1人（有病率15.0%）であったが、2025年には約5人に1人になるとの推計もある」と公表されています。多くの方が長寿でありたいと願うのは世の常です。日本も150年前を考えてみれば、今の平均寿命は夢のようです。【織田信長は「敦盛」（あつもり）という舞が好きでした。特に、「人間五十年、化天（げてん）のうちを比ぶれば、夢幻の如くなり」という一節を好んで舞ったといわれています。「人間五十年」とは、人の一生は50年ほどだという意味で、平家の時代から江戸時代には、平均寿命は50年と考えられていたようです。（江戸時代がわかるお役立ちサイトより）】前述のように困難な課題があるようにも思えますが、それは、新たな時代を迎え、新たな生き方を模索する時代であることの証でもあります。すなわちチャンスだと考えます。私達は、「四方善し」の考えに基づき、日本が直面する課題に、正面から向き合い次世代に繋ぐことを目指し、2019経営方針書で、「開発型企業実現に向けて飛躍の1年とする」と掲げ、15の重点実行項目を皆さんにお伝えしています。新たな仲間を迎え、下半期に向け、今一度方針書の確認・共有を行い、社会から必要とされる事業創りを目指します。よろしく願います。



株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

今月のBOOK REVIEW 『FACT FULNESS』



著者

ハンス・ロスリング
オーラ・ロスリング
アンナ・ロスリング・ロンランド

ISBN-10
4822289605



猿渡 大吾郎

世界には様々な情報が溢れている。ちなみに、皆様は「貧困」「人口」「所得」「教育」「衛生」「エネルギー」についてどれだけ正しい知識を持たれているだろうか。本書に問いかけて3択クイズが13問用意してある。その中の1問が以下の内容である。皆様にも考えていただきたい。

Q：世界中の1歳児の中で、なんらかの病気に対して予防接種を受けている子供はどのくらいいるでしょうか？

A：20% B：50% C：80%

いかがだろうか。ちなみに、この問いに対して主要国での正解率も記載してあるが、高い国で正解率は21%という結果になっていた。この正解率からも見えてくることは「誰もが無意識に自分の世界の見方」を反映させて事実を間違って解釈してしまっているということである。本書では、事実に基づいて(ファクトフルに)世界を見られるようになるために、誰もが持っている10の本能を抑制およびコントロールをする方法について具体的なデータなども踏まえて以下の内容で構成されている。

- ◆分断本能 : 「世界は分断されている」という思い込み
- ◆ネガティブ本能 : 「世界はどんどん悪くなっている」という思い込み
- ◆直線本能 : 「世界の人口はひたすら増え続ける」という思い込み
- ◆恐怖本能 : 危険でないことを、恐ろしいと考えるしまう思い込み
- ◆過大視本能 : 「目の前の数字がいちばん重要だ」という思い込み
- ◆パターン化本能 : 「ひとつの例がすべてに当てはまる」という思い込み
- ◆宿命本能 : 「すべてはあらかじめ決まっている」という思い込み
- ◆単純化本能 : 「世界はひとつの切り口で理解できる」という思い込み
- ◆犯人探し本能 : 「誰かを責めれば物事は解決する」という思い込み
- ◆焦り本能 : 「今すぐ手を打たないと大変なことになる」という思い込み

そして、本書の最終章では「ファクトフルネスの実践」についてまとめてある。実践については、日常生活からすぐに取り入れられる行動や考え方が具体的に記載してあり、自分自身の反射的な行動をコントロールするためのトレーニングに活用することができる。

私たちは得てして思い込みをもって情報を見ることが考えられる。だからこそ今後必要になっていくことは、個人では「間違った思い込みをやめ、事実に基づく世界を見る術を身につけ知識をアップデートする」こと。組織では「大切な事実を謙虚に調べ、知りに行く機会を設ける」ことではないだろうか。そして事実に基づいた行動は、強いては事業の正しい発展や地域への正しい貢献に繋がると考えられる。

私自身、本書内のデータを見て「思い込みや勘違い」を多数持って物事を見ていることを痛感した。そのためファクトフルネスの10のルールに従い情報を見ていき事実に基づく世界の見方をできるように努めたい。

本書は、世界への見方を変えたい方、感情的な考え方をやめ論理的な考え方を身につけたい方、自分の殻に閉じこもるよりも正しくありたいと思う方にはぜひ手に取っていただきたい。ちなみに、最後になるが最初のクイズの正解は「C」と本書には記載してある。理由についても本書を読む中で確認していただきたい。