

公益社団法人 気仙沼法人会

法人けせんぬま ニュース

No.169
2024.1.15



穂葉神社(長磯)八大龍神宮

新年の挨拶	2
行動する法人会	4
失敗を恐れず挑戦	6
自律型経営を目指そう	8
今、求められる管理職のリスクリング	10
税制改正要望陳情・新春講演会案内	11
謹賀新年	12

新年の挨拶

公益社団法人気仙沼法人会 会長 岡本 寛



新年明けましておめでとうございます。年頭に当たり、謹んでご挨拶を申し上げます。

日頃は、法人会の諸活動にご支援ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて昨年は、コロナが二類から五類へと引き下げられ、数年ぶりに多くのイベントも再開され、経済活動も活発になりました。

これまで制約された中で、の厳しい事業環境でしたが、今後さらに活発になることを期待するものです。昨年は三月に行われたWBCでは侍ジャパンが決勝でアメリカに勝ち、三大会ぶり三回目の優勝を果たし

ました。また、夏の甲子園では宮城代表の仙台育英高校が連覇を目指し躍進を続け決勝戦まで進みましたが、惜しくも準優勝となりました。そして、年末には大谷選手が、これまでのプロスポーツ最高額でドジャースへ移籍するなど、若者が活躍する姿に大いに勇気づけられたことと思います。

気仙沼の基幹産業である漁業関係では、カツオが二十七年連続の水揚げ日本一となりました。サンマ漁においても全体的な数量に回復の兆しが見えており、今年は今更なる盛漁を祈念しております。

一方、一昨年二月に始まったロシアによるウクライナへの軍事侵攻は、現在も収まる気配もなく、日本のみならず世界規模で急激な為替変動や食糧・燃料など物価の高騰が日常生活に多大な影響を与えています。

さらには、イスラエルにおいても紛争が勃発し経済や人道的な危機のみならず、世界を更に混乱させております。一刻も早く和平が実現して欲しいものです。さて、昨年十月から、インボイス制度（適格請求書等保存方式）が始まりました。そして、令和三年に改正された電子帳簿保存法も今年一月から本格的に開始されました。今のところ大きな混乱はないようですが、制度の理解を深めて円滑な運用に努めていきたいと考えております。

また、七月頃には新紙幣の発行が予定されており、最先端の印刷技術を駆使して作られた紙幣が経済活性化に繋がってほしいものです。

法人会では例年税制改正要望について陳情を行っており、昨年は今後益々負担が増大することが見込まれ

る社会保障費をはじめ、中小企業活性化に向けて法人税率の軽減、固定資産税の減免、事業承継税制の事務手続きの簡素化など喫緊の課題について継続的に訴え続けております。今後も中小企業の声を届けていききたいと思っております。

また、当会では企業の経営支援や人材育成のための各種実務セミナーを開催しております。セミナーは経営者から実務担当者や新入社員に向けて、日常の財務管理や決算書の読み方や活かし方、営業・接客マナー、労務管理など実務に即した幅広いジャンルで開催しております。随時ご案内いたしますので、ぜひ積極的にご利用ください。よろしくお願いいたします。

会の活性化には組織の充実と増強が必要です。公益社団法人としての使命を果たし事業を発展させるためには、財政基盤を強化し仲間を増やし広く世間にアピールすることが重要です。お知り合いの方でまだ会員になられていない方がお

られましたら法人会への加入を勧めたいだけではありません。これまで法人会を支え続けていただいた方々の志を絶やすことなく、これからも公益的な事業を展開し社会的信用度の向上に努めてまいりたいと思っております。ご協力賜りますようお願い申し上げます。

今年の干支は「辰」です。辰年は一般的に大きなことが起こる年と言われていま

す。「辰」は陽の気が動いて万物が振動し、動きが盛んになる象徴。そして令和六年は「甲辰（きのえたつ）」。

この甲と辰が合わさる甲辰の年は、勢いよく活気あふれ上昇の勢いがあり成長していく年だそうです。努力してきたことが大きな成果となって得られる、勢いや成長の感じられる年にしたいものです。

