



第56回 二水会

2019年5月8日

議事



- ① 在ベンガロール総領事館からのご連絡
 - ② 各委員会活動報告
 - ③ 2018年度決算報告、2019年度予算について
 - ④ 2019年度役員の交代と体制について
 - ⑤ 退任役員・新規役員の代表者ご挨拶
 - ⑥ 小林さやか様 ご講演
 - ⑦ その他報告事項
-



在ベンガルール総領事館からのご連絡



在ベンガルール総領事館

総領事 北川 隆行 様



委員会活動報告



税務労務委員会

戸原 英則 委員長

建議書委員会

鈴木 隆史 委員長



2018年度 第6回インフラ・税務労務委員会 開催報告

日時

2019年4月23日 17:00-19:00

場所

Deloitte事務所会議室

(会議室のご提供、ありがとうございました)

議事

17:00-18:00 (1) インドにおける不正事例と対応策

-Managing integrity risks and compliance (EY 飯田様)

18:00-19:00 (2) 採用力と人事力の向上に向けて：在インド日系企業の陥りやすい罠 (パソナインディア 渡邊様)





税務労務委員会 Part I

インドにおける不正事例と対応策

-Managing integrity risks and compliance
(EY 飯田様)

1. 第14回グローバル不正行為サーベイ ～インドにおける高い不正の発生可能性～

	中国	インド	フィリピン	ベトナム	メキシコ	極東アジア	全世界	日本
Q: 景気低迷時、ビジネスの生き残りのためなら正当化されると思う行為はどれですか？								
▶ 接待の提供	6%	28%	32%	28%	16%	32%	24%	60%
▶ 現金の支払い	52%	16%	26%	10%	8%	26%	13%	4%
▶ 個人的な物品やサービスの提供	10%	24%	22%	22%	4%	16%	12%	12%
▶ 財務実績の虚偽記載	6%	8%	12%	6%	2%	8%	4%	2%
▶ 上記のうち少なくとも一つ以上ある	56%	44%	54%	44%	24%	51%	36%	60%
Q: 財務目標 (Financial Targets) 達成のためなら正当化されると思う行為はどれですか？								
▶ より融通の利く返品方針	40%	56%	56%	30%	2%	47%	28%	20%
▶ 評価額や引当金の算定の前提を変更	10%	26%	28%	14%	48%	23%	16%	24%
▶ 月次報告期間の操作	2%	26%	16%	6%	10%	14%	11%	8%
▶ 本来よりも早期の収益計上	8%	30%	20%	10%	10%	14%	7%	0%
▶ 契約書のバックデート	6%	20%	12%	4%	4%	12%	7%	0%
▶ 上記のうち少なくとも一つ以上ある	50%	70%	64%	52%	70%	60%	42%	34%

Page 3

インドにおける不正事例と対応策

凡例: 世界平均よりも+20pt以上
 世界平均よりも+10pt以上20%未満



2-1. インドの不正事例 (1/2)

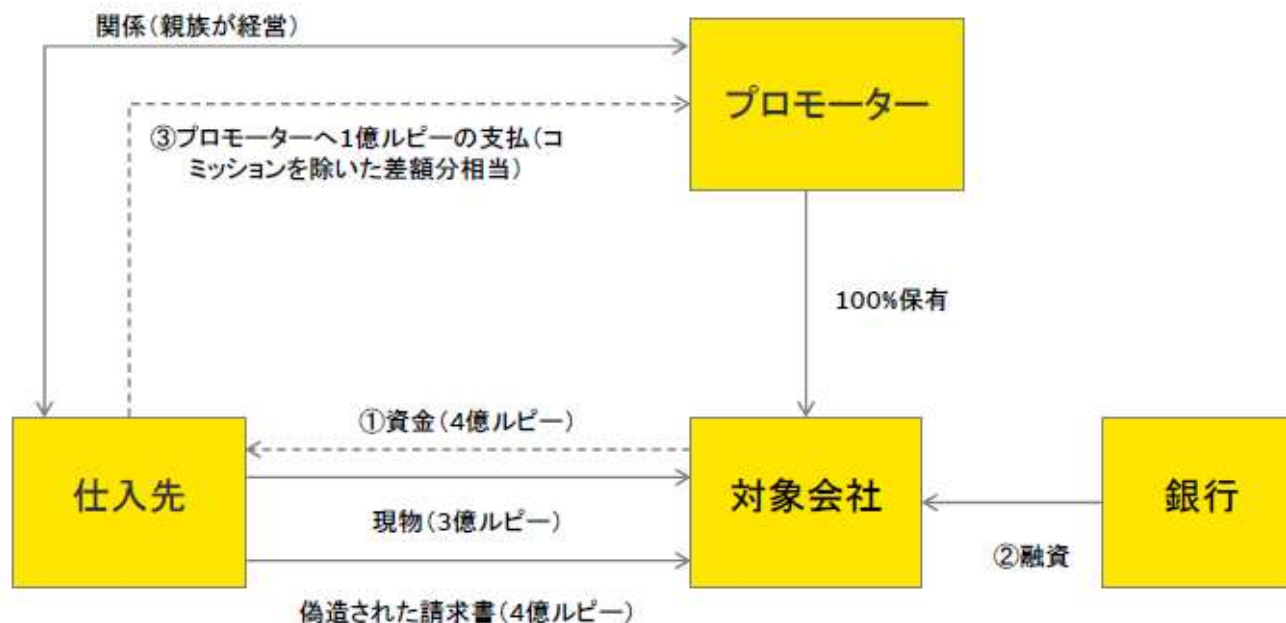
分類	内容	誘因	発覚の発端	対応策
資産横領 (2-3参照)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ プロモーターによる資金の吸い上げ <ul style="list-style-type: none"> ▶ プロモーター(株主)が、対象会社に対しプロモーターの親族が経営する仕入先から調達をするよう指示し、その際に当該仕入先は市場価格よりも高い値段で偽造した請求書を発行。対象会社は過剰在庫を元に銀行からの融資を受け、仕入先に支払。仕入先は自らのコミッション相当を除いた残金を手数料といった名目でプロモーターに支払っていた。 	▶ 会社の私物化	▶ 対象会社の買収時における関連当事者取引の査定、プロモーターのバックグラウンドチェックを行う過程で発覚、	▶ プロモーターに対するバックグラウンドチェック ▶ 仕入先の業務内容、取引内容、規模と取引ボリュームの確認
資産横領	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 仕入先との共謀によるキックバック <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社内規則上、2社の異なる業者からの相見積をとることが求められているが、購買部門のマネージャーが仕入先Aと結託し、仕入先Aが別の仕入先の見積書を偽造することで、仕入先Aの見積金額が安くなるよう調整した。これにより実際には市場価格よりも高い金額を提示している仕入先Aが業者として選択され、契約金額と市場価格の差額の一部が購買部門のマネージャーにキックバックされた。 	▶ 倫理観、誠実性の欠如	▶ 株主の変更後、内部監査を実施したところ、相見積を実施して異なる2社から見積書を入手したにもかかわらず見積書のフォーマットがほぼ同じだったことで発覚。	▶ 定期的な人事ローテーション ▶ 承認プロセスに日本人駐在員を含める。もしくは現法社長まで含める ▶ 内部通報制度の導入

