

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団



## 新連載

02

## ダイバーシティの現場から… (vol.1 外国人労働者編)

中企団公式キャラクター  
ダン・チューキチ



05 業種特化社労士の視点から

08 迷走日誌  
～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!

## 新連載

12 ～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

13 経営のヒントとなる言葉

16 法令改正最前線

18 活躍する隣接士業  
～中小企業診断士～

20 CHUKIDAN 研修会ハイライト

22 CHUKIDAN おすすめ本

23 ダン・チューキチが行く!

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

25 中企団事業報告



中小企業福祉事業団

## 『ダイバーシティの現場から…』(vol.1 外国人労働者編)

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ことは、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ための、マネジメント手法等について、お伝えいただきます。

## 特定社会保険労務士 本間 邦弘 氏

東京都社会保険労務士会 代議員、東京都社会保険労務士政治連盟 中央支部 副会長。

労務トラブルの解決を得意とし、複雑な問題へは弁護士や税理士など専門家との連携で、総合的かつ根本的な解決を図る。これまで25冊を超える出版に携わり、特に自身が主催した社労士・税理士マイナンバー実務研究会が発刊した「マイナンバー三部作」(労働新聞社)は、累計6万冊に迫る増刷を重ねた。本年6月には、英語の通訳等の資格を持つ弁護士や行政書士など、スペシャリストとの共著で「外国人雇用のトラブル相談Q&A」(民事法研究会)が発刊予定となっている。

雇用のダイバーシティを考えるにあたって、外国人労働者は、障害者やがん患者、妊産婦などと並び、重要な位置を占めているといえます。今回は、社労士として知っておきたい知識とお客様へのアドバイスに関して、基本的な事項を中心に解説したいと思います。

## 1. 外国人労働者の基礎知識

## (1)外国人労働者の重要性など

我が国では、少子高齢化などにより人口減少が続いていることから労働力人口も減少しており、その対策として外国人労働者の力が重要になっています。現状としては、工場やコンビニなど、いわゆる単純労働での労働力としての貢献が多く見受けられます。

他方、経済のグローバル化は大きく進んでおり、それらへの確に対応していくためには、単純労働としての労働力だけでなく、「医療」や「研究」、「教育」などといった「専門的・技術的分野」で活動する知識や能力を有する外国人労働者(「高度外国人材」)の力も重要となっています。

また、平成26年4月に「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議」において、東日本大震災の復興事業の加速化や、平成32年の東京オリンピック・パラリンピック関連の建設需要に対応するための時限的措置として、建設分野において外国人の受入れを実施することが決定され、今後推進されていくことになっています。

## (2)在留資格について

入国管理法(略称)では、外国人が日本に入国し滞在できる資格を「在留資格」と定義しており、これが全ての基本といえます。「ビザ(査証)」とも呼ばれており、観光でも原則としてビザの取得が入国の必要条件となりますが、国家間の協定などにより例外として「ビザ無し渡航」が実現している国も多くなります。

在留資格は現在のところ27種類ありますが、原則として就労に制限がないものは、身分・地位に基づく資格である「永住

者」など4種類のみとなっています。一般的に働ける資格(「就労ビザ」としては16種類あり、原則として働けない資格は「留学」など6種類となっています。また「外交」やその家族等である「公用」としての在留資格や、「家族滞在」として就労ビザのうち「技能実習」を除く、15種類の就労ビザで滞在する外国人が扶養する配偶者や子も、在留資格を得ることが可能となっています。

## 【在留資格と就労の関係】

## ・原則、制限無く働ける(4種類)

これには、永住の許可を受けた「永住者」(原則)と、その配偶者などである「永住者の配偶者等」、日本人の配偶者や実子等の「日本人の配偶者等」、日系3世や中国残留邦人等の「定住者」があります。

## ・就労で多い在留資格(16種類)

就労ビザには、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号」、「高度専門職2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「技能」、「特定活動」があります。

## ・働けないとされる在留資格(6種類)

これには、観光客や会議参加者等の「短期滞在」(原則3か月以内)、大学などへの「留学」、企業などへの「研修」や「技能実習」、ワーキング・ホリデーなどの「特定活動」、そして前述の「家族滞在」があります。

## ・資格外活動許可について(留学、文化活動、家族滞在)

上記の6種類は、本来は働くことができない在留資格ですが、「資格外活動許可」を得ることで、一定のアルバイトをすることが可能になる場合があります。例えば「留学」は、本来は勉強等を目的とした在留資格であるため、労働により賃金を得ることが禁止されています。しかし資格外活動許可を得ることで、労働時間や業務(後述を参照)に関する制限の範囲で、アルバイトなどで賃金を得ることが許され

ています。その他には、「文化活動」、「家族滞在」についても資格外活動許可を得ることで、原則としてアルバイトが可能になります。

## 2. 社労士としてのアドバイスなど

### (1) 外国人労働者に適用される法律とその対応

国際私法においては、原則としてその問題に最も密接に関係する法律に準拠すべきであるとされており、これを「準拠法」といいます。そのため、日本における労務問題などにおいては、原則として日本法が適用されることとなります。

これらは、労働保険・社会保険諸法令など私たち社労士が専門とする法律の解釈と実務そのものであり、以下の要素を頭に入れながらも、正確な知識と的確なアドバイスが求められることとなります。

#### ① 指針の確認

「外国人労働者の雇用改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成19年厚労省告示第276号)では、外国人労働者の募集から雇い入れ前後の留意点がまとめられており、確認しておくことが重要です。

#### ② 個人情報保護法の改正の影響も

本年5月30日に改正個人情報保護法が実施され、「要配慮情報」に関する事項が新たに規定されました。これは、ダイバーシティ雇用の多くの方が該当し、外国人労働者も例外ではありません。個人情報の取得には原則として本人の同意が必要となるなどの対応が求められています。

#### ③ 相談窓口の活用

「ハローワーク」や「外国人雇用サービスセンター」、「外国人雇用管理アドバイザー」など相談・支援の窓口の活用を勧めるなどのアドバイスも有効です。

### (2) 不法就労および不法就労助長罪を防ぐために

不法就労は法律で禁止されており、不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となるため、正しく就労していることの確認が重要になります。

#### ① 不法就労になるケース

##### a. 働けない在留資格のまま就労する

観光で「短期滞在」の在留資格のまま就労した場合や、在留期間が過ぎて不法滞在の状態ですら就労することなどが該当します。

##### b. 資格外活動許可の場合

資格外活動許可を得て就労する場合は、「留学」は労働時間の制限として原則1日8時間、週28時間以内、業務では風俗営業などは禁止という制限があり、これを超えた時間や禁止の業務で就労した場合が不法就労となります。

##### c. 就労ビザの場合

就労ビザは、「経営・管理」や「法律・会計業務」など許可された業務において就労が許されています。しかし、それらの在留資格に含まれない単純労働を行うなど、許可された範囲を超えて働くことも不法就労に該当します。

#### ② 「不法就労助長罪」になるケース

前述のa～cに該当する場合や、不法就労を目的とする方に住居を提供するなどした場合に、その雇用主や提供者等が、「不法就労助長罪」に問われる可能性が生じます。

これは、不法就労と知らずに雇い入れた場合でも対象と

なり、偽造された書類などで騙された場合も厳密には法違反となります。ただし、実際には同罪は、故意や重大な過失など、悪質であったり、確認を怠った場合において適用される可能性が高く、罰則の適用はかなり低いと考えられます。

### (3) 雇い入れ前と決定時の確認など

前述の不法就労を防ぐため、以下の確認等を行うことが望まれます。

#### ① 在留資格の確認と提出

##### a. 在留カード

在留カードは、原則として3か月を超える在留期間を有する外国人に交付されるもので、在留資格や在留期間、就労の可否、資格外活動許可の有無などが記載されています。採用面接の段階では、その内容を確認することが重要です。

##### b. 就労資格証明書

就労資格証明書とは、就労活動が可能か否かを外国人からの申請に基づき、法務大臣が証明する文書であり、雇い入れを決定する際には、就労資格証明書の提出を求めることが確実な方法です。

#### ② その他

##### a. 提出書類について

原本ではなく、写しの提出を受ける場合には、必ず原本の提示を求め、照合する必要があります。

##### b. 寮への居住や身元保証人

会社が保有、または借り上げているマンションなどに居住させる場合には、入居時・居住中・退出時に関する誓約書の提出や身元保証書の提出を受けることが重要です。

##### c. 労働条件通知書の交付など

労働条件通知書の交付義務を守るために、現在厚労省では8か国語のモデルを出しています。これを活用して実態に沿うように修正して渡したり、承認のサインを受けた書類を控えることも重要です。また、雇い入れ時の健康診断や、社会保険の加入などのアドバイスも考えられるでしょう。

### (4) 雇い入れ後の注意点

雇い入れ後にも、以下のような留意すべき事項があります。

#### ① 雇用対策法上の届出など

雇用対策法では、外国人労働者に関する届出義務を定めており、雇用保険の加入の際の届出、また加入対象外の方は雇い入れ、離職の場合ともに翌月末日までの届出が義務づけられています。違反には30万円以下の罰金が定められています。

#### ② 不法就労防止の確認

雇い入れ後も、在留資格を逸脱して就労していないか、資格外活動の場合には時間等の制限を超えて労働していないかなどを定期的に確認することも重要です。

外国人労働者の雇用は、今後ますます増えていくことが予想されます。社労士としては基礎的な知識だけでなく実務的な内容までを理解することが、顧客を守るために重要になるでしょう。



世界にひとつ。  
あなたにひとつ。

「法人」または「個人事業主」の皆様へ



接待・ご宴会に—



出張に—



仕入れに—

あらゆるビジネスシーンをサポートする  
価値ある法人カードのご紹介です。



JCBプラチナ法人カード



JCBゴールド法人カード



JCB一般法人カード

年会費

- 【一般カード】  
初年度無料・次年度1,250円(税別)
- 【ゴールドカード】  
初年度無料・次年度10,000円(税別)
- 【プラチナカード】  
30,000円(税別)

※無料となる年会費はJCBが負担します。

年会費マメ知識

法人カードを事業用としてご利用の場合、年会費は「諸会費」や「支払手数料」といった勘定科目にて経費計上が可能です。

※ご利用状況に巧じて、異なる場合がありますので必ずご自身でご確認ください。

JCB法人カードのメリット



経費支払いで  
ポイントが貯まる

経費などの支払いに利用することで、ポイントの還元など特典が受けられます。また、経費支払いをJCBに一本化でき、支払先への振込手数料が大幅に削減できます。



仮払い  
立て替え払いが不要

JCB法人カードを利用することで、交通費や接待費などの経費の仮払いや立て替え払いがなくなり、経費精算業務の手間も軽減できます。

入会でもれなく

3,000円分プレゼント キャンペーン  
実施中!!

