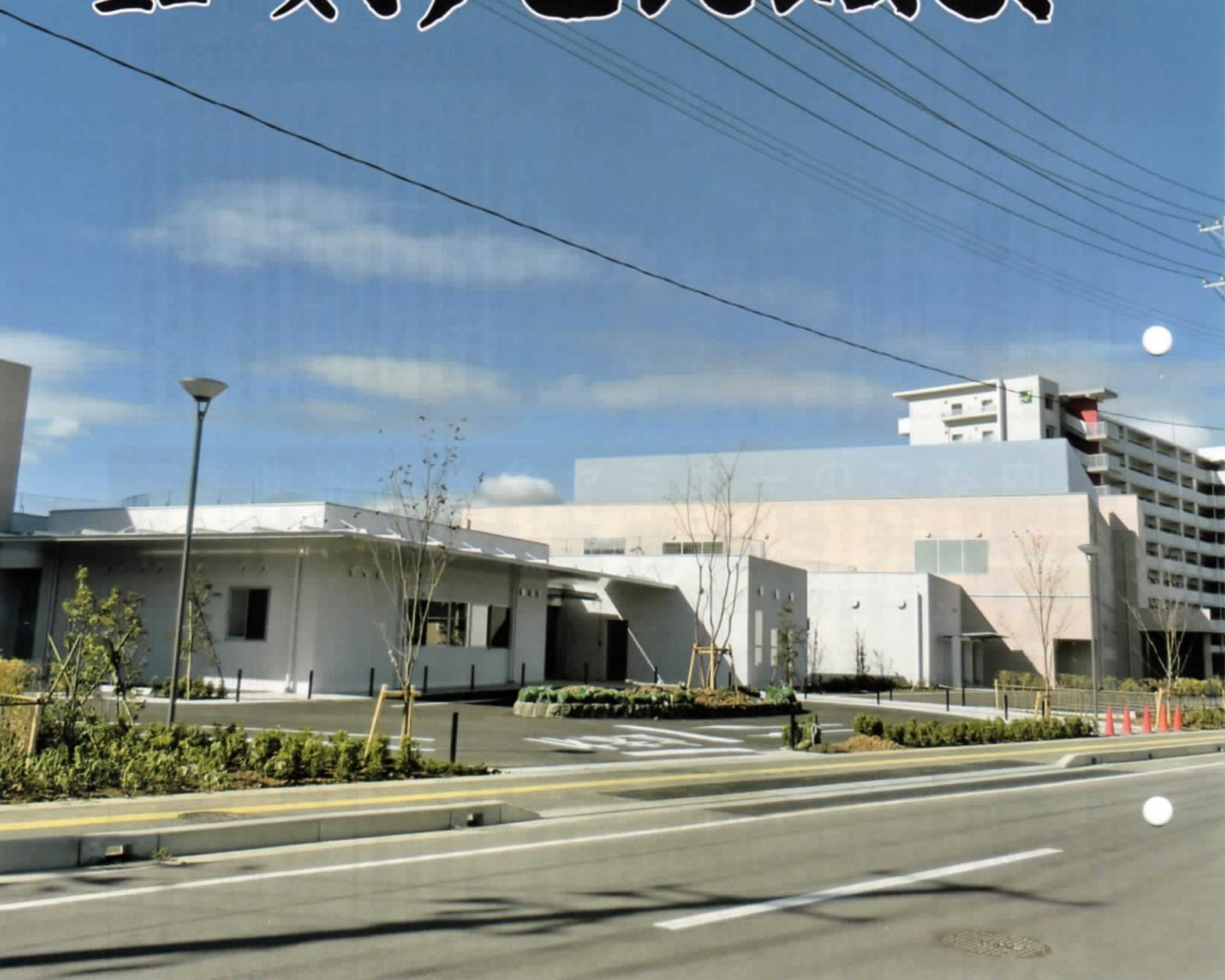


公益社団法人 気仙沼法人会

法人 けせんぬま ニュース

No.160
2021.10.31



新気仙沼中央公民館

法人会令和4年度税制改正提言.....	2
アフターコロナはアイデアで乗り切れ.....	4
「高齢者の働き方」を巡る企業の対応.....	6
経費削減の進め方.....	8
新税務署長にインタビュー.....	10
セミナーのご案内.....	11

法人会 令和4年度 税制改正 提言
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!

法人会はこのほど、令和4年度の税制改正に向けた提言をまとめ、その実現を求めて、政府や関係省庁に活動を始めました。

新型コロナウイルス感染症拡大の対策に費やされた赤字国債発行による財政出動、すなわち膨大な借金が積み上がり、我が国の将来を制約する事態にあります。先進国の多くが返済計画の大枠を示したように、我が国で具体的な方策を早急に策定せよ、と迫っています。

また、コロナ禍を直接的に影響を受け、地域経済と雇用を担う中小企業の対応は限界に達し、税財政や金融面からの実効性ある対策を求めました。

紙面の関係上、要約掲載いたします。

1 税・財政改革のあり方

■ 膨大なコロナ対策費は先進諸国においても財政を悪化させた。

しかし、その借金返済について議論がなされていない日本と違って、米国、英国、ドイツ等では償還財源を含めた大枠の返済計画を示し始めている。

我が国においても、少なくとも国債で賄ったコロナ対策費の負担について、将来世代に先送りせず現世代で解決するよう議論が必要である。

■ 我が国は先進国で最速のスピードで少子高齢化が進み、

かつ人口が減少するという極めて深刻な構造問題を抱えている。

コロナ禍の克服は難題ではあるが、早期に解決の道筋をつけ、我が国本来の「中福祉・中負担」を目指した税財政改革によって持続可能な社会保障制度の構築と財政健全化の両立に取り組まなければならぬ。

