



平成24年  
1月号

# ブレイン・サプライ通信

岡社長の今月のアドバイス 『新型うつ対策』ほか	1	関与先様からのご投稿 『(株)ウェルス・マネジメント 濱様より』	10
診断士 松下から見た 『生き残る企業は経営計画で決まる』	5	関与先様からのご投稿 『(株)ザメディアジョン 山近様より』	14
社労士 杉山の労務トラブル対応 110 番 『再雇用トラブルを避けるためには?』	8	ブレイン・サプライよりお知らせ 『留学生の就職・採用を考えるセミナーのご案内』	16
関与先様からのご投稿 『(株)ヒューマンリソース 鈴木様より』	9	ブレイン・サプライよりお知らせ 『当社共催セミナーのご案内』	17

## <新型うつ対策>

« 「新型うつ」～休職期間中の部下が海外旅行。  
叱りつけてもいいか  
雑誌プレジデント 1月8日 10時30分配信 »

当社でもうつ病の相談が急増していますが、従来  
のうつ病の症状が、抑うつ気分や自責の念、罪悪感、  
気力や思考力の低下などであるのに対し、新型うつ  
病とされるものでは、自分にとって都合が悪いこと  
があると調子が悪くなり、好きなことがあると調子  
が良くなるようです。

要するに仕事中だけうつ病の症状を呈し、会社を  
出ると元気になるのです。また、自己中心的で他罰  
的（他人のせいにする）という特徴がよく見られ、  
従来うつ病とは対照的に見えます。

一方、会社としては安全配慮義務を負うので、病  
気を悪化させないための手を打たなければなりません。  
ここで下手をすると「パワハラ」で訴えられたり、  
「病状悪化」で慰謝料を求められたりと踏んだり  
蹴ったりの状況になります。

従来うつ病と違い、新型うつはプライベートで  
は健常者と変わりませんので、その動きを観察して  
いると結構ぼろが出てきます。

上記のように海外旅行に行ったり、ブログで飲み  
会の写真をアップしたりと、他の社員や会社の迷惑  
は顧みず、自分のポジションをしっかりと確保して  
権利を主張してくるその姿勢は腹立たしい限りです。

未来型の労務対策として、就業規則の中に新型う  
つ病対策を盛り込むことはもはや必須でしょう。

また、管理職にハラスメントの基準を理解させ、  
安易な指導で部下をうつ病に追い込み、結果的に訴  
えられるといった問題を発生させないよう十分なル  
ール作りとその徹底が求められます。

### ★下記ご参照 <最近作成したルールの参考事例>

- (1) 社員自身の健康管理ルールの作成  
「健康管理は社員の仕事」を徹底。
- (2) 「職場における心理的負荷評価表」、  
「職場以外の心理的負荷評価表」の作成
- (3) 休職規程の作成・運営  
偽装うつ病の蔓延防止策の明確化
- (4) 勤務年数による条件の設定  
前職における健康障害の救済範囲の基準を明確化。
- (5) 復職の判断は慎重に  
会社指定の医師の診断書を求める。
- (6) 休職規程内に「治療専念義務」を定め、休職  
者に誓約書を提出させる。
- (7) 休職期間満了のリセット  
労務提供が困難な復職は拒絶もありえる。
- (8) 復職希望者に対する対応は、1回目の休職期  
間満了前に復職希望を確認する。
- (9) 再休職は期間通算を明記し、繰り返しの休職  
に一定の歯止めを定める。
- (10) 一定期間の短時間勤務や休職期間の延長を  
定める。…Etc

## ＜生活保護受給者 207 万人＞

昨年末に下記のような新聞記事がありました。

生活保護者の数が207万人と過去最高を更新する一方で、貧困ビジネスが世の中に広がっている一端がうかがえます。

《生活保護受給者囲い込みの病院「彼らは上客」  
読売新聞 12月31日 9時32分配信

全額が公費から支出される生活保護受給者の医療費を巡り、日課のように受診を繰り返す「頻回通院者」の存在が明らかになった。

「暇だから」「親切にしてもらえる」。病院通いを続ける理由を、彼らはそんな風に漏らす。そして医療機関側も、車での送迎など手厚いサービスで、取りはぐれのない“上客”の囲い込みに懸命だ。

「5年前から毎日、点滴とマッサージに来ている」という男性の病名は、「腰痛」。

「足の関節が痛む」と連日、電気マッサージに通う別の60歳代の男性は「先生が優しいし、マッサージも気持ちいい。どうせタダやし」と満足そうに言う。

40歳代の男性は腰の持病のため連日、「簡単なりハビリ」に通っているという。本来はケースワーカーから働き口を探すよう求められる年齢だが、「医者が書類に『就労不能』と書いてくれるから何も言われない」。男性はそう話し、「元気そうに見えるやろけど病人やで」と付け加えると、自転車で勢いよく走り去った。(大阪西成区在住) ≫

大阪や東京では、生活保護費をピンハネする宿泊施設も多数存在していますが、住む家もなく働きたくても働けない人は別として、上記の記事の事例は大問題です。大阪出身の私としても何ともやり切れない気持ちになります。

この怒りの矛先が昨年の大阪市長選や知事選に現れたのでしょ。橋下市長によって過去100年以上に及ぶ大阪市政のなかで、誰も改革できなかった大阪が大きく変わりそうです。

中日ドラゴンズや福岡ソフトバンクホークスが優勝しても日本の景気は変わりませんが、阪神タイガースが優勝すると景気が上昇します。

そのような潜在パワーをもつ大阪が変化することは、景気低迷で苦しんでいる我が国にとっては歓迎すべきことです。

橋下大阪市長の動きから目が離せません。



## ＜円高のメリット!?＞

円高が止まりません。対ドル、対ユーロで上昇傾向が続いています。

今後日本は東日本大震災復興のインフラ需要の増大で内需が拡大していき、さらに円高のメリットで輸入消費材の物価が下がり、国民の豊かな生活に寄与していきます。

さらに対外的に円高はアジア市場の成長分野に対する投資や買収へとつながっていくことが予想されます。

このメリットを最大限に受けている大企業は、相変わらず円高のマイナス面だけを強調し、将来における人件費の抑制を牽制しているようですが、国益の面から考えれば欧米・中国をはじめとしたアジア諸国が経済面で足踏みしている間に、将来性のある分野や事業に積極的に投資を行って、富を自国にもたらず戦略を取るべきと考えます。

株式の暴落等は発生確率が高いと考えますが、投資のチャンスと捉え情報収集していくべきです。

今後当社では、高い成長が見込めるアジアの各地に、ネットワークを構築していくことを念頭に、海外戦略部門を構築していきたいと思ひます。是非ご期待ください。

## ＜ユーロの危機＞

米格付会社スタンダード・アンド・プアーズ（S & P）は1月13日、最上位である「トリプルA」のフランス、オーストリアを含むユーロ圏9カ国の国債格付けを引き下げたと発表しました。

ユーロ経済圏は現在ドイツの一人勝ちであり、ドイツが保証することによって維持されているようなものです。

今年はギリシャに始まり、ポルトガル、キプロス、マルタ等地中海沿岸のシエスタ制度を導入している国が経済危機を迎えるでしょう。

11月号でも申し上げましたが、労働することに多くの価値観を見出す国は今後も成長していくでしょう。

人類の歴史の中で、働かなくても生きていけた時代などローマ帝国等のように一部の例外を除いて殆どありません。むしろ国民が働かなくなった国はその後早い段階で滅亡しています。

