2026年11月20日発行 通巻第119号

奉行 2026 AUTUMN 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

人事・経営の未来を支える新サービスのご紹介
奉行に蓄積された人材・業務データで、根拠のある人材活用を始めませんか?

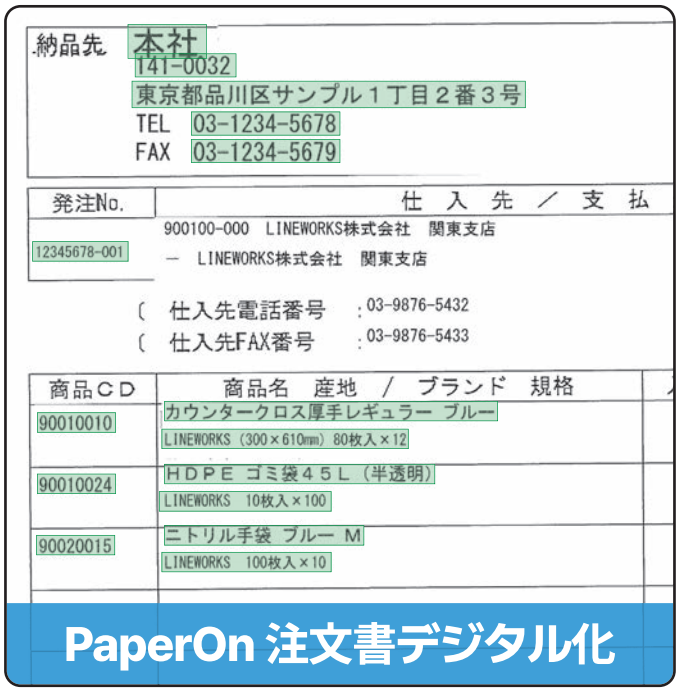
法定調書の電子申告するなら『法定調書奉行クラウド』とe-Tax・eLTAX、どちらを選ぶ?
電子申告の完了までに必要な作業を徹底比較!

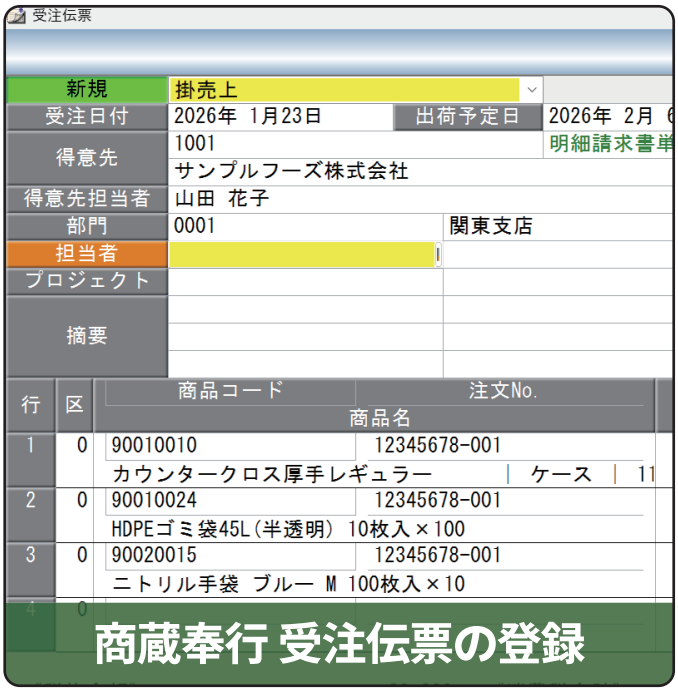
販売管理 仕入・在庫管理システム
商蔵奉行クラウド® × LINE WORKS PaperOn の連携で解決

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





PaperOn

受領

注文書

01 自動アップロード、デジタル化



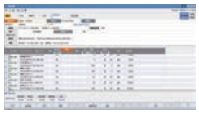
FAX・複合機と連携



必要項目を抽出・マスター変換

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
※ICDAR:2022/09/28

読み取り枚数
累計15億枚突破
※「LINE WORKS PaperOn」および「LINE WORKS OCR」の累計処理実績(紙換算)を合算

- ✓ FAXノイズや手書きも非定型にも対応
- ✓ マスターデータに基づく変換機能有り
- ✓ LINE WORKSからもアップロード可

12月8日(火) 無料セミナー開催！
注文書読取＆連携デモをお見せします

紙・FAX注文書の入力業務に課題をお持ちの方、ご参加お待ちしております！

LINE WORKS株式会社

セミナー概要
申し込みページ

無料トライアル受付中！

「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〉
12/18(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 AUTUMN

2026年11月20日発行 通巻第119号

2 特集
人事・経営の未来を支える新サービスのご紹介
奉行に蓄積された人材・業務データで、根拠のある人材活用を始めませんか?

4 特集
法定調書の電子申告するなら
『法定調書奉行クラウド』とe-Tax・eLTAX、どちらを選ぶ?
電子申告の完了までに必要な作業を徹底比較!

6 経理業務でAIってどうやって活用できるの?
勘定奉行クラウドの活用例と元上場企業の経理部長が実践するAI活用法をご紹介!

8 育児・介護休業法の改正から1年
「情報提供・意向確認」業務はスムーズに対応できていますか?

10 **奉行クラウドへスムーズに移行するために事前準備で押さえておきたい3つのポイント**

12 **奉行クラウド導入事例** 東京都港区・株式会社第一興商

14 **奉行クラウド導入事例** 富山県富山市・株式会社リッチェル

中綴じ別冊ファイル 保存版 **奉行ワンポイント講座**

17 **奉行クラウド導入事例** 沖縄県浦添市・エイアンドダブリュ沖縄株式会社

18 **プロフェッショナルひろば** 社会保険労務士法人アピエンス
法人代表 特定社会保険労務士 **堀内 和氏**／社会保険労務士 **田中 美穂氏**

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3回)

22 **スキルアップポイント**
突然の自然災害から会社と従業員を守るために

24 **スキルアップポイント**
40万円未満は即時償却へ ただし償却資産税は、別の話

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3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(回転図形)

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
横浜市西区高島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Ⅳ10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

＼ 人事・経営の未来を支える新サービスのご紹介 ／

奉行に蓄積された人材・業務データで、根拠のある人材活用を始めませんか？

根拠に基づく人材活用をAIが支援する

「実践型」AIエージェント

奉行AIエージェント
人材活用クラウド

2026年9月7日リリース





多くの企業の現状

データや根拠に基づいた人材活用の必要性を感じながらも、
人事施策の決定は経験や勘に依存している

企業で取り組みたい「人材活用」の例

- ✓ A事業の営業強化に最適な異動対象者の特定
- ✓ 新しく採用した社員が、最も力を発揮できる配属先の決定
- ✓ 残業時間の抑制や、給与支給の偏りの是正

取り組みを阻む要因

- ✓ 普段の業務が忙しく、人材活用に取り組む余裕が無い
- ✓ 特別な分析ノウハウを持っていない
- ✓ 人材・組織の現状をすぐに可視化できない

業務上多くの時間は取れなくても、特別なノウハウが無くても、
奉行のデータを活用し、根拠に基づいて人事施策を決定していきたい！

そんな皆様のために、今回リリースされたのが「奉行AIエージェント 人材活用クラウド」です。

● サービスの特長

一元化された人材情報をもとに、人材や組織の傾向・状態を適切に把握し根拠に基づいた適切な打ち手の決定・実行をAIがサポートします。

人材活用で成果を上げるためには、人材情報を適切に管理し、組織や従業員の状態を正しく把握したうえで、課題に応じた打ち手を実行することが重要です。『奉行AIエージェント 人材活用クラウド』は、AIによる分析支援、人材情報の一元管理、そして基幹業務で蓄積されるデータの活用を通じて、人材活用の実践を支援します。

特長 01 やりたいことを伝えるだけでAIが人材活用の道筋を提案

漠然とした組織課題や実現したいことをAIに伝えるだけで、見るべきデータや分析の着眼点を提案。
課題の整理から打ち手の検討まで、人材活用の進め方を導きます。

特長 02 豊富な標準項目で人材情報を一元管理

人材活用に必要な管理項目を標準でご用意。項目の作成作業は必要なく、人材情報をすぐに一元管理できます。

特長 03 基幹業務で自然と集まるデータで人材活用を実現 奉行ユーザー様ならではのポイント

奉行シリーズをご利用中の場合、普段の業務で自然に集まる給与・勤怠・人事情報を活用できるため、
従業員への追加の情報収集なく人材活用を始められます。

● サービス活用イメージ

人材活用の目的や利用者の役割に応じた活用シナリオを提供します。
経営・人事部門における組織分析から、現場マネージャーによる人材把握・育成支援まで、実践的な活用を支援します。

活用イメージ▶ 経営・人事部門

Ⅰ キャリア停滞人材を確認したい

昇進検討のタイミングで、評価が高いにもかかわらず、役職が伸び悩んでいる人材を見える化。

「役職の滞留期間」×「最終評価結果」の9ボックスでの見える化を提案します 提案AI

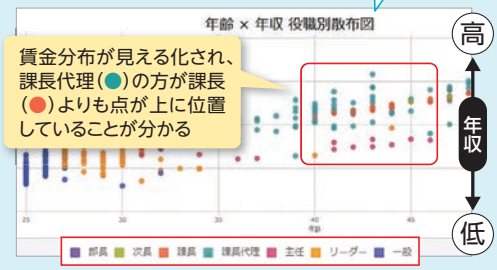


■次のアクションの例
該当人材の過去3年間の評価を確認し、申し分ない評価の社員を昇進対象とするかなどの検討に役立てられます。

Ⅱ 賃金分布を確認したい（賃金の偏りを是正したい）

公平な人事制度運用に向け、社員が不遇と感じる賃金格差が発生していないか確認。

「年齢」×「年収」の役職別散布図の見える化を提案します 提案AI

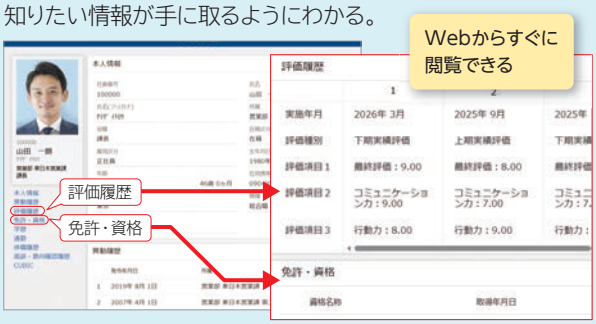


■次のアクションの例
役職が高い「課長」よりも「課長代理」の支給額が高い傾向のため、賃金テーブルを見直すなどに役立てられます。

活用イメージ▶ 現場マネージャー

Ⅰ 部下の情報を確認したい

基本情報や評価履歴・異動履歴・学歴など、部下についての知りたい情報が手に取るようにわかる。



Ⅱ 資格や特定の経験を持つ社員を見つけたい

条件に合致する従業員をAIに問いかけるだけで瞬時に抽出。昇進・異動の検討に役立てられる。



● 奉行クラウドとの組み合わせで実現できること

「給与奉行クラウド」× 人材活用クラウド

賃金の支払状況を適切に見える化し、給与体系の適正化を実現

毎月の給与支給額や残業時間などのデータを活用した分析が可能です。企業にとって重要な給与情報を分析でき、賃金の偏りや人件費構造の課題を把握。データに基づく給与体系の適正化と、公平で納得感のある人事運営を実現します。

「勤怠管理クラウド」× 人材活用クラウド

残業や休暇取得状況を活用し、働き方の偏りを見える化。離職防止と適正配置を実現

月次残業時間だけでなく、勤務実績や働き方の傾向まで踏み込んだ分析が可能です。長時間労働や業務負荷の偏りを早期に把握し、離職リスクの高い人材の発見や適正配置、配置転換の検討を支援。従業員が長く活躍できる組織づくりに役立てられます。

「総務人事奉行クラウド」× 人材活用クラウド

部門・役職の滞留年数を活用し、キャリア停滞人材や昇格に適した人材の発掘を実現

現在の情報だけでなく、異動や昇進・昇格の履歴を活用した分析が可能です。滞留年数と評価結果などを組み合わせてキャリア停滞や登用候補者を可視化し、配置転換や昇進を検討すべき人材の発見を支援。組織活性化に向けた適性配置に役立てられます。

奉行に蓄積された人材・業務データを利用した人材活用に興味がある方はこちら！

機能や価格、奉行クラウドとの連携などの詳細を、資料にてご確認いただけます。

URL▶ https://pages.obc.co.jp/wf-6887-jinzaikatsuyo-bugyo-ai-intro-dl-entry.html

特集

法定調書の電子申告するなら『法定調書奉行クラウド』とe-Tax・eLTAX、どちらを選ぶ?

電子申告の完了までに必要な作業を徹底比較!