2-2. インドの不正事例 (2/2)

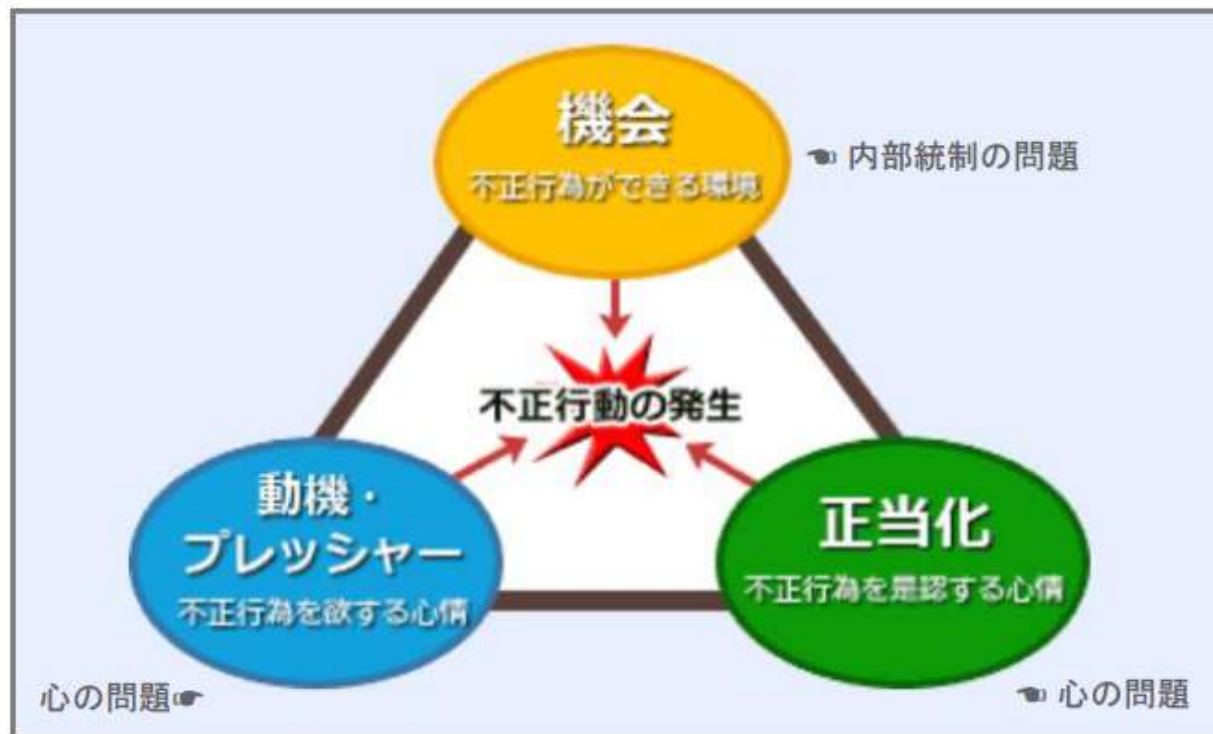
分類	内容	誘因	発覚の発端	対応策
資産横領	<ul style="list-style-type: none"> スクラップ品の処分におけるキックバック <ul style="list-style-type: none"> スクラップ品の処分や現品について特段の管理がされてなかったことから購買部門において恒常的にスクラップ業者と共謀し、引渡し数量を偽装した見積書を作成、差額のキックバックを受けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理観、誠実性の欠如 	<ul style="list-style-type: none"> 購買部門担当者の大量退職(不正を原因としたものではなく、たまたま)後、新任となった担当者が同様の話をスクラップ業者から持ちかけられて発覚。 	<ul style="list-style-type: none"> 生産数量とスクラップ重量、保管スペースなどの定期的なモニタリング 価値のあるスクラップ等については管理を徹底する
資産横領	<ul style="list-style-type: none"> 架空のコンサルティング会社への支払い <ul style="list-style-type: none"> 税金の還付手続を行う為との名目で税務コンサルタントを使用した、実際は現地経理責任自身で手続を行い自己の設立した架空のファームにFeeを支払の上で着服していた。 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理観、誠実性の欠如 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人マネジメントの絶大な信頼を背景に当該経理責任者に権限が集中していた。それを不満に思った他のローカルスタッフの内部告発で発覚。 	<ul style="list-style-type: none"> 権限集中の排除と適切な職務分掌・相互牽制の構築 外注業者選定プロセスの見直しと再構築(本件はコンサルティングファームを頻繁に変更していた)
資産の横領	<ul style="list-style-type: none"> 残業食事代の不正受給 <ul style="list-style-type: none"> 工場従業員が夕食代の領収書をカラーコピーして残業食事代申請書に添付して大量申請。共謀した経理マネージャーが承認して支給額を従業員と経理マネージャーで折半。 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理観、誠実性の欠如 	<ul style="list-style-type: none"> Overtime Allowance a/cの異常増加を不信に思った本社財務からの問い合わせで発覚。 	<ul style="list-style-type: none"> 権限集中の排除と適切な職務分掌・相互牽制の構築 定期的な財務数値モニタリング・レビューの実施

2-3. インド人プロモーター・経営者における会社資金の「吸い抜き」(Siphoning off funds)

(2-1の参考図)