1. 財政健全化に向けて

2025年度は団塊の世代がすべて75歳の後期高齢者となる節目の年であり、社会保

障給付の急増が見込まれる「2025年問題」と称されている。政府が歳出・歳入の一体改革に本気で取り組み、2025年度のPB黒字化は決して達成できない目標ではないことを強調しておきたい。

(1) 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。

なお、相応の需要喚起を行うことも必要ではあるが、それがパラマキ政策とならないよう十分配慮すべきである。

(2) 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。

歳入では安易に税の自然増収を前提とすることなく、また歳出については、聖域を設けずに分野別の具体的な削減の方策と工程表を明示し、着実に改革を実行するよう求める。

(3) 国債の信認が揺らいだ場

合、長期金利の急上昇など金融資本市場に多大な影響を与え、成長を阻害することが考えられる。

政府・日銀には市場の動向を踏まえた細心の政策運営を求めたい。

2. 社会保障制度に対する基本的考え方

■ 社会保障給付費は公費と保険料で構成されており、財政のあり方と密接不可分の関係にある。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。

■ 社会保障は「自助」「公助」「共助」が基本である。

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。

■ 次なる新型コロナウイルスが発生した場合に備える意味でも、抜本的な医療制度改革の議論を開始する必要がある。

(1) 年金については「マクロ経済スライドの厳格対応」、

「支給開始年齢の引き上げ」「高所得高齢者の基礎年金国庫負担相当分の年金給付削減」等、抜本的な施策を実施する。

(2) 医療は産業政策的に成長分野と位置付け、デジタル化対応など大胆な規制改革を行う必要がある。

令和4年度は診療報酬の改定年となるが、給付の急増を抑制するために診療報酬（本体）の配分等を見直すとともに、ジェネリックの普及率をさらに高める。

(3) 介護保険については、制度の持続性を高めるために真に介護が必要者としていない者などにメリハリをつけ、給付及び負担のあり方を見直す。

(4) 生活保護は給付水準のあり方などを見直すとともに、不正受給の防止などさらなる厳格な運用が不可欠である。

(5) 少子化対策では、現金給付より保育所や学童保育等を整備するなどの現物給付に重点を置くべきである。

その際、企業も積極的に子育て支援に関与できるよ

II 経済活性化と中小企業対策

う、企業主導型保育事業のさらなる活用に向けて検討する。

また、子ども・子育て支援等の取り組みを着実に推進するためには安定財源を確保する必要がある。

(6) 中小企業の厳しい経営実態を踏まえ、企業への過度な保険料負担を抑え、経済成長を阻害しないような社会保障制度の確立が求められる。

3. 行政改革の徹底

地方を含めた政府・議会は「まず隗より始めよ」の精神に基づき自ら身を削り、以下の諸施策について直ちに明確な期限と数値目標を定めて改革を断行するよう強く求める。

(1) 国・地方における議員定数の大胆な削減、歳費の抑制。

(2) 厳しい財政状況を踏まえ、国・地方公務員の人員削減と能力を重視した賃金体系による人件費の抑制。

(3) 特別会計と独立行政法人の無駄の削減。

(4) 積極的な民間活力導入を行い成長につなげる。

政府は「骨太の方針2021」で、先進各国の後塵を拝しているデジタル化や世界的な潮流に遅れを取っている脱炭素化を柱に掲げ、成長と構造転換を図る考えを打ち出した。その方向性は理解できるが、もつと具体的な工程を早急に示すべきである。

1. 新型コロナウィルスへの対応

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、経済全体にとっても取り返しのつかない事態に陥る。

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ドな給付を行い、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

(1) 法人税率の軽減措置

中小法人に適用される軽減税率の特例15%を本則化すべきである。また、昭和56年以来、800万円以下に据え置かれていた軽減税率の適用所得金額を、少なくとも1,600万円程度に引き上げる。

(2) 中小企業の技術革新など経済活性化に資する措置

租税特別措置については、公平性・簡素化の観点から、政策目的を達したものは廃止を含めて整理合理化を行う必要はあるが、中小企業の技術革新など経済活性化に資する措置は、以下のとおり制度を拡充したうえで本則化すべきである。

① 中小企業投資促進税制については、対象設備を拡充したうえ、「中古設備」を含める。

② 少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置については、損金算入額の上限（合計300万円）を撤廃し全額を損金算入とする。

なお、それが直ちに困難な場合は、令和4年3月末日までとなっている特例措置の適

用期限を延長する。

(3) 中小企業の設備投資支援措置

中小企業経営強化税制（中小企業等経営強化法）や、中小企業が取得する償却資産に係る固定資産税の特例（生産性向上特別措置法）等を適用するに当たっては、手続きを簡素化するとともに、事業年度末（賦課期日）が迫った申請や認定について弾力的に対処する。

3. 事業承継税制の拡充

(1) 事業用資産を一般資産と切り離れた本格的な事業承継税制の創設

我が国の納税猶予制度は、欧州主要国と比較すると限定的な措置にとどまっており、欧州並みの本格的な事業承継税制が必要である。

とくに、事業に資する相続については、事業従事を条件として他の一般資産と切り離し、非上場株式を含めて事業用資産への課税を軽減あるいは免除する制度の創設が求められる。

