

NETWORK INFORMATION

# CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

VOL. **109**  
CONTENTS

**P2**

大野 実 氏 特別寄稿  
～2020年の東京オリンピックを見据えながら～  
社労士業界のゆるぎない発展に向けて

**P5**

業種特化社労士の視点から

**P8**

迷想日誌  
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

**P10**

顧問先を増やそう!

**P12**

ストレスチェック制度の始まりから動向をさぐる

**P13**

法令改正最前線

**P16**

専門家として押えておきたい  
～各種ハラスメントの傾向と対策

**P17**

経営のヒントとなる言葉

**P18**

活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～

**P20**

CHUKIDAN 研修会ハイライト

**P21**

CHUKIDAN おすすめ本

**P24**

ダン・チューキチが行く!

**P25**

「～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”」

**P26**

中企団事業報告



中小企業福祉事業団

中企団公式キャラクター  
ダン・チューキチ



# ～ 2020年の東京オリンピックを見据えながら～ 社労士業界の ゆるぎない発展に向けて

全国社会保険労務士会連合会参与  
前東京都社会保険労務士会会長  
大野 実 氏



2016年はオリンピックイヤーであり、夏の17日の間に、さまざまな感動のシーンがお茶の間を沸かせました。日本のメダル数は41個と過去最多となりましたが、メダルの有無にかかわらず、日本の代表として世界の舞台に立った選手たちはもちろん、彼らを支えたコーチなど、参加したすべての関係者を賞賛したいと思います。

東京2020年大会は56年ぶり2度目となる東京での開催ということもあり、文部科学省では、競技力の向上として、「大会等における日本代表選手のメダル獲得に向けて、各競技団体が行う日常的・継続的な選手強化活動を支援するとともに、大会で活躍が期待される次世代アスリートの発掘・育成などの戦略的な選手強化を行う」ことを目指しています。10月30日に発表された、文部科学省の平成29年度予算の概算要求では、東京2020年大会に備えて、スポーツ関連予算が前年度比24.3%増の402億円と大幅に増え、また総額も9.5%増の5兆8,266億円に上るなど、その力の入れ具合が伺えます。

オリンピックに出場するような選手たちは世界を舞台にして活躍するような卓越した能力を持っています。しかし、一人でその能力を開花させ輝かしい栄光を掴む訳ではありません。国が未来に向けた投資を行い、競技団体やコーチ陣が下支えをすることで、選手たちは初めて競技に専念して結果を残すことができるわけです。私も常々企業経営・組織・処遇・人材育成などに関する助言や制度設計などに係わってきていますが、日々変容を遂げる社会において持続的な成長を目指していくために多面的な視点を以って事にあたるのが肝要であると思うところです。

ここでは、このスポーツの祭典たるオリンピックの求めるところに、社労士の業務領域が大きく関わっていることを述べさせていただきます。

近年のオリンピックにおいては、「持続可能性」というキーワードが大きく注目されています。2012年のロンドンオリンピックでは、「持続可能な調達規定」として、①責任ある調達、

②再生材の利用、③環境影響の最小化、④有害物質の削減、といった4つの問題に対して評価項目を規定して環境面や社会面に配慮した取り組みを行いました。

そしてこの「持続可能性」の中で、今後注視されるキーワードが「人権」です。2014年12月、国際オリンピック委員会は、総会において「オリンピック憲章に性的指向による差別禁止を盛り込む」と決議しました。

そして、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、東京2020年大会に向けて、2016年1月に、「持続可能性に配慮した運営計画」を策定しました。その中の人権に係る部分で、特に注視すべき部分を抜粋すると以下のとおりです。

## 「持続可能性に配慮した運営計画 フレームワーク」 (抜粋)

### ○人権・労働・公正な事業慣行等への配慮

オリンピック憲章では、オリンピズムの根本原則の中で「このオリンピック憲章の定める権利および自由は、人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない」と、人権尊重の姿勢を明確に示している。また、パラリンピック・ムーブメントは、国連障害者権利条約の精神に従い、障害者がより包摂される社会の実現を究極の目的としている。さらに、近年はISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）の中核主題に位置づけられている「労働慣行」や「公正な事業慣行」に対する注目も高まっている。東京2020大会においても、このような背景を踏まえ、人権・労働・公正な事業慣行等について配慮する必要がある。

組織委員会は、人権・労働・公正な事業慣行等に関しては、以下の論点について検討を進めていく。

・人権・労働・公正な事業慣行等に関する目標・配慮

## 事項の設定

- ・ 工事や物品サービス等の調達の方針
  - － 人権、労働、環境
  - － 汚職防止、公正な取引の確保
- ・ マイノリティに対する配慮方策
- ・ スタッフ、ボランティアの人権・労働への適正な配慮方策
  - － 雇用/労働条件、社会保障、安全衛生

等

## 「持続可能性に配慮した調達コード 基本原則」

(抜粋)

### (1) どのように供給されているのかを重視する

- ・ 組織委員会は、人権の尊重を重視する。そのため、サプライヤー及びライセンサーに対し、製造・流通過程において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向、障がいの有無等による差別やハラスメントが排除され、また、不法な強制立ち退き等の権利侵害の無い物品・サービス等を提供することを求める。
- ・ 組織委員会は、適正な労務管理と労働環境への配慮を重視する。そのため、サプライヤー及びライセンサーに対し、製造・流通過程において、強制労働や児童労働がなされておらず、安全・衛生が確保されており、労働者の諸権利が法令に照らし確保されている物品・サービス等を提供することを求める。

これを見るに、「労働」の分野において、幅広く「人権」の保護に言及されていると言えます。この難しいところは、サプライヤーやライセンサーまで、その範囲を広げていることです。

言わずもがな、日本の労働法での企業把握の特色は、「事業場」という場所的、空間的な捉え方を前提としており、また、企業の構成員についても、使用者と労働者という二者の括りで考え、それ以外は労働法を構成する構成員の視野には入っていません。

しかし、今日の企業は、複数の企業、複数の国をまたいで事業を行うことが珍しくなく、日本の労働法に限らず一つの国家・政府では管理しきれないほど、複雑に有機的に構成されています。そこで、国際的な労働の問題に対応していくには、企業の主体的な取り組みが不可欠となっていくものと思われます。そうした中で、労働CSRが重要視されてきていることから、その取り組みにおける専門家として、社労士が積極的に関与していくことが重要であろうと考えるところです。

国際労働問題の潮流などは、そもそも社労士の取扱う分野でないと思う方もいるかもしれませんが、「労働」「人権」そしてそこに係わる「社労士」は、密接な関係性の中にあると思われます。それは、月刊社労士の本年3月号での国際労働期間(ILO)駐日事務所 次長 上村 俊一 氏の記事にも表れています。

## 「社労士を取り巻く国際環境とILO(1)」

### 国際労働期間(ILO)駐日事務所 次長 上村 俊一 氏(抜粋)

…ILOの理念と皆様の理念は同じです。社労士法第1条に法の目的として「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」が規定されていますが、これは、「ディーセント・ワーク(※)」と軌を同じくするものです。「ディーセント・ワーク」はILOが提唱しましたが、その枠を超えて広がっています。昨年国連総会で2030年までの国際目標として「持続可能な成長のための2030アジェンダ(略称 SDGs)」が採択され、目標の一つとして「ディーセント・ワークと経済成長」が明記されました。…

