

Energize

私たちはお客様の**“元気”**をサポートします！

見失われる経営...!

時代変化の中で職場環境を整えるためには「働き方改革」のような仕組み作りは重要です。しかし、いくら社内を効率化し、制度を整え、日々の仕事を円滑に進め、組織に円満な人間関係をつくったとしても... それだけでは何の意味もありません。なぜなら、組織の目的は常に組織の外にあるからです。

混乱と摩擦の痛みは、お客様の要求を満たすためである限り絶対に避けてはなりません。社員は「事業」を知りません。常に視線を社外（お客様）に集中し、社内に混乱と摩擦を巻き起こし、組織の変革を強力に押し進める「事業」の戦いの先頭に立つのは、社長に与えられた最重要の役割なのだと思います。

.....

コンサルタントになってからも、数多くの会社を見せてもらって、マネジメント理論を部分的にでも忠実に実行しようとしている会社は、その部分から数々の不都合が発生しているだけでなく、業績も決してよくないことを見せつけられた。また、優れた会社はマネジメント論など全然問題にしていなくても同時に発見しているのである。つまり、どこからみてもマネジメント論は誤っていることは明らかなのである。その誤りは、伝統的な組織論やマネジメント論には、「事業の経営」という認識事業が全くないところにある。事業を知らないから、会社の中の人々の日常の仕事に焦点を合わせ、これがうまく運べば事業の経営はうまくいく、と思いこんでしまっているのである。

こうした考え方がもとになって生れた理論だから、お客様へのサービスという思想など棄にたくともない。社内の仕事の都合によって、お客様の要求など平気で無視されてしまう。競争の理論など無いから、春の野のピクニックの話題のようにのどかなものになっている。「事業の経営」など、どこかへけし飛んでしまっ、日常業務のやり方と人々の気持ちにだけ焦点を合わせてしまっているのである。

事業の経営というものは、お客様の要求を満たすことである。

ところで、お客様の要求というものは、相手の都合に合わせてではなくて、自分の都合に合わせてなされるのである。たくさんのお客様の、それぞれ勝手な要求が会社に殺到する。会社の都合と合う筈がない。お客様の要求と喰い違う我社の都合を、お客様の都合に合わせてなければならないのだ。当然のこととして、そこには混乱が発生するのだ。

J社などは、お客様の要求に合わせて一日に二回も三回も生産予定を変更することがしばしばある。これがお客様に喜ばれ、優れた業績をあげているのだ。ここには「仕事をうまく流す」という考え方はない。あるのは「お客様の要求を満たす」という正しい態度なのである。個々の仕事の円滑化など無視し、お客様の要求を満たすことこそ正しい事業経営なのである。ところが、お客様の要求は、我社だけで満たそうとしているのではない。たくさんの方が一人のお客様に殺到するのである。

K社の社長は『一倉さん、僕が社員に要求することは、考えてみるまでもなく殆どがムリですね。しかし、これは事業の要求からいたしかたのないことです。これをやらなければ会社は競争に負けてしまいます』と、私に語ったことがある。これが企業戦争なのだ。ムリ・ムダ・ムラをはぶくというような考え方は、もっともらしくはあっても、実戦では通用しないのである。このように、組織論やマネジメント論は、その根本において事業の経営とは離れてしまっていることを、われわれはまず認識する必要があるのだ。

< 一倉定の社長額 内部体制の確立より >

◆ ふるさと納税の返礼品規制について

ふるさと納税とは、元々は、地方に住む人が減ることによりその地域の住民税が減少するのを防ぐために始まった制度です。「納税」という名前ですが実際は寄付であり、個人がふるさと納税を行った場合、所得税や住民税の寄付金控除を受けることができるという制度で、寄付した土地の特産品がもらえることも魅力となっています。2008年より施行されたこの制度ですが、年々寄付金額が増加しており、実際に利用している方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

しかし、このふるさと納税ですが、アマゾンギフト券などを返礼品にすることでたくさん寄付をしてもらおうという自治体がでてきたことで自治体同士での競争がどんどん過熱してきており、歯止めをかけるために総務省は制度改正に踏み切りました。

● 制度改正について

様々な自治体が返礼品を豪華にしたことにより、一部の自治体に寄付が偏ってしまい、他の自治体の寄付金が減ってしまうという事態となりました。これは「地域貢献」というふるさと納税の本来の目的からかけ離れていて、問題視され始めました。総務省はこの事態に対して、自治体に対し返礼品の見直しを求めてきましたが改善されない状況が続いていたため今回の制度改正に至りました。