お申し込みはこちらから ▶ <http://jcb-card.jp/chukidan/>

スマートフォンはこちら



資料請求は  
こちらから

固定電話の方

0120-883-623

スマートフォン・携帯電話の方

0570-00-3332

お問い合わせ番号: 17-002

受付時間  
9:00AM~5:00PM(日・祝・年末年始休)

※電話番号は、お間違いのないようおかけください。 ※一部の電話機でご利用にならない場合があります。 JCBプライバシーポリシーの参照先 (<http://www.jcb.co.jp/privacy/index.html>)

# 業種特化社労士の視点から 第5回 『運送業編』

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。

## 東京ウイング社労士事務所代表 / 株式会社WINGジャパン代表取締役 特定社会保険労務士・行政書士・安全監査指導コンサルタント 山田 信孝 氏

関東運輸局部長、観光庁室長、独立行政法人自動車事故対策機構審議役など、国土交通省38年間の行政経験を活かし、運送事業者の皆様のお役に立てることを日々の任務としている。運輸局の行政処分に対する改善報告や運輸局・労基署の監査対策、就業規則の作成、官公署への許認可申請、Gマークの申請、助成金の申請などをはじめとした運送業コンサルティングのほか、運行管理者試験の対策講座(貨物・旅客)の運営・実施、セミナーの講師、執筆などを手掛けている。

開業5年間における体験を踏まえ、運送業の現状と抱えている問題、社会保険労務士として関わることについて次のとおり考察しましたので、参考にされることがありましたら、幸甚に存じます。

### 運送業に特化した経緯

5年前に国土交通省を退官して開業したときには、少しでも社会に役立つ存在でありたいとの思いだけで、明確な方向性はありませんでした。折しも同年4月、関越道で高速ツアーバスの痛ましい事故があり、その事故関連で執筆の依頼をいただき、活きた情報を求めてバス協会等、関係機関に対して取材したことが、運送業に特化する契機となりました。国土交通省では旧運輸省時代を含め、霞が関(本省大臣官房人事課)で大半勤務していましたので、運送業の現場とは遠い存在ではありましたが、しかしその後は、新しい発見を求めて、運送会社に営業がてら、輸送の安全確保についての現場の実態をヒアリングするために出歩くようにしました。業種を絞った現場についてのヒアリングはその後の仕事につながることであり、大いに役立ちました。

次項からは運送業のうち、事業者数

が格段に多いトラック運送事業を中心に、現状と今後の動向をお伝えします。

### 運送業の現状と課題

#### (1)規制緩和に伴う事業者数の増加

トラックの事業者数は、平成2年の物流2法(貨物自動車運送事業法と貨物運送取扱事業法)の施行による規制緩和や、平成15年4月の営業区域規制の撤廃により、平成23年には平成2年当時の1.5倍にあたる6万3千社までに急拡大し、過当競争が生じました。しかし、その後は、新規参入の許可基準が引き上げられたこともあり、事業者数は4年連続で減少しています(平成27年3月末時点:62,176社)。なお、今後は運転者の確保や事業承継の困難な事業者の撤退が進み、これまで以上に事業者間の2極化が進むことが予想されます。

#### (2)労働力不足の対策

少子・高齢化社会の急速な進展による生産年齢人口の減少等に伴い、自動車運転者の有効求人倍率は2.61倍、新規求人倍率は3.12倍と労働力不足がより鮮明となっています(平成29年2月実績)。

なお、平成27年6月には、トラック

業界などの要望により道路交通法が改正され、本年3月12日から、新たに「準中型自動車免許」が新設されました。これにより、18歳以上の運転経験のない方でも、車両総重量3.5トン以上7.5トン未満のトラックを運転できる免許を取得することが可能になり、若年運転者の雇用の増加につながることが期待されています。

#### (3)労働条件の改善の必要性

自動車運転者は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という)の適用を受けることから、大型トラック運転者の労働条件を例に挙げると、全産業と比較した労働時間は、年間2,604時間と2割程度長くなっています。一方、賃金は年間447万円と1割程度少ないため、処遇はよくありません。賃金が低い要因の一つとして、トラック業界は事業者数が多く、元請け事業者から実運送事業者までの間に多くの中間事業者が存在し、実運送事業者が適正な運賃・料金を収受できないことがあります。取引の書面化などを徹底し、適正な運賃・料金とすることにより、運転者の賃金の引き上げが求められています。

また、トラック事業者の過半数が10

両以下の中小零細事業者であることから、新人を育成する余裕がなく、運転経験のある者を即戦力として採用してきたこともあり、大型トラック運転者の平均年齢は47.5歳と全産業の平均より5.3歳高くなっています。今後は運転者の高齢化を防ぐためにも、労働条件を改善して若年者が夢を持って働くことができる職場にしていく必要があります。

さらに、トラック運送業界の職場は3K(「きつい」・「汚い」・「危険」)のイメージがあり、トラック運転者80万人のうち、女性の占める割合が2.5%と低く、今後は職場環境の整備を図り、女性の受け入れを促進していくことが求められています。

#### (4)多い過労死、精神障害の労災事案

平成27年度「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省)の脳・心臓疾患に関する事案において、業種別では道路貨物運送業が請求件数、支給決定件数ともに133件、82件とそれぞれ最多となっています。

職種別でも自動車運転従事者が、請求件数、支給決定件数がともに153件、87件でそれぞれ最多となっており、他の業種および職種と比較すると突出して多い件数となっていることから、長時間労働を抑制する対策が求められます。

なお、精神障害に関する事案の支給決定件数でも、業種別では36件と最多となっています。

#### (5)健康管理の重要性

近年、運転者の健康に起因する事故が増加傾向にあり、平成27年は前年比で24件増加し、運送業全体では244件となっています。これは10年前の2.6倍にあたります。死亡の場合は心臓疾患が多く、死亡以外の場合は脳疾患が多くなっています。このため、自動車の運転に支障を及ぼすおそれのある病気については、健康診断で

しっかり把握するとともに、あらかじめ本人からの申告を義務づける規定が必要です。

また、その他としては、患者の60%が自分には該当しないと思っている「重度の眠気症状を呈する睡眠障害」(SAS)に留意したいところです。SASは居眠り運転、漫然運転の原因になることから、スクリーニング検査を実施し、早期発見、早期治療することが重要になります。

#### 今後の運送業界との関わり

##### (1)法令遵守

厚生労働省が公表している平成27年「自動車運転者を使用する事業所に対する監査指導、送検の状況」によれば、労働基準関係法令違反が認められたのは、3,836事業場のうち、3,258事業場(84.9%)もあり、また、「改善基準告示」の違反は2,429事業場(63.3%)となっています。

なお、自動車運転業務は、「働き方改革」の中では罰則付きの時間外規制の適用外とはならず、改正労働基準法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間(月平均80時間)以内とされることになっています。

これらのことから、今後、運送業界に対しては、36協定や割増賃金など、法令遵守を徹底するための規程類の整備を提案していく必要があります。

##### (2)運行管理者の試験対策

関越道の高速ツアーバス事故以降、事業用自動車運行に関する安全確保の業務を行う運行管理者になるための国家試験(運行管理者試験)の、試験問題が見直され、合格率が低下しています。営業廻りを兼ねたヒアリングの中で、その支援が必要なることを知り、試験対策講座を実施することになりました。

運行管理者試験は年2回(3月、8月)実施されており、試験前の約1ヶ月程度の期間は、関東一円で各10数回講

師として活動しています。受講者からの合格の報告は一番の喜びであり、次回、さらに充実した内容の講座にすべく挑戦する大きなエネルギーとなっています。

なお、社会保険労務士としては、運送会社の労務問題に関与するためには、「改善基準告示」を知ることはもちろんのこと、合わせて運行管理者の資格を取得しておくことをお勧めいたします。

##### (3)運行管理者の講習

本年5月からは、国土交通省の講習の認定を受けた、タクシー会社(東京都)が運行管理者の一般講習、基礎講習を実施することになったので、専任講師としての任務を担うことになりました。基礎講習、試験対策、一般講習と運行管理者に関連した一連の講習に携わることになる訳ですが、最初に始めた一つのことを諦めずに継続したことが、業務受託の連鎖に繋がりました。

また、合わせて地域への貢献を図るという目的までも達成することができるため、この上ない喜びを感じています。

今後は、産業カウンセラーの資格を活かして、事業用自動車の初任運転者や高齢運転者等の「適性診断」業務に取り組み、更なる安全な運行の後方支援を行っていきたいと思います。

**らくらく労務リスク診断**

らくらく労務リスク診断とは、お客様にお答え頂いたアンケート用紙を元にASPで入力、企業で見込まれる労務リスクについての簡易レポートを出力します。営業ツールとして是非ご活用ください!!

【アンケート用紙(チラシ)】      【診断結果レポート】

※らくらく労務リスク診断は幹事労士高度化事業のサービスです

お問い合わせは以下にご連絡ください  
Info@chukidan-jp.com or 03-5806-0298

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。

# 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。

### ～懲役や罰金300万円の可能性も——技能実習～ 平成29年5月10日刊行「労働新聞」メールマガジン No.245 より

外国人技能実習法の詳細な運用規定がまとまりましたので、そのうち実習生保護に関する違法行為への罰則規定について確認しておきたいと思います。同法でいえば第3節の「技能実習生の保護」、つまり第46条以降に規定されている「禁止行為」の部分です。

まず、実習管理を行う者やその職員は、暴行・脅迫・監禁など精神的、身体的拘束によって実習を強要してはならないとし、違反すると最も重い量刑が課されます。「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」となります。

よく聞く違反行為として、違約金の取決めがあります。親族などとの間で技能実習にかかわる契約不履行について違約金や損害賠償を予定する契約を交わす行為です。また、技能実習に付随して貯蓄契約を

してはいけません。書類送検事案などで多いのが、旅券などの保管です。技能実習生の意思に反して旅券や在留カードを保管するのは禁止行為となります。

さらに、技能実習生に対して解雇など労働関係上の不利益、または制裁金の徴収などといった財産上の不利益を示して、労働時間外における外部との通信・面談、外出などを禁止する行為も違反となります。

以上の各種禁止行為の違反に対しては、いずれも「6月以下の懲役又は30万円以下の罰金」が適用されます。

技能実習生には、これらの違反がある場合、主務大臣に「申告」する権利が付与されています。技能実習を行う者が、この申告をした技能実習生に対して実習を中止したり、その

他の不利益取扱いをしたことが発覚すると、同じく「6月以下の懲役又は30万円以下の罰金」となります。

なお、自己の名義により他人に技能実習の監理事業を行わせる、いわゆる名義貸しも散見されますが、これに対しては「1年以下の懲役又は100万円以下の罰金」となっています。

同法では、違法行為の態様や悪質性などを踏まえ、どのような権限行使を行うか、主務大臣の判断に任せられるとしています。認定取消しなどの重大な監督を受けないために、日ごろから法令を遵守し、指導に対して迅速に改善を図るよう心掛ける必要があります。法整備が整った以上、技能実習生を過酷な違法状態に陥れてはなりません。

