

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

117
2018-Apr

CONTENTS

特別寄稿

02

更なる50年を生き抜く「社労士」を思考する ～SAPが提唱するデザイン思考を手がかりに～

社会保険労務士法人 大野事務所 代表社員

大野 実 氏

特別寄稿

04

社会保険労務士の顧客サービス事業を
インターネット上で可視化支援する
『サイバー法人台帳 ROBINS』

08

ダイバーシティの現場から…

10

業種特化社労士の視点から

12

迷走日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

14

働き方改革関連法の成立
～施行を見据えて社会保険労務士ができること～

15

～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

18

顧問先を増やそう！

19

経営のヒントとなる言葉

20

法令改正最前線

21

活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～

23

CHUKIDAN 研修会ハイライト

24

中小企業の事業承継を円滑に進めるために
～社労士の先生に知っておいていただきたいポイント～

26

CHUKIDAN おすすめ本

28

中企団事業報告

30

ダン・チューキチが行く！



幹事社労士3,900名のネットワーク
中小企業福祉事業団

中企団公式キャラクター
ダン・チューキチ

「更なる 50 年を生き抜く 『社労士』を思考する」 ～ SAP が提唱するデザイン思考を手がかりに～

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～近時の社労士の置かれている状況

今年が社労士法制定50周年の年として、私たちは今日までの輝かしい社労士制度を築き上げてきていただいた多くの先輩諸氏に感謝するとともに、更なる50年に思いを馳せる年であります。

一方で、IoT(あらゆる器機をインターネットで繋げて制御する機能)やAI(人口知能)やビックデータ・ロボットなどの活用といったデジタル社会が到来し、産業構造や人の働き方を劇的に変える第4次産業革命(インダストリー4.0)の時代を迎える中で、具体的な新たな方策や手法を見出せず、激変の潮流のなかで、戸惑っている状況だと考えています。

これまでの社労士の手続業務は、「IT・IoTの進展」により電子申請のAPI対応等が普及する中で、今後、やっていけるのか?人事・労務管理の相談やコンサルティング業務は、AIやビックデータの進展で、どこに向かっていくのか?今、私たち

は、今後の進むべき方向性や具体的な方策を見出せない状況です。

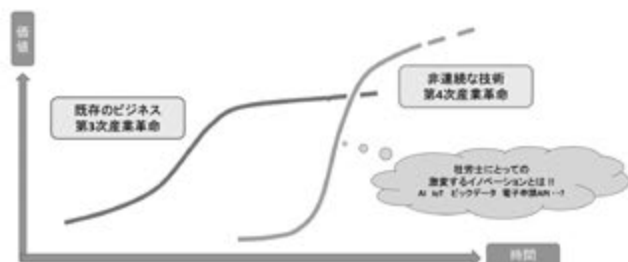
そのような中、昨年11月に、私は仕事でサンフランシスコを訪れる機会があり、「AIに関連する多くのフォーラムの視察」、「シリコンバレーでのSAPのワークショップへの参加」、「スタンフォード大学の見学」などをさせていただき、シリコンバレー特有の雰囲気(自由で革新的なマインド)を感じて帰ってきました。

本稿では、SAPのワークショップで紹介していただいた「デザイン思考」を手がかりに、社労士の未来を展望したいと思います。

1. SAPが提唱するデザイン思考とは

- ① 今日のような激変の時代において求められるイノベーションは、既存のビジネスの延長線上に、これからのビジネスの繁栄はない。
- ② デザイン思考とは、「イノベーションを起こす為のマニュアル」として、「デザイン」Desin=de(否定)+sign(記号)“既存のものの破壊”から進める。今までの概念や考え方を否定することから、イノベーションが起こるという考え。
- ③ デザインのプロセスについては、「共感」「問題定義」「アイデア創造」「プロトタイピング」「検証」のサイクルを高速で反復して繰り返し行うことで、思考する。「不

今求められるイノベーション



・既存のビジネスの延長線上に、これからの、ビジネスの繁栄はない

完全なアイデア]でも果敢に取り組み、繰り返し検証し、早期に結果を出していく手法。

- ④ **新たな事業展開としてイノベーションを起こすための組織**については、新たな新規事業を展開するためには、既存の事業の組織・人を切り離して進める。
- ⑤ **企業価値の創造**では、今日、「財務の指標」から「非財務の指標」=「ひと」に関する指標が重要。働きがいを高め新規事業の拡大に結びつける思考。社員の福利厚生や労働条件、リーダーシップなどの要素を分析し指標とする。社会貢献や女性の管理職比率、定着率などの指標により、企業価値を見出す。

【デザイン思考の5つのプロセス】

STEP1 共感	STEP2 問題定義	STEP3 アイデア創出	STEP4 プロトタイプング	STEP5 検証
テーマ設定 参加観察 ・ 実在のユーザーを見付ける ・ ユーザーを観察 ・ 判断せず、ありのままを受け入れ可視化	課題定義 ・ ユーザーへの深い理解を行う ・ ユーザーが気付いていない「本当の目的」「本当の課題」を把握 ・ 「ユーザー自身も気づいていない本当に実現したい本当の目的」を定義	アイデア と コンセプト 創出 ・ 定義された目的の達成に向けたアイデアを創出 ・ 質よりも量を重視	試作 (高頻も反復) ・ アイデアの価値を確認するため、高頻でプロトタイプを作成 ・ 必要最低限の機能を備えたものと「価値の確認」が目的 ・ 「早く安く失敗」により手遅れを防ぐ	ユーザー テスト (リアル) ・ プロトタイプをリアルマーケットへ投入し、フィードバックを受け改善 ・ 方向転換をすることをおこなわない

2. 社労士の視点から見た「デザイン思考」

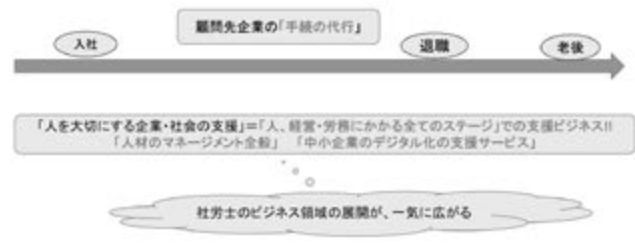
- ① これまでの手続の代行業務の延長として、更なる電子申請の推進を行うだけでは、新たなイノベーションは起こらない。
ただし、電子申請API対応や手続業務の効率的を図る事は、今後も必須の事項となる。
- ② 手続業務を電子申請で行うことを手がかりに、アナログからデジタル化することで、入手した電子データを活用した経営の意思決定のための指標の提供が武器となり、新たなイノベーションとなる。勤怠情報管理、仕事でのコミュニティ、会議の効率化・コスト削減のキーワードとなる。
- ③ 新たな業務の領域についても、これまでの就業規則の作成や協定等の作成業務にとどまらず、労務管理の専門家として、人材のマネジメントの構成要素としている「要員管理」「就業条件管理」「人間関係管理」「組織

管理」「人件費管理」「労使関係管理」の各分野での業務領域での新たな業務をデザインする。

さらに、働き方を「質」の向上の視点で、効率化・コミュニケーション・時間の使い方等を可視化することで生産性の向上を図るための視点での業務領域のデザインをする。

社労士にとっての「デザイン思考」とは・・・？

社労士の新たな事業領域の「発想」=「デザイン」
社労士の仕事は、「手続業務・・・」~「人を大切にする企業の支援」



3. 社労士業務の新たな事業展開としてイノベーションを起こすための組織づくり

- ① 社労士の新たな事業領域をデザイン(思考)するためには、既存の手続業務を実践してきた組織と切り離し、次世代の社労士として挑戦する人たちの組織をすみやかに結成すること。
- ② 独立した新たな社労士の組織により、顧客の視点や働きがいを高めることで、生産性を高めることを実現するための業務を思考すること。

むすびにかえて

私たちは、これまでの手続業務を中心とする業務の軸足を「人に係るすべてのステージ(人材のマネジメント全般)を社労士のビジネス領域」として捉えて考えると、社労士の新たな業務が一気に展開できると考えます。

私たちは今、待っているだけでは、社労士の未来を切り開いていくことはできません。皆さんと共に、社労士の未来に向かって、思考し行動していければ幸いです。

(完)

社会保険労務士の顧客サービス事業を インターネット上で可視化支援する 『サイバー法人台帳ROBINS』

一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)
インターネットトラストセンター
永井 久美子 氏



前号では、JIPDEC「サイバー法人台帳ROBINS」の概要をご紹介しました。

今回は、社会保険労務士(以下「社労士」とする)と、JIPDECが運営する「サイバー法人台帳ROBINS」がどう関わっているのか、それが社労士にとって、どのようなメリットがあるのかという観点からご案内いたします。

「経営労務診断サービス」との協働

JIPDECでは、ネット上で様々な取引や情報流通がやりとりされる時代を見据え、2013年7月より、「サイバー法人台帳ROBINS」を公開しました。その基本理念は、「ネット社会における企業の実在性を証明し、かつ信頼性の高い企業情報を広く発信することで、安心安全なネット上の取引や情報流通を実現できる情報基盤となる」ことです。

一方、企業経営に係る人事・労務管理や社会保険などに対し高い専門知識を有する社労士が実施する「経営労務診断サービス」は、診断した企業が安心して取引を行うことが可能な企業であること、健全な職場環境であることなどが確認され、証明されます。そして、その診断結果を、ROBINSでインターネット発信すれば、診断を受けた顧客企業は、第三者が確認した信頼のより高い情報として内外にアピールできます。そこから、2014年11月、全国社会保険労務士会連合会が「経営労務診断サービス」開始にあたり、その診断結果をROBINSで公開し、相互の利用普及を促進させようという協働関係が始まりました。

社会保険労務士の皆様にとっての「サイバー法人台帳ROBINS」活用メリット!

「サイバー法人台帳ROBINS」は、現在、政府が発信するオープンデータ「法人インフォメーション」*1)の活用事例として、その実績が知られており、安心して閲覧できる信頼性の高いサイトとして位置付けられています。

*1)「法人インフォ」<http://hojin-info.go.jp/hojin/TopPage>

社労士の皆様にとって、ROBINSは、単なる「企業情報を閲覧するツール」だけでなく、社労士のサービス事業に寄り添う、様々な活用シーンで各種メリットがあると思われる。

【様々な場面の活用メリット】

1. 社労士がROBINSに「確認者」として登録すれば、企業は近隣の社労士を「確認者」として検索できます。また、氏名や事務所名、所在地が公開されているため、社労士業務のビジネスチャンスにつながる宣伝の場として利用できます。また、確認者一覧には「お問い合わせ」ボタンがあり、問い合わせ者から、社労士に直接メールが届く仕組みになっています。(⇒後述の画面イメージ:A)
2. 「経営労務診断サービス」結果には、社労士の氏名と事務所名が掲載されるため、診断実績をアピールでき、診断の依頼につながる効果も期待できます。(⇒後述の画面イメージ:B-①、C-①、D-②)
3. 顧客企業に関する「経営労務診断サービス」結果をROBINSに登録し広く公表することで、インターネット上で、顧客の社会的信頼度を高めることに役立ち、顧客満足度向上につながります。(⇒後述の画面イメージ:B、C、D、E-①)
4. ROBINSに登録した自事務所の情報画面をホームページとして情報発信できます。それにより、他にホームページを構築・運用する手間が不要となり、省力化やコスト節約につながるほか、名刺などの媒体に自事務所URLとして記載し、PRすることができます。(⇒後述の画面イメージ:E-②)
5. ROBINSは、自社登録の情報に加え、政府の「オープンデータ」*2)や民間の信用調査会社である、(株)東京商工リサーチなどの外部データベースにもリンクしたポータル機能を有しています。様々な情報が集約されているため、利便性も高く自事務所の様々な信頼情報を発信できると共に、他機関が有する自事務所の情報を閲覧*2)できます。(⇒後述の画面イメージ:D)
 - *2)「ビジネスレポート」として閲覧可能なデータ(2018年3月現在)
 - ◆社会保険・労働保険の加入状況
 - ◆ISOなどの認証取得状況
 - ◆法人インフォ「補助金/届出・認定/表彰/調達/行政処分情報有無」など

6. ROBINSは、Googleなどの検索エンジンからの閲覧が多く、しかもSEO対策により、検索結果上位に掲載されることが多い傾向にあります。そのことから、ROBINSに自事務所情報を登録することで、検索者の目に触れる機会が多くなる情報訴求力の高いサイトといえます。

次に、実際にROBINSの画面で、上記メリットがどう表されているかを見てみましょう。

社労士の皆さんが、「確認者」として登録すると…

「確認者」の検索画面から、特定の社労士や、選択した地域に所在する社労士を一覧抽出することができます。

A:「確認者」登録と、確認者一覧

検索画面から、登録された確認者(社労士)を検索できます。所在地から、確認者(社労士)の絞り込みが可能であり、該当する確認者一覧が表示されます。また、「お問い合わせ」ボタンをクリックすると、確認者に直接、問い合わせメールが届きます。



