

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

【未来に向けた企業戦略】

「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

SDGs(持続可能な開発目標)に次ぐ新たな国際アジェンダとして、「幸福」「福祉」「健康」など、人々の幸せを中心とした目標(持続可能なウェルビーイング)のこと。

- ① SWGs
- ② SHGs
- ③ SUGs



Q2

営農型太陽光発電のことで、農地の上部に太陽光パネルを設置し、営農を続けながら発電を行う取り組み。荒れた農地の再生利用や、新しい事業モデルとして期待される。

- ① ソーラーフィールド
- ② ソーラーリサイクル
- ③ ソーラーシェアリング

Q3

「再生」という意味を持ち、特に環境にフォーカスされ、経済発展による異常気象や自然破壊などでダメージを受けた生態系や土壌を、問題を解決しながら再生させること。

- ① リサシテーション
- ② リジェネラティブ
- ③ リクラメーション



Q4

豆類、海藻類、野菜など植物由来の原材料を使用して、畜産物や水産物を似せたり、再現したりする食品のこと。健康、環境、食糧などの問題解決が期待されている。

- ① グリーンベースフード
- ② プラントベースフード
- ③ ベジタブルベースフード

Q5

企業や自治体などが、経済活動において排出する温室効果ガスについて、排出量を把握し、削減努力を行い、削減しきれない分は削減活動への投資などで埋め合わせること。

- ① カーボンオフセット
- ② カーボンゼロセット
- ③ カーボンマイナスセット



Q6

現実世界をデジタルな空間上に再現した仮想モデルのこと。現実世界では難しいシミュレーションなどが可能になり、生産性向上や副産物の削減につながるとされている。

- ① デジタルコピー
- ② デジタルアバター
- ③ デジタルツイン

あなたの「？」を「！」にする。

プロフェッショナルひろば

■アタックス税理士法人

愛知県名古屋市名駅4-4-10 クロスコートタワー8F(名古屋事務所)
<https://www.attax.co.jp/>



1946年創業。1990年に経営統合し、アタックス税理士法人を含むアタックスグループを設立。東京・大阪・名古屋・静岡・仙台に拠点を構え、「強くて愛される会社を1社でも多く世に生み出す」をパーパスに、中堅・中小企業の成長を支援。税務・会計、事業承継、M&A、人材育成など多岐にわたる経営課題に対し、長年の実績と幅広い専門性を活かし、経営者に寄り添い、持続的成長を支えるパートナーとして伴走。アタックス税理士法人は従業員数96名、顧問先約1300社。

課題

？

利益が出ない真の原因は何？ クラウド導入にも落とし穴

経理業務の懸念点は属人化・ブラックボックス化 数字に対して“緩く”なり、利益が出づらい体質に

税務のプロとして数多くの中堅・中小企業の顧問先を抱える中で、目の当たりにしているのが、経理部門の人材不足です。典型的な例が一人の経理の責任者が後継者不在の中で高齢化し、会社独自の会計のノウハウやシステムが属人化・ブラックボックス化しているパターンです。万が一、その責任者が業務を継続できなくなった場合、事業の遂行が危うくなるリスクを抱えているといえます。また、ひと昔前に導入した会計システムにカスタマイズを重ねた結果、その責任者以外は構造が判別できない状態になっているケースも少なからず見受けられます。

さらに、経理の責任者自身がさまざまな作業に追われているため、会計上の数字の分析やそれに基づく社長への助言といった本来求められる業務に手が回らなかったり、遅れてしまったりしていることも課題です。問題は、そうした会社では利益が出づらくなっている傾向が見られること。つまり、経理から会社の業績に関するタイムリーかつ的確な情報が上がってこないため、経営者の数字に対する意識が“緩く”なり、結果としてコスト面の管理が徹底されない状況を招いてしまっている場合があるということです。いずれも会社の存続に関わる重大なリスクになっています。

企業の経理は属人化から自動化へのシフトが必須 クラウド会計システムは導入するだけでは不十分

経理の人材不足に対処する方法は主に2つです。1つは経理業務を外部業者に委ねるアウトソーシングの活用。ただし、一見手軽なアウトソーシングという手段も、いざ導入してみると、月次試算表の作成遅延や仕訳ミス、会社の意図した会計処理を行ってくれない、経営判断に有用な資料が出てこないなど、さまざまな問題が生じる場合があります。

もう1つは、クラウド会計システムの導入による会計の自動化です。会計の内製化によって迅速で意図通りの仕組みを構築でき、ベンダー側が技術を更新し、法改正にも対応するため、自社でのアップデートが不要です。現状では最良の選択肢

であると考えられます。

しかし、クラウド会計システムにも思わぬ落とし穴があります。それは、単に導入するだけでは十分な業務効率化につながらないことです。重要なのは、クラウド会計システムに合わせて業務フローを作り込むことです。その作り込みの良し悪しが以後の業務効率化の出来を左右すると言っても過言ではありません。企業によっては、「クラウド会計システムを導入するのに生産性が向上しない」といった失敗例も散見される中、導入と同時に、どのように次世代の会計に合った業務フローを構築するかが、大切なポイントとなっています。

アタックス税理士法人
社員／税理士／中小企業診断士
うかい じゅん
鵜飼 潤氏

2002年、アタックス税理士法人入社。上場企業から中小企業まで幅広い顧客層のマネージャーを務める。大手銀行に出向し、銀行の顧客に対して主に自社株承継対策を支援してきた実績を持つ。相続対策や資本政策などの業務にも精通し、顧客の多岐に渡る問題を解決。中小企業の財務分析も数多く手がけ、顧客の本質的な課題を抽出し、きめ細かな対応で信頼を得ている。



解決策
!

業務フローで最も重要な“整流化” クラウド会計の鍵は「連携力」

クラウド会計システムに流れるデータを円滑に 業務が標準化され「誰でもできる会計」へ変革

クラウド会計システムによる自動化において、重要なキーワードとなるのが、業務フローの“整流化”です。すなわち、従来の経理作業を徹底的に見直して業務の円滑化を妨げるボトルネックを洗い出し、売り上げや仕入れ、経費、給料、預金などの入出金の区分ごとにインプット・アウトプットの導線を整理して再構築。数字やデータがスムーズにクラウドシステムに流れるように設計することが肝となります。

また、会計処理のルールを決めることも重要。ルールが確立されていない会社が意外に多いからです。例えば、預金の入出金データを入力する際、A社への出金は費用、B社は未払金の取り崩しで計上するなど、不統一な場合があります。それを、会計の原則である発生主義に則り、すべて未払金の取り崩しで

処理を行うよう統一することで、作業の整合性を図ります。こうした業務フローの整流化を自社で行うのが困難な場合は、我々アタックス税理士法人のようなシステムに精通した会計事務所の支援を受けながら進めるのが最善策です。

従来のプロセスを変革する業務フローの整流化は負荷がかかる作業ですが、一度、ルール化、マニュアル作成を行ってしまえば、事後の業務負担は格段に減ります。加えて、属人的でブラックボックスだった経理作業が標準化されることによって「誰が担当してもできる会計」へと変革することが可能になります。頭を悩ませてきた経理担当者の継承も、比較的円滑になる点が大きなメリットです。

