



# 奉行 請求管理電子化クラウド

## インボイス制度と改正電帳法に対応した 請求書の電子化を実現します

資料請求や  
お問合せはこちら



インボイス制度  
対応



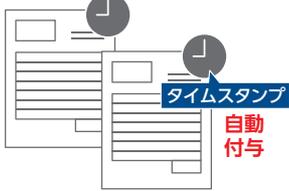
改正電帳法  
対応

請求書電子化

## 請求管理電子化クラウド 特長

### インボイス制度／ 改正電帳法対応

あらゆる請求書を適格請求書として発行でき、さらにタイムスタンプの自動付与により発行側・受領側共に電帳法に対応



### あらゆる販売管理システムと データ自動連携

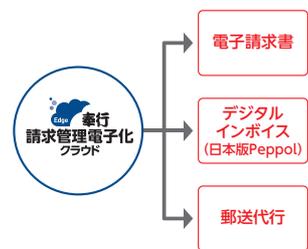
ご利用の販売管理システムからPDFで請求書を出力するだけで連携可能



CSVやAPI連携、奉行シリーズ連携など多様な連携を実現

### 請求書発行の 作業時間が0に

多彩な送付方法に対応でき、取引先の要求に応じた請求書を自動配信

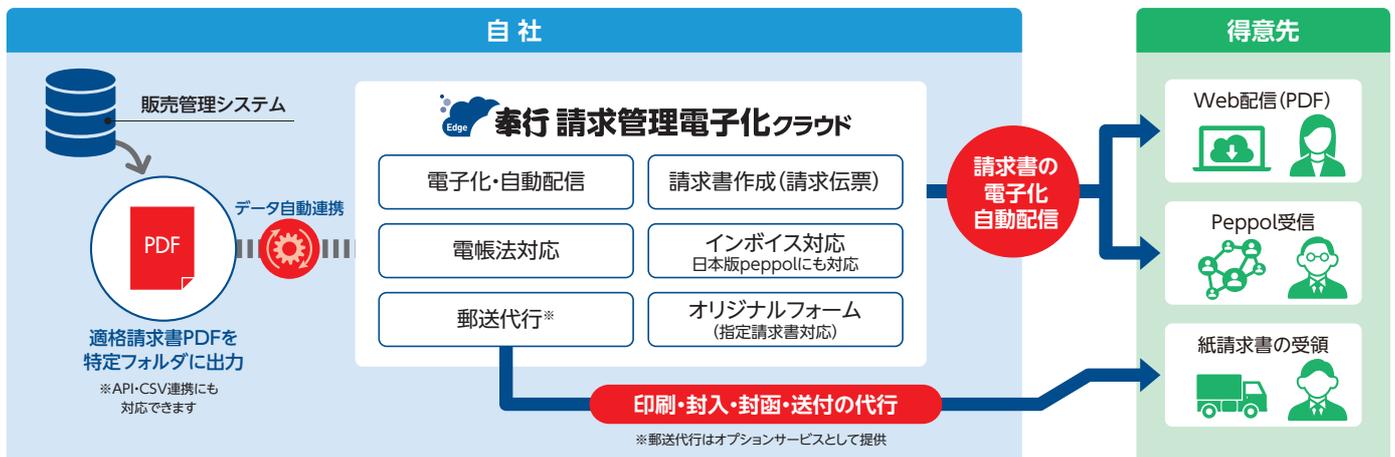


### 業務に強い奉行だから 安心の運用提案とサポート

取引先との運用ポイントを事前に確認でき、安心して導入可能



ご利用の販売管理システムから適格請求書をPDF出力するだけで、請求書の電子化・自動配信を実現します。



お問合せは  
コンタクト  
センターへ

OBCコンタクトセンター 奉行シリーズをご利用のお客様専用ご相談窓口

0120-86-9861

受付時間  
10:00~12:00 / 13:00~17:00  
(月曜日~金曜日、弊社指定休業日を除く)



※音声アナウンスに従い、2番(アップグレードに関するお問い合わせ)を押してください。

あなたの「？」を「！」にする。

# プロフェッショナルひろば

## ■ 社会保険労務士法人 つむぎ

静岡県静岡市葵区安東1丁目6番29号 いちぼし堂2階  
<https://www.stumugi.com/> 054-207-7175



静岡から全国の中小企業向けに、従来の人事労務の相談対応、給与計算、社会保険手続き、就業規則作成、助成金申請の代行に加え、人事給与評価制度設計、DX推進支援サービスも提供し、顧客の経営課題の解決を支援。システム活用や人事コンサルティングを得意とし、顧客の実情に合わせてカスタマイズできる実績とノウハウがある。対応可能な顧客の規模は従業員数1名～500名の中小企業と幅広い。2022年3月、各専門家と協同して中小企業のDX推進をサポートする「静岡DXサポート協同組合」の設立に参画。組合という枠組みを活用した新たな支援を展開。



課題

## 今後も続く労働関係の法改正 気を付けたいコスト増の落とし穴



### 働き方改革に伴い労働関係の法改正は目白押し 単純に対応していくのではコストだけが増える

近年、改正電子帳簿保存法やインボイス制度が話題になっていますが、実は労働基準法やその他の労働関係の法律の改正も頻繁に実施されています。働き方改革がテーマとなる中、今後も労働関係の法改正が予想され、最低賃金の見直しを含め、中小企業は今後も対応しなければならない場面が増えて行く予想しています。

ただ、そのために人員を増やしたり、対処する時間を増やしたりする余裕は無いというのが実情でしょう。そこで、必要となるのが各種法改正にタイムリーに対応するシステムの導入です。特に、サーバーやソフトウェアを持つこと

なく、簡単かつ即時的に必要なサービスを受けられるクラウドシステムの活用は、最も有効な選択肢の一つといえるでしょう。

しかし、ここで考慮したいポイントがあります。それは、法改正だけのためにシステムを入れるのでは、単純にコスト増となり、経営がうまくいかなくなるということです。では、どうすれば良いのか。それが会社内の「生産性向上」を目的にした法改正対応であり、クラウドシステムの活用（DX推進）、業務運用の見直しなのです。



### 今や中小企業でも使えるシステムが数多く出回る 活用して生産性を上げなければ不利になる可能性

システムとはそもそも業務の効率や精度を上げるためにあります。ただし、大事なはその先です。システムにそうした作業を任せる代わりに、手が空いた人の業務を見直すこと、すなわち、システム導入のタイミングで担当者の生産性が高まるような業務運用の見直しを進めることが何よりも大切です。

例えば、人事労務の担当者は勤怠管理や社会保険業務、給与計算システム導入により実現した効率化により作業時

間を削減し、採用や人事制度設計、評価、教育を主要業務とします。こうしてシステム導入を契機に、より付加価値の高い仕事に業務をシフトさせていくことこそが重要なのです。

実は、昔に比べて中小企業もそうした取り組みがしやすくなっています。なぜなら、今や、手頃で高機能なシステムが数多く出回っているからです。つまり、どの企業にもチャンスがあり、導入し、生産性向上を行った企業は有利になり、逆に行わなかった企業は不利になるリスクがあるのです。



社会保険労務士法人つむぎ代表社員

おかむら ひであき  
**岡村 英昭氏**

東京の社会保険労務士事務所、人事労務アウトソーシング会社、人事労務BPO会社、人事労務シェアードサービス会社勤務を経て静岡市に移住。その後、社会保険労務士法人の役員を経て起業。現職に就任。現職では中小企業向けにお客様にあわせてカスタマイズした人事労務サービス(給与計算、社会保険業務の受託、人事制度設計、各種規程作成、人事労務関連システムの導入支援等)を提供するとともに、人事労務を切り口にした「働き方改革」「DX推進」のサポートも展開。中でもクラウドシステムを活用した「DX型アウトソーシング」の展開に力を入れている。2022年3月からは幅広い実務専門家が集い中小企業向けのDX推進を担う「静岡DXサポート協同組合」の設立に参加、人事労務関連のDX推進を担当。