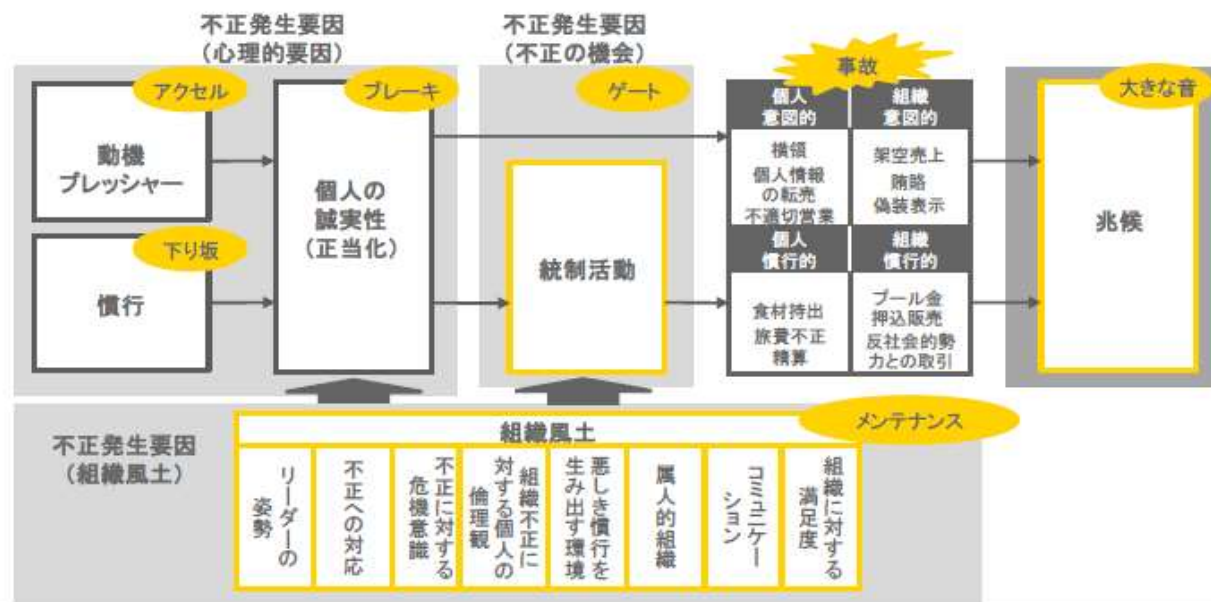
3-1. 不正の発生メカニズム ～伝統的な不正のトライアングル～



☆米国の犯罪学者のD.R. クレッシー(1919-1987)が実際の犯罪者を調査して導き出した理論

3-2. 不正発生のメカニズム ～EYによる説明～

不正は以下のような発生メカニズムによって発生。EYの調査では、実際に発生した不正事案の約50%が内部統制の不備に起因している。

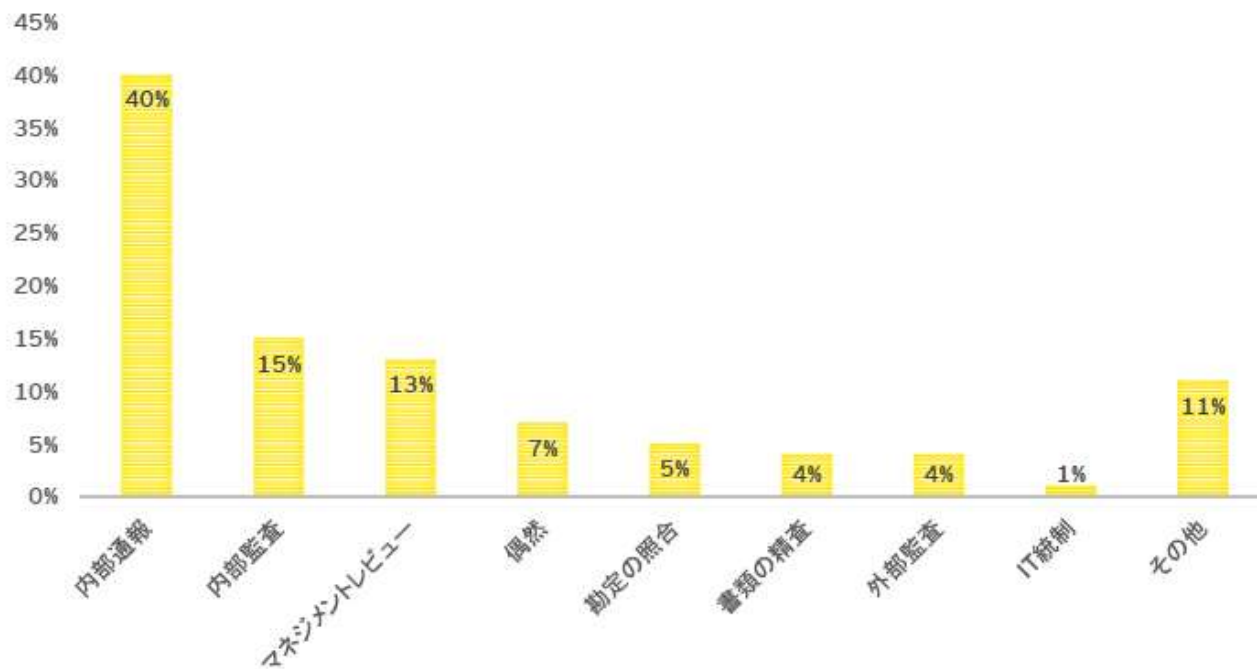


3-4.不正発生のメカニズム ～従業員不正にみられる異常点～

- 組織風土
 - ▶ 業績プレッシャーが強い
 - ▶ コンプライアンス教育が十分に実施されていない
 - ▶ 従業員が組織に対して不満を抱えている、リストラを頻繁に行っている
 - ▶ 特定の人物に権限が集中していたり、優遇措置が認められていたりしている
 - 統制活動
 - ▶ 管理機能(出納管理、与信管理、債権管理等)の人員が少ない
 - ▶ 職務分掌が不十分で、不適切な兼務が行われている
 - ▶ 長期間同じ業務を担当している者がおり、ジョブローテーションが行われていない
 - ▶ 安易に権限移譲が行われている
 - ▶ 実効性のある内部監査が行われていない
 - 兆候
 - ▶ 営業成績が長期間増え続けている従業員がいる、「その他売上」が増えている
 - ▶ 顧客の売掛金回収が遅延しがちな従業員がいる
 - ▶ 作成書類の訂正が多い従業員がいる
 - ▶ 休日出勤が多い従業員がいる
 - ▶ 商品や備品の廃棄及び紛失が増加している
 - ▶ 消耗品の消費量が増加している、棚卸資産が増加している
-

4-1. 従業員不正への対応策 ～不正はどのような手段で発見されるか～

2018 GLOBAL STUDY ON OCCUPATIONAL FRAUD AND ABUSE



4-2. 従業員不正への対応策 ～内部統制との関連～

- ▶ 教科書的には伝統的に下記の施策が主張される
 - ▶ 権限集中の排除
 - ▶ 適切な職務分掌・相互牽制の構築
 - ▶ マネジメントレビューの実施
 - ▶ 定期的な人事ローテーション
- (課題) ・人員が限られており、ダブルチェック体制・上長による承認体制等を厳密に構築することは難しい
・ローカルスタッフは、人事ローテーションを嫌がる

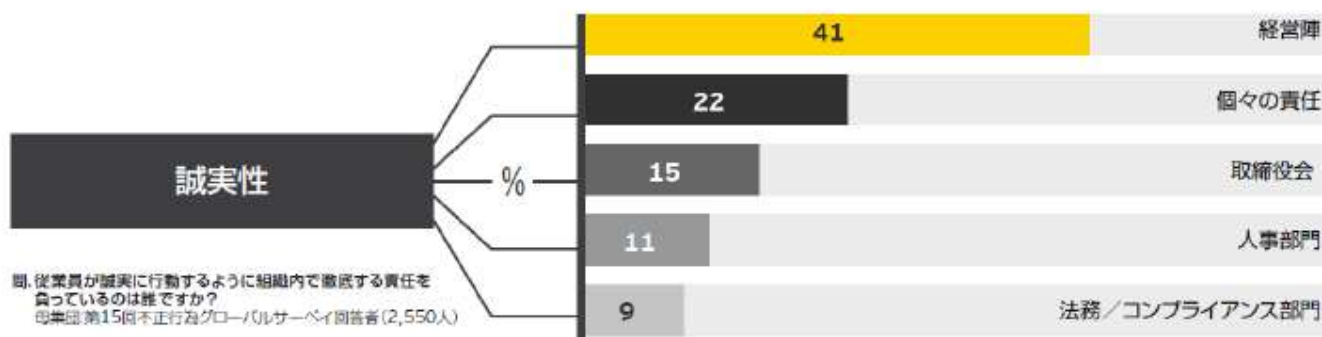
既存の内部統制(統制活動)に手を加える余裕がない海外子会社が多い

- ▶ 考えられる現実的な対応策
 - ▶ 実効性ある内部監査の実施・・・従業員の心理的な抑制効果も期待できる
(課題) 同じチェックリストを使って毎年同じ手続を実施していないか
→ サプライズを入れないと、従業員は監査対象エリアを予想してしまう
 - ▶ 内部通報制度の導入と効果的な運用・・・同僚が気付いている事が多い
(課題) 内部通報制度が絵にかいた餅になっていないか
→ 通報メールアドレスの守秘性を周知し、また通報者にインセンティブを与える等の工夫必要

