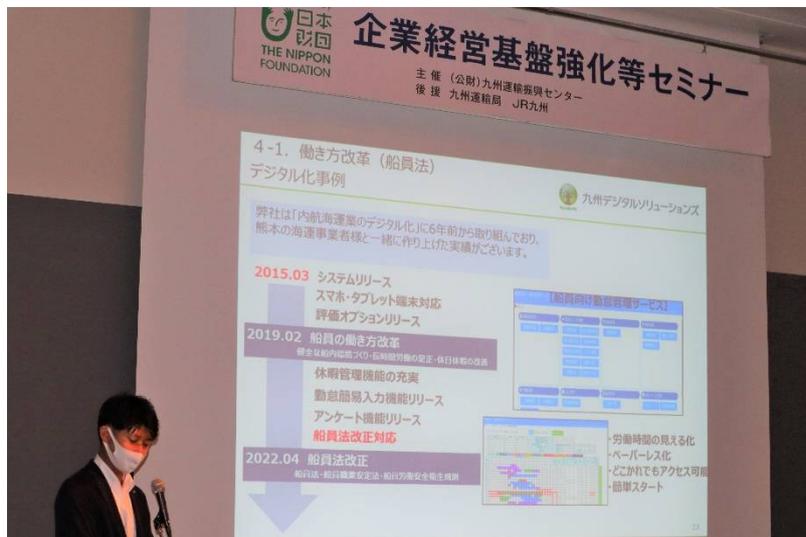


## 企業経営基盤強化等セミナー プログラム

- ◎ 日 時 令和4年7月11日(月) 13:30 ~ 15:00
  
- ◎ 会 場 オリエンタルホテル福岡 博多ステーション 3階  
福岡市博多区博多駅中央街4-23 TEL 092-461-2091
  
- ◎ 主 催 (公財)九州運輸振興センター
  
- ◎ 協力団体 九州地方海運組合連合会 九州旅客船協会連合会
  
- ◎ スケジュール
  - 13:30 開 会
  
  - 13:30 主催者挨拶 公益財団法人九州運輸振興センター  
副会長 城野隆行
  
  - 13:35 講 演
    - テーマ デジタル技術を活用し働き方改革をサポート
    - 講 師 九州デジタルソリューションズ株式会社  
ソリューション営業部  
営業企画グループ長代理 西村政仁氏
  
  - 14:35 意見交換
  
  - 15:00 閉 会



企業経営基盤強化等セミナー  
(2022年7月11日)





# デジタル技術を活用し働き方改革

九州デジタルソリューションズ株式会社  
ソリューション営業部 営業企画グループ長代理  
**西村 政仁**

日時 令和4年7月11日(月)  
場所 オリエンタルホテル福岡 博多ステーション

主催 公益財団法人九州運輸振興センター  
協力団体 九州地方海運組合連合会 九州旅客船協会連合会  
助成 日本財団

九州デジタルソリューションズのソリューション営業部の西村と申します。  
本記事では、弊社の取組み事例を交えながら、皆様にとって有益な情報を少しでもご提供できれば幸いです。

初めに弊社九州デジタルソリューションズについてご紹介致します。  
弊社は、肥後銀行と鹿児島銀行が統合し発足した九州フィナンシャルグループの一員です。設立は1988年9月5日で、前身は肥銀コンピュータサービスで従業員数は142名です。

事業内容は、ITソリューション、収納代行サービス、事務支援サービスの3本柱となっています。  
昨今、DXいわゆるデジタル化を推進している企業も多く、ITインフラ、業務システム構築、書類の電子化、セールスマーケティング、在宅におけるWEB会議等、データ分析など、様々なITソリューションを企業様に提供しております。

早速、デジタル技術を活用した働き方改革等について、導入事例を交えながらご紹介してまいります。

物流業界や運輸業の企業様よりお話を聞かせて頂くと、深刻な人材不足や長時間労働、高齢化などの共通の課題があがってきます。働き方改革のその前に課題が山積みと

いう現状があります。(資料1)  
このような状況であるからこそ、デジタルを活用した適切な労務管理体制の確立や生産性の向上、業務の標準化・可視化等の構築による改善が図れるのではないかと考えます。デジタル化が進んでいない企業では業務の標準化・可視化に関する属人

化が発生していることが多く見受けられます。「ベテラン社員が熟知しているし、教育の時間も取れない。」といった現状があります。また、人材の高齢化というところにもつながりますが、業務を分ける担当者も限定されている上に定年間近というような企業様も多く見受けられます。

九州デジタルソリューションズ

## 2. 運輸業界の現状

**人材不足**  
**長時間労働**  
**低賃金**  
**小口多頻度配送**

**人材の高齢化**  
**高ストレス**  
**物流量の増加**  
**物流コストの増加**  
**紙伝票の多さ**

**「法対応」「働き方改革」の前に課題が山積み!**

**デジタルの活用が急務**

- ・適切な労務管理体制の確立
- ・プロセス全体/一人あたりの生産性の向上
- ・業務の標準化/可視化

**【有効なデジタルツール】**

- ・勤怠管理システム
- ・運送業向け運送管理システム
- ・給与システム/給与明細年末調整電子化
- ・ワークフローシステム
- ・会計システム
- ・IT点呼

