



# 法人こおりやま

2016. 5

第455号



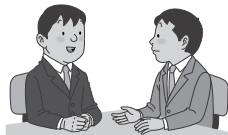
題名/五月の宴 提供/大波 天久 中国書法研究院客員教授

～従業員向けの情報も満載です。事業所内にて御回覧下さい～

## 新入会員を募集中!!

正しい税知識を身につけたい。  
 もっと積極的な経営をめざしたい。  
 社会のお役にたちたい。

そんな経営者の皆様を  
 支援する全国組織、それが**法人会**です。  
 随時、新入会員を募集しておりますので、  
 ぜひ、お知り合いの企業がございましたら、  
 ご紹介お願いいたします。



郡山法人会事務局 (TEL:024-933-7777)

詳しくはホームページで!

郡山法人会

検索

## 目次

税務署ニュース

平成28年4月1日から  
 国税不服申立制度が改正されました... 2

税のミニ通信

消費税について想う... 3

女性活躍推進法と

若年者雇用促進法

... 4

あなたの下で働きたいのです!

と言われるリーダーの特徴

... 6

トピックス... 8



## 税務署ニュース

# 平成28年 4月1日から 国税不服申立制度が改正されました

平成26年6月に、公正性の向上及び使いやすさの向上の観点から行政不服審査法の抜本的な見直しが行われるとともに、国税通則法の改正により、国税不服申立制度についても改正が行われました。改正後の制度は、平成28年4月1日以後に行われる処分に係る不服申立てから適用されます。

## 主な改正のポイント

### 改正① 《不服申立前置の見直し》

税務署長等が行った処分に不服がある場合には、納税者の選択により、税務署長等に対する「再調査の請求（改正前：異議申立て）」を行わずに、直接、国税不服審判所長に対する「審査請求」を行うことができるようになりました。

#### 【改正前】

税務署長等が行った処分については、原則として、税務署長等に対する「異議申立て」を経なければ、「審査請求」を行うことができませんでした。

### 改正② 《不服申立期間の延長》

不服申立てをできる期間が、原則として処分があったことを知った日の翌日から「3か月以内」（改正前：「2か月以内」）に延長されました。

### 改正③ 《「異議申立て」から「再調査の請求」への名称変更》

税務署長等に対する「異議申立て」が「再調査の請求」へ名称変更されました。

### 改正④ 《標準審理期間の設定》

不服申立てをした方の権利利益の迅速な救済を図る観点から、不服申立てについての決定又は裁決をするまでに通常要すべき標準的な期間（以下「標準審理期間」といいます。）を定めるよう努めることとされました。

これを受けて、国税庁、国税局及び税務署では、標準審理期間を次のとおり定めています。

◆再調査の請求・・・3か月

◆審査請求（※）・・・1年

（※） 国税庁長官に対するもの

なお、標準審理期間内に処理することが困難であることが見込まれる事案については、個々の事情に応じて処理することとしています。

○ 国税庁ホームページでは、申告・納税に関する情報を提供しています。

→ [国税庁ホームページ](http://www.nta.go.jp) [www.nta.go.jp](http://www.nta.go.jp)

国税庁

検索

○ ご質問・ご不明な点がございましたら、最寄りの税務署にお尋ねください。

税のミニ通信

# 消費税について思う

今から27年前の平成元年4月1日に消費税は施行された。

その日こんなことがあった。前日本屋で見かけた一冊の本が気に入り、その日買わなかった本を翌日の4月1日に結局買ったのだった。980円と書かれていた本をレジに持って行って千円札をおいて、店員から本とおつり20円を受け取るはずだった。店員は言った。「9円足りません。」昨日まで980円で買った本は、今日から本体980円+消費税29円(当時3%)=1,009円となっていたのだ。おつりがくると思っていたら、逆に「足りない。」と言われたのはショックだった。

まもなくこんなこともあった。仕事を終え、同僚たちと飲みに行った。店員に「一人3千円で頼むね。」皆からそれぞれ3千円を受け取った。店を出るときに自分を含めて全部で8人計24,000円を支払おうとした。店員は言った。「24,000円に消費税720円を合わせて24,720円です。」皆、店を出て行ってしまい、1人取り残された会計係りの私は24,720円を支払った。皆は3千円だったが、自分は3,720円支払う羽目になってしまった。税抜か税込か、外税か内税かをはっきりさせないで交渉した自分は間抜けだった。



