

料金別納郵便

「アイ・エー 経営者通信」送付のご案内

入梅の候、貴社ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引立てを賜り厚くお礼申し上げます。今月も「アイ・エー経営者通信」をお届けします。

65歳まで？

「国民年金の納付期間が65歳まで」になるという改定案が検討されています。もし国民年金保険料の納付が65歳になった場合、直接影響がでる方は自営業者（第1号被保険者）です。自営業者は60歳まで保険料を納付しますが、延長されると65歳まで保険料を払わなければならなくなります。会社員の場合も、60歳で会社を退職した場合は第1号被保険者となります。しかし、多くの方は65歳まで働くと思われ、その間は厚生年金の被保険者のままです。影響を受ける方はそれほど多くならないと思われ、問題なのは専業主婦や扶養内パートです。いくつか例を挙げてみます。

例) 夫 65歳(2号) 妻 60歳(3号)

夫 65歳で退職→夫が退職後、妻は第1号被保険者=65歳まで保険料の納付義務有例) 夫 60歳(2号) 妻 60歳(2号)

妻が60歳で退職→夫が働いているので、第3号被保険者になるため保険料は不要

5年分 増えれば増える

国民年金の納付期間が65歳になった場合は、保険料納付期間は20歳から65歳までの45年間になります。となると、年金額は5年間分増えるということになります。負担だけが増えるのではなく、受給できる年金の満額も増える予定です。国民年金保険料は約10年で回収できますので、65歳から10年、75歳の誕生日以降は支払保険料以上の年金額が受取れることになります。保険料を1箇月納付した場合、増える年金額(令和6年) $816,000 \text{円} \div 480 \text{月} = 1,700 \text{円}$ 。保険料が16,980円なので、16,980円を払うと1,700円年金が増えるという計算です。よって、1,700円を何回もらうと16,980円になるのか?という、約10回(10年)です。

75歳

生存確率というデータによると75歳まで生きる確率は男性:73.5% 女性:87.9%です。ニュース番組の街角の声などで支給開始が70歳になるかもしれないから、信用できないという意見もありましたが、70歳支給は今のところ議論もされていません(今後、議論されるかもしれませんが)。必要以上にネガティブに捉えられがちなテーマなので念のため。本当の最大の問題点は、年金制度に対しての不信感が強いことなのではないかと思えます。では今月もよろしく願い申し上げます。

～トピックス～

日本の世帯総数は2030年の5773万世帯をピークに減少に転じ2050年には5261万世帯に減少する、という統計が発表されました。2020年から2050年の推移で、世帯人数は2.21人から1.92人に減少、総世帯に占める一人暮らし世帯の割合は38%から44.3%に上昇。特に顕著なのが高齢者の単身化です。65歳以上の男性の独居率は16.4%→26.1%に、女性は23.6%→29.3%になる予想です。

女性はもともと長生きで一人暮らしが多い傾向がありましたが、男性は未婚率の上昇により今後急激に単独世帯率が上昇すると見られています。65歳以上の未婚率(2020年→2050年)男性33.7%→59.7%、女性11.9%→30.2%。なんと65歳以上(高齢者)の男性の約6割が未婚!!

この影響を最も大きく受けるのは介護の分野と言われています。配偶者がいない、子どもが少ない、兄弟姉妹がいない、手助けできる近親者がいない、一人暮らし世帯が増加する…介護保険の利用者は増える一方と思われます。介護保険料基準額は、介護保険制度が始まった2000年度の全国平均は月2,911円でしたが、2023年度は月6,014円。2倍以上となりました。ちなみに今年度から大阪市では9,249円!(浅井)



菖蒲

6月 (水無月) JUNE

日	・	9	23
月	・	10	24
火	・	11	25
水	・	12	26
木	・	13	27
金	・	14	28
土	1	15	29
日	2	16	30
月	3	17	・
火	4	18	・
水	5	19	・
木	6	20	・
金	7	21	・
土	8	22	・

