

会計業界未来探訪⑧ 著名会計人リレーインタビュー



会計業界には、圧倒的な存在感を放つ事務所があります。創意工夫により事業を発展させ、抜きんでた業績を挙げているだけでなく、その経営思想は他の会計事務所にも大きな影響を与えています。本稿では、業務ソフトウェア「会計王シリーズ」で知られるソリマチ株式会社の代表取締役であると同時に、税理士法人ソリマチ会計の代表社員でもある反町秀樹氏（写真左）が、会計人の視点から、そんな有名事務所の本質に迫ります。第8回は、顧問先のあらゆる要請に応えることで多面的な事業展開を進める熊本県熊本市の株式会社近代経営研究所 & Kinkei Farm を取材しました。代表取締役社長の栗谷利夫氏（写真右）と、専務取締役の下條寛二氏に、医療・介護経営支援、独特のボランティア・NPO 支援などさまざまな取り組みについて伺いました。

近代経営研究所に学ぶ リーダーシップのあり方と ゴーイングコンサーン

株式会社近代経営研究所 & Kinkei Farm 代表取締役社長 税理士 栗谷利夫
専務取締役 下條寛二



栗谷利夫（くりや・としお）

株式会社近代経営研究所／Kinkei Farm代表取締役社長。税理士。昭和24年生まれ。中学3年より5年間、仏門で修業する（僧名：厚盛）。昭和56年1月、栗谷会計事務所開設。同年8月、株式会社近代経営研究所を設立。昭和57年から平成6年まで、医療法人の事務局長を務める。平成7年の新創業後、新たな産業興隆に注力し、多数の関連会社やNPO法人を設立、運営。

全国屈指の著名会計事務所

反町 本日は、株式会社近代経営研究所／Kinkei Farm（以下、近代経営研究所）の栗谷利夫先生にお話を伺います。

栗谷先生は顧問先のあらゆる要請に応えることをモットーに掲げており、その取り組みは顧問先から熱狂的ともいってよいほどに高く評価されています。そのような栗谷先生の事務所経営は、もちろん会計業界でも注目されています。

今回の取材では、そんな栗谷先生に、100年継続する会計事務所実現についてご教示いただきたいと思っています。どうぞよろしく願います。

栗谷 こちらこそ、よろしくお願い致します。

反町 まず、近代経営研究所の概要から伺います。

栗谷 当社は税務・会計部門の職員数が90名、関与先は九州、沖縄を中心とした1100社です。

グループの子会社のうち、阿蘇の

天然資源リモナイト（褐鉄鉱）を有効活用する株式会社日本リモナイト、フルオーダーシャツ製造の有限会社日本オーダーソーイング研究所が大きな柱となります。

ほかには、農業法人の有限会社阿蘇デザインファーム、NPO法人のNPOプロジェクトやヒューマンライフスクール、スリランカ復興支援会議、一般財団法人の熊本学校、そして社会活動放送局や震災支援チームなどがあります。これらの組織は基本的に独立性を持って動いていて、近代経営研究所と連動しているのは最初の2社だけです。グループ全体では、220名規模になります。

近代日本を形成したエネルギーを経営に生かす

反町 会計事務所は会計部門を中核とし、複数の関連会社で企業グループを形成することがよくあります。ただ、栗谷先生ほど多様な業態の企業を有することは珍しいと思います。創業から現在までの歩みについて教えてくださいませんか。

栗谷 私は昭和56年1月に栗谷会計事務所を開設し、8月に近代経営研究所を設立しました。今年で創業から33年目です。

反町 近代経営研究所という名前の由来を教えてください。

栗谷 33年前の日本は、GDPが世界2、3位という日の出の勢いでした。それは幕末から明治にかけて、近代日本を作ったエネルギーに匹敵するものです。このエネルギーを経営に生かすためのスローガンにしようということになりました。ですから、「現代経営」でも「未来経営」でもなく「近代経営」なのです。

反町 現在の近代経営研究所は、まさにエネルギーにあふれるような多様性のある企業グループに発展しています。近代経営研究所がどのような多様性を持つようになったのか、大変興味があります。

ちなみに栗谷先生は、開業後間もなく、顧問先の病院の事務局長に就任されたそうですね。

栗谷 はい。創業の翌年から平成6年までの13年間、出向という形で熊本機能病院の事務局長を務めました。

そのため、会計事務所の業務は入所したばかりの数人の職員に任せることになりました。それがよかったと思います。彼らを信じ、自由にやらせたことで、頑張って成長してくれたからです。