(2) 相続税、贈与税の納税猶予制度の充実

① 猶予制度ではなく免除制度に改める。

② 新型コロナの影響などを考慮すると、より一層、平成29年以前の制度適用者に対しても適用要件を緩和するなど配慮すべきである。

③ 国は円滑な事業承継が図られるよう、経営者に向けた制度周知に努める必要がある。

なお、新型コロナの影響により事業承継の時期を延期せざるを得ないケースもあることから、特例承継計画の提出期限（令和5年3月末日）および特例措置の適用期限（令和9年12月末日）を延長すべきである。

(3) 取引相場のない株式の評価の見直し

取引相場のない株式の評価については、企業規模や業種によつて多様であるが、企業価値を高めるほど株価が上昇し、税負担が増大する可能性があるなど、円滑な事業承継を阻害していることが指摘されている。取引相場のない株式は換金性に乏しいこと等を考慮し、評価のあり方を見直す必要がある。

アフターコロナは アイデアで乗り切れ

未来事業株式会社 経営コンサルタント 清田正和



1 はじめに

今回は、経営を持続させるための社長講座を開講します。

論理的に正しい経営をすれば、会社は必ず成長していくと、松下幸之助氏は説いています。

日本では、高度成長期という大きな後押しがあったため、松下電器産業など大企業が世界に羽ばたいたとお思いの方も多いはず。しかし、日本は歴史的に明治維新から富国強兵政策のもと、産業育成や財閥形成など国力を蓄えるため、様々な努力を傾注してきました。

大河ドラマの渋沢栄一の企業家精神は、ドラッカーも脱帽のほずです。

私は日本がその精神を今發揮すべき重要な時期に来ていると考えています。

2 企業家精神

企業家精神の發揮は、いつの時代でも人の心に希望を与えます。

ドラッカーは、企業家精神の本質について、「新しい事業と新しい機会を経営管理を適用して収益を大幅に上げるためにリスクを取ること」と定義しています。

つまり、企業家がイノベーションを起こすことを当然のこととみています。

その意味では、渋沢の興した企業コンツェルンは合理的であったと言えます。

まさに、経営は論理的かつ構想的な能力を要することを示しています。

日本が富国強兵のもと諸外国に追いつくために為した産業政策は火急的な速さであったし、高度成長時のエコノミックアニマルとして、日本人の勤勉さと組織力の為せる業ですが、それは農耕民族特有の地道さと創意工夫が基盤にあることに起因しています。

現在、低成長にあえぐ日本の経済は、単なる収益の極大化ではなく、収益の質の向上に向かうべきです。

GDP総体の金額ではなく、国民一人当たりのGDP、つまり国民が稼ぐ力を向上させなければなりません。

そうだとすると、経営者、企業家は自ずと経営資源からいかに収益を稼ぎ出すかを最適な手法（経営管理）によって、成し遂げなければならぬこととなります。

3 教育の大切さ

収益の質を向上させるためには、まず経営者が自ら学ばなければなりません。

今、多くのビジネスマン

がリカレント教育に勤しんでいます。大学卒業後10年経つと、仕事の効率性に限界が訪れます。能力と知識をブラッシュアップしていかないと、打開力が生まれません。

経営者も同じです。創業後10年、20年、30年と10年ごとに危機に遭遇します。

企業の寿命が23年というデータがあります。倒産企業の生存年数の平均が23年だからです。企業も変化しないと生き残れないのです。

ドラッカーは、企業家とは「変化を探し、変化に対応し、変化を機会として利用するものである」と説きます。

変化に対応するには、自ら学び実践し、イノベーションの機会を知る方法を見つけてする必要があります。そのためには、自ら考え抜き、自ら考動し、社員の鏡となるべく努力しなければなりません。

4 商売の心得

経営者は、商人道を正しく

く進める資質を持たなければならぬと思います。たとえ充分な資質がなくとも、鍛えることはできます。

このことについて、石田梅岩の石門心学では、三つの教えを説いています。

一つ目は「念を入れた商品」。これは、性能・品質の優れた商品のことです。

二つ目は「粗相のないもつたサービスのことです。三つ目は「儉約」。これは、コストを下げて買求めやすい価格にすることで

梅岩は、この教えを当時の商人たちに言いつけて聞かせ、大いに勇気づけたと言われています。

要するに、売り手と買い手が幸せになる「共存共栄」の思想です。梅岩の商人道、もつと言え、日本の商人道はこれが基盤となっているのです。

経営者は、このことを社員にしっかりと教育することが大切です。日本のおもてなしの精神

やきめ細かいサービスの原
点は、ここにあります。

世界で日本のサービス業
の生産性が低いのは、こう
した余分なサービスが原因
だ、日本の中小企業は数が
多すぎるから過当競争にな
り、低収益体質になつてい
ると、英国出身の某経営者
が力説していましたが、そ
れこそ日本の商人道を理解
していない戯言です。

日本の商人たちは、梅岩
の商人道を学んで今がある
のです。
ですから、グローバル化
した現代でもそれを貫く覚
悟と強い信念があれば、ぶ
れることなく日本の交渉を
進めればよいのです。

教育とは、自ら教え学ぶ
ことです。次世代の人々を
育むことです。
いつか世代交代しないと
会社は永続しません。ただ
し、不変なものに変化させ
るものをしっかりと峻別して
対応していくことが肝要で
す。

