

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

111

2017-Apr

## 特別寄稿

02

### 「～社労士業界が一丸となって取り組むべき～ デジタル社会が導く激変の未来」

社会保険労務士法人大野事務所 代表社員 **大野 実 氏**

05

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

顧問先を増やそう！

12

法令改正最前線

13

経営のヒントとなる言葉

16

特別記事  
『採用の現場に社労士の力を！』

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

21

CHUKIDAN おすすめ本

24

ダン・チューキチが行く！

25

～顧問先社長との雑談に使える～  
ヨガイストラクター社労士の“健康経営よもやま話”

26

中企団事業報告



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



# 「～社労士業界が一丸となって取り組むべき～ デジタル社会が導く激変の未来」

社会保険労務士法人大野事務所  
代表社員  
大野 実 氏



## はじめに

かつては予測であった「少子高齢化の進行と人口減少社会の到来」が、今や我々の日常生活の現実となっています。「人口オーナス期(人口構成の変化が経済にとってマイナスに作用する時代)」の時代に入ったのです。一方、あらゆる機器をインターネットにつなげて制御するインターネット・オブ・シングス(IoT)による、人工知能やロボットの活用拡大、産業構造・工場や物流の現場、人の働き方を劇的に変えていく現象が、津波のように押し寄せ、すべての既存システムを一変させる可能性の時代でもあると思います。

このような激変する変化の現状と今後の展望についての私見を述べさせていただきます。

## 1. 激変する時代の予兆

総務省の平成27年版情報通信白書などによると、現在起きているICT(Information and Communications Technology=情報通信技術)の特徴的变化は、大きく次の3点に整理されています。

### (1) 端末分野

- ① センサーの小型化・低廉化・高機能化・省電力化等を背景として、あらゆるモノがネットワークにつながるIoT時代が本格的に到来する。
- ② IoTで想定されているのは従来型の通信機器だけでなく、車や家電、産業用設備など、従来通信機能を備えていなかった機器や、様々な日用品にまで拡大する。

### (2) ネットワーク分野

- ① IoT時代には、人間を含めた現実社会に存在するあらゆるモノの形状や状態、動作がセンサーにより自動的にデジタルデータ化され、ネットワークに流入するようになる。
- ② その結果、ネットワークを流通するデータ量は、人がマニュアルでデータを入力していた時代とは比べ物にならないほど増大すると予想されている。

### (3) コンピューティング分野

- ① コンピュータによって人間の思考と同じ機能を再現することを目指す人工知能(AI=Artificial Intelligence)の分野では、脳科学の仮説をニューラル・ネットワークに応用したディープ・ラーニング(深層学習)という画期的手法を提案して以降、応用への期待が急速に高まっている。
- ② AIの具体的な研究分野としては、人間が入力したゆらぎのある文章を理解する「自然言語解析」、人間が話し

かけた声を解析しその内容を判別する「音声解析技術」、画像等から何が描かれているか判別する「画像解析技術」等があり、それぞれ既に、自動翻訳機能や音声操作機能、顔認識技術等として実用化が始まっている。

## 2. アナログ社会からデジタル社会への転換

前述のような時代の変化は「第4次産業革命」と呼ばれることもありますが、端的にはアナログ社会からデジタル社会への転換であると考えれば、時代変化の特徴が分かり易いかもかもしれません。言い換えると、物質社会から情報社会への転換だと言われます。社会基盤が、物の基準から情報基準に代わることを意味をわれわれはいまだ十分には知りませんが、好むと好まざるとにかかわらず、この質的な変化が、ICTとAIによってもたらされる時代なのだと思います。そしてこれを手短かに、安価に提供するテクノロジーが、インターネットをインフラ(基盤)とするクラウド・コンピューティング・サービスとして、われわれの身の回りで提供されています。

このような社会のデジタル化で産業・経営システム・職業も変わっていくこととなります。いずれにせよ、少子・高齢化で国内市場が縮小する一方で、経済・経営システムのグローバル化に向かって、ビジネスプロセスやワークスタイルの変革が求められています。

これまでの常識や成功体験の罫によって、過去の延長線上での経験に囚われるリスクを避けながら、とどまることのない日常生活全般のデジタル化の潮流の下で、事業変容をしなければならないでしょう。

## 3. 今後の展望

われわれの未来は、現在われわれ自身が描く将来へのビジョンによって大きく影響される側面があるので、参考として、情報通信白書が描く2030年頃の「ICTが創る未来のまち・ひと・しごと」を見てみると、次のような世界が広がっています。

- (1) まず「まち」の分野では、IoT化の進展により、交通システム・物流システムをはじめとした様々な社会システムがICTによる最適制御の対象となっていく。その中で、自動走行車が実用化され、人々は渋滞や事故の心配なく目的地まで迅速かつ安全に移動できるようになる。道路や



橋等のあらゆる社会インフラがスマート化され、維持・管理の低コスト化に貢献するとともに、災害時の安全性も大きく向上することが予想される。経済に目を向けると、ビッグデータの活用があらゆる産業に浸透し、製造業だけでなく、サービス業や農林水産業、医療・福祉業等の地域経済の中核となる産業の生産性が向上していく。同時に、これらの産業分野でのロボット活用も本格化し、人手不足の解消と更なる生産性の向上が図られるとともに、新たなイノベーションが生み出されていく。

(2)次に「ひと」の分野では、ウェアラブルデバイス(身体に装着できる端末)を通じた緻密な健康管理が一般化する結果、多くの人々が年をとっても健康に暮らせるようになる。また、ロボットが家事や介護など、生活の様々な場面で人々の暮らしをサポートするようになるとともに、コミュニケーションの良きパートナーとしても定着していく。さらに、多言語自動翻訳の実用化により、コミュニケーションにおける言葉の壁は取り払われ、異なる国や文化圏に属する人々との相互理解が今以上に進むことだろう。

(3)そして「しごと」の分野では、ロボットを含むICTによる雇用代替が進む結果、人間の役割はより創造性の高い仕事へと次第にシフトしていき、広い意味でのICT活用能力が更に重要性を増していく。また、サービス業におけるシェアリング・エコノミーの台頭や、製造業における「メイカー・ムーブメント」の登場にみられるような、経済活動における個人の役割の拡大も加速する。そうした中、テレワークのようなICTを活用した柔軟な働き方は、あらゆる人々がそれぞれの事情に応じて社会参加し、自分に適した場所、自分に適した環境でその創造性を最大限発揮するための手段として、広く浸透していくことだろう。

#### 4. 仕事の変化の予想

今後、ICTのインテリジェント化が雇用にどのような影響を与えるかについては、研究が始まったばかりだとされています。長期的視点に立つと、インテリジェントICTやロボット等が担い得る仕事は大幅に拡大し、現存する様々な職種について、雇用の代替が進むと考えられています。他方、歴史的に見ても、現時点では存在しない新規雇用が必ず創出されると言われています。例えば、総務省の「インテリジェント化が加速するICTの未来像に関する研究会：人工知能の現在と未来(東京大学工学系研究科 准教授 松尾 豊・平成27年2月6日)」には、次のような予測が述べられています。

##### (1) 短期(5年以内)

- ・各分野でのビッグデータ、AI化が少しずつ進む。
- ・特定分野(法律、医療、会計・税務)で比較的急に進む。

##### (2) 中期(5年～15年)

- ・「監視系業務(監視員、警備員)」はほとんどいなくなる。
- ・店舗の店員や飲食店の従業員、工場の作業員でも「監視系業務」はいなくなる。  
(「なにかおかしいことに気づく」のは、表現学習を備えたAIのお得意なところ)
- ・商品の数を数える、売上をまとめてエクセルを作るなどのルーティーンもAIに。
- ・顧客の例外対応や、クリエイティブな分野、あるいはデータ分析・予測に基づく判断は人間の仕事。

##### (3) 長期(15年以上)

- ・2極化する。ますますAIで、できる分野が広がる。
- ・経営や一部の「大域的判断を必要とする仕事」は人間。
- ・営業、店員、マッサージ師などの、「対人間」の高級なインタフェースは人間に。

#### 5. これからのビジネスモデルをどう考えるか

さて、自動車、IT、出版・・・、どの業界においても「今のまま続けていけば10年後も大丈夫」といえる企業がほとんどなくなっていますが、この背景は、社会に構造的な変化が起こっているからであり、過去の延長線上には未来が描けない時代になってきたのだと思います。

かかるデジタル社会での社労士の取り組みとして、今後の事務所経営において必須と考えられる項目をまとめると、意外にも極めてシンプルなものです。ただ、これらを着実に実施することには強い意志と努力が必要になるでしょう。

##### (1) 事業のICT(デジタル)化

電子申請、事務処理ドキュメントの電子ファイル(ペーパーレス)化、業務遂行の生産性を常に向上し、競争力確保が不可避となる。

##### (2) 情報セキュリティの確保

ICTによる情報デジタル化の進展は、セキュリティの裏打ちが必須となる。

##### (3) 高い専門性の確保

最新情報による高い専門性が求められる。

##### (4) 事業の継続性(法人化)

組織としての経営能力と事業の継続性が担保されないと、企業は委託を躊躇する。

##### (5) 総合化や他分野の専門家とのネットワーク

人事労務、給与計算の一体のアウトソースニーズは高まる。(企業は、本業に力を注力するために、税務、法務のワンストップサービスを要求してくる傾向が強くなる。余力のない小企業ほどワンストップの要請が強くなるかもしれない。)

#### むすびにかえて

個々の社労士が努力することは当然ですが、業界としても今後このデジタル社会への対応を一層明確に意識して、組織として戦略的に取り組むことが極めて大切な時期になると考えています。

私は、このような激変の時代に立ち向かう「スピリット」として、かねてから「ファーストペンギンのスピリット」を信条としています。天敵のシャチがいるかも知れない海へ、魚を求めて真っ先に海に飛び込む一羽のペンギンのスピリット(=リスクを恐れず、挑戦するベンチャー精神)で、将来を見据えて、果敢に挑戦していきたいと考えています。

(完)



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	振る舞い検知	ファイアウォール IPS/IDS	P2P対策	ログ保存
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。	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。	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。	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



# 業種特化社労士の視点から 第4回 『介護事業編』

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ビジョンなどをご案内してまいります。

## 株式会社あいそれいゆ 代表取締役 / あいぼーでんワークスタイルイノベーション 代表 特定社会保険労務士 山田 芳子 氏

アンガーマネジメントシニアファシリテーター™。

1973年生まれ。法政大学法学部法律学科卒業。2001年、社会保険労務士事務所を開業。「事業と職員の人生を尊重し、ともに成長する組織を創る」を経営理念に、医療機関・福祉事業所を中心とした顧客に地域密着型で対応するとともに、執筆・アンガーマネジメントなどのセミナー等も行っている。

### 介護業界の現場を見てきて

社会保険労務士として開業して、平成28年8月で15年を迎えました。

介護特化社労士としてのイメージがついたのは、平成24年3月に共著で書かせていただいた「図解でわかる介護保険・介護報酬の改正ガイド」がはじまりかと思えます。その少し前から「介護甲子園」などの運営委員ボランティア参画をきっかけに、介護事業の経営者、介護事業の経営にも携わっている業界特化型の士業の方、介護事業のコンサルタントをしている方と情報交換させていただく機会が増えていました。現在は、介護事業者の経営者・人事労務担当者向けの雑誌の執筆などの依頼や各種業界団体・地方銀行・法人研修などで、研修講師として呼ばれる機会も多くなっています。ここ2～3年の情報交換の話題は、「介護業界の人事のトレンドは変わり、恒久的に人材不足の時代が来た」というものです。

近年は二極化の時代です。求人がなくても、働きたい求職者が履歴書をもって列をなす介護事業者と、なかなか人材が集まらない介護事業者と両極端にわかれています。ハローワークや求人情報誌に求人を出しても、人が

集まらなくなってきました。人材を集めているところも規模拡大をしているので、いずれも人材不足気味である状況に変わりがない点が大きな特徴だと感じています。また近年、虐待などの報道もあり、大量離職や必要な人員が確保できない事業者も増えてきました。虐待などの組織的問題を抱えている場合は、拡大路線を小休止して、内部統制に力を入れていることも少なくないと聞きます。