社労士の皆さんが診断した、「経営労務診断サービス」結果を登録すると…

各タブ画面には、以下の情報が掲載されます。

B:「総合」

インデックスページとして、確認した企業の基本的なプロフィール情報やPR情報の有無、経営労務診断の受診状況が掲載されます。



C:「経営労務診断」

経営労務診断サービスの結果が掲載されます。



D:「ビジネスレポート」

企業の信頼度を高める国や行政機関の「オープンデータ」(法人インフォほか)にリンクし、それが可視化された形で表示されます。また、JIPDECでは、様々なオープンデータや信頼できる情報の追加を進めています。現在、「ビジネスレポート」は、登録された「ROBINSユーザー会員」のみに公開)されています。

【ROBINSユーザー会員登録】

下記ページ、またはQRコードより登録をお願いします。
https://robins.jipdec.or.jp/robins/reference_MemberRegisterInfoAgreeAction.do





以上、「サイバー法人台帳ROBINS」を情報発信の場として活用する場面を紹介しましたが、社労士の皆様にとって、

- ①ROBINSの活用…ビジネスの拡大や顧客企業の開拓、顧客満足度向上につながる戦略的なツール
- ②ROBINSの閲覧…業務に必要な企業関連情報の収集ツール
- ③ROBINSへの情報登録…自社の情報発信ツールとして、お使いいただけます。

今後も、信頼できるデータ、オープンデータとして公開されている情報等を積極的に収集・蓄積し、発信して参ります。ぜひ、「ROBINSユーザー会員」登録、および「ROBINS確認者」登録のご検討をお願いいたします。

社労士の皆さまのビジネス展開に活用できる、ROBINSの「確認者」になってみようとお考えの方は、下記までご連絡下さい。

<https://itc.jipdec.or.jp/robins/spe/>

(終了)

【お問合せ先】

一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)
インターネットトラストセンター
「サイバー法人台帳ROBINS」事務局
TEL: 03-5860-7562 FAX: 03-5573-0561
<https://itc.jipdec.or.jp/>

【JIPDECについて】

名称: 一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)
法人番号: 1010405009403
会長: 牧野 力
所在地: 〒106-0032 東京都港区六本木一丁目9番9号
六本木ファーストビル内
U R L: <https://www.jipdec.or.jp/>
JIPDECは、1967年より、わが国の情報化推進の一翼を担い、技術的・制度的課題の解決に向けた様々な活動を展開しています。特に、安心安全な情報活用環境の構築を図るため、「プライバシーマーク®」の運用、「サイバー法人台帳ROBINS」や「JCAN証明書」等のインターネットトラスト事業、オープンデータや個人情報の取扱い等情報の保護と活用に関する調査研究・政策提言等を行っています。

E:「PR情報」

①確認した企業のPR情報を掲載し、宣伝の場として利用できるため、顧客満足度向上につながります。



②自社のホームページを持たなくても、ROBINSの自ページをホームページとして情報発信できます。



NSS口座振替システム【報酬制度・紹介制度】

社労士制度
創設50周年
記念

Wダブルキャンペーン!

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

※当システム未導入の会員の方は、是非この機会に導入をご検討ください!

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



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

日本システム収納 社労士



社会保険労務士事務所を強力にサポート!

(制度運営者) 全国社会保険労務士会連合会共済会

《フリーダイヤル》(平日9:00~17:00)

お問合せ先
(委託先会社) **NSS** 日本システム収納株式会社

 **0120-700-676**

営1755 2018/03

『ダイバーシティの現場から…』(がん患者編2)

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

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

特定社会保険労務士 染谷 由美 氏

社会保険労務士オフィス・ソメヤ 代表。中小企業福祉事業団 幹事。第一種衛生管理者。

大手非鉄金属メーカー等での人事部勤務を経て、2012年社会保険労務士オフィス・ソメヤ開業。企業での人事経験を活かして、がん患者の就労支援活動を開始し、がん診療連携拠点病院での相談支援や講演、執筆活動に取り組んでいる。2015年度より東京都福祉保健局委託事業「がん診療連携拠点病院の相談員向けがん患者就労支援研修会」の講師を行っている。現在、東京都社会保険労務士会 がん患者・障がい者等就労支援特別委員会 副委員長。

前号では、治療と仕事の両立ができる職場づくりについてご説明しました。今回は、実際の両立支援の進め方について、解説いたします。

4.両立支援の進め方

(1)従業員からの報告・相談があったときは

従業員から、報告・相談をされた際は、まずお見舞いの言葉をかけていただくことを忘れないでください。その後、「今、会社を辞める決断をする必要はないこと」を伝え、「会社の両立支援に対する基本方針や考え方等」を説明していきます。その際、「従業員としっかり向き合う」ということが最も重要であり、この時の会社の対応によっては、従業員が会社に対して不信感を抱きかねませんので、慎重に対応していくことが求められます。

(2)従業員から必要な情報の収集

どのような支援をしていくのかを検討するために、以下のような情報について従業員から収集していかなければなりません。

<両立支援の検討に必要な情報>

1. 症状、治療の状況

- ・ 現在の健康状態や症状
- ・ 通勤または勤務の可否と影響を及ぼす症状、今後想定される副作用の内容
- ・ 治療の内容(抗がん剤治療の有無等)や当面の治療スケジュール
- ・ 入院や通院の要否とその期間、通院の場合は受診頻度

2. 退院後・通院治療中の就業継続の可否に関する意見
3. 望ましい就業上の措置(避けるべき作業、時間外労働や出張の可否等)
4. その他配慮が必要な事項に関する意見
5. 従業員の仕事に対する想いや希望

ここでは、情報収集の方法は、厚生労働省から公表されている「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を参考に流れを説明いたします。

- ①従業員の職種や職務内容、出張の頻度等といった具体的な勤務情報を、従業員からヒヤリング等により収集し、書面を作成、従業員を通じて、主治医やがん相談支援センター等(以下、「主治医等」)に提供します。
 - ②主治医等は、提供された具体的な勤務情報を基に、治療状況や就業継続の可否、職場復帰の可否等について、意見書の作成を行います。
 - ③企業は、主治医等が作成した意見書に基づき具体的な支援方法について検討を進めていきます。ここで、大切になってくるのは、情報を収集し、具体的な支援を検討するにあたり、症状や治療等に関する情報だけでなく、従業員が主治医等の意見書に基づいて、「どのような働き方をしたいのか」「仕事に対する希望や想い」等についても確認することです。
- (3)産業医等からの意見の聴取と意見書に対する必要に応じた主治医への確認
- 企業は、主治医等の意見書と従業員の仕事に対する希望や想いに基づいて、具体的な支援方法を検討していくこ

とになりますが、産業医等からも就業継続の可否や就業の措置および治療に対する配慮に関する意見やアドバイスを聴取することが重要です。

もし、主治医等からの意見書について確認すべきことがあるときは、必ず従業員の同意を得てから、主治医等に確認をしてください。

(4) 休業措置、就業上の措置および治療に対する配慮の検討と実施

主治医等や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否か、具体的な就業上の措置や治療に対する配慮の内容、実施時期等について検討を行い、その検討結果を伝えていくこととなります。

その際に注意すべきことは、企業が十分に検討を重ねた結果であっても、従業員が納得をしていなければトラブルになるケースがあるということです。そのため、トラブルを回避する意味でも、企業から対応できる措置や配慮の内容を書面等で一方的に伝えていくのではなく、労使で十分に話し合う機会を持ち、従業員の納得感が得られるように努力する必要があります。

また、職場での理解をできる限り得るためにも、病名等について、職場の誰に、どこまで話すのかといったことについても話し合い、決めておくことをお勧めします。

もし、休職期間に入る場合は、安心して治療に専念することができるように、あらかじめ以下のような情報提供をおきます。

<休職に対しての情報提供>

1. 休職可能期間や休職中の給与等の取扱い
2. 休職中に利用できる健康保険や会社の制度
3. 休職中の会社との連絡の取り方(頻度や方法、連絡窓口)
4. 相談窓口
5. 復職の手順等

「病気療養中のため、連絡を取りにくい」等といった休職中の従業員とどこまで関わるべきなのかと悩まれる企業も多くあります。このような場合、従業員の負担にならない範囲で、定期的に連絡を取るよう心掛けるようにしてください。こまめに連絡を取り合うことで、現在の状況や治療の経過、今後の見込みについて把握することができ、復職可否を判断する際の参考となります。これは、復職支援の一環であり、労使ともに、スムーズな職場復帰のためには、重要なポイントとなります。

なお、手術による入院や治療による副作用等によって、一時的に従業員と連絡を取りにくくなることも考えられるた

め、ご家族の連絡先についても、改めて確認をしておくことをお勧めいたします。

また、休職中の職場をフォローしている上司や同僚に対しても、定期的に面談を行い、サポートすることを忘れずに行っていくことも必要です。

(5) 定期的に面談を実施して、措置や配慮の再検討をする

特にがんに罹患した場合には、措置や配慮を行っている間であっても、状況は変化し続けます。そのため、定期的な面談を実施し、現在行っている内容が適正であるかどうかについて状況を把握し、適正でないと判断された場合には、内容について再検討していく必要があります。

また、がんに罹患した従業員だけでなく、フォローしている上司や同僚に対しても、「長時間労働になっていないか」「精神的負荷等がかかりすぎていないか」「対応に悩んでいたりが困っていることがないか」等を把握するために、定期的に面談を行い、サポートしていくことが求められます。

5. 社労士として企業へのアドバイス

来年度の診療報酬の改定により、就労中のがん患者について、患者の同意を得た上で、産業医への情報提供、状態変化等に応じた就労上の留意点に係る指導、産業医からの助言を踏まえた治療計画の見直し・再検討を行った場合に関し、算定されることとなります。

そのため、社労士が企業から両立支援の進め方に関してのアドバイスを求められる機会が増えることが予想されます。企業から相談を受けた場合、社労士として企業の置かれている状況を踏まえて、無理のない支援を提案していくこととなります。

しかし、主治医等からの意見書には、主に配慮すべき事項、いわゆる禁止事項等を記載するような様式であるため、企業側が混乱してしまうケースが多くあります。そのような場合には、従業員との話し合いの中で、禁止事項を踏まえた上で「どんな業務や作業ならば対応可能なのか」といった、できることを引き出していくアドバイスをしていくことが重要です。

また、両立支援に関しては、厳しい経営環境である中小企業では対応できないのでは、と懸念されがちですが、逆に中小企業だからこそ、労使間の距離が近く、柔軟な対応ができることも考えられます。加えて、両立支援に取り組む際には、ともすると新しい働き方を整備することに目がいきがちですが、最も必要不可欠なのは、職場の理解とコミュニケーションです。日頃から話しやすい、相談しやすい、仲間のちょっとした変化にも気づくことができる関係性が築かれているかどうか、肝心なのではないでしょうか。

業種特化社労士の視点から 第10回 『IT業界編』

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

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。

社会保険労務士法人スマイング代表社員 / 株式会社スマイング取締役 特定社会保険労務士 成澤 紀美 氏

弘前大学人文学部卒業。大手システムインテグレーション企業・外資系物流企業・住宅建設不動産企業でシステムエンジニアとして10年以上にわたり技術開発・システム設計を担当。人事管理システムの構築を行ったことがきっかけで人事労務に興味をもち、人事労務コンサルティングを行う。IT業界に精通した社会保険労務士として、人事労務管理の支援を中心に活動。企業の視点に立った労務管理セミナーや研修を行っている。

著書に「IT業界人事労務の教科書」他に「企業実務」、「労務事情」、「@IT自分戦略研究所」のコラム等執筆多数。



その業界の(過去)、現状と未来について

IT業界とひとくくりに表示されることが多いようですが、実は様々な業種・職種が混在している業界になります。業界構造からみると、主に大きく5つのタイプに分けられます。

①ハードウェア業界

コンピューターメーカー、携帯端末や周辺機器のメーカーなど。パソコンを始めとするコンピュータを構成している電子回路や周辺機器を扱う業界。現在では、インターネットの利用拡大に呼応し、携帯電話、スマートフォン、タブレット端末、さらに各種ゲーム機なども含まれます。

これまではインターネットといえば、パソコンで行うものと決まっていますが、現在では前述の様々な携帯端末に加え、さらに「情報家電」と呼ばれるネットワークに繋がった「冷蔵庫」や「エアコン」などの家電も登場し、ハードウェア業界の幅はさらに広がってきました。

②SI業界(情報処理サービス)

システム・インテグレーションの略で、顧客向けの情報システムの企画、構築、運用などの業務を請け負う業界を指し、システムインテグレーターとは、これらの業務を一括して請け負う企業のことをいいます。システム・インテグレーションの仕事は、顧客の要望や課題を分析し、

ITシステムを使ったソリューションの企画・提案を行う上流工程から、詳細なシステム設計・プログラミング開発というようにITシステムを実際に作りこんでいき、さらにテスト・保守運用などを行う下流工程へと仕事が流れていく形でシステムが構築・開発されるもので、そこには多くの技術者が必要とされます。この業界は、システムインテグレーター、コンサルティングファームやソフトハウスなどが含まれ、業界構造の特徴から、下請け企業での二重派遣、残業代未払いや過重労働からくるメンタル不全者を抱える業界でもあります。

