

いつもお世話になっております。
あじさいの色の変化が楽しめる頃となってまいりました。
いかがお過ごしでしょうか。
それでは、今月の事務所だよりをお届けします。



人手不足時代の経営術 今こそ組織の再設計を

◆過去最高水準の人手不足

2025年1月時点で、正社員の人手不足を感じる企業は53.4%に上り、これは2018年の最高値に迫る水準です。特に運輸・建設・サービス業で深刻で、「人が集まらない」「すぐに辞める」という声が各所で聞かれます。業種・規模を問わず、人材確保が経営上の最重要課題となっている今、従来のやり方ではもはや通用しないフェーズに入っています。

◆採用だけでは解決しない

調査によれば、約6割の企業が「人材確保・採用」を課題に挙げていますが、「人材育成」や「職場環境の改善」が遅れている実態も浮かび上がっています。特に「職場環境の整備」に関しては、半数近い企業が「実施していない・予定もない」と回答しており、人的資源を活かす視点が十分とは言えません。採って終わりではなく、「育て、定着させる」発想への転換が不可欠です。

◆人材多様化への取り組み不足

政府が推進する副業人材やプロ人材の活用、高齢者・外国人・障がい者雇用に関する取り組みは、中小企業ではまだ広がっていません。実際、調査では「副業・兼業人材の受け入れ」については約7割が「実施予定なし」と答えており、

新たな労働力への理解と準備が進んでいない現状が明らかです。固定観念を捨て、多様な人材が働ける制度設計が急がれます。

◆賃上げ・評価制度の見直し

人材確保に直結する賃上げですが、「実施予定なし」とする企業は全体の2~3割に上ります。中でも卸売業・小売業では実施率が低く、業界特有の構造的課題も影響しています。また、人事評価制度や処遇改善に着手している企業は6割を超えており、「人への投資」に取り組む企業とそうでない企業の二極化が進行中です。

◆中小企業が今やるべきこと

人手不足は構造的な問題であり、一朝一夕に解決できるものではありません。しかし、人材を「コスト」ではなく「資産」として捉え直すことが、これからの中小企業経営の鍵を握ります。人手不足という難局は、実は自社を変える絶好のチャンスです。今こそ、自社の魅力や働き方を見直し、「選ばれる企業」へと進化していきましょう。

小規模宅地等特例の適用可否

◆核家族社会の老人の選択

高齢化社会になり、親が老人ホームに入所するケースが増えており、寿命の内、健康寿命を超える要介護期間が、男性 9～10 年、女性 12～13 年程度とされているので、最近の傾向としては、介護が必要となってからの入所よりも、元気なうちから入所を決める傾向になっています。

◆居住用小規模宅地の相続特例

平成 25 年度の税制改正において、老人ホームへの入所まで居住していた自宅の敷地に係る相続税の小規模宅地等の特例の適用について、一定の要件の下、その自宅の敷地は、相続開始直前における被相続人の居住供用地等との概念に該当することになる旨が法令に明記されました。

一定の要件とは、次の 2 つの要件です。

1. 被相続人が要介護等認定者に該当（認定申請中に相続開始で事後認定も可）
2. 入居老人ホームが老人福祉法等規定該当

◆小規模宅地の取得者要件

なお、宅地等の取得者ごとに係る要件もあります。具体的な判定としては、次の各場合には小規模宅地等の特例が使えます。

- (1) 配偶者が自宅に引続き居住の場合の配偶者が相続
- (2) 夫婦で老人ホーム入所後、留守宅の自宅を配偶者が相続
- (3) 被相続人が老人ホームに入所後、引続き居住をする同居親族が相続（生計一は要件ではない）
- (4) (2) の物件を (3) の同居親族が相続
- (5) (3) の引続き居住の同居親族が対象の自宅を建替えた後に引続き居住継続して相続

(6) 被相続人が老人ホームに入所後、留守宅を別居の親族の「家なき子」が相続

なお、(3) の同居親族については、以下の 3 要件の具備が必要です。

1. 相続開始直前に被相続人の居住用敷地に居住している
2. 相続税の申告期限まで当該宅地等の所有継続
3. 相続税の申告期限まで当該宅地等での居住継続

ちなみに、被相続人が老人ホームに入所後の留守宅に生計一親族が入居した場合は、要件不要で適用です。また、留守宅を賃貸した場合、特定居住用宅地等としての特例は使えませんが、貸付事業用宅地としての小規模宅地等の特例を使うことができます（3 年以上の期間貸付けが条件）。

～人生の役に立たない雑学 vol.146～

