



瀬沢カールにて(北アルプス南部、穂高連峰) ナナカマドの紅葉 10/初旬 南谷撮影

## INDEX

- ◆ 税理士 三瀬のコラム
- ◆ 労働時間制度のひとつ：フレックスタイム制とは？
- ◆ 代表社員税理士 松尾より Go forward！
- ◆ 従業員支援プログラム（EAP）のご提案
- ◆ 【お知らせ】年末調整の変更点を動画でご確認いただけます

## With コロナ・アフターコロナ時代のオンライン術

「みなさん聞こえますか～」

「ワタシハ、ホンジツノコウシ・・・」（あれ、音声は切れた！）

「ミ・セ・ヨ・シ・オ・・・デス。」

ザッ-----。パッ、パッ、パニック！



あおば オンラインセミナーでの三瀬  
※こちらは収録形式です

初めてオンラインセミナー講師をした時の冒頭を表現してみました。緊張と PC トラブルにより、てんやわんや。あれから何度かオンラインセミナー講師の機会を頂いていますが…やはり、まだまだ戸惑うことばかりです。画面上には多数の顔が映り、その画面に向かって一人でしゃべる。画面上に映し出される数十名の視線と私の視線が合わないため、話す「間」の取り方に苦労します。さらに、相手からの表情やリアクションがないため、こちらの説明が伝わっているのかどうか確認しづらいというのも難点です。

しかし、参加者の声を聞いてみると、オンラインセミナーならではの利点や魅力があることに気づかされました。参加者からは、

「自宅にいながら気軽に参加できる」

「対面よりも気を遣わずに済み、発言しやすい」

「録画機能で、いつでもどこでも自由にみることができる」



意外とオンラインセミナーによるプラス面も多いことに驚きを覚えます。今や、オンラインは避けて通れない時代です。テレワークやリモートワークといった言葉が当たり前に使われるようになり、これまで対面でのコミュニケーションを取っていた場面もオンラインで済むことが増えてきました。

であるならば、このオンラインによるオンラインならではの伝え方をしっかりマスターすべきかと思っています。これはセミナー、面談、打ち合わせ等にも積極的に応用できるはずなのです。

オンラインのネガティブ要素としては、「察する」「空気を読む」ことに欠けるということが挙げられますが、この弱点も意識的に表現を変えることで克服できる気がします。例えば、いつも以上に、声の強弱をはっきりさせる・喜怒哀楽の感情を意識する・身振り手振りのジェスチャーを取り入れる・明るい表情を意識する・必要以上のオーバーリアクションを試みる。これらは、ラジオDJの話し方講座でも教えられているテクニックです。（余談ですが、私は京都aステーションラジオ番組のCMの声に一度だけ出演しました！いやいやホンマですかと言われるそうですが、証拠としてデモCDがあります。ご興味のあるかたはCDをお貸ししますよ。フフフ。）

コミュニケーション力は、本来、リアルでもオンラインでも関係なく、相手に伝わり・伝えるための手段であって、その意味では、オンラインで培った表現方法はリアルの場面でも活かせるはずであり、当然、逆もしかりであると考えます。オンラインとリアルのコミュニケーションが共存する今、私たちのビジネス現場におけるコミュニケーション力がよりいっそう、求められています。

ピンチをチャンスに！オンラインを積極的に活用することで新たなコミュニケーションのツールが広がっていることを実感し、「この人とはぜひ、一度直接お目にかかりたい！」と思える人を目指していきたいと思えます。

社員税理士 三瀬 義男



証拠のCD



「働き方改革」における「多様で柔軟な働き方」の実現のための労働時間制度のひとつ

# フレックスタイム制とは??

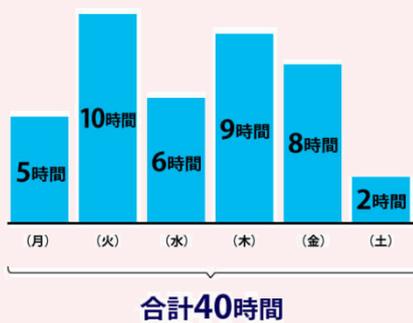
労働時間制度には原則の労働時間（1日8時間、1週40時間）のほかに、「フレックスタイム制」、「変形労働時間制」、「みなし労働時間制」、などがあり、業種や従業員の労働の実態などに合わせて採り入れることができます。うまく導入すれば、会社の生産性を高めることができますが、導入方法を誤ると不利益に繋がる側面もあるため、慎重に採用することが重要です。

