



- リーダーはヘリコプター・センス
- クラウド会計ソフトが全てのデータを取り込む
- 経営革新計画で元気企業！！～建設業での経営革新～
- 贈与税の税率構造の改正
- 新卒採用と中途採用の違い

リーダーはヘリコプター・センス

東日本大震災での津波によって、ギネスブックにも掲載され安全の象徴とも言われた、釜石港湾岸防波堤はあっさり破壊され、現在海の底に沈んでいます。波の高さは考慮しても、原爆にも例えられる波の破壊力（運動能力）は考慮されていなかったのだそうです。建築物に対しては構造計算が必要とされ地震に対する想定もしている人間が、最前線で人の命を守るべき防波堤という存在を巨大な石の建造物程度で建設していたことが危機管理能力（想定力、想像力）の無さだとしたら、それがあれば、失わずに済んだ命もたくさんあるはずなのだと真摯に受け止めるべきだなと感じました。

既成のルールややり方に準拠して今までどおりに運営していくことだけに終始していると大きな落とし穴がある。トップが毎日の個別問題解決に忙殺される日常の中で、トップ本来の仕事であるビジョンの実現という職責をないがしろにしてしまう。これは行政や大企業のトップのみならず私達中小の組織を率いるリーダーも同様かなと感じます。

36歳で世界最年少の航空会社社長としてスウェーデンのリンネフリユ社を再建し、その後赤字のスカンジナビア航空を欧州ナンバーワンの航空会社に変身させて有名になったヤン・カールソン氏の代表作に「真実の瞬間」があります。「ビジネスマンにとって世界最高の航空会社になること」を目標とし、ビジネス旅行者のためになるかどうかだけを判断基準の中心におきました。「真実の瞬間」とは、航空会社の従業員に顧客が接する平均時間15秒、この15秒間で、荷物係や客室乗務員や航空券係といった現場のスタッフが、上層部の指示がなくても、いかに臨機応変に対応できる組織にするのか、ここに焦点を当てた経営をしています。問題が起こるたびに上層部の意向を確かめなければならず、出てきた上層部ものりくすり要領を得ない対応を繰り返すような組織では、顧客満足どころか顧客の安全確保さえもおろそかになってしまうことを教えてくれているのかなとも感じます。

ドラッカーは組織自体が学ぶ組織、教える組織となることが生産性向上の最良の方法だと述べています。顧客に判断される真実の瞬間15秒間を大切にするために、リーダーが全てを判断するのではなく、スタッフが日常業務に遂行責任を持てる組織を作ること、そしてリーダーが意思決定マシン状態から脱皮し経営ビジョンの実現に力を入れる、ここに組織リーダーの経営のコツがあるのかなと感じます。

そのためにリーダーに必要な資質は、「社内外の人間関係と集団関係及び自社の業務プレイを円滑にする経営センスと広い理解力」であり、別の言い方として「ヘリコプター・センス（高所から細部に囚われずに地形全体を把握する能力）」だとカールソンは言っています。全ての意思決定をするよりも変化を理解し方向付けする能力が必要なのですね。営業や技術開発、財務や人事を放棄するのではなく、目標設定し自己管理できる組織に導いていくリーダーこそが、小さいことに口出ししすぎたり何も決めないことについて批判を受ける事が多い行政や大企業のトップ、私達中小組織の経営者にこそ必要な能力かなと感じます。大企業では、個々の問題について部下から次から次へとデータや解決策を提示され決定を下す意思決定マシンになりがちですが、中小の組織においてはトップも現場の仕事の実行者の一人に埋没しきってしまい、経営ビジョンの実現とその組織作りをおろそかにしがちになるからです。

先行きが不透明な経営環境だからこそ、我々リーダーが磨くべき能力は、ヘリコプター・センスによる全体把握能力であり、自らが学び学習する組織を作り上げることが組織永続のための危機管理になるのではないのでしょうか。

