

「アイ・エー 経営者通信」送付のご案内

新年あけましておめでとうございます。貴社におかれましては、輝かしい新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。また旧年中は格別なご高配を賜り、誠に有難く厚く御礼申し上げます。本年もより一層のお引立てを賜りますようお願い申し上げます。

あつという間の一年

昨年は2/4～20まで開催された北京五輪でスタートしました。日本人選手の活躍も目立ち、明るい話題で幕開けた直後、2/24ロシアによるウクライナへの侵攻。早期決着の祈りもむなしく未だ解決に至らず。この時から物価高、原油高、円安など激動の一年となりました。安倍前首相の銃撃は安全な国と思われていた日本で起きた事件とは思えない、衝撃的なニュースでした。エリザベス女王の国葬も印象に残りました。旧統一教会問題、今も毎日のように報道されています。そして新型コロナ。昨今の今頃、オミクロンという言葉が流行っていました。いよいよ身近な病気となり、ご本人やご家族で経験された方も多かったのではないのでしょうか。今もまだ周期的に感染拡大していますが、2019年末から3年以上の経験を得て、重症化や死亡のリスクは減少してきました。日常を取り戻しつつ、イベントも開催できるようになりました。そしてサッカーW杯。日本代表の活躍で盛り上がり年末を迎えました。

変化への対応

社会情勢の影響が日常生活にも強く反映する年でした。例えば自動車。納車までの期間が長期化、買い替えのタイミングが大きく変わりました。中古車価格の高騰、事故の傾向も変わってきました。保険業界もこれらの変化に対応し、自賠責保険の保険料を下げ、全損事故で買換えが必要な場合に備えた新しい補償も追加されました。為替や金利の情勢も大きく変わってきました。今まで以上にインフレリスクにも備えが必要なのでは？と、将来の備えた保険の選択肢も広がってきています。

安全第一！事故なく、健康に！

最近の大雪や昨年の台風など、自然災害も身近になってきています。きっと今年も様々なことが起こると思います。普通の日が当たり前ではないということをおぼえ、日々日常を大切にするという思いを持って、今年も私たちは、皆さまの生活の安心と安全を全力でサポートしてまいります。どうぞ本年もよろしくようお願い申し上げます。また、貴社にとっても、事故の無い、実りの多い、皆さまが健康で過ごされる最高の一年でありますようお祈り申し上げます。

～トピックス～

先月予定した通り、人間ドックを受けできました。予想通り墮落した生活の報いを受けてまいりました。健康指導なるものを初めて受け、生活習慣、食生活、その他いろいろ改善しようと、まずは形から、スマホ運動の体重計を購入しました。まずは3kg減量。これをもって早めの「新年の抱負」としようと思います。

2023年も4月に道交法改正があるようです。レベル4の自動運転解禁や電動キックボード、自動配送ロボットについての改定は、あまりピンとこないのですが、自転車のヘルメット着用努力義務は話題となっています。まだもう少し先となりますが、運転免許とマイナンバー統合の動きもあるようです。

それより前、年明けすぐですが、2023年1月より車検証の電子化がスタートします。紙の車検証が小型化し記載内容も変わるそうです。保険に必要な内容はアプリを使って見るようなのですが、また新しいことを覚えられないといけません。なお、軽自動車は1年後からの導入となります。

国際的にはまだまだ懸案となる課題も多いなか、先行き不透明ではありますが、今年は無年。皆さまが大きく跳躍する年となることを信じて、本年も頑張ってお参ります。(浅井)

あけまして
おめでとう
ございます



1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 2日・振替休日 9日・成人の日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31

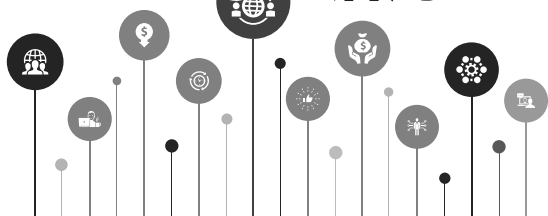
ワンポイント 軽自動車車検時の納税証明書が不要に

令和5年1月より、軽自動車税の納付確認に係る新システム（軽JNKS）が導入され、市区町村が賦課徴収する軽自動車税（種別割）の車両ごとの納付情報を軽自動車検査協会がオンラインで確認できるシステムが運用されます。これにより、軽自動車の継続検査を受ける際の納税証明書の提示が原則不要となります。

