



福岡オフィスコミュニケーションレター

COMMUNICATION LETTER

率先垂範のリーダーシップと従業員に安心感を

緊急事態宣言が発令された4月から半年が経とうとしています。振り返ってみると4月から6月くらいまでは、世の中の事業所はとにもかくにも目の前の対応に追われていたような状況だったように思います。そして目の前の出来事に対応する一方で、「今後、世の中はどうなるのか」という漠然とした不安が社会を覆っていたように思います。

それが7月末の四半期決算発表で、名だたる企業の多くが赤字決算を発表したことで、改めて経済的打撃の深刻さをまざまざと突きつけられました。同じ時期から、足元では求職者がひっきりなしの状態という声も増えてきており、コロナショックの影響がだんだんと各方面に拡大してきているようです。

そういう大変厳しい状況ではありますが、コンサルティングの仕事をしていると、経営者の力強いリーダーシップを目の当たりにすることも多くありました。

新型コロナの増加局面、なるべく接触可能性を減らそうと「〇〇先生、私が担当している患者さんの受け持ちをお願いします。その代わり、当院に来られる発熱した患者さんは全て私が診ますので。」と言って率先して診療現場に立った院長がいらっしゃいました。また別の病院では、これまで感染対策に直接関わることはなかったけれども、感染対策委員会に参画し、直接現場を確認しながら即時に意思決定された院長もいらっしゃいました。地域における自院の役割を改めて自問自答し、コロナウイルスを積極的に受け入れることを内外に発表した病院もありました。ここ数ヶ月、経営者の勇断と力強いリーダーシップに触れる機会が多々ありました。世の中の経済、経営は大変厳しい状況ですが、大なり小なり、こういう経営者、リーダーがいる組織は強く、まとまっていくのだろうと、私自身も勇気付けられたものです。

怖いのは長期化です。歴史をひも解けば、有能なリーダーを心強く思う一方で、置かれた状況が長期化すると、そこから人が離れていくということはしばしばあります。いい例えではありませんが、戦時中、上官のことを心底慕っていたとしても、紛争地域であるという状況が怖くなって逃げ出すことのようなものです。

これから第2波、第3波と続くといわれている中で必要なことは、従業員が安心感を持てるかどうかだと思います。雇用に対する安心感、感染対策に関する安心感、万が一の事態が発生したときの対応という安心感です。その安心感が、やがて希望に変わります。

ですが「言うは易し行うは難し」ですね。安心感を抱かせようと思う一方で、私も部下たちに「従来通りじゃいけない」とハツパをかけることもあるのですが、ブレーキを踏みながらアクセルを踏まなければならないような状況で、なかなかバランスが難しいものです。私もお客様とともに切磋琢磨しながら、この状況を一緒に乗り越えていければと思っています。

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。



やっぱり実践が一番

前号で、お客様がZoomを使った地域連携講演会など新たな取り組みを進めていることを見る中で、我々は今まで以上に新たなチャレンジを行い、その経験という実践知を持った上で泥臭くお客様にお役立ちしたいという記事を書きました。

こうしたコミットメントをしたからには、実際にやってみなければなりません。そこで、現在、地域連携支援のテーマで関与しているお客様にZoom地域連携講演会を弊社がサポートスタッフとして実践することをご提案いたしました。ZoomのURLを記載した地域連携講演会のチラシ作成や複数端末を活用した当日の後援会中継のオペレーション支援を、現在のご契約の中で実施してみることをご提案し、9月に実施する予定です。このご提案を行った際、新型コロナウイルスの影響で表情が暗くなっていた経営層の表情が一気に明るくなり、地域連携室のスタッフからも「一緒にワクワクする仕事をしたいです」と言っていたことが印象的でした。

また、診療科別収益向上支援を毎年行っている別のお客様は、ご支援の中で行う多職種検討ワークショップが三密になってしまうことを懸念されていました。従来は模造紙と付箋紙を使って多職種でディスカッションしていたグループワークが三密にあたるので、今回はグループワークをGoogleドキュメント・スプレッドシートに置き換え、そのワーク自体もGoogleMeetのWEB会議に置き換え、WEBグループワークへ変更することを提案し、その準備が進んでいます。やはり実践することが一番だと思います。

