

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

123

2019-Apr

CONTENTS

特別寄稿

02

社会や雇用慣行の変遷から見る
「働き方改革」への向き合い方と進むべき未来 **【後編】**

東京八丁堀法律事務所

弁護士 白石 紘一 氏

04

ダイバーシティの現場から…

06

業種特化社労士の視点から

08

迷想日誌

～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

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

11

従業員トラブルアドバイス・解決技術
～性格応用心理学(エニアグラム)・顧問コンサルタント入門～

12

顧問先を増やそう！

16

法令改正最前線

17

経営のヒントとなる言葉

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

今、注目を集めている『選択制確定拠出年金』とは？

24

CHUKIDAN おすすめ本

25

ダン・チューキチが語る！

26

中企団事業報告



幹事社労士4,500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

社会や雇用慣行の変遷から見る 「働き方改革」への向き合い方と進むべき未来

東京八丁堀法律事務所 弁護士

白石 紘一 氏

2012年弁護士登録。企業法務、労働法務等に従事した後、2016年9月より経済産業省・産業人材政策室に任期付公務員として着任し、「働き方改革」等に関する政策立案に従事。2018年10月より東京八丁堀法律事務所に復帰。労働法務・ベンチャー支援等を行っている。



1 はじめに

前号では、「人口減少」、「第4次産業革命」(AI・データ等のデジタル化)、「人生100年時代」という3つの変化について述べた。これらは、労働人口の減少がもたらす働き手の多様化の必要性(女性・高齢者活躍を含む)、イノベーションの必要性、社会の変化速度の加速化、必要となる素養の変化、職業寿命の長期化、キャリア観の多様化などをもたらしている。

では、こういった変化に対応すべく、何を「改革」する必要があるのか。

2 何を「改革」するのか ～伝統的な日本型雇用システムとは

伝統的な日本型雇用システムの特徴をいくつか挙げると、「長時間労働」、「職務の無限定」、「年功序列」、「終身雇用」、「他律的(企業主導)キャリア」、「企業特殊スキル・OJT重視」、といったものがあるだろう。

これらの特徴にあらわされるような、かつての「企業」と「働き手」の関係を、「契約」という、「相互に何を提供するのか」といった観点から整理してみたい。ただの労務と賃金の交換関係を越えた、より長期的な契約関係として、である。

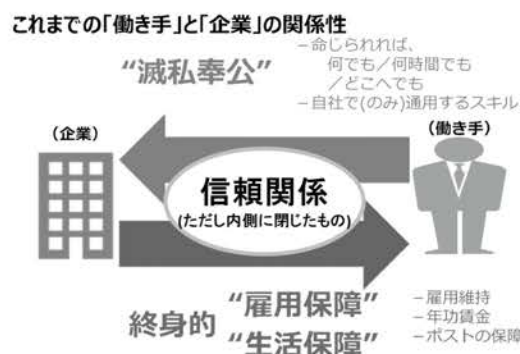
まず、働き手は、企業から「やれ」と言われれば、何でもやるし(職務の無限定)、何時間でも働け(長時間労働)、「行け」と言われればどこにでも転勤した。また、その企業においてのみ通用するスキル(企業特殊スキル)を重点的に伸ばした。

すなわち、働き手は、職業人生の「すべて」を企業に捧げていたのである。それはまさに「滅私奉公」と表現できるものであろう。

他方、企業が働き手に提供したのは、終身的(長期的)な「雇用の保障」、そしてそれを通じた「生活の保障」といえるであろう。企業の命令に対して忠実に働いている働き手には、長期の雇用のみならず、年功序列という形で、年次に応じた

ポストや賃金の上昇を保障したのである。

これらを踏まえて、「企業」と「働き手」の関係性を模式図のようにあらわすと、以下になるだろう。



結局のところ、かつての日本型雇用において、働き手と企業の関係は、「働き手は企業にすべてを捧げ、代わりに、企業は働き手に生活とキャリア(のすべて)を保障する」という交換契約だったといえる。

この仕組みは、強固な信頼関係の源にはなっていたものの、働き手にとっては「選択肢」の乏しい関係性であった。

何が評価されるかと言えば、企業に対する忠誠心である。具体的には、長時間働けることや、何でもやれることだった。これらができない働き手は、出世することもできず、「非正規労働者」と呼ばれるようになり、強固なコミュニティの外に置かれていった。

働き手にとっては、働き方もキャリアの作り方も選択肢が乏しかった。会社を辞めることには、ネガティブな印象がつきまとった。

しかし、この「集团的・画一的な、同一性重視のシステム」が、製造業中心・安定成長下・一定品質のものを大量製造

するという勝ちパターンとして、かつての日本社会に極めて適合的なものであり、まさに日本の競争力の源泉になっていたのである。

3 伝統的な日本型雇用システムの限界と変化の方向性

(1) 伝統的な日本型雇用システムの限界

しかしながら、前述した3つの大きな変化を前に、こうしたシステムは、もはや維持困難である。

そもそも、伝統的な日本型雇用システムは、働き手がすべてを捧げ、代わりに企業は働き手のすべての面倒を見てあげる、ということが前提になっていた。しかし、今では、企業が働き手の面倒を見続けることは難しくなりつつある。事業環境の変化の速さの中で、雇用を維持し続けることは困難だ。働き手にとっては、ある種自分を犠牲にして今の会社のために一心不乱に働いていれば、会社がすべてを保障してくれる、という神話は、もはや存在しない。

働き手もまた、様々な意味で多様化している。かつての典型的な働き手としては、「家庭を妻に任せ、今いる企業の仕事にフルコミットする夫」が想定されていた。しかし今では、みんながみんな、今いる企業にすべてを捧げられるわけではなくなっている。

さらに、「集团的・画一的な、同一性重視のシステム」は、変化への対応や、イノベーション創出を困難にしている。

このように、企業と働き手の双方とも、伝統的な在り方と同じものが当然には提供できなくなっているし、伝統的な在り方が競争優位にもつがなくなっている。にもかかわらず、企業だけが一方的に、働き手にすべてを捧げることを求めている。これが、ブラック企業に代表されるような、日本型雇用システムが今もたらしめている負の側面といえよう。

この状況を打破し、日本型雇用システムをアップデートすべく、国によってルール化されるのが、残業時間の上限規制や同一労働同一賃金などなのである。

残業時間の上限規制は、長時間労働を“当然に”求めるあり方を崩すとともに、「長時間働いていること」をそのまま評価対象とすることを改めさせるという狙いがあるだろう。

また、同一労働同一賃金は、「そもそも同一労働とは？」という定義をする必要性から、“無限定”だった職務の明確化を求められているし、報酬や評価の理由に関する説明責任も求められるようになる。

いずれにおいても「脇目を振らずに滅私奉公せよ」という、企業からの一方的かつ上から目線の要求を許さないということが、狙いというわけである。

ちなみに、法改正とは少し異なるが、兼業・副業の普及促進も、同様の文脈である。1つの企業にすべてを捧げるのとは異なる選択肢を、働き手のものとするのが狙いであろう。

(2) 企業経営に資する働き方改革とは

企業と働き手が相互に何を提供できるのか。かつて存在

した、暗黙の前提はなくなった。ここからは、新たな信頼関係を構築しなければならない。

一つ重要な視点を提供したい。日本においては、「生産性」の低さはかねてより盛んに言われているが、もう一つ重要な指標として、「エンゲージメント」というものがある。様々な定義があるが、世界的な大手人事コンサルティング企業であったタワーズ・ワトソンの定義にしたがうと、「従業員それぞれが、会社の実現しようとしている戦略や目標を理解し、腹落ちして、そこに向かって、自らの力を発揮しようとする自発的な貢献意欲」を指す。ざっくりと言えば、「その組織で共に働く喜び」とでもいおうか。昨今、その高低が企業業績と相関関係を有しているとして、注目を集めている。

このエンゲージメントが、日本では極めて低いという調査結果がある。アメリカのギャラップ社が2017年に行った調査では、「日本においては、『熱意溢れる社員』の割合がわずか6%しかおらず、139か国中132位だった」のである。これこそが、日本の生産性の低さの一因でもあろう。

では、このエンゲージメントをいかに高め、企業競争力につなげていくのか。そこで必要なのが、相互に何を提供するのか、つまり、相手が何を求めており、自分は何を提供できるのかを模索し、再定義すること、“個別最適”を志向することである。

企業は働き手に対して、当然に滅私奉公を求めることはできない。働き手のニーズを把握したうえで、個々のニーズに応じた価値提供をしなければならない。「集团的・画一的な、同一性重視のシステム」を改め、働き方やキャリアルート等の「選択肢」を多様化させ、個別最適を図る必要があるだろう。

働き手の側は、“企業任せ”ではなく、自らのスキルを自ら伸ばしていくような、キャリア自律を図っていくことが必要になる。

これから企業は、その役目を働き手に対する成長機会の提供や自律の支援へとシフトする必要がある。個の尊重や成長機会の提供等を積極的に図る「個人が成長・活躍できる企業」こそが、働き手に選ばれる魅力的な企業となり、競争力の向上にもつながるだろう。

4 終わりに

時間外労働時間の上限規制といった、新たなルールをただ守ろうとするだけでは、“引き算”にしかならない。その目指すべきところは、当然の押し付けを改め、個別最適を図っていくこと、働き方やキャリアの選択肢を増やしていくことである。

こういった、大上段のポリシーを意識しながら企業と付き合うことは、これからの土業にとっても有用なものではないだろうか。本稿がわずかでも参考になれば幸いである。

(完)

『ダイバーシティの現場から…』（LGBT 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。

小田瑠依社会保険労務士事務所 オフィス R 特定社会保険労務士 小田 瑠依 氏

大学院修士課程修了後、映像制作会社や社労士事務所勤務を経て、2014年、新宿にて開業。レズビアンであることを公表しており、労使双方から性的指向や性自認にまつわる相談を多数受け、コンサルティングを行っている。また、東京会の自主研究グループ「ダイバーシティ経営研究会」メンバー、およびその有志によるグループ「SR LGBT&Allies」代表であり、LGBTが直面しがちな労働問題や労働・社会保険制度の問題について、企業や社労士会支部等での研修講師、イベント登壇、執筆等の啓発活動を行っている。LGBT支援法律家ネットワーク、LGBT法連合会等でも活動中。

ここ2～3年で、「LGBT」「性的指向(※)」「性自認(※)」「SOGI(※)」といった言葉を見たり聞いたりする機会が飛躍的に増えました。近年注目されつつある、<L>レズビアン(女性同性愛者)・<G>ゲイ(男性同性愛者)・バイセクシュアル(両性愛者)・<T>トランスジェンダー(性別越境者)といったセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)が就労の場面で直面しやすい問題とその対応について、本稿から2回にわたってお伝えします。

(※)性的指向:恋愛感情や性的欲望がどのような性別に向かうのかということ

(※)性自認:自身の性別がどのようなものかという認識

(※)SOGI:性的指向と性自認

(Sexual Orientation and Gender Identity)

セクシュアル・マイノリティの就労に関わる法律・制度等の整備

セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)にまつわる問題は、長らく「特殊な人たちの特殊な趣味の話」ととらえられ、「セクシュアル」「性的」という言葉のもつ「公の場に持ち出すべきでない」というイメージともあいまって、企業が取り組むべき課題として扱われることはほとんどありませんでした。

しかし、近年、性的指向や性自認は人間のアイデンティティ(自己同一性)に深く関わる要素であるということが知られるようになり、SOGIが少数派であることで社会の中で直面する問題は、女性、外国人、障害者、高齢者等の場合と同様に人権課題である、という認識も広まりつつあります。人権擁護の世界的な潮流の中でこの課題に取り組む企業も増え、

