

R.F.C.M Heartful Report

リスク・ファイナンシャル・カウンセリング・マネジメントのハートフル・レポート====

◆世の中変わった…、だが…変わらない人◆

日本人宇宙飛行士・山崎直子さんが、家族の協力を得てスペースシャトル「ディスカバリー」で宇宙ステーションに……。家族の深い理解と協力によって長い訓練期間を終え、ようやく宇宙飛行士の夢を叶えた彼女の言葉が『天声人語』で紹介されていました。

それは、米国の神学者ニーバーの言葉から…という注釈で「神よ、変えることのできるものについて、それを変えるだけの勇気をわれらに与えたまえ。変えることのできないものについては、それを受け入れるだけの冷静さを与えたまえ(大木英夫訳)」と書かれていた。

人間が窮地に立たされたときや、移りゆく社会変化に追従できずに行き詰まって諦めてしまう人は決して少なくない。

前述の山崎直子宇宙飛行士の場合、家庭があり子供がいる女性でありながら、夫の理解のもとで夫婦の役割が入れ替わったことによってその偉業を成し遂げることができたのだということでした。何も話し合わずに、何かの行動を起こすことなく挫折していたのでは悔いが残されるばかりだということ。

変えることができるものは、一步を踏み出す小さな勇気があればいいのだと言うことです。

一闔一闔(いっこういっぺき)これを變と謂い、往來窮まらざる、これを通という。(繫辭上傳)

自分の前に大きな壁があったとしても、時を見計らってその壁にある扉を開けて扉の外へ一步踏み出す。また、ある時期には扉を閉ざし、自分自身の充電の時間をつくって次の活動のためのエネルギーを蓄える。

その扉を開け放ったまま内と外を往來しないままであったり、扉を閉じたままでは、物事は変化せず、新たな世界を切り拓くなどということはできない。

今を切り拓くには、今までの考えや行動を大きく変える一步を踏み出さなければ、窮地を切り抜けることはできないのです。

「大変だ! どうしよう…」と、うろたえたり叫んだりすることで、周囲の誰かが何とかしてくれるのではないかと思える行動をする経営者は、問題が起きた原因などを他人のせいにしてしている。そんな場合は、債務者の家族が連帯保証人になっていたりしていることが多い。

また、問題解決に専門家の力を借りるような場合でも、周囲の人たちが上手くやってくれることを期待するばかりで、自分が率先して火の粉を浴びるような行動をとるうとはしない。

◆変えられないことなのに…受容できない人◆

前述の神学者ニーバーの言葉の「……受け入れるだけ



記憶力が高まるから??

い出、私を思っ

な存中から、受

で集力、高

やっ中力、高

ぶっ中力、高

成分が注目さ

に効果があ

ンソ病の予

のを防ぐ効

のを神経細

脳含知理な

て知理な

に胸一杯に

の深呼吸を

い花はす。

薄紫の花が

う紫の花が

に漂つくと

も近づくと

お客様の広

ちよつと歳時記

リスクのクヌリ

「変えられる事」だから変える勇気を…

「変えられない」ことに耐える冷静さを…

の冷静さを与えたまえ。」の後に続く言葉に「…そして、その二つを見分けるための知恵を……」と繋がるようです。

我々はこの世に両親がいたことによって誕生しています。成長過程の社会環境により体験してきた身の回りの出来事、遺伝因子、親子や兄弟姉妹の関係などは、努力して変えられるものではありません。

自分が裕福に家に生まれてこなかったから…、親の職業を違っていたら…、もっと美しく生まれていたら…、病気になるなければ…、などと戻ることが出来ないことに対して、悔やんだり、悩んだり、憎んだりしていても、どうしようもないことなだけに拘りすぎて前に進めないようでは困ってしまいます。