1月の税務と労務

- 国 税** / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税** / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日
- 国 税** / 源泉徴収票の交付、提出
1月31日
- 国 税** / 12月分源泉所得税の納付
1月10日
(納期の特例を受けている事業所の7～12月分は1月20日)
- 国 税** / 11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)
1月31日
- 国 税** / 5月決算法人の中間申告
1月31日
- 国 税** / 2月、5月、8月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合)
1月31日
- 地方税** / 固定資産税の償却資産に関する申告
1月31日
- 地方税** / 給与支払報告書の提出
1月31日
- 労 務** / 労働保険料の納付(第3期分)
1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

業務委託を視野に ～BPOの活用～



アフターコロナ、円安、原油高と先行き不安で深刻な状況である話題や課題を連日耳にします。コロナ融資の返済もそろそろ始まる頃ですが、売上の伸びがあまり期待できない以上、利益を出すためにはコスト削減しかありません。

コストには変動費と固定費があります。変動費は売上高に比例して増減するので影響は少ないですが注視すべきは固定費です。固定費の中でも大きな比重を占めるのが人件費で、特にア

ベノミクスに期待して採用を増やしたところなどは、人件費の負担はかなり大きいものです。近年、機械化が進み生産部門では人手を必要としなくなっているもの、事務管理部門ではAIなどの技術があるものの作業の標準化や機械化はまだまだ難しく人手に頼らざるを得ない状況です。

コロナ禍においては売上が伸びず人件費負担が重いままで事務管理部門の合理化が必要になつてきています。解決策として人員削減というのは短期的です。コロナ禍が終わり景気回復すればまた人員拡大をせざるを得なくなり、その繰り返しでは根本的な改革にはなりません。逆にこれを好機ととらえ、原点到ち返って事務管理部門の本来果たすべき役割を見直してみよう。

一 業務を再構築

まず、事務管理部門の役割を果たすうえで、何が必要かという視点に立って業務をチェックして業務を再構築してみよう。仕事の目的は何か？

当に必要な仕事か、を見極め、目的がはっきりせず過去からの慣行で行われているものなどがあれば切り捨てます。果たすべき目的に沿った仕事をやっているのか、その仕事のやり方に問題はないのかといった点を分析します。

次に、「やるべき仕事」と「やらない仕事」に区分します。やるべき仕事は、社内でするか社外に発注するか検討してみます。

二 業務の効率化

社内で処理できない業務や委託したほうが効率や効果が期待できる業務は外部に発注することも選択肢の一つです。最近、注目されているのが「BPO」です。

これは、ビジネス・プロセス・アウトソーシングの略で自社では運用ノウハウがない業務を継続的に外部の事業者へ委託することを指します。業務の効率化を図ることができるため企業全体のコストを削減することになります。

BPOの活用について、詳しくみていきましょう。

三 BPOとは

BPOとは、企業活動における業務プロセスを一括して専門業者に外部委託することです。BPOは名前の通りアウトソーシングの一種ですが、業務対象や委託期間が異なります。アウトソーシングは繁忙期や人手不足など必要性が生じたときに限定的な業務を切り出してその都度外部に委託します。BPOは業務の遂行だけでなく業務設計から業務の効果分析、業務改善に向けた業務プロセスの見直しも委託範囲となりアウトソーシングと比べて対応範囲が広く長期間になりやすいのが特徴です。

四 BPOを導入するメリット

- (1) コア業務に集中できる
人手不足の企業は一人が複数の業務を担いコア業務に集中しづらいというケースが多くあります。BPOは専門的な知識やスキルをもとに業務を遂行するため社内で実施しているよりも時間とコストを削減でき、業務品質の向上も期待できます。

(2) 人件費の変動費化
経費には売上に問わず発生する「固定費」と売上に応じて変化する「変動費」があり、コスト削減のためには固定費を削減することが重要です。人件費は固定費ですが外注費は売上に応じて拡大縮小が可能な変動費です。

BPOを活用すれば、従来は固定費としてかかっていた業務の人件費を外注費として変動費化できます。

(3) 顧客満足度の向上
BPO業者は各部門に精通したプロが行う専門業者です。豊富なノウハウを蓄積しているところもあり、自社が任せたい部門を得意としているBPO業者に業務委託すると業務プロセスの進行がスピーディーになります。また、法改正時や最新技術への対応も迅速化することが期待でき顧客満足度も上がります。