更に別のお客様ですが、昨今の働き方改革を受けてコース別（複線型）人事制度を構築しています。まだ制度設計中で完成はしていませんが、その設計中の多様な人事コースを事務長が人材紹介会社に説明したところ、早速1名採用が決まったと喜ばれていました。

まずは何でも実践してみる。そしてその結果を踏まえて情勢判断する。PDCAサイクルからOODAループへと問題解決手法も変わってきていますが、やはり実践が一番だと痛感する日々です。（太田昇蔵）



私の仕事の価値とは

先日医師の賃金制度の設計をご支援したお客様で、医師との面談に同席させていただく機会がありました。これまで院内で説明会は行っていたものの、具体的に次年度の年俸額を提示して、各人と話をする機会は初めてでしたので、どのような質問や意見が出るかとやや緊張しておりましたが、院長や事務長が周到に準備をしてくださったおかげで、面談はスムーズに進みました。

このお客様では、女性医師の活躍を進めたいと考えていらっしゃることから、労働時間や当直の可否によってコースを分け、それに基づいた賃金テーブルとすることにしました。この件について、当事者である医師からは、「明確にコースを分けてもらったことにより、安心して働けるようになった」、「当直ができないことに対して負い目を感じなくて済むようになった」等、肯定的な意見が多く聞かれました。私はこの言葉を聞いて、設計した制度が現場で受け入れられたことに安心すると同時に、改めて自身の仕事の価値について考えさせられました。

私たちの仕事には専門知識が必要ですが、お客様にその知識を提供するだけでは意味がありません。お客様の課題解決にお役立ちし、「日本経営に頼んでよかった」と思っただけで初めて価値のある仕事といえます。

お客様に喜ばれるものを提供してこそ価値のある仕事だということを、改めて教えていただきました。（馬渡 美智）



きっかけをつくる

先月号では「アート思考」についての記事を書かせていただきましたが、改めて好奇心の重要性を感じる今日この頃です。好奇心は学びの原動力であり、自主的な行動を促すきっかけとなります。好奇心があることで、仕事でもプライベートでも枠にはまることなく、あらゆることをブラッシュアップしていくことができると思います。

私は、日常生活の中でも面白いことはないかと探してしまう癖があり、周囲と比較すると好奇心が旺盛なタイプだと思っています。ただ、お客様とお話した際、ある課題に気が付きました。それは、他者に対しての働きかけについて一切意識していなかったことです。こちらのお客様から「自分の関心事をいかに周囲に興味を持ってもらうかが重要であるので、相手が面白いと思ってもらえるような伝え方をする等の工夫をしています。」というお話をお聞きした際、感心したのと同時に自分自身の課題が見えてきました。たしかに自分が興味関心を持つことは多いですが、それを他者に共有し、巻き込んでいるかと言われると疑問符が浮かぶところがあります。チームの業務の質や幅を広げるためには、他者をもっと巻き込まなくてはならないのだと、基本的なことに立ち返りました。

私自身がチームを牽引していく立場になったからこそ、よりメンバーの興味関心を引き出し、仕事に対して楽しみを感じることができるよう、きっかけを提供していかなければならないと思います。チームワークが重要視される時代では尚更です。ただ、ここで誤解してはならないのが、答えではなく、きっかけを作ることが重要であると思います。先の事例のように、相手を能動的にさせる働きかけが大切であると考えます。答えを用意し、思考の余地を作らなければ単調な仕事になってしまい、かえって楽しみを見失ってしまいます。決して容易いことではありませんが、周囲への働きかけを意識しながら、よりメンバーとのチームワークを高めてまいります。（松永 透）



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。
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もしくはタブレット端末をご用意ください。

