

Energize

私たちはお客様の**“元気”**をサポートします！

皆と一緒に、多数決... は最悪！

● 「みんな...」の間違い

子どもがなにかを親にねだる時に「皆もしている」「皆持っている」と主張することがよくある。子どもが「皆もしている」「皆、買ったよ」などと言う時は、論理的に考えるとその品物の必要性はあまりないという場合が多いだろう。理屈では説明できないからこそ「みんな」を持ち出すのだ。

ビジネスでも「これが流行っているから」「皆がやっていてブームだから」といって後追いする人はたいして失敗する。大昔のボウリングゲームの時も流行っているからといってボウリング場をつくった人は皆失敗した。株でも不動産でもそうだ。

ドイツの哲学者、ショーペンハウアーも「我々は他の人たちと同じようになろうとして自分自身の4分の3を喪失してしまう」と言っている。まわりに合わせ、追いつき、もしいがそれでは他の人以上にはなれないし自分らしさも失ってしまう。

「フレッシュネスバーガー」という店を展開する栗原幹雄さんは万人向けの味ではマクドナルドやモスバーガーに太刀打ちできないと考えた。そこで「20パーセントの人が好きになればいい」と考え、個性的な味にしてリピーターを増やすようにして成功した。「むしろ嫌われるほど個性的なら逆に好きな人は病みつきになる」という計算なのだ。「みんなもしている」というのはなんであれ後ろ向きなのである。

【斉藤茂太著「モタさんの10倍ツキを呼ぶ50の言葉」知的生き方文庫 より】

● 成功の条件

人口増加・経済成長という右肩上がりの時代は「赤信号、皆で渡れば怖くない」的な発想がまかり通った時代だったのかもしれませんが。しかし、人口減少・経済収縮の時代には自社の行き先は自分で決めなければなりません。メディアやネットの発達により、様々な流行が一気に来て同時にあつというまに去ってしまう高度情報化では「これが流行っている」などという流行は逆に商売として手がけてはいけないというサインなのかもしれません。

山頂に行き着いたら後は必ず下り坂になる。そのスピードが加速しています...「皆がしているからやらない」「皆が始めたから別のことをする」という発想が成功の条件と言っても過言ではありません。「千万人といえども、吾往（われゆ）かん【孟子】」... 自ら省みて正しいと思うなら千万人が反対しようと自分の信じる道を行こう。そして、流行にまどわされず自らの信じた道を歩みたいものです。

● 多数決、絶対禁止！！

私ども事務所の『社風を創るための5つの約束』の一つに「目的至上主義」があります。

経営計画書の中の解説文には... 常に目的とwhyを問い絶対に多数決に逃げません。多数決は必ず間違っています。多数決は「皆で決めたことなので皆で我慢しよう」という考え方がベースになっています。私たちは理念を共有する目的達成組織であり、我慢する仲間ではありません... と記載されています。

そして、どんな問題についても、必ず「個人の都合は優先しない。常に全体を掴み全体の立場から考え発言し行動する。権利を主張せず責任に焦点を当てて考え発言し行動する。常に目的を問い、手法・手段で争わず、対立や矛盾を恐れず、統合を目指す」という言葉を全員で唱和してミーティングがスタートします。

成功するためには「皆と一緒に」「多数決」は最悪の選択であることを肝に銘じなければなりません。

今月のワンポイント！ (担当:遠藤)

中小企業者等が一定の設備投資やIT投資等を行った場合に、税額控除（7%）又は特別償却（30%）の選択適用を認める措置があるのを皆さんご存知でしょうか？

今回、若干の改正がございましたので、ご紹介させて頂きたいと思います。

◆ 中小企業者等が機械等を取得した場合の特別償却又は法人税額の特別控除

(中小企業投資促進税制)の改正ポイント

この制度は、中小企業者等が、平成10年6月1日から平成24年3月31日までの期間内に、特定機械装置等で、その製作の後、事業の用に供されたことのないものの取得又は特定機械装置等の製作をして、これをその中小企業者等の指定事業の用に供した場合には、その特定機械装置等の基準取得価額の30%の特別償却ができるというものです。なお、特定中小企業者等については、その特定機械装置等の基準取得価額の30%の特別償却と7%の税額控除との選択適用ができることとされており、税額控除を適用する場合には、税額控除限度額は当期の法人税額の20%を上限とし、税額控除限度額超過額は1年間の繰越ができることとされています。

ちなみに、対象設備とは、機械装置は1台160万円以上のものすべて、また、器具备品においては、電子計算機（1台あるいは複数台計120万円以上）、測定工具及び検査工具、試験又は測定機器（1台30万円以上かつ1台あるいは複数台合計120万円以上）、デジタル複合機（1台120万円以上）です。また、ソフトウェアにおいては、1基あるいは複数基計70万円以上になります。また、貨物自動車（車両総重量3.5トン以上）、内航船舶（取得価格の75%）などもございます。

