

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

118

2018-Jun

CONTENTS

- 02 ダイバーシティの現場から…
- 04 業種特化社労士の視点から
- 06 迷走日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- 09 働き方改革関連法の成立
～施行を見据えて社会保険労務士ができること～
- 10 ～社労士としての知見を社会に活かしていくための～
事務指定講習から「実務家」への道筋
- 12 顧問先を増やそう！
- 16 経営のヒントとなる言葉
- 17 法令改正最前線
- 18 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- 20 CHUKIDAN 研修会ハイライト
- 22 中小企業の事業承継を円滑に進めるために
～社労士の先生に知っておいていただきたいポイント～
- 24 CHUKIDAN おすすめ本
- 25 ダン・チューキチが行く！
- 26 中企団事業報告



幹事社労士4,000名のネットワーク
中小企業福祉事業団

中企団公式キャラクター
ダン・チューキチ

『ダイバーシティの現場から…』（高齢者編1）

多様な人材が活躍できる環境の構築は、少子高齢化の中で人材を確保し、市場ニーズやリスクへの対応力を高める「ダイバーシティ経営」を推進する上で不可欠なものです。そして、その環境の構築を支えていくのは、企業の「ヒト」の専門家である、社会保険労務士に求められる社会的な使命と言えるでしょう。

本稿は、多様な人材の活躍推進を支援する最前線にいらっしゃる社労士の先生方から、その多様性の理解を深めると共に、マネジメント手法等について、お伝えいただきます。

特定社会保険労務士 日隈 久美子 氏

平成16年社労士試験合格後、都内2か所の社労士事務所に勤務したのち、平成21年7月にひのくま社会保険労務士事務所を開設。平成27年9月に社会保険労務士法人NACマネジメント研究所に参画。平成23年5月特定社会保険労務士付記。中小企業福祉事業団幹事。平成25年3月には一般財団法人女性労働協会認定講師となり、通常の社労士業務を行うかたわら、さまざまな年代の再就職支援や就業継続支援を積極的に行っている。地方自治体の男女共同参画センターなどで女性向けの再就職支援セミナーや多くの大学等でのキャリア支援講座を多数開催。また雑誌、会報誌などの寄稿や著書の出版も精力的に行っている。

寄稿：企業実務2017.5月号（実務の一切がわかる会社で使う「営業車」の管理・運用マニュアル）、2018.3月号（マイカー借り上げの注意点）他

著書：「シニア社員の戦力を最大化するマネジメント」（共著、第一法規）

雇用のダイバーシティは、現在、国を挙げて推し進めている働き方改革と並行して、日本の労働の未来を担う根幹の理念であり、もはやその実践なくしては労働力不足が加速している国を支えていくことすら難しくなっています。女性、障がい者、外国人労働者などと並び、まず真っ先に考えられるのは高齢者の就労でしょう。知識も経験も豊富な高齢者を企業の貴重な戦力として、心身ともに健康でより長く働いてもらえるように、社労士が知っておきたい高齢者雇用に関する基本的な事項をお伝えします。

1. 高齢者の定義とこれからの展望

まず、いったい何歳から高齢者と呼ぶかについては、特に決まった定めがあるわけではありません。ちなみに国際機関の中でも定義は様々で、OECD（経済開発協力機構）では60歳以上、WHO（世界保健機関）では65歳以上となっています。

日本では、内閣府が2013年に発表した『高齢期に向けた「備え」に関する意識調査』で、約4割の人が自分たちが高齢者だと思ふ年齢について「70歳以上」であると回答しています。また、法令ごとでも定義が異なっています。

例えば、高年齢者の安定した雇用の確保・再就職の促進等により、高年齢者の職業の安定その他福祉の増進を図る「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）においては、高年齢者は55歳以上、中高年齢者は45歳以上としています。しかし、同法が制定されてすでに40年以上経過し、「人生100年時代」を迎えつつある現在においては、この定義はすでに世代遅れの感が否めません。なお、2017年には日本老年学会と日本老年医学会の連名で「現在、65歳であることが多い高齢者の定義が現状に合わなくなっているため75歳にしよう」という提言も出されています。ちなみに2015年の日本人の平均寿命は男性80.75歳、女性86.99歳で、今後も伸びていくことが予想されます。2007年生まれの子供の半数は107歳まで生きるとする研究もあります。

今までの「若い時に教育を受け、大人になってからは働く、もしくは子育てに専念する。定年退職や現役引退するとその後は余生」というこれまでの人生モデルでは通用しなくなりつつあるという見解が有力です。

「人生100年時代」を生き抜くために、年齢にかかわらず新しい知識を学び、再び仕事へ戻る、副業を始める、ボランティア活動をする、起業するなど新しい人生設計が今必要になってきています。

2. 高齢者の雇用状況の実態

ここでは高齢者が「シニア社員として仕事に戻る」、つまり継続雇用（あるいは再雇用）に焦点をあてていきたいと思えます。

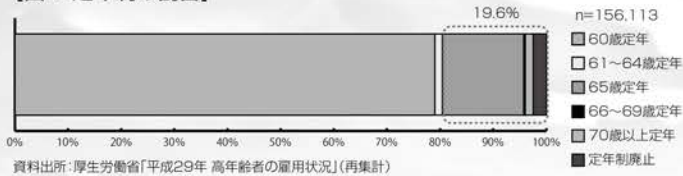
厚生労働省の2017年「高年齢者の雇用状況」集計結果によりますと、従業員31人以上の企業156,113社の状況をまとめた結果が次の通りになります。厚生労働省が報告書を送付した160,367社中156,113社、約97%の企業から回答を得ました。ここでは従業員31人以上300人以下を「中小企業」、301人以上を「大企業」としています。内訳としては中小企業139,888社、大企業16,225社から回答を得たこととなります。

(1) 定年制の廃止及び65歳以上定年企業の状況

定年制の廃止及び65歳以上定年企業は30,656社（対前年差2,115社増加）、割合は19.6%（同0.9ポイント増加）。

このうち定年制の廃止企業は4,064社（同変動なし）、割合は2.6%（同0.1ポイント減少）、65歳以上定年企業は26,592社（同2,115社増加）、割合は17.0%（同1.0ポイント増加）、また定年年齢別に見ると65歳定年企業は23,835社（同1,071社増加）、割合は15.3%（0.4ポイント増加）、66歳以上定年企業は2,757社（同1,044社増加）、1.8%（同0.7ポイント増加）となっています。

【図1：定年制の割合】



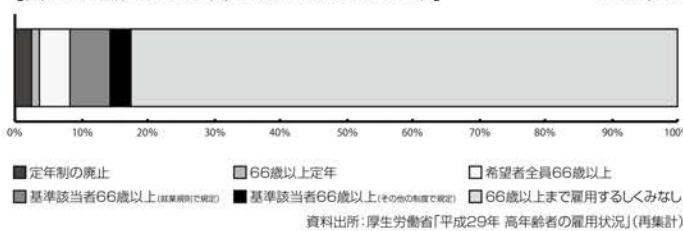
(2)希望者全員66歳以上の継続雇用制度を導入している企業の状況

希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は8,895社(同1,451社増加)、割合は5.7%(同0.8ポイント増加)となっています。

(3)70歳以上まで働ける企業の状況

70歳以上まで働ける企業は35,276社(同2,798社増加)、割合は22.6%(同1.4ポイント増加)となっています。

【図2：65歳を超えて働けるしくみのある企業】



この集計結果を見ると、昨今の人手不足、人材確保の困難さを乗り切るため、企業側もシニア社員を貴重な戦力として捉えていることがわかります。今までのような「ある年齢に到達したら第一線から退いて後進に道を譲る」という垣根を設けるのではなく、「身体が動くうちは生涯現役で」という雇用対策に意識が向けられているのです。この傾向は今後も続くと思われます。

3. 企業におけるシニア社員の役割とシニア社員を活かすマネジメント

これまでの企業にとって、50代以上のシニア世代は「後継者を育ててもらいつつ、いかにしてキャリアを考え、リタイアしてもらうか」という存在でした。しかしながら、上記のアンケート結果にも表れているように、今のシニア世代は元気ですから、後進の育成だけでなく前線で活躍してもらいたいというように期待と役割が変化してきています。そのためには階層別キャリア研修も、セカンドキャリアを考えてもらう、といった視点だけでなく、さらなる能力開発を行い、引き続き前線で活躍してもらうためのプログラムを組んでいくことが求められていますし、そのためのマネジメントが急務になってきています。

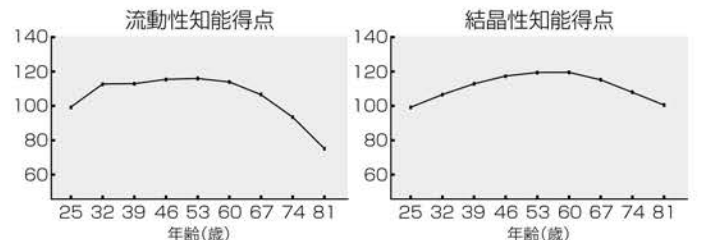
つまり、シニア層には従来通りのマネジメントの常識では不十分であり、基本や原則は世代とは関係ないにしても、若手社員と同じようなマネジメントでは効果がない場合もあることから、シニア層に合ったマネジメントが必要だと考えられています。

シニア層に合ったマネジメントを考えるにあたって、シニア層には経験や知識の蓄積という強み(これを「結晶性能力」といいます)がある反面、若手層に比べて抽象的なことを考えるのが苦手になったり(これを「流動性能力」といいます)(図3)、体力的な弱みが生じたり(図4)ということが明らかになってきています。具体的には、新しい物事や環境といった不確実性に順応する力は、加齢とともに衰えていくことが、多くの研究を通してわかってきており、新規事業の

立ち上げなど予期せぬ事態が起こりやすい職場は、シニアが苦手とする環境となりやすいといえます。一方で、作業手順や型がきちんと決まっているような仕事は、経験や知識の蓄積というシニアの強みが活かせる分野です。

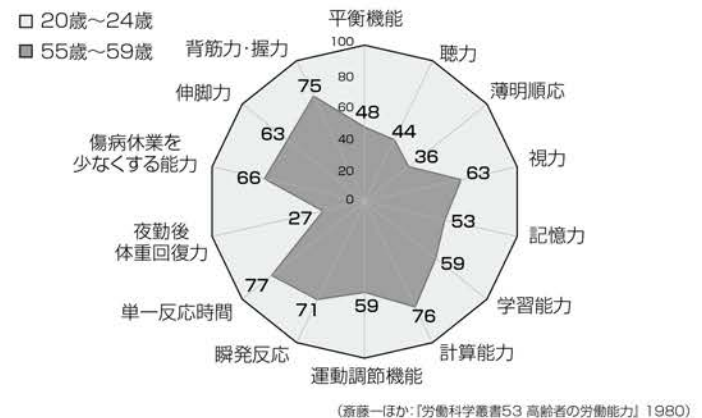
【図3：流動性能力と結晶性能力】

流動性能力		結晶性能力	
1	新しいものを学習したり覚えたりすること	1	一般的知識や判断力、理解力など
2	過去の経験の影響を受けることが少ない	2	過去に習得した知識や経験がもたになる
3	生まれながら持っている能力に左右される能力	3	日常生活の状況に対処する能力
4	30代にピークに達した後、60歳頃までは維持され、それ以降は急速に低下する	4	60歳頃まで徐々に上昇し、その後は緩やかに低下する
5	流動性能力が老年期以降低下することは、加齢に伴う脳機能変化と関連したもので、いわば正常な老化性変化と思われる	5	70歳、80歳になればなおだらかに低下するものの、そのレベルは20代に近い能力が維持されている。つまり高齢になっても何かを学び習得することが十分可能であることを示している



(出典：東京都老人総合研究所編「サクセスフル・エイジング」ワールドプランニング、1998年)

【図4：加齢に伴う各種身体機能の変化】



(高橋一ほか「労働科学叢書53 高齢者の労働能力」1980)

また、仕事に対する熱心さを示す「エンゲージメント」は「きちんとした」環境を好むシニア社員ほど高まりやすいという研究結果も出ています。きちんとしているというのは、業務が計画的に行われていたり、仕事が秩序立っていたり、社内のルールがきちんと決まっていたりすることです。こうした点を好むシニア社員ほど仕事熱心であるのに対して、若手層(30代の非役職者)では、きちんとしていることを好むかどうかと、仕事に精力的であることに、それほどの相関は見られませんでした。そう考えると、若手層への指導も大切ですが、むしろきちんとしたことを好むシニア社員を増やすことで、職場の意識向上を図ることも期待できるかもしれません。さらに、新しいものが苦手だという自覚があるなど、自分の弱みを理解できているシニア社員であればなおさら、経験や知識の活かせる現場で、高いパフォーマンスを発揮し、周囲に好影響を与えることもあるでしょう。

今後、社労士として企業の労務管理のアドバイスをするうえで、シニア社員の特性や仕事の向き・不向きといったことを理解しておくことはとても重要だといえるでしょう。

(次号につづく)

業種特化社労士の視点から 第11回 『クリーニング業編』

社労士間の競争が激化し、また、業務のICT化が進む中で、「いかに業務価値を高めていくか」ということは、生き残りをかけた重要なテーマになっています。その選択肢の1つとして、個別の業種に寄り添い高付加価値なサービスを提供していくという観点に注目が集まっています。

本コーナーでは、業種特化の取り組みを行っている社労士の想いやその業界への高い見識を持った社労士のビジョンなどをご案内してまいります。

オフィスモロホシ

社会保険労務士 諸星 裕美 氏

厚生労働省 元社会保険審査会委員。キャリアコンサルタント。

大学卒業後一般OLを経て、父の社労士事務所に20年勤務後、女性の就労支援をしたいと2004年独立開業。就業規則などの労務管理を中心に企業トップや総務担当者の相談に多数応じる。2008年から1期3年社労士として初めて社会保険審査会の委員を務めた後、現在も社会保障審議会年金部会臨時委員、日本私立学校振興・共済事業団共済審査会公益委員を務めながら、厚労省委託関連事業関係の雇用管理に関わる各種事業において本委員会の委員を複数拝命し、基調講演等を担当している。