さらに、同席している専務の下條のような、スーパースターともいえるべき逸材が何人も入ってくれたことも大きかったですね。

反町 下條専務とは、どのような形で出会われたのですか。

栗谷 もともとは勉強仲間でした。その後、ある老人ホームの売る側と買う側の理事長代行として再会したのです。彼の力で特養老人ホームを買うことができ、私からスカウトしました。私は当時の熊本の市場を見て、医療関係で2人は要らないと思います。自分は引くことにしました。以降、医療コンサル分野は全面的に下條に任せることで、どんどん伸びていきました。

反町 栗谷先生の組織論の根底には、任せて伸ばすという考え方があられるのでしょうか。

栗谷そうですね。人間は得てして

自分がトップに立ちたがるものですが、私は組織のなかで、自分が何をなすべきかを考えます。上場企業は、組織に自分よりも優秀な人材を受け入れる環境を用意することによって継続していきます。その人が伸びれば、連動して自分も成長しますから、自分以上の人材が入りやすい環境を作ることが大事だと思います。

反町 優秀な人材を迎えることは、組織を発展させるために必要不可欠です。しかし、頭では分かっているも、自分よりも優れていると思えるような人材を迎えるのは勇気の要ることだと思えます。

医療コンサルのような成長分野を下條専務に任せ、ご自身身を引かれたのは素直にすごいことだと思います。

栗谷 下條だけでなく、総務本部長の松崎や、日本リモナイト、日本オーダーソーイング研究所の幹部といったスーパースターたちのおかげで、私は自由気ままにやらせてもらっています。例えば、スリランカ復興支援会議は1円にもなりませんから、彼らには頭が上がりません。

反町 私はあるところで、栗谷先生に事務所を継承してほしいという話を聞いたことがあります。下條専務をはじめ、優秀な人々を引きつける力を栗谷先生がお持ちだからではないでしょうか。

栗谷 ありがとうございます。私の名前よりも、近代経営研究所というブランド力が上がってきたからでしょう。

確かに、事務所の合併を申し出てこられる先生は増えています。先日

会計システムとつながったりすることによって、お客様を支援する体制を築く必要があります。

反町 グループ企業や社外のネットワークを利用して、お客様からのあらゆる要求に対応できる体制作りを進めていらっしゃるわけですね。

栗谷 はい。中小企業が一番頼れるのは、自社の腹のなかまで知っている会計事務所だと思います。お客様の事業に関する分野以外については、私たちのほうがノウハウや情報を持っているからです、どんなことでもサポートさせていただきます。

反町 先ほどのお話で印象的だったのですが、士農工商といっても、近代の士は農工商を下から支える存在なのですね。

栗谷 そのとおりです。もちろん人間関係や社会関係、ビジネス関係において、基本的にはすべて対等です。一方で、支えさせていたという視点も欠かせません。人間はどうしても上から見たがりですが、下から見上げることで、よく見えてくるものもあるのです。

自社に誇り持つ社員を育てる

反町 近代経営研究所は顧問先の企業はもちろん、同業者である会計業界からも一目置かれています。これは栗谷先生の評価を表すものだと思います。

栗谷 スタッフ全員の頑張りが伝わった結果でしょう。例えば、先ほどの事務所承継の案件は、両方とも私に直接持ち込まれた話ではありますが、これは、私たちへの信頼が地域に浸透してきたという意味でうれしいことです。

各業界の大手企業に勤めている人は、自分の会社に誇りを持っています。それと同じように、「自分は近代経営研究所の一員だ」ということに誇りを持ってもらえるようにすることがとても大切だと思います。

反町 社員に誇りを持ってもらうのは大変難しいことだと思うのですが、経営者としてどのように取り組めばよいのでしょうか。

栗谷 エドワード・デボノが「水

もひとつ合併しましたし、所長先生と譲渡予約の契約書を交わしたところもあります。これは、所長先生がお客様のことを考えている証しでしょう。

平思考の世界」(講談社、1971年)という本を書いています。現代はデボノが予見した世界そのものだと思います。昔の経営は、すべてを先人が作り上げるピラミッド型経営でしたが、今や完全に水平思考、藤原直哉さんの仰るヨコ型経営の時代です。

