



法人こおりやま

2012. 4 第406号

発行所 郡山市虎丸町14番2号 社団法人郡山法人会 (024-933-7777) (FAX925-1971)
 発行人 有馬 賢一 編集 広報委員会 印刷所(株)ヨシダコーポレーション



目次

資金移動表により 企業の支払能力を知る	2
上手なほめ方、叱り方で 活力ある職場を作る	4
3・11に学んだIT業界の変革	6
平成23年度 法人税関係法令の 改正の概要	8

題名 山桜が咲くころ

提供 大波 天久
 中国書法研究院客員教授
 郡山法人会副会長

【図表1】 資金移動表 (単位:百万円)

項目		決算期	Y年12月期	Z年12月期
経常収入	売上高		1,413	1,568
	営業外収益		15	19
	(一)売上債権の増加		23	△31
	(+)前受金の増加			
	(一)未収収益の増加			
	(+)前受収益の増加			
	(一)その他流動資産の増加		8	△1
	合計		1,459	1,555
常収入	売上原価		1,276	1,445
	販売費及び一般管理費		97	109
	営業外費用		29	31
	(+)棚卸資産の増加		5	8
	(一)仕入債務の増加		19	△19
	(+)前払費用の増加			
	(一)前払費用の増加			
	(+)前渡金の増加			
	(一)減価償却費		△23	△26
	(一)引当金の増加		△3	△2
	(一)その他流動負債の増加		3	5
	合計		1,403	1,551
	経常収支過不足		56	4
設備関係等収入	特別利益		3	3
	特別損失		4	3
	合計		△1	0
	(+)有形固定資産の増加		3	48
	(+)無形固定資産の増加		0	0
	(+)投資その他資産の増加		2	1
	(+)延長資産の増加			
(一)その他固定資産の増加				
	合計		5	49
	設備関係等収支過不足		△6	△49
外収入	法人税等支払額		17	11
	配当金		10	10
	合計		27	21
財務収入	決算収支過不足(※1)		△27	△21
	(+)長期借入金の増加		△3	20
	(+)短期借入金の増加		2	48
	(+)割引手形の増加			
	増資等			
	合計		△1	68
	財務収支過不足(※2)		△1	68
現金預金増減			22	2

(※1)合計額がプラスの場合、数字の頭に△をつけ記入
(※2)合計額をそのまま記入

資金移動表により企業の支払能力を知る

平井財務人事研究所 平井謙一

1. 資金移動表とは

資金移動表とは、損益計算書の収益・費用項目(具体的には売上高、売上原価、販売費および一般管理費、営業外収益、営業外費用、特別利益、特別損失)と貸借対照表の勘定科目の残高増減(具体的には当期残高と前期残高の差額)を結びつけて資金の収支を捉え、1年

間に入ってきた現金と出ていった現金の収支を示すようになった資金表です。例えば、売上高を売上債権の増減などと調整し、また、売上原価を棚卸資産の増減や仕入債務の増減と結びつけるなどして作成したものです。

資金移動表においては、収支をさらに「経常収支」、「経常外収支」に区分し、経常外収支はさらに「設備関係等収入」、「決算収支」に分類整理されます。そして、それぞれの収支尻の合計が貸借対照表の流動資産の「現金預金」の増減として示されます(図表1参照)。

(1) 経常収支
経常収支とは、企業本来の経済活動による収入と支出の関係であり、発生主義・実現主義をベースとする財務上の損益ではなく、現金ベースでの収入と支出の関係です。経常収支は、経常収入と経常支出に区分されます。

ア. 設備関係等収入
固定資産売却などによる収入、設備投資など固定資産の支払の収支をいいます。一般には、収入が少なく、支出超過となることが多いです。

イ. 決算収支
配当金や法人税・住民税・事業税(法人税等という)の支払いをいいます。一般には、支出のみで収入はありません。

ウ. 財務収支
借入・社債・増資による収入、借入金返済・社債償還による支出などをいいます。経常収支、設備関係等収支、決算収支の過不足を調整するための財務活動の結果といえます。