6月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 / 個人の道府県民税・都民税
及び市町村民税・特別区民
税の納付 (第1期分)
市区町村の条例で定める日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 労 務 / 健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 / 4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 7月1日 | 労 務 / 児童手当現況届 (市区町村
役場から通知が届いた場合)
7月1日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
7月1日 | |
| 国 税 / 7月、10月、1月決算法人
の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 7月1日 | |

ワンポイント 日本標準産業分類の改定

総務省が定める、統計の相互比較性と利用の向上を図る目的で設定された統計基準。税制でも非上場株式の株価計算や消費税の簡易課税制度などの業種判定で利用されるもので、今年4月から業種の細分類項目に「食料品スーパーマーケット」や「介護医療院」を新設するなどの改定が行われています。

危ない経営者を見抜く ～経営の健全化のために～



調査会社・T部長は仕事柄、多くの倒産企業を見てきました。そのため、金融機関、各地商工会議所等から「危ない会社の見分け方」や、「危ない経営者」といったテーマで話して欲しいと依頼されるそうです。

ここで少し違和感を覚えるのは、金融機関が依頼することです。信用調査に精通している筈なのに何故、話を聞きたがるのでしょうか。金融機関は慎重であり、危ない会社と思ったら手を出さないのではないかと一般に

は思われています。

しかし、そうであるからこそ他者が企業をどのように判断するのかを参考にしたいのです。

更に、金融機関は融資先企業と長い付き合いを望みます。そのことは、中小企業経営者も同様ですが、多くの取引先を持ち相手に財務諸表を開示させる点は異なります。中小企業の場合は、徐々に相手との取引金額を増やして実績を積んでいくうちに、危ない会社ではないという安心の下に取引を続行していきます。

しかしコロナ後は経済が大きく変わってきています。これまでに優良な取引先と見ていた会社が苦戦を強いられて、自社の業績に影響してくるといったことが頻繁に起きています。

O弁護士は最近、顧問先から長年の取引先から1000万円の不渡りを受けたので倒産の手続きを依頼されたそうです。

今回は、倒産企業に見られる経営者の特徴について考えることにします。

1 経営者の人物像

経営者がどういう人物である

か。経営者の人柄や、考え方が会社の行方を決定する全てであると言つて良いと思います。

しかし、一般には「人物像」というものはつかみどころがなく分かり難いものです。「人柄が良くなければだめだが、お人好しではいけない」、「しゃべりすぎは周りの人から警戒されるが、無口の人は何を考えているのか分からず、信用されるにはどのように話せばよいか」などです。

結局、人物像には二面性があり、良い面もあるが悪い面もある、という具合になります。そこでさらに深掘りし、倒産する経営者に見られる特徴をいくつか取り上げ考えてみます。

2 逆境に強いのか、弱いのか

企業にとって逆境とは、売りが上が落ち、利益がなくなり、しかもそれが長期間続くことです。

コロナ時、建築事務所のAさんは「初めの2か月は売り上げが前年の半分ぐらいになり、その3か月後はゼロになった。このような経験は初めてで、ボンヤリしていただけだった。7

か月目に入ったところ友人がやってきて、お前、何やってんだ」と言われ、ハツとして営業活動を始めた」と話します。

売りが上が急激に落ちていくような場合、経営者の中には何とかして回復させるために赤字を承知で受けたり、相手かまわず拡販したり、儲かりそうな話に乗っていくケースがあります。が、まず失敗します。

逆境に陥ったときに大切なことは、経営の原理原則をあくまで頑なに貫くことです。

例えば、赤字受注や値引き販売はしないと、商品やサービスの品質を高める努力をするとか、思い切った人事の若返りを図るなどを肝に命じ、社員の間にも一人一人、ここで自分たちがやらなければならぬという自覚を持たせることです。

