

奉行 EXPRESS

The Magazine for OBC Members

2025年8月18日発行 通巻第114号

**2025
SUMMER**

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〉

実務担当者必読

今年の年末調整は“いつも通り”では済みません!

2025年版 年末調整の制度改正と 実務対応ポイントを解説

2025年施行 育児・介護に関する法改正特集

10月施行内容は実務で“どう対応するか”がカギ!?

負担を増やさず、スムーズに改正対応する方法とは



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 業務アプリをつくらう

キントーンは、業務アプリが作れる、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!

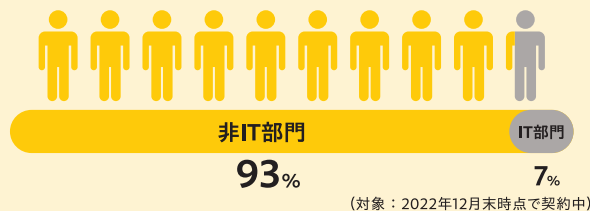
ここが
スゴイ
02

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。



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



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 ▶



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〉

9/12(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 SUMMER

2025年8月18日発行 通巻第114号

2

特集

実務担当者必読 今年の年末調整は“いつも通り”では済みません！

2025年版 年末調整の制度改正と 実務対応ポイントを解説

6

特集 2025年施行 育児・介護に関する法改正特集

10月施行内容は実務で“どう対応するか”がカギ！？

負担を増やさず、 スムーズに改正対応する方法とは

8

奉行クラウド導入事例 広島県広島市・理研産業株式会社

10

奉行i11をご利用のお客様向け

奉行iクラウドに関する不安や疑問を解決！

12

奉行クラウド導入事例 新潟県佐渡市・佐渡汽船株式会社

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 株式会社WARC 田口 和宏氏

20

特別連載コラム 未来をつくる職場改革(第2回)

22

スキルアップポイント ウェルビーイング経営とは？

24

スキルアップポイント インボイス制度2年目の課題と対策

26

特別連載コラム 経理の羅針盤～実務のヒント～(第2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(マトリックス)

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 JPTower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
横浜市中区高島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 エクセルワールド静岡ビル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

今年の年末調整は“いつも通り”では済みません!

2025
年版

年末調整の制度改革と 実務対応ポイントを解説

実務
担当者
必読

2025年から国が行った税制改正によって、給与所得者はその恩恵を受けることができます。一方で、年末調整の実務対応のため新たな業務に直面するのが、給与計算担当者です。年末調整が制度改革され、今年の年末調整は“いつも通り”では済みません。今からどんな改正で、どのような実務対応が必要なのか、そのポイントを押さえ年末調整に向けた準備をスタートさせましょう。

今年の年末調整の主な制度改革

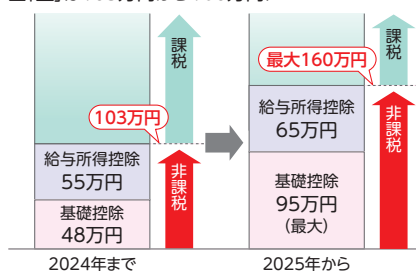
改正1 給与所得控除と基礎控除が引き上げられる

今回の改正の最大のポイントは、給与所得控除の最低額が55万円から65万円になり、さらに合計所得金額132万円以下（給与収入約200万円以下）の給与所得者の基礎控除が48万円から95万円になったことで、計160万円の控除が受けられるようになったことです。つまり、年収160万円までは所得税が非課税となり、103万円の壁は「160万円の壁」に引き上げられた

わけです。

加えて、基礎控除額の判定基準にも変更があります。収入額が132万超655万円以下では、基礎控除額が88万～63万に減し、収入額が655万超2350万円以下では、基礎控除額が58万円となります。従来、収入額が2350万円以下は、基礎控除額は一律48万円だったため、判定基準が複雑になります。

■「壁」は103万円から160万円に



■改正後の基礎控除

合計所得金額(給与収入)	24年(改正前)	25・26年
132万円(200万円)以下		95万円
～336万円(475万円)		88万円
～489万円(665万円)	48万円	68万円
～655万円(850万円)		63万円
～2350万円(2545万円)		58万円

控除判定が
複雑になったな...



改正2 特定親族特別控除が新設される

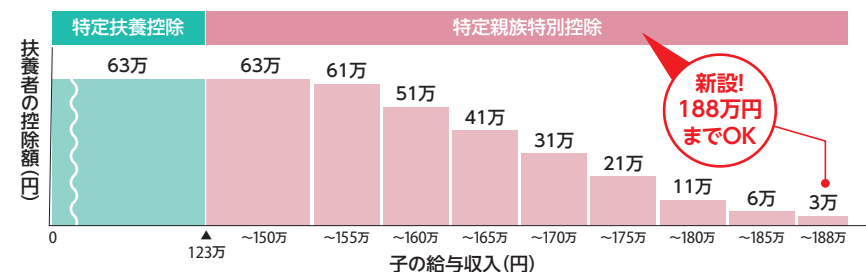
業務過多に追い打ちをかけそうなのが、新設された「特定親族特別控除」です。

以前から、19～22歳の大学生などを扶養している場合、「特定扶養控除」を受けることができました。ただし、子どもの年収が103万円を超えると、この控除の対象外となっていました。

しかし今年からは、「特定親族特別控除」という新しい制度が導

入され、この年収要件が変更されます。具体的には、19～22歳の子どもの年収が188万円以下であれば、控除を受けられるようになります。

さらに、子どもの年収が150万円超188万円以下までは、控除額が段階的に減っていく仕組みとなっており、控除額の判断も複雑なものとなっています。



新設!
188万円
までOK

新しい控除が
増えるの!?



他にも
こんな改正が
あります

退職所得の源泉徴収票改正

従来、退職所得の源泉徴収票は、受給者が役員の場合のみ、本人への交付や税務署と市区町村への提出が必要でしたが、改正後は役員か従業員かを問わず、受給者全員への交付、税務署・市区町村への提出が必要となります。

住宅ローン控除改正

2024年に実施された控除の拡充措置が、25年も引き続き適用されます。例えば、特例対象個人(夫婦のいずれかが40歳未満の世代か19歳未満の扶養親族がいる世帯)が認定住宅などを取得して入居した場合、控除対象借入限度額を、認定住宅で4500万円→5000万円にするなど優遇措置を継続します。

今年は制度がより複雑になり、申告ミスが増える可能性があります!

● 今年の年末調整で押さえるべき“2つの実務対応ポイント”

2025年は税制改正に伴って、基礎控除の引き上げや新しい控除制度の創設で申告がより複雑になるので、入念なチェックや、従業員のサポートが必要です。実務担当者が押さえておきたい“2つの実務対応ポイント”について分かりやすく解説します。

実務対応ポイント1 従業員が記入する「基礎控除額」が正しいか確認！

2025年・26年は、合計所得金額が2400万円以下の場合の控除額を判定する所得区分が、今までの5区分から9区分へと細くなるため、従業員が誤って記入して申告するケースが増えると予想されます。**従業員が記入する「基礎控除額」が正しく判定されているか、一つひとつ必ず確認しましょう。**

基礎控除申告書記入欄(合計所得2,400万円以下)

▼2024年まで

判	☐ 900万円以下 (A)	定額減税対象 48万円
	☐ 900万円超 950万円以下 (B)	
	☐ 950万円超 1,000万円以下 (C)	
	☐ 1,000万円超 1,805万円以下 (D)	
定	☐ 1,805万円超 2,400万円以下 48万円	

▼2025年・26年

判 定	☐	132万円以下	(A)	95万円
	☐	132万円超 336万円以下		88万円
	☐	336万円超 489万円以下		68万円
	☐	489万円超 655万円以下		63万円
	☐	655万円超 900万円以下	(B)	58万円
	☐	900万円超 950万円以下		
	☐	950万円超 1,000万円以下		
	☐	1,000万円超 2,350万円以下	(C)	48万円
	☐	2,350万円超 2,400万円以下		

区分は
約2倍に!

所得区分が細かい!
間違って記入する
従業員が増えそう…



実務対応ポイント2 従業員の子の年収記入と控除判定をサポート!

今年から新設された「特定親族特別控除」により従業員は、扶養している子が19～22歳かつ年収が188万円までの場合、控除を受けられます。

ただ、控除を受けるためには申告書に子の年収を記入しなければいけません。また、控除額は年収額をもとに判定しますが、その判定区分も多いため申告ミスが多くなる可能性があります。

特定親族特別控除申告書

非居住者である特定親族の生計を一にする事実	特定親族の本年中の合計所得金額の見積額	特定親族特別控除の額
	円	円
	円	円

※「所得額の計算」の表を参考に記載してください。

9万円以下	110万円超115万円以下	115万円超120万円以下	120万円超123万円以下
円	円	円	円

子の収入額を記入する必要があります。

周知が大変…
年収区分も細かくて
間違える人も
いるかも



❗ 次のポイントに対応し、従業員が控除を確実に受けられるようにしましょう。

対応
ポイント

- 子の年収が103万円を超えていても、年齢要件を満たせば188万円まで控除対象になることを周知しましょう。
- 控除を受けるために、「子の年収」を記入する必要があることも周知しましょう。
- 申告書回収後に「特定親族特別控除」が正しく判定されているかを必ずチェックしましょう。

● 制度改正は“これからも続く”——今後の実務対応のヒントとは?

2025年の年末調整の制度改正は、今後の制度見直しの流れを示す発端であると考えられます。

◎今後も賃金上昇で控除改正が続く可能性

今回は物価上昇に伴って最低賃金が全国的に上昇する中で、それに対応する形で、「基礎控除額」や「給与所得控除額」の見直しが行われています。今後も賃金が上がれば、控除制度の改正が繰り返される可能性があります。



今後も
こんな改正が
続くの!?

◎子育て世帯支援で控除制度の拡充も

また、「特定親族特別控除」や「住宅ローン控除の改正」など、子育て世帯を支援する制度も増えています。今後は、家族構成やライフステージに応じた控除制度がさらに拡充されるかもしれません。



ミス、確認…
もう限界



手作業や属人化された
運用に限界

制度が変わるたびに、申告書の様式や判定基準も変わります。そのたびに申告ミスや確認作業が増え、手作業や属人化された運用では限界があると感じる場面も増えていくでしょう。



そこで注目されているのが、年末調整のペーパーレス化!

今後の実務対応の負担は、年末調整のペーパーレス化で解消!

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』は2025年の制度改正に対応します!

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』であれば、2025年の制度改正に対応した申告書様式を自動で反映し、判定ミスや記入漏れを未然に防止します。従業員の申告内容チェックを効率化することができるため、制度改正による業務負担を大幅に軽減できます。



制度改正対応も、毎年の業務も『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』で効率化!

年末調整は担当者にとって大きな負担となる業務のひとつです。近年は、ペーパーレス化で業務改善を図る企業が増えていますが、「従業員がサービスを使いこなせるか不安」というイメージが先行しているお客様も少なくありません。しかし、『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』であれば高度なITスキルは必要なく操作もシンプルで、誰でもすぐに使いこなせるため、今から検討しても今年の年末調整までに十分間に合います。今年こそ「紙」から卒業し、業務の効率化を実現してみませんか。

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』で、年末調整はここまでラクになる!

年末調整は紙での作業が多く、ペーパーレス化によって業務を大幅に効率化できる分野のひとつです。実際に『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』を活用してペーパーレス化を進めた企業の多くが、業務時間を8割以上削減することに成功しています。



**奉行Edge
年末調整申告書
クラウド**

デジタル化による業務プロセスの削減効果

担当者	年調申告準備	マニュアルの作成		
		申告書の配布		
		従業員への連絡		
		配付状況管理表の作成・更新		
従業員	入力・提出	申告書の記入		
		申告書の提出		
		各種証明書の提出		
担当者	内容確認	提出状況管理表の作成・更新		
		申告書の確認		
		申告書の修正		
		確認状況管理表の作成・更新		
	情報活用・保管	給与システムへの入力		
		申告書の保管		

**8割
以上削減!**

大幅な削減効果

年調申告準備	従業員への連絡
入力・提出	申告書の記入 各種証明書の提出
内容確認	申告書の確認 申告書の修正

従業員はかんたんに申告情報を送信できます!

ペーパーレス化で最も多い懸念は、「従業員が使いこなせるか」という不安です。紙に慣れた従業員がきちんと提出できるのか? フォローが必要になるのでは? そんな心配もあるかと思いますが、しかし、「奉行Edge 年末調整申告書クラウド」なら、申告情報は自動入力されるため、従業員はほとんど入力することなく提出が完了します。

扶養控除申告書

氏名や住所などの情報は給与奉行の情報が入力されるので、確認するだけで完了します。

保険料控除申告書

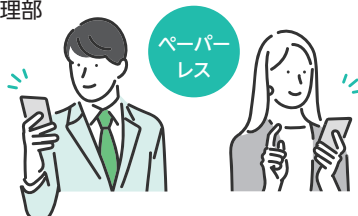
保険料控除や住宅ローン控除の情報は前年の情報が自動入力されます。

一部の従業員からでもOK! 無理なくペーパーレス化を始められます。

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』は、一部の従業員から段階的に導入することが可能です。

例えば、検証として管理部のみペーパーレスで申告書を配付するなど、無理なく進めることができます。

管理部



ペーパーレス

その他の従業員



紙

今からでも間に合う! ペーパーレス化の進め方!

