



デジタル小作人と云われる日本 値上げラッシュの4月

最近は値上げのニュースばかりで、値下げのニュースはすっかり見かけなくなりました。

さらに4月からは「働き方改革法」の適用が延長されていた物流や建設業界への適用が始まることで、更なる値上げだけでなく、物流分野での混乱も予想されています。

IT分野においても、Microsoftだけでなく、Adobe、Zoom、SalesForce...世界的に知名度の高い外資企業を中心に内外問わず製品価格において20～30%の値上げラッシュが続いています。

これらの値上げは、インフレや円安が主な原因であるとされていますが、クラウドサービスはDXの取り組みに不可欠なものであるため、解約もできず、お客様の負担が増えているのが現状であり、当社としても心苦しい面がございますが、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

近年、日本企業におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速が顕著になりつつあります。

しかし、その進展に伴い、DXを推進する上で必要不可欠なクラウドサービスの多くが海外製品に依存しており、使用するほどに日本円が外国へと流出している事が問題視される現状を日経新聞においては、「デジタル小作人」という言葉が使って紹介しており、日本企業が「小作人」として、海外の大手企業に「地代（クラウドサービス料金）」を支払い続けている現状を、嘆く記事が掲載されていました。

日本企業はデジタル化を進める上で、より国産サービスを積極的に利用することを考えるべき時が来ていると感じました。

外資の価格上昇に左右されることなく、安定した経営を維持し、さらには国内経済の活性化にも寄与する。

「kintone」に代表される日本製サービスへのシフトは、ただのコスト削減策ではなく、日本企業の持続可能な成長戦略の一環として、重要な意味を持つのではないのでしょうか。

経済産業省 DXセレクション2024に
選出されました！



DX Selection
2024



取締役会長 樋口雅寿

物流・建設業界も適用へ！

働き方改革2024

2024年4月から、働き方改革の適用範囲が物流や建設業界にも拡大されます。それにより、「物流クライシス」や「建築価格高騰」が起こるというニュースも増えてきました。公共工事の分野では土日休みの工事現場が当たり前になるなど、一部取り組みが進んでいる面もありますが、本格的に対応が必要となる2024年4月以降、我々の業務や生活にも大きな影響が出そうです。

すでに2019年から働き方改革の適用が始まっている業界では、「セルフレジ」、「電子メニュー」、「ロボット配膳」などの設備投資によって人手不足への対応が進んでいます。2024年問題を解決するためには、「気合と根性」ではない方法による労働生産性の向上が必要となりますので、更なる生産性改善への取り組みを進めていく必要がありそうです。

コムデックの近所でも、スーパーマーケット「TRIAL」にはカートにレジが合体した「重量センサー付レジカート」が導入され、「バーミヤン」や「ガスト」といったファミリーレストランにはロボット猫による配膳が導入されるなど、必死に生産性を向上させようとしている企業努力を体感できる場所が増えてきました。御社は「物流」「建設」業への「2024年働き方改革」適用対策は進めていますか？今月のImadokiでは、物流問題に焦点を当てて身近に起こる問題を検討していきます！

