the Heartful

OAG

Vol.249
2026
［秋号］

お客様に期待以上の「カチ」を。すべてのステークホルダーに幸せを。



コーポレートサイトで
PDFファイルを
ご覧いただけます

税理士法人

特別レポート：

最新の福利厚生トレンドと税制改正

Total consulting firm
OAG
Your Success, Our Mission.

the Heartful
OAG
Vol.249
2026
[秋号]

「食事補助」非課税枠の大幅拡充と「駐車場代」非課税制度の新設による企業活用戦略

08 最新の福利厚生トレンドと税制改正

福利厚生関連の所得税非課税枠に関する大幅な税制改正が施行されました。注目は、「食事補助」の非課税限度額と、マイカー・自転車通勤者が対象の「駐車場代」の非課税加算措置の新設です。良い労働環境の構築、経営基盤を強化するポイントとして詳しくお届けします。

グループ代表 太田隆介の視点-経営を考える
03 「事業承継」
～先代の築いた価値を守りながら未来へ向かう力～

OAG Partner's Voice
04 教育と採用を融合し、人と組織の可能性を羽ばたかせる
株式会社ジェイック さま

経営のお悩みにひとさじ コンサルタントが解説
06 経理体制のリスクに対して、万全の備えはできていますか？

11 IPO支援事業部門を2026年4月に設立！

人事労務お知らせ便
12 社会保険の加入拡大でどう変わる?パート・アルバイトの「年収の壁」撤廃へ

会社づくりの新常識！
14 休日設立と代表者の住所非表示

なるほど!が見つかる税金の豆知識
16 賢く備える「死亡保険金」の活用

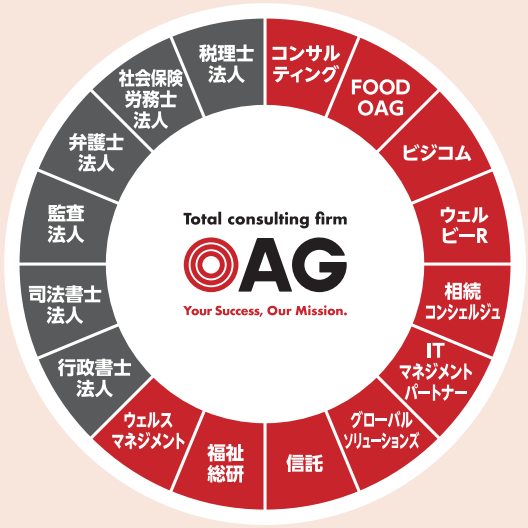
ウェルビーR 人生を前向きにする終活コラム
17 「終活」から逃げたい男性と準備をしておきたい女性

太田孝昭が語る 元気になる言葉　春夏秋冬
18 組織を作れる人　作れない人

くにうみAI証券 投資のコラム
19 「OAG資産形成匿名組合ファンド」運用開始から約1年半で評価額が20%超上昇

20 Information + Topics

OAGコンサルティンググループについて



OAGコンサルティンググループは、総合コンサルティングファームとしての幅広い専門性で、社会の変化に伴う企業の成長をあらゆる面からサポート。これからもお客さまとともに歩み続けていきます。

650人規模
OAGグループの全従業員は、OAGのお客さまの成長に寄与するプロフェッショナル集団です。

専門資格180+
公認会計士、税理士、弁護士、司法書士、社労士、行政書士をはじめとした専門資格保有数です。

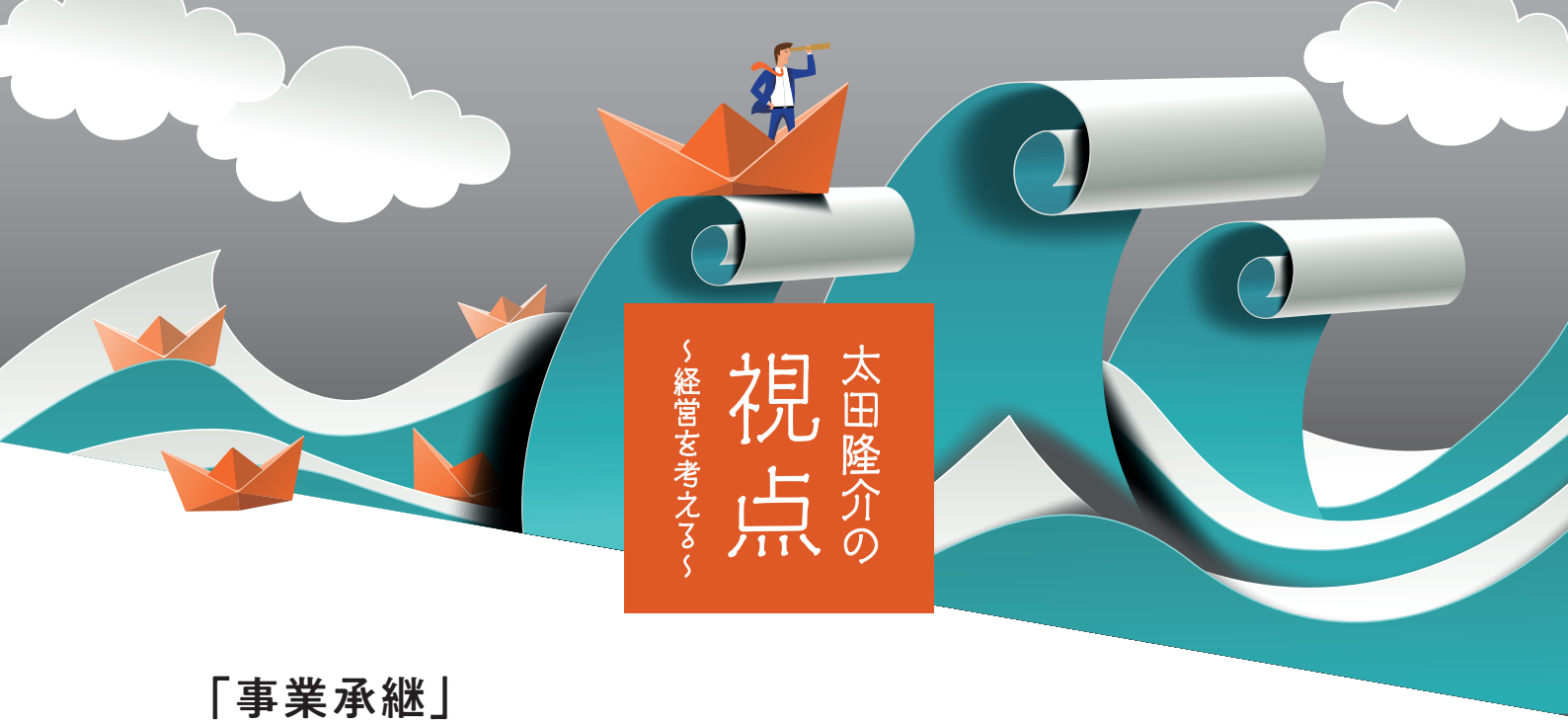
創業35年+
令和5年（2023年）で創業35周年の節目を迎えました。

17法人
各法人のスペシャリストとしての“とがり”とグループ全体の“つなぎ”が強みです。

14拠点
（富士吉田計算センター含む）
14拠点を起点として、サービスをご提供します。

■発　行　人：代表取締役社長 太田隆介
■企　　画：経営企画部　広報・マーケティング課
■制作・印刷：株式会社 野毛印刷社

コーポレートサイト　メルマガ登録　YouTube　OAGグループ X（旧Twitter）　相続税ならOAG X（旧Twitter）



太田隆介の視点
～経営を考える～

「事業承継」
～先代の築いた価値を守りながら未来へ向かう力～

日本経済を牽引されてきた経営者の皆さまの傍らで、「事業承継」という言葉を耳にする機会が増えております。2025年問題を経て、多くの企業が次世代へのバトンタッチという歴史的転換期を迎えています。