③パッケージ・ASP業界

Windows・Linux・Macなどのコンピュータを動かすためのオペレーティングシステム(OS)と呼ばれる基本ソフトや、ワープロソフトのWordや表計算ソフトのExcelなどのアプリケーションソフトの開発によるビジネスを行う業界です。開発したソフトウェアを製品化(パッケージ化)して販売したり、Web経由でシステムを利用できるようにし、毎月の使用料を課金・徴収するクラウドサービスなどのビジネスを展開する企業が多いのが特徴です。

④ネット関連サービス業界

インターネット広告、オンライン

ショッピング、音楽・映像配信、ポータルサイト運営、オンラインゲームなど、インターネットが普及するとともに急成長している業界です。

ブログ、Twitter・facebook・LINE・InstagramといったSNS(ソーシャルネットワークサービス)など、様々な新しいサービスが生まれており、新規参画企業も多く、それ故に盛衰が激しい一面もあります。

設立から短期間にIPO(株式公開)を果たすような急成長をする企業もあり、注目の業界といえましょう。しかしながら一方で、会社自身が若く、労働各法をあまり意識せず、時間管理に囚われない働き方を求め過ぎるあまり、年俸制の扱い・残業代未払い・休日の扱いなどでの労務トラブルが起きやすいといったリスクも孕んでいます。

⑤通信・インフラ業界

インターネットへの接続サービス、サーバの構築など、コンピュータシステム利用を可能にする環境設備を整えるサービスを提供している業界です。全ての情報通信サービスの要になっているのがこの「通信・インフラ業界」といえます。

資本力が必要なため、大手企業が出資母体となっているケースが多く、また新興市場へ上場している企

業も比較的多いのが特徴で、出資母体や上場の影響により、コンプライアンス(法令遵守)が守られている企業もよく見られます。

この業界構造は建設業界にも似ているといわれており、コンピューターメーカーやシステム・インテグレーションをトップとした元請けから、二次請け～三次請けの開発会社へ発注するという多重構造になっています。

中小規模の開発会社が大規模システム構築をエンドユーザ企業から直接請け負うには、取引の信用性、資金力や技術者の確保の面で困難とされます。大規模システムは長期に渡り開発を行うことから、多くの技術者が必要であり、とても1社だけで集められるものではありません。

これらの理由から、通常は、大手システム会社がエンドユーザ企業からシステム構築案件を受注し、これを中小規模のシステム会社に開発の一部を発注する多重下請け構造になっているのです。

またIT業界で働く人たちの職種は多種多様で、なおかつ仕事内容の範囲も曖昧です。業界や業務内容によって、単にプログラマーやシステムエンジニアというだけでなく、ディレクター、プロジェクトマネージャー、ITコンサルタント、セキュリティエンジニア、ネットワークエンジニア、コンテンツクリエイターなどと、多岐にわたった職種と呼称が使われています。

IT業界は今後も拡大・成長が見込まれる業界であり、法律が後追いとなるようなビジネスが次々と生まれ、労務管理の面でも多様な働き方に対する知見が求められると考えています。

なぜその業種に特化しようと思ったのか、接点や想い、ビジネスの可能性についてなど

正直に言えば、当初よりIT業界に特化した事業を展開しようと考えていたわけではありませんでした。振り返ってみたとき、IT業界の顧問先が多かったという事実から、業界特化を打ち出すようにしたのが始まりです。

なぜIT業界の顧問先が多かったか

といえば、自分が元々SE出身だったということがあります。IT業界ではエンジニアなどの技術者が多く、仕事をしていても、その業界ならではの「業界用語」が飛び交います。特にカタカナ用語が多く、契約形態も業界特有なものが多いためか、顧問先企業の方から「業界を知らない、いちいち説明をしないといけないのが煩わしい」との声が聞かれます。その障壁が無かったことが、顧問先企業の方との距離を大きく縮めてくれました。

ビジネスの可能性からみれば、拡大・発展が続く業界であることは間違いありません。この業界に関わっていることで、人事労務管理の観点からも、常に新たな考え方や手法に対する知見を求められるため、労働各法の知識はもとより、様々な角度から法違反性を考慮し具体的なアイデアを出し続けていかなければならず、これが自身のブラッシュアップにもつながると考えています。

また業界に特化することで、他社の事例も多く集まり、これを活かして新たな提案をしていくことができますし、就業規則など諸規程も業界向けとして、常に整備ができるというメリットもあります。

さらにはIPO(株式公開)を目的とした、労務デューデリジェンスや労務管理手法の整備など、企業の将来を見据えた人事労務管理に携わることができるのも、大きな刺激になります。

労働環境などの特殊な点、それに対する関わり方、行っている取り組み

労務管理の面では、企業の成長度合いにより課題も異なってきます。

スタートアップ時点では、社員も少なく社長の想いや熱量に共感した者が集まっている状態が多いため、労務管理という観点もあまりありません。そのため、将来を見据えた人事労務面でのフォローが必要になります。なかにはスタートアップより前述のIPO(株式公開)を見据えているケースもあり、この場合は、企業設立当初からしっかりとした労務管理を行う必要があります。

10名以上の規模になってくると就業規則の整備等が求められるてきます

が、よくあるのは、労働時間管理の方法と賃金体系の考え方が混在してしまっているケースです。いわゆる年俸制と裁量労働制がごっちゃになっているというものです。

社員に仕事に対する裁量をもって働いて欲しい、時間に縛られた働き方を求めている、と言いつつも、そこには労働法令の壁がありますので、法律に反しない形で、いかに企業の思想にマッチした働き方のしくみを作っていくかがポイントになります。

一定規模以上の企業になるとコンプライアンスが重要視されますので、昨今の過重労働問題やハラスメント対策など、一般企業と変わらない人事労務管理の課題解決を支援していくこととなります。

業界の特殊性としては、労働時間管理の手法の検討(専門業務型・企画業務型裁量労働制、フレックスタイム制、テレワーク)、プロジェクトマネージャーという立場の働き方と管理監督者性の判断、新しい業種・職種に対する労働各法の適用などを、常に求められる傾向にあります。

自身の関わりによって今後、その業界をどのようにしていきたいのか

IT業界は、事業展開のスピードも速く、世の中を牽引していく魅力ある業界です。

その一方でIT業界は「3K(キツイ、きりが無い、帰れない)」と揶揄されることもあり、ある意味、厳しい面がある業界でもあります。

人事労務管理の観点からすれば、法律が後追いになってしまいがちで、そこに実態との乖離が生じてしまい、気付かないうちに法律に反している状態になりがちです。

我々社会保険労務士は、人事労務のプロとして、この業界でも多様な働き方の仕組みづくりに関与できる資格であることを自覚し、単に法律家としての意見を述べるのではなく、実務家として法律を理解したうえで対策を講じるべきかを企業と一緒に考えていくべきであると考えています。

常に新たなチャレンジを続けている魅力ある業界に関われることはとても幸せです。

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。

～予想通り3%賃上げは困難?～

平成30年3月20日刊行「労働新聞」メールマガジン No.286 より

18賃上げ交渉における集中回答日の14日時点で本紙「労働新聞」が集計したところ、前年の賃上げ額をほぼ500円上回る1500円強となりました(3月26日1面に詳細)。500円を0.2%弱と考えれば、全体の賃上げ率は2%台半ばに到達するかどうかというレベルです。今後の集計状況にもよりますが、平成27年の2.38%と比較して微妙なところでしょうか。結果として、当初予想通り3%には届かないとみられます。

一般報道では、3%以上の賃上げを回答した企業が多くあったとしています。たとえば、トヨタでは、賃上げ率要求が2.9%でしたが、経営側が期間従業員らに新設する手当なども組み合わせた「全組合員平均」で3.3%とする回答を示し、安倍晋三首相が求めた賃上げ

「3%」をクリアしたとしています。同社役員が記者会見で「日本経済の発展やものづくりを支えていきたいとの思いはどの企業よりも強い」と胸を張った」とアピールしていました。

しかし、要するに一部を除く大多数の大手企業は、経営労働政策特別委員会が明記した「3%を意識した」ものの、文字通り「意識」しただけで、本気で3%賃上げを実施するつもりはなかったということです。もちろん企業に責任があるわけではなく、誰も責めることはできません。

企業業績が最高水準にあるにもかかわらず達成できなかったのは、恒常的な賃金コストアップに配慮した結果などといったものの通りの当たり前の論評をする報道がありますが、結局はそれほど賃上

げしなくても事業が回るとみたらに過ぎません。必要な人材を容易に集めることができれば、企業としては賃上げなど必要ありませんし、賃上げしないのは当然です。

言い換えれば、人手不足がさらに過熱していけば、否応なく賃上げせざるを得ませんし、これによってインフレも生じていきます。政府が企業に賃上げを要請するのはもちろん構いませんが、マクロ経済に対するこれまで以上の積極的働きかけが不可欠ということが証明されました。直近の現政権の不安定化と財務省の弱体化を考慮すれば、消費税増税が怪しくなってきましたが、経済にとって好ましいと考えられます。

～31年度スタートの「専門職大学」とは…～

平成30年2月21日刊行「労働新聞」メールマガジン No.282 より

平成31年4月から「専門職大学・専門職短期大学」が制度化されますので、その概略をご紹介したいと思います。もっぱら文部科学省が関係する事項で、労働新聞紙面では報道する余地がありませんでしたが、これまでの大学などの高等教育機関と一味違った実践的・専門的・創造的な教育に力を入れているので、関心が高まっています。

最大の狙いは、今後の成長分野を見据え、新たに必要となる「専門職業人材」の育成に置いています。たとえば、観光分野では、接客サービスはもちろんのこと、サービス向上や旅行プランの開発ができ実行できる人材の育成、また情報分野では、プログラマーやデザイナーとして実践力を有し、他の分野と連携して新

たな企画構想の下に商品化できる人材の養成などとしています。

このために同大学・短大では、産業界との連携を強化した教育カリキュラムの開発・編成・実施を進める必要があるとともに、実習教育の重視を打ち出しています。卒業単位のおおむね3～4割以上については、長期の企業内実習を一つの条件としています。また、教員の登用に当たっては、実務家を積極的に任用していく必要があります。

学生には、社会人や専門高校卒業生などを積極的に受け入れるということです。とくに、社会人が学びやすくなるため、柔軟な履修形態の整備、短期の学習成果の積上げによる学位取得の促進と

いった工夫も行われます。関係する改正学校教育法の施行時期は、冒頭お示したとおり31年度からで、同時に開学となります。今年秋ごろから認可決定を予定しているようです。

修業年限は、4年の場合は大学相当で学士(専門職)を授与し、2年または3年の場合は短期大学士(専門職)を授与することになっています。

こここのところの産業社会の急速な変化に対応でき、しかも適正な理論に裏付けられた高度な実践力を強みに専門分野をけん引できる人材が育つかどうか見守っていきたいと思います。例によって、スタートが遅いのは否めません。

～意外にも急拡大した金融機関との連携～
平成30年2月7日刊行「労働新聞」メールマガジン No.280 より

皆様の地元ではどのような状況で
でしょうか…、都道府県労働局と地方金
融機関、経済産業局が連携して働き方改
革や地元企業の生産性向上対策に取り
組んでいるところが意外にも急拡大して
います。地域金融機関との連携は、もと
もと大阪労働局の発案だったようで
すが、平成29年から全国的な広がりを
みせています。利益重視の金融機関が働
き方改革に関心を強めるとは思って
いませんでしたので、少々驚いています。

まず実態をみてみますと、29年年
末までに31労働局と全国123金融機
関との間で連携協定が締結されたよう
です。たとえば、北海道では北海道銀
行、北洋銀行、神奈川県では横浜銀
行、大阪では大阪信用金庫、りそな銀
行、北おおさ

か信用金庫、池田泉州銀行、近畿大阪銀
行、宮崎県では宮崎県信用金庫協会など
といった状況です。とくに愛知では、29
年12月21日までに名古屋銀行、愛知銀
行、豊橋信用金庫など合計17金融機
関との連携協定が締結されています。

こうした地域では、労使団体を含めて
一体となった働き方改革が進められて
いて、取組み課題も様ざまなようです。
若者対策、長時間労働対策、年休取得促進
対策、魅力ある雇用機会の創出、非正規
労働者のキャリアアップ対策などです。

金融機関との連携により、掛け声だけ
に留まりかねない働き方改革が地元企業
の生産性向上や成長に結びつく実利を
生み始めています。金融機関が有する事

業性評価などをうまく活用して、有望企
業の発掘を行いながら、一方で労働局
の目的である労働時間短縮や賃上げに
つなげていくという一挙両得の方策と
いえます。これによって、地域における
好循環形成の一助としたいと考えてい
ます。

労働局としては、金融機関の支店ご
とのきめ細かな取組みにより、一気に
何本もの手足が加わったようなもの
で、働き方改革の周知拡大に大いに役
立っているようです。大阪では、働き方
改革と利子負担軽減を結び付けた融
資制度がスタートしているなど、今後広
い地域で金融機関との連携がさらに本
格化していくものと考えられます。

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

この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ 毎週メールマガジンにて配信しています。

労働新聞を購読いただくと、
こんなサービスが受けられます！



実務相談室の
ご利用

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



読者専用サイトの
ご活用

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



編集長
メールマガジン

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



読者対象無料セミナー
への参加

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

試読ができます。

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



労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

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

ご購入のお申込みや無料試読は…

労働新聞社 東京支社

担当 高橋
タカハシ

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9

☎ 03(3956)7171 FAX03(3956)7173

mail: takahashi@rodo.co.jp

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

働き方改革関連法の成立

～施行を見据えて社会保険労務士ができること～



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

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

好評発売中!

