



うめ

Yamamoto Acc office



山本総合会計ニュース

編集 発行人
税 理 士

山本孝久

〒152-0003
東京都目黒区碑文谷5-12-1
TS碑文谷ビル2F

TEL 03(3791)8863
FAX 03(3791)8292

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日

日	14	28
月	1	15
火	2	16
水	3	17
木	4	18
金	5	19
土	6	20
日	7	21
月	8	22
火	9	23
水	10	24
木	11	25
金	12	26
土	13	27

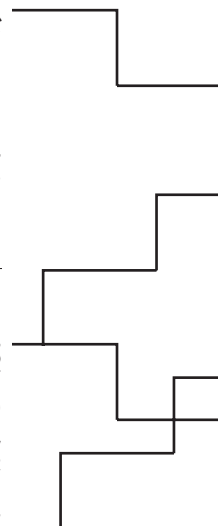
2月の税務と労務

- 国 税** / 平成21年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日
(還付申告は申告期間でも受け付けられません)
- 国 税** / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税** / 1月分源泉所得税の納付 2月10日
- 国 税** / 12月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 3月1日
- 国 税** / 6月決算法人の中間申告 3月1日
- 国 税** / 3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 3月1日
- 国 税** / 決算期の定めのない人格なき社団等の法人税の申告及び納付 3月1日
- 地方税** / 固定資産税の第4期分の納付
市町村の条例で定める日

ワンポイント 雑損控除になる雪下ろし費用

豪雪地では積もった雪の重みで家がつぶされる恐れもあることから、屋根の雪下ろしは冬の作業として欠かすことができません。この雪下ろしを業者に依頼した場合、雪下ろし費用は、雪による被害の発生を防止するためのやむを得ない支出として、雑損控除の対象となります。

部下育成の方法



企業が行う人材育成は大きく分けて OJT（職場内教育）、OFFJT（集合教育）、自己啓発の三つですが、どの企業でも少なく見積もっても OJT が九割以上を占めています。OJT とは、「上司が、部下に対して、仕事を通じて、仕事に必要な能力を意図的、計画的に高めていく活動」のこと。上司が部下に指導を行わなかったら、事実上、企業は人材育成活動をしていないことと同じです。上司にとって部下指導は、実務をこなすのと同じくらい大事な仕事であることを自覚する必要があります。

労とストレスがたまりまます。

この結果、上司本来の業務（目標管理、戦略立案、労務管理、対顧客活動等）が疎かになってしまいます。「良い仕事」をするための創意工夫がない集団になり、やる気のある人もやる気もなくし、優秀な人材が辞め使えない人材しか残りません。そのため、顧客が減って経営不振となり新しい戦略も打ち出せず、現状脱出できない状況に陥ってしまいます。以下に部下育成の方法を掲げてみます。

部下育成の基本的な考え方

1 育成の心構え

- * 指導・育成という仕事は自分にとって一番大事な仕事だと思おう
- * こうなってもらいたいという理想像を持つ
- * 一貫した方針を持つ

2 どんな働きかけが良いか

- * 部下の成長を共に喜ぶ
- * 部下の業績と人柄に関心を持つ
- * 部下の悪いところばかり見ずに良いところを見るようにする
- * 嫌われることを恐れずに信念を持って指導する
- * 自分が模範を示す
- * やってほしいことを具体的に指示する
- * 自分がやったほうが早いと思ってもやらせてみる
- * 小さな成功をほめる
- * 不注意・怠惰・無責任を叱り、前向きな失敗は叱らない
- * 能力にに応じて思い切った権限を委譲し、大きな仕事を任せてみる。この際、教え過ぎず考えさせる
- * 失敗して、落ち込んでいた

3 どんな機会に指導するのか

- * 新しい仕事を教える時 仕事を説明する やってみせる やらせてみる チェックする 再度説明しやってみせる やらせてみる チェックする
- * 失敗した時 その場で注意し原因・対策を考えさせる
- * うまくいった時 ほめる・次の課題を与える等
- * 勉強会を行う
- * 個別面談や会議の場で指導する
- り悩んでいたら励ます
- * 業務だけの指示ではなく仕事の意義・目的を教える
- * よく話し、よく聴く
- * 会社批判はしない
- * 必要であれば私生活のことでもアドバイスをする

1 指示の仕方

- 部下育成の技法
- 「対新人」
まず、やってもらいたいことの全体像を簡単に説明する

理解しているかどうか確認しながら（複雑な内容の場合は資料を見せながら）説明する
具体的にどのようなように動くのか指示する
実際にやらせてみてチェックする

「対ペテン」

やってももらいたいことの全体像を簡単に伝える
質問してきたら受ける
もっと良いやり方を提案してきたら聴いてみて、良ければ受け入れる
細かい指示はせず本人にまかせる
当初の方針と違うことが発生するようなら報告させる
報告・連絡・相談が全くなされないようなら注意する

2 ほめ方

* その場ですぐにほめる
* 外見等ではなく行動や発言をほめる
* 自分が機嫌が良い時だけほめる

めるのではなく、機嫌が悪い時も部下が良いことをしたらほめる
* 「すばらしい意見だね。声は小さいけど」など条件付のほめ方はしない
* 特定の部下だけ連続してほめる場合は時と場所に注意する

