

2024.10.10

Advanced Reliable Consultants

ARCIST

vol.92

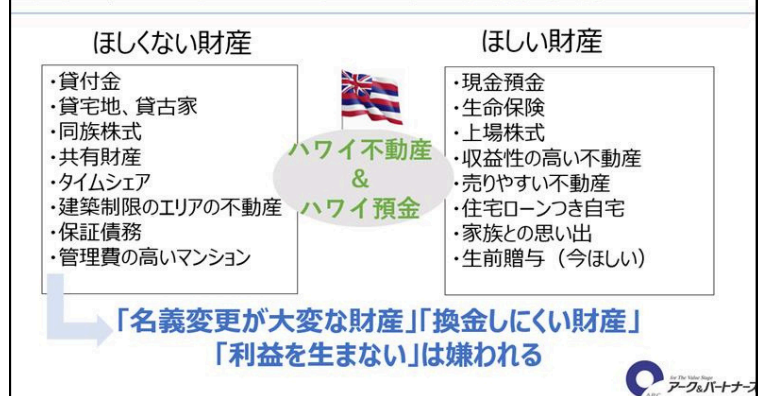
バンクオブハワイ本店にて相続のセミナーに登壇



去る8月22日、税理士法人の代表の内藤がバンクオブハワイ本店（ホノルル）から銀行のお客様向けセミナーに登壇いたしました。当日はホノルルから日本のお客様に向けたオンライン配信でしたが、その後のアーカイブ配信もあり（会員限定）、多数の皆様へ情報発信できたのではないかと感じております。

テーマは「国際相続」と「Z世代の相続価値観」です。「おひとり様相続」「国際相続」「パートナー相続」「ペット相続」「老々相続」など相続も多様化しており、今までの知識と経験では対応できない問題も考えていかなければならなくなりました。そして今後の問題として「親が残したがっている財産と子供たちが欲しがっている財産」のギャップをどう解消するかなど一緒に考える機会をいただきました。

Z世代（1990年～2000年生まれ）の相続価値観



働き方を考える、人事交流会



社会保険労務士法人では10月2日に人事交流会を開催いたしました。約30名のお客様にご参加いただき、様々な業種の人事労務のご担当者様が一堂に会しました。本交流会は二部構成で進行、第一部では「人事制度」と「労働時間管理」をテーマにしたグループディスカッションを行いました。このテーマは事前アンケートを基に選定され、お客様同士で様々な企業の事例や経験を共有し、活発な情報交換が行われました。第二部では、立食形式でお酒や食事を楽しみながら、業種を超えた自由な交流の場として、人事担当者同士のつながりを深める貴重な時間となりました。

今後もお客様に役立つイベントやセミナーを企画してまいります。ぜひご期待ください。

<編集・発行>

「社長、自分が認知症にならないと思ったら大間違いですよ」（「社長、それやめませんか」より）



2030年には団塊の世代が80歳に突入するため、80歳台の社長が急激に増えるといわれています。長生きすることは喜ばしいことですが、同時に「社長の認知症問題」も多発化していくことと思います。

税理法人代表 税理士 内藤 克

●経営者の認知症はわかりにくい

「同じことを何度も聞く・言う、いつも探し物をしている、約束を忘れる、同じものを何個も買う」、という社長さんは多いかもしれませんが、「日付や曜日がわからなくなる、手続きやペーパーワークができなくなる、状況や説明が理解できなくなる」となると経営のかじ取りは危険です。こうなると社内でも噂になり「社長をあまり表に出さないようにしましょう」と、社会との隔絶、孤独感が募りさらに深刻な状況になっていきます。社長は日頃から自分を取り繕うことに慣れているため、状況によっては途端にきちんと対応しますので周りは混乱します。

●認知症と思われる社長に辞めてもらうには

社長の座を降りてもらう唯一の方法は「成年後見制度」を利用することです。後見開始の審判を受けると「役員欠格事由」に該当し役員をはずれることとなります。ただし家族が社長の給料を当てにしている場合などは裁判所への申し立てに躊躇する場合もあります。仮に役員からはずれても株主としては存在しますので、裁判所から選任された後見人の弁護士が、後見人として株主総会で会社の

重大な決議事項しなければなりません。（できるでしょうか）

●認知症になる前提で仕組みを作る

社長が認知症になった場合、「新たな借り入れの連帯保証人にもなれなければ、過去の連帯保証を外すこともできない」「後継者への株の贈与もできないし、遺言も書けない」といった問題に直面することになります。これらについては次の方法によりある程度は対策を講じることができます。