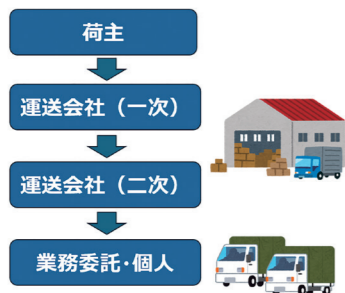
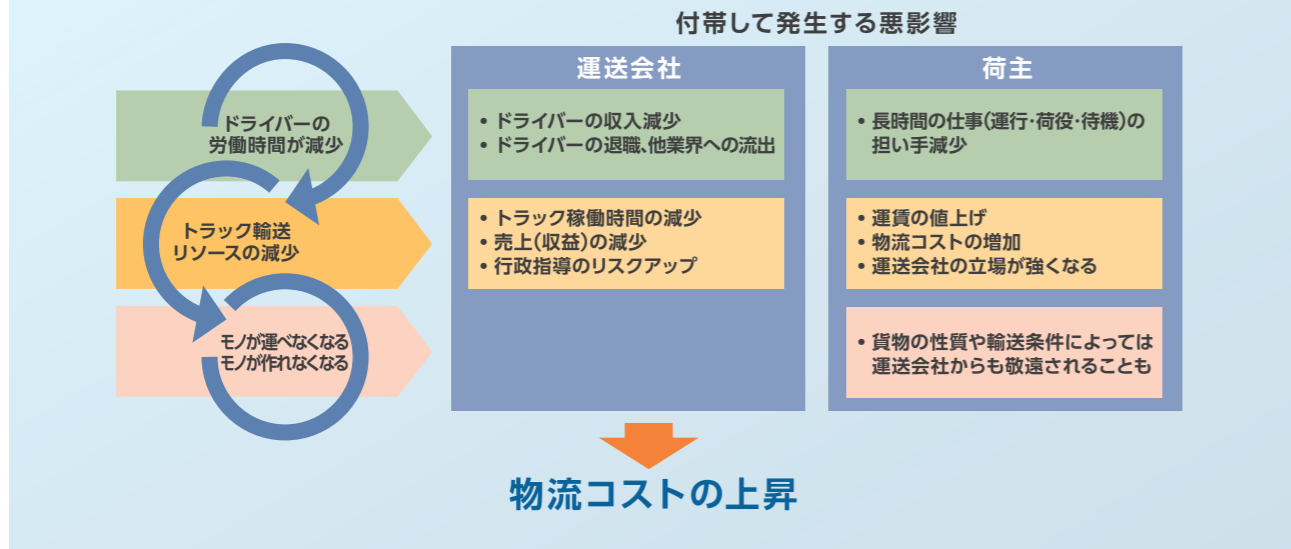


物流業界にクライシス(危機)が起こる!?

2024年の「働き方改革法」適用によって、ドライバーの時間外労働時間上限が年960時間に規制されます。その規制によって走行距離が短くなり、長距離でモノを運ぶことが難しくなることは想像に難くありません。「物流クライシス」とは、その規制と荷物取扱量の急増に伴い、これまでと同じサービスの維持が困難になることを指します。業界独自の様々な規制もあるため、ドライバーの走行距離は1日500km、往復だと片道250kmを超えることが難しくなると考えられており、業界全体で輸送可能量が3割減るとも言われています。



物流の2024年問題がもたらすビジネスへの悪影響



マテハン業界といわれるマテリアル・ハンドリング業界(拠点内の製品移動を担う部分、ピッキングや仕分け、積み込み等)では既に、ピンチはチャンスとばかりに自動倉庫や無人搬送車 (AGV) や自律走行型搬送ロボット (AMR) の導入も進んでいます。しかし実際の物流を担う現場は中小・零細企業が圧倒的に多いため、多重下請けピラミッド構造により業界全体として生産性向上が遅れているのが現状です。

身近なところでは住宅建設に必要な資材や自動車部品の輸送コスト上昇による値上げも予想されており、これまでの値上げの主な原因が原材料であったのが、2024年は物流費の値上げが主要因となりそうです。

ここまでご紹介した大きなモノの流れだけでなく、さらに我々に身近なところでも4月以降は物流コストの増加が始まります。

クロネコヤマト DM便廃止、値上げしてサービス変更へ！

配達員3万人を一斉に解雇するなど、社会問題化していたヤマト運輸の「クロネコDM便」が2月をもって廃止されました。今後は「クロネコゆうメール」とサービス名を変えて郵便局が配達を代行します。過去にバチバチに戦ってきた両社の関係を考えると「嘘でしょ!」と言いたくなりますが、人員確保に困るヤマトと、郵便事業の改善をすすめ稼働率を向上させたい日本郵便の利害の一致によって競争から協業となったようです。クロネコヤマトの視点で考えると、主力とはなりえない事業を切り離しながら縮小→廃止していく流れが見える気がしますね。今後の展開に注意が必要です。



郵便事業 サービス改悪の次は値上げへ！

10月から郵便料金が値上げされることが決定しました。2021年からは休日配達も廃止され、県内でも3~4日到着にかかるなどサービスの改悪が進んでいるにもかかわらず値上げとなります。サービス改善や値下がりが期待できない郵送サービスは既に終わりを迎えようとしていると言っていいでしょう。2025年の年賀状は値上げによって大幅に減少することが予想されていますが、御社は来年も年賀状を続けますか？また、御社では今、毎月何通の請求書や各種書類を郵送しているでしょうか？インボイスや電子帳簿保存法といった法改正の面だけではなく、費用対効果の面でも請求書の電子化にそろそろ取り組む時期が来たと言えるでしょう。