〈保有資格〉 社会保険労務士／ファイナンシャルプランナー(CFP)

〈講師等実績〉 ●創業スクール講師(しずおか起業チャレンジ)

●日本年金機構 適用拡大 専門家派遣講師

●静岡県中小企業団体中央会セミナー講師(事例で分かる! バックオフィス(経理/労務)のデジタル化)

●株式会社オービックビジネスコンサルタント セミナー講師(DX推進の専門家が解説! 成功するDXと、その進め方)

●顧問先向けセミナー講師(働き方改革推進セミナー、労働時間の適正把握と就業規則の定め)



## クラウドを使って外部人材を取り込む 人を育てるDX型アウトソーシング



### 丸ごと任せるアウトソーシングから進化した形へ 顧問の士業が数字や判断業務を一緒に考えて育成

ただし、一口に生産性の高い業務にシフトさせていくといっても、中小企業にとってはハードルが高いかもしれません。そこで、活用したいのがクラウドシステムです。場所に制約されず、どこからでも数字や情報を共有できるのがクラウドの利点です。その特徴を活かし、顧問となっている士業の外部人材(税理士や社会保険労務士といった専門家)に、自社のクラウドシステムにアクセスしてもらい、業務を代行してもらうと同時に、経営上の数字などを一緒に確認しながら、見方や判断の仕方をオンライン会議などを通じて共有していくのです。

これまで、アウトソーシングといえば、仕分け入力や給与計算などの業務を丸ごと外部の士業などに任せて、自社はノータッチというのが一般的な形でした。しかし、そうになってしまうと、自社の担当者は業務や数字の理解、判断のポイントを習

得する機会が少なくなり、経営に役立てることが困難です。一方、それらの業務を社外に出し、社外のシステムで管理するのではなく、自社の中に導入したクラウドの会計システムや人事労務システムに、社外の専門家に入ってきてもらうというのが新しいアプローチです。そうやって、数字の見方や業務運用、判断を、税理士や社会保険労務士と一緒に考えてもらい、専門性を加えた分析結果を社長に報告できれば経営改善に役立つと同時に、社内の担当者の育成にもつながり、生産性向上に寄与できるというわけです。

いわば、クラウドの活用による「DX(デジタルトランスフォーメーション)型アウトソーシング」とも呼べる新しい試みです。この仕組みによって、中小企業でも数字が読めて、判断や業務の理解もできる高度な人材の育成が可能になるのです。



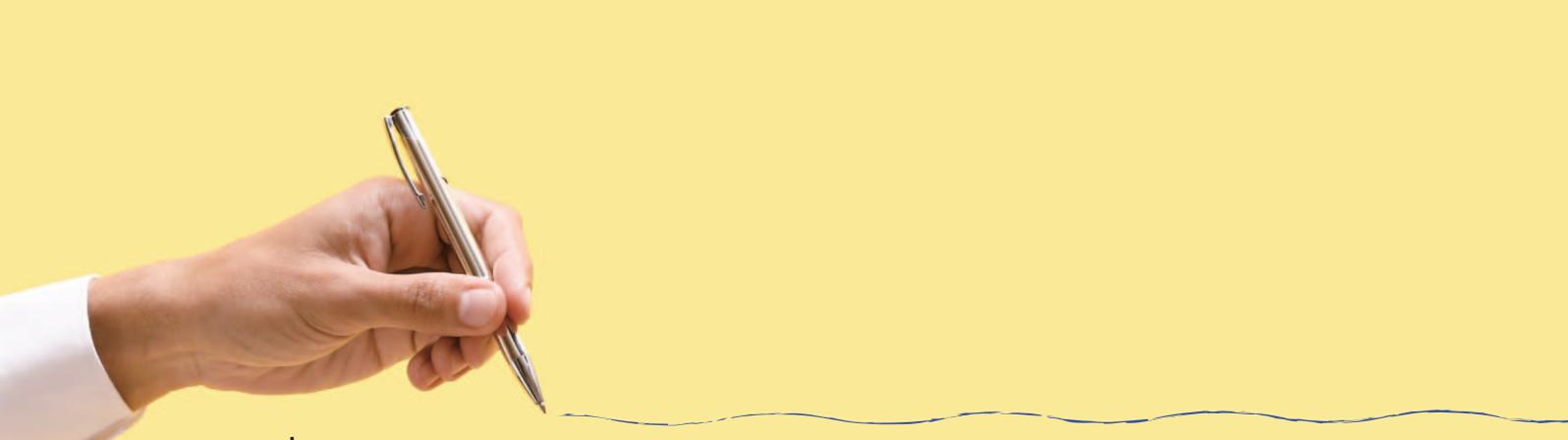
### 協同組合を設立し、中小企業の様々なDXを支援 人を雇うコストの増加に備えた環境作りが重要

私たちは、こうしたDXによる支援を様々な形で展開しています。その一つが、2022年3月に他の専門家と一緒に設立した「静岡DXサポート協同組合」を通じた活動です。同組合は、ITエンジニア、公認会計士、社会保険労務士、コンサルタント、ブランドコーディネーターなど各領域の専門家が所属し、全国の中小企業がDXを推進する際に抱える様々な課題について、実務の専門家がチームで支援していく組織です。いわゆる士業の領域だけでなく、システム構築、ウェブサイトやアプリの開発、ブランディングなど幅広く対応できるのが強みです。

また、中小企業にとって重要なのが、最初は小さく投資して成果を出し、社内の理解も得ながら次、そのまた次と取り組み、最終的に会社全体のDXを達成することです。例えば、

最初は会計や人事労務の一部のシステム化を図り、徐々に他の業務に広げていくイメージです。その点でいうと、様々な業務のシステムが揃っている奉行クラウドなどは、そうやって段階的に導入していくのに適したシステムでしょう。

これからの時代、企業にとって重要になるのは、一にも二にも「人」です。一人当たりの賃金や社会保険が上がり、人を雇うコストが高くなるため、雇用を簡単に増やせなくなり、いかに一人ひとりの生産性を向上させるかが鍵となります。また、生産性が高い会社ほど採用がしやすくなります。無駄な仕事が無い会社で働きたいと思うのは当然の心情です。そうした「人」を中心にした企業のあり方を実現する上でも、DXによって環境を整えていくことは重要といえるでしょう。



特別連載コラム

社労士の役立ち  
つぶやきコラム

第2回

# 労務トラブルSOS ～気をつけること～

労務トラブルが起きてしまったら、  
どうしたらいいのでしょうか。

労使の間には、それぞれの視点とそれぞれの事情があり、時にこれが真っ向から反発してしまうことがあります。最終的に相容れない場合は離職という形となり、時にはあっせんや労働審判または訴訟といった第三者を交えた決着をしないとイケない場合もあります。労働者と使用者がそれぞれ同じ方向で同じものを目指しているときにはトラブルは起きにくいものですが、会社が大きくなれば、様々な考えをもつ社員が入ってきます。大前提として、信義則に沿った対応をお互いにしていくものですが、かつては使用者の権限が大きく、労働者が虐げられているという実態があり、そこから段々と環境などが変化し、様々な労働法と呼ばれる法律が規定されていきました。その中でも労働基準法は労働者保護の観点をもつ法律です。知らなかったではコンプライアンス(法令遵守)違反となってしまう。

さて、労使トラブルと労務トラブルは似ていますが、若干意味合いが異なる場合があります。もちろん明確な定義があるわけではありませんが、労使トラブルとは、主に労働者と使用者(会社)との間のトラブルを指すことが多く、労務トラブルとは労務管理上でのトラブル=コンプライアンス違反と捉えられることが多いです。どちらもトラブルには変わりありませんので、善処すべき事案です。

