



法人こおりやま

2021. 10

第520号



題名/夕陽輝く田園の里(100号) 提供/大波 天久 JIAS日本国際美術家協会会員

【コピー・転載禁止】

～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～

インターネットセミナー

600タイトル以上のセミナーが無料で受講できます

郡山法人会のホームページから無料でセミナーがご覧いただけます

<http://www.koriyama-hojinkai.or.jp>

無料

郡山法人会

検索

で検索いただけます

会員は専用IDとパスワードを入れてログインする事により多くのコンテンツが視聴可能となります。

ログインIDとパスワードを入力してログインしてください

ログインID

●●●●

パスワード

●●●●

ログイン

ID・パスワードは 会員ID: **1101** パスワード: **1005**

● 新型コロナウイルスに関するセミナーも視聴できます ●

目次

| | |
|---------------------------------|----|
| 税務署ニュース | 2 |
| インボイス制度 オンライン説明会について | 3 |
| 税のミニ通信 | 3 |
| 自社株式の所得税法上の時価 | 3 |
| 従業員とともにコロナ禍を 乗り切るための、経営者の思考術 | 4 |
| 人材育成は計画的に | 6 |
| 働くことの意味を再認識しよう 「縁の下の精神」の美德 | 8 |
| ネット会議は「顔出し」で | 10 |
| 正月を迎えるための煤払い | 11 |
| トピックス | 12 |

税務署ニュース

インボイス制度 特設サイト

国税庁ホームページのインボイス制度特設サイトでは、

- ① 説明会の開催案内
- ② インボイス制度について解説した動画(国税庁動画チャンネル)
- ③ インボイス制度に関する取扱通達やQ&Aなどを随時掲載しています。

特設サイト



特集 インボイス制度

令和5年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式としてインボイス制度が導入されます。適格請求書(インボイス)を発行できるのは、「適格請求書発行事業者」に限られ、この「適格請求書発行事業者」になるためには、登録申請書を提出し、登録を受ける必要があります。



※登録申請書の提出が可能となるのは、令和3年10月1日(金)以降です!!

全国どこからでも参加可能な
オンライン説明会に
ご参加ください!



YouTube
国税庁動画
チャンネル



インボイス制度に関するお問合せ先
インボイス制度に関する一般的なご質問や
ご相談については、消費税軽減税率・イン
ボイス制度電話相談センターで受け付けて
おります。

【フリーダイヤル】

0120-205-553(無料)

【受付時間】

9:00~17:00(土日祝除く)

税務署にて個別相談(具体的に書類や事実
関係を確認する必要があるなど電話での回
答が困難な相談)も受け付けております。

請求書
制度の概要

お問合せが多い
質問等随時更新
Q&A

取扱通達

申請書
存在中
e-Tax
申請手続

国税庁トップページ | ご意見・ご要望 | 関連リンク | ウェブアクセシビリティ | 利用規約・免責事項・著作権 | プライバシーポリシー



Copyright © 2021 NATIONAL TAX AGENCY ALL Rights Reserved.

オンライン説明会とは

- 国税当局において、事業者の方にインボイス制度をご理解いただくため、WEB形式による説明会(以下「オンライン説明会」といいます。)を実施しています。
- 全国どこからでもオンライン説明会に無料で参加することができます。