2017年には経団連、連合、日本学術会議が相次いでセクシュアル・マイノリティの就労について提言やガイドラインを出しました。労務管理や社会保険制度において、セクシュアル・マイノリティの就労に関わる法律や制度等も整備されつつあり、企業規模に関わらず取り組むべき分野となってきました。

……………《国内の法・制度等の動き》……………

ハラスメント対策の拡充

2016年12月に人事院規則で、2017年1月に均等法のセクハラ指針で、相次いで改正が施行され、セクシュアル・ハラスメントに関する部分に「性的指向」「性自認」という言葉が加わりました。これらの改正を受けて、2018年1月に改訂された厚生労働省の「モデル就業規則」では、「性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない」という規定案が盛り込まれています。

さらに、2018年12月に閣議決定された「労働政策基本方針」の「職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備」という項目にも「多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する」と記載されました。

オリンピック開催国としての施策

オリンピック憲章は根本原則として人権尊重をうたっ

ているため、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が定める、調達物品等のサプライヤーやライセンサーが遵守すべき調達コードにも、差別禁止の規定があります。サプライヤー等になった企業は、物品等の製造や調達の中で、性的指向・性自認を含む様々なマイノリティ性についての差別・ハラスメントを排除しなければなりません。

また、開催地である東京都では「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が2019年4月より施行されます。この条例では、「都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない」「都民および事業者は、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする」と定められています。

性同一性障害の病気や障害としての側面に必要な配慮

トランスジェンダーは、生まれた時に割り当てられた性別に違和感があったり距離を置きたいと感じたりする人の総称ですが、性同一性障害は、トランスジェンダーの中でも医療的措置を必要とする場合の診断名です（ただし、精神疾患の国際的な診断基準の変更により、今後別のカテゴリおよび言葉に変わります）。就労の場面でSOGIに関する施策が必要なのは、一義的には人権尊重のためであり、様々な人が活躍できる職場を作るためでもあります。性同一性障害の場合、これらに加えて、治療との両立等、疾患や障害として配慮が必要な部分もあります。

障害者雇用促進法では、法の対象となる「障害者」について、雇用率に関する部分を除いては社会モデルという考え方で定義されており、障害者を手帳の有無に限らない形で広くとらえています。性同一性障害を理由とする社会的障壁によって能力の発揮が阻まれる状況があれば、性同一性障害の者が障害者雇用促進法上の障害者に該当する場合もありうるため、事業者による差別の禁止や合理的配慮の提供義務が適用されることも考えられます。

なお、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」によって、要件を満たせば戸籍上の性別を変えられることが定められていますので、雇用契約の期間中に従業員の戸籍上の性別が変わる場合には、雇用している企業にも手続き等の対応が求められます。さらに、特に健康保険等公的医療保険において、性別適合手術に保険が適用されるようになったり、被保険者証に記載される戸籍等の名や性別が保険者の判断で裏面表記できるようになったりと、取り扱いが変化しつつあります。

.....

「重く受け止めすぎず」「軽く受け止めすぎず」

法や制度を遵守するという観点から、また、多様性を尊重することで企業イメージを向上させビジネスの拡大や人材の採用・定着を図ろうとする戦略的な意味からも、SOGIに関する施策の必要性を認識する企業は増えています。しかし、必要だと感じていても実際の取り組みに結びついていない場合も多くあります。

企業等から話を聞いて感じるのは、「SOGIに関する施策には、トイレ等施設の増設・改修や情報管理システムの変更等、多額の費用や大規模な制度改革が必要なのだ」と考えている方が多いということです。しかしこれは誤解で、施設利用はルールを運用を工夫することで解決できる場合がありますし、人権尊重の理念を明文化するだけでも実効性のある施策となりえます。企業の中にセクシュアル・マイノリティを支援する施策があること自体が、職場の中にいる（またはいるかもしれない）セクシュアル・マイノリティへの支援のメッセージとして機能することもあります。大変なことだと構えずに、まずはやれることからやってみると、次にやるべきことも見えてくるものです。

ただし、「重く受け止めすぎない方が良い」というのは、当事者からのサインを軽視してよいということではありません。

SOGIにまつわるトラブルについて、企業側から話を聞いたケースでは、「突然、従業員が昨日までと違う性別の服装で出社した」「唐突に強い口調でいろいろと要求してきた」等、セクシュアル・マイノリティの従業員が突如行動を起こしたという印象を持っていることが多いと感じます。ところが、従業員側から話を聞いたケースでは、「LGBTやハラスメントについての研修を提案した」「公的機関が出したLGBTに関するリーフレット等を上司や人事に渡した」「少しずつ服装を移行していた」「仲のいい人から少しずつカミングアウトしていった」等、声を上げる以前にさまざまなやり方で周囲の理解を得ようと職場の「地ならし」を試みていることがほとんどなのです。

企業側の対応が、従業員からは「何度も何度も穏やかな方法で理解を求めたのに、全く相手にされない」と見えてしまったために、業を煮やして「豹変」してしまったのではないかと感じるケースもあります。企業が早い段階で訴えに気づいて対応することで、穏便に解決できる場合も多いのではないのでしょうか。

早めに準備していることほどいざトラブルが起きたときに軽く済むことが多いのは、SOGIにまつわる問題も他の労務管理の問題と同じです。「関与先や自分の職場にLGBTなんていない」という方にも、ぜひ、SOGI問題に関心を持っていたきたいと考えています。

（次号につづく）

業種特化社労士の視点から 第16回 『調剤薬局業界編』

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。

みゆき社会保険労務士事務所代表 社会保険労務士 栗原 深雪 氏

産業カウンセラー。キャリアコンサルタント。株式会社CERASUS代表取締役。

企業、学校の総務部で9年、調剤薬局の本社管理部で人事総務経理業務を8年経験後、会計事務所、社会保険労務士事務所勤務を経て2016年開業。横浜市経済局女性活躍推進専門家として、企業で女性が活躍するために必要な制度導入等のコンサルティングや、神奈川県産業保健総合支援センターの両立支援促進員として、病気と治療の両立支援の提案を精力的に行っている。また、承認コミュニケーターとして承認力・コミュニケーション力アップ研修を行うことにより、人材定着につながる魅力ある職場づくりの支援に力を入れている。



1. 調剤薬局業界の現状

現在、全国の調剤薬局数は約59,000店まで増え(コンビニエンスストアは全国で約58,000店)、小規模店舗が乱立している状態です。政府の医療費削減の方針は、今後も続くと見られ、薬価引き下げや調剤報酬の下落により、調剤薬局の利益はますます縮小することが予想されます。

調剤薬局では、原則として、1日平均の取扱処方箋数40枚ごとに国家資格を持った専門家である「薬剤師」1人を配置する必要があります。さらに月に1度、患者ごとに医療費の明細書である診療報酬請求書(レセプト)を作成し、保険者に請求するという専門知識を必要とする事務員も必要です。そのような背景もあり、調剤薬局は常態的に人材不足の業界と言われています。

薬剤師の労働時間は、薬局の種類や立地条件により大きく異なります。診療時間が長い、患者数が多く人気の高い病院・医院の門前薬局では、病院・医院の診療時間に合わせて営業時間が長くなりますし、幹線道路沿いやショッピングモールに入っているド

ラッグストアを併設する調剤薬局では、早朝、深夜営業や24時間営業に対応するため、不規則なシフト勤務や残業時間が長いことによる転職も多くみられます。また、業界全体で薬剤師が不足していることに加え、薬剤師の年収は一般的な職業に比べて高額であるため、配置基準の最小人数の薬剤師で営業を行っている薬局が多いことも、慢性的な長時間労働の原因となっています。

さて、薬剤師の仕事は、医療機関から発行された処方箋に不備がないか、患者への重複投薬や複数の薬剤を投与する場合の相互作用の恐れがないかの確認から始まります。何も問題がなければ調剤業務をスタートしますが、処方箋の内容に不備や疑わしい点があれば、処方箋を書いた医師に疑義照会(内容について発行した医師に問い合わせること)をしなければなりません。そして、患者に薬を手渡すだけではなく、飲み方の注意や他の薬との飲み合わせ等の服薬指導をします。投薬後は患者ごとに個人情報や調剤、服薬指導の内容を記録する薬歴管理が

必要となりますが、患者数が多く、調剤・服薬指導に時間がかかる場合には、この薬歴管理は営業時間終了後に行うことになるため、この点も残業時間の延長につながっています。

他にも、在庫不足を理由に患者から求められる調剤を拒否することができず、ある一定の在庫量を確保する必要がある一方で、薬の過剰在庫は利益率を圧迫させますので、月末に行う棚卸業務は、とても慎重に行う必要があります。時間がかかる等の特徴もあります。調剤事務員と協力して行っても、調剤薬局を閉局後、翌日の開局時間までに在庫確認を終わらせる必要があるため、残業が深夜に及ぶことも珍しくありません。最近では、薬局の開局時間外でも、薬の副作用や飲み間違い、服用のタイミング等に関して、随時電話相談にのったり、緊急対応で調剤したり、地域包括ケアの一環として、在宅対応にも積極的に関与できる等の体制を整えるサービスを行っているところもあります。これらの追加のサービスを配置基準ぎりぎりの少人数の薬剤師で行っているため、ますます労働

時間の延長につながってきます。一方で、人の命にかかわる薬を取り扱う重大な責任と、それを果たすための多種多様な情報や知識、技能を必要とするため、定期的な研修の受講も必要です。これらの研修は、人材定着や応募者数を増やすため、多くの調剤薬局で研修の受講は勤務時間として扱っていますが、休日や夜間に受講させざるを得ないのも現実です。

2. 求められる業務内容と業務の進め方のポイント

国家資格を持った専門職である薬剤師は、ハローワークや求人サイトからの応募はめったになく、多額の紹介料を支払って人材紹介会社から紹介してもらうことがほとんどです。優秀な若手人材が応募したくなるような、在職中の従業員がいつまでもこの調剤薬局で仕事をしたいと思えるような魅力ある職場環境をつくるためのアドバイスができることが重要です。

土日や祝日の昼間の時間帯だけでなく、早朝や深夜も営業しているため、1ヵ月変形労働制を採用している調剤薬局が多いのですが、知識不足により適正なシフト管理ができていないこともあります。業務の繁閑によって、シフトや休憩時間をうまく調整することは、長時間労働を減らす有効な手段であることを提案することも大切です。また、調剤薬局の店長としての業務を行う管理薬剤師は、労働基準法第41条の労働時間等に関する規定の適用除外となる監督もしくは管理の地位にある者として、残業代が支払われていないケースが多いのですが、実際は職務内容や責任、権限の範囲が管理監督者としての判断基準を満たしていない場合もあるため、注意が必要です。

また、病院や医院の休憩時間中に他の医療機関の処方箋を持参した患者

さんへの対応や、在宅訪問サービスの薬の配達、薬歴の記載等で法律上必要な休憩時間を取れないという不満も聞かれます。休憩時間をきちんと取得できるかできないかは調剤薬局内の雰囲気や管理薬剤師個人の勤務スタンスに左右されることも多く、同じ会社内であっても店舗によっては取得状況にムラがある場合があります。調剤薬局は、労働基準法施行規則第31条の休憩の一斉付与の適用除外業種である「商業の事業」に該当するため、休憩を一斉に付与させる必要はありません。会社側から分割取得してもかまわないので、休憩時間はきちんと休憩を取得するように指導していても、休憩が取得できないという従業員が必ず出てきます。優秀な従業員が流出するのを防ぐため、従業員の言いなりになって、休憩時間分を残業代として支給したいという事業主からの依頼もよくあります。しかし、私たち社会保険労務士は、調剤過誤(調剤ミス・調剤事故等)を起こさないためにも、従業員本人の身体のためにも、休憩時間を取得することの大切さを根気よく伝え、適切な労務管理の方法を伝えていくしかありません。さらに、事業主が法律をよく知らないままに自己判断で就業規則を作成したり、会社独自の方法で算出した残業代を支給する等の給与計算をしたりしていることも多いため、法律に合った就業規則への改定や給与計算の受託の提案が必要になることもあるでしょう。

