

パラダイムシフトを通じて 100年事務所を目指す 楠本グループ

税理士法人統合経営システムパートナー 代表社員 税理士 楠本浩之
アジア進出支援専門家機構 理事長 税理士 藤永哲嗣

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、抜きん出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、そのような有名事務所の本質に迫ります。第11回は、福岡県福岡市の楠本浩総合会計事務所／税理士法人統合経営システムパートナー取材しました。先代がガラス張りの、人を大事にする経営で基盤を築いた事務所を、二代目の楠本浩之税理士（写真右）が大きく発展させ、現在は全国会計人ネットワーク「会計人共同体」などを通じて精力的に活動を続けています。楠本氏と、会計人共同体から生まれたアジア進出支援専門家機構（ASPO）理事長の藤永哲嗣氏に、ASPOの活動も含め、人材育成から税務戦略支援まで、創業六十数年に及ぶ楠本グループの取り組みと今後の戦略について伺いました。



九州最大級の会計事務所 グループ

反町 本日は、税理士法人統合経営システムパートナーを中心とする楠本グループの代表である楠本浩之先生にお話を伺います。

楠本先生は、御父君が創業された事務所を短期間で数倍の規模に成長させ、九州有数の大型会計事務所グループに育て上げました。また、九州だけでなく日本全国の中小企業を支援するため、全国会計人共同体を発足。自事務所だけでなく業界全体の将来も見据えつつ、さまざまな活動を展開されています。その一環として、数年前から中小企業の海外進出サポートにも取り組まれています。本日お邪魔しているのは、そうした取り組みのひとつである「アジア進出支援専門家機構」（ASPO）のシンガポールオフィスです。ASPO理事長の藤永哲嗣先生にもご同席いただいています。

今回の取材では、楠本先生のご理念経営や、特徴的な人事制度、ASPOの活動を含めたグループ経営戦略などについて伺いながら、100年事務所を具現化するためには何をすべきかを解き明かしていきたいと思えます。どうぞよろしくお願ひします。

楠本・藤永 こちらこそ、よろしくお願ひします。

反町 まず、楠本グループの概要から伺います。

楠本 当グループは昭和28年、父の楠本住雄が炭鉱の町・福岡県田川市で、商工会議所の一室を借りて顧問先ゼロで開業した税理士事務所が始まりです。

父は、税理士政治連盟（税政連）の設立メンバーの一人で、税理士も政治的な力を持つべきだと考えていました。税政連を作るにあたり、九州北部税理士会の副会長に就くなど会務にも積極的だった一方で、事務所の経理は他人任せでした。ですから経営は完全なガラス張り、初めて人を雇ったとき、父は「収入は折半しよう」と言い、3人になったときは「3分の1にしよう」と言っただけです。現在のグループの人事



楠本浩之（くすもと・ひろし）

税理士法人統合経営システムパートナー代表社員税理士。全国会計人共同体事務局代表、株式会社楠本統合戦略マネジメント代表取締役、一般社団法人公益法人支援協会顧問、経営人間学講座九州事務局代表。昭和31年生まれ。日本の中小企業を守るために、全国会計人共同体にて「一般財団法人B/S経営をすすめる会」を設立。経営人間学講座九州事務局をボランティアにて継続し、思想・価値観の普及に努める。

した。

そして平成12年には、「会計人共同体」がスタートしています。

反町 税理士法人統合経営システムパートナーは、住雄先生から承継された事務所が前身なのでしょうか。

楠本 はい。平成21年に税理士法人化しました。現在、グループの総勢は51人です。そのうち、税理士資格者が私を含めて14人、登録者が7人います。新卒採用は年に1〜2人で、100〜200倍の競争率を勝ち抜いて選ばれた優秀な人材です。ただ、税務や会計を学んだ人ばかりではなく、むしろ農学部出身など異分野を専攻した学生のほうが多いですね。ですから、入社と同時に実務に就けるよう準備してもらいます。

反町 すごい競争率ですね。どのような基準で選考されるのでしょうか。

楠本 福岡ドームでの会社説明会には、九州全土から約200人の学生が参加します。次に、場所を変えて応募者の面接を行います。ここで私たちが、会社の理念と目的について説明します。

