

# 奉行

# 2026 SPRING EXPRESS

The Magazine for OBC Members



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

## 「奉行AIフォーラム2026」アンケート結果から読み解く 経理・人事労務業務における AI活用の実態

.....  
企業にとって最大のリスクである「事業停止」をどう回避する?  
ランサムウェア対策はクラウド化が最適解



# 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

## 通勤費に関わる法改正、運賃改定にも対応！セミナー開催中

セミナー申込み  
資料請求



### 通勤費の変化にらくらく対応

昨年引き続き、令和8年もマイカー通勤の非課税限度額に関する改正が行われることをご存知ですか？

近年は電車・バスの運賃改定も続き、通勤費の変化を捉えるのは大変です。らくらく通勤費なら、法改正や運賃改定に迅速に対応できます。給与奉行クラウドと自動連携し、申請から支給までスムーズに行えます。

最新の通勤費管理がわかる Web セミナーを開催中です。是非ご参加ください。

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

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

# プレゼント付きアンケート実施中!

アンケートにお答えいただいた方の中から抽選で100名様に素敵な商品をプレゼント!

※当選者の発表は商品のお届けをもって代えさせていただきます。

〈応募期間〉  
5/29(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 SPRING

2026年5月11日発行 通巻第117号

### 2 特集

「奉行AIフォーラム2026」アンケート結果から読み解く  
**経理・人事労務業務におけるAI活用の実態**

4 奉行クラウドなら誰でもスグに使える! AI活用法のご紹介

### 6 特集

企業にとって最大のリスクである「事業停止」をどう回避する?  
**ランサムウェア対策はクラウド化が最適解**

8 **【新登場】** 従業員様向け 人事・労務領域の統合スマートフォンアプリ  
**勤怠も、給与明細も、人事に関する申請も。  
働く毎日をこのアプリひとつで!**

10 奉行クラウド導入事例 東京都港区・株式会社Total Life Design

12 奉行クラウド導入事例 愛媛県松山市・大学生協同組合 中国・四国事業連合

14 誰も教えてくれない業務改善のヒントが満載!  
**リアルな実務から学ぶ、経理のためのお役立ちサイト 経理の畑**

15 約40年ぶりの大改正に備える!  
**改正労働基準法への準備は万全ですか?**

### 中綴じ別冊ファイル 保存版 奉行ワンポイント講座

17 職場の「困った」を解決! バックオフィス気になるキーワード

18 **プロフェッショナルひろば**  
株式会社エスティワークス/社会保険労務士事務所エスティワークス 佐藤 貴則氏

20 **【特別連載コラム】** 多様化時代の新常識! 「離職を防ぐ」令和のマネジメント術(第1回)

22 **スキルアップポイント**  
五月病の基礎知識と職場ケアのポイント

24 **スキルアップポイント**  
経理が会社を変える! 令和8年度税制改正から読み解く「儲かる投資」のヒント

26 **【特別連載コラム】** 10年先も揺るがない会社へ 逆境をチャンスに変える資金戦略(第1回)

28 おいしい・カンタン・脳に効く 脳に喝! レシピ

29 仕事の合間に一息 頭のストレッチ(三字熟語しりとりパズル)

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 プレゼント付きアンケート告知、読者の声 他

### OBC NETWORK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

広島支店 TEL 082-544-2430(代)  
〒730-0031  
広島市中区紙屋町1-2-22 広島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

# 「奉行AIフォーラム2026」アンケート結果から読み解く 経理・人事労務業務における AI活用の実態

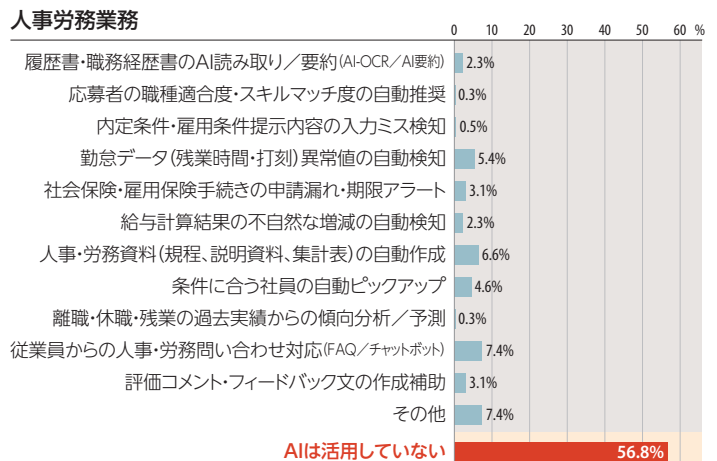
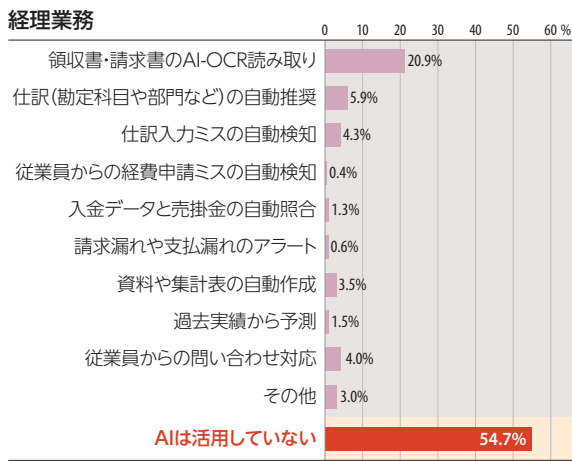
各社はAIを  
 どの程度使っている？



2026年2月、「AIはバックオフィス業務にどのように活用できるか」をテーマに、AIの最新動向や業務での取り入れ方を解説するオンラインイベント「奉行AIフォーラム2026」が開催されました。申込者は約4000名に上り、改めてAIに対する関心の高さがうかがえました。そうした中、気になるのは、各社がAI活用をどう進めているかです。本特集では、イベント内で実施したアンケートのリアルな声をもとに、経理・人事労務業務におけるAI活用の現状や意向、ニーズ、課題などの実態をレポートします。

## AI活用の現状

業務においてAIを活用しているシーンはありますか？



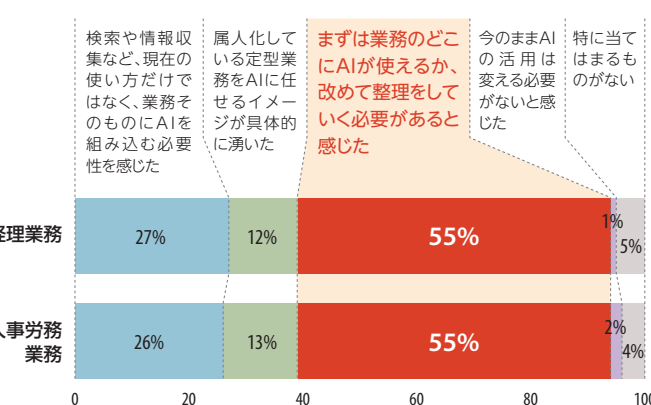
**バックオフィス業務でのAI活用は限定的**

経理と人事労務担当者の方に、業務でのAI活用の現状を聞いたところ、過半数の方が「AIは活用していない」と回答しています。バックオフィス業務でのAI活用はまだ限定的な段階であることが分かります。

また、活用している企業の業務としては、経理では「領収書や請求書のAI-OCR読み取り(AIによる証憑のデータ化と自動仕分け)」や「仕訳(勘定科目や部門など)の自動推奨」「仕訳入力ミスの自動検知」、人事労務では「従業員からの人事・労務問い合わせ対応(FAQ/チャットボット)」、「人事・労務資料(規程、説明資料、集計表)の自動作成」などが比較的多く、部分的な業務の省力化の手段としてAIを活用している実態がうかがえます。

## AI活用の意向

セミナーを通じて、今後の業務におけるAI活用についてどのように感じられましたか？

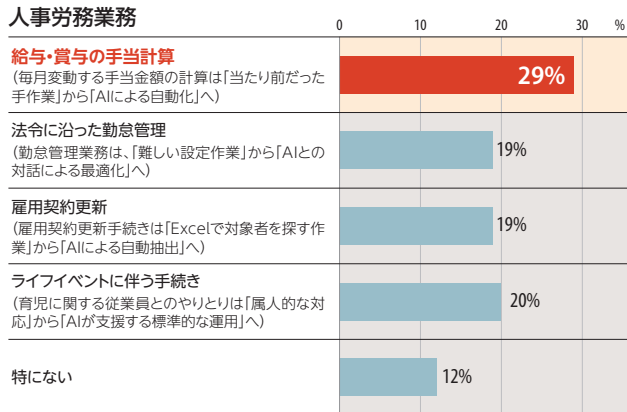
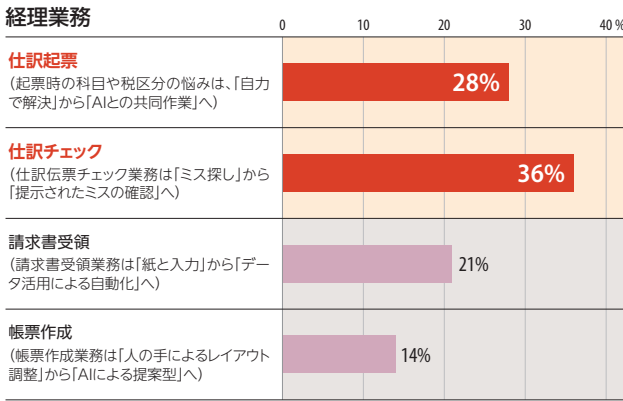


**AI活用の前段階として「使いどころ」を見極めたい**

今回の「奉行AIフォーラム2026」への参加を通じて、業務そのものへのAIの組み込みの必要性を感じたり、定型業務をAIに任せるイメージがついたりするなど、AIへの関心が高まる傾向が見られた一方で、全体の半数以上が「まずは業務のどこにAIが使えるか、改めて整理をしていく必要があると感じた」と答えています。つまり、AIを使う前段階として、自社業務の棚卸しとAIの使いどころの見極めが課題であると、多くの経理や人事労務担当者の方々は認識されているといえます。

AI活用のニーズ

今回ご紹介したAI活用業務スタイルのうち、業務に取り入れたいと思ったものを選択してください。



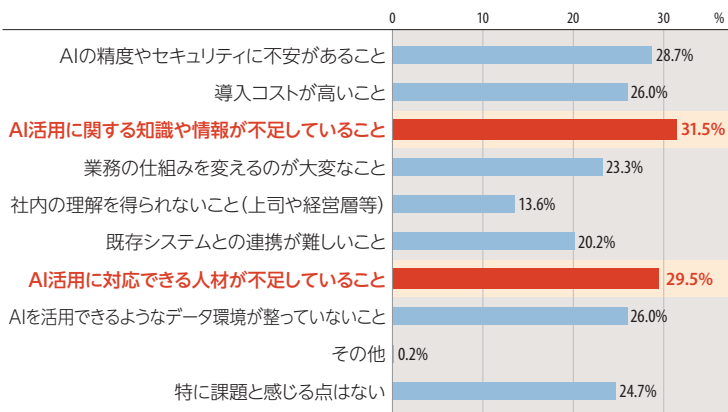
経理はミス防止と判断業務、人事労務は定型業務でのAI活用ニーズが高い

バックオフィス業務を担う担当者は、どのような業務にAIを取り入れたいと考えているのでしょうか。経理業務で最も関心が高かったのが、AIが異常仕訳を自動検知する「仕訳チェック」です。人によるミスの見落とし防止や確認作業の負担軽減に対する期待が大きいことが分かります。また、AIが最適な仕訳提案を行う「仕訳起票」によって人の判断をAIが補助し、仕訳の品質と業務効率の向上を望む声も大きいようです。

それに対し、人事労務業務で最も関心を集めたのが、「給与・賞与の手当計算」です。これは毎月発生する定型業務でありながら、作業負荷が大きく、正確性も求められます。そうした人にとってシブシブな業務であるからこそ、AIによる自動化ニーズが高くなっているといえます。また、「特にない」という回答は少ないことから、多くの担当者の方が、AI活用に可能性を感じていることが分かります。

AI活用の課題

業務でAIを導入する際に課題と感じる(感じた)点がありますか？



AI活用に対応した知識や情報、人材が不足している

バックオフィス業務でAI活用を進めるには、課題があることも担当者の方々は認識されています。最も課題感が大きいのが、AI活用に関する知識や情報が不足していることです。さらに、AI活用に対応できる人材が不足していることも、現場の問題意識として挙げています。AI活用には関心があり、具体的に使ってみたい業務も明確化されているものの、ナレッジやリソースが不足しており、一歩踏み出すことが難しい状況を物語る結果となっています。

アンケート結果から読み取れる企業の本音

AIを業務で活用したいが、「業務に合う使い方が分からない」

実務者目線で  
見ているからこそ慎重

アンケート結果から見てきたのは、AIを使いたい、「業務に合う使い方が分からない」と多くの企業が考えているというリアルな姿です。裏を返せば、「しっかりと業務に役立てたい」「現場できちんと使える形で取り入れたい」と実務者目線で見ているからこそ、導入に慎重になっているといえます。

「業務に  
どう組み込むか」が  
AI活用の鍵

すなわち、AI活用を推進するためには、業務にどう組み込むかが鍵となります。そこで、奉行クラウドが提案しているのが、「AIとともに働く」の具現化に向けた日常に自然と溶け込むAI業務シナリオという考え方です。バックオフィス業務を長年支えてきた奉行ならでの独自のノウハウをベースに、「どの業務で・どう使うか」がイメージできる形でAIを提供し、企業がAI活用に一歩踏み出せる機会を創出していきます。

次ページ以降ではどのように業務に組み込んでいくかを、奉行クラウドに搭載されているAIとともに詳しく解説していきます！

# 奉行クラウドなら誰でもスグに使える!

奉行クラウドのAIは専門知識不要で、業務担当者であればどなたでもスグに利用することができます。日々の業務の中でどのようにAIを活用できるのか、経理業務と人事労務業務での活用法をご紹介します。

## 経理業務のAI活用法

使用する勘定科目に悩んだ際は、AIが最適な仕訳を提案!

