

STLQWS

2015. 5
Vol.87

木村経営ブレインの経営参謀誌

社長コラム

スタッフの心の機微

遊魚動線

労働分配率の適正化が経営管理の基本

TOPIC

このままでいいのか、長時間労働
～長時間労働について考える～

TOPIC

「スキャナ保存制度」の要件緩和

KKBニュース

STLQWS の法則

科学的思考

= *Scientific*

全社の思考

= *Total*

長期的思考

= *Long Range*

創造的思考

= *Original, Orthodox*

バランス的思考

= *Well-balanced*

体系的思考

= *Systematic*



成功への提案
税理士法人
株式会社

木村経営ブレイン

〒920-0027 石川県金沢市駅西新町3丁目4番33号

【TEL】076-260-1666 【HP】<http://www.kkb-jp.com/>

スタッフの心の機微

～はじめに～



代表取締役社長・税理士
認定登録 医業経営コンサルタント
木村 岳二

「朝に道を聞かば、夕べに死すとも可なり」
孔子で好きな言葉の一つです。1日の中で人生を真剣に
どう生きるか。お客様が多数いる場合、経営は、経営者だ
けでは当然成りたらず、スタッフの力を結集する他、道は
ありません。そのスタッフの心の機微を捉えることが経営
にとって肝要であると先輩から示唆頂き、整理してみまし
た。1日のサイクルの中で、スタッフはどのように人生や
仕事を考えるか。朝昼夜、順番に追っていきましょう。



1. 朝の出勤時

朝起きたとき、スタッフが会社へ行きたいかどうかの岐路は何でしょうか。社風や会社の風土が良ければ
良いほど会社に行きたくなると思います。感じの悪い会社には、当たり前ですが、行きたくないのは当然
でしょう。この根っこを良くするには、直接、お金にはならないけれども、全員が実行する掃除や挨拶など
継続するほか道はないと信じています。

2. 昼の仕事時間

日中、スタッフは、仕事にやりがいを感じていれば、辞めることなく、会社にいようと思うはずで
充実しているならば、仕事を続けたいと思うのではないのでしょうか。誇りを持った仕事をしているか。モチベーショ
ンが上がるよう常に配慮し、単調な仕事になっていないか、お客様から役に立っているかどうか常に目配
りしようと思います。

3. 夜の就寝前

スタッフは、就寝前の布団の中で、自身の将来を考えているのではないのでしょうか。この会社に定年まで
いても良いのだろうか。中には社長の顔を浮かべ、経営は大丈夫だろうかと心配している人もい
るかもしれません。経営者は、会社の将来について希望が持てるようにしてあげる必要があります。私自身も、
毎年作成する事業発展計画書で事務所の将来を語っていきこうと思います。また、全員の発表の場を年に
3回設けて、スタッフの思いを常に聴こうと心新たにしています。

～おわりに～

アベノミクス到来で、現在、採用難の状態であり、今後もその傾向が続くと考えております。スタッフの離
職率を減らすことが、採用活動よりも経営の大きな課題であると思います。スタッフに迎合するのではなく、
スタッフへ心を寄せていく。同志、戦友としての立ち位置が大事なんでしょう。

経営者は常に「次どうするか？」という命題を突き付けられ、長期利益の実現のため、新しいことに取り組
み挑戦しておりますが、スタッフからみれば、普段現場にいない経営者に対し、不満もあり、既存の事業
の改善や悩み事を聴いてほしいのしょう。私自身、多くの退職を経験し、学びました。

経営者の皆様、この機会にスタッフの心の機微を朝昼晩に分けて考えてみてはいかがでしょうか。すべ
ての事業主が環境変化に対応し、同志であるスタッフと共に益々事業発展しますよう心より祈念申し上げ
ます。

～社長ブログ「宝在心」、当社のホームページに掲載してありますので、是非ご覧ください。～

遊魚動緑

「労働分配率の適正化が経営管理の基本」

経営は外部から調達したモノを内部で付加価値を付けて販売し、その付加価値から人件費を配分して継続する。

その付加価値の原動力は、他より優れた品質やサービスであり、そのことにより市場に評価され販売に結びつく。

一般企業の平均労働分配率は60%と言われる。

その労働分配率が60%を超えると企業の存続が危ぶまれるので、労働分配率を下げる必要がある。

そのための対策として、

1、付加価値を現状の人員で増やすため人材能力を開発する。(組織の活性化)