説明会サイト

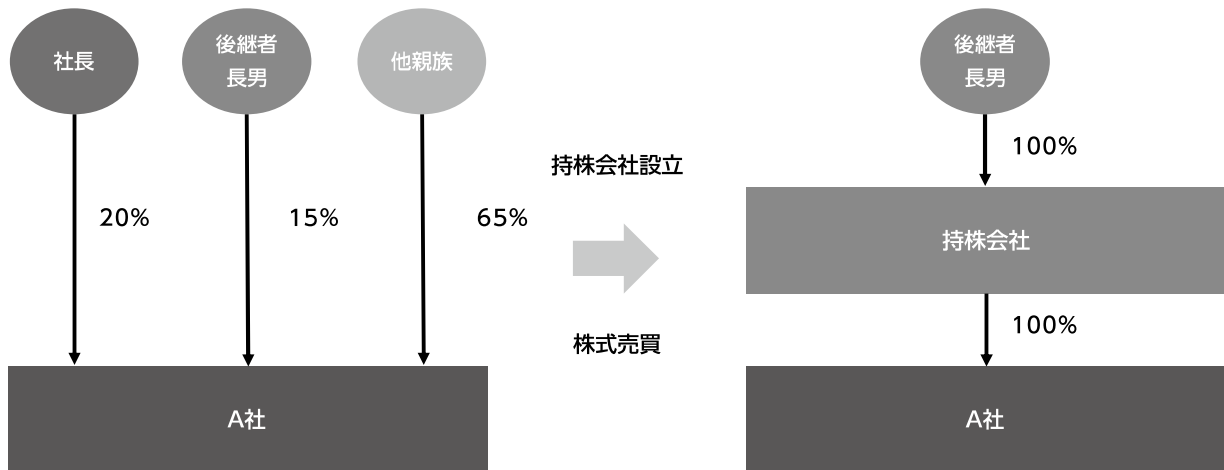


税のミニ通信

自社株式の所得税法上の時価

東北税理士会郡山支部/税理士 菅野 裕章

Q: 後継者が設立した持株会社で親族間で分散した自社株式を売買により集約する予定です。売買する金額はどのように決定すれば良いでしょうか。



A: 一般的には、所得税基本通達59-6に基づいて算定した金額(所得税法上の時価)で売買されています。所得税法上の時価より著しく低い価額で売買した場合には、所得税法上の時価で売買したものとみなされる等の取扱いがあるため注意が必要です。

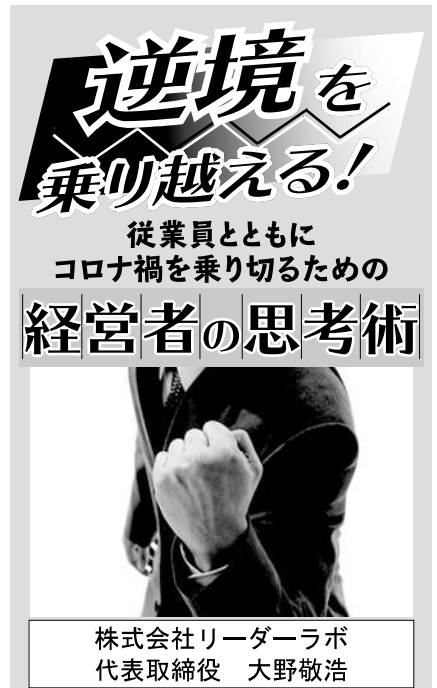
所得税基本通達59-6は、贈与税や相続税で適用される株価に一定の修正を行い金額を算定することを求めています。当該通達は令和2年に改正があり、以前より疑問のあった部分について説明され取扱いが明確となりました。以下、明確となった主な金額算定部分について記載します。なお、売買前の株主は中心的な同族株主に該当すると仮定します。

1. 類似業種比準価額算定上のしんしゃく割合

所得税基本通達59-6は、評価会社の会社規模は小会社に該当するものとして金額を算定することを求めています。しかし、類似業種比準価額を算定する際のしんしゃく割合も小会社で使用する0.5とするのか疑問がありました。今回の説明で、当該しんしゃく割合は、評価会社の実際の会社規模に応じたしんしゃく割合を使用することが明確となりました。

2. 評価会社が有する子会社株式を評価する場合の子会社の会社規模

評価会社が有する子会社株式を評価する場合の子会社の会社規模は、評価会社と同様に子会社とするのか疑問がありました。今回の説明で、子会社の会社規模も小会社として評価することが明確となりました。また、子会社の類似業種比準価額を算定する際のしんしゃく割合は、評価会社と同様に子会社の実際の会社規模に応じたしんしゃく割合を使用することも明確となりました。



