



法人こおりやま

2012. 7 第409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

第三十八回定時総会開催	2
経営者に求められる 3つの仕事	4
部下がヤル気になる時 ヤル気をなくす時	6
税務署ニュース	8

題名
里の剛

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

第三十八回 定時総会開催 公益法人認定申請 手続きを承認

手続きを承認

六月十四日、第三十八回定時総会が郡山ビューホテルア
ネットワークで開催された。

有馬会長が「社会貢献できるような良き経営者を目指し、会
のさらなる活性化に全力を尽くしたい」とあいさつした。

石川隆雄郡山税務署長をはじめ多くのご来賓が出席され
て祝辞を述べられた。

総会に先立ち、政治評論家の屋山太郎さんが「内外情勢の
展望とこれからの課題」と題し講演を開催した。

総会前の表彰では、優良
経理担当者、会員拡大功
労者、大型保障制度受託会
社職員などが表彰された。

本会議では、有馬会長が
議長となり、平成二十三年
度事業経過報告、収支決算
報告、平成二十四年度事業

計画(案)収支予算(案)、公
益認定申請手続き承認、公
益認定に伴う定款変更
(案)並びに諸規程(案)な
どが事務局から説明され
た。その結果全議案が満場
一致で承認された。

一致で承認された。



有馬会長あいさつ



ご来賓の石川郡山税務署長



議事審議する会員

おめでとうございます 受賞された方々

総会前の表彰式では、法
人会のために尽くされ、成
績を挙げた方々が表彰さ
れた。各部門の代表お一人
に有馬会長から表彰状が
手渡された。

(以下敬称略)

優良経理担当者

菊地建設(株)

郡山運送(株)

鎌田 真理

山田絵久子

会員拡大功労者

郡山信用金庫

(株)波デザイン

福島県商工信用組合

有馬 賢一

大波 久夫

須佐 喜夫



会員拡大功労者代理の橋本 清さん



優良経理担当者 湯澤 崇さん

(財)脳神経疾患研究所
富塚奈美江

湯澤 崇

(株)柳田産業

橋下 春枝

経営者大型保障制度 受託会社職員功労者

小幡 寛志

橋本 國廣

山下 光子

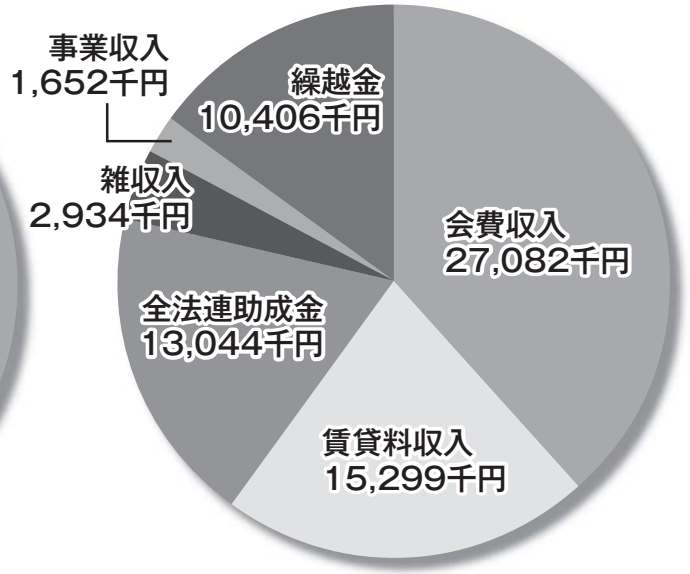
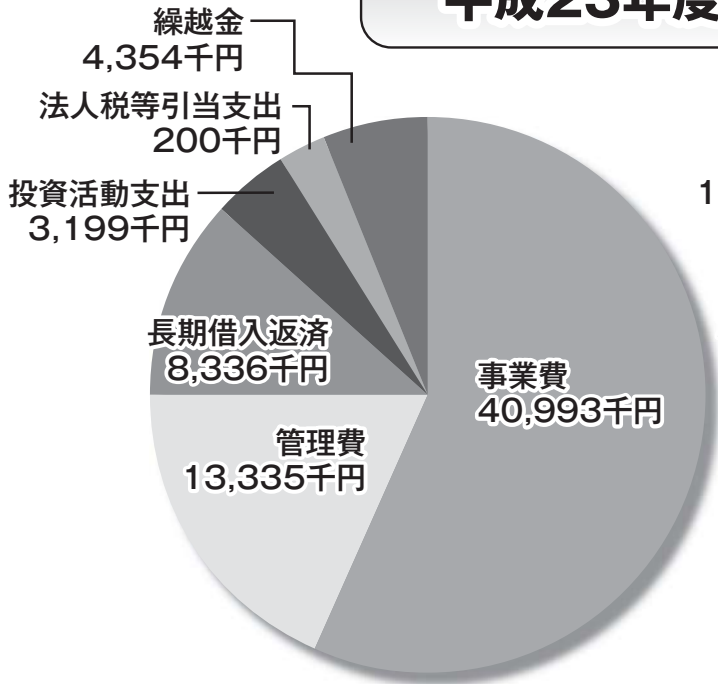


