

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

今号のテーマ

【社会とビジネスの関係性】

「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

人材をコストとして考えるのではなく、投資の対象である「資本」と捉え、その価値を最大限に引き出し、中長期的な企業価値向上につなげていくための経営手法のこと。

- ① 人的投資経営
- ② 人的資本経営
- ③ 人的資源経営



Q2

廃棄する予定だったものや不要になったものを、その素材を活かして新たな価値を加え、より価値の高いものに生まれ変わらせること。「クリエイティブリユース」とも言う。

- ① アップサイクル
- ② ライズサイクル
- ③ リフトサイクル

Q3

公平、自由、安全といった意味合いを含め、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される仕事のこと。企業や経済の持続的な発展の観点から、取り組みが求められている。

- ① アディクワット・ワーク
- ② ディーセント・ワーク
- ③ ヒューマン・ワーク



Q4

財務的な収益を得ることに加え、社会や環境にポジティブなインパクト（効果）を生み出すことを目的とする投資のこと。投資の新たな基準のひとつにもなっている。

- ① エコロジー投資
- ② グリーン投資
- ③ インパクト投資



Q5

人口増加による食糧不足、食品ロス、食品産業の環境負担など、食に関連する様々な課題をテクノロジーの力で解決し、持続可能な食糧生産の実現可能を目指すこと。

- ① イートテック
- ② ミールテック
- ③ フードテック



Q6

地方自治体や企業などが、再生可能エネルギー発電所の設置、生物多様性の保全といった環境問題の解決などに取り組むための資金を調達するために発行する債券のこと。

- ① グリーンボンド
- ② ホワイトボンド
- ③ ブルーボンド



■社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所

静岡県静岡市駿河区稲川二丁目2番1号 セクスイハイムビルディング 6階
<https://royalri.jp/>



人事労務コンサルティング及びアウトソーシングサービスを展開。DX推進のために人事関係のソフトウェアの導入支援を行う一方で、クラウド型人事評価システム「HRvis(エイチアールビズ)」の開発・販売も手掛け、100社以上に導入。近年は人出不足解消のための採用支援、社員の定着につながる人事制度や福利厚生の導入支援も展開している。中堅・中小から上場会社・大手企業まで幅広い企業に人事労務関連サービスを提供。行政書士事務所ロイヤル総合研究所を併設し、外国人の在留資格の手続きや外国人雇用のコンサルティングも実施している。

課題 ？

どの企業でも人材不足が加速していく 今すぐ検討していきたい3つの対処法

日本の人口減の中、考えるべきなのは外国人雇用 特有の手続きがあるため、専門家の活用が重要

日本が人口減少社会となる中、企業の労務面での最大の問題は人材不足です。現時点でも企業の規模に関わらず顕著になっており、今後、状況はより厳しくなっていくでしょう。

対応するためには3つのアプローチが考えられます。1つは、単純に人を増やすという意味で、外国人雇用を検討することです。現在、製造業、建築業、サービス業などで外国人を積極的に雇用する企業が増えています。政府も制度面で後押ししており、2027年には技能実習制度を廃止し、新たに育成就労制度を導入して、外国人雇用を促進させていく計画です。日本人の生産人口が減り続けるわけですから、どの企業もいずれ

外国人を雇用せざるを得ない時期が来ると考えられます。将来、焦って採用に動くより、今から先手を打って、外国人によって人材を補強していくことが重要です。

ただし、外国人雇用に関しては、在留資格に関する知識や手続きが必要となります。手続きを行うためには申請取次の資格も必須となります。つまり、専門家(行政書士)によるサポートやコンサルティングが不可欠となります。もし適切な在留資格を持たずに就労していると、外国人本人も雇用した企業側も入管法違反で処罰されます。そうした最悪の事態に陥らないためにも、専門家の活用が重要になります。

限られた人員の中でDXによる生産性向上は必須 若手社員の定着には成長の“見える化”が鍵を握る

もう1つが、限られた人員の中で、最大限に個々の力を活用して成果を出せる仕組みを作ることです。今は、経理担当者はより経営に関与するような重要業務を、人事担当者は従業員の採用や育成への注力を求められており、それがコア業務です。また、上司は単に座っているだけでなく、現場に出て従業員同様に活動するプレーイングマネージャー化が要求されています。すなわち、従業員も管理職もやるべきことが増えているのが現状です。そうした中、間接業務を削減するために徹底的にDX化を断行して生産性を向上させることは、中小企業にとっても避けられない生き残り策といえます。

そして、最後のアプローチが、従業員の育成・定着を図る仕組みを整えることです。今の若者に企業選びで何を重視するかをアンケートで聞いた場合、必ず上位に来るのが、「自分が成長できる環境」であることです。では、何を持って成長を実感できるかと言えば「データ」です。つまり、目標の設定や実績、スキルの達成度を示したスキルマップを定期的に明示することによって、若手のモチベーションアップを図り、育成や定着につなげていくのです。今後、こうした人事情報の見える化をベースに育成を図れる企業が若手人材を確保する一方で、できない企業は苦戦していくと考えられます。

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所
代表

もりざき かずとし
森崎 和敏氏

静岡県出身。慶應大卒業後、ヤマハ発動機グループで人事経験を積み、社労士資格・行政書士資格を取得。大手社労士法人を経て2009年に創業。20名以上の体制で人事労務コンサルやアウトソーシングをはじめ、労務DX支援、人事制度構築、確定拠出年金導入支援、外国人採用支援など人事労務分野の専門サービスを展開している。



解決策

！

外国人雇用の決め手は“ワンストップ” ハイブリッドシステムで人材情報管理

外国人雇用時もシステム化で在留資格を着実に管理 人事労務のDX化はクラウド+オールインワンが有効

現在、国内での外国人雇用は230万人を超え(2024年10月時点)、10年前の3倍、全雇用者に占める割合は4%近くになっています。今後、中小企業でも採用を検討する会社はあらゆる業種で増えていくことが予想されます。ただし、問題は、外国人雇用の手続きやサポートが行える社労士事務所がまだ少ないことです。契約している社労士事務所が外国人雇用の知識がない場合、適切な在留資格を持たない人材を雇ってしまうリスクも考えられます。実際、私たちの顧問先の大手企業で顕在化したケースがあり、その際は当社が事前に在留資格の変更を進言したために事なきを得ました。外国人雇用では社労士の他に行政書士が在籍し、申請取次も含めてワンストップで対応できる事務所を選ぶのが賢明です。

また、外国人従業員の在留資格は更新が必要で、その管理が必須となります。例えば、OBCの総務人事奉行クラウドを活用することで、在留資格を確実に管理することが可能になります。

一方、DX化による生産性向上で導入すべきツールはクラウドサービスが有効だと考えています。クラウドであれば自社サーバーが不要で、会社で万が一の事態が起こっても、データは保全されるからです。さらに、人事や労務、給与計算などの関連業務がオールインワンで全て行えて、データを一元管理できることも重要です。その点、「奉行iクラウド HR DX Suite」(以下、「HR DX Suite」)であれば、そうした人事労務業務のDX化を一つのツールで完結できるため、効率的な管理が実現します。

