

奉行

2026 SUMMER
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**70名様に当たる!**

特集

2026年の年末調整制度改正を解説 今年は年末調整の運用を見直すチャンスです!

関通ホールディングス株式会社様にインタビュー
ランサムウェア攻撃を受けた企業から学ぶ被害の実態と
あるべきセキュリティ対策への向き合い方

FAX注文書の伝票登録 手作業でしていませんか？

『注文書が届いたら、商蔵奉行にデータ連携』

生成AI搭載 注文書デジタル化サービス LINE WORKS PaperOn

納品先	本社 141-0032 東京都品川区サンプル1丁目2番3号 TEL 03-1234-5678 FAX 03-1234-5679
発注No.	仕入先 / 支払 900100-000 LINEWORKS株式会社 関東支店 12345678-001 - LINEWORKS株式会社 関東支店 (仕入先電話番号 : 03-9876-5432 (仕入先FAX番号 : 03-9876-5433
商品CD	商品名 産地 / ブランド 規格 90010010 カウンタークロス厚手レギュラー ブルー LINEWORKS (300×610mm) 80枚入×12 90010024 HDPE ゴミ袋 45L (半透明) LINEWORKS 10枚入×100 90020015 ニトリル手袋 ブルー M LINEWORKS 100枚入×10

PaperOn 注文書デジタル化

新規	掛売上			
受注日付	2026年 1月23日	出荷予定日 2026年 2月 6日		
得意先	1001	明細請求書単		
得意先担当者	サンプルフーズ株式会社			
部門	0001	関東支店		
担当者				
プロジェクト				
摘要				
行	区	商品コード	商品名	注文No.
1	0	90010010	12345678-001 カウンタークロス厚手レギュラー	ケース 11
2	0	90010024	12345678-001 HDPEゴミ袋45L(半透明) 10枚入×100	
3	0	90020015	12345678-001 ニトリル手袋 ブルー M 100枚入×10	

商蔵奉行 受注伝票の登録

PaperOn

受領

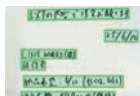


注文書

01 自動アップロード、デジタル化



FAX・複合機と連携



必要項目を読み取り



商蔵奉行

02 注文データの連携



受注伝票登録が完了

認識精度No.1 読み取り枚数 累計15億枚突破

※ICDAR:2022/09/28

※「LINE WORKS PaperOn」および
「LINE WORKS OCR」の累計処理実績(紙換算)を合算

- ✓ FAXのノイズや汚い手書きも読取り
- ✓ バラバラなフォーマットでも対応
- ✓ LINE WORKSからもアップロード可

まずは無料で読取り精度を確認

実際の注文書を使ってAIの読取り精度をトライアルにてお試しください。

LINE WORKS株式会社

Q 「PaperOn」で検索

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



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70名様に素敵な商品をプレゼント！

※当選者の発表は商品のお届けをもって代えさせていただきます。

〈応募期間〉

9/11 (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 SUMMER

2026年8月17日発行 通巻第118号

2

特集

2026年の年末調整制度改正を解説

今年は年末調整の運用を見直すチャンスです！

4

特集

関通ホールディングス株式会社様にインタビュー

ランサムウェア攻撃を受けた企業から学ぶ被害の実態とあるべきセキュリティ対策への向き合い方

6

勤怠管理システム導入時の“コストの壁”を乗り越える

活用できる2つの助成金をご紹介します！

8

インボイス制度の経過措置は「7・5・3割控除」へ

実務での注意点&奉行クラウドでの対応方法をご紹介します！

10

奉行クラウドへの移行には事前確認が必要です！

忙しくなる前に一歩踏み出して適切な準備を

12

OBC公式ユーザーイベント「奉行クラウド ThanksDay 2026」

みんなでひろげる、未来のカタチ

14

制度改正から業務改善まで、今押さえておきたい情報をお届けします

業務に役立つおすすめセミナーをご紹介します！

15

OBC NEWS 2026 Summer

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 CROSSROADグループ

税理士法人CROSSROAD 営業統括 足達 正和氏／株式会社ZERO ONE 取締役COO 橋本 真澄氏

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2回)

22

スキルアップポイント

2026年10月施行！ 人事・労務担当者が押さえる重要法改正

24

スキルアップポイント

「178万円の壁」が動く 基礎控除・給与所得控除の引き上げ

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2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 (カラフルナンプレ)

30

身につけたい 現代人の基礎知識 “働く”をよくなるための「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 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 J.NODE 金沢M10階

広島支店 TEL 082-544-2430(代)
〒730-0031
広島市中区紙屋町1-2-22 広島トランヴェールビルディング4階

福岡支店 TEL 092-263-6091(代)
〒812-0039
福岡市博多区冷泉町2-1 博多祇園M-SQUARE 9F

2026年も税制改正に伴う年末調整の変更点があります。「年収の壁」が178万円へ引き上げられたり、生命保険料控除額や計算方法が見直されたりするため、担当者は改正内容を押さえておく必要があります。一方で、今回は例年の改正に比べると変更点が限られており、比較的作業に余裕がある分、年末調整の運用を見直すチャンスであるともいえます。本記事では、2026年の主な制度改正を解説するとともに、年末調整の運用を見直すためのヒントをご紹介します。



2026年の年末調整の主な変更点を解説

変更点① 「年収の壁」が178万円に引き上げ・扶養親族等の所得要件も136万円以下に緩和

基礎控除額が58万円から62万円に増額され、合計所得金額が655万円以下の場合には特例によって加算され、最大104万円が控除されます。また、給与所得控除の最低保障額が65万円から74万円に引き上げられます。結果、合計で178万円が非課税となり160万円の壁は「178万円の壁」に引き上げられました。

■基礎控除額と給与所得控除の主な改正点

項目	改正前	改正後
基礎控除額	最大95万円	最大104万円
給与所得控除(最低保障額)	65万円	74万円
非課税額	160万円	178万円

※基礎控除額は合計所得金額489万円以下、給与所得控除は給与収入220万円以下の場合

金額が変わるだけ

■扶養親族等の所得要件の改正点

対象者	改正前	改正後
扶養親族 同一生計配偶者 ひとり親の生計を一にする子	合計所得金額58万円以下 (給与収入123万円以下)	合計所得金額 62万円以下 (給与収入136万円以下)
特定親族	合計所得金額58万円超123万円以下 (給与収入123万円超188万円以下)	合計所得金額 62万円超123万円以下 (給与収入136万円超197万円以下)
配偶者特別控除の対象となる配偶者	合計所得金額58万円超133万円以下 (給与収入123万円超201万5999円以下)	合計所得金額 62万円超133万円以下 (給与収入136万円超207万円以下)
勤労学生	合計所得金額85万円以下 (給与収入150万円以下)	合計所得金額 89万円以下 (給与収入163万円以下)

前回の「特定親族」のような新設はなし

また、扶養控除の対象者を判別するための扶養親族等の所得要件が合計所得58万円以下(給与収入123万円以下)から同62万円以下(同136万円以下)に緩和されます。



2025年の「特定親族特別控除」のような新しい制度はなく、主に基準となる金額の変更が中心です。そのため、昨年に比べると対応負荷は抑えられると考えられます。

変更点② 生命保険料控除額と計算方法の見直し

生命保険料控除について、23歳未満の扶養親族を有する場合は一般生命保険料が最大4万円から6万円へと控除が増額されます。その場合、一般生命保険料のうち新生命保険料の計算方法が変更されます。

23歳未満の扶養親族を有する場合

生命保険料控除
最大12万円
金額に変更なし

一般生命保険料
最大4万円→**最大6万円**

介護医療保険料
最大4万円

個人年金保険料
最大4万円

新

旧

新

旧

控除額の計算式が変更

▼23歳未満の扶養親族がいる場合の新しい計算方式

年間の新生命保険料	控除額
3万円以下	新生命保険料の全額
3万円超 6万円以下	新生命保険料×1/2+1万5000円
6万円超 12万円以下	新生命保険料×1/4+3万円
12万円超	一律6万円



変更の対象は、23歳未満の扶養親族がいる、かつ一般生命保険料を申告している場合に限られています。そのため、対応範囲は限定的と考えられます。

■その他に以下のような改正もあります！

源泉徴収票のみなし提出がスタート

2027年1月1日以後、市区町村に「給与支払報告書」を提出した場合、税務署長に「給与所得の源泉徴収票」を提出したものとみなされ、税務署提出用の「給与所得の源泉徴収票」の提出が不要となります。

電子申告義務化の対象が拡大

2025年1月に、同じ種類の法定調書を30枚以上提出していた場合、2027年1月以降に提出する当該法定調書は、e-Tax等による電子提出が必要になります。

さらに詳しく知りたい方へ

2026年の年末調整の改正ポイントを解説するセミナーを実施しています！ぜひご参加ください。

<https://www.obc.co.jp/landing/sem-nencho2026>





年末調整の運用を見直すなら今年がおすすめ!

例年に比べ改正対応の負荷が少ない今こそ、取り組みやすいタイミングです。

近年、制度改正が毎年のように続き、そのたびに対応に追われ、年末調整の運用見直しに手をつけられていない方も多いのではないのでしょうか。今年は新しい控除の創設など大きな制度変更がないため、改正対応に追われにくい分、これまで後回しになりがちだった運用の見直しにも取り組みやすいタイミングです。

従業員が迷わず申告できるようにアップデート!

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』の最新の機能をご紹介します。

年末調整のペーパーレス化を検討したものの、「従業員がうまく申告できるのか?」「担当者によるフォローが増えてしまうのではないのか?」という不安から、導入を見送っていた方も多いのではないのでしょうか。

『奉行Edge 年末調整申告書クラウド』では、従業員が迷わず申告できるよう日々機能のアップデートを行っています。今回は、今年の年末調整から使える最新のアップデートをご紹介します。



アップデート
1

申告書の難しい言葉や、受けられる控除が分からなくても迷わない!

アンケート形式による入力をアシスト

判断が難しい控除はアンケート形式による質問に答えるだけで自動判定されます。

日常的に使用する言葉で回答できるため、誰でも迷わずに申告できます。

かんたんな
質問に
答えるだけ

例) 寡婦/ひとり親控除の申告

受けられる
控除を自動判定!

アップデート
2

外国人労働者が多くても安心!

全10か国語対応で申告をサポート

外国語で表記されたWebページで申告内容を入力できます。英語、ベトナム語、中国語をはじめ、日本で働く外国人労働者の9割*が日常的に使用する言語に対応しており、外国人労働者もスムーズに申告することができます。

*厚生労働省が公開する外国人雇用状況より算出

■対応言語

- ◎日本語
- ◎英語
- ◎韓国語
- ◎インドネシア語
- ◎ミャンマー語
- ◎中国語(簡体字)
- ◎スペイン語
- ◎ベトナム語
- ◎タイ語
- ◎ポルトガル語



その他にも、迷わず申告できる機能をご用意しています。

従業員情報の自動入力



氏名や住所の入力が不要なため、入力ミスや手間がなくなります。

控除額の自動計算



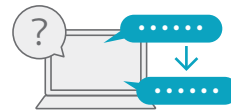
控除額を計算する必要がなく、計算ミスがなくなります。

保険・住宅情報の前年コピー



前年の内容を引き継げるため、誤字脱字を削減できます。

入力内容を確認できるヘルプ



分からない言葉や入力内容は、その場ですぐに確認できます。

従業員の申告を実際に体験してみませんか?

従業員がどのように申告を進めるのかを、実際の画面で体験できます。「本当に従業員が使えるのか?」という疑問を事前に確認したうえで導入をご検討いただけます。

お申し込みは
こちらから!



