奉行 EXPRESS

The Magazine for OBC Members

2025年5月12日発行 通巻第113号

2025 SPRING

読者アンケートに答えてプレゼントGET
抽選で100名様に当たる！

〈特集〉

経理・総務の年間業務スケジュールを可視化して

今年こそ、業務効率化に取り組んでみませんか？

OBC人事部の奉行クラウド活用事例を大公開！

面倒な特別徴収税額通知の配付業務を奉行クラウドを使って驚くほどラクに！

奉行EXPRESSへの感想・ご意見、取り上げて欲しい内容などのメッセージをお待ちしております!

プレゼント付きアンケート実施中!

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〉
5/30(金)まで
www.obcnet.jp▶

プレゼント付きアンケートは、奉行Netサービス ▶ ホーム タブ ▶ 特設サポートサイト・コンテンツ から応募できます。

CONTENTS 2025 SPRING

2025年5月12日発行 通巻第113号

1 特集
経理・総務の年間業務スケジュールを可視化して
今年こそ、業務効率化に取り組んでみませんか?

4 特集
OBC人事部の奉行クラウド活用事例を大公開!
面倒な特別徴収税額通知の配付業務を奉行クラウドを使って驚くほどラクに!

8 【固定資産管理】
迫る新リース会計基準、実務対応のポイントとシステム対応機能のポイントを解説

12 奉行クラウドでいよいよAIを使えます!
奉行AIアシスタントで、いつもの業務がもっとラクになります!

14 サポート終了まで残り約5ヶ月!
Windows10サポート終了前に今やるべきことを伝授します!

16 **OBC NEWS** 「ホワイト500初認定」「eスポーツ企業対抗戦」

中綴じ別冊ファイル 保存版 奉行ワンポイント講座

17 クイズで学ぼう! いまさら聞けないビジネスワード

18 **プロフェッショナルひろば** 社会保険労務士法人ティムス 穂積 完聡氏

20 特別連載コラム 未来をつくる職場改革(第1回)

22 **スキルアップポイント** 育児介護休業法、10月にもさらなる改正施行あり!

24 **スキルアップポイント** 「103万円の壁」が撤廃 企業が取り組むべき対応策

26 特別連載コラム 経理の羅針盤〜実務のヒント〜(第1回)

28 食べて楽しむ 脳に喝! レシピ&テーブルゲーム

29 頭のストレッチ(カラー漢字詰めクロス)

30 身につけたい 現代人の基礎知識 “働く”をよく知るための「労働経済学」

32 基本を極める ビジネスの心得

33 読者の声、プレゼント付きアンケート告知 他

OBC NETWORK

東京支店 TEL 03-3342-1870(代)
〒163-6030
新宿区西新宿6-8-1 住友不動産新宿オークタワー30F

大阪支店 TEL 06-6367-1101(代)
〒530-0018
大阪市北区小松原町2-4 大阪富国生命ビル23F

名古屋支店 TEL 052-589-8930(代)
〒450-6325
名古屋市中村区名駅1-1-1 JPタワー名古屋25F

札幌支店 TEL 011-221-8850(代)
〒060-0003
札幌市中央区北三条西4-1-1 日本生命札幌ビル10F

仙台支店 TEL 022-215-7550(代)
〒980-0811
仙台市青葉区一番町1-9-1 仙台トラストタワー20F

関東支店 TEL 048-657-3426(代)
〒330-0854
さいたま市大宮区桜木町1-11-20 大宮JPビルディング12階

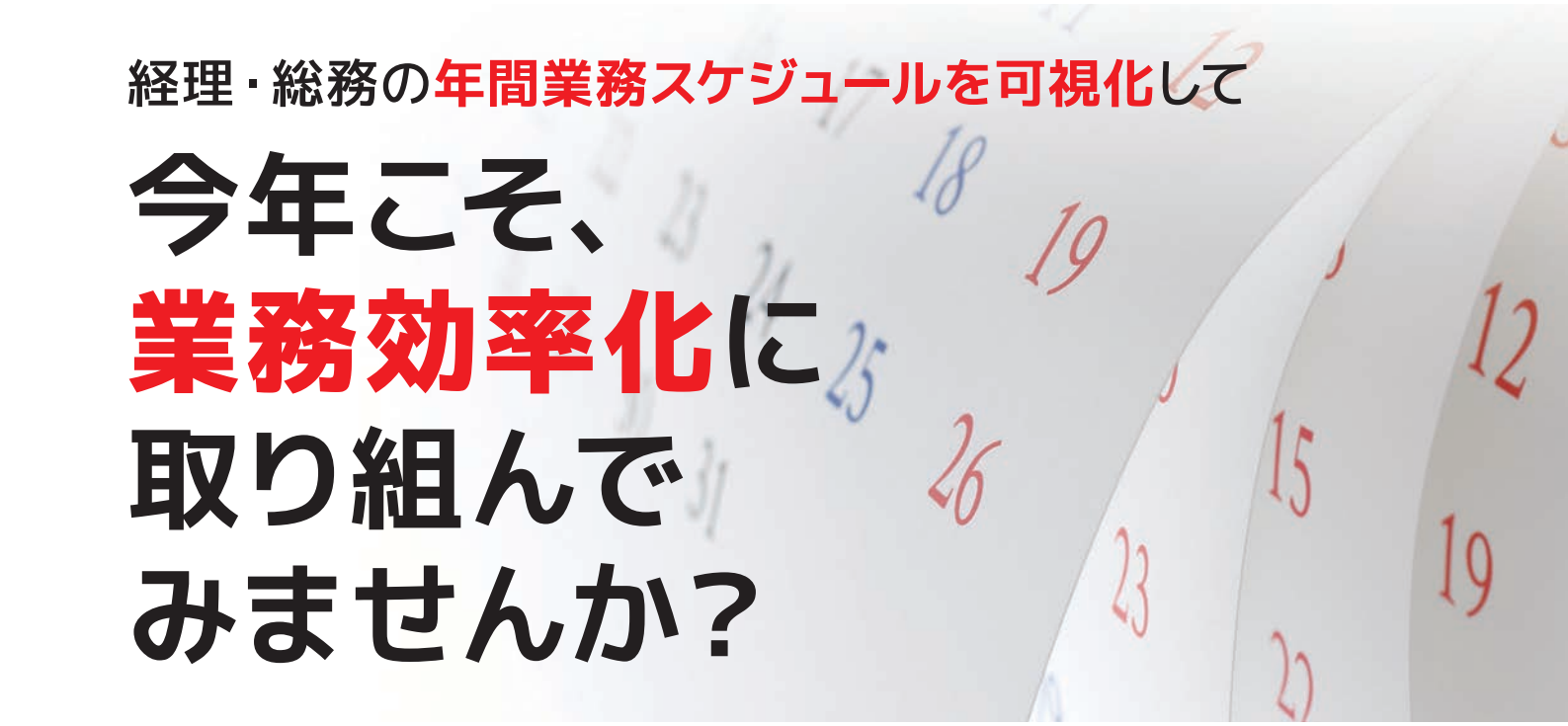
横浜支店 TEL 045-227-6470(代)
〒220-0011
横浜市西区高島1-1-2 横浜三井ビルディング15F

静岡支店 TEL 054-254-5966(代)
〒420-0857
静岡市葵区御幸町11-30 エクセルワード静岡ビル5F

金沢支店 TEL 076-265-5411(代)
〒920-0031
金沢市広岡3-3-11 JR金沢駅西第四NKビル10階

広島支店 TEL 082-544-2430(代)
〒730-0031
広島市中区紙屋町1-2-22 広島トランヴェールビルディング4階

福岡支店 TEL 092-263-6091(代)
〒812-0039
福岡市博多区冷泉町2-1 博多祇園M-SQUARE 9F



経理・総務の年間業務スケジュールを可視化して

今年こそ、業務効率化に取り組んでみませんか？

経理や総務の業務には、毎月取り組む必要がある月次業務に加え、毎年ある時期に必ず行わなければならない重要な年間業務が数多くあります。大切なのは、いつ、何があるかを事前に把握し、あらかじめ準備や対策を講じておくことです。

作業にかかる時間を見積もれば、業務効率化への道が見えてくる!

経理・総務の年間業務には、決算関連業務や様々な報告書・申告書の提出、各種納付など、定められた期間内に間違いなく、着実に行わなければならない業務が多数あります。万が一、期限通りに実行できなかった場合、会社の事業や業務遂行に多大な影響を及ぼすことは想像に難くありません。また、過剰な負荷がかかり、多忙を極めてしまうなど、毎年の課題と捉えている会社も少なくないでしょう。

そうした事態に陥らないためにも、必要なことは、年間業務スケジュールを把握しておくことです。そして、そのスケジュールを踏まえた上で、あらかじめ準備をしたり、対策を打ったりしておけば、抜け漏れなく作業を行えるだけでなく、業務効率化を実現し、現場の負荷を大幅に軽減することが可能になります。では、どのようなことを検討すればよいか、まずは下記のポイントを頭に入れた上で、次ページ以降の年間業務スケジュールを見ていくことにしましょう。

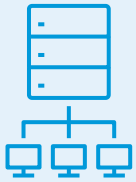
年間業務で確認すべきポイント

どのくらいの作業時間や人員が必要か

年間で行われる各業務について、作業にかかる時間を事前に見積もってみましょう。それによって、作業日程の調整や適切な人員の配置、納期管理が可能になります。さらに、必要な作業時間を可視化することで、工数が多い業務があることが分かり、業務改善や効率化のためにどこにメスを入れて作業量や人員を減らせばよいかが明確になります。

システムなどで対応できないか

過剰な負荷がかかっている業務も、システムを活用することによって、大幅に負担を削減することができます。年間業務スケジュールをベースに、今利用しているシステムでそれぞれの業務を自動化できないか、あるいは、新たにシステムを導入することによって解決を図れないかを検討しましょう。



では、自社で業務効率化に取り組める年間業務があるのか、早速年間業務スケジュールを確認してみましょう。

年間業務スケジュール 2025年度版 ※3月決算の場合

奉行クラウドでも年間業務に対応している業務は多くあります。
どの年間業務が奉行クラウドでできるのか合わせて確認しましょう。

奉行クラウドで業務効率化!

4月

経理 決算整理
決算の数字を確定させる最終修正を行います。前月の3月末の棚卸で確認した在庫と帳簿残高を照合し、差額があれば調整します。また、年度中の取引で不明な入出金を正しい会計処理に修正するなど経理処理全体の見直しを図ります。さらに、売上原価の計算や減価償却費、貸倒引当金の計上なども行います。

勘定奉行クラウド / 固定資産奉行クラウド

経理 財務諸表(決算書)の作成
決算整理仕訳の内容を元に、貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、株主資本等変動計算書など、決算書関連の書類を作成します。

勘定奉行クラウド

総務 「給与支払報告に係る給与所得者異動届出書」提出
前年度に従業員の転勤や退職があった場合、従業員が居住地していた地方自治体に「給与支払報告に係る給与所得者異動届出書」を提出し、当該従業員に給与を支払わなくなったため、特別徴収ができなくなった旨を伝達します。

給与奉行クラウド

経理 総務 その他の関連業務
固定資産税(第1期)の納付(地域によって納付時期は異なる)、入社式の準備・実施、新入社員の入社手続き、新入社員教育の実施、人事異動、給与昇給、年次有給休暇の更新に伴う事務作業など。

総務人事奉行クラウド / 給与奉行クラウド

5月

経理 法人税・法人事業税・法人住民税の確定申告と納付
前年度の期末から2か月以内に、決算で算定した所得に対して税額を確定する「確定申告書」を作成して提出し、納付まで行います(3月決算の法人は5月末が期限)。申告・納付する税金は、法人税、法人事業税、法人住民税です。

申告奉行クラウド

経理 消費税の確定申告と納付
消費税に関しても、法人税と同時期に申告・納付業務を行います。

勘定奉行クラウド

経理 総務 株主総会の準備
6月の株主総会に向け、準備をスタートします。開催の1週間前までに株主に対して開催通知を送付するのが原則です。ただし、議決権のある株主全員が同意した場合は招集手続きが省略可能です。同時に決算説明資料などを作成する場合もあります。

経理 総務 その他の関連業務
自動車税・軽自動車税の納付など。

6月

総務 株主総会の開催
株主総会は、会社法の規定に基づき、中小企業も開催が義務付けられています。総会では、株主に売上高や利益などを報告するとともに、定款変更、役員の選任・解任、役員報酬に関する決議を行います。株主全員の同意があれば書面決議で代替もできます。

総務 特別徴収住民税額の更新
従業員の住民票がある各市町村から住民税額が記載された特別徴収税額通知が届きます。通知書をもとに給与計算システムの社員情報を更新する作業に加え、従業員一人ひとりに対して特別徴収税額通知書の配布が必要になります。

もっと詳しく! → 今から準備が必要となる「特別徴収住民税額の更新」が奉行クラウドを導入すればどのように効率良く行えるのかを紹介します! 詳しくはP6をご覧ください

給与奉行クラウド / 奉行Edge 給与明細電子化クラウド / 法定調書奉行クラウド

総務 労働保険の年度更新、申告・納付
労働保険(労災保険・雇用保険)の保険料を年度更新して申告・納付します。年度更新では、前年度に概算で納付済みの「概算保険料」と同じ年度の賃金総額から計算した「確定保険料」の差額を精算し、今年度の概算保険料を加えた合計額を申告・納付する手続きを行います。

給与奉行クラウド

7月

総務 夏季賞与(ボーナス)の支給
会社の業績や個人の成果に応じて賞与支給額(ボーナス)を計算し、従業員に支給します。企業は賞与を支払った場合、賞与における社会保険料を算出し、その保険料を納付するために必要な届出書類である「賞与支払届」を、管轄の年金事務所か事務センターに賞与支給後5日以内に提出する必要があります。

給与奉行クラウド

総務 健康保険・厚生年金保険の定時決定
4~6月の3ヶ月間の報酬を算定基礎届として、日本年金機構に7月10日までに提出します。その金額を基に標準報酬月額が決定し直されることを「定時決定」といいます。その標準報酬月額は9月から翌年8月までの各月に適用され、各従業員の健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料の算出に使われます。

給与奉行クラウド

経理 総務 その他の関連業務
固定資産税(第2期分)の納付、高年齢者・障害者雇用状況報告の提出、お中元の準備と発送など。

総務人事奉行クラウド

8月

総務 **その他の関連業務**

夏季休暇中の予定確認、夏季休暇中の社内体制の確立、採用内定者へのフォローなど。

9月

総務 **その他の関連業務**

人事異動の準備、防災訓練の実施など。

10月

総務 **その他の関連業務**

全国労働衛生週間に合わせたストレスチェックの実施、内定式など。

奉行クラウドで業務効率化!