奉行シリーズは性能が高く安心して使えるのが利点 DX化+アウトソーシングでさらに生産性向上へ

私たち専門家から見て、奉行シリーズが優れていると思う点は、長年蓄積してきたノウハウがあるため、給与にしても、総務人事や労務管理にしても、一つひとつのシステムの性能が高いことです。その高性能な機能が統合されている「HR DX Suite」であれば、安心して使うことができます。それに対し、他のツールの場合、実際に使ってみると、「あれができない」「これができない」というケースもあり、注意が必要です。

そうした中、今、推進しようとしているのが、「HR DX Suite」と私たちが開発したクラウド型人事評価システム「HRvis」をAPI連携させたハイブリッドシステムを企業に展開することです。HRvisは、社員の目標設定から評価、賃金・賞与査定、結果のフィードバックまでをクラウド上で完結するツールです。社員の

タレントマネジメントやスキルマップ作成も行い、上司も社員もそれらのデータをいつでも確認できます。そのHRvisと「HR DX Suite」を連携させれば、「HRvisで実行した人事評価を総務人事奉行に自動連携」「昇給査定や賞与査定結果を給与奉行に自動連携」といったことが可能です。

このハイブリッドシステムなどによるDX化に加えて、アウトソーシングを活用することによって、より生産性向上を図っていくというのが私たちからの提案です。アウトソーシングは、担当者が辞めてから慌てて組み込むのではなく、計画的に行っていくことがポイントです。前もって社外に切り分けられる業務を見極めて推進していくことが大切であり、その相談や支援も私たちが行っていきたいと考えています。



執筆者 小泉 正典 (こいずみ まさのり)

1971年生まれ。社会保険労務士 小泉事務所(目黒区上目黒)代表。

一般社団法人SRアップ21理事長・東京会会長。

専門分野は、労働・社会保険制度全般および社員がイキイキと働きた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。

メンタルヘルス対策とストレスチェックの義務化について

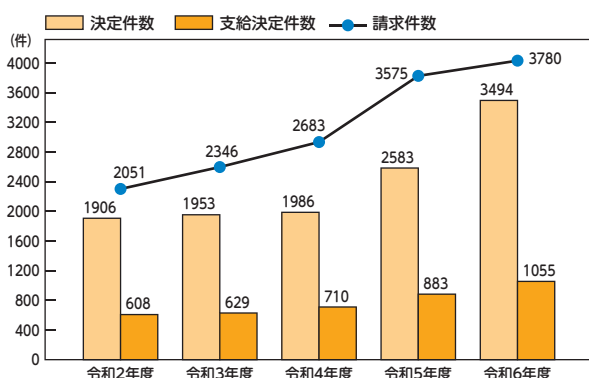
メンタルヘルスとは「こころの健康」です。なんとなく不調で仕事に身が入らない状況から、深刻なものとなると自死を招いてしまうメンタルヘルス不全への対応は企業にとって大きなテーマです。2015(平成27)年12月にストレスチェック制度が始まってからちょうど10年となった今年(2025年)5月に「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が成立し、50人未満の事業場でもストレスチェックが義務化となることが決定しました。

毎年増加する労災請求件数

今年6月に厚生労働省から公表された、2024(令和6)年度の「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害(メンタルヘルス不全)の労災請求件数は、3,780件でした。請求件数は年々増加しています。2015(平成27)年の請求件数は1,515件だったため10年で2倍以上の増加となっています。

メンタルヘルス不全となると、集中力や判断力が低下するため、普段では考えられないようなミスを繰り返したり、遅刻や急な当日の欠勤が増えたりして、仕事のパフォーマンスやクオリティが落ちてしまいます。すると、そのカバーを誰かが行わなくてはなりません。不調が続く長期欠勤となると、さらに他の社員の負担が増えます。欠勤から復帰したとしても、すぐに以前と同じような状況で安定した仕事ができるとは限らず、無理をするとまた休業を繰り返すこともあります。仕事自体は続いているため、カバーする側も疲れきってしまい、同じ部署でメンタルヘルス不全者が続出するということが少なくありません。2024(令和6)年「労働安全衛生調査(実態調査)」では、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所割合は12.8%でした。メンタルヘルス問題を放置しておくことは、企業にとっても、働く社員にとってもマイナスでしかありません。メンタルヘルス不全は誰にでも起こりえることです。だからこそ、しっかりしたメンタルヘルス対策が必要となってきます。

■業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



取り組んでおきたいメンタルヘルス対策

メンタルヘルス不全になる要因は様々です。パワハラ、セクハラ、長時間労働や責任ある仕事へのプレッシャーなど仕事上でのものから、家庭内での問題、失恋、借金など個人的な問題からメンタルヘルス不全に陥ることもあります。個人的な問題については、その根本についてまで企業が立ち入ることはできませんが、仕事上での問題については対応が可能です。また、どんな要因であってもメンタルヘルス不全になった社員に対しての企業としての対応はしっかりしておくといいでしょう。

●休日、残業の管理

長時間労働は労災認定基準にも該当し、メンタルヘルス不全だけでなく、心筋梗塞やくも膜下出血などの過労死を招く危険があります。業務効率を高め、不要な残業や休日出勤はしないよう、事前承認制などの導入や、休日出勤した場合は○カ月以内に必ず振替休日を設定、または代休取得を実行するなど、長時間労働にならないための管理をしていくことが求められます。また、有給休暇の取得しやすい環境作りや、計画的付与制度の活用も有効です。

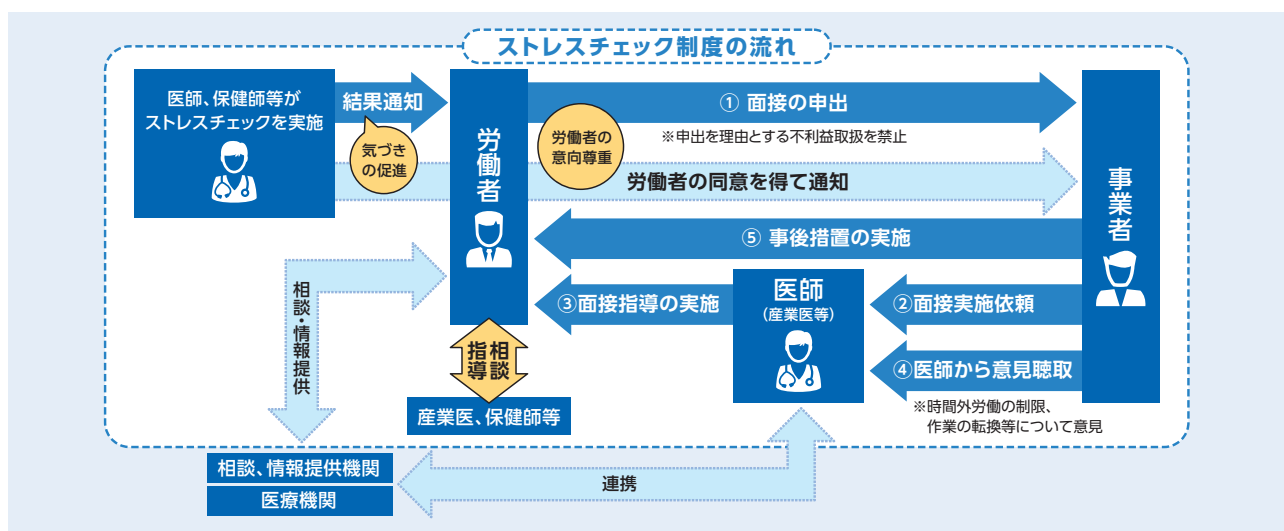
●パワハラ、セクハラ等のハラスメントの防止

職場のパワハラ、セクハラを始めとするハラスメントは許されない行為です。就業規則で懲戒処分の対象となることを明記する、ポスターや社内イントラネットで通知するなど、社内での共通認識としましょう。