「連携力」に優れた勘定奉行クラウドで経理を自動化 経理担当者は経営の補佐やマルチタスク化が可能に

業務フローの整流化を視野に入れた場合、最も有力なクラウド会計システムとなるのが、勘定奉行クラウドです。同システムはOBCが長年培ってきた会計業務の知見が集約されているため安心して使うことができ、銀行レベルのセキュリティや法改正への対応など多くの利点があります。そして、それらと共に特筆すべきが、他のシステムとの「連携力」に秀でている点です。例えば、販売管理や購買管理、経費精算の諸システムとシームレスなデータ連携が可能で、二重入力などの手間を解消できます。販売や購買のデータがクラウド会計に自動的に流れる整流化が実現し、業務全体の自動化にも寄与します。データ連携は奉行シリーズのみならず、他社製品とも可能で、既存のソフトやシステムとの整流化も容易です。会計の自動

化で鍵となる連携力という優位性を持っている点を評価し、アタックス税理士法人では、顧問先のオンプレミスからクラウド会計への移行で勘定奉行クラウドを第一に提案しており、導入実績は約280社に及んでいます。

勘定奉行クラウド導入による会計の自動化は、顧問先の経理担当者の業務改革にも貢献します。経理担当者に本来求められる業務は、予実管理による粗利率や販管費の著しい変化など会計の数字の「異常値」を発見し、経営層に助言することです。そうした財務分析が自動化によって生まれる余剰時間で可能になるのです。加えて、余剰時間を使って他部署を業務支援するなどマルチタスク化も図れます。勘定奉行クラウドは中堅・中小企業の経営強化に資するところが大きいと考えています。



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。

外国人労働者を雇用する際に気をつけること

日本で就労する外国人労働者は、2024年10月末時点で230万人(※)を超え、過去最高となっています。外国人労働者の雇用は、より身近なものになりつつあります。実際に外国人を雇用する際に行うべき手続きと、注意するポイントをご紹介します。

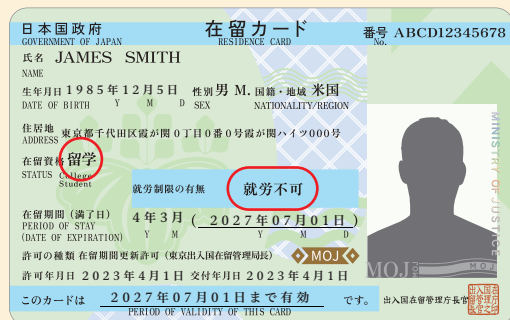
(※)2025年1月厚生労働省公表 対前年増加率12.4% 国籍別ではベトナムが最多(57万人)

就労可能な外国人

外国人は、どんな人でも雇用可能という訳ではありません。出入国管理及び難民認定法(入管法)で定められている在留資格の範囲内で、日本での就労活動が認められています。外国人を雇い入れる際には、外国人の「在留カード」または「旅券」(パスポート)上の上陸許可証印により、就労が認められるかどうか確認が必要です。

在留カードは、中長期在留者(3ヶ月以下の在留期間や短期滞在の在留資格決定者、特別永住者、外交・公用での在留資格決定者等以外の外国人)に対し交付されるものです。このため、在留カードを持っても、就労することができない場合もありますので、就労制限の有無を確認する必要があります。

●在留カード例(表面)



例のように、在留資格が「留學」である場合は、「就労不可」となっている場合がほとんどです。アルバイトなどで、留学生が応募してきた場合は、在留カードの裏面の「資格外活動許可の有無」を確認しましょう(許可の有無、許可の制限、許可されている活動内容【週〇時間以内、風俗営業等の従事を除く等】)。

資格外活動許可の範囲内であれば、就労可能となります。就労ビザがないと、採用が決まっても実際に働かせることはできません。入管での審査がありますので、必要な書類については企業も協力が必要です。特に、毎年4月入社に向けた留学から就労ビザへの変更申請は非常に混み合い、4月入社に間に合わないケースも毎年あります。

2025年12月より、留学から【技術・人文知識・国際業務】または【研究】への変更申請で一定の条件を満たす場合は、提出

書類の一部を省略できる制度が開始となりました(除く派遣形態での雇用)。

- ①本邦の大学卒業(予定)者(大学院及び短期大学卒業者を含む)
- ②海外の優秀大学卒業業者

3つの世界大学ランキング(QS/THE/ARWU)中、2つ以上で上位300位にランクインしている外国の大学

- ③留学生を雇用する予定企業が過去に「留学」→就労ビザへの変更が認められた外国人を雇用し、その外国人労働者の更新許可を1回以上受けている場合

以上のいずれかに該当する場合となります。参考までに、世界大学ランキングでは、例えば東京大学はQSでは36位、THEでは26位、ARWUでは31位にランクインしています。

もし、しっかり確認せずに、就労不可であるのに就労させた場合には、不法就労となってしまう、事業主には「不法就労助長罪」が適用され、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金、またはこれらが併科されます(入管法73条の2)。入管法はとても厳しい法律です。「知らなかった」では済まされないので注意を怠らないようにしてください。

外国人雇用の手続き

外国人を雇用した場合にも、日本の法律が適用されるため、各種の手続きが必要です。それぞれどんな手続きが必要か、確認しておきましょう。

●社会保険(健康保険・厚生年金)

社会保険の適用事業所に使用される人(正社員等)は、本人の意思や、国籍、報酬の多寡を問わず、健康保険・厚生年金の被保険者となります(健保法第3条、厚年法第9条)。このため、外国人であっても社会保険加入は必要です。家族も日本国内居住者(日本国内に住民票がある)であれば、扶養者とすることができます。逆に家族が海外在住であれば、社会保険上の扶養とすることはできません。

なお、採用する外国人の国籍が社会保障協定締結国(アメリカ、イギリス、ドイツ他全24カ国)であって、一時的な派遣であれば例外として加入しないという場合もあります(表1)。



(表1)

	就労状況 派遣期間	加入する社会保障制度
協定相手国の事業所からの派遣	5年以内と見込まれる一時派遣	協定相手国の社会保障制度
	上記派遣者の派遣期間が、予見できない事情により5年を超える場合	原則、日本の社会保障制度 両国の合意が得られた場合には、協定相手国の社会保障制度のみ
	5年を超えると見込まれる長期派遣	日本の社会保障制度
日本での現地採用	—	日本の社会保障制度

もし、すぐ退職し帰国ということになっても、在職中は健康保険で日本の医療制度は利用できますし、厚生年金の「脱退一時金」制度により、要件を満たせば一時金が受給できますので、保険料が全く無駄になるということはありません。