2. 資金移動表の概要

損益計算表と貸借対照表から作成した資金移動表は

(3) 現金預金の増減
経常収支、経常外収支と現金預金の増減額は一致します。現金預金の増減額は結果で、経常収支、経常外収支はその原因ということになります。

図表1の通りです。これを分析することにより資金収支の良否を判定することができます。

図表1の資金移動表のY年12月期を概略的に分析すると次のようになります。

Y年12月期

経常収支

経常収入面は、売上高1413百万円、営業外収益15百万円、合計額で1428百万円計上するも、売上債権の減少(回収の増加)23百万円を主因に経常収入は売上高、営業外収益の合算よりも多い1459百万円となりました。

一方、経常支出面は、売上原価1276百万円、販売費および一般管理費97百万円、営業外費用29百万円、合計額1402百万円計上するも、仕入債務の減少(支出の増加)19百万円、減価償却費23百万円(支出の減少)の計上等により、経常支出は上記合計額とほぼ同額の1403百万円となりました。経常収支全体では、最終的に56百万円の経常収入超過となりました。

経常外収支

設備関係等収支は、前期比増減僅少にて6百万円の支出超過にとどまり、また決算収支は法人税等の支払い17百万円、配当金の支払い10百万円で合計27百万円の支出となりました。

財務収支は1百万円の減少となりました。

以上から、経常外収支では合計で34百万円の支出超過となりました。

全体収支(まとめ)

経常収支の収入超過分56百万円で、経常外収支の支出超過分34百万円を賄いかつ22百万円の現金預金が増加となりました。資金収支上何ら問題はなく良好な収支状況でありました。

経常収支過不足	+56百万円
小計(A)	56百万円
設備関係等収支過不足	△ 6百万円
決算収支過不足	△ 27百万円
財務収支過不足	△ 1百万円
小計(B)	34百万円

(A)-(B)=現金預金の増減+22百万円

3. 経常収支比率をみる

資金移動表をみる最大のポイントは何より経常収支比率をみるです。

経常収支の過不足の動向や、不足していれば何でどのよう補填されているか、収入超過の場合は設備、決算その他の収支をどの程度賄っているかをみます。

経常収入に対する経常支出の割合を経常収支比率といい、算式は図表2の通りです。経常収支比率は経常収支をみる指標となります。

経常収支比率が100%であれば収支均衡の状態、経常収支比率が100%超、すなわち経常収入が経常支出を上回れば収入超過、逆に経常収支比率が100%未満、すなわち経常支出が経常収入を上回れば支出超過となるのです。

商売をする場合は一般に原価に利益を上乗せして販売するので、常識的には経常収入が経常支出を上回ることにあります。そのため、経常収支比率は100%以上であることが好ましく、決算

資金や設備資金まで考慮すると、100%をかなり上回るのがより好ましい状態であるといえるでしょう。少なくとも定期的な支出である決算資金を経常収入で賄った後で、経常収支比率が100%を超えている状態が好ましいとされています(図表3)。前述の資金移動表での

経常収支比率		1,459百万円		1,403百万円		100		104
		×						

となり、まずまず良好な水準といえます。

一方、経常収支比率は倒産危険度指標としても活用されています。

図表4にみられるように、3年間連続して98%以下ということは、毎年2%分資金が不足していることを表わしています。

企業にとつて、構造的に資金不足になっていると考えられます。

損益上黒字を計上していても警戒しなければなりません。また、1期間90%以下になるということは10%の資金不足が生じていることを表

経常収支比率 = (経常収入 / 経常支出) × 100

【図表2】

【図表3】経常収支比率の概略的判断基準

100%超 資金収支良好、支払能力あり
100%以下 資金収支不良、支払能力に問題

【図表4】倒産危険度指標としての判断基準

3期間連続して 98%以下
1期間 90%以下

わします。

その場は何か資金繰り上切り抜けたとしても、打撃が大きいこととなります。これも警戒を要します。

4. まとめとして

資金移動表、経常収支比率は他の資金表、例えば資金運用表、キャッシュフロー計算書などに比べて、企業の真の支払能力を把握するのに優れています。決算書のみで作成できるのも魅力です。