東北税理士会郡山支部  
税理士 吉田 真一

話は変わる。消費税導入時、事務負担や税務執行面から小規模事業者に対して、次の3つの規定が設けられた。

## ①納税義務の免除 ②限界控除 ③簡易課税

27年たった今、②は平成9年に廃止され①と③の規定が残ったが、①の規定の免税点は現在は3千万円以下から1千万円以下となり免税業者は大幅に減った。また資本金1千万円以上の法人の設立当初の2年度の免税を認めなくなり、さらに基準期間の他に特定期間という概念が導入されて一部の新規事業者にとっては免税期間も縮小になった。③については、基準期間の課税売上高は5億円が5千万円以下にまで引き下げられ、さらにみなし仕入率は2区分から6区分にまで細分化された。その計算も「簡易」という言葉とはかけ離れた複雑なものになった。

これらはいずれも消費者が国に払ったはずの税金が業者の手許に残ってしまうという(いわゆる益税)批判から改正されていったのだ。

①の免税業者をなくせ。③の簡易課税も廃止しろ、あるいは課税強化しろという意見もあるが、私はそれらの意見について反対だ。現行の免税制度も簡易課税制度も維持されることを望む。

消費税の問題が消費者の視点に片寄り過ぎていると思うのだ。(確かに税を負担するのは消費者なのだから消費者の視点は最重要だとは思いますが…)

納税する事業者の立場からはどうであろう。もし簡易課税制度によらず本則制度で計算するとなると売上等の取引だけでなく仕入等の取引も課税、不課税、非課税に分類しなければならない。課税売上の割合等によってはさらに仕入等の課税取引を課税売上のみに対応するもの、非課税売上のみに対応するもの、課税売上・非課税売上の両方に対応するものの区分が必要で、これはかなりの事務負担が強られる。それが為に事務員を増員しなければならないとなれば中小企業者にとっては益税以上に過度の負担を強られるのではないか。

最近とりざたされている軽減税率についても同様の理由から賛成できない。

益税は法人も個人事業者も税込処理であれば売上の一部、税抜処理であれば雑収入となり、いずれも課税対象となり課税所得の一部を構成し、法人税等や所得税等がかかる。したがって益税が全て業者の手元に残るわけではない。(それに必ずしも益税とはならず損税となることもある。)

またこの益税が国の税収全体に大きな影響を及ぼしているならともかく、課税の公平をとことん追求したあげく実益や効果がさほどないのなら、その程度の益税は中小企業者に認めてもいいのではないだろうか。

消費税の議論は消費者側からの一方的な視点だけでなく企業側からの視点、税務執行側からの視点等、いろいろな立場、様々な角度から総合的に勘案されるべきだ。また税制はシンプルで分かりやすい形が望ましいと思う。



樹人事務サポートプラスワン代表取締役 松本健吾

知っておくべき

2016年

労働法改正シリーズ①

# 女性活躍推進法と 若年者雇用促進法

2つの新しい法律がスタートしています。ひとつが「若年雇用促進法」、もうひとつが「女性活躍推進法」です。

名称のとおり、若者と女性を対象としたものですが、それぞれに、企業で取り組まなければならないことが決められています。

例えば、女性活躍推進法では、自社の状況把握と課題分析を行い、次世代法と同様の行動計画を策定し、都道府県労働局へ届出する必要があります。

また、若年雇用促進法では、青少年の募集・採用にあたってさまざまな措置を講じなければならず、労働関係法令違反のある会社は、ハローワークでの求人受は受理されないことになっています。

そこで、知っておくべき事項を中心に、各々の概要とポイントを解説します。

## 女性活躍推進法の あらまし

(1) 女性活躍推進法とは  
女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現することを目的とし、国、地方公共団体、企業の各主体の女性の活躍推進に関する責務を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、平成28年4月1日から10年間（平成38年3月1日まで）の期限立法として施行されました。

(2) 一般事業主が行うこと  
常時雇用する労働者の数が300人以上の事業主には、次の義務が課されます。  
(300人以下は努力義務)  
① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析  
② 状況把握、課題分析を踏

まえた行動計画の策定、社内周知、公表

③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出（次世代法と一体的な策定・届出ができる）

④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表（おおむね年1回以上の更新）

(3) 情報把握と行動計画  
① 女性の活躍に関する状況把握・課題分析

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要があります。

課題の分析にあたっては、まず基礎項目（必ず把握すべき項目）の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用し、さらにその原因の分析を深めていきます。