五 BPOを導入する

デメリット

(1) 自社にノウハウが蓄積されない
業務プロセスを一括して外部

委託すると当該業務ノウハウの社内蓄積が困難となります。BPO業者と契約解除し再び自社に戻す際、切り出した業務は組織の再編成や人材育成など多くの時間と経営資源が必要となり業務品質が低下する可能性があります。

(2) 機密情報の情報漏洩

BPOを行う際、財務情報や顧客情報などの機密情報もBPO業者と共有することもあります。万が一、機密情報が外部に流出してしまった場合、BPO業者の責任に起因するものであっても発注元企業の社会的責任が問われるおそれがあります。

六 BPO導入のポイント

(1) BPOの対象業務を明確化する

BPOの目的は自社で課題のある業務を一括して外部業者に任せることで時間とコストを削減しコア業務に集中し収益向上が可能な環境を作り出すことです。

BPOの対象業務は一般的にはノンコア業務です。全業務を

棚卸し、自社の社員が担当するコア業務と外部委託するノンコア業務を分別し目的に沿ってどの業務を委託するか決定します。

外部委託するとノウハウが蓄積されないデメリットがあるため将来コア業務になる可能性があるものではないか考慮する必要があります。

(2) サービス内容をしっかりと検討する

BPO業者は各業務のジャンルに精通する専門業者です。業者ごとに蓄積しているノウハウが違うため事務関係が得意なのか、情報システムが得意なのか、自社が切り出したい業務に応じて業者を選定する必要があります。

(3) 個人情報の取扱いなどセキュリティは万全か

BPOでは外部委託する業務に関係する機密情報を提示しなければなりません。情報漏洩などのトラブルが起こると損害賠償になるなど信用を大きく失墜させます。

BPO業者を選ぶ際、相手が適切な情報の取扱いができる企

業かを見極める必要があります。「プライバシーマーク」など情報の取扱いに関する規格を取得しているかも判断材料になります。プライバシーマークは個人情報保護の取り組みに関して適正な体制を取れている企業にしか発行されないのが安心できます。

また、中国など外部セクショ

ンへ業務委託する場合は、「ISMS認証」など国際的なセキュリティ規格に準拠しているかも確認しましょう。

今後、ますますBPOは成長事業やコア事業へ経営資源を集中する経営手法として重要度が増してきます。目まぐるしく変化するビジネス環境にも素早く対応できる優れた手段としても注目されます。コア業務とノンコア業務を切り分けたうえで専門家に一任するのは理にかなっており費用対効果をあげられる業務領域を見極めることが重要です。単なる外注ではなく生産性向上を図る経営改革としてBPOを賢く活用してください。



年明けの税務関連処理としては、法定調書や償却資産申告書など、様々な書類の提出があります。毎年のことではありませんが、確認を兼ねてポイントを整理しておきます。

I 法定調書

1 法定調書とは

法定調書とは、所得税法などの法律の規定により、税務署への提出が義務付けられている資料で、現在60種類あります。

主な法定調書として、「給与所得の源泉徴収票」、「退職所得の源泉徴収票」、「報酬、料金の源泉徴収票」、「報酬、料金の契約金及び賞金の支払調書」、「不動産の使用料等の支払調書」などが挙げられます。

- (1) 給与所得の源泉徴収票
給与所得の源泉徴収票は、年内に会社が支給した給与や賞与などの総額と、受給者が支払った社会保険料や所得税の金額などが記載された書類です。通常は、年末調整を行ったあとに会社が発行するものです。提出する範囲は、表1のとおりです。
- なお、給与等の受給者の住所の市区町村に提出する「給与支払報告書」は、表1の範囲に関係なく、全ての受給者について提出をしなければいけません。
- (2) 退職所得の源泉徴収票
令和4年中に、法人の役員に対して退職手当などを支払った場合には、退職所得の源泉徴収票を税務署に提出します。この退職所得の源泉徴収票には、金額の範囲は定められておらず、法人の役員であれば、すべて提出することになります。ただし、死亡退職により退職手当を支払った場合は、退職所得の源泉徴収票に代えて、相続税法で規定されている「退職手当金等受給者別支払調書」を提出することになります。
- (3) 報酬、料金、契約金及び賞