### ～インターバル制やテレワーク普及めざす～

平成29年4月19日刊行「労働新聞」メールマガジン No.243 より

政府が、働き方改革へ向けて実行計画(ロードマップ)を作成しました。労働新聞4月24日付1面に一部掲載しましたが、同計画はかなり幅広い内容にわたっており、その他の注目点について触れたいと思います。

まず、勤務間インターバル制度導入についてです。前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を設ける制度のことで、まずは労働時間等設定改善法の指針に盛り込むとしています。しかし、同法指針への規定化は1年ほど前から考えられていたもので、既定路線を踏襲したまでです。また、同法は努力義務に留まっていますので強制力はありません。従いまして、助成金などを設けて普及を後押ししていく対象となります。ちなみに現時点で、勤務間インターバル制度を導入している企業

は2.2%しかありません。

なかなか普及しないテレワーク対策も打ち出しました。なんといっても気になるのが、テレワークで働く場合の労務管理です。すでにガイドラインがありますが、これを見直す予定です。具体的には、在宅以外のサテライトオフィス勤務やモバイル勤務の活用方法の提示、携帯電話を有している場合でも事業場外みなし労働時間制を活用できる条件について、さらには中抜け時間や部分在宅勤務などにおける移動時間の扱いなど細かい事項を検討していくことになっています。

高齢者関係では、継続雇用年齢や定年年齢を65歳以上に引き上げる方向のようです。このため、2020年までの期間を集中支援期間と位置付

け、助成措置を強化するとともに、定年引上げのためのマニュアルと好事例を作成していくとのこと。高齢化が進展する中、高齢者がエイジレスで働ける環境の整備は厚労省の重要課題といえます。

他方、働きやすい労働環境の整備のため、労働基準監督署の監督指導を徹底するとしています。なかでも36協定を届けていない事業場に対し、本当に法定外労働が行われていないかをチェックするとしています。また、パワハラ防止を主眼とした個別指導の実施方法の検討、森林空間を活用した保養活動の普及なども挙がっています。労働時間管理だけではない幅広い視野で労働者の健康を考えていこうという意図のようです。



～バブル期に近付いた完全失業率2.8%～  
平成29年4月12日刊行「労働新聞」メールマガジン No.242 より

総務省統計局の調べによりますと、今年2月の男女計の完全失業率が2.8%まで低下しましたので注目したいと思います。遡りますと、直近ピークである平成21年7月の5.5%、失業者数364万人から減少傾向に移り、平成25年後半から3%台に下がりました。そして、予想通り最新数値で2%台、失業者数190万人となりました。

完全失業率の推移は、アベノミクスにおけるインフレターゲットを設定した大規模金融緩和の実施とほぼ符合しているように思います。黒田日銀総裁が2%の物価目標をターゲットに置いた「大胆な金融緩和」に踏み切ったのが平成25年度でした。

そこで、さらに遡って推移を調べてみますと、完全失業率2%台は平成6年12月の2.9%、そこから3年ほど遡る平成3年ごろは2.0～2.1%の水準でした。今から考えると想像もつきませんが、時期としてはバブル経済崩壊直後と断言していいでしょうか。バブル経済の絶頂期は、ほぼ2%台半ばで推移していました。

ということは、完全失業率に関して言えばバブル経済期の水準に近付いていると考えられます。このように雇用情勢が大幅に改善したことは、アベノミクスの狙いの大部分が成功したと考えてもいいでしょう。この完全失業率の低下をバネとし、賃金上昇、消費拡大の好循環の達成


も見てきたと推測できるのではないのでしょうか。今春闘で、中堅企業の賃上げが躍進したのも朗報です。

昔のことはすぐ忘れてしまいがちですが、「失われた20年」はまさに日本にとって暗黒の時代でした。アベノミクスにより救われた感があります。しかし、ここでまた消費税増税など緊縮財政路線が台頭すると大ブレーキとなってしまいますので、かじ取りを間違わないようお願いしたいと思います。


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

## この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ 毎週メールマガジンにて配信しています。


こんなサービスが受けられます！  
労働新聞をご購読いただくと、

 **実務相談室のご利用**


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

 **読者専用サイトのご活用**

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

 **編集長メールマガジン**

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

 **読者対象無料セミナーへの参加**

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

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



### 労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

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

ご購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 寺田 美津司 氏  
社会保険労務士法人 労務経営プランニング



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。

## 当所の運営方針について

当所の求人にご応募いただいた方の話です。「いくつか選考が進んでおりますが、純粋な社労士事務所は御社だけです。他はIT企業やベンチャー企業での社労士募集です。」この言葉は何を意味しているのでしょうか？

当所も1号業務を中心とした社労士事務所であることに間違いはありません。しかし前述の言葉から見えてくるのは、顧問先を訪問して1枚の書類を書いたり、行政に出向いて書類を提出したり、タイムカードを集計して給与計算をする等の従来の社労士事務所の形態ではなく、IT企業がシステムを多様化して我々の1号業務を効率化し、我々の報酬より安価な顧問料(システム利用料?)で安定収益を得ようとするビジネスモデルではないでしょうか？

状況は1号業務だけにとどまりません。相談指導の業務も長年の経験値ではなく、AIを駆使して最適な判例や回答を導き出すという技術も進んでいると耳にします。これから、マイナンバーが普及すれば、我々の手続き業務もいくつか無くなっていくのでしょうか。

そのような流れのなかで、我々は顧問先を増やすために何をしたらよいのでしょうか？もちろん顧問先と接する時間が最も大切なことは言うまでもありません。その時間を確保するためにも、効率化できるところは効率化していかなければならない

と思います。また、提供するサービスを担当者に依存しないようにする仕組みも大切です。そのような考えの元、当所が進めている取り組みを3点、ご紹介します。

### 1. 効率化

申請は、ほぼ100%電子化しました。ここ6ヶ月で実現できたことです。それにより、ドットプリンターで離職票を印刷するようなことはなくなりました。クライアントとの連絡はメールからクラウドのビジネスチャットのシステムに切り替えました。100社以上のクライアントにご利用いただいておりますが、これもわずか2ヶ月で実現できました。過去の相談の履歴の管理や書類の受け渡し、社労士のチェックなどを考えると、相当な効率化を図ることができ、お客様にもご好評いただいております。メールに関してはメール共有のシステムを利用し、属人化を避けています。PCはダブルモニター化により明らかに作業効率が向上しました。最近では、オペレーターセンター等で見かけるヘッドホンとマイクがセットになったヘッドセットを導入してみました。電話をしながら両手を使える効率化は言うまでもありませんが、狭い事務所でも周りの声が気にならず、静かに電話することができます。

### 2. 組織化・提携化

ストレスチェック制度、マイナン

バー制度、プライバシーマーク…、社労士に求められる業務の範囲は広がっています。逆に社労士1人に対応出来る範囲は、比して狭くなっていると思います。そのような中では「事務所自体を組織化する」、「法人化する」、あるいは「良き提携先と組んでサービスを提供する」といった取り組みが、今後ますます大切になってくるのではないのでしょうか。

### 3. ブランド化

効率化や組織化をするだけでなく、当所を選んでいただく確固たるものが必要であると考えています。そこで、講演や執筆活動、チャンスがあればメディア出演なども欠かしません。さらに、それらの情報をリアルタイムでHPにアップしています。当所では、HPからの集客が確実に増えていますが、それは価格競争で安いところを選んでいただいたものではありません。当所の得意分野や、信用、取り組みを選んでいただいたのだと思っています。

「どこでもドア」が発明されない限り、配送の仕事はなくならないと思っていました。しかし、ドローンが商品を運ぶ時代も、そう遠くはないでしょう。時代の変化はさまざまいものがあります。これからは、我々自体が一步先を見据えて柔軟に変化していくことが、顧問先を増やす秘訣だと考えています。そのためには所長自ら変化していくこと、それが一番大切だと思っています。



CHUKIDAN  
KNOWLEDGE STORE

「顧問先との関係強化」と「見込先の発掘」を支援する  
付加価値コンテンツをワンストップサービスで提供！



■ナレッジストアとは？

人事労務以外にも、経営、税務、財務に関するタイムリーな法改正情報などを掲載しており、社労士の枠に捕われない厚みのある情報提供が可能です。また、3種類の「ホームページ自動更新コンテンツ」により事務所のホームページに動きを出したり、顧問先にID・パスワードを付与して活用できる情報サイト「顧問先提供サービス」などの幅広い情報コンテンツがご利用可能です。

【充実のコンテンツ群】

- 情報提供コンテンツ  
ナレッジニュース  
(毎月3回更新、労務・税務・経営・一般のニュース)  
今月の特集 (毎月1回更新・深掘した情報)
- ホームページ用自動更新コンテンツ
- 法令情報  
人事・労務Navi
- 素材、様式の活用  
契約書や議事録などひな形テンプレートや  
イラスト素材を13,900点以上掲載

※コンテンツの一例

お客様が使えるビジネス文書  
ダウンロードサイト

顧問先のお客様に役立つサービスサイトを  
20社分無償でご提供します。

事務所便りに使える  
手軽フリー記事

毎月3回、労務/税務/法務等のお役立ち情報を  
コラム記事としてご提供します。そのまま印刷  
するだけでなく、訪問ツールとして使え、またホーム  
ページやメルマガの記事として集客ツールとして  
もご利用頂けます。

自社ホームページに  
最新情報を配信

500記事専用  
タグをコピーペースト  
連携ツール  
※法令情報提供  
※最新情報提供  
※お問い合わせ  
※お問い合わせ  
※お問い合わせ

自社ホームページ上に、情報掲示板のエリアを  
作り自動更新します。更新頻度を高めることで、  
顧問先へのアピールや顧客創出に効果的です。

など



中小企業福祉事業団

〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5  
JPR上野イーストビル2階

HP <https://www.chukidan.com/>

お問い合わせ

TEL : 03-5806-0298

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

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

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

初期設定費用 75,600円(税込)

※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

協賛金 月額 21,600円(税込)

## 幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時: 毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所: 中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

問合せ: 03-5806-0298 または [info@chukidan-jp.com](mailto: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

## ～社労士としての知見を社会に活かしていくための～ 事務指定講習から「実務家」への道筋

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

### 【マインド】 事務指定講習と実務の「ギャップ」を認識する

#### 1. 事務指定講習と実際の手続き業務の「ギャップ」

社労士登録の原則的な要件として、「労働社会保険諸法令事務について2年以上の実務経験」があります。そして、この代替手段として、全国社会保険労務士会連合会が実施する「労働社会保険諸法令関係事務指定講習」(以下、「事務指定講習」と言います)が、「厚生労働大臣がこれと同等以上の経験を有すると認めるもの」として認められているのは周知のことです。そして、この実務指定講習は、以下の8科目について、通信指導課程(4か月間)と、面接指導課程(4日間)の組み合わせにより実施されます。