経営者は、会社を守る規律の体現者です。その規律が逆境でグラグラしているような会社は、危ない会社です。

3 業務に熱心であるか

企業は成長することを目標にしています。しかし、現在ある技術力、財務力、人材を無視し

て売上げ拡大に走るのには危険です。売上げ拡大は、技術力等の総合的な力をどのように発揮したかが重要になり、また目標に届いたかどうかが問題なのです。

業務に精通し、熱心である経営者は、実力以上の目標に向かって走ることはしない。実に堅実です。いま何が問題で、それを解決するにはどうすれば良いか、業務の改善と合理性を勉強します。

東京都・T社（清掃業）のT社長は、友人と会社を設立して7年目に外国人労働者を採用することににより、業界の人手不足をしり目に低い価格で得意先を増やしています。インバウンド効果をねらい、地方の観光地のホテルにも進出。280の部屋を持つホテルに東京で採用した清掃員を派遣し人を充足。

しかし、その半年前に獲得した総合病院から、掃除が汚いとクレーム。慌てて人を募集したもののなかなか難しい。更にホテルの方からも、熟練の者を派遣するように要請されています。その場しのぎの受け答えをしているものの会社を畳む方向

で検討しています。

4 正直者かどうか

経営者は、どんな時も嘘をついてはいけない。「嘘をついてはいる経営者は、いざというときに誰からも信用されない。以前と違う話をしている経営者には注意しなければならぬ」。

そのような経営者は、その場を取り繕うように物事を片づけます。失敗の原因は自分にあるのに他人のせいにしたり、挙句はその人の悪口を言いふらしかねないので注意を要します。

一方で、経営には失敗はつきものなので正直でいることは難しいが、その失敗を正直に話し、反省することが大切です。

倒産する経営者は、そんなことをしたら今までの業績を疑われ、自身の経営能力も低くみられると考え嘘をつきます。しかし、嘘は必ずバレる。バレた時の方が傷は大きく、取り返しをつかない場合がある。また、嘘をつくという背景には、自分の体面や威厳によるものが多いものです。

神奈川県・サンドイッチ専門店のK社長は、新規出店をする

ため金融機関に融資を申し込む時はいつも資金繰り表を3通提出します。先ず、自社の達成出来る現実的な予想損益から作成したもの。次に出すのは、好調に売上げが伸びると予想したもの（もちろんKさんの達成目標からの数字です）。そして、3通目は、万が一の不慮の事故等で、経営に影響を与える損失があったものです。その場合は、自宅等の財産の処分によることへの説明を書いています。業績機関がKさんの申し込みを断つた事は、一度もないそうです。

5 話がうまい経営者

愛知県のITベンチャー企業Y社長は、利益が出て業績が伸び、それにより資金が獲得できることは頭では分かっているのですが、製品が市場で売れるのはかなり時間と費用がかかる。

そこでY社長は、金融機関に融資を依頼しますが、なかなか良い返事をもらえない。彼はデータや資料での説明がうまく海外事情にも詳しい。そこでSNSなどで呼び掛けて、ある程度まとまった資金を得ました。

暫くは、その様な状態が続いていたのですが、開発した製品は思ったほどの市場がなく、投資家の弁明に追われています。

6 業歴に注意

某大学の周辺で古くからやっている中華料理店が倒産しました。U社長は本来、不動産屋でこちらも経営は行っていました。中華料理店の経営者が病気で急死し、学生時代の友人であったU氏が店を引き受けたのです。お店はそれなりの広さがあり、2階は座敷で団体客に人気がありました。

しかし、不動産業者がいきなり飲食店の経営が出来るわけはありません。その上、U氏は本から得た知識を基に粗利益の改善を図ろうと材料費の仕入れを安く抑えるように指示したため、料理人はほとんど辞めてしまいました。その結果、不動産の資金をつぎ込んでしまい、2年でU氏は自己破産を申し立てることになりました。

業歴から見ても、U氏は飲食店の経営の厳しさを考えない経営者であったということです。

所得税

給与所得者の 定額減税

令和6年6月から所得税と住民税を合わせて、1人4万円の定額減税が実施されます。今回は、6月からの給与支払事務において注意すべきポイントを、所得税の定額減税に絞って取り上げます。