5-1. Integrity Management (個人の誠実性)

～従業員の誠実性に責任を負っているのは誰か～

誠実性は他人事か？



最終責任は確かに経営陣に帰属するが、誠実性の向上に寄与するのは結局は全従業員一人ひとりの意識

「従業員一人ひとりが誠実に行動するよう自ら責任を持つべきである」という考え方を浸透させることに、ビジネスリーダーは注力すべき

5-2. Integrity Management (個人の誠実性) ～コンプライアンス・プログラムの課題～

- ▶ 経営者のメッセージが伝わっていない
- ▶ コンプライアンス態勢(責任者・レポートライン等)の責任権限が不明確
- ▶ リスク評価が不十分、実施結果の対応が不十分
- ▶ 実効性のある研修が実施されていない
- ▶ 人事評価制度(コンプライアンス遵守に対するモチベーション)
- ▶ コンプライアンス違反に対する懲罰が不徹底
- ▶ 内部通報制度に対する不信感
- ▶ モニタリング体制・方法が不十分

Integrity
Management

社内コンプライアンス研修後の確認テストの実施など、研修内容が従業員に理解され浸透しているかを確認する施策を講じていますか？



6. まとめ

1. インドは世界的にみても不正の発生可能性が高い国と認識すべき
⇒不正は極めて身近なもの
2. 不正の約50%が内部統制の不備から生じている。
内部統制の再評価を行い、権限集中の排除、適切な職務分掌・相互牽制の構築及び定期的な人事ローテーションの実施を検討する
3. リソース不足や業務上の制約から既存の内部統制を見直せない場合には、実効性ある内部監査の実施と内部通報制度の有効化を検討する
4. 社内コンプライアンス研修後の確認テストの実施など、研修内容が従業員に理解され浸透しているかを確認する施策を講じる



税務労務委員会 Part2

採用力と人事力の向上に向けて：在インド日系企業の陥りやすい罠（パソナインディア 渡邊様）

よりよい組織をつくるための 採用力×人事力の向上に向けて



- 自社で採用をすべきポジションが出た際、最も少ない工数で優秀な人材を採用し、かつ定着し、成長し、会社に貢献し働いてもらうために、採用力を高めていく必要があります。
- 会社のブランドで優秀な人材を採用できる状況ではなく、インドでビジネスをこれから広げていくという中小規模の日系企業においては、採用力を意識して人事施策を考えていくことは、非常に重要です。
- また、いかに採用力を高めるかと同時に、いかに採用をしないで済むかも検討すべきポイントとなります。そのため人事力も高めていき、適切に社内の人材を活かせるようにしていきましょう。

採用力：マーケティングの視点で自社の魅力を最大化、採用戦略。

人事力：自社内（人材活用、技術活用、業務改善）と自社外（自社内リソースを確認→ノンコア業務と判断したもののアウトソース）で切り分けて判断。

なぜ採用力と人事力が大事なのか？

～在インド日系企業の失敗例～



- ❑ 専門のHRがない（FinanceやAdmin.の人がHRを兼ねている / HR Headになっている）→能力不足
- ❑ HR部署のバランスが悪い（人数、スキル、タイプ、国籍）→HR業務の中でも社内的に不得意分野（システム作り、ペイロール、業者対応、官公庁対応、社内調整、IR等）が生じている
- ❑ HRが勝手なこと、あるいは不正を行っている→コミュニケーション不足・チェック不足・会社が内部からクイモノに、最悪の場合はコンプライアンス問題
- ❑ 日本語通訳が権力を持ち、勝手なこと、あるいは不正を行っている→社内での不公正感・会社が内部からクイモノに
- ❑ 日本人のHR担当者に他国での成功体験→多くの場合勉強家で、インドのことも学ぼうとしている。ただし、自分の勝利の方程式に固執し、インド特有の事情を無視しがち。聴く耳を持たないと見られ、社内の風通しが悪くなる



- 会社の人事力が低いと、人が辞めていく
- 会社の生産力も下がる
- 採用マーケットに悪い噂が広まり、良い人材が入らないという悪循環

採用力とは何か



必要な力	内容
インプット 市況情報の収集力	インドの市況の基本理解を行う。インドの転職事情や他社の成功/失敗事例の情報収集を行う。
アナライズ 自社情報、人材要件の分析力	自社情報の整理。マネジメントが採用したい人材と各部門（経営、現場、人事...）での採用したい人材の要件定義（特に人口の多いインドではこちらが重要で）の一貫性。
プロモーション 自社情報の展開力	きちんと欲しい人材に対して自社の情報がマーケティングできているか（その際、きちんと自社の情報を人材紹介会社や、採用チャネルと共有できることが重要）。
オペレーション 選考の遂行力	面接できちんとほしい人材を口説けているか、選考がしっかりオペレーション出来ているか、選考スピードは適切か（1ポジションの採用に1か月～2か月が適切）。
アティチュード 採用の基本となる姿勢	経営・現場・人事で採用に対する本気度、協力関係、目線合わせ。いい人材を採用しに行く誠実性、いい人材は高いとわかっている。適切なコストをかける。

【Input】ホワイトカラーのインド人の仕事観

仕事に満足している理由

40% 同僚との良い関係
25% 福利厚生
15% 医療保険
15% 有給休暇
5% 年金

仕事に満足していない理由

40% キャリア向上の機会がない
30% 認められていない
20% バイアスのかかった職場
10% 職場での悪い人間関係

TimeJobs Survey <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/only-20-per-cent-employees-satisfied-with-their-jobs/articleshow/64362605.cms>

