



あつぎ

法人ニュース



第14回 通常総会を開催

～黄金井会長が会長に再任～

去る6月20日、レンブラントホテル厚木において、第14回通常総会を開催した。総会提出議案は全て原案どおり可決承認され、総会直後に開催した新役員による臨時理事会では、会長および副会長の選定を行い、黄金井康巳氏が会長に再任された。

第一部の通常総会は、西副会長の 入った。

開会のことばで始まり、黄金井会長があいさつした。続いて、会長が議長に就き、定足数を確認し議案審議に

第一号議案の令和6年度事業報告及び財務諸表承認並びに監査報告承認の件については、事務局から事業報告と財務諸表について説明があり、河原監事が監査報告を行った。

次に第二号議案の定款の一部変更について、事務局長から「電子提供制度導入」に関する説明を行った。

続いて、第三号議案の任期満了に伴う役員選任案承認の件について、事務局から説明があり、これらの総会提出議案はすべて満場一致で可決承認された。

また、報告事項として、令和7年度の事業計画及び予算について

て報告がなされ、最後は中野副会長の閉会のことばで終了した。
なお、総会審議終了後に開催された新役員による臨時理事会において、会長及び副会長の選定を行い、新会長には黄金井康巳氏が再任された。
第二部の功労者表彰式では、新正副会長の発表並びに紹介が行われ、新役員を代表して黄金井会長があいさつした。続いて、法人会活動に顕著な功績のあった20名に対して、会長表彰並びに感謝状が贈呈された。
来賓祝辞では厚木税務署の杉田副署長、神奈川県厚木県税事務所の佐藤所長、厚木市の山口市長、愛川町の小野澤町長、清川村の川瀬副村長から、それぞれご祝辞をいただいた。



あいさつする黄金井会長

第三部の懇親会では、会員相互の親睦・交流を深め、第14回通常総会は盛会裏に終了した。

令和7年度会長表彰状・

感謝状受彰者（敬称略）

■会長表彰状受彰者（永年功労）

(株)コンパス 藤岡 秀和

(有)藤忠 佐藤 忠夫

千秋物産(有) 小島總一郎

(株)星建設 星 克則

■会長感謝状受彰者（永年功労）

(株)オーケーサポート 工藤 隆弘

(有)ミヨシ自動車 青木 孝

(株)松陰 森 志朗

(株)ダスキンサンセイ 三橋 彰彦

(有)清水電気設備 清水 米人

(有)トップトレーディング 森屋 紀也

葉山建装 葉山 健

(株)神菱商事 菱山 昭宏

カミコー(株) 小島 明子

大矢孝酒造(株) 大矢 俊介

(有)福留組 福留 光広

(有)中津自動車整備工場 大野 桂司

コンポー(株) 中野 篤

(有)勝秀住事 小林 勝美

■会長感謝状受彰者（会員増強）

大同生命保険(株) 澁谷 宏子

(有)エヌケイハウジング 中野 能孝

■新役員(理事・監事)及び相談役名簿(敬省略)

理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	副会長	副会長	副会長	副会長	副会長	副会長	会長
荒井 英明	榎原 秀樹	林 庸行	森屋 紀也	森 志朗	三橋 幸成	山口 昌興	酒谷 伸幸	原 英介	大橋 啓子	大塚 一義	細山 信	北原 秀明	工藤 隆弘	菱山 昭宏	竹内 正	春日 清則	井手 広幸	會田 義明	吉橋 重行	中野 能孝	浅岡 國芳	神崎 進	黄金井 康巳
神奈川県内陸工業団地協同組合	(株)ファーストバリュー	(株)アイホーム	(有)トップトレーディング	(株)松陰	(有)幸和	(有)清川恵水ポーク	(有)酒谷工務店	(有)原設備工業	(有)大橋硝子建材	(株)シティアクセス相模	(有)細山電気	(株)ノースフィールド	(株)オーケーサポート	(株)神菱商事	(株)SunBrain	(有)ケイマリン	(株)ハーモナイズ	厚木興業(有)	(株)コジマホールディングス	(有)エヌケイハウジング	(株)アールアサオカ	(有)神崎工務店	黄金井酒造(株)
	相談役	相談役		監事	監事	監事		理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事	理事
	小島 完治	梅澤 行次		金親 良実	三橋 文男	飯原 菊枝		橋村 智史	川村 憲一	建部 卓也	前島 憲司	中村 真紀子	中山 常夫	市川 信也	大橋 浩	會田 國安	井上 大輔	伊藤 元正	山崎 輝雄	藤岡 秀和	落合 康弘	三平 建次	諸星 敏廣
	(株)小島商店	大洋サービス(株)		税理士法人ポラリス	(有)西厚木明治牛乳卸売店	(有)飯山倉庫		司法書士橋村智史事務所	(株)コクビット厚木	社会保険労務士法人かながわ労務	弁護士法人前島綜合法律事務所	(株)七沢荘	(有)中山石材店	(株)市川屋	(有)大橋硝子建材	(有)グッドネス	(株)三笠ロテック	(同)オフィスという	(有)相模ボイラサービス	(株)コンパス	(株)落合組	(有)三平工務店	(有)モロホシ

