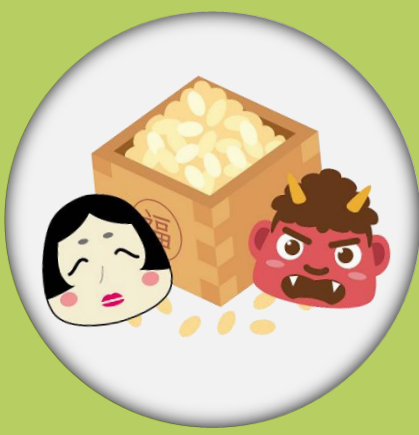




福岡オフィスコミュニケーションレター

Communication Letter

共創の一年に

コンサルティングは、多くのお客様と共に創り上げていく取り組みです。弊社が学び、考えて取り組んだことを別のお客様にもお伝えし、別のお客様の環境下で取り組むことで新たな知見が得られ、その学びをまた別のお客様にもお伝えし、高次化していく。この取り組みを継続することで、弊社と関わったお客様の経営をより良くしていくことの継続です。

2020年は新型コロナウイルスに翻弄され、お客様も我々も急な対応が求められる連続でした。弊社もリモートワークを急遽導入し、コンサルティングに関してもWEB会議を使った打合せやWEBセミナーなど、新たな手法を取り入れて何とか凌いだ一年でした。本誌でもZOOMを使った救急隊との症例検討会やGoogleスプレッドシートを用いた院内研修でのWEBワークなどをご紹介します。

年末年始で振り返ってみると、まさに弊社が知っていた手法・知識をコロナ禍の中で緊急避難的に連続投入するような状況だったと思います。これまで構想していた実践できなかったことを緊急避難的に実施する機会にはなりましたが、個人的には共に創り上げるという工程が弱くなってしまったと反省しています。

本来、コンサルティングはお客様と共に創り上げていく、その過程にこそ価値があります。単に経営計画や人事制度を構築するだけでなく、その過程で依頼者である経営者の真の想いを理解・共感したり、プロジェクトを進める中でお客様の幹部候補の方の人材育成が実現したりすることに真の価値があります。

2020年は緊急避難的に様々な社会実験が世界中でなされたと思います。この知見をもとに、2021年はお客様との共創により、さらなる価値のあるサービスを開発・提供していきたいと思っています。

副部長 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。



1月の動きが、明るい未来を切り開く？

この時期になりますと「1月は行く、2月は逃げる、3月は去る」という言葉を耳にします。皆様は2021年1月をどのように過ごされましたか？1月～3月に限らず、あっという間に月日は経過するものだとは私は考えています。だからこそ、1日1日を大切にすることが重要であると思えてなりません。そして、新年を迎え、これからの1年を1日1日、大切に過ごすためにも、1月は希望に胸を膨らませてスタートを切ることができるように意識しています。

昨年末、あるお客様に訪問した時のことです。年明けから進めていく取り組みについて打ち合わせをしました。そのお客様は、2021年3月に創立15周年を迎えられます。15周年記念として、職員参加型で理念やビジョンの再確認やミッションの再設定をする場を設けようという話になりました。制約がある中での企画運営をどのようにするのかという話をする中で、これからの事業展開のありかたなど将来の話にまで話題は広がり、互いに時間を忘れてディスカッションしていました。

このような明るい未来の話ができるのは、堅調な経営が基盤としてあるからでしょう。こちらのお客様では、新型コロナウイルスの流行による影響も受けてはいますが、堅調な経営をされています。一方で、このように未来を語り、新たな事業展開を試行錯誤することは、世の中の変化に順応する動きとも言えるのではないのでしょうか。このように考えると、事業の未来を考え、実行することが堅調な経営を創り上げているとも考えられます。

年が明けても新型コロナウイルスによる影響、困難は尽きることはないでしょう。しかし、こちらのお客様のように、明るい未来を目指してたゆまぬ努力を続けて、未来を切り開いていきたいと思っております。（玉利裕希）