② 行動計画の策定  
状況把握、課題分析の結果を勘案し、「計画期間」「数値目標」「取組内容」「取組の実施時期」を盛り

込み、行動計画を策定します。

## (4) 認定取得

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRし、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。

## 若年雇用促進法の あらまし

(1) 若年雇用促進法とは  
青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に与えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部

が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が、平成27年10月1日から施行（一部、平成28年3月1日または平成28年4月1日から施行）されました。

## (2) 事業主等指針

雇用慣行や若者の雇用失業情勢等を考慮し、事業主等が具体的に実施すべき事項として、次のようなことが規定されています。

① 事業主などが青少年の募集や採用にあたって、次の措置を講じなければなりません。

・ 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。  
・ 固定残業代（名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働および深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労

働、休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。

・採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。

やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、その取消しの対象となつた新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。

・事業主などは、青少年雇用情報の提供にあたって、次に掲げる事項に留意すること。

⑦ ホームページなどでの公表、会社説明会での提供または求人票への記載などにより、青少年雇用情報のすべての項目について情報提供することが望ましいこと。

こと。

① 学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、情報提供することが望ましいこと。

② 情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。

③ 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供される情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあつた場合には、速やかな情報提供に努めること。

・事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、その条件の設定にあたって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。

② 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じべき措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるとする観点から、

研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めなければなりません。

**(3) 求人不受理**

新卒一括採用の慣行のなかで、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあることから、ハローワークでは、平成28年3月1日から、一定の労働関係法令違反があつた事業所を新卒者等に紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない(求人不受理)こととしました。

この求人不受理は、次の規定を対象としています。

- ① 過重労働の制限など長時間労働や賃金不払い残業に関する規定
- ② 性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取扱いなどに関する規定
- ③ その他、労働条件の明示など、青少年に固有の事項

情を背景とする課題に関する規定

**(4) 青少年雇用情報の提供**

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供しよう努めるとともに、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをした公共職業安定所または職業紹介事業者から求めがあつた場合は、青少年雇用情報として、次の3類型ごとに1つ以上を提供しなければなりません。

- ① 募集
  - ・採用に関する状況、
  - ・直近3事業年度の新卒採用者数、
  - ・離職者数、
  - ・直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数、
  - ・平均勤続年数
- ② 職業能力の開発
  - ・向上に関する状況、
  - ・研修の有無および内容、
  - ・自己啓発支援の有無および内容、
  - ・メンター制度(先輩が後輩に対する個別支援活動)の有無、
  - ・キャリア・コンサルティング制度の有無および内容、
  - ・社内検定等の制度の有無および内容
- ③ 企業における雇用管理に

**関する状況**

・前年度の月平均所定外労働時間の実績、

・前年度の有給休暇の平均取得日数、

・前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)、

・役員に占める女性の割合

および管理的地位にある者に占める女性の割合

**(5) ユースエール認定制度**

若者の採用・育成に積極的に、雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以上の事業主)を厚生労働大臣が認定します。この制度をユースエール認定制度とい、認定された企業をユースエール認定企業といいます。

ユースエール認定企業になると、ハローワークなどでの重点的なPRの実施や認定企業限定の就職面接会の参加、認定マークの使用によるイメージアップ、若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算などのメリットがあります。

(次号では、雇用保険法等の改正を特集します)

団塊の世代と呼ばれる昭和22年から26年までに生まれた人たちは、現在65歳から70歳に到達しており、定年後も継続的に働いた人やアルバイト・パートなどで働き続けていた人まで、一気に就労生活を終えようとしています。

一方で、労働市場に出てくる若者、例えば高卒18歳の人口はせいぜい120万人であり、つまり、年々数十万人単位で就労人口が減少している計算となっており、顧問先などを見ても、数年前から採用が厳しくなってきたと嘆く企業が増えている、十分な人手を確保できなくなりました。そして、最近ではその動きがメーカ―にまで広がってきています。

実は、これまでも企業が人手不足にさらされることがあり、就職戦線が超売り手市場になったことは何度となくあります。

今回もそのような一過性の現象ならば時間が解決してくれるでしょうが、残念ながら、今後18歳に到達

「人手不足時代」のリーダー養成講座

あなたの下で働きたいのです！

と言われるリーダーの特徴

する人口は漸減することがはつきりしていて、労働人口の増加を見込むことはできません。

少なくとも逼迫感は今も継続することでしょう。

そこで今後は、良質な人材を常に企業内に引き留め、さらに育てて活躍してもらうとともに、働きやすいチームや職場を作り、明るく働きがいのある職場環境を作り上げて良質な従業員が入社を目指してくれる、というような善循環をつくり上げることが急務であるし、これが企業の盛衰を左右する重要なファクターになると思えてならないのです。

