



平成 23 年  
12 月号

# ブレイン・サプライ通信

岡社長の今月のアドバイス 『臥薪嘗胆』ほか	1	関与先様からのご投稿 『㈱ウェルス・マネジメント 濱様より』	11
診断士 松下から見た 『生き残る企業は経営計画で決まる』	6	年末特別寄稿 『ブレイン・サプライスタッフより』	14
社労士 秋山の労務トラブル対応 110 番 『休職からの復職者の降格は合法?』	8		
関与先様からのご投稿 『㈱ザメディアジョン 山近様より』	9	ブレイン・サプライよりお知らせ 『統計心理学セミナーのご案内』	20

## <臥薪嘗胆>

12 月 23 日に久しぶりに大型戦記映画 「連合艦隊司令長官 山本五十六」 が封切られます。

私は幼少のころから母の影響を受けており、学校で学ぶ近代史、即ちアメリカから見た近代史観に疑問を持っておりました。

母は昭和 11 年生まれで、9 歳の時、疎開先の奈良県奈良市富雄で、お使い途中にグラマンに機銃掃射され、全速で逃げ回り、たまたま大きな木の幹に隠れて九死に一生を得ました。木の幹には 12.7 ミリの弾痕が数個あったそうです。搭乗員が本気で打ち込んできたことが分かったそうです。

戦争は人間を狂気にしますが、悲しい現実でした。その話を何度も聞かされておりましたので、昭和 38 年生まれの私も、何故日本は戦争をしなければならなかったのかということに自然と興味を持ち、今や近代史（幕末～明治～大正～昭和～戦後）の書物は数千冊読破しました。その影響で自分なりの戦争観、国家観をもっています。

天皇誕生日の日に封切られるこの映画に、現在の閉塞感から抜け出せない日本の現状が重なるような気がします。

製作者はもう一度歴史から学ぶことを祈念してこの目出度き日を選んで封切するのでしょうか。是非とも、若い世代をはじめ多くの方に見てほしいと思います。

当時の日本は欧米列強の目の上のタンコブでした。当時アジア・アフリカの独立国は 5 か国でしたが、エチオピアはイタリアの支配下、中国は半植民地化されておりチベットとタイを除き、欧米とまともに対峙できる国は日本しかなかったという状況でした。

明治以降台頭する日本は、四面楚歌の状況の中、アジア人蔑視の中、押し付けられた不平等な条約を都度悔しさを噛みしめながら「臥薪嘗胆」を合言葉に克服してきました。

この「臥薪嘗胆」を叫んだ背景・不平等条約は下記のとおりで。

①日米和親条約

②日米修好通商条約

③三国干渉

（日清戦争で得た遼東半島の租借権の放棄：日露戦争の一因）

④パリ講和会議

（日本全権提案の人種平等原則提案の却下）

⑤ワシントン条約

（ワシントン会議 1922 年：日英同盟廃止、主力艦の保有制限）

## ⑥排日移民法

(ジョンソン・リード法 1924 年：米国へのアジア人移民制限)

## ⑦ロンドン条約

(ロンドン海軍軍縮会議 1930 年補助艦の保有制限)

第一次世界大戦後のドイツの台頭に譲歩し続けてイギリスは第二次世界大戦に巻き込まれましたが、日本はアメリカに譲歩し続けて大東亜戦争に巻き込まれました。(アメリカは 1924 年当時に既にオレンジ計画を発動し対日戦争の計画を立案)

今、日本は東アジア諸国・アメリカに対して譲歩し続けていますが、歴史から学んで、何とか戦争に巻き込まれないようにしてほしいものです。

第一次世界大戦が終わって、どの国も二度と戦争はゴメンだという思いでは共通していましたが僅か 21 年で第二次世界大戦に突入しました。

覇権主義で無理難題を押し付けてくる大国に対しては叡智を結集して外交で乗り越えなければなりません。

国会議員・特に政府の皆さんには

### 「経済の延長線上に常に戦争がある」

ということを肝に銘じて、譲歩一辺倒でなく、譲歩の条件として相手の最も嫌がる一手を引出し、一方的な負けにつながる愚かな判断をしないでいただきたいと思います。



## <一種の人権侵害 東京・石原慎太郎知事>

2011.12.10 18:14 [週刊知事 東京・石原慎太郎]  
 «「逮捕されたといっても、これから裁判があり、無罪になるか有罪になるかわからない。表彰を取り下げるといのはフライングじゃないですか。もし無罪だったらどうするんだ」

準強姦容疑で逮捕、送検された柔道の五輪金メダリスト内柴正人容疑者。熊本県が県民栄誉賞を取り消したほか、中川正春文部科学相もスポーツ功労者顕彰の取り消しを含めて検討を口にするなか、石原慎太郎知事はこんな見解を語った。

内柴容疑者には平成16年と20年に都栄誉賞が贈呈されている。

「都栄誉賞については」と尋ねる記者に、開口一番「なんだっていうんだ」と応じた石原知事。

「あなたがたがたきつけている。メディアは喜びかもしれないが、法治国家なんだから。一種の人権侵害じゃないですか」といさめた。»

流石、石原都知事です。

日頃氏の言葉の端々をあげつらって批判しているマスコミに対してガツンと一発かましてくれました。

私も柔道をやっていたから、内柴氏の事件には非常に衝撃を受けましたし、残念な気持ちでいっぱいです。

また、酒の上での事件ということで、お酒の知能指数 L I Q (liquors intelligence quotient : 私の造語です) の低い人の起こした事件との認識でした。

ところが今のマスコミの動きは異常としか思えません。丁度今、来年のロンドンオリンピックの選考を兼ねた柔道グランドスラムが東京で開催されていますが、これに便乗して煽っているとしか思えません。卑劣です。

今回のことから、事件に絡んだ社員が発生した場合の企業の対応を考察しますと、やはり「痴漢容疑」における対応と同様、本人の有罪が確定するまで処分保留が原則となるでしょう。

世間を騒がせているからといって、勇み足で解雇処分にしてしまい、後で冤罪であったと判明し、無罪などになってしまうと、不当解雇等と反撃されることになり、多額の金銭を持っていかれます。

よく電車内放送で「車両点検のため 5 分の遅れ」などありますが、これなど痴漢容疑で誰かが捕まっていることが多いようです。

東武東上線でもたまにこの手の放送がありますが、また誰かの痴漢で約束に遅れてしまうとストレスになります。

### 「痴漢は犯罪です」。

人の時間を奪わないでください。

一方で企業は解雇ルールをはじめ、トラブル対策のルールを見直す必要がありますね。

## <コミュニケーションの見直し>

《大手情報テクノロジー会社が社員のメールを禁止 / 理由は「メールは時間のムダだから」

メール廃止を決定したのは 42 カ国で 8 万人を雇用する大手情報テクノロジー会社の Atos 社。

メールでのやりとりの **9 割は単に時間の無駄**だとして、1 年半後を目途にメール完全撤廃を取り決めた。代わりに電話やチャット機能、対面などでのリアルタイムな話し合いを持ち、限られた時間の中で効率良く仕事をこなすことを目指すという。

フランスの元経済・財政・産業大臣で、現在 Atos 社 CEO のティエリー・ブルトン氏は「メールでのやり取りに何時間も費やすのはおかしい。社員のメールの統計を取ると、**本当に重要な案件は約 1 割**しかなかった」と述べる。

「何でもかんでもメールで済ませようとするから、本来すべき仕事を後回しにして 1 日の大半をメールのやりとりに費やしてしまう。メールは場所を選ばないため、帰宅後も返信に時間を割くことになる。

この状況を改善するには社内のコミュニケーション方法を根底から見直さねばならない」と述べている。》

大手企業には特に示唆に富んだ判断としてご認識いただきたい事案です。

ある統計によると、一度散らした集中力を元の作業に戻すのには約 64 秒かかるといいます。

仕事の合間に無関係のメールに何通も目を通すのは集中力を著しく奪い、致命的に作業効率を落としかねない行為だそうです。どうしても人間の性(さが)として未読のメールが溜まっていくとストレスになりますので、つい時間を無理に作ってでもメールを読んでしまいます。