そのことを社内で徹底し
ておくことが、社員教育の
第一です。

⑤ アイデア発揮の仕方

タイミングを計って、考
え抜いた結論を経営に反映
することはかなり難しいこ
とと言えます。

なぜなら、タイミングと
アイデアはマッチングしに
くい性質があるからです。
いいアイデアがあっても、
日の目を見ないでお蔵入り
するケースがよくあります。
タイミングはある程度予
測していても、アイデアが
まとまらない場合もありま
す。

では、どうするのか。
それは、アイデアを常に
出し続けることです。
いつも、なにか改善でき
ないか、面白いことはない
か、役立つことはできない
か、人を手助けすることは
ないかなど考え続けるので
す。

ジェームス・W・ヤング
は、著書「アイデアの作り
方」の中で、「新しいアイ
デアとは既存の要素の新し
い組み合わせ以外の何物で
もない」と述べています。

そして、「どんな技術を
習得する場合にも原理と方
法こそがすべてである」と
続けます。

すなわち、普段から資料
や情報を蓄積し、心の中で
資料をつなげていく、それ
を組み合わせて仕事に活か
す努力を続け、アイデアの
誕生を待つ、最後にアイデ
アを具現化、仕事に展開さ
せる段階に持っていけます。
良いアイデアはそれを見
る人々を刺激するので、見
た人々がそのアイデアに手
を貸してくれることが多く
なります。社内の一般社員
が出したアイデアがヒント
になって、製品が大ブレ
クしたという話をよく聞く
のはこのことです。

⑥ デジタル革命 後の指針

私は、アイデアが産業革
命を興したと思っています。

二度の産業革命後、情報
革命が興り、現在はデジタ
ル革命です。デジタル革命
以前と以後では、資本主義
が大きく変容しています。
製造業はモノづくりで専

念すれば良かった時代から、
サービスを付加しないとモ
ノが売れない時代になりま
した。

また、デジタル化により、
消費者は価格ドットコムな
どネットを駆使して、最安
値の商品やサービスを受け
取れるようになりました。
映画や音楽、スポーツ、
ゲームなどのデジタルコン
テンツのコストも大幅に低
下しました。このデジタル
プラットフォームを通じて、
消費者の満足度や需要情報
に付加価値を付けてサービ
スを展開したのが、GAF
AMやFANGと呼ばれる
IT企業です。
生産経済が中心であった
時代からデジタル経済が主
役に躍り出たのです。

例えば、トヨタがソフト
バンクと組んで自動運転や
モビリティ・アズ・ア・サ
ービスを推進する動きなど
は「移動」を軸に商売を考
えています。

このように、利便性や効
用を目的としたビジネスに
変化しているわけで、企業
はそのための情報を手し

てインプットし、データ化
してAIに必要な経営情報
を予測させる動きをしてい
くことが求められます。

リアルタイムにサービス
を提供していかないと、逸
失利益が多くなってしま
います。

以上のように、デジタル
革命は有効なデータを持つ
ていれば、コストをかけず
に生産性向上を為し得ると
いう経営に根本から変化さ
せました。

さらに、経営者は既存路
線の延長上で経営をしてい
くことは通用しないと悟り
始めました。そこには、経
営のスピードが求められる
からです。

では、どうすればよいか？
それは、アイデアを全社
員で出すしかないのです。

今後は、全く違った発想
で新事業を考えることが事
業継続の第一歩となるでし
よう。

今回コロナ禍がそれを教
えてくれたように思います。
戦う相手は、不確実な環
境と、自社内の保守的な発
想かもしれません。



1. 年齢別人口構成の変化と高齢者の就業意欲

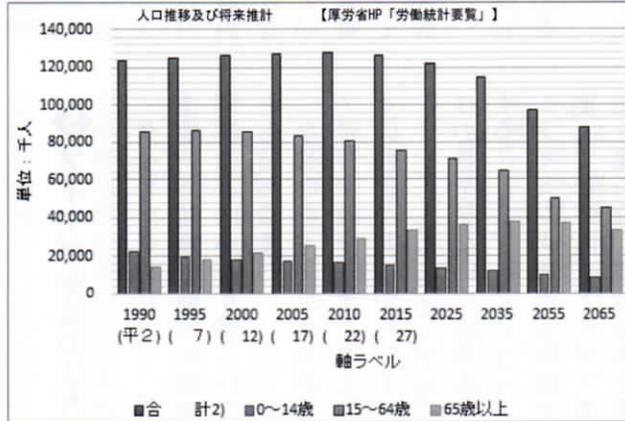
1. 進む少子化

我が国の少子化に歯止めがかかりません。さらに、人口減少も進んでいます。

合計特殊出生率（1人の女性が生涯に産む子供の数）は、相変わらず低下傾向が続く、2020年はコロナ禍もあったことから、1.34と前年より0.02ポイント低下してしまいました。

