

サラリーマン店長が
成功するための

パート・アルバイト

戦力化

マニュアル

店舗経営カウンセラー

青木 栄明

Shigeaki Aoki

『Boon-gate』のPDF作品を ご覧いただく前に…

操作について

- 作品の多くは「もくじ」のページで、進みたいページの項目を押せば、そのページまでジャンプし、また、ジャンプしたページのタイトルを押せば、目次のページに戻るよう設定しております。
- 直前に開いていたページに戻るには、画面上の「◀」ボタンで、直前に開いていたページに戻ります。

読み方いろいろ

- 通常は画面の「倍率」が100%前後になっていますが、「倍率」を150%まで高めると文字が読みやすい大きさになります。
- 通常は「見開きページ」で設定されていますが、「単一ページ」にすると読みやすく感じます。
- 読み進めるときは、「十字キー」を使用すると手軽です。
- 「サムネイル機能」を使用して読み進めると、2～3頁からとばし読みするのに便利です。
- 頁を「回転」させることが可能です。地図などを拡大して見るときに便利です。

http://www.bungeisha.com/PDF_is/05-top1.html でPDF作品についての説明を致しております。ご参照ください。

サラリーマン店長が
成功するための
パート・アルバイト
戦力化
マニュアル

店舗経営カウンセラー

青木 栄明

Shigeaki Aoki

合理主義的な人は取り巻く状況に自分を合わせる
非合理主義的な人は取り巻く状況を自分に合わせる
全ての進歩は非合理主義的な人にかかっている

ジョージ・バーナード・ショー（革命家の格言）

イントロダクション

非合理的な選択が、損益を語る高校生を作る

ある日の出来事、電話でお店まで実績確認。

「お疲れさま。今日はどうぞ？」

電話に出たアルバイトいわく「売り上げは四十万円まで行ったんで、まあまあなんすけど、粗利がやばいっす」

「何%なの？」

「二九%です。それでも損益上は、二万円ほどプラスなんすけどね……」

「要因は何なの？」

「実は原価割れに近い商品があつて、お客さんがそれともうひとつの商品をどっちにしようかと迷ってたんすけど、先に原価割れに近い商品を買ったほうがいいと思って、そっちを売りました。まずかつたすかね？」

「いや、そんなことないよ。良い判断だ。原価割れから売られるよりよっぽどいいよ。

よくそこまで考えて行動できたね。えらい！」

「そおつすよね。よかった！」

「入客数とか購買率は？」

「えーとですね、入客数は三十一人で……」

どうですか？

私が店長時代に実際にあった高校三年生の男子アルバイトとの会話です。彼は確かに素晴らしいスタッフでしたが、もちろん「天才」ではありません。ですから全員とは言いませんが、教育次第でほとんどのスタッフはここまででは行けると思います。それもほんの少し見方を変えるだけで。

ひと言で言ってしまうえば、「アルバイト扱い」をしないということ。

つまり合理的な考え（既成概念）を捨て、非合理的な考えに基づき行動し、「数値データのオープン化」をしてゆくことです。

では、非合理的な考え方に基づく行動とは、どういうことを言うのでしょうか？ それは、理想を持ち、現状に妥協せず、常に向上する目標や課題を設定し、TRYをしてゆくといい

うことです。店舗経営にいたっては、アルバイトでも損益を理解し、店長が務まるレベルにまで戦力化してゆくということになります。

現在、日本の流通業、飲食業、サービス業の多くは労働力をパート・アルバイトに依存しています。しかし、その割には、パート・アルバイトの存在に、ある種の割り切りを感じてしまうのはなぜでしょう。それは私だけでなく、使う側、そして働く側、さらにはお客様まで同じ見方があるように思います。だから、なかなか生産性も上がらず、収益も向上しない。

でも、これから、お店の存続や働いている全ての人、ひいては会社の存続発展のためには、パート・アルバイトの戦力化は必須条件です。

固定観念が人の成長とお店の成長を奪っている！

ここ数年、先行き不透明の不景気が続く中で、企業はリストラや給与所得の削減などで、収益が下がった分をカバーして、生き残りを図ろうとしています。

大手企業はそれでもいいかもしれませんが、小売業や中小企業などは、大手企業のようなやり方をしてしまうと、即戦力ダウンにつながり、モラルも下がり、縮小へ拍車がかかってきます。それは、働いている人、一人ひとりの持っている影響力が大きいからです。

