

前田の《ちょっと経営を考えよう》第 374 回

競争の激しい、そして政府からの具体的な方針が示されていない、そういった時代を勝ち抜くために一番必要な事は「よりよい人材」を採用することかと思えます。おそらく今後皆様の会社も採用に苦労されることになるかと思われます(求人が増えてきますので)。このような状況下でよい人材を採用・育成するためには何をどうすればいいのか、採用コンサルタント酒井利昌氏のご意見を少し参考にして、この競争時代を勝ち抜いていかれる事を切に希望いたします。

そもそも採用活動は「集める」「見極める」「動機づける」の3つに分解できます。よい人材を採るための採用計画5ステップは、なぜ募集するのかという背景を考え(WHY)、自社の価値観に共感してくれる人はどういう人なのかを整理し(WHO)、その人たちに「当社に入るとこんなによいことがある」という価値を言語化して伝えていく(WHAT)。その後、どう面接してどう動機づけして、どう見極めるのか、タイミングも含めて採用プロセスを設計する(WHEN)。ここまで採用計画を立てたうえで、募集する(HOW)ということです。よい人材を採用する採用基準を具体化し人材を見極める際に「適正検査」が有効です。次に動機づけるためには「なぜ当社があなたを採用したいと考えているか」を、熱意をもって伝えることが重要です。入社後、次に課題となるのが「いかにして1人前の戦力に育て上げるか」ということです。そのためのプロセスを構築し、1人1人をしっかり教育していくことが重要です。この教育にはある程度は強制力が必要です。教育はやり方次第で大きな成果が得られるはず(一時間7月号より)

特に技術系の専門職人材を育てるためには絶対的に必要な事です。私も数多くの会社のコンサルタントをしてきましたが、やはり教育は会社のスキルアップを図るためには必要な事と認識しています。頑張ってください。

前田の《今人生を語る》第 279 回

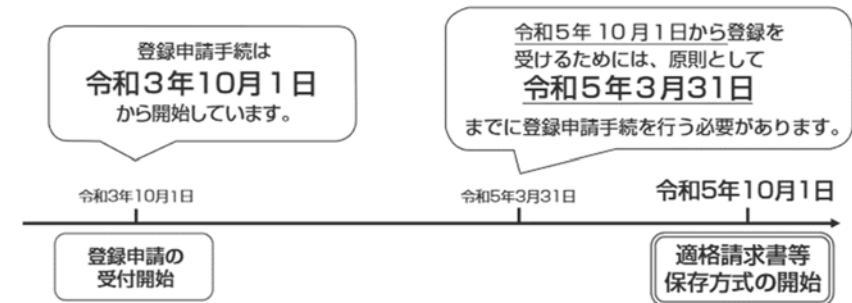
めざめよ日本人 (201)

今日、東京の上野公園を散策していたら、みんなスマホでポケモンゲームをしていました。彼らはゾンビみたいに歩いていた。私は冗談を言っているわけではありません。何千人もの若者や中年層が、携帯電話でポケモンゲームに集中して歩き回っていました。それは奇妙な光景だった。普段は東京に住んでいないので、毎週末そんな感じかどうかは分かりませんが、美しい土曜日の午後に、今まで見た中で一番不思議な光景でした。特にそう思ったのは、国際的には、世界は大戦に突入するかもしれないとの危機にあるのに、上野公園にいる人々は気にしていないように見えました。私は日本の将来がとても心配になりました。

(ロバート・D・エルドリッチ著 中国に向けた新日本同盟より)

私もまさにそう思います。国民の皆さんが危機感を持たれることを祈るばかりです。

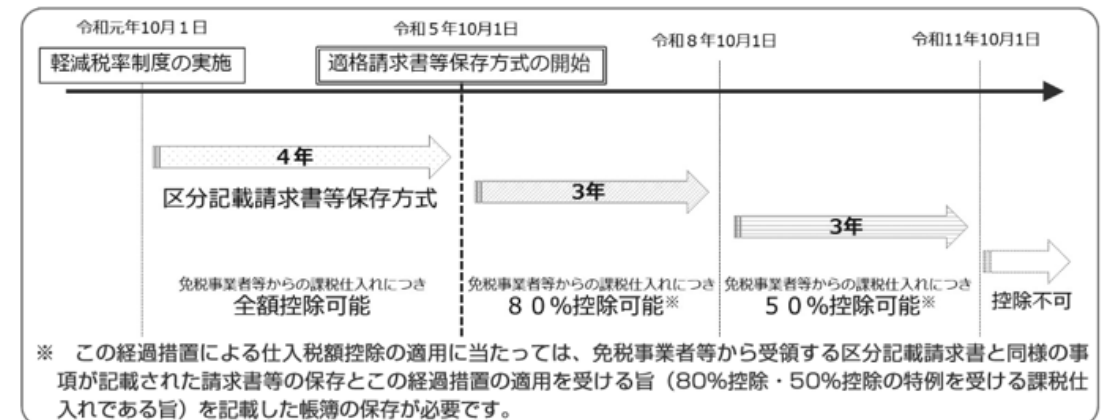
今までも何度かお知らせしてきましたが、令和5年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式としてインボイス制度が開始されます。適格請求書(インボイス)を発行できるのは「適格請求書発行事業者」に限られ、この「適格請求書発行事業者」になるためには、登録申請書を提出し、登録を受ける必要があります。



免税事業者が登録を受けるかどうかは任意ですが、登録を受けない場合、適格請求書を発行することはできません。なお取引の相手方は、経過措置により一定の期間は、仕入税額の一部が控除できます。

■免税事業者等からの課税仕入れに係る経過措置

適格請求書等保存方式の開始後は、免税事業者や消費者など、適格請求書発行事業者以外の者から行った課税仕入れは、原則として仕入税額控除の適用を受けることができません。ただし、制度開始後6年間は、免税事業者等からの課税仕入れについても、仕入税額相当額の一定割合を仕入税額として控除できる経過措置が設けられています。



国税庁パンフレット「適格請求書等保存方式の概要」より抜粋

《注意！》最近国税庁をかたる迷惑メールが多発しています。国税の納付を求める旨や、差押えの執行を予告する旨のメールやショートメッセージは国税庁からは送信していません。詳細につきましては国税庁ホームページ「緊急のお知らせ」をご参照ください。  
<https://www.nta.go.jp/>