



目次／連月カレンダー／偉人のことば … 1

教えて、先生! … 2

「教員組織の働き方改革、どうやって進めていますか？」

大阪青凌中学校・高等学校 福力稔さん・南藤栄次さん

Y's NEWS … 4 / 新刊書籍のご案内 … 5

小規模法人における望ましいマネジメントシステム … 6

第2回 予算制度(予算管理)の厳格運用

School Management Review … 8

大学改革迷走の背景とは

2019年6月吉日

No.56

2019年6月

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

2019年7月

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



偉人のことば

革新は、実はたわいのない夢を 大切にすることから生まれる

(井深大)

井深大(いぶかまさる)はソニーの創業者。

もう1人の創業者である盛田昭夫とともに同社を世界企業に育て上げました。

日本初のテープレコーダーや日本初のトランジスタラジオなど、
多くの新製品を世に送り出しています。

当人は教育活動にも熱心で、幼児開発協会やソニー教育振興財団を設立。

またボーイスカウト日本連盟理事長にも就任しています。

「この人の能力はこれだけだと決め付けていたらその人の能力は引き出せません」
が教育の持論で、上記名言に通じるものがあります。

たわいのない夢、大切にできているでしょうか。

子どもたちの夢を大切にするためには、まずなにより、
自分自身の夢を大切にすることが必要でしょう。

あなたの夢は何ですか。

そして、貴校園の夢は何でしょうか。

教えて、先生！

「教員組織の働き方改革、どうやって進めていますか？」

大阪青凌中学校・高等学校



校長 福力 稔さん（写真左）

教頭 南藤 栄次さん（写真右）

「働き方改革」などという言葉がまだなかった頃…そう、それは5年以上前のことだったでしょうか。訪れた大阪青凌中学校・高等学校で、福力校長はロックアウトの取組みを始めようとしていることを私に教えてくださいました。そして今回のインタビューでその顛末が明らかに！働きやすい職場環境を目指して改善活動を続けておられる同校でお話を伺いました。

●働き方改革の「3種の神器」

—ずいぶん早くから働き方改革に取り組んでこられた印象がありますが、実際にはいつごろからスタートされたのでしょうか？

（南藤）明確な時期は記憶していないんですが、2010～2011年ごろに、前校長（岩間洋樹氏）が「時間管理表」を導入したのが始まりだったのではないかと。この「時間管理表」というのは、出退勤時刻を記入するだけのものなんですが、当時はそれだけでも結構大変なことで、一教員だった私自身も「なんでそんなことせなあかんねん」と思っていました（苦笑）。

—働き方改革の第一歩は勤怠管理、ですもんね。今でこそその必要性は広く知られてきましたが、当時はまだそんな機運もなかったですね。

（南藤）この取組みを始める前の退勤時刻は連日22時、23時でした。そして翌日にはまた朝7時ごろに学校に来て、疲れた顔で一日を始めていたわけです。

当時の思い出のひとつに、「労働基準監督署が突然やってきた」というのがありますが、ちょうど私が管理職1年目で、校長も不在のタイミングだったので本当に焦りました。その際に何か指摘を受けたわけではないのですが、これもひとつのきっかけにして、2012年度以降は思い切った取組みを次々に開始していきました。ひとつひとつの取組みを挙げるときりがないんですが、今から振り返れば、3つの取組みがポイントだったのではないかと、思うんです。

1つは「会議のスリム化」、2つめに「ロックアウトの実施」、3つめが「変形労働時間制の導入」です。

—会議、ロックアウト、変形労働時間制ですか！弊社のセミナーでも力説している3つじゃないですか（笑）

（南藤）はい、御社をはじめ、セミナー等で情報を得る中でたどり着いたものであることは間違いありません。私もあちこちで話を聴いてきて、会議を変えることが組織を変える近道であることを確信しました。「会議のスリム化」を決断し、開始したのは2012年度なんですが、当時、本校の会議は時間無制限でした（笑）。特に、4月最初の職員会議では新任教員への細かな伝達事項もひとつずつ伝えていたので、会議時間は3～4時間くらいかかってたんです。その職員会議を月1回のみ、各回90分で終わることにしました。

