

the Heartful **元気な企業をつくる!**

2007
10月号
2007年9月25日発行

OAG

Vol. **30**

太田孝昭が語る春夏秋冬
人材の成長バランスが重要

第11回 OAG経営者セミナー
9月19日 弊社セミナールーム
「皆違って、皆いい」— 違うことは良いことだ —
ジャーナリスト・評論家 大宅映子氏

社内金銭不正防止のために
「けん制システム」の強化を(下)

株式会社ビジコム取締役
公認会計士 青野奈々子

今日から役立つヘルシー講座 その七
お絵描きで心を癒す

My Favorite Book

the Heartful OAG

2007. 10月号 Vol.30

C O N T E N T S

02

太田孝昭が語る春夏秋冬
人材の成長バランスが重要

03

第11回 OAG経営者セミナー
9月19日 弊社セミナールーム
「皆違って、皆いい」
— 違うことは良いことだ —
ジャーナリスト・評論家 大宅映子氏

04

社内金銭不正防止のために
「けん制システム」の強化を(下)
株式会社ビジコム取締役
公認会計士 青野奈々子

06

今日から役立つヘルシー講座 その七
お絵描きで心を癒す

07

My Favorite Book

太田孝昭が語る元気な経営のワンポイント

人材の成長バランスが重要

太田アカウンティンググループ代表
太田孝昭



人の成長こそが、企業の成長につながる——これまで、多くの経営者たちが語ってきた言葉です。いわば使い古されたフレーズといえますが、今でも口にする人が多いのは、すべての企業にとって、いつの時代も必須の成長条件だからでしょう。私自身、経営者として日々、この言葉を実感しています。そして、人を成長させることの難しさも感じています。

どんなに優れた経営者にも、得意分野と不得意分野があります。例えば、営業出身の経営者であれば、営業に関しては理解も関心も深く、営業分野を重視しがちです。一方、生産や技術への関心は、知識がないために薄くなり、社員の適正な評価もしづらくなります。

経営者が力を入れる部署の社員たちは、注目や期待を集め、成長する機会もたくさん与えられるでしょう。一方、経営者の関心が薄い分野の社員はモチベーションを落としてしまいます。人は褒められたり、叱

られたり、あるいは必要とされているという喜びがあってこそ成長し、成果を発揮できるものです。モチベーションが低下してしまえば、成長する可能性も低くなってしまいます。

経営者の中には、自分が無関心であることが、成果を出せない社員を生んでいることに気付いていない人も少なくありません。期待されない社員は、ある水準まで成長できたとしても、それ以上の成長は難しいでしょう。

だからといって、すべての分野で社員が同じように成長するのは、不可能に近いことです。それでも経営者は、社員全員の成長を目指し、できるだけ理想に近づける努力をするべきです。

私たちは子どもの頃から、さまざまな目標を自分に課してきました。日常レベルのものから、長期的なもの、そして無謀と思えるものまで、数え切れないほどの目標を持ち、今でもそれ続けているはずですが。その中で、自分を高めるための目標になるのは「苦手なこと・できないことの克服」です。企業を高めるためには、経営者は最も不得意な分野に目を向ける必要があります。

好きなものばかり食べていたら、栄養が偏って身体のバランスが崩れてしまうように、得意分野ばかりが突出した企業もバランスが悪いものです。健康増進のために、調理法を工夫するなどして苦手な食べ物と付き合いっていくように、会社経営でも、不得意な分野に関心が持てるように工夫して、人の成長をバランスよく図っていききたいものです。

「皆違って、皆いい」— 違うことは良いことだ —

ジャーナリスト・評論家 大宅映子氏



Profile 大宅映子

1941年生まれ。東京都出身。国際基督教大学卒。日本インフォメーション・システムズ創設者。「行政改革委員会」「税制調査会」など各種の審議会委員を歴任。政治・経済から教育問題まで幅広くマスコミで活躍中。