●50人未満の事業所でも実施義務化が決定した ストレスチェック

ストレスチェックは、メンタルヘルス不全の未然防止を主な目的とし、社員自身のストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるというもので、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが義務となります。検査結果は直接本人へ通知され、本人の同意なく企業側には提供されません。検査の結

50人未満の 事業場でも 義務化



果、一定の要件に該当する社員から申し出が有った場合、医師による面接指導を実施し、必要に応じ就業上の措置（作業の転換、労働時間の短縮等）を講ずることが義務となっています。

労働者数50人未満の事業場については当分の間努力義務となっていました。2025(令和7)年5月に「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が国会で可決成立し、労働者数50人未満の事業場についてもストレスチェック実施が義務となります（施行は公布後3年以内に政令で定める日となっており、具体的にはまだ未定）。なお、現在のストレスチェック実施内容を中小企業に実施することは難しい部分もあるため、50人未満の事業所に即した実施マニュアルを作成し、2026(令和8)年度に公表される予定となっています。厚生労働省では働く人向けだけでなく、事業者向けにも役立つポイントやツールをまとめたポータルサイト【こころの耳】を開設しています。

●産業医との契約

50人未満の事業所は産業医の選任義務はありませんが、個別に産業医と契約することは可能です。顧問産業医など検討してみても良いかもしれません。月に1度でなくても、何ヶ月かに1回でも医師のアドバイスを受けられる、面談することができることは労働者にとって安心できる環境となります。訪問

頻度や産業医の経験、報酬金額など条件に合う先生を探して契約することができます。産業医の探し方としては、同業他社や知り合いの会社で選任している先生を紹介してもらう、産業医紹介サービスを利用するなどの方法があります。

●就業規則の整備

実際にメンタルヘルス不全となり、長期欠勤することになった場合、休職規定を適用する企業がほとんどですが、休職規定自体がメンタルヘルス不全を前提にしていない場合が多く、何度も休職を繰り返す状況となっても企業として何もできないという（休職は復職を前提としているため、人員補充もできない等）相談も多く受けます。どのような状況になったら「休職」なのか、どのように回復したら「復帰」とするのか、同じ状況を繰り返した時は改めて「休職」なのか、「継続した休職」とするのか、休職しても復帰が見込めない場合はどうするのか等、明文化しておくことが大切です。

長期休職や離職につながるメンタルヘルス不全は未然に防ぐことが大切です。メンタルヘルス対策は働きやすい環境につながり、離職率の改善や採用時の強みともなります。

出典：業務災害に関わる精神傷害に関する事案の労災補償状況 資料/厚生労働省
こころの耳/厚生労働省 <https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/>

スキルアップポイント

アンコンシャス・バイアスへの気づき

アンコンシャス・バイアスとは、心理学の概念で近年様々な場面で注目されています。

アンコンシャス・バイアス自体は悪いものではなく、膨大な情報を処理するために脳が作り上げた機能のようなものですが、それ自体を認識することがとても大切だと言われています。

アンコンシャス・バイアスとは何か、なぜアンコンシャス・バイアスを認識することが大切なのかについて特集します。

【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。「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。



● アイコンシャス・バイアス？

日々多くの情報に接している中で、ふと「〇〇」というワードを聞いて、それならば「△△なんだな」と思ったことはないでしょうか。

例えば、

それまで職場の単なる先輩としか思ってなかった人が
東大卒だと聞いて、急に評価が変わってしまう

新卒が入社してきて、ちょっとしたミスをする
「〇〇世代だから」と考えてしまう

育児休業と聞くと、「女性のこと」と捉えてしまう

これら全てがアンコンシャス・バイアスです。

アンコンシャス・バイアス(unconscious bias)とは、「無意識の思い込みや偏見」であり、「自分で気がついていないモノの見方や捉え方のゆがみや偏り」を指します。

人は「意識して」判断するときには、努めて客観的合理的に判断を下します。それに対しアンコンシャス・バイアスは、過去に自分が育ってきた中で環境や習慣、経験に影響されています。言うなれば、自分の「価値観」に基づき、脳が日々の情報処理能力をあげるために作り上げたショート・カット機能のようなものです。脳の仕組みでの無意識下に起こるもののため、それがアンコンシャス・バイアスであると認識することがとても難しいものとなっています。

● 代表的なバイアス(認知バイアス)

アンコンシャス・バイアスは相手(他人)に向けるものだけでなく、モノや自分自身に対することでも起こり得るものです。どんなバイアスがあるのか代表的なバイアスについて確認しておきましょう。

❖ ステレオタイプ

性別、学歴、世代などある属性に対する世間的なイメージや先入観で「この特徴があるものは他にこんな特徴もあるはず」と思い込む

❖ 正常性バイアス

危機的状況となっても、「このくらい問題ない」「自分は大丈夫」と思い込む

❖ 集団同調性バイアス

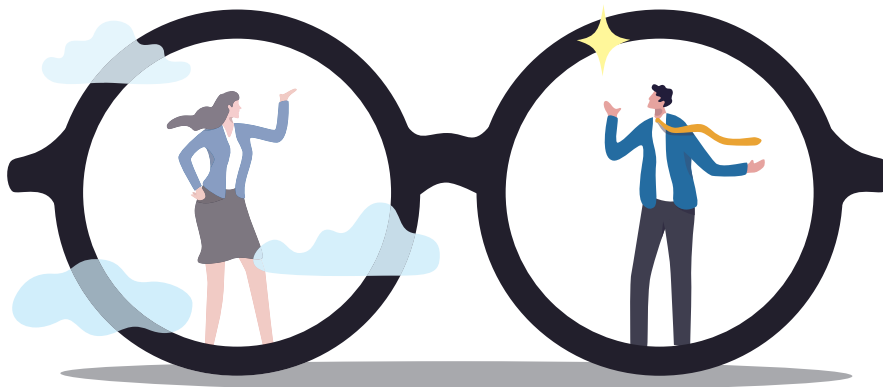
周囲からの圧力や安心感から周りに合わせたほうがいいのか等、周囲の言動に合わせてしまう

❖ コミットメントのエスカレーション

自分の立場に固執したり、過去の自分の意思決定を正当化したりして、損失が明確でも引くに引けなくなってしまう

❖ インポスター症候群

周りから評価されていても「私にはムリ」など、自分を過小評価する傾向



❖ ジェンダーバイアス

ジェンダーに対する先入観や固定観念で決めつけたモノの見た方をする

❖ 確証バイアス

自分の考えを支持する情報や、自分が期待する情報だけを集め、都合の悪い意見を排除しようとする

❖ ハロー効果

自分の印象の良い相手の行動等について実態にかかわらず高い評価をしてしまう、逆に印象の悪い相手を不当に低く評価してしまう

● 企業でのリスク

アンコンシャス・バイアスは、脳の無意識下の判断処理のため、「無くす」ことは難しいものです。繰り返しとなりますが、アンコンシャス・バイアス自体やその人自身の経験や価値観を否定するものではありません。しかし、時にその思い込みや偏見が対人関係から人事評価、組織へも影響を与えるものだとことを知っておく必要があります。