資料 1

そのような企業様に対しては導入効果に即効性がある有効なデジタルツールをご提供致します。身近な働き方改革関連ツールとしては運送業向け管理システムをはじめ、勤怠管理システムや給与システムおよび給与明細電子化対応などを提供しています。

実際の導入事例を紹介させていただきます。

1つ目はデジタルを活用した内航海運様向けの勤怠管理サービス導入の取組みです。

導入前は紙による情報管理のため、改善等を行えない環境的な問題がありました。さらに掘り下げると船内記録簿が紙であるため、探す時に時間かかる、勤務状況が会社事務所から把握できないような状況でした。そこで船員勤怠と内航海運様向けのソリューションを提供し、情報の可視化を実現し乗船の有無にかかわらず誰もが、今どのような勤務に従事しているかを把握できるようにしました。

導入効果として、紙のコストがペーパーレス対応により軽減。中

でも一番効果を発揮したのがリアルタイムな情報共有により、職場環境の改善に寄与できたということ。2つ目の事例です。

2つ目の事例です。

運送業向けの配送管理システムの導入の取組みですが、前述の内航海運同様、紙管理が多い業態でした。ルート作成を紙面で行いそれをドライバーに手渡しして配送依頼する。

ルート記載の紙の紛失、またルート作成の属人化で担当者しか作成できないという課題がありました。また、昨今通販での個配が多くなり配達時間の関係でルート変更となった時、配送ルートをドライバーと社内担当部署が電話でやり取りすることが多く、これが運転中の事故につながるというリスクがありました。これらの課題をデジタル技術の活用により最適な配送環境を構築致しました。システム化することで属人化していたルート作成業務の標準化、配送先変更ではiPadを導入してナビゲーションを随時反映し最適な運行ルートを作成することで運転中の事故のリスクも軽減しました。

導入効果として、紙のコストがペーパーレス対応により軽減。中

3つ目の事例です。

運送業向けの業務改善コンサルティングの取組みです。システムの提供だけではなく課題の洗い出しとして現状分析して、まずは本来のあるべき姿を認識していただきました。

やはり紙による管理というところで、どの業界も紙の文化が根付いて、配送指示書や運転日報、運転者台帳等、取引先との納品書や請求書に関しても全て紙管理で行っていました。それによってどのような課題があるのかの可視化に取組みました。まず浮上したのが書類を探し出す時間や無駄な事務手続きです。紙管理の書類をExcelに打ちなおして保管する。取引先とも紙でのやり取りで毎回煩雑な事務手続きを実施して行きました。そこで現状の課題を認識し改善できるところを洗い出しました。これにより業務効率化が図られ、従業員の一人ひとりの作業負担も改善できるということを見込んで、現在あるべき姿に向けて動いているところです。

では、法改正の今後の動きについてです。

2022年4月の働き方改革の中で船員法の「適切な労働時間の把握」が改正されました。2023年4月には労働基準法で月間60時間以上の割増賃金率の引き上げとなり、労働時間規制の強化が始まります。同年10月にはインボイス制度が始まります。そして2024年1月に電子帳簿保存法の完全義務化がスタートします。現在、「電子取引」要件の宥恕期間中ですが、このタイムリミットで義務化となります。2024年



4-1. 働き方改革（船員法）

**船船業界が抱える問題**

- 長時間労働
- 長期間乗船
- 若者の意識の変化
- 若者の定着率低下

など

**法改正の背景**

**船員の働き方改革着手**  
※2019年2月～

1. 労務管理の体制
2. 労働時間の把握・記録
3. 労働時間の範囲
4. 雇入届出の見直し、働き方改革の実効性確保
5. 適正な就業機会の確保
6. 船員の健康確保
7. 多様な働き方の実現

出所：国土交通省「船員法等の改正」資料をもとに弊社作成

資料 2

4-1. 働き方改革（船員法）  
船員関係法令の全体像

国際条約	国内法令	
<p><b>IMO</b> (国際海事機関)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・STCW 船長・機関長の資格 旅客船等の訓練 航海当直の基準 等</li> <li>・SOLAS 操練、非常装置、 構造 等</li> </ul>	<p><b>船員に関するもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 船員法</li> <li>■ 船員職業安定法</li> <li>■ 船員労働安全衛生規則</li> <li>■ 船員災害防止促進法</li> <li>■ 船舶職員及び 小型船舶操縦者法</li> <li>■ 国際船舶・港湾保安法</li> <li>■ 離職四法 (船特法・漁臨法・漁特法・本四法)</li> </ul>	<p><b>労働者に関するもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働基準法</li> <li>■ 労働安全衛生法</li> <li>■ 職業安定法</li> <li>■ 労働者派遣法</li> <li>■ 雇用対策法</li> </ul>
<p><b>ILO</b> (国際労働機関)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・MLC 船員の労働条件、 職業紹介、 苦情処理規準 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働契約法</li> <li>■ 労働組合法、労働関係調整法</li> <li>■ 最低賃金法</li> <li>■ 賃金の支払いの確保等に関する法律</li> </ul>	

