



ギターのトップブランド・ギブソン社の破綻に学ぶ  
「スニーカー通勤」は“クール・ビズ”のように定着するか  
教育資金の一括贈与非課税制度を見直してみませんか  
福利厚生充実で医療機関スタッフの退職防止  
人手不足への対応策「スキルマップ」

## ギターのトップブランド・ギブソン社の破綻に学ぶ

長野県は、ギターの生産量が日本一で国産ギターの二つに一つが長野県で作られています。世界的なギターのブランドでは、米国のギブソン社が有名です。

同社はエルビス・プレスリー、B・B・キング、エリック・クラプトン、ジョン・レノンなど、多くの有名ミュージシャンに愛されたギター・メーカーでしたが、今年の5月、民事再生法を申請し実質破綻しました。同社は、米テネシー州ナッシュビルに本社を置き116年続く老舗楽器メーカーでした。看板商品レスポールの名前を聞いた事がある人も多いのではないのでしょうか。では、なぜ世界一のブランド力のある同社が破綻したのでしょうか。その原因は、安易な多角化を目指したことだと言われています。

一般大衆の音楽の聴き方は大きく変わり、ロックは30代以上の人々が主に聴くだけでエレキ・ギターの楽曲がチャート入りすることもほぼなくなりました。シンセサイザーなどの登場で音楽ファンは伝説のギタリストのように演奏したいという夢を持つこともなくなり、そうした背景からギターの売り上げは減少し、その危機感から多角化へ大きく舵をとりました。スポーツブランドのナイキを真似て「競技者だけでなく、通常の消費者に売らねばならない」と考え、ギブソンをギターだけではなくオーディオ機器を売る「ミュージック・ライフスタイル・カンパニー」に変身させようとしてきました。2012年には日本のオンキヨー、2014年にはオランダのフィリップスの音響機器部門を買収しました。発想は良かったと思うのですが、ソニーがウォークマンで、アップルのジョブズが 아이폰などで示したような音楽の楽しみ方を創造することは出来ませんでした。組織が多角化すべきか、得意分野に特化すべきか、組織経営をする上で永遠の課題です。何もしなければ環境適応が出来ずジリ貧の道となります。

1990年に需要減退により日本のレコード針のトップメーカー、ナガオカが解散しましたが、現在はアナログ文化が見直されレコードやカセットテープの需要が復活してきています。多様性とスピードの経営環境の変化の中でどう組織を存続・発展させ、経営ストーリーを描くのか。音楽を作る作曲家・作詞家・ミュージシャン以上に想像力と創造力が我々、組織経営者に求められると痛感せざるを得ません。

成迫 升敏

## 「スニーカー通勤」は“クール・ビズ”のように定着するか

スポーツ庁は昨年10月「FUN+WALK PROJECT」というプロジェクトを打ち出しました。働き盛りの20代から40代の人々に運動不足を解消してもらうことが狙いで、働く世代を中心に楽しく歩くことを通じて健康増進を図ろうというのが目的で制定されました。

その第1弾として今年3月「スニーカー通勤」という、歩きやすい服装での通勤を推奨する提言がスポーツ庁よりありました。米国ニューヨークでは、スーツ×スニーカー×バックパックで自転車通勤、といった光景が日常的に見られますが、日本ではまだまだなじみが薄いコーディネートです。若い世代を中心に歓迎する声がある一方で「スーツにスニーカーなんてダサイ」という声や「スーツと革靴が日本の風潮」というか当たり前となっている」という冷やかな意見もあります。

思い返せば2005年、環境省により始まったクール・ビズ、初期はひどいものでした。スーツのジャケットを脱ぎ、ただネクタイを外しただけという出で立ちのサラリーマンが多く、まるで一日中お昼休みのオフィス街のような有様でした。そのうち襟もとが広がらないポタンダウンやカッタウェイなどのシャツが行き渡りカッコよく着こなすクール・ビズな人が増え、今ではすっかり定着しました。「歩く」に「楽しい」を組み合わせた「スニーカー通勤」、クール・ビズのように定着するかが注目されます。

高木 幹夫

# 教育資金の一括贈与非課税制度を見直してみませんか？

「孫の教育のためにお金を使いたいけれど、親に渡すと何に使われるか分からないからちょっと…」  
「孫に財産を残してあげたいがどうしたら良いか分からない」というのは、経営者の方からよく聞くお話です。そこで今回は、以前事務所通信 313 号でも取り上げた【教育資金の一括贈与非課税制度】について改めてご紹介します。