また、調剤薬局は女性が多い職場でもあるので、妊娠、出産、育児休業や介護休業に関する手続きが多いのも特徴で、多種多様な制度を紹介する機会も多くあります。そして、前職の給与額や人材紹介会社への報酬額だけを基礎として決定されていた賃金制度から、それぞれのキャリアに応じた賃金制度設計や、夜間電話対応手当や

休日急患対応手当等の新設手当等の導入を提案できるケースもあります。他にも、調剤から一包化まで行う全自動分包機を使用する等のシステム化・AI化や従業員ごとの業務内容の分析を行うことにより、労働時間短縮につながる効率的な業務改善の提案を行うことができれば、社会保険労務士が関わることの魅力を感じてもらえるのではないのでしょうか。加えて、パワハラによる退職や従業員がうつ病等の精神疾患に罹患したという相談が多いのもこの業種の特徴ですので、パワハラ対策やメンタルヘルス対策についての企業内研修も需要が高くなっています。

3. 調剤薬局業界へのアプローチを考える先生方へのアドバイス

調剤薬局では、地域住民に対して日常の健康相談に応じる役割を担う一方、がん患者等の有病者で治療と仕事を両立させたいと考えている患者さんからの相談を受けることも増えています。最近では、両立支援の専門家として社会保険労務士へのイメージが定着してきたこともありますので、アプローチについての敷居は高くないと思います。

しかし、社会保険労務士に相談するにはどこに行けばいいのか、社会保険労務士はどんな相談を受けてくれるのかについては、調剤薬局側からはあまりよく知られていません。病気の治療と仕事の両立支援についての知識を深めて、調剤薬局を始めとする医療機関や地域のコーディネーターと連携し、患者さんの想いに寄り添うことのできる社会保険労務士の存在価値をアピールしてはいかがでしょうか。調剤薬局の経営者は病院や医院のドクターの知り合いも多いので、病院や医院の顧問先を獲得するチャンスにもつながるかもしれません。

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 年超の実績を誇る人事・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。

～残念な雇用情勢だけ絶好調現象!?～

2019年2月28日刊行「労働新聞」メールマガジン No.331 より

経済評論家によりますと、平成31年は世界経済が減速し、日本も後退期に入るとの予想が優勢といえますが、さきごろ厚生労働省がまとめた全国統計データによりますと、雇用情勢だけは抜群に優良となっています。異次元金融緩和政策と人口減少が重なっているためと思われれますが、賃金上昇につながっていないのが辛いところです。

しかし、アベノミクスにより雇用情勢が大きく改善していることは賞賛すべきでしょう。バブル崩壊からリーマン・ショック後の悲惨だった日本経済のことを思えば、高齢者や女性、そして若者の働き口が豊富にあるという状態だけでも良しとすべきです。なかでも世界的にみて失業率が高い若年層の失業の心配がなく

なったことは、何にもまして素晴らしい現象といえます。

そこで、厚労省がまとめた30年12月の優良な雇用統計データをご紹介します。まず完全失業率は2.4%です。これは約25年振りの低い水準です。21年7月の5.5%が過去最高でした。2%台前半の水準は、ほぼ完全雇用状態とされていますので、これ以上は下がらない可能性があります。

有効求人倍率は、1.63倍で、約44年振りの高水準です。過去最低は21年8月の0.42倍でした。ほぼ10年で急速な回復をみせたことになります。人口減少だけでは説明がつかません。また、全都道府県で1倍を超えています。以前から

重視していた正社員の有効求人倍率は1.15倍となっています。これも16年の集計開始以来最高水準です。

就業者数は、24年の6271万人から29年には6522万人となりました。5年間で約250万人増加したことになります。正規雇用者数は、27年に8年振りにプラスに転じ、直近3カ月においては約135万人増加しました。

こうした雇用情勢の改善が消費拡大につながってなく残念です。個人も政府も企業もどのセクターにおいても資金を溜め込むだけで、使おうとしないデフレイマインドが染みついてしまったようです。好循環を達成してGDPの拡大につなげないと日本の将来が危うくなります。

～AIによる生産性寄与度は「年0.8%」～

2019年1月31日刊行「労働新聞」メールマガジン No.327 より

厚生労働省がまとめた雇用政策研究会報告書に気になる指摘がありましたので、話題にしたいと思います。AIによる自動化やIoTの進展による雇用への影響です。OECDが行った推計では、とくに事務作業などのルーティン業務において自動化のリスクが高く、雇用喪失につながり得る側面がある一方で、労働生産性の向上に寄与する側面もあるとしています。

そして同研究会が、AIなどの進展が労働生産性に与える影響を推計した結果、労働生産性に与える影響は年率0.8%程度であることが確認されたといっています。このため、AIなどの進展は、人口減少が見込まれるわが国にとっては、むしろ

生産性向上の重要な要素であり、こうした技術進歩を積極的に活用できる環境を整え、成長へつなげていくことが極めて重要であるという結論を導き出しています。

これは明るい観測といえます。AIが多くの仕事に取って代わる半面、成長を引き上げてくれる可能性を強調しています。そして、具体的な寄与度も示してくれました。

この推計は、2040年までの期間を想定していますが、学者によっては2045年にはAIが人間の頭脳を凌駕するシンギュラリティ(技術的特異点)が来ると

されています。同研究会が推計期限とする5年後です。その後は人間が想像もし得ないAI社会が待っているかもしれません。たぶん、この5年間でAIの性能が急速にアップして、社会の生産を中心的に担う存在となっているかもしれません。

そう考えると、人間社会は新たな段階に入るでしょう。平和で安息の日々が続く社会が到来するかもしれません? 今から25年後まで生きて社会の変化を見届けたいと強く思うようになりました。

～人間はAIに駆逐されるのか…～

2019年1月17日刊行「労働新聞」メールマガジン No.325 より

週刊「労働新聞」では、11面に「人事担当者が理解すべき!AI・ディープラーニング」を新たに連載開始しました。筆者(第1回)の川上さんによりますと、1990年代に登場したインターネットによる情報の爆発的拡大とコンピューターの性能向上の2つがAI化に拍車をかけていると話しています。そして2010年ごろからビッグデータがクローズアップされ、AI化のベースとなったわけです。

さらにここに来て、ディープラーニングが重要となってきています。従来のAIが苦手としていた外観検査、医療画像など、つまり人間の目に当たるカメラ、センサーからの情報収集、分析能力がこのディープラーニングで格段に進歩しました。その結果、機械制御や自動化などがリアル空間で再現できるほどになっています。

コンピューターの処理速度については、飛躍的に高速化していて、さらに今後数十年先には現在最速レベルといわれている「京」が、スマホに収まると考えられているようです。スーパーコンピューターの「京」といえば、報道などでみるとワンフロアの広いスペースにいくつものコンピューターをつなげて性能をアップさせていることが分かります。これがスマホ大になるとは夢のようです。

こうみると、これまでのIT化とは次元が異なります。情報入力面をみてもIT化の時代は、要するに人間がデータを言葉や記号に変換してキーボードで打ち込むというプログラミング作業が必要でしたが、AI化ではカメラ、センサーからその全体像をビッグデータとして取り込むことができます。つまり、人間が言葉に変換できない「暗黙知」を膨大に溜め込み、認識できるようになるということです。

さて、問題はここからです。飛躍的成長を遂げた2045年には、汎用AIが誕生するとみられていることです。汎用AIとは、現在のように何かに特化したAIではなく、まさに人間の脳を再現したAIです。昨年3月に亡くなった宇宙物理学者のホーキング博士は「AIは人間を駆逐する」と話していました。そう悲観しなくても人間とAIが共存する時代が来るのは確実です。

科学や技術進歩の担い手は人間の脳からAIに移り、その結果、飛躍的進歩が約束されます。人間が100年を要していた技術開発がAIによって1年で可能になるかもしれません。AIに生産活動をしてもらい、共存する人間はベーシックインカムを享受する理想社会が来ると信じています…。

※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。

労働新聞をご購読いただくと、
こんなサービスが受けられます!



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)

ご購読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。

～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。

【ナレჯ】「経営者」としての 「教養」を身に付ける

1. 「経営者仲間」という立ち位置の居心地の良さ

これまでの連載でも書いてきたとおり、私は、顧問先企業の経営者には、同じ「経営者仲間」として接しています。それは、経営者がいざという時に助言を求めるのは、専門家では無くて経営者仲間であることが少なくないからです。

私たち専門家の役割は、「顧客に良質な知識や情報を伝え、良き方向に自らの意志で変わる行動を起こしてもらうこと。そのために背中を押すこと」です。「〇〇先生がそう仰るからやってみましょう」と言う状態。したがって、我々専門家には、経営者を中心とした顧客に対する「説得力」が重要になることは以前の連載でも書いたところでした。

その状態になるには、経営者などの顧客に、少なくとも「話を聴いてもらう」状態になくはなりません。「取り敢えず話を聞いてやるか」という不遜な状態ではなく、専門家として敬意を払われて、対等かつ真摯な状態であるということです。そのためには、私たちは、机上の空論の単なる知識オバケではなく、きちんとした豊富な実務に裏打ちのある「専門分野」としておかなくてはならないのは言うまでもありません。

実際、私の経験上、単なる社労士というよりも、社労士であり人事や労務といった専門分野の知識と実務経験が豊富な「経営者仲間」という立ち位置で居た方が、多くの経営者に自分自身の理想や考え方の声が届きやすいと肌で感じております。肌感覚ですが、単なる社労士よりも数百倍伝わる状態です。

したがって、私たち社労士が開業した後は、きちんと実務をして正しく「儲ける」ことが大切です。正しいことをして儲けることは悪ではなく、むしろ起業している者の義務です。そして、人の専門家である以上、雇用をして組織化し、自身の事務所をショールームにして自分自身の信じる人事や労務の施策を実施するのです。この状態になれば、先生方の言葉を無視する経営者はいないでしょう。なぜなら、「経営者仲間」ですから。

なお、経営者とは従業員を1人以上雇用している者を指すのであって、無雇用で開業している者は該当しないので注意が必要です。なぜなら、無雇用者は、いかなれば自分一人だけの食い扶持を稼げばいいフリーランスなのであって、経営者は彼らと同じ経営者仲間としてカウントしてくれないからです。私は、社労士業界にあって、雇用⇒組織化がスタンダードになる時代が来ることを切に望んでおります。

2. なぜ社労士に「教養」が大切なのか

私は常々、経営者仲間の一人として顧問先企業の経営者などに言っている言葉があります。「経営者にしかできない仕事は、決めることと責任を取ること」。

上場企業のように資本も権限も分散・分掌している中堅以上の会社ならいざ知らず、100%株主のオーナー社長の会社であれば、会社として最終的な決断をすること、本来的な意味で責任をとることができるのは、オーナー社長ただ一人なのです。言うなれば、「上司は自分だけ」の状態。したがって、私も含めて経営者は文字通り孤独で、同じ境遇の経営者仲間と「群れ」をつくりやすいのは周知のことです。

このように私たち経営者は、決めるなり責任を取るなりの「意思決定」が仕事ですが、この意思決定の源になるのは、自分自身の確信と



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。SMB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。