今年の年末調整をペーパーレスで進めるスケジュール

9月

✔ 無料体験で実際に操作

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』を実際に操作し、年末調整が問題なく進められそうか確認します。

従業員がかんたんに操作できそうか確認してみましょう



✔ 社内稟議を通す

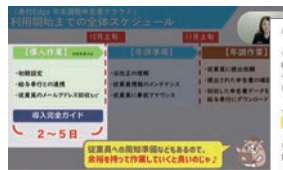
見積書をもとに稟議書を作成し、社内の承認を得ます。



10月

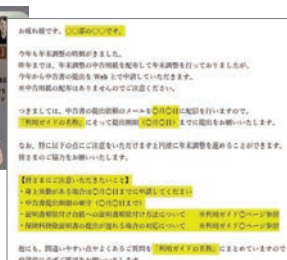
✔ サービス導入・社内告知

サービスの導入は解説動画で迷いなく進められ、従業員への告知は告知用のテンプレートを活用して手間なく行えます。



▲導入手順の解説動画

告知用のメールテンプレート▶



✔ 従業員のメールアドレスの取得

従業員のメールアドレスを社内で管理していない場合は、メールアドレスをWeb上で収集できます。

従業員

QRコードから専用サイトにアクセスしメールアドレスを提出します。



担当者

サービスにメールアドレスが自動登録されます。

11月

✔ 提出依頼通知の配信

従業員に申告書提出依頼の通知メールを送信するだけで申告書配付が完了します。



サービスにログインするための情報が記載されています。

✔ 回収状況の確認・催促

従業員から提出されると、提出状況が自動更新されます。また未提出者にも数クリックで催促連絡を送れます。



✔ 申告内容の確認

従業員画面では申告情報が自動入力されますが新たに入力された項目は緑色で表示され効率的に確認を進められます。



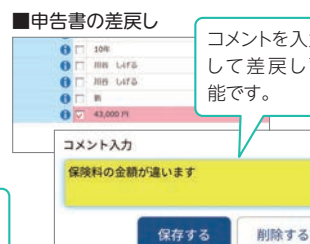
12月

✔ 申告内容の修正・差戻し

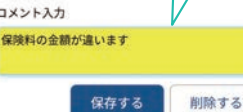
申告内容に誤りがある場合は、代理での修正やWeb上で差戻しことができます。差戻しはコメントを付けて行えるため従業員は迷いなく再提出できます。



従業員から提出された申告内容を直接修正可能です。

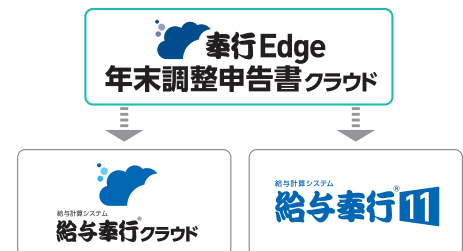


コメントを入力して差戻し可能です。



✔ 給与システムにデータ入力

給与奉行クラウド・給与奉行11と一緒にご利用いただいている場合は申告データをそのまま連携できます。



まずは無料体験で

年末調整申告書クラウドを
実際に操作してみましょう!

お申込み
はこちら



導入のご相談はこちら
お客様無料ご相談窓口

0120-336-250

※ 10:00~12:00 / 13:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

10月施行内容は実務で“どう対応するか”がカギ!?

負担を増やさず、スムーズに改正対応する方法とは

10月に施行される改正育児・介護休業法は、機械的な対応で完了ではありません。企業ごとに何をどのように運用していくかによって対応負担が変わるため、あらかじめ、社内でスムーズに対応できる方法をルールとして決めておくことが重要です。

●10月施行内容で必要になる実務(抜粋)

1 自社で採用する「柔軟な働き方の措置」の決定

5つの選択肢の中から、自社で取り入れる「柔軟な働き方を実現するための措置」を決定する必要があります。

- ✓5つのうち採用する措置の検討
- ✓従業員の時差出勤等の申出方法の検討
- ✓新しい休暇の管理方法の検討
- ✓利用している勤怠管理システムでの設定などが必要

2 従業員の子どもの年齢を把握し、すぐに抽出できる仕組みの構築

2歳頃の子がいる従業員へ、「柔軟な働き方の措置」等について個別に周知・意向聴取しなければならないため、特定の年齢の子を持つ従業員をすぐに把握できる必要がある。

- ✓いつ、どのように子の情報を聞かのかの検討
- ✓子の情報の管理方法の検討(Excel・システム等)などが必要

3 仕事と育児の両立に向けた個別の意向聴取・配慮

従業員から妊娠・出産の申出があった時や、子どもが2歳頃になった時に、勤務時間・場所などの意向を聞き、できる限り配慮する必要がある。

- ✓誰が意向を聞かのかや、どのように配慮するかの社内ルール検討などが必要

スムーズな対応のためには、あらかじめ負担なく対応できる「運用ルール」を社内で決めておくことが必要!

▼10月改正にこれから対応する方や、スムーズな10月改正への対応方法を確認したい方はCHECK!▼

📖 万全に改正対応するために、ぜひご活用ください!

『育児・介護に関わる制度改革 実務対策ガイドブック』

2025年4月、10月に施行される、育児と介護に関する16の法改正について、企業が対応すべきことを一冊にまとめたガイドブックです。育児や介護をする従業員が出てきたときの対策ガイドブックとして、常備しておきましょう。

ガイドブックの主な内容

- ◎16個の法改正の概要と全体像
- ◎4月、10月の改正で企業に求められる実務解説
- ◎実務への対応方法

本誌に同封!



ガイドブック

さらに!

📖 スムーズに実務対応するための方法を、ガイドブックに沿ってセミナーでご紹介!

『2025年10月 育児・介護休業法改正 対応方法まるわかりセミナー』



社会保険労務士が監修したガイドブックに沿って、今やるべきこと・これからやることを整理し、スムーズに対応する方法をお届けします。セミナー受講とガイドブックの活用で、10月施行内容にスムーズに対応したい方はぜひご覧ください。

- 講師…うちやま社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 内山 美央氏
- 開催日時…8/20(水)、9/4(木)、9/17(水) 13:30~14:50(オンラインにて開催)

申込みはこちら



URL ▶ <https://www.obc.co.jp/landing/sem-ikuji-guide>

オンラインセミナー



奉行クラウドは、10月に施行される法改正に対応します!

■「柔軟な働き方を実現するための措置」に関する対応

- ◎時差出勤や時短勤務、フレックスなどで働く従業員の労働時間計算を自動化
- ◎養育両立支援休暇など、休暇の残日数管理を自動化

対応サービス

奉行Edge
勤怠管理クラウド

■育児や介護の両立に関する制度の個別周知・意向確認・配慮に関する対応

- ◎対象者抽出を自動化
- ◎従業員とのやりとりを、すべてペーパーレス化(2025年秋 対応予定)

対応サービス

奉行Edge
労務管理電子化クラウド

4月の改正によってさらに複雑化した育児・介護に関する業務… 奉行クラウドなら、「手間なく、漏れなく」運用できます！

4月の改正施行から約4か月が経ち、新設された給付金の対応などが発生している方もいらっしゃる頃かと存じます。改正がある度に制度や業務が複雑化し、毎回対応していくことに手間を感じている方も多いのではないのでしょうか。また、複雑化した実務に対し、漏れなく対応できるよう管理していくことにも手間がかかりますよね。奉行クラウドなら、2025年の改正をふまえた育児・介護に関する業務に手間なく、漏れなく対応できます。本誌では、奉行クラウドで改正を踏まえた業務がどのように手間なく、漏れなく行えるのか、抜粋してご紹介します。

1 従業員の育児・介護に関する申請書をペーパーレス化！

従業員はPC・スマートフォンから簡単に育児・介護休業の取得申請や、出産報告などを行えます。従業員から申請が来ると、担当者に通知されます。内容確認・対応すべき申請書は「未確認」として自動でタスク管理されるため、対応漏れを防止できます。



いつ、どこからでも
かんたんにWeb申請！

- 産前産後休業申請
- 出産報告
- 育児休業申請(新規・延長)
- 時短勤務申請
- 介護休業申請 など

申請が来ると担当者に通知！
対応タスクが可視化されます。

未確認	3件	依頼中	27件
退職	1件	育児休業	1件
住所変更	1件	結婚	1件
処理状況	手続	対象社員	進捗
進行中	高年次初回	100052 福永 卓	完了済
進行中	介護休業	100003 小山 信一	完了済
進行中	労働条件電子通知	100000 山田 一朗	完了済
進行中	家族世帯(追加)	100000 山田 一朗	完了済

▲人事労務担当者画面

2 手続きはTODOリストでクリックしていくだけで完了！

育児休業や介護休業などの労務手続きは、TODOリストを上から順番にクリックしていくだけで漏れなく完了できるため、頻度が多くない手続きでも迷わずに進めることができます。企業独自のやることもリストに追加できるため、属人化を防止できます。

育児休業手続 【小川 いずみ】	28 件中 7 個が完了
育児休業に入ったらやること	
社会保険の届出書類作成・提出	
☐ 「健康保険・厚生年金保険 育児休業取得者届出書」の作成	
☐ 作成した社会保険の届出書類を提出	
☐ 申請結果の照会	

従業員の申請内容を確認すると、
TODOリストが自動作成！

▼育児休業手続 - TODOリスト
育児休業開始日から2ヵ月後にやること
雇用保険の届出書類作成・提出
1回目 2回目 3回目 4回目 5回目 6回目
申請対象期間: 2025/04/15~2025/06/14
☐ 「育児休業給付金支給申請書」の作成
☐ 作成した雇用保険の届出書類を提出
☐ 申請結果の照会および公文書の送付

3 2か月ごとの給付金申請は、申請予約で手間なく、漏れなく！

2か月ごとに申請が必要な給付金申請書をまとめて作成、予約できます。従業員からWebで収集した情報をもとに届出書が自動作成されるため、転記や記載方法確認の手間がありません。申請予約日には通知され、数クリックで電子申請が完了するため、業務を大幅に削減できます。

申請予約対象	2025/04/15 ~ 2025/06/14	2025/06/15 ~ 2025/08/14	2025/08/15 ~ 2025/10/14
申請予約日	2025年 6月15日 (日)	2025年 8月15日 (金)	2025年10月15日 (水)
従業員	小川 いずみ	小川 いずみ	小川 いずみ
氏名	小川 いずみ	小川 いずみ	小川 いずみ
フリガナ	小川 いずみ	小川 いずみ	小川 いずみ
生年月日	1991年12月 8日	1991年12月 8日	1991年12月 8日
育児休業給付金申請書	作成済	作成済	作成済
届出書類	作成済	作成済	作成済
届出日	2024年12月20日	2024年12月20日	2024年12月20日
届出予定日	2025年 2月15日	2025年 2月15日	2025年 2月15日

給付金申請書をまとめて作成！
申請予約日は通知され、
数クリックで電子申請が
完了します。

改正を踏まえた育児・介護に関する業務を
手間なく、漏れなく行う方法が具体的に分かる！
奉行クラウドの対応をさらに具体的にご紹介した資料です。

こんなお客様にオススメ！

- 改正の度に複雑化する、業務への対応に手間を感じている
- 育児・介護に関する実務をうまく回していきたい

無料で
ブックを
見てみる



改正により、さらに業務が複雑に…？

奉行クラウドの活用で
育児・介護に関する人事労務業務を
手間なく、漏れなく行う方法

URL ▶ <https://pages.obc.co.jp/wf-5525-360hr-ikuji-kaigo-kaisei2025-bugyo-cloud-dl-entry>

DX推進のポイントは「現場」にある 経営者の現場理解から 見えてきた課題を奉行が解決

理研産業株式会社
常務取締役
DXビジネスサポートユニット ユニット長
牛尾 祐三氏



導入製品

総務・人事・労務業務システム
総務人事奉行クラウド

奉行Edge 給与明細電子化クラウド

給与計算システム
給与奉行クラウド

奉行Edge 年末調整申告書クラウド

検討のきっかけ

「現場」を理解することで見えた、バックオフィスの課題

当社ではコロナ禍より前にモバイルを導入、先行して働き方改革に取り組んできましたが、このままでは「これからの働く」を十分に実現できていないのではないかと感じるようになりました。というのも、当社では自社オリジナルのExcel運用が多くあり、誰がどの業務を行っているのかオープンになっていませんでした。「これからの働く」を実現するために、生産性の低い自社オリジナルのExcel運用を無くし、誰がどの業務を行っているのかをオープンにすることで、もっと心地よく働けるのではないかと感じていたのです。

そこで、実際に現場をヒアリングしてみると次のような課題を発見できました。バックオフィスにおいては、長年同じ担当者が業務を行っており、一つ一つの作業でオリジナルの仕組みやルールが存在していました。そのため、その担当者にしかわからない業務が多くあり、退職等によって業務が回らなくなるリスクがありました。また、若手が配属されない状況も続いており、人材面の課題も抱えていました。

このようにバックオフィスの業務がどのような手順で行われていてどのような課題やリスクがあるのかを具体的に理解することで、何をどのような手順でデジタル化すれば「働きやすくなるか」が見えてきたのです。やはり

働き方改革のヒントは「現場」にこそあるのです。とはいえ、バックオフィスの場合、営業部門などとは異なり、発言の機会が少ない傾向にあるため、課題が見えにくい。だからこそ、バックオフィスの担当者から意見を聞く場を意識的に設けることが重要だと思います。そうすることでバックオフィス担当者の働き方改革にもつながられます。「これからの働く」を実現するために、現場の意見を聞きながらバックオフィスの業務改善をする必要があると思いました。

バックオフィス「現場」の課題を聞くと...