<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。

その手段を提案できるのか？

新型コロナウイルスの流行によって、世の中は様変わりしました。担当先の財務状況を伺うと、どこも患者数、収益等、目に見える数字の変化が起きています。このような状況下で、経営計画上はやらなければならないことがあるが、適切な手段が思い浮かばずに延期、といった決定をすることがあります。この意思決定を私は単純に否定する気はありませんが、延期という決定が後々の経営に影響することはあるだろうと感じます。

あるお客様では今年度を“教育の年”と位置づけ、役職者や役職者候補の人材を集めて定期的な教育研修を実施することになっておりました。今回の新型コロナウイルスの流行により、研修自体の開催を見送るべきかなどの検討を余儀なくされました。しかし感染対策を講じ、弊社の研修動画を事前に参加者に見ていただき、Web会議を利用して実際の研修を実施するなどの取り組みを行うことによって、研修を実施することができました。Web会議システムの機能もフル活用して、このお客様では当初の計画通りに教育研修を行なっています。

このような制限下ではイノベーションが起きます。お客様としても、進めていきたいけど、できない、どうしたらよいのか？という悩みがあるのだと思います。この時に代替案を提案できるかが重要に思われます。お客様の経営が後退することがないように、前進するために必要なことを模索して提案できるかが問われます。私もコンサルタントとして、このような考え方をもってよりいっそう、お客様に貢献したいと思っています。（玉利 裕希）



バリューを創り出す意識

先日、訪問先からの帰路で上司と振り返りを行う時間があり、その中で、仕事において大事なものは何か？という話題から、この問いについて考える機会が多くなりました。

この問いに対する1つの答えとして、私はバリューを創り出す意識が仕事においては大切なのではないかと考えました。バリューとは価値や値打ちという意味であり、企業が社会にもたらす影響力の大きさという意味にも捉えることができます。一方で、バリューは価値や値打ちだけでなく、企業のミッションやビジョンを達成するための行動指針を示す言葉にもなり得るのではないかと考えます。

とあるお客様との打ち合わせにおいて、今後、さらに周辺地域にある診療所との繋がりを強固なものにし、信頼関係を構築するためにはどのような行動をとればいいのかという話題が出ました。その中で、地域連携講演会を行うことが挙げられたのですが、昨今の状況を考えると施設に集合して行う講演会はリスクが高く、集合型での講演会は非現実的ではないかという意見が出ました。その際に上司が、弊社が現在取り組んでいるZOOMを用いた講演会の開催支援のお話をしたところ、一度取り組んでみたいという前向きな結論に至りました。私は、この時の上司の姿を見て、私たち日本経営の社員がバリューを創り出すということは、お客様のミッションやビジョンを叶えるための行動を一緒に考えることなのだと感じました。そして、その行動を起こすために、私がサポートできることは何か？ということのを常に考えることが、最終的にバリューを創り出すことに繋がるのだと考えます。

現在ご支援をさせていただいているお客様、そして、これからご支援させていただく未来のお客様のために、自分の取り組みはバリューを創り出すことができるのか、常に自己を振り返りながら仕事に向き合っていきたいと思っています。（椋木 歩）



RPAを活用して『余裕』を生み出す

先日、医療機関へのRPAの導入事例に関するセミナーに参加しました。以前もご紹介しましたが、RPAというのは、PC上で行う作業を自動化できるロボットのようなものです。RPAは現在、大学病院など大規模病院を中心に導入やトライアルが進められています。これらの病院で導入に踏み切った理由として、セミナーに登壇されていた講師陣は口を揃えて次のようにおっしゃいました。