法定調書の電子申告義務化の対象拡大により、今回初めて電子申告を行う企業も多いのではないでしょうか。電子申告の方法として、e-Tax・eLTAXと『法定調書奉行クラウド』のどちらを利用するか、迷われている方もいるかと思います。利用する方法によって必要な作業は異なるため、利用料だけで選ぶと想定以上に時間がかかる可能性があります。
本記事では、自社に合った方法を選べるよう、両者の作業内容を比較します。

自社に合った方法を選ぶために、電子申告の完了までに必要な3つの作業を比較

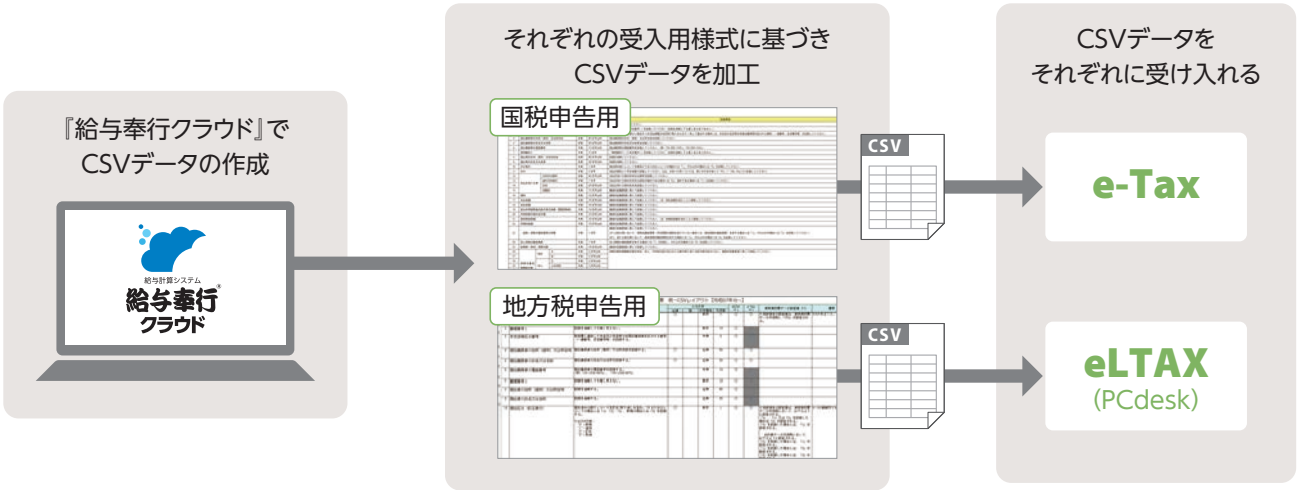
電子申告は、①給与データ受入れ、②税務署へデータ提出、③市区町村へデータ提出という流れで進みます。同じ電子申告でも、利用する方法によって、作業内容や進めやすさは異なります。ここからは、自社に合った方法を判断できるよう、『法定調書奉行クラウド』とe-Tax・eLTAXの進め方の違いを、3つの作業に沿って比較します。

1 給与データ受入れ を比較

電子申告で提出する、源泉徴収票や給与支払報告書などのデータを準備するために、まずは、『給与奉行クラウド』で処理した給与・賞与・年末調整データを受入れます。

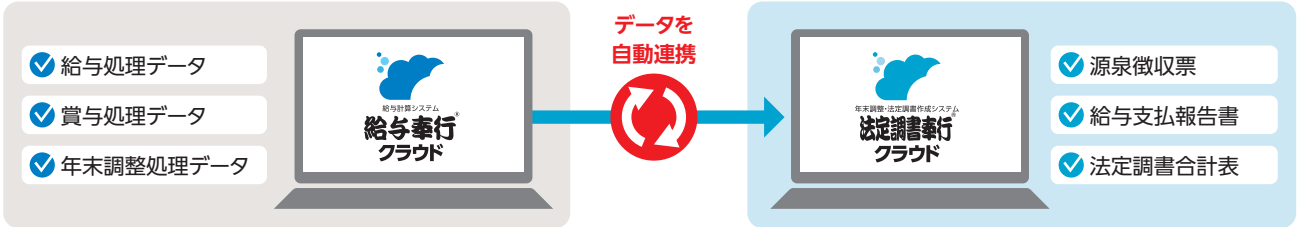
● e-Tax・eLTAXを利用する場合

『給与奉行クラウド』で作成したCSVデータを加工し、e-Tax・eLTAXへそれぞれ受け入れます。



● 『法定調書奉行クラウド』を利用する場合

『給与奉行クラウド』のデータが自動的に連携されるためデータを受け入れる作業は必要ありません。

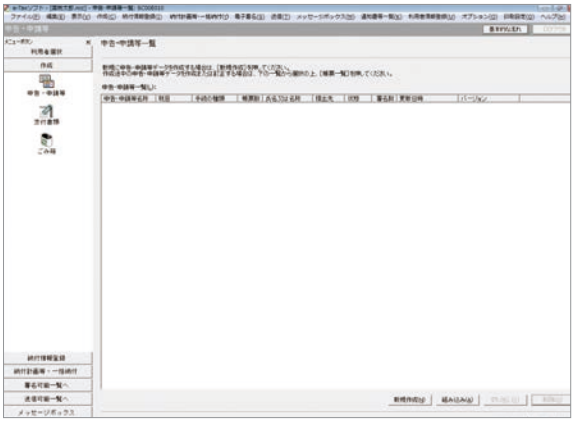


2 税務署へデータ提出を比較

続いて、所轄の税務署へ源泉徴収票や支払調書、法定調書合計表などを電子データで送信します。

● e-Taxを利用する場合

e-Taxは幅広い申告に対応しているため、ボタンが多い画面となり、操作フローも多くなっています。初めての場合はミスのないようにマニュアルを確認しながら操作する必要があります。



※上記画面はe-Taxのマニュアルコーナーより抜粋
https://www.e-tax.nta.go.jp/manual/index.htm#anc03

● 『法定調書奉行クラウド』を利用する場合

『法定調書奉行クラウド』は、「電子申告ナビ」のチェックリストに沿って、必要な操作を順番に進めます。



3 市区町村へデータ提出を比較

続いて、従業員が居住する市区町村へ給与支払報告書を電子データで送信します。

● eLTAXを利用する場合

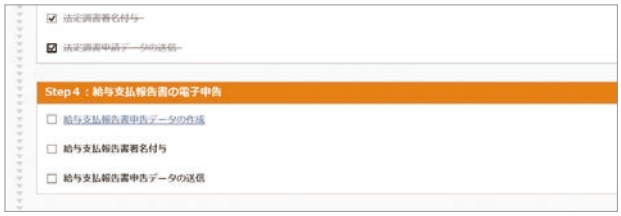
「eLTAX（PCdesk）」と「e-Tax」は全く別のシステムのため操作方法も異なります。別途、マニュアルを確認し操作方法を把握します。

※右記画面はeLTAXのマニュアルコーナーより抜粋
https://www.lta.go.jp/support/manual/?redirect=4g



● 『法定調書奉行クラウド』を利用する場合

『法定調書奉行クラウド』は、国税への提出と同様に、「電子申告ナビ」のチェックリストに沿って進めます。



電子申告の方法は、作業内容や操作の進めやすさまで確認して選びましょう

『法定調書奉行クラウド』とe-Tax・eLTAXでは、電子申告を完了するまでに必要な作業が異なります。
利用料だけでなく、それぞれの作業内容や業務時間も確認して選ぶことで、迷わず期限内に進めやすくなります。

セミナー開催!

電子申告は『法定調書奉行クラウド』がおすすめ!
e-Tax・eLTAXとの時間削減効果を徹底比較

本セミナーでは、e-Tax・eLTAXと『法定調書奉行クラウド』について、より具体的な作業内容と、業務時間を比較します。自社に合った申告方法を判断する材料として、ぜひお役立てください。

URL▶https://www.obc.co.jp/landing/sem-denshishinkoku2026

お申込はこちら!

勘定奉行クラウドの活用例と元上場企業の経理部長が実践するAI活用法をご紹介！

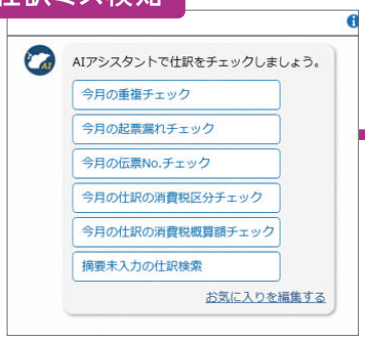
財務会計システム 勘定奉行クラウド で実現できるAI活用例

仕訳チェック

AIがミスの可能性がある仕訳を自動検知！ 仕訳の品質が今まで以上に向上します。

日次や月次の仕訳に誤りがないかのチェック作業をAIが自動で行います。重複や起票漏れ、会話形式による任意項目のチェックにも対応し、人の目で行うしかなかった確認作業やダブルチェックの手間を削減できます。

仕訳ミス検知



検知内容・修正案チェック



毎月計上している仕訳のうち、今月まだ起票されていないものをAIが自動でピックアップします。

仕訳作成・登録



今月起票漏れがあった内容を、前月の仕訳を複写し、登録することができます。



葛西さんが実践するAI活用法

増減の大きな科目を洗い出し月次チェックに活用！

仕訳チェックでは、会計システムから出力した損益計算書をAIに読み込ませ、前年比・前月比で30%以上の増減がある科目を洗い出す活用をしています。現時点では、ひとつひとつの仕訳が正しいかどうかをAIに判断させるのは現実的ではありません。そのため、まずは大きな増減が発生している科目を抽出し、確認が必要なポイントを絞り込む一次チェックに役立てています。

損益計算書

各科目について、当期の各月の金額を以下と比較し、30%以上の増加または減少がある科目を洗い出してください。

AI 増減率が30%以上の科目を洗い出しました！

売上高	30%以上増加
仕入高	30%以上増加
交際費	30%以上増加

そろそろ自分もAIを使った方が良いのだろうとは思いつつも、「経理業務で具体的にどう活用できるのか分からない」「AIを業務に活用したいが、なにから始めればよいのか分からない」そんなお悩みをお持ちの方も多いのではないでしょうか。本記事では、勘定奉行クラウドで行える、仕訳チェック・帳票作成でのAI活用例と、上場企業で経理部長を務めた経験を持ち、現在は企業の経理業務支援にも携わる葛西一成さんが実践する生成AIの使い方をご紹介します。
経理業務へのAI活用法として、ぜひ参考にしてください 。

元上場企業経理部長
IS経理事務所代表
CPAラーニング講師
葛西 一成 氏



大学卒業後、上場企業のソフトウェア開発子会社の経理に配属。その後、上場企業における連結・決算開示業務を担当。食品、IT系など複数業界の上場企業やその子会社経理を経験。東証プライム、グロース上場2社で経理部長を務めた後独立開業。現在は、上場企業での決算業務支援、会計関連システムの開発アドバイザー、経理実務セミナー講師、書籍や雑誌への執筆活動に注力している。Xでは、経理部ISとして経理の仕事情報を発信中。著書『経理のExcelベーシックスキル』(中央経済社)、『組織を整え人材を活かす「強い経理」の作り方』(税務研究会)。

帳票作成・分析

ExcelやPDFの報告書をAIがそのまま再現。同じレイアウトの報告書を手間なく作成でき、分析に活用できます。

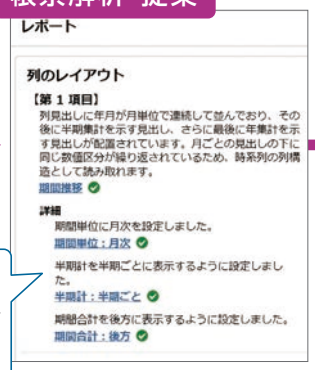
作成している報告書をアップロードすると、AIによって報告書がそのまま再現されます。毎月行うExcelの加工や、サービス上で帳票設定する手間なく、今までと同じレイアウトの報告書を毎月瞬時に作成でき、分析に役立てることができます※。

手元の帳票をアップロード



帳票の形式や条件をAIが読み取り、最適なレイアウトを提案します。

帳票解析・提案



帳票出力・分析



会計帳票以外の月次で作成している帳票を奉行上で出力できます。

※オリジナル帳票オプション for 勘定奉行クラウドが必要です。



葛西さんが実践するAI活用法

元帳から交際費の支出状況を分析！

報告書作成は会計システムの得意分野ですが、分析はAIに任せることもできます。例えば、交際費が大きく増加した際、「どの部門で何に使われているのか」と確認を求められることは少なくありません。しかし、総勘定元帳を一件ずつ確認して整理するには多くの時間がかかります。AIに分析の観点や定義を伝えることで、関連情報を分かりやすく整理できるため、その結果をもとに注視すべき取引を重点的に確認しています。

AIに伝える交際費の分析観点例

- ✓ どの部門の交際費が多いか
- ✓ 不自然・偏りがあると思われる取引
- ✓ 誰の利用が多いか
- ✓ 金額が大きい取引や利用頻度が高い取引
- ✓ 交際費を使用している目的
- ✓ 部門や利用者ごとの特徴

セミナーアーカイブ配信中

元上場企業の経理部長がAIを実際に活用している様子を見たい方はこちら!

月次分析や会計システムから出力したデータの加工など、葛西さんが実践するAI活用法のデモンストレーションをご覧いただけます。

URL▶ https://www.obc.co.jp/acfield/seminar/archive/

育児・介護休業法の改正から1年

「情報提供・意向確認」業務はスムーズに対応できていますか?



2025年の法改正から約1年。子が3歳になる前の個別周知・意向確認や、40歳前後の介護制度の情報提供など、実際に対応を進める中で、運用上のちょっとした悩みや負担を感じる企業も多いのではないでしょうか。
制度への理解は進んだ一方で、対象者の抽出方法や個別周知・意向確認など、業務フローが確立されておらず、試行錯誤しながら運用している企業も少なくありません。
今後も定期的に発生する業務だからこそ、スムーズに対応できるよう運用を見直していきませんか?

✓ 担当者起点で、定期的に対応が必要な「情報提供・意向確認」業務

介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供	従業員が40歳等のタイミングで、情報提供を行う
柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認	子が3歳になるまでの適切な時期に、制度の周知と利用の意向確認を個別に行う

よくあるお困りごと…

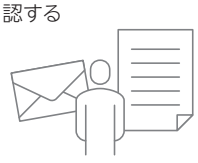
- 対象者を漏れなく抽出できる、確実な方法を試行錯誤している
- 対象者が多いと、その分業務負担が増加する
- 従業員ごとの対応状況の把握・管理が煩雑



業務がスムーズに進まない原因は
それぞれの業務が手作業になり、繋がっていないこと

例 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認業務

情報収集
在籍している従業員や、新しく入社する従業員へ、子の年齢を確認する



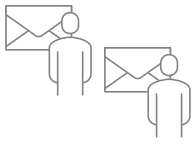
Excelへ記入
収集した情報を、年齢が確認できるようにExcelへ記入



対象者確認
毎年決まった時期に、対象者がいるかフィルターで絞り込んで確認



個別周知
対象者へ周知のため、書面やメールを作成。個別に送付



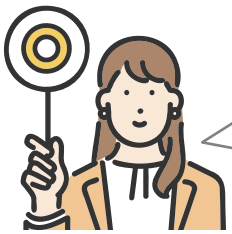
意向確認
従業員の意向をひとりずつExcelへ転記



子が3歳になる前の
個別周知・意向確認の
業務が3分でわかる!

デモ動画は
こちら

https://players.brightcove.net/6241658447001/default_default/index.html?videoId=6405780043112



奉行Edge労務管理電子化クラウドなら!

