

昨年、投稿いただいたリスク管理の標語『死ねたあなたはいいけれど 残った家族は生き地獄 焼かれて今は何想う』という作品は、リスク・カウンセラーの仕事が続けていく中で、絶対に忘れてはならない大きな課題であることを肝に銘じて、相談業務に取り組んでいました。

ところが、初めてお会いしてから一週間目の朝、社長の携帯電話に何度電話しても連絡が取れないのでご家族に電話したら、その日の早朝に自ら命を絶っていたという現実と直面することになりました。

「何で死を選んだの????」社長と奥さんとの三人で話し合ったこの一週間の会話を思い起こしてみたが、弁護士や税理士を交えて検討した「事業譲渡」や「法的整理」など、幾通りもの解決手法の検証をして、それなりの見通しの立つ状況になっていました。

悲報を聞き現場に駆けつけた所轄警察署の霊安所で対面したときの表情はとても穏やかでしたが、細く開きかけた唇からは「家族をよろしく…」というメッセージが聞こえてくるようでした。そして数日後、寂寥とした空気に包まれる斎場で、言葉少なく家族だけで葬儀が執り行われました。

几帳面だった社長が仕掛かっていた仕事の後始末をどうすればいいのか…、黒い魔物のように家族を不安にさせる残された借金は果たしてどうなるのか…、家族はこの家にいられなくなってしまうのか…、“初めての経験”に戸惑う家族と毎日のように話し合い、故人の遺志に沿って『事業譲渡』の段取りに向けて進めることにする。

相手との折衝や法的な手続きは弁護士、税理士、司法書士等に委ね、事務所内にある書類の山から必要な書類を探し出して取引先との痕跡を整理するのが私の仕事。

リスクカウンセラーとして最も重要なのは、突然一家の大黒柱を失い呆然としている家族たちの、言葉にできない怯える気持ちをくみ取ることです。

そして、これから先の遺族たちの生活設計が具体的に見えるようになるまでは「しっかり寄り添う」ことを家族に誓いました。

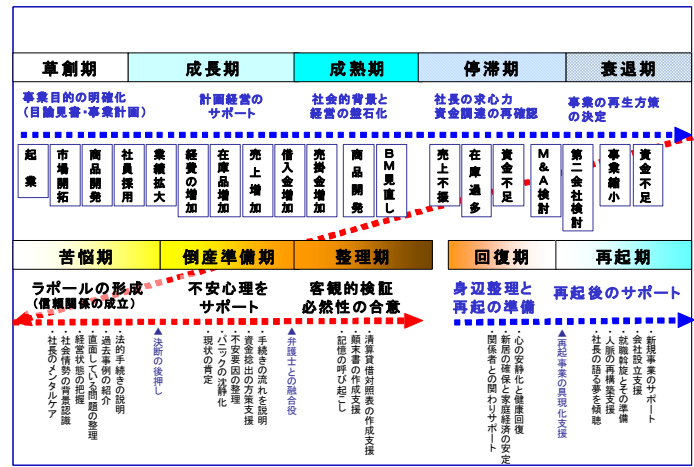
ビジネスは残酷です。「家族への遺書」には、守りきれなかった無念さ、詫びる言葉、妻に向けた感謝の言葉が綿々と綴られていました。

一週間前に知り合ったばかりの「私たちへの遺書」には、遺した家族が生活できるように守ってほしい…、從

業員のためにも『事業譲渡』ができるならば進めてほしい…、保険会社からの保険金額は…、などと、責任感の強い経営者であったが故に、一人では負い切れなくなった山ほどある苦悩期の混乱状態が胸に突き刺さるように伝わってきました。その夜、遅い時間に事務所に戻り、何度も何度も遺書を読み返し思わず号泣してしまいました。

翌日からは事務所やカバンの中から必要書類を探すことになったのですが、メモやノートの走り書きや取引先の電話番号を整理します。どんな思いをもっていたのだろうか。できるだけ正確に受け止めてあげたいと思いながら書類に目を通していきますから、作業は遅々として進まないのですが、それも致し方ないことだったと考えていました。

自分で止めることができない衝動に突き動かされるように、故人の遺志を叶えるためには避けることができない現実を受け止めつつ対応しなければならないのですが、故人が考えても想定外の出来事が次々に起こってくるものなのです。