経済の成長曲線は、上昇傾向にある場合は急に下方にカーブを描くことはなく、しばらく上昇し徐々に失速していきますが、働かなくなった国民の労働品質は急激に下方に下がっていきます。ここに少し余裕が生まれ、働かなくても豊かさを享受できるとの錯覚が生まれます。

多くの先進国が労働時間を短縮しましたが、この曲線のタイムラグを読み間違えたのです。その良い事例が上記に挙げた国々の経済の凋落です。

現在の我が国の場合は、まだ取り返しがきくような気がします。早期に国民の労働品質の向上に努めていくことが肝要です。

企業経営者の皆様には、このことに早く気がついていただきたいと思います。そして社員の労働品質の向上のための仕掛けを行ってください。

弊社も今後労働品質向上のセミナー・研修を積極的に行ってまいりますので、ご期待ください。

NO	国名	改定前		改定後	格下げ段階
1	ドイツ	AAA	⇒	AAA	—
2	オランダ	AAA		AAA	—
3	フィンランド	AAA		AAA	—
4	ルクセンブルグ	AAA		AAA	—
5	<u>フランス</u>	<u>AAA</u>		<u>AA+</u>	1段階
6	<u>オーストリア</u>	<u>AAA</u>		<u>AA+</u>	1段階
7	ベルギー	AA		AA	—
8	<u>イタリア</u>	<u>A</u>		<u>BBB+</u>	2段階
9	<u>スペイン</u>	<u>AA</u>		<u>A</u>	2段階
10	アイルランド	BBB+		BBB+	—
11	<u>ポルトガル</u>	<u>BBB-</u>		<u>BB</u>	2段階「投機的」
12	<u>キプロス</u>	<u>BBB</u>		<u>BB+</u>	2段階「投機的」
13	<u>スロベニア</u>	<u>AA</u>		<u>A+</u>	1段階
14	<u>スロバキア</u>	<u>A+</u>		<u>A</u>	1段階
15	<u>マルタ</u>	<u>A</u>		<u>A-</u>	1段階
16	ギリシャ	CC		CC	—

## ＜足ることを知る！

### （感謝しているから幸せ）＞

先月号でブータン国王のことについて触れましたが、ブータン国民はGNH（国民総幸福度）で9割以上が幸せと回答しました。日本での同様の調査結果では55.9%であったようです。

多くのことを知ることは周囲との比較をしてしまい、不足感を覚えるようになるようです。

昨年10月にお亡くなりになられた旅行作家の小林正観さんの著書によく見られる、「競う心・比べる心・争う心（き・く・あ）」は幸福度で見た場合はマイナスに作用するようです。

一方で、経済を活性化させ、国を富ませるためには競争原理は重要な要素です。この矛盾は何とも悩ましい問題です。

私が経営者の皆さんにお願いしたいことは、社員の人数の3倍の人（家族を含む）の生活が、社長の両肩にかかっていることを認識し、敢えてこの矛盾に立ち向かっていただきたいということです。

また社員さんたちは、「競う心・比べる心・争う心（き・く・あ）」の心を抑え、“足ることを知る”生き方を実践していただきたいと考えます。

不足するものをあげつらって嘆くよりも、満たされていることを数え上げるほうが遥かに幸せだと思います。

「何が不足しているから不幸せ」

ではなく、

「何が出来て幸せ」

の方が豊かな人生を送れると思います。

一病息災ということばがありますが、私も6年前に癌と出会うまでは、自分に不足するものばかりあげつらっては嘆いていたような気がします。

最近では病気によって気づいたことがたくさんあり、自分の人生にとってはむしろ病気は必然であったと思えるようになってきました。

ビジネスの世界でも「感謝の気持ち」を強く持つ人は、そうでない人と比べて2つの大きなメリットを持っているようです。

まず1つ目は「周りからの協力を得やすい」ということです。

ビジネスの場面では自分1人で実現できる範囲は限られており、いかに同僚、先輩、取引先、お客様からサポートしてもらうことができるか、が成果を大きく左右します。

「感謝の気持ち」を持つ人は、日頃の態度や発言において必ずその気持ちが表れます。すると周りの人がその人に「協力してあげたい」という気持ちが働き、成果に結びつきやすい状況が生まれてきます。

2つ目は「勝ちパターンを自分自身で演出できる」ということです。

「感謝の気持ち」を持つ人は「自分に関わる周囲の存在を強く理解している人」であり、利他的な人です。自分の状況をより客観的に見ることができ人もあります。そして「周囲の協力がどのように作用して、自分が結果を出せたのかが分かっている」ということです。

“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



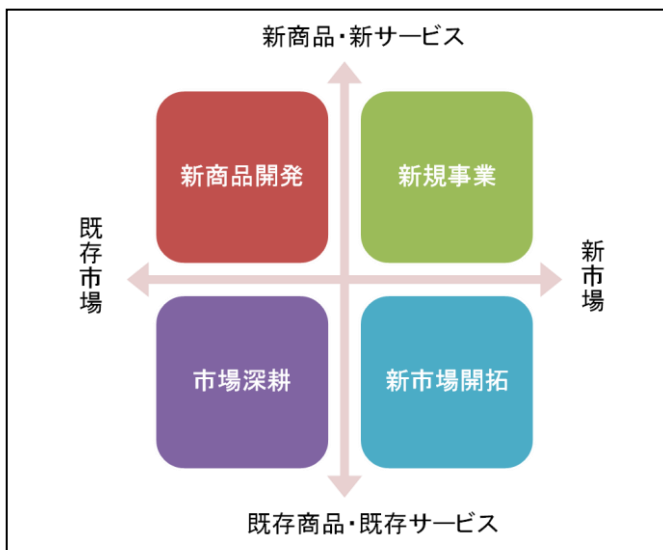
# 診断士 松下から見た

## “生き残る企業は経営計画で決まる”

### (その2)

前回に引き続き、経営計画について話をしたいと思う。

今回は、企業の売上がどのように伸ばすかについての戦略、戦術の立て方である。企業の経営戦略を考えるうえで考えるのは下記のマトリックスである。



大きくは4つである。

#### ① 市場深耕戦略

・ ・ 既存の商品・サービスの更なる販売である。よく新規企業開拓、新規顧客開拓と言われるのが市場深耕戦略である。その際、よく言われるのが、“商品・サービスに付加価値を付ける”のが常套手段である。

#### ② 商品開発戦略

・ ・ 付加価値レベルから新たな商品・サービスを開発して既存市場に販売するのが新商品（サービス）開発戦略である。常に企業は新たな商品・

サービスを作り出さないと顧客から見放される。

#### ③ 新市場開拓戦略

・ ・ 既存商品・サービスを改良するなどして別の市場で販売する戦略である。自社で独自の強みのある商品・サービスを生かすには一番の戦略である。

#### ④ 新規事業戦略

・ ・ 全く新しい事業を立ち上げ新しい市場を開拓する戦略である。4つの戦略の中で一番難しい。よって、新商品開発または新市場開拓から入っていくのがひとつの手段でもある。