【脱退一時金の支給要件】

- ◎厚生年金の被保険者期間が6ヶ月以上
- ◎日本国籍を持たない
- ◎国民年金の被保険者でない
- ◎老齢年金給付の資格期間を満たしていない

また、脱退一時金については、2021年4月より、支給上限年数が、3年(36月)→5年(60月)へ引き上げとなっています。

●雇用保険

正社員はもちろんのこと、週の所定労働時間が20時間以上の契約であれば、アルバイト等であっても雇用保険に加入が必要です。資格取得届には、在留カード番号や国籍、在留期間などの記載が必要ですので、在留カードを確認しながら記載しましょう。

なお、社会保険や雇用保険の適用にならない外国人労働者(週20時間以下の契約のアルバイト等)であっても、雇入れ・離職時にはハローワークへ「外国人雇用状況届出書」を提出します。記載項目は以下の通りです。

- ・氏名 ・在留資格 ・在留期間 ・生年月日 ・性別
- ・国籍、地域 ・雇入れまたは離職年月日
- ・雇入れ(離職)に係る事業所の名称、所在地
- ・資格外活動許可の有無(雇入れ時のみ) ・在留カード番号

届出期限は、原則、雇入れ・離職した翌月の末日までとなっていますので、外国人を雇用した場合には、速やかに提出する

ようにしましょう。

●労災保険

労災保険は、1日でも労働者として雇用する場合は適用となります。特に都度の手続きは必要ありませんが、労働保険の年度更新の際の労災保険料確定計算時に、算入を忘れないようにしましょう。もし、労災事故(通災でも)等が起こってしまった場合の手続きも外国人であることについて、特別なものはありません。速やかに手続きを行いましょう。

【外国人労働者の定着に必要なこと】

外国人労働者が定着しない一番の理由は、コミュニケーションが上手くないことです。日本の会社では外国人も日本語でコミュニケーションをとることが求められることが多くあります。日本語に問題がない場合でも、日本人特有の「あいまい表現」は外国人には理解しづらいケースが少なくありません。遠回しな言い方ではなく、具体的ではっきりした指示や、身振り手振りで実演するなど、コミュニケーションを積極的にとっていくことが大切です。外国人労働者を受け入れていく上で、彼らの文化や価値観を知っておくことや、コミュニケーション方法を工夫する等、雇用する側もその能力を十分に発揮してもらうために体制を整えておかねばなりません。

なお、2025年10月から【奉行Edge 給与明細電子化クラウド】等がアップデートされ、メール(公開通知/配信通知)や明細書の一覧、給与・賞与明細書を英語で表示できます。この他、【奉行Edge 労務管理電子化クラウド】【奉行Edge 勤怠管理クラウド】【奉行Edge 年末調整申告書クラウド】は英語対応可能となっています。お互いストレスなく対応できるため、気になる方はぜひ活用してみてください。

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

昨年の人手不足関連倒産が2025年の上半期で202件(※1)となり、後継者難倒産も2024年度で507件と2年連続で500件を超えました(※2)。総務省の労働力調査によると就業者数は増加している(※3)ものの、特に中小企業の人手不足問題は深刻です。若い世代の採用は労働人口の減少で競争率が高くなり、求人を出しても見合う人材がいらない、応募自体も少ないなど、難航しがちです。そんな中、注目されているのが、『リファラル採用』です。『リファラル採用』とはどんなものなのか？ メリットやデメリット、導入時に気をつけなければならないことを確認しておきましょう。

(※1)帝国データバンク調査 人手不足倒産の動向調査[2025年上半期]

(※2)帝国データバンク調査 人手不足倒産の動向調査[2024年度]

(※3)総務省統計局 労働力調査(基本集計) 2025年10月分結果 就業者数6865万人。前年同月比52万人増

【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。



●リファラル採用とは

リファラル(リファール)採用は、「社員紹介制度」と呼ばれることもある採用方法の一つです。自社の社員の友人や知人といった人脈から、自社への応募者を紹介してもらうものです。ヘッドハンティングが外部(転職エージェント等)からの紹介であるのに対して、リファラル採用は、自社の社員という内部からの紹介であることが特徴です。

① 縁故採用との違い

内部からの紹介という点では、似た採用に「縁故採用」があります。しかし、縁故採用とリファラル採用には大きな違いがあります。縁故採用の場合、そのほとんどが役職者(代表や役員など)の親族や縁者であることが多く、書類選考や面接、筆記試験などが免除または一部免除される、もしくは形式的に行われるだけで、実質的に採用が前提となっていることが多いのが特徴です。いわゆる「コネ」採用と言われる採用方法です。

一方、リファラル採用の場合、同じ紹介ではありますが、「選考は他の応募者と同じ選考」、「紹介者である社員の友人、知人が多い」などといった違いがあります。選考プロセスは他の応募者と同じため、会社が求めるスキル等がなければ、紹介されたからといって必ず採用されるわけではありません。

●リファラル採用のメリット・デメリット

一般的に求人を行う場合は求人媒体やハローワークでの求人掲載をして採用活動を行います。リファラル採用とすることのメリットはどのようなものがあるのでしょうか。

- 人材へ直接アプローチ／転職潜在層へのアプローチができる
- 同業他社等と競合しない
- 採用コストが削減できる
- 採用後のミスマッチが防げる
- 入社につながりやすい(内定辞退率の低下)
- 社員の会社への理解が深まる

なんとなく転職を考えているけれど、特に転職活動はしていないという層は意外と多いものです。そこに生き生きとした友人や知人から『とても働きやすい会社だよ!』と聞けば、タイミングが合えば挑戦してみたいと考えるのは自然なことです。

求人掲載費を支払って募集しても、同業他社や大企業と比較されて埋没してしまい、応募人数は先細り、期待できる人材の応募がないことも多く見受けられます。また、ヘッドハンティングや職業紹介を依頼すると、手数料をしっかりと請求されます。リファラル採用では、社員の紹介のため、そのような費用はかかりません。社員は紹介す



るために、自社はどんなに魅力的か、どんなやりがいがあるかを考えるため、会社についての理解も深まります。

いいところばかりを知ると、すぐに導入したくなるかもしれません。しかし、メリットばかりではありません。リファラル採用のデメリットにも注意しないと思わぬ落とし穴にはまってしまうかもしれません。

- × 即時、大量の採用が難しい
- × 人間関係や入社後の配置に配慮が必要
- × 同じような社員ばかりとなってしまう
- × 社員への周知、協力が必要
- × 社員同士が同化し(反発し)一緒に退職してしまう
- × リファラル報酬が違法となる場合がある

紹介された知人等は、まだ他で働いている場合が多いので、すぐに入社できないことも想定しておかなければなりません。また、社員が自社を『良い会社、友人や知人に紹介できる会社』と思っていなければ紹介しようとならないため、社員満足度が低ければ紹介は出てきません。そして、一番気をつけなければならないのが、社員と紹介者の人間関係についてです。紹介者が入社した場合は、その配置に注意が必要となります。あまりに近すぎると公私混同となり、同化しすぎて片方が退職となると、もう片方も一緒に辞めてしまうこともあります。逆に、親しかったはずが、仕事上の指導等で社員と紹介者が不仲となり、結果的に両方とも退職してしまうということもあります。また紹介された応募者が不採用となった場合でもプライベートで紹介した社員と応募者でトラブルになりがちです。