した「価値基準」です。これがないと、意思決定が遅かったり、ブレたりします。そして、この価値基準の源になっているのが、「教養」なのです。なので、優れた経営者は、自分の専門分野だけでなく、孔孟思想や禅といった教養を習得しているとされています。

自分の理想とする顧客はこうした教養を身に付けた優れた経営者です。ので、当然、私自身も教養を習得するように努力している訳です。自分の理想とする顧客像を思い描き、そして今度はその顧客に自分が選ばれるかと逆算して、思考と行動を変えていくことが大切ではないでしょうか。

私が重要だと捉える教養は、「日本の歴史」です。筆者は以下の順番で勉強しています。

1. 良質な書籍で通史を一気に頭に叩き込む
2. 耳に入ってきたこと、興味を持ったことをとことんウィキペディアで調べる
3. リンク機能を活用して、関連項目を広く深くどんどん調べていく
4. その過程で興味を持ったドラマや映画を見る
5. 更に興味を持った項目の専門書籍を読む

ウィキペディアなどのインターネット百科事典の情報は玉石混交で、情報の出どころや真偽が定かではない情報も少なくありません。しかし、専門書籍に行く前に各項目の概要を学ぶには悪くない精度であり、またリンク機能が優れているのでそれを活用してどんどん広く深い知識習得ができるというメリットがあります。

なお、日本史を通史で習得するには、筆者は以下の書籍をお勧めします。

- 『いっきに学び直す日本史 古代・中世・近世 教養編』
(東洋経済新報社)
『いっきに学び直す日本史 近代・現代 実用編』(同)

オススメの読み方は、近世→近代→現代→古代→中世の順番で、「外国人に日本の歴史を伝えられる知識を身に付けよう」として読むことです。

3. せめて専門分野の本は買いましょう

たまに、図書館のシールが貼ってある人事や労務の書籍を読んでいる先生にお目にかかることがあります。私としては、社労士のレベルを下げたくないと考えておりますので、せめて自分自身の専門分野の本くらいは、購入して読まれることをお勧めいたします。

「自分が良ければいいんだ」ではなく、出会った方にとっては先生方が「社労士のアイコン」であることを自覚して、ともに社労士実務に精励して参りましょう!

2年間の連載が今号で最終回になります。長期間連載をお読みいただき、ありがとうございました。またどこかで出会えることを楽しみにしております。

(完)

第2回

「従業員トラブルアドバイス・解決技術」

～性格応用心理学(エニアグラム)・顧問コンサルタント入門～



ビジネス能力開発株式会社 代表取締役 安村 明史 氏

一般社団法人日本コミュニケーション協会代表理事。リクルート系コンサルタント会社を経て、NHKクローズアップ現代から取材を受ける、対人支援のプロコンサルタント。厚労省 雇用・能力開発機構『コーチング技法』テキスト執筆者。財務省研修の講師などを歴任。大学院教授への指導(心理学)はもとより、社労士へのコンサルティング指導は、東京を中心に北海道、山形、兵庫、和歌山など全国に500人以上。毎日、履歴書を見て欲しい、人事アドバイスが欲しいとの依頼がある。



前回の第1回目では、性格応用心理学(以下エニアグラム)の概要について、お伝えしました。今回は、社会保険労務士の先生方が事業主様からおそらく頻りに相談されるであろう「従業員の定着・離職問題」について、潜在的な問題の簡易的なチェック方法と、エニアグラムを用いることで改善に至った例について取り上げてみたいと思います。

例えばSE(システムエンジニア)が入社3年目に離職する場合、(会社規模などにもよって差異はあるのを前提として)一説では1,800万円程度の損失になるというデータもあります(損失の内容としては、技術流出・他者の残業代・新たな採用と教育の費用、その他諸々が含まれます)。それほどまでに、従業員の離職というのは、事業主様にとって頭の痛い問題であることは、先生方もよくご存じのところでしょう。

「急に親の介護が必要となって、どうしても辞めざるを得なくなった」など、離職の理由が事実的に明白であったり、不可避な事情である場合は防ぎようがありませんが、「納得できない理由で辞めていく」「本当の離職理由が何なのか釈然としない」際には、従業員が口にしない「事業所の制度への不満や人間関係の問題」が潜んでいるケースが考えられます。

ところで、そもそも、その職場で働いていこうとする動機は何でしょうか。特に中途入社の従業員の場合、大きく分けて次の5つが挙がってきます。

- 1.報酬が(前職より)高い
- 2.会社にブランド力がある(周りから「いい会社に入ったね」と言われること)

- 3.自分が成長できる、資格が取れるなど、教育体制の充実
- 4.自分の能力を(前職より)発揮でき、報酬にも反映される制度がある
- 5.仲間との調和・コミュニケーション・対人関係性が良い

上記のような従業員が求める要件を事業主様に説明し、こちらの5項目をチェックしてみてください(直接事業主様へ結果が知られるとなると抵抗を示される従業員の方もいらっしゃると思いますので、そこは外部の専門家として、先生方が匿名でアンケートをするなどの方法を採用されるのも良いのではないのでしょうか)。その結果の○×の数を見るだけで、マッチングの度合いが判断できます。○が多いほど、従業員はその職場に魅力を感じており、反対に×が多いほど離職を意識する傾向にあります。特に、決定的な離職の要因となるのは「5.仲間との調和・コミュニケーション・対人関係性が良い」に×がついている場合です。「『上司や部下と合わない』『職場の人間関係のストレスが強い』と訴えるビジネスマンが全体の65%」とのデータ(「日経ビジネス」調べ)もあるほどですので、ぜひ一度実施されてみることをお勧めします。

さて、以前、3か月に1人の割合で、人が辞めていくコールセンターがありました。職場は荒れており、「マイクセットを壁にぶつける」「PCを蹴る」「部下が上司に怒鳴る」などが日常のように繰り返されていました。上記のような簡易チェックを試みることもひとつですが、早めに状況を把握し、対策を講じなければ、どんどん悪循環に陥ってしまうわけで、その職場はまさに

崩壊寸前でした。

そこで、現場のリーダーの方がエニアグラムを学び、従業員一人ひとりを9つの性格タイプに判別、それぞれに対してマネジメントを行い、下記のような成果に結びつけることができました。

- 1.離職者がゼロになり、毎月90万円程度かかっていたオペレーターのトレーニング費用を削減
- 2.20名で回っていた業務を17名でこなせるようになり、給与の20%を削減
- 3.呼出音5回以内で電話を取る目標のところ、平均2回で電話を取るようになるなどの職場環境が生まれ、目標件数の105%を継続的に達成

その後そのコールセンターは上部からの評価を受け、当年の社長賞をいただくまでに至りました。対人関係を改善し、離職をゼロに近づけるためには、性格タイプ別のコミュニケーションに対応するエニアグラムが効果的です(エニアグラムはSONY、サイバーエージェントなどでも、すでに活用されています)。先生方のコンサルティング業務でもきっとお役に立てただけだと断言できます。

※さらに全国の事業主の奥様たちも、エニアグラムを学び始めています。

【岩戸左紀社労士主催「社長妻の会」】

<http://iwatosaki.com/partner/>
(事業主である夫の事業を加速、発展させるために、自分も一緒に仕事をしながら働き、成長をともにする女性たち)

(次号につづく)

顧問先を増やそう！

神奈川県 井上 知子 氏
井上社会保険労務士事務所



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。

事務所の方針について

当事務所は、平成27年に開業し今年で創業4年目を迎えました。現在ではスタッフ1名を加えて、手続きから就業規則の作成といった社労士業務全般をお受けしながら、いわゆる3号業務といわれるようなコンサルティング業務にも力を入れています。

社労士になったのは、税理士事務所を開業していた夫からの勧めがきっかけでした。税務の仕事を手伝っていたところ、「今まで色々な仕事をしてきた経験を活かして、社労士の勉強をしてみては？」と提案されたのです。「よし！これまでの自分の経験を活かせるかもしれない。もっと自分の可能性を試してみたい！」と思い、必死で勉強、受験1回で社労士試験に合格、夫の事務所運営のノウハウもあり、翌年無事開業することができました。

夫は税理士事務所、私は社労士事務所を独立して開業しておりますが、お互いに連携が取れる体制をとっております。税理士顧問だけでも、社労士顧問だけでも、両方合わせた顧問契約をいただくことも、自由に選んでいただくことが可能です。相談の入り口は税務会計の問い合わせであっても、踏み込んでお伺いした結果、労務管理だけを依頼されることになったり、その反対に、労務管理のご相談から、税務会計だけの契約になったりということもあります。会社の問題は「お金」と「ヒト」に関わることがほとんどですから、結果的に、税理士顧問と社労士顧問、両

方を選択されるお客様も多数いらっしゃいます。このように、お客様のご要望に合わせて、トータルで対応ができるのが当事務所の良いところであると感じております。

高度化事業申込のきっかけと活用法

高度化事業に協賛する前から幹事社労士として登録はしていましたが、当時から、お客様の求人採用の際に「CUBIC」を活用したり、「らくらく助成金診断」を助成金申請の検討をしているお客様にご案内したりと、中企団のサービスを大変活用させていただいておりました。

そんな折、お客様から「人事評価制度を導入したい」という相談を受けました。様々な制度を検討していたところ、タイミング良く、中企団で「人事評価制度」をテーマとした特別研修会が開催されることを知り、出席してみたところ、立川定先生の体系的なご説明を聴講し、ぜひお客様への提案に役立てたいと考えました。その後、立川先生が以前ご登壇された「人事コンサルタント養成講座（全12回）」DVDのチラシを拝読し、即購入を決めました。そして内容をよくよく読んでみますと、「高度化事業に協賛し常任幹事社労士になると当該DVDを割引価格で購入できること」、さらに別の中企団からの案内にて、丁度「高度化事業キャンペーン期間につき初期設定費用半額等の特典も利用できること」を知ったのです。多くの使えるコンテンツが拡充されることも決め手となり、高度化

事業に協賛することにしました。

特に、常任幹事社労士になった後に、プロのカメラマン・ライター・デザイナーの方にご作成いただいた「簡易版事務所案内」は、営業・販促の際に大変役立っております。また既存のお客様には、最近追加された新コンテンツ「～リスク徹底排除型～アップデート就業規則」を活用、就業規則の見直しを行っております。また集客面では、「社労士サーチ.com」での反響が予想以上にあり、顧問契約を検討しているお客様から問い合わせを度々いただいております。

今後の展望

人手不足が一段と深刻になっていきます。仕事のできる方を探して採用するという従来の形から、今いる従業員・未経験者を採用して人材育成することによって戦力に育てていく形に、時代は動いていくでしょう。

当事務所では「人材採用」「人材育成」「就業規則の作成・見直し」「ハラスメント対策」についての制度導入のコンサルティングや研修等、お客様の会社で働く従業員の方々が会社を辞めずにワクワクと楽しい職業人生を送るためのご支援をさせていただきたいと思っています。

そのためにも中企団の高度化事業のツールを活用し、当事務所の良さをさらに伸ばし、「お金」と「ヒト」についてまるごとお任せいただける、お客様に寄り添い満足のいただける事務所を目指していきたいと考えています。

NSS口座振替システム【報酬制度・紹介制度】

W^{ダブル}キャンペーン! +PLUS

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【会員向けシステム】 | 紹介制度【顧問先様向けシステム】 |
|--------------------------|---|---|
| キャンペーン期間 | 2019年4月1日(月)～2020年3月31日(火) | |
| 対象者 | 報酬口座振替システムご利用の会員 | すべての会員 |
| キャンペーン NSSからの 進呈内容 | <p>■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</p> <p>■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</p> | <p>①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※</p> <p>②「ご利用開始3ヵ月目の請求口座数が100口座以上」の場合、①に加え20,000円を追加でお支払い※</p> <p>③さらにキャンペーン期間中のご紹介にて「2件目以降」は、上記紹介手数料にボーナス手数料10,000円をプラス</p> |
| 対象の要件 | キャンペーン期間中に、紹介票の受付、ご契約が成立していること | ③キャンペーン期間中に紹介票の受付、ご契約が成立し、2021年3月までに口座振替が開始されていること (①と同時に支払います) |
| ◇重要!◇ 紹介方法 | ご利用見込のある会員・顧問先様をNSSホームページや当パンフレットに掲載している「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。 | |

こちらをプラス!

