



福岡オフィスコミュニケーションレター

COMMUNICATION LETTER

良い経営は人を幸せにする

悪い経営は人を不幸にする

これは、経営コンサルタントとしての私の経営観です。経営者にはそれだけ大きな責任がありますが、逆に言えばそれだけ多くの人を幸せにする力もあります。

この「人」とは、従業員、顧客、地域、取引先など、幅広い範囲の「人」が含まれます。良い経営とは何でしょうか。正直なところ、絶対解は見出せません。結果的に人が幸せになっていれば、良い経営なのかもしれません。

京セラの創業者、稲森和夫氏は経営判断・意思決定において「動機善なりや、私心なかりしか」と自分に問えと言われます。賢明な経営者の方々が、この期に及んで私心で物事を判断するとは思えません。

しかし、人間は弱くもあるもの。

「この決定だと従業員に不評ではないか」

「このような話をすると批判を受けるのではないか」

「このようにすると従業員が不満を持つのではないか」

こんなことも頭をよぎるかもしれません。私も日本経営の経営陣の一人として、様々な判断の場面でこうした私心が頭をよぎることがあります。その都度、手段が目的化しないようにと戒め、「目的は人の幸せだ」と立ち返るようにしますが、実際はヒヤヒヤです。忌憚なく意見を言い合える経営陣と誰の指示を受けずとも率先してすべきことに取り組み、経営陣に色々な提案をしてくれる従業員のおかげで健全に経営が保たれていると思います。それぞれ事業も立場も違っても、まさに経営は総力戦だと実感します。

お客様におかれましても、苦境の中、総力戦で戦っておられることと思います。日本経営グループとしても、お客様のためにできることは全力で取り組む所存です。ご不安等がございましたら、ぜひ担当者にお寄せください。ご判断に迷い、第三者の意見でお考えを整理されたいときでも、お気軽にご連絡ください。

弊社においても業績は打撃を受けていますし、従業員の心身の健康も心配です。どうすればよいか正解はなく、手段の選択に迷う日々ですが、人を幸せにするという目的はぶらさずに困難を乗り越えようではありませんか。

医療・介護の現場でリスクにさらされながら日々奮闘されている皆様に大変僣越ながら敬意を表します。



取締役 橋本 竜也

入社以来、人事コンサルティング部門にて、一貫して病院・企業の人事制度改革に携わる。2006年には調剤薬局に出向し、収益改善と組織改革を実現。コンサルティングにおいては、人事改革、組織改革のほか、赤字病院の経営再建にも従事。2013年1月福岡オフィス長に就任。2017年10月より株式会社日本経営取締役。

従業員解雇に見る経営の原点

東京都内を中心にタクシー事業を展開するロイヤルリムジングループが、新型コロナウイルスの影響による経営状況の悪化のためグループ会社の従業員約600名を解雇するというニュースが大きく報じられました。一部の運転手が解雇は無効だとして東京地裁に仮処分を申し立てる等、事態は二転三転し、結局は解雇を撤回することになったようです。

このニュースが取り上げられた当初、会社側が、「休ませて休業手当を支払うより、解雇して雇用保険の失業給付を受けたほうがいいと判断した」「感染拡大の影響が終息すれば再雇用したい」と説明していたことを聞き、こういう非常時こそ経営や従業員に対する考え方が浮き彫りになると思うと同時に、雇用維持のあり方や経営について考えさせられるきっかけになりました。

まず、従業員を解雇する前に雇用調整助成金等を活用し、雇用を維持することが国からも求められています。資金繰りに奔走する中小企業の経営者にとって、この申請手続きは大きな負担となり、また、支給されるまでに時間を要するという課題点もあります。

次に、失業給付には、「元の会社に早期に戻ることで約束された状態」では、失業保険の受給資格を満たしていないと判断されるという課題があります。東日本大震災のときには、一時的に休業している方に対し、実際に離職をしていなくても失業手当を支給するという特例措置がなされました。今回も同様の措置が必要だと訴えられていましたが、厚生労働省は5/7にこの特例措置の検討に入り、法案が成立すれば、5～6月にも支給を始める見通しとなりました。

国も多くの支援策を打ち出しているため、資金繰りの状況等に合わせて優先順位を決めて、活用できるものはどんどん活用するべきですが、融資や助成金の支給がいつになるかわからない状況の中で、やはり大事なものは、本業できちんと利益を出し、内部留保により自己資本を高めるといったことではないかと思えます。先行きが不透明なときこそ原点にかえり、基本を大切にしなければならないということに気がしました。