受託会社職員功労者 山下 光子さん



熱弁を振るう屋山 太郎氏

平成23年度収支決算



女性部会の定時総会が六月七日、郡山ビューホテルアネックスで開き、本年度の事業計画を決めた。特に小学生を対象とした租税教室の開催、仮設住宅への慰問活動を展開することなど。

女性部会総会 租税教室や社会貢献展開

石川隆雄郡山税務署長
内藤清吾女性部会担当副会長が祝辞を述べた
総会に先立ち研修会を開き、石川隆雄税務署長が「マルサの男」を題して講演した。

青年部会の定時総会が五月二十八日、郡山ビューホテルで開かれた。
平成二十三年度事業経過報告及び収支決算、平成



廣川 寛 新部会長

青年部会総会 新部会長に

ひろかわ ひろし
廣川 寛氏

二十四年度事業活動方針並びに収支予算は満場一致で承認された。

また、任期満了に伴う役員改選で廣川寛氏(株)廣川鉄工所)を新部会長に選んだ。石川隆雄郡山税務署長、有馬会長が祝辞を述べた。

部会長

廣川 寛(株)廣川鉄工所)

直前部会長

佐藤 克敏

(株)エスピー商会)

副部会長

石井 敏也(株)石覚組)

上田 徹也(有)上田印刷)

幕田 宙晃

(株)共立建築設計事務所)

山口 松之進

(郡山観光交通(株))

大和田 一博

(株)大和田工務店)