故人のカバンの中からは、すでに2年前にこの日を決意をしていた様子がわかる資料が見つかり、出会ってからまだ1週間の私には、それに気づきそれを止めることができませんでした。残念なことです。

今はただ…、私に少しでも余分な時間があるならば、故人の遺志に沿って残務の処理業務を全身全霊を尽くしていきたいと考えています。

ご家族と共に…、悔いのない残務処理にあたりたいと考えています。合掌。



熱射の日に木立の下に咲く白い木立の紫の花は、春先から待っていた花です。紫紺の牡丹という花ですが、どうやらそうではないらしい。花は一日咲きだけ、山あるつぼみは、十一月頃まで次々膨らんで紫紺の花が開き、生命力さえ感じさせてくれます。原産地がブラジルだといふこの花は、細く伸びて雄しべの先が、まるで蜘蛛の足のようだと云うこと。スバイダー・フラワーというそう。花言葉は「平静」。庭の片隅に咲いていても、その紫紺の花弁は十分な存在感を感じさせてくれます。来年もきっと見事な花を咲かせることでしょう。



R.F.C.M Heartful Report

リスク・ファイナンシャル・コンサルティング・マネジメントのハートフル・レポート====

◆“経営危機の兆し”視点が違うと……?

経営危機回避の要諦に“データに基づく予測”と“早期発見・早期対策”が思い浮かんできますが、特に財務面において耐力がない小規模企業にとっては、経営危機が露見してから慌てて対策を施したとしても、すでに間に合わない状況になっている場合がほとんどです。

どんな小規模企業でも「お客様や仕入先」への気配りは必須条件であり、製造業であれば社内組織の開発部門、製造部門、品質管理部門、総務・経理部門との正確な情報の早さと共有化は経営者にとって欠くことができない要件となっています。

また、小規模企業の経営者は、法人の負債と個人資産が連帯保証人という契約によって見えない固い鎖で拘束されている現実の中において、『家族を守る経営』を維持し続けるには、強靱な『精神』と、きめ細やかな『透視眼』を持つ必要があるのではないのでしょうか。

それでは“経営危機の兆し”はどのようにすれば発見できるのでしょうか。

川を上る舟、下る舟、止まっている舟、三つの舟から眺める月が3通りの見え方があるという『一月三舟』という言葉があるように、私たちは全く同じものを見ていても、経験、立場、生き立ちなどによって感じ方や問題意識の違いが生じていることをしばしば体験させられます。

社長、役員、社員、お客様、仕入先、銀行、友人、そして家族が気がついていどんな些細な事柄でも、経営者は積極的に耳を傾けていくことが大切で、会社の経営そのものをデスクローズ(公開)することによって、経営者の周囲にいる人たちがそれぞれの視点で会社を眺めるようになり『“経営危機の兆し”の芽』を早期に取り除くことができるのではないのでしょうか。

◆会計事務所が見つかる「兆し」は深刻?

会計事務所の所長や職員は、経営者が一番信頼している外部の専門家であると考えていることは統計によっても顕かとなってはいますが、残念ながら事業経営者ではありませんから、社長との会話から得られた経営指針や直面している問題点と、1~2ヶ月後に整理される財務データによる分析結果だけが頼りということになってしまいます。

ですから、経営者が日頃から自分の抱えている問題点

リスクのクサリ 経営危機の「兆し」が見えてきたら…一刻も早く…企業再生の専門家にリファアを…

を具体的に話すようにしておかなければ、財務分析だけが顧問先の実情を知る手がかりとなってきます。

経営者が気がかりな社内情報を積極的に会計事務所に開示するようにしなければ、経営危機の回避どころか、すべてが問題の後処理に終わってしまう結果となってしまいます。会計事務所で見える顧問先の経営危機は、ややもするとかなり深刻な状況に陥っていることが多く、その原因は経営者の閉鎖的な姿勢によるところが大であります。

小規模企業に係わる専門家は、身近な税理士・会計士のほか中小企業診断士、社会保険労務士、弁護士、司法書士、行政書士、弁理士、経営コンサルタント、そして経営者や家族の心の安らぎとなるリスク・カウンセラーなど、それぞれが専門家としての経験実績により、新たな視点により目から鱗が落ちる斬新なアドバイスや、経営者が安心できる支援活動をしています。