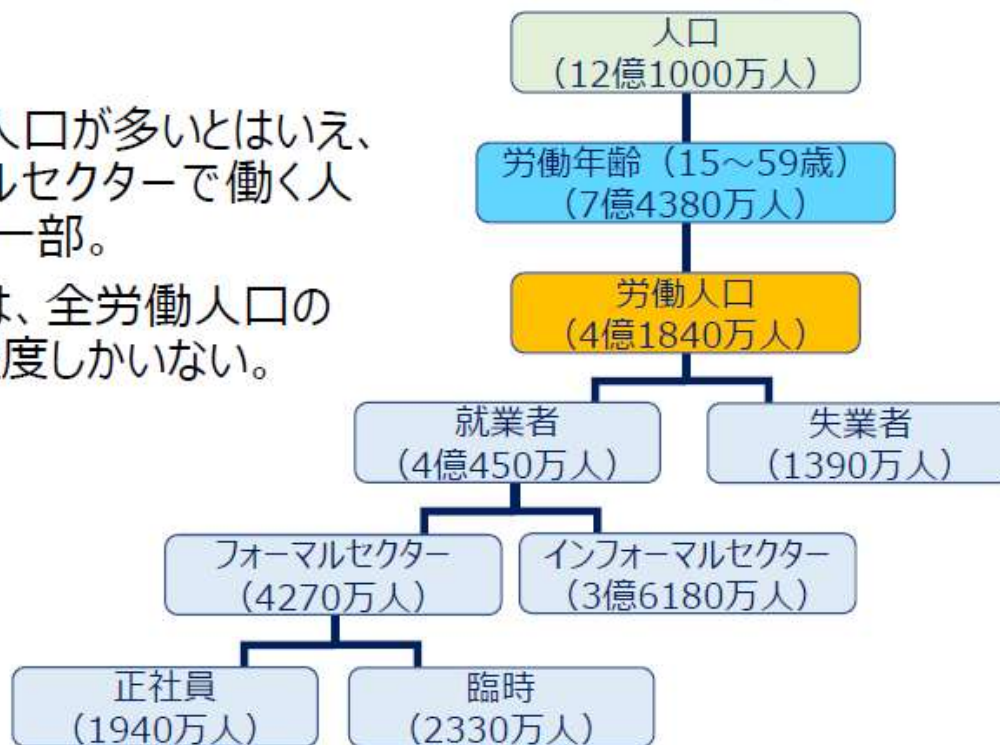
組織の人間関係、給与と福利厚生、キャリアの可能性、評価制度など、重要なポイントに関して自社の情報を整理するとよい。

【input】インドの労働市場を押さえる



インドは人口が多いとはいえ、
フォーマルセクターで働く人
はほんの一部。

正社員は、全労働人口の
4.6%程度しかない。



2011年のデータ・Recruit Works

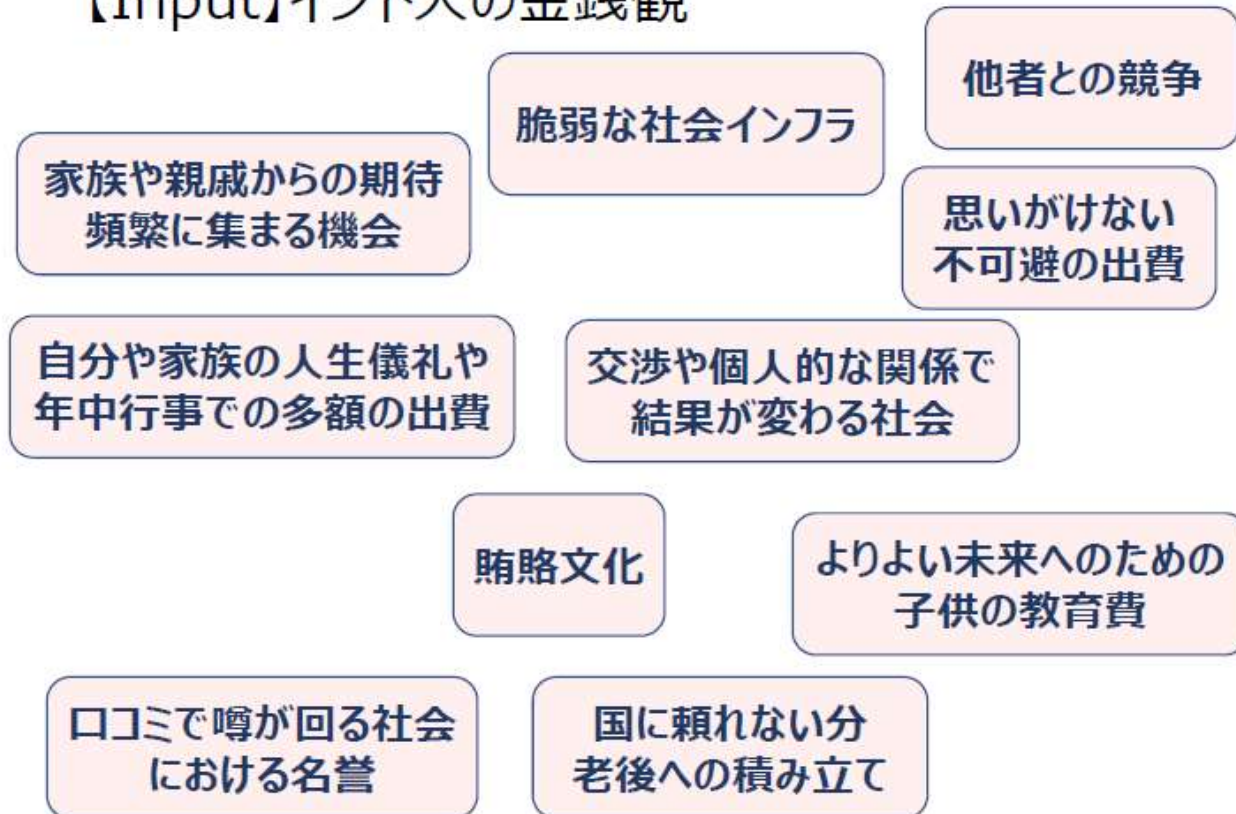
【Input】インドの給与事情を押さえる

	(Manager以上) 平均昇給率	(Manager未満) 平均昇給率
MAX	24%	23%
AVERAGE	8.3%	9.3%
MIN	0%	0%

弊社調べ、2018年度

- ❑ 新卒で一般的な会社に入社すると、だいたい月額2万円程度から給与がスタート
- ❑ 転職をすると15%～30%程度の給与上昇をする
- ❑ 毎年約10%の昇給がある