まず、仕事内容と報酬規定が細か

く書かれた当社の「格付基準」を配布します。そして、それらを全て社員が自分たちで決めること、評価も360度サーベイ（評価）で部下が上司を評価したり、同僚・他部門が評価したりすることを話し、この方針に従えるかどうかを問います。これで応募者の9割が脱落します。

反町 まず理念を共有できるかどうかで判断するわけですね。経営者として、大変共感できる選考基準です。新卒採用者には、入社までにどのような準備をしてもらうのですか。

楠本 まず読み書きの訓練という意味で、司馬遼太郎の歴史小説「坂の上の雲」を1週間で見、感想文を書いてもらいます。次に、簿記3級、2級取得を目指してもらい、4月の入社式を迎えます。

当グループの入社式は変わっていて、先代曰く、「入社する人のためにだけにやるのではない」のです。入社式に併せて、勤続20年、30年、40年の表彰も行われます。

また、新入社員がその挨拶で入社者の決意を語るのを聞きながら、社員たちは自分の入社時を思い出します。

つまり、全社員が年に一度、初心に立ち返るための儀式というほうが近いでしょう。

11種に分かれる雇用形態

反町 次に、人事制度について教えてください。

楠本 当グループは社員を「正社員」と「準社員」とに分けています。正社員は「目的と理念を共有し、自分の人生を重ねている人」、準社員は「目的・理念に共感するが、人生を重ねるほどの主体性は持てない人」という定義になります。

特徴的なのは雇用形態です。「社員にとって良いことが、わが社にとって良いことである」という理念に基づき、採用時の話し合いで、その社員にとって最良の雇用形態を決めていった結果、11種類にまで増えています。

反町 11種類もあることに驚かされますが、例えばどのような雇用形態があるのでしょうか。

楠本 「資格取得優先社員」「研修社員」「内部パートナー社員」「二代

制度も、その流れを汲んでいます。

反町 創業者の故楠本住雄先生が、当時としては極めて先進的な思想をお持ちだったことが分かるエピソードです。

楠本 ありがとうございます。私が東京から福岡に戻り、父の事務所に入ったのは30歳のときです。創業から35年目を迎え、職員数は20人ほどだったと思います。

出戻りの私に対し、当初は風当たりが強かったものの、どんどん実績を積み上げることで周囲に自分の力を認めさせました。特に、消費税が導入された平成元年、消費税反対論が大勢を占めるなか、その必要性を訴えました。新聞に広告を出すための会社も作り、その広告により一気に知名度が上がって売上も増えました。

昭和63年に株式会社楠本浩総合会計事務所、平成3年に株式会社楠本統合戦略マネジメントを設立し、平成7年にセカンドオピニオン組織「楠の木会」を発足させるなど、入所から10年間で規模を大きく拡大し、現在の楠本グループの基礎を築きました。

目預かり社員」などがあります。「資格取得優先社員」には、20代での資格取得を目指してもらいます。そのためなら午後5時で帰らせませし、仕事の負荷も与えず、試験前はいくら休んでも構いません。それでもダメなら会社を辞めてもいいという雇用契約です。

「内部パートナー社員」は、経費や多少の給与は出すものの、事務所内で独立している資格者です。自分でオフィスを構える費用がない人を応援するための制度で、その給与も社員が決めています。

情感豊かな人を育てる「楠本学校」

反町 あくまで社員の立場に立つというスタンスに貫かれた、素晴らしい制度です。同様に、研修などの社員教育も充実していると伺っています。具体的な取り組みについてご紹介いただけますか。

楠本 まず、月1回土曜日に行っている「全体会議」があります。本社に全員が集まり、活動報告をしたり、



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。

私が会社の理念について講義をし
りします。

また、「楠本学校」という2泊3
日の研修も行っています。当初は新
卒者向けの研修でしたが、今は全社
員に公開しています。1回の参加者

は十数人です。

反町 「楠本学校」ではどのような
研修をされるのでしょうか。

楠本 理念の読み合わせと、その講
義から入るのは「全体会議」と同じ
です。その次に、例えば映画を観て

だったかに気づく人もいます。

もちろん、同じ釜の飯を食い、酒
を酌み交わしながら、理念などに
いても話し合います。質疑応答では、
人間の根源に関わるような質問まで
飛び出しますが、私はどんな質問に
も丁寧に答えます。こうした経験が、
研修への参加者に感動を呼び起こす
ようです。

