

いまさら聞けないビジネスワード

【テーマ】 アフターコロナの新しい用語③ 〈働き方用語〉

コロナ禍は新しい働き方を浸透させ、
様々な可能性を提示しました。
企業がさらに飛躍するための要素になる
新たな手法の導入が進んでいます。



新商品のプロモーションにユーチューバー
(YouTuber)の起用を考えています。それに伴
い、リバースメンタリングを行いたいのですが。

コロナ禍で減ってしまったコミュニケーション
を活性化させる材料にもなりそうですね。



リバースメンタリング

新入社員や若手社員が、先輩社員や上司を指導する教育制度のことです。Z世代が敏感な消費トレンドをはじめ、SNSや注目のインフルエンサーを指南する、先入観のない意見や見方を伝えるなどが挙げられます。風通しの良い職場作り、組織活性化、イノベーションなどを目的に導入されています。



コロナ禍を経て、キャリアに対する考え方が
変化しています。中小企業に効果的な採用手
法を考える必要があります。

アルムナイ採用は、即戦力確保やコスト面など
でメリットのある採用戦略のひとつです。



アルムナイ採用／アルムナイ制度

一度退職した元社員をネガティブに捉えるのではなく、「社外でスキル・経験を積んだ人材」と考え、再雇用することです。アルムナイ(alumni)とは「同窓生、卒業生」などを意味し、働き方の多様化や人材の流動化が顕著になっている今、従来の雇用スタイルに縛られない選択肢が広がっています。



変化に対応しながら成長を続けていくため
に、社内でイントレプレナーを募集してみ
てはどうでしょうか。

新たな取り組みを変革のきっかけにして、
社内の活性化につなげたいですね。



イントレプレナー

社内起業家のことで、企業のリソースを活用した新規事業をリードする人材を指します。ビジネスを取り巻く環境の変化スピードが速まるなかで、経営的思考や起業家マインドを持った人材の育成・採用が重要視されており、新しいビジネスチャンスを生み出す施策として取り組む企業が増えています。



上司とは、チャットを通じて頻繁にコミュニ
ケーションをとっていますが、顔を合わせる
タイミングがありません。

アフターコロナはハイブリッドワークを実施
していますからね。出勤時に1on1を実施し
ましょうか。



1on1(ワンオンワン)／1on1ミーティング

上司と部下が定期的にマンツーマンで対話を行う人材育成の手法で、開催する頻度は週1回から月1回と高く、60分以内の短時間でされるのが一般的です。目標管理の面談とは異なり、お互いの理解を深めながら、信頼関係の構築、モチベーションの向上、仕事や成長への意欲を高めることが目的です。



特定の場所に捉われない働き方が一般的に
なっている今だからこそ、オフィスの意義を
考えたいですね。

社員からヒアリングを行い、パイロットオフィス
から始めるのもいいかもしれません。



パイロットオフィス

パイロットとは「試験的な」という意味で、効果的にオフィス(働き方)改革や切り替えを行いたい場合に、“お試し”を実施し見極める手法です。部署やプロジェクトなど最小単位での実践を通じて、課題の把握や具体的な解決案を見出せるほか、若手社員主導など新たな発想で取り組むこともできます。

“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。



人手不足は解消できるのか？

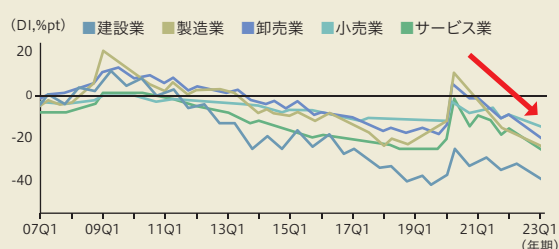
中小企業は深刻な人手不足にどう対応しているのか？

ますます進む人手不足

2024年は日本経済さらに停滞？

少子高齢化の進行により、日本の生産年齢人口（15～64歳）は1995年をピークに減少しており、2050年には5,275万人に減少すると見込まれています。こうしたなかで、中小企業は深刻な人手不足に直面しており、抜本的な対策を講じる必要性が高まっています。図1は2023年版中小企業白書・小規模企業白書の「業種別に見た、従業員過不足DIの推移」ですが、近年は従業員の「不足」が全業種でさらに加速しています。

（図1）業種別に見た、従業員過不足DIの推移



資料：中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」
（注）従業員数過不足数DIとは、従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合（%）から、「不足」と答えた企業の割合（%）を引いたもの。

2024年は建設業や運輸業において時間外労働の上限規制が撤廃となります。そのため、これらの業種での人手不足はさらに深刻化すると予想されており、建設工事の遅延や物流停滞などが懸念されています。このまま人手不足を放置しては日本経済が停滞の一途をたどる、報道などではそういった論調を目にすることが増えてきました。

中小企業が取り組んでいる 人手不足対策とは？

こうした中で、中小企業は人手不足の解消に向けて動き

始めています。**第一は「生産性向上」でしょう。**日本の生産性はOECD諸国のなかで下位に位置しているために向上の余地が高く、取り組んだ際には大きな効果を得られる可能性が高いと思われます。2023年版中小企業白書・小規模企業白書によると、業務プロセスの見直しによる業務効率化や社員の能力開発、IT等設備投資を行っている中小企業が多く存在しています。**生産性向上の重要ポイントは自社の経営課題と取り組むべきデジタル化の課題を明確化することです。**実際に行う場合は、最初から高度なデジタル化ではなく、段階的に行うのも一案。デジタル化の成功体験を糧にしてステップバイステップで行ったほうがうまくいくことも多いのです。

第二は「多能工化」です。ジョブローテーションなどによって従業員の多能工化を図った中小企業は生産性が向上しただけでなく、休暇を取りやすくなったり、離職率が低下するなどしています。このような成果を得られた中小企業は地域において働きやすい企業として認知され、人材募集などでも有利になっていることもあります。**多能工化の重要ポイントは長期視点を持って人材育成にあたることでしょう。**多能工化を図るためにはどうしても時間が必要であり、年単位のスパンで考えなければなりません。取り組む際には人材育成計画などを作成したうえで、振り返りと改善のプロセスを回していく必要があります。

第三に「専門知識や技能を持つ外部人材の活用」です。例えば、EC販売のためのサイト構築に外部人材と契約し、適宜オンライン会議を重ねてサイトの課題を見出し、EC販売高を上げた中小企業があります。**外部人材をうまく取り入れるためには、能力の見極めが必要不可欠です。また、初めて外部人材を取り入れる場合は、一度に広範囲にわたる業務を任せのではなく、業務を切り分けて部分的に任せていき、様子を見るといったやり方も検討したほうが良いでしょう。**

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。

外国人労働者は急増 治安悪化や地域住民との軋轢も

近年、人手不足対策として外国人を雇用するケースが急増しています。「外国人雇用状況」(2022年10月末現在)によると、外国人を雇用する事業所数は約30万か所、外国人労働者数は約180万人で、国籍別に見ると、多い順にベトナム、中国、フィリピンとなっています(図2)。外国人を雇用する事業所数および外国人労働者数ともに届出が義務化された2007年以降、過去最高を更新しています。

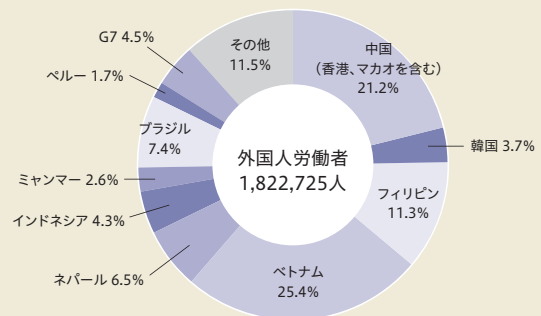
外国人材をうまく取り入れるには経営層はもちろん、従業員の意識改革が必須。具体的には「雇ってやっている」「出稼ぎにきている」といった意識を変え、日本人と同様に扱うことが重要です。