※ディーセント・ワーク: Decent Work = 働きがいのある人間らしい仕事

昨年度、社会保険労務士総合研究機構において「『社会保険労務士とCSR』研究プロジェクト」が設置なされたように、連合会では既に未来に向けて先鞭をつけています。私もその進展を注視しながら、社労士の業界のために尽力していきたいと考えています。

社労士制度は、2018年に制度創設50周年を迎えます。そしてその2年後には日本開催のオリンピックイヤーを迎えるところです。50周年の先の社労士の在りようを展望したとき、これほどまでに社労士の存在感を示す好機はないであろうと強く思うところです。

日本でオリンピックが開かれるということは、「オリンピック憲章の精神を守る」という公約を世界に発信したこととなります。その約束を守るためにはやるべきことは多々ありますが誠実に履行し、世界に見えるように指し示していくことが重要だと言えるでしょう。

そのような中で組織委員会は、東京2020大会の成功に向けて、様々な団体と「オールジャパン体制」を構築して事業を推進していきます。我々も「オール社労士体制」を念頭に入れながら、オリンピックにおける「労働」に係る部分に寄与していかなければなりません。

東京2020年大会は、単に2020年に東京で行われるスポーツの大会としてだけでなく、2020年以降も含め、日本や世界全体に対し、スポーツ以外も含めた様々な分野でポジティブなレガシー(遺産)を残すことも目標とされています。その「労働」という一分野においては、レガシーを創る役割を社労士が担っているわけです。

我々が、その使命を胸に刻み、矜持を持って取り組んでいくことによって、社労士業界のゆるぎない発展に繋がっていくであろうと考えます。その未来の一助にならんと決意を新たにしながら、締め括りの言葉に代えさせていただきます。

(完)





中小企業福祉事業団 おすすめ『研修会DVD』のご案内

# ～ 混迷の時代を生き抜くための社労士の見識～ デジタル社会の社労士ビジネスとは？

平成28年3月10日、4月12日の両日にわたって開催。延べ260人の先生方にご参加いただいた大注目の研修会です！！

IoT時代の到来、ロボットやAIの発達等により、我々社会保険労務士の業務はどう変わっていくのか！？  
生き残っていくためには何をすれば良いのか！？ 淘汰される社労士とは！？

事例や分析データを交えて他士業と比較し、  
社労士の現状(立ち位置)を正確に押さえ、  
決して遠くはない未来に「どうビジネスモデルを  
構築していくか」(あるべき姿)に鋭く切り込む！



講師

前東京都社会保険労務士会会長  
現全国社会保険労務士会連合会参与 **大野 実 氏**



われわれは  
いま何処にいるのか？  
～現状の認識～

収録時間 1時間49分

デジタル社会への変貌途中にある現在  
社会での、社労士ビジネスへの「現状  
の認識」について、事例や分析データ  
などを交えてお話していただきました。

講義項目

- ・激変する時代の予兆と士業の現状
- ・社労士のビジネスの現在
- ・現在のビジネスモデル



われわれは  
何処へ向かっていくのか？  
～未来の選択～

収録時間 1時間51分

社労士ビジネスの方向について、すな  
わち「未来の選択」について、具体的  
なビジネスモデル策定の方向性など  
についてお話していただきました。

講義項目

- ・デジタル社会がやってきた！
- ・問われているのは何か！？
- ・これからのビジネスモデルをどう考えるか



販売価格

通常  
セット  
価格

5,400(税込)円

キャン  
ペーン  
価格

3,000(税込)円

申込・問い合わせ

中小企業福祉事業団 事業部 〒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

TEL 03-5806-0298 または MAIL [info@chukidan-jp.com](mailto:info@chukidan-jp.com)

※ ご送付いただいた個人情報は、お問い合わせ内容に関する回答・DVDのお申込み確認および発送・アフターフォローのために使用いたします。それ以外の目的には使用いたしません。

# 業種特化社労士の視点から 第2回 『コンビニ業編』

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。

## 社会保険労務士法人プレミアパートナーズ 代表社員/ Office38 代表 特定社会保険労務士 安 紗弥香 氏

1979年、愛媛県松山市生まれ。上智大学文学部卒業。ディズニーで5年間、最高の接客と50名の人材育成を経験した後、コンビニエンスストアチェーン本部へ転職。以後、通算7年間、4,000名を超える新入社員や既存社員、加盟店を対象に研修トレーナーとして活躍。2013年に独立し、コンビニFC店をはじめとした小売業、サービス業の労務管理に携わる。講演、執筆も多数。



### はじめに

全国には50,000店を超えるコンビニが存在し、その存在は多くの人の知る所となっています。しかし、それらのコンビニがどのように運営されているかについて知っている人は少ないのではないのでしょうか。

コンビニ業界の現状や本部・加盟店が抱えている問題、また、それを社会保険労務士(以下、「社労士」としてどうアプローチし、あるいはアドバイスしていくことができるのか。本部勤務通算7年、4,000名を超える店舗のオーナー、店長、スタッフの研修を通じて見えてきた、コンビニ業界の現状と未来、社労士としての関わり方を見て行きます。

### なぜコンビニ業界に深く関わっているのか

私は、ディズニーで接客・小売業を経験した後、コンビニ本部に転職、1,000を超える加盟店の研修に携わりました。ディズニーといえば、高いホスピタリティの理念から、注目される業界の一つです。対してコンビニは…というと、仕組みは常に最先端、百貨

店に代わり小売業トップの地位を確立、メディアなどでも注目され続けている業界ですが、その業界に身を置く「人」にフォーカスされることはあまりありません。

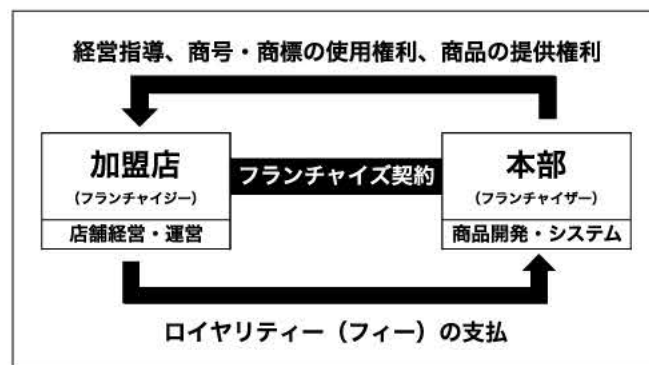
実際に加盟者にお会いすると「コンビニの仕事が好きで始めた」という方も多いのですが、実情は厳しいものがあります。例えば、オーナー・店長の経営意識や労務管理意識の差、長時間労働、人時生産性のレベル差、労働保険・社会保険未加入のリスク、職場コミュニケーションの課題などが見え隠れします。私はコンビニの業務改善と、一つの事業所としての職場環境改善の観点から、外部の人間としてサポー