それに伴い、近年は、「いかに人材を確保し、定着してもらうか？」というご相談が多くなりました。450時間の研修が義務化されたこともあり、介護福祉士の受験者が半減するなど、現場で中核的役割を担う介護職員の質の向上と人員確保のバランスが難しい時代です。介護報酬も、基本報酬だけではなく、介護職員処遇改善加算などを活用して、「少しでも職員に多く給与を支払いたい」というご相談が多くなりました。また、介護事業者としての指定要件や人員基準などの詳細、業界でトレンドとなっている情報を得たいというお客様からのご要望も増えてきたように思います。

### 介護業界をとりまく動き

一方、国の施策も大きく転換を始めています。

「措置から契約へ」「利用者本位」などの考え方をベースに、平成12年に施行された介護保険法は、平成24年には労働基準法関連違反による指定取消の要件が追加されました。団塊の世代が後期高齢者となる「2025年」に向けて、まず介護事業への多様な参画者を増やすことを優先してきた考え方から、介護職員の人材確保のため、利用者へのサービスやそれを担保するための介護職員の労働条件等についても厳しく規制するようになってきました。

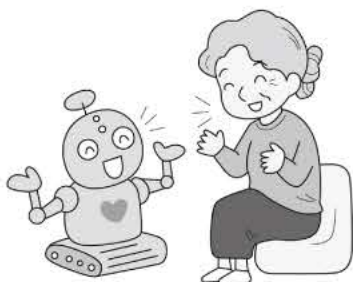
また、現在、介護事業における注目ポイントは、「混合介護」「介護職員のキャリアパス」「自立支援介護」です。介護業界で仕事をする面白さは、人材の確保・育成に関する課題や、国の施策の動きといった点において、その最先端に直面するところです。次に保育事業、その他一般企業へと波及します。「職場定着支援助成金」の適用拡大や、介護ロボット・ICT活用を行う「働き方改革」については、少なくとも国の施策、前述の流れで動いていると考えています。



介護事業に関する国の施策は、大規模効率化の方向で、続々と大手企業が参入してきています。医療における診療報酬と違い、介護事業における介護報酬は、自費・保険外サービスなど「混合介護」がベースで構築されています。最近では、コンビニが介護事業を行う、介護事業者が理容室と併設で訪問理容も行うなど、様々な介護保険と関わりのないサービスとコラボレーションして、介護報酬以外の収益を稼ぐことが求められる時代となりました。さらに、人材不足が顕著な昨今、介護の仕事が「魅力ある仕事」だと働く人が感じられるように、キャリアと収入の「見える化」を図るため、介護職員のキャリアパス構築には大きな期待が集まっています。

「自立支援介護」とは、「科学的に裏付けられた介護」の普及と「介護ロボット・ICTの活用」などをベースとした、いわゆる「要介護状態がよくなる介護」という概念です。現在、介護保険法の改正案が国会に上程されていますが、平成30年度の介護保険法改正・介護報酬改定において、介護ロボット・ICTの活用による介護報酬の加算と人員基準・設備基準の緩和が検討されています。すなわち、「科学的に裏付けられた介護」等によって要介護度が下がる場合に、介護報酬等で評価を行う仕組みが検討されているのです。このような「介護ロボット・ICTの活用」については、「働き方改革」の一環として、人材不足の昨今、少人数でも質を下げずに、今まで通りの安心安全な介護サービスを提供できる仕組みの構築に期待が集まっています。

安倍首相は、平成28年11月10日



に開催された未来投資会議において、「介護現場にいる皆さんが自分たちの努力や、あるいは能力を生かしていくことによって、要介護度が下がっていく達成感を共に味わうことができる」ということは『専門職としての働きがい』につながっていくということではないか、とこのように思います」とコメントをしているなど、「働きがい」という観点からも「自立支援介護」に関する国の期待は非常に大きなものとなっています。

「魅力ある職場づくり」の現場を見る限りにおいても、「自立支援介護」は、やりがいを自然に生む可能性と「働き方改革」の最先端に行く可能性の両方を秘めていると感じています。その流れに関わることは、今後の人事労務のあり方を占う上でも貴重な経験になると考えています。また、今後社労士業界にも同じような波が来る兆しもあり、自分の仕事のあり方を占う意味でも、介護特化で仕事をしていくことは、とても面白い仕事だと考えております。

### 介護業界に関わるようになったきっかけと今後の展開

27歳のとき、派遣会社で1年だけ経験を積んだだけでの開業、正直どう営業してよいかもわからない状態でした。そこで最初にご縁をいただいたのが、東京都の事業として実施された福祉NPOの経営支援ボランティアの仕事で、2~3年携わりました。その後、東京都福祉サービス第三者評価の評価者として、福祉関係全般の現場の経営・サービスに関するアセスメントを行う仕事を14年ほど続けた経験で、福祉サービスも含めた全般の現場を見る視点を学べたことが、介護特化でやろうと決めた大きなきっかけです。

当時は、「職住近接で仕事がしたい」との思いから東京の郊外(多摩地区)での開業でした。お客様も多摩地区のお客様がほとんどで、その後、不思議と

税理士からご紹介いただく案件が医療機関・介護事業所であることが多くなり、介護特化でやるという選択をするまでに、あまり多くの時間を要しませんでした。当時、介護事業は、一般の企業と比較して、職員の出入りが激しく、同規模でも手続量が多いなどの事情があったか、あまり特化してやろうという同業者がいない業界でしたので、あえて参入した次第ですが、平成24年あたりから、参入したいという同業者の方からのご相談も多くなったように思います。

以前は、事務所主催で介護事業者様向けに実地指導や営業に関するセミナーを行っていましたが、参加者が現場の職員になるため、あまり大きな成果はありませんでした。現在は、ホームページ等からのご案内とセミナー・執筆活動をベースに営業活動を進めています。

今思えば幸運なことに、開業間もない時期から、東京都福祉サービス第三者評価の評価者などをさせていただき、サービスも含めた福祉の現場から職員のモチベーション・能力開発・魅力ある職場づくりについて、アセスメントをする機会が多くありました。それに加えて、「図解でわかる介護保険の改正ポイント」を執筆したことや、各所で開催される介護現場の視察ツアーなどにも同行させていただき、「魅力ある職場づくり」について研究をしていたことが、今に生きています。そして、地域包括ケアシステムが平成24年あたりから本格的に示されている今、地域にどのように参画していくかの支援なども行うようになりました。現在は、介護事業の立ち上げ支援なども行い、他士業・介護経営コンサルタントの方・求人情報誌・介護事業所の建設・設備等にかかわる会社など、様々な形で介護事業者を支援なさっている方々にご協力をいただきながら、魅力ある職場づくりやリーダー育成から経営支援までできる方向性を模索していきたいと考えています。



全9回分 待望のリリース!

# “介護特化社労士”養成講座 DVDのご案内

介護業界特有の労務管理のポイント等を“実践的”に解説!

高齢化社会の進展に伴い、介護業界が成長分野であることは周知の事実であり、各所で関連セミナーも多く開かれています。実際に各研修会・セミナーを受講された方のお聞きすると、「たった数回のセミナー受講だけで、介護業界に足を踏み入れるのはためられる」「介護業界の現場と実態を知り、社労士業務の『どの部分が通常と違うのか』を習得したい」「実際にどう対応すれば良いのか」という実例を数多く学びたい」というご意見が多いところです。そこで今回は、介護業界の労務管理を“現場に即した”かつ“実務に即した”形で、じっくりと学んでいただくために、株式会社スターコンサルティンググループ 経営コンサルタント:伊谷氏と、あいぼーでんワークスタイルイノベーション代表:山田氏を講師にお招きし、全9回のシリーズ講座を企画・開催いたしました。業界動向から営業手法まで、情報が盛り沢山の講義を収録した本DVDは、介護業界に対する自信をつけたい、介護事業特化社労士として特色を出していきたいとお考えの先生方に、オススメの内容となっております!

カテゴリ	テーマ	講義項目
業界動向	介護業界の動向・介護保険制度解説 介護サービスの整理 6月開催分(収録時間:2時間4分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基本的業界動向</li> <li>■ 介護保険制度の整理、再チェック</li> <li>■ 介護サービスの整理～詳解</li> </ul>
	介護業界の課題 介護経営のポイント 7月開催分(収録時間:1時間56分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 業態別介護事業者特有の悩み</li> <li>■ 介護事業者の経営改善のポイント</li> <li>■ 介護人材不足の改善策</li> </ul>
労務管理①	問題職員対処法と魅力ある職場づくりを両立する方法とは? 8月開催分(収録時間:2時間15分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 採用のコツと試用期間満了、本採用時のトラブル防止</li> <li>■ リスクマネジメント型就業規則の時代は終わった!?</li> <li>■ 大切なのは「言語化」「見える化」</li> </ul>
労務管理②	介護事業の労務管理の基礎知識 10月開催分(収録時間:2時間19分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働時間の基礎知識(移動時間・宿直・変形労働時間制等)</li> <li>■ 実際の労働時間に関する就業規則記載例</li> <li>■ 介護事業者は、実地指導の指摘の方が怖い</li> </ul>
労務管理③	メンタルヘルスとワークライフバランス 11月開催分(収録時間:2時間28分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 休職制度の基礎知識とその運用</li> <li>■ メンタルヘルス対策とストレスチェック制度</li> <li>■ 離職率低下に向けたワークライフバランスの取り組み</li> </ul>
現場の声	診療所併設 介護付有料老人ホーム 施設担当者 ※伊谷氏からのフィードバックあり 12月開催分(収録時間:1時間59分)	
人事制度/教育	人事・賃金制度 1月開催分(収録時間:2時間10分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ キャリア段位制度と介護職員処遇改善加算</li> <li>■ 人事評価制度を導入するうえで大切なこと</li> <li>■ 本当に使える助成金とは!? (1)</li> </ul>
	人材育成・教育 2月開催分(収録時間:2時間3分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人材育成・教育のニーズが高まっている</li> <li>■ 理念に基づき、自立して行動する職員の作り方</li> <li>■ 本当に使える助成金とは!? (2)</li> </ul>
営業	顧客開拓手法 3月開催分(収録時間:2時間4分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護機器メーカー、ケアマネ等との付き合い方</li> <li>■ セミナーからの開拓、民間保険を使った営業手法</li> </ul>

【講師】	8, 10, 11, 1, 2, 3月回 講師	6・7月回 講師 12月回 フィードバック
	あいぼーでんワークスタイルイノベーション 代表 山田 芳子(やまだ よしこ)氏	株式会社スターコンサルティンググループ 経営コンサルタント 伊谷 俊宜(いたに としのり)氏

費用	全9回分 DVD	常任幹事社労士	43,200円(消費税込)	⇒ 幹事社労士高度化事業	にお申し込みの先生
		幹事社労士	86,400円(消費税込)		

※本講座は幹事社労士高度化事業のサービス「特別研修会DVD無料」の対象とはなりません。高度化事業にお申し込みの先生は半額にてお買い求めいただけます。  
※「施設見学」の回につきましては、DVD収録はございませんので、予めご了承ください。

申込・問合せ 中小企業福祉事業団 事業部 TEL 03-5806-0298 MAIL info@chukidan-jp.com

# 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。

### ～労働基準法上に新たな時間外削減指針～

平成29年3月22日刊行「労働新聞」メールマガジン No.239 より

時間外労働の上限規制が、歴史上初めて労働基準法に規定されることになりました(労働新聞3月27日号1面および2面主張で既報)。特別条項付き36協定を締結しても、年間最長720時間しかできないことにし、その場合でもいくつかの条件をクリアしなければならぬとしました。たとえば、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内としなければなりません。

報道した事項以外についてご紹介しますと、新たに労働基準法に基づく指針を定めることにしました。つまり各労使が今回定める上限時間、つまり最長時間数を特別条項に規定することを回避する努力が必要との考え

から、可能な限り時間数を短くするための指針を設けるとしました。

具体的内容は判明していませんが、行政官庁は指針に基づいて使用者と労働組合に対して助言・指導を行えるようにするとしています。これについては、労使合意事項となっていて、「上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、…原則的の上限に近付ける努力が重要」との一文が盛り込まれていました。

パワハラとメンタルヘルス対策についても新たな手を打つようです。パワハラ対策を強化するために、新たに労使関係者を交えた検討を開始するとしました。また、メンタルヘルスでは、過労死防止対策推進法に

基づく大綱において、新たな目標を設定するなど、政府方針を見直すとしています。なお、勤務間インターバル制度の導入は、企業の努力義務となります。

気になるのは、どのタイミングで国会に法案を提出するかですが、まだ明確化していません。すでに労働基準法改正案が提出されているという事情もありますし、労働政策審議会の議論がどうなるかも分かりません。しかし、塩崎大臣は「あまりゆっくりするわけにはいかない」と話していますので、遅くても次期通常国会への法案提出がリミットではないでしょうか?