かつてはピラミッド型経営をすることで社員に誇りを持ってもらうことができたが、今はヨコ型経営をしなければ難しいでしょう。

ヨコ型経営では、年齢を重ねるにつれて考え方が固まりがちな会社のトップや幹部も、思考の大変換が必要です。ただ、ヨコ型といえども、意思決定を下し、それに責任を負うのは社長や幹部です。現場の意見はもちろん大事ですが、山と一緒で、上に行くほど広い範囲が見渡せます。現場とは違う見え方もあるので、そのバランスの調整ができるように、例えば会議やミーティング、報告の仕組みを作っておく必要があります。重要なのは、社長や幹部が絶対的存在ではないということです。

一方で、年長者を敬うといった基

顧客の要請にはすべて応える

反町 貴社では、「顧客の要請にはすべて応える」というモットーを掲げていらっしゃるんですね。

栗谷 いわゆる士業は、現業ではないところがあります。私たち士業に携わる者は、世の中を動かす現業の方々を支えるのが責務だという考えが基本です。「士農工商」という言葉がありますが、江戸時代とは逆に、士の私たちが農業、工業、商業に従事する人たちのために、どんなことでもさせていただくという気持ちを込めています。

例えば、農工商の方々が本業に全力で打ち込めるように、苦手な事務作業をきちんとサポートするのが私たちの使命ではないでしょうか。

税務・会計はその大きな一領域です。その一方で、税務・会計は経営という極めて広範な領域とも密接に関わります。経営の領域には会計人の専門外のテーマもあるでしょうから、その分野に強い同業者と連携したり、

本的な教育も大切です。伝統的な人間関係と、組織工学的な人間関係をミックスさせるわけです。

反町 職員にはどのように指導すればよいのでしょうか。

栗谷 いろいろなやり方があると思いますが、例えば下條がいつも言っているのが「まずお客様の目で見ることです。すると、お客様の仕事ができるように社会に貢献するものなのか、そして自分たちが何をすればお客様が幸せになるか、お客様が何を求めているかが分かるようになります」。

反町 それは研修や朝礼などで伝えればよいのですか。

栗谷 そのような場であらためて話すだけではなく、普段の会話を通じてですね。

それと、私や幹部の行動を通じて伝わっている部分も大きいのではないのでしょうか。子どもを見れば親が分かるといいます。それは子どもは親の後ろ姿を見て育ちます。組織もそれと一緒に、もしスタッフが何か問題を起こしたとしたら、上司の私たちに至らないところがあつ



反町秀樹 (そりまち・ひでき)

ソリマチ株式会社代表取締役社長、税理士法人ソリマチ会計代表社員。税理士、ITコーディネーター。無借金経営を実践し、「人のできないこと、人のやらないこと、世の中のためになることをやる」という創業理念を推進。



下條寛二専務取締役

医業・介護事業支援への取り組み

反町 下條専務は、医業経営支援を

し上げた見えざる緊張感が、自然に働くと思っています。

担当されているそうですが、どのような意識で業務に取り組んでいるのですか。

下條 当グループの力の源泉である、近代経営研究所の足元を固める仕事をしようと考えています。

また、所長から何をしてほしいと

たということです。ですから、私や幹部は自分の行動を常にかえりみながら、指導と同時に自分たちも成長しなければなりません。

逆に、スタッフが何かよい成果を出したら、それは本人の努力のおかげだと評価すべきです。

そうした「見えざる」教育が功を奏しているのか、平均的な職員のレベルは地域では高いと思います。ただ、そこに甘んじることなく、さらなる研さんが必要です。ずっと頑張

反町 栗谷先生とスタッフの関係は、まさに親子のようですね。言葉で励ますだけでなく、自ら範を垂れるという。

栗谷 確かに、私たちは会社に入ってきた若者を育てる必要がありますから、その意味では親といえます。毎日顔を合わせるなかで、どこまで成長させられるかという責任を強く感じます。とはいえ、なんでも「あ

あるからです。私や下條、松崎は、誰よりも早く出社し、どこよりも働いているはずで。あれこれ細かく指示せず、自分の後ろ姿を見せる。そしていうべきときにはビシッという。そこが肝要だと思っています。指示ばかりで自分が動かない人は、誰も信用しません。