有事を乗り越えるのではなく、 有事でも適応できる

あるお客様に、今後のご支援に関する打ち合わせと年末のご挨拶のために、連絡を差上げた際のことです。事務長から次のようなお返事をいただきました。「2021年の当法人のテーマは『コロナ禍でも揺るぎない経営体制を構築する』です。今回の新型コロナウイルスだけでなく、今後もどんな有事が起こるかわからない。有事の際もしっかりとした経営を維持できる体制と一緒に創ってほしい」。この言葉に、お客様の強さと覚悟を感じました。

新型コロナウイルスの感染拡大は留まることを知りません。医療・介護業界へも様々な影響が生じています。いつ終わるかわからない、収束するかもわからない状況です。

また、新型コロナウイルスに限らず、こういった事態はいつどのように起こるかわかりません。『有事の収束を待って、今を乗り切る』という考え方ではなく、『どんな事態でも適応していく』ことが、生き残る術であろうと思います。

もちろん、様々な事情から、その体制を創りたくても創れないということもあるでしょう。しかし、だからといって収束を待っても、解決はしません。十分な強さはなくとも、その体制をつくるための覚悟を持つことが大事でしょう。

こういったお客様をご支援させていただいていることに改めて感謝するとともに、非常に身が引き締まる瞬間でした。（山崎太郎）



育児・介護休業法が改正されました！

2021年1月に育児・介護休業法が改正されました。この改正により、育児や介護を行う労働者が、この看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになります。

★改正のポイント

【改正前】

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



【改正後】

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ すべての労働者が取得できる

✓「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにすることとされています。

✓法令で求めているのは、いわゆる「中抜け（※）」なしの時間単位休暇です。

（注）既に「中抜け」ありの休暇を導入している法人が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

（※）いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることとを指します。

これにより、労働時間の管理はますます煩雑になりますし、この看護休暇や介護休暇取得者が増えることが予想されます。

適切な労働時間管理は、医師も含めて労務管理上、一番に取り組まなければならない事項です。事務職が理解し、適切に管理することはもとより、実際に毎月のシフトを組む現場の所属長クラスの皆さんが労働時間について正しく理解することが重要だと考えます。（馬渡美智）



WEBセミナーのご案内

弊社では、各種多様な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。

自分たちでやってみることの大切さ

先日、とある地方の介護施設に訪問しました。その介護施設は都心部から車で1時間半ほどかかり、田んぼに囲まれている場所にありました。訪問したときに思ったことは、「このような場所で、人材の確保は大変だろう」ということでした。当日は、経営者の方とお話をさせていただいたのですが、話の終盤で人材確保のことについて話題となりました。

当施設の周りは、上述したように田んぼに囲まれており、隣の家が数十メートル先にあるという、絵に描いたような田舎で、どのように人材確保を行っているかお聞きしました。

すると、返ってきた返事は「他力本願を信じない!」ということでした。ここでいう他力本願とは、利用者の視点でいうと近隣の病院やケアマネ。職員の視点でいうと、ハローワークや採用サイトのことを意味するそうです。近隣の医療機関やケアマネとの関係を疎かにするわけではないが、自分たちのお客様や職員は自分たちでなるべく確保していこうという考えをモットーにされているということでした。伺ってみると、利用者の7割以上が職員と接点があり、職員を通して入所された方だそうです。また、職員の半分は職員紹介で入職されているそうです。具体的には、地域住民の高齢者や知り合いの高齢者の様子を日頃から気にかけるようにしていて、困りごとがあればすぐに紹介ができる体制をとっていたりしているということでした。また、そういった方々の状況などをリスト化して、施設内でモニタリングできるようにしているということでした。