これから益々寒さも厳しくなりますが、会員皆様方の御健康と社業の御繁栄を心からお祈り申し上げます。新年の挨拶とさせていただきます。

新年の挨拶

気仙沼税務署 署長 鶴岡 一雄



公益社団法人気仙沼法人会の皆様に、謹んで新春の祝詞を申し上げます。

昨年中は、岡本会長をはじめ役員並びに会員の皆様には、税務行政の円滑な運営につきまして、深いご理解と多大なるご協力を賜り誠にありがとうございます。

昨年7月の赴任から半年間が経過しましたが、気仙沼税務署では、業務のセンタ－化等の機構改革への対応、消費税インボイス制度の10月開始に向けた準備及び定着に向けた対応、税務行政のDXの更なる推進活動の一環として「納税者の利便性の向上」のためキャ

ッシュレス納付の勸奨などに取り組んでまいりました。法人会の皆様には、これらに関する研修会の開催や周知・広報活動のほか、租税教育にも積極的に取り組んでいただき心から感謝申し上げます。

私としては、理事会で講演させていただいたこと、租税教室の研修会で講師役となる会員の方と懇談したこと、絵葉書コンクールの審査をしたこと、学童保育施設での税金クイズ大会に参加したことなどが印象深く思い出されます。

さて、本年の税務行政を取り巻く一番目の優先課題は、前述の消費税インボイス制度の円滑な開始・定着に向けた取り組みです。適格請求書発行事業者となつたことで、これまで免税事業者だった個人、法人の方が、初めて消費税の申告をするケースが増えてくるた

め、申告相談等、個々の事業者への寄り添った対応を継続していきます。二番目は、この1月に開始された改正電子帳簿保存法の円滑な施行です。電子取引データの保存義務等の改正内容について皆様にご理解いただき、準備が間に合っていない場合は速やか

に対処をいただくとともに、今後も周知・広報に努めていきます。三番目は、前述の税務行政のDXの更なる推進活動として、「事業者のデジタル化促進」のための取り組みです。「事業者のデジタル化促進」は、昨年6月に国税庁が公表した「税務行政のデジタル・トランスフォーメーション2023」及び「DX・BPRの推進に関する基本方針」及び「ビジネスモデルを変える」の3つの柱の一つであり、

政府全体として取り組む重

要な課題の一つでもありません。なお一層のお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

具体的には、日頃行う業務や事務処理、他社との取引、そして会計・経理全体のデジタル化を強力に推進して、将来のデジタル社会を実現しようというものであります。当面は、その周知・広報に努めながら、税務立場からどのように取り組んでいくべきか、皆様とともに考えていきたいと思っております。最後になりますが、コロナ禍から少しずつ解放され、「気仙沼みなとまつり」をはじめ、毎週、数々の行事に参加することができて本当に楽しく過ごすごができました。それとともに皆様のみななでまちを盛り上げていこうとする一生懸命な姿勢を見るにつけ、微力ながら皆様の活動に何か貢献できればと考えております。

