

経営管理 マガジン

06

2024 June

P2 経営 TOPICS

最新技術で効果的な社員教育の実現へ EdTechを企業内教育に活用してみよう

P3 データで見る経営

外国人労働者数は初の200万人超えへ
活況を呈する日本企業の外国人雇用状況

P4 税務・会計 2分セミナー

税務会計・財務会計・管理会計とは？
何が違って、どう活用するかを解説！

P5 労務 ワンポイントコラム

『子育てサポート企業』をPRできる
くるみん認定・プラチナくるみん認定

P6 社長が知っておきたい 法務講座

国際取引で生じたトラブルの解決には
裁判より『国際仲裁』がオススメな理由

P7 増客・増収のヒント

ビジネス環境の変化により最近注目される
顧客生涯価値 (LTV) とは

P8 経営なんでも Q&A

仕事の拠点を固定せずに自由な席で働く
フリーアドレスのメリット・デメリット



税理士法人

Grow Up

〒525-0037
草津市西大路町6-2
TEL:077-532-8368
FAX:077-532-8398

税理士法人GrowUp

滋賀相続相談所

最新技術で効果的な社員教育の実現へ EdTechを企業内教育に活用してみよう

教育分野でテクノロジーを導入し、教育を支援する仕組みやサービスである「EdTech(エドテック)」。近年、教育機関だけにとどまらず、企業内の社員教育にも応用する動きが盛んになってきています。今回はEdTechの概要や企業内教育への活用方法などを解説します。

急速な広がりを見せるEdTech 企業の人材教育に応用する動きへ

『EdTech(エドテック)』とは、教育(Education)と技術(Technology)を組み合わせた造語で、テクノロジーによって教育分野に変革(イノベーション)をもたらすサービスや技術の総称です。

2017年に経団連が公表した『Society 5.0実現による日本再興』により、クラウドサービスなどの最新技術の活用をはじめ、日本の経済的発展と国内外の社会問題の解決に向けた動きが活発になり、EdTechも急速に発展し始めました。2020年からプログラミング教育が小学校で必修化されたことも、注目を集めている背景の一つといえます。

また、コロナ禍により休校や休業を余儀なくされたことで、学校や企業は教育や事業の継続のために、オンラインに対応せざるを得なくなりました。現在ではオンライン授業や面談、学習アプリやタブレットの導入が進んでいるのは、皆さんもよくご存じのことでしょう。

このような背景から、EdTechは確実に拡大し続け、2019年の市場規模2,044億円が、2025年には3,200億円超になると予測されています。最近ではこれを企業内の教育にも応用する動きが盛んになってきています。コロナ禍によるリモートワークの浸透で、働き方だけでなく学び方の多様化も、活用が加速している要因といえるでしょう。

EdTechのメリットとして、タブレットやスマートフォンでいつでもどこでも好きなときに学べる点や、スキマ時間の活用、社員の学習進捗や習熟度を効率的に管理できる点などがあります。EdTechにより、学習者と管理者でコミュニケーションをとることがますます容易となり、よりサポートがしやすい点も特徴の一つです。

場所不問で学習でき管理も効率化 今こそEdTechについて考えてみよう

EdTechの活用方法は多岐にわたり、企業内教育に役立つさまざまな学習形態が存在しています。

たとえば、1~5分の短時間で取り組める動画や音声、クイズなどの学習コンテンツを活用する『マイクロラーニング』は、場所や時間の制約が少なく、スキマ時間の活用で繰り返し学習できることから高い学習効果が期待できます。また、VR(仮想現実)やAR(拡張現実)を活用した『擬似体験学習』であれば、高所作業や重機の操縦など、準備に手間やコストがかかる実践研修を、気軽に何度も繰り返すことが可能です。さらに、学習者の理解度に合わせて最適な学習内容を提供する『アダプティブラーニング』は、個々のペースに合わせてより効率的に学べるのが特長です。

EdTechを企業内教育に導入すれば、社員一人ひとりのペースで効率よい学習が可能となり、負担軽減も期待できます。組織全体のスキルアップのためにも、EdTechの活用を検討してみたいかがでしょうか。