経営資源の限られた中小企業にとって、いきなり④の新規事業といってもなかなか難しい。

一方、企業が存続しているのにはそれなりに自社に強みがあるものである。実はその点に気づかないケースが多い。

その強みが実際にどこに出るか、それは“環境の変化に強い売上・利益の変遷”である。すなわち、様々な環境変化にも関わらず、その影響を受けにくいものである。

市場全体が下がっている中で逆に売上が堅調に推移しているものはないか、など見ていくことである。

まず全体の売上の推移を見ていくことである。その際活用するのが年計グラフである。これは、過去1年間の売上が月別に推移して動かすグラフである。

次のページのグラフを見て欲しい。

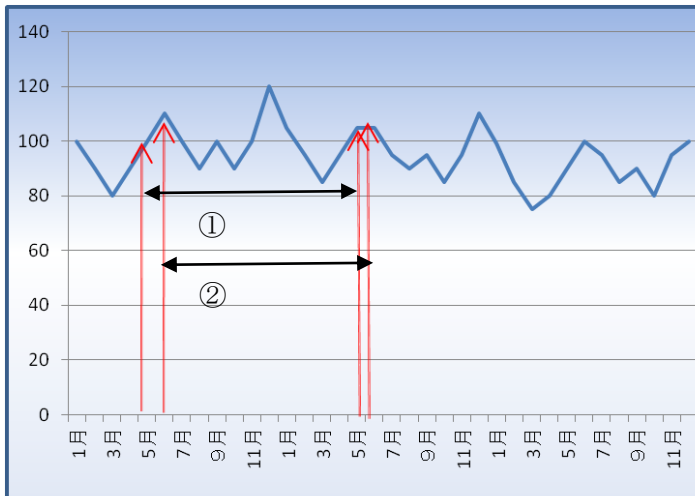
左側は毎月の売上がグラフにしたものである。4月、5月に赤い矢印があるが、左側の→と右側の→で見ると山が低くなっているのがわかる。実は昨年の同時期に比べて売上高が低くなっているという意味である。

しかし、よくあるのが、

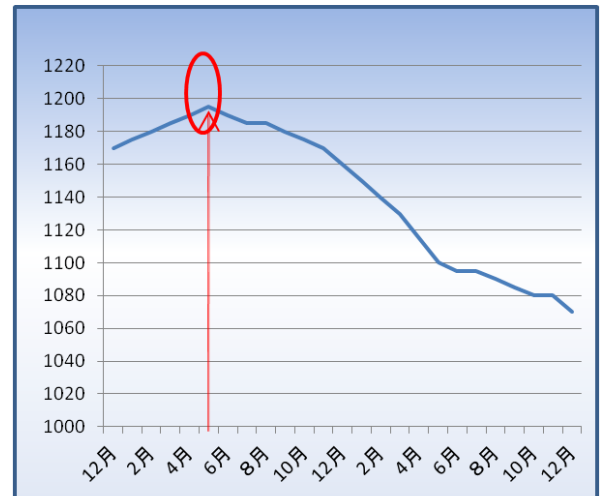
「たまたま今年は売上が下がった。その理由は暦が悪い。天候が不順。景気が悪い・・・」

などもっともらしい理由で片付けてしまうことが多い。そうすると、実は商品・サービスがお客様の

## 月別の売上グラフ



## 売上年計グラフ



ニーズにあわないで陳腐化していて、気づいたら売上高は減少の一途をたどっていて手遅れになる。

右側のグラフを見て欲しい。これは、その月の過去1年間の合計をグラフにしたものである。

例えば、矢印の5月であれば、昨年6月～本年5月の過去1年間の売上を累計したものである。左側のグラフの→でいえば、横の→①合計値である。毎月の売上の合計が1195になっている。

翌月6月になると昨年の7月～本年6月の売上の合計②になる。この場合1190になり、過去1年間の売上は減少に転じている。それを右の年計グラフでみれば明らかにわかる。

数字では人間なかなかわかりにくいだが、グラフで見れば簡単に傾向をつかむことができる。

ここで重要なのはこのグラフをどのように活用するかである。まずこのグラフをみて、次の3点の傾向を見つける

- ①グラフが上昇傾向
- ②グラフが横ばい
- ③グラフが下降傾向

その際に考えるのは、次の3つに分解することである。

**売上高 = お客様単価 × お客様数**

**お客様単価 = (商品単価 × 購入商品数) の累計**

**お客様数 = 既存顧客数 + 新規顧客数**

この考えを常に置くことである。

例えば売上高が上昇傾向にあるとき、お客様の数が増えたのか、お客様単価が増えたのか、その理由を考える。

もし、お客様単価が増えたのであれば、それは商品単価があがったのか、購入する商品の数が増えたのか。この要因を徹底分析することである。

そして、「更に上昇グラフを高めるにはどうすればよいか」これを考え戦略を練って実行につなげることである。実はここが重要である。

市場に比べて大きく伸びているかどうか。いくら伸びていても市場を下回れば、実は負け組である。

よくあるのは「売上は伸びています、だから問題ないです」

自社の強みの商品・サービス、お客様が求めている商品・サービスがあるから伸びているのである。

それを他のお客様でお買い上げいただくことはできないか、このような活用を行うのである。

実は一番重要なのが上昇傾向にあったグラフが横ばい、または下降傾向を示し始めた「グラフの転換点」である。

すなわち、売上自体の伸びが止まり始めたことを意味するのである。この時こそ、この年計グラフが一番威力を発揮するときである。

商品・サービスの陳腐化、お客様の減少など様々な要因が考えられる。その要因をいち早く見つけて対応を行うことである。

年計グラフの作り方は簡単である。過去1年間の売上を累計するだけである。

その際、まず全体の売上を行う。そして、その後は商品・サービス別またはお客様別に行う。

それにより、どの商品・サービスが伸びているか、または下がり始めているか。お客様で伸びているお客様はどこか、または減少しているか。そしてその理由を徹底分析することである。

よくトヨタではなぜを5回繰り返せと言われている。この「なぜ」をここで徹底的に行うことである。そして対策を考える。これが究極の年計グラフの活用法である。

顧問先では最近こうした相談を行うことが多くなっています。

お気軽にご連絡いただければと思います。

今回は、年計グラフを活用した経営計画手法について話をする予定である。



## 【2月開催のセミナーのお知らせ】

ブレイン・サプライでは来る2月、各業界にて高い評価を得ていらっしゃる企業様と共催のセミナーを複数企画しております。

新卒採用、中途採用、そして当社代表の岡が元気を届ける経営課題解決セミナーなど内容も盛り沢山。是非、ふるってご参加ください！！！！！！！！

### 「社長も知らない

### “戦略的新卒採用”セミナー」

中小企業でも新卒採用で将来のリーダーを獲得できる！新しい人財採用の可能性を広げます。

- 開催期日：2月8日（水）13時30分～
- 開催場所：東京／新宿NSビル 306号室
- 共催企業：株式会社ザメディアジョン

### 「人事労務問題・経営課題

### 一発解決セミナー」

岡十八番の人事労務問題、経営課題の解決方法を中心に、経営者の皆様を元気にする話題満載！

- 開催期日：2月20日（月）14時00分～
- 開催場所：大阪／関西アーバン銀行心斎橋本店
- 共催企業：株式会社ウェルス・マネジメント  
株式会社関西アーバン銀行

