

# 奉行 EXPRESS

The Magazine for OBC Members

2026年2月16日発行通巻第116号

**2026  
WINTER**

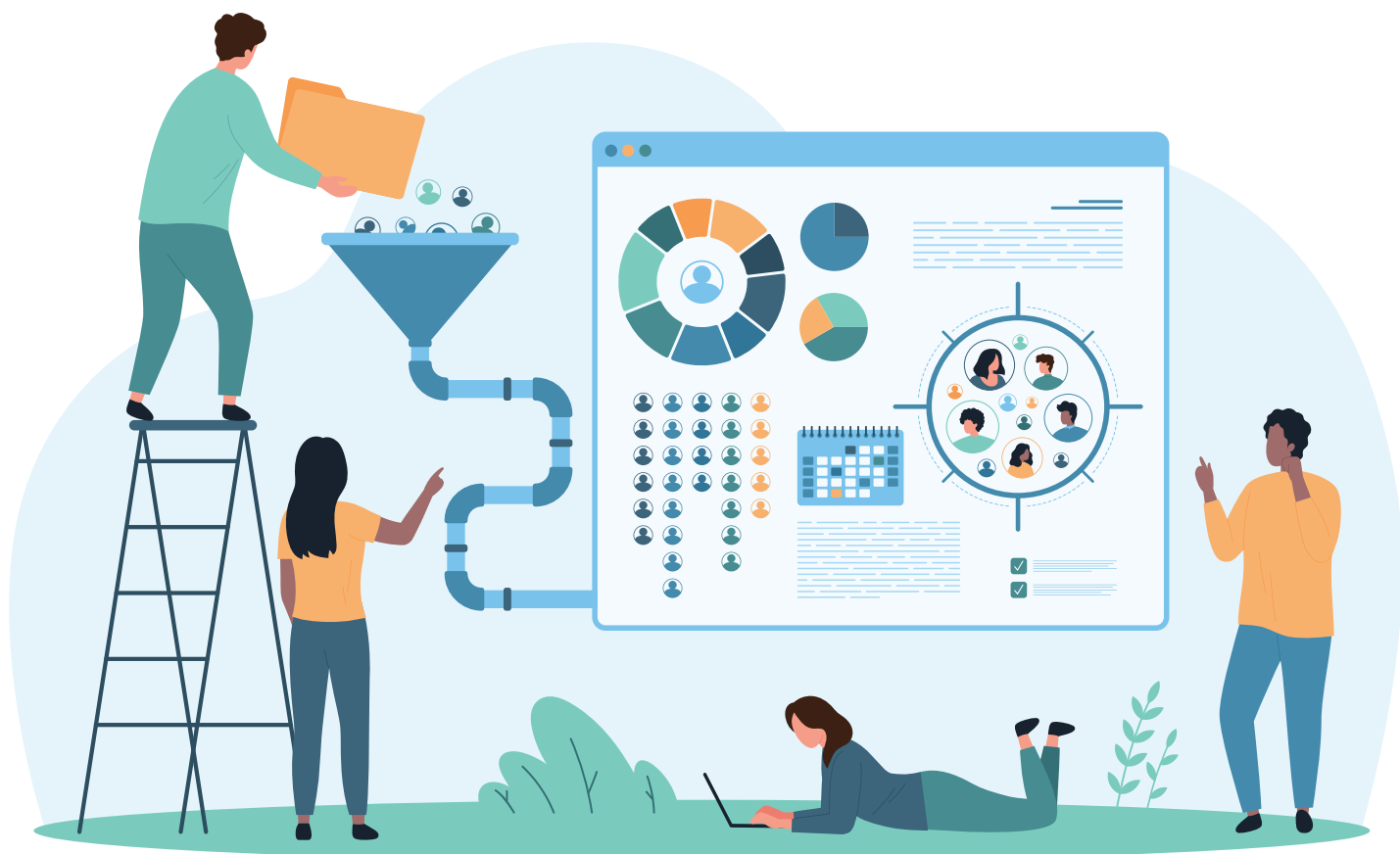
読者アンケート  
に答えて  
プレゼントGET

抽選で **100名様**  
に当たる!

〈特集〉

## 労働基準法大改正への 準備を始めましょう!

「法定調書30枚以上」の企業は要注意!  
法定調書の『電子申告義務化』に備えましょう



創業56年

車両台数3,013台

倉庫面積135,414坪

届ける



物流は地球をつなぐ  
架け橋。未来に向か  
ってその重要性を高  
めています。

預かる



社会のスムーズな流れを  
滞らせないことを使命に、  
日々進化を遂げています。

拓く



これからの時代を牽引して  
いくDXに、大きな可能性を  
切り拓いています。

つながる！  
広がる！

ダイセーグループ

癒す



上質でリーズナブルな  
サービスやおもてなしで  
社会に活力を提供。

支える



安心無くして進歩無し。あら  
ゆる場面で前に進むための  
安心を届けています。

拠点数219拠点

Crew数7,850名

グループ会社数44社

2024年度 売上839億

世界に「安心」と「笑顔」を届けることを使命に。



DAISEI GROUP



東京都千代田区平河町1丁目7番地10号 大盛丸平河町ビル2階

<https://www.daiseihd.co.jp/>

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〉  
3/13(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 2026 WINTER

2026年2月16日発行 通巻第116号

2

特集

### 労働基準法大改正への準備を始めましょう！

4

特集

「法定調書30枚以上」の企業は要注意！

### 法定調書の『電子申告義務化』に備えましょう

6

従業員数101人以上の企業は必読！

2026年4月「女性活躍推進法」の義務化範囲が拡大、  
企業のリスクと実務ポイントを解説！

8

Special Interview

導入事例からひも解く IPO企業が奉行クラウドを選択した理由

東京都港区・株式会社グリッド

10

奉行クラウド導入事例 東京都千代田区・ダイセーホールディングス株式会社

12

奉行クラウドへの移行 何から始めればいいのか？

移行に関する疑問や不安を解消できる方法をご紹介します！

14

奉行クラウド×kintoneユーザーに聞いた！

業務の「ちょっとした手間」をなくせる人気の活用術3選をご紹介します！

### 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 アタックス税理士法人 鵜飼 潤氏

20

特別連載コラム 未来をつくる職場改革(第4回)

22

スキルアップポイント リファラル採用のメリット・デメリットを知る

24

スキルアップポイント 地域未来投資促進税制の拡充及び延長

26

特別連載コラム 経理の羅針盤～実務のヒント～(第4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(バラバラ漢字)

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 JPT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1-22 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



# 労働基準法 大改正 への準備を 始めましょう!



企業の労務管理に多大な影響を与える労働基準法の大改正が検討されています。現在も議論が続いていますが、このまま労働基準法の改正が行われると、抜本的な改正は実に40年ぶりとなります。具体的な改正の内容や施行時期は未定ですが、より従業員の働き方を大切にしたい改正が検討されています。昨年末行われた、通勤手当の非課税限度額の改正など、今後の制度改正は突発的かつ、内容も複雑化する可能性があります。今のうちから法令に準拠した勤怠管理を整えておくことで、制度改正などの変化に強い体制を構築することができます。

※なお、本記事は、2025年1月8日に公表された「労働基準関係法制研究会報告書」およびその後の労働政策審議会での議論内容(2025年10月27日分まで)をもとに作成しております。今後の審議や答申により、改正内容や施行時期などの情報は流動的になるため、最新情報は、厚生労働省の公式サイト等で必ずご確認くださいませすようお願いいたします。