今回のケースは地方だからこそできるという考えを持ってしまうかもしれませんが、場所に関係なく、自分たちで何とかするという考えは全国共通で必要なのではないかと思います。地域連携活動や採用活動においても、紹介ばかりを待っていたとしても、いつか紹介が無くなっていくことは容易に考えられます。そういったときでも対応ができるように、日頃から自分たちから動いていくというような、考えや取り組みが重要だと考えさせられました。（高比良寛治）



自分自身がお役に立とうとする姿勢が重要

先日あるお客様にご訪問した際、お客様に見られているのは弊社としての取り組みだけではなく私自身がどのようにお役に立とうとしているかである、ということに気づきました。

そのお客様は、これまでトップが強いリーダーシップによって組織を導いており、トップの交代に伴い、組織内部の体制を整え、自律的に動く組織を形作りたいという思いがあるお客様でした。体制を整えるにあたり、お客様が現在取り組まれていることや弊社がお役に立てる内容を踏まえ、情報交換を行いました。1時間ほどたった頃、しばらく口を開かれなかった経営幹部の方から、「あなたの会社が考えていることは分かったが、あなた自身のことを教えてください」と投げかけられました。

そこで気づいたのは、お客様に見られているのは会社ではなく、私自身なのだということです。弊社の提供価値はお伝えしておりましたが、私自身がどのように考えているか、ということはお伝えしておりませんでした。経営幹部の方々の想いを形にし、より良い法人を創ることをご支援させていただくには、弊社としての提供価値だけでなく、自分自身がどうお役に立ちたいかという想いもお伝えすることが重要であることに気づきました。

そこからは、私が現地で実際にお客様の施設を見て気づいた点や、これまでの経験を踏まえて考えをお伝えしました。すると、先ほどの経営幹部の方から、「ぜひ一緒に組織体制強化に取り組みたい」と言っていただきました。

私たちが、どれほどお客様にお役に立とうとしているかという姿勢が、お客様との信頼関係の構築のためには非常に重要なことなのだと改めて気づくことができました。

（福田 洸）



コミュニケーションツールを活用して

時期は今年のお正月と、少し前のお話にはなりますが、世の情勢もあり今年は例年とは異なるお正月の過ごし方をしました。家族や友人と直接会うことができないという制約があり、少し息苦しさを感ずるところもありました。しかし、コミュニケーションをとることへの意識が高くなった点は良かったことだと思います。

今まで、あまり家族や友人と会って話すということを意識したことはありませんでしたが、それが制限されてしまうと非常にもどかしいものでした。私自身が他者との関わりが好きだということもありますが、多くの人がもどかしさについて共通して口にしているため、人は本能的に他者とのコミュニケーションを求めているのではないかと考えます。そのような環境下で大活躍したのが、ビデオ通話をはじめとした遠隔のコミュニケーションツールです。直接会えないのであれば、それらをとことん駆使してコミュニケーションをとろうと思い、家族や友人といった様々な方と連絡を取り合いました。結果として、昨年と変わらないくらいの方とお話ができたと感じます。

加えて、もう一つ心境に変化がありました。それは相手に対する感受性が増したことです。意識してコミュニケーションをとることで、そこから得られる気づきが増えたのです。ライフステージの変化もあると思いますが、ここまで相手の思いや背景に関心を持ったことはなかったかもしれません。今までは、直接会って話すことが当たり前になっていたため気づきもしませんでしたが、人と話すということを意識するだけで、こんなにも変わるのかと実感しました。

少し感情的なエピソードになりましたが、自分にとってみると大きな気づきでした。今回、私は家族・友人から気づきや温かさをいただく形になりましたが、いつか誰かに「話ができてよかった」と心から思われるような温かさ、成果を持ち合わせられるよう精進いたします。（松永透）



病院経営層対象

病院勤務経験×MBA×祭りのリーダーの経歴を持つ
 (株)日本経営の**マネージャー**が語る！！

新型コロナにとらわれない

“王道の病院経営セミナー”