- 長年、同じ担当者が業務を行っている
- 担当者にしか分からない業務が数多く存在する



属人化リスク

退職などで業務が回らなくなる
若手が育たず、配属されない

導入の決め手

業界標準のパッケージ運用と万全のサポート体制で属人化を防止



理研産業株式会社
DXビジネスサポートユニット
DXサポートグループリーダー
兼/総務チーム チームリーダー
芳野 雅彦氏

奉行ともう一社を比較検討し、奉行の導入を決めました。決め手は「属人化を防止でき、「これからの働く」を奉行なら実現できる」と感じたことです。奉行は業界標準であり、パッケージで業務を網羅できるため、オリジナル運用をなくすことが可能。もう一社はパッケージで運用できない部分があって別途改修が必要でした。これでは今までの運用とさほど変わらないため、属人化を防止できないと思いました。また、奉行は基幹業務システムとして導入シェアNo.1であることに加え、高い信頼性のセキュリティ体制も導入の後押しになりました。

バックオフィスのシステム入れ替えは、影響する範囲が大きいので、「導入支援」と「導入後のサポート体制」を入念に調べました。導入支援では、2か月半という短期間での導入を目指していたので、それだけに手厚い援助が必要でした。OBCの場合、業務に

精通したインストラクターが来社して稼働まで導いてくれるので確実な稼働を実現できるという安心感がありました。近年は導入支援がインターネットだけという企業も多いですが、このような人的な導入支援があれば内情に合ったアドバイスを受けられますし、とても心強いなと感じました。

導入後のサポート体制では、経験の浅い従業員や若手が配属されたときでも、今まで通り業務を行う必要があるので重要です。OBCでは、サポートセンターに問い合わせをすれば実際の画面を見ながら解決まで導いてくれるリモート接続が利用でき、操作に慣れていない従業員がいても確実に疑問を解消できると感じました。そして、ユーザーコミュニティ「奉行まなぼーど」では「活用Tips集」という動画コンテンツが充実しており、年末調整など、年1回の手順を忘れがちな業務も動画を参照するだけで行えるのはとても便利だと感じました。

このように、さまざまな手段で導入支援・サポートを提供してくれているため、安心感がありました。

さらに、段階的な導入が可能なのもポイントでした。例えば、まずは給与明細の電子化を、次に年末調整申告の電子化をというように自社の状況に合わせて都度導入できるのです。このようなスモールスタートで導入可能ならばバックオフィスの業務体制を柔軟に構築でき、最終的に全体最適に繋がれると思いました。

■企業概要

理研産業株式会社

◎所在地…広島県広島市中区大手町4-6-27

◎URL…<https://www.riken-21.co.jp/>



理研産業株式会社

1939年創業、1952年4月設立。感光紙の販売、図面の青焼きや製本事業からスタート。広島・岩国・岡山・東京に合計10拠点をもち、「当社の提供するICTサービスでお客様を元気にする」をスローガンに掲げ、ICT機器の販売から利活用を中心としたコンサルティング活動と保守サポートを手がけている。コンサルティング活動ではお客様のありたい姿を落とし込んだロードマップを描き、伴走型支援を行う。従業員数190名。

【受賞歴】2024年 第3回広島ワークスタイルカンファレンス(主催:中国新聞社、広島県社会保険労務士会)「ワークライフバランス推進部門賞」受賞。

導入効果

総務担当者も従業員も使いやすいから 業務効率化とワークライフバランスを推進できる

奉行を導入してからほとんどの業務をパッケージに乗せることができ、近い将来、オリジナル運用をなくして属人化を防止できる体制を構築できそうです。また、総務担当者の業務効率化が大きく進みました。業務効率化が進んだ業務を個別に挙げていけば数え切れません。例えば離職票の作成にかかる時間は30分から15分に、随時改定は20分から10分に、給与支払報告書の作成は5時間から2時間に短縮。退職者への源泉徴収票の入力作業はひとりあたり30分から1分、住民税の届出は30分から5分に。月の給与計算業務では合計約10時間の業務時間を削減できました。給与明細書や源泉徴収票の配付作業は紙が一切なくなり、配付作業にかかっていた5時間がゼロになりました。

制度改正への対応という点では定額減税の前に奉行を導入できていたのは幸運でした。OBCから「定額減税はシステムがすべて自動で行うので何もしなくていいですよ」と案内があり、とても安心しました。従来ではこのような制度改正が行われる際、総務担当者がその内容を理解してシステム依頼書を書き、システムに間違いがないか確認しており「本当に正しく業務が行えているのか」という不安を拭えずにいました。これが自社運用のままだったらと思うと本当にゾッとします。

現在ではこのような業務改善ができたことに加え総務のお役立ち情報を「奉行まなぼーど」や「OBC360°」といったコンテンツで得られるので助かっています。奉行まなぼーど内の「みんなの広場」ではほかのユーザーに質問や回答をするなどしてコミュニケーションを楽しみながら業務を学んでいます。

こうした奉行の導入効果は総務担当者だけでなく従業員にも及んでいます。従業員の年末調整申告がずいぶん楽になっています。具体的には、従業員が入力する画面においては前年度の内容が複写されるようになっているため、どこに何を記入するのか頭を悩ませることが少なくなっています。前年度と同様であればそのまま提出ボタンを押すだけでよく、記入間違いも

減らせます。給与明細の電子化も従業員に好評です。従来は給与明細を紙で発行していたので、例えば外出先での確認は困難でした。しかし、現在では給与明細をいつでもどこでも確認できますし、過去の給与明細の出力も簡単にできるようになりました。導入の際には、マニュアルを配付してオンライン説明会を実施したことで、従業員から問い合わせなくスムーズな運用ができました。

このように奉行の導入効果は全社に及んでおり、ワークライフバランスの推進力となっています。こうしたなか、第3回広島ワークスタイルカンファレンス(主催:中国新聞社、広島県社会保険労務士会)において「ワークライフバランス推進部門賞」を受賞することができました。奉行によっていつでもどこでもアクセスが可能な環境を実現できたことがワークライフバランス推進の基盤として評価されたのだと考えています。



理研産業株式会社
DXビジネスサポートユニット
DXサポートグループ 総務チーム
河野 知代氏

大幅な業務効率化を実現

導入前

離職票作成	30分	→	15分
随時改定	20分	→	10分
給与支払報告書作成	5時間	→	2時間
源泉徴収票入力作業	ひとりあたり30分	→	1分
住民税届出	30分	→	5分
給与計算業務	10時間削減		
明細書などの配付作業	5時間	→	0分

導入後



制度改正の不安も払拭



今後の展望

電子申告や人事でもDX化を推進。お客様のDXパートナーとして伴走する

当社では育休取得率100%を実現しており、今後もさらに子供・子育ての支援に注力していきます。産休や育休については社会保険免除申請など、スケジュール管理が面倒で手間が多く、この部分も奉行クラウドで改善していきたいと考えています。そして、電子申告の義務化に伴い、法定調書奉行クラウドの導入を検討中。ワンクリックで電子申告できる体制を整える方針です。また、よりよい働き方の実現を目指して人事評価やタレントマネジメントシステムの導入も進めたいと思っています。

当社は2024年7月に「Riken DX Lab」を設置、社内外を問わずDXを浸透、深耕していく決意です。「これからの働く」を実現する企業として、これまで培ってきたノウハウやお客様の導入事例だけでなく、私たちの実際の取り組みもご紹介し、モノづくりができるICT会社としてさまざまな商品やサービスを組み合わせて提供していきたいですね。地域社会の持続的な発展を支える企業として、DXのことを相談するなら「やっぱり理研産業!」と言われる存在であり続けたいと考えています。

奉行iクラウドに関する 不安 や 疑問 を解決！

近年、企業でDXが求められる中、クラウドサービスへの注目が高まっています。奉行シリーズも約7年前に完全SaaS型のクラウドサービス「奉行iクラウド」をリリースし、オンプレミス型の奉行i 11をご利用のお客様にも安心して移行していただけるサービスとして提供しています。そうした中でも、「クラウドに移行した場合、今、奉行i 11で行っている業務は問題なくできるのか」「セキュリティ面で心配はないのか」など、不安や疑問を抱かれている方もいらっしゃると思います。ここでは、そうしたクラウドへの不安、疑問に対して、分かりやすくお答えします！



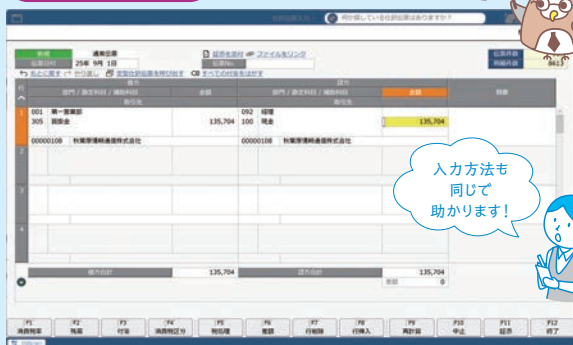
クラウドにすると 今行っている業務はどうなる？

結論

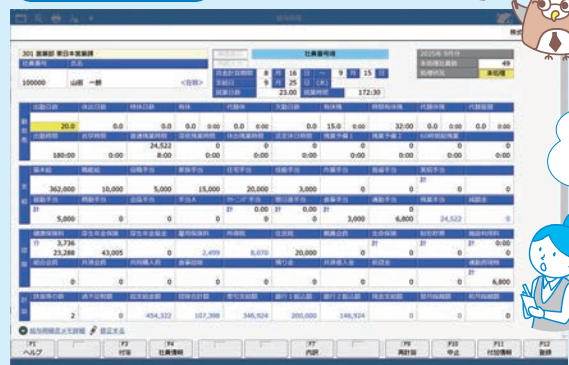
クラウドでも今までと変わらず業務ができます！

奉行iクラウドは、奉行i 11に搭載されていた機能の後継メニューを引き継いでいるため、移行後も操作や機能に迷わず、すぐに今まで通りの業務を行うことができます。業務を大きく変えることなく、スムーズに移行できるので、安心です。

勘定奉行の場合



給与奉行の場合



奉行iクラウドに移行しても、従来と操作性、使い勝手は変わりません！



インターネットが切れたらどうなるの？

結論

インターネットが切れても入力できます！

入力途中にインターネットが切れても心配無用です。入力を続けることができ、登録した伝票などは次回接続した時に自動登録されます。「今までの処理が無駄になった」ということはありません。



複数の画面を立ち上げて処理できるの？

結論

マルチ画面の操作も今まで通りです！

奉行iクラウドはクラウドでありながらマルチ画面やキーボードによる操作を奉行i 11と同様に行えます。これは奉行iクラウドがアプリケーションベースで設計されているためです。



クラウドだと処理のスピードが遅いのでは？

結論

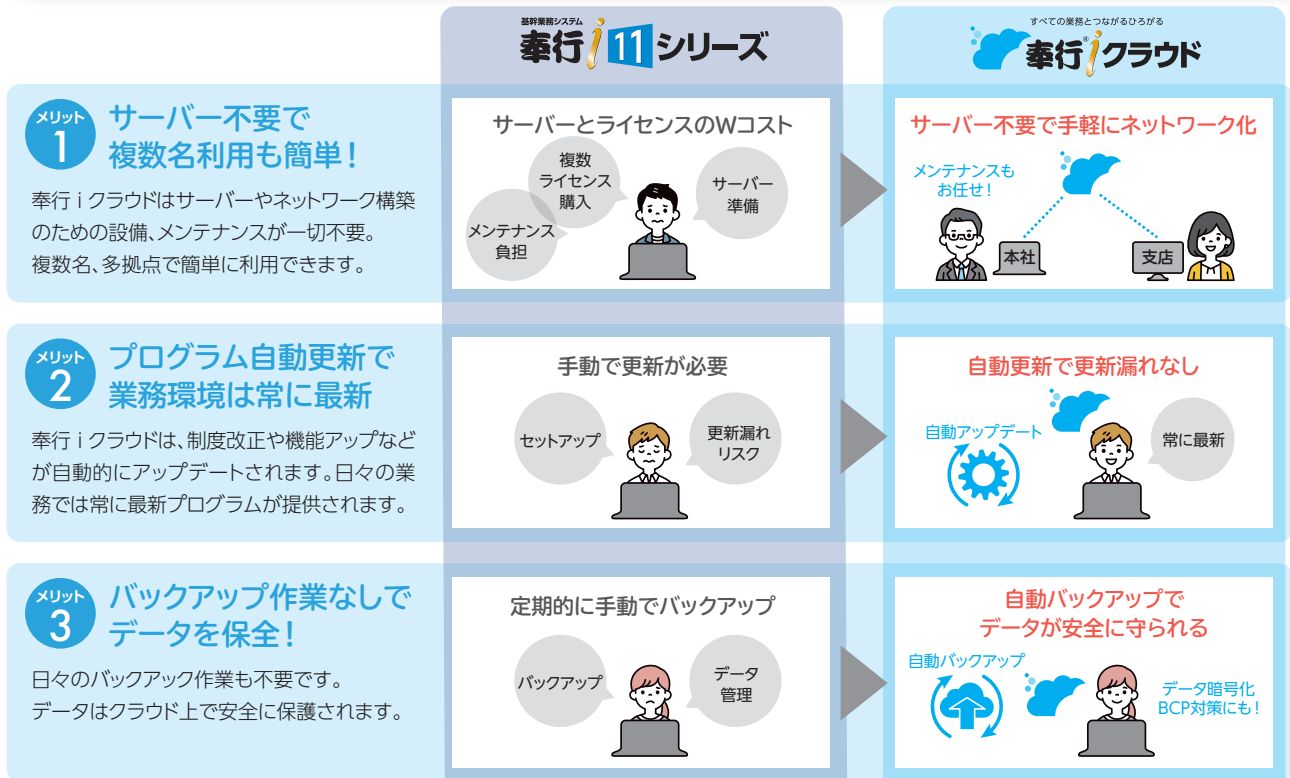
いいえ、クラウドとは思えない高速処理です！

高速処理を実現する「Azure SQL Database(Premium)」に加え、操作性を飛躍的に高める「Windows Presentation Foundation (WPF)」の採用によって、クラウドとは思えないスピードを実現しています。