- (1) 労働基準法及び労働安全衛生法
- (2) 労働者災害補償保険法
- (3) 雇用保険法
- (4) 労働保険の保険料徴収等に関する法律
- (5) 健康保険法
- (6) 厚生年金保険法
- (7) 国民年金法
- (8) 年金裁定請求等の手続

つまり、事務指定講習の講習内容は、いわゆる1号業務である労働社会保険関係事務手続き書類の記入を内容としております。

また、上図を見て分かりますとおり、「2年以上の実務経験」の代替手段としての事務指定講習でありながら、ほぼ社労士試験科目に沿った構成になっております。しかし、実際の手続き実務においては、このように各法律ごとに手続きしていくというよりも、「入社時の手続き」「退職時の手続き」「年度更新・算定の手続き」等という風に、事象や時期に応じた法律横断的な手続き実務を行っていくのです。加えて、近時は電子申請が標準であります。(※1)

この様に、実際の1号業務の労働社会保険関係事務手続き範疇であっても、事務指定講習の立てつけと実際の実務との「ギャップを埋める」必要があるわけです。

※1:しかし、離職証明書など労働社会保険事務手続きは、電子申請で行っていく場合でも、初任担当者であれば、やはり初めの何か月間かは、実際に書類を記入して覚えていく方法が有効です

#### 2. 事務指定講習と実際の事務所サービスラインナップとの「ギャップ」

社労士試験で問われる労働基準法をはじめとした労働法の知識は、条文レベルを基本としており、社労士試験合格時点では実務経験がない、あるいは乏しい場合(※2)には労働分野の実務レベルでの裁判例や通達、学説の知識が絶対的に不足



#### 望月 建吾 氏

社会保険労務士法人ビルドミー・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。S MBC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!残業ゼロの労務管理」(レクシスネクシス・ジャパン)、「労使共働で納得できるWG式就業規則づくり」(経営書院)等著書多数。

していると言えます。仮に、紛争解決手続代理業務試験まで合格したとしてもそれらの知識はまだ初歩的なものと言わざるを得ず、付記をされた後も、実務の中で裁判例等の勉強を継続していくことは必須と言えます。

※2:実務経験は「経験年数」や「年齢」ではなく、「経験の質と量」で判断します

上記を総合すると、事務指定講習のみを経て登録した場合には、実務家として当然に求められる以下の点について、「実務レベル」での知識と経験が乏しいと言えます。

- ① 労務顧問として求められる労働法の実践知識・経験
- ② 就業規則のづくり方
- ③ 助成金実務
- ④ 給与計算実務
- ⑤ 採用、人事制度及び人材育成など  
「人事」分野についての実践知識・経験など

この様に、1号業務の労働社会保険関係事務手続き以外でも、事務指定講習の立てつけと実際の実務との「ギャップを埋める」必要があるわけです。

#### 3. 事務指定講習と実際の事務所経営手腕との「ギャップ」

事務指定講習では「仕事の取り方」についての講義はありません。開業3年程度で年商1億円を超えるスタートダッシュを遂げる成功者も散見されますが、開業者の多くが自宅開業・スタッフ0名であると言われております。

筆者は立場上、多くの新規開業者(あるいは志願者)から、開業相談を受けることが少なくありません。これらの方々を概観すると、勉強熱心ではあるが「ナレッジ偏重」「形而上」に留まっており、「形而下」すなわち実際の実務の修練が圧倒的に少ないという方が少なくありません。また、社労士としての実務能力は高いようであるが、経営者として「仕事を取ってくる」能力が不足している方も多と拝察されます。重要なのは、社労士として経営者としての、①マインド②スキル③ナレッジをバランスよく身に付けることです。



今月号から12回に分けて、事務指定講習から「実務家」への道筋を埋めるためのこれらの3つの観点について交互に解説していきたいと思っております。

(次号につづく)

# 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】

ほんだそういちろう(1906~1991)。  
静岡県生まれ。二俣尋常高等小学校卒。  
1946年、本田技術研究所(現本田技研工業株式会社。本稿では「本田技研」)設立。

本田宗一郎(本田技研工業株式会社創業者)が  
残した言葉から何を学ぶ…

## 【参考文献】

(\*)「本田技研工業株式会社ウェブサイト」(本田技研工業株式会社)  
(\*\*)「本田宗一郎からの手紙 現代を生きるきみたちへ」(片山修編、PHP研究所、2007年7月)  
「得手に帆あげて 本田宗一郎の人生哲学」(本田宗一郎、三笠書房、1992年4月)  
「本田宗一郎夢を力に 私の履歴書」(本田宗一郎、日本経済新聞社、2001年7月)

「能率とは、プライベートの生活をエンジョイするために、時間を酷使することである」(\*)

冒頭の言葉は、「効率化を実現させることで、仕事もプライベートも充実させることができる」ということを表しています。

独自の技術で二輪車や自動車を手掛け、世界における日本製の評価を高めた本田氏。

世にない製品を作り、人々を喜ばせたいという本田氏の精神は、本田技研に脈々と受け継がれており、現在はロボットや飛行機などの分野においても存在感を示しています。

本田氏は終生人材育成に情熱を注ぎ、組織づくりに成功しました。本田氏は社員に対して、仕事に向き合う際の考え方を数多く残しており、冒頭の言葉もその1つです。この言葉は今風の働き方改革のような、長時間労働を削減し、プライベートを充実させるという、社員に優しい働き方を説いているように思えます。

しかし、この言葉には、仕事にしっかりと取り組むという前提があります。「仕事を終わらせた上で、プライベートを充実させてください」という厳しさも感じることができます。

とはいえ、「時間を酷使する」ほどの効率化に取り組むのは簡単なことではありません。効率化を図るためには、仕事について深く考える必要があります。社員は効率化について考えていないわけではありませんが、自らの役割を理解し、経

営者が求めるレベルで行動できる社員はどれくらいいるでしょうか。

本田技研の場合も、本田氏が満足できるほど仕事を深く理解していた社員ばかりではなかったようです。本田氏は仕事に対する理解が浅い社員に対して、容赦なく叱責したというエピソードが残っています。本田氏は研究所を見回っては「今、何をやってるんだ」「昨日話した件、どうなった」と質問し、社員が答えるとすかさず「なぜそうやるんだ」「どうしてそれをやるんだ」と尋ね、これに答えられないと雷を落としたそうです。研究所は大部屋であり、毎日このやり取りが繰り返されるのを社員は目にするので、自分がいつ質問されてもいように、仕事の内容を整理し、何のためにその課題に取り組んでいるのかを深く考える習慣が根付いたといわれています。

もう1つ、効率化に取り組む際、経営者は根拠を示して社員に行動を促すことが大切です。経営者の指示に対して、とにかくがむしゃらに頑張るといった社員や、考えを持っていても、間違いや失敗を恐れて行動できない社員がいます。

それでは課題を解決することはできません。

こうした社員に対して、本田氏の次の言葉の意味を伝える必要があります。

「『根性』というのは、科学的な理論の上に成り立っているんだよ」(\*\*)

経営者は根拠なく、社員に効率化を指示しているわけではなく、勝算があるからこそ社員に指示しています。しかし、社員は根拠があるからこそ指示しているという点や、経営者が何に着目し、根拠があると考えているのかなどの点に考えが至りません。

そのため、経営者が効率化を図れると判断を下した根拠を示すことが大切です。その上で、背中を押せば、社員は頑張り

方を理解し、徐々に自分から行動するようになります。

自ら行動することに楽しさを知った社員は、効率化だけでなく、積極的に新しい挑戦に踏み出すようになります。こうした各社員の挑戦が蓄積されることで、組織としても成長することができるでしょう。

以上(2017年5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4月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

# 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～

約20年「社労夢」を利用。サービスの強化と効率化に向け、様々な取り組みを実践中



セントラル社会保険労務士法人 井下 英誉 先生

**中企団職員：**先生の事務所の特色をお聞かせください。

**井下先生：**まず独立前の話になりますが、新卒で社労士の業界に入り、中堅・大手企業を対象としたアウトソーシング会社の立ち上げに携わったことがありました。その流れから、現在も中堅・大手(主は100～300名)の企業を中心として業務を受託する仕組みを整えております。

**中企団職員：**「社労夢」と出会ったきっかけはどのようなことだったのでしょうか？

**井下先生：**先程のアウトソーシング会社に在籍していた時です。当時、社会保険手続きについて、中堅・大手の企業に対応できるシステムがありませんでした。その中で、2,000名分の算定を手書きで行うなどの苦労も経験しました。その後、エムケイシステムさんが事務組合システムから、社労士業務全般をカバーする「社労夢」をリリースしたので、他のオフコン系ソフトと比較した結果、予算面で優位である、柔軟性があるという面を考慮して「社労夢」を導入することになりました。

**中企団職員：**2,000名だと正にシステムが生きる規模感ですね。

**井下先生：**それこそ手書きした時は、身重の妻にも手伝ってもらい、5人くらいで丸一日がかりで、ずっと書類を書いていたような記憶があります。

**中企団職員：**それが社労夢では「ボタンをポン」で出来てしまう…と。

**井下先生：**そうですね、計算かけて、当時はドットプリンターで印刷していた訳ですが、2時間程度で終わるようになりました。

**中企団職員：**その後、独立開業してから、どれ位で社労夢を導入なさったのですか？

**井下先生：**開業してすぐです。独立後も、前職同様に中堅・大手の企業を顧客として想定していましたので、手書き・電卓というのは全く頭にありませんでした。その後、クラウド化しましたが、かれこれ17年使っています。

**中企団職員：**導入時に苦労されたことはありますか？

**井下先生：**当時はサーバクライアント形だったので、職員が増えるごとにインストールが必要であったり、バージョンアップなどの手間がありました。ただ、それを抜きにしても高い生産性を維持できたのは「社労夢」があったからです。クラウド版になってからは、先程の手間も一切なくなって、今の方がより生産性が高くなっています。

**中企団職員：**では、実際に「社労夢」を使っていて、手続き以外で便利さを感じている部分はどこでしょうか。

**井下先生：**CSVデータのインポート・エクスポートが簡単にできるので助かっています。当事務所では、基本的に給与計算は行わず、給与計算会社と業務提携をして処理しています。そして、終わった給与計算データを当事務所がもらって、それを「社労夢」に取り込んで手続き等に使用しています。ですから、インポート・エクスポートの簡便性は重要になってきます。他の事務所だとあまりない事例かもしれませんが…。あとは、給与計算を行わない代わりに「ネットde賃金」のシステムを貸し出せるというのも、企業側の選択肢が増えて良いですね。