### 「今日から始める

### 人財課題解決セミナー」

真に会社に貢献してくれる“人財”を獲得するためのノウハウを余すところなくご紹介します！

- 開催期日：2月22日（水）13時30分～
- 開催場所：東京／弊社セミナールーム
- 共催企業：株式会社パソナ  
パソナキャリアカンパニー

各セミナーの詳細については、17ページより掲載しておりますセミナー案内をご覧ください！！！！

## ★社労士杵山の労務トラブル対応 110 番



## • 再雇用トラブルを避けるためには？

**I. 今回の課題**

建設業を営む D 社は、一応、定年は 60 歳となっていますが、これまで特に定まった方法もなく定年後も従業員を雇用していました。基本的には本人に問題が無ければ労働条件の変更もせず、そのままの状態でもらうことを常としています。ある時、社長の M 氏が取引先の経営者である S 氏から、60 歳到達時の賃金から下げると給付金がもらえると聞き、また必要であれば再雇用者を選別することができるという話を聞いたのです。

**II. 経過報告**

そこで早速、M 社長は 60 歳を超えていた A 氏に対しては、給付金が満額もらえる 60%程度に賃金を引き下げるとともに、働きぶりが悪いと判断した B 氏に対しては解雇を申し伝えたのです。

これに反発した A、B 両氏は不当だとして訴えを起こし、それぞれ元の賃金に戻すことや解雇を撤回し再度、雇用を続けるように要求を出したのです。

**III. 最終結果**

M 社長は当然、烈火のごとく怒りましたが、何がどうなっているのかわからないまま、知り合いの弁護士に相談したところ、必要な手続きを飛ばしているからだとなしなめられ、結局は元の状況に戻すことになったのです。納得いかない M 社長は取引先の S 氏に文句を言いましたが、S 氏は「うちは社労士に任せていたから大丈夫」と言って、にべもなく取り扱ってくれませんでした。

**IV. 今回の課題への対策とポイント**

確かに定年後の再雇用者には「雇用継続給付金」が、最大で低下した賃金の 15%相当が本人に給付されますし、労使協定で明確な基準があれば、再雇用の対象とするかの選別も行うことができます。

ただしこれらはあくまで労使での合意の元でのことであり、D 社のように何の説明や手続きもなく、一方的で会社の恣意的な行為は認められません。再雇用をする場合のポイントは以下の通りです。

**• 定年の年齢を就業規則等に明確にしておくこと**

現在の法制では定年は 60 歳以上で、60 歳以降も継続的な雇用が義務付けられています。（平成 25 年 3 月 31 日までは 64 歳、それ以降は 65 歳まで再雇用などを行う必要があります。）ただし、定年年齢が明確になっていないと、定年がないものとされ、場合によっては一生の雇用義務があるとみなされます。また定年後には、雇用条件を見直すといった文言の明文化も必要でしょう。

**• 再雇用の条件は個々の状況により決定すること**

就業規則その他で規定がない限り、原則としては、再雇用後の条件は、会社の任意で決められます。（ただし「再雇用時は 80%の賃金で契約する」などと、何かで規定してある場合はそれに従います。）これは賃金だけでなく、雇用期間や労働時間その他の条件全般に言えることですので、一定の条件を会社側で提示し本人に同意をもらうようにすべきです（そのための契約書面の提示は必須と言えます。）

**• 選別を行う場合は客観的で合理的な基準を設けること**

もし再雇用時およびその後の更新時に、継続的に雇用するかを選別する場合は、労使協定の締結が必要です（協定書自体の届出までは不要）。この場合の選別基準は、会社の恣意的な内容（例えば「会社が必要と認める者」など）ではなく、社会通念上、妥当なものである必要があります。

※注意が必要な点として、今後の法改正によりこれらの選別基準が無効とされ、全労働者に 65 歳までの再雇用が義務化される可能性があります。ただその場合も雇用条件自体は、労使の合意で決められるものですので、個別の状況（年金の有無など）で判断されることをお勧めします。

# 百為臻至

ご無沙汰してしまって申し訳ありませんでした。三か月ぶりに原稿を書かせていただきましたが、逆にこのニュースレターの読者様のことを忘れたことがありませんでした。

11月は、大分県の別府、明礬温泉でビジネスマインドと、成長を止める要因になるメンタルブロックの外し方について、私が知る限り日本一のセラピストでNLPトレーナーでもある大鶴和江さんとセミナーを開催させていただきました。

そして、31年日本一の温泉旅館「加賀屋」と、世界一の顧客満足やマネジメントのノウハウを持ち、アメリカのサービス業で唯一2度の国家品質賞を受賞しているザ・リッツ・カールトン大阪でのVIPセミナーを開催してきました。

そして、12月は毎年恒例のホノルルマラソン。今年も日本一安い！ツアーを作り、35名と一緒にマラソンにチャレンジし、全員完走を果たしてきました。

その中でも今回は加賀屋とザ・リッツ・カールトン大阪のVIPツアーについて書かせていただきます。

このツアーは石川県能登半島にある和倉温泉「加賀屋」に現地集合です。東京、大阪、福岡、大分、熊本からお集まりいただきましたが、飛行機の関係で一番早く着いたのが東京チーム。

私に加賀屋さんに到着する前から一通のメールが届きました。「鈴木さん、仲居さんの笑顔、ハンパないです。これは教えられる笑顔じゃありません！スゴイ才能の持ち主に会うことができました」。

左の画像は、ヒューマンリソース様のホームページより転載させていただいております。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.h-resource.net/>

これが、今まで才能を生かすということ、分かるようで分らないと言っていた社長さんの言葉です。

自社では見慣れてしまって気付かないことも、他人の会社で、結果を出している加賀屋さんですから、一目瞭然に分かるところがすごい。

こんな加賀屋の幕開けでした。

そして今回は、女将ではなく、番頭さんのお話を伺いました。旅館の番頭さんですから、特に話がうまいわけでもなく、参加者から聞かれたことに実直に答えてくださりました（答えは正直私のほうがうまいかもしれません<笑>）。

が、肝心なのはそんなことではありません。加賀屋さんの他の従業員に番頭さんのことを聞いた参加者が、「従業員の方がみんな、番頭さんのことを良く言うのです」。中には『お父さん』と呼んでる方もいました。

「普段どう従業員に接しているんですか？」

と聞くと、番頭さんは、

「いや、特になにも……。当たり前のことを当たり前に行っているだけです。」

強いていうなら家族よりも一緒にいる時間が長い仲間ですから、家族と同じように接しているくらいです」

この言葉は、ザ・リッツ・カールトン大阪でも聞いた言葉です。

一流はけして奇策をしているわけではないんです。当たり前のことを、当たり前に行っているだけなんです。だから長く続くんですね。

私たちのようにコンサルタントという仕事をしていると、今を打開する奇策やアイデアを求める経営者がいらっしゃいますが、一流の会社は特にそんなことをしていないケースが多いです。

