

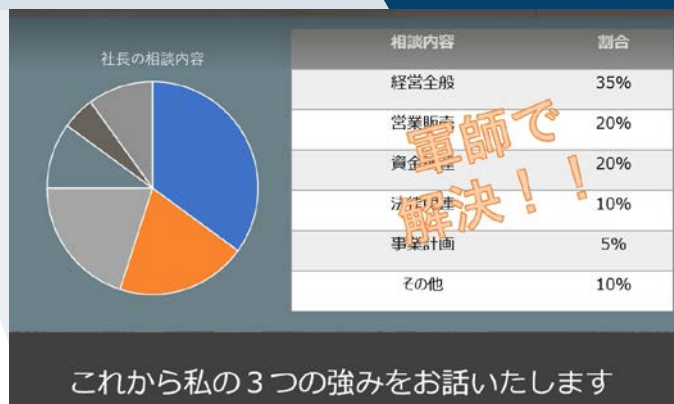
グループ合同研修開催

弊社恒例のグループ合同研修において、例年と違う新しい試みを行いました。

研修のテーマは「ヘッドハンティングしたい!と思わせる自己アピール動画orスライド」の作成。

今回は各自事前に自己PR資料を作成。研修当日は、電通から独立したプロフェッショナル集団(電通100%子会社)、ニューホライズンコレクティブ合同会社様より3人の審査員をお招きし、発表会を開催しました。

動画やスライドを使った個性豊かな自己PRが出揃い、審査員・参加者の採点による上位3名と審査員特別賞の受賞者には賞金を贈呈。各自自宅からオンラインでの参加でしたが、盛況な研修となりました。



TOPICS トピックス

■ 税理士内藤克 YouTube チャンネルをはじめました



税理士法人代表内藤克の個人YouTubeチャンネルが開設となりました。



世の中のお金の悩み、税金のこと、税理士の観点から詳しく解説していきます。

トピック紹介

「徹底解説!! 新時代の青色申告」
「知らなきゃ損! 住宅ローン活用術」
「その遺言書、税務署来るかも!？」等々

これからも様々なトピックを取り上げて参ります。ご視聴とチャンネル登録をどうぞよろしくお願い致します。

■ 新入社員紹介 アーク&パートナーズの新しい仲間を紹介します!



竹内 利文

所属: 社労士法人

入社年月日: 令和3年4月1日

● 入社のきっかけを教えてください

前職では健診機関に勤めておりましたが、先方窓口が総務部や人事部、医療職の方が多く、日々のやり取りの中で労務関連の話題が度々出ておりました。その為、次第に労務管理に興味を持つようになり、社労士を志すようになりました。社労士試験に合格後、社労士法人を探していた時にアークを知り、「経営者の懐刀としてサポートする」という経営理念やビジョンに共感して入社を決めました。

● これまでどのようなことをしてきましたか?

前職では健診機関で営業職として約5年間、巡回健診の企画及び営業活動、産業医契約の斡旋などを行っておりました。

● 仕事をしていてやりがいを感じるときは?

得た知識を用いて手続や問合せ対応を行うことができた際に強いやりがいを感じます。

● 座右の銘を教えてください

「一念通天」。迷いや悩みが出た時はいつもこの言葉を思い出すようにしています。最後まで諦めず目標に向かって邁進していきたいと考えております。

● 最後に意気込みを!

一日でも早くお客様にとって頼れる存在となれるように、日々精進してまいります。



税理士法人
代表・税理士 内藤 克

コロナで変わった 経営者の意識とは・・・

コロナの感染者数も激減、行動制限も解除され「コロナでのダメージを取り返そう」と考えている経営者の方も多いと思います。この2年間で時計の針が急回転し、ビジネススタイルもだいぶ変わりました。変わったことの代表格はテレワークだと思えます。私自身、お客様とのコミュニケーションの半分はオンラインとなり、金融機関の支店長を中心としたいわゆる表敬（単なる挨拶）も減り、研修講師も一部を除いて減少しました。逆に、海外（ハワイ中心）の銀行や会計士や弁護士とのオンライン打ち合わせ、「お客様＋ARC＋弁護士」など第三者をまじえたオンライン面談は増え、結論が出るまでの時間が短縮できる事案も数多くなりました。