話し方が大事！ 上手なほめ方、叱り方で 活力ある職場を作る

厚生労働省
パワーハラスメントの
報告書を受けて

ネットワーク21
阿隅和美

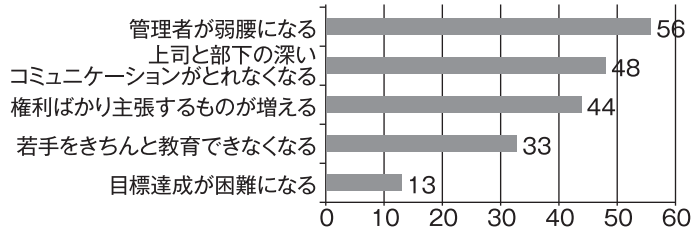
厚生労働省のワーキンググループは、平成24年1月30日、職場でのいじめ、嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント(以下、パワハラ)についての報告書を公表しました。

パワハラに関する労働局への相談件数は、平成14年度には約6600件でしたが、平成22年度には、6倍の約3万9400件と急増し、社会問題化しています。

各企業では、様々な取り組みをしていますが、実際の職場では、「業務上の指導との線引きが難しい」という声が上がっています。経営者、管理者にとって、部下を活かし、育て、組織をよりよく運営していくことが、急激に変化していく環境の中で企業が

生き残るために、一層必要になってくる今、経営者の仕事は、「話す」ことだとも言われます。

<資料1>パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要があると思うか



(出典) 厚生労働省「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)

自分の思いや考えを正確に伝え、行動させる「話す力」こそ、パワハラ問題を含む組織を抱える問題を解決し、部下を動かす原動力になります。そこで今回は、部下を動かす話し方として、「ほめる」と「叱る」に焦点を絞って取り上げます。

「部下だから、上司の話しを聴くのは、当然」ではないのです。「この人のいう事なら、聴こう」と思わせる関係は、「あいさつ」「声掛け」から生まれます。無視していない、関心がある、存在を認めているという合図を送り続けることで、好感、親近感、信頼感が生まれます。

「資料1」からもわかるように、反発を恐れ叱れない、どろ指導したらいいのかわからないという悩みを持つ上司が増えています。一方、無意識に部下を傷つけてしまう場面も多くあります。だからといって経営者、管理者が、叱ることを恐れているは仕事になりません。なぜなら、叱ることとは、人の成長の糧になるか

らです。ところが人は叱られることを極端に嫌います。間違いを指摘されると、理性では分かっているにもかかわらず、感情が反発するので。

そこで、大切なのが、相手を尊重する話し方、話しを受け入れてもらえる信頼関係作りです。

「部下だから、上司の話しを聴くのは、当然」ではないのです。「この人のいう事なら、聴こう」と思わせる関係は、「あいさつ」「声掛け」から生まれます。無視していない、関心がある、存在を認めているという合図を送り続けることで、好感、親近感、信頼感が生まれます。

従業員400人規模のテレビ局のアナウンス部に配属されたものの、失敗ばかり、叱られてばかりで、自信を無くしていました。

そんな中、新人の私に毎日声を掛けてくれた上司が2人だけいました。「今日も明るいなく」「声を聴いていると、気分良くなるなく」と何かしらいいところを見つけ、励ましてくれたのです。20年以上たった今でも、うれしかったことを、はつきり覚えています。

その上司は、一見怖く、近づきにくいイメージでしたが、毎日言葉を交わしているうち、特別な信頼感、親近感がうまれました。すると、何かその2人から、仕事の間違いや失敗を指摘されても「私のために言ってくれている」と思え、素直に聞けたのです。認めてくれる人がいるという気持ちが自信になり、やがて大きな仕事も出来るようになっていきました。自分を正當に評価してくれる人