外国人材を上手に戦力化している中小企業では従業員の3分の1が外国人材というケースも。その成果として従業員のモチベーションや売上の向上だけでなく、社風の変化を実感している中小企業が増えているようです。

外国人労働者については人手不足対策という“光”がある一方で“闇”の部分も。技能実習で入国したベトナム人が毎年5,000人以上失踪しているほか、外国人による犯罪が増加傾向にあります。

また、一部自治体では外国人の住民が一定数を占めるようになり、地域住民との軋轢が生じています。外国人による健康保険料の滞納、外国人の子どもが多くなってしまい日本語で授業できないというケースも出始めています。ヨーロッパやアメリカなどでは外国人労働者の弊害が顕著になっており、外国人受け入れ方針を転換する国が実際に出ています。

(図2) 国籍別外国人労働者の割合



労働経済学での議論



費用対効果を見極めながら デジタル化を進めたい

生産年齢人口が減少する未来は確実にやってきます。こうした中で、中小企業はギアを上げて人手不足に対応していく必要があるでしょう。人手不足対策を複数同時に行うことが必要だと思いますが、とりわけ取り組みやすい手段はデジタル化による生産性向上です。デジタル化を部分的に行うだけでも大きな効果が期待できます。場合によっては、相応の投資が必要となるかもしれませんので費用対効果を慎重に見極めたいものです。

外国人労働者の受け入れは、事実上の移民政策とも言われていますので、このまま進めば国の形を変えてしまう事態も想定しなければなりません。人手不足を通して、これからの国のあり方を再考することも重要ではないでしょうか。

労務管理の重要性と 注意が必要な労務管理の課題

3回に渡り労務管理の基礎知識について連載して参りましたが、
今回で最終回となります。
今回は労務管理が会社にとって
なぜ重要なのかということと、
今後の労務管理をするにあたって
注意が必要な課題について
スポットを当て解説していきたいと思います。

⑤ 労務管理の重要性・法令遵守

●法令遵守

労働者を1人でも雇用した場合、労務管理を行う必要があります。労働基準法や労働者災害補償保険法といった各種法律が適用となります。これらの法律には違反すると罰則が設けられており、知らない、分からないといった言い訳は通用しません。

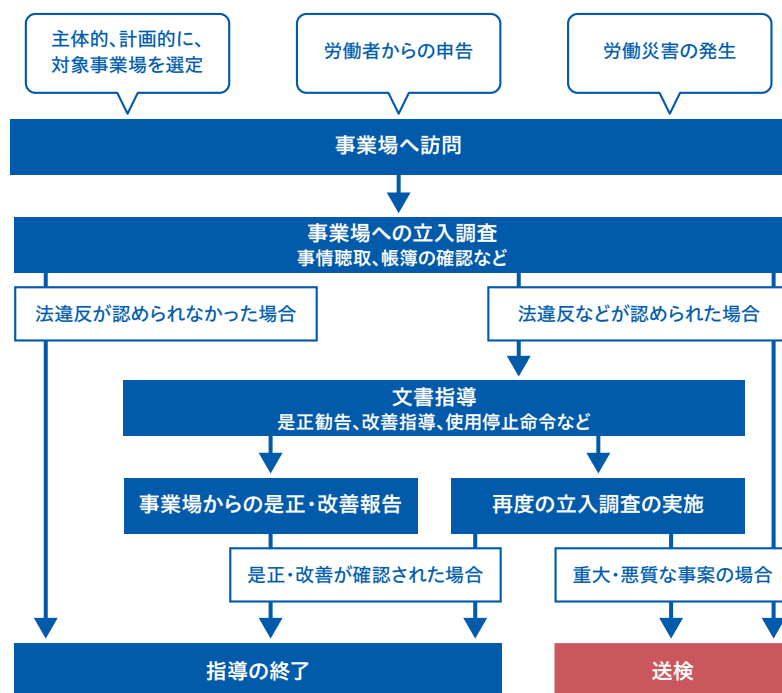
ただし、通常は直ぐに罰則が適用されることはありません。まずは監督官庁から、是正するよう指導や勧告がなされます。これに対して従わない、是正報告をしないなど改善が見られない場合には送検される可能性もあります。したがって、調査や呼び出しがあった場合は必ず対応するようにしましょう。
(労働基準監督官には事業場に調査(臨検)を行う権限、逮捕・送検する権限があります)

●社員からの信頼性

労務管理は入退社手続きや勤怠管理、給与計算も含まれます。これら手続きが疎かになると働いている社員から会社への

監督指導の 一般的な流れ

(注1) 右図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もあります。
(注2) 事業場への監督指導は、原則として予告することなく実施しています。



〈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。

信頼度が低くなり、離職の原因にもなりかねません。

近年、従業員の満足度を示す言葉として「従業員満足度(Employee Satisfaction,ES)」というワードをよく耳にします。この従業員満足度の構成要素にも職場環境が入ってきます。ハラスメント等について職場環境が阻害されないようにすることも労務管理の一環です。

④ 労務管理で注意すべきこと

●法改正

今号のスキルアップポイント(P24)でも来年4月からの新たな労働条件明示ルールについてご紹介していますが、労務管理に関わる法律は改正となることが多く、改正後の法律に対応していないと法違反状態となってしまいます。大きな改正はニュース等で取り上げられるので目に入りやすいですが、細かい改正は見逃してしまいがちです。労働保険や社会保険等の改正は、お知らせとして会社へ送付されますので封書は毎回きちんと内容を確認するようにしましょう。その他、各所のサイトでも法改正情報を確認することができます。法改正に則った運用とするため、就業規則の変更が必要な場合もあります。

●会社の規模

前号でも記載しましたが、順調に会社が大きくなり社員が増える＝会社規模が変わることにより、適用となる法律も存在します。節目となる、10人、50人、100人、300人、1,000人超の際には各法律を今一度確認し、対応するようにしましょう。特に安全衛生法(衛生管理者等)とストレスチェック制度は見落としがちなため注意が必要です。また、助成金等での中小企業と中小企業以外では助成金の金額が違う場合があります。中小企業の範囲は以下の通りになっていますので、こちらも確認し

ておきましょう。

●多様化する価値観

かつては、終身雇用で新卒で入った会社の一貫して勤め、女性には結婚や出産で退職することが一般的でした。しかし、現在では大手企業に入社しても、キャリアアップを求めて転職することは珍しくありません。さらに、性別による差別も禁止されています。

インターネットの普及により、自宅でも仕事が可能な時代となり、副業が推奨され、フリーランスの保護も進んでいます。これにより、労働者はより自由な選択をすることができるようになりました。会社にも、様々なバックボーンと考えを持つ社員が入り交じることになり、画一的な労務管理では対応しきれない場合もあります。長時間でもいいから働いて給与をたくさん欲しい人、責任者にはなりたくないが辞めるつもりもない人、限られた時間内だけで働きたい人、時短でも責任ある仕事がしたい人…個々に対応することは不可能かもしれませんが、柔軟な対応が求められています。制度導入のタイミングや方法など、労務担当者だけでなく経営陣が会社の方針として対応していくことが重要だと考えます。