出所：国土交通省「内海未来創造プラン」資料をもとに弊社作成

資料 3

4月、働き方改革法で時間外労働の上限規制が適用され、運輸業者においても運輸業有期間の終了となります。

今後2年間で働き方改革につながる法改正が立て続けに行われるわけで、対応が急務となってきます。法改正が始まって対応が大変だと思っ

のではなく、これを機にデジタル化等を実施して生産性の向上につなげてみてはいかがでしょうか。

働き方改革（船員法改正、働き方改革法）、電子帳簿保存法、インボイス制度、この3つについて説明致します。

それでは1つ目の働き方改革の船員法の改正と働き方改革法についてです。

初めに船員法改正の背景、現在船船業界が抱える問題として、どの業界でも共通の課題といえる長時間労働、海運業特有である長時間乗船、若者の意識の変化、それに伴う若者

の定着率の低下というところが課題になっていきます。(資料2)

このような問題を受けて船舶業界では2019年2月から働き方改革に着手しています。船員の働き方改革では、労働管理の体制、労働時間の把握記録、労働時間の範囲、こちらについては働く時間や内容に関するものとなっています。他にも雇入れ届出の見直し、働き方改革の実効性確保、適正な就業機会の確保と、こちらについては、働く権利に関するものです。続いては「多様な働き方の実現」です。これは船員の健康に関するものと、デジタルとIOTを活用して男女共に多様な働き方を実現していくというものです。

今回の法改正を通じてこれらの改革がさらに進められるということです。

さて、ここで船員関係法令の全体像に注目してみます。(資料3)

船員関係法令は国内外含めて多くの法令が存在します。国際条約に目を向けてみると、IMO(国際海事機関)やILO(国際労働機関)な

と船員に関するもの、労働者に関するもののそれぞれが存在します。

今回の法改正では2022年4月、船員法と船員職業安定法が改正され、2023年4月（予定）、船員労働安全衛生規則が改正されます。

では、船員法、船員職業安定法、船員労働安全衛生規則のこの3つの中で皆様の業務に一番影響が大きいであろう船員法に関する部分を見ていきたいと思えます。

船員法改正に伴い、まず労務管理体制が適正化されます。今まで船内の管理は船長に任されることが多く、船舶所有者自身の責任が曖昧でした。今回、船舶所有者は船員の労働時間の管理責任を負うこととなります。①労働管理責任者の選任、②労働管理責任者の知識の習得及び③向上を図る措置、④労働管理記録簿の備置き、⑤船員の労働管理記録簿の写しの交付、⑥船員の労働時間状況をの把握、⑦労働管理責任者の意見を勘案した適切な措置の実施、運行計画の変更に関する内航海運業者への意見と、この7点となります。

ています。

労務管理責任者では健康状態の把握と職業生活に関する相談という項目が追加されています。労務管理責任者の多くは陸上の事務所に勤務することが想定されるため、その業務がスムーズに行える体制やシステム環境の整備が必要となってきます。今までは船長が担ってきた業務のその管理責任は本社にて行われるということです。

そして、労働状況に応じて業務管理責任者は船舶所有者に意見すること、その意見を受けて船舶所有者は措置を行うこと、必要に応じて運行計画変更をオペレーターに意見することが求められます。

ではその労働状況を把握するために重要な役割を果たす労働管理記録簿についてです。これまでの船内記録簿と休日付与簿を統合し様式第16号の5となっています。氏名、職名、乗船期間、船名、各労使協定の有無、労働期間や休日に関する情報などが記載されます。また、勤怠情報を作成の種類とともに記載し、勤怠実績をもとに時間や休日の管理を

行います。ここでいう管理は労働時間の上限1日14時間勤務や1週間72時間の超勤などのチェックが適正に行われなければなりません。また補償休日に関しましても付与の情報と延期の情報を含めて管理がされていく様式となっています。そもそも労働管理記録簿によって、船舶所有者は船員の労働時間の把握、労働管理責任者は船員の労働時間の管理を行うものです。記録簿を備え置かない場合、また虚偽の記載をした場合は罰則規定があります。

労働時間の把握方法としてはパソコンやタイムカードなど客観的な記録により報告がされる、もしくは船長等が現場確認

することとなっています。例外として自己申告も認められています。修正などは履歴を残す必要があり、あまり現実的ではないと言われています。そしていずれの方法にしてもその記録管理方法は電子化が求められます。(資料4)

電子化の方法については国土交通

### 4-1. 働き方改革（船員法） 労働時間の把握・記録方法



九州デジタルソリューションズ

**■ 船舶所有者と労務管理責任者の役割**

- 船舶所有者 ⇒ 船員の労働時間の**把握**
- 労務管理責任者 ⇒ 船員の労働時間の**管理**

労働管理記録簿  
(船員法施行規則第45条)