### ～喫煙派パワー依然衰えず～

平成29年3月15日刊行「労働新聞」メールマガジン No.238 より

厚生労働省健康局が、受動喫煙防止対策の強化に関する健康増進法改正案の「基本的考え方」を作成しました。さきごろ記者説明会が開かれ、担当課によるレクチャーが行われました。端的にいえば、やはり飲食店の業界団体の声に押されて、喫煙禁止場所に例外を設定するというので、その内容をご紹介します。

同局が従来から提案していた受動喫煙防止対策案では、飲食店などにおいては原則として禁煙としますが、省令で定める技術的基準に適合した喫煙専用室の設置を認めるというものでした。その後、公開ヒアリングなどが数次開催されるなどで、飲食店側からの圧力が高まり、新たに修正

案が提示されました。

修正案によりますと、集会所、飲食店、事務所、鉄道などの屋内・車内を禁煙としつつ、煙の流失しない喫煙専用室の設置を可能としますが、飲食店についてのみ新たに例外を設けます。飲食店のうち30平方メートル以下のバー、スナックなど主に酒類を提供する場所に限り喫煙禁止場所としないというものです。ただし、管理者が喫煙を認める場合は、受動喫煙があり得ることの提示と換気などの措置義務を規定します。

都道府県知事は、喫煙禁止場所で喫煙している違反者に退出を指導・命令でき、従わないと30万円以下

の過料とします。義務違反した施設管理者に対しては、同じく指導のうちに是正勧告し、さらに従わない場合は公表・命令を行うことができ、最終的には50万円以下の過料に処します。喫煙専用室の違反については、指定取消しとします。

しかし、修正案に対しても自民党内の批判が強いです。喫煙禁止としても売上げに影響はないとする調査もあり、現在、自民党内の理解・説明に力を入れているところです。考えてみれば、喫煙者は2割に減っていますから全面禁煙とすればかえって売上げが増すかもしれません。相変わらず喫煙派のパワーが衰えないのは感服します。



～技能実習機構・本部は4部9課体制～  
平成29年2月22日刊行「労働新聞」メールマガジン No.235 より

今年の1月25日に設立されました外国人技能実習機構(鈴木芳夫理事長)の組織体制などの詳細がはつきりしてきましたのでご紹介します。スタート時の資本金は1億9304万円で、これは当然、国からの出資となります。平成29年度予算額(案)は約35億円です。

本部の組織体制は4部9課制とし、現場対応部署としては、「監理団体部」と「技能実習部」を設置します。「監理団体部」の下に「指導課」と「審査課」、「技能実習部」の下に「認定課」と「援助課」を設置します。実地検査や報告などの指導監督は「指導課」が当たります。

人員態勢は、これまでも労働新聞紙上で詳しく報道してきましたが、

全体では340人、このうち本部役職員は約90人、残りの約250人は地方事務所職員となります。地方事務所職員のうち約150人が、実地検査の実施担当者となっています。都道府県労働局などからの出向職員で構成しています。

その地方事務所ですが、比較的大きい本所が8カ所、その他の支所が5カ所の合計13カ所となります。本所は、「事務所」と称し、東京、名古屋、大阪、広島、札幌、仙台、高松、福岡に設置します。支所は、水戸、長野、富山、松山、熊本となります。

本所、支所の組織としては、所長の下に「総務課」「指導課」「認定課」の3課を設けます。実地検査は「指導課」が、実習計画の認定は「認定

課」が担当します。


厚生労働省職業安定局は、同機構職員と地方入国管理事務所との連携強化を図っていくとしています。同機構が実施する実地検査などが数次にわたって拒まれた場合など、一定の条件に該当すると監理団体、実習実施者に対して報告徴収や立入検査を行います。

また、地域ごとに設置する協議会において、実情に応じた不正防止対策、実習生の保護対策を立案していきます。協議会は、同機構のほか、都道府県労働局、地方入管局、業所管省庁の出先機関などで構成します。


※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。



## 顧問先を増やそう！

埼玉県 長田 修 氏  
おさだ経営労務管理事務所



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。

### 開業の経緯

開業のきっかけは、「お客様に寄り添ったサービスを提供したい」という思いからでした。当時勤務していた社労士事務所では、お客様にお会いする機会が少なく、お客様の顔が見えないことに違和感を持っていました。開業以来この思いに基づいた方針は事務所内にしっかりと根付いています。

### 高度化事業申し込みのきっかけ

開業後、外資系企業のクライアントを中心に仕事が増え、業務量が急激に増大したことで、開業当初からの事務所方針を実行し切れていないと感じました。

そこで、事務所内の体制について見直しを行った時に、事務所内の課題点を解決してくれたのが、幹事社労士高度化事業のコンテンツでした。

まず、1つ目の課題点は、お客様から情報(会話の内容・表情・現状・課題点・雑談等々)を収集する際に、そのきっかけとなるツールが不十分であるということです。それを解決してくれたのが、毎月送信される【事務所報ひな形】でした。これを打ち合わせ時に直接お渡しして、簡単に内容を説明します。そして個々の記事に対するお客様の反応を見ながら、先方の興味を探っていくのです。話題のきっかけとして役に立つので、結果

としてお客様の深い情報を収集することが可能になりました。これと並行して、【FAXニュースひな形】と【メルマガひな形】を定期的にお客様に送信したので、更に情報収集効果がアップしました。

2つ目の課題点は、お客様の現状や希望に沿った情報や提案を、フィードバックするためのツールが不足していたことです。そこで役に立ったのが【ビジネスレポート】でした。これは、経営に関して幅広いテーマを多数取り扱っているため、お客様からの細かいニーズに対しても、満足頂けるレベルで専門性の高い情報をタイムリーに提供することが可能になりました。

この結果、お客様にも恵まれ、事務所経営を軌道に乗せることが出来ました。

### 事務所の現状

ここ数年は、この「お客様に寄り添ったサービス」をより強化することに挑戦しています。つまり、事務的な手続業務面とは別に、社外人事部長として積極的に関わることで、今まで以上に企業内に深く入り込もうとしています。いわゆる「企業密着型サービス」です。そして、ここで役立っているツールは、【無料の研修会DVD】です。タイムリーな話題をわかりやすく講師が解説しているの

で、お客様への社内研修の提案内容作成時や、実際に社内研修を行う準備ツールとして大いに活用しています。社労士向けの専門的な内容なので、その基本部分に企業向けのアレンジを加えながら、様々な社内研修に活用しています。

現在は以前よりも客単価が増加し、企業密着型サービスの効果も徐々に始まっています。お客様からも「社内人事状況を把握してくれているのが安心感に繋がっている」との声を頂戴するようになりました。

### 今後の展望

近い将来、人工知能が発達して、第4次産業革命と言われる時代が到来するとも言われていますが、社労士としては「人にしか出来ない仕事」、特にその中でも人材育成や人間関係調整の分野が重要業務となってくるであろうと考えています。そこで弊事務所では、現在進めている企業密着型サービスを、より高いレベルで提供出来る方法を模索しております。

まだまだ、幹事社労士高度化事業のコンテンツを全て使いこなせていませんので、活用方法を試行錯誤しながら、今後も「お客様に寄り添ったサービス」の提供に邁進して行きたいと思います。



全国社会保険労務士会連合会共済会

# 報酬口座振替システム

『SUPER かつ・かいしゅう』

**1. 1件からご利用可能です。**

事務所開業当初からご利用いただけます。

**2. 簡単で使いやすい。**

専用ソフトは不要。パソコンからデータ入力。  
月次以外に、臨時報酬も請求可能。

**3. 顧問先のご負担も軽減**

現金の準備・振込みの手間が省けます。

**4. シンプルな料金体系で初期費用は不要。**



基本料 **2,000円+(110円 × 請求口座数)** [税別]

制度運営者

**全国社会保険労務士会連合会共済会**

〒103-0021 東京都中央区日本橋本石町3丁目2番12号 社会保険労務士会館7階 TEL: 03-6225-4864

お問合せ先  
(委託会社)

NSSは大同生命の関連会社です。  
**NSS 日本システム収納株式会社**

〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1  
TEL: 03-3667-8322

〒564-8523 大阪府吹田市江坂町1-23-101 大同生命ビル  
TEL: 06-6386-8526

新規お問合せフリーダイヤル

**0120-700-676**

フリーダイヤル

詳しくはNSSのホームページをご覧ください。

ウェブ

NSS 社会保険労務士

検索

社会保険労務士の皆さま 日本システム収納

資料請求は、**このページをコピーし必要事項をご記入のうえ、FAX送信してください。**

平成 年 月 日

日本システム収納株式会社 行 ( FAX 03-3667-8323 または 06-6385-9080 )

事務所名 (担当者名)	(担当者: )
住所	〒 - TEL - -
E-mail	

【個人情報の取り扱いについて】こちらにご記入いただきました個人情報等は資料の送付、ご検討状況のご確認等に関り利用させていただきます。なお、今後、個人情報等に変更等が生じた場合にも、準じて取り扱います。

## 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。

### 介護保険法改正法案 社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、現在、国会に上程されている介護保険法の改正案を取り上げます。2月7日に提出された法案の正式名称は、「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案」で、介護保険法のほか、医療法、社会福祉法等の改正も内容に含まれています。

介護保険法については、介護保険事業計画(市町村が策定する介護保険の保険給付の円滑な実施に関する計画)の更新サイクルに合わせ、3年に1度、制度の見直しを行っており、今回の法改正も、それに沿ったものです。

今回の法改正の目的は、①地域包括ケアシステムの深化・推進、②介護保険制度の持続可能性の確保という2点に集約することができます。

#### 1 地域包括システムの深化・推進

地域包括ケアシステムというのは、近年、厚生労働省が好んで使用している言葉であり、地域の実情に応じて、高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を行うことができるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制を意味しています。

この趣旨に沿った改正事項は多岐にわたっていますが、本稿では、「新たな介護保険施設の創設」について紹介します。要介護者に対し、「施設サー

ビス」を提供することができる介護保険施設としては、従来、①介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)、②介護老人保健施設、③介護療養型医療施設(介護療養病床)の3つ形態がありました。今回の改正法案には、新たな形態として、「介護療養院」と称する施設を創設することが盛り込まれています(平成30年4月1日施行予定)。この施設は、今後の増加が見込まれている慢性期の医療・介護ニーズへの対応のため、「長期療養のための医療」と「日常生活上の世話(介護)」を一体的に提供するものであり、介護保険法上の介護保険施設である一方、医療法上の医療提供施設としても位置付けることになっています。日常的な医学的管理が必要な重介護者を念頭に置いた施設です。

なお、介護療養型医療施設については、平成29年度末までの経過措置として存続が認められていました。今回の改正で、「介護療養院」が創設されることになったため、その必要性は低下すると思われませんが、さらに6年間延長が認められる見込みです。

#### 2 介護保険制度の持続可能性の確保

ここでは、①自己負担が2割の者のうち、特に所得が高い層の負担割合を3割に引き上げ、②介護納付金への総報酬割の導入が改正事項とされています。

このうち、①については、そもそも対象となり得る者が少ない(受給者全体の約3%)のに加え、高額介護サービス制度による上限(44,400円)があるため、社会的影響は少ないものと考えられます。

他方、②は、第2号被保険者(40歳~64歳の医療保険加入者)の保険料に関する見直しであり、現役世代の従業員と事業主の負担にかかわる内容を含んでいます。第2号被保険者の保険料については、医療保険者が介護納付金として負担しており、各医療保険者が、被保険者の頭数に応じて納付金を負担する方式(加入者割)が採用されています。これを「被用者保険間では報酬額に比例して負担する方式(総報酬割)に変更する」というのが、法改正の内容です。要は、被保険者の報酬水準が高い医療保険者においては保険料引き上げ、逆に被保険者の報酬水準が低い医療保険者では保険料引き下げにつながるということで、報酬水準が比較的低い協会健保の関係者にとっては朗報といえるでしょう。

この総報酬割への変更は、本年8月の介護納付金から実施される予定になっています。ただし、急激な変動を避けるべく、平成30年度までの総報酬割分は全体の「2分の1」、平成31年度は「4分の3」とする激変緩和措置が盛り込まれています。