外国人労働者数は初の200万人超えへ 活況を呈する日本企業の外国人雇用状況

厚生労働省が公表した『外国人雇用状況』によると、外国人労働者数は200万人を超え、外国人を雇用する事業所数と共に過去最高の数値となりました。少子高齢化が進むなか、企業はこの結果から外国人の雇用に対して、どう取り組めばよいのか解説していきます。

外国人労働者、雇用企業数が増加 過去最高数値で依存傾向が顕著に

厚生労働省が公表した、『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(2023年10月末時点)によると、外国人労働者数は2,048,675人(前年比225,950人増)、外国人を雇用する事業所数は318,775所(同19,985所増)でした。外国人労働者数は初の200万人超えとなり、外国人を雇用する事業所数と共に、雇用状況の届出が義務化された2007年以降、過去最高となりました。

在留資格別では、「身分に基づく在留資格」が全体の30.1%で615,934人(前年比3.5%増)と最多、続く「専門的・技術的分野の在留資格」が595,904人(同24.2%増)、「技能実習」が412,501人(同20.2%増)と就労関係での増加率が大きく、外国人労働者への依存傾向が顕著に表れています。

外国人雇用は小規模な企業が主流 真摯な姿勢が外国人採用には必要

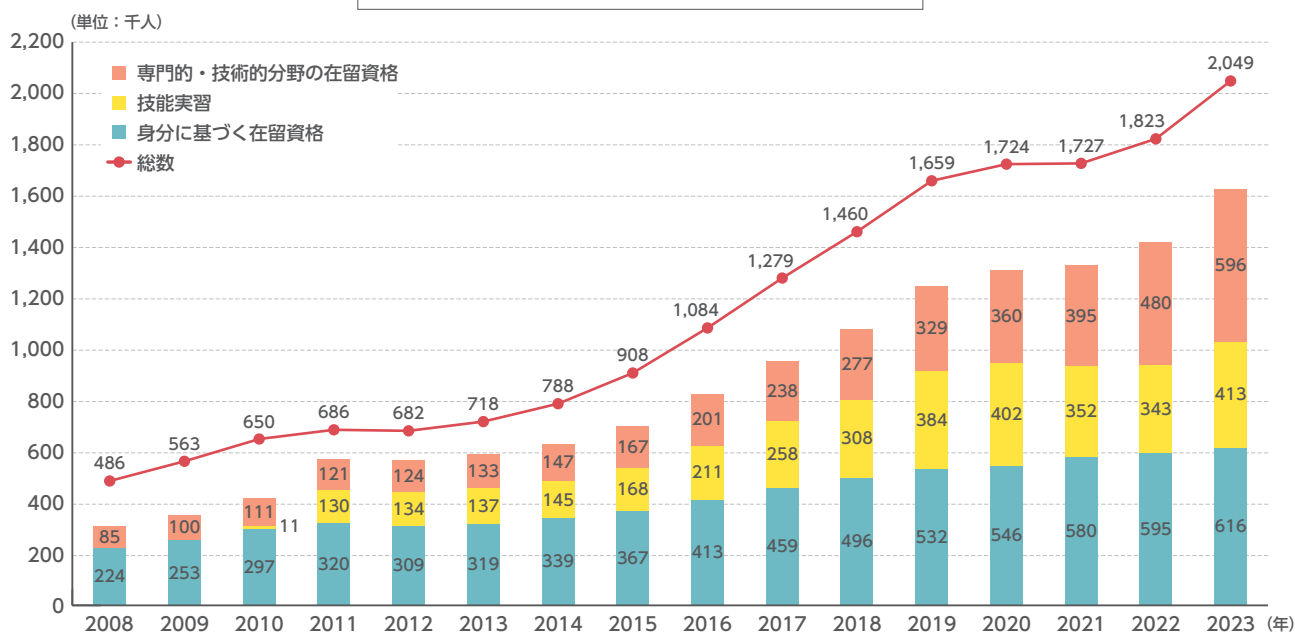
外国人雇用事業所数はいずれの事業所規模でも増加し、特に「30人未満」規模では前年比7.5%増と増加率が大きく、全体の61.9%を占めています。

産業別では、「製造業(全体の27.0%)」、「サービス業(他に分類されないもの)(同15.7%)」、「卸売業、小売業(同12.9%)」の上位3業種で半分以上を占める結果となりました。