総会に先立ち研修会を開き、桑原律子税務署副署長が「今、租税教室」と題して講演した。



石川署長の講演

経営に求められる 3つの仕事

ライトパートナーズ&
コンサルティング株式会社

代表取締役
中小企業診断士

大野 敬 浩

中小企業にとって経営環境は引き続き厳しい状況が続いています。このままでは、経営者・経営幹部が元気に活動しなければなりません。

元気に活動するからこそ、次のチャンスも生まれてくるというものです。

やるべきことは、本来的な事。経営環境が厳しい今こそ、本来するべき仕事を徹底して実行するのです。

基本的な活動の中でも、特に3つの仕事の実践を提案します。

1. 暗闇の中に灯りをともしているか？

最近、中小企業の経営者と話していると、「経営ビジョンを立てられない」、「可能性が見出せない」という声をよく耳にします。確かに以前と比べると環境の不確実性は

は多分に高まり、先を見通すのは難しくなっていることは確かだと言えるでしょう。経営学の世界には、SWOT分析なるフレームワークが存在します。

自社を分析し、将来の機会と脅威を予測するもので、ここから戦略の方向を導き出すとします。

基本的な分析を実践しているでしょうか。そして、革新のタネを見つげるために、業界の最新好事例を収集するべきです。

成功企業の視察やセミナーなどで革新の事例などを吸収する必要があります。

こちらは、「製品・市場マトリクス」という分析手法です。

- ① 現在の市場・製品をさらに浸透させれば満足する結果が得られるならばその方法を探る
- ② 現在の市場に対して新たな

成長ベクトル

		製品	
		既存	新規
市場	既存	・価格の引き下げ ・広告宣伝の強化など	・新製品の開発 ・既存製品の改良
	新規	・法人向け製品の個人向け販売 ・海外市場への参入など	・飲食事業への参入 ・建設会社による農業部門への参入

な製品やリニューアル品を投入する。新製品開発が課題

③ 新たな市場に対して現在の製品を投入。海外展開など。ただし企業やブランドイメージの定着がなくて成功にはある程度時間が必要かもしれない

④ ①〜③で可能性が見出せなければ多角化。もつとも

リスクは高い。以前は④のリスクに注目することが多かったのですが、もはや望む売上や利益が既存事業で獲得できないのならば、④についても慎重かつ大胆に取り組むべきです。

この発想のためには、自らの事業を「××屋」、「××業」と決め付けるのではなく、顧客の細かなニーズやウオントを発見してそれを満たすような取り組みを行うべきでしょう。

今や時代は『異業種格闘競技時代』。様々な企業が自らの土俵を超えて戦いを挑む時代です。顧客が望み、経営者の価値観に一致し、経営資源を生かすことのできる事業分野を見つけ果敢に取り組むべきでしょう。

従業員たちはビジョンなき経営に不安を覚えるものです。それ故、経営者・経営幹部の仕事の第一として、暗闇の中に灯りをともすがごとく、経営ビジョンや戦略の提示を挙げたいと思います。

2. 組織を元気にするリーダーシップを

実践しているか？
お客様から見た企業が提

供する価値は2つの種類が考えられます。

- ① 絶対価値・・・選択の余地がない価値。特許、規制や独占、ブランドなど
- ② 相対価値・・・多数の選択肢が存在する価値。ちよつとした違い

中小企業が①絶対価値を生み出すことは決して容易なことではありません。

しかし、②相対価値ならば現場のちよつとした発想や努力でこれを高めることが可能です。その時に必要なのが経営者の発揮するリーダーシップの変革です。

まず、リーダーシップとは何か？リーダーシップとは、周囲を巻き込んでいくことであり、人に対する影響力を意味します。

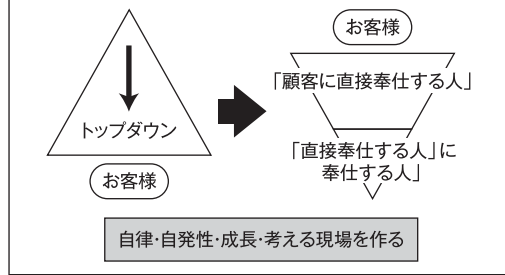
つまり何事かを成し遂げようとする時、どれだけ従業員を巻き込む力があるか、ということ。このため、以前は指示命令型で相手を引っ張っていくリーダーシップ・スタイルが是とされました。

しかし、指示命令型では従業員の意欲や発想を閉じ込めてしまいます。

また現代の、特に若い人たちはこのようなリーダーシッ

プを望んではいけません。
むしろ、従業員の意向を聞いてくれ、励まし、そしてフォローしてくれるようなサポート型のリーダーを望む傾向があります。
そこで、経営者・経営幹部はリーダーシップのスタイルを変革する必要があるのです。

求心力で回すか？遠心力で回すか？



そして現場や従業員の力を引き出すためには、徹底した「見える化」も必要でしょう。経営データは言うに及ばず、業績推移や進捗を示すデータ、さらには標準やマニュアル、計画やその進捗データ、顧客の声や社内の知恵などを誰にでも入手できるようにし、従業員が相対