従って、私たち中小企業は、ほかの手を打たなければなりません。「削る」という発想ではなく、「引き出す」「生かす」というふうです。

ところが、先ほど述べたように「アルバイト」という存在にはある種の割り切り感が存在しており、責任も権限もあやふやな中で勤務させているように思います。

「いやあ、うちのアルバイトは優秀だし、ちゃんと責任を持って働いているよ！」という反論もあるかもしれませんが、でも、「アルバイトの仕事はここまで」って決めてませんか？「これ以上は、社員の仕事」ってなっていますか？それが現状の安心領域から来る選択、つまり合理的選択なのです。そしてその合理的選択は固定観念を生み出し、人やお店のあらゆる成長を奪っているんです！

パート・アルバイトって何？

パート・アルバイトさん（以下アルバイトと表現します）と社員の違いって何でしょう？ 私は契約形態が違うだけで、差はないと考えます。もちろん、さまざまな価値観がありますので、百人中百人が同じ発想で対応することはできませんが、唯一「お客様からの視点」ということが答えなのだとは考えます。お客様にとってはお金を払っている以上、アルバイトであろうが、社員であろうが関係ありません。提供する商品やサービスで

お金をいただいているわけですから、プロフェッショナルであるとも言えます。

「でも、そんなこと言ったって……」と思う方もいらつしやるかもしれません。しかし、その「でも」を取り払うことで社員同様、あるいは、それ以上に高い意識で働いてくれるアルバイトさんが育成できるのです。

現状の問題は何？

あなたのお店が抱える問題は何ですか？「そんなのいっぱいあるよ！」とおっしゃるかもしれませんし、「いや特にないよ」とおっしゃるかもしれません。

でも、よく考えてください！今は十分に収益が上がっていますか？自分がやりたいこと、あるいはやるべき仕事はできていますか？問題とは「あるべき状態との差」を言いますが、今のお店はあるべき状態でしょうか？あるいは会社は？あなた自身は？会社や仲間や自分自身にとって、将来に向けて足を前に踏み出せている状態でしょうか？

それらを解決するのが「パート・アルバイトの戦力化」です！

「パート・アルバイトの戦力化が解決策？ どういうこと？」と思われるかもしれませんが、そもそも、パート・アルバイトの戦力化とは何でしょうか？私は、こんなふうに定義

してみました。

広義で言えば、「アルバイトさんにとって職場が、自己能力発揮、あるいは自己実現の場になっており、しかも労働生産性が上がった」ということだと思えますし、もっと突き詰めると、「社員不在の中でも経営レベルの高い運営が継続的に行われていて、高い収益を上げている状態」であると思います。もちろん、人によって、意識レベルも違いますし、価値観も違いますから、同じようには行かないと思います。でもどうですか？ 一人ひとりが今よりも高いレベルで考え、行動できるようにしたら。そして、その日の損益まで語れる高校生がいたら。

実は、そこにはたくさんさんの喜びが隠れています。あたりまえのことながら、あなた自身にも余裕ができますよね？ でもそれだけではないのです。会社つまり経営的にも収益が上がります。当然ですよ！ 今まで四人でやっていた仕事で三人でできるようになるんですから！ 今まで、あなたがいないと進まなかった仕事が進みますから！ そして、会社の中で必然的にあなた自身の評価も上がります。

まだまだありますよ！ 何よりも一番の大きな収穫は、アルバイトさん自身が自分の存在感を大きく感じることができるようになるということです。そして、そういう職場は活気に満ち、プラスのオーラを放ちますから、結果的にお客様の満足度も上がり、来客も伸

びます。客単価も、購買率も上がります。アルバイト、会社、職場、お客様を巡り、「幸せの善循環」ができるのです。

例えばこんな感じですよ。アルバイトさんがニコニコ、イキイキ接客をしていて、お客様も実に気持ちよさそうです。それをあなたもニコニコして見ている。そう思っていると、たまたま、店に訪れた社長が嬉しそうに、あなたに話しかけてくる。そんなシーンがイメージできましたか？ 実は、これが一番大きな喜びではないでしょうか？

それなのに、よくある「HOW TO本」を読んでも解決しない理由

おそらく、このマニュアルをご覧になっている方は、ほかにもさまざまな書籍をお読みになったことや、セミナーなどに参加されたことがおありだと思います。読み終わったときや、話を聞いたときは、「参考になった！ いい話を聞いた！」と思うんだけど、いざ具体化となると思うようにはなかなか進まない。