一 定額減税の概要

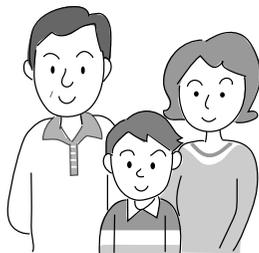
令和6年分の所得税について、「定額減税」の適用を受けることができる人は、令和6年分の所得税の納税者で、令和6年分の所得税に係る合計所得金額が1805万円以下の人です。給与収入のみの人であれば、年収が2000万円（23歳未満の扶養親族がいるなど一定の要件

を満たす場合は2015万円）以下の人が該当します。

所得税の定額減税の額は、①本人分3万円、②同一生計配偶者及び扶養親族1人あたり3万円の合計額になります。

二 給与支払事務のあらまし

給与所得者に対する定額減税は、給与の支払者が給与等を支払う際に、源泉徴収税額から定額減税額を控除する方法で行われます。控除対象者は、令和6年分給与所得者の扶養控除等（異動）申告書を提出している人（いわゆる甲欄適用者）です。給与の支払者は、令和6年6月1日以後に支払う給与などに対する源泉徴収税額から、その時点の定額減税額を控除する「月次減税事務」を行うことになります。



三 控除対象者の確認

控除対象者は、令和6年6月1日現在で給与の支払者のもとで勤務している甲欄適用者（基準日在職者）といえます。この時点では、合計所得金額（見積額）に関わらず、合計所得金額が1805万円を超えるとも見込まれる基準日在職者に対しても、月次減税事務を行います（下表参照）。

四 月次減税額の計算

給与所得の源泉徴収税額から控除する月次減税額は、同一生計配偶者と扶養親族の数によって計算されます（次頁事例参照）。このとき、同一生計配偶者と扶養親族は、毎月の給与や賞与における源泉徴収税額の計算のための「扶養親族の数」とは、範囲が異なります。

同一生計配偶者は、源泉控除対象配偶者のうち、合計所得金額が48万円以下の人です。ただし青色事業専従者は除きます（次頁図1参照）。

扶養親族は、所得税法上の控除対象扶養親族だけではなく、

表 基準日在職者に該当しない人

①	令和6年6月1日以後支払う給与等の源泉徴収において、源泉徴収税額表の乙欄や丙欄が適用される人（扶養控除等申告書を提出していない人）
②	令和6年6月2日以後に、給与の支払者のもとで勤務することとなった人
③	令和6年5月31日以前に給与の支払者のもとを退職した人
④	令和6年5月31日以前に出国して非居住者となった人

16歳未満の扶養親族も含まれません。16歳未満の扶養親族は、扶養控除等申告書の「住民税に関する事項」欄に記載されています。なお、同一生計配偶者も扶養親族も非居住者は対象ではありませんので、注意が必要です。

五 給与等支払時の控除

令和6年6月1日以後に支払う給与や賞与について、給与などの支払いをする際には、まず現行の所得税法の規定などにより税額（控除前税額）といいますが、これを計算します。そして、控除前税額から月次減税額を控除した差額を、実際に源泉徴収する税額として、給与などの支