一人で悩む時間が無くなり、今まで以上に正確かつスピーディな仕訳起票を行えます。

仕訳起票時、使用する科目や税区分に迷ったときは、最適な内容が見つかるまで自分で探す必要があります。奉行クラウドのAIを活用すると、取引内容を入力するだけで適切な仕訳が提案されるため、一人で悩むことなく仕訳起票を行えます。

### 仕訳起票の流れ

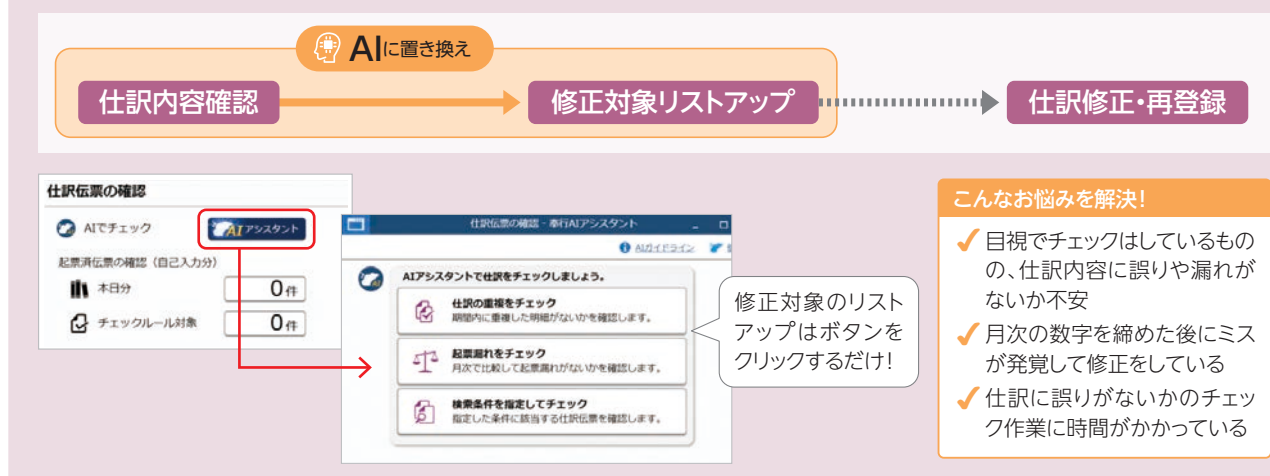


仕訳伝票の内容チェックはAIにおまかせ!

人の目でミスを探す作業は無くなり、AIが検出したミスを確認するだけになります。

仕訳チェック作業では、登録している仕訳伝票が誤っていないかの日次での確認や、試算表や元帳での月次での数字チェックに労力がかかります。奉行クラウドのAIを活用すると、誤っている可能性の高い仕訳をAIが自動検知。人の目でミスを探す作業は無くなり、提示されたものを確認するだけになります。

### 仕訳チェックの流れ



## EVENT INFORMATION

奉行クラウドのAIを実際に触れる  
**奉行AIハンズオン体験会 開催中!**

奉行クラウドが提供するAIを無料で触っていただけるハンズオン体験会を全国各地域で実施いたします。具体的なシナリオと操作は講師がサポートしますので、ITに不慣れな方も安心してご参加いただけます。

# AI活用法のご紹介

## 人事労務業務のAI活用法

これまでExcelで行っていた手当計算は、奉行のAIアシスタントで自動化！  
ミスの心配なく、素早く正確に給与・賞与計算を終えられます。

役職や家族構成、働き方などによって変動する手当金額などは、Excelを使って計算する必要がなくなります。奉行クラウドのAIを活用すると、手当を自動で計算。昇格や組織改編があってもミスなく素早い給与・賞与計算を実現します。

### 給与計算の流れ

AIに置き換え

手当の計算 → 給与計算システムへの入力 → 振込データの作成

20歳未満の家族に対して、1人あたり5,000円を支給したい

支給4「家族手当」に以下の計算式を生成しました。

扶養親族人数 × 《人数-年齢 <20> × 5,000

適用(A)

自社で支給している手当の条件をAIに伝えるだけ！

項目	金額	項目	金額
勤続手当	20.0	家族手当	0.0
出勤手当	152.00	家族手当	0.00
通勤手当	363.000	家族手当	15.000
家族手当	5.000	家族手当	0.00

20歳未満の家族が1人の場合 → 家族手当 計 5,000

20歳未満の家族が2人の場合 → 家族手当 計 10,000

AIによって自動生成された計算式で手当が自動計算！

あらゆる企業の手当計算をAI活用で自動化できます！

手当項目(例)	自動計算の例	検索例
食事手当 / 食事補助	◎ 食事回数 × 補助額	1日あたり150円を支給したい。
勤務地手当 / 燃料手当	◎ 勤務地をもとに自動支給 ◎ 11月～3月など月に応じて自動支給	勤務地が北海道の場合、11月から3月は1万円支給したい。
住宅手当 / 家賃補助	◎ 勤務地や家族構成をもとに〇〇円 ◎ 家賃10万円以上なら5万円、10万円未満なら半額支給	家賃が10万円以上なら5万円、10万円未満なら半額支給したい。
単身赴任手当	◎ 単身赴任者に一律で〇〇円支給	単身赴任者に2万円支給したい。
家族手当 / 扶養手当	◎ 扶養する配偶者と子供1人あたり〇〇円	配偶者と子ども1人あたり5000円を支給したい。

## さらに! ▶ 従業員の申請にもAIを活用!

日々提出が必要な勤怠申請は、ワンクリックでAIが自動生成！  
修正が必要な勤務を自動表示し、就業規則に沿った申請がミスなく正確に完了します。

設定した勤務体系や過去の申請情報をもとに、申請書がワンクリックで自動生成されます。従業員がスムーズに申請を行えるだけでなく、申請不備による上長や担当者の差し戻しの手間もなくなります。

AIに置き換え

申請が必要な勤務の確認 → 就業規則に沿った申請書の作成 → 承認 / 差し戻し

現在の未申請：4件

今月の未申請

- 2026/03/09 遅刻時間あり
- 2026/03/12 残業時間未計上
- 2026/03/16 未打刻(出勤)
- 2026/03/16 未打刻(退出)

申請が必要な勤務を一覧表示し、AIが申請書を自動生成!

申請AIアシスタント

こんなお悩みを解決!

- ✓ 社内規定やガイドを毎回確認しており、スムーズに申請ができていない
- ✓ 従業員から申請に関する問い合わせを受け、対応に時間がかかっている
- ✓ 申請不備による差し戻し対応が手間になっている



●開催スケジュールはお近くの営業所へお問い合わせください

首都圏… TEL 03-3342-1870  
札幌… TEL 011-221-8850  
仙台… TEL 022-215-7550  
関東… TEL 048-657-3426

横浜… TEL 045-227-6470  
静岡… TEL 054-254-5966  
金沢… TEL 076-265-5411  
名古屋… TEL 052-589-8930

大阪… TEL 06-6367-1101  
広島… TEL 082-544-2430  
福岡… TEL 092-263-6091

企業にとって最大のリスクである「事業停止」をどう回避する？

# ランサムウェア対策はクラウド化が最適解



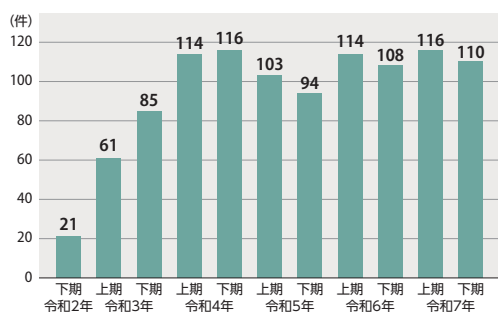
## サイバー攻撃の標的、実は中小企業が6割

近年、企業に対するサイバー攻撃が増加傾向です。特に深刻なのが、ランサムウェアによる被害です。報道によって大企業が標的とされた事件が明るみになっています。しかし、注目すべきは、その被害が中小企業にも広がっている点です。警察庁が発表したレポート「令和7年におけるサイバー空間をめぐる脅威の情勢等について」によると、ランサムウェアによる被害企業の約6割を中小企業が占めています。中小企業は専門のIT人材が不足しており対策が

脆弱だったり、下請け企業が多くサプライチェーンの入口となっていたりすることから、狙われやすい状況になっています。

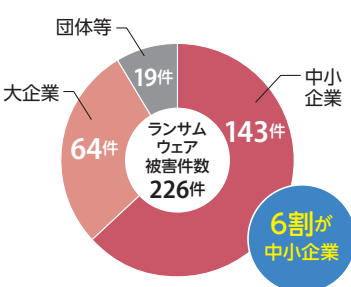
ランサムウェアが脅威となっているのは、攻撃を受けると社内の業務システムが停止し、事業が継続できなくなるケースが多発しているからです。ただ、大きな経営リスクであることは間違いのないのですが、どのように対策を講じるべきか悩む企業が多いのが実情です。

■ランサムウェアの被害報告件数\*



\*出典：警察庁「令和7年におけるサイバー空間をめぐる脅威の情勢等について」

■被害企業・団体等の規模別件数\*



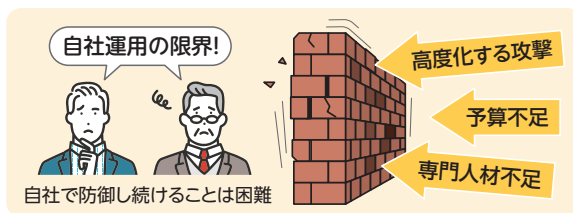
### 事業が停止し、莫大な被害が出る

- ✗ 業務システム停止
- ✗ 受発注・出荷業務の停止
- ✗ 決算遅延
- ✗ 売掛金の回収不能
- ✗ 過去データの消失
- ✗ 取引先・社員情報の漏洩
- ✗ 支払い不能による信頼失墜

## オンプレミス(自社運用)では対策が困難 ランサムウェア対策の最適解はクラウド化

### ●自社対策はコスト・負荷に加えリスクも増大

自社PC・サーバーでソフトウェアを運用するオンプレミスの場合、ランサムウェアなどのサイバー攻撃に対し、企業側ですべての対策を講じる必要があります。サイバー攻撃の手口は年々高度化しており、予算や人材が不足する中、自社のみで対策を続けていくことは、コストや負荷が大きいばかりでなく、リスクの増大も招きます。



### ●クラウド化こそ最適解

では、どのように対策を行えばよいのでしょうか。その最適解が、SaaSを利用した業務システムのクラウド化です。ランサムウェアは脆弱性を突いてシステムに侵入し、特別な管理権限やデータを盗み、業務システムを停止させます(詳細は右ページ)。たとえば、オンプレミスはそうした脅威を前に、大切な資産(データ)を自宅の金庫で守っている状態に近いです。

一方、クラウド化はその資産を銀行に預けるようなもの。つまり、大切なデータをクラウド上で保管・管理することができます。そのため、万が一、自社のPCが攻撃されランサムウェアに感染しても、データはクラウド上にあるため、盗まれる危険がなく安全です。クラウドという、自社では実現できない高度な安全性を備えた環境を利用することによって、業務システムを停止させることなく、事業継続を図ることができるのです。



### クラウド化のメリット

- ✓ 自社PCが感染しても、データはクラウド上に安全に保管
- ✓ 最新のセキュリティ対策が自動的に適用
- ✓ バックアップや障害対策もクラウド側で実施

安心して  
業務継続可能な  
環境を  
構築できる!

# ランサムウェア感染を防ぐなら 万全の仕組みを備えた奉行クラウドが安全・安心!

## ●ランサムウェアは「特別な管理権限」を乗っ取る

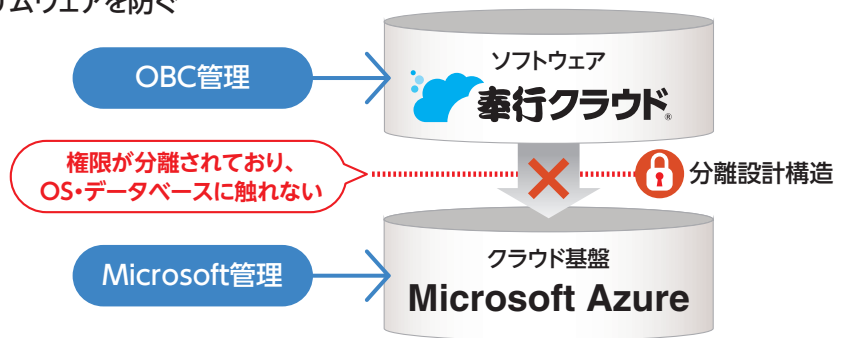
ランサムウェアは、OSの「特別な管理権限」を奪い、重要なファイルを暗号化・窃取した上で、企業に対して身代金を要求するというのが大まかな手口です。企業は重要なファイルやデータベースが使えなくなるため、業務システムが停止し、事業の継続が困難な状態に陥ってしまいます。

その発端となるのは、攻撃者に特別な管理権限を奪われてしまうことです。オンプレミスの場合、企業がその特別な管理権限を保持しているため、ひとたび社内ネットワークへの侵入を許してしまえば、権限が盗まれやすく、システム全体に甚大な被害を及ぼす危険性が高くなっています。



## ●奉行クラウドは「分離設計構造」でランサムウェアを防ぐ

奉行クラウドは、クラウド基盤にMicrosoft Azureを採用しており、OSの特別な管理権限はマクロソフトのみが保有しています。そのため、OBCを含む第三者が触ることができない仕組みになっています。こうした「分離設計構造」により、特別な管理権限の乗っ取りを前提とするランサムウェア攻撃が、奉行クラウド上で成立しない設計を実現しています。



## 奉行クラウドが提供する3つの安全・安心のセキュリティ

前述の分離設計構造とあわせて、奉行クラウドは安全・安心を担保する万全のセキュリティの機能と体制を備えています。

### 1 Microsoft Azureの高い安全性

奉行クラウドが採用しているMicrosoft Azureは、世界トップレベルのセキュリティを誇り、日本政府選定のガバメントクラウドとしても利用されています。データの保管先が国内法が適用される日本国内のデータセンターに限定されていることも利点の一つです。

#### 世界トップレベルのセキュリティ

米国国防総省に次ぐサイバー攻撃防御力でその情報を反映

#### 日本政府選定ガバメントクラウド

政府が認めた共通利用クラウド環境

#### OS・ミドルウェアの自動更新

基盤OSとミドルウェアを自動更新し、常に最新状態を維持

#### 日本国内でデータ保全(6重化)

データは国内法が適用される日本国内のデータセンターのみに保管。東日本をメインとし、西日本をバックアップセンターとして活用。合計6重のバックアップを実現。

#### 高度な監視

毎日6兆件以上の脅威シグナルを分析・対応

### 2 奉行クラウドの強固なセキュリティ対策

奉行クラウドでは、ソフトウェアのセキュリティ強化策も実装しています。主な強化策は次の5つです。



### 3 第三者評価に基づく厳格な運用体制

運用体制はメーカーによって様々です。したがって、第三者の評価を得られているか否かが見極めのポイントになります。

奉行クラウドは代表的な複数の制度から認証・評価を受けており、運用面でも安全性が認められています。

#### SOC1/SOC2報告書を取得 (内部統制/セキュリティ)

国際基準に準拠した第三者監査により、財務報告およびセキュリティに係る内部統制を対象とした[SOC1 Type2][SOC2 Type2]報告書を取得。  
www.aicpa.org/soc4so



#### ISMAPIに登録 (政府情報システムのためのセキュリティ評価制度)

政府が求めるセキュリティ要件を満たすクラウドサービスとして、ISMAPIクラウドサービスリストに登録。



#### ASM評価 (外部からの攻撃に対する強さ評価)

最高グレード「A評価」を取得  
外部公開IT資産を評価するASM評価において最高グレードの「A評価」を取得しており、外部からの不正アクセスや攻撃リスクに対して十分な対策が講じられていることを示しています。

ランサムウェア対策をはじめ、奉行クラウドのセキュリティ対策の詳細を確認できるガイドブックを無償提供!