■ 差と格差を混同するな

今日のタイトルを見て、「なんだこれは」と思った方がたくさんいらっしゃるでしょう。この「みんな違って、みんないい」というのは、金子みすずという童謡詩人が書いた「私と小鳥と鈴と」という詩の一節です。「どちらがいい」ではなく、「みんないい」。そういう意識が日本人に浸透するべきだと思っています。

日本は、単なる「差」と「格差」を混同しています。先日もニュースで「業種によって格差が生じる」と言っていましたが、「業種が同じなら結果が同じ」なんてあり得ない。差がつくのは当たり前です。だから、それは格差ではなく、単なる差です。平等というのは、入りの権利とかチャンスが平等であればいいのであって、結果の差を“差別”“格差”というのは間違いです。勝って驕らず、負けて腐らず、再チャレンジする。日本人はそういう精神構造にならなければ、世界の中の競争で勝ち残っていけません。

「私と小鳥と鈴と」

私が両手をひろげても、
お空はちっとも飛べないが、
飛べる小鳥は私のやうに、
地面を速くは走れない。
私からだをゆすつても、
きれいな音は出ないけど、
あの鳴る鈴は私のやうに
たくさんな唄は知らないよ。
鈴と、小鳥と、それから私、
みんなちがって、みんないい。

■ 個の確立が必要

競争に立ち向かうためには、個の確立が必要です。そのためには、「自己確認」「自己主張」「自己責任」の3つの条件が不可欠になります。

海外でこんなことを言うと、「そんなバカなことを言っているのか」と笑われてしまうのですが、日本人にはそれがなかなかできません。自己確認とは、自分は何がしたいのかを客観的に把握する事。その上で、自分の意見をきちんとした言葉や行動で示すのが自己主張。そして、言葉や行動の結果に対して責任を取るのが自己責任です。

日本では沈黙が美德のように思われてい

ますが、一步世界に出たら、どんなことでもはっきり言わなければ、まったく通用しません。また、自分の選択に対して自分で責任を取るの、極めて当たり前のことです。日本人はそれをやってこなかったために、「お上」が余計なところまで手を出して、無駄なお金をたくさん使うような官主導の国になってしまったのです。過保護、過干渉になった結果、コストが掛かり、日本の一人当たりGDPは多いのに、実際に使えるお金が少ないという事態を招いているわけです。

自己確認、自己主張、自己責任を実践するには、意識改革が必要です。そのヒントを10項目にまとめてみました。

①「みんな一緒にいい」から「みんな違っていい」へ

これは、当たり前の事です。みんな違っていて当然なので、その違いを認め合い、お互いに違っている部分を伸ばし合う事によって、総体としてより豊かな社会を作る事ができます。

②「相対評価」から「絶対評価」へ

マーケットの中でシェア争いをするのではなく、独自の物差しで評価をすることが大切です。

③「安全第一」から「失敗を前提」へ

安全に越した事はありますが、リスクがあることを前提にチャレンジすることを恐れず、失敗した場合の対策（セーフティーネット）も事前に考えておく必要があります。人間は、失敗から学ぶ事ができるものです。

④「完璧主義」から「80点OK主義」へ

日本人の完璧主義が、日本をここまで持ってきたのは確かです。しかし、あまりにも完璧主義過ぎると、ほんのわずかな例外にもこだわり、事が前に進まなくなります。根幹の部分がOKなら、それで前進しないと、ものすごい無駄と高コストを生む要因になってしまいます。

⑤「減点主義」から「加点主義」へ

日本では、100点から減点していくという考え方が普通です。そうではなくて、60点が合格点だとすれば、それに足していくという考え方で取り組むと、いろいろな可能性が広がります。例えば、100点を超える評価もできるわけで、加点主義になれば日本のムードもだいぶ変わると思います。

⑥「一律」から「メリハリ」へ

日本では、例えば予算をカットするときなどは一律10%というように、横並びになりがちです。どこかにメリハリをつけると、どこかが文句を言うからです。一律という発想は、ばらまき行政など、無駄な事が行われる温床になり