さらに クラウドならではのメリットが盛りだくさんです！

奉行 i クラウドは、単に奉行 i 11と同じように業務が行えるだけではありません。プログラムやデータのメンテナンスが不要になり、常に最新の業務環境に自動的にアップデートされるなど、クラウドサービスならではの利点が多くあります。奉行 i クラウドにすれば、今より業務がもっと便利になり、より効率的に行えるようになります。

奉行 i 11 で必要だったことが、奉行 i クラウドでは不要に！



さらに 強固なセキュリティで安全・安心な業務環境を提供します。

自社の大切なデータをクラウドで保管してしまっても大丈夫なのか。そうした心配をされる方もいらっしゃるかと思います。その点、奉行 i クラウドはクラウド基盤に世界トップレベルの堅牢なセキュリティを誇る「Microsoft Azure」を採用。さらに、奉行独自の強固なセキュリティ対策を備え、安全・安心な業務環境を提供します。

奉行 i クラウドなら
セキュリティも
万全です！

✓ Microsoft Azureのセキュリティ

- 世界トップレベルのセキュリティ
米国防総省に次ぐサイバー攻撃を防御し、その情報をセキュリティに反映しています。
- 日本政府がガバメントクラウドに選定
日本政府が推進する共通利用のクラウド基盤として選定されています。
- 国内データセンターのみでBCP対策
日本の法律に準拠した国内データセンターで厳重に管理・運用し、想定外の災害にも対処できます。



✓ 奉行 i クラウド独自のセキュリティ

- 独自IDによるアクセス認証
アクセスに利用する独自のIDを統合管理し、認証の安全性を強化しています。
- 暗号化によってデータを強固に保護
データはすべて暗号化し、他の利用者のデータとは隔離して安全に保管します。
- 第三者評価を取得
国際認証SOC1、SOC2報告書とISMAP（政府情報システムのためのセキュリティ評価制度）を登録しています。

世界トップレベルのセキュリティでデータを保全！

📖 奉行 i クラウドについてもっと知りたい方へ

奉行 i クラウドに関する疑問に関して、より詳しい内容を確認できるガイドブックを用意しています。ぜひ、ダウンロードしてご確認ください。

勘定奉行 i 11
をご利用のお客様向け



給与奉行 i 11
をご利用のお客様向け



商蔵奉行 i 11
をご利用のお客様向け



人手不足で子会社の経理が困難に 子会社の経理を引き受ける 仕組みづくりが急務

佐渡汽船株式会社
経理部 次長
服部 賢一氏



導入製品



Group Shared Model

検討のきっかけ

佐渡島は、「佐渡島の金山」が2024年にユネスコの世界文化遺産に登録されたことで注目を集めており、観光客の増加が期待されているところですが、経理担当者としては業績アップへの期待の一方で、子会社の経理業務へ一層の負荷がかかることが心配でもありました。

当社では、これまで連結決算作業やグループ業績管理を行う中で、子会社の月次決算早期化が課題となっていました。一般的に経理業務は属人化しやすいと言われますが、それは子会社も同様であり、加えて新たな経理担当者の育成も課題でした。子会社においては経理業務とフロント、売店、食堂などの営業現場を兼務というケースがほとんどであり、特に繁忙期においては経理業務が後回しになる傾向があるため、子会社の経理担当者に問い合わせても「今は現場が忙しくて経理業務ができません。待ってください。」と言われてしまい、月次決算締めに多くの時間を要していました。

経理担当者の育成が進んでいない中、佐渡島では本土側と比較して人口減少や高齢化の進行による人手不足が顕著であり、新たな人材採用もままならない状況が続きました。それでも当社の経理担当者が定期的子会社に出向くなどの支援を行いながら何とか子会社にて経理業務を継続していましたが、互いに限界を感じるようになりました。こうして、現金管理や棚卸などを除いた子会社の経理業務を当社に集約することを決断しました。



しかし、子会社の経理業務を追加で担うには、これまで当社が行っていた既存の連結決算業務やグループ業績管理に労力がかけられすぎていました。

第一に会計情報の収集に伴う手間です。子会社が使用している会計ソフトは統一されておらず、また、その会計ソフトから直接情報を取得できる体制ではなかったため、連結パッケージや月次決算書だけでは業績の概略しか把握できず、連結決算資料の作成や監査対応の際には、その詳細な内容は別途、電話やメールで確認しなければならませんでした。

第二に勘定科目や仕訳の修正に伴う手間です。子会社の業種は運輸や観光、不動産・ビル管理など多岐にわたっており、使用する勘定科目もグループで統一されておらず、また、子会社特有の仕訳・記帳がありました。このため、連結決算作業においては、勘定科目の組替えや連結修正仕訳など多くの修正作業が必要となっており、こうした手間が影響してグループ全体の業績把握に約1か月もかかっていた。

こうしたなか、このままやり方を変えずに進めればパンクするという危機感があり、仕組みそのものを変えようと思いました。そこで思い描いたのは子会社の会計情報を当社で直接収集、管理でき、子会社と連携がとりやすい仕組みです。そうすれば、経理業務の労力を減らして決算早期化も実現できる。そんなことを考えながらシステム検討を始めました。

導入の決め手

奉行クラウドはグループ一体経営推進に資する唯一無二のシステム

奉行クラウド Group Shared Model (以下GS)を導入したのはグループ全体の会計業務の基盤となるシステムだと判断したからです。具体的には当社と子会社の両方で、同時に確認しながら業務を進められることが魅力的でした。また、一度のログインですべての子会社の会計情報を確認できるため、必要な情報を手間なく取得できます。このような仕組みであれば子会社の会計情報を当社で直接管理できますし、子会社と連携を取ることにも容易になると確信しました。

そして、会計業務からスタートして固定資産管理や債務管理など子会社ごとに、対応する業務範囲を段階的に拡張できることも大きな決め手とな

りました。これならば、7社ある子会社それぞれの状況を判断して、いつまでに、どこまでの業務を当社に集約するのかについて柔軟な対応を取ることができそうです。さらに経営幹部がリアルタイムで経営状況を確認できる点も高く評価しました。GSを使うことで、グループとしての数字だけでなく、子会社ごとの決算の中身がいつでもどこでも確認できるほか、時宜に応じた適切な手を打つための材料を得ることが可能になるからです。近年ではグループ一体経営が重要視されており、GSはそれを実現するための最適なツールだと判断しました。

導入効果

グループでの会計基盤の統一によって業務の質が向上 決算早期化で経営判断の迅速化も実現

子会社の経理業務を当社に集約するにあたり、「属人化防止」、「業務の共通化」、「省力化」の仕組みづくりを目指しました。

まず「属人化防止」については当社側の人員配置を工夫しました。子会

社1社に当社の経理担当者2人を置くことに加え、一定期間で担当者を変えていくことで情報の偏在を防止するとともに、子会社全社への理解度が深まることも目指しています。GSの仕組みだと関係者全員が必要な時に

■企業概要

佐渡汽船株式会社

◎所在地…新潟県佐渡市両津湊353番地

◎URL…<https://www.sadokisen.co.jp/>



佐渡汽船株式会社

1913年設立。2022年3月株式会社みちのりホールディングスの子会社に。同年5月東京証券取引所スタンダード市場の上場廃止。当社グループは当社のほか親会社、連結子会社7社で構成されており、佐渡島と本土間の人流および物流とこれに付帯するサービスを手がけている。

佐渡島は歴史的な名所や旧跡、伝統芸能が多く、四季折々で異なる姿を見せる自然は観光客を魅了。佐渡島の金山は2024年にユネスコの世界文化遺産に登録され、注目を集めている。

必要な情報に手間なくアクセスできるため、コミュニケーションをスムーズに取ることができています。

次に「業務の共通化」については、バラバラだった勘定科目の統一に取り組みました。現在では、子会社ごとに必要な情報の管理は補助科目で行うことで、機械的な処理が可能になっています。また、子会社特有の仕訳・記帳を改め、当社と同じルールに統一することで連結決算作業における修正作業の負担軽減に繋がっています。

そして「省力化」については、いかにして伝票入力等の人の手による作業を減らすかを検討しました。奉行シリーズにはAI-OCR機能や自動仕訳、他社システムとのAPI連携機能など便利な機能がありますので、これらを最大限活用することにより、省力化はもちろん、経理業務のスピードアップ、正確性の担保などの効果も得られています。

システム基盤が統一されたことで各種フォーマットが揃い、子会社の統制が効くようになったことも大きな変化です。これまで予算管理を行うフォーマットは各社各様で正確な予算管理ができない状況でした。同じシステムを使用し、同じフォーマットで管理できるようになったことで、管理のしやすさや確認のしやすさに大きな変化を感じています。

また、業務の工夫などの良い取り組みを簡単に横展開できるようになりました。これまで子会社各社が行っていた業務には必ず良い部分がありますが、システムが別々では真似しようにも限界がありました。現在ではシステムが統一されているため、操作方法や業務のやり方を容易に横展開できます。今後は子会社ごとの良い部分をピックアップし、佐渡汽

船グループの“ベストプラクティス”をつくっていきたいと思っています。

もちろん、子会社の会計情報の収集もスムーズになりました。現在では、子会社の担当者にメールや電話をせずとも取引の元となる証憑に直接アクセスでき、会計情報の確認が手間なく行えています。

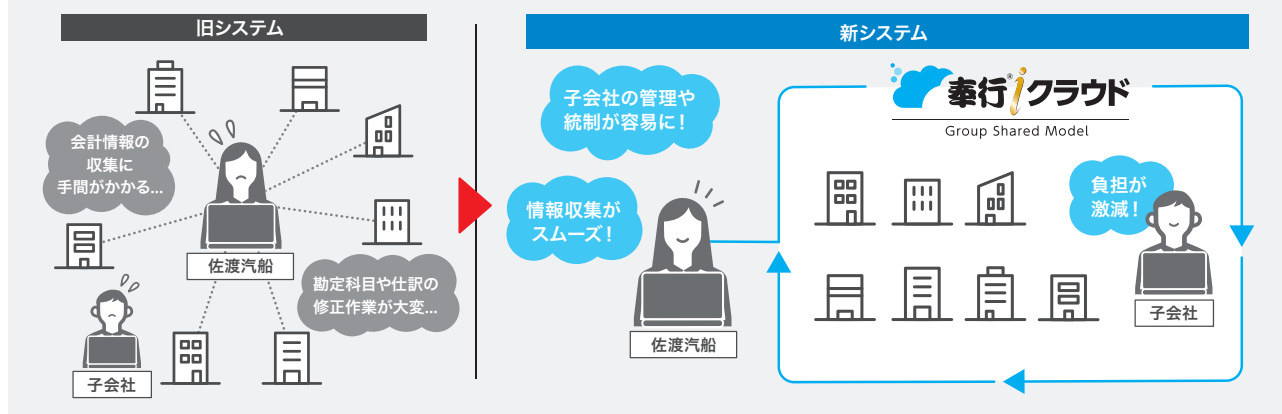
また、債務奉行や固定資産奉行と併用することで支払業務や月次決算資料、更には連結パッケージの作成までを当社で行うことも可能になりました。こうした取り組みを行った結果、以前はグループ全体の業績把握に約1か月かかっていましたが、現在は約15日に短縮することができました。

子会社経理担当者の採用難をきっかけとして、子会社の経理業務を当社に集約する仕組みを模索するなかで、長年の課題であった決算早期化を実現できたことはうれしい限りです。季節によって変動の大きい観光業だからこそ、子会社の経営状況を早く正確に可視化できたのはとても大きなことです。現在では、経営幹部が経営状況を素早く把握できるようになり、グループ全体の業績改善などに役立てることができています。



佐渡汽船株式会社
経理部 経理課主任
西 麻貴氏

バラバラだったシステム基盤を統一して、業務改善を実現



今後の展望

バックオフィス統合からグループ一体経営のさらなる推進へ

総務省によれば2024年の日本の総人口は推計で1億2,380万2,000人と前の年より55万人減り、14年連続の減少となりました。今後も人口減少や高齢化は加速すると見込まれますが、先に触れたとおり佐渡島ではその傾向が顕著であるため、早急な対策が必要です。

そこで、現在、各社で行っている給与計算業務を将来的に当社に集約したいと考えています。経理業務にとどまらない「バックオフィス統合」を図り、子会社側の業務負担を軽減することで労働環境や待遇を改善し、人材の確保・維持ができる体制を作り、人手不足に対応していければと考えています。また、人件費の把握が当社でできるようになれば、採用計画

に基づくコストシミュレーションなども正確に確認できるため、グループ一体経営のさらなる推進も可能になります。

佐渡島には2024年にユネスコの世界文化遺産に登録された金山のほか、豊かな自然や食材、温泉、伝統芸能など、多くの観光資源があり、注目を集めています。こうしたなかで、本土と佐渡島を結ぶ佐渡汽船グループが地域活性化に果たす役割は大きいと自負しています。当社の経理としては、バックオフィス統合やグループ一体経営を通して佐渡へ訪れるお客様へのサービス向上、そして地域活性化に貢献していくことができると考えています。