**■ 労働時間の把握方法**

- 原則として、次のいずれかの方法により記録
  - ① パソコン、タイムカード等による客観的な記録・報告
  - ② 船長等が現認
- 例外として、自己申告制による対応も可
  - ⇒ ただし、船舶所有者は次の措置を講じる必要あり
  - ① 労務管理責任者、船長、船員に対する十分な説明
  - ② 申告内容と客観的な記録との乖離の調査
  - ③ 申告内容を船長等が補正する場合は履歴を残す

労働時間の記録・管理の  
電子化  
⇒客観性・効率性向上

©2022 Kyushu Digital Solutions Co.,Ltd. All rights reserved.

出所：国土交通省「船員法等の改正」資料をもとに弊社作成

省から2月に出されたExcreeで管理されている事業所もあるかと思えます。しかし対応が難しい事業者では自社構築するか各システムベンダーが提供するシステムやアプリで管理することを求められています。

労働時間制度上の例外的な取り扱いの見直しも行われ、労働時間の範囲も変わります。今までは労働時間規制の例外として扱われていた防火訓練などや航海当直の交代にかかる時間が労働時間として扱われ、割増手当の支払い対象となります。ただ、この法改正の対応システム管理を実施しておけば、今後の法改正の対応も容易になるといところデジタル化のメリットの一つです。

さらに監査の見直しも図られています。

船内の安全衛生管理状況に関わる監査は今まで通り訪船して実施されます。船員の労務管理に関わる監査につきましては主たる労務管理事務所にて実施とされており、多くの事業者では陸上の事業所にて行われることになるかと思えます。

重要なポイントとして、違反があ

ればその違反が運航計画に起因する場合には運行管理監査が行われ、場合によっては安全確保命令や勧告・公表が行われるケースが出てくるというところではあります。

以上のことから運用を形骸化させることなく課題が出てくれば必要な措置をとり、対応を行っていくことがより重要となってきます。

2つ目の法改正である船員職業安全法についてです。

改正の内容は3点となっています。1点目、求人への不受理事由が追加されます。この追加により労働関係法令違反を繰り返す事業者は求人が不可能になってしまいます。

2点目、船員派遣事業の許可等に係る欠格事由の新設で、これは陸上同様の制度に変わります。具体的には許可取り消しの内容に暴力団に関する欠格事由などが追加されています。

3点目、労働条件変更時の明示義務の改正です。職業紹介の時点と実際に契約を行う時点での内容が変更となっている場合にはきちんと明示する必要があります。以上の内容が

適正な就業機会の確保というところで変更になっております。

令和5年4月の予定で、船員労働安全衛生規則等が改正となります。

ここでは常時50名以上の船員を使用する船舶使用者について、3つの改正が行われます。

(資料5)

1つ目は産業医を選任するというものです。

2つ目、面接指導制度が創設されます。これはひと月あたり労働時間が240時間を越えて疲労蓄積が認められる船員に対して、医師による面接指導を行うということです。

3つ目、年に1回ストレスチェックを行わなければなりません。全て

4-1. 働き方改革（船員法）  
船員の健康確保



■ 船員労働安全衛生規則等の改正 令和5年4月施行予定

常時50人以上の船員を使用する船舶使用者 ※上記以外の者は努力義務	①産業医の選任制度の創設 ・船舶所有者は、産業医を選任
	②面接指導制度の創設 ・1月当たりの労働時間が240時間超で、疲労蓄積が認められる船員の医師による面接指導。
全ての船舶所有者	③ストレスチェック制度の創設 ・年1回の医師等によるストレスチェック
	④健康検査を通じた船員の健康管理制度の創設 ・健康検査の結果を通じ、健康状態を把握 ・必要に応じ、労働時間短縮等の就業上の措置を実施

©2022 Kyushu Digital Solutions Co.,Ltd. All rights reserved.

出所：国土交通省「船員法等の改正」資料をもとに弊社作成

の船舶所有者において健康管理制度の創設が行われ、健康検査により船員の健康状態を把握する必要が生じます。必要に応じて労働時間の短縮を含めて措置を実施していかねばなりません。

弊社としても熊本の本海運事業者と様々な課題を掘り起こし、2015

4-2. 働き方改革（働き方改革法）



働き方改革法は2019年から施行されていますが、運送業は5年間猶予が与えられており2024年から施行されます。2023年4月からの時間外労働割増賃金引き上げは全ての中小企業対象となります。

どんな改正内容？

- ◆ 時間外労働の上限は月45時間、年360時間が法律による上限
- ◆ 臨時的な特別の事情のとき、年720時間以内
- ◆ 臨時的な特別の事情のとき、時間外と休日労働の合計が月100時間未満
- ◆ 臨時的な特別の事情のとき、時間外と休日労働の合計が、2～6ヶ月平均でいずれも月あたり80時間以内
- ◆ 臨時的な特別の事情のとき、月45時間を超えるのは6ヶ月が限度
- ◆ 2023年4月からは月間60時間以上の労働に対し、50%以上の割増賃金を支払わねばならない（中小企業全体での法改正）