◎「社労士制度創設50周年記念Wキャンペーン」が好評でしたので、特典を追加して実施させていただきます。
※①②は紹介手数料の「支払基準」を記載しており、今回のキャンペーン以外でもお支払いしています。

「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** 日本システム収納株式会社

 **0120-700-676**

フクシマ社会保険労務士法人
福島 省三先生

システムを『社労夢』に一元化、徹底活用して効率的な
事務所運営の体制を構築!

中企団職員：まずは、事務所の特色についてお聞かせください。

福島先生：事務所を、コンサルティング部門と通常のお客様のところに行く法人を回る部門、もう一つはアウトソーシング部門と三部門に分けて組織的に運営しています。

現在、給与計算の需要が高まっていて、20～30人の企業から何百人の企業まで様々な依頼をいただいています。現状、恐らく1万人分位の給与計算をしていて、採用が追い付かないくらいです。そのこともあって事務所の職員は35名で、その内アウトソーシング部門が20人を超えています。このもともとの社会保険労務士業をストックにして、コンサルティング部門をプラスアルファにもっていくという経営をしています。あと、お客様のところに行く部門は、ほぼ社労士資格を持っていて10人を超えているといった骨太の経営をしているのが特徴です。

中企団職員：福島先生の事務所にアウトソースをしたいとお客様に思わせているところは、どのようなところでしょうか。

福島先生：付加価値でしょうか。労務相談もできれば、ちょっとした研修も実施しています。助成金の提案もできれば人事制度の提案もできるといった付加価値部分を評価していただいて、お客様を呼び込んでいるのだと思います。

これが、小規模の事務所であれば先生の研鑽でしょうし、人を雇って規模を拡大するとなると職員教育が大切になります。組織として付加価値を身に付けてきたことが選んでいただいている理由だと思います。

社労士目線で作られた「社労夢」で
勤怠・手続き・給与計算から
労働保険事務組合まで一元管理

中企団職員：では『社労夢』を導入したきっかけは何だったのでしょうか?

福島先生：もともとは他社の会計ソフトを使っていたのですが、まずは手続きのために『社労夢』のパッケージ版を導入して。それからエムケイシステムさんのほうに一本化しました。『社労夢』利用の決め手になったのは、社労士目線で作られていて、業務上使いやすい

かったということです。あとは、当事務所が労働保険事務組合を持っていますので、その管理機能が付いていたからということもあります。

中企団職員：そして『社労夢』のパッケージ版から『社労夢ハウス』に移行したんですね。

福島先生：はい。『社労夢ハウス』に移行して良かったのは、全て一元的に処理できるという点ですね。だから早くから電子申請に取り組むことができました。現在では、顧問先数は500社を超えています。その7割くらいは『ネットde受付』をご利用いただいています。昔ながらに、印鑑を取りに行き役所に行くという作業がなくなったのがメリットですね。あとは、手続きを補完する機能として『社労夢ハウス』の『連絡ホットライン』は便利ですね。先方が入力したら、事務所からも見られると言った機能で、お客様とのやり取りがスムーズに進みます。

中企団職員：何か事務所として特色のある使い方はなさっていますか。

福島先生：当事務所は病院のお客様も多く、また勤怠まで受託しています。病院の勤怠を拾おうとするとなかなか難しいじゃないですか。それを何件もやっています。人海戦術で施行錯誤しながら『社労夢』を深く研究していきました。勤怠の機能の使い方～勤怠から、手続き、給与計算まで、本当に一元化できていると思います。

勤怠の話を取り出して言えば、例えば他社の勤怠システムは基本的に従量課金制じゃないですか。エムケイシステムさんの場合は、『社労夢ハウス』を利用していると一定規模まで課金がないのは非常に気に入っています。



『社労夢』ユーザーの皆さんは、固定的に費用を払っているのですから、もっと『社労夢』の機能を勉強し、お客様に提案して、システムを徹底活用すると良いと思います。

「Direct HR」(ダイレクトHR)で 転換期に着実に対応できる事務所に

中企団職員：今度、エムケイシステムさんから従業員が入力する『ダイレクトHR』がリリースされますが、ご活用なさる予定でしょうか？

福島先生：はい、契約しました。似たようなシステムが色々出ていますが、導入するのであればエムケイシステムさんのものだろうということで、流れに乗っておかないと遅れてしまうこともあり今回お願いをしました。

複数のシステムを利用しようとするとなかなか連携についてのリスクがありますので、同じ会社のシステムでデータを取りまわすというのは安心ですね。マイナンバーの時も同様の理由で『マイナde社労夢』を導入しました。

また、広島で普及するのは、はっきり言ってまだ先の話だと思っています。従業員が申請情報を入力するような企業はまだないでしょう。よっぽどIT企業で、若い社長で社員も若いという話なら違いますが、なかなかそうはいかない。

ただ、『社労夢』のようなクラウドのシステムも、昔は一般的ではな

かったですが、導入していなかったら取り残されたでしょう。特に当事務所では、取り扱っている労働者のデータの量も多いので、早めに着手しておかないと、次に転換期がきたときに対処できないであろうということで、導入することにしました。まずは、事務所で使ってみることからスタートします。

中企団職員：今後、『社労夢』に望んでいくことは、どのような点でしょうか。

福島先生：機能の点で言えば、当事務所の職員は、電子申請で返ってきた書類のダウンロードと印刷に時間がかかると言っていました。前にインタビュー記事でRPAを活用しているというのを見ましたが、RPAを使わなくてもできるようにしてもらいたいという話です。また、データが一元化されていて『連絡ホットライン』と言ったお客様と情報共有などができるシステムがあるので、もっとそれを見やすく使いやすく深化させて欲しいですね。例えば、「働き方改革」に乗って、勤怠で時間外労働が発生したらフラグが立つと言ったような…。そのようなお客様や社労士事務所向けのサービスがもっと充実すれば良いという思いがあります。

また、機能以外の面で言えば『社労夢』で完結しない人事制度や労務監査などのオプションサービスがあれば喜ばれるのではないのでしょうか。社労士業務のソフトメーカーでは、そういったサービスがないじゃないですか。社労士の顧客は従業員20～30人位の企業が多いので、それ位の規模感のお客様にPRできる商品が組み合わさっていたら、より良いと思いますよね。

中企団職員：社労夢の「ネットde就業」は系統的に「働き方改革法案」に対応する(*)と聞いています(*2019年3月時点)。時間外労働もアラートで事前に通知されるようなので期待大ですね。



フクシマ社会保険労務士法人 (広島県)

取材:2019年3月

代表 特定社会保険労務士 福島 省三

ホームページ <http://www.jinji-fuku.jp/>

職員 35名

商社勤務を経て、平成元年1月に福島社会保険労務士事務所開業。平成24年12月1日にフクシマ社会保険労務士法人を設立し現在に至る。中小零細企業から東証一部上場企業に対する数多くの指導実績に基づき顧問先企業のニーズに応えると共に、付加価値の高いサービスを探究し情熱を持って提供している。また、蓄積されたノウハウを元に「クラウド版労務監査サービス」や「人事パック」など、社労士が活用できるツールの企画・開発も行っている。

社会保険・労働保険の電子申請対応クラウドシステム <http://www.shalom-house.jp/cg/>

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。

女性活躍推進法等の一部を改正する法律案

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、前回の続報になりますが、3月8日に国会に提出された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」を取り上げることとします。特に与野党で大きく意見が分かれる法案とは思われませんので、今国会で成立する公算が大きいものとみることができます。

1. 報告書から改正法案へ

上記の法律案は、前回取り上げた「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」(報告書)を受けて作成されたものです。「法律」という単位でみると、以下の5つの法律の改正が盛り込まれています。

- ①女性活躍推進法
- ②労働施策総合推進法
- ③男女雇用機会均等法
- ④労働者派遣法
- ⑤育児介護休業法

2. 改正法案の重要ポイント

①女性活躍推進法の改正

- 一般事業主行動計画の策定・提出義務を負う事業主の範囲を常用雇用労働者数300人超の企業から、100人超の企業へと拡大します。
- 女性の職業選択に資する情報を公表する義務についても、適用対象となる事業主の範囲を常用雇用労働者数300人超の企業から、100人超の企業へと拡大します。また、この義務に違反した事業主が厚生労働大臣の勧告を受けても従わなかったときは、その旨を公表することができますようにします。

②労働施策総合推進法の改正(パワハラ対策に関する法制化)

- 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることがないように、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされます。
- 事業主は、労働者がパワハラに関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。
- 上記の諸事項に関する労働者と事業主との間の紛争の解決については、個別労働紛争解決促進法の一部規定の適用が排除され、均等法と同様の特別規定が設けられたり、均等法の規定が準用されています。

- 厚生労働大臣は、パワハラ防止に関する措置義務及びパワハラに関する相談等を理由とする不利益取扱い禁止に関する規定に違反している事業主に対し、勧告した場合において、その勧告を受けた者が従わなかったときは、その旨を公表することができます。

③男女雇用機会均等法の改正(セクハラ対策・マタハラ対策の強化)

セクハラ及びマタハラについて、パワハラと同様、労働者が相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実

を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。また、この義務に違反した事業主が厚生労働大臣から勧告を受けても従わないときは、厚生労働大臣は、その旨を公表することができます。

④労働者派遣法の改正

労働施策総合推進法にパワハラに関する規定が新設されたことに伴い、同法の適用に関する特例を定める規定が新設されます。

⑤育児介護休業法の改正

育児休業等に関連するハラスメントにつき、セクハラ等と同様、労働者が相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。また、この義務に違反した事業主が厚生労働大臣から勧告を受けても従わないときは、厚生労働大臣は、その旨を公表することができます。

3. 施行期日

原則として、「公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日」とされていますが、女性活躍推進法改正については、「公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」となっています。また、労働施策総合推進法の改正のうち、パワハラに関する措置義務に関連する部分は、中小事業主に限り、「公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」までの間は、努力義務とされています。

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

ジョン・F・ケネディ（元米国大統領）が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

ジョン・F・ケネディ（1917～1963）。米国生まれ。米国の政治家、第35代米国大統領。「アポロ計画」の第一歩を進めたこと、キューバ危機を回避したことなどで知られている。1963年、パレード中に銃撃によって暗殺。

【参考文献】

(*)「HISTORIC SPEECHES」(The John F. Kennedy Presidential Library and Museum、2019年1月時点で確認できるWebサイト)

(**)「大統領就任演説(1961年)」(国務省出版物「米国の歴史と民主主義の基本文書大統領演説」、2019年1月時点で確認できるWebサイト)

「われわれは、月へ行くことを選択します(We choose to go to the Moon.)(*)」

冒頭の言葉は、

「自分たちは、困難かつ大きな夢にチャレンジし、
成功させることを宣言する」
ということを表しています。

第35代米国大統領、ジョン・F・ケネディ氏が演説でこの言葉を発したとき、観衆は大きな喝采を送りました。ケネディ氏が、「月へ行く」という壮大な夢の実現を力強く宣言したことが、観衆を大いに感動させたのです。

