

FPによるマネー相談実施中

株式会社 **WIN-WIN**

受付時間 9:00～18:00 / 定休日：予約制の為、事務所は不定休となっています。
事前にご相談頂ければ土日でも相談を承ります。

TEL **06-6282-5505**

保障、貯蓄、運用まで一貫した相談が可能です。

保険商品、投資信託、確定拠出年金やNISA、住宅ローンなど、
お金に関することをお客様の立場で考え提案をさせていただきます。



01 ヒアリング 選び方の選定

お客様の現状と将来の夢や目標
といったライフプランをお伺い
させて頂き、必要な金融対策や
商品について、話し合いの中で
構想を決めています。

02 プランニング 商品の選定

ヒアリングに基づいて、お金の
専門家として最適な商品を
ピックアップしてご説明いたし
ます。なぜその商品なのか理
論的に統計的にお伝えします。

03 安心と豊かさ 契約の手続き

お客様の将来に対する安心と
豊かさを提供することが、私た
ちの使命です。お金の計画に
ついてお客様が納得して頂け
たら加入の手続きをさせて頂
きます。

04 サポート 定期フォロー

生活環境や将来の夢や考え方の
変化に応じて、その時々最適な
商品を備えられるようアドバイ
スを行います。また、加入内容
を忘れないよう1年に一度は定期面談を
実施させて頂いています。

FP（ファイナンシャルプランナー）とは

人生の夢や目標をかなえるために総合的な資金計画を立て、経済的な側面から実現に導く方法を「ファイナンシャル・プランニング」と言い、ファイナンシャル・プランニングを行うもので、国家資格であるファイナンシャル・プランニング技能士の資格を有するものをFP（ファイナンシャルプランナー）と言います。

株式会社 **WIN-WIN** とは

大嫌いな保険業界に関わって30年。

今や私の生活のベースであり糧であり、1日24時間、なくてはならない相棒である。A生命の外務員だった頃は、老若男女どんな人にも会社が推奨する商品を数字だけを変えて提案していた辛くて苦い過去がある。『知らぬが仏』の時代は無我夢中、知れば知るほど疑問が膨らみ、ストレスが溜まり、自己嫌悪に陥る日々。2002年4月、救いの手が私を掴んでくれた。絶望からの脱出。保険代理店のスタートです。お客さまお一人お一人に、本当に必要なものを必要なだけの無駄のない提案～笑顔が見れる～人の役に立てる幸せ。代理店として独立してから11年後、個人代理店から株式会社へ変更。15年後、2016年10月に事務所を移転。大阪市内の人は知る人ぞ知る大阪農林会館。三菱商事大阪支店として昭和5年に建築され、戦後、農林水産省のOBが買い取ったのが名前の由来とか。関西の経済界をじっと見据えてきた趣に包まれモチベーションも上がる。ある人曰く、この場所は商売繁昌のパワースポットらしい。これからは保険だけではなく「お金」のトータルコーディネーターとして、お客様一人ひとりの人生に関わっていきたい。未来の事業構想が膨らむ。わくわくの感動は続いていく。



ミッション・ステートメント

Mission（経営理念）

ワクワクキラキラ弾ける笑顔で溢れる日本を目指します。

Value（行動指針）

先義、品格、研鑽、自分磨きを忘れず、関わる全ての人に有効な情報を提供し、
経済の活性化に貢献していく。

■発行

株式会社WIN-WIN
〒542-0081 大阪市中央区南船場3-2-6
大阪農林会館310号室
TEL.06-6282-5505

今月のクローズアップ企業

医療法人社団 丹菊整形外科

整形外科×介護事業で成長する 医療法人の採用手法と 総勢60名をまとめる組織運営の秘訣



今月のトピックス

- P1 最先端の“お金”レポート
中小企業こそ福利厚生強化を！
- P2 収益性向上の為のBS改善
第二回 借入見直しによる資金繰り改善
- P3 実践経営インタビュー『医療法人社団 丹菊整形外科』