● 制度改正の内容

今回の制度改正により2019年6月から施行され、返礼品が規制されることになりました。変わるポイントは大きく分けて2つです。

- (1) 返礼品の返礼率は寄付の3割以内
- (2) 返礼品は地域の地場産品に限られる

これらの要件から外れたものを返礼品としていると6月以降の寄付金控除の対象地域からは外れてしまうというペナルティが設けられました。

返礼率というのは簡単に説明すると「寄付に対するリターン」のことです。例えばある自治体に1万円の寄付をした際に、返礼品として5千円相当の品物を受け取ったとします。この場合の返礼率は5千円÷1万円×100=50%で5割となります。つまりこの場合は今回の規制対象ということになります。

さらに、先ほど例に挙げたようなアマゾンギフト券など地場産品以外のものを返礼品として人気を集めていたような自治体は今回の改正により厳しく取り締まられることとなります。

また、ふるさと納税の制度から除外される自治体も発表されています。静岡県小山町、大阪府泉佐野市、和歌山県高野町、佐賀県みやき町の4つの自治体が挙げられており、2019年6月以降これらの自治体に寄付をしても寄付金控除のメリットを受けることができなくなります。

今回の制度改正以前にも返礼品に対する規制として、「金銭類似性の高いものは送付しないようにすること」と自治体に呼び掛けており、ふるさと納税の返礼品に関する規制は今後も強まっていくことが予想されます。今まではどこの自治体に納付しても寄付金控除の対象になりましたが、今後は「ふるさと納税の対象自治体かどうか」という確認が必要になってきます。

● 最後に

ここまでふるさと納税の今後の規制について説明してきましたが、この規制によりふるさと納税ができなくなるというわけではなく、純粋に寄付をして応援したいという気持ちでふるさと納税をすることには何の規制もかかりません。ただし、社会貢献をしつつ、寄付金控除として利用する場合には、今までよりも注意が必要となっているので、ふるさと納税をする前にその自治体について確認してみると良いと思います。

ご不明点は弊社担当者までご確認ください。

★ 悩める高齢化社会第6弾！

公的年金の支給開始は2025年から65歳になります。70歳を超えてからの支給開始を選べる改革案も浮上する中で定年後に長く働きたいと思っている人が増えています。

しかし新たな仕事に就くとなると収入環境は変わり、雇用保険や健康保険などの加入条件も変わってきます。働くシニアに必要な知識をレポートいたします。

● 働くシニア！

最近、全国各地のハローワーク（公共職業安定所）に「生涯現役支援窓口」ができています。主に65歳以上の求人相談に応じる窓口です。全国554カ所のうち設置済みは180カ所（18年度末）ですが、厚生労働省は20年度末までに300カ所を目指しています。

● 増える就職希望者

ハローワーク経由の求人者数はここ数年、景気回復を映して減少傾向にあるようですが、65歳以上に限ると増加傾向にあります。厚生労働省の調査によりますと、65歳以上の就業理由は男女ともに「健康にいいから」と「いきがい、社会参加のため」が大半を占めています。

しかし、仕事をしたくても希望する就職先が見つからない例も多いのが現実です。

企業は法律上、社員が希望すれば65歳まで働けるようにすることが義務付けられ、多くの企業が定年を迎えた社員を再雇用する制度を導入しています。

しかし、65歳を超えると義務はなくなり、実際に職に就く機会は減ってしまいます。定年を機に会社を離れて職を探す際にまず理解すべきことは、収入が大きく減ることが多いことです。労働政策研究・研修機構の14年度調査によりますと、60代前半で減額率31～60%の人が過半数でした。60代後半はさらに落ち込むことが予想されます。

職が見つかったとしても、収入減を前提とすると、雇用保険や健康保険といった公的保障制度が生活を守るうえで大事な備えとなります。万が一仕事上の事故で大けがを負ったら労災保険から、途中で失業したら雇用保険から給付金を受け取ることができるからです。

● 契約の仕方に注意を

ここで注意をしたいのが、仕事の契約形態などによっては公的保障制度に加入しない場合もあることです。例えば、個人と就職先との間で「業務委託契約書」や「請負契約」を結ぶケースです。

一般的な事務職や作業職も含めシニア就労では珍しくありません。これらは一般的な会社員などとは違って会社から「雇用」される形態ではないため、雇用を前提とした労災保険や雇用保険などの加入対象にはなりません。万が一に備えるには自分で民間の保険に加入するといった対応が必要となります。