だから 奉行クラウド がおすすめです！

LINE WORKSなら奉行クラウドと連携することができます

現場から ポチッと出勤

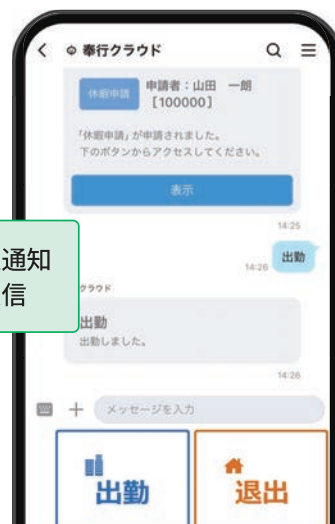


ボタンタップだけで
出勤・退勤、
外出・再入

残業〇〇時間
超過のお知らせ

給与明細・保険改定通知
源泉徴収票などを受信

住所変更に関する
承認依頼



出先から ポチッと承認



請求書の支払申請

領収書の提出申請

申請内容に不備が
あった場合の差戻

普段使いしている
LINE WORKSに
連絡がくるので
連絡を見落とさない



どの奉行クラウド製品が連携できるの？

LINE WORKSと連携できるのは4製品です！

奉行Edge 受領請求書DXクラウド

請求書・領収書の申請を
LINE WORKS上ですぐに承認

奉行Edge 勤怠管理クラウド

LINE WORKSで勤怠打刻
勤怠通知もLINE WORKSで確認

奉行Edge 労務管理電子化クラウド

従業員からの労務・総務申請を
LINE WORKS上ですぐ承認

奉行Edge 給与明細電子化クラウド

毎月の給与明細を
LINEWORKSでかんたん確認

すでに

連携をご利用中の企業さまの効果

効果
1



勤怠申請をペーパーレス化し
年474時間削減！

効果
2



給与明細書の印刷・封入・配付の
手間から解放

連携について詳しく知りたい方は**こちら** ▶



問い合わせ先

LINE WORKS株式会社

東京都渋谷区桜丘町1-1 渋谷サクラステージ SHIBUYAタワー23F

<https://line-works.com/>

佐渡島、忘るべからず

是非の初心、忘るべからず

時々の初心、忘るべからず

老後の初心、忘るべからず

この島で静かに暮らした

世阿弥の言葉です

佐渡市新穂・清水寺

 佐渡汽船株式会社



佐渡島、忘るべからず。
さどタイムス

URL <https://sadotimes.sadokisen.co.jp/>

「さどタイムス」とは…佐渡汽船(株)が運営する、佐渡の特別な時間を提案する、新しい旅のガイドサイトです。オンラインで手軽に、ガイドブックのような佐渡の観光情報をご覧いただけます。



佐渡市
ふるさと納税サイト
Operated by 佐渡汽船

URL <https://furusato.sadokisen.com/>

「ふる佐渡」とは…佐渡市からの委託で、佐渡汽船(株)が運営している、ふるさと納税専用のポータルサイトです。オンラインショッピングをするように、手軽に佐渡市へ寄付ができます。



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

今号のテーマ 【気候変動と環境対策】

「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!

※答えはページ下部にあります。

Q1

温室効果ガスや大気汚染物質等を含む廃棄物の排出を、再利用や再資源化など資源の循環を通じて、可能な限りゼロに近づける取り組みのこと。

- ① ゼロカーボン
- ② ネット・ゼロ
- ③ ゼロエミッション



Q2

動植物の減少など「生物多様性の損失」を食い止め、回復軌道に乗せること。この取り組みを経営活動で実現していくことも課題になっている。

- ① ネイチャーテクノロジー
- ② ウォーターポジティブ
- ③ ネイチャーポジティブ

Q3

海藻や海草、干潟、マングローブ林などの海洋生態系が、大気中の二酸化炭素を光合成により吸収し、それによって海の中に蓄積される炭素のこと。

- ① ブルーカーボン
- ② ホワイトカーボン
- ③ グリーンカーボン



Q4

化石エネルギー中心からクリーンエネルギー中心へ産業構造・社会構造を転換し、二酸化炭素排出の削減と経済成長の両立に向けた変革に取り組むこと。

- ① デジタルトランスフォーメーション (DX)
- ② グリーントランスフォーメーション (GX)
- ③ サステナビリティトランスフォーメーション (SX)



Q5

大幅な省エネを実現すると同時に、太陽光発電など再生可能なエネルギーを作り出すこと (創エネ) で、エネルギー収支をゼロ以下にする住宅のこと。

- ① ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)
- ② ZEH (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)
- ③ LCCM (ライフ・サイクル・カーボン・マイナス)



Q6

使い捨てプラスチックの使用を減らす、プラスチック製品の代替品を使うなど、プラスチック製品を使わないこと。「脱プラスチック」「ノープラ」とも。

- ① プラスチックフリー
- ② プラスチックニュートラル
- ③ プラスチックネガティブ



あなたの「？」を「！」にする。

プロフェッショナルひろば

■株式会社WARC

東京都品川区上大崎2-25-2 新目黒東急ビル9F
<https://corp.warc.jp/>



WARC

○代表者：山本 彰彦

○事業内容：成長企業の経営管理支援事業

○主要サービス

経営管理部門のハンズオン支援「Co-WARC」

ハイクラス人材紹介「WARC AGENT」

管理部門特化のダイレクトリクルーティングサービス「SYNCA」

M&Aアドバイザリー

内部統制SaaS「smoove J-SOX」

課題
？

企業成長には管理体制の高度化が急務 直近の課題は新リース会計基準への対応

リソースやノウハウの不足を補うための3つの方法 システム化は業務プロセスや人員配置の再構築が肝

昨今、IPO準備会社か上場会社かを問わず、私たちへの相談で大半を占めるのが、リソース(人材)やノウハウの不足です。私たちは、スタートアップ市場での専門人材の慢性的な不足を課題に人材紹介事業からWARCを立ち上げ、その後、顧客層も当初はスタートアップ、上場準備企業がメインだったところから、上場直後の成長企業からプライム上場企業まで幅が広がっています。そうした中で痛感するのは、IPO準備会社ではそもそも専門人材がいなかったり、上場企業でさえ経験を積んだベテラン・中堅社員が退職したりするなど、企業成長がストップしかねないリスクを抱えていることです。

リスクを回避するには3つの方法が考えられます。1つは、

人材を採用すること。私たちもプロフェッショナル人材と企業とのマッチングを積極的に支援しています。しかし、生産人口が縮小する中、採用だけでは限界があることも事実です。

次が、アウトソーシングによる外部リソースの活用です。ただし、外部に託す際にはノウハウをいかに内部へ貯めるかという長期的な目線も不可欠となります。

そしてもう1つが管理体制の高度化、つまりシステムの導入です。例えばWARCでは「smoove J-SOX」という、上場企業が内部統制評価を行ってきたExcel管理に置き換わるツールを提供しています。しかし、システム化は業務プロセスや人員配置の再構築がセットである点を考慮することが重要です。

新リース会計基準はシステムでの一元管理が不可避 ただし、導入コストや業務プロセスの変更が障壁に

今回、上場企業などが対応すべき課題となっている、新リース会計基準に関しても、リソースの問題が考えられます。新リース会計基準では、従来は費用処理で認められていた取引で、使用权資産とリース負債の計上が求められ、さらに減価償却計算や利息計算も必要になるなど仕訳フローが大きく変わります。今まで経理がノータッチだったリースの契約情報の把握や法務、総務、営業部門との連携など、プロセスや管理面も改変を余儀なくされることが想定されます。

こうして経理部門の試行錯誤が予想される中、Excelなどを

使った人手による管理では限界があり、人を増やす選択ができない中ではシステムによるシンプルな一元管理が不可避な状況と言えます。上場企業の場合、既に固定資産管理にシステムを導入している会社は多いですが、こと新リース会計基準への対応という点では、内部での対応方針が未確定などの理由でシステム導入の検討が進められていない会社が大半です。あるいは、システム導入に多大なコストがかかる、従来の業務を大幅に変更する必要があり社内での抵抗感が強いなど、様々な問題が懸念されています。

株式会社WARC
CO-WARC事業部マネジャー
公認会計士

たぐち かずひろ

田口 和宏氏

2014年、有限責任あずさ監査法人に入社。主に製造業や不動産業、運送業などの法定監査を担う。加えて、持株会社化の監査対応、グループ会社の決算期統一及び子会社の決算早期化の支援業務などに従事。2022年KPMG USナッシュビルオフィスへ出向。日系企業の在米子会社監査などを行う。2024年、WARC入社。内部監査支援、内部統制支援、経理代行・開示支援業務などを担当する。



解決策

!

新リース会計基準は早期着手が重要 システム導入をDXを図る“好機”に

監査法人との協議は繁忙期を避け、遅くとも年内に開始
協議への注力のため、早期に導入システムを決める

新リース会計基準は、上場企業などで2027年4月から強制適用されることが決まっており、準備期間を考えると、遅くとも年内の着手がリミットとなります。経理部門は、特に年明け以降、決算に向けた業務で多忙となり、十分な検討が難しくなるためです。

取り組むべき課題は大きく2つあります。そのうちの1つが監査法人との協議です。監査法人も経理部門と同様に年明けからは繁忙期となるため、その点においても早めの協議開始が求められます。

協議事項は多岐にわたります。リースの識別がその1つです。例えば、当該企業が倉庫業者の冷蔵倉庫で物品を保管しているケースでは、保管区画を独占的に使用しているとみなされた

場合などは、倉庫が新リース会計基準の対象となる可能性があります。他にも、業務委託先や運送業者との契約なども新リース会計基準の対象となる可能性が考えられます。

そうした1つひとつのリースの識別を監査法人と協議していくことが必要となります。さらに、延長オプションや解約オプションなどを考慮したリース期間の決定など、重要な論点は複数あります。検討の時間が少なくなればなるほど、監査法人が保守的で厳しい目で判定することが想定されることも、早期の協議着手が必要となる理由です。

重要なのは、監査法人との話し合いにかかる時間をより多く確保するためにも、新リース会計基準に対応するシステムの導入に関して、早めに道筋を付けることです。

「固定資産奉行V ERPクラウド」が最適な理由を解説
新リース会計基準対応を機に業務プロセスの改革も行う

さらなる重要な検討事項が、経理の管理プロセスの変更です。前述の通り、社内の様々な部門との連携が必要となり、改変される仕訳フローへの対応も必須になります。

それらの点を踏まえ、「固定資産奉行V ERPクラウド」は、新リース会計基準におけるリース管理、負債見直しなどすべてに対応している点がメリットです。リース資産から減価償却の自動計算、支払い時の利息計上、さらには仕訳や書類作成をワンストップで取り込めるなど多くの優位性があります。

また、固定資産奉行V ERPクラウドは他のシステムとの連携性に優れているため、上場企業が固定資産管理システムだけを切り出して、同システムにリプレイスすることも有効です。特に新リース会計基準に該当する案件が、何千件、何万件とな

らず、件数が膨大でない上場企業にとって、同システムは規模感やコスト面で適した選択と考えられます。

その他、適用初年度に向けた会計処理のプログラムが整っていたり、困った時の問い合わせのサポート体制が非常にしっかりしていたりすることも同システムのメリットです。

そして、今回の新リース会計基準に伴うシステム導入を機に、DXによって余剰となる人材の教育や再配置も含めて、将来を見据えた業務プロセスの改革につなげていくことも、1つの方向性と言えるでしょう。そのためにも、前提として重要なのが、企業が自己分析・自社分析をしっかり行うことです。WARCでも、個別の状況・ニーズを的確にとらえたオーダーメイドの支援を引き続き行っていきます。



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。
「60歳からの得する年金 働きながら「届け出」だけでお金がもらえる本」(講談社)などの著書や
メディア掲載・セミナー・講演多数。

高齢者雇用に関して

「令和6年度版高齢社会白書」(内閣府)によると、2023(令和5)年の労働人口(※)は6,925万人で、その内65歳以上の者は約931万人、労働人口総数に占める65歳以上の割合は13.4%となっています。今年4月に65歳までの雇用確保が完全義務化となったため、さらに高齢者の雇用は増加していくと考えられます。

(※)労働人口とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの

③ 高齢者の就業状況

白書によると、65歳以上の就業者数及び就業率は上昇しており、特に65歳以上の就業者数は20年連続で前年を上回っています。男女別だと男性就業者数の割合は60～64歳で84.4%、65～69歳で61.6%、70～74歳で42.6%、女性就業者数の割合は男性と比べると少なくなるものの60～64歳で63.8%、65～69歳で43.1%、70～74歳で26.4%となっており、65歳を過ぎても多くの人が就業している状況が分かります。(図1/図2)

さらに、現在仕事をしている60歳以上の約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答(※)しており、就業意欲も高いようです。

また、「高齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)の2024年集計結果では、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%(中業企業99.9%、大企業100%)で、措置内の内訳は以下の通りです。

- ①定年制の廃止3.9%
- ②定年の引き上げ28.7%
- ③継続雇用制度の導入67.4%

70歳までの就業確保措置実施済企業は31.9%(中小企業32.4%、大企業25.5%)でした。こちらの措置内容は以下の通りです。

- ①定年制の廃止3.9%
- ②定年の引き上げ2.4%
- ③継続雇用制度の導入25.6%
- ④創業支援等措置の導入0.1%

(※)「高齢者の経済生活に関する調査」(内閣府/2019年)

③ 再雇用(継続雇用)時に決めること

再雇用や継続雇用時に限らず、定年が廃止となっている場合でも、ある一定の年齢以上となった場合に職務や勤務条件、賃金等を見直すことがあるかと思います。この場合、

注意しなければならないことは、【同一労働同一賃金】です。

【同一労働同一賃金】

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者など)との間の不合理な待遇差を禁止するもの

再雇用となって、契約社員や嘱託となった場合でも労働者であることには変わりませんので、同一労働同一賃金は適用となります。つまり、業種や職務内容、責任度合いの変更がなければ、賃金の変更は基本的にできないということになります。逆に、職務内容等が変わるのであれば賃金も変更は可能ですが、あまりに再雇用前と違う業種等に変更し、賃金も著しく低くすると大きなトラブルの元となります。