さらに、リファラル採用で採用が決まり、紹介した社員へ報酬(インセンティブ)を支払うことが【違法】となってしまう場合があります。

● 紹介者に紹介報酬を支払うと違法行為になる

紹介者に報酬を支払うことはよく耳にすることかと思いますが、社員側もリファラル採用となるとその報酬を期待する部分もあります。しかし、原則として社員へリファラル報酬を支払うことは違法となります。

職業安定法 第40条 報酬の供与の禁止
労働者の募集を行う者は、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給与その他これらに準ずるものを支払う場合又は第36条第2項の許可に関わる報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

ここでのポイントは、「賃金、給与その他これらに準ずるものを支払う場合」は例外的に認められているという部分です。賃金、給与で支払う場合でも、きちんとした制度に基づき支払い根拠のないも

のは認められません。つまり、就業規則(リファラル採用に関する規程)や賃金規定の整備が必要となります。なお、リファラル報酬額があまりに高額の場合は、それを受け取る社員が違法な職業紹介事業者とみなされてしまう場合があるので注意が必要です。

● リファラル採用を導入する手順

1 リファラル採用の方針、制度を決定する

紹介者となる対象社員、紹介から採用までの選考プロセス、基本的な運用方針、リファラル報酬額などを決定します。

2 就業規則(リファラル採用に関する規程)や賃金規程を整備する

決まった方針や制度、報酬額を就業規則や賃金規程に明記します。リファラル報酬については、額だけでなく、支払い時期や支払う条件なども記載します。

3 社内へ周知し、紹介者を募る

作成(変更)した就業規則等は労基署への届け出を忘れずに行いましょう。また、社員への周知も必要です。周知する際には、通常の選考プロセスを経るため、紹介された応募者が不採用となる可能性もあるということをしっかりと理解してもらうことが、トラブル防止となります。

ただし、選考プロセスとは別に、社員を通して会社訪問や質問を受け付けることは、より会社への理解が深まり、入社後のミスマッチも少なくなるため、要望があれば、積極的に行うのもリファラル採用の成功のカギと考えます。

リファラル採用がうまく活用できれば、会社・社員・応募者がWin-Win-Winとなることが可能です。しかし導入ばかりを焦り、制度設計や社内調整を誤ると、社員の信頼を損なうこともあるので注意が必要です。

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

「工場の建替えや拠点のリニューアルをしたいが、税金と資金調達を考えると一歩踏み出しにくい」——そんな地方の中堅・中小企業は少なくありません。地域未来投資促進法は、そうした悩みに対し「法人税・地方税・金融資金」をセットで用意している制度です。「法人税」については、機械だけでなく建物や構築物も税制優遇の対象になることが大きな特徴で、「知らないと損をする」選択肢と言えます。

【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。



●企業にとっての3つのメリット

①建物・構築物も税制優遇の対象に

地域未来投資促進税制では、機械装置や器具備品だけでなく、建物・附属設備・構築物も対象となり、特別償却や税額控除が認められます。建物等については、取得価額の一定割合（例：特別償却20%または税額控除2%）を優遇できる仕組みです。「老朽化した工場を建て替える」「環境配慮型の新拠点を整備する」といった大きな建物投資でも、法人税面での負担を軽減できる点は、中小企業にとって大きな後押しになります。

10億円の工場(耐用年数50年)を建てるケース

	通常		税制優遇
減価償却	2千万円	→	2億円 特別償却 20%
税額控除	0円	→	2,000万円 税額控除 2%

②固定資産税・不動産取得税が軽減

建物投資は「建てた後も税金が重い」というイメージがありますが、この関連制度により、不動産取得税・固定資産税が免除・減額される場合があります。

③お金も借りやすくなる

この税制手続きを踏むことで、日本政策金融公庫による低利融資や、県・市と連携した金融機関の制度融資の対象となるケースが

あります。結果として、長期・低利で資金調達をすることができるようになります。

●なぜここまで優遇されるのか

これほど手厚い支援が用意されている背景には、「地域活性化」が国・自治体共通の最重要テーマになっている現状があります。人口減少や高齢化が進む中で、地域に雇用と所得を生み出す「稼ぐ事業」がなければ、インフラ維持すら難しくなってしまうからです。

この原点の法律である地域未来投資促進法は、2017年7月（平成29年）に施行されたもので、各地域の「強み」（伝統工芸、観光資源、製造業の集積など）を活かし、高い付加価値を生み出す事業を「地域経済牽引事業」として後押しする仕組みです。とりわけ地方の製造業との親和性が高い制度だといえるでしょう。

●実例イメージ：越前打刃物の生産強化・観光拠点化

具体的なイメージとして、福井県越前市で進められている越前打刃物の取り組みを見てみましょう。越前打刃物は700年の歴史を持つ伝統工芸でありながら、海外需要の拡大により「生産が追いつかない」という課題を抱えています。この地域にある企業では、次のような投資が行われました。

◎古びた工場を、見学ができるショールーム一体型の施設にリ



ニューアルし、生産能力の増強とブランド発信を兼ねた拠点にする

◎観光客が訪れやすい動線を整備し、体験型の見学メニューを用意することで、地域全体への集客につなげる

投資内容	新工房(新館)の建設および生産設備の導入。
投資対象	建物：多角形のユニークな形状を持つ新工房(見学用通路やショップ、体験教室を含む複合施設)。 機械装置：鍛造機械や研磨機などの刃物製造設備。
投資額	約1億6,000万円～2億円

出典：経済産業省「活用事例」※投資額は著者推計

こうした投資によって、生産量の増大だけでなく、観光客の増加による認知度向上や、地元の若者の就業機会の創出にもつながったとのこと。このタイプの案件は、「伝統産業の高度化」「観光・交流人口の拡大」「地域雇用の確保」といった政策目的と親和性が高く、地域未来投資促進税制や地方税軽減、金融支援を組み合わせ活用しやすい典型例といえるでしょう。

●令和7年度税制改正のポイント

令和7年度税制改正では、地域未来投資促進税制について、適用期限が3年間延長され、2025年(令和7年)4月1日から2028年(令和10年)3月31日までの間に事業の用に供した資産について、本税制を利用できるようになりました。

建物・附属設備・構築物については、従来どおり特別償却20%または税額控除2%が基本となりますが、「建物投資」が制度の射程に入っている点は大きなポイントです。また、高い付加価値の創出など一定の要件を満たす事業で、かつ設備投資額が10億円以上となるケースでは、特別償却50%または税額控除5%(中堅企業

は最大6%)といった上乗せ措置が講じられています。

●具体的手続きと注意点

最後に、経理担当者の視点から押さえておきたい実務ポイントです。

①「承認前に買ってしまふ」とアウト

最大の落とし穴は、地域経済牽引事業計画の承認や国の確認が下りる前に対象設備を取得してしまうことです。この場合、たとえ事業の中身が制度趣旨に合致していても、本税制の対象にはなりません。課税特例に係る確認申請も、設備取得前に行う必要があります。いずれの手続きも、申請から承認まで2か月以上かかるケースが多いため、投資計画の初期段階からスケジュールを逆算し、早めに準備を進めることが不可欠です。