価値づくりを考える条件を整えてやるのです。
リーダーシップの変革の第一歩は、これまでに以上に従業員を信頼すること、そして従業員の潜在能力を信じることではないでしょうか。

相対価値づくりを目指して従業員の潜在能力を引き出すのです。

3. こんな時こそ

“人づくり”を 実行しているか？

従業員の中には成長実感なきまま長期間企業に在席しているケースも多いと聞きます。
つまり同じような仕事を長年にわたってやり続けていることを意味するのでしょうか。

その先にあるのはマンネリ化。マンネリ化ほど人のやる気を奪うものではありません。マンネリ化を避けるためには、新たな仕事、新たな権限や責任を与えていくべきです。新たな仕事、新たな権限や責任を完遂するためには能力開発が必要です。もともと従業員に能力発揮を求めているべきなのです。

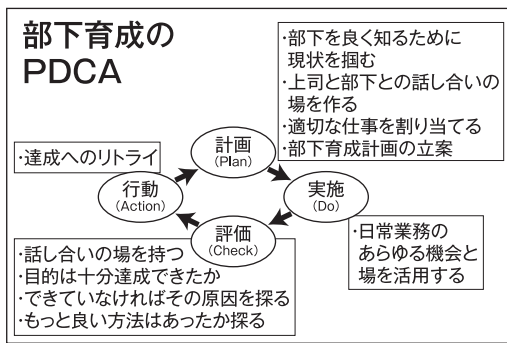
そして相対価値づくりに励むための能力開発を組織的に進めるべきです。

的に進めるべきです。

経営者・経営幹部は部下の1年後の姿を想像していませんか？。3年後のキャリアを見通していますか？。3年後にほしい人材像を確定し、そのための教育を継続的・計画的・意識的に実施する必要があります。

特にOJTによって、向上心を芽生えさせ、自意識を高揚させるのです。

言うまでもなく、経営者・経営幹部が率先して学ぶべきです。学んで教える、教えてさらに学ぶ、そんな組織的学習が定着したら組織の活性化とともにお客様への価値提供レベルが一気に上がることでしょう。



どうやら中小企業が教育訓練を積極的に行わない理由は主に以下の通りだと思えます。

- 費用・時間がかかる
- 教育を行っても効果が実感できない
- 教育を施す人材がいらない
- 教育を施しても辞めてしまう

費用・時間は優先順位の問題です。今や企業間競争は、人による知恵と情熱の戦いであり、人に対する投資の優先順位を上げるしかありません。二つめの教育効果の実感、実感できるところまで継続しないから実感できないのではないのでしょうか。

教育は長期に渡る取り組みでようやく実を結びます。「教育を施す人材がない」、などと言っているようでは、中小企業に良い人は集まりません。若い人たちは自ら成長できる「学びの場」を求めています。最後の「教育を施しても辞めてしまう」・・・自ら教育した人材が他社で力を発揮する、わが国経済にとつて大変結構なことと言えます。もっと大きな心で経営を行うべきであるし、教育は一種の社会貢献だと思

えば良いのです。納税・募金・周辺の清掃だけが社会貢献ではないのですから。人材育成のために費用を投下し、その人材が広く社会で活躍すると考えればこれは立派な社会貢献なのです。

4. まとめ

今、経営者・経営幹部が実践すべき仕事を3つの切り口でまとめてみました。

実はこれすべて緊急性は高いが、大変重要性の高いものばかりです。言い換えれば、すぐに取り組まなくとも明日の経営に差支えがあるわけではないではありません。だからつい、後回しにされる傾向があります。

しかし、実は成果が出るまでには時間がかかることばかりです。早急取り組みを始めるべきではないでしょうか。企業に目指すべき旗を立てるべき時です、リーダーシップ・スタイルを今こそ変革すべき時です、人づくりを急ピッチで進めるべき時です。
この難局を乗り切り、次なる成長・発展に企業を向かわせるのは経営者・経営幹部の変革への決意とその後の継続的な努力だけなのです。