の次の言葉です。

求心力を生む理念教育

反町 ここまでのお話を伺って、人
をととても大事にする会社であり、楠
本先生が業務上のスキルよりも価値
観や理念などの根源的な部分に重き
をおいて教育されているという印象
を強く受けました。これは私どもソ
リマチの理念とも共通するところが
多く、とても心強く思います。

楠本 実は、私が入所して10年で一
気に売上を伸ばして事務所を拡大さ
せたとき、事務所を支えていたのは
能力教育でした。それを180度転
換するきっかけとなったのが、全日
本経営人間学協会理事長であり、宗
教法妙見閣寺代表の竹内日祥上人

これを聞いたとき、私は先ほど申
し上げたパラダイムの転換を起こし
たのです。

反町 大変興味深いお言葉です。ど
のようなパラダイムの転換が生じた
のでしょうか。

楠本 事務所の急成長に合わせてピ
ルを建て替え、社員旅行はパリとい
う絶頂期の最中、原因不明の病気に
かかり数年間悩まされました。原因
はストレスだと分かっていたものの、
そのストレスの原因が不明だったの
です。しかし、竹内上人の講話を聴
いて、それが社員との人間関係に起
因するものだと気づきました。

その感想を書かせ、発表してもらい
ます。同じ映画でも、人それぞれ受
け止め方が違うことを実感してもら
うためです。

前回の研修では、黒澤明監督の
「生きる」を見せました。末期がん

反町 「能力が遠心力」になるとい
うお話ですね。

楠本 はい。もうひとつは、「信頼
と信用の違い」に関するお話です。
「担保を前提として成り立つものが
『信用』だから、担保がなくなれば
信用は消える。一方、『信頼』は担
保がなくなっても、その関係性が壊
れない」というものです。

目からうろこが落ちました。事務
所が急成長しても、社員はその達成
感を共有しておらず、社員と信頼関
係を築けていなかったのです。

その後、私は能力教育から思想教
育に切り替えました。「統合」の思
想でいくと宣言し、先代の理念を吸
収して新しい理念を立てました。

反町 思想教育、すなわち現在研修
などで実践されている価値観や感動
理念を重視した人材育成ですね。

楠本 そのとおりです。竹内上人は、
「経営（者の仕事）とは、人を育て
ること」と仰いました。企業を評価
する物差しはさまざまですが、最も
重要なものは人の育成です。人は誰
しも、とてつもないことを成し遂げ
る可能性を秘めています。企業の価

と知った主人公の役人が、自暴自棄
になりながらも、場末のスナックの
ホステスや遊び人、貧しい女工、や
くざなどと出会う中で、生きる意味
について考えるという映画です。

誰かの誕生日を祝う「ハッピーバ
ースデー」の歌を耳にした主人公が、
ハッと何かに目覚めるシーンがあり
ます。このとき、彼は生まれ変わっ
たのです。言い換えれば、それまで
の自分の価値観が間違っていたこと
に気づき、パラダイムの転換を起こ
したわけです。実際に、人間は一生
の中で、何度でも生まれ変わること
ができます。

反町 価値観とは唯一ではなく、多
様なものだとこのことを教えるわけ
ですね。

楠本 ええ。もうひとつの目的は、
感動を体験させ、情感豊かな人間を
育てることです。情感が豊かでない
と、こちらの言葉が伝わりません。
ですから、ゼネラル・エレクトロニ
クスが開発したチームワークを体験
させるエクササイズของเกมも取り
入れています。このゲームを通じて、
それまでのやり方がいかに自分本位

値は、どんな人間を育てたかで測ら
れるべきだと思います。そういう経
営を目指す会社が増えれば、日本は
もっと良くなるでしょう。

反町 そのために経営者は、精神的
に相当高いレベルを求められますね。

楠本 重要なのは、自分の価値観を
正しく見極めることです。経営に問
題があるなら、その原因は経営者で
ある自分の価値観にあると気づき、
その事実を受け入れ、社員に正直に
伝えて心から謝れば、拒絶する人は
いません。