## 今の勤怠管理では対応できない可能性も 「間に合わなくなる」前に着手が重要

近年、テレワークの推進やDX化、あるいは人材不足などを背景に従業員の働き方や企業の職場環境が大きく変化しています。しかし、そうした実態に対して法制面の整備が追いついていないのが現状です。そこで、従業員の長時間労働の是正や休息の確保、労使間のトラブル回避のため、法適用の見直しを図るのが今回の労働基準法の改正です。今後、国会審議の中で変更される可能性もありますが、現状で検討されている主な改正内容は下記の通りです。

抜本的な制度改正が検討されている中、人事労務担当者にとっての課題は、今の勤怠管理のままでは、制度改正に対応できないリスクがあることです。その場合、自社の勤怠管理や就業規則、シフト運用、給与計算方法を改正に合わせて変えたと同時に、勤怠管理システムや給与計算システムなども改正内容に対応させる必要があります。自社の現状を把握して、必要に応じて業務やルールを変更し、さらにシステムの見直しを図るのは、思いのほか時間のかかる作業です。国会で改正内容が確定してから準備

- |                 |                  |                        |
|-----------------|------------------|------------------------|
| 検討されている<br>改正内容 | ●連続勤務の上限規制       | ●副業労働事案通算ルールの見直し       |
|                 | ●勤務間インターバル制度の義務化 | ●法定労働時間「週44時間」の特例措置の廃止 |
|                 | ●法定休日の明確な特定義務化   | ●有給休暇の賃金算定における         |
|                 | ●フレックスタイム制の見直し   | 通常賃金方式の原則化 など          |

を始めるのでは間に合わなくなる可能性もあります。労務管理の実務に影響する項目を中心に今から検討を始めることが重要です。

## 労働基準法改正でどう変わるのか? 制度改正の概要と必要な実務を解説!

では、実際にどのような改正が行われる予定となっているのか、その一部と必要となる実務のポイントを解説します。

### 制度改正 1 連続勤務の上限規制

#### 現行制度

4週間に4日の休日(理論上48日の連続勤務が可能)

#### 改正後(予定)

連続勤務は最大13日まで(14日以上禁止)

現行制度では、従業員に対して毎週1日か特例で4週間に4日の休日付与が義務付けられており、極論を言えば48日の連続勤務が可能です。そこで制度改正後は、連続勤務日数が原則13日以内に制限される予定です。企業は勤務計画やシフト管理の段階でこの上限を超えない調整が必要です。現場では休日の配置や代替要員の確保を含め過重労働を防ぐための運用ルールを整備し、管理者が勤務実態を確認するための体制が求められます。

#### 必要となる 実務

- ✓ 2週間の中で最低1日の休日を確保できるようにシフトを設計する
- ✓ 繁忙期は代替要員の確保や代休が取得できる環境を整える
- ✓ 管理者が週次で連続勤務日数を確認し、記録を残すといったチェック体制を整える





## 制度改正 ② 勤務間インターバル制度の義務化

### 現行制度

勤務間インターバル(最低11時間)は努力義務(導入企業約6%)

### 改正後(予定)

9～11時間以上の勤務間インターバル義務化

現行制度では前日の退勤から翌日の出勤まで休息を確保する勤務間インターバル制度(11時間以上の休息を推奨)があり、これは努力義務です。そのため、残業を23時過ぎに終えて翌日8時に出勤となり十分な休息が取れない例もあります。それを改正後は原則11時間以上の休息の確保が企業に義務付けられる予定です。シフト作成や残業調整の段階でこの基準を満たし、必要に応じて勤務時間の繰り下げや休日追加を行うことが必要となります。

### 必要となる実務

- ✓ 外出先の従業員も含め、日々の従業員の労働時間を客観的に記録する
- ✓ インターバル時間が11時間未満の従業員を確認し、原因を分析する
- ✓ インターバル不足時は翌日の始業を繰り下げるなど、柔軟に調整できる環境を整える



## 制度改正 ③ 法定休日の明確な特定義務化

### 現行制度

法定休日の特定義務なし

### 改正後(予定)

就業規則などでの事前明示を義務化

現行制度では法定休日が事前に特定されていないため、休日出勤の割増賃金の計算において労使間でトラブルになる可能性があります。そこで改正後、企業には従業員ごとに法定休日を事前に特定し、その日付を明示する義務が課される予定です。勤務計画やシフト作成段階で休日を確定して就業規則やカレンダーへ反映する運用を整備し、さらに管理者が定期的に確認する体制を構築する必要があります。

### 必要となる実務

- ✓ 就業規則に法定休日の曜日を明記するか、もしくは、シフト作成時に法定休日をあらかじめ指定する
- ✓ 管理者が法定休日の取得状況を定期的に確認し、未取得があれば是正対応を行う



## 制度改正 ④ フレックスタイム制の柔軟化

### 現行制度

フレックスタイム制の部分的適用が困難

### 改正後(予定)

「コアデイ」の設定で柔軟な運用が可能に

現行制度では、テレワークの日と通常勤務の日が混在する働き方でフレックスタイム制を適用するのが難しい状況でした。そこで、改正後は必ず出勤し、始業・終業時刻を企業側が決定する「コアデイ」を設定できる仕組みが導入される予定です。これにより、「週3日はフレックスタイム制でテレワーク、週2日は出勤して定時勤務」といった日単位の柔軟な運用が可能になります。労働者は柔軟性を維持しつつ、企業は必要な日に定時勤務を指示でき、社会全体で柔軟な働き方がさらに広がる見込みです。

### 必要となる実務

- ✓ コアデイの設定ルール(対象日・頻度など)を就業規則や労使協定に反映する
- ✓ コアデイを事前にカレンダーへ登録し、出勤必須日を従業員へ周知する
- ✓ 管理者が従業員のコアデイ勤務における出勤状況を把握する仕組みを整える



## 今後続く、制度改正 手間なく対応し続けるために必要な視点

今回検討されている労働基準法の改正は、これからの働き方改革の方向性を示すものと考えられます。長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進、ワークライフバランスが重視される中、「連続勤務の上限規制」や「勤務間インターバル制度の義務化」、「フレックスタイム制の柔軟化」が盛り込まれたことが、それを物語っています。今後も働き方の多様化が進むことによって、労働時間管理に関する制度改正がさらに繰り返される可能性があります。

企業にとって、こうした改正は勤怠管理に直接影響を与えるた

め、制度内容を早めに理解し、対応できる体制を整えることが重要です。ただし、問題は、制度が変わるたびに勤怠管理のルールや判定基準も変わることです。紙やExcelによる管理ではもちろんのこと、既存のシステムでも設定変更や追加対応を余儀なくされるケースがあります。「今の仕組みのままで本当に対応し続けることができるのか」を確認し、将来的な制度改正に準拠できる勤怠管理を今のうちから準備しておくことが大切と言えるでしょう。

### 「もっと詳しく知りたい」「検討を始めたい」人事労務担当者必見!

2026年以降に検討されている労働基準法改正

## 改正の方向性や企業が準備すべきポイントがわかる セミナーを開催! “知っておくべき「4大テーマ」”

本誌では紹介しきれなかった、労働基準法改正の詳細やポイントを社会保険労務士が徹底解説します。この機会にぜひ、自社の勤怠管理を見直してみましょう!