「効率化によって『人件費がどれくらい削減できるか』といった着眼ではなく、『削減した時間を患者と接する時間や医療の質向上に充てる』という着眼で考える必要がある」。

この話を聞き、RPA化による一番のメリットはここであると実感しました。もちろん、業務効率化によって時間を削減し、それが人件費の削減に繋がれば、それは大きな成果です。しかしながら、単純にロボットに仕事を置き換え、余剰な人員は減らすというのとは簡単な話ではないと思います。この点を踏まえた上で、RPAの導入で削減した時間の有効活用といった、導入の先を考えることが大切であると思います。医療機関においては患者、介護施設においては利用者のために時間を投下して、付加価値を高めていくことに重きを置くことによって、真の成果が生まれていくのだと思います。実際に、RPAを導入された医療機関では、看護師がこれまで患者と向き合う時間よりもPCと向き合う時間のほうが多かったという状態が改善され、より患者にかけられる時間が増えたという声もあれば、時間的な余裕が増し、今の新型コロナの対応にしても職員と十分に検討した上で対応ができたなどの声がありました。

働き方改革によって時間が制限され、新型コロナという患者との接し方にも注意を払うという2つの難題があります。その中で必要となるのは、心と時間の『余裕』ではないでしょうか。RPAというのはそんな『余裕』を作る1つのツールとして役立てられると強く思いました。(山崎 太郎)



四方善を見た！

ある障がい者施設様が、自法人・ご利用者様・地域、そして将来世代にとっても、非常に付加価値の高い取り組みを実施しようとされていました。この施設では就労継続支援(B型)にも取り組まれており、障害を抱えた方々に就労機会と生産活動を提供し、次のステップを目指すサービスをご提供されています。その施設の園長は、何のために経営をしているかを考え、どうすればその目的が達成できるのかを考えて行動しており、目的から逆算して打ち手を考えられていました。

例えば、ご利用者へのサービスを手厚くするための採用も単に職種での募集をかけるのではなく、職種の中でも担ってもらう仕事を細かく分けて募集をかけたところ、1、2ヶ月ほどの間に20名の応募が来たということでした。また、地域への貢献や就労支援の幅を広げてご利用者の生活を充実させるという目的のもと、地域の農家さんと加工品の製作を就労支援の中でお手伝いする方向で話し合っているということでした。この取り組みは、法人での取り組みにとどまらず農家の多い地域で就労支援をより地域に浸透させていくスキームとして伝播させていく将来も見据えられており、非常に楽しそうにお話ししてくださいました。

弊社では、近江商人の売り手(自分)よし、買い手(相手)よし、世間(社会)よしの考えをもとに、将来世代善しを加え四方善を掲げています。四方善を体現し、永続的に発展していく組織を間近で捉えることができた経験となりました。

この法人様では、人事制度構築の支援に携わらせていただきました。弊社のご支援が、法人の新たな取り組みを実施する際に将来世代にわたって価値を発揮できるよう、残りの期間も精一杯ご支援させていただきます。(福田 洸)



環境変化局面でのリーダーの二つの思考タイプ

環境変化というのは、前提条件の変化のことだと思います。この前提条件が変わった時の対応が、大まかに二つの思考のタイプに分かれます。

一つは、今までのやり方をいかにして変化後の環境でも続けるかを考えるタイプ。もう一つは、変化後の環境でできることを考えるタイプ。現在の厳しい環境においては後者の思考のほうが重要性が高いようですが、どうやら今までのやり方をどうしたら続けられるかと考えてしまうケースが多いと思います。今までのやり方を続けることを考える思考だと、それができない環境の場合は中止という判断がファーストチョイスになってしまいます。

しかしながら、このコロナ禍は残念ながら長期に継続することは間違いなさそうですので、新しい環境でできる方法を考える必要があります。

今、医療、介護に関わらず、多くの事業で利用者が激減し、大変な苦境にあります。飲食業や宿泊業は悲惨な状況です。しかしながら、不調があったら受診したいとか、介護が必要になったら支援を受けたいとか、友人と楽しく飲食したいとか、旅行してリフレッシュしたいといった「根源的ニーズ」は消失していないでしょう。利用者の減少をニーズの喪失と考えないようにしたいところです。

ニーズはあるのですが、制約的な前提条件が加わってしまいました。「感染の不安」「感染を広げてしまう不安」「所得減の不安（支出が怖い）」などです。これらを払しょくするのは容易ではありませんが、少なくとも、こうした中で今までのやり方をどうしたら続けられるかという発想では、良い方法は生まれません。

