

シェアリングスター

「シェアリング」とは、「共有する」「分かち合う」という意味です。

< 編集発行 >

公認会計士 林光行事務所
税 理 士
〒543-0073 大阪市天王寺区
生玉寺町1-13 サンセットビル
TEL 06(6772)7770
FAX 06(6772)7740
<http://www.share.gr.jp>

第28号

2004年1月

働くことの報酬

所長 林 光 行

最近、「成果主義」が誉めそやされています。そうでなくては、この大競争時代を生き抜いてゆくことはできない、ということのようです。また、働く側からも、能力を正当に評価されるとの思いから「成果主義」を歓迎する向きもあります。

人が働くのは、収入を得ることが大きな動機ですから、金銭的報酬を蔑(ないがしろ)にすることはできません。しかし、働くことの報酬としては、金銭以外にも様々なことがあると思われまます。

そのひとつは、人は働くことによって社会的生産に参加できるということです。多くの人にとって、自分の能力を活かして物事を産み出す、創造するということは、それ自体が大きな喜びです。

同時に、そのことを通して「自分はこの世に貢献できている」という喜びを味わうことができます。世に必要なものを産み出すことのできる有為な自分。なんと素晴らしいことでしょうか。「お前なんか要らない」と言われるのは、とても辛いことです。

また、働くことによって、人は多くの知己を得、豊かな人間関係を築くことができるということもあります。同僚、先輩、後輩、またお客様などの取

引先。これらの人達との関係を通して、様々なことを学び、職業的、技能的成長はもとより、人間としての成長を遂げることができます。

このように、働くことには豊かで深い内容があります。このことを実感することができたら、それこそ働くことの大きな報酬であり、人は喜びと充実感を持って、仕事に能力を発揮することができるでしょう。幸福な人生ではありませんか。他方、働くことの報酬を金銭のみに限定するならば、それはとても貧しく不幸なことだと思えます。

では、働く人はどのようにして、このような働くことの恩恵ともいえるべき報酬を手に入れることができるのでしょうか。おそらくそのためには、仕事や組織に対する愛着や誇り、あるいは夢や希望が必要なのではないかと思います。

所長としての私は、そのような愛着や誇り、夢や希望を、職員と共に紡ぎ出すべく努めたいと思います。人間として欠点だらけの私が、有りのままの姿で所長の座にいただけでは、職員が組織や仕事に誇りや希望を持つことはないでしょう。だからこそ、職員と共に、紡ぐ努力を重ねる必要があるのです。

~ CONTENTS ~

交流 第22回 医療法人 生野内科クリニック 経営倶楽部	2
第42回「これからの人事制度のあり方」	4
第43回「社員のやる気の引きだし方」	6
第44回「売れる！営業部隊の作り方・育て方」	8
平成16年4月1日以降の税制改正～どうなる消費税～	10
大阪市の国民健康保険税	11
ヘルメット相談会	
「開業支援講座」「ゆる体操」	12
「消費税の基礎」「アウトソーシング」	13
*「パセージセミナー」	14
*「新入社員研修」	15
*「毎月の月次処理が肝心」	16
国民生活金融公庫説明会・個別相談会	17
投稿「好・信・楽」	18
読者の皆様からのお便り	20
ANAセミナーの感想とご案内	21

1月 - 5月の税務

1月 13日	12月分源泉所得税の納付期限 (納期の特例の場合7~12月分)
20日	上記特例者の内納期限特例の場合の期限
2月 2日	11月決算法人の確定申告期限 支払調書・合計表の提出期限(税務署) 給与支払報告書の提出期限(各市町村) 償却資産の申告期限(各市町村)
10日	1月分源泉所得税の納付期限(以降毎月10日)
3月 1日	12月決算法人の確定申告期限
15日	H15年分所得税の確定申告期限 H15年分贈与税の申告期限
31日	個人事業者のH15年分消費税の確定申告期限 1月決算法人の確定申告期限
4月 30日	2月決算法人の確定申告期限
5月 20日	労働保険料の年度更新期限
31日	3月決算法人の確定申告期限

交流

第22回

医療法人 生野内科クリニック

今回は、生野内科クリニックの生野善康先生を訪問させていただきました。先生は6年前に開業され、内科・循環器がご専門です。私どもの事務所は開業時から顧問をさせていただいています。（林 幸・益田みどり）

お父様の一言で医者に？

小さい頃は何になりたい
と思っておられましたか。

「父が今でいうアパレルの販売をしてまして、問屋さんに行くと、社長のボンヤから上手にほめてくれるんですわ。自分でも商売に向いてると思って、親父の後を継いで商売人になるんや言うてたんです。」

医者になろうと思われたきっかけとかは？

「男ばかり4人兄弟の2番目でしたのでね。親父がよく『1人くらいは医者になれや』と言ってました。」

お父様の希望もあり医者になろうと？

「いやあ数学・物理が苦手だね。さりとて国語力がある訳でなし。理科系やったら医学部くらいしか行くところないなというのが本音やったんです。」

聴診器一本で診断がつく循環器

専門はどのように決められたのでしょうか。

「不器用やから外科はアカンやろと思ってました。それと大学5年の時に母が肺ガンにかかったこともあって、肺をしたいと思ったんですが、どこでどう間違ったか循環器にいったんです。」

間違ったんですか？

「いや、循環器は『聴診器一本で診断がつく』ところがあって、それに対する憧れもありました。」

いい先生との出会いもあったとお聞きしますが。

「教授が診断技術を教えるのに熱心で、学生の手を取って患者さんの患部を触らせて、解説してくれるんです。触診というのは大事やなと思いました。」

多根病院に勤務されたのは？

「臨床をやりたかったんです。院卒業後、大学病院の第一内科助手をしていたとき、多根病院で心臓の血管造影の機械を入れるから来ないかと上司を通じて話が有り勤務することになったんです。色々な患者さんを診せてもらって私の財産になってます。」



とにかく診察するのが好き

臨床を選ばれたのは？

「日々の診療の中で患者さんに接するのがいいなあと
思ってたんです。苦しんでおられる患者さんが良くなっていくのを見るのが嬉しいんです。24時間でも診てたいと思います。（お酒も飲みますけどね。）いつも枕元に電話を置いて寝てます。家族には『本当に医者好きやね』と言われてます。」

どうして開業しようと思われたのですか？

「14年位勤めましたが、だんだん『医者たる者はこうあるべき』と考えている私と、若い先生方とのギャップの大きさを感じてきました。若い人たちは概して割り切っているしサラリーマンなんです。またこのまま行くと、管理の仕事が増えて、また嫌いなペーパーを書かんらんとしたんです。」

反対されていた奥様が経営を

開業準備は大変だったでしょう？

「いえ、私は日々の仕事に忙殺されて、まあそれをいいことに何もしなかったんです。家内は反対でしたから『知らんよ』と言ってたんですが、あまりにもやれへんからと先輩の先生に相談に行き、進めました。僕自身は「はよ診察したい」と思っていました。」

反対されてた奥様がご一緒に？

（奥様）「専業主婦でいたかったんですけど、見るに見かねて。」

それで、医療は先生、経営（参謀）は奥様？

（奥様）「生野みたいな医者は、一生懸命医者をしたいただけですから、商売人じゃないでしょう？患者さんにはその信念を貫かないといけませんが、それを継続していくには経営として見ていかなければいけないと思うんです。医療機器等も将来を見据えた購入が必要だと思うのです。生野がやりたいようにやれる環境作りが私の仕事です。」

（先生）「傀儡政権みたいなものです。」（笑い）

病院と診療所の棲み分けとかかりつけ医制度

開業された当初はいかがでしたか。

「月に500人くらいの患者さんが来てくれました。うち8割は多根病院時代の患者さんです。有難かったですね。多根病院に理解があったことや、病院と診療所（医院）の棲み分けというような機運が生まれつつある時期だったのもよかったですね。」

棲み分けと言いますと？

「診療所で診れる患者さんを病院で診ると、医療費が高くなりますし、本来病院で診なければならぬ患者さんを時間をかけて診れなくなります。そこで、限られた医療資源の有効利用のため、病院は入院治療、診療所は外来診療を主としてできるよう厚生労働省を中心に推し進めているわけです。病院が慢性の外来患者を診ても点数が上がらない、紹介の新患率が高いと点数が上がるといように誘導しています。今、医院の紹介状無しで病院に行くと、初診料以外に特定療養費という割増料金を取られますよ。」

ええ？そうなんですか。そういうことは一般に知られていますか。

「そのためにも平成14年から府の委託事業として医師会で『かかりつけ医』制度を推進しています。」

『かかりつけ医』制度というのは？

「皆それぞれ、自分や家族の健康問題を把握し、何でも気軽に相談できる『かかりつけ医』を持ちなさいよ、ということです。かかりつけ医は必要なときは病院等を紹介し、逆に病院は慢性の患者さんについては医院に紹介するという仕組みです。」

きっちり治療することが大事

開業されてからどんどん患者さんが増え続けていますね。それは何がよかったのでしょうか。

「日々の診療で患者さんをきっちり治していくことだと思います。実感しているのは口コミです。患者さんに聞きますとね、よく『誰々さんに診てもらったらと言われて来た』とおっしゃいます。」

どういときにやりがいを感じられますか。

「たまたま長い間医院に通っても診断がつかない患者さんがウチに来られて、診断してすぐに医療センターに紹介して、即入院・即手術して助かった例がけっこうあります。そういうときには『してやったり』と思いますね。やりがい・生きがいですね。」

セカンドオピニオン

患者さんによく説明されるお医者さんもあれば、そうでない方もいらっしゃると思いますが...