ます。メリハリをつけることをみんなが認めることで、本当に有効な対策を集中して実行する事ができます。

⑦「所有」から「利用・運用」へ

日本人は、持ち家主義が象徴するように、所有にこだわり過ぎです。家はライフステージに合わせて借家を次々に借り替えていく方が、はるかに豊かな生活を送れるはず。所有ではなく利用を前提に考えると、選択肢は遙かに多くなります。また、この低金利下でも貯蓄に励み、投資への姿勢は消極的です。子どもたちに株を教えようとする、「金の亡者をつくる気か」などと反対する声が上がってきます。21世紀の健全な資本主義社会とは思えないのが、日本の現状です。

⑧「平均主義」から「異能主義」へ

「とんがった人」を認めることが必要です。日本は全科目とも満遍なくできるのが優等生という発想が強く、ダメな科目があると、すぐにそこを何とかして伸ばそうとします。不得意な分野を捨てろというわけではありませんが、得意な分野を誰にも負けないほど伸ばすことをやらないと、世界の中で生き残るのは難しいでしょう。平均的な人材ばかりを作っていたら、中国やインドなどの低賃金労働力に太刀打ちできません。そればかりか、中国にもインドにも、とんがった人材は豊富にいます。異能の人材を認め、それを育てていかなければ、いずれ日本は立ち行かなくなります。

⑨「数字」から「フィーリング」へ

数字には説得力がありますが、ここまで豊かになった日本なら、数字に表すことができない価値を認めるべきです。GDPだけではなく、「トータル・ヒューマン・ハピネス」というような発想で、豊かな愛情、よりよい人間関係、きれいな環境など、数字よりも人間にとって重要なものを重視していく必要があります。戦後、どんどん失ってきたそうした価値を取り返すこととっていいでしょう。

⑩「予防」から「基礎体力」へ

日本は、予防を優先するあまり、過保護になっています。真綿にくるんで風に当てないという発想ではなく、冷たい風に当たっても大丈夫なだけの鍛錬を重ね、基礎体力をつけること。それを社会的にやっていく必要があります。

こうしたお話を講演でやり始めて、もう何年もたちます。しかし、未だにほとんど変わっていません。ぜひ、皆さんがその第一歩を踏み出される事を期待しています。

社内金銭不正防止のために 「けん制システム」の強化を(下)

株式会社ビジコム取締役
公認会計士 青野奈々子

経営者は社員の心理状態にも配慮する必要

前号の事例ですすでにお気づきのように、多くの不正は経営者から期待されていた優秀な管理職や役員によって行われています。しかも、本人は当初からその積もりがあったわけではありません。幾つかのきっかけとなる事件があり、道を踏み外しているケースが大半なのです。

経営者には、けん制システムを作る義務だけでなく、社員の心理状態を常に把握し、適切にフォローしていく責任があるのです。

今回は、職場環境の変化が、不正を呼び込んでしまった事例をご紹介します。

【事例2】外注費の架空計上で会社に仕返しした開発部長

■事件の概要

急成長中のソフト開発会社Y社の開発部長B（39歳）は、天才的な企画力の持ち主として、社内外から実力を高く評価されていました。Bは業界での顔も広く、豊富なキャリアを重ねる中で、優秀なSEの知人もたくさん出てきました。それだけに、新規のソフト開発を行うときには、Bが選定した外注のSEに依頼して、業務の監督をBが行えば、素晴らしいソフトが出来ると、誰もが信じていたのです。

Bは社長からの信任も厚く、「いずれトップを譲るよ」と約束までされていました。Bにとっても社長の経営方針に賛同できる部分が多く、期待に応えるべくハードな開発スケジュールにもめげず、がむしゃらに働いていました。

ところが、ある日突然、社長の長男がY社に入社して、取締役に就任。しかも、Bの実質的な上司となったのです。その日以来、社長がBに直接話し掛けることが少なくなり、社内事情もよく知らない長男から指図を受けることになりました。