法令遵守を行うために労務管理をするのではなく、法令遵守した労務管理を行うことで長時間労働の抑制や未払い賃金トラブル、ハラスメントなどをある程度防止をすることができます。社会や会社の変化し続けるように法改正もあり、労務管理も変化し続けますが、しっかりと対応していくことによって、より働きやすい労働環境が整い、社員は安心して長く勤めることができ、会社は有能な人材が流出することなく本業が成長することにも繋がります。

労務管理は社会情勢や会社規模により変わっていくものであり、一つの課題をクリアしたとしても、課題は常に出てきます。

少子高齢化による人手不足やAIの台頭に対応していくのかなど、今後の会社組織にとってますます重要なものとなっていくでしょう。

中小企業の範囲 ※資本金額または出資総額が労働者数いずれかを満たす企業

業種	資本金の額または出資の総額	常時雇用する労働者数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

参考資料: 図 リーフレット/労働基準監督官の仕事(厚生労働省/都道府県労働局/労働基準監督署R2.11)より抜粋

スキルアップポイント

適用期限が2年延長された DX投資促進税制を活用しよう

2023年の税法改正によって、デジタルトランスフォーメーション(DX)を促進する税制が改正・延長されました。DXは現代社会において一般的な用語となっており、資源が限られている国々にとって、この分野を国家戦略として取り入れることは非常に重要です。今回は、まずDXとは何かを改めて確認し、その上で最近の税制改正の概要を把握していきます。

【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 代表社員。
YouTube番組『マネーリテラシー研究所』運営。「円満廃業.com」編集長。
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』(サブライズBOOK)などがある。



●IT化とDXの違い

近年、ビジネスの世界では「IT化」と「デジタルトランスフォーメーション(DX)」という二つの用語が似通った意味でよく使われますが、これらは明確に異なる概念です。正しい理解のために、以下の図のようなステップで考えましょう。

まず、「ペーパーレス」とは、文字通り、紙を使うことを減らし、デジタル化することを指します。これは、環境にやさしく、資料の管理や共有が容易になるなどの利点があります。

次に「IT化」とは、既存の業務プロセスを情報技術(IT)を用いて効率化することです。例えば、会計ソフトの導入や顧客管理システムの利用などが含まれます。これにより、業務の自動化や迅速化が図れ、経費削減につながります。

そして「DX」は、単に既存の業務をデジタル化するのではなく、IT

を活用してビジネスモデルや業務プロセス、企業文化などを根本的に変革し、新たな価値を創出することを指します。例えば、AIやビッグデータの活用による新サービスの開発、顧客体験の改善、新しいビジネスチャンスの創出などが挙げられます。DXは、単なるコスト削減を超え、組織の競争力を高め、時には市場での爆発的な成長をもたらす可能性があります。

●DXの経済効果

DXの経済的な影響を理解するために、寿司屋を例に取りましょう。ここでは、「伝統的な職人がいる寿司屋(職人寿司屋)」と「DXを用いた回転寿司(DX寿司屋)」の二つを比較します。

まず、職人寿司屋では、お客様一人あたりの平均支払い額が10,000円とします。このうち、仕入れに4,000円、人件費に1,500円、その他の経費に4,000円がかかり、結果として500円の利益が得られます。

一方、DX寿司屋では、一人あたりの平均支払い額が1,500円です。仕入れに750円、人件費に300円、その他の経費に405円がかかり、利益は45円となります。これだけを見ると、DXによって利益が減っているように見えます。

特筆すべきは、職人寿司屋が一日に10人の客しか対応できないのに対し、DX回転寿司は同じ従業員数で一日に500人の客に

ペーパーレス

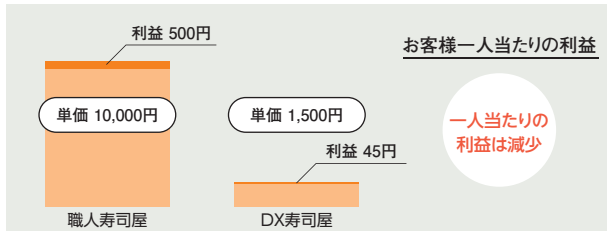
紙の使用を減らし、基本的なデジタル化
例: 電子文書の利用

IT化

業務プロセスを情報技術を用いて効率化する
例: 会計ソフトの導入、顧客管理システムの利用

DX

ITを活用してビジネスモデルや業務プロセス、
企業文化を根本的に変革し、新たな価値を創出
例: AIやビッグデータの活用



対応できる点です。DXのおかげで、会計の効率化、入店予測による在庫の削減、注文プロセスの自動化などが可能になり、より多くのお客を招き入れることができます。この違いにより、利益額に差が生まれます。



この例から、DXがいかにビジネスモデルを変革し、利益を最大化できるかが分かります。また、お客様目線で見ると、伝統的なサービスとDXを駆使した新しいサービスの両方が市場に存在することで、より多様な選択肢が提供され、全体的な豊かさが増すことになります。

●DX促進の問題点

DXは、市場が飽和状態にある中で新しい商機を見つけ出し、人々の暮らしを豊かにする大きな可能性を持っています。多くの企業がDXを実施したいと考えていることは間違いありません。しかし、実際にこれらの取り組みを進めるのは容易ではありません。

経済産業省の調査によると、DXを進める上でのいくつかの障壁が明らかにされています。具体的な障壁として、2018年の調査では以下のような点が挙げられています。

【IoTやAI等のシステム・サービスを導入しない主な理由】

- 使いこなす人材がいらないから ➡ 37.9%
- コストがかかるから ➡ 31.7%
- 導入に必要な通信インフラ等が不十分だから ➡ 17.2%

- 利活用や導入に関する法令などの整備が不十分だから ➡ 5.1%

経済産業省 産業競争力強化資料より

これらの結果から、DXを推進するためには、専門的な人材の確保、コストの問題、インフラの整備、法規制の明確化など、多面的なアプローチが必要であることが分かります。企業にはこれらの課題を乗り越えるための施策が必要です。

●今回の税制改正の概要

政府はDXの促進を推し進めるため、DXの投資に対してインセンティブを与えるDX投資促進税制を導入しています。具体的には、DX投資に対して3%または5%の税額控除、または30%の特別償却が与えられます。

税制措置の内容

対象設備	税額控除	特別償却
ソフトウェア 繰延資産※1 器具備品※2 機械装置※2	3% 5%※3	OR 30%

※1クラウドシステムへの移行に係る初期費用をいう
※2ソフトウェア・繰延資産と連携して使用するものに限る
※3グループ外の他法人ともデータ連携する場合

2023年の改正では、DX投資の促進における前出の課題克服のため、事業適応計画の認定要件が見直され、デジタル人材の育成・確保を含むようになりました。また、売上高の10%以上の増加や海外売上高比率の一定割合以上が新たな要件として設定されています。対象となる法人は青色申告書を提出する法人で、認定事業適応計画に従う必要があります。対象資産にはソフトウェアや繰延資産が含まれるようになり、適用期間は2025年3月31日まで延長されました。

項目	改正前	改正後
認定要件	データ連携、クラウド技術の活用、情報処理推進機構のDX認定取得	同左、デジタル人材の育成・確保を含む
売上高増加見込み	なし	10%以上の増加
海外売上高比率	なし	一定割合以上となること
対象者及び要件	青色申告書を提出する法人	同左、事業適応計画の認定が必要
対象資産	情報技術事業適応設備	ソフトウェア、繰延資産、機械装置等
適用期間	2023年(令和5年)まで	2025年(令和7年)3月31日まで

経済的な成功を収めるための鍵は、世界に新たな価値を生み出すことです。DXを通じて革新的なサービスを創造することは、多くの人々に利益をもたらすと同時に、結果的に会社は多額の利益を得ることになります。国の支援を受けながら、社会に価値を提供することで、成功への道が開けるでしょう。