クリーニング業の現状と未来

クリーニング業界の市場規模は、1992年(平成4年)の8,170億円をピークに、2017年(平成29年)はその半分以下の約3,540億円まで低迷しております。この原因とされるのが、ファストファッションの流行をはじめ、自宅で洗えるスーツやコート、形状記憶型商品の台頭、スーツやワイシャツ不要の通勤スタイルのカジュアル化などを受けたことで、1世帯当たりのクリーニングにかかる費用の減少が止まらないという事情があります。そのような厳しい中でも市場規模を伸ばしているのが、ネットを通し、自宅と工場間の直接配送を行う無店舗形態を取り入れ、クリーニングした服をオフシーズンの間に預かるというサービスを始めた会社や、少し割高なクリーニング代に当初から染み抜きやボタンの補修もすべて込み、個々の素材に合わせる又は環境に考慮した洗剤を使うなど、他にはない高付加価値を付けている会社です。一方、日本国内では、クリーニングのダンピング(ワイシャツが

赤字必須の1枚100円前後)も発生しており、少なくなる一方のパイ(クリーニング代にかける費用)を取り合う結果、クリーニングの品質自体にも影響が出てきている状況が起きています。そのため、過度な国内の争いを避けて、これからクリーニングの需要が必ず伸びると思われる東南アジアを中心に、日本のクオリティーの高いクリーニング技術を伝えながら、活路と売り上げを海外市場に求める会社も出てきており、後述する労務管理環境のみならず、グローバルな方向性に関し、社労士が寄与する余地が大いにある業界ともいえるのではないかと考えます。

なぜクリーニング業に多く関与することになったのか？

クリーニング店には、数名のパートを使う家族中心の個人事業主店、拠点となるクリーニング工場を持って、チェーン店を展開する事業所などがあります。私はかつての勤務先(社労士事務所)で、たまたま地域中心のク

リーニング業の事業所が多く加入していた労働保険事務組合の事務局を担当していました。私が開業独立後、ご縁を頂いていたチェーン展開する会社社長の紹介で、クリーニング業界団体での講演や研修の依頼を受けるようになりました。そのことがきっかけで、労務相談に乗ってほしい、煩雑な手続きも行ってほしいと顧問社労士として繋がったので、意識してクリーニング業界に特化したわけではなく、たまたま関与した件数が他の社労士事務所に比べて多かったということです。実際に関与をし始めると、日本が他国に誇れるクリーニングにおける「高い技術力」「(他の国にはない)きめ細やかさ」「(おもてなしの心の)丁寧さ」を持っていることがよく理解できました。そのため、日本国内だけの事業のみならず、海外展開の流れに行くのは必然ではないかと思えます。ただし、後述するクリーニング業界にあった旧来型の労務管理下のみでは、その流れに乗ることは難しいでしょう。そのため社労士として業界に関与する

には、事業所ごとの労務管理に関わる課題を整理し、クリーニング事業の継続性を見据えた適正な提案をすることができるかどうかにかかっていると考えます。

業界の労務特性と社労士としての関わり方

労働集約型であるクリーニング業界を支えているのは、パートで働く主婦の方々です。クリーニング業は、繁忙期(GW前後や衣替え時期)と閑散期における業務の繁閑の差が大きいため、パートとして働く時間の調整をシフトの中で自由にできるようにしたり、税法上の扶養の範囲で働きたいという要請も多かったため、繁忙期は長めに、閑散期等は短めにと、主婦が働きやすい勤務体系などをすでに取り入れているところが多くありました。ただし、一見柔軟性のある勤務体系は、法的に適正とまで言えないことも多く、例えば土日勤務の場合に時給の上乗せはしているが、法定時間超えや法的な休日出勤があっても、適正な割増をしていないなど、労務管理に対する基本的な知識や対応を前提としていないことも多くありました。

またこの業界ではクリーニング技術を身に付けたり、繊維等の知識を得られることもあるので、経験豊かなパートが多く、勤続年数が長くなる傾向もあり、パートの高齢化がいつの間にか進んでしまったという問題もあります。

さらにクリーニング業界のイメージとして、工場などの現場仕事も多く、特に夏場は暑い中での作業という印象もあって、人手不足問題は益々厳しくなっています。そのため、定着しているパートの方の生産性を上げることが必要となり、業務のステップアップを目指す視点を取り入れることが求められてきています。そこに社労士が関

与すれば、適切な変形労働時間制への指南と適正な勤務体系の提案、一歩進めて1年間の業務の平準化を図るための情報提供などもできるはずでです。また同時に、職務に応じた給与、処遇を考慮した福利厚生制度を整えるなど、社労士としてクリーニング業界に関与するにあたり、求められる業務範囲は少なくないと思います。

現在、私共の事務所で関与している業務は、パートの入退社が多いことから、社会保険や雇用保険の手続きが中心となっています。顧問社労士として関与したての頃は、パートは有期雇用契約が前提にも関わらず、10年以上前から働いているパートでも書面での契約書が一切ないということが業界の中でも少なくなかったため、まずは雇用契約書の締結を徹底して頂くなど、適正な雇用管理を行うことを基本に進めてきました。もともと自由なシフト制導入をしていましたが、変形労働時間制という考え方での割増対象としていなかったなど、法に則した週単位や日単位での適正な給与計算ができていないこともあったため、適正な時間管理の提案と共に、そのタイミングで給与計算を受託できたこともあります。

また、業界的には就業規則の作成が遅れ気味(古いなど)の傾向が強かったため、就業規則等の全体的な見直しに関与しつつ、同時に従業員の処遇やパートの人事管理の見直しも提案致しました。具体的には、会社の实情について従業員アンケートを取り、社員やパート個人へのヒアリングをしたうえで、キャリアアップを考慮した柔軟な働き方を提案致しました。

さらにパートでも職務の分類と定型化を進めて、簡単な評価制度を取り入れることを提案した結果、従来は悩みの種であった時給の見直しに納得感

が得られたという取り組みも実施できています。

今後、クリーニング業界で社労士が求められることとは？

クリーニング業界ではパートを含めて、働く方の高齢化が進んでいます。そのため高齢者の方が働きやすい環境をソフト・ハード面で整えることが先行することになります。その一方で、東南アジアを中心とした留学生や日本人の妻である外国人の雇用が増加しており、若年者となる労働力は、外国人に頼らざるを得ない状況になっています。その実態に合わせて、社労士がどのようなアドバイスができるのか、高齢者に関わる雇用施策や外国人の就労許可に関わる情報を、専門機関や他士業とのネットワークを通して集約していくことが求められてくるのではないかと感じています。加えて、日本国内だけに留まらず、海外へその技術を送り出そうとしていることから、単に人手不足という理由で外国人留学生を雇用するのではなく、卒業後にも会社の基幹人材となるよう育成したいという経営者側の想いを常に感じています。そのため、クリーニング業界のグローバル化に合わせて、国内外で働く外国人にも魅力ある制度をどう社労士が提案できるかが求められています。さらに今まではクリーニング業界ではあまり顕在化してこなかった複雑な労務問題が発生しているなど、社労士を頼りにする場面が増えていることを実感しており、「働き方改革」の波も受け、盤石な労務管理への対応をせざるを得ない業界の一つだと思います。私たち社労士の認知度をさらに高めて、労務の専門家が多く関与できる業界となってほしいと、今後も団体のセミナー等に私自身も積極的に登壇し、お伝えして行こうと思っています。

迷想日誌～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

労働新聞は、創刊65年の実績を誇る人事・賃金・労務の総合情報紙です。

本稿では、労働新聞購読者が購読できるメールマガジンに掲載されている労働新聞編集長のコラムから、毎回厳選した3本をご紹介します。

労働新聞社労働新聞編集長 箱田 尊文 氏

國學院大學卒、大手生命保険会社勤務を経て昭和58年に労働新聞社編集局入社。現在、取締役編集局長(労働新聞編集長を兼務)。主に労働新聞1面記事と主張、メールマガジン「編集長/迷想日誌」の執筆などを担当。地方ニュース担当、企業の人事賃金制度担当の後、厚生労働省担当記者に。

～日本版O-NET運用へ実証実験～

平成30年5月23日刊行「労働新聞」メールマガジン No.294 より

労働規制を緩和せず現状維持しながら、労働移動を拡大していくための重要な手段として、職業情報の大規模な収集と分析、公開があると思います。労働新聞5月21日号1面既報の日本版O-NETは、今後の労働移動を拡大していくためのベースとなるのではないかと思います。

経済産業省の実証実験では、次のようなことが行われました。まず、AIを活用した求人情報の収集です。民間求人サイトの求人情報、人材サービス会社の過去5年分の求人情報、ハローワークの求人情報から、それぞれ収集しました。民間求人サイトに対しては、ウェブ・クロウリングという手法が採られています。

クロウリングというのは、インターネッ

ト上のあらゆるウェブサイトの情報を取得して、検索用データベース・インデックス化する「自動巡回プログラム」ということです。「クローラー」というロボットがあらゆるホームページなどを自動巡回して掲載情報を収集し、データベース化するシステムです。

実証実験では、これらによって48万件の求人情報を収集したうえ、AIによる判別・自動分類を経て職業分類を作成したといっています。コストや時間を抑えながら職業内容の大規模な「見える化」が図られ、本格運用となって情報収集規模が拡大しても容易に対処できるとしています。

こうして得られた情報の一端をみますと、たとえば職業別の地域別年収がリア

ルタイムで紹介できます。セキュリティエンジニアの平均年収は600万円ですが、九州では480万円、東京では620万円、近畿では550万円など出ています。また、職業間の類似性を自動判別して、移動しやすい職種を表示するなどという使い方もあります。

これまで運用されてきた職業情報データベースと比較すると、規模や質の面で飛躍的に高度化するのではないのでしょうか。労働新聞によると、厚労省では2020年度の本格運用を目標にして、準備を始めたとしています。すでに欧米では運用されているそうなので、日本はまたもや遅れを取っています。「もりかけ」問題を国民の話題にしている場合ではありません。さまざまな働き方改革を進めていく必要があります。

～納得性に乏しいセクハラ騒動～

平成30年5月10日刊行「労働新聞」メールマガジン No.292 より

前・財務事務次官のセクハラ問題が、大マスコミと野党による政府への攻撃材料となっていますが、どうしても納得がいけないことがあります。セクハラ被害者らしき女性本人による事情説明がないまま事務次官を「有罪」にできるのかどうかです。氏名など個人情報秘匿しても構いませんが、どんな状況でセクハラが行われたか説明のないままでは少々無理があると思えてなりません。まして、職場外のプライベート時間であって、週刊誌報道などだけで「有罪」にするのは無理があります。

というのも、厚生労働省のセクハラ指針には、事後の迅速かつ適切な対応について記載され、そこには「事業主は、職場

におけるセクハラに係る相談の申出があった場合において、次の措置を講じなければならない」としています。次の措置とは、「事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する」「相談を行った労働者及び職場におけるセクハラに係る性的な言動の行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること」とあるのです。

被害者らしき労働者が、個人情報秘匿の上でまず訴え出ることからスタートすべきであり、その意味からいえば、申出先を外部の弁護士とした対応はそれほど間違っていないように思えます。どう考えても信用できない週刊誌報道や第三者による発表などだけでは、上記の「事実関係を迅速かつ正確に確認する」

ことは困難と考えるのが常識ではないかと思います。麻生財務大臣が、「事務次官にも人権がある」と話したのはよく分かります。

被害者にセクハラ被害を申出るよう求める行為が、被害者に対する人権侵害というなら、厚労省のセクハラ指針は全面的に見直す必要があります。双方の話を聞くまでもなく、噂情報のみで一方的に「有罪」とされてしまう可能性が生じます。テレビ報道では、厚労省のセクハラ指針の内容を紹介していましたが、肝心な事後対応の部分は省略していました。意図的ではないと思いますが、正直な報道をして欲しいものです。

～日本の未来がかかると?裁量労働制～
平成30年4月4日刊行「労働新聞」メールマガジン No.288 より

裁量労働制の適正適用が問題となっています。東京労働局では、さきごろ昨年12月に実施した野村不動産に対する「特別指導」について明らかにしました。どのような事案だったのかをみますと、一定の役職以上の労働者に対して一律に企画業務型裁量労働制のみなし労働時間を適用していましたが、対象となっていた労働者の大半が裁量労働制の対象業務に該当していなかったというものです。実態は、個別の営業活動を行う労働者で、裁量労働制の趣旨を大きく逸脱していました。

このため、東京労働局では、同種の違反を防止する観点から企業名公表を伴う「特別指導」を実施しました。「特別指導」という意味ですが、一般的に労働基

準監督署により行われるところを、労働局長が直接同社長に対して口頭指導した点が「特別」ということのようにです。労働局長による長時間労働などに基づく経営トップに対する指導実績は、昨年1月からはこの1件に留まっています。

ただし、昨年1年間のうちに、労働基準監督署の実施したものを含めた裁量労働制の違法適用に絞った行政指導(是正勧告)の数は、合計で130事業場に達しています。一昨年以前に関しては、統計を採っていなかったため件数は分からないとしています。

裁量労働制やこれから創設しようとしている高度プロフェッショナル制度は、あらゆる分野の創造的労働にとって、今後


不可欠となってくるものです。技術革新が急速に進展していく中で、これまでのような工場労働型の労働時間規制では対応できないことは明らかです。研究、分析、企画提案などのホワイトカラー業務をいかに強化し、成果を出していくかが今後の経済を決定していくと考えます。

企業は、対象業務でない労働者に裁量労働制を適用して残業代を浮かせようなどと考えるはいけません。厚生労働省は、もっと指導を強化して違法適用を根絶すべきです。残業代ゼロ法などと宣伝し、党利党略で国民を惑わしてもいけません。働き方改革には日本の未来がかかっています。