Bのモチベーションは一気に低下して、将来の夢も霞ん

でいきました。外注先の友人と飲み歩くことが増え、そのたびにY社に対する不満を漏らすようになったのです。

そんな時、Bの友人のSEが、「2人で結託して外注費の水増し請求をしよう」と不正を誘い掛けてきました。仕返的な気持ちも手伝って、Bは話に乗ってしまったのです。新商品の企画から外注への発注、監督まで一貫して担当していたBにとって、外注費の水増しはいともたやすいことでした。まして、開発のことなど何も分からない長男の目を欺くことなど、造作ありません。

もともとBの開発部の利益率は、他の開発部に比べて極端に良く、多少の経費水増しがあったとしても部門損益が赤字になることはありません。そうした諸条件が重なって、何と5年間にわたってBの不正は発覚することがなかったのです。

実際の開発件数と開発費の乖離などに不審を感じた社長が調査を依頼した時には、損害額はBが自白しただけで8千万円にも上っていました。

しかし、社長はBに対する後ろめたさもあり、損害賠償請求をすることもなく、Bを円満退職させるという穏便な処置を取ったのです。

■問題の本質と有効な対策

Bが損益管理と、外注先への発注及び監督を兼務していたことに問題があります。

売り上げの増加が見込めるなら、外注先からの個人的なバックリポートにも裁量を認めるなどと、大盤振る舞いする経営者も少なくありません。しかし“腐ったミカン”はすぐに伝染して、必ず企業文化を歪めます。何が会社にとつ

ての正義か、社員の道德観を常に確認する姿勢が重要です。また、どんな場合でも不正を行った社員は厳しく罰しなくてはなりません。

Bのように、監督できる上司が存在せず、プロジェクト損益のチェックが難しい場合には、スタッフの間でプロジェクト計画やそれにかかわる予算・実績を透明化（分析や議論）することによっても、このような不正は防止できたと考えられます。

【事例3】 仮払金で高級クラブ通いを続けた役員

■事件の概要

Z不動産の社長は、ワンマン経営者として業界では有名な存在でした。事業の多角化を考えた社長は、不動産事業の実権を部下に譲って、自分は新規事業に集中できるようにしました。その時、大抜擢されたのが、創業以来の生え抜き社員、C（41歳）でした。ただ、社長は毎月の経営会議には必ず出席して、Cから損益状況の報告を受け、1カ月分の経費の稟議書にサインをする形で、財務にだけは目を光らせていました。

Cは社長からの期待に応えるべく、成績を上げようと、昼は営業に走り回り、夜は夜で高級クラブなどで顧客を連日接待していました。帰宅時間は以前に比べて極端に遅くなり、休日出勤も当たり前という生活です。

そんなCの急変を、Cの妻は浮気相手が出来たと勘違いしてしまいました。ノイローゼ状態になった妻は、いくらCが説明してもまったく聞こうとしません。ついには、妻から離婚を迫られてしまったのです。

Cは、そんな家庭の悩みを忘れようと、以前にも増して仕事に熱中する一方、接待で使っていた高級クラブに一人で通うようになりました。離婚の寂しさもあり、あるホステスと深い関係になってしまうまでに、それほど時間はかかりませんでした。温かい家庭を失ったCは、次第に自暴自棄になっていったのです。

Cは、もともと交通費や交際費のために会社から事前に仮払金を受け、月末に仮払精算を行っていました。しかし、高級クラブの精算や帰宅のためのタクシー代が多額になると、月次で精算をすれば月次損益をチェックしている社長に内容を問いただされてしまいます。そのため、月次の仮払精算は一定額までとし、子飼いの経理担当者から追加で仮払いを受け、遊興費に充てていたのです。