成迫 升敏

クラウド会計ソフトが全てのデータを取り込む

仕訳入力不要、スマートフォンに試算表や売上推移・資金繰りがタイムリーに自動表示される。

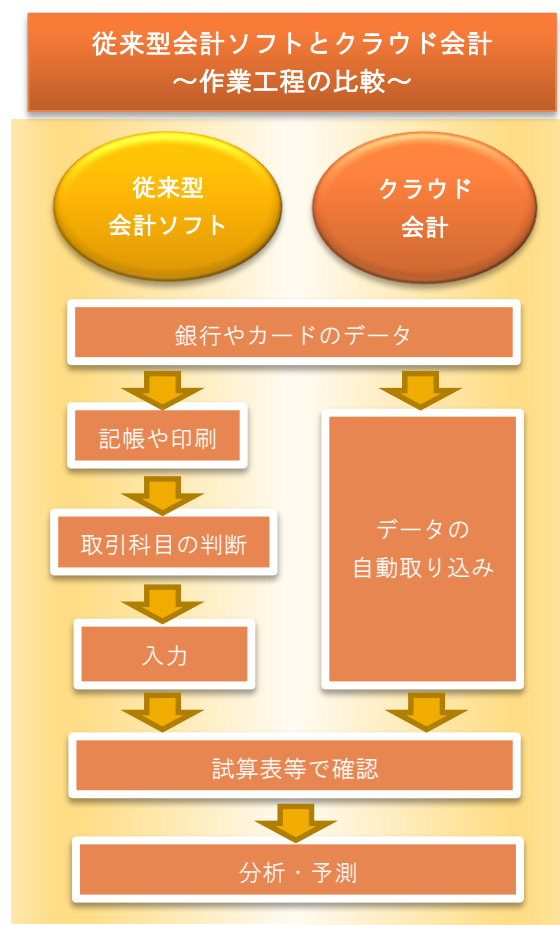
このような状況が実現しつつあります。毎月、売上分析や試算表を作成するために、通帳の記帳や仕訳入力に費やしている時間と労力を、大幅に削ることができるかもしれません。それを実現するのが、最近注目されているクラウド型の会計ソフトです。特にマネーフォワードは家計簿ソフトとして、一般に広く普及しているのでご存知の方もいらっしゃると思います。このクラウド型会計ソフトは、以下のような方法を用いているため、会計業務を大幅に効率化できる可能性があります。

(1)銀行やクレジットカード・POSレジ等と連動

取引がデータとしてあるものは、そのままクラウド会計ソフトに自動（半自動）で取り込みます。ID等を設定しておくことで、クラウド会計のHPを開くと同時にデータを取りに行く仕組みです。

(2)勘定科目の自動判定

取得データの文字列から内容を判定し、自動で勘定科目を割り付けます。もし、勘定科目の判断がつかずに自動仕訳ができなかったものは、初回だけ科目を指定すると、次から自動で仕訳される学習機能を備えています。例えば、通帳に「〇〇石油」と記帳されたものは、自動的に車両費に計上されます。



従来型会計ソフトとクラウド会計の比較

会計ソフト	クラウド会計（MoneyForward・freee）	従来型会計ソフト（財務応援・弥生・会計王）
自動同期・推測機能	○	×
手入力のスピード	△	○
初期費用／法人※	0円	30,000円前後
保守・使用料／法人※	19,800円～23,760円	財務応援：21,600円～ 弥生会計：32,400円
データの保存方法	クラウド（HPが閲覧できれば使用可）	特定のサーバー・パソコン
請求書の発行等	○	×
スマホ・タブレット対応	○	×
見やすさ	△	○

※－法人あたり

現状は、銀行やカード取引が多い場合にはクラウド会計と相性がよく、複合仕訳や振替仕訳などの複雑な取引が多い場合は従来型会計ソフトが適しているといえます。また、ソフトの選定にあたってはシステムの機能や相性だけではなく、以下の要因も関係してきます。

- ・内部統制のため、手書き部分を残す必要がある
- ・本業に集中するため、書類の整理から記帳まで、業務をアウトソーシングしたい・・・など

こういった新しいシステムの登場を機に、自社の経理状況を改めて見直すことで、より効率的で生産性が高い仕組みを作りましょう。弊社ではお客様に適した経理形態や会計ソフト選びを積極的にご支援しておりますので、業務の見直しや事務改善を検討される方は弊社担当者にご相談ください。