11月

経理 **法人税・法人住民税・法人事業税の中間申告と納付**

法人税は年度末の確定申告をもって申告・納付するのが基本です。しかし、前年度の法人税が20万円を超えた場合は、中間申告を行う必要があり、前年度の納税額の半分程度を“前払い”として申告し、中間納付します。3月末決算の法人の場合、事業年度開始日の4月1日から6か月を経た10月1日から2か月以内の11月末が納付期限です。法人税を基に算出される法人住民税、法人事業税も中間申告、中間納付する必要があります。

申告奉行クラウド

経理 **消費税の中間申告と納付**

前年度の消費税額が48万円を超える企業は、消費税の中間申告と納付を行う必要があり、前年度に納めた消費税額の半分程度を納付します。期限は法人税と同じ、11月末です。前年度に納税した消費税額に応じて、年1回ではなく、3回、11回に分けて“前払い”する場合もあります。

勘定奉行クラウド

総務 **年末調整の準備**

翌月の年末調整に向けて準備を始めます。具体的には、年末調整の計算に必要な次の書類を従業員から回収し、不備があれば再提出を依頼します。「扶養控除等(異動)申告書」「基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書」「保険料控除申告書」「住宅借入金等特別控除申告書」「前職の源泉徴収票(中途入社した従業員が対象)」など。

奉行Edge 年末調整申告書クラウド

総務 **その他の関連業務**

内定者研修、お歳暮の準備と発送など。

12月

総務 **年末調整**

年末調整とは、従業員の1～12月の給与や賞与から差し引いた源泉徴収税額に対し、取り過ぎた分を還付し、不足した分を追加徴収する業務です。前月に従業員から回収した各種申告書を基に、生命保険料や住宅ローン、扶養家族の人数の変更などに応じて過不足を調整します。その上で、12月、1月の給与の支払い時に、過不足分の還付や徴収を行います。

給与奉行クラウド

総務 **源泉徴収票の交付**

1～12月の給与収入、源泉徴収した税額、配偶者控除や扶養控除、各種保険料などが記載された源泉徴収票を従業員ごとに作成し、交付します。一定の条件に該当する従業員の源泉徴収票に関しては、年末調整を行った翌年の1月31日までに税務署に提出します。

給与奉行クラウド
奉行Edge 給与明細電子化クラウド

経理 総務 **その他の関連業務**

固定資産税(第3期分)の納付、冬季賞与(ボーナス)支給など。

給与奉行クラウド

1月

経理 **固定資産税における償却資産の申告**

償却資産とは、土地や建物以外の事業用の資産で、パソコン、コピー機・複合機、工場の機械などが含まれます。1月1日時点で保有しているこれらの償却資産の内容をまとめ、1月31日までに都道府県税事務所に届け出ます。

固定資産奉行クラウド

総務 **法定調書・給与支払報告書・支払調書の提出**

法定調書とは、源泉徴収票や不動産の使用料などの支払調書のことです。年末調整の計算をベースに、給与所得の源泉徴収票合計表、不動産の使用料等の支払調書合計表を作成し、1月末までに税務署に提出します。さらに、従業員への年間給与額を給与支払報告書として市区町村に提出します。

法定調書奉行クラウド

総務 **その他の関連業務**

年賀状の返礼や住所録の更新、年始回りの来客対応、新年会の実施など。

2月

経理 **決算準備**

決算計画の作成や各部署への協力の依頼など、決算に向けた準備を開始します。売掛金の未回収がないか、不要な固定資産がないかを確認するなど、必要事項をピックアップし、前倒しで行っておくことが重要です。

経理 総務 **その他の関連業務**

固定資産税(第4期分)の納付、業務規程の見直し、翌年度に向けた経費節減策の検討など。

3月

経理 **実地棚卸**

3月は決算の月です。主な業務は「実地棚卸」で、販売するために保有している商品(棚卸資産)の現物を数えて品質を点検し、残高を明確にします。実地棚卸は翌年度の4月に行う決算整理仕訳のための重要な業務です。

蔵奉行クラウド

総務 **その他の関連業務**

入社式の準備、人事異動関連業務、年度末が期限の各種契約の確認と更新、36協定の更新と届出など。

勤務人事奉行クラウド

OBC人事部の奉行クラウド活用事例を大公開!

面倒な特別徴収税額通知の配付業務を奉行クラウドを使って驚くほどラクに!

OBC人事部インタビュー

昨年の改正で可能となった「特別徴収税額通知」の電子配付をすぐに取り入れ、業務効率化!

紙によるアナログ作業がなくなり、
業務的にも心理的にも”解放”されました

オービックビジネスコンサルタント(OBC)
管理本部 人事管理グループ 課長代理
垣田 敦子

オービックビジネスコンサルタント(OBC)
管理本部 人事管理グループ
松木 瑞夏

OBCでは1,200人を超える従業員が勤務し、当社人事部門が5人体制で人事労務業務を行っています。
今回は特別徴収税額通知の配付の実務を担当している垣田・松木に、ペーパーレス化を実施する前に感じていた心理的な不安や業務課題と、ペーパーレス化実施後の業務の変化についてお聞きしました。

OBC人事部は業務改善と効果測定を繰り返しながら確実に業務効率化を実現。ただ、「特別徴収税額通知」配付の業務だけは効率化に苦戦していました。

◆OBC人事部は人事労務業務をどのように取り組んでいますか?

■垣田：OBCの人事部門では、自社製品である奉行クラウドで日々業務を行いながら、人事労務の業務効率化を図っています。
例えば、年末調整の時期には、業務電子化を促進するために、従業員に控除証明書の電子データを提出するように広く呼び掛けています。
さらに、従業員からの問い合わせをできるだけ減らせるようにFAQページを作成して社内のイントラネットに公開するなど、私たち人事部門の負荷軽減や生産性向上を重視し、さまざまな業務改善に取り組んでいます。
また、業務効率化のために重要なのが、「業務時間の測定」だと考えています。私たちは日々の業務で発生する時間を日報で細かく記録し、どの業務にどれだけの時間が掛かっているのかを確認できるようにしています。そのため、業務改善を行う前と、行った後の時間を比較して効果測定を行うことができ、今後どのように業務を改善していくかの方針を決めることができます。

◆「特別徴収税額通知」の配付には、なぜ苦戦していたのですか?

■垣田：制度改正前は市区町村から送られてくる通知書が「紙」であるが故に、どうしても「紙」で配付しなければならず手作業が発生していたんですよね…そのため5月になると頭を

痛めていました…。
当社は北海道から九州まで全国に支店を構え、人事部には従業員が居住する148の市区町村から約1,200人分の通知書が届きます。それを一つひとつ開封し、支店や部署ごとに仕分けして、従業員の部署と氏名を印刷したシールを封筒に貼り、封入。個人情報のため、誤って他の従業員の封筒に封入することは許されず、最後にのり付けする際に再度確認をするなど非常に神経を使いました…。
それらの作業は一部のメンバーしか入れない部屋を使い、通知書は鍵付きキャビネットに保管するなど管理も厳重に行います。封入作業が終わると支店や部署の責任者を経由して、ようやく従業員の手元に渡ります。その全ての作業を一人の担当者で行っていたので、かなり大変な作業でした。

■松木：総務省が特別徴収税額通知のペーパーレス化を実現する制度改正を発表した時、奉行クラウドが対応したら「すぐに人事部でやろう!」と思っていました。ただ、通知書のペー

パーレス化を実現するにあたって心配していたのは「従業員が通知書を確認できるのか?」というところでした。特別徴収税額通知書は本人の年収などが記載された重要な個人情報であるため、電子の通知書にはパスワードがかけられています。ただ、このパスワードがWindowsの標準機能ではうまく解除できない仕様でした。
そのため、パスワードの解除方法は人事部が従業員に案内しなければいけないのか?などの不安はありました。

特別徴収税額通知書のペーパーレス化で、業務面・心理面の負担から”解放”！直近でNo.1のアップデートでした!

◆特別徴収税額通知書をペーパーレス化すると、業務はどのように変化しましたか?

■垣田：非常にラクになりました! 1,200人分の封筒開封・仕分け・封入・配付の作業を削減できたので、紙の業務と比べると、もう天地の差があるくらい変わりました(笑)。誤って他の従業員の封筒に封入してしまうリスクがなくなったことも非常に大きな効果でした。
また、奉行クラウドの機能に通知書の公開予約があるのですが、公開日時を指定すると、市区町村ごとに届く通知書データが従業員ごとに自動仕分けされ、期日になると自動公開されたのがとても便利でした。(※次ページで解説しています)
通知書にかかっているパスワードの解除についても、奉行クラウドの案内に沿って進めれば従業員が一人で解除できるため、私たちが案内する必要も無く「従業員が通知書を確認できるのか?」という心配も解消されました。全てがペーパーレスかつ自動的に行われるので、業務面、心理面ともに本当にラクになりました!
これまで、奉行クラウドは数々の機能アップデートを行っていますが、業務削減効果は間違いなくNo.1のアップデートでしたね。業務時間で確認すると、紙で配付していた23年は43時間30分かかっていました。24年は通知書を電子データで受け取る手続きをしていても、紙で届いた市区町村があって従業員に配付したり、制度を確認しながら進めました。その結果、24時間15分の時間がかかりましたが、それでも半分近くまで削減されました。
今後はこのような作業がなくなると想定すると、業務時間はさらに削減され5～6時間で終わると思います。
また、特別徴収税額通知をペーパーレス配付するためには、給与支払報告書の電子申告が必要ですが、実は少し前に奉行クラウドに電子申告ナビという機能が搭載されて、画面の手順に沿って操作していくだけで電子申告が完了できるようになったのもうれしいアップデートの一つです。(※次ページで解説しています)
おかげさまで、電子申告から特別徴収税額通知の配付までの住民税改定の業務を丸ごと改善することができるようになりました。

奉行クラウドに合わせて業務運用を変えることで業務効率化と制度改正対応を実現

◆今後奉行クラウドを使ってどのように業務を改善していきたいですか?

■垣田：奉行クラウドにはさまざまな機能があり、OBCの人事部門でも使い切れていないのが現状です。ただ、考え方として重要なのは、現状の業務に合わせて奉行クラウドを活用するのではなく、奉行クラウドに合わせて業務を変えていくことだと思います。そうすることで、無駄で非効率な作業が浮き彫りになり、業務改善につながるからです。
また、直近で施行された育児と介護に関する制度改正についても同様です。この制度では従業員への個別周知と休業の意向確認が義務化されているので、人事労務業務を行う人事部門の負荷は非常に高いものとなっています。ただ、こうした制度改正に対しても、奉行クラウドは対応していますので、奉行クラウドを使って、使いづらい部分があれば都度フィードバックしながら、自社の効率化だけでなく奉行クラウドをご利用いただくすべての企業様が、確実に業務効率化できるようにしていきたいです。

OBC人事部の奉行クラウド活用事例を大公開！ 面倒な特別徴収税額通知の配付業務を奉行クラウドを使って驚くほどラクに！

奉行クラウドを使った運用方法

実際の運用を公開！
業務が劇的にラクになる奉行クラウド活用法

OBC人事部が実際に行った運用方法を詳しく解説します。電子申告・特別徴収税額通知のペーパーレス配付を行うために、何を行ったかを具体的にお伝えします。企業規模関係なく再現性がある内容となりますので是非ご確認ください！

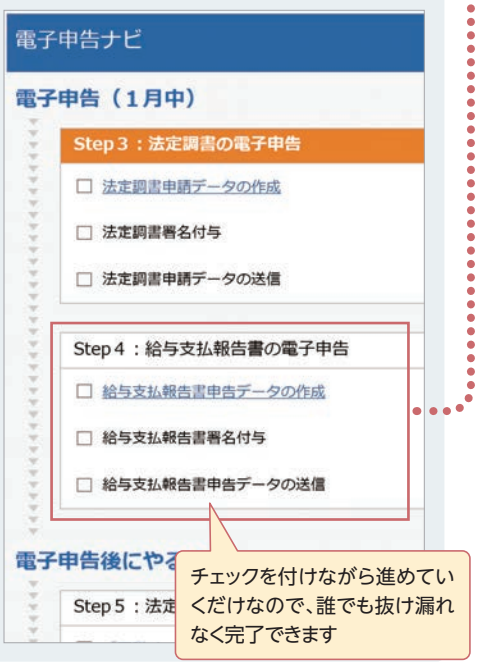
1月 法定調書の電子申告

電子申告に必要な準備・設定は「電子申告ナビ」のおかげで抜け漏れなく行えました。
チェックリストが表示されるので操作に迷うことがなく、画面に沿って最低限の入力を行うだけで電子申告を完了できました。

OBC人事部 垣田

電子申告ナビ

ナビに用意されているチェックリストに沿って設定や操作を進めるだけで、事前準備から電子申告の操作まですべて完了します。

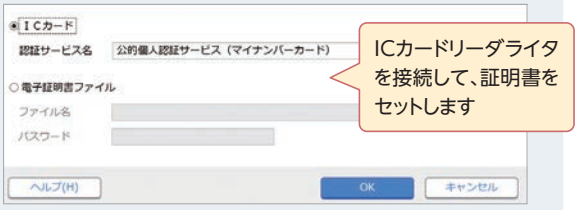


電子申告の操作

電子申告は画面に沿って行う3つの手順で完了できます。

手順1 給与支払報告書申告データの作成

手順2 給与支払報告書署名付与



手順3 給与支払報告書申告データの送信

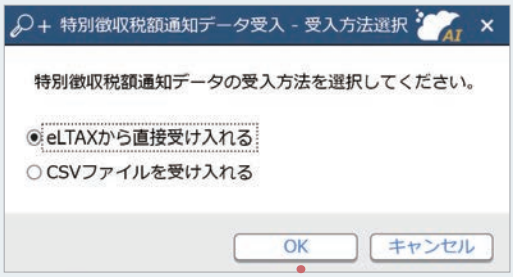
6月 住民税の改定・特別徴収税額通知のペーパーレス配付

業務に必要な特別徴収税額通知データをeLTAXからダウンロードすると、6月の給与計算に自動反映されました。また、特別徴収税額通知は予め期日を設定しておくと自動公開されるため、手作業なく進めることができました。

OBC人事部 松木

特別徴収税額通知データをeLTAXからダウンロード

特別徴収税額通知データは、eLTAXにログインせず奉行クラウドから直接ダウンロードできます。



	地方公共団体	特別徴収義務者用	納税義務者用
☑	012076 帯広市	受取可能	受取可能
☑	032069 北上市	受取可能	受取可能
☑	102121 みどり市	受取可能	受取可能
☑	103667 上野村	受取可能	受取可能
☑	111007 さいたま市	受取可能	受取可能
☑	122211 八代市	受取可能	
☑	131041 新宿区	受取可能	
☑	131083 江東区	受取可能	
☑	131172 北区	受取可能	
☑	131202 練馬区	受取可能	
☑	131211 足立区	受取可能	受取可能
☑	215023 富加町	受取可能	受取可能
☑	221309 浜松市	受取可能	受取可能