日頃多くのクライアントさまとお目にかかるなかで、第一線で指揮を執られる70代の経営者さまの情熱に深く敬意を表するとともに、自らが築かれた事業の未来を託す葛藤や苦悩についても多く耳にしてまいりました。強い信念と誇りをお持ちの経営者さまであればあるほど、承継は容易ではありません。だからこそ、私たちコンサルタントが真の伴走者として果たすべき役割が存在すると感じております。

私自身も事業承継を体現してきた当事者の一人です。その経験から痛感するのは、先代が築いた歴史への真摯な敬意、自らの未熟さを踏まえた謙虚さ、そして「社員の幸せ」を軸に「この会社をどこへ導くか」を真剣に考え抜く覚悟の大切さです。

企業の本質は「継続と成長」にあります。時にはM&Aという選択も含め、企業の価値と雇用を守る決断はすべて等しく尊いものです。人はいつか次の世代へバトンを託す時が来ますが、その「志」が正しく受け継がれる限り、企業の成長と進化の歩みが止まることはありません。

私たちOAGコンサルティンググループは、日本の中小企業の存続と発展を支えることを使命としております。最後に、創業者の父から授かった言葉を記します。

「謙虚であれ。周囲の声に耳を傾けよ。会社の未来を第一に考えよ。その覚悟があるならば、あとはお前の信じる道を行け」

先代からの教えを胸に刻み、皆さまの最良のパートナーとして共に未来を切り拓いてまいります。



OAGコンサルティンググループ
代表取締役社長
太田 隆介

株式会社ジェイックさま

教育と採用を融合し、人と組織の可能性を羽ばたかせる

株式会社ジェイックさまは、1991年の設立以来、教育研修と採用・就職支援を2軸とした「教育融合型」の独自の支援プログラムや、世界水準のメソッドを取り入れた研修を通じて、企業が抱える根本的な課題の解決に伴走しています。
今回は、過去の危機を乗り越えたエピソードや、提供するサービスの神髄、そしてOAGコンサルティンググループとの業務提携への期待についてお話を伺いました。



株式会社ジェイック
代表取締役社長 **佐藤 剛志さま**

株式会社ジェイック
【事業領域】 新卒支援事業・フリーター支援事業・教育研修事業
【本社所在地】東京都千代田区神田神保町1－101　神保町101ビル７階
【コーポレートサイト】https://www.jaic-g.com/

ミッション「可能性を羽ばたかせる」に込めた想い

私たちはもともと教育事業から始まった会社ですので、人の成長にフォーカスした事業を中心に展開しています。研修を受講して「あの人が成長した」「変わった」という姿を見ることこそが、私たちにとって何よりの成果です。

その原点となったのが、就職氷河期に立ち上げたフリーターの若者たちの就職支援ビジネス「営業カレッジ」(現・就職カレッジ)です。

ハローワークのセミナーを受託し、ピーク時は年間約14万人が受講していましたが、東京六大学出身の若者も含め、彼らの多くが自信を失っていました。そこで私たちは、企業さまとの面談に臨む前に2週間の無料研修を実施し、マナーや報連相、挨拶などを徹底的に学んでもらってから企業さまへご紹介するビジネスを始めました。

すると、最初は「自分には営業なんて無理です」と話していた若者の顔つきが劇的に変わり、見違えるように成長していくのです。就職後に家庭を持ち、わざわざ報告に来てくれる方もいます。

日本人特有の謙虚さゆえに、自分の中にある「可能性という翼」に気づいていない人が多くいます。

教育や就職支援という「出会い」を通じて、その翼に気づき、羽ばたけるよう支援したい。当社の社員もこのミッションを一番大切にしています。

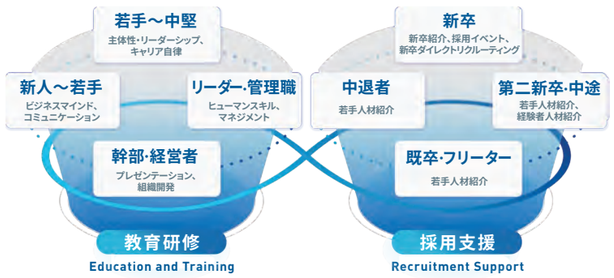
『教育』と『採用』を掛け合わせた「教育融合型」の独自性と強み

ジェイックは、教育研修と採用・就職支援の2つの軸をコア事業として展開しています。この両方の機能を自社で持っているからこそ生まれたのが、研修をしてから企業さまと引き合わせる「教育融合型」というビジネスモデルです。

人材紹介の前に研修を行うというのは、実は非常に労力がかかります。過去に真似をした他社もありましたが、手間がかかるためすべて撤退していきました。しかし、私たちはもともと教育事業を手掛けているからこそ、教育の観点から採用の相談にも乗ることができますし、採用支援だけでなく入社後の育成についてもご相談いただけます。採用から入社後の教育までを一体的に支援できることが、絶対的な強みです。



新人社員研修の様子



「教育融合型」ビジネスモデル

絶体絶命の危機を救った「7つの習慣®」と「継続型」への圧倒的なこだわり

「自社で実践して本当に良かったものをお客さまに提供する」という方針を貫くようになった背景には、当社最大の危機であったリーマンショックでの経験があります。2008年当時、1,600億円規模あった人材紹介マーケットがわずか1年で半分になり、賞与を出せないほどの深刻な資金繰りの危機に直面しました。組織がバラバラになりかけたとき、「7つの習慣®」の勉強会を立ち上げるという提案が役員からあがりました。

「7つの習慣®」とは、コヴィー博士による人格を磨くための普遍的な教えであり、誰かのせいにしているうちは幸せになれない、すべては自分次第なのだという「主体的に生きる」姿勢の真髄を伝えています。この学びを実践したことで、社員の意識は劇的に変わりました。他責ではなく、自ら状況を打開しようと動くことで、職場の人間関係はもちろん、プライベートや家族との関係まで改善する社員が続出したのです。組織は再び一つにまとまり、2011年にはV字回復を果たすことができました。自らの倒産危機を救ってくれたものだからこそ、自信を持ってお客さまへ提案しています。

「7つの習慣®」や、のちに導入した「デール・カーネギー」のような世界基準のメソッドは、人格や内面に根ざした普遍的な教えです。ただ、こうした学びは1日の研修を聞いただけでは身につきません。カーネギー社は研修を「トレーニング」と呼びます。スポーツの素振りのように、「学び、実践して、振り返る」ことを繰り返すことで初めて身につくのです。だからこそ、継続型の研修スタイルにこだわっています。





