

Energize

私たちはお客様の**“元気”**をサポートします！

俺たちのゴールはどこだ...！

先日、ある社長に「理念を明確にしませんか」とお話しすると「理念と商売は無関係、理念で飯は食えない」と厳しいお言葉をいただきました。ハッキリ仰らなくても似た考えを持つ社長はたくさんいらっしゃいます。確かに時流に合う儲かる仕事を見つければ、理念はなくても短期的には儲けられるのかもしれませんが。

ただ、例えばミッションとは「自社の存在意義」であり、ある意味で社会の中における「自社の居場所」でもあります。何に命を賭け、どこに旗を立てるのか...それが明確でない会社のあやうさと迷いを感じてしまうのは私だけでしょうか？

● スターボックスにないもの？

以前、あるセミナーで教えていただいた質問があります。

【問】 以下の中でスターボックスにはないものはどれだと思いますか？

- ① 入社時の20時間を越える理念研修
- ② 100項目を超える接客マニュアル
- ③ 理念に対する月200通以上の社員からのクレームや批判
- ④ 向いていない人は直ちに解雇する方針

いかがでしょうか？私は迷いもなく答えが分かりました... 正解は②です。

スターボックスでは、お客様の感動体験を生み出すために自分がどうすべきかは、各々の社員が自分の頭で考え行動するのが基本なのです。それを考えるための判断基準が「理念。つまり、ミッション＝自社の存在理由、バリュー＝共有すべき価値観」なのです。ただ単に規則やマニュアルに従うのではないのです。

仕事ができる社員とは「仕事を任せられる社員」でありイコール「正しい判断ができる社員」です。では仕事ができる社員を育てるために必要なのは何か？それは判断の基準となる明確なミッションとバリューを社員が共有し、本気で追求している社員を育てることなのです。

社員が自分で判断し行動できる基準を教え育む...これが本当の意味の「社員教育」なのです。

● チームの仲間として

理念が明確で社員に共有されている会社と、そうでない会社の差はハッキリと見てわかります。

（理念が明確な会社）

1. ブレない一貫性のある方針
2. 社員が同じ目標・行動規範を共有
3. 周囲から応援される
4. 抑止力がある

（理念のない会社）

- 常にブレて儲け話に食いつく
- 社員がバラバラで雰囲気が悪い
- 何をしたいのか不明なので応援されない
- 抑止力なく問題が起きやすい

同じ組織で一緒に働くわけですから、自分たちのチーム（組織）が最終的に目指すもの（ミッション）や当面の目標であるゴール（ビジョン）を共有し、チームの行動規範やルール（フィロソフィー・バリュー）を共有するのは当然です。でも...多くの中小企業では、チームとして目指すものも、当面のゴールも、チームの行動規範やルールも、何も説明のないまま、ただ「練習しろ」と言われてグラウンドに出てボールを蹴り始めます。チームの士気が上がらないのも、自主性、主体性が育たないのも、判断できる任せられる社員が育たないのも...すべての根っ子は「理念の欠如」なのだと感じるのは間違いでしょうか？

◆ 売上进行のための売上的見方

多くの経営者が重要視している『売上』。

売上が増加していれば良いのですが、減少している場合には『世の中に必要とされなくなっている』とまで言われることもあるため、とても不安を感じる経営者もいらっしゃるのではないのでしょうか。

今回は、売上を増加させるための売上的見方について記載させて頂きたいと思います。ポイントは『売上分類』『単価×数量』の2つになりますので意識して読んで頂けると幸いです。

● 必要性(Why)

多くの経営者が売上の増減を確認するために利用している決算書は『売上高』という項目で全ての売上が1つに集約されています。これを基に売上の増減を把握することは大切なことですが、これだけでは『なぜ増加したのか』『なぜ減少したのか』という理由が分かりません。重要なのは、売上が増加したこと、減少したことに一喜一憂することではなく、その理由を明確にし、『次の行動に活かしていくこと』です。そのためには、『売上分類』と『単価×数量』という考え方をを用いる必要があります。

● 売上分類(How)

売上分類とは、売上を内容別に分類することです。具体的な分類方法は以下の通りとなります。

1. 製品・商品別に分類する。

自社が『何を』売っているのかという視点から売上を分類します。

2. 市場・顧客別に分類する。

自社が『誰に』売っているのかという視点から売上を分類します。

3. チャネル別（流通経路別）に分類する。

自社が上記の2つを『どのように繋いでいるのか』という観点から売上を分類します。

● 単価×数量(How)