しかし、月次決算はごまかせても、年次決算はごまかせません。

結局、不正の発覚を恐れたCは、決算前に行方をくらましてしまいました。Z社には、800万円超の損害が残ったのです。

■問題の本質と有効な対策

豪腕社長がけん制を効かせていた積もりが、まったく機能していなかった事例です。社長は経費の稟議書と月次の損益をチェックしていましたが、仮払勘定をチェックしていなかったために、不正の抜け道を作ってしまったのです。

損益と共にキャッシュの動きを監視する、または資産負債の動きを監視することで当該不正は防止できたはずですが。

そのためには、Cの言いなりになる経理職員のみでは、経理におけるけん制が手薄です。特に社長が不在がちな会社では、十分に信頼できる経理担当者を配置することが望まれます。

●チェック機能の形骸化が深刻な不正を招く

大企業では、分業を進めることが不正防止に大きな効果を発揮します。しかし、従業員の少ない中小企業では、分業化できるほど組織が大きくありません。そこで、有効なけん制システムを導入するには、次のような工夫が必要になります。

①経営者が不正の芽を生み出していないか

成長企業になるための最大の経営資源は、「人的エネルギーの維持」にあるはずですが。「ろくに仕事をしない親族を社員として抱え込む」「経営者自らが金銭的にルーズで公私の区別をつけていない」というように、従業員の士気をそぐ振る舞いは、不正の芽を経営者自らが育てているようなものです。

②会計数値は社内で透明化されているか

まず、経営者が数字に明るいことは、それだけで大きなけん制システムになります。今まで食わず嫌いで来られた方は、ぜひ一度、経営分析の手法や財務諸表の成り立ちなどを勉強されることをお勧めします。

ただ、多忙な経営者は、なかなか時間を作れないのが現実です。そのようなときには、数字に明るい側近を置き、常に会社の経営状況、財務状況の説明を受けるようにしましょう。顧問税理士にその役割を依頼するのも一案です。

また、不正は「明るいところ」では起こりません。社員にも業績を公表し、皆で議論していれば、ほとんどの不正は防止できます。その場合、月次損益の早期集計、部門別損益管理、予実分析などを実施する必要があり、経理が正確・迅速に行われる仕組みづくりが最低限必要になります。

③けん制システムは必ずチェックされているか

せっかく導入したけん制システムも、運用担当者以外の担当者が、運用状況を適宜チェックしていないと、必ずいずれ機能しなくなります。誰も面倒くさいことは避けて通りたいもの。社員にとって、けん制システムは面倒くさいものの代表でしょう。定期・不定期でのチェック体制は性悪説に基づくものではなく、システムの健全性を維持するために不可欠なものです。経営者の責任として、構築していただきたいと思います。

お絵描きで心を癒す

仕事をしていると、気付かないうちに心が不健康になっていることがあります。人間関係の悩み、長時間労働による睡眠不足や過労、失敗への不安、劣等感や孤独感…心を蝕む要因は、皆さんの回りにたくさんあることでしょう。

何となくしんどい、イライラする、マイナス思考になりがち、愚痴が増えたなどというときには、「お絵描き」がお勧めです。

診療内科や神経内科、神経科などの医療現場には、「絵画療法」といわれる手法があります。言葉を使わないので、小さな子どもからお年寄りまで、また精神疾患のある人から健常者まで、多くの人を対象に行うことができるセラピーとして、近年、注目を集めています。大きな地震や風水害などに遭遇した児童を対象に、絵を描かせることで心理状態を把握し、ストレスも解消するという試みが日本でも行われるようになってきました。

絵画療法の利点は、「言葉で表せない心の内」を表現できることです。心の内を吐露すれば、人は自然に気持ちを落ち着かせることができます。経営者の中には、絵を描くことや書道、陶芸などの趣味を持つ人が多いのは、絵画療法を含むアートセラピーを知らず知らずのうちに実践しているからではないでしょうか。

絵画は、自分自身ですら気付かない自分の心を鏡のように映し出してくれます。描き上がった絵を専門家が見れば、その人の心理状態を把握すること＝心の健康診断もできるのです。その意味では、絵画療法は私たちが日常生活をより豊かに送ることのできるヒントを見つけてくれるセラピーといえるでしょう。