『企業再生支援チーム』の司法書士の報告によると、中小企業経営者が会計事務所に望むことは……

- ① 運転資金など資金繰りの相談に乗ってほしい
- ② 借入金の返済についての相談
- ③ 新たに借り入れできる金融機関の紹介
- ④ 事業を売却する相談に乗ってほしい
- ⑤ 会社を清算するための方法指導、……が代表的なものだということです。

①~⑤のどの内容をもみても深刻さがうかがわれ、一刻も早く次の一手を打たなければならないことばかりであります。

どんなに優秀な専門家といわれる人でも、万能な人はいないので、自分の専門外のことは他の専門家にリファア(Refar)し、総合的な支援体制を作り上げ、タイムリーで継続的な関係を築くことで、経営危機から回避することも不可能なことではなくなってきます。不安定な経営に苦しむ経営者を見捨てず、再生への道へと導いていただけることを願っています。

◆ (Refar) クライアントを援助する方法の一つとして他の専門家に依頼すること。(中略)日頃からリレーションをつくっておくことが必要である』(カウンセリング辞典(誠信書房・國分康孝 編))



お客様は「お客様の庭に咲き始めたシコンノボタン(紫紺野牡丹)は、春先から待っていた花です。紫紺の牡丹という花ですが、どうやらそうではないらしい。花は一日咲きだけ、山あるつぼみは、十一月頃まで次々膨らんで紫紺の花が開き、生命力さえ感じさせてくれます。原産地がブラジルだといふこの花は、細く伸びて雄しべの先が、まるで蜘蛛の足のようだと云うこと。スバイダー・フラワーというそう。花言葉は「平静」。庭の片隅に咲いていても、その紫紺の花弁は十分な存在感を感じさせてくれます。来年もきっと見事な花を咲かせることでしょう。」

ちよつと歳時記

◇発行者 代表取締役・リスクカウンセラー 細野 孟 士
 ◇責任者 〒113-0033 東京都文京区本郷1-35-12
 ◇連絡先 TEL. 03-5684-0021 FAX. 03-5684-0031
<http://www.holonics.gr.jp>
 【ホロニック】
 (英: Holonic) 全体(ホロス)と個(オン)の合成語。
 すなわち組織と個人が有機的に結びつき全体も個人も生かすような形態を言う。生物は個々の組織が自主的に活動すると同時に独自の機能を発揮する一方でそうした個が調和して全体を構成する (小学館「カタカナ語の事典」より)

【リスク・カウンセラーからの提言】
経営危機から家族を守る!
 このテーマはリスク・カウンセラーの永遠のテーマであります。皆様の回りに困っている人を見かけたら、必ずや解決策があることをお伝えいただきたいのです。全力をつくして対処させていただきます。
 発行: 大蔵財務協会
 発行元: レガシー

“計数はビジネスの合い言葉”と言われる。当り前のことである。

ところが計数を、特に営業活動によって生じる数字を過信すると、その数字をもたらした原因を解明しないで、問題の核心を見過ごしたまま、先へ進みがちである。

営業関連の計数には、営業活動と密接不離なものが多い。たとえば、「売上目標」という数字がある。それも、「対前年同月比」もあれば、「対前月比」もある。

ところがY営業所の目標達成率が、仮に85%とすれば、目標より15%も下回る。

すると、司会者や上司による先導の上、こんな論議に時間を割く会社がある。

「Y営業所を除く全営業所の平均達成率は96%だが、その平均値よりも下回る……」

「この平均値割り込みが、もう3ヶ月も続いている。全社目標の足を引っ張っている……」

「当社は長い間、目標との誤差率は一桁以内だ。二桁の狂いは問題だ……」

「これだけ狂っては、目標が目標にならないのでは?……」

「この調子では、来月も非常に心配される……」

「なぜ、そういう結果になったのか」という、数字をもたらした“原因の特定と分析”が、そっちのけにされていることがわかる。

こういう会議は俗に、“数字ごっこ”とも呼ばれるが、こういう数字ごっこに陥る組織には、しばしば会議の主導者に、計数かぶれの人がいるものである。

会議に用いられる営業資料にしても、簡単にいえば、数字、数字、数字のオンパレードが多いのである。そしてみんなの意識には、カンと度胸と経験という古いやり方ではなく、数字を駆使して、非常に科学的な会議を採り入れている……という自負めいたものさえあるものだ。