定形封書 (25グラム以下)	84円 → 110円 (31%)
定形封書 (50グラム以下)	94円 → 110円 (17%)
はがき	63円 → 85円 (35%)

ヤマト、佐川が同調、宅配料金も値上げへ！

4月1日からはヤマト運輸で平均で約2%、佐川急便は平均で約7%の値上げが行われます。これからは年度ごとに料金が見直される方針であり、今後は毎年値上げが行われることが想定されます。新型コロナウイルス感染拡大を契機に通信販売への取り組みをすすめられた企業様も多数ありますが、宅配料金の値上げを顧客に転嫁できない場合、収益率の悪化が懸念されます。



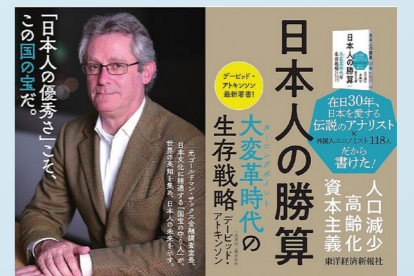
今回は物流に焦点を当て、身近なところで既に始まっている値上げラッシュをご紹介しましたがいかがだったでしょうか？物流コストの増加は、なかなか自社のサービスや製品を値上げしにくい中小企業にとってはダイレクトに利益を圧迫しかねない問題です。IT活用戦略セミナー2024の基調講演に登壇いただくデービッド・アトキンソン氏も、度々その著書の中で日本の中小企業は生産性が低すぎると厳しく指摘していますが、企業はどうすれば良いのでしょうか？

答えはIT活用戦略セミナーで!!

日本は最低賃金が低すぎる？人口減少と高齢化の中で中小企業がとるべき選択とは

課題先進国と言われる日本では、他の先進国の中でも突出した勢いで人口が減少していることは皆さんご存知の通りです。「人口が減っても日本には技術があるから大丈夫」は過去の話どころかそもそも間違いで、かつての日本がGDPで世界第二位となったのは単純に人口が多かったためです。盛んに人口減少が叫ばれる中、「日本は人口大国だった」と言われてもピンとこないかもしれませんが、同じく先進国のドイツの1.5倍、イギリスやフランスに比べて2倍の人口があります(2016年)。人口が多いとその分経済活動が多くなるため、必然的に規模も大きくなります。また、日本は戦後に大きく人口が増えた国です。これが、かつて日本が好景気を実現できた理由だと言います。人口が増えることはインフレ要因のため、人口増の国ではゆるやかに成長していくことができます。では、人口がどんどん減っていく上に高齢化も進んでいる今の日本はどうでしょうか？人口減を補うには、生産性を上げること、そして海外から観光客を呼び込むことであると、アトキンソン氏は『日本人の勝算(2019年出版)』で述べています。

では、どうやって生産性を上げれば良いのでしょうか？アトキンソン氏は「賃上げ」と「企業規模の拡大」が重要であると著書の中で繰り返し述べています。実は日本の最低賃金は他の先進国と比べて驚くほど低く、また最低賃金で働く人も増えています。賃金が低いということは可処分所得も少ないため、経済が回りにくくなり、結果的に全体的な経済の縮小を招いてしまうのです。それを踏まえて中小企業はいかにして生産性向上を実現するのか。その答えは、6月21日のIT活用戦略セミナーに参加して是非ご自分の目で確かめてみてください。



IT活用
戦略セミナー2024
お申込みはこちらから！

企業にとってデータは貴重な財産です。しかし、ITサポート部による「IT環境サポート」に加入しているお客様だけでも、退職した社員によってデータ（ファイルやメール）が故意に削除される事件が年に1~2回発生しています。近年、在社期間が短くなってきている傾向にあり、この結果として退職に伴うデータ関連の事故が今後増えているのかもしれませんが。データの重要性も増していることから、アクセス管理の徹底とこのようなリスクを軽減対策の実施が必要不可欠といえます。