絵画療法の歴史は、100年ほど前にアメリカで始ま

りました。マーガレット・ナウムブルグが、芸術表現と精神医学との間に密接な関連があることを発見して、1914年には学校を設立しています。また、アートセラピーという言葉が最初に用いたのは、イギリスの結核療養施設で美術を指導していたエイドリアン・ヒルだといわれています。ただ、アートセラピーという言葉を使っていなくても、芸術活動を通して心を癒していく作業は、世界中で行われてきたようです。

絵画療法では、作品を上手に描く必要はありません。絵を描く作業を通じて、さまざまなストレスを解消させることが目的なのです。

秋の夜長にお絵描きをしてみませんか？ ペットや景色を描いたり、思いつくままに図形や模様を描いたり…好きなように描いてみましょう。

裏紙に、ボールペン1本で充分。描いていくうちに、きっと心が癒されている自分に気付くはずですよ。



推薦人:太田孝昭(代表社員)



『林住期』
五木寛之／著
幻冬舎 ¥1,470 (税込)

「林住期(リンジュウキ)」という言葉をご存じですか。古代インドでは、人生を25歳までの「学生期(ガクショウキ)」、50歳までの「家住期(カジュウキ)」、75歳までの「林住期」、76歳以上の「遊行期(ユウギョウキ)」に分け、林住期こそ黄金の時代だと言っています。人は50歳まで大いに働き、その蓄財や知恵を生かしながら、衰えと向き合い、一步一步進む事こそ人生だと、本書では教えます。私も林住期にあり、自分の出口をどう探し、どう結末をつけるのかを考えています。それは楽しくもあり、不安でもあります。死をどう迎えるのか、本書によって道筋が見えてくる気がします。

推薦者:梅原周夫(経営管理部)



『目からウロコの宇宙論』
富永裕久／著 佐藤勝彦／監修
PHPエディターズグループ
¥1,365 (税込)

宇宙の起源や現状、これからどうなっていくのかという予測まで、分かりやすく解説してあります。宇宙が誕生してから、すでに数十億年。宇宙の歴史を考えれば、人間が生きられる時間はほんの一部だと感じます。

地球以外にも生命がいる惑星はあり得るでしょう。しかし、水や大気存在など、本当に多くの偶然が重なって今の地球があるということを実感させられます。専門家ではないので、完全に理解できたとはいえませんが、少なくとも自分という存在はとても小さく、与えられた時間などは大切にしなければならぬと考えさせられました。

推薦者:上野敬子(資産税部)



『邂逅の森』
熊谷達也／著
文藝春秋 ¥690 (税込)

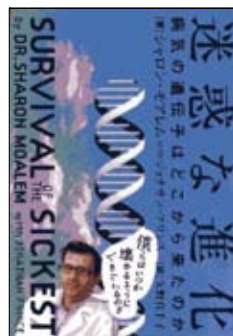
2004年に「山本周五郎賞」と「直木賞」をダブルで受賞した、熊谷達也のマガジ3部作の第1作。

実は、最近刊行された第3作の『氷結の森』を読むために、第2作の『相克の森』と共に読んだものです。

3作すべてが、熊の狩猟を生業とするマガジを中心とするお話で、硬派なものが、それ故に読みごたえはバッチリです。

第1作のこれは、大正から昭和にかけて生きた、一人の男性の波乱万丈の生涯を描いたもの。他人の人生を垣間見るといふ読書の醍醐味を、最も感じさせてくれたように思います。

話題の新刊



『迷惑な進化』
シャロン・モアレム／著
日本放送出版協会 ¥1,890 (税込)

進化とは、前の世代よりも良くなること。それは常識ですが、それなら何故、遺伝的に病気になりやすい体質が進化の中で生き残ってきたのか? 何故、人種や国によって、かかりやすい病気が違うのか? そもそも何故、進化をするのか? 進化にかかわる最新の研究成果を、一般の人にも分かりやすく、ユーモアたっぷりに解説しています。人は皆、自分の顔や体型、持病、頭の良さ悪さなど、いろいろな悩みや疑問を持っています。それに対する回答を、遺伝子レベルから教えてくれる良書です。特に、子どもを持ちたい人、子育て中の人には、天才児を作るヒントになるかも?