部下がやる気になる時 やる気をなくす時

(有)島田教育総合研究所 所長 島田義也



管理監督者の任務の第一は言うまでもなく「高い業績をあげること」。

つまり各部門に期待されている目的・機能・目標の達成(営業部門であれば「売上目標の達成」、プロ野球の球団であれば「優勝」、ということ)に責任を持つことです。

高い業績を上げるためには当然、優秀な部下を育て

なければならず、部下育成は管理監督者にとって「高い業績を上げること」と並ぶ二大任務の一つと言ってもよい重要なテーマです。

ところで、一人ひとりの部下をレベルアップさせることはもちろん重要なことなのですが、集団というのは不思議なもので10の能力を持った人間が5人いたからといって、直ちにその集団の力が50になるわけではなく、30にしかならない場合もあるのです。

士気が低下し、一人ひとりが力を出し切っていないとそういうことがよく起こります。一方で、7の能力を持った人間5人の集団が目一杯力を出し切り、全体として35の力を出して、前者の集団に勝ってしまうことも起こり得るのです。

メンバーをやる気にさせ、全体としての力を強くするのはリーダーの手腕によるところが大きいのです。

そのために管理監督者がどのようなふるまわなければならないのか、どんな仕掛け・仕組みが必要なのか、について論ずる前に「部下

はどんな時やる気になるか・やる気をなくすか」について

部下はどんな時やる気をなくすか

てわかっておかなければなりません。

研修で「部下はどんな時やる気になるか・やる気をなくすか」というテーマで討議し、発表してもらおうと、各自の経験に基づいた様々な意見を出してくれました。よく出てくる意見を列記したものが図表です。

①上司からビジョンが示されない

筆者が学校を卒業して一番はじめに入社した会社はA社という洋菓子の製造・販売を行っている会社でした。その会社をわずか二年で退職してしまいました。

退職した理由は、今にして思えば「若気の至り」ということなのですが、当時は「俺の人生、これでいいのだろうか。先行きが不安だ」という気持ちが強かったと思います。

A社の名譽のために申し上げれば、A社は決していかげんな会社ではありません。

製品の品質は良いし、会

社

社

社の経営基盤もしっかりしていました。新入社員に対してもしっかり教育を行ってくれましたし、重要な仕事も任せてくれました。

具体的に言えば、入社後一年間は研修期間として座学だけでなく、販売・製造・流通という各部門の実務研修も行ってくれましたし、2年目からはいきなり売場責任者、つまり店長の仕事をさせてくれました。

「出来るように教育する」

「重要な仕事をまかせる」というのは、部下をやる気にさせる上で大変大事なことであり、この点においてはA社の施策は全く間違っていないませんでした。

また、店長拜命後も上司が定期的に巡回してきてくれて相談に乗ってくれましたし、毎月の目標達成の支援もしてくれました。

この点においても「やる気にさせる」という点では、決して間違っていない

で

し

た

でした。ただ、3ヶ月もすると店長の日常業務も覚えてしまつて、とたんに毎日がつまらなくなつてしまつたのです。

どんな仕事も奥が深く、3ヶ月やそこらで仕事ができると思うのは錯覚にすぎないというのは今だからわかることであつて、当時はまだ23才の若者であり、そこまで深く考えることができなかったのです。

「いつまでこのような仕事をしなければならぬのか」と考えると、だんだんお先真つ暗な気持ちになつてしまつて、とうとう退職してしまつたのです。

上司は月々の目標達成の支援はしてくれましたが、「会社ではこのような新規分野の参入を考えている。君には、その立ち上げのメンバーになつてもらおう。今は現場のことがよくわかることが大事だから、あと何年ぐらいは現場で一生懸命やれ」というようなビジョンを伝えてくれたら事態は少しは変わったのではないかと、と今にして思うのであります。