今回は、あおばでも10月から導入！「フレックスタイム制」について、ご説明いたします。

フレックスタイム制は、**始業時刻や1日の就業時間を、働く者自らが決めることのできる働き方**の事です。

**法定労働時間（1日8時間、1週40時間）の枠を超えて働くことができ**、あらかじめ会社が決めた労働時間の総枠の中であれば、従業員がいつ、何時間働くのかは、従業員自身が決めることになります。

《フレックスタイム制の例》



例えば、会社が定めた一定の期間（例の場合は40時間/週）内に、月曜は5時間、火曜は10時間…と毎日働く時間が異なっても、定めた期間（1週間）の労働時間は40時間に収まります。1日8時間を超えても残業にならず、逆に、1日8時間に満たなくても遅刻や早退の扱いになりません。

フレックスタイム制を採る多くの企業は、働く時間帯を2つにわけています。



## ＜フレキシブルタイム＞

フレキシブルタイムとは、いつ出勤するかを自由に選ぶことができる時間帯を指します。フレキシブルタイム中であれば何時に出勤しても、出勤しなくても構いません。

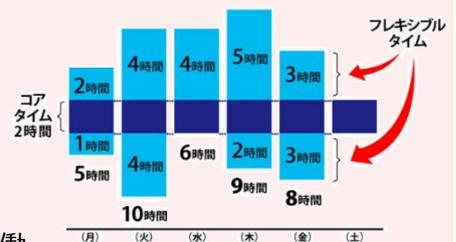
## ＜コアタイム＞

コアタイムとは、1日の中で必ず出勤しなければいけない時間帯を指します。出席を義務付ける会議などはコアタイムに実施します。

フレックスタイム制を導入するには、以下の手続きが必要です。

- A：就業規則に「フレックスタイム」制を導入する旨を規定する
- B：労使協定を締結することにより、フレックスタイム制適用の
  - ①適用する従業員の範囲、②清算期間（フレックス制の単位となる期間）③清算期間中に働くべき時間数、④標準となる1日の労働時間、等を定める

《コアタイムとフレキシブルタイムの例》



## 【フレックスタイム制のメリット】

従業員の価値観やライフスタイルが多様化する中で、柔軟な労働の仕方を実現するというニーズにこたえることができます。

- ・働く時間を自由に設定できるので、ワークライフバランスを取りやすい。
  - 💡 キャリアアップのための勉強時間の確保、子供の保育園の送迎、家族の通院、など
- ・メリハリをつけ、効率的に働ける
  - 💡 一定の期間内の業務量の変化に応じ、就労時間を調整できる



従業員のライフスタイルに合わせた働き方ができる！

今回ご紹介したフレックスタイム制をはじめ、各労働時間制度を適切に導入できれば、従業員のモチベーションや能力が上がり、企業の成長に繋げることができます。また、従業員が効率よく働くことで無駄な労働時間がなくなり、人件費削減の効果が期待できます。そのためにも、各労働時間制度のメリットとデメリットはもちろん、法規制もしっかり確認しておく必要があります。導入する現場と連携をとりながら自社に適切な方法を選ぶと良いでしょう。

# GO Forward!

コロナ禍をこえて

「前へ進もう！」

松尾より3つのご提案

## 短期資金繰り管理表作成サービスをご活用ください

例えば新事業を立ち上げて売上が急拡大したり、大きな投資を予定していたり、そしてコロナ禍において甚大な影響を受けているお客様を中心に、1年先ないし2年先の短期的な資金繰り予想表を作成させていただきます。

ある程度の業況見通しをお聞かせいただいた上で、「今期決算のときに」であるとか、「来年の決算が終わる頃には」といった時点でのキャッシュ残高の試算をします。これはどのような企業様においても必要なことですが、しかし一方で、借入返済や減価償却、予定納税や売掛金の発生等を考慮に入れて資金繰りを組むのは手間のかかることでもあります。

弊社のご用意している雛形と各担当者のフォローのもと、1年後ないし2年後のキャッシュ残高の試算をすることで、必要売上の確認、投資可否の判断、固定費削減など様々な目的に役立つと思いますのでご活用ください。



## 税理士も交えた Web 面談をご活用ください

普段から担当者を通じて月次や決算時の業績をもとにお話をさせていただいておりますが、それでも税理士本人とのコミュニケーションと言う点では頻度に制約がかかることも事実かと思えます。