そのあたり前というのは、会社のコンセプトに基づいてきちんと考え抜かれているものがほとんどです。どんなコンセプトを、どう解釈してサービスに変えているのか！？

3月16日にザ・リッツ・カールトン大阪で、10:30から、前日本支社長の高野登さんに、主にリッツ・カールトンの人の育て方についてお話をさせていただきます。

14:00から、ザ・リッツ・カールトンのオフィシャル・セミナーを、人材育成を中心にお話しさせていただきます。

1泊2日<3食付き>のこのスペシャルセミナーの参加費¥157,500を、このニュースレターをお読みの方に限り¥136,500でご提供させていただきます(2か月ニュースレターの原稿をお休みしたので2万円お安くさせていただきます)。

#### お申込みはメールにて。

メールアドレス『info@h-resource.net』へ、「3月16日ザ・リッツ・カールトンセミナー参加希望」と件名にお書きいただき、お名前、会社名、電話番号、「ブレインサプライニュースレターを読みました」と記載の上、Eメールでお申し込みください。



## 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 演 昌志さま

### <第4回>

#### 児玉源太郎に見る「才の器」とは

前回は「将の器」と題し、東郷平八郎について記してみました。まさしく心で艦隊を統御すると言われた彼の真面目躍如の姿が見てとれます。

さて第4回は、「才の器」と題してはおりますが、「将の器」としても堂々の枚挙に暇がないほど、各方面に八面六臂の活躍を見せた男、児玉源太郎について叙してみたいと思います。

児玉は一般的には「日露戦争の智将」「名参謀」との風評が主であります。その実は単なる軍事参謀に留まらず、政治外交にもその慧眼が及んだ人物であり、戦争の開始から終戦までの各過程で外交交渉の要諦までも指導した「軍政家」との評価が専門家の間では妥当とされています。

彼の特徴を私なりに要約すれば、一つは現実や理論に拘らない柔軟な発想、いつも冷気に包まれているといわれたその理性が特筆に値し、このあたりは現代の政治家の中でも石破茂氏などは非常に高い評価をされています。

二つ目はその反面、乃木大将との間に見せた友情に代表される篤実で磊落な人柄、つまり普通なら相反する理性と情が反目せず見事に統合されたかのような人であったように感じます。

最後に三つ目ですがこれが最大の魅力であり凄さであります。自己犠牲の精神であります。西洋の騎士道の看板文句である「ノーブリースオブリージ（高貴なる責任・義務）」に相對する我が日本武士道の「仁の精神」の体現者であります。

「捨ててこそ浮かぶ瀬もあれ」とは言いますがまさしく地位を、最終的には我が命を捨て、火中の栗を拾いにいった人でありました。

今日、多くの方々がこの児玉源太郎のような指導

者の再来を待望するのは自然の理のような気が致します。この三点、挿話紹介を通じ、幾らかでもお伝えできれば幸甚であります。

まずその理性・知性、そしてそれに基づく奇抜な発想は如何にして醸成されたか？

この答えは彼の出自にあるようです。

彼は1852年、長州藩の支藩徳山藩の馬廻役、児玉半九郎の長男に生まれました。

家禄は百石で、家格は中の上でありましたが、父は誰彼なく議論を吹っかけ、藩の重役に睨まれ座敷牢に入れられ悶死します。

以降児玉は姉婿に養育されるのですが、その姉婿は尊皇攘夷運動に傾斜し、無残にも自宅で家族の面前で反対派に斬殺されます。

その末、児玉は家禄を失い、屋敷を追われ浪々の身となり、母と姉と共に辛酸を極めた訳です。父や義兄に「観念の虜」になる怖さを骨の髄まで知らされたのでした。この体験が終生、理論より現実を重視する彼の思考・発想の根幹であったと思います。

このような発想を元に、様々な戦術を駆使して児玉は登り詰めていきました。

幕末の動乱を経て、戊辰戦争が勃発すると、彼は僅か17歳で「箱館五稜郭の戦い」に参加し、幕府軍の夜襲を彼の指揮で撃退し、戦後児玉は士官候補として抜擢されます。

この時の撃退の指揮は語り草となっており、詳述すると、野営していた児玉の隊に300人の斬込隊が襲撃しました。

虚を衝かれた児玉隊が全滅の危機に陥ったのですが、ここで児玉は咄嗟に命を下します。

「灯りを点けよ、そして立っている者は総て敵と思ひ、そいつらを撃て」

と。灯りをつけるリスクと立っている味方を撃つリスクを、そして全滅のリスク等を瞬時に勘案しての下命が奏功したのでした。

この発想、(すなわちリスクの大小を瞬時に判断し時の戦術論に拘らず成功率の高い方法を採用)の延

長線で最大の奏功は、かの203高地の激戦で劣勢打開の口火となった28センチ砲の設置であります。

この大砲は明治の初期、日本の各海峡を通過する外国艦船を砲撃する為、日本の主要な海峡を望む高台に設置された砲であり、巨大過ぎて通常の陸戦に使用することは、当時では常識外でありました。

砲台設置だけでも数ヶ月を要するといわれていたのですが、彼は反対する陸軍野砲の専門家の意見に耳を貸さず強行し、記録的な死者を出していた難戦を打開し、大きく戦局を変えました。

先般12月のNHK「坂の上の雲」で、この設置を巡る参謀会議の大論戦の場面がありましたが、或る参謀が進軍する兵を援護すると同時にその兵を殺してしまう可能性のあるこの案に対し、

「陛下の赤子を陛下の砲で撃てません」

と、反論し、これに対し、

「その大事な陛下の赤子を無能の作戦で殺してきたのは誰か」

と、落涙しながら訴えるシーンがありましたが、高橋英樹氏が演じる児玉源太郎はなかなかの迫力でした。

このように歴戦で叩き上げた勘が、知識偏重のために膠着している事態を変えたのです。

昨今の日本が抱える多くに問題にも、例えば原発問題にしても専門性に固執した論が横行しているように思え、この児玉源太郎のような発想が活きるのではないかと思います。

こんな児玉ですが花街では「遊ぶなら児玉将軍のように遊ぶべし」との評判があったと聞きます。

当時名士連中は威張り散らす、拳句には権勢を笠に着て芸妓、名妓に言い寄るのが常の中、権勢などは毫もなく芸妓が歌えば傾聴し、話して騒いで盛り上げて大概、早々に帰ったそうです。

日清戦争前夜のある時、築地で元老交えてのある小宴が開かれたのですが、話題が時節柄どうしても硬くなり、芸妓は退屈して白けていたらしい。

そこへ当時陸軍次官の児玉がワアワアと騒ぎながら入り、元老が居ろうがお構いなく芸妓の歌を手拍子で盛り上げ、羽織にチョンマゲの鬘（カツラ）を被って踊りだし、座は大騒ぎとなったとのこと。

おまけにその宴の帰り道、ほろ酔いの俤、チョンマゲ鬘を頭に載せたまま、鼻歌混じりで往来の人をからかうので交番まで連行されたという。

陸軍次官が警官に連行ですよ。愛すべき酒々落々の人でありました。

また、乃木将軍とは同じ長州出身であり終生の友情を交わしており、美談には事欠きません。

児玉は軍人ながら精神性を重んじる乃木を深く尊敬していました。

乃木には西南戦争の際、有名な軍旗喪失事件があります。軍旗を喪失するとは軍人にはあるまじき失態です。乃木は恥じ入り何度も切腹を図るのですが児玉は密かに見張りそれを止めております。