 関通ホールディングス株式会社にインタビュー

ランサムウェア攻撃を受けた 企業から学ぶ被害の実態と あるべきセキュリティ対策への 向き合い方

元 株式会社関通 経営企画本部本部長
Cyber Governance Lab株式会社
代表取締役社長

達城 利元 氏



近年、企業のシステムやデータを利用不能にするランサムウェア攻撃の被害が増え、ニュースでも度々報道されています。しかし、心のどこかで「自社は大丈夫」と思ってしまう方も多いのではないのでしょうか。実は、被害企業の6割以上が中小企業というデータもあり、現在は大企業だけの課題であるとは言えなくなっています。今回は、2024年9月、ランサムウェア攻撃を受けた関通ホールディングス株式会社にて、当時経営企画本部の本部長だった達城利元氏に、被害状況や企業に求められるセキュリティ対策への向き合い方について聞きました。

theme 1

Q | ランサムウェア攻撃を受ける前、 セキュリティ対策について社内ではどのような意識をお持ちでしたか？

全社的には、そこまでサイバー攻撃に対する意識はなかったと感じています。ただ、私個人としては、世の中全体の流れとして、いつ被害に遭ってもおかしくないような時代になるんだろうという危惧はありました。とは言え、何をすれば良いかが分からない状況でもあり、「まさかいきなり自分の会社には来ないだろう」と思っていたのが実情です。

攻撃を受ける前に進んでいたセキュリティ対策でいうと、一般

的なウイルス対策ソフトは社内のパソコン全体で導入していました。また、当社がPマークとISMS認証は取得していたので、それらの取得にあたって必要なことはもちろん実施していました。さらに、当時はデータセンターでサーバーを集中管理する中で、VPN経由で社内の人しかアクセスができないような環境も構築していましたので、一般的なレベルではセキュリティ対策を実施していたのではないかと考えています。



企業として、普段からサイバー攻撃の被害に遭うことを想定するのは難しい状況がうかがえます。ニュースなどを聞いてセキュリティに意識が向いたとしても、具体的な対策を実施するまでには至らず、セキュリティソフトやVPNなどで十分ではないかと考えがちです。しかし、それらの対策では防ぎきれず、被害につながる可能性があります。

theme 2

Q | 被害直後の状況を教えてください。

その日の18時ごろ、従業員から「打刻ができない」というトラブル報告が上がり、その後は外販していた在庫管理システムのお客様から「システムへのアクセスができない」という連絡が相次いで入りました。調査をしていくと、いわゆるランサムノートというものを発見し、サイバー攻撃を受けたということが発覚しました。そこからもう、一言でいうと地獄のような日々でした。

一番困ったのは、影響範囲がどこまで及んでいるのかということすら分からなかったことです。「そもそもデータセンターでどん

なシステムが動いていたんだ…?」と、懸命に記憶をたどりました。その中でも、復旧にあたって優先すべきはお客様が業務を行うために必要な在庫管理システムでした。ただし、復旧作業となると昼夜を問わず従業員が働くことになります。誰がどれだけ働いているかが分からない状態は非常にまずいと思ったので、在庫管理システムの復旧の次は勤怠管理システムの導入を急ぎました。約1週間で「奉行Edge 勤怠管理クラウド」を導入し、全従業員が打刻できる体制を整えました。



平時からどこでどんなシステムが稼働しているかを把握しておくことが重要です。その上で必要なのが、BCP対策として復旧するデータとシステムの優先度を決めておくこと。自社の事業を支えるシステムはもちろん、従業員の勤務時間を記録して適切な給与を支給することを「止めない」という意味では、勤怠管理や給与計算などバックオフィスのシステムも万が一の際に使える状態にしておくことが求められます。

関通ホールディングス株式会社

【会社概要】兵庫県尼崎市の本社を拠点に、配送センター代行業務を中心とした物流サービス・システムを提供。2020年3月、東京証券取引所マザーズ(現 東京証券取引所グロース市場)に株式上場。2024年9月12日、ランサムウェア攻撃を受け、主要なシステムが利用不能に。被害総額は約17億円にも及んだ。



インタビュー動画は
こちら

<https://www.youtube.com/watch?v=KNNEkFiGi44>



theme 3

Q | 攻撃を受けた中でも、被害に遭わなかったデータはありましたか？

会計システム(勘定奉行クラウド)は守られていました。ちょうど1か月前、以前使っていた会計システムから「勘定奉行クラウド」への移行が完了していました。移行する前は、自社のデータセンターで運営をしていましたが、専任のインフラエンジニアがいたわけではありませんでした。インフラエンジニアを配置したとしても、その人に属人化してしまうとその人自身が会社にとってのリスクになりうるといった考えを持っていたためです。必要な業務

システムは専門に作っている会社からSaaSとして提供をしてもらう形が良いと思い、SaaSへの切り替えを進めていました。

今回、「勘定奉行クラウド」が動いていたからこそ経理業務は滞りなく進みまし、その時は中間決算のタイミングでもありましたが、決算発表も遅延することなくできました。経理業務に影響がなかったおかげで会社の復旧活動に専念できたことが大きく、「勘定奉行クラウド」を選んで間違いなかったと思っています。



今回の事案で特に注目すべき点は、「勘定奉行クラウド」のデータが自社サーバーではなくMicrosoft Azure上に保管されていたため、ランサムウェア攻撃の対象にならなかったという事実です。これは、奉行クラウドがクラウド基盤にMicrosoft Azureを採用しており、権限分離設計によってランサムウェア攻撃が成立しにくい構造となっているためです。

theme 4

Q | 私たちは今後、どのようにセキュリティ対策と向き合うべきでしょうか？

攻撃を受ける前提で考えてほしいとまずは思います。私たちも当時、バックアップはもちろん取っていました。取っていましたが、それだから安心かという、もうそうとは言えない。いわゆるセキュリティツールと呼ばれるものを色々入れたとしても、正直言ってももう防ぎきれないと思うしかないんだろうなと思います。現場を預かる立場の者として、一番は業務が止まらないこと

が重要です。

今後はぜひ経営課題の一つとして挙げるようにしていただきたい、というのが率直な思いです。セキュリティ対策と言ってもよく分からない点が多いかもしれませんが、すでに経営者にとって「必要なリテラシーの一つ」になっている——。そんな認識が必要ではないかと考えます。



サイバー攻撃はもはや他人事として片付けられない、どの企業も意識して対策を施す必要がある「今そこにある危機」です。企業の経営層や情報システム部門の担当者は、ランサムウェア攻撃を受けることを前提に、万が一被害に遭った際にどう復旧するか、あるいはそれらの攻撃に対してシステムやデータをどう守り抜くかを「経営課題」として捉え、適切な対策を施すことが求められます。

「被害総額17億円」の教訓から誕生。

コンサル不要のセキュリティ自走プラットフォーム『RASHIN』(特許出願中)

2024年9月、ランサムウェア攻撃により主要システムが停止した関通。しかし、そのわずか1ヶ月前にクラウド移行を完了していた「勘定奉行クラウド」の財務データは完全に無傷でした。この実体験をもとに開発されたのが『RASHIN』です。自社が抱えるサイバーリスクを具体的な「想定被害額(円)」として可視化し(特許出願中)、AIが優先度の高い対策ロードマップを自動生成。IT専門人員がいなくても、パズル感覚でセキュリティ対策を自走できます。

奉行11ユーザー様向け特典

オンプレミス(勘定奉行11、商奉行11、給与奉行11をはじめとした奉行11シリーズ)を使い続けた場合の「事業停止リスク日数」と、クラウド移行によるリスク削減効果を可視化する「奉行クラウド移行シミュレーター」も搭載。

特別
無料診断
実施中

右記のQRコード、またはURLより特設サイトにアクセスし、自社のセキュリティ状況やクラウド移行時のリスク削減効果を即座にシミュレーションできます。

URL: https://rashin.ai/sales/obc_express_landing



勤怠管理システム導入時の“コストの壁”を乗り越える 活用できる**2つの助成金**をご紹介します！

法改正への対応や業務効率化のために勤怠管理システムの導入を検討している企業にとって、導入費用は大きな課題となっています。

そこで、活用の可能性を探りたいのが、国が支給する助成金です。

今回は、導入に一步踏み出せない企業の経営者や担当者の方に、勤怠管理システム導入に活用できる2つの助成金をご紹介します。



活用できる助成金<その1>

働き方改革推進支援助成金

■ 概要

働き方改革推進支援助成金は、生産性を高めながら労働時間の削減などに取り組む中小企業を対象とした助成金です。複数のコースがありますが、今回は**最も使い勝手が良い「労働時間短縮・年休促進支援コース」**を紹介します。同コースを活用する場合、「成果目標」を右の中から1つ以上選択し、その達成に向けた「改善事業」として勤怠管理システムを導入することで、助成金を受けることができます。

選択できる成果目標

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入

■ 対象企業

本助成金は、労災保険の適用を受ける中小企業で、有給休暇管理が適切に行われていることが受給条件となります。その上で、自社が働き方改革推進支援助成金の対象となるのかをチェックしてみましょう。右の項目に当てはまれば助成金を活用できる可能性が高いと考えられます。

✓ 自社が受給対象か確認！

- ☐ 残業時間の削減や働き方の見直しを検討している
- ☐ 有休取得の促進や労働時間の適正管理に取り組みたい
- ☐ 勤怠管理システムの見直し、新規導入を検討している

■ 助成金額

助成金は「成果目標」の達成状況に応じて**上限額が変わってきます**。例えば成果目標①の場合、改善事業実施前の時間外・休日労働時間数が月60時間超80時間以下であったところを月60時間以下にすると、助成金は100万円、実施前に月80時間超だったところを月60時間以下にできれば150万円などと規定されています。一方で、成果目標②と成果目標③はいずれも上限額は25万円です。

また、「賃金の引上げ」や「割増賃金率の引上げ」を合わせて行うことによって**上限額が加算される制度もあります**。実際には

a) 成果目標を達成した場合の「上限額」に、賃金の引上げなどに伴う「加算額」を足した金額

b) 勤怠管理システムの導入に要した実際の経費に補助率3/4を乗じた額

のうちいずれか低い金額が助成されます。例えば、以下のような場合、助成金は少ない金額の120万円となります。

b)	a)
システム導入費 200万円×助成率3/4 =150万円	成果目標① 月60時間以下への改善 100万円
	7人の労働者に 3%以上の賃上げ 20万円
	120万円が 支給されます

■ 申請の流れ

	交付申請	事業実施	支給申請
何をする？	都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に「交付申請書」を提出	交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施	雇用環境・均等部(室)に支給申請
申請・実施期限	2026年11月30日	2027年1月31日まで	事業実施予定期間終了日から30日後が2027年2月5日のいずれか早い日

⚠ 注意点

働き方改革推進支援助成金は国の予算額の制約を受けるため、**交付申請期限の前(11月30日以前)に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

勤怠管理システムの導入により、解決できる働き方改革推進支援助成金の成果目標

勤怠管理システムを導入することにより、働き方改革推進支援助成金の成果目標となっている企業の改善課題を次のように解決できます。

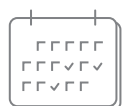
課題 1 残業時間が36協定を遵守できずに超過してしまう

解決 勤怠管理システムが36協定の上限時間を超えそうな兆候を早期に捉えて自動アラートを通知し、法令違反を未然に防ぐことができます。



課題 2 年5日の有休取得ができていない

解決 基準日から一定期間内に有休を取得していない従業員と管理者に警告メールを自動通知することによって、有休取得を促すことが可能です。



業務改善助成金

概要

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を50円以上引き上げ、勤怠管理システムの導入といった生産性向上に効果的な設備投資などを行った場合に、その投資にかかった費用の一部を助成する制度です。

対象企業

本助成金は、中小企業であることに加え、事業場内最低賃金が2026年度地域別最低賃金未満であり、解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないことが受給条件となります。その上で、自社が業務改善助成金の対象となるのかをチェックしてみましょう。右の項目に当てはまれば助成金を活用できる可能性が高いと考えられます。

✓ 自社が受給対象か確認!

- ☐ 従業員の賃上げを検討している／今後予定がある
- ☐ 業務効率化のための設備投資を検討している
- ☐ 勤怠管理やバックオフィス業務の設備投資を検討している

助成金額

業務改善助成金の大きな特徴は、「事業場内最低賃金をいくら引き上げるか」「何人引き上げるか」によって、助成上限額が変わることです。例えば、50円以上引き上げる「50円コース」では、1人引き上げるのであれば30万円(従業員30人未満の事業者は40万円)、2～3人であれば40万円(同70万円)と細かく設定されています。基本的に引上げる金額と人数が大きいほど助成上限額は増え、最大600万円まで助成金を受け取ることが可能です。

一方、勤怠管理システム導入にかかった費用に対する助成率は、事業場内最低賃金が1,050円未満の場合は4/5、1,050円以上の場合は3/4となります。その上で、「勤怠管理システムの導入に要した費用に一定の助成率をかけた金額」と「助成上限額」を比べて、いずれか安い方が助成金額となります。例えば、以下のような場合、助成金は少ない金額の70万円となります。

システム導入費
100万円×助成率4/5
=80万円

4人の労働者に
50円の引上げ
70万円

70万円が
支給されます

最低賃金引上げ額・人数別助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
50円コース	50円以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上*	130万円	130万円
70円コース	70円以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

※10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象となります。

申請の流れ

	交付申請	事業実施	事業完了・実績報告	交付額確定・助成金支給
何を する?	都道府県労働局に「交付申請書」「事業実施計画書」などを提出	交付決定後、提出した計画に沿って事業を実施	労働局に事業実績報告書などと助成金支給申請書を提出	審査を経て、適正と認められれば交付額確定と助成金支払いが行われる
申請・ 実施期限	2026年9月1日～地域別最低賃金の発効日前日か同年11月30日のいずれか早い日	賃金引上げは2026年9月1日～地域別最低賃金発効日前日まで	事業完了期限は2027年1月31日まで	—

⚠ 注意点

事業場内最低賃金は地域別最低賃金の発効日前日までに引き上げる必要があります。例えば、10月1日に新しい地域別最低賃金が発効される場合、9月30日までに引上げを完了すれば助成の対象となりますが、10月1日以降に引き上げた場合は対象外となります。

業務改善助成金を活用して勤怠管理システムを導入するメリット

業務改善助成金を活用して勤怠管理システムを導入することによって、例えば、企業は次のような課題を解決できます。

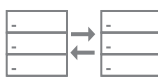
課題1 締め日前に未打刻や申請漏れのチェックに時間がかかっている

解決 勤怠管理システムを導入している場合、未打刻があれば本人に直接通知が自動送信されるため、従業員が漏れに気付きやすく即時申請もできます。



課題2 給与計算システムに勤怠データを手入力/CSV連携している

解決 勤怠管理システムと給与計算システムを自動連携することによって、勤怠データをワンクリックで転送でき、手間がゼロになります。



Seminar Information もっと詳細を確認したい方向けにセミナーをご用意しました!

勤怠管理システム導入時の“費用の壁”を助成金で乗り越える!

～助成金を活用した業務改善の進め方をわかりやすく解説～

本誌で紹介しきれなかった、働き方改革推進支援助成金と業務改善助成金の詳細や設備投資のポイントを社会保険労務士が徹底解説!

この機会に是非、助成金を活用して勤怠管理の見直しをしてみましょう!!