システム担当者向けの「奉行クラウドのセキュリティチェックシート」もご用意。ぜひご利用ください。

ダウンロードはこちら



新登場

2026年4月17日アップデート

従業員様向け 人事・労務領域の統合スマートフォンアプリ

# 勤怠も、給与明細も、 人事に関する申請も。 働く毎日を このアプリひとつで!

『奉行クラウド』をご利用の企業様向けに、『奉行Edge 勤怠管理クラウド』アプリがリニューアルしました。このアプリひとつで日々の勤怠打刻・申請・承認に加え、給与明細の確認や人事労務に関するやりとりが完結できます。

既に『奉行Edge 勤怠管理クラウド for 奉行クラウド』のスマートフォンアプリをご利用中の従業員様は、アプリをアップデートすることで自動的に新しいアプリに切り替わります。元の機能はそのままご利用いただけるため、ご安心ください。

## 『奉行Edge』アプリを使用する4つのメリット

メリット

1

**本業以外の『やらなきゃ』に時間を取られなくなる!**

勤怠管理・給与明細・身上異動など、手続きの場所が一つにまとまります。ホーム画面から直接アクセスできるため、迷わず、素早く行えます。

メリット

2

**毎日のログイン作業が不要になり、毎日の操作がスムーズに!**

アプリダウンロード時の初回ログイン以降は、すべての機能をログイン不要でご利用いただけるため、毎日ログインをする小さなストレスから解放されます。

メリット

3

**メールアドレスを使わずに利用できる!**

従業員様は社員番号とパスワードでログインできるため、メールアドレスを管理していない様々な業種・業態の場合でも、アプリを使って日々の手続きを効率化できます。

メリット

4

**必要な情報は『プッシュ通知』で確認できるから見逃さない!**

給与明細が公開されたときや申請が差戻されたとき、アプリにプッシュ通知が届きます。アプリを開かなくても必要な情報が届くので、見落としを防げて便利です。

## 従業員様にそのまま配付できる、アプリのお知らせチラシをご用意!

すでに『奉行Edge 勤怠管理クラウド』アプリをご利用中の方と、これから新たにアプリをご利用する方向けに、リーフレット2種を公開中! リーフレットは「奉行クラウドヘルプセンター」や「奉行まなぼーど」からダウンロードいただけます。詳しくはサポートセンターまでお問い合わせください。



『奉行Edge』アプリの具体的な機能<sup>(※)</sup>をご紹介します!

(※)お使いのサービスにより、アプリで利用できる機能が異なります。

## 勤怠管理

承認依頼や  
否認通知が  
プッシュ通知で  
届く

いつでも  
どこにいても  
位置情報を  
取得して打刻

日々の勤怠管理を  
アプリで手間なく



AIが申請書を  
自動生成

申請AIアシスタント

2026/3/13の未申請について残業申請を生成しました。  
勤務時間は9時00分から19時00分で、残業時間帯は18時00分から19時00分の普通残業時間のみです。この時間帯の残業申請を生成しました。



●対象サービス 奉行Edge 勤怠管理クラウド※※『奉行Edge 勤怠管理クラウド for 奉行クラウド』のみが対象です。

## 給与明細

給与明細は  
いつでもすぐ確認

過去の明細を  
いつでも  
見返せる

自分宛の  
書類が届くと  
プッシュ通知で  
お知らせ



■アプリで閲覧できる書類

- ・給与明細書
- ・賞与明細書
- ・源泉徴収票
- ・特別徴収税額通知書
- ・標準報酬改定通知書
- ・保険料改定通知書
- ・年次有給休暇付与通知書
- ・標準報酬決定通知書
- ・退職金ポイント通知書、計算書
- ・給与改定通知書
- ・任意ファイル

●対象サービス 奉行クラウド HR DX Suite もしくは 奉行Edge 給与明細電子化クラウド※※『給与奉行クラウド』に連携する『奉行Edge 給与明細電子化クラウド』のみが対象です。

## 労務手続

人事からの重要な  
お知らせを見逃さない

PCが無くても  
手元で  
簡単確認

人事からの  
アンケートにも  
アプリから簡単に  
回答可能



社内のあらゆる申請が  
アプリから簡単に

■アプリでできる申請抜粋

- ・ライフイベントに伴う申請  
産育休/家族異動/  
住所変更 等
- ・総務への申請  
慶弔連絡/備品発注 等



●対象サービス 奉行クラウド HR DX Suite もしくは 奉行Edge 労務管理電子化クラウド

# 奉行を社労士と「共同利用」して見えた、 保険業界における人事給与業務の最適解

株式会社Total Life Design 取締役 管理本部長  
内野 嘉宣氏

導入製品

奉行クラウド HR DX Suite

年末調整・法定調書作成システム  
法定調書奉行クラウド

## 検討のきっかけ

### 社労士に業務委託しているが負担が減らない 業容拡大で業務効率化が急務に

当社は2019年の設立以来、「保険を、自由に、正直に。」というスローガンのもと、生命保険・損害保険・少額短期保険の代理店業務を通じて、お客様一人ひとりに寄り添ったサービスの提供に努めてまいりました。また、2022年からは金融商品仲介業（IFA）を開始し、金融サービス領域の拡充を通して、より総合的なサービス体制の構築と業容の拡大を図ってまいりました。

そんななか、当社では社労士に業務を委託していましたが、手作業が多く、業務負担を減らせずにいました。具体的には、入社手続きや給与計算などの業務に必要な情報の収集や確認に大きな負担がかかっていたのです。例えば入社手続きについては入社予定者の情報をGoogleフォームで取得し、当社でExcelに転記、社労士へ連携していましたが、転記の手間のほか、マイナンバーなどの個人情報の正確性などの確認が必要でした。

給与計算については給与の形態や手当が複数あり、集計に多大な労力を要していました。また、給与明細書の配付については毎月約8時間かけて個人毎にメールを作成、送信していました。給与計算についても社労士との情報共有はExcelを使用。そのため、給与情報や変更点（手当、控

除、勤務状況など）を共有するためにメール作成、送信などの手作業が必要でした。

従業員に関する情報を一元管理できていないことも改善すべき点でした。例えば保険募集人資格や各生命保険会社の登録コード、会員情報・期限管理など、従業員について管理しなければ

ならない情報は多いのですが、情報が散在していて必要なときにアクセスできない状態だったのです。昨今、保険業界においてはガバナンスの強化が叫ばれており、情報を一元管理できていない状況は企業の信頼性の欠如につながりかねないと考えていました。

そうしたなか、当社では近年、従業員数が増加傾向にあることも相まって、業務効率化と情報の一元管理が急務となっていました。これまでの経験で「社労士に業務を委託しただけでは業務効率化は限定的」であることは理解していました。そこでシステムの活用を検討することにしたのです。



株式会社Total Life Design  
営業管理部  
秋山 依里氏

## 導入の決め手

### 「共同利用」によるシームレスな情報連携に加え、 保険業界特有の給与計算に“最も適する”という社労士の評価も決め手に

社労士への業務委託範囲を変えずに業務効率化できないのか。こう考えていたなかで社労士から推薦を受けたのが奉行でした。奉行の導入を決断した理由は2点です。1つ目は「社労士と一緒に使えるシステム」であることです。奉行ならば、社労士と同じ環境で業務を進められる「共同利用」ができるため、情報連携のための手作業を削減できると考えました。また、社労士が奉行の操作に詳しく、これならば安心して使い続けられると感じました。

2つ目は「奉行は保険業界特有の複雑な給与計算にも対応できる唯一のシステムだ」と社労士から強く推されたからです。社労士によれば「一般的なシステムの場合、給与所得と事業所得を分ける際に手作業が介在してしまうが、奉行を使えば手作業は不要になる。さらに、奉行は期間限定の手当にも対応できるだけの柔軟性がある。たとえ複雑な給与計算でもExcelなどの手段を別に使うことなく、奉行だけで完結できる」という話でした。これならば業務の効率化が一気に進みそうだと感じていました。

源泉徴収票を簡単に出せることも決め手のひとつになりました。当社

の営業は個人事業主のような報酬体系であり、同時にDC（確定拠出年金）に加入しているケースが多い。そのため、源泉徴収票の作成において事業所得分と給与所得分を分けて記述する必要があります。その際に一般的に何らかの手作業が必要になりますが、奉行の場合、項目設定を行うだけで源泉徴収票を出力できます。奉行を導入すればExcelで源泉徴収票を作成する手間がなくなると感じました。





## ■企業概要

### 株式会社Total Life Design

◎所在地…東京都港区芝3-23-1 セレスティン芝三井ビルディング8F

◎URL…<https://tlldesign.co.jp/>



2019年設立。生命保険の募集に関する業務を中心に損害保険の代理店業務や少額短期保険の募集に関する業務のほか金融商品仲介業(IFA)も手がける。「保険を、自由に、正直に。」というスローガンのもと、お客さまのご意向や現状を深くお聞きしたうえで、あらゆる選択肢の中から最適な保険を提案。COT、TOT、MDRTなど、保険営業のエキスパートが多数在籍。東京本社のほか浜松支店、九州支店など、全国に6支店。従業員数107名。

## 導入効果

### 社労士との連携で、業務全体が効率化 散在していた人事データの一元管理も実現

- **入社手続き** ● 「やることリスト」で社労士とタスクを共有し、都度確認を取る手間がゼロに  
社労士からも「進捗が見えることで、対応がスムーズになった」と好評

入社手続きについては情報の入力から確認、連携が一気通貫で行えるようになりました。例えば、従来ならば確認に手間のかかっていた資格情報や本人確認書類、マイナンバーなどは写真が添付されているので正誤を一目で判別できるようになり、正確かつ迅速に業務を行えるようになりました。奉行には業務の効率化につながるさまざまな標準機能が実装されていますが、当社では「やることリスト」を活用して業務を進めています。具体的にはリスト内で「社労士」などのタグを付けて、タスクや進捗を管理しています。この機能を使えば、タスクに抜け漏れがなくなるだけでなく、進捗状況が一目でわかるので電話やメールなどで確認を取る手間がなくなりました。リスト内で役割分担を明確にしたら、後はリストを上から順に進めていだけ。このように、社労士と一緒に奉行を使うことで業務効率化の効果を双方が最大限享受できます。

#### 入社やることリスト

- 労働条件通知書の作成(社労士)
- 労働条件通知書の電子通知
- 入社当日に必要な書類の確認
- 社会保険・雇用保険届出書類作成(社労士)

- **給与計算** ● 保険業界特有の給与計算を自動化。年間100時間の業務削減を実現

給与計算については保険業界特有の複雑な給与計算や手当も問題なく対応できています。大きかったのは給与明細の配付に伴う時間を年間約100時間(毎月約8時間)削減できたことです。現在では、給与明細を自動で配信できるようになり、さらに給与明細と一緒に立替経費などほかの書類も設定した期日に一斉配信できるようになったのでとても助かっています。言うまでもありませんが、給与明細は重要な個人情報。従来のようにメールで個別送付することはなくなり、誤送信のプレッシャーから解放されました。さらに、従業員が増えても負荷を増やさずに対応できる体制を整えることができました。

- **情報管理** ● 散在していた情報を集約し、活用できる人事データに

従業員の情報を一元管理できる体制になりました。これにより、保険募集人資格や各生命保険会社の登録コード、会員情報・期限管理など、以前は散在していたこれらの情報を探す手間がなくなったほか、昇格や昇進など、人事管理への情報活用も容易になりました。最近では手作業を介さずにはしい帳票をすぐに出力できるようになっています。例えば年収一覧表を参照して何らかの営業的フォローが必要な従業員を抽出するといったことが簡単にできるようになったのです。

## 今後の展望

### 奉行をさらに活用し、企業成長を支える基盤強化へ

奉行を導入して業務効率化は確実に進みました。しかし、まだ奉行を十分に使いこなせておらず、業務効率化は道半ばというのが実感です。そこで今後は身上異動などの諸手続きも奉行でできるようにしていきたいです。そのためには奉行について知ることが重要ですが、OBCにおいてはサポートセンターや「奉行まなぼーど」といったユーザー支援が充実していますので、これらを積極的に活用し、業務効率化に役立てていきたいです。

また、当社では積極的に採用を進めており、企業成長のための基盤整備が以前にも増して重要になってきました。具体的にはガバナンスや収益基盤の強化が必要不可欠と考えております。そこで一般社団法

人生命保険協会の定める認定代理店制度に取り組んできました。当社は2023年に認定を受けたのですが、これには多大な労力がかかりました。というのも、認定代理店として認められるためには、生命保険協会が定める「業務品質評価」をすべてクリアする必要があるからです。もちろん、認定代理店はゴールではなく通過点。認定代理店で満足することなく、これからも業務品質の向上に取り組んでいきたいと考えております。

こうした状況にあって業務効率化を実現できたのは本当に大きいです。これからもOBCと社労士にはシステムと人力の両面で当社の成長をサポートしていただきたいと考えております。



## 30年来使い続けてきた「フルスクラッチERP」から脱却。データ連携の課題を克服し、21法人への導入をわずか1年半で成功へ

大学生協同組合 中国・四国事業連合 管理部 部長  
清水 麻理子氏

導入製品

財務会計システム  
勘定奉行<sup>®</sup> V ERPクラウド

債務管理システム  
債務奉行<sup>®</sup> V ERPクラウド

### 検討のきっかけ

#### ERPシステムの刷新を機に、パッケージによる「オープン化」を決断

当連合は1991年の設立で中国・四国地域の大学生協（20会員生協）の事業連合として活動してきました。具体的には商品の共同仕入や中四国地域での大学生協の設立支援、人事支援、経理サポート等を手がけております。

奉行クラウドの導入前は設立当初から約30年以上にわたり、フルスクラッチのERPシステムを使い続けてきました。このERPシステムは経理のほか仕入や発注、商品管理なども可能なオールインワン型で法改正や事業拡大等に伴い、その都度改修を重ねてきたことで、高度に最適化された一方、運用・維持の観点で見直しが必要な大規模基幹システムとなっていました。もちろん、フルスクラッチでしたから業務に合わせて最適化されていて使い

やすかったのは事実。そのため、これまでシステム入替を検討したことはなく、当たり前を使い続けてきました。ところが、組織再編に伴う開発費・運用費の増加から、このERPシステムの維持が困難になっていました。

そうしたなか、ERPシステムの長年の保守・開発パートナーとともに「パッケージソフトへの移行（オープン化）」を検討することになり、その際、どの業務をオープン化するかが議論になりました。結論としては、仕入等特殊性の強い業務は従来のERPシステムの利用を継続するが、どの会員生協でも同じ業務のやり方である会計はオープン化となり、既存システムの構造を熟知している開発パートナーから奉行クラウドを推薦され、導入を決定しました。

### システムに求めたもの

#### ERPシステムとのスムーズなデータ連携と、グループ運営に特化した環境を追求

新システムの選定にあたって、わたしたちが重視した要件は主に3点ありました。

1つ目は「既存のERPシステムとスムーズにデータ連携が可能」なことです。ここが最も重要なポイントでした。というのも、前述した通り、約30年以上に渡って都度改修を行い、フルスクラッチのERPシステムを使い続けてきましたから、ERPシステムとのデータ連携がシステム入替の難所になることが明らかだったからです。