また、価値観の違いを指摘されて
も、人はなかなか理解できません。
本人の価値観では正しいわけですか
ら。例えば問題のある社員に対し、
それをどう伝えればいいのか分から
ない場合、自分の間違いに気づかせ
ることが「教育」の「育」なのです。

「教」は技術的なことなので、お金
を払えば教われますが、「育」は育
てる側に愛情が、育てられる側に素
直さがなければできません。

反町 楠本グループの成長に深い関
わりを持つ竹内上人ですが、どのよ
うにして出会われたのですか。



藤永哲嗣 (ふじなが・のりつぐ)

税理士法人統合経営システムパートナー副代表。税理士。会計人共同体税制改正チームリーダー、一般社団法人公益法人支援協会 事務局長、アジア進出支援専門家機構 (ASPO) 理事長。昭和53年生まれ。平成13年、会計人共同体設立に参画。10年以上にわたり、企業経営者向けセミナー「税制改正を企業経営に活かす!」を開催。平成20年、研究団体「一般社団法人公益法人支援協会」を設立。平成25年、ASPOを設立。平成26年、ASPOシンガポールオフィスを設立。

楠本 竹内上人が10年連続で講師を務めていた「全国経営者大会」です。その前身である「商業会」の時代から、父が唯一税理士として参加していた関係で、私も参加していたのです。東京で開催されていた上人の「経営人間学講座」にも毎月通いました。

現在、私が実践している理念経営も、竹内上人の教えに基づいたものです。

楠本グループの理念と目的

反町 それでは、楠本グループの理念経営について教えていただけますか。

楠本 理念を一言で表現するのは難しいのですが、あえて言葉にすれば「有機体システム思考の哲学」となります。

「開放系の世界は、多様な構成要素が生き生きとしたシステムとしての秩序を生み出し、同一の目的に向かって完全な機能を果たすべく、自発的意思と行動を通して自己実現を進化させ、統合の価値を創造する」

ネスが利益を上げ始めているのは嬉しいことです。例えば、僻地ばかりに医療チームを作り、テレビでも何度か紹介されている医師がいます。目的から入って、結果として日本の医療業界を変えるほどの仕組みが出来上がります。

反町 強い目的意識があれば、結果は必ずとついてくるということですね。

楠本 そのとおりです。目的は「必達」でなければなりません。それが目的の条件です。

アジア進出支援の取り組み

反町 ここからは、1000年事務所の具現化に向けた、楠本グループの今後の経営戦略について伺います。

楠本 「シェアリング」という概念があります。私とお客様を分離するのではなく、お客様は私自身だと考えることで、お客様の問題を自身の問題として、その痛み、苦しみ、悲しみを理解するのではなく、共感・共鳴しようとするスタンスです。このシェアリングを前提として、「海

「この世の万物は、有機的関係性の中に存在し、相互に互換の関係性で一体となり、完全な価値を創造している」

これは、好きも嫌いも、美しいも醜いも、実態はひとつであり、相互互換の関係にあるということです。

「部分即全体、全体即部分」とも言い換えられます。この哲学を社員が共有していれば、何か問題が発生したときでも、それぞれが責任をなすり付け合うのではなく、進んで責任を負おうとするはず。社員が会社の理念と目的に忠実であれば、それは個人の人生と重なっている状態といえます。これがすなわち、先ほど申し上げた「統合」の思想です。

反町 社名にある「統合」には、そういう意味が込められていたのですね。

楠本 はい。ただ集まっているだけの「総合」でも、混ざり合っただけのものではきたが、元の個性がなくなってしまう状態の「融合」でもありません。

この哲学に沿えば、経営者は自分の人生哲学を理念に反映させ、社員

に強制してはなりません。例えるなら、理念とは宗教の教義のようなものであるべきです。

反町 個々の違いを受け入れ、認め、活かしていくという点で、「ダイバースティマネジメント」と共通していますね。

楠本 そうですね。東洋思想でいうと、論語の「和して同ぜず」でしょう。個性は消えず、むしろ際立った上でひとつにまとまっている状態を「和す」と言います。

例えば、育った環境や性格の違う男女が夫婦として共同生活を送るには、その違いをお互いに受け止め、理念を共有する必要があります。それが「家訓」です。かつて、日本の家族がまとまっていたのは、「家訓」という理念を共有していたからです。不満を感じたら、まず理念に問うたうえで言葉に出す。このルールが守られていれば、自我と自我がぶつかり合うことはありません。