②建物は地域未来投資促進税制、機械は中小企業経営強化税制
一方、機械装置や器具備品については、「中小企業経営強化税制」を選択した方が有利になる場面も少なくありません。中小企業経営強化税制を使うと、要件を満たすと即時償却(全額一括償却)や10%の税額控除といった強力な優遇が用意されています。単純に税額控除率だけを比較すると、地域未来投資促進税制の2倍以上となるケースもあります。そのため、実務的には、建物は地域未来投資促進税制を中心に検討し、機械装置・器具備品は中小企業経営強化税制の適用可能性を優先的に検討といった「棲み分け」を意識するとよいでしょう。

	地域未来投資促進税制	中小企業経営強化税制
建物、付属設備、構築物	特別償却 20% 税額控除 税額控除2%	制度なし
機械装置・器具備品	特別償却 最大50% 税額控除 最大6%	即時償却 100% 税額控除 最大10%

■改正概要【適用期限:令和9年度末(2027年度末)まで】※赤字が今回の新設箇所(下線は今回の主な改正箇所)

(*1) 地方自治体が策定し、国が同意した基本計画に基づき策定した事業計画であり、都道府県知事による承認が必要。
(*2) サプライチェーン類型について、廃止。 (*3) 中小企業者については労働生産性の伸び率が4%以上とする。

対象者	地域経済牽引事業計画(*1)の承認を受けた者	
機械装置 器具備品	通常枠(*2)	特別償却35% 又は税額控除4%
	通常枠の要件及び下記①を満たした上で、②、③、④のいずれかを満たす ①労働生産性の伸び率5%(*3)以上かつ投資収益率5%以上 ②創出される付加価値額が1億円以上、かつ、直近事業年度の付加価値額増加率が8%以上 ③創出される付加価値額が3億円以上、かつ、事業を実施する企業の前年度と前々年度の平均付加価値額が50億円以上 ④創出される付加価値額が1億円以上、かつ、自治体が指定する地域の経済発展・成長に特に資する分野に該当する事業であって、設備投資額が10億円以上であること	特別償却50% 又は税額控除5%
	中堅企業枠	特別償却50% 又は税額控除6%
建物、附属設備、構築物	特別償却20%/税額控除2%	

出典：地域未来投資促進税制の拡充及び延長

本制度は、建物投資を含む大型プロジェクトの「法人税・地方税・金融資金」を一体で支える仕組みです。

地域活性化という大きな流れの中で、自社の中期投資をどう乗せていくか——今こそ経理主導で点検したいテーマと言えるでしょう。

2026年の税務戦略と資金繰り実務

AIの進化や地政学リスク、金利・為替の変動により、2026年の事業環境は一段と読みづらくなっています。ここでは、近年の税制改正の流れから2026年の方向性を整理しつつ、年初の資金繰り計画の立て方と、D→C→P（やる・どうだった・どうする）のサイクルで実務を回すためのポイントを解説します。

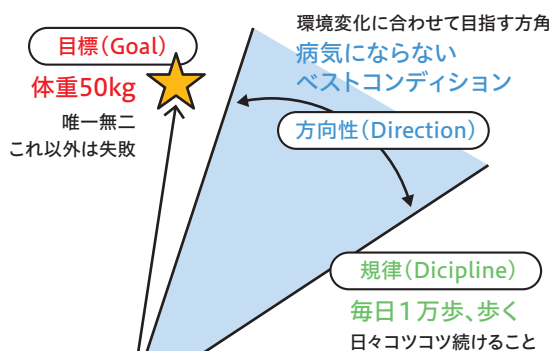
中長期計画の限界とDCPの発想

かつて私は「5カ年の中長期計画（Goal）を作り込み、それを完遂すること」こそが経営財務の腕の見せ所だと考えていました。詳細な売上計画を立て、投資・人員計画・資金調達を積み上げる。銀行や株主、補助金を出す行政機関に対しては、今もなおこうした資料が一定の説得力を持つのは事実です。

しかし、実務の感覚としては「それは危うい」と強く感じるようになりました。モノ不足の時代なら、まっすぐ頑張れば計画に近づけたかもしれません。ところが今は、AIの驚くような進化や米中対立などの政治上の変化、為替やインバウンド需要の揺れなど、5年先どころか2～3年先すら読みにくくなっています。バラ色の計画を前提に固定費を増やし、設備投資や人材採用を一気に進めれば、想定外の変化が起きた瞬間に資金が尽きてしまいかねません。

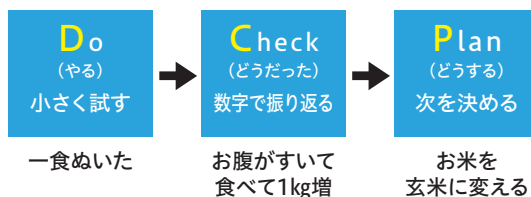
では計画を一切立てなければよいのかと言えば、それも違います。必要なのは、細かい数値目標よりも「どこを目指すのか」という方向性（Direction）と、最低限やるべきことを日々コツコツ続ける規律（Discipline）です。たとえば「どの顧客にどんな価値を提供し続けるのか」「財務的には借入と自己資本のバランスをどう保つのか」といった方向性を固めたうえで、それに沿って柔軟に動いていくイメージです。

●ダイエットにおける例



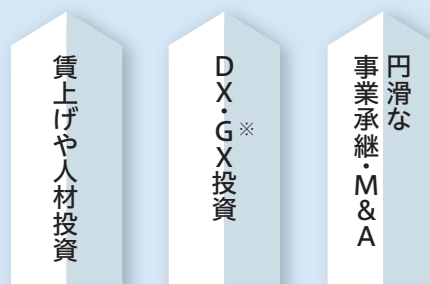
その際に役立つのが、従来のPDCAではなくDCPサイクルです。Planを重く作り込むのではなく、まずD（Do=やる）を小さく素早く回し、C（Check=どうだった）で数字と現場の感触を確認し、P（Plan=どうする）で修正・撤退・追加投資を決める。このD→C→Pのループを月次あるいは四半期ごとに回す前提で、税務や資金の意思決定を行うことが、変化の大きい時代の経理・財務の基本姿勢だと考えています。

●ダイエットにおける例



2026年を見据えた 税務戦略の組み立て方

2026年の税務戦略を考えるうえで、すべての改正条文を逐一追いかける必要はありません。重要なのは、「どの方向のインセンティブが強まっているか」という方向性を押さえたうえで、自社の投資・人件費・事業承継をどう設計するかです。近年の流れを大づかみに見ると、次のような三つの柱が続いており、2026年もこの軸は大きくは変わらないと考えられます。



※GX（グリーン・トランスフォーメーション）：環境への負荷を減らしながら、企業活動を持続可能な形へ転換する取り組み。

執筆者



上田 智雄
(うへだ 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。

年初の今は、これら三本柱に対してどう動くかについて、その「方向性」をざっくり描くタイミングです。実際の投資や賃上げの判断そのものは DCP、すなわちまず小さく「やってみて」(Do)、決算数字と現場の感覚で「振り返り」(Check)、翌月翌期以降の配分やタイミングを「計画し直す」(Plan)というサイクルで進めることになります。