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
30	1 法の日、印章の日、土地の日、赤い羽根の日、コーヒーの日、日本酒の日、ネクタイの日、メガネの日、デザインの日、福祉用具の日、浄化槽の日、国際音楽の日、国際高齢者の日	2 大安 関越自動車道全通記念日 豆腐の日	3 登山の日	4 証券投資の日 古書の日 いわしの日 陶器の日 都市景観の日 里親デー	5 友引	6 国際協力の日 国際ボランティア貯金の日
7	8 大安 体育の日 国立公園制定記念日 足袋の日 木の日 骨と関節の日 入れ歯の日	9 世界郵便デー トラックの日 道具の日	10 9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付 世界精神保健デー、totoの日、目の愛護デー、アイメイト・デー、釣りの日、缶詰の日、まぐろの日、冷凍めんの日、銭湯の日	11 鉄道安全確認の日	12 新大陸発見の日	13 大安 引越しの日 麻酔の日
14 世界標準の日 鉄道の日 PTA 結成の日	15 たすけあいの日 人形の日 きのこの日	16 友引 世界食糧デー ボスの日	17 貧困撲滅のための国際デー 貯蓄の日 カラオケ文化の日 上水道の日	18 統計の日 冷凍食品の日 ミニスカートの日	19 大安 バーゲンの日	20 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知リサイクルの日、新聞広告の日、ソフト化の日、頭髮の日、ヘアブラシの日
21 国際反戦デー あかりの日	22 友引 結婚記念日	23 電信電話記念日	24 国連デー 世界開発情報の日 ツーバイフォー住宅の日	25 大安 民間航空記念日 世界/バスター リクエストの日	26 原子力の日 サーカスの日	27 ティンペアズ・デー
28 友引 日本の ABC の日	29 ホームビデオ記念日	30	31 大安 世界勤労デー ガス記念日 日本茶の日 ハロウィン	1	2	3 友引

10/31…8月決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等の確定申告、2月決算法人の中間申告、11月、2月、5月、8月決算法人の3か月ごとの期間短縮に係る確定申告、法人・個人事業者の1か月ごとの期間短縮に係る確定申告、2月決算法人の中間申告、消費税の年税額が400万円超の5月、11月、2月決算法人の3か月ごとの中間申告、消費税の年税額が4,800万円超の8月決算法人を除く法人・個人事業者の1か月ごとの中間申告

10月中の市町村条例で定める日…個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第3期分）

編集後記

お彼岸も過ぎ、何とか過ごしやすいい陽気になってきました。というものの、先日訪れた佐賀では36℃という気温でした。6月から行っておりましたクールビズ・ノーネクタイも9月で終了となります。紅葉が遅くなるという予報も出ているようですが、気候も季節にふさわしくなしてほしいなあと感じる今日この頃です。秋といえば読書ですが、スタッフのお気に入りの図書の紹介はいかがですか？誌面の都合上、全員の紹介が終わるまでにはまだまだ号数が必要ですが、新たな発見や興味のわくような本はございましたでしょうか。「紹介された本を読んでみたよ」「うん、うん、この本そうなんだよね」などなど、ご感想がありましたら、ぜひ編集部までお寄せください。社内で紹介させていただき、励みにしていきたいと思っております。ご協力をよろしくお願い申し上げます。(ま)

発行 OAG税理士法人
(株)シーケーシステム研究所
(株)CFO / (株)経理秘書
(株)ビジコム / (株)福祉総研
東京都新宿区左門町3番地1 左門イレブンビル5階
tel.03-3352-7500 / fax.03-3356-1180

発行人 太田 孝昭
編集人 松本 真一