外国人を雇用する場合、外国人の雇入れおよび離職の際に、ハローワークへ「外国人雇用状況の届出」を提出する必要があります。

日本企業の人材不足は深刻で、特に小規模な事業所や業種によっては、外国人労働者に頼らざるを得ない傾向が見られます。必要な企業は真摯な姿勢で外国人労働者の雇用を検討しましょう。

在留資格別外国人労働者数の推移



出典：厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(2023年10月末時点)』

税務・会計 2分セミナー

税務会計・財務会計・管理会計とは？ 何が違って、どう活用するかを解説！

会計にはいくつもの種類があり、その目的や会計情報を報告する対象によって、『税務会計』『財務会計』『管理会計』の三つの種類に大別され、効果的な経営管理のために把握する必要があります。今回は、これら三つの会計の目的や違い、活用方法についてあらためて解説します。

目的や用途から大きく異なる 税務会計・財務会計・管理会計

企業会計で主に使われる『税務会計』『財務会計』『管理会計』の目的や特徴は下記の通りです。

①税務会計

税務会計の目的は、税金計算です。主に法人税、所得税、消費税をはじめとする税金の計算に使用します。税務会計は、『税法』に基づいて行われ、最終的に税務署へ申告します。

個人事業主は所得税、消費税の計算を目的とし、法人の場合は法人税、消費税の計算を目的としています。

②財務会計

財務会計の目的は、企業の財産や利益を正しく計算し、株主や投資家などの外部利害関係者に報告することです。この報告に使用する損益計算書や貸借対照表などの財務諸表は、『会計基準』というルールに則って作成する必要があります。

③管理会計

管理会計の目的は、企業内部の経営者や管理者が経営判断や管理に活かせる情報を提供することです。

内部向けの報告であるため、法的なルールが定められているものではなく、資金繰りや予算管理、部門や支社ごとの売上など、記載する内容も自由に設定できます。

これら三つの会計は、それぞれ異なる目的とルールに基づいており、いずれも企業の経営において重要な役割を果たしています。それぞれの会計の違いを理解し、適切に活用することが、効果的な経営管理につながります。

経営判断は税務会計だけでなく 財務会計、管理会計も参考に

日本の企業の大半を占める中小企業の会計は、税務会計がメインとなっています。税務会計ではその目的から、税法的に正しい範囲で益金(収入)と損金(費用)を計算するため、導き出される数値が財務会計とずれることがあります。そのため、税務会計の数値だけで判断するのはおすすめできません。

財務会計は、資本の状況や収益性、流動性など、経営判断に必要な多角的な視点も提供します。これらの情報を元に、経営者はより包括的な視野で企業の財務状況を把握し、適切な経営戦略を立てることができるでしょう。

しかし税務会計、財務会計の情報だけではまだ経営判断に十分とはいえません。この二つからでは、社内の部門単位の売上、利益などの詳しい数字までは把握できないからです。そこで必要になるのが管理会計です。

管理会計は経営の実態が把握しやすいよう、財務会計の内容をベースに社内向けに編集したものです。法律やルール上、必ず作成しなければならないものではありませんが、企業の業績向上を目的として対策を立てるうえで必要になってきます。そのため、経営分析や意思決定に必要となる項目を入れるとよいでしょう。

経営状況を全面的に理解するためには、税務会計や財務会計、さらにそれをわかりやすくし必要な情報を追記した管理会計の情報も同時に考慮する必要があります。

これらの会計情報の性格を理解し、必要に応じてそれらを組み合わせ、より正確で包括的な経営判断ができるよう役立てましょう。



労務ワンポイントコラム

『子育てサポート企業』をPRできる くるみん認定・プラチナくるみん認定

『次世代育成支援対策推進法』に基づき、一定の基準を満たした企業は『子育てサポート企業』として厚生労働大臣の認定（『くるみん認定』）を受けることができます。今回は、くるみん認定の種類や認定を受けるための基準、認定のメリットなどについて説明します。

くるみん認定を受けるには？ くるみんの種類と認定条件を解説

『くるみん認定』は、次世代を担う子どもの育成支援を目的として、『次世代育成支援対策推進法』に基づき導入されました。この法律に定める一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画の目標を達成し一定の基準を満たした企業は、申請により『子育てサポート企業』として、くるみん認定を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、『くるみんマーク』です。