スキルアップポイント

4月1日以降の労働契約は 労働条件明示のルール変更に対応しよう

労働基準法の施行規則および告示の改正により、2024(令和6)年4月1日から労働条件の明示に新たな事項が追加されます。具体的にどのような事項が追加されたかを確認し、来年の新入社員、契約更新時に不足が無いようにしておきましょう。また、同じく募集・採用の際に求職者等に対して明示すべき事項も追加となっていますのであわせて確認していきましょう。

【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。



●労働条件明示改正の背景

今までも労働条件の明示事項はありましたが、今回なぜ労働基準法施行規則を改正し、明示事項を追加したのでしょうか。大きく2つの理由が挙げられます。

多様化する就業者への対応

正社員だけでも「短時間正社員」「勤務地限定正社員」など、さまざまな社員が存在します。このため、現在の明示事項だけでは労働の理解に誤解が生じやすく、また将来のキャリアプランを立てる際に見通しが立ちにくいなどの課題がありました。そのため、これらの問題に対応するための、新たな明示事項が追加されました。また、無期転換ルールが施行(2013(平成25)年4月)となって10年となります(実際に転換が始まったのは2018(平成30)年から)が、まだ十分に周知されていない現状があり、それに対応するため明示事項の追加や説明が義務となります。

●現在の労働条件明示事項

現在の労働条件明示事項は以下の通りです。

必ず明示しなければならない事項(絶対的明示事項)

- ◎労働契約の期間
- ◎労働契約期間の更新基準
- ◎就業場所と従事すべき業務に関する事項
- ◎始業、終業の時刻、休憩、休日、休暇、交代制の就業時の転換方法

- ◎賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金締め切り及び支払いの時期
- ◎昇給に関する事項(※)
- ◎退職に関する事項(解雇の事由を含む)

(※)書面による交付義務はないが、労基署から指摘を受ける場合もあるため、入れておくとうまい

定めがある場合には明示しなければならない事項(相対的明示事項)

- ◎退職金が適用される労働者の範囲、計算方法及び支払い方法、支払い時期
- ◎臨時に支払われる賃金、賞与等に関する事項
- ◎労働者が負担する食費、作業用品等に関する事項
- ◎安全、衛生に関する事項
- ◎職業訓練に関する事項
- ◎災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ◎表彰、制裁に関する事項
- ◎休職に関する事項

絶対的明示事項については、書面による交付をする必要があります。労働者が希望した場合はメール(ただし、書面で出力できる形式)やFAXでも明示可能です。相対的明示事項については書面のほか、口頭での明示も可能となっています。

●追加となる明示事項

全ての労働者に対して追加となる事項と、有期契約労働者に対して追加となる事項があります。

就業場所・業務の変更の範囲の明示

この項目は、全ての労働者に対して、労働契約締結時および有



期労働契約の更新時に追加される事項です。元々の絶対的明示事項の「就業場所と従事すべき業務」に加え、これらの「**変更の範囲**」についても**明示が必要**となります。変更の範囲とは、将来の配置転換などによって変わる可能性がある就業場所や業務の範囲となります。総合職など明確な限定がない場合は、「会社の定める事業所」「会社の指示する業務」などといった明示となることが考えられます。変更範囲を示すことで、労働者は将来的なキャリア形成等のイメージがしやすくなり、また労使で労働条件を確認しあうことができるため、トラブルの防止効果が期待されています。なお、有期労働契約の場合、その締結期間中における変更の範囲のみを示せば良いとされています。

更新上限の明示

有期契約労働者に対して、**有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限の有無と内容の明示**が必要となります。更新上限の有無は、今までのように条件があれば記載し、更新上限があれば「**通算契約〇年まで**」等と明示することになります。この際、以下の場合、その理由についてあらかじめ労働者に説明しなければなりません。

■最初の契約締結の後に更新上限を新たに設ける場合

■最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

有期労働契約の更新上限設定自体は違法ではありませんが、どちらも更新上限の新設・短縮を実施する前のタイミングで説明が必要となります。

無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、**無期転換を申込みことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要**となります。**申込みをする際の期限や申込方法などもあれば、あわせて説明**します。有期契約労働者が無期転換を選ばなかった場合でも、次の更新のタイミングで同じように明示をする必要があります。こちらも書面にて明示します。

無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、**無期転換後の労働条件の明示(書面)**が必要になります。つまり、上記の「無期転換申込機会の明示」と同時に行う必要があるということになります。これは、無期転換後の労働条件が不明確の場合は、転換後のイメージがつきにくく無期転換へ転換しづらいことが考えられるために追加となりました。なお、この明示の際「業務の内容、責任の程度、異動の有無や範囲」など、ほかの通常の正社員とのバランスを考慮した事項について説明するよう努めなければならない(均衡を考慮した事項の説明)ともされています(努力義務)。

よく誤解されがちですが、無期労働契約に転換するからといって必ずしも正社員にする必要はありません。もちろん正社員へ転換させることも可能ですが、就業規則や個々の労働契約をすること(別段の定め)で、有期労働契約時と同じ条件で雇用期間だけを有期から無期とすることも可能です。労働者の中には、無期転換すれば自動的に正社員になれると誤解する場合がありますので、トラブル防止のためにも明示することが必要です。

●募集時に追加となる明示事項

さらに、職業安定法施行規則も改正され(施行は同じく2024(令和6)年4月1日)、労働者募集時や職業紹介の際にも以下の事項が追加となります。

○従事すべき業務の変更の範囲

○就業場所の変更の範囲

○有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項
(通算契約期間または更新回数の上限を含む)

つまり、前述の追加明示事項とほぼ同じ内容が追加となります。

施行日はまだ先となりますが、更新上限の新設や短縮を行う場合には、その理由についての説明が必要となります。また、来年4月以降の更新のタイミングでは必ず無期転換申込権等についての明示が必要になりますので、今から来年更新となる有期労働者の確認や無期転換権の有無など確認を行っておくことがポイントとなります。

なお、既に雇用されている労働者に対しては、改めて労働条件を明示する必要はありません。新たな明示ルールは施行開始以降に締結される労働契約に適用されます。このため、契約開始が2024(令和6)年4月1日以降であっても、4月前に労働契約を締結する場合は新たな明示事項の明示は不要です。ただし、できる限り新ルールに適合させることが望ましいとされています。

新たな明示事項について漏れのないよう、早めに準備をしておきましょう。

お風呂を利用した温活で 冷え性改善！

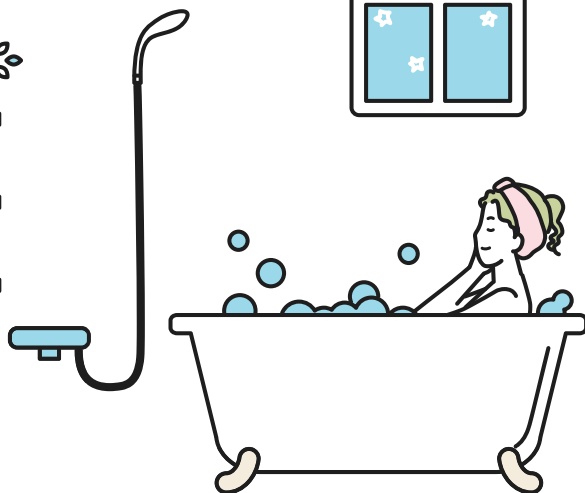
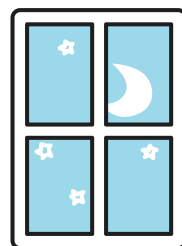
冷え性の意外なメカニズム、冷え性改善の切り札はやはりお風呂！正しいお風呂の入り方をご紹介します。