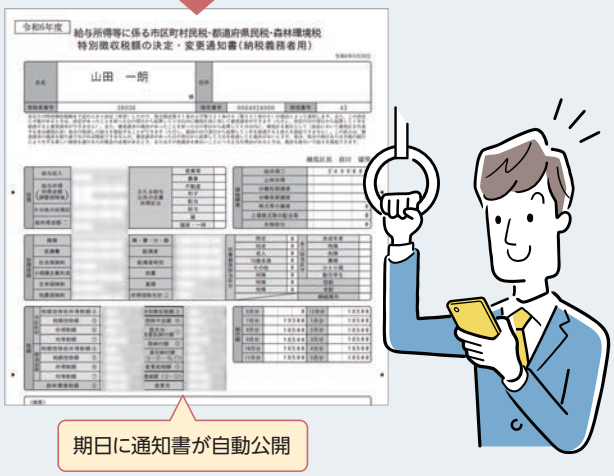
「特別徴収義務者用」「納税義務者用」のデータを一度にダウンロードできます

特別徴収税額通知のペーパーレス配付

「納税義務者用」データがダウンロードされると、通知書の公開が可能になります。公開予定を設定すると指定の日時に自動公開されます。

氏名	公開 状況	公開日時	特別徴収税額通知書ファ ファイル名
山田　一郎	予約中	2025/06/25 00:00	27205_000000000041_A00
川谷　しげる	予約中	2025/06/25 00:00	27205_000000000041_A00
小川　いずみ	予約中	2025/06/25 00:00	27205_000000000041_A00
加藤　京子	予約中	2025/06/25 00:00	27205_000000000041_A00

通知書の公開設定を行う



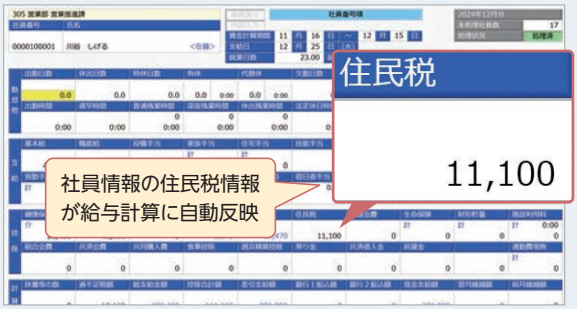
期日に通知書が自動公開

住民税の改定

「特別徴収義務者用」データがダウンロードされると、社員情報と給与計算に新しい住民税情報が自動的に反映されます。

【住民税情報】		
納付先市町村	131041	新宿区
提出先市町村	131041	新宿区
宛名番号		
住民税徴収方法	0	特別徴収
退職時住民税徴収方法	3	普通徴収
年税額	134,030	
6月分	11,930	
7月分	11,100	

新しい住民税情報が社員情報に自動反映



社員情報の住民税情報が給与計算に自動反映

住民税「特別徴収税額通知」の電子化の具体的な対応方法と実現手法はこちら →

URL▶https://pages.obc.co.jp/wf-2987-juminzeidenshi-dl-entry.html

THEME

迫る新リース会計基準、実務対応のポイントとシステム対応機能のポイントを解説

上場企業・大会社を中心に2027年4月1日以降の事業年度より強制適用開始となる新リース会計基準。企業の財務諸表・財務指標や、経理担当者の実務に大きな影響を与える可能性があり、各企業は適用に向けた対策・備えが急務です。特に、経理担当者は現行基準にはない新たな業務への対応が必須となるため、業務負担を生まない仕組みづくりと業務プロセスの見直しが必要となります。

新リース会計基準の適用に向けて、備えが必要となる3つの実務対応ポイント

1 適用初年度時に発生する遡及計算業務

適用初年度においては、遡及適用（過去の期間に遡って新基準を適用）が必要です。既存で保有するリース資産及び新たに識別するリースを、適用初年度から過去に遡って、使用権資産・リース負債の計算と会計計上を行います。実務上の負荷を考慮し、経過措置も設けられていますが、複雑な計算業務への対応が適用初年度に求められます。

実務への負担

- ✓ 自社におけるリースに該当する取引の特定
- ✓ リース1件ごとに過去の期間に遡って新基準を適用した使用権資産・リース負債の金額を計算

対応ポイント

- ✓ 遡及計算対象となるリースと対象外となるリースを漏れなく特定する
- ✓ リース1件ごとに複雑な遡及計算業務が発生するため計算にかかる手間をなくす

2 リース負債等の見直しへの対応

借手はリースの契約条件の変更が生じた場合、変更前のリースとは独立したリースとして会計処理を行うか、リース負債の計上額の見直しを行う必要があります。また、リースの契約条件の変更が生じてない場合でも、借手のリース期間に変更がある場合には、リース負債の計上額の見直しを行う必要があります。不動産賃貸契約等が新たにリースへ分類されたことで、賃料の改定が発生した場合など、不定期で見直しへの対応が求められます。

実務への負担

- ✓ 契約条件の変更にかかるリース負債の取扱いが明確化されたことにより、リースの契約ごとに変更内容に応じた会計処理が必要に
- ✓ 契約条件の変更がなくとも、一定の重要な事象又は状況が生じた場合にもリースの契約ごとにリース負債の見直しへの会計処理が新たに必要に

対応ポイント

- ✓ リースの契約ごとに見直しが必要となった場合の使用権資産及びリース負債にかかる再計算業務と会計処理の手間をなくす

3 増加する仕訳伝票作成業務への対応

全てのリースがオンバランス対象となることで、契約ごとに使用権資産、リース負債、減価償却費、支払利息等の仕訳計上が必要となります。リースとして識別される契約の定義が拡大されたことにより従来と比較して3倍～5倍の仕訳作成業務への対応が求められます。

実務への負担

- ✓ 新たにリースとして識別する契約が増えるほど仕訳起票の件数や起票にかかる負担が増える

対応ポイント

- ✓ 仕訳起票の件数が増えたとしても、仕訳の計上漏れやミスを防止する
- ✓ 仕訳起票にかかる業務時間を削減する

システムによる対応が必須!? 税務・会計の不一致によっておこる新たな混乱

会計処理が複雑になるだけでなく、税務における負担も懸念されています。新基準適用後のリース会計処理のルールと税務会計のルールが一致しない、という問題も新たに浮上しているのです。令和7年度税制改正大綱では、オペレーティング・リース取引に関して法人税法上は従来から大きな変更がない旨が明記されました。つまり適用対象企業において、会計処理は新基準に則した処理が必要ですが、税務処理では現行基準に則した処理が必要となるのです。これら税務・会計の不一致によって発生する課題によって、経理担当者の更なる業務負担が懸念されています。

> 法人が各事業年度にオペレーティング・リース取引によりその取引の目的となる資産の賃借を行った場合において、その取引に係る契約に基づきその法人が支払う金額があるときは、その金額のうち債務の確定した部分の金額は、その確定した日の属する事業年度に損金算入する。
>
> （注1）上記の「オペレーティング・リース取引」とは、資産の賃貸借のうちリース取引（ファイナンス・リース取引）以外のものをいう。
>
> 出典：令和7年度税制改正の大綱

税務上、対応必須となるポイント一例

- 税務におけるフルペイアウト判定
- 税務・会計双方の金額保持
- 税務申告時の調整対応

適用に向けた準備が急務となる新リース会計基準…

『固定資産奉行V ERPクラウド』であれば“今すぐ”新リース会計基準対応に対する不安を解消できます!

固定資産管理システム
固定資産奉行 V ERPクラウド

2025年4月
機能実装済み!

適用前から適用後の業務まで細やかに対応!

固定資産奉行V ERPクラウドが実現する システム対応機能ポイント

『固定資産奉行V ERPクラウド』であれば新リース会計基準への対応に必要な“業務プロセス”を標準でご提供します。

実務対応 01

適用初年度のリース資産登録・遡及計算を自動化!

「影響額試算ツール※」のExcelファイルをドラッグアンドドロップで取り込むだけで、新たに識別されたリースを反映します。適用初年度に必要となる経過措置を適用した複雑な遡及計算も自動で行うため、導入時の業務負担がありません。

※固定資産奉行V ERPクラウドをご契約のお客様のみにご提供する、取り込み可能な「新リース会計基準影響額試算ツール」を利用します。

影響額試算ツール※ 提供中!

無料 DL

URL▶https://www.obc.co.jp/soac

※固定資産奉行V ERPクラウドへの取り込みはできません。簡易的な影響額試算が可能な無料ツールとなります。

実務対応 02

見直し後のリース負債を自動計算!

リースの契約条件やリース期間に変更があった場合に、都度必要となるリース負債の見直し後の金額計算を自動化します。現在の契約情報を見ながら、新たな契約情報の入力するだけで、複雑な再計算も自動で完了します。

実務対応 03

新リース会計基準に則した仕訳伝票データを自動作成! 勘定奉行クラウドだけでなく、あらゆる会計システムとの連携に対応

勘定奉行クラウドだけでなく、他社会計システムとの連携のための仕訳伝票データも出力が可能です。

固定資産管理システム 固定資産奉行 V ERP クラウド
自動仕訳作成

連携パターンA
財務会計システム 勘定奉行クラウド

連携パターンB
他社会計システム※

※他社会計システムとの連携には、『他システム仕訳連携オプション for 固定資産奉行V ERPクラウド』の導入が必須

自動更新により将来にわたりお客様の業務をサポート!

固定資産奉行V ERPクラウドはSaaS ERPシステムなので将来的に控えている税務会計への対応も含め、継続的なアップデートにより最新機能を提供し続けます。

固定資産奉行V ERPクラウドで実現する 新リース会計基準対応機能を30分で見てみませんか?

実際の製品画面をデモンストレーション交えてご紹介するウェビナーを開催!

こんなお客様にオススメ!
- 早めに対応準備を整えたい
- 負担なく効率的に対応したい
- システムの具体的な運用画面を見てみたい

参加無料

URL▶https://event.obc.co.jp/evt/HS0115/250514

奉行クラウド **導入事例** | 東京都新宿区・イシン株式会社

固定資産奉行クラウドで 電子申告をはじめ、IPO後の会計業務や 税務業務の効率化を同時に実現

イシン株式会社
執行役員
兼 経営企画室 室長
伊藤 史行氏

導入製品　固定資産管理システム 固定資産奉行クラウド®

検討のきっかけ

決算早期化に向けた業務効率化がIPOの必須課題 会計システムの機能だけでは固定資産管理業務に非効率な業務が残り続けた

2019年秋の監査法人のショートレビューにおいて、財務のほかコーポレートガバナンスなど、多くの事項に指摘を受け、業務見直しが急務となりました。財務においては売上計上基準や会計方針のほか引当金や税効果の導入、連結決算などが焦点となり、上場のためには月次決算の早期化が必須条件でした。監査法人には月次決算を15営業日から7営業日に短縮するように求められましたが、当時の会計システム基盤では業務時間を約1/2まで短縮することは不可能だったため、会計システムを見直すことで業務効率化を目指しました。

IPOに向け、新たな会計システムを導入することで、会計処理の見直しを行ったところ、多くの業務で効率化を実現でき、月次決算の短縮ひいては上場に目処をつけることができました。しかし、固定資産管理業務については課題が残り続けていたのです。課題は大きく分けて2つ。1つ目は「手作業が残った」ことで、業務効率化が進みませんでした。具体的には固定資産の評価や減価償却方法が異なる場合に、新たな会計システムでは会計基準と税法を分けて処理できなかったため、税務は手作業で対応しなければなりませんでした。また、一部の固定資産の管理においてはExcelによる別管理が必要でした。導入した会計システムの固定資産管理機能だと一括償却資産の計算や台帳作成に対応できなかったからです。

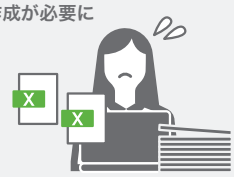
2つ目は「固定資産税申告の内製化」です。当時は固定資産管理業務を顧問税理士に業務委託していましたが、内製化にあたり新しい会計システムだけでは償却資産税の申告にまでは対応できていませんでした。細かな計算業務から台帳の作成、申告業務までをトータルで内製化できる仕組みが必要だと感じました。

上場を見据えて新たな会計システムを導入して会計システム基盤の全体最適化を目指したものの、固定資産管理業務は言わば“浮いた状態”に。そこで全体最適化を図るために固定資産管理システムの導入を検討しました。

●2つの課題が、導入検討のきっかけ

1 手作業が残った

会計・税務それぞれの金額保持ができず、税務に関する金額は別途手作業でExcel管理表の作成が必要に



2 税務申請の内製化

顧問税理士に任せていた固定資産管理業務が、上場にあたり内製化が必要に

導入の決め手

IPOがゴールではない、『固定資産奉行クラウド』であれば 上場後も長く安心して運用可能なシステム基盤となりうると感じた

導入したばかりの会計システムはそのままにIPOに向けた会計および税務処理への実務要件に対応した固定資産管理システムを探していました。固定資産奉行クラウドでは会計と税務を分けて計算や管理ができるため、Excelによる別管理が必要ありません。従来Excelで加工する必要のあった資産種別ごとの合計金額も簡単に出力ができ、細かな管理項目や汎用性の高い固定資産台帳の作成機能によって、固定資産奉行クラウドの台帳ひとつで必要な情報を漏らさずに細やかに一覧化できる点は非常に魅力だと感じました。

イシン株式会社
管理本部 経理・財務室
幸村 巧氏

また、固定資産税の申告は知識と複雑な計算が必要で属人化しやすい業務です。内製化にあたり、属人化しない仕組みが構築できるかが重要なポイントでした。その点、固定資産奉行クラウドであれば、直感的なインターフェースで簡単に税務申告が行え、業務の標準化を図ることができると考えました。

IPOを目指す場合、どうしても上場審査クリアに目線がいきがちですが、実際は上場後も業務を負担なく、正確かつスピーディーに遂行できるかどうかが重要です。弊社は上場のためのシステム導入ではなく、上場後も見越した会計システム基盤を構築できるかどうか？という視点をシステム検討する上で最も大事にしていました。そのような視点においても、固定資産奉行クラウドであれば汎用性が高く、

■企業概要

イシン株式会社

◎所在地…東京都新宿区新宿6-28-7 新宿イーストコート7F

◎URL…https://ishin1853.co.jp/

1999年創業、2005年4月設立。2024年3月東京証券取引所グロース市場に上場。個々の社会課題に着目し、メディアを起点としてソリューション及びプラットフォームを立ち上げる事業展開スタイルと、それを実現するためのノウハウや組織能力をコアコンピタンスとする。事業分野は公民共創事業、グローバルイノベーション事業、メディアPR事業の3つ。自治体向けマーケティング支援や日系大手企業のグローバルオープンイノベーション支援事業、成長企業のブランディング及び採用支援事業などを手がけている。従業員数は99名(2024年12月末時点)。