さらに、2015年から、くるみん認定をすでに受け、より高い水準の取り組みを行なっている企業を対象に、『プラチナくるみん認定』が新設されました。また、2022年にはこれらの認定基準の引き上げに伴い、新たに『トライくるみん認定』が創設されました。トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請することができます。

これらの認定を受けるには、トライくるみんとくるみんは10項目、プラチナくるみんは12項目の認定基準をすべて満たす必要があります。具体的には①雇用環境の整備について適切な行動計画（一般事業主行動計画）を策定、②計画期間が2年以上5年以下、③行動計画の実施による目標達成、④行動計画の適切な公表と労働者への周知、⑤男性労働者の育児休業等取得率が一定水準（トライくるみん7%、くるみん10%、プラチナくるみん30%）以上または育児休業等・育児目的休暇取得率が一定水準（トライくるみん15%、くるみん20%、プラチナくるみん50%）以上、などの項目です。

なお、2024年1月末時点の認定企業数は、くるみん認定が4,420社、プラチナくるみん認定が620社となっています。

公共調達への加点評価や助成金 くるみん認定のメリットとは

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、次世代育成支援対策推進法によって、労働者の仕事と子育ての両立を図るための『一般事業主行動計画』を策定し、管轄の労働局に届け出ると共に、一般への公表や労働者への周知が義務づけられています（100人以下の企業は努力義務）。行動計画には、①計画期間、②目標、③目標を達成するための対策の内容と実施時期を定める必要があります。

この計画の目標達成などにより、くるみん認定を受けると、次のようなメリットがあります。まず、くるみんマークを商品や広告、求人広告などに付けて、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。これによって、企業イメージや労働者のモラルの向上、優秀な労働者の採用・定着などにつながります。そして、各府省等が総合評価落札方式または企画競争により公共調達を実施する場合は、加点評価されることになっています。

また、300人以下の中小企業は、くるみん助成金（上限50万円）を受給することもできます。さらに、2024年度税制改正により、賃上げ促進税制（給与等の支給額が増加した場合の税額控除制度）において、プラチナくるみん認定を受けている場合は税額控除率に5%加算されます。

労働者の仕事と子育ての両立支援に関しては、2023年4月に施行された改正育児・介護休業法でも、1,000人を超える企業は男性労働者の育児休業の取得状況の公表が義務化されています。このような状況で、くるみん認定を取得することは、子育てサポートの環境が整っていることのアピールにもなります。この機会に認定の要件を確認し、満たしているのであれば申請してはいかがでしょうか。



社長が知っておきたい 法務講座

国際取引で生じたトラブルの解決には 裁判より『国際仲裁』がオススメな理由

国際取引では、法律や商習慣の違いや契約時のすれ違いなどから、海外企業とビジネス上のトラブルになることがあります。こうしたトラブルの解決手段として、世界中では『国際仲裁』が選ばれます。国際取引を行ううえで、知っておきたい国際仲裁の基礎を解説します。

海外企業とのトラブル発生時に 裁判が解決手段に向かない理由

グローバル化によって日本企業の海外進出や国際取引が増え、日本企業の海外拠点数も右肩上がりで増え続けると同時に、海外企業とのトラブルも増加傾向にあります。日本と海外の国々では、文化や言葉、法律や商習慣などが異なるため、契約締結時に内容を把握しておかないと、後々トラブルに発展しかねません。もし、国際取引でトラブルになった場合は、主な解決方法として『裁判』か『国際仲裁』のどちらかを選ぶことになります。

裁判は、合意がなければ、訴えの種類によって準拠される法律や裁判所の管轄が決定されます。事案によっては、相手の国の裁判所に提訴しなければならないケースもあり、相手国の弁護士や通訳を雇う費用が必要になり、渡航や滞在にもコストがかかります。また、膨大な手間と時間もかかるため、提訴を諦めてしまう日本企業も少なくありません。日本のような国では、原則として裁判は公開審理のため、企業秘密の保持がむずかしく、また、国によっては裁判官の汚職や著しい遅延、国内企業を優遇した判決などのリスクもあります。

日本で裁判を行う場合は、勝訴したとしても相手が相互保証のある国の企業である場合など、一定の要件を満たさなければ判決を執行できません。相互保証とは、相手国が日本と同条件で判決を承認・執行することを法的に保証したものです。過去の判例によれば、イギリスやドイツ、韓国などは相互保証があると判断されましたが、中国など、相互保証が否定された国もあります。相互保証がなければ、財産の差し押さえなどの強制執行を行うことができず、裁判に使ったコストや時間も無駄になるおそれがあります。