とくに、親から受け継いだ事業経営が暗礁に乗り上げて、窮状に喘ぐ結果となったときの後継者には二つのパターンがあります。

「親の借金を無理矢理負担させられた…。親の犠牲になってしまった。」と、事業を親から引き継いだことを悔やむ経営者がいます。

一方では「親の期待通りに経営が出来なかった。心機一転、周囲の人の意見に耳を傾けて起死回生をはかろう…」という経営者もいます。

近年『事業承継』によって息子や娘が後継者となって親の事業を引き継ぐ例が多くなっています。

事業を承継することは、他人では得られない多くの特典があるからこそ実行事例が生まれるのであって、事業がうまくいかなかった原因を、事業を譲渡した親に対して「譲ったことが悪い」と言って追求するのは異常です。

◆冷静な判断で…どうすればいいかが見えてくる

冷静さを欠いた判断しかできない経営者には、変えることができないことに責任転嫁をしている言葉が多い。

それは「経営計画書」にも表現され、社員、取引先環境、社会環境などにその経営不振に至った要因があると表現し、しばしば経営者の言動となって表現されます。

冷静な判断が出来る経営者は、過去の経営経緯の中に、経営不振に至る要因があったことに気づかなかったことや、英断を下せなかった自分の判断の誤りを認め、自ら厳しい目で現状を認識してそれを実践に移し、関係者の意見に耳を傾けている。

小さな成功と失敗の実績をひとつずつ積み上げ、そのプロセスを通して確実に何かを得て、新たな自分流の方法を身につけていくようになります。

日々の努力がやがて継続する力となって、まるで雪が溶けるかのように次々に経営環境が変化していくようになります。

現実から逃避する経営者は、失敗して傷つくことを怖れているからに他なりません。『他力本願型』の経営者には「事業承継」も「事業再生」も難しいでしょう。

頃のことですが、「抑うつ感」でどうしようもない精神状態の人を前にして、ナニを聴き、どんな言動で対応したらいいのか自分自身が悩む大きな問題でもありました。

プライベートの話題になっても、昔は楽しめていたことであっても現在はほとんど興味もわかず、楽しいとか嬉しいとかの嬉々とした気分になれない自分を感じると言われます。

経営者の場合は「抑うつ気分」であっても、よほどのことがない限り日々の仕事に追われて、じっくり自分を振り返る時間などない状態で、心配なのはそれが身体の健康状態の異常となっている場合が多いように感じています。

糖尿病、高血圧症などが原因で突然倒れてしまう事例もありました。古人から語り継がれている心と体は一体であるという『心身一如』による当然の症状です。

言うなれば『健全なる経営は…健全な精神と健全な身体を作る』とも言えるのでないでしょうか。

リスク・カウンセラーとして、1番つらい気持ちになるのは、ウツ症状がひどく働きたいのに働けない青年から「自分には何の価値もない……」と暗に「死にたい」と言わんばかりの自殺念慮の言葉を聞かされたときには、カウンセラーとはいえども、どうにもやるせない気持ちで少し落ち込んでしまいます。

そうした会話になった青年とは、頻繁に連絡を取り合うように心がけたり、青年と会える次の日程を確認しあったりして、関係が途切れないうちに心がけるようにしています。

カウンセラーとして心がけていることは、自分自身が「健康な肉体」と「健康な精神」を維持し続けることであり、そのためには、社会環境との関わり方、人間関係のあり方、家族との関係を維持しつつ、万一、辛くなったときには、自分の叫びを吐き出せる環境を作っておくことが大切であると思っています。

何事を考えても考えがまとまらない、些細なことが決断できなくなったら……、すぐにでもリスク・カウンセラーにご相談ください。



東京スカイツリーが少しづつ高くなるにつれて、古い町並みの浅草の景観がかわってきました。

来春には、左の写真の上辺を突き抜けてしまうことになるでしょう。

完成の暁には、低迷していた浅草にとって、街の活性化の大きな起爆剤になってくれれば、江戸っ子として人ごとではなくホッとした気分になれるでしょう。

自分がリスク・カウンセラーとなって債務超過で経営に苦しむ中小零細企業の経営者から相談を受けるようになって20年近くなります。

相談者は、経営者ではありません。

高齢になった親と同居して、毎日の介護に疲れて爆発させたい気持ちを抑え、それが精神的な重圧となって苦しんでいる人、親族間で発生している相続問題で混乱している家族もあります。