なぜなのでしょう？ なぜ具体的に進んでいかないのでしょうか？

その答えはあなたに潜む合理的な選択の中にあります。このマニュアルがほかの書籍と違うのは、その選択を見直すことから考えてゆくからなのです。これを解決しなければ、前には進みませんし、もつとはつきり言ってしまうと、それさえ解決してしまえば教育的

なテクニックなど必要ないといつても過言でないほどです。

さあ、あとはあなたが、一歩踏み出せるかどうかです。今までの堂々巡りから抜け出すために、どうかこのマニュアルをうまく役立ててください！

サラリーマン店長が成功するための
パート・アルバイト戦力化マニュアル 目次

イントロダクション 5

1 マインドマネジメント編 25

〔1〕はじめに……導入編 26

① サラリーマンの六大恐怖とそれから逃れる方法 26

② 目指すべき「配役」は？ 27

③ サラリーマンの三大願望を実現するには？ 30

〔2〕人を育てる上で重要なものは「情熱」そして「愛情」 32

〔3〕一番必要なことⅡ自分ががんばる理由を明確に決めることⅡ「本気」になること

① よくある「HOW TO本」のようにはできない理由 33

② 心が迷子になったときに自分が戻る場所は？ 34

③ さあ「本気」になろう！ あなたの非合理的約束は？ 37

④ アルバイトを戦力化する上での「戻る場所」 39

⑤ リーダーとして、先生として、親としての非合理的約束 41

⑥ 経営者としての非合理的約束……「従う」と「守る」 42

⑦ 店長としての非合理的約束 44

・理想の店長像を持つ！ そして改めて期限付きの目標の条件を決めよう！ 44
・ネガティブシンキングとの決別！ ポジティブシンキングへ 45

〔4〕アルバイトの仕事観を進化させることができるか？ 49

① 何のために働くのか？ 49

② (時給×時間) + α 51

③ 一日一善の法則と一日一褒の原則 52

④ 観察力を養うには 54

⑤ (時給×時間) + α + β + 喜び + 目標管理 + 遊び 55

[5] 対アルバイト・コミュニケーションのポイント

57

- ① 苦手なやつほど一対一で話せ 58
- ② 言いたいことは、直接話す 58
- ③ 褒めることは、人を通じて言ってもよい 59
- ④ 注意したいことは、すぐ話す 59
- ⑤ 注意、指導する場合は理由を考えさせる 60
- ⑥ アルバイトさんの変化は見逃さない 60
- ⑦ プライベートにも入り込む 61
- ⑧ アルバイトさんの質問には正確に答える 62
- ⑨ 人を大切に！ お祝い事にはまめに！ 62
- ⑩ リーダーとしてのひと言の重み 63
- ⑪ 人間の本能を無視しては、店治まらず！ 64

