

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。

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

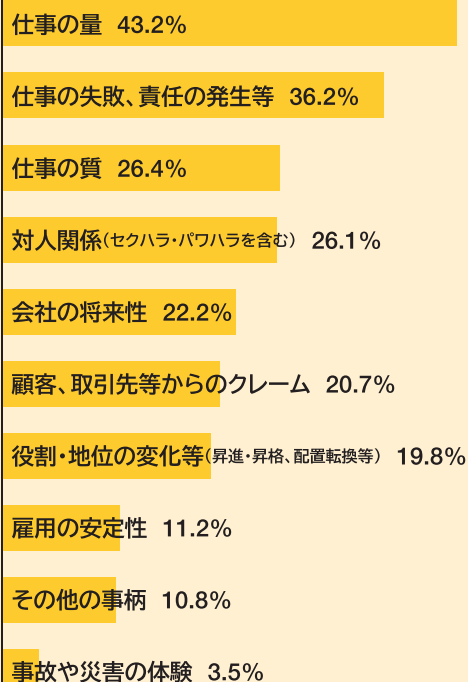
職場で働く時間に加え、出勤準備や通勤時間も含めて考えると、仕事がある日の大半は、仕事に関わる時間として費やしていることが分かります。それにもかかわらず、職場がストレスフルだと、なかなかポジティブにはなりづらく、衝突やトラブルの増加にもつながります。職場のストレスへの対応と信頼関係構築のカギとは…？



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)



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、他人との約束を守る

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

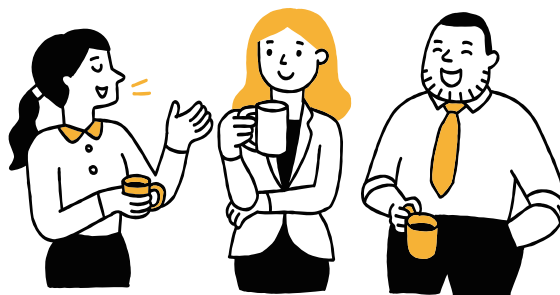
内容は社会人として当たり前のことと思われるかもしれませんが、いつまた新型コロナのような予期せぬ状況がやってくるかも分かりません。今後より一層「考え抜く力」(シンキング)や「状況把握力」「発信力」、さらに「ストレスコントロール力」が重要になってくると考えます。

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

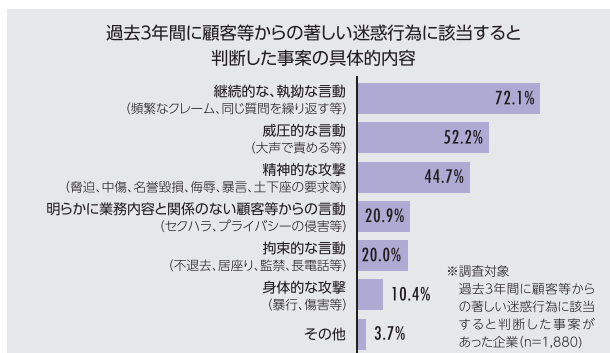
※対面のほか、電話・SNS等のインターネット上において行われるものも含みます。

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」

※内容は執筆時のものです。変更等がある場合があります。



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

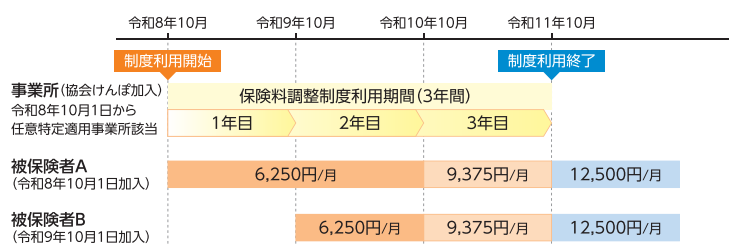
◎相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置

◎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。



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

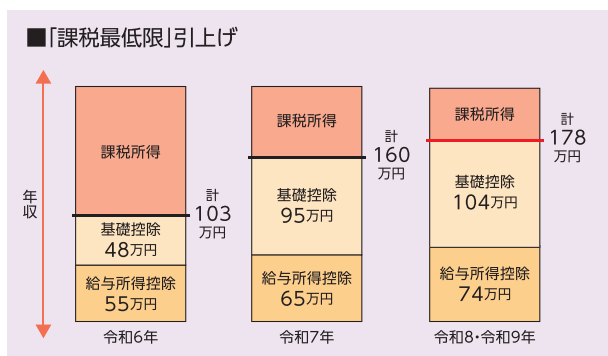
れば、知らず知らずのうちに実質増税になっていきます。今回の改正は、「物価が動けば控除も動く」という当たり前の仕組みへ、ようやく一歩近づいたものです。

● 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れば十分です。

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



		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

実務で押さえてほしいポイントは、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)

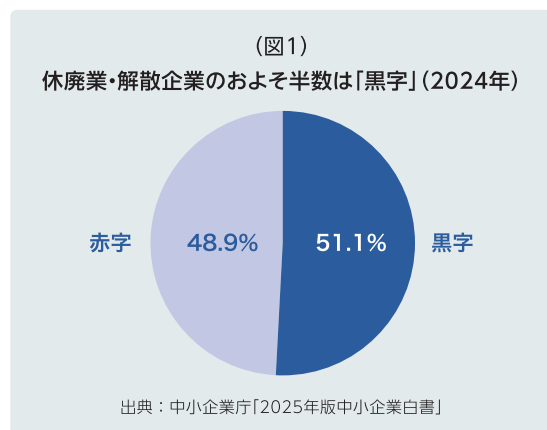


●黒字でも資金は尽きる

「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が進まない」——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。