**中企団職員：**確かにデータの出し入れは、他の事務所では、あまりないかもしれません。中堅・大手の企業が顧客の主となると、どれ位のデータを扱うことになるのですか？

**井下先生：**当事務所の「社労夢」は、お客様140社位で1万4,5千人分の被保険者データが入っています。例えば一番多い時では、3,000名位の月変を処理します。処理時間は少々かかりますが、大規模な処理に対応しているのは強みですね。仲間の社労士に、「規模が大きい企業の処理をしたいのだけれども、「社労夢」はどうですか？」と聞かれることもあります。前述の話しをすると安心して導入する先生もいらっしゃいます。

**中企団職員：**他に何かユニークな取り組みはありますか？

**井下先生：**今年の2月に所内のシステム環境をシンクライアント(Thin client=端末では必要最小限の処理として、サーバ側に処理を集中させるシステム)として使えるサーバ環境に変えました。これと社労夢とを併用すれば、働く場所を選ばなくなります。今度、スタッフが、自宅にいながら手続業務の受付～電子申請までを試験してみようと考えています。

**中企団職員：**今後、ご自身の事務所をどのようにしていきたいですか？

**井下先生：**事務所のレベルを高めていきたいと考えています。当事務所の credo は、ミッションが「礎をともに創る」というものです。「礎」というのは、我々社労士からすると当然「人」ということになります。これからも、中堅・大手の企業を対象に、礎～土台作りのお手伝いをしていきたいと考えておりますが、そのような規模の企業に相対するには、難解な手続きを行える力や高い労務の知識が必要になります。他方、今政策で声高に「働き方改革」が叫ばれていますが、当事務所でも「社労士版 働き方改革」を実施する必要性を感じています。

より高度に業務の標準化を図りながら、より多くのお客様に対応できるようにする。それが実現できれば、今までの社労士事務所とは違った顧客層を対象とした事務所ができあがると考えています。

**中企団職員：**「社労夢」への期待も込めて、そこに「社労夢」が資するところはありますか？

**井下先生：**当事務所の顧客とする中堅・大手の企業ですと、「経費申請」や「ワークフロー」などと、「手続」や「給与計算」が必ず結びついてきます。

「社労夢」は、「マイナンバー」や「経費申請」など時代に合わせ機能追加してきましたが、もっと広い範囲をトータルに処理できるクラウドサービスになると、お客様への提案の余地が広がると思います。

例えば今、当事務所では顧客企業の社員の方と直接やり取りをするサービスを実施していますが、その際には、まだ紙やPDFをベースとしています。そのようなやり取りから、手続きや給与まで、一連の流れを一気通貫してクラウド上で全部繋がられるなら、もっと効率・効果的に個人対応サービスができます。現状の「社労夢」の機能も助かっていますが、更に総合的な処理が可能になれば、なおありがたいですし、事務所のサービスレベルも上がります。

**中企団職員：**エムケイシステムは、昨年、大手企業の人事総務向けフロントシステムを開発している(株)ビジネスネットコーポレーションを子会社化しました。まさにワークフローと「社労夢」の連動も充実していく予定のようです。近日中に経費精算の仕組みも新規リリースされます。社労夢の今後に乞うご期待ですね。



### セントラル社会保険労務士法人

**代表社員** 社会保険労務士 井下 英誉 **職員** 10名  
**所在地** 〒162-0814 東京都新宿区新小川町6-40 入交ビル7階  
**ホームページ** <http://www.sr-core.net/> **電話番号** 03-5225-1191

2001年1月に労務プランニング井下事務所を設立、2014年1月にセントラル社会保険労務士法人へ社名変更し現在に至る。開業前から20年近く社労夢を利用するベテランユーザー。開業時も即導入し、業務の効率化とサービス力の強化を図る。事務所のミッションは「礎をともに創る」。企業の礎となる「人」について、社労士として、安心して働ける環境を整えながら、人創りをサポートしている。

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「社労夢シリーズ」の新製品

## 「ネットde顧問」に新アプリ登場 「ネットde精算」 交通費・経費精算クラウドシステムの決定版

平成29年  
6月リリース  
予定



✓ 知りたい情報がわかる、  
申請や承認の状況がわかる

✓ 立場によって、やるべき事や出来ることが  
分かるため、すぐできる

✓ すぐ分かる、すぐ出来るから、  
少ないアクションですぐおわる

すぐわかる、すぐできる、すぐおわる、超簡単なクラウド型の経費精算システムです。  
直観的で分かりやすいインターフェースで経費精算業務を大幅に効率化できます。

顧問先の新規開拓や関係強化の新しいツールとして、是非ご利用ください。

システムの詳細・お問合せはこちら ➡ <http://www.mks.jp/ch6/> ※リリース時に仕様が変わる可能性があります。

**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

# 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。

## 勤務間インターバル制度導入に向けての動向 社会保険労務士 滝 則茂 氏

### 1 勤務間インターバル制度とは？

勤務間インターバル制度とは、「終業時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間の休息を確保する」仕組みであり、労働時間の設定に関する問題として位置付けることができます。このような制度は、我が国ではあまり普及していませんが、EU諸国では、既に制度化が進んでいます。

労働時間に関しては、単に長さ(上限)の規制に留まらず、勤務間の十分な休息が確保されないと、従業員の健康破壊につながりかねないとの問題意識から、近年、勤務間インターバルへの関心が高まっています。さらに政府も、「働き方改革」の一環として、この制度の普及に向けた環境整備に注力しています。

### 2 「働き方改革」のメニューとしての勤務間インターバル制度

3月28日に働き方改革実現会議で決定した「働き方改革実行計画」によれば、「罰則付き時間外労働の導入など長時間労働の是正」という項目の中で、勤務間インターバル制度に関する政府の方針が示されています。そのポイントは、以下のとおりです。

#### ①制度の法制化

労働時間設定改善法を改正し、一定

時間の休息の確保に関する努力義務を課す旨の方針が示されています。実行計画に添付されているロードマップ(工程表)によれば、遅くとも2018年度初頭までに、改正法案を国会に提出することを目指しています。

#### ②有識者検討会の立上げ

制度の普及促進に向け、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げるとの方針が示されています。この検討会は、既に4月28日に設置されており、5月16日に第1回会議が開催されました。

#### ③助成金の活用、好事例の周知

制度を導入する中小企業への助成金の活用、好事例の周知を通じ、取り組みを推進する旨の方針が示されています。

・助成金については、職場意識改善助成金の新たなメニューとして、「勤務間インターバル導入コース」が既に導入されています。この助成金を受給するためには、各種要件をクリアすることが必要ですが、休憩時間数については、「9時間以上」であることが要件とされています。また、休憩時間数が「11時間以上」になると、助成の上限額が増加する仕組みになっています。

・好事例については、厚生労働省HPの「勤務間インターバル」サイトの中で、具体的な導入事例(5月22日現在、7社の事例)が紹介されています。

### 3 今後の見通し

努力義務を設ける法改正は、時間外労働の上限に関する法改正とワンセットで提案されると思われます。順調にいけば、来年の通常国会で改正法案が成立し、2019年4月から施行されることとなります。

勤務間インターバル制度に関しては、努力義務の規定が設けられる予定ですので、必ずしも法改正への対応が企業に求められる訳ではありません。ただし、労務リスクの低減という観点からすると、勤務間インターバル制度の導入は、従業員の健康確保に対する取組姿勢を示すものとして、労災民事訴訟等の局面においては、企業に有利に働く要因になると思われます。また、従業員の募集に際しても、アピール材料になるでしょうから、今後、制度の導入に向けて社労士が事業主に働きかけるメリットは、決して小さくはないと考えます。



2017年5月30日

# 個人情報保護法改正！

社内インフラのセキュリティ強化は進んでいますか？

データの流出防止に最適！



社内ネットワークに  
侵入する不正アクセスを  
予防するUTMの  
導入を推奨しています。

データの逸失防止に最適！



PCデータの  
バックアップに  
最適なサーバーの導入を  
推奨しています。

なんだかんだでセキュリティ対策は先送りしていませんか？

『何をどうしたら  
いいかわからない』

『まったく対策  
していない』



という方  
向けに、

## 最強4点セット

リース対応  
初期費用  
**0円**

- ① サーバー + ② UTM +
- ③ 無停電装置 + ④ 外付けHDD

### 簡単・お手軽・安心

の最強プラン



※設置イメージ

幹事社労士特別価格でご提供しています。

さらに今なら!!



漫画でわかる！  
セキュリティ  
対策資料を  
無料プレゼント！

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

## 第5回

### 『中小企業 販路開拓の現場より』

中小企業診断士  
津山 淳二 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。

中小企業にとって取り組むべき経営課題は様々です（※下表参照）。しかしながら、多くの経営者が最も重要な経営課題に挙げるのが「販路開拓」です。中小企業の収益改善施策において、経費削減には限界があります。大手企業であれば事業譲渡やM&A、リストラ等により短期的に収益を改善できますが、中小企業、特に小規模事業者と呼ばれる会社にとっては無駄な経費などほとんどありません。結局はTOPラインの改善、つまりは売上アップしかないのです。

今回は「販路開拓」をテーマに現場の取り組みの実態をご紹介します。

#### 1. 「販路開拓」とは何か？

「販路開拓」とは何でしょうか？

販路開拓とは、商品の新たな販売方法や流通チャネルを見出すこと、新たな卸先を見つけることです。

とはいっても、中小企業が取り組む

販路開拓で目新しく、派手な施策はほとんどありません。大企業とは違い、営業活動に多額の費用を費やすことができないからです。よって中小企業の販路開拓は、いかにコストをかけず、効率的に営業活動を行うことができるかが重要になってきます。

#### 2. 「販路開拓」の施策とは？

「販路開拓」の施策としては、どのようなものがあるでしょうか？

私が支援した施策で最も多いのは、「既存顧客への販路再構築」です。つまり取引先への営業活動を見直すという策です。拍子抜けの回答かもしれませんが、販路開拓に悩む中小企業の大部分が、既存顧客ですら満足に営業活動ができておりません。既存顧客の2割が売上全体の8割を占めるといわれます。また新規開拓のコストは既存顧客フォローの5倍かかるともいわれています。つまり、既存顧客を徹底