パート1 働き方改革推進支援助成金と業務改善助成金の概要と設備投資への活用方法

パート2 抜け漏れなく法令遵守を実現し、勤怠管理の業務時間を大幅に削減する方法

開催日程 時間…10:30～11:30(全日程共通)

8/26 水 9/25 金 10/9 金

参加無料・事前登録制 Zoom(オンライン)開催

お申し込み
はこちら



インボイス制度の経過措置は「7・5・3割控除」へ 実務での注意点&奉行クラウドでの対応方法をご紹介します!

インボイス制度の導入から早くも3年が経ちました。令和8年度税制改正により、インボイス制度の経過措置が見直され、2026年10月1日から免税事業者等からの課税仕入にかかる控除割合が80%から70%に引き下げられます。控除割合の変更は一見シンプルですが、実務では取引ごとに確認しておきたいポイントもあります。今回は、改正内容とあわせて、実務で気を付けたい点や奉行クラウドでの対応方法をご紹介します。

まずは改正内容を押さえましょう!

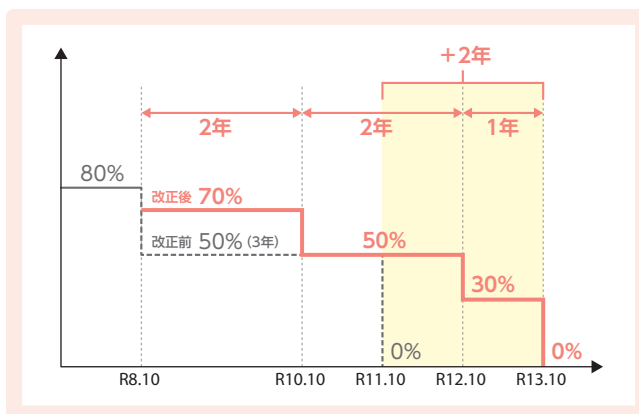
控除可能割合等の見直し(7・5・3割控除)

免税事業者など適格請求書発行事業者以外の者から行った課税仕入につき、その一定割合を控除できる経過措置について、適用期限を2年間延長した上で控除可能割合が見直されました(右図参照)。

控除限度額の見直し

一の適格請求書発行事業者以外の者からの課税仕入の額の合計額がその年又はその事業年度で1億円(改正前:10億円)を超える場合には、その超えた部分の課税仕入について、本経過措置の適用を認めないこととされました。

※控除限度額の見直しは、令和8年10月1日以後に開始する課税期間から適用されます。



参考:国税庁 令和8年4月 消費税 インボイス制度に関する令和8年度税制改正について

実務で気を付けたいポイントは?

控除割合の変更にあわせて、実務で気を付けたいポイントを3つご紹介します。

1 2026年10月1日をまたぐ取引に注意

2026年10月1日の切替日前後では、「取引が成立した日がいつか」によって適用する控除割合が変わります。最も迷いやすいのは、制度が切り替わる9月と10月をまたいだ取引です。控除割合を判定する基準は、請求書の発行日や支払日ではなく、実際にその取引が行われた日です。切替日前後に発生する取引は、引渡し日や完了日を正確に記録しておきましょう。

■取引の種類別の判定基準

取引の種類	課税仕入のタイミング	具体例
商品仕入	商品の引渡し日	発注日:2026年9月25日 納品日:2026年10月2日→70%控除
役務提供(サービス)	役務提供完了日	作業完了日:2026年9月20日 請求書の発行日:2026年10月3日→80%控除

2 取引先のインボイス登録状況に注意

控除割合の判断にあたっては、取引先が課税事業者か免税事業者かを把握しておくことも重要です。取引先の中には免税事業者から課税事業者へ切り替えたケースや、登録番号を失効しているケースも存在します。

そのため、過去の情報を前提に処理を続けていると、意図せず誤った区分で処理してしまう可能性があります。今回の改正をきっかけに、主要な取引先について最新の登録状況を一度確認しておくことで、その後の処理をスムーズに進められます。

取引先から通知された登録番号に誤りがないか、念のため、「国税庁適格請求書発行事業者公表サイト」で確認しておくことで安心です。

3 利用システムの対応状況に注意

日々の処理を行うシステムの対応状況もあらためて確認しておきたいポイントです。たとえば、会計システムだけでなく、販売・仕入管理システムや支払管理システムなどと連携している場合、それぞれのシステムで控除割合の取り扱いがどのように設定されるかによって、実際の運用に影響が出ることもあります。制度改正前に「自動で対応されるのか」「どこに確認ポイントが残るのか」などを把握しておくことで、制度改正後の処理ミス防止につながります。

こんなとき、どうする？ 奉行クラウドでの対応方法！

制度改正を前に、「実際の処理はどうなるの?」と気になる方も多いのではないのでしょうか。
ここでは、日々お客様からいただくことが多い質問を中心に、奉行クラウドでの対応方法をご紹介します。



2026年10月以降に免税事業者との取引を入力する場合はどうすれば良いですか？

伝票日付に応じて控除割合が自動判定されるため、特別な対応は不要です！



■勘定奉行クラウド [仕訳伝票入力]メニュー

伝票日付	26年10月19日	伝票No.	
行	勘定科目 / 補助科目	金額	
1	604 仕入高	22,000	
	控除割合	10%	(1,400)
	取引先	太平洋販売株式会社 (免税)	

科目や取引先に応じて消費税区分が判定され、控除割合を考慮した消費税を自動計算します。

■固定資産奉行クラウド [資産情報]メニュー

コード	205-000005-					
資産名カナ	ノートパソコン (メンセイジギョウシャカラコウニウ)					
資産名	ノートPC (免税事業者から購入)					
購入先	Z1 太平洋販売株式会社 (免税事業者)					
取得日付	2026年10月 1日	創用日付 2026年10月 1日				
取得価額 (税込)	257,500	消費税額 (10%控除) 17,500				
月次償却	固定資産税	特別償却	圧縮	除去償却	月次除去償却	移動

仕入税額控除できない消費税額を上乗せた取得価額が自動計算され、減価償却費を計上できます。



2026年10月以降で控除割合80%で入力している取引がないかチェックしたいです。

仕訳伝票チェックメニューで、ミスがないか確認できます！



■勘定奉行クラウド [仕訳伝票チェックルール]メニュー

条件	検索項目	指定方法	絞り込み内容
01	控除割合	等しい	80%

仕訳伝票チェックのルールで控除割合を指定できるため、2026年10月以降に返品以外で控除割合が80%の仕訳がないか、かんたんに確認することができます。

■勘定奉行クラウド [仕訳伝票チェック]メニュー

伝票日付	26年10月12日	伝票No.	000108	通帳
1	092 雑増	22,000	001 第一営業部	26/9/28計上分の取消
	315 半払金		704 交際費	22,000
			控除割合	10%
				(1,600)
				23,000
【修正:26/06/18 13:05:15 shyodo 仕訳伝票入力】				
26年10月21日				
1	011 札幌支店	132,000	011 札幌支店	26/09/30計上分の訂正仕
	305 買掛金		702 広告宣伝費	132,000
			控除割合	10%
				(9,600)
				141,600
00000023 T-SHOP株式会社				
2	011 札幌支店	154,000	011 札幌支店	パンフレット作成費
	702 広告宣伝費		305 買掛金	154,000
			控除割合	10%
				(11,200)
				142,800

該当部分がハイライト表示されます。



汎用データ受入時に誤った控除割合で登録してしまいました…。削除してやり直すしかないのでしょうか？

複数伝票の控除割合をまとめて変更できるため、いちからやり直す必要はありません！



■勘定奉行クラウド [仕訳伝票一括修正]メニュー

伝票日付	伝票No.	伝票合計金額	伝票科目	伝票金額	伝票税率	伝票控除割合	備考
26年 9月25日	000002	33,000	756 会議費	33,000	(2,400)	控80	経費代
26年 9月28日	000001	11,000	756 会議費	11,000	(800)	控80	経費代
26年10月25日	000003	5,500	756 会議費	5,500	(350)	控70	ランチミーティング
26年10月26日	000004	5,500	756 会議費	5,500	(350)	控70	ランチミーティング
26年10月27日	000005	5,500	756 会議費	5,500	(400)	控80	ランチミーティング
26年10月28日	000001	1,100	101 小口現金	1,100		控70	債引金
26年10月28日	000002	5,500	756 会議費	5,500	(500)	控80	経費代
26年10月30日	000006	5,500	756 会議費	5,500	(400)	控80	ランチミーティング

免税事業者との取引をCSV等で受け入れている場合は元データのメンテナンスが必要ですが、万が一誤った控除割合で受け入れた場合もまとめて修正し、控除割合に応じて消費税の再計算ができます。



取引先が適格請求発行事業者かどうか、登録日や失効日まで含めて確認することはできますか？

取引先の登録状況を自動チェックし、登録状況の変更に応じて伝票を一括更新できます！



■勘定奉行クラウド [消費税一括変更]メニュー

変更対象	伝票情報	変更前	変更後
● 消費税区分	伝票日付	伝票No.	伝票合計金額
○ 消費税率	26/10/20	000002	33,000
○ 消費税額	26/11/11	000001	1,100
処理指定	失効年月日	令和6年1月1日	
● 適格請求書発行事業者公表サイトと照合する			
○ 少額特例の取引を抽出する			
○ 消費税区分を個別に指定する			

国税庁のサイトで詳細を確認できます。

消費税区分の変更と消費税額を再計算します。

取引先から通知されたインボイス登録番号が「国税庁適格請求書発行事業者公表サイト」に登録されているのかを自動でチェックします。
また、仕訳伝票の日付時点での取引先の登録状況にあわせて消費税区分に不整合がある伝票をリストアップし、一括で更新できます。

奉行クラウドへの移行には **事前確認**が必要です！



忙しくなる前に一步踏み出して適切な準備を

現状、オンプレミスの奉行11を利用されているお客様の多くが、奉行クラウドへの移行を決めていただいているのではないかと思います。ただ、移行をしようと考えてはいるものの、具体的な準備までは進めていない状況ではないでしょうか。「まだ時間があるから大丈夫」というお考えと共に、「移行のために何を準備すればよいかわからない」ということも移行に向けて具体的な準備に着手できない理由ではないかと思われます。

しかし、奉行クラウドに移行するためには適切な準備が必要です。その準備ができているか否かが、実際の移行作業に大きく影響します。



スムーズな移行には**事前確認**が必須

では、奉行クラウドへスムーズに移行するにはどうすればよいでしょうか。そのポイントとなるのが、事前にデータを整理・確認しておく「事前確認」を行うことです。この「事前確認」ができているかどうかで、本番の移行の進めやすさや、その後の運用の安定性が大きく変わってくるのです。



なぜ**事前確認**が必要なのか

「事前確認」が必要な理由は、奉行11と奉行クラウドでは動作環境や仕様に違いがあるため、データの状態によって事前の対応が必要なケースがあるからです。例えば、奉行11を長く利用されているお客様では、不要なマスタの蓄積などによって、想定していなかったデータの見直しが生じる場合があります。そのため、移行作業を行う前に「事前確認」を実施し、データを整理しておくことは非常に重要なステップなのです。



事前確認は移行を円滑に進めるための第一歩

「事前確認」によって自社のデータの状況をあらかじめ把握しておくことにより、移行時に必要となる対応事項を確認でき、奉行11から奉行クラウドへの移行作業を計画的かつ着実に進めることができます。

「事前確認」によってわかることは次の通りです。

- ◆問題なく移行できるかどうか
- ◆移行にどの程度時間がかかるか
- ◆移行にあたりどのような対応が必要か

こうした移行に必要な情報を事前に整理できる点が、「事前確認」を行うメリットです。特に、**年末調整や決算などの業務の繁忙期に入る前の今の時期に事前確認を行うことで、余裕をもって準備を進めることが重要となります。**

必ずご参加いただきたい「**奉行クラウド 移行準備確認会**」

しかしながら、「事前に何を確認すればよいのか」「担当者として一人で進めるのは不安」「手順が複雑なのではないか」など、疑問や悩みを感じる方も多いのではないのでしょうか。

そこでOBCが用意したのが、「事前確認」をその場で一緒に実行でき、迷うことなく準備を進められるようになる「奉行クラウド 移行準備確認会」です。

本確認会に参加することによって、何を確認し、次に何をすべきかが明確になり、移行に向け、安心して次のステップに進むことができるようになります。

奉行11から奉行クラウドへの移行を予定されているお客様は、必ずご参加ください！



参加費無料
オンライン

奉行クラウド 移行準備確認会のご案内

～移行前に必ずやるべき事前確認を、その場で一緒に実施～

移行準備確認会では、奉行クラウドへの移行を進めるにあたって必要となる「事前確認の実施」に加え、「実行結果の提出」まで、講師の操作に合わせてその場で一緒に実施します。提出いただいた結果をもとに、お客様のご利用状況に応じた移行先のご案内や、今後必要となる対応事項をご確認いただけます。

『奉行クラウド 移行準備確認会』の実施内容

本確認会では、その場で事前確認を一緒に進めながら、移行に必要な事項を整理します。

- ✓ データ移行・運用面での事前準備事項の洗い出し
- ✓ 移行にかかる時間や対応範囲の整理
- ✓ お客様の利用状況に応じた移行先、次ステップの明確化
- ✓ 移行に伴うよくある疑問の解消

ご参加いただくことで

「今、何を確認し、
次に何をすべきか」

を整理でき
奉行クラウドへの移行に向けて
次のステップへ
進んでいただけます。

開催日程

お客様が利用されている奉行11の保守終了日にあわせて、参加いただく日程を設定しています。下記より対象となる日程を確認の上、お申し込みください。都合が合わない場合は、別の日程に申し込むことも可能です。