「今は説明しないというのはだめですね。中には『信頼していますから説明はいいです』と言う方もおられますが、できるだけ自分でわかって判断して頂くように、理解のレベルにあわせて説明しています。」

最近ではセカンドオピニオンのことをよく言います。

『手術の選択とかの時は、別の医療機関で必ず第二の意見を求めてください。その際は資料貸出請求をください』と言っています。『何で貸しださなアカンのや』とかいうお医者さんはおかしいですね。本来カルテや検査結果は患者さんのものですから...。自分の身体のことですから遠慮して悔いの残るようなことにならないためにも絶対必要です。そういったことで医者も淘汰されていくと思います。」

常に患者さんの側にいて身近な医療を

これからのクリニックについていかがですか。

「常に患者さんの側にいて身近な医療をして、地域に根付いた医療をしたいと思って開業しましたし、今もそう思っています。最近多くなった生活習慣病（糖尿病・高血圧）の治療には医院の立場がいいんです。病院では診察は3ヶ月に一回、薬も90日分出しているとかよくあるんです。そういう状態では糖尿病等のコントロールは無理です。」

「ウチでは、例えば高血圧の患者さんには血圧計を買ってもらい記録して持ってきてもらいます。また常に食事の事を注意します。患者さんも明日行ったら言われるなあと思ったら気をつけますでしょ。」

大きくされるお気持ちとかはないんですか。

「手狭になってきているし、少し広い所に移ることは考えていますが、大病院にする気はありません。」

いつまでも患者さんを診てあげたいということですか。(笑い) 本日はありがとうございました。

医療法人	生野内科クリニック
〒552-0001 大阪市港区波除 3-5-14 メゾン岩浅 1F	
電話 : 06-6581-4181 FAX : 06-6581-4182	

経営倶楽部

第42回 これからの人事制度のあり方 平成15年4月19日 ～ こうすれば社員がやる気になる～

(株)日本総合研究所 主任研究員 大久保修三先生

第42回経営倶楽部は、(株)日本総合研究所で人事管理を専門でコンサルティングなさっている大久保修三先生にお願いしました。限られた時間の中でできるだけ多くのことを伝えたいという姿勢や、参加者の専門的な質問にも非常に丁寧に答えてくださるところ、お人柄のよく出た講演でした。

(中小企業診断士 前田有太可)



1. 人事管理制度の潮流

まず、人事制度を取り巻く環境から、お話しは始まりました。第一に会社が置かれている経営環境が高度成長からゼロ成長に、そして世界的な大競争の時代になったこと、さらに情報化を中心とした技術の急激な発展をあげられました。第二に雇用環境です。労働力の国際競争力の低下、人材の流動化、労働法制の規制緩和、終身雇用制の崩壊などです。第三に社員の価値の多様化です。就社意識の薄れと専門職志向と人事制度を取り巻く環境は急速に変化してきています。そのため、従来の人事制度と現状に大きなギャップができてきているとのことでした。

2. 能力主義から成果・役割主義へ

高度経済成長時代はいかに社員を平等に扱うか、忠誠心を持たせるかということを中心に終身雇用を前提とした年功的な人事制度が組み立てられていました。

1945	生活保証の段階
1960	年功・職階の段階
1975	能力主義の段階
1990	能力・成果主義の段階
2000	成果・役割主義の段階

ところが1975年のオイルショックによって日本は初めてゼロ成長を経験します。このまま年功的に賃金を上げていっては大変なことになるということで、能力主義が導入されたのです。ところが能力主義を支えてきた「職能資格制度」も制度疲労を起こしてきました。それは以下のようなことです。

- 職能が高資格化したのにそれに見合う職務がない
- 職能要件書の具体化の限界
- 年齢給 + 職能給の構造的限界 (年齢が上がれば職能

も上がり、どちらも同じようになってしまった)
職能が高くても成果を上げられるとは限らない

私はここでうちの事務所のことを思い出しました。10数年前に一生懸命、職能資格要件書を作ったことを。当時は職員の能力確認と目標設定にとっても役立ちましたが、コンピュータの発達と業務内容の変化でたちまち内容が陳腐化してしまい、更新するにはかなりの労力があるため、誰も手をつけずまま、今や使えなくなりました。また、私どもの事務所では業務職員と呼ばれる高度な業務レベルを持つ中核職員に対する具体的な職能資格要件書は作成できませんでした。それはコンサルティング、相談等の不定形業務に対する職能を具体的に表すことが困難だったからです。大久保先生がおっしゃるとおり、本来素晴らしい制度だけど運用が難しいというのを実感した次第です。

3. 成果主義の問題点

このように能力主義に限界が出てきたため、1990年以降は「能力・成果主義」、つまり企業に対する貢献度合いを加味、評価した報酬システムに変化してきました。

ところが、成果主義を導入した企業には以下のような問題が出てきたのです。

- 目先の成果にとらわれ、長期的観点での戦略に欠ける。
- 自分の業績を重視するため、他部署とのコミュニケーションが悪化し、社内の雰囲気悪化させる。
- 目標設定や達成度評価をする面接の場が、条件交渉の場と化してしまう。
- グループでのQC活動、改善活動が行いにくくなる。

4. モチベーションとリーダーシップ

人事評価制度はそもそも社員のモチベーションを高めるための方法です。大久保先生のモチベーションの話で特に印象に残ったのは、以下のことです。(以下この文字は私の独り言)

部下の不満の最大の要因は、考課結果や内容よりも、上司に対する不信感に基づく場合が多い。

「う～ん」

信頼している上司であるならば、その上司が下す判断や受ける考課結果に対しては納得性が高い。

「なるほど～」

人事考課の最大の公平性と納得性は、信頼される上司から受ける評価である。

「おー」

信頼される上司になるためには、自らが率先して業務推進の先頭に立ち、正しい判断と指示を下し、誰に対しても公平な態度で臨むこと。

「あ～、耳が痛い」

また、状況に応じて、部下に対して叱るべきときは叱る、褒めるときは褒める、といったメリハリをつけること。

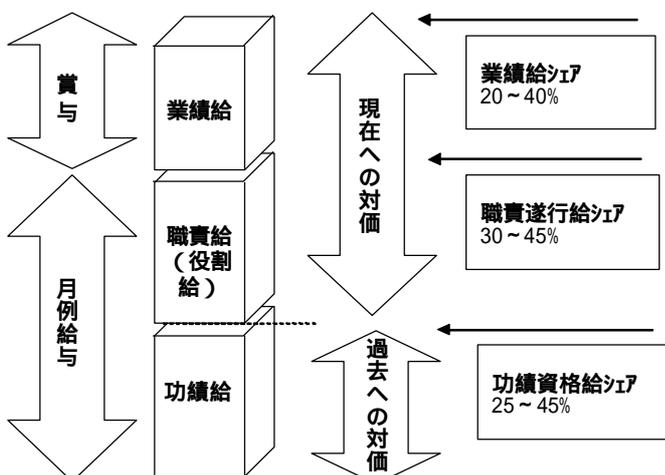
「そうそう、そうありがたいです」

何よりも、部下や社員に対しては、「育てて欲しい」「楽しく仕事をして欲しい」と心から願うこと。

「う～ん、ほんと大事だよなあ」

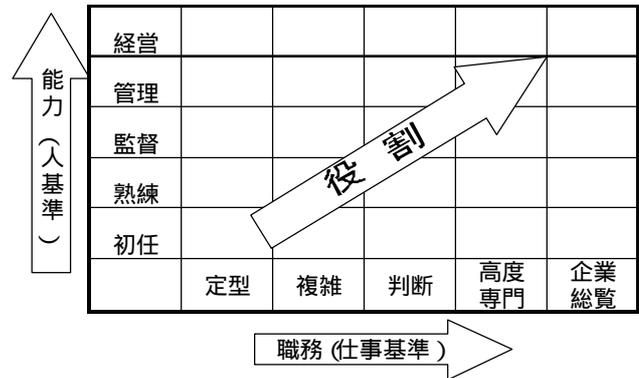
5. 新たな人事制度への試み

さて、これからの賃金はどうあるべきか、というのが下の図です。



まず、賃金は現在の仕事への対価と過去の仕事への対価に分かれます。現在への対価としては、業績給と職責遂行給(役割給)とに分かれます。過去の仕事への対価としては功績資格給が充てられます。

業績給は目標管理制度によって評価され、職責遂行給(役割給)は役割評価あるいはコンピテンシー評価によるのが、現在の人事制度の潮流です。



役割評価は、現在任されている仕事の役割の大きさ(ポジション業務の難易度、重要性、専門性の高さ、管理の幅と深さなど)について個別に評価して、ランク付けして給与につなげます。またコンピテンシー評価は、従来の能力評価が考課者によって判断基準が異なり不公平の源泉になっているという反省から、高業績を達成するのに必要となる行動がどの程度取れているか、実際に観察可能な行動ベースに着目して評価しようというものです。

最後に、「いくら立派な制度を作っても現場を無視したものはダメ。現場の管理職が部下を指導できるものでないと役に立たない。」という注意を述べられて、講義を終了されました。

【林の一言】

人事制度は難しい問題ですが、経営は人と人で成り立っていますから避けて通れないと思います。自分なりの人間観、人生観を持ち、どういう会社になりたいのか、そして社員にどういう働き方をしてほしいのかを明らかにして欲しいと思います。人事制度はそこから生まれてくると思います。人事は永遠のテーマだと思います。これからもみなさんと一緒に考えて行きたいと思います。本日はありがとうございました。

参加された方の感想文は私共のホームページで見ることが出来ます。(<http://www.share.gr.jp/>)

経営倶楽部

第43回「社員のやる気の引きだし方」

平成15年7月19日

第43回の経営倶楽部のテーマは「社員のやる気の

引きだし方」。講師は林光行。会場は少し変わったグループ討議形式で行われ、最初は戸惑っていた皆さんも時間が経つにつれ、白熱した議論を交わしておられました。ここでは、その一部を掲載させていただきます。



(林 直輝)

まず、テーブルごとに「やる気を引き出すには？」「やる気を引き出すためにどんな方法があるのか」を模造紙に書き出して、発表していただきました。

<ul style="list-style-type: none"> ・お金を出す ・怒る ・脅す ・社会保障の充実 ・エアコンを入れる ・手当てをつける ・ノルマを課す ・環境を改善する ・報奨金を出す ・作業環境を整える。 ・休みを増やす 	<ul style="list-style-type: none"> ・日替わり社長 ・課題を明確にする ・本人に考えさせる ・仕事を簡単にする ・約束を守る ・給料を上げる ・褒める ・異性を入れる ・夢を語る ・音楽をかける ・具体的なやり方を示す
--	---

アメリカの行動科学者マクレガーが、人間に対する見方について二つに大別し、それぞれをX理論、Y理論と呼んでいます。

X理論 (性悪説)	人は生まれつき仕事が嫌いで、できるなら仕事はしたくないと思っており、したがって、命令されたり、強制されたり、脅されたりしないと働かない。
Y理論 (性善説)	仕事に心身を打ち込むのは人間の本性であり、自ら進んで委ねた目標に対しては自発的に取り組み、自我や自己実現の欲求を充足させようとする。条件次第では自ら責任を取ろうとするし、会社における問題解決にも創造的に取り組もうとする。

雇用者から見て、従業員とはどんな本性なのかを考えると、X理論的な考え方とY理論的な考え方があります。さきほどの『やる気を引き出す方法』のリストの中でも、X理論に基づいたもの、Y理論に基づいたものに分けることができそうです。そのことについて各テーブルで話し合ってください、発表していただきました。参加者の方からは、「立場の違いでX理論的になったり、Y理論的になったりする」というような意見が出ました。

少し視点を変えて、今度は『あなた自身、やる気が出たとき・失うときはどんなとき？』です。御自身の体験を思い出していただき、各テーブルで発表の上、模造紙に書いていただきました。

やる気がでたとき	やる気を失ったとき
<ul style="list-style-type: none"> ・自分で目標を設定できたとき。 ・褒められたとき ・仕事がつましくいったとき ・夢を形にしたとき ・壁が見えたとき ・人の役に立つと思ったとき ・新しいことに出会ったとき 	<ul style="list-style-type: none"> ・無能な上司に就いたとき ・最愛の人を失ったとき ・病気のとき ・給料が減ったとき ・人に裏切られたとき ・孤立した時 ・失敗したとき