- ・自社株の生前贈与を行う
- ・種類株を発行し、議決権を制限する
- ・家族信託を活用する
- ・後継者を任意後見人として選任する（複数代表も）

しかし症状が出始めると「自分は認知症ではない」と防衛本能が働いてしまう場合もあるので「私もそのうちボケるから対策しておくよ」と腹をくくることが重要です。そうすれば周囲も「社長は絶対ボケませんよ」を励ましてくれるのではないのでしょうか。

郡上踊りと戸籍の広域交付制度



今年の夏は暑かったですね。その暑さのなか、8月14日に岐阜県郡上市に郡上踊りを踊りに行ってきました。

司法書士事務所 司法書士 西田 誠

●郡上踊り

郡上踊りは400年にわたって城下町郡上八幡で踊り続けられていたもので、江戸時代に城主が士農工商の融和を図るために、藩内の村々で踊られていた盆踊りを城下に集めて躍らせたのが起源とされています。この郡上踊りは観光客も地元の人も分け隔てなく、ひとつの輪になって踊るといって楽しさがあります。期間は7月中旬～9月中旬にかけて30夜以上にわたって踊られますが、8月13日から16日の4日間は徹夜踊りといって夜8時から翌朝4時まで踊り続けることになります。

用意するものは浴衣と下駄です。下駄を鳴らす音がお囃子の音と相まって、踊りの調子を高めるので、最近はやりのゴム敷きの下駄でないほうがよいでしょう。素人が踊るにはTシャツよりも浴衣で踊る方が、よっぽど様になりますので、浴衣もとても重要です。

郡上踊りの種類は全部で10種類。これは江戸時代に藩内の盆踊りを集めたために種類が多いとされています。この中で有名なのが「春駒」「かわさき」です。それらに加えて今回は「げんげんばらばら」を観光協会のレッスンで仕込んでいきましたので、この3曲はなんとか踊ることができました。

●戸籍の広域交付制度

従来は、各市区町村のコンピュータシステムがネットワーク化されていなかったため、戸籍謄本の取得は本籍地市区町村に限られていましたが、令和6年3月1日から本籍地以外でも取得できるようになりました。手続きとしては、その戸籍に記載されている本人が、写真付き身分証明書（運転免許証、マイナンバーカード等）の原本をもって窓口に行く必要があります。

5年ぶりに 新卒採用にチャレンジしました！



前号で弊社の中途採用について寄稿しましたが、中途採用と並行して、実は新卒採用も行っていました。ターゲットを絞り効率的な採用活動ができましたので、ご紹介させていただきます。

社会保険労務士法人代表 社労士 戸澤 摂子

●採用媒体

学生にとって弊社の業務内容は未知の領域で、社会保険労務士という資格すら知らないことがほとんどです。まずは学生に知っていただく機会が必要で、そのため媒体選びも重要です。今年は、最終面接まで進んだものの内定に至らなかった学生のみが登録でき、その学生たちに対して弊社からスカウトメールが送れる媒体を利用しました。最終面接まで残る資質がある学生にこちらからアプローチできることがメリットで、就活状況や弊社との親和性が高いと思われる学生のみにスカウトを実施いたしました。

●会社説明会

就活も終盤に入ったと思われる7月中旬頃、オンライン説明会を実施しました。当初は対面での説明会を検討していましたが、5年前とは状況が違い、対面だと敬遠されるというアドバイスのもと、オンラインに切替えました。社会保険労務士という仕事を知ってもらうことに加え、当社の魅力を伝えられるよう、スライド構成やスタッフの柔らかい話し方、社員間の掛け合いに工夫した結果、参加学生の約8割超が選考への参加を希望しました。

●1次選考(ワークショップ)

1次選考は、先輩社員数名を交えてワークショップ形式で実施しました。今回利用した媒体の特性を活かし、就活期間のモチベーショングラフを作成し各自プレゼンをしてもらうというものです。就活は孤独で思い通りにいきませんが、これまでの振り返りとこれからの目指す方向を定める機会の提供になればという思いで実施しました。そのプレゼン内容や質疑応答でのやり取りから志向や可能性を見極め、次のステップへ進んでいただく学生を選考しました。

●2次選考(最終面接)

1次選考は学生の希望に応じ、対面とオンラインで実施いたしました。2次選考は全員対面で行いました。1次選考で時間とお互いをさらけ出した甲斐があり、大きなギャップもなく弊社への志望度の高い学生と密な面接を実施することができました。

内定まで約1か月半という短期で、目標の新卒採用2名を達成することができました。弊社の仕事に馴染みのなかった学生が内定を受諾してくれた主な要因は、会社説明会での仕事の魅力、ワークショップで当社の魅力を伝えることができた弊社の人材力だと思っています。