部下がリーダーを選ぶ

反町 ここで、下條専務に伺います。組織作りにおいて、特に心がけていることや実践されていることはありますか。

下條 私は部門を統括する部長が尊敬できる人物かどうかを常に見ています。能力と人格のどちらかひとつだけでは、人は尊敬してくれませんが、能力があっても部下の指導や面倒をみるよりも、自分の仕事に専念したいメンバーには、部下をつけないようにしています。そのような人は、そのような人は、リーダーとしてではなく、専門家として頑張ってもらいたい。自分の得意分野を徹底的に深掘りする専門家志向の強い人

は、そちらに力を入れてもらうほうが、お互いにプラスになります。

反町 適材適所ということでしょうか。

下條 そうですね。それぞれ得手不得手がありますから。得意な分野で生きていけることが一番幸せではないでしょうか。

それと、職員の定着率は上司との関係に依存すると思います。職員が気持ちよく仕事をすることができるように、尊敬でき、指導もしてくれ

る上司のもとで働きたいだろうと、私なりに考えながらやっています。尊敬も、能力に対するものと、人格に対するものがあります。私も含め、専門職の間は視野が狭くなり

がちですから、部下に対する気配りが不得手な人もいます。そのような人に気づきを促すのは大切ですね。その一方で、上から何でも指示するだけでなく、自発的に行動する余地が誰にとつてもあることが大切だとも考えています。所長の栗谷は放任主義ですが、その自由な雰囲気

意識しています。**反町** 貴社には上司を選べる制度もあると伺いました。**下條** 基本的に、新入社員を含め4〜5年目くらいまでは、毎年部門を異動させます。その過程で、各人がどのような勉強をしているか、どのような指導を受けているかといった情報を集めます。すると、この上司の下で勉強したい、あの部門の勉強をしたいという要望も出てきます。

反町 素晴らしい仕組みですね。社員の意欲が高まると思います。

下條 そうですね。新入社員はきめ細かいケアと、基本をきちんと教えてくれる部長の下に配置しますが、その他はオフアール制です。

反町 部長としては、自分に全くオファーがなかったらショックですが、そうならないように部下をケアする風土ができあがるのではないかと思います。

下條 そのあたりは所長が先ほど申

いう許可を得ているので、近代経営研究所とは別に、介護施設事業をしています。ツウユニットのグループホームが2カ所と、特養が1カ所です。グループのほかの事業については、所長が担当しています。

反町 下條専務が入られてから医業

に強みを発揮されて、介護事業にも進出されたそうですね。医業の関与先からは圧倒的な支持を得ていると伺っています。**下條** ありがとうございます。私は医業の勉強会などに参加させていただいているわけではありませんが、目の前のことを一生懸命やり続けた結果、お客様の支持をいただいているに至っているのではないかと思います。

新規クライアントのほとんどがご紹介ですし、地域の銀行さんから業務提携もお願いされます。おかげさまで、医業関連のセミナーの講師をさせていただいていますし、熊本大学医学部に医業経営の講座を持たせていただいています。

反町 大学の講座から開業支援につながるケースもあるのでしょうか。

下條 今は、開業支援はあまりしていません。診療圏と診療科が重なるお客様をご支援するのはよいことではないのですが、既に限界までお客様が増えてしまったからです。

私たちは、同一診療圏で同一診療科を持たないことにしています。地

クトを振る指揮者で、皆は名演奏家、特に下條はコンサートマスターです。それぞれがソロとして立派にやっていますし、脚光も浴びていますが、近代経営研究所というオーケストラでは団員として演奏する。たまたま私が指揮者というだけです。

反町 近代経営研究所というオーケストラの活動のひとつに、毎月実施する勤務としてのボランティアがあるそうですね。

栗谷 当社では、毎月1日に、2時間早く出勤して、老人施設などでボランティアをしています。職員数が少なくて手が届かないところ、例えば掃除や草刈りなどです。職員にとっては普段見られない世界を見られて社会見学になるし、時間も短めです。ちょうどよいようです。ひと汗かいたあとに食べる弁当は、特においしく感じます。20年以上続けていますが、やめようという声は1回も出ていません。

