

2008年3月10日発行

ぱ ん す

四季の会・ユーザーズ・サービス

238号

発行人 浅沼 邦夫

拝啓 確定申告ご多忙の中、先生におかれましては益々御活躍のことと存じます。

「会計力」とよくいわれますが、会計力とは「数字を読み、活用する」ことだと思います。数字のことで、ある新聞の中に「現代人は数字に弱い!!数字に従う。賞味期限の数字が一日でも過ぎていたら、もう食べられない。捨ててしまう。その物よりも、数字を信じる。数字以外の判断能力がなくなっている」とかかかれていました。

むかしは、食品に数字はついていなかった。だから食べる。捨てるかは、匂いをかいでもずいと思ったら自分で判断していた。充分食べられる菓子や弁当を数字だけで捨てている。不二家、赤福などの偽装問題が数多く発生しました。

食品表示の偽装問題で大騒ぎになった国は、日本以外にあるだろうか!!そうはないようです。もちろん人間のすることだから、どの国でもあるのだろうが、これほどにはならない気がする。「自分で判断する領分」が広いのではないかと思うのです。

いま何ごとともコンピューター管理で、食品には数字やバーコードがついて、判断を科学技術に委ねた分だけ人間は楽になった。依存した分だけ、人間は丸裸の状態になっている。自分の目で、舌で、判断するよりも、数字を一途に信じているのです。

これが多くの人たちの数字信仰です。企業の中でも数字は大事です。大局観をもち、大づかみでみることも大事。またウスク切ってみる、その部分を見ることも大事。数字を読み、活用することも、重要です。数字を数値にすると、会社の多くが見えてくるものです。

計数管理だけでは次元が低い

「数字は科学のこぼれ」と言う人がある。数字で表現するとあいまいさが少なくなり、誰にでも分る。近代科学は計数化によって大きく発展してきた。これは確かである。

だから数字であらわすと何でも科学的になり、真実をあらわしていると思ひこむと

早とちりになる。(株)信用交換所(信用情報ハイライト 2008.1.15)によると、**売上げとか営業利益とか成長率などは数字で明示するとハッキリしてくる。ところが、事が人間の評価になってくると、数字であらわしても正確であるとは限らない。**

人間にはいろいろな側面があり、数字であらわせないものがたくさんある。ちょっと考えてみても、信念、哲学、品格、人生観、アイデアなどはいずれも数字化できない。これらを総合的に評価しないと一人の人間を正しく評価することはできない。このあたりまえのことがわからない経営者、管理者が少なくないのは大へん困ったことである。

日本では江戸時代にこのような人間評価の考え方が深められ、日本文化に大きな影響を与えてきた。教育勅語のもとになったと言われる石門心学はその典型である。

ところが明治維新になって欧米の科学技術が怒涛のように日本に流れ込み、計数管理により文明は大きく発達発展した。それはよかったのだが、ものづくりや、もの売りだけでなく、**人間の評価まで計数化が巾をきかせ、人間関係がおかしくなり、社会がギスギスしてきた。**

アメリカで発達した学問は、江戸時代の日本に比べると、単純で非人間的である。従って真の意味での科学的でないと言える。

この人間を一面的にとらえ、数字であらわせるものだけで人間を評価しようとする風潮が、永らく続いてきた日本社会の美風をズタズタにしてしまった。

計数化のもっとも甚だしい面は、何でもカネで評価し、きめつけようとすることである。カネ、カネの世の中がいかにか日本人の心をダメにしてきたことか。日本が経済的に豊かになるほど社会は荒れに荒れてきている。人間力、価値観が問われているように思われ、品格、英知、人間性が強調されてきているのはその変化のあらわれであると思われる。

カネ、数字だけにとらわれる次元の低い考え方を猛省し、本来の総合的人間評価に立ちかえらなければ日本はダメになるという危機感。思いやりや癒しの心のない人間評価は改めねばならないという最近の風潮は日本民族の心の健全さを示している。

「会計力」を高める

経営者にとっても、会計事務所にとっても最後の最後にはどうしても必要なものは、「会計力」である。「分析・判断できる能力」とは、「数字を読み、活用する力」、それが会計力だと思うのです。

「会計力」はまず企業を想像する。現場感をもって、その会社の業種・仕事の流れを知る。仮説をたててみる。難しいものですね!!そして、仮説を検証する。つまり「決算書を読むこと」です。どう読むのか、大変なことです。そこで「決算診断提案書」が出てくるのです。

「定量分析」からのスタートです。「損益計算書の見方・貸借対照表の見方」「損益の傾向」「付加価値と固定費・財務体質の効率

性」、そして「総合診断による総合得点」通信簿です。「社長御自身の自己診断・自己格付」「金融機関による企業評価的視点」「攻める力・守る力の重要なポイント」「6要素からみた強味・弱味」正に生命線です。そして「キャッシュフロー計算書の見方・活かし方」、仮説の検証です。正に「会計力」をあらわしているのです。

「会計力」には「思考力」がつきもので大事なものです。それが「マネージメント・パワー」です。定性分析からスタート。経営者の価値観です。人間は過去に身に付けた価値観で、物事を判断しているのです。「企業は何と言っても、経営者次第であり、経営者の考え方・行動が企業の全てを支配すると言えます。」「その考え方・行動」が経営者の価値観となりマネージメント・パワーにあり、高めていくことが出来るのです。

何故、「マネージメント・パワー」が経営者を高めていけるのかは、一人ひとり異なる価値観を持っています。その価値観は過去の人生の中で、また、経営の中で無意識の内に身に付けてしまったものです。例えば、現在50歳のMさんが、明確な価値観を自分なりに持ってしまっています。その価値観により、Mさんは物事を判断したり、意思決定をしたりしています。つまり、過去の人生の中で、また経営の中で、知らず知らずの内に身に付けた価値観により、全て物事を決め、意思決定しています。

高い価値観を信じて生きている人は、常に高い価値観で物事を判断しています。高い価値観を信じて生きている人、また経営をしている人に出逢うと強い感じを受けるので、知的レベルが高い印象を受けます。つまり、深くものを考える力があるという印象を受けるので、その人について行けば、間違いがないのではないかという安心感を与えてくれます。

それでは、高いレベルの価値観と低いレベルの価値観の一番大きな違いはどこにあるのか!!それは、低いレベルの価値観は、自己本位な価値観で、自分だけの幸せしか考えない、打算的、自己保身のことばかりを考える価値観は、低い価値観といえます。

それに対して、高い価値観の人は、企業全体のため、コミュニティ全体のために、良い影響を与える自分になりたいと考えています。私達は自分の「価値観を身につけること」に2つの方法がある。「1つは人生において、経営において、出逢いが価値観を与えてくれる。2つは価値観の学習によって身につく。この2つです。このマネージメント・パワーは価値観を身につける手法で、毎期、習慣化をすることが出来るのです。是非、活用してみてください。

マネージメント・パワーの「診断方法」は経営者の意識と行動のアンケートによって行われます。その内容は、8つの項目から成っております。

社長自身 顧客(マーケティング)
商品・サービス・技術 人材 成長性
財務 経営管理 危機管理
「社長の四季システム」の「決算診断提案書」と「マネージメント・パワー」は、必ずや「会計力」を高めます。