実践経営 
PRACTICAL COMPANY

◆ 最先端の“お金”レポート ◆

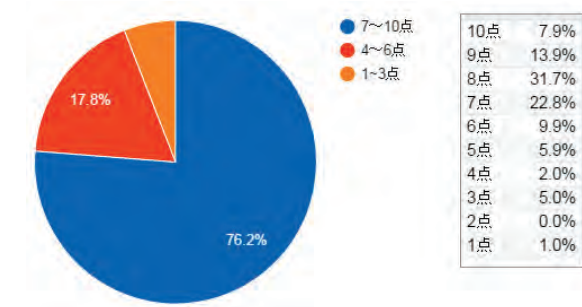
中小企業こそ福利厚生強化を！

◆ 人材不足・採用難を解決するためには

人口減少へ向かう日本。人材不足や採用難に悩む企業について取り上げるメディアもよく見かけます。名の知れた大手企業ならいざ知らず、中小企業にとっては人材確保と定着は死活問題です。体力のない中小企業は給与などの金銭面では手厚くできないことも多いでしょう。ではどのように対策していけばよいのでしょうか？

◆ 福利厚生の重要性

大学生の企業選びにおける「福利厚生」の重要度合い調査では、「最重要視が10点満点、まったく重視しないが0点」のところ、学生の回答平均は7.3点。7点以上を選んだ学生が76.3%と8割近くが「福利厚生を重視している」ことがわかります(就職情報サイト「ジョブウェブ」調べ)。詳細のコメントを見ると、特に産休や育休、時短制度を挙げる学生が多く、その理由は「長く勤め続けたいから」。つまり、中小企業は福利厚生の充実を図ることが人材確保の対策となります。



◆ 福利厚生で他企業との差別化を図る

「福利厚生にはお金がかかる」というイメージがありますが、そんなことはありません。例えば前号で紹介した「選択制企業型確定拠出年金」は新たな資金を準備しなくても従業員の退職金を準備できます。

退職金や企業年金を廃止する企業も多いなか、採用活動における他企業との差別化にもなり得ます。産休・育休制度についても、雇用保険や社会保険を完備していれば、「出産手当金」「育児休業給付金」などが社会保険から給付されるのはご存知でしょうか？給付要件を企業側がしっかりと把握し、従業員へ積極的に案内・手続きを進めましょう。その後、職場復帰の道筋さえ準備してあげれば、業務に精通した人材に長く就労してもらえる可能性が高まります。就活中の学生は制度の有無だけでなく、取得率や実績を気にする傾向にあります。産休・育休の実績が増えるごとに新規の人材の応募も増えるでしょう。

◆ 福利厚生代行の活用

また、共済や福利厚生代行会社などをうまく利用すれば、従業員一人あたり月々数百円の掛け金で、宿泊施設やグルメ・レジャーの優待サービス、昨今重要視されているメンタルヘルス対策まで充実した福利厚生が導入できます。生命保険・損害保険にも付帯サービスとして利用できるものが多数あり、中小企業の強い味方になっています。このように少ない経費でも大企業並みの福利厚生制度は導入可能なのです。

◆ 中小企業だからこそ福利厚生の強化を

中小企業だからこそ、手厚い福利厚生を準備すべきだと思います。経営者が従業員を思うその心意気が、必ずや人材の採用力と定着力を高め、企業繁栄と業績アップの近道となることでしょう。



女性のチカラ

取締役 浅井理江

ファイナンシャル・プランナー
日本FP協会 AFP

ファイナンシャル・プランナー。会計事務所勤務を経て独立。札幌を拠点として、企業と提携し、危機管理から福利厚生コンサルティング、FP相談や研修を行っている。

収益性向上の為のBS改善

第二回 借入見直しによる資金繰り改善

◆ 業績は上がっているのに資金繰りが厳しいという経験はありませんか？

売上は上がっているのにお金まわりがなかなかラクにならない、といったケースがあります。それは資金繰りが悪い状態になっていることが予想されます。金融機関からの借り入れは、返済期間が1年以上の「長期借入金」と、1年未満の「短期借入金」に分けられます。一般的に、長期借入金は毎月一定額ずつ返済する義務があり、短期借入金は一定期日後に一括して返済をする必要があります。「借りたお金を返すなら一緒じゃないの?」と思われるかもしれませんが、資金繰りの面で考えるとだいぶ違いが出てきます。