ところで、現役世代、引退世代という言葉があります。

現役世代を稼働能力のある15歳から64歳までの人口と定義し、引退世代を65歳以上として人口推移を予測すると、現役世代は、19



95年の約8700万人をピークに減少を続け、2055年には約5000万人まで減少する見込みです。一方、引退世代は安定的に3700万人ほどで推移していきます。

2. 高齢者の就業意欲

このように、我が国は少子化による現役世代の人口減少が懸念されており、労働生産性をますます高めていかなければ、国の成長どころか、現状維持すら危ぶまれるところです。

また、業種によっては深刻な人手不足が予想され、この問題の克服が目下の課題といえます。

改正された高齢者雇用安定法

令和2年の通常国会において、8年ぶりとなる高齢者雇用安定法が改正されました。

本改正の目玉は、令和3

そのため、高齢者の引退を引き延ばすことにより、現役世代の人口を維持しようというのが目下の目標となっています。

つまり、65歳以上であっても意欲と能力のある方の活躍が期待されるのです。

今般、高齢者雇用安定法が改正され、企業に70歳までの就業確保措置が努力義務として規定されました。

ところで、実際の働き手となる高齢者の就業意欲はどうでしょうか。

令和2年版高齢白書によると、60歳以上の就業者のうち、9割近くが70歳過ぎまで働きたい、と考えています。

我が国の高齢世代の勤労意欲は非常に高く、目を見張るものがあります。

だから何もしなくていいの「か」と質問を受けますが、法律は一定の努力義務期間を置いて制度を周知し、その後、「義務」となるパターンが多いので、今回も将来的には義務規定になることが予想されます。

また、先に見た我が国の現役世代の働き手不足は、どの業種にも及ぶことから、70歳までの就業確保は検討すべき問題といえます。

現行法は、65歳までの「雇用確保」が義務ですが、今回の改正では70歳までの「就業確保」が上乘せされました。65歳までと、65歳以降の措置で言葉が微妙に違うのは、措置内容が異なるためです。

就業確保には、雇用以外の「委託契約」も含まれています。今後は、雇用以外の「委託」も増えてくることが予想されます。

1. 積極活用、消極活用

現在、60歳定年の企業は多いと思います。

となると、今回の改正で60歳から70歳まで10年間の雇用をどうするか、という課題にぶつかります。

それまでの定年後5年間の労務管理が、10年に延びることになるのです。

年金の支給開始年齢も、段階的に65歳になっていくことから、そろそろ現役世代も含めた人事労務管理全体を検討する必要も出てきます。

企業によっては、60歳定年後は、月給を時給に変え、あまり重要な仕事はさせず、期待もせず……、という消極的な管理をしているところもあれば、中小企業に多いですが、年齢に関わりなく積極的に重要な仕事を任せている会社もあります（というより後継がないため、という理由も多いです）。

まずは、定年の延長・廃止も含め、60歳以降の社員をどのように処遇・活用するのか、各社の実情に合った、大きなグランドデザインを描くことが重要です。

2. 積極活用する際のポイント

まずは、定年年齢の見直しを考慮します。

①60歳定年の維持、②65歳までに引き上げる、③定年の廃止、が選択肢として浮かびます。

なお、②の定年年齢の引き上げは、国家公務員を参考として段階的に65歳に引き上げる、という方法もあります。

方針が定まったら、現役世代も含め、従業員に周知します。

つまり、「当社は年齢にかかわらず、人材を積極的に活用する」と表明するのです。

ポイントは、現役世代にも会社方針を知らしめることで、企業全体の組織風土とすることです。

次に、高齢労働者本人の意向を確かめるための仕組みづくりを検討します。

高齢労働者は、持病の有無、親の介護、意欲、その

者の人生観・勤労観、趣味等様々な要素により、勤労スタイルに差が出てきます。ポイントは、できるだけ本人の希望に沿った形とすることで「やる気」を引き出し、企業はある程度の妥協もすることです。

3. 高齢社員との面談時のポイント

高齢労働者の要望は様々です。そのため、会社もある程度、複数の選択肢を用意しておくといいです。

以下、高齢社員との面談時のポイントを示します。

(1) 就業場所

今までどおり、出勤して勤務するのか、在宅勤務とするのか。

在宅勤務の場合、「委託」も検討視野に入ってきます。

(2) 業務内容

何をどこまでやってもらうのか。責任の範囲はどこまでか。本人の希望と会社の希望をすり合わせます。

ここが一番重要で、その後の契約形態、勤務時間や

賃金と連動します。

(3) 就業時間、休憩、休日

現役社員と同等にするのか、残業をしてもらうのか、短時間や隔日勤務、週休3日などにするのか。

また、変形時間などを使い、フレックスタイム制にしたり、みなし時間制、高齢者が比較的得意な「朝早く」からの時差出勤などの就業時間とするのか。

休憩時間は、どう設定するのか、などを検討します。

(4) 賃金

時給、日給、月給を検討します。

また、業務内容と連動し、成果型とするのか、などを検討します。

(5) 賞与

通常社員と同等にするのか、支給しないのか、別枠とするのか。

または、賞与込みで年俸制にするのか、などを検討します。

(6) 退職金

60歳定年時に退職金を受給しているのか、基本的に

は制度不要ですが、第2退職金制度を設けるのも、一考に値します。

(7) 評価制度

業務内容と連動しますが、会社の求めること、期待することを明示し、現役と同様に評価します。

この評価制度を積極的に行うことで、会社は積極的に活用する、ということが社内の風土となっていくます。

健康上特に配慮することはあるか、持病にどんなものがあり、どこまで仕事で耐えられるか、など。

また、健康診断の項目を増やすなども検討します。

他にも、会社独自のポイントがあると思います。

このように、「面談」という仕組みを活用し、きめ細かく、一人ひとりの要望を聞きながら、条件をすり合わせていくことで、会社も本人も良いという「ウィンウィン」の関係を目指します。