配信
期間

2021年2月10日(水)
 ～2021年2月24日(水)



<http://u0u0.net/Qt4S>

未来を語り合う

先日、お客様先で開院記念イベントを開催したいというご相談をいただき、そのイベント内容に関して、お打ち合わせをさせていただく機会がありました。今回の開院記念イベントは、病院の次世代を担う職員の方々に主に参加してもらい、実現したい未来について、自分や地域、そして病院の視点から語り合う座談会にしたいというご意見をお客様からいただきました。

弊社では人事評価制度を構築する際に、経営層や役職者の方々に事前にヒアリングを行いますが、その際に「今後の当院のあるべき姿やなりたい姿とはどんな姿ですか？」という問いを投げかけることがあります。なぜなら、人事評価制度は病院のあるべき未来の姿やなりたい未来の姿へ近づくために、職員の方々のマインドや行動を変革するための人材育成ツールという役割も担っているからです。今回お客様が考えていらっしゃるイベントは、まさにこのあるべき姿やなりたい姿について、病院の次世代を担う職員が考える重要な場になると考えられます。

また、それを実際に言葉にして職員同士で伝え合うことも、実現に近づく一歩になると考えられます。先ほど例として挙げた事前ヒアリングを行う際には、個別で話を伺うのですが、例え全体会議ではあまり発言されていない職員の方でも、自分たちの病院が今後どうあるべきかについて一人ひとりが様々な意見を持ち、それらに関して熱意をもってお話ししていただくことが多々あります。まずは、座談会などの場を設け、その未来への想いを言葉にして職員同士で共有することによって、実現に向けた道筋を全員で考えることができるのではないのでしょうか。

なかなか先が見えない時代ではありますが、未来のあるべき姿についてお客様と一緒に考えることも、医療機関の発展に欠かせないことであると改めて感じた貴重な機会でした。（棕木歩）



副業・兼業のあり方

複数事業労働者への労災保険給付が2020年9月1日から施行されています。この複数事業労働者への労災保険給付の改正内容を確認すると、より副業・兼業を認める方向で改正されていることが分かります。しかし、世間では副業・兼業を促進する世間的な雰囲気の中で、経営者としてはあまりして欲しくないという声も聞きます。歴史的には30年前は、「女性を男性と同じように雇うこと」はリスクがあるように言われていました。また、20年前は「高齢者を活用する」という考えも広がっていませんでした。このように副業・兼業についても、いずれ、当たり前の時代が到来するのではないのでしょうか。

私自身、現在、山口県で暮らしており、弊社での勤務と同時に、実家の家業の手伝いもしています。家業からは収入を得ていないので、副業や兼業とは違うのですが、実際にやってみると相乗効果もあるのではないかと感じています。できる仕事の幅が広がったりコミュニケーションの幅が広がったりすることが、個人的には楽しいと感じています。一方で、大変なことは単純に可処分時間が減ることくらいでしょうか。

副業や兼業を行う場合は、本業とのバランスの取り方を本人はもちろん、勤務先とも相談できる体制が重要だと思います。そのためには、勤務先での勤務形態を見直し、その勤務形態に応じた給与制度を検討する必要もあるでしょう。一概に兼業を禁止するのではなく、どのような形であれば容認するのかという判断基準を事前に法人として職員へ提示しておくことも求められることだと思います。しかし、このような仕組みではなく、副業や兼業の重要な点は、私の感じているできる仕事の幅が広がることやコミュニケーションが広がることではないのでしょうか。この点が、本業にもイノベーションをもたらすと私は考えています。

