



法人こおりやま

2014. 5

第431号



題名／夢の花林道 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

目次

税務署ニュース	2
収入印紙の交換と印紙税の還付について	2
税のミニ通信	
相続税の平成25年度の主な改正点	3
理想的なリーダーになる	4
アンガーマネジメント	
怒りに振り回されない自分になる	6
トピックス	8

研修会開催のご案内

左記要領にて研修会を開催いたします。

演題／「税務行政について」(仮題)

講師／郡山税務署長 平山勇氏

日時／平成26年5月26日(月)

午後4時～4時40分

場所／郡山ビューホテルアネックス3F

麓山

演題／「景気と金融」(仮題)

講師／郡山信用金庫

理事長 有馬賢一氏

日時／平成26年5月27日(火)

午後4時30分～5時20分

場所／郡山ビューホテルアネックス3F

麓山

いずれも一般公開、聴講無料。

税務署ニュース

収入印紙の交換と印紙税の還付について

- 収入印紙を現金に交換することはできません。
- 貼り付けた部分を切り取ったり、用紙からはがしたりしたものは交換や還付を受けられません。

収入印紙の交換

郵便局では、未使用の収入印紙や白紙又は封筒等に貼り付けられた収入印紙と他の収入印紙との交換を行っていますので、これらの収入印紙を郵便局へご持参の上、ご相談ください。

なお、交換の際には1枚につき5円の交換手数料(10円未満の収入印紙についてはその半額)が必要となります。

【交換の対象となるもの】

① 未使用の収入印紙

汚れた収入印紙や損傷している収入印紙は、偽造防止等の観点から交換の対象となりません。

② 次のような客観的に見て明らかに印紙税の課税文書でないものに貼り付けた収入印紙

- ・ 白紙又は封筒
- ・ 行政機関に対する申請・届出の際に提出する申請書等の文書(登記申請書や旅券(パスポート)引換書など)

租税や国の歳入金納付に用いられたものは交換の対象となりません。

※ 高額な収入印紙については、一旦お預かりする場合があります。

印紙税の還付

税務署では、契約書や領収書などの印紙税の課税文書に誤って過大に収入印紙を貼り付けてしまったような場合には、過誤納金として還付を行っていますので、収入印紙が貼り付けられた文書を税務署(法人課税部門(間接諸税担当))へご持参の上、ご相談ください。

【還付の対象となるもの】

- ① 請負契約書や領収書などの課税文書に貼り付けた収入印紙が過大となっているもの
- ② 委任契約書などの課税文書に該当しない文書を課税文書と誤認して収入印紙を貼り付けてしまったもの
- ③ 課税文書の用紙に収入印紙を貼り付けたものの、使用する見込みのなくなったもの
契約書を作成した後にその契約が解除・取消されたものや、既に交付された領収書、手形などは還付の対象となりません。

※ 高額な収入印紙については、一旦お預かりする場合があります。

税のミニ通信

相続税の平成25年度の 主な改正点

●改正内容

相続税は、格差是正・富の再分配を図るための税制ですが、平成25年度の改正においては、相続税の基礎控除を40%も縮減するとともに、課税遺産額が6億円を超える相続財産には55%の最高税率を適用するなど、税率構造の見直しも行われ相続税の再配分機能を回復し、格差の固定化を防止するため、制度上大幅な課税強化となっています。



東北税理士会郡山支部
税理士 鈴木 捷夫

●相続税の主な改正点

現 行	改 正
基礎控除	
(定額控除) 5,000万円 (比例控除) 1,000万円 × 法定相続人数	(定額控除) 3,000万円 (比例控除) 600万円 × 法定相続人数
未成年者控除	
相続又は遺贈により、財産を取得した者が未成年者の場合、満20歳に達するまでの年数(1年未満の端数がある場合は1年とします。) 1年につき 6万円	相続又は遺贈により、財産を取得した者が未成年者の場合、満20歳に達するまでの年数(1年未満の端数がある場合は1年とします。) 1年につき 10万円
障害者控除	
相続又は遺贈により、財産を取得した者が障害者である場合、満85歳に達するまでの年数(1年未満の端数がある場合は1年とします。) ・ 1年につき 6万円 ・ 特別障害者の場合 1年につき 12万円	相続又は遺贈により、財産を取得した者が障害者である場合、満85歳に達するまでの年数(1年未満の端数がある場合は1年とします。) ・ 1年につき 10万円 ・ 特別障害者の場合 1年につき 20万円