※本稿はメルマガ発刊時点での情報で作成されております。会報誌発刊時点での状況とは異なる可能性もございますので、予めご了承ください

この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ
毎週メールマガジンにて配信しています。


こんなサービスが受けられます！
労働新聞をご購読いただくと、

 **実務相談室のご利用**


ベテラン相談員が労働に関する疑問を電話・メール・FAXで即座にお答えします。

 **読者専用サイトのご活用**

バックナンバーはもちろん動画配信サービス、申請手続の様式ダウンロードや規定例など紙面に載らない情報も満載。

 **編集長メールマガジン**

労働新聞の発行サイクルに合わせて、掲載しきれなかった記事や労働行政の動きなどタイムリーな情報を編集長が詳しく解説。

 **読者対象無料セミナーへの参加**

第一線で活躍する弁護士等の専門家を講師とする無料セミナーを各地で開催します。

試読ができます。
1か月間毎週試読として本紙をお送りします。
読者専用サイトも1か月お試しできます。



労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

- 年間購読料 45,360円(本体42,000円+税)
- 半年購読料 22,680円(本体21,000円+税)

ご購入のお申込みや無料試読は・・・

労働新聞社 東京支社
担当 高橋
タカハシ

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9
☎ 03(3956)7171 FAX03(3956)7173
mail: takahashi@rodo.co.jp

※弊社サイト(<https://www.rodo.co.jp/privacy>)に記載の個人情報の取扱方法についてご同意のうえお申込下さい。

「強さ」と「暮らしやすさ」のNO.1へ。

パナソニック ホームズのこだわりは「強さ」と「暮らしやすさ」です。

地震で家が「ゆがむ」ことすら防ぎたい。

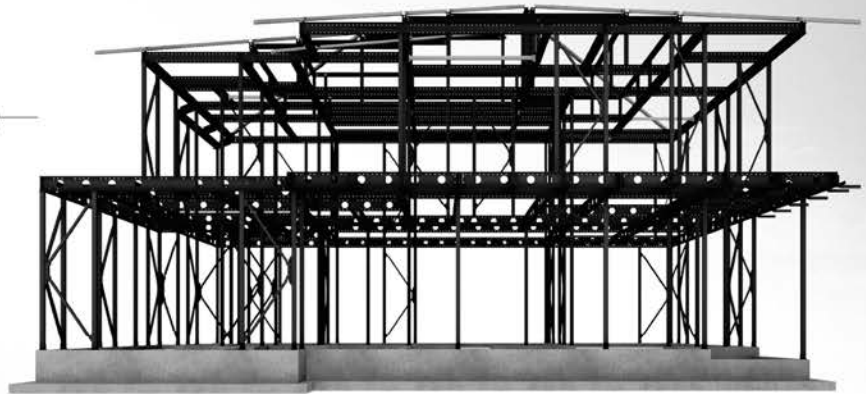
そして100年暮らしを見つめた私たちにしかできないご提案を。

パナソニック ホームズはこれからも「強さ」と「暮らしやすさ」のNO.1でありたい。

強さ

構造

地震による倒壊を防ぐだけでなく、家が「ゆがむ」ことすら防ぎたい。地震の後まで、家族と暮らしを守ります。



暮らしやすさ

設計

人びとの暮らしを見つめた100年。そのノウハウを、家のすみずみまで。暮らしやすさのアイデアを提案します。

空気

毎日暮らす場所だからこそ、家中の空気を「健康」に。暮らしの空気の質まで極めます。

時間

「メンテナンスの手間」は、先進技術でどんどん減らせる。ラクになる。これが、これからの「安心」の暮らしです。

ご紹介先さまが
ご契約に至った場合

請負契約金額の**3%**をご紹介料として進呈!

*請負契約金額5,000万円未満の場合

お申し込み・
お問い合わせ先

パナソニック ホームズ 株式会社 法人・LE営業部 法人営業課

〒163-0927 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス27F E-mail:ph-p-houjin@gg.jp.panasonic.com

0120-874-548 ホームページ<https://homes.panasonic.com>

パナソニック ホームズ

検索

※パナホーム株式会社は2018年4月1日付けで「パナソニック ホームズ株式会社」へ社名変更しました。

Panasonic Homes

働き方改革関連法の成立

～施行を見据えて社会保険労務士ができること～



ドリームサポート社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 安中 繁 氏

立教大学社会学部出身。税理士事務所に入社、企業経営者の支援に携わり、2007年安中社会保険労務士事務所開設。2015年4月法人化、代表社員に就任、現在に至る。約300社の顧問先企業のために労使紛争の未然防止、紛争鎮静後の労務管理整備、社内活性化のための人事制度構築支援、裁判外紛争解決手続代理業務にあたる。新しいワークスタイルの選択肢である「週4正社員制度」の導入コンサルティングを得意とする。大学、新聞社、地方自治体、各種経営者団体での講演実績多数。近著に「週4正社員のススメ」、「Q&Aでわかる! 管理職のための労基署対策マニュアル」、「裁判例や通達から読み解くマタニティ・ハラメント引き起こさないための対応実務」。

好評発売中!

長時間労働体質の払拭など
働き方を定めるために
週4
正社員
のススメ
安中 繁 著

働き方改革するとき
必見の一冊!

働き方改革ムーブメントが巻き起こっています。

社労士事務所は空前の好況となっているのではないのでしょうか。弊社への引き合いはかつてない件数となっています。「働き方」に世間がこれほどまでに注目したことはないのではないのでしょうか。本連載では、社労士として働き方改革を企業にどのようにナビゲーションしていけばよいのかについて、弊社の取組みをご紹介します。

働き方改革 社労士の出番 ～その3～ 賃金制度改革 (同一同一)

2016年12月に発せられた「同一労働同一賃金ガイドライン案」について触れたいと思います。ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定されたもので、正社員と非正規社員との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理でどのような待遇差は不合理なものでないのかが示されています。典型的事例も挙げられており、「問題となる例」の具体例に当てはまるような運用をしている場合には特に改善を急ぐ必要があります。具体的には、次のような着眼点で改善の取組みを進めていくことになります。

- ①基本給の決定について、公正な評価による指標を定める
(人事評価制度の整備)
- ②賞与支給額の決定について、企業方針を明確にする
- ③各種手当について、支給目的等を検討し、統廃合を進める

弊社では、賃金制度の見直しを希望される会社には、上記3つの観点からの提案をしています。①の基本給の決定のしくみを持っていない中小零細企業に向けては約8ヵ月間のプロジェクトを立ち上げて人事制度の導入を支援しています。検討過程で②の賞与決定のしくみも決めていきます。③各種手当については、特に配偶者手当を支給している会社はその支給趣旨を問うと答えに窮することが多く、この手当を廃止する決定をすることも少なくありません。廃止にあたっては、子供に支給する家族手当を充実させる等の代替策を講じることもありますし、現在支給を受けている従業員までは経過措置として今後も支給を継続するなど、各社それぞれに経過措置を設けることとなります。同様に、住宅手当についても見直しの検討が必要です。「かつて独身寮があった頃に寮に入れない者のために創設した手当で…」等、既に役割を終えたはずの手当が支給され続けている場合などには、その分を基本給に組み入れる等をすることもあります。2017年9月14日東京地裁判決による日本郵便事件では非正規職員が「正規職員に支払われている住宅手当が非正規の自分に支払わ

れないのは不合理だ」として訴え、その部分で勝訴(請求一部容認)しています。労働契約法20条は、正社員と非正規社員の労働条件の相違は「職務内容などを考慮して不合理であってはならない」と定めていますが、この事件の判決では、住居手当について「転居を伴う異動のない正社員にも支給され、非正規社員に支給されていないのは合理的ではない」と判断しています。働き方改革関連法が成立をみれば、労働契約法20条はパートタイム労働法(8条)にお引越しとなります。従来のパートタイム労働法は「パート・有期法」へと名称も変わります。ご存知のとおり、パートタイム労働法は労働契約法と違って行政取締法規の性格を持っているため、今後、ガイドライン案に示されたような具体例による「不合理な相違」があった場合には、裁判に至らずとも是正を勧告されることとなるので、各企業では不合理な相違ではないと説明付けする理論武装しておく必要があります。

また、日本型「同一労働同一賃金」は、賃金そのもののみならず、慶弔休暇・病気休職・福利厚生・教育訓練についても触れられており、これらについては原則同一の利用・付与が求められている点に注目しなければなりません。たとえば、弊社関与先の就業規則を読むと、正社員の年次有給休暇については、契約社員やパート・アルバイトと比較して充実した内容になっており、「斉一的付与日数が設定されている(勤続期間の短縮の取扱いがある)」「付与日数が法定を上回っている」「2年経過後に積立休暇等に名目を変えて利用できる仕組みとなっている」などのケースが見受けられました。このような差異を設けている場合は、ガイドライン案によれば非正規従業員にも同様の取扱いを適用させなければならないことをご案内しています。多くの会社では、それどころか非正規従業員への年次有給休暇の付与・取得の運用が推進されていない状況にあり、まずは非正規従業員にも年次有給休暇があること、付与日数・取得日数・残日数を給与明細等に表示していくことなどからご案内をしています。

(完)

～社労士としての知見を社会に活かしていくための～

事務指定講習から「実務家」への道筋

現在は地域トップクラスの社労士法人を経営し、講演・著書・TV出演多数の有名実務家になっている筆者が、平成15年の社労士試験合格当時の情報の乏しい中、暗中模索しながら経営や実務の経験を積んでいった「実務家になるための実践ポイント」について解説します。

【マインド】「お客様に選ばれる」 社労士の行動を「選択」する

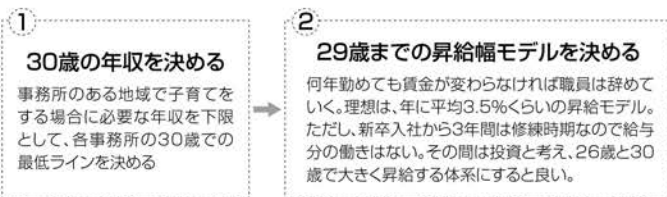
1. 自事務所の価格設定をどう決めるか

かつて、全国社会保険労務士会連合会の基準を基に各都道府県社労士会が「報酬基準」を定めておりましたが、これが廃止され、現在は他業界と同様に価格は自由化されております。残念ながら、自由化当初は明らかに低価格化の流れがあり、安価が更なる安価に駆逐されて喰い合っていく様相を呈していました。現在はだいぶ緩和されたとはいえ、「弁護士>税理士>社労士」という世間の価格認識は変わらず、現在の顧問税理士等の顧問料を理由にダンピングされるという話は枚挙に暇がありません。

旧報酬基準が廃止されて久しい現在にあっても、これを基に自事務所の価格設定をしている先生は少なくないようです。また、近隣或いは知り合いの先生の事務所の報酬額を参考に価格設定しているケースもそれに次いで多いのではないのでしょうか。しかし、こうした価格決定の方法は、マーケティングの原理原則とは全く違ってきます。

各事務所ごとに従業員一人あたりの人件費額も事務所賃料も、理想とする労務比率も利益率も違うはずで、従って、他の事務所の報酬額を参考にするのは筋が通りません。また、場合によると、自宅開業のゼロ雇用事務所が大勢を占めると言われる我が業界では、売上総利益の半分以上を占めるであろう労務費と事務所賃料を度外視した価格設定も散見され、結果業界の報酬水準を貶めることになっているケースも少なくありません。

2. まずは自事務所の賃金を決める



正しい価格設定は、まず「従業員の賃金額」を決めるところからスタートするべきだと私は考えます。自事務所では従業員にいくら賃金を支払いたいかをまず決めます。当社は、新卒採用から入社8年目、30歳時点の賃金額を決定するのが重要だと考えております。男女ともに結婚を意識する年齢であり、妊娠⇒出産というライフサイクルを辿ると、家庭の財布が1年から3年間程度1～1.5馬力になります。この年代の主たる家計保持者たる従業員に、家計が1～1.5馬力でも何とか生活を維持できる「まともな賃金」を支払えない会社は、業種関係なくこの年代前後で人材流出が起こります。ですから、新卒8年目で「まともな賃金」を支払えるかが試金石となるわけです。ここが決まれば、新卒までの賃金カーブをデザインできます。新卒3年目までを低く抑えて、4年目で大幅昇給する方法が現実的でしょう。これはあくまで新卒採用をしている事務所としての話です。業界の正社員採用の多くを占める中途かつ未経験者採用は、初任給与格付けを多少考慮する



望月 建吾 氏

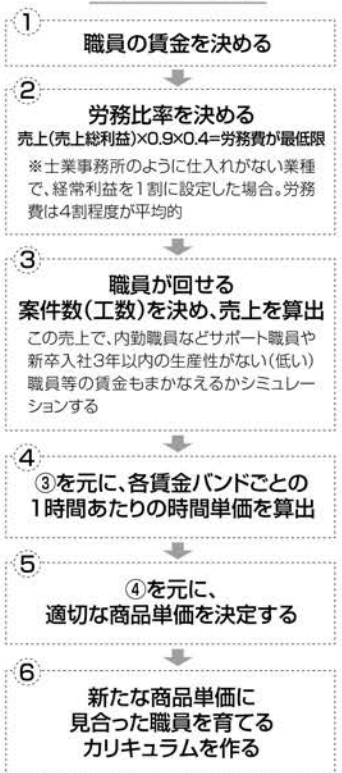
社会保険労務士法人ビルドゥミー・コンサルティング代表社員。特定社会保険労務士/残業ゼロ將軍®。平成15年社労士試験合格。SMBCコンサルティングやみずほ総合研究所、商工会議所や都道府県社労士会などでの講演多数。NHK「クローズアップ現代」「あさイチ」など専門家としての全国ネットのTV出演多数。「小さな会社でもできた!働き方改革 残業ゼロの労務管理」(第一法規)、「人事・労務」の実務がまるごとわかる本」(日本実業出版社)等著書多数。

べきですが、入社8年目の賃金水準は新卒からプロモーションしていったケースと同額にすることが多いと思います。

3. 賃金が決まれば単価が決まる

後は、右図をご覧くださいできれば分かると思います。あらかじめ売上総利益に対して適正な経常利益(最低1割)を差し引いた残りです事務所経営をしていくのが常道かと思えます。その中で適正な労務比率(4割から5割)を掛け合わせれば、理論上の担当者一人あたりの上げるべき売上総利益が算出されます。正しくは、マネージャーやサポート担当、営業担当、管理部門にも係数を割り振って、正しい担当者一人あたりの売上総利益を算出します。これを基に、各賃金バンドごとの1時間当たりの単価が決定し、各業務ごとの工数に掛け合わせれば、各商品価格が決定していきます。

商品単価の決め方



4. 最後はやはり採用と従業員教育に帰着する

この正しい価格設定をする、他事務所より高額になると、同じ水準のサービスを高額で売りつけたらだれも買ってくれません。ですから、その価格に見合うサービスにしなくてはなりません。従って、やはり最後は採用とスタッフ教育に戻っていきます。

このレベルの価格設定をするためには
・どのレベルの人材を採用し、いくら賃金をお支払したらよいか
・どういう教育を実施したらよいか

代表の先生以外に、社労士業界の上位1%水準の社員社労士・勤務社労士が数名いる事務所に育て上げれば、他事務所より単価は高くともお客様の納得性も高い、「選ばれる」事務所になれるものと私は考えております。

本連載も今回でちょうど丸1年が経ち、折り返し地点です。本連載で掲載する方法を参考にして、皆様もお客様に「選ばれる」事務所になって頂きたいと思っています。

(次号につづく)

— 初心者から上級者まで対応 —

とくと就業規則 マスター講座

中企団特別講座DVDのご案内

講師：望月 建吾 氏

本講座DVDでは、社労士(あるいは特定社労士)試験合格レベルでは触れられない実務に必要な裁判例・通達・学説等を習得し、いかにして就業規則づくりの各条文に作っていくかだけをとことん学びます。実務経験が乏しい先生から大事務所経営者で勤務社労士を育てる立場の先生まで、幅広いレベルの先生方を対象としながらも、近時の「就業規則づくり」を体系的に学ぶためには必聴の講義です!