前述のとおり、アンコンシャス・バイアスは自身にも向きます。「自分にはムリ」と思い込むと実際にそれ以上に動こうとは思わなくなり、上長に「これぐらいの残業は普通だ」と言われると「そうかもしれない」と自分のちょっとした体調不良シグナルを無視してしまう、といった具合です。

もちろん何もかもに疑問を持ち、自分のやりたいようにしなさい、ということではありません。人は一人で生きているわけではありません。特に企業に勤めているのであれば、労働契約に基づき労働する義務があります。そして信義則上誠実に勤務することが求められています。上長の指示に従わない場合には懲戒処分もあり得ます。

しかし、アンコンシャス・バイアスが行き過ぎると

- ◎ ストレスからの変調を見過ごし、メンタルヘルス不全となってしまう
 - ◎ 不採算プロジェクトから撤退ができずに会社に損失を与えてしまう
 - ◎ 様々なハラスメントに発展してしまう
 - ◎ 人事考課で正当な評価を下せなくなる など
- といったことが企業リスクとして考えられます。

例えば、上長が「育児は女性の仕事、男性は外で仕事するもの」というジェンダーバイアスが強くある時、どうしてもその企業では男性の育児休業取得率は上がりません。言動に無意識に現れるだけでなく、人事評価でもバイアスが掛かってしまうからです。さらに男性の育児休業取得について取得を阻害するような言動があるとパタニティハラスメントになってしまいます。他にも人事考課の際にハロー効果があると、正当な評価がなされず、それが元で個人のモチベーションが下がると全体の生産性も低下し、さらに退職といった人材流出も考えられます。

アンコンシャス・バイアスは、どんな人にもあるものですが、特に管理職にはアンコンシャス・バイアスが存在することを「意識」することが大切です。何かを決定するとき、評価するとき、許可するとき、アンコンシャス・バイアスが掛かっていないか「意識」する = 客観視すると合理的判断に近づきます。

企業はアンコンシャス・バイアスについての知識や対処について周知し、特に管理職への研修などを行うことが企業リスク対策ともなります。

スキルアップポイント

中小企業経営強化税制の見直しと延長

2025年(令和7年)の税制改正では、中小企業の設備投資を後押しする「中小企業経営強化税制」が延長・拡充されました。これまでの単なる減税策というよりは、「どう成長戦略を描くか」とセットで考えることが求められる内容に変わってきています。ここでは改正のポイントと実務で意識すべき点を整理します。

【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。



●背景にある本音

この改正の背後には、政府の「中小企業が強くなきゃ日本経済は活性化しない!」という考えがあるようです。これまでのように「一律で優遇する」から、まずはしっかり利益を出すことが求められるようになりました。そこに「給与を上げてほしい」という社会全体からの声も反映されています。今年はコメの価格高騰もありましたが、物価高に対応するための収入対策は待ったなしの課題です。

また、その中でも、国の掲げる「100億企業」づくりのテーマに沿っている企業は、税金の優遇だけでなく補助金も活用できるチャンスがあり、支援の幅が大きく広がります。

中小企業経営強化税制は、一定の要件にあてはまる設備投資に対し、特別償却(費用を前倒しで計上)や税額控除(税金を直接減らす)が受けられる制度です。もともと時限的な制度ではありますが、改正によって期限が2026年度末(2027年3月末)まで延長されました。これにより、企業は慌てて投資する必要がなくなり、銀行なども相談しながら、余裕をもった計画づくりができるようになります。

また、これまで4つの区分がありました。A類型(生産性向上設備)、B類型(収益力強化設備)、C類型(投資利益率に基づく類型)、D類型(経営資源集約化設備)です。この改正でC類型が廃止され、A類型・B類型の要件も見直されています(表1)。昨年まで利用していた企業も、従来の感覚で進めると要件を外してしまう可能性があります。したがって、あらためて基準を確認しておくことが大切です。

●今回の目玉は“賃上げ優遇”

今回の改正の大きな特徴は、やはり「賃上げ」に対する優遇措置です。

たとえば、新しい建物を建てた場合、その年度の給与総額が前年度比2.5%以上増えれば特別償却15%または税額控除1%が適用されます。さらに5.0%以上の増加なら特別償却25%または税額控除2%と、より大きなメリットを受けられます(表2)。

これは単に設備投資を優遇するのではなく、「儲けを出して、その成果をしっかりと分配した企業」を評価する仕組みです。まさに成果

表1

類型	確認者	改正前	改正後
A類型(生産性向上設備)	工業会等	生産性が1%以上向上	生産性指標が時間生産量、歩留率、コスト削減に変更
B類型(収益力強化設備)	経済産業局	投資収益が年5%以上	投資収益が7%以上
C類型(投資利益率類型)		可視化、遠隔操作、自動制御の装置	廃止
D類型(経営資源集約化設備)		ROAや資産回転率が一定以上	改正無し



表2

対象設備	賃上率	特別償却率	税額控除割合	その他留意点
建物 附属設備	5%以上	25%	2%	対象資産:1000万円以上
	2.5%以上	15%	1%	
	2.5%未満	適用なし	適用なし	適用なし
機械装置 工具器具備品 ソフトウェア	要件なし	即時償却	10%	対象事業者 ①個人事業主 ②法人(資本3000万円以下)
	要件なし	即時償却	7%	法人:資本3000万円超

に対する減税＝「成果連動型」の象徴であり、企業にとっては投資＋賃上げを同時にすすめるインセンティブとなります。

ないのが実情です。だからこそ、「来期の適用」を視野に入れて、早めに準備を進めておくことが大切になります。

●実務上のハードル

適用要件を理解するには、メーカーの営業担当に直接確認するのが一番わかりやすく、該当するなら企業としてはぜひ活用したい制度です。ただし、手続きが煩雑で、経理担当の負担はかなり大きく、思わず「面倒くさい!」と投げ出してしまうかもしれません。

たとえば、最初のステップとして工業会などに証明を依頼する必要があり、その取得に数週間かかることもあります。さらに、賃上げ率や投資利益率といった数値基準をクリアするには、過去のデータを掘り起こしながら、しっかりとした事業計画を立てなければなりません(図参照)。