システムに沿って運用するだけで、
各業務が繋がり、スムーズに業務を進められます。

例「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認業務

情報収集

従業員から Web 申請で子の情報を収集し、そのまま社員情報へ自動反映。
情報収集・登録の手間を削減します。



入社時や出生時のほか、必要なタイミングで情報収集できます。

対象者の確認

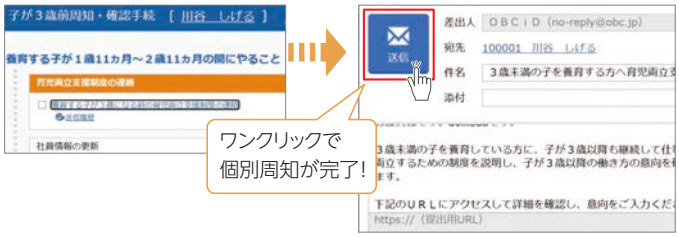
自動登録された社員情報をもとに、対象者を自動抽出!
専用メニューで対象者を確認し、そのまま手続きを開始できます。



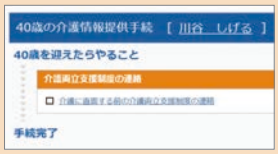
対象者を漏れなく確実に抽出でき、そのまま手続きを開始!

個別周知

やることリストに沿って進めるだけで、業務が完了!
メールテンプレートのご用意で、ワンクリックで迷わず周知できます。

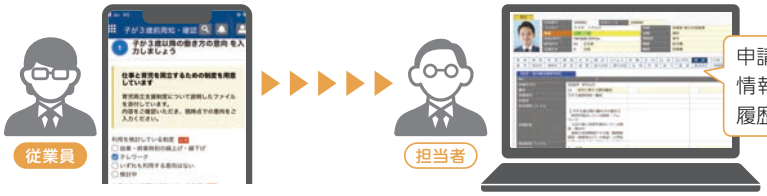


40歳の介護情報提供手続きも迷わず完了できます。



意向確認

従業員が申請した内容を確認後、社員情報へ自動反映。
一連の業務が奉行で完結し、スムーズな運用を実現します。



申請内容を確認後、社員情報の「面談・意向確認履歴情報」へ反映

入社から退職まで発生する
すべての労務手続きをデジタルで
仕組み化し、スムーズな運用を実現する

奉行Edge 労務管理電子化クラウド

機能・価格・事例などがわかる!
詳細資料のDLはこちら
URL▶ https://pages.obc.co.jp/wf-2895-bedglabor-dl-entry?type_b&hsCtaAttrib=159049250937



奉行クラウドへスムーズに移行するために 事前準備で押さえておきたい3つのポイント



奉行クラウドへ移行する方針は決まっていても、具体的にいつ、どのようにデータ移行を進めればよいかまでは、イメージできていないという方も多いのではないでしょうか。奉行11のデータは、奉行クラウドへ移行できます。データ移行の操作も、画面に沿って進めるシンプルなものです。ただし、データ移行中は奉行11を利用できません。日常業務への影響を抑えてスムーズに移行するために、移行前に必要なことや、移行後に行う作業を把握し、実施日時を決めておきましょう。

データ移行の流れ 奉行クラウドへのデータ移行は、大きく分けると3段階で進めます。

データ移行の事前準備をする
移行可否や所要時間をチェックし、移行後に必要なことを把握したうえで、実施スケジュールを決めます。

データ移行を実施する
データコンバート機能を使って、奉行11のデータを奉行クラウドへ移行します。

移行結果を確認し再設定を行う
データが正しく移行されているかを確認し、必要な項目を再設定します。



スムーズなデータ移行には、**事前準備**が大切じゃ！
押さえておきたいポイントを3つ紹介するぞ！

ポイント1 移行可否や所要時間をチェックしましょう

データ移行の前に、「データコンバート事前確認ツール」を使って、奉行11のデータを問題なく移行できるか、どのくらい時間がかかるかをチェックしましょう。すでにツールを実行している場合も、その後にデータを登録・更新したときは、データ移行前にもう一度実行します。

- ☑ 奉行クラウドへ問題なく移行できる状態か
- ☑ データ移行にどのくらい時間がかかるのか
- ☑ 奉行11のデータ量が奉行クラウドの標準データ容量を超えていないか

※標準データ容量を超えている場合は、データ移行前に対応が必要です。

「データコンバート事前確認ツール」のダウンロードおよび手順はこちら
https://id.obc.jp/hc/chkconv

ポイント2 奉行11との違いや、移行後に必要な作業を把握しておきましょう

データ移行が完了した後、奉行クラウドで業務をスムーズに始められるよう、奉行11との違いや、移行後に確認・設定することをあらかじめ把握しておきましょう。

■奉行11との機能差異
奉行クラウドには新しい機能が追加されている一方、奉行11と操作や機能が異なる点もあります。日常的に利用している機能を中心に、奉行11との違いを把握しておきましょう。

■奉行クラウドに移行されないデータ
操作ログなど、一部のデータは奉行クラウドへ移行されません。どのデータが移行対象外となるかを把握しておきましょう。

■移行後に再設定が必要な項目
一部の項目は、奉行クラウドへの移行後に再設定が必要です。対象となる項目を把握し、移行後の予定に含めておきましょう。

＼Webで確認できます！／
「データコンバート事前確認ツール」ページの各サービスボタンから、機能差異や移行されないデータ、再設定が必要な項目をご覧いただけます。

「データコンバート事前確認ツール」ページはこちら
https://id.obc.jp/hc/chkconv

ポイント3 データ移行のスケジュールを立てましょう

データ移行中は、奉行11を利用できず、印刷やデータの参照もできません。ポイント1でチェックした所要時間をもとに、日常業務に差し支えない日時を選び、十分な作業時間を確保しましょう。

■データ移行に必要な日数と実施タイミングの目安

データ移行に必要な日数や適したタイミングは、ご利用中の製品構成や登録データ量、他社システムとの連携状況などによって異なります。月初・月末などの締日や繁忙期を避け、業務が比較的落ち着いているタイミングでの実施がおすすめです。以下を参考に、自社の業務に合ったスケジュールを検討しましょう。

製品構成	所要日数※	実施に適したタイミング	避けたいタイミング
勘定奉行	半日〜1日	月中(5〜15日頃) 業務が落ち着いているタイミング	月末・月初 (経費精算や月次決算処理)
給与奉行 **奉行Edge 給与明細電子化クラウド**	半日〜1日	給与支給日後すぐ	給与・賞与処理中 支給日直前・支給日当日
奉行Edge 勤怠管理クラウド	2週間〜1ヶ月	勤怠データ確定後すぐ	勤怠締日の直前・直後
商奉行・蔵奉行	2週間〜1ヶ月	月中(5〜15日頃) 業務が落ち着いているタイミング	20日、25日、月末など (請求書発行)

※記載内容は一般的な目安です。ご利用中の製品構成やデータ登録量、他社システムとの連携状況などにより異なります。

■データ移行中もパソコンでほかの業務を行えます

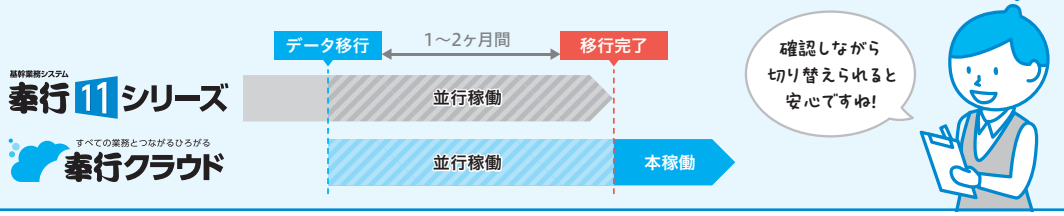
データ移行中は奉行11を利用できませんが、パソコンではほかの業務を行えます。また、データ移行の途中でパソコンをシャットダウンしても支障はありません。業務終了後にデータ移行を開始し、翌日以降に結果をチェックすることもできます。

奉行クラウドへの移行時期を決め、事前準備を始めましょう

データ移行に向けてやることが分かったら、次は自社にとって「いつ移行するか」を決めましょう。移行時期から逆算して3つのポイントに取り組むことで、日常業務への影響を抑えながら、スムーズにデータ移行を進められます。

奉行クラウドへ余裕を持って切り替えるために

データ移行後も1〜2ヶ月間、奉行11と奉行クラウドを並行して利用できます。奉行クラウドの操作や移行後のデータを確認しながら、段階的に切り替えられます。並行稼動期間も含めて、移行時期を検討しましょう。



導入準備から移行完了までの全ステップを詳しく解説!

奉行クラウド移行ガイドブック

「奉行クラウド移行ガイドブック」では、移行時期の検討から移行後のチェックまで、移行の全ステップを詳しく解説しています。ぜひご活用ください。

無償提供

ダウンロードはこちら

https://www.obc.co.jp/migration-guide



奉行クラウド **導入事例** | 東京都港区・株式会社第一興商



「人材を確保できない時代」を前提として業務体制を構築する必要がある

株式会社第一興商 営業統括本部
子会社営業部 営業推進課 課長
門脇 友彦氏

導入製品

奉行クラウドHR DX Suite®
奉行Edge 勤怠管理クラウド
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

当社は社会情勢の変化を鑑み、柔軟に対応してきたわけですが、団塊世代の退職や人口減少の進展により、将来的な人材確保が困難になると想定しています。ここで言う「人材確保」とは、人材を採用できないという話に留まりません。たとえ採用できたとしても、退職者と同レベルの人材を継続的に確保できる保証はないという点も含みます。つまり、人材の“数”と“質”を確保できるかが不透明となっており、人材に対する考え方そのものを見直す必要があると考えました。

例えば、システムエンジニア(SE)はすでに多くの企業で採用単価・人件費の高騰により確保が困難になっていると聞きます。こうしたなか、奉行シリーズを活用して運用・保守を外部化する企業が増えている点は今後も続いていく大きな流れだと考えております。当社でも同様に、人材確保のみを前提とした業務運営そのものを見直す必要があると考え、特に管理部門においては、「人が減少しても業務の量と品質を維持できる体制」の構築が中長期の課題でした。そのためにはシステムをより有効に活用し、限られた人員でも安定して業務を遂行できる仕組みを整える必要があります。人員が減少しても業務量が変わらない、あるいは増加するのであれば、一人ひとりの生産性を高めていかなければならないからです。

一方で、人事労務関連業務では複数のシステムを利用しており、グループ会社ごとに利用システムが異なるケースもあるなど、業務プロセスが統一されていませんでした。例えば、給与計算システムと給与明細を配付するシステムが別々だったため、システム間のデータ連携や確認作業が必要となっていました。特にCSVによるデータ受け渡しも多く、見落としや修正対応が発生することもあり、システムを導入しているにもかかわらず、期待したほどの効果を実感できていませんでした。また、紙主体の業務体制も大きな課題でした。具体的な事例として、従業員の入社手続きや年末調整などは紙で行っていたため、総務と社員、アルバイトの間でのやり取りに多くの時間と手間を要しておりました。

このような状況は日々の運用負荷を高めるだけでなく、将来的な人材確保の難しさを見据えた際にも大きな課題になると考えていました。今後も業務品質を維持しながら事業成長を支えていくためには、管理部門の業務基盤そのものを見直し、人手に依存しない業務体制を構築する必要があったのです。

導入の決め手

グループ会社22社の業務標準化と将来を見据え、奉行への統一を決断

今回、グループ会社22社で奉行に統一するきっかけとなったのは、販売子会社である株式会社湘南第一興商(以下、湘南DK)からアルバイトの入社手続きについて相談を受けたことです。その内容は、「紙主体の業務体制では総務も現場も回らない。ペーパーレス化できないか」というものでした。湘南DKからの相談を受けて、ほかの子会社にもヒアリングを実施したところ、同様の課題を抱えていることがわかりました。そこで個社ごとに対応するのではなく、グループ全体で人事労務業務のあり方を見直し、業務基盤を統一する方向で検討を進めることにしたのです。

検討段階では、人事労務管理システムを8社比較しました。その中で奉行を評価した最大の理由は、人事労務業務全体をグループ共通の基盤として運用できる点です。他社サービスにも優れた機能はありましたが、人事情報管理、労務手続き、給与計算、給与明細配付、年末調整、法定調書作成、勤怠管理などを別サービスで補完する必要があるケースが少なくありませんでした。その場合、人事情報や給与情報などをシステム間で受け渡す必要があり、APIやCSVによるデータ連携や確認作業が発生します。それでは従来の課題であった運用負荷や確認業務を根本的に解消できず、本質的な業務効率化にはつながらないと考えました。

当社が重視したのは、単なるペーパーレス化ではなく、グループ内の販売子会社22社で共通の業務基盤を構築できるかどうかでした。奉行で統一することで、各社で異なっていた業務プロセスや運用方法を標準化できるだけでなく、販売子会社全体で改善施策を展開しやすくなります。こうした「グループ前提」で活用できる基盤であることや、全体を網羅し連携したシステムである点は大きな評価ポイントでした。もちろん、販売子会社全体での導入となるため、相応の投資額になります。そのため投資額の妥当性についても慎重に検討しました。私たちが重視したのは単年度の費用対効果ではなく、将来的な人材不足を見据えた長期的な視点です。業務効率化によって限られた人員でも業務を維持できる体制を構築できれば、将来的な採用や人員補充への依存度を下げることができます。そうした効果を含めて試算した結果、奉行への投資は十分に見合うものだと判断しました。



株式会社湘南第一興商
管理部 次長
小林 裕氏

販売子会社22社で共通の業務基盤を構築し、人事労務業務を標準化することで、管理業務の負担を軽減しながら、この先グループ会社ごとの人的資源が減少したとしても業務の質と量を担保できる体制を実現できる—。その将来像を描けたことが、奉行を選んだ最大の決め手でした。

■企業概要
株式会社第一興商
◎所在地…東京都港区三田3-9-6
◎URL…https://www.dkkaraoke.co.jp/

DAMを通じてうたう楽しさを届け、ビッグエコーなどのカラオケ店舗運営によりうたう環境を提供するカラオケのリーディングカンパニー。カラオケが心身の健康に役立つことを活用し、エンターテインメントの枠を超えて介護福祉や教育分野にも事業領域を広げている。
さらに、多彩な業態の飲食店舗を展開するほか、土地の有効活用を提案するパーキング事業にも注力。人々の健やかな暮らしと豊かな社会の実現を目指している。
従業員数は単体2,199名、グループ3,694名(2026年3月31日現在)。