	日程	対象ユーザー 保守終了日
第1期	6月26日(金)、7月8日(水)	～2026年8月末まで 開催終了
第2期	7月24日(金)、8月3日(月)	2026年9月末～11月末まで 開催終了
第3期	8月18日(火)、9月3日(木)	2026年12月末～2027年2月末まで
第4期	9月15日(火)、9月28日(月)	2027年3月末以降

全日程 A-1 11:00～12:00 A-2 16:00～17:00 ※どちらの時間帯も同じ内容です。

第1期・第2期はすでに開催を終了しております。第1期・第2期の対象ユーザーのお客様は、第3期・第4期の日程に参加いただくことができます。

対象

奉行11をご利用のすべてのお客様

※ただし、すでに事前確認を実施済のお客様は参加いただく必要はございません。

参加の
お申し込みは
こちら



移行準備確認会の詳細内容の確認およびお申し込みは
左の2次元コードよりご利用ください。

1年に1度、奉行クラウドの
使いこなしヒントが
必ず見つかる特別な1日



申込み
受付中

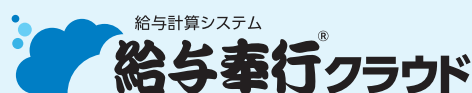
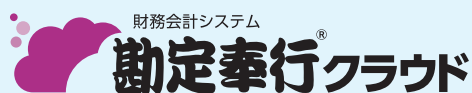
入退室自由 2026 **9.18** 金 オンライン開催
13:00▶16:00

? ThanksDay とは？

ThanksDayは、日々業務でお忙しいご担当者様に向けて、
1年に1度、サービスの使いこなしヒントや新たな気づき・発見を得られる特別な1日を
お届けするためのOBC公式ユーザーイベントです。
明日からの業務に役立つヒントがきっと見つかります。

『奉行クラウド』をご利用中の方はもちろん、『奉行11シリーズ』をご利用中の方も、
ぜひ『奉行クラウド』で業務をする世界をのぞいてみてください。

イベントで扱うサービス



明日からすぐに使える
ヒントが見つかる



知らなかった便利機能やアップ
デート情報など、明日からすぐ使え
る業務のヒントが見つかります！

ご担当者様同士で
チャットでリアルにつながる



同じご担当者様同士だからこそ話
せる課題や工夫を気軽に相談・共
有できます。

新しい業務の進め方に
気づくことができる



他のご担当者様のノウハウなどを
通して、業務の改善や見直しなど
を行うきっかけになります。

● イベント概要

日時 2026年 9月18日(金) 13:00～16:00

形式 オンライン開催（参加無料／入退室自由）

対象 『勘定奉行クラウド』『給与奉行クラウド』ご利用中のご担当者様
『奉行11シリーズ』をご利用中で、『奉行クラウド』への移行を検討中のご担当者様
※イベント内容は『奉行クラウド』をご利用の方向けの内容となります。

申込 必要（事前申込み制）



今年のテーマ

みんなでひろげる、未来のカタチ



「ほかの担当者さんって、どうやっているんだろう？」と考えたこと、一度はありますよね。

今年のThanksDayでは、同じ立場で日々業務に向き合うご担当者様の
リアルな工夫や取り組み事例をたくさんお届けします！

現場のリアルな事例の中から、あなたの業務にフィットする新しいカタチを見つけにいきましょう。

● セッション内容（一部紹介）

財務会計システム
勘定奉行クラウド (14:30～15:50)

～運用の正解はひとつじゃない！～ ぶっちゃけ運用共有会

仕訳のチェック、電子帳簿保存法の運用
「他の担当者さんはどうしているんだろう？」

そんな気になる業務のお悩みの
運用やノウハウをお届けします！

給与計算システム
給与奉行クラウド (13:10～14:00)

＼みんなの工夫を大公開！／ 知ってひろがる運用アイデア

「給与計算はどう効率化してる？」
「わからないことはどう調べている？」など

同じ業務に向き合うご担当者様の
実際の取り組み事例をお届けします！



▼ イベント詳細・お申し込みはこちら ▼

奉行クラウド
をご利用中のお客様 ▶

<https://bugyo-cloud-thanksday.obc.co.jp/2026/>



奉行11シリーズ
をご利用中のお客様 ▶

https://bugyo-cloud-thanksday.obc.co.jp/2026/?reg_type_id=1243734



制度改正から業務改善まで、今押さえておきたい情報をお届けします

業務に役立つ おすすめセミナーをご紹介します！

参加無料
オンライン
開催

OBCでは、経理・人事労務担当者の皆さまに向けて、制度改正情報や実務対応のポイント、業務改善のヒントとなる情報をお届けするオンラインセミナーを開催しています。
今回はその中から、おすすめのセミナーをご紹介します。ぜひ今後の業務にお役立てください。

おすすめセミナー①

上場企業の決裁者・部門責任者・経理担当の皆様へ

新リース会計基準対応の 業務プロセスを構築する

—複数事例で学ぶ、業務課題と対策方法—

6月>9月

参加無料
オンライン開催
13:30~14:40

株式会社MIN 中島 芽生氏

新リース会計基準への対応に向けて、業務への影響や準備の進め方を専門家が解説。実際の対応事例をもとに、対応のポイントや運用体制構築の進め方をご紹介します。さらに、OBCのサービスによる業務効率化の具体策もデモでご覧いただけます。制度対応とあわせて、業務プロセスの見直しや効率化を進めたい方におすすめのセミナーです。

→こんな方におすすめ

- 新リース会計基準に対応した業務プロセスを検討したい
- 他社の対応事例を参考にしたい
- システムによる業務効率化・自動化を検討中

お申し込みは
こちら



おすすめセミナー②

2026年

年末調整の 改正ポイント解説

アクタス社会保険労務士法人
辻 恵子氏

7月>10月

参加無料 オンライン開催
A-1 10:30~11:30
A-2 13:30~14:30

2026年の年末調整制度改正に備え、実務担当者が知っておきたい改正ポイントをわかりやすく解説します。さらに、年末調整業務や関連業務の負担を軽減するシステム活用方法や効率化のポイントもご紹介。制度改正への対応と業務効率化を進めたい方におすすめのセミナーです。

→こんな方におすすめ

- 2026年の年末調整改正に備えたい
- 制度改正の実務ポイントを押さえたい
- 年末調整業務を効率化したい

お申し込みは
こちら



おすすめセミナー③

2027年義務化 電子申告は

年末調整・法定調書作成システム

法定調書奉行クラウド®がおすすめ!

e-Tax/eLTAXとの時間削減効果を徹底比較

7月>2027年1月

参加無料
オンライン開催
10:30~11:00

2027年の法定調書電子申告義務化に向けて、e-Tax/eLTAXと専用サービスのどちらを選ぶべきかお悩みではありませんか。本セミナーでは、実際の業務内容や業務時間を比較しながら、電子申告における業務負担の違いや効率的な運用方法についてわかりやすく解説します。

→こんな方におすすめ

- 電子申告義務化に備えたい
- 自社に最適な電子申告方法を検討したい
- 申告業務の負担を減らしたい

お申し込みは
こちら



他にも業務に役立つさまざまなセミナーを開催中!

今回ご紹介したセミナー以外にも、さまざまなテーマの業務に役立つセミナーを随時開催しています。

- 法改正・制度改正対応
- AI活用による生産性向上
- 経理・人事労務業務の効率化
- 助成金活用
- 調査・監査への実務対応
- セキュリティ対策 など

セミナー
情報を
チェック!





OBC、「健康経営銘柄2026」に初選定 「健康経営優良法人2026 (ホワイト500)」にも2年連続で認定

OBCは、社員への健康促進や健康経営®に関する普及等の取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2026」に初選定されました。OBCが経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されるのは、2020年から7年連続となり、その中での上位法人である「ホワイト500」には、2025年から2年連続で認定されています。さらに今年、新たに「健康経営銘柄」に選定されました。



●最近の健康経営への取り組みについて

2022年4月に1000人規模の企業では数少ない、医師が常駐する「OBC社内診療所」を開設し、社員に対して安心・安全と健康を提供する存在として、「社員とその家族の健康カウンセラー」、「健康の問題に向き合う診療機関」、「予防・未病への取り組みを行う専門家」の3つのサービスの提供を開始しました。

社員の健康維持・向上への意識を高めることを目的に、健康診断結果を基に健康状態を指標化した「健康年齢」を活用し、2030年度に実年齢より平均1歳若い状態を目指す「OBC健康ポイント」制度を導入しています。

社員一人ひとりの健康を企業成長の重要な土台と考え、今後も効果的な健康経営の取り組みを継続し、新たな健康文化の創造を目指していきます。

そして、社員が心身ともに健康な状態で能力を最大限に発揮し、奉行ユーザー様の業務生産性向上を支援する環境づくりを推進しています。



OBCの健康経営に関するページはこちら ▶ https://corp.obc.co.jp/sustainability/human_health/health_management/

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

BSテレビ東京「おまかせあれFile」

OBCでは、BSテレビ東京で「おまかせあれFile」を不定期放送しております。

「おまかせあれFile」とは、奉行クラウドユーザー様を訪問し、企業の特長や、どのような分野で社会貢献をしているのかをお聞きし、素晴らしいサービスや取り組みを紹介しています。

さらに、バックオフィスで、奉行クラウドがどのように企業経営に役に立っているかにもフォーカスを当てています。

出演企業募集!

OBCでは、BSテレビ東京で不定期放映の「おまかせあれFile」への出演企業を募集しております。

企業の認知拡大・理解促進にも繋がりますので、ぜひ、この機会に、貴社の広報・宣伝担当者様へのご案内をお願いいたします。

出演の詳細説明をご希望の場合は、「奉行EXPRESSアンケート」内の「「おまかせあれFile」の説明を希望する」にチェックをお付けください。

後日、OBCの広報担当より、メールでご連絡をいたします。

- 詳細のご説明希望が多数の場合は、厳正なる抽選後にご連絡いたします。
- 取材／撮影費用はかかりません。
- 奉行クラウドシリーズをご利用の企業様に限ります。

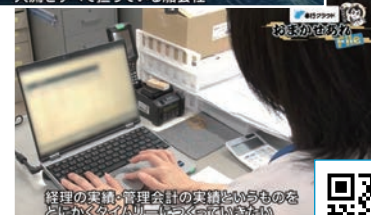


©2026年1月7日(火)に放映

おまかせあれFile
新潟県・株式会社佐渡汽船様 篇



佐渡の生活に必要な物資の物流と人流をすべて担っている船会社



経理の業務・管理会計の実績といふものをとにかくタイプライターで打っている

<https://www.youtube.com/watch?v=EcuP98FvOn4&t=91s>



勘定奉行をお使いの企業様へ

IT業 広告業 クリエイティブ業 イベント業 設計業 土業
コンサルティング業 システム業 建設コンサルタント業 に特化

プロジェクト別の利益を可視化する

クラウド ERP
ZAC



導入実績 **1100**社以上

SHINTO TSUSHIN

株式会社 JFE 設計
JFE JFE SEKKEI, LTD.

Canon
キヤノン ITS メディカル株式会社

気づきの力で世界を動かす
NIKKEI-R

ROBOT
COMBINATION INC.

これらの課題でお悩みではないですか？

労務費が不透明

エクセルでの手作業

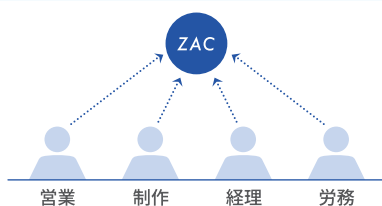
赤字の早期発見

これらの課題をZACで解決



労務費のタイムリーな可視化

案件別の工数情報に基づき、予定・実績労務費を可視化。配賦による間接費を含め、正確な案件損益を見える化します。



案件情報を一元管理

案件に関する売上・外注費・工数・経費を一元管理。現場の入力情報が仕訳に流れ、転記・多重入力を排除します。



案件別に着地見込を可視化

売上・原価の予定・実績を、引合段階から進捗に合わせて管理。月中でもタイムリーな損益着地見込を可視化します。

外部システム連携

勘定奉行などさまざまなシステムとの連携が可能です。

詳しい機能や価格表のついた製品資料をダウンロードいただけます



ZAC

www.oro.com/zac/

NEWS

2026年、ZACベトナムへ
本格展開スタート(多言語・多通貨対応)

oro oRo co.,ltd.

株式会社オロ

〒153-0063 東京都目黒区目黒3-9-1

バックオフィス **気になる** キーワード

キーワード①

キャリアオーナーシップ



言われた通りに動くのをやめて
キャリアオーナーシップを
意識した働き方が重要ですね

自分の将来のために今の環境を
主体的に活かす必要がありますね



🔑 キャリアオーナーシップとは?

個人のキャリアを会社任せにせず、自身が主役となってキャリアを築いていく意識や行動のことで、強みや価値観を理解し、自律的に目標設定やスキルアップを行う姿勢を指します。

＼こんな場面で役に立つ／

- ◎ 自分の市場価値を客観視できていない
- ◎ キャリアの選択が受動的(人任せ)になっている
- ◎ 変化に対して受け身になり、準備不足になっている



会社任せの働き方から脱却し、自律的に成長していく強い組織づくりに役立ちます。

キーワード②

ワークライフインテグレーション



趣味のつながりから新しい仕事生まれて
ワークライフインテグレーションの
相乗効果を実感しているわ

仕事と私生活を切り離さず、お互いを
高め合っている理想的な状態ね



🔑 ワークライフインテグレーションとは?