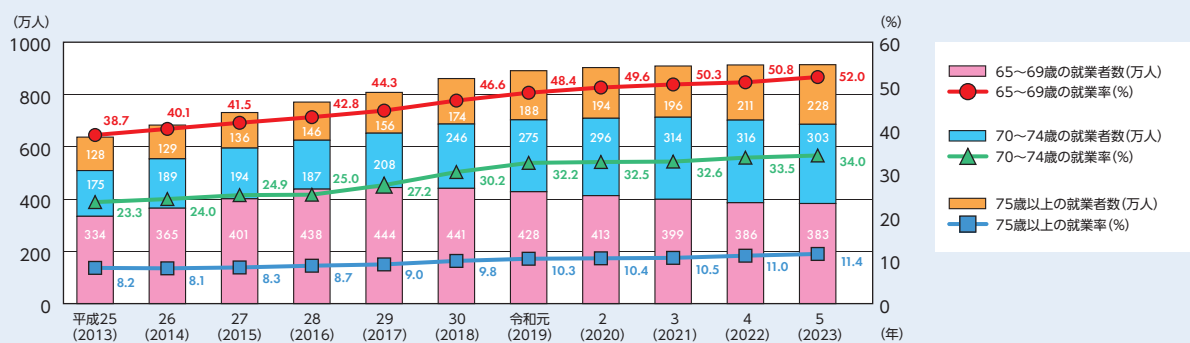
また、労働者によっては雇用継続は希望するものの、フルタイム勤務や再雇用前と同じ責任度合いを望まない場合もあります。時短や就業日が減るのであれば、その分はノーワーク・ノーペイとなりますので、その分の賃金調整は可能ですが、職務内容等が同じであれば、時給以上の減額はできません。

年金の受給をしながらゆっくり働きたい、変わらず仕事をバリバリやっていきたいなど労働者によってセカンドライフ(キャリア)プランは様々です。

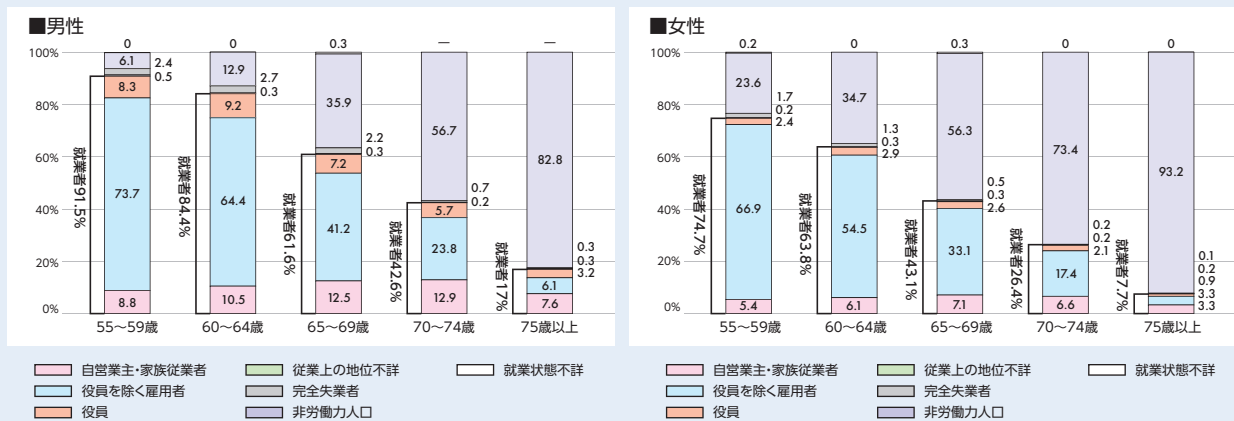
まずは定年前に面談等を行い、就業を望んでいるのか、どのように働きたいのかなど確認すると良いでしょう。もちろん全て労働者の要望に沿う必要はありませんし、配置・業種転換が必要なことも有り得ます。合理的客観的理由であれば賃金減額提示もできますし、労働者が合意すれば問題ありません。年金受給したい労働者の場合は、在職老齢年金額も考慮すると尚良いでしょう。賃金が低くなった場合は高齢雇用継続給付が受給できる場合もあります。企業の提示内容に納得できなければ、労働者には退職するという選択もあります。



〈図1〉年齢階級別就業者数及び就業率の推移 資料:総務省「労働力調査」



〈図2〉55歳以上の者の就業状況 資料:総務省「労働力調査」(令和5年)



企業のメリット

高齢者雇用による企業側のメリットとしては、以下の点が挙げられます。

- ①人手不足の解消
- ②豊富な知識や経験、人間関係の活用
- ③採用コストの削減

人手不足は今後も続き、特に若手の確保は難しくなっていくことが予想されます。高齢者雇用はそんな人手不足解消にはとても有効的です。また、長いキャリアで培った知識や経験、取引先との人間関係は若手には無いものです。再雇用の場合であれば、採用コストも削減できます。さらに、要件

を満たせば助成金の支給を受けられる場合もあります。

ただし、新たに高齢者を雇入れ有期契約で雇用する場合については、契約更新等で5年以上となった場合は無期雇用転換制度の特例対象外となり、労働者から無期転換の申し出があった場合、企業が拒むことができませんので注意が必要です。

労働者にとっても継続雇用されることで収入が安定し、全く別会社へ転職する労力やストレスも少なく、社会と繋がっている安心感が得られるなどメリットがあります。高齢者も安心して就業することができる職場環境作りがひいては企業の強みともなっていきます。

スキルアップポイント

ウェルビーイング経営とは？

近年、ウェルビーイング[Well-being]に注目が集まっています。ただ、意味も幅広く、どんなものか良くわからないという方も多いと思います。次々に出てくるニューワードの中でも、今回は、ウェルビーイングについて確認していきます。

【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。「60歳からの得する年金 働きながら「届け出」だけでお金がもらえる本」(講談社)などの著書やメディア掲載・セミナー・講演多数。



●ウェルビーイング[Well-being]

ウェルビーイング[Well-being]とは、「心身ともに良好な状態にあること」を意味する概念で、「幸福」とも訳されます。

世界保健機構(WHO)憲章の前文には、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態(Well-being)にあることをいいます」と記載があり、SDGsの3つ目の目標「すべての人に健康と福祉を(Good Health and Well-Being)」にも入っている言葉です。

このように、元々は社会福祉・医療といった分野で使われていた言葉ですが、現在は、働き方や、新たな教育のフレームワーク等へも意味合いを広げ、さらに、ウェルビーイング・エコノミー(※)といった新しい経済の概念も登場しています。

(※)経済活動が、社会や自然の他のものの一部であるとする経済のことで、健康や労働保障、生活水準など多面的な指標をGDP(国内総生産)と並ぶ経済の指標と捉えているもの。

日本においても、内閣府がウェルビーイングに関する取り組みを進めており、満足度・生活の質に関する調査や、『Well-being

に関する関係省庁連絡会議』の設置などを通じて、情報共有・連携強化・優良事例の横展開を図っています。

また、厚生労働省はウェルビーイングを次のように定義しています。

働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいをもち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になることを指す。

●なぜ今、ウェルビーイングが注目されているのか

では、なぜ今このウェルビーイングが注目されるのでしょうか？それには、大きく4つのことが関係しています。

①働き方改革

2019年からスタートした、働き方改革。長時間労働の抑制のための残業時間の上限規制や、同一労働同一賃金などがあり、より労働者が働きやすい環境を整備することが必要となります。

②転職・副業等の人材の流動性

終身雇用の崩壊が指摘され、また、一流企業でも倒産や早期退職の実施など、今や転職は当たり前で、主な仕事の他に副業も認められる時代となっています。人材の流動性はこれからもより





活発になっていくことが予想されます。

③ 様々な価値観の受容

男性は外で働き、女性は家で子育てをする、というような画一的な価値観から、男女だけでなく、国籍や文化などが異なる人々と共に働く機会が多くなり、様々な価値観を受容することが必要となります。

④ 新型コロナウイルス感染症

世界的にパンデミックを起こした新型コロナウイルス感染症は、今までの生活を大きく変えてしまいました。外出制限により休業を余儀なくされた会社や店舗。休業による収入の減少や解雇、テレワークやWebシステムのみの授業等からメンタルヘルス不全となってしまう人も多く見られました。終息したとはいえ、今後も予期せぬ事態に対応できるように体制づくりを考える転換期でもあります。

このように、多様な考え方や働き方に対応するため、ウェルビーイングを取り入れた環境整備を行う企業が増えています。

● ウェルビーイングの要素と企業の取り組み

ウェルビーイングの概念は前述の通りですが、ウェルビーイングに関する調査を行っているアメリカのギャラップ社が、ウェルビーイングの構成要素について定義しています。ウェルビーイングについて理解するうえでの参考になるかと思うので、確認しておきましょう(表1)。

これらギャラップ社の定義する構成要素と、企業として、取り組むウェルビーイングの方向性を定義づけたのが、厚生労働省が定義するウェルビーイングとなります。すでに、味の素やローソン、イトーキといった企業がウェルビーイングを取り入れています。

ウェルビーイングは、大きな概念であり、ニューワードであるため、少し難しく感じるかもしれませんが、実は経済産業省が推進する「健康経営[®]」ともリンクしていますので、すでに健康経営について取り組んでいる場合には、理解が早いかと思います。

ウェルビーイングと健康経営の違いは、健康経営は具体的な施策がベースとなっているため、概念であるウェルビーイングとは少し異なる部分があります。また、健康経営にはコミュニティ ウェルビーイングの部分がありません。

(表1)ウェルビーイングの構成要素

キャリア ウェルビーイング Career Well-being	自分の時間の使い方を知り改善しモチベーションを上げることや、好きなことを仕事にする、または目標にすることでキャリアに対する納得感や幸福を得られるもの。勉強や自己研鑽などもキャリアに含まれます。
ソーシャル ウェルビーイング Social Well-being	日々の生活や職場等で、良好な人間関係を築き、様々なバックボーンをもった人たちが自分らしく働けるような職場環境を整備することで、社会生活が充実します。
フィナンシャル ウェルビーイング Financial Well-being	収支の状況をしっかり管理することや、仕事の成果が正しく評価され報酬が得られるといったことは、経済的に良好(健康)な状態となり、不安から解放された状態(幸福)となり得ます。
フィジカル ウェルビーイング Physical Well-being	心身ともに健康でいる状態であれば、ポジティブな感情で仕事に取り組み、エネルギーに満ちているということは、生産性や創造性が高くなります。ストレスを抱えすぎない環境が大切となります。
コミュニティ ウェルビーイング Community Well-being	家族や友人、住居地域、会社など、所属しているコミュニティとの適切な関係性は充実感をもたらすこととなります。

ウェルビーイングを取り入れることにより、生産性の向上や人材の流失防止、離職率の低下、また採用での差別化を図ることができます。

就業環境の整備や見直しの際に、ウェルビーイングという考え方を取り入れてみることも、今後の企業の成長には欠かせない要素となってくることでしょう。

スキルアップポイント

インボイス制度2年目の課題と対策

インボイス制度の導入から1年が経過して、2025年からは実質的な「運用フェーズ」に突入しています。特に中小企業の経理現場では、電子帳簿保存法の二重対応、税務調査の変化、小口取引と高額取引への判断の差など、実務と心理の両面で混乱が続いています。現場から聞こえてくるリアルな声をもとに、2年目の課題を整理します。

【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。



●電帳法とインボイス、2つのルールのはざままで

電子帳簿保存法とインボイス制度がほぼ同時期にはじまり、「紙でできたものは紙、PDFでできたものは電子で保管。でも混ぜてはならぬ」という分断ルールが現場を混乱させています。

紙で届いた請求書をスキャンしてPDF化し、すべてを電子で整理しようという試みもありますが、スキャン作業の手間と人員不足により、実際には中途半端になりがちです。

その結果「紙は紙で保存、電子は電子で保存」という二重管理が発生し、処理ミスや手間が膨らんでいます。ある中小企業では、紙の請求書をスキャン後、電子データと紙原本の両方をうっかり記帳してしまい、税務調査で発覚。過少申告加算税を課される事例もありました。

あるベテラン経理担当者は、「上司からは全部スキャンしろと言われるけど、振込ミスを防ぐには紙で出してチェックしたいんです」と語っていました。実際には、紙の資料で振込手続きを行い、

その後すべてをスキャンして保管するという二重作業になっているとのことです。制度対応に毎月10時間以上を費やし、ミスのリスクだけが増えていく、そんな嘆きの声があちこちで聞かれています。

また、最近の税務調査（東京都内）では、調査官がノートパソコンを持参し、紙の資料を一切見ずにUSBで渡したPDFだけで調査を進めるケースが増えており、電子保存に完全移行する時代は確実に近づいています。

●税務調査と「心理的グレーゾーン」の増大

「インボイスがないだけで、すぐに否認はしません」これは国税庁が示している公式な見解であり、現場の税務調査でも概ねその方針は守られているようです。私が立ち会った中小企業の調査でも、会議費や消耗品など少額領収書については「そこは見ないから大丈夫ですよ」と柔軟かい対応がされていました。

しかし、金額が大きくなると様子は一変します。特に毎月100万

【参考】

国税庁「電子取引データの保存に関するFAQ（令和5年6月）」では、「電子メールやクラウドサービスといった電子取引で取引書類をやり取りする電子取引に対して、電子データ保存しなければならない」とされています。