対応しないとどうなるか？

- ◆ 厳しい罰則が適用  
6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金  
36協定を結んでいても、上限規制を超えることはできないと理解しておく必要があります



資料6

改正により時間外労働の上限は月45時間、年360時間が法律による上限になります。また、いろいろなプロジェクトに従事するなど臨時的な特別な事情があっても年720時間以内となっておりますし、時間外と休日労働の合計は

月100時間未満でなければならぬとされています。さらに時間外とこの休日労働の合計が2ヶ月から半年平均で月あたり80時間以内、月45時間を超えるのは1年間において6ヶ月が限度となっています。2023年4月から月60時間以上の労働に対して50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。これは中小企業全体での法改正となっています。対応しない場合、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金となります。仮に36協定を結んでいたとしてもこの上限規制を超えることはできません。土日休みとした場合大抵月20営業日21営業日ぐらいと考えて1日の残業時間が1日平均2時間くらい。特別な場合だと6ヶ月間で80時間なので1日の残業時間がおおよそ4時間です。これらを考慮し適切に勤怠管理を行う、プロセス全体での一人当たりの生産性を向上してそもそも残業が発生しないようにする。そのためにもデジタルを活用して作業の効率化を進める必要があります。

デジタル化の導入事例をご紹介します。この事業者では多くの事業所を抱えていて、事業所それぞれのフォーマットで勤務実績を集計していましたが、このため勤務実績の集計に時間がかかり、月半ばの勤務実績が把握できず勤務時間超過が発生していました。ペーパーやエクセルで行ってきた管理が勤怠管理システムの導入により、1週間時点や月半ばの時点で勤務実績の把握が実現できるようになりました。従業員の残業実態がわかり、勤務時間超過になりそうな場合には、管理者側から注意喚起などを伝えるようになりました。このようにコミュニケーションが取れるようになり、残業を超えるのはやむを得ないという状況も組織として防ぐことができました。上限のしきい値が設定され、都度、管理側でチェックすることができ、勤務超過になりそうな従業員、業務負荷が高そうな従業員などをピックアップすることができ、それだけではなく各従業員がパソコン上で残業申請を行うことで、どのような業務で残業になるのかという業務実態を知る

年3月にデジタル化のサービスを実現しました。さらに休暇管理機能、簡易入力機能などを構築して、4月から船員法改正に対応するバージョンもリリースしています。現在も事業者と対話を進めながら機能拡張を続けているサービスとなっています。

船員法以外の働き方改革法については、(資料6)働き方改革法は2019年から施行されていますが、運送業は5年間の猶予が与えられ、2024年からの施行となります。2023年4月からの時間外労働割増賃金引き上げは運輸業界以外

の全ての中小企業が対象となります。改正により時間外労働の上限は月45時間、年360時間が法律による上限になります。また、いろいろなプロジェクトに従事するなど臨時的な特別な事情があっても年720時間以内となっておりますし、時間外と休日労働の合計は

月100時間未満でなければならぬとされています。さらに時間外とこの休日労働の合計が2ヶ月から半年平均で月あたり80時間以内、月45時間を超えるのは1年間において6ヶ月が限度となっています。2023年4月から月60時間以上の労働に対して50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。これは中小企業全体での法改正となっています。対応しない場合、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金となります。仮に36協定を結んでいたとしてもこの上限規制を超えることはできません。土日休みとした場合大抵月20営業日21営業日ぐらいと考えて1日の残業時間が1日平均2時間くらい。特別な場合だと6ヶ月間で80時間なので1日の残業時間がおおよそ4時間です。これらを考慮し適切に勤怠管理を行う、プロセス全体での一人当たりの生産性を向上してそもそも残業が発生しないようにする。そのためにもデジタルを活用して作業の効率化を進める必要があります。

5. 電子帳簿保存法改正のポイント

**『電子取引』** (対象：すべての事業者)

- ・電子的に授受した取引情報はデータで保存しなければならない
- ・メール添付された取引情報 ・クレジットカードの利用明細データ
- ・電子請求書や電子領収書の授受に係るクラウドサービスを利用
- ・インターネットバンキング等の電子高取引（EDI）データ 等

《スキャナ保存の運用フロー》

電子取引

電子保存

- ・検索要件の充足 (日付・金額・相手方)
- ・ディスプレイ・プリンタ等の備付 等

印刷

紙保存

《対応選択例》

システムによる対応
訂正削除履歴が残る、会計システム・経費精算システム・文書管理システム等を利用する。
タイムスタンプを付与した対応
タイムスタンプ専用端末を導入し、PDF、オフィス文書、写真などを文書管理システムやフォルダ管理で行う。
システム利用やタイムスタンプ付与しない対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>・表計算ソフト等で牽引簿を作成</li> <li>・規則的なファイル名を付す (日付・金額・相手方)</li> <li>・訂正削除の防止に関する事務処理規定を制定</li> </ul> <p>参考：国税庁HP (牽引簿作成例、規定)  <a href="https://www.nta.go.jp/law/joho-zekaisshaku/sonota/jirei/0021006-031.htm">https://www.nta.go.jp/law/joho-zekaisshaku/sonota/jirei/0021006-031.htm</a></p>