払いを行います。このとき、控除しきれない月次減税額は、次回に支払う給与や賞与に対する控除前税額から控除することになります（下図2参照）。

六 源泉徴収税額の納付

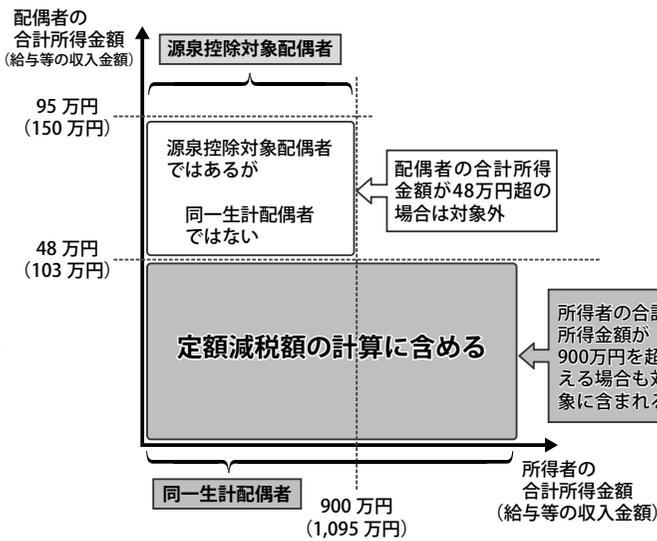
給与の支払者は、各月の月次減税事務が終了したら、納付書に必要事項を記載して、納付すべき源泉徴収税額がある場合には、法定納期限までに納付をすることになります。このとき納付書の税額欄に記載する金額は、控除前税額から月次減税額を控除した後の金額を集計した金額になります。

七 年調減税額

年末調整の際に、年末調整時点の定額減税額に基づき精算を行う事務を「年調減税事務」といいます。対象者は、原則として年末調整の対象となる人で、年末調整により算出される年間の所得税額から年調減税額を控除した後の金額により年調年税額を計算します。

なお、年調減税の詳細は9月ごろに公表される予定です。

図1 同一生計配偶者の範囲



事例 月次減税額の計算

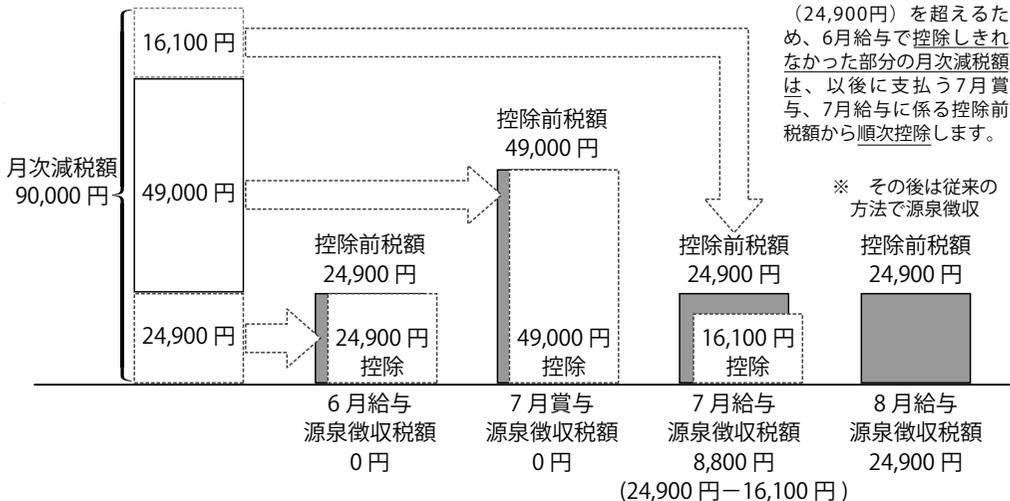
同一生計配偶者：有
扶養親族：1名

合計2名

30,000円（本人分）
+
60,000円
（30,000円 × 2名）

||
90,000円

図2 月次減税額が控除前税額を超える場合のイメージ



◆下記事例では、月次減税額（90,000円）が最初に支払う6月給与の控除前税額（24,900円）を超えるため、6月給与で控除しきれなかった部分の月次減税額は、以後に支払う7月賞与、7月給与に係る控除前税額から順次控除します。

※ その後は従来の方
法で源泉徴収

仕事と介護の両立 (介護離職の防止)

日本では、高齢化社会の進展に伴い、介護を必要とする人が増加しています。また、少子化・人口の減少に伴って、働き手の減少も同時に進行しています。仕事と介護を両立させることは容易ではなく、介護の必要な家族を抱える労働者は、仕事を続けるためにさまざまな困難を抱え、介護離職のリスクに直面しています。