トできる手法を模索し続けています。一所懸命にお客さまと接し、スタッフを育成し、資金のやりくりをしているオーナーやスタッフの皆さんが今以上にやりがいを感じられること、また、コンビニに多くの人が集まるコミュニティの場になっていくことが、私の目指す姿です。

### コンビニ業界の現状・特徴

#### ●コンビニのほとんどはフランチャイズ契約

コンビニ業界では、フランチャイズの仕組みが最も多く採用されています(図1)。



【図1】フランチャイズ契約



一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会によると、フランチャイズとは「事業者（「フランチャイザー」と呼ぶ）が他の事業者（「フランチャイジー」と呼ぶ）との間に契約を結び、自己の商標、サービスマーク、トレード・ネーム、その他の営業の象徴となる標識、および経営のノウハウを用いて、同一のイメージのもとに商品の販売その他の事業を行う権利を与え、一方、フランチャイジーはその見返りとして一定の対価を支払い、事業に必要な資金を投下してフランチャイザーの指導および援助のもとに事業を行う両者の継続的關係」であると定義づけています。このうち「一定の対価」は、店舗の売上総利益（売上から仕入れを差し引いたもの。粗利益ともいう）に対して、加盟店と本部で利益を分ける「粗利分配方式」が大手チェーンでは最も多く採用されており、本部に支払うものを、一般的にロイヤリティー、あるいはフィーとも呼びます（以下「ロイヤリティー」）。

### ●コンビニの契約タイプ

そのロイヤリティー率に大きく関わるのが、加盟店の契約タイプです。契約タイプは大きく分けて2つあります。一つは、加盟者が土地・建物を用意し、レジなどの機器を本部が用意するタイプ、もう一つは、本部が土地・建物も用意するタイプです。中間タイプを設けているチェーンもありますが、前者のほうが、後者に比べて当然、開業時に多くの資金が必要になります。その分、先述のロイヤリティーが、後者よりも優遇されています。コンビニ黎明期は酒屋からの転換など前者のオーナーが多かったのが、会社員だった人もオーナーになれるようになり、結果、爆発的に店舗数が増えていきました。経営も、オーナー夫婦を中心とした家族経営が当初はよく見られたのですが、現在は自社の社員を店長として配置するなど、事業の一つとしてコンビニ経営を行う企業や、複数のコンビニを経営するオーナー、数十店を

経営する「メガフランチャイジー」と呼ばれる法人加盟店も登場してきています。また、路面店だけでなく、病院・学校・企業の社屋内、高速道路のサービスエリアに出店するなど、コンビニを取り巻く環境はますます多様化しています。

### ●コンビニ運営の中心は アルバイトスタッフ

コンビニの店舗は、オーナー、店長、マネージャー、そして、複数のアルバイトスタッフ（以下「スタッフ」）で運営されています。スタッフは原則、朝勤（ない店舗もあります）、日勤、夕勤、夜勤の交代制で勤務をすることになります。

スタッフを雇用し、育てるにはお金がかかります。募集にかかる費用、面接・採用にかかる費用、教育のために支払う人件費、労働保険や社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入する場合の保険料負担など、通常勤務以外に発生する費用は、出来る限りかけたくない、というのが経営者の本音です。特に社会保険に関しては、法人経営、あるいは個人事業で加入に必要な条件を満たした場合であっても、未加入のまま経営を続ける店舗が存在しています。この辺りは、本部の具体的なアドバイスはほとんど行われません。中には十分な知識がなく、強制適用事業所になったこと自体に気づいていないオーナーがいる可能性もあります。

勤務時間については、スタッフ総数が少ない店舗の場合、日勤帯から夕勤帯まで、あるいは夕勤帯から夜勤帯など10時間を超える長時間シフトが組まれ、それが恒常化している店舗もあります。こうした店舗の場合は、早期のスタッフ確保と戦力化が不可欠です。そのような状況下であるため、就業規則の制定がほとんど整備されていません。

社会保険の未加入問題は深刻です。売上を上げて本部に払うロイヤリティーが高額なため、毎月の保険料を回避するべく一度法人化しても再

び個人事業に戻す「個人成り」を選択するオーナーもいます。こうした場合には税理士と連携をはかり対応をしたり、勤務シフトの調整で社会保険が対象にならない程度の勤務時間にすることを提案したりします。しかし、人手不足が深刻化している店舗も多いことから、単に勤務時間を減らして社会保険を回避するという考え方だけでなく、受給可能性のある助成金の提案を行うことや、求人・採用やスタッフの生産性向上のための育成をサポートする必要もあります。人事考課を導入してスタッフのスキルやマインドの向上をはかることや、定期的な勉強会を開催しスタッフ育成や店舗マネジメントに必要な要素を身につけることなど、提案していく余地は多々あります。

### コンビニ業界でも社労士は必要!

「何かあれば、まず本部に連絡」という姿勢の強いオーナー・店長のもとに、外部の人間である社労士が入って行くことは、決して簡単なことではないと実感しています。しかし、労務に関する専門的な知識を有していることから、オーナーの質問や要望にも本部よりスピーディーに回答できるというメリットがありますので、直接営業をしたり、コンビニの顧問先がある税理士との繋がりを作ったりして、社労士の必要性をもっともっと私たちから仕掛けていったほうが良いと考えています。

コンビニは、フランチャイズビジネスの仕組みとしてはかなり確立している業界で、業務や事業所経営が未経験でも安心して加盟、開業しやすいのが特徴です。しかしその分、運営面では、加盟前には見えなかったさまざまな課題が発生し、オーナーや本部の力では対応しきれなくなっている店舗も現実問題としてあるのです。そういった問題の発生を未然に防ぎ、また問題が発生しても、大きなダメージを受ける前に解決していくためには、社労士の存在が欠かせないのです。



# 年末年始

# セール開催中!

数量  
限定

2017年1月末まで

2017年にはさらなる掘り出し物も!?



## コピー複合機大特価!!

### SHARP MX-3111F 2段

A3対応 複合機 カラー 31枚/分

OAランド通常価格: ~~¥180,000~~円

OAランド特別特価!

税抜 **¥150,000**

+2万円で4段給紙!!



中古

特価品  
SALE

### SHARP MX-2514FN 2段

A3対応 複合機 カラー 25枚/分

OAランド通常価格: ~~¥240,000~~円

OAランド特別特価!

税抜 **¥190,000**

+2万円で4段給紙!!



中古

特価品  
SALE

## アウトレットデスク大特価!

詳しくはWEBへ

限定  
100台



平机

カラー: ライトグレー

サイズ: W1000×D700×H700mm

税抜 **12,000**円

限定  
100台



3段ワゴン

カラー: ライトグレー

サイズ: W395×D550×H616mm

税抜 **10,000**円

掘り出し物・激安品多数!!



その他アウトレット品が

税抜 **12,000~**円  
お探しの品が見つかるかも!