皆様におかれましては、今後とも、税務のよき理解者として、地域、業界のリーダーとして、税知識の普及、申告納税制度の発展及び納税意識の高揚のため、



行動する法人会



—令和6年度税制改正に関する提言—

全法連では、令和6年度税制改正に向け、政府・政党に対して提言活動を行いました。

自由民主党

予算・税制等に関する政策懇談会
11月1日

財政・金融・証券関係団体委員長

宗清 皇一 氏 他



公明党

税制改正要望等に関するヒアリング
11月7日

財政・金融部会長 若松 謙維 氏 他



立憲民主党

税制調査会ヒアリング
11月9日

税制調査会長 小川 淳也 氏 他



国民民主党

税制調査会ヒアリング
11月6日

税制調査会長 大塚 耕平 氏 他



日本維新の会

11月13日

財務金融部会長 伊東 信久 氏 他



自由民主党

10月10日

税制調査会長 宮沢 洋一氏



左から野坂筆頭副会長、宮沢税制調査会長、飯野税制委員長、田中専務理事

財務省

10月27日

財務副大臣 矢倉 克夫氏



左から丸山税制副委員長、矢倉財務副大臣、飯野税制委員長、田中専務理事

国税庁

表敬訪問 11月30日

長官 住澤 整氏
次長 星屋 和彦氏
課税部長 田原 芳幸氏



右手前から田原課税部長、住澤国税庁長官、星屋次長
左手前から飯野税制委員長、小林会長、田中専務理事

中小企業庁

10月30日

長官 須藤 治氏
事業環境部長 山本 和徳氏



左から田中専務理事、飯野税制委員長、須藤中小企業庁長官、丸山税制副委員長、山本事業環境部長

総務省

10月6日

自治税務局長 池田 達雄氏



左から丸山税制副委員長、池田自治税務局長、飯野税制委員長、田中専務理事

失敗を恐れず挑戦

経営ジャーナリスト 足田文明

厳しいようだが、賃上げをできない企業は生き残れない時代になってきた。

昨年、大企業は軒並みベースアップを実現している。

賃金の上昇は、おおよそ30年にわたって所得が増えてこなかったサラリーマンにとっても、日本経済にとってもいい傾向であることは間違いない。しかし、生産性向上が伴わない賃上げは、将来に禍根を残すことになりかねない。

法人企業統計によると、日本企業の人件費は、2018年度から2022年度にかけて2.8%増えたが、同期間の労働生産性は1%増えたにすぎない。

岸田総理は、「賃上げをしっかりと実現していく」と、繰り返しおっしゃるが、企業の収益力が向上しない限り、ことば通りにはならないといわざるをえない。

生産性向上は従業員の熱意

では、どうすれば日本企業の生産性は向上するのか。

結果には必ず原因がある。

まずは、日本企業の生産性が低い原因から考えてみたい。

わたしが、その原因の第一にあげたいのは、従業員の熱意のなさだ。

2023年6月にアメリカのギャロップ社が発表した「グローバル職場意識調査」によれば、日本企業の従業員のうち、熱意あふれる人は5%にすぎず、調査対象国145カ国中で、イタリアと並び最下位だったという。

ちなみに、2017年の同じ調査では、日本の熱意あふれる人は6%だった。

では、なぜ日本のサラリーマンは、これほどまでに、仕事に熱意がなく、やる気

がないのか、その原因のいきつくところは、給料の低さだと、筆者は考えている。

いかに収益力を高めるか

岸田総理は、内需拡大、いつてみれば経済成長の原動力として、賃上げを経済界に要請しているのだが、本来は、働く人たちが、後顧の憂いなく仕事に集中できるようなするためにこそ、賃上げが必要だと、わたしは考えている。

大企業の多くには、貯め込んだ内部留保があるだけに、生産性の向上率以上の賃上げも可能だろうが、中小企業の場合は大企業並みとはいかない。周辺の企業が賃上げすれば、労働力はそちらに流れていく。

働きたい、社会貢献といった内発的要素を動機づけにするといわれてきた。たしかにその通りなのだろうが、30年にわたって所得が増えなければ意欲も減退するというものだ。

最近では、正社員ばかりでなく、パート、アルバイトの時給も高くなってきた。

周辺企業の賃上げと人手不足が相まって、賃上げに応じられない企業には、ますます人がこなくなってしまう。

失敗を糧に成功を手中に

IBMの二代目経営者、トーマス・J・ワトソンは、

「成功を手にするためには、失敗を2倍に増やすことだ。

失敗は成功の敵と思われるが、それはまったく違う。失敗して落胆するか、あるいはそこから学ぶかだ。

まう。

では、どうすればいいのか。単純だが、収益力を高めて、働く人たちに配分する原資を増やすしかない。

わたしは現状に満足することなく、失敗を恐れずに、積極的に行動することをおすすめする。

ところが、多くの日本企業は、「現状維持バイアスに陥っている」との指摘がある。

現状維持バイアスに陥るのは、失敗を恐れるからだ。失敗を怖がることはない。失敗を糧にできる企業が、高い収益力を手にすることができると、断言してもいい。

前進して、まちがいをするのがいい。できるだけ多く」といっているが、日本でも優良な経営者は、失敗を糧にして成功を手に入れている。

本田宗一郎さんは、「成功というのは、99%の失敗を土台にしている」といつ

ておられたし、日本マクドナルドの創業者藤田田さんは、筆者の「これまで失敗されたことはなかったのですか」との問いに、「思いが及ばなくてうまくいかなかったことはある。世間ではそれを失敗というのだから、わたしは違う。次に思いを及ばせてチャレンジするだけのこと。世間でいうところの失敗は、わたしにとっては成功への第一ステップにすぎない」と答えられた。