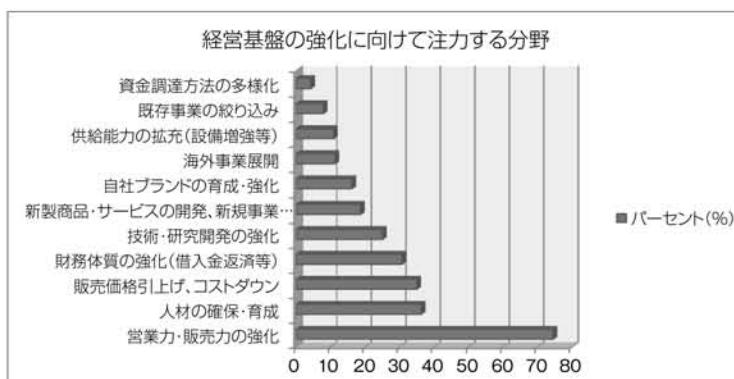
的にフォローすることが販路開拓の鉄則なのです。

では、その他の「販路開拓」施策はどのようなものがあるのでしょうか？主な施策を列举します。

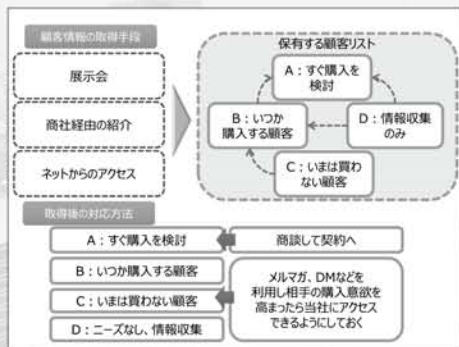
**「展示会」**…新規開拓の手法として代表的な施策です。大手企業の担当者は技術力の高い中小企業を常に探しており、その主な接触機会が展示会になります。最近は展示会の数も増えており、東京都では出展料を一部負担する補助金も出ています。ブース出展で100万以上費用がかかるケースもざらにあるので、補助金の活用は効果的です。

**「ホームページ構築」**…意外にも、小規模事業者でホームページを持っていない会社が多数存在します。いまは高いIT知識がなくても無料で簡単にホームページを作成できるサイトがあります。私はまず、無料サイトでの作成をお勧めしています。

**「SNS活用」**…いまや販路開拓においてSNSの活用は無視できません。販売する商品にもよりますが、SNSと自社ホームページ、ネットショップを、いかに連携させるかが重要です。SNSは広告を出さなければ無料で、企業努力次第でアクセス数を伸ばすことが可能です。



資料：(株)日本政策金融公庫「2012年の中小企業の景況見通し」(2011年12月)



顧客関係性を強化する方法

「メルマガ」……一度商談したものの、契約にならなかった顧客との関係性を良好に保つ際に重要な施策です。名刺を机の奥に眠らせるのではなく、メールアドレスをデータ化し、情報発信を行います。最近では名刺をデータ化するアプリも多数でていいますので、比較的簡単に情報発信が可能です。

「商社、代理店開拓」……自社で販売を完結させるのが難しい場合は、商社や代理店を活用するケースがあります。ただし、関係性を維持するのに時間がかかります。

### 3. 「販路開拓」支援のポイントとは？

「販路開拓」支援で重要なポイントは3つあります。

① **その会社が施策を実行できるか**  
 例えば、商社経由の販売を強化しようにもその会社に営業部がない場合、現実的には実施できません。テレアポをしようにも、営業経験のない会社であれば着手すること自体ハードルが高くなります。つまり身の丈にあった施策を選ぶ必要があります。

② **人の手がかからないやり方を考える**

大企業ではないので、人員に余裕はありません。例えば、商社に対して都度商品説明を行わないといけないのであれば、商品説明を動画に収録して配信するなど人手がかからない工夫が必要です。

③ **実施担当者、実施日、実施方法をコミットする**

いざやることが決まっても、新たな取り組みは、なかなか着手しないものです。必ず実施担当者、実施日、実施方法を明確にすることが重要です。

### 4. 「販路開拓・営業強化」の現場で感じることは？

私は多数の「販路開拓」支援を手掛

けてきましたが、そのなかでよくある企業の傾向をまとめました。

#### ① 営業姿勢が受け身のままである

過去に営業しなくても仕事が取れた経験を引きずっている会社が多いです。国内市場が縮小する今は、海外販路も含め積極的な営業活動を展開しない限り、売上を伸ばすことは不可能です。国内で毎年10%近く市場が縮小している業界でも毎年順調に業績を伸ばしている会社は存在します。そのような会社は、驚くほど貪欲な営業活動を行っています。積極的に動くことが今の時代には非常に重要です。

#### ② 継続の重要性を理解できていない

すぐ成果がでない施策を中断してしまう会社が多いです。営業では「せんみつ」という言葉があります。「せんみつ」は1000件訪問すれば3件受注できるという意味です。この数値は極端としても、要するに、簡単には受注は決まらないということです。販路開拓はそう簡単に結果はでません。大事なことは「継続」です。継続的な行動が定期的な案件を生み、安定的な受注が獲得できるのです。

#### ③ 社長が動かない

成果がすぐに出る会社が稀にあります。これは社長が素直で行動力がある場合です。多くの会社はせっかく議論して決めた「販路開拓」の施策を計画通り実行できません。「繁忙期だったから」「クレームがあったから」など理由は様々ですが、施策を実行しなければ成果はでません。この差は、社長自らが率先して行動するかどうかにかかっています。

以下、成果がでた事例を2件ご紹介します。

1つ目は弁当屋の事例です。配達型の弁当屋で、新規開拓は配達員が担当していました。配達途中に企業や工事現場に飛び込みをして案件を獲得するというやり方を行っていたのです。しかしながら配達員は繁忙になると、なかなか営業に時間をかけられず、新規獲得が滞っていました。そこで社長自らが無料版のホームページを作成し、毎日情報を更新しました。愚直に毎日毎日、日替わり弁当の写真をSNSと連動させて継続的に更新するようにしました。すると、市内の弁当屋では検索順位でホームページの上位を占めるようになり、現在ではホームページ経由で新規

案件を毎月数十万件受注できるようになりました。

2つ目は印刷会社の事例です。いままで能動的な営業をしたことがなかったのですが、年々売上が減少しており、収支が厳しくなっていました。既存顧客も数も減ってきたので、新規開拓に乗り出すことにしました。まずは自社の取引先にシール会社が多いことに着目し、シール会社にニーズがあると仮説を立てました。近隣のシール会社をリストアップし、社長自らが新規営業を行なうことにしました。いままで積極的に営業したことがないので、自社の強みを記載したチラシを作成し、ホームページも無料版を作成しました。既存顧客の納品先の近くにあるシール会社を月5件目標に新規営業を行ないました。最初は門前払いも多かったのですが、半年間営業を継続した結果、2ヶ月に1件程度ですが新規案件を獲得できるようになりました。

両事例とも、社長が自ら行動したこと、施策を愚直なまでに継続したことが成果に繋がったといえます。

### 5. 最後に

「販路開拓」は中小企業にとっては生命線といえます。特に、いままで営業を能動的に実施していない企業ほど、どのように進めていかわからず、さらに売上減少に有効な対策を立てていないケースが多くみられます。国内市場がどんどん縮小していく中で、斬新な施策などありませんし、容易に販路開拓など成功しません。だからこそ、愚直なまでに社長自らが施策を実践して、継続することが重要なのです。そうした企業は厳しい経営環境でも確実に生き残っていきます。

津山淳二コンサルティングオフィス  
 代表  
 津山 淳二 氏

1973年大阪府泉南市生まれ。大阪府立岸和田高校、関西学院大学経済学部卒業。大手アパレル、営業代行会社、営業コンサルティング会社、通訳翻訳会社にて約10年以上法人向け営業責任者を歴任。2014年津山コンサルティングオフィスを設立し独立。中小企業の最も重要な課題である営業強化、販路開拓において具体的な実行支援を得意とする。さらに補助金を使った資金調達には多数の実績がある。

# CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.302 特別研修会

## 働き方改革の実践に活かせる ストレスチェック制度を活用した職場環境改善手法

講師

戸國 大介 氏

企業人事部にて人事制度、研修、メンタルヘルス対応を担当。その後、外部機関において、ストレスチェックの開発、集団分析を活用したコンサルティング、研修講師として活動。その間に5万人以上のストレスチェック実施に携わる。また、「東京都社労士会会報」や(株)日本法令「開業社労保険労務士専門誌SR」にて、ストレスチェック特集記事を担当。現在は、メンタルヘルスの一次予防、働き方改革を支援する社労士として活動している。

### ～組織分析から広がる 社労士の強みを活かした業務支援～

ストレスチェック制度の法施行から、1年半が経過しました。法施行後も順次情報が更新されるため、対応に苦慮した先生も多かったのではないのでしょうか？

また、初年度は「取りあえず法律に則って、ストレスチェックを行っただけ」という企業も多いと聞き及んでいます。2年度目以降は、ストレスチェック制度の本旨に沿って、受検結果を職場の改善につなげていくことが、重要です。そこに、社労士が関与できることは多々存在しています。

そこで、今回の研修会では、長く企業のメンタルヘルス対策に関与してきた戸國先生を講師にお招きして、ストレスチェックの現状と、社労士が関わっていく展望について、ご講義いただきました。

1年目のストレスチェックの全国的な集計結果はありませんが、大阪労働

局では173事業場のアンケート結果が公表されています。そこでは、73.6%の企業が受検するも、面接指導の実施者数は2.3%と低率になっています。また、このアンケートで注目すべきは、「集団毎の集計・分析は実施したか」という問いについて75.1%が「実施した」と回答していますが、その結果を受けて何らかの取り組みをしたのは、24事業場しかないということです。

アンケートには、「集団分析を行うことで、職場の状況が明らかになり職場改善につながった」という回答がある反面、「ストレチェック結果への対処方法、結果の活用が難しい」という回答もあり、事後の動きが大切ではあるものの、そこに困難を感じている企業もあるということを示しています。この集団分析の活用という点で、社労士がビジネスに変えていける余地は多分にあります。

集団分析は、日常労務管理をしている上では、馴染みのないものです。しかし、集団分析の結果を受けた後の「長時間労働対策」や「職場の人間関係の活性化」などは、社労士が得意としている領域です。逆に言えば、集団分析を読み解いて活用することができるのであれば、得意分野を受注する道筋にもなります。

戸國先生は、まず、ストレスチェックに関する7つの支援法を挙げて、その一つ一つについて概要を伝えていきます。心強い点は、全ての支援法を行う必要はなく、自身の得意分野を提案して進めていけば良いということです。そして、集団分析の読み方を丁寧に紐解きながら、職場環境改善について5つのステップとポイントに集約し

て解説していきます。

電通事件以降、長時間労働対策に対しては50人未満企業でも関心を持ち始めており、先生の顧客の中小企業から勤務間インターバル制度の導入を検討する話なども上がっているとのことです。今後、「働き方改革」が進められていく中で、企業の現状を把握しながら、それぞれの企業にあった改善を行っていくことが望まれます。そこで、集団分析はメンタルヘルスの問題のみならず、企業の現状を把握するための情報収集のツールとして非常に有効です。これからの時流に沿った営業の切り口を、この研修会DVDで取り入れてみませんか。

収録

平成29年4月14日  
(収録時間：1時間58分)

金額

幹事 ¥5,400(消費税込)