ではなぜ、営業現場の問題特定や分析を遠巻きにして、“数字ごっこ”で、効果につながらない時間を浪費するのかというと、会議の主導者(社長の場合が多い)が、現場の実態を知らないケースが多い。

と、それ、思わぬ、道で、困らぬ、私で、

ありがたい思い出-30

て、載せ、うて、ク、そ、に、抜、ス、再、位、穴、した、キ、ス、ペ、

イ、レ、て、イ、を、の、が、し、

と、それ、思わぬ、道で、困らぬ、私で、

経営コンサルタント 二見道夫

一例を紹介すれば、ある得意先からの代金回収が非常によくない。1年に近いコゲつきだ。

営業所長によれば、「今後3ヶ月以内に全額回収します」と言う。

しかし、苦しまぎれの答弁とみた私は顧問として、所長と一緒にその得意先を訪ね、社長に挨拶をして雑談を交わした。

すると、驚くべき自社の問題点がわかった。

簡単にいえば、実績づくりのためにこの所長、架空の売上を起票したのはいいが、現物は伝票のまま発送され、この得意先に届いてしまった。

「ミスなら仕方がない。早く過剰納品ぶんを引き取ってくれ、この引き取りが終わるまでは、支払いはしないけれどいいね……」

その得意先が、代金を決済しない原因が、当社の納品の仕方に原因があることがわかった。

社長も営業本部長も、こういう現場の実情を知らなかった上に、私のように、「おかしい?」と思って、現場に出かけることもしなかった。

さて、“数字ごっこ”という、一見科学的な似而非(エセ)会議をしないためには、いろんな手の打ち方があるが、ここでは(売上目標)の設定について、留意事項を述べてみたい。

(売上目標)を金額で示したならば、次に大事なことは、(主要達成手段)も並記する(させる)ことである。下に例図を示した。

売上目標	主要な3手段	1	
		2	
		3	

(目標達成手段として優先順位の高いものから、三つの要点を添えること)



=あなたの土地の隣地所有者は誰なのか? =

不動産コーディネーター 豊田 泰由

先日工事会社の現場担当者が挨拶にやってきた。間もなくして隣地で建物の解体工事が始まった。鉄パイプで足場を組み、養生シートを張り込んで、コンボがウンウンとうなり始めて5日目には、建物のコンクリートの土台の部分を残してきれいになくなっていた。

元の住人が転居してから7年間空き家のままだった。どんな家が建つのだろうか?。どんな人が住むのだろうか?。興味津々で次の展開を待っていたのだが一向に進展がなかった。

それから半年間が過ぎ、測量士が訪ねてきた。境界を確定したいので、次の休日に立ち会ってほしいとの説明があったが、あいにく長期の出張があり3週間ほど日本にはいない予定だったのでそのことを伝えた。その日の夜に測量会社から電話があり「家族の誰でもいいから立ち会ってもらえないか」と執拗に立ち会い日の日程調整を迫られた。

隣地には7軒の家が隣接しているのだそうだ。点で接している家、線で接している家など境界は様々でしたが、植栽が越境していたり、水道管と下水管が敷地内を通っていたり、塀や建物の庇が越境しているなど、様々な問題が噴出しているようです。

隣接する敷地には必ずしも所有者が住んでいるとは限らないし、遠地の場合には現状を説明するには事前に資料を送っておかなければならない。

平成8年に改正の『土地建物実測調査要領』により、土地を分筆するためには立ち会い証明書等の添付が必要になっていたり、平成17年に改正の『不動産登記規則』により、地積測量図の記録内容が厳しく指導されていることを考慮するならば、相続の際に売却を予定している画地や、急な売却をする可能性がある土地は、平時に測量を済ませておくことが大切なようです。

World Now



米国の雑誌「Family Business」夏の号から、価値観に関する話題をふたつご紹介したいと思います。

ひとつめは、世代間の価値観の違いです。この雑誌を刊行する出版社は4月14日から16日に事業承継をテーマにしたカンファレンスをフロリダ州で開催しました。そのとき世代交代にあたり世代間ギャップを乗り越えていく必要性が取りあげられました。

