



- 貸金業界に学ぶ経営術
- 非上場株式等の納税猶予に関する災害特例
- 医療機関のお客様へ bixid (ビサイド) のご紹介
- 自立型人材育成 ~1on1 のためのコーチングスキル~

貸金業界に学ぶ経営術

年収等の3分の1までしか貸付できないよう禁止にする、上限金利を20%に制限する、業者への規制監督を強化する……といった貸金業法改正が2010年の6月から完全施行され、多くの業界に影響を及ぼしてきました。パチンコをはじめとするレジャー産業では、「客数と単価が減った」という声も聞きました。また、業者に対する様々な規制の影響は、NPOを中心に貸付をしているNPOバンクにも及び、存続の危機に立たされました。信用情報機関の強制的な利用によるコストアップや財産規模として、純財産が50万円以上でなければ貸金業を営む事を禁止するという改正は、低い金利でNPO向けに融資をしているバンクにまで規制をかけるもので、存続の危機でした。実際、長野県でも、貸金業の登録業者が2分の1とか3分の1とかの数では表すことはできないレベルで激減しました。NPOバンクについては、最後は除外され、生き延びることができましたが、法改正によって組織の存続が危うくなることに改めて恐怖を感じるとともに、政治的な動きも定期的に情報収集していく必要性を感じました。また、NPOバンクは、日本では大きな存在になりえていませんが、世界で見ればバングラデシュのグラミン銀行が、ユヌス氏の指導のもとソーシャル・ビジネスを支援し、ノーベル賞を受賞しています。物の見方を変えると大きなチャンスもあるのではないかとつくづく感じます。



さて、この貸金業法の改正ですが、いわゆるグレーゾーンがなくなったことにより、上限金利を超える分の返還請求が各地で勃発し、それまで収益産業としてわが世の春を謳歌していたサラ金業者に大打撃を与えました。一方で、サラ金業者からの返還請求を専門的に請負ビジネスチャンスとした司法書士事務所や弁護士事務所も多数存在します。このように、法改正が自分の組織に与える影響を避けるかどうかだけでなく、ビジネスチャンスとして利用できないのかというプラスの視点でみる事も重要です。

呉服店からスタートし、日本で初めて現金自動販売機（貸付機）を開発した大手のサラ金業者アコムがあります。現在の親会社は三菱東京UFJ銀行となっています。また、プロミスは三井住友銀行、ほのぼのレイクはGE（エジソンが創業したゼネラル・エレクトリック社）の傘下にそれぞれ入り、独立して健全経営を継続できる企業がほとんど無くなってしまった現状です。

消費者金融業界の最大手であった武富士は、経営再建中で財産を切り売りしており、松本城そばの武富士ビルも松本市が購入しましたが、韓国の消費者金融の最大手 A&P に M&A されました。他にも、家電のラオックスが、中国の大手家電量販店チェーン蘇寧電器傘下に入ったり、バレンタインデーチョコの Mary's が、デリバティブ損失の穴埋めで、全株式を韓国企業のロッテに譲渡され、その傘下に入ったりしました。日本の企業の衰退を嘆く声や、今まで経済的には格下だった国々に買収されることに対する反感の声も聞きます。一方で、世界の中で強くなっているアジア企業の連合隊を形成する動きもあります。更なるアジア市場の開拓のみならず、アフリカなどの新興市場への進出を画策する企業や組織が次々に現れて欲しいものです。武富士のシステムが韓国の融資のシステムと複合することにより世界展開できる金融サービスに発展するかもしれません。サッカーの世界では日韓でワールドカップ開催によって、お互いに強くなることに貢献しました。同じ現象が経営や経済・政治の世界でも起きることを願いたいものです。

最後に、規制の変化や世界で起きている変化を注視し、自分の率いる組織のリスクを減らし、チャンスをつかむ活動に集中する。これが組織のリーダーの責任なのではないのでしょうか。ドラッカー博士の言葉「組織全体の思考態度を変えよう。全員が変化を脅威ではなく、チャンスとして捉える事ができるように」を今こそ胸に刻みたいものです。

成迫 升敏

非上場株式等の納税猶予に関する災害特例

近頃は大きな地震、大雨や台風が多く発生し、これらによる建物の倒壊や浸水など、生活を脅かすような被害もニュースになる日々です。こうした被害を受けた人や会社に対して国はさまざまな救助措置を設けており、税務においても、災害により被害を受けた場合には申告期限を延ばしたり税額を減らしたりといった特例があります。

今回はその中でも、非上場株式を贈与・相続した場合に適用することができる、いわゆる法人版事業承継税制に係る災害の特例について一部をご紹介します。

法人版事業承継税制とは

会社経営の後継者が一定の非上場株式会社の株式等を相続、遺贈又は贈与により取得した場合において、その株式等に対応する相続税・贈与税について、事業継続に関する要件を満たすと、