人の能力を品質とサービスの向上に振り向ければ市場に支持され数量や単価を引き上げることが出来て付加価値が増加する。それが労働生産性を高めることになる。

2、付加価値の割に人件費が多過ぎるため人件費を減らす。(人件費の適正化)

人員を減らさないで給与を下げるには賞与ぐらいしかない。

給与を据え置いたら人員を減らすしかない。しかし、解雇は難しいから、中長期的には新卒を控えるとか、退職者の補充を控える方法しかない。

3、労働分配率の改善には、前提条件がある。

それは、労働法に適應した労働条件や許容労働時間の枠内で実現させねばならない。

労働時間が規定時間外に及べば、人件費が割り増しとなり生産性率は減少する。

そのため、時間生産性の向上が要求される。それには、知識不足を職場で補完し、業務のスピードを高めて「的確機敏な処理能力の涵養」を心がける必要があります。

「勤務態様」を考察してみた。

(イ) 優秀・・・勤務時間は通常で生産性は高い。

(ロ) 時間効率が悪い・・・勤務時間が残業や休日出勤で多いが、生産性は高い。

(ハ) 生産性が低い・・・勤務時間は通常で生産性は低い。

(ニ) 時間効率と生産性が悪い・・・勤務時間が残業や休日出勤で多いが、生産性は低い。

時間効率良くして労働時間を短くすれば、生活時間が多くなり家庭は充実する。

また、時間生産性を高めれば給与が高くなり豊かな生活がおくれる。

そうなれば、顧客良し、本人・家族良し、職場良しの三方良しが成り立つ。

WLB(ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和)は、仕事と生活を共存させながら、持っている能力をフルに発揮し、それぞれが望む人生を生きることを目指さねばならない。

「やりがい」や充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを目指したいものである。

取締役会長・税理士
認定登録 医業経営コンサルタント

木村 光雄



～5の付く日に更新、当社のホームページに掲載している短信「遊魚動緑」をご覧ください。～



このままでいいのか、長時間労働！

～長時間労働について考える～



総務
主任 由井 雅代

平成22年4月の労働基準法の改正により、法定割増賃金率の引上げが施行されました。1か月の60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(改正前25%)というものでした。中小企業については、適用猶予がありましたが、長時間労働の抑制及び健康確保等を図るため、平成31年4月1日施行で猶予措置は撤廃の方向で国会にて審議中です。正社員の残業問題はすぐに解決することは出来ません。対応していくには、早めの準備が必要なのではないでしょうか。

残業が減らない要因は？



従業員の声

- ・上司より先に帰れない
- ・遅くまで働く社員、休暇を取らない社員が高く評価される

- ・生産性の伴わない残業はしないで欲しい
- ・休日や空いた時間を活用して能力開発に努めて欲しい



経営者の声

ムダな残業とは、
 「付き合い残業」
 「ダラダラ残業」
 「自己満足残業」
 「独りよがり残業」
 「抱え込み残業」等

双方にとって良くない結果に繋がります！

- ・残業代の増加による経営の圧迫
- ・長時間労働による心身の健康障害
- ・過労自殺や労災認定裁判などの社会的なダメージ

残業を減らすための各企業の取り組み

- ・ノー残業デーやノー残業ウィークの設置
- ・労働時間適正化に関する従業員向けの教育の実施
- ・年次有給休暇取得促進活動
- ・経営者等主導の労働時間削減プロジェクトの実施
- ・従業員間の労働時間の平準化を実施
- ・IT環境の改善
- ・残業を事前に承認する制度の導入
- ・業務プロセスの見直し
- ・時間が評価される管理職人事制度の導入
- ・従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援

具体的には、

残業の事前申請を行い、管理職が残業予定者の業務内容と退社予定時間を確認し、急ぎの業務以外は翌日に行くか他の社員へ仕事を振る。

顧客にとってもコスト削減につながるような提案を打診する。

ノー残業デーの朝礼時に管理職から周知してもらう。

各自が週一回のノー残業デーを決める。

業務改善の目標設定をし、進捗状況について定期的に上司にレポートを提出するなどの取り組みを行っています。



現在は生産性重視へシフトしている時期に入っています。日本の労働人口は今後減少していき、労働力不足に陥る可能性があります。20代前半の社員はプライベート重視です。また介護や育児との両立も考えなければいけません。優秀な人材の確保、生き残りを実行していくには職場環境が良いことが不可欠となります。上司の管理体制、職員一人一人が残業を減らすという意識を持つことが業務の無駄を省き、集中的にかつ効率的に仕事をこなすことにつながります。

「スキャナ保存制度」の 要件緩和 !