その第一歩は、リーダーが目の前の部下を満足させることです。

㈱リーダーラボ代表取締役 中小企業診断士 大野 敬浩

重要であり、その実力は2つの側面から考える必要があります。

まずは、プレーヤーとしての実績です。昨今の激しい企業間競争とともに、人手不足も相まってほとんどの上司はプレーヤーを兼ねているはずですが。

ならば、プレーヤーとしての実績を示すことで『いざという時に頼ることができるといふ安心感や、『リーダーのようにになりたい』という信頼を生み出すチャンスであるといえます。

自分の実績を上げるばかりでなく、部下と共同作業をするとか、手本を見せるのも良いでしょう。

ある営業マネジャーが、部下に新規開拓活動の実行を指示したそうですが、このマネジャー、実は本人が新規開拓活動に自信が持たず、指示するだけで何も活動をしなかったそうです。

その結果、部下は『やらされ感』を感じ、徐々に信頼を失っていったそうです。

このように、実際に仕事で実績を出せないリーダー

は、困っている部下がいても、自身に遂行能力がないため、仕事を『丸投げ』せざるを得ない上、部下と視線を合わせた仕事ができないのです。もう一つは、マネジャーとしての実績です。

マネジャーとしての実績には、これまでの結果数値や目標達成度だけでなく、部下たちの協力度や成長度、あるいは職場の雰囲気づくりなども含まれます。

これらが実現すると、『彼（彼女）の部下たちの成長速度は早い』、『あの職場は明るい』、『いつも目標達成している』と評価され、『彼（彼女）の下で働きたい！』という部下が増えることでしょう。

以上を成し遂げるために、上司は自ら成長し続けなければなりません。

部下に能力開発を指示するだけでなく、そして過去の栄光を頼って現状維持するのではなく、昨今の環境変化にもついていき、最新技術も習得しながら成長し、プレーヤーとしてもマネジ

1. 実績を示す

ポイントは「実績を示す」「仕事への熱意を示す」「人間性を高める」の3つです。

当たり前のことですが、仕事ができないリーダーに付いていきたいと考える部下は、ほとんどいないでしょう。

部下が、リーダーを「実力がある」と認めるかどうか



ヤーとしても実績を出していくことが重要でしょう。

## 2. 仕事への熱意を示す

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、どれだけ部下を巻き込む力があるか、ということですが、困難な状況であるのに、「つい」ある人に引き込まれて行動を始めることがあるでしょう。

例えば、マザーテレサは誰からもケアされない人たちのために働き、これを見た世界中の人たちが貧しい人たちのために働くようになりました。マーチン・ルーサー・キング牧師の熱意に、人が動かされ、公民権運動が広がりました。また、偉人の例を用いるまでもなく、震災に際し、ボランティアとして果敢にも現地向かう若者を見て、『自分も何かできることをしなければ』と心を動かされることがあるでしょう。

このように、人はある人の仕事に対する熱意に動かされるものなのです。

一方で、職場が困難な状況に陥った時、すぐに諦めてしまうようなリーダーには熱意を感じることもなく、心を動かされることはありません。

なお、仕事に対する熱い思いは、平常時に見えることは稀であると言えるでしょう。困難な状況に陥った時にこそ、目立って見えるものです。

簡単に諦めることなく問題を乗り越える、目標達成まで時間がない中でも、最後の最後までがき続ける、苦しい時こそ自らが率先して体を張る、などの行動に人は引き込まれていくのです。