## 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

## 【経歴】

たかたあきら(1948~)。長崎県生まれ。大阪経済大学卒。1986年、株式会社たかた(現株式会社ジャパネットたかた)設立。2015年1月、代表取締役退任。

高田明(株式会社ジャパネットたかた創業者)が  
残した言葉から何を学ぶ…

## 【参考文献】

(\*)「NIKKEI STYLE(2016年6月11日付)」(日本経済新聞社、2016年6月)  
(\*\*)「伝えることから始めよう」(高田明、東洋経済新報社、2017年1月)  
「社長、辞めます! ジャパネットたかた激闘365日の舞台裏」  
(荻島央江、日経BP社、2014年5月)

### 「創業者を乗り越えるのはいつの時代も若い人の力です」(\*)

冒頭の言葉は、「後継者には、先代経営者ができなかった仕事が託されている」ということを表しています。

通信販売の業界で、確固としたポジションを築いているジャパネットたかた。創業者として2015年までジャパネットたかたを率いてきたのが、高田氏です。高田氏は経営者としてだけでなく、自社番組の名物MCとして広くお茶の間に顔を知られた存在であり、ジャパネットたかたのトップセールスマンとして活躍してきました。

そのため、2015年の代表取締役退任、2016年の番組MC引退のニュースは大きな驚きを持って受け止められました。高田氏の引退によって、業績が落ち込むなどの影響があるのではないかとの見方もありました。

それを払拭する形で、2015年12月期の売上高は前期比増、2016年12月期も過去最高の売上高を更新する見込みです。また、実店舗のオープンや修理などのアフターサービスに注力するなど、高田氏の時代にはなかった新たな展開を見せています。

現在のジャパネットたかたを率いているのは、高田氏の子息である旭人(あきと)氏です。昨今では、著名企業などにおいて経営者と後継者の対立がクローズアップされ、事業承継の難しさが指摘されることがあります。一方ジャパネットたかたは、交代後の業績が堅調であることから、現状では事業承継に成功したといえるでしょう。

高田氏は当初から旭人氏へのパトタッチを計画していたわけではなく、旭人氏の仕事ぶりから、将来を託すことを決断しました。高田氏が旭人氏を評価した点は、人事評価制度の整備など、社内の仕組みづくりに力を発揮したことでした。

高田氏は大小を問わず、自分の感性で課題を解決し、ジャパネットたかたを拡大してきました。例えば、高田氏は番組のMCとして、商品紹介のノウハウを持っていますが、社員が同じようにできるわけではありません。自分の仕事の進め方や、課題の解決方法を引き継ぐ仕組みづくりを怠ってきたという反省があり、次のように述べています。

### 「仕組みやマニュアルを作れば、だれでもできるのかもしれませんが、私はその仕組みを作ることが不得手でした」(\*\*)

しばしば、創業者とはゼロから1を生み出す人であり、後継者は創業者が生み出した1をより大きくしていくことが仕事だといわれます。ジャパネットたかたの場合も、高田氏が立ち上げた事業を、旭人氏が仕組みをつくることで軌道に乗せてきた面があります。

とはいえ、現在では事業を取り巻く環境が、大きく変化しています。後継者は守りが得意というだけでなく、創業者のようにゼロから1を生み出す力も求められます。

ただし、ゼロから1を生み出すのは、創業者と後継者とではその意味が大きく異なります。創業者は何もない状態から事業を立ち上げ、組織をつくってきました。

一方、後継者は創業者がつくり上げた事業や組織の基盤の上で、ゼロから1を生み出していくことになり、創業者とは異なる難しさがあります。創業者としては、後継者のやり方を尊重し、任せるしかありません。

ジャパネットたかたの場合、パトタッチ前は高田氏と旭人氏との間で意見の相違が見られることがありました。その1つが「チャレンジデー」というキャンペーンの取り組みです。

当初、大規模な予算が必要で、社内外の多くの人を巻き込んだチャレンジデーに高田氏は反対でした。しかし、旭人氏をはじめ社員が熱心に高田氏を説得しようとするため、「赤字覚悟でやりなさい」と懐疑的ながらも、旭人氏にチャレンジデーの指揮を任せました。すると過去にないほど商品が売れて、大きな成功につながりました。

このチャレンジデーの経験がきっかけになり、高田氏はトップとしての自分の判断に迷いが生じたことから、退任を考えるようになったそうです。

創業者は大きな影響力を持っています。そのため、社員は創業者の意見に流されがちです。また、創業者は自分の判断に自信を持っているので、後継者が新しい取り組みを始めようとしても、それが実現しにくい面があります。

それ故に、創業者としては、後継者が適正に力を発揮する機会を与えるよう、配慮することが求められます。後継者に任せる勇気が、自社の次の10年をつくる一歩になるのです。

以上(2017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、本文中に特別なことわりがない限り、2017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



# 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～

## 他システムから「社労夢ハウス」へ移行。社労士に特化したソフトウェアで効率化と電子化を推進



曾我社会保険労務士事務所 曾我 浩 先生

**中企団職員：**事務所全体として、どのような業務を行っていらっしゃいますか。

**曾我先生：**手続業務、就業規則作成、あとは年金の請求、労働保険事務組合・一人親方組合、給与計算などでしょうか。締め切りは厳しいですが、今後は給与計算を重点的に行っていきたいと考えています。

給与計算を継続して手がけていくことで、企業の残業手当の計算の仕方や賃金体系などが分かりますから、その辺りの情報からより良い提案ができますからね。あとは、事務所としてセミナーをよく開催していて、そこからお客様になっていただいたり、別のセミナーの依頼や雑誌の取材などをいただくことがあります。

**中企団職員：**どのような経緯で「社労夢」を導入なさったのでしょうか？

**曾我社会保険労務士事務所職員(以下、曾我事務所職員)：**新規のお客様の給与計算をすることになったのがきっかけです。規模の大きい企業から給与計算のご依頼があったのですが、当事務所で使っていたシステムだと対応しきれなかったのです。そこで、前にその企業を見ていた社労士の先生から「社労夢」を使っているとご紹介いただき、そこで初めて「社労夢」の存在を知りました。検討材料として、エムケイシステムさんが開催しているセミナーに行ってみたら、結構機能が良いことが分かって、それですぐに「社労夢ハウス」を導入しました。

**中企団職員：**導入したときは、職員の方が何名くらいのときだったのでしょうか。

**曾我事務所職員：**12～13名位の時でしょうか。ただ、最初の頃は一人一台パソコンを持っているということでもなかったのですが、皆で「空いてる？」と声をかけ合って交代で使っているような状態でした。

**中企団職員：**それでは、お客様も多いでしょうから、データの移行は大変だったのではないですか？

**曾我事務所職員：**基本情報はエムケイシステムにデータ移行を委託したので、そんなに大変ではなかったです。データ移行で一気に処理しましたので、今は全部社労夢で処理しています。前に使っていたものが、それほど社労士業務に特化しているシステムでもなかったのですが、社労士業務に特化した「社労夢」は使い勝手が良く、かなり効率化が図れました。

**中企団職員：**手続きは、電子申請で行っているのでしょうか。

**曾我先生：**当事務所は基本的に全部電子申請で処理をしています。役所に届出に行くと、どうしても時間を取られてしまいますからね。なるべく手続きを電子申請で行って、その分空いた時間にはお客様の所に行っています。

**曾我事務所職員：**そうですね。ただ、電子申請でできない業務があったり、急ぎのためどうしても役所に届出に行って手続きしなければならぬということであれば別とはなります。ただ、e-GovとAPI連携するようになり、電子申請も大分早く処理されるようになりましたから、使い勝手も良くなりましたよね。

**中企団職員：**顧問先と連携する「ネットde顧問」も利用されていますか。

**曾我事務所職員：**積極的な導入はこれからということですが、お客様がファックスやメールでやりとりすることに慣れているので、クラウド上の業務用ソフトに入力してくださいと言うのは、そのようなシステムを扱うのが得意な方であれば良いのですが、お客様は年齢層もばらばらで、メールでのやり取りも苦手な方がいらっしゃいます。それでまだ「ネットde受付」は、あまり展開できていないのですが、魅力的なツールだとは思っており、最近「ネットde就業」を導入した企業があるのですが、かなり便利であると感じましたので、今後は利用を広めていきたいと考えています。



**曾我事務所職員：**あとは、当事務所の特色ですが、会社の担当を決めてという風ではなく、皆が業務をできるようにという体制を取っています。その関係もあって、「ネットde受付」で送ってもらったデータを誰が処理するかといった担当割りなども決めていかなければならないのですよね。

**中企団職員：**では、これから「社労夢」に求めていきたいことを、お伺いできれば。



**曾我事務所職員：**一番は「サポート対応のレスポンスの早さ」ですかね。他の社労士の先生方の話を聞いているとその点が気になって、「社労夢」の導入に踏み込めない方がいらっしゃるというケースもあるようです。ただ、昨年(注:平成28年)位から、かなり頑張っているから、そこは期待していますし、より進めていってもらえたら嬉しいです。

**中企団職員：**そうですね、昨年の春頃からコンサルタント会社を入れて、まず、問い合わせ等の1次受けを確実にするように進めているようです。そして、事例をストックしていき、より回答の速度や精度を高めていこうといった流れで力を入れて動いていますから、その点に関して言えば、時間が経つごとに良くなっていくことが期待されます。

**曾我事務所職員：**あとは、もう少しマニュアルやQ&Aが充実して、わざわざ電話して聞かなくても分かるようにしてくれたら良いと思います。法改正も多くて、様式もところどころ変わるので、メーカーとしてシステム

対応から、その使い方までを伝えていくのは大変なことだとは思いますが、ただ、当事務所としてもお客様に継続的にサービスを提供していかねばならないので、要望として妥協はできないところですね。

**中企団職員：**ありがとうございました。それでは、今後、事務所を拡大していくにあたってのビジョンをお聞かせください。

**曾我先生：**特別なことはないですね。現状の通りセミナーを開催して、何千人といった方々に広くご案内をして、当事務所を知ってもらうということは、これからも変わりません。

また、事務所として、私しかできないような仕事は、なるべく無くしていくこと。私がやる仕事は、絶対に皆がやるという形で仕事を増やしていけば、あとは自然と広がりを見せていくと考えています。あとは、電子化、IT化ですね。人を介さなくて良いところはなるべく省力化して、付加価値の高いサービスを提供していきたいと思っています。



### 曾我社会保険労務士事務所

代表社員 特定社会保険労務士 曾我 浩 職員 16名  
所在地 〒262-0033 千葉県千葉市花見川区幕張本郷1-11-3 ワコービル2F  
ホームページ <http://www.sogaoffice.jp/> 電話番号 043-275-1757

1984年に開業。1988年に労働保険事務組合、2001年に建設業一人親方組合認可。2008年に社労夢ハウスに加盟して、事務所の省力化を図る。「知らないばかりに損をする人・企業をなくす」「知は力・無知は無力」を経営方針とし、労働保険・社会保険の「知識と活用」の普及を通じ、中小企業の営業と労働者の生活を守るため尽力している。

## 「社労夢ハウス」(ネットde社労夢 House Edition)

社労士業務支援システム「社労夢シリーズ」の最上位エディションです。社会保険・労働保険申請手続の基本機能に加え、顧問先企業向けアプリ「ネットde顧問」で、顧問先の新規開拓と関係強化が可能です。

### 社労夢ハウス



- 顧問先企業向けアプリの提供で顧問先から以下の業務に対応可能
  - ネットde就業(打刻と勤怠集計)
  - ネットde賃金(勤怠入力と給与計算)
  - ネットde明細(給与明細の閲覧)
  - ネットde受付(業務連絡の受付)
  - ネットde台帳(従業員情報の閲覧)
  - ネットde規則(就業規則と36協定)
  - ネットdeスケジュール(スケジュール管理)
  - ネットde精算(交通費・経費精算) **NEW**
- 手続進捗管理で申請手続を一覧化、作業進捗や処理期限をお知らせ
- 事務所専用の多機能ポータルサイト(ホームページ)で事務所のPRが可能

社労夢ハウスの詳細はこちら  
(新規導入個別相談会&出張デモ 受付中)