スティーブン・R・コヴィー著／7つの習慣（左）、デール・カーネギー著／人を動かす（右）

「リーダーカレッジ」や「ブレイクスルーカレッジ」は、企業のどのような課題意識から生まれたのでしょうか？

新入社員が早期に退職してしまう原因の多くは、実は上司との関係性にあります。また、上司自身も部下との関わり方がわからず悩んでいるケースは少なくありません。



そこで上司に「7つの習慣®」「デール・カーネギー」「原田メソッド」などの原則を学んでもらい、相手を思いやり、主体的に関わるマネジメントを身につけてもらうために「リーダーカレッジ」「ブレイクスルーカレッジ」を立ち上げました。実際に「上司が劇的に変わり、部下との関わり方が変わった」という喜びの声をいただいています。

OAGとの業務提携への期待と、これからの時代に向けた展望



2024年11月にOAGコンサルティンググループさまと業務提携契約を締結しました。お互いに異なる専門性を持っているからこそ、大きなシナジーを感じています。当社の二代目・三代目の経営者層のお客さまが抱える事業承継や相続といった深い悩みにはOAGさまの専門的な知見で応えていただけますし、逆にOAGさまのお客さまが日々頭を悩ませている管理職の育成やマネジメントの問題には、当社のヒューマンスキル教育でお役に立てると確信しています。

これからの時代、企業や働く人にはどのような力が求められるとお考えですか。

AIを使いこなす力はもちろん必須ですが、同時に求められるのは、人間関係の中で「この人と一緒に働きたい」「この人に任せたい」と思われるようなヒューマンスキルです。だからこそ私たちは、人の能力開発の領域をさらに尖らせていきたいと考えています。

私は、人の成長の可能性は20代でも30代でも無限にあると信じています。最近では米国ギャラップ社と提携し、人の才能を可視化する「ストレングスファインダー®」の提供も始めました。弱みを直すのではなく、その人が持つ「強み」を発見し、さらに引き上げることで、その人の人生はもちろん、世界も間違いなく変わると信じています。当社のビジョンである「強みが輝く世界をつくる」、これが私の目指すビジネスの未来です。

01　才能を診断する
↓
02　才能の活かし方を身につける
↓
03　才能を活かすマネジメントを実現する

ストレングスファインダー®のステップ

Column

世界基準のHR情報を厳選してお届けする新メールマガジン

ジェイックさまでは、情報化社会の中で組織づくりに関わる皆さまが本当に価値ある情報に触れられるよう、新たにメールマガジンをスタートされました。
HR界隈の著名な識者を招き、世界基準の潮流を踏まえた「実践的な組織論」を厳選して配信しています。ぜひ、貴社のマネジメントや人材育成にお役立てください。

メルマガの配信内容・ご登録はこちら（無料）

経営のお悩みに
ひとさじ

コンサルタントが解説

経理体制のリスクに対して、万全の備えはできていますか？

～人材難から生じるリスクを排除するBPO活用戦略～

株式会社OAGコンサルティング
マネジャー
鈴木 辰徳



株式会社OAGコンサルティング
マネジャー代理
和田 一真



多くの企業が直面する「経理業務の人材難」。

人材難をめぐるさまざまな課題に対して、人材確保と業務の仕組み化の両面からのアプローチが不可欠です。

近年はBPOのニーズの高まりとともに多くのサービス提供者が登場していますが、OAGのBPOサービスは単なる作業代行や仕組みの提供に留まらず、「安心して任せられる経理チーム」そのものをご提供できる点が強みです。（図1参照）

今回、2つの活用事例をご紹介いたします。

CASE 1 【事例1：A社さま】急な要員不足を乗り越え、強固な経理基盤を構築

10年前、突然の経理担当者の退職と採用難が重なり、年次決算を目前に「経理担当者不在」という厳しい局面に立たされていました。

当社は速やかにサービスを開始し、「限られたコストで経理会計業務を安定的・持続的に運用する」最適なBPOプランをご提案しました。

属人化を排除した業務プロセスの構築により、A社さまを悩ませていた業務停滞リスクや心理的不安を大幅に払拭することができました。

現在では、迅速な日常対応に加え、意思決定に直結する「部門管理会計」のサポートまで徹底して行い、導入から10年が経過した今も二人三脚のパートナーとして安定した経営を支え続けています。



【図1】経理課題に対するアプローチ比較

評価項目	自社直接採用	システム単体導入	OAG経理BPO（チーム型）
人材確保・欠員リスク	採用難・急な退職で業務停止リスク高	システムがあっても運用管理者が不足	チーム制で欠員リスクを完全排除
業務の属人化	一人経理化・ブラックボックス化	設定・運用が特定個人に依存	マニュアル化・標準化で可視化
機密性・セキュリティ	社内漏洩や退職時の情報持ち出し不安	アクセス権限設定が必要	厳格な管理体制で機密情報を保護
対応領域の広さ	採用した担当者の能力に依存	定型的なデータ処理のみ	通常業務～部門管理会計まで支援

CASE 2 【事例2：B社さま】大切な情報管理を任せられる信頼関係の構築

長年勤めていた一人経理の退職に伴い、後任探しと同時に属人化や退職リスクの解消を併せて検討していました。

経理情報は社長と担当者のみで厳格に管理されていたため、情報の機密性を担保できることが重要な選定条件でした。

これらのご要望を受けて、チーム体制での業務対応と対面での密なコミュニケーションを軸としたBPOプランをご提案し、安心と安定の経理体制を実現しました。

従来の顧問税理士さまとも良好な関係を築き、スムーズに連携しながらB社さまの経営体制を支援しております。

社長からは経理業務の課題に限らず多様な経営課題についてもご相談いただく機会が増え、より一層の信頼をいただいております。

【図2】提供形態の比較

評価項目	従来の常駐・訪問型	完全フルリモート型	ハイブリッド型（本サービス）
対応の柔軟性	△ 訪問日のみ対応	○ オンライン対応のみ	◎ ニーズに応じ自由調整
業務効率	△ 移動時間等のロスあり	○ スピーディーに処理	◎ 業務の適材適所で最大化
現場・原本対応	○ 現地で直接確認可能	△ 郵送・スキャンが必要	◎ 訪問時に直接確認・安心
サポート品質	○ 対面での安心感	○ 専門家が個別対応	◎ 訪問×リモートで高品質維持