- ① 納税が猶予されて納付期限が延ばされる
 - ② さらに後継者の死亡や次の後継者への贈与等があった場合、猶予されている納税が免除される
- という制度です。

先代が大きいた会社を引き継ぐにあたり、その株式等の取得にかかる税金が後継者の生活や会社の事業を圧迫しないようにして、経営承継のハードルを下げる意図があります。

免除される場合

基本的には事業継続に関する要件を満たし続けなければ猶予された税金を納付する必要がありますが、特定の事由により要件を満たさなくなった場合には、猶予の取り消しではなく免除がされます。その特定の事由の中に、災害等に関する措置があります。

免除を受けるための手続

会社が下記Ⅰの状態にあり、かつ、下記Ⅱの事由に該当することとなった日から2ヶ月以内に、災害等に係る免除申請書に被害要件確認表兼届出書、都道府県知事の確認書の写しなど一定の書類を添付して納税地の所轄税務署長に提出する必要があります。

免除の要件Ⅰ. 会社が次の事由のいずれかに該当すること

1	災害により滅失（修繕できないほどの損壊を含む）をした 会社の事業用資産が、総資産の30%以上
2	災害が発生した日から6ヶ月間継続して本来の業務を行えない 事業所の従業員数が、会社全体の従業員数の20%以上
3	一定の事由により債権回収が困難となったり取引規模が縮小したため経営の安定に支障が生じ、 その事由が発生した日以後6か月間の売上高が前年比70%以下
4	災害により一定の事由が生じて経営の安定に支障が生じ、 その事由が発生した日以後6か月間の売上高が前年比70%以下

免除の要件Ⅱ. 災害等が発生した日以後に次のいずれかの事由が発生すること（本来の申告期限から5年以内）

1	後継者が非上場株式等を次のいずれかのかたちで譲渡すること A. 第三者への譲渡 B. 民事再生法・会社更生法の規定による再生計画・更生計画に基づいて会社の非上場株式等を 消却するための譲渡
2	会社について破産手続き開始の決定又は特別清算開始の命令があったこと

ご紹介した特例はほんの一部であり、免除までではできなくとも納税猶予を継続できるなど、さまざまな救済措置が設けられています。既に納税猶予を受けていらっしゃる方は万が一の場合のための確認に、ご興味のある方は不安の解消に役立てていただければと思います。詳しい内容は弊社担当者までご相談ください。

中島 夕紀恵

医療機関のお客様へ bixid（ビサイド）のご紹介

令和6年6月より診療報酬の改定が実施されました、今回の改定は今までにない大きな影響があったのではないのでしょうか。「特定疾患療養管理料」の対象疾患の見直し、「生活習慣病管理料Ⅱ」の新設、「短期滞在手術等基本料1」の要件見直し、さらには院外処方「処方箋料」の引き下げなど診療科目によっては患者単価の減少が想定されています。このことにより、今期末に向けた収入、利益、納税金額、資金繰りなどの予測が先生方の経営判断にとって重要となってまいります。6月から数か月たった現在、診療報酬の改定の影響が収入実績となって確認できると思われます。監査担当者がその数値を活かして今期の予測を作成してご報告させていただきます。

これまで期末に向けた将来の収入や経費についてはエクセルなどを用いて予測値を作成しておりましたが、毎月ご面談させていただいているお客様については順次「bixid」(ビサイド)というシステムを導入して実績や予測値をご覧いただけるよう準備を進めております。bixidを用いることで、① これまでの紙面のみの報告から紙面に加えパソコンの画面をご覧いただきながら今期の予測値の確認、予測値の変更などを行うことができます。② 加えて会計データと連動しているため、前年に比べ高額となっている経費科目などはその場でどのような経費を支払ったか内容を確認していただくことも可能です。③ 金融機関からの借入の返済予定もあらかじめ登録することができるため今後の借入返済の影響についても確認することができます。コロナ禍がひと段落した今、福祉医療機構(WAM)より借入した新型コロナウイルス対応支援資金の借入返済が始まっている医療機関も多いと思われる、このような返済が資金繰りに与える影響もご確認いただけます。

YKプランニング株式会社より



より詳しく!

bixid HP より



Plan Do 単年計画(月次計画)

自動作成機能で計画策定を容易に

計画策定方法

前期の元帳の中身を簡単に確認可能

販売計画

借入金の返済計画

月次予算・年次予算策定で将来ビジョンを明確化

計画自動作成機能によるアシストで簡単に予算作成

社員や専門家と協同で予算作成

行動計画のToDo化でより実現可能性の高い予算を作成

月次予算比較(モニタリング)

モニタリングフローに沿って要因分析

顕在化した課題の記録、共有

①経営結果把握

②要因分析

③要因、課題記録・共有

取引明細

決算書や試算表といった会計資料は数字の羅列で分かりにくいというご指摘をよくいただきます。bixidにより数値をグラフ化したり科目の内訳を確認したりと、できるだけイメージしやすく、経営判断にお役に立てる報告を目指したいと考えております。