導入効果

入社手続き・年末調整のペーパーレス化で管理部門と営業部門の負担を軽減
店長が本業の店舗業務に集中できるように



株式会社湘南第一興商
管理部 総務課 係長
町田 京子氏

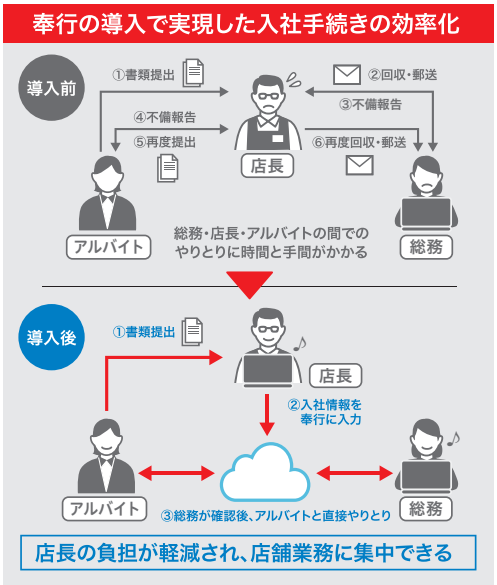
販売子会社22社への導入は、奉行の販売パートナー会社が各子会社をとりまとめ、導入プロジェクトとして推進いただけたことでスムーズに進みました。具体的には、各子会社のシステム活用状況やシステムへの理解度および所属従業員を踏まえて4グループに分け、約1年かけて展開しました。比較的早い段階で導入したグループの事例やノウハウを後続グループへ展開することで、各社が無理なく奉行を習熟していったように思います。

こうして2026年1月より運用を本格的に開始。まず、CSVによるデータ連携がなくなったことで業務の精度が向上しました。そして、奉行を導入して最も大きな効果を感じているのが入社手続きです。奉行の導入後、入社手続きはオンライン上で完結できるようになってペーパーレス化を実現、マイナンバー格納もスムーズになり、総務担当者の月間の残業時間が最大40時間から10時間に減少しました。

こうしたなかで、奉行の効果は総務だけでなく店舗にも及んでいます。各店舗合計で400人以上のアルバイトと雇用契約を結んでおり、多い時には1か月で50名近くの入社手続きを行います。これまではアルバイトからの書類を店長が回収して郵送してもらい、総務側で回収チェックリストをもとに書類が揃っているか確認し、不備があれば店長を通じてアルバイトに確認するなど、総務・店長・アルバイトの間での紙のやりとりに時間と手間がかかっていました。奉行の導入後は、店長がアルバイトの入社情報を奉行に入力し、総務担当者がその内容を確認、その後は奉行を通じてアルバイトと総務担当者がやり取りする形に。こうすることで店長の負担が軽減され、店舗業務に集中できるようになりました。

年末調整についても紙のやり取りがなくなり、総務側・店舗側ともに効果を実感しています。これまでは各店舗に合計で数百枚にわたる説明資料や申告書を郵送し、店長経由で配付・回収してもらっていたのですが、年末の繁忙期に店長がこうした事務作業を行うのは大きな負担になっていました。ペーパーレス化されたことで、総務とアルバイトの直接のやり取りになり、年末で忙しい店長の負担が大幅に削減されました。はじめは使いこなせるか不安だったのですが、従業員向けマニュアルや使い方動画があったので大きな不安なく進めることができました。

ほかにも、導入において4グループに分けた最初のグループであった湘南DKでは奉行を活用したさまざまな取り組みが始まっています。例えばe-Gov連携による高年齢継続雇用給付金の申請については、従来はひとりひとり申請していましたが、現在は奉行から一括申請するように。さらに、毎月勤労統計調査など、行政の各種調査を手作業なしで即座に作成できるようになっています。また、アンケート機能も活用しています。年に2回、定期的に従業員からの要望や提案、キャリア志向調査を実施して経営陣に報告、従業員の参加意識向上につなげているところです。



今後の展望

奉行の活用度合いを高めてブランド価値向上へ

運用開始から半年程度が経過した今、OBCや奉行の販売パートナー会社と連携しつつ、現行業務を各子会社で安定的に処理できる体制の構築に注力しています。その段階をクリアできたら、各社の総務担当者の奉行への習熟度を高め、さらなる業務効率化を実現したいと考えています。

奉行にプラットフォームを統一した効果は将来にも及ぶでしょう。具体的には時代や業務要件の変化に応じたさまざまな選択肢を持てるようになったことです。例えば業務をアウトソースすることも可能になり、今後のバックオフィスの業務改善をより柔軟に進められる体制になったというわけです。

これからは人の手を介さないでよい業務はシステムに移行し、社員は分析業務に注力して価値創造を図るべきと考えます。こうしたなかで、奉行はシステムの枠を越え、当社のブランド価値向上にも貢献してくれると確信しています。

奉行クラウド **導入事例** | 富山県富山市・株式会社リッチェル

カスタマイズしていた会計、固定資産、債務管理を奉行V ERPクラウドの標準機能で踏襲 的確な支援と操作指導によって1年で稼働へ

株式会社リッチェル
経営企画本部 経営企画部のみなさま

導入製品

- 財務会計システム 勘定奉行® V ERPクラウド
- 債務管理システム 債務奉行® V ERPクラウド
- 固定資産管理システム 固定資産奉行® V ERPクラウド

●外貨入力オプション for 奉行V ERPクラウド　●建設仮勘定オプション for 固定資産奉行V ERPクラウド

検討のきっかけ

カスタマイズを重ねて長年使い続けてきた旧システムを、サポート終了を機にリプレイス

当社は1960年の設立でハウスウェアやペット、ベビーなど、幅広い生活用品の企画、製造、販売を国内外で手がけています。主力はプラスチック製品ですが、プラスチックにとどまらない様々な素材を生かした製品製造を行っております。

奉行の導入前はオンプレミス型の会計システム（以後「旧システム」と表記）を使っており、自社の業務を行いやすくするために複数のカスタマイズを施していました。そのなかでも特に大きなカスタマイズは3つです。一つ目は入金データを仕訳として取り込むために使用するものです。銀行のFBデータをもとに会計システムに仕訳として取り込んだり、販売管理システムに入金データを連携するためにカスタマイズを行っていました。二つ目は支払予定変更明細を自動生成するものです。旧システムの標準機能では、手作業であれば支払予定の変更は可能だったのですが、当社では支払件数が多いため手作業では限界がありました。

そのため、当月の支払保留金額を入力するだけで支払条件や相殺後の金額をもとに金種の判定や差額計算が行われ、支払予定変更明細が自動生成されるようカスタマイズを行っていたのです。三つ目は仕訳の整形を行うものです。具体的には支払仕訳や固定資産管理システムから一般会計へ売却仕訳を連携する際の仕訳の整形に使用していました。旧システムの標準機能では仕訳の行数が多くなりすぎてしまうため、同一科目の数字を集計したり、貸借を相殺するなどの整形を行ったうえで仕訳連携がされるようなカスタマイズを行っていました。

このように旧システムはカスタマイズを行うことで自社の業務にフィットするものになっていたため、当時は業務に大きな課題感は持っていませんでした。そんななか、旧システムのサポート終了の通達を受けたことに加え、検討当時、インボイス制度の対応も検討する必要がありました。制度対応の方法を調べていくなかで「今の時代、よりスムーズに業務や制度対応できるシステムがあるのではないか」とリプレイスの検討を始めたのです。

導入の決め手

豊富な機能やオプションによってノンカスタマイズで運用可能 クラウドならばシステム運用の負担を軽減できる

システムの選定においてはカスタマイズしている部分を要件として挙げ、各ベンダーから提案をもらいました。こうしたなかで、ベンダーから5つの製品の提案を受け、3つの製品に絞り込みました。2つは旧システムの後継版を含むオンプレミス型のシステム、もうひとつがSaaS型の奉行クラウドです。製品を詳細に見ていくと、オンプレミス型はやはり何らかのカスタマイズが必要という話。一方の奉行は標準機能に建設仮勘定や外貨入力をオプションとして加えることでほとんどの業務をまかなうことができました。自社の運用をそのまま奉行クラウドで行うには難しい部分もありましたが、機能を工夫して使用することで旧システムとほぼ同様に運用できるとご提案をいただきました。当初、「カスタマイズは致し方なし」と考えていた面もありましたが、ベンダーから提案を受けるなかで「奉行ならばノンカスタマイズで運用できるかもしれない」と思いました。

奉行にはSaaS型ならではのメリットも期待できました。具体的には標準機能として、制度対応のための機能追加が搭載されているため、旧システムのように制度改正のたびにアドオン開発した機能の動作確認をする作業がなくなることです。つまり、SaaS型に変えるだけでシステム運用の負担を大幅に軽減できるのです。



■企業概要

株式会社リッチェル

◎所在地…富山県富山市水橋桜木136

◎URL…https://www.richell.co.jp/

Richell

1960年設立。『洗練された進歩的な感覚でわたくしたちにしかつくれない“良い商品”を提供する』を企業理念としてハウスウェア用品、ペット用品、ベビー用品、ライフケア用品、ガーデン用品、環境用品、エクステリア用品の企画および製造、販売を一貫して手がける。“良い商品”を通じて、世界中のお客様、株主の皆様、お取引先様、社員すべてに笑顔を届け、皆さまと共創する社会を実現したい、そんな思いをパーパスに事業を展開。近年ではバイオマスプラスチックや再生プラスチックの活用など、環境配慮・脱炭素に向けた取り組みにも力を入れている。中国、韓国、ベトナム、アメリカに販売や製造拠点。従業員数308名。

導入効果

難所のデータ移行を導入支援でクリア
標準機能を活用して更なる業務効率化を実現



旧システムのサポート終了時期が決まっておりましたので1年で本稼働を実現する必要がありました。スケジュールに不安を感じていましたが、伴走型導入支援によって無事稼働を迎えることができました。導入においてはデータ移行で苦労しましたが、支援を受けて乗り切れました。

導入後は製品の使い方を操作指導にて教わりましたが、OBCの操作指導はとてもレベルの高い内容でした。率直に言って“操作”に留まらない、いわば“課題解決”にまで踏み込んだものだったと感じています。このようなことができるのは経理業務への理解が深いからではないでしょうか。特に旧システムでカスタマイズを行っていた債務の相殺処理においては、当社で実現したい業務を奉行クラウドでどう行うかについて一緒に検討いただきました。奉行クラウドの操作方法に理解が深まったことはもちろん、業務を再考するきっかけにもなりました。導入の直前、直後で操作指導を受けられたことも大事なポイント。操作のコツや注意点をタイムリーに身に付けることができました。Webでの操作指導がメインでしたが、ツールを使って視覚的に解説してくれたのでとてもわかりやすかったです。

導入前に懸念していたカスタマイズ部分については標準機能を活用することで運用できており、業務を旧システムから大きく変えずに行えています。こうしたなか、奉行への習熟度が高まるにつれて、煩雑なExcel操作がなくなるなど、業務の効率化が進んできました。例えば予算管理業務においてはオリジナルの予算シートを取り込む際のExcel分割が不要に。さらに、従来Excelで行っていた部門配賦を奉行で自動化できるようになり、月次処理の負荷を軽減できています。実は旧システムでも配賦はできたのですが、操作が複雑であったため、実行できていませんでした。今回、操作指導を受けるなかで「奉行ならばできるかもしれない」と思い、チャレンジしたのです。奉行では配賦する比率の設定や配賦内容の複写、実施した配賦の取り消しなどの操作も簡単なため、とても助かっています。

もちろん、クラウドに変わったことでシステムの運用負担が減ったことも重要な導入効果です。旧システムのようなバージョンアップの有償対応やアドオンの確認がなくなり、制度改正に自動対応できるようになったほか、これからはBCPやセキュリティについても安心感を持って取り組めます。

オンプレミス型システムからクラウドへのリプレイスによって運用負担軽減を実現



- ✓ サポート終了がないため バージョンアップの有償対応が不要に
- ✓ 制度改正への自動対応により 改正情報収集やカスタマイズ機能の動作確認が不要に
- ✓ メーカーがセキュリティ対策を行うため 自社での管理・対策が不要に

今後の展望

会計は標準化しやすい分野
効率化を進めながら知見を共有できる組織へ

今回、システムのリプレイスを行うなかで業務の棚卸ができたのは大きかったです。というのも、業務の内容が可視化されたことで今後の業務改善や組織づくりを継続的に考えられるようになったからです。これからは業務の標準化をさらに進めていき、AIも活用して誰でも同じアウトプットが出せるようにしていきたい。ただ、アウトプットだけを重視すると「なぜその数字、結論に至ったのか」という知見、知識が抜け落ちてしまいがち。それでは将来的に業務の質が低下してしまうかもしれない。これからは誰もがAIを使うようになる時代です。

こうしたなかで「なぜそうなったのか」を組織で共有できる仕組みが重要だと思っています。会計は、会社ごとにやり方の違いはありますが、簿記や会計基準といった共通のルールが定められているため、比較的標準化しやすい分野です。それだけに会計での標準化はますます進んでいくでしょう。こうしたなかで、これから重視されてくるのはシステムを使いこなしつつ、業務レベルを一段上に引き上げる「組織づくり」ではないでしょうか。このハードルは高いですが、奉行が当社の組織づくりの一助となることを大いに期待しています。