「冷え性」とは？

「冷え性」は正式な病名ではなく、健常者ながら同じ温度環境において他の人より“冷え”を感じる（特に手足など）症状を言います。

私たちは体温を維持する等の目的で、体内で「熱」を生産しますが、その最大の場所は肝臓や腸などの内臓で、生産された体熱は血流によって身体の各部に運ばれます。



原因は、自律神経の 乱れによる悪循環？

「冷え性自覚」を持つグループとそうでないグループに分け、25℃前後の寒さを感じにくい気温環境下に置いた研究では、深部体温の目安となる耳内温度と手足など末梢部の皮膚温度が、冷え性自覚グループにのみ最大8℃以上もの温度差があることが分かりました。

同時に、冷え性自覚グループは総じて交感神経が亢進（緊張状態）していました。交感神経は末梢血管を収縮させるので手足まで体熱が運ばれなくなり、それで冷えを感じて脳はさらに体熱を発散させないよう、末端への熱移動を抑えるという悪循環が起きます。

つまり冷え性とは、外気温の低さが原因で寒さを感じたり体熱が奪われることではなく、体内生産された熱が手足など末梢部に運ばれないことで起きる症状と言えるでしょう。



冷え性には お風呂が切り札

お風呂は、温熱・静水圧・浮力などの効果により、無理なく自律神経を整えるため、冷え性の根本的な解決に繋がります。加えて、入浴時は体表の毛細血管が直接温められるため、末梢部へ体熱が運ばれにくい冷え性体質でも手足が温まります。さらに、湯上り後は血管が拡張し温かい血液が手足の隅々まで行き渡ること、逆に体熱が奪われて無理なく体温が下がり、良質な睡眠に繋がります。

冷え性の自覚がある方は、40～42℃ぐらいのお湯に身体の調子を見ながら、少し長め（15分～20分）に浴槽に浸かってみてください。

ずっと浸かっているのが辛い場合は、何度かに分けてと良いでしょう。

監修：古谷 暢基（日本入浴協会理事／博士（医学））



日本入浴協会は日本で唯一のお風呂に特化した専門団体です。一生のうちで3万回も入る「入浴」の知識を“正しく”周知する活動をしています。

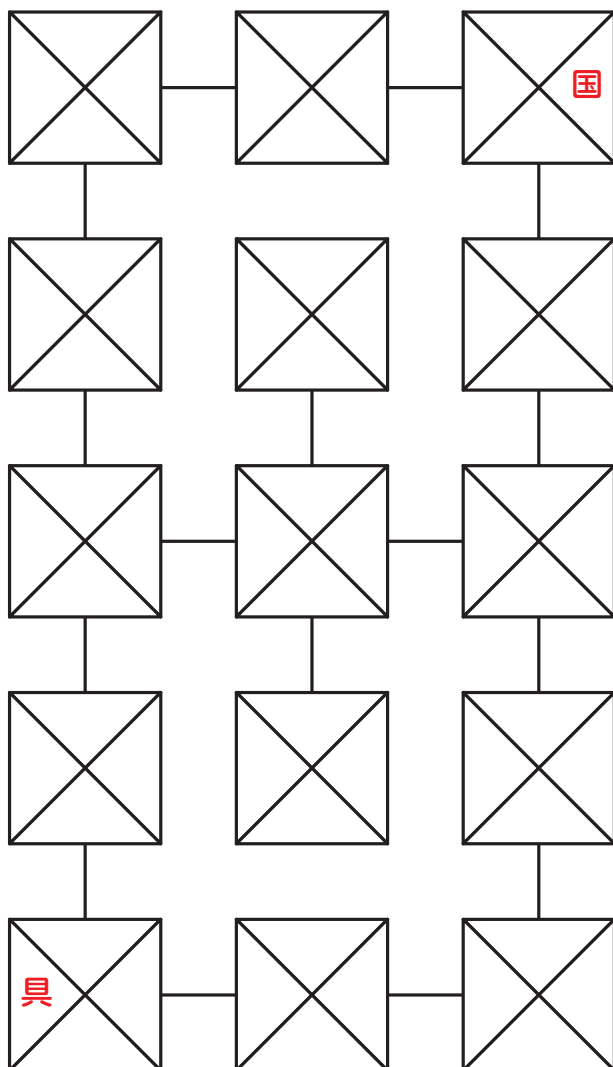


✓ スクエアコネクション

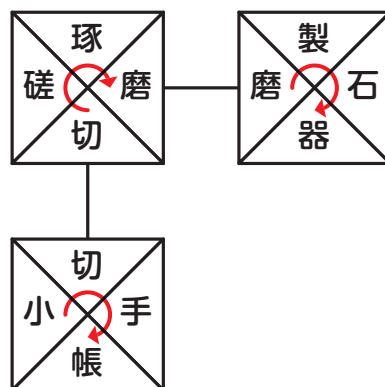
【ルール】

例のように、線で結ばれた三角に同じ漢字が入るようにして、リストの4字熟語を当てはめていきます。最後まで使われずにリストに残る4字熟語が答えです。

なお、4字熟語はすべて時計回りで入ります。



【例】



リスト

一心不乱	立会演説
一般会計	中心人物
懐中時計	定温動物
教職課程	出来具合
公定歩合	二人三脚
就職活動	名誉教授
戦国大名	門外不出
大胆不敵	立身出世

解答



幸福を実現するために 経理が身につけるべきスキルとは？

私たちの社会には、お金を追求するあまり働く人々が疲弊しているという問題が存在します。これに应运、「健康経営」という新しい考え方が登場しました。この健康経営の中では、従業員の心身の健康が特に重視されています。ここでは経理職において、内面的な幸福を実現するためにどのようなスキルが求められているのかを考えてみます。

一生懸命働くということ

幸福を実現する鍵は「一生懸命働くこと」にあります。特に経理の職では、ストレス管理や効率的な作業方法、さらには自分の仕事に対する情熱を生み出すスキルが、幸せへの道を開く要素となります。これらを身につけることで、自分自身の幸福を手に入れ、職場全体のポジティブな環境にも貢献できるのです。

経理はどんな会社にも必要な職種で、特に複式簿記などの専門的なスキルは、若いうちに習得したいものです。これらのスキルを身に付ければ、転職市場での選択肢は大きく広がります。しかし私たちは、いつも「将来どうするべきか」という不安を持っています。そうした中で、現職を単なるキャリアの一步とみなし、より良いチャンスがあれば転職を考えることもあることでしょう。

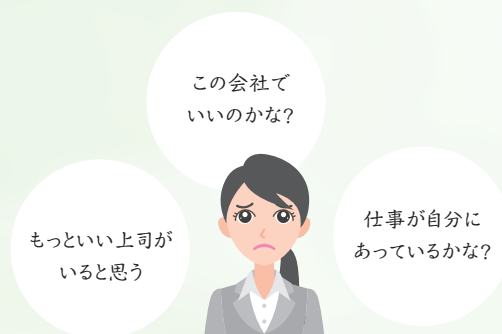
ただ、そこには落とし穴があります。少しの不満や違和感で仕事を辞め、常に理想の職を求め続けることは、結局のところ繰り返しの転職を招き、真の職業的満足を見つけることが難しくなります。職場での挫折や失敗を他人のせいにならず、それを自己成長の機会と捉えることが重要です。仕事や人生の醍醐味は、そうしたチャレンジの中にこそあるものです。