ケネディ氏はこの壮大な夢について、冒頭の言葉に続けて、「簡単だからではない。むしろ困難であるからだ」と述べています。困難であるからこそ、実現に向けてチャレンジすることに大いなる価値があると伝え、人々を鼓舞したかったのでしょう。

時として経営者にも、社員を鼓舞することが求められます。年度替わりなどの節目の他、特に新規事業を立ち上げる、会社の変革に取り組むなど、これまでにないチャレンジをする際には、社員一人ひとりが驚くような夢を“打ち上げる”ことが必要です。

そこで経営者は、ケネディ氏の「月へ行くことを選択します」のような、「ほら吹き」と言われるくらいのメッセージを力強く発しましょう。ただし、こうしたメッセージを発する際には、忘れてならないことが3つあります。

1つ目は、ケネディ氏の宣言「月へ行く」と同じように、社員にとって「大きくて分かりやすい夢であること」です。例えば、「我が社は世界シェアナンバーワンを取る」という宣言でもよいでしょう。

2つ目は、「社員が誇れる夢にすること」です。社員がワクワクし、家族や社外の人に胸を張って言える夢であれば、たとえ成功への道のりがつらくても、社員にとって大きな原動力となるでしょう。

そして3つ目は、「社員に『自分事』として捉えてもらうこと」です。新規事業や会社の変革に対する経営者の思いを理解できず、目の前の仕事を優先する社員は少なくありません。そうしたとき、経営者にとって参考になるのが、ケネディ氏の次の言葉です。

「あなたの国があなたのために何ができるかを問わないでほしい。
あなたがあなたの国のために何ができるかを問うてほしい」(**)

これは、ケネディ氏が大統領就任演説で述べた言葉です。人々に対して、「自己利益を超えて、自らが自分の国のために働くよう促した」として、有名な一節となりました。経営者が社員に「自分事」として捉えてもらうためのメッセージも、これに通じます。

新規事業や会社の変革とは、経営者が1人で実現するわけでも、会社がなんとかしてくれるわけでもありません。社員一人ひとりが自ら試行錯誤することでこそ、実現できるのです。

経営者はそうしたことを、社員に繰り返し伝えなければなりません。

大きな夢を“打ち上げる”ことで社員を鼓舞し、同時に、社員一人ひとりに「あなたは、あなたの働く会社の未来のために何ができるのか」を問い続ける。この両方のメッセージを発し続けることで、経営者は新しい会社の姿を築いていくことができるのです。

以上(2019年2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、本文中に特別な断りがない限り、2019年1月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

制作・提供:株式会社 日本情報マート

第16回

『ITツールの活用で企業プロモーションの活性化を』

中小企業診断士
内 信史 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さほど多くなく、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。

中小企業診断士は広い経営知識が必要とされるが独占業務がない資格と言われています。一方で独立し活動している中小企業診断士は何らかのジャンルで専門性を持っています。私の場合は以前よりIT関連の会社を経営しており、その傍ら診断士として「ITと経営の橋渡し」をテーマに活動しています。

本稿ではIT診断士の支援事例と、ITツールのトレンドをご紹介しますと思います。

1. ホームページ(以下HP)を新規で持ちたいという事例

創業間もないためHPがないという企業からだけでなく、創業数十年以上の社歴の長い企業からもHPを持ちたいという相談も多くあります。

社歴の長い企業の共通点としては

- ・BtoBのビジネス
- ・売上のほとんどが特定の得意先企業との取引である
- ・得意先顧客が長年かわらなかったため、HPが必要なかった

という経緯を持つ点です。

HPを持つ必要性に至った動機を分類すると、

- ①人材採用にむけて必要
- ②既存取引先との売上が低迷したため新規取引先を開拓する上で必要
- ③既存取引先との売上が低迷したため新規事業を立ち上げる、その宣伝のために必要

が挙げられます。

それぞれこれまでその企業がターゲットとしてこなかった層にその企業の

情報を紹介するという目的で、HPの役割が期待されているわけですが、HPをつくる＝(イコール)人材が集まる、顧客が集まる、商品が売れるという期待のみが先行し、HPへの集客、訪問者に対して伝える企業や商品の魅力、強み、を検討していないことが多くあります。

こういった企業は特殊な部材を製造していたり、特定ジャンルで専門性の高い商品を扱っていたり、高度な技術を持った職人がいたり、何らかの特化した強みを持つ故に、長年存続してきたケースが多いものです。しかしながら、それが自分たちにとっては当たり前のことで、特殊性、魅力や強みに気づいていないため、それらの魅力や強みを見える化、言語化して引き出すという支援を行います。

こういったコンテンツの元となる魅力を引き出すことの方が、HPの構築に関する技術情報を提供するよりも重要となります。

2. メーリングリストを使って顧客に効率的にプロモーションを行いたいという相談事例

新商品の情報を提供する際に、営業マンが個別に顧客に対してアポイントをとり、カタログを持参して一件ずつ訪問して説明しているような昔ながらの営業スタイルの会社からの支援依頼の事例です。

このようなケースでは基本的に顧客のリスト化が行われておらず、各営業マンが個別で名刺を持っている状態であり、メーリングリスト等を導入して運用す

るまでに、次のようなステップでIT化の支援を行います。

①顧客情報のデータ化、リスト化

まず、配信したいターゲットの企業名、担当者名、メールアドレスなどをデータ化しリスト化します。

営業担当者ごとに保有している名刺を名刺管理ソフト等で取り込みデータ化し、一元管理して、リスト化するという実践します。



②顧客リストを元に顧客層分析と分類の実施

例えば顧客の業種ごとに提供する商品が異なる場合は業種で分類し、さらに同業者、見込み顧客、新規顧客、既存顧客、得意先など自社にとっての顧客のステージで分類するといったことを実践します。



③分類した顧客層ごとに提供する情報の検討

潜在顧客を見込顧客へ、見込顧客を新規顧客へ、顧客をお得意様、リピータへ導くステップとして、潜在顧客には企業と商品を認知してもらう情報を提供する、見込み客には見込み客が興味を持つ情報を提供するという顧客のステージや属性にマッチした情報提供戦略を策定します。



④メール配信のためのツールの選定と導入

この段階で初めてどの配信ツールを導入するかを検討する準備が整い、支援先へツールに関する情報提供と選定を開始します。

「メーリングリストは日時を事前に設定して同時に複数のターゲットに情報を配信することが可能です」といった情報提供や「ステップメールは顧客と接点をもった時を起点として、事前に用意していたメールを指定した間隔で順次情報配信することが可能です」といった情報提供をし、さらにターゲットへの配信数規模、予算などから実際に導入するツールの選定支援を実施します。

また、どのようなタイミングで配信するか、配信間隔、誰が内容を考えるか、ツールの使い方を覚えるのは誰かといった運用面、人的リソース面の検討を支援することも大切となります。

3. SNSを有効活用して集客したいという相談事例

飲食店や教室業などのBtoCビジネスを行っている企業から多いのが特徴です。相談内容は、SNSごとの特徴や使い方を知りたいといったものから、ブログと複数SNSを連携して、ブログに投稿した内容を連携したSNSに自動配信したいといった具体的なもので、様々です。

テレビやセミナーの煽りによるものか、SNSに投稿すれば口コミで集客ができるという過度な期待が浸透していますが、実際にはSNSで配信しているだけでは効果が出ず、どうすれば集客につながるかという相談に帰結します。

こういった場合は店舗にSNSにつながる用のQRコード名刺やポスターを用意したり、HPに店舗のアカウントと繋がるソーシャルリンクをつけたりといった、つながり数を増やすための施策、割引クーポンやおまけなどの特典をつけるなどの、つながるメリットや動機を持たせるなどの施策を提案します。

4.トレンドツール

事例で紹介したメジャーなITツール以外で、顧客とのコミュニケーションやプロモーション用途のトレンドITツールをご紹介します。

●ウェブチャット

HP訪問者が企業とリアルタイムにテキストでコミュニケーションを取れます。電話で問い合わせるほどでもないがメールよりも早く知りたいという際の

手段として急速に広まっています。

| ツール | レスポンス | 訪問者の問い合わせの動機 |
|---------|--------|--------------|
| 電話 | リアルタイム | 強い |
| ウェブチャット | リアルタイム | 中間 |
| メール | 遅い | 弱い |

HP上のどのページからでも利用可能で、問い合わせをしたい訪問者の離脱率を低下させることが可能です。企業側にチャット受付可能な要員がいない状態の時には、自動的にメールフォームに機能が変更になるなど、HP訪問者とのコミュニケーションを促進するための有効な手段となっています。

●WEBプッシュ

サイト訪問者がサイト上で許可を選択するだけで、その訪問者がページを離れた後でもいつでもその訪問者にプッシュ通知をおくることができます。

- また、
- ・配信先に対して目立つ形で通知をすることができる。
 - ・パソコン、スマートフォンに限らず配信することができる。
 - ・メールアドレス等情報を入力してもらうことなく購読してもらうことができる。
 - ・配信される側はブラウザを起動していなくてもプッシュ通知は届く。

など、配信手段として強力な特徴があります。



図：登録例

●PWA(プログレッシブウェブアプリ)

スマートフォンアプリのように振る舞うウェブサイトの技術です。

百聞は一見に如かず、日本では受託・不動産の売買をするsuumoのサイトがPWAの事例として有名で、住宅情報の検索アプリのような振る舞いをPWAというウェブサイトの技術で実装されています

(参考サイト ⇒ <https://suumo.jp/>)

PWAには

- ・スマートフォンのホーム画面にアプリ同様のアイコンを設置可能
 - ・通信がオフラインでも使用可能
 - ・Webプッシュ通知を送信可能
 - ・GPSが使用可能
 - ・アプリ制作なし、審査なしで実装可能
- といった特徴があります。

5.最後に

プロモーションツールの運用を成功させるためには、

- ・顧客分類や顧客を誘導するというターゲットに関する検討
- ・商品や企業の魅力を掘り下げて配信するコンテンツに関する検討
- ・実際に運用する人的資源があるかどうかに関する検討

が不可欠であり、この点は後半に紹介させて頂いたトレンドのITツールにおいても同じであると言えます。

こういった課題を整理して筋道をたてるために、外部の専門家である中小企業診断士を活用するというのがひとつの選択肢となる事を少しでも知って頂ければ幸いです。

株式会社ギークフィード 代表取締役
中小企業診断士
内 信史

中小ソフトウェア開発会社にて「プログラマー」「ベンチャー部門立ち上げ」「企画広報」を経て、約10年間勤務後、2011年ソフトウェアベンチャーのギークフィード設立。2013年中小企業診断士登録後、ソフトウェア開発会社を営する傍ら「ITと経営の橋渡し」をテーマに中小企業診断士として活動している。

CHUKIDAN 研修会ハイライト

No.356 【特別研修会】

「働き方改革」の全体像と その先にある「企業を成長に導く考え方」



講 師

弁護士 白石 紘一 氏

2012年弁護士登録。企業法務、労働法務等に従事した後、2016年9月より経済産業省・産業人材政策室に任期付公務員として着任し、「働き方改革」等に関する政策立案に従事。2018年10月より東京八丁堀法律事務所に復帰。労働法務・ベンチャー支援等を行っている。

～「働き方改革」を名ばかりに
終わらせないために～

ついに、4月から働き方改革が法律施行を伴って実施されることになりました。すでに皆様は、顧問先に対しての対応ご提案を進めていることかと思えます。また、法施行待ちの改正については、情報を追いかけてながら対応方法を見極めていらっしゃるのではないのでしょうか。