金沢 佳光

自立型人材育成 ～1on1 のためのコーチングスキル～

ビジネスにおける 1on1(ワンオンワン)とは、主に上司と部下が 1 対 1 で行うミーティングのことを指します。もともと 1on1 は、アメリカのシリコンバレーの企業で導入されていましたが、日本では 2012 年にヤフー株式会社が導入を始めたことがきっかけで国内でも広まり、昨今では中小企業でも導入する企業が増えています。1on1 は従業員自身が考え行動する「自律型人材」を育成する上で、当事者意識を醸成し、主体的な行動を促すという点でさまざまな効果やメリットがありますが、他方、「1on1 を導入したのに上手くいかない」という声もよく聞かれます。その大きな理由のひとつが、1on1 における聞き手役のスキル不足です。そこで今回は、1on1 をよりよくするためのスキルのひとつとしてコーチングについてお話します。

I. コーチングとは

コーチングとは、国際コーチング連盟 (ICF) の定義によると、「思考を刺激し続ける創造的なプロセスを通して、クライアントが自身の可能性を公私において最大化させるように、コーチとクライアントのパートナー関係を築くこと」(国際コーチング連盟「倫理規定」より抜粋)です。つまり、コーチングの本質は聞き手と話し手の間にパートナー関係を築くことです。コーチングと聞くと、「目標は?」「そこまでの到達するための行動計画は?」といったことを、相手から聞き出して相手を導いていくためのテクニックと考える方もいるかもしれませんが、こうした本質を置き去りにして、ただ小手先のテクニックだけを磨いても上手くいきません。あくまでコーチングのスキルは聞き手との間にパートナー関係を築きやすくするためのスキルだというスタンスでいることが大切です。

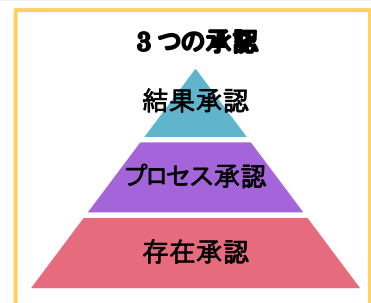


II. コーチングの 5 つの基礎スキル

1. **テーマの確認** 1on1 は話し手である部下のための時間だという認識を持ちましょう。話す内容を部下自身が主体的に決めて 1on1 に挑んでいますか。また部下が選んだテーマについて話す価値があるかどうかを聞き手が判断していませんか。たとえ一見仕事との関連性が薄そうなテーマであったとしても、まずは話し手がなぜそのテーマを選んだのか、そのテーマを話すことによって何を得たいと考えているのか、という表に出てくるテーマの背景にまで耳を傾けることが大切です。

2. **傾聴** 傾聴はコーチングの土台となるスキルです。相手の話を途中で遮ったり、相手が話している言葉と自分が話す言葉が被ったりしていませんか。1on1 は話し手のための時間であると認識し、まずは相手の話していることの最後の「。」まで耳を傾けましょう。

3. **承認** 承認というと、ほめること(結果承認)だと思われがちですが、もっとも大事なものは存在承認といって相手の存在そのものを認め、相手に「自分はここにいていいんだ」と感じてもらうことです。1on1 の場では、聞き手は相手の目を見ることはもちろん、自分の表情や声の抑揚が相手の話を歓迎するものになっているかどうかにも注意を払いましょう。また普段から挨拶をする、相手の名前を呼ぶ、相手のコメントにリアクションするといったことも大事な存在承認です。普段から話しやすい関係の構築に努めましょう。



4. **質問** 仕事の進捗や関係者情報など、聞き手が自分の関心に沿って聞きたい情報を聞くための質問になっていませんか? コーチングにおける質問とは、話し手が考えを深めるために行うものです。話し手が自分の考えをより深く認識したり、自分とは異なるものの見方に気づいたりするような質問を心がけましょう。

5. **フィードバック** フィードバックとは、聞き手が話し手から感じたことを伝えるスキルです。聞き手のフィードバックにより話し手は自分自身では見えていないことに意識が向き、その結果、気づきが生まれます。フィードバックのポイントは、相手が話していない感情や思いの部分まで感じ取り、感じたことを感じたまま伝えることです。またできるだけ自分を主語にして「私は～と感じました」とアイメッセージで伝えることによって、相手に伝わりやすくなります。「会社が～」「上司が～」と主語が自分以外になっていないか注意を払いましょう。

いかがでしたか。1on1 は比較的最近広まった考え方であるため、聞き手となる上司自身は受けた経験がないということも多く、それも聞き手役のスキル不足の原因のひとつのようです。百聞は一見にしかず、まずは聞き手となる上司自身がコーチングを体験してみるのもよいかもしれません。

川端 有希