今後、生産年齢人口が減少していく社会の中で、魅力のある職場・働き方を整えていくことも経営の面から強く求められているように感じています。（長田浩幸）



有事なときだからこそ希望を

予想された展開ですが、再びCOVID-19拡大により、社会活動全般に様々な影響をもたらす事態になってきました。この感染症に最前線で戦う医療従事者の皆様には改めて感謝の思いでいっぱいです。少し前の資料になりますが、第27回地域医療構想に関するワーキンググループ（令和2年10月21日）の資料によると、全医療機関のうち23%がCOVID-19患者を受入可能医療機関となっていました。しかし、急性期病棟を有する医療機関の病棟規模別にみると、以下のように示されていました。

【急性期病棟を有する医療機関のうち、COVID-19患者を受入可能医療機関の割合】

100床未満	11%	500床以上600床未満	93%
100床以上200床未満	26%	600床以上700床未満	94%
200床以上300床未満	55%	700床以上800床未満	89%
300床以上400床未満	76%	800床以上	97%
400床以上500床未満	85%		

私の所感としては、「社会的使命の表れ」でした。少なくとも大病院とされる400床以上では8割を超えています。中小規模の病院では相対的に受入割合が少ないのは、人員・機器・設備等、リソースの問題も少なからずあることでしょう。この多さに、医療機関固有の社会的役割を果たされていることが伺えます。

私も改めてこのような有事にさらされると、弊社の社会的使命は何なのかを自問自答させられます。株式会社としては経済を回すことでしょうか。ですがポイントは、その経済の回し方、つまり私たちがどういう価値をお客様に提供していくか、なのだと思います。

有事である現状を踏まえつつ、お役立ちいただけそうなセミナーやサービス、レポート等を様々な企画させていただいております。ですが、これから大事にしたいのは、お客様を元気付けられるようなもの、いわゆる希望を示すような内容かと。

大変なときだからこそ、希望を感じられるようなセミナーやコンサルティングをお届けしていきたいと思っています。踏ん張る時期ですが、希望をお届けすることが当オフィスの役割と思っています。

（高園忠助）



管理職として、 部下にどのようなことを大切にしてもらいたいですか？

間もなくすると新卒採用をしている企業では、新入社員を迎え入れることになるでしょう。新人がよく口にする言葉に、「早く仕事を覚えて」というものがあります。大切なことではありますが、仕事を覚える、技術を身に付けるということは担当職務を担う上で最低限のことで、人材育成の観点からするとまだまだ先がありますね。

育成の観点から考えれば、判断力や思考力、表現力や対応力など、様々な能力の育成が大事になりますが、さらに考え方や価値観などを磨くことも重要になります。管理職の方は、部下に大切にしてもらいたい考え方や価値観などが明確になっているでしょうか。それは、経営理念だとか会社方針だとか、会社で定めている行動基準などかもしれません。それでもいいのですが、ご自身が部下に伝えたいこと、身に付けてもらいたいことを整理してみてはいかがでしょうか。

どうしてかと言うと、人材育成の行きつくところは、結局のところ人間力の向上であり、このレベルの育成は、経営幹部や管理職でなければなかなか難しいからです。

私は従業員に「誠実」であってほしいと願っています。誠実とは、全力を尽くすこと、真剣に取り組むことです。また、「偽らない、ごまかさない、嘘をつかない、裏切らない」ことだと伝えています。とても当たり前のことではありますが、簡単ではありません。特に、失敗した時、うまくいっていないときに誠実であり続けられるかどうかは、本当に難しいものです。だから、普段から誠実であろうという話をよくしています。

どれだけ技術や知識があったとしても、不誠実であればお客様の役に立てませんし、場合によっては損害を与えてしまうこともあります。コンサルタントの仕事は形がない仕事であるため、場合によってはごまかしがきいてしまうこともあります。例えばお客様が納得していたとしても、不誠実な仕事だったとすれば、それは私たちが求めるサービス品質ではありません。どんな仕事であっても誠実に取り組むことを求めています。

このようにコンサルタントにとって誠実さは非常に重要な人間力の一つだと考えているので、誠実に取り組むことの大切さを伝え続け、問い続けています。職務能力と人間力が備わってこそ、真の人財だといえるのではないのでしょうか。