(馬渡 美智)



表彰や福利厚生、権限に伸びしろあり！？

弊社でもwebでのコンサルスタイルが定着してきました。あるお客様先では、昨年
から月給や賞与だけでなく、処遇全般を見直すご支援をさせていただいております。

弊社ではこうしたお客様先の処遇コンサルティングをさせて頂くことも多いのですが、賃金や賞与といったことだけでなく、処遇全般と広く考えると、表彰や福利厚生
など様々なことも処遇に含まれます。これらの表彰や福利厚生を掘り下げていくと、
様々な魅力ある体系にすることができると思います。

例えば、従業員の人間ドック受診に対する補助は、なかなかありがたい福利厚生で
しょう。日帰りドックでも40,000円くらいはする制度ですから。永年勤続表彰も表
彰のインパクトを狙って手厚くすると、そこまで原資をかけずに平均勤続年数が
2,3ヶ月くらいを延ばせるかもしれません。あるいは一定役職以上に決裁権限を付与
することも見方によっては処遇です。自身や部門メンバーを研修に参加させたり、部
門メンバーとのコミュニケーション形成の一貫でとる飲食代の補助を出せたりする権
限は、学習やチームコミュニケーション形成を促せますし、費用を個人で出すとしたら
ら…と考えると、なかなかありがたい財源です。

こうした表彰や福利厚生、決裁権限の充実は、そう人件費をかけずに魅力を作り出
すことができる可能性がある箇所です。残念なことは、表彰や福利厚生を従業員があ
まり認知していないことかもしれません。経営者からは「うちは年収が競合に見劣り
するので、転職に繋がってしまっているんだよね」という声を聞き、従業員からは
「〇〇は年収がこれくらい良い条件だから転職しようかな」という声を聞くことがあ
りますが、もしかするともったいないことになっている可能性もあります。表彰や福
利厚生など全てを金銭に置き換えたとすると、年収に数十万プラス、とも言えるかも
しれないのに。

このように、月例給与や賞与だけでなく、表彰や福利厚生、決裁権限などと処遇全般
にまで考えを広げて見直しを検討されてみるのも面白いかもしれません。こうしたこ
とには、経営者の思い、戦略的な意図を込められますし、色々なアイデアで面白く
工夫できる余地もあります。

現在ご支援中の法人の経営者は、アイディアマンで、「いかに従業員を喜ばせよう
か」と常に考えていらっしゃると思います。私はその思いに大変素晴らしいなと思ひますし、

どうかしてその思いを制度化す
るお手伝いをしたいという思いで
す。表彰や福利厚生、権限には、
人件費を大きく変えずに、効果を
高める伸びしろがあると思います。
(高園 忠助)



歩みを止めない

在宅勤務体制に移行して、弊社福岡オフィスの中では「歩みを止めない」というフレーズを聞くことが増えてきました。新型コロナの影響が各方面に出ていますが、その中でも歩みを止めないことが大切になると思います。

弊社の中でも、外出自粛が続く中でウェブ会議システムを介したセミナーであるウェビナーの開発が進んでいます。また、事前に録画したセミナーを動画配信する企画も進んでおり、私自身も時差出勤などを利用して、無人の会議室で既に3本のセミナー収録を終えました。youtuberの動画なども見て、かなり勉強しています。

お客様との打合せもほぼウェブ会議システム（GoogleMeet）に移行することが出来ました。こうしたご時勢だからこそ、新たなことにチャレンジして、歩みを止めないことが大切になるのだと思います。これは阪神・淡路大震災の年に、一番顧客数を伸ばした弊社のフィロソフィです。

以前からウェブ会議を併用してご支援していた遠方のお客様については、その操作方法が向上してきています。お客様内の複数拠点にそれぞれ端末を設置し、複数拠点の意見を踏まえて、その意見を摺り合わせしながら人事制度構築の打合せを進めている先も出てきています。こちらのお客様も、昨年末に初めて弊社とウェブ会議を行った際は、ミュートボタンの運用に慣れていらっしゃらずに音声が入り込んで、かなり苦労したことを覚えています。こうした、従来はウェブ会議に慣れていらっしゃらなかったお客様が、