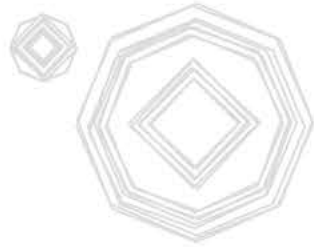


<http://www.shalom-house.jp/ca/>

### 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



## 特別記事

# 『採用の現場に社労士の力を！』



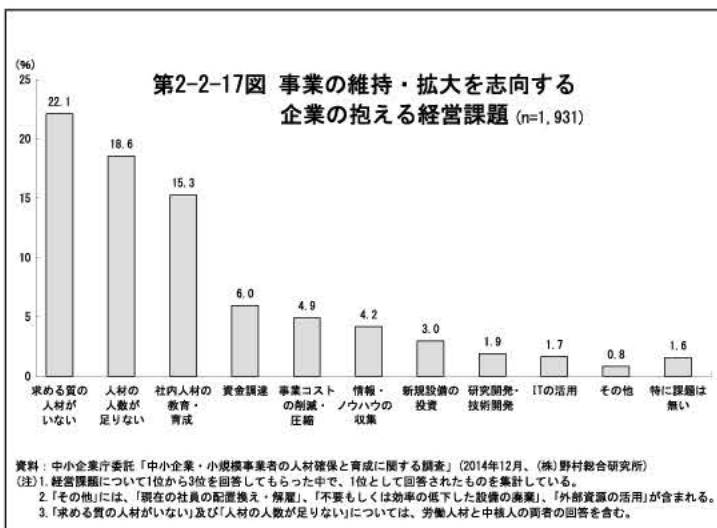
今後更にICT化が進み、手続業務が簡素化すると予測される中で、社労士は高付加価値のサービスを提供すべく、より企業の経営課題に踏み込んでいくことが求められていくでしょう。今回は中小企業の採用の現況を紐解きながら、社労士の業容拡大について考察してまいります。

### 人材不足は中小企業の経営課題

皆様も顧問先企業を見ている中で、強く感じていることと思いますが、中小企業における喫緊の課題として「人材不足」が挙げられます。

日本において中小企業は、事業者数で380.9万社と全体の99.7%を占めており(大企業1.1万社、0.3%)、従業員数は3345.7万人と71%を担っています(大企業1340万人、29%)。しかし、少子高齢化の進展に伴い、2015年から2030年にかけて15~64歳人口が約910万人減少するという人口減少トレンドの中、中小企業の従業者数の減少は顕著で、新卒者の間では一層大企業志向が強くなっています。規模別有効求人倍率もここ数年、大企業においては1.0倍からそれを下回る数値である一方、中小企業においては3~4.5倍という数値で、中小企業の人手不足は常態化しており、かつ将来に向かって、より深刻になっていくでしょう。

「2015年版 中小企業白書」において、中小企業の経営課題として挙げられている内容は下図の通り、「求める質の人材がない」(22.1%)、「人材の人数が足りない」(18.6%)と人材確保に関する課題を挙げる企業の割合が高くなっています。



次いで、「社内人材の教育・育成」が15.3%を占めていますので、人材を確保したとしても、その育成が大きな課題となっていることが分かります。中小企業においては経営資源の中で、資金やコスト、設備投資等よりも、人材に関することを重要な課題として認識していると言えるでしょう。

### 人材確保に苦慮する企業の特性

ここで、人材確保に苦慮している企業の特性を見ていきます。まず、中小企業の内「人材確保ができていない企業」と「人材確保ができていない企業」の特徴の「差」を見た時に、「できていない企業」では、「人材確保のためのノウハウ・手段」、「労働条件(労働時間、職場環境、休暇制度等)」、「賃金(基本給・ボーナス)」の順に弱みとなっています。この内、「人材確保のためのノウハウ・手段」については、定期的に採用を行うとは限らない中小企業では、ノウハウの収集や蓄積が難しいという課題があります。

次に、人材の採用担当者について見ると、中小企業における採用担当者は、「経営者」と回答した企業が73.3%と最も高く、次いで「他業務との兼任で、採用業務を担当する社員」(21.4%)、「人事全般を担当する社員」(10.7%)、となっています。また、企業規模が小さいほど、経営者が関与する割合が高くなり、「担当者は決めていない」といった回答が多い傾向にあるようです。人材採用が組織的に行われず属人的な採用に偏れば、当然のことながら主観的な判断が働きがちになり、ノウハウのストックも難しくなるでしょう。

このように、中小企業では、採用について構造的な困難を抱えています。この課題を解決する手段として、専門家が採用に関するノウハウを提供するということが考えられます。なお、先の経営課題に挙げられていた「社内人材の教育・育成」や、人材確保に苦慮する原因となる「労働条件整備や賃金制度の見直し」などは、社労士の専門分野と合致してきます。企業の「ヒト」の入り口である採用を、「ヒト」の専門家たる「社労士」がサポートしていくことは、その立ち位置を示す社会的な意義もありながら、広く展開が可能なビジネスチャンスと考えることができます。

### 中小企業が人材確保をうまく進めるには？

それでは、中小企業が採用を行っていくにあたって、どのような点を検討していくと最適な人材確保が行えるのでしょうか？ 2016年11月15日に(一社)日本経済団体連合会から「2016年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」が公表されていますが、そのうち「選考にあたって特に重視した点」を見ると、以下のようになっています。

※中小企業白書「第2部 中小企業・小規模事業者のさらなる飛躍 中小企業・小規模事業者における人材の確保・育成」



選考にあたって特に重視した点(5つ選択)

- 1.コミュニケーション能力(87.0%)
- 2.主体性(63.8%)
- 3.協調性(49.1%)
- 4.チャレンジ精神(46.0%)
- 5.誠実性(43.8%)
- 6.ストレス耐性(35.5%)
- 7.責任感(24.2%)
- 8.論理性(23.6%)
- 9.課題解決能力(19.7%)
- 10.リーダーシップ(16.6%)

※上位10位まで記載

このように「コミュニケーション能力」を重視する向きが際立っており、13年連続で第1位となっているようです。ここで注目すべきは、アンケートを回答した企業の規模です。経団連企業会員を対象とした調査とあって規模の大きい企業が多く、総回答数709社の内、299人以下企業が53社、300以上企業が656社と、圧倒的に大企業の回答が多くなっています。

これと先程の求職者の大企業志向と組み合わせると、「コミュニケーション能力」や「主体性」が高い人物ほど、大企業に就職する可能性が高いと推測されます。実際に、主体的に募集企業を調べ、持ち前のコミュニケーション能力を駆使して面接でパフォーマンスを発揮する方が、内定を独占するという話も良く聞かれます。そして、中小企業が同じ土俵で戦っているのは、人材確保に苦慮するのは目に見えています。それでは、どうしたら良いのでしょうか?1つの考え方として

「大企業とは人材を見る指標や尺度を変える」という方法があります。

例えば、中小企業の中でパフォーマンスを発揮している方は、先程の「選考にあたって重視した点」に合致する方でしょうか?必ずしもそうとは言えません。企業が100社あれば、100通りの企業文化があるように、ポテンシャルを秘めた方が、必ずしもその企業でポテンシャルを発揮するわけではありません。そこで、企業にピンポイントに合致した人材を選んでいく、つまりナンバーワンを求めるとは異なり、オンリーワンを求めるといえることが大切になってきます。

なお、中企団が提供している「人材・組織診断システム～CUBIC(キュービック)」は、既存のパフォーマンスの高い従業員の特性を図り、採用時にそれに近い特性の方を採用することにより、正に企業の求めるオンリーワンの方を探ることができるソリューションツールです。是非、幹事社労士の先生方には「CUBIC」というツールを味方としながら、中小企業の採用シーンを切り口として、活躍していただければ幸いに存じます。

### 「CUBIC」活用例



## 企業採用に有効なツール 人材・組織診断システム「CUBIC」活用のご案内

### 「CUBIC」はここがスゴイ!!

CUBICの採用用個人特性分析は、20分という短時間の受検時間で個人の資質を多面的に把握できるため、「申込者の絞り込み」「人材の見極め」等の採用判定の際に客観的資料として活用が可能です。

また、「ストレス耐性チェック」にも対応しているバージョンのため、メンタルヘルス不調への対策を考える企業様への提案にも最適です。

### 「CUBIC」では以下の内容を診断できます!!

- ・性格・個性面～どのような性格、パーソナリティか。気質、態度、性格など
- ・興味・価値観～どのような関心事、興味領域を持っているか。生活の態度
- ・社会性～基礎的な職場での行動特性
- ・意欲・やる気～どういったことに意欲、やる気を出すか。基本的欲求、社会的欲求



**6月末までのキャンペーン 幹事社労士の先生と新規企業様(※1社1名様まで)お申込無料!**

中企団ホームページ

CUBICのご利用については、中企団ホームページ「サービス一覧」より『人材・組織診断ソフトCUBIC』をご覧ください。



## 第4回

### 『中小企業 イノベーションの現場より』

中小企業診断士 行政書士  
村上 章 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。

イノベーションという言葉は、多くの企業経営者にとって、憧れの大スターのような響きがあるのではないだろうか。経営学の大家として世界的に有名なP・F・ドラッカーは、その著作の中で、イノベーションの重要性について多くのページを割いて説いており、多くの方はイノベーション=ドラッカーと捉えていることが多い。しかし、実はドラッカーよりも20歳以上先輩であるオーストリア・ハンガリー帝国（現在のチェコ）の経済学者のシュンペーターが初めて提唱した概念である。日本語では「技術革新」と訳されることが多いが、イノベーションは技術の分野に留まらない。シュンペーターはイノベーションとして、以下5つの類型を提示した。

1. 新しい財貨、すなわち消費者の間でまだ知られていない財貨、あるいは新しい品質の財貨の生産
  2. 新しい生産方法の導入
  3. 新しい販路の開拓
  4. 原料あるいは半製品の新しい供給源の獲得
  5. 新しい組織の実現
- ※『経済発展の理論』より

一言で言えば「これまでにない新しい価値の創造」と言えるであろうか。シュンペーターは100年も前に「企業経営者は、現状に安寧することなく、不断のイノベーションによって、創造的破壊を起こし続けなければ、生き残ることができない」と説いたのであった。以来100年間、世界は二度の大きな戦争を体験しながらも、様々な分野のイノベーションの実現によって、現代社会を迎えている。お茶の間で海外で行われているスポーツの大会が、リアルタイムでテレビで見られるのも、欲しい本がインターネットで注文すれば、翌日手元に届くのも、先人たちが実現させてきたイノベーションの成果であると言っていい。

イノベーションが憧れをもって語られる背景には、その実現が簡単なものではないことに尽きる。イノベーションの成功事例の裏には、その何百倍、何千倍もの失敗事例があるのだ。今や世界的企業となったユニクロの会長である柳井正氏は、その著作『一勝九敗』の中で、数多くの失敗を乗り越えてSPAという新しいビジネスコンセプト（小売企業でありながら、自社でリス

クを負って商品企画、生産から販売までを一貫して行う形態の小売業のこと。市場動向に応じた速やかな商品供給が可能になるため、機会損失や不良在庫をなくし、高い収益性が期待できる。1980年代以降、米国GAP社が自社の業態について説明した用語）をもって勝ち残ってきた経緯を、こと細やかに解説している。それによれば、成功企業と言えども、その裏には数多くの失敗があることが、手に取るように分かる内容であり、まさしくイノベーションの参考書と言えよう。しかしながらシュンペーターが言った通り、今や世界企業となったユニクロでさえ、絶え間ない創造的破壊を日々行っていることは、フリースの成功以降の同社の施策の変遷を見ても明らかである。

さて、大企業ですら実現が容易でないイノベーションを、中小企業はどのように実現させるのであろうか。実はイノベーションこそ、我々中小企業診断士が多くのコンサルティングの現場において解決を求められるテーマの一つであると言って良い。これまで何社ものイノベーションの実現支援を行ってきた筆者は、人材も、技術的基



## 【小規模事業者が「世界初」のイノベーションを実現 ～ 株式会社シリウスの事例】



■「switle」製品外観～手に取る喜びを与える美しいデザインと、世界初を実現するテクノロジー



■「人と人の連携が生み出すイノベーション」～左より、開発者川本氏と、株式会社シリウス亀井社長、デザイナー小西氏

盤も、資本も脆弱な中小企業が、イノベーションを実現させるコツは、言い尽くされたことではあるが、ひとえに「組み合わせ」に尽きると考えている。「技術と技術」「人と人」「モノとモノ」の組み合わせによって、イノベーションを実現させてきた中小企業は枚挙にいとまがない。本連載の前号で、中小企業診断士の津山淳二氏が解説した「ものづくり補助金」などは、中小企業におけるイノベーションのコンクールの様相を呈している。多くの場合、既存技術の組合せによって「ものづくり」の新たな領域を築くべく、毎年2万件を超える応募がなされており、日本国内のものづくり中小企業のイノベーションに対するのチャレンジ意識と提案力の高さがうかがえる。