フォト・トピックス



支部旅行会(南毛利第1支部)
羽田方面(3/21)



源泉部会定例研修会(6/11)
講師/厚木税務署担当官/厚木商工会議所



女性部会税務研修会(6/12)
講師/厚木税務署担当官/厚木市文化会館



青年部会レクリエーションBBQ大会(6/12)
会場/Urban Garden339(アーバンプラザ屋上)



租税教室(5月～7月実施)
女性部会・青年部会が厚木愛甲地区の小学6年生の租税教室開催を支援

税務署からのお知らせ

令和7年度税制改正の概要について

【所得税関係】

○物価上昇局面における税負担の調整及び就業調整への対応

①所得税の基礎控除の引上げ

・物価動向を勘案し、48万円から10万円き上げ、最高58万円に。

・所得階層毎に控除を最高37万円上乗せ。

②給与所得控除の最低保障額の引上げ

最低保障額を10万円引き上げ、65万円に。

③大学生年代の子の親への特別控除創設

人手不足の中、特に大学生のアルバイトの就業調整に対応するために、大学生年代の親向けの特別控除の創設。子の給与収入(総所得金額)により、控除額が通減(最高63万円)

○住宅ローン控除の拡充

現下の急激な住宅価格の上昇等の状況を踏まえ、子育て世帯及び若者夫婦世帯における借入限度額について、子育て支援の観点から上乗せを行います。

【法人税関係】

○地域経済を支える中小企業の取組みを後押しする税制

①売上1百億円超を目指す中小企業への更なるインセンティブ措置

地域経済の好循環を生み出していくため、中小企業経営強化税制を拡充し、売上高1百億円超を目指す中小企業が行う一定規模以上の設備投資について、インセンティ

ブ措置を講じます。要件に該当する建物を対象資産に追加します。

②中小法人等の軽減税率の特例の延長等

中小法人の軽減税率の特例について、適用期間を2年間延長します。ただし、所得金額が10億円超の中小法人等には17%の税率を適用します。

【消費税法】

○外国人旅行者向け免税制度(輸出品販売場制度)の見直し

税購入品の国内での横流し等の不正に対応するため、課税で販売し、事後的に消費税相当額を返金する「リファンド方式」に見直されます。令和8年2月1日から適用。

【その他】

○防衛力強化に係る財源確保のための税制措置

わが国の防衛力の抜本的な強化を行うために安定的な財源を確保するという観点から、防衛力強化に係る財源確保のために次の措置を講じます。

①防衛特別法人税の創設

法人税に対し、新たな付加税として、防衛特別法人税を課す。

②たばこ税の見直し等

ここに掲載した以外の改正については、国税庁ホームページにてご確認ください。

<https://www.nta.go.jp>

問合せ先 厚木税務署

電話(221)3261(代表)

令和7年度 厚木税務署定期異動状況 (敬省略)

令和7年7月10日付

職 名	新		旧	
	氏 名	前 任 地	氏 名	赴 任 先
署 長	大 江 吉 彦	国税庁 課税部 酒類業復興 輸出促進室 課長補佐	中 村 正 人	東京不服審判所 管理課 課長
副 所 長	田 口 正 幸	東京局 課税一部 資産課税課 課長補佐	杉 田 浩 二	東京局 総務部 業務センター 統括管理官
特別国税調査官 (法人)	石 丸 竜 也	留任		—
総 務 課 長	橋 場 良 江	東京局 課税二部 消費税課 課長補佐	宮 原 忠 夫	麹町署 総務課長
法人課税第1部門統括官	福 原 逸 太郎	東京上野署 審理専門官 (法人担当)	大 塚 英 雄	相模原署 法人課税第1部門 統括官
法人課税第2部門統括官	城 所 昌 宏	留任		—
法人課税第3部門統括官	遠 藤 孔 史	麹町署 特別調査情報官	桑 島 和 行	—
総務課長補佐	小 島 和 浩	東京局 調査一部 特別国税調査官 調査官	中 村 翼	相模原署 総務課長補佐
法人課税第1部門審理上席	大 渡 匡 宣	留任		—
法人課税第1部門源泉担当	街 道 奈 央	大和署 法人課税第2部門 調査官	星 野 一 馬	川崎北署 法人課税第2部門 上席