最近の経営者で、失敗を活かすことに長けているのは、ユニクロ創業者の柳井正さんだ。柳井さんの著書「一勝九敗」に次の記述がある。

「経営は試行錯誤の連続で、失敗談はかぎりなくある。10回新しいことをはじめれば9回は失敗する。しかし、その9回の失敗が1回の大きな成功をもたらしてくれる」

柳井さんは、1997年に新業態としてはじめた『ス

ポクロ』『ファミクロ』を両店合わせて35店舗まで展開したが、1年以内に撤退している。また、食品事業でも失敗を経験している。いまのユニクロは、海外での売上、利益が国内を超えているが、初期の頃の海外出店はことごとく失敗している。しかし、そうした失敗体験がなければ、今日のユニクロはなかったとす

るのが、柳井さんの考えだ。失敗から学んで成功するのはスポーツ選手も一緒だ。サッカーのデビッド・ベツカムは、「わたしのフリ

挑戦の連続が道を拓く

本田宗一郎さんは、失敗したあと、反省はしないと

いけないが、なぜ失敗したかを、科学的に分析し、また挑戦すればいい。次も失敗するかもしれないが、また分析して、再度挑戦しろ、挑戦⇓失敗⇓反省(分析)

⇓挑戦⇓失敗⇓反省(分析)の繰り返しだが、画期的なものを生み出すといってお

キックというところ、みんなゴールが決まったところばかりイメージするようです。でもわたしの頭には、数えきれないほどの失敗したシュートが浮かびます」とい

い、バスケットのマイケル・ジョーダンが、「わたしは、9000本以上シュートを外し、ほぼ300試合で負けた。ウイニングショットを任されて外したことは26回ある」と、ナイキのCMで発言している。

では、失敗を成功の糧にするためには、どのような取り組みが必要なのか。

柳井さんも、同じ趣旨の発言をしている。

「ほとんどの人は、成功したときも失敗したときも分析しない。なにかポヤツとして『成功してよかった』『失敗してよかった』としか考

えない。実行した個々の内容を具体的に分析し、因果関係がわかるまで考え抜くことが

必要だ。次の段階で成功するには、徹底分析した経験の蓄積が必要になる」。

現状打破の精神で、失敗を恐れずにチャレンジし、失敗しても、それを糧にできれば、間違いなく収益力は向上し、それにつれて賃上げも可能になるとお考え

いただきたい。とはいっても、やみくもに挑戦しろといっているわけではない。挑戦にリスクはつきものだが、リスクは少ない方がいい。そのためには、そのチャレンジに、どの程度のリスクがあるのかを、事前に調査、研究しておく必要がある。

柳井さんは、典型的なリスクを恐れずにチャレンジする経営者だが、無茶をしているわけではない。

「リスクをとるには、リスクを量らなければならぬ。そこを勘違いしてはいけない。僕を冒険主義の経営者だと思えばいい。だが、それだったら会社はつぶれてしまいます。この

程度なら失敗しても大丈夫だと、リスクを量っているのです」。

まさに、「スポクロ」「ファミクロ」から撤退したと書いたが、その理由を問われた柳井さんは、「あのままつづけていけば、屋台骨までおかしくなると考えたから」と答えている。

まさに、事前にリスクを量っておいたから、損失が許容範囲を超えたときに、撤退したということだ。

中小企業の経常利益率の平均は、3〜4%台で、大企業の約半分の水準とのデータがある。

一方で、中小企業の上位10%の生産性は、大企業の中央値を上回っているとの指摘もある。

ようは、中小企業のなかには利益ベースで、大企業並みの水準にある会社もあるということだ。

中小企業の中の優良企業になれるように、失敗を恐れずにチャレンジしていただきたい。

自律型経営を目指そう

公認会計士
宮城大学名誉教授 天明 茂

はじめに

VUCA（V変動性・U不確実性・C複雑性・A曖昧性）の時代と言われる。何が起ころうともおかしくない、答えがない状況だからこそ、「社会の自浄作用」や「免疫力」と言うべきレジリエンスが重要だ。キーワードは「自律」である。