また要回答のメールには回答してしまいます。

企業は社員の 24 時間のタイムマネジメントを真剣に行い、Work と Job の仕分けを行うべきです。

社員の持っている能力を最大限に発揮させるルール作りを行い、時間ロスに最も効果のある方法として、メール発信者のレベル向上も評価の一つに加えるべきです。

大企業では働いているふりをする人が概ね 2 割くらいいるものですが、その人たちの時間つぶしや出世意欲のために、最前線で踏ん張っている若手社員の業務効率を阻害していることに、トップはもっと気を配るべきでしょう。

日本経済は良くも悪しくも大企業の業績に左右されます。大企業が儲けて、下請けに優良な条件で発注することで経済は好循環を維持できます。

大企業はどんどん効率化して儲けていってください。そして好条件発注をどんどん実施してください。期待しております。



## ＜ブータン国王の発言＞

ブータン国王の来日は我が国に爽やかな旋風を巻き起こしました。

「若いのに、立派な方ですね……」

「ノブレス・オブリージュを体現していらっしゃるというか……」

「信頼できる人が国の顔で、いいなあブータンの人……」

ネットでも様々な評価が記載されております。

また国王は被災した子供たちに、

「皆さんは龍を見たことがありますか？

私は、見たことがあります。一人ひとりの心の中には、龍の人格がいて、龍はその人物の生活経験をエサにして、その人の中で大きく育っていきます。」

と仰いました。被災し大変な思いをした子供たちに、この言葉はどれだけ励みになる言葉でしょうか。

人間を絶望感から救い出す、いわば心の糧になる言葉です。

崇高な方が発する言葉には「自分」が無く、常に「相手（民）」のことがあるのでしょうか。

我が国の天皇陛下も毎年元旦、東西南北に向かって「もし今年、日本に災いや不幸が起きるのであれば、まず私の体を通してからにしてください」と祈りを捧げられるそうです。

震災後のビデオメッセージを流す際にも「途中、余震などがあったら、いつでも遠慮なく私の話を中断してください」と仰ったそうです。

何と有難いことでしょうか。

国民の痛みを己が体に受けることを祈るということとはまさに神のごとき心を持っていなければ出来ないことであり、このような元首を戴いている我が国は安泰であると信じたいところです。

震災の当時に被災地を訪問された際のお言葉も、被災された人々を心から慰めました。

パフォーマンスで被災地を訪問し、被災者にメッセージも残さずさっさと帰り支度をして、被災者から「逃げるんですか」と指摘された前総理とは比較にならない存在です。

今年一年我が国では想像もできない災害や外圧をはじめ様々なことが起き、あっという間の一年でした。

国の経済は「成熟期」を迎えています。この成熟期が長く続くよう、我々は低成長時代のビジネスモデルを完成させなければなりません。

ここで踏ん張らないとそれこそ「あっ」という間に「衰退期」を迎えることとなります。

日本人の潜在能力はまだまだ高いです。これから3～4年の内に1.2～1.3倍に潜在能力を引き出せばまだまだ成長していけます。

「龍の人格を磨き、成長させていくこと」が大切です。人は一人では生きてゆけません。多くの人に支えられて生きてゆけるのです。

今年の年末は出会った全ての人に感謝で締めくくりたいと思います。

有難うございました。

“人は幸せだから感謝するのではありません。感謝しているから幸せなのです”

株式会社ブレイン・サプライ 岡 弘己



# 診断士 松下から見た

## “生き残る企業は経営計画で決まる”

### (その1)

今回からシリーズで経営計画について話をしたいと思う。

「計画は破られるものである」

いきなりであるが、実は私の持論である。



計画通り実行しようとするとは実は計画を下回る結果になるケースが多い。また、逆に計画を精密に作ろうとすると計画を立てるのに時間がかかり、結果として計画が実行できない。

よって、逆に「計画は破られるもの」と開き直るくらいが良い。では、計画を立てることにそもそも意味がないのではないかと、思われる方もいるかもしれない。実は、計画を立てるうえで理由は、次の3つと考えている。

1. 目標・夢を明確にすることで、経営者が社員に実行の宣言ができる
2. 計画目標の根拠を明確にすることで、環境に応じた対応ができる
3. 社員に目標を明確にすることで、同じ方向に向けた取り組みができる

特に今後大きく環境変化が見込まれることを前提に考えると、計画目標の根拠を明確にすることが重要である。

計画をつくるうえで多くの場合、売上の予測を市場環境に基づいて考えるケースが多い。しかし、これはもっともらしい方法であるが企業存続の観点から考えると一番ふさわしくない。多くの場合こうである。

例えば、営業面で考えてみたい。

営業社員の場合、達成できる目標を立てようとす

ると、多くの場合低めの目標を設定することになる。その理由は何か。「達成率」を重視するからである。

例えば目標利益1億円に対し9,800万円達成した場合と、9,000万円に対し9,500万円達成した場合を考えてみよう。達成率でみると前者は98%に対し後者は105.6%であるので後者がよいと思う。しかし、実際には額ベースで考えないといけない。そうしないと低い目標を設定するからである。では、よく言われるのは少し高めで手の届きそうな目標を設定したほうがよいと言われる。しかし、実際に少し高めというのは難しい。

そこで私がおすすめするのは、次の考え方である。

1. 会社の欲しい利益額を決める
2. 社員1人あたりの人件費（社長があげたい給与）を決める
3. 設備投資等の必要額を決める

実はこの3点から考えていくのである。例えば次のように考える。わかりやすくするため、運送会社の事例で考えていく。

#### 1. 会社の欲しい利益額

これはいくらあっても越したことがない、そう思いがちである。まず考えるのは社員1人あたりの利益額で考えることをおすすめする。

業種・業界によって異なるが、まずは1人あたり100万（赤字企業の場合は50万円）、次に200万・・・と考えることである。重要なのは1人あたりで考えることである。

多くの企業経営者と話をすると、現場から人を増やして欲しい、という話をよく聞く。人を増やせば物事が解決する、これはあくまでも現場レベルの話である。経営の観点で考えるとそうはいかない。

一番よいのは1人あたりの利益額を増やすこと、すなわち少人数で利益を出すことである。

もう一つ、利益額を決める方法がある。これは財務体質の強化の観点からである。具体的には貸借対照表(B/S)の自己資本比率(=純資産(自己資本)/総資産)を高めることで考える。

例えば、次のケースを考える。事例は単純に考えている。

資産の部		負債の部・純資産の部	
流動資産	600百万	流動負債	400百万
固定資産（土地・建物等）	400百万	固定負債（長期借入金）	300百万
		純資産	300百万
合計	1,000百万	合計	1,000百万

借入金、300百万円を5年で返済したいとすると、 $300\text{百万円} \div 5\text{年} = 60\text{百万円}$ の利益が必要である。ところがこの利益とは税引後の利益である。そうすると税金分を加味する必要がある。

仮に税率が40%とすると、税金前の利益では、 $60\text{百万円} \div (1 - 0.4) = 100\text{百万円}$ 。

すなわち毎年100百万円の利益が必要である。

中小企業の場合、金融機関からの借入金の返済に苦慮しているケースが多いので、このように借入金を減らすことを1つの目標に考えるとよい。

また、自己資本比率が60%になると実質無借金経営になるといわれている。よって、長期的にはこの無借金経営の水準である自己資本比率60%から逆算していくのも手である。

## 2. 社員1人あたりの人件費を考える

「人件費＝経費」の考え方に経てば人件費を減らしたらよい。しかし、「社員1人あたりの人件費」で考えるとどうであろうか。

社員の給与を少しでも少なくしたい経営者というのはほとんど皆無であろう。

もし、自分の役員報酬ばかり増やして社員の給与を減らそうと考えている経営者がいれば、早く辞めていくべきであろう。こんな経営者がいる企業の社員はうかばれない。実際に働かないのに役員報酬ばかり要求する経営者もいる。

先日子会社に資金を出させてカジノに使った経営者がいたが、残念ながら実際にはこれに近いケースを耳にすることがある。

しかし、多くの正常な経営者の場合、働く社員の給与を増やしたいと思う。そのためには、「総額人件費を増やすのではなく、1人あたりの人件費を増やす」計画を立てることである。