そのためのポイントは、たとえば日ごろから次のような準備を積み上げておく規律を持つことです。

- 「本来必要だった賃上げ・人材育成・デジタル投資」を、どの年度にどの程度前倒しするか
- 繰越欠損金・各種税額控除の残高と期限を一覧化し、2026～2028年度の3カ年でどう使い切るか
- 事業承継・持株整理・M&Aなど、時間のかかるテーマをいつスタートさせるかシナリオをも作っておくこと

こういった日ごろの地道な整備が、後々のDCPIに影響するのです。

2027年を見据えた資金繰り計画

最後に、来る2027年の年初を安定して迎えるための資金繰り計画とモニタリングです。ここでの方向性はシンプルで、バランスシートを軽くしつつキャッシュを厚く保つことです。

過大な設備投資や在庫を避け、売掛金や仕掛案件の回収サイトを点検し、短期借入に偏りすぎない資金構成を意識するだけでも、急な環境変化に対する余裕が生まれます。こうした「身軽さ」があってこそ、DCPサイクルで新しい打ち手を試し、合わなければ素早く撤退することができます。

資金繰り計画そのものは、毎月の結果(Doの記録)に基づいて、毎月Planを更新し続ける必要があります。次の2つを重ねた2年分のカレンダーを、基本セットとするのが実務的です。

- 通常入出金：12カ月ローリングの資金繰り表
- 特別入出金：税金・賞与・借入返済・設備投資など、大口支払を重ねた2年分のカレンダー

とくに年末・年度末は、法人税や消費税、償却資産税の納付、冬季賞与の支給、借入金の期末返済、駆け込み気味の設備投資などキャッシュアウトが重なる時期です。

2026年末から2027年にかけての資金ピークを早めに把握し、借入枠の確保や支払時期の平準化、投資の前倒しや先送りといった手をあらかじめ検討しておくことが、2027年を安心して迎えるための現実的な備えになります。

●資金繰り計画

	1月	2月	3月	4月	5月	...
通常 入金	100	110	100	100	110	...
出金	90	120	100	90	100	...
特別 入金					100	...
出金		200			400	...
月末残高	500	290	290	300	10	...

そして、こうしたモニタリングと資金計画を支えるのも、最終的には規律です。整理整頓を徹底し、月次決算をできるだけ早く締めることは、言うまでもなく資金繰り管理の前提条件です。こうした基本的な規律が守られてはじめて、DCPサイクルが現場と数字の両面で機能し、「変化に強い財務体質」をつくっていけるのだと思います。

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/

お手軽! 冬に食べたい「脳活鍋」

用意するもの 2人分(しいたけ、まいたけ、えのき、長ネギ、豆腐、豚バラ肉、豆乳、味噌)



※写真はイメージです。

脳への効果



キノコ類はビタミンやミネラル、食物繊維が豊富です。大豆製品も認知症予防効果があり、特に女性に予防効果が期待できます。

【材料】

- キノコ(しいたけ、まいたけ、えのき)…合計250g
- 長ネギ…1/2本
- 豆腐…1丁
- 豚バラ肉…150g
- 豆乳…200ml
- 和風出汁顆粒…小さじ1
- 水200ml(目安)
- 調味料
- 酒…大さじ3
- 塩…小さじ1/2
- 味噌…小さじ1
- すりごま…大さじ2

【作り方】

- ①水と顆粒出汁を煮立たせた後、ほぐしたキノコや具材を弱火にかける。
- ②具材に火が通ったら、豚肉と調味料を入れて蒸し煮にする。
- ③豆乳や味噌を最後に追加して一煮立ち。

POINT

豆乳を加えてからは煮過ぎないようにしましょう。

\GAME/

デュアルタスクカラオケ

用意するもの 特になし(カラオケ店で実施。あるいはスマートフォンで歌唱曲を再生しても可)

【ルール】

- ①聞き役1は、メロディにあわせて自由に動く。(マイクを持つ手はなるべく動かさないように注意する)
- ②歌い役は、聞き役1の動きを真似しながら歌う。
- ③歌をうまく歌いながら、動きも真似できれば合格。聞き役2が判定する。

脳への効果



デュアルタスクとは、同時に二つ以上の課題を行う事を指し、認知症予防効果があります。

体を複雑に動かしながら歌うことでデュアルタスクとなり、脳活動の活性化が期待できます。

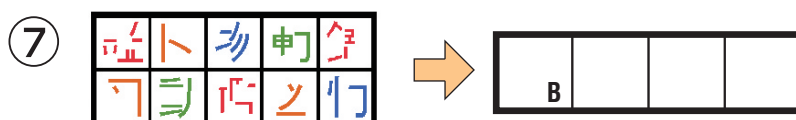
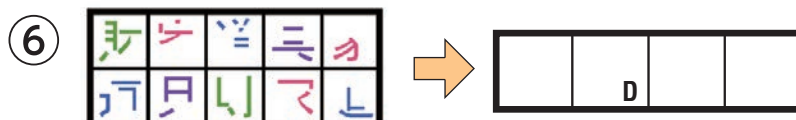
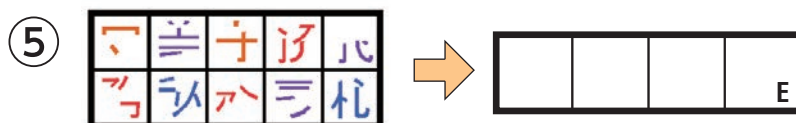
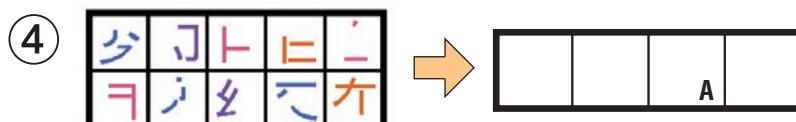
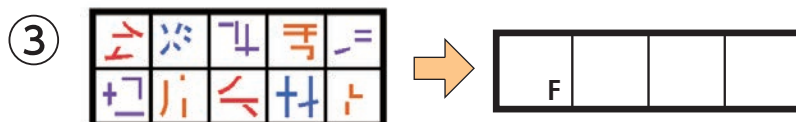
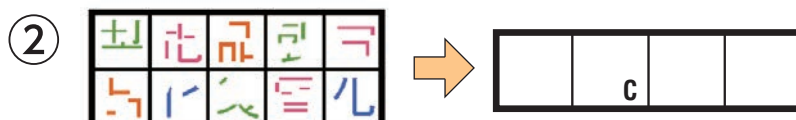
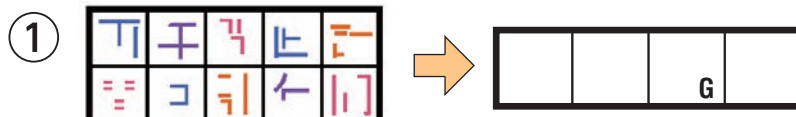
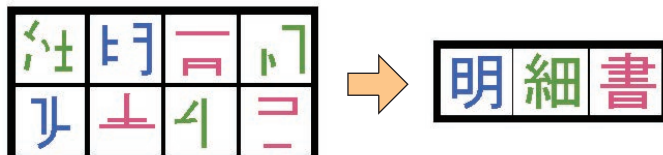
✓ バラバラ漢字