長時間労働の防止など働き方改革のために
週4正社員
のススメ
安中 繁 著

働き方改革するとき必見の一冊!

働き方改革ムーブメントが巻き起こっています。

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

働き方改革 社労士の出番 ～その2～ 無期転換と柔軟な働き方支援

労働契約法改正による無期転換申込権の行使が2018年4月以降本格化します。無期転換後の元有期社員、パート社員の雇用区分として正社員化が政府課題(働き方実行計画)としても掲げられていますが、非正規から一気に従来からの正社員に登用するのは労使双方にとってハードルが高いものです。そこで、従来からの正社員区分の手前に、時間制約型正社員区分を置くことが有効策となって注目を浴びています。弊社では、無期転換対応についてのご相談をいただいた際には、次のことを必ずご提案しています。

- ①新たな正社員区分(特に時間制約型正社員区分)を創設してはいかかが
- ②時間制約を設けた正社員区分の創設とセットで兼業ルールを整備してはいかかが

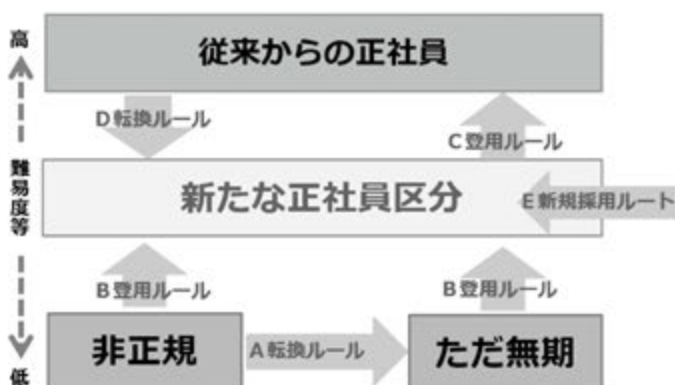
前回も述べたとおり、長時間労働への法規制は強化される一方です。また、実は各企業には既に時間に制約のある正社員が存在しています。育児介護休業法では、3歳未満の子を養育する社員から請求があった場合には、時短勤務をさせること、および所定外労働を免除することを義務付けています。平成29年1月からは家族介護をする社員にも時短勤務の対象が広がりました。家族の介護は育児と違ってすべての年齢層の社員に可能性があることです。また、いつ始まるか分からなくて、いつ終わるかも分かりません。ある日突然、正社員から時短勤務を希望されるという可能性がすべての企業に内在しているというわけです。その一方で、育児・介護時短勤務社員の処遇については、明確なルールを決めていないという企業が少なくありません。そこで、弊社では、関与先企業に育児・介護休業規程の見直しを提案する際には、時短勤務正社員という働き方を育児・介護に限らず幅広く検討して、図に示すような新たな正社員区分として整備していくことを提案しています。

弊社でも推進しているのですが、ある会社では「週休3日制」の正社員区分を創設し、時短勤務と併せて選択できるような社内制度を整備しました。その結果、既存従業員の満足度が上がっただけでなく、新規採用にも有利に働いたとのことです。

無期転換の受け皿として、従来からの正社員の時短勤務の受け皿として、新たな正社員区分の創設にあたって、時間制約型正社員区分の提案が有効なのではないのでしょうか。

(次号につづく)

【新たな正社員区分創設の全体像】



第6回

～社労士としての知見を社会に活かしていくための～

事務指定講習から「実務家」への道筋

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

【ナレッジ】「給与計算実務」の実践知識を習得する

多くの社労士事務所では、社労士の独占業務である労働・社会保険手続代行業務に付随する重要な業務として給与計算業務を行っていると思います。手続き業務と給与計算業務は互いに関連・連結するものであるため、社労士試験等で習得した法知識と手続き業務の実務経験を活かすことができます。

しかし、社労士業界は実務経験が無い(あるいは乏しい)状態での「即独」が多く、多くの事務所がゼロ雇用の「一人事務所」であると思われるので、新規開業者の多くは給与計算の実務経験が圧倒的に不足している中で開業しているのが実情かと存じます。

筆者は、労働・社会保険法に通読した社労士が確かな知識と経験を以って給与計算代行業務を提供することは、顧客企業に多大な利便をもたらすものと信じております。そして、そのためには給与計算業務を行う社労士は、社労士試験で触れていない所得税法や住民税法の法律と手続きの知識、自信を持って顧客に給与計算業務を提供できるだけの経験値を積んでおかななくてはなりません。筆者は、社労士が給与計算を極めるには、1)教育 2)練度の向上がキモだと考えております。

1. 社労士の法知識と手続き業務経験を給与計算業務に結び付ける教育法

まず、給与計算業務に欠かせない知識の習得ですが、筆者の経営する社労士法人の勤務社労士育成カリキュラムの「初級」の入職3年間では、以下の二点を必読の書にしております。(注:2018年3月10日現在の最新版)

- ①社労士「高志会」グループ「労働・社会保険書式・手続 完全マニュアル」6訂版 日本法令
- ②日本法令 編「29年版 初心者にもよくわかる給与計算マニュアル」日本法令

これを座学でとにかく全て頭に叩き込むことからスタートします。ただ、いずれも網羅性の高い良書ですが、弊社ではより勤務社労士教育の実効性を高めるために以下の留意点を踏まえ活用しております。

- ①について…レアな手続きも少なくないので、初年度の座学研修では学習範囲を絞る。得喪・扶養異動(3号含む)・再交付系・月変・算定・年度更新・賞与支払届・産休/育休申出書&変更終了届・産休/育休終了時改定・高年齢雇用継続給付・育児休業給付・一部の健保の給付(傷病手当金・出産手当金・療養費)・一部の労災手続(療養・休業・私傷病報告・第三者行為災害)に限定。これ以外で担当ケースが発生したらその都度同書を使って追加座学を実施。
- ②について…手計算でも給与計算ができる立て付けの記載なので、“〇〇と記載する”を「〇〇とマスター登録する」に読み替えるなど、クラウドシステムでの実務を念頭に置いた表現に口頭補足。

次に、当社では上記の座学研修(社労士合格者で70時間程度・それ以外で100時間程度)の中で、10時間程度ごとに1回は事例演習を実施しています。手続き業務であれば事例の中のシチュエーションに必要な手続き書類の作成が、給与計算業務であ



望月 建吾 氏

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

れば事例のシチュエーションで実際に計算した給与明細書・賞与明細書の作成が内容です。1つの事例演習は回答に3時間程度はかかる実務的なものになっています。

この事例演習は、手続き・給与計算いずれでも、「書式に実際に記入する」形式をお勧めします。我々大事務所の出発点は電子申請とクラウドシステムを活用していますが、これは便利な反面、確かな知識習得の阻害要因ともなります。従って当社では、まずは上記のカリキュラムの全ての書類や明細書について手での記入をマスター

するところからスタートします。この手順を経ると、確かな実務知識が身に付き、電子申請とクラウドシステムの活用もスムーズに習得してくれそうです。

ここまででは、先生方の事務所勤務社労士の育成をすることを仮定して書いてきましたが、先生方自身がもし新人社労士で自分自身がまずこの知識を習得されたい場合も、手順としては全く同じフローを積んで行けばいいので、ぜひ実践してみてください。

2. 給与計算の効果的な練度の向上法

筆者は自身の経験から、練度の向上に効果的な方法は、300名~400名程度の手続き・給与計算の担当を1年以上やることだと確信を持っております。複数社の小規模事業所の給与計算を30年やるよりも、中堅規模の給与計算を1年やる方が遥かに給与計算が上手くなります。なぜなら、小規模事業所は一年間の中でやらない主要手続き等もあるからです。反面、1000名を超えるような大規模事業所になるとグロスアップ計算などイレギュラー手続もあり、初級レベルの勤務社労士の練度の向上には相応しくありません。従って、勤務社労士のキャリア形成を考える上では、この中堅規模の手続き・給与計算業務を1社以上は受任しておくことが必要なのではないでしょうか。

また、筆者はこの連載の第2回で「実務経験は必ずしも必要ではない」と申しました。反面、同号では「大事務所に居てこそ経験できる業務、大事務所だからこそ出来ること」というのはある」とも書いております。「即独」の先生は余程の人脉と面の皮がないと開業初期の段階で300名~400名規模の中堅企業の顧問契約は難しいと思います。従って、それが出来るごく一部の超人は別として、私を含めた常人は、この効果的な練度の向上には、開業前に実務経験を積むことが現実的であることは包み隠さず申しておきます。

(次号につづく)

<事例演習作成例>

給与計算事例演習 (勤務社労士教育 初級録課程)

<事例1>
【状況】
株式会社S社(東京都千代田区)の営業部 営業3課 主任の佐藤とカノさんの平成29年3月給与(4月20日支給)に関するデータは以下の通りです。
データをもち、給与計算を行い、給与明細書にその内容を記入して下さい。

【対象者に関する情報】
氏名: 佐藤とカノ (昭和49年9月20日、42歳)
社員番号: 1107
所属: 営業部 営業3課
扶養家族等: 妻あり(パートで年収60万円程度)・子供2人(高校2年生と中学1年生)、母(無職無収入、扶養特別障害者)1名
標準報酬月額: 5000
住民税の特別徴収額(月額): 20,000円
その他: 扶養特別等(高齢)申告書は提出済み。自身は勤労学生(高専の経営大学院に通学)

【対象者の勤務に関する情報】
通常の所定労働日数での出勤日数: 21日
土曜日出勤日数: 1日(0.4日)に7時間30分勤務)

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～

大企業特化も「社労夢ハウス」だからこそ実現!大手アウトソーサーに負けない対応能力を発揮!



うらやま社会保険労務士事務所
浦山俊子先生

中企団職員：事務所の概要をお聞かせください。

浦山先生：去年、ちょうど開業十周年を迎えました。大手アウトソーサーで勤務した後に11年前に開業して今に至ります。上場企業、およびその規模に近い企業の労働保険・社会保険手続・労務相談を中心に仕事を進めております。

中企団職員：職員は何名ほどいらっしゃるのですか。

浦山先生：いま、在宅で働いている職員を含めて11名、全て女性です。在宅というのは、一番長く働いてもらっている職員が、お子さんが三人いて、通勤が難しいということでした…。その職員には、主に「社労夢」を使って給与の取り込み作業をやってもらっています。「社労夢ハウス」でしたらクラウドサービスなので、場所を選ばずに業務に当たってもらえますから。

中企団職員：テレワークに関しては、色々なツールが出ていることから、選定に苦慮するという話はよく聞きます。その中で、社労士事務所に特化してテレワークを実現できる「社労夢」のクラウドサービスというのは事務所運営に有効ですね。

浦山先生：ほかにも、スタンドアロン型のソフトだと、ソフトを自分でバージョンアップさせる必要があり、対応が遅れたり忘れてしまうリスクもあります。そこが、クラウドサービスではサーバ側で自動的にバージョンアップしてくれるので、非常に助かっています。

中企団職員：いつ頃導入なさったのでしょうか?

浦山先生：エムケイシステムさんが「社労夢ハウス」のクラウドサービスをリリースしたその年に説明を聞き、すぐに導入しました。導入費用はある程度かさみましたが、結局「社労夢」が当事務所の一番のキラーコンテンツになっていますから、費用対効果は見合っていると考えています。

中企団職員：上場企業やそれに類する規模の企業が対象とお聞き

しましたが、社労士事務所では、あまり聞かない規模ですね。

浦山先生：社労士事務所では珍しいかもしれませんが、ただ、私は最初から大企業を対象にしようと思っていたので、大体500名～2000名位の企業を得意としています。

中企団職員：そのような規模の企業に対応していく際に、「社労夢ハウス」はどのように役に立っていますか?

浦山先生：大企業となると、自社でお金をかけて大規模な人事システムを構築していたりしています。また、給与計算は違うアウトソーサーに依頼したり、自社で処理していたりなど、システム環境は様々なケースがあります。ただ、大体はCSVでエクスポートできますので、当事務所では、そのCSVをインポートして、例えば給与データを取り込んで、算定・月変、離職票に反映させるなど活用しています。「社労夢」の良いところは、データがフレキシブルにインポート・エクスポートできる点です。

また、「社労夢」に入力されたマスターをキーにして、いろんな加工をしています。高齢者・障害者雇用状況報告や、障害者雇用申告など、広がりがありますね。



中企団職員：「社労夢ハウス」の「ネットde顧問」は提供していますか?

浦山先生：何社かは、「ネットde受付」を導入しています。以前は紙ベースでやり取りしていたのですが、当事務所に手続きを依頼するだけなのに、連絡票を起こしてもらうのはお客様の手間になります。そこで、「ネットde受付」で入力してもらい、当事務所でもテキストデータとして取り込んでいます。双方にメリットがある機能で大変便利です。いずれにせよ「社労夢」は、非常に使い勝手が良いと思います。前職もアウトソーサーとして、「社労夢」を含めて労務関係や給与のソフトなどに触れてきましたし、今でも取引の関係上、大手メーカーのソフトを使うこともありますが、エムケイシステムさんの「社労夢」が一番使いやすいと感じています。

中企団職員：どのあたりが使いやすいと感じていますか?