2つ目は「従来の業務フローを新システムでも継続できる」ことです。やはり、フルスクラッチのERPシステムからの入替でしたから業務フローが大きく変わることが懸念されました。もし、システム入替によってこれまでの業務を適切に回せなくなれば、現場の効率は大きく落ちてしまいます。それは避けたいと思いました。そのため、従来の業務フローを再現できる

柔軟性を求めています。

3つ目は「グループ運営に適したハイクラスな業務環境の提供」です。具体的には当連合と会員生協で容易にデータ共有できる仕組みがあることです。奉行クラウドの場合、会員生協の日々の仕訳等をリアルタイムで確認できるなど、グループ運営をサポートする機能が充実しており「これならば決算業務もずいぶんと楽になりそうだ」と思いました。また、他の大学生協が既に奉行シリーズを導入していたことや全国の導入企業数を見て「奉行なら間違いなし」と判断しました。



大学生協同組合  
中国・四国事業連合 管理部  
石川 昌子氏

### 導入プロセス

#### 複雑化するデータ連携の課題を克服し、「4社結束」によってわずか1年半で稼働を実現

設計においては当初の想定通り「既存のERPシステムとのデータ連携」が最大の難所になりましたが、OBCの販売パートナーが展開する連携ソリューション「TASUKE for 奉行V ERPクラウド」を活用することで、解決の糸口を掴むことができました。そこからは設計、検証、見直し、稼働に至るまでの丁寧な支援があり、この難所を乗り切ることができました。

奉行クラウドの導入決定から稼働まで約1年半と期限付のプロジェクトでしたが、当初のスケジュール通り進みました。その理由は綿密な情報共

有と徹底した進捗管理にあったように思います。週2回以上は既存のERPシステムの開発パートナー、奉行クラウドの販売パートナー、OBC、そして当連合の4社で会議を行い、データ連携などの課題について意見交換をしました。その際、こちらがやるべき事項を期限とともにわかりやすく提示してくれたのでとても進めやすかったです。こういったことは本来、高度なマネジメントが求められるため、専任システムインテグレーター（Sier）なしでは困難でしょう。今回、短期間で導入できたのはOBCとパートナー企

## ■企業概要

### 大学生協同組合 中国・四国事業連合

◎所在地…【松山事務所】愛媛県松山市道後樋又3-24 大学生協同組合館2F

【大阪事務所】大阪市淀川区西中島5丁目8-3 新大阪サンアールビル北館5F

◎URL…<https://www.chushi-bauc.or.jp/>



1991年設立。中国・四国地域の大学生協（20会員生協）の事業連合として活動。具体的には商品の共同仕入や中四国地域での大学生協の設立支援、人事支援、経理サポート等を手がけている。会員生協は学生や教職員を対象とした生活協同組合で、小売店や食堂、宅地建物取引、共済などさまざまな事業を行い、学生の学びと生活を支援している。従業員数46名。

業が強固に結束し、伴走してくれる体制があったからこそ。専任SierなしでもOBCとパートナー企業の協業でここまでできるのだと敬服しました。

運用においては2025年9月の稼働までに20会員生協への全体説明会とQ&A会を済ませ、稼働開始時には疑問点、不明点のある程度解消できている状態でスタートしました。稼働後の現場からの問合せは当連合で受け、私達にも分からない場合は、開発パートナー・販売パートナー、そしてOBCへ連絡して、その都度適切なサポートを受けています。そして、現場から受けた質問内容はマニュアル化して共有サーバーにアップロードし、必要なときにいつでも参照できるようにしています。マニュアルは文書のほか動画でも作成したのですが、OBCが提供するWeb上の資料や動画がとても分かりやすかったので、スムーズに整備することができました。ちなみに、当連合で作成した操作動画マニュアルはとても好評で手間はかかったものの取り組んだ甲斐がありました。

また、システム刷新にあたって注力したのは「奉行クラウドに変わっても今まで通り業務ができること」です。やはり、システムが変わる以上、すべ

での業務が以前と同じやり方というわけにはいきません。そこで管理帳票類はオリジナルのレイアウトを作成して提供するなど、業務のやり方が極力変わらないように心がけていました。こうすることでシステム変更の不安を最大限取り除けたと思います。

奉行クラウドを使うなかで驚いているのはその抜群の操作性です。奉行クラウドは直感的に操作できるので、入って間もない人でも30分もあれば十分に使えるよう設計されています。具体的には項目を指一本でコピー&ペーストできたり、よく使うメニューを画面の見やすい位置に配置できるなど、初めて奉行クラウドを使う人でも業務を進めやすい仕様になっています。例えば仕訳の「予約機能」を使うと、当日に画面上で起票すべき仕訳を教えてください。起票漏れやミスを減らしながら業務を行えます。



大学生協同組合  
中国・四国事業連合 管理部  
高橋 泰子氏

## 導入効果

### グループ全体の業務精度とスピードが向上。パッケージ化による「運用の柔軟性」と「安心感」

奉行クラウドを導入したことでグループ全体の業務の質とスピードは格段に向上しています。例えば以前は元帳を確認するだけでも手間がかかっていましたが、今では元帳の画面上から仕訳伝票まで即座にドリルダウンして内容を追跡できます。これにより、決算書をより迅速かつ正確に作れるようになりました。また、会員生協の仕訳をリアルタイムで確認できるようになったことで、従来ならば会員生協に依頼していた仕訳の修正を当連合でサクッと直すことも可能に。このように「待ちの時間」を減らしながら「業務に融通の利く状態」にできたことは嬉しいです。

証憑管理についても、電子帳簿保存法への対応と合わせて大幅な業務改善ができました。以前はExcelで作った仕訳票に、各生協の経理担当職員が証憑をのり付け後、スキャンして共有フォルダに入れており、手間になっていました。さらに紙の仕訳票は毎月分厚いファイル2冊分に及び、保存場所を確保したり、過去の証憑を探し出すだけでも一苦勞でした。奉行クラウドの導入後は紙の仕訳票はほぼゼロになり、画面上で仕訳をクリックすれば取引内容と証憑を同時に見比べて確認できます。従来のように問合せや監査対応のために紙の仕訳ファイルをひっくり返して証憑を探すことがなくなりました。このように奉行クラウドの導入は全職員の心理的・物理的な負担の軽減につながっています。

さらに、パッケージ製品ならではの利点も日々実感しています。その1つ

が「帳票レイアウトの自由度の高さ」です。例えば、債務奉行から支払明細書を作成して毎月取引先に送っていますが、「支払明細書フォーム」のレイアウトを自由に変更できるので大変助かっています。具体的には「今月から支払明細書の記載内容が変わりました」といったメッセージを自由に追記したりできることです。これは一見すると些細な変化に思えるかもしれませんが、しかし、フルスクラッチだとこういったことでもシステム改修や別文書の添付が必要でした。運用に合わせてシステムを育てる感覚で、現場のちょっとした要望に即座に対応できる柔軟性は、奉行クラウドの大きな魅力だと感じています。

そして、最大のメリットは「制度改正への自動対応」です。フルスクラッチの場合、国税の要件を満たしているか独自に検証が必要でしたし、それが法制度に正しく適合しているのかという不安も拭えませんでした。その点、こちら側で何もなくても常に最新の制度に適合した状態で利用できるため、安心して業務に専念できています。



大学生協同組合  
中国・四国事業連合 管理部  
福田 まゆみ氏

## 今後の展望

### 経理業務の効率化を目指す。グループ機能の高度化に期待

これまで述べてきた通り、奉行クラウドを導入したことでグループ全体の業務の質がずいぶんと高まりました。今後はさらなる効率化や属人化しない業務体制の構築を進めていきたいです。例えばAI機能による自動仕訳を活用して人手を極力なくすようにしていきたいです。また、奉行は従来のフルスクラッチのシステムと異なり、機能が適宜アップデートされる仕組みなので特にグループ機能の高度化に期待しています。

定期請求や経費明細など、事情があり奉行を使用せず行っている業務

が残っています。将来的にはこれらの業務も奉行でできるようにして経理に関する内容すべてが「奉行に入っている状態」にしたいと思っています。そうすることで、グループ全体の効率化やガバナンスの向上を推進できると考えます。今回のプロジェクトが成功を収めたのはOBC、開発パートナー、販売パートナーの強力な結束があったからだと確信しています。今後も変わらぬご支援をいただきながら、大学生協の未来を支える盤石な経営基盤を築き上げていきたいと考えています。

誰も教えてくれない業務改善のヒントが満載！

リアルな実務から学ぶ、  
経理のための  
お役立ちサイト

# 経理の畑



実務の中で「他の会社はどうやってるんだろう?」「もっと良い方法ないかな?」と感じたことはありませんか? そんな時、経理の畑では“リアル”な情報から業務改善のヒントを得ることができます。

経理担当者の「知りたかった!」をお届けするため“生の声”を重視し、実際に企業で経理業務を担当している方々へのヒアリングを行い、実務の内容や工夫を具体的にご紹介!

経理の畑で  
分かること

- ✓ 実際の企業で行っている経理業務の流れや工夫
- ✓ 制度対応やAI活用などのリアルな実態や進め方
- ✓ 専門家推奨の業務運用方法や具体的な解決法



経理の畑を  
さっそく見てみる

経理の畑



<https://www.obc.co.jp/acfield/>

約40年ぶりの大改正に備える!

# 改正労働基準法への準備は万全ですか?

テレワークの普及、副業の広がり、急速なデジタル化など、働き方が大きく変化する一方で、現在の労働基準法はこうした新しい働き方に十分な対応ができていません。そのため政府では、新しい働き方に対応するため、約40年ぶりの抜本的な労働基準法の再設計が議論されており、施行されれば単なるルールの変更にとどまらず、勤怠管理の考え方そのものを見直すきっかけになる可能性があります。

## 〈予定される主な制度改正の内容〉

- 連続勤務の上限規制
- フレックスタイム制の見直し
- 法定労働時間「週44時間」の特例措置の廃止
- 勤務間インターバル制度の義務化
- 勤務時間外の連絡制限
- 有給休暇の賃金算定における通常賃金方式の原則化
- 法定休日の明確な特定義務化
- 副業の労働時間通算ルールの見直し

しかし、改正内容を把握しようと情報収集を進める中で、

- **さまざまなサイトで情報収集をしたものの、情報が散在していて整理できない...**
- **改正対応以前に、そもそも現行の勤怠管理が法令に準拠できていたのか不安...**
- **今の勤怠管理を見直し検討しているけれど、どこから手をつければいいのかわからない...**

といった悩みに直面するケースは少なくありません。



そこで、改正内容から勤怠管理の見直しポイントまでをまとめて確認!

## 制度改正のあらゆる不安が解消される

## 改正労働基準法ポータルサイトを公開しました!



POINT  
1

### 全8つの改正論点で 改正概要から必要となる実務まで徹底解説!

改正労働基準法に関する最新の議論の中から、人事・労務担当者の実務に影響の大きい8つの改正論点を整理・解説しています。制度改正の概要から実務上の対応ポイントまでを体系的に確認できます。



POINT  
2

### 制度改正が施行される前に確認! 現行の勤怠管理の法令遵守チェック

改正労働基準法が施行される前に、現行の勤怠管理が法令遵守に抜け漏れなく対応できるかを確認できるチェックリストをご用意しております。不備がある場合には、制度に沿って整備すべき実務対応のポイントもご確認いただけます。



POINT  
3

### 自社に適した勤怠管理システムがわかる! システム選定時に押さえておきたいポイントをご紹介します

改正労働基準法を機に勤怠管理システムの見直しを検討されている方向けに、システム選定の際に押さえておきたいポイントを整理してご紹介しています。自社に適した勤怠管理システムを、長く活用するための参考としてご確認いただけます。

改正労働基準法に関する情報収集はこれで完結!  
制度改正に不安を感じている方は  
ぜひこちらのサイトをご確認ください!

<https://www.obc.co.jp/landing/amended-labor/>



保険を、自由に、正直に。

# Total Life Design



トータルライフデザインでは、  
経験豊富なFP(ファイナンシャルプランナー)が  
お客様に寄り添い、一人ひとりに最適な  
ライフプランのアドバイスをご提供します。

加入している  
保険は自分に  
合っている？

こんなお悩みありませんか？

法人保険について  
相談したい

教育費や住宅購入  
について相談したい

老後の資金が心配

資産運用について

誰に相談しよう？

相続対策は  
どうしたらいい？



結婚・出産・住宅購入・退職・転職など人生の節目や、  
これからの生活設計についてお悩みやご相談事がある  
時に、トータルライフデザインが窓口となって問題  
解決のプランを作成・ご提案して実行支援を行うと  
ともに、**各種専門家との連携**もしながらご相談者の生  
活設計を継続的にサポートいたします！

様々な商品を取り扱っております。



死亡保険



資産形成



自動車保険



火災保険



医療・がん保険



法人形成



ペット保険



ゴルフ保険



保険代理店 / 金融商品仲介業 関東財務局長(金仲)第979号

株式会社 Total Life Design トータルライフデザイン

〒105-0014

東京都港区芝 3-23-1 セレスティン芝三井ビルディング 8F

TEL:03-6722-6072 FAX:03-6722-6073

ご相談はこちらのQRコードから ▶



# バックオフィス **気になる** キーワード

## キーワード①

### 心理的安全性



最近、チームの雰囲気  
よくなったと思わない?

心理的安全性が高くなって  
仕事が進めやすくなったよね



#### 📖 心理的安全性とは?

自分の意見、疑問、失敗などを、否定や不利益を恐れずに表現できる状態を指します。安心して表現や挑戦ができることで、チームの成果やイノベーション力の向上につながります。

#### ＼こんな場面で役に立つ／

- ◎意見交換が活発でない
- ◎ミスの早期発見ができていない
- ◎チームの学習力・生産性が滞っている



「この場で本音を出しても大丈夫」と感じられる状態が、チーム力を高めます。

## キーワード②

### オンボーディング



新入社員の研修、もう始まった?