皆さんの仕事にもそれぞれ、特に重要な考え方や価値観、姿勢などがあると思います。ぜひそれを整理して、伝え続けていただければと思います。それこそ、経験豊富な経営幹部や管理職が担う、重要な人材育成だと思います。（橋本竜也）



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。

12月を迎え、今年最後の月となりました。今年は、年初より新型コロナウイルスが猛威を振るい、世界中の国々の経済に大きな打撃を与え、日常生活は一変しました。現在日本でも第三波により、全国で新規感染者、重傷者が増加の一途を辿り、医療機関に大きな負担が生じています。そのような中で、ワクチン接種が英国で8日より始まり、米国でも開始されました。日本では、希望者は、原則住民票のある市区町村で予約の上、摂取する方針を10日、厚生労働省が発表しました。早ければ来年3月から接種が始まる可能性があるとの報道されてます。当グループでも、現在、対応警戒レベルを最大に引き上げました。対策の一環で、非接触型体温計からサーマルカメラに変更も行い、出社時に手間を掛けずに、体温測定が行えます。日々測定後の登録を含め、手指消毒、うがい、マスク着用、換気、三密回避などの徹底を引き続きお願いします。先月ご案内しましたが、今年のクリスマスパーティーは、感染防止に鑑み、中止としました。代替案として、「日本経営グループGoToホームクリスマス」を用意しました。ご家族と楽しんでいただく機会に、利用できる内容になっていますので、活用いただければと思います。毎年ご家族にお会いできることを楽しみにしておりましたが、今年は叶わず大変残念です。来年は、ご家族をお迎えし、笑顔溢れるクリスマスパーティーが再び開催できることを願っております。

これまでもこの手紙で、コロナ禍で社員同士が直接、接する機会の減少を伝えてきました。木鶏会開催後のコンパもようやく人数制限を設けて先月より再開したのですが、感染警戒レベルの引き上げに伴い、今後の開催が出来ない状況にあります。そこで、広報室にお願いし、グループ内の社員の皆さんの取り組みを紹介する動画「NK-Grトレンド」を制作してもらうことにしました。先月より配信が始まっています。

Vol.1では行政との良好なリレーション構築による新たな取り組み事例を高比良さんに話をしてもらいました。Vol.2では、近藤（和）さん、衛藤さん、林田さんが全国提案力コンテストで技能賞を受賞したことについて話をしています。NK-Grトレンドは、「事業部、部門、従業員間の連携向上」「グループとしての一体感の向上」「参考事例をヒントにした業務・商品の向上」を目的としたグループの様々な取り組みを共有する動画です。要点を「今回のポイント」としてまとめています。Vol.1で話をしてくれた高比良さんが、NK-Grトレンドを見た社員の方から声をかけてもらって嬉しいと笑顔で語ってくれました。今期は良好なリレーション創りを方針に掲げています。進んで他者とつながろうとする姿勢が鍵となります。リレーション創りと業務にNK-Grトレンドを活用してください。

また価値提供の最大化をストーリーをもってグループ機能を駆使し、実現することも今期方針に掲げています。その好事例として、7日のビデオメッセージで、馬渡さんの認定医療法人の取り組みを紹介しました。先日、次のような報道がありました。『メルカリは7日、家事代行のアクティア、ブックオフと大掃除に向けた新サービスを始めると発表。自宅の掃除を代行した際に出る不用品について、利用者にフリマへの出品や中古品買い取りの活用を促す。不用品を売ってもらい、二次流通市場の取引を活発にする。（中略）利用者が不要と判断した物について「捨てる」「捨てない」以外に「売る」という選択肢を示す。メルカリを利用する場合は家事代行者が出品方法を指南。メルカリはブックオフと連携する理由について、「すぐ売れる買い取りと、自分で出品するフリマではニーズが異なる。捨てる以外の選択肢が増えれば、循環型社会の実現に近づく」と強調した。（12/7:日本経済新聞:朝刊）メルカリの調査では、全国不用品推定価格は37兆円（1世帯当たり70万円）となっています。所有する各機能をストーリーにより構想し、サービス提供する事例と言えます。その出発点は共感にあり、相手を主語にすることだと言われています。「相手はなぜ…」の視点から捉えて考えてみてください。今年一年を振り返ると共に、共感（相手を主語）と機能の×（掛算）を考え、新たな価値創造を構想ください。