仕事(ワーク)と私生活(ライフ)を対立するものと捉えず、一体として統合(インテグレーション)し、双方の充実と相乗効果を目指す考え方です。

＼こんな場面で役に立つ／

- ◎ ライフイベントと仕事を両立できず、離職せざるを得ない
- ◎ 公私の境界線に縛られ、どちらの充実感も得られない
- ◎ 仕事一辺倒で余裕がなく、新しいアイデアや活力が生まれにくい



仕事と私生活の双方が充実し、いきいきと働き続けられる組織づくりにつながります。

キーワード③

インクルーシブ・リーダーシップ



私的的外れかもしれない意見にも上司は否定せず
チームの施策に活かしてくれたよ

メンバー全員の強みを引き出す、まさに
インクルーシブ・リーダーシップのお手本だね



🔑 インクルーシブ・リーダーシップとは?

リーダーがメンバーの多様な背景や意見を認め、それぞれの強みを引き出しながら、全員がチームに貢献できていると感じられる環境を作るリーダーシップのあり方です。

＼こんな場面で役に立つ／

- ◎ 若手やマイノリティの意見が尊重されず、多様な視点が活かされていない
- ◎ 失敗を恐れて本音を言えず、心理的安全性が保たれていない
- ◎ 孤立しているメンバーがいて、全員のポテンシャルを発揮させられない



個々の多様性を認め、全員が主役としてチームに貢献できる環境づくりに役立ちます。

キーワード④

フィードフォワード



フィードバックが「過去を振り返る対話」なら
フィードフォワードは「未来に向けた対話」のことだね

終わったことを責めるのではなく、次はどう
上手くやるかに集中できる前向きな話し合いだね



🔑 フィードフォワードとは?

過去の失敗を指摘するのではなく、未来の目標達成や成長に向けて、これから「具体的にどう行動すべきか」という解決策やアイデアを提示する対話手法です。

＼こんな場面で役に立つ／

- ◎ 過去のミスばかり指摘され、次のアクションが具体的にイメージできない
- ◎ 評価や指摘が過去の反省点ばかりに偏り、自発的な新しいチャレンジが生まれない
- ◎ お互いの関係性がギクシャクし、建設的な意見交換ができない



過去のミスを責めるのではなく、未来の成長や成果に向けた具体策の対話を促します。

あなたの「？」を「！」にする。

プロフェッショナルひろば

CROSSROADグループ



大阪府大阪市中央区
北久宝寺町3丁目5番12号
御堂筋本町アーバンビル4階

税理士法人CROSSROAD



<https://crossroad.or.jp/>

株式会社ZERO ONE



<https://zeroone-bpo.jp/>

社会保険労務士法人CROSSROAD



<https://www.crossroad-sr.jp/>

CROSSROADグループは、税理士法人、社労士法人、商流やDX支援を担う株式会社ZERO ONEからなる専門家集団。会計・税務・労務の知見と、ITツールやAIを活用したバックオフィス業務の自動化ノウハウを掛け合わせ、中小企業の経営課題解決に総合的に伴走している。2026年4月、OBC土業向けパートナーシップ(ASOS)を契約し、奉行クラウド活用を通じて顧客企業の業務効率化やDX推進を支援していく協業を開始。

課題

？

経理人材が確保できず会社が危機に DXの遅れによって人材流出も加速

中堅・中小企業の経理の現場で加速する人材不足 人材派遣で穴を埋めることも難しいケースが多発

CROSSROADグループでは、中堅・中小企業向けに税理士法人と社労士法人による会計・税務・労務支援、株式会社ZERO ONEによるBPOやDX支援を提供しています。そうした中で、中堅・中小企業から相談や悩みを聞く機会が多く、特に数多く寄せられる声が、経理などの部署で人材不足が加速度的に顕著になっていることです。

要因の一つは、ベテラン経営社員などが退職した後に募集をかけても、全体的に労働人口が減る中で採用が極めて困難になっているためです。そこで、中堅・中小企業は人材派遣サービスを活用し、その穴を埋めてきたのがこれまでの実態

でした。

しかし、近年は人材派遣による経理部員の確保も難しくなっています。特に中小企業ではリモートワークに対応していないケースが少なからずあり、未対応で働き方に柔軟性がないと、人材派遣で働くスタッフが辞めてしまったり、更新しなかったりする場合が多いからです。

実際、そうした企業からリモートワークができる会社に移るケースは多発しています。旧態依然とした職場では、ある日突然経理を担う人材が確保できなくなり、会社にとって危機的な状況に陥ることも珍しくないのが実情です。

紙の証憑やExcelを用いた入力・転記作業が残る会社も オンプレミスの会計システムがDXが遅れる一因に

そして、中堅・中小企業の経営者にとって、もう一つの課題がDX(デジタルトランスフォーメーション)化です。経理に関しても、現在も紙の証憑を用いて、売上や仕入、経費精算をExcelシートに入力し、入力内容を会計システムに転記する、あるいは銀行振込のデータもExcelシートに入力するなど、二重、三重の転記作業を行っている会社が散見されます。こうした作業は非効率であるばかりでなく、度重なる転記によるミスにもつながり、現場のパフォーマンスの低下を招き、会社経営の足かせにもなっています。

また、昔ながらのオンプレミスの会計システムを使っている

ことも問題です。クラウド会計でないと、タイムリーなデータの共有が困難になるだけでなく、先述した経理部員のリモートワークができず、人材確保の面で非常に不利になるからです。

もちろん、経営者はクラウド会計のことを知らないわけではなく、可能であれば導入したいと考えています。ただ、そう思っても、顧問税理士から自らが使っているオンプレミスの会計システムの使用を求められ、クラウド会計に移行したくてもできないケースもあるようです。こうした個別の事情もDXが遅れる一因になっているのです。

税理士法人CROSSROAD 営業統括

あだち まさかず
足達 正和氏



法人税務や事業承継などの経験を生かし、診療所の新規開設支援やセミナー企画などを幅広く手掛ける。関西学院大学において医療承継事例のケーススタディ講義で講師を務めた実績も持つ。

株式会社ZERO ONE 取締役COO

はしもと ますみ
橋本 真澄氏



ITコーディネータ、MBA。BPOやDX支援において現場指揮を執り、中小企業のバックオフィス改善に伴走。兵庫県立大学大学院MBAコースで証券投資論の講師としても教壇に立つ。

解決策

！

クラウド会計で経理を自動化・迅速化 将来的にはAIを使った内製化も視野に

クラウド会計で経営判断や意思決定もスピード化 「勘定奉行クラウド」+バクラクで着実な予実管理を

経理の人材不足をカバーする有力な解決策がクラウド会計の導入です。クラウド会計の導入によってリモートワークができるようになり、人材の確保が比較的容易になる可能性が高いからです。

また、クラウド会計によってインターネットバンキングの銀行口座やクレジットカードの連結も可能になり、スマートフォンの専用アプリで領収書の写真を撮影するだけで、AI-OCRが日付や金額を読み取り、自動的に仕分けをする仕組みも実現します。こうして、人の手によって行ってきた作業を自動化・迅速化できる点もクラウド会計導入の大きなメリットです。

私たちはこのクラウド会計の導入を中堅・中小企業向けに推進し、月次決算の試算表を翌月には確認できるようにして、

経営判断や意思決定を速めるサービスを標準的に提供していくことを目指しています。それによって精緻な予実管理を可能にし、「赤字7割」と言われている日本の中堅・中小企業を逆に「黒字7割」に変えていくことが私たちの使命です。

クラウド会計については、「勘定奉行クラウド」とAI-OCRによる経費精算の自動仕分けが可能な「バクラク」をAPI連携したシステムも有効です。「勘定奉行クラウド」は機能が豊富で安定性が高いことが利点であり、加えてバクラクなど他のサービスと容易に連携できることが強み。今後、経理の自動化を進めて、着実に予実管理を行っていく意向のある中堅・中小企業にとって、最適なシステムの1つであると考えています。

2026年になってBPOを利用する中小企業が急増 クラウド会計とAIの連携による経営支援にも着手

実際、私たちの顧客で導入効果が表れている事例もあります。その顧客は製造業を営み、従業員数は230人程度。以前は経理で複写式の紙の請求書や電卓、Excelを用いていた典型的な紙文化の会社でしたが、「勘定奉行クラウド」とバクラクを組み合わせることで、活用開始から1年後には社内で電卓を一切見なくなったそうです。さらに、経理人材に時間の余裕が生まれ、今では試算表を見て売上や利益を増やすための施策を考える習慣が根付いていると聞いています。クラウド会計にノンコア業務を任せ、自分たちはコア業務に集中できるようになった好例です。

一方で、BPOサービスの活用も、経理の人材不足を補う有効な手段です。CROSSROADグループでもZERO ONEがBPOサービスを提供しており、2026年から中小企業との契約

が急増しています。人材派遣による経理部員の確保が難しい中、代替手段としてのBPOに注目が集まっていると考えています。契約内容も部分的な作業ではなく、経理業務を丸ごと受託するケースが多くを占めているのが現状です。

ただし、BPOサービスへの需要の高まりも将来的に持続するかどうかは不透明です。周知の通り、今は生成AIに業務を任せることが急速に広がっており、BPOの領域もいずれはAIによって内製化することが常識になる可能性が高いからです。現に、大企業では幅広い業務でAIを導入する動きが見られ、将来的には中堅・中小企業にも波及していくと予想しています。今後、私たちもクラウド会計にAIを組み込み、経理や経営に資するサービスの提供に注力していきます。



「離職を防ぐ」令和のマネジメント術

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。

執筆者
小泉 正典
(こいずみ まさのり)



第2回

職場のストレスへの対応と信頼構築のカギ

職場で働く時間に加え、出勤準備や通勤時間も含めて考えると、仕事がある日の大半は、仕事に関わる時間として費やしていることが分かります。それにもかかわらず、職場がストレスフルだと、なかなかポジティブにはなりづらく、衝突やトラブルの増加にもつながります。職場のストレスへの対応と信頼関係構築のカギとは…？



職場でのストレスの原因？

厚生労働省が公表した2024年労働安全衛生調査(実態調査)によると、現在の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%。2023年調査時の82.7%と比べると減少していますが、半数以上の労働者が何らかのストレスを感じているという結果となっています。

強い不安、悩み、ストレスの内容 (主なもの3つ以内)

仕事の量	43.2%
仕事の失敗、責任の発生等	36.2%
仕事の質	26.4%
対人関係(セクハラ・パワハラを含む)	26.1%
会社の将来性	22.2%
顧客、取引先等からのクレーム	20.7%
役割・地位の変化等(昇進・昇格、配置転換等)	19.8%
雇用の安定性	11.2%
その他の事柄	10.8%
事故や災害の体験	3.5%

出典：厚生労働省「令和6年 労働安全衛生調査(実態調査)」仕事や職業生活に関するストレスの状況

強いストレス状態だと職場での衝突やトラブルが起こりやすくなります。また特にトラブルがなかったとしても、長期間続くことでメンタルヘルス不全やそれに伴う休職、または退職へつながりやすくなります。自社でのストレスの原因となっていること(仕事量や対人関係など)を調査し、そこに対応していくことが必要となります。採用難等でたとえすぐの解決が難しくとも、採用活動を行っていることや短時間パート等の採用など、企業努力の姿勢をみせることで、問題を放置しないというメッセージを労働者に伝えることは大切です。



コンフリクトマネジメント

衝突や対立をネガティブなものとしせず、組織の成長へつなげるマネジメントもあります。コンフリクトマネジメント(conflict management)と呼ばれる手法です。

コンフリクトマネジメントには、

- 相互理解が深まる
- 新たなアイデアが創出される機会となる
- 多様な価値観を受け入れる組織風土が育まれる

といった効果が期待できます。

コンフリクト(衝突・対立)には、「①条件の対立」「②認知の対立」「③感情の対立」の3種類があります。それぞれ対応が異なりますが、「③感情の対立」に発展すると解決が難しくなるため、その前段階で適切に対応することが大切です。また、対立解消後も丁寧にフォローアップを行うことで、対立が起こっても乗り越えられる組織が育っていきます。



社会人基礎力

2006年に経済産業省が提唱した【社会人基礎力】を知っていますか？

「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎力」として、③つの能力(⑫の能力要素)から構成されているものです。

① 前に踏み出す力(アクション)

一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力

①主体性(物事に進んで取り組む力)

→指示待ちの姿勢ではなく、自分でやるべきことを見つけ積極的に取り組む

②働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む力)

→自分ひとりだけではなく、周囲の人間とともに目的を達成する

③実行力(目的を設定し確実に行動する力)

→自分で目標を設定し、途中で失敗しても最後まで粘り強くやりぬく

② 考え抜く力(シンキング)

疑問を持ち、考え抜く力

④課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)

→現状の問題点を発見し、どのようにすれば解決できるかを探る

⑤計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)

→課題解決のための方法を見極め、必要な時間、資金、人員を計画する

⑥想像力(新しい価値を生み出す力)

→既存の発想に捉われず、新しい解決方法を考える

③ チームで働く力(チームワーク)

多様な人々とともに、目標に向けて協力する力

⑦発信力(自分の意見をわかりやすく伝える力)

→自分の意見を、相手に分かりやすく整理して伝える力

⑧傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)

→相手が話しやすい雰囲気をつくり、うまく意見を引き出す

⑨柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する力)

→自分のやり方だけにこだわらず、周囲の意見、立場を尊重し理解する

⑩状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)

→職場での自分が果たすべき役割を理解し、行動する

⑪規律性(社会のルールや人との約束を守る力)

→社会のルールに則って自分を律し、他人との約束も守る

⑫ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)

→ストレスの発生原因を理解し解消法を持っている

内容は社会人として当たり前のことと思われるかもしれませんが、いつまた新型コロナのような予期せぬ状況がやってくるかも分かりません。今後より一層「考え抜く力」(シンキング)や「状況把握力」「発信力」、さらに「ストレスコントロール力」が重要になってくると考えます。

社会人基礎力については、社員研修や面談でのフィードバック、または自己チェックによる振り返り等にも活用できます。

ストレスといっても個人のストレス耐性や立場の違いにより感じ方は様々です。仕事上の関係であるため、友達のような馴れ合いまで求めるものではありませんが、相手の立場に立った気遣いは大切です。自分さえよければ、自分だけ得をしたい、楽をしたいなど、自分の立場のみを考えれば考えるほど、ギスギスした空気となります。「お互い様」の気持ちを持てる余裕がある職場であれば、ストレスによる衝突も少なくなると考えます。

また、もし衝突があっても、コンフリクトマネジメントのようにより衝突も組織成長の機会へとつなげることも可能です。

ITやAIが台頭してきているとはいえ、やはり基本は人と人。多様性といわれる時代だからこそお互いを理解し合おうとするコミュニケーションと、どんな立場であっても相手の立場を慮る気持ちが、職場や組織の信頼関係のカギとなってくるのではないのでしょうか。



スキルアップポイント

2026年10月施行!