対策その1 クラウドサービスの活用

Exchange OnlineやSharePoint Online、Dropboxなどのクラウドメールやクラウドストレージサービスを利用することは、問題に対する有効な対策の一つです。これらのサービスは、データのバックアップと復元機能を提供しており、退職した社員による不正なデータ操作が発生しても、重要な情報を迅速に復元することが可能になっています。

対策その2 ファイル操作記録の重要性

ファイル操作の記録（ログ取得）は、不正行為を抑止する効果があります。ログを通じて誰がいつどのファイルにアクセスしたかを把握することで、不審な動きを早期に検知し、問題が発生する前に対処することができます。コムデックも「LanScope Cloud」を全PC、スマートフォンに導入してログ取得を行っています。

対策その3 パスワード管理の強化

共通パスワードを使用していると、退職後も旧社員がシステムへアクセスできるリスクがあります。これを避けるためには、一人一契約の原則を徹底し、各社員に個別のアクセス権を設定することが重要です。基本は「ダメ！絶対！パスワードの共用」です。

ITサポート部からのアドバイス

退職社員によるデータ削除のリスクを避けるためには、クラウドサービスの活用、ファイル操作のログ取得、パスワード管理が非常に有効です。これらの対策を組み合わせることで、組織の貴重な情報資産を守ることができます。ITサポート部では、パソコンやネットワーク以外にもセキュリティ面のアドバイスも行っていますので、当社ホームページからお問い合わせください！



元税理士事務所職員が体験した バックオフィスシリーズ No.8



第8回 | 有給休暇の管理 KING of TIME

コムデックの経理担当：西野さんは、元税理士事務所職員です。約10年間、他社や、税理士事務所での経験のある西野さんからみた、コムデックのデジタル化されたバックオフィス業務の中から、西野さん目線で見たとおススメのバックオフィスの業務改善を、「元税理士事務所職員が体験したバックオフィスシリーズ」としてお送りしています。

税理士事務所勤務時代の話ですが、お客様の給与計算を代行している関係で有給休暇管理のことで、「勤怠表とは別に有給休暇管理表がある」、「個人の給料明細上で個別に管理している」、なかにはなんと「従業員（本人）に任せている」など、さまざまな話を聞きました。有給休暇管理は面倒で非効率的にしかできないのかと感じていました。

基準日、付与日数、そして取得日数の違いにより、勤怠管理+有給休暇管理（二度手間🙄）をせざるを得ないのですが、2019年4月から年5日の有給休暇の取得が使用者に義務付けられているので管理をしないわけにもいかない…とどこかしい思いをしているご担当者様にクラウド勤怠管理システム【KING OF TIME (KOT)】のご紹介です。

勤怠管理システムとして豊富な機能をそろえているKOT、その一部機能として休暇管理機能があるので勤怠管理をしながら有給休暇管理ができます！！KOTにおける有給休暇管理方法は下記です。

- 契約日数、勤務日数等から、有給休暇を入社日基準（もしくは特定日基準）で自動付与し、残日数を管理
- 有給休暇取得申請をすると残日数から自動的に減算
- 年5日有給取得義務を満たしていない従業員を警告対象として表示

名前	詳細	有休
104 西道 涼	詳細	32.0 / 5H
107 濱口 裕汰	詳細	24.0 / 3H
105 佐田 薫士	詳細	21.0

保存 | フォルダに保存

①濱口裕汰 @佐田薫士 @西道涼 有給休暇の取得を計画してください。
★忙しいのは判ってるんだけどね...オネガイね

コムデックはワーカーホリックが数名（誰のことを言っているかは皆様のご想像にお任せします）いるので有給休暇の取得催促が必須ですが、KOTのおかげで法令を遵守できているといってもいいでしょう。

原則となる付与日数

使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、その6か月間の全労働日の**8割以上を出勤**した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

※対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年5日有休取得義務

表示条件の指定

従業員: 全ての雇用区分

表示期間: 年度

表示件数:

表示内容:

時間外労働の上限規制 高度プロフェッショナル制度 年5日有休取得義務

No.	所属	雇用区分	名前	第一基準日	第二基準日	終了日	取得済み日数 / 取得予定日数
1	1000 本社	1000 正社員	1000 勳徳 太郎	2020/10/01		2021/09/30	1.0 / 5.0 日
2	1000 本社	2000 パート/アルバイト	2000 勳徳 花子	2020/10/01		2021/09/30	2.0 / 5.0 日