出所：※本資料は国税庁「令和3年度税制改正による電子帳簿等保存制度の見直しについて」をもとに、九州デジタルソリューションズが独自に作成（2022年5月1日作成）

資料7

(資料7)

電子取引は現在2年間の宥恕期間に該当している状況です。改正の背景ですが、そもそもなぜこの電子帳簿保存法ができたのかというと、

紙文書主体の連続の電子化促進ということ。1998年に制定されました。その時点の課題として電子化の準備に時間と手間がかかる、要

件が多いなどの上、紙管理していた企業が多く、法令をすぐに実施できる状況ではなく、なかなか利用が進みませんでした。しかし現在デジタル化が進み、経済社会でも様々なことが進化しています。経理業務の効率化、手間の削減、紙や印刷にかかるコストの削減、記帳水準の向上、

ペーパーレス化の推進、テレワークの推進などが実現可能となりました。帳簿書類を電子的に保存する際の手続きなども抜本的に見直され、多くの企業が電子化の導入に踏み込めるよう要件も緩和されています。

電子帳簿保存法改正のポイントとして、電子帳簿保存は3種類区分されています。1種類目、電子帳簿等保存です。会計ソフトなどで電子的に作成した帳簿、決算書類や自社発行書類その控え、これもそのまま電子で残すというものです。要するに電子のものは電子で保存するということで、これは希望する事業者のみです。

2種類目、スキャン保存。領収書請求書など紙で受領したものでこちらは紙媒体で発生しているものなので、それをスキャンしてデータで保存する。また、今は従業員一人一人にスマホを貸与されている事業者も多いかと思いますが、スマホで撮影した請求書、領収者なども電子保存できます。これも希望する事業者というところです。ただ、この2種類も法改正の動きを踏まえる

といずれ義務化されるのではないかと思います。3種類目、電子取引です。メール添付された取引情報、ネットバイキング等の電子商取引データなどもデータ保存する、これが今2年間の猶予期間中となっています。これに関しては、全ての事業者様が対象となっています。

電子的に授受した取引情報はデータで保存しなければなりません。実際の対応選択例では3つの対応があります。(資料8・9)

システムによる対応では、訂正削除の履歴が残ります。会計システム、経費精算システム、文書管理システム等を利用するというものです。タイムスタンプを付与した対応では、タイムスタンプ専用端末を導入してPDFやオフィス文書、写真などを文書管理システムやフォルダ管理で行う。

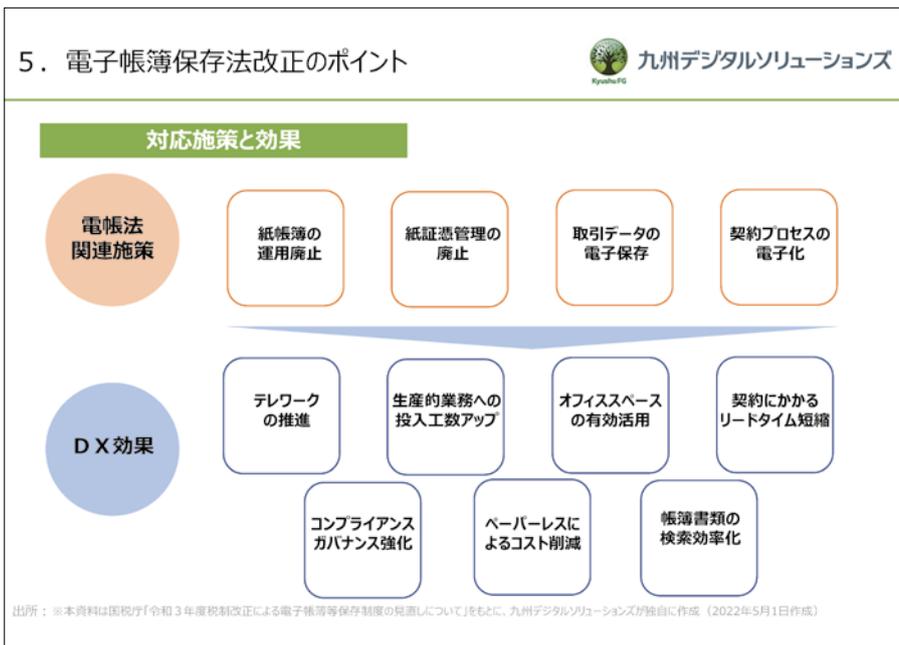
こともできます。それは残業してまでやるべきものなのか、まだ期限はないので今日残業する必要はないのではという話し合いもでき、コミュニケーションがとれるようになります。