〈OAランドホームページ〉 <http://www.oaland.jp/>

OAランド

検索

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:taneda@oaland.jp



ガーデンオフィス

検索

※年末年始は12月29日(木)~1月4日(水)は休業となります。



# 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。

### ～28年版労働白書が訴えるもの～

平成28年10月19日刊行「労働新聞」メールマガジン No.219 より

厚生労働省は、9月から10月までに3本の「白書」を発表しました。例年は、「厚生労働白書」(厚生、年金関係)と「労働経済白書」(労働関係)の2本ですが、今年から過労死等防止対策推進法に基づき「過労死等防止対策白書」が新たに加わりました。しかし、どの白書も完読しようという意欲が湧くようなものではありません。

そのなかでも、「労働経済白書」の提案は、今後の日本経済の発展にとって重要と思われるので、簡単にその柱をご紹介します。以前から指摘されていたことですが、日本の労働生産性の低さが何ととっても大問題です。実質労働生産性をみますと、日本の1人1時間当たりの生産高は、30ドル台後半という状況にあります。

最も高いのは、フランスで、それに次ぐドイツ、アメリカの3国が50ドルを超えています。40ドル台が、スウェーデン、イタリア、イギリスなどで、同白書は「主要国(OECD)の中では最も低い水準」と厳しく指摘しています。日本と主要国では、1.5倍から2倍程度の差があるといってもいいでしょう。

なぜこれほどの差が生じてしまったのか。やはり何といたってもバブル崩壊とその後の経済の長期低迷が大きく響いています。1970～80年代までと比較して、90年代後半以降の付加価値の拡大が弱くなっています。

それでは、付加価値を向上させるにはどうすればよいか。それには次の方法があります。(1)資本装備率

を上昇させる、(2)全要素生産性を上昇させる、(3)労働投入量を上昇させる——の3つです。同白書では、日本の最大の弱点は、(2)の全要素生産性(技術革新力など)の弱さにあるとしています。90年代後半以降この全要素生産性の上昇幅が大きく落ち込んだのです。

全要素生産性を上昇させるには、(1)情報化への投資、(2)研究開発への投資、(3)経済競争力への投資——が重要ですが、日本では(3)の経済競争力への投資のうち、とくに「人的資本形成」への資本投入(主にOff-JTの実施)が、主要国と比較して遅れていると訴えているのです。

### ～無期転換で「だんまり」決込む～

平成28年10月12日刊行「労働新聞」メールマガジン No.218 より

さきごろ、労働専門の記者と厚生労働省の労働部門との間で、懇親会が開かれました。その際に、今後の政策課題として積極的なPRを要請されたのが、平成30年4月からの「無期転換ルール」の適用です。この問題に関して、厚労省がとくに憂慮している点を2つ挙げていましたので紹介します。

まず、無期転換ルールですが、改正労働契約法が施行した平成25年4月から5年を経た平成30年4月に適用が開始されます。つまり、同法施行以降、同一の利用者との間で5年を超える期間にわたって有期労働契約が反復更新されている労働者が、使用者に申し込む(無期転換申込権の発生)ことによって無期契約雇用

に転換させなければならないというものです。使用者は、同申込権発生とともにこれを承諾したものとみなされます。罰則規定はありませんが、最終的に裁判になった場合、同法に沿った無期転換が命じられることになるでしょう。

厚労省が憂慮しているのは、まず平成30年4月の適用を前にして、無期転換申込権の発生を避けるために雇止めにするケースです。厚労省としては、このような雇止めが多発することは絶対に避けたいでしょうが、果たして回避できるかその時になってみないと分かりません。しかし、無期転換ルールの適用を理由とした雇止めは、当然、裁判所は容認しないでしょう。どうつくろっても無期転換

ルールを回避した雇止めということが判明する可能性が大きく、初めから負ける戦いに挑むようなものです。

そしてもう一つは、平成30年4月以降となっても「だんまり」を決め込む使用者が生じることです。労働者の大半は、無期転換ルールを知らないはずですが、このため、当初は労働者側が具体的申込みをしないケースが少なからず生じるでしょう。しかし、複数の有期契約労働者が在籍する企業では、この「だんまり」がいつまで通用するかです。たぶんごく短期間で、無期転換しなければならなくなるでしょう。その前に一律的に転換を図ることが、人事管理上も適切といえます。



～遅々として進まない?労働改革～  
平成28年10月5日刊行「労働新聞」メールマガジン No.217 より

各種労働法を改正するためにどの程度の期間を要しているかが分かる資料が、厚生労働省から明らかになりましたので、その興味深い点をご紹介しますと思います。労働法改正といえば、国会審議において「与野党対立法案」と位置付けられるケースが少なくなく、「継続審議」が何度も繰り返され、国会上程から成立まで異様に長い期間を要することがあります。

現時点でも、労働基準法改正案が継続審議となっていて、次期通常国会での成立をめざしています。今回、労基法改正が長引いているのは、昨年の参院選を前にして与党の方が腰が引けていたという事情がありました。最悪だったのは以前の

「ねじれ国会」でした。主要な労働改革がほとんど進まなかったという記憶があります。

さて、実際にどの程度の期間を要しているかをみたいと思います。平成25年6月の日本再興戦略に盛り込まれた労働者派遣法改正案は、研究会での検討から労働政策審議会を経て国会での審議、そして成立まで35カ月も掛かりました。つまり、検討開始から約3年ということになります。その前の「ねじれ国会」の時の派遣法改正では、途中で法案見直しなどもあり、何と50カ月掛かったという前歴もあります。

このほか、労働契約法改正案(24年成立)では、検討会の開始から成


立までに42カ月、一昨年のパート労働法改正案(26年成立)では39カ月、高年齢者雇用安定法改正案(24年成立)では27カ月などという状況です。

問題は、法案起草から何年も経過した段階で成立しても時代遅れになってしまう点です。法改正は、1法案当たり数年のサイクルで継続して行われていきますので、成立までに3年も4年も要するということは、1サイクルを飛び越えてしますという結果になりかねません。重要法案こそ長引くという実態を何とか改善しないと、労働改革は常に時代遅れとなってしまう恐れがあるのです。


※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!