ニーズはあるのですが、その発揮を抑制している前提条件がある中で、どのようなサービス提供が可能なのか、簡単ではないですが知恵を絞り続ける必要がありますね。そのためには、今までのやり方にこだわらないことが重要かもしれません。今までは3分診療なんて批判がありました。今は効率的な診療と簡潔な説明のほうが喜ばれるかもしれません。

本当に厳しい状況ですが、私たちも皆様とともに知恵を絞っていききたいと思います。

(橋本 竜也)



異動のご挨拶

長田浩幸（ながたひろゆき）

はじめまして。（これまで関与させていただいたことのある皆様、お久しぶりです。）

大阪本社から福岡オフィスに異動となりました長田浩幸と申します。入社は2014年なので、7年目社員となります。（福岡オフィスのメンバーでは玉利と同期です。）

これまでは、病院の経営改善（収益改善・病棟機能再編・コスト適正化）や戦略・計画策定（建替え）、また自治体で地域医療構想推進支援を行ってきました。

趣味はアウトドア（釣り・キャンプ）で、今年の8月には狩猟免許を取得しようと目論んでいます。

これまで福岡オフィスは組織人事コンサルティングのメンバーが中心でしたが、これからは積極的に病院の経営改善コンサルティングのお役立ちも出来ればと思っています。

年齢は30歳とピチピチとは言えない年頃ですが、福岡そして九州に新しい風を吹き込ませられるよう、精進していければと思います。



令和2年度“ロボットエキスパート養成研修”

2020年9月24日～ Webセミナー

主催：福岡市 / 運営：株式会社日本経営

POINT

①

介護ロボット導入実績がある施設の実例を提供

POINT

②

立場や役割ごとに学びやすい研修構成

POINT

③

事業所が普段関わることがないメーカーと話せる機会

※1法人から経営者層1名、現場リーダー層1名、

2人1組でご参加ください

※9月23(水)までに、WEBサイトにてお申し込みください。



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。

7月に入り、梅雨前線が日本列島に長時間留まり、豪雨災害が発生しました。鹿児島、熊本、大分、福岡、岐阜、長野の各県を中心に河川の氾濫や土砂崩れなどにより甚大な被害が発生しています。被害を受けられた皆さまに心よりお見舞い申し上げますと共に、一日も早い復興と、皆さまの日常が一日でも早く取り戻せますことを心からお祈り申し上げます。

最近5年間の主な自然災害の発生状況を確認しますと、2016年4月 熊本地震、17年7月九州北部豪雨災害、18年6月 大阪北部地震、7月 西日本豪雨、9月 台風21号災害、北海道胆振東部地震、19年8月 九州豪雨、9月 台風15・19号災害と大規模な自然災害が毎年発生しています。地球温暖化による海面温度の上昇が大量の水蒸気を発生させ、集中豪雨や台風の大型化の原因になっていると専門家は警鐘を鳴らしています。昨年、9月ニューヨークで開かれた国連気候行動サミットで、スウェーデンの環境活動家グレタ・トゥーンベリさん（当時16）が、『温暖化解決のための具体的な行動を取らないのであれば、「結果とともに生きなければいけない若い世代」はあなたたちを許さない』と強く訴えたことが脳裏に浮かびました。当グループが掲げる「四方良し」の中には、「将来世代良し」の考えがあります。コロナ禍で私達の日常生活は一変しました。温暖化抑制と併せて「私達のこれからの生き方」そのものを、地球市民として一人一人が考え直す機会を迎えています。