本講座で、実務に必要な裁判例・通達・学説等を習得し、就業規則づくりを体系的に学ぶことで…

- "何を勉強すべきかわからない"先生 → ベースとなる裁判例等の知識が身に付き、またその後の勉強法も学べます
- "知識はあるが実務がわからない"先生 → その知識を就業規則づくりや業務に活かすコツを習得、「実務レベル」の実践力が身に付きます
- "実務はある程度できるが、より効率的な就業規則づくりを学びたい"先生 → 効率的な就業規則づくりの手法を学べ、業務の精度と回転率を上げることができます
- "勤務社労士に就業規則づくりを伝授したい"先生 → 現在進行形でその実践をしている講師から事務所における実践譚を聴くことで、自事務所における勤務社労士育成と、勤務社労士による就業規則づくりの精度と回転率を上げることができます。

第1回

総則・人事

- 就業規則の立て付けと基本原則
- 総則の法の枠組みと規定づくり
- 採用・試用期間・異動の法の枠組みと規定づくり など

第3回

退職・賃金・解雇等

- 退職・復職の法の枠組みと規定づくり
- 賃金・賞与・退職金の法の枠組みと規定づくり
- 解雇・雇止めの法の枠組みと規定づくり など

第2回

服務規律・勤務・休暇等

- 服務規律の法の枠組みと規定づくり
- 労働時間・休憩・休日の法の枠組みと規定づくり
- 休暇・休業の法の枠組みと規定づくり など

第4回

退職・安全衛生・懲戒等

- 退職・定年・継続雇用の法の枠組みと規定づくり
- 安全衛生の法の枠組みと規定づくり
- 表彰・懲戒の法の枠組みと規定づくり
- 多様な働き方の法の枠組みと規定づくり など

講義にご参加いただいた先生方の「生の声」をご紹介します!!



他社の就業規則についての内容では、
学習方法・判断材料、各条文の理由(手帳)も
内容では

とても内容が濃く参考になった。今後いくつ資料も手直しして勉強し、今後の
就業規則作成に反映したいと思ってる。私の取組の範囲は小さい企業に近い
ため、そこからは特に何かと焦り点に合わせてご講義いただくのがいいと思う。



条文の根拠となる法令、判例も豊富にご説明いただいたため、
どう運用するが、どうお客様へ説明するかの参考にになりました。

常任幹事社労士

幹事社労士

38,880円(税込)
77,760円(税込)

お申込み
お問合せ

<中企団事業部>
【TEL】03-5806-0298
【MAIL】info@chukidan-jp.com

顧問先を増やそう！

宮崎県 杉山 晃浩 氏
特定社会保険労務士 杉山晃浩事務所



現在、中小企業経営者の多くが社労士に期待することは、「最新の法制度や法改正の知識」「専門家としての明快な助言」「経営課題に対する問題解決能力・コンサルティング力」です。『幹事社労士高度化事業』は、このような社労士に近づくことを目的とし、各種サービスの提供を行っております。

このコーナーでは、『幹事社労士高度化事業』に協賛いただいている先生の声をお伝えいたします。

地方都市における情報量

宮崎県などの地方都市に本拠地を構えている社労士事務所は、東京や大阪などの大都市圏から離れているために、最先端の情報から隔離されている感があります。

大都市圏では、社労士業界をターゲットにした出版社、ソフト会社、コンサルティング会社などが、毎週のようにさまざまな勉強会を通じて情報発信しています。当然に営業担当者は、大都市圏の社労士事務所をメインに訪問しています。したがって、大都市圏に社労士事務所を構えていれば、情報難民になることはほとんどありません。

地方都市に本拠地を構える事務所は、既に情報難民となっていることに気付くべきです。地方都市にじっとしていると、重要な情報がタイムリーに入手できないという現実を直視しなければなりません。

もしも、経営者が顧問社労士を選ぶのであれば、情報発信力のある事務所と発信する情報がない事務所のどちらを選ぶと予想しますか。当然、情報発信力のある事務所を選択するはずですが、地方都市の社労士事務所は、積極的に情報を入手し、顧問先や見込み先企業に対し、最新の情報を発信できる体制を整えることが最も優先されるべき経営課題であると考えます。

地方におけるマーケティング

実は、地方都市で情報発信力を高めることは、とても簡単なことです。

社労士事務所は、「紙と鉛筆があれば開業できる」といわれています。したがって、コストがかからない営業

手法として、飛び込み営業、友人・知人の経営者へのお願い、紹介依頼などが一般的となっています。

既にお分かりでしょうが、地方都市で情報発信力を高めるには、コストをかけてマーケティングすれば良いのです。地方都市市場は、限られたエリアですから、大都市圏と比較すれば、少ないコストで効率的なマーケティングが実現できます。

業種特化ホームページやLP(ランディングページ)による広報、セミナー開催、新聞・雑誌広告、郵送DM・FAXDMによる情報発信など、コストをかけることで、地方都市市場における事務所の認知度は、すぐに上がります。

最近では、弁護士や税理士、一般企業などが、社労士法人をグループ内に持ち、積極的なマーケティングを行っています。これらの資本力をバックにした社労士事務所が地方都市を席巻する前に、自らの商圈を確立しなければ、事務所経営の将来は暗いと理解しておくべきなのです。

参考までに、弊所の4月における新規取引では、6割がWEBを通じて始まっています。

高度化事業の活用法

実は、中小事業福祉事業団の高度化事業を活用すると、どんな社労士事務所であっても、地方におけるマーケティングから顧問先のフォローまで全てできてしまいます。

集客は「社労士サーチ.com」を活用することで可能となります。集客した見込み客には、自社用にアレンジした「簡易版事務所案内」で信用を得たうえで、紙、メール、FAXの各ひ

な型提供サービスを活用して、ニーズを探ることができます。ニーズがわかれば、「らくらく診断シリーズ」で、課題の明確化と具体的な提案ができます。

このように高度化事業を活用すれば、形のない社労士サービスが見える化されます。その結果、見込み客は、見える化され形になったサービスを安心して購入してくれます。

なお、弊所が高度化事業に参画することになった最大の理由は、東京まで行かなくても日本を代表する先生方の研修会DVDを手に入れることができるようになるからです。弊所では、毎月2~3回のセミナーを開催し、最先端の情報を、顧問先や見込み客にお伝えしています。講師として呼ばれる回数は、年々増加しています。

つまり、高度化事業に参画すれば、地方都市にいても、最新情報を手に入れることができ、他の事務所との差別化が容易になるのです。



最新著書

『人事・労務』の実務がまるごとわかる本

NSS口座振替システム【報酬制度・紹介制度】

社労士制度
創設50周年
記念

Wダブルキャンペーン!

口座振替システム未導入の 社会保険労務士事務所・顧問先さまをご紹介ください!

※当システム未導入の会員の方は、是非この機会に導入をご検討ください!

	報酬制度【報酬口座振替システム】	紹介制度【口座振替システム】
対象者	報酬口座振替システムご利用の会員 ※新規でご加入の会員を含む	すべての会員
キャンペーン NSSからの 贈呈内容	<ul style="list-style-type: none"> ■当システム利用見込の会員をご紹介いただいた場合、紹介元会員へ3,000円のクオカード ■紹介の有無に関わらず、加入いただいた会員全員に1,000円のクオカード 	<ul style="list-style-type: none"> ■口座振替システム利用見込の顧問先様をご紹介いただいた場合、ご利用開始時に紹介手数料 20,000円 ※ ■「ご利用開始3ヵ月目の請求口座数が100口座以上」の場合、さらに20,000円をお支払い ※
対象の 期間・要件	平成30年4月2日(月)から 平成31年3月29日(金)までの間に 紹介票の受付、ご契約が成立していること	<p>※紹介手数料の支払基準を記載しており、今回のキャンペーン期間外でもお支払いしています。</p> <p>※「労働保険事務組合」も紹介先の対象です。</p>
◇重要!◇ 紹介方法	ご利用見込のある会員・顧問先様をNSSホームページや当キャンペーンパンフレットに掲載している各「紹介票」に記載いただき、 全国社会保険労務士会連合会共済会へFAX してください。	



「利用のお申込み」「資料の閲覧・ご請求」
「ご利用料金試算」は、日本システム収納(NSS)
のホームページから簡単にできます。

日本システム収納 社労士

検索



社会保険労務士事務所を強力にサポート!

〔制度運営者〕 全国社会保険労務士会連合会共済会

《フリーダイヤル》(平日9:00~17:00)

お問合せ先
〔委託先会社〕 **NSS** 大同生命グループ
日本システム収納株式会社

0120-700-676

フリーダイヤル

営1755 2018/03

社労夢ユーザーへの現場取材

～「社労夢」(社労夢シリーズ製品・サービス)をもっと深く知りたい～

社労士業務のシステム化に携わってきた視点から『社労夢』を評価!顧客の多様な要望を『社労夢』で実現!



中央労務管理協会
齊藤社会保険労務士事務所

齊藤社会保険労務士事務所
代表社労士 齊藤誠司先生

中企団職員：職員数は何人位ですか？

齊藤先生：大きな事務所にはするつもりはなく、10名位の職員で回しています。

会社員から転向してきた社労士職員が多いのですが、実務家になるには色々な経験を積まなければならないと実感していましたので、職人のように10年間位は経験を積まないと一人前の社労士になれないという考えを私が持っていて、その考えの元で集まった方に働いてもらっています。だから長く働いている方が多いですね。

中企団職員：『社労夢』はいつ頃導入なさったのでしょうか。

齊藤先生：平成15年頃だったと思います。最初はパッケージ版『社労夢.net』を導入して使用しました。

もともと私自身が、昭和49～50年位のオフコンが始めたころに、杉並区の先生と二人で、社労士業務のシステム化を図ろうと手掛け始めていたのです。色々なメーカーに声をかけたのですが、大手は市場が広がるか分からないのに手は出せないということで、話を聞いてくれたシステム会社と開発を進めていました。

そして、時代はオフコンからパソコン時代に切り替わって、容量も大きく機能も多様化する事ができるようになりました。この時も、システム会社とパソコンでの開発を進めていて、オフコンで使っていた時の機能まで搭載したシステムを組み上げたのですが、その会社の経営が厳しく開発を続けられる状態ではなくなってしまいました。その前後にエムケイシステムさんと顔を合わせたと記憶しています。エムケイシステムさんとは密接にやってきていて、『社労夢』のシステムのバージョンアップ時には、今までシステムを組み上げてきたノウハウも提供してきました。システムの考え方に、その辺りが反映されていると思います。

中企団職員：メーカーが多数ある中で、エムケイシステムさんを選び、フォローしてきたのは、どのようなことからでしょうか。

齊藤先生：私がエムケイシステムさんの『社労夢』を使っていたからということもありますが、色々なシステム会社と付き合いきて、他のソフト開発を行っているシステム会社は、とにかくパッケージソフトが売れば良いという姿勢が強いと感じていました。その点、エムケイシステムさんは、社労士業務や労働保険事務組合業務に積極的に関わってこうという姿勢が一番強いと感じました。人事関係や労務関係の実務は、時代に合わせて変わっていくので、それに合わせてしっかりとメンテナンスをしてくれる、社労士業務を支えてくれるシステム会社だと思って付き合いってきました。

そう考えると、良いソフトを作って沢山の社労士を下支えしていこうとするエムケイシステムさんと、開業した社労士を下支えする中企団さんの理念は近いですね。労働保険事務組合も労働保険制度の活用には手が回らない企業の下支えを、社労士会も全ての企業が抱えている労働関係の諸問題を解決するために、傘下の社労士が縁の下で力持ちとして支えていくという点で、すべての理念は共通しているように思います。

現在、『社労夢』は、2,000を超える社労士事務所等で使われていると聞いていますが、そのユーザー数が社労士業務を真摯に下支えてきた結果だと思えます。どこのメーカーでもそうですが、ユーザーの信頼を受けて、そのユーザーが別のユーザーを引っ張ってくる。紹介が一番確実に広がりにつなげていきます。逆にユーザーを裏切ってしまうと、逆のことも起こり得ますよね。ユーザーを増やそうと思って増えたのではなくて、信頼の積み重ねが今のユーザー数につながっているのだと思います。