『やる気がでたとき』と『やる気を失ったとき』は、反対の意味のようですが、リストを見比べてみると完全に裏表の関係ではないようです。

このリストと、『やる気を引き出す方法』とは、どんなふうに関係しているのでしょうか。テーブルごとに話し合ってください。

アメリカの臨床心理学者ハーズバークは、人間の欲求について、やる気をなくす要因を衛生要因、やる気が出る要因を動機付け要因と定義しました。

例えば、事務所の照明が不十分なときやる気を失いますが、かと言って適度な照明だからやる気もりもり湧いてくるということではありません。つまり、これは衛生要因であるということになります。

給料もどちらかという衛生要因の面が強く、やる気を失くすような給料の出し方をしないような注意が必要です。例えば、今期の業績が良いからといって給料を上げて、次期以降の給料が下がったら、とたんにやる気を殺(そ)いでしまいます。

アメリカの心理学者マズローは、欲求には5段階あり、低位の欲求が満たされるとその上の欲求に向かうと考えました。(次頁右下参照)

さてマズローの説とは別ですが、欲求がないところにやる気は起きません。得たいものがある。そのため手段・方法が明確になっている。そして、それらを『私はできる』という自信があるときにやる気は起きるのです。「これが欲しいねんけどな~。こうやったら手に入るねんけどな~。でも、僕にはできへん。」では

やる気は起きません。

これを、やる気の3原則とします。

やる気の3原則	
1. 得たいものがある	明確
2. 手段、方法が明確になっている	
3. 自己信頼(自信)	

夢を語る 林が言います。「経営者としての大切な仕事は、会社の夢を作ることです。『この会社にいればこんな夢が実現できる。こういう風になればお客さんが増えて売上が伸びる。そして、この売上の一部が給料として入る。』そんなことが明確なときに、やる気が出るのです。」

「経営者が将来に絶望していて、社員がやる気になるはずがないのです。もしあなたが経営幹部なら、社長に代わって、夢を語ることです。」

「また、『僕たちのやっていることはすばらしい』と思えること。『やることが世のためになっている』と思える。『仕事をしていて嬉しい』等仕事自体に意味を見出したときにやる気がおきます。」

「そのためには、きっちりとした経営計画を立てて、社員の方と共有し(1. 得たいものを明確にする。)中期経営計画を立てて、『これをこうすれば、夢が実現する。夢に一步でも近づいていく。』(2. 手段、方法が明確になっている)となれば、やる気になるのです。」

勇気について さらに林が続けます。「『物や金を失うのは小さく失うこと。信用を失うことは大きく失うこと。勇気を失うことは全てを失うこと』。会社の社長さんや上司の方は、部下のくじかれた勇気を取り戻してあげてください。小さなことで良いから成功体験をさせてあげることです。」

「私が小学校のときに、父親が裁縫士で家にお客さんが来るんですね。その中に手相を見る人がいて、私の手相を見て、『君の人生は難しいな。君はこれから、乗り越えられないと思うような壁にぶち当たる。しかし、その壁さえ乗り越えたら、そこから君の人生はずごく広がるよ。』と言われたんです。それが呪文のようになって、つらいことがあるたびに『これがあの人の言っていた壁かな』と思ってひとつずつ乗り越えてきました。目標に向かって歩いていっても壁にぶつかってしまうことがあります。そのときには、目標すら見失ってしまいます。でも、その壁を越えると、また前より

も目標が明確に見えます。壁を一つずつ越えていくこと、それが成長するということです。」

最後に林が締めくくりました。

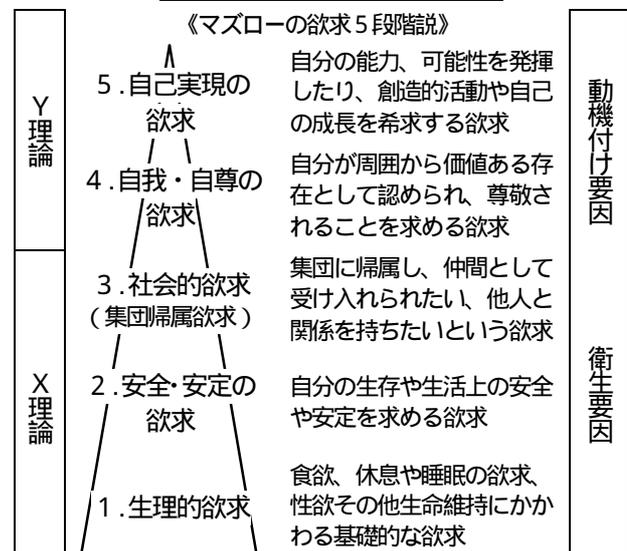
「皆さんも、壁にぶつかっては越えてきた、そういう成功体験があるはずですよ。『人の10倍かかるかもしれないけど、自分是可以する。』そういう自己信頼を持ってチャレンジしてください。」

最後に参加された方の感想の一部をご紹介します。

「やる気」を引き出す、具体的な手段・方法を提示することの重要性を教えていただいたこと。「目からウロコ」の感が深い。自分自身の過去の体験をあらためて再確認した時、いかに自分がヤル気を出したかを客観視できた。役に立つと思ったのは、従業員に対する給与の支給の仕方、必ずしも、ヤル気のためのエサにはならないということは、今後の参考になった。再々、夢という話が出ていましたが、夢は自分だけではなく、大きくする為に多くの人々に伝えねば夢の実現が出来ないということと、人間関係の大切さを痛感。勇気を持って色々やっけていける自信も出来たかな? やる気の三原則が参考になった。

「やる気」のもと、「得たいものを明確にすること」なるほど!と思いました。そして、階段を昇っていくお話も。これから自分が壁にぶつかった時思い出したいと思います。会社の目標、計画等、社内で共有していることをいつもお互いに確認できるように、コミュニケーションが大切だと気づきました。勇気の大切さに感動しました。

- 諸理論の関係図 -



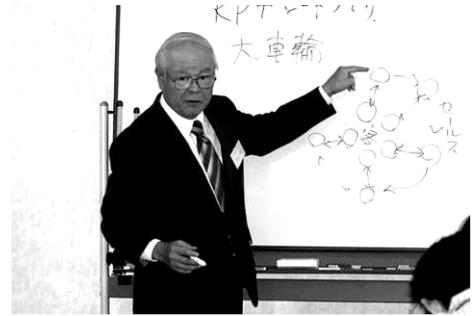
経営倶楽部

第44回 売れる！営業部隊の作り方・育て方

中小企業診断士 丸山 彦一 先生

平成 15年 9月 27日

講師の丸山先生はシャープ勤務37年。うち7割は営業畑を歩いてこられました。'82.10~'87.3の4年半の間には、全国最下位であった札幌支店を見事立て直し、全国1位にした実績をお持ちです。シャープの流通研修所所長を最後に退職後、丸山経営実務研究所を設立されました。今回はこれまでに培ってこられた『営業ノウハウ』を集大成してお話ししていただきましたが、特に北海道時代のお話に焦点を絞ってご紹介させていただきます。



(林 竜弘)

北海道時代 (82.10 ~ 87.3)

当時の北海道は3年続きの冷害で、その2年目に赴任。200海里問題、相次ぐ炭鉱閉山、新日鉄室蘭の閉鎖決定などで大変な節約モード。札幌支店は、過去2年間全国最下位であった。その立て直しの内示を受けての転勤であった。商業統計によれば'85年から'88年にかけての3年間で減少した電気店数は、全国で2.4%、北海道では9.1%にものぼった。

北海道にシャープのユートピアを作ろう

正式な辞令は'82.10.1であったが、仕事を達成した喜びを与えるのは経営者の責務であり、経営者のリーダーシップのあり方如何であるという思いから、'82.9.23秋分の日札幌の経営方針発表会にて『北海道にシャープのユートピアを作ろう』と発表。仕事をするならばとも北海道でしたいと全国の営業マンが思うような職場にしようと従業員全員に呼びかけた。

『感謝の心』を考え方基礎とした。数あるお店の中から自社を選んで頂いたお客様に対して感謝の心を忘れてはならない。いろいろと指導している中で、小売店の過去の顧客データを見せてもらうと休眠客が多い。お店がお客様を忘れてしまっている。お客様にお店を忘れられてしまっている。一人のお客様も忘れてはいけないうし、一人のお客様に忘れられてもいけない。感謝の気持ちがあればそういう考えが自然と湧いてくるはず。人のために尽くすというのは最高の価値観である。感謝の心を行動で表すために「どうしたらお客様に喜んでもらえるか」と北海道赴任中はどこへ行ってもずっと言い続けた。業績がムチャクチャ良くなってきた時には皆が『感謝の心』を言ってくれるようになっていた。教育とは繰り返しである。言葉とはエネ

ルギーである。リーダーは如何に根負けせずに言い続けるか。繰り返しのエネルギーは凄い。人間は“気”の動物である。誉めることが大切。阪神の星野監督は、叱るときは叱り、誉めるときはとことん誉めた。そうすると、どんどんよい“気”を発信するようになる。

戦略とは、進むべき方向の明示である

赴任4ヶ月後の2月には、『LILAC(ライラック)』戦略を設定。ライラックはフランス語でリラの花の意味。5年間で、売上高倍増(年率115%成長) 人員体制1.5倍、付加価値生産性1.5倍、一人当たり売上高1.33倍の目標を設定。下落傾向が続いていた状況で夢のような戦略目標であったが、4年半後には見事目標を上回る実績を達成。売上高は約3倍(年率125%成長) 人員体制は計画通り、付加価値生産性2.5倍、一人当たり売上高は2倍になった。

戦略とは進むべき方向の明示である。戦略が単なるアドバルーンに終わっていることが多い。業績とはすべてのセールスの業績の総和である。戦略を実行するのは第一線で直接得意先を担当している営業マンである。その営業マンの行動が変革しなければ業績は向上しない。反射型の社員を行動変革の中核に据えないといけない。

【 戦 略 】
進むべき方向の明示
意 識 変 革
行 動 変 革
業 績 向 上 !