新登場

根拠に基づく人材活用をAIが支援する

「実践型」AIエージェント

奉行AIエージェント 人材活用クラウド

人材活用における「どうすればいい？」

にAIが答え続ける。



顧客満足度調査 2026-2027
日経コンピュータ

ERP（統合基幹業務システム）部門

日経コンピュータ
2026年9月3日号
顧客満足度調査 2026-2027
ERP（統合基幹業務システム）部門1位

パートナー満足度調査 2026
日経コンピュータ

基幹業務ソフト／サービス

日経コンピュータ
2026年3月5日号
パートナー満足度調査 2026
基幹業務ソフト／サービス部門 1位

AIによる次世代の業務革新を実現！

▲詳しくはこちら

先端技術で未来を創る 株式会社オービックビジネスコンサルタント®
〈東　京〉〒163-6030 東京都新宿区西新宿6-8-1 住友不動産新宿オークタワー30F TEL.03(3342)1870(代) FAX.03(3342)1874
〈札　幌〉TEL.011(221)8850(代) 〈静　岡〉TEL.054(254)5966(代) 〈広　島〉TEL.082(544)2430(代)
〈仙　台〉TEL.022(215)7550(代) 〈金　沢〉TEL.076(265)5411(代) 〈福　岡〉TEL.092(263)6091(代)
〈関　東〉TEL.048(657)3426(代) 〈名古屋〉TEL.052(589)8930(代)
〈横　浜〉TEL.045(227)6470(代) 〈大　阪〉TEL.06(6367)1101(代)

奉行クラウド CUSTOMER SUCCESS

導入事例

エイアンドダブリュ沖縄株式会社

所在地 沖縄県浦添市　従業員数 1,110人(2026年6月25日時点)　業種 飲食業



クラウド化 / ペーパーレス化 / 情報の一元管理 / シームレスな情報連携 / 全体最適化 / 業務プロセスの自動化

導入サービス

- 総務人事奉行クラウド
- 給与奉行クラウド
- 法定調書奉行クラウド
- 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

店舗や人員が増えても、担当者の業務負荷が比例して増えない体制に。【従業員満足度】と【本部の生産性向上】を同時に実現。

業務課題

オンプレミス型のシステムの場合、雇用保険・社会保険の**料率変更時の手動アップデート作業**に課題。
また、1,000名を超える従業員の**給与明細を専用紙に印刷し、所属ごとに仕分けて配付する作業**も大きな手間になっていました。

導入の決め手

コストを理由に他サービスに決定するも、操作性や処理速度、給与・人事の連携性に課題。
1,000名を超える従業員の給与計算・労務管理を行うことに大きな不安が残り、経営陣に説明し、**マスタ連携や法改正対応への安全性に加え、快適に操作ができる『奉行クラウド』**を決断。

導入効果

給与は法改正が多いので更新対応が早いのが助かっています。従業員名簿の作成や各種データ集計もスムーズに。
給与明細も一括配信でき、**店舗スタッフから「給与明細をスマホで確認できて便利になった」**という声も上がっています。

動画で詳しく
https://ourl.jp/mYRcX

沖縄生まれのおいしさと笑顔を、これからも

1963年、沖縄に生まれたA&W。
アメリカンスタイルのハンバーガーやルートビアを通じて、
地域の皆さまに「おいしさ」と「楽しさ」をお届けしてきました。
これからも、安心・安全な商品と心のこもったサービスで、
沖縄の笑顔あふれる未来をつくっていきます。



A&W ALL AMERICAN FOOD
沖縄県内で展開中! 23店舗



A&W牧港店



A&W名護店



A&W糸満店



A&W Casual DINING
プラザハウス店

エイアンドダブリュ沖縄株式会社　〒901-2131 沖縄県浦添市牧港1196番地　TEL:098-878-2362　www.awok.co.jp

あなたの「?」を「!」にする。
プロフェッショナルひろば

■社会保険労務士法人アピエンス

東京都千代田区神田三崎町2-10-11写真製版会館2階
https://www.upiens.com/

社会保険労務士法人 Upiens アピエンス

2017年開業。人事労務コンサル、社会保険・労働保険の手続き、給与計算アウトソーシング、規程整備、IPO支援、労務DDなどを行っています。職員18名（うち社労士8名、有資格者3名）が3チーム体制で顧問先を支援しています。代表の最初の顧問先が奉行をご利用だったことから、職員全員が奉行の運用に精通しています。顧問先はIT企業を中心に、コンサル業、リサイクル業、薬業、出版業など多岐に渡っています。

課題 ?

増加する労務トラブルにどう対応？ 火種となりやすい「勤怠」と「給与」

労務トラブルで最も多いのが「未払い残業代」 勤怠と給与に問題があると社員満足度も低下

インターネットや生成AIの普及により、従業員が自身の労務問題に関する情報を容易に入手できるようになり、企業が労務トラブルで訴訟を起こされるリスクが高まっています。実際、近年は労働関係の訴訟が4000件超で高止まりしている状況です。特に、訴訟の対象となることが多いのが、勤怠や給与に関する労務トラブルです。とりわけ、問題視されるのが、未払い残業代。スタートアップ企業や中小企業などで、勤怠の記録や給与計算のミスがあったり、未払い残業代があるのを放置していたりすると、それを問題点として従業員に訴えられるケースが増えています。

私たち、人事労務のプロフェッショナルも、労務コンサルティングを依頼された際、先に見るのは勤怠と給与が適切に処理されているか否かです。例えば、過去の給与の支払い状況を精査し、未払い残業代がないか、その他、勤怠や給与に問題がないかを徹底的に見てリスクを洗い出します。勤怠と給与に問題が潜んでいる可能性が高いからです。

また、勤怠と給与に問題があると、訴訟に至らなくても従業員の満足度が下がる要因になります。それだけ重要なことであるのに、問題を抱えながらも、その問題点に気がつかないまま経営を行っている企業が少なくないのが現状です。

法改正や専門化によって 労務管理の内製化が困難

企業側は専門知識を持つ人材を確保することが重要となります。しかし、それを困難にしているのが、労働関係法令や社会保険制度の改正が頻繁に行われることや、勤怠管理・給与計算において企業独自の複雑なルールが存在し、最新の法令を常にキャッチアップしながら適正な運用を行う必要があることです。さらに、労務管理に求められる専門性が非常に高まっていることに加え、年度更新や算定基礎届、賞与計算、住民税、年末調整など特定の時期に業務負荷が集中する業務もあることから、人材の内製化は難しい状況となっています。

そうした現実に対応するため、スタートアップ企業や中小企業が行っているのが、労務管理のアウトソーシングです。私たち社労士事務所も多くの企業の給与計算などをアウトソーシング業務として引き受けています。企業にとっては専門家の力を借りて、法律に則って着実に給与が処理できるだけでなく、人事部が採用や評価、社内制度の構築などの業務に集中できるようになることが大きなメリットです。

今回のプロフェッショナル

社会保険労務士法人アピエンス 法人代表
特定社会保険労務士
堀内（ほりうち） 和（かず）氏



上場企業の営業部、人事部の勤務を経て、アイリス社労士法人を共同創業。その後、社労士法人アピエンスを設立し、現在は人事労務コンサルティング、IPO支援、労務DDを中心に顧問先支援を行っている。

社会保険労務士法人アピエンス
社会保険労務士
田中（たなか） 美穂（みほ）氏



事業会社の総務人事部、給与計算部を経てアイリス社労士法人に入社。その後社労士法人アピエンスにて勤務。給与計算、給与システム構築など社労士業務全般を担当し、顧問先の業務支援を行っている。

解決策！

顧問先と“クラウド化”で情報共有 社内専門家の育成支援にも活用

労務管理のクラウド化で社労士と企業が即時連携 給与計算を透明化し企業側は必要なデータも即入手

労務管理をアウトソーシングする企業が増える中、最も有効な手段となっているのが、クラウド化されたシステムを導入し、社労士事務所と顧問先の双方から利用できる仕組みを構築することです。給与計算などの業務をオンプレミスのシステムで丸ごとアウトソーシングすれば、負荷が減り、顧問先は確かに楽になります。しかし、オンプレミスの場合、「業務は現状どうなっているのか」「どんな情報やデータに基づいて計算しているのか」を顧問先がすぐに確認することはできません。さらに、欲しいデータがある時はそのつど社労士事務所への依頼が必要です。不便で非効率なのが課題となっています。

それらの諸課題を一気に解決するのがクラウド化です。顧問先と社労士事務所のリアルタイムの連携が実現し、顧問先はいつでも業務の現状や計算の根拠を確認できるようになります。また、より高度な連携も可能になります。例えば、給与計算では顧問先が「何をどう改善したいのか」を言葉だけで整理しきれない場合でも、クラウド上で同じ画面、同じデータを確認しながら、勤怠の集計方法、支給・控除項目の設定、確認手順などを、社労士とともに整理することができます。現状の運用課題を共有しやすくなり、社労士は、顧問先にとってより分かりやすく、ミスが少ない給与計算の進め方を提案できるようになるわけです。

加えて、顧問先は社労士側に依頼することなく、クラウド上からいつでも労務関連の必要なデータを入手できるようになります。社労士・顧問先双方の工数削減と業務効率化につながる点も大きなメリットです。

「奉行iクラウド HR DX Suite」は一気通貫で管理が容易 顧問先の人事スタッフの育成支援にも寄与

そして、数あるクラウドシステムの中でも有力なツールが「奉行iクラウド HR DX Suite」です。給与計算を含む、総務・人事・労務業務をクラウド上で一元管理できます。特長はすべての業務を一気通貫で管理できること。データの二重入力、転記ミスがなくなり、安心して業務に取り組めます。

ユーザーインターフェースが優れており、使いやすいこともポイントです。業務の流れに即した形でシステムが構築されているため、特にマニュアルを読み込まなくても作業をすることが可能です。実際、私たちの事務所では戸惑うことなく利用できています。

用途に応じたデータ活用も容易です。例えば、給与のデータについては、個々の従業員はもちろんのこと、部門別や月別、年度別など任意の区分で自在にアウトプットできます。双方ともに欲しいデータが即時に入手でき、業務改善や戦略づくりに役立てられる点が魅力です。他社のシステムでは改めて集計が必要な場合も多く、汎用性の高さは際立っていると思います。

さらに、私たちの事務所では「奉行クラウド」を新たな支援の形で活用しています。それは、顧問先の人事スタッフが給与計算などの労務管理業務を円滑に行えるよう支援することです。同じ画面とデータを見ながら設計・処理する方法をお伝えすることによって、顧問先の人材育成に貢献できます。また、経験値やスキルを高めていただくことによって、より専門性の高い目標設定や効率化を目指すことができます。クラウドシステムを通じて、顧問先・社労士事務所双方の問題解決につながると考えています。



「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。



第3回

データから見る離職の兆しと組織の課題

少子高齢化で労働人口が減ってきています。人手不足での倒産件数も2026年上半期で227件発生し、上半期としては5年連続で前年を上回り、過去最多を更新しました(※)。防ぎようのない離職があるのは仕方ないことですが、離職を減らせるのであれば、企業も社員もWin-Winとなります。経営者や人事の勘も大切ですが、データの活用をすることで、より早めに変化を捉えられ、組織の課題を改善できます。

(※)帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2026年7月)」

データで捉える組織の課題

近年は離職だけでなく、必要最低限の仕事のみを行う「静かな退職」も問題となっています。「静かな退職」となっている社員の多くは、離職は望んでおらず、業務も行っているため、一見問題がないように見えます。しかし、会社と心理的に距離をおき、評価にも関心がなく、コミュニケーションも難しい状況のため、生産性が上がる見込みはなく、周囲にも良い影響を与えません。離職も「静かな退職」も、様々な積み重ねの結果であり、そこに至るまでの変化がどこにあったのか、などのデータから捉えることができれば、「○○部は残業が多くなってきている」「勤続○○年あたりの離職が多い」といった、組織としての課題も見つけやすくなります。

代表的なデータ指標

- **エンゲージメントサーベイ**
  従業員が会社や仕事に対して抱く「愛着度」や「貢献意欲」を測る調査。
- **モラールサーベイ**
  従業員の「士気」や「モチベーション」を測る調査。
- **勤怠データ**
  残業時間／欠勤／遅刻早退／休職(育児介護休業を含む有給休暇取得率など)
- **人事データ**
  人事評価／勤続年数／人事異動記録(昇降格を含む)／面談記録／給与／年齢／性別／家族構成　など
- **ストレスチェック**

サーベイとは、もともと調査、検査を意味する英語(Survey)からきたものです。現状や全体を把握するために、広い範囲で調査を行い、課題や問題点を探るために行われるものとなります。

データの活用

ただデータを集めただけでは、変化の兆しを捉えきれません。また、一つのデータだけでは予測が難しく、複数のデータを組み合わせることで有効性が高まり、予測もしやすくなります。

データ活用の進め方(例)

1. エンゲージメントサーベイ、勤怠、人事、ストレスチェックなどのデータを同じ基準で揃える
2. 離職者と在職者の違いを比較し、共通する傾向や、どの指標が離職前に悪化しているかなどを確認する
3. 分析の結果について、現場にフィードバックする
4. 必要があれば、面談や業務内容の見直しや量の調整、配置転換などを行い、社員の離職防止と組織の課題改善を図る

上記は一例です。データ活用方法は、自分の会社に合わせて、より効果が高まるように、どんどんアップデートして



いきましょう。まずはしっかりと現状に向き合うことが大切です。

データ収集、分析の際の注意点

むやみやたらとデータを収集することは、あまり意味がありません。またデータの個人情報保護やプライバシーにも注意が必要です。そのためには、データの利用目的を明確にし、どんなデータが必要なのかを確認します。データ利用目的の明確化は、社員への説明や個別の同意の際にも必要となります。ストレスチェック結果についても、社員の同意がなければ会社は結果を確認することができません。基本的には、データの利用は同意が前提です。各サーベイなどを匿名化し、個人を特定できないようにする、データへのアクセス権限を管理し、データを扱える人員を制限するなどが考えられます。サーベイは、匿名性の確保を行うことで、本音を引き出しやすくなります。

しかし、せっかくサーベイを実施しても、上辺の回答であったり、結果をそのままにして分析しなかったり、分析しても現場までフィードバックしないと、離職の予防や組織の課題解決にはなかなか結びつきません。また、必要だからといってやたらと回答に時間がかかる（詳細すぎる）設問や、未回答の社員に対して、回答を促す連絡を何度も行うことは、