開催日程 **3/9 月 4/8 水**  
時間 [A-1]10:30～11:40 [A-2]13:30～14:40

お申込みはこちら

<https://www.obc.co.jp/landing/sem-kaiseirouki2026>



### テーマ1

「労働時間・休日・休息」ルールの見直し

### テーマ2

「労働者性」判断の見直しと多様な働き手への対応

### テーマ3

「過半数代表者」制度の見直し

### テーマ4

「多様な働き方」における労働時間管理等の見直し

# 「法定調書30枚以上」の企業は要注意!

## 法定調書の『電子申告義務化』に備えましょう

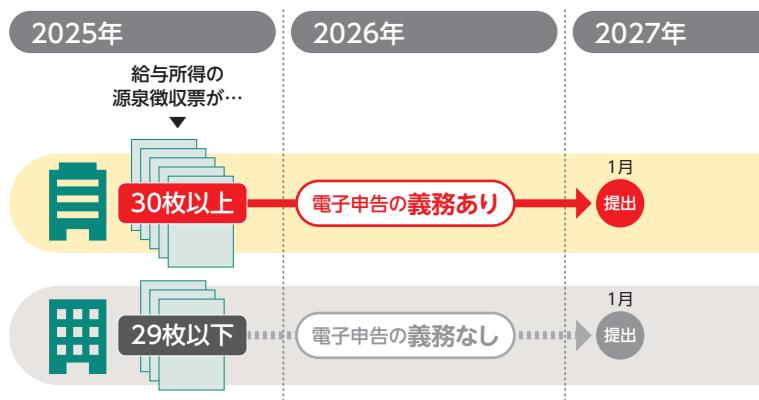
労務担当者の皆様、昨年末から年始にかけての年末調整・法定調書提出の業務、本当にお疲れ様でした。

昨年の慌ただしさを振り返り、「もっとミスなく、効率的に進めたい」「次こそはスムーズに…」と、現場の改善を痛感された方も多いのではないのでしょうか。

そんな皆様が今から備えておくべき重要な改正が、法定調書の「電子申告義務化」です。

**2025年に法定調書を合計30枚以上提出した企業は、今年の12月に行う年末調整の申告(2027年1月提出分)から電子申告が義務化されます。**

「うちはまだ先の話」と思っていた企業様も、繁忙期に入ってから慌てないよう、今年中に万全な体制を整えておく必要があります。そこで、電子申告に備えた実務の準備と、今後続く制度改正に業務負担なく対応していくために必要なことをご紹介します。



### 「電子申告の義務化」に伴う実務の準備

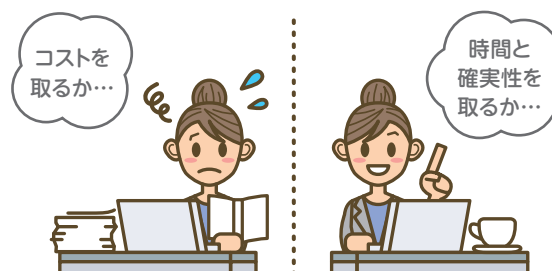
2025年に30枚以上の法定調書を提出した企業にとって、今年は電子申告への移行を行う「準備の年」となります。

電子申告を実現する手段は、大きく分けて2つあります。一つは国が提供する「e-Tax・eLTAX」等の無償サービスを利用する方法。もう一つは、『法定調書奉行クラウド』をはじめとする電子申告サービスを利用する方法です。

ここで注意すべきは、手段によって実務の負荷が大きく異なる点です。国が提供する無償サービスは、コスト面でのメリットがある一方、膨大な操作マニュアルを自力で読み解き、サービスの使い方を習得しなければなりません。また、給与システムとの直接的な連携が難しく、提出用データの作成・加工に多大な手間を要します。ITに不慣れな担当者様にとっては、想像以上に時間を奪われるリスクがあります。

一方で、『法定調書奉行クラウド』のような有償サービスは、直感的な操作性と給与システムとの連携を強みとしています。データの取り込みから申告完了までが極めてスムーズで、実務のスピード感を損ないません。

「コスト」を取るか、「時間と確実性」を取るか。どちらの選択肢が自社の運用にフィットするのか、今のうちから早めに検討と準備を進めておくことが求められます。



### 変化に強い実務体制をつくるために

今回の電子申告を義務化とする基準の引き下げからも分かる通り、行政手続きのデジタル化は今後も加速し、制度改正の頻度はますます高まっていくことが予想されます。

その場しのぎの対応で、複雑なマニュアルや慣れない操作と格闘し続けるのか。それとも、システムを味方につけて、どんな変化にも揺るがない「自動化された業務フロー」を確立するのか――。

次のページでは、初めて電子申告を行う方でも迷わず、スムーズに申告を完結できる『法定調書奉行クラウド』が選ばれる「3つの理由」を詳しく見ていきましょう。

# 「給与奉行クラウド」をご利用中のお客様必見！

## 電子申告をスムーズに進められる『法定調書奉行クラウド』をご紹介します！

『法定調書奉行クラウド』は、電子申告を初めて行う方でもスムーズに申告できるサービスです。今回は『法定調書奉行クラウド』が電子申告をスムーズに行える3つの理由をご紹介します。



## ならスムーズに電子申告できる3つの理由

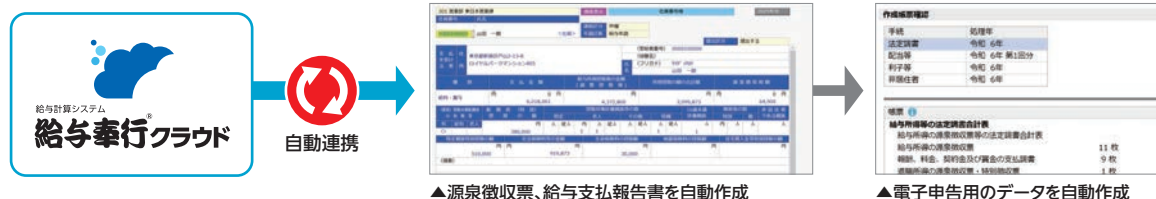
### 1 かんたんな操作で申告可能

『法定調書奉行クラウド』には「電子申告ナビ」が用意されており、表示されているタスクを上から順に進めるだけで電子申告が完了します。正しい順序で操作を直感的に進められるため、誰でも迷うことなく電子申告ができます。



### 2 『給与奉行クラウド』とデータを自動連携

『給与奉行クラウド』をご利用の場合、年末調整処理のデータが『法定調書奉行クラウド』に自動連携されるため、データ受入れ作業は必要ありません。連携されたデータをもとに、源泉徴収票や給与支払報告書などの提出用データが自動作成され、そのまま電子申告で提出できます。



### 3 充実のサポート体制で迷いなく進められる

操作方法は「操作解説動画」で実際のサービス画面を用いて説明されています。動画の通りに操作を進めるだけで電子申告を完了できます。また、サポートセンターでは年末調整から電子申告までの一連の業務を支援するサポート体制が用意されています。『給与奉行クラウド』と同様に、さまざまな手段で確認ができ、迷いなく対応を進めることができます。



セミナー  
開催！

## 電子申告は『法定調書奉行クラウド』がおすすめ！ e-Taxとの違いや業務時間削減効果を徹底比較！

e-Taxと『法定調書奉行クラウド』について、実務や人件費を含めたトータルコストで徹底比較します。どのような違いがあり、どのような方にオススメなのかを解説しますので、電子申告を検討中の方はぜひお申込みください。