仕組み化だけでは得られない、経理体制への安心感を得るために。

経理業務における課題へのアプローチとして、仕組み化が進んでいない状況ではIT活用が有効なケースも確かに多く見られます。

しかし、仕組み化ができたとしても、それらを適切に運用・管理する人材が不足していれば効果を発揮しません。

OAGのBPOスタッフは、全員が専門的な簿記知識と実務経験を兼ね備え、業務フロー改善のノウハウも有しております。

サービスのご提供形態に関しても、訪問・リモート・ハイブリッドなど柔軟に対応いたします。（図2参照）

お客さまの課題にフィットする経理チームをご提供いたします。



現在、あるいは将来の経理体制に不安やお困りごとをお持ちのお客さまは、ぜひOAGコンサルティングBPO事業部までご相談ください。

業務の遂行に留まらず、オペレーション管理や課題解決支援もいたします。

業務の例 月次決算、年次決算（税務申告を除く）、報告資料作成、支払、税金納付、経費精算。

お問合せ先
株式会社OAGコンサルティング
Tel.03-3237-8008



「特別レポート：

最新の福利厚生トレンドと税制改正

～「食事補助」非課税枠の大幅拡充と「駐車場代」非課税制度の新設による企業活用戦略～

TOPICS 01

2026年4月施行：歴史的税制改正の背景と全体像

OAG税理士法人
埼玉支店 支店長
椎名 正行



2026年4月1日より、長らく見直されてこなかった福利厚生関連の所得税非課税枠に関する大幅な税制改正が施行されました。特に注目されているのが、42年ぶりに大幅引き上げとなった「食事補助」の非課税限度額と、マイカー・自転車通勤者を対象とした「駐車場代」の非課税加算措置の新設です。

長引く物価高騰を受け、従業員の実質可処分所得をいかに引き上げるかが企業の喫緊の課題となっています。一方で、給与の単純なベースアップは社会保険料の会社負担分（法定福利費）の上昇を招くため、企業にとっても財務上の大きな圧迫要因となります。今回の税制改正は、こうした社会情勢を踏まえ、税制面から企業の福利厚生拡充を強力に後押しし、効率的な「第3の賃上げ」を実現するための極めて実効性の高い施策として位置づけられています。

改正項目	改正前（2026年3月31日まで）	改正後（2026年4月1日より施行）	主な改正の狙い・影響
食事補助の非課税枠	月額3,500円（税別）	**月額7,500円（税別）**	生活費負担の軽減、健康経営の推進、手取り水準の維持・向上
駐車場代の非課税枠	非課税制度なし（全額課税）	**月額5,000円（通勤手当へ加算）**	マイカー通勤者への公平な実費補填、地方拠点での採用力強化
深夜勤務夜食代	1回 300円	**1回 650円**	エッセンシャルワーカー等の深夜労働環境改善・手当拡充

TOPICS 02

食事補助（月額7,500円）の要件と厳密な運用ルール

食事補助に関する非課税措置の恩恵を最大化するためには、税務署の調査にも耐えうる厳密な要件管理が不可欠です。要件を満たさない場合、企業が補助した全額が「給与」として認定され、課税対象となるため注意が必要です。

1. 非課税適用における2つの絶対要件

要件①：従業員側の自己負担率（50%以上ルール）
従業員が食事価額（購入・提供価額）の50%以上を負担していることが必須となります。例えば、1カ月あたり15,000円（税別）の食事を購入する場合、従業員から7,500円以上を給与天引きやアプリ決済等で現実に徴収する必要があります。

要件②：会社負担額の上限（月額7,500円ルール）
会社が負担する金額（食事価額 － 従業員自己負担額）が、1人あたり月額7,500円（税別）以下でなければなりません。仮に会社負担額が8,000円となった場合、超過分だけでなく要件①との兼ね合いを含めて全額が課税認定されるリスクが生じます。



2. 提供形態と課税・非課税の境界線

本制度は原則として「食事の現物支給」を対象としています。支給形態によって税務上の取り扱いが大きく異なるため、導入時には適切なインフラ選定が求められます。

非課税対象となる形態

自社食堂での食事提供、お弁当・総菜の現物配布、仕出し弁当の注文、および食事利用に限定された電子チケット（ICカード、決済アプリ等）による補助。

課税対象（給与扱い）となる形態

用途が制限されない現金での「食事手当」支給、領収書による単純な立替精算、汎用的な電子マネーやポイントの付与など、実態が現金支給と同等とみなされる場合。

消費税率の判定注意点

判定は「税別」で行われます。テイクアウトや弁当（軽減税率8%）と外食（標準税率10%）で税込総額が同一であっても税別換算額が変化するため、管理システムでの正確な判別が必要です。

TOPICS 03

【新設】駐車場代非課税加算制度（月額5,000円）の運用実務

これまでマイカー通勤者の通勤手当は「片道の通勤距離」に応じた非課税限度額が設定されているのみで、勤務地近くで月極駐車場等を契約した場合の駐車場代は全額が課税対象とされていました。今回の改正により、通勤手当の距離別限度額に加えて、月額最大5,000円まで駐車場代を非課税として加算支給できるようになりました。

① 制度の適用条件と対象エリア
本制度の適用対象となるのは、勤務先周辺の民間月極駐車場や、最寄り駅周辺の駐車場を利用して電車等に乗り換える「パーク&ライド」形態の駐車場代実費です。一方で、自宅敷地外に契約している「自宅周辺の駐車場代」は通勤手当の対象外（プライベート費用）とみなされるため、加算対象とはなりません。

② 証憑書類の管理基準
税務調査において非課税枠の正当性を証明するため、企業は従業員から「駐車場賃貸借契約書の写し」や「月極駐車場の領収書」の定期的な提出を受け、保管・管理する体制を整える必要があります。

TOPICS 04

企業経営における多角的なメリットと財務インパクト

今回の税制改正による非課税枠の拡大は、従業員への手取り還元効果にとどまらず、企業側の経営財務、採用ブランディング、人身リスク管理の面で大きな経済的価値をもたらします。

メリットの領域	具体的な経営・財務上の効果	事業運営への定量的・定性的な還元
法定福利費（社保料）の削減	給与支給（基本給アップ）とは異なり、非課税の福利厚生費は社会保険料の算定基礎から除外される。	会社負担の社会保険料（約15%）が発生しないため、同じ還元額でも人件費コストを劇的に抑制できる。
法人税の節税効果	食事補助や駐車場補助の会社負担分は、全額が「福利厚生費」として損金算入可能。	課税所得を圧縮し、法人税の納付額を削減できるため、効果的な資金手当となる。
採用競争力の飛躍的向上	求人票において「食事補助あり（月7,500円）」「駐車場手当あり」と明確に差別化要因を記載可能。	特に地方拠点でのマイカー通勤者獲得や、若手求職者の応募数増・辞退率低下に直結する。
離職防止とエンゲージメント	毎日の食事代や駐車場代といった「目に見える日常的支援」により、従業員満足度が向上。	実質手取り水準の維持・向上により、物価高による離職を防ぎ、リテンション効果を発揮する。
健康経営の推進	食事補助により栄養バランスの良い食事選択を後押しし、従業員の健康状態を維持。	欠勤率の低下、生産性の向上（プレゼンティズムの改善）、健康経営優良法人認定への貢献。

TOPICS 05

昇給（現金支給）と福利厚生（非課税枠活用）のシミュレーション

従業員1人あたり「月額12,500円（食事7,500円＋駐車場5,000円）」を昇給させる場合と、福利厚生として支給する場合の年間経済効果を比較します。（※社会保険料率を双方約15%として算出）