もちろん、賃上げは従業員にとってプラスですが、上げた後にも景気が悪くなり賃下げに転じれば、モチベーションの低下は避けられず、労基法上の対応も簡単ではありません。

このように、制度の活用は「思いついたから今期すぐに!」とはいか

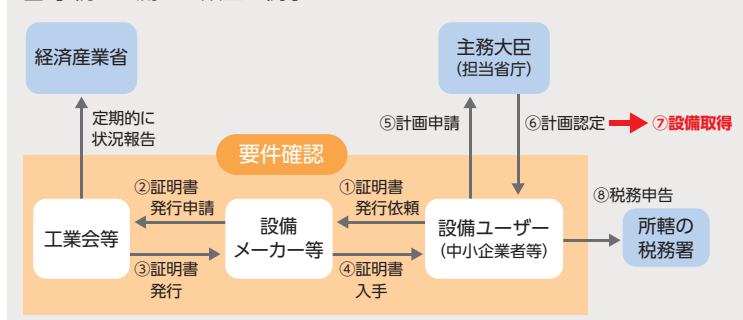
●「100億企業」創出と政策連動

経済産業省は2025年に、売上高100億円超を目指す中小企業を重点的に後押しする「100億宣言」という新しい仕組みを打ち出しました。背景には、「100億企業」こそが日本経済の救世主になる、という強い期待があります。

対象となるのは、売上10億円から90億円の中小企業。挑戦と創意工夫によって100億円を突破するまでのロードマップを描き、その歩みを政府が全力で応援するという狙いです。従来の「中小企業＝守られる存在」というイメージから、「中小企業＝成長の主角」と位置づける方向に大きく舵を切ったといえるでしょう。

さらに、対象企業には「中小企業成長加速化補助金」も用意されており、条件を満たせば最大5億円の補助金を受けられます。税制優遇と補助金をうまく組み合わせれば、資金面でのインパクトは相当大きくなりそうです。

図 手続きの流れ A類型の例示 出典：経済産業省



■中小企業成長加速化補助金の概要

項目	内容
対象者	売上高100億円を目指す中小企業 ※売上高が10億円以上100億円未満
補助率	1/2以内
補助上限額	最大5億円
対象経費	建物、機械装置、器具備品、ソフトウェア費、外注費、専門家経費
補助対象要件	「100億宣言」を行っていること、投資1億円以上、賃上げを織り込む5年間の経営計画を策定

「設備投資＋賃上げ＋成長戦略」は、どんな成長企業にとっても避けて通れないテーマです。制度はあくまで追い風。うまく使って、自社の未来のストーリーを描いていきましょう。



特別連載
コラム

経理の羅針盤～実務のヒント～〈第3回〉

デジタル時代の 経理業務効率化戦略

「ファクスで送ってください」と言われると、どこか懐かしく感じるようになりました。いまでは、固定電話もオフィスも持たずに起業する人も珍しくありません。AI、クラウド、DXといったキーワードが、経理業務の効率化を後押しする時代に私たちは生きています。

経理を変えるクラウドとAIの力

アメリカの会計業界誌を開くと「クラウド会計ソフトを使わないなんてありえない」という前提で記事が始まることも珍しくありません。実際、2024年時点で小規模事業者の約7割がクラウド会計ソフトを導入済みとされ、銀行口座やクレジットカードと自動連携し、請求書発行や経費精算を自動化。経営者・会計事務所・経理担当が同時に同じ情報にアクセスし、コミュニケーションも効率化しています。市場規模の大きい英語圏ではスタートアップによるアプリ開発も盛んで、API連携による効率化の選択肢は急速に広がっています。

一方、日本は紙書類が多く、自動化が難しい側面があると指摘されてきました。しかし現在では、OCRとAIを組み合わせた領収書・請求書・通帳明細・クレジットカード明細の読み取りソフトが普及しつつあり、スキャンするだけで仕訳や支払処理まで自動化できる環境が整いつつあります。

欧米ではさらに進み、AIは入力補助にとどまらず「異常支出や資金ショートの前兆を自動検知する」といった“見守り機能”を担う例も増えています。これを実現するのがML（機械学習）です。AIがルールに基づき仕訳やチェックを自動化する一方、MLは膨大なデータからパターンを学習し、通常と異なる取引をピックアップしたり、将来のキャッシュ不足を予測したりします。つまりAIは“今起きていること”を監視し、MLは“これから起こること”を予測する。両者を組み合わせることで、会計は単なる効率化を超え、経営リスクを先回りして防ぐ仕組みへと進化しています。

電子インボイスは欧州では常識、日本はこれから

日本でインボイス制度が始まって2年。国税庁の基本姿勢は「紙保存が原則、電子はオプション」でした。しかし世界を見渡すと事情は異なり、電子インボイスが急速に普及しています。イタリアでは2019年からすべての事業者に義務化され、フランスも2026年までに全事業者への完全導入を予定。ドイツでも2025年から段階的な導入が始まり、電子インボイスは欧州を中心にすでに“常識”となっています。

その利点は明快です。共通フォーマットで送受信された電子データをそのまま会計ソフトに取り込めば、仕訳や支払処理まで自動化できます。形式が統一されているため入力ミスが起こりにくく、国家レベルで標準を定めれば効率的に運用できます。

ここで言う電子インボイスとは、国際的な標準仕様である「Peppol（ペポル）」を指し、世界的に最も普及している方式です。日本政府もこの仕様の導入を推進しています。これにより、入力ミスや確認作業の負担軽減だけでなく、請求書の郵送や承認待ちによる支払遅延といった課題の解消にもつながります。

■Peppol電子インボイスのルール

項目	データ形式	内容例
Issue Date(発行日)	日付(YYYY-MM-DD)	2025-08-30
Seller Name(請求者)	テキスト(最大100文字)	株式会社ABC商事
Currency(通貨)	通貨コード(ISO 4217, 3文字)	JPY
Invoice Total(請求額)	数字(小数点2桁まで)	110,000

AI 人工知能

基本的な役割

ルールに基づき自動処理・監視を行う

仕訳入力

「タクシー＝旅費交通費」などルールで自動入力

異常検知

設定ルールに基づきアラートを出す

資金ショート予測

事前に決めたシナリオに基づき警告

ML 機械学習

基本的な役割

データを学習し、パターン認識や予測を行う

仕訳入力

過去データから学習し、銀行明細を自動分類

異常検知

学習データから通常と異なる取引を検知

資金ショート予測

入出金データから将来の不足を予測

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「マナ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。

■経理業務のDX～ご存じですか？ Peppolインボイス～



参考：国税庁動画チャンネル

内部統制は“中小企業の武器”になる

「内部統制は上場企業のもの」と考えがちですが、実は中小企業にこそ重要です。不正や横領事件はニュースになる以上に多く、社内で処理され表に出ないケースも少なくありません。その背景には、経理担当者が請求から入金・支払いまでを一手に担い、チェックが効きにくいという事情があります。国際的な調査でも、小規模事業者は内部統制の欠如により、大企業よりも不正リスクが高いと指摘されています。

これまでは「経理担当は人物的に信頼できる人を置くこと」が最重要視されてきました。しかし内部統制を仕組みとして整えれば、人選の優先順位も大きく変えられます。

もっとも、大げさなことをする必要はありません。例えば、次のようなシンプルな工夫でも、不正防止や透明性の確保につながります。

◎クラウド会計ソフトの承認フローをそのまま活用する

◎請求と入金を別担当に分ける、または一部をアウトソーシングする

◎経費精算を電子化し、承認履歴を残す

◎外部の会計事務所にクラウドアクセスを付与し、第三者の目を入れる

よく「一人より二人の目を入れるだけでリスクは劇的に下がる」と言われますが、まさにその通りです。

上場企業では資本市場からの資金調達と引き換えに、多額のコストと時間をかけて内部統制を整備しています。しかし、中小企業でもクラウドシステムを活用すれば、紙がなくても承認はスマホで行え、履歴も自動で残ります。そのため担当者が急に退職しても業務は止まらず、スムーズに引き継ぎが可能です。こうした工夫によって、組織は「止まらない経理」を実現できるのです。