今回は、仕事と介護の両立と介護離職の防止について解説します。

一 介護離職の現状

(一) 介護を必要とする人
65歳以上の要介護者等数は増加しており、特に75歳以上で割合が高い傾向にあります。

令和5年版「高齢社会白書」(内閣府)によると、介護保険制度における要介護又は要支援の認定を受けた人は、令和2年度で668・9万人となっており、平成22年度(490・7万人)から178・2万人増加しています。

(二) 介護離職の動向

近年、離職者の中で介護を理由とする割合は増加傾向にあります。

令和4年「雇用動向調査」(厚生労働省)によると、「介護・看護」を理由とする離職者の割合は全離職者の0・9%ですが、年齢階級別にみると50歳代以上において「介護・看護」を理由とする離職者の割合が高まり、特に女性の方が男性より高くなる傾向があります(55歳～59歳の男性は2・6%、女性は5・4%)。

二 公的な支援制度

(一) 介護休業制度

仕事を辞めることなく、働きながら要介護状態の家族の介護等をするため、育児・介護休業法に介護休業等の制度が設けられています。制度の一部をご紹介します。

※ 要介護状態について

介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態のときには介護休業の対象になります。

・ 介護休業：要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業を取得可能

・ 介護休暇：通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、年5日(対象家族が2人以上の場合には年10日)まで取得可能

・ その他：所定外労働の制限(残業の免除)、時間外労働の制限(1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限)

働を制限)、所定労働時間短縮等の措置など

また、介護休業などの制度の申出や取得を理由とした解雇など不利益な取扱いが禁止とされていることにも注意を要します。

(二) 介護休業給付金

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定要件を満たしたときに、介護休業期間中に休業開始時賃金月額額の67%を上限に介護休業給付金が支給されます。

三 企業による支援等

仕事と介護の両立支援の際、次の5つの取組を実施していくとよいでしょう。

(一) 労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握

労働者が抱えている介護の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度に関する現状を、主にアンケート調査を実施することにより把握します。

厚生労働省のホームページ
(二) 仕事と介護の両立支援

立に向けての具体的ツール」のキーワードで検索)に、具体的なアンケートの例などが掲載されたマニュアルが公開されています。

(二) 制度設計・見直し

実態把握を踏まえて、介護休業など自社の両立支援制度を「法定の基準を満たしているか」、「従業員に周知されているか」、「利用要件がわかりやすいか・利用手続きが煩雑でないか」、「従業員のニーズに対応しているか」などの観点から点検し、課題があれば見直します。

介護休業制度は、休業の分割取得(平成29年1月施行)や有期雇用労働者の取得要件の緩和(令和4年4月施行)など、育児・介護休業法の改正により内容が見直されていますので、社内規定もそれに沿ったものとなっているかを再確認しておきましょう。

そのほか、介護が終了した後も適切なキャリアの選択ができるようキャリアプランニングの支援をするなど、長期的に見た設計・支援を行っていくことが望ましいでしょう。

(三) 介護に直面する前の労働者への支援

従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施やリーフレットの配付などにより提供します。

介護は、子育ての場合と異なり、直面する時期を予測することは難しいので、従業員が介護に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような、情報提供などの支援を行うことが重要です。

なお、育児・介護休業法の介護休業は、仕事と介護の両立の準備(社内の両立支援制度の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など)をするための期間としても位置付けられています。「看取り」のために利用してもよいでしょう。「介護をする」だけではなく、「準備・看取り」のための期間でもあるので、休業期間が長ければ長いほどよいとは言えません。休業期間を延長すると、労働者自身が介護へ

専念してしまい、職場復帰が難しくなることも懸念されます。

介護休業の利用を検討している従業員には、介護休業が「何を目的としたものか」を十分に伝え、仕事と介護の両立を可能とする体制を整えることに専念してもらいましょう。

(四) 介護に直面した労働者への支援

介護に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを行います。

(五) 働き方改革

介護のために時間制約のある従業員であっても、離職せずに就業継続できることに加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方を目指しましょう。