浦山先生：まず、労災関係です。これは飛び抜けています。当事務所が関与しているお客様は、労働者数が多いということもありますが、

ほぼ毎日のように労災が起っています。そのような状況ですが、お客様には当事務所は労災への対応力が高いと評価いただいています。それも『社労夢』のおかげですね。5号様式や8号様式など、手書きの時代は給付の書類ごとに同じ情報を何回も書いていましたが、システムでは一回入力した情報は再度入力する必要がありません。給付基礎日額の計算のところも完璧にできているし、素晴らしいと思います。手書きではなく印刷でキレイに出るといことも、お客様には評価いただいています。

また、監督署から過去3ヵ年分の「労働災害発生状況報告書」を求められることがあるのですが、システムに入力してあるデータを、一瞬でエクスポートできるので、本当に助かっています。以前は紙ベースでカウントしていたので1日がかかりましたから。労災事故が多く発生する企業にはとても便利な機能ですね。ちなみに、この機能は当事務所からエムケイシステムさんに熱望して実現してもらいました。このように、欲しい機能をお伝えすると、ある程度対応していただけるというのは、エムケイシステムさんの良いところだと思いますし、実際に助かっています。

中企団職員：今回、『社労夢』の新バージョンがリリースされますが、今後、エムケイシステムさんに求めることは何ですか？

浦山先生：いま、入退社が非常に多い企業で入力を効率化できないか、という話をお客様と協議しています。現状では、企業の人事システムと給与システム、当事務所の『社労夢』と全部が別々に動いています。それを一本化したいと思っています。

従業員本人に入力してもらい、データの取り込みを行うというクラウドサービスがありますよね？そういったサービスを提供するアウトソーサーの大手企業と相見積になるケースが増えてきていて…この前は勝ちましたけれど、そのような機能があると、より提供するサービスの強みにできて良いのですが。

中企団職員：エムケイシステムさんでも開発を検討しているような話はありませんね。

浦山先生：それは期待したいですね。非常に助かります。

中企団職員：それでは最後に、今後、事務所をどのようにしていきたいですか？

浦山先生：事務所を拡大していこうとは、あまり考えていません。当事務所の職員のみなさんが成長して、いま1時間かかっている業務が10分でできるようになれば、もっと他の仕事ができますよね。そうしたら、皆に賃金で還元して行って、個人の社労士事務所日本で一番高い給料を払っていただける事務所になりたいと考えています。さらには、職員のみなさんが、手に職をつける場所としたいです。この仕事は本当に良い仕事だと思っているので、当事務所で働いたことにより、労働保険、社会保険、労働基準法、育児介護休業法などの知識をつけることはもとより、エクセルを使った高度な情報加工技術を会得してもらい、どのような職場でも労働保険、社会保険のプロとして通用するというようになってもらいたい、そのチャンスを提供してゆきたいと考えています。



ギリシャ神話の正義の女神、テーミス像

うらやま社会保険労務士事務所

代表社員 特定社会保険労務士 浦山俊子

職員 11名

所在地 〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町1-7-5 日経茅場町第二別館

電話番号 03-3668-2800 **ホームページ** <http://www.urayama-sr.jp/>

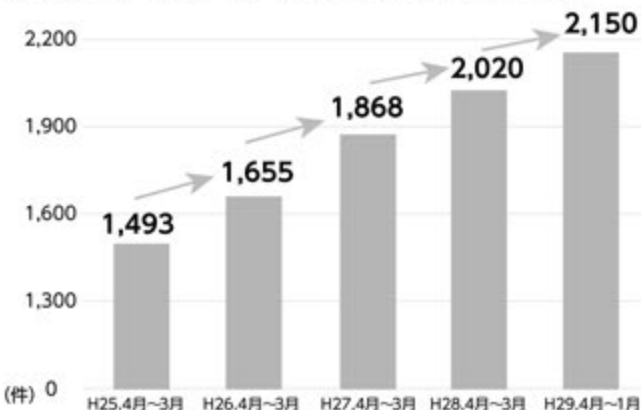
大手アウトソーサーに長年勤務した後に、平成19年に事務所を開業。以後、過去の経験を生かし従業員数500~3500名程の大企業の手続きを中心に業務を行っている。

開業するときには、顧客は上場企業、「助成金」と「給与計算」は受託しないという方針を立て、職員を大切にしながら成長を促しつつ、企業の伴走者として日々の業務に当たっている。

社労士業務支援クラウドシステムのスタンダード『社労夢シリーズ』

毎年100件を超える社労士事務所様ユーザーが増加!

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



東京・大阪開催 社労夢シリーズ 対象製品フォローアップ 説明会を定期開催

社労夢をご利用頂くにあたり、より快適なシステムのご利用をサポート致します。

東京

大阪

5月11日(金)

5月14日(月)

6月8日(金)

6月4日(月)

※平成30年の日程です。日程は変更になる場合がございます。

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

フォローアップ説明会で操作の疑問にお答えします!

購入・お問合せ：株式会社エムケイシステム
■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

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●大阪オフィス 06-7222-3389

●福岡オフィス 092-716-9062

資料請求はこちら

<https://www.mks.jp/ch4/>

顧問先を増やそう！

東京都 鈴木 孝之 氏
すすきた社会保険労務士行政書士事務所



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

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

①事務所の方針について

すすきた社会保険労務士行政書士事務所は、すすきた法務司法書士事務所を併設しております。事務所には、社会保険労務士、行政書士、司法書士の有資格者が在籍しており、行政書士、司法書士としての業務も含めて、ワンストップでお客様のご相談に対応することができるという点を強みとしています。現に、社労士業務から行政書士、司法書士業務に発展するケースやその逆もあり、多角的な視点でお客様のご相談に応じることが可能です。

中でも、当事務所の核となる社労士部門では、助成金の申請だけ、手続きの代行だけ、といった専門業務に特化した事務所も多い中で、あえて専門性を持たず、お客様のどのような相談にも柔軟に対応できるような体制をとっています。そのため、1号業務や2号業務に留まらず、コンサルティングや講習会にも力を入れています。

現在、北は北海道から南は九州まで、関東を中心とした全国各地にお客様があり、新規の顧客数も着実に増え続けています。お客様の増加の割合もトップクラスだと思われます。

この集客力の秘訣は、一人ひとりのお客様に真摯に向き合い、顧客満足度を確実に上げていくことにあります。そして、その根底には、

「お客様に喜んでいただきたい」という強い思いがあります。基本的なことではありますが、どんなに小さなお相談でも誠実に対応することによって、有難いことに、そのお客様がさらに別のお客様を紹介して下さるといふ相乗効果が生まれています。

そして、そのために意識していることは、お客様とのコミュニケーションを大切にすることです。情報社会となった今、電話だけのやり取りやメールだけのやり取りでも仕事を進める上で支障がないことも多く、時にはその方が効率のいい場合もあります。しかし、当社では、お客様に直接会って話を聞くことによって得られる信頼を大切にしています。お客様から「あなたにお願いしてよかった」と言っていた瞬間が何よりの原動力となっています。

②幹事社労士高度化事業の魅力

中小企業福祉事業団の幹事社労士高度化事業には、魅力的で実用的なツールがたくさんあります。中でも当事務所がよく使っているのは、助成金ガイドブックです。お客様への説明にはもちろん、事務所のスタッフ研修でも使えるような、ポイントを押さえた分かりやすい内容が魅力的です。

また、最新の法改正やコンサルティング手法など様々な分野をテ-

マにした定期研修会・特別研修会のDVDも重宝しています。実際に研修会に参加することができなくても、スタッフがそれぞれ自分のペースで情報を入手したり、それを共有できるのは魅力的です。

当事務所の当面の目標は、社労士部門の強化と顧問先のさらなる開拓です。そのためにも、当社の強みである提案力やコンサルティング力を十分に発揮できるよう、中小企業福祉事業団の様々なコンテンツを今後も最大限に活用していきたいと思っております。

研修会完全無料化サービス (出席/DVD)

毎月開催されている2種類の研修会の出席とDVDを対象としたサービスです。

	出席	DVD
定期研修会	無料!	無料!
特別研修会	どちらか無料!	

- 定期研修会：お申込み・出席の有無にかかわらず、発刊次第、DVDをお手元へ自動発送!
- 特別研修会：DVDまたは参加費が1名分無料!追加人数分は90%OFFでお申込みOK!

事務所全体の知識をアップデート!



お問い合わせは下記までお気軽にどうぞ!
Mail : info@chukidan-jp.com
Tel : 03-5806-0298

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】

ほしのせんいち(1947~2018)。
岡山県生まれ。明治大学卒。1969年、中
日ドラゴンズ入団。1982年、現役引退。
2011年、東北楽天ゴールデンイーグル
ス監督就任。2017年、野球殿堂入り。

星野仙一（元東北楽天ゴールデンイーグルス監督）が
残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(*)「朝日新聞 朝刊(2018年1月7日付)」(朝日新聞社)
(**)「改訂版 星野流」(星野仙一、世界文化社、2011年2月)
「サンデー毎日97(5)」(毎日新聞出版、2018年1月)
「公益財団法人野球殿堂博物館ウェブサイト」(公益財団法人野球殿堂博物館)

「ずっと野球と恋愛をしてきてよかった。もっともっと、野球に恋をしたい」(*)

冒頭の言葉は、

「好きなものに熱中することが、成功を引き寄せる」

ということを表しています。

中日ドラゴンズ、阪神タイガース、東北楽天ゴールデンイーグルスの各球団をリーグ優勝に導いた星野氏。3球団でのリーグ優勝は監督として史上3人しか成し遂げていない偉業です。

名将とされる監督の中には、驚くような妙手を繰り出すことで勝利を引き寄せるタイプの人がいる一方、星野氏は奇をてらうのではなく、オーソドックスな采配を振るってきたとされます。

星野氏の監督としての特徴とは、「闘将」という愛称に表れているように、勝負に熱く、選手を叱咤(した)激励しながらけん引する姿勢だといえます。星野氏は、誰にも負けない熱

烈なほどの心を持って物事に対峙することを自身の信条としており、監督としても自分が燃えることで、選手の心に火をつけることができると信じていました。

このような星野氏の情熱は、冒頭の「ずっと野球と恋愛をしてきてよかった」という言葉にも表れています。ちなみに、この言葉は、2017年11月に開催された星野氏の野球殿堂入りを記念したパーティーの場で発せられたものです。このときの星野氏は「子どもたちが野球のできる環境を整えていきたい」という夢についても語っていました。プロ野球球団の監督として十分な実績を残した後であっても、夢を持ち続けた星野氏からは、野球に対する飽くなき情熱を感じることが出来ます。

星野氏は夢を持ち続けたからこそ、プロ野球という厳しい世界で成功を取めることができたといえるかもしれません。星野氏は夢について、次のような言葉を残しています。

「ひと口だけでもいいから自分の夢をかじってみようや」(**)

組織が結果を出していくためには、リーダーが組織の夢を示し、それに共感したメンバーが役割を全うしていくことが欠かせません。リーダーに求められるのは、メンバーが「ひと口かじってみよう」と思える、魅力的な夢を示すことだといえます。

プロ野球の場合であれば、「優勝しよう」という監督が示す夢に対して、各選手の共感を得やすいといえるでしょう。

経営者はさらに一歩踏み込んで、「いいクルマをつくろう」という夢を達成するために、「自動運転の実現を見据えて、2018年度までに自動緊急ブレーキの全車装備を達成する」など、何をやるべきか、どのような行動に移すべきなのかにつ

いて、具体例を示すことも必要です。

また、夢に向かって、実際に行動を起こしている従業員を評価する仕組みを整えます。夢は簡単にかなうものではないため、困難な道のりを乗り越えていかなければなりません。適正な評価は、行動を起こした従業員の励みになることに加え、経営者が本気で夢を実現しようというメッセージとなるはずです。

以上(2018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、2018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。

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。

働き方改革関連法案(その4)

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、「働き方改革」の一つのテーマとして取り上げられている「副業・兼業の促進」について、これまでの動きを時系列に沿って整理してみることとします。副業・兼業の問題は、法令改正に直ちに結び付くテーマではありませんが、今後の労務管理の展開を考えていく上で、避けて通ることのできない課題であると思われます。

1. 「働き方改革実行計画」における位置付け

平成29年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」の第5項目「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の中に、「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定」が盛り込まれています。ここでは、原則として「副業・兼業を認めていく」という方向性が示され、それに向けて、以下の事項に取り組んでいくとされています。

- ①ガイドラインの策定
- ②モデル就業規則の改定
- ③先進事例の紹介
- ④雇用保険・社会保険の公正な制度の在り方、労働時間管理・健康管理の在り方、労災保険給付の在り方についての検討