中企団職員：昔からシステム化に力を入れていらっしゃったということですが、システム化を図るメリットというのはどうでしょうか？

齊藤先生：パソコン自体は、皆さん仕事に使っていますよね。その先として、更にお客様の要望に応じて行くためには、業務ソフトは必須であると考えてきました。

エムケイシステムさんは、幅広い業務内容をカバーできるように社労士業務を追いかけてきています。昔は、給与、社会保険、労働保険とシステムが独立していたのですが、それを機能的に結びつけて一つのシステムとして組み上がっているのが良くできているところです。他の社労士業務のシステムと比べても、企業が求めることが多様化

するのに合わせて、『社労夢』も多様な業務に対応できるようになってきていると感じます。『ネットde顧問』のように社労士事務所との連携を希望する企業があれば、提案したり、使い方を教えたりということもあります。そのシステムの柔軟性は良いですね。

中企団職員：システムがクラウド化して、できることが一気に多様化したと思います。

齊藤先生：あとは、e-govのAPI公開も相まっていますね。これで電子申請が簡単に行えるようになりましたが、これから更に変わっていく要素になるのではないかと感じています。これからは、従業員本人が個人情報のデータを会社に送って電子申請を行うといった流れになるかもしれない。そうなったら、電子申請もパソコンを端末にするのではなく、スマートフォンやタブレットが端末になるかもしれませんね。また、AIやロボットの話も広がってきていますから、EMケイシステムさんには、そのような時代の変化を受け止めて開発してくれることを望んでいます。

中企団職員：EMケイシステムさんも今年から、クラウドで年末調整に関する情報を従業員に入力してもらおう機能をリリースすると聞き及んでいます。また、RPA(Robotic Process Automation:PC上で人間と同様の処理を自動化できるソフトウェア)への対応も視野に入れているようで、より利便性が高まっていますね。

齊藤先生：オフコンの時代はシステムを入れるとなったら2000～3000万円かかるといことが普通でした。その点、沢山の人が共有できるクラウドのようなサービスは、ユーザーが多ければ多いほどコストが下がるものです。『社労夢』もユーザーが増えていっている分だけ開発を進めて、ユーザーの利便性の向上に努めてもらえたら、ありがたいですね。

中企団職員：それでは最後に、先生はこれから事務所をどのようにしていきたいですか？

齊藤先生：社労士の目的は、社労士法第1条で規定されている「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」であって、それに貢献するということが、社労士としての在り方だと考えています。それを実践するには、人間としての成長が必要であって、それを積み上げていくことが、私含めて当事務所の仕事であると位置付けています。それを目指して職員1人1人のキャリアアップやレベルアップを進めていきたいと思っています。

時代と共に社労士事務所の対応方法も変わっていきませんが、『社労夢』は、その変化に対応できるシステムになっていると思います。現在、当事務所の顧客は150社位だったかと記憶していますが、大きい会社もあれば小さな会社もあり、その要望は様々です。先の社労士の目的に照らすと、その要望に応じられるように『社労夢』を駆使しながら、事務所一同で切磋琢磨していくことが、当事務所の任務だと考えています。



齊藤社会保険労務士事務所

代表社員 特定社会保険労務士 齊藤誠司

職員 10名

所在地 〒112-0004 東京都文京区後楽2-1-11 飯田橋デルタビル6F

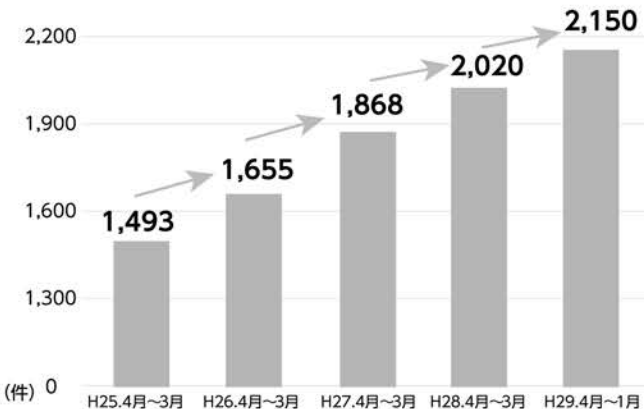
電話番号 03-5615-8861 **ホームページ** <http://www.churokyo-sr.jp/>

昭和35年に中央労務管理協会を創設。昭和43年に労働保険事務組合の認可を受けた後、昭和53年に齊藤社会保険労務士事務所を開業。社労士業は今年で40年を迎える。業務の効率化を図るために平成15年に社労夢を導入、平成18年にはセキュリティの向上と顧問先の利便性を拡大させるため社労夢ハウスを導入。業務のシステム化を推進する一方で、顧問先それぞれの課題にひとつひとつ寄り添いながら相談対応に当たることをモットーとする。

社労士業務支援クラウドシステムのスタンダード『社労夢シリーズ』

毎年100件を超える社労士事務所様ユーザーが増加!

【社労夢シリーズのユーザー数】 ※平成29年度は10ヶ月間での数値になります。



東京・大阪開催 社労夢シリーズ 対象製品フォローアップ 説明会を定期開催 ユーザー様向け

社労夢をご利用頂くにあたり、より快適なシステムのご利用をサポート致します。

東京

大阪

7月13日(金)

7月9日(月)

8月10日(金)

日程調整中

※平成30年の日程です。日程は変更になる場合がございます。

- 給与計算の計算式の作り方がわからない!
- 電子申請の証明書はどこに保存するの?
- 新しい職員に基本操作を指導してほしい...

フォローアップ説明会で操作の疑問にお答えします!

購入・お問合せ：株式会社EMケイシステム
■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号
梅田センタービル30F

●東京オフィス 03-6895-0991

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●大阪オフィス 06-7222-3389

●福岡オフィス 092-716-9062

資料請求はこちら

<https://www.mks.jp/c6/>

経営のヒントとなる言葉 著名な経営者や歴史上の人物の名言・格言

スティーヴン・ホーキング（理論物理学者）が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

スティーヴン・ホーキング（1942～2018）。英国生まれ。ケンブリッジ大学大学院にて博士号取得。1963年、筋萎縮性側索硬化症と診断される。1979年、ケンブリッジ大学でルーカス記念講座の数学教授に就任。2009年、退任。同年、米国の大統領自由勲章受領。

【参考文献】

(*)「信濃毎日新聞 朝刊(2018年3月16日付)」(信濃毎日新聞社)

(**)「ホーキング、自らを語る」(スティーヴン・ホーキング(著)、池央耿(訳)、あすなろ書房、2014年4月)

「愛する人たちが住んでいなかったなら宇宙もたいしたところじゃない」(*)

冒頭の言葉は、

「何よりも大切なのは『人』である」

ということを表しています。

2018年3月14日、「車椅子の天才科学者」と呼ばれ、多くの人から敬愛されたスティーヴン・ホーキング博士死去のニュースが世界中を駆け巡りました。生前のホーキング博士の発言として、訃報に際して家族が寄せたのが冒頭の言葉です。

宇宙の起源や構造という壮大な謎の解明に挑戦し、宇宙物理学研究の第一人者であり続けたホーキング博士。宇宙に生涯をささげたともいえるホーキング博士の言葉だからこそ、「人」が何物にも替え難いものであるという「重さ」が伝わってきます。

企業においても、何よりも大切なのは「人」です。特に経営者は、共に働く社員こそが最も重要な資産であるということを日々実感しており、それを、さまざまな形で社

員に伝えているでしょう。

しかし、社員の日ごろの活動を見ていて、経営者の気持ちあまり伝わっていないように感じることも多いはず。本気で社員一人ひとりを大切に、育てようとしても、社員がなかなか応えてくれないと悲観的になる経営者は少なくありません。

例えば、経営者は少しでも社員の背中を押そうと、「皆の『やりたい』という意思を尊重し応援したい」「自分のアイデアや意見を言ってほしい」と伝えたりしますが、指示されることに慣れた社員は、なかなか「自分の意思」を持つことができないものです。

それでも、経営者は諦めずに伝え続けなければなりません。ポイントは、日ごろの活動に落とし込めるようにすることです。社員に「自分の意思」を持たせるなら、そのヒントを教える必要があるのです。そこで参考になるのがホーキング博士の次の言葉です。

「どのような原理で運動しているかを知れば、ある意味で、宇宙は意のままだ」(**)

ホーキング博士は少年時代から、機関車や船、飛行機の原理を知り、自在に動かすことに熱中しました。証券取引所まで詳細に作り込んで製造工場のゲームを考案したのも、物事の仕組みを知り、意のままに動かしたいという気持ちの表れだったといえます。

そこで経営者は社員に、「自分の意思を持つためのヒント」を伝えましょう。それが、ホーキング博士の言う「どのような原理で運動しているかを知れば」ということで

す。ビジネスなら、「お客様のニーズを知れば」と言い換えられるかもしれません。

経営者は、「お客様のことをとことん考え、話を聞き、ニーズを知ったのであれば、後は全て君の意のままだ。思うように進めていい」と社員に伝えましょう。その晴れ舞台は、社員にとって、大きな喜びと成長をもたらすはず。です。

以上(2018年4月作成)

【本文脚注】本稿は、注記の各種参考文献などを参考に作成しています。本稿で記載している内容は作成および更新時点で明らかになっている情報を基にしており、将来にわたって内容の不変性や妥当性を担保するものではありません。また、本文中では内容に即した肩書を使用しています。加えて、経歴についても、代表的と思われるもののみを記載し、全てを網羅したものではありません。

※上記内容は、本文中に特別なことわりがない限り、2018年3月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

法令改正最前線

法改正は概ね「審議会等討議」「法律案提出・可決」「法律施行」の流れで進みますが、それぞれの段階でお客様に周知することで、規定改定等の意識付けを強めることができます。また、法改正に至った社会的背景を把握することにより、より深くお客様に説明することが可能です。

この『法令改正最前線』コーナーでは、法改正のポイントを押さえつつ、その周辺の情報にも触れることによって、お客様へ説明する際の一助となることを目的としております。

パワハラ検討会報告書

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、3月30日に公表された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を取り上げることとします。

1. 「働き方改革実行計画」における位置付け

この計画の中で、パワーハラスメントは、「労働者が健康に働くための職場環境の整備」に関する問題として位置付けられており、以下のような記述があります。

労働者が健康に働くための職場環境の整備のために必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

2. 「検討会」における検討、報告書の公表

上記の実行計画を受けて、平成29年5月から、厚生労働省(雇用環境・均等局)が主催する「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が10回実施され、①職場のパワーハラスメントの実態や課題の把握、②職場のパワーハラスメント防止を強化するための方策等について、検討が行われました。そして、その結果を取りまとめた検討会報告書が、本年3月30日に公表されています。

以下、報告書のうち、パワーハラスメント防止策に関する記述の骨子を紹介いたします。

3. 対応策の選択肢

報告書では、以下の5つを防止策の類型として取り上げ、検討を行っています。

①行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)

パワーハラスメントが違法であることを法律で明確化し、行為者を刑罰や損害賠償の対象とする。

②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)

事業主がパワーハラスメント防止に配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟や労働審判の対象となることを明確にする。

③事業主に対する措置義務

セクシュアルハラスメント対策等の例を参考に、事業主にパワーハラスメント防止等に関する措置義務を課し、違反に対しては行政指導等に対応する。

④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示

事業主に対し、パワーハラスメント防止等のため雇用管理上の一定の対応を講ずることをガイドラインにより働きかけ、パワーハラスメントが生じない職場環境の整備を図っていく。

⑤社会機運の醸成

パワーハラスメントが、労働者のメンタル不調や人命にも関わる重大な問題であること、職場全体の生産性や意欲の低下等につながり経営的にも大きな損失であることにつき、広く事業主に理解してもらい、防止策に対する社会全体の機運の醸成を図っていく。

※上記の①～⑤につき、検討会では、多種多様な意見が出されましたが、大きな方向性という点で見ると、①・②は現状では時期尚早であり、③～⑤をうまく組み合わせて当面の施策を具体化していくべきだという流れにあると思われます。

4. 事業主が講ずる対応策として考えられるもの

これに関しては、現行のいわゆるセクハラ指針等のハラスメント防止に関するガイドラインに準じ、以下のような施策が示されています。

①事業主の方針等の明確化、周知・啓発

②相談等に適切に対応するために必要な体制の整備

③事後の迅速・適切な対応

④①～③までの対応と併せて行う対応

※社労士実務との関わりで見ると、たとえば、①に関しては、就業規則の規定の見直し(新たに創設されるであろう指針等を踏まえた、規定の明確化)、従業員向けの研修のサポートを行うことが考えられます。

5. 今後の見通し

今後は、労働政策審議会の中で、検討会での議論を踏まえ、将来の法制化、ガイドラインの策定を視野に入れた検討が行われることになるでしょう。職種や業種などによって、パワーハラスメントとはならない「業務の適正な範囲」の捉え方が異なるため、それを意識した実効性のあるガイドラインを作っていくことが大きな課題になるものと思われます。

第11回

『補助金支援の現場より(ものづくり補助金の活用)』

中小企業診断士 中保 達夫 氏



社労士の協業相手となる隣接士業は多々ありますが、主に税理士、弁護士、行政書士とタッグを組んでいるケースがほとんどです。中小企業診断士は経営全般を掌握する士業であり、社労士との親和性も非常に高いところですが、独立系の中小企業診断士がそれほど多くなく、業務内容についても「知っているようで、実はよく分からない」ことから、協業体制が確立されていないのが実情です。

本コーナーでは、中小企業診断士の取り組み（業務内容）について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

今回は、ものづくり補助金(平成29年度補正は「ものづくり・商業・サービス経営力向上補助金」が正式名称)をテーマにお話しさせていただきます。

中小企業診断士の仕事において、補助金申請書類の作成支援は主要業務の一つでもあります。

4月末に締切となった今年のものづくり補助金では、公募要項の最初のページにこう書かれています。

「本事業は、中小企業・小規模事業者が取り組む、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセス改善を行うための設備投資等を支援するものです。」