中小企業の場合、1人何役にもなる。同じ総務の仕事であっても、大企業と中小企業では明らかにその範囲が異なる。「守備範囲の狭い人間は中小企業では不要」である。

そのためには、分かりやすく「1人あたりの給与を20%増やす」など具体的目標にするとよい。

ここで問題なのはどの水準にもっていくかである。給与が高いとそれが当たり前になり一時的効果に過ぎないことが多い。

よく言われるのが、同業他社比10%増の数字である。私見であるが、今後社会保険負担の増加、定年延長（ニュースで話題になっている65歳定年制導入）を考えると、20%程度を目標にしてもよいと思われる。

一方、正社員を極力減らして非正規社員（パート、アルバイト）を増やすことで人件費を下げることを考えている企業も多い。

個人的見解であるが、こうした労働集約型産業の雇用は非常に厳しくなると思われる。もしその場合は、高齢者雇用に重きを置いて考えることをおすすめする。

最近ファーストフードなど従来若い学生がアルバイトしていた職場で年配者を見るが増えており、こうした傾向が今後顕著になる。そうすると、1人あたりの人件費は大きく減少する。

## 3. 設備投資の必要額を決める

これについては、当然会社によって異なる。この際、まずは最大限に考えることである。

大企業で起こりがちなのは、プロジェクトを実行したい担当者が見積を低く行い、後から実際には“想定外の出費”で片付けることである。

中小企業はこれでは生き残れない。中小企業の場合はそれだけの余力が少ないケースがほとんどだからである。

また、現在の経済状況がこれから変わることも考えないといけない。現在、円高の影響で輸入品の価格は下がっていると考えたほうが良い。

以前よりこだわっているが、企業物価指数は相変わらず高く推移、原油にいたってはこの円高にも関わらずその効果が価格に殆ど反映されていない。

ということは、原油を利用する割合の高い企業は今のように原油使用料を軽減する投資対応が必要である

これらの3点を踏まえ、

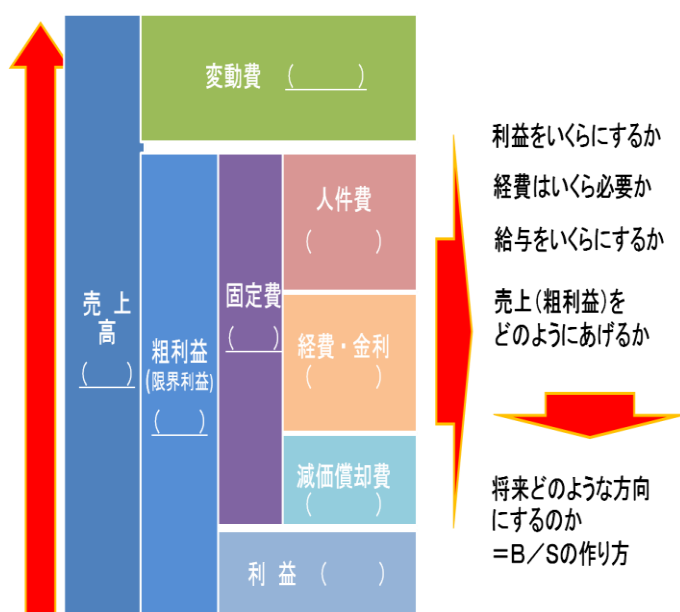
### ①必要な利益額を確定する

### ②目標としたい人件費額を確定する

### ③投資その他必要な経費を確定する

そうすると、必要な粗利益額が確定する。

これを粗利益率で割ると必要な売上がわかる。詳しくは下記図表の通りである。



(弊社財務セミナー資料より抜粋)

つまり、売上は利益から逆算していくことである。この時、上記の表のとおり。費用については固定費と変動費に分ける必要がある。

よく質問を受けるのが、どの項目を変動費にするか、固定費にするかである。これについては、「売上が上がったたり下がったりすれば変わるのが変動費」といっている。これを考え出すときりがない。よって、経営計画を何度も繰り返していくうちに精度は高まると考えたほうがよい。

この結果、多くの経営者は愕然とすることが多い。これは、必要な売上が想像を超える額になるからである。大体、売上にすると1.5倍~2倍になることがほとんどである。

すると今までのやり方で考えては意味がない、全く新しい発想をしなければならないのである。これが経営計画を立てる本当の目的である。

すなわち目的・夢を見つけ目標に落とし込むことである。社長が絶対に達成しなければならない数字、給与を上げるため、投資するために必要な金額から出てきた売上高だかあらである。

しかし、これを1年で行うことは事実上無理である。よって、経営計画として立てていくことになる。

今回は最初だったので目的と簡単な売上計画の立て方を説明した。

次回は、この売上をどこであげるか、考える手段について説明する。



## ★社労士杵山の労務トラブル対応 110 番



### ・休職からの復職者の降格は合法？

#### I. 今回の課題

食品の製造と販売を事業とする S 社は、地方にあって数十名の従業員を抱える中堅企業です。地方にあって積極的に新規展開をするなど、業績は順調に伸びています。そんな中、ある部署の管理職者である A マネージャーが鬱症状を訴え数か月間の休職をした後、人手不足もあり一応、復職をしましたが、休職前程の業務水準に達していませんでした。

#### II. 経過報告

本来、マネージャーには部下の指導育成だけでなく、部門の数値管理や各人の業務の進捗把握などを求めているものの、A 氏は体調も思わしくなく、経営陣の求める実績が出せませんでした。暫く様子を見たものの一向に成果が上がらない状況に、業を煮やした社長は A 氏に降格処分を命じ、マネージャーからリーダー職に降格し、併せて役職手当も半額以下になりました。

#### III. 最終結果

降格処分を受けた A 氏は、少しの間、出勤していましたが、再び体調を崩し結局は退職を余儀なくされたのです。経営陣は仕方ないと話していた矢先、A 氏から降格は不当であるとして、減額された手当の差額と退職に至った事の慰謝料を求める訴えがありました。S 社は当初は争うつもりでいましたが、地方の企業ブランド維持もあり、一定額の支払いで和解に応じたのです。

#### IV. 今回の課題への対策とポイント

トラブルを防ぐために、S 社としてはどう対応すべきだったのでしょうか。鬱症状のようなメンタルヘルス対策は、今後、特に慎重な対応が求められます。

##### ①復職の判定は適確か？

まず休職からの復職に際しては、適切な「復職判定」が必須といえます。今回、人員不足という状況もあり、S 社は A 氏が復職に耐えうるか否かの判断を誤った可能性があります。復職の際には休職に至った症状が治癒したか否かが重要です。この「治癒」とは従前の業務を通常にこなせる状態かがポイントです。もし本人の掛かり付け医が OK を出したとしても、それが適切な判断かを見極める必要があります。状況によっては、自社の産業医などに診てもらい、助言を得るべきでしょう。

##### ②復職後の措置はどうするか？

次に復職後の経過措置をみておく必要があります。今回、S 社は A 氏に対し復職当初から、従前の水準を求めていましたが、いきなり 100% の成果を求めるのは酷でしょう。通常、メンタル的な症状の場合、再発の危険性は復職後数か月から 1 年程度みておく必要があります。その期間については、通常の業務を行う場合も、達成水準を引き下げるなど、一定の余裕を持たせるべきでしょう。状況によっては、マネージャー職ではなく、リーダー職からの復職を検討すべきかもしれません。

##### ③復職者の待遇と評価はどうするか？

上記の経過措置とも関係するところですが、復職者に通常の社員と同様の査定を実施する場合は、個々の事情を考慮する必要があります。例えば、一定のリハビリ復職として短時間勤務を認めた場合や、始めから下位の職位での復職の場合は、当然に待遇や評価が下がります。そういったことを復職前に本人と話し、同意を得ておけば、復職後に低評価や降格処分などを行う必要はありません。復職に際しては、こういった待遇で様子を見るかの確認は必須と言えるでしょう。「賞与支給額を減算することがある。」といった記載を検討すべきでしょう。