2. 「柔軟な働き方に関する検討会」における検討、報告書の公表

上記の実行計画を受けて、平成29年10月から、厚生労働省が主催する「柔軟な働き方研究会」が6回実施さ

れ、テレワーク(雇用型テレワーク・自営型テレワーク)、副業・兼業といった柔軟な働き方についての検討が行われました。この会議の中では、副業・兼業の促進に関するガイドライン案、モデル就業規則改定案が提示されています。そして、12月25日に検討会での成果を取りまとめた「『柔軟な働き方に関する検討会』報告」が公表されています。

この報告書では、労働者の主体的な働き方の選択肢として、副業・兼業を積極的に捉え、今後の環境整備を促進していくことの必要性・重要性が示されています。また、労働時間通算についての在り方の見直しなど、副業・兼業に関わる制度的課題についても示されています。

3. 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改定モデル就業規則の公表

本年1月末に、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、改定された厚生労働省「モデル就業規則」が公表されました。

<ガイドライン>

このガイドラインでは、まず、①副業・兼業の現状(希望者は増えているが、企業は消極的)、②副業・兼業の促進の方向性(労使にとってのメリット、留意点など)が示されています。その後で、③企業の対応(副業・兼業を認めることを前提とした労務管理上の対策)、④労働者の対応(企業とのコミュニケーション、主体的な健康管理など)、⑤副業・兼業に関わるその他の現

行制度(労働保険・社会保険の取扱いなど)について述べられています。

社労士実務との関わりでみると、「企業の対応」が大きなテーマになります。ガイドラインによれば、現状で副業・兼業を許可制としている企業は、副業・兼業が自社業務に支障をきたすものかどうか今一度精査し、そのような事情がなければ、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められるとされています。また、副業・兼業を認める場合、労務提供上の支障、企業秘密の漏洩、長時間労働といったリスクを確認すべく、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることも考えられるとしています。具体的な論点としては、就業時間の把握、健康管理などが取り上げられています。

<モデル就業規則>

厚生労働省のモデル就業規則の最後の条文(67条)として、副業・兼業に関するモデル規定が設けられています。この規定では、勤務時間外における他社業務を承認しつつ、事前の届出は必要としています。また、以下のいずれかに該当する場合は、他社業務の禁止・制限が可能とされています。

- ・ 労務提供上の支障がある場合
- ・ 企業秘密が漏洩する場合
- ・ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ・ 競争により、企業の利益を害する場合

第10回 『士業マーケティングの現場から』

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。

今回のテーマは士業マーケティングについてです。私も中小企業診断士として生計を立てている身ですが、顧客をどう獲得していくか？いわゆるマーケティングには常々皆さんお悩みかと思えます。今回は士業マーケティングの強化ポイントについてご紹介します。

1. 顧客の数は減っているにも関わらず、士業は年々増えている

中小企業の減少が止まりません。2014年の中小企業庁の調査では、中小企業数は約380万社であり、2年前の2012年の調査よりも約4.4万社減少しています。また、社長の平均年齢も高齢化の一途を辿っており、事業承継の問題も深刻化しています。今後はさらに廃業する会社も増加し、ますます中小企業数は減少するでしょう。つまり我々士業のターゲット顧客の数は年々減少していることとなります。

ターゲット顧客数が減少するなか、実は士業の数は年々増えているのです。つまり毎年士業のマーケットは競争が激化しているのです。

2. 具体的な士業の数

では実際士業はどれくらい増えているのでしょうか？

弁護士、公認会計士、税理士を例にとって見てみましょう。特に弁護士や公認会計士は試験制度の変更も影響したのか、凄まじい勢いで数が増えています。2000年と比較すると、弁護士、公認会計士は2倍以上の数になっています。顧客である中小企業数が減っているのですから、競争は激化するの当たり前です。

【登録士業の数(2000年と比較)】

弁護士	17,126人→38,980人 (2017年)227.6%
公認会計士	16,656人→36,451人 (2018年)218.8%
税理士	65,144人→77,174人 (2018年)118.4%

(各協会ホームページより数字を抜粋)

さらに追い打ちをかけるようにAI技術が登場しました。日本経済新聞にも取り上げられましたが、野村総合研究所と英オックスフォード大学の共同研究の結果、今後士業の仕事の大部分がAIに代替されるともいわれており、ますます士業の世界で生き残る難しさを表しています。そんな先行きが厳しい士業の世界ですが、実はマーケティングが非常に難しいともいわれています。それはなぜなのでしょう？

3. 士業マーケティングの難しさ

士業マーケティングは「無形サービス」に該当します。一般的に「無形サービス」は「有形サービス」よりも難しいといわれています。「無形サービス」には以下の特徴があります。

- ①無形性…実際契約しないとサービス品質がわからない
- ②品質の変動性…提供者によってサービスにバラツキがある
- ③不可分性…サービスの提供量に限りがある
- ④消滅性…サービスに再現性がない
- ⑤需要の変動性…定期的にニーズが発生するとは限らない

確かに士業が提供するサービスレベルは人によって違いますし、見ただけではそれが良いかどうかわかりません。つまり契約してみないと品質がわからないのが、顧客の不安になり、士業マーケティングを難しくしているのです。

4. 仕事を取っている人の特徴は？

そんな難しい士業マーケティングの中で、仕事を多数取っている人の特徴を挙げてみましょう。

①強力なチャネル、紹介者がいる

士業マーケティングの難しいところはこちらから強く売り込めないことです。なぜならば、自分で自分のサービスを売り込むと顧客に怪しく思われてしまうからです。そのため直接売り込むよりも顧客の信用がおける知り合いから紹介してもらう方が、契約率は高くなります。今は情報社会です。昔よりも情報量が膨大になり、ターゲットである社長が信用できる情報源は限定されがちです。逆に言えば社長の信用できる情報網から紹介されれば、営業に非常に有利になると言えます。今後この傾向はますます強くなり、さらに間接販売(紹介)の比率が上がると想定されます。よって、仕事をたくさん獲得している士業には必ず強力なチャネルや紹介者がいるのです。例えば他士業、金融機関、公的支援機関などが該当します。(図1)

②ただの事務処理屋ではなく、経営に食い込んでいる

士業といえども、単なる事務処理業務はいずれIT化、自動化の波に飲み込まれるのは間違いありません。それでも安定して仕事を取れる士業は、必ずといっていいほど経営に食い込んでいます。税理士であれば、単なる会計処理ではなく、資金調達支援、税務アドバイスや相続対策などで

図1



す。弁理士であれば、単なる商標登録ではなく、商品戦略に関与することでしよう。

③積極的な情報発信をしている

いまの時代SNSを活用した情報発信は必須です。仕事を多数取っている土業ほど、自ら情報発信は積極的に行っています。補助金情報や助成金情報、税法の改正や法規制についてなど顧客に役に立つ情報を常に発信している土業は多数存在します。そこから顧客の信用を勝ち取るのが大切です。なぜならば、名刺交換をしたりセミナーを1回聞いた程度では、土業のサービスレベルがわからないからです。数々の情報発信とその精度から、その土業本人を知り、そして信用が芽生えるのです。

④差別化ができています

もともと土業の差別化には難しいので、一番難しい要素です。しかしながら仕事を多数取っている土業は必ずといっていいほど自分を差別化するアピールポイントをもっています。では差別化をどうアピールしていけばいいのでしょうか？

5. 土業の中で差別化するには？

顧客が減少、土業間競争が激化している中で、勝ち上がっていくためには何が必要なのでしょう？それは「差別化」です。ではどうやってライバルの土業と差別化できるのでしょうか？

ここで差別化するフレームワークをご紹介します。私は以下の3つのカテゴリーで検討することをお勧めします。(図II)

1つ目が販売地域です。これは比較的簡単です。自分の活動範囲を明示すればいいのです。例えば台東区とか、浅草とか、どの地域で主に活動しているのかアピールします。土業はどの地域にも存在しますが地域を絞ることでライバルが絞り込まれるわけです。顧客からすると「会社の近く

に事務所がある」というのは実は強力なアピールポイントになります。何かあったらすぐ駆け付けることができるからです。

2つ目が顧客の業界・業種特性です。例えば「アパレル」「人材派遣」「家電」等です。業界・業種に強いことは他の土業に比べ、強力な差別化の要因になります。

3つ目がサービスです。同じ土業であればやれることはそんなに変わらないはずなので最も難易度が高いです。

ここで重要なのはこの3つを組み合わせ、表現することです。①+②+③を足してアピールすると各項目が平凡でも差別化のアピールになります。

例えば、「①台東区+②アパレル+③事業承継コンサルティング」という具合です。

確かに全国レベルでは、アパレルに詳しい土業はたくさんいますし、事業承継に詳しい土業もたくさんいます。また台東区だけでは土業も多数いますので差別化になりません。しかしながら3つを組み合わせると意外に強力な差別化ポイントになるのです。

6. 期待値をコントロールする重要性

最後に土業マーケティングに最も重要な要素を述べます。それは「期待値をコントロールすること」です。そもそもコンサルティングサービスの期待値というのは、明確にするのが困難です。しかしながら物販とは違い、期待値が何かを明確にしておかないとクレームや契約破棄のリスクが付きまといまいます。以下の図で説明します。(図III)

一番左の図は顧客の期待値が提供するサービスを下回っている状態です。この場合は顧客から見ると期待値を超えたサービスなのでクレームになりません。次に真ん中の図はどのようにでしょうか？顧客の期待値が提供するサービスを上回っている状態です。これは期待値よりも低いサービスを

提供することになるので、クレームになる可能性が高くなります。右の図は顧客の期待値が不明な状態です。これも真ん中の図と同様にクレームになるリスクが高いです。

重要なのは契約締結時に顧客の期待値を確認し、期待値が高すぎる場合は、自分ができること、できないことを明確にして、時には期待値のハードルを下げる必要があることです。実は私は土業マーケティングにおいて、この要素が一番需要だと考えています。

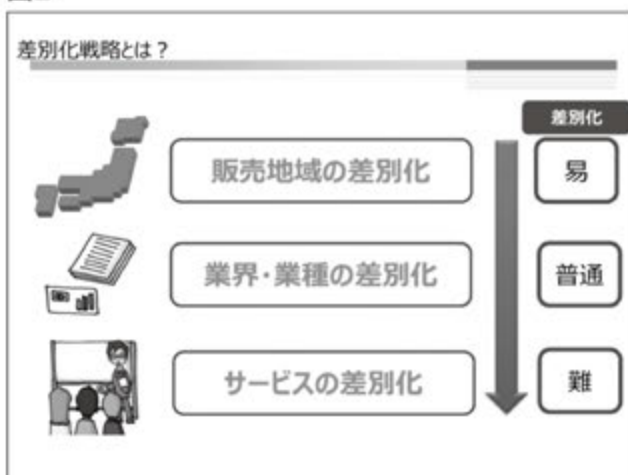
7. 今後の土業マーケティングについて

これからの土業の世界はますます競争が激化し、差別化された土業しか勝ち残っていけないでしょう。その中で、土業は常に顧客に期待に応え続けなければなりません。なぜならば顧客は土業のサービスレベルがわからないからです。顧客の期待値をしっかり把握し、そして期待に答え続けることが今後の土業マーケティングを左右すると私は考えています。

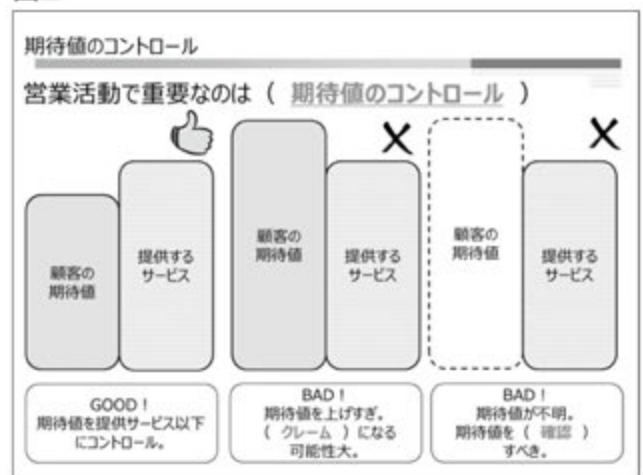
津山淳二コンサルティングオフィス
代表
津山 淳二 氏

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。

図II



図III



CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.325【特別研修会】

社労士だからこそできる！「がん患者の就労支援」

講師

社会保険労務士 染谷 由美 氏

大手非鉄金属メーカー等での人事部勤務を経て、2012年社会保険労務士オフィス・ソメヤ開業。

企業での人事経験を活かして、がん患者の就労支援活動を開始し、がん診療連携拠点病院での相談支援や講演、執筆活動に取り組んでいる。2015年度より東京都福祉保健局委託事業「がん診療連携拠点病院の相談員向けがん患者就労支援研修会」の講師を行っている。現在、東京都社会保険労務士会 がん患者・障がい者等就労支援特別委員会 副委員長。

～社労士の果たすべき社会的役割～

日本では2人に1人はがんになると言われており、がん患者の約3人に1人は、20歳から64歳までの就労可能年齢で、がん罹患しているとのこと。また、がんと診断されて退職した患者の内、診断がなされてから最初の治療が開始されるまでに退職した方が4割を超えているとのデータもあります。患者数が多い病気にも関わらず、労働の現場では、整備が遅れている部分と言えるでしょう。