ここで筆者の顧問先のイノベーションの事例を紹介しよう。株式会社シリウスは筆者の居住地の東京都台東区に本店を構える従業員5名の小規模事業者である。うち2名が社長と奥様であり、元三洋電気の社員である同社社長は、平成20年の会社設立から現在に至るまで、家電の卸売業を年商2億程度までに育ててきた。他の多くの卸売業と同様に、家電卸売の業態は、一般に粗利益率は10%から15%の薄利であるという特性を持ち、かつ同業他社との熾烈な価格競争が宿命のごとくになっていた。

三洋電機時代の人脈を持つ社長は、何とかして同状況を打開すべく、こ

れまでの人脈の中でご縁のあった技術者と、「これまでの世の中になく全く新しい製品」を開発すべく準備を進めてきた。筆者も昨年より同社の経営支援に携わっているが、同社のイノベーションの特徴は、まさしく「人と人」との連携によるイノベーションの実現である。新製品開発に関するフェーズを「企画・設計」「開発・特許」「コンセプト・デザイン」「設計・製造」「販売・営業」「知財・法務管理」の6フェーズに分けて、「企画・設計」のみを同社が、それ以外を提携先の企業が担当することとした。

昨年試作品が完成し、本年2月にプレスリリースされた製品の名前は『Switle(スイトル)』。「『水の力で掃除する』世界初の水洗いクリーナーヘッド」のキャッチフレーズのもと、これまで出来なかったカーペットの掃除機による水洗いを提案するものとしている。すでに日本経済新聞社や日経ビジネス社等、数多くのメディアの取材も受けており、4月の発売前にすでに1000台近くの予約が入っている状況。詳しくはインターネット等で検索いただきたいが、従業員数5名の会社が「人と人」との連携に重きを置きイノベーションを実現させた、分かりやすい事例だと思われるのであえて紹介させていただいた。

最後に、圧倒的なコンピューター技術の発展によるAI(人工知能)の社会進出は、世界中の様々な仕事に影響

を及ぼすであろうことが指摘されている。単純作業や「人間でなくてもできる」仕事は、数十年後には全てコンピューターにとって変わられるであろう。我々土業の世界も他人事ではない。筆者の趣味でもある囲碁の世界でも、昨年世界最強の一人でもある韓国の棋士が、コンピューターソフトに敗北した。イノベーションは他でもない我々土業に対しても求められている。筆者は、そこで重要になってくるキーワードは、本稿の論旨の一つでもある「人と人の組み合わせ」(連携)、もしくは「圧倒的な人間的サービスの提供」であることを述べさせていただいて筆を置きたい。

(続く)

事業承継コンサルティング株式会社  
コンサルティング事業部長  
村上 章 氏

中小企業診断士、行政書士、東京都台東区中小企業診断士会会長。  
台東区役所、東京商工会議所の経営相談員など各種公的機関の要職に就き、経営承継、後継者育成などの事業承継支援、中小企業向け経営コンサルティング業務を行う。  
(一社)中小企業診断協会の黒副会長とともに、土業による事業承継支援業務の啓蒙活動に注力している。

# CHUKIDAN 研修会ハイライト



No297 特別研修会

## 徹底解説！無期転換・同一労働同一賃金対策講座

【第2日目】「同一労働同一賃金」対策編

### 講師

弁護士 村本 浩 氏

大阪府寝屋川市出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年弁護士登録し弁護士としての道を歩む。2008年1月北浜法律事務所・外国法共同事業に入所、2009年6月経営法曹会議入会、2015年1月に独立し、村本綜合法律事務所を開設。2016年には、岩谷・村本・山口法律事務所に事務所名を変更。使用者側の労働事件を専門とし、労働訴訟・労働審判手続の代理、個別的労働関係紛争・団体的労使紛争への助言・代理、労務コンプライアンス意見書作成、労務デューデリジェンス等で活躍中。また、大阪労働局幹部職員に対するコンプライアンス研修、各府県の社労士会研修など、多数のセミナーや講演を行っている。

### ～労働契約法 「同一労働同一賃金」対策について～

昨年12月に、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が出ました。

その内容は、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するものとして、正規と非正規の労働者間の待遇差の不合理について、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を示しています。そして、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定するものとしています。

このような法改正を先に見据えてのガイドライン案の公表ということで、果たしてこれをどう捉えたら良いのか、苦慮した先生は多かったことと思います。

そこで、1月の中企団特別研修会において、労働契約法「『無期転換』対策編」でご講義いただいた、村本浩弁護士に再度ご登壇し解説してもらいました。

6月2日当時、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」において、ガイドライン案は、現状の「労働契約法」「パートタイム労働法」「労働者派遣法」の的確な「運用」を図るため、どのような待遇差が合理的であるか、不合理であるのかを事例で示すガイドラインを策定するとしていました。つまり、今ある条文の「解釈例規を示す」という流れで話が進んでいたのです。

その後、「どのように議論が進んでいるのか?」「ガイドラインの位置付けをどのように捉えたら良いのか?」について検討会の経過を分かりやすく読み解きながら説明していきます。

そして、いま話題の「ハマキョウレックス事件」「長澤運輸事件」の地裁・高裁判決の判断手法を紐解きながら、今後の行く末を弁護士ならではの考え方で読み解くと共に、ガイドラインの特筆すべき点を取り上げながら、手当等の考え方について詳説します。

「同一労働同一賃金」については、これから法改正の動きが待たれているところですが、いわゆる労働契約法第20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」についての係争は、社労士業界では耳目を集めているところです。検討すべき点を洗い出して無用なトラブルを避ける道筋を立てるためのヒントになる、そのような研修会DVDです。

### 収録

平成29年2月10日  
(収録時間:2時間28分)

### 金額

第1日目:「無期転換」対策編  
第2日目:「同一労働同一賃金」対策編  
幹事

1日分 それぞれ12,960円

両日分 21,600円

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。

※価格は消費税込です。

### 講義内容

#### 第2日目

#### 「同一労働同一賃金」対策編

- 1.「同一労働同一賃金」の議論はどこまで進んでいるのか
- 2.「同一労働同一賃金」に関わる裁判例の解説
  - ・労働契約法第20条(ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件)
  - ・労働契約法第8条・第9条(ニヤクコーポレーション事件)
- 3.今後どのような就業規則・労務管理上の対策が必要か

#### 第1日目 「無期転換」対策編 絶賛発売中!

- 1.無期転換申込制度に関して知っておきたい知識
  - ・いつの時点で無期転換申込権が発生するのか
  - ・無期転換申込権を行使されるとどうなるのか
- 2.無期転換後の労働条件規定の整備
  - ・無期転換者用の就業規則を別途作成するのか
  - ・就業規則にはどのような規定が必要か
- 3.具体的事例を踏まえた実務的対応



# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

### 6訂版 最新情報を網羅! 雇用関係助成金 申請・手続マニュアル

著:深石圭介、岩本浩一  
価格:4,200円(消費税別) 出版:日本法令

助成金は社長さんからは引き続き、問い合わせも多いのです。今後もこの傾向は続くと思われます。そんなニーズに合わせ、助成金手続マニュアルの6訂版を日本法令様から出ささせていただきました。話題の65歳超雇用推進助成金、介護離職防止支援助成金や、在来からの改正の多いキャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金の他、雇用系のみならず、委託型の教育関連の助成金にも言及し、横断知識などをブラッシュアップし、重要な記載例をピックアップして盛り込みました。特徴は以下の通りです。

- 現在話題の助成金を中心に、「使える」助成金を差し替え、全面改訂しました。
- 豊富な記入例。書類を最新に差し替えました。生産性要件、事業内計画などもあります。
- さまざまな助成金で共通な知識、ジョブカードや教育カリキュラムなどを取り上げました。
- 引き続き、法改正対応の書籍紹介サイトがあります。  
<http://jyoseikinn.exblog.jp/>

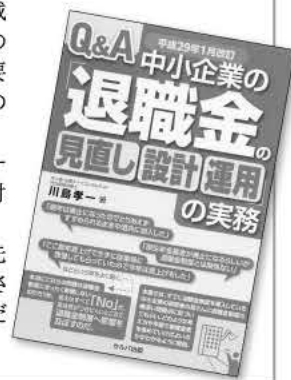


### Q&A 中小企業の 「退職金の見直し・設計・運用」の実務 平成 29 年 1 月改訂版

著:川島孝一  
価格:2,200円(消費税別) 出版:日本法令

本書初版発刊から2年半がたち、ついに改訂版が発行されました。この間、中小企業を中心に“人材不足”が深刻化しており、退職金制度も、一時期に比べると、その存在価値が見直されています。本書では、「退職金制度見直しのポイント」や「各種退職金制度の特徴」だけでなく、退職金制度に欠かせない「資金準備の方法」や「トラブルを防止する退職金規程の記載方法」を中心に、これまで記述されることの少なかった「役員退職金」や実務上必要な「税金計算の方法」まで退職金制度の一通りを網羅しています。

これに加え、改訂版では「パートタイマーへの退職金の支給」や「個人番号への対応」などを加筆しています。退職金制度のコンサルティングを行う先生方だけではなく、顧問先からふと質問されたときのために、ぜひ手に取っていただきたい一冊です。



### 外国人雇用のトラブル相談Q&A —基礎知識から具体的解決策まで—

著:本間邦弘、大原慶子、坂田早苗、広川敬祐  
価格:予価2,700円(消費税別) 出版:民事法研究会

昨年は、外国人観光客が2400万人を超えるなど、海外の日本に対する関心は高まりを見せています。一方で、ビジネスのグローバル化やオリンピック開催への対応が迫られる中で、我が国は人口減少となり、それが労働力不足に直結しています。

そのような流れを受け、日本で働く外国人労働者は100万人を超え、その必要性は増すばかりです。本書は、外国人労働者の雇用に関する書として発刊され、海外企業との折衝を行う弁護士や外国人の就労などを専門とする行政書士、経験豊かな社労士など、第一線の専門家が執筆を担当しました。さらに事例や最新情報などを紹介した、社労士必携の一書と言えるものです。

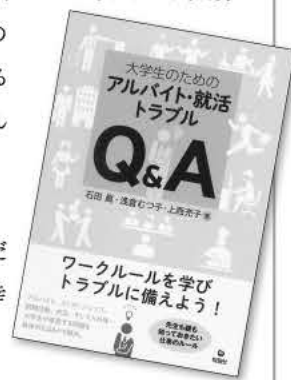


### 大学生のための アルバイト・就活トラブル Q&A

著:石田眞、浅倉むつ子、上西充子  
価格:920円(消費税別) 出版:旬報社

アルバイトでは罰金を取られ、販売ノルマを課せられ、勝手にシフトを入れられる。就職活動では他社の辞退を迫られ、内定後にはアルバイト就労を強制される。入社後には長時間労働が待っている——。理不尽な「落とし穴」があちこちで待ち受けているにもかかわらず、労働法に照らして、それはどう問題であるのか、どう予防・対処すればよいのかを知る手がかりは、学生たちの身近にありませんでした。

本書はそのニーズに応えるものです。社労士の皆様にも、本書をお読みいただき、適切な対策を考えていただければ幸いです。



#### 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)



## パナソニックグループの総合力を お客様の邸に結集して。

パナホームではこれまで培ってきた家づくりの豊富なノウハウをもとに、戸建住宅はもちろん賃貸住宅から医療・福祉建築まで対応。確かな性能と幅広い建築技術で、ご紹介先さまはもちろん会員の皆様の家づくりをお手伝いします。

ご紹介先様が  
ご契約に至った場合、  
請負金額に応じた  
**ご紹介料**を  
**お支払い**  
いたします。

### 医療・福祉 建築

高齢者と、その家族の  
快適を見つめて。

高齢者が安心してらせる住環境づくりに豊富な実績を持つパナホーム。全国規模で介護サービスの提供を行ってきたパナソニックとともに、介護関連事業「エイジフリー」を積極的に展開。自分らしく前向きに生きる意欲に、そしてご家族に、寄り添い、支え続けます。