私が新入社員の頃です。

の言うことは、聴くというこ
とです。

「**人**が認められたいという

願望は、人間性の根源をな
すものである」(米・心理学者・
ウイリアム ジェームズ)とい
うように、人は、認められた
いと渴望しています。この欲
求を満たすのに、「ほめる」こ
とは、ぴったりのことです。

そして、「ほめる」ことは、
人を成長させ、自信をつけ
させる魔力をもっています。

「おだてる」「お世辞」は、
うそ、偽りです。部下は、そ
れでいいと勘違いしてしまい、
成長しません。では、効果的
な「ほめ方」をいくつかご紹介
します。

まず、相手のいいところを
見つける事です。ほめること
ののない人など、いません。そ
して、具体的な事実をタイム
リーにほめます。

例えば「いいね」だけではな
く、「最近、電話のアポイント
が上手くなったね」と、どん
な行動がよくなったのかを具

体的に言葉にします。その場
で、ほめるが鉄則です。

ほめる時には、みんなの前
で、というのは、時と場合に
よります。ライバルがいると、

一人をほめることによって、
もう一人が相対的に下がり、
妬みや嫉妬が生まれ、組織
にひびが入りかねません。一
人ばかりに偏らず、公平にほ
める。このさじ加減が大切で
す。

「**人**を動かすには、「ほめる

7:叱る3」の割合がいいとい
われています。

叱ることは、部下を育て、
正しい軌道に乗せる働きが
あります。人は、どんなに頑
張っても一人では成長しませ
ん。なぜなら、自分の短所は

周囲のほうがよく見えている
からです。忠告を受け入れ、
短所を認め、改善していくこ
とで、成長のスピードが速ま
ります。

「怒る」とは、自分の感情
を爆発させること、自己中
心的な行動です。つい、忙し

さのあまり、気持ちに余裕が
ないと「何やってるんだ」「だ
めじゃないか」と頭ごなしに
怒ってしまいますが、部下は、
なんで怒られているのか理解
できず、気持ちは離れていき
ます。

「叱る」とは、相手の意に
反してやめさせたり、させた
りする、改めさせる目的を
もった話しの機能です。相手
の意に反するのですから、そ
うとうな反発を伴います。

それでも、逆風の中を立ち
向かっていく覚悟で本気で叱
る。「嫌われたくない、逆恨
みされたらどうしよう」とい
う気持ちでは、部下には伝わ
りません。
では、効果的な叱り方のポイ
ントを押さえます。

「**ま**ず、冷静になる。声もワ
ントーン落とします。叱る時
は、場所を選び、1対1が基
本です。

事前に、事実関係をつか
む。なにが問題なのか、たと
えば、作業量が多すぎるのか、

油断、不注意があつたのか、
方法が違うのか、行動が伴
わないのか等改めさせる目的
をしっかりと把握し、改善方法
を示すことです。方法が分か
れば、やってみようという気
になります。

「だからお前はだめなんだ、
甘い考えだ」と、人格や価値
観を直接攻撃せず、自尊心
を傷つけない話し方が大切で
す。

プライドが高い部下には、
「こんなミスするなんて君ら
しくないな」など、部下の性
格にあつた話し方を心がけま
す。

部下に、言い分があるとき
には、まず聴きます。案外話
してしまつとスッキリして、
さあ今度は、話しを聴こう、
という気になります。

一緒に責任を背負う話し
方をする。私は、一度も間違
いを犯したことはないという
態度では、「だって、完全な人
間なんていないじゃないか」と
反発感情がでます。

他にも、比較や追加をし

ない、話しをすりかえない、
追い詰めないことも大切です。

叱った後は、傷ついた心を
ケアするとともに正しい方向
に進んでいるかを見守ること
も重要です。

普段と同じように接し、
態度を変えない。こちらから、
あいさつや声掛けを行います。

変化を見逃さず、少しの
変化でも、ほめる。逆に改善
していなければ、少し時間を
おいて、もう一度話してみる。

そのまま放置しておく、
「本気じゃないな」と、成長の
芽を摘むことになりかねま
せん。

以上、職場において、「ほめ
る」「叱る」という話しの機能
を効果的に使うと、部下の
成長と組織の活性化、そして、
なにより経営者、管理者自
身の仕事が充実し、成果に
結びつくはずです。