労務管理上でコンプライアンス違反が起きてしまった場合は、違反状態を無くすことと、その原因について考察する必要があります。

例えば、36協定違反が発生していた場合、36協定を使用者と労働者代表で締結し、労働基準監督署へ届出ます。これで違反状態を無くすことができます。同じように、未払い残業代が発生していた場合、未払い残業代を精算することで違反状態は無くなります。ただ、なぜ36協定違反となってしまったのか、なぜ未払い残業代が発生していたのかの検証をしなければ、また同じことが繰り返されるリスクがあります。このため、原因についての考察が必要になります。

## 労務トラブルの原因を発見し 対応をルーティン化する

労務トラブルは構造的に歪みが出ていることが多いので、何が原因なのか探っていくことが非常に大切です。勤怠管理、自己申告制では管理しきれない場合には、勤怠管理システムを導入する、残業する場合は事前申告制とし必ず上司の承認を得ることなど、未払い残業代については、実際の残業時間と申告時間のチェックなど給与計算時の



【執筆者】

小泉 正典 こいずみ まさのり

1971年生まれ。社会保険労務士 小泉事務所(目黒区上目黒)代表。  
一般社団法人SRアップ21理事長・東京会会長。専門分野は、労働・社会保険制度全般  
および社員がイキイキと働きやすい職場作りコンサルティング。「[[届け出]]」だけでお金  
がもらえる制度一覧表(三笠書房)などの著書やメディア掲載・セミナー・講演多数。

工程の見直しなどが考えられます。そしてこれらを特別なものとせず、ルーティン化するところまでもっていけば、労務トラブルは減っていくことと思います。

ルーティン化するという事は、業務の見直しを行うことになります。単に担当者だけの問題にせず、全体の業務自体に問題がないかどうかから確認することにより、トラブルを減らしていくことができます。場合によっては大きな変更となることがありますが、ルーティン化できればトラブルも減りますし、結果として業務改善、業務の効率化へ繋がります。

また、よくある大きな原因の一つとしては、法律そのものや改正等を知らずに運用しており、結果違反状態となっていたということ。前述のもので言えば、残業や休日労働をさせる必要がある場合に36協定届の締結と届出が必要なることを知らなかった、所定労働時間を超えて労働をさせた場合に残業代の支払いが必要なることを知らなかった、知らなかったから行っていなかった、また同じように法改正があったことを知らなかったの、従来そのまま運用していたというものです。こちらは、どこで情報を取得してくるかを明確にしておくとい良いでしょう。厚生労働省や労働局のHP、また日本年金機構や各健康保険組合のHPには、関連する法律や法改正情報、その詳細のリーフレットなどが載っています。また、直接役所へ出向いてもポスターやリーフレットで案内があります。その他、毎年改正があるようなもの(最低賃金等)については、その時期に確認をするようにしておくとい良いでしょう。ただ、法律関係は複雑だったり、言葉の言い回しがわかりにくかったりする部分があります。その場合は、社労士や弁護士などが

わかりやすく解説しているそれぞれのHPなどもありますので、それを活用したり、または顧問契約することで、都度そのような情報提供を受けることなどが考えられます。

## 会社の信用を棄損しないよう 法律や法改正への対応が必要

労務管理をしていく上で、関連の法律や法改正を知らないというのはかなり危うい状態のまま会社を運営していることとなります。社長や役員だけの会社であれば、労働法の適用除外となることは多いですが、それでも社会保険の加入義務があつたりします。会社という組織、労働者を雇うこととなった時点で、労務管理をする必要が出てくるのです。それが10人となり、50人となり、100人となっていく過程でまたそれぞれの規模に応じた労務管理をしていかないと、対応しきれずトラブルが表面化していくことが多くあります。労務トラブルが頻発すると、会社自体の信用も低くなり、労使トラブルも増えていく要因ともなりかねません。すぐには無理と後回しにしておく、身動きが取れなくなり、労基署から臨検が入りそこで是正勧告をされてしまうこともあります。そうなると、徐々に変更していく形は取れず、すぐに対応するためにかなりコストが掛かります。また、労働者にとっても急激な環境変化は難しいものです。それが労働者の利益を守るものだったとしても、習慣となっていたものを変えることは多少なりとも抵抗が出てくる場合があります。

このような事態とならないよう、適正な労務管理や労務トラブルを起こさないためにも、しっかりと法律や法改正には対応しておくことが必要となります。

## スキルアップポイント

# 働きがいを生み出す 福利厚生とその助成金について

世の中には福利厚生が充実している会社があります。「社内にジムがある」「朝食が無料」「マッサージルームがある」という会社の話を聞くと羨ましく感じます。その一方で、「福利厚生よりは給与で出してほしい」という声も耳にします。ここでは福利厚生とは何か、そして福利厚生を国がサポートする助成金について見ていきます。

【執筆者】上田 智雄 うだ ともお

1975年生まれ。税理士。いっしょに税理士法人(渋谷区恵比寿)代表社員。YouTube番組「マネーリテラシー研究所」運営。主な監修本に、『納税で得する一覧表』『取り戻せる税金一覧表』『人生の節目の書類書き方教えます』(以上、サブライズBOOK)などがある。



## ● 福利厚生とは

福利厚生とは、狭義では金銭報酬の一種で「給与以外で社員へ提供されるサービスで、これにより年収以上の生活が送れる」というものになります。広義ではこれに非金銭報酬の「働きやすい環境、会社の価値観への共感、成長する機会」などが加わります。昨今の福利厚生は広義を用いるケースが増えてきています。

日本の福利厚生の起源は1872年創業の富岡製糸場にさかのぼります。全国から女工を募集するにあたって、宿舍、食堂、診療所、学校などの施設が必要だったそうです。その後、企業はこぞって、寮や社宅、食堂、診療所、購買所、社員クラブ、保養所、体育館、グラウンド、互助会などの福利厚生を充実させていったのです。

## ● 昨今の福利厚生のトレンド

経済発展により世の中にものがあふれていき、このような福利厚生を充実する必要性が低下していきました。その一方で新しい福利厚生のトレンドが生まれてきています。それは次のようなものです。

### ①ワーク・ライフバランス支援(育児支援、介護支援)

女性の就業率が高まる中で、家庭内での育児が困難な場合や、介護のマンパワー不足などに対してサポートするもの

### ②ヘルスケア支援(疾病予防、健康増進)

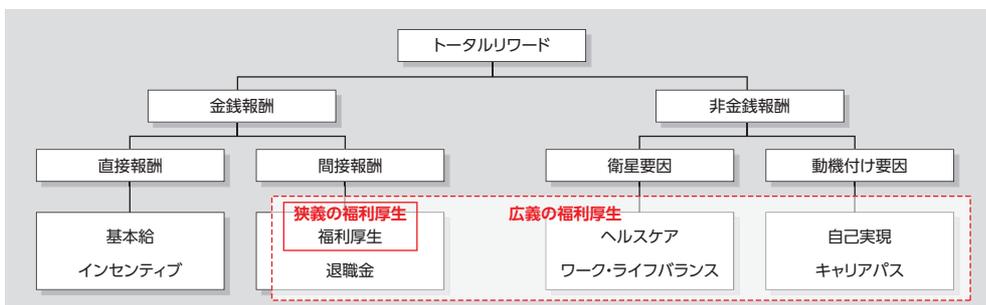
日常の運動習慣を定着させることや、食事や睡眠の内容を改善させること、自身の健康状態を把握できるようサポートするもの

### ③ライフプラン支援(キャリアプラン、自己啓発)

従業員自身が自立したキャリアを積めるような自己啓発をサポートするもの

このトレンドには背景があります。たとえば、女性の社会進出により女性従業員の定着や活躍が求められ、家庭と仕事の両立の支援が重視されるようになってきました。

また、IT化によって仕事で処理すべき情報量が激増したうえに、いすぎた成果主義によって心身の不調をきたす人が増えてきています。従業員の健康への配慮が経営面においても大きな成果が得られると言われるようになってきています。