マクロ環境よりタスク環境(SWOT分析)

200海里問題、3年続きの冷害などのマクロ環境に注目して「だから業績が悪い。」と言っても仕方ないこと。いくら論じても意味がない。「電気製品を買っ

てくれる消費者の財布の中身はどうか？」といった自分達のすぐ近くにあるタスク環境に着目すべきである。

SWOT分析

		(市場)	
(自社)		機会(O)	脅威(T)
	強み(S)	攻勢	静観
	弱み(W)	補強 or 静観	緊急対策

消費者指数を見ると、全国では100%を超えており、北海道でも97%と3%程度しか落ちていなかった。自社は90%以下に落ちていた。我々はタスク環境を活用していなかった。そこで得意先の状況を見た。大型店は伸びていた。小さな店はどんどん倒産していた。お客が大型店へ流れていた。このような状況に着目して大型店の動きに乗った。当時北海道で1の電気店で、大阪で言うと上新電機のようなお店との取引があった。取引状況を見てもと取扱高は残念ながら5位であった。ところが他社の状況を見てみると、松下が1位ではなかった。日立がランクインしていなかった。我々にもチャンスがあるのではないかと頑張った。転動するときには毎月の取扱高は1位で、年末だけソニーに抜かれて2位になるという限りなく1位に近い位置を2年間キープした。

取扱高順位	
1位	ソニー
2位	サンヨー
3位	東芝
4位	松下
5位	シャープ

バケツ販促

他方で他系列店への浸透を図るため開拓作戦を実行。自社の系列店でも売上が落ちていたので、まず自社の系列店で成功事例を作り、それを他系列店にも波及させることにした。旭川にて『バケツ販促』を実施。エリアをいくつか分割して、毎回50世帯のお客様だけをご招待。その内なんと45世帯が来店。DMだとポストに放り込むだけ。バケツだと郵便受けにも入らない。バケツを配る際には「絶対に一言しゃべるまで渡すな！」と徹底した。『このバケツ一杯の感謝の気持ちをお伝えしたいと思います。当日このバケツを必ず持ってきてください。』と。驚くなかれ、1回に45世帯に来て頂いただけで月商分が売れた。土日売り出し、月火納品取り付け、次の準備までするというサイクル。毎週続けて月商の4倍を稼ぎ出すことができた。この成功事例を他系列店へ行ってチョッと話したら、『うちに、やらせてくれえ〜！』と某ナショナルショップの

大きなお店が言ってきた。まさかナショナル商品を一晩にしてシャープの商品に入れ替えるなどということではできなかったが、特定の製品だけはシャープものを置いてもらえるようになった。大きなお店だとパワーがあるので凄いいことになった。最初は殻入りのピーナツをバケツ一杯すくって『ありがとうございましたあ〜』と言ってお返ししていたが、ものすごく評判が良くて、旭川中のピーナツがすぐになくなってしまった。札幌からも取り寄せたがそれでも足りなかった。パイナップルにしたりして景品も工夫した。

戦略目標実現に向けての思想統一

考え方を徹底した。競合メーカーの悪口は一切言わない。相手のよいところはドンドン褒める。自分だけよければそれでよいという考えを排除。苫小牧の営業所ではビクターからユーザー展示会を合同で開催しようと声がかかり、秋には釧路でソニーからも声がかかった。たったそれだけのことで取引先が増えてきた。札幌から日高を経て襟裳岬にかけて300km近くの距離を毎日各社のトラックが配送していたが、シャープ、ビクター、三菱、サンヨーが共同配送を実施するようになり、配送コストを1/4近くに削減できた。

成功事例の徹底分析と共有化

成功事例をロールプレイングによって徹底分析した。同じ商品を扱いつつながら、営業所が違う、担当する店が違うというだけで業績が良かったり悪かったりする。本来は同じであるべき。『なぜか？』を徹底検証。ロールプレイングの手法は『通称：大車輪』。商品知識の徹底、新しい施策の実現、相手との交渉術を身につけるなどなどにたいへん有効。

分析結果の共有化を図るためインコムノートを作成した。「インコム」はインフォメーションとコミュニケーションを合体させた言葉。1ヶ月に1つ作成し、各営業所から発信して全セールスマンが共有した。

話は尽きず、最近の指導事例、営業行動の総点検、しくみの開発など、熱のこもったご講演は時間一杯まで続けました。時間切れのため『大車輪』というロールプレイができなかったのは大変残念でした。

丸山先生にはぜひとも続編を開催して頂く、ということで筆を置かせて頂きたいと思います。

平成16年4月1日以降の税制改正～ どうなる消費税 ～

前号で取り上げました税制改正の中で、今回は小規模事業者特に影響があると思われる消費税の改正を取り上げます。まず消費税の免税点制度と簡易課税制度の適用上限が引下げられました。この改正により、消費税が免税から課税になる事業者は136万社(者)、簡易課税制度の適用を受けられなくなる56万社(者)に上るとそうです。また、小売業等の方には大変気になる『総額表示』が義務付けられました。(税理士 古田 茂己)

<1> 免税点制度・簡易課税制度の改正

消費税の納税義務が免除される課税売上高の上限が、『3,000万円以下から1,000万円以下』に、簡易課税制度適用上限の課税売上高が、『2億円以下から5,000万円以下』に引下げられました。

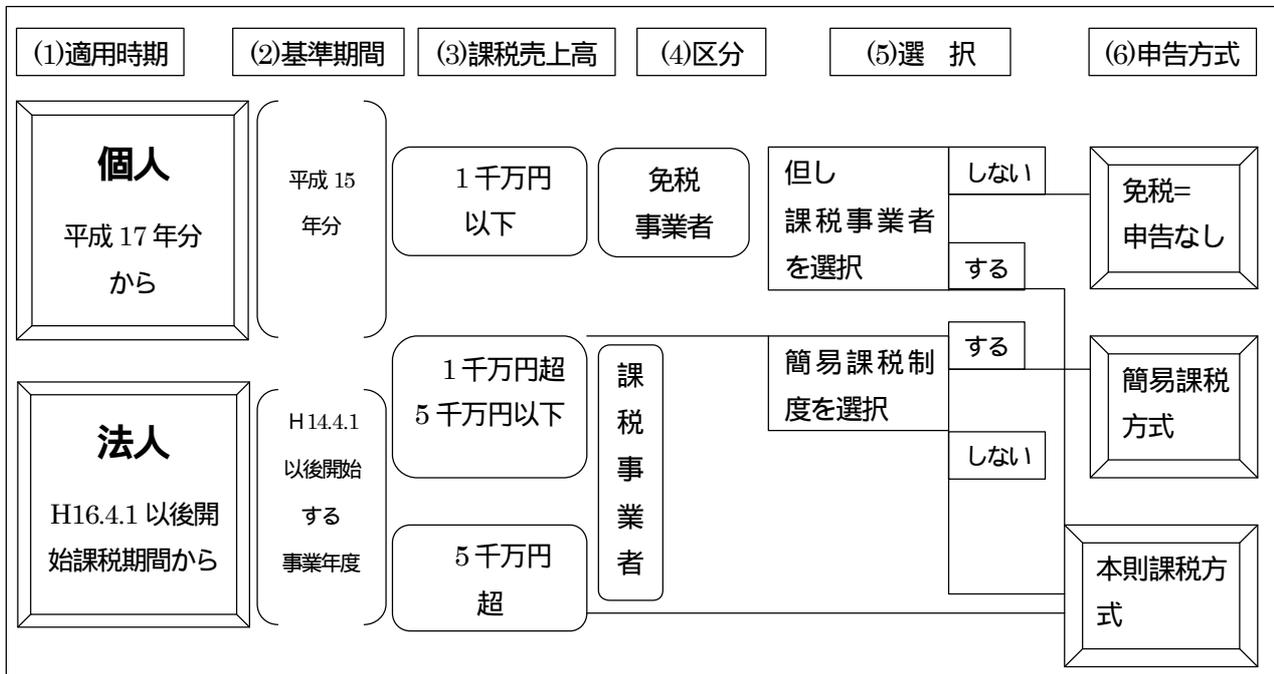
下図をご覧ください。

- (1)適用時期は、個人は平成17年分から、法人は平成16年4月1日以後開始する課税期間からです。
- (2) (1)における申告方式決定の基準となるのは、前々年度(基準期間)の課税売上高です。
- (3) (2)の基準期間の課税売上高が

1千万円以下なら、免税事業者ですが、選択により課税事業者になることも出来ます。

1千万円超なら、課税事業者ですが、5千万円以下なら、簡易課税制度を選択することが出来ます。5千万円超の場合は本則課税制度による申告方法しかありません。

赤字等の理由で所得税等の申告をしていない方も、今後は基準期間の課税売上高が1千万円を超えると消費税の申告が必要となります。また本則課税方式の場合、仕入税額控除を認めてもらうためには、領収書・請求書等の保存及び帳簿の記載が必要です



<2> 総額表示義務規定

平成16年4月1日以降、一般消費者に商品等を販売する事業者は、あらかじめ値札やチラシなどに商品やサービス等の価格を表示する場合には、消費税額(地方消費税額を含む)を含めた総額表示が義務づけられます。

取引成立後に作成される請求書や領収書、レシートの表示は、今まで通りで差し支えありません。但し、消費税込みの取引金額の記載が必要です。

また値引販売で、「割引」あるいは「円引き」とする表示はOKですが、値引後の価格を表示する場合には、総額表示する必要があります。

税抜価格9,800円の商品の値札等の表示は、消費税を含めた「10,290円」となります。但し下図のように「10,290円」と明示した上でカッコ

10,290円	10,290円(税込)
10,290円	(内消費税490円)
10,290円	(本体価格9,800円)

書きで消費税を表示するのは差し支えないようです。「総額表示」の義務付けに伴い、小売店等においてレジシステム等のプログラムの変更に要する費用は、その変更が新たな機能の追加・向上に該当しないものなら、原則「修繕費」と扱われ一括での損金算入が認められます。

詳しくは林事務所担当者におたずねください。

これってあんまりじゃありませんか！？大阪市の国民健康保険“税”

右肩上がりの経済が終って久しく、あちこちにほころびや亀裂ができ、悲鳴に似た声が聞こえてきます。

今、年金がクローズアップされていますが、差し迫って深刻なのは国保問題ではないでしょうか。

<1> 国保加入者はどんな人？

国民健康保険料は国民健康保険税という税金です。国民皆保険制度の下、国保加入者は、いわゆる社会保険の健康保険に加入できない方々です。大阪市民の約4割は国保加入者であり、高齢化、リストラ等により増え続けています。国保世帯主のうち無職の方は約半数近くを占め、それ以外は自営業者とそこにお勤めの方やアルバイト・パートの方などです。お年寄りの割合が多いこともあり、医療費は増える一方。国保財政は赤字にならざるを得ない構造になっています。

<2> 国民健康保険料の算定は？

国民健康保険料は医療分と介護分からなり、各市町村によって算定基準が違います。医療分保険料の大阪市(平成15年度)の場合は以下の合計です。

また、医療分の最高限度額は年53万円、介護分は8万円、計年61万円です。

平等割保険料	25,660円	(1世帯当り)
均等割保険料	33,754円	× 被保険者数
所得割保険料	市府民税額	× 5.7倍

<3> 最高限度額になる人の所得は？

最高限度額を支払う人の所得を計算してみると、課税所得が単身者は185万円、夫婦子供1人世帯の場合は157万円です。(いずれも定率減税適用前提)

事例1) フリーターA君

A君は、昨年はかけもちで働いて月平均27万円の収入がありましたが、この夏、メインのバイトでリストラに遭いました。そして年53万円の国保の通知が来ました。区役所に「収入が半減した」と掛け合いに行くと「来年、確定申告して今年の所得が4割以上減少していたら微調整可能」とのことですが、年間所得