継続的な業務効率化も期待できるため、上場後のさらなる企業成長を目指していくなかでも、長く安心して利用し続けられるシステムであると確信したことが最大の決め手です。

●導入の決め手となったポイント

導入効果

電子申告をはじめ、固定資産奉行クラウドで IPO後の会計・税務業務の効率化を同時に実現

固定資産奉行クラウドを導入して固定資産管理業務の部分最適化を図った結果、月次決算の短縮や業務効率化、税務申告の内製化を実現でき、上場審査をクリアできました。もちろん、上場後も固定資産奉行クラウドで問題なく業務ができています。現在、月次決算については7営業日から5営業日へ短縮を目指しています。

固定資産奉行クラウドでは一括償却資産が管理できるため、Excelで別表を作る手間が減りました。償却資産税の申告も郵送から電子申告へ切り替えましたが、奉行の示す通りに直感的なイメージで簡単に申告ができ、税務申告のための出社の手間が省け、リモートワークで対応できる点はとても助かっています。固定資産奉行クラウドが提供する標準的な業務プロセスをスタンダードとし、ジョブローテーションを併せて行うことで属人化の防止につながっています。現在では業務の効率化だけでなく、より情報共有が密になることで、人員が半分程度に減ったとしても月次決算をスムーズに行えています。

イシン株式会社
管理本部 経理・財務室 リーダー
矢野 誠太郎氏

また、固定資産の管理は効率的に情報を検索・確認するための仕組みがないと情報が散在してしまい、非効率な業務を生んでしまいます。例えば、これまでは固定資産に係る契約書や見積書などを紙で管理していましたが、固定資産奉行クラウド内で資産と関連書類を一元管理することで、確認作業の効率化にもつながっています。

●一元管理による業務効率化

■一括償却資産の償却は Excelを使って別管理
■償却資産税申告は紙による申告
■資産に係る契約書等の関連書類は紙による アナログ管理

■一括償却資産の償却も自動計算
■償却資産税申告は電子による申告
■資産に係る関連書類をデータ化して一元管理

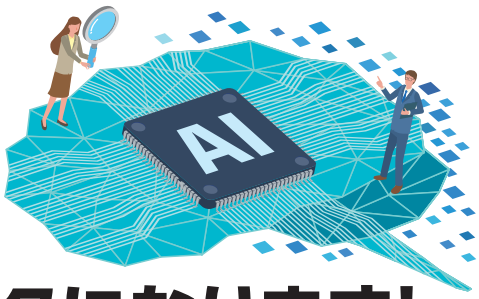
今後の展望

M&A戦略を実施しながら更なる企業成長が目標 企業成長にあわせた会計システム基盤の最適化を目指す

IPOを目指す場合、会計システム基盤を上場前に整えることが肝要です。上場審査のためにやることがたくさんあると思いますが、上場のタイミングで会計システム基盤を整備しておけば次の成長にスムーズにつなげられると思います。もちろん、会計システム基盤の全体最適化に終わりはありません。当社の場合、例えば会計システム内で予実管理ができるものを検討中です。今後は企業成長を目指してM&Aが増えてくる可能性もあります。それに伴い、のれんの処理などが必要となるため、企業成長に応じて、固定資産奉行クラウドの活躍する場面ももっと増えていきそうです。まずは現物の写真を画像データとして固定資産奉行クラウドへ取込み、現物写真を見比べながら資産棚卸に活用していきたいです。

また、2027年4月には強制適用を控える新リース会計基準への対応も問題視されています。弊社の場合は賃貸借契約を危惧しており、オンバランス後の影響を見極めている途中です。OBCが定期的にセミナーやコンテンツを通して情報を提供してくれているため、自社内でも今後の対応方針の参考としていきたいです。

奉行クラウドでいよいよAIを使えます!



奉行AIアシスタントで、いつもの業務がもっとラクになります!

経理、人事労務業務におけるAI活用の実情

AIを利用すると、日々の業務が大幅に効率化できます。AIは定型的なフローが定められたルーティンワークやデータ入力などの繰り返し作業を自動化することが容易に行えます。また、膨大なデータの処理や分析から書類作成、メール文の作成などの作業を自動化し、業務の質を向上させながら作業時間を大幅に短縮することも可能になります。
そのため、約75%の企業が、AIの導入が業務の効率化や人材不足の解決に役立つと期待しています※。**しかし、AIを積極的に活用する方針を持つ企業は15.7%※にとどまり、経理や人事労務といった業務においてAIを活用できていないのが実情です。**

※(出典)総務省 令和6年度 情報通信白書

AIを業務で活用できていない理由

☑ どの業務でどのようにAIを活用できるのかわからない
多くの企業がAIをどの業務に適用すれば効果的なのかがわからないため、導入の第一歩を踏み出せないでいます。例えば、どの業務プロセスが自動化に適しているのか、どのタスクがAIによって効率化できるのかが明確でない場合があります。

☑ AI活用のために導入コストとリソースをかけることができない
AIを導入した際の費用対効果がわからないため、特に中小企業にとっては、導入コストが大きな障壁となります。また、AIを効果的に運用するための専門知識を持つ人材がいないのも理由の一つとなります。

ここを押さえておけば、AIを活用できる!

AIを業務に効果的に活用するために、まずは以下のポイントを押さえておきましょう。

POINT.1 業務全体ではなく、部分的にAIを活用することから始める

全ての業務を一度にAIで活用しようとするのではなく、まずはデータ入力や抽出など特定の業務プロセスやタスクの一部など部分的に始めることが成功の鍵です。まずは、部分的に活用できる業務がないか確認してみましょう。

■経理・人事労務でAIを活用できる業務例

定型業務・ルーティン業務	データ抽出・分析	問い合わせ対応業務
毎月発生する仕訳入力、売上データ入力や雇用契約書作成などの定型業務、ルーティン業務を自動化できます。	仕訳データの抽出、給与計算や人事評価を行うために該当する社員データのリストアップなど大量のデータを迅速かつ正確に抽出・分析できます。	社内からの問い合わせに対してAIが即座に自動応答するため、業務の遅延を防ぐことができるようになります。

POINT.2 専門知識がなくても使えるシステムを導入する

AIの専門知識がなくても、誰でも簡単に使えるシステムを導入することで、すぐにAIを活用でき、効果を実感しやすくなります。

奉行クラウドは、すべての企業でAIを活用できる「奉行AIアシスタント」を搭載!
「奉行AIアシスタント」は、業務で「知りたいこと」を的確にお答えし、日々の業務をアシストします!

**奉行クラウドに標準搭載!
いつもの画面で誰でもすぐに使える!**

**業務で必要な情報をすぐに確認できるから
面倒な条件設定が必要なくなる!**

**知りたいことをパッと聞けて日々の
「困った」をすぐに解決! 業務がどんどん進む!**

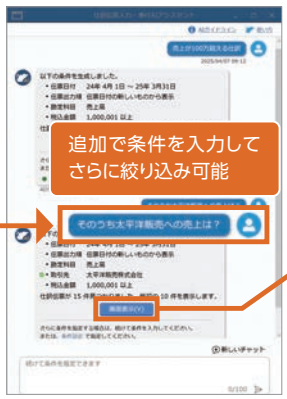
奉行AIアシスタントなら、こんなお困りごとを解決できます!

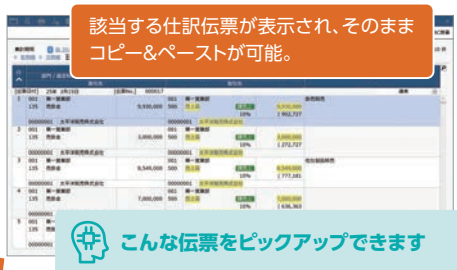
お困りごと 登録済みの仕訳伝票を探すのに手間がかかる

これで解決! 会話形式で入力するだけで、必要な仕訳伝票を簡単にピックアップできる!

会話形式でピックアップしたい仕訳の内容を入力するだけで、該当する登録済みの仕訳伝票をピックアップできます。
検索条件を設定することなく、簡単に探し出すことができ、そのまま仕訳明細をコピーすることもできます。

▲仕訳伝票





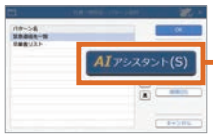
こんな伝票をピックアップできます

- 去年パソコンを購入した時の仕訳を探して
- 今月の利息の仕訳を見せて
- 先月の給与支払いの仕訳を見せて
- 今週購入したコピー用紙代の計上伝票を探して
- オレンジの付箋を貼った仕訳を探して　など

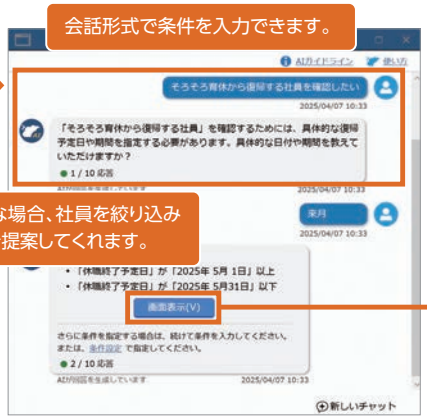
お困りごと 条件に該当する社員を探すのに一苦労している

これで解決! 複雑な条件設定をすることなく、該当社員を見つけ出すことができる!

勤続年数10年を超える社員や、そろそろ育休が明ける社員などをリストアップしたい際に、複雑な検索条件を設定することなく、
会話形式でリストアップしたい社員の内容を入力するだけで、該当社員をすぐに見つけ出すことができます。



▲社員一覧照会



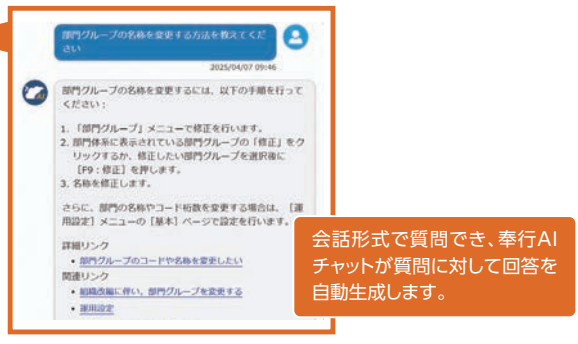
こんな社員をすぐに見つけ出すことができます

- 開発部で今年勤続10年となる社員の一覧
- そろそろ育休が明ける社員を確認したい
- 土木施工管理技士、建設機械施工技士を持っている社員の一覧が欲しい
- 今年のストレスチェックの結果、面談の対象になった人のリスト
- 今年で勤続年数が5年、10年、20年、30年となる社員を確認したい　など

お困りごと わからないことを確認するためにヘルプから探し出すのが大変

これで解決! 知りたいことをパッとで聞けて、日々の困ったことをすぐに解決できる!

奉行クラウド上から、疑問点を入力するだけで、回答内容を教えてくれます。
疑問点をすぐに解決できるため、業務をスムーズに進めることができます。



※奉行AIアシスタントは、勘定奉行クラウド、総務人事奉行クラウドに搭載されています。　※奉行AIチャットは、奉行クラウド、奉行クラウドEdgeに搭載されています。(一部搭載されていないサービスがあります)

サポート終了まで残り約5ヶ月!

Windows10サポート終了前に 今やるべきことを伝授します!

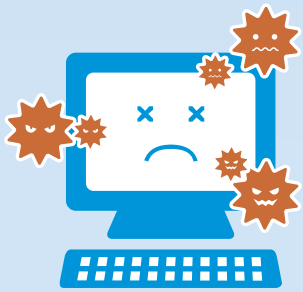
2025年10月14日(米国時間)にWindows10のサポートが終了します。
サポートが終了したOSをそのまま使うことは、様々なリスクを招く可能性があります。
まだ対応していない企業は、業務を滞りなく続けるために、今すぐ準備を始めましょう。

● Windows10サポート終了に伴う3つのリスク

Windows10のサポート終了は業務上の大きな課題の一つです。「サポート終了後に使い続けてもそれほど問題はないのでは」「何か問題が起こってから対応すればいいのでは」と考えている方もいらっしゃるかもしれません。しかし、サポート終了後のOSを使い続けると、実は次のような大きなリスクがあります。

リスク1 個人情報・機密情報漏えいの危険性

Windows10のサポート終了で生じる最も大きなリスクの一つが、OSの脆弱性や不具合を是正するセキュリティパッチ(修正プログラム)の提供が停止されることです。結果、外部からの不正アクセスやコンピュータウィルスに対する防御が不十分となり、サイバー攻撃を受ける可能性が高まります。
サイバーセキュリティクラウドが2024年1月～12月に自社製品・サービスを対象とした調査では、1日に約330万回のサイバー攻撃を検知し、攻撃回数は前年比(2023年比)154%と過去最高を記録しています。2023年はWindows8.1のサポートが終了した年ですが、当時と比べてセキュリティリスクは大幅に上昇しており、Windows10をサポート終了後に使い続けると、個人情報や社内の機密情報が漏洩するリスクが増大する可能性があります。



リスク2 ソフトウェア・周辺機器が非対応の可能性

新たにリリースされるソフトウェアや周辺機器は、サポートが終了したWindows10非対応になるケースも考えられます。その場合、DXを推進する中で最新のソフトウェアやサービスが導入できないなど、業務に支障をきたす可能性があります。

リスク3 OSの不具合が解消されない事態も

通常、OSに生じた不具合は、Microsoft側から修正プログラムが提供され、アップデートすることによって解消されます。しかし、サポート終了後はそうしたサービスがなくなると同時に技術的なサポートやカスタマーサポートが基本的に受けられなくなります。不具合やトラブルは自社で対応することになり、問題解決や復旧が困難になることが想定されます。

● Windows10サポート終了前の今、やるべきこととは

サポート終了後、Windows10を使い続けるのは大きなリスクとなることをご理解いただけたかと思います。セキュリティリスクや様々な不具合などの問題を回避するためには、Windows11への移行が必要となります。では、Windows11に移行するために何を準備すればいいのでしょうか。ここでは、今準備すべきことについて解説します。

準備1 ソフトウェア・周辺機器のWindows 11対応状況を調べる

ソフトウェアや周辺機器がWindows 11に対応しているか、あるいはいつ対応される予定なのかを事前に調べておきましょう。未対応の製品は、Windows 11に対応するためにシステム改修や買い替えなどが必要になり、手間やコストが発生する可能性があります。

準備2 Windows 11への移行に必要な作業、スケジュールを確認する

Windows 11への移行は、PCの入れ替えや、OSの再インストールだけでなく、認証やセキュリティ設定といったシステム環境の構築やデータ移行などのさまざまな作業が発生し、保有するPCの台数が多ければ多いほど負担が増します。特に基幹業務システムで使用されるPCの移行作業は業務を止めることなく、業務への影響を最小化しながら実施しなければなりません。そのためにも事前に移行に必要な作業、スケジュールを確認して準備をすすめましょう。

● クラウドサービスであれば、OSのサポート終了の影響はなし

OSのサポート終了に伴い、企業はPCの買い替えやシステムの入れ替え作業などが必要となるケースがあるため、利用中の基幹業務システムにも大きな影響を及ぼす場合があります。そうした中、有効となるのがクラウドサービスです。クラウドサービスの場合、サービス提供側がOSへの対応を行うため、ユーザー側に追加コストや手間が生じることなく、そのまま使い続けることができます。また、常に最新のプログラムにアップデートされるため、セキュリティ面でも安心して使用することが可能です。

■クラウドサービスのメリット

OSやDBのサポートが終了していても
サーバーなどの入れ替えが不要

環境の変化にも利用料の範囲で
対応できるので追加コストが不要

常に最新のプログラムが提供されるため
セキュリティも安心

「IT導入補助金2025」で、クラウドサービスにお得に切り替え

クラウドサービスは非常に有効ですが、悩みの種となるのが導入コストです。その点で、導入のハードルを大幅に下げられるのが、「IT導入補助金2025」を活用することです。中小企業や小規模事業者が主に活用できる制度としては、通常枠とインボイス枠（インボイス対応類型）があり、後者では、インボイス対応の会計・受発注・決済の機能を持つソフトウェアだけでなく、パソコンなどハードウェアの購入費も含めてITツールを導入するための経費の一部の補助が受けられます。

※申請には条件がございます。詳しくはIT導入補助金のHPをご確認ください。

赤字は2025年度に拡充されたもの

枠（類型）	通常枠	インボイス枠（インボイス対応類型）
対象経費	ソフトウェア購入費、**クラウド利用料（最大2年分）**、導入関連費（保守運用やマニュアル作成等のサポート費用に加えて、IT活用の定着を促す導入後の“活用支援”も対象化）	ハードウェア購入費
補助額	ITツールの業務プロセスが 1～3つまで …… 5万円～150万円未満 4つ以上 …… 150万円～450万円	ITツール　1機能 …… ～50万円 2機能以上 …… ～350万円 PC・タブレット等 …… ～10万円 レジ・券売機等 …… ～20万円
補助率	中小企業 …… 1/2 最低賃金近傍の事業者※ …… 2/3 ※3か月以上地域別最低賃金＋50円以内で雇用している従業員が全従業員の30%以上であることを示した事業者。	50万円以下 …… 3/4（小規模事業者 4/5） 50万円超～350万円 …… 2/3 ハードウェア購入費 …… 1/2

インボイス枠であれば、
Windows 11対応パソコンの
購入費も補助金対象に!