◆ 経常運転資金を把握して長短の借入金のバランスを整える

企業が経常的に経営を行う(＝継続的に事業を行う)ために必要となる資金のことを「経常運転資金」といいます。経常運転資金は、「常に必要となる」現金なので、自社で確保できない場合は常に金融機関等から借り続けなければいけない資金といえます。常に借り続けなければいけない資金という性質上、毎月返済義務の生じる長期借入金で借り続けるのは適切ではありません。経常運転資金を長期借入金で借り入れると現金が毎月社外に流出し、現金が足りなくなってくることがあります。そういった場合に再度長期借入金で調達すると、毎月の返済額が増えてしまいます。これを繰り返すと毎月のキャッシュフロー以上に毎月の返済額が多くなってしまい資金繰りが悪化します。これでは売上が上がっても現金が足らず最悪の場合黒字倒産に陥る可能性もあります。長期借入金は本来設備の購入など、金額が大きく長期に渡って投資の効果が上げられる場合に行う借り入れの方法です。常に必要となる現金＝経常運転資金を把握し、短期借入金に借り換えることで資金繰りを改善させ、設備投資など将来の投資のタイミングで計画的に長期借入金の利用等ができるようになります。

毎月返済せずに、常時ストックすべきもの

経常運転資金

= 売上債券 + 棚卸資産 - 仕入債務

受取手形売掛金在庫

支払手形買掛金

常時ストック

経常運転資金

文責：株式会社船井総合研究所 長嶋 竜介

実践経営

業界を問わず、あらゆる企業の悩みどころとなっている人の採用・定着という問題。比較的人の定着が難しい医療・介護業界で、職員が働きがいを感じ長年定着している医院がある。それが岐阜県羽島市にある医療法人社団、総勢職員60名の丹菊整形外科である。



整形外科 × 介護事業で成長する医療法人の採用手法と総勢60名をまとめる組織運営の秘訣

事業拡大成功のポイント、人の採用

栞原 ◆ 本日は岐阜県羽島市で整形外科と介護施設を経営されている丹菊整形外科さんにお伺いしております。丹菊先生、本日はよろしくお願いします。

丹菊 ◆ よろしくをお願いします。

栞原 ◆ 開業は1990年、現在では整形外科部門と介護部門合わせて職員総勢60名の規模で医療法人を経営されていますが、先生が介護事業を始めた頃は、まだ介護保険制度が始まる前だったのですよね？

丹菊 ◆ そうですね。私が老人デイケアを開設したのは1997年4月、介護保険制度がスタートしたのはその3年後の2000年4月からになります。

栞原 ◆ デイケアを開設されたきっかけはどのようなものだったのでしょうか？

丹菊 ◆ もともと介護保険制度が始まる前から老人デイケアという業態がありました。それは病院がやる仕事なのだろうと思っておりましたが、医師で介護の事情に詳しい知り合いが、クリニックでデイケア事業をしていました。そのデイケアを実際に見てみると、こんなやり方があるのかとショックを受けたことを覚えています。これは患者さんにも喜んでいただけたと思い、私もやると決断しました。

栞原 ◆ 介護事業に関して、もともと関心を持たれていたのですか？

丹菊 ◆ そうですね。高齢者が一層増えていくだろう

ということは当時からわかっていました。クリニックでも介護事業ができるのならば、挑戦してみようと思い開設しましたね。その後、介護保険制度ができて、デイサービス、訪問リハビリと介護事業を成長させることができました。

栞原 ◆ 順調に事業を成長

させられた先生ですが、成功のポイントを振り返ると、どう

いうところだったと思われませんか？

丹菊 ◆ 「人がやらないことを先にやる」ということです。介護事業を始めた当初は、クリニックでデイケアをやっているところというのは、少数でした。この辺りでは他にありませんでした。私の場合は、必ず成功するとまで確信があった訳ではありませんが、先に取り組んでいる知人がいたのでやり方を学ばせてもらってみようと考えました。いち早く実行に移したことが結果的に競争優位の状況をつくれたのだと思います。

栞原 ◆ 事業を拡大する上で、採用の問題は出てきたと思いますが、どういう手順で採用されてきたのでしょうか？

丹菊 ◆ 採用は、職員を交えて面接を行うようにしています。私が良いと思って採用しても上手くいかないことがありました。面接をして私が感じることに、職員が感じることは違うのです。一緒に働くのは職員ですから、最終的には職員の意見を尊重します。

栞原 ◆ 職員を交えて面接をする場合、誰を参加させて、役割をどのようにするかといったことも大切だと思



ますが、その辺りはどのようにされていますか？

丹菊 ◆ 参加する職員は、各部署の主任と希望する職員です。面接にて私の質問に対しての応募者の表情・反応・返事を見て、今後一緒に働けるか否かの判断をします。

栞原 ◆ 丹菊先生と職員さんの意見が異なった場合はどうされるのですか？

丹菊 ◆ 私がYESと言っても現場がNOと言えばNOです。逆に私がNOでも職員がどうしてもYESなら採用することがありますね。職員に同席してもらって面接をするようになって良かったことが2つありました。一つは私の偏った目で判断するのを防げるようになったことです。もう一つは面接に関わった職員が採用に責任感を持つようになったことです。これは組織を創るうえでも良かったですね。職員が組織を創っていきますから。