オンボーディングがしっかりしていて  
安心してスタートできたい



#### 📖 オンボーディングとは?

新入社員や中途採用者が組織文化や業務内容、職場環境や人間関係に素早く馴染み、安心して能力を発揮できるように、研修やサポートを通して計画的に支援する取り組みです。

#### ＼こんな場面で役に立つ／

- ◎組織や業務への理解が遅い
- ◎離職率の高まりや戦力化の低下が表面化している
- ◎チーム内のコミュニケーションや関係構築が円滑でない



安心して力を発揮できる仕組みで、新しいメンバーが即戦力として活躍できます。

## キーワード③

### ジョブクラリティ



自分の役割や期待されていることが  
はっきりしているから迷わず動けるんだ

それはジョブクラリティが  
高まったからだね



#### 📖 ジョブクラリティとは?

組織やチームにおいて、自分の役割、業務内容、責任範囲、目標、期待される成果などが明確で、何をすべきかわざら理解できている状態を指します。

#### ＼こんな場面で役に立つ／

- ◎自分の仕事の範囲や優先順位がよくわかっていない
- ◎チーム内で誰が何を担当しているか明確でない
- ◎「自分は何を期待されているのか」がはっきりしない



自分の仕事の目標や評価基準の明確化で、無駄な迷いが減り、成果を出しやすくなります。

## キーワード④

### ジョブクラフティング



ジョブクラフティングで得意分野を  
活かせるように業務を工夫してるんだ

なるほど、自分に合う形に調整して  
やりがいが増えたんだね



#### 📖 ジョブクラフティングとは?

従業員自らが業務内容や進め方、人との関わり方を工夫し主体的に考え、やりがいや自分の得意なことを活かしながら、仕事の意義を見出し、満足度を高めていくことです。

#### ＼こんな場面で役に立つ／

- ◎業務内容や手順を自分に合うように調整できていない
- ◎「やらされている」と感じ、得意なことを活かしてきれていない
- ◎モチベーションや満足度が低く、成果が出ていない



従業員に主体性を持たせることで、強みを活かし、仕事への納得感と成果を生み出します。

あなたの「？」を「！」にする。

## プロフェッショナルひろば

### ■株式会社エスティワークス／社会保険労務士事務所エスティワークス

東京都新宿区単筒町34 VORT神楽坂I 5階 <https://www.st-works.com/>



労務支援のプロフェッショナル集団として、現在までIPOを目指す企業を中心に300社以上の労務管理をサポート。主たる事業は、IPOに向けた労務DD(デューデリジェンス)、給与計算アウトソーシング。未払い残業代や、解雇紛争などの実質的な労務リスクを払拭すべく、徹底的な対策を講じていく。OBCが各分野で最も輝いたオフィシャルパートナーを表彰する「OBC 奉行 Award」において、2023-2024年シーズンおよび2024-2025年シーズンの2年連続で「Specialist Award」を受賞。また、OBC認定資格である「給与奉行クラウド Application Designer」の資格保有者が多数在籍。「奉行クラウド」に関する導入支援や操作指導の知識・ノウハウを豊富に有しており、実務に即した円滑な立ち上げを強力にサポートできるのが特長。

課題  
?

## ベンチャー企業に労務対応の危機 多様化する働き方への対処も重要

### IPOを目指すスタートアップ企業が直面する労務の壁 労働法制をキャッチアップできず法律違反のリスクも

エスティワークスでは、スタートアップ企業に対し、IPO(上場)の審査の際に問題となる労務リスクを調査・評価する労務デューデリジェンス(労務DD)を行い、その審査に耐えうる体制構築を支援しています。そうした中、浮かび上がってくるのが、規模が急拡大するスタートアップ企業が従業員への労務対応に苦慮している実態です。人的リソースもノウハウも不足し、労務担当者が辞めてしまい、新規雇用された知識がない従業員が担当になることもあります。

労務に不備があることに気付かず、放置して法律違反に問われることも少なからずあります。その労務問題で最大のリス

クとなるのが、未払い残業代です。労働時間の不適正な管理、割増賃金計算の誤りなどが要因で発生します。

例えば、スタートアップ企業を含め、多くの企業が導入している一定時間分の残業代を予め固定手当として支給する「みなし残業制度」。この制度を導入する際は、通常の労働時間の賃金の分と時間外の割増賃金の分を明確に分離して示す必要があります。しかし、それを行っていない企業も多数に上ります。その状態で裁判に訴えられ、制度が否認されると、莫大な残業代を払うこととなります。こうして知らないがゆえに大きなリスクを抱えてしまっているのです。

### 労務担当者は多様化する働き方の管理も求められる テレワークを行うにもセキュリティが新たな課題に

一方、採用と定着を考慮し、テレワークを導入する企業も増えています。フレックスタイム制など定時でない働き方も普及し、さらには出社を前提としたオフィスワークに回帰する企業も増加。企業ではさまざまな働き方が混在する状態が顕在化しています。労務担当者はこれらの異なる働き方をする従業員の勤務状況を着実に把握して記録することも求められています。

ただし、問題はこうした複雑で多様化する働き方の管理も含め、労務担当者のタスクが多すぎることです。その他にも、雇用契約書の締結、契約社員の期間の管理、規程の整備、社労士

など専門家とのやり取り、給与計算、従業員とのコミュニケーションなど、業務範囲は多岐にわたります。多忙を極め、実務や労務関連の必要な整備が追いつかない状況です。

その場合、労務担当者もテレワークによって柔軟な働き方を取り入れ、工数を削減する方法も選択肢となります。会社で使用しているPCを持ち帰り、在宅で業務を行うパターンが想定できますが、そこで懸念されるのが情報漏洩の問題です。社内の重要データを物理的に持ち運び作業をすることは、大きなリスクにつながります。安全性を担保しながら、労務担当者の工数をいかに削減するかが喫緊の課題です。

(※)「奉行クラウド HR DX Suite」は、人事労務業務のDXによって、従業員一人ひとりが大きな成果を生み出せる環境づくりを支援するオールインワン型サービスです。2つのサービスモデルを提供しています。

モデル1：給与業務を含めてオールインワンでペーパーレス化を実現できるモデル  
『総務人事奉行クラウド』『給与奉行クラウド』『奉行Edge 労務管理電子化クラウド』『奉行Edge 給与明細電子化クラウド』  
『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』『奉行Edge マイナンバークラウド』  
モデル2：既存の給与システムを活用してペーパーレス化を実現できるモデル  
『総務人事奉行クラウド』『奉行Edge 労務管理電子化クラウド』『奉行Edge 給与明細電子化クラウド』『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』  
『奉行Edge マイナンバークラウド』

## 今回のプロフェッショナル

株式会社エスティワークス  
代表取締役／特定社会保険労務士

さとう たかのり  
佐藤 貴則氏

明治大学卒業後、上場会社にて勤務。2004年に社会保険労務士資格を取得。その後、独立し、株式会社エスティワークスを設立。スタートアップ企業を中心に労務顧問、規程整備、労務デューデリジェンス(労務DD)を行う。IPO(上場)を目指す企業の労務分野に強みを持ち、これまでに大手アパレルEC系ベンチャー、AIベンチャーなど日本を代表する40社以上のIPO支援実績がある。



解決策

!

## BPaaSで労務業務をアウトソーシング 奉行クラウドならセキュリティも万全

### 労務担当者はSaaS+BPOで工数を大幅に削減 クラウド化によって社労士事務所の負荷も低減

労務担当者の業務過多や労務未対応を解消する仕組みとして、当社がIPOを目指す企業を中心に提供しているのが、入社手続きから年末調整、給与計算まで一元管理できる「奉行クラウド HR DX Suite(※)」を活用したBPaaS(ビーパース)のサービスです。BPaaSとは、SaaS(クラウドソフト)とBPO(業務委託)を組み合わせ、業務プロセスをアウトソーシングするサービスで、利用することによって、顧問先は給与計算などを当社に委託し、労務を削減することができます。アウトソーシング業務はクラウド上で行われるため、顧問先はメールなどでデータのやり取りを行う必要がなく、手間なく労務のDX化を図れるのがメリットです。

クラウド化は業務委託を受ける社労士事務所にとっても利

点が大きいです。従来、私たちがスタンドアロンのPCで顧問先の給与計算などをアウトソーシング業務として行う場合、PCの故障に備えて毎回バックアップを取ったり、ダブルチェックをする際に他のPCに同じデータをコピーしたりするといった手間が生じていました。

クラウド化することによって、そうした作業が一切なくなり、私たちの負荷も低減したのです。社労士事務所も人的リソースが限られる中、持続的にアウトソーシング業務を行っていくにはクラウド化は不可欠です。こうした事情を顧問先にも理解いただき、奉行シリーズをオンプレミスで利用していたすべての企業について、「奉行クラウド」への移行を達成しています。

### 未払い残業代問題の解消にも奉行クラウドが寄与 IPOを目指す企業が重視する堅牢なセキュリティ

労務の未対応な点も、「奉行クラウド HR DX Suite」を中心とした仕組みによってカバーできます。前述の未払い残業代の問題もその一つです。IPO準備のプロセスでは未払い残業代の清算とともに、以後、発生させない仕組みを作ることが求められます。そのためには、システム側で正確に勤務実態を把握することがポイントとなります。

テレワークやフレックスタイム制など働き方が複雑になる中、その勤怠管理に活用できるのがPC電源のオン/オフのログです。例えば、IT資産管理ツールを使ってPCの所有者とログを管理し、そのログ情報を「奉行Edge 勤怠管理クラウド」に連携することで、客観的なデータに基づいた勤怠管理を実現できます。さらに、その勤怠データを「給与奉行クラウド」へシームレスに連携させることで、勤怠から給与計算までを一気通貫で管理する仕組みを構築することも可能です。「奉行クラウド」は他社のIT資産管理ツールとの連携性に優れているため、こうした仕組みを作ること容易です。

クラウド化を図る場合、注意が必要なのがセキュリティの問題です。最近ではランサムウェアによって停止を余儀なくされたクラウドサービスもあり、選択する上でセキュリティは最も重要な観点です。特にIPOを視野に入れたスタートアップ企業は、業務委託先の社労士事務所が利用するクラウドソフトがどれだけ強固であるかを重視しており、十分な考慮が必要です。その点、「奉行クラウド」は堅牢なセキュリティを装備し、当社も顧問先も安心して運用することができます。

近年、副業や単発・短時間アルバイトが広がり、今後はそれらの新しい働き方に合わせた労働法制の改正も実施されていくことが予想されます。「給与奉行クラウド」をはじめとする「奉行クラウドシリーズ」は、こうした法改正への対応速度が極めて速く、私たち専門家としても常に最新の法令に基づいた正確な運用ができるという安心感があります。この対応の速さは、私たちが顧問先へ導入を推奨する際の大きなポイントにもなっています。



## 「離職を防ぐ」令和のマネジメント術

執筆者  
小泉 正典  
(こいずみ まさのり)

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  
イキイキと働し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。



第1回

# 人材が多様化する時代のマネジメントアップデート

人材も価値観も多様化しているといわれる昨今。“VUCA”から「BANI」時代となった”など様々な新ワードも登場しています。多様なマネジメント手法も出てきている中、従来のマネジメントのままでいいのかと悩むこともあるかと思えます。今回は今の時代を象徴する用語やいくつかのマネジメント方法をご紹介します。

### VUCA(ブーカ)からBANI(パニ)へ

テクノロジーの進化により、より世界が近く、狭くなりましたが、変化が速く、フェイクも氾濫するなど、何を信じていいのか分からないという時代でもあります。たった10年でスマートフォンがなくてはならないものとなったように、今後どのような未来となっていくのか予測しづらい状況でもあります。このような『変化が激しく先行きが不透明で将来の予測が困難な状態』を表す用語が【VUCA】(ブーカ)です。

Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)の頭文字をとったもので、もともとは軍事用語でした。2016年世界経済フォーラム(ダボス会議)で「VUCAワールド」という言葉が用いられ広く認識されました。

#### ● VUCA(ブーカ)の具体例

- ◎気候変動による自然災害
- ◎新型コロナウイルスによるパンデミック
- ◎終身雇用や年功序列といった従来の雇用形態からの変化
- ◎個人の価値観やライフスタイルの多様化
- ◎戦争や紛争といった地政学的リスク など

ところが現在は、このVUCA(ブーカ)が日常としてある状態となり、【BANI】(パニ)という新しい概念が登場しています。

こちらもBrittle(脆い)、Anxious(不安)、Nonlinear(非線形)、Incomprehensible(不可解)の頭文字をとったもので、アメリカの未来学者により提唱されました。

#### ● BANI(パニ)の具体例

- ◎盤石だったビジネスモデルがSNSの炎上などで一瞬にして崩壊する
- ◎情報が多すぎて何を選んだらいいのかわからない
- ◎原因と結果の関係が直線的でないため、予測不能
- ◎なぜ売れたのか、なぜ辞めたのかなど理論的な説明がつかない など

VUCAが俯瞰的な視点であるのに対して、BANIは主観的な視点となっています。このためどちらが正しいということではなく、こういった時代を表す概念を知り、対応していくために何をすべきかを考えることが、マネジメントをアップデートするための一歩となります。

### マネジメント手法

今後どのように対応していけばいいのか、様々なマネジメントがありますのでピックアップして紹介します。もちろん今が順調であればすぐさま大きく変化をする必要はありませんが、それでも備えは必要となります。

#### OODA(ウーダ)ループ

Observe(観察=みる)、Orient(仮説構築、状況判断=わかる)、Decide(意思決定=きめる)、Act(実行=うごく)、この頭文字をとって、OODA(ウーダ)ループと名付けられています。

OODAループとPDCAサイクルはよく似ていますが、適している状況が違います(右表参照)。

OODAループは「観察」が起点となり、現状を見極めどのような方向性で実行すればよいのかを探る新規事業の立ち上げや起業など先の読めない状況への対応に、PDCAサイクルは「計画(目標)」があり、その目標達成への改善に向けた取り組みにそれぞれ適していると言えます。

### ダイバーシティマネジメント

その名の通り社内の多様性(ダイバーシティ)を活かしたマネジメント。性別、年齢、人種など人それぞれの違いを尊重し活用することで、生産性の向上や企業イメージが向上します。違いから新しいアイデアが生まれ、会社が活性化します。様々な人材を受け入れやすくなれば、人材不足の解消にもつながります。

### 伴走型、自律共創型マネジメント

予測不能で理論的な説明がつかない状況に対応するには、社員が自ら考え・動く「自律型」を育てられるかどうか重要です。「指示」から「問いかけ」へ転換し、誰もが意見を表明できるよう心理的安全性を高めます。ミスがあってもそこから学ぶようにし(どうしたら次は上手くいくのか?を共に探る)、自律型へ育てます。

上記以外にもマネジメント手法はたくさんあります。大切なのはマネジメント手法ではなく、どんな姿となることを目標とするのかなど、自社が求めるものをトップが明確にしておくこと、そして経営陣や管理者だけでなく、社員一人ひとりがその目標を共有し理解していることです。



### 中小企業の失敗

大手の成功事例をそのまま真似しようとしても中小企業ではなかなか難しく、失敗してしまうことがあります。大きな理由としては以下の通りです。

#### 一人で何役もこなすリスク

大手企業は社員が多く、誰かが欠けても組織は回ることで標準化されていますが、中小企業は一人がマルチタスクで様々な業務を柔軟にこなしているため、ここにジョブ型などをそのまま当てはめると機動力が止まり、即応性も消えてしまうことになります。

#### ドライすぎるルールや評価は顔が見えない

大手企業は数千~数万人を統制するために、ドライとも言えるルールや承認を得るまでにたくさんの内部手続きが必要とされます。これを中小企業で行うと、経営陣が近くにいるのに承認までの事務手続きが増え、距離が遠く顔が見えなくなり、不満が溜まり社員のモチベーションが下がる要因となります。

変えられないもの、変えたくないものを持つのは強みですが、時には大胆な変革も必要です。マネジメント手法は一つである必要はありません。柔軟にカスタマイズし、社員も会社も成長すればそれが正解と言えるでしょう。そしてまた新しいツールや時代に適用するために、アップデートを繰り返していけば良いのです。

