

会社の活力を生み出す 7つの視点

我が国の経済、社会の激変に伴い、企業は経済環境・社会環境の変化に柔軟に対応していくことが求められています。そして、単に規模を拡大する膨張でも金儲けでもなく、企業の永続という企業経営の本来の目的を遂行して行かなければなりません。

では、環境変化に適応して永続企業を目指すにはどうすればいいのでしょうか。それには、「自律型経営」への移行が不可欠です。自律とは、「自分で自分の行為を律すること。外部の制御から脱して、自身の立てた規範に従って行動すること」(広辞苑)を意味します。つまり、自律型経営が出来るとは、外部環境である経済・社会の変化を予測し、その対策を講じておくとともに、たとえ想定外の事が生じても規範(経営理念など)に従ってあわてず対処できることであり、その前提として企業の「内部環境」が整っていることが重要です。元気で活力のある企業の内部環境とはどうなっているかを、経済産業省の報告書「中小企業のあるべき姿に関する調査報告書」から記載しました。元気で活力ある企業になっていただきたい。これは、すべての企業に当てはまると思いません。

【不況下でも元気のある企業の特徴】

1. 経営理念を明確化して実践している
2. 経営理念を社内に浸透させている
3. 自立・創造できる人づくりに取り組んでいる
4. 長期的な視点で人づくりに取り組んでいる
5. 従業員への動機付けに取り組んでいる
6. 信頼感と一体感を高める組織作りに取り組んでいる
7. 経営者力向上に取り組んでいる

【活力ある企業が行う経営理念浸透の取り組み】

1. 朝礼や会議等にて唱和している
2. 朝礼や会議等で経営者から訓話をする
3. 経営理念の浸透・体現を目的とした教材や冊子等を作成している
4. 経営理念の浸透・体現を目的とした合宿や研修を実施している
5. 経営理念に即して従業員の具体的な行動目標・行動課題を策定している
6. 経営者自らが日常的に経営理念を体現する行動をとる

【自立・創造できる人づくりに取り組む】

組織風土を整え、良好に保つことは、企業業績を中長期的に向上させるための鍵といっても過言ではありません。この組織風土というのは、そこに集う人々の「意識」「行動」「人間関係」から形成されてくるといわれています。組織風土を変えるためには、「行動」による気づきが必要です。行動の基本は「掃除」と「挨拶」になります。

年末調整の季節です

生命保険料控除について

年末調整の季節になりました。経理担当者にとっては、何となく解っているけど、さて現実は何と悩むことも多いですね。でも、現実には給与ソフトに入れたら、そのまま残高が出てきて終わりかもしれません。でも、その仕組みを簡単にお話します。

従来、生命保険料控除は、「一般分」と「個人年金分」に分けて計算していました。これが改正により改正後契約分等については、「一般分」「介護医療分」「個人年金分」に分けて計算することになりました。そして、従来分と改正後では適用できる上限額が異なるため、従来分(旧制度)と改正後(新制度)でそれぞれ分けて計算する必要があります。

つまり、下記のように分かります()内は上限額)

	旧制度	新制度
一般分	(50,000円)	(40,000円)
介護医療分		(40,000円)
個人年金分	(50,000円)	(40,000円)

生命保険料控除の全体での上限額は、従来は10万円でしたが、改正後は12万円です。各々上限額に達していても、それぞれの区分での上限額、全体での上限額もあります。計算式は給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書に記載されています。記載されている通りに当てはめて、計算をお願いします。

日本政策金融公庫 (10月15日以降)

基準金利 1.45%~4%

(使いみち、返済期間、担保・保証人の有無などによって異なる利率が適用されます)

【編集後記】

また、所長と言われそうですが、所長の出身校である「中川商業高校」の廃校に伴い、廃校式に出席のため、中川町に行ってきました。もう行く機会はないだろうということで、私を助手席に乗せ、自分の育った所を訪ねてきました。写真のバックが、所長のふるさとです。