経営革新計画で元気企業！！ ～建設業での経営革新～

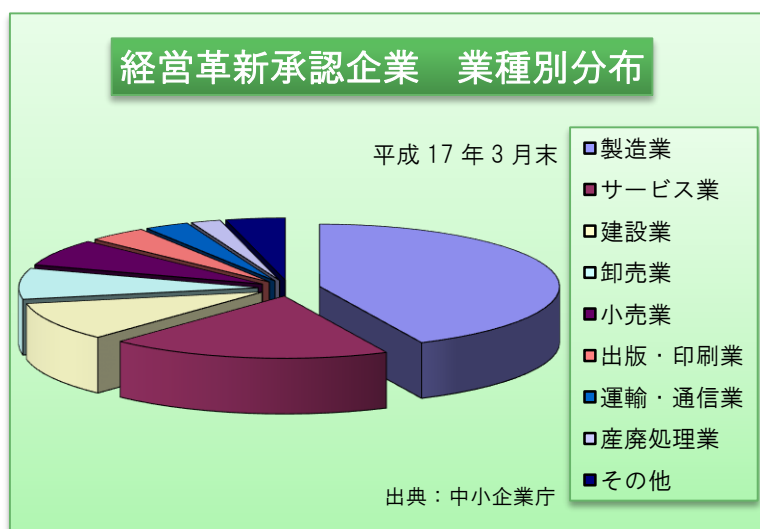
ここ数カ月、事務所通信(※1)やブログにて、中小企業支援施策のうち、ものづくり補助金や創業、第二創業時に利用できる補助金、経営改善計画立案に関する政策についてご紹介してきました。(※1)第264号(26.2月)

こういった政策をきっかけとして、『新規事業へ取り組むことで、今後の新しい方向性を考えたい』『新しい収益基盤を創りたい』といったご相談を、今までに増して経営者の方より頂くようになりました。ご相談の中には具体的な事業内容のお話もありますが、「どんな事業が革新的事業として認められるのか?」「自社が取り組むにはどのような事業がよいか?」というご相談も頂きます。そんな時に私達が参考になっているのは、各都道府県で公表されている経営革新事例です。

◆建設業での経営革新承認事例は？

今回は、公表されている事例のうち、建設業での経営革新事例をご紹介します。建設における中小企業の経営革新承認は全体のうち10%程度と、製造業等と比較すると多くはありません。しかし、将来的なインフラの維持整備事業、若年技術者不足など、社会問題への対応のためには、業界の皆様には是非取り組んで頂きたいテーマです。全国各地の事例から推察できるのは、環境や防災など、業界の将来的な課題への問題意識を迫り、こうした課題に対応した業界の新技术や他業態を取り入れ、自社の事業と組み合わせることで、ニッチな価値や新しい価値を生み出していることがほとんどです。

全くの異業界ですがアップル社のiphoneはその代表格です。インターネット機器に、携帯電話と音楽という2つの機能を加え1つの機器にしたことで新しい価値を生み出し、爆発的のヒットとなっています。それでは、建設業での経営革新事例として2社、簡単ではありますがご紹介します。



事例 1

NBS コンクリート サンドブラスト工法 (総合建設業/岐阜県 (株)アステス)

遮熱性舗装とデザインされた舗装面が特徴的な技術、工法です。サンドブラスト工法とはヒートアイランド現象を抑制するために、黒い舗装面に砂を使って表面だけを削り取る、環境に優しいという面も特徴的です。遮熱塗料というものがありますが、「遮熱」という機能を自社の得意技術の舗装に取り入れ、経営革新した事例です。施工代理店も募集しているようですので、舗装技術に定評がある、という企業様には、こういった技術を取り入れる方策も可能です。

事例 2

外国人、若者向け造園・盆栽等の職業訓練コース等の提供(造園業/静岡県 良知樹園(株))

近年、外国人や若者の間で造園や盆栽への関心が高まっている中で、技術習得、体験の場を提供しようという事業を開始した、という内容です。盆栽体験ツアー受入れを行うなどイベント的な事業を行うことで、将来的に業界に携わるきっかけになり、結果的に人員確保や技術者の囲い込みになることを期待しているのかもしれません。