では4割減とはならず、減免対象になりません。A君は、医者にかかったこともなく、月44,200円の国保は、どう考えても釈然としません。

事例2) 商店経営Bさん

Bさんは商店を経営、昨年の事業所得は脱サラ後まらずの約330万円でした。そして年53万円の国保の通知が来ました。

税金と国保、それに夫婦の国民年金を合わせると年103万円(月85,800円)になり、昨年と同様の収入があるとして、毎月の手取り収入は19万円弱です。これでどうやって子供の医療費や教育費を捻出するのか、頭を抱えています。

ところで、憲法25条の「最低限の生活」を保障する制度のひとつである生活保護法における標準世帯(夫婦子供1人)の最低生活費は、月214,190円(住宅扶助費含む)です。Bさんの手取り収入は、これより下回ります。

<4> 高すぎる所得割保険料

大阪市の所得割保険料算定の「市府民税の5.7倍」は高すぎます。滞納者が増えて当たり前の気がします。確定申告無料相談所では、所得税より国保の負担増に関心のある納税者が多いという話も聞きます。適正な負担でない適正納税は実現しません。

増え続ける医療費も課題ですが、負担する側の保険料についても、負担率を例えば健康保険の料率(労使合わせて給与収入の8.2%)とほぼ同じぐらいに下げ、滞納率を減らし、逆に現状は高額所得者に有利な最高限度額年53万円を健康保険(労使合算で年100万円)と同様にする等の方策をとってはどうか。皆さんはどう思われますか。(税理士 林 幸)

ヘルメット相談会

早いもので、昨年1月の合宿で決まった「ヘルメット相談会」が動き出してから1年が経とうとしています。1年を通してどんなことをやって来たのかご報告させていただきます。ちなみに「ヘルメット相談会」とは、月1回アシスタントのみが集まり、スキルアップを図ろうというものです。月次処理など“現場”の事例も取り上げていくので“ヘルメット”という親しみやすいネーミングになりました。(河崎 千恵子)



ヘルメット相談会 開業支援講座の巻

林光行と幸が講師をしているA'ワーク創造館の開業支援講座を受講し、そこで学んだことをヘルメットで発表しました。とは言っても林の講義は多岐にわたり、私がいくら頑張っても林のようにはいりません。悩みに悩んだあげく『恵子風A'ワーク』とでもいましょうか、第1講目のプログラムの一部に、自分なりにアレンジを加えて進めていくことにしました。

林の話しによると「人間の脳はとてもよく出来ていて人が話す速さより聞き取るスピードの方が速いので聞いている間に、つい他の事を考えてしまう」とのこと。相手の話に耳を傾けるのはとても難しいようです。

ビジネスでも人との会話は不可欠です。今回は対話に重点を置き『話しを聴き、伝える』練習をしました。

2人ずつペアになり『夢』と『開業するなら』というテーマで話しをして戴きました。これらをテーマに選んだのは、林が「貴方の夢は何ですか」「貴方の仕事は何業ですか」とA'で言ったからです。それと子供の進路説明会で「夢をお持ちの方はどれほどおられるでしょうか？親自身が夢を語れなくてどうして子が親に将来のことを相談できますか」と言われたからです。

夢を答えるのに正解は無く、皆にも自分の夢を考えて貰うきっかけが出来ればと思いテーマに選びました。

聞き手は『聞く』というより心で『聴く』ということです。一瞬、大好きな人のことを思い浮かべてください。そして唇の両端に意識を持っていきます。鏡を見ると自然な笑顔ができています。顔の表情が優しくなると話し手は『自分は受け入れられている』と思いき安んじて話しをすることができます。話し手は時間の感覚が身につくように3分間のタイマーを使います。

全員話し終わると今度は自分の話しではなく、ペアを組んだ相手の話しを2分間で発表して戴きました。

普段はそんな話しをしたことがなかったので、よりその人との距離が近くなったようです。また参加した男性職員からは「笑顔は自分ではなく相手がどう見ているかが大事。鏡を見ることでよりよく分かった」と嬉しい感想を戴きました。でも、講師をするのは思っていたとおり、やはり大変！というのが私の感想です。(内田 恵子)

ヘルメット相談会 「ゆる体操」の巻

椅子に座り続けてパソコンの画面を見る事の多い私たちの職場。「こり」をときほぐすために「ゆる体操」をテーマに選び、「心と体のゆる入門」ビデオを見ながら実際に体を動かして覚えてもらいました。

「こり」の正体は、力が入ったままの部分が、次第に硬くなり血液循環が滞ってきて、体内の疲労物質を上手に排出できなくなった状態です。

これを体をゆるすって筋肉や関節をゆるめてやる事で「緊張」や「こわばり」、「ストレス」を取り去る運動です。ビデオでは、立って行いますが座ったままで大丈夫、硬くなった部分を意識してただ体をゆるすだけ。注意事項は

- やさしくデリケートに：
- 特に首と頭はソフトにデリケートに
- 無理をしない：オーバートレーニングに注意
- 頭が重くなったり、目がボンヤリしたりしたときはオーバートレーニングの可能性があるので、直ちにストップして下さい。

三重県・紀南地区では最近、行政機関が主導して、「ゆる体操」を取り入れておられるようです。無料公開講座「入門ゆる体操」も開催されています。

興味のある方は下記URLをご参照下さい。

<http://www.undoukagakusouken.co.jp/2003.10/lecture/yuru.html> (原山誠三)



ヘルメット相談会 消費税の基礎の巻

毎日の買い物の際に支払うなど、私たちにとって各種税金の中でも一番身近な『消費税』。税務申告書の作成は有資格者である業務職員が行いますが、消費税についてはアシスタントがその計算のたたき台を作成しています。そのため「消費税の理解をより深めたい!」ということで今回のテーマが決定しました。その内容を少しご報告させていただきます。(森木 里佳)

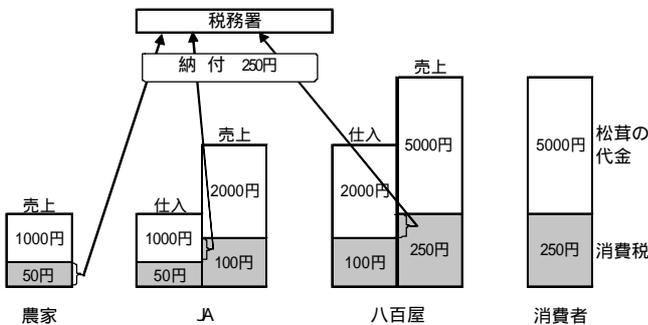
消費税等の仕組み

消費税を負担するのは消費者ですが、その納税は事業者が行います。実際に税金を負担する者と納税する者が違うという点が消費税の特徴のひとつです。(現行の消費税5%のうち1%は地方消費税ですが、簡略のため、合わせて「消費税」と表示させていただきます。)

消費税の流れ

例えば松茸を 農家が1000円(消費税50円)でJAに出荷し、JAは八百屋へ2000円(消費税100円)で卸し、八百屋は5000円(消費税250円)で消費者へ販売するという取引があったとします。

消費者が負担する消費税は250円ですが、これをどのように納税されるかを図に示すと次のとおりです。



事業者の納付税額は以下のように計算します。

	納付税額	=	売上に係る消費税額	-	仕入に係る消費税額
農家	50円	=	50円	-	0円
JA	50円	=	100円	-	50円
八百屋	100円	=	250円	-	100円
合計	250円	=	消費者が負担する消費税		

感想

皆の前で学習したことを発表することによって、まだまだ勉強不足なことがわかり、時間配分など人前で話すことの難しさを改めて実感しました。また、課税・非課税取引の内容は、具体的な取引までに至らなかった(実はここからが消費税のおもしろいところなのです) 続きはまたヘルメット相談会で発表できればと思っています。

ヘルメット相談会 アウトソーシングの巻

“アウトソーシング”をもっと詳しく知りたい!という思いから、アウトソーシング業務実行部隊長の関口に発表してもらいました。(河崎 千恵子)

私が初めてお引き受けした会社では、会社設立時から役員兼経理を担当されていた方が退社されることになり、経理の採用を模索しておられましたが、金庫番として安心して任せられる人材の採用が難しい、給与体系を役員以外に開示したくない、専任で採用するほど経理の仕事量がない、現状日々の仕事に追われて確かな財務データの作成が遅れ気味、等々の問題を抱えておられました。

そこで担当の前田を通じ、私に会社に出向き経理業務をさせて頂くことになりました。初めは月の半分近くかかりきっていましたが、様々な業務を体験、改善させて頂くことにより、当初の半分程度の時間で、よりスムーズに正確な財務報告が出来るようになりました。その一端をご紹介します。(関口 政秀)

売掛金残高一覧表の改善 売掛金残高一覧表をエクセルで作成し、管理しておられましたが、毎月縦横に追加してデータを入力・売上区分や計算式も設定されていたので一年もたつと大きな1枚のシートになり、管理も大変で間違いの発見も一苦労でした。そこで、フォームを一から見直し、合計表1枚とデータ入力用の5枚のシートに分割、データを入力すれば合計表に売掛金の回収金額・残高・売上金額区分を自動集計し、仕訳資料まで作成出来るように改善致しました。

給与計算の改善・ソフト導入設定 ある受託先では、毎月の残業時間等の集計や給与計算に相当時間を要しておられました。そこで、勤怠状況や残業時間等を同時に集計できる出勤簿や給与計算ソフト導入をご提案させて頂き改善することができました。とにかく給与計算が大変というお客様は、給与体系も含めて一度見直しされてはいかがでしょうか。

アウトソーシング受託先で実務処理をさせて頂いていると、「こうすれば効率良く処理できるのになぁ」ということで改善したり、「こういう集計の取り方によって短時間で処理したはるんやなぁ」ということも多々あります。これからも出来る限りお客様のご要望にお応えして行きたいと考えております。

ヘルメット相談会 パセージセミナーの巻

平成15年1月末から3月末にかけて、林光行、幸の勧めで、アドラー心理学のセミナー「パセージ」を受講しました。とても得るものが多かったこのセミナー、実際にあった出来事(子供の行動)とそれに対する私の対応、子供の反応を報告し、それぞれ感じたことを話し合いました。(東上 麻里)

【ある日の出来事】

・子供の行動

次女6歳を連れて、友人と食事へ出かけた時のこと。次女は出されたお料理に文句を言い出しました。

「こんな嫌いや、食べたくない！」

隣のテーブルを指差し「あっちのお料理の方が良かった！」おなかはずいているはずなのに、食べず、そのうちうろうろと遊びだしました。

・私の対応

「ちゃんと座って食べなさい」「そこでは遊ばないの」と怒ってばかり。そのうち私もイライラ。

・子供の反応

お店にいる間中、ずっと落ち着きがなかった。

【パセージの提案】

不適切な行動を取り除くのではなくて、適切な行動を作り出すことが大切です。

子供を勇気付けようとするなら、結果に注目せずに良い意図や、努力や、チャレンジする姿勢などに焦点をあててみてくださいとあります。この時私は子供の不適切な行動(うろうろしたり、食べ物のお文句を言ったり)ばかりを見ていたんだと。この状態で適切な行動を探すと、「私も仲間に入れて！一緒に楽しく過ごしたいよ！」と自己主張してたんだと思います。子供はたぶん自分の居場所がなく、「私はここよー！」と一生懸命アピールしていたんですね。

