



うめ

NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日
23日・天皇誕生日

国 税／令和7年分所得税の確定申告

2月16日～3月16日

(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)

国 税／贈与税の申告

2月1日～3月16日

(税務署窓口での申告書受付は2月2日から)

国 税／1月分源泉所得税の納付

2月10日

国 税／12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

3月2日

国 税／6月決算法人の中間申告

3月2日

国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間
申告(年3回の場合)

3月2日

国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付

3月2日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
.

地方税／固定資産税(都市計画税)第4期分の納付

市町村の条例で定める日

ワン
ポイント

所有不動産記録証明制度 相続登記の申請義務化(令和6年4月～)に伴う環境整備の一環として設けられた制度で、令和8年2月2日施行。特定の被相続人が登記簿上の所有者として記録されている不動産を、登記官が一覧的にリスト化し、証明書として交付を受けることができ、相続登記が必要な不動産を把握する際に役立ちます。

ビジネス関係者の人生設計 その考え方・進め方

経営者は、会社の事業実績を上げようと経営関係の本を読みます。同様に会社役員や社員も、経営書に関心を寄せています。

ここでは、経営者・役員・社員などを含めて「ビジネス関係者」とします。ビジネス関係者が経営書を読む（経営学を学ぶ＝経営理論を学ぶ）のは、ビジネス上の課題解決や考え方を整理するための「道具立て」として捉えているからです。

そこで視点を変えて、経営理論をビジネス関係者個々人の「人生の経営戦略」に応用できないかを考えてみます。

1 人生を設計するにあたり 経営理論を応用する

経営理論を応用する前に、先ず「自分らしい、いい人生だった」と思えるような目標設定が必要です。

言い換えれば、自分の人生の目標（プロジェクト）を考える上での基本原理をおさえることから取り掛かります。

基本原理としては、

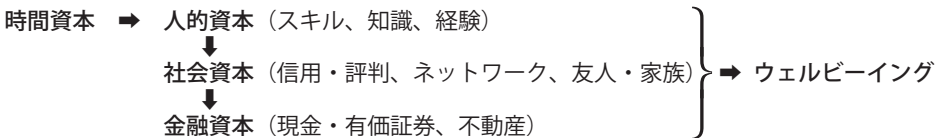
- 1 私たちがコントロールできるのは「時間資本」しかない
 - 2 「いつか」ではなく「いつも」ウェルビーイングであれ
 - 3 ウェルビーイングとは自己効力感、社会的つながり、経済的安定性である
- これら3つの要素と時間資本、ウェルビーイングの関係は、【図1】のように表せます。

ここで注目したいのは「人的資本」です。人的資本に時間をかけることには、次の2つの意味があります。

・ 仕事をするうえで役に立つ人生を豊かにしてくれる
・ 前者は経理・営業・人事などスキルで役に立つ「資本」の形成で、後者は音楽・美術・スポーツや趣味で人生を豊かにする「資本」のことです。

よくある事例として、異業種交流会に2、3回参加した社長が、何人もの人と名刺交換したものの、その後誰とも交流がなく、「不毛の会ではないか？」と感じるケースがあります。これは、名刺交換の相手は社会資本の裏付けもない人では付き合う意味がないと考えているからでしょう。

図1 ウェルビーイングの設計の原理



順を追って考えてみます。

- ① 時間を投下する（時間資本）ことで人的資本のリターンを得る
- ② どのような仕事に取り組んだかが、人的資本において重要な意味を持つ
- ③ 人的資本が高まると「あの人に仕事を頼みたい」といった信用・評判やネットワーク、つまり、当人の社会資本を生み出していく
- ④ 社会資本が「金融資本」を生み出していくようになる

山口周：人生というプロジェクトの原理（図）を参考に作成

今一つ例を挙げてみましょう。
金融機関を20数年経験した日

氏は、在勤中に中小企業診断士の資格を取得し、難しい案件でしたが中堅企業5社の融資を成功させ喜ばれました。その上で、自分が経営コンサルタントとして独立したら顧問として迎えてほしいと伝えたところ、5社とも色よい返事がありました。

さて、日氏は独立して間もなく、5社の社長に会いに行っても、5社とも体よく断られてしまいます。日氏は残念なことに、人的資本、社会資本、金融資本の関係を十分に考慮せずに行動していたのです。

ビジネス関係者が自分にとって本当に大切なもの、自分が実現したいことを意識して時間の配分をマネージすることは難しいのは確かです。

2 仕事とプライベートの両立について

人的資本形成が大切であり、先ず、それに時間をかける意義について述べました。

では、仕事と個人の関係において、ウェルビーイングをどの

ように進めていけばよいのでしょうか。

この点についても、経営理論を参考に考えていくことにします。

ロバート・カプラン教授と経営コンサルタントのデビット・ノートン氏の提唱する、「正しいこと」を書き出してスコア化する「バランス・スコア・カード」の経営理論からです。