●開催日程

2/26(木) 3/12(木) 3/26(木)

時間…10:00～10:30

お申込みは  
こちらから！



<https://www.obc.co.jp/landing/sem-denshishinkoku>



# 2026年4月「女性活躍推進法」の義務化範囲が拡大、企業のリスクと実務ポイントを解説！

2026年4月、改正女性活躍推進法が施行され、常時雇用する労働者数101名以上の企業を対象に、「男女間の賃金差異」、「女性管理職比率」の公表が新たに義務付けられます。改正後は、企業の女性活躍推進の取り組みがより社外に“可視化”されることになります。公表で自社にどんな影響があるのか、改正対応のために必要な実務は何か、さらに、女性活躍を進めるために具体的にどのような取り組みをすればよいのかを、確認しておきましょう。

## そもそも女性活躍推進法とは？

女性が個性と能力を発揮して働ける社会を実現するために制定された法律で、2016年4月から施行されています。常時雇用する労働者数が101人以上の企業に、女性の活躍推進に向けた数値目標を含む行動計画の策定・公表、自社の女性の活躍状況を示す情報公表を義務付け、組織の意識改革や社内環境整備、職場での公平性を目指しています。



## 今回はどんな改正？ 内容を整理して解説！

では、今回の女性活躍推進法の改正で何が変わるのか、整理して解説していきましょう。改正による変更点は次の2つです。

### 改正1 法律の有効期限が延長

女性活躍推進法は2016年から10年間の時限立法として制定され、2026年に期限が切れる予定でしたが、今回の改正によってさらに10年間、2036年3月31日まで延長されました。

### 改正2 情報公表項目が拡大

女性活躍推進法では女性の活躍状況のデータを社外に情報公表することが義務化されています。情報公表に関して設定されている項目は「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」9項目、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」7項目の計16項目です。

### ●情報公表で設定されている16項目

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>◎採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>◎男女別の採用における競争倍率</li> <li>◎労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>◎係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>◎管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>◎役員に占める女性の割合</li> <li>◎男女別の職種または雇用形態の転換実績</li> <li>◎男女別の再雇用または中途採用の実績</li> <li>◎男女の賃金の差異</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>◎10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>◎男女別の育児休業取得率</li> <li>◎労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>◎雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>◎有給休暇取得率</li> <li>◎雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul>

現行制度では、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は①の項目の1つである「男女の賃金の差異」の公表が必須で、加えて①、②からそれぞれ1項目以上を任意で選択して公表することが義務付けられています（合計3項目以上）。一方、101人以上300人以下の企業と、情報公表が努力義務の100人以下の企業は、全16項目から任意の1項目以上を公表すればよいことになっています。

それを、改正後は、101人以上の企業を対象に、「男女の賃金の差異（男女間賃金差異）」と「管理職に占める女性労働者の比率（女性管理職比率）」の2項目について、情報公表が義務化されます。101人以上の企業は自社の男女賃金差異、女性管理職比率などのデータの把握が急務となり、着実に準備しておくことが求められます。

### ●常時雇用する労働者数別の情報公表規定（赤字が変更点）

企業規模	改正前	改正後
301人以上【義務】	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎男女間賃金差異は必須</li> <li>◎①、②からそれぞれ任意で1項目以上（合計3項目以上）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎男女間賃金差異は必須</li> <li>◎女性管理職比率は必須</li> <li>◎①、②からそれぞれ任意で1項目以上（合計4項目以上）</li> </ul>
101人以上300人以下【義務】	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎①、②の全項目から任意で1項目以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎男女間賃金差異は必須</li> <li>◎女性管理職比率は必須</li> <li>◎①、②の全項目から任意で1項目以上（合計3項目以上）</li> </ul>
100人以下【努力義務】	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎①、②の全項目から任意で1項目以上</li> </ul>	変更なし

## 実務対応のポイントはこれ！

ポイント  
1

### 「女性管理職比率」について企業ごとに「管理職」の定義が必要！

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者を指します。この「課長級」といった役職は、単なる役職名でなく、職務内容や責任の程度など実質的な権限も含めて設定する必要があります。そうした観点も踏まえて企業ごとに「管理職」の定義を決めておきましょう。

ポイント  
2

### 「男女間賃金差異」について「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3雇用区分で男女別公表が必要！

賃金差異を公開するにあたり、まず年間の平均賃金額を雇用区分別・男女別に算出する必要があります。導入している給与システムで意図する区分ごとに集計ができるか、確認しておきましょう。



## 「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の可視化でどんな影響がある？ 数値によっては企業経営にリスクも…

今回の改正で、101人以上の中小・中堅企業、大企業は女性の活躍状況が数値によって明示され、他社と比較されることになります。結果、社内と社外で大きな影響を与えることが予想されます。

### ● 社外

#### 1 採用に影響する可能性

求職者は客観的な“数値”を見る

求職者は各企業の数値を厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」などで確認できるようになります。男女間賃金差異が大きかったり、女性管理職比率が低かったりすると、「ジェンダー平等が進んでいない」「昇進機会が限られている」と判断され、優秀な女性人材から敬遠され、採用が思うように進まないリスクがあります。

#### 2 企業イメージや評価に影響

取引先や投資家から評価減に

男女間賃金差異や女性管理職比率は企業の公平性やダイバーシティを確認する際の重要な指標です。数値が低い場合、女性活躍推進の取り組みが不十分と見なされ、投資家からの評価が下がる可能性があります。また、取引先がESGを重視するケースが増えており、数値が低いと取引の選定から外されるリスクもあります。

### ● 社内

#### 3 人材流出のリスク

優秀な女性従業員の離職も

女性管理職比率が低いと、「ロールモデルがない」「昇進の道筋が見えない」と不満を感じる女性従業員が増える可能性があります。優秀な女性従業員は、より数値の高い企業に転職したいと考え、結果、人材の外部企業への流出を招くリスクが高まります。

#### 4 モチベーションの低下

生産性が落ちる原因にも

女性活躍の指標が低いことは、女性従業員を中心に「公平に評価していないのでは」といった疑念を生みかねません。そうした不信感はモチベーションの低下につながり、職場の生産性が落ちる原因になることも考えられます。

### セミナーのご案内

#### SEMINAR INFORMATION

### 「法改正対応の実務ポイント」と「女性活躍推進の取り組み方」を、改正施行を控えたこのタイミングで徹底解説！

女性活躍推進の重要性がさらに高まるこの改正のタイミングで、「実務担当者様」と「人事部門管理者・経営者様」向けにそれぞれセミナーをご用意しました。「どのように数値を公表すればいい?」「女性活躍推進に取り組みたいが具体的な方法が分からない…」そんな方に今こそ、見ていただきたいセミナーです。

#### 2026年4月施行! 法改正対応と企業価値向上のための「女性活躍推進」セミナー

開催日時 2/24(火)・3/4(水)・3/25(水)・4/16(木)・5/12(火)・6/24(水)・7/15(水)

13:00~13:50 実務担当者様向け

【従業員101人以上の企業様必見】

#### 2026年4月施行! 改正女性活躍推進法 実務対応セミナー



汐留社会保険労務士法人 役員

池田 優子 氏

▼こんな方にオススメ!