常任幹事 無料

※常任幹事とは、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生です。

講義内容

1. ストレスチェック制度の実施企業の結果と課題
2. 今後予想される行政の動き、関わってくる制度
3. 社労士がどのようにストレスチェック制度を活用するか
4. 集団分析が読めて、提案できる社労士になるためのノウハウ
5. 集団分析を活用した職場環境改善ワークショップを体験

# ストレスチェック制度を活用して 社労士が企業を活性化させるために

## 善きストレスチェックに取り組む社労士のための実務手法詳解

【特別研修会DVDNo302】働き方改革の実践に活かせるストレスチェック制度を活用した職場環境改善手法  
講師：特定社会保険労務士 産業カウンセラー 戸國 大介 氏 <平成29年4月14日収録 ¥5,400(税込)>

1. ストレスチェック制度の実施企業の結果と課題
2. 今後予想される行政の動き、関わってくる制度
3. 社労士がどのようにストレスチェック制度を活用するか
4. 集団分析が読めて、提案できる社労士になるためのノウハウ
5. 集団分析を活用した職場環境改善ワークショップを体験

## 【特別研修会DVDNo282】今、社会保険労務士に求められるストレスチェック制度の実務

講師：日本医師会認定産業医/社会保険労務士 下村 洋一 氏 <平成28年6月7日収録 ¥10,800(税込)>

### 第一部 事前準備

1. 施行後半年経過後の傾向と実施上の問題点
2. ストレスチェック制度の概要
3. 実施前に取り組むべきこと
4. 「職業性簡易ストレス票」の徹底解説
  - ・採点方法
  - ・判定基準の設定方法
  - ・その科学的エビデンス

### 第二部 ストレスチェックの実務

5. 受検勧奨
6. 結果の調整
7. 面接指導
8. 同意の取得方法
9. 社労士のための集団分析の手法
  - ・仕事のストレス判定図を使った職場環境の改善例
10. 監督署への報告、記録の保存

ストレスチェックは、一次予防のための制度です。高ストレス者をあぶりだすのが目的ではなく、従業員のストレス状況を的確に把握して、企業のメンタルヘルスの状況をより良くすることが大切になります。そこで、社労士が企業に力添えできることは、多々存在します。中でも「長時間労働削減」は、労働者の生命を守るための喫緊の課題となっており、「働き方改革」においては、ワークライフバランスを実践するための重要なファクターとなっています。その対策として、次月発刊予定の以下研修会DVDもお勧めです。

## >> 残業時間を減らして生産性の高い活発な組織を創る！

【特別研修会DVDNo306】～働き方改革、同一労働同一賃金などで社労士にチャンス到来！～

### 【平成29年版】小さな会社でもできた！残業ゼロの労務管理

講師：望月 建吾 氏(第1・3部) / 岩本 浩一 氏(第2・3部) / 杉山 晃浩 氏(第3部) / 水野 浩志 氏(第3部)

<平成29年5月30日開催 ~ 7月中旬発刊予定 ¥16,200(税込)>

- 第1部 ~社労士の先生向けバージョン~ 【平成29年版】小さな会社でもできた！残業ゼロの労務管理 実践講演会
- 第2部 残業ゼロの労務管理にマッチする平成29年度最新厳選助成金情報と「リアルな」実務実践講演会
- 第3部 【パネルディスカッション】凄い事務所の生産性upの取り組みとは？

※お申し込みは同封研修会DVDチラシの申込書に、DVDNoを記入してFAX送信してください。

### 問合せ

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

# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

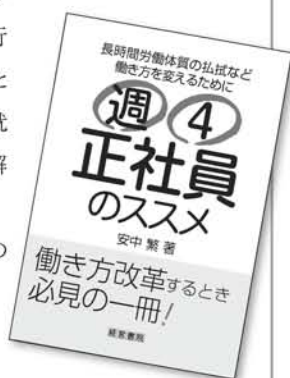
### 長時間労働体質の払拭など働き方を変えるために 週4正社員のススメ

著:安中繁  
価格:1,500円(消費税別) 出版:経営書院

最近、介護離職や、長時間労働が問題視されています。長時間労働の是正は、我が国における重大な政策テーマと位置づけられるようになってきました。

本書では、「週4正社員制度」をはじめ、多様な正社員制度を導入した企業の先行事例を紹介するとともに、導入プロセスと導入に際して出てくる課題への対応、就業規則の規定例等をまじえ具体的に解説しています。

会社の「働き方改革」をするときに必見の一冊です。



### 知りたいことがスグわかる! 給与計算実務 Q&A

著:平澤貞三  
価格:2,000円(消費税別) 出版:清文社

新入社員の方、部署異動ではじめて給与計算に携わる方、転職してきた方など給与計算を初めて担当する方におすすめの給与計算マニュアル本を出版いたしました。

構成は、①給与計算事務における基本的な仕組み編、②入社・退社、産休などの事例別手続き編、③年間を通して月ごとに必要になる手続を網羅した編、④マイナンバーの取扱い編のほか、⑤実力試しのための〇×形式の練習問題(全100問)編もついています。

初心者だけでなく、ベテランの方も何かあったときに辞書のように参照できる1社に1冊あると便利な給与計算マニュアル本を目指しました。給与計算を社内で行っている顧問先様にもおすすめです。



### ビジネス・キャリア検定試験 標準テキスト 労務管理3級・2級(第2版)

著:阿世賀陽一、大南弘巳、須田敏裕、田村智行、廣石忠司、藤原伸吾  
価格:(3級)3,000円、(2級)3,100円(消費税別) 出版:社会保険研究所

ビジネス・キャリア検定試験は、厚生労働省が定める職業能力評価基準に準拠し、中央職業能力開発協会が全国の都道府県で実施している事務系職種を網羅した公的資格試験です。

この「労務管理」は、「人事・人材開発」とともに、他に「経理・財務管理」、「営業・マーケティング」、「生産管理」、「企業法務・総務」、「ロジスティクス」、「経営情報システム」、「経営戦略」と8つの分野があるなかの一つであり、社会保険労務士の業務範囲には重要な項目です。執筆者も大学教授、元労働局長の他、4人の社会保険労務士です。

この「第2版」の3級は基本として法律・施行規則、2級は応用として通達・判例を中心に執筆され、検定試験のための学習テキストであり、その作問・正誤根拠にもなるものとするため、各記述には細かに根拠条文や通達・判例名を入れています。

構成は、大まかには①集団的労使関係を含む「労使関係」、②賃金・労働時間をはじめとした雇用形態別の「就業管理」、③労働災害防止や健康管理、社会保険の概要を含む「安全衛生・福利厚生」によってなり、企業人材のキャリアアップのためだけでなく、社会保険労務士にとっても、社会保険労務士法第2条第1項第3号の「労務管理その他」の相談に応じ、指導するために、傍らに常備して利便あるものとしています。



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)

中企団の公式キャラクター ダン・チューキチ。

今月のダン・チューキチからのお知らせは、「らくらく助成金診断」更新のご案内です。



●「らくらく助成金診断」を平成29年度版に更新しています。

平成29年度は助成金の大幅な統廃合があり、加えて生産性要件が追加されるなど、お客様に提案するには非常に良い機会です。また、「人事評価改善等助成金」を始めとして、「社会保険労務士が使いやすい」助成金も創設されており、是非とも活用したいところです。中企団の「らくらく助成金診断」は、お客様に簡単なアンケートにお答えいただくだけで、受給可能性のある助成金について「結果レポート」が出力できるサービスです。まだご利用になられていない先生は、ぜひご活用ください!

■ご利用イメージ ～助成金を切り口に接点を増やしなが、お客様のニーズを探ることが重要です!

訪問一回目

①お客様に診断アンケートに回答していただく

訪問二回目

②結果レポートを提供  
～助成金の説明をしながら  
会社の状況や希望をヒアリング

違う切り口で、訪問三回目

③ヒアリングした内容から潜在的なニーズ(就業規則改訂、人事制度構築)を探り、ご提案につなげる

「らくらく助成金診断」 アクセス方法

- ①中企団ホームページにアクセス  
(<https://www.chukidan.com>)
  - ②ページ左側上部  
「幹事社労士専用ログイン」ボタンをクリック
  - ③ユーザー名、パスワードを入力してログイン
  - ④「幹事社労士メニュー」内の  
「らくらく助成金診断」をクリック
- ※ユーザー名、パスワードをお忘れの方は、  
中企団 事業部までお問い合わせください。



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・ヤル気～どういうことに意欲、ヤル気を出すか。基本的欲求、社会的欲求



期間延長! 8月末日までのキャンペーン 幹事社労士と新規企業様(※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。

「社長、繁忙期お疲れ様です！」

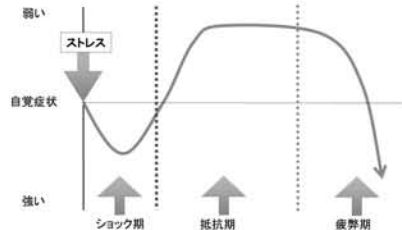
～ストレスのサインとリラクゼーション～

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。  
 労働保険料の申告書提出や、算定基礎届とともに届く調査案内…。今月は、多くの先生方が1年で最も忙しい時期を迎えていること  
 と思います。どんな職場にも忙しい時期がありますが、そんなとき、つい無理をしまして疲れが溜まると、頭がじんじんと熱っぽく感  
 じたり、その後どっと体調を崩してしまったり…。  
 心と体の疲れの元となるストレスのサイン、見落としていませんか？

### 1. 見落とさないで、ストレスのサイン

#### ・ストレス反応、3つのプロセス

ストレスを感じると、体はそれに適応しようと3段階のプロセスを  
 たどります(図)。



【警告反応期(ショック期)】はストレスに襲われた時期で、心身の不  
 調が自覚できます。【抵抗期】は「交感神経」が反応して一時的に不  
 調が消えたようになる時期です。「交感神経」が優位になることで  
 体は心拍数が上がり汗をかき、活発に活動できますが、これは体が  
 ストレスに適応するため反応しているだけのこと。一時的に頑張る  
 ことはできても、かなり無理をしている状態です。【疲弊期】はうつ  
 発症の前段階。疲弊期に入る前に休養を取るようにしましょう。

#### ・3種類のストレス反応

ストレスが強かった時に起こる反応には、以下のような3種  
 類があります。

身体的反応	頭痛、動悸、胃痛、下痢等
心理的反応	集中力の低下、イライラ、抑うつなど
行動の変化	過眠、多弁、遁走(とんそう)、酒の増量、引きこもりなど

自分のストレス反応を知っておくことにより、ストレスに気づき早  
 期に対応できるようになります。また、顧問先の従業員の方や身近  
 な人のストレス反応に着目することで、早めに不調に気づくことが  
 できるかもしれません。

### 2. 職場でできるリラクゼーション

ストレスを感じたときに必要となるのがリラクゼーションです。リ  
 ラクゼーションとは、リラックス状態を誘導し、ストレス反応を低減  
 させる方法です。リラックス状態とは、単に緩んだ状態ではなく「緊  
 張と弛緩の間のもっとも最適な状態・位置・場に自分自身を置くこ  
 と」と定義されており、具体的には、「副交感神経」が優位となる状  
 態です。