—それはずいぶん思い切った時間短縮ですね！

（南藤）他にも、管理職が構成員となっている学校運営会議はもとも2コマ、120分だったのを90分に短縮しました。学年や教科、分掌の会議なども同様です。最初は何人かの教員から「無駄な会議などやっていない」と言われましたが、そこを何とか…と言いながら実行してもらったと、結構短縮できるものなんですよ（笑）



蔵書も充実、明るい図書室

一でも、会議は掛け声だけで時間短縮できるわけではあり
ませんよね？

(南藤) まずは会議資料を事前配信することですね。私の場合、議案は必ず3日前に配りますが、他の会議でも、どんなに遅くとも前日には会議資料が配信されています。私も会議のことはかなり勉強したのですが、組織をちゃんとするためには会議をちゃんとする必要があるんです。

(福力) 教頭の会議の進め方を見て、他の会議を仕切る主任や部長は「なるほど、そうすればいいんだ」と会議の手法を学ぶわけです。そしてそれぞれの会議が改善していきます。

(南藤) 最近、会議の議事録を必ず残すようにお願いしています。若手には議事録作成が勉強になるし、会議に参加していないメンバーへの情報共有も可能になり、効率化につながります。

(福力) 例えば保護者会や懇談会を控えての会議では、去年の同時期の会議の議事録が上がってくるので、課題だと思っていたことが実は去年審議済で結論も出ていた、といったこともあるんです。そうすると議論の繰り返しを防ぎつつ、今年、本当に議論なくてはいけないことに時間を割くことができます。

一どれもこれも、以前弊社で実施した「会議活性化セミナー」のネタばかりで嬉しくなってしまう（笑）。会議は組織の縮図ですから、会議を変えることで組織を変えられますよね。

(南藤) 2013年度から実施したロックアウト、完全退勤時刻の設定も効果の大きいものでした。20:30になったら管理職が「今日はこれで帰りましょう」と言って回ろう、と決めました。このロックアウトが徐々に浸透し、その時刻になったら帰ろう、という意識が定着しました。

一でも、校長や教頭が「帰りましょう」と言うだけで効果が出るほど甘くない…ですよね？

(南藤) 管理職が言うのと反発を招きかねないと思い、実際には管理職が言うのではなく、部長や主任から言ってもらうように働きかけました。

(福力) 最初は20時にロックアウトしようとしたのですが、生徒が完全下校になるのが19時で、20時はさすがに厳しすぎるという現場教員の声で20:30に修正したんです。実行する際も上意下達ではなく、部長や主任に先に根回しをして、「皆さんが帰らないと一般の教員は帰れないんだから、協力してほしい」とお願いしたんです。おそらく、「帰れ！」だけではうまくいかなかったと思います。

一やはり「上司が先に帰る」ことがポイントなのですね。念入りに準備されたことも成功の要因と言えます。

(南藤) 2016年度に導入した変形労働時間制も大きかったですね。この制度は定着するのに3年かかるのが一般的だそう

ですが、本校はトラブルもなく、1年で定着しました。それまでの施策で時間に対する意識が高まっていたからでしょうね。

変形労働時間制には「勤務カレンダー」が必要ですが、その勤務カレンダーの前提は毎年作成する「年間行事予定」です。本校の年間行事予定は、なんと早くも前年度の1学期から調整が始まるんです。そして年間行事予定の骨格ができると同時に、勤務カレンダーができあがります。目標は「(前)年内に行事予定完成」です。

(福力) これにも本校なりの下地があって、生徒たちに計画的な行動を促すために、生徒手帳に年間行事予定を印刷していた時期があったんです。印刷に出すためには10～11月くらいには行事予定を確定させる必要があるもので、早めに予定を決めることが風土になっていたんでしょうね。