(適用時期)

上記の改正は、平成27年1月1日以降に相続又は遺贈により取得する財産に係る相続税について適用されます。

●その他の改正点

その他にも「小規模宅地等についての相続税の課税価格の計算の特例」や「非上場株式等についての相続税・贈与税の納税猶予の特例」(事業承継税制)等についても見直しが行われております。

詳しくはお近くの税理士にご相談ください。

理想的なリーダーになる！

目標達成 教育・指導

教育コンサルタント
飯島 宗広

1. リーダーの任務とは

一般的に、リーダーの任務には諸説ありますが、まとめると、次のようになります。

- 一つは「目標達成」。
- 二つ目は「教育・指導」。
- 三つ目は「部門強化」（チーム強化）。
- 四つ目は「企業文化の確立」（社風を守り、育て、強化する）。
- 五つ目に「自己の成長」（より高い地位、任務を目指す）。

これらはいずれも重要で、独立したのではなく関連性があり、企業の使命や経営の目的を果たすためにはその中で特に、最優先的
で取り組まなければならぬ
欠かすことはできません。

2. 「目標達成」↓「高い業績を上げる」

い「目標達成」と「教育・指導」の二大任務について、述べていきます。

単に目標を達成する、というだけではありません。

正確に言うと「高い業績を上げる」ということです。

誰でもできる目標達成や低い業績を上げることは、リーダーの仕事ではありません。リーダーがリーダーたる所以は、高い能力（スキル）、高い行動力、高い見識、高い人間性（精神性）です。

ですから、一般社員と同じレベルの目標達成能力ではダメなのです。

「高い業績を上げる」ことにより、本来の企業の使命が果たせます。

企業の使命とは、経済性・社会性・永遠性です。

利益を出さなければ、経済性を保てませんし、社会に貢献できません。利益を上げなければ、持続性は叶いません。

高い業績を上げ、利益を追求し、「お客様の創造と維持」という経営の目的を図ることが、リーダーの絶対的任務なのです。

①高い業績を上げるために
高い業績を上げるためには、常に目的・目標を確認し、そしてPDCAをしつかり部署内に浸透し、リーダーはその推進者であり、責任者であるという自覚が必要で