そのこと自体が負担となってしまいます。おざなりな回答が多くなれば、データの信頼性は低くなってしまいます。

データだけを信用しすぎない

データで確認することで変化が分かりやすくなるのが、データ分析の良いところですが、あまりにデータだけを見て判断すると、優秀な人材の流出につながりかねません。データはあくまで予測の材料です。例えば、『勤怠の乱れがあり、成果も以前より落ちている、残業もあまりしていない。エンゲージメントスコアも低下気味』というデータだけで判断して、人事異動や降格を決定してしまった社員が、実は『家族が急病で入院してしまい病院と家庭の対応が必要だった。もう回復したので以前のように働くつもりだったが、そのような対応をされたのでその社員は離職を決意した。』ということも有り得ない話ではなくなります。データはあくまで予測を示しているにすぎません。確かにその時点での事実を表しますが、どのように分析をするか、結果をどう捉えるのかによっても、判断は違ったものとなる場合があります。一方的な判断をするのではなく、しっかりと対象の事由や対象者と向き合い、問題点を改善することが目的です。

データを収集しようとして、無理に大規模なサーベイを実施する必要はありません。今ある勤怠や人事データの分析からだけでも、課題と改善策は見つかるはずです。現状の整理と把握から始めてみるのも方法の一つです。

2028（令和10）年4月からは、労働者数50人未満の事業場でもストレスチェックが義務化となります。まだストレスチェックを実施していない場合であれば、義務化前でも実施することでデータの一つの指標となります。

スキルアップ ポイント

突然の自然災害から会社と従業員を守るために

近年、地震や豪雨などの自然災害が各地で発生しています。被害に遭われた皆様にお見舞い申し上げるとともに、お亡くなりになられた方々に心よりお悔やみ申し上げます。
自然災害はいつ発生するか分かりません。突然の自然災害から会社と従業員を守るために、日頃から備えておくべきことや必要な対策を確認しておきましょう。

【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。



●従業員を「守る」ために

自然災害に遭ったとしても、会社として取引先等へ迅速な対応をするのと同時に、「働いてくれている従業員を守ること」が大きな使命でもあります。従業員を守るという意味はいくつかあります。一つは、平常時に「生活を守る」ことです。働いてもらった対価として給与を支払うことで、従業員とその家族の生活を支えます。そしてもう一つが、災害などの危機から「生命を守る」ことです。

●自社の防災力を知る

首都直下型地震や南海トラフ地震など、今後も大規模な地震が発生する可能性があると言われています。特に都市災害においては、二次災害を最小限に食い止めることが重要な課題であり、このため、企業の震災対策については対応が必要になります。そして、万が一災害が起こってしまった場合には、一日も早く業務を再開することが、事業の存続や企業イメージを損なわないためにも重要です。業務中に被災した場合は、自身はもちろん、事業の再開に必要な資産（お金・情報・建物や資機材等のモノ）も従業員が守らなければなりません。まずは自社の防災力がどの程度であるのかを把握しましょう。

❶建物の耐震強度を確認
❷身の回りや行動範囲内におかれている什器・備品その他で、震動によって倒れたり、落ちてきやすいものの確認
❸地震の時に倒れたり、位置が動くなどで、入口をふさぐ恐れのあるような場所にロッカー等が置かれていないか確認（どうしても置く場合は、しっかり固定）
❹消火器や避難器などの扱い方が分かるかどうか
❺通信手段を確保
❻ヘルメットなどの防災用品、水、缶詰などの備蓄品を用意
❼定期的な防災訓練を実施しているか
❽ビル入居の場合、他のテナントと協力体制があるか
❾非常持出品の確認

非常持出品とは、災害時に優先して持ち出す必要がある金品・文書などのことで、各部署において予め定めておきます。また、それは非常持出品責任者を中心として、特定の場所に整理・保管され、災害時に速やかに搬出できるようにしておくことが望ましいです。

（表1）のように、日頃の備えが重要であるのはもちろんのこと、災害対策マニュアルの作成が重要視されています。災害対策マニュアルとは、災害発生時に社員の具体的な行動を示す指針となるものであり、事前に作成することで、災害時には様々な場面で社員が的確に対応するための助けとなるものです。

●災害対策マニュアル作成のポイント

緊急時には、人の思考力・判断力は平常時に比べて格段に落ちます。そのため、事前に災害対策マニュアルや災害対策本部設置のマニュアルの作成が重要となります。

※内容は執筆時のものです。変更等がある場合があります。

OINT



(表1)防災・備蓄用品チェックリスト例

☐ 消火器	☐ 飲料水	☐ マッチ・ローソク	☐ 食器セット	☐ ティッシュペーパー
☐ 軍手(皮手袋)	☐ カップラーメン	☐ 拡声器	☐ ラジオ	☐ 缶詰
☐ マスク	☐ クラッカー	☐ 自転車	☐ 担架	☐ 乾パン
☐ 雨合羽	☐ ヘルメット	☐ 簡易トイレ	☐ タオル	☐ 鍋・やかん
☐ バケツ	☐ 懐中電灯・常備灯	☐ アルファ米	☐ 小銭	☐ ラップ
☐ ロープ	☐ 救急箱	☐ ごみ袋	☐ 電池	
☐ サバイバルナイフ	☐ 毛布	☐ カセットコンロ	☐ ポリタンク	

災害対策マニュアル作成のポイント

❶簡潔で誰もが理解できること
❷人命の安全確保を最優先していること
❸災害時の実態に即していること
❹責任者は一人に限定せず代行者を定めておくこと
❺緊急連絡網を作成しておくこと(安否確認システム活用でも良い)
❻通常時の防災活動に利用できること

災害対策本部設置について

❶災害が起こってしまったら、災害対策本部(以下本部)を設置します。
本部の構成メンバーや設置場所、情報収集、応急救護等の役割分担を予め決めておきます。新たに組織を作らずに総務部は指揮班、営業部は情報収集班等と事前に役割を決めておくのもよいでしょう。
❷本部には社内の最高方針を決定できる人を置くことが必要です。
❸時間外や休日に本部を設置する場合も想定し、徒歩や自転車で事業所に到着できる人を含んでおくことが必要です。

■災害対策マニュアル例

安全確保	●慌てず人命を優先して行動する
安否確認	●社員および家族の安否を確認する ●出張・休暇中の社員にも連絡し、状況を把握する ●外来者の安否確認を行う
避　難	●避難の必要が生じた場合は、誘導班や社内放送の指示に従い、落ち着いて行動する ●避難は原則として一階に向かうものとする。建物の耐震性に問題がある場合は近くの空き地に避難する ●社外にいる社員の場合は、周囲の状況から移動可能と判断されたときは、自宅または避難場所等へ移動する
消　火	●出火を発見した者は大声で連呼し、付近の人に出火した箇所等を知らせる ●消火できない場合、消防署へ連絡し、出入口の扉等を閉めて避難する ●延焼が拡大し、危険が迫った場合は、近くの広域避難場所に避難する
救護活動	●閉じ込められた人や負傷者の救助・応急処置を行う ●重傷者は対策本部と連携して医療機関へ搬送する
非常持出	●非常持出品管理班が搬出する
被害状況の把握	●社員及び家族の安否の確認に努める。そして、安全が十分に確保されるよう対策本部を中心に救援・救護対策を実施する ●自宅にいる社員の場合は、電話連絡が可能なときは、本人及び家族の安否について、所属長に連絡する ●会社施設等(建物・情報システム・車両等)の被災状況がどの程度であるかを把握し、速やかに企業活動再開の準備を行う ●取引先の被害状況についても把握し、事業再開にあたり必要な措置を講じる ●交通状況を把握し、社内に通達する
二次災害防止	●書類は机等に収納する ●落下しやすい物品は床に置くなどする ●コンセントを抜き、ガスの元栓を閉める
帰　宅	●ビル入居の場合は、防災センターに非常階段の混雑状況を確認し、指示に従う ●交通機関不通の場合は、被害状況を確認し安全な帰宅ルートを確認の上、徒歩で帰宅する
その他	●社員の家族の安否確認を優先する。必要に応じて管理者が家族の安否を確認し、社員へ連絡する ●必要に応じて地域住民や関係組織と連携し、避難所等での救援活動に協力する

準備や対策をしていても、とっさの場合には動けないことも多いものです。防災意識を高めるためにも、定期的な防災訓練を行うことが大切です。また、備蓄品も消費期限の確認だけでなく、確認時点での社員数に応じたものとなっているか確認し、不足や不良品があれば買い足しておきましょう。

スキルアップ ポイント

40万円未満は即時償却へ
ただし償却資産税は、別の話

最近、パソコンを発注しようとしたら値段がずいぶん上がっていて驚かされました。この物価上昇にはうんざりします。そんな中、少額減価償却資産の特例が30万円未満から40万円未満へと広がりました。ありがたい改正ですが、「即時償却できること」と「償却資産税がかからないこと」は別の話です。枠が広がった分、選び方しだいで地方税の負担は増えます。ここでは資産の購入処理について整理していきます。

【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。



●40万円になる。ただし「いつ買ったか」で決まる

令和8年度税制改正で、中小企業者等の少額減価償却資産の特例が動きました。一度に損金にできる取得価額の基準が30万円未満から40万円未満になりました。年間の合計限度額300万円は据え置きで、適用期限は令和11年3月31日まで3年延長されました。物価が上がって30万円に収まらない機材が増えていたため、制度が現場に追いついたと感じます。

気をつけたいのは適用の始まりです。この基準は事業年度で切り替わるのではなく、「令和8年4月1日以後に取得等をする減価償却資産」から、つまり、原則として取得等をした日で判定します。3月決算以外の会社では、ひとつの事業年度に30万円と40万円の基準が同居するので今期の決算はひと手間かかります。

●10万・20万・40万、そして償却資産税

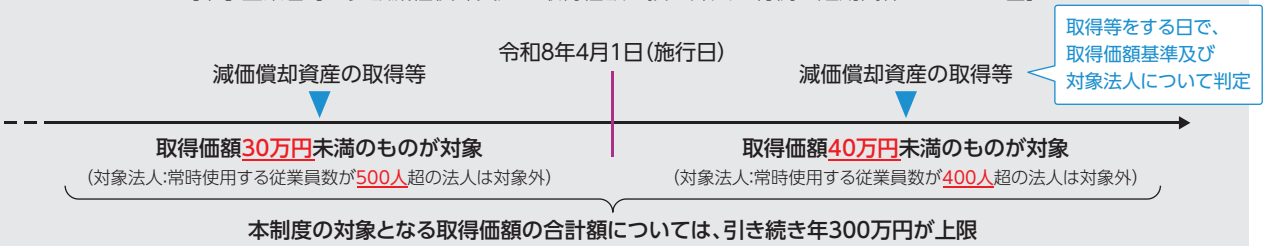
ここからが本題です。40万円未満を一度に経費にできるのはありがたいことです。しかし、即時償却できることと、償却資産税がかからないことは別です。

少額の資産には入口が3つあります。10万円未満は全額を損金に算入できます。20万円未満なら一括償却資産として3年で均等償却できます。中小企業者等なら40万円未満まで全額を損金に算入できます。ここまでは法人税・所得税の世界です。

分かれるのは固定資産税、いわゆる償却資産税のほうです。「10万円未満で一時に損金算入したもの」と、「20万円未満で3年一括償却したもの」は申告対象から除かれます。ところが、「中小企業特例を使って損金にした資産」は、金額にかかわらず申告対象になります。東京都主税局の申告の手引きにも、国税と地方税の

40万円未満の即時償却が使えるのはいつからか

［中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例の適用関係のイメージ図］



出典：国税庁「令和8年度 法人税関係法令の改正の概要」17ページ（同庁の図を引用）

※内容は執筆時のものです。変更等がある場合があります。

OINT



10万・20万・40万と償却資産税の申告対象

分類		取得価額の区分	処理方法	損金算入	償却資産税の申告
費用計上		①10万円未満	全額を損金算入	取得した事業年度に即時	対象外
原則:資産計上	一括償却資産	②10万円以上20万円未満	3年間で均等償却	取得年度から3年	対象外
	中小企業者等の特例	③10万円以上40万円未満	全額を即時損金算入(年300万円まで)	取得した事業年度に即時	対象
	—(特例なし)	④40万円以上	法定耐用年数で通常償却	耐用年数にわたり複数年	対象

※③は常時使用する従業員400人以下の中小企業者等が対象です(改正前は500人以下)。
※20万円以上40万円未満には②の選択肢がありません。③を使っても通常償却でも、償却資産税の対象になります。
出典:中小企業庁「少額減価償却資産の特例」、東京都主税局「令和8年度 固定資産税(償却資産)申告の手引き」6〜7ページ・22ページを基に作成

主な違いとして明記されています。

たとえば15万円のノートパソコン。一括償却資産なら3年かけて落ち、償却資産税はかかりません。中小企業特例なら一気に落とせますが、償却資産として申告に載り続けます。

●免税点は180万円へ。効いてくるのは買い方

償却資産税の申告対象でも、必ず課税されるとは限りません。税制改正で免税点は150万円から180万円に上がります。同じ市町村内で同じ所有者が持つ償却資産の課税標準額の合計が、これに満たなければ、原則として課税されません。

ただし時期がずれます。40万円未満の即時償却は令和8年4月1日以後に取得等をした資産から。一方、免税点の180万円は令和9年度以後の年度分からです。償却資産に係る固定資産税は、毎年1月1日を賦課期日として課税されるため令和8年度分は、まだ150万円で判定されます。

先日、パソコンをまとめ買いされた会社がありました。1台あたりの金額と処理の選び方しだいで、償却資産税の申告に載るかどうかが変わるところだったのですが、請求書は「ノートパソコン一式」の1行だけ。台数も単価もありません。請求書は買ったあとに届きます。各部署が個別に発注すれば、何を何台購入したのか、経理部門で把握できない場合があります。また、この購入の仕方によって、手放すまで毎年の償却資産税にも影響があるのです。

■買う前に経理へ一報

そこで社内ルールをひとつ。「10万円以上のものを買うなら、事前に経理へ一報」。10万円が最初の分かれ目だからです。買う前なら単価も台数も確認でき、一括償却と特例のどちらが有利かについても、その場で判断できます。

●毎月、現物を見に行く

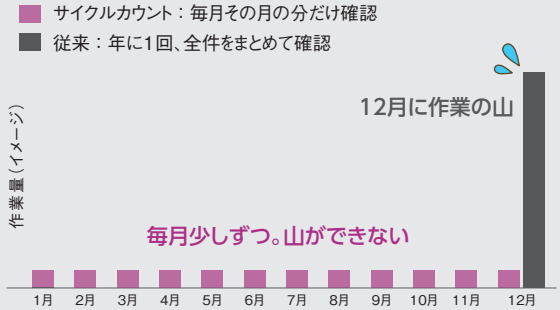
こうした税額を適切にコントロールするには、資産台帳を正しく管理することが第一歩です。そのためには、結局のところ現物を見ることが重要です。とはいえ、年に一度、全件を確認するのは負担が大きいものです。そこでおすすめしたいのが「サイクルカウント」です。