2020年から始まったコロナ禍。ワクチン接種は進んでいるものの、終息にはまだ時間がかかりそうです。

すでに一年半以上が経過しましたが、この間、情報通信業界は業績が安定していましたが、自動車などの輸送機器製造業などは業績を伸ばしています。

一方で、営業自粛を求められた飲食業や宿泊業は非常に苦しく、地域の細かなニーズに対応する中小企業は全般的に厳しい状況に置かれたままだといえるでしょう。

昔から企業は「環境適応業」といわれます。この



株式会社リーダーラボ
代表取締役 大野敬浩

度のコロナ禍はまさに環境の激変要因であり、私たちにはこの状況を変えることなど決してできません。

そうなるも我々事業者は、この環境に適応して自らを変えていくしかないのです。

コロナ禍の中、このような状況においてもうまく環境変化に適応している方々にたくさんお会いしました。

一人目は居酒屋を経営されている方です。

私が仲間とお店に伺ったのは、緊急事態宣言発出前夜でまさに明日から休業というタイミングでした。

聞いてみると夜の営業はしているものの客足はかなり減っていて昼間中心の商

売を従業員と共に考えていたとのこと。

これから鰻屋を開く準備のため、緊急事態の時期を大切にしたいとおっしゃいました。

もう一人は運送業を長く続けておられる会社の社長。

ここ数年、荷主からの要望は増える一方、ただ料金は減少で閉塞感の中にあったとのこと。

営業部署のメンバーと相談し、コロナで既存客の減少がさらに続くことが予想されたため、まったく異なる業界の新規開拓に挑むのだと話されました。

このように多くの会社が環境の激変に対して適応しようとするのですが、従業員にとってはこれまでのやり方を変えるという意識上もスキル上も大きな転換が求められます。

せっかく慣れ親しんだ習慣を変えるというのは苦痛であることの方が多いと思います。

それでも共にピンチを乗り越えようと頑張る従業員がいる会社も多数あります。

しかし逆に従業員の賛同を得られず、社長だけがかけずり回るといふケースも。その違いは何なのかについて3点に絞ってポイントを紹介します。

**ありたい会社の姿を描き
そこで求められる行動を
はっきりとさせよう**

コロナ禍にあつて、従業員の皆様も不安であつたことでしょう。

不安を払拭するためには経営者ができるのは、将来像を示し未来への期待や希望を感じてもらふことではないでしょうか。

すでに多くの経営者の皆様が「これまでやりたかったけれどなかなかできなかったこと」、「まとまった時間がなくなつて手をつけられなかったこと」、「先の居酒屋さんや新分野への営業活動を実施する運送会社と同じようなことを始められていること」でしょう。

この時、従業員にとって大切なことは、これまでの働き方とは違うルールが生まれてくることです。

居酒屋で元氣よく勢いのある接客をしていたスタッフは、鰻屋のおちつきある雰囲気づくりに行動を変えねばならないかもしれせん。

お客様ごとに丁寧な営業打ち合わせがモットーだった営業員は、数多くの新規営業先回りにシフトせねばならないかもしれません。

この時どんな行動を重視しなければならぬのかについて従業員を迷わせているようでは経営者の仕事をしていないことにはならないでしょう。

こちらは駅待ちや街中を流してお客様を取っていたタクシ―会社が、指名依頼中心、福祉タクシ―などへ展開していこうとしたときに立案した行動基準（二部・抜粋のみ、**左上掲載**）です。

従業員との話し合いの中から約束事が立案できることが理想といえます。

将来へのビジョンだけでなく、次なる環境下における行動・思考ルールを示してやり、判断や行動を迷わせないことが重要です。

〇〇タクシー 新行動基準（一部抜粋）

- お客様を迎えに上がった時は必ずドアサービスを行います
- お客様の安全のため、シートベルトのご案内を必ずします
- 利用する道路・経路地の希望をお客様にお聞きします。一任された時は、最も効率的なルートを提案します
- 車内温度が適切かどうかお客様に確認します
- お客様の身体状況や体調などに配慮し、気持ちを汲みながら接客します

行動には報いよう

せっつかくあるべき姿を描き、従業員が取るべき行動を定めたのならば、さらにその動きを加速させたいものです。リーマンショックのころ、先ほどの運送会社と同じように新規営業開拓で何とか乗り切ろうとした会社がありました。

その会社は営業チームを2つ作り、一つを既存顧客担当、もう一つを新規顧客担当としたそうです。

そもそも既存顧客から受注するのはその労力の注するのと、新規顧客から受注するのではその労力の

差は6倍とも8倍ともいわれるほど他では扱いはない価値ある製品を扱っているなどの事情がない限り、新規営業の成功率は低いものです。

既存顧客と対応してれば前年比では減少していてもそれなりの数字は上がります。一方の新規顧客対応チームの数字は上がってこない。

この状況で社長は新規チームに日々檄を飛ばしていたのですが、ボーンズの査定において既存チームに高い評価を与えてしまったのです。

これには営業員たちが憤慨し、新規チームでは離職者が相次ぎました。そのうち新たな動きはパタリと止まったということです。

新たな動きは成果が出るまでにかかりの時間がかかるものですね。上記の鰻屋もお客様が定着するまでには時間がかかるでしょう。

その間は成果というよりもプロセスや行動変化をきちんと評価してあげるべきなのです。

評価における不公平感を生み出してしまうと、新たなチャレンジに従事する従業員の士気をそぐことは間違いありません。

慎重に教育を組み合わせよう

将来なりたい姿を描き、従業員のやる気を高めた後に問題となるのは、目の前に立ちほだかる課題をクリアできるだけの能力が身についていない場合です。

鰻屋であれば、マネジャーに抜擢した若手社員には売上や顧客の管理、あるいは労務・部下の管理などのマネジメント能力がない、運送会社であれば営業員に新規営業を実践するだけの交渉スキルや人間関係スキルあるいは話法等の基本スキルがないという場合もあるでしょう。