そして、人生100年時代と言われるように、定年後も働きたい人が増加、そのキャリアデザインや自己啓発をサポートしていくことも重要視されてきていることが挙げられます。

## ● 福利厚生の特典

福利厚生には給与にはないメリットがあります。会社にとっては、福利厚生によって従業員の採用や定着に与える効果は高く、給与の引き上げよりも少ない原資ですみます。また従業員はもらった給与を好き勝手に使ってしまうですが、自己啓発など長い目で大切なものに会社が使途を限定できます。そして安心な場を提供することで、生産性の向上にもつながっていくのです。

一方、従業員にとってみると、給与であれば各種差引かれますが、福利厚生で享受できるサービスは無税で入手できます。また法人契約で各種施設やサービスを契約することで、市場価格よりも安く入手もできます。結果として、自身が働きやすい環境を手に入れることで成果につながり、仕事への満足度も高まるのです。

### 会社のメリット

- ① 給与と比べて原資が少なく済む
- ② 給与の使途を自己啓発などに限定できる
- ③ 働きやすさを実感することで、生産性の向上につながる

### 従業員のメリット

- ① 実質的に手取りが増加する
- ② スケールメリットを享受できる
- ③ 自分が働きやすい環境を手に入れることで、成果を出しやすくなる

## ● 福利厚生に関する助成金

上記のトレンドに呼応して、国から助成金の制度があるので紹介していきます。時期によって募集が終了していることがありますが、再募集や形をかえた募集になる可能性が高いので厚生労働省のHPなどで随時確認していくとよいでしょう。

### ① 両立支援等助成金(仕事と家庭を両立できる「職場環境づくり」のための取組み支援の制度)

趣旨	コース名	内容	支給額
男性の育児休業取得を促進	出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)	育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること	20万円
仕事と介護の両立支援	介護離職防止支援コース	プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日(所定労働日)以上の介護休業を取得すること	A休業取得時 28.5万円 B職場復帰時 28.5万円
仕事と育児の両立支援	育児休業等支援コース	対象労働者に、連続3か月以上の育児休業を取得させること。	A休業取得時 28.5万円 B職場復帰時 28.5万円

### ② 働きかた改革推進支援等助成金(生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進を支援する制度)

趣旨	コース名	内容	支給額
生産性の向上で、働きやすい職場づくりが可能に	労働時間短縮・年休促進支援コース	労働能率を増進するために設備・機器の導入、外部の専門家指導を実施	助成額最大490万円(※)
生活時間や睡眠時間を確保	勤務間インターバル導入コース		休憩時間数 9時間以上80万円(※) 11時間以上100万円(※)
労働時間の適正管理の推進	労働時間適正管理推進コース		助成額最大340万円(※)

(※)対象経費×補助率3/4

### ③ キャリアアップ助成金(有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップを支援)

趣旨	コース名	内容	支給額
有期雇用を正規雇用へ転換	正社員化コース	対象従業員のキャリアアップ計画を作成とその実施	有期 → 正規:1人 57万円 無期 → 正規:1人 28.5万円
基本給の賃金を2%以上増額	賃金規定等改定コース		1~5人:1人 32,000円 6人以上:1人 28,500円

働きがいは内面的で、自ら生み出すものであり会社が手を出すことはできません。しかし働きやすさは外面的で、会社が用意できます。福利厚生制度をうまく活用して従業員の働きがいを生み出しましょう。

## スキルアップポイント

# 労務のプロが教える 人事通達とは？

通達というと、行政官庁が所轄の諸機関等に対して文書で命令や示達するために発するもので、法解釈や運用などが示されたりしています。では、社内ですでに使われるいわゆる『人事通達』とはどのようなものを言うのでしょうか。人事通達について、法的な定義はありません。このため様々な呼び方や内容がありますが、一般的には、人事に関して会社から社員へ発令される通知となり、「辞令」と「内示」を指して言うことが多いです。

【執筆者】小泉 正典 こいずみ まさのり

1971年生まれ。社会保険労務士 小泉事務所(目黒区上目黒)代表。  
一般社団法人SRアップ21理事長・東京会会長。専門分野は、労働・社会保険制度全般および社員がイキイキと働きやすい職場作りコンサルティング。「『届け出』だけでお金がもらえる制度一覧表」(三笠書房)などの著書やメディア掲載・セミナー・講演多数。



辞令とは、人事で決定した事項を正式に伝えることで、公式文書として通知されることがほとんどですが、最近ではメールや社内インフラで通知することもあります。会社としての業務命令となるものです。

内示とは、辞令交付前に対象社員に対して通知(伝達)することを指します。この時点ではまだ辞令が発令されていないため、口外しないことが条件になることが多いです。つまり、辞令は正式に対外的にも内容が通知されるのに対し、内示は非公式で本人に伝えられるもの、となります。内示を行う理由としては、辞令が発令するとすぐ異動となることが多いため、本人へ先に辞令に対する準備や引き継ぎなどを行えるようにするためです。例えば、転勤であれば新居探しや引っ越し準備、部署異動であれば業務引き継ぎなどが必要となるでしょう。こういった準備はすぐにできるものではありません。このため先に内示で示し、辞令発令までの準備期間とするのです。

辞令も内示も「いつまでに」という明確な規定はありません。今まで会社で慣例的に行っていた発令時期があれば、そのままでも問題ありません。一般的には、内示を辞令の1~3ヶ月前に行い、辞令交付日に異動・着任・就任とすることが多いです。

辞令にしろ、内示にしろ、人事に関わる会社の通達であり、業務命令権がある命令となりますので、基本的に社員は拒否

することはできません。拒否することは、業務命令違反となり、懲戒の対象ともなり得ます。しかし、一方的すぎる人事通達ですと、労使トラブルの原因となり離職や訴訟といったリスクも高くなります。

## ● 転勤は時代遅れ？

特に昨今は転勤に対して、社員側が拒否の姿勢を示すことも多くなっています。

育児介護休業法では、「労働者の配置に関する配慮」(第26条)で、就業場所の変更により就業しつつ子の養育または家族の介護を行うことが困難となる場合はその状況に配慮しなければならない旨を規定しており、会社側に配慮義務を求めています。

転勤は、その社員だけでなく、家族にも多大な影響をもたらします。現在は共働きであることも多く、一方が転勤となった場合、家族で帯同するのか、単身赴任とするのかという選択が出てきます。女性活躍推進法が整備され、女性の社会進出が進んでいるように見えますが、実態として配偶者の転勤のため、仕事を辞めざるを得なかったというケースはまだ多くあります。単身赴任とした場合でも、子供がいる場合はワンオペ育児となり、それが原因で鬱となったり、逆に単身赴任した本人が支えてくれる家族がいなくなったため、食生活や生活リズムが崩れ体調不



良になってしまうケースもあります。だからといって、単身者だけを転勤の対象とするのは公平性を欠き、問題となります。

大切な人材を失わないためにも、

◎その転勤がどうしても必要であるのか

◎現地採用で対応することはできないのか

◎対象社員でないといけないのか  
他の社員の場合ではどうなのか

◎社員の現状は転勤できる状況であるのか

など総合的に検討することが大切となります。会社も会社の企業理念や利益のために人事通達を行いますが、社員にとってもキャリア形成やライフプランなど人生に大きく関わってくる場合もありますので配慮が必要なのです。