《部下がやる気になる時・やる気をなくす時(例)》

部下はこんな時やる気になる	部下はこんな時やる気をなくす
1. トップ（上司）から明確なビジョンが示されている	1. ビジョンが示されず、先行きが不安である
2. 目標がはっきりとわかっている	2. 目標がはっきりしていない
3. 正当に評価される	3. 頑張っても頑張らなくても同じ評価
4. 自分が進歩・成長しているのがわかる。	4. この仕事をやっても自分が成長すると思えない
5. なぜこの仕事をやるのか、納得できる（仕事の全体像が見える）	5. 「作業」しか指示されず、仕事の全体像が見えない
6. 自分の工夫改善が仕事に反映される	6. 前向きな意見を受け入れてくれない
7. 大事な仕事をまかされる	7. 重要な仕事をまかせてくれない
8. 自分が当事者になり、企画立案段階から参画できる	8. 上層部が決めたことをただ実行するだけ（考える余地があまりない）
9. 目標に向かって力を合わせて取り組んでいる、と実感できる	9. 職場が一致団結している様子が見られない
10. 人のために役立っていると実感できる	10. 良い仕事をしてほめられたり、ありがとうと言ってくれない
11. 中途半端で終わらず、仕事を達成できている	11. 中途半端で終わることが多い（どうでもいいやという気持ちになる）
12. 上司、先輩が模範を示している	12. 上司、先輩が模範を示していない
13. 尊敬できる上司、先輩がいる	13. 上司、先輩を尊敬できない
14. 上司、先輩が自分のことに関心を持ってくれる	14. 上司、先輩が自分のことに関心を持ってくれない
15. 仕事上の目標と私的な目標が一致する部分が多い	15. 私生活上の夢・目標と仕事上の目標があまりにもかけはなれている
16. 今の仕事が好きである	16. 今の仕事嫌いである

ちなみに同期の大卒新入社員は12名いましたが、筆者が入社するまで13年間大卒の採用はなかったのです。13年ぶりに期待を込めて採用した12名のうち、3年を経ずして何と10名が辞めてしまったのです。

②目標が明確でない

小学生の体力測定項目の中に「垂直跳び」がありますが、あるクラスでは平均値が他のクラスより高かったため、いったいどうい

う指導をしているのか、そのクラスの担任に聞いてみたところ、壁に線を引いて「ここまで飛び上がってごらん」という指導をしていました。他のクラスでは単に「思いっきりジャンプしてごらん」でした。目標がハッキリすると、やる気になりやすいというのは我々がよく経験することですが、この事例もそれが事実であることを物語っています。

③この仕事をやっても自分が成長すると思えない。「成長したい」と思うのは人間の本能です。また、だんだん出来るようになってくると仕事は面白くなってくる、というのは多くの人が感じる事実でありましょう。全然成長していると実感できないことは、人のやる気を大きく失わせてしまうのです。

④作業しか指示されず、仕事の全体像が見えない。⑤前向きな提案を聞き入れてくれない。⑥重要な仕事をまかせてくれない。⑦上が決めたことをただ実行するだけで「考える余地」がない。やる気の出方を示す比率に「1対1・6対1・6の2乗」というのがあり、人は、作業をただやるだけでは1のやる気しか出さないが、納得して取り組むと1・6、自分が当事者として参画すると1・6の2乗のやる気を出すと言われている。

⑧職場が一致団結している様子が見られない。⑨良い仕事をしてほめられてくれたり、「ありがとう」と言ってくれない。経営学という学問をやっていると必ず出てくる人物に「マズロー」という人がいます。この人が提唱した学説で「欲求段階説」というのがあり、「人間の欲求には段階があり、より低次元の欲求が充足されると、さらに上の次元の欲求を追い求めるようになる」と言われ