家族問題に引き込まれてウツになり、仕事に就けない若者が悩んでいるとあってその青年を連れて相談にいらっしゃる方もあります。

そうしたウツの人々との出会いは、それぞれ偶然の出会いであって、意図的にウツの人を発掘しているわけではありません。

小規模企業の経営者が資金繰りが順調であったときはともかく、資金繰りが厳しくなったときに一度も「ウツの気分」にならなかった経営者が果たしているのでしょうか。

経営不振で相談にこられる経営者との出会いは、多くの場合「ウツ症状」の人との出会いと言っても過言ではないと感じています。

金融機関との問題、取引先との問題、社員との問題、家族との問題など、その経営者の「抑うつ気分」を引き起こす要因は「仕事」と「家族」との関わりの中にあると考えられます。

経営不振や経営トラブルの状況を、社員や家族にすべてオープンに出来るような経営者であれば、その経営者の「抑うつ気分」はそうでない経営者の半分以下になっているであろうことは、自分の体験からも十分に理解できるし、来社される多くの経営者のそれぞれの様子を拝見しても間違いなく感じています。

「抑うつ気分」になっている経営者との歓談で感じられるのは、明らかに気分の落ち込みを感じていることや、仕事ばかりではなく、趣味や会食などをしていてもスカットした気分になれない「モヤモヤ感」や「むなしさ感」を感じているようです。特に女性経営者にはなぜだか「悲しい」という気持ちで、胸のあたりがザワザワしているというのです。

リスク・カウンセラーとして経営者の相談をはじめた

【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

◇発行者
 ◇責任者 代表取締役・リスクカウンセラー 細野 孟 士
 ◇連絡先 〒113-0033 東京都文京区本郷1-35-12
 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)

日本の創業経営者たちにも強い影響を与えた、アメリカの鉄鋼王アンドリュー・カーネギーは、幼少時代はよく人に仕え、成功してからは人をよく使った人である。

そのA・カーネギーが、ペンシルベニア鉄道に、鉄の塊であるレールを、「なんとしてでも、売り込みたい」と熱望していたときのこと。もちろん先発の、強くて大きな競争企業がいる。手ごわい競争相手でもあった。

そしてA・カーネギーは、プレゼンテーション(企画提案)をした。「レールをより早く運び入れるため、御社のレールの受け入れ場所に近いところに、御社専用の大きな工場を作り、御社が求めるレールを、御社が求める量だけ、御社が希望するときに、タイムリーに運び入れるようにします」と提案した。しかしこの程度の提案なら、競合メーカーもしていた。

ところがA・カーネギーの提案には、つぎの提案が加えられ、個性的な提案になっていた。

「……なおこの工場の名は、『J・エドガー・トムソン製鉄所』と命名する予定です」

なんとその工場の名は、肝心の、ペンシルベニア鉄道の社長の名前だったのである。

結果はA・カーネギーの勝ち。厳しい売り込み競争に競り勝ちしたのである。相手はなぜ買ったのか。もはや説明は要りません。売り込み先の“トップの心”を見事に捉えたからである。

ところでアメリカの教育家である、D・カーネギー(似てはいるが別人)が、このA・カーネギーのことを、このように書いている。

「A・カーネギーは、鉄そのものに関しては、ほとんど何も知らなかった。しかし彼は、“鉄のプロたち”を集め、彼らの能力をフルに活用したところが非凡だった。」

Aカーネギーの墓銘碑には、「私より優れた者を集めた者ここに眠る」と刻まれているのを見ても、そのへんの事情が理解できるではないか。

経営コンサルタント 二見道夫

さて現実を見回すと、自分より優れた能力を持つ部下がいると、嫉妬する経営者もいる。

嫉妬が言い過ぎなら、「あいつは、おもしろくねえ奴だ!」と、評価するどころか……という経営者もいる。

少し長い目でみると経営成績に、いい結果が出るわけがない。

また部下がやることはすべて、自分の目で見える範囲でないと安心できない経営者もいる。

「自分の目が光ってないと、あいつら何をやるかわからん!」というのだ。

何のことはない、“従業員不信”なのである。意識が“性悪説”に根差しているのである。

こういう対人不信感が経営者の本質に潜んでおれば当然、経営戦略にしる経営管理(マネジメント)にしる、妙に萎縮したものになるはずである。「君子は過疑をせず、また、過信もせず」(菜根譚)と言われる。