「副交感神経」が優位になると、満腹時や夜には眠くなる、消化器  
 系が活発に動き出す、呼吸が比較的ゆっくりとなるなど、攻撃的な  
 状態から穏やかな状態へと切り替わるようになります。

職場でできるリラクゼーションの一つとして漸進(ぜんしん)的筋  
 弛緩法があります。言葉は難しいですが、筋肉をぎゅっと収縮させ  
 てからふっと力を抜くことで、心と体を緩めていく方法です。「なが  
 ら」運動ではなく、いったん仕事の手を止めて、深い呼吸とともに  
 行うとより効果的です。

額	息を吸って、頭皮全体を動かすつもりで額にぎゅっとシワを作る。その後、一気にふうっと息を吐いて脱力。
目	眼球を上から下へ、左から右へ各7秒かけて動かす。ぐるっと一周したら、最後にぎゅっと目を閉じて、開くと同時にふうっと。
口	鏡の前で、顔全体が口になったように大きな笑顔でスマイル。
ほほ	空気で膨らませたり、ほほの肉を内側から吸い込んでほほをべこんと凹ませたり。これらをゆっくりと数回行う。
全身	最後に大きく深呼吸して伸びをする。ふうっと脱力して終了。

「ストレスのサインとリラクゼーション」はいかがでしたか？

身体を動かすことに無中になると、一時的に他のことは忘れられたり、頭が空っぽになったりするので脳も休みます。

それでも疲れが取れないときは、うまく気分転換をしたり、早めに休養を取るようにしましょう。

こまめなメンテナンスとリフレッシュが健康維持の秘訣です。

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

## CUBIC(キュービック) 提案書のひな形を公開しております。

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。

その中で、「CUBICの提案書があるとお客様にご案内しやすい」というご要望を多々いただきましたので、当事業団で作成した提案書のひな形をご提供する運びとなりました。

**CUBICの提案書ひな形はPowerPointデータでご提供いたしますので、自由に加筆・修正する事が可能です。**是非、CUBICを有効活用し、中小企業の採用シーンを切り口として、さらなる商機に繋げていただければ幸いです。

※『CUBIC』の詳細や提案書は幹事社労士ログインページをご覧ください。

REPORT

2

## CUBIC(キュービック) 「幹事社労士&新規企業様 お申し込み無料キャンペーン」を8月末まで延長します。

この度、まだCUBICをご利用いただけていない先生やCUBICの活用促進のために、6月末まで「幹事社労士&新規企業様 お申し込み無料キャンペーン」を実施しておりますが、「提案中のお客様がいるので、もう少し期間を延長して欲しい」、「先日いただいた提案書ひな形を使って、より広く提案していきたい」というお声を多くいただきました。

そこで、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、キャンペーンを2カ月延長いたします。是非この機会をご活用いただき、お客様へご提案いただければ幸いです。

※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。

### REPORT 3

## 研修会・勉強会など幹事社労士の先生方の「知識研鑽の場」を増やしています。

昨今、「働き方改革実行計画」が閣議決定され、労働分野に関して今後10年にわたるロードマップが示されました。これからの10年で法改正を含めた様々な「改革」が進められることになり、社労士の存在がますます重要になってくる半面、その力量が問われる場面も増えてくるでしょう。

中企団では、幹事社労士の先生方の能力向上に資するために研修会を開催しておりますが、更に研修会等の頻度を増やし、これからの労働社会保険分野で社労士がその立ち位置を不動のものとするようバックアップを行ってまいります。

つきましては、研修会アンケートや講師依頼等お願いすることも出てくるかと思いますが、共に社労士業界を盛り立てていくため、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

なお、幹事社労士高度化事業では、「研修会の受講」や「DVD申込」が無料となっております。また、「2名以上の出席」や「出席とDVD購入」でも、大幅な割引価格でご案内しておりますので、これからの「改革」に対応していくべく学習していきたい、あるいは、職員の方を戦力化するために学ばせたいという先生方には、最適なサービスとなっております。また、それ以外にも「営業」「囲い込み」に最適なツールを多数取りそろえておりますので、ぜひ活用をご検討ください!

【幹事社労士高度化事業にご協賛いただいた場合の研修会出席とDVD購入について】

	定期研修会	特別研修会
出席	無料	無料 ※2名以降は幹事価格10% 例)8,640円⇒864円(共に税込)
DVD	無料(申込不要、出席の有無に係らず発送)	無料(申込は必要) ※同研修会に出席した場合幹事価格10% 例)出席:無料 DVD:8,640円⇒864円(共に税込)



※右記のグレー塗りになっている県では、まだお申し込みされている先生がいないため、高度化事業サービスのご利用により「地域内での差別化」をお考えの先生には特におすすめです!!

説明会も随時開催中!是非ご参加ください!

幹事社労士高度化事業説明会：毎週水曜日 午後1時より開催中。お申し込みは中企団 事業部までお願いします。  
TEL：03-5806-0298 MAIL：info@chukidan-jp.com

### REPORT 4

## 幹事社労士専用ページにログインしなくても、幹事社労士登録事項の変更ができるようになりました。

この度、会員の利便性向上のために、幹事社労士登録事項の変更についてトップページからアクセスできるようになりました。

なお最近、業務提携先との取り組みが活性化していることから業務案件のご紹介が増えております。

通常、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生からご紹介させていただいておりますが、近隣にいらっしゃる場合、登録事項を参考の上、ご紹介する先生を選定しております。つきましては、積極的な登録情報の更新を行っていただければ幸いです。



REPORT 5

## がん予防メディカルクラブ「まも〜る」の取り扱いを始めます。

中企団では、プリVENTメディカル株式会社のグループ会社であるプリVENTメディカルパートナーズ株式会社と業務提携を締結し、がん予防メディカルクラブ「まも〜る」の取り扱いを開始することとなりました。

がん予防メディカルクラブ「まも〜る」では、病院に行かなくとも自宅で採取した尿を医療機関に送ることで、がんリスク評価が受けられるサービスや、健康サポートダイヤル、セカンドオピニオンサービスをご利用になれます。

「まも〜る」の詳細につきましては、今夏よりご案内を開始する予定となっておりますので、今暫くお待ちください。



REPORT 6

## 中企団会議室で「社労夢シリーズ」導入相談会を開催します。

近年、ICT化の波を受けて社労士事務所の電子化への対応が叫ばれる中、中企団でもその推進を図るべく、(株)エムケイシステムの『社労夢シリーズ』の導入相談会を支援する運びとなりました。

中企団推奨の社労士業務支援システム『社労夢シリーズ』は、「社労士業務に特化した利便性」、「業務効率化や処理能力の向上」、「顧客へのシステム貸与による営業提案手法の拡大」など、幅広い機能により全国2,000件以上の社労士事務所で活用されています。

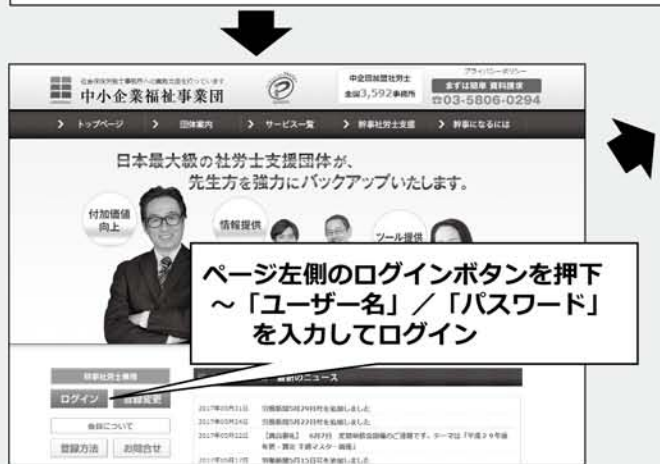
その機能の詳細を知っていただくべく、当事業団会議室にて、毎月第1月曜日・第4金曜日の10:00、13:00、15:00(要予約)から各1時間半、(株)エムケイシステムの担当者より実際の操作画面をご覧いただきながら、個別に質問にお答えする相談会を開催しますので、ぜひご参加ください。

※お問合わせ・ご予約先:株式会社エムケイシステム 東京オフィス TEL:03-6895-0991 MAIL:shalom@mks.jp

# ▽ 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  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、さんぎょうい等)

### 幹事社労士専用メニュー

#### ■ 幹事社労士メニュー

##### ▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

##### ▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

ご利用の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

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になります。

##### ▶ 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!



社労士業務支援システム クラウドでシェアNo.1

# ● 中小企業福祉事業団 幹旋商品 ● 「社労夢シリーズ」

「社労夢シリーズ」の最上位エディション 「社労夢ハウス」(ネットde社労夢 House Edition)

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明細(給与明細の閲覧)
  - ネットde台帳(従業員情報の閲覧)
  - ネットdeスケジュール(スケジュール管理)
  - ネットde賃金(勤怠入力と給与計算)
  - ネットde受付(業務連絡の受付)
  - ネットde規則(就業規則と36協定)
  - 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

## 社労夢ハウスユーザー研修会のご案内

8月22日(火)東京    8月23日(水)名古屋    8月24日(木)大阪    8月25日(金)福岡

開場 12:30~ 開演 13:00~17:30 意見交換会 17:30~19:30

### 「社労夢ハウス」を有効にご活用頂くユーザーの先生による パネルディスカッションを開催します。

業務改善や顧問先開拓などの秘訣を公開、活発な意見交換をして頂きます。  
社労夢ハウスをご検討中の方、必見の内容です。是非ご参加ください。

#### パネリストの先生方(予定) —アイウエオ順—

上村 美由紀 先生(東京都)、内山 吉則 先生(静岡県)、城 敏徳 先生(大分県)、田村 桂介 先生(栃木県)、  
出口 裕美 先生(東京都)、福島 省三 先生(広島県)、堀下 和紀 先生(沖縄県)、三浦 修 先生(熊本県)、  
各会場3名の先生方にパネリストとしてご登壇頂きます。

詳細案内・参加申込みはこちら → <http://www.shalom-house.jp/c6/>

## 「社労夢シリーズ」ご検討の先生方に 導入相談会開催決定 会場:中企団会議室

【毎月 第1月・第4金 開始10:00、13:00、15:00 (各1時間半)】

- e-Gov API連携電子申請はどのようにするのか
- マイナンバーの管理はどうやっているのか
- 給与計算システムの詳細が知りたい
- 「ネットde顧問」はどのように使えるのか

↳ など、実際の操作画面をお見せしながら、個別にお答えいたします。

中企団特別価格でご購入頂ける「社労夢シリーズ」を、この機会に是非ご確認ください。

▼ 詳細は下記までお問い合わせ下さい ▼

**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