比較指標	給与の現金支給（月12,500円昇給）	福利厚生（非課税枠をフル活用）	企業・従業員の差額メリット
従業員の手取り額	所得税・住民税・社会保険料（約30%）が引かれ、**月額約8,750円に減少**	全額が非課税・非社会保険料となるため、**月額12,500円そのまま還元**	【従業員手取り】増 年間＋45,000円
企業の法定福利費負担	会社負担の社会保険料（約15%）が加算され、**月額＋1,875円のコスト増**	福利厚生費のため**社会保険料負担は0円**	【企業コスト】削減 年間−22,500円/人
年間非課税メリット	なし（全額課税対象）	**年間150,000円分が完全に非課税**となる	**双方にとって最大のコストパフォーマンス**

TOPICS 06

深夜勤務者等への特例措置の解説

24時間体制の製造現場や物流拠点、医療・介護施設などで働くエッセンシャルワーカーへの配慮として、深夜勤務者への夜食代に関する特例措置も引き上げられました。夜間において食堂の運営や弁当手配が困難な場合、現金の直接支給が例外的に認められる「夜食手当」の非課税枠が1回あたり**300円から650円**に大幅拡充されています。これにより、交替制勤務者の勤務満足度向上や深夜帯の人手不足解消に寄与することが期待されます。

TOPICS 07

制度導入・運用のための「実務対応ステップ」

新制度を安全かつ円滑に運用し、コンプライアンス上のリスクを回避するためには、以下の実務プロセスに沿った整備が必要です。

STEP 1

社内規定（就業規則・賃金規程・福利厚生規程）の改定

食事補助の会社負担上限額を「月額3,500円から7,500円」へ変更するとともに、自己負担ルール（50%以上）を明記します。また、駐車場代の非課税支給規定（月額最大5,000円）を新設・追加します。

STEP 2

エビデンス（証憑・記録）管理体制の構築

誰がいつ何回食事を利用したか、および適切な徴収が行われているかを管理する「食事提供台帳」を作成します。駐車場代に関しては、賃貸借契約書や領収書を定期的に回収・保管する運用フローを確定します。

STEP 3

給与計算システム・決済サービスの改修・導入

給与計算システムにおける非課税枠の上限設定・超過分の自動課税ロジックを更新します。また、運用の手間を削減するため、食事補助専用のICカードやアプリ決済代行サービスの導入を検討します。

STEP 4

従業員間の公平性の担保と全社周知

正社員だけでなくパート・有期雇用社員への適用範囲、在宅勤務者と出社者のバランスなど、公平感を配慮した制度設計を行います。完成した新制度の節税効果やメリットを周知し、利用率を高めます。

TOPICS 08

総括・結論

2026年4月の税制改正は、単なる手当増額の枠組みを超え、企業のコストパフォーマンス最大化と採用力・定着率強化を同時に達成できる絶好の機会です。制度の改定と適切な実務運用を組み合わせることで、強固な経営基盤と魅力ある労働環境の構築が実現します。

食事代・駐車場代の非課税要件改正（2026年4月）に伴う
節税対策や運用の見直しは、
OAG税理士法人にお任せください！

【お問合せ先】 OAG税理士法人 Tel. 03-3237-7500



IPO支援事業部門を2026年4月に設立！



株式会社OAGコンサルティング
ディレクター
長阪 昭寿

大手監査法人での法定監査業務を経て、大手証券会社にて7社のIPOおよび2社のステップアップ（市場変更）を達成。その後、上場・IPO準備企業でCFO等を歴任。「監査法人」「証券会社」「事業会社」の3つの視点からIPOに携わってきた豊富な知見を活かし、2026年に現職に就任。

株式会社OAGコンサルティングに、新たな部門としてIPO支援事業部が設立されました。OAGコンサルティンググループでは過去にもIPO支援を行ってきましたが、あらためて部門を設立し、グループのパーパスである『お客様に期待以上のカチを。』の実現に向け、さらなるサービスの提供を目指してまいります。

また、CVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル）機能を担う株式会社OAG Venturesも設立されました。資金支援の側面も含め、上場を目指す企業への総合伴走サポートを始動しています。

Q 監査法人、証券会社、事業会社という道を歩んでこられて得たものは何でしょうか？

新入社員の時から、多様な業務に挑戦したいという気持ちが強く、監査法人でのコンサルティングや証券会社での公開引受・営業など、すべてが貴重な経験となりました。事業会社でのベンチャー期は語りつくせないくらい大変な時もありましたが、さまざまな業種やオーナーさま・社長さまやIPOに携わる利害関係者（コンサルティング会社、印刷会社、IR支援会社など）と同じ目標に向かってご一緒できたことが一番の財産です。これまでの経験をOAGグループのネットワークやノウハウと掛け合わせ、最大限貢献したいと考え参画いたしました。

Q IPO支援としてはどのようなことを行っていきたいと考えていますか？

首都圏に限らず全国の企業さまを支援し、上場後も永続的なサポートを行っていきたいと考えています。

現在は東証グロース市場の審査厳格化の話がありますが、プロマーケットや、札幌、名古屋、福岡の証券取引所、米国の証券取引所など、上場先を柔軟に捉えれば、必ずしもIPOを断念する必要はありません。ステップアップを前提とした上場も含め、成長を目指す企業さまを全力で支援いたします。

IPO準備はタスクが多く管理部門の負担も大きいため、ロードマップ策定からプロジェクトマネジメント、実務代行（経理・給与計算・内部統制整備等）まで幅広く伴走します。さらに顧問税理士の変更や労務DDなど、多様な課題にもOAGグループ一丸となって対応していきたいと考えております。



Solution 01
ロードマップ策定サービス



Solution 02
プロジェクト・マネジメントサービス



Solution 03
実務代行サービス

Q OAG Ventures（CVC）との連携による強みと、今後の抱負をお聞かせください。

ベンチャー投資を行うOAG Venturesが設立されました。ノウハウの提供だけでなく資金面での支援も可能になりました。全国・全市場（東証・地方市場・プロマーケット・海外）のIPOを目指す企業さまへの資金提供は、その後の継続的な支援にもつながります。ノウハウと資金の両輪で、お客さまの成長を強力にサポートしてまいります。

お問合せ
株式会社OAGコンサルティング IPO支援事業部
tel.03-3237-8008



人事労務お知らせ便

～OAGから現場に役立つ情報をお届けします～



OAG社会保険労務士法人
髙野 亜弥子（社会保険労務士）

社会保険の加入拡大でどう変わる？ パート・アルバイトの「年収の壁」撤廃へ

パート・アルバイトで働く方や事業主の皆さまに大きな影響を与える「106万円の壁（賃金要件）の撤廃」について、制度がどう変わり、私たちの働き方や会社経営にどのような影響を与えるのか、今回の改正内容から実務上の影響まで分かりやすく解説いたします。



そもそも「106万円の壁」とは？

「106万円の壁」とは、パートやアルバイトなどの短時間労働者が、勤め先の社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入義務が生じる年収の目安（月額賃金8.8万円以上）のことです。これまでは、右図にある条件をすべて満たす場合に社会保険への加入が必要でした。

（右図：厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」2026/7/27閲覧）

社会保険に加入する短時間労働者（現行制度）

従業員**51人以上の企業等**（2024年10月以降）で働く方で以下の4つの条件全てに当てはまる方が、社会保険加入の対象になります。

週の勤務が20時間以上 ※残業時間は原則、含みません。	**給与が月額88,000円以上** ※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。
2カ月を超えて働く予定がある	**学生ではない** ※休業中、定時制、通信制の方は、加入対象となります。