また日露戦争後、陸軍内でも旅順攻防の余りの死傷者の多さに乃木の拙攻に批判が続出するのですが、児玉は一貫して「旅順は乃木でなければ落とせなかった」と言い切ります。

これは単なる擁護でなく、乃木軍の兵力で近代要塞を短期攻略するのは至難であることを知りながら、下命した自分に全責任があることを裏返しに表明しているのです。

さて、次に児玉源太郎の真骨頂の部分をお伝えします。

日露戦争の際の児玉の地位は陸軍参謀本部次長、そして満州軍総参謀長でありました。

この位階だけを聞けば「ああそうか」で終わるのですが、問題はその地位に就く前の児玉の地位です。

彼は桂太郎内閣の内相で、かつ台湾総督を兼任しており、実質的には内閣のNO2であった訳です。その彼を参謀本部次長に据えるということは数段の降格人事を行うことでありました。児玉は明治20年以降、陸軍大学校長、台湾総督、内相、陸相、文相なども経験し政治家としても既に名を成しておりました。その彼を降格させるわけです。

事の発端は当時の参謀本部次長であり自身の郷里

の英雄、武田信玄に擬えられ「今信玄」と名を馳せた担当者の田村怡与造が急死したからでありました。

彼は、対ロシア戦の作戦立案という大役を担っていたのです。この作戦立案は国家の存亡を賭す一大事であり、一説には彼はこの作戦立案で憔悴し、過労死したとも伝えられています。

そしてこの死により、誰がこの国の命運を左右する大作戦を立案できるのかと後任者選びに色めきたったわけで、そこで白羽の矢が立ったのが児玉源太郎その人であったという訳です。軍部、政府、元老院から挙って熱望されたとのことであり、

既に軍人としてより政治家として活躍していた彼を、長らく軍事の現役と離れている彼を望んだのです。稀有の事であり、

しかし地位が地位だけに、誰もが参謀本部次長就任の打診を躊躇していたところ、児玉は自ら首相官邸に桂を訪ね、

「我輩が蝦蟇坊（児玉の上司で彼が敬愛していた参謀総長の大山巖の愛称）のために次長になってもいいですが」

と、軽やかに言い放ちました。

こうして彼は就任したのです。それは日本にとって一筋の光明であったようです。

日露戦争の折、満州軍参謀の幹部の一人であった井口省吾は、日記にこの時のことを「天の未だ我が帝国を棄てざるを知る。何等の喜悦、何等の快事ぞ」と記しました。

この時期、日露の開戦は既に時間の問題であり、この時期の参謀本部次長の職責は、文字通り日本の存亡にかかわる重責であり、児玉源太郎は「自分は国の為に、なにをなすべきか」ただ一点に絞込み、降格人事など厭わず火中の栗を拾い上げ、日本を勝利に導いた立役者の一人になりました。

その高貴、見事、天晴れの一言に尽きます。

最後にこの児玉の稀有の資質を見抜き、日露の開戦時、大勢が露の勝利を確信するその中、一人日本の勝利を信じ切っていた外国人を紹介致します。

ドイツ軍人のメッケル少佐です。

彼は明治の中期、陸軍がドイツ式の軍制を導入し近代化を図るためにドイツから招聘した兵学教官であります。

児玉は明治20年に陸軍大学の校長に就任し、彼の講義を自ら聴講していましたが、メッケルは児玉を評し、

「作戦にロマンや情緒的要素を寸分も組み込まず、それゆえ難局にも誤断せず、臨機に柔軟な対応ができる。彼は非凡人であり器大きく進言を容れ、人の意見をよく聞く。参謀として師団長として、また軍司令官としても、大兵を率い、誤りなく自由自在に動かす能力があり、理想的な天分に恵まれている」

と。その才を認めたメッケルが「将来、陸軍の児

玉か、児玉の陸軍かと呼ばれるだろう」と語ったことは有名です。メッケルは3年の滞在で日本を後にしましたが、日露の戦端が開かれた報に接し「児玉ある限り、日本は敗れない」と言明したという。

児玉源太郎は幼年から晩年まで苦難の連続の人生でありましたが、彼は逃げることなく与えられた職責を見事に全うしています。

名誉、権勢に捉われることなく無私の精神でお国の為に献身した立派な人生でありました。

日露戦争終結の1年後、精魂尽きた彼は逝去しています。

「身を捨ててこそ浮かぶ瀬もあれ」といいますが、改めてその意味深さを感じさせる偉人であります。

### ＜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IFA（Independent Financial Adviser）協会が子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。

また各種士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。



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。)

## 【経営者が日本を救う！未来を！世界をも・・・】

私どもが経営している、日本で初めての1年生大学、日本で初めての入学式・授業料無料の大学、日本で唯一の男子大学。

「日本ベンチャー大学」

には、どんどんと本音講師が訪れてくれはじめています。

今日は、東條由布子さんと先日の講義の反省会ラUNCHです。

来週は、大仁田厚さんと、打ち合わせです。

元気いっぱい現役経営者の方々もどんどん来られます。本当に感謝の極みです。

そして、3月にお越しくださる戸塚ヨットスクールの戸塚校長もその一人です。

最近、仲良くなりました。

最初にてあった一言が、

「おお、日本ベンチャー大学で講師かあ。  
有り難いことやねえ」

と。びっくりしました。

まあ、その後は、過激な発言がでるわ・・・とびだすわ・・・。

「言論統制や思想統制をしているマスコミが言論統制や思想統制は駄目だと訴えている矛盾。」

都合のいいことばかり、言う大人たち。

公人たち。

権力者たち。

日本がだめになったのは、西洋教育をとり入れたため

### ・教育の目的

★知育（論理的思考能力＝）

★徳育（人間力をつける＝幸福になる力、  
進歩する力）

★体育（行動力をつける＝意志と感情をつける、  
スポーツではない）

### ・行動が伴っていない

日本人は「偉い人」がすごいとなっているが、  
そうではない。一番は現場にいる人間

・現場はどうやって使うのか？を評論家は考えていない。

・善悪は現場しかわからないのに、論理に当てはめようとしている。

・教育は、自由・平等を作るためにある。

・偏差値教育ではこれを教えることは出来ない。」

今回はこの程度にしときますが、次の本では、この戸塚さんにもスポットを当てて、書きます。

賛否両論あるでしょう？

私が戸塚さんと親しくすることを・・・。  
が、衝撃の事実をお伝えしましょう！

戸塚事件といわれる30年前の騒動から今日に至るまで。

- ・政治家
- ・文科省
- ・教育関連ビジネス社長。

ほとんどこの“現場”にこられていないのです。

私は啞然としました。

私たちがマスコミから作らされたイメージは、ほとんど見たこともない評論家たちに洗脳されていたのです。

実際の戸塚校長 70 歳は、とても穏やか・・・とまでもいいませんが、紳士・・・とまでも、これまたいいませんが、[嘘]のつけない方でした。

本当に、心から、日本の未来のために、ご両親から預かった、引きこもりや家庭内暴力の少年たちを必死に再生させようとしていたのです。

戸塚さんと2時間話して・・・生徒さんが作ってくれた「焼き蕎麦」くて・・・。

なぜか、愛知県知多半島の帰り・・・死んだ姉貴のことを思い出しました。

と、この年末年始に、姉貴の中学校時代（注／姉の山近典子は、3年生で没）の、彼氏らしき人が、実家に訪ねてこられた。

「月刊・経営者」の倉重社長。

まさか・・・と・・・思ったが、姉貴にわびて、当時の交換日記や、姉貴のがち日記をひっぱりだしたら、倉重さんのことが書かれていた。

ほのかの中学時代、死を意識した頃のせつない気持ちだったのだろうか。。。

衝撃は次の瞬間だった・・・・・・。

“俺の事”