新たなツールを使いこなしつつあります。お客様自身が歩みを進めていることを実感しています。

お客様をより良い経営に導くためには、我々自身も歩みを止めず、お客様に有益な情報を提供できるよう精進したいと思いました。（太田 昇蔵）



WEBセミナーのご案内

弊社では、各種WEBセミナーを企画しています。

PCはもちろんスマホ対応のため、自宅でも、どこからでも、配信期間中はいつでも視聴が可能です。

インターネットの環境、受講用の端末はご自身でご用意ください。

インターネットにつないだパソコン若しくはタブレット端末をご用意ください。

スマートフォンはご遠慮ください。

<https://nkgr.co.jp/seminar/>

日本経営 セミナー



セミナー名を選ぶと、詳細・申し込みページに遷移します。

コロナショックをチャンスに捉えろ

皆様いかがお過ごしでしょうか。いつ患者・利用者や職員が今回の新型コロナウイルスに感染しないかと戦々恐々としている方もいらっしゃると思います。弊社でも緊急事態宣言を受けて4月から在宅勤務が始まりました。この今まで経験したことのない事態は、さまざまな変革を起こすと私は思っています。

ちょうど私が緊急事態宣言直前にご訪問したお客様の話です。私は経営会議に参加させていただいたのですが、そこでの話が忘れられません。その日の会議では院長と副院長（※普段はそこまで周囲のことを褒める話を聞く機会は少ないお2人です。）が口を揃えて、今回の新型コロナウイルス流行を受けて制約がある中、職員の動きは思った以上にスピーディーで、工夫を加えて業務を進めていると仰いました。その話に続けて、事務長は「新型コロナウイルスへの対応は、ベターはあってもベストのアンサーはない。答えのないことを考え、職員がレベルアップする良い機会となる。」と仰いました。このような前向きな捉え方に私は感動しました。このお客様は日頃から変化への対応を意識して、AI問診の導入を進めるなど職員が自ら考え取り組む機会を意識的に作っています。変化に耐えうる潰れない組織作りを平時から経営陣が意識して取り組んでいるなど感じる次第です。

今回の件で、日頃からの備えのある組織が勝ち残るのではないかと個人的には思っています。人事分野は重要度が高いが緊急度は低いとしばしば耳にします。しかし、普段から備えていた組織は変化の時にも強い人材が育っていました。やはり、重要なことこそ早め早めに取り組むことが必要なのだと思います。どんなときにも歩を止めない組織を磐石にするような動きの大切さを改めて感じました。そして、コンサルタントとしてその様な強い組織作りに一軒でも多くのお客様とともに携わりたいと強く思いました。

（玉利 裕希）



医療機関の皆様の配慮に感謝を

先日、7年ぶりに患者として医療機関を訪ねました。私は一週間後の手術のため、その日は術前検査で午前9時に受診したのですが、すでに約100名を超える患者がいらっしゃっていました。こういったご時世のため、ほとんどの患者が間をとって座っていたり、若い方はあえて立って待たれていたりしていました。医療関係者であるかに関わらず、新型コロナウイルスへの対策をとっているのだと感じました。また、スタッフは空いている席を見つけたらすぐに消毒液をつけた布で椅子を拭いたり、エスカレーターの手持ち部分を15分に一回くらいのペースで拭くなど消毒を徹底的に行っていました。これらの光景を見て、社会全体として新型コロナウイルスへの対応が進められていると改めて感じる機会となりました。

そして、検査を終え、「手術はよろしくお願ひいたします。」と私が伝えると、「高比良さん。くれぐれもコロナには気をつけてくださいね。」と先生はおっしゃいました。その自然と発せられた言葉を耳にして、いかなる時でも患者への配慮を忘れない姿に素晴らしさを感じました。

今回の件はある医療機関の一例ですが、皆様の医療機関、介護・福祉施設でも様々な取り組みをされているかと存じます。本誌をご覧いただいている皆様のおかげで、私達の健康が支えられていることを考えると、頭が下がるばかりです。皆様の健康があって社会の健康に繋がるのだと考えます。くれぐれも、皆様には健康にお気をつけていただきたいと感じた出来事でした。