残業時間の削減、フレックスタイム制やリモートワーク、年次有給休暇の取得促進、仕事上の情報共有など、従業員同士の理解や支援体制の構築、働き方の柔軟性を重視した働き方改革などが有効です。

四 両立のポイント(労働者)

「仕事と介護の両立のポイント」(厚生労働省。インターネット上に公開)では、介護離職防止のために労働者に向けた情報が掲載されていますので、労働者から相談を受けたときは、このような資料を参照していただくのもよいでしょう。

ポイントとしては、次の6つが掲げられています。

- ① 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- ② 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ③ 介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する
- ④ ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- ⑤ 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ⑥ 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

問題解決に役立つ「哲学」

グーグルやアップルは「哲学者」を採用しており、日本企業でも始まっている「ビジネス哲学」。哲学がビジネスの問題解決の力になるのでしょうか？

ビジネス現場での課題、問題を哲学で解決するというのを初めて聞く方も多いと思います。

哲学は、物事の本質を探究し続けることだというふうに一般的には説明されてきました。この説明である、物事の本質ということの意味が分からないので、結局、哲学は何を求めるものなのかも曖昧なこととなり、歴史上の学問の分野であると片づけてしまいます。

哲学者O氏は、「自分なりに行き着くところまで考え抜いて、それを言葉で表現することが哲学である」と説明します。この説を進めると、哲学は考えることであるが、普通に考えることとは違い、既存のフレー

ム（枠組み）を超えることを意味するのであると発展します。

自分のフレームを超えることとビジネス思考に役立つという結びつきはやはり、分かり難い感じがします。そこで、具体例で見ることにしましょう。

● 旅行代理店の営業企画Aさん

テーマはお客様への旅行プランの提案です。出尽くした感のあるこのテーマを「旅行」と「内臓」を関係づけ考えました。

その結果、「内臓にやさしい旅行」→「ゆっくりした旅行」へと企画が進展しました。

● 地方自治体総務課長のBさん

某地方自治体の哲学的思考による研修のテーマは「組織改革」です。総務課長・Bさんは「美しさ」と「組織」を関連付けて考える時に、現在の組織図が複雑でごちゃごちゃしていると感じました。そこで、改めてきれいな組織図を描いて組織を考えているうちに新たな組織改革を思いつきました。

(参考資料) 小川仁志「結果を出したい人は哲学を学びなさい」

話は結論から

プレゼンテーションを聞いていると、多くのプレゼンターが、プレゼンに至った背景、現状、理論、結果、展望と順を追って話を進めて行くのが一般的な説明の仕方であると思っ

話の初めです。説明の初めは緊張して、演者が何を言うか聞き耳を立てているからです。しかし、しばらくすると分かり切ったことの前置きを長々と聞かされ、そのうちに眠くなつてきます。

したがって、話は前置きなしに聴衆の関心がある結論から始め、途中、どこで終わっても良い順序とすることを勧めます。

図による表示

新聞記者から週刊誌の記者に転職したI氏が初めて記事を書くことになりましたが、デスクから「図のみで記事の中身をすべて理解できるようにしろ」の指示に戸惑いました。今までの仕事では書くだけだったので、パワーポイントやワードで画像を切り貼り作成するとは思いませんでした。

図を入れることで、分かりやすく説明できる機会はいろいろな場所で見られます。

N大学の某授業では学生を5人のグループに分けてテーマを与え、各グループは討論後、グループリーダーが結果を発表する形です。リーダーになったA君は話のまとめ方は得意ですが、パワーポイントが苦手な他のメンバーの協力を得て、やっと発表(スクリーンにパワーポイントで描いた内容を写して説明)にこぎつけたそうです。

今後、取引先や社内会議では、自分の主張するエッセンスを図で凝縮させる方向へさらに進んでいくでしょう。