[6] マネジメントの方針 65

- ① 自主性は自主的には生まれない 65

②あたりまえの多い店が強い店。だから最初が肝心 65

③できる店長とできない店長の差とは？ 67

〔7〕まとめ……店長は人財プロデューサー、人財教育は最大の販売促進！ 69

2 新人採用・教育編 73

〔1〕採用……方針を決めよう 74

①採用についての常識のウン 「良い人」を採るのではなく「良くない人」を採らない 76

②四回のNO（ダメ出し）をなくせ！ 78

〔2〕募集……募集でのNOをなくせ！……お店のイメージを発信する 79

①募集の手段 79

②募集記事の内容 81

・どんな人に来てほしいのか？ 81

・ お店の魅力は？ 82

・ アイキャッチを仕掛ける 83

・ たかが募集、されど募集 84

[3] 応募……受付段階でのNOをなくせ！ 85

① スタッフへの説明 85

② 使用ツール 87

[4] 面接……面接でのNOをなくせ！ 88

① 事前準備 88

・ 応募者を迎える姿勢が大切 その1 88

・ 応募者を迎える姿勢が大切 その2 91

② 面接の流れ 94

③ 忘れてならないこと 94

④ まとめ 95

〔5〕採用……採用でのNOをなくせ！ 100

①「ぜひ！」と思う人への連絡は特に早く！ 100

②採用に注意したい人 100

③採用が難しい人を敵にしないで断る方法 104

④年代別採用・育成の考え方 105

〔6〕座学・OJT……勤務でのNOをなくせ！ 110

①オリエンテーション、座学で導入教育を行う 111

②オリエンテーション、座学のタイムテーブル例 116

③雇用契約書 116

④誓約書 116

⑤JDP（ジョブ・デベロップメント・プログラム）を使い……効果的OJTの

薦め 116

・JDPとは 116

・JDPの目的 118

・ JDP の構成 119

・ マネジメントサイクルを学ぶ 122

⑥ 新人の導入にあたり、約束してもらうこと 122

⑦ ルーティンワークチェック表を使い！ 123

⑧ デイリーチェック表を使い！……損益のわかるスタッフへの入り口 124

・ 経営参画してもらうためのツール 126

⑨ ワークスケジュール表を使い！ 127

⑩ 引継ぎノートを活用する 128

⑪ まとめ 129

〔7〕勤務におけるベーシックな約束事 129

① 常に優先順位の判断を 129

② 空き時間をなくす 130

〔8〕新人教育は骨が折れるが次代のエース育成と心得る 132

3 既存スタッフ戦力化編 135

[1] P L A N ……問題の抽出から目標設定まで……立ち止まって考えよう 136

① 自分の問題と非合理的な選択 136

② お店の問題と非合理的な選択 138

・ 精神的な問題 139

・ 数字的問題 140

③ スタッフの問題と非合理的な選択 141

④ 問題を集約する 143

⑤ 会社の問題と非合理的な選択 143

⑥ 個人面談の準備 144

・ シフトパターンの確認 144

・ ポジショニングマップで既存スタッフの戦力分析 145

・ ゾーン分析 145

[2] 個人面談………不満の抽出からミーティングに向けて 146

① 面談の趣旨説明	146
② Aゾーンの把握	147
③ Bゾーンの把握	148
④ Cゾーンの把握	149
⑤ Dゾーンの把握	149
⑥ 個人面談のまとめ	150
[3] ミーティング……不満解決から問題解決策の担当分担とスケジュール化	152
ミーティングの手順	152
・不満解決について	152
・改めて店舗の経営問題の共有化、そして改善案の検討	153
・納期と分量、役割分担、スケジュール化（時間割り振り）	155
・次回ミーティングの確認	155
[4] 目標管理……日次、週次、月次	156
① 日次での管理	156

・基本管理ツール 156

・朝礼 159

・スタッフのシフト交代時の情報共有と確認 161

・一日の終了 162

②週次での管理 164

・週次会議の準備物 164

・週次会議の進め方 164

③月次での管理 165

・月初会議 165

・個人面談 166

〔5〕評価そして潤滑油 167

①個人課題評価 167

②収益連動型ボーナス 167

③潤滑油そして、「熱」Ⅱ「コミュニケーション×目的×頻度」and勝利

④まとめ 170

4 知っておきたい法知識編 171

[1] 募集にまつわる注意点 172

[2] 雇用にまつわる注意点 173

① 労働条件の明示 173

② 雇用通知書 175

③ 年少者の雇用 175

[3] 業務に従事させる上での注意点 176

① 就業規則 176

② 未成年が働けない時間 176

③ 十五歳から十八歳までの労働時間 177

④ ペナルティー 177

⑤ レジ金が合わない場合の規定は？ 178

〔4〕雇用条件としての注意点 178

①健康保険、厚生年金保険の加入について 178

②労災保険、雇用保険の加入 178

③年間収入一〇三万円と一三〇万円 179

〔5〕まとめ 180

パート・アルバイト戦力化マニュアル まとめ 182

付録 187

中古ゴルフショップで活用していたロールプレイングシートのサンプル 189

ワークスケジュールサンプル 191

デイリーチェック表サンプル 193

1 マインドマネジメント編

店舗経営者にとって人財教育が大切であるということは、誰しもがよくわかっていることで、改めて言うまでもありません。しかし、人の教育にはエネルギー、そして情熱が必要ですから、いざ取り組もうとしても、そう簡単にはいかないのも事実です。

なぜならば、店舗経営そのものの自体が本来割に合わない仕事である上に、人の教育はさらに骨が折れるからです。ですが、それを避けていては、前進できないのも事実。そして、もっと大切なこと。