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。



\\ RECIPE /

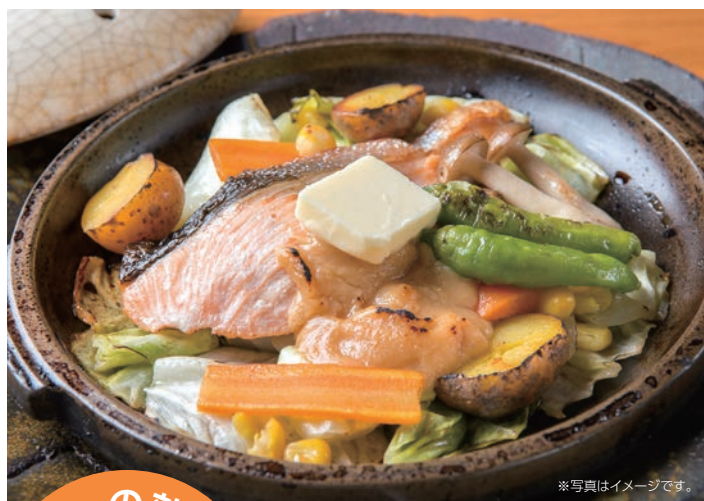
秋鮭とキノコ・お野菜たっぷり

脳活ちゃんちゃん焼き

用意するもの 2人分(鮭、まいたけ、しいたけ、しめじ、キャベツ、味噌)

POINT

秋の代表的な味覚「鮭とキノコ」をお手軽に美味しく楽しみましょう!



※写真はイメージです。

【材料】

- 鮭の切り身…2切れ
- まいたけ…100g
- しいたけ…100g
- しめじ…100g
- キャベツ…100g
- 塩こしょう…お好み分量
- バター…お好み分量
- 味噌だれ
- 味噌…大さじ3
- 料理酒…大さじ1
- 醤油と砂糖…小さじ1

【作り方】

- ①キノコをほぐし、キャベツを一口大に切る。
- ②鮭に塩こしょうして、バターで皮面から焼く。
- ③鮭を取り出し、キノコと野菜を炒める。
- ④鮭と味噌だれを入れ、蓋をして蒸し焼きにする。

脳への効果



鮭には炎症抑制作用を持つDHAやEPAが多く含まれています。

EPAには血管機能改善もあり、鮭の赤色成分には、強力な抗酸化作用があります。また、キノコには食物繊維やビタミン、ミネラルが豊富に含まれており、認知症予防効果が期待できます。

\\ GAME /

概念連想ゲーム

用意するもの 特になし(車内や待ち時間など、手持ち無沙汰な時にやってみましょう)

【ルール】

1人目が発言したものと同じカテゴリーの単語を次々と参加者が発言していく。同じ単語を回答してはいけません。参加者が一回りするたびにテンポアップ! リズム感よく進めましょう。

〈例①〉リンゴ→ブドウ(果物)→レモン(果物)→ひまわり(黄色)→チューリップ(花)→…

〈例②〉定規→万年筆(文房具)→原稿用紙(執筆)→締切(小説家)→カレンダー(時間)→…

脳への効果



正解を導くというより、単語のカテゴリーを判断して(概念)、類似の単語を瞬時に連想(想起)するゲームです。テンポよく届く聴覚情報が前頭葉を活性化します。

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

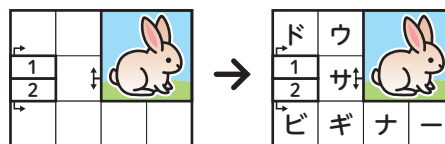
10分

楽器のアロークロス

✓ 楽器のアロークロス

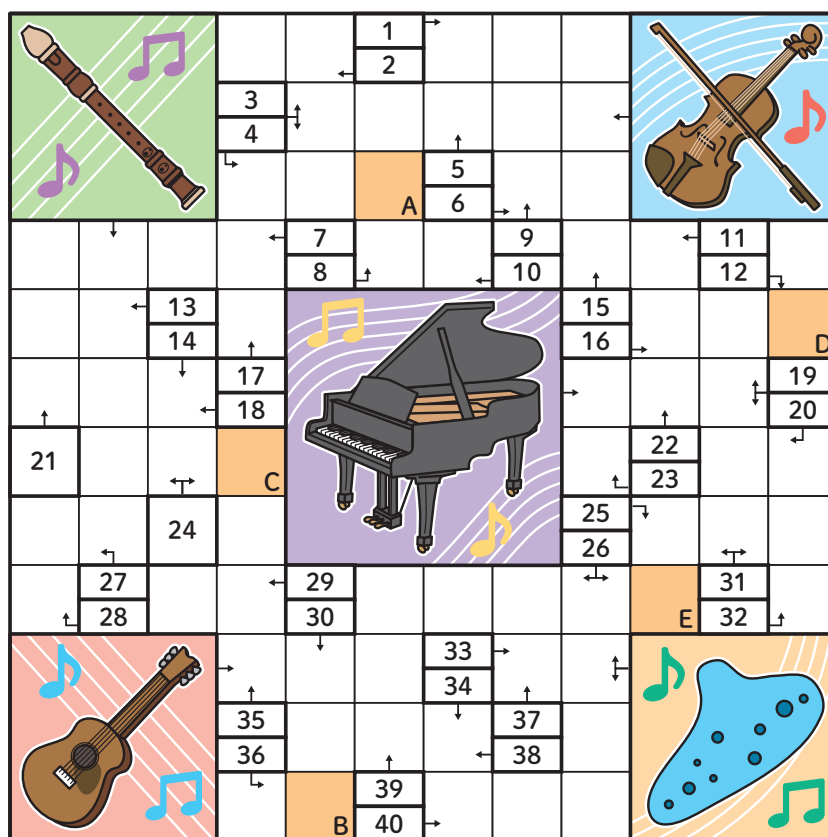
例題を参考に、ヒントのマスから出ている矢印の位置へ言葉を入れてください。言葉はタテは上から下へ、ヨコは左から右へ入れます。A～Eのマスに入った文字を並べてできる言葉が答えとなります。

【例】



◎ヒント

1. 3位のメダルの色
2. 初心者のこと



解答

A	B	C	D	E

◎ヒント

- | | | | |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 1. 川や池などの水際 | 11. 良薬は〇〇に苦し | 21. 手品のトリック | 31. 日本風のお部屋 |
| 2. 髪。ショート〇〇 | 12. 「署」の音読み | 22. デスクとセットの家具 | 32. 電力の単位「W」 |
| 3. 〇〇〇骨=ろっ骨 | 13. ?→現在→未来 | 23. ボウリングで倒す | 33. 能ある〇〇は爪を隠す |
| 4. 嬉しいのは吉報 | 14. ゴールド | 24. ⇄女子 | 34. アオリ、スルメ、大王 |
| 5. ビンタで叩く部分 | 15. フェースライン | 25. セブナーシックス=? | 35. 王将を攻めるゲーム |
| 6. 土地の小高い所 | 16. 国民〇〇〇賞を受賞 | 26. 電話を英語で言うと | 36. パンプスやスニーカー |
| 7. 知人とも | 17. 動物園で働く〇〇〇員 | 27. 「イエス」の反対 | 37. ボールペンのキャップ |
| 8. 吉野ヶ里、登呂 | 18. ロール、シフォン | 28. 水を飲んで〇〇を潤す | 38. 長女と次女の関係 |
| 9. 3人組 | 19. うり坊の親 | 29. 鼻が長〜い動物 | 39. 〇〇〇ソング=主題歌 |
| 10. 南とは反対の方角 | 20. アイロンで伸ばす | 30. 高温〇〇〇な気候 | 40. 武士が腰に携える |