緊急事態宣言解除後、1ヵ月半以上が経過しましたが、東京を中心に再び全国で、新型コロナ感染者が増加の兆しをみせています。そのような中、政府は10日から新型コロナ感染拡大防止に伴うイベントの開催制限（収容率・人数上限の目安）を緩和し、プロ野球・Jリーグでは観客が入場した試合が行われています。来月からは制限が全て解除される予定です。また22日から旅行などの需要喚起策「GoToキャンペーン」が開始されます。それだけに、誰もが新型コロナ感染のリスクと隣合せであることを強く自覚してください。私達のお客様は、現場で感染リスクと向き合い、患者様、利用者様のために必死に対応されています。お客様、

家族のためにも私達が行なうことは明白です。極力感染リスクを抑える行動をとることにあります。皆さんに感染防止ガイドラインを示しています。このガイドラインに遵守した行動の徹底をお願いします。

100年前にもパンデミックが発生し「スペイン風邪」が世界中で流行、日本でも45万人が亡くなっています。当時の感染防止の手段は、現代とあまり変わっていませんし、人類はそれを乗り越えてきました。そして、コロナ禍でも、業績を伸ばしている企業があります。当グループと創業年が同じニトリは、4月の決算会見の場で、似鳥昭雄会長が来期も増収増益を続けると述べています。21年2月計画を達成すれば、34期連続の増収増益となります。強さの秘密は、自己資本比率82%、現預金約1600億円（対3年前比倍：20年2月）にあります。さらに似鳥会長は、「不況になれば建築費は半分になり、既存物件も手に入りやすくなる。来年から再来年にかけて投資が安く済む。ピンチをチャンスに変える準備はしてきた」とも述べています。他に半導体装置関連も伸びていますし、大手ドラッグストアも業績を顕著に伸ばしています。業界では、情報通信、医薬品、証券は増益となり、デジタル化、EC、衛生意識等がキーワードとなっています。（東洋経済オンライン）全ての業種が、減収・減益になっている訳ではありません。当グループでも、ホームページを通じてのコンタクトが増加しています。また、eラーニング、コンテンツ、Web制作、システム開発・販売事業は伸びています。大切なことは、お客様から必要とされる価値は何かを考え、取り組むことです。いつの時代もその真実は不変です。今後必要とされる価値は何か、そこから連想されるものは何か、例えば「非接触」で考えると「パーソナルスペース、キャッシュレス、センサー、ドローン、完全自動化など」が浮かんできます。創造力豊かに、来年のC²INKも視野に、これから必要とされる価値創造を目指し、オンリーワンの研究商品開発をお願いします。



株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

今月のBOOK REVIEW

コーチングバイブル第3版

今回紹介する本は、ヘンリー&キャレン・キムジーハウス氏、フィル・サンダール氏らによるコーチングバイブル第3版である。著者である、ヘンリー&キャレン・キムジーハウス氏はCTI (The Coaches Training Institute) を創設し、コアアクティブ・コーチング・モデルおよびそのモデルをもとにしたトレーニングを生み出した方でもある。

コアアクティブとは「協働的」という意味を持つ造語であり、コーチとクライアントの双方が積極的に協力し合いながら関係を築いていくコアアクティブ・コーチングにおける関係の根本的特徴を表している。

本書にてコアアクティブ・コーチング・モデルの要素や実践方法などについて記されているが、ここでは、モデルの要素を一部お伝えする。コアアクティブ・コーチングのモデルには、3つの指針と呼ばれる「心臓部」があるという。