やり方はシンプルです。まず、PCや備品などの資産ごとに管理番号や資産情報を読み取れるQRコードを作成し、印刷したタグ(シール)を資産に貼り付けます。そのうえで資産台帳を12分割し、毎月確認する対象を決めておきます。あとは毎月、対象資産のQRコードをスマホで読み取り、台帳情報と照合するだけです。

捨てたはずの機械が台帳に残る「幽霊資産」も、その月のうちに気づけます。壊れて使えなくなったものは、台帳に残さず、その期に除却損として処理します。適切に対応することで、法人税や償却資産に係る固定資産税の適正な申告にもつながります。

そして何より、年に一度の棚卸が「行事」ではなくなります。決算期末や1月末の申告直前に、全件を確認し直すような事態が起きません。

台帳を12分割して毎月回す「サイクルカウント」



40万円への拡充は、使い方しだいで償却資産税の負担を増やします。その結果を決めるのは期末ではなく、資産を購入するときです。日々の小さな確認を欠かさない。いい会社は、期末にバタバタしないのです。

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3回

値下げ交渉の前に
利益体質をつくる原価・コスト改善

先日、ある焼き鳥屋の社長さんが「鶏肉の仕入価格が10年前の1.5倍になった」とこぼしておられました。思い切って値上げをしたらお客さまが減り、それでも仕入は上がり続ける。値上げと客離れの追いかけっこです。仕入先への値下げ交渉に走る前に、できることはまだあります。今回は財務の強さを、原価とコストの側から考えます。

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。

●固定費の節約には限界がある

多くの会社が最初に手をつけるのは、固定費の節約です。電気をこまめに消す、コピー用紙を減らす、保険や通信の契約を見直す。どれも大切な取り組みです。ただ、これらで節約できる数字を並べてみると、ここには限界があると分かります。固定費の大半は家賃と人件費で、そこを除いた「節約できる部分」は思いのほか小さい。数千円、数万円の経費を積み上げて削っても、仕入価格が1割上がれば一瞬で吹き飛んでしまう規模感なのです。

金額として本当に大きいのは、やはり原価です。飲食業なら売上の3割前後、卸や小売ならもっと高い比率を占めます。ここが1%動くだけで、利益は目に見えて変わります。細かい経費節約を積み上げるより、原価の設計をひとつ見直すほうが、はるかに効くのです。

では、仕入先に値下げを迫ればよいのでしょうか。ここは、少し立ち止まりたいところです。いまは仕入先自身も、原材料費、エネルギー費、人件費という三重苦のなか、価格転嫁がままならないからです(図1)。強い交渉で単価を押し下げても、相手が体力を失えば、品質が落ちるか、供給が止まるか、最悪の場合は取引先ごと消えます。値下げに応じてくれていた業者さんが廃業し、別の仕入先を探したら以前より高くついた、という話も耳にします。値下げ交渉が効くとしても一時的です。

削れるとしたら、相手の利益ではなく、自社の「使い方」のほうです。同じ満足をどうすれば安く実現できるのか。そもそも、その品質はどこまで必要なのか。原価改善の入口は、交渉ではなく設計にあるように思います。

●ニーズとウォンツを分ける

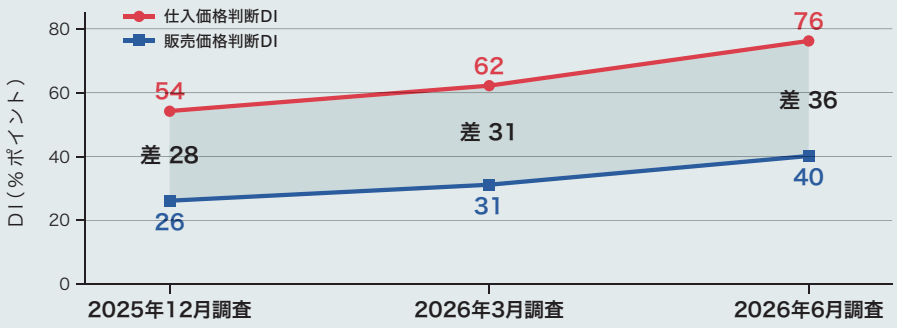
設計を考えるとき、最近、私が使いやすいと思っているのが、**ニーズ(Needs)とウォンツ(Wants)という物差しです。**答えを出す道具ではなく、一緒に考えるための道具です。

ニーズとウォンツの違い

ニーズは、最低限、絶対に外せない土台のこと。「外したら終わり」というお客さまが必要としているものです。一方のウォンツは、「本当はこうしてほしいな」という本音の部分です。口には出さないけれど、お客さまが思っていることです。

ここで、かき氷を例に考えてみましょう(図2)。「かき氷を食べたい」というのはシンプルなニーズです。水とシロップだけであれば原価を抑えやすく、ここでは300円で販売するケースを考えます。一方、「もっと楽しくかき氷を食べたい」というのがウォンツです。同じ氷でも、可愛い小さな傘を挿し、涼しげな器に盛り付け、練乳をかけて席まで運べば、より特別な体験を提供で

(図1) 仕入価格の上昇と価格転嫁の実態



出典:日本銀行「全国企業短期経済観測調査(短観)」中小企業・製造業(2025年12月・2026年3月・2026年6月調査)を基に作成



(図2) **同じかき氷が、300円にも1,000円にもなる**

区分	内容	原価	売価	粗利	粗利率
基本(ニーズ)	かき氷(氷+シロップ)	30円	300円	270円	90%
オプション(ウォンツ)	傘・練乳・器を変更し席まで提供(追加分)	120円	700円	580円	83%
合計	フル装備	150円	1,000円	850円	85%

※金額はすべて説明用の例示です。基本は原価を抑えて標準化し、オプションには相応の価格と品質で応える、という構造を示しています。

(図3) **原価率⬇1%・販管費率⬇1%・売上⬆1%の効き方**

	現状	原価率⬇1%	販管費率⬇1%	売上⬆1%(値上げ)
売上高	10,000万円	10,000万円	10,000万円	10,100万円
売上原価	3,000万円	2,900万円	3,000万円	3,000万円
販管費	6,500万円	6,500万円	6,400万円	6,500万円
営業利益	**500万円**	**600万円**	**600万円**	**600万円**
利益の変動率	**ー**	**+20%**	**+20%**	**+20%**

※売上+1%は値上げの場合です(数量も原価も変わりません)。3つとも営業利益は+20%で、異なるのは手の届きやすさです。

きます。そうすることで、1,000円という価格設定も考えられます。増えた原価はわずかでも、価格はその何倍にもなります。

焼き鳥屋さんに置き換えてみます。ニーズは、値段も含めて安心して食べられる焼き鳥が出てくること。ここが崩れたら、お客さまは来てくれません。ウォンツは、これに上乗せするプラスアルファで、「比内地鶏や希少部位を味わいたい」「おなかいっぱいまで食べたい」といった、お客さまによって異なる、もう一歩の願いです。

この2つに分けて、社長と一緒に考えてみました。話しているうちに、原価を抑えられる箇所が少しずつ浮かび上がってきました。「量はいまの3分の2でも十分かもしれない」「一品は原価の安い市販品に置き換える」。もちろん正解はわかりません。正解を持っているのは、お客さまです。

●原価率を1%動かして、確かめる

売上1億円の飲食店で試算しました(図3)。原価率を1ポイント下げると営業利益は2割増えます。販管費率を1ポイント下げても、値上げで売上を1%上げても同様に2割増です。率で見れば効き方は等しいですが、異なるのは「手の届きやすさ」です。販管費の1ポイントは人件費と家賃で、そう簡単にはコントロールできません。原価の1ポイントは、ニーズに絞った最低限の構成にしていけば届く可能性があります。

正直に言えば、いちばんやりやすいのは値上げです。自分が宣言すれば実現できるからです。ただし一律の値上げは、いちばんお客さまを失う手でもあります。冒頭の社長さんが痛い思いをされたのも、そこでした。

だから、値上げは「おなかいっぱいまで食べたい」「希少部位を味わいたい」といったウォンツにだけ、相応の価格をのせる形にします。このニーズとウォンツの区分は、原価の話であると同時に、選択的な値上げの設計図でもあります。

ただし、一気に進めるのはリスクがあります。お客さまが支持するかどうかは、やってみないと分かりません。メニューや提供の仕方、大きさをまず2割だけ変えてみる。うまくいったら採用する。毎日データを見て、判断して動き続ける。一足飛びの成果はありません。こうして積み重ねた原価・コスト改善が、その会社のビジネスモデルの強みになるのです。

\ 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。



秋の香り♪どっさりキノコの炊き込みご飯

2～3人分（用意するもの：米、キノコ、油揚げ）



〈材料〉
米…2合
水…適量
キノコ…各50g（お好みでしめじ、えのき、まいたけなど）
油揚げ…1枚

調味料
・料理酒…大さじ1
・薄口醤油…大さじ2
・顆粒和風出汁…小さじ1

〈作り方の手順〉
❶キノコと油揚げは食べやすい大きさに切る。
❷炊飯器で米・水と調味料を軽く混ぜ、具材を入れて炊飯する。
❸炊き上がったら全体を混ぜて完成。

脳への効果

キノコには**ビタミンD**や**食物繊維**、**抗酸化成分**が含まれていて**認知症予防効果**が期待できます。
キノコの**水溶性抗酸化物質（エルゴチオネイン）**が炊き込みで米に移行するため、無駄なく摂取できます。

秋サバの味噌煮

2人分（用意するもの：サバ、ネギ）

〈材料〉

サバの切り身…2	煮汁
ネギ…1本	・水…100mL
しょうが…1片	・酒…大さじ3
味噌…大さじ3	・みりん…大さじ2
	・砂糖…大さじ2
	・醤油…大さじ1

〈作り方の手順〉
❶サバを軽く水洗いし、ペーパータオルで水気をとる。
❷ネギを3cm大に、しょうがを薄切りにする。
❸サバの皮目に切れ目を入れ、熱湯をかけて霜降りにする。
❹ネギ、しょうが、煮汁を鍋に入れ、皮目を上にしてサバを並べ、落とし蓋をして5分ほど中火で煮る。
❺味噌を溶き入れ、煮汁をサバにかけながら3分ほど弱火で煮る。
❻落とし蓋をして5分ほど弱火で煮汁を煮詰める。



脳への効果

サバに豊富に含まれる**DHA・EPA**は**認知症リスクを軽減**します。また、味噌は大豆由来の発酵食品であり、大豆と発酵食品にも**認知症予防効果**が期待できます。
味噌からの塩分の摂り過ぎには注意しましょう。

解答時間の目安 10分

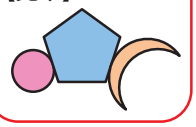
回転図形

✓ 回転図形

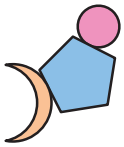
様々な図形で構成された【見本】が4つあります。各問題ごとに【見本】と違うものを1つずつ見つけて、アルファベットで答えてください。

（1）

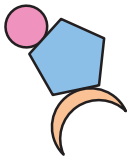
【見本】



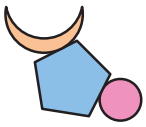
A



B

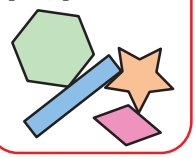


C

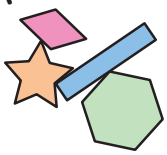


（2）

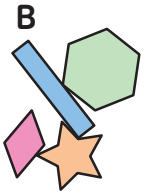
【見本】



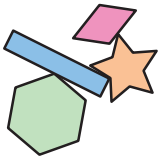
A



B



C

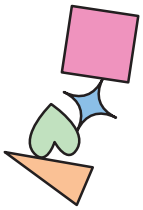


（3）

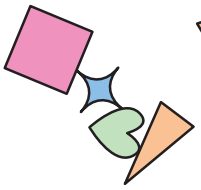
【見本】



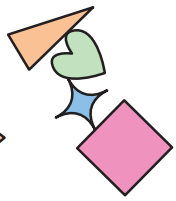
A



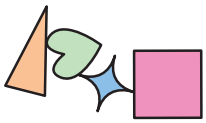
B



C

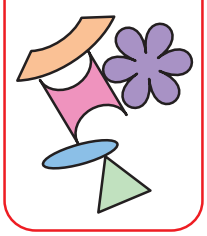


D

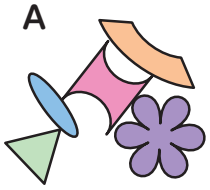


（4）

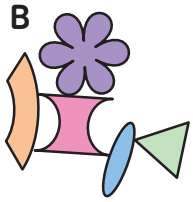
【見本】



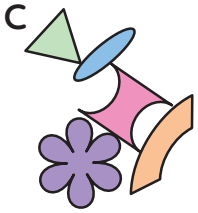
A



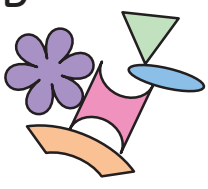
B



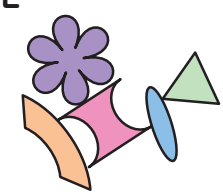
C



D



E



解答

（1）	（2）	（3）	（4）

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」

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。

知っておきたい労働経済学

物価と賃金の現在地～物価は

物価は急上昇している

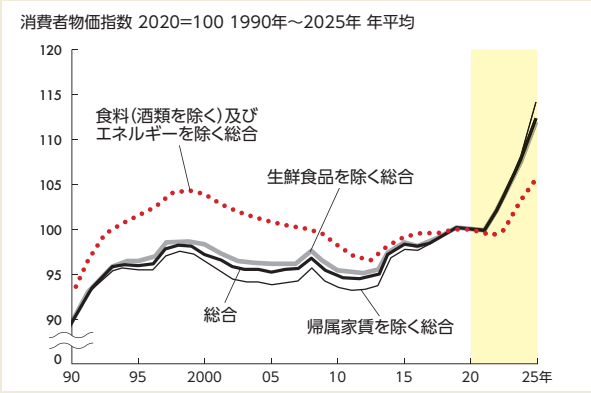


企業物価指数が3か月連続で上昇

2026年9月に主要メーカーで約5千品目が値上げとなりました。これは2023年4月以来の大規模なものでした。2026年10月以降も生活必需品や建設資材など、さまざまな品目で値上げが予定されています。さて、これからもこのような物価上昇が続いていくのでしょうか。そして、物価上昇に負けないほどに賃金は上昇していくのでしょうか。この特集では、内閣府などの資料をもとに、近年の物価と賃金について考察します。