表1 「給与所得の源泉徴収票」の提出範囲

	受給者の区分	提出範囲
年末調整をした人	(1) 法人の役員及び、現に役員でなくても令和4年中に役員であった人	令和4年中の給与等の支払金額が150万円を超えるもの
	(2) 弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、建築士など ※これらの人に給与等として支払っている場合が対象	令和4年中の給与等の支払金額が250万円を超えるもの
	(3) 上記(1)・(2)以外の人	令和4年中の給与等の支払金額が500万円を超えるもの
年末調整をしなかった人	(4) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出した人	
	令和4年中に退職した人、災害により被害を受けた人で一定の人	令和4年中の給与等の支払金額が250万円(法人の役員の場合は50万円)を超えるもの
	主たる給与等の金額が2,000万円を超えるため、年末調整をしなかった人	全部
	(5) 「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出しなかった人	令和4年中の給与等の支払金額が50万円を超えるもの

表2 「報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書」の提出範囲

区分	提出範囲
(1) 外交員、集金人、電力量計の検針人及びプロボクサー等の報酬、料金	同一人に対する令和4年中の支払金額の合計が50万円を超えるもの
(2) バー、キャバレー等のホステス、バンケットホステス、コンパニオン等の報酬、料金	
(3) 広告宣伝のための賞金	
(4) 社会保険診療報酬支払基金が支払う診療報酬	同一人に対する令和4年中の支払金額の合計が50万円を超えるもの ※国立病院、公立病院、その他公共法人等に支払うものは不要
(5) 馬主が受ける競馬の賞金	令和4年中の1回の支払賞金額が75万円を超える支払いを受けた人に係るその年中の全ての支払金額
(6) プロ野球の選手などが受ける報酬及び契約金	同一人に対する令和4年中の支払金額の合計が5万円を超えるもの
(7) 上記(1)から(6)以外の報酬、料金等	

金の支払調書

令和4年中に、一定の報酬や契約金などを支払った場合には、報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書を提出します。提出範囲は表2のとおりです。

(4) 不動産の使用料等の支払調書

不動産や不動産の上に存する権利、総トン数20トン以上の船舶、航空機の借受けの対価や、不動産の上に存する権利の設定の対価を、不動産の使用料等といえます。令和4年中に不動産の使用料等の支払いをした法人と不動産業者である個人は、同一の人に対する令和4年中の支払金額の合計が15万円を超える場合には、不動産の使用料等の支払調書を提出します。なお、法人に支払う不動産の使用料等については、賃借料を除く権利金と更新料等のみを提出します。

2 法定調書の提出方法

これらの法定調書は、令和5年1月31日までに、所轄税務署長に提出します。提出方法は、書面やe-Tax、光ディスク等によって行います。なお、前々年の提出すべきであった法定調

書の枚数が100枚以上の場合には、その法定調書についてはe-Taxや光ディスク等、またはクラウド等による提出が必要です。この枚数については、法定調書の種類ごとに判定します。

法定調書を提出する際には、提出する法定調書を集計した、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を一緒に提出します。

II 償却資産申告書

1 償却資産とは

償却資産とは、土地と家屋以外の事業の用に供することができる資産で、その減価償却費が損金又は経費に算入されるもののうち一定のものをいいます。

償却資産の種類は、①構築物、②機械及び装置、③船舶、④航空機、⑤車両及び運搬具、⑥工具・器具及び備品、の6種類があります。なお構築物には一定の建物附属設備が含まれます。また、家屋と設備等の所有者が異なる場合、賃借人等が取り付けた事業用の内装・造作及び建築設備等については、償却

資産として取り扱いますので、その賃借人等は償却資産の申告が必要になります。

2 償却資産の申告

令和5年1月1日現在で、償却資産を所有している事業者は、1月31日までに償却資産の申告をする必要があります。申告先は、その資産が所在する市町村（東京都23区については都税事務所）です。

申告の対象となる資産は、事業の用に供することができる資産です。申告が必要な資産には、次のようなものも含まれます。

- ① 他に賃貸している資産
- ② 耐用年数が経過していて償却済みの資産
- ③ 遊休または未稼働の資産
- ④ 租税特別措置法の規定を適用し、即時償却をしているもの

一方、自動車税や軽自動車税の課税対象となるべきものや、無形固定資産、繰延資産などは申告の必要はありません。また、少額の減価償却資産については、償却方法によって申告の対象になるかないのか異なります（表3参照）。

表3 少額の減価償却資産の取り扱い (東京都主税局「固定資産税(償却資産)申告の手引き」より作成)

償却方法	取得価額			
	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上
(1) 取得価額が10万円未満などで損金算入したもの	申告対象外			
(2) 一括償却資産の損金算入の特例を適用したもの	申告対象外			
(3) リース資産(ファイナンス・リース)	申告対象外		申告対象	
(4) 中小企業者等の少額の減価償却資産の特例を適用したもの	申告対象			
(5) 個別減価償却	申告対象			