## 教育資金の一括贈与

平成 31 年 3 月 31 日までに、孫へ祖父母が所定の手続きをした教育資金の贈与であれば 1,500 万円までが非課税になる制度です。

そもそも扶養義務者（祖父母を含みます）が孫へ必要な都度、教育資金を贈与しても税金はかかりません。しかし良かれと思って必要以上に贈与すると贈与税がかかってしまうことがあります。教育資金の一括贈与制度（以下、教育資金贈与）が大きく異なる点は「一括で」まとまったお金を贈与出来る点です。学費は長い年月に及びます。小さなお孫さんがいらっしゃる方は、将来使う分も一括贈与して、成長を見守るのはいかがでしょうか。

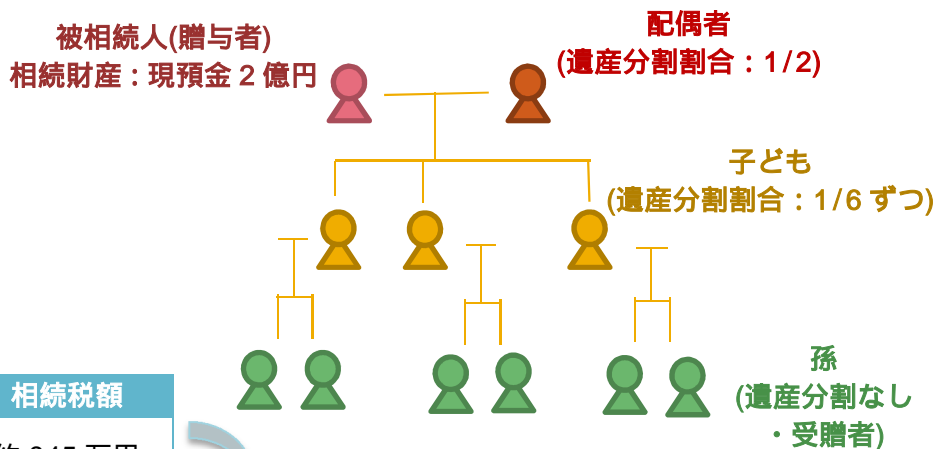
平成 25 年 4 月に制度が始まった当初「領収書を取っておく」「書類の提出や郵送」「金融機関窓口へ行く手間がかかる」など面倒なことが多いと言われていました。現在、一部の金融機関では「領収書提出スマホアプリ」が公開されていて、スマートフォンアプリで領収書等を撮影、明細を入力して送信すれば良い、というように徐々に改善されています。

## 教育資金贈与は相続税対策になる

教育資金贈与は相続税の対策に使われることもあります。通常の贈与では相続開始前 3 年以内だと相続税のかかる財産になるため、相続税対策にならない場合があります。しかし教育資金贈与はそのような制限がなく、相続税のかかる財産にならないため相続税対策にもなります。具体的にどのくらいの効果があるか検証してみます。

前提（右図参考）

- ・ 贈与者（被相続人：ピンク）
- ・ 相続財産：現預金 2 億円
- ・ 受贈者（孫：緑）
- ・ 遺産分配割合：配偶者 2 分の 1  
子ども 各 6 分の 1



条件	相続税額
教育資金贈与を 全くなかった場合	約 945 万円
孫 6 人に 1 人 1500 万円の 教育資金贈与をした場合	約 280 万円

665 万円の節税

教育資金贈与をしない場合、約 945 万円の相続税がかかります。これが孫 6 人に 1,500 万円ずつ合計 9,000 万円の教育資金贈与した場合には約 280 万円の相続税となり、税額にして約 665 万円の節税になります。教育資金贈与することで、より多くの財産を残すことが可能になります。

## まとめ

前述の通り教育資金を「必要な都度贈与」する場合には手続きの必要もなく、税金もかかりません。それでも教育資金贈与を利用するのは「一括で贈与」ができ、「孫の教育資金」に使い道を限定することで、効果が見え易く安心できる点です。当初の使いにくさも徐々に改善され、また相続税対策にも有効になるケースもありますので、改めて利用を検討してみたいはいかがでしょうか。

教育資金贈与は平成 31 年 3 月 31 日までの制度です。詳しくは弊社スタッフまでご相談下さい。

樋口 将志

## 福利厚生充実で医療機関スタッフの退職防止

新聞などで人手不足であるというニュースを目にすることが多くなりましたが、とりわけ医療機関では採用難の傾向を強く感じます。特に看護師、衛生士、薬剤師といった有資格者の人手不足はここ数年続いていましたが、最近では受付事務の求人も人手不足の影響があるように思えます。

長野労働局が発表した平成30年4月の長野県内の有効求人倍率は1.69倍で「雇用情勢は、一層堅調に推移している」とコメントしており、全体的に「売り手市場」となっているようです。このような数字をみると有資格者のみならず受付事務の求人も集まりにくい状況が納得できる反面、転職をしやすい状況であることも気づかされます。