- ◎改正内容をインプットしたい
- ◎どんな実務が必要になるのかを確認したい
- ◎具体的な実務対応方法が知りたい

14:00~15:20 人事部門管理者・経営者様向け

#### 女性活躍推進はなぜ 企業成長のカギになるのか

～離職防止・人材確保を実現するための実践方法とは～



スリール株式会社 代表取締役

堀江 敦子 氏

▼こんな方にオススメ!

- ◎離職防止、人材確保に悩んでいる
- ◎女性活躍推進に関する目標は立てているが、社内ではいまいち取り組めていない
- ◎人的資本経営を進めたいが具体的な方法が分からない

#### お申込み・詳細

- 無料、事前申込制
- 全日程同内容
- zoomウェビナー開催

詳しくは



<https://www.obc.co.jp/landing/sem-womensuccess>

### 奉行の対応は…



### 「女性管理職比率」や 「男女間賃金差異」を ワンクリックで集計!

開示義務への対応はもちろん、  
企業の持続的な成長を支援  
します。

#### POINT

どの区分を「管理職」と集計するかなど、指標に関わる設定を直感的に行えます。

#### POINT

「育児休業取得状況」や「有価証券報告書に記載する情報」などもワンクリックで確認できるため、組織改善に役立てられます。

奉行シリーズ 対応早見表	人事奉行 i11 + 給与奉行 i11 もしくは 人事奉行 V ERP11 + 給与奉行 V ERP11	総務人事奉行 iクラウド + 給与奉行 iクラウド	総務人事奉行 V ERPクラウド + 給与奉行 V ERPクラウド
女性管理職比率	○ [人員構成表]メニュー	○ [人員構成表]メニュー	◎ [人材公表用資料]メニュー 専用メニューで、 ワンクリックで集計!
男女間の賃金差異	○ [勤怠支給控除一覧表]メニュー	○ [勤怠支給控除一覧照会]メニュー	

上記のワンクリック集計は、「総務人事奉行 V ERPクラウド」と「給与奉行 V ERPクラウド」をご一緒にお使いいただくことで利用可能です。そのほか奉行シリーズでも各メニューで集計可能です。

# 導入事例からひも解く IPO企業が奉行クラウドを選択した理由

奉行シリーズはIPO(新規株式公開)を実現した企業の半数以上にご利用いただいています。今回の特集記事では、複数の奉行クラウドを導入し、2023年に東証グロース市場へのIPOを果たした株式会社グリッド様にインタビューし、IPOに向けて奉行クラウドを選択した理由についてお伺いしました。

## 株式会社グリッド



執行役員／CFO 公認会計士

小林 剛氏

執行役員／総務部 部長

藤原 拓氏

「インフラと社会を、その先へ」をミッションに掲げ、電力・製造・都市交通等の社会インフラ企業に対し、現場オペレーションを最適化するためのAIエンジンの開発・運用・保守を一気通貫で提供しています。2014年にはAI開発事業に転換、2023年7月には東証グロース市場へのIPOを果たしています。IPO準備そして上場後の同社のバックオフィスをともに支えてこられた同社の執行役員／CFO(公認会計士)の小林 剛氏と執行役員／総務部 部長の藤原 拓氏にお伺いしました。

### IPO準備の初期段階で 奉行の導入を決断した理由

■藤原様：当時、IPO引受業務経験のある証券会社出身のメンバーがIPO実現に向けてジョインしていました。その担当者が当時の会計システムにおける内部統制上の課題を理解していたため、ショートレビューを待たずに内部統制に対応している勘定奉行にリプレイスしました。また、このタイミングで、給与奉行、総務人事奉行、奉行Edge マイナンバークラウド、奉行Edge 年末調整申告書クラウド、奉行Edge 給与明細電子化クラウドなどのHR系システムと法定調書奉行も導入しました。

### IPO準備で直面した“内部統制”の壁と 奉行シリーズの選定理由

当時の会計システムにおける内部統制上の課題とは何でしょうか？

■小林様：承認機能がない、操作ログが取れないといった点です。また、入力形式が仕訳入力形式ではなく、「貸借が合わない」など、財務会計上ありえない事態も起こっていました。これではIPOを目指すうえで致命傷になりかねません。私は元々監査法人で監査を担当していましたので、会計システムには発見的統制機能であるログ機能は必須であると考えています。たとえば、実際の監査手続きでは、権限マスタや仕訳の作成・修正・承認について、誰が・いつ・何をしたかをログで確認します。権限が勝手に誰かに変更されていることや、日



▲執行役員／総務部 部長 藤原 拓氏

ごろ承認をしないはずの社長が承認している伝票が存在したとしたら、明らかにおかしいですね。こういった事態が起きてしまっても、ログがあればすぐに確認ができます。



▲執行役員／CFO 公認会計士 小林 剛氏



勘定奉行ではログ機能はもちろん搭載されていますので、重要な変更はすべてログで確認ができます。ログ機能以外にも、仕訳伝票を削除したい時には、必ず反対仕訳を作成する、などの防止的統制機能も搭載されています。実際に使ってみても、それらの機能の組みあわせで、不正が起こらないという安心感を持つことができました。

さらにこれらの内部統制対応機能が奉行シリーズすべてのグレードで搭載されており、上場企業への豊富な導入実績から上場後も使い続けられるという安心感も相まって、奉行シリーズへのリプレースを決定しました。

## 今後の展望

奉行クラウドを活用して、今後どのような進化を目指していますか？

■小林様：管理会計の高度化ですね。勘定奉行で管理して

いる実績数値をAPIで管理会計システム等に連携し、実績と見通しを掛け合わせた様々な数字を即時に把握したいと考えています。これが実現できれば、多面的かつ迅速に経営状況を分析することができ、日頃の経営判断や戦略に活かすことができます。

私が過去に所属していた大手企業でも管理会計は行っていましたが、当時はAPIという発想がなかったので、Excelのバケツリレーで必要な数値を各部署に埋めてもらい、管理会計のための資料を作成していました。その結果、私の手元に戻ってきたときには数値がおかしくなっている、ということも…。Excelで管理会計を実現されている企業もたくさんありますが、やはり多くの企業は大変な労力を要していますし、システム化のメリットは大きいと思います。

勘定奉行から信頼できる実績の数値をAPIで管理会計システムに連携させることで、管理会計の質が格段に向上し、近い将来、経営管理の高度化が実現できると確信しています。

## IPO企業が奉行クラウドを選ぶ理由は、ズバリ「内部統制への対応」

中堅・上場企業様向けに提供されている、SaaS型ERP「奉行V ERPクラウド」では、上場要件となる内部統制機能を標準搭載しており、本事例ではこの内部統制が決め手となり導入していただきました。ここではこの内部統制機能の一部をご紹介します。

### 内部統制対応① ログ管理

アカウントのログイン、ログアウトはもちろん、各メニューの起動、操作に関するログはすべて自動で記録されます。データの登録や変更、削除まですべてが記録されるため、監査対応時も安心です。

操作日時	法人名	サービス名	メニュー名
2022/11/29 10:27:50	OBC V ERPクラウド株式会社	OBC i D 管理ポータル	パスワードポリシー
2022/11/29 10:27:43		勘定奉行	管理ポータル
2022/11/29 10:00:21		OBC i D 管理ポータル	SAML 認証
2022/11/29 10:00:12		OBC i D 管理ポータル	2要素認証
2022/11/29 10:00:07		OBC i D 管理ポータル	ロックアウトポリシー
2022/11/29 09:59:28		OBC i D 管理ポータル	パスワードポリシー
2022/11/29 09:59:19		OBC i D 管理ポータル	操作ログ
2022/11/29 09:59:13		OBC i D 管理ポータル	操作ログ
2022/11/29 09:59:04		OBC i D 管理ポータル	認証ログ
2022/11/29 09:58:53	OBC V ERPクラウド株式会社	OBC i D 管理ポータル	認証ログ
2022/11/29 09:58:02		勘定奉行	管理ポータル