奉行クラウドもIT導入補助金でお得に導入できます!
奉行製品は、IT導入補助金2025の補助金対象です。

https://www.obc.co.jp/hojo

OBCが健康経営®を推進し、“ホワイト500”に初認定 皆さまの会社でも健康増進に取り組んでみませんか?

OBCは、2018年、健康経営®に関する考え方を宣言し、全社一丸となって様々な健康施策の取り組みを進めています。2025年3月には、経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)ホワイト500」に初認定されました。

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

●社内診療所を開設し、様々な健康イベントを実施

OBCは2020年から6年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。その中でも「特に優良」として上位法人である「ホワイト500」に認定されるのは初めてです。OBCでは、2018年、健康経営の考え方として、下記を宣言しています。

「社員が心身ともに健康で、能力を最大限に発揮することが、企業の発展に繋がると考えます。この考えのもと、時代の変化に応じた健康増進施策の検討・推進を会社、社員、その家族が一体となって取り組み、オープンでフェアな働きやすい環境づくりを目指します。」

以来、様々な健康施策を推進してきたことが評価され、今回の初認定につながりました。OBCが行ってきた健康経営に向けた最近の取り組みは右の通り(一部)です。

●2022年4月、医師が常駐する「OBC社内診療所」を開設。従来の健康管理室とは異なり、クリニックとしての機能を持つ施設であり、緊急時には大学病院への紹介・連携が迅速に行われ、社員ならびその家族は高度かつ専門的な治療を受けられます。

●OBC社内診療所と人事部門が協力し、下記のような各種イベントや施策を実施。
- 朝礼でのラジオ体操
- 定期的な食事セミナー／ヨガ教室／ウォーキングラリーの開催
- 「設置型社食(オフィス内に総菜などを入れた冷蔵庫を設置し、従業員が自由に購入できるサービス)」の導入
- 「OBC社内診療所」による禁煙外来／女性外来／ダイエット外来や栄養指導
- サークル活動支援制度による健康で活力ある職場づくり
- 「OBC社内診療所」院長による各種セミナーや講演会での健康経営活動の啓発

●ラジオ体操から始められる健康経営

近年、健康経営を取り入れる企業は増えています。「健康経営優良法人2025」では、年々認定企業が増加し、大規模法人部門3400法人、中小規模法人部門1万9796法人が認定されています。

社員の健康を守ることで働きやすい環境を作り、それが会社の発展に寄与するという考え方は着実に定着してきているといえます。簡単な健康施策として、朝のラジオ体操やウォーキングイベントなどから始めることも一つの案です。皆さまの会社でも、ぜひ健康経営を意識してみてはいかがでしょうか。

OBCが企業対抗戦形式の「eスポーツ大会」を主催 eスポーツを通じて企業間交流を実現

2025年3月8日、OBCはTOPPANホールディングスのグループ会社であるTOPPAN株式会社と、企業間交流を目的としたeスポーツ大会「eスポーツ企業対抗戦 勘定奉行クラウドCUP Powered by AFTER 6 LEAGUE」(以下、勘定奉行クラウドCUP)を開催しました。

●繰り広げられる熱いバトル~初代チャンピオンは群馬県庁チーム!

AFTER 6 LEAGUE™とは、企業によるeスポーツ活動を活性化させ、eスポーツをきっかけとした企業間交流の機会創出を実現するための大会です。勘定奉行クラウドCUPは、参加企業の企業間交流を図るとともに、OBCが若年層を中心とした参加者に対してタッチポイントを作り、勘定奉行や奉行クラウドの認知を広げることも目的の一つとしています。当日はオンライン8チーム、オフライン8チームの合計16企業・団体のチームが参加し、OBCのチームもオフラインで出場。5人対5人で戦うチーム戦略バトルゲーム「Pokémon UNITE(ポケモンユナイト)」を舞台に、熱い戦いが繰り広げられました。

オフライン参加企業
- 株式会社梓設計
- 荒川区役所
- エス・エー・エス株式会社
- NECソリューションイノベータ株式会社
- 株式会社JCG
- 株式会社ハンズ
- 富士通株式会社
- 株式会社オービックビジネスコンサルタント(OBC)

オンライン参加企業
- 株式会社QTnet
- 九州旅客鉄道株式会社
- 群馬県庁
- KDDI株式会社
- 木村情報技術株式会社
- 株式会社スリール
- 名古屋市役所
- 日研トータルソーシング株式会社

結果、群馬県庁のチームが優勝を飾り、勘定奉行クラウドCUPの初代チャンピオンの栄冠に輝きました。また、大会終了後はオフライン参加者限定アフターパーティーが開かれ、企業同士のカジュアルな交流会も行われました。

●OBCは皆さまの参加を待っています!

OBCでは、今後も勘定奉行クラウドCUPを主催していく予定です。開催概要についてはニュースリリースなどを通じて告知していきます。企業・団体の皆さまの参加を待っています!

クイズで学ぼう！

いまさら聞けないビジネスワード

サステナビリティ用語特集

※答えはページ下部にあります。

「知ってる？いま話題のあの言葉」

SDGsとサステナビリティ関連用語の意味をクイズ形式で学びましょう。
ビジネスの現場で役立つこと間違いなし！

Q1 投資家が投資先の価値を図る際に、財務情報に加えて、「環境」、「社会」、「ガバナンス」といった非財務情報の要素を考慮して投資すること。

① ESG投資
② CSR投資
③ SRI投資

Q2 二酸化炭素などの温室効果ガスの排出量から、植林や森林整備（吸収作用の保全・強化）などによるそれらの吸収量を差し引き、実質的にゼロにすること。

① カーボンクレジット
② カーボンニュートラル
③ カーボンオフセット

Q3 環境に害を与える可能性があるにもかかわらず、環境に配慮しているように見せかけてサービスや商品を提供し、広告効果や投資・税制などで優遇措置を不当に得ること。

① ホワイトウォッシュ
② ブルーウォッシュ
③ グリーンウォッシュ

Q4 企業の発展、業績、財政状態など、投資者が意思決定するために必要な財務情報に加え、企業が環境や社会に与える影響を報告すること。

① シングルマテリアリティ
② ダブルマテリアリティ
③ ダイナミックマテリアリティ

Q5 大量生産や大量消費といった「リニアエコノミー（線形経済）」とは反対の考え方で、持続可能な形で資源を循環利用しながら、新たな付加価値を生み出していくこと。

① サーキュラーエコノミー
② リサイクルエコノミー
③ クリエイターエコノミー

Q6 「自社はなぜ社会に存在するのか」という自社の社会的な存在意義を明確にし、社会貢献を企業の軸として事業を行うこと。

① コアバリュー経営
② パーパス経営
③ ミッション経営

〈答え〉Q1：① ESG投資／Q2：② カーボンニュートラル／Q3：③ グリーンウォッシュ／Q4：② ダブルマテリアリティ／Q5：① サーキュラーエコノミー／Q6：② パーパス経営

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ティムス

大阪府大阪市中央区谷町3丁目4-9 EM&C谷町ビル6F
https://www.tims-biz.com/

TiMS
社会保険労務士法人 ティムス

中小企業から上場企業まであらゆる規模、業種の関与先をサポート。労務管理・アウトソーシングに加え、人事労務DXやコンサルティングも得意分野とし、幅広く「人」が関わる領域に携わり、企業の発展を支援する。「今ある価値を最大化し、まだ見ぬ価値を創造する」をモットーに人が輝く会社づくりを応援。多数のスタッフが顧客に寄り添い共に歩む、丁寧かつホスピタリティ溢れるサービス提供に尽力する。

課題 ?

人事労務は昔の方法が通用しない時代 選ばれるため「人」中心の経営が必要

中堅・中小企業の経営者の9割が「人」の問題に悩む 労務環境を抜本的に変える企業と不変の企業に2極化

今、大半の中堅・中小企業の経営者の悩みの種となっているのが人材の採用と定着の問題です。当社の関与先やセミナーに参加される経営者に話を聞くと、9割がこうした人材の確保が喫緊の課題であると打ち明けられます。ただし、問題は、経営者の方々はどうにか解消したいという意向はあるものの、その解決の糸口を見出せていないことです。

課題を解決するためには、まず、現在の状況を認識する必要があると考えています。今は時代の変化が非常に速く、特に人事労務の世界はITツールの普及も含め、価値観が大きく変化し、若い世代を中心に働く人のニーズや考え方が様変わりしています。少子化で超売り手市場になり、採用難であると同時に、様々なサービスの登場で転職が容易になり、定着を図ることもよりハードルが高くなっています。

日本ではこれが、今後何十年も続くのは確実です。そこにいち早く気付き、働きやすい労務環境へ抜本的に変える企業と、手を打たない企業の2極化が進んでいるのが実情です。

新たな経営戦略として注目される「人的資本経営」 人の採用や定着に有利だが、問題は時間の確保

今後は、労務環境を変革した企業が人から選ばれ、変えない企業は人の採用や定着に苦戦し、会社が継続できないリスクを抱えることになります。今はその危機的状況への入り口に立っていると言っても過言ではないでしょう。

では、どんな考え方で人事労務を変えていくべきなのか。1つの答えが「人的資本経営」の導入です。人的資本経営とは、端的に言えば「人」を中心に経営することです。例えば、人材育成に最大限投資し、社員のパフォーマンスやエンゲージメントを高めます。結果、定着率が向上し、「人を大事にする企業」という評価から採用にも有利に働きます。社員の能力向上に伴い、中長期的な企業価値向上も期待できます。

ただ、人的資本経営は人材の採用や定着、企業の成長に寄与する手法として注目を集める一方で、取り組むには、社員やリーダーを育成する時間を確保することが必要となります。導入で業務過多になってしまっては本末転倒で、企業にとっては、その時間をどう捻出するかが課題です。

今回のプロフェッショナル

社会保険労務士法人ティムス
穂積（ほづみ） 完聡（さだあき）氏

貿易商社、メーカ営業を得て、社労士開業。その後ティムスと合流、現在同法人代表。労務相談、BPO、人事労務DXから人的資本経営コンサルティングまで幅広く支援。奉行を活用したBPaaS、さらにはその後のコンサルティングや企業が求める次世代リーダーの育成を得意分野とし、人が関わるすべての分野をフォローする。OBC及びパートナー企業との連携も実績が多数あり、セミナーも全国各地で実施中。

解決策！

圧倒的な業務効率化を生む「BPaaS」SaaS+アウトソーシングで抜本改革

データを外部に出さず、運用を委託できるBPaaS DX+外部委託による工数削減で人材育成が加速

人的資本経営によって、人材育成のための投資や時間の確保をしっかり行う企業は、社員が生き生きし、能力が向上することによって組織がどんどん活性化する好循環が生まれます。定着率も上がり、自発的に考えて働く社員の割合を増やすことは、どの企業も切望する理想の姿でしょう。しかし、前述のように、育成の仕組みの構築や実際の運用の時間の確保が課題となります。

その課題を解消し、実現のための一歩となるのが、人事労務に関するクラウドサービスの採用とアウトソーシングを同時に行う、いわゆる「BPaaS（ビーパース）」の導入です。BPaaSとは、自社内に既存や新規で導入したSaaS型のクラウドサービスに対し、社労士事務所の専門家がログインしてその運用も一手に引き受ける新しい仕組みです。個人情報や大切なデータを外部に出すことなく社内で管理できると共に、運用をアウトソーシングできるため、従来社内で担っていた人事労務関連のルーチンワーク自体をなくして、圧倒的な工数削減が可能な点がメリットとなります。

従来、時間を要していた給与や勤怠、年末調整などの労務管理がなくなることで、社内のバックオフィス担当者は、人材育成施策の立案や実施、労務データ分析やレポートを経営者に提出するなど、人的資本経営に寄与する、より重要な業務を担う時間が生まれます。営業などの社員もDXによって労務関連に取られる時間がなくなり、コア業務への集中や研修に参加して自己成長をする余裕が生まれます。

同一設計、開発力、データ分析で有力な奉行クラウド IT企業と社労士法人の連携で選ばれる企業へと変革

問題は、どのクラウドサービスを導入するかです。その点で、有力となるのが奉行クラウドでしょう。人事労務に関しては、勤怠、給与、年末調整、WEB給与明細、人事データベースを同じ設計のシステムで統一するのが鉄則です。別々のシステムではうまく連携できなかったり、余計な工程が発生したりして、逆効果となる場合が多いからです。奉行クラウドはフルパッケージで製品展開をし、「奉行クラウド HR DX Suite」といった人事労務業務のDXに必要な機能を全て備えるツールもあり、同一設計のシステム導入が可能です。

また、こうしたクラウドサービスで重要なのが、法改正や機能アップデートに対応する開発力です。奉行クラウドを展開するOBCにはその技術力があり、中長期にわたって安定的に活用することができます。当社は様々なクラウドサービスを扱ってきた実績がありますが、OBCのような開発力を持っている企業はかなり限定されると考えています。