### 賃貸住宅

大切な土地を生かして、  
価値ある土地活用を。



戸建住宅で培った技術とノウハウを賃貸住宅にも。パナホームは賃貸市場の動向を的確につかみ、入居者ニーズを先取りする多彩な賃貸住宅をご提案。大切な資産を守り、生かす建物とノウハウで生涯満足経営をサポートします。

### 戸建住宅

技術力と設計力で  
ご家族の想いをカタチに。

住まいはご家族それぞれの想いをカタチにし、夢を叶える場所です。パナホームは、パナソニックグループの技術力と半世紀を超えて培ってきた設計力を結集。今とこれからの暮らしについてじっくりお話をさせていただいた上で、ご家族の幸せが末長く続く住まいをお届けします。



高齢者向け住宅のこと

賃貸住宅による  
土地有効活用のこと

戸建住宅や併用住宅のこと

パナホームへお気軽にお問い合わせください。



成長が見込め、  
地域社会にも貢献できる



これからの介護。これからの暮らし。  
パナソニックのエイジフリー

エイジフリーは、パナソニックとパナホームが取り組む「高齢者・介護事業」のブランドです。

パナソニックの直営介護施設出店のための

# 建築オーナーさま募集

希望エリア

東京都

23区、国立市、国分寺市、小平市、小金井市、  
東久留米市、西東京市、八王子市、多摩市

パナソニックのエイジフリーによる「安心の土地活用」をはじめませんか？

一括借上げで 安定収入

運営おまかせ 手間いらず

相続・資産の 節税対策

サ高住で国の 補助金活用

## 税務対策・賃貸経営・住まいづくりの ガイドブック差し上げます。

ご希望の方は下記パナホームまでお電話またはEメールでご請求ください。

1



パナソニックの  
エイジフリーカタログ

2



認知症配慮ケア付き  
高齢者住宅[グランマ]

3



成功する  
賃貸住宅経営の本

4



賃貸住宅  
ラインナップカタログ

5



建て替えの本

6



3～7階建カタログ

7



リフォーム総合  
カタログ

8



二世帯住宅  
実例集

9



相続・贈与の  
税金

10



土地建物の  
税務

\*個人情報について:ご記入いただいた個人情報は、パナホームと中小企業福祉事業団の提携事業に関するご連絡・ご案内のために利用させていただきます。  
地域によりパナホームグループ各社に個人情報を提供することがありますのでご了承ください。

お申し込み・  
お問い合わせ先

パナホーム株式会社 法人営業部 東部法人開発グループ

〒163-0927 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス27F E-mail:houjin@nk.panahome.co.jp

☎ 0120-874-548 パナホーム   www.panahome.jp/

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.11



中企団の公式キャラクター ダン・チューキチ。  
めでたく、今年2月で3歳の誕生日を迎えました!

既にお気づきの方も多いと思いますが、今月号より表紙に登場しております!

中企団広報担当者として、本誌や各種ご案内チラシなど、これからますます皆様の目に触れることも多くなってまいりますので、変わらぬご愛顧のほど、宜しくお願いたします。



ダン・チューキチへの励ましの声は、こちらまで・・・dancyu@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!

- 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」
- 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」
- 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」
- 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」
- 5 顧問契約  
「業務案件優先紹介」
- 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」

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



「社長、そろそろ運動を始めましょう！」

～【毎日プラス10分】から始める運動習慣～

こんにちは。ヨガインストラクター社労士の岩野麻子です。

春ですね！暖かくなって寒さも和らいでくると、お花見やピクニックなど、外に出かける機会も多くなります。そして、4月と言えば年度初め。何かを始めてみたいけれど、まだ何も決めていないな…。そのような方は日々の生活の中に、体を動かす習慣を取り入れてみてはいかがでしょうか。

というわけで、今回の健康経営よもやま話では、簡単に始められる体を動かす習慣や、運動がもたらす効果をご紹介しますと思います。

### 1. どうして体を動かす習慣が必要なのでしょうか？

一昔前は、畑を耕したり、重い荷物を運んだり・家事をするにも仕事をすることも体を動かすことばかりだったと思います。ところが今日では、暮らしが便利になる一方、その弊害として、生活習慣病やロコモティブシンドローム（加齢に伴う生活機能低下）など、運動不足が一因で様々な現代病が引き起こされることもわかってきました。

そもそも運動には、どのような効果があるのでしょうか。

- ・糖質、脂質をエネルギーに変える。
- ・筋力をアップし、基礎代謝を上げる。
- ・体を温めたり、内臓の動きを良くする。
- ・精神的なストレス解消、リフレッシュができる。
- ・関節の可動域を広げて、柔軟な体を保つ。
- ・血流、リンパ液などの流れを良くして、アンチエイジングに。
- ・体の隅々に酸素を送り届け、老廃物を体の外に排出する。
- ・移動で徒歩や自転車を使えば、お財布にも優しい。
- ・友達や家族、職場の仲間と共有することでコミュニケーションツールにも。
- ・自分の時間・人生を充実させることで、満足感・達成感にもつながる。

なんだか良いことばかりで、ワクワクしてきます。

### 2. 健康づくりの身体活動基準

とは言え、忙しくて時間がない、ジムに行って着替えるのが面倒、体力の限界・などといった言い訳をして、後回しになってしまうことも…。しかしながら、メンテナンスをしない体はどんどん錆びついていってしまいます。そうならないためにも、まずは自分自身の普段の身体活動や運動量を振り返ってみましょう。

厚生労働省「健康づくりのための身体活動基準(2013)」では、以下の①と②の両方を日常生活に取り入れることを推奨しています。

	①身体活動(=日常生活+運動)	②運動
65歳以上	強度を問わず、 身体活動を【毎日40分】	-
18～64歳	普通に歩くかそれ以上の 身体活動を【毎日60分】	息が弾み汗ばむ 運動を【週に1回×60分】
共通目標	今より【プラス10分】 身体活動を増やす	【週に2日×30分以上】 の運動習慣

健診結果で、血糖・血圧・脂質のいずれかが保健指導レベルの方は、リスクがないことを確認の上で、無理のないよう行ってください。また、リスクのある方は、かかりつけの医師の指導のもとで行うようにしましょう。

### 3. 日常に運動習慣を楽しく取り入れよう

まずは、取り入れやすいものから始めてみましょう。毎日の生活に、取り入れやすいものはあるでしょうか？

朝の時間	ベッドの上でストレッチ、朝の散歩やランニング、掃除や洗濯などの体を動かす家事など
通勤時間	早歩き、歩幅を広くする、自転車通勤、階段を使う、隣の駅まで歩くなど
仕事中	こまめに動く、階段を使う、軽い運動やストレッチをするなど
仕事終わり	スポーツジムなど運動施設に通う、買い物で歩くなど
休日など	子供や孫と一緒に公園で遊ぶ、仲間と自転車でツーリング、趣味のヨガ教室で汗を流すなど

### 4. 体を使ったあとは、適度なストレッチとリラックスを

体を使うことによって、体力もエネルギーも消耗します。お風呂にゆっくり浸かったり、就寝前にストレッチを行い、睡眠時間もきちんと確保するなど、リラックスタイムも大切にしましょう。あまりストイックになり過ぎずに、楽しみながら運動習慣を続けていってはいかがでしょうか。

「【毎日プラス10分】から始める運動習慣」はいかがでしたか？

新しいことを始めるのにぴったりなこの時期に、ぜひ自分自身に合った運動習慣を見つけてください。

それでは、次回の“健康経営よもやま話”もお楽しみに！



#### 特定社会保険労務士 岩野 麻子 氏

社会保険労務士 岩野麻子事務所 代表。IHTA(社団法人国際ホリスティックセラピー協会)認定 ヨガインストラクター。健康経営アドバイザー。ヨガに関する知識をはじめとし、解剖学、栄養学などの基礎知識を学ぶ。社労士業務を行う傍ら、2012年よりヨガインストラクターとしてデビュー。2015年の東京都社労士会中央統括支部・管外研修では、「ヨガで職場の健康管理～ヨガインストラクターが考える健康管理～」をテーマにして研修を行うなど、「働くすべての人々にQOL(Quality Of Life=生活の質)の向上を」を座右の銘として、「労務管理」のみならず「健康管理」の視点を取り入れながら、「働く」方々のサポートに努めている。

# 中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

## REPORT 1

4月28日まで!

「幹事社労士高度化事業 新年度スタートアップキャンペーン」を実施しております。

豊富なツールで、顧問先企業様へのサービス強化、及び新規顧客開拓にご活用いただける幹事社労士高度化事業は、**「事務所の付加価値向上」**や**「顧問契約解除の予防」**をお考えの先生に最適なサービスが満載です!

ただ今、期間限定の「新年度スタートアップキャンペーン」により、大変お得になっております。

キャンペーン内容	
初期設定費用	初期設定費用半額(35,000円+税)
特典	高付加価値事務所になるための実践勉強会DVD全12巻セット (25,000円相当)プレゼント ※本DVDにて高度化事業サービスの活用方法もご紹介しております。

※詳しくは同封のチラシをご覧ください!

「顧客増大・単価向上 営業手法 公開講座」、「介護特化社労士養成講座」などの講座DVDも半額でご購入いただける幹事社労士高度化事業。お申し込みをご検討の先生は、この機会をお見逃しなく!

幹事社労士高度化事業の詳細は中企団ホームページ(「中企団」「高度化事業」で検索!)をご覧ください。

幹事社労士高度化事業説明会(毎週水曜日 午後1時より)、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 事業部までお申してください。

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

## REPORT 2

CUBIC(キュービック)

「幹事社労士の先生と新規企業様 お申込無料キャンペーン」を開催しております。

近年、採用難や問題社員の増加などの影響もあり、採用の段階で従業員の隠れた特性を把握したいという企業が増えており、幹事社労士の方からも人材・組織診断ソフト「CUBIC」についての問い合わせが急増しています。

「CUBIC」は、開発元のAGP行動科学分析研究所が数十年にわたり蓄積してきたノウハウの信頼性や、20分程度で実施できる簡便性、帳票の分かりやすさ、廉価なお値段等から、一度導入した企業から非常に好評価を受け、リピートしてご利用いただいています。

そこでこの度、まだCUBICをご利用いただけていない先生のために、「幹事社労士&新規企業様 お申し込み無料キャンペーン」(期間: 6月末まで)を実施する運びとなりました。**CUBICを初めてご利用になる幹事社労士の先生は先生本人分を、CUBICを初めてご利用になる企業様は1社につき1名様まで無料でご利用になれる、大変お得なキャンペーン**となっておりますので、是非この機会にお客様へご提案ください。



※詳細につきましては、同封のご案内チラシをご参照ください。

※すでにCUBICをご利用いただいている先生でも、対象企業が初めてご利用になる場合には、本キャンペーンをご利用になれます)

※CUBICの詳細につきましては、中企団ホームページをご覧ください。

※『CUBIC』の詳細はこちら

⇒ <https://www.chukidan.com/service/cubic>



REPORT 3

内閣府「規制改革推進会議人材WG説明資料」に中企団が掲載されました。

前回の会報誌にチラシ「ワークルール検定 2017春」を同梱し、幹事社労士の先生方にご案内しておりますが、お申し込みいただきました先生方には紙面をお借りして御礼申し上げます。

今般その取り組みが、一般社団法人日本ワークルール検定協会に評価され、経営者団体へのアプローチ主体として、2月28日に内閣府 人材ワーキング・グループにおける「規制改革推進会議 人材WG説明資料」に掲載いただきました。

これからも中小企業の支援に努め、幅広く幹事社労士の先生方の業容拡大に寄与してまいりますので、引き続き、宜しくお願いいたします。

正社員はもちろん、パート、アルバイト、学生、派遣社員、そして非正規職の方々まで、どなたでも職場で役立つ法律知識を身につけられます！

**検定 ワークルール 2017春**

■試験日程  
2017年6月11日(日)

■申込受付期間  
3月13日(月)～5月13日(土)  
※先着順、定員に達した時点で受付終了です。

■試験時間  
AM10:00～12:00  
(受付開始 9:20)

講習 60分 & 検定 45分  
検定料:2,900円(税込)

■検定会場(予定)  
北海道・山形・群馬・東京・和歌山  
高松・佐賀

■申し込み期間  
PM14:00～15:20  
(受付開始 13:20)