総勢60名の職員が辞めない理由

栞原 ◆ 丹菊先生のところは職員さんの定着率が非常に高いと伺っていますが、60名以上いる職員の方とどのようにコミュニケーションを取られているのでしょうか？

丹菊 ◆ 院長の方針で職員にやって欲しいことや、各部署の主任を通じて現在の問題点を探り、その対応策を考えます。更に原則月1回定期に開催している主任会議で対応策を検討します。

それでも解決の糸口が見つからない時には毎月1回訪問してくれます船井総合研究所のコンサルタントに

相談して解決策を決めます。しかし一番大切なことは職員とのコミュニケーションです。年2回、夏の食事会と年末の忘年会です。夏の食事会は岐阜長良川の花火大会の日に併せて、長良川近くの会場で開催します。職員の家族を招待して花火を見ながら立食パーティー形式で開催します。

栞原 ◆ 素晴らしいイベントですね。参加される職員の方はどのくらいですか？

丹菊 ◆ 出席率はほぼ100%です。職員の子供も食事会を始めた頃は5、6人でしたが、今では25人くらいになりました。

栞原 ◆ ファミリー企業ですね。

丹菊 ◆ 花火も良い位置で見えて立食パーティですから、参加して損はないと思ってきているのかもしれないですね。

栞原 ◆ 職員の方と喜びを共有するために他に取り組まれていることはございますか？

丹菊 ◆ 職員全員でサンクスカードをやっていますね。

栞原 ◆ 職員さんの間で感謝の気持ちを伝え合うカードだと思いますが、何かやり方は決めておられるのですか？

丹菊 ◆ 今までは役職によって1ヶ月間で使用するカードの枚数を決めていました。私は10枚、主任は5枚、一般職員は3枚です。しかし今年の2月からは、職員の関心を更に高めるため、各人の配布枚数は無制限にしました。毎月過去3ヶ月間の合計が一定以上になった職員には、毎月500円のQUOカードを院長よりプレゼントします。プレゼントを受け取る職員の数が増え、感謝の意識の向上が高まりました。

栞原 ◆ サンクスカードは直接渡し合うのですか？それともBOXを設置して入れ合う形でしょうか？

丹菊 ◆ 直接手渡しにしています。もらったカードは1ヶ月ごとにサンクスカード担当者に渡して集計してもらいます。

栞原 ◆ BOXでやられている企業さんも多いと思いますが、直接渡し合える社風は素晴らしいですね。集計だけでなく表彰などもされているのですか？

丹菊 ◆ 毎年の忘年会でカードの年間獲得枚数の順に表彰しています。その際にプレゼントも付けて渡しています。

栞原 ◆ プレゼントは丹菊先生が準備されるのですか？

丹菊 ◆ はい、私が考えることが多いですね。もちろん職員が手伝ってくれることもあります。私はプレゼントを考えるのがとても楽しいですね。今までいろいろとプレゼントを考えてきましたが、職員のなかには主婦が多いので、主婦が喜ぶものをプレゼントすると喜んでくれます。去年の忘年会の時は何をプレゼントしたと思いますか？

栞原 ◆ 旅行券や食事券ですか？

丹菊 ◆ 忘年会ですからね。忘年会の次に来る年間行事は何ですか？

栞原 ◆ お正月ですよ。おせちですか？

丹菊 ◆ そうです。それも家族にとって充分な量のおせち料理をプレゼントしました。

栞原 ◆ それは嬉しいでしょうね。表彰する方はどのぐらいの人数なのですか？

丹菊 ◆ みんなが1年頑張ってくれたおかげですから、私は全員を表彰したいという想いがあります。だからプレゼントは違いますが、なるべく全員分用意しています。

栞原 ◆ サンクスカードで表彰をすると毎回1番、2番が固定化してしまいませんか？

丹菊 ◆ そこは工夫をしています。サンクスカードの場合は、上位からクラス分けをして、そのクラス間でくじ引きを引く、といったゲーム形式を取り入れておりまして、とても盛り上がります。