今回のポイントは、この中にある「生産性向上に資する」という部分ではないでしょうか。現安倍政権のもとで、「働き方改革」が掲げられ1年以上が経とうとしています。この「働き方改革」では、労働時間の削減・休暇の積極的取得など働き方や休み方の改善ばかりに目がいきがちです。ただ、実際に「働き方改革」が見据えている先は、今後の日本社会における少子高齢化と人口減少の問題ではないでしょうか。それを踏まえた、労働生産性の向上が最終的なゴールであることは皆さんも認識されていることでしょう。

1. ものづくり補助金とは

ここでは、ものづくり補助金の概要をご説明していきます。事業スキームは、図1をご参考にして下さい。

まず、この補助金の予算規模ですが、昨年763億円だった予算規模が今年は1,000億円に拡大しています。政府の方針として、より多くの事業者に採択されるチャンスを広げるためだと言われています。

また、ものづくり補助金は毎年少しずつタイトルが変わっています。例えば、前回は「革新的ものづくり・商業・サービス開発支援補助金」、前々回は「ものづくり・商業・サービス新展開支援補助金」というようにです。「革新的」「新展開」等、国が中小企業変革のキーワードでタイトルを作成しているようです。

では、実際この補助金に公募して採択される確率はどれくらいなのでしょう。以下は、中小企業庁から公表されている過去2回の採択率に関する数値です。

平成27年度補正 「ものづくり・商業・サービス 新展開支援補助金」	
申請件数	24,011件
採択件数	7,729件
採択率	約32%

平成28年度補正 「革新的ものづくり・商業・ サービス開発支援補助金」	
申請件数	15,547件
採択件数	6,157件
採択率	約39%

となっています。それ以前の数値はここでは省略しますが、おおよそ毎回の申請件数は2万社程度、採択率は30～40%前後が平均ではないでしょうか。

2. 今年の傾向

では、今年のものづくり補助金の傾向を昨年までとの変更点を踏まえ、みていきます。

(1) 早期の準備が必要になった

今年から、公募要領内に加えられたものとして専門家活用による補助上限額の30万円アップ、先端設備等

導入計画や経営革新計画の承認による補助率が1/2から2/3へのアップなど、申請前の事前準備が補助金額に影響を与えるようになりました。

(2) 事業者負担が増えた

これまでは補助率が一律2/3でしたが、今年は小規模事業者、共同展開を除く一般企業の場合は一定の条件を満たさないと1/2となりました。

(3) 補助上限額がダウンした

昨年は第四次産業革命型、一昨年は高度生産性向上型という各3,000万円のコースがありましたが、今年の公募は上限1,000万円という、当初のものづくり補助金額に戻ってしまいました。

詳細は図2を参考にして下さい。

3. 採択されるためには

ここでは、ものづくり補助金に採択されるためにはどうしたら良いかを紹介していきます。

採択されるためには、この補助金の審査対象となる補助事業計画書(以下:計画書)の書き方がポイントとなります。

計画書を書く前に、よく読んで頂きたいのは、公募要領内にある審査項目という部分です。(今回の公募要領ではP28・29)

審査項目は以下の5つのパートに分かれています。

- (1) 補助対象事業としての適格性
- (2) 技術面
- (3) 事業化面
- (4) 政策面
- (5) 加点項目

計画書を初めて書く人は、この審査項目を軽視する方が多く見られます。しかし、(1)～(5)の審査項目が計画書内に

どれだけ網羅されているか、が採択のポイントとなるのです。

また、自分の業界でしか通用しない専門用語を使いながら、自社の強みばかりが書かれている計画書もよく見られます。もちろん、そういう計画書が採択される確率は必然的に低くなります。

審査員は、申請者の業種における専門家ではありません。誰が読んでも、理解できるような内容で書く事が重要となってきます。

4. 採択企業の事例

この項では、過去に採択された企業の事例を見ていきます。概要は以下の通りです。

業種	繊維製造業
所在地	埼玉県
従業員	30名
事業内容	創業30年で、現在の主要事業は、飲食店等のユニフォーム、衣服の縫製・販売である

この事業者は、主要取引先から求められていた短納期・多品種少量生産への対応がここ数年の経営課題でした。各製造工程に熟練技術者が配置され、彼らの技術力に頼りながら古い縫製機を使って製品の製造が進められてきました。

この事業者は、ものづくり補助金を活用して、最新の電子縫製機を導入することにより、仕上がり工程以外を自動化して取引先の厳しい要求に対応していくという主旨で計画書を作成していきま

した。また、最新の電子縫製機を導入する

ことにより、職場の労働環境改善や熟練技術者の長期雇用と定着率の向上、地元雇用の促進を期待効果として記載していったのです。

併せて、各工程に配置されていた熟練技術者を仕上がり工程に集中的に配置することが可能になり、返品率が大幅に低下するという効果も計画書にわかりやすく記載していきました。

電子縫製機の導入により、これまで以上の量産も可能になり、過去に限られた生産能力であったため断らざるを得なかった企業からの受注対応も可能となります。

補助事業計画書の中には、図表や写真を活用しながら、強調したい自社の強みを太字や色を変えたりして目立つように記載し、誰が見てもわかりやすい計画書を完成させました。

もちろん、審査項目の部分を熟読して、計画書内に網羅していったことは言うまでもありません。

5. 今後に向けて

今年のものでづくり補助金は、4月末で公募が締め切られています。ただ、ものづくり補助金は、過去に2次公募が何度も実施されています。昨年は実施がなかったため、今回も必ずあるとは言えませんが、公募される可能性は十分あります。

もし、支援先に進めてみたいというのであれば、中小企業庁のホームページを定期的に確認しておくことをおすすめします。

また、ものづくり補助金の計画書を作成することは、中小企業では余り作る事が無い中長期の経営計画を作成すること

にもなります。

中小企業にとって、目先の経営・資金繰りはもちろん重要なことですが、このように先を見越した経営計画を立てておくことは会社を永續させていくためにも大事なことではないでしょうか。

6. 最後に

ものづくり補助金作成支援をサポートする際に、ある企業の経営者からこんなことを言われました。「補助金獲得目的で、この計画書を作成してみた。ただ、実際の事業計画を作っていくことと同じ作業だったので、今後の会社経営において自分の頭の中が整理されて良かった」という話でした。補助金資料作成には、このような副次的効果もあります。

また、中小企業福祉事業団でも、登録している中小企業診断士を活用しながら、ものづくり補助金の計画書作成をサポートするサービスも行っております。今号を読んでいただいている皆さんの支援先が対象要件に該当するのであれば、活用を検討してみるのも良いでしょう。

.....

オールアウト・コンサルティング

代表

中保 達夫 氏

中小企業診断士、一級販売士、健康経営アドバイザー。新聞社で8年、映画専門広告代理店で13年の勤務を経て、2016年に独立。小売業・サービス業の売上向上・販路開拓を中心に独立診断士として奮闘中。

図1

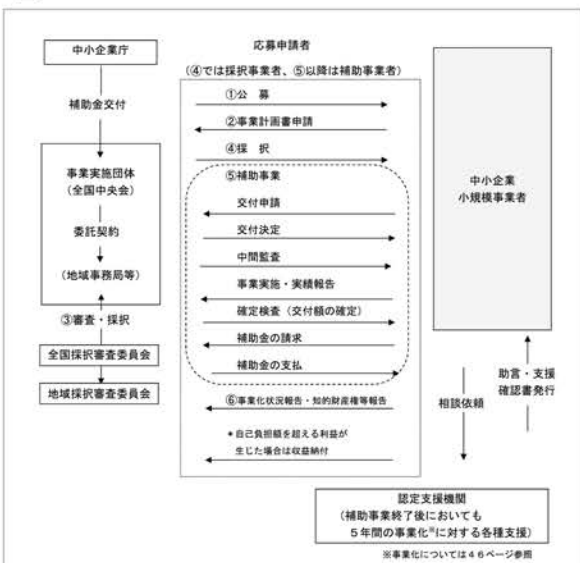


図2

ものづくり・商業・サービス経営力向上支援事業

平成29年度補正予算 1000.0億円

事業目的・概要

- 足踏の強い経済を構築するためには、日本経済の屋台骨である中小企業・小規模事業者の生産性向上を図ることが必要です。
- 中小企業・小規模事業者が、認定支援機関と連携して、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援します。また、設備投資等とあわせて専門家に依頼する費用も支援します。
- 2020年度までの集中投資期間中、生産性向上のための新たな設備投資を強力に後押しするため、自治体の自主性に配慮しつつ、固定資産税の負担軽減のための措置を講じ、これに合わせて、本予算等による重点支援を行います（固定資産税ゼロの特例を措置した自治体において、当該特例措置の対象となる事業者について、その点も加味した優先採択を行います）。

成果目標

- 事業終了後5年以内に事業化を達成した事業が半数を超えることを目指します。

条件（対象者、対象行為、補助率等）

- 認定支援機関の企画/バックアップを得た事業を行う中小企業・小規模事業者であり、以下の要件のいずれかに取り組むものであること。
- 「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン」で示された方法で行う革新的サービスの創出・サービス提供プロセスの改善であり、3～5年で、「付加価値額」/年率3%及び「経常利益」/年率1%の向上を達成できる計画であること。
- 「中小ものづくり高度化法」に基づき特定ものづくり基盤技術を活用した革新的な試作品開発・生産プロセスの改善であり、3～5年で、「付加価値額」/年率3%及び「経常利益」/年率1%の向上を達成できる計画であること。

事業イメージ

- 企業間データ活用型（補助上限額：1,000万円/者※、補助率2/3）**
複数の中小企業・小規模事業者が、事業者間でデータ情報を共有し、連携全体として新たな付加価値の創造や生産性の向上を図るプロジェクトを支援します。
(例) データ等を共有・活用して、受発注、生産管理等を行って、連携体が共同して新たな製品を製造したり、地域を越えた柔軟な供給網の確立等により連携体が共同して新たなサービス提供を行う取組など
※ 連携体は10者まで、さらに200万円×連携体参加数を上限額に連携体内で配分可能
- 一般型（補助上限額：1,000万円、補助率1/2）※**
中小企業・小規模事業者が行う革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援します。
※ 平成30年度国会提出予定の生産性向上の実現のための臨時措置法（仮称）に基づき先進設備導入計画（仮称）の認定又は経営革新計画の承認を取得して一定の要件を満たす者は、補助率2/3
- 小規模型（補助上限額：500万円、補助率：小規模事業者2/3、その他1/2）**
小規模な額で中小企業・小規模事業者が行う革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を支援します。（設備投資を伴わない試作品開発等も支援）

● 専門家を活用する場合 補助上限額30万円アップ（1～3共通）

17

出典：「平成29年度補正ものづくり・商業・サービス革新補助金【公募要領】」

出典：経済産業省「平成29年度 補正予算の概要」

19

CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.332【特別研修会】

個別・集団労働紛争への対応

講師

特定社会保険労務士 小林 弘和 氏

1960年生まれ。1983年早稲田大学法学部卒。13年間営業職に従事し、1996年独立開業。2003年社会保険労務士法人NACマネジメント研究所設立、代表社員に就任し今に至る。数多くの労務関係の紛争を経験しており、「あっせん」「助言・指導」「労働審判への対応」「合同労組」「労働委員会の対応」等、多様な事例に携わっている。

～労務トラブルの解決虎の巻～

毎年6月に個別労働関係紛争解決促進法の施行状況が厚生労働省から公表されています。平成14年度の総合労働相談件数の公表値が67万件ということで、当時は講師の先生も非常に件数が多いと思ったとのことですが、直近の平成28年度では110万件超となっています。9年連続で100万件を超える総合労働相談件数は、高止まりの様相を呈しており、労働の現場において様々な問題が起こっていることが見て取れます。

社会保険労務士としては、労使協調の橋渡しをして、労務問題が起こる前に対処するのが本道と言えましょうが、それがうまく働かなかったときに、起きうる問題に対峙していくための知識を身に付けておくことも大切になります。

そこで今回は、特定社会保険労務士制度ができる以前から、長年にわたって個別労働関係紛争に深く携わっている小林先生にご登壇いただきました。

小林先生は、労働紛争増加の背景として、「正規雇用と非正規雇用」、「会社と労働者」のそれぞれのギャップが労働紛争を引き起こしているとおっしゃいます。

前者の雇用形態については、直近の労働力調査における割合で、大体正規雇用が6割、非正規雇用が4割となっていますが、相談を寄せる方は、その割合が反対になっていることから見て取れるように、安定した雇用が保障されている方に比して、保障されていない方のほうが、愛社精神やロイヤリティが低い傾向にあるようです。

また、後者の労使の関係については、今まで自社に問題が起こったことがないからといって、社内で行われていることが正しいとは限らない、会社の常識は法律上の非常識であることが多くあることを会社が認識をしていないが故に問題が起こってしまうようです。

そのような背景を持った紛争に相対した時、究極的には法律の問題になりますが、小林先生は感情の問題に対処する必要があることが多いとおっしゃっています。そこでは、法律を学び規程に入れ込むことだけでなく、血の通った人と人とのやり取りを学ぶことが重要になります。

本研修会DVDでは、自主的解決、あっせん、労働審判から訴訟まで、小林先生の経験してきた労働紛争について多数の事例を交えてお伝えいただいていますので、机上の理論だけではない対応を学ぶことができます。

日本経済が発展するためには、中小企業が発展しなければならないと言われていています。大企業は、人材こそ豊

富ですが、「ヒト」の力より「システム」で動いているように感じ入ります。しかし、中小企業は、「ヒト」の力に依るところが大きく、その「ヒト」を生かす労務管理をいかにしっかりさせるかということが社会保険労務士の役割として重要です。企業のリスクマネジメントの結果が労働者に資するものであれば、労働者にとってもプラスに働きます。そして、労使が円満に協調して会社が発展していくことを考えれば、我々がやっていることは日本経済を支える意義のある仕事であるとまとめます。