経営監査
副主任 飯田 将史



平成27年度の税制改正項目に国税関係書類の「スキャナ保存制度」の要件緩和が盛り込まれています。
スキャナ保存 書面を画像化して保存

平成27年度税制改正によるスキャナ保存制度の要件緩和
 スキャナ保存の申請対象外とされていた「**契約書・領収書のうち金額3万円以上のもの**」が、以下のようにスキャナ保存の対象となります。ただし、**相互けん制、定期的なチェック、再発防止策**を社内規定等において整備するとともに、これに基づいて事務処理を実施することが承認要件となります。
 (この改正は、平成27年9月30日以後に行う承認申請について適用されます。)

スキャナ対象可否	国税関係帳簿		国税関係書類		
	仕訳帳 総勘定元帳 その他補助元帳など	貸借対照表 損益計算書 棚卸表など	契約書・領収書		請求書、納品書、 見積書、発注書 など
			3万円以上	3万円未満	
×	×	× (改正)			

書類のスキャン時の処理については以下の改正が行われ、その利便性が高まります！

項目	現行	改正後
重要書類以外 (契約書・領収書等)	・カラー保存が必要 ・書類の大きさに関する情報の保存が必要	・保存形式が白黒でも可 ・書類の大きさに関する情報の保存が不要
電子署名要件	入力者等の電子署名が必要	・電子署名不要 ・タイムスタンプとともに入力者等に関する情報の保存

Q&A

Q. データによる保存を行う場合の承認申請について教えてください。

➡ A. データによる保存開始をしようとする**3ヶ月前の日**までに、本店所在地の所轄税務署長へ提出となります。

Q. スマートフォンにより撮影した電子データでもスキャナ保存の対象と認められますか。

➡ A. スキャナ保存は、**原稿台のあるスキャナ**による読み取りが要件のひとつです。その為、スマートフォンなどで撮影保存した電子データについては認められません。

Q. 承認が申請されれば、過去の領収書等もスキャナ保存することは可能ですか。

➡ A. 保存開始日前の書類に遡及してスキャナ保存することはできません。申請した保存開始日前の領収書等については、引き続き「紙」で保存しておく必要があります。





経営監査
鈴木 貴理

ちょっと小話...

新人研修の思い出

この時期になると私の中で思い返されるのが、昨年四月初旬に私他三名で参加させて頂いた新人研修です。福井県にある大安禅寺へと赴き、一泊二日で寺での生活を体験させていただくというもので、座禅や法話、読経等普段では味わえないような様々な経験が出来たことが、未だ記憶に新しいです。



勿論、新鮮な一方で、食事中に一切音を立ててはならない、入浴の時間は10分と決まっていることや、集会場へ入退室する際には合掌とお辞儀を欠かしてはならないといった独自のルールが徹底されており、私達にとって初めて体験することばかりで、過酷でもありました。しかしながら、辛い事も含めての大安禅寺での経験ですので、今となってはそれもかけがえのない思い出となっております。
大安禅寺では、座禅や法話の体験できる拝観コースもございますし、初夏には花菖蒲も見頃となっているそうです。もしご興味をお持ちいただけたら、一度足を運んでみてはいかがでしょうか。普段とは違う空気に触れ、新鮮な気持ちになれるかもしれません。

♡HappyBaby♡

経営監査 副主任 北 啓佑

こんにちは！わたしの名前は
北 歩奈(きた あゆな)です♡
平成27年2月18日にパパとママのところに生まれてきたよ！
早く大きくなってみんなと遊びたいな♡
よろしくパプー(^3^)-



木村経営ブレイン
新ホームページ
近日公開!

Coming soon..

編集後記

五月に入り、いよいよ日差しも夏めいて参りました。日も長くなり、活動しやすい時間が増える一方、寒暖の差が激しく体調など崩されていませんか。弊社では五月よりクールビズを実施しております。職員は上着・ネクタイ等を着用せず軽装にて業務をさせていただきます。何卒ご理解とご協力をお願いいたします。また、弊社へご来社の際はご遠慮なく軽装にておいでくださいますようご案内申し上げます。 鷺田

【発行人】木村 岳二 【編集責任者】飯田 将史

【編集者】由井 雅代、竹田 佳孝、長野 真衣子、鷺田 咲子、鈴木 貴理