国 税 職 員 採 用 募 集

Pride of the Specialist ～公平な世の中を創る、志～

適正かつ公平な賦課及び徴収の実現を、我々と一緒に目指してみませんか？

国税職員は、国税局や税務署において、税務のスペシャリストとして法律・経済・会計等の専門知識を駆使して適正な課税を維持し、また、租税収入を確保するための事務を行います。

◆ 人事院国家公務員
試験[採用NAVI]



◆ 採用関係
お役立ちリンク集



◆ Web-TAX-TV



令和5年度から新設！

各試験 区分	国税専門官 (A 区分)	国税専門官 (B 区分)	税務職員	国税庁経験者 (国税調査官級)
受験 資格	1 21 歳から29 歳の者 2 21 歳未満で、次に掲げる者 ・ 大学を卒業した者及び翌年 3 月までに大学を卒業する見込みの者 ・ 人事院が上記・に掲げる者と同等の資格があると認める者		1 受験する年の 4 月 1 日において高等学校又は中等教育学校を卒業した日の翌日から起算してまだ 3 年を経過していない者及び翌年 3 月までに高等学校又は中等教育学校を卒業する見込みの者 2 人事院が上記 1 に掲げる者に準ずると認める者	大学等(短期大学を除く。)を卒業した日又は大学院の課程等を修了した日のうち最も古い日から起算して 8 年を経過した者
申込 期間	2 月下旬開始		6 月中旬開始	7 月下旬開始
1 次 試験	5 月下旬		9 月上旬	9 月下旬
試験 科目	基礎能力試験(多肢選択式)		基礎能力試験(多肢選択式) 適性試験(多肢選択式) 作文試験	基礎能力試験(多肢選択式) 経験論文試験
	専門試験(多肢選択式)			
	[必須] 民法・商法、会計学 [選択必須] 民法・商法、会計学、憲法・行政法、経済学、英語 [選択] 財政学、経営学、政治学・社会学・社会事情、商業英語	[必須] 民法・商法、会計学、基礎数学 [選択] 情報数学・情報工学、統計学、物理、化学、経済学、英語		
	専門試験(記述式)			
	憲法、民法、経済学、会計学、社会学	科学技術に関連する領域		
2 次 試験	6 月下旬～7 月上旬		10 月中旬	11 月上旬
	人物試験、身体検査		人物試験、身体検査	人物試験
3 次 試験				11 月下旬又は12 月上旬
				総合評価面接試験
合格 発表	8 月中旬		11 月中旬	12 月中旬

※ 試験日程の公表

国税専門官及び税務職員採用試験 12 月頃

国税庁経験者(国税調査官級) 7 月頃

※ 詳細については、人事院国家公務員試験[採用情報NAVI]に順次掲載予定です。

(有) 島田教育総合研究所 代表取締役 島田義也

「マナー」は「ビジネスマナー」だけではない

「公共マナー」を徹底すれば 「仕事が出来る人」になれる！

私は研修講師という仕事をしております。研修のジャンルの一つに「マナー研修」というのがあります。

新入社員や販売や飲食、電話や対面での応対に従事する方々が受講対象になることが多いです。内容はいわゆる「ビジネスマナー」がメインとなりますが、実はマナーはビジネスマナーだけではありません。

ビジネスマナー以前のベシシクマナー、つまり「人としてやらなければならないこと、やってはならないこと」だってマナーなのです。ところがなぜか企業研修でそのようなベシシクマナーが研修内容になることはあまりありません。

会社の偉い人が「そんな初歩的なことは社会人になる前にとつくの昔に学んでいることだから研修内容とするに値しない」とか「そんなことは職場で先輩社員が教えるから外部講師に教わらなくても良い」と考えているというのが背景にあるのかもしれない。

が、この考えは実は大いなる錯覚なのです。「人としてのマナー」を実践できない「マナーが悪い方々」は世の中にたくさんいます。周りから「マナーがなくてないな」と冷やかに見られるだけなら本人が損をするだけだから自業自得ですが、事はそれだけではおさまなりません。