左の画像は、ザメディアジョン様のホームページより  
転載させていただきました。

企業情報をご覧になりたい方はこちらまでアクセスを  
お願いします。⇒ <http://www.mediasion.co.jp/>  
(山近さまのプロフィール等は末尾にございます)

(前号より続きます)

実はこの原稿の書きはじめは・・・私の実家、山口県由宇町だったのですが、ラストラン・最後の執筆は、知覧・富屋旅館からです。

今日も昨日も明日もたくさんの若者と経営者の人たちをご案内しています。本当に観光大使となったことで、たくさんの依頼をいただいています。

今日、ココで学ばれている経営者の中に、リピアスさんという会社があります。大西社長と奥様が、50名の社員をお連れになられています。

理美容の業界です。

正直、下降産業ですよ？

ところが、このグループは、毎年 50 店舗を出店するという超・急成長。大卒新卒の人気企業です！

大西社長が大切にされているのが、「感謝の心」。

大切なのはスキルもだが、文化とウィル。あり方のうえに、考え方・・・です。

だから、何度も知覧・富屋旅館にこられて、社員に大切な、本当に心根の部分教えられているのでしょう。私たちも一助になれば・・・と・・・毎回、必死で、お話をいただいています。

大西社長と富屋旅館・別館で、経営についてお話していたら、女将さんの鳥濱初代さんから、紙をいただきました。

許可を得て、掲載させていただきます。

今、私たちが若者に教えなければならないすべて・・・が・・・集約されている気がしました。

いや、私たち自身が襟を正さないといけないことだと耳が痛いこともありました。

\*\*\*\*\*

### 『感謝』は健康を増進します

目が覚めたら生きていた！

ああ有り難い。ああうれしい。

わたしたちが眠っている間も一刻も休まず心臓を動かし、私達を生かし続けて下さっている不可思議な力(神)の愛念に生かされているということに感謝しましょう。感謝と喜びは百薬の長です。

\*\*\*\*\*

### 『感謝』は幸福を生み出します

「ありがとう」の感謝語には不思議な力があります。感謝された人は嬉しくなるし、感謝した人も嬉しくなります。

どんな小さなことにでも感謝して生きるとき、そこに幸福の女神が微笑みかけ、天国浄土の楽園の扉が開きます。

感謝は喜びと無限の幸福を生み出します。

\*\*\*\*\*

### 『感謝』は調和をもたらします

「ありがとう」という言葉は、人間関係における潤滑油です。

たとえ、あなたにどんなに辛くあたる人であっても、たとえどんなに意地悪な人であっても「ああこの人は私の足りないところを教えて下さる観世音菩薩様だ」と、逆に感謝して實相を拝んでいる時、やがてその人はあなたの良き協力者にさえなるでしょう。

\*\*\*\*\*

### 『感謝』は良き家庭を創造します

「ありがとう」のコトバが豊かに交わされる家庭は、いつも明るく楽しく喜びに満たされます。

感謝に満ちた家庭は家運が隆盛となり、もちろん良い子が育ちます。

夫から妻へのいたわりと感謝、妻から夫への尊敬と感謝は家庭を天国に作りかえます。

\*\*\*\*\*

### 『感謝』は幸運を開きます

人生に希望を失い、自殺寸前の A さんは、友人から『感謝の奇蹟』（谷口清超著・日本教育文社刊）という本を贈られ、一日千遍「ありがとうございます」と天地万物に感謝すると幸運が訪れると教えられました。早速、これを実行！

三ヶ月後には見事立ち直り適職も得ることができました。感謝は幸運の秘密の鍵です。

\*\*\*\*\*

### 『感謝』は繁栄の花を咲かせます

どんな仕事にも感謝しましょう。働く喜びが湧いてきます。

商品に感謝と愛念を込めましょう。それを買った人が幸せになります。

お客様に感謝し、お得意様に感謝し、仕入先に感謝し、社員同志感謝し合ひましょう。

感謝に満ちた明るい職場には繁栄の花が咲きます。特に、中心者(会社では社長、家ではご主人)に感謝しましょう。

\*\*\*\*\*

### 世界を『感謝』で満たしましょう

目が覚めたら「ああ有り難い」と感謝して起きましょう。夜眠るときも「ああ有り難い」と感謝して眠りにつきましょう。

一瞬一瞬を感謝でおくりましょう。天地一切の人と物と事とに感謝しましょう。

一人一人の心が感謝に満たされたとき、世界は天国。本来人類は一つの生命の兄弟なのです。

さあ、今日から感謝の生活に入りましょう。

### 『ありがとう』は人生の万能薬！！

\*\*\*\*\*

実家の駅で、岩陽高校時代の知人と会いました。

こんなこと言っていました。

「……………うらやましいよ山近!

おまえ、いい人生送ってんじゃん。

おまえの人生がどこに向かっているのかは知らないけど、少なくとも、おまえ、生きてるよ。

もがきあがきのたうちまわってね。

俺のようにすべての喜びを失って、ただ時をやり過ごす日々を送ってる人間と違ってさ…」

そのまま、在来線の車両は自然と別の席に座ってしまいました。なぜか、せつなくて……………。

俺は、お蔭様で、本当にもったいないくらい、

【ご縁と感謝】の中で生きています。

おそらく、これからも……………。

それは、たくさんの方々が、大切なことを訓えてきてくれたから……………。

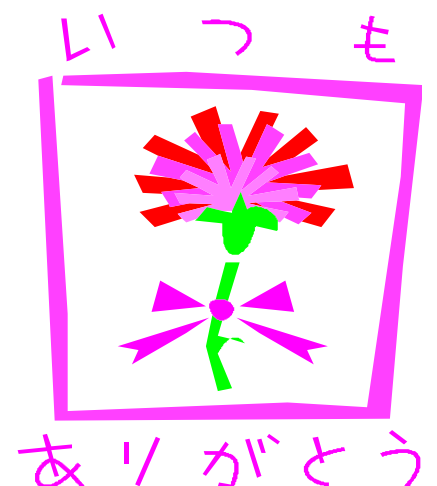
皆さんもそうでは？

少なくとも、この本を、原稿を読まれる方は、そんな方が多いのでは？

では、その“襻”をつなげましょう！！

それが私たちの使命です。

山近義幸@22年目の創業記念日を迎えたザメディア  
アジオングループ代表(出版と新卒採用と日本ベンチャー大学経営)



## 特別投稿【明治人は偉かったのか？】

株式会社ウェルス・マネジメント  
代表取締役 濱 昌志さま

### <第3回>

#### 東郷平八郎に見る「将の器」とは

第1・2回は小村寿太郎について触れてみました。艱難辛苦のその中で烈々たる気概を失うことなく、外交上の重要課題を解決していった先人の偉大な人生は誠に尊敬に値するのではないかと思います。皆様は如何でしょうか。

さて第3回はこの「国難」打破の重要な要素、リーダーシップについて明治の歴史を探ってみたいと思います。

例えば今日の日本の政治の分野では、繰り返される首相の早期の交代が諸外国からは奇異の眼で眺められているように思います。

幾多の要因が考えられますが仮に政治家、首相や大臣を戦国時代の「大将」とすれば、また官僚を作戰立案者たる「軍師」とすれば、優れた「将の器」「才の器」とは何か、すなわち人材とは、適材適所の妙とは何ぞや、という答えが見えやすくなるのではないかと思います。

政治の世界でなく実業の世界ですが、かの松下幸之助氏が出された経営指南書の中で「決断を下す方法」と題して次のように書かれています。

氏の例話は戦国武将の逸話を語られることが多いのですが、その中で、

「大将というものは軍師とは違う。軍師はこういう戦法をとれば良いということを進言します。勝つと思ってね。しかしこの進言を採用するかしないか決めるのは大将の仕事ですわ。

10人の軍師がいれば皆の意見が一致する場合も割れる場合もある。そのどれを採るかは大将が決める。決定権は大将にある。決められない大将は愚将である。決めたら後は全員が従う。要は大将の統率力の問題です。