 **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。



## 顧問先を増やそう！

静岡県 吉田 慶敏 氏  
吉田社会保険労務士事務所



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

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

### 事務所の経緯など

社会人になって初めての出張で、先輩に連れられ最初に訪問した事業所が「社労士事務所」でありました。当時「社労士って何？」と思ってしまったことをいまだに覚えています。まさか自分が社労士になるとは考えてもいなかったわけですので、そんなことも社労士として開業している現在の立場からすると、何か人生の不思議を感じます。

前職は中小企業団体の支援機関の職員でありまして、主な業務は協同組合等の事業主団体やその傘下中小企業への支援・指導でした。とりわけ労働担当部署への配属期間が長く、団体職員としてのキャリアの大半が労働関係でした。業務の推進にあたっては専門家である社労士の先生方にご協力をいただくことが多く、先生方と接していた環境が「社労士」という資格を身近なものに変え、社労士資格取得へ向かうきっかけとなりました。

資格取得後、運営していた協同組合の組合員からの要望もあって、当該協同組合を母体に労働保険事務組合の認可を取得し、労働保険事務組合業務を開始しました。これにより具体的な実務を行うことができるようになりましたが、当然、事務組合が行うことができる業務には制限があり、事業主の要望に対応できない場

面もありました。こうした状況を踏まえ、社会保険手続き等も含め労務管理全般について対応できる体制づくりのため、社労士事務所開業に至りました。

現在、私も含め職員 5 名と小規模な事務所ではありますが、顧問先が県内全域及び一部東海 3 県と比較的広域にわたるため、効率性を意識しつつ、「迅速」「確実」「丁寧」な業務の遂行とともに、個人情報保護事務所として「安心」「安全」を加え、皆様から信頼される事務所運営を心掛けています。

### 高度化事業に申し込んだきっかけなど

当事務所は、エムケイシステム(以下「エムケイ」)の社労夢システムを導入しておりまして、その中のサービスとして「CUBIC」がありました。当事務所においても若干ではありましたが「CUBIC」のニーズがあったため、エムケイにお願いをしていたわけです。そうしていたところ 2 年ほど前ですが、エムケイの担当の方から、「CUBIC」を中企団に移管するので、中企団に申し込んで下さいということになり、中企団を紹介していただきました。従いまして、当初は「CUBIC」を利用するために中企団の幹事社労士に登録をさせていただいたことになりました。

その後、中企団のHPや資料から高

度化事業の内容を知り、そのサービスメニューが私自身のニーズに比較的合致していたことから申し込ませていただきました。特に研修会DVDは、事務所の職員(私自身の勉強含む)の研修に利用させていただくなど、事務所全体のレベルアップには欠かせないツールとなっています。

また、毎月「事務所だより」を発行していましたが、これも中企団の「事務所報ひな形」をベースに作成するようになりました。デザインも気に入っていますが、内容についてもタイムリーな情報をご提供いただき、顧問先への情報提供ツールとしてご好評いただいています。

その他、個人的には労働新聞読者専用WEBや各種の文例や書式などもお気に入りですが、まだまだ十分に活用しきれてはいませんので、今後更に高度化事業の各ツールを当事務所の「強み」として有効に活用することで、事務所の高度化を図って参りたいと思います。

<b>各種ひな形 のご案内</b>	<b>メルマガ 事務所報 FAXニュース ハガキDM</b>
<small>事務所名・連絡先等を変えるだけで、すぐにご自身の事務所の営業ツールとしてお使いいただけます!!事務所の情報発信にお役立てください。(幹事社労士高度化事業のサービスです)</small>	
<b>【お問い合わせ】 info@chukidan-jp.com</b> <b>03-5806-0298</b>	



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

# 幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け  
サービス強化!  
新規顧客の  
獲得!

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

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

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

初期設定費用 75,600円(税込)

※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

協賛金 月額 21,600円(税込)

## 幹事社労士高度化事業「無料説明会」のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時:毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所:中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

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

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



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

報酬額に対する源泉税額(所得税及び復興特別所得税)を自動計算する機能を搭載!

## 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

顧問報酬を  
口座振替で  
集金します。

**POINT 1** 1件からご利用可能です。  
事務所開業当初から  
ご利用になれます。

**POINT 2** シンプルな料金体系。(税別表示)  
基本料 請求1件につき  
**2,000円 + 110円**  
初期導入費用等は不要です。

**POINT 3** 簡単で使いやすい。  
インターネットによるデータ入力  
臨時報酬にも対応可能です。

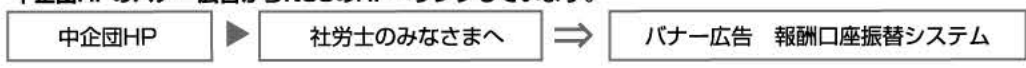
**POINT 4** 顧問先のご負担も軽減。  
顧問先の現金・小切手の準備、  
振込手数料・手間が省けます。

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 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

資料請求・お問い合わせは、ホームページ または お電話で受付いたします。

中企団HPのバナー広告からNSSのHPへリンクしています。



ウェブ NSS 社会保険労務士 検索 社会保険労務士の皆さま お問合せ・資料請求 **0120-700-676** (平日9:00~17:00)



# ストレスチェック制度の始まりから動向をさぐる

本連載では、10回に分けて今話題のストレスチェックに関する実務的課題を  
社会保険労務士の資格を持った産業医の視点で解説していきます。

## 日本医師会認定産業医／社会保険労務士 下村 洋一 氏

大手私鉄の専属産業医を経て、下村労働衛生コンサルタント事務所を開業。国内でも数少ない社労士資格を有する産業医であり、上場企業から中小企業まで国内トップクラスの顧問先・企業数を誇る独立系産業医。社労士の気持ちを一番理解している産業医として、メンタルヘルスをはじめとする健康管理の諸問題に関して社労士の先生方を支援している。

ホームページにおいて20年以上の経験で蓄積した健康管理業務のノウハウを公開中! ⇒<http://kenkouzukan.com>

### 来年度にむけ、 社労士が取り組むべきこと

早いもので、この記事が掲載される頃には、初回のストレスチェックの期限を過ぎて、次年度のストレスチェックに考えを巡らせていることでしょう。2016年9月に西日本新聞社が、九州の各県の労働局に取材をした記事によると、ストレスチェックの実施報告書を提出した事業所の割合は、4.8%(9月12日現在)ということが判りました。実施から報告書作成までは2~3ヵ月かかることや、震災があったことを割り引いても、企業の出遅れが目立っていることが浮き彫りになっています。

ストレスチェックを実施しないことに罰則がないと誤解している企業も少なくありませんが、実施報告書を提出しない事業所には50万円以下の罰金が科されることもあります。また「未提出の事業所には来年1月以降、呼び出して指導する」と取材に答えた労働局もあり、なるべく早めにチェックを実施するよう、顧問先にアドバイスをしていただきたいと思います。実施した企業でも、9月~11月と時期が遅めの受検のため、面接が年越しする会社も沢山出ているようです。また、相応数の中小企業が、実施を見送ったのではと心配しています。

初年度のストレスチェックの受検率は高い傾向にあります。面接希望者は非常に少ないという傾向が顕著に出ていますので、このままでは制度の意義を問われかねません。産業保健では個々のストレスに注目するのではなく、集団分析を実施して、集団的なストレスを減らし、個人的なストレスを減らすという予防策が主流になっています。このような背景から、今後行政が集団分析の実施を推進することは間違いのないと言えます。

今回は、仕事のストレス判定図を使った集団分析の手法をご紹介します。この手法は職場集団を対象として仕事上の心理的なストレス要因を評価し、それが従業員の心身の状態や健康リスクにどの程度影響を与えているかを判定することが出来る、非常に解りやすく、簡便な方法です。紙面の関係で、詳しくは説明出来ませんが、「仕事のストレス判定図」とホームページを検索し、そのサイトの解説を読めば、誰でも簡単に仕事のストレス判定図を作成し、職場のストレス状況を解説することが出来ます。この手法は大部分の事業所で利用される職業性ストレス簡易調査票の質問項目を利用して、仕事の量的負荷・裁量権と上司・同僚との人間関係といった4つの尺度で、職場のストレスを評価していきます。また、業務上のストレス・周囲のサポートといった2つのグラフから構成されています。