まだまだ大企業では転勤も多くありますが、転勤があるがゆえに離職してしまったり、採用で不利になることもあり、転勤制度の見直しを検討している企業は少なくありません。

## ●内示前の面談は必要？

内示前の面談等で本人の意思確認を行うこともポイントとなります。面談の段階で、すでにネガティブな捉え方をされた場合、その後きちんと話し合い合意した場合を別として、強い反発がないからといって、そのまま内示→辞令を発令しても、結局思ったようなパフォーマンスを得られない場合があります。それであれば、最初から前向きに考えてくれる社員を抜擢するのも一つの方法です。年功序列的な考え方もありますが、社員の考え方も多様化しており、責任を負ってまで出世したくないという社員も一定数いることは、ここ最近の風潮でも事実です。会社が良かれと思って昇進させたとしても、本人の意に沿うものではなく、プレッシャーが多すぎるとメンタルヘルス不全となることもあります。もちろん、奮起してより良い人材となってくれる社員

もいますが、その辺りの見極めが大切となります。このため、やや遠回りに思えても、内示前に面談（必要があれば何度でも）を行い、会社の意向と本人のキャリアに関しての考えをすり合わせた上で内示を出すことが本人も納得し、ひいては会社のためにもなります。そのためには、今後のキャリアプランについて社員に提示できなくてはなかなか進みません。人選の理由、今後への期待、そしてキャリアプランと揃っていればしっかりと話し合いもできるはずですが、それでもなお拒否感が強い場合は無理な内示はしない方が良いでしょう。

## ●ネガティブな辞令の場合

辞令の中で最も注意が必要なのは、降格や退職勧奨、さらに解雇に関する場合です。どれも社員にとっては不利益となるもので、トラブルリスクが大きくなります。会社として、人事権、解雇権がありますので、これらを行うことは違法ではありません。ただし、手順や方法を誤ると無効となってしまうことがあります。降格は降給を伴うことが多く、社員にとって不利益な変更であるため、それ相当の理由と本人への説明を行い、また、急に行うのではなく、改善の余地を与えた上での決断としましょう。

退職勧奨とは、退職する方向で社員と話し、合意の上で退職することを指します。解雇とは、会社側の意志のみで雇用契約を終了することです。退職勧奨なのか解雇なのかによって、労基法上の手続きが変わってきます。

解雇の場合、解雇する30日前までに解雇予告を行うか、即日解雇の場合は30日分以上の平均賃金の支払い（解雇予告手当）、もしくは解雇日までに30日ない場合30日に不足する日数分の解雇予告手当の支払いが必要となります。また、解雇は大原則として、解雇理由に客観的合理的理由があり、社会通念上の相当性があると認められない場合は解雇無効となります。

退職勧奨は、労基法上の厳密な手続きが必要ありませんが、合意が取れなかった場合、解雇とせざるをえない場合もありますので、解雇と同等の慎重さを持って対応することが必要だと考えます。

人事通達とは、会社の業務命令について対外的に通知するものとして使われ、社員はそれに従うこととなりますが、一方的な人事通達はトラブルの元です。スムーズな人事通達→異動とするためには、事前面談などが重要となります。

## リモートワークでの運動不足解消

リモートワークで運動量が少なくなっているところに、プラス「寒さ」が加わると、ますます身体を動かすことが億劫になり運動量が少なくなります。そうすると、熱を生み出してくれる力が減り身体はいつも冷えにさらされることに。熱を生み出す筋肉をしっかり動かして全身ぽかぽかを目指しましょう。



監修者

朝倉 万寿美 (あさくら ますみ)

日本ルーシーダットン普及連盟プログラムディレクター  
インストラクター養成コース講師 / 国士舘大学公開講座講師

監修協力:日本ダイエット健康協会、日本ルーシーダットン普及連盟(健康と美に関する正しい知恵と知識の啓蒙を目的に「ダイエット検定」資格の発行を始め、健康と美に関する講演活動などを実施。) / モデル:小川智巳



- ◎スリッパは脱いで、滑りにくい場所で行いましょう。ソックスを履く場合は滑り止めの付いているものがお勧めです。
- ◎食後すぐは避けましょう。
- ◎体調が優れない日はお休みしましょう。
- ◎呼吸は止めないように行いましょう。

# 全身ぽかぽかエクササイズ

熱を生み出すには、大きな筋肉と背中がポイントになります。リモートワークで、一番動かさない辺りですね。この辺りを動かさないと冷えが起こりやすくなります。冷えは万病の元。血流悪化が起こり代謝低下、肩こりや腰痛など、また免疫力の低下にもつながります。

1



その場で歩く。  
30秒間行う。

**POINT** 腕は肘を曲げ、肘を後ろに引くように振りましょう。

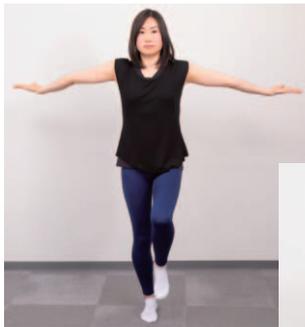
2



手はウエストにあて、ももを上げるように左右交互に前に上げる。  
自分のペースで30秒間繰り返す。

**POINT** 膝はしっかりと曲げ、膝の角度が90度から変わらないように気をつけましょう。高く上げることが目的ではないので、脚の付け根の高さで止めましょう。足を上げたときに、身体が前に倒れないように背中中はまっすぐに行いましょう。バランスが取りにくい時は、壁などに手をつけて身体を支えて行ってもOK。

3



再びその場で歩きながら、胸を広げるように腕は大きく横へ広げる。  
そのまま手の甲を合わせるように腕を水平に前に回してくる。  
この動作を30秒間繰り返す。



**POINT** 腕を横に広げる時は、腕を外側に捻じるように手の平を上に向け、前に回してくるときは内側に捻じるように手の甲を合わせてみましょう。慣れてきたら、腕を広げる時は胸をしっかりと広げ、腕が前の時は背中を広げるイメージで行いましょう。肩が痛い時は、腕の高さを低くして行いましょう。

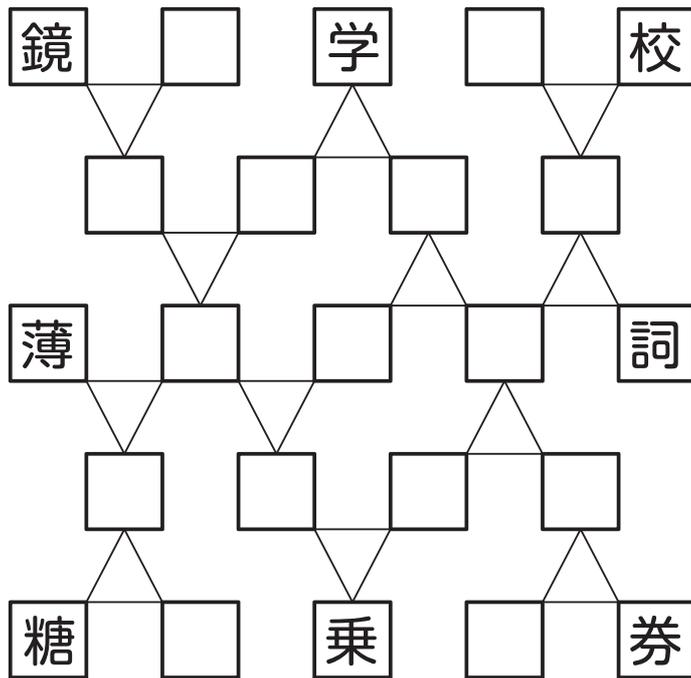
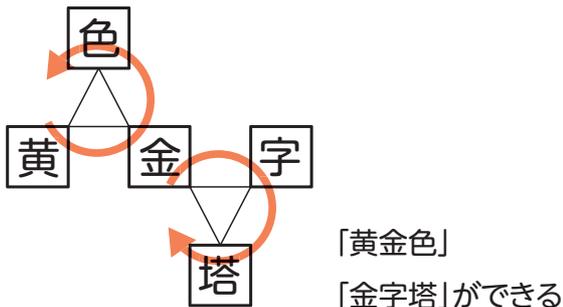
# 頭のストレッチ 集中し続けた頭、少し休めてみませんか?