①フルフィルメント（充実した人生）

人生に目的を見出し、その目的を日々実感しながら生きる時に感じるもの

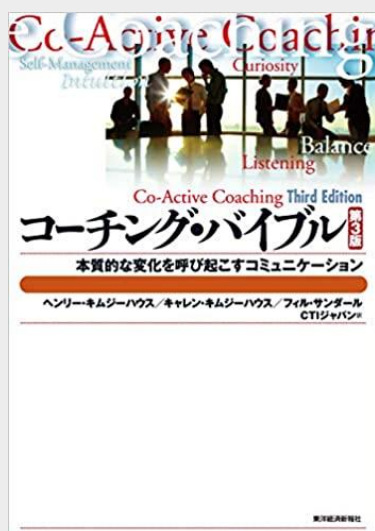
②バランス（バランスのとれた人生）

人生により多くを望み、より多くを与えたいと思う人がいる中で、ある領域で成果が出なかったことで、人生が充実していないと感じてしまうこと。

③プロセス（人生を深く味わう）

人生に起こるすべての出来事に意味を見出し、より人生を深く味わいながら生きること。

上記の3つの指針、すなわち「心臓部」となることは、クライアント（コーチングを受ける者）に対しての人生全体を視野に入れて行うことである。これらの指針を、コーチングの中で組み合わせていくことによって、クライアントの人生が輝いていくと述べられている。（次ページにつづく）



著：ヘンリー・キムジーハウス
キャレン・キムジーハウス
フィル・サンダール
ISBN:9784492557150

これらを踏まえた上で、コーチがクライアントに対して、より効果的なコーチングを実施するための5つの資質について簡単にお伝えしたい。

①傾聴

現在、クライアントがどれくらい充実し、どのような失敗をしてきたのかを確認し、現状の立ち位置を明確に把握すること。

②直感

自分自身の経験とクライアントの経験を組み合わせて、クライアントに考えられなかったひらめきを提供すること。

③好奇心

先入観や固定概念を無くし、相手が考える自由な状況、楽しめることを一緒に考えること。

④行動と学習

行動を進め、学習を深めること。宿題のように学習させるのではなく、成果を明確にした中で、やるべきことを見出してあげること。

⑤自己管理

コーチが自分の中で起きていることにとらわれず、クライアントの中で何が起きているかということに意識を向けること。

以上の3つの指針・5つの資質がコーチングにおいて重要なポイントであると著者は述べる。しかし、これらのことをすべて把握したとしても、クライアントの人生がどのように変化するかは、わかり得ることはできない。コーチングを行う中で、より良い計画を立てたとしても、そこでコーチとクライアントの両者に高い熱量と実行が伴わないと実行されることも難しいのではないかと考える。そういった、計画の実行力を更に高めるための実践方法やコーチとしてのマインドセットについても、本書にて詳しく述べられている。皆様の法人でも人材育成は、永遠の課題と思われる。人材育成の1つのツールとしてコーチングというスキルが存在するが、そういった中でも本書はとても参考になり、わかりやすく解説されている。ぜひ皆様にも本書を手にとっていただきたい。（高比良 寛治）



九州医療介護経営研究会 ～事務局の独り言～

3月から開催を見合わせておりましたが、6月からオンライン（併用）で研究会を再開しました。今回は、慶應義塾大学 総合政策学部教授 印南一路氏をお招きし、「公的医療保険の持続可能性について－給付範囲の見直し等の提案」をテーマにご講演頂きました。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。

○高齢化と超高額医療の保険導入による医療費増加と、人口減少、現役世代の負担増大を考えると、現状のまま保険財政の維持は難しく、給付範囲の見直し（限定）は避けられない。

○『公的医療保険の給付範囲等の見直しに関する研究会』では、「必要にして適切な医療を現物給付する」という国民皆保険の理念は不変であるが、「給付範囲は時代によって変化するもの」として整理されている。

○前述の研究会では新選定療養（仮称）の新設を提言。OTC類似薬だけでなく日数超えの入院やリハビリの給付範囲の除外とともに、費用対効果低いものの差額徴収等がその対象となっている。

経済学者として経済財政諮問会議等に関わられるお立場から、covid19の影響やオンライン診療や地域医療構想の政府の見通し等、たくさんの示唆に富むお話を伺うことができました。

次回は9月5日（土）に「医療介護の連携と仮題～介護報酬改定も踏まえて」をテーマに、日本医師会常任理事 江澤和彦氏をお招きして実施する予定です。体験入会を含め、ご希望の方は事務局までご確認ください。

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

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

**Communication Letterをご覧いただきまして、ありがとうございます。
本紙へのご感想など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

福岡オフィス長：高園忠助（E-MAIL：tadasuke.takazono@nkgr.co.jp）