#### ・業務上のストレス判定図

作業の量やスピードに比べて、自分の裁量権や自由度が限られている(仕事上のコントロールが低い)場合に高ストレスとなり、健康上の問題がおきやすくなるという考え方を基準としています。

#### ・周囲の支援のストレス判定図

上司が職場をうまく管理している場合や、必要に応じて部下の相談などによってくれる場合、つまり上司の支援が高い場合に仕事上のストレスは少なくなる。また、一緒に仕事をしている職場の同僚が困った時に助言をしてくれたり、相談によってくれたりする場合、つまり同僚の支援が高い場合に仕事のストレスは少なくなるという考えを基本に作られています。

この手法を使った集団分析をする、全国の平均とくらべて自分の職場のストレスが高いかどうか一目でわかります(全国2.5万人の労働者の調査データと比較できます)。さらに仕事のストレスによって、どの程度余分に健康問題(医療費・休職者)が発生する可能性があるかを「健康リスク」として計算することができます。

まず判定図から評価された職場の特徴を参考にして、その職場のストレス問題の特徴について見当をつけます。例えば、仕事量の割に、仕事の自由度が少ない・職場の雰囲気が悪いなどです。次に実際の職場において、それが具体的にはどのような問題として生じているのかを実地調査します。これらの情報をもとに、可能性のあるストレス要因として、できるだけ具体的な問題をリストアップします。例えば、生産ラインの作業スピードが早く、単純作業が多くて、社員が疲弊している、社員のコミュニケーションの場が少ないといったことです。社内の部門ごととは勿論、同業他社、近隣の企業との比較も簡単に出来ます。この際、集団分析を有効に活用するためには、受検率を高める、10人以上の集団を事前に上手に作る事が重要です。

医学・心理学の知識がなくても、会社の実情が判れば、誰でも簡単に職場のメンタルヘルス対策が立案できるようになります。社労士にとって、このツールは大きなビジネスチャンスにつながる可能性を秘めています。短時間の勉強で、習得できますので、是非関心をもって取り組んでいただければと思います。

(次号につづく)



# 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出来ます。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。

## 雇用保険法改正の動向 社会保険労務士 滝 則茂 氏

雇用保険法の改正については、皆さんご存知のように、本年の3月に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立しています。この法改正は、昨年12月25日付で公表された「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」を踏まえたものでした。報告の内容は多岐にわたっており、その後、二段階で法改正が行われることになりました。

今回は、本年3月に成立した第一段階での法改正ではなく、現在、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(以下、「部会」とします。)で審議中の第二段階の法改正を取り上げることとします。

### 1 法改正の論点

9月5日の部会に提出された資料によれば、「雇用保険部会の主な論点(案)」として、以下の事項が掲げられています。

- ①基本手当の水準
- ②平成28年度末までの暫定措置のあり方(個別延長給付等)
- ③就職促進給付
- ④財政運営
- ⑤その他
  - ・マルチジョブホルダーへの対応
  - ・雇用継続給付
  - ・求職者支援制度 等

本稿においては、①との関連で「賃

金日額の下限額の引上げ」、⑤の「マルチジョブホルダーへの対応」について紹介します。

### 2 賃金日額の下限額の引上げ

9月30日の部会に厚生労働省が提出した資料によれば、最低賃金(全国加重平均額)で週20時間働いた場合の賃金日額(823×20÷7)は、2,351円となり、この金額は、現行の賃金日額の下限額(2,290円)、法定の下限額(2,320円)を上回るようになります。雇用保険がセーフティネットのための制度であることを考慮すると、このようなアンバランスは問題です。実は、現行の法定の下限額(平成23年度から適用されています。)も、当時の最低賃金とのバランスを欠くということで改定された額であり、最低賃金とのアンバランスは速やかに解消すべきだとする考え方は、相応の説得力があると思われます。改正法案の中に盛り込まれる可能性は高いとみてよいでしょう。

### 3 マルチジョブホルダーへの対応

近年、複数の雇用契約を結び、一定の期間内に二以上の事業場で働くマルチジョブホルダーが増加しつつあります。このような働き方を選択すると、現状では、2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける一つの雇

用関係についてのみ、雇用保険の被保険者となります。この基準では、トータルでは、週20時間以上勤務する者であっても、主たる賃金を受ける一つの雇用関係の週所定労働時間が20時間未満であれば、雇用保険の適用がありません。また、一つの雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となり得る形で維持されていれば、雇用保険の保険事故である「失業」には該当しないものとされ、給付は行われません。

部会では、こういった問題点につき、マルチジョブホルダーの実態に関するデータを踏まえ、検討が行われています。ただ、このテーマについては、雇用保険の適用の在り方に関わるものであり、次期法改正には間に合わない公算が強いのではないのでしょうか。

### 4 今後の見通し

年内に部会が次期法改正に向けた建議を取りまとめる予定になっていますので、これによって改正法案に盛り込まれる事項がほぼ明らかになります。その後、来年1月に召集される通常国会に改正法案が提出される見込みです。特に与野党が対立する案件とは思えないのに加え、暫定措置の取扱いのように4月からの施行が必要となる事項も含まれていますので、年度末までには改正法案が成立すると思われます。

# 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～

可能な限りの手続を電子申請で、「社労夢ハウス」の活用で、最大限の効率化を実現!



井上社会保険労務士事務所 井上節子先生

**中企団職員**：まずは先生の事務所の従業員数と中心としているサービスについてお聞かせ願えますでしょうか?

**井上先生**：事務所は、株式会社と社労士事務所を併設しており、職員は8名です。業務は、給与計算が中心で、人数的に大きなところで1200名位、少ないところは1～2名位から受託しています。給与計算は基本的に労働保険・社会保険手続をセットで受託しています。あとは、就業規則や労務相談などでしょうか。元々は給与計算業務を行っていて、他の社労士と協業してやっていた時から、社労夢を使っていました。

**中企団職員**：セキュリティにも力を入れていらっしゃるようで…。

**井上先生**：株式会社の方は、法人設立してすぐにPマークを取得しました。もう何回も更新しています。また、社労士事務所の方ではSRPIIを取得しました。給与データもさることながら、マイナンバーに関しては特段セキュリティを求められますので、事務所にサーバを置かなくて済むクラウド型の社労夢は安心して利用しています。

**中企団職員**：「社労夢ハウス」をご利用ですね、大体従業員が何名ぐらいのときに導入されたのでしょうか。

**井上先生**：法人設立をしてすぐなので、従業員1名の時から使っています。

**中企団職員**：社労夢を導入したきっかけというのは、どのようなところにあるのでしょうか。

**井上先生**：社労夢しか考えていなかったですね。昔使っていたということもあるのですが、仲のいい社労士と組んで事業を始めたときも社労夢からのスタートでした。そうしたらエムケイシステムの平松さん(現取締役)にまたお目にかかれて…。

**中企団職員**：使用感はいかがですか?

**井上先生**：社労夢はやっぱりいいですね。特に「電子申請」システムは素晴らしいです。更に「手続進捗管理」システムが導入されてから、

格段に便利になりました。

厚生労働省の電子申請が始まって、簡単にできそうと思ったのですが、到達番号やら何やら複雑で振り回された感じがします。でも、API公開で、社労夢だけで電子申請処理が完結するようになってからは、本当にスムーズです。

