

公益社団法人神奈川県病院協会 入会申込書（賛助会員）

2021年 9月 17日

公益社団法人神奈川県病院協会 会長 殿

貴協会事業の推進を賛助するために、賛助会員として入会を申し込みます。

個人	A 正会員病院に所属する者 【病院名 】	
	B 正会員病院に所属しない者	
	フリガナ 個人名	印
	住 所 〒	
	TEL	FAX
有床診療所	フリガナ 診療所の名称及び開設者	
	管理者の職・氏名	
	住 所 〒	
	TEL	FAX
非営利法人・営利法人	フリガナ カブシキガイシャブレイン・サプライ ダイヒョウトリシマリヤク オカヒロミ 法人名及び代表者名 株式会社ブレイン・サプライ 代表取締役 岡 弘己	
	住 所 〒101-8350 東京都千代田区西神田 1-4-5 東光電気工事ビル 5階	
	TEL 03-6273-7437	FAX 03-6273-7438
	印	

「非営利法人」及び「営利法人」にお申し込みの際は、

- ① 事業内容等の概要が分かる資料を添付してください。
- ② 窓口となるご担当者様の氏名と所属をお知らせください。
→【氏名 菊池 東子 所属（又は役職） 管理部 マネージャー】



COMPANY

会社案内

HOME > 会社案内

会社案内
COMPANY

ごあいさつ →

代表プロフィール →

経営理念 →

ビジョン →

役員プロフィール →

会社概要 →

事業所のご案内 →

グループ個人情報保護方針 →

メンバー紹介

株式会社ブレイン・サブライ →

社会保険労務士法人ブレイン・サブライ 本社 →

関西事務所 →

札幌事務所 →

株式会社BSジャパンブランド →

ごあいさつ

情より“本質”を見極める、 「企業のドクターであれ！」 これが私たちの“使命”です。

「世の人は我を何とも言わば言え 我が成す事は我のみぞ知る」、
これは、敬愛する坂本龍馬の言葉です。「世間の人たちが自分のことを
あれこれと言いたいのであれば、好きなだけ言えば良い、自分のやりたい
ことは自分だけが知っているのだから…」
つまり、龍馬は己の“使命”を自覚し、その役割を演じながら、世を去っ
ていった賢人である、と私は捉えています。
このことは企業人にも当てはまります。自らの“使命”を自覚し、世のた
め、人のために役割を演じ、自らを善し出しながら生きていくこと。こ
れが私たちの“使命”であると信じています。

以前、私は、損害保険会社で企業営業を担当していました。営業活動を通し、実感したことは、リスクに対し保険でカバーできないものが多く存在するという点。保険で対応できることは5%ほどしかありません。残りの95%は、個人自らがリスクを背負っていくなければならないのです。

例えば、会社内で起こる“問題社員”によるトラブルなどのリスクを未然に防ぐため、数百ページの就業規程を作成します。その時、規程に一文を入れるだけで会社を救うことのできる規程を目的に作成しました。このような状況を鑑み、2009年、私は会社のリスクをマネジメントするために「企業のドクターであれ！」という理念を掲げ、起業しました。

我が社では、問題によって生じるリスクを最小限に抑えるため、しっかりとヒアリング調査を行っています。さらに、問題点や改善点についてのイメージの共有から支援を進めています。その際に、表面上のニーズでなく、「相手が本当に望んでいるニーズは何なのか？」と、自らに問いかけます。パターンに陥らず、柔軟に対応しながら、ヒアリングしていくとニーズの本質が浮き彫りになってきます。

例えば、“問題社員”と対峙するという事は、時に感情的になってしまうこともあります。当事者同士では、怒りを怒りで返してしまうのです。“怒り”の感情で人を判断すると見限りが生じ、なかなか解決へと至ることはできません。そういう時、「社員さんの怒りの原因はどこにありますよ」、「今、問題が起きてよかったじゃないですか？ 今なら十分解決できますよ」と冷静に対応できるように促しながら、利他的な角度から根本的な解決を探っていきます。利他的とは、慢心、思い違い、情報不足などでなく、しっかりと相手のことを考えるということ。

つまり、“問題社員”の“怒り”にも理由があり、不安や苦しみといった感情が“怒り”に転化されているという現実に向き合っています。そうすることにより、おのおのが個人であり、それぞれの役割を持っているという考えに至ります。会社を支援するという事は、いざ問題が生じた時に、どのように問題を捉えたらいいのか？ という“心の持ち方”についてのアドバイスをしていくことです。

つまり、「人はみな“役割”をもって生きている」という共通認識に立ち、感情でなく、冷静にニーズの本質と向き合っていきます。そして、現実とは違った視点から人生を俯瞰できる環境づくりのお手伝いをしながら、根本的な解決を目指します。日々、時代は加速度的に変化しつづけています。そのような時代だからこそ、リスクマネジメントは社員の手を助けていくために、ますます必要不可欠なものとなっていきます。

新時代とともに、弁護士、社労士、税理士などの専門家たちによるネットワーク網と連携しながら、「使命」を果たしていく！こと、今この瞬間にも私たちは未来を見据え、成長しつづけています。



代表取締役社長 阿 弘己

ループでは管理部門を統括。好きな言葉:「全力・本気」。家族・ゴルフをこよなく愛す。

経営理念

与えれば与えられる、
すなわち「GIVE & GIVEN」を経営理念として掲げ、
企業経営者の悩みを解決する
外部ブレインとしての機能を果たします。

ビジョン

- 1 我々は、全国の中堅中小企業の経営者とその会社で働く社員を元気にし、活性化することを目指します。
- 2 「法律を遵守」すると共に、「法律からお客様を守る」ことが我々の使命です。
- 3 問題の本質を見極め、最適な解決法を導く「企業ドクター」として、経営者の”時間の創出”と”安心の提供”を目指します。