経験を積むということは短期間では適わないことではありますが、経験から導かれた知識や知恵を学ぶ一助として、本研修会DVDをお役立ていただければ幸いです。

収録

平成30年4月18日
(収録時間:2時間32分)

金額

幹事 ¥8,640(消費税込)

常任幹事 無料

※常任幹事とは、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生です。

講義内容

1. 労働紛争の現状
2. 紛争解決の手段とその特徴
3. 労働紛争の原因と対応策
4. 個別労働紛争への対応の留意点
5. 集団労働紛争(合同労組問題)への対応の留意点

御社の

幹事社労士の先生方必見！

セキュリティ対策

万全ですか？

一番、狙われているのは中小企業です！



セキュリティ対策を怠ると、大きな問題が発生します！
本当に怖いのは、自分自身に起きる被害ではありません。

原因	事故	被害
パソコンのソフトやOSの脆弱性から不正アクセス！	パソコンを乗っ取られて取引先のパソコンを攻撃！	見舞金、謝罪金 重要顧客からの取引停止
偽装メール(標的型攻撃)で偽URLをクリック！	ネットバンキング利用時にパスワードやIDを盗まれる！	ネットバンキング不正送金 従業員の不安・不満
ウィルス対策ソフトでは駆除できない未知のウィルスに感染	大量のデータを送受信しビル全体のネットがダウン！	プロバイダからの利用停止 営業機会の損失
アドウェアとは気付かずに自分でインストール	顧客情報が盗まれ悪用！	損害賠償 社会的信用失墜

たった一人の社員、たった一台のパソコンに侵入されるだけで実際に起きるセキュリティ事故です。年々手口は巧妙化され、気が付かないうちに『加害者』になっていることも。

近年増加している犯罪の被害を未然に防ぐために最適な社内のセキュリティ対策には！



統合脅威管理

UTM

UTMには多数の機能が盛りだくさん！

ウィルス対策

ソフトはいつでも最新化！
社内のパソコンの台数分を一括で管理できます。

振る舞い検知

怪しい挙動は見逃さない！
ウィルスの可能性があれば自動的にブロックします。

ファイアウォール
IPS/IDS

根本から鉄壁ガード！
社内ネットワークの出入口を守ります。

P2P対策

P2P通信を遮断！
怪しい相手との通信をシャットアウトします。

ログ保存

万が一のログ保存！
原因追求には必須のログ保存ができます。

今なら、一部地域限定で無料体験デモができる！詳しくはお問い合わせください。

導入相談はお店でもお電話でもメールでも。

OAランド日本橋ショールーム (担当：種田/タネダ)

東京都中央区日本橋本町4-8-14 東京建物第3室町ビル1F

TEL:0120-335-950 MAIL:nihonbashi@oaland.jp



ガーデンオフィス

検索

第6回 『事例で学ぶ事業承継の基本』

日本経済を支える中小企業において、経営者の高齢化と後継者の不在が大きな問題となっています。本コーナーでは、企業の将来を考える際に欠かせない「事業承継」についての理解を深めながら、事業承継支援という重要な役割を担う士業としての社労士の役割を解説してまいります。

島津会計税理士法人東京事務所長 / 事業承継コンサルティング株式会社代表取締役 岸田 康雄 氏

公認会計士、税理士、中小企業診断士、国際公認投資アナリスト / 日本証券アナリスト協会検定会員。
経済産業省中小企業庁「事業承継ガイドライン小委員会」委員、日本公認会計士協会「事業承継専門部会」委員。
一橋大学大学院修了（経営学および会計学修士）、監査法人にて会計監査及び財務デュー・ディリジェンスに従事。その後、金融機関に在籍し、中小企業から大企業まで数多くの事業承継と組織再編についてアドバイスを行う。著書は「事業承継ガイドライン完全解説」、「会社売却の手続・評価・税務」、「相続生前対策完全ガイド」、「M&Aアドバイザーガイド」など多数。



事業承継支援に取り組もうと意気込む社会保険労務士の先生が増えてきています。本シリーズでは、事例を読むことで、事業承継の実務の現場をイメージしていただき、事業承継支援に取り組むきっかけとしていただきたいと思います。

【1】事例

事業承継支援を専門とする社会保険労務士であるあなたは、事業承継の問題を抱えるお客様であるA社（売上高100億円、当期純利益3億円、従業員1,000人、純資産30億円のビルメンテナンス業）を訪問し、甲社長（代表取締役、70歳）と面談を行いました。息子の太郎氏（経営企画部長、45歳）は後継者候補です。

あなた：「お忙しいですか？」

甲社長：「幹部社員がしっかりやってくれていますから、私はゴルフ三昧の毎日ですよ。」

あなた：「そうですね。御社は5年前に事業部制を採用され、権限と責任を社員の方々へ移譲されましたよね。優秀な社員を抱え、組織的な経営を実現できていますから、誰が次の社長になっても大丈夫ですね。事業承継はどのように進めていきますか？」

甲社長：「私がここまで築き上げてきた会社ですから、当然に息子の太郎に継がせたいと考えています。彼はいま経営企画部の部長として働かせています。」

あなた：「そうですね。他の管理職の3人は優秀な人ばかりですが、彼らと比較しても、息子さんが最適な経営者だ

と判断されたのですかね？」

甲社長：「最適なのかどうかはわかりませんが、父親として息子が可愛いのは当然でしょう。」

あなた：「そういえば、息子さんの後継者教育はどのように行われていますか？他社での勤務経験も積ませましたか？」

甲社長：「うちの息子は、新卒で当社に入り、20年ここで働かせています。会社には独自の仕事のやり方がありますから、他社の仕事を覚えても意味がないでしょう。うちでは当然に新卒で採用しましたよ。若い頃から、社内で丁寧に指導し、営業から経理まで一通り経験させました。」

あなた：「社内で従業員とはうまくやっていますか？」

甲社長：「わがままな性格があるせいか、上司からの命令に従わなかったり、同期と飲みに行ったりしないなど、協調性がなく浮いているようですが、特に気にする必要はないでしょう。彼は社長となる人材で、そもそも他の従業員とは異なる立場にありますから。」

では、最適な後継者をどのように選ぶべきでしょうか？

【2】解説

創業者が苦勞して築き上げた事業を、自分の子供に継がせたいと考えるのは、当然の親心でしょう。子供が可愛いからです。しかし、「子供が社長になる」という親心を実現させるためには、①子供が事業を継ぐべき状況にあるかどうか、②子

供が経営者としての資質を備えたかどうか、この2つの判断基準をクリアしていなければいけません。

また、子供を一人前の経営者に育てるために、**③社外で修行させるか、社内だけで教育するか**、という判断もあります。

まず、**①子供が事業を継ぐべき状況にあるかどうか**については、資産承継の側面も考慮しつつ、事業の規模に応じて2通りの状況があります。

(1)規模の大きな事業

事業の規模が大きく、組織の仕組みが完成されており、社長がいなくても安定的に経営が行うことができる場合、誰が経営を行っても事業の存続は可能となることから、最適な経営者は、従業員も含めた幅広い候補者の中から選択することができます。しかし、このような事業は、会社の株式評価が高く、また、大きな借入金を抱えていることがあることから、現実的に従業員への承継が困難となるため、子供を後継者とせざるを得ません。子供に承継するとしても、株式承継については、経営承継円滑化法の納税猶予制度があるので、それが問題となることはないでしょう。

もちろん、経営者として最適とは言えない子供が事業承継することによって、後継者が経営に失敗する可能性はあるでしょう。規模の大きな事業の経営は難しく、また、失敗したときのダメージはとても大きなものです。それゆえ、親族に経営を承継させるのではなく、従業員から最適な人材を役員・幹部社員に登用し、**同族経営からの脱却を図ることによって事業の存続・成長を優先すべき**と言われることがあります。

しかし、事業を成功させ、組織的経営を実現させるほど大きな成果を残した現社長には、事業の存続・成長を優先するよりも、**「子供が社長になる」という親心を満足させる権利がある**と考えるべきかもしれません。

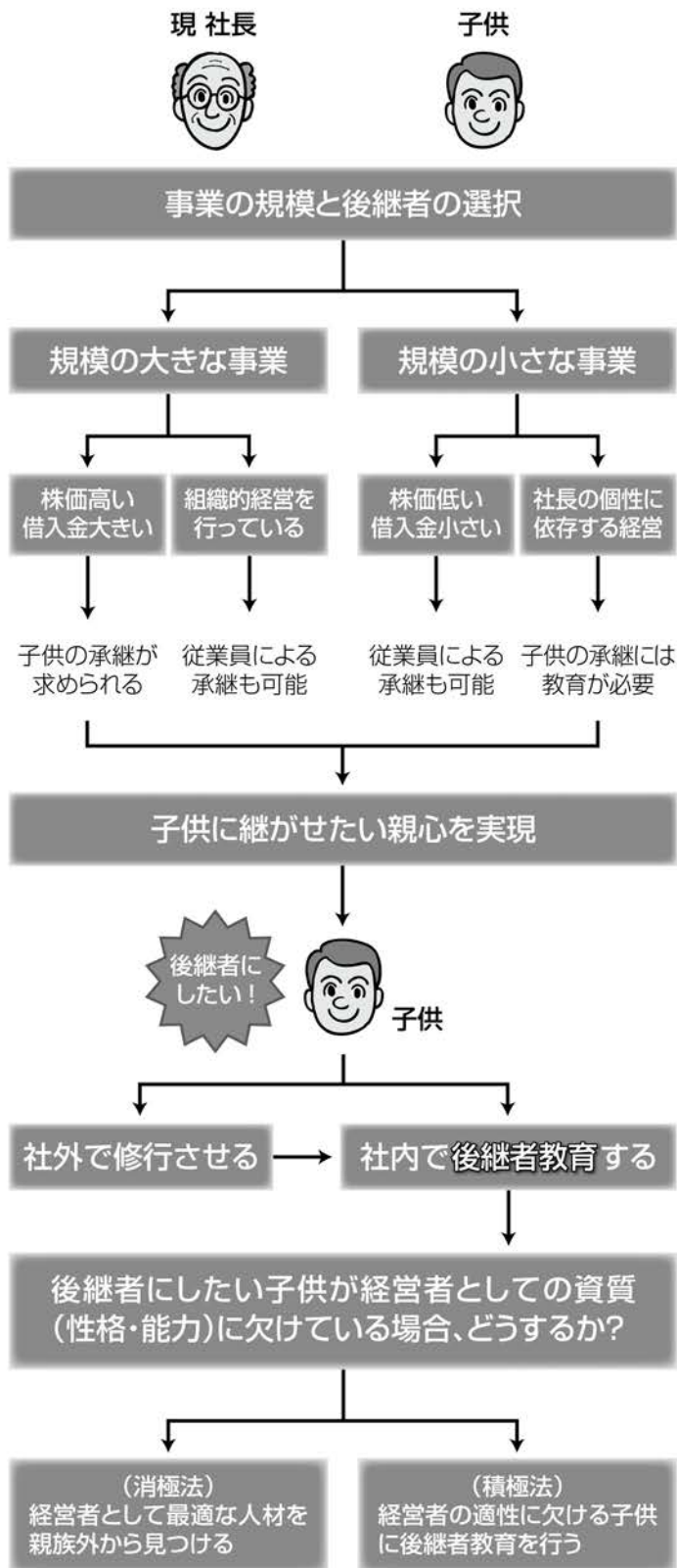
(2)規模の小さな事業

これに対して、事業の規模が小さく、社長の個人的能力に依存した経営を行い、社長がいなくなれば存続できないような事業の場合、従業員まで候補者を広げたとしても経営者として最適な人材を見つけることは困難です。このような事業を子供に継がせようとする場合、相応の経営リスクを負担させることとなりますから、しっかりと後継者教育を行い、確実に経営者に育て上げなければいけません。**計画的な後継者教育が不可欠**となります。

ただし、不安定な事業の場合、もし経営に失敗してしまえば、後継者となった子供が不幸になるため、親としても心配

になるでしょう。子供にリスクの高いキャリアを歩ませるよりも、リスクの低いキャリア(サラリーマン等)を歩ませるほうが幸せになる可能性が高いという判断もあると考えられます。

(次号につづく)



CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

「人事・労務」の実務が まるごとわかる本

著:望月建吾、水野浩志、堀下和紀、岩本浩一、杉山晃浩
価格:2,300円(消費税別) 出版:日本実業出版社

本書は全国の5名の各地域でトップクラスの事務所代表による人事・労務実務の決定版的な書籍です。労務は専門だが人事は専門外だと思われがちな我々社労士。しかし、採用・人事制度・スタッフィングなど人事領域のお客様ニーズは日に日に増加しています。加えて、AIやこれからのRPAで、高度労務管理支援業務のニーズも明らかに増えています。しかし、これは社労士なら誰でもと言う訳ではなく、下積み時代にキチンと手続き・給与計算と言う社労士業務の原理原則をおさえた王道を歩む者ではないでしょうか。助成金業務もこうした高い力量がある真つ当な労務管理をする事務所の支援が重要になるでしょう。皆様も本書を精読しその仲間入りして下さい!