売上は、基本的に『単価』と『数量』から構成されています。

売上分類により、『なぜ増加したのか』『なぜ減少したのか』という理由の大枠が明確になります。売上分類を行った上で、さらに『単価×数量』という概念を用いることで売上増減の理由が単価にあるのか、数量にあるのかということをもより明確にすることが出来ます。

● メリット

1. 売上増減の『理由』が明確になる。

2. 上記が明確になることで『問題点』を浮き彫りに出来る

3. 上記が明確になることで『対策』を講じることが出来る。

4. 上記が明確になることで『組織』として最適な動きをとることが出来る。

5. 上記が明確になることで『社員』の具体的な行動目標まで落とし込むことが出来る。

● 実は… 売上の比較対象は「過去」じゃない!

さらに、重要なことを1つ付け加えると、過去と比較した売上の増減はあまり意味を持たないということです。『未来が見えない…』『過去の成功体験が通用しない…』という経営者の悩みを多く聞きます。環境変化の激しい現在において、過去の実績は何の役にも立ちません。

重要なのは、自社の未来を明確にし、適切な目標設定を行い、その目標を達成できたのか把握することです。つまり、未来と比較して現在の売上が十分なのか否か考えていくことが重要なのです。これを実際にサポートしているのがMA S 監査です。まずは、私達と一緒に自社の『売上』について考えてみませんか？

今春もフレッシュな新人が入社し、先週は新卒を含めて4人の新入社員研修、今週は昨年後半以後に入社した6人のアシスタントの新人研修と、二週間ぶっ続けの研修が続いています。中小企業を取巻く経営環境がますます厳しくなる中、経営者のサポーターである私どもの役割はますます大きくなり始めています。

日本の中小企業の元気をサポートし日本を元気にする！私たちの使命です。新人の活躍に期待します。

【旧経営者へのメッセージ 2010.10.01ブログより転載】

★新しい門出に...

昨日は、まる一日かけて今年9月入社 of 職員（今年は女性3人）に経営計画書の説明会を行いました。

例年一月中旬に「経営計画発表会」を行います。中途入社 of 職員については9月に説明会を行います。すでに9ヶ月経過している。数値計画や行動計画よりも、中小企業を取り巻く経営環境の変化、それに伴う事業環境の変化...そして、私たち事務所が進むべき方向性と取り組むべき課題を中心に話をしました。

経営環境の激変に伴い、社会のインフラとしての私たち職業会計人の「役割」も大きく変化しています。新しくこの業界に入った新人達にとって...この変化を「ピンチ」と捉えるのか「チャンス」と捉えるのかは、彼女たちの未来を大きく左右します。私たちは、この経営環境の変化をチャンスと捉え、「変化」に対応した「自己革新」をすることにより、大きく成長するビックチャンスを迎えています。

税金を語る本というのは、殆ど節税の方法とか申告方法を述べた技術論ばかりで、つまりは枝葉末節なものが多い。税理士や税務署のお役人、税金専門の学者という人々は、今の税体系という金魚鉢の中で生きている金魚みたいなものだから、その人たちの話を聞いても何ら根本的解決にはならない。

ついでに言うと、税理士ほど後ろ向きの商売はない。税理士を雇う目的は、突き詰めれば、「いかに税金を逃れながら、税務署から文句を言われずにすませるか」ということだ。税金のシステムがもっと簡単なら、税理士のような、生産とは何の関係もない、負のエネルギーを使わなくてはならない商売はそんなにいらなくなる。有能な人材をいかに後ろ向きの仕事で浪費しているか、全く国家の損失である。（渡辺昇一著「歴史の鉄則～税金が国家の盛衰を決める」より）

ブログから見つけた論説ですが、ある意味で私たち税理士の本質的な一面を示していると思います。

説明会の中でも「税法の中に正義や本質があるのか？」と問いました。

実務家である私たち税理士は、税の本質的な問題に迫ることなく、既定の税法に対する知識や、本来税務当局内部の規定である取扱規定を熟知していることが自分たちの「能力」であり、力なのだと勘違いしています。まさに、渡辺氏の指摘の通り「枝葉末節な技術屋」「金魚鉢の中の金魚」でしかないのです。だから、人と組織の本質に係る「経営」に関しては後ろ向きで、前向きな関わりを持ってないのです。それが、経営環境が変化する中で、私たちの持つ力が「課題解決力」を失いつつある根本的な原因なのです。