第三者が仲裁する『国際仲裁』 効力は相手国の判決と同等

裁判よりも迅速にコストをかけず紛争を解決できるのが『国際仲裁』です。国際仲裁とは、当事者が合意のうえで選んだ第三者の仲裁人が最終的に紛争を判断(仲裁判断)する方法のことで、海外では標準的な紛争解決の手段です。

仲裁人はその分野に関する専門性を持つ中立的な立場の人物を選べるため、公平な判断が可能です。さらに、原則として仲裁手続や審問、仲裁判断は非公開で行われるため、企業の秘密を保持する面で心配ありません。ケースにもよりますが、裁判に比べてコストがかからず、一般的に一番限りで手続きが終了するため、手間も時間もかからないというメリットがあります。

また、仲裁判断の執行が確保されていることも国際仲裁の大きな利点です。仲裁人による最終的な仲裁判断は、『外国仲裁判断の承認及び執行に関する条約(通称:ニューヨーク条約)』を締結している170以上の国で執行でき、その国の裁判所の判決と同一の効力を持ちます。

海外企業との紛争を解決するうえでメリットの多い国際仲裁を利用するには、あらかじめ契約書内に『仲裁条項』として規定しておくことが望ましいとされています。また、仲裁条項で利用する仲裁機関を決めておくと、実際の紛争の際の手続きがスムーズです。仲裁機関とは、国際仲裁を管理する組織のことで、各国に存在します。日本では『日本商事仲裁協会(JCAA)』が知られており、これまで数多くの仲裁事件を取り扱っています。国際仲裁や仲裁条項などについて不明点があれば、一度、渉外事件に詳しい専門家に相談してみることをおすすめします。

💡 増客・増収のヒント

ビジネス環境の変化により最近注目される顧客生涯価値(LTV)とは

近年、市場の競争激化によって、新規顧客を獲得する労力やコストが高まっています。そのため、既存顧客との関係性の維持を重要視している企業も増えてきています。今回は、既存顧客との関係性をはかるための指標として注目される『LTV』について、考えてみましょう。

新規顧客獲得のコスト高により既存顧客の維持が重要視される

LTVとは『Life Time Value(ライフタイムバリュー)』の略称で、『顧客生涯価値』と訳され、顧客が自社の商品やサービスを利用してから関係が終了するまでに得られる利益を意味します。では、なぜLTVが重要視されているのでしょうか。

一番の理由として、新規顧客の獲得が困難になっていることがあげられます。人口減少が深刻化し、商品やサービスが飽和状態となっているため、新規顧客の獲得競争は一層熾烈を極めています。そこで、新規顧客よりも既存顧客を大切にすることで収益が見込めるLTVが注目されるようになりました。

また、ネット環境の普及などの社会の変化によって、消費者の趣味嗜好が多様化していることも理由の一つとしてあげられます。これまでのマーケティング手法だけでは、顧客の多様なニーズを満たすアプローチがむずかしくなっており、その解決のために現在では、顧客一人ひとりに合わせてカスタマイズしたアプローチを行う『One to Oneマーケティング』が主流になりつつあります。このOne to Oneマーケティングでは、自社の製品に対する顧客の愛着や信頼を示す『顧客ロイヤルティ』を高めて継続的な利用につなげる必要があり、それを図る指標の一つとしてLTVが注目されるようになりました。

また、サブスクリプションサービス(以下サブスク)の増加もLTVが注目されるようになった要因の一つです。サブスクは、顧客の継続利用によって利益をもたらすサービスですが、そのためには顧客の満足度を上げることが重要です。ここでも、それを測定する指標としてLTVが役立っており、LTVを高めることに取り組む企業が増え始めました。