●現場の声を拾い「反応する」

(南藤) 他にも相当細かいことをやってきましたが、特に気を付けたことは、現場からの提案を大切にする、という点です。毎年、環境改善や業務改善につながるアイデアを教員に求めると、相当数の提案が上がってきます。提案の中には「専任率を上げて欲しい」というようなものもあり、すべての提案を実現することは当然できないのですが、実現できる提案も含まれています。例えば印刷室を増設したり、メールプロバイダを変更したりといったことはわりあい簡単に実現できるので、それを実行することで、先生方は「提案を聞いてくれたんだ」という思いを持ってくれるものです。ちなみに提案はすべて一覧化し、一つ一つのアイデアに対する今後の方向性をその横に記載して、先生方にフィードバックしています。

(福力) それまでしていたことをやめる、という決断も結構多いんです。以前は毎年実施していた姉妹校との交流をやめたり、夜間の電話を取らなくてもいいようにしたり。やったほうがいいことであっても、本当に大切にすべき「授業の充実」のためにはやめるべきことがある、という考え方です。

一やめることを決めるのは最大の効率化、ですよね。

(南藤) そして効率化にはICTの活用も不可欠ですね。

(福力) そうなんです。ただ、これも自分たちの発想だけでは限界がありますから、導入するまでにとにかくたくさんの学校に足を運び、成功例や失敗例を教えてくださいました。

現在活用しているのはClassiです。当初は教員にのみ導入し、日々の連絡事項を共有することから始め、現在は先ほどお伝えした会議資料の配信等も行い、また生徒の学習履歴の管理にも用いています。デバイスはiPad Pro(タブレット)を使っています。これはデータ上に直接書き込みができるのがいいですね。通信手段に関しても、WiFiを校内にめぐらせるべきか等、いろいろ検討した結果、セルラーモデル(携帯電話の電波を利用した通信が可能)を採用しました。ちなみにこのタブレットは学校がまとめて購入し、卒業時には卒業生にそのまま持たせません。

(次頁へ続く)

(南藤)教員に対しては2015年にタブレットを導入したのですが、当時は「今日の会議だけで紙が千何百枚節約できました」と伝えると「おお～」と声が挙がっていました(笑)。「その資料を印刷してホチキス留めする先生方の時間も手間も節約できてますよね」という話もして、効率化への意識を喚起しました。

(福力) このツールを通じて宿題の提出も受けるんですが、反転授業まではいかずとも、先取り学習にあたる宿題を出して、それを何人やったのかを事前に把握し、その情報を基に授業を組み立てる、といったふうに活用しています。スタディサプリも使っていますが、提供元のリクルート社からは活用状況のフィードバックがあるので、その利用率を上げていこうと教員もいろいろと工夫してくれています。

—お話を聴きしていると、先生方が新たな施策にも積極的な姿勢であることが伺えます。反発されることはないのでしょうか？

(福力) 教頭の存在が大きいんです。私(校長)がやろうとすることを教頭に伝えると、どうやってそれを実現するかを考え、行動に移してくれますから本当に楽です(笑)。教頭が事前に主任や部長にやろうとしていることを伝えて、そこでしっかり内容を揉んでから現場に下ろしていく、という手順なので、その時点でかなりの準備ができていような気がしますね。

—そうやって管理職と現場の信頼関係が築かれているのでしょうか。そのことと関係があるかどうか分かりませんが、以前、御校を見学させていただいた際に、特に職員室の雰囲気の良い、明るさを実感しました。

(福力) 本校の教員は確かに仲がいいですね。たまに実施する飲み会もものすごく盛り上がります(笑)。

(南藤) 私は部長・主任といったリーダーの先生方の気配りのおかげだと思っています。前回のストレスチェックの結果も良くて、実施結果を見てくれた業者さんが驚かれたくらいです。上司や同僚とのコミュニケーションが取れていることがストレスチェックの好結果の主因、という説明も受けました。職員室はとても風通しがよく、伝統的にコミュニケーションがよく取れている気がします。過去の生徒募集で困難に直面した経験から、一致団結する風土があるのかもしれませんがね。入試説明会で実施しているアンケートでも、「先生と生徒との距離が近い」のポイントが高いんです。距離の近さは説明会を実施する半日程度ではなかなか伝わらないと思うのですが、雰囲気の良さは受験生にも伝わるものなのではないでしょうか。