信頼関係をベースに、部下
自ら成長していく「話し方」
「接し方」を、明日から実践
して、活力ある職場作りに
活かしてください。

緊急時における通信手段確保

3.11に 学んだ IT業界の 変革

ITアドバイザー
柳澤悦夫

昨年の3月11日東日本大震災から、1年が経過しました。

この1年間国を挙げて、復旧・復興を第一に取り組んで参りましたが、その進捗は遅く、また街造りや高台移転、原発のあり方と電源確保等、国のあり方に係る基本的問題とその方策には今のところ十分に手が回っていません。

残念ですが、この状況が現在の我が国の実力なのでしようか？。情報通信分野については、通信事業各社の素早い緊急復旧対策が功を奏し、昨年5月の連休前には一応のサービス復旧が終了、通信インフラが確保されました。

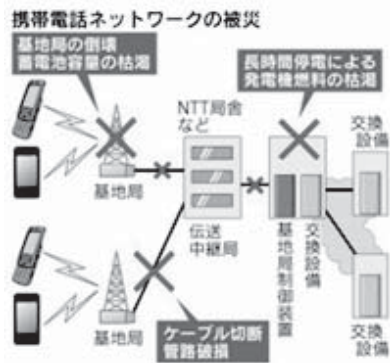
現在は災害に強い、より堅牢な通信設備を構築する本格復旧にあたっている状況です。

ただ、今回の大震災から得られた通信サービス面については、多々教訓があり、今後についての大きな課題となっています。

以下が明らかにになった当時の状況です。

① 移動通信の場合

3月11日地震発生直後、被災地やその近隣に住んでいる家族の安否を確認しようとして通話が集中し、回線のアクセスが通信設備の許容量を超え、つながらなくなる「輻輳（ふくそう）⇨回線パンク」状態となりました。



広範囲で地震被害が発生したためさらに拍車がかかりました。このためネットワークのシステムダウンを防ぐために通信事業者のドコモが最大90%、KDDIが最大95%、ソフトバンクモバイルが最大70%の通信規制（発信規制）を行い電話が発信しにくい状態が続きました。

さらにドコモは宮城県のみ30%のデータ通信規制を実施しました。

KDDIはCDMA 1X W I N端末に対しては発信規制がメインで、データ通信規制はほとんど実施しませんでした。データ通信ユーザーが多

いイー・モバイルは発信規制をいっさい行わず、ウィルコムはPHSから他社網へかける電話のみ、発信規制を実施しました。

このように通信事業者は音声通信とデータ通信を個別に規制することが可能ですが、今回各社が実施した規制の対象はほとんどが「発信」のみでした。

つまり災害発生時にはパケット通信の回線も混雑しましたが、メールやブラウザによるデータ通信の方が通話よりも断然利用しやすいう状況だったといえます。

② 固定回線の場合

総務省によりますと東日本大震災における通信への被害は、固定電話回線では最大で約190万回線が被災、移動通信では最大2万9千の基地局が停止しました。

被災3県の固定回線数は約2,400万回線とされており、逆算すると、約2割の固定電話が被災でつながらなかった計算です。

これらの被災8割以上が停電によるもので、固定電話では倒壊や流出の影響は

わずか7%、携帯電話での基地局への地震、津波による停止は、わずか3%に留まっています。

言い換えれば『電源確保』が正常な通信環境の維持につながるということですが、通信がつながりにくい状況は、基地局などの倒壊のほか、通信事業者による回線パンク制御も大きく影響しました。

N T T東日本では通常の4〜9倍の通信量が発生したことから、N T T東日本では最大90%の通信制御を行なったということです。

また、KDDIでも同じく最大で90%の通信制御、ソフトバンクテレコムでは最大80%の通信制御を行いました。これも震災時に電話がつながりにくかった大きな理由です。

③ インターネット回線の場合

政府や県、自治体の各ホームページ、東京電力などの関連企業、ニュースサイトなどアクセス数は、震災後、急激な勢いで上昇しました。

文部科学省のサイトへの

アクセス数は一日2万件弱でしたが、震災後3月15日から放射線モニタリング情報を掲載したこともあり平時の16倍にもなる一日28万件ものアクセス数になったという事です。