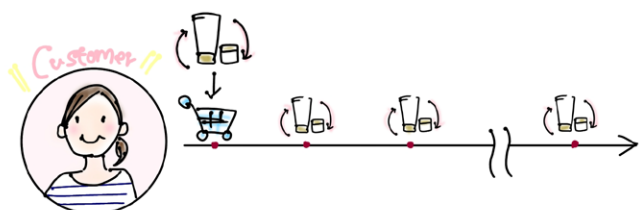
LTVを高めるために注力したいポイントと活用すべきツールとは

LTVの計算方法はビジネスモデルによって違いがありますが、一般的には「平均購入単価×粗利率×1年間の購入回数×継続年数」の計算式によって求められます。

この計算式からわかるように、LTVを高めるポイントとしては「平均購入単価を上げる」「コストを減らす」「購入頻度を高める」「継続期間を延ばす」ことがあげられ、提供しているサービスがサブスクであれば「チャーン率(解約率)を下げる」ことなども重要となります。

LTVの向上を実現するためには、マーケティングを自動化・効率化するための『MA(マーケティングオートメーション)ツール』や顧客関係管理を支援する『CRMツール』の利用、顧客の最終購入日(Recency)・購入頻度(Frequency)・購入金額(Monetary)で顧客を分類する『RFM分析』の実践などが有効です。

LTVは、ビジネス環境や顧客の購買行動の変化、企業のマーケティングの変化も相まって、重要度が高まっています。最近ではLTVを高めるためのさまざまなツールも出ています。これを機に、LTVの最大化を図り、顧客離れを防ぐ方策を考えてみてはいかがでしょうか。



経営なんでも Q&A

仕事の拠点を固定せずに自由な席で働く フリーアドレスのメリット・デメリット



コロナ禍をきっかけに、我が社も在宅と出社のハイブリッド勤務を進めています。将来的には、今の事務所もコンパクトにしてフリーアドレスを導入しようかと考えています。でも経営者仲間からは、社員間の連携が取りにくいなどの理由で導入に踏み切れないという話も聞き、どうすればよいか不安になっています。



社員が固定席を持たずに好きな席を選んで働くスタイルを『フリーアドレス』といいます。急速なデジタル化やコロナ禍も相まって働き方やオフィスの在り方も変化しています。フリーアドレスには、スペースの有効活用やコミュニケーションの活発化などのメリットもある一方で、悩ましい問題点も存在するようです。

フリーアドレスには落とし穴も 流行りだからと安易な導入は注意

フリーアドレスとは社員が固定席を持たず、好きな席を自由に選んで働くスタイルのことです。書類や文房具は共有キャビネットに保管し、ノートPCやスマートフォン、無線LANなどを活用し、空いている席で仕事をすることになります。

フリーアドレスの目的は、オフィス内のスペースの有効活用や、他部署の社員とのコミュニケーションの活性化などがあげられます。

コロナ禍以降、フリーアドレスを導入する企業が増えています。これも企業が従業員の多様な働き方について向き合うようになった結果といえるでしょう。

フリーアドレスにはメリットも多い一方、デメリットもあります。フリーアドレスのメリットは、その目的でもある組織間交流が活発になりやすいことや、スペースを有効活用できることのほかに、生産性の向上が図られること、コスト削減が期待できることなどもあげられます。デメリットは、従業員がどこにいるのか把握しにくいこと、書類や備品などの管理がむずかしいこと、電話取次に苦勞すること、座席が足りなくなる場合があることなどが考えられます。フリーアドレスを導入してもメリットを享受できず、固定席に戻す企業も出てきているのも事実です。

フリーアドレスの上手な運用 社員間の理解や賛同がポイントに

では、フリーアドレスが抱えるデメリットの解決に向けて、どのようにアプローチしていけばよいのでしょうか。

まずは、社員間でフリーアドレス導入の目的について共有することです。導入に関する理解と賛同がなければ、なかなかうまく進まないものです。また、レイアウトを十分工夫することも有効です。どのようにすれば導線が確保できるのか、共有する物品をどこに配置すれば便利なのかなどを考えることで、備品管理の煩雑さといった問題を解消できるかもしれません。

さらに、座席状況を可視化するためのツールを導入するのも一案です。そうすることで、社員がどこにいるのかわからないといったストレスを軽減できるでしょう。また、ペーパーレス化を進めることで収納スペースが削減できる分、作業スペースを確保することも可能です。固定電話のモバイル化が実現できれば、どこにいても外部からの入電の対応が可能となるでしょう。

最近のトレンドというだけで、安易にフリーアドレスの導入を考えるのは注意が必要です。

しかし、組織の意識付けと工夫ひとつで、コスト削減や生産性向上を推進する可能性を高めることができるでしょう。