第2期がん対策推進基本計画に「がん患者や家族の就労支援」が盛り込まれたことで、がん患者に対する就労支援の状況が大きく変わってきています。がん診療連携拠点病院のがん相談支援センターに社労士を就労支援の専門家として配置して、就労の相談を受けるという試みも始まっています。

しかし、「なぜ、社労士ががん患者の就労支援に携わるのか？」…講師の染谷先生は、同業の方からも同様の質問を受けるようです。それに対して先生は、「社労士しかできないことが多いから」と答えます。がん罹患した労働者と企業のそれぞれが抱える課題が「労働問題」であり、社労士の専門分野であるからです。

そこで、「社会保障制度」「労働法」「就業規則等の社内制度」「従業員研修」など、社労士の専門分野として関与すべき点から、実際の相談事例なども取り上げ、どのように対応していくかについてのヒントを多数提示いただきます。

また、先生は「がん患者の就労支援は、中小企業には無理ですよね」とよく言われるようです。しかし、中小企業こそ業務が属人的になっていることが往々にして存在します。病気に限らず従業員が急に休まなければならなくなった時にどのように対応するのか、これは危機管理的な要素もあり、またその他の両立支援体制の構築にもつながるものであって、むしろ中小企業こそ対応すべき問題であると説きます。

そこで、がん患者の方に関しては、どのような制度導入が有効であるか、また社内制度を整えたとしても、制度が使いづらいという点をどのように解消していくかについて、広くご案内していきます。

最後に先生は「がん患者の就労支援は社労士業界の中でも、あまり浸透していないことです。しかし、たまたま一人の労働者が、がん罹患したこと

がきっかけで起こる労働問題に対して、私たち社労士だからこそ未然に防げることがあるのでは」という問いかけをしています。

3月9日には、第3期がん対策推進基本計画が閣議決定されました。そこでは3つの柱「がん予防」「がん医療の充実」「がんとの共生」が挙げられていますが、「がんの共生」については、「関係者等が、医療・福祉・介護・産業保険・就労支援分野等と連携し、効率的な医療・福祉サービスの提供や就労支援等を行う仕組みを構築する」とあります。そこで社労士が果たせる役割は多分にあります。その一助として、本DVDで支援方法について学んでみてはいかがでしょうか？

収録

平成30年1月23日
(収録時間:2時間16分)

金額

幹事 ¥6,480(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

- ・がん患者の就労支援の必要性
- ・社労士に求められるがん患者の就労支援の役割
- ・医療機関で行う就労支援のポイント
- ・治療と仕事が両立できる職場環境作りのポイント
- ・事例検討グループワーク

第5回 『事例で学ぶ事業承継の基本』

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

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

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



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

【1】事例

甲社長(65歳)は、A社(飲食店チェーン業、従業員数150人、売上高10億円、当期純利益5千万円、純資産5億円)の2代目社長です。創業者である父から5年前に相続で承継した株式4,900株(発行済議決権株式の49%)を所有し、これまで代表取締役社長として頑張ってきました。

他界した父親からは、「兄弟で力を合わせ、家業を継いでほしい。」と言われており、A社には、甲社長の弟である乙専務(専務取締役、63歳)が役員に入っています。兄弟は、若い頃は仲が良かったのですが、最近では会社経営のやり方を巡って喧嘩が多くなり、ほとんど会話することが無くなってしまいました。

引退を考えるようになった甲氏は、一人息子である長男である丙(40歳)への事業承継を考えるようになりました。丙は、大学卒業後、大手銀行勤務、MBA留学を経て、35歳で入社し、現在、経理部長として働いています。

この一方で、A社では、乙専務の息子である丁(乙氏の長男、40歳)が営業部長として働いています。丁は調理師専門学校を卒業してすぐに入社し、調理師、2箇所の店長を経て、現在は、新店舗開発を担当しています。海外からの食材仕入などでA社の利益拡大に貢献し、大きな実績を残しています。そのため、丁は従業員からの信頼は厚く、絶大な人気があります。

甲社長は、「息子の丙は経営者としてまだまだ未熟だが、丁が社長の右腕となって丙を支えてくれるだろうから、来年から丙を社長にしても大丈夫だろう。」と考えています。

A社の株主構成は以下の通りです。

株主名	持株数	持株比率
甲社長(代表取締役、65歳)	4,900株	49%
乙(専務取締役、社長の弟、63歳)	1,800株	18%
従業員持株会	3,300株	33%
合計	10,000株	

*甲社長の長男である経理部長丙と、乙専務の長男である営業部長の丁は、株式を所有していません。
*顧問税理士による株式の相続税評価@20,000円×10,000株=2億円。

ある日、メインバンクである〇〇信用金庫が、事業承継支援を専門とする中小企業診断士を連れて面談を行いました。

甲社長:「先生、私は来年引退し、息子の丙を社長にしようと思います。うちは従業員持株会がうまく機能しています。業績向上に向けて従業員のモチベーション向上をもたすだけでなく、私たち株主の持株数を減らすこともできましたので、相続税対策にもなっているのですよ。それでも創業家は株式の過半数を握っていますから、支配権は安泰です。事業承継の成功事例として採り上げてみてはいかがでしょうか?ガハハハ。」

診断士:「社長、おっしゃる通り、うまくいくといいですね。しかし、事業承継を進める前に、一度冷静に考えてみましょうか。」

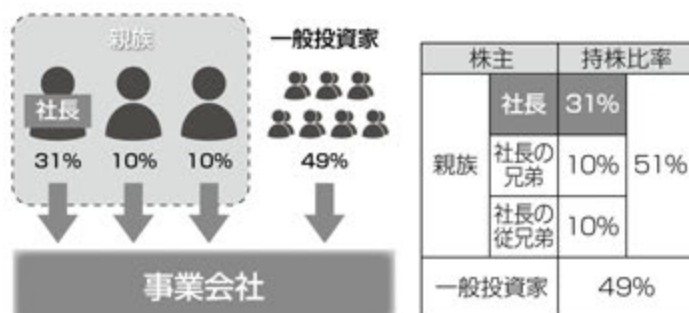
当該診断士は甲社長と面談の結果、A社の事業承継をアドバイスすることになりました。

【2】解説

前回の事例で解説したように、**社長の支配権が、親族の合意に基づいて確保されている会社のことを、「ファミリー企業」「ファミリー・ビジネス」といいます。**ファミリー企業では、オーナー企業とは異なり、**親族間での合意形成が重要なポイント**となります。

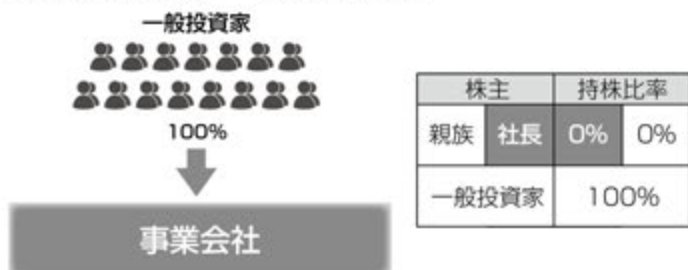
参考までに、会社が成長して、株式上場した場合も見ておきましょう。ファミリー企業でも上場することは可能です。

【ファミリー・ビジネスである上場企業】

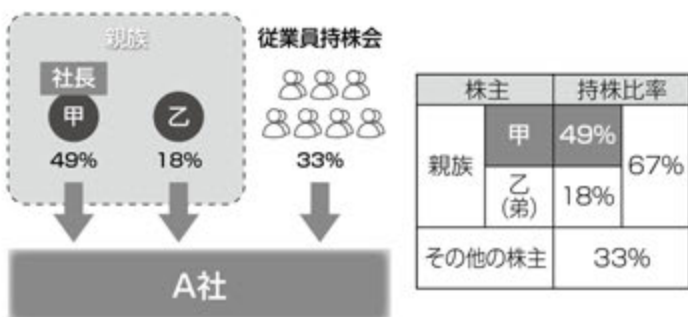


もちろん、究極的には、上場企業は創業家の支配を無くし、一般投資家だけになることを目指すべきです。つまり、所有と経営を分離させた企業であり、これを、「パブリック・カンパニー」といいます。このような会社では、社長は会社を所有することが無くなり、一般投資家から企業経営を委ねられたサラリーマンとなります。

【パブリック・カンパニーである上場企業】

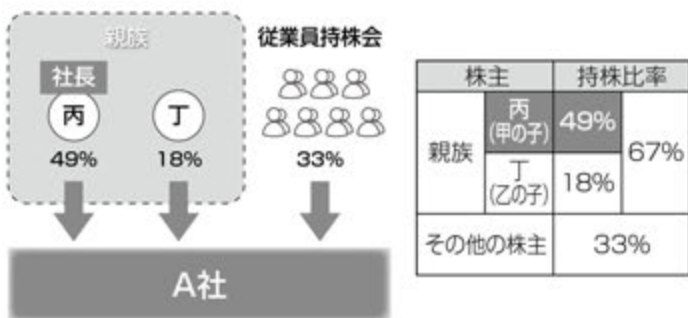


ここで、本事例を検討してみましょう。株主構成は以下の通りです。

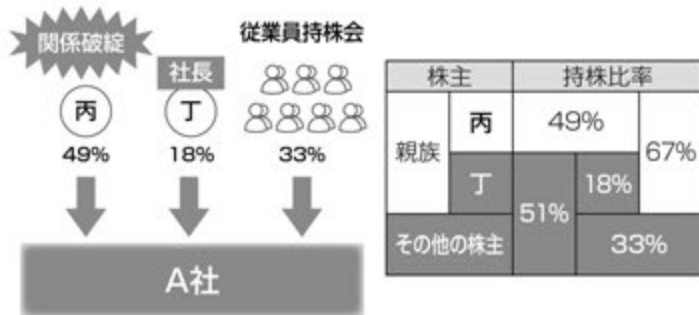


兄弟で持株比率が3分の2超であり、支配権は安定しています。ただし、甲社長が単独で支配するオーナー企業ではなく、親族内での合意形成を前提としたファミリー企業となっています。

甲社長の望んでいる事業承継後の株主構成は以下の通りでしょう。甲社長は息子である丙に、乙専務は息子である丁に株式を継がせるものとします。

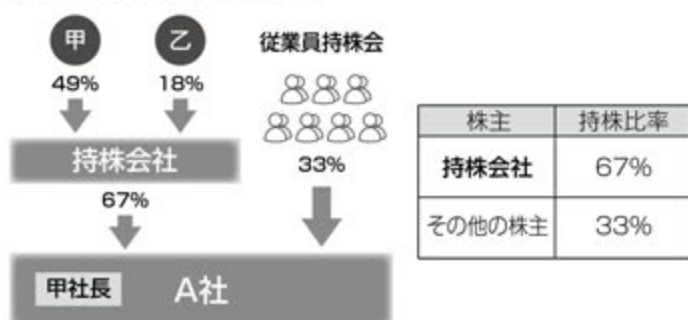


このような事業承継が実現すれば、甲社長の希望が叶うでしょう。しかし、A社の現状を確認すると、甲社長と乙専務が不仲となり人間関係が悪化しています。甲社長が自分の子供である丙を次の社長にしたいと考えていても、その一方で乙専務が自分の子供である丁を社長にしたいと考えるかもしれません。もし、丁を支持する従業員持株会が乙専務と結託すれば、株主総会において「丁を次の社長にする」議案を可決することが可能となります。その場合、僅か18%の株式しか所有していない丁が社長になってしまうのです。



このような問題が生じないようにするためには、親族内で支配権を一本化し、それを分散させずに事業会社を支配できるようにします。具体的には、甲社長が主導して、親族全員の株式を持株会社に集中させます。すなわち、甲社長と乙専務の所有する株式を現物出資して、以下のような持株会社を設立するのです。

【親族による持株会社の設立】

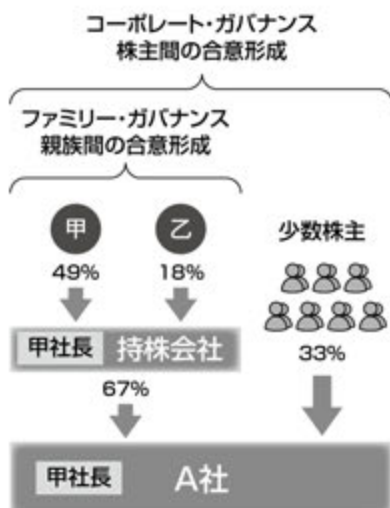


これによって、親族全員の支配権は、持株会社が所有するA社株式に一本化され、親族が多数決で選任した代表者（この場合は甲社長が、持株会社の代表取締役に選任されるはずですが。）が議決権を行使することを通じてA社を支配することができます。つまり、親族内での多数派が間接的にA社を支配するという株式所有構造です。このような資本関係を構築することを、「エステート・プランニング」といいます。

また、このような構造で設立された持株会社のことを、「ファミリー・オフィス」といいます。ファミリー・オフィスは、事業という価値ある財産を管理するとともに、それを永続的に存続させるため、次世代の後継者を育成する機能を持つこととなります。ここでは、複数の親族が関与することになるため、親族間で合意を形成して、実際の会社経営は親族のうちの一人に社長を任せることとなります。つまり、持株会社によって親族全員が社長を監視・監督する体制を作ることになります。これを「ファミリー・ガバナンス」といいます。