2025年から「自律社会」に

オムロンの創業者立石一真氏が今から50年前に国際未来学会で発表した「SINIC理論」（サイニク理論）が注目されている。これによると、100万

年前からの歴史を調べた結果分かったことは、今の時代は「工業化社会」に作ってしまった負の遺産を解消して、幸福度の高い理想的な「自律社会」に向かう途中にあり、自律社会に入るのは2025年からだろう。あと2年ほどだ。

オムロン内部では当初、「2025年に自律社会に入るのは困難」「実際はもっと遅くなるのでは」と話し合っていたが、コロナ禍のおかげで理想社会に近づいたのが早まり、この分だとオムロン創業者の予測通りになると考え直したと聞く。

いずれにせよ50年前の予測がほぼぴったりと現在に当てはまっていることがすごい。

「SINIC理論」によると現在は「最適な社会に向かう途中」にあり、破壊と創造を繰り返している混沌状態としている。工業化社会は「物的に豊かになったが、地球環境の破壊や良心の希薄化などで心が満たされない社会。」

これに対して2025年から始まる「自律社会」は「自分がありたいと思う生き方を何の束縛も受けずに自らの価値判断で決め、実現させ、生きる歓びを享受できる社会」というから素晴らしい。

こんな理想的な「自律社会」を迎えるために経営をどう進化させていけばよいのだろう。

A「企業の使命は社会課題の解決」、B「人体のような生命体組織の構築」、そしてC「人間力を磨き・引き出す」という3本柱に整理してみた。

最近、企業規模の大小を問わず多くの企業が「社会課題の解決」を口にするようになった。

「本業を通じて社会課題を解決すること」が企業の使命であるという認識が広まってきたことに希望が持てる。

私が今、注目しているのは、「本業を通じて社会貢献を目指す」若手経営者1000人が切磋琢磨している一般社団法人経営実践研究会（理事長・藤岡俊雄氏）である。

本研究会は2017年から「未来創造企業の認定」を始めた。

未来創造企業を「社会的価値、関係主体幸福度、社

A・本業を通じて社会課題を解決する

会・経済的価値を創造することでサステナブルな社会に貢献する企業」と定義する。

認定に当たっては、一般社団法人日本総合研究所の協力で作成した85項目に及ぶ「未来創造企業チェックリスト」を活用し、「地球」「社会」「地域」「顧客」「取引先」「従業員（家族）」「経営者」の7領域において未来創造企業の基準を満たしていることを評価する。

本紙が発行されるころには認証を受けた企業は120社を超えているだろう。その中の1社を紹介しよう。

㈱宮田運輸は大阪府高槻市に本社を置く。同社はトラック運送を中心とする物流業である。3代目宮田博文社長は社長就任から間もない2013年に自社のトラックが死亡事故を起こしたことから経営方針を一転。社員を100%信じて任せる「心の経営」に転換した。

ある運転手がダツシユボ
ードに貼っていた自分の子
供が描いた絵の「お父さん、
いつもありがとう。あんぜ
んうんてんがんぼってね」
というメッセージに目を奪
われた宮田社長はトラック
の背面に子供が書いた絵と
メッセージをラッピングす
ることを思いつく。

「こどもミュージアムト
ラック」と名付けた運動を
始めてから事故は4割減。
一般社団法人を設立して、
今では海外まで賛同者が広
がっている。

心の経営は役職を超えて
誰でも参加できる「未来会
議」となり良心が響き合う
社会づくりを牽引している。

こうした企業が「あたらし
い資本主義」の担い手に
なるにちがいない。

B: 自律型の自走組織

社長が指示命令すること
なく、あたかも生命体のよ
うに自律的に自走する「テ
イル組織」は、いまや組
織論の最先端と考えられて

いる。

小職が1年前から研究員
として学んでいる「手放す
経営ラボトリー」は、社
長の坂東孝浩氏が思うよう
にいかなかった自社の経営
を「テイル組織」に転換
した経験をもとに、社会シ
ステムデザイナーである武
井浩三氏の協力を得ながら
「手放す経営」の普及を業
としてしている。