【Input】インド人の金銭観



【Analyze】ほしい人材要件の明確化 PASONA

背景:インドは人口が多いものの、会社員比率は総労働人口の5%以下であり、適切な人材を見つけることの難易度が高い市場である。

また、組織に属するというよりも仕事に属するという考えの方が多いため、仕事の役割が明確であると定着率も高まる。

採用背景（なぜ社内人員異動ではなく採用する必要があるのか）

ミッション（メインで成し遂げてほしい仕事や組織での役割等）

仕事内容（お願いする仕事内容の明確化）

組織上の役割（上司は誰になるか、サポートしてくれる人はいるか）

キャリアビジョン（入社後、どのような将来的キャリアを歩めるか）

ペルソナ（能力、人物、志向性などから人物像を想定）

【Analyze】自社情報の整理



項目

企業型の魅力

商品/サービス・企業規模・業界地位・業績・ビジョン・経営者の魅力等

職場型の魅力

職場の雰囲気・仲間との関係性・コミュニケーション等

仕事型の魅力

仕事自体の魅力・顧客との関係性等

処遇型の魅力

処遇（給与・福利厚生）の良さ・評価の在り方等

成長型の魅力

成長実感等

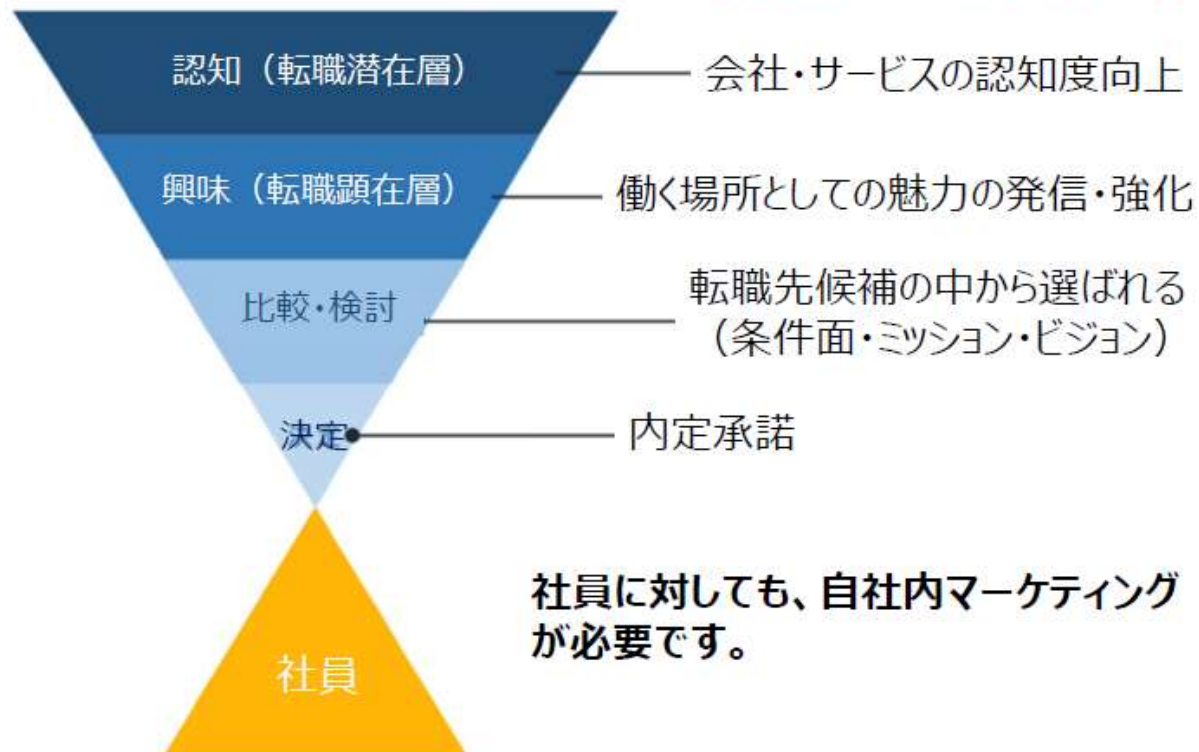
生活型の魅力

プライベート時間の充実・家族からの評価や期待等

【Promotion】 採用マーケティングとは

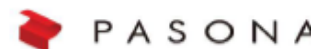


心理的安全性を生むために、
適切なフォローアップが必要です。



社員に対しても、自社内マーケティング
が必要です。

【Operation】レジュメの確認方法



□CVでJob Responsibilityのところを確認

自社の採用における求人で任せたい業務に親和性があるかどうかをまず確認。

そのため、しっかりと採用活動開始時にJob Descriptionを作成することが重要。

□候補者の現職の給与を確認

転職時に15～30%の上昇が見込めることがインドでは一般常識となっているため、候補者を採用する際、希望されるであろう給与を提示できるかどうか併せて確認が必要。

【Operation】 面接の組み立て方



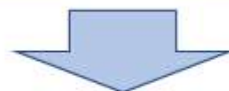
一次面接

1. 職務内容の説明・確認
Lキャリアパスや期待の説明
Lレポーティングパーソンとお会いする
機会の提供
2. 面接官からの質問
3. 候補者からの質問
4. 会社概要・事業部説明

選考プロセス全体は1か月～1か月半
でおわるよう組み立てましょう!

最終フェーズ

改めて本人への期待・職務の確認
処遇、人事評価制度の説明
CTCの構成は各社違うので説明



オファー提示

- ☑約30分～45分程度が面接時間の目安
 - ☑フレンドリーな雰囲気づくり
 - ☑ミスマッチを避けるために業務内容は細かく伝え、できるかの確認
 - ☑評価点は直接伝えモチベーションを高めてあげる
 - ☑候補者に「ここならキャリアがつめそう、一緒に働きたい」と思わせる
- ※オファーレターを頂いた後に現職上司に退職を伝えるのが一般的です

【Attitude】

人材採用に関しての向き合い方





次回のインフラ・税務労務委員会のご連絡事項

次回は6月25日(火)の予定

インフラ委員会：講演者日本航空様

税務労務委員会：講演者西村あさひ法律事務所様

皆様のご出席お待ちしております！

第56回二水会 建議書委員会報告

①

プロジェクトファシリティ委員会（PFC）開催

日時 2019年5月3日 15：00～16：00

場所 KUM内会議室

概要

- ・ 北川総領事より、工場進出関心企業に対する州政府対応へ改善申し入れ
- ・ 個別企業4社より、ビジネス課題に関する改善申し入れ、対応に関する協議
- ・ 工業団地内道路整備、水道インフラ（供給管の拡充／アップデート）、購入予定の工業団地土地価格に関する協議、‘B’ Kharab用地に関する扱い、土地譲渡証明の発給、獲得用地のサイズ変更に伴う州政府からの返金、等

第11回ダイヤログモニタリング委員会

日時 2019年5月6日 14：30～15：30

場所 カルナタカ州議会庁舎内会議室

議事

- ・ 北川総領事より、工場進出関心企業に対する州政府対応へ改善申し入れ
- ・ Japan Industrial Township（ヴァサンタナラサプラ工業団地）の状況確認
- ・ 許認可手続きの簡素化に関する申し入れ
- ・ 道路インフラの改善申し入れ（STRR、Peripheral Ring Road、NH209（市内～ハロハリ工業団地へ向かう）、SH96（ベムガル工業団地へ向かう）、SH95（ホスコテ～マルール間）、NH275（ベンガルール～マイソール間）

第56回二水会 建議書委員会報告 ②

第4回日本食分科会開催

日時 2019年4月22日（月）16：00～17：00

場所 ジェトロ・ベンガルール内会議室

概要

- ・ E & S ASIA 本多様との意見交換（2013年よりチェンナイベースで日本食の輸入・卸事業）
- ・ 複数の購入者による共同購入に向けては、ラベリングが課題。デリー日本大使館が当局との交渉を進めているところ。
- ・ 衛生証明書を取れば水産物も正規通関できるようになった。冷蔵の「とびっこ」や「うなぎ」をハンドキャリーではなく航空便／コンテナ輸入できる。
- ・ ベンガルール／チェンナイに東京との直行便が始まるが、輸送時間が短くなり輸入品のバリエーションが増える可能性。一方、コスト的にはあまり大きなインパクトないのでは。
- ・ 日本酒の輸入は国内メーカーがインド代理店を立てるなど、個別に取り組みを進めているので、むしろ日本のメーカーサイドヘインドへの輸出を直接働きかけることが有効と思われる。

