

2021・11 No.334



あつぎ

法人ニュース



神奈川県立愛川ふれあいの村
(写真提供/愛川町)

法人会全国大会(岩手大会)を開催

法人会の令和4年度税制改正に関する提言披露

去る10月7日、(公財)全国法人会総連合主催の第37回法人会全国大会(岩手大会)は、昨今の新型コロナウイルス感染症状況を鑑み、開催形態をオンライン方式に変更して、岩手会場と東京会場から二元中継をインターネット配信した。大会に先立ち、第一部ではアイリスオーヤマ(株)代表取締役の大山健太郎氏による「ユーザー経営」をテーマに記念講演が行われ好評を博した。第二部の大会式典では、令和4年度の税制改正に関する提言の披露や大会宣言、また租税教育活動の報告等が行われた。

今後、全国法人会総連合をはじめ、各県連ならびに各法人会では、この提言事項の実現に向けて、政府・政党など関係機関に対し、要望活動を実施する。

令和4年度税制改正に関する提言

— 概要 —

I 税・財政改革のあり方

1. 財政健全化に向けて

感染症拡大が収束段階になった際には、税制だけではなく大胆な規制緩和を行うなど、スピード感をもって日本経済の本格的な回復に向けた施策を講じる必要がある。また、財政健全化は国家的課題であり、コロナ収束後には本格的な歳出・歳入の一体的改革に入れるよう準備を進めることが重要である。

2. 社会保障制度に対する基本的考え方

適正な「負担」を確保するとともに、「給付」を「重点化・効率化」によって可能な限り抑制しないかぎり、持続可能な社会保障制度の構築と財政健全化は達成できない。また、社会保障は「自助」「公助」「共助」が基本であり、これを踏まえ公平性を確保したうえでその役割と範囲を改めて見直す必要がある。

3. 行政改革の徹底

地方を含めた政府・議会は「まず陳より始めよ」の精神に基づき自ら身を削り、直ちに明確な期限と数値目標を定めて改革を断行する。

4. マイナンバー制度

マイナンバー制度は、すでに運用を開始しているが、マイナンバーカードの普及率が低いなど、国民や事業者が正しく制度を理解しているとは言いがたい。政府は制度の意義等の周知に努め、その定着に向け本腰を入れて取り組んでいく必要がある。

II 経済活性化と中小企業対策

1. 新型コロナウイルスへの対応

中小企業は我が国企業の大半を占め、地域経済の活性化と雇用の確保などに大きく貢献している。いわば経済社会の土台ともいえる存在であり、これが立ち行かなくなれば、経済全体にとつ

ても取り返しのない事態に陥る。政府と自治体は複雑で多岐にわたるコロナ対策の周知・広報を徹底するとともに、申請手続きの簡便化やスピーディーな給付を行い、中小企業が存続を図れるよう全力で取り組む必要がある。

2. 中小企業の活性化に資する税制措置

中小企業は地域経済の担い手であるだけでなく、我が国経済の礎である。近年はコロナ禍だけでなく、自然災害による被害も多発するなど中小企業を取り巻く環境は一段と厳しさを増している。そうした中でその存在感を示すことができるような税制の確立が求められる。

(1) 中小法人に適用される法人税の軽減税率の特例15%の本則化、適用所得金額の引上げ。

(2) 「中小企業投資促進税制」、「少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置」の拡充、本則化。等

3. 事業承継税制の拡充

我が国企業の大半を占める中小企業は、地域経済の活性化や雇用の確保などに大きく貢献している。中小企業が相続税の負担等によって事業が承継できなくなれば、経済社会の根幹が揺らぐことになる。平成30年度の税制改正では比較的大きな見直しが行われたが、さらなる抜本的な対応が必要である。



▲ 法人会全国大会(岩手大会)、東京会場で挨拶する全法連の小林会長(右上)



- (1) 事業用資産を一般資産と切り離した本格的な事業承継税制の創設
- (2) 相続税、贈与税の納税猶予制度の充実、特例承継計画の提出期限の延長等
- (3) 取引相場のない株式の評価の見直し