さらに重要なポイントが、個々の導入企業の課題に応じて、労務関連のデータを取得するための様々な条件設定が可能なことです。例えば、社員の勤怠に関する任意のデータを取り、分析することによって経営者の判断を促し、より働きやすい環境に改善する取り組みが実現できます。

現在のような複雑化する労務環境の中では、IT企業、社労士法人単体で課題解決していくのには限界があります。当社とOBCが連携することで、今後も関与先の会社が人材に選ばれる企業になるサポートを行っていければと思っています。

特別連載コラム

未来をつくる
職場改革 第1回

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。

アルバイト・パートタイム雇用とスキマバイト

人手不足倒産が増加しています。帝国データバンクが公表した動向調査（※）では、人手不足倒産は2年連続で過去最多となっており、人手不足を感じている企業割合も52.6%と高い水準となっています。実際に、有効求人倍率は2025（令和7）年1月で1.26倍となっています。人材不足を補うアルバイト・パート雇用の需要も増えています。

（※）人手不足倒産の動向調査（2024年）／帝国データバンク

☞ アルバイト・パートタイムとは

必要な時期に必要な分だけ配置可能、正社員を常時雇うほどの余裕はないが数時間の手伝いは欲しい…。かつてのアルバイト・パートタイムはそのようなイメージだったかと思います。しかし現在では、数時間でも業務に従事してくれる大事な戦力と考えられるかと思います。

パートタイム労働法では「一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者（短時間労働者）」等となっています。

☞ 雇用する際に気をつけるポイント

労働条件通知書等の交付

短時間であっても労働契約が発生します。労働条件の明示が必要です。

労災保険適用

1日のみ、数時間の雇用であっても、労災保険は加入となります。その日に怪我をしても労災適用となります。

雇用保険、社会保険適用

アルバイト等労働者であっても、それぞれ適用となる要件を満たせば各種保険には加入することになります。

同一労働同一賃金と最低賃金

社員と同じ内容の業務を行えば、同一労働同一賃金に該当します。アルバイト等という理由だけで待遇面で差別的な取り扱いをすることは禁止されています。また、最低賃金は毎年変更されますので最低賃金以下となっていないか注意しましょう。

就業規則の整備

会社のルールとなるものです。正社員の就業規則だけとなっていないでしょうか。アルバイト等の就業規則もきちんと作成しておきましょう。

☞ スキマバイト（スポットワーク）？

昨今注目が集まっているのが、スキマバイト（スポットワーク）と言われるものです。数日、もしくは数時間のみで手軽にバイトができ、特に飲食や宿泊、サービス業は重宝しています。従来のアルバイト・パートタイムと違うところは、マッチングサービスを介している部分で、毎回同じ人が仕事にくる訳ではなく、時間や業務内容等にマッチングした人が仕事にくるという点です。日雇い派遣とよく似ていますが、現在30日未満の日雇い派遣は原則禁止されています。このマッチングサービスは、【人材派遣】ではなく【人材紹介】で、労働者とバイト先企業をマッチングするのみで、労働者派遣法には違反しないと謳っています。同じく、業務委託型や請負契約のマッチングサービスも存在します。

☞ スキマバイト・副業等での注意点

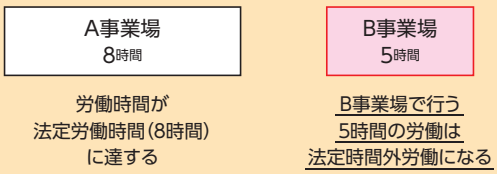
アプリでのマッチングをする場合、複数のアプリを利用し同一人物が同一企業で就業し、合計で月に160時間以上就労していたということが実際に発生しています。これは本人も企業も悪気なく利用している場合に気が付かないことがありますが、別アプリ経由であっても、働く先、働く人物が同じであるため、一日8時間、一週間40時間を超えれば割増賃金対象となりますし、時間外に働かせる場合は36協定の締結も必要です。さらに厄介な点としては、前述の問題は同一企業での就労でなくても発生するという点です。

1日の内に、本業の後に副業を行った場合（またその逆でも）、その労働時間は通算されます。労基法第38条第1項に「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用に関しては通算する」とあり、また、通達において「事業場を異にする場合とは事業主を異にする場合を含む。」（S23.5.14基発769号）とあるためです。つまり、A社で8時間働いた後、B社で2時間副業等をした場合、その労働者のその日の労働時間は8+2=10時間となります。

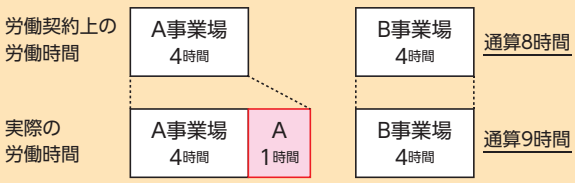
問題は、どこが割増賃金を支払うのか？ ということになりますが、これは原則的には「副業等先」となります。法定労働時

間を超えて労働者を労働させた使用者となるため、一般的にはあとから締結した使用者が労働契約締結時に他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結したと考えられるからです。しかし、後で他の事業場で勤務すべき時間があることを知りながら残業させ、結果的に8時間等を超えた場合は、先に契約を結んでいた使用者も含め、残業させた各使用者に割増賃金支払の義務があります。

〈例1:B事業場が割増賃金を支払うケース〉



〈例2:A事業場が割増賃金を支払うケース〉



実際にスキマバイトを雇う場合や、自社社員の副業等を容認する場合には、自社の立場がA社なのか、B社なのかを確認することが必要です。ただ、実際問題としてはかなり難しい部分かと思われます。管理は企業側にあるため、調査等が入った場合にもし把握していない労働時間が確認されれば遡及して支払いが発生します。

今後、日雇い派遣が禁止となったように何か規制が入るかもしれませんし、逆に副業推進していく中で緩和されていくかもしれません。現状としては、リスクもあると言うことは認識しておきましょう。とは言え、労使ともに需要は高く、スキマバイトから社員登用に繋がったケースもあるので、うまくリスクコントロールをしながら活用しましょう。

●社会保険は2つ入る?

副業等先であっても、社会保険加入要件を満たした場合は「資格取得」「所属選択二以上事業所勤務届」の手続きが必要です。資格確認書が2枚出ることはありませんが、保険料は本業+副業等での給与合算で計算され、それぞれの会社で按分した保険料が控除されます(会社も按分負担が発生します)。どちらかの事業所を退職、または資格喪失事由に該当しない限り、算定等の手続きも2社それぞれに発生します。

雇用保険の場合、社会保険と違い「主たる賃金を受ける一つの業業主のもとでのみ被保険者となる」とあるため、本業での会社でのみ加入します。

ただし、本業の会社を退職後、失業給付を受ける場合には注意が必要です。副業等での勤務時間によっては、「就職した日」とみなされ、失業給付が不支給となったり、額を減額される場合もあります。なお、65歳以上のマルチジョブホルダー対象者は2つの事業所をもって雇用保険加入となります。

●労災発生時は?

労災が発生した場合は、労災が発生した会社で労災手続きを行うことになります。本業、副業すべての賃金を合算して給付基礎日額を算定しますので他社の賃金証明等をもらうことになります。本業にナイショにしている等で他社の証明を出さない場合は、一箇所の賃金のみでの算定となり、実際の補償は下がってしまいます。

アルバイト・パートタイムだけではなく様々な働き方に対応できるようにしておくことが大切です。

参照　図 例1:副業・兼業の促進に関するガイドライン　P2　Q&A/厚生労働省
　　図 例2:副業・兼業の促進に関するガイドライン　P4　Q&A/厚生労働省

スキルアップ ポイント

育児介護休業法、10月にもさらなる改正施行あり!

育児介護の改正施行が4月からスタートしました。残業免除の対象期間が小学校就学前までとなったり、看護休暇が看護だけでなく、入園(入学)式でも取得でき、さらに小学校3年生修了まで拡大となったり、介護休暇も勤続6ヶ月未満であっても対象となりました。育児に関して新たな給付金が2つも創設されています。もちろん単に制度や対象拡大だけでなく、育児休業延長を目的としたいわゆる「落選狙い」については厳正な認定が行われることとなりました。しかし、この4月の改正で終わることなく、さらに10月にも施行が控えています。今号では今年10月施行の改正について解説します。

【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。

■今年10月1日からの施行内容

10月から施行の育児関係3項目は全て義務となります。

- ●柔軟な働き方を実現するための措置
- ●両立支援制度等の個別の周知・意向確認
- ●両立に関する事項についての個別の意向聴取・配慮

●柔軟な働き方を実現するための措置

①始業時刻等の変更
②テレワーク等(月に10日以上)
③保育施設の設置運営等
④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(年に10日以上)
⑤短時間勤務制度

事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、上記5つの内2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択肢を詳しく確認していきましょう。

①**始業時刻等の変更**は始業終業時刻の変更(時差出勤)だけではなく、フレックスタイム制の導入も含まれます。⑤の短時間勤務制度とは異なり、1日の所定労働時間の変更はありません。

②**テレワーク等**については、こちらも①と同じく1日の所定労働時間の変更はせず、月にテレワークやサテライトオフィスでの勤務が月に10日以上利用できる措置となります。

③**保育施設の設置運営等**には、ベビーシッターの手配および費用負担なども考えられます。

④**養育両立支援休暇**は、通常の働き方をしている労働者に対して、年に10日以上の休暇を付与し、取得可能とするものです。看護等休暇と違うところは、取得理由がさらに柔軟化しているところです。看護等休暇と同じ目的で使用してもいいですし、いつも保育所へ送迎している配偶者が出張や病気でお迎えができない場合や、小学校等の見学に使用することもできます。この休暇の有給・無給は会社側が定めることができます。①から④までがフルタイムでの柔軟な働き方となります。

⑤**短時間勤務制度**は従来からある短時間勤務制度と同じく、1日の所定労働時間を6時間とするものです。従来と違う部分は3歳までの子から小学校就学前の子までとなった部分です。

また、②のテレワーク等と④の養育両立支援休暇の付与とする場合は、原則時間単位での取得とする必要があります。

労働者は、事業主が講じた措置から1つを選択し利用することが

※内容は執筆時のものです。変更等がある場合があります。

OINT

可能となります。なお、事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合、過半数労働組合がない場合は過半数代表者からの意見聴取の機会を設ける必要があります。職場のニーズも把握した上でどの制度とするのか決定します。決定後はその措置に沿った就業規則等の見直しも必要となります。

●両立支援制度等の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、選択した制度（前述の対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
周知事項	①事業主が選択した対象措置（2つ以上）の内容 ②対象措置の申出先（例：人事部など） ③所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

※③④は労働者がメール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
出典：育児・介護休業法　改正ポイントのご案内　リーフレット／厚生労働省

適切な時期に、というのはいつか？ ということになりますが、労働者の子が3歳の誕生日を迎える1ヶ月前までの1年間に実施されていれば問題ありません。もし、人事考課の一環などで定期的に人事面談等を行っていれば、その際にあわせて実施することも可能です。

対象となる労働者を一堂に集めて行うことについて制限されているわけではありませんので、一度に説明会として概要を説明することは可能ですが、個別に書面の交付を行うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行うことが望ましいとされています。なお、対象措置の利用を抑制したり、利用した場合に不利益をほのめかすなど、取得や利用を控えさせるようなことは認められません。

●両立に関する事項についての個別の意向聴取・配慮

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取し、聴取した意向について配慮しなければなりません。これは、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものとなります。

意向聴取の時期	①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	①勤務時間帯（始業および終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

出典：育児・介護休業法　改正ポイントのご案内　リーフレット／厚生労働省

意向聴取した労働者の就業条件を定めるにあたり、自社の状況に応じ、配慮しなければなりません。

すでに2021（令和3）年の改正で、妊娠・出産等の申出時において、個別の周知・意向確認が義務となりましたが、今回は何が違うのでしょうか。2021（令和3）年の改正時には、【育児休業制度等の周知・意向確認】に留まっていたものが、今回の10月の改正では育児と就業、家庭生活を円滑にすることを目的として、職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件等について聴取し、配慮することが求められます。配慮は求められますが、何等かの措置を必ず行わなければならないということではなく、自社の状況で可能な範囲で配慮していくことになります。検討の結果、労働者の意向に沿った対応が困難な場合は、労働者に理由を説明するなど丁寧な説明は必要です。

なお、10月の施行日において「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は、2022（令和4）年10月31日から2023（令和5）年10月30日までに生まれた子となります。子の誕生日が2022（令和4）年10月30日以前である場合には、法的には個別の周知・意向確認の必要はありませんが、「柔軟な働き方を実現するための措置」は小学校修学前まで利用可能となっているため、小学校修学前までの子を持つ労働者から制度の利用意向が示された場合は当然のことながら応じる必要があります。

10月から施行される改正はより個別の事情に配慮し、男女とも育児介護と仕事の両立をしていけるような働き方ができるように事業主に環境整備等が求められています。労働者本人だけでなく子の年齢も把握しておく必要があるので、被扶養者以外の子どもの生年月日についても、年末調整時や都度の申告で漏れのないよう注意しましょう。

10月からの育児介護法改正のための準備も忘れずに行いましょう!