(注1) 個人事業主については、「損金算入」を「必要経費に算入」と読み替えてください

(注2) (5)について、個人事業主は取得価額が10万円未満の資産はすべて必要経費になりますので、個別に減価償却することはありません。

職場における 学び・学び直し



近年、企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範囲に変化し、労働者の職業人生の長期化も同時に進行してきました。変化の時代においては、労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」が重要で、学び・学び直しにおける「労使の協働」が必要となります。

このような背景を踏まえて、令和4年6月に、厚生労働省において「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が策

定されました。

今回はこのガイドラインを基に、「学び・学び直し」に関して労使が取り組むとよいとされる事項を6つのパートに分けて説明します。

一 基本認識の共有

まずは、経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示をし、労働者と共有します。

これにより、学びに対する動機付けの促進や、学びの風土の形成、企業内への浸透などの効果が期待されます。

【取組例】

・ 一回だけの発信にとどまらず、十分に浸透するよう粘り強く発信。経営者に加え、現場のリーダーからも発信。

二 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

(1) 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

企業の実情や職務の性格に応じつつ、できる限り積極的に行

うことが望ましいです。

【取組例】

・ 職業人生の各段階で必要な能力・スキル等を整理したロードマップを示す。

・ 必要な資格や、知識・技能レベルを明らかにする。

(2) 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

今までのキャリアを振り返り、経験から得たことや活かせる能力・強みなどを整理し、それを踏まえて労働者自身が今後どのようなキャリアを歩みたいか、そのためにどのような方向で何を学ぶべきかを考えることが必要です。

【取組例】

・ ジョブ・カードを活用しつつ定期的なキャリアの棚卸しを行うことを推奨する。

・ キャリアコンサルティングを、「定期」または昇進・昇格・仕事以外に状況変化があったとき等の「節目」に行う。

(3) 方向性・目標の擦り合わせ、共有

企業が求める学び・学び直しの方向性・目標と、労働者が求める学び・学び直しの方向性・

目標との擦り合わせを行うことが必要です。

具体的には、学ぶべき分野やレベル等の擦り合わせを行い、必要に応じて、より詳細に取得すべき資格や期間等を定めることも考えられます。

【取組例】

・ 擦り合わせにおいて、管理職等の現場のリーダーは、「労働者の学びたいと思っている内容」が企業の人材戦略等の方向性と合っているかを確認する。

・ 短期の目標があると着手しやすく、また、一つ一つ達成することで大きな目標へと近づくため、長期の目標に加え、短期の目標も設定する。

三 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

(1) 教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、多様な形態で行うことが必要であり、また、企業が教育訓練プログラムを提供する場合においては、大学や

教育訓練機関など外部機関の活用も検討することが望ましいでしょう。

【取組例】

- ・ テレワーク勤務の労働者も教育訓練プログラムを受講できるようにするために、オンラインやオンデマンドの教育訓練プログラムを提供する。
- ・ 非正規雇用労働者等が各種の支援の対象から漏れることのないようにする。

(2) 労働者が相互に学び合う環境の整備

学び・学び直しを促進するためには、労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要であり、その方法としては、労働者同士の学び合いの場を整備、自主的に勉強会等の学びの場を設けたりすること等が考えられます。

【取組例】

- ・ 社内の先輩を講師として招き、自主的な勉強会を開催する。
- ・ 社外から専門家を招いた講習会・勉強会の様子を動画撮影し、後日社内のイントラネット上で共有する。

四 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

労働者が自律的・主体的な学び・学び直しを効果的に行うためには、学び・学び直しのための時間の確保、費用負担を行うことのほか、継続のための支援を行うことが望ましいです。

【取組例】

- ・ 教育のために業務を一時的に離れても支障が生じないよう、マネジメントの工夫や人員配置の見直しを行う。
- ・ 仕事や業務に資する自己啓発について経済的支援（費用補助）をする。
- ・ 外部講座を受講するために休暇を取得するときに有給の訓練休暇とする。
- ・ 学びの進捗確認を行う仕組みを導入する。
- ・ キャリアアコンサルタントによる相談支援を行う。

五 持続的なキャリア形成に繋がる学びの実践、評価

学び・学び直しは、単に「学んだ」だけで終わるのではなく、

学んだ後に業務に活かしてこそ意義があります。また、学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されます。