なんとか良い職員を採用するため努力すると同時に、現在勤務している職員が退職せずに長く勤務できる環境を整え、従業員満足度を向上させたいものです。そのための対策として社員旅行、食事会、永年勤続表彰、賞与での評価などを行っている医療機関が多いと思いますが、今回はそれらに加えて「ガン保険」の活用をお勧めします。



### ガン保険の活用

女性の職員にとって、乳がんや子宮頸がんといった女性特有のがんに対する不安はあるものの、個人でガン保険に加入して万が一に備えている方は少ないようです。

このような不安に対応するため、職員を被保険者、医療機関が契約者として保険料を支払う保険契約を行い、万が一ガンにかかった際の保険金は、職員、遺族を受取人とするパターン、または医療機関を受取人とした場合では、見舞金として医療機関から職員等に支払われるというパターンで、満期返戻金のない掛け捨てタイプのガン保険に加入する方法があります。(図1)

図1

	個人事業	法人経営
契約者	個人事業主	法人
被保険者	職員全員(事業主、専従者を除く)	役員を含む職員全員
保険金受取人	職員、遺族、又は個人事業主	職員、遺族、又は法人

事業主、法人で受け取った後、社内規定に沿って見舞金として職員に支給

医療機関で支払った掛金は、職員を全員加入させることにより全額経費として取り扱うことが可能です。

掛け捨てのタイプであれば、40歳の女性職員の月額保険料は3,000円弱程度で加入可能です。(保険料は保険会社、補償内容により異なりますので一例です)

もちろん退職すればガン保険は解約となりますが、その医療機関に勤務している間は自分で掛金を負担することなくガン保険に加入してもらえ、という福利厚生の充実につなげることができます。

さらに扶養の範囲で働きたい職員には、昇給や賞与で上乘せといった手厚い対応をしてあげたくても年収が扶養の範囲を超えてしまうのでできない、といった問題がありますが、このような保険に加入する方法であれば年収に影響しないので安心です。

医療機関の経費として取り扱うには職員の全員加入の他、社内規定の作成などが必要となります。このような準備は弊社でお手伝いできますので、ご興味がある方は担当者までご相談ください。

金沢 佳光



# 人手不足への対応策「スキルマップ」

4月20日に中小企業白書が発表されました。身近で旬な経営課題が記載され、他社や今後の動向情報を参考に自社の課題発見、解決の両面にヒントを得られます。今回は人手不足への対応策として、業務プロセスの見直しを起点に、一般的なIT利活用や設備投資の他、既存の人材活用をテーマにした取り組み事例が掲載されています。28年9月(293)号の事務所通信でも社内業務の見直し、業務改善のポイントをお伝えしたところで、こういったテーマは今後も継続するものと思います。

白書中の各種取り組みの中には、人材活用のツールとして「スキルマップ」を用いている事例が複数ありました。人材育成の面でも役立つツールになり得ますので、ご紹介します。

## スキルマップとはどのようなもの？

各個人のスキルレベルを可視化するものです。形式は様々ですが、縦軸にノウハウ等のスキルを、横軸に従業員を記載し、スキル別に3~5段階程度で評価をします。

<評価項目・評価表の例(建設業施工管理スキルの一部)>

スキル項目	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
現地調査	2	4	5	4
工程計画策定	2	4	4	4
工程管理	5	3	2	4
品質管理	2	2	3	4
安全管理	3	4	4	5

<評価基準の例>

- 1:業務を行ったことがない    2:補助として実施できる  
3:指導を受けながら実施できる    4:一人で実施できる    5:他者に指導できる

効果を発揮するためにはどこまで詳細なスキル項目にするのか、スキル名の表現とその定義付けなど、適切なスキル体系を作成するのが肝要です。しかし最初から完璧を求めず、運用しながら修正していく柔軟さも必要です。



## 活用方法

推奨する活用方法は、各スキル項目を各人と管理者がそれぞれで記載した後に、お互いの結果を見せ合う、という順序で行うことです。評価の差異を両者で話し合うことによって適正な自己認識と評価、自発的なスキルアップにも役立ちます。白書中の事例には、現場頼りだったスキル把握を管理者が完全に把握することで、人員配置の適正化、部署間での協力体制の構築、スキルの標準化を図り、生産性向上がなされたというものがあります。また、人事考課には影響させず、あくまで管理者と従業員とのコミュニケーションツールとして用いたようで、良い活用方法だと思います。

最も重要な経営資源であるヒトに関する情報を可視化できるツールとして、生産性向上につながる有効なものだと思いますので、活用されてはいかがでしょうか。疑問点、詳細の事項はお問い合わせください。

飯島 渉(以上)



-お知らせ-

8月13日(月)から8月16日(木)まで夏季休業とさせていただきます。  
ご迷惑おかけいたしますが、ご理解の程よろしくお願い致します。