この時、従業員が自ら学んでくれたら最も効率的ですが、新分野であるが故になかなかそうはいかないでしょう。

教育予算が潤沢であればコンサルタント会社や社員

教育会社に事情を話して自社流にカスタマイズした方法で研修等が実施できれば良いのですが、なかなかそれほど余裕のある会社も少ないと思われまます。

その時多くの会社がどうするかというと、参加料が格安で短時間で実施されるという理由で、各種団体などが催す研修会などに社員を送り出そうということになりがちです。

ただ、このような研修会はさまざまな会社の従業員が集まりますから、講師は一般論中心で語らねばなりません。

一般論をはずれて講師の持論を展開することもありますが、これとてその論が自社にばっちり合うとも思えません。

そうなると会社の姿を描き、評価や人事の仕組みで動機づけた自社流の動きが、一つのベクトルでつながらなくなってしまう可能性が出てくるのです。

ただ勘違いしてほしくないのは、このような教育方法が間違っていると悪い

と、言っているのではないということです。

経営トップ自らも参加してみて、良いところだけを受け入れるというのもし、参加した従業員から内容を話してもらって自社で取り入れられるものを厳選すれば一つのベクトルが保てることになるでしょう。

経営ビジョン、評価、教育を一本筋の通ったものにするのが非常に重要なのです。

以上、"従業員とともにコロナ禍を乗り越える"ための経営者の思考術について3つのポイントを紹介しました。ワクチンの接種も進んでいますし、抗体カクテル療法なども出てきました。が、もうしばらくこの混乱は続く可能性があります。

まだ将来の姿も描き切れていない！新たな動きを始めるられない！という経営者の皆様も遅くありません。

ウィズコロナ、そしてアフターコロナ時代において従業員と共に幸せになる方法を模索してみてください。



私たちが経営者の方と話をしていると、人材の話題がよく出てきます。例えば、ナンバー2がない、中間管理職が育っていない、店長の指導力がない等々。

人材の問題は、中小企業に限らず、全ての企業にとって最重要テーマと言っても過言ではありません。よく言われるように、企業は人で成り立っており、

企業にとって最大の資源は人だから当然とも言えます。しかし、多くの中小企業においては、人材育成について意識が希薄であるように思われます。社員、或いは管理職は勝手に育つのでしょうか。

人材は待っていると言われてくるのでしょうか。

中小企業はいつも人手不足、まして人材不足は慢性的です。そのような状況の中で考えなくてはいけないのは、人材を自社で育てていくという意識であり仕組みでしょう。

事業承継の高齢化が問題になっていきます。最近では承継年齢のピークが70歳近くになっており、この20年で20歳高齢化したと言われます。引き継げればまだ良いのですが、結局適当な人が見つからず廃業という事例も多くなっています。

今の時代は子供への承継が少なくなっていますので、自社で適任者を育てる必要があると言えます。これな

どは究極の人材育成問題とも言えるのではないのでしょうか。

先日、多店舗展開している小売業の社長さんと話をしました。店長のレベルアップに問題意識を持ち、先日より社長自ら指導に取り組んでいて、効果が出てきているとの評価です。

具体的内容はよく分かりませんが、心構えなどがメインのようです。どうも何を目指し、何をやるのかが明確でないようです。継続的に実施していくとのことですので、年間計画を作成することを提案しました。

今回は、人材育成の基本的な考え方、やり方を考えてみたいと思います。

1 人材育成の意味・目的

人材育成とは、仕事能力を向上させ、企業業績向上を目指すものです。

そのために、仕事の中で具体的にどう考えたら良いか、どう行動すべきかを身につけさせる一連の活動と言えます。

企業は将来どうなりたいかの中期戦略があります。その戦略を踏まえ、将来的にどのようなスキルが必要か、或いはマネジメントが必要かが課題となります。

その意味では人材育成は、経営戦略を具現化するためのツールとも言えます。

また、企業は成長を続けなければいけません。そのためには生産性向上は絶えず追い求めなければならぬものです。人は生産の大きな要素です。

社内人材の能力向上を通じて生産性向上を図ることも、人材育成の大きな目的です。

2 人材育成を始める前に

① 人材育成に求めるものは人によってさまざま

例えば、経営者は企業の持続的成長のため将来を見据えた視点で人材育成を考えます。

環境変化に対応できる先見性、リーダーシップ、意識改革が重要だと考えるでしょう。

一方ミドルマネジメントは、今期の目標達成のために、部下の営業力、提案力の強化が必要と考えます。

更に現場の若手は、もっと具体的なスキルを身につけたいと思っているでしょう。

このように、立場や役割により、人材育成に求めるものが異なります。

そこで、それぞれのニーズ、課題を整理するところから始める必要があります。

実は人材育成は、扱うテーマが非常に広範囲で奥が深く、どのように進めるかは周到な準備が必要です。

② 現状把握

まずやるべきことは、さまざまな仕事を誰が、どのように担っているかを把握することからです。

具体的には、各部署、各年次、各階層が何人いて、何をやっているか、生産性

がどうかなどです。そして現場にヒアリングして、今すぐにも解消したい課題を把握します。

③ 将来像を想定する

現在および将来の人員構成を把握します。

現在の人員構成を年齢別、スキル別、役職別に把握し将来の構成がどうなるのかを想定するのです。

経営者の意向の把握も重要です。将来実現したい事業についてヒアリングし、人材育成を通じて事業実現を支援するのです。

3 スキルマップ作成

スキルマップを作成します。

スキルマップとは、年次、役職にふさわしいスキル、能力を洗い出し、時系列に一覧表にしたものです。

中小企業においては、これが検討され明確になっている会社は少ないようです。

例えば、新人教育といっても、先輩が自分で体得し

た知識やスキルを感覚的に教えている例が多いような気がします。

1年経ったらこのレベルの力量が望まれる、との指標は欲しいのではないのでしょうか。これは経営者にとっても従業員にとっても重要なものです。これがあれば、体系的な教育制度が考えられます。