熱意あるリーダーは、時に『厳しい人』と周囲から評価されることがあるかもしれませんが。

しかし、仕事に厳しいのであって、決して人に厳しいのではありません。本当に仕事に熱意を傾ける人々は、特に平常時には人を包

み込むような優しさを持っているものです。

## 3. 人間性を高める

『コンプライアンス』という言葉は、ビジネスの世界では完全に定着しました。

『反社会的勢力の排除』については、社会全体として合意されています。周囲はこれらを当たり前のこととして、リーダーにその実行を期待しています。

人間性を高めるためのベースとして、まずは倫理観の保持や遵法意識を高める必要があるでしょう。

その上で、『私』を繁栄させることに執着するのではなく、『部下を含めた私たち』が皆で繁栄するよう自らの器を広げていく必要があります。

例えば、『私』が出世することだけを望むのではなく、『部下を含めた私たち』皆がますます活躍できるように配慮すべきです。

逆に、業績が振るわないのは部下が悪いからではなく、部下を含めた私たち全

員の責任であると認識することが重要であり、また、皆で協力して業績を回復させるよう導かねばなりません。

部下は、仕事とともにプライベートも充実させ、人生をさらに豊かなものになりたいと願っています。

部下の家庭環境や将来の在りたい姿等を全く配慮することなく、厳しい指示を与えるのみで、長期間にわたる長時間残業をさせているようでは、『部下を含めた私たち』が皆で繁栄しているとは言えません。部下の希望をよく聞いた上で、ワークライフバランスを確保してあげる必要もあるでしょう。

そのためには、自分自身の長期ビジョンを持って自己成長を図るとともに、プライベートも含めた人生を楽しむことも重要です。

普段の行動を見直すとともに、家族を繁栄させ、さらには地域社会にも貢献しながら、自らの器を大きくしていく必要があるでしょう。

今、リーダーが実践すべき事柄を3つの切り口でまとめてみました。部下たちは本当に信頼に足る上司なのかを3つの側面を中心に判断していると考えます。

## 4. まとめ

実は、これらをすべて明日から取り組んだとしても、すぐに結果が得られるようなものはありません。実績を出すには時間がかかるし、短期的な熱意では部下を巻き込むことなどできません。さらに、人間性を磨くとなると、相当な時間がかかることでしょう。

しかし、そもそもリーダーになるまでの間、皆様は上述の3つの事柄について磨いてきているはずですよ。

もしかししたら、少しの修正で『あなたの下で働きたいのです！』と言われるリーダーに変身できるかもしれません。

どうかご自身を点検の上、強い点はさらに伸ばし、足りない点を補強してみてください。

強い点はさらに伸ばし、足りない点を補強してみてください。

## トピックス

### 「花見de婚活」開催

4月17日、今年度第1回目となる婚活事業「花見de婚活」を、アンジェロ開成で開催した。当日は、募集人数を上回る独身男女21名（男性11名、女性10名）が参加した。

まずは、記入していただいたプロフィールカードを使い1対1の自己紹介。その後はグループに分かれ食事をとりながら、参加者全員と交流した。初めは緊張気味で会話が少なかったが、時間の経過とともに緊張もほぐれ、和やかな雰囲気となった。

フリータイムでは、気になるお相手を積極的に誘い2人で会話をする方や、グループで会話を楽しむなど、あっという間にフリータイムが終了した。

最後に気になる方を指名投票する「マッチングタイム」と合わせ、男性陣から女性へ告白する「告白タイム」を行った。男性が気になる女性に思いの丈をぶつけ、今回は6組のカップルが誕生し、参加者スタッフ一同で祝福した。

今年度の婚活事業は、今後2回ほど開催予定しておりますので、結婚を真剣に考えている方のご参加をお待ちしております。



花見de婚活

### 全国女性フォーラム「福島大会」開催

「心ひとつに伝えよう 繋ごう 創ろう 福島から」をテーマにした第11回全国法人会女性フォーラム「福島大会」が、4月14日（木）にビッグパレットふくしまにて開催された。全国各地から参加した約1,800名の女性経営者の皆様に、福島県内の現状や食の安全・安心をPRした。会場内には全国各単位会の小学生の税に関する絵はがき代表作品約400点、福島県内9単会の女性部会活動パネルや、東日本大震災時のパネルが展示された。

第1部記念講演会は、「伝える事の大切さ、伝わる事のすばらしさ」と題しフリーアナウンサーの大和田新氏が講演した。

第2部大会式典では、主催者の全法連池田会長、全法連女性部会連絡協議会吉田会長があいさつをした。また、ご来賓を代表し、川嶋真国税庁課税部長、内堀雅雄福島県知事、品川萬里郡山市長より祝辞をいただいた。

第3部懇親会では、県産食材を利用した、福島県内各地の郷土料理と地酒を振る舞い和やかに交流した。



郡山女性部会員のみなさん



式典会場



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/福島県郡山市中町1-22  
TEL 024-922-0860

**AIU** AIU保険会社  
Member of AIG

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