そして統率力の域にくるとそれは大将の識見で総

て決まる。この大将が決めたことなら間違いない。だから従っていくと、こうなる。」

流行語でいうなら「人格力」ということになりそうですね。で問題はこの統率が何に依ってなされるかという事になるでしょう。そう統率力の源泉は何かということです。今回はその課題の答えを日露戦争における連合艦隊の名将と名参謀、東郷平八郎と秋山真之に求めたい。

巷間、東郷は日本海海戦に勝利し名将と謳われた。氏は無口で知られたがその情実に溢れた人柄から「心で統率」すると言われた人であった。

他方、秋山は日本海海戦の折、作戰参謀の重責を担い、その明晰な頭脳は死後、東郷から「智謀湧くが如し」と賞賛されたほどでした。いわば「頭脳で統率する」と言われた人であります。

さてこの二人の間に繰り広げられた挿話であります。日露開戦して間もない明治37年の5月15日のことです、この日は連合艦隊にとっては厄日でありました。

午前1時30分、味方の巡洋艦同士が衝突し片方が沈没、ついで午前10時50分、連合艦隊の主力である第一戦隊の新規戦艦、初瀬と八島が相次いで機雷に接触し沈没しました。第一艦隊は6隻の戦艦から成っていましたが、その内、最新の2隻を戦わずして喪失したわけであります。

この凶報が戦艦三笠の司令室に届けられた時には司令室は会議中であつたが参謀長島村速雄大佐と参謀秋山真之は思わず顔を見合わせた後、東郷長官の顔を見た。が長官は平然として会議を続けたという。

その中に当該艦長の二人がやってきた。秋山が見ると二人して顔面蒼白であり既に死を決しているように見受けられた。

「長官、お許し下さい」

「この責任は必ずとります」

二人は床に打ち伏すと号泣した。——さぞかし辛  
 かろう、二人の艦長は報告後、自決するつもりなの  
 だ—— 秋山は痛ましそうに二人を見やった。

この時に東郷はこう言った、

「おはんたち、ご苦労でござした。  
 泣いとらんで一杯やってはどげんか」

とワインを出し二つの杯に赤い液体を満たした。

「長官!…」 「今回我々はお上にも申し訳なく…」

二人はそういったきり、立ったまま泣いていた。  
 島村は唇を噛みながら長官の横顔を凝視していた。

「そうか、酒どころではなかごつ…  
 では菓子でもつまんでほどげんか…」

といい、菓子器を二人の方に押しやった。

二人は驚いた。戦艦二隻を一日の内に、戦わずし  
 て失いながら怒りも驚きもせず平然としている。

秋山は思った、「おれがこの人なら、このようにい  
 くだらうか」と。つくづくそう思った。「俺なら激昂  
 するか、悲憤するか、強がりいうか」と。東郷は頭  
 脳でなく心で艦隊を統御しているというのがこの時、  
 改めて身にしみ込んで血肉化していくようであった。

二人が涙を拭くと東郷は顔色を改めて、諭すよう  
 に言った。

「二人とも、わかったもんせ。戦はこれからでご  
 わす。

おい軍艦はまた造れば間に合うと思うが、二人  
 の艦長は間に合わんと思ひもす…。

あくまで生きて奉公すると、おいに約束してくれ  
 もはんか」。

東郷の声に二人は電流に打たれたように長官の顔  
 をふり仰いだ。

そこにはいつもの温顔に戻った長官がいた。

この教えに島村と秋山は感動し、秋山は「この長  
 官の下でなら、俺は喜んで命を投げ出そう」と確信  
 したという。東郷のこの態度は英国の観戦武官達も  
 驚き、様々な形で諸外国に報ぜられたとあります。

話はいささか余談めいて恐縮ですが東郷平八郎は  
 薩摩の人であります。

明治の新政府は周知のとおり、薩長土肥が主力と  
 なって作られました。藩閥政治の弊を生み幾多の  
 抗争を惹起しました。

薩摩人は西郷隆盛を筆頭に軍人の要職の多くを占  
 め、長州人は伊藤博文を始めとして政界に多数の人  
 材を輩出しております。

薩摩人には「将器」が多いといわれます。人物の  
 大きさというものを何の尺度で測るかといえなかな  
 かな難しい問題ではありますが、薩摩には日本人が  
 好む一類型があります。

大西郷と呼ばれた西郷隆盛、その弟で海軍大臣を  
 努めた西郷従道、その下で海軍の基礎作りに尽力し  
 た山本権兵衛、陸軍では満州軍総司令官を務めた大  
 山巖と枚挙に暇がありません。

そこで薩摩人の「将の器」の共通点に言及したい。

薩摩には「大概大概」(テゲテゲ)という方言があ  
 るそうです。

「将たるものは下の者にテゲに言っておく」とい  
 うような使い方をするらしい。要は上位の者は下位  
 の者に方針のあらましを伝えるだけで細々とした事  
 は言わないという事です。

しかしテゲにはいい加減とかチャランポランとい  
 う意味はない。

薩摩的将帥というのはこれが原点で、これを基に  
 先ず自己の感情と利害を極力抑え、自分の実務の一  
 切を任せるに足る優秀な実務家を探す。

その後、その実務家の仕事がしやすいように広い  
 場を作り全任してしまう。自分は場を作る戦略のみ  
 を担当し、もし実務家が失敗すれば切腹の覚悟を決  
 め込む、このような展開を常とします。

東郷平八郎は西郷隆盛、従道兄弟、そして彼らの従兄弟にあたる大山巖と同じ鹿児島城下の加治屋町の出身であります。濃厚な系譜を感じませんか。

西郷従道は、明治 18 年から 31 年まで海軍大臣を 3 度務めました。海軍の事は何も知らなかった。彼は陸軍中將のまま海軍大臣になったのである。

その間、日本と清国との雲行きが怪しくなったので急ぎ海軍を充実しなければならぬ状態となり、そこで山本権兵衛を見込み、起用し、こう言った、

「なにもかも思う通りにやってください。

あんたがやりにくいようなことがあれば私が掃除に出かけます」

と。如何でしょうか。

今日においても口では簡単に「人を竦ませず、伸び伸びと」、とはいうものの、多くは虚言にしか過ぎないが、たかだか 100 年を見晴るかせばこのような先達が幾多いたのである。

100 年経過した今日も我が民族にはこの型以外、人々の心を落ち着かせるのは難しいように思いますが皆様如何でしょうか。

(次号に続きます…)

### ＜濱 昌志様 略歴・ご趣味＞

1954 年大阪生まれ、同志社大学経済学部卒業

大手アパレルメーカーに勤務後、ソニー生命保険に入社、保険会社数社を経て、知己の税理士の協力を得て 2010 年の秋に会社を設立。

趣味は野球（大阪で夏の甲子園出場を果たした公立高校の野球部出身です）、ジョギング。

57 歳の年齢で毎週 1 回、5 キロ走りますが、なんとこのペースで 30 年間走り続けていますよ。

### ★株式会社ウェルス・マネジメント様★

#### ★事業内容のご紹介★

税務会計事務所とタイアップし、経営コンサルティングの一環として事務所の顧問先様を中心に生命保険の有効活用を提案するのが一つの柱であります。そのため生命保険の乗合代理店を営んでおります。

また銀行での資産運用コンサルタントの資格と経験を有しており、金融商品中心の資産運用コンサルティングも行っております。この分野は海外での運用も可能なネットワークを有しており、現在きちんとしたスキーム作成を急いでおります。

また先般、私の所属する NPO 法人日本 I F A (Independent Financial Adviser) 協会がこどもの金銭教育の分野での活動を認められ文部科学省の HP に掲載されました。今迄は関東地区中心の活動でありましたが今後は関西地区でも展開予定であり、この分野も活動を開始したばかりです。公立小・中学校の授業の中への取り入れや企業の CSR 活動としての提案など多様な活動形態があり、頑張っ参りたいと考えています。

また各種土業の方々とも連携しセミナー活動も推進しており、早期に事業として確立させたいと考えております。是非とも皆様のご支援・ご指導・ご鞭撻を頂戴したいと思いますのでどうぞ宜しくお願い申し上げます。