(次号につづく)

【2段階のガバナンス体制】



CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

裁判例や通達から読み解く マタニティ・ハラスメント 引き起こさないための対応実務

編集:小山博章 編著:町田悠生子
著:西頭英明、石井悦子、富田啓輔、古屋勇児、西内愛、安中繁
価格:2,500円(消費税別) 出版:労働開発研究会

平成29年1月、男女雇用機会均等法と育児介護休業法の改正法が施行され、使用者のマタニティ・ハラスメント防止措置が義務付けられることになりました。しかし、会社としては、マタハラを正しくイメージし、その理解を深めることが難しい状況にあります。本書は、会社から人事労務関係の相談を受けている弁護士と社会保険労務士がマタハラに関する相談事例を持ち寄って検討し、Q&A方式で「どのような行為がマタハラになるのか」を詳しく解説しています。また、マタハラ防止措置体制等の構築についてや、出産・育児休業等に関する社会保険、助成金についても詳しく書かれていますので、職場環境の整備に役立つ一冊となっています。



自律型社員を育てる 「ABA マネジメント」

著:榎本あつし
価格:2,000円(消費税別) 出版:アニモ出版

「ABAマネジメント」とは、行動科学である「ABA(応用行動分析学)」を使って望ましい行動を引き出し、習慣化させるマネジメント手法のことです。

人材マネジメントに悩む経営者や上司は多くありますが、そのやり方は、個人のやる気の上げ方、意識改革の起こし方など、「目に見えない」ものを何とかしようとするもので、その結果、結局は何も改善されない実態が多くあります。

本書は、「やる気」や「意識」に頼った古いマネジメントから脱却し、「行動」に直接働きかける「ABAマネジメント」がどのようなものなのかを紹介。自律型社員の育成を実践的・具体的に指南する本です。ツールであるシート類のダウンロードアドレスも記載されています。



最新改正対応! 給与計算 標準ハンドブック

著:永井知子
価格:2,700円(消費税別) 出版:日本法令

給与計算をするには、労働法、社会保険法、所得税法など様々な知識が必要です。ただし概念的なことを理解していても、実際に給与計算ソフトで入力作業を始めると、わからない項目がある等、操作に悩む担当者も少なくありません。また、給与については会社独自の支払いルールも多いため、一般的な解説本を読んだだけでは解決策が見つからないこともしばしばあります。本書はアウトソーシング会社で数多くの給与計算を担当した社会保険労務士が、法令の解説・給与計算ソフト利用のコツ・間違えやすいポイントに至るまで細かく解説しています。給与計算をはじめて間もない実務担当者や他社での処理例を知りたい人事担当者にお勧めの一冊です。



有期契約社員の無期転換制度 実務対応のすべて

編著:村林俊行、中田成徳、鳥井玲子
著:芝野彰一、高木健至、中村仁恒、結城優
価格:2,200円(消費税別) 出版:日本加除出版

無期転換申込みが本格化する2018年4月を迎えるに当たって、企業がいきなり備え、対応しなければならないのか、その知識と実務を、書式や就業規則も踏まえて解説する書籍です。就業規則については、具体的なモデル事例を設定することで、既存の就業規則の改定と、新規の就業規則の作成について、実践的な文例を紹介しています。また、「同一労働同一賃金」や「雇止め」「就業規則の不利益変更」などの、関連する労働法の問題についても、近時の裁判例も踏まえて詳細に解説しています。「2018年問題」に対する企業の指針ともなる一冊です。



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)

自宅兼事務所や少人数の事務所におすすめ!

幹事社労士向け

セキュリティ対策

新製品のご案内

◎ 無線LANセキュリティ対策

GE1000 Wi-Fiやメールからの
情報漏えいリスクを抑える



不正端末接続禁止機能

メールセキュリティ事故防止



万が一、無線LANの
パスワードを破られ
ても認められてない
端末からのアクセス
を未然に防ぐ!



誤送信や
添付ファイルの
暗号化により
情報漏えい
リスクを抑える!

◎ 社内ネットワークセキュリティ対策

統合脅威管理 **UTM SS5000**



UTMには多数の機能が盛りだくさん!

ウイルス対策

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!
ウイ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、セットでご導入頂くと特別価格でご提供いたします!

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

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

SOMPOケアグループ2社と業務提携を締結しました。

この度、SOMPOケアグループ2社(SOMPOケアメッセージ(株)およびSONPOケアネクスト(株))と業務提携を締結しました(※SOMPOケアグループは、SOMPOホールディングス100%出資のグループ会社です)。

同社は、安定した財務基盤とリスク管理で、多くの方にお選びいただける介護サービス提供会社であり、在宅介護から施設介護までフルラインで介護サービスを提供しています。

本提携により、幹事社労士各位および顧問先企業様は、同社の施設を最大3%割引にてご利用いただけるほか、無料電話相談「SOMPOケア 介護なんでも相談室」もご利用になれますので、介護に関する様々なお悩みや疑問について、いつでもご相談いただけます。

なお、ご紹介いただいたお客様が成約に至った場合には、紹介成約手数料として最大7万円(税別)をお支払いいたします(3ヶ月以上継続してご入居された場合)。

福利厚生の実施や、介護離職防止のためのご提案にぜひご活用ください!

※詳しくは同梱のチラシ(企業様向け)および説明資料をご参照ください。

※チラシは中企団ホームページからもダウンロードしていただけます。

SOMPOケアメッセージ(株) 概要

代表 代表取締役社長 遠藤 健
所在地 東京都品川区東品川4-12-8
品川シーサイドイースタワー
設立 1997年5月26日
資本金 39億2,516万円
従業員数 連結: 16,975名(パート社員含む)
U R L <https://www.sompocare.com>

SOMPOケアネクスト(株) 概要

代表 代表取締役社長 遠藤 健
所在地 東京都品川区東品川4-12-8
品川シーサイドイースタワー
設立 1992年11月11日
資本金 50億9,500万円
従業員数 7,225名(パート社員含む)
U R L <https://www.sompocare.com>

※いずれも2017年3月31日現在。

REPORT 2

『幹事社労士高度化事業』の新コンテンツ 「らくらく働き方改革診断」をリリースしました。

幹事社労士高度化事業の新コンテンツとして「らくらく働き方改革診断」をリリースしました。「働き方改革」は、国を挙げて推進されており、企業でも法改正も含めて動向が注視されています。その内容は当然のことながら労務管理に依る部分が多いことから、企業における「ヒト」の専門家である社会保険労務士に対する期待も高まっています。

本診断は、政府が取り決めた「働き方改革実行計画」を簡潔に網羅し、事業主様に「まず何をすべきか」「まず何ができるのか」を、ご自身で気づいていただく“きっかけ”となるレポートが出力できるというものです。また、その改善の取り組みについて、社労士が解決提案を行えるように構築されています。

是非、営業の一助にご活用ください。



『社労士サーチ.com β版』の無料写真掲載の申し込みを受け付けております。

2月より、社労士検索サイト「社労士サーチ.com」をリニューアルしておりますが、このたび、更にビジュアルで訴求するサイトを目指すべく、無料でご登録いただいている幹事社労士の先生もメイン写真を1枚掲載できるようになりました。

掲載につきましては、中企団ホームページ(<https://www.chukidan.com>)から変更事項連絡として顔写真のデータ(jpeg/png/gif)をアップロードしていただくか、本誌同梱の返信用封筒に写真を同封の上、返送していただければ、事務局にて順次掲載いたします。

なお、登録事項の変更につきましても、中企団ホームページ、または同梱の「『社労士サーチ.com』の情報更新はお済ですか?」の用紙にてご連絡をいただければ幸いです。

【写真のアップロードの方法について】



「登録変更」ボタンを押下後、変更フォームの一番下の項目からアップロードしてください。

顔写真
(推奨160ピクセル
x160ピクセル)

※正方形の画像をご準備ください。
※送信可能なファイル形式はjpeg、png、gifのみとなります。
※送信可能なファイルサイズは3MBまでとなります。

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

幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

6 継続的な情報提供
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」「FAXニュースひな形」

5 顧問契約
「業務案件優先紹介」

4 フォロー(コミュニケーション) 広告宣伝
「ビジネスレポートダウンロードサービス」 「ナレッジストア」

3 確認・広告宣伝 告知(コミュニケーション)
「社労士サーチ.com」 「簡易版事務所案内」

2 出会い〜きっかけ
「らくらく診断シリーズ」「助成金ガイドブック」「ハガキDMひな形提供」「業務PR用チラシ」

1 スキルアップ
「中企団特別研修会無料化」「中企団定期研修会 DVD」「労働新聞 デジタル版」

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

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

初期設定費用 75,600円(税込)

※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

協賛金 月額 21,600円(税込)

幹事社労士高度化事業「無料説明会」のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時:毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所:中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

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

※日程が合わない場合はご相談ください。お急ぎの際は随時対応致します。
※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

REPORT 4

『中小企業診断士の会員制度』および『中小企業診断士サーチ.com』を開始しました。

当事業団では昨年、一般社団法人中小企業診断協会の黒副会長を参与に迎え、モデルケースとして地域を限定した補助金申請サポートなど中小企業診断士の先生方との連携を模索してまいりましたが、この度、幹事社労士制度に引き続き、「土業連携」を主眼とした中小企業診断士の会員制度を開始いたしました。

また、中小企業診断士の先生方への支援の一環として、中小企業診断士と企業とのマッチングを支援する「中小企業診断士サーチ.com」をオープンしました。今後、「社労士サーチ.com」と相乗効果を考慮しながら、対外的な露出を高めてまいります。

中小企業診断士サーチ.comはこちら(中小企業診断士会員登録もこちらから)
⇒ <https://smeca-search.com/>

その取り組みを含めて、当事業団では、中小企業を支援する二つの国家資格者を支援すると共に橋渡しを行うことにより、更なる中小企業の支援体制の強化に努めてまいります。

幹事社労士本人および職員に中小企業診断士資格をお持ちの方がいらっしゃいましたら、ぜひ会員登録をさせていただけますようお願いいたします。



REPORT 5

『ワークルール検定2018春』の検定についてのご案内

以前から本誌でご案内しておりますワークルール検定ですが、この度「2018春 初級・中級」の申込受付が開始されました。受検のお申し込みは、5月13日(日)まで、検定日は6月10日(日)となっております。

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

◆初級

受検資格:初級の受検資格は特にありません。どなたでも受検出来ます。

検定科目等:労働基準法、労働契約法、労働組合法など

内容:労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定、人格的利益、人事、賃金、労働時間、年次有給休暇、労働災害、懲戒、解雇・雇い止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉、争議など労働法全般、および労働問題にかかわる一般的事項。

◆中級

受検資格:「プレ検定」または「初級検定」の合格者。

※同日開催予定の「ワークルール検定2018春(初級)」受検者は受検できません。

検定科目等:労働基準法、労働契約法、労働組合法、労災保険法など

内容:労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定、人格的利益、人事、賃金、労働時間、年次有給休暇、労働災害、懲戒、解雇・雇い止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉、争議、雇用保険・労災保険など

詳細は同梱のチラシをご参照ください。

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.17

中企団の公式キャラクター ダン・チューキチ。

今年も、広報担当者として皆様には色々な情報をお伝えしてまいります!

●幹事社労士の先生がまもなく4,000名となります!

年度末に実施した「～おかげさまで幹事社労士数 間もなく4,000名!～ 幹事紹介制度キャンペーン」においては、多くの先生方にお知合いの先生をご紹介いただきました。

ご紹介をいただいた先生方には、この誌面をお借りして、改めてお礼申し上げます。

これにより、3月末現在の幹事社労士数は3,985名となりました。

中企団では、これからも幹事社労士のネットワークと相互協力体制をさらに拡充することにより、提携企業との連携を強化し、より良い条件で先生方に各種サービスをご提供できるよう、引き続き努めて参ります。



▽ 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

無料定期研究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、申込書や回答書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

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

▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね!



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

次世代「社労夢」4月バージョンアップ (予定)

次世代の社労士業務支援システム

ネットde社労夢 NEWバージョン

中小企業福祉事業団幹旋商品

社労夢は
 毎年100件
 を超える社労士事務所様
 ユーザーが増加
 (*平成26年4月~平成30年1月)

2150社労士事務所突破

ネットde社労夢が選ばれる理由

1. 申請手続きをクラウドで簡単処理
2. 社労士業務を支援するオールインワンシステム
3. 最短3クリックの電子申請
4. セキュリティの高い国内のIDCでデータ管理
5. マイナンバー対応
6. 社労士事務所と顧問先を結ぶWEBアプリ

機能強化した「社労夢NEWバージョン」を 平成30年4月にいよいよリリースします

多機能はそのままに画面デザインを一新し、直観的な操作を実現。

給与計算や算定・月変の大量データ処理も短時間で可能に。

多様な利用シーン・利用環境に対応できます。



【資格取得届】



【従業員情報の詳細画面】

お申込み・お問合せは各オフィス、
またはこちらまでどうぞ →

<https://www.mks.jp/c3b/>



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