「手放す経営」を可能と
する主な特徴は以下である。

a: 情報の透明性: 必要な
情報に誰もがアクセスでき
る。会計情報もすべて公開
だ。

b: 力の流動性: 上下関係
を極力なくし、フラットな
組織形態である。

c: 全員に意思決定権: 関
係者に助言を求めることを
前提に誰もが意思決定でき
る。

d: 境界の開放性: 働き方
は自分で選択できる。競合
しない他の組織との兼務も
原則OK。

e: お金を自主管理: 売上

高から一定割合の利益、株
主配当、役員報酬を先取り
し、残りの許容経費の中で
人件費や経費を賄う。余剰
が出れば分配される。

福岡市の産業廃棄物コン
サル業のGreenpr
op(川添憲二社長・社員
40名)はの「手放す経営ラ
ボトリー」が提唱する上
記aとeを忠実に実行し、
1年足らずで見事な自律分
散の経営に移行した。きっ
かけは2019年の火災事
故だった。

復興に向けて自ら行動す
る社員を見た川添克子社長
(現会長)は「そうか、自
分が指示をしなくともみん
な主体的に動けるんだ」と
感激したという。

社長になつてからずっと
「自走・自創」する経営を
目指していただけに、これ
を機に本格的にこの経営に
切り替えようと研究を始め
た中で「手放す経営ラボラ
トリー」に行きついた。

信頼している営業責任者
に相談したところ賛同を得

たので一気に自走型経営に
転換する決断をした。

それはピラミッド型の階
層構造という古いOSから、
フラットな自律分散型組織
運営という新しいOSへの
アップデートという感覚だ
ったようだ。

他方、DX(デジタルト
ランスフォーメーション)
の整備では、コミュニケーション
ツールのとしてSlack
を導入し、会計システ
ムはFreeeというアプ
リに全面的に切り替えた結
果、「売上から利益を先取
りして残った経費で経営す
る仕組み」が導入された。

また、あらゆる課題につ
いて「助言システム」を前
提に誰もが意思決定できる
こととなった。

なお、同社のホームペー
ジには「Greenpr
opの新しい組織運営の仕
組み」として詳しく紹介さ
れているので、是非、ご覧
になつてほしい。中小企業
における組織変革の格好の
ケースと言える。

**C: 人間力を磨き・
引き出す**

これまで述べてきたAB
の実現は人間力、とりわけ
トップ層の人間力にかかっ
ている。

私は人間力を「あなた
でないダメ」と言われる
絶対的信頼性」と定義して
いるが、そのベースは人徳
に他ならない。

誰でも自分しか果たせな
い天命がある。

それを知り、天命に生き
ている人は経営においても
持続可能な社会という観点
から社会課題解決に関心を
向けるとともに、スタッフ
一人ひとりの生きがいやウ
ェルビーイングを常に念頭
に置いている。

その心と姿勢がステーク
ホルダーからの絶対的信頼
に繋がっている。

年初に当たり、改めてわ
が社の存在目的を確認する
とともに、自律型の経営を
通して社会課題の解決を進
めるべく人間力を磨き続け
たいものである。

今、求められる 管理職のリスキリング

株式会社ジェイック 取締役 古庄 拓

最近目にする「リスキリング」とはデジタルスキルと習得だと思われがちだが、中小企業が成長するうえで必要なのは、管理統制・トップダウン・説得中心の昭和型マネジメントから、対話重視で部下の主体性や強みを引き出す令和型マネジメントに切り替える「リーダーシップのリスキリング」だ。

求められる管理職像の変化

経営者・役員・人事部門

を対象に実施した「求められる管理職像の変化とその課題に関するアンケート調査（2023年9月、ジェイック実施）」で、20年前の管理職像と現在の管理職像とは求められる度合いが大きく変化した項目がある。たとえば「管理職には対話のコミュニケーションが求められると思う」は20年前の管理職像32%↓現在の管理職像53%と21pt高い。逆に「管理職には部下の管理と統制が求められる」は49・5%↓23・5%と26pt低下、「管理職にはトップ