## 【年 末 特 別 寄 稿】

## ブレイン・サプライスタッフより

## ＜★ IN TAIPEI ★＞

大学 2 年になる娘（長女）を連れて、今年の夏、家族 3 人で初めて行った台湾。

人も街も優しくて また行きたいなって感じさせてくれました。笑いあり、涙あり、ハプニングだらけの 4 日間でしたが、その中でもちょっと恐怖におののいた思い出話をひとつ！

それは「私に死を覚悟させたマイクロバスの運転手さん」の話です。

旅行二日目「千と千尋の神隠し」の舞台となった九份へ行きたくて 3 人で市営バスを待っていました。

そこへ「わたし、40 分！40 分！」と片言の日本語で声をかけてきたおじさん。もちろん乗車賃は割高だったのですが、あまりの強引さに断れずマイクロバスに乗り込んだものの、なんと粗い運転・・・イヤな予感・・・。

歩行者がいようが、狭くて左右擦りそうな細い道であろうが、鼻歌まじりだとばすのです（驚）

高速道路に入るとその勢いはさらに増し、ほぼ時速 150 キロ走行（汗）。車線変更しながら前の車をガンガン抜いて行き、アクション映画ばりのスリル?! を味わい、あまりの恐怖にももちろん目は開けてられません。

もっと驚いたのは、運転中に何度も振り返り「わたし、運転、大丈夫！うまいよ！」と大きな声で、最高の笑顔で何回も何回も言うのです。

「ハンドルから手を離さないで！うしろ見しないで！」と祈り続ける中・・・なんとおじさんの携帯が鳴り、まさか・・・と思ったら「もしも～し！」（もちろん日本語ではありませんが）と元気いっぱいの返事。片手運転?!・・・。

「もう、死ぬよー!! 日本に残してきたあとふたりの我が子にもう一度会わせてー！涙。」

・・・でも、なんとか無事に九份へ。本当にぐったり疲れまして・・・。



運転手さんが私たちに誘うとき「40 分」と言ったのは市営バスより 40 分早く到着するという意味ではなく、巡回バスなら 1 時間以上かかるところが 40 分で着くという意味だったのです。

旅行慣れしている方は「そんなことよくあることだよ」って思うでしょうね。

それにしても、たくまし過ぎるよ、おじさん。

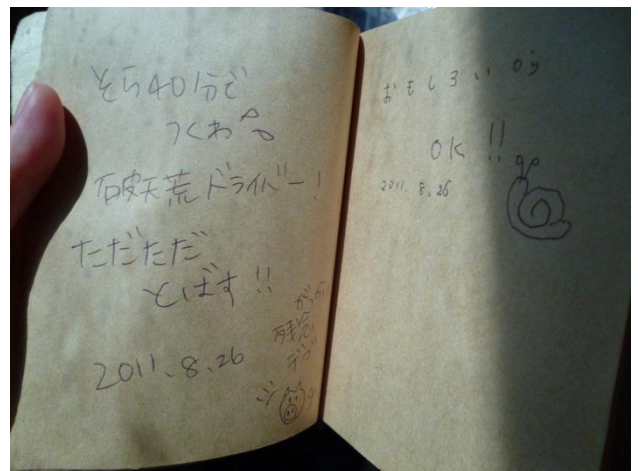
おじさんは日常茶飯事かもしれないけど、恐すぎるよー。人の命は もっと大事に扱ってよね!!

でもあまりの明るさに敬服したのも事実です。

よく温泉旅館に宿泊ノートが置いてありますが、そのマイクロバスの中にも乗車したお客さんが一言書いたノートがあり、よくよく見てみますと・・・

大きく関西弁で「そら、40 分てつくわ!」と。

その日恐怖を共にしたお客さんとマイクロバスの中で大笑いしました!



連日珍道中でしたが、台湾夜市・101タワー・故宮博物館・九份の街並み・ディンタイフォン（小

龍包の美味しいお店)・マンゴーかき氷・全身マッサージ・ショッピング等々4日間で台湾を満喫しました。お手軽旅行に、是非、台湾へ。笑。



あっ。今、思い出しましたが、おじさんの顔、傷だらけでした・・・(恐)

(kanako oka)

## アイ く！と追憶の日々

### 『発展途上国を訪れて・・・』>

年の瀬も近づき、2011年も終わろうとしています。皆様の2011年は如何だったでしょうか？

私は、5月のゴールデンウィークにカンボジアに行っていました！！お目当てはもちろん、「アンコールワット」です。自分の中で、死ぬまでに行きたい世界遺産ベスト10に堂々ランクインしていたため、行こう！！と思い立ち行って参りました。



空港についてまず驚いたことは、入口に「がんばれ、日本！！」という横断幕が掲げられていたことです。震災の直後だったこともあり、激励の為だと思うのですが、一日本人としてとても嬉しかったです。そんなカンボジアの皆さんに感謝です！！

次に驚いたことは、地元の方々の日本語が堪能だったこと。現地添乗員さんの流暢な日本語にも驚かされましたが、道を歩いている地元の人たちも、片言の日本語で話しかけてきたり、ナイトマーケットの店員さんが、よくわからない人形を持って「お客さん、これ3個で500円！」と商売っ気を出してみたりと、日本語があちこちで聞こえてきました。

添乗員さんによると今は中国人観光客が多いようですが、一時期は日本人観光客が圧倒的に多かったため、皆日本語を覚えたそうです。しかも、殆どの人が独学で覚えたとのことでした。

中高6年間英語を学んできて、ろくに会話もできない自分っていったい・・・、と切なくなりましたが、町の様子を見てその理由がなんとなく分かるような気がしました。

多くの人たちの着ている服は、お世辞にもきれいとは言えず、子供に至っては裸足で歩き回る子が圧倒的に多く、観光地として発展していても、そこに住む人々の生活環境は良くなっていないようでした。

彼らは、自分の生活のために外国語をおぼえ、観光客を相手に物売りをしたりして、生計を立てているのです。義務教育の中で語学を勉強してきた私と、生きていくために勉強してきた彼らとでは、あまりにも生活環境が違ふと感じました。と同時に、自分が日本に生まれたことや今ある当たり前の生活ができることに、とても感謝しました。

1ページではなかなかお伝えできませんでしたが、思わぬ学びが得られた、本当に充実した旅でした！！と、かたい話になってしまいましたが、皆様是非カンボジアを訪ねてみてください。

映画トゥームレイダーのロケ地になった、タ・プロームの神秘的な風景やアンコールワットの夕焼けはなんとも言えない美しさでしたよv(^o^)v



(Toshiyuki Igarashi)



この冬、あなたさまも

## ゲレンデの貴公子・貴婦人になりませんか？



BS スキー伝道師“K”の ～大人のスキーのススメ～

12月も半ばが過ぎ、はやいもので今年もあとわずかとなりました。

関与先の皆様には今年一年を通して大変お世話になり、ありがとうございました。

今の世の中では考えられない、想像を超える大惨事により、日本人の誰もが特別な思いで過ごした一年であったかと思えます。改めて被災された方々にお見舞いを申し上げるとともに、すこしずつでも未来に向かって明るい灯が照らされるよう心より祈念してやみません。

日々生きていること、小さくても家があり、励ましあう家族、一緒に苦楽をともにできる友人がいて、一生懸命に取り組める仕事があって・・・いつもであればあたりまえのように素通りしてしまうごくごく普通の物事や環境に対して、本気で感謝をするきっかけをつくってくれた大事な一年となりました。

心身ともに所謂「あたりまえ」である状態に甘んじることなく、いつかはやってみたい、そのうちチャレンジしたい・・・と心の中で温めていたほのかな願望を行動にうつす良いチャンスではないかと感じております。

そこで。。皆様は年末年始を含め、寒い冬の休日をごどのようにお過ごしでしょうか？

日常の疲れを癒すため、こたつでぬくぬくしながら、温かいお鍋を「ふう～」とつつきつつ、「ぐびっ！」と熱燗をすすって・・・想像しただけでも魅力的な(?)光景が目にかびます。もちろんそれも大いにヨシ！とするところですが、しかし・・・もしよろしければ今年だけでもちょっとだけアクティブな冬の休日を過ごしてみませんか？