ています。マズロー氏が掲げた、「人間の欲求」の中に「仲間に入りたい」「集団の一員でありたい」というものがあり、この欲求が満たされないとその段階で欲求不満に陥り、もつと高いレベルの欲求を追求しようとする気にならなくなってしまいます。また、「認められたい」「評価されたい」「役に立ちたい」という欲求も人間が本来持っているものだと言われており、「ありがとう」を言っておいて、「ありがとう」を言っておいてあげないと、やはりその段階で欲求不満に陥ってしまうのです。「部下はどんな時やる気をなくすか」の代表的なものについて述べさせていただきました。「ビジョンを示さないとやる気をなくすのだから↓『ビジョンを示せ』」「目標が明確でないとやる気をなくすのだから↓『目標を明確にせよ』」というふう

に考えると、「部下をやる気にさせるためには、上司はどんな働きかけをしなればならないか」が見えてくるのではないのでしょうか。

税務署ニュース

一定のエネルギー環境負荷低減推進設備等に対する 即時償却制度の導入について

— 減価償却に関する改正 —

平成24年度税制改正により、一定の太陽光・風力発電設備について即時償却できる制度が導入されました。

制度の概要については、国税庁ホームページ(パンフレット・手引き→法人税関係→平成24年度法人税関係法令の改正の概要)をご覧ください。

【改正の内容】

平成24年7月1日から平成25年3月31日までの間に、エネルギー環境負荷低減推進設備等のうち次に掲げる発電設備の取得等をした場合の特別償却限度額は、その発電設備の取得価額から普通償却限度額を控除した金額に相当する金額とされ、その事業の用に供した事業年度において取得価額の全額を償却(即時償却)することができることとされました(措法42の5①、措令27の5①)。

- ①太陽光を電気に変換する認定発電設備(再生エネルギー法第3条第2項に規定する認定発電設備をいいます。以下同じです。)でその出力が10キロワット以上であるもの
- ②風力を電気に変換する認定発電設備でその出力が1万キロワット以上であるもの

【算式】

特別償却限度額 = 発電設備の取得価額 - 普通償却限度額

《適用要件》

上記の発電設備について本制度の適用を受けるためには、確定申告書等にエネルギー環境負荷低減推進設備等に該当するものであることを証する財務省令で定める書類を添付する必要があります(措令27の5⑩)。

ニセ税務職員にご注意を!

個人情報を聞き出す
不審な電話が相次いでいます

「還付金があるので、勤務先と携帯電話番号、口座番号を教えてください。」

「息子さんに税金を還付するので連絡先を教えてください。」

——税務署職員や地方税職員を装って個人情報を聞き出す不審電話が相次いでいます。

不審な電話は、税金の還付に関して勤務先や口座番号などの個人情報を聞き出そうとし、拒否すると「金はいらぬのか!」などと、脅迫めいた文句を言って一方的に電話を切るというものです。

職員が納税者に電話をかける際は必ず税務署名、所属部署、氏名を名乗ってから用件を伝えています。また、税金の還付は提出された申告書に基づいて処理されるため、改めて勤務先などの照会をすることは原則としてありません。

不審な点がある時は、即答せずに折り返し税務署にお問い合わせください。

【問い合わせ先】 郡山税務署 総務課長

TEL 024-932-2041 内線203

国税に関する
申告・納税が
インターネットで行えます。

会社経営の効率化をめざして

電子申告でビジネス快速! e-Tax

- ①法人税、消費税、所得税などの申告、②源泉所得税をはじめ、すべての税目の納税、
- ③申請・届出等がインターネットで行えます。多忙な時でも税務署に出かける必要がなくなります。もちろん、このサービスの開始届出手続きもインターネットで行えます。

もっと詳しく
お知りになりたい方は…

「e-Tax」ホームページ
<http://www.e-tax.nta.go.jp>

ヘルプデスク
☎ 0570-015901

法人会 法人会は会社経営の効率化のために
e-Taxの普及を支援しています。