### 内部統制対応② 承認機能・権限管理

アカウント単位だけでなく、部署や役職など様々な単位で承認フローを設計できます。

また、各メニューの権限もフルコントロール・入力・参照・削除など、メニュー単位で細やかに設定することができます。

承認者の設定									
+									
「利用者」の追加									
+									
「組織単位」の追加									
+									
「申請者の所属する組織単位」の追加									
+									
「グループボックス」の追加									
体系	フル	入力	実行	新規	修正	削除	出力	参照	
財務会計									
取引入力									
仕訳伝票承認									
証憑承認									
本日収支承認									
取引入力									
予約仕訳伝票入力									
業務連携入力									
銀行入出金明細入力									
キャッシュレス明細入力									
証憑入力									
取引ファイル受入									
証憑一括添付									
取引明細リスト									
証憑リスト									

IPO企業に選ばれるすべての理由がわかる「奉行V ERPクラウド ご紹介資料」を無料公開中

今回は事例で評価されていた一部の機能についてご紹介しましたが、より詳しく、奉行V ERPクラウドの詳細がわかるご紹介資料を用意しています。気になる方はぜひ、ご覧ください。

<https://pages.obc.co.jp/wf-2922-bcvintro-dl-entry?hsCtaAttrib=144221387127>



# グループ経営の可視化の スタートラインに立つために、 会計システムの統一が必要だった



導入製品

**奉行** **ERP** クラウド  
Group Management Model

## 検討のきっかけ

ダイセーグループは世界9か国、国内外で215か所の拠点をもち、物流を中核とする44社で構成されております。近年はIT、ホスピタリティ、不動産など非物流分野へも事業領域を拡大し、多角的な経営を展開しております。

一方で、M&Aを通じて事業規模を拡大してきた側面もあり、各社の会計システムは統一されておらず、連結決算や数値取りまとめの際には、個別確認や異なる基幹システムへの個別対応が必要となり、効率化が難しい状況にありました。その結果、経営判断に必要な情報の収集や分析に多くの時間とコストを要しておりました。当社では、経営判断に

資するグループ数値を迅速かつ正確に把握するための方策を検討した結果、その解の一つとして会計システムの統一に至りました。会計システムを共通化することで、各社の財務状況を同一の基盤で把握できるようになり、グループ経営の可視化に向けた確固たるスタートラインに立つことができると判断したためです。さらに、統一された会計システムは、グループ共通の会計方針や勘定科目体系の整備を進める上でも極めて有用であり、グループガバナンス強化や経理業務の標準化にも寄与すると考えられました。

## 導入の決め手

### 機能はもちろん、運用設計からデータ移行まで 伴走してもらえる「導入支援」が決め手に

さまざまな会計システムを検討するなかで、奉行導入の決め手となったのは、OBCが提供する「導入支援」の存在でした。率直に申し上げて、今回の導入を自社だけで進めることは難しく、「確実に頼れるパートナーが必要だ」と強く感じておりました。特に、企業規模の大きいダイセーロジスティクスでは、データ移行や運用変更に伴う作業が複雑かつ膨大になることが事前に想定され、「相当な時間と労力がかかるだろう」と認識していました。また、会計システムは今後数年、さらには数十年にわたって使用し続ける基幹システムであるため、導入を拙速に進めるべきではないと考えていました。なぜならば、導入を適切に行わなければ、将来の担当者も長期にわたり苦労することは明白だったからです。

機能面についても、奉行はグループ企業全体の合算データを容易に取得できるなど、グループ経営の可視化に不可欠な機能を十分に備えており、選定に不安はありませんでした。また、奉行は汎用性の高いパッケージであるため、各社が独自運用に走りにくいという特性があります。この点

は、グループガバナンス強化においても大きな効果が期待できると感じていました。さらに、サポート体制についても徹底的に調査を行いました。というのも、これまでグループでは複数の会計システムをそれぞれの方法で利用してきたため、各社で問い合わせたい内容や頻度が異なり、必要なときに必要な情報へアクセスできる環境が不可欠だと考えたからです。そこで各社が安心して利用できるサポート体制を備えているか比較しました。その結果、OBCは「奉行まなぼど(公式ユーザーコミュニティ)」や奉行AIチャットに加え、電話・FAXなど多様なサポート窓口を有しており、ユーザーのニーズにきめ細かく応えていることがわかりました。これらの体制であれば、「導入後もスムーズに運用できるようになる」と確信することができました。



ダイセーSDC株式会社  
システム部 主任  
茂木 豊氏

## 導入プロセス

### OBCの導入支援を活用することで、1年半で20社以上の導入を実現

導入にあたってはグループ各社との「目線合わせ」を意識的に行っていました。つまり、システム導入のその先、グループ経営の可視化に向けて、グループ共通の会計方針や勘定科目体系の整備、グループガバナンス強化や経理業務の標準化といった目標をグループ各社と共有していったのです。入力作業の削減といった効率化も含む現場目線のメリットも提案しました。グループ各社のご協力を賜ることができ、1年半で

20社以上に導入できました。最初の企業の導入に3~4か月かかり、消費税の設定を以前のシステムと合わせることに苦戦しましたが、それ以後はスムーズに進んだように思います。

特に苦戦したのは「データ移行」です。事前の予測通り、ダイセーロジスティクスではデータ量が多く、データ移行が難関に。しかし、ここは導入支援があったことで何とか乗り切れました。今回、ダイセーロジスティクスに

## ■企業概要

### ダイセーホールディングス株式会社

◎所在地…東京都千代田区平河町1-7-10 大盛丸平河町ビル2階 ◎URL…<https://www.daiseihd.co.jp/>



ダイセーホールディングス株式会社  
執行役員

深澤 孝文氏

1969年創業。ダイセーグループは世界9か国、国内外で215か所の拠点をもち、物流を中核とする44社で構成。近年はM&Aを主体にITやホテル、食品、飲食など、非物流分野にも進出し、多角的に事業を展開している。ダイセーホールディングス株式会社はダイセーグループの羅針盤としてグループ全体の価値向上を目指し、グループ企業の統括を担う。具体的にはダイセーグループのコンサルティング業務支援や運営などを手がけている。グループ年商839億円(連結)。グループCrew数7522名。※いずれも2025年1月1日現在

についてはOBCの導入支援と合わせて、グループのシステム会社・ダイセーSDCから支援を受けてデータ移行を進めていました。消費税の設定など、経理実務を奉行でどう具体化するかという点についてはシステム会社では把握しきれていないケースもあり、ここはOBCの支援が必要不可欠でした。というも、会計システムにはそれぞれに特有の“クセ”の

ようなものがあって、メーカーでないとわからない部分があるからです。今回は消費税を判定するコードの置き換えなど、工夫が必要な部分についてはOBCに都度確認を取り、以前のシステムと奉行クラウドのコード対比表を作りながら対応していきました。OBCは会計システムと経理実務、両方を把握しているため、きめ細かな支援を提供してくれたと思います。