●改正の内容

① 対象資産の増加

対象資産に製品の品質管理の向上に資する工具、器具及び備品が追加されました。

i. 1台又は1基の取得価額が120万円以上のもの

ii. 指定期間内の各事業年度において取得又は製作をして指定事業の用に供したものの取得価額の合計額が120万円以上のもの。ただし1台又は1基の取得価額が30万円未満のものは、この指定期間内の各事業年度において取得又は製作をして指定事業の用に供したものをから除くこととされています。

② 対象となるデジタル複合機の範囲の見直し

対象となるデジタル複合機の範囲から指定期間内の各事業年度において取得又は製作をして指定事業の用に供したものの取得価額の合計額が120万円以上のものが除外されました。

③ 適用期限の延長

制度の適用期限が、平成26年3月31日まで2年延長されました。

なお、連結納税制度の場合についても、上記①～③までと同様の改正が行われています。

●適用関係

① 上記①の改正は、法人が平成24年4月1日以後に取得又は製作をする特定機械装置等について適用することとされています。連結納税制度の場合についても同様です。上記②の改正は、法人が平成24年4月1日以後に取得又は製作をする特定機械装置等について適用し、法人が同日前に取得又は製作をした特定機械装置については、なお従前の例によることとされています。

② 連結納税制度の場合についても同様です。

その他詳細を確認したい方、ご不明な点がある方は担当者までお問い合わせ下さい。

今月も過去の事務所ニュースの主要な記事の中から抜粋した記事です。

もし、読み覚えのある方がいらっしゃったら... 嬉しいですね (笑)

【2006.08事務所ニュースより】

★ 教育することの意味

●教育とは

人材とは「育てられた人」であり、人材は「人を育てる人」であると聞いたことがあります。組織を運営して行くために最初に出会う課題であり、同時に永遠の課題でもあるのが「教育」の問題です。

「教育」と言う言葉には、「教」と「育」の二つの意味が存在すると言われます。

「教える」とは、その人が持っていなかった知識や情報を与え・伝えることを指します。つまり、会計事務所なら申告書の書き方や財産の評価方法などを教えることでしょうか。

これに対して「育てる」とは、その人が持っている本質的な価値や知恵を引き出すことを言います。言い方を替えると「自分自身に気付かせる」ことなのかもしれません。知恵や価値は与えるのものではなく、引き出し気付かせるものなのです。

●「教える」ことの意味

「教える」ことは比較的容易と言われます。教える側の能力(知識・情報)を相手に与えれば済むからです... 教える側は相手よりも勝る能力を分け与えることにより満足感を得、教えられる側も新しい能力を手に入れる喜びを感じます。しかし、どんなに能力が高くても、それだけでは「人材」にはなり得ません。何故なら人材の基準は「正しい判断」が出来るか否かにあるからです。そして、正しい判断が出来るための基盤は「何をすべきか」を正しく見極められる「価値観」の高さにあります。

つまり、「教える」ことにより与えられた能力に、「育てる」ことにより気付き引き出された価値観が重なり... 人は、初めて「人材」になるのです。

●「育てる」ことの意味

教えることに比べて「育てる」ことは非常に難しいと言われます。育てる側の、本気で相手の本質的な価値に関わろうとする愛情が求められます。そして、人を育てるということは、育てる側が全てのリスクを背負うということに他なりません。どんなに深い愛情を持ち、どんなに大きなリスクを背負って部下を育てようとした場合でも、それが部下に伝わるという保証はありません。むしろまったく伝わらず無駄骨に終わることの方が多いのかもしれません。また、育てられる側も自分の本質と向き合うという覚悟が必要になりますから、ただ教わるようには簡単に喜びを感じることはできません。

しかし、その膨大な無駄骨とリスクと責任に何度も打ちのめされ、それでもその中から人に愛を注ぐ意味と価値を見つけ出そうと闘う人生こそが、その人の人生の価値そのものなのかも知れません。

●思想の必要性

経営者や管理職と呼ばれる人たちの多くが、静かに根気強くこの「育てる」という闘いを続けています。

この闘いには近道やバイパスはないようです... ただ唯一、人に愛を注ぐ行動の意味と価値を正確に相手に伝えるための勉強方法が思想学習だと言われます。確かに会社の「経営理念」とは「会社の思想」そのものであり、傑出した経営者はすべて明確な経営理念と思想を掲げて企業をリードして来ました。

そう思うと、経営者の仕事の本質は「人を育てること」であり、そのために必要なのは「思想」とであるという気がします。人は「自分一人では何もできない」と気付いた時に、初めて周りの人々に対する心からの感謝の念を抱き、自分の価値観を高めることにより思想を共有できる同志を創ろうとするのです。