流行りに流されて新しいマネジメントに変更するのではなく、必要なものを上手に取り入れてアップデートしていきましょう。

	OODAループ	PDCAサイクル
目的	先の読めない状況への対応	目標の達成
環境変化の予測	予測が困難	ある程度予測可能
目標設定	事前に固定しにくい	何らかの目標を設定
実行計画の作成	詳細な事前計画は立てにくい	可能
期間	短期間	比較的長期間
重視する視点	臨機応変な対応	目標達成への計画性
重視するポイント	現状の分析・方向づけ	目標設定・計画策定

## スキルアップポイント

# 五月病の基礎知識と 職場ケアのポイント

GW明けはリフレッシュした人、連休疲れが残っている人様々ですが、また日常が始まるいつもの風景のほうです。でも4月に入社したばかりの新入社員が始業時間になっても出社してこない。電話をすると、「体調不良で明日は出社するつもりです」と言う。しかし翌日も、その翌日も出社はない…。よく聞く話の一つですが、実際にGW明けの休職や退職は多く、特に新入社員や20代に多く見られることが指摘されています。

【執筆者】小泉 正典 こいずみ まさのり

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。



### ● 五月病とは

いわゆる五月病という病気は正式な医学用語ではありません。無気力になったり、不眠になったりといった心身の不調がGW明け頃から出ることが多いため五月病と呼ばれます。

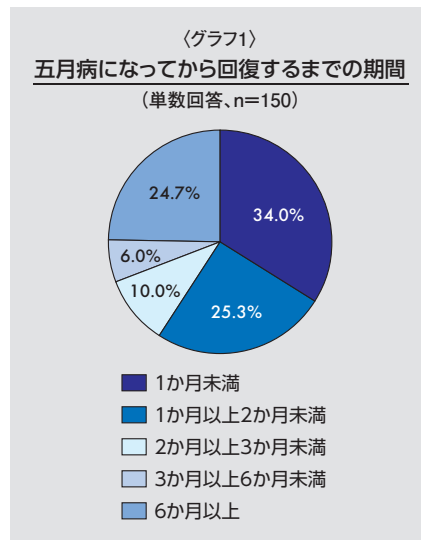
もちろん新入社員だけでなく、中途入社社員や転勤、配属変更した社員にも当てはまります。しかし新入社員や20代により多く見られるのはなぜなのでしょう。

就職は今まで生きてきた「学生」という身分から「社会人」となる大きな転機です。初めての場所で、新しい環境や慣れないことばかりなのはもちろん、人間関係もすべて一から構築することとなり、周りの自分を見る目も変わります。今までは大目に見てもらえたことも、社会人だからとより厳しく感じられることも多くあるでしょう。緊張感が続き、自覚がないまま疲れてしまい、GWでいったんその緊張から解放さ

れることで疲れを自覚し、モチベーションが下がりがちとなるのです。

五月病の多くは一過性で、適度な休息や気分転換で改善されることが多いとされています。一方で症状の回復まで6ヶ月以上かかる場合も少なくありません(グラフ1参照)。

ちょっとした風邪のようなものだ、と軽く考え放置すると「適応障害」や「軽度のうつ」となったり、さらに症状が進み本格的な「うつ病」となり、休職や離職へ繋がってしまうこともありえます。



五月病による主な症状		
こころ	からだ	行動
<ul style="list-style-type: none"> <li>● やる気が出ない</li> <li>● 集中力が出ない</li> <li>● 気分のムラがある、落ち込む</li> <li>● 不安やストレスを感じる など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食欲の減退、過食</li> <li>● 胃腸の不調</li> <li>● 頭痛 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 過度な休養と引きこもり</li> <li>● 対人関係の回避</li> <li>● お酒やタバコの量が増える</li> <li>● 睡眠不足、寝つきが悪い</li> <li>● 朝起きるのがつらくなる</li> <li>● 遅刻や欠勤が多くなる など</li> </ul>

出典：全国健康保険協会 健康づくり 健康づくりコラム 令和7年度5月

出典(グラフ1)：株式会社職学 五月病に関する調査



## ● 五月病に対する対策

会社として五月病を防ぐための対策を取っていると回答した企業は、あるアンケートでは51.5%となっています(グラフ2参照)。面接や懇親会といったコミュニケーション機会を設けるものから、業務量を調整するという対策を行っている企業もあります。

新入社員は社会人としての経験値があまりないため、自分で自分の機嫌を取ることやコントロールすることを知らなかったり、上手くできなったりします。SOSサインが出ればしっかりと対話を行い、必要であれば産業医への相談などを促してみましょ。あまり自覚がない人にとっては、いきなり産業医との面談はハードルが高く、上司や先輩に「それ病気だよ」と言われてしまうと、その一言で自分は病気になるだに気に病んでしまうこともあります。早急に結果を求めようとせず、困っていることがあれば相談して欲しい、といった気にかけていることを示し、コミュニケーションを大切に、周囲を頼って良いということを感じさせてあげてください。

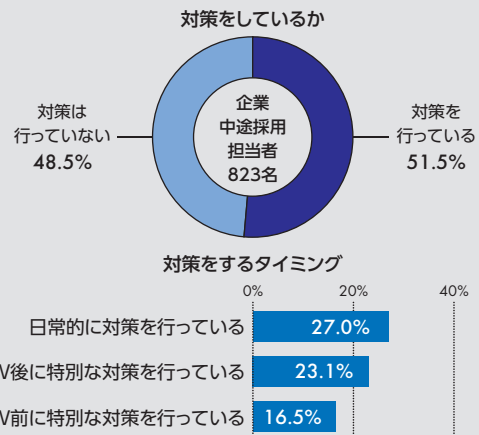
もともと春は気温変化や花粉症など身体が不調となりやすい季節でもあります。そこへ環境変化が加わり、心身ともに不調をきたしてしまうというわけです。このため、花粉症対策としてマスクを配付したり、社内に置きマスクをして必要な場合に使用してもらうなどの対策を行っている企業もあります。

## ● 仕事でストレスを抱えている人の割合

新入社員に限らず仕事でストレスを抱えている人は多くいます。厚生労働省の令和6年「労働安全衛生調査(実態調査)の概況」(令和7年8月公表)の【個人調査】では、仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は68.3%となっています。これは労働者全体を対象とした調査で、「強いストレスを感じる事柄がある」という内容で一番高い割合を示していたのは、実は30~39歳(73.3%)で、次いで40~49歳(70.3%)でした。働きざかりの年代です。(20~29歳は64.9%)

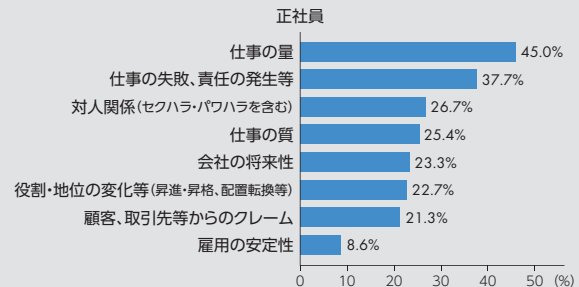
一人で抱え込んでしまうと、なかなか抜け出せないこともある五月病。新入社員は特に新生活で不安が強く出やすいため、新年度で忙しいからと放っておかずにコミュニケーション機会を設けたり、見守っていることを示すことが大切です。しかしなかには五月病だといって、ただただ休みたいという社員も残念ながらいることは確かです。3年以内の離職率は30年以上にわたり大きな変動は見られません。多少の離脱はあるものと覚悟しておく、教育係や経営者のストレスも少しは軽減されるかもしれません。

(グラフ2)  
【企業調査】五月病による退職を防ぐ対策をしているか



出典(グラフ2)：マイナビ 中途採用・転職活動の定点調査(2025年1-3月)

(グラフ3)



出典(グラフ3)：厚生労働省 令和6年「労働安全衛生調査(実態調査)の概況」就業形態別にみた強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合

ストレスの内容別だと正社員では、「仕事の量」「仕事の失敗、責任の発生等」が多く上がっています(グラフ3参照)。

新入社員に気を遣うばかりに、教育担当や同じ部署の社員の仕事量が増えたり、責任を感じすぎたりすることのないよう、部署の上長や経営陣は部内や社内の全体について確認しておく必要があります。ストレスチェックなども活用し、ストレスの自覚と発散、相談窓口について再度アナウンスすることも企業対策の一つです。

## スキルアップポイント

# 経理が会社を変える! 令和8年度税制改正から読み解く 「儲かる投資」のヒント

令和8年度の税制改正は、会社の「手元の現金」を大きく増やすチャンスです。今回の改正には、国が本気で「強い経済」を作ろうとする強烈なメッセージが込められています。制度の裏側にある「国の意図」を読み解き、会社を次のステージへ引き上げるための「おトクな買い物」のヒントを経理の視点から紐解きます。

【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。



## ●国がくれた「儲かる投資」の合格基準 (ROI 15%の話)

今回新設された投資促進税制(名称:特定生産性向上設備等投資促進税制)は、全業種が対象となる非常にパワフルな制度です。中小企業なら5億円以上、大企業なら35億円以上という大規模な設備投資を行うと、取得した設備を全額その年の経費にできる即時償却か、手元の現金を直接残せる税額控除が選べます。しかし、この制度を使ううえで最も注目すべきは「年平均のROI(投資利益率)が15%以上見込まれること」という、非常に強気な合格基準が設定されている点です。なぜ国は、あえてこれほど極端に高いハードルを企業に求めているのでしょうか。その背景には、「現状維持のための無難な設備更新ではなく、本気で会社を成長させ、稼ぐ力を根本から引き上げる高付加価値な投資にだ

け支援を集中させる」という国の明確な意図があります。経理担当者はただ税金計算の処理をするだけでなく、現場から上がってくる投資計画に対して「これは本当にROI15%の基準を満たす、儲かる投資案なのか?」と厳しく問いかけ、事業の成長シナリオと一緒に練り上げることが求められているのです。

## ●海外は厳しく、国内は手厚く! R&D税制の「強烈なメッセージ」

研究開発(R&D)税制の改正にも、国の明確な意思が表れています。新たにAIや半導体などの「戦略技術領域型」が創設され、対象となる試験研究費について最大40~50%もの税額控除が受けられるようになりました。その一方で、海外への委託費については段階的に控除の対象が制限され、最終的には国内のものに対して50%まで縮小します。

なぜ、国はここまで極端に「国内への手厚い支援」と「海外への厳しい制限」というアメとムチを使い分けるようになったのでしょうか。これは、「科学技術創造立国」として日本の競争力を取り戻すために、国内に優秀な研究人材や最先端の開発拠点をしっかりつなぎ止めたいという強い危機感の表れです。つまり、「安く外

大幅減税の  
2つのハードル



中小企業  
投資額→**5億円以上**  
ROI(投資利益率)→**15%以上**



大企業  
投資額→**35億円以上**  
ROI(投資利益率)→**15%以上**



注できるから」という理由だけで海外へ研究を委託するのではなく、国内でしっかりと技術を育て、日本に知財やノウハウを残す企業こそが優遇されるルールに変わったということです。経理としては、目先のコスト削減だけにとらわれず、国内で自前の研究開発を行う方が、結果的に手元の現金を多く残せる「おトクな買い物」になるという新しい税制のカラクリを、経営陣にしっかり伝えていく必要があります。

<p><b>国内研究</b></p> <p>令和8年度税制優遇</p> <p><b>100%</b></p> <p>手厚いサポート</p>	<p><b>海外委託</b></p> <p>令和8年度税制優遇</p> <p><b>70%</b></p> <p>順次縮小予定</p>
---	---

## ●現場が喜ぶ「40万円未満」の即時償却 事務の手間も減らして現金を残す

中小企業にとって最も身近で嬉しいニュースが、少額減価償却資産の特例の拡充です。これまで「30万円未満」だった即時償却の枠が、今回の改正で「40万円未満」に引き上げられ、今後3年間延長されることになりました。合計限度額は年間300万円のままですが、現場の使い勝手は大きく向上します。

物価上昇の影響で、これまでなら30万円に収まっていたパソコンや専門的な機材が少し足を出してしまい、面倒な減価償却の対象になってしまうケースが増えていました。国がこの枠を40万円に引き上げた裏には、インフレ環境下でも中小企業が躊躇なく細かい設備投資を行えるようにし、経済の足元を支えようとする細やかな

配慮が見て取れます。経理担当者からすれば、固定資産台帳への登録や毎年の償却費計算といった煩雑な事務の手間が省けるだけでなく、購入した年に全額を経費にしてしっかり手元の現金を残せるという、まさに一石二鳥の制度です。ただし、従業員数が400人を超える法人はこの特例から外れてしまうため、自社が対象になるかどうかをしっかりと確認し、この「おトクな買い物」の枠を使い切るよう社内にアナウンスすることが重要です。

## ●税制×補助金のコンボで「2030年の勝者」を目指す

ここまでの大胆な税制改正の根底には、政府が目指す「強い経済」の実現と、中長期的な成長基盤の構築という大きな国家目標が横たわっています。新しい投資促進税制や戦略分野への支援など、国は明確に「リスクを取って前に進む企業」を勝者へと押し上げようとしています。

これだけ手厚い優遇措置が用意されているということは、逆に言えば、現状維持にとどまり投資を怠る企業は、今後ますます競争から取り残されてしまうという厳しい現実を示しています。

国が本気で用意した税制のメリットを最大限に引き出すためには、補助金などの他の支援策とも組み合わせた「コンボ」を考え、手元の現金を極力減らさずに大きなリターンを狙う戦略が不可欠です。経営者が描く夢や事業計画に対して、税制を熟知した経理担当者が「この制度を使えばもっとおトクに投資できますよ」と背中を押すことができれば、会社は劇的に変わります。単なる数字のまとめ役から抜け出し、国の意図を読み解いて「攻める経理」として経営参画していきましょう。

**改正概要** 【適用期限:令和10年度末まで】 ※赤字が改正箇所

	取得価額	償却方法	
中小企業者等のみ(※)	40万円未満	全額損金算入(即時償却)	← 合計300万円まで

○ 従業員数については、中小企業者は400名以下、出資金等が1億円超の組合等(※)は300名以下が対象。  
 ○ 適用対象資産から、貸付け(主要な事業として行われるものを除く。)の用に供した資産を除く。  
 (※) 資本金の額または出資金の額が1億円を超える法人、通算法人、保険業法に規定する相互会社、投資法人、特定目的会社

出典：経済産業省「令和8年度 経済産業関係 税制改正について」

今回の税制改正は、国が用意した「成長への起爆剤」です。経理担当者がこれらの制度の裏にある意図を理解し、経営陣に「賢いお金の使い方」を提案することで、会社はより強く豊かに変わっていくはずですよ。

10年先も揺るがない会社へ  
逆境をチャンスに変える資金戦略

第1回

# 不確実性に備える“シナリオ財務”入門

物価も金利も人件費も上がる2026年。これからのビジネスは「過去のデータから未来を予測する」だけでは太刀打ちできません。突然のピンチにも慌てないためには、「もしも」の事態をあらかじめ会社の数字に落とし込んでおくことが大切です。本コラムでは、会社のお金を守り、攻めに転じる「シナリオ財務」実践のコツを分かりやすくお伝えします。

