

黒川合宿(経営計画策定)

今年も1月の仕事始めに黒川合宿を行いました。私たちC&Aグループの使命とその使命に向かって何が出来るかを具体的に考える、CMBOの取り組みの一環です。

CMBO(Creative Management by Objectives)とは、鍛えあい助け合う自立的な職場づくりの仕組みのことで、具体的には、目標や目的を達成するためにはどのような取り組みが必要かをメンバーで話し合い、取組ごとにリーダーを決めます。その後、それぞれのリーダーが具体的な活動内容やスケジュールを検討・実施・改善を行い、目標や目的を達成するのです。その際のリーダーは、自分で取組みを押し進めるのではなく、どうやったらメンバーが取組みやす



いかを検討する役割が重要になってきます。目標や目的を立てると、ついつい実施策をこなすことで管理してしまいがちですが、CMBOはあくまで、「目的・目標によって管理する」ことを言います。また、これまでの取り組みを全部辞めてしまうのではなく、CMBOの考え方で仕切りなおしていくことで、メンバーがより主体的に仕事に取り組み、メンバー間の信頼関係の向上にも繋がっていくそうです。私たちも新しい取り組みに戸惑いながらも、C&Aグループの今後についてしっかり考えた2日間となりました。今後のC&Aグループも、皆さまのホームドクターとなれるよう精進してまいります。

2日目の昼食はなんと、所長&川田さんプレゼンツの瓦そば!ふなっしーの被り物は三角巾の代わりだそうです。出来上がった瓦そばは本当に美味しく、へとへとになった体に染み渡りました。ご馳走様でした。(陳野)



公的支援制度(助成金)説明会

6月21日熊本市食品交流会館で説明会に参加してきました。

補助金・助成金は難しいイメージがあって遠ざけてしまっていたのですが、今回の地震の際、この補助金をもらうかわらないか大きな差が出ましたので、知っておくべきではないかと思い参加しました。

まず、補助金と助成金の違いから、補助金は交付元が国(経済産業省)および地方自治体で、経済・地域の活性化等を目的とし、要件を満たしても審査で落とされる場合があります。申請期間も数週間から1ヶ月程度と決められています。

それに対し助成金は交付元が国(厚生労働省)および地方自治体で、雇用・労働環境の改善等の目的で要件を満た

し、法律を守れば高い確率で受給でき、申請期間も随時、または長期間となっております。そのため、助成金の方が申請できる企業が多くなります。

主な助成金は、キャリアアップ助成金、雇用調整助成金等、更に、両立支援等助成金は男性が育休を5日間とればもらえるそうです。しかも、その5日間には土日の休日も含むため正味3日間で申請出来ます。

そのため、助成金は条件の一致するものを探して、申請し、補助金は計画が必要ですので、当社で事業計画を立て、補助金申請に備えましょう。

また、毎月将軍の日を開催しておりますので、5年間の中期計画を当事務所で1日かけて立てましょう(中村)

私たちは中小企業経営者のホームドクターとして、社員同士、お客様、地域社会との共生(ともいき)を実現します。



ワールドカップロシア大会、日本は惜しかったですが素晴らしい試合でした。

ところで、第三戦の対戦相手だったポーランドと日本の間に、100年以上にも及ぶ深いつながりがあったことをご存知ですか?

日露戦争当時、ポーランドは『亡国の民族』でした。

ロシアに半強制的に召集された数千人のポーランド兵士たちは早々に投降し、日本は彼らを捕虜としましたが大変厚遇したそうです。

また、1920年、シベリアで困窮していたポーランド難民の孤児765人を日本が救済してポーランド本国に送り届けたことがありました。

75年後、ポーランドはその返礼として阪神大震災の孤児たちをポーランドに招き歓迎しました。このような経緯があっただけで、ポーランドは大変な親日国で日本語学習者も多いと聞きます。