それは、アルバイトの戦力化には、あなた自身の将来にかかわる重大な意味があるということです。だから真剣に取り組むべき価値があるのです。

「真剣に取り組むべき価値」とは？

では、一緒に見てゆきましょう。

〔1〕はじめに……導入編

①サラリーマンの六大恐怖とそれから逃れる方法

突然ですが、サラリーマンの六大恐怖ってご存じですか？　ご存じない？
では以下に挙げてみましょう。

- 1 会社の倒産
- 2 リストラ
- 3 収入の下降……定期昇給の廃止……能力給、成果給への移行（トヨタ、三菱自動車、ホンダ、富士通など大手企業が一齐に給与体系の見直しに入っています）
- 4 退職金カット
- 5 社会保障制度の崩壊……年金は納めても……
- 6 公的負担金の増大……消費税、医療費など家計の負担は増える一方です

ざっとこんなもんだそうです。確かにどれも怖いですよ。私もかつてはそうでした。なぜ怖いのか？　それは自分の命運が会社に握られていて、いつの間にか依存する気持

ちが大きくなっているからではないでしょうか？ 「就職」ではなく「就社」の状態だからです。

「おいちょっと待て！ アルバイトの戦力化とどう関係あんだよ！」って思われるかもしれませんが。でも実は大いに関係しています。それは「アルバイトの戦力化」の中に、恐怖に打ち勝つ秘密が隠されているからなんです。

「はあーっ？ ますます何言ってるの？」と思われる前に、もう少し聞いてください。どうということなのかを、順を追って説明してゆきます。

② 目指すべき「配役」は？

人は社会の中で「生きてゆこう」とすると、大方の人はその中で必然的に自分の配役を選んでいきます。どういうことかと言うと、思考と行動、選択の繰り返しの中で確立してきた存在感や、それに対して得られる果実と責任、重圧のバランスをいつも比較し、知らず知らずのうちに居心地の良い居所を作っているのです。言い換えれば自分の安心領域を作ってきたということでしょうか。もちろん、中には当てはまらない人生選択もあるかと思いますが大体以下に挙げるようなものになると思います。

- 1 ゼネラリスト……組織管理者、経営者、人を管理して生きてゆく人、総合的な管理能力に長けた人（一般的には使わない呼び方ですけどね）
- 2 スペシャリスト……職人、プロ、その他一芸に秀でた人（発明家や印税などでの生活者も入れて考えます）
- 3 自給自足者……自分で食物を生産し、生きてゆく人
- 4 服従者……組織の中で、そこその存在感で生きてゆく人
- 5 資産運用償却人……自分で築いたかどうかは別として資産を運用、償却して生きる人

この中で、4の服従者以外は自分以外のものに依存しなくても生きてゆけます。みなさんの「今」はどれに入っているでしょうか？ここでは、失礼ながら服従者に入る方に対してお話を進めてゆきます。なぜならば、一番合理的選択をしているのではないかと思われるからです。服従者に入る方は今までの選択を変え、何か今の店舗運営の中から脱却するきっかけをつかみ、違うステージに進まなければ、恐怖に打ち勝つことはできないと思います。では、みなさんの「今」から考えてどれが最適なのか？現状の仕事から発展し

て、すぐみなさんの将来の選択肢に入ってくるのは、ゼネラリストしかないように思います。もちろん他の道もあるでしょうけど、無理なく到達できるものはという話です。

では、どのようにして、ゼネラリストを目指すのかというと、ひと言で言ってしまうと、みなさんが今与えられた環境の中で、成果を上げるしかないと思います。つまり、自分も自信がついて、会社から評価される（給料が必ずしも上がるとは限らないが、同じ会社の人から一目置かれる状態というふうに定義します）存在になるということです。また、連鎖思考で考えますと、その状態を作るには、自分ひとりでは、今のお店を運営しているわけではありませんから、「人」を通じて経営目標を達成しなくてはなりません。

「人」といっても、お店の運営は先程から言っているとおり、その労働力の多くをパートナーさん、アルバイトさんに依存しているのが日本の流通業界の主流になっていますから、みなさんが今の店舗運営の中で成果を上げるには、アルバイトさんたちを気持ちよく働かせてあげ、なおかつ目標に前向きに立ち向かう集団に仕上げてゆかなければならないのです。ということは、結論として、「アルバイトさんの戦力化」があなたがゼネラリストになるための道だということです。