（高比良 寛治）



制限があること

このようなご時世で弊社も在宅での勤務へと移行され、私も自宅で仕事をすることになりました。はじめは仕事の進め方や手段が変わり、少し不便を感じている部分もありました。ただ、このような制限がかけられる中で不思議に思ったことがあります。それは新しいアイデアが生まれやすくなったことです。一見制限がかかると不自由になりますが、その不自由さが「何とかこの状況下で出来ることはないか？」という発想に繋がっているように思います。たしかに、以前に比べると使える時間が増えたことによるものだとも言えます。一方で、ある程度制限があることが別の視点で物事を捉えるようにしてくれているとも考えられます。

よく考えを整理するために、ビジネスフレームワークが用いられることがありますが、これもある種制限（前提）が課されています。しかし、その制限を乗り越えるためにどうすれば良いか？と考え続けることで思考が研ぎ澄まされ、新しいアイデアが出てくるのかもしれない。つまり、制限をどのように捉えるかが影響していると考えられます。

以前にブックレビューにてプロヴォカティブシンキング（2018年3月号）という可能性を拡げる考え方を紹介させていただきましたが、まさに自分で可能性を拡げられるかが大切だと考えます。

目先のことに囚われているとすぐに限界を迎えることになります。だからこそ、その制限を乗り越えようとする考えや行動が大切であると考えます。変化に恐れて何もしなければ、誰の役にも立てません。目の前にあるハードルをきちんと受け止め、脳に汗をかき、日々トライ&エラーで新しい価値を創出できるよう努めてまいります。（松永 透）



新型コロナで進める効率化！

現在、新型コロナの影響で、多くの企業が在宅勤務を推奨され、お客様への訪問もかなり制限をしている企業が多くなってまいりました。弊社でも基本的に在宅勤務になり、お客様との打ち合わせがWebに移行しているところがほとんどです。これによって、移動の時間などが短縮化され、これまでよりも時間の余裕が生まれる、と思っておりました。しかし、実際のところは思った以上に時間はありませんでした（私にとってですが）。それは、その空き時間がお客様とのコミュニケーションを取る機会に変わったり、社内における新しい取り組みの企画・実行の時間に変わっていったためです。その結果、今まで以上にお客様とコミュニケーションを取ることができていますし、お客様にお届けできる新たな取り組みが生まれたりと、コロナ以前よりも良い状態になっていると実感しています。（もちろん、ご家庭がある方は在宅勤務によってうまく仕事が進められないというケースもあるかと思いますが）。ここで実感したのは、この在宅勤務の今だからこそ、新しいことへのチャレンジや今までのやり方を見直したりなど、今までのやりたくてもできていなかったことに時間を投下できるチャンスになりうる、ということです。そして、この時間で取り組んだことが今後の組織の発展につながっていくのだと思います。

現在は、収益の面でも業務単位においても大変な時期ではあると思います。しかし、そんな今だからこそ、新しいことや今までのやり方を見直してみたいかがでしょうか。そしてそこでの取り組みが組織のこれからを支えるものに必ずなるはずです。（山崎 太郎）



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。

今月7日、新型コロナウイルスの感染が都市部で急速に拡大している事態を受け、安倍総理は、7都府県を対象（東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡）に、法律に基づく「緊急事態宣言」を行いました。宣言の効力は5月6日までとなります。また、現在のペースで拡大が続けば、感染者が2週間後に1万人、一カ月後には8万人を超えるとの見通しを示し、「緊急事態を1カ月で脱出するには人と人との接触を7割、8割減らすことが前提だ」と協力を求めています。

当グループも7日、午前8時過ぎに全社掲示板を通じて社員の皆さんに、緊急事態宣言時の対応について通知いたしました。グループ全体の勤務につきましては、基本在宅ワークとなります。出社が必要な場合、東京支社、福岡オフィス、札幌オフィスは、火曜日・金曜日と定めています。また当グループのホームページには、「新型コロナウイルス感染症にかかる措置」として雇用調整助成金など、お役立ちを目的とした情報を発信し、連絡先を掲載しております。初めて取り組むことも多いと思いますが、社員間の報告・連絡・相談を十分行うと共に、お客様とも連絡並びに情報共有を普段以上に行っていただき、周囲への関心の高さを通じて、業務を進めていただきたいと思います。社員皆さんのご協力を感謝申し上げます。

このような中、来年度の採用に向け、新たなリクルート活動がスタートしています。新たなリクルーターとして33名の方を任命しています。是非、社員の皆さんのご協力をよろしくお願いします。また、1日に入社した新入社員の皆さんは、緊急事態宣言を受け、ご家族と相談の上、ご実家での在宅ワークを基本としています。福岡オフィスは、画面越しに顔をみながらWebでの朝礼を実施してくれています。良い取り組みだと思っています。