このような革新的事業について、経営革新計画として、今後の補助金活用も視野に入れながら、取り組まれてはいかがでしょうか。サービス革新事業に関する補助金の1次公募は締め切られてしまいましたが、昨年同様であれば、7月以降に2次公募が始まる可能性があります。

経営革新事例や、補助金の政策的な点など、ご不明な点、詳しいことは弊社担当者にご相談下さい。

贈与税の税率構造の改正

贈与税の税率構造が平成 27 年 1 月 1 日以降の贈与から改正され、年間 1,000 万円超の贈与の税率が上がる一方で、直系尊属からの贈与に限って税率が引き下げられます。

◆贈与税の計算方法（暦年）

$$(\text{贈与税の課税価格}(\text{※1}) - \text{基礎控除 } 110 \text{ 万円}) \times \text{税率} - \text{控除額} = \text{贈与税額}$$

(※1) 受贈者がその年 1 月 1 日から 12 月 31 日までに贈与により取得した財産の価額の合計額

◆贈与税の税率表

基礎控除後の課税価格	改正前		改正後			
	税率	控除額	一般		特例（※2）	
			税率	控除額	税率	控除額
～200 万円以下	10%	—	10%	—	10%	—
200 万円超～300 万円以下	15%	10 万円	15%	10 万円	15%	10 万円
300 万円超～400 万円以下	20%	25 万円	20%	25 万円		
400 万円超～600 万円以下	30%	65 万円	30%	65 万円	20%	30 万円
600 万円超～1,000 万円以下	40%	125 万円	40%	125 万円	30%	90 万円
1,000 万円超～1,500 万円以下	50%	225 万円	45%	175 万円	40%	190 万円
1,500 万円超～3,000 万円以下			50%	250 万円	45%	265 万円
3,000 万円超～4,500 万円以下			55%	400 万円	50%	415 万円
4,500 万円超～					55%	640 万円

※2 贈与を受けた年の 1 月 1 日において 20 歳以上の者が、直系尊属からの贈与により取得した財産については、特例税率が適用されます。なお、この特例の直系尊属とは、父母、祖父母、養父母等をいい、兄弟姉妹、伯叔父母や配偶者の父母・祖父母は対象となりません。

特例対象となる親から子への贈与の場合は、平成 27 年以降の方が有利になる傾向があります。実際に贈与税額を計算してみましょう。

◆贈与税額の計算例

前提 1 年間に父親から 500 万円の贈与を受けた

◆平成 26 年以前に贈与があった場合
(500 万円－110 万円)×20%－25 万円＝**53 万円**



◆平成 27 年以降に贈与があった場合
(500 万円－110 万円)×15%－10 万円＝**48.5 万円**

具体的には、特例対象の贈与が年間 410 万円超（基礎控除後 300 万円超）の場合が有利となります。贈与をご検討中の方、具体的なシミュレーションをご希望の方は担当者までお問い合わせください。

新卒採用と中途採用の違い

採用には新卒採用と中途採用があります。新卒採用はポテンシャル(潜在能力)重視ですが、中途採用は実務経験豊富な即戦力や管理者を採用するケースが多く、そのため職種別に必要な経験、能力、資格などを明示して求人を行います。欠員補充にはタイムリー性が必要であり、知識や技術の導入にも実務経験やスキルが必須となるので、新卒採用では賄えません。しかし中途採用は大量一括採用ができず、転職希望者はその数も年齢層の幅も変動します。新卒の場合 4 月に一斉入社するので、採用後の一括研修を容易にし同期意識の醸成などによる高い帰属意識を生む基盤になります。ただし大きな先行投資になるため自社に採用力や育成力がないと難しいこともあります。一方中途採用では前職のカラーが身につけていて業務や社風になじめないといったケースもあります。企業が強い組織を持つ要素として多様性があります。生え抜きだけの組織よりさまざまなバックグラウンドを持つ人材が集うことで組織の企業体質を変えようとする動きです。将来の経営幹部候補となるようなコア人材を新卒者や中途者にとらわれず登用していくことで経営基盤を固めることが求められる時代になっていると感じます。

統括部長 高木 幹夫 （以上）