4. 消費税への対応

消費税は社会保障の安定財源確保と財政健全化に欠かせないが、軽減税率制度は事業者の事務負担が大きいうえ、税制の簡素化、税務執行コストおよび税収確保などの観点から問題が多い。このため、かねてから税率10%程度までは単一税率が望ましく、低所得者対策は「簡素な給付措置」の見直しで対応するのが適当であることを指摘してきた。国民や事業者への影響、低所得者対策の効果等を検証し、問題があれば同制度の是非を含めて見直しが必要

である。

- (1) システム改修や従業員教育など、事務負担が増大する中小企業に対して特段の配慮をすること。
- (2) 令和5年10月からの「適格請求書等保存方式」導入に向け、本年10月より「適格請求書発行事業者」の登録申請がはじまる。新型コロナウイルスは小規模事業者等の事業継続に大きな困難をもたらしており、さらなる事務負担を求めれば休廃業を加速することになりかねない。現行の「区分記載請求書等保存方式」を当面維持するなど、弾力的な対応を求める。等

Ⅲ 地方のあり方

今般のコロナ禍は国と地方の役割分担の曖昧さや行政組織間の意思疎通不足、病院間の特性に応じた役割分担がなされていないことが浮き彫りとな

令和4年度 税制改正スローガン

- ポストコロナの経済再生と財政健全化を目指し、税財政改革の実現を！
- 適正な負担と給付の重点化・効率化で、持続可能な社会保障制度の確立を！
- コロナの影響はまだ残る。

深刻な打撃を受ける中小企業に、実効性のある対策を！

- 中小企業にとって事業承継は重要な課題。本格的な事業承継税制の創設を！

なった。これを機に、緊急時の医療体制を整備する必要があるが、そのためには国と地方、さらに自治体間の情報共有が不可欠であり、改めて広域行政の必要性を強調しておきたい。また、地方自身がそれぞれの特色や強みを開いた活性化戦略を構築し、地域の民間の知恵と工夫により、新たな地場技術やビジネス手法を開発していくこと

が不可欠である。その際に最も重要なのは、地方が自立・自助の精神を理念とし、自らの責任で必要な安定財源の確保や行政改革を企画・立案し実行していくことである。

※「税制改正に関する提言」の全文は、全法連または当会ホームページに掲載しておりますのでご覧ください。

フォト・トピックス

《新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、適切な感染症対策を講じて実施。》

▲源泉徴収事務の基礎講座

源泉部会は7月28日、厚木商工会議所会議室において、初任者を対象にした源泉所得税実務講座を開催した。当日は厚木税務署担当官に講師を依頼し、源泉徴収事務の基本事項から、毎月の源泉所得

税の徴収・納付等について研修した。



▶県法連青年部会の情報交換会

10月13日、ホテルプラムにおいて、県法連青年部会主催の情報交換会が開催された。「財政健全化のための健康経営プロジェクトの取り組み」について研修するとともに、「健康経営」、「コロナ禍での青年部会活動」等をテーマに、熱心にテーブルディスカッションを行い、大変好評だった。



税務署からのお知らせ

1 年末調整説明会の取りやめについて

今般の新型コロナウイルス感染症の発現以降の行動様式の変化及び行政のデジタル化による納税者利便性の向上の取り組みにより、これまでの「大規模集合方式」による情報提供体制からデジタル技術を駆使した情報提供体制に見直しをすることとしました。

このため、例年開催していましたが「大規模集合方式」である年末調整説明会については、令和3年以降開催しないことといたしました。
ご理解賜りますようお願い申し上げます。

2 年末調整特集ページの開設について

国税庁のホームページにおきまして、年末調整に関する動画や年末調整関係の用紙など、年末調整に関する各種情報を掲載した「年末調整がよくわかるページ」

(<https://www.nta.go.jp/user/gensen/hencho/index.htm>)