今回の制度改正の全体像

今回の改正では、いわゆる「106万円の壁（賃金要件）」が撤廃され、さらに「企業規模要件」も段階的に撤廃されます。

給与が月額88,000円以上	週の勤務が20時間以上	51人以上の企業

ポイント

賃金要件がなくなっても「週20時間以上」という労働時間要件は残ります。そのため、今後は「労働時間が週20時間以上かどうか」が、社会保険加入の主な基準へと一本化されていきます。

（右図：厚生労働省「「年収の壁」への対応」2026/7/27閲覧）

加入要件がシンプルに！ ※学生は対象外です

賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります
全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3年以内に廃止します

企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入するようになります
10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

働く人・企業双方の「メリット・デメリット」

働く側の視点

メリット

- **将来の年金が増える**（基礎年金＋厚生年金）
- **医療保障が手厚くなる**（傷病手当金・出産手当金が対象に）
- 扶養の枠を気にせずシフトに入れる

デメリット

- 月額給与から保険料（およそ14～15%程度）が引かれ、**短期的な手取りが減る**

企業側の視点

メリット

- パート・アルバイトの労働時間制限が維持しやすくなり、**人手不足の緩和につながる**
- 社会保険完備をアピールすることで**採用力が強化**できる

デメリット

- **法定福利費（事業主負担分）の増加**
- 社会保険手続きや雇用契約の見直しなど**労務管理の手間が増加**

実務アドバイス

① 加入対象者の早期洗い出し

未加入が発覚した場合、過去に遡って保険料を請求される（遡及徴収）法的リスクがあります。
従業員から過去分の保険料を徴収することは実務上きわめて困難なため、会社が大きな未払負担を抱えることになります。
実質的な勤務時間が週20時間を超えていないか、契約内容と実態にズレがないかをあらかじめ把握・見直ししておくことが、企業を法的・金銭的リスクから守る防波堤となります。

② 従業員への丁寧な説明とサポート

社会保険に新たに加入すると、給料から毎月およそ14～15%の保険料が引き落とされます。
事前の説明がないまま手取りが減ると、従業員は「勝手に給料を減らされた」と感じ、不信感から退職を選んでしまうリスクがあります。
「加入のメリット」を正しく伝えることで不安を和らげ、むしろ「長時間働いて手取りも総額も増やす」前向きな働き方へ誘導するために、丁寧な説明プロセスが欠かせません。

（ご参考）関連する支援策・助成金につきまして

国の支援策をうまく活用したいとお考えの場合は、厚生労働省が実施している「キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース等）」などの活用を検討してみるのも一案です。社会保険の適用拡大に伴う企業のコスト負担を和らげるための制度ですので、ご興味がある方は一度チェックしてみてください。

おわりに

今回の「106万円の壁（賃金要件）の撤廃」は、単なる社会保険の適用拡大にとどまらず、日本の働き方そのものを大きく変える転換点となります。

短期的な手取りの変動や人件費の増加といった不安要素はあるものの、中長期的には「将来の年金保障の充実」や「人手不足の解消・定着率の向上」といった、双方にとって大きなリターンをもたらす機会でもありますので、準備をしていきましょう。



人事労務のさまざまなご相談をお受けいたします。
お気軽にお問合せください。

お問合せ
OAG社会保険労務士法人　tel.03-6265-6775



会社づくりの新常識！

休日設立と代表者の住所非表示

登記の世界でも、時代のニーズに合わせて制度がどんどん進化しています。今回は、経営者や起業を目指す方はもちろん、社員の皆さまにも知っておいていただきたい商業登記の2大ニュース「会社の休日設立」と「代表取締役の住所非表示措置」について、概要をご案内いたします。



OAG司法書士法人
代表司法書士 大塚 容子

創業者の夢が叶う！ 土日・祝日も「会社の設立日」に指定可能に



天赦日かつ一粒万倍日かつ大安、最強の日付を会社の設立日としたい！と思われるのは当然のこと。ただその日が土曜日であれば、「登記申請日が会社の設立日となるため、法務局が開庁している平日で設立日をご指定ください」と、従来は、悲しいかなお客さまの熱い想いに最初から水を差すことも司法書士業務でした。

これが改正により、本年2月から、土日・祝日・年末年始などの「行政機関の休日」であっても、希望する日を会社の設立日として指定できるようになりました。

では、司法書士は休日に設立登記を申請するのでしょうか？ 有難いことにそういうわけではございません。以下をご覧ください。事前申請となりますので、少し早めに手続きを整えられるよう、スケジュール管理がより重要となります。

実務のポイント

事前申請が必要

「設立日は○月○日にしてほしい」旨を申請書に明記して、事前に登記申請します。
「事前」とは「直前の平日」です。例えば、土曜日が設立日であれば、前日金曜日が登記申請日です。



休日指定がNGのものもある

休日指定は登記が成立要件となるケースに限られます。
通常の設立に加え、新設型組織再編（新設合併・新設分割・株式移転）は原則OKですが、株式会社および持分会社の組織変更、持分会社の種類変更等は休日指定NGとなります。＊



＊商業登記規則35条の4の準用のないものも含む

プライバシーを守る！ 「代表取締役の住所非表示措置」



登記事項証明書（登記簿）に記載される代表取締役の住所は、原則、住民票が置かれている住所地をすべて登記しますが、希望すれば「市区町村まで」の表示にとどめ、番地などの詳細を非表示にできる制度が令和6年よりスタートしました。

東京都は特別区までのため、例えば、「東京都千代田区五番町6番地2」が個人の住所であれば「東京都千代田区」までが登記簿に表示されます。

設立登記とあわせて本制度の利用を検討される方も多く、特に女性の代表者さまでは採用が多い肌感覚です。法務省の集計によると、本年6月まで会社設立と共に住所非表示措置の申請があった累計件数は約5千件、月平均240件程の申出があるようです。ところで、「ん？登記とあわせて？」と疑問符がついた読者さま、大変鋭い感覚をお持ちです。住所非表示措置だけを申し出ることはできません。

実務のポイント

単独の申出は不可

住所非表示措置だけを申請することはできず、以下の一定の登記申請と「同時」に申し出ることができます。

❶設立の登記
❷代表取締役の住所変更登記
❸代表取締役の就任（重任）登記
❹管轄外本店移転の登記



対象会社の種類

本稿作成時点では「株式会社」でのみ制度を利用できます。

勘違いが多い点として、上記の例で千代田区内で引越しをした場合では、登記事項として見えている部分に変更が無いため、住所変更登記を省略できると思われがちですが、省略はできず登記申請が必要です。隠すための制度であって登記の負荷を下げるための制度ではありません。

また、デメリットもあります。登記簿によって代表者の住所を立証できないことによる金融機関からの融資の不都合、不動産取引等の際に提出書類が増える可能性、商談への影響も不明、といった点が懸念事項として挙げられています。

法務省としては、採用は慎重にと呼びかけつつも、制度自体は拡大する方向であり、本年12月施行予定で株式会社以外の法人や有限責任事業組合等も対象とする案で改正手続きが進められています。