人事・労務担当者が押さえる重要法改正

4月に子ども子育て支援金の創設、在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げなどの法改正が施行されましたが、今後も法改正の施行が決まっているものがあります。今回はその中でも10月施行予定の【カスハラ対策の義務化】【社会保険適用拡大】について確認します。どちらも事業主の対応が必要となるため、早めの準備が大切です。

【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。



● カスタマー・ハラスメント対策が義務化

お客様は神様——、接客の心構えであったはずの言葉がいつの間にか顧客側の理不尽な苦情や不要な要求を正当化するための免罪符のように使われるようになり、「クレーマー」や「モンスター〇〇」という言葉も当たり前のように耳にするようになりました。また、SNSの普及により風評被害を恐れるあまり、土下座などの要求に応じてしまい、その様子をSNSで晒されてしまうということも残念ながらよく聞かれる話となってしまいました。

「職場のハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省/令和5年度(2023年度))による、過去3年間に労働者からハラスメントの相談があった企業の割合を見ると、パワハラが64.2%、セクハラが39.5%で「顧客等からの著しい迷惑行為」(カスハラ)の相談があったと回答した企業は27.9%となっています。前回調査(令和2年度(2020年度))より他のハラスメントは減少傾向のなか、カスハラだ

けは8.4ポイントの増加となっています。

カスハラは、労働者にとってかなりのストレスを生じさせるものです。精神疾患の発症や休職、離職の原因となることも少なくありません。また、本来の業務を妨げるもので、企業自体にも悪影響を及ぼします。

● カスハラとは?

カスハラとは【カスタマー・ハラスメント】の略語です。職場におけるカスタマー・ハラスメントとは、以下の全ての要素を満たすものをいいます。

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

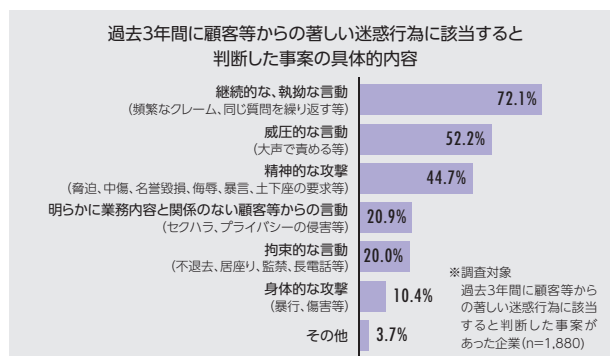
※対面のほか、電話・SNS等のインターネット上において行われるものも含みます。

もっとも顧客等からの苦情が、商品や接客態度に対する正当な苦情であった場合や、障害者が不当な差別的取り扱いをしないように求めることはカスハラには当たりません。

カスハラに該当するような、社会通念上許容される範囲を超えた言動の例は以下の通りです。

言動の内容

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求



出典：厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」



手段や様態

- ・身体的な攻撃(暴行、傷害等) ・拘束的な言動(不退去、居座り、監禁)
- ・精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要)
- ・威圧的な言動 ・継続的、執拗な言動

様々な要素を総合的に判断することになりますが、「言動の内容」「手段や様態」の一方のみが該当する場合でもカスハラとなりえます。

●カスタマーハラスメントへの対策

カスハラ防止のための措置は義務化されますので、必ず講じる必要があります。他のハラスメントで講ずべき措置と同じ部分も多くありますが、カスハラ対策特有のものもあります。

◎事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者保護の方針を明確化

◎相談体制の整備

◎カスハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

◎カスハラへの対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置

特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備

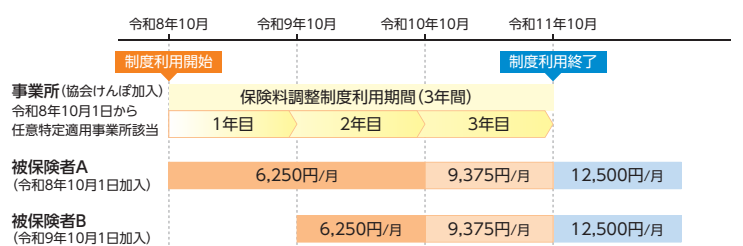
◎相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置

◎相談したこと等を理由として不利益な取り扱いをされない旨を規定し、労働者へ周知・啓発する

顧客側からの要求に必ず応じなければならないわけではありません。お客様は神様ではなく、同じ人間であり、サービスの提供者と提供を受ける側という関係です。事業主はカスハラに対する労働者の関心と理解を深め、また労働者は自身が他の取引先等でカスハラ問題を起こさないように注意し、事業主の雇用管理上の措置に協力することが責務となります。このため、もし取引先等で自社の労働者がカスハラを行った事実が確認された場合には、懲戒処分等の措置を講ずることが望ましいとされています。

(図1)

事業所が制度の利用を開始してから3年が経過した時点で、対象となる被保険者の保険料の軽減は終了します。



※保険料額はイメージであり、実際の額とは異なります

被保険者Aは令和8年10月から3年間、被保険者Bは令和9年10月から2年間で保険料の軽減が終了します

出典：日本年金機構 保険料調整制度のご案内

●社会保険適用拡大!「106万円の壁」が無くなる?!

もう一つの改正が、社会保険の適用拡大です。パートやアルバイト等で働く労働者が、要件を満たせば社会保険の加入対象となるというもので、「短時間労働者」という区分で社会保険が適用となります。社会保険のため、要件を満たせば強制適用となるので注意が必要です。現在は、事業所の厚生年金保険加入対象者数が51人以上の企業で、以下の4要件全てを満たした場合に、短時間被保険者となります。

- ・週の所定労働時間が20時間以上30時間未満
- ・月額88,000円以上
- ・2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ・学生ではない

このうち、最低賃金の引き上げ等により、【月額88,000円以上】の賃金要件が10月より撤廃となります。いわゆる「106万円の壁」問題が解消されます。また、社会保険適用拡大は段階的に拡大予定で、2027年10月からは企業規模が51人以上から36人以上の企業まで拡大となり、約10年後の2035年10月には企業規模要件は撤廃予定となっています。

●保険料調整制度

社会保険適用拡大にあわせ、10月より保険料調整制度が始まります(図1)。これは事業主が社会保険に加入することとなる短時間労働者の保険料を一時的に負担することにより、労働者の保険料負担を通算3年間軽減することができる制度です。事業主は一時的に保険料軽減分の負担が生じますが、一定期間経過後に追加負担分の調整が入るため、実質的な保険料は増えず、労働者も年金額への影響はありません。なお、対象となる事業所は2026年10月1日以降に【任意特定適用事業所】となった事業所で、事業主からの申出が必要となります(2027年10月以降の適用拡大で短時間労働者が新たに加入対象となる事業所)。2026年9月30日以前に任意特定適用事業所となっている事業所は対象外です。

カスハラ対策については、2月に厚生労働省から、雇用管理上の措置等についての指針が公表されています。

社会保険の保険料調整制度についての届出書や手続き詳細は、今後公表予定です。

スキルアップポイント

「178万円の壁」が動く 基礎控除・給与所得控除の引き上げ

「103万円の壁」が「160万円」になったばかりだと思っていたら、もう「178万円」の話です。たった1年半でここまで動くのは、税制改正の現場感覚からすると、やや急速な改正といえます。なぜここまで一気に動いたのか、現場の経理はいつ何をすればよいのか。要点を整理します。

【執筆者】上田 智雄 うえだ ともお

いっしょに税理士法人 代表社員・税理士。東京・恵比寿で、ITを活用した「気楽に相談できる会計事務所」を率いる。中小企業の資金繰りや事業承継の相談に数多く対応し、専門用語を避けたわかりやすい解説を信条とする。廃業支援ポータル「円満廃業.com」編集長。



● 103万円から178万円へ、たった1年半の急展開

令和7年度税制改正で、長らく動かなかった「103万円の壁」がようやく崩れました。給与所得控除が引き上げられ、さらに基礎控除が低めの所得層に大きく上乘せされたことで、課税最低限は「160万円」まで引き上げられました。「103万円の壁」がこれほど大きく動くのは、約30年ぶりの出来事です。続く令和8年度税制改正ではさらに踏み込み、課税最低限を「178万円」まで先取りで引き上げる仕組みが盛り込まれました。

そもそも「178万円」という数字は、国民民主党の選挙公約として2024年秋に注目を集めたものでした。そこからわずか1年半で2段階の制度改正にたどり着いた背景には、物価上昇と最低賃金の急騰があります。最低賃金の全国平均は、令和7年度に過去最大幅で引き上げられ、全47都道府県ではじめて1,000円を超えました。賃金と物価が動いているのに課税最低限だけが据え置かれ

れば、知らず知らずのうちに実質増税になっていきます。今回の改正は、「物価が動けば控除も動く」という当たり前の仕組みへ、ようやく一歩近づいたものです。

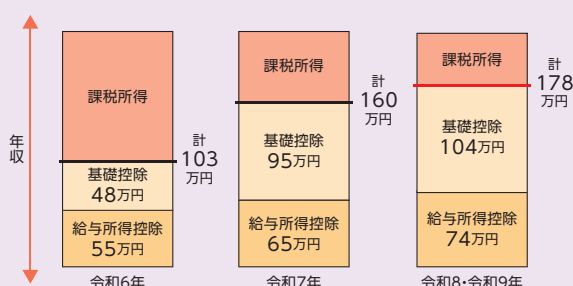
● 178万円の中身は「3階建て」

178万円の課税最低限は、ひとつの控除を大幅に引き上げて生まれた数字ではありません。給与所得控除と基礎控除、それに令和8・9年だけの特例加算を組み合わせた「3階建て」の構造になっています。少し込み入った仕組みのため、本文では「3つの控除を積み重ねて178万円になっている」という骨格だけ押さえてもらえば十分です。

なお、令和10年以後はこの構造が組み変わり、特例部分が外れて恒久的なしくみへ置き換わります。「178万円」は令和8・9年の特例を含めた最大値で、その先はまた別の数字に動きます。あわせて、扶養親族や同一生計配偶者の所得要件も引き上げられます。

制度の話が続きましたが、この改正の背景には、私たちの暮らし方そのものの変化があります。かつては夫が外で稼ぎ、妻は103万円の枠内でパート、というモデルが家計の標準でした。いまは共働

■「課税最低限」引上げ



		最大控除	意味合い
3階	基礎控除(特例)	42万円	低所得者のボーナス控除
2階	基礎控除(本則)	62万円	生活費に対する最低保障
1階	給与所得控除	74万円*	仕事のための必要経費(みなし経費)

合計178万円 ※給与所得控除74万円には、令和8・9年分の特例5万円を含む



きが当たり前になり、シニアの就業率も毎年のように高まり、学生も奨学金とアルバイトを掛け持ちしながら学んでいます。年末に「もう働きません」と労働時間を縮める余裕は、家計のほうから許されにくくなってきました。今回の壁の引き上げは、そうした働き方の現実に制度が合わせた改正でもあります。

● 税の壁は動いた、社保の壁はまだ動かない

税の壁はようやく動きましたが、働く現場の足元にはもう一枚、別の壁が立ちはだかっています。それが「社会保険の壁」です。「これからは178万円まで稼いでも大丈夫ですよ?」とパート社員から聞かれても、経理担当者として「はい」とは言い切れません。所得税の課税最低限は178万円に引き上げられましたが、年収130万円を超えれば配偶者の社会保険の扶養から外れてしまう構造は、いまもそのまま残っているからです。

もっとも、この130万円の壁には一定の猶予があります。繁忙期の残業などで一時的に年収が上がっても、会社が「一時的な収入増加」だと証明すれば、扶養に入り続けられる仕組みです。ただし、これはあくまで一時的・突発的な増収に限られ、原則として連続2回(2年連続)まで。基本給の引き上げのような恒常的な増収は対象外です。

税の所管は財務省、社保の所管は厚労省であり、制度改正の進むスピードが違うため、この二重確認の手間はしばらく続きます。

● 経理担当者がいま動くべきこと

実務で押さえないポイント、改正の適用タイミングです。所得税本体は令和8年分から適用ですが、毎月の天引きは令和8年11月までは現行のままです。令和8年12月の年末調整で1年分をまとめて新基準で精算し、令和9年1月支払分から新しい源泉徴収税額表に切り替わる流れになります。年の途中で制度が変わるにもかかわらず毎月の天引きは据え置く。これは過去の大きな制度改正のなかでもやや珍しい運用です。要は「毎月触らずに、12月で一括精算してください」という設計です。だからこそ、令和8年12月の年末調整は、全社員を新基準で計算し直す「重い年調」になります。配偶者や扶養親族の判定が変わり扶養正や差額の追加徴収が生じるケースも見込まれるため、確認と再計算が集中する点を、いまから覚悟しておきたいところです。