を開設しました。

ご不明な点等がございましたら、こちらのページをご覧ください。

3 e-Taxのご利用について

e-Taxは、インターネットで国税に関する申告や納税、申請・届出などの手続きができるシステムであり、徴収高計算書の提出は、税務署に行かなくても、自宅等からネットで提出（送信）できます。

また、ダイレクト納付をご利用いただく、金融機関や税務署に出向く必要がなく、簡単・便利に納付を行うことができます（利用開始には届出が必要となります）。

徴収高計算書のデータの送信、ダイレクト納付には、電子証明書の登録は不要です。

詳しくはe-Taxホームページ (<https://www.e-tax.nta.go.jp/>) をご確認ください。



「年末調整がよくわかるページ」はこちら



《問合せ先》

1 厚木税務署 Tel. 046-221-3261（代表）※自動音声がかかります（下記参照）

| | | |
|-------------------------------|-------------------|---------|
| 源泉所得税のお尋ねに関する問い合わせ、面接相談予約について | 法人課税第1部門（源泉所得税担当） | （内線313） |
| 用紙請求（国税関係）、法定調書関係について | 管理運営部門 | （内線111） |

※ 給与や報酬の支払・年末調整のしかたなどの源泉徴収や支払調書などに関する一般的なご相談については、自動音声案内に従い「1」番（国税局電話相談センター）を選択してください。

税務署からのお尋ねに関するお問い合わせや、面接相談の予約、用紙請求（源泉所得税関係・法定調書関係）などについては「2」番（税務署）を選択し、上記担当にお問い合わせください。

2 各市町村

| | | |
|----------------------------------|------------------|-----------------------------------|
| 用紙請求（市町村関係）、給与支払報告書及び住民税特別徴収について | 厚木市役所 市民税課 特別徴収係 | TEL 046-225-2011（直通） |
| | 愛川町役場 税務課 町民税班 | TEL 046-285-2111 （内線3272、3273） |
| | 清川村役場 税務住民課 課税係 | TEL 046-288-3859（直通） |

法定調書の作成・提出は、^{イータックス}e-Tax で!!

税務署に出向くことなく、自宅やオフィス、税理士事務所などから、国税電子申告・納税システム（e-Tax）を利用して法定調書を提出することができます。



特に

e-Tax ソフト（WEB版）

eLTAX（地方税ポータルシステム）

を利用すると便利です。

e-Tax ソフト（WEB版）による提出

（対象）

「給与所得の源泉徴収票」
 「報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書」
 「不動産の使用料等の支払調書」
 などの法定調書

- e-TaxソフトをインストールすることなくWEB上で法定調書の作成・提出ができます。
- 表計算ソフト等により作成したCSVファイルの読み込めます。



eLTAXによる提出

（対象）

市区町村
 「給与支払報告書」「公的年金等支払報告書」
 税務署
 「給与所得の源泉徴収票」「公的年金等の源泉徴収票」

- eLTAX を利用することで、支払報告書の電子申告（eLTAX）用のデータと源泉徴収票の電子申告（e-Tax）用のデータを同時に作成し、支払報告書は、受給者の住所地の市区町村へ源泉徴収票は、支払者の所轄税務署へ一括送信することができます。



※ 詳しくは、eLTAX ホームページ ([https:// www.eltaxlta.go.jp](https://www.eltaxlta.go.jp)) をご覧ください。

光ディスク等（CD・DVDなど）による提出

大量の法定調書を提出する場合には、光ディスク等（CD・DVD など）で提出することもできます。

なお、e-Tax、光ディスク等又はクラウド等による法定調書の提出が義務付けられていない方が、光ディスク等により法定調書を提出する場合には、税務署への事前の申請が必要です。

※ 詳しくは、国税庁ホームページ ([https:// www.nta.go.jp](https://www.nta.go.jp)) をご覧ください。

e-Tax、光ディスク等又はクラウド等による法定調書提出の義務化について

法定調書の種類ごとに、前々年の提出すべきであった当該法定調書の提出枚数が 100 枚以上である法定調書については、e-Tax、光ディスク等（CD・DVD など）又はクラウド等による提出が義務化されています。