図解でわかる 社会保険いちばん最初に読む本 改訂4版

～医療・介護・年金保険の基礎知識から労災・雇用保険のしくみまでこれならやさしく理解できる!～

編著:山田芳子
著:米澤裕美
価格:1,500円(消費税別) 出版:アニモ出版

2011年より初版を刊行してきた本書ですが、多くのご支援をいただき、今回4版目の刊行となります。今回の改訂では、年金給付の受給資格・介護保険法の改正、厚生年金保険料の固定化、電子申請スタート情報などを盛り込みました。社会保険のしくみ、公的年金、医療保険、労働保険、介護保険をぎゅっと1冊にまとめていますので、全体像を復習したい方、図解で理解したい方へおすすめです。また今回より、より詳細な情報をすばやく収集いただくために、行政サイトのQRコードも盛り込みました。より便利になった4版目をぜひご一読ください。



社労士事務所に学ぶ 中小企業ができる「働き方改革」

著:堀下和紀
価格:900円(消費税別) 出版:労働新聞社

「3年前まで、うちの事務所は、はっきり言ってブラック企業でした」多くの企業の労務管理を指導してきた著者が、自らの事務所の働き方が「ブラック」であったことを反省し、多数の失敗談を紹介しながら、どのように「働き方改革」を行ったかについて、余すことなく解説しています。

長時間労働の改善、正規と非正規の待遇差の是正、女性活躍の推進等、ワークライフバランスを実現するにはどうすればいいのか、世の中の経営者が悩む「働き方改革」の答えがここに集約されています。

「働き方改革」に取り組む際の参考になるだけでなく、中小企業の経営者や従業員の方など、職種を問わず役立つ内容となっています。



中小企業のための 外国人雇用マニュアル

著:若松絵里
価格:1,200円(消費税別) 出版:ベストブック

昨今、労働力不足は業種・業界を問わず、ますます切迫してきています。

その対策の一つとして、外国人労働者は増加しており、建設や警備の現場で就労する動きも活発化しています。

しかし、外国人の就労については様々な確認事項や手続きが通常とは異なっており、また入社後の労務管理も留意すべき点が多くあります。

そこで本書では、健全な労使関係を築き、正しい雇用を行うための実務をマニュアル化して、分かりやすく解説しています。経営者、人事担当者は元より社労士の先生方にもお勧めいたします。

※6月22日発行予定



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナーでは出版された著書を幹事社労士にご紹介いたします。「著書をPRしたい」という希望がございましたら、是非ご利用ください。掲載をご希望の方は当該書籍に200～300文字程度の社労士向け紹介文を添えて、事業部事業課までご連絡ください。順次掲載いたします。

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナー掲載のお問い合わせ先: 中小企業福祉事業団 事業部 事業課 (03-5806-0298)

公式キャラクター昇格記念連載

「ダン・チューキチが行く!」vol.18

中企団の公式キャラクター ダン・チューキチ。
今月のダン・チューキチからのお知らせは、「広告リニューアル」のご案内です。

●中企団のイメージ広告をリニューアルしました!

労働新聞を始めとする媒体に掲載している中企団のイメージ広告ですが、『社労士サーチ.com』のリニューアルにあわせて刷新しました!

目に留まりやすいデザインで、タイムリーなキーワードを散りばめながら社労士の業務を簡潔にご紹介する内容としております。

昨年からは、「社労士サーチ.comを見た」という企業様からの問い合わせも増えており、お近くの幹事社労士の先生には適宜ご紹介しておりますが、案件があった際には引き続きよろしくお願いたします。

※労働新聞は発行部数約25,000部で、読者層は企業経営者、労務担当役員、および人事、労務、教育担当責任者が中心です。

ダン・チューキチも、
少しだけ(!?)デザインに関与しています。



7月までの繁忙期!
私も駆け抜けます!!



低コストで顧問先開拓から顧問契約後のアフターフォロー!さらに自己研鑽まで出来るコンテンツが勢揃い!!

幹事社労士高度化事業のご案内

The skill up project for premium members of Labor and social Security Attorney

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

- 6 継続的な情報提供
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」「FAXニュースひな形」
- 5 顧問契約
「業務案件優先紹介」
- 4 フォロー(コミュニケーション) 広告宣伝
「ビジネスレポートダウンロードサービス」 「ナレッジストア」
- 3 確認・広告宣伝 告知(コミュニケーション)
「社労士サーチ.com」 「簡易版事務所案内」
- 2 出会い〜きっかけ
「らくらく診断シリーズ」「助成金ガイドブック」「ハガキDMひな形提供」「業務PR用チラシ」
- 1 スキルアップ
「中企団特別研修会無料化」「中企団定期研修会 DVD」「労働新聞 デジタル版」

高度化事業コンテンツは、様々なステージごとにご利用いただけるよう計算されて作られております。“知識を高度化”させ、“営業力を高度化”させ、“サービス力を高度化”させる、それを実現させるのが高度化事業コンテンツなのです。

少ない負担で大きな効果を実現!!

幹事社労士高度化事業にご協賛いただくと、
高度化事業コンテンツすべてが“無料”でご利用いただけます!!

初期設定費用 75,600円(税込)
※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

協賛金 月額 21,600円(税込)

幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時: 毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所: 中小企業福祉事業団
(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

問合せ: 03-5806-0298 または info@chukidan-jp.com

※日程が合わない場合はご相談ください。お急ぎの際は随時ご対応致します。
※遠方の方で無料説明会の参加が難しい場合は、お電話でもご説明いたします。

中企団ホームページ <https://www.chukidan.com> 詳しくは、当事業団ホームページ「サービス一覧」より「幹事社労士高度化事業」をご覧ください

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

幹事社労士の人数が4,000名を越えました。

先生方のご紹介や各媒体への広告掲載なども相まって、本年4月に幹事社労士数が4,032名となりました。ご紹介をいただいた先生方には、この誌面をお借りして改めてお礼申し上げます。

これからも皆様の業務の一助となるべくサービスを拡充してまいりますので、今後ともよろしく願います。

なお、中企団では、先生方のお仲間をご紹介いただく「幹事紹介制度」を継続して行っております。ご紹介いただいた先生が幹事社労士としてご登録に至った場合には、ご紹介くださった先生、新たにご登録された先生ともに、「中企団サービスご利用チケット」2,000円分をご贈呈いたします。

お知り合いの方がいらっしゃいましたら、是非ともご紹介くださいますよう、お願いいたします。

※幹事紹介制度の詳細は同封のチラシをご参照ください。

REPORT 2

幹事社労士高度化事業にご協賛いただいている先生が200名を越えました。

幹事社労士高度化事業は、豊富なツールの提供により「顧問先向けサービスの強化」「業務の省力化」「新規顧客開拓」「従業員の戦力化」をお考えの先生からのお問い合わせが増加しております。

昨年度末に実施した「幹事社労士高度化事業 年度末キャンペーン」により、本事業にご協賛いただいた先生が200名を超えました。また、多くの先生より資料請求もいただいております。下記趣意の下、中企団でも鋭意事業運営を行ってまいりますので、引き続き宜しくお願いいたします。

幹事社労士高度化事業の趣意

高度化事業では、お申し込み・ご参加いただくに当たり「協賛」という言葉を使用しております。「協賛」の意味は、「事業の趣旨に賛同し協力すること」です。正に言葉の意味のとおり、先生方と中企団との相互協力のもとに成り立つ事業であり、先生方と我々は「表裏一体」「一心同体」です。働き方改革推進の流れも相まって、全国的に社労士会員を持つ中企団への注目度も高まってきています。企業からの案件が上がってきた際には、ご協賛いただいている先生からお声かけいたしますので、ぜひ高度化事業へご協賛の上、中企団と一体となって企業支援を行っていただければ幸いです。

毎週水曜日の午後1時より当事業団において、幹事社労士高度化事業説明会を開催しておりますので、ご興味ございましたら是非ご参加ください(要予約)。

TEL:03-5806-0298
E-MAIL:info@chukidan-jp.com

REPORT 3

『社労士サーチ.com β版』のコメント投稿機能を活用してみませんか？

社労士検索サイト「社労士サーチ.com」のリニューアルにより、定期的に労働関係のニュースがアップされると共に、サイトに登録している先生がコメントを投稿できる機能が搭載されました。これにより、サイトをご覧になる企業の方が、ニュースに対する社労士のコメントを見ることで、先生のお考えを知った上で、依頼することが可能になります。また、月間コメント数ランキングが掲載されており、投稿を繰り返してランキング入りすることでサイトのトップページに自身の事務所へのリンクを持つことも可能です。

ぜひ、コメント投稿機能を活用して自身のページをPRしてください!

なお、先月号でもご案内しております通り、無料でご登録いただいている幹事社労士の先生もメイン写真を1枚掲載できるようになりました。随時お申し込みを受け付けておりますので、掲載を希望の先生はお気軽にご連絡ください。

※社労士サーチ.comへの掲載・更新はこちら

連絡先 ⇒ 中小企業福祉事業団 事務局 TEL:03-5806-0298 MAIL:touroku@chukidan-jp.com

登録変更フォーム ⇒ <https://www.chukidan.com/manager/changeform>

REPORT 4

「らくらく助成金診断」を平成30年度版に更新しました。

平成30年度の助成金は、前年度を踏襲した内容で大きな変化はないものの、引き続き「働き方改革」にフォーカスを当てたラインナップとなっており、お客様に提案しやすいものとなっております。

中企団の「らくらく助成金診断」は、お客様に簡単なアンケートにお答えいただくだけで、受給可能性のある助成金について「結果レポート」が出力できるサービスです。まだご利用になられていない先生は、ぜひご利用ください!

※詳しくは同梱のチラシをご参照ください。



REPORT 5

SOMPOケアグループ2社の介護施設への引き合いが増えています。

介護保険制度や介護休業制度を適切に活用するために、介護施設を利用することは、介護離職を防ぐために有効な手段です。そのことから、会報誌先月号のSOMPOケアグループ2社との提携に基づく介護施設のご案内チラシをご覧になった先生からのお問い合わせが徐々に増えております。つきましては、本号にも先のチラシを同梱いたしますので、顧問先企業の福利厚生の実践や、介護離職防止のためのご提案にぜひご活用ください！

※詳しくは同梱のチラシ(企業様向け)および説明資料をご参照ください。
※チラシは中企団ホームページからもダウンロードしていただけます。

REPORT 6

会長の逝去に関するお知らせ。

弊団会長の渡邊信(元厚生労働審議官)は病氣療養中のところ、4月5日逝去致しました。

ここに生前のご厚誼に深く感謝するとともに謹んでお知らせいたします。

《略歴》

昭和42年 3月 東京大学法学部卒業
昭和42年 4月 労働省入省
平成 7年10月 同省 官房長
平成10年10月 同省 職業安定局長
平成13年 1月 厚生労働省 厚生労働審議官
平成17年 6月 中央労働金庫 理事長
平成23年 7月 財形信用保証協会株式会社 代表取締役会長
平成23年11月 中小企業福祉事業団 顧問
平成28年 7月 中小企業福祉事業団 会長

REPORT 7

相談役の就任に関するお知らせ。

弊団ではこの度、元関東信越国税局総務部長である藤井保憲氏を相談役に迎えることとなりました。相談役の力添えのもと、更なる提携企業との連携等、幹事社労士および中小企業の発展に資する事業を進めてまいりますので、今後ともご協力賜りますよう、何卒宜しくお願いいたします。

《略歴》

昭和40年 3月 京都大学経済学部卒業
昭和40年 4月 国税庁入庁
平成 元年 7月 関東信越国税局総務部長
平成 6年 7月 税務大学校校長
平成14年 9月 日本大学経済学部教授
平成25年 4月 東亜大学大学院教授

▽ 幹事社労士専用ページへのログインについて ▽

当事業団のホームページには、社労士の先生方へのお役立ちツールが満載！是非ともご活用ください！

検索 検索 または URL (https://www.chukidan.com/) 入力



ページ左側のログインボタンを押下
～「ユーザー名」/「パスワード」
を入力してログイン

事業報告でご案内したコンテンツ以外にも様々なコンテンツをご用意しています。

- ・エムケイシステム商品(社労夢等)あっせん
- ・労働新聞デジタル版あっせん
- ・業務提携先資料(パナホーム、パナソニック、さんぎょうい等)

幹事社労士専用メニュー

■ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

ご利用の学費や費用の説明がご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

日本法令の「マイナンバー取得実務様式」が幹事社労士特別価格にて購入できます。

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

企業向け案内チラシやアンケート及び診断結果レポートの作成が簡単にできます。(平成27年10月31日改定)

▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

産業医紹介、メンタルヘルスサービス等、業務提携先サービスのご利用方法等の詳細がご覧いただけます。

▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね！



全国2,150以上の社労士事務所様、顧問先企業約52万社でご利用いただく信頼と実績の「社労夢シリーズ」

雇用保険のマイナンバー対応は社労夢で解決

平成30年5月より雇用保険手続きには
 マイナンバーの記載が必要になりました

中小企業福祉事業団幹旋商品



社労夢シリーズ

をご利用ください



クラウド型社労士システム「ネットde社労夢Lite」が

月額 10,500 円から

マイナンバー管理システム「マイナde社労夢」が

月額 10,500 円から

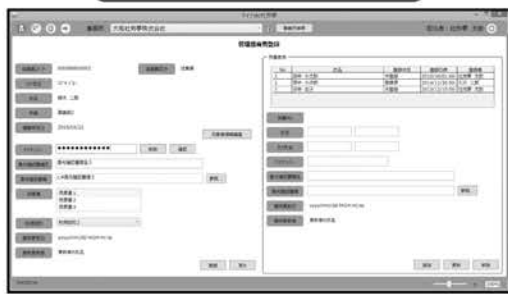
※金額は平成30年8月以降の金額です。 ※消費税別 ※別途初期費用必要



1. マイナンバー入力が必要な全ての帳票に対応しています。
2. 電子申請のマイナンバーに対応しています。
3. マイナンバー保管・管理クラウドシステム「マイナde社労夢」は高いセキュリティで保管、利用履歴も管理できます。

「マイナ de 社労夢」でマイナンバーのあらゆる管理が可能に！

管理対象者の登録



- ・暗号化キーは事業所毎に設定。
- ・マイナンバーを管理する対象従業員は社労夢または CSV から取込みが可能。

利用履歴のレポート



- ・利用者別、対象者別、日付別、提出先別、利用目的別など、多角的な出力が可能。

IT 導入支援補助金でご購入いただけます (予定)。詳細はお問い合わせください。

新規



社労夢シリーズ
 対象製品

ネットde
 社労夢



社労夢ハウス

ネットde
 社労夢Lite



ネットde社労夢
 社労夢ハウス

お申込み・お問合せは各オフィス、
 またはこちらまでどうぞ

<https://www.mks.jp/c4b/>



MKS 株式会社 エムケイシステム

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号
 梅田センタービル30F

●東京オフィス 03-6895-0991

●大阪オフィス 06-7222-3389

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●福岡オフィス 092-716-9062