各拠点、部門、部署での新たな取組みの中での良き事例は、広報室などと連携し、グループ内に発信できる仕組みを考えたいと思います。在宅ワークが主となりますので、「何事にも自ら進んで積極的に行う自発」「自分自身を管理する自治」「自分の置かれている立場・役割・状況をよく認識する自覚」の3つの「自」が重要であると思います。周囲の目があるないに関わらず、レベルの高い業務を目指していただきたいと思います。この3つの「自」は、小池名誉会長が以前、社長時代に経営方針書の中で示されたものです。是非、これまでの経営方針書にも目を通していただきたいと思います。

コロナウイルス感染の収束時期について、現段階では、わかりませんが、このような時であるからこそ、日々の取組みを通じて、心身の明るさと豊かな表情や言動による周囲へのはたらきかけが大切であると思います。「良き習慣は才能に勝る」と言われます。原点に立ち返り、取組みを徹底し、新入社員を含め、感性を磨き続け、良き習慣の醸成を進めます。在宅ワークですと運動不足も懸念されます。心身ともに十分気をつけていただき、この機会にご家族とのコミュニケーションも深めていただきたいと思います。裏面には、掲示板を通じて、社員の皆さんへ重要なメッセージを丹羽統括代表が発信されていますので、掲載しています。実践・実行により、組織の文化に繋がり、高次化することを願っております。



株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

2020年4月25日

社長の手紙の裏面には、代表社員税理士の丹羽のメッセージが掲載されていました。

「あいさつ」に力を入れましょう！（2020年4月2日）

お疲れ様です。コロナは収束が見えませんが、桜が咲いて昨日より新入社員が入社しました。原点に帰り、「あいさつ」を取り組みたいと思います。

まず、役職者・先輩が取り組みます。その姿を見てもらって新入社員をリードしましょう！社員同士が直接顔を合わせる機会、お客様と直接お話する機会は減ります。なので、少ない機会にお会いできた時に最高の出会いになるように「挨拶」を磨きます。まずは社内で「挨拶」を気持ちよくできるようにします。下記のようにお願いします。わからないことがありましたら近くの役員の方や事業部長さんにお聞きください。

「おーさすが」、という挨拶を役職者の方・先輩の方、期待しております。フロアーの役員の方、事業部長さんはリードお願いします。よろしく願い致します。

代表社員税理士 丹羽修二

【基本】

- * いつもより大きな声で！ * しっかりとした動作で！
- * 午前は「おはようございます」、午後は「お疲れ様です」
- * 社内ですれ違うときは、頭を下げた挨拶する、立ち止まらない、笑顔で！
- * 自分のフロアに出社して入るとき 一礼して「おはようございます」
- * 自分のフロアから退社するとき 一礼して「お先に失礼します」
- * 他のフロアや部屋に入るとき、一礼して「失礼します」
出るとき、一礼して「失礼しました」
- * 外出するとき その時に在席する事業部の一番上の上司に「〇〇様 行ってきます！」
出口で「〇〇様 行ってきます！」
- * 帰社したとき 帰社したとき、「入口で、只今戻りました！」
その時に在籍する事業部の一番上の上司に、「〇〇様 行ってきました！」

在宅ワーク お疲れ様です！（2020年4月8日）

本日から在宅ワークがグループ全体でスタートしました。日本経営の歴史の中ではじめてのチャレンジとなります。皆様にもお客様にもご不便をおかけすることになり申し訳なく思います。まずは皆さんとご家族の安全・健康が最優先です。

しかしながら、このような状況や体制は将来的には当たり前になる日々が近いかもしれません。我々がプロフェッショナルであるならば、どのような状況であっても仲間感謝しお互いに気を配れる、そうありたいと強く願います。

この新型コロナウイルスは全世界の社会と経営全体に甚大な影響を及ぼしその影響は長期化します。大変難しく難しい状況の中でどのように利益を出していくか、しぶとく・しぶとく、考えて工夫してください。

在宅ワークであっても組織で存在感を出せる、在宅であっても能力を高めれる、在宅であってもお客様に影響力を発揮できる、その取り組みを期待します。この大きなチャレンジを我々のしぶとさと底力で乗り切っていきましょう。皆様のご協力に感謝申し上げます。