HPに掲載されている校舎写真より

●「学校はブラック」をなくすために

—職務環境改善に向けた取組みを約10年続けてこられたわけですが、今後に向けた課題はありますか？

(福力) いろいろなことはやってきましたが、それでもまだまだ改善活動は十分とは言えません。これからの課題として一番重みを感じているのは、教育内容を充実させながら全体の時間は縮減させていくという、一見矛盾するテーマに立ち向かわねばならないということです。

Y's NEWS



～学校経営セミナー開催のお知らせ～

学校教職員のキャリアデザインを考える ～働き方改革を踏まえた組織づくり～

私学のひとつの特徴は「異動がない」ということ。

そのような条件下において、どのように人材の能力開発を促し、組織を活性化するのか。

昨今求められる働き方改革をも踏まえた学校組織づくりについて一緒に考えてみませんか。

お申込みは弊社HP、同封のチラシからどうぞ。



今回のセミナーページはこのQRコードから

<講師> 吉田俊也 (株)ワイズコンサルティング代表/学校経営ディレクター/税理士・中小企業診断士

<日時> 2019年6月28日(金)14:00～17:00

<場所> NSEリアルエステート梅田店

(〒530-0057 大阪市北区曽根崎2-5-10 梅田パシフィックビル6階/ JR大阪駅・地下鉄梅田駅より徒歩5～6分)

<受講料> お1人様5,000円(消費税込)

プレミアムパスポート対象講座です！

パスポートの詳細とお申込みはこちらから



お話ししてきた各種活動のねらいはすべて「授業の充実」にあります。全教員が毎時間の授業に集中できるよう環境を整える必要があるとの想いで改善を進めてきています。そのひとつとして、放課後の講習をすべてやめ、校内予備校を導入したことが挙げられます。これは教員からの反発も予想されましたが、教頭がうまく説得してくれました。

(南藤)先生方にはプライドがありますから、最初からレギュラーで始めてしまうと反発が強くなると考えて、夏休みの講習から始めてみました。そして、講師と教員が緊密に連携して、互いに同じ目的に向かって活動できるよう、両者をつなぐコーディネーターにも活躍してもらっています。

(福力)校内予備校の対象は高2・高3なのですが、のべ120～130名と多くの生徒が参加しています。これは教員からの推奨あってこそであって、教員がこの取組みに理解を示してくれたからこそ受講率だと感じています。ちなみに、この校内予備校は「プラスセミナー」という名称なのですが、これも現場から出てきたものです。

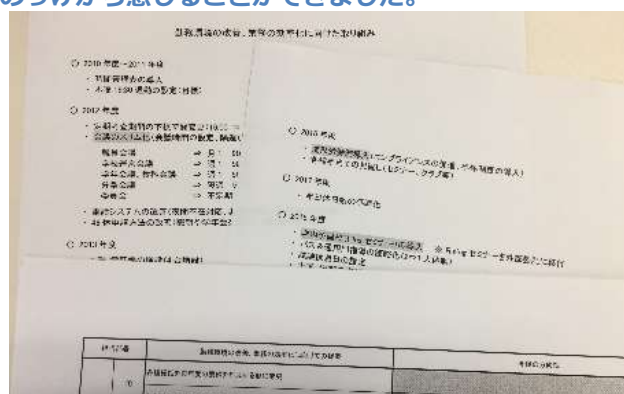
―現場教員と管理職とのキャッチボールがスムーズに進んでいる好例と言えそうですね。