これは会社でも同じです。どんなに意見を戦わせても、理念に外れていなければ、不毛な議論にはなりません。組織における理念と目的の必

要性はそこにあります。ところが現実には、理念が「建前」として額に飾られているだけの会社がほとんどです。

反町 全く同感です。企業における目的の重要性について、ぜひ楠本先生のお考えをお聞かせください。

楠本 目的とは最終到達地点であり、そこに行き着くために、目印となる通過点が目標です。後者は往々にして数値化されます。経営者には、「この会社は何のためにどこに向かっているのか」と聞かれたら、答える義務があります。従業員に対し、目的地の定まらない電車に乗ってがんばれとは言えません。

反町 「何のために」が抜け落ちていく「目的」が多いのではないのでしょうか。

楠本 仰るとおりです。しかし、海外でビジネスを展開しているベンチャーの中には、明確な目的を持った若手経営者が多くいます。発展途上国の奥地で、誰もやりたがらないような仕事に取り組むのは、強い目的意識がなければできません。

最近、そういったソーシャルビジ



ASPOのシンガポールオフィス

外支援業務」「出口戦略」「税務の可視化」という3つの戦略に取り組みんでいます。

今、海外進出を検討されているお客様が増えています。近年、そのような中小企業を支援できる専門家が、実はほとんどいないという現実に向き合う一方で、高い志を持って企業の海外進出を支援している会計士さんや弁護士さんがいることも知り、われわれも海外への窓口になろうと考えました。そこで数年前、「アジア進出支援専門家機構」(ASPO)を立ち上げ、「海外支援業務」に取り組み始めました。

引をしているメーカーで、インドへの進出を考えていました。そこで、インドに多少の縁があった私たちも、その会社の社員として同行しました。しかし、自国への貢献度を重視するインドへの進出はことのほか難しく、その計画は頓挫しました。ただ、その計画を通じて、シンガポールには日本人が経営し、アジア各国にオフィスを持つ大型会計士事務所「SCS Global」と大型弁護士事務所「Rajah & Tann」があることが分かったのです。

設立し、そこからアジア各国に支社を作っていくという戦略ですか。

楠本 国によって違いますが、その方が、日本企業として進出するよりハードルが低いでしょう。なぜなら、シンガポールは今、事実認定が厳しくなり、ペーパーカンパニーが作れないため、シンガポールにオフィスがある会社は信用されやすいからです。

反町 現在、こちらを利用されている事務所の数はどのくらいですか。

藤永 ASPO会員の100事務所中、15の会計事務所にご活用いただいています。

反町 ASPO設立に際し、楠本先生からは何かアドバイスされたのでしょうか。

楠本 「やるからには現地に根を張るように」「うちの事務所のためだけに始めてはいけない」の2点だけです。結果、オフィスがこのような形になってしまいました。

反町 ここシンガポールオフィスを訪れてまず驚いたのが、その規模の大きいです。シンガポールの一等地に100平米を超えるスペースを持ち、部屋も複数ありますが、お客様にこのオフィスを活用してもらおうという狙いもあるのでしょうか。

藤永 そのおお客様はもととアフリカ、オーストラリア、アメリカと取

反町 まずはシンガポールに会社を

抑えられます。

反町 シンガポールはアジアの各国と租税条約を結んでいますね。日本に比べると相当有利だと聞きます。

藤永 送金課税も、直接日本に送るより、シンガポールを経出した方が

反町 仰るとおりです。ここに空室があれば、すぐにオフィスを構えることができます。つまり、会計人共同体のランチオフィスの役割を担う場所といえます。

会計事務所が担うべき出口戦略

反町 2つ目の「出口戦略」について説明していただけますか。

楠本 企業の出口は「上場、廃業、倒産、継承、売却」の5つしかあり

ません。したがって、会計事務所は企業の設立に手を貸した時点で、どの出口を目指すのかを確認するべきだと思います。

なぜなら、出口によって財務の指導が変わるからです。中小企業の場合、法人と個人は密接な関係にありますから、個人のライフプランも考

えつつ、承継するのか、清算するのか、売るのが決まってくる必要があります。どれを選択するかで、退職金、役員報酬の取得方法も変わってきます。ですからまず出口を決めて、それに沿った戦略を立てなければなりません。