今後の改正動向にどうぞご注目ください！

〈業務内容〉登記業務を中心に対応しております。
●商業・法人登記業務　●不動産登記業務　●相続関連業務　●裁判所提出書類作成業務等

お問合せ
OAG司法書士法人　Tel.03-3237-3750

なるほど！が見つかる

税金の豆知識

賢く備える「死亡保険金」の活用

死亡保険金は、残されたご家族の生活を支えるだけでなく、
生前・死後のさまざまな場面で活用できます。
相続税対策や特定の人物へ財産を遺す手段など効果は多岐にわたります。
万が一の際にはご家族を助け、生前の節税にも役立つ
「死亡保険金」の4つの活用効果をご紹介します。



OAG税理士法人
大阪支店 資産承継部
髙木 悠佑

1 相続税の非課税枠

相続税の計算上、死亡保険金については、「500万円×法定相続人の数」の非課税枠が設けられているため、現金で相続するよりも相続税を抑えることができます。

2 特定の相続人へ資金を残す

死亡保険金は遺産分割協議の対象外となることから、遺言書がなくても指定した受取人に資金を遺せます。

3 迅速に確保できる手元資金

銀行口座のような凍結の心配がなく、受取人が直接手続きを行えるため、速やかに葬儀代や当面の生活資金を確保することができます。

4 生命保険料控除

保険料払込期間中は、毎年の所得税や住民税を軽減することができます。

死亡保険金は、残された家族を支える以上にさまざまな活用メリットがあり、税制面でも恩恵が得られるため、活用をおすすめします。



将来の相続についてご不安をお持ちのお客さま

相続税や贈与税のみならず相続のご相談は、
OAG税理士法人にお任せください！

お問合せ
OAG税理士法人　tel.06-6310-3102



ウェルビーR

人生を前向きにする

終活コラム

一人ひとりが自分らしく生きるための
安心の仕組み「ウェルビーR」をお届けします。

「終わり」から目を背けずに、学び、そして備えることが必要

「終活」から逃げたい男性と準備をしておきたい女性

今や「男だから」とか「女だから」とか区別すること自体がナンセンスな時代ですが、あくまでも筆者のこれまでの経験に基づく分析ということで、本稿においてのみご容赦いただけましたら幸いです。

筆者がこれまで関わってきた方たちの中には、普段は男気を振りかざしているにもかかわらず、こと「終活」と言われる分野に関することになると、真正面から向き合わず、目を背けてしまいがちな男性が数多くいらっしゃいました。

男性読者の皆さん、または皆さんの父親が次のようなセリフを口にしていたら、それは「終活」から逃げたいサインです。近い将来、病気や認知症、そして死亡という局面が自分自身に訪れることに対して、真正面から向き合うことを避けたいという気持ちの表れです。

①「どうせ俺の方が先に逝くんだから」

ご夫婦の場合によく耳にします。夫が病気や認知症を経て亡くなるという時間経過の中で、その間、妻がずっと心身ともに健康な状態で夫の面倒を見るという前提のセリフです。順番が逆になって妻が先に亡くなったり、妻が途中で認知症を発症したりすることで、夫の思い描く前提が崩れるかもしれないことについては、想定することすら全力で拒む傾向があります。

②「ボケたり死んだりしたら、どうせもう俺は分からないんだから」

認知症になった後や亡くなった後は、もう自分自身は耄碌（もうろく）しているのだから困ることはないと言う方は、意識がある間の苦痛、不便さ、恐怖感や孤独感に対し、総じて耐性が弱い傾向があります。

③「身体も頭も鍛えているから、大丈夫」

老いにあらがう努力を惜しまないことは素晴らしいことですが、人間は致死率100%、必ず健康でなくなる時期が訪れます。「自分が健康でなくなるはずはない」「自分だけは認知症にはならない」という自信は、健康でなくなった状況を想像したくない気持ちの裏返しでしょう。

④「金はあるから、誰にも迷惑はかけない」

病気、認知症、死に対して向き合いたくない、わざわざシミュレーションをすることを通じて、本来なら想像もしたくないものに備える行動をしたくないという気持ちから、「資金の準備さえあれば、その時になってからでも何とかなるだろう」と自らを思い込ませてしまっている状況から発するセリフでしょう。

このような発言によって、まさに「臭い物に蓋をする」感覚で、「終活」に対して敢えて無関心になってしまうケースが、なぜか圧倒的に女性よりも男性に多いと感じるのは筆者だけではないと思います。

とあるカメラマンさんに聞いたお話です。最近は、葬儀社等のイベントで開催される遺影撮影会が大人気だそうです。夫婦で撮影会にいらっしゃるのですが、最高の笑顔でカメラに収まる妻に対して、夫は「俺はいいよ、お前だけ撮影すれば」とおっしゃる方が多いそう。結局「せっかくだから、ご夫婦おふたりでお撮りしますよ」と促すと、夫も渋々ですが夫婦写真には応じるそうです。実際に夫の遺影写真が必要になったときは、夫婦で撮影した写真から夫だけを切り取って利用するのだとか。

このように「終活」に無関心を装ったまま歳を重ねた男性たちのまわりでは、その後、いったいどんなことが起こっているのでしょうか。

長年にわたり数多くの相談事例に対応している筆者が、最近、目に見えて増えてきていると感じるのは、認知症の夫の言動に苦悩して心身のバランスを崩す妻、そんな高齢両親の変わり果てた様子にどう対応したらよいのか分からず困惑する子世代、という家族像です。

こうしたケースは、とても他人事で片付けられることではありません。今後、団塊の世代が80代に突入するにつれて急増するのではないでしょうか。

「人生100年時代」ですから、65歳で定年退職するとしたら、その後25年～30年は人生がつづくと想定しておくべきであるにもかかわらず、「どうせ先に逝くから」「どうせ分からなくなるから」と目を背けていたら、65歳までにどんなに立派な仕事を成し遂げたとしても、果たしてその人の尊厳が保たれたまま人生のラストスパートを駆け抜けることができるのでしょうか。

誰でも自分自身の身体や頭が衰えていくことを想像するのは嫌なものです。

だからこそ、男性も女性も誰もが「終わり」から目を背けずに、学びそして備えること（終活）が必要です。



株式会社OAGウェルビーR 代表取締役 CEO
黒澤 史津乃

㈱OAGウェルビーRは、
終活に関するご相談を何でもお受けいたします。

お問合せ先
OAGウェルビーR
Tel. 03-6261-4145

元気な経営のワンポイント!