スキルマップイメージ

Table with 5 columns (3か月, 1年, 3年, 5年) and 2 rows (共通スキル, 専門スキル) detailing skill acquisition milestones.

教育手法とメリット・デメリット

Table comparing education methods (外部講師, 内部講師, OJT, 自己啓発, eラーニング) with their respective merits and demerits.

4 育成手法を決める

逆に言えば、これがなければ何を教育したら良いのか困ってしまうかもしれません。スキルマップ作成には次のようなメリットがあります。

①スキルを体系的に考えることができる、②育成すべきスキルの漏れを把握することが容易になる、③社

5 最後に

人材育成は安易に使われる言葉ですが、内容は大変奥深く、成果を出すのは容易ではないテーマです。

上記に述べた通り、現状をよく認識し、中長期的にどうなれば良いかを明確にすることが重要です。

そうすれば、何をすべきか、どうなれば良いかが見えてくると思います。

全体の教育体系構築は難しいと思いますので、現在問題と認識されているところから、計画的に進めていただきたいと思います。

す。これが教育です。

教育にはさまざまな手法があり、それぞれにメリット、デメリットがあります。

5つの手法について、主なメリット、デメリットを図表に記載しましたのでご確認ください。

よく検討して、どの手法を取るのかを決定していきます。

経営教育コンサルタント 塩川 昭

働くことの意味を再認識しよう

「縁の下精神」の美德

「働く」ということについて多くの若者はどう考えているか

今さら言うまでもありませんが、生きていくためにはお金が必要です。

だからごく一部の「働かなくても生きていける」という環境にある人を除いては生きるために仕事をしなければなりません。

私も今から40年ぐらい前に学校を卒業して社会人になったのですが、その時「あーあ、これで楽しかった学生生活もおしまいか、いよいよ年貢の納め時だな」とある種の諦観を感じてしまったことを記憶しています。

今にして思うと「世の中のためになるように活躍しよう」という気持ちが薄い、意識の低い学生だったのだな、とつくづく思います。

ところで、昨今の若い社会人は「働く」ということに対してどのように考えているのでしょうか？

日本生産性本部と日本経済青年協議会が新入社員を対象に毎年「働くことの意味調査」というものを実施しています。

2019年度の調査によると「働く目的」として最も多かった回答は「楽しい生活をしたい」で39.6%、以下、「経済的に豊かになる」が28.2%、「自分の能力をためず」が10.5%、「社会に役立つ」が9.3%だったという事です。

また、「人並み以上に働きたいか」という設問に対しては「人並みで十分」が63.5%、「人並み以上に働きたい」が29.0%、「仕事中心か私生活中心か」という設問については、多数

を占める「両立」(77.0%)以外は、「私生活中心」が17.0%、「仕事中心」が6.0%だったそうです。

この結果を見て、まるで約40年前の私のように「やる気がないのか」と思うのは早計です。就労意識と生活価値観についてさまざまな質問文に「そう思う」から「そう思わない」の4段階で答えてもらう設問もあるのですが、総じてポジティブないし積極的な態度が上位を占め、ネガティブないし消極的な態度が下位を占めています(図表参照)。

その中でも「社会や人から感謝される仕事をした」という質問文に対して「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合が93.9%もあることは注目に値します(自己弁護させていただければ約40年前の私も多少はそう思っていました)。時代と共に若者の価値観が変わってきていることは否定できません。

しかし、社会人になった以上は一生懸命頑張ろうという前向きな気持ちを持っている若者がたくさんいるという点では昔も今も大差

【図表】日本生産性本部・日本経済青年協議会 2019年度「働くことの意味調査」

「就労意識」についての上位5項目

- 「社会や人から感謝される仕事がしたい」 93.9% (「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合。以下同じ)
- 「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」 92.5%
- 「ワークライフバランスに積極的に取り組む職場で働きたい」 91.8%
- 「どこでも通用する専門技術を身につけたい」 90.4%
- 「高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る」 81.5%