★ ヒューマンエラー・メンタルヘルス対策

厳しい経済環境や高齢化の進展に伴い、企業ではヒューマンエラーやメンタルヘルス対策など健康管理の問題が深刻化しています。今までは従業員の健康問題は「福利厚生制度」で対応していたものが、昨今では「経営リスク」に変化し始めています。

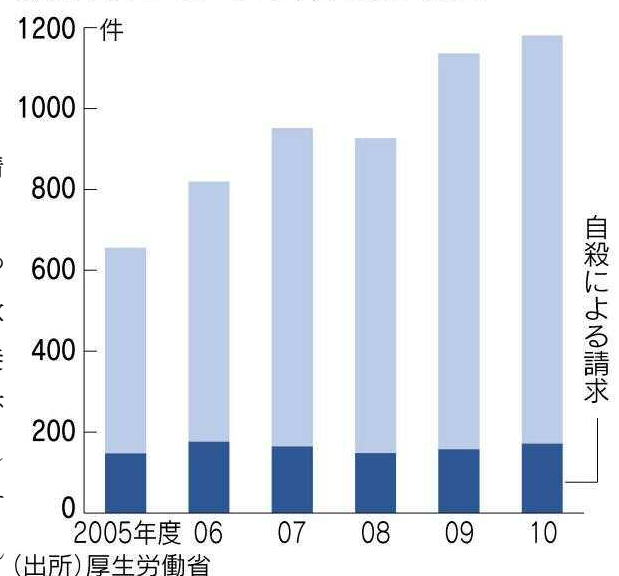
■ ヒューマンエラーをどうやって防ぐ？

特に運輸業・建設業では従業員の高齢化が著しく、長時間労働も重なって労働災害が大幅に増加しています。ヒューマンエラーを招くとされる主な原因は①過労・疲労（体調不良）②メンタルヘルス不調（うつ病）③睡眠時無呼吸症候群④飲酒運転（残酒問題）⑤風邪薬に含まれる抗ヒスタミン薬による眠気誘発 以上5つが代表的なものです。この中でも特に①過労・疲労が原因とされるような労災事故の多発によって健康問題を行政側でも問題視するようになり、厚生労働省から「労働災害防止緊急対策2010.9.6」が決定し、特定4業種（建設業、陸上貨物運送事業、林業、警備業）への業務改善指示をすることでヒューマンエラーを防ぐ取組みが行われています。

■ メンタルヘルス問題（うつ病等）

メンタルヘルス関連の労災事故は2001年12月に
行われた国の労災認定基準改定（緩和）により労災事故としての申請及び請求件数が急増しています。2009年4月には、さらなる緩和が行われていますので今後も申請、請求件数が増加していくことは必至の状況です。申請・請求事案で特に多いのがうつ病で、昨今では7人に1人がうつ病にかかるとされており、特徴として「眠れない（寝つきが悪い、目が覚める）」「注意力、集中力の低下」「食欲が無い」が挙げられます。うつ病等による精神疾患の療養のための休職を本人に勧めたにもかかわらず、本人が拒否して勤務を続けたために症状が悪化し、遂には自殺してしまったというケースでは、「従業員の安全や健康に配慮する義務を果たしていない」として会社側の責任を追及され民事損害賠償責任を負う可能性があります。

精神障害などによる労災請求件数



深刻な症状となってしまう前に十分なケアを受けられる体制の準備が必要です。

■ 事故防止対策の一環として、ヒューマンエラー・メンタルヘルス対策の検討を

事故防止のためのルール作りや、休職規定の整備が第一歩となります。体調問題や勤務態度から判断し、休職を強制する制度や、復職を判断するための治癒の基準などを準備しておくことで安心です。

不完全な健康状態での勤務により、結果として不利益を発生させてしまうようであれば会社の経営リスクとして捉えるべき問題となります。

事故防止の一環として取組み始めてみてはいかがでしょうか。



（株）横浜総合フィナンシャルの西尾です！

体調管理などの健康問題を会社側で把握、管理することは非常に困難ですが、最悪の場合には事業者の安全配慮義務違反として損害賠償に問われるケースもあります。

まずは、お気軽にご相談ください。

性格は変えられない、でも心は変えられる

(松岡 修造)

遺伝子や環境により創られた人の性格はなかなか変わるものではありません。でも、物の見方や考え方(価値観)はいくらでも変わります。だから、その人の性格の善し悪しを基準にせず、その人の価値観を高める教育が必要なのです。それが人財育成のコツですね。

★本や講演やお客様のお話の中から、「これは自分の生き方に取り入れよう」と感じたことをノートに書きとめています。そのノートの中から一言…(v o l . 5 3)