同じ出来事でも角度を変えて観ると、180度違った見方ができて、驚きました。子供の不適切な行動ばかりが目について、どうしたらそれをやめさせることができるか、それしか見ていなかったことに気づきました。適切な行動を見ることで、こんなに一生懸命な子供が愛しくて仕方ありませんでした。自分でつく

っていた壁がとれて見通しがよくなると子供の気持ちが見えるようになりました。また今まで上から子供を見ていたんだな、と気づきました。適切な側面に注目することで、適切な部分が増え、不適切な部分は少なくなっていき、子供は親のことを「仲間だ」と感じるようになります。今まで子供扱い(上から物を言う)していたんだと反省、また子供が一人の人間として対等であることの喜びも感じました。矛盾しているな、と。私が子ども扱いすることで対等な子供との関係を自分から摘んでいたんですね。

適切な行動(良い行動)を作り出す

不適切な行動からも、適切な側面を見つけだして、その部分に注目するんです。そうすれば、適切な行動が増えていって、問題は解決するのです

不適切な行動から、適切な側面を見つけだすことは最初、意味がよくつかめなくて戸惑いました。でも意識して子供と関わるうちに、少しずつ見つけられるようになってきました。そうすると子供の不適切な行動にもイライラしなくなりました。

パセージセミナー修了からもう半年以上が経ちます。私の中で、確実に変わったことは、子供の適切な側面を見つけ出すこと。受講中は意識しないとできなかったことが今では自然に身についています(と思っているのですが)、私の行動が変わったことで、子供も変わりました。

今までの私は子供と権力争いをしていたようです。それをやめてヨコの関係になると、私がすごく楽になりました。イライラすることも減るし、子供とはいい関係ができるし。習慣になるまで、時間はかかりますが、確かに、私の思いが変わって、子供に対する接し方が変わって、子供が成長したことを実感しています。

私の場合、対象相手は子供でしたが、上司、友達、配偶者と相手が変わっても基本は同じ、良い人間関係を築くのにとっても役立つと思います。

【パセージ(Passage)とは?】
アドラー心理学に基づく親子関係プログラムです。
詳しい内容・日程等は下記をご覧ください。
<http://member.nifty.ne.jp/adler-guild/>

4月の新入社員研修を受けた時の内容をヘルメット相談会で発表しました。新入社員研修を受けたのは林直輝、森木、丸山の3人です。代表して丸山が、ヘルメット相談会と新入社員研修の時の模様を織り交ぜて報告します。

(丸山 晃希)

ヘルメット相談会
新入社員研修の巻

新入社員研修に参加して

“新入社員”研修と言っても、入所して7ヶ月たってからの参加でした。私にとっての受講の目的は、「電話の対応を良くしたい」ということです。電話を取り始めたのは半年前でしたが、敬語の使い方をよく知らず、緊張と焦りでうまく言葉が出てきませんでした。

研修を受けて、印象に残り、大変勉強になったことが敬語の正しい使い方でした。敬語を使いこなしてこそ電話対応がスムーズにできると思ったのです。また、社会人としての最低限のルール、例えば名刺交換や来客対応など、実践練習でしたので非常にわかりやすく勉強できた貴重な時間でした。

新入社員研修は3人別々の研修

発声練習

を受けましたので、ヘルメット相談会で何を発表するのか話し合いました。決まった最初のテーマが発声練習。新入社員といえば「明るく、元気よく」ということで、発声練習から始めることにしました。皆と一緒に「パラピリプるべれぽる！」とパ行とら行を交互に発声しました。これは、舌の回りを良くする発音の基礎的練習なのです。続いて早口言葉に挑戦！早口言葉といっても正確に発音できればいいのです。なかなか発音しづらいものを厳選しましたので、ゆっくり読んでも悪戦苦闘でした。

敬語の使い方

続いて職場での言葉づかいを確認していきました。私は、新入社員研修の時に、なるほどと思う所が多く、間違った敬語を使っていたことにも気がつきました。知識の再確認の意味も込めて問題を作成し、1人ずつ答えてもらいました。問題のほとんどが電話対応や来客対応など、お客様とのやりとりで使いこなしたいものばかり。スラスラと答える所はさすが先輩！私も先輩方を見習いしっかり身に付けていこうと思いました。

職員からも希望があった名刺交

名刺交換

換を取り上げました。3人で決めたことは、新入社員研修の時のように実践しようということでした。実践しながら説明すればわかりやすいと思ったからです。

2人1組になってもらい“名刺交換”がスタートしました。

名刺を出しながら会社名と名前を名のります。相手の名刺を頂く時は、両手で受取り、その際に「恐れ入ります」「頂戴いたします」など、一言添えます。頂いた名刺は、顔と名前を覚えるために、テーブルの上におき、立ったまま話しをする時は、両手で失礼のないように持っておくようにします。横書きの名刺と縦書きの名刺で渡し方にとまどう場面もありましたが、一連の仕方を覚えれば、もうバッチリ！お客様に名刺を渡す日を心待ちにしながら、次のテーマに移りました。

最後に来客対応の練習に入りま

来客対応

した。職員の中から代表して2名の方に、お客様の役と受付係の役に分かれて、来客対応を実践してもらいました。

お客様がドアをノックして中に入ってくる場面からスタートです。受付係役は、お客様のお迎えには笑顔で接し、言葉づかいだけでなく、表情、動作、態度などにも気をつけます。お客様役が中に入ってきたら、お客様の会社名と名前を確認し、「いつもお世話になっております」と挨拶をします。あらかじめ予約があったお客様がお見えになったときは、「お待ち致しておりました」と言葉を添えます。お待ちいただく場合は、お待たせするおおよその時間を伝えます。

息ぴったりのお客様役、受付係役の2人の熱演ぶりに圧倒されましたが、実践してもらってわかったことが、笑顔の大切さとお辞儀の仕方でした。お辞儀が綺麗とお客様に好印象を与えるなあと思いました。

事務所の皆

ヘルメット相談会を終えて

さんに助けられた初めての発表でした。私は人前での発表は苦手ですが、今回は3人ということもあり、リラックスして発表できました。実践することで気づくことが多く、実践することの大切さを学んだ気がします。これからもヘルメット相談会という絶好の機会で、少しずつ人前での発表に慣れていこうと思います。

ヘルメット相談会 ビデオ勉強会『毎月の月次処理が肝心』の巻

「次はヘルメットで何しよう」

と考えていたところ、前田が「こんなビデオあるけど勉強せえへん?」と言ってくれました。皆に意見を求めたところ、「月次をキッチリこなしておけば決算がスムーズに進むよね!」「月次をキッチリ処理するのは私達アシスタントの仕事よね!」など次々と声が上がり、何点かある会計事務所向けビデオの中、『毎月の月次処理が肝心』というビデオに決定しました。早速、私は稟議書を作成し、承認を得ることができました。

ヘルメット前々日、自宅でビデオを見たときは普段やっている処理の話が多く「皆に役立つビデオかな?」と少し不安になりましたが、当日、その不安は他所に大変参考になったという意見が多かったのでほっとしました。

日々月次処理をしている私達にとっては、知っていることも多かったけど、誰かに言ってもらうことがとても新鮮だったり、「あっこんな処理もあるんだ」と発見があったり、1時間があっという間に過ぎて行きました。断片的に処理を覚えてきた私にとっては、月次処理の流れを一気に聞くことができよかったです。日々月次処理はキッチリとやっている「つもり」ですが、この「つもり」が危険信号なのです。車の運転もそうですが慣れてきたところに事故を起こすとか...。このビデオを見て、今までやってきた処理の大切さを再認識し、新たな気持ちで月次処理に取り組むことができそうです。皆それぞれの気づきがあったかと思います。そんなチャンスを与えられたことに感謝です。では、このビデオの中で心に残った点を一部ご報告させていただきます。(河崎 千恵子)

決算をイメージしながら月次処理をする

コミュニケーションが大切

例えば、法人決算には決算報告書以外に科目内訳や事業概況書の作成、消費税計算や別表記入などが必要です。これら決算処理をイメージしていると月次処理が変わってきます。例えば、摘要には決算必要事項を入力したり、消費税の課税区分をしたり、補助コードを大いに活用したり...。また発生のときに資料を頂いてお聞きすると、より明確にお答え頂け、的確な処理ができます。

以下は、決算時作成書類と月次処理時におけるポイントの関連の一例を表にしたものです。

	減価償却資産(固定 繰延資産)	役員報酬 給与・賞与・退職金	交際費
確認資料	領収書、請求書、見積書、車検証等	給与明細等	領収書等
資料収集のポイント	資産の内容、取得日、事業供用日、耐用年数	役員分、退職金については個人別に把握	使途秘匿金はないか、会議費 諸会費等で処理していないか
科目内訳	x	役員別明細、役員・住所、常勤・非常勤等の記載	x
別表	別表16関係	別表4(役員賞与・過大報酬の損金不算入)	別表4、15(損金不算入)
消費税	取得 売却は対象、減価償却 除却は対象外	対象外	祝儀、香典、商品券、ゴルフ利用税は対象外
法人事業概況書	x	月別の人件費・月末従事員数	x

私は、どちらかというと「こんなことお聞きしているのかな」と躊躇してしまいがちでした。でも、分かっておられるのは現場におられる経理担当者の方、そして何より決算はお客様のもの。そう思って遠慮なくお聞きしたり、お願いすると快く応じて下さり、次からは資料を用意下さったり、「どう処理すればいいか」聞いて下さったり...。これらのコミュニケーションを図ることによって、より月次処理を正確かつ迅速に進めることができます。また信頼関係も生まれます。仕事が楽しくなります。これからもお客様とのコミュニケーションを大切にしていきたいと思っております。

~*~* 参加者の感想(一部掲載します) *~*~

経理担当者の方の協力がスピードアップの大きな決め手です。(関口 政秀)

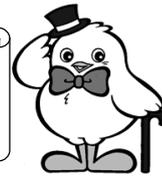
やっぱり、毎月の月次報告って大事ですね。旬のものと同じで新鮮でなきゃ!(内田 恵子)

顧客別に科目区分表、決算資料の収集などカルテ(データ)がきちっとあれば、誰がやってもスムーズに月次作業が進むと思いました。(東上 麻里)

月次処理の時に決算必要資料を頂き、決算用ファイルに綴じておくということが大事!(丸山 晃希)

12月は年調勉強会でした。さぁ年調に向けてスキルアップ! これからも「ヘルメット相談会」という場でスキルアップを図り、少しでもお客様のお役に立てるよう精進してまいります。

こくきん説明会・個別相談会



国民生活金融公庫
イメージキャラクター

中小企業にとって最も身近で有利な借入は、『国民生活金融公庫』の融資制度だといわれています。そこで「どのような融資制度があるのか?」「上手な利用方法は?」などについて、国民生活金融公庫大阪南支店のご協力を得て11月6日に林事務所にて説明会及び個別相談会を開催させていただきました。皆さん、なごやかな中にも真剣に聞き入っておられ、質疑応答では活発に質問しておられました。当日の内容の一部をご紹介します。