電子帳簿保存法のポイントです。

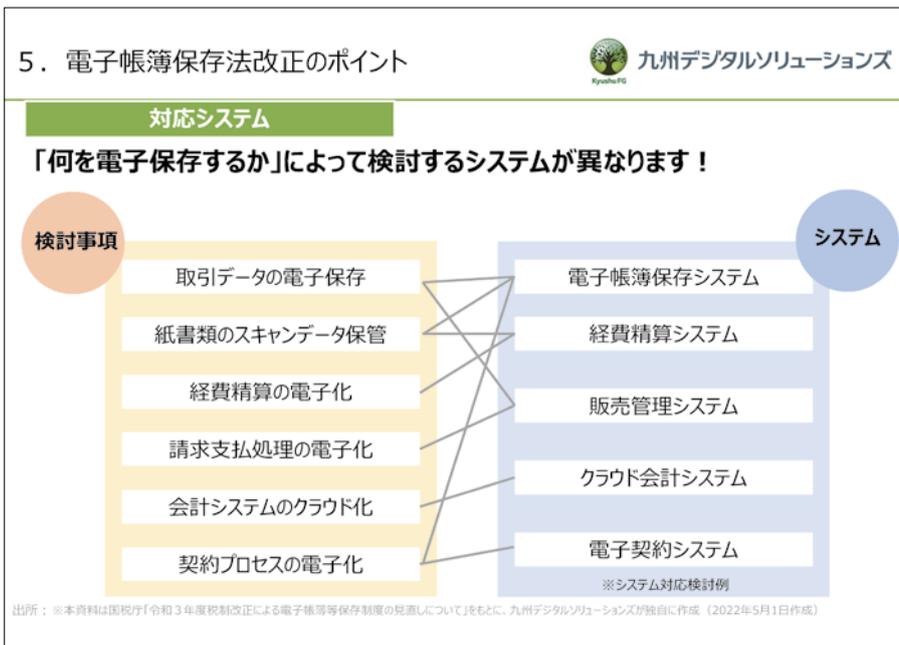
率化、手間の削減、紙や印刷にかかるコストの削減、記帳水準の向上、

2種類も法改正の動きを踏まえる

に関する事務処理規程を制定する、



資料 8



資料 9

というところですが。要は改ざんされてないデータであることを証明しなさいということですが、対応施策と効果については、電帳法関連施策ではデジタル化することでテレワークの推進、契約にかかるリードタイムの短縮、ペーパーレスによるコスト削減などがある。

ります。さらに企業としてコンプライアンスガバナンス強化に繋がるかと思えます。対応システムは何を電子保存にするかによって検討するシステムが異なります。例えば、取引データの電子保存では電子帳簿保存システムや販売管理システムとなります。

で、それぞれの事案で検討をお願い致します。導入事例をご紹介します。事業拡大で人員や拠点の増加に伴い経費精算業務での紙処理も増加し煩雑になっていた事業者の事例です。これを解消するため、会社から貸与されたスマホで領収書を撮影し

Web上で管理者が承認、それを経理に送ると自動仕分け機能で処理ができる。今まで紙媒体処理だった仕事が大きく改善されました。またスマホで業務を行うことにより、現場から会社に戻ることなく申請ができるといったようなメリットも出てきました。

次にインボイス制度のポイントについてです。(資料10) 2021年10月に適格請求書発行者の登録申請が開始されました。2023年3月末が登録申請期限となっていて、同年10月には複数税率に対応したインボイス制度が導入となります。では、インボイス制度はどのような制度かご説明します。仕入税額控除を受けるための新たな制度ですが、この制度で一番の問題となるのが仕入税額控除です。(資料11) 売り手が買い手に適応税率や消費税額を正確に伝えられないと買い手は仕入れ税額控除が行えません。仕入れ先が適格請求書発行者事業者の場合、仮に消費税3万円だとしたら、