「生活価値観」についての上位5項目

- 「他人にはどう思われようとも、自分らしく生きたい」 84.5%
- 「自分はいい時代に生まれたと思う」 83.6%
- 「人間関係では先輩と後輩など上下のけじめをつけることは大切なことだ」 83.2%
- 「将来の幸福のために、今は我慢が必要だ」 78.5%
- 「明るい気持ちで積極的に行動すれば、たいはいのことは達成できる」 78.2%

はないと考えるべきでしょう。せつかくやる気を持って社会に出た若者が仕事の中でやる気をなくしてしまうとしたら社会的な損失につながります。

部下を指導する立場の方にはぜひともやる気を伸ばしてあげるような接し方をしていたいただきたいものです。

会社は「社会に貢献するところ」である

会社は利益を追求するところでは、「営利を追求しない」という会社(団体)もあるにはありますが、そういう会社(団体)として、運営に必要な経費分は稼がないと存続することが出来ません。

利益が出なければ会社は倒産してしまいます。会社がなくなってしまうたら困る人がたくさんいます。

①社員が困る

給料がもらえなくなったり生活できなくなる。好きだった仕事ができなくなってしまう。

②家族が困る

社員に生活を支えてもらっていた家族まで貧乏になつてしまう。

③取引業者が困る

売り上げが減つて経営できなくなることもある。(連鎖倒産するかもしれない)

④お客様も困る

今までその会社から買うことができた商品が買えない。不便になる。

⑤その地域も困る

その地域の人々が働く場所が少なくなる。その地域の業者が取引する会社が少なくなる。

⑥国家も困る

入ってくる税金が少なくなるので国も貧しくなる。

これらの責任を果たすために会社は存続し続けなければなりません。

そのためには利益を追求するというのはどうしてもやらなければならないことなのです。

このように考えると、「利益を追求する」というのは二義的なもので、第一義的には「会社とは社会に貢献するところである」という

ことがわかれると思います。

この世の中から会社(「事業者」というほどの意味で、「個人事業者」や「役所」も含みます)というものがなくなつてしまつたら一体どんな状態になるか考えてみてください。

何でも自分でやらなければならなくなつてすぐ不便な世の中になりますね。

例えばお腹が空いても米を作つてくれる人も運んでくれる人も調理してくれる人もいないわけですし、電気を作つてくれる人もきれいな水を提供してくれる人もいないわけです。つまり縄文時代に逆戻りした状態になります。

いろいろな会社が存在するから私たちは文化的な生活ができるのです。

お役に立っているから私たちはその会社に対してお金を払うわけです。

お役に立っていない会社はお客様が買ってくれませんから自然に淘汰されることになりす。

長い期間存続している会社と言うのは必ず人様のお

役に立っているわけです。

会社というところは人の集まりですから、そこで仕事をする方々も必ず人様のお役に立っているわけです。

商品やサービスを提供する、という側面だけでなく、働いている人は税金や社会保険料を払っているわけですからそのことによつても社会を支えていることになります。

人間、生まれてから社会人になるまでの約20年間は社会全体のお世話になります。また、死ぬ前の20年ぐらいは年金をもらつたり介護を受けたりと、やはり世の中のお世話になります。

つまり人生の約半分は人様のお世話になつて生きなければならぬのです。ということは新社会人の皆さんはこれから40年ぐらいは人の世話をする、すなわち社会に貢献しないと計算が合わないことになります。

『俺は貢献なんかしたくない。貢献されてばかりの方がよい』なんて考えの人はかなりでは世の中が成り立ちませぬ。

良い世の中を作るためには働くことは義務でもあるのです。

「縁の下精神」の美德

私の同業者に早稲田大学応援部のOBがいます。

その方に聞いた話ですが、早稲田大学応援部の部訓は「たくましい根に美しい花を」で、意味するところは「縁の下精神」とのことです。

応援部員というのは学校を代表して戦う運動部員に最高の試合をしてもらえようという一生懸命応援をリードしたり、在校生や卒業生に自分の大学に対する愛着や誇りを持つてもらえるようさまざまな活動をする存在です。

自らは決して主役になることはありません。

あくまでも自分たちは縁の下の力持ちという存在で「応援部員は模範学生でなければならぬ」「応援部員はリーダーたるにふさわしい人格者でなければならぬ」「応援部員は裏方に

徹しなければならぬ」という理念のもと、日々厳しい練習を通じて人格を陶冶しているそうです。

学生応援団を仕切る自称リーダーは明治時代にはすでに存在していたらしいですが、前述の理念を掲げた現在の早稲田大学応援部は昭和15年創立で、今年で創部81年とのこと。

ここまで長寿なもの「たくましい根に美しい花を」の精神的支柱が部内に浸透し、部員は縁の下の力持ちという存在に誇りを持ち、また、その存在が世の中から支持されているからなのでしょう。