検定 80分  
検定料:4,900円(税込)

■検定会場(予定)  
北海道・東京・愛知・大阪・福岡  
\*検定会場によっては検定開始時刻が15時15分、16時、17時、18時、19時、20時、21時、22時、23時、24時、25時、26時、27時、28時、29時、30時、31時、32時、33時、34時、35時、36時、37時、38時、39時、40時、41時、42時、43時、44時、45時、46時、47時、48時、49時、50時、51時、52時、53時、54時、55時、56時、57時、58時、59時、60時、61時、62時、63時、64時、65時、66時、67時、68時、69時、70時、71時、72時、73時、74時、75時、76時、77時、78時、79時、80時、81時、82時、83時、84時、85時、86時、87時、88時、89時、90時、91時、92時、93時、94時、95時、96時、97時、98時、99時、100時、101時、102時、103時、104時、105時、106時、107時、108時、109時、110時、111時、112時、113時、114時、115時、116時、117時、118時、119時、120時、121時、122時、123時、124時、125時、126時、127時、128時、129時、130時、131時、132時、133時、134時、135時、136時、137時、138時、139時、140時、141時、142時、143時、144時、145時、146時、147時、148時、149時、150時、151時、152時、153時、154時、155時、156時、157時、158時、159時、160時、161時、162時、163時、164時、165時、166時、167時、168時、169時、170時、171時、172時、173時、174時、175時、176時、177時、178時、179時、180時、181時、182時、183時、184時、185時、186時、187時、188時、189時、190時、191時、192時、193時、194時、195時、196時、197時、198時、199時、200時、201時、202時、203時、204時、205時、206時、207時、208時、209時、210時、211時、212時、213時、214時、215時、216時、217時、218時、219時、220時、221時、222時、223時、224時、225時、226時、227時、228時、229時、230時、231時、232時、233時、234時、235時、236時、237時、238時、239時、240時、241時、242時、243時、244時、245時、246時、247時、248時、249時、250時、251時、252時、253時、254時、255時、256時、257時、258時、259時、260時、261時、262時、263時、264時、265時、266時、267時、268時、269時、270時、271時、272時、273時、274時、275時、276時、277時、278時、279時、280時、281時、282時、283時、284時、285時、286時、287時、288時、289時、290時、291時、292時、293時、294時、295時、296時、297時、298時、299時、300時、301時、302時、303時、304時、305時、306時、307時、308時、309時、310時、311時、312時、313時、314時、315時、316時、317時、318時、319時、320時、321時、322時、323時、324時、325時、326時、327時、328時、329時、330時、331時、332時、333時、334時、335時、336時、337時、338時、339時、340時、341時、342時、343時、344時、345時、346時、347時、348時、349時、350時、351時、352時、353時、354時、355時、356時、357時、358時、359時、360時、361時、362時、363時、364時、365時、366時、367時、368時、369時、370時、371時、372時、373時、374時、375時、376時、377時、378時、379時、380時、381時、382時、383時、384時、385時、386時、387時、388時、389時、390時、391時、392時、393時、394時、395時、396時、397時、398時、399時、400時、401時、402時、403時、404時、405時、406時、407時、408時、409時、410時、411時、412時、413時、414時、415時、416時、417時、418時、419時、420時、421時、422時、423時、424時、425時、426時、427時、428時、429時、430時、431時、432時、433時、434時、435時、436時、437時、438時、439時、440時、441時、442時、443時、444時、445時、446時、447時、448時、449時、450時、451時、452時、453時、454時、455時、456時、457時、458時、459時、460時、461時、462時、463時、464時、465時、466時、467時、468時、469時、470時、471時、472時、473時、474時、475時、476時、477時、478時、479時、480時、481時、482時、483時、484時、485時、486時、487時、488時、489時、490時、491時、492時、493時、494時、495時、496時、497時、498時、499時、500時、501時、502時、503時、504時、505時、506時、507時、508時、509時、510時、511時、512時、513時、514時、515時、516時、517時、518時、519時、520時、521時、522時、523時、524時、525時、526時、527時、528時、529時、530時、531時、532時、533時、534時、535時、536時、537時、538時、539時、540時、541時、542時、543時、544時、545時、546時、547時、548時、549時、550時、551時、552時、553時、554時、555時、556時、557時、558時、559時、560時、561時、562時、563時、564時、565時、566時、567時、568時、569時、570時、571時、572時、573時、574時、575時、576時、577時、578時、579時、580時、581時、582時、583時、584時、585時、586時、587時、588時、589時、590時、591時、592時、593時、594時、595時、596時、597時、598時、599時、600時、601時、602時、603時、604時、605時、606時、607時、608時、609時、610時、611時、612時、613時、614時、615時、616時、617時、618時、619時、620時、621時、622時、623時、624時、625時、626時、627時、628時、629時、630時、631時、632時、633時、634時、635時、636時、637時、638時、639時、640時、641時、642時、643時、644時、645時、646時、647時、648時、649時、650時、651時、652時、653時、654時、655時、656時、657時、658時、659時、660時、661時、662時、663時、664時、665時、666時、667時、668時、669時、670時、671時、672時、673時、674時、675時、676時、677時、678時、679時、680時、681時、682時、683時、684時、685時、686時、687時、688時、689時、690時、691時、692時、693時、694時、695時、696時、697時、698時、699時、700時、701時、702時、703時、704時、705時、706時、707時、708時、709時、710時、711時、712時、713時、714時、715時、716時、717時、718時、719時、720時、721時、722時、723時、724時、725時、726時、727時、728時、729時、730時、731時、732時、733時、734時、735時、736時、737時、738時、739時、740時、741時、742時、743時、744時、745時、746時、747時、748時、749時、750時、751時、752時、753時、754時、755時、756時、757時、758時、759時、760時、761時、762時、763時、764時、765時、766時、767時、768時、769時、770時、771時、772時、773時、774時、775時、776時、777時、778時、779時、780時、781時、782時、783時、784時、785時、786時、787時、788時、789時、790時、791時、792時、793時、794時、795時、796時、797時、798時、799時、800時、801時、802時、803時、804時、805時、806時、807時、808時、809時、810時、811時、812時、813時、814時、815時、816時、817時、818時、819時、820時、821時、822時、823時、824時、825時、826時、827時、828時、829時、830時、831時、832時、833時、834時、835時、836時、837時、838時、839時、840時、841時、842時、843時、844時、845時、846時、847時、848時、849時、850時、851時、852時、853時、854時、855時、856時、857時、858時、859時、860時、861時、862時、863時、864時、865時、866時、867時、868時、869時、870時、871時、872時、873時、874時、875時、876時、877時、878時、879時、880時、881時、882時、883時、884時、885時、886時、887時、888時、889時、890時、891時、892時、893時、894時、895時、896時、897時、898時、899時、900時、901時、902時、903時、904時、905時、906時、907時、908時、909時、910時、911時、912時、913時、914時、915時、916時、917時、918時、919時、920時、921時、922時、923時、924時、925時、926時、927時、928時、929時、930時、931時、932時、933時、934時、935時、936時、937時、938時、939時、940時、941時、942時、943時、944時、945時、946時、947時、948時、949時、950時、951時、952時、953時、954時、955時、956時、957時、958時、959時、960時、961時、962時、963時、964時、965時、966時、967時、968時、969時、970時、971時、972時、973時、974時、975時、976時、977時、978時、979時、980時、981時、982時、983時、984時、985時、986時、987時、988時、989時、990時、991時、992時、993時、994時、995時、996時、997時、998時、999時、1000時

■主催 厚生労働省、日本生産性本部

■協賛 日本労働組合総連合会

■お問い合わせ先  
一般社団法人 日本ワークルール検定協会  
電話(受付): 03-5806-0294  
受付時間(受付): 9:00～17:00  
E-mail: jwrk@workrule-kentel.jp

公式テキストブック

W R 検 詳しくは、ワークルール検定協会公式サイトまで  
http://workrule-kentel.jp/

REPORT 4

プライバシーマーク(Pマーク)を取得しました。

この度、当事業団ではプライバシーマークを取得いたしました。これからも個人情報の適正な管理に努めてまいりますので、ご協力の程何卒宜しくお願いいたします。



▽ 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   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(パナホーム、パナソニック、さんざん等)

幹事社労士専用メニュー

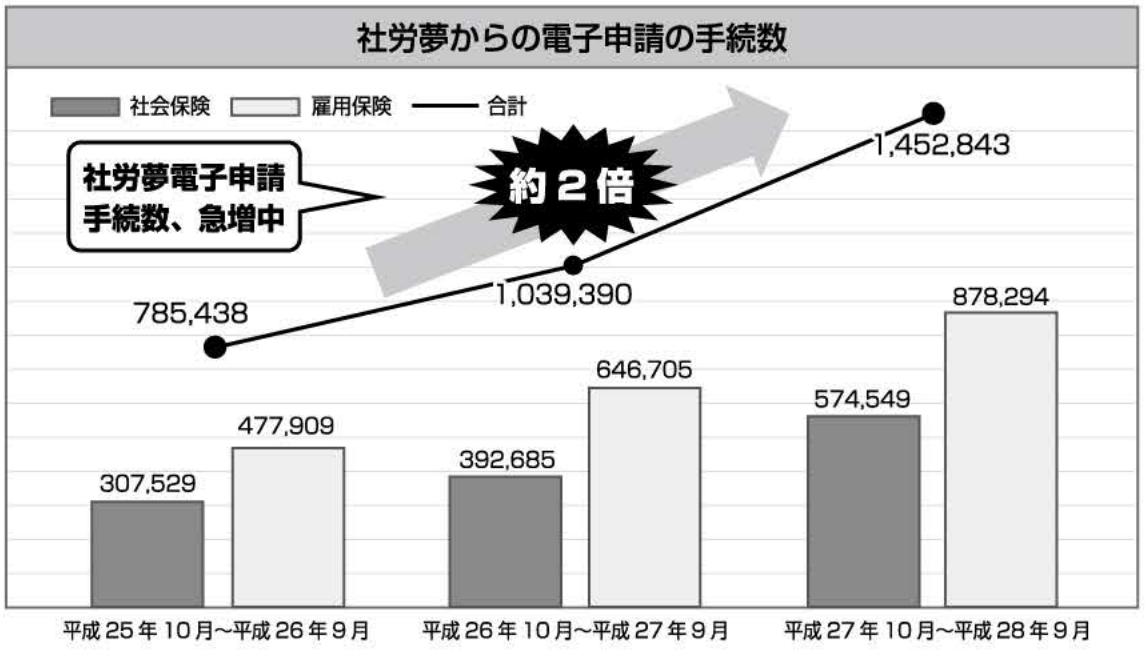
- ▶ 研修会レジュメダウンロード  
無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。
- ▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード  
ご利用の手順や費用の説明がご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。
- ▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売  
日本法令の「マイナンバー取得実務様式」が幹事社労士特別価格にて購入できます。
- ▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】  
毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。
- ▶ らくらく助成金診断  
企業向け業種別シミュレーションシート及び診断結果レポートの作成が簡単にできます。(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 2000 以上の社労士事務所でご利用頂く信頼と実績 社労士業務支援システムのスタンダード

# 社労夢の簡単 e-Gov API 連携電子申請

平成 27 年 6 月の e-GovAPI 連携電子申請リリース後、  
**社労夢からの電子申請の件数が更に急増しています。**



[e-Gov 送信案件一覧画面]

大好評の「社労夢の簡単 e-Gov API 連携 電子申請」は、  
 e-Gov の仕様や操作を意識すること無く、社労夢の画面内で  
 全ての処理が完了できます。  
 簡単操作で各種申請書類を一齐送信でき、戻り公文書を含  
 めて送受信状況が一覧で管理できます。

- 3クリックで簡単に電子申請が可能
- 送受信状況の一括管理が簡単で便利

◎ 経産省IT導入支援補助金で「社労夢シリーズ」をご検討ください (2次募集受付中)  
 交付決定の場合、最大で2/3の社労夢導入費用が補助される可能性があります。(補助額の上限100万円から下限20万円)

**先着順の為、お申込みはお早めに**

「社労夢シリーズ」の新規導入時、及び上位版への切替時に補助金の申請をご検討下さい。

※お申込み多数の場合、期間間近では受付できない可能性があります。

補助金の詳細情報と交付申請WEB申込はこちら → <http://www.mks.jp/ch2/>

**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