そこでひとつご提案です！**一番のおすすりはあえて寒い屋外で楽しみを見つけること。**今まで受身だった冬の過ごし方がきっと能動的にかわるはずで。うまくいけば「春よゆっくり来ておくれ～」とまで思うようになればしめたもの！そして大人の皆様にとりまして、冬のレジャー、ウインタースポー

ツの代表格といえど誰でもまず思いうかべるのはあの、「ゲレンデスキー」ではないでしょうか。

日本のスキーは1911年（明治44年）にオーストリアのレルヒ少佐によって伝えられ、今シーズンで101年目を迎えます。そして近年では自然で楽なスキー、つまり地球の重力と人間の筋力を適合させる“HYBRID SKIING”を基本的なコンセプトとしていることに加えて用具の進歩が著しく、ある程度の技術をお金で購入できる域にまで達しているといっても過言ではないくらい、より大人にとって風向きが優しいスポーツとなっています。

ちなみに弊社の立地する神保町界隈は古本屋街で有名ですが、日本一スキーショップが集っていることでも有名であります。ぜひぶらりと遊びにいらしてください！

そして、肝心のスキーの魅力を語りますと・・・

- ① 大自然を相手にしているため、二度と同じシチュエーションに出会うことなく、都度新鮮な気持ちで滑ることができる。(ゆえに奥深く技術の習得が容易ではないところがまたよいところである。)
- ② 雪山という日常から距離をおいた場所であることで日々の生活から完全に分離でき、心身ともにリフレッシュできる。(温泉地等も多く滑った後の楽しみも享受できる)
- ③ 個々のレベル・年齢にあわせて技術の向上ができる。(大人ならではのエレガントパラレル習得やバジテストに挑戦するなど、目標を掲げながらステップアップできる。)
- ④ たくさんの素晴らしい仲間に出会うことができる。(生涯スポーツとして未永くおつきあいできる仲間です！)

☆さて、この冬あなた様もゲレンデの貴公子・貴婦人となって白銀のシュプールを描いてみませんか？きっと昨日とは違う自分に出会えるかもしれません☆

(Sawako Kimura)

## <Weekly News のネタを振り返って>

昨年より始めました関与先企業様向けにメールにて配信させて頂いております Weekly News ですが、お客様との商談、友人・家族との会話、飲み会での小ネタのひとつを目的とし、硬いネタ、やわらかいネタ、微妙なネタなど、色々な記事を取り上げさせて頂きました。

今年も、年末特別号ということもありまして、Weekly News 広報の独断と偏見ではございますが、ネタ TOP3 を決定いたしました。

では、まず、第3位です。**第3位は、セクハラ76億円ネタです。**

こちらの記事は、6月13日に配信しております。

いやぁ、このニュースにはびっくりしました。セクハラは、もちろんあってはならないことですが、会社ぐるみで対応しなかったこともあり、何と、判決で76億円もの賠償が認められました。。

男性陣の皆様、年末年始で飲む機会が増えると思えますので、ちょっとしたことでセクハラとなってしまうので、ご注意を。。。

つづきまして、第2位です。**第2位は、やはりトイレに神様はいたネタです。**

こちらの記事は、2月7日に配信しております。

昨年、トイレの神様が紅白など、ちまたで流行りましたが、ピカピカトイレ派と残念トイレ派の2派に分けて、金運のよさ、年収などで、ピカピカトイレ派の方が良い結果が出たという記事でした。やはり、神様はトイレにいるのですね。。

そして、栄えある第1位は。。。 **第1位は、ヨイショネタ(さ・し・す・せ・そ)です。**

こちらの記事は、9月12日に配信しております。

個人的に気に入ってしまい、独断で1位にしてしまいました。

ちなみに、「さ・し・す・せ・そ」ですが、

さ：さらに持ち上げる

し：しぶとく言い続ける

す：すぐに指摘する

せ：性格にも言及する

そ：そっとメモを残す、

となっております。個人的には、「し」がお好みです。いやぁ、どのくらい、しぶとく言い続けるのだろうかとついつい思ってしまう内容でした。部下の方がどんなヨイショをしてくるか、楽しみになってしまうネタでした。。。

皆様は、どのネタがお好みでしたでしょうか？

弊社では、今後の Weekly News 発行に、皆様からの投稿をお待ちしております。

「こんな」ネタ、「あんな」ネタ、「このネタ大丈夫かな」ネタなどドシドシ投稿ください。

Weekly News 広報で、ばしっとしたネタに仕上げます。お待ちしております。

来年は、今年以上に、Weekly News の内容を充実させていきたいと思っております。

今年は、Weekly News をご覧頂きまして、ありがとうございました。

来年も、宜しくお願い申し上げます。

(Motohiro Nagao)

## <1年の感謝をこめて>

今年の1月6日に入社して、もうすぐ1年が経ちます。この1年、多くの労務問題に取り組みさせていただきました。

例えば、残業代の未払い問題、労働組合との団体交渉、モンスター社員の解雇問題、メンタルヘルスの急増など、挙げるとキリがないほどのクライアント様からのSOSがありました。

こうしたSOSには当社代表の岡をはじめ社員一同で意見を出し合い、少しでも社長の気持ちに寄り添えるよう提案内容を検討し、何とか事態を解決・改善へと向かわせるよう努力してまいりました。

そうした中で最も強く感じていることは、「やはり就業規則は大事だなあ」ということです。

何の問題が起きたにしろ、まず最初に就業規則にどのように記載してあるかを確認します。残業代の問題なら賃金規程を見て、基準内賃金（残業単価の計算の基礎になる賃金）の内訳を確認し、労働者側が請求してきた残業代の正当性を検討します。

解雇問題は、就業規則に記載されている懲戒・制裁の内容と状況とを照らし合わせます。

メンタルヘルスは、休職等の規程を確認し、会社の義務と努力義務の範囲を踏まえながら、今後の対応を考えます。

なお、規程を完備し、労働問題の少ない企業では評価制度の導入のお手伝いも行ってまいりました。規程では「やってはいけないこと」「やってほしくないこと」を社員に理解してもらいます。

反面、評価制度では「やってほしいこと」「やるべきこと」など、会社の評価の基準や求める人物像を社員に知らせることができるわけです。

就業規則と評価制度を両輪で上手に運用されている企業は労働問題が少ないな、という印象をうけております。

来年も労務・労働問題は多発すると思われる、かつ労働者も労働基準法にさらに詳しくなってくることでしょう。

ぜひ規程の完備と評価の基準を作成し、労使ともに楽しく働ける環境づくりをお勧めいたします。

私も法律、事例、判例の知識やコンサルタントとしての経験を深め、もっともっと皆さまのお役に立ちたいと思っております。

最後に、担当させていただいておりますクライアントの皆さまにはもちろん、今年出会ったすべての方々へ御礼を伝えたいです。

**今年1年、一生懸命仕事のできたのは、皆様のおかげです!! 出会えたことに感謝致しております。**

**どうもありがとうございました。**

**来年も何卒よろしく願います。**

(Meri Yamagishi)

## <あなたは今幸せですか…???)>

11月にブータン国王夫妻が来日し、夫妻のルックスや穏やかな様子が大きな話題となりました。そのブータンでは、「あなたは今幸せか」という問いに対し、国民の95パーセントが「自分は幸福」と回答したそうです

さて、同時期に法政大学大学院の研究チームが発表した「47都道府県の幸福度に関する調査」で、福井県が総合全国1位にランキングされました。

福井県出身の私にとって、幸福度全国1位は、うれしいことです。でもどこかじっくりこない感じも……。そもそも、「あなたは今幸せか」という問いに答えていないし……。

この調査は、国民総生産（GNP）などの経済指標とは別に、ブータン王国が国策に導入して関心が高まっている「国民総幸福量（GNH: Gross National Happiness）」の考え方を参考に、幸福度を端的に示していると考えられる指標を40種選び、統計資料などを基に分析、10段階評価で得点化し、総合と4部門で順位付けしたものだそうです。