(南藤)現場の意見を大切にする、という意味では、学校運営会議だけでなく、職員会議で出た意見についてもなるべくフォローするように心がけています。この4月の職員会議でも新任教員が発言してくれたんですが、私からの回答が不十分だったように感じましたので、Classiを使って全教職員にも分かる形で補足説明を流しました。ささいなことであっても、ちゃんと聴いていますよ、という姿勢を貫くことが学校運営を円滑にしてくれると思いますので。

―本当にそうですね。さてそろそろ紙面がなくなってきました。最後に、今後に向けた抱負をお願いします。

(福力)最近、教員を志望する若者が減っていることを実感していて、中長期的に教員のなり手がなくなるのではという強い危機感を抱いています。より多くの人材が学校に興味を持つためには、職務環境の改善は必須です。学校はブラック企業、という印象が現状においては強いのですが、本校もどんどん取組みを進めて、働きたい職場としての存在感を示したいと思っています。

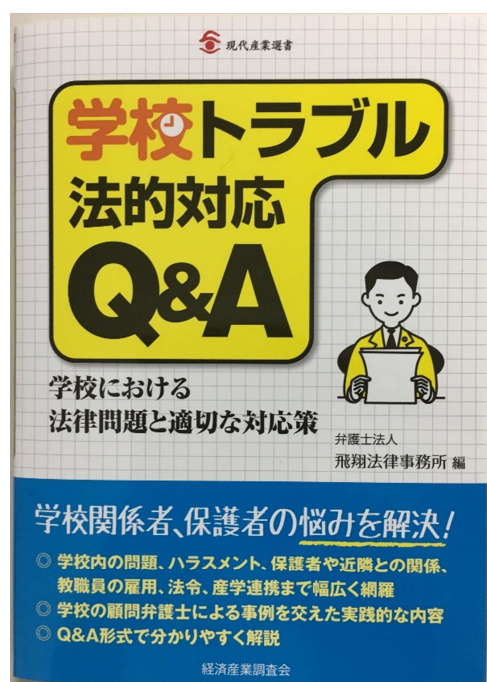
今回の取材では、応接室に着席した瞬間、これまでの取組みがまとめられた資料が目の前に登場（写真参照）。「こうしておけば時間短縮できますからね」とのお言葉とこの資料から、効率化が徹底されていることをのっけから感じることができました。



今回の紙面で書ききれないほど多くの施策を実現されている大阪青凌中学校・高等学校。さらなる改善の進展も楽しみです。（取材・文：吉田俊也）

（インタビュー日：2019年5月7日）

新刊書籍のご案内



近年増えている、学校での法律問題。契約や金銭、学校での事故等に関することがらをはじめ、教職員や保護者、近隣等との人的なトラブルにクラブ等の課外活動や各種ハラスメント…種類を挙げるだけでも暇がないほどです。

これらの法律問題に専門的に対応されている飛翔法律事務所様がこのたび、実務を踏まえた対応策をまとめて書籍にされました。

Q&A形式でとても読みやすくなっておりますので、実務必携書としてご活用ください。

現代産業選書「学校トラブル法的対応Q&A」

弁護士法人 飛翔法律事務所 編（経済産業調査会発行）

定価 本体2,500円（税別）

小規模法人における望ましいマネジメントシステム

第2回 予算制度（予実管理）の厳格運用

前回も少し触れましたが、小規模法人においては収支差額の捻出が厳しく、資産規模も小さくなりがちです。ただし、学校あるいは法人の規模と収支差額や資産総額は比例関係にあるかと言えば、どうやらそうではなさそうです。例えば高等学校法人の場合、学校規模ごとに区分した場合の収入・支出・資産総額は以下の表1・2のようになっています。

表1 高等学校法人1法人あたりの決算額(2017年度値)

(単位:千円)