国民生活金融公庫の組織と役割

1. 『国民生活金融公庫』は特別の法律に基づいて設立されている「政府系金融機関」のひとつです。
2. 小規模企業への小口融資などの事業資金を取り扱っています。取引先企業の規模は約9割が従業員9人以下の企業で、平均融資残高は事業資金1件当たり約500万円です。
3. 事業資金の融資先企業数は149万社にのぼります。日本の全中小企業(469万社)の約3割の方が当公庫のおお客様です。
4. 民間金融機関では対応の難しい分野で、小規模企業者等を積極的に支援しています。保証人などの融資など、無担保融資が件数で約9割を占めます。
5. 創業支援融資で、経済の活性化や雇用の創出に寄与しています。新規開業融資は、年間約2万6千社、雇用創出効果は、11万人強です。
6. 融資のみの専門機関で預金受入等はありません。
7. 貸付資金の調達には、貸付回収金等の自己資金の他、財政融資資金からの借入れや国民生活債券(政府保証債及び財投機関債)の発行によります。トヨタ自動車と同程度の格付になっています。

融資制度の概要

融資限度額 4,800万円(特定の場合1億2千万)
返済期間 運転資金5年・設備資金10年
金利 1.8%(H15年12月現在・固定)他
また、第三者保証人等を不要とする融資や、貸し渋り等の経済再生貸付など各種の融資制度を取り揃えております。

その他 ご利用条件等

ほとんどすべての業種の方にご利用頂けます。
長期のご返済で、お利息は固定金利です。
格付け等はしていません。
詳しくは <http://www.kokumin.go.jp>



講師をして下さった国民生活金融公庫 大阪南支店の石山幸志氏(写真:左)と江口真治氏(写真:右)

質疑応答 Q & A

Q. 決算書を見るポイントは?

A. 連続欠損、自己資本マイナス、借入過多の内容では、融資は難しいケースが多いですが、代表者等の資力も勘案して総合的に判断しています。

Q. 減価償却については?

A. 適正計上がない場合、それだけで融資が難しいということではありませんが、必要ではあります。

Q. 借入残高が減少した分だけ利用したいが?

A. 必要性があれば相談は可能ですが、あまりにもサイクルが早いのは難しいです。

Q. 過去に破産等した場合、時効はありますか?

A. 「信用がない」ということになるので期限はありません。

Q. 新規開業者の自己資金はどの程度必要?

A. 総投資金額の半分くらいは必要です。

今回の相談会が好評だったため、今後定期的を開催することになりました。

次回は「事業計画書の書き方」を中心に4月初旬に開催予定です。

ご案内ご入用の方は林事務所まで

E mail : tatsuhiko@share.gr.jp

(担当 : 林 幸 ・ 林 竜弘)



好・信・楽

(株)メープルファームズジャパン
代表取締役 押尾 隆

数年前に会社が危険な状態になった後、よく本を読むようになりました。だんだん会社が立ち直ってきました。もちろん読書によってのみ会社が救われたのではなく、前田さん(前田有太可 編集部注)始め大勢の人に助けられたからなのですが、それは横におき、読書で改めて気づいたことをテーマに「使用前」「使用后」というノリでその前後の変化を書いて欲しいと前田さんに言われたので書いてみます。

「本居宣長」の好信楽 小林秀雄(1902~83)晩年の大作に「本居宣長」(新潮文庫上・下で入手可能)があります。ここに「好信楽」という言葉がよく出てきます。深く考えると難しくなりますので、とりあえず、自分の「好きなこと」を「信じて」生きれば、苦勞もまた「楽しい」と解釈しておきます。

本居宣長(1730 - 1801)だけでなく師匠筋の契沖(1640~1701)にとっても「好信楽」は大事なキーワードでした。「(契沖の)道は長かったが、遂に、倭歌のうちに、年少の頃からの、『好信楽』のうちに、契沖は、歌学者として生きる道を悟達した。」と小林秀雄は書いています。

いっぽう宣長は「好信楽」について、「而して僕の好む所、文辞よりも甚だしき者あり。和歌なり。ただにこれを好むのみにあらず、亦た之れを楽しみ、殆ど寢食を忘る。」と言っています。ここで文辞というのは、中国の儒学などのことを指しています。

つくづくそうだと思うのです。自分の好きな商品・事業コンセプトを選んで、その可能性を信じていると、頑張れるし、アイデアも湧きます。そういう状態だと、人を採用するとき、当社の商品や事業コンセプトに「好信楽」の気持ちでぶつかってくる人かどうか、が最重要の基準になってきます。

クレージになれる 今の東京支店長を面接したとき、彼は当時年間数トンの輸入のレベルだった

たメープルシュガー(現在当社主力商品)を見るなり、私にこう言いました。「社長、これは絶対に売れませ。わたしは、クレージになれる。クレージな奴がないとどんな有望商品でも世の中で日の目を見ることはできへんです。」と。私の好きな商品に惚れてくれたのです。

のちに彼と一緒に面接した今の事務統括マネージャーの女性もこの商品を見てこう断言しました。「これからの時代にもってこの商品やと思います。絶対に売れると思います。だっておいしいもん」と。

当時、メープルシュガーの粗利は月30万円くらい。「社長、ホンマにこれで会社の将来を支えられるんですか?」と言われました。そんな状態だったので、給与は大変低い水準でした。しかし、私たちはこんな結論を出しました。「この商品はいずれ世の中に認められる。必ず競合相手が出てくる。ウチの会社は給料が安い=経費が低い=价格的に低くてもやっていける、これを競争上の武器にして量を伸ばそう。粗利が増えたらみんなの給料に反映・還元する。そういう方針で行こう。」と決めました。その後数年経って、当時の売上の数十倍にもなり、シェアもトップになりました。「好信楽」の考え方があればこそだと思うのです。雨も嵐もありましたが、何とかしのげました。

メープルシュガーがどうして「好き」で「信ずる」に値するかといいますが(宣伝っぽいかもかもしれませんが、聞いてください)ともかく、メープルシュガーはおいしくハッピーな気分になります。普通の砂糖より柔らかくふわっとした甘さでよい香り。メープルシロップのあの香りです。安全、健康、体に良い。ミネラルがいっぱい。メープルシュガーは不思議なところがいっぱいあります。納豆にパラッと振りかけると納豆臭さが消える。メープルの香りも消えるので、料理に使える。酢の物に入れると、酢のキーンとした酸っぱさがマイルドになる。肉の下味に使うと

ホンマに
いけるの?

メープルシュガー
は不思議さ一杯

自分の好きなもの
の可能性を信じる

肉がおいしくなる。などなど、何でやる?と思うことが多い。現在、大学で研究してもらっています。以上が「使用後」の世界です。

使用前はどうだった
次に使用前の話をして。それまでの私は、「好信楽」ではなく、儲かるか儲からないか、が事業をするうえでの基準でした。ステンレスワイヤーの製品輸出をしたり、家庭用ミシンの輸入をしたり、家具を輸入したりしていました。

人の採用基準は、「できる人かどうか」でした。能力はあってもこの商品が「好きかどうか」はどうでもよかった。やはりお互いストレスが溜まるものです。カネの切れ目は縁の切れ目でした。こんな経営、全然面白くありません。根本において、生きる力や情熱が湧いてこないのです。社内一丸のはずがない。しんどいだけ。

そんなことを小林秀雄の「本居宣長」を読んで改めて確認でき、「好信楽なんや」と言えるようになりました。契沖や宣長ほどの深さはないでしょうが、300年ほど前の先人と同じ「好信楽」の道を私たちがなりに歩んでいる。「これでいいのだ。昔の偉い人もこの式で人生をまっとうしたのだ。」と覚えて安心できるのです。

ところで、小林秀雄はこんなことも言っています。

**信じること
と知ること**

『信ずることと知ること』の違いを説明すると、『信ずる』ということは、諸君が諸君流に信ずることですよ、『知る』ということは万人のごとく知ることですよ、人間にはこの二つの道があるんです。...ね。『知る』ってことはいつでも学問的に知ることです。僕は知っても諸君は知らない、そんな風な知り方をしちゃいけない、だけど、僕が信ずるのは僕が信ずるんであって、諸君の信ずるところとは違うんです。」人それぞれの信じ方は一致しない。だから、一致を迫ってはいけません。アバウトでよろしい。しかし、知識については共有が可能、正確な再現も可能である。たとえば、経常利益はいくらか、それは誰が計算しても同じ答えになる。そういうことでしょう。この辺の使い分けは、コミュニケーションを取る上で非常に大事に思えます。

昔の当社はしょっちゅう合宿をやっていました。会議も頻繁でした。価値観を揃え、目標を明確化し、これを共有する、という奴です。だめでした。好信楽を軸にしたメンバー構成になっていない。にもかかわらず、知の部分はもちろん、それぞれの信じ方についても統一させよう、説得しようとしていました。結局、役員クラスが数字を元に社員を追い回すような合宿でした。

会議は先好信楽

今はあまり会議をやりません。机越し・電話越しにああちゃんか、こうちゃんか、と言い合い、乗ってきたら、場所を変えて一杯やりながら、さらにアイデアを出す。その程度です。いちおう事業理念はあります。

- 1 .良い縁を広げる。
 - 2 .物心両面の豊かさを求める。
 - 3 .一生懸命やる。
- しかし、理念の解説は1 - 2回しかしたことはありません。額に入れてはいますが、それで十分ではないか。もちろん私自身はこの理念を信じていますが、その私でさえ信じる度合いは状況によってコロコロ変わります。揺れる自分を知っているの、人に強いると変な方向に行くぞ、と分ります。小林秀雄が言うように、信は大事だが、人との間では、大体でいいのです。めいめいの歩みなのです。

そんな苦勞をするよりも、自分の好信楽を探しだし、似たような好信楽をもっている人と一緒に仕事をする。次に信ずることと知ることとを分けて話し合う。アイデアはほっといても勝手に出て来ます。これで事業はエキサイティングになった、好信楽のパワーは凄いと、思います。

【編集部より】

メープルシュガーを味わって好信楽を体験してみたいなという方、当事務所編集部までメール又はお手紙で「メープルシュガー希望」と書いてお送りください。



先着10名様にメープルシュガーを一袋進呈します。

【メープルシュガーのお問い合わせ】

株式会社メープルファームズジャパン

〒540-0026

大阪市中央区内本町 2-3-8 ダイアパレスビル本町

TEL:06-6941-6761 FAX:06-6941-3728

<http://www.maple-farms.co.jp/> 担当 好本

読者の皆様からのお便り

シェアリングレターのご惠贈ありがとうございます。叡智に包まれた勇気の風が静かに伝わってくる“メディアの特区”に乾盃、と参りたいところながら、小生の場合は珈琲カップを高く掲げての林光行事務所へのエールです。