ダウンの進行が求められると思う」も39・5%↓14・5%と25pt低下した。昭和や平成初期は、上司が自身の経験をもとに指示・命令することで成果をあげられた。しかし、価値観や時代の変化に伴って成果につながるマネジメントのやり方は変わってきている。

令和のマネジメントで押さえるべき

3つのポイント

① 対話力の向上 昭和の時代は「上司の指示に従いなさい」「仕事は見て覚えなさい」という指導が基本であり、背景には「上司に従っていけば、いざれ役職や待遇がついてくる」という動機付けがあった。しかし、今の若者は役職や待遇だけでは動かない。また、見て覚えるというやり方は「生産性が低い」と思われてしまう。従って、部下と対話しながら動機付け、目的やプロセスを分かりやすく教えることが重要だ。

② 強みを生かす育成力 昭和型のフィードバックは部下の課題や弱みを指摘し、奮起を促すことが主流であった。しかし、現在は課題を指摘するだけのフィードバックは自信を失わせ、成長を妨げてしまうこともある。現在も課題克服が必須な場合はあるが、従業員の強みを見いだし、最大限に生かすマネジメントを軸とした方が効果的だ。

③ ボトムアップ型のチームビルディング 昭和の管理職には部下を管理統制する力が求められた。しかし、今は上司が正解を知っているとは限らない。現場に近い部下のほうから顧客ニーズや最新動向をつかんでいる場合も多い。従って、上司には部下の考えや意見を引き出して意思決定するボトムアップ型のマネジメントが求められる。

上司が一方的に指示・命令・フィードバックをするのではなく、対話を通じて、部下の声に耳を傾け、強みを生かして動機付けるマネジメントが重要となる。人手不足が進行する中で部下のパフォーマンスを高められたいない管理職には、令和型マネジメントの3要素「対話力の向上」「強みを生かす育成力」「ボトムアップ型のチームビルディング」を身に付けてもらうことが必要だ。

【筆者紹介】

古庄 拓

（ふるしょう・たく）

1983年生まれ。慶應義塾大学卒業後、株式会社ジェイックに入社。中小企業・ベンチャー企業を対象とした社員研修や採用支援の提案・企画、管理職養成プログラムの事業化、新卒メディアの立ち上げ等を経て、同社取締役。人材育成や採用支援の知識・ノウハウを発信している。

今の管理職に求められる力

令和の時代に組織のパフォーマンスを高めるには、

この要望書は、全国の各法人会からの意見・要望を全国法人会総連合がまとめたもので、ポストコロナの経済再生と財政健全化の両立を図る効果的支援の要望など法人会の総意として、政府・政党・関係各省庁等に対してその実現を求めている。

去る十二月五日、岡本会長、石川副会長、菅野副会長、加藤専務理事が気仙沼市役所を訪ね「令和六年度税制改正及び行財政に関する要望書」を菅原市長、鈴木市議会議長、三浦市議会議長それぞれに手渡し陳情した。



●中小企業は地域経済と雇用の担い手。本格的な事業承継税制の創設を！
 ●経済再生には中小企業力が不可欠。健全な経営に取り組む企業に実効性ある支援を！

税制改正に関するスロガンは次の通り。
 ●財政健全化は国家的課題。負担を先送りせず現世代で解決を！
 ●企業への過度な保険料負担を抑制し、経済成長を阻害しない社会保障制度の確立を！

新春講演会・賀詞交歓会のご案内

『生きる力』

～困難を乗り越えるためのヒント～

講師：フリーアナウンサー 笠井 信輔 氏

日時：令和6年1月30日(火)
 午後4時～午後5時30分

会場：ゲストハウス アーバン

会費：新春講演会…無料
 賀詞交歓会…会員3,000円・非会員5,000円

◆参加ご希望の方は事前に事務局までお申し込みください。

《 電話・Fax 22-9107 》



主催：公益社団法人 気仙沼法人会

DAIDO 大同生命保険(株)