解答時間の目安 (10分) 三字熟語の三角結び

## ✓ 三字熟語の三角結び

例のように三角で結ばれたマスの漢字で三字熟語ができるよう、リストの漢字を当てはめましょう。  
熟語のスタート位置と、右回り、左回りは決まっています。  
最後まで使わずに残る漢字でできる三字熟語が答えです。

【例】



リスト	力	品	一	砂	望	商
	紙	理	車	人	門	心
	用	遠	粉	名	重	代

解答



特別連載コラム

会社のため!  
自分のため!

## 身につけたい經理のスキル

第4回

# 今まで以上にできる經理担当者を目指して 「目標設定の立て方」

2022年、大谷翔平選手の活躍がニュースで大きく取り上げられていました。投手として15勝、打者としてホームラン34本という数字を残しました。スポーツの世界は勝ち負けがあり、決められたルールの中でプレーしていくので数字が明確で、人を熱狂させます。人は目標があるとそこに向けて頑張り、そして成長するのです。今回は、經理がこれまで以上の成果を出すためにどのように目標設定するかを考えていきます。

### SMARTの法則を用いる

営業部門は、売上高や契約件数などの数字があるため明確に目標を定めやすいです。しかし經理などの管理部門は売上との紐づけができないため数値化が難しいものです。よって經理が目標設定をするには独自の工夫が必要になります。

たとえば効果的な目標設定のためのフレームワークの一つにSMARTの法則というものがあります。便利でシンプルな考え方なので、私は經理の目標設定にも有用だと思います。

SMARTは、目標設定の際に注意すべきポイントの頭文字をとったもので、この5つのポイントを満たせば、目標達成に向けた行動がとれるため、モチベーションを落とさず目標達成に向けた行動を促せるというものです。

<b>S</b> Specific	具体的でわかりやすい目標設定でイメージUP! 📌具体性
<b>M</b> Measurable	どのように測定していくかを定める! 📌計量性
<b>A</b> Achievable	達成可能な目標設定で全集中! 📌達成可能性
<b>R</b> Relevant	達成したところで得られるご褒美! 📌関連性
<b>T</b> Time-bound	「いつまで」にやるという締め切り! 📌期限

わかりやすい事例を上げると、最近太ったので「痩せたい」と考えたとしましょう。しかし、ただ「痩せたい」では、曖昧すぎて実行するには難しいものです。このSMARTの法則を用いると次のようになります。

<b>S</b>	毎日1万歩あるく。白米を玄米に置き換える
<b>M</b>	歩数と食事をアプリで記録する
<b>A</b>	毎月1kgずつ減らす
<b>R</b>	キツくなったズボンを履けるようにする
<b>T</b>	3月末までに4kg痩せる

これを見ると、ただ「痩せたい」というよりも、行動は明確に感じるのではないのでしょうか。

このSMARTの法則で目標設定するときの注意点は、その目標設定の順番が**S→M→A→R→T**というわけではないということです。このうち[R(関連性)]というのは、最終的に得たい理想の成果を指し示すため、この[R]から決めていくのが良いです。理由は、この[R]がモチベーションにつながるからです。

SMARTの法則の着手の順番

**R→SMT→A**

經理部門で目標設定を募っていくと、なかなか適切なものが見つからずに「〇〇作業のマニュアルをつくる」「〇〇勉強会を開催する」といったものをよく目にします。これらは時間を必要とし、周囲を巻き込むことから、高い目標設定であるかもしれませんが、それをやってもやらなくても会社全体であまり影響がなければ、単なる自己満足になってしまいます。

經理であれば「経営判断に有効なものを優先すること」や、「会社全体で多くの人の作業につながるものを優先する」など

〈執筆者〉  
**上田 智雄**  
うえだ ともお



1975年生まれ。税理士。いっしょに税理士法人(渋谷区恵比寿)代表社員。YouTube番組「マネーリテラシー研究所」運営。主な監修本に、『納税で得する一覧表』『取り戻せる税金一覧表』『人生の節目の書類書き方教えます』(以上、サプライズBOOK)などがある。

の分野で設定していけば、会社全体にも貢献ができて、個人としての成果にもつながります。例えば、「経理部門の業務効率アップで表彰される」「チームの残業が減り、繁忙期でも料理教室など趣味の時間、自分の時間を持てるようにする」などが考えられます。

## 経理は前年同月と数値比較が有効

目標設定の中で優先して考えた「R」は理想です。この理想の状態には、複数の要素が満たされないと到達しません。そこで理想を実現するための設計図が「S」「M」「T」です。

「S(具体性)」は、いわば計画の工程表にあたるもので、具体的な行動を指します。例えば、「月末の振込処理を手作業からCSVインポートに切り替える」とか、「各部門には経費報告締切日の1週間前に各担当へアラートを流す」などが挙げられます。

「M(計量性)」は、目標達成に近づくための数値化による目標設定です。前述したとおり経理を中心とした間接部門には明確な数字がありません。この場合、目標として定めやすいのが前年同月の実績との比較になります。経理部門は、その会社独自の流れがあったとしても、毎年同時期に同じような業務が発生します。そうすると「月次決算資料の作成日数を前年比で〇〇日短縮する」や、「前年同月の総労働時間を処理件数で割った数字を基準として〇%アップする」などが考えられます。

「T(期限)」は締切日です。「いつか達成すればいい」という曖昧な目標設定では人は行動しません。「〇月まで」「四半期・年度ごと」などの設定が有効です。

## ところが折れにくいポイントはギリギリ届くかどうか

最後は「A(達成可能性)」でチェックです。実現しやすい目標を立てるには現時点の能力値の1.2倍が良いというのが通説です。目標値があまりに高すぎると諦めてしまうものです。たとえば「1日で10kg痩せなさい」と言われても、取り組む気にはなりません。また逆に普通に達成できそうな目標は何の価値も

生みません。程よいところが良いのです。

これは人によって様々です。10倍と設定してもモチベーションも人もいます。それは10倍と設定された瞬間に、周囲を思いきり巻き込んで、寝食を忘れ、その達成に向けて没頭できるという人については、それが良い目標になることもあります。

ポイントは自分自身ができるか、できないかギリギリ手が届きそうなところを設定することです。多くの人は、自分の頭だけで考えると安全装置が働き、結果として汎用な目標になってしまいがちです。上司や信頼できる人にコーチングをしてもらうと良いかもしれません。

### 経理部門の目標設定の事例

S	<ul style="list-style-type: none"><li>● 月末の振込処理を手作業からCSVインポートに切り替える</li><li>● 各部門には経費報告締切日の1週間前に各担当へアラートを流す</li></ul>
M	<ul style="list-style-type: none"><li>● 月次決算資料の作成日数を前年比で5日短縮する</li><li>● 前年同月の総労働時間を処理件数で割った数字を基準として8%アップする</li></ul>
A	<ul style="list-style-type: none"><li>● 振込処理を10%の時間削減</li><li>● 各部門からの経費資料回収を1日ずつ早める</li></ul>
R	<ul style="list-style-type: none"><li>● 経理部門の業務効率アップで表彰される</li><li>● チームの残業が減り、繁忙期でも料理教室に通えるようにする</li></ul>
T	<ul style="list-style-type: none"><li>● 3月までに月5時間の残業にする</li></ul>

経理部門においてはスポーツのように分かりやすい明確な目標設定はできません。しかし「よくわからない」とか「時間がない」と言って目標設定に時間を割かなければ、具体的な成果や自己成長もなく、なんとなく忙しいという気分だけで終わります。

充実した経理ライフを送るため、明確な目標設定をして自身の行動をクリアにしていきましょう。

## “働く”をよく知るための「労働経済学」

2021年のノーベル経済学賞はアメリカの大学教授3氏が共同受賞。彼らの主な研究分野が労働経済学でした。カリフォルニア大学のデビッド・カード氏は最低賃金の引き上げが必ずしも雇用減につながるわけではないことを示し、世界を驚かせています。このページでは私たちの“働く”をよく知るために、労働経済学における研究テーマを簡単に紹介します。