ある化学分析業の会社の社長は、一人のトップ営業マンが、理系出身の自分には真似のできない交渉力を発揮し、すぐれた成績をひっつけて帰社

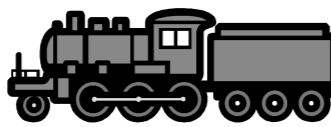
しても決してホメない。ホメないどころか、「こうすれば、もっといい受注になったはずだ」と注文をつけ、この営業マンの心に冷水をぶっかける。要するに部下への嫉妬である。

業務内容が堅いのには救われて、いまでもこの会社は存在するが、ここ20年間成長には何の縁もない。倒産しないだけの会社になっている。

社長にいびられた、かつてのトップ営業マンは現在、ぼくが在籍したこともある経営コンサルタント会社の後輩として、東京本部長として活躍している。皮肉な結果になっている。狂信そのものである。

ところがこの社長、あるカルト教団的な宗教は、鶴呑みに信じ込んでいる。

まさに過疑と過信そのもの。さすがに私も、この会社の経営支援から手を引いた。



さす財をて読す こ計て 本と者 さん。産感少んるそとり公伝がい。貴をじしでこれに知のえ誕う木あ重いらずいと以なれ場た生こ村りなたるた、来いなるいすど佳験と「うい木まに証券や会をのりあF年引活は、ナ当になりまし。た。産力理て伝きは社1た。破細の執たか出9村て大に人て整す共とに

ありがとうの思い出-27

たた んで勘一以 日 にく 木か思と一定番上約本木一だ自 村ら出元の嫌も一F村あさ分 さ、起会気世い電年P佳りつ の 証こう印界な子間協子がた考 演し券せアばと塊し野品わのさうF え、ナ当になりまし。た。産力理て伝きは社1た。破細の執たか出9村て大に人て整す共とに

=貸室賃貸借契約の連帯保証人の責任=

不動産コーディネーター 豊田泰幸

アパート、マンションの賃貸借契約の際には必ずといっていいほど連帯保証人をつけることが条件になっています。

友人や親族から連帯保証人を頼まれた場合、連帯保証人として責任を負わなければならない範囲を十分に理解しておくことが大切です。

契約期間中に延滞賃料が発生したときなどは当然に支払い義務を負わなければならないのですが、保証契約期間が過ぎて契約を更新する際に、更新契約書に「自署と押印」をしていない状況、つまり「保証契約の更新」をしていない場合であれば、賃貸人に契約書の提示を求めてそのことを確認し、遅延家賃の支払い請求に応じない旨をきちんと意思表示することがいいでしょう。

また、契約期間中であっても、賃借人との関係において、著しく信頼関係が害されているという連帯保証人として解約の申し入れる十分な事由がある場合は連帯保証を外れることができることもありますので、法律家に相談してみてもいいでしょう。

連帯保証人として、前述のように保証契約期間が終了している場合には、今後は保証人を続ける意思がないことを文書によって明確に通知しておくようにしては如何でしょうか。

賃貸人として注意をしなければならないことは、賃料の遅延があることや、居住の存在すら確認していないような時には、督促行為や確認行為を放置していると賃貸人にも責任があったとされてしまうので「家賃管理」は小まめに実行し、家賃が遅延しないようにすることが相互にとって円満な賃貸関係を継続することになるでしょう。

World Now



今月は雑誌「Family Business」の春の号に掲載されていた記事をご紹介します。記事を書いたのは、商品などのパッケージ用品を製造する会社を経営するミッチェル・ケイネフ氏です。