来年、日本とポーランドは国交樹立100年を迎えます。

歴史を学ぶことで私たちの住む国の新たな一面を発見してみませんか。

C&Aグループ代表 高濱三喜夫

次世代経営者の未来を語る会 第3回 ～生き残るために経営者が知っておきたい財務の視点～

前回の絆でもご紹介しましたが、昨年から若手経営者・後継者の方を対象としたセミナー、題して「次世代経営者の未来を語る会」というものを開催させていただいています。

次世代経営者の輪を広げ、課題や成功体験を共有して語りあうことで、会社を良くするための気づきを得よう! という趣旨の下、昨年9月に始動しました。

最初は手探りで始まったこの会も、多数のご好評の声に後押しをいただきつつ、4月20日に第3回を迎えることができました。

第1回は有限会社マックスペアの富丸社長をお招きしての後継者インタビューとワークショップ、第2回は自己概念に焦点をあて、自らのキャリアについて再考しました。第3回のテーマは、「生き残るために経営者が知っておきたい財務の視点 Part.1」ということで、経営には欠かせない財務について学ぶ会でした。

とはいえ、「財務=数字」、「数字=分かりにくい……」というお声もよく聞きます。企画段階でその点に関しては議論

を重ね、アカデミックに偏らず実践的なものにしようという決意、架空の飲食店の事例を使って経営の目線で財務を読み解く形としました。活発に語りあうことが目的のひとつでもあるので、毎回ワークショップをできるだけ入れてグループで話し合う場をできるだけ多く設けています。

第4回は引き続き「財務の視点Part.2」として7月20日に、第5回は11月に予定しています。会を追う毎に、皆様が打ち解け、会話の話題も深まってきているように感じています。またこの場を借りて、ご報告できればと思います。

(高濱 なずな)



事業承継計画策定支援サービスのご案内

最近になって、テレビや書籍等で事業承継に関する話題が増えてきたと感じます。日本の経営者の平均年齢は61.4歳(東京商工リサーチ調べ)と過去最高齢となっています。その中で最近では事業承継を経営課題であると捉える社長様も多い反面、何から手をつけていいかが分からないという声も多く聞きます。

そこで弊社では社長様と事業承継を考える機会を増やしていきたいと考え、事業承継計画策定のサービスを開始いたしました。まずは社長様にヒアリングをさせていただき、3年間で経営者交代から後継者経営へつなげていくための事業承継のロードマップと一緒に作っていくというものです。

☆主に以下のような内容を考え、ロードマップに落とし込んでいきます。

- | | |
|---|--|
| <p>①事業承継の方針の決定
事業承継をしてどんな会社にしてもらいたいのか?</p> <p>②後継者候補の決定
誰を(息子・娘・親族・社員等)後継者候補とするか?</p> <p>③代表交代時期の決定
いつ代表交代をするのか?</p> <p>④株式の承継方法の決定
いつ、どのような形態で株式を承継していくのか?</p> | <p>⑤後継者の育成方法
引き継ぐための経営力を養っていくための方法は?</p> <p>⑥現経営者のキャリア
代表引退後にどのようなライフプランを描きたいか?</p> <p>⑦社員の理解、承継
社員の協力を得ていくためにどのようなことを行っていくのか?</p> <p>⑧外部関係者への周知
取引先等の理解と協力をどのように得ていくのか?</p> |
|---|--|

☆場合によっては後継者候補がない場合もあります。その場合は事業を今後どうしていくのかを以下から選択する形になります。

- 他社への承継(M&A)
- 社会への承継(廃業)

事業承継を成功させていくためには、経営者と後継者が互いに理解し、協力して行っていくことがとても重要になってきます。また、M&Aや廃業をするにしても、早めに計画立てて取り組むことで選択肢が広がることもあります。

各担当者からも社長様の方に事業承継に関してお話を聞かせただければと思っています。(高濱 亮)