しかし過去の会報にも書かせていただきましたが、オンラインでの打ち合わせも併用すればかなり臨機応変にコミュニケーションをとることができると感じております。

「資金見通しに関すること」であるとか、最近話題に上ることが多い「労務面のこと」であるとか、「事業承継とりわけ株式の移転のこと」であるとか、「投資判断」や最近増加傾向にある「M&Aに関すること」であるとか、様々な経営上の課題に関して臨機応変に対応させていただくため、オンラインでの相談もどうぞご活用頂ければと思います。必要に応じ、税理士だけではなく社会保険労務士や弁護士も交えて打ち合わせをさせていただきます。



## とにかくまずは月次試算表から

いずれにしても、とにかくまず打ち合わせの土台となるのは月次の業績であります。

月次業績をもとにキャッシュの先行きを見える化し、その上で、面会であれオンラインであれ、打ち合わせを重ねて専門職としてお役立ちをし、この未曾有の危機を共に乗り越えていければと思っております。



代表社員税理士 松尾 潤

従業員の  
プライベートも守る



## - 従業員支援プログラム（EAP）のご提案 -

社会で働いていく中でストレスはつきもの。その対策として近年、「EAP」を導入する企業が増えています。「EAP（employee assistance program：従業員支援プログラム）」とは、企業において従業員へ提供される、仕事の業績に関わるような個人的問題のメンタルヘルスキアの総称です。

従業員は、夫婦関係、介護・相続、各種事故などの、プライベートに起因する様々な課題を抱え込んでしまっている例が少なくありません。そうした事例では、弁護士介入が必要なケースであることも多く、個人のプライベートの問題と放っておくと、仕事への取組み意欲や生産性に影響を与え、さらには離職につながるケースもあります。実際に統計を取ると、3人に2人はプライベートに何らかの悩みを抱えていて、そのうち8割は業務効率への影響があったことがわかっています。そのような状況でも従業員は、誰に相談していいかわからない、会社に知られたくない等の理由から、誰にも相談出来ずにいるのが現状なのです。

あおばグループの**弁護士法人 あおば**では、法律の専門家である弁護士が担当するEAPのサービスを行っています。企業さまと契約を結び、専用の相談窓口を設置し、従業員の方の相談をお受けします。内容としては上記のほか、子どものいじめに関する問題やご近所トラブルに関する問題など多岐にわたり、気軽に相談し、解決できる窓口があることが大変喜ばれております。

弁護士として法律面から解決するとともに、心理面では臨床心理士、家計問題にはファイナンシャルプランナーなど、各分野の専門家ともタッグを組み、従業員の抱えている問題を解決すべく対応いたします。



### 【従業員にとってのメリット】

- ・外部機関が実施するため、他の従業員や会社に知られることなく相談できる
- ・福利厚生として利用でき、費用の自己負担がないため、サービス利用へのハードルが下がり、早期に対応しやすい

### 【企業にとってのメリット】

- ・従業員にとっての問題を早期・適切に解決し、能力発揮や生産性向上につながることを期待できる
- ・従業員のメンタルヘルスキアができ、会社への帰属意識を高めることが出来る

※本サービスは、企業さまとの契約となっており、会社と利益が相反する相談はお受けしないこととなっています



詳細の資料等をご希望の方、導入をお考えの際は、各担当者までご連絡をお願いいたします。

## 動画で解説 年末調整 2020

昨年の年末調整からの変更点にご注意ください！

### 【動画の内容】

- ・年末調整の基礎知識(年末調整の対象者、必要書類)
- ・令和2年の改正論点

「給与所得控除額」「基礎控除」改正、「寡婦（寡夫）控除」の適用要件の改正、「ひとり親控除」、「所得金額調整控除」の創設 など



こちらのQRコードから  
今年の年末調整について  
わかりやすく動画で  
ご説明します！（約20分）  
法人監査担当 藤谷昌士



税理士法人 あおば 発行責任者 南谷正仁

本店 〒632-0071 天理市田井庄町 528

TEL 0743-63-2361 FAX 0743-63-6223

大阪事務所 〒550-0012 大阪市西区立売堀1-1-1 立売堀1番館4階

TEL 06-6541-6790 FAX 06-6541-6789

URL <http://www.aoba-atm.com>

E-mail [info@aoba-atm.com](mailto:info@aoba-atm.com)