具体的には、バランス・スコア・カードは次の4つの項目により評価します。【図2参照】

財務視点 通常、企業の収益・成長・利益率等金銭的な指標になります。

顧客視点 企業が顧客にどのような価値を提供しているのか、の指標です。

内部プロセス視点 企業の組織の内部運営効率を測るための指標です。

学習・成長視点 社員の能力開発や組織のイノベーション能力等の将来の成長要因の評価です。

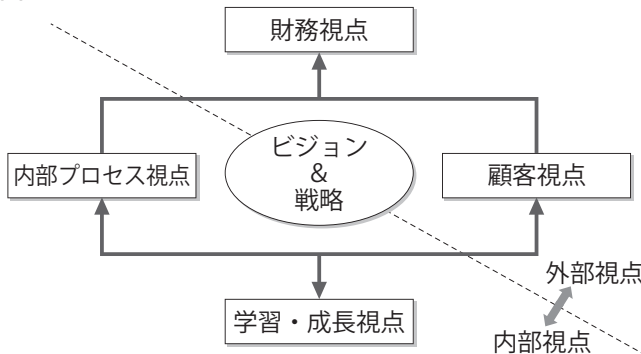
これら4つの要素はバラバラに孤立しているのではなく、有機的に関係しています。また、「短

期的」「視点」と「長期的」視点の両方から経営を評価することが大切です。

例えば、短期的には値下げをすると顧客の評価を得て売り上げが上がりますが、その上で利益を確保するととなると、従業員の人件費の削減や仕入れ先へのムリな値下げが行われることになります。

このことが原因で、従業員の

図2 バランス・スコア・カード



退職、仕入れ先の離反へとつながり、中・長期的には売上も利益も低下することになります。

これを外部視点で見れば、一時的に財務視点・顧客視点が上昇する一方で、内部プロセス視点、学習・成長視点の低下を意味します。

従って、経営には前記4つの要素の枠組みをしっかりと捉えた上での事業遂行が必要です。

この考え方を個人の人生に応用すると、次のようになります。

財務視点 個人的な経済状況の健全性の指標

顧客視点 会社の上司・同僚・顧客からの人間関係と家族や友人との関係の評価

内部プロセス視点 仕事、家族、個人の時間配分

学習・成長視点 仕事を通じた経験、読書や旅行、対話で得た学習の量・質など

ここで最も重要になるのが「自分なりの人生の良し悪しを測る指標」を設定し、それに基づいて進め方を考えることです。

参考文献

山口周「人生の経営戦略」

シグナリング

入社を希望する会社に対して、働き手は「能力の高い自分を採用すれば得ですよ」と訴えたいと考えます。しかし、多くの場合、自分の能力や価値を相手に正確に伝えるには苦勞します。そこで、「自分の行動を通して相手に情報を伝えようと工夫する」ことになります。これがシグナリングです。

動物の世界にも、シグナリングの例があります。

- ・ チーターは弱っているガゼルを倒すことはできるが、元気なガゼルでは難しい
- ・ 天敵のチーターを発見したガゼルは「自分は元気な個体であって、弱ってはいない」と伝えたい
では、どうするか？
- ・ ガゼルはすぐに逃げるのではなく、45cm位の高さにジャンプする（弱っているガゼルにはできない）
- ・ これを見てチーターはあきらめる

さて、保証制度に応用すると――

- ・ 売り手は、自分の商品が高品質（タイプA）であって低品質（タイプB）ではないことを買い手に示したい
- ・ タイプAの売り手は、保証制度を導入しても費用に見合う利益が得られる
- ・ 一方、タイプBの売り手は、保証制度を導入すると利益が出ず、実施しにくい
- ・ つまり、保証制度の導入がタイプAであることの証拠となる

この具体例に、中古車販売のケースを考えてみましょう。低品質の中古車に、例えば5年間の保証をすると、修理費などで元は取れませんが、高品質の中古車であれば保証を付けても費用を回収できます。つまり、買い手から見れば保証付きの中古車販売業者は高品質の商品を販売していると判断できます。

社会には様々なシグナリングがあります。一見無駄と思われるような行動でも、それをシグナリングとして解釈すると、その機能であると理解できることがあります。

無用の用

ノーベル化学賞受賞者・北川進氏は「無用の用」を座右の銘にしてきたそうです。その意味は、一見役に立たないものが実は役に立つということです。自動車のハンドルの遊び、ベアリングのボールとボールの間等が無用の用に当たります。会社経営においても、社長が社内を時々ぶらつき、社員との何気ない会話から良いヒントが

出てくる場合があります。取引先について知りたい情報がある場合、部下を呼んで報告させるより、社長がぶらつきで雑談交じりに「そういえば、〇〇社、最近うちの会社に来ているのかな」と話しかける方がよほど生きた情報が入ります。金融機関との接し方も同様です。「こちらの方面に来たので顔を出しました」、社長ばかりではなく融資担当者の双方にメリットがあると考えられます。

即断即決

「社長は即断即決でなければいけない」と言われています。人の採用についても直感で直ぐに決める。新規の取引についても社員の意見を無視して「ダメ出し」をして決めていることがしばしばあります。

社長が自分で何でも決めたがるのは、一因として性悪説に立って物事を判断しているからではないかと考えられます。中小企業の従業員に対して「頻繁に指示していないとミスが多い」、「見ていないと直ぐサボりたがる」等。

このような性悪説を持つ背景には、従業員を信用しすぎて失敗した“人の好い社長が何人もいる”という思い込みがあるのかもしれませんが。さらに、スピード感を欠くことで自社が競争に乗り遅れることを恐れる意識も重なっている可能性があります。

即断即決が最善とは限らない場面もあります。ときには、考える時間を確保し、自信をもって落ち着いた行動をとることが良い結果につながることもあるでしょう。