一社員の行動が原因で会社のイメージダウンにつながることもあるのです。研修の場では難しいことを言う前に「人としての当たり前のこと」をしつかり教えるべきなのです。

社会人が身につけておくべき「マナー」とは

ビジネスマナーの具体的な項目を挙げてみると次のようになります。

- 電話の応対
- 訪問時の心得
- 来客の応対
- ビジネスレターの書き方
- 席順
- 命令の受け方
- 報告の仕方
- アフター5のつきあい方
- 社内および取引先の冠婚葬祭時の心得
- 接待の心得
- 宴

会時の心得、等々

学校を出たての若い社員がこれらを完璧に心得ていることはまずあり得ません。今までそのような経験が少なかったのだから無理もない話です。

しかし、次のような項目についてはどうでしょうか？

- あいさつの仕方
- 正しい言葉遣い
- 返事の仕方
- 話の仕方、聴き方
- 態度、姿勢、立居振る舞い
- 服装、身だしなみ、等々

これらの項目もれつきとしたビジネスマナーです。しかし前者とは明らかに異なる一面を持っています。

それは前者が「社会に出てから覚えていくこと」であるのに対し、後者は「社会に出る前にすでに心得ていること」という違いです。

早い話が「返事をしなさい」と最初に教わったのが会社に入ってからだった、というのは普通に考えればあり得ないことで、すでに家庭や学校でしつけられているはずだ。

しかし現実問題としては新入社員研修などで「あいさつができない」「返事をしない」「態度が悪い」「姿勢が悪い」「着こなしが崩れている」という社員はいくらでも存在します。

来客時の応対や電話応対などいわゆるビジネスマナーの基礎となるのは実はこのような「基本動作」（「礼儀」といってもよい）なのです。

これが身につけていない人が少々ややこしいビジネスマナーの知識を教わってもおいそれと実践できるものではありません。

また、「マナー」はビジネスマナーだけではありません。ビジネスマナー以前の「赤信号で横断するな」「歩きスマホをするな」「喫煙スペースにゴミを放置するな」「電車の中では高齢者や妊婦に席を譲れ」等、「人としてやらなければならないこと、やってはならないこと」だってマナーです。

そんな初歩的なことは本来は社会人になる前の家庭教育・学校教育で嫌というほど教わっているはずなのに実践できない「マナーが悪い方々」は世の中にゴマンといえます。

そんな当たり前のことができない人が世の中に感謝される良い仕事ができるわけがないのです。

新入社員に限らず、すべての社会人は小難しいマナーのテクニク等ではなく、まずは「人として当たり前のこと」こそ徹底して身につけるべきなのです。

人として求められる 当たり前の行動

接客をともしなう仕事であるか否かにかかわらず、どんな仕事をしていても「気配り」「気遣い」は非常に大事です。

気がつかない人は職場や仕事上の問題点にも気がつかないから「改善」ということができないし、気が利かない人は言われないと動

けません。

気を配れない・気を遣えない人は自分の周りから人が去っていくことになりま

す。
幼少期の頃にご両親や学校の先生から受けたしつけを思い出してみてください。

「人に何かやってもらったら『ありがとう』と言いなさい」「人に迷惑をかけるな。もしかけてしまったら『ごめんなさい』と言いなさい」「約束は守りなさい」「ウソをついてはいけません」「使ったものは片

づけなさい」「小さい子をはじめてはいけません」等、生きていくのに必要な大事なことを数多く教わったはず

です。
しかし大人になるとそれができなくなる人がたくさんいます。

「歩きスマホはやめましょう」というアナウンスや啓発ポスターがたくさんあるのに一向に歩きスマホは減りませんし、街中の喫煙コーナーには「ゴミを捨てるな」と書いてあるのに空き缶やタバコの空き箱が灰

皿に捨ててあるなんていう光景は日常茶飯事です。

「言われてみればできていないところもあるが、会社ではちゃんと仕事はできているよ」というのは危険な考え方です。

そもそも「人として求められる当たり前の行動」ができないのは、常識がないのか、まずいことをやっていることに気がつかないのか、気がついていても「周りは知らない人間ばかりだからかまわない」と大人の義務を履行しないのか、周