- ★ ある研修会に参加しました。研修の内容はとても興味のあるもので、講師の方も伝えたいことが沢山あったようです。ただ、限られた時間のなかに沢山の伝えたいことを詰め込みすぎたため、内容がぼやけてしまったようでした。自分も以前、あれも大事これも大事と詰め込みすぎて、ただレジユメを読み上げただけの状態になったことがありました。文章ができたなら、それをどう相手に伝えるのか、どこにポイントを絞ったら相手に理解されるのか、一から頭を切り替えて考えなければいけないのだと改めて感じました。(KARINO)
- ★ 「7つの習慣」の著者であるコヴィー博士が7月に他界されました。所内の書籍研修が出逢いだったかと思いますが、何度となく読み返し、そのときどきに多くの気づきを得た名著だと思います。2年前には「第8の習慣」をテーマとしたコヴィー博士ご本人の研修を受け、「ボイス」と表現される自分のミッションの大切さを痛感したことを思い出します。きっとこれらの本は、これからも私が迷ったときの羅針盤となるでしょう。もっともっと読み込みたいと思います。コヴィー博士のご冥福を心よりお祈りいたします。(YAMAMOTO)
- ★ 9月10日、2年前から開催を企画していた『組織活性化プログラム横浜版』がスタートしました。今回は業界の仲間である税理士法人りんくグループと共催し、全6社参加にて5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・躰)を通じて、人材育成やルールの見直しを目指す予定です。中小・零細企業にとっては、『人』こそ最大にして唯一の財産なのかも知れません。『自ら考え、行動できる人財』になるための仕組みが詰まった研修の成果を、3ヶ月後皆様に報告できるよう全力でサポートしたいと思います！(TOCHIKURA)
- ★ 9月になり恒例の新人歓迎会(会計事務所は8月の税理士試験終了後が就職時期なので)が行われました。今年は4月に社員1名、8月に税理士・パートさん各1名、9月から社員2名・パートさん1名の合計6名が入社し、若干の入替えもありましたが全社で30名の社員数となりました。丸一年経過した「製販分離体制」への移行も定着し事務所の雰囲気も仕事の進め方も大きく変わり新体制がスタートしています。中でも事務所の基盤を支え社風作りと新人教育の大役を担っているのがパートさんを中心にした業務支援部(帳簿の作成や申告書の作成を一手に引き受けています)です。暗いタイプや意地悪なタイプ、お局様タイプのメンバーが一人もないオープンハートで人間的にも素晴らしいメンバーが揃う事務所の自慢の文字通りの「日本一のアシスタントチーム」です。歓迎会もパートさんパワーで盛り上りました。でも、新人君たち、パートさんに負けないようにパワーを出してくださいね(笑)(IZUMI)



横浜総合事務所グループ

税理士法人横浜総合事務所

株式会社横浜総合マネジメント／有限会社FMIコンサルティング／株式会社横浜総合フィナンシャル

< 横浜総合ASP推進センター / 横浜総合M&Aセンター >

セミナーのご案内

※関与先値引き有り

★ “将軍の日” 中期経営計画作成セミナー

自社の5年後のあるべき姿と、そのための経営課題を明確にするための一日！

日時：平成24年10月18日(木)／10時～18時

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：5社限定 料金一社 52,500円 関与先割引 26,250円

昼食代込（お二人迄参加可）

★ “新・横総経営塾” 毎月開催、経営者セミナー <※※※会員募集中※※※>

第21回「中小企業で活用できる！経営戦略とマーケティングの基礎知識」

講師：株式会社 横浜総合マネジメント 代表取締役 栃倉 恒敬

日時：平成24年10月17日(水)／16時～18時、終了後実費にて懇親会

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：都度参加会費 3,000円

★ “経理改善プロジェクト” 財務分析セミナー

「これだけは知っておきたい！決算書の見方」

講師：株式会社 横浜総合マネジメント スタッフ 遠藤 俊輔

日時：平成24年10月10日(水)、11月13日(火) ※どちらも同じ内容です。

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：参加費 3,000円

ネットワーク

日本大通り法律事務所、小越司法書士・行政書士事務所、小俣不動産鑑定士事務所

(株)人材経営センター、(株)日本M&Aセンター、(株)船井財産コンサルタンツ

(株)事業パートナー、(株)FPG、(株)経営改善支援センター

(株)パワーズプロジェクトマネジメント、NMC 税理士法人税務総合対策室、BDO 税理士法人

(株)日本エスクロー信託、ベンチャー支援機構MINERVA(支援会員) 他

〒231-0021 横浜市中区日本大通 17JPR横浜日本大通ビル 10F

横浜総合事務所グループ／TEL045(641)2505、FAX045(641)2506

ホームページ <http://www.yoko-so.co.jp/>

「経営者へのメッセージ」「癒しの森暮らし」のブログにもつながります