#### 高いノウハウを持った専任メンバーがお客様の運用まで徹底支援



## 導入効果

### グループ一体経営のための情報基盤を整備 入力作業の8割減を目標に効率化を目指す

今回、OBCの導入支援を受けてグループ経営の可視化を実現するためのファーストステップとして会計システムを統一できました。これでやっとスタートラインに立てたと感じています。これからは各社違うルールのもと、バラバラの会計システムを使用していた弊害をなくしていく段階です。それぞれが利用しているシステムとのデータ連携や、どの科目を使用して仕訳を切るように統一するか等、グループ経営の可視化を実現するための課題は山積みなため、ひとつひとつ手をつけていくところです。

ダイセーロジスティクスについては完全に移行が完了したのが約半年前。以後、効率化が進んできており、将来的には入力作業の8割減を目標としています。例えば支払データの作成業務では、以前は1社ず

つ手作業で支払データを作成していましたが、現在は未払金を計上しておけば自動で支払データを作ることができます。支払データは300件ほどあり、全部手打ちで行っていたため、効率化に大きなインパクトがありました。また、小口現金についても1件ずつ振り込みのためのデータを作成していたのですが、まとめて作れるようになったため、作業時間もストレスも減らせています。近年では銀行のセキュリティの都合上、1件の振り込みに5分近くかかっていましたのでとても助かっています。



ダイセーロジスティクス株式会社  
経理財務部長 財務チームリーダー  
松元 多朗氏

## 今後の展望

### 経営陣の求めるニーズに細かく対応し、グループ全体を1つの方向へ導く 非財務情報の把握、開示も視野に

改めまして、今回奉行を導入することで、グループ経営の可視化のスタートラインに立つことができました。当グループにおいては、会計システムは「コスト」ではなく「投資」と考え、導入を行ってきました。今回の会計システムの統一化は情報の基盤整備であり、先を見据えたもの。これにより情報を迅速かつ適時に把握できる環境が整ったので、今後は経営陣のニーズにきめ細かく対応することはもちろん、数字だけではない情報、例えばサステナビリティといった非財務情報など、会社に求められる情報を提供、開示できるようにしていきたいですね。そうすることで、経理部として継続的な企業価値の向上・創出に貢献でき、グループ経営を

推進できると思うのです。

業務面については月次集計の際に使っていたシステムを通さずに、直接奉行から月次を把握できる体制に変わってきており、早速手応えを得ています。将来的には好事例の共有や横展開など、会計システム統一のメリットを広げていきたいです。また、今まで導入を優先していたために手つかずになっていた勘定科目や科目体系、補助科目の統一にも着手し、情報の質を高く保持できるようにグループ統制を図っていきます。当グループをよく知るOBCにはこれからもさまざまな側面で支援をお願いしたいと思っています。



奉行クラウドへの移行  
何から始めればいいのか？

ホウホウ先生



# 移行に関する疑問や不安を解消できる方法をご紹介します！



奉行11シリーズなどオンプレミス製品から奉行クラウドへの移行を検討しているものの、「何から始めればいいのか」と悩まれている方は少なくないと思われます。実は、クラウド移行を着手しやすくするためには、事前に知っていた方が良いポイントがいくつかあるのです。例えば、奉行11との違いは何か、クラウドにすることによってどんなメリットがあるのか、移行すべきベストなタイミングは…などなど。ここでは、奉行クラウド移行への“一歩”を踏み出すために必要な情報の確認方法を伝授します！

知れば  
納得！

## 奉行クラウド移行に向けて確認すべき 3つのポイント

### ポイント①

奉行クラウドにしても  
変わらないこと

「操作が大きく変わるのではないか」「サポート体制がどうなるかも気になる」など、クラウド移行に伴う疑問や不安はないでしょうか。まずは、移行後も安心して今までと同じように業務ができるのかを確認することが重要です。操作性や機能、サポート体制など、奉行クラウドに移行しても変わらないことは何かを把握しておきましょう。

移行後も変わらない  
ことを確認すれば、  
安心して業務が  
できるぞ！



### ポイント②

奉行11と  
奉行クラウドの違い

奉行11から奉行クラウドにすると、クラウドならではの特長によって今よりできることが増えます。クラウドになると何が良くなるのか、業務がどう変わるのかも知っておきましょう。さらに、コストや手間も軽減され、サポートもより良い方向に変わっていきます。そうした点も含めて、「奉行11と比べてどう変わるのか」を事前にチェックしておきましょう。

クラウドならではの  
メリットが分かれば、  
業務をもっと効率化  
できるようになるんじゃない。



### ポイント③

移行スケジュールや  
進め方

ユーザーの方々にとって気になるのが、奉行クラウドへと移行する場合に、いつまでに何をすべきなのかということ。それを早めに明確にしておくことによって、不安が解消されるとともに、失敗のないスムーズな移行を実現できます。移行すべきベストなタイミングやスケジュール、進め方、移行に必要な作業を早速確認し、検討していきましょう。

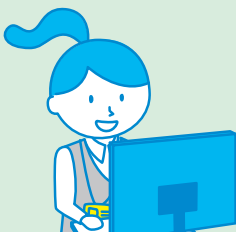
いつまでに  
何をすべきか分かれば、  
不安もなくなるぞ！



## 3つのポイントに答える！

## 奉行クラウドへの移行に必要な情報を網羅できる特設サイトをご用意！

奉行クラウドへの移行にあたって「何から始めればいいのか？」に関する疑問や不安に対して、わかりやすく丁寧に答える「奉行11をお使いのお客様向け特設サイト」をご用意しています。クラウド移行のために必要な情報がすべて揃っていますので、まずはこのサイトにアクセスして、必要な情報をチェックしましょう。



奉行クラウドへの移行に必要な情報を漏れなく確認できる!

# 奉行11をお使いのお客様向け 特設サイト

奉行11と奉行クラウドとの違いからクラウド移行のメリット、推奨されるスケジュールまで、安心して「クラウド移行」をするために必要な情報をまとめた特設サイトをご用意しています。まずは、こちらのサイトにアクセスし、情報を漏れなくチェックしてみてください。

## クラウド移行について わかりやすく解説!

クラウド移行に際して知っておくべきことをステップ0～3という形で丁寧に解説しています。順番に読み進めるだけで、必要な情報が自然と頭に入ってくる構成となっています。

### セミナー動画や資料など

### クラウド移行に関するお役立ち情報が満載!

ステップ3では、奉行クラウドをより深く知ることができる、セミナー動画やお勧め動画、デモ動画、お客様事例動画などを数多く提供するとともに、各種資料もダウンロードできるようになっています。クラウド化のメリットの理解を促進する充実の内容です。

### ガイドブックも

### 無料でダウンロードできます!

### 奉行クラウドへ移行するための全ステップがわかる 「奉行クラウド移行ガイドブック」

導入準備から移行完了までの流れをステップ形式で分かりやすく解説しています。「いつまでに、何をすべきか」が明確になり、不安が解消され、スムーズなクラウド移行が可能になります。



### クラウドになると何がかわるのがわかる 「導入前に知っておきたい 今お使いの奉行i11と 奉行iクラウドの違い」



「そもそもクラウドとは何か」「今とどう違うのか」「メリットは何か」など、クラウドに関する素朴な疑問に答えながら、奉行11と奉行クラウドの違いをわかりやすく整理したガイドブックです。安心してクラウド運用を始めるのに役立つ一冊です。