文部科学省ではそれを見越して、ヤフーやWIDEプロジェクト、さくらプロジェクトなどと迅速に協力して、ミラーサイト(※)を構築、サイトの安定稼働を維持したとのことです。

※(注)ミラーサイト：サーバにかかる負荷を分散するため別ドメインで同じ内容のWEBサイトを稼働させること

岩手県庁でも3月13日午前11時に業務システムが復旧したのを機に、岩手県のホームページを再開したところ、被災状況や安否状況を確認するために、全国からのアクセスが一気に増加。同日午後3時には障害が生じ、急遽、日本マイクロソフトの協力により、ミラーサイトを構築。平時の10倍ものアクセス数に達したものの19日には

閲覧できる状況に回復したといえます。

IT業界の変革

企業においては、BCP(事業継続計画)への関心が高まり、リスク回避あるいはディザスタリカバリの観点からクラウド・コンピューティング(※)が注目を集め、国内でなければならぬと言われていたデータセンターの需要が、リスク回避の観点から海外のデータセンターを活用するという動きも顕著になってきました。

※(注)クラウドコンピューティング：従来は手元のコンピュータで管理・利用していたようなソフトウェアやデータ(Word, Excel等)などを、インターネットなどのネットワークを通じてサービスの形で必要に応じて利用する方式。

一方、個人ユーザーの間では、震災直後、携帯電話や固定電話回線がつながりにくか

ったのに対して、インターネットの接続性が高かったことに注目が集まり、TwitterやFacebookといったソーシャルメディアの活用が加速した点も見逃せません。

データ通信網を活用した情報のやりとりは、現在被災地においても大きな活躍をみせています。

当時の情報通信状況をまとめると次の4点となりま

- ① 携帯電話(音声)はほとんどつながらず、まだ固定電話(音声)の方がわずかながらつながった
- ② メールは到着まで時間がかかり届くのが遅れることはあっても多くはつながっていた(但し、携帯メールに到着の遅れが顕著だった)
- ③ 一般的にインターネット上のサービスは比較的良好につながっておりメール、WebだけでなくTwitter, FacebookなどSNSの貢献度は大きかった
- ④ 災害伝言ダイヤル、災害用伝言板など、ソーシャル

ルメディアを含めて安否確認サービスが大きく活用された

震災当日は、公衆電話の長蛇の列に並んでようやく家族の声を聞いたり、無事を知らせるメールが数時間前のものだったという人が多かったのですが一方では比較的スムーズにやりとりができた人達も多くいました。

これらを教訓として災害時の連絡体制をあらためて確認しておきましょう。

【複数の連絡手段を持つことが大事】

■伝言板
1711(NTT災害用伝言ダイヤル)や携帯電話キャリアごとの災害用伝言板を利用

■スマートフォンのSkype
首都圏で携帯電話が接続できなかった時期もスマートフォン同士はSkypeで難なく通話ができました。

(但し、スマートフォンは消費電流が多

いので継続使用は要注意) ■TwitterやFacebook, mixiなどのSNSの活用
ほとんど支障がありませんでした。

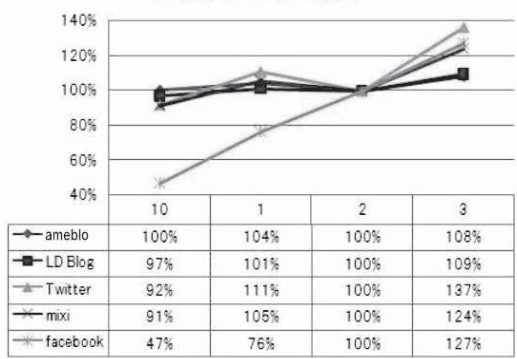
【最後に】
アナログ?になりますか? ライフラインに頼らない「約束」も重要であると思えます。