しかし、そもそも「働き方改革」は、いままでの法改正のように相談に乗って、規程に落とし込み、周知していくといった対応で良いものでしょうか？平成29年3月に安倍総理大臣は「『働き方改革実行計画』」の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩である。文化、ライフスタイルとして、長年染みついた労働慣行が本当に改革できるか、半信半疑の方もあろうが、後世において振り返れば、2017年が、日本の働き方が変わった

出発点として、間違いなく記憶されることになろう。」としています。それを考えるなら、法改正は「働き方改革」を実現するための一手段でしかなく、労働慣行を変えるという「働き方改革」の目的に辿り着くにはプラスαの施策が必要になるでしょう。

そこで、「働き方改革」の政策立案にも深く関わってきた弁護士の白石先生にご登壇いただき、弁護士の視点から法改正を論じていただくとともに、「働き方改革」の目的を達成するためのヒントについて、ご講義いただきました。

前半は同一労働同一賃金、労働時間の上限規制、柔軟な働き方を中心に据えて、一通りの法改正をなぞりながら説明していきます。

そして後半は、日本型雇用システムが「働き方改革」によって、どのように変わり、どこに向かっていくのかを読み解きます。この話は経済産業省に近い経営・人事寄りの話として、日本だけに留まらない世界の産業の状況から労働に関するトレンドまでご紹介しながら、論を進めていきます。

弁護士の先生のご講義ということで、前半の法令等の解釈の部分に注目が集まるかと思いましたが、研修会のアンケートでは後半の内容について高評価をいただきました。それは、「法律に対応して終わり」「規程を直して終わり」といった一過性の対応だけ

ではなく、企業が「働き方改革」の先に進んでいくためのビジョンが明確になっていたのでしょう。本DVDをご参考にしていただきながら、働き方改革の「第2章」をイメージしていただければ幸いです。

収録

2019年1月24日
(収録時間:2時間56分)

金額

幹事 ¥8,000(消費税抜)

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「働き方改革」の法的側面について
 - ・労働時間の上限規制、36協定、労基法33条等
 - ・同一労働同一賃金、ガイドライン、省令等
 - ・兼業・副業の制度的課題、政府の検討状況、方向性
 - ・その他労働法関連政策に関する政府の検討状況
- ②「働き方改革 第2章」
 - ・「働き方改革」を持続的成長につなげるためになすべきこと
 - ・法改正等が必要な理由
 - ・人事施策に関するトレンド
 - ・エンゲージメント、HRテクノロジー

幹事社労士限定

COPY コピー革命 0円レンタル

約20万の中古コピー機がなんと
本体料金0円になります！



●A3カラー複合機



●A4カラー複合機



●A4レーザープリンタ

コピー機にかかる経費を削減できます！

(例)『シャープカラー複合機 MX-2310F の場合』

業務用コピー機本体料金

5年
リース

月10,000円(税別)



／なんと！／
0円

／さらに！／
リースとは違い
審査不要！

※1年以降はいつでも
解約可能！

普通に買うより
100%お得！
だから、選ばれ
ています！

顧客
満足度
92%

ご利用いただいたお客様からの声をご紹介します!!

新規で導入された方

他社と比べてもダントツの最安値！



初めてのコピー機で「本当に安いのかな？」と半信半疑で、何社か声をかけていた中で比較をしました。OAランドさんだけ複数の提案資料があり、こちらの見落とししていた部分など、色々な視点で提案してくれたので分かりやすく参考になりました。それでいてトータルコストは最も安く最安値だったので、もう即決で決めました。

入れ替えて導入された方

入れ替えても30万円削減！



普通に入れ替えたなら本体代金もかかるのに、それでもトータルで30万円も安くなると聞いて驚きました。今使っているコピー機も当時は色々比較した上で買ったので、かなり安いと思って買いましたが、これから先もそれがベストとは限らないといういい経験ができました。

詳しい内容は本誌同封チラシをご覧ください。

COPY
コピー革命

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

TEL: 03-5806-0294

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR 上野イーストビル 2F

今、注目を集めている『選択制確定拠出年金』とは？

今回はワンストップパートナーズ株式会社の代表取締役である^{シトミ}部 義秋先生（中企団常任幹事）をお招きして、『選択制確定拠出年金制度』についてお話を伺いました。



ワンストップパートナーズ株式会社

代表取締役 ^{シトミ} 部 義秋 氏

特定社会保険労務士 1級ファイナンシャル・プランニング技能士
中小企業福祉事業団常任幹事

1969年埼玉県志木市生まれ。

1992年中央大学法学部法律学科卒業。

住商エレクトロニクス株式会社を経て、2005年に社労士として独立開業後、2010年から選択制確定拠出年金の導入運営に事業を特化し、全国の中小企業に選択制確定拠出年金の導入から運営までワンストップのサービスを提供している。

書籍の紹介

選択制確定拠出年金を上手に導入する方法



導入サポートのプロが教える会社経営者や総務・経理部門担当者のための一冊！導入前に知っておきたい情報が満載です。選択制確定拠出年金と近未来を予測したコミック付。

価格：2,000円（消費税別）
出版：自由国民社

近年では様々なメディアで確定拠出年金制度に関するニュースを目にしますが、どのような制度なのでしょう。

確定拠出年金は、公的年金の補完等のため、2001年に確定拠出年金法が施行されてスタートした私的年金制度です。

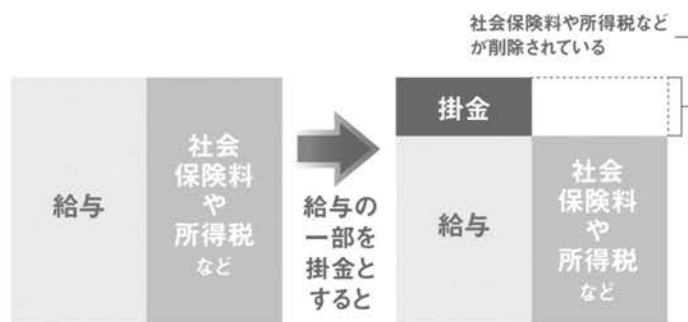
加入者ごとの専用の口座に掛金を毎月積立して、加入者自身がそれを運用します。「確定拠出年金は元本保証されていない投資信託で運用しなければならない」と、誤解されている方も多いのですが、元本保証されている定期預金を選ぶこともできます。また、重要なポイントとして、原則60歳になるまで積立した年金資産を引き出せません。これをデメリットと捉えることもできますが、自由に引き出せないからこそ、確実に老後資金を確保できるとも言えます。

確定拠出年金には大きく2種類ありまして、個人が掛金を拠出する「個人型確定拠出年金」、最近では「iDeCo（イデコ）」という名称で呼ばれていますね。それと、企業が掛金を拠出する「企業型確定拠出年金」があります。『選択制確定拠出年金』は、企業型確定拠出年金の導入方法の1つです。

部先生が推進されている『選択制確定拠出年金制度』には、どのようなメリットがあるのでしょうか。

選択制確定拠出年金では、加入を希望する社員は、給与を減額し、会社がその減額分を企業型確定拠出年金の掛金として拠出します。加入するかどうか、掛金をいくらにするのかを社員自身が選択できるので、社員の意思を100%尊重できます。また、社員の給与が減額されるわけですから、結果として社員の所得税、住民税や社会保険料などの負担額は少

なくなりますし、会社の社会保険料や労働保険料の負担額も少なくなります。



なお、厚生年金保険料の負担額が減った分、将来貰える老齢厚生年金が減るという側面もありますが、ほとんどの場合、社会保険料や所得税などの負担額が少なくなるというメリットの方が大きくなります。

部先生が選択制確定拠出年金制度に取り組まれたきっかけは。

2010年に、大阪の社会保険労務士の先生からのメールで「選択制確定拠出年金」の存在を教えていただいたのがきっかけです。当時は、選択制確定拠出年金の認知度は限りなくゼロに近いという状況でしたので、まずは書籍を商業出版しようと思いました。100社近くの出版社に企画書を送り、やっと2社が話を聞いてくれました。最終的にそのうちの1社である自由国民社から最初の書籍を2011年7月に商業出版することができました。

取り組み当初はあまり反響も無く、事業として本当に成り

立つのだろうか」と悩んだ時期もありましたが、2014年頃から徐々に書籍の出版効果や営業の取り組みの成果も出てきました。

ワンストップパートナーズ株式会社は、本制度においてどのような役割を担っているのですか。

確定拠出年金の運営管理機関は、銀行、生保、損保、証券会社などの金融機関を中心に全国に220社ありますが(2019年2月5日現在)、当社はそのうちの1社です。当社は、全国の中小企業に選択制確定拠出年金の導入から運営までワンストップでサポートしています。当社の関連会社であるワンストップDCサポート株式会社を代表事業主とした「ワンストップDC企業型年金規約」について厚生労働省より承認を得ています。クライアント(一般事業主)には、この「ワンストップDC企業型年金規約」を利用していただく運びとなります。



制度導入にあたってのポイントをお聞かせください。

社員の方々に本制度をご案内する際に、表面的な説明だけでは、給与の手取りが減ることや、原則として60歳まで積立した年金資産を引き出せないことなどから、加入率が10%に満たないということも少なくありません。そのため、積立の必要性や制度のメリットをいかに分かりやすく伝えるかが、制度導入にあたってのポイントとなります。しかし、基礎知識や将来に対する危機意識がない方を加入させることは簡単ではありません。さらに、説明を聞く側の社員さんは企業によって様々なわけですね。工場で働く社員さんもしれば、全国を飛び回るコンサル企業の社員さんもしらっしゃいます。給与水準もまちまちです。その場その場で、社員さんに応じてわかりやすく臨機応変に対応していることが、当社のサービスにおいて高い加入率を維持している秘訣だと思います。



中企団幹事の先生であれば、高額な報酬が支払われるご紹介優遇プランをご用意いただいているとお聞きしました。

幹事の先生方に実施していただくことは、『顧問先の社長と面談の機会を作っていただくだけ』です。もしよろしければ、私の書籍を顧問先の社長にお見せいただいて、「会社にも社員にもメリットがある選択制確定拠出年金について、この書籍の著者から説明を聞いてみませんか?」とご提案をいただければ、やはり著書の力と言いますか、よりアポイント率も高まります。そこで社長にご興味をいただけたら、まず始めに、一部または全社員の方へ『1時間程度の無料説明会』を実施させていただきます。そこで、参加者へのヒアリングを行ったうえで、導入についてご判断いただきます。ターゲットは『概ね社員が15名以上で、給与水準が平均以上で、経営が安定していて、社長に人望がある会社』です。このような条件をクリアした会社は、契約率も加入率も高い傾向にあるからです。

幹事の先生のご紹介でご成約に至った場合には、ご紹介手数料を10年間継続してお支払いいたします。他社でも、同様にご紹介手数料をご案内しているところもありますが、比較にならない程のプランです。こちらでは詳細にはお伝えできないので、ご興味ございましたら、資料もございまして、お気軽に当社のホームページからご連絡をいただければと思います。 [ワンストップパートナーズ](#) [Q 検索](#)

中企団で開催した説明会の反響は凄かったですね。

想像以上に良かったです。何人もの幹事の先生から、「顧問先の社長を紹介するだけで高額な報酬が支払われるのが良い」というお声をいただきました。既に何件もの企業で導入が進んでいます。今後も第2回・第3回と開催の機会を設けると共に、全国の先生方にもご案内ができればと考えていますので、引き続きよろしくお願いいたします。