在籍者数規模	～0.6千人	0.6～1.2千人	1.2～1.8千人	1.8～2.4千人	2.4千人～
固定資産	1,957,833	3,449,679	5,859,329	7,255,833	15,051,006
有形固定資産	1,515,410	2,788,478	4,531,067	5,339,670	10,954,268
特定資産	274,662	542,862	999,301	1,639,726	3,703,735
流動資産	330,467	602,939	1,089,412	1,273,151	1,763,079
資産総額	2,288,300	4,052,617	6,948,741	8,528,984	16,814,085
事業活動収入計	467,889	996,052	1,531,787	2,111,242	3,503,235
事業活動支出計	486,184	962,430	1,464,536	2,038,985	3,297,142
教育活動収支差額	-30,921	-5,234	27,910	41,400	103,537

表2 高等学校法人 生徒1人あたりの決算額(2017年度値)

(単位:千円)

在籍者数規模	～0.6千人	0.6～1.2千人	1.2～1.8千人	1.8～2.4千人	2.4千人～
固定資産	5,933	3,920	4,028	3,543	4,607
有形固定資産	4,592	3,169	3,115	2,608	3,353
特定資産	832	617	687	801	1,134
流動資産	1,001	685	749	622	540
資産総額	6,934	4,605	4,777	4,165	5,147
事業活動収入計	1,418	1,132	1,053	1,031	1,072
事業活動支出計	1,473	1,094	1,007	996	1,009
教育活動収支差額	-94	-6	19	20	32

いかがでしょうか。1法人あたりの数値としては比例関係があるように見えても、生徒1人当たりの数値に置き換えてみると必ずしもそうは言えないことがわかります。例えば収支については、生徒数1,200名を境に明暗がはっきり分かります。このラインより生徒数が多くなれば、生徒1人当たりの収入、そして支出ともにほぼ同じ水準（収入は105万円前後、支出は100万円前後）で一定となっています。

弊社発行小冊子「学校経営ブックレット」好評発売中

学校経営ブックレットNo. 1

お申込みはinfo@ysmc.co.jpまたは06-6484-7513まで。

学校法人の決算書を読み解く ～新会計基準もこれでバッチリ！～

2017年6月刊行 A5版／全36ページ 定価250円(税別・送料別)

学校経営ブックレットNo. 2

学校における働き方改革 ～長時間労働是正のポイント～

2017年11月刊行 A5版／全25ページ 定価250円(税別・送料別)



しかしながら1,200名未満では生徒1人当たりの収入額、支出額は大きくなり、特に支出が大きくなっていることが見て取れます。このためなのか、教育活動収支差額もちょうど生徒数1,200名を境に、マイナスからプラスに転じています。おそらく、小規模法人においては節減できる固定費に限界があり、相対的に規模の大きい法人よりも単位当たりコストが大きくなってしまうのでしょう。



これは資産総額の数値からも確認できます。例えば、生徒数600名未満の法人においては生徒1人当たりの資産総

額が大きくなっており、中でも有形固定資産額は目立って大きい水準となっています。このことから、施設設備の維持管理あるいは減価償却にかかる費用が大きくなりがちな構造であることが分かります。

すなわち小規模法人においては、「支出のコントロール」が特に重要な課題となります。このことに着眼した場合、小規模法人におけるマネジメントシステムとして「予実管理」がポイントになると考えられます。

小規模法人におけるマネジメントシステムのポイント

(1) 予算制度（予実管理）の厳格運用

相対的に支出が大きくなりがちな小規模法人においては、その支出をコントロールするためのしくみが重要になります。ただ、小規模法人においてはしくみの構築や運用に注力するための人手や時間も極力縮減することが望ましいですから、「新たなしくみを導入する」よりも、「既存のしくみを活用する」ことができればそれに越したことはありません。

そこで着眼したいのが予算制度です。学校法人は通常、経常費補助金を受給していますが、その場合、収支予算書を所轄庁に届け出なければなりません（私立学校振興助成法第14条第2項）。つまり、学校法人には予算制度が義務付けられており、このしくみをうまく活用しようというわけなのです。

各校園においてはこれまでも単年度予算を編成してきておられると思いますが、単年度収支の厳格管理のためには、この「予算」を経営管理上の「目標」として位置づけ、当該予算と実績数値との乖離をタイムリーに把握することによって、課題を早期に発見し、対応することが可能となります。単年度収支の改善は、将来の財政構造の改善にも繋がります。