例えば、令和2年に提出する「給与所得の源泉徴収票」の提出枚数が 100 枚以上であった場合、令和4年に提出する「給与所得の源泉徴収票」は、e-Tax、光ディスク等又はクラウド等により提出する必要があります。

提出方法の詳細については、e-Tax ホームページをご覧ください。

e-Tax

検索

<https://www.e-tax.nta.go.jp>



国税局・税務署



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、ただけの料金は減少で閉塞感の中にあつたとのこと。

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うケースも。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いたします。

**ありたい会社の姿を描き
そこで求められる行動を
はつきりとさせよう**

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。

居酒屋で元気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ませ

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

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る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ー会社が、指名依頼中心、福祉タクシーなどへ展開していこうとしたときに立案した行動基準（一部・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。

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」だといわれます。この

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。

そうなる和我々事業者は、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。

一人目は居酒屋を営業されている方です。

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

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・経由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

差は6倍とも8倍ともいわれるほどで他では扱い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糧を飛ばしていたのですが、ポータス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。

これには従業員たちが憤慨し、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。上記の罫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。

慎重に教育を組み立てよう

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、目の前に立ちただかる課題をクリアできるだけの能力が身につけていない場合です。

罫屋であれば、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れます。

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でてくるのです。

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ことです。

以上、"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きますし、抗体カクテル療法なども出てきました。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の皆さんも遅くありません。

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、店長の指導力が弱い等々。

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やっ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

に着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、今すぐにで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、新人教育についても、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。

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

員の自己研鑽が促され、人材育成のスピードが上がる、④求められるスキルが明らかになるので、人事評価の基礎資料にもなる、等です。

4 育成手法を決める

あるべき姿が明確になりましたから、現状とのギャップを埋める作業になります。

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。

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、何をするか、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。

スキルマップイメージ

| | 3か月 | 1年 | 3年 | 5年 |
|-------|---|---|---|--|
| 共通スキル | <ul style="list-style-type: none"> エクセル表を作成できる 電話対応できる 業務を上司へ報告できる | <ul style="list-style-type: none"> 仕事の優先順位を把握できる スケジュール管理ができる 業務の問題点を把握できる | <ul style="list-style-type: none"> クレームの一次的対応ができる 自己の業務を改善できる 新人に指導できる | <ul style="list-style-type: none"> 会議の司会・進行ができる 悪質なクレーム対応ができる プロジェクトのリーダーができる |
| 専門スキル | <ul style="list-style-type: none"> 伝票を作成できる | <ul style="list-style-type: none"> お客様へ●●●制度について説明できる | <ul style="list-style-type: none"> マニュアル作成ができる | <ul style="list-style-type: none"> ●●●イベントの立案ができる |

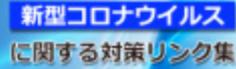
教育手法とメリット・デメリット

| 手法 | メリット | デメリット |
|-------------|---|--|
| 集合研修 (外部講師) | <ul style="list-style-type: none"> スタンダードな知識やスキルを習得できる エキスパートのノウハウが習得できる 一度に多くの対象者を教育でき効率的 | <ul style="list-style-type: none"> 外部講師費用がかかる 受講者が実務から離れることになる 研修管理者の負担が大きい |
| 集合研修 (内部講師) | <ul style="list-style-type: none"> 実務を踏まえたノウハウを習得できる 実務固有の専門スキルを習得できる 一度に多くの対象者を教育でき効率的 | <ul style="list-style-type: none"> 適任者を採るのが困難 内部講師を養成する時間と費用がかかる 受講者が実務から離れることになる |
| OJT (現場教育) | <ul style="list-style-type: none"> 現場で必要となる知識やスキルをその場で教えられるので、実務能力を身に着ける効果が高い 相手に合わせて教え方を調整できる | <ul style="list-style-type: none"> 教育成果がトレーナーの能力に左右される 現場への負担が大きい 1対1となるので高コストになる |
| 自己啓発 (内部講師) | <ul style="list-style-type: none"> 時間や場所の拘束がなく、自由時間を活用して実施できる | <ul style="list-style-type: none"> 強制力がない場合、やる人とやらない人のばらつきが出やすい |
| eラーニング | <ul style="list-style-type: none"> 時間や場所の拘束がなく、自由時間活用して実施できる 一人当たりの受講費用が廉価である 受講後に知識確認テストなども実施できる場合が多い | <ul style="list-style-type: none"> 知識習得偏重になりやすい 長時間集中できず、修了できない場合が多い |