今、電子申請のできるものは、ほとんど役所に行かずに電子申請でやっています。最初から電子申請でやるつもりでスタートしていますので、効率的に処理できて、その分サービス向上に時間を使うことができています。

**中企団職員**：私もe-Govの前の厚生労働省の電子申請をやったのですが、本当に苦労しました。

**井上先生**：そうですね。毎月の一括有期事業開始届などは、社労夢だと、入力したデータがそのまま年度更新の申告データに反映されるということもあり、毎月社労夢で処理しています。ただ今年度は労働保険料の申告についてe-Govから一部機能が提供されず、添付資料でのe-Gov申請を行いました。

**中企団職員**：給与計算に力を入れているという「ネットde明細」は使っていますか?

**井上先生**：使っています。「ネットde受付」や「ネットde就業」も使っています。勤怠データがワンストップで処理できるのでとても便利です。



**中企団職員**：導入している企業も多いのでしょうか?

**井上先生**：「ネットde明細」は、使って欲しいと思っている規模のお客様はまだ導入されていないです。やはり1人1台パソコンがあるような環境じゃないと、WEBで見る明細は使いにくいじゃないですか。そういったこともあって工場などを営んでいる顧客には、導入いただけないのだと思います。でも本当に便利です。

**中企団職員**：「ネットde明細」は携帯での閲覧も可能ですね。スマートフォンが普及してきたので、再度ご案内するとまた違った反響があるかもしれません。



**井上先生**：あと、「ネットde就業」は、一番初めに導入して下さった企業は8~9年位使っていますが、その当初から比べたら随分良くなったと思います。今「ネットde就業」について顧問先から問合せが入っておりサポートに確認中ですが、そういえばサポートも良くなりましたね。

**中企団職員**：ここ最近、コールセンター設備を入れたり、サポートの人数をかなり増やしたりしたと聞いています。

**井上先生**：そうですね。前は電話してもつながらなかつたり、メールやFAXを送っても、返信が遅くてその処理が終わつたりしていたというようなこともありました。今は専任のオペレーターさんのような方が出て連絡が非常につながりやすくなりとても充実したと思います。

**中企団職員**：社労夢に今後求めていきたいことはありますか？

**井上先生**：給与計算機能の強化でしょうか。大規模な会社を想定した機能強化を希望します。

所属コードや部門コードの改善や拡張をしてほしいです。これも、一人一人個別に見ながら給与計算していくような規模の企業だと問題ないのですが、規模感が大きくデータで給与情報の入出力を行うような企業だと、ちょっと使いづらいということはありません。

**中企団職員**：それでは最後に、今後、事務所を、どのような形で発展させていきたいとお考えでしょうか。

**井上先生**：基幹としている給与計算と労働保険・社会保険手続について、安定した顧問契約を結んで、事務所の基盤を固めながら、就業規則などプラスアルファの業務を単発でやって、着実に運営していけたらと思っています。



### 井上社会保険労務士事務所／株式会社エマ・パートナーズ

**代表** 社会保険労務士 井上節子

**職員** グループ計8名

**所在地** 〒212-0016 川崎市幸区南幸町3-97 リバーセンタービル402

**ホームページ** <http://www.emapartners.co.jp/13.html>

企業の人事部で労働社会保険、給与計算を担当。その後アウトソーシング会社で勤務し1000人規模の給与計算から大型企業の労働社会保険手続き、事務組合の労働保険手続きを経験する。アウトソーシング会社退職後、給与計算のアウトソーシング会社を設立し、労社給一体型の社労夢システムを導入。電子申請可能な手続きは全て電子申請で処理することにより、高品質なサービス提供を推し進めている。

## 「社労夢ハウス」(ネットde社労夢 House Edition)

社労士業務支援システム「社労夢シリーズ」の最上位エディションです。

社会保険・労働保険申請手続の基本機能に加え、顧問先企業向けアプリ「ネットde顧問」で、顧問先の新規開拓と関係強化が可能です。

### 社労夢ハウス



#### ■ 顧問先企業向けアプリの提供で顧問先から以下の業務に対応可能！

- ネットde就業(打刻と勤怠集計)
- ネットde賃金(勤怠入力と給与計算)
- ネットde明細(給与明細の閲覧)
- ネットde受付(業務連絡の受付)
- ネットde台帳(従業員情報の閲覧)
- ネットde規則(就業規則と36協定)
- ネットdeスケジュール(スケジュール管理)
- 総務の玉手箱(労働実務Q&Aなど)

#### ■ 手続進捗管理で申請手続を一覧化、作業進捗や処理期限をお知らせ！

#### ■ 事務所専用の多機能ポータルサイト(ホームページ)で事務所のPRが可能！

社労夢ハウスの詳細はこちら  
(新規導入個別相談会&出張デモ 受付中)



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

### 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

● 福岡オフィス 092-716-9062

● 大阪・名古屋オフィス 06-7222-3389



# 専門家として押えておきたい ～各種ハラスメントの傾向と対策

株式会社ディエイコンサルティング 職場科学研究所 代表 吉田 康彦 氏

大手食品メーカーを退職後、シンクタンクにてコンサルタント活動開始。企業再建、新規事業の立ち上げや、企業リスク・企業トラブル処理など労務問題解決に従事。特に、労務問題アドバイザーとして、問題処理件数は1000件を超える。また、「職場のコミュニケーション改善」のための「ハラスメント防止」、「コンプライアンス対策」といった研修は、大手企業を中心に1700回を超える実績を持つ。

今回は、厚生労働省が、積極的に取り組んでいる「女性の活躍」と「ハラスメント対策」の関係について解説したいと思います。

## 【V】最近話題の他のハラスメント問題 2. 女性の活躍できる職場とハラスメント

### (1)「女性活躍推進法」など法整備の動き ①「女性活躍推進法」とは

この法律は、平成27年8月28日に国会で成立し、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が個性や能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、数値目標等を盛り込んだ行動計画等を、国や地方公共団体、大手民間企業に義務付けたものです。

### ②男女共同参画社会の在り方

「男女共同参画社会基本法」(特に第2条)によれば、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこととされています。その基本的考え方(5つの柱)では、

- 1) 男女の人権の尊重
  - 2) 社会の制度又は慣行についての配慮
  - 3) 政策等の立案及び決定への共同参画
  - 4) 家庭生活における活動と他の活動の両立(⇒ワーク・ライフ・バランス)
  - 5) 国際的協調
- 等をベースにしています。