コロナ禍で変わったものといえば廃業や事業承継のスタイルです。今まで廃業や事業承継（M&A）については「いつか考えればいいや」と思っていた方が一気に動き出しました。SDGs、働き方改革、DX（デジタルトランスフォーメーション）そしてコロナ、この激しい動きについていくことに不安を感じて自分なりの結論出したのだと思われま。事業継続においては、「何も足さない、何もひかない」スタイルの経営をあらため、「時代に合わせて自由に動かさなければならない」と感じ、後継者を起用して事業の再構築へ取り組むケースが目立ちました（事業再構築補助金の影響も大きいですが）。日本人はどちらかというと計画を綿密に立てて検証してから動く場合が多かったのですが、コロナで日々状況が変化するときには「大雑把に早く動く」ことが重要と痛感したのでしょう。今後も「富士山噴火、南海トラフ、首都圏直下型地震」などコロナ級の災害が起こる可能性もあります。いつ何が起こるかかわからないことを肝に銘じるべきではないでしょうか？「強い者、賢い者が生き残るのではない。変化できる者が生き残るのだ」（ダーウィン）



社会保険労務士法人
社労士 碓井 健一

働く場所と労働法

新型コロナウイルスの影響で大きく変わった「働き方」ですが、働き方は常に変わり続けます。これまで日本型の雇用システムの特徴とされた、長期雇用、年功型処遇、企業別組合も当時の働き方から生まれたものです。

日本型雇用システムは、企業の人材確保を目的とするもので、最大の特徴は、内部での人材育成にあるといわれ、長期雇用は、労働者が安心して企業の指示に従い技能形成に取り組む前提で、年功型処遇は、労働者が長期的に勤務することへのインセンティブとなり、企業にとっての人材定着の手段とされました。

新型コロナウイルス対策の行動制限を緩和し、感染拡大を防ぎながら経済社会活動を正常に戻す取り組みが始まりました。行動制限の緩和で在宅勤務からオフィス出社に切り替えられたり、在宅と出社を組み合わせたりと変化が見られます。

飲食店を展開するお客様から伺ったお話では、コロナ前と比べた売上げの回復は地域差が鮮明にあるようです。日中人口が増えるオフィス街は、その回復が遅く、居住者が少ないためデリバリー需要も小さく、店舗家賃が高いなど、回復は遅いようです。また、私がお屋で利用する有楽町の飲食店では、週末の売上げはコロナ前と比べ7～8割程度に回復したようですが、平日は5割程度までしか回復していないようです。

今後の「働き方」の主流がどのように変化するのか、正直わかりませんが、コロナ前と同じには戻らないといわれています。

私も、機会が増えたりリモートでのやり取りに当初あった違和感は既になく、打ち合わせの選択肢が増えたことで労働時間の配分が変わり、今までとは違うコミュニケーションの仕方を考え、ITリテラシー不足を実感して苦しむ回数も増えましたが、この便利さを手放すことはできません。

この便利さを追求し、在宅勤務を含む「テレワーク」が進むと働く場所はいったいどこになるのでしょうか。その場合、労働基準法で使われる「事業場」とはどこを指すのか…、事業場の概念は労働法も変えるかもしれません。



司法書士事務所
司法書士 西田 誠

相続人である旨の申出制度の創設

所有者不明土地問題は、相続登記がされていないことが主な原因となっています。そこで改正不動産登記法では、不動産を取得した相続人に、その取得を知ったときから3年以内に相続登記を申請することが義務付けられました。正当な理由がなく相続登記を怠ると、10万円以下の過料が課せられることになりました。

しかし、相続関係が複雑であったりすると3年以内に従来の相続登記をすることが難しくなるケースも考えられます。そこで、相続人が容易にその申請義務を果たすことができるように創設されたのが、「相続人である旨の申出制度」です。