太田孝昭が語る

元気になる言葉

春夏秋冬



組織を作れる人　作れない人

私を含め、中小企業の社長に創業者が多くいますが、勉強のできた人が少ない気がします。その証拠に本を読まない人が多くいます。では経営はどうやっているのかと聞くと「カンと経験だよ」と簡単に答えてしまいます。

しかし、最初の一歩は経験が無いので、それこそ「カン」だけと言うことになります。

「カン」だけで経営ができると思えないのですが、兎に角「カン」を頼りに経営を始めるとして、創業して成長する企業と成長しない企業の差はどこにあるのか。社長の能力だけにフォーカスして述べたいと思います。

社長は

●第一に働き者であること

●第二に自分の能力をわかること

●第三に自分にない能力は他者に依存することができること

特に組織を作るには、第三の他者の能力に依存する能力が一番重要だと思います。勉強のできた社長は、仕事は全部、細部までわかっているため、他者に任せることがなかなかできない。任せたとしても、チェックせずにはおれないということが往々にしてあります。ここに会社が組織になれない原因が有るのです。

さて、企業を立ち上げた社長は、会社を大きくしたいのか（大きくすれば良いと言う訳でもありません）、そうであるならば他者に依存する＝任せることに腐心することです。

他者に任せることはとても難しく、失敗も覚悟する必要があります。失敗したら、新しい人に変えて再スタートを切ることになります。企業の成長はこれの繰り返しなんだと思います。そして、人の登用より、交代こそが難しさの極みです。交代さえできれば登用は易しいことではあります。他者に任せることが組織作りの要諦です。

任せられると他者が信者に変わります。

くにうみAI証券 投資 のコラム



「OAG資産形成匿名組合ファンド」運用開始から約1年半で評価額が20％超上昇

～組入マルチ戦略ヘッジ・ファンドの好調運用を背景に評価額が続伸～

2024年12月より、従業員の皆さまの中長期的な資産形成を支援する目的として運用を開始しました「資産形成匿名組合ファンド（以下、本ファンド）」は、運用期間が1年半を迎えました。主力投資先であるマルチ戦略ヘッジ・ファンドの好調な運用実績を背景に、評価額は引き続き堅調に推移し、2026年6月末時点のNAVは120を超えました。

直近の運用状況（2026年6月末時点）

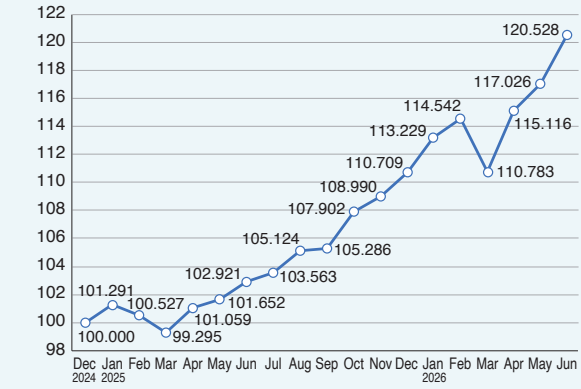
本ファンドの主たる投資対象であるマルチ戦略ヘッジ・ファンドにおいては、設定来で最高の四半期パフォーマンスを記録するなど好調を維持しており、主要3つのコア戦略すべてがプラスに貢献しました。特に株式ロング・ショート戦略がパフォーマンスをけん引し、クオンツ戦略、マクロ戦略においては、いずれも小幅ながらプラスに寄与しました。セクター別では、テクノロジーセクター、とりわけ半導体関連銘柄が大きくプラスに寄与しました。地域別では、特にアジアにおける運用が好調でした。

もう一つの出資先であるイギリス訴訟ファンド（Katch Litigation Fund）については、2026年6月末時点で新たな評価額の更新はありませんでした。当該ファンドについては、当社では、運用会社から継続的に情報収集を行い、運用状況を適切にモニタリングしております。

その結果、1口50万円で募集した本ファンドの持分評価額は、2026年6月末時点で602,642円となりました。

本ファンドに関するご質問やリスクに関するご相談等については、下記お問い合わせ先にて随時承っております。お気軽にご連絡ください。

評価額推移



1口あたりの基準額



お問い合わせ

OAG資産形成匿名組合ファンドの運用内容やお申込みに関するお問い合わせにつきましては、事務局（管理部）または、くにうみAI証券株式会社までお気軽にご連絡ください。

事務局（OAG経営管理部＋くにうみAI証券） oag_fund@kuniumiai-sec.co.jp

販売会社（くにうみAI証券） lps_support@kuniumiai-sec.co.jp

くにうみAI証券株式会社

－世界の名門オルタナティブ投資商品を提供－

商　　号：くにうみAI証券株式会社　登録番号：関東財務局長（金商）第1627号
加入協会：日本証券業協会、一般社団法人第二種金融商品取引業協会、一般社団法人資産運用業協会

Tel.03-5288-6800

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番3号 丸の内仲通りビル
東京駅丸の内南口徒歩3分



コーポレート
サイト

YouTube
チャンネル

資料提供：くにうみAI証券株式会社　【広告審査番号：AD2026119】

Info. 生成AI基本方針策定のお知らせ

OAGコンサルティンググループは「お客様に期待以上の“カチ”を。すべてのステークホルダーに幸せを。」というグループパーパスのもとでチャレンジし続けることを宣言しています。

この度、新たな価値創造や**お客様への提供価値の向上**を目指し、「生成AI基本方針」を策定いたしました。

本方針は、生成AIの利活用における人権への配慮、**法令順守**、情報セキュリティの確保といった利用基準を定めたものです。今後は本方針に基づき、**社内に「生成AI利用ガイドライン」を設け**、安全かつ効果的なAI活用を推進し、さらなるサービスの向上に努めてまいります。

また、OAGコンサルティンググループでは「生成AI委員会」を設置し、セキュリティが担保された生成AIに限定して利用するなど、徹底した管理を行っております。今後の技術の動向を慎重に見極めながら、適切に運用を進めてまいります。

くわしくはこちらをご覧ください▶
https://www.oag-group.co.jp/ai-policy/
※リンクは例で、各社ホームページにも掲載

2026年7月1日 策定
OAGコンサルティンググループ



本内容に関する
お問合せ先

OAGコンサルティンググループ 生成AI委員会

Info. 山梨発「おしごと直結！経理実務実践プログラム」が始動しました

7月21日「おしごと直結！経理実務実践プログラム」のキックオフミーティングがやまなし地域づくり交流センターにて開催されました。

当日は本プロジェクトに参加応募のあった14人の方が集合し、これから半年間にわたるプロジェクトについて、事務局であるOAGコンサルティングや情報システム部から説明を受けました。開会式では太田会長より「自分で自分の限界を決めずに、正社員として給料をもらうことを目指し頑張ってほしい。皆さんは『山梨チャレンジャー一期生』です」とのお話をいただき、より一層参加者の士気も高まったようです。

本プロジェクトへの応募は最終的に25人となり、これから半年間、OAGグループや他企業の協力のもと、集合研修やEラーニング、OJTなどを通して、正社員雇用という最終ゴールに向かっていきます。







「おしごと直結！経理実務実践プログラム」
くわしくはこちら▶

Total consulting firm
OAG

株式会社OAGコンサルティンググループ
〒102-0076
東京都千代田区五番町6-2 ホーマットホライゾンビル
TEL 03-3237-7500
FAX 03-3237-7510

ミックス
紙｜責任ある森林管理を支えています
FSC® C018976

発行人 代表取締役社長 太田隆介　企　画 経営企画部 広報・マーケティング課　制作・印刷 株式会社 野毛印刷社

【お願い】ご住所等のお客様情報のご変更を希望される場合はお手数ですが、当社担当者にご連絡をお願いいたします。情報更新の上、発送させていただきます。