①～⑦は、それぞれ熟語をバラバラにしたものです。

元の熟語を完成させて、A～C、D～Gに入る文字をつなげてできる三字熟語と四字熟語を答えてください。

★同じ色のパーツを組み合わせると1つの漢字になります。

例題



解答

A	B	C	D	E	F	G

“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。



テレワークが促す「転職なき移住」 ～東京圏から地方移住の現実～

コロナ禍を経て
地方移住への
関心が高まっている？



コロナ禍で人口移動は どう変わったか？

これまで地方創生やふるさと回帰など、さまざまな地域振興策が実行されてきました。こうしたなかで近年の東京圏と地方の人口移動はどのように変化しているのでしょうか。今回は最初に人口移動の実態を確認し、次に地方移住の現実について考察します。

まず2021年からの動向を確認していきましょう。コロナ禍まったただなかの2021年は東京都への転入超過（「東京都への転入者数」から「東京都からの転出者数」を引いたもの）は5433人まで減少しました。しかし、社会経済活動が正常化するにつれて東京都への転入超過は息を吹き返し、2022年からは3年連続増加しています。総務省が公表した2024年の住民基本台帳に基づく人口移動報告によると、東京都への転入超過は7万9285人でした。超過数は2023年よりも1万1000

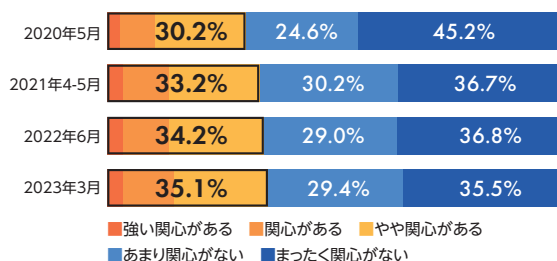
人増加し「東京一極集中は止まっていない」と言えそうです。

人口移動をもう少し細かく見ていくと、東京圏（東京、埼玉、千葉、神奈川）は13万5843人の転入超過となっており、転入超過数は20～24歳がトップです。一方、転出超過数は60～64歳が最も多くなっています。これらの数字からは進学や就職のほか、退職年齢を迎えて故郷に戻るといったライフスタイルの変化を反映していることが想像できます。なお、全国の生産年齢人口（15～64歳）に占める東京圏の割合は増加の一途をたどっており、2000年の約28%から2023年の約32%へと4%ポイント程度増加。生産年齢人口の地域偏在が進んでいることを改めて確認することができます。

テレワーク実施率が 地方移住に影響

2020年初頭から始まったコロナ禍は、私たちのライフスタイルを否応なしに変化させました。企業においてはテレワークやBCP（事業継続計画）などが広がり、東京一極集中是正の動きが期待されました。実際にはこれまで見てきたように東京一極集中という状況に変化はありませんが、下のグラフの通り、地方移住に「強い関心がある」「関心がある」「やや関心がある」を合わせた関心層は、2020年から2023年にかけて増加しています。具体的には、全年齢層では30.2%から35.1%へと拡大しており、東京圏在住者の地方移住への関心は高まっているようです。

◎地方移住への関心（東京圏在住者）



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。

こうして地方移住への関心が高まるなかで、どのような人が実際に地方に移住しているのでしょうか。「新しい働き方と地方移住に関する分析—コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに—」(2021年7月、内閣府政策統括官経済財政分析担当)によると、**移住者の多くは東京圏外の出身者で、移住先も出身地であることが多く、東京圏在住者よりもテレワーク実施率が有意に高いことが示されました。また、移住先選定にあたって、移住者は単なる関心層と比べ「地域の食・文化」を重視する程度が有意に高いことがわかりました。さらに「テレワークの頻度が高いほど移住への関心が高い」ことが示されています。**

このなかには、テレワークを活用して「東京での仕事は継続しつつ移住する」という人もいます。このような形態を「転職なき移住」と言い、地方にとって人材獲得のチャンスとなっていますが、東京圏の企業に勤めたままだこにでも移住できるのであれば、地方に定住しない可能性は依然として残ります。実際、二地域居住や多拠点居住の人口はすでに約700万人(約6.7%)に上っているという推計もあり、定住という壁はなお高

いと言えるでしょう。とはいえ、これまで地方が取り組んできた「地方での魅力的な仕事づくり」の難しさが明らかになるなかで、定住に必ずしもこだわらない「転職なき移住」は地域活性化のトリガーのひとつとなる可能性があります。

企業文化の変革が 地方移住の鍵

コロナ禍を経てテレワークが定着してきましたが、「業務や職種の性質上難しい」「人事評価が難しい」「コミュニケーションがとれない」などの理由からテレワークを実施していない企業も多くなっています。これらの理由は費用というよりも業務のやり方や管理方法、すなわち企業内部の課題といえ、人材獲得などに向けて解決が望まれます。業務の棚卸などに取り組みながら、地方移住(通勤圏外への居住)や「転職なき移住」のほか副業、兼業を想定した社内制度を整備することが重要です。

労働経済学での議論

着実なDX化で
柔軟な働き方を
実現することが
地方移住のポイント

日本で何らかの形でDXに取り組んでいる企業の割合は着実に増加してきましたが、2023年度から2024年度においてその割合は増えておらず、頭打ちの傾向にあります(独立行政法人情報処理推進機構「DX動向2025」)。その理由のひとつに人材不足がありますが、「**転職なき移住**」が**人材不足の解決案のひとつになるかもしれません**。というのも、テレワーク実施率が特に高いのは業種別では情報通信業で、職種別ではIT関係職種が上位にあるからです。大都市から転職せずに地方に移住した人材に、副業や兼業として地方企業の支援に当たってもらうという方法も考えられます。こうすることで仕事と地域コミュニティ双方に関わりが生まれ、地方に定住する動きが加速する可能性もあります。

コロナ禍を経てさまざまな働き方が議論されるようになり、「働き手重視」の流れも見えて取れるようになってきました。こうしたなかで柔軟な働き方を実現するには、やはりDX化が必要不可欠。DX化を着実に進めていくことが、人材獲得などにつながっていくでしょう。

基本を極める

ビジネスの 心得

by
akiko mizuki

対面で差がつく! チーム力UPの共有術

多様な価値観を持つ人が集まる職場では、同じ情報を共有しても受け取り方が人によって大きく異なります。

これをやりづらさと見るか、チーム力を高めるヒントと捉えるかで成果は変わります。

今回は、客室乗務員としての対面コミュニケーション経験をもとに、

価値観の違いを強みに変える「共有術」を紹介します。

価値観の違いがチームの「伸びしろ」

職場での共有がうまくいかないと、「誰の伝え方が悪かったか」に、意識が向きがちです。しかし実際には、問題の多くは「伝え方」ではなく、「受け取り方」が人によって大きく異なる点にあります。価値観・経験・働き方が多様化した現代の職場では、共有がうまくいかないのは、構造的に自然な現象です。