“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。



中小企業のデジタル化・DXの最 ～「デジタイゼーション」はもはや当然に～

企業規模を問わず
デジタル化は進展。
次の取り組みが必須に。



コストカット型経営では 対処できない環境に

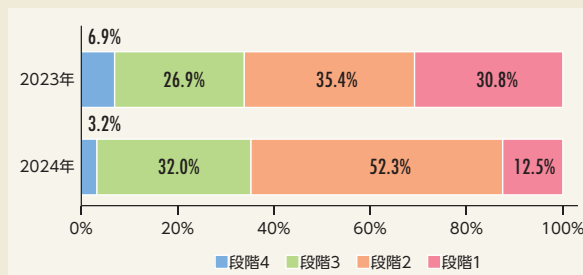
今年度も円安や物価高、人材不足が継続しており、中小企業は依然として厳しい経営環境に置かれています。こうしたなかで、中小企業は従来のコストカット経営から付加価値や労働生産性を高める経営にシフトしていくことが必要になってきています。その中心施策として有効なのがデジタル化ですが、中小企業はどのようにしてデジタル化に取り組んでいるのでしょうか。本特集では「2025年版中小企業白書」（中小企業庁）を中心に中小企業のデジタル化・DXについて考察します。

単純なデジタル化から 変革のためのデジタル化へ

まず中小企業のデジタル化の取り組み状況について確認します。表1はデジタル化の取り組み段階を表したものです。これ

を見ると、2024年は2023年の結果に比べて「段階1（注）」（紙や口頭による業務が中心で、デジタル化が図られていない状態）と回答する事業者の割合が大きく減少しました。その一方で、デジタル化に取り組めていない中小企業も1割程度存在していることがわかります。この数字を見る限り、ほとんどの中小企業は何らかのデジタル化に取り組んでおり、もはやデジタル化が当然のものになってきていることがうかがえます。

（表1）デジタル化の取組段階



（注）デジタル化の取組段階については、以下のとおり。

段階4：デジタル化によるビジネスモデルの変革や競争力強化に取り組んでいる状態

段階3：デジタル化による業務効率化やデータ分析に取り組んでいる状態

段階2：アナログな状況からデジタルツールを利用した業務環境に移行している状態

段階1：紙や口頭による業務が中心で、デジタル化が図られていない状態

次に、企業がどのようなデジタル化に取り組んでいるか確認していきましょう。押さえておきたいのは、「段階2」の事業者と「段階3」の事業者との間でデジタル化の取り組み内容が大きく変わってくることです。「段階3」においては、「段階2」と比較して「コミュニケーションツールの導入」「セキュリティ対策の強化」「顧客データの一元管理」「営業活動や受発注管理のオンライン化」「バックオフィス業務でのクラウドサービス活用」などに取り組んでいるケースが増えています。つまり、「段階3」においては、より変革を意識したデジタル化が進展していると言えるでしょう。

最後に、デジタル化の取り組み段階が「段階2」以上の事業者について、デジタル化の取り組みの効果を確認します。デジタル化の取り組み段階が進展している事業者では、売上面・コスト面・人材面のいずれにおいても「とても効果を感じている」または「ある程度効果を感じている」と回答しており、デジタル化が多方面に好影響を及ぼしている可能性がうかがえます。

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。

新動向

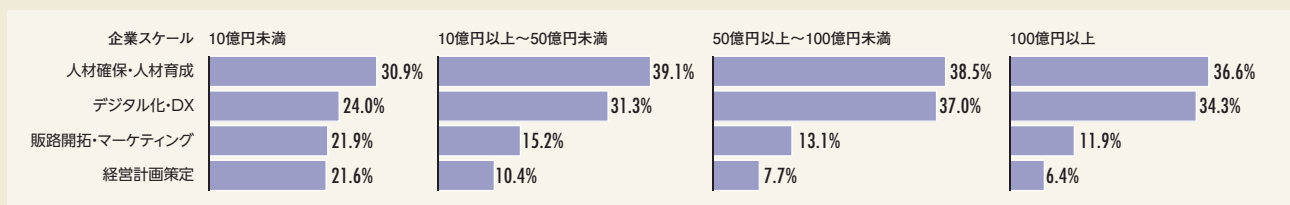
経営課題と意識されている「デジタル化・DX」

中小企業経営者は「デジタル化・DX」をどのように見ているのでしょうか。表2は企業規模別に「独力で対応していくことが難しい経営課題」について表したものです。これを見ると、「人材確保・人材不足」に次いで「デジタル化・DX」が高い割合となっていることがわかります。つまり、企業規模を問わず、多くの中小企業経営者が「デジタル化は自社だけで対応できない」と考えているようです。

その要因はさまざまですが、自社でDX人材の確保や育

成が難しいことも大きいでしょう。独立行政法人情報処理推進機構の「DX動向2024」によれば、「業種問わずDXを推進する人材はほとんど充足していない」とされています。しかも、人材を確保・育成するにしても、多くの中小企業はどのようなスキルを持った人材が必要かという基本的な部分さえ定義できていないのが現状です。また、DXを実現するためのITシステムが依然としてレガシーシステムであることも、DX推進の足かせとなっているようです。とはいえ、こうしたなかでも、自らがIT資産を構築・所有しないでサービス（いわゆるクラウドサービス）を利用することでデジタル化を推進しようとする中小企業は増加（「DX白書2023」）しており、デジタル化の手段を社内外に広く模索する姿を見て取ることができます。

（表2）独力で対応していくことが難しい経営課題（企業スケール別）



労働経済学での議論

ペーパーレス化など
単純なデジタル化から
DXへ飛躍を

DXの構造は3つの異なる段階に分解することができます（経済産業省「DXレポート」）。一つ目が「デジタイゼーション」でアナログ・物理データのデジタル化、二つ目が「デジタライゼーション」で個別の業務や製造プロセスのデジタル化、三つ目が「デジタルトランスフォーメーション（DX）」で組織横断/全体の業務・製造プロセスのデジタル化や“顧客起点の価値創出”のための事業やビジネスモデルの変革です。これまで述べてきた通り、ペーパーレス化などの「デジタイゼーション」に取り組んでいる中小企業は相当数に上っており、もはや「デジタイゼーション」は当然のものとなったと言えるでしょう。さらに「デジタライゼーション」についても比較的規模の大きな企業を中心に取り組みが進みつつあります。一方で「デジタルトランスフォーメーション（DX）」にまでたどり着けている中小企業はほんの少数です。今後は「デジタイゼーション」から「デジタライゼーション」はもとより、DXへの飛躍が、より一層必要になってくるでしょう。いまやデジタル化は自社だけでは解決できない経営課題です。ベンダーへの相談やクラウドサービスなどの利活用も視野に入れながら厳しい経営環境に対処していきたいものです。