部長先生、本日は有難うございました。

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

M&A労務デューデリジェンス標準手順書 M&A人事デューデリジェンス標準手順書

＜M&A労務デューデリジェンス標準手順書＞
編著者：野中健次
著：人事労務デューデリジェンス研究会（片岡正美、小山健二、佐藤和之、高野安子、高山英哲、竹森誠、濱田京子、本澤賢一、牧野恵子、森大輔、遊佐圭介）

＜M&A人事デューデリジェンス標準手順書＞
編著者：野中健次
著：人事労務デューデリジェンス研究会（有馬美帆、奥村裕文、小山健二、高山英哲、常盤誠、本澤賢一、森大輔）

価格：（いずれも）3,500円（消費税別）
出版：（いずれも）日本法令

本書は中小企業の後継者不在による廃業を回避するための迅速なM&A取引に寄与するため、日本法令主催で全国33名の社労士が集い、検討を重ねた「人事労務デューデリジェンス研究会」での2年間の研究成果をまとめたものです。

当該研究会では、労務デューデリジェンス（以下労務DD）を「労働に由来する潜在債務を調査すること」と定義し、実施目的を、潜在債務を浮き彫りにして数値化し、企業価値が買収金額に見合っているかを調査することと考えています。さらに潜在債務を「簿外債務」と「偶発債務」に区別し、調査に優先順位を付けることで、限られた期間で効果的な労務DDが実施できるよう工夫しました。

一方、人事デューデリジェンス（以下人事DD）については、「労働法制の遵守度合、人および人事全般を調査すること」と定義し、PMIの便宜のため問題点を事前に把握することを実施目的として考えています。

本書はそれぞれ、3章で構成し、第1章で、標準手順を解説し、業務委託契約書等を紹介しています。

労務DD本では、第2章で簿外債務、第3章で偶発債務を、人事DD本では、第2章で労働法制遵守度合、第3章で人および人事全般の調査を取り上げ、ターゲット会社において問題となる事項を抽出し、事例毎の規範・ルールを明確にして、当てはめた報告書例を紹介しています。

社労士や弁護士などM&Aの実務に携わる多くの方に、本書を参考にしつつも、個別案件の特徴に応じて適宜修正し、ご活用いただければ幸いです。



会社を強くする パーソナリティマネジメント

著：一橋克也

価格：1,500円（消費税別） 出版：セルバ出版

人のパーソナリティ（内面）は普段見えるものではありません。だからこそ、時代の流れとともに人事（採用・教育・評価面談）が難しいものになっています。

人の内面を見える化することにより、採用はミスマッチが無くなり、面接に来てくれた候補者を内面から認め合うことができるようになります。教育という点では、人から自分がどう思われているかが理解でき、自分の思い込みの現実を無くすことができます。また、リーダーシップに活用すれば、リーダーのマネジメント力だけでなく、チームの総合力が向上します。評価面談では、思い出して評価する面談から、振り返って評価する面談へと変化させることができます。

人は皆、違うパーソナリティを持っています。だからこそ、一人ひとりのパーソナリティを認め合う組織づくりが必要です。是非、本書を活用して「人事」×「パーソナリティ」の掛け算によって会社を強くして頂きたいと思います。



働き方改革を実現する 「会社ルールブック」

著：榎本あつし

価格：2,000円（消費税別） 出版：アニモ出版

「働き方改革」に対応するため、多くの企業が「規則や制度を改訂すること」に取り組んでいます。しかし、規則や制度だけを変えても、実際の「社員の働き方」は変わりません。「日々の行動」を変えていく必要があります。

そこで、就業規則とは異なる「会社ルールブック」をつくり、このツールで本当の働き方改革をやっていくというのが本書のテーマです。

「会社ルールブック」には、①手帳サイズで社員全員に配布、②わかりやすく平易な言葉、③日々実際に必要なルールが中心、④毎日「使える」、といった特徴があります。作成、導入、運用のポイントと実際に80ページを超えるサンプルが掲載されていて、ダウンロードもできるようになっています。



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、是非ご活用ください。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(兼広報担当)連載

「ダン・チューキチが語る!」vol.5

本コーナーでは、ダン・チューキチが「中企団のサービス」について、使い方や見どころを、わかりやすくご紹介させていただきます。

第5回となる今回は「労働新聞トピックス」のご案内です!

「労働新聞トピックス」とは?

「労働新聞トピックス」では、毎週、人事労務の総合専門誌「労働新聞」の記事をカテゴリー別にピックアップして掲載しています。

行政の情報だけでなく、様々な企業や業界団体の取り組みや制度の紹介など、どの記事も2分もかからず手軽に目を通せる凝縮された内容です! 閲覧は無料となりますので、簡易的な情報収集なら「労働新聞トピックス」をご活用ください!

※幹事社労士高度化事業へご協賛いただくと、労働新聞の記事を全て閲覧できる「労働新聞デジタル版」をご利用いただけます!(バックナンバー記事検索・判例データベース・規定例/様式集ダウンロード等、WEBならではのコンテンツも充実!)

※本誌掲載の「迷想日誌〜労働新聞編集長の最新労働関連情報解説」もぜひご一読ください!

鮮度の高いニュースをカテゴリー別に掲載!
情報収集の一助にお役立てください!



人事・賃金・労務に関する最新動向の
要点を手軽にチェック!



お問合せ先

本サービスに関するお問い合わせは 下記までお気軽にご連絡ください!

中小企業福祉事業団 事業部

TEL 03-5806-0298 (Mail) info@chukidan-jp.com

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」

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

『幹事社労士高度化事業』の新コンテンツ

「らくらく採用・定着力診断」をリリースしました。

幹事社労士高度化事業の新コンテンツとして「らくらく採用・定着力診断」をリリースしました。人手不足倒産が話題になるなど、企業の人材不足は喫緊の課題となっており、企業における「ヒト」の専門家である社会保険労務士に対する期待も高まっています。本診断は、自社の従業員の採用・定着において足りない要素を、ご自身で気づいていただく“きっかけ”となるレポートが出力できるというものです。また、その改善の取り組みについて、社労士が解決提案を行えるように構築されています。

是非、営業の一助にご活用ください。



幹事社労士高度化事業説明会(毎週水曜日 午後1時より)のお申し込みや、
各種サービスの“サンプルセット”の提供をご希望の先生は中企団 事業部までお申込ください。

中企団 事業部: TEL: 03-5806-0298 MAIL: info@chukidan-jp.com

REPORT

2

ソニー生命保険株式会社に、従業員定着力に関する診断の提供を開始します。

中企団では、ソニー生命保険株式会社(以下、「ソニー生命」)と業務提携し、法人契約顧客向けサービス「ES Solution Service」の内、人事・労務診断サービスとして5種の診断を展開しておりますが、このたび新たな取り組みとして「従業員定着力チェック」を開始します。

本サービスは、ソニー生命の顧客に診断アンケートを回答いただき、中企団がそれを元に診断結果レポートを作成、納品するものです。その後、社労士の先生方への相談を希望する顧客に対しては、中企団より幹事の先生方をご紹介するスキームとなります。

この取り組みは、企業に対する「社会保険労務士」の認知度向上と社会的使命の達成、幹事社労士の職域拡大に資するサービスとして展開しております。ご紹介の際には、趣旨ご理解いただきました上、ご協力をいただければ幸いです。

西武信用金庫と業務提携を締結しました。

西武信用金庫(東京 中野区)との業務提携締結により、西武信用金庫の顧客に対する専門家派遣事業の一翼を担うことになります。

本サービスは、西武信用金庫の営業地域である東京都・埼玉県南西部・神奈川県北西部で、専門的な経営課題の解決を望む顧客に対して、中企団が幹事の先生方を紹介するという内容です。

上記で紹介の案件がありましたら、適宜ご紹介してまいりますので、よろしくお願いいたします。

西武信用金庫 概要 平成30年9月30日現在

| | |
|---------|----------------------------|
| 代 表 | 理事長 落合 寛司 |
| 所 在 地 | 東京都中野区中野2-29-10 |
| 出 資 総 額 | 241億円 |
| 常勤役員数 | 1,255名 |
| U R L | http://www.seibushinkin.jp |

「ワークルール検定2019春」の実施についてのご案内

以前から本誌でご案内しておりますワークルール検定ですが、この度「2019春 初級・中級」の申込受付が開始されました。受験のお申し込みは、5月12日(日)まで、検定日は6月9日(日)となっております。

この機会に、先生あるいは職員の方の本検定の受験を検討されてみてはいかがでしょうか。

詳細は同梱のチラシをご参照ください。

▽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！是非ともご利用ください！

検索 中企団 社労士 🔍 検索 または
URL (https://www.chukidan.com/)入力



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(パナソニックホームズ、パナナ、さんぎょう等)

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

ご利用の手順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

医療機関紹介、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になれます。

▶ 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 2400 以上の社労士事務所、顧問先企業約 58 万事業所でご利用頂く信頼と実績の「社労夢シリーズ」

いよいよ実装！働き方改革対応 社労夢

働き方改革関連法 2019年4月1日施行 対応版 ネットde就業システム

社労夢「ネットde就業」なら対応できます

ネットde顧問 株式会社エムケイシステム

働き方改革関連法に関する通知があります。
クリックして必ず確認して下さい。

※拡大図

2019年 2月

17:02 22

出社前

出社 待機 帰社 退社

※拡大図

| 日付 | 出勤 | 退社 |
|----------|------|-------|
| 02月20日 木 | 9:00 | 18:00 |
| 02月21日 金 | 9:00 | 18:00 |
| 02月22日 土 | 9:00 | 18:00 |
| 02月23日 日 | | |
| 02月24日 月 | 9:00 | 18:00 |
| 02月25日 火 | 9:00 | 18:00 |

年次有給休暇管理簿

会社名: OOOO株式会社 作成日時: YYYY年MM月DD日 HH:MM:SS

| 部署 | 従業員コード | 氏名 |
|--------|--------|--------|
| 〇〇部〇〇課 | 000001 | タスト 一郎 |

| 基準日1 | 2019/10/01 | 取得日数1 | 10日 |
|------|------------|-------|-----|
| 基準日2 | 2020/04/01 | 取得日数2 | 11日 |

| 取得年月日 | 1日/半日 | 取得理由 | 取得ステータス | 残日数 |
|------------|-------|--------------------|---------|-----|
| 2019/10/15 | 1日 | 資格試験受験のため | 取得済 | |
| 2019/10/16 | 1日 | 自動車運転免許更新による手続きのため | 取得済 | |
| 2020/01/11 | 1日 | 私用のため | 申請中 | |

時間外労働は事前アラート通知！

年次有給休暇管理簿を3年間保存対応！

労働時間の記録を3年間保存対応！

管理部門と上長が徹底管理できる画面！

※4月リリース予定、「ネットde顧問」ご利用の方はバージョンアップで対応します。 ※画面や仕様は変更になる場合がございます。

Direct HR



※機能は順次リリース予定です。

第1弾キャンペーン開始1ヶ月で

22万ライセンスの ご注文！

(2019年2月末時点)

2019年まもなくリリース決定！

多くの社労士事務所ユーザー様よりこのような目的で
ご注文いただいています。

- マイナンバー収集にしたい。
- 雇用契約をオンラインで締結したい。
- 年末調整のスマホ対応やデジタル化を推進したい。
- 公文書保管&確認ができる mybox が魅力。
- 2020年のID・PW方式での電子申請に対して準備したい。
- 入退社の手続きを本人申請で省力化したい。

入社から出産・退職を含む会社への申請処理がスマホやPCでクラウド管理可能。
「働き方改革」対応の第一歩です。

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/cgb/>



【担当】
鈴木

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 03-5803-3400
- 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