コロナ禍の中、本年の皆さまの取り組みに心より感謝申し上げます。来年は新型コロナウイルスが収束することを願っております。どうぞ良いお年をお迎えください。



株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

今月のBOOK REVIEW

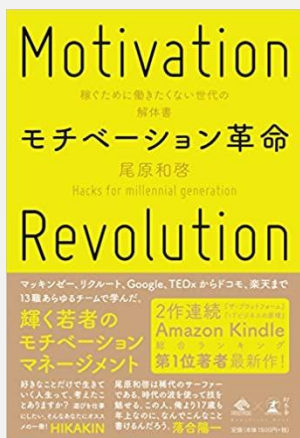
モチベーション革命

本書は、Amazon、Google等の外資企業で働いた経験を活かし、企業の経営顧問として活躍の幅を広げている尾原和啓氏の著書である。氏は、本書の中で「これからの時代にどのようなマインドセットで望むべきか」「ゆとり世代、さとり世代を巻き込んだ複雑な人間関係の中で、どのように立ち居振る舞っていくか」を記している。氏は、「何もないところから作り上げてきた世代」と「すべてが揃っている土台の上にいる世代」の間に、価値観の違いが生じてしまっているという。前者は何もないところから作り上げた成功体験を持っているので「達成」が動機となり、後者はすべてが揃っているからこそ「快楽」が動機となり、「意味合い」に重きを置いている。つまり、世代によってモチベーションの根本が異なっていると述べている。

氏は、本書でモチベーションという言葉を多用せずに、人生をどう生きていくかという視点で、自分が好きで得意なことこそ、真のモチベーションになり、人生を豊かにしていくという主張を読者に訴えかけている。本書の総論としては以上の通りだが、私は、モチベーションの上げ方というよりむしろ、対人関係の中で最も必要とされる、信頼される立ち居振る舞い方について学ぶ書であると理解した。また、相手が育ってきた環境にも想像を巡らせ、自分が相手の立場ならどう思うか考えることの重要性を学ぶことに繋がった。ゆとり世代、さとり世代とどのように協力関係を築いていけばよいか迷うすべての役職者にもお勧めしたい一冊だ。

私が考える本書のポイントは、大きく二つある。一つは、互いの違いを知り、認め合うこと。もう一つは、まず自分から相手を信じて任せることだ。まず一つ目について、これは、相手との信頼関係を育むための前段階であり、円滑にコミュニケーションをとるための準備といえる。そもそも相手の考え方や行動基準の軸を知らないことには、お互いの会話の内容にズレが生じてしまう。本書では、身近な事例として、仕事への動機づけに対する上司部下の考え方の差について述べていた。氏は、上司と部下を氷河期前、氷河期後世代で分けた場合、上司は達成と快楽を、部下は良好な人間関係と物への意味合いを重視しがちであると指摘する。この分類は、幸せに対する考え方、どのように生きていくかという考え方にも関わってくる。自分と異なる環境で育ってきた世代が何に幸せを感じ、動機づけしているかを理解することは、自分が周囲のためにどのように行動すべきか考えるきっかけとなる。仕事であれば、チームで協力して大きな仕事を成す場合、協力者のモチベーションの源泉がどこにあるのか意識して接することが大切だ。上司部下という枠組みに囚われず、相手の背景を理解したうえで、望みや欲求はどこから来るのか理解しようとするれば、より綿密なコミュニケーションをとることができる。