<事業承継計画イメージ>

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
現経営者	年齢	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
	役職	代表取締役		取締役会長			取締役会長 退職				
後継者候補	年齢	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
	役職	取締役		代表取締役							
キーマン	年齢	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
	役職	取締役		取締役 退職							
事業承継計画	株式		2018年に親母分を後継者が買取り(500万円)	2019年に専務分を後継者が買取り(1000万円)	順次、贈与を実施		全株、後継者が取得				
	後継者決定・育成	1月 後継者決定 4月 後継者の学校	決定権を与える(責任と権限) 財務担当としてお金の考え方を学ぶ(仕入計画、資金繰り)					1月 後継者決定 4月 後継者の学校	1月 後継者決定 4月 後継者の学校	1月 後継者決定 4月 後継者の学校	
	現経営者			代表取締役を退職	地域貢献活動の準備		取締役会長を退職	地域貢献活動を開始			
	従業員			従業員と結びを行う。							
	関係者			組合、金融機関、取引先への代表者交代を通知							
補足				退職金支給							

後継者への株式の移動がしやすくなります!

平成30年度の税制改正において事業承継時の贈与税、相続税の納税を猶予する事業承継税制が大きく改正され、10年間限定的の特例措置が設けられ後継者への株式の移動がしやすくなります。

<事業承継税制の現行(一般)と特例の相違点>

項目	現行(一般)の事業承継税制	特例事業承継税制
対象株式	発行済議決権株式総数の2/3	全株式
相続時の猶予対象評価額	80%	100%
雇用確保要件	5年平均80%維持	実質撤廃
贈与等を行う者	先代経営者のみ	複数株主
後継者	後継経営者1人のみ	後継経営者3名まで(10%以上の持株要件)
相続時精算課税	推定相続人等後継者のみ	推定相続人等以外も適用可
特例経営承継期間後の減免要件の追加	民事再生・会社更生時にその時点の評価額で相続税を再計算し、越える部分の猶予税額を免除	譲渡・合併による消滅・解散時を加える
特例承継計画の提出	不要	要
提出期限	-	平成30年4月1日から5年間
先代経営者からの贈与の期間	なし	平成30年1月1日から平成39年12月31日

現行の事業承継税制では対象の株式数に制限がかかっていたり、従業員の雇用確保の要件があったりと使いにくい面もありましたが、今回の改正により10年間は要件が緩和され、後継者への株式の移動がしやすくなりました。適用を受けるには承継計画を策定し、認定申請を受け実績報告をする必要があります。また、事業承継は国の中でも重要な経営課題と位置づけられており、事業承継に関する税制面の優遇の他にも補助金等様々な形で支援策を出していますので、詳しくは担当者までお問い合わせください。(畑島)

「君たちはどう生きるか?」に倣い… 「私たちはどう生きるか?」

今年も、あっという間に半年が過ぎ…IT化の進化と共に壊れる社会も…なぜ?こうも不可解な凶悪事件とか…人としてどうなの?とか…

時代が変わり、環境が変わり、社会システムが変わる…でも、人としての本質はいつの時代も追及すべきは変わらないはず。どこで歯車が狂ったのか、誰か教授してやれるものはいなかったのか、失敗したり、間違えたりしたときは…そのあとどうするかが肝心。

ネット社会で「〇〇ごっこ」とかの空想、仮装の世界を愉しむのもいいかも、でも、現実に影響を及ぼすとなれば、話は別!ネット上のやり取りは言葉だけ、感情がエスカレートしやすい。

仕事は自分を成長させる為のもの、社会に貢献できる仕事の意味のあるはず…世の中の役に立つ人間になるべきではなからうか?と思います。たまには鏡に向かって、自分と向き合っては如何だろうか?

川田のつぶやき



軽減税率対策補助金

今回は軽減税率対策補助金についてお話しします。まず、軽減税率対策補助金を説明する前に軽減税率について軽く触れておきます。2019年10月より消費税率が10%に引き上げられる予定ですが、その際に8%のまま据え置きになる商品があるのは御存じですか？この据え置きとなった標準的な税率より低く設定されている商品の事を軽減税率と表現しています。この対象商品を扱っている事業者の方はお店のレジを複数の税率に対応できるように設定する必要があります。そこで複数税率に対応したレジシステムを導入する際に事業者の方が負担しなければならなくなるシステム対応費用を支援する補助金が今回の軽減税率対策