基本を極める

ビジネスの 心得

by
akiko mizuki

職場における 飲み会に頼らない コミュニケーションのコツ

かつては「飲みニケーション」が職場の人間関係を築く場でした。
しかし現代は多様化が進み、健康志向や価値観などの違いから、
飲み会が必ずしも機能するとは限りません。
今、職場で求められるのは、コミュニケーション手法とマナーの観点から、
誰もが安心して参加できる会話の機会です。

美月 あきこ

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



飲みニケーションの限界

これまで、上司と部下が酒席で打ち解け、本音を語り合う「飲みニケーション」が職場に欠かせない文化とされてきました。こうした場では、人事の裏話を聞いたり、評価につながるアピールをした経験を持つ人も多かったはず。しかし今では状況が大きく変化しています。健康志向の高まりや女性社員の増加、さらにはワークライフバランス重視の流れから、夜遅くまでの飲み会は「楽しみ」ではなく「負担」と受け止められることも増えています。アルコールが苦手な人、家庭やプライベートを優先したい人にとっては、強制される飲み会はむしろ逆効果となり、関係を遠ざけてしまう可能性もあります。だからこそ、現代の職場では「誰もが心地よく参加できる」という視点が不可欠なのです。場を設計するうえでこの配慮がなければ、もはやコミュニケーションの場として成立しない時代に入っているのです。

多様化時代のコミュニケーション手法

では、飲み会に頼らず人間関係を築くにはどうすればよいのでしょうか。鍵となるのは、短時間で負担の少ない「ながらの場」の創出です。ランチやおやつの時間に「食べながら」「お茶を飲みながら」話すだけでも、夜の飲み会よりも参加しやすくなります。リモート勤務が多い職場では、始業前や休憩明けの数分間だけ、オンライン雑談ルームを開くのも効果的です。

会話を広げるためには、テーマをあらかじめ決めておくことも重要です。「休日のリフレッシュ方法」や「最近の気づき」といった誰もが答えやすい話題を設定すると、発言のハードルが下がり安心して参加できます。なかでも効果的なのが「最近困ったこと」を話すことです。小さな課題や失敗談を共有すると共感やアドバイスが自然に生まれ、会話が愚痴で終わらず、学びの場へと変わります。声をかけるときには相手の状況を見極める配慮も忘れないようにしましょう。「今お時間

よろしいですか？」と言添えるだけでも、相手の受け止め方は大きく変わり、安心して応じてもらえるのです。

マナーが支える円滑な会話

多様化した職場では、やり方を押しつけない柔軟さが大切です。場を設定する際には「参加は自由」「途中参加も歓迎」と伝えることが欠かせません。強制されないと感じるだけでも心理的負担は減り、安心して参加できるはず。また、話題選びにも配慮が必要です。政治や宗教、過度にプライベートに踏み込む内容は避け、誰もが共有しやすいテーマを選ぶことが基本です。そのうえで大切なのは「聴く姿勢」です。相手の言葉を受け止めることで安心感が生まれ、次の会話へとつながるでしょう。さらに、会話のあとには感謝を伝えることも忘れないようにしましょう。「お話できてよかったです」「参考になりました」といった一言が心地よい余韻を残し、良い関係の積み重ねにつながります。こうした小さな心配りこそが、マナーの本質であり、円滑なコミュニケーションを支えています。

.....

「飲みニケーション」が死語となりつつある昨今、必要なことは「健康的で多様性に配慮した会話の場」です。短時間で気軽に参加でき、テーマがあり、マナーを大切にしながら場づくりが信頼関係を育みます。なかでも「最近困ったこと」を共有する習慣は共感と知恵を呼び、チームの結束を自然と高めます。飲み会に代わる新しい会話術は、誠実さと小さな心配りから生まれるので、是非この小さなことから始めてみてください。

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〉
12/8(月)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11月10日～12月8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。

島根県 吉山様

佐渡汽船さんのようにグループ会社の経理システムの統一や勘定科目の統一を弊社でも現在行っており、ためになりました。実際にどのように仕組みづくりをしたか詳細なプロセスが分かると嬉しいです。法改正の説明は毎回とても分かりやすくていいです。

〈編〉佐渡汽船様の事例が吉山様のご参考になったとのこと、嬉しく思います。会社のシステムはそれぞれ異なりますが、少しでも読者の皆様のお役に立てるよう、これからも様々な事例をご紹介します。

広島県 大頭様

育児・介護に関する法改正特集で、別紙の実務対策ガイドブックが特に役に立ちました。毎年の年末調整も、改正が気になるところなので早めに知ることができ、良かったです。セミナー等も参加させていただき、お話を聞けることでより理解が深めることができています。

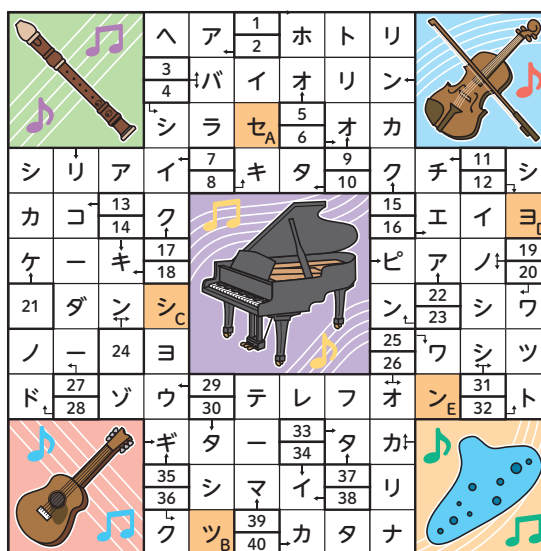
〈編〉積極的に情報をご活用いただきまして、ありがとうございます。今後も「奉行クラウド」の活用によって、生産性をアップさせるために役立つ情報をご提供できるよう、努めて参ります。

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 楽器のアロークロス 解答



解答
セ ツ シ ヨ ン (セッション)

奉行EXPRESS 2025 AUTUMN

2025年11月10日発行 通巻第115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 2026 WINTER 2026年2月中旬発行予定

あなたのシステムとつながる

あなたの業務をもっとシンプルに

40を超える業務クラウドサービス

今お使いの業務システム

『奉行クラウドコネクタ』

各種業務クラウドサービス

勤怠管理
サービス

経費精算
サービス

原価管理
サービス

仕分け
データ

勤怠
データ

申告・申請
データ

マスター
データ



奉行クラウドコネクタ



『奉行クラウド自動連携エージェント』

自社業務システム

連携先

パッケージ
システム

個別開発の
自社システム

Webアプリ



出力
取込

指定フォルダ

自動
読込

API

マスタ
& 伝票

自動
出力



どれでもカンタンに連携できます

サービスについての詳細はこちらから



販売元

株式会社オービックビジネスコンサルタント

開発・製造元

JBCC株式会社