■ 経理担当者の実務カレンダー

令和8年1～11月 ▶	毎月の天引きは現行どおり(変更なし)
令和8年12月 ▶	年末調整で1年分を新基準で一括精算
令和9年1月以後 ▶	新しい源泉徴収税額表で月次源泉徴収

あわせて見直したいのが、扶養親族の所得要件です。新しい基準への切り替えにあわせて、扶養控除等申告書の記載方法が変わるため、年末のアナウンスが重要になります。

「130万円の壁」への対応

◆ 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入が増え、年収130万円以上になった場合



出典：厚生労働省「年収の壁への対応」

「178万円の壁」が動いたのは、賃金も物価も暮らし方も変わったからです。税制がすこし時代に追いついた、ということでしょう。

令和8年の年末調整は例年以上に確認作業が増えますが、早めの周知と準備で、現場の混乱はかなり抑えられます。



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2回

黒字でも資金は尽きる 経営を支える資金繰りと、新しい備えの選択肢

「非常に多くの仕事の受注があるのに、来月の支払いが回らない」。この仕事をしていると、時おり受ける相談です。利益が出ていても、現金が回らなければ会社は立ち行きません。一方で、今は資金調達の選択肢がかつてなく広がる時代でもあります。守りの資金繰りから新しい選択肢まで、現場目線でお伝えします。

いっしょに税理士法人 代表社員・税理士。東京・恵比寿で、ITを活用した「気楽に相談できる会計事務所」を率いる。中小企業の資金繰りや事業承継の相談に数多く対応し、専門用語を避けたわかりやすい解説を信条とする。廃業支援ポータル「円満廃業.com」編集長。

執筆者
上田 智雄
(うえだ ともお)

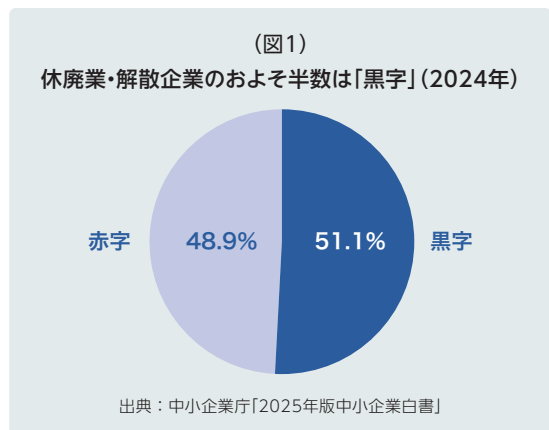


●黒字でも資金は尽きる

「受注が一気に増え、仕入れや人件費の支払いが先行した結果入金を追いつかない」——こうした相談は非常に多く、決して珍しいことではありません。

損益計算書上の「利益」と、通帳の「現金」は別ものです。とくに業績が伸びる時期ほど、支払いが入金よりも先行するため、手元の資金は苦しくなりがちです。これが、昔から言われる「勘定合って銭足らず」の怖さです。

実際、2024年に休廃業・解散した企業の半数超が、最終期は「黒字」でした(図1)。利益は出ているのに、現金が回らずに市場から去る会社がそれだけ多いのです。



まずやるべき第一歩は、毎月の資金繰り表を1枚にすることです。入金と出金の予定を並べるだけで、「あと何か月、現金がもつのか」が見えてきます。利益と同じ熱量で現金の流れに目を向ける習慣が、資金繰りの土台になります。

お金の流れが見えたら、次は「もしも」への備えです。コロナ禍や近年の物価高を経て、手元に置いておくべき現金の目安は多くなりました。同じ数売っても仕入れや人件費が上がっているため、去年の感覚のままでは知らぬ間に備えが少なくなってしまう。コロナ禍以降、過半数の企業が「月商の3か月以上」の手元資金が必要だと考えています(図2)。

●「企業価値担保」という新しい借り方

2026年5月から、新しい法律にもとづく「企業価値担保権」という制度がスタートしました。

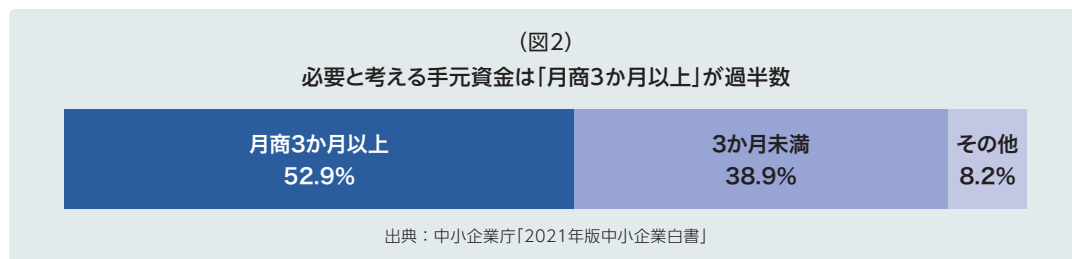
ひとことで言えば、「不動産担保や社長個人の連帯保証を過度に求めず、会社の『稼ぐ力』そのものを担保にお金を借りられる」しくみです。

これまでお金を借りるためには、「過去の実績」や「目に見える資産」が重視される傾向がありました。

これまでの融資 不動産担保、過去の利益の蓄積(内部留保)、社長個人の連帯保証が重視されてきた。

企業価値担保権 優れた技術、顧客の基盤、ブランド力、将来生み出す利益など、会社を一体として評価し、「これから生み出す価値」を踏まえた資金調達が可能になる。

先日、「うちはまだ実績がなくて…」と、新しい技術を持つ製造業の社長さんが話されていました。まさにそういった「実績や不動産はなくても、独自の技術やブランドで稼ぐ力を持つ会社」にとって、新たな資金調達の選択肢として期待





される制度です。

この制度の背景には、「社長個人の連帯保証に頼らない融資」を増やそうという国の方針があります。

現在、民間金融機関の新しい融資のうち、半分以上(5割超)が経営者保証なしで行われています(図3)。社長個人が会社の借金を背負わずにすむ場面も、確実に増えています。

次のような会社や場面では、とくに活用が期待されます。

- ☑ 不動産などの資産はないが、独自の強みを持つ成長企業(スタートアップなど)
- ☑ 社長個人の借金(保証)を引き継がずに、スムーズに世代交代したい事業承継の場面

これから資金調達を考える上で、ぜひ頭の引き出しに入れておきたい新しい選択肢です。

●「上場企業の傘下に入る」という選択

昨今、資金戦略における有効な選択肢の一つが、M&A(企業の合併・買収/Mergers and Acquisitions)により、上場企業のグループに入ることです。M&Aというと、「会社を売却して社長が引退する」というイメージを持たれがちですが、最近増えているものは少し趣が異なります。自分たち

の力だけでは伸ばしきれない事業を、上場企業の「資本金」と「信用力」を借りて一緒に大きくしていく、前向きな協力関係としてのM&Aです。

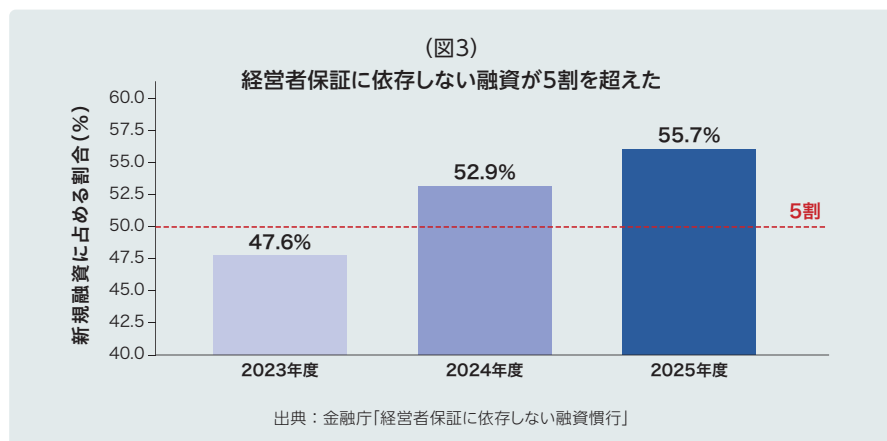
中小企業白書によると、2024年のM&A件数は過去最多を更新しました。私の周りでも、「売る」のではなく「組む」のだと納得された社長を何人か見てきました。これには双方のニーズが合致しているという背景があります。まず、成長したい中小企業からすれば、自社の力だけでは到達できないスピードや規模で、事業を拡大したい。一方で、新しい事業の種を求める上場企業にとっては、ゼロから新規事業を育てるには時間がかかるため、M&Aによって「時間を買う」ことを求めています。

ただし、傘下に入る以上はクリアすべき課題や覚悟も必要です。一部の自由度を手放し、グループのルールや方針に合わせる場面が出てきます。さらに、買い手は、財務、契約、労務などを徹底的に調べます。「社長の頭の中にしかない口約束」や「帳簿に載っていない借金(簿外債務)」があると、話は前に進みません。そのため、財務を整理し、コンプライアンス(法令遵守)を整えておくことは、M&Aに限らず、どんな資金調達においても会社を助ける武器になります。

資金戦略というと身構えてしまいがちですが、土台はいつも同

じです。まずは、毎月の資金繰り表を1枚、地道に書き続けること。お金の流れを「見える化」し、いざというときのための「余白」を蓄えておく。この当たり前の土台があってこそ、選べる選択肢が増え、会社は変化に強くなります。

「変化に強い企業は、やはり財務が強い」——どんな新しい手法を選ぶにせよ、その基本は変わりません。



＼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)に出向し、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。



トマトと豆腐の冷製サラダ

2人分(用意するもの: トマト、木綿豆腐)



Point

加熱不要で簡単に調理でき、さっぱり食べられる夏のレシピです。

※写真はイメージです。

〈材料〉

トマト…1個 木綿豆腐…1/2丁(150g)
大葉…お好みで1〜2枚
塩・黒こしょう(適量)

合わせ調味料

・オリーブオイル…大さじ1
・出汁つゆ…大さじ1〜2
お好みでわさび少々

〈作り方の手順〉

- ①豆腐はキッチンペーパーできつく包んで水切りする。合わせ調味料は混ぜておく。
- ②トマトと豆腐を食べやすい大きさに切り、器に盛り付け、合わせ調味料をかける。
- ③大葉を切って散らし、塩こしょうする。



脳への効果

トマトには強力な抗酸化物質であるリコピンが豊富に含まれ、**神経炎症の抑制**、**神経細胞の保護**が期待されます。豆腐にはイソフラボンが含まれ、**神経炎症を抑制**し、**血管内皮を保護**します。大豆食品やオリーブオイルは**認知症予防**に役立ちます。

ナスと大葉のごま油炒め

2人分(用意するもの: ナス、大葉)

〈材料〉

ナス…1本 調味料
大葉…2〜3枚
・ごま油…大さじ1
・ポン酢…大さじ1
・白ごま少々

〈作り方の手順〉

- ①ナスは皮を縞目にむいて切り分け、水に浸してあく抜きする。大葉は細切りにする。
- ②フライパンにごま油を熱し、水気を取ったナスを炒める。
- ③調味料を加え、具材によくなじませる。



Point

夏野菜の代表、ナスの風味をごま油とポン酢で楽しみましょう。

※写真はイメージです。



脳への効果

ナスの皮には抗酸化作用を持つナスニンが含まれています。大葉にはポリフェノールの一種であるロスマリン酸が含まれています。動物実験では、アルツハイマー病の原因となる**アミロイドβ蓄積をロスマリン酸が抑制**する効果がありました。ごまやごま油にはセサミンやビタミンE、オレイン酸やリノール酸などが含まれ、**動脈硬化や神経炎症を抑制**します。

✓ カラフルナンプレ

● ルール

- ① タテの9列、ヨコの9列のそれぞれの列に、1～9までの数字が1つずつ入ります。
- ② 太線で囲まれた3×3マスのそれぞれのブロック(9個)の中にも、1～9までの数字が1つずつ入ります。
- ③ 同じ色のついたマスにも、1～9までの数字が1つずつ入ります。

【例題】

4		2	9	8	1	5		3
	7	3	5		4	8	1	
	5			3			6	
	3	9		1		6	2	
6	2		4	9	7		5	1
	1	4	6		3	9	8	
3		7		5		1		6
2		6		4		7		5
	4	5	3		6	2	9	



【例題解答】

4	6	2	9	8	1	5	7	3
9	7	3	5	6	4	8	1	2
8	5	1	7	3	2	4	6	9
7	3	9	8	1	5	6	2	4
6	2	8	4	9	7	3	5	1
5	1	4	6	2	3	9	8	7
3	9	7	2	5	8	1	4	6
2	8	6	1	4	9	7	3	5
1	4	5	3	7	6	2	9	8

【問題】

			9	6				1
	5		A	3	8	7		
4		2			7	9	3	
	9		6				1	
6		7		2		8		3
	2				1		4	
	4	9	8			3	B	6
		5	3	4			8	
3				1	9			

答え

$$\boxed{A} + \boxed{B} = \boxed{}$$

“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。



企業と労働者の関係性はAIの

テクノロジーは
常に変化している



企業と労働者が相互に関連する社会へ

少子化や高齢化、働き方などが大きく変化するなかで、企業と労働者の関係性はどのように変わってきているのでしょうか。この特集では経済産業省や厚生労働省などの研究をもとに、その実態を探ります。