パネル・ディスカッションではパネラーを、ベビーブーマー(46歳～65歳)、ジェネレーションX(26歳～45歳)、ジェネレーションY(10歳～25歳)と三世代に分けました。

ベビーブーマーというのは日本の団塊の世代同様、第二次世界大戦終結により、男性が家族のもとに帰って出生率が上昇した時代に生まれた世代です。

ジェネレーションXというのはケネディ政権の時代からベトナム戦争までに生まれた世代で、日本では新人類と呼ばれた世代が含まれます。

ジェネレーションYというのはベトナム戦争から冷戦終結までに生まれたベビーブーマーの子供世代です。ジェネレーションYがベビーブーマーから受け継ぐ資産は米国だけで41兆ドル(約3485兆円)にのぼると試算され、ジェネレーションYを育てていくことは特に肝要だと考えられています。この世代は生まれたときからテクノロジーの恩恵を受け、昔なら10万時間掛かった仕事が十分の一の1万時間で処理されることを当たり前だと考えます。

■認知症予防・新書■

NPO法人 認知症介入指導協会 理事 清輔喜美男 <http://ninchisho-yobo.jp>

高齢者の低栄養が増えています。早めの対応が認知症予防になります。

今回は①～⑥を掲載します。ちょっと気になる人に質問をして見て下さい。

①歯や口腔、飲み込みの問題はありませんか? ②下痢が続いたり、下剤を常用していませんか? ③便秘が続いていませんか?

下痢に発熱が伴うと、タンパク質やエネルギーの不足に陥る。慢性的な便秘は、腸管に直接障害を与えて低栄養の要因になる。

④最近、入院をされましたか? 入院・手術に伴う生理的ストレス、または半飢餓絶食状態によってアルブミン値(可溶性タンパク質)が低くなり、低栄養になる。

⑤1日に5種類以上の薬を飲んでいませんか? 相互作用によって、栄養素の吸収が悪くなったり、副作用による症状や食欲減退で食事が減り、栄養状態が悪くなる恐れがある。

⑥1日に食べるのは、2食以下ではありませんか? 1日の必要量を満たせない場合が多い。食べられない時は少量ずつでも、1日に何回かに分けて食べるように指導する。

★高齢者は、意外と食事に関心が無くなる場合が多いといわれます。早めの啓発が予防には重要です。



それだけ、余暇の時間を当然と考え、仕事と生活のバランスをとることに重きをおき、自己実現を求める傾向があります。それはベビーブーマー世代が自分の職業に誇りをもち雇用主に忠誠を尽くそうとした価値観とは違いがあります。

ジェネレーションYはひとつの会社に拘るより成功することに重点をおきます。

21歳から38歳の年代では、平均して生涯に14の仕事を経験するといわれています。それだけ飽きやすく、人よりも自分のほうがうまく仕事をこなせると思う傾向があります。次の世代を育てていく側は、こうした次世代の特徴を理解したうえで、次のリーダーを育てなければなりません。

ふたつめは文化の違いによる価値観の相違です。記事では、家族経営が抱える問題をインドと米国で比較しています。さきほどの事業承継の難しさなど、両国では共通する問題も多いものの、若干の相違があるとして4点挙げています。

1点めは、インドでは親世代の権限が絶大であり、子供世代は親に従うのが当然とされている点です。

2点めは、インドでは経営において女性が期待されていない点です。男子であっても長男が重んじられています。

3点めは、相続税がない点です。これは相続税そのものより、相続に関する事前計画の有無で財務面の差異が発生しないことが米国と異なります。相続税があれば、準備を強いられ早めに事業承継を考えるきっかけになります。

4点めはインドはGDPにしても2桁成長が当然の勢いがあり、環境の劇的な変化に順応する難しさがある点です。

こうしてみると、日本にも当てはまる傾向があることに気づきます。時代が変われば、文化も変わるからでしょう。

さきの世代間ギャップにも通ずることでありますが、違う時代を生きた世代が円滑に交代してこそ、事業の継続があります。お互いの価値観を知り、その違いを認め、事業存続に繋げて欲しいと思います。