栞原 ◆ それはおもしろそうですね。

丹菊 ◆ サンクスカードの枚数で初めて優勝した職員

には必ず最高級のおせちをプレゼントしていますが、優勝者が2回目以降の職員である場合は、ゲーム形式で1位～6位の誰に何が当たるかわからないようにして楽しんでもらっています。

栞原 ◆ 丹菊先生は本当に職員の方を喜ばせることが好きなのですね。

丹菊 ◆ 職員が驚くようなこと、喜ぶようなことは何だろうといつも考えています。プレゼントにしても、職員がほしいとは思っているけど少し手が届かないようなものは何だろうと考えて決めています。

栞原 ◆ そういった職員の方への愛情はどこから出てくるのですか？

丹菊 ◆ 1日8時間仕事をするわけですから。どうせ8時間仕事をするなら、うちの職員達には楽しく働いてほしいと思います。もちろんそれはサプライズやプレゼントだけではございません。楽しく仕事をしてもらうために私が職員達に話していることは、「まずやってみよう」ということです。職員達にもいろいろな考えや思いはあると思いますが、やろうと決めたことはまず実行してみる。実行してできない場合には、より良い方向に持って行くにはどうすべきかを職員とともに考え、実行します。楽しく8時間仕事をするためにも、互いに肯定し合い、みんなでやり抜いていく。そういった雰囲気作りを大切にしています。

栞原 ◆ 職員の考えを大いに活用して運営に活かしてみえますので、定着率も高く主体的な方が多いのでしょうね。丹菊先生、今日は誠にありがとうございました。

丹菊 ◆ ありがとうございます。



従業員に聞いた組織の風土



職員様のプロフィール

〔 金森 様 理学療法士 10年目 〕 〔 鶴岡 様 看護師 23年目 〕 〔 篠田 様 受付 7年目 〕

植田 ◆ 先生が職員様を楽しませようという思いで取り組まれている社内イベントについては、皆様どのように感じられておりますか？

金森 ◆ 前職の病院等々では、忘年会でじゃんけん大会やくじびきが行われたり景品がもらえたりといったことはございませんでしたし、楽しんで参加していますね。参加費にしても先生がすべて出してくださります。また、私の子供も参加しておりまして、「今度いつあるの?」といったように楽しみにしてくれているので、非常に嬉しいですね。

篠田 ◆ 積極的に先生が盛り上げてくれて、イベントはすごく盛り上がるので参加したくなりますね。他部署の

方とも交流ができますし、いつも一緒に働いている方々とも普段とは違ったお話もできるので、意欲的に参加しています。

植田 ◆ 丹菊整形外科さんでは職員様が皆さん長く勤められておりますが、それはこういったところが理由なのでしょうか？

鶴岡 ◆ やはり居心地がいいということですね。長く勤めているといろいろと波はありましたけど、そんなときに助けてくれるメンバーもいました。先生も何気ないときに職員一人一人にお土産やプレゼントを買ってきてくれたりするので、先生が自分たちのことを考えてくれていると思えるところも嬉しいですね。

篠田 ◆ 普段から何か特別なお手伝いをしたときに、先生がお礼に職員一人一人にプレゼントをくれたりしますね。そういったことはまた頑張ろうと思えるので居心地の良さや働きがいにつながっているのかなと思います。



コンサルタントの 視点

株式会社船井総合研究所

植田 英嗣

人口減少の日本では、今後益々労働者不足が加速します。企業体の成長に欠かせない「人・モノ・カネ」。仕事があって金回りもいいけれど人が採れない、育たない、定着しないといった問題が、業界を問わず大きな課題になっています。このような時代に、医療介護業界では難しいとされている理学療法士などの専門職の採用、そして職員の育成、定着といった人材マネジメント面で、大きな成果を出されているのが丹菊整形外科様です。果たしてその秘訣はどこにあるのでしょうか。その答えはいたってシンプルです。経営者である丹菊先生の職員に対する「愛情」です。「どうすればみんなが喜んでくれるだろう、驚くだろう」。簡単そうに聞こえる、この「職員の喜びを考える時間」が、良い組織、良い風土を創っていくのです。これは普段の経営業に追われている経営者にとっては、簡単そうで難しいことです。ただ、一見緊急そうには見えないこの時間も、長い目で見れば、企業体の成長のために最も重要な時間の一つであるといっても過言ではないでしょう。