人として求められる 「当たり前の行動」の例

- 電車の中で……
 - ・入り口に立ち止まるな
 - ・(混んでいる時、入り口付近にいる場合は)降りる人のために自分もいったん降りよ
 - ・詰めて座れ、股を開くな、深く座れ(浅く座って足を投げ出すな)、足を組むな、荷物を座らせるな
 - ・携帯電話で通話をするな
 - ・高齢者、体が不自由な人、妊婦には席を譲れ
- 駅の通路・改札・出札窓口で……
 - ・広がって歩くな
 - ・スマホ、ケータイの画面を見ながら歩くな
 - ・階段の上り、下りを守れ
 - ・ガムを捨てるな、痰を吐くな
 - ・傘を振り回すな
- 街で……
 - ・歩きながらタバコを吸うな・吸い殻を捨てるな
 - ・喫煙スペースに設置してある灰皿に空き缶や空き箱を捨てるな
 - ・人が大勢通るところで立ち止まるな、広がって歩くな
 - ・地べたに座り込むな
 - ・赤信号で横断するな
 - ・駐車スペースに収まるように駐車せよ
- ビジネスホテルで……
 - ・廊下で騒ぐな、室内でも騒ぐな
 - ・チェックアウト時は室内を片付けよ
 - ・足は入口のマットで拭いて入れ
- 家で……
 - ・家族同士でもあいさつせよ
 - ・遅くなるなら連絡せよ
 - ・使ったものは元の場所に戻せ
 - ・汚したら掃除せよ
- その他……
 - ・人に何かやってもらったら「ありがとうございます」
 - ・迷惑をかけるな。もしかけてしまったら「ごめんなさい」「申し訳ございません」
 - ・約束は守れ
 - ・ウソはつくな、等

りの人に気を遣えない傍若無人の人なのか、子供に与える悪影響にまで考えが及ばないのか、まあだいたいそんなところでしょう。

そんな人が良い仕事が出来ると思いますか？

「人として求められる当たり前の行動」の例は図表として別掲しましたが、いずれも簡単なことばかりです。

こういうことがきちんとできることが一人前の大人の大事な条件であることは論を待ちません。

私たちは企業の間人でありますが、その前に一人の人間です。

仕事をしている時だけ形を取り繕ってもどこかで必ずボロが出るものです。

企業人の基本は人としての基本と重なるところがたくさんあります。

どうか「こんな初歩的なこと」と鼻で笑うことなく、まずは「当たり前のこと」を徹底していつてもらいたいとお願いいたします。

経営力は、経営者やリーダーのリーダーシップそのものであるといっても過言ではありません。

リーダーシップというのは大きな意味で、「指導力」のことです。「感化力」と言ってもいいでしょう。

かの有名な「マネジメントの神」と言われているP・F・ドラッカーは、「リー

リーダーシップに
差をつける

3つのポイント

教育コンサルタント
吉良 能慶

ダーシップに必要なのはカリスマ性ではなく『人格を高めること』』としています。

リーダーシップの無い経営者やリーダーについていく社員はいません。

一企業も経営者によって差が出ると同時に、各部署のリーダーによってもその部署の盛衰が決まります。

「企業の盛衰はリーダー

●魂(心)の器と指導力●

指導者の中で、能力の高さや才能が同じであっても、「魂の器」、要するに器量

という事です。もちろん指導者としての教養や指導力は必要ですが、魂の器という意味はそういうことです。そしてその差は、多くは経験から来ると

思われます。器量の大きさは、生まれながらの資質もあるかもしれ

ませんが、経験や学習などで大きくなるものです。資質があっても与える愛

（他人の幸福を考える）の実践がなければその器は大きくなりません。田舎で静かに生活している人と、激動している現代

社会の波にもまれながら仕

事をしていいる人とは、魂の器は大きく違ってきます。その量が、やがて大きな仕事をしていくことにつながると思います。

一方、狭い人の方は、ある程度でところで発展が止まる可能性があると思います。

一つの事例として、素晴らしいスキルと志をもってベンチャー企業を起こす人がいたとします。はじめは自分一人から、あるいは2、3人で立ち上げます。その時に功を焦ってすぐ大きくしようとすると必ず失敗

●『私的幸福』から『公的幸福』へ●

リーダーシップについて、ぜひ知っておかなければならないことがあります。それは、

「私的幸福」と「公的幸福」ということです。

「私的幸福」とは、「大多数の最大幸福」「天下万民のため」「後に来る人たちのため」「後世の歴史のため」ということを、常に考え実践することに幸福感があることで、それが正