株式会社ブレイン・サプライ 会社概要

会社名	株式会社ブレイン・サプライ
代表者	岡 弘己
設立	2009年5月
資本金	1,000万円
本社所在地	〒101-8350 東京都千代田区西神田1丁目4番5号 東光電気工事ビル5階
事業内容	戦略的資金制度構築 人事制度構築 経営計画策定 労務コンサルティング（トラブルの予防と治療） 労使紛争解決・法律から経営を守る就業規則他各種規程作成 リスクマネジメント指等および支援 マーケティング指等（営業力・売上アップ指等） 社風改善 人材教育・社員研修（考課者訓練、マナー研修、モチベーションアップ指等、社員プロフィールの作成） SkypeによるWebコンサルティング



株式会社ブレイン・サプライ
社会保険労務士法人ブレイン・サプライ
株式会社BSジャパンプランド

ホームページ
<https://www.brain-supply.co.jp/>

お問合せメールアドレス
info@brain-supply.co.jp

<経営ビジョン>

1. 我々は全国の中堅中小企業の経営者とその社員を元気にし、活性化することを目指します。
2. 「法律を遵守」すると共に、「法律からお客様を守る」ことが我々の使命です。
3. 最適な解決法を導く「企業ドクター」として、“時間創出”と“安心の提供”を目指します。

<会社概要>

- 2009年 5月 株式会社ブレイン・サプライ設立。資本金1,000万円。人事労務を主体とした総合コンサルティング会社です。
- 2011年 3月 東池袋から西神田（水道橋）の事務所に移転
- 2012年 4月 名古屋事務所開設
- 2014年 4月 関西事務所開設
- 2016年 5月 西神田新本社に移転
- 2016年10月 社労士事務所ブレイン・サプライから社会保険労務士法人ブレイン・サプライへ法人化
- 2017年10月 札幌事務所開設
- 2019年 6月 株式会社BSジャパンプランド設立
- 2021年 1月 現在 クライアント数は北海道～鹿児島まで全国に約1,000社以上

自社主催のオンラインセミナー・研修を月2～4回実施。人事・労務に関わる相談が約8割。更に問題解決後は税・財務、相続・事業承継、人事制度、BCP、経営計画、社員研修、マーケティング、定款変更等の相談に発展するケースが多く、社内の経験豊富な各専門家が対応し好評を得ている。

2021年1月現在 役員3名、スタッフ28名
 【内、社会保険労務士15名（特定社会保険労務士2名）、年金アドバイザー2名、産業カウンセラー3名、衛生管理者1名、FP技能士3名、キャリアコンサルタント2名】

～事務所のご案内～

<東京本社> ☎ 03-6273-7437 FAX 03-6273-7438
 〒101-8350 東京都千代田区西神田1-4-5 東光電気工事ビル5階

<関西事務所> ☎ 06-6282-6233 FAX 06-6282-6234
 〒541-0058 大阪府大阪市中央区南久宝寺町3丁目2-7 第一住建南久宝寺町ビル8階

<札幌事務所> ☎ 011-206-1692
 〒060-0051 札幌市中央区南1条東2丁目1-3 和興ビル7F センターオフィス大通東ANNEX

<BSジャパンプランド> ☎ 03-6273-7437 FAX 03-6273-7438
 〒101-8350 東京都千代田区西神田1-4-5 東光電気工事ビル5階
 （2020年8月、千葉県成田市より本社移転。）

問題解決事例集

◎運送会社（従業員数 80名）

総合的人事制度の改定で
 次世代経営者にバトンタッチ

人事制度・賃金・退職金の全面見直しに着手。賃金については、一体を踏まえつつも社員のやる気を維持できる体系に変更するとともに、残業代の未払対策を実施。次世代へのバトンタッチに繋がる制度構築を実施することで盤石の基盤を築いた。

◎食品製造小売業（従業員数 100名）

就業規則改定により問題社員の排除
 CS・ES研修と退職金制度改定で社員力アップ

就業規則を含めた付属規定を全面改定。その後発生した問題社員も円滑に対応できた。この件を踏まえ、新入社員研修、若手研修などでCS、ESの重要性を高めた。さらに社員への功労を重視した退職金制度を導入、入口から出口までの整備を行った。

◎製造業（従業員数 50名）

労働問題解消のため就業規則の整備を実施
 経営指導で売上回復

労務問題に苦しんだ経験を踏まえ、早急に会社を守る就業規則の作成を実施。さらに売上低迷するなか、自社経営資源の強みを探すため経営指導を受けることで新分野での事業を発見。売上・利益ともV字回復した。

◎サービス業（従業員数 7名）

経営戦略の個別指導により売上・利益回復

就業規則整備の後、統計心理学を社員採用・育成に導入。併せて長期的ビジョンからの経営計画書作成および経営戦略の支援を実施、売上・利益とも大幅に増加した。

◎レッカー車業（従業員数 15名）

賃金改定により残業未払リスクを解消

長時間労働で残業未払リスクを抱えるなか、レッカー会社の実態にあった賃金体系に変更。これにより残業未払リスクが解消された。併せて、就業規則の見直しを実施することで労務トラブルへの対応も行った。

◎保険代理店業（従業員数 7名）

法人開拓セミナーの実施
 統計心理学で営業力アップ

今後の保険代理店業の姿を見据え、法人開拓・深耕の強化を課題としていた。自社でお客様向けの人事労務、賃金・評価・退職金セミナー等を実施。併せて、統計心理学研修を通じ顧客とのコミュニケーション力向上を図り、営業力の向上を果たしている。