これをきっかけに、ボランティアに目覚めた人は、自分で本格的に始めます。緩急をつけるという意味でも、就業内ボランティアはよいと思

います。

海外への多面展開

反町 次に、アジアでの事業展開について伺います。

栗谷 中国の大連に、アルバム事業の下請け工場があります。全部で100名近く働いていて、日本で受注した卒業アルバムや記念アルバムの印刷・製本をしています。

これも、お客様から事業再生の環境として依頼されたものです。スタッフも一緒に引き受けて、子会社を設立しました。

温家宝元首相の地元の南寧では、経済活性化のプログラムのひとつとして作られたアウトレットモール内の日本村で、熊本の特産物などを販売する店舗を運営しています。日本村のなかにある九州村の第1号店です。これをやりたいと手を挙げた部下が社長として経営しています。この社員は、「会社に勤めながら独立できる」から、当社に入ってよかったといっています。確かに、単独でやれば倒産ですが、そうならない仕



近代経営研究所の社屋

職員の活気を感じる所内



域の医師たちとよい関係を続けていくために、エリアを絞りながらきっちりとすみ分けしているのです。

ただ、同一エリア内であっても見てほしいといわれた場合は、私もフォローさせていただくというお約束のもとに、親しくさせていただいている税理士さんにご紹介するケースもあります。

栗谷 私は今も、以前事務局長を務めた病院の理事ですから、医業に関する事業には携われません。しかし、地域から下條個人に対して要請された場合はやるべきだと判断しました。「やってほしい」と依頼されたら動くというのは、共通しています。

反町 介護事業の経営支援だけでなく、実際に介護施設事業に取り組みでおられるそうですが、そこまで取り組まれるのはすごいですね。

栗谷 下條が介護施設事業に取り組みたいといったときは、ちょうどグールプホームのブームのはしりの頃でした。私は、下條の取り組みがお客様のための研修場になればよいと思います、賛成しました。不況に苦しむ建設業などのお客様に、新たな成長

分野を紹介し、私たちが指導するのも顧客サービスとして大事です。実際、その機能は十分果たしています。

優秀な人材を束ねる

反町 栗谷先生はNPOにも積極的に関わり組まれています。NPOはその名のとおりの利益は二の次の事業ですから、活動を継続するのが大変なのではありませんか。

栗谷 NPOは私にとっては意義のあることですが、利益を生まないのですから見方を変えれば道楽です。私はNPOが好きなので、それをさせてくれている幹部や職員に深く感謝しています。下條にしても、松崎にしても、近代経営研究所に固執しなくても自分でやるのに、この一員として動いてくれています。

ほかの部長クラスの職員も、近代経営研究所の仕事をしながら会社を興して経営したり、学校を設立して校長を務めたり、ボランティア組織やNPOに所属して活躍したりしている人がたくさんいます。