補助金となります。

軽減税率の対象品目を簡単に説明しますと「酒類」「外食」「ケータリング・出張料理」を除く飲料食品、定期購読の契約をした週2回以上発行される新聞です。飲料食品を卸・小売をしている事業者の方は勿論のこと、飲食業でお持ち帰り・テイクアウトなどをされている事業者の方も複数の税率を有していることとなりますので補助対象事業者となります。

※複数の税率を有していなくても、軽減税率対象となる物品を申請時点で扱っていれば対象事業者となります。

例:持ち帰りのみの弁当販売事業者

☆次に補助金制度の概要になります。

- 対象事業者として中小企業者・小規模事業者であること
- 導入するシステムが「軽減税率対策補助金事務局」が認定したシステムであること
(申請時に対象製品であることの証明書が必要となります。)
- 2019年9月30日までに導入・支払が完了し、2019年12月16日までに補助金の申請を完了すること

☆以下補助率・補助金上限図解

区分	補助率	補助金上限
レジ本体機器	原則:2/3 タブレット等の 汎用機器:1/2	1台あたり20万円
レジ付属機器		
設置に係る費用	2/3	1台あたり20万円

※レジ1台のみと付属機器を導入した金額が3万円未満の場合 補助率は3/4

※複数台を導入する場合は1事業者あたり200万円が上限

例: レジ本体・付属機器合計12万円(A) 設置に係る費用3万円(B)



(A)×2/3= **80,000円** + (B)×2/3= **20,000円** = **100,000円** が補助金金額

以上簡単ではございましたが概要となります。レジの入替等をされる際にご活用されるべきかと考えます。販売事業者としっかり打合せを行い、対象製品なのか補助対象期間内に導入・支払・申請が可能なのかを検討されて下さい。また申請は事業者の方が直接申請される他に代理申請が可能ですが、その際は販売事業者が事務局の認定する代理申請協力店になっている事が条件ですのでその点もご注意されて下さい。(園田)

平成30年度税制改正について

平成30年度の税制改正が平成30年3月28日に成立しました。今回の税制改正の大きな変更は所得税及び事業承継税制となっています。このうち、事業承継税制については別のページに改めて記事を書かせてありますので、ここでは主に所得税の改正事項について記載していきます。

<所得税の改正>

①給与所得控除額の見直し(引下げ)

- 給与所得控除額がこれまでより**10万円引下げられます**。
これまでは最低でも65万円の控除がありましたが、給与所得控除額の最低控除額が55万円となります。
- 給与収入が850万円を超える方について、給与所得控除額の上限額が195万円になりました。

②公的年金等控除額の見直し(引下げ)

- 公的年金等につきましても控除額が**10万円引下げられます**。
これまでは最低でも70万円(65歳未満の方)か120万円(65歳以上の方)の公的年金等控除額がありましたが、今後の最低控除額はそれぞれ60万円と110万円になります。

③基礎控除の見直し(引上げ)

- 給与所得控除額及び公的年金等控除額がそれぞれ10万円引下げられたことに伴い、基礎控除額が現行の**38万円から48万円に引上げられました**。

上記1・2・3の改正は、平成32年1月1日からの施行となります。ちなみに今年から施行される規定としては、配偶者控除の対象となる配偶者の給与の金額が、これまでは103万円でしたが、150万円までに増額されます。ただし、給与所得者で合計所得金額が1,000万円を超える場合には配偶者控除の適用はできませんのでご注意ください。

<その他の改正>

①所得拡大促進税制(法人税及び所得税)

- これはこれまでの規定が変更となりました。
これまでは当期の給与等の金額、前期の給与等の金額及び平成24年度の給与等の金額を比較する必要がありましたが、今後は当期と前期の給与等の金額の比較だけとなります。
これは**平成30年4月1日以降に開始する事業年度**からです。

②少額減価償却資産の特例の延長(法人税及び所得税)

- 取得価額が30万円未満の減価償却資産を取得した場合には、合計300万円を限度として全額損金に算入できる規定が**平成32年3月31日まで延長されました**。

税制改正については、上記に記載した以外にも様々な改正が行われておりますので、詳しくは当事務所の職員に聞いて頂けると助かります。(下田)