PDCAが進まない原因のほとんどが、リーダーの責任感の欠如とスキル（知識）の低さです。

高い業績を上げるためには、責任感と知恵と行動力、先見性、管理、指導・教育などの能力が求められます。

高い業績を上げるためには、まず「高い目標設定」です。

目標とは方向性ですから、長期の目標（理想の姿）の設定です。

そして、中期の目標設定、短期の設定になります。

目先の短期目標ばかりを追っていきますと、方向性が狂ってしまいます。

チームのベクトルを合わせるためにも、長期的目標から設定するべきです。

例えば10年先の理想の姿を設定し、その姿になるために5年先、3年先を、そして1年先を設定するので

す。間違っても、過去の延長で目標を立てないことです。長期の理想の姿から、短期的目標を出すのです。次に「計画」を立てます。行動計画です。

5W1H等を駆使しながら

ら、なるべく具体的に細かく計画を立てます。

そして、実際に計画に沿って実行してみます。

さらに、その行動を常々チェックするわけです。

計画と実行にギャップが生じたら修正するわけですが、ここで大切なのは簡単に計画変更しないことです。

大切なのは、先ず意識を変えること。そして、行動を変えることです。イノベーションです。

実行が上手くいかないからといって直ぐ計画変更をすれば、何のために高い目標を立てたのか分からなくなり

ます。安易な考えで、当初の計画を変更してはいけません。

自己改革（セルフノベーション）が必要です。

そのために、意識改革（マインドイノベーション）と行動の変更（プロセスイノベーション）が不可欠です。

②問題解決

高い業績を上げるためには、様々な「問題解決」をしていかなければなりません。「経営は問題解決の連続である」と言われています。

まず大切なのは、①人間関係です。部下との「人間関係の構築」が最優先です。

そのためには、先ずリーダーが襟を直し、真摯に行動し、リーダーから「発信」

「受信」し、「観察」することです。リーダーからコミュニケーションを図ることです。

高い目標に向かってベクトルを合わせるためにも、部下との「信頼関係」は絶対条件です。

次に、②「報・連・相」の徹底です。人間関係が気まづくなると、「報告」をしなくなります。

ここで大切なのは、「悪い報告ほど早くさせる」、「報告には指導でフィードバックする」、「報告者の人格や人間性を否定しない」、

「報告は謙虚さの表れである、という認識を持つ」等が挙げられます。

報告によって現場を把握でき、高い業績を上げるための土台が築けます。

また、「相談」ができる風通しの良い社風は、ハラメントの予防にもなり、問題解決のスピードも上がります。何でも相談できることは、人間関係構築にも非常に役立ちます。

次に、③「指導・教育」が挙げられます。

そして最後に、④「管理」があります。

管理とは、「人」以外のモノ「モノ・時間・情報・金」のタイムリーな現状把握です。「人」そのものは管理できません。「人」の「行動」「時間」を管理するのである。

そして大切なのは、いつも「最悪」を想定し、「このまま放っておいたらどうなるのか」というマイナスを考え、先に備えや準備しておくこともリーダーとしての役割です。

「教育・指導」とは、①「知らない者」↓「知識を教える」。

②「出来ない者」↓「繰り返しやらせる」。

③「やらない者・本気になれない者」↓「意識や考え方、行動を変えさせる」。

問題は、③にあります。何でも「アメとムチ」では解決しません。

3. 「教育・指導」

まず、「知らないのか」「出来ないのか」「やらないのか」を判断し対処しなければなりません。

とくに、③に関しては、先ずその原因を探ることです。

家庭的な問題か、肉体的な問題か、精神的な問題か、または他にあるのか、それによって全く解決手段が変わってきます。職場のリーダーでは解決不能の問題もあるかもしれません。

その原因を探る方法として、一つは「カウセリング」

スキルです。

こちらから一方的に質問するのではなく、相手から喋らせる手法が必要です。

また、目標達成には「コーチング」スキルが必要になります。本人自らの意思を明確にさせる。

いずれにしても、コミュニケーション能力の向上は、リーダーにとって必要不可欠なことです。

そのための大前提は、部下を愛することです。

部下のいいところをほめ、伸ばそうとする気持ちです。そして、部下の苦しみや辛さを一緒に共有・共感し、部下の喜びと一緒に喜び、部下の悩みと一緒に考える姿勢が望まれます。