現状、予算編成が事務室内の特定の担当者により行われ、理事会は内容の詳細を把握せぬまま形式的な承認を行うといった例、さらには成立した予算を当該年度中の経費管理等に用いることなく、経費実績を把握するのは3か月以上経過した後によく、といった例など、予算編成及び予実管理がほとんど機能していないケースが見受けられます。高等学校法人、小規模法人はとりわけ、予算制度の原点に立ち返り、収支予算の厳格立案と厳格運用によって経営資源の効率的活用を目指す必要があるでしょう。

School Management Review

大学改革迷走の背景とは

先日発表された、文部科学省・中央教育審議会の答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」。

この答申では、AIやビッグデータなどの技術の飛躍的発展、人生100年時代の到来といった未来の展望がなされ、それを踏まえた「必要とされる人材と高等教育の目指すべき姿」、すなわち「専門性を有するだけではなく、思考力、判断力、俯瞰力、表現力の基盤の上に、幅広い教養を身に付け、高い公共性・倫理性を保持しつつ、時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、論理的思考力を持って社会を改善していく資質」の育成という教育目標が設定されています。

これに対し、荻谷剛彦オックスフォード大学教授は、こうした「予測不可能な時代の到来」をふまえて、予測しうる将来を展望し備えることはどのような政策領域でも重要である、と断ったうえで、このように述べておられます。

教育政策の場合、「予測不可能な」未来を設定することで、教育の目標を位置づける論法に特徴がある。「予測不可能な」未来に準拠するかぎり、目標設定の根拠となるべき基準は、当然ながら、知りうることはできない。それゆえ、育成すべき資質はどれも抽象的な表現にとどまる。いかに育成するか具体的な手段も示されない。達成すべき目標自体が曖昧かつ多義的だからだ。

他方、これまで以上に高度な目標設定といえる「グランドデザイン」を実現すべき財政支援については、「財政の在り方を含めて社会全体で検討し、将来世代への投資として、必要な公的支援を確保していく必要がある」との具体性を欠いた提言にとどまる。

なるほど、ぼんやりした未来に向けて備えるべき資質はやはりぼんやりしがちで、目標が曖昧になり、それを実現するための財政支援もぼんやりしてしまう、ということなののでしょうか。荻谷教授はこれをもって現状の大学改革を「演繹型思考」と呼んでおられます。



指摘の通り、国による財政支援は減少傾向にあります(上図参照)。教育に対する期待は上昇し、そのための支援は低下する。「過剰期待と過小支援の矛盾」(佐藤郁哉・同志社大学教授)が起きているのは何とも皮肉な結果です。

EBPM(Evidence Based Policy Making)の重要性も言われる中において、帰納的思考が存在しない施策が受け入れられるのは教育分野だからこそ、とも言えそうです。

国策のみならず、各校園における企画立案においても、演繹と帰納の両方からのアプローチを意識することが重要だといえそうです。貴校園の施策はいかがでしょうか。

(弊社ブログ「寝ても覚めても学校のこと。」より2019年4月23日付記事を改編し掲載)

学校経営のコンサルティングサービス

事業計画

「なりたい学校になる」
ための取組を支援します。

研修・人事制度

「一枚岩の組織に成長する」
ための取組を支援します。

財務・会計

「学校財産を有効活用する」
ための取組を支援します。



未来へつなぐ、夢がある。
株式会社ワイズコンサルティング／ワイズ税理士・診断士事務所

TEL (06) 6484-7513 FAX (06) 6484-7518 E-mail: info@ysmc.co.jp
URL: [https://www.ysmc.co.jp\(会社\)](https://www.ysmc.co.jp(会社)) [https://www.ystax.jp\(事務所\)](https://www.ystax.jp(事務所))
Facebookページ: <https://www.facebook.com/ysconsult>