6. インボイス制度のポイント

インボイス制度

仕入税額控除（課税売上から課税仕入に関する消費税を控除すること）を受けるための新たな改正。

⇒売り手が買い手に「適用税率や消費税額等を正確に伝えられない」と買い手は「仕入税額控除が行えない」



出所：※本資料は国税庁「適格請求書等保存方式の概要-インボイス制度理解のために」を元に、九州デジタルソリューションズが独自に作成（2022年5月1日作成）

資料 10

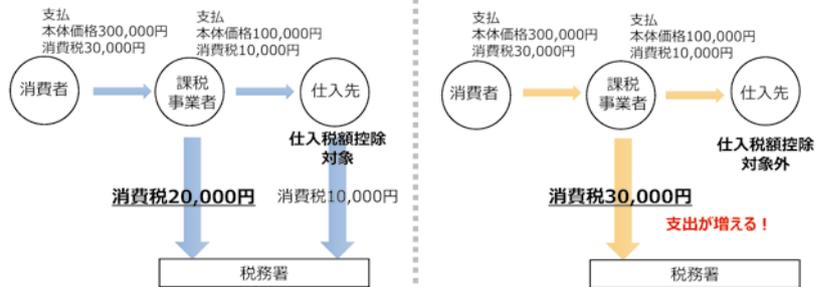
6. インボイス制度のポイント

仕入税額控除

インボイス制度導入で一番の問題となるのが「仕入税額控除」

仕入先が適格請求書発行事業者の場合

仕入先が適格請求書発行事業者ではない場合



出所：※本資料は国税庁「適格請求書等保存方式の概要-インボイス制度理解のために」を元に、九州デジタルソリューションズが独自に作成（2022年5月1日作成）

資料 11

控除されて2万円となり、仕入れ先が適格請求書発行事業者ではないと消費税は全額負担で3万円となります。

インボイス制度の業務への影響です。請求書発行側、仕事を受注している側から見ると、業務量が増えます。適格請求書を発行しなければい

けません。適格請求書の必須項目を記載して発行、請求書の控えを保存、請求書項目の追加やレイアウト変更などがあります。

一方、仕事を発注している側、請求書を受け取る側としては何かあるのかというと、適格請求書を受領・保存しないと税のメリットを受けら

れません。適格請求書または非適格請求書の判別、受領した適格請求書の記載要件の確認等、確認項目が増えることとなります。

これらをシステム対応にすれば業務の効率化が可能となります。

請求書発行側、仕事を受ける側では販売管理システムを導入すれば適

格請求書を発行することができま

す。発注企業側としましては会計システム（仕入管理システム）を導入することで受け取った請求書のチェックシステム入力や照会ができるようになります。

免税事業者等からの課税仕入れに係る経過措置については、（資料12）2023年10月にインボイス制度が始まるまでには対応しないといけません。現在は軽減税率制度が実施され、区分記載請求書等でも全額控除可能となっています。制度開始から3年は80%控除、さらに3年では50%控除、2029年以降は控除不可となります。

インボイス制度のデジタル化事例です。

月に数百枚の請求書を発行している、印刷代・用紙代・切手代などの郵送コストに課題を抱えていました。また、請求書の再発行やFAX送信、請求書の仕分けなどを含めて多くの時間を取られていました。そこで請求書発行管理システムを導入し、コストの削減、従業員の作業時間短縮等事務仕事の改善とな

6. インボイス制度のポイント



経過措置

免税事業者等からの課税仕入に係る経過措置

インボイス制度導入後、免税事業者との取引において仕入税額控除が全くできないわけではない。経過措置として、制度導入から2029年9月30日までは、現行の「区分記載請求書等」でも下記の様に一定割合の仕入税額控除が認められている



出所：※本資料は国税庁「資格請求書等保存方式の概要-インボイス制度理解のために-」をもとに、九州デジタルソリューションズが独自に作成（2022年5月1日作成）

資料 12

どの事業者は原油価格物価高騰に影響されていると思います。次回公募の第7回では原油価格・物価高騰等緊急対策枠も講じられています。原油価格物価高騰等の予期せぬ経済環境の変化の影響を受けている事業に対して、従業員数に応じた補助額もかなり大き

金、持続化補助金、事業再構築補助金などがあります。前述の事業再構築補助金ですが、コロナ以前に比べ売上げが落ちている事業者で新事業を立ち上げようと考えている事業者であれば通常枠での事業再構築補助金に該当します。現況、ほとんどの事業者は原油価格物価高騰に影響されていると思います。次回公募の第7回では原油価格・物価高騰等緊急対策枠も講じられています。原油価格物価高騰等の予期せぬ経済環境の変化の影響を受けている事業に対して、従業員数に応じた補助額もかなり大き

なものです。検討されてみてはいかがでしょうか。また、2点の補助要件を満たすと採択率が上がります。2022年1月以降の売上高が2019年〜2021年同月と比較して10%、付加価値額の場合15%以上減少していること。事業再構築指針に沿った事業計画を認定経営革新等支援機関と策定することの2点となっています。余談ですが九州フィナンシャルグループの肥後銀行は認定支援機関となっておりますので、ご相談等があればどうぞお声かけ下さい。

この先、様々な面でデジタル化が進んでいきます。対応するのにも大きな力が必要だと思えますが、是非これらの技術を活用してさらに職場環境の改善を行って頂ければと思います。

デジタル化すれば様々なメリットがあるところを説明しましたが、現在実施されているデジタル化推進のための国の施策についてご紹介します。

IT導入補助金、ものづくり補助

金、持続化補助金、事業再構築補助金などがあります。前述の事業再構築補助金ですが、コロナ以前に比べ売上げが落ちている事業者で新事業を立ち上げようと考えている事業者であれば通常枠での事業再構築補助金に該当します。現況、ほとんどの事業者は原油価格物価高騰に影響されていると思います。次回公募の第7回では原油価格・物価高騰等緊急対策枠も講じられています。原油価格物価高騰等の予期せぬ経済環境の変化の影響を受けている事業に対して、従業員数に応じた補助額もかなり大き