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。

執筆者  
上田 智雄  
(うえだ ともお)



## ●「先が読めない時代」の新しい地図

2026年、私たちのビジネス環境はかつてないほどの激動の波に直面しています。日銀の段階的な利上げによる金利上昇や、深刻な人手不足を背景とした人件費の高騰など、企業の収益を圧迫するリスクが次々と現実のものとなっています。

このような「VUCA(ブーカ/変動性(V)、不確実性(U)、複雑性(C)、曖昧性(A))」と呼ばれる予測困難な時代において、過去のデータや経験の延長線上で未来を「予測」することは、もはや通用しません。世の中が目まぐるしく変わる今、「こうなるだろう」という単一の予測だけに頼った直線的な計画では、想定外の事態が起きたときに戦略が後手に回り、身動きが取れなくなってしまいます。

そこで今、経営や財務の現場で強く求められているのが「シナリオプランニング」という手法です。これは、単に未来を当てるのではなく、「最も起こりやすい未来(ベースシナリオ)」に加え、「すごく良い未来」「最悪の未来」といった複数の可能性をあらかじめ想定しておく考え方です。

### POINT

#### バックカスティング思考で未来を描く

シナリオプランニングでは、「現在から未来を予測する」のではなく、「未来の可能性から逆算して、今、何を行うべきかを考える(バックカスティング思考)」を用います。これにより、目先の対処ではなく、遠い未来を見すえ、しなやかに対応できる柔軟な計画が可能になります(下図参照)。

例えば、「もし借入金利が急上昇したら」「もし材料費がさらに高騰したら」といった最悪の事態にも、あらかじめ対処法を検討しておくことで、将来のリスクを大幅に抑えることができます。

この「もしも」の事態に備えることこそが、ただリスクを恐れてお金を守るだけの経理から、ピンチをチャンスに変える「攻める経理!」へと進化する第一歩なのです。複数の地図(シナリオ)を持つことで、社長や経営陣は自信を持って次の打ち手へと踏み出すことができるようになります。

## ●「もしも」を自社の数字に翻訳する

ニュースではびっくりするような「世の中の変化」を、ただ「大変そうだ」と傍観しているわけにはいきません。

一番の鍵となるのは、こうした不確実な外部環境の変化が、自社の「売上」や「コスト」にどう影響するのかわ、感覚ではなく具体的な「数字」に翻訳することです。

そこで活躍するのが、「固変分解」という財務の基本的な考え方です。まずは会社のあらゆる費用を、売上に連動して増減する「変動費(材料費や外注費など)」と、売上に関わらず一定額発生する「固定費(人件費や借入の支払利息、家賃など)」に仕分けします。

### POINT

#### 経済の波を「自社のパラメータ」に変換する

金利上昇や物価高といった大きな経済の波を、自社の「売上高」「変動費」「固定費」といった個別の財務パラメータに当てはめて計算する「ボトムアップ型アプローチ」が非常に

#### 従来の予算管理(予測型)

視点	絶対こうなる
柔軟性	想定外の変化に弱い
目的	計画の達成を重視
前提条件	将来は「ある程度予見可能」
社内対話	失敗の「原因追及」の議論

#### シナリオ財務(バックカスティング型)

視点	いろいろなことが起こる
柔軟性	変化に素早く対応できる
目的	変化に合わせて柔軟に対応
前提条件	将来は「複雑で予測困難(VUCA)」
社内対話	「次の打ち手」の議論



有効です。これにより、漠然とした不安が、対策可能な具体的な課題へと変わります。

例えば、「もし人件費が5%上がったら(固定費の増加)」、あるいは「もし材料費が10%上がったら(変動費の増加)」、今の利益をキープするためには、あといくら売上が伸びればいいのか? または、どの経費をいくら削るべきか? こうした「もしも」の問いに対して、シミュレーションを通じて事前に明確な数字の答えを出しておくのです。

さらに、このシミュレーション結果を「資金繰り予定表」に落とし込むことが欠かせません。「楽観・標準・悲観」の複数のシナリオで資金の動きを予測しておけば、「最悪の悲観シナリオ(売上減少+金利上昇)」が起きても、いつまでに、いくら資金調達すればキャッシュはショートしないか」をあらかじめ確認できます。

不確実な未来であっても、自社の数字に翻訳し、いくつかのパターンの資金繰り表を手元に用意しておくことで、いざという時も慌てることなく、自信を持って次の一手を打つことができるのです。

### 〈リスク対応チェックポイント〉

#### ☑ 金利上昇リスク

もし借入金利が今より1%上昇したら、年間の支払利息はいくら増え、自社の利益をどれだけ圧迫するか?

#### ☑ 人件費高騰リスク

もしベースアップや採用難で人件費(固定費)が5%上がったら、今の利益をキープするためにあといくら売上が必要か?

#### ☑ 仕入価格上昇リスク

もし物価高騰で材料費(変動費)が3%悪化したら、損益分岐点の売上高はどの水準まで跳ね上がるか?

#### ☑ 売上減少リスク

もし「最悪の悲観シナリオ(例:売上10%減+コスト増)」が起きたら、手元のキャッシュは何カ月ショートせずに持ち堪えられるか?

### ●ピンチをチャンスに変える攻めの経理

ここまでのステップで、不確実な未来の「シナリオ」を描き、「もしも」の事態を自社の「数字」に翻訳してきました。しかし、2026年以降も続く金利上昇や人件費・物価高騰の波を乗りこなすには、作ったシナリオを机の引き出しにしまって満足するのではなく、日々の経営サイクルに組み込む必要があります。

まず大切なのは、「現実がどのシナリオに向かっているのか」をいち早く察知するためのアンテナとなる、「先行指標(早期指標)」を立てることです。売上や利益といった決算の数字は、結果が出てからわかる「遅行指標」です。手遅れになる前に次の手を打つためには、現場の顧客動向や仕入価格の変動など、これから起こる未来の兆しを予測する「先行指標」を定期的にモニタリングする仕組みが欠かせません。

さらに、世の中の変化が自社の利益にどうつながっているのか、そのカラクリを社内で共有することも重要です。

経理や財務の仕事というと、無駄な支出を抑え、会社のお金を「守る」ことだと思われがちです。しかし、複数のシナリオを持ち、数字のシミュレーションができている会社は違います。

「最悪の悲観シナリオになっても、ここまでなら資金はショートしない」という明確な防衛線(撤退ライン)を数字で把握しているからこそ、経営陣は不確実な環境下であっても、思い切った新事業への進出や人材・設備への投資に踏み切ることができるのです。

変化を恐れて立ち止まるのではなく、数字の裏付けを持って「ここぞ」というタイミングで機動的に行動する。これこそが「攻めの経理」の真骨頂であり、ピンチを会社の大きな成長チャンスへと変える最強の武器となるのです。



不況やトラブル時でも安定して成長できるよう、企業内にちゃんと余力を貯めておきましょう!

＼おいしい・カンタン・脳に効く／



## 脳に喝！ レシピ

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。



## 鮭とあわせる春キャベツ♪

2人分(用意するもの:鮭、キャベツ、しめじ)



Point

鮭とキャベツ、バターとの相性は抜群。春野菜とあわせることで季節感をお楽しみください。

### 〈材料〉

鮭2切れ…200g	
キャベツ…100g	合わせダレ
しめじ…50g	・料理酒…大さじ2
バター…10g	・味噌…大さじ1
塩こしょう少々	・砂糖…小さじ1
片栗粉少々	・醤油…小さじ1

### 〈作り方の手順〉

- ①キャベツを切り、しめじをほぐす。
- ②鮭を切って塩こしょうして片栗粉をふっしておく。
- ③鮭をバターで中火で炒め、キャベツとしめじも投入し、強火で炒める。
- ④具材を炒めたら合わせダレを投入して強火で味をなじませる。



### 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には血管機能を改善する作用もあり、鮭の赤色成分には、抗酸化作用もあります。しめじには食物繊維やビタミン、ミネラルが豊富に含まれています。味噌は大豆由来の発酵食品です。これらの食材をあわせることで**認知症予防効果**が期待できます。

## しらすとわかめ・卵でほんわりスープ

2人分(用意するもの:しらす、わかめ、卵)

### 〈材料〉

しらす…40g	料理酒…大さじ1
わかめ…20g	オリーブオイル…小さじ1
卵…1個	水…500ml
塩こしょう少々	

### 〈作り方の手順〉

- ①わかめを食べやすいサイズに切り分ける。
- ②鍋に水と料理酒にしらすとわかめを投入して沸かし、塩こしょうで味を調える。
- ③溶いた卵を投入してかき混ぜ、ふんわり仕上げる。
- ④最後にオリーブオイルをかける。



Point

コンソメや鶏ガラスープの素を少々追加するのも味のアクセントになります。



### 脳への効果

わかめとしらすには塩分があるので、塩分調整にご注意ください。わかめ等の海藻類には水溶性食物繊維が多く、**認知症予防効果**が期待できます。しらすにはタンパク質とカルシウムなどが含まれています。オリーブオイルにも抗加齢効果があります。

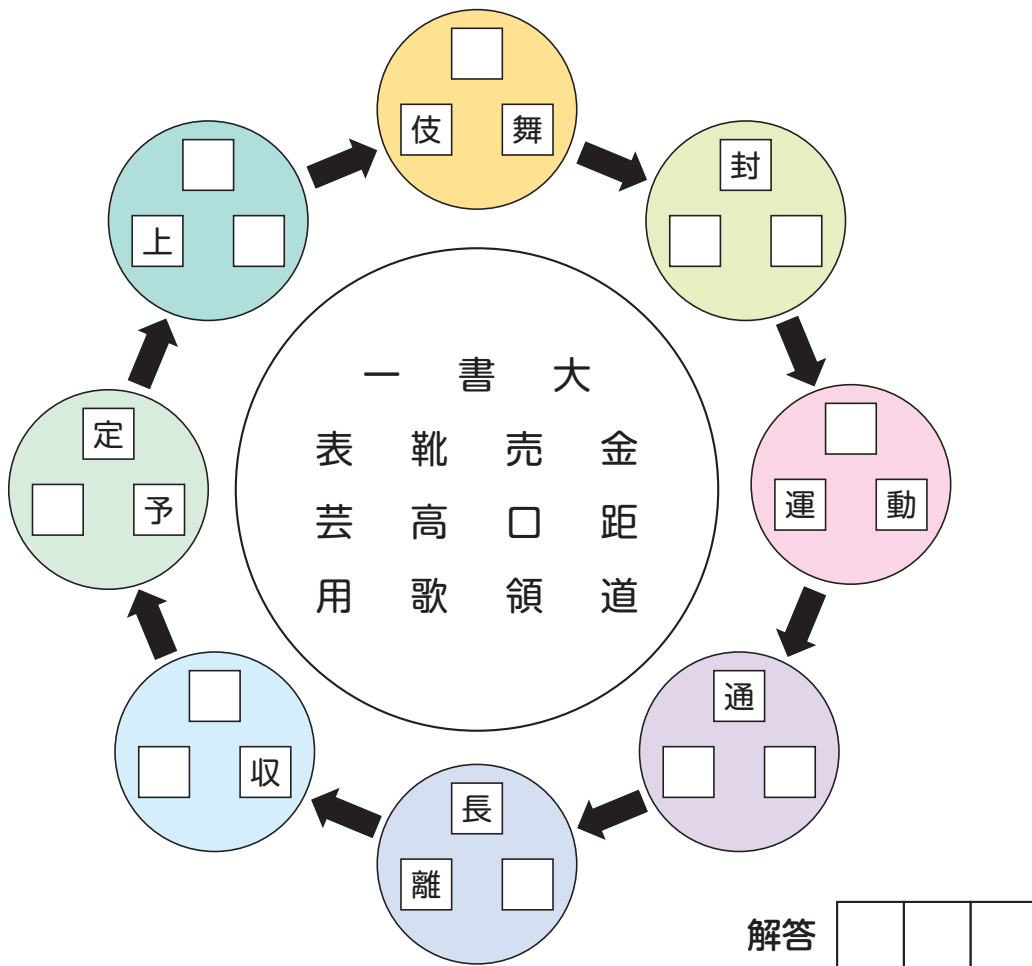
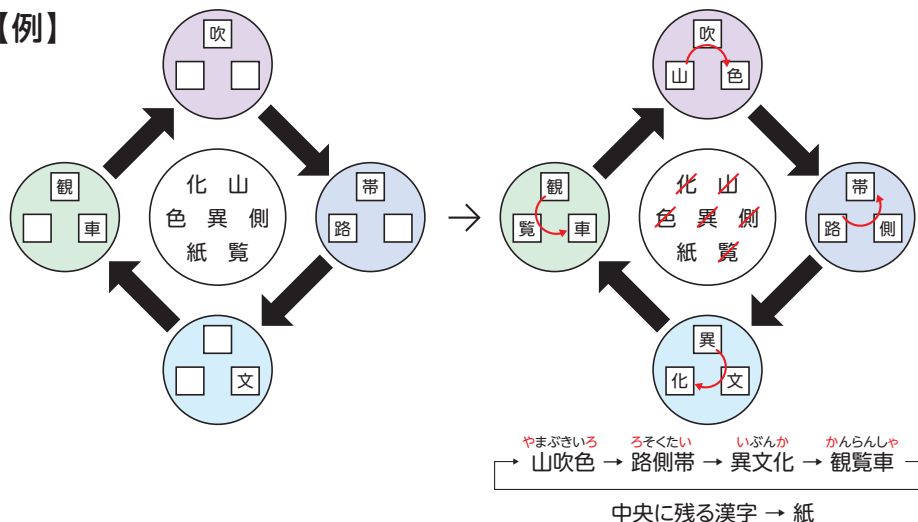
# 頭のストレッチ 集中し続けた頭、少し休めてみませんか?