全社員とやる

経費削減の進め方

お金をかけずに現状を見直す！

未来事業(株)執行役員
上級コンサルタント
石黒 和男

1. 経費削減で利益を確保する

最近では、売上を上げること自体が難しく、利益の確保も厳しいのが現状です。しかし、たとえ売上が上がらなくても、利益が出れば、会社は継続していくことができます。

経費の具体的削減にあたっては、社員からアイデアを募り、ブレインストーミングで練り上げます。こうして社員から汲み上げた削減策を検討し、効果が期待できるものを実施していきます。経費削減実績は月次で公開すれば、社員もその効果を実感しやすいでしょう。

利益＝売上高－コスト（経費）ですので、売上が増えなくても、経費削減で利益は増大します。

この経費削減がもたらす効果と、それが自分たちの利益にもなることを朝礼などで社員に理解させておくことも大切です。

2. 効果の出ないケースはどんなときか

最初に強調しておきたいのは、経費削減はトップのかけ声や思い付きだけでは実現できないということです。

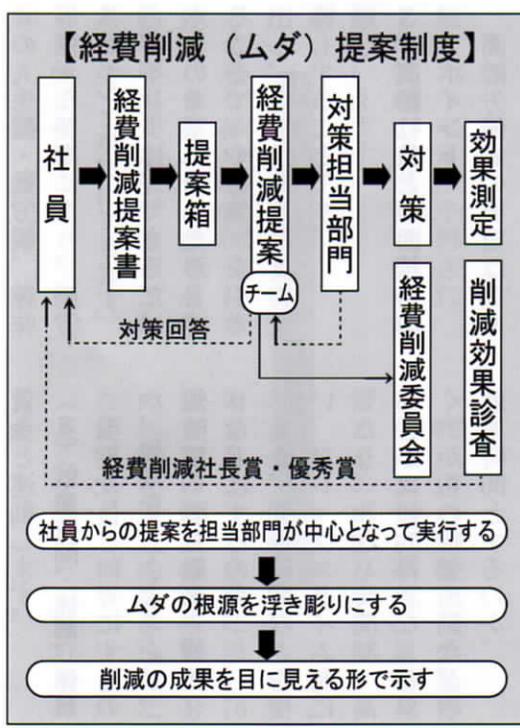
「節約・節約」と締め付けるばかりでは、社員のモラルが低下するだけです。経費削減を推進しているにも関わらず、効果が現れていない企業には、以下の問題が考えられます。

- ① 経営者が率先して行動していない
- ② 経費削減の進め方が理解できていない
- ③ 経費削減の具体的な考えが浮かばない

④ 実施の確認や効果の評価、改善を行っていない
⑤ 従業員が経費削減の意味と必要性を感じていない

3. 経費削減(ムダ)提案制度の構築

経費削減の第一歩は、社長を委員長とした「経費削減委員会」の立ち上げです。委員は、幹部と各部の社員で構成します。ここで決



4. 事例…ムダが見つかる

1) 事務用品のムダをなくす

定した経費削減目標の数字などは、全社的な取り組みとするため、できれば経営計画などにも盛り込んでおきます。

委員会では、全社および部門別に経費をチェックし、重要度を加味して削減目標を設定します。この際、削減目標は誰でも分かるように金額で明確に示します。以下に示すように、「経費削減(ムダ)提案制度」を設けて進めると良いでしょう。

(1) 鉛筆1本ムダのもと
経費削減提案制度の最大の狙いは、毎日実務に携わっている社員達の頭の中にムダを排除する意識を醸成するところにあります。

これを実現させれば、現場に埋没していたムダの元を浮き彫りにすることができ

そして、社員からの提案を実際に担当部門が中心となって実行に移し、ムダ排除の仕組みの一環に加えることによって、実際に経費削減効果に結びつけることができます。

「鉛筆1本」を馬鹿にしてはいけません。まずこの程度のムダ排除から始まり、それをひとつひとつ積み上げていくことが、やがて大きな成果へと繋がっていくのです。

(2) 個人ファイルの廃止
例として、いっそのこと「個人用ファイル」を廃止してしまっただけでどうでしょうか。

会社では、社員一人一人がそれぞれに自分宛てに來

た書類や自分で収集した資料類をファイリングし、それらを机の引出しや袖に置いたファイリングロッカーに入れたり、机上に置いたりしているわけです。

ファイルは職場にひとつ、または部門に一つだけあれば十分です。ただし、きちんと分類され、図書館のように整理して保管しておくことが必要です。

配布される書類も、1部門1枚だけで、必要な人には回覧をするとういでしょう。会議では出席者全員に資料を配るのではなく、必要なものはプロジェクトで出し出して議論すると、効果的です。

2) 会議時間の見直し

会社で仕事を進めるにあたって、打ち合わせやミーティングも含めると、それぞれの階層でかなりの時間を費やしています。

月次ベースでも役員会、経営会議、営業会議、支店長会議、生産会議、品質会議、開発会議、企画会議…。週次ベースでは、経営検

討会、営業連絡会、部課長会、商品企画会議。日次ベースでは朝礼、終礼…。

そして随時入ってくる打ち合わせ会など、挙げればきりがなくいろいろのミーティングがあります。

1回の会議が2時間かかっているとする、例えば週に5つの会議に出る人は週40時間のうち1/4にあたる10時間を会議に費やしています。

時間を短縮するには、椅子を取り払った会議室で、週次の会議は立ったまま行うことによって、物理的に会議が短時間で終わるようにすると、主催者は予め会議に必要な資料を準備するとともに、結論を必ず導き出すように議論を誘導していくことが必要です。