この制度は、所有権の登記名義人について相続が開始したときは、その旨と自らが相続人であることを登記官に申出する制度です。この申出をすれば、相続登記の申請義務を履行したものとみなされます。申出を受けた登記官は、申出をした相続人の氏名住所を職権で付記登記をします。

申出に添付する書類としては、法定相続人の範囲や割合を確定するまでの戸籍謄本一式を用意する必要はなく、申出をする相続人自身が、その所有権登記名義人の相続人であることがわかる書類を添付すれば足りるとされています。

この申出で相続登記義務を免れるのは、申出をして付記登記がされた相続人だけで、他に相続人がいる場合は、各自申出をして付記登記がされる必要があります。

この制度によって、相続人が取得を知った時から3年以内に、相続人である旨の申出による付記登記がされても、まだ安心ではありません。その後遺産分割があった場合には、その分割内容を踏まえた従来通りの所有権移転登記をしなければなりません。遺産分割成立の日から3年以内に相続登記をしないと、これもまた10万円以下の過料が課せられてしまいます。

この相続登記の義務化は、公布された2021年4月28日から3年以内に政令で定められた日から施行されることになっています。



ラグビー日本代表S&Cコーチ
パフォーマンスゴールシステム株式会社 代表取締役
NPO法人コンディショニング科学研究所 副代表他

太田 千尋

強いチームを目指して～ One Team ～

現在、ラグビー日本代表のS&Cコーチ（Strength & Conditioning Coach）という仕事をしております。チームや選手がパフォーマンスのゴール（大会や試合で発揮したいプレーや姿）に到達するために、必要な体力面の強化、体調管理をすることが役割です。具体的には、体を大きく、強く、速く、持続的に動くことができるようにするためのトレーニング指導をします。また、その成果を支えるリハビリ（回復：睡眠、栄養、ケアなど）の指導、またコーチ陣が考える練習負荷の管理調整を行います。私が良く使う言葉は、「ハードワーク ハードリハビリ」です。負荷をかけるなら、回復も計画的に実施して、ケガを予防しながら強くなり続ける意味です。最近ではテクノロジーの発展により、簡便に心拍数やGPSによる位置情報から選手の負荷を可視化できるようになりました。定量的・定性的情報を組み合わせて計画、修正を行います。

また、チーム全体 One team でパフォーマンスゴール（以下PG）を成し遂げるために重視していることはロールクラリティ（個々の役割と責任）とコミュニケーションストラクチャー（共通認識・共通言語それを成し遂げるための計画的な情報交換）です。ロールクラリティは、PGを成し遂げるための自分の役割は何か、他者の役割は何かを理解し、PGのストーリーに必要な歯車であることと責任を認識し、実行することです。私はS&C以外に、練習以外の時間で選手やスタッフが競い合うゲームを実施する担当も担っています。W杯中も、1週間に2回ほど「叩いて被ってジャンケンポン」や、「モノ真似ゲーム」をしたりして、緊張の中に和みを提供してきました。ただ、それだけでは、自分だけでは気づかないことや、周りの問題に気づかず大きな傷欠になってしまう。そこをフォローするために、1週間、1日誰とどのタイミングで対話をするか？それぞれが考え、勝つための絆を高めていく心がけています。

今後の展望は2023年のW杯に向けて、世界TOP8の相手と良い試合ができるチームではなく、勝つことのできるチームに仕上げる。そのためには教科書には載ってない新しいチャレンジを積み重ねる覚悟と実行力を持ち進んで行きたいと思っています。

<編集発行>



for The Value Stage
アーク&パートナーズ®

〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館11階
税理士法人 TEL: 03-6551-2535/FAX: 03-6551-2534
社労士法人 TEL: 03-6551-2540/FAX: 03-6551-2541
司法書士事務所 TEL: 03-6551-2533/FAX: 03-6551-2534
<http://s-arc.com/>

税理士法人・社労士法人は

Facebookにて

最新情報をお届けしております。

いいね！ お待ちしています！