学び・学び直しを行った労働者に成功体験や振り返りの機会を与えることで、新たな目標の設定と、更なる学び・学び直しに繋がるものが期待されます。

【取組例】

- ・ 学んだ内容を配置転換の際に考慮することをあらかじめ明らかにした上で、実際に本人の希望に基づき、学んだ内容に関連する部署への異動を実現する。
- ・ 新規のプロジェクトチームの人選に学びの内容を考慮する。
- ・ 学び・学び直しを行った者を評価する社内表彰制度を導入、手当の支給を実施する。

六 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

職場における学び・学び直しを推進し、学びの気運・企業風土を醸成するためには、顧客と直に接する等により現場の課題

を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーの役割が鍵となります。

企業は、管理職等の現場のリーダーのマネジメント能力向上を図り、その求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが経営者と労働者との間で板挟みになり孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行うことが必要です。

【取組例】

- ・ 面談に当たっては、労働者の話に耳を傾け、労働者の気持ちに寄り添い、受け止めることで、労働者が現状を自ら振り返ることができるよう環境を整える。
- ・ 現場のリーダーに、カウンセリングやコーチングの技法を学ぶ機会を提供する。

同ガイドラインにおいては、今回触れていない取組例も多数掲げられていますので、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」のキーワードにより検索し、ご参照ください。

運転免許返納の恩恵

運転免許を自主返納する人が増えています。車は地方では農業など生活必需品なので免許返納すれば生活が不便になる可能性が高いですが、都市部では公共交通機関が整備されているため免許返納は支出を減らすことができる選択肢の一つです。

車を保有している場合、2～3年に一度車検を受けなければなりません。その際、点検・整備費や加入義務のある自動車損害賠償責任保険（自賠責）の保険料、自動車重量税がかかります。車検時以外でも12カ月点検費、故障時の修理代、タイヤやオイル交換の消耗品代が必要です。自賠責ではカバーできない補償に備える任意保険の保険料、毎年払う自動車税もあります。さらに、ガソリン代や駐車場代も月々かかる場合もあります。合計で年間40～50万円となり、車を手放すとこれだけ支出がおさえられることとなります。

2012年4月以降、運転免許証を自主返納したときに交付される「運転経歴証明書」は期限なしの本人確認書類として銀行窓口などで使用できるようになりました。高齢ドライバーによる事故が年々増えていることから各自治体や都道府県警では、免許返納を促すため独自の特典が用意されています。

運転ができなくなる不便さを解消するために電車やバスの公共交通機関の割引は勿論のこと、各自治体の対象地域の事業者がタクシー乗車料金を10%割引するケースも多くみられます。

最近では、特典内容がさまざまな企業・団体に広がり、たとえば高島屋では商品の自宅配送が無料になったり、金融商品の金利が優遇されるなど金融サービスにまで広がってきています。各自治体は運転免許自主返納をサポートしてくれる企業を募集しており商品の割引、入場料等の割引など高齢者に喜んでもらえるユニークな提案を求めており、今後さらに充実しそうです。

Z世代の「イミ消費」

Z世代とは1990年代後半から2000年代に生まれ2023年1月現在12～23歳の年齢ですが、この先消費の主体となっていくZ世代の消費行動の特徴を知ることが成長戦略に欠かせません。

Z世代は幼少期からWEBやSNS、動画共有サービスを駆使しデジタルネイティブとも言われ、物を所有することにこだわらないため「モノ消費」より体験重視型の「コト消費」に強い関心があります。また、個性を尊重しジェンダーや社会問題にも関心が強いことから、商品やサービスの機能に社会的・文化的な価値を付加した「イミ消費」が消費行動の特徴です。商品やサービスが生まれるまでのストーリーやエピソードを伝え物語性を付与して共感呼び込むアプローチが必須です。

モノを購入することで、いいコトを体験できるだけでなく間接的に貢献できることに意義を感じるZ世代の消費の在り方は、ますます広がるでしょう。

動画倍速再生で時短?!

最近の大学生は、一方的な講義は長時間苦痛、情報が薄く眠くなるなどの理由でオンライン講義を倍速視聴する学生が半数を超えるといえます。捻出した時間は他の学習、バイト、趣味に充てるそうです。倍速にすることで教育効果が落ちないのでしょうか。

大学のデイロン・マーフィー氏が学生ら231人を対象に実験を実施し、「動画を倍速で見ても学習理解度は変わらない」という結論が出されています。もし、動画倍速再生を企業の教育・研修にも活かすことができれば、時間や場所にとらわれずに再生可能、会場費や人件費を削減できるなど、社員にも企業にも効果的だといえそうです。