最初に、物価の状況について見ていきましょう。物価の動向を見る際は「企業物価指数（企業間で取引される商品の価格水準）」と「消費者物価指数（家庭が購入するモノやサービスの価格動向）」を考察することが重要です。前者は先行指標、後者は遅行指標と呼ばれ、両者を合わせて分析することで物価の実態をより正確に把握することができるからです。日銀が9月11日に発表した8月の国内企業物価指数（2020年平均=100、速報）は、前年同月比7.6%上昇の136.1で、3か月連続で7%台となりました。このことは「直近では物価上昇が続く可能性が高い」ことを示唆しています。というのも、消費者が購入する前の価格水準が上昇していれば、小売における価格水準も高くなると予想できるからです。

一方の「消費者物価指数」は下のグラフを見て分かる通り、すでに大幅な上昇となっています。特に2020年代に入ってから急勾配で上昇していることがわかります。消費者物価指数については、モノの価格水準が先行し、サービスの価格水準が後追いするという傾向があります。つまり、人件費の価格転嫁は遅れがちということです。実際、サービス価格については、これまでモノの価格に比べると低い伸びになっていましたが、ここに来て上昇幅が拡大傾向に。これは、タクシー代や鉄道運賃、郵便料金、火災・地震保険料のほか、これまで据え置かれてきた家賃の引上げも影響していると推測されます。



出典：総務省統計局「消費者物価指数」

実質賃金がプラスに。賃金やボーナスが増

次に賃金の状況について見ていきましょう。賃金については「名目賃金（現金給与総額）」と「実質賃金（実際に買えるモノやサービスの量）」を見ることが重要です。というのも、名目賃金が上昇しても実質賃金が下落した場合、実際に買えるモノやサービスの量が減ることになり、生活が楽になっているという実感を持ちにくいからです。厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、2026年7月の1人当たりの実質賃金は前年7月に比べて2.0%増、名目賃金は43万4,507円となり、実質賃

労働経済学とは？



“働く”に関する事象すべてを研究対象としています。例えば保育園が増加すると、女性の就業率はどのように変化するかといった具合です。就業率が上がれば消費行動は変わり、経済が動きます。このように労働経済学は教育、人事、環境など、多様かつ広範な研究テーマを含んでいるのです。

これからも上がり続けるのか～

金については7か月連続での増加となりました。つまり、最近7か月は物価上昇を上回る賃金上昇が起こったと言えそうです（これまでは実質賃金がマイナスでした）。これは、春季労使交渉による高水準の賃上げや、夏のボーナス増で名目賃金が伸びたことが影響していると推測されます。

賃上げは一様ではない。賃上げの格差は広がるか

このような状況を見るに、さまざまな企業において賃上げが大きく広がっているのは確かでしょう。しかし、賃上げが必ずしも労働者全体に広がっているわけではないことに留意が必要です。例えばフルタイム労働者とパートタイム労働者を比較すると、前者は賃上げが続く一方で後者はそうでないケースも。さらに、賃上げを実現できた企業とそうでない企業で明暗が分かれるケースも目立ちます。日本商工会議所の調査によると、小規模企業において5%以上の賃上げを実施した企業の割合は2024年度の23.5%から2025年度に27.0%と上昇した一方で、賃上げなし、または賃金を引き下げたという企業の割合は30.1%から31.1%にやや上昇しています。一般的に、中小企業は付加価値に占める人件費の割合である労働分配率が高水準にあり、賃上げ余力が少ないとされます。こうしたなか、付加価値を高めて賃上げを実現できた企業とそうでない企業という二極化が生じているのです。

若年層と中高年層の賃上げ格差も見逃せません。フルタイム労働者における2021年から2024年までの3年間の賃金累積上昇率は、30代前半以下の若い年齢層では9%程度となり、中高年層に比べて高い伸びとなりました。若年層については、近年の初任給の引き上げ幅が拡大傾向にあることも追い風でしょう。今後は、賃上げが中高年層にも着実に広がっていくか注視する必要があります。産業別、職業別でも賃上げ格差が見られます。産業別におけるフルタイム労働者の所定内給与月額は電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く、宿泊・飲食サービス業が最も低くなっています。この傾向は2019年以来変わっておらず、賃金の産業間格差は縮小していないことがわかります。職業別では、一般的に有効求人倍率の低い事務従事者でプラス11.2%と平均の賃金上昇率（9.6%）より高い伸びとなっています。一方で、保安職業従事者でプラス3.7%、建設・採掘従事者でプラス2.4%と、現業系の職種で、人手不足が厳しいにもかかわらず、平均の賃金上昇率を大きく下回っている状況です。

労働経済学での議論

物価上昇は当面続く 各々で対策を講じたい

上述したように、直近7か月では実質賃金が上昇しており、政府の言うところの「賃金と物価の好循環（賃金が物価よりも上がる）」が実現しているようです。とはいえ、この状況が長く続くとは限りません。というのも、企業物価指数が急上昇し、原油価格が高騰するなかで、食料品や日用品、電気・ガス代などが今後も上昇すると見込まれるからです。専門家からは「今秋以降、再び実質賃金がマイナスに転じる」という声もあるなかで、油断できない状況が続くでしょう。

物価は短期間でも変動する一方、一般的に賃金の改定機会は限られています。そのため、物価が上昇する局面では、賃金の上昇が物価上昇に追いつくまでにタイムラグが生じることがあります。つまり、多くの労働者は「生活が楽になった実感を持てない」ということになるでしょう。こうしたなかで、当面の物価上昇に対応するための方策を各自考え、実行する必要があります。

参考資料：日本経済レポート（内閣府、2025年）、令和7年度 年次経済財政報告（内閣府）、企業向けサービス価格指数（日本銀行、2026年7月速報）

基本を極める
ビジネスの
心得
by
akiko mizuki

仕事をスムーズに進める感情対応

ディエスカレーションで感情の連鎖を止める

クレームや職場の不満は、その場だけの問題ではありません。感情の高ぶりが周囲に伝わると、コミュニケーションの行き違いや余計な摩擦が生まれ、仕事が滞ってしまいます。
今回注目したいのが「ディエスカレーション（de-escalation）」です。
感情の温度を下げ、対話できる状態をつくることが、仕事をスムーズに進める力になります。

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。



感情が高ぶったときこそ、まず「落ち着く」

ディエスカレーションという言葉をご存知でしょうか。怒りや興奮など、感情の高まりをさらにエスカレートさせず、落ち着いて対話できる状態へ導く考え方です。相手を言い負かすのでも、すぐに納得させるのでもなく、まず「話ができる状態」をつくることです。これは、海外のサービスや医療、教育などの現場で、対立や感情の高まりに対応する際の考え方として使われています。クレーム対応では、つい「正しい説明をしなければ」と考えがちです。しかし、相手の感情が高ぶっているときに正論を重ねても、「こちらの話を聞いてくれない」と感じさせてしまい、さらに感情を高ぶらせることがあります。

まずは相手の感情を受け止めて、「ご不快な思いをされたのですね」「ご心配だったと思います」「そのように感じられたのですね」などと声をかけます。大切なのは、相手の主張すべてに同意することではなく、感情だけを受け止めることです。感情の温度が少し下がれば、相手もこちらも話を聞き、考えられる状態になります。そこから事実を確認し、解決策を考える。この順番が、結果として対応をスムーズにします。

「人」ではなく「事実」に戻す

感情を受け止めたら、次は「何が起きたのか」という事実に戻します。「誰が悪いのか」に焦点が移ると、問題解決より責任追及が中心になってしまいます。事実に戻すことで、チームは再び「どうするか」を考えられるようになります。

職場の不満がこじれるとき、よくあるのが、「人」に対する不満や悔しさが含まれてしまうケースです。

◎「○○さんは仕事が遅い」ではなく、「今日、この作業に予定より30分多くかかった」。
◎「△△さんが協力してくれない」ではなく、「必要な情報が共有されていなかった」。

このように、人への評価ではなく、観察できる事実に置き換えるのです。すると、「誰が悪いのか」から「なぜそうなったのか」「次はどうすればいいのか」へ視点を変えることができます。ディエスカレーションでは、不満をそのまま次の人へ渡すのではなく、感情を受け止め、事実を整理します。それだけでも、職場の余計な摩擦を減らすことができます。

「感情→事実→行動」で、仕事を前に進める

感情を落ち着かせ、事実を整理したら、最後は「では、どうするか」です。感情の中に留まり続けるのではなく、次の行動へバトンを渡すことがポイントです。この切り替えができる職場ほど、トラブルが起きても仕事の流れを崩しにくくなります。

例えばクレームがあったとき、「大変だったね」で終わらせるのではなく、**「何が起きた？」「どこで行き違った？」「次はどうする？」**とチームで整理してみます。**「感情→事実→行動」**という流れができると、一つのクレームが職場全体の不満へ広がることを防げます。

反対に、感情が整理されないまま、「あの人が悪い」「また同じことが起きる」と不満が連鎖すると、人間関係の調整や責任の押し付け合いなど、本来の仕事とは別のところに時間とエネルギーを使うことになります。つまり、感情の連鎖を止めることは、職場の雰囲気を良くするだけではなく、仕事そのものをスムーズに進めることにつながります。

……

クレームや不平不満をゼロにすることはできません。だからこそ、発生した感情をそのまま次の人へ渡さないことが大切です。「感情を受け止める」「事実に戻す」「次の行動につなげる」。ディエスカレーションの考え方を職場に取り入れると、対立を必要以上に大きくせず、問題解決へスムーズに移ることができます。これが「なぜ、あの職場はいつも仕事が早いのか」という問いへの一つの答えになります。

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〉
12/18(金)まで
www.obcnet.jp▶

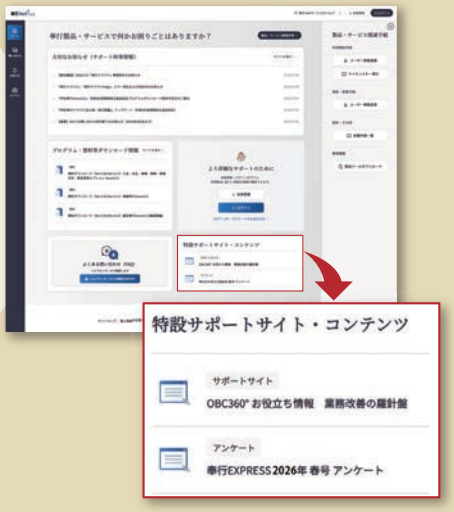
Amazonギフトカード

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。

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。



「アンケート」の項目は、2026年11月20日～12月18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。

福岡県 岩本様

いつも今後すぐに役立つ情報を先頭に持ってきていただき、目を引くので情報取得にとても役に立っています。また、制度改正についての情報は奉行EXPRESSを通して知ることが多いのでとても助かっています。今後もよろしくお願いします。

〈編〉「奉行EXPRESS」では、タイムリーなテーマを取り上げた特集記事を冒頭のページに掲載しています。これからも、読者の皆様が制度改正にスムーズに対応できるよう、情報をお届けしてまいります。

長崎県 宮原様

以前当選した際には、ギフトカードをキーボードの購入に活用しました。その後、そのキーボードを困っていた社員へ渡すことができ、社員の役に立てたことをうれしく思っています。今後もプレゼント内容が充実した状態で続いていくことを期待しています。

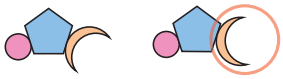
〈編〉素敵なご活用例をありがとうございます。読者アンケートにお答えいただいた方の中から抽選でAmazonギフトカードをプレゼントしています。皆様からいただいた貴重なご意見は、本冊子の企画・内容だけでなく、関係部署の業務改善にも活用しています。今後とも、アンケートへのご回答やご意見をぜひお寄せください。

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

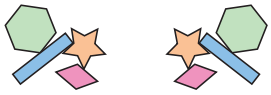


■ 頭のストレッチ 回転図形 解答

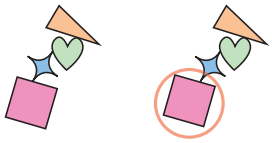
(1) B 三日月形の図形の角度が違う。



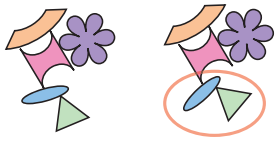
(2) C 左右が反転している。



(3) B 四角形が左にずれている。



(4) D 楕円形と三角形の角度が違う。



解答	(1)	(2)	(3)	(4)
	B	C	B	D

奉行EXPRESS 2026 AUTUMN
2026年11月20日発行 通巻119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ーブの登録商標です。

次号のお知らせ
奉行EXPRESS 2027 WINTER 2027年2月中旬発行予定

2026年11月20日発行（通巻第119号）　発行株式会社オービックビジネスコンサルタント　発行人：和田成史　〒163-6029 東京都新宿区西新宿6-8-1 住友不動産新宿オークタワー29F

経理・総務のみなさま

キントーン × **奉行クラウド** で

紙・Excelの申請や二重入力もっと減らせます！



キントーン

キントーンで承認後は奉行クラウドに自動連携！

二重入力の工数減、ミス削減に！



勘定奉行クラウド　給与奉行クラウド　商蔵奉行クラウド



いつでもどこでも申請。
進捗も一目でわかるから
申請が滞らない！

例えばこんな申請に！　交通費　新規取引先・得意先　請求書　など……

お客さまの声　アイサンテクノロジー株式会社 様



2〜3日かかっていた人事系の申請処理が即時に完結するようになりました。

さらに、承認後は給与奉行クラウドへデータを連携し、
抜け漏れなく給与に反映できるようになりました。

キントーンなら、AIとノーコードであらゆる業務課題を解決！

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

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

キントーン×奉行クラウドの活用事例をもっとチェック！