では最初に、企業と労働者の関係性について整理しましょう。ここで触れる資料は、経済産業省が2020年9月に公表した「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」です。ポイントは以下の2点です。

①個と組織の関係性は“相互依存”から“個の自律・活性化”へ

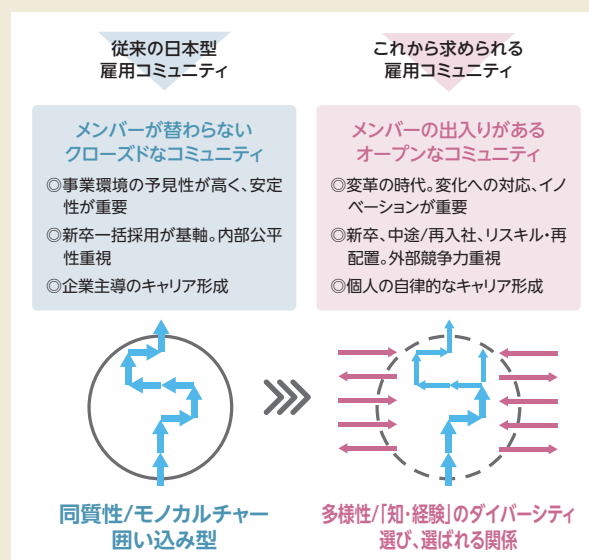
日本型の雇用慣行（終身雇用、年功賃金）は安定性、均質性が高い雇用を生み出し、そこから生まれる擦り合わせやチームワークが企業成長に寄与してきました。しかし、変化が日常となるなかで、その安定性や均質性が、変化への適応を困難にしているという面も昨今指摘されています。つまり、従来の日本

型人材戦略を継続しにくい状態になっているということです。

こうしたなかで、多様な個人が意欲をもって活躍できる環境づくりが求められています。近年、大企業を中心に、中途・経験者採用や兼業・副業の推進や受入れ、フリーランス人材の活用なども増加傾向にあり、多様な価値観や専門性を持つ人材が活躍する機会が広がっています。

②雇用は“囲い込み型”から“選び、選ばれる関係”へ

新卒一括採用や終身雇用、年功序列といった日本型の雇用慣行、人材戦略により、多くの企業が、個人を囲い込んできました。このような雇用のあり方は「メンバーシップ型」と呼ばれ、安定的な事業環境では強みとなってきました。しかし、事業環境が急速に変化し、個人の価値観やニーズが多様化するなかでは「メンバーシップ型」は弱点にもなりえます。こうしたなかで、これからの雇用は囲い込み型ではなく、企業と個人が互いに選び選ばれる関係への転換が進んでいます。企業においては多様な個人が活躍できる環境の構築が、個人においてはキャリアを企業に委ねるのではなく、キャリアを主体的に追求する意欲が求められています。



【出典】経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」(2020年9月)

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。

利用で大きく変わる可能性

労働者の支持が多い終身雇用と年功賃金

ここまで、経済産業省の報告書を通して、企業と労働者の関係性の変化を見てきましたが、実際のところ、労働者はどのような意識で就業しているのでしょうか。労働者の意識変化についても確認しておく必要があります。というのも、経済産業省の報告書は経営側の声を中心であり、労働者の実態が十分に反映されているとは言い切れないからです。ここでは、「令和7年版労働経済の分析」（厚生労働省）を参考に、労働者の意識について重要な点をまとめます。

①労働者において余暇の重要性が相対的に高まり、仕事と余暇のバランスを重視する方向へ

個人の価値観が多様化するなかで余暇の相対的な重要性が高まり、仕事については生活を支える（金銭を得る）手段とみなす傾向が強くなってきています。こうしたなかで、企業においては、ワークライフバランスの向上に資する施策が求められるようになっていきます。さらに、若年層においては、効率性を追求する仕事のやり方も重要視される傾向にあります。

②「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考えている労働者が多い

年齢を問わず、労働者の多くは「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考えているようです。これが直接「日本型雇用を支持」と結びつくわけではありませんが、一定数の労働者は

安定した雇用を求めているように見えます。この点は経営側の考えとかい離している点と言えるかもしれません。とはいえ、年齢階層別に見ると大きなギャップが存在しているのも事実。特に若年層（20歳台及び30歳台）は「転職を通じたキャリア形成が望ましい」と考えているようです。

AIが企業と労働者の関係性を変えていく

ここまで見てきたように、経済産業省（経営側）と労働者、双方には共通項もあればギャップも存在します。最後に、これからの企業と労働者の関係性を予測するうえで、影響が大きいと思われるAIの活用についても見ておきましょう。AIの活用が進めば、仕事の存廃などが問われるようになり、企業と労働者の関係性にも影響を与えると考えられるためです。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「AIの職場導入による働き方への影響等に関する調査（労働者Webアンケート）」（2025年5月公表）によると、AIを導入した職場ではポジティブな影響が出ているようです。具体的には、AIは仕事の質（効率化や上司や部下とのコミュニケーション）を改善させるだけでなく、「平均的な賃金総額（税金と社会保険料を差引く前の額面）」や「仕事で新しい事を学ぶ機会」などの増加にも繋がっています。このアンケートの結果から判断するに、AIの活用は企業と労働者の関係性に影響を与える“新たなファクター”となる可能性があります。

労働経済学での議論



企業も個人も
AIの活用が重要に

人口減少が進展し、個人の価値観が多様化するなかで、企業と労働者の関係性をあえて強弱で表現すれば「弱（企業）」「強（個人）」と言えるかもしれません。こうしたなかで、企業は「労働者から選んでもらえる状態」を構築する必要性が高まる一方で、労働者には「主体性」や「企業から選ばれるスキル」を率先して身に付けることが求められています。昨今、AIの活用は企業、個人を問わず進んでおり、AIの発展の方向性如何では、企業と労働者の関係性がこれまでにないスピードで変わっていくかもしれません。

基本を極める

ビジネスの 心得

by
akiko mizuki

人が辞めない職場の共通点

人手不足が続くなか、多くの企業が採用活動に頭を悩ませています。人材マネジメントの世界では、採用する (Recruitment)、定着する (Retention)、いきいきと力を発揮する (Engagement) の3つが重要だといわれています。

もちろん、給与や休日などの条件面は大切です。今回は、職場のコミュニケーションという視点から、人が辞めない職場について考えます。

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。



人が辞める理由は二つある

人が会社を辞める理由を考える時、私たちはつい給与や休日、福利厚生などの条件面に目を向けがちです。確かに、条件が合わなければ人は定着しません。組織心理学では、こうした給与や労働条件などを「衛生要因」と呼びます。一方で、同じような条件でも人が定着する職場とそうでない職場があります。その違いを生み出しているのが、信頼関係や承認、成長実感といった「動機づけ要因」です。つまり、人が辞めない職場をつくるためには条件面を整えるだけでは不十分なのです。もちろん、コミュニケーションが良ければ離職がなくなるという単純な話でもありません。しかし、条件面がほぼ同じであれば、働く人が感じる「仕事のしやすさ」や「安心感」が定着率に大きな影響を与えます。今回は、その中でも日々のコミュニケーションが生み出す信頼や仕事のしやすさに注目します。

「伝えた」と「伝わった」は違う

かつて職場における情報共有といえば、朝礼や会議、掲示板などが中心でした。現在はメールやチャットツール、社内イントラネットなど時間や場所を問わず情報を共有できる便利な仕組みが整っています。しかし、どれだけツールが進化しても、「それ知りませんでした」「共有したはずですが」「いえ、聞いていませんでした」「全員に周知しています」という会話は、残念ながら今もなくなってはいません。

例えば、全社員に一斉メールを送ったとしても、受け手が「自分には関係ない内容だろう」と判断してしまえば、その情報は本当の意味で届いたことにはなりません。一方で、「〇〇さんにも知っておいてほしい内容なので共有します」と名前を添えるだけで、受け手の受け止め方は変わります。人は情報そのものよりも、「自分に関係がある」「自分を気にかけてくれている」と感じた情報に反応します。情報共有とは、単に発信することではありません。相手に理解され、行動につながって初めて「情報共有できた」と言えるのです。

小さな行き違いが信頼を左右する

職場の信頼関係は、大きな出来事によって築かれるものではありません。日々の小さなやり取りの積み重ねによって育ま

れます。例えば、職場でよく耳にする「前にも言いましたよね」という言葉。

言った本人に悪気はないかもしれませんが、受け手は「聞いていない」「相談しづらい」と感じる場合があります。

反対に、「念のため共有しておきます」「確認できていますか」「何か困っていませんか」という一言は安心感を生みます。こうしたやり取りが繰り返されることで、「分からないことは聞いてもいい」「困ったら相談できる」という空気が生まれます。

よく離職理由として「人間関係」があげられますが、その背景には情報不足や相談のしづらさなど、仕事のやりにくさが隠れていることも少なくありません。人は仕事そのものよりも、仕事のやりにくさに疲れてしまうのです。

.....

人が辞めない職場には特別な魔法があるわけではありません。

- ◎必要な情報が届くこと。
- ◎安心して相談できること。
- ◎感謝や確認の言葉が交わされること。

こうした日常のコミュニケーションが、仕事のしやすさと信頼関係を育てています。

- ◎採用する仕組みは人事がつくる。
- ◎定着する職場は現場がつくる。
- ◎力を発揮できる環境は、日々のコミュニケーションがつくる。

人が辞めない職場とは、単に居心地が良い職場ではありません。一人ひとりが必要な情報を得ながら安心して働き、自分の力を発揮できる。そんな「仕事がやりやすい職場」なのです。

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70名様に素敵な商品をプレゼント!

※当選者の発表は商品のお届けをもって代えさせていただきます。

〈応募期間〉

9/11(金)まで

www.obcnet.jp▶



Amazonギフトカード

プレゼント付きアンケートは、

奉行Netサービス

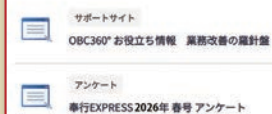
ホーム タブ

特設サポートサイト・コンテンツ

から応募できます。



特設サポートサイト・コンテンツ



「アンケート」の項目は、2026年8月17日～9月11日「奉行Netサービス」に掲載されます。

5,000円分
ギフトカードの
当選人数を
拡大!

25名様 5,000円分

20名様 2,000円分

25名様 500円分

Amazonギフトカードを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ギフトカードの当選者は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。

読者の声

掲載させていただいた方には、Amazon
ギフトカード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。

群馬県 滋野様

「奉行i11」から「奉行クラウド」に変更する予定です。クラウドの
記事が沢山あって勉強になりますし、不安も少なくなっていきます。
今後もクラウドの良さを教えていただける記事を読みたいです。

〈編〉今号のP4～5では、ランサムウェア攻撃を受けた企業の事例
を掲載しています。前号でご紹介したように、サイバー攻撃への対
策における「クラウド化」のメリットについて、より実感していただ
けたのではないのでしょうか。今後とも、読者の皆様の不安を少しでも
減らせまよう、「奉行クラウド」のセキュリティ対策につきまして、
適宜お伝えしてまいります。

大阪府 本田様

巻頭特集の「AI活用の実態」に興味深く読みました。定型業務と
相性の良いところを見つけて、活用していこうと思いました。

〈編〉「AIを活用して、生産性をアップせよ!」というプレッシャーで、
悩んでいらっしゃる担当者も多いのではないのでしょうか。「奉行クラ
ウド」のAIは、専門知識不要で、どなたでもすぐに利用することがで
きます。ご興味のある方は、全国各地で開催中の体験会にぜひご
参加ください。

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 カラフルナンプレ 解答

7	3	8	9	6	2	4	5	1
9	5	1	A 4	3	8	7	6	2
4	6	2	1	5	7	9	3	8
5	9	4	6	8	3	2	1	7
6	1	7	5	2	4	8	9	3
8	2	3	7	9	1	6	4	5
1	4	9	8	7	5	3	B 2	6
2	7	5	3	4	6	1	8	9
3	8	6	2	1	9	5	7	4

答え

$$A 4 + B 2 = 6$$

奉行EXPRESS 2026 SUMMER

2026年8月17日発行 通巻第118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
株式会社ストラータ

弊社はお客様の個人情報を以下の目的で利用いたします。

- ① 奉行EXPRESSに関するご連絡・ご案内・プレゼントの発送・取材先等の連絡
 - ② 誌面、OBCの各種サービス向上のアンケート
 - ③ 個人情報特定できない形式の統計資料としての利用
- 弊社、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)に関しましては弊社ホームペ
ージ<https://www.obc.co.jp>をご覧ください。

※QRコードは株式会社デンソーウェブの登録商標です。

次号のお知らせ

奉行EXPRESS 2026 AUTUMN 2026年11月中旬発行予定

／ 経理・総務のみなさま ／

キントーン × 奉行クラウド で

申請・承認業務を

もっとスムーズにしませんか?



紙・Excel・メールだと……



承認まで時間がかかる

どこまで回っているのかわからない

過去の申請データが見つからない

キントーンなら!



PC・スマホからいつでも申請・承認

承認状況がリアルタイムでわかる

AIで過去のデータをすぐに見つけられる

さらに

奉行クラウドと連携すれば、承認済データの転記も不要に!

キントーンなら、AIとノーコードであらゆる業務課題をいくつも解決!

顧客管理 日報 交通費申請 受発注管理 見積作成 経費精算 売上管理 契約書管理 問合せ管理 グラフ集計 タスク管理 社員管理



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



申請業務でのキントーン活用方法はこちら

🔍 申請業務にキントーン 検索