業務委託などではなく雇用契約に基づいて就職する場合も注意点があります。正社員と違って働く時間が大幅に短くなることがあります。雇用保険では週労働時間が20時間以下の場合など、公的保障制度の対象外なる可能性があるため、雇用条件は事前にしっかりと確認する必要があります。



（株）横浜総合フィナンシャルの西尾です！

現在、人手不足が叫ばれる中で外国人技能実習制度の導入が進んでいます。超高齢化社会にある日本においてはシニア層の皆さんも重要な産業の担い手だと思います。現代社会において新たな転換期がきているのではないのでしょうか。

今月の yoko-so



今年も、昨年からスタートしたポロシャツ着用が始まりました。そして、1年間で法人税務申告数が最多の3月決算、5月申告を乗り切ることができました～！！上半期も残り1ヵ月。みんな元気に頑張ります！！

ポロシャツ始めました



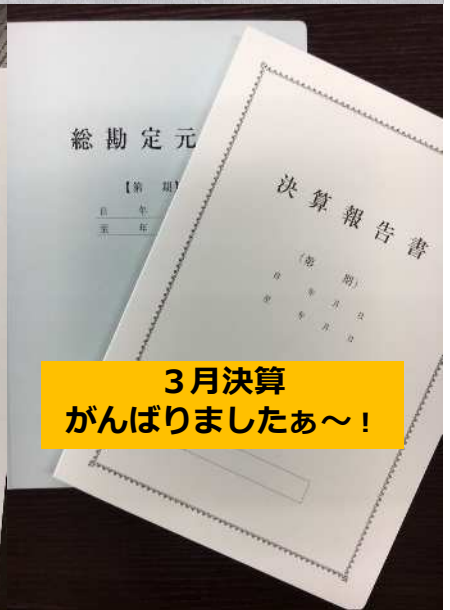
お客様に感謝を伝えたい！



みんなにアンケート



3月決算 がんばりましたあ～！



会計事務所といえば、3月決算の申告書が1年の最大の山場です。が、社内の団結力・指導育成が功を奏したのか、業務改善を進める中で新しい仕組みが機能したのか、ただ忙しさに慣れただけなのか、例年よりもスムーズ(?)に乗り切れた印象があります。

そして、今年も6月1日から、ついに、、、ポロシャツ着用がスタートしました。

カラフルな色はyoko-soの各Teamカラーです。明るい青色は、税理士法人のカラーで、解放感・希望・積極性を表します。緑色は、横浜総合マネジメントのカラーで信頼・安心を表すように、各色にそんな想いがこめられているんです。

現在、30周年記念式典に向けて着々と準備が進められています。お客様に感謝の気持ちを伝えたいとプロジェクトメンバーが精力的に打ち合わせをしています。今後少しずつ明らかになっていくかと思えます。お楽しみに！

次号予告・お知らせ

今年も早いもので6ヶ月が終わろうとしています。TEAMyoko-soでは、毎年7月に全社員で上半期の振り返りを行っています！上半期の課題を下半期に活かせるよう全社一丸となって進んでいきたいと思えます。そしてそして、もう一つ、恒例の『所内試験』が実施されます(恐)！！税務・会計・保険など様々な分野から出題されるので得意不得意が明確になります。。。一方で、反省とチャンスを感じる瞬間でもあります！！乞うご期待！！

今月の一言…“良薬は口に苦し”

人生・仕事の結果 = 考え方 × 熱意 × 能力

(京セラ創業者 稲盛和夫)

誰もが知っている有名な言葉です。能力と熱意は0~+100、考え方は-100~+100のレベルがある。能力と熱意が高くても考え方がマイナスならば結果はマイナスになる。だから努力や勉強に優先して正しい選択（考え方・価値観）を身につける必要があるのです。

★本や講演やお客様のお話の中から、「これは自分の生き方に取り入れよう」と感じたことをノートに書きとめています。そのノートの中から一言… (v o l . 1 3 4)

★ 先日、東日本大震災以降、初めて出張で福島に行って参りました。被害の大きかった浜通りではなく中通りでしたが、震災から既に8年以上が経過しているにも関わらず、所々に汚染土が集められている場所がありました。集積所には線量計が置かれ、放射線量が表示されていました。時間の経過と共に少しずつ忘れかけていた東日本大震災について改めて考える機会となりました。 (NISHIO)