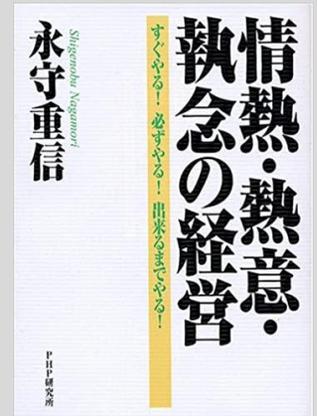
今月のBOOK REVIEW

情熱・熱意・執念の経営

本書は、万事成すためにはその人自身の仕事・人生に対するやる気とやり遂げる気概が必要不可欠であるという信念を貫いた、日本電産(株)代表取締役会長永守重信氏自身の経営フィロソフィ(哲学)を1ページ1エピソードに集大成した一冊である。

私が本書に抱いた感想は、時代とは逆行するが力強い、ということだ。例えば新卒採用のエピソードでは、「弁当を早く食べた者から採用する早食い採用」や「一番声が大きかった者を採用する大声採用」といった個性的な選考をした過去のエピソードが紹介されている。早食いや大声といった選考方法は、目の前の物事に全身全霊で取り組むことができるかどうかテストされているのだと私は考える。事実、その選考を受けた世代は社内でも活躍する人材となっているという。本書の発行から15年経過しており、選考方法は時代に合わせ変化しているようだが、永守氏が本書で一貫して説いている「物事をなすにはまずやる気、最後までやりとげる気概が必要である」という考え方は、今なお日本電産の組織風土に大きな影響を与えていると考える。日本電産が早期から技術の深化のためにM&Aを積極的に実施しているのも、その考え方から来ているのではないだろうか。

ここで、哲学者安岡正篤氏の言葉を引用したい。「事の前に在りては怠惰、事に当っては疎忽(そこつ)、事の後に於(おい)ては安逸(あんいつ)、是れ百事成らざる所以(ゆえん)なり。」このような態度では、何事も成功しない。物事の前には準備万端、物事に取り組む際は全身全霊、物事の後は必ず反省することが成功を収める基本であるという言葉だ。永守氏は本書の中で、自分で考え、動き出さない社員は組織に必要ないとまで言っている。日々の忙しさに忙殺され、目の前の物事への取り組みに力を抜いてしまっていないだろうか。また、事後の反省を怠っていないだろうか。セルフコントロールが強く求められる時代において、今一度永守氏の経営哲学を参考に、自身の取り組みを振り返り、さらなる飛躍のために追求してみてはいかがだろうか。(福田 洸)



著：永守 重信
ISBN-10：4569640303



新 入 社 員 紹 介



2020入社の新入社員を紹介します！

三雲莉奈（みくもりな）

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、三雲 莉奈（みくもりな）と申します。

宮崎県延岡市で生まれ育ち、福岡県での専門学校生活を経て、日本経営に入社いたしました。専門学校では、主にビジネス分野について学んでおり、パソコンの知識を深めることは勿論、イベントの企画・運営など様々なことに取り組みました。

先輩社員で同じ専門学校出身者がおり、その縁もあって就職活動の際に担任の先生から薦められ日本経営のことを知りました。初めは興味本位で説明会に参加したのですが、日本経営の歴史や考え方を知るうちに「この会社で働きたい」と思うようになり、入社することを決めました。

まだまだ未熟者ですが、先輩の力を借りながら1日でも早く成長し、皆様のお力になれるよう精進してまいります。どうぞよろしくお願い申し上げます。



棕木歩（むくのきあゆみ）

今年の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、棕木 歩（むくのき あゆみ）と申します。

熊本生まれの熊本育ちで、大学時代は新薬開発などに用いられる遺伝子改変マウスの卵子凍結保存技術および体外受精技術の開発を行っていました。研究者として、自分の開発した技術を広め、世界中の研究者が抱える課題を解決することにやりがいを感じた経験から、次はコンサルタントとして社会が抱える課題を解決したい！と思うようになり、日本経営への入社を決意いたしました。

お客様の悩みに真摯に向き合い、社会に価値を提供し続けられるコンサルタントになれるよう、様々なことに積極的に挑戦していきたいと思っております。

コンサルタントとして皆様のお役にたてるよう、精一杯頑張りますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