また、「動機付け」を常に明確にし、理解させることです。

そして、リーダー自ら手本を示したり、一緒に考えたり、行動したりすることです。

そうすることによって、共有・共感が生まれ組織力がアップし、人間関係の構築にもなります。

何よりチームワークやパートナーシップが築けます。「業績は社員の成長に比例する」と言われるように「教育・指導」は欠くことができません。

先ずは、リーダー自ら向上心を持ち、使命感と責任感を持って成長することです。

「才は徳に従ず」という言葉があります。

いくら才能があっても、「徳」ある人に従ってそれが生かされる、という意味です。

理想的なリーダーとは、一つには、「自分より優れた部下を人徳によって従わせる」ということでしょう。

リーダーは、常に人徳や感性を高め、情熱と使命感を持ち、成長し続けることがリーダーの理想と言えるでしょう。

「理想的なリーダー」とは「おわりに」

4. 理想的なリーダーとは（おわりに）

アンガーマネジメントと言葉をお聞きになったことはありますか？

アンガーマネジメントは1970年代にアメリカで広がった怒りの感情トレーニングです。

「怒らなくなることを目的としているのではなく、怒らなければいけないことは上手に怒れ、怒る必要のないものには怒らなくて済むようになることです。

日本での第一人者である安藤俊介氏がアメリカで学び、一社・日本アンガーマネジメント協会の設立を通じて、日本ではこの4、5年で広がっています。

アンガーマネジメントは、ダイエクトに似ていると言われています。その方法論が確立されていて、後は継続して実践していくだけなのです。

今回のアンガーマネジメントについて、参考文献として協会代表理事の安藤氏の書籍・資料をベースにまとめました。

アガ

怒りに
振り回されない自分になる

マネジメント



アンガーマネジメントファシリテーター
第一印象研究所代表 杉浦 永子

「怒り」とは何か？

怒りは、嬉しい、悲しい、楽しい、寂しいなどの感情

表現の一つです。喜怒哀楽……、誰もが持っています。怒りそのものに、良い、悪いありません。

ただ、表現の仕方が良い・悪いはあります。

怒りは、第二次感情と呼ばれる感情です。

怒りは、ある日、突然空から降ってくる感情ではありません。人は、心の中心にコップのようなものを持っていきます。

不安、つらい、苦しい、痛い、嫌だ、疲れた、寂しい、ストレス、悔しい、羨ましい、恐怖、心配といったネガティブな感情でいっぱいになり、溢れる寸前に怒る原因となる出来事がきっかけで「怒り」が生じます。つまり、怒りは第二次感情です。

症状としては、怒鳴る、叫ぶ、泣く、叩く、蹴る、噛み付く、ドアをバタンと閉める、物を壊す、拳を握りしめる。黙り込む、ピリピリするなどが上げられます。

また、怒りは防衛するための感情とも言われています。

人間が進化するにも、動物の生命維持にも不可欠。目の前に敵が現れると「怒り」という感情で身を守っていたのです。危険が迫り、リラクセスしていたら敵にやられてしまいます。

ですから、「怒り」という感情は私たちのDNAに刻みこまれていきます。完全に「怒り」を消すことは出来ないのです。

また、「怒り」は、使い方次第では、強いモチベーションやエンジンになります。

例えば、負けて悔しいので「怒り」をバネにすることもあります。

優秀な経営者は、幼少の頃や学生時代に感じた悔しさや自分の怒りを行動に起こすモチベーションに変えて成功する人もいます。

怒りについて、貴方はどちらのタイプに当てはまるでしょうか。

A. イライラした時に、どちらかというと怒りの感情が外に出るタイプ

B. イライラした時にどちらかというと感情ため込むタイプ

たいていの人は、どちらかにきっぱり分かれることはありませんが、傾向はあります。

怒りの感情を外に出すタイプは、他人との衝突や摩擦が多くなり、人間関係を壊し、無用なトラブルを引き寄せてしまいます。

また、感情が内にこもりやすいタイプは、知らずのうちに自分の中に怒りをためて、落ち込んだり、自分を責めたり、やる気を失ったりと、自分を深く傷つけてしまいます。

多くの人は、怒りの感情を外に出して人とぶつかりたり、怒りの感情を出さずに溜め込み繰り返すものです。

「怒り」という感情を溜め込み過ぎることは危険です。

「怒りの弊害」とは

怒りという感情は、免疫機能に大きな影響を与え、その働きを低下させることが分かっています。ですから、身体が色々な病気にかかりやすい状態になってきます。

実は老化も早まります。シミ、しわ、吹き出物、乾燥など肌のコンディションが悪くなります。

表情に関して言えば、怒るときは眉間にシワがよります。常に怒りっぽい人は眉間のしわが消えない人もいます。

怒りは我慢して怒らないとフラストレーションがたまり、取り返しのつかない大きな怒りとなって爆発してしまふこともあります。日本では、毎年、3万人もの自殺者がいます。先進国の中で高いその数字には、職場や人間関係における様々なストレスから抑うつ状態に陥ったケースが含まれます。

怒りの弊害、性質として身近な対象なほど強くなると言われています。実は、コントロール出来る思いこみが原因です。母親は10ヶ月間程、お腹に子供を抱えるため、ご自分の所有物と勘違いしてしまう恐れがあるので。

家庭なら、夫婦間で父親が強ければ怒りは母親へ、母親が子供に八つ当たりする、そして、子供は場合によってはいじめをする。

つまり、怒りは高い所から低いところへ流れます。職場であれば、社長が怒りっぽいタイプなら部長へ、部長から課長、課長から係長へ、係長から立場の弱いものへ流れます。

笑顔は伝染すると言われていますが、怒りも連鎖するという性質、弊害を持つています。

つまり、職場であれば生産性が上がらず、家庭なら不和な状態になり、安定した幸せな暮らしから苦痛な場所になります。

怒りを正しくマネジメント出来ない人生そのものに大きな弊害を及ぼしていると言っても過言ではないでしょう。

「怒りの原因と理由

それでは、貴方をイライラさせているのは何でしょうか。怒りの正体って一体何でしょうか。

例えば、会議中に携帯電話の電源を切らない人をどう思いますか。突然ブルブル……。「全く、会議中に着信音なんてマナー違反、むかつくよね」と思う人もいれば、「たまたま、電源をオフにするのを忘れていただけだし」と、気にしない人もいます。