## 「ジョブ型雇用」とはいったい何か？



### 「ジョブ型雇用」が広がった社会とは？

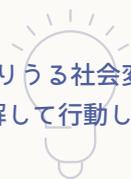
2022年6月7日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、「新しい資本主義」を実現するための重点投資分野が公表されました。このなかで、多様な働き方を推進するための施策のひとつとして明記されたのが「ジョブ型の雇用形態の整備」です。ジョブ型雇用とは聞き慣れない言葉ですが、いったいどういうものなのでしょう。

「ジョブ型雇用」とは、職務を特定して雇用し、その職務に必要な人員のみを採用するものです。そして、その職務に必要な人員が減少すれば、雇用契約を解除します。というのも、契約で職務が特定されており、それ以外の労働を命じることができないからです。むしろ、職務以外の労働を命じれば、法令違反になってしまうのです。例えばAビルの清掃員がいるとして、Aビルの解体がなされたとすれば、清掃の必要がなくなるため、解雇されます。ジョブ型雇用というのは極めてシンプルなロジックで成り立っていることがわかります。

一方、ジョブ型雇用と比較される概念として取り上げられるのが、日本雇用のメインストリームである「メンバーシップ型雇用」です。メンバーシップ型雇用とは単純に言えば、職務を特定していない契約です。例えば新卒採用の総合職は職務が特定されていません。会社の自由裁量のもとで、今年は経理、来年は営業といったように働かせることができます。ジョブ型雇用では明らかな法令違反ですが、メンバーシップ型雇用では職務が特定されていないので、このような措置が可能になります。企業にとって使い勝手のよいメンバーシップ型雇用ですが、整理解雇が難しいというデメリットもあります。というのも、職務に必要な人員が減少しても、他の職務に異動させて雇用契約を維持しなければならないからです。

### 労働経済学での議論

起こりうる社会変化を  
理解して行動したい



今後、もしジョブ型雇用が広がっていくとすれば、社会に大きな変化が起きると予想されます。

**第一に「若者の就職難」です。**ジョブ型雇用は、職務を特定して雇用することが特徴でした。ということは、その職務を遂行できる人材のみが採用されることになります。若者は職務の経験がないため、採用されないのは自明です。実際、ジョブ型雇用が主流のヨーロッパでは若者の就職難が社会問題となっています。

**第二に「大量解雇の発生」です。**メンバーシップ型雇用のもとでは、企業は雇用を維持する義務が発生していましたが、ジョブ型雇用では職務がなくなったというシンプルな理由で解雇できます。そのため、大量解雇が発生する恐れがあります。

## 労働経済学とは？



“働く”に関する事象すべてを研究対象としています。例えば保育園が増加すると、女性の就業率はどのように変化するかといった具合です。就業率が上がれば消費行動は変わり、経済が動きます。このように労働経済学は教育、人事、環境など、多様かつ広範な研究テーマを含んでいるのです。



知っておきたい労働経済学

その②

# なぜ少子化対策が必要なのか？



## 子どもを産み育てることが“損失”になる

子どもをもつ、もたないは極めて個人的な選択です。となれば、個人の選択の結果である出生率について一喜一憂するのはナンセンスと言えるかもしれません。出生率は自然の成り行きに任せておけばいいという考えもあるでしょう。しかし、現実を見てみると、出生率の低下について嘆くニュースが蔓延しています。そして、国は出生率の数値目標まで掲げて少子化対策に躍起になっています。とはいえ、子どもの数がますます減少し、高齢者が増加するなかで、少子化対策について社会的な同意を得ることは難しくなっています。

少子化が進行すれば、経済規模が縮小するだけでなく、社会保障制度の維持が困難になることが指摘されています。確かに子どもは将来の担い手であるという意味で、社会全体にとって有益な存在です。その意識が社会的に広く共有されているとしたときに、**問題となるのが子どもを育てるための費用を誰が負担するのかという点です。**

重要なのは「親は子どもを産み、育てるための費用を負担するが、子どもが将来働いて得る稼ぎを自分のものにできない」という当たり前の議論（例えば児童の強制労働は禁止されています）です。親は**子どもを育てるために個人的に多大な経済的、時間的費用を負担していますが、その便益は親に直接返ってくるのではなく、社会全体に広く共有されてしまうのです。**このような状態である場合、**親個人から見たときに、子どもを産み育てた費用が便益を上回る事態が起こり得ます。つまり、経済学的に見れば、子どもを産み育てることが“損失”になってしまうというわけです。**親の感情を大胆に表現すると「未来の社会を支える子どもを多大な負担で育てているのに社会は何もしてくれない」となるかもしれません。“損失”と認識する個人が増えていくのであれば、出生率が低下するのは自明でしょう。この“損失”を埋めること。これが、少子化対策が必要とされる理由のひとつなのです。

## 労働経済学での議論

### 年金制度改革が 少子化対策につながる 可能性

“損失”を埋めるための方法として議論されているのが年金制度改革です。現在の年金制度を賦課方式（現役世代が納める保険料を原資として高齢者へ年金を支給）から、子どもの人数に従って支給する形へ変えるというわけです。こうすれば、子どもを産み育てる親個人の費用と便益が一致する可能性を見出せるかもしれません。実際、フランスでは子どもが3人以上いる家庭に対して、社会保障給付が10%増額される措置がなされています。

少子化対策においては、現金給付や保育園の整備などがオーソドックスな手段として採用されています。もちろん、このような手段は必要不可欠なものですが、“損失”を埋めるための抜本的な対策が必要な時期に来ているのかもしれません。

基本を極める

# ビジネスの 心得

by  
akiko mizuki

## 対面営業とオンライン営業との 情報量の違いと効果

依然として続くコロナ禍の影響により、企業の営業活動にも対面営業以上に  
インサイドセールス（非訪問型営業）の必要性が高まっています。  
中でもオンラインを活用した営業の流れは今後も続いていきます。  
今回は、オンライン営業の質的向上を検討するにあたり、  
コミュニケーション上の違いやその秘訣について紹介します。

### 美月あきこ

国際線客室乗務員の経験を活かし、人材育成トレーナーとして年間180回以上の講演・研修を行う。CA経験者のポテンシャルを付加するオリジナルサービスを提供するCA-STYLEを主宰。著書に『ファーストクラスで学んだひとつ上のおもてなし』、『ファーストクラスに乗る人のシンプルな習慣』（以上、祥伝社）など多数。



### オンラインでのアイスブレイクは3分以内に

初対面のお客様との商談は、どうしても緊張が伴うものです。お客様が苦痛に感じない様に、会話冒頭の挨拶や自己紹介の際の雑談は営業担当にとって腕の見せ所です。

営業成績の良い担当者は、あらゆるお客様にあわせて話題を準備し、変幻自在に使いこなすことに長けています。それは、アイスブレイクと呼ばれ、会議や商談開始5分から10分程度が有効とされています。

オンラインではどうでしょう。これまで会議や商談に参加された方ならお分かりの通り、オンラインにおける5分間は、大変長く感じるものです。かといっていきなり商談に入ることは絶対にお勧めしませんが、オンラインでの雑談時間はせいぜい3分以内に収めるようにしてください。お客様のみならず営業担当者にとっても緊張感を解くためのアイスブレイクは必要ですが、くれぐれも長すぎないよう注意が必要です。

### ボディランゲージによる情報の種類

私たちは、日常的に「立つ」「座る」「振り返る」という動きだけでも、相手に様々な印象を与えています。お客様がお見えになれば、それまでの動きを一旦止めて、イスから立ち上がり、笑顔でお辞儀をします。この一連の行動だけでも、お客様からは、自分のために時間を割き、立ち上がり、腰を曲げてお辞儀してくれたことに、好意を感じるはずで