和やかなコミュニケーションを通じ貴重な自己洞察への微笑ましいコーチング風景を偲びつつ、お礼の一筆まで。
泉 和幸 様

いつも楽しく、かつ有益な記事を拝読いたしております。特に以前にも増して紙面が充実して参りました。事務所の所長先生以下スタッフのご努力には頭が下がる思いがいたします。
税理士 杉野 義博 様

「シェアリングレター」大変参考になりました。コーチングの記事は勉強になりました。「答えは本人の中にある」本当にそうですね。

議事録の決定事項の確認方法もさっそく採り入れさせていただきました。またお目にかかれる日を楽しみにしております。有難うございました。

依田窪特別養護老人ホーム 村岡 裕 様

シェアリングレター27号、「百舌が枯木で」を拝読して、心の底から感動しました。世界中の人が平和に生を分かち合うことの出来る時代は、おそらく残念ながら永遠の夢として、いつまでも人間は、その夢を追い求めることでしょう。

私の青春は戦争そのものでした。唯々ひたすら聖戦を求めて部下と苦楽を共にし、斃れた部下を抱きしめては涙を流し、親許におわびの手紙を書いた、自ら

の死を期しつつ弾雨の中に突入したものでした。

戦争は絶対にやってはいけないとの矛盾を矛盾として、私は戦争と平和とが人間の神からの業と覚悟を定めて只今八十四才を生き続けて居ります。昭和二十年八月十五日以降も世界は、戦争の連続でした。中東戦争とは宗教戦争だったのでしょうか。イスラム教のジハードとは何なのでしょう。北朝鮮は何を考えるのでしょうか。私は林さんの「百舌が枯木で」を読み、涙を流しました。夢を語る勇気が好きでなりません。そして叡智を追求しては人間というものを哀しい存在と思うのであります。

稲葉 忠温 様

シェアリングレターをお送りいただき、まことに有難う存じます。新しい色々の知識を御披露いただき稔のある手記だと感激致しております。今後ともよろしく御指導の程、お願い申し上げます。

辯護士 坂本 好男 様

その時々の記事報告や知識のシェアだけでなく、一つ一つの記事内容に必ず考える材料やヒントがたくさんあり、或いはメッセージがさり気なく含まれているという点に、私はいつも感銘を受けております。所長ご夫妻をはじめとして、スタッフ皆様の温かいお人柄やチームワーク、そして、しっかりしたプロ意識を強く感じ取りながら読ませて頂いております。

増山 武彦 様

この他、沢山の皆様からお便りを頂きました。本当に有難うございました。(編集部)

- K S 経営研究会のお知らせ -

A'ワーク創造館(財団法人大阪生涯職業教育振興協会)で林光行と幸が講師を務める「開業支援講座」。修了生同士のネットワークと、体験発表会を目的としたK S(key of success)経営研究会第1回が開催されました。そして第2回がまもなく開催されます。

第1回目は高宣レンタカー(株)社長八上雅也さんに発表して頂きました。創業から現在までの経営推移から、会社の特色、強み、弱みまで包み隠さず話して下さいました。

参加者からは、質問や突っ込み。具体的な提案も出され活発な討議ができました。とても有意義な研究会になったと思います。最後に八上さんは「この会で発表した自分が一番得をした」と感想を述べられ、八上さんへの感謝と同時に「自分達も頑張ろう」という盛大な拍手で終わりました。

第2回 K S 経営研究会

代表 富田 修 (o-tomi@tcct.zaq.ne.jp)

日時 : 平成16年2月22日(日) 14時から 会場 : 林事務所会議室(サンセットヒル 5階)

発表者 : 前出 英子さん(インテリア・リフォーム・整理収納アドバイザー <http://www.e-splan.com/>)



Awareness for New Actions

ANAセミナーを受講して



正直言って、1日目はあまりピンとこず「何じゃ？こりゃ？」といった感想でした。

しかし2日目の晩、私は変化に気づいたので。「世界が明るく見える！」たったこれだけのことで、心も足取りも軽く家路に着きました。今にして思えば、私の心がアカを落としたから世界が明るく見えたんですね。そのアカって何やったんかなあ。プライド？かたくなな固定観念？人への不信感？

3日目。幸福感は人から人へと伝染(?)することを実感し、今私がここに存在していることへの感謝と喜びで胸が一杯になりました。

ANAに私を導いてくれた方々と、3日間サポートしてくれた方々に感謝しております。ありがとうございました。

中川 智晶 様

「自己啓発セミナー」だと聞いて「イケイケ・ドンドン生きていけ！」という感じになるのだと捉えていたのですが、全然違いました。共感したり、怒ってたり、悩んだりしました。

受ける前に、悩みがありました。それは「何で社員は僕の言うことを聞けへんねや」「何で僕はリーダーシップがとられへんねや」などです。でも気づいたのは、僕が社員を受け入れてなかったし、信頼もしてなかったということです。社員だけでなく妻や子供、両親までもです。全てのことを自分中心でやっていたのです。

ANAに来ていなかったら一生気づかなかったと思います。

これからは立ち止まって観て気づいて行動し

ます。誰に対しても思いやりの心と愛を持って

接していきます。今までの自分に戻らないよう注意しながら行動していきます。

これだけ自分に素直になれたのも、みんなのおかげです。ほんまにありがとう。

熊谷 幸祐 様

私がいかに周りの人の温かさを感じようとしていなかったのか。そのために、いつも何かが欲しい(さみしい)と思っていたのか。その他いろいろと考える時間が持てたことは、すごく自分にとって幸せなことでした。それと、参加は2回目でしたが、1回目と感じ方が変わっていたのは自分でもびっくりでした。

ANAに来ると人は温かいなと思っていたけれど、今回は本当の意味で初めて、それを感じたという気がしています。楽しい3日間でした。

春野 周子 様

再参加でしたが、まずはやっぱり、受けて良かったなあというのが最初の感想です。

以前の私はどうしても他人が私を責めているように思っていた気がします。そしてANAを受け、何年もかけて「どうも他人は必ずしも私を責めている訳ではないらしい」と気づき、やっと他人の話を聞けるようになりました。そして他人の話を聞けるようになった現在の私がANAを受けて、やっとANAの言わんとしていることが少し分かり、大きな価値を得ました。

ANAに関わっている皆さんへ。ありがとう。

松尾 和広 様

Awareness for New Actions ANA セミナーのご案内

◆◆◆人生をより豊かに、より幸せに生きたいと思っておられる方のためのセミナーです◆◆◆

2004年2月ANA

日程：2月6日(金)・7日(土)・8日(日)

会場：林事務所セミナールーム

費用：7万円(林事務所からの紹介は6万円)

2004年5月ANA

日程：5月1日(土)・2日(日)・3日(祝)

お申し込み・お問合せ

林 幸・河崎まで TEL06-6772-7770

第45回経営倶楽部のご案内

今回は、経営倶楽部新春の恒例である公認会計士 島田信愛先生の特別講演です。先生のお話を聞いた方は、異口同音、「元気と勇気をもたらした」とおっしゃいます。それは先生のお話が中小企業の経営指導に心血を注いでこられた先生の人生そのものだからだと思います。また「生涯現役」「日々前進」を続けておられるお姿に感銘を受けるからだと思います。是非、皆様お誘い合わせのうえお越しくださいますようお願い申し上げます。

テーマ 「我が人生と経営」 講師 公認会計士 島田 信愛 先生
 日時 平成16年2月14日(土) 研修：午後1時30分～5時30分 懇親会：5時45分～
 場所 大阪国際交流センター (大阪市天王寺区上本町8-2-6 TEL 06-6772-6729)
 会費 講演会 5,000円 懇親会 4,000円
 次回以降の予定 第46回 4月17日(土) 第47回 7月10日(土)
 お問い合わせは TEL06-6772-7770 E-mail:maruyama@share.gr.jp (担当:丸山・林直輝)まで

謹啓 平素はお世話になり 誠に有難うございます
 さてこの度 弊事務所に 会計士補 森井 史人を
 迎えましたのでご紹介申し上げます
 関西学院大学経済学部在学中から 職業会計人を目指し
 この度縁あって 弊事務所に
 入所致しました 意欲ある若者です
 お付き合いを賜りますよう
 どうかよろしくお願い申し上げます
 私ども同様
 謹白

公認会計士・税理士	林 光 行
税 理 士	林 光 幸
中小企業診断士	前田有太可
税 理 士	古田 茂 己
税 理 士	橋 本 雅 世
林 光 行 事務所	職 員 一 同
林 光 行 事務所	
マックインターナショナル株	

皆様初めまして 森井史人と申します。
 この度 公認会計士二次試験に合格し
 会計士として また社会人としての第一歩を 林事務所
 で踏み出すことになりました 私の信条であり
 目標としておりますのは
 「感謝の気持ちを忘れない」というものでございます。
 健康に働けること、両親、偶然の出会いをはじめ
 あらゆるものへの感謝の気持ちを
 常に持ち続けていたいと考えております
 まだまだ 駆け出しの未熟者であり
 何かと至らぬ点が多いと思っておりますが
 日々研鑽を積んで参りたいと考えております
 皆様宜しくご指導賜りますよう
 心よりお願い申し上げます
 森井 史人

簿記3級講座修了の方へ～日商簿記2級講座受講を希望される方はご連絡ください。但し自分で勉強する意思のある方。希望者多数の見込みのため、3月後半ぐらいから開催する予定です。ご連絡は 林 幸 または 橋本雅世まで

編集後記

長女が生まれたときに願ったことは「人の気持ちのわかる優しい人になってほしい」ということ。
 3人の子育て中、ついつい親の欲が出て「もうちょっと何とかならないの」と思うとき、「ああそうだった。優しい子になってくれたらそれでいいと思ってたんだ」と思い返すこともあり。優しい子になるには「沢山の人の愛されること」が一番との思いで、おじいちゃん、おばあちゃんはもちろん、近所の方々にも事務所の職員にも、うんと可愛がってもらいました。特に愛生園の方々には、本当の孫のように可愛がってもらいました。
 その真樹子が今は家庭児童相談所で子供とお母さんの相談に乗ったり親子セラピーをしています。「2歳の子がね。最初は“突っ張っている女子高生”風で、横向いたつきり何もしやれへんかってん。」「それがねえ。見違えるように素直で可愛くなりやってん。」「どんな子でも可愛がったら可愛くなんねんなあ。」と言います。
 先日の長女の結婚式には愛生園からもKさん、Uさんが出席くださいました。「沢山の人の愛され、多くの方の祝福を受けて...」と思った瞬間、「ああ私自身もそうして大人になった」と涙が溢れました。(林 幸)

シェアリングレターに関するご意見、ご感想、あるいは日頃感じておられることなど、どしどしお寄せください。また、税務や経営についてのご相談もお気軽にどうぞ。 E-mail : yuki@share.gr.jp URL : www.share.gr.jp 〒543-0073 大阪市天王寺区生玉寺町1番13号 サンセットビル Tel : 06-6772-7770 Fax : 06-6772-7740
 なお、購読料をカンパして頂ける方は口座番号00950-3-14499 林光行事務所の郵便振替までお願い致します。