スキルアップ ポイント

「103万円の壁」が撤廃 企業が取り組むべき対応策

「年収103万円」という数字は、多くの家庭にとって長年の関心事でした。扶養控除の基準となり、多くのパートやアルバイトの就労時間を左右してきましたが、令和7年税制改正でついに改定されました。これはただの税制改正にとどまらず、私たちの働き方や企業の雇用戦略に大きな影響を与えるでしょう。

【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』(サプライズBOOK)などがある。

●103万円の壁とアルバイト労働者の実態

103万円の壁は、特に学生アルバイトやフリーターの就労形態に大きな影響を与えてきました。この制度では、子の年収が103万円以下であれば、世帯主である親は38万円(19〜23歳は63万円)の扶養控除を受けることができました。しかし、103万円を1円でも超えると税制上の恩恵が一気に失われるため、多くの子らがこの金額を意識して働き方を調整していました。

実際、多くの企業では「103万円の壁対策」として、労働時間の調整や出勤日数の制限といった対応が日常的に行われていました。特に年末が近づくと、「もう残りのシフトは入れません」という会話が職場で交わされることも珍しくありませんでした。労働者側も月々の収入を細かく計算し、年間収入が103万円を超えないように自ら調整するケースも多く見られました。

このように、103万円の壁は単なる税金の問題を超えて、労働市場全体の効率性や生活設計にまで大きな影響を与えてきたのです。

●令和7年の税制改正について

令和7年度の税制改正では、長年続いてきた「103万円の壁」が実質的に撤廃されることになりました。この改正では、「130万円の壁」が「160万円の壁」に引き上げられ、それを超えたとしても控除額が段階的に縮小する新たな仕組みが導入されます。

これまでの制度では、子の年収が103万円を超えると世帯主の控除額が一気に減少するという「崖」のような構造でしたが、新制度では年収の増加に応じて徐々に控除額が減少していく「なだらか」な仕組みに変わります。これにより、子の年収が少し増えただけで世帯全体の手取りが減少するという不合理な状況が解消されます。

この制度改正により、これまで「103万円の壁」に縛られていた多くの若者たちは、親に迷惑をかけず自分たちの希望に沿って働けるようになります。特に学生アルバイトやフリーターを多く雇用する業界では、人手不足解消に寄与する重要な一歩と言えるでしょう。

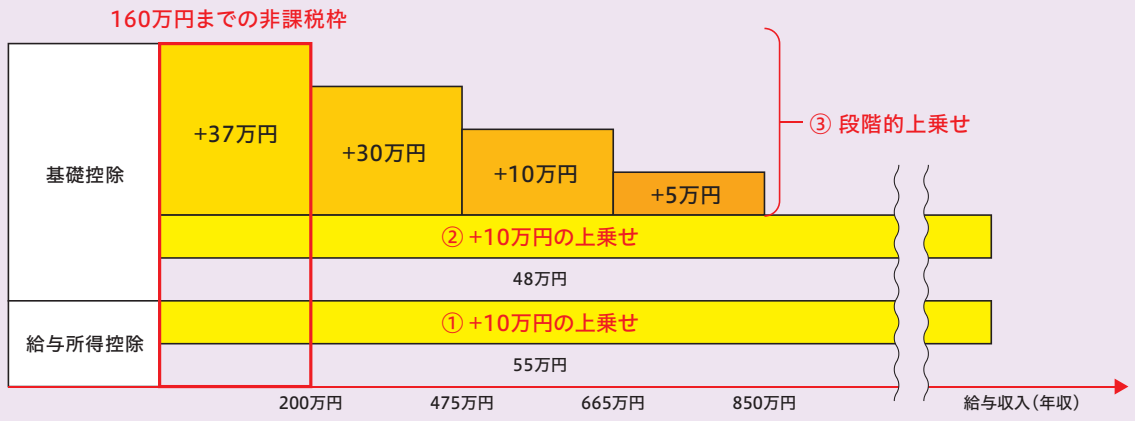
■103万円の壁の実例　父の収入が500万円の場合(子は19歳アルバイト)

	子の年収　103万円	子の年収　104万円	差額
父の所得税	150,597	214,920	**64,323**
父の住民税	250,000	313,000	**63,000**
合計	400,597	527,920	**127,323**

※子の年収が103万円の壁を1万円超えただけで12万7千円の負担増

※内容は執筆時のものです。変更等がある場合があります。

OINT



●改正ポイント➡　① 給与所得控除が +10万円　② 基礎控除が +10万円　③ 基礎控除が年収に応じて段階的上乗せ

自民党お知らせ参照　https://www.jimin.jp/news/information/210090.html

●働く人たちの心理的変化

103万円の壁の撤廃は、働く人たちの心理面に大きな変化をもたらすことが予想されます。まず最も大きな変化は、「収入の上限」を気にせずに働けるという解放感でしょう。これまで多くの学生やフリーターは、年末に近づくにつれて出勤日数を調整したり、残業を断ったりと、常に年収を意識した働き方を強いられていました。

この制約から解放されることで、「もっと稼ぎたい」「責任ある仕事に挑戦したい」といった前向きな意識が芽生え、自己研鑽やスキルアップへの意欲が高まることが期待されます。「社会とのつながり」という観点でも変化が生まれるでしょう。より長時間働くことで、職場での人間関係が深まり、仕事の楽しさも実感できるようになります。

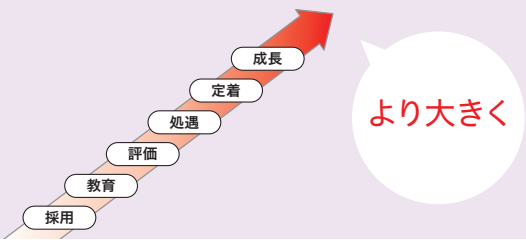
一方で、この変化にストレスを感じる人もいるかもしれません。長年103万円以内で働くことに慣れてきた人々にとっては、突然の制度変更に戸惑いを感じたり、「もっと働かなければならない」というプレッシャーを感じたりする可能性もあります。仕事と勉強などとのバランスを新たに考え直す必要も生じるでしょう。

いずれにしても、この制度変更は単なる税制の問題を超えて、多くの人々の働き方や人生設計、そして心理面に大きな影響を与える変革となることは間違いありません。

●企業が取り組むべき対応策

103万円の壁撤廃に伴い、企業側も対応が求められます。まず優先すべきは、「教育・研修制度の充実」です。これまで短時間勤務が前提だったアルバイト従業員も、より長時間・長期間働く可能性が高まります。そうした中で、スキルアップの機会を提供することは、従業員の定着率向上と生産性向上の両面で効果があります。社内キャリアパスの整備や、正社員登用制度の充実なども検討すべきでしょう。

さらに重要なのが「職場環境・企業文化の変革」です。これまで「アルバイト・フリーターはあくまで補助的な存在」という意識が暗黙のうちにあった職場も少なくありません。しかし今後は、雇用形態に関わらず一人ひとりが価値ある存在として認められる企業文化の醸成が必要です。多様な働き方を受け入れ、互いに尊重し合える職場づくりが、企業の競争力強化にもつながります。



103万円の壁撤廃は、企業にとって人材活用の幅を広げるチャンスです。この変化を前向きに捉え、適切な対応を取ることで、企業の成長と従業員の満足度向上の両立が可能になるでしょう。

特別連載コラム

経理の羅針盤～実務のヒント～

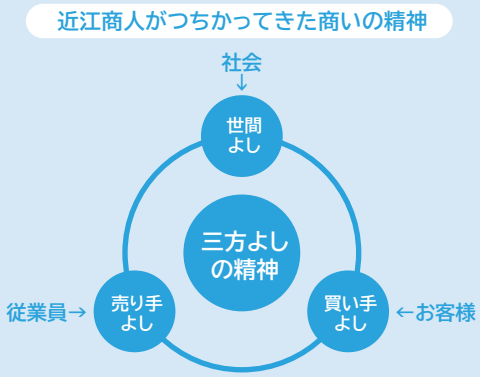
中小企業向け節税のヒント

社長一人で経営している会社であれば、節税のために制度を柔軟に変更することも可能です。しかし、会社が組織化してくると、さまざまなステークホルダーが関与するため、そう簡単には制度変更ができなくなります。本コラムでは、組織化が進んだ中小企業が適切な節税策を活用するためのポイントを解説します。

仕事の価値と税制優遇の意義

仕事は単に売上や利益を得るための手段ではなく、社会に価値を提供する行為でもあります。会社がより高い価値を生み出すことで、お客様が満足し、社会全体に良い影響を与えます。その結果、会社は成長し、従業員にも利益が還元される。まさに「三方よし」の関係が成り立ちます。

この好循環を支える重要な仕組みが税制優遇制度です。これらの制度は、企業が価値創出しやすい環境を整え、社会全体の活性化につながるよう設計されています。特に資本力の限られた中小企業にとって、税制優遇は事業の安定と成長を支える重要な柱となります。



税制優遇制度の本質は、国が示す「社会にとって良い企業活動」を促すインセンティブであるという点にあります。そのため、単にコスト削減(節税)の手段として捉えるのではなく、いまの社会において何が求められているのかという視点で見ると、より有意義な活用が可能になります。

中小企業向け節税のポイント

ここでは、代表的な税制優遇制度について紹介し、活用のポイントを解説します。

❶中小企業投資促進税制

中小企業投資促進税制とは、お金の余裕が少ない中小企業が、稼いだ利益を新しい機械や設備の購入に使いやすくするための税金の優遇制度です。企業が良い設備を導入すれば、仕事の効率が上がり、より良い商品やサービスを提供できるようになります。そうすることで、中小企業自身が成長し、私たち消費者もより良いサービスを受けられるという、みんなが得をする仕組みを国が応援しています。例えば、IT設備の導入や生産性向上を目的とした設備投資は、この税制の対象となるケースが多いです（表1参照）。

❷事業承継税制

事業承継を円滑に進めるための税制優遇措置も存在します。例えば、相続税や贈与税の納税猶予制度を活用することで、後継者が事業を引き継ぎやすくなります（表2参照）。

この制度の目的は、長年続く企業が持つ社会資本を最大限に活用することにあります。企業が存続し続けることで、人が集まり、情報が蓄積され、ノウハウが受け継がれていきます。これらの社会資本を活かすことで、企業の持続的な成長を支え、社会全体の発展にも寄与するのです。税制優遇は、こうした資源を無駄にせず、次世代に継承できるようにするためのインセンティブと考えることができます。

■ 表1

対象者	中小企業者等（資本金額1億円以下の法人）
対象設備	機械及び装置：1台160万円以上 測定工具及び検査工具：1台120万以上、1台30万円以上かつ複数合計120万円以上 ソフトウェア：一のソフトウェアが70万円以上、複数合計70万円以上 貨物自動車（車両総重量3.5トン以上）
措置内容	資本金3,000万円以下　30%特別償却　又は　7%税額控除 資本金3,000万円超　30%特別償却

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』(サプライズBOOK)などがある。

■ 表2

適用株式	100%
措置内容	相続税・贈与税の全額が納税猶予

③カーボンニュートラル税制

脱炭素社会の実現に向けた取り組みとして、環境負荷を低減する投資には税制優遇が適用されるケースが増えています。例えば、省エネ設備や再生可能エネルギー設備の導入に対し、税額控除や特別償却が適用されることがあります。企業が環境配慮を進めることは、長期的に見ても競争力強化につながるため、積極的に活用すべきでしょう。

もはや言うまでもありませんが、私たちはすでに大雨や猛暑といった異常気象に直面しています。大企業はすでに環境対策の制約を受けつつありますが、中小企業にとってはまだ他人事のように感じられるかもしれません。しかし、今後3〜5年の間に規制はさらに厳しくなると予想されるため、今のうちから対策を講じていくことが重要です。

税制優遇を活用するために

税制優遇制度は企業のコスト削減だけでなく、社会全体の活性化にもつながる好循環を生み出すため、可能であれば積極的に活用したいものです。

ただし、これらの制度を利用するには一定の知識と準備が必要です。日々の業務に追われる中で税制について調査する時間を確保するのは難しく、「何か良い方法があるはず」と思いながらも後回しにしてしまいがちです。

しかし、活用できる制度を知らなければ、貴重な機会を逃してしまうことになります。制度の詳細な手続きまですべて把握する必要はありませんが、どのような制度があるかを定期的に確認しておくことをお勧めします。

まずは簡単な資料に目を通したり、WEBサイトで情報収集したりするなど、わずかな行動が大きな違いを生み出す可能性があります(情報源一覧参照)。

■ 表3

企業区分	炭素生産性の向上率	税制措置
中小企業者等	17%	税額控除14% 又は 特別償却50%
	10%	税額控除10% 又は 特別償却50%

■ 情報源一覧

	税務署	専門家	中小企業庁	WEBサイト
概要	窓口や電話相談センターで問い合わせが可能。	税理士や会計士などの専門家に相談することで、適切な節税方法をアドバイスしてもらえる。	中小企業庁が発行する「中小企業税制」などの資料を活用できる。	YouTubeなどの動画コンテンツや、各種情報サイトで税制に関する情報を得ることができる。
特徴	・公式な情報を提供するため、誤った情報を伝えられることはない。 ・回答は一般的な内容に限られ、条件をかなり具体的にしないと詳細な回答は得られない。	・適切な契約を結べば、自社の状況に合った具体的な情報を提供してもらえる。 ・費用が発生するため、コストとメリットを考慮する必要がある。	・情報が体系的にまとめられており、把握しやすい。 ・定期的に最新情報が更新されるため、最新の税制について学ぶのに適している。	・動画などを活用すると、視覚的に分かりやすく情報を学べる。 ・興味を持ちやすい形式で発信されているため、ストレスなく情報収集が可能。 ・情報の真偽が不明な場合もあるため、公式情報と照らし合わせることが重要。

食べて 楽しむ

脳に喝! レシピ & テーブルゲーム

執筆者
佐治 直樹（さじ なおき）
国立長寿医療研究センターもの忘れセンター 副センター長
1975年、愛知県生まれ。岐阜大学医学部卒業後、内科・神経内科を研修。その後、川崎医科大学脳卒中医学（特任講師／特任准教授）、国立長寿医療研究センターもの忘れセンター（医長・副センター長）等で勤務。2023年より内閣府健康・医療戦略推進事務局（参事官補佐）に出向し、認知症基本法をはじめとする医療行政に従事。2025年、現職に復帰。研究テーマは、腸内細菌、歯周病、難聴など生活習慣と認知機能との関連。論文執筆や講演も多数。

Recipe 春うらら脳活ポトフ

用意するもの　2人分（玉ねぎ、じゃがいも、キャベツ、ブロッコリー、トマト、鶏肉）

- 玉ねぎ…1/2個
- じゃがいも…1個
- キャベツ…100g
- ブロッコリー…1/2株
- トマト…1個
- ウィンナーあるいは鶏肉
- コンソメ
- 水…400ml
- ケチャップ
- 塩・こしょう少々

【作り方】

①食べやすい大きさに具材を切る。トマトはへたを取って、熱湯にさっとくぐらせたあと、冷水で冷やして皮をむく。

②鍋に具材とコンソメ、水を入れ、蓋をして中火でひと煮立ち。弱火で10～15分程加熱して、ケチャップ、塩、こしょうで味を調える。ブロッコリーやトマトは煮崩れを防ぐため、後半に入れましょう。

POINT　ポトフは低カロリーで栄養価が高く、ヘルシーなお料理です。トマトを冷凍後、流水で洗うと簡単に皮がむけます。ホールトマト缶を使うのも簡単です。野菜だしパックや和風だしを使えば和風ポトフになります。

※写真はイメージです。

脳への効果　玉ねぎには、ケルセチンという認知機能の維持に役立つ成分が含まれています。
トマトには抗酸化作用のあるリコピンが多く、認知症予防効果が期待できます。
ブロッコリーには認知機能や負の感情を改善する効果があるため、お薦めです。

Game トランプで記憶力

用意するもの　トランプ

【ルール説明】

ゲーム参加者がトランプを1枚ずつ引く。引いたカードの種類と数を、順番に足しながら答える。例えば、参加者が3人の場合、参加者A、B、Cがそれぞれ順番にトランプを1枚引く。その3枚がスペードの5、ダイヤの7、クローバーの11であった場合、以下の様に答える。