オーケストラに例えると、私はタ



増税されたりしたときに、いろいろな問題やトラブルが起きました。なぜこのようなトラブルが起きないよう

に対策を打てなかったのだろうと思

った方もいらっしゃると思います。

トラブルが起こったのは、法律を作った人が頭はよくても、心に調和が取れていないところがあったからだ

だと思います。つまり、世の中を見ていないかったり、苦勞をしていなかったりしたのでしょ

う。調和の取れた心の持ち主なら、いろいろと配慮をして、トラブルのない法律を作ります。

これは組織も同じで、頭と心と体の調和が取れた、健康的な活動を実現するためのシステムを持つことが必要です。

例えば、もともと人間は日中に活動して夜は休む昼行性なので、当社では「早く始めて早く帰ろう」と呼

びかけています。社員には、残業するなら事務所ではなく自宅へ持ち帰るよう話します。すると、親の頑張る姿を子どもが見るから教育にもな

ります。当社はほかに、健康になるための仕組みとして、先ほど申し上げたボランティア活動やスポーツ大会などを取り入れています。

反町 調和の取れた人材がバランスの取れた経営をすることが100年続く事務所の要件ということでしょうか。

栗谷 そのとおりです。そうすると、いろいろな考えなくても世の中の風が見えてきます。企業が成長するか落ちるかは、風しだい

です。聡明な頭と心、そして体を持つ人が集まる組織になれば、100年も200年も続くでしょう。

しかし、よいことは守り育てる一方で、ときには今の世に不要となった仕組みを全部壊してしまうといった意識改革も必要です。極論を言う

と、組織は守ろうと考えた瞬間に縮むし、壊そうと思

ったほうが広がるのです。

反町 守るのではなく、いったん壊して作り直すという

ことでしょうか。
栗谷 100年継続とは、要するに改革であり、メイ

クを繰り返すことです。その結果として100年続くということだと思います。

もうひとつ、上に立つ人間は、公

組みが近代経営研究所にはあります。テレビで取材を受ける彼の姿を見たり、ある公開討論会で、近代経営研究所の戦略事業部長として何百人

もの参加者に紹介されたと聞いたりすると、私もうれしくなります。

先ほど申し上げた、当社の社員で

あることに誇りを持っているなど感

じるのは、こういうときです。個

人的な考えですが、「俺が近代経営だ」と宣言してくれているかのよう

です。

反町 栗谷先生が、手を挙げた社員に任せて、成功したらその社員が脚

光を浴びるという文化があるのです

ね。

栗谷 もちろん、税理士が好きな人

はそれを極めればよいでしょう。私

の場合は、「always say yes」、すな

わち社会が求めることに素直に対応

することを大事にしました。

反町 目の前にあることに真摯に取

り組むということでしょうか。

栗谷 そうですね。仏教思想かもしれ

ませんが、地球上に70億人という

人口がいるなかで、同じ組織で働く

という形でお会いするのは稀有なこ

と

平な見方を常に訓練することです。

「互師互弟」という仏語があります。

お互いが師匠であり、お互いが弟子

という意味で、その精神が大事です。

例えば、若い人の持つエネルギーや

IT力、感性などには大変学ぶもの

があります。

学ぶといえば、三男が中学生の頃、

体育以外の成績が悪く、一度説教を

したところ、「感性の高い今このと

きに、ちゃんと遊んでおかないと、

人間は大成しないと思う」と返され

たことを今も覚えています。彼は23

歳で、自分だけの信用で銀行から融

資を取り付け、居酒屋を開店しまし

た。

次男は東京の美容室の社長に見込

まれて、後継指名を受けています。

本当は自分でやりたいようですが、

オーナーがどうかよりも、満足のゆ

く仕事ができるかどうかを重視する

私は、そこを引き継ぐことを勧めて

います。

長男は商社マンとして頑張ってい

ますし、長女は音楽の世界に入り、

クラシックからジャズまでこなすフ

ルート奏者になっています。

とだと思

います。ですから、出会いから生まれたことは素直に受け止める。特に、社会にとっても相手にと

つても、私たちにとてもよいこと、つまり「三方よし」ならぜひやるべきです。

頭と心と体の調和

私の法則のひとつに、「やらないよりもやったほうがよい」というものがあるので、社員をけしかけると

きもあります。

自分の力だけでは無理なら、こちらが保証や銀行の借入れも引き受

けてやってもらいます。仮にそれで

利益が出なかったとしても、それを

トレーニングとして考え、力を付け

たうえで次の大きいチャンスを得

てしてもよいわけですから。

反町 栗谷先生は、100年継続す

る会計事務所に求められるものは何

だとお考えでしょうか。

栗谷 頭と心と体が調和した人たちが集まる事務所でしょう。どれかひ

とつが欠けても回らないと思います。

例えば、消費税が導入されたり、

子どもたちの進路はさまざまです

が、大事なものは本人がしっかりと

考えを持っているかどうかです。さ

らに、取り組んでいる仕事

が世の中をよくすることになれば申し分

ありません。

近代経営の夢

反町 栗谷先生のこれからの夢や希望をお聞かせください。

栗谷 ひとつは、胎教から始める幼児教育です。

ソニーの創業者のひとりである井深大さんは教育問題にも熱心で、早期教育の必要性を説いた「幼稚園では遅すぎる」(サンマーク出版、1999年)という著書もありました。

25年ほど前、私が「ゼロから幼稚園」というシステムをソニーと一緒に開発しようと、手紙を書いて送ったところ、秘書の方から「会いましょう」と電話をいただきました。しかし残念ながら、お会いする前に亡くなられました。

母親のお腹のなかにいる頃や小

い頃に、聞き覚えた音楽は、年を重ねてからも忘れることはありません。胎児の頃に受けた刺激は、その人の人格の根幹を成すでしょう。「三つ子の魂百まで」は、優れた感性を育てるうえで有効だと思います。