まず、それに気付くことが社会のインフラとして中小企業の経営課題の解決に貢献するための自己革新の基盤なのだと思います。私たち事務所は...「お客様のビジョン実現と真の豊かさの創出をサポートする」ことをミッションとします。税務はメニューの一つであり、私たちは法人と個人の未来創造のサポートを本業としミッションとします。そのために、私たちは「能力」の研鑽と同時に、経営と社会の本質に楔を打ち込み、気づきを与え、成長と成功をサポートするために、自己の「価値観」と真摯に対峙し自己革新を続けなければなりません。新人の活躍に心から期待します。

★ 悩める介護第1弾！

今月は高齢化社会において大きな問題となっております「介護」についてレポートをお送りいたします。公的介護で要介護認定を受ける人が増え続けています。とりわけ認定が多いのが「要介護1」になります。介護サービスを受ける必要度はまだ低い段階ですが、介護にあたる家族の負担は決して軽くはありません。

ここでは先ず基本である「介護保険制度」について触れておきましょう。

介護保険を利用するには、必ず「要介護認定」を受けなければなりません。そして、「要介護認定」によって、利用者の心身状態や生活環境を確認し、その人が“どの介護状態に当たるのか決定”します。

要介護状態とは、“どの程度の介護を必要としているか”という度合いを重い順に「要介護」「要支援」の2段階に分け、更にそれら2つを「要介護1～5」「要支援1・2」の7段階の区分で表したものです。

● 要介護認定

「要介護」とは日常的に介助が必要な人のことで、「要支援」とは介助が必要だが、比較的自立した生活ができる人のことです。つまり、要介護度とは介護保険の利用者が“どのくらい介護を必要としているのかを判断する為の基準”として用いられるのです。

したがって介護保険サービスを利用するには「要介護認定」を受ける必要があります。判定を受けるには申請書や主治医意見書などを用意して市区町村に申請をします。申請されると、市区町村の職員、あるいは委託を受けたケアマネージャーにより、全国共通の認定調査書を使った聞き取りなどの訪問調査が行われます。その後、調査結果を元にした、コンピューターによる一次判定を経て、主治医意見書、特記事項などから保健・医療・福祉の学識経験者（5名程度）が介護審査会を開き、二次判定がなされます。

二次判定の結果に基づいて、市区町村が要支援・要介護を認定し認定の結果通知書が本人に送られます。

● 「介護休業」

厚生労働省の調査によると、要介護1でも、同居する主な介護者が「ほとんど終日、介護する」と回答した比率は13.5%もあります。「半日程度」も合わせると、22.1%もの人が介護にかなりの時間を割いています。

今年の1月に介護をする会社員にとって重要な制度変更がありました。育児・介護休業法に基づくルールが見直され、家族を介護するために勤務先を休む「介護休業」を、これまでより取得しやすくなりました。

対象となる介護状態の基準が昨年までは「要介護2～3程度」とされていましたが、今年からは「要介護2以上」または「歩行、薬の内服、排泄など12項目のうち一定の状態にあてはまる場合」と変わりました。

要介護1以下でも、条件を満たせば、勤務先に申請することで介護休業を取ることができます。

● 「介護休業給付金」

介護休業は、最長で93日（家族一人当たり）まで取得可能です。従来は原則、一度にまとめて取る必要があったのですが、今年から3回まで分割できるようになりました。

休業中は、雇用保険制度上の条件を満たせば、「介護休業給付金」を受取ることも可能です。給付額の水準は昨年8月から引き上げられ、賃金の67%（従来は40%）相当となっています。



㈱横浜総合フィナンシャルの西尾です！

介護費用負担に対する保障としては、生命保険会社が販売する保険商品も増えています。介護保険商品では、これまで要介護2以上に認定された場合のみ支払い対象でしたが、4月より要介護1以上に認定されると支払い対象となる商品が発売されました。遠慮なくご相談下さい。

今月の一言…“良薬は口に苦し”

生きるとは呼吸をすることではない。
行動することだ。

(青木 仁志)

二十歳のクライマーだった頃、「命を無駄にするな」と言う大人に「山には生があり死がある。でも街にはそのどちらもない」と言い張った青い自分を思い出します。でも還暦を迎えた今も「生きるとは夢に向かって行動することだ」と信じて疑わない自分がいます。