2018年度決算報告



古川 進 会計役



2018年度会計報告



(単位：INR)

	当初予算	年度末実績	予算対比	消化率
前期繰越残高	2,287,387.71	2,287,387.71		
収入 年会費 社数	4,248,000.00 想定150社	4,442,700.00 165社	194,700.00	105%
入会金 社数	59,000.00 想定10社	100,300.00 17社	41,300.00	170%
二水会追加参加費 人数	300,000.00 想定150名	326,000.00 163名	26,000.00	109%
(A) 収入 計	4,607,000.00	4,869,000.00	262,000.00	106%
支出 二水会会合費	3,000,000.00	2,807,895.00	▲ 192,105.00	94%
事務局委託費	700,000.00	722,320.00	22,320.00	103%
諸税・登記費用	30,000.00	7,900.00	▲ 22,100.00	26%
HP保守運営費	90,000.00	89,721.00	▲ 279.00	100%
会計費用	220,000.00	207,432.00	▲ 12,568.00	94%
GST納付	300,000.00	380,518.00	80,518.00	127%
予備費	150,000.00	201,767.52	51,767.52	135%
寄付金（ケララ水害）		100,000.00	100,000.00	
日本食フェスティバル		34,600.00	34,600.00	
役員会費用		64,500.00	64,500.00	
銀行手数料		1,768.52	1,768.52	
切手		899.00	899.00	
(B) 支出 計	4,490,000.00	4,417,553.52	▲ 72,446.48	98%
収支 (A) - (B)	117,000.00	451,446.48	334,446.48	386%
次期繰越残高	2,404,387.71	2,738,834.19		



2019年度予算案について

▶ 古川 進 会計役



2019年度予算案



(単位：INR)

	2018年度実績	2019年度予算	増加額	増加率
前期繰越残高	<u>2,287,387.71</u>	<u>2,738,833.71</u>		
収 入				
年会費	4,442,700.00 (165社)	4,786,000.00 (想定168社)	343,300	8%
入会金	100,300.00 (17社)	47,200.00 (想定8社)	▲ 53,100	-53%
二水会追加参加費	326,000.00 (163名)	300,000.00 (想定150名)	▲ 26,000	-8%
(A) 収入 計	<u>4,869,000.00</u>	<u>5,133,200.00</u>	264,200	5%
支 出				
二水会会合費	2,807,895.00	3,089,000.00	281,105	10%
事務局委託費	722,320.00	770,000.00	47,680	7%
HP保守運営費	89,721.00	94,000.00	4,279	5%
会計費用	207,432.00	229,000.00	21,568	10%
諸税・登記費用	7,900.00	10,000.00	2,100	27%
GST納付	380,518.00	240,000.00	▲ 140,518	-37%
予備費	201,768.00	380,000.00	178,232	88%
講演会費用		130,000.00		
寄付金(水害関連)	100,000.00			
日本食フェスティバル	34,600.00			
役員会費用	64,500.00			
雑費	2,668.00			
(B) 支出 計	<u>4,417,554.00</u>	<u>4,812,000.00</u>	394,446	9%
収支 (A) - (B)	<u>451,446.00</u>	<u>321,200.00</u>	▲ 130,246	-29%
次期繰越残高	<u>2,738,833.71</u>	<u>3,060,033.71</u>	321,200	12%

2019年度役員の交代と体制について



中西事務局長



2019年度 役員体制の交代について



■ 退任

- ・ 会 長 : 吉村 公一 (トヨタキルロスカモーター)
- ・ 副会長 : 猪瀬 創 (清水建設インド)
- ・ 副会長 : 一郡 聡 (インド日本通運)
- ・ 副会長 : 志水 敏彦 (キルロスカ・トヨタ・テキスタイル・マシーナリー)
- ・ 事務局長: 中西 卓也 (トヨタキルロスカモーター)
- ・ 税務労務委員長: 戸原 英則 (PwC)

■ 新任

- ・ 会 長 : 玉置 洋之 (ソニーインディアソフトウェア)
- ・ 副会長 : 浦川 明典 (インド安川)
- ・ 副会長 : 石川 隆 (東芝ソフトウェアインド)
- ・ 副会長 : 中津留 和男 (MUFG銀行)
- ・ 事務局長: 望月 昭秀 (ソニーインディアソフトウェア)
- ・ 税務労務委員長: 飯田 亮也 (EY)

2019年度 役員会体制



役割：商工会を運営、会務に関わる決定を行う

(*) 青字が昨年からの変更箇所

・ 会 長	玉置 洋之	ソニーインディアソフトウェア
・ 副会長	浦川 明典	インド安川
・ 副会長	石川 隆	東芝ソフトウェアインド
・ 副会長	中津留 和男	MUFG銀行
・ 10万委員長	長野 吉晃	清水建設インド
・ 税務労務委員長	飯田 亮也	EY
・ 建議書委員長	鈴木 隆史	JETRO
・ 会計役	古川 進	みずほ銀行
・ 事務局長	望月 昭秀	ソニーインディアソフトウェア

<理事会体制は昨年より変更なし>

2019年度 理事会体制 (理事12社+役員4名)



JCCIB

役割：商工会の運営を支援、総領事館・日本人会と連携・協力して意見具申を行う

金融・商社・サービス

※①MUFG銀行[中津留]

※②みずほ銀行[古川]

※③東芝ソフトウェアイト [石川]

※④ソニーインデリアルソフトウェア

[玉置]

⑤豊田通商インデリアル

製造

⑥トヨタキルロスカモーター

⑦豊田自動織機 (KTTM/TIEI)

⑧三菱日立パワーシステムズ インデリアル

⑨東芝三菱電機産業システム

※⑩イト 安川[浦川]

物流・建設

⑪イト 日本通運

⑫清水建設イト

理事会社以外の役員

※⑬長野委員長

※⑭飯田委員長

※⑮鈴木委員長

※⑯望月事務局長

※赤字は2019年度役員

① 退任役員 代表挨拶



吉村 公一 会長

② 新任役員 代表挨拶



玉置 洋之 新会長



小林 さやか様 ご講演



坪田信貴

学年ビリのギャルが
1年で偏差値を40上げて
慶應大学に現役合格した話



ダメ親と呼ばれても
学年ビリの3人の子を信じて
どん底家族を再生させた母の話

あちゃん
さやか(ビリギャル)



高校2年生のわたし



坪田先生と出会う



「ダメ親」と呼ばれていた私の母 ああちゃん



くそじじい



ビリギャルさやか プロフィール



愛知県名古屋市出身

2歳下に弟6歳下に妹がいる

小学校のときは内気でおとなしい性格

中学受験をし中学高校一貫の私立中学にてキャラ変に成功

中学3年生で無期停学 校長先生に「人間のクズ」と言い渡される

高校2年の夏に坪田信貴先生に出会う

1年半猛勉強のすえ、慶応義塾大学総合政策学部に入學

卒業後は某一部上場ブライダル企業に入社

2014年にフリーに転身



不可能を可能に変える5つのポイント

- ① ワクワクする目標をつくろう
- ② 根拠のない自信を持とう
- ③ 具体的な計画を立てよう
- ④ 目標や夢を公言しよう
- ⑤ 憎しみをプラスの力に変えるべし