万一のために「安否がわからなければ〇〇へ」といった約束事を決めておきましょう。

待ち合わせは市町村で避難所指定されている「安全な場所」がベストでしょう。

主なソーシャルメディアの伸び

Data Source = Nielsen Netview



平成23年度 法人税関係法令の改正の概要

1 法人税率の引下げ

区 分		改正前	改正後
適 用 関 係		平24.4.1前開始事業年度	平24.4.1から平27.3.31までの間に開始する事業年度
普通法人・ 人格のない 社団等	中小法人又は人 格のない社団等	年800万円以下の部分	18%
		年800万円超の部分	30%
	中小以外の法人		25.5%
一般社団法人等及び公益 法人等とみなされているもの	年800万円以下の部分	18%	15%
	年800万円超の部分	30%	25.5%
公益法人等	年800万円以下の部分	18%	15%
	年800万円超の部分	22%	19%
協同組合等	年800万円以下の部分	18% (19%)	15% (16%)
	年800万円超の部分	22% (23%)	19% (20%)
	特定の協同組合等の年10億円超の部分	26%	22%
特定医療法人	年800万円以下の部分	18% (19%)	15% (16%)
	年800万円超の部分	22% (23%)	19% (20%)

注1 表中の括弧書は連結親法人である場合の税率を表します。

注2 復興財源確保法により、平成24年4月1日から平成27年3月31日まで期間内に最初に開始する事業年度開始の日から3年を経過する日までの期間内に日の属する事業年度については、各事業年度の所得の金額に対する法人税の額に10%の税率を乗じて計算した復興特別法人税を、法人税と同じ時期に申告・納付する必要があります。

2 定率法の償却率等の見直し等

減価償却制度について、平成24年4月1日以後に取得をする減価償却資産の定率法の償却率は、定額法の償却率(1/耐用年数)を2.0倍した償却率(現行2.5倍した償却率)に引き下げられました。

なお、定率法を採用している法人が、平成24年4月1日前に開始し、かつ、同日以後に終了する事業年度において、同日からその事業年度終了の日までの期間内に減価償却資産の取得をした場合には、現行の償却率による定率法により償却することができる経過措置が講じられています。

3 欠損金の繰越控除制度等の見直し

青色申告書を提出した事業年度の欠損金の繰越期間、青色申告書を提出しなかった事業年度の災害による損失金の繰越期間及び連結欠損金の繰越期間を9年(現行7年)に延長されました。

この改正は平成20年4月1日以後に終了した事業年度において生じた欠損金について適用されます。

中小法人等以外の法人の青色申告書を提出した事業年度の欠損金及び災害による損失金の繰越控除制度における控除限度額について、繰越控除をする事業年度の控除前所得の金額の100分の80相当額とされました。

この改正は、平成24年4月1日以後に開始した事業年度について適用されます。

※詳しい情報は国税庁ホームページを御覧ください。

平成24年度 国家公務員「国税専門官採用試験」(大学卒業程度)のお知らせ

仙台国税局では、税務のスペシャリストとして活躍するバイタリティーあふれる税務職員を募集しています。

仙台国税局に採用されると、税務大学校で研修を受けた後、仙台国税局管内(東北6県)の税務署に配属されます。

- 受験資格
 - 1 昭和57年4月2日から平成3年4月1日生まれの者
 - 2 平成3年4月2日以降生まれの者で次に掲げるもの
 - (1) 大学を卒業した者及び平成25年3月までに大学を卒業する見込みの者
 - (2) 人事院が(1)に掲げる者と同等の資格があると認める者
- 受験申込受付期間 インターネット申し込み

平成24年4月2日(月)9時から平成24年4月12日(木)【受信有効】

インターネット申込専用アドレス(<http://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html>)
- 試験日 第1次試験 平成24年6月10日(日) 第2次試験 平成24年7月17日(火)～7月24日(火)のうち指定する日
- お問い合わせ先 仙台国税局人事第二課 試験研修係
022-263-1111 内線3236