★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 . 1 0 8)

- ★ 先日、海洋冒険家の白石康次郎さんの講演を拝聴しました。数々の困難を乗り越えてきた白石さんは「僕が頑張ろうが頑張るまいが自然はそんなことを考慮してくれません。結果なんて誰にも分からないのだから考えても仕方ない。それよりも、やることをやって、失敗したらそれを受け入れることが重要です。」「絶対にその目標を達成するという強い気持ち。その気持ちが強ければ強いほど自分のアンテナの感度が高くなり、必要なものや情報、やるべきことも見えてきます。」と話されました。強い覚悟と夢のお話でした。(NISHIO)
- ★ 横総も来年の新卒向けの会社説明会がスタートしました。学生の真剣なまなざしを受けていると、初心を思い出し、熱い思いがこみ上げてきます。教育・育成に時間がかかるのに、なぜ新卒採用をするのか？とご質問頂くことが多くありますが、「理念」を共有する同志を育て、会社の基盤を強くしていくためには、新卒で採用し共に成長していく必要があると思います。中小企業ではなかなかハードルが高いところだと思いますが、会社の5年後・10年後のために人事計画として考えてみてはいかがでしょうか？ (YAMAMOTO)
- ★ 今月の【将軍の日】中期経営計画立案セミナーに、MAS監査を導入して頂いている社長にご参加頂きました。毎年社長にはご自身で中期計画を立案して頂いてきたのですが、集合研修での参加は10年振りと本当に久しぶりでした。10年前から比べ売上は倍増、利益は4倍になった会社を、これからどのように進化させるのか、1日かけて次のシナリオをお考え頂きました！社長の経営哲学は【歩】…。少し止まって、状況を見極めたうえで歩き出す。社長の想いや未来を共有できた貴重な時間となりました！ (TOCHIKURA)
- ★ 確定申告が終わった3月後半は毎年恒例の「M&A国際会議」でサンフランシスコ・シリコンバレー&ヨセミテ公園～ロサンゼルスまでの米国西海岸観光に行ってきました。アップルやFacebook、Googleの本社が並び世界最先端の企業が集まるシリコンバレーの最大のメリットは「年間300日の晴天」だそうです。失敗は最大の経験として尊重されるアメリカであっても、事業に失敗して落ち込んだ気分を助けてくれるのは真っ青な空なんですね～！いくらITやAIが発達しようと、やっぱり私たちは人間なんだと気づきます。シリコンバレーで成功している日本の若者たちのパネルディスカッションもありましたが、最後に昨年人生4社目の株式上場を果たした千本さん（KDDI、イーアクセス、イーモバイル、レノバ創業者）からの「君たちは夢が小さすぎる、もっとスケールを目指せ」「日本の経営環境はけっして悪くない、シリコンバレーにこだわるのは言い訳だ」という檄は流石の貫禄でした。本物はスゴイです。憧れたままとうとうクライミングで訪れることができなかったヨセミテ公園の大岩壁の下に立ち…感慨深い旅になりました。(IZUMI)



TEAM yoko-so

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／株式会社横浜総合フィナンシャル／株式会社横浜総合エクスペリエンス

< 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29年5月9日(火)、25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 32,400円

昼食代込（お二人迄参加可）

★ “未来創造塾” 毎月開催、経営者セミナー 《※※※年間会員募集中※※※》

第76回「社員を活かし組織を活かす経営哲学」

講師：チタジュウグループ 代表取締役会長 横山 晴夫

日時：平成29年5月18日(木)／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 5,000円

★ “後継者育成塾” 5期生募集中

創業者の志を継承する「人財」を育成します！

主催：NN構想首都圏地域会LLP

日時：平成29年5月19日(金)～平成31年3月16日(日)

場所：セミナーハウス クロスウェーブ府中

募集：全24日間・12回(全て1泊2日の合宿形式) 24日×5万円＝120万円(税抜き)

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)人財経営センター、(株)日本M&Aセンター、社会保険労務士法人エール

(株)事業パートナー、(株)FPG、(株)経営改善支援センター、一般社団法人フードアカウントティング協会

(株)パワーズアンリミテッド、NMC 税理士法人税務総合対策室、税理士法人東京クロスボーダーズ

(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

〒231-0023 横浜市中区山下町 209 帝蚕閣内ビル 10F

TEAM 横浜総合事務所 / 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