仙台支社 古川営業所

大崎市古川駅前大通2-6-16 古川土地ビル3F
 電話 (0229)22-6398 FAX (0229)22-6499

AIG損害保険株式会社

仙台支店長 畑 和治



〒980-0811
 仙台市青葉区一番町1-8-3
 TEL (022) 221-2532

謹		賀		新		年									
						五十音順									
<p>株式会社 岡本製氷冷凍工場</p> <p>代表取締役 岡本 寛</p> <p>気仙沼市港町四一十八 電話 (0336) 331-291 FAX (0336) 241-395</p>	<p>株式会社 白真倉庫</p> <p>倉庫業・運送業</p> <p>代表取締役 臼井 真人</p> <p>本社 気仙沼市長磯二本松一八一二 〒九八〇三三六 電話 (0336) 251-9020 番 仙台港倉庫 仙台市宮城野区港四丁目五十二 岩沼臨空倉庫 岩沼市空港南一丁目三一</p>	<p>Affac アフラック</p> <p>「生きる」を創る。</p> <p>仙台総合支社</p> <p>〒九八〇一六二三 仙台市青葉区中央一三丁一アビル三F TEL (0336) 262-1561 二〇 FAX (0336) 262-1582 二〇</p>	<p>株式会社 足利本店</p> <p>代表取締役 足利 宗孝</p> <p>気仙沼市港町五の一 電話 (0336) 231-6112 番 FAX (0336) 251-3022 番</p>	<p>株式会社 かわむら</p> <p>代表取締役会長 川村 賢壽 代表取締役社長 川村 潤</p> <p>宮城県気仙沼市唐桑町高石浜一三五 0336 (32) 211-436 気仙沼工場 0336 (24) 225-536 岩手工場 0336 (54) 537-092</p>	<p>株式会社 カネダイ</p> <p>代表取締役 佐藤 俊輔</p> <p>気仙沼市川口町一丁目一〇〇番地 電話 (0336) 221-2480 番</p>	<p>一勝倉漁業株式会社</p> <p>代表取締役社長 勝倉 宏明</p> <p>気仙沼市弁天町一丁目八一十五 電話 (0336) 231-8530 番 FAX (0336) 231-8533 番</p>	<p>株式会社 男山本店</p> <p>宮城県気仙沼市入沢三一八 電話 (0336) 221-3035 番</p>	<p>熊谷電気株式会社</p> <p>電気設備工事・消防施設工事・電気通信工事</p> <p>代表取締役 熊谷 豪</p> <p>〒九八八〇〇六六 気仙沼市東新城一丁目二一二 電話 (0226) 221-0849 FAX (0226) 221-0749</p>	<p>株式会社 菅野ビジネスセンター</p> <p>代表取締役社長 菅野 秀壽</p> <p>菅野 勉 税理士事務所</p> <p>住所 所 気仙沼市三日町三二二二六 〒九八八〇〇五 電話 (0336) 231-2644 番</p>	<p>気仙沼信用金庫</p> <p>理事長 小山 栄太郎</p> <p>気仙沼市八日町二丁目四一〇 電話 (0336) 221-6830 番</p>	<p>アフラック 法人会厚生制度募集代理店 (有) ケイフク保険企画</p> <p>気仙沼市松崎柳沢三三八一〇〇 フジビル (0336) 一八五八〇二 FAX (0336) 二四一四九五七</p>	<p>株式会社 沼正工務店</p> <p>代表取締役社長 沼倉 正也</p> <p>本社 千九八六〇七七七 宮城県本吉郡南三陸町志津川字小森七十三 TEL (0336) 四六一二二五 FAX (0336) 四六一六八五</p>	<p>株式会社 三陸新報社 三陸印刷株式会社</p> <p>代表取締役 浅倉 眞理</p> <p>〒九八八〇〇四一 気仙沼市松崎柳沢三三八一〇〇 三陸新報社 電話 (0336) 221-6700 FAX (0336) 221-6700 三陸印刷 電話 (0336) 221-3199 FAX (0336) 221-8372</p>	<p>株式会社 山本セメント</p> <p>代表取締役 山本 富士男</p> <p>〒九八六〇七二五 宮城県本吉郡南三陸町字沼田一五〇一―一五 電話 (0226) 四六一三三〇 四 FAX (0226) 四六一六〇二</p>	<p>株式会社 マルヤマ</p> <p>代表取締役 熊谷 智範</p> <p>〒九八八〇五三三 気仙沼市唐桑町石浜二八五十六 電話 (0336) 331-2272 FAX (0336) 331-2890</p>