仕事をすることは決して苦役ではありません。「働く」というのは「はた」を「らく」にする、つまり周りの人の役に立つということです。皆さんが働くことで喜んでくれている人、感謝している人がたくさんいます。まさに世の中を支える縁の下の力持ちです。

働く方々はどうかそのことについては誇りを持って

いただきたいと思います。

ネット会議は「顔出し」で

(株)アルティスタ人材開発研究所 代表 玄間千映子

コロナ対応ということで在宅ワークも随分、日常的な働き方になってきました。その働き方の中で浸透したのが、ZoomやTeamsなどによるネット会議という手法ではないでしょうか。今では日常的な会議に加え、様々な講演会もネット上で開催されることが増え、おかげでそれまで物理的距離のあった地域からでも容易に参加でき、情報収集も便利になりました。

ところが、読売新聞が2021年8月に行ったアンケート調査によると、対象とした国内の主要企業121社のうち、在宅ワークの実施企業104社の中で特に社員同士の「コミュニケーション不足」が課題だとしたのは91社、約9割にのぼったといえます。

ネット会議は、会議参加者の顔も見え、電話やメールに比べて話し手の様子も受け取れて、さぞかしコミュニケーションは豊かになっただろうと思うのに、実は「不足」だということです。そこで、コミュニケーションに用いる「日本語」の特徴と、会話の受け手が話者から受け取る様々な情報の重みを種類で整理した「メラビアンの法則」から、この問題を眺めてみました。

日本語による会話の特徴を「共話」型と名付けた日本語教育学者の水谷信子氏によると、日本語は話し手と聞き手という区別が曖昧で、共に「気配」という非言語情報で共通理解を求めながら2人の会話を絡ませ合い、1本の線のようにつながっていくような話し方が特徴だといえます。

たとえば、A「あのう、お忙しいところ誠に恐れ入りますが…」、B「いえ、いいですよ」、A「この間、お願いしたことなんですが…」のようにです。つまり、日本語では、話者が発話を続けるために聞き手が行う頷きなどの態度やしぐさといった非言語情報がとても重要ということになりそうです。

加えて、アメリカの心理学者アルバート・メラビアンの実験によると、視覚、聴覚、言語の3つの情報がそれぞれ異なった印象を発信した場合、受け手は「見た目、しぐさ、表情、視線」という視覚情報を55%、「声の質や大きさ、話す速さ、口調」という聴覚情報を38%、「言葉そのものの意味、会話の内容」という言語情報による部分は7%という比重で、発話者の意図を判断していたといえます。

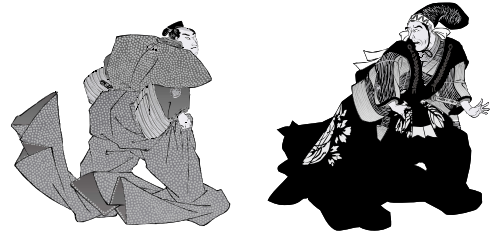
たとえば、「笑いながら、叱る」のように視覚情報が「ポジティブ情報(笑っている、明るい表情)」であると、聴覚情報が「ネガティブ情報(低いトーン、怒った声)」であり、言語情報も「ネガティブ情報(叱られている内容や言葉遣い)」であっても、55%の視覚情報のポジティブという傾向が効き、受け手には「怒っていない」というメッセージとなって伝わってしまうということです。

百聞は一見に如かず。ただでさえ日本語による会話は、非言語情報をベースとする「共話」型です。こうなると、在宅ワークで円滑なコミュニケーションを促すには、「見た目、しぐさ、表情、視線」を届けるためネット会議はカメラをONにして「顔出し」で行うことが、最低限のことになりそうです。

【筆者紹介】玄間千映子(げんま・ちえこ) (株)アルティスタ人材開発研究所代表。國學院大學卒。米インマヌエル大学大学院卒業後、米スタンフォード大学ビジネススクール修了。現在、信州大学のコーディネーター兼技術アドバイザー他、団体役員などを併任。著書に『朗働の時代』『ジョブ・ディスクリプション一問一答』『リストラ無用の会社革命』など。

正月を迎えるための煤払い

フリーランスライター 藤木 順平



『ステイホーム』で退屈まぎれに家じゅうを掃除して、「暮れの大掃除はもういいや」というご家庭も多いことだろう。しかし、神社仏閣などではまた話が違う。

線香や抹香の煙や一年のほこりが、天井やご本尊に煤(すす)となってこびり付く。これを払ってきれいにするのが「煤払い」だが、冬の季語にもなっている。使う道具は主に竹を束ねたもので、有名な寺院などの煤払いの様子は、暮れの風物詩としてニュースなどで見た人も多いと思う。

煤払いは12月13日に行うことになっている。この日は「正月事始め」といって正月を迎える準備をしようという日なのである。

暮れの13日の夜、両国橋の上で俳人の宝井其角は、煤払いの竹の商いを終えた大高源吾(赤穂の浪士)とばったり出会う。そこで、師匠の其角は「年の瀬や水の流れと人の身は」と発句した。それを受け、源吾は「あした待たるその宝船」と返句した。源吾と別れた其角は返句を二度三度つぶやく。源吾の身の上を知る其角は、翌14日の「討ち入り」を知る事となる。

『義士銘々伝』のひとつで、作り話ではあろうが、こういう作り話…好きだなー!