ることが肝要です。

企業は、結局どれだけ多くの人に幸福になつてもらいたいか、という思いがあるかどうか成功の要因です。

社員やその家族、お客様、取引先など関係者の人たちに、経済的、精神的、社会的などの満足感をいかに与えられるかを考えることです。自分一人の満足だけで成り立ちません。

いろんな人との接触面積が広くなれば、他の人に愛を与えることも多くなるということです。

義にもなるのです。その正義のためには、智慧と勇気が必要です。

歴史に残る成功者は、「公的幸福」の実践者であつたといえるでしょう。

それでは「私的幸福」はどういうものであるかというと、宗教的な言い方をすると「悟りの幸福」ということになります。

「悟りの幸福」とは、知識を智慧に変え、自分とい

う人間を知りえて、その視点でもって、世界を解明しえたという幸福感です。

そして、生かされていることが魂の喜びになり、その喜びは行動へと転化していきます。

その行動は周りの人に対する「与える愛」として現れます。そして、世の中を変えていくたくなるのです。

「私的幸福」を欲求の満足、例えば、おいしいものを食べたり、欲しいものを手に入れるだけの物的満足とするのであれば、本当の心からの喜びではありません。むしろ逆で、物的満足や自己保身でやっている限り、「私的幸福」は絶対に訪れない、ということです。

与える愛を実践して「私的幸福」は達成されます。そして、与える愛は、「公的幸福」へと向かっていくものなのです。

「私的幸福」は公的幸福の途上にある、ということことです。そして、「私的幸福」のある人、すなわち、幸せな人こそ、世の中の役に立てる、ということなのです。

● リーダーシップを 発揮するための5つの武器 ●

若い人は、志が高く世の中の役に立とうとしても、なかなか役に立つだけの武器が十分ではありません。

武器という言葉は適切かわかりませんが、要するに、自分が世の中の役に立つための手段ということです。

武器とは、自分の専門性や特性、知識やスキルのことですが、ここでは広い意味で、「条件」という意味でもあります。

「徳」と言ってもいいかもしれません。

あるいは「人格」を形成する基と言ってもいいかもしれません。

特に指導者にとっては、以下の5つは、必要な武器と言えるのではないかと思います。

礼

礼儀正しさというのは、世の中で一番その人を判定するための重要な基準の一つです。

礼儀ができていない人は、

どんなに才能があっても、人が近寄ってくれません。日本人は特に礼儀にうるさいことも知っておくべきです。

また、「節度」も非常に重要です。「節度」とは「わきまえる・ほどよく適切」などの意味で、日本人の品性に合っています。

「礼儀」と「節度」が合わさって「礼節」と言い、「人格」を形成します。

智

知識や経験、智慧のことです。

これが無ければ、なかなか指導者にはなれません。また、成功するための一番の武器です。

いつも自分の武器を磨き、人より抜きんでいることが指導者に求められます。

知識を得、智慧を獲得し、実践していくことが指導者としての絶対条件です。

ちなみに、「知恵」とは頭の良さ、知識の豊富さな

どで、「智慧」とは「本質を追究する姿勢」です。

「どうしたら正しい経営ができるか」「どうしたら社員を幸福にできるか」などの追求心です。

「知恵」も「智慧」も両方指導者には必要です。

信

人から信じられることです。部下から信じられなければ指導者として失格です。

人のつながりを大切にしたい、人のために何ができるかを常に考えて実践していくことです。「智慧」の追求です。

正直に素直に謙虚さが大事です。明るさも大切です。

「信」を身に付ける根底にあるものは「愛」です。そして、「礼節」によって「信」を得られるのです。

義

これを追求することは、正しさを追求することです。

悪を避け、正義を貫くことです。

指導者としての核の部分です。

また経営においても「正しい経営」を追究していかなければなりません。

「正義なき経営は反社と同じ」です。

また、指導者としても当然正しい指導方法でなければなりません。

「義」があつて、「志」や「信」につながるのです。

勇

これは勇気や行動力のことです。ただ、「勇」だけではリーダーになれません。

礼儀も正義もない「勇」は「蛮勇」になりさがります。

その前に「礼」から「義」までを身に付け、そのうえで「勇」があつて、初めてリーダーとして完成してきます。

以上の、「礼・智・信・義・勇」のいずれか、または全部の武器を身に付けることで、世の中の役に立ち、「公的幸福」につながるのです。

「人徳ある人」「人格者」と言われるリーダーを目指しましょう。