解答時間の目安 (10分) 三字熟語しりとりパズル

## ✓ 三字熟語しりとりパズル

例にならい、矢印の方向に読むとしりとりができるよう、中央の円の中にある漢字を空欄に入れて、三字熟語を作りましょう。三字熟語は右回りか左回りにできます。中央の円に残る漢字でできる三字熟語が答えです。

【例】



## “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。



## 仕事はお金を得るためだけにするのか？ ～「仕事の意味」を問い直す～

### 「働く目的」を 再考してみる



### 何のために仕事をするのか？

近年、労働時間や就業地の限定、副業など、さまざまな働き方が登場し、労働者の就業意識は多様化しています。こうしたなか、日本人はどのような目的で働いているのでしょうか。内閣府「国民生活に関する世論調査」の「働く目的」の調査結果によると、2001年には「お金を得るために働く」と回答した人が約50%、「生きがいを見つけるために働く」とした人が約24%でした。その後、約20年が経過した2024年には「お金を得るために働く」が約63%に達した一方で「生きがいを見つけるために働く」は約13%まで低下しており、働くことが生計を立てる手段として捉えられる傾向が強まっているようです。また、「どのような仕事が理想だと思うか」という質問に着目すると、「収入が安定している仕事」が一貫して高い割合を占めています。このように、現代の日本の労働者は「生きがいを見つけるために働く」というよりも「お金を得るために働く」というのが実情のようです。

### 賃金ではない部分に仕事の意味を見出す

確かに物価高や景気の低迷などに伴い、働く目的として「お金」が最上位に来ることは理解できます。では賃金を高くすれば労働者は満足して一生懸命働き、結果として業績が向上するのでしょうか。その答えの一端を示した労働経済学の研究が「Meaning at Work」(Ashraf, Nava; Bandiera, Oriana; Minni, Virginia; Zingales, Luigi, 2025年5月)です。本研究は賃金によって従業員を動機づけるのではなく、「仕事の意味」を従業員に考えさせることが、企業の業績向上につながることを示しました。ある多国籍企業において、従業員に仕事の意味について考えさせる社内プログラムを約3千名に対して実施し、約2年間にわたり評価を行いました。この研究には「仕事を持つ意味とは一体何か？もちろん、自分と家族のためにお金を稼ぐためかもしれない。しかし、仕事でより大きな目的や意義を見出すことは可能なのか？もし見出せたとしたら、誰がその恩恵を受けるのか？」といった意識が根底にありました。

本研究の結果は3点に集約できます。1つ目は「離職率が上昇する」ことです。仕事の意味を考えた従業員はそうでない従業員よりも年間離職率が有意に上昇しました。これは仕事の意味が低いと感じた従業員がより高い意味を持つ仕事へ移ったためです。2つ目は「業績の向上」です。驚くべきことに離職率が上昇したにもかかわらず、業績が上がったというわけです。いったい何が起きたのでしょうか。これは、仕事の意味を低く感じつつ高い賃金を得ていた従業員が離職した一方で、仕事の意味を高く感じていた従業員が業績を改善したことが影響しています。3つ目は「ワークライフバランスの重要度の低下」です。このプログラムを実施したところ、従業員の目標と企業の目標が整合的となり、家庭と仕事の分離が弱まったというわけです。ベンチャー企業などでは低賃金かつ重労働でも喜んで働いている人が大勢いますが、そういった社会状況との一致をここに見て取ることができます。

## 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、経済が動きまわります。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。

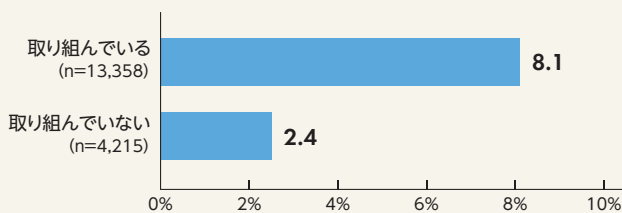
## 経営理念やビジョンの共有が必要不可欠

冒頭で見たとおり、日本人の多くはお金を得るために働いているようです。しかし、これでは企業業績を大きく向上させるのは難しいと言えるかもしれません。**というのも、「従業員の目標と企業の目標が整合的でない」可能性があるからです。**前述した研究結果が示すように「仕事の意味を低く感じつつ高い賃金を得ている従業員がいる」「仕事の意味を高く感じているものの、何らかの理由で業績が低迷している従業員がいる」。おそらくどちらのケースも考えられ、モチベーションや生産性が低迷していると想像されるからです。

**こうしたなかで、中小企業が業績を向上させるにはやはり従業員への経営理念やビジョンの共有が必要不可欠と言えます。**これは2025年版中小企業白書の記述とも整合的です。図は「従業員への経営理念・ビジョンの共有」への取り組み状

況別に売上高の変化率(中央値)を見たものです。これを見ると、「取り組んでいる」事業者は「取り組んでいない」事業者と比べ、売上高の変化率が高いことが分かります。さらに「従業員への経営理念・ビジョンの共有」「従業員への業績・財務内容・議事録など経営情報の共有」「業務の属人化・ブラックボックス化の防止」への取り組み状況別に付加価値額の変化率(中央値)を確認したもので、いずれの取り組みについても、「取り組んでいる」事業者は「取り組んでいない」事業者に比べて付加価値額の変化率が高くなっています。**ここからわかるのは、経営理念だけでない情報、例えば財務情報などを共有することは従業員の主体性を高め、業務改善などを通じて付加価値額の向上につながっている可能性があるということです。**また、業務の属人化から脱却することで、ボトルネック工程の削減や業務の標準化による効率アップにつながっているとも考えられます。

◎売上高の変化率(従業員への経営理念・ビジョンの共有への取組状況別、中央値)

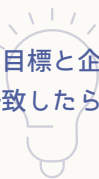


資料:(株)帝国データバンク「令和6年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」  
(注)1.「従業員への経営理念・ビジョンの共有」について、「取り組んでいる」は「十分取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」と回答した事業者の合計。「取り組んでいない」は、「ほとんど取り組んでいない」、「あまり取り組んでいない」と回答した事業者の合計。

2.売上高の変化率は、2023年と2018年を比較して算出したもの。

### 労働経済学での議論

「従業員の目標と企業の目標」  
が一致したら最強



あなたの「働く目的」はいったい何でしょうか。おそらく働いている人の大半が、一度はこのような問いを発したことがあると思います。現在、日本人の多くはお金を得るために働いているようですが、いったん立ち止まって「仕事の意味」について考えた場合、日本人はどんな行動に出るのでしょうか。離職者が続出して企業は危機に瀕するのか、それとも業績が大きく上昇するのか。こんな思考実験をするのも面白いかもしれません。

**本稿では、労働経済学の研究結果や2025年版中小企業白書をもとに、「従業員の目標と企業の目標を合わせることが業績改善につながる」ことを示しました。すぐにでも、従業員に経営理念やビジョンを共有する取り組みを始めたいものです。**

基本を極める

## ビジネスの 心得

by  
akiko mizuki

# 本音を引き出せば 仕事は早くなる

## プロフェッショナルなチームに変える実践ポイント

会議は穏やかで反対意見も出ない。若手は素直で従順。ところが、なぜか仕事が思ったように進まない。そんな「静かな停滞」に心当たりはないでしょうか。実は、指示待ちや無気力は、メンバーの能力や意欲の問題ではないのです。本音と言えないと、現場のトラブルや違和感は共有されず、たちまち組織は学ぶ機会を失います。今回は、チームをプロフェッショナルなチームに変えていくためのポイントを紹介します。

### 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。



### 本音が消えると、組織の学習は止まる

組織学習の研究で知られるピーター・センゲは、『学習する組織』の中で、組織は対話を通じて学習する存在だと述べています。単に知識を増やすことではなく、現場で起きている事実や違和感を共有し合い、チーム全体で状況を理解しながら行動を修正し続けていくということです。

しかし、現場では逆のことが起きる場合があります。会議は穏やかで反対意見は出ず、上司の方針には誰も異論を挟まず、若手も「はい」と素直に従う。表面的にはまとまりのある職場に見えますが、こうした職場ほど仕事が遅くなることがあるのです。その原因は、現場の小さな違和感や疑問が共有されないまま決定へと進むからです。

### 指示待ちや無気力は環境が原因

部下が意見を出さないと、つい「やる気がない」と思いがちです。しかし多くの場合、本人の能力や意欲の問題ではありません。「言っても意味がない」「余計なことを言う人と思われたくない」と感じると、人は口を閉ざします。心理学では「心理的安全性の欠如」と呼びます。発言リスクが高いと感じる職場では、主体的に考える行動が減り、指示待ちや無気力に見える行動が増えるのです。

### 本音を出す習慣がチームを速くする

では、本音が共有される職場では何が起きるのでしょうか。私の経験談ですが、客室乗務員として働いていた頃の話为例にしましょう。

フライト前の打ち合わせで、責任者が「最近この路線を飛んだことのある人はいますか」と問いかけます。すると「この便は深夜発なので早めに照明を暗くしていました」「朝食をキャンセルされるお客様が多かったです」など、実際に乗務した人から経験談が出てきます。

その声をもとに「上空では早めに照明を暗くしたほうが良さそうですね」「朝食は少し遅めのスタートにするかもしれません。後ほど伝えますね」といった、ざっくりとした方針が共

有されます。

もしこうした話し合いがないまま乗務していたら、出たところ勝負しかありません。つまりチームというのは、小さな経験や気づきを共有（学習）しながら、状況を先読みして動くことで、プロフェッショナルな仕事が可能になるのです。

### 実践 本音を引き出す問いかけ方

本音は偶然出てくるものではありません。リーダーの問いかけという「仕かけ」によって生まれます。「意見はありますか」と聞かれても、発言しにくいものです。そこで、経験や気づきを思い出してもらい問いかけをしてみましょう。例えば、次のように人は体験を尋ねられると答えやすくなります。

「最近の現場で気づいたことはありますか」

「やってみて工夫したことはありますか」

「お客様の反応で印象に残っていることはありますか」

こうした問いかけを重ねることで、小さな気づきや本音が共有されるようになります。本音が交わされるチームでは、情報が早く集まり、判断も速くなります。その積み重ねが、仕事の質とスピードを高めていくのです。

.....

プロフェッショナルなチームは、従順なだけの集団ではありません。異なる意見や小さな気づきが自然に出てくる環境をつくるのが、学習するチームを生む鍵です。本音が交わされることで、現場の情報は正しく伝わり、判断力が高まり、仕事の質とスピードも向上します。上司やリーダーの役割は、答えを示すことではなく、対話の場を作り、学習の循環を動かすことです。こうして本音が行き交うチームは、自然とプロフェッショナルな力を発揮し、早く質の高い仕事ができるようになるのです。

# 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〉  
5/29(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

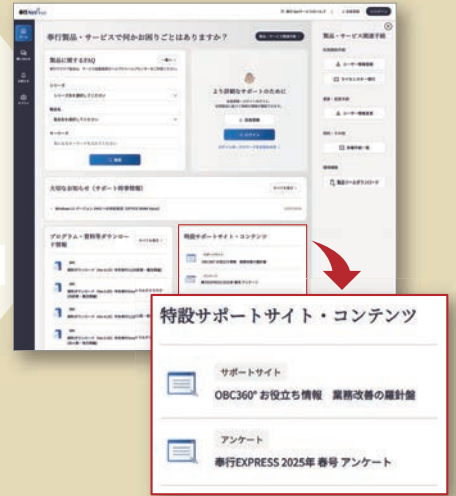
プレゼント付きアンケートは、

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5月11日～5月29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 中島様

労働基準法大改正の概要がよく分からなかったので、「奉行EXPRESS」を読んでよく理解ができた。また今月号は、「女性活躍推進法」等、気になっていた内容に対する解説が沢山記載されていて、まとめて把握でき、大変助かりました。

〈編〉社会の変化に合わせて働き方も多様になり、それに伴う制度改正も必要不可欠となっています。労働基準法の抜本的な改正に向けた議論は約40年ぶりということもあり、従来のシステムでは対応しきれない場面も出てくるかと存じます。本冊子のP15で紹介している「改正労働基準法ポータルサイト」もぜひ活用ください。

#### 東京都 横川様

いつも有益な情報を共有頂きありがとうございます。昨今DXが取り沙汰されておりますが、弊社では本格運用まで進められていない状況です。古い体質な部分もあり、旧世代的な仕組みをアップデートできていない現状ではありますが、もしDX推進における他社様の事例などを取り上げていただけると、社内でも共有しやすくなると感じております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

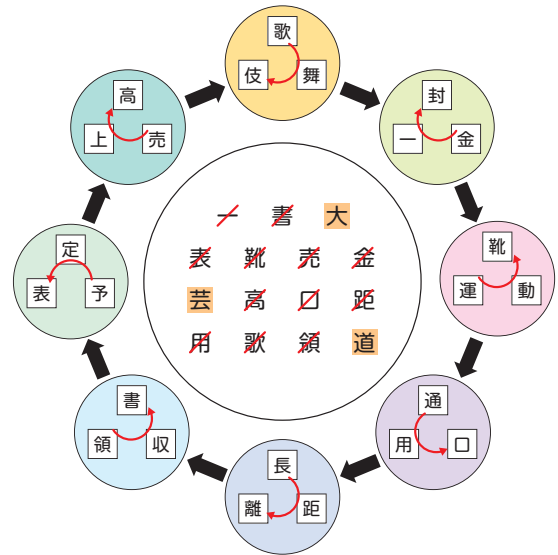
〈編〉生産性の向上や人材不足対策において、DXの推進は有益なものです。各企業の業務に合ったものであることが重要です。「奉行シリーズ」の導入事例につきましては、本冊子のほか、WEBサイト(https://www.obc.co.jp/casestudies)でも多数ご紹介しています。他企業の事例を参考にしながら、貴社にとって最適なDXの実現に「奉行シリーズ」をお役立てください。

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 三字熟語しりとりにパズル 解答



解答 大道芸

### 奉行EXPRESS 2026 SPRING 2026年5月11日発行 通巻第117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 SUMMER 2026年8月中旬発行予定

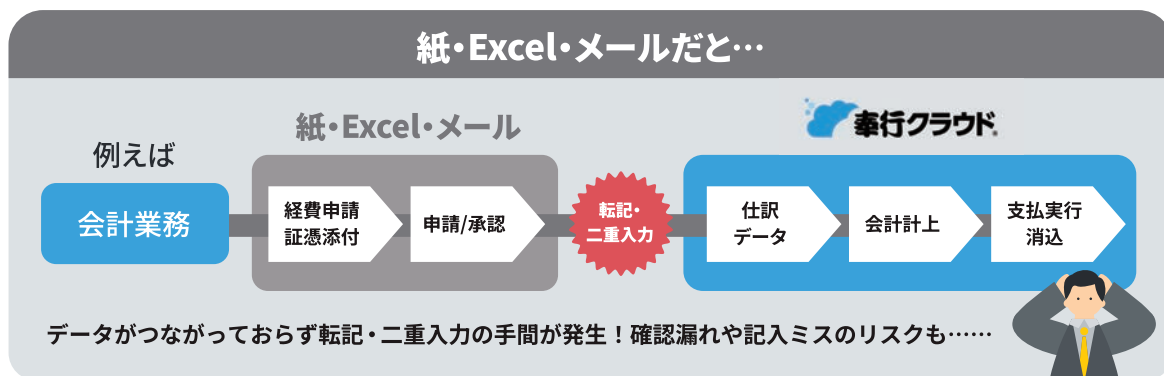
◆ 経理・総務のみなさま ◆

奉行クラウド × キントーン で

# データの転記・二重入力をなくしませんか？

え？なくせるの？

kintone



キントーンならAIとノーコードで  
業務課題をいくつも解決！

◆ さまざまな奉行クラウドサービスと連携できます！ ◆

- 顧客管理
  - 日報
  - 契約書管理
  - 受発注管理
  - 見積作成
  - 経費精算
  - 売上管理
- など

- 勘定奉行クラウド
  - 高蔵奉行クラウド
  - 奉行Edge 受領請求書DXクラウド
- など



あらゆる業務課題を解決できて、この価格

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 🔍



自分たちの業務での利用イメージを、実際の画面を見ながら確認できます。お気軽にご参加ください！