「会して議せず。議して決せず」では、単なる時間つぶしでしかないことを肝に銘じておきましょう。

3) 旅費交通費はチェックリストを活用しよう

旅費交通費という経費の存在は、駐車代やタクシー

代、そして電車賃などその経費自体は全く付加価値のないものです。

むしろ、移動する目的業務が大事なので、旅費交通費はそれを支えるものに過ぎません。従って、これを徹底的に削減することは、そのまま利益に直結することになります。

そこで、「日々の出張や外出は金がかかる」ということを再認識する必要があります。

いかに合理的な出張費、旅費交通費で大きな効果(売上げや利益につながる効果)を得るかが大切な観点です。そのためにも、会社の交通費の使い方にムダがないかを次のチェックリストに

したがって点検をすることによって、改善を進めていくことができます。

4) 物流のムダはこんなにある

A社では、営業マンが配達を兼ねていたために、営業活動に割く時間が取れず、売上が伸び悩んでいました。

そこで、営業と配達を分けて行くと、今までは1日に12件しか回れなかったのが、営業活動だけで15件も回れるようになり、配達は1日25件も回れるようになりました。

その上、営業マンが営業活動に集中でき、売上げは再び増えたのです。次に、配達の配送効率をはかるために、今までのル

【交通費削減チェックリスト】

チェック項目	実行度	備考
1 複数出張を控える		
2 出張日を短縮		
3 宿泊はインターネット予約する		
4 特定のホテルと提携し割引代金利用		
5 旅行会社の出張パック利用		
6 定期は6か月券を利用		
7 ガソリン購入価格の値下げ交渉		
8 タクシー利用をやめる		
9 航空会社の割引状況を把握する		
10 飛行場までの交通手段の選択		

ートから配送効率を意識したルートに変更することで、2.5倍の30件の配達が可能になりました。

A社は、人を増やすことなく、業務効率の向上と売上げの拡大が可能になりました。

最後に

コロナ禍で売上高を拡大するのは、至難の技です。

このような時代は、経費を削減して、利益をひねり出すことが生き残りの鍵を握ります。

経費削減は、「自社でコントロールし易いものが多い」ため、すぐに効果が出やすい」というメリットがあります。

経費削減活動は、意識して実行すれば、確実に効果が出る活動ですので、全社員、全部門が協力して取り組んで成果を上げていきましょう。

皆様の会社が「経営に直結した経費削減」を実践して、利益向上の一助になれば幸いです。

新税務署長にインタビュー



佐々木 誠氏

七月から気仙沼税務署長に就任された佐々木誠氏にお話を伺いました。

◇ ◇ ◇

七月十日付の人事異動により、東京国税局調査第一部特別国税調査官から気仙沼税務署長を拝命しました佐々木誠でございます。

出身地は、神奈川県横浜市です。金沢区という海に面した町で幼少期から学生時代までを過ごしました。社会人になって最初の勤務地は、漁業が盛んな三浦市を管轄する神奈川県横須賀税務署でした。その後は、財務省や税務大学校等の首都圏にある官公庁で勤務をしてきました。

このように東北地方には縁遠いような経歴ではあり

ますが、宮城県にはこれまで何度も訪れたことがあります。と申しますのも、私の父が石巻市桃生町の出身で、子供の頃は夏休みなどに父に連れられてよく遊びに来ていました。そのとき一緒に帰省した従兄弟達と大谷海岸等にも遊びに行っていた思い出があります。

気仙沼で勤務するのは初めてですが、我が国有数の漁業の街気仙沼は私にとつて非常に親しみの湧く町であり、この地で勤務できることをとても嬉しく思っております。

さて、未曾有の大震災から十年が過ぎました。復興の状況に目を向けますと、一昨年の四月に大島大橋が完成し、本年三月には気仙沼湾横断橋が開通して宮城県内の三陸道が一本に繋がったと聞いております。また、NHKの連続ドラマ「おかえりモネ」の放映や、カツオが震災後最も豊漁となり二十五年連続日

本一を達成する勢いであるなど、明るい話題が多いと感じております。

他方で、新型コロナウイルスが地域経済に甚大な影響を及ぼしており、御苦労の絶えない方も多くと存じます。

しかしながら、ここまで復興のために並々ならぬ御努力を続けて来られた皆様方には、新型コロナウイルスに負けることなく、岡本会長をはじめ役員の皆様のリリーディングの下、気仙沼地区の生活基盤を支える経済社会の維持のために、より活発な事業活動が行われることを祈念してやみません。

また、これまで法人会の皆様方におかれましては、コロナ禍においても税に関する説明会・研修会の開催のほか、租税教室や「税を考える週間」におけるイベントの開催、小学生の税に関する絵はがきコンクール、更にはホームページや広報活動を積極的に行っていただいております。公益性の高い社会貢献活動の実施に

対して敬意を表しますと、厚く御礼申し上げます。

す。

当署といたしましても、今後皆様方との緊密な協調関係を維持し、各種研修会・説明会などを通じて出来る限りの御協力をさせていただきます。引き続き御支援御協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

ここで当署が重点的に取り組んでいる事項について、御紹介とお願いをさせていただきます。

一点目は、二年後にスタートする「消費税のインボイス制度」に関する事項についてです。インボイス制度につきましては、令和五年十月から導入される予定ですが、準備段階として本年十月から「適格請求書発行事業者の登録申請」が開始されています。インボイス制度の円滑な導入に向けて、事業者の皆様は制度の理解を深めていただいた上で、それぞれの事業の実態に応じた準備を進めていただくことが重要です。