著者が経験した客室乗務員の仕事はその典型例です。1フライトごとに年齢も経歴も価値観も異なるメンバーが集まり、初対面同士で仕事を行うことも珍しくありません。当然お客様も毎回異なるため、「どう伝えるか」以上に「どう受け取られるか」を読むことが求められます。これだけ条件が毎回変わる環境では、共有のズレが生まれるのは当然です。

それにもかかわらず安全運航が守られているのは、現場に「共有の型」が存在するからです。多様性は共有を難しくしますが、一方で「誰かの弱み」を「別の誰かの強みが補う」という相乗効果が生まれます。メンバーの違い（多様性）は、分断の原因ではなく、チームの伸びしろ。その伸びしろを力に変える基盤こそが、どんな場面でも使える共有術です。

ご機嫌な関係性が、共有の質を決める

価値観の異なる相手と働くとき、共有の内容以前に「雰囲気」でつまづくケースは少なくありません。そこで最初に必要なのが、「人として受け入れやすい状態」をつくることです。

客室乗務員が、仕事前に必ず行っていることがあります。当たり前だと思われるかもしれませんが、

◎丁寧な挨拶「本日一緒にします〇〇です。以前、●●便で一緒にしました」など

◎目を合わせた笑顔

◎相手のテンポに合わせた声掛け

◎声のトーンを上げて、「お会いできて嬉しい」を表現する

◎「お願いします」「助かります」のワンフレーズ

一見シンプルですが、これだけで相手の緊張が解け、情報が通りやすい空気が生まれます。感じのよさは、相手への「心理的クッション」。価値観が違うほど、最初にこのクッションを置くことで、共有の難易度は驚くほど下がります。

これらは単なるマナーではなく、「あなたとなら連携できま

す」というサインです。

客室乗務員の現場でも、搭乗前の数分間でこの空気づくりを行います。感じよく振る舞うことで、共有が速く・正確に流れるようになり、誤解が起きにくくなります。共有の質は、内容だけでなく「関係性の温度」で決まります。これが対面コミュニケーション最大の強みです。

ズレをなくす「+アルファの共有」が チーム力を底上げする

共有が食い違う原因の多くは、「了解です」「わかりました」だけのワンフレーズで終わらせてしまうことにあります。短い言葉は便利ですが、相手が必要とする情報が抜け落ち、誤解や不安につながります。そこで効果的なのが、「+アルファの一言」です。

◎「了解です。〇時までには仕上げます」

◎「承知しました。こう理解していますが合っていますか？」

◎「わかりました。背景を確認しておきたいので、お時間いただけないでしょうか」

この1フレーズを追加するだけで、相手は状況を正確にイメージでき、共有の精度が一気に上がります。客室乗務員の短いやり取りの中には「意図」や「次の行動」「確認」を添えることが徹底されています。対面コミュニケーションならではの微調整力が、チーム全体の動きを滑らかにします。

違いは分断ではなく、チームの伸びしろ

価値観が異なるメンバーが集まる職場で共有が揃わないのは、自然に起こる現象です。だからこそ、①ご機嫌な関係性をつくり ②+アルファの共有でズレを最小限にし ③多様性を「伸びしろ」、むしろ強みとして扱うこと。この3つが、チーム力を大きく底上げするのです。対面コミュニケーションには、言葉以上の安心や理解を届ける力があります。その力を引き出す共有術こそ、これからの多様化した職場で最強の武器になることを再認識しましょう。



美月 あきこ

国際線客室乗務員の経験を活かし、人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。

プレゼント付きアンケート

アンケートにお答えいただいた方の中から抽選で100名様に素敵な商品をプレゼント！
※当選者の発表は商品のお届けをもって代えさせていただきます。

〈応募期間〉
3/13(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、2026年2月16日～3月13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。

高知県 友草様

株式会社文華堂様の「システムに業務を合わせる」という目的に共感しました。私の所属する会社でも個人での業務最適化が進み、属人的な業務があふれています。また、最適化されたと思っている業務も、果たして本当にそうだろうか、もっと効率的な方法はないだろうか、という疑問もあります。今回の記事では、属人化に対する取り組みと結果の一例を知ることができ、非常に参考になりました。

〈編〉「業務の属人化」は、業務改善の障害になりがちです。DX化を進めるうえで、「システムに業務を合わせる」という視点での改善例は、ご参考になる方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。本号のP18～19「プロフェッショナルひろば」でも、属人化から自動化についての内容を掲載しております。ぜひ、ご一読ください。

愛知県 小松様

今回のAI活用で、具体的なやり方が載っていてとても参考になりました。すぐに実践できる内容だったので、これからも機能紹介に加え、より具体的な実践方法が掲載されているととても良いと感じました。

〈編〉奉行クラウドでのAI活用術をご紹介しましたが、使ってみただけでしたか？ これからも、テクノロジーの進化に合わせて、奉行シリーズは進化して参ります。ご期待ください。

お知らせ

同梱の冊子「Your Next. Voice of Success(株式会社ちゅびCOM様)」では『奉行クラウド HR DX Suite』導入から2年後の成果や、人事労務におけるDX推進のポイント、現場の成功体験を掲載。DX化や業務効率化へのご参考になさってください。

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 バラバラ漢字 解答

- ① 年間計画
- ② 電化製品
- ③ 会席料理
- ④ 変幻自在
- ⑤ 守秘義務
- ⑥ 家財道具
- ⑦ 動物図鑑

解答 自動化・財務会計

奉行EXPRESS 2026 WINTER

2026年2月16日発行 通巻第116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 株式会社電通プロモーション
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個人情報をご特定できない形式の統計資料としての利用
弊社、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)に関しましては弊社ホームページhttps://www.obc.co.jpをご覧ください。

※QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。

次号のお知らせ

奉行EXPRESS 2026 SPRING 2026年5月中旬発行予定

新リース会計基準対応の第一歩！

リース識別をAIエージェントと乗り越える！

リース識別を圧倒的に効率化し、対応業務を次のフローへ



▲ 詳しくはこちらへ

奉行AIエージェント 新リース会計識別 クラウド

新登場

奉行AIエージェント

AIによる次世代の
業務革新を実現！

複雑かつ手間のかかる
連結会計業務を

AIエージェントが支援

奉行AIエージェント 連結会計支援 クラウド



▲ 詳しくはこちらへ

先端技術で未来を創る



株式
会社

オービックビジネスコンサルタント

〈東京〉〈大阪〉〈名古屋〉
〈札幌〉〈仙台〉〈関東〉〈横浜〉
〈静岡〉〈金沢〉〈広島〉〈福岡〉

導入をご検討の
お客様専用ダイヤル



0120-121-250

10:00~12:00 / 13:00~17:00
※土・日・祝日除く

OBC

検索