福井県の部門別評価は次のとおりでした。

「安全・安心」（刑法犯認知数や1世帯当りの貯蓄額、老人福祉費を分析）・・・1位

「労働・企業」（離職率や失業率の低さ、障害者雇用などを分析）・・・1位

「生活・家族」（出生率や持ち家率、保育所定員数などを分析）・・・3位

「医療・健康」（病床充実度や平均寿命などを分析）・・・9位

研究チームは、福井県を「日本一幸せな県」と表現し、「未婚率が低く出生率が高いので幸福な家庭像」、「福利厚生面は充実し住みやすい」、「犯罪、火災、事故が少なく安心して暮らせる」などと評したとのことでした。

福井県では、給与水準がそれほど高くないためか、夫婦共働きが当たり前という環境があり、1世帯あたりの貯蓄額については、必然的に増えるといえます。2世帯、3世帯が同居するケースも珍しくないことも、共働きが継続できる環境作りに大きく貢献しています。

また、職業の選択肢が少なく、都会ほど転職も容易なことではないため、離職率や失業率についても、低くなるはずです。

雪と雨でどんよりとした灰色の空の日が続く北陸地方の冬は長く、福井県には、昔から「貯めて」、「冬を越す」という県民性があります。そのため、必然的にこのランキングは上位になるのではという気がしてきます。

一方、このランキングでは、福井県の転入率の低さや労働時間の長さなどの評点は低く、交流人口の低迷や働き過ぎを示す結果が現れており、相談可能な人がいるかどうかという項目も評点が低く、概ね良いとされる生活環境の中でも懸念材料があることも分ったとのこと。

幸福度ランキング1位が、結果として、自分が「幸せを感じる」かどうかに関わりなく、自分が何に幸せを感じるかによって、変わってくると思いますが、物質的な充実度だけでなく、このような精神的な豊かさを表す指標で物事を捉えることには賛成したいと思います。

(Reiko Miyazawa)

## <来年も…メンタルヘルスの重要性>

年末に向け寒さ厳しい折、皆様いかがお過ごしでしょうか？

今年は私にとって、3月11日の震災、そして第二子の誕生と一生忘れられない一年となりました。

母が気仙沼市の出身で、今でも親戚が多く住んでいることもあり、震災の直後はなかなか連絡が取れず大変気をもんでおりましたが、ようやくつながった避難所からの電話の第一声が、自分たちの苦労は

そっちのけで、「そっち（東京）の水は大丈夫か!?!」だったことを覚えております（笑）

本当に東北の人たちの力強さ、温かさに勇気もらった一年だったと感じております。

一方で、震災の影響のみならず、“人災”とも言える政治の迷走、世界経済の停滞など、社会不安が高まったことも一因となり、メンタルヘルス不全者に悩む経営者の方がさらに増加した一年でもあったかと思えます。

産業カウンセラーとしての視点から、現在の社会情勢を鑑みますと、社員の心の健康を取り巻く環境はさらに厳しさを増しております。

経営不安から採用活動がままならず、社員ひとりにかかる期待と負担が増大。それに比例して当然に残業が増加して長時間労働が固定化される結果となり、メンタルヘルス不調者を生み出すスパイラルが確立されつつあると思えます。

何より私が心配しているのは、不調の原因が仕事とかかわりのない個人的事情や要因にあるにもかかわらず、長時間労働が原因であると「言いがかり」をつけてくる社員が出てくることです。

月間100時間程度、また直近の2~6カ月に平均80時間程度の残業があれば、それが不調の原因であると訴えられたとき、使用者が抗弁するのは相当に困難となります。

そうなる前に変形労働時間制を導入したり、業務効率を向上させるための休息として休憩時間を多くすることで所定労働時間（拘束時間）を延長し、残業時間自体を圧縮することも有効だと考えられます。

経営者の皆様、是非ひとりで悩まずに当社までご相談ください。社員にとっても働きやすい環境作りとあわせて、“守り”のメンタルヘルス対策から“攻め”のメンタルヘルス対策をご一緒に実現させていただきます。

年の瀬に少々重た〜い話となりましたが（笑）、来年こそ日本人の底力を世界に示す素晴らしい機会に恵まれる一年になると確信しております。

エイエイオーで進んで参りましょう!!!

それでは皆様、よいお年をお迎えください!!!

(Kazuyuki Takano)

統計心理学塾

コミュニケーション力アップで人生が変わる

定員18名

基礎編・応用編  
同日開催！！

とうけいしんりがく

# 統計心理学を活用した

## コミュニケーション力アップ(基礎編/応用編)

～ 自分発見 相手発見でコミュニケーション力が劇的に変わります！ ～

○このような方には最適な内容です。

- ・基礎編から一日で効率よく知識を得たい方
- ・基礎編を受講され、更に詳しく学びたい方
- ・営業成約率を劇的に高めたい方
- ・組織・社員力を更にアップさせたい経営者の方 など

■日時：平成24年1月23日(月)

<基礎編> 13:00～15:30 (開場 12:45～)

<応用編> 15:50～18:20 (開場 15:35～)

(希望者のみ/セミナー終了後懇親会18:30～20:00)

■セミナー内容：

- <基礎編>
  - ★統計心理学で人生が変わった
  - ★先天的気質・素質を知るとわかるものとは？
  - ★統計心理学 BASIC 3タイプ
  - 人柄重視、結果重視、直感重視 あなたは？
  - ★成功者への近道～あなたと同じタイプの成功は？
  - ★演習～3タイプのコミュニケーションを知る
- <応用編>
  - ★【演習】3タイプのコミュニケーションを体得
  - ★【演習】12タイプのキーワード、特徴、タブーとは・
  - ★成功者への近道～あなたと同じ12タイプの成功者は？
  - ★コミュニケーションの進め方を変える“Fix”“Flex”
  - ★マネジメント力を高める“Hope”“Care”
  - ★【演習】ほめ方、叱り方、モチベーションアップの話し
- <懇親会>
  - ★より奥深い内容を知っていただける場です。当社最寄りの居酒屋で懇親会を予定(実費3千円程度)

■場所：株式会社ブレイン・サプライ本社  
セミナールーム

■講師：株式会社ブレイン・サプライ  
代表取締役 岡 弘己 (おかひろみ)  
専務取締役 松下 卓蔵(まつした たくぞう)

■参加費：

○ご契約企業様  
<基礎編・応用編> 各回 6,300円/1名  
<合せて受講> 10,500円/1名

○一般企業様  
<基礎編・応用編> 各回 12,600円/1名  
<合せて受講> 21,000円/1名  
(懇親会費用は実費)

※過去に<基礎編>を受講いただき、今回<応用編>にご参加いただく方は<基礎編>の受講は**無料**となります。

■定員：18名 ※定員になり次第締め切らせていただきます。

■申込方法：以下記入のうえ、FAXまたはメールにてお申込ください。受付完了のお知らせをいたします。

■申込締切：平成24年1月17日(火)

### 生年月日カルテ

「なんて自分を理解してくれないの？」  
「あの人の言うことは理解できない」



生年月日カルテが、その人の性格やコミュニケーションスタイルを

詳しく解説します。

### 3つのタイプ「人柄」「結果」「直感」

人柄

とにかく人に好まれることが、このタイプの基本となる心です。競争したり、火花を散らしたりすることなく、みんなと仲良く、和気あいあいな雰囲気があります。

結果

結果が出ないことには何の理由も無いと思えるので、結果を求めて一所懸命に頑張ります。そして、人の役に立ちたい気持ちも強いです。

直感

ゼロイチと来たら即行動。思い切り、可能性を感じる事があって最終のイメージが通くと、ちろっとしていられませんか。早く行動したくなりやすいです。

## 統計心理学セミナー(基礎編/応用編) 参加申込書

このままFAX:03-6273-7438 または [info@brain-supply.co.jp](mailto:info@brain-supply.co.jp) へお申し込みください

会社名		所在地	〒 -			
参加者名 (役職名)	/	生年月日	西暦	年	月	日 時頃
参加希望	基礎編 応用編 両方参加	懇親会	参加する	参加しない	未定	
TEL/FAX	- / -	E-mail	@			

本参加申込書に記入いただいたお客様の情報については、本セミナーと関連する情報提供に使用し、個人情報の

保護に関する法律(個人情報保護法)その他関係法令・ガイドライン等に基づいて取り扱います。

★生まれた時間も記載ください(わかる方のみ)