当署におきましても、円滑な導入に向けて法人会を

はじめとする関係民間団体皆様の御協力もいただきながら、関係行政機関と緊密に連携して、周知広報などに取り組んでまいりますので、御協力を賜りますようお願いいたします。

二点目は、eTaxの一般の普及と利用促進です。社会全体のデジタル化が進められていく中、納税者の利便性向上、事務効率化の観点から、国税における申告納税手続のデジタル化に向けてeTaxの利用を一層促進していくことと

しております。役員、従業員の方々が確定申告をする際には、マイナンバーカードを利用してeTaxで行っていただくよう御指導御協力をお願いいたします。

結びとなりましたが、気仙沼法人会の益々の御発展と会員企業の御繁栄並びに皆様方の御健勝を心から祈念いたしまして着任の御挨拶とさせていただきます。前任の中野同様に温かい御支援と御協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

法人会はよき経営者を目指すものの団体として会員の積極的な自己啓発を支援し、納税意識の向上と企業経営および会社の健全な発展に貢献します。

正しい税知識をはじめ企業経営に求められる知識や情報を提供する為、セミナーや講演会を開催し、経営者自身や幹部社員・各部門担当者の人材育成にもお

役に立っています。

また、常に企業の立場で全国の会員の声を集結し、大局的見地から税制改正について強く意見活動を続けており、仲間が多いほど大きな実りがあります。

お知り合いの事業所でもまだ会員になっていない方がおありでしたら、是非ご紹介ください。



未加入企業を
ご紹介ください
—— 会員募集中 ——

気仙沼法人会セミナーのご案内

年末調整事務セミナー

— 源泉徴収の総決算をスムーズに —

講師：気仙沼税務署担当官

受講無料

◎日 時：11月26日(金)

午後1時30分～3時

◎会 場：気仙沼市水産振興センター研修室

(気仙沼市魚市場前8-25新魚市場内3階)

◎定 員：40名 (先着順・定員になり次第締切)

◆ 受講希望の方は事前に事務局までお申込みください

◆ コロナ感染予防のため手指の消毒・マスク着用にご協力をお願いいたします。

主催：公益社団法人 気仙沼法人会 《電話・Fax 22-9107》

法人ニュース広告募集

当会では年4回(5、7、10、1月)会報を発行しております。

配布対象先は気仙沼・唐桑・本吉・歌津・志津川に事業所のある会員と関連団体です。

広告の掲載をご希望の方は事務局までご連絡ください。(22-9107)

名刺・伝票・ハガキ・ラベル・会報等々

— 最短納期でお応えします —

目隠しシール「情報守くん」、省資源対策「往復封筒」等
自社開発商品もございます。

双葉印刷株式会社

〒988-0866 宮城県気仙沼市内松川41-1
TEL (0226) 25-8215 FAX 25-8216
http://www.futaba-insatsu.co.jp

企業の税務コンプライアンス向上のために

国税庁後援

自主点検チェックシートをご活用ください!

企業を成長させるためには、売上を増やし利益を上げることはもちろんですが、内部統制面の強化や経理面の質を向上させることも重要な要素です。「入出金が適切に管理されるようになる」「内部の不正行為を未然に防止できる」など結果的に企業の成長にもつながることが期待できます。

法人会では、こうした「自主点検」を簡単にできるようにするため、「自主点検チェックシート・ガイドブック」を作成いたしました。企業の皆様、自社の成長・税務リスクの軽減のために、ぜひご活用ください。



○ 点検結果記入表
(3月31日点検分)

点検担当者: 法人 太郎

点検担当者記入欄		代表者記入欄
項目番号	点検結果	改善方針
18	確認したところ遅延が1件あった。	売掛金の回収不能を防ぐため、取引先に遅延の理由を確認するようにした。

○ 点検項目チェック表

II 貸借関係
(資産科目)

科目等	点検項目	点検欄			
		9/30	3/31	/	/
現預金 小切手 受取手形	12 手許現金と帳簿の残高は一致していますか。	○	○		
	13 現金、小切手による高額又は予定外(緊急)の支払いは、その理由が明らかにされていますか。	○	○		
	14 預金(通帳)と帳簿の残高は一致していますか。	○	○		
	15 受取手形の現物と補助簿(受取手形記入帳)は定期的に照合されていますか。	○	○		
売掛金 未収金	16 補助簿(売掛一覧表)と得意先に対する請求残高は一致していますか。	○	○		
	17 残高がマイナスになっている得意先については、その理由が明らかにされていますか。	○	○		
	18 回収が遅延しているものについては、その理由が明らかにされていますか。	○	×		
	19 入金条件(決裁日、決裁手段)に変更があるものについては、その理由が明らかにされていますか。	○	○		

「自主点検チェックシート」は社内体制のほか、貸借関係や損益関係等に分かれ、全部で83の点検項目があります。

また、企業規模や業種に関わりなく企業のガバナンス確保に必要な基本事項を40項目選定した「入門編」もあります。

点検結果が「×」であった項目については、その内容を「点検結果記入表」に記入し、代表者に報告します。代表者は点検結果に基づき、今後の改善方針を決めます。

お問い合わせ先



公益社団法人 気仙沼法人会

電話・FAX 0226-22-9107

URL <http://hojinkai.zenkokuhojinkai.or.jp/kesenuma/>