以前、会計人共同体の全顧客から「どの出口を選ぶか」というアンケートを取ったところ、「上場」と答えた人が1%、「事業承継」





シンガポールで開催されたセミナーで講演する楠本先生

でも間違えると大騒ぎになるため、社員のやる気をそぐことにもなりかねません。

そこで私は社員に、一件でも多く取るため、無目的、無思想に申告業務の依頼を受けてきたことを認めました。その数年後、社員の方から、税務申告業務の断捨離を提案してきましたので、止めることを決めました。

反町 今後、楠本先生が目指す目標があれば、お聞かせください。

楠本 それは「経営のパラダイムチェンジ」です。例えば、給与も雇用形態も、社員自ら決めるといふ考え方への転換を意味します。まだ相当時間がかかると思っていました。ソシヤルビジネスの若手経営者などは、その域に達していますから、私が引退する頃までには達成されるかもしれません。

そこで私がなすべきことは、自社の理念経営を実践し既成事実化して、税理士業界変革の口火を切ることで

「租税正義を守る」から「経営を守る」にパラダイムチェンジすれば、中小企業も変わります。経営における理念の必要性や統合という価値観が、経営者に伝われば、経営者と税理士の垣根を超えた信頼関係が生まれます。そういう会計事務所と中小企業の関係を築いていきたいですね。いずれ、自分で電子申告する時代が必ず訪れます。そのとき、会計事務所が存在価値はどこに求められるのかと考えれば、もはやパラダイムチェンジが不可避であることは明白です。しかし、税務がなくなるわけではありません。海外支援にしても、出口戦略・M&Aにしても、必ず税務は絡んできます。

反町 このシリーズに登場された全

税を語るは国家を語るなり

反町 このシリーズに登場された全

が62%、「M&A」(売却)が18%、「清算」が19%でした。「承継者が決まっていない会社」と「M&Aを選んだ会社」の合計は全顧客の半数に上り、出口戦略の対策を講じなければならぬ会社が半数あることが判明したのです。この結果を受けて私たちは今、「M&Aで日本を再編成する会」という一般財団法人の活動に力を入れています。

反町 3つ目の戦略である「可視化」についてはいかがでしょうか。

楠本 「特質」と「オリジナル書面添付」を駆使して、他の事務所との違いをお客様に知っていただくというのが、「税務の可視化」です。その一方で、顧問契約の内容を「経営支援を前提とした戦略税務」と「申告業務だけの契約」に二極化したことで、お客様の選択の幅を広げ、差別化も図っています。これは、税務申告業務の断捨離の結果、実現しました。

反町 税務申告業務の断捨離とは、具体的にどういうことでしょうか。

楠本 各会計事務所の顧客データを案件化し、企業名は伏せたまま自動マッチングできるシステムを開発しました。「会計事務所におけるM&Aの重要性」をテーマにしたセミナー講演で大阪、東京、福岡と回り、参加者の6〜7割、七十数社にご加入いただきました。年内に200事務所を目指しています。

今、優れた技術を持つ会社が、承継者がいないために次々と清算しています。この状況を会計事務所の方で変えなければなりません。

楠本 税務申告業務へのこだわりをなくしたのです。税務申告は評価が難しい業務です。お客様には「申告書はどこが作っても同じ」だと思われていたため、他事務所との顧問料の差は不満の元になります。時間をかけて丁寧につくった申告書も、いい加減に作った申告書も同列に扱われてしまいがちです。一方で、1円

の先生にお聞きしているのですが、楠本先生の座右の銘を教えてくださいますか。

楠本 「税を語るは国家を語るなり」です。昔、父から教わった言葉で、「税に貢献することは国家に貢献することだ」とも言われました。

反町 今日、とても興味深いお話ばかりで、あつという間に時間が過ぎてしまいました。なかでも、会社経営において、最終到達地点である

反町 今日、とても興味深いお話ばかりで、あつという間に時間が過ぎてしまいました。なかでも、会社経営において、最終到達地点である