がでるわ・・・でるわ・・・。

昭和46年—

4月13日(火)

弟が、熱をだした。ねむれたかな。すごくうなされていた。

4月14日(水)

弟の熱が40° 近くになった。げりをしたり、うなったり、だいぶ、苦しいようだった。

4月18日(日)

弟の熱がだいぶさがった。やっとバレーが楽しめるようになった

5月3日(月)

父母弟の四人で岩国へ遊びにいった。レースの本、シャープペンシルを買ってもらった。

5月5日(水)

もう休みも終わり、あすから父母弟私、みんな遊んでいられなくなる。

5月16日(日)

足がだいぶらくになった。弟がバレーボールをしていた。私も、やりたいな。

2月22日(火)

弟とそろばんをした。近ごろ弟がそろばんを手から離さないぐらいまじめにやってくれるようになった。

時代考証すると、この“時点”で、姉貴の足は一本しかない。

義足である。

なのにも関わらず、小学校5年の私は、目の前でバレーボールしたり、我俣いたり・・・。

ったく。

おもいやりのない弟め！

本当に申し訳なかった。

その数ヵ月後に、姉は亡くなる・・・というのに。。。

(次号に続きます…)

企業、大学関係者の皆様

## セミナー「留学生の就職・採用を考える」大学現場の声 —企業の留学生採用の意義と受け入れ態勢—のご案内

約14万人の在日留学生のうち7割が日本での就職を希望しており、留学生を採用したい企業数は、前年比で倍増しています。しかしながら、留学生、企業双方の認識のずれによるミスマッチが多いというのが現状です。こうした現状を改善するためには、大学での留学生就職活動支援現場の声を企業の皆様に届けることが重要と考え、このたび題記セミナーを開催することに致しました。

留学生採用をお考えの皆様、留学生の就職について問題意識をお持ちの皆様には是非、ご参加いただきたくお願い申し上げます。

留学生就職支援ネット NAP 代表 田口芳弘

[www.nap-net.jp](http://www.nap-net.jp)

### セミナー「大学現場から留学生の就職を考える」企業の留学生採用の意義と受け入れ態勢

日程：2012年2月20日 午後2時～5時 (5時半～ 希望者懇親会)

場所：渋谷文化総合センター大和田

#### 1. 講演

「留学生の能力水準と評価、企業への要望」

東京工業大学 留学生センター 教授 廣瀬幸夫氏

#### 2. パネルディスカッション

コーディネーター 柴田昌治氏 (スコラ・コンサルト プロセスデザイナー代表)

「なぜ会社は変わらないのか」等著者

パネリスト 廣瀬幸夫氏 (東京工業大学 留学生センター教授)

門倉正美氏 (横浜国立大学 留学生センター教授)

高橋治夫氏 (一橋大学 キャリア支援室シニアアドバイザー)

#### 3. 質疑応答

#### 4. 名刺交換会 (大学関係者の皆様と企業の皆様)

#### 5. 懇親会：午後5時半～ (希望者：参加費3000円)

・・・・＜2/20 セミナー「大学現場から留学生の就職を考える」申込み・・・・

**参加申込先** 留学生就職支援ネット NAP [kaisha@nap-net.jp](mailto:kaisha@nap-net.jp) Fax03-5336-6325

締切 2/13 先着 60名様

参加費 10,000円 (1名)

会社名		参加者名
連絡先 ☎		
懇親会参加希望	有 ・ 無	

**問合せ先** 留学生就職支援ネット NAP ☎03-5336-6326 e-mail : [kaisha@nap-net.jp](mailto:kaisha@nap-net.jp)

経営者・経営幹部様

# 社長も知らない“戦略的新卒採用”セミナー

中小企業の新卒採用の極意＝5年後、10年後リーダーになる最高の人材を採る！

本当に必要とする“最高の3人”を獲得する！ 厳選採用の具体的やり方

●毎年、10,000人の学生と接する中から生まれた独自の採用手法を一挙公開

## 1. 採用ターゲットの明確化 人材のミスマッチを未然に防ぐ、新・採用基準づくり

- 従来の採用基準では学生は計れない ●まずは自社の現状、社員のレベルを正しく把握する
- 適性や能力、必要な資格などを具体的に抽出する ●採用には若手社員を積極的に関与させよ

## 2. 魅力的な会社説明会の開き方 選考前の段階で自社が求める学生を絞り込む

- 社長が「生の言葉」を語らなければ、今の学生には届かない ●学生に伝えるべき自社の悪いところ
- 時期・回数・時間・会場はどう設定するか ●双方向のコミュニケーションの場づくり

## 3. 優秀な人材を見逃さない<面接のやり方>学生の本音と能力を見極める面接心理学

- 面接は「選ぶ」、「落とす」ではなく、見えない魅力を引き出す場だ ●面接官の5大タブー
- 「志望動機」、「自己PR」では学生の本質は見抜けない ●適性テストで学生に納得感を
- 心を開かせる5つの面接方式(食事会面接、掃除面接、合宿面接など)

参加  
特典

- ①講師である山近義幸の著書『知覧道』を進呈
- ②最高の人材を発掘するための適性検査 3名様無料診断券

同日開催！ 限定先着5社！ ザメディアジョン会社説明会も見学いただけます！

□開催日時：2012年2月8日(水) 13:30～17:00 受付13:15～

□場所：新宿NSビル 306号室

□参加費：3,000円 □定員：30名限定

講師：山近 義幸 株式会社ザメディアジョン

代表取締役兼CEO

山口県岩国市(旧由宇町)出身。出版社・採用サポート企業として、全国の中小企業活性化に貢献。著書「社運を上げる人財哲学」(PHP研究所)、「内定の達人塾シリーズ」など多数。全国での講演活動、日本ベンチャー大学・理事長代行として、若者の企業家精神育成のための啓蒙活動も展開している。



特別講演

「社長の求心力の強化が会社発展の秘訣！」

岡 弘己

株式会社ブレイン・サプライ  
代表取締役 社会保険労務士

2月8日(水) 社長も知らない“戦略的新卒採用”セミナー

FAXにてお申込みください 03-6273-7438

フリガナ 御社名					
ご住所					
お電話			FAX		
フリガナ ご参加者名	お役職			ご参加人数	
Eメール	業種				

申込・問合せ 岡ブレイン・サプライ  
東京都千代田区西神田1丁目3-6 ゼネラル神田ビル7階  
TEL: 03-6273-7437

※本申込書にご記入いただいた情報は、当社からのサービス提供に関する各種ご連絡・情報提供のために使用いたします。これらの情報提供を希望されない方は、お手数ですが当社お問合せ窓口(上記)までご連絡ください。

社長を元気に!!