### よくある質問 (FAQ) や 相談窓口を通じて疑問を解決!

FAQのほか、専任スタッフがオンライン相談やデモ、サービスの価格や見積もりのお問い合わせに対応する窓口も設けています。疑問や相談がある場合は、サイトの相談フォームなどを通じてお気軽にお問い合わせください。



### 奉行クラウドへの移行に

**“何から始めればいいか”迷っている方、  
まずはこちらのサイトをチェックしてください!**



<https://www.obc.co.jp/landing/utc>

# 業務の「ちょっとした手間」をなくせる 人気の活用術③選をご紹介します！

毎日の業務において「ちょっとした手間」を感じることはありませんか？

例えば、システムを使っているのに紙やExcelを使った作業が必要だったり、システム間の二重入力が発生していたり…。

企業全体を見渡せば小さな課題や手間が意外と存在しているのではないのでしょうか。

昨今、そんな「ちょっとした手間」を奉行クラウドとkintoneと一緒に使うことで解消する企業が増加しています。

そこで今回は、奉行クラウドとkintoneにおける人気の活用術について、ユーザーの声をもとにご紹介します！

みなさまが業務改善を進める際のヒントとして、ぜひ参考にしてみてください。

## 活用術 ① 「作業のために出社する手間」を削減

### 請求書PDFを奉行からkintoneに連携することで 請求書送付や承認のために出社する手を削減

『奉行Edge 発行請求書DXクラウド』から請求書を電子で手間なく送付できます。また、請求書PDFをkintoneに連携することで、PCやスマートフォンを使っていつでもどこからでも請求書を確認・承認できるため、紙の請求書のために出社する手をなくすることができます。

こんな手間が  
なくなります

- ✓ 請求書送付のために封入・封かんなどの作業をしなければならない
- ✓ 請求書の承認は紙やメールでやり取りしなければならない
- ✓ 請求書の内容に関する問い合わせは全て業務担当が対応しなければならない

### 請求書の「社内共有」「承認」「取引先への送付」が電子で完結

『奉行Edge 発行請求書DXクラウド』で作成した請求書PDFをkintoneへ連携し、共有・承認依頼ができます。また、承認された請求書を電子送付できるため、取引先に請求書が届くまでにかかる時間が大幅に短縮されます。

#### 社内共有

業務担当  
業務担当が作成した請求書PDFを  
現場担当へ共有

奉行Edge  
発行請求書DX  
クラウド

PDF

kintone

#### 承認

業務担当 現場責任者  
請求内容や金額に問題がないか  
確認・承認

kintone

場所やデバイスを問わず可能

#### 取引先への送付

業務担当  
取引先ごとのスケジュールに  
合わせて電子請求書を自動送付

奉行Edge  
発行請求書DX  
クラウド 請求書

自動送付

取引先

ユーザー  
評価



時代の流れに合わせて請求書発行をペーパーレス化できただけでなく、営業部門へ請求書を共有する仕組みが整いました。営業部門も「請求に関するお客様からのお問い合わせにスムーズに対応できるようになった」と喜んでます。



## 活用術 ② 「情報共有の手間」を削減

### 売上実績を奉行からkintoneに連携することで バックオフィスから全社へメール共有する手間を削減

『商奉行クラウド』に登録した売上実績をkintoneに連携することで、PCやスマートフォンを使っていつでもどこからでも、リアルタイムに全社で確認ができます。拠点別や担当者別など、様々な視点で確認できるため、業務担当者が別途Excel等を作成しメール共有する手間をなくすることができます。

こんな手間が  
なくなります

- ✓ 売上実績をメール等で定期的に共有しなければならない
- ✓ 売上実績の進捗はExcelで管理しており、毎日更新しなければならない
- ✓ 営業から様々な集計を依頼され対応しなければならない

#### 売上実績を営業担当へすぐにフィードバック

『商奉行クラウド』に登録している売上傳票の明細データをkintoneへ連携します。データ加工の手間なくスピーディーな日次・月次の集計結果の更新や可視化を実現します。



業務担当

実績金額をボタン1つで連携  
販売管理システム  
商奉行クラウド



現場担当

欲しい情報がいつでもどこからでも確認可能

kintone

ユーザー  
評価



ボタン1つで商奉行クラウドのデータをkintoneに連携できるため、日々Excelで行っていた売上実績の進捗更新作業がなくなりました！また、集計テンプレートも用意されていたので、部門ごとの集計リクエストに個別に対応する手間を削減できています。

## 活用術 ③ 「取引先マスターを管理する手間」を削減

### 取引先情報をkintoneから奉行に連携することで 転記作業や複数システムに入力する手間を削減

新たな取引先と契約する際や取引先の情報に変更があった際に必要な、現場担当からの申請がkintoneから行えます。取引先の情報は『商奉行クラウド』や『勘定奉行クラウド』に自動で登録されるため、取引先マスターの管理コストを削減できます。

こんな手間が  
なくなります

- ✓ 申請書をもとに基幹システムへ取引先の情報を手入力して反映させなければならない
- ✓ 利用している各システムで情報更新の漏れがないかを確認しなければならない

#### 取引先の登録・修正情報が各システムの取引先マスターに自動反映

kintone上で現場から申請・承認された取引先の情報を、『商奉行クラウド』や『勘定奉行クラウド』の取引先マスターに自動反映します。申請書類を見ながら各システムに入力する手間や転記ミスリスクがなくなります。



現場担当



現場責任者



業務担当

スマートフォンやPCから  
いつでもどこからでも  
取引先情報を申請・承認

kintone



業務担当

取引先マスターに自動で反映され  
入力作業が0に

販売管理システム  
商奉行クラウド

財務会計システム  
勘定奉行クラウド

ユーザー  
評価



同じ内容を会計システムや販売管理システムなどに入力する手間がなくなりました。取引先の新規登録や修正は、頻度が高い業務ではないからこそ漏れが発生しやすくもありますが、未然に防げる体制ができたと思っています。

その他の業務活用モデルや導入事例を  
ご確認ください！

奉行クラウドとkintoneの連携について、  
より詳しく知りたい方はこちら  
[https://www.obc.co.jp/landing/kintone\\_user](https://www.obc.co.jp/landing/kintone_user)



導入社数 **41,000** 社以上 /  
※2025年10月時点

ノーコードで業務アプリを作ろう

kintone

キントーン



紙・Excel・メールでの申請・承認業務、もっと楽にしませんか？

紙・Excel・メールだと…



承認まで  
時間がかかる

どこまで回ったか  
わからない

過去の申請を  
探すのが大変

キントーンなら！



PCやスマホで  
どこでも申請・承認

進捗状況が  
一目でわかる

検索で情報が  
すぐに見つかる

業務アプリをシュシュッとつくれる、kintone(キントーン)

業務課題をいくつも解決できる

申請・承認に関わる業務だけじゃない  
さまざまな業務の課題解決につかえます

作成できる業務アプリの例



現場を知るあなたにつくれる

専門的なITスキルは必要ありません。  
営業・人事・経理など、日々の業務フローを知っているあなたなら  
現場にフィットしたアプリをつくれます。

入力項目のサイズ変更や  
順番入れ替えも自由自在



あらゆる業務課題を解決できて、この価格

30日間  
無料お試し

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。

はじめての方向け無料セミナー開催中！

キントーン はじめての方向け紹介セミナー