(次ページに続く→)



著者:尾原 和啓

ISBN:9784344031821

今月のBOOK REVIEW

モチベーション革命

二つ目について、これは、相手を知るからこそ信じて任せることができるということだ。コミュニケーションを取る回数が少なく、素性もよく分からない人に何か重要なことを任せたいとは誰も思わない。相手の行動理念やモチベーションの源泉に目を向けて接することで、相手の行動内容や実行力に期待でき、信頼して任せることができる。例えば、いつも指示待ちで積極性に欠ける部下がいたとする。上司としてその部下に接する場合、まず考えることは、「消極的な性格、態度への対処方法」ではなく「どうやったら彼（彼女）が自分の心を燃やして動いてくれるか」だ。この考え方を持つためには、部下が成長して変わるはずだと信じぬき、長期的な視野でサポートしようと心構えを日ごろから意識することが大切だ。成長して変化してくれるはずという一種の期待が、信じて任せるということと同じ意味合いを持つ。言い換えると、相手の現状ではなく未来に期待して接していくことが、信じて任せることに繋がる。目の前で起きている課題や、社会人として不相応な立ち居振る舞いを見たとしても、今後成長してくれるはずと、希望を持って接することが大切だ。

モチベーションは人それぞれ違い、何に喜びを感じるかもまた違う。相手の積極的な行動を呼び起こす源泉は何かを知ることで、より良い協力関係を築いていくためのきっかけになる。本書は、他者との向き合い方、自身が何に動機づけられるかを客観的に知るヒントを与えてくれるはずだ。（乾遼一郎）

全ての診療科を黒字体質へ！ 収益増につながる医師マネジメントとは

日時

2021年2月19日(金)
16:00～17:00

日時

経営者層

お申込みはこちら



セミナー内容

「医師を動かそうにも伝え方が難しい」、「診療科の赤字体質を改善したい」、「結局いつもと変わらない目標管理になってしまう」などのお悩みを抱えている方必見。科別の原価計算やベンチマークデータを活用した赤字体質から黒字体質、更なる利益増へつながる目標管理の手法を解説！また、医師を動かすための基盤づくり、医師マネジメントシステムの構築方法もご紹介！『医師を動かす』ためのノウハウをお伝えします。

九州医療介護経営研究会 ～事務局の独り言～

11月は200回目の医療介護経営研究会を記念し、学習院大学経済学部 教授 遠藤久夫氏をお招きし、『今、医療政策で起きていること』をテーマにご講演いただきました。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。

- 対GDPで国民医療費の割合が大きく変化したのは、オイルショック直後、バブル崩壊後、リーマンショック後の3回。逆に言うと、その後の伸び率を抑えるために医療政策が講じられ一定程度の効果が出ている。
- 「少子高齢化＋経済成長の鈍化」を基点（理由）とすると、対応する政策は大きく分けて2つ。1つは高齢者に対応する医療と地域ごとの人口構造の違い。もう1つは医療費の適正化と自己負担の公平性（外来を含む）。
- 医療提供（供給）側の課題は、医師偏在対策（地域・診療科）と労働時間規制。そして、新型コロナウイルス対応。

現、社会保障審議会会長として、また社会保障制度改革国民会議（2012、会長代理）や中医協会会長としてそのつど議論を取りまとめてこられた遠藤先生のお話しは、これまでの医療政策の深い理解につながりました。そして、地域医療構想で行ってきた病床の議論に加え、外来医療の地域コントロールと患者負担の変更は不可避であると個人的には感じました。

今回は1月9日（土）に『地方創生と地域における医療介護』をテーマに、前 内閣府 内閣官房審議官 木下賢志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 : kyusyu_jimukyoku@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

発行責任者 高園忠助（E-MAIL：tadasuke.takazono@nkgr.co.jp） 12