のように普及すれば、日本人全体の力が底上げされますから、事業化するのはいいことだと思います。公的教育でできればベストですが、それが無理なら民間事業として成り立つ方法を研究したいですね。

しょう。ですから、力のあるお客様には農業法人を作ってほしいとお勧めしています。もうひとつはソーシャルビジネス、つまりNPOや公益法人ですね。ご存じのように、ソーシャルビジネスはもうけにはならないが重要なものです。それをどのようにビジネス化できるかを考えていきたいと思っています。

つまり接触しながら、どんな情報発信していくべきです。ロースクールのように争いが増える資格を増やして、お金を動かすのもGDPになりますが、芸術や観光によるインバウンドもGDPになります。私は前者を「負のGDP」、後者を「正のGDP」と呼びます。

反町 そのお話で思い出しましたが、貴社では職員の感性を高めるためにさまざまな取り組みをしているそうですね。

栗谷 現在の近代経営研究所は、一切営業活動をしなくても、ご紹介のみで年間100件くらいお客様が増えていきます。まずは新しく来てくださったお客様のお役に立てることを一生懸命やっていきます。

世界を見渡すと地球の全人口の約3%が富の大半を持っていて、残りの97%は食べるかどうかという事実を踏まえ、どのようにソーシャルビジネスを作っていくかがカギでしょう。

会計事務所に求められるのは、お客様が事業の質を上げていこうと考えるような指導です。ですから、当社のお客様にも、本当に世の中のために力を入れてほしいと話しています。心ある経営者なら応えてくれますし、それが日本の質的向上につながります。それを通じて、世の中の質を高める会計事務所を目指します。

栗谷 そうですね。当社にはいろいろなプログラムがあります。例えば、ボランティアをすることで感性はとて上がります。また、当社は緑の多い地域を選んで本拠を構えています。これは緑のなかで日光を浴びたり、気分転換で山に登ったり、農業を体験したりすることで、感性を上げるための見えざる仕組みを意図した部分もあります。

世の中のためになるという意味では、医療は特に力を入れるべき分野です。400件ほどの顧問先を大事にしつつ、現在2名の医業コンサルタントをもっと増やしたいですね。そのほかにも、農業に力を入れています。その取り組みのひとつが阿蘇デザインファームです。将来、阿蘇地区には農業後継者がいなくなるだろうという予測もあるため、企業が担い手となるべきだと考えています。もちろん、企業経営の感覚を持つ農家の方がやるのはそれでよいで

先ほどお話しした幼児教育は、ソーシャルビジネスのひとつに含まれると考えています。反町 医療、農業、ソーシャルビジネスを3本柱と位置付け、次の世代のための芽を育てている段階ですね。栗谷 はい。一部の人間に偏らず、皆が豊かになるための方程式があるはずです。それは政治家の仕事であり、情報をもとに政策立案していくわけですから、税理士は政治家とし

世界トップクラスの経済国である日本は、そのくらいの役割を果たすべきではないでしょうか。私たち会計事務所のニーズと心が高まれば、

反町 ふと思ったのですが、人の感性を上げることが事業になればよいですね。

栗谷 エネルギー論者の私は、エネルギー、つまり気力がすべてを左右すると感じています。

反町 ふと思ったのですが、人の感性を上げることが事業になればよいですね。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

そのようなことができるはずですよ。

雨のしたたり 石をうがてば

反町 これまで登場されたすべての先生にお聞きしているのですが、栗谷先生の座右の銘を教えてください。

反町 本日は、スケールの大きなお話をたくさん伺うことができました。近代日本を築いたエネルギーの再現を目指し、「人」を中心とした経営を33年にわたり実践されてきたことに敬服します。また、栗谷先生が社員を本当の子どものように思われていることにも感動しました。「人生の価値は何をやるかよりも誰とやるかで決まる」と考える私にとって、大変共感できるお話でした。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

栗谷 私が仏門にいたときに学んだ歌なのですが、

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

努力をや

如何なることも

可能べし

雨のしたたり

石をうがてば

を挙げさせていただきます。これは私にとって、ひとつのバイブルになっています。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

この歌の意味は、雨のしたたりですら石に穴を開けるのだから、努力すればどんなことでも可能になるということです。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

お客様や職員に指導をするときに、これは不可能だと思ふことがあるか

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

反町 本日は、本当に貴重なお話をありがとうございました。