参加者A→「スペードの5」
参加者B→「スペードの5、ダイヤの7」
参加者C→「スペードの5、ダイヤの7、クローバーの11」

引いたカードは裏返して重ねる。誰かが答えられなくなるまでトランプを引く。以下、1枚ずつ付け加えて続行する。

脳への効果　数や単語を積み重ねて記憶するゲームはすでにありますが、これは数字の復唱にカードの種類の記憶も加算された難易度の高いゲームです。

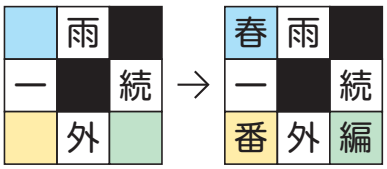
解答時間の目安 10分

カラー漢字詰めクロス

✓カラー漢字詰めクロス

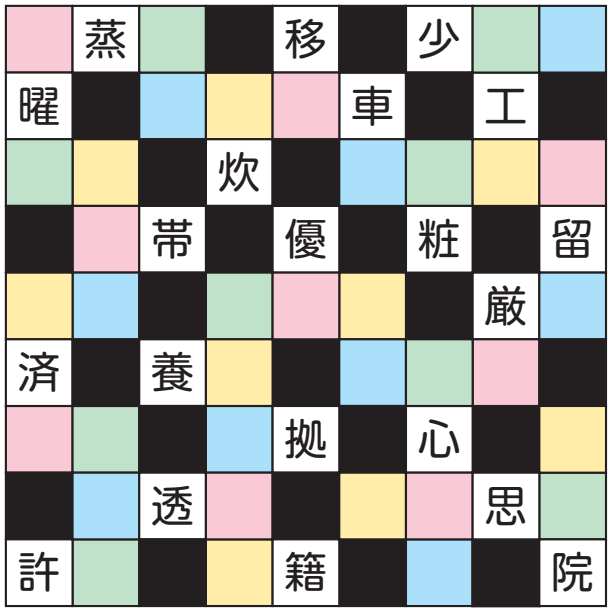
リストにあるパネルの漢字を空きマスに当てはめて、漢字のクロスワードを完成させてください。空きマスの色とパネルの色は対応しているのでヒントにしてください。
最後に一枚ずつ余った各色のパネルでできる四字熟語が答えです。

【例】



リスト

番 編 春



リスト

自	分	衆	芝	七	手	書	無	経	光
日	完	議	化	一	気	可	身	生	人
守	乱	紙	数	費	全	半	軽	証	道
動	明	重	居	勝	不	水	学	熱	欠

解答 | | | | |

身につけたい現代人の基礎知識

“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。

知っておきたい労働経済学

「働き方改革」の効果検証と推進

働き方改革から約7年。
どんな成果が
出ているか？

労働時間に大きな影響を与えた働き方改革

もうおなじみとなった働き方改革ですが、働き方改革の目指すものと働き方改革関連法について厚生労働省の資料から簡単に振り返っておきましょう。

●働き方改革の目指すもの

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが必要です。働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

●働き方改革関連法

「フレックスタイム制の拡充」や「高度プロフェッショナル制度の創設」、「正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止」などがありますが、ここでは主なものを挙げておきます。

①時間外労働の上限規制を導入（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）
時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。

②年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）
使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について確実に取得。

③中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ（中小企業2023年4月1日施行）
月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を50%に引き上げ。

働き方改革関連法のなかで影響が最も大きかったのは労働時間法制の見直しで、当時の安倍晋三首相はこの新しい規制を「70年ぶりの[労働法制の]大改革」と表現しました。2020年度の「年次経済財政報告（内閣府）」では「働き方改革の効果検証」が行われました。ここで重要なポイントは5つです。

①有給休暇取得推進企業では離職率の低下や労働時間の短縮を伴って生産性が向上

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。

上の課題

②残業時間の公表や人事評価制度の見直し等を行った企業では労働時間が減少

正規雇用労働者の総労働時間は減少したが、非正規雇用労働者の総労働時間は有意に増加。正規雇用労働者への残業集中が緩和されて、平準化の動きが生じました。

③同一労働同一賃金に取り組んだ企業では非正規雇用労働者の比率が低下、労働時間は減少

④有休取得推進や同一労働同一賃金に取り組んだ企業では採用が増加

⑤人事評価を一本化した企業では、女性社員や高齢者雇用が増加

残業時間の公表や人事評価制度の見直しなどを行った企業では、女性社員や女性管理職が増加したことがわかりました。

働き方改革が男女平等を促進している可能性

さて、働き方改革は2018年に始まり、約7年が経過しました。こうしたなかで、2024年12月、働き方改革と企業および労働者への影響に関する初の学術研究（出典:「The Impact of Overtime Limits on Firms and Workers: Evidence from Japan's Work Style Reform(Gabriel Burdin,Ryo Kambayashi,Takao Kato)」）が公表されました。本研究における重要ポイントは3つです。

①残業時間は有意に減少、月収は2%減少

改革の影響を受けた事業所の労働者一人当たりの残業時間は、有意に減少。また、改革後に残業をしがちな人とそうでない人との差が縮まりました。残業が平準化したことは内閣府の調査と一致しています。月収は主に残業代削減により2%減少しましたが、時給は不変でした。

②労働時間の短縮は生活と余暇の満足度の向上につながるが、労働者の幸福に対する働き方改革のプラス効果は女性にのみ観察された

働き方改革によって女性の幸福感は増加した一方で男性については、幸福感は変わりませんでした。男性については有給残業が減少したものの、無給残業（いわゆるサービス残業）が増加し、幸福感が部分的に相殺されていました。

③女性は男性に比べて非正規雇用よりも正規雇用に就くことが多くなった

雇用については男女平等が進んだ可能性が。とはいえ、働き方改革が将来的に女性管理職の割合を大幅に増加させるかどうかを十分に評価するには、さらに何年ものデータが必要になるだろうと本研究では述べられています。

労働市場における男女平等への最後の構造的障害として長時間労働が指摘されています。こうしたなかで、長時間労働の規制は女性労働者にとってプラスに働いている可能性が高いことが示されています。

労働経済学での議論

業務の効率化や平準化が働き方改革推進の鍵か

これまで見てきたように働き方改革を推進した企業については生産性の向上や離職率低下などの効果が見られました。注目したいのは働き方改革が男女平等に及ぼす影響でしょう。国際的に大きいとされるジェンダーギャップの解消が今後進むかどうかがポイントです。

一方で「人手不足のなかで長時間労働是正が困難」「業務の合理化、効率化に踏み込めていない（ただ「帰れ」というかけ声だけになっている）」「正規労働者と非正規労働者の技能差が大きい（業務標準化できていない）」などが働き方改革を進めるうえでの課題となっています。やはり、働き方改革を進めるためにはかけ声だけではない実効性ある行動が必要と言えそうです。

基本を極める
ビジネスの
心得
by
akiko mizuki

年上の部下への教え方 多様化する職場でのコミュニケーション術

「多様性の時代」といわれる現代。それは、職場も同様です。会社全員が正社員ではなく、派遣社員、契約社員、パートやアルバイトなどが混在している現状、中途採用の「年上の部下」も決して珍しい存在ではありません。そこで今回は、多様化する職場で目指すべきコミュニケーションのあり方を考えてみましょう。

美月あきこ
国際線客室乗務員の経験を活かし、人財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。

やり方の異なる同職種が同じ職場で働くようになると…

筆者は、以前、働いていた勤務先の経営統合を経験しました。やり方の異なる同職種が一緒に働くようになると、文化的風土の違いや仕事のやり方の違いから、不平不満を抱くスタッフが増え、忽ち、職場がぎくしゃくした事を覚えています。その年に行った顧客調査では、CS（顧客満足）の数値が大きく低下しました。社員同士の小さな葛藤が、エンドユーザーの不満へと顕著につながったわけです。

この経験は、スタッフ間の「違い」を失くすのではなく、違いを活かしたコミュニケーションの重要性を知る機会となりました。

今回は、その具体的なコミュニケーションの方法を、組織学の「組織社会化」という概念をベースにご紹介します。

経験を尊重する「付与的アプローチ」が有効なわけ

中途採用者への指導の中で、「これまでの経験や前の会社でのことは一旦忘れていただき、我が社のやり方を学んでください」ということがあります。これは、相手のキャリアや経験を一旦白紙に戻し、新人と同様に育成していくとの意味で「剥奪的アプローチ」と呼ばれます。一方、中途採用者が、組織の価値観や文化に適応し、孤立することなく順応する「組織社会化」では、価値観や個性を尊重する「付与的アプローチ」が有効とされています。これは、相手のこれまでの経験や価値観を尊重し、それらを活かしながら指導するやり方です。

例えば、このような伝え方が効果的です。

「これまでのご経験について教えてください」

相手のキャリアやスキルを理解する質問です。自然な流れでコミュニケーションが始まります。

「これまでどのような場面で力が発揮されましたか」

相手の強みを引き出す質問により、自分が尊重されていると感じてもらえます。

「私たちのグループでどのように活躍できそうですか」

チームの一員として期待されていることを伝え、具体的な役割を考える契機となる質問です。

剥奪的アプローチのような強権発動的なやり方よりも、付与的アプローチの方が軋轢を生まず、円滑なコミュニケーションが生まれやすいのです。

異なるバックグラウンドを持つ社員への効果的なコミュニケーション

年下の部下や高学歴の新入社員など、その人がもつ知識や経験を最大限に活かせる環境づくりにも気を配ると良いでしょう。

◎経験共有の機会を設ける

チームミーティングや勉強会などで、彼らが過去の成功体験やノウハウを共有する機会を設けます。「〇〇さんのこれまでの経験をぜひ皆さんとシェアしていただきたいです」。

◎フィードバックとサポート

「〇〇の部分でのアプローチがとても参考になりました」「もし必要であれば、サポートできるところがあれば教えてください」と言葉を添えれば、信頼関係を深めつつ安心感を与えられます。

『中途採用や年上の部下』の他社での経験や知識は宝物です。付与的な指導やコミュニケーションを取り入れることで、職場の多様性に対応し、チーム全体の生産性を向上させることができます。ぜひ実践してみてください。

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〉
5/30(金)まで
www.obcnet.jp▶

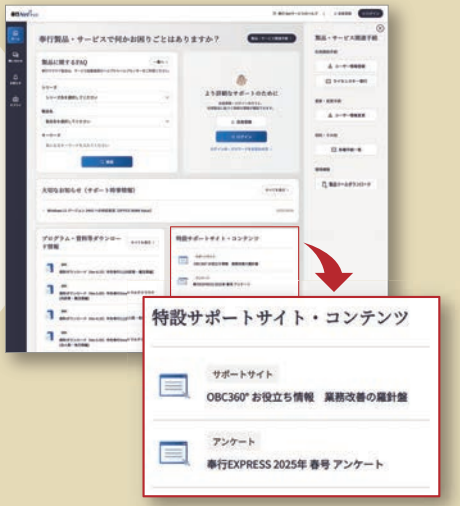
Amazonギフト券

- 20名様 5,000円分
- 25名様 2,000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。

プレゼント付きアンケートは、
奉行Netサービス
▼
ホーム タブ
▼
特設サポートサイト・コンテンツ
▼
から応募できます。



「アンケート」の項目は、2025年5月12日～5月30日「奉行Netサービス」に掲載されます。

読者の声

掲載させていただいた方には、Amazonギフト券3,000円分をプレゼント!
プレゼントアンケート応募時に、ご意見やご感想をお寄せください。

埼玉県 大西様

他社様が時代の変化にどのように取り組まれているか、導入例や体験談など記載いただけると大変参考になります。

〈編〉本誌「奉行EXPRESS」では、適宜導入事例をご紹介しておりますが、WEBサイト(https://www.obc.co.jp/casestudies)でも、「奉行シリーズ導入事例一覧」として、奉行シリーズを導入して、企業・グループ全体の課題を解決された成功体験企業様をご紹介しています。ご参考になれば幸いです。

新潟県 佐藤様

ベテラン社員の退職が重なり、若手社員が頑張らないといけない状況で必要な情報を効率よく知ることができるツールはとても助かります。本誌の内容を共有することで仕事への知識を深めるだけでなく、社内のコミュニケーションも増えたように感じます。

〈編〉ご愛読ありがとうございます。本誌が、社内コミュニケーションにも貢献できているとのこと、大変嬉しいです。奉行Netサービスでは、「奉行EXPRESS」を全ページPDFでダウンロードできます。これからも、みな様のお役に立つ情報の提供に努めて参りますので、是非ご活用ください。

奉行EXPRESSは全ページPDFでダウンロードできます。

奉行Netサービス ▶ 資料ダウンロード

■ 頭のストレッチ カラー漢字詰めクロス 解答

水	蒸	気		移		少	人	数
曜		軽	自	動	車		工	
日	光		炊		道	化	芝	居
	熱	帯		優		粧		留
経	費		身	勝	手		厳	守
済		養	分		紙	一	重	
学	生		証	拠		心		衆
	半	透	明		七	不	思	議
許	可		書	籍		乱		院

解答 完 全 無 欠

奉行EXPRESS 2025 SPRING
2025年5月12日発行 通巻第113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ーブの登録商標です。

次号のお知らせ

奉行EXPRESS 2025 SUMMER 2025年8月中旬発行予定

2025年5月12日発行（通巻第113号） 発行:株式会社オービックビジネスコンサルタント 発行人:和田成史 〒163-6029 東京都新宿区西新宿6-8-1 住友不動産新宿オークタワー29F

サイボウズ

業務アプリが作れて 奉行クラウドと連携できる kintone キントーン

AIでさらに便利に！

導入社数 37,000社以上※

※2025年1月末時点

ノーコードで 業務アプリをつくろう

キントーンは、**業務アプリがつくれる、サイボウズのノーコードツール**です。
表計算ソフトよりも**快適**に、専門システムより**柔軟**に、自社でシステムを開発するより**スピーディー&低コスト**に、業務改善をシュシュッとすぐに実行できます。

ここがスゴイ01

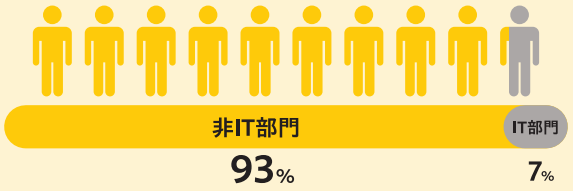
紙・Excel・社内メールなど…
社内共有や転記の手間をキントーンでなくせる！

ここがスゴイ02

キントーン上の情報を奉行クラウドへ自動連携

導入担当者の93%が非IT部門

専門的なスキルや知識がなくても、
業務にフィットした業務アプリをつくれます。



（対象：2022年12月末時点で契約中）

業務課題を次々に解決できる

顧客案件管理から、交通費申請、日報など
幅広い業務を改善できます。

作成できる業務アプリの例

顧客管理 / 日報 / 交通費申請 / 受発注管理 / 見積作成 / 経費精算
売上管理 / 契約書管理 / 問合せ管理 / グラフ集計 / タスク管理 / 社員管理

料金：月額1,800円（税抜）/ 人 | **初期費用：無料**

※10ユーザーからご契約いただけます。1ヶ月単位で契約が可能です。※奉行クラウド連携はkintoneスタンダードコース以上をご契約のお客様がご利用いただけます。

セミナー開催！お気軽にご参加ください

基本が分かる！活用イメージが浮かぶ！ はじめての方向けkintone紹介セミナー▶