一方、オンラインでは、画面の前に座っているため、立ち上がることができません。座ったまま、笑顔で、軽く頭を下げるに留まるはずで

このように、オンラインでのコミュニケーションでは、相手に与える情報の種類が減少することを覚えておきましょう。その種類とは、画面に映る「顔」や「手」、そして「背景」です。画面上で「落ちつきがあって感じが良い」「優しそうで話しやすい」と思える人は、笑顔も多めですし、うなずきなども多く、両手もデスクの上で軽く組み、感じ良く落ち着きが見られます。カメラの角度にもよりますが、手の動きは意外と目立ちますので、

「組む」「膝の上に置く」、「ペンを持つ」など、指先までもがコミュニケーションツールであることを意識しましょう。また、背景が綺麗であることも重要です。

こうした情報の種類や量を営業担当者がしっかりと把握し、コントロールする理由は、お客様からの笑顔やうなずき、言葉を促すためになくてはならないものだからです。

### 話しかけやすい雰囲気づくり

オンラインでの営業では、「どれだけ自分が話すか」ではなく、「どれだけお客様から引き出すか」が大切です。それには、お客様が「話しかけやすい雰囲気」を醸し出しているか否かにかかっています。「お客様が興味を示さなかった」「何も質問がなかった」という場合、その営業担当者が「話しかけにくい雰囲気」を醸し出していることが一因として考えられますので、改善が必要です。

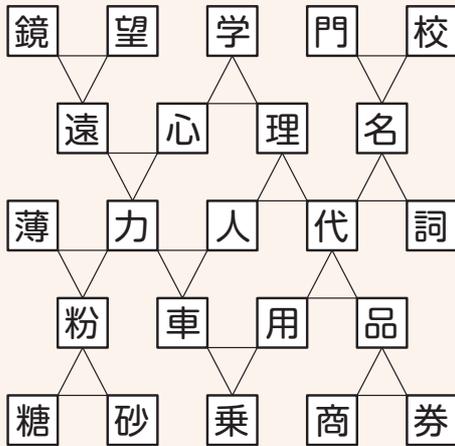
オンラインでは、対面時に比べて目を合わせやすいというメリットもあります。やわらかい眼差しでカメラを見てコミュニケーションが取れるよう位置も工夫しましょう。

.....

今回は、オンライン商談について、コミュニケーション上の対面時との違いについて考えてみました。意識して「話しかけやすい雰囲気」かどうか、社内のグループ単位でチェックし合い、録画して自分の見え方や声、話し方が「自分で聞こえる声」と「間接的に聞こえる声」を体感することも大切です。ほんの小さな改善であっても、相手からの接し方やレスポンスも変化が見られるはずで

■ 頭のストレッチ 三字熟語の三角結び 解答

解答 **紙一重**



読者の声



掲載させていただいた方には、Amazonギフト券2,000円分をプレゼント！プレゼントアンケート応募時に、ご意見や感想をお寄せください。

北海道 浅井様

電帳法への対応記事は身につまされる内容で、当社もいよいよ取り組まなければならないと背中を後押しされた気もして、とても参考になりました。電子データ保存も有期間を利用して、まずは取り組んでみることに、そして徐々に体制を整備していけばよいということに腹落ちしました。今後も様々な記事を参考に拝読させていただきます。

〈編〉電帳法対応につきましては、読者の皆様からのお問い合わせが数多くありました。秋号では、Q&Aの形でわかりやすくお答えしたつもりですが、いかがだったでしょうか。併せて、「電子帳簿保存法 徹底対策サイト」(<https://www.obc.co.jp/landing/denshihozon>)もぜひ活用ください。

福岡県 島田様

勘定奉行を商業高校の授業で採用した記事はかなり衝撃でした。自分は商業高校出身なのでその時にこのような授業が実施されていれば就職したときにスムーズに業務をこなせていただろうなと。。。もっと奉行シリーズを学生の授業に広めて頂きたいです。

〈編〉秋号では、SDGsの視点から「奉行 学校支援プロジェクト」における岐阜県立岐阜商業高等学校の簿記教育のDX化支援をご紹介しました。このような取り組みを通じて、「質の高い教育をみんなに」が実現できるよう、これからも支援を続けたいと思っています。

●編集後記

最近、「シビ辛」料理にはまっています。山椒や花椒と唐辛子を組み合わせた「麻辣」テイストがマイブーム。汁なし坦々麺や麻婆豆腐など、ヒーヒー言いながら食べるのが楽しいです。流行語になった「ガチ中華」にも挑戦してみたいと思っています。

PRESENT プレゼント付きアンケート

アンケートにお答えいただいた方の中から抽選で133名様に素敵な商品をプレゼント！  
※当選者の発表は商品のお届けをもって代えさせていただきます。

〈応募期間〉2月3日(金)まで

プレゼントの応募はOBC Netサービスから!

[www.obcnet.jp](http://www.obcnet.jp)

トップページにあるプレゼント応募ボタンをクリック



富士通様ご提供 QUOカード

33名様

500円分

※QUOカードはOBCよりお送りいたします。

Amazonギフト券

15名様

5,000円分

20名様

3,000円分

65名様

500円分

Amazonギフト券をEメールでお届け

※「gc-orders@gc.email.amazon.co.jp」からのメールが受信できるよう設定をお願い致します。  
※Amazonギフト券の当選者はNetサービスの会員登録メールアドレスにお送りさせていただきます。  
※AmazonはAmazon.com, Inc.またはその関連会社の商標です。

奉行EXPRESSは全ページPDFでダウンロードできます。

OBC Netサービス ▶ 資料ダウンロード



奉行EXPRESS 2023 WINTER  
2023年1月10日発行 通巻第104号

発行人 和田成史

企画・編集・営業 OBC営業本部 マーケティング推進室

制作・デザイン 株式会社電通tempo  
株式会社ストラダ

弊社はお客様の個人情報を以下の目的で利用いたします。  
①奉行EXPRESSに関するご連絡・ご案内・プレゼントの発送・取材先等の連絡  
②誌面、OBCの各種サービス向上のアンケート  
③個人情報を特定できない形式の統計資料としての利用  
弊社、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)に関しましては弊社ホームページ <https://www.obc.co.jp/> をご覧ください。  
※QRコードは株式会社デンソーウェブの登録商標です。

次号のお知らせ

奉行EXPRESS 2023 SPRING  
2023年4月中旬発行予定

社員の情報がひとつのデータベースに集まる! 工数削減・入力ミスが防げる! 給与データ・勤怠データを取めの人事に活用!

# 理想の人事DXを実現

サイダスピーブルと奉行シリーズの連携で



Mockup designed by rezaazmy / Freepik

**人材情報** | **スキルデータ** | **成果・目標管理データ**  
**配属情報** | **育成データ** | **昇格候補者データ**

連携

給与計算システム  
**給与奉行クラウド**

総務・人事・労務管理システム  
**奉行 勤怠管理クラウド**  
**総務人事奉行クラウド**

**給与・賞与・ボーナス情報** | **勤怠の打刻情報**  
**社会保険・労働保険データ** | **健康診断データ**

## 成長を促す。組織が変わる。 タレントマネジメントシステムに革新を。

サイダスピーブルには、社員データの一元化をベースとして、一人ひとりの「働きがい」をつくり、組織の成長につなげるメカニズムがあります。働きがいを高めながら、組織の成長を加速させる「真の人事DX」が実現します。

<b>組織の課題に合わせ 幅広い活用が可能です</b>	<b>目標管理</b>	<b>エンゲージメント向上</b>	<b>人材育成</b>
スキルの見える化	コミュニケーション活性	適材配置	育成・キャリア開発
評価・フィードバック	異動配置シミュレーション	ISO 30414に適応したダッシュボード	