やっと本題に入りそうですね。でもまだ、入りません。もう少し真剣になっていただくためにさらにシビアなお話をします。

③サラリーマンの三大願望を実現するには？

サラリーマンの生涯賃金って、大体いくらくらいだと思いますか？

平均すると、二十二歳から（一応）五十五歳の定年まで働いて、約一億一、五五〇万円だそうです。なんか一億という和多いようですが、年平均に換算すると三五〇万円です。余裕ありますか？ 支出も大体同じくらいだそうです。ローンも入れていますよ。五十五歳から八十歳まで、例えば夫婦二人で必要な金額は、なんと七、五〇〇万円です。これも年平均すると三〇〇万円です。

今までは、これに退職金やら、年金が支払われますから何とか行けそうですけれど、先ほど挙げましたとおり、退職金？ 年金？ でも公的負担金アップ!! ということですから、考えるとゾツとします。従って、「今のままでは……」という結論になるわけです。

おまけにもうひとつ言うと、サラリーマンの三大願望は、

- 一 もっと収入を増やしたい
- 二 もっと自由が欲しい
- 三 やりがいのある仕事をしたい

だそうです。

うーん！ 確かに全部満たされたら幸せですよね！ 全く異議なし！

でも、今の自分から脱却しなければ、永久に手に入りません。つまり、思考を変え、選択を変えなければならぬことです。そしてさらに行動を変えて成功し、スペシャリスト、資産運用償却者にならなければ、とても達成できない願望です。何もそこまで行かなくてもいいのかもしれませんが、少なくとも人生を「心」と「懐」に余裕を持って過ごせるようになるには、「何か」をつかまなくてはならないのは間違いないさそうです。

かくいう私も今までえらそうにわかったようなことを言ってますが、少し前は、合理的な選択の中で悪循環と戦っていた出来の悪い店長でした。しかし、今はサラリーマン店長として、あるいは多店舗管理者としての達成感、そして自信をつかんだと言い切れますし、また成功するための「何か」はつかんだ手ごたえがあります。もちろん、人生そのものにおいてはまだ課題も山積みで、成功したとはとても言えません。でも服従者からゼネラリストへの階段は発見しました。だから恐怖は感じません。

恐怖がないというのはとても精神衛生上良いことで、考え方もどんどんポジティブになってゆきますし、また、行動することにより、さまざまなビジネスチャンスも広がってきます。言い換えると「先が見える」ということが絶望的に感じ、「先が見えない」ということが楽しみでワクワクした状態になります。だって、私がこうやって本を出版するなんてことは、サラリーマン時代には思いも寄らなかったことなんです。自分の未来が良

途中省略

本編はダウンロード時間短縮のため省略版でお届けしています。
途中省略なしの完全版をご希望の方は製品版をご「購読」ください。

著者プロフィール

青木 栄明 (あおき しげあき)

1962年、新潟県長岡市生まれ。

明治学院大学法学部卒業後、山水電気(株)に入社。秋葉原地区担当となる。

数年後、(株)ワコールに入社。新規事業の開発事業化を担当。在職中に(株)船井総合研究所のマーケティングプランナー養成講座、企画塾にて1年間学ぶ。

その後、コスモ石油(株)に入社。サービスステーションの立ち上げ、コンサルティングを担当の後、取引先の一社から新規事業の担当を依頼され、同社に移る。以降ファミリーレストラン、中古ゴルフショップを多数立ち上げて事業化。

2003年10月、店舗経営カウンセラーとして独立。現在に至る。

サイト <http://www.tenpo-keiei.com>
<http://www.murasakiipe.com>

メルマガ 差がつく！ アルバイトを今より10倍戦力化する方法
<http://www.mag2.com/m/0000124200.htm>

知って得する！ 今より10倍お店が儲かる方法
<http://www.mag2.com/m/0000122569.htm>

サラリーマン店長が成功するための パート・アルバイト戦力化マニュアル

2004年7月15日 電子出版発行

著 者 青木 栄明
発 行 者 瓜谷 綱延
発 行 所 株式会社文芸社

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-10-1
電話 03-5369-3060 (編集)
03-5369-2299 (販売)

<http://www.boon-gate.com>

© Shigeaki Aoki 2004 Corded in Japan

ISBN4-8355-7506-7 C2034

(文芸社発行の通常書籍(紙の本)については、全国書店でお尋ねいただくか、「文芸社ON-LINE」
サイト、<http://www.bungeisha.co.jp> を御参照ください。)