★ 今月初め、小学2年生になる娘の運動会に参加してきました。祖父母も見に来るとのことで、早朝から場所取りに並び、荷物の搬入と父親の役割を無難に遂行です！最終種目のリレーでは、本気で走る子供達の姿に感動です。リレーの候補選手に選ばれ、残念ながら最終補欠に回った娘も、応援に声を張っていました。一つの「バトン」を、つなぎながらTEAMでゴールを目指す子供達の姿から、手を抜くことなく、自分以外の誰かのために、全力で取り組むことの【カッコ良さ】を教えられました！ (TOCHIKURA)

★ 4月に社員が入社し、早いもので3か月が経過しようとしています。今年もジョブローテーションで先輩社員に同行していますが、社内で行うどの研修や実務作業よりも、お客様先でのお話、先輩社員をみるのが刺激になるようで、回数を重ねるたびに成長していくのが分かります。社員教育に日々課題を感じる中、メンバーの成長に触れることは自分の励みとなり、社内改革を促す原動力となっています。ご協力いただいているお客様に感謝をしつつ、更なる成長のための仕組みを考えていきたいと思えます。 (YAMAMOTO)

★ 心筋梗塞の手術から一年が経ち、再度カテーテルで造影剤を注入して心臓の動きと血管の様子を確認する検査入院をしました。経過良好のようです！通常ステントの挿入は発症後数時間以内でないといと心臓が壊死してしまい効果がないとのことですが、私の場合完全に閉塞していなかったので手術まで一ヶ月経っても壊死が最小限で済んだようです。心臓の半分は動きが悪いようですが運動を全くしていない人並の機能はしているようです。ラッキーでした (笑)・・・と言うことで検査も済み、「とにかく長く歩きたい」欲求が高まったのでさっそくリハビリ登山に花盛りの丹沢(塔の岳~丹沢山~蛭ヶ岳~檜洞丸)に行って来ました。総歩行距離24.5km、総登山標高2,749m、総下降標高2,495m、タイム10時間...夜明けと共に横浜を出て登山口に車を置いて登り、下山口からバスと電車とタクシーを乗り継いで登山口に戻り夕食には帰宅する日帰り、ガイドブックでは一泊二日の主稜を歩いてきました。新緑のブナの森を初夏の涼風が吹き抜けて、純白のシロヤシオやレンゲツツジが輝く素晴らしい一日でした。歩きながら「次は谷川岳主稜、その次は白峰三山の日帰り・・・」と次から次へと頭の中に計画が浮かびます。あ〜生きててホント良かった、神様に感謝です(笑) (IZUMI)



TEAM yoko-so

税理士法人横浜総合事務所

株式会社横浜総合マネジメント／株式会社横浜総合フィナンシャル／株式会社横浜総合エクスペリエンス

< 横浜総合ASP推進センター / 横浜総合M&Aセンター >

セミナーのご案内

※関与先値引き有り

★ “将軍の日” 中期経営計画作成セミナー

自社の5年後のあるべき姿と、そのための経営課題を明確にするための一日！

日時：2019年7月10日(水)23(火)／10時～18時半

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：5社限定 料金一社 54,000円

昼食代込（お二人迄参加可）

★ “未来創造塾” 毎月開催、経営者セミナー ※※※年間会員募集中※※※

第102回「経営者のための税制改正&消費税改正ポイント」

講師：税理士法人横浜総合事務所 Team税務支援 SLD 土屋 和宏

日時：2019年7月18日(木)／16時～18時、終了後実費にて懇親会

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：都度参加会費 5,000円

ネットワーク

日本大通り法律事務所、小越司法書士・行政書士事務所、小俣不動産鑑定士事務所

(株)人財経営センター、(株)日本M&Aセンター、社会保険労務士法人エール

(株)事業パートナー、(株)FPG、(株)経営改善支援センター、一般社団法人フードアカウンティング協会

(株)パワーズアンリミテッド、NMC 税理士法人税務総合対策室、税理士法人東京クロスボーダーズ

(株)日本エスクロー信託、ベンチャー支援機構MINERVA(支援会員) 他

〒231-0023 横浜市中区山下町 209 帝蚕関内ビル 10F

TEAM 横浜総合事務所 / TEL045(641)2505、FAX045(641)2506

ホームページ <http://www.yoko-so.co.jp/>

「経営者へのメッセージ」「癒しの森暮らし」のブログにもつながります