ある統計によると85%の人が電源を切らない人を不快に思い、一方で15%の人は不快には思っていない。

つまり、第一段階である出来事が起こり、第二段階で出来ごとの意味づけ、出来事に対してどういふことなのか考え、第三段階で自分

が受け入れられない、許せないと怒りが発生する原因になります。

人は、日々、会社はこうあるべき、ルールは守るべき、上司はこうあるべき、時間は守るべき……という価値観を持っています。

その、「べき」に対し、「受け入れられない！」と判断することが、怒りの原因と理由に繋がっています。

怒りとは極端に言えば、考え方の違い、価値観の不一致に過ぎないのです。

いかに怒りをコントロールするか

怒りの感情のピークは、6秒と言われています。

つまり、怒りの出来事に対し、スグに反射、売り言葉に買い言葉にならないようにすると良いのです。(テクニックに関しては、いくつかありますが……)怒りをコントロールする心掛けとして、三つほどお伝えします。

まず1つ目は、お互いに

ヒートアップすると取り返しのつかない状況にもなりますので、一旦、その場から離れる(お手洗いやコーヒープレイクなど)。

二つ目は主語を「私」に変えて話してみます。「なんで、あなたは、時間を守ってくれないの」↓「時間を守ってくれないと私は悲しい」が相手に対しての伝わり方が違います。

三つ目として器を拡げる、結局怒りは器が大きければ怒りにくいのです。

相手に対しての許容度を拡げる、相手に求めすぎないことも大事です。

最後に、アンガーマネジメントは医療行為ではありません。全ての人が自分の感情に責任を持てれば怒りの連鎖を断ち切ることが出来ると思われています。

怒りに振り回されることなく、感情をマネジメント出来る人は、人生そのものをマネジメント出来ます。穏やかで快適な人間関係をぜひ築かれますように。

トピックス

**募金
贈呈**

福島県骨髄バンク 推進連絡協議会へ

女性部会は、社会貢献事業の一環として、希望プロジェクト(未来を担う子供たちのために)と題し、郡山市内をはじめ、田村市、三春町、小野町の会員事業所やスーパー、ホテル等10ヶ所に募金箱を設置し募金活動を行った。

寄せられた浄財11万7178円を3月27日(休)に福島県骨髄バンク推進連絡協議会郡山支部代表の坂本豊和さんと、妻で事務局のあけみさんに阿部部会長より手渡した。



浄財を手渡す阿部部会長(中央)

全国女性フォーラム及び会員視察研修

4月10日(木)香川県高松市サンポートホール高松において、第9回全国女性フォーラム「香川大会」が開催され、当部会より阿部部会長外2名が参加した。全国より約1,500名の企業の女性経営者が高松に集まり交流を深めた。

また当部会員の親睦を図るための視察研修を、この香川大会にあわせて4月9日(水)～11日(金)に行った。徳島県の大塚国際美術館をはじめ、鳴門うずしおクルーズ体験、最終日には金刀比羅宮の階段785段を「ありがたや、ありがたや。」と参加者14名1段1段それぞれ思いをこめて御本宮まで登った。果たして脚の痛みは、いつ出たであろう!



香川県高松市 サンポートホール高松前にて



法人会の経営者大型総合保障制度
**広げよう
企業保障の
大きな傘を**

法人会の「経営者大型総合保障制度」は
昭和46年に発足し、
会員のみなさまと共に歩んでまいりました。
これからも会員のみなさまを
お守りしてまいります。

DAIDO 大同生命

郡山支社/郡山市中町1-22
TEL 024-922-0860

AIU AIU保険会社

郡山支店/福島県郡山市中町1-22
(郡山大同生命ビル6F) TEL 024-932-0822