新型コロナウイルスに関する対策リンク集

本会HPには、「新型コロナウイルスに関する対策リンク集」を掲載していますので、ぜひご覧ください。

また、テキストや研修用動画を公開しておりますので、ご活用ください。



テキスト

- ◇令和3年度税制改正のあらまし
- ◇わかりやすい会社の決算・申告の実務(決算法人用)
- ◇新設法人のための会社の税金ガイドブック(新設法人用)

研修用動画

- ◇これだけは知っておきたい「決算」対策(決算法人用)
- ◇経営に差がつく！知って得する「税」のお話(新設法人用)

【 無料相談のご案内 】

本会では、下記事務所のご厚意により、無料で税務、社会保険、不動産・会社登記等の相談を実施しています。ご希望の方は、法人会事務局(Tel.221-1055)または下記事務所へお電話してください。

- 浅岡信一税理士事務所
厚木市旭町2-2-18
電話 (046) 229-7030
- 税理士法人あいかわ 和田明
愛川町春日台5-4-8
電話 (046) 286-2256
- ライトハウス税理士法人
厚木市水引1-1-6 サミット厚木ビル4階
電話 (046) 222-8800
- 村松マユミ社会保険労務士事務所
厚木市栄町1-5-4-504
電話 (046) 225-0725
- 八木章 司法書士事務所
厚木市水引1-15-17 小島ビル2階
電話 (046) 297-3105
- 司法書士 石垣公雄事務所
厚木市寿町3-4-5 米山ビル301
電話 (046) 221-5556

インターネットセミナーのご案内

本会ホームページから無料で視聴できます

会員企業をはじめ、一般向けに経営支援情報や環境、健康、カルチャーなどのセミナーをインターネットを通じて配信しています。多彩なセミナー動画を常時公開していますので、仕事に役立つ情報やヒントが満載です。

- ◎インターネットセミナーだから何時でも・何処でも・好きなだけご利用できます。
- ◎映像と音声による本格的セミナーが受講できます。
- ◎忙しくてセミナーや研修会に参加できない方などに最適です。
- ◎社内研修や自己研鑽などにご活用ください。
- ◎本会会員は、ID(hj0229)とパスワード(1055)を入力してログインすることによって、より多くのコンテンツを視聴できます。



ぜいきんクイズ、その他各種のお申込み・応募先は、法人会事務局まで
〒243-0017 厚木市栄町1-16-15 (厚木商工会議所3階)
公益社団法人 厚木法人会 事務局
TEL 046-221-1055 FAX 046-222-3808
E-mail info@anetor.jp

個人情報の取扱いについて
当会は、会員企業に係る「個人情報」を、研修会・諸会議等の開催通知、広報誌等の送付、並びに福利厚生制度等のご案内、名簿作成など、本会の事業活動のために利用し、それ以外の目的で利用することは、一切ございません。

新入会員紹介

期間 [令和3年7月~令和3年9月]

| 地区・支部名 | 会 員 名 |
|---------|--------------|
| 戸 田 | 株式会社 永野建装 |
| 南 毛 利 南 | 株式会社 ワイズオフィス |
| 愛 川 第 5 | 株式会社 シンバン |