3 叱り方

* 教えていないことを叱ってはならない
* 段階を踏んで叱る 模範を示す 正しい姿勢を促す
* そつと注意する 注意する 叱る 怒る 罰する
* 個性に合わせて叱る
* 事実に基づいて叱る
* 人格を傷つけるような言葉は使わない
* 短時間で簡潔に
* 叱つたら後で必ずフォローをする
* 勇気をもって叱る

4 話の聴き方

* 姿勢正しく相手の方に体を向け顔を見ながら聴く
* 相手の発言の要所所で頷く

き相槌を打つ
* 最後まで聴く
* 間があいたら、相手の言葉を自分の言葉で言い換える、適切な質問をする等を行い相手の発言を促す
* 相手の話に対して批判したり反論したりしない
* 必要に応じてメモをとる
* 相手と共に考え理解しようと努め共感的態度をとる
計画的育成の流れ

1 どんな仕事をしてほしいのかをはつきりさせる

2 育成に必要な項目を把握する

「あるべき姿」と「現実の姿」のギャップを把握
そのうち職場内教育で解決できるものを掴む
その項目を列挙し優先順位をつける

3 指導目標の設定と指導計画の立案

優先順位の高い項目について「いつまでに」「どのレベル」

になって欲しいのか指導目標を決める
指導目標を達成するために、どのような方法で行うのか指導計画を立案する
この2つについて部下と話し合い、合意を得ておく

4 日常の仕事を行う

指導計画に沿って意図的に説明・指示・権限移譲・仕事の進捗状況のチェック・助言・援助などの指導活動を行う
定期的に能力の伸長度合いを部下にフィードバックする

5 成果の相互確認と新しい課題の検討を行う

所定の期間経過後、部下に目標の達成度を自己評価させると同時に上司もその努力と成果を正しく評価し、確認し合う。
次の目標検討とそのチャレンジへの動機づけを行う。

飲食店

ファーストフードチェーンMの低価格がお客に喜ばれています。

この背景には、低所得者層の支持があると思われま

す。昨年（平成21年）は年収300万円以下の人が、我が国全体の33%から34%であると見られています。今後もこの不況が続くと、2～3年後は40%が低所得者層になると推測されます。

年収300万円以下は、月収に換算すると手取り17万円位。これから家計費等を除くと1万円位……サラリーマンの場合、1カ月の昼食やおやつに使えるのが、この金額です。

これらのことから300円をきった弁当に人気があるのも頷けます。ちなみにMではハンバーガー2つとコーヒーで320円。

小規模飲食店・店主の方は頭では分かっていますが、こんな値段ではやっていけない、

というのが実情でしょう。

- 繁盛店 A 中華料理店の場合 -

客席：20席、料理人3人（といっても2人は中高年女性、1人が店主）、価格帯は650円から800円。サラリーマンを対象にしたお店ですが、午前11時半から午後2時の間に3回転します。

店主のAさんは、山形から父親に連れられ15歳から50年間この道一筋です。

Aさんの話では、「親父は、ご飯をいつも5杯食べていた。だから、サラリーマンも仕事に力を入れてもらいたいので腹一杯、おいしいものを食べてもらいたい」「ウチは山形より米を取り寄せ、惣菜も山形から…おしんことご飯だけでも充分おいしく食べられるヨ」とのこと。

料理人が3人もいるので、お客は「今日はご飯少なめに」とか「辛くしてくれ」と、どんどん注文をつけています。

お客も、おいしいものをリーズナブルな値段で提供する店なら支持するのでしょうか。

お店の経営

老舗和菓子M店の経営理念は、日本一のおいしいお菓子を提供すること、日本一の接客サービスをする、の二点です。M店・七代目社長Mさん（三七歳）は現在の逆境について、「先代も各々、逆境を乗り越けてきた。私は一緒にいたわけではないので、そのノウハウは分からない。ただ、先代達は孫の代まで食べていけるように、

商品開発をしてきた。私もその課題を負っている」と話します。老舗と通常のお店（例えば、業歴一〇年とか二〇年のお店）の店主が心掛けることに、何ら異なる点はなさそうです。違う点と言えば、通常のお店は、商品開発とか従業員の接客等について、優良店としてお客の支持を得るためのスピードが要求されている点かもしれせん。

ソフトウェア業界の状況

ソフトウェア業A社（従業員100名）の状況

従来は上半期が悪くても下半期で挽回してきたが、昨年（平成21年）は上半期が悪く、下半期は更に悪化した。

従業員をメーカーに派遣しているが、30名程戻されている。

平成19年に5名、平成20年は2名、（昨年はゼロ）新規採用したが、7名全員の営業成績はゼロであった。

ベテラン従業員は値下げしてやっと仕事をとっている。

メーカーがプロジェクトの進行を止めているので、業界は私の会社と同様の状況ではないか。

昨年はボーナスを出せないところもあった。今年はリストラに手を付けざるを得ない企業も出るだろう。

A社以外の経営者の話では、ソフトウェア業界は本年4月から6月にかけて、ひとつの山を迎えそうです。