現代においては、さまざまな機会が存在するため、転職して次なるステップへ進むことも重要ですが、転職について考える3つのスタンスがあります。それは、①辞める、②迷う、③本気で取り組むの3つです。

もし現職が自分に合わないと感じた場合、①の選択があります。しかし、②のように迷いながら中途半端に残るのは最悪の選択です。ダラダラと何も得られずに終わってしまいます。だから、①を選択しないなら③のように「本気で取り組む」ことが最善の道でしょう。

全力で取り組んでみてください。それが真の成長への道です。経理の仕事に全力で取り組むことで、自己成長と職業的達成感を手に入れることができます。



経理の仕事の深みと学習の重要性

経理の仕事は、複雑なビジネスの動きを10進数で表現する芸術のようなものです。この数字には、会計基準や税法といった一定のルールが背景にあり、これらを理解しなければ効果的に仕事を進めることはできません。ルールを知らないと、経営陣や従業員、外部関係者とのやりとりで問題が生じ、効率も大幅に低下します。したがって、これらのルールを学ぶことは、経理の仕事で成功するために不可欠です。

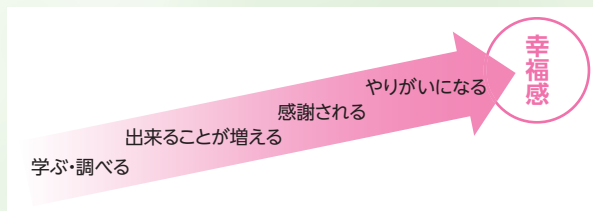
経理のルールを学ぶことは、一見すると果てしなく大変かも

〈執筆者〉上田 智雄 うえた ともお

1975年生まれ。税理士。いっしょに税理士法人 代表社員。
YouTube番組『マネーリテラシー研究所』運営。「円満廃業.com」編集長。
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』（サプライズBOOK）などがある。



しれませんが、一定の知識があれば仕事はスムーズに進み、非常に重宝されるようになります。専門性を持つことで感謝されると、仕事に対するやりがいや充実感が高まり、それが幸福感に繋がるのです。



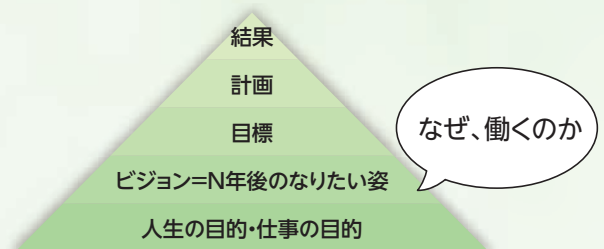
しかし、専門性を身につけるためには、一定の時間と努力が必要です。現代の働き方では、仕事とプライベートのバランスを重視する傾向が強いため、プライベートの時間を仕事のための勉強に費やすことに抵抗を感じる人も多いでしょう。しかし、日々少しの時間を専門知識の習得に充てることで、長期的に見て仕事の質が向上し、結果として幸福感も増します。

一生懸命に働くことの価値と 経理職の役割

コロナ禍により、職場の同僚との飲み会の機会は大幅に減少しました。これに加え、個人的な娯楽の増加によって、一人で楽しむ時間が増えています。かつては飲み場で仕事のやりがいや悩みの解消方法について先輩から指導を受けるなどの話し合いが行われていました。今ではそのような機会は減少しています。

一般的に、人間は楽な道を選びたがる傾向にあり、本能的には一生懸命働くことを避けたいと考えがちです。その性質を利用したメディアは、「真面目に働くことは無駄」といった内容を多く取り上げています。これらは人々が楽を望む心理を利用したクリックを稼ぐための情報です。このような情報に囲まれると、一生懸命働くことの価値が低い方へ流されていく傾向があります。

重要なのは、このような情報に流されず、自分自身が「なぜ働くのか」という根本的な理由を見つけ出し、仕事に真正面から向き合うことです。特に経理の仕事は、企業の財務を支える重要な役割を果たしています。「なぜ」を生み出す材料はそこら中に転がっています。この仕事を選んだ理由や意味を自ら生みだせる技術は、幸福を実現するための重要なスキルになります。



経理が幸福になるためには、一生懸命に働くことが近道です。毎日、小さな改善・改良を繰り返しながら仕事に捧げることが、幸福への道であり職業的な満足感をもたらします。経理の仕事は、ただ数字を扱うだけでなく、その背後にある企業の健康と幸福に貢献する大事な役割を担っていることは間違いありません。

あなたの「？」を「！」にする。

プロフェッショナルひろば

株式会社YUI

東京都千代田区内神田1丁目8番9号 福田ビル2階
<https://tsubameta.jp/yui/>



2022年2月設立。同年5月にリリースした「クラウド連結会計ソフト結/YUI」の開発・提供を行っている。多くの会社がExcelで連結財務諸表を作成しており、システム化するには機能面や価格面などでハードルが高い。そうした状況を解決すべく、初めての連結や最初にシステム化するのに“ちょうどいい”連結会計ソフトとして「結/YUI」を提供。同システムは河村氏が代表を務める税理士法人つばめが監修。同法人は、IPO（新規上場）、J-SOX（内部統制報告制度）に対応。監査を効率化するクラウド監査アシスタント「kansapo」も提供する。

今回のプロフェッショナル

株式会社YUI代表取締役
公認会計士
社員税理士

かわむら ひろやす

河村 浩靖氏



課題

？

ポストコロナで事業の多角化や海外進出に活路 グループ会社の連結会計に立ちはだかるハードル

M&Aでスタートアップや中小企業が成長する時代
問題はExcelで処理する連結会計に生じる限界

上場企業だけでなく、スタートアップや中小企業の間でも成長や生き残りをかけ、M&Aで事業の多角化に乗り出したり、同業他社と組んでシナジーを狙ったりする活動が活発化しています。また、少子高齢化や人口減によって国内市場が縮小することへの危機感から、マーケットが大きい海外に進出する企業も目立ってきています。ポストコロナを勝負の時と考え、以前よりもその動きが活性化している印象です。

そうした中、課題となるのが、多角化や海外法人の設立によって増えていく子会社と親会社を合わせた連結財務諸表をどのように作成し、グループ全体を管理していくかということです。

特に注意が必要なのが海外法人です。目が行き届かず、会計処理の間違いや不正が起きても気づきにくいからです。内部統制の観点からも常に注視できる体制が不可欠です。

一般的に、子会社が1社、2社と増えていく中で多くの企業の経理担当者が実践しているのが、Excelを使った対応です。しかし、Excelの場合、親会社や子会社の財務諸表から連結の財務諸表へ、手作業による多くの転記が必要となり、その分手間となり、ミスをするリスクも増えていきます。複雑な数式を組んだ結果、属人化して、もはや担当者以外は触れられないブラックボックスになることもあるのが現状です。

解決策

！

制度会計と管理会計のゴールを設定し“正しい”数字を集める 単純作業はシステムに、論点と分析は人が担う分業を促進

Excelによる連結会計では単純作業もコア業務も人が実行
経営者がKPIを設定し、自動的に集まったデータを分析

連結会計を適切に行い、経営に役立てるために重要となるのが、制度会計、管理会計のそれぞれにゴールを設定し、そこにたどり着くためのデータを揃える仕組みを作ることです。制度会計でいえば、会社法に基づく決算書、IPO（株式上場）を目指すスタートアップや上場企業などであれば、決算短信、有価証券報告書など開示書類の作成がゴールとなります。