※ 機関紙等の公開に同意いただいた新入会員を掲載しています。

消費税の期限内納付を 忘れずに。



期限内納付が
難しい場合は、
所轄の税務署
(徴収担当)へ
ご相談ください。(※4)

● 消費税には
申告・納付期限^(※1)
があります。

- 消費税は消費者からの預り金的な性格を有する税です。
- 基準期間の課税売上高が1,000万円を超える事業者は、消費税の確定申告が必要です^(※2)。
- 期限を過ぎると延滞税がかかります。
- 確定申告・納付のほか、直前の課税期間の確定消費税額^(※3)に応じて中間申告・納付が必要となります。

| 直前の課税期間の 確定消費税額 ^(※3) | 申告・納付回数 |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 4,800万円超 | 年12回(確定申告1回、中間申告11回) |
| 400万円超4,800万円以下 | 年4回(確定申告1回、中間申告3回) |
| 48万円超400万円以下 | 年2回(確定申告1回、中間申告1回) |
| 48万円以下 | 年1回(確定申告1回、中間申告不要) ^(※5) |

● 申告・納付には
e-Taxが[†]
利用できます。

● 個人事業者の方は
振替納税も
利用できます。

※1 法人は課税期間終了日の翌日から2ヶ月以内、個人事業者は翌年の3月31日までに消費税の申告と納付を行う必要があります。
※2 基準期間の課税売上高が1,000万円以下であっても、確定期間の課税売上高が1,000万円を超える事業者は、消費税の確定申告が必要です。
※3 地方消費税を含まない年税額をいいます。
※4 税務署に申請することにより、納税が滞りされる制度があります。
※5 直前の課税期間の確定消費税額が48万円以下の事業者が、「任意の中間申告書」を提出する旨の届出書を提出した場合には、自動的に中間申告・納付することができます。



会員増強運動にご協力をお願いします！ 新入会員さんをご紹介ください — めざします 企業の繁栄と社会への貢献 —

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。社会のお役に立ちたい。そんな経営者の皆さんを支援する全国組織、それが法人会です。現在、約80万社の会員企業、41都道県に440の会を擁する全国でも有数の団体となっています。

法人会は「健全な経営、正しい納税、社会に貢献」を柱として活動する経営者の団体です。公平で健全な税制の実現を目指し、「税制改正に関する提言」を国・地方自治体に行っています。また、会員をはじめ、地域住民の皆さんを支援する各種研修会や講演会、税の啓発や租税教育、地域振興やボランティアなど地域に密着した活動を展開しています。

法人会活動に参加することで、様々な業種の経営者と知り合い、その交流を通じてお互いの経営感覚を磨き、自らの視野を広げることができます。さらに、女性経営者や経営者夫人のための女性部会、次世代を担う若手経営者のための青年部会などを設けていますので、これらの部会に加入されますと地域の皆さんとの交流の和がより一層広がります。

今年も会員増強月間として、10月から12月の3ヶ月間を設定しています。ぜひ、お近くのお仲間をご紹介いただきますようお願いいたします。

※1社入会につき、紹介者へクオカード(1,000円分)をお贈りしています。

法人会のキャラクター「けんた」



広告

厚木市が設立した
福利厚生サービス
ハートピア

良い人材を確保したい
厚木市内企業の
経営者さま必見！

月額600円ではじめる
福利厚生の充実で企業の魅力アップ！

☑ 健康サポート ☑ お祝い金制度 ☑ レジャー・グルメの優待

公益財団法人厚木市勤労者福祉サービスセンター【ハートピア】は

“従業員が笑顔になる”福利厚生サービスを提供する公益法人です。

【2021年9月現在 厚木市内の企業・クリニック・老人ホーム・保育園等などがご加入。会員数約5,100名】

お問い合わせは ☎ 046-206-4151 平日 8:30~17:15

公益財団法人 厚木市勤労者福祉サービスセンター ハートピア事務局

〒243-0018 厚木市中町3-16-1 厚木市役所第二庁舎8階



サービスの詳細は
ホームページをご覧ください