★自己成就予言（じこじょうじゅよげん）

意識的、または無意識的に自己の予言や主観的期待に沿うような結果を生じさせる行動をとったために、自己の予言や期待通りの結果が出現する現象。

★ピグマリオン効果

「期待を込めれば人は伸びる」という効果。

反対に、親や教師が、もしくは自分で自分に期待をせずにネガティブな言葉をかけ続けて成果が下がることをゴーレム効果と呼ぶ。





「なんでもいいから
ワクワクすることを自分で見つけて欲しい」

Beingで褒める

- Doing 行動を褒める

「お手伝いしてくれて、えらいね」

- Having 持っているもの、所属していることを褒める

「学年1位だなんて、えらいね」

- ★ Being 存在自体を褒める 認める

「あなたが笑顔でいてくれるだけで、お母さんは幸せなんだよ」

メッセージの主語を変換する

♥ Youメッセージ

「勉強しなさい！」

あなたはこうするべき(押し付け)↓

子供は親の顔を見て行動するようになる

♡ Iメッセージ

「私はあなたに勉強してほしい。

ものを知る面白さを知ってもらいたいから。」

自分の願望と理由を伝える↓

子供に自我が芽生える(自己肯定感にもつながる)



EST. 1941

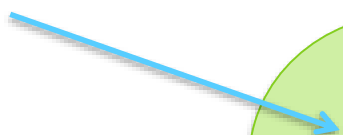
コーチング

「大切な人を目的の場所まで連れていく。」



相手の能力を引き出すこと

teaching



coaching

コーチングの基本

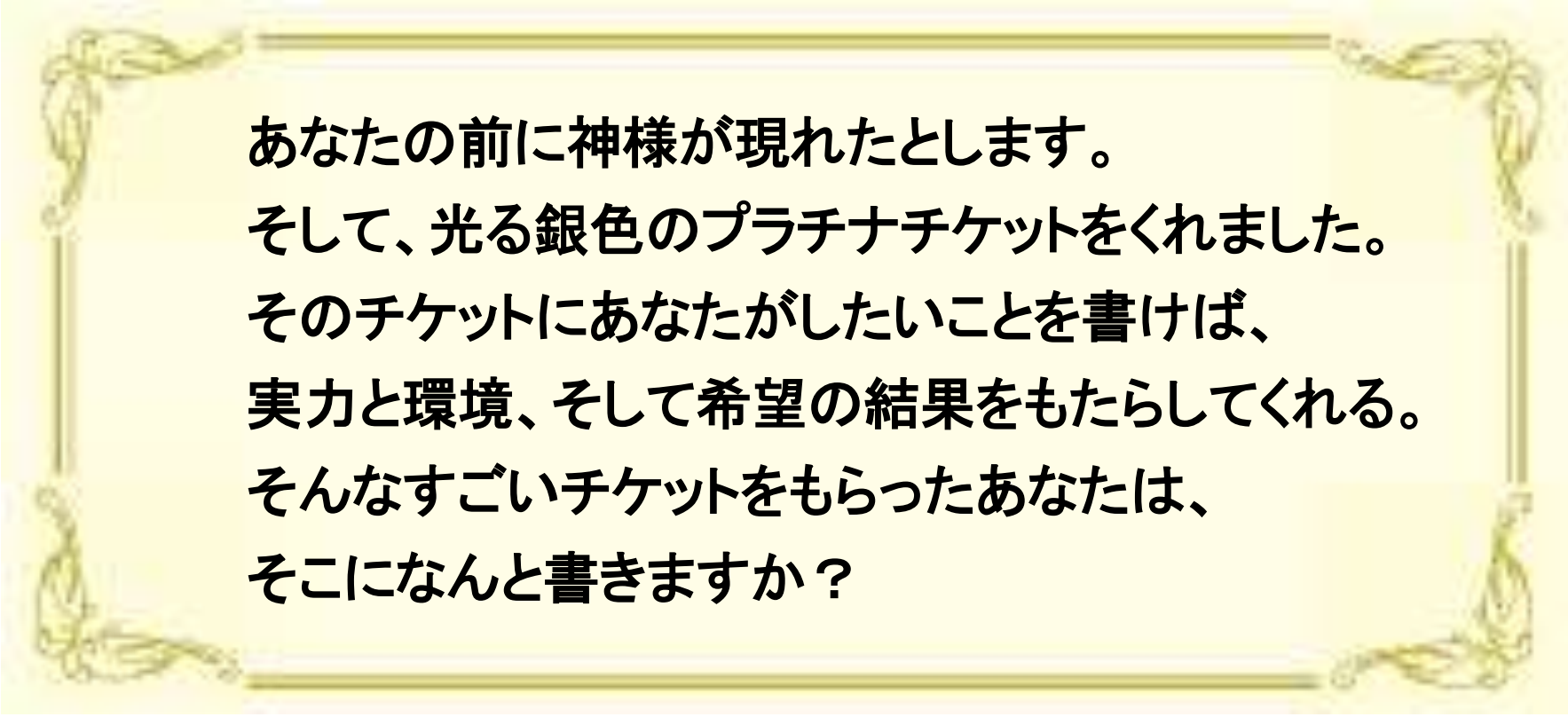
①**傾聴**—よくきく(あいづち うなづき 繰り返し ヒーローインタビュー)

②**質問**—いい質問をすればいい答えが返ってくる
(詰問→相手を責めながら、返事を迫って問いたてること)

③**承認**—褒める、叱る→然るべきビジョンを示すこと
×おだてる→事実にもとづかないこと
×怒る→感情を押し付けること



人間の自発性を引き出す
命令文で相手の行動を変えることはできない



あなたの前に神様が現れたとします。
そして、光る銀色のプラチナチケットをくれました。
そのチケットにあなたがしたいことを書けば、
実力と環境、そして希望の結果をもたらしてくれる。
そんなすごいチケットをもらったあなたは、
そこになんと書きますか？



これから本当に必要になる能力とは一

最終学歴社会

偏差値重視

- ・ 偏差値＝暗記力
- ・ 答えが決まっている
- ・ 同じことを正確に繰り返す力



最新学習歴社会

経験値重視

- ・ 経験値＝思考力＋行動力
- ・ 答えは一つではなく、
正解は決まっていない。
- ・ 新たな挑戦を繰り返す力

出会いと原体験

みなさまの未来がたくさん幸せに溢れたものになりますよう心から願っております



本日は誠にありがとうございました

ビリギャル さやか



新規会員のご紹介



・朝日電装マルチリンク株式会社

福岡 修基様

・ジャパンメタルビルディングシステムズ

ラトネッシュ クマール様

・プレステージ・インターナショナル インディア プライベートリミテッド

岩田 珠美様

・大塚フーズインディア株式会社

植松 宏和様

現会員数：168社



その他報告事項



- ▶ 次回二水会（第57回）は、
2019年7月10日（水）開催予定です。

E-mail: jcci.blr@gmail.com

Web: <http://www.jccib.com>