管理会計では、経営者を中心にKPI（重要業績評価指標）となる分析軸（論点）を決めることが肝要です。例えば、連結損益計算書の粗利にするのか、あるいは売り上げの数量や単価にするのかなど様々なKPIが考えられます。それらの数字をグループ

各社から吸い上げて分析し、全体のパフォーマンスを向上させるのが経営者の責務となります。

大事なことは、そうした「人」がやるべき作業と、システムに任せられる部分を分けて設計することです。簡単にいえば、ゴールを意識したKPI（勘定科目や補助科目、例えば「粗利」など）の決定は人が行い、データの収集とグラフなどへの加工はシステムに任せ、出てきたデータの分析は人が行うということです。従来は、それらを人がExcelを使って全てやっていたのが実情。そこを分けることによって、効率化と正確性が図られた連結会計の仕組みが構築できるのです。



「クラウド連結会計ソフト結/YUI」を導入し面倒な作業を自動化 勘定奉行クラウドとのAPI連携によってグループ経営を円滑に

スタートアップや中小企業にとって“ちょうどいい”連結会計ソフト
単体・連結・開示までシームレスに連携し、管理会計にも力を発揮

ただし、連結会計を行える既存のシステムは、機能が充実し過ぎて使いこなすが難しく、その分高額となってしまうツールが多いのが実情です。そうした中、必要な機能に絞って実装しているため操作性が容易で、スタートアップや中小企業にとってリーズナブルで導入しやすいのが、「クラウド連結会計ソフト結/YUI」です。「結/YUI」を導入することによりExcelによる複雑な数式は一切不要となり、API連携によって子会社の試算表等の会計データを自動収集できるようになります。それらの

データは「結/YUI」内の該当する画面に自動転記され、自動照合、自動仕訳まで行われ、連結財務諸表を作成してくれます。全て自動で処理されるため、手間や転記ミスがなくなり、効率化と正確性の向上によって経理業務の工数の激減に寄与するのです。子会社の数が数社から十数社のグループ経営に最適で、スタートアップや中小企業にとって、“ちょうどいい”連結会計ソフトといえます。

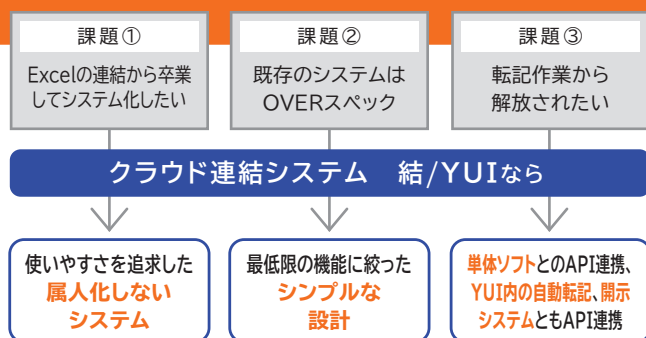
「結/YUI」ならこんな問題を解決！

「結/YUI」は勘定奉行クラウドともAPI連携ができます。同期ボタンをクリックするだけでグループ各社が導入している勘定奉行クラウドから数秒で試算表データを取得し、連結財務諸表の作成に不可欠なグループ間取引の相殺消去（親会社と子会社間の内部取引など）も自動で行います。海外現地法人向けの勘定奉行クラウド Global EditionとのAPI連携も実現しており、海外子会社も含めた連結会計が可能です。

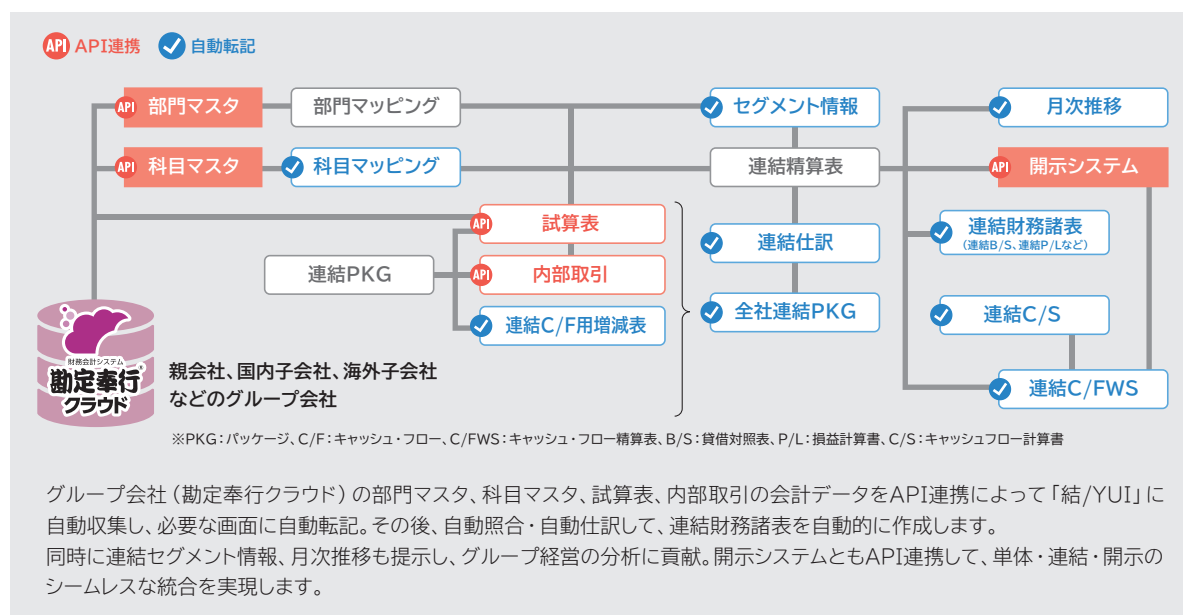
「結/YUI」が優れている点は、IPOを目指している

企業や上場企業にとって必要な開示書類作成を支援する開示システムとのAPI連携も行えることです。これにより、単体・連結・開示がシームレスにつながり、連結決算の早期化という大きなメリットを享受することが可能になります。

一方、「結/YUI」では連結会計データの加工も同時に行われ、月次推移や部門別の連結セグメント情報も提示されます。それらの連結科目を掘り下げ、どの子会社の数字が良くて、どこが悪いのかなどの詳細分析も可能です。こうして管理会計の面でグループ経営の問題点を適宜洗い出し、改善の一手を打てることも、「結/YUI」を導入するメリットです。



「結/YUI」と「勘定奉行クラウド」の連携で連結財務諸表の作成など連結会計がスムーズに！



お問い合わせ先

株式会社YUI
HP ▶ <https://tsubametax.jp/yui/>



営業組織における ティーチングとコーチング レベルに応じた効果的な使い分け

営業力の向上には、部下や後輩への人材教育が不可欠です。
教えた意欲は十分あっても、いざ教える立場になると「実はうまく伝わっていなかった」
「教えても受け身で反応が薄い」「自律的に動いてくれない」などの悩みに直面する人もいでしょう。
今回は教育に不可欠な「ティーチング」と「コーチング」について解説します。

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ブシブな習慣』（以上、祥伝社）など多数。



「指示」とはティーチングの第一歩

部下や後輩に、このような指示をしていませんか？

- ・「これお願い」（作業の指示だけを伝えて丸投げ）
- ・「これは前と同じやり方で、その次は…」
（相手がどの程度理解できているのか無視したまま次の指示出し）

指示とは、教えることで、ティーチングの一つです。「○○しましょう」「□□してください」と、何をすべきか、何をしてほしいのかをダイレクトに伝えることです。曖昧な言い方や相手の理解度を無視した伝え方は、想定と異なるアウトプットになってしまいます。相手は「部下や後輩」であって、知識量や経験値も異なるのですから、まずは「どこまで理解できているか」「どこまでスキルがあるか」「どんな心理状態でいるか」など、把握してから伝えましょう。つまり指示とは「相手基準」にすることです。