### (2)クオータ制とは～日本への影響

#### ①クオータ制とは

ノルウェーで論じられ発祥した、政治システムにおける「割り当て制度」のことです。具体的には、民主主義の

帰結として国民構成を反映した政治が行われるよう、政治議会、国・地方自治体の審議会、公的機関の委員の人数を制度として割り当てることで、社会に残る男女の性差別による弊害を解消していくために、積極的に格差を是正して、政策決定の場の男女の比率に偏りが無いようにする仕組みのこともあります。

### ②日本への影響

日本においては、2010年12月に閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」によって性別に関するクオータ制の強力な推進が予定され、2020年までに政治家・公務員・管理職・役員・大学教授等指導的立場にある者の30%を女性にするという目標が掲げられました。計画の結果、2013年度に採用された国家公務員の女性率は26.8%に達したとされています。

### (3)イクボス

#### ①イクボスとは

職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指します(対象は男性管理職に限らず、女性管理職も)。(「NPO法人ファザーリング・ジャパン」の定義より)

#### ②日本での活動の動き

株式会社セブン&アイ・ホールディングスが2014年度から「イクボスセミナー」を導入するなど、賛同企業が増えています。

最近では、NPO法人が設立した「イ

クボス企業同盟」に参加する大手企業が100社に達したほどです。

### ③「イクボス」に関する社労士としての活動

たとえ中小企業であっても、トップ層は「イクボス」に理解を示し、日常の会話・業務遂行の中で、こういった「イクボス」に関する具体的な話をする事で、社員からの信頼を得られることになっていくと思われますので、社労士の先生方も、経営者層に意識付けを行っていくことが必要な時代になってきたようです。

### ④「イクボス」に相互理解

職場で「イクボス」が浸透する第一の要素は、人権尊重をベースにした社員間の相互理解です。ここには、最近、日本の職場でも受け入れを推奨されている「ワーク・ライフ・バランス」の考え方が有効だと思われます。

### (4)女性に関するハラスメント

このように、現在「女性の活躍」のための法整備、考え方の導入の一方で、厚生労働省は、「女性の活躍」を逆に阻害している「セクハラ」、「マタハラ」、「ジェンダー問題」などを無くすための細やかな法整備と、対策活動を企業に求める傾向をますます強めています。

社労士の先生方におかれましても、今後強まるハラスメント対策の裏側には、「女性の職場での活躍推進」の考え方が基調にあることをご理解いただき、これから躍進する企業のサポートをしていただければと思います。

今回は、最終回となります。「ハラスメント」対策として「相談」に関する取り組みについて解説したいと思います。

(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

真田昌幸（武将）が残した言葉から  
何を学ぶ…

**【経歴】**

さなだまさゆき(1547~1611)。出生地不明(出生年や出生地には諸説あります)。信幸(のぶゆき。後に信之)、幸村(ゆきむら。本名:信繁(のぶしげ))の父。

**【参考文献】**

(\*)「戦国武将のひとこと」(鳴瀬速夫、丸善、1993年6月)  
(\*\*)「愛蔵版 戦国名将一日一言」(童門冬二、PHP研究所、2010年12月)  
「産経新聞 東京朝刊(2000年10月3日付)」(産経新聞社、2000年10月)  
「真田宝物館ウェブサイト」(長野市教育委員会 松代文化施設等管理事務所)

「汝才智勝るとも、軍陣の数を重ねざる故、名頭はれざれば、良策なりとも用られず」(\*)

幸村の父であり、近世大名の地位を固めたことから、真田家「中興の祖」といわれる昌幸。冒頭の言葉は、昌幸が息子の幸村に贈ったアドバイスとされ、交渉や提案などの場面では、自身の要求を受け入れてもらうため、準備を怠らないよう諭していると考えられます。

こうした昌幸の考え方は、自身の経験によるところが大きいものかもしれません。昌幸が真田家の地位を高めることに成功したのは、時勢を読み、自らに有利な主君に仕えてきたからです。ただし、力ある者に擦り寄っていけば、生き残っていけるというものではありません。昌幸は敵方への調略が得意だったとされます。交渉や提案などの場面で、自らの主張や有利な条件を織り交ぜながら、主君や敵方などの理解を取り付けることに長けていたからこそ、高い身分になくとも一目置かれたのでしょう。

また、力ある者にかしすくだけでなく、時には立ち向かっていった点も、昌幸の特徴です。徳川家康(とくがわいえやす)が対立していた北条家と和解するために、昌幸は従前に苦労して獲得した沼田領を明け渡すように宣告されました。これに対

して、昌幸は猛然と家康に反発します。そして、城下の各地に徳川勢を分断して誘い込み、その大軍を撃退しました。このときの昌幸は、対立していた上杉景勝(うえすぎかげかつ)に幸村を人質に出すことで講和を結んでいます。これは家康や北条家との対決に備えて、双方と対立関係にあった景勝の支援を取り付けようとの意図があったようです。勝利を引き寄せるために、昌幸が入念に準備していたことがうかがえるエピソードです。

状況が大きく変化する戦国時代でしたが、昌幸は変わり身の早さが突出していたためか、「表裏比興(ひょうりひきょう)の者」と揶揄(やゆ)されました。この言葉には、態度がころころと変わるという意味が込められています。表面的なプライドや名声を重視する人には分からないかもしれませんが、昌幸は真田家を存続させるという目的があったからこそ、表裏比興と呼ばれようとも手段を選ばなかったのであり、自社を存続させる重要性を知っている経営者には、昌幸の行動が理解できるでしょう。実質を重視する昌幸の姿は、次の言葉にも表れています。

「たとえ錦(にしき)を着ても心が愚かならば役に立たない」(\*\*)

ビジネスでは、自社の要求をうまく提案したり、逆に相手から自社に不利な提案をされたりする交渉の場面が多々あります。重要な取引先など相手の力が大きいほど、どのように対応するか頭を悩ますのではないのでしょうか。

弱い立場にありながらも、厳しい時代を生き抜いた昌幸の姿勢から、多くのことを学べます。例えば、交渉の際、相手の力が大きいほど、その要求に全面的に応えなければという考えが頭をもたげます。しかし、自社の選択肢は「譲歩」だけではありません。日ごろから誠実な対応が取れていれば、相手に強く主張することもできます。いつもは相手の要求に応えようと誠実に努力している自社が強く主張すれば、よほどの事情があるのかもしれないと、相手はこちらの状況を鑑みてくれる可能性があります。

もう一つ、力の大きな相手と対峙する場合に大切なのが、協力する姿勢です。ビジネスでは、戦国時代のように命を賭

することはありません。多くの相手は自社を潰そうとしているのではなく、自らに有利な条件で交渉を進めたいという思いから、厳しい要求をしています。「相手の要求をのむ」「自社の要求をのんでもらう」というゼロサムではなく、相手も自社も現状の問題を解決し、互いのビジネスを発展させるという姿勢が大切になります。自社が相手と一緒に解決策を出し合う雰囲気をつくることができれば、前向きな交渉へと導きやすくなるでしょう。

交渉を成功させるための前提は日ごろから誠実に対応し、価値ある商品やサービスを提供することです。この基本を徹底することで、新規の取引先であっても、