頭の痛いあの問題にズバツと切り込む!

定員30名

経営者必見

# 人事労務問題・経営課題 一発解決セミナー

～ 避けては通れない人事労務・経営の重要課題への対処法を最新の事例を交えて解説します ～

○このような方に最適な内容です。

- ・実際の人事評価ってどうやってするのだろう?
- ・より深い顧客満足の考え方について知りたい!
- ・ウイルス社員の見分け方を詳しく教えて!
- ・今後のビジネスの方向性を考えたい!

■ 日 時: 平成24年2月20日(月)  
14:00~16:00 (開場13:30~)

■ 場 所: 関西アーバン銀行 心斎橋本店  
13Fセミナールーム会議室 (詳細裏面図参照)

■ 参加費: 5,000円(税込)

■ 定 員: 30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2月10日(金)

■ 主催(共催):  
株式会社 ブ레인・サプライ  
株式会社 ウェルス・マネジメント  
株式会社 関西アーバン銀行

## ■ セミナー内容 ■

### 人事労務問題・経営課題一発解決セミナー

講師:株式会社 ブ레인・サプライ  
代表取締役 岡 弘己(社会保険労務士)

- ★法律から会社を守る発想を!
- ★倒産予防が最大の福利厚生
- ★金融機関対策と退職慰労金規程の重要性
- ★入社時の刷込みは最重要!

#### 入社式の運営のポイント

- ★退職時の別れの儀式(退社式)はトラブルの予防!
- ★“重要”会社を守る就業規則見直しのポイント
- ★メンタルヘルスと就業規則
- ★嘱託・パートタイマー等の戦略的活用法
- ★“65歳/70歳定年制度下での生き残り策
- ★給与・賞与の意味合いを明確にする
- ★給与・残業とはそもそも何か?
- ★残業代未払いの検証 … 他

## 人事労務問題・経営課題一発解決セミナー 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	/	参加者名 / 役職名	
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、個人情報保護法に関する法律【個人情報保護法】その他関係法令・ガイドライン等に従って取り扱います。

## セミナー参加の効果

- ※ 人事労務問題の『現在・過去・未来』がクリアになります
- ※ 御社にフィットする就業規則の活用方法がわかります
- ※ 従業員のモチベーションをアップするためのポイントがつかめます
- ※ “守り”ではなく“攻め”のメンタルヘルス対策の要点がわかります
- ※ 御社の人材を貢献度の高い“人財”にするための勘所が理解できます
- ※ 給与や残業代、賞与で社員ともめないための対策が見つかります

…など今日から使えるヒントが満載です！！

## ～セミナー参加者の声～

- ※ 不安だった人事労務の問題解決をきっかけに経営に自信が持てた！
- ※ 問題社員があらわれても毅然と冷静に対応できるようになった！
- ※ 会社の経営資源の有効な活用方法を考えるのがラクになった！
- ※ 恥ずかしくて聞けなかった基本的な内容も丁寧に教えてもらえた！
- ※ 岡先生の話しを聞いているだけでなんだかとても元気になります！

## 講師のご紹介

おか ひろみ

**岡 弘己** 株式会社ブレイン・サプライ 代表取締役

1986年4月三井住友海上入社。大阪、福岡、本店にて営業活動後、2001年より本社法人営業推進部にて中堅中小企業の経営支援を担当。就業規則・助成金等の人事労務を実施。その数4,000社以上(11年12月末)にものぼる。2009年6月より現職。自らも経営者として、つねに経営の視点で熱く語るコンサルティングは評価が高く、全国経営者のファンが多い。現在、日々全国を飛び回る最強社労士。



### セミナー会場：関西アーバン銀行 心斎橋本店

★会場は、13F セミナールーム会議室となります。  
〒542-8654 大阪府大阪市中央区西心斎橋1丁目2番4号13階  
⇒ 地下鉄御堂筋線心斎橋駅上る、ホテル日航大阪北隣  
電話番号：06-6281-7417

(お問い合わせ先)

□ 岡 弘己 03-6273-7437 (セミナー担当: 木村)  
〒101-0065 東京都千代田区西神田1-3-6 ゼネラル神田ビル7階  
□ 岡 ウェルスマネジメント 06-6948-8130 (セミナー担当: 濱)  
〒531-0071 大阪府大阪市北区中津1-2-21 共栄ファイブビル6階



人財で克つ!

人財の『確保』と『活用』で苦境を越える!

定員20名

経営者  
必見!!

# 今日から始める 人財課題解決セミナー

～ 御社の人事戦略は大丈夫!? 目からウロコの人財活用術で経営課題をビシッと解決 ～

○このような方に最適な内容です。

- ・人材を中途採用しても定着が悪く困っている方
- ・面接で何を質問すればいいかわからない方
- ・社員の能力を発揮させる方法を知りたい方
- ・人材活用で他社に差をつけたい経営者の方 など

## ■ セミナー内容 ■

### 第一部 “人材”を”人財”に変える戦略教えます!

○株式会社ブレイン・サプライ

代表取締役 岡 弘己 (社会保険労務士)

- ★採用面接ではホンネは見えない!?・・・いいやり方次第です。
- ★中途採用で会社に貢献してくれる社員を見分ける方法とは
- ★“問題社員”をしっかりとフィルターにかけるための経意!?
- ★中小企業でも導入できる“人事評価制度”のポイント
- ★社員の心を耕せ! 誰のために働くのか?
- ★社員マンパワーの向上が来たるべき不況対策の最善策…他

○株式会社パソナ パソナキャリアカンパニー

再就職支援事業部門 エンサルト 的場 昭

再就職支援事業部門 所沢支店長 鷺山 久

- ★雇用調整の現状と再就職支援サービスについて
- ★スキルの高い即戦力人材を無料で紹介いたします!

### 第二部 “人財”をより深く理解する”統計心理学”

○株式会社ブレイン・サプライ

専務取締役 松下 卓蔵 (中小企業診断士)

- ★社員の「本当の気持ち」を理解するためには…?
- ★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?…他

■ 日 時: 平成24年2月22日(水)

第一部 13:30～15:30 (開場13:00～)

第二部 15:45～17:30

■ 場 所: 株式会社ブレイン・サプライ本社  
セミナールーム (詳細裏面図参照)

■ 講 師:

○株式会社 ブレイン・サプライ

代表取締役 岡 弘己

専務取締役 松下 卓蔵

○株式会社 パソナ パソナキャリアカンパニー

再就職支援事業部門 エンサルト 的場 昭

再就職支援事業部門 所沢支店長 鷺山 久

■ 参加費: 5,000円(税込)

■ 定 員: 20名

※定員はよ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2月13日(月)

■ 主催(共催): 株式会社ブレイン・サプライ  
株式会社パソナ  
パソナキャリアカンパニー

## 今日から始める人財課題解決セミナー 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	/	参加者名 / 役職名	/
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、個人情報の取扱いに関する法律(個人情報保護法)その他関係法令・ガイドライン等に従って取り扱います。