職場における「ティーチング」は、やるべきことを伝えるだけではありません。何らかの指示をして想定する業務を行わせること、つまり相手を動かすことです。言いつばなしや横柄な言い回しは「強制」と受け取られ、反感を買ってしまうので注意が必要です。

「助言」もティーチング

新人には「指示」が有効ですが、ある程度仕事ができる人には「助言」というティーチングスタイルが適しています。指示ばかりしていると「指示待ち人間」になってしまう危険性があるため、相手の知識量や経験にあわせた関わり方を模索しましょう。助言は、「フィードフォワード」と「フィードバック」があります。前者は、「次回はテレアポもやってみませんか」という未来に向けた前向きな助言をさします。また、努力してきたプロセスや顧客からの評価を褒める承認が「フィードバック」と呼ばれる振り返りです。使い分けたり、組み合わせたりして、助言をしながら下の3つを行います。

- ・相手のできることやできないことを把握する
- ・必要なタイミング（悩んでいる表情から）をはかる
- ・なぜそうするのか、助言の理由も伝える

助言とは、「○○してみてもどうでしょう」と、相手の主体性を尊重するティーチングの一種であることを覚えておきましょう。

真の成長を促すコーチングは「傾聴」から

次は、指示や助言といった直接的な答えを教えるティーチングではなく、相手が自分で答えを見つけられるよう伴走支援するコーチングです。これは「問いかけ」にはじまり「問いかけ」に終わります。質問で相手に考える機会を与え、答えを引き出します。「傾聴」には、いくつかコツがあり、うなずきやあいづちをしながら話しやすい雰囲気づくりを心がけましょう。さらに、相手の話した内容を「目標達成のために、○○しようと思っているのですね」と要約して伝えます。相手が「その通りです」と反応したら、「ではいつからやりますか」と、質問してみます。問いかけの際には相手が考えるための「間（ま）」をつくり、頭の中で整理できるよう、プレッシャーを与えないよう配慮します。コーチングにも「提案」がありますが、ティーチングのそれとは異なります。以下のステップを意識すると間違いがありません。

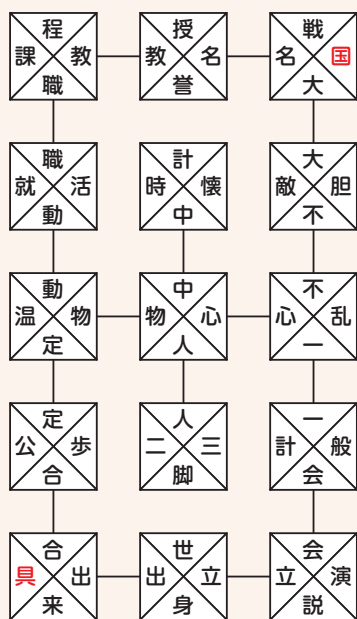
- ・相手の理解を求める→「私から提案してもよろしいですか」
- ・Iメッセージ※で提案する→「そんな時は○○も一つの方法だと私も思います」
- ・相手の考えを求める→「考えを教えてくださいませんか」

※Iメッセージ（Imessage）は相手に配慮しつつ自分の気持ちや考えを伝えるコミュニケーションの手法の1種で、「I＝私は（が）」を主語にして相手に自分の意思や要望を伝えるテクニックです。

.....

このように、ティーチングとコーチングは相手のレベルや状況にあわせて使いこなしましょう。両者は、似て非なる者ですが、どちらもコミュニケーション手法の一つであり、誰でも実践できるものです。上手に活用することで、部下・後輩の育成のみならず、信頼関係も築くことができます。強い組織づくりにはかせないコミュニケーションであることを覚えておいてください。

■ 頭のストレッチ スクエアコネクション 解答



解答 門外不出

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。

山形県 長岡様

(秋号)P14の他社事例はとても良かったです。今すぐにまねはできなくても、頭の片隅にそういえば…と参考にさせていただけると思っています。定期的に載せていただきたいです。

〈編〉人事労務に関わる事務作業を、Excelで行っている企業様にとっては、「奉行クラウド」導入の効果が具体的に現れた事例がご参考になるのではと思い、ご紹介させていただきました。今号の「がんこ様」の事例(P14)も、ぜひご参考になさってください。

神奈川県 菊池様

4月に勘定奉行を導入してから忙しくて「奉行EXPRESS」を読んでいなかったが、AUTUMN号を初めて読んだら結構ためになったので、SPRING号から読み始めた。個人的には「頭のストレッチ」が一番好き。

〈編〉ご愛読ありがとうございます。「頭のストレッチ」は、日々忙しい読者様の息抜きになればと思い、掲載しております。お役に立っているでしょうか。また、本冊子は、「奉行 Netサービス(obcnet.jp)」からログイン後に、PDFでもご確認いただけますので、ぜひご利用ください。

●編集後記

最近、春夏秋冬の四季を感じにくくなっている気がします。少し暖かくなったと思うとすぐに半袖で過ごせるような気温になり、夏の暑さから一気に冬のような寒さになるので、春や秋に着る服の活躍する機会が減っています。それでも、野菜売場にたけのこやたらすの芽、ふきのとうなどが並び始めると、春の訪れを実感します。読者のみなさんが季節を感じるのはどんなときですか?

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100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〉3/5(火)まで

プレゼントの応募はOBC Netサービスから!

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



Amazonギフト券

20名様 5,000円分

25名様 3,000円分

55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いたします。

※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 2024 WINTER

2024年2月13日発行 通巻第108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

株式会社ストラード

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 2024 SPRING

2024年5月中旬発行予定

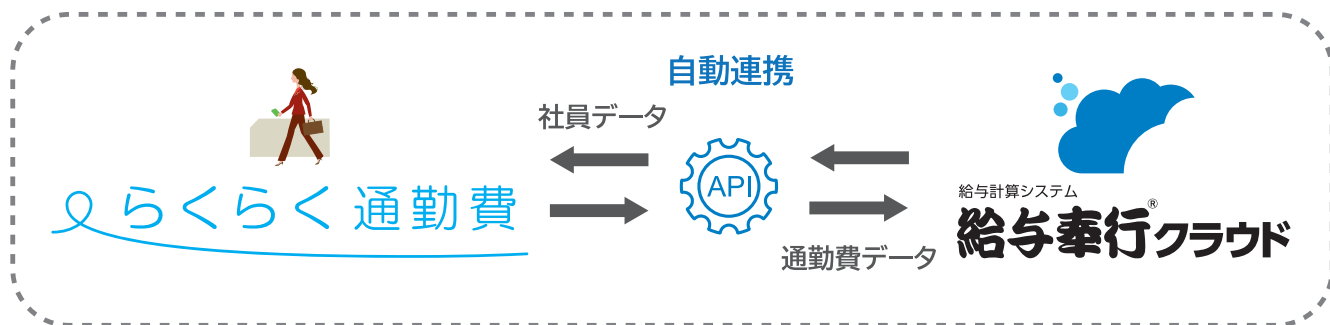
通勤費管理は これひとつで



通勤費処理時間
85%削減
通勤費コスト
年間450万円削減
※500名の場合の例

API連携オプション 2024年3月リリース

キャンペーン実施中!



「奉行 EXPRESS を見た」で特典があります。詳しくはお問い合わせください。

らくらく通勤費

検索

URL <https://rk2.mugen-corp.jp/teiki/>
E-mail marke@mugen-corp.jp