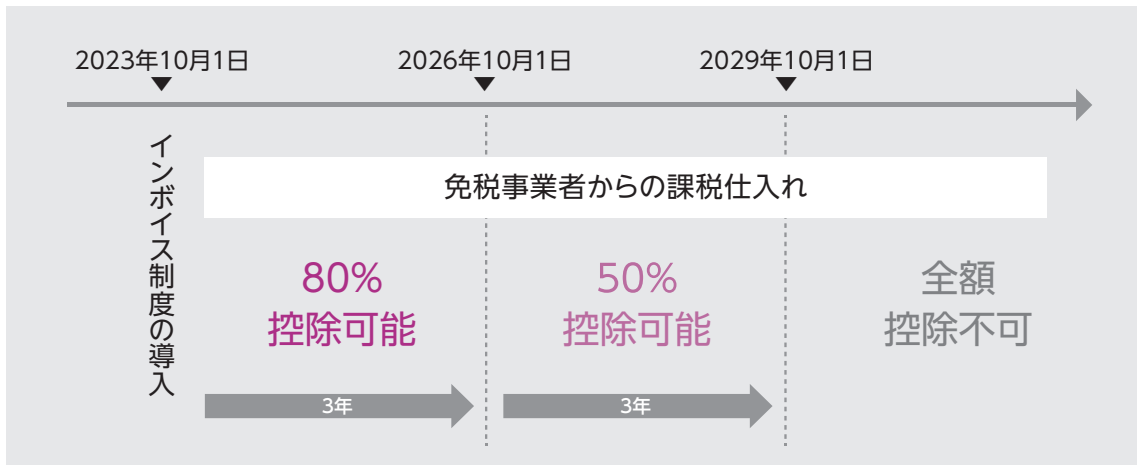


図1

円以上の外注費が発生している企業や、輸出入などで消費税還付を受けている企業では「インボイスの写しをご提出ください」といった確認がほぼ確実に入ります。私の経験でも、還付申告時にはインボイスの保存状況について高い確率で問い合わせを受けています。

現時点では、調査官の対応は比較的穏やかで、誤りがあっても指導ベースで済む場合が多い印象です。ただし、これが「配慮」なのか「猶予」なのか、見極めが求められます。特に免税事業者からの仕入れに関しては、仕入税額控除の控除率が現行80%から、2026年には50%、2029年にはゼロへと段階的に引き下げられることが決まっています(図1)。この「控除率のカウントダウン」は、静かに、しかし確実に現場のプレッシャーを高めています。

経理担当者からよく聞かれるのが、「上様の領収書ってダメなんですよ?」という質問です。いわゆる宛名のない手書き領収書や、スーパー・百貨店で自動発行される領収書がそれに該当します。法律上は適格請求書に該当せず、本来は仕入税額控除が認められませんが、実務の現場では「小口なら目をつぶる」という空気が根強くあります。

実際、私たちが日常的に利用するような店舗での支払いで、例えば10万円未満程度の経費領収書であれば、税務調査でも「まあ、これはいいでしょう」と軽く流されるケースが多いのが実情です。

【適格請求書の6つの要件】

- | | |
|-----------|------------|
| ① 登録番号と名称 | ④ 税額または税込額 |
| ② 取引年月日 | ⑤ 相手先の名称 |
| ③ 取引内容の明記 | ⑥ 税率ごとの合計 |

正直なところ、税務調査官自身も、この制度に対してうんざりしている様子が見え隠れします。「真面目にやると調査が何日あっても終わらない」そんな本音も聞こえてきます。

調査官に尋ねたところ、「宛名のない経費が多すぎる場合」でも、現時点では帳簿整備の指導にとどめ、経費の否認までは行わない対応が基本とのことでした。とはいえ、いつまでもこのままというわけにはいきません。今後は企業規模にかかわらず、こうした「目こぼし」は徐々に減っていくでしょう。

実際、一定金額以上の経費精算にインボイス付き領収書の添付を義務づけるなど、社内ルールの整備に取り組む企業も増えています。さらに最近では、スキャンソフト側にも、インボイス番号を読み取り、国税庁の登録情報と照合して確認する機能が搭載されはじめています。こうしたツールによって、人的ミスの予防や確認作業の効率化が進んでいます。

インボイス制度2年目、経理現場では「混乱から現実へ」と空気が変わりつつあります。「まだ大丈夫」と考える今こそ、将来に備えた体制づくりが求められています。



特別連載
コラム

経理の羅針盤～実務のヒント～〈第2回〉

中小企業者等に対する法人税率の

「中小企業は800万円まで利益をだせ」と暗黙のプレッシャーがある日本の税制。そこには15%という「ごほうび税率」があったからです。2025年度の税制改正では、その優遇措置のあり方が見直されることになりました。なぜ今、それが問題視されているのか？制度の成り立ちを交えながら解説をしていきます。

法人税の15%はなぜ生まれたのか？

中小企業に優しい顔をみせてきた日本の税制。その象徴となるのが所得800万円までの部分に15%の税率を適用する「軽減税率特例」です（表1）。大企業の税率は23.2%、中小企業の本則税率は19%。そこからさらに特別扱いされているのが15%。この特例は、実は2009年、リーマンショックの混乱の中で登場しました。政府は「中小企業を元気にしないと、日本経済も元気にならない」というシンプルだが切実な理由で、期間限定の減税を導入しました。それが延長に延長を重ね、今ではあたり前のように続いています。しかし、本来は「特例」は例外であるべきです。経済が変化し続けるなか、今もこのままでいいのか、そんな声が国の中枢でも上がり始めています。

として設定されました。しかし、物価上昇や業種の多様化、スタートアップの台頭など、令和の中小企業像は当時と大きく様変わりしています。今の利益800万円は、昔の800万円とは重さが違うのです。しかも「800万円の壁」があることで、利益をわざと抑えようとする「逆インセンティブ」も生まれてしまっているのが現場のリアルです。制度は優しいつもりでも、心理的には萎縮効果を生んでいる側面がありそうです。

800万円の天井があるかのような錯覚

うちもそろそろ
800万円超えそうだから
経費出しとこうか



800万円の壁はなぜ設定されたのか？

800万円というラインは、単なる語呂合わせでも政治的な妥協でもありません。制度設計当時の中小企業の平均課税所得に合わせ、「ここまでは応援しますよ」というメッセージ

2025年改正で何が起きたのか？

制度には人間くささがあります。制度を使う人たちは、抜け道を探すのが得意です。軽減税率を逆手に取った「節税スキーム」が話題になったのも一例。親会社の子会社の資本金

■ 表1

対象	本則税率		租税特別税率
大法人（資本金1億円超）	所得区分無し	23.2%	—
中小法人（資本金1億円以下の法人）	年800万円超の所得金額	23.2%	—
	年800万円以下の所得金額	19%	15%

得

■ 表2

主要項目	1企業当たり					
	参考：令和元年度 （令和2年調査結果） （千円、人）	参考：令和2年度 （令和3年調査結果） （千円、人）	令和3年度 （令和4年調査結果） （千円、人）	令和4年度 （令和5年調査結果） （千円、人）	令和5年度 （令和6年調査結果） （千円、人）	前年比 （%）
売上高	174,894	171,476	180,098	208,678	208,148	-0.3
営業利益	6,199	4,775	6,450	7,611	7,779	2.2
経常利益	7,187	6,627	8,707	9,785	9,909	1.3
従業員数	9.0	9.3	9.2	10.0	9.7	-2.7

経済産業省「中小企業実態基本調査」 令和6年中小企業実態基本調査速報参照

中小企業の平均利益は800万円を超えてきている

軽減税率の特例

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。

を1億円以下に抑え、複数の法人に利益を分散させる。それぞれが800万円以下にすれば、全部に15%が適用される。こういう「ズルい中小企業」がいたわけです。

国はそれを知っていても、制度は一気に変えられない。しかし、じわじわと「ほころび」がふさがれつつあります。2025年度の税制改正では、特例自体は延長されたものの、大企業まがいの中小企業には網がかかりました。たとえば、年間所得が10億円を超える企業は、15%ではなく17%に引き上げられます。さらにグループ通算制度(連結納税の新制度)を使っている法人も、特例の対象外に。つまり「形式は中小、実態は大企業」という「偽証中小」を排除する動きが強まっています。

中小企業と言う看板を掲げながら、大きな利益を分散して税率を下げる手法には「待った!」がかかったのです。

【2025年税制改正】

所得金額 年10億円超	グループ通算制度適法法人
15% → 17%	15% → 19%

今後の税制改正の予定

これらの利益に対する税金についても、新たな時代の要請が出てきています。いま政府は、防衛力強化の財源を確保するために、あらたに法人税額に上乗せ課税する防衛特別法人税(仮称)という仕組みを導入しようとしています。これは法人税額に上乗せして課税するもので、各事業年度の法人税

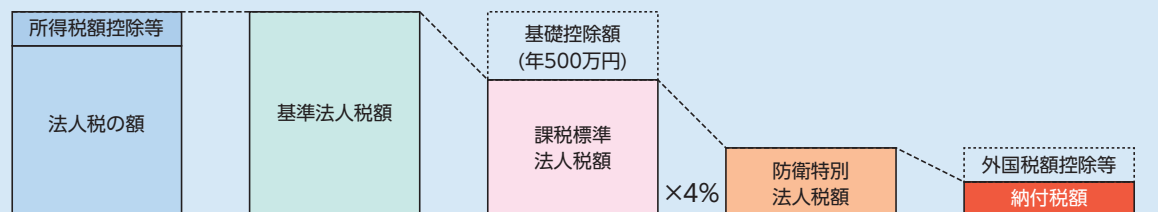
(国税)にまず500万円の基礎控除をもうけ、その超過分に対して4%の不課税を課す仕組みです。この適用は2026年4月1日以後に始まる事業年度から、各事業年度の所得に法人税が課されるすべての法人が納税義務者となります(人格のない社団等も含む)。ただし500万円の控除により、中小企業など法人税額が小さい場合には付加税負担が生じないよう配慮されています(図1)。

ここでもやはり、大企業を中心に負担が増える設計になっています。このほかに大企業には地方税である外形標準課税(所得の大小にかかわらず、資本や付加価値に課税する仕組み)などの税額負担もあります。政府の「体力のある企業から、より多くの負担をお願いしたい」というメッセージが明確に表れています。

ただし、今後の方向性として、国は「成果連動型」の支援を模索しています。つまり「会社規模が小さければ、誰でも減税」ではなく、「頑張ったら減税」。たとえば、賃上げをした企業には控除を多くする。設備投資をした企業には減税を厚くするといったかたちです。「800万円まで一律減税」はシンプルですが、ズルを生みやすい。一方で、成果型はフェアですが、申告手続きなどを含めた運用が複雑になります。すでに一部の制度ではこの仕組みが始まっていますが、実務上の負担は小さくありません。税制が「頑張り」の蓋にならずにすむのか。今後の改正のゆくえに注目が集まります。

「800万円までは優しく、超えると厳しく」そんな制度の背景には、経済と心理のバランスがありました。改正の先には、よりフェアで納得感のある仕組みが求められています。

■ 図1



国税庁発表資料参照

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)に出身し、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。



夏こそカレー! 夏野菜たっぷり「脳活カレー」で夏バテ知らず

夏野菜たっぷりカレー

用意するもの 2人分(たまねぎ、じゃがいも、なす、トマト、おくら、豚肉または鶏肉)



※写真はイメージです

- たまねぎ…1個
 - じゃがいも…1個
 - なす…お好みの分量
 - トマト…お好みの分量
 - おくら…お好みの分量
 - サラダ油…大さじ1〜2
 - 豚肉または鶏肉…お好みの分量
 - カレールウ…2〜3皿分
- ※メーカーによって濃さが異なるため、味を見て調整してください。
- 水…約300〜350ml
- ※煮詰まりすぎた場合は、少量の水を後から追加してください。

【作り方】

- ①食べやすい大きさに具材を切る。トマトはヘタを取って切れ込みを入れ、沸騰したお湯に10秒ほどくぐらせて氷水に投入し、皮をむく。
- ②鍋にサラダ油を引き具材を炒めた後、水を入れて蓋をし中火でひと煮立ち。
カレールウを割り入れたら、弱火で10〜15分程加熱。
- ③お好みでスパイスを追加したら味の変化も楽しめる。

POINT

カレーはカロリーが高めのメニューですが、スパイス成分が夏バテの予防に効果的です。季節の夏野菜も各家庭のお好みで組み入れ、手軽に調理・摂取できます。



カレー成分に含まれるクルクミンは抗炎症・抗加齢効果があり、認知症予防につながります。豚肉にはビタミンB群が多く、認知症予防が期待できます。ただし、脂質の摂りすぎには注意しましょう。



ストーリーテラー

用意するもの 紙と鉛筆(筆記用具)

【ルール説明】

評価者が、「もの」のイラストを2つ以上描く。参加者がイラストを見たあと、描かれたものを使って物語を作る。ものが増えていくほど難易度が高くなる。参加者が複数の場合は、イラストを順番に1つずつ追加し、物語をつなげていく。



物語を記憶して再現する心理検査はすでにありますが、このゲームは物語の記憶に加えて新規要素を追加した複雑なゲームです。



イラスト提示例 桃、男の子、きびだんご

回答案 桃が割れて男の子が生まれました。
男の子は「桃太郎」と名付けられて、きびだんごが大好きでした。

イラスト追加例 イヌ、サル

回答案 桃が割れて生まれた男の子「桃太郎」は、きびだんごが大好きです。
ある日、イヌとサルをペットにして散歩にいくことにしました。

イラスト追加例 鬼など

：

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) マトリックス

✓ マトリックス

◎ルール

データをもとに表のマス目に○か×を書きます。左と上にある項目を見てどちらにも当てはまる場合は交差するマスに○を、そうでない場合には×をつけます。

問題 夏祭りに行った4人の女性がいます。4人が食べたかき氷のシロップ、浴衣の柄、金魚すくいでゲットした金魚の数はそれぞれ違います。データをもとに表に○か×を書き込み、最後にみふゆが食べたかき氷のシロップを答えてください。