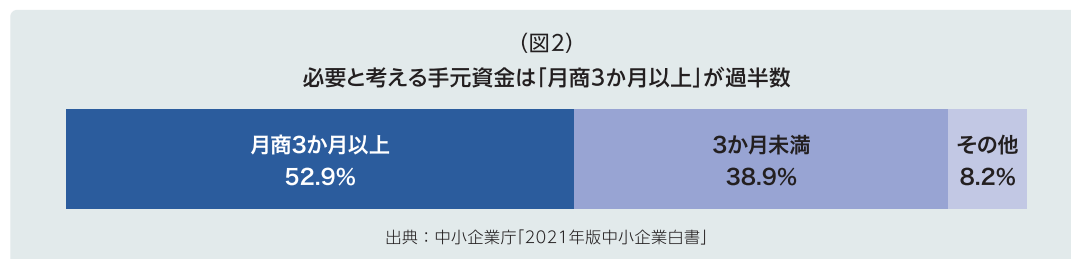
ひとことで言えば、「不動産担保や社長個人の連帯保証を過度に求めず、会社の『稼ぐ力』そのものを担保にお金を借りられる」しくみです。

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。

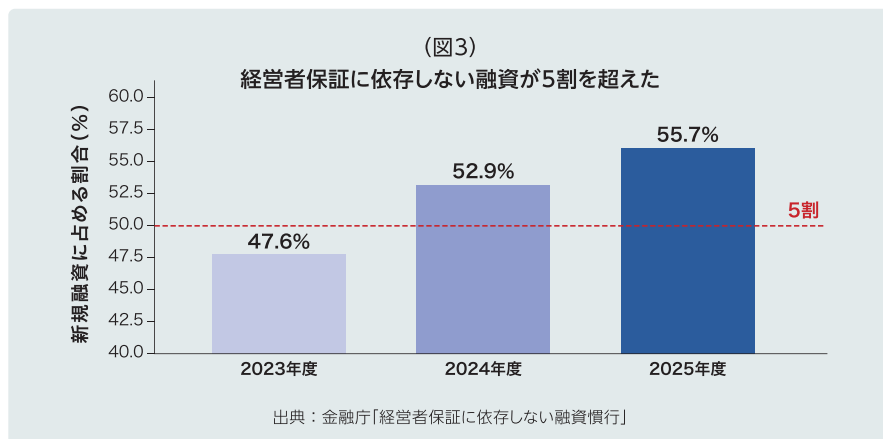
中小企業白書によると、2024年のM&A件数は過去最多を更新しました。私の周りでも、「売る」のではなく「組む」のだと納得された社長を何人か見てきました。これには双方のニーズが合致しているという背景があります。まず、成長したい中小企業からすれば、自社の力だけでは到達できないスピードや規模で、事業を拡大したい。一方で、新しい事業の種を求める上場企業にとっては、ゼロから新規事業を育てるには時間がかかるため、M&Aによって「時間を買う」ことを求めています。

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、菌周病、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

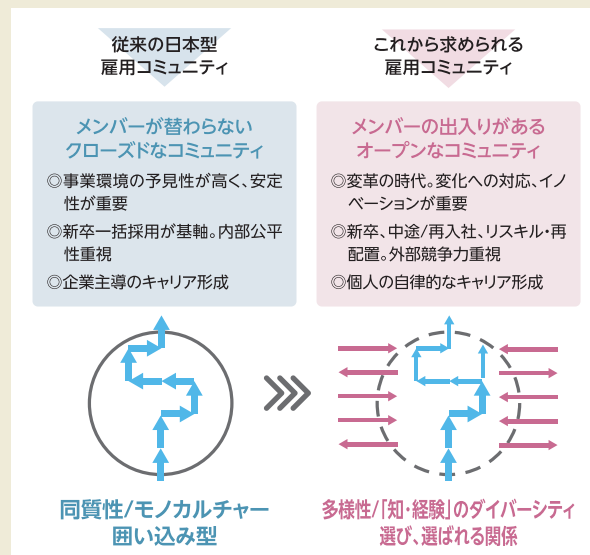
日本型の雇用慣行（終身雇用、年功賃金）は安定性、均質性が高い雇用を生み出し、そこから生まれる擦り合わせやチームワークが企業成長に寄与してきました。しかし、変化が日常となるなかで、その安定性や均質性が、変化への適応を困難にしているという面も昨今指摘されています。つまり、従来の日本

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そうです。というのも、経済産業省の報告書は経営側の声为中心であり、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、人財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

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

プレゼント付きアンケートは、

奉行Netサービス

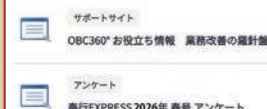
ホーム タブ

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



AmazonギフトカードをEメールでお届け

※当選通知は「go-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。

「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。

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
減らせますよう、「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
株式会社ストラダ

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

※QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。

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