会社は1922年ケイネフ氏の祖父によって起業されて以来家族経営が続き、1997年からケイネフ氏の代になりました。

ケイネフ氏は、家族経営だと従来の慣習や長年の付き合いといったものにとらわれがちで、景気後退の局面に必要な改革を素早く実施できないことが多々あると指摘しています。

しかし、これからご紹介する、ケイネフ氏が経営に取り入れた5つのポイントは、2009年の不景気を乗り切るのに役立つ改革だったといえます。

1. 危機から逃げないこと

家族や従業員などの社内関係者に対しては、皆の士気が下がらないよう密に意見を交換し合い、それぞれの懸念を払拭するよう努める必要があります。

逆境にあるときは高い士気を維持することが肝要です。顧客、取引先、銀行など外部に対して

は、自社のサービス、品質、競争力に関する評価に耳を傾け、より高い価値を得るのに必要なことは何かを訊ねてみるべきです。

2. 透明性を維持すること

経営に関する重要な数字は社内関係者に公開しチームとしての進捗が見えるようにして、質問や提案を聞く姿勢を大切にすることです。

3. 自ら関与すること

こと細かに管理するという意味ではありません。たとえば我が社では、主要な指標を確認して行動計画を立てるという手順を毎月実施していますが、そういう場には経営者自らが参加すべきです。

具体的には重要なのはキャッシュ・フローの管理で、2週間単位で小切手、税金、給料、手数料などを管理し、不足するようであれば早めに支払条件などの調整に動くようにします。

傾向を前もって予測できれば、対応もより容易になります。

4. 外部に助力を求めること

会計士、ファイナンシャル・プランナー、銀行家などの人たちと毎月や四半期に一度などと決めて定期的に会うようにしています。

また、重役や同業者にも信頼をおき、成功に結びつきそうな提案を受け入れるようにしています。

■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>

東京大学笠井清登教授

笠井教授らは、近赤外光を頭に当てて脳の血流を調べる検査で、統合失調症患者に対する薬の効き目を判定できることを見いだした。

統合失調症の患者では、脳内で情報を伝える物質ドーパミンの代謝を担う遺伝子「COMT」のタイプが、薬の効き具合のカギを握る。同遺伝子が働きにくいタイプの患者では、少ない量の薬でもよく効く。

教授らは統合失調症患者45人の脳血流と、COMTのタイプとの関係を分析。

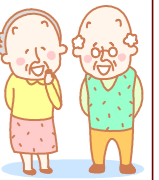
課題を解いている間の脳血流変化の違いから、薬が効きやすい遺伝子タイプの人を判別することに成功した。

統合失調症などの精神疾患は問診に頼る場合が多いが、症状の把握や薬の投与量の判断は難しいのが実情。脳血流診断を使えば、誤診の回避に役立ち治療方針も立てやすくなる可能性がある。

検査技術は急速に進歩しているが課題も多い。近赤外光を使う脳血流の検査では脳表面から、深さ2~3cmの血流の変化を見ているにすぎない。

装置の解像度は1~2cmだが、神経細胞は大きくても0.001cmなので細胞の様子まではとらえられず脳の働きの仕組みが一気に解明できるわけではない。

脳的全貌解明にはまだ限界がある。(日本経済新聞1月18日朝刊)



ひとりのできることに限界があります。順調なときも、困難なときも、発展はチーム全体の努力によってもたらされるのです。

5. 果敢に挑むこと (マーケティングや販売に投資すること)

景気後退の時期こそ、顧客を知る絶好の機会です。マーケティング費用を縮小するのではなく、顧客に自社を再度評価してもらい景気後退に引きずられないようにするためにはどうすればよいのかを調査すべきです。

また、不況時は将来を見越し種を蒔いておく時期と考える、さきざき販売部門の中心的存在になるような、新しい分野の仕事を開拓できる人材を採用すべきだと考えます。

ケイネフ氏が取りあげた5つのポイントはどれをとっても目新しいものではありません。

しかし、これだけのことを不景気な時期になってから実践していくのは易しいことではありません。

もし、問題に直面したら…、4番目に挙げられている「外部に助力を求める」ということを検討してみてください。

経営のリスク対策は「好況の時」にこそ冷静な現状分析をしておくことが大切です。危機管理は「早期発見・早期対策」が基本です。外部スタッフの第三の目を活用することによって、見えない問題が浮き彫りになって来ることでしょう。

(FP、リスクカウンセラー 細野孟士)