【**筆者紹介**】藤木順平(ふじき・じゅんぺい) : フリーランスライター。日本笑い学会会員。

国税電子申告・納税システム

e-Tax

電子申告で
効率UP!

「e-Tax」なら国税に関する申告や納税、
申請・届出などの手続きがインターネットで行えます。

納税にはダイレクト納付が便利です!

e-Taxを利用して電子申告等をした後に、届出をした預貯金口座から、簡単な操作で即時又は期日を指定して納付することができます。

※事前にダイレクト納付利用届出書の提出が必要です。※届出書の提出から利用可能となるまで、1か月程度かかります。

所得税など個人の確定申告書を作成される方へ

国税庁HP「確定申告書等作成コーナー」を利用すれば、パソコンやスマートフォンで申告書を作成することができます。作成した申告書は、マイナンバーカードとICカードリーダーを準備すれば、自宅等のパソコンからe-Taxで提出できます。また、マイナンバーカードやICカードリーダーをお持ちでない方も、運転免許証などの本人確認書類をお持ちの上、お近くの税務署で事前に手続きを行うことで、e-Taxをご利用いただけます。



e-Taxを利用して所得税及び復興特別所得税の申告をするとこんなメリットが!

添付書類の
提出省略^(注)

還付が
スピーディー

(注) 法定申告期限から5年間、税務署から書類の提出又は提示を求められることがあります。



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。

さらに詳しくは
WEBへ

イータックス

検索

www.e-tax.nta.go.jp



郡山法人会では新入会員を募集しております!



法人会は、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。そんな皆さまを支援する、経営者の団体です。

郡山法人会では、政府・政党に対し中小企業に有利になるための税制改正要望、異業種交流会(情報交換)、著名人による講演会、経営に役立つ研修会や情報提供、社会貢献活動などさまざまな事業を開催しております。また、当会を通じて企業の大きな輪を作り、手を繋ぐことによって、会員企業相互の発展および地域経済の活性化、地域社会への貢献を目指しています。

また、年間を通して会員増強運動を行っておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響で、訪問による入会勧奨が難しい状況でございます。

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、事務局までご紹介いただきたくお願い申し上げます。

郡山法人会事務局(TEL:024-933-7777)

新型コロナウイルス中小企業に関連する施策等リンク集 >>>

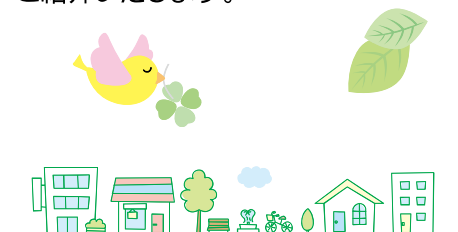
【リンク先URL】<http://www.zenkokuhojinkai.or.jp/links/covid19-links.html>



新入会員のご紹介

令和3年 7月~9月

ご入会いただきました会員の皆さまをご紹介します。



| No. | 事業所名 | 住所 | 業種 |
|-----|-----------------|------|---------|
| 1 | 社会福祉法人 千葉福祉會 | 富久山町 | 幼稚園・保育園 |
| 2 | (有) 蔭中沢工業 | 富田町 | 建設業 |
| 3 | (有) いいとも企画 | 大町 | 飲食業 |
| 4 | (株) アサカ精機 | 富久山町 | 製造業 |
| 5 | (合同) あしたのアーキテクト | 清水台 | 建築設計業 |
| 6 | 萩原塗装 | 田村町 | 建設業 |
| 7 | (有) 桑原造園 | 開成 | 造園工事業 |
| 8 | ミオパスタ | 豊田町 | 飲食業 |
| 9 | 笹川外装 | 三春町 | 外装工事 |
| 10 | (株) サムスターク | 深沢 | 建設業 |
| 11 | (株) トウエキ | 安積 | 建築業 |



法人会の「経営者大型総合保障制度」は1971年に創設されました。想いをつないで50年。これからも会員のみなさまと共に歩み、企業保障の大きな傘で会員のみなさまをお守りしてまいります。

DAIDO 大同生命保険株式会社

郡山支社/
福島県郡山市中町1-22(郡山大同生命ビル4F)
TEL 024-922-0860

AIG AIG損害保険株式会社

郡山支店/
福島県郡山市虎丸町24-8(富士火災郡山ビル3F)
TEL 024-933-6211