		かき氷のシロップ				浴衣の柄				金魚の数			
		イチゴ	メロン	レモン	モモ	朝顔	チョウ	トンボ	ヒマワリ	1匹	2匹	3匹	4匹
名前	ちはる												
	なつみ												
	あきな												
	みふゆ												
金魚の数	1匹												
	2匹												
	3匹												
	4匹												
浴衣の柄	朝顔												
	チョウ												
	トンボ												
	ヒマワリ												

解答

【データ】

- 朝顔柄の浴衣の人はヒマワリ柄の浴衣の人より、金魚を2匹多くゲットした。
- イチゴシロップのかき氷を食べた人は、金魚を2匹ゲットした。
- なつみはトンボ柄の浴衣を着ているが、ゲットした金魚の数は3匹ではない。
- あきはメロンシロップのかき氷を食べて、金魚を4匹ゲットした。
- チョウの柄の浴衣を着てモモシロップのかき氷を食べた人は、みふゆではない。
- レモンシロップのかき氷を食べた人が着ている浴衣は朝顔柄でもヒマワリ柄でもない。

“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。



AIツールを業務に活用すると生産

AIツールの活用で
誰もが生産性を
向上させるのか？



AIツールの恩恵が 大きいのは誰か？

近年、AI(人工知能)がさまざまな分野で活用されるようになってきました。こうしたなかで、労働経済学においてもAIに関する多様な研究が行われています。今回取り上げる2つの研究では「AIはスキルの低い従業員の生産性を大きく向上させる」ことが具体例をもって示されました。AIツールを使用するコールセンターのオペレーターとタクシー運転手の事例研究を通してAIの活用が生産性に与える影響を見ていきましょう。

コールセンターでは、 低スキルなオペレーターの生産性が35%向上

最初に取り上げるのは、フォーチュン500(※)にランクインするソフトウェア企業で働く約5,000人のオペレーターの通話データを用いて、AIツールを活用した際の対応時間、品質、結果を追跡した研究です。この研究の結論は次のとおりです。

第一に、低スキルなオペレーターでは生産性が35%向上した一方で、高スキルなオペレーターについては生産性にマイナスの影響がないか、生産性向上はわずかでした。第二に、AIツールを活用したことで1時間あたりに対応できるチャット数は増加しましたが、顧客満足度の指標には有意な変化は見られませんでした。つまり、チャット数が増加(業務が増加)しても業務の質を低下させずに生産性向上を実現できたということです。

なぜここまで生産性が向上できたのでしょうか。**その最大の理由は低スキルなオペレーターが高スキルなオペレーターの行動をより早く習得できたことです。**というのも、AIツールはその企業で最も生産性の高いオペレーターの行動に基づいた業務改善を低スキルなオペレーターに提案したのです。実際の現場では、AIツールを使用する在職2か月のオペレーターはツールを使用せずに6か月勤務したオペレーターと同等のパ

(※)アメリカの経済誌「フォーチュン」が毎年発表する、売上高上位500社のランキング。米国を代表する大企業リストとして広く知られています。

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。

性にどのような影響があるか？

パフォーマンスを発揮したといいます。また、AIツールによる頻繁なフィードバックも、生産性向上に寄与しています。ここもAIツールの強みと言えるでしょう。というのも、人間のマネージャーでは不安定になりがちなフィードバックの質や機会を一定に担保できるからです。

AIツールの利用はオペレーターの感情や離職率にもプラスに働いています。本研究においては、AIツールを利用しているオペレーターは、そうでないオペレーターよりも肯定的な感情を持ち、上司に助けを求める傾向や離職率が低いと示されました。

タクシー運転手では、生産性格差が14%縮小

次に取り上げる研究は、AIツールを活用したタクシー運転手の生産性に関する研究です。本研究で対象とするAIツールは、タクシーが流し運転中に顧客を見つける手助けをするもので、現在地と需要予測に基づき、顧客を獲得できる確率が最も高いルートを提示します。このAIツールを利用することで、タクシー運転手は顧客を探すための時間を短縮し、生産性向上を実現できるというわけです。

これを現場で活用したところ、生産性向上の効果は低スキ

ル運転手のみに見られました。一方、高スキル運転手では、生産性向上の効果はほぼゼロだったのです。その結果として、AIの活用によって低スキル運転手と高スキル運転手の間の生産性格差は約14%縮小しました。

本研究で重要なポイントは2つです。1つ目は「AIが高技能者に不利益をもたらすのではない」という点です。世間では「AIが高技能者を代替する」という“AI脅威論”が広まっています。しかしながら、実際は同一職業内において、AIが低技能者に利益をもたらす一方で高技能者にはほとんど影響を及ぼさない可能性があります。2つ目は「AIが技能格差の縮小に寄与する」という点です。実際、本研究においては、AIの活用によって低スキル運転手と高スキル運転手の間の生産性格差が約14%縮小したことが示されました。格差拡大が深刻な社会問題と認識されるなかで、AIの活用が格差縮小に寄与する可能性があります。

もちろん、本研究で得られた知見はタクシー運転手という特定の職種に限定されたものです。しかし、タクシー運転手のようにデータのパターンに基づいて仕事をする労働者は実際に多く、本研究の結果をほかの職種に応用することは可能でしょう。例えば、契約書のなかに含まれる異常な条項の検出を担うパラリーガルなどにおいては、AIの活用が低技能者の生産性向上に寄与する可能性が高いと予想されます。

労働経済学での議論

AIツールの活用で
人材間の
生産性格差縮小を目指す

繰り返になりますが、今回取り上げた2つの研究で共通する重要ポイントは、「AIの生産性向上の効果は低スキル労働者で大きい一方で高スキル労働者にはほとんどない」という点です。このことは、AIツールの活用で新人と熟練者の間の技能格差縮小を実現できることを示唆しています。実際のところ、例えばバックオフィスの現場においては、AIツールが最適な勘定科目や次の業務を示すなどで活躍しており、従業員の間の生産性格差が縮まってきています。

これまで、AIは熟練者の仕事を奪うという観点で語られがちでした。しかし、人口減少や人手不足が深刻化するなかで、人材の活用度合いを上げる必要性が高まっています。こうしたなかで、AIツールはその突破口となり得るのかもしれない。

本記事の参考資料

・NBER WORKING PAPER SERIES[GENERATIVE AI AT WORK](Erik Brynjolfsson, Danielle Li, Lindsey R. Raymond)

・NBER WORKING PAPER SERIES[AI, SKILL, AND PRODUCTIVITY: THE CASE OF TAXI DRIVERS](Kyogo Kanazawa Daiji, Kawaguchi Hitoshi, Shigeoka Yasutora Watanabe)

基本を極める

ビジネスの 心得

by
akiko mizuki

テンション高めのイマドキ社員 とのコミュニケーション術

「明るくて元気だが、注意しても響かない」「テンション高すぎて、真面目な話がしづらい」――

そんな“キャピキャピ系”の若手社員との接し方に悩む声をよく耳にします。

こうしたタイプには、相手の長所を活かした「伝わる言葉」で関わる姿勢が求められます。

今回は、現場で役立つ部下への声かけや、対話のコツを紹介します。

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。



キャピキャピ系と呼ばれる若手社員は、明るく親しみやすい一方で、言動が軽く見られたり、指導が届きにくい面もあります。性別や世代を問わず、こうしたタイプは職場に一定数存在し、上司としての関わり方に戸惑う人も少なくありません。

本稿では、そんな若手社員と信頼を築くための、コミュニケーション術を紹介します。

軽いノリを整える

事実+背景をセットで伝える

場を明るくし、雰囲気のを和ませる力に長けたキャピキャピ系社員。とはいえ、「その場のノリ」で発言しがちで、「軽すぎる」と受け止められるリスクもあります。注意する際には、感情をぶつけるのではなく、「事実」と「その影響」を具体的に伝えることが大切です。

× そういう言い方やめて

- フレンドリーで良いけれど、お客様によっては軽く聞こえる言い方かもしれないね
- 明るいことは強みだね。だからこそ、TPOで言葉を選ぶともっと信頼されますよ

また、必要以上にフランクに接する必要ありません。職場における関係構築には「親しみ」も必要ですが、それ以上に「敬意」の方が、本人にとっても安心につながるからです。

「褒めたつもり」が

「若いのにしっかりしてるね」「彼氏ウケ良さそうな声だね」「女性は楽な服装ができて羨ましいな」。こうした何気ない一言が、相手を不快にさせることもあります。

× 若いのに落ち着いてる

- その対応、すごく丁寧に助かったよ
- × 彼氏ウケ良さそうな声だね
- お客様も話しやすそうだね。声のトーンがちょうどいいね
- × 女性は楽な服装ができて羨ましい
- 仕事の時、動きやすくて機能的だね

現代では、「言った側の意図」よりも「受け取った側の感じ方」が重視されます。

年齢や性別による比較を避け、個人の工夫や機能性を表現してみてもどうでしょうか。

迷った時は、「この言葉は相手の安心や成長につながるか？」を自問してみることです。

“キャピ”の中身を見極める

一括りにせず、相手の特性を観察する

キャピキャピ系と一口に言っても、話し方が明るい人、動作が大きい人、自信のなさをテンションで隠している人など、背景はさまざまです。

声が大きくなりがちな人には、「今の伝え方、ちょっと強く聞こえたかな」と、相手を責めず、気づかせる言葉選びで伝えてみましょう。調子の良さばかり目立つ人には、「〇〇さんの明るさで、いつも場が和みますね。でも、ここは少し落ち着いた雰囲気を大切にしたいね」と、場の目的を共有します。また、しっかり系の人には、「若いのに偉いね」ではなく、「その視点は私にはなかった」とか、「私が新人なら、あの対応はできないな。立派ですよ」と伝える方が、言われた側としては励みになる一言です。

型よりも「伝わる言葉」を

明るく元気なキャピキャピ系社員は、職場に活気と親しみやすさをもたらす存在です。

とはいえ、型通りの正論をぶつけるだけでは、相手の心には届きません。

部下の育成は、上司の大切な仕事です。注意や叱責が必要な場面でも、「ダメ」ではなく「もっと良くなるために」という前向きな意図を伝えることで、相手の受け止め方は大きく変わります。上司の言葉ひとつで、部下のやる気も安心感も育ちます。「伝えたつもり」ではなく、「きちんと伝わる言葉」を選ぶこと。それが、信頼関係を築く最初の一步です。

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〉
9/12(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

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。



Amazonギフト券をEメールでお届け

※当選通知は「gc-orders@gc.email.amazon.co.jp」または「do-not-reply@amazon.co.jp」から届きます。受信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。

「アンケート」の項目は、2025年8月18日～9月12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。

神奈川県 朝日様

「OBC人事部の奉行クラウド活用事例を大公開！」他社事例の詳細が分かる記事は参考になりありがたい。引き続き様々な効率化の方法や、奉行の機能を知れるといい。

〈編〉弊社での事例がご参考になればと思い、掲載いたしました。これからも、「奉行クラウド」による効率化の事例を、できるだけ取り上げていく予定です。また、読者の皆様の「奉行クラウド」活用術も、ぜひ教えてください。よろしくお願いいたします。

群馬県 滋野様

年間業務スケジュールが見やすくて良かったです。私は総務ですが、一緒に仕事をしている経理の仕事内容はよく分かっていなかったで今回のスケジュールを見て少しだけ分かった気がします。

〈編〉年間の業務スケジュールを一覧できるように掲載しました。1年を通して総務・経理の業務がたくさんあることがわかります。特に繁忙期は、業務が重なり、残業も多くなりがちです。ぜひ、「奉行クラウド」を活用して、業務を効率化してください。

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 マトリックス 解答

		かき氷のシロップ				浴衣の柄				金魚の数			
		イチゴ	メロン	レモン	モモ	朝顔	チョウ	トンボ	ヒマワリ	1匹	2匹	3匹	4匹
名前	ちはる	×	×	×	○	×	○	×	×	×	×	○	×
	なつみ	×	×	○	×	×	×	○	×	○	×	×	×
	あきな	×	○	×	×	○	×	×	×	×	×	×	○
	みふゆ	○	×	×	×	×	×	×	○	×	○	×	×
金魚の数	1匹	×	×	○	×	×	×	○	×				
	2匹	○	×	×	×	×	×	×	○				
	3匹	×	×	×	○	×	○	×	×				
	4匹	×	○	×	×	○	×	×	×				
浴衣の柄	朝顔	×	○	×	×								
	チョウ	×	×	×	○								
	トンボ	×	×	○	×								
	ヒマワリ	○	×	×	×								

解答 イチゴ

奉行EXPRESS 2025 SUMMER

2025年8月18日発行 通巻第114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 2025 AUTUMN 2025年11月中旬発行予定

らくらく通勤費



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

2026年3月 JR東日本・西武鉄道が運賃改定

運賃改定、調べるの大変じゃないですか？

ウェビナー申込み/資料請求



給与奉行クラウドと自動連携する「らくらく通勤費」なら一括処理で新料金適用！

運賃改定対応のウェビナー申込み受付中

電車・バス・自動車通勤の管理 すべてに対応しています。
3分で分かる資料配布中。

らくらく通勤費

検索



株式会社無限 東京都新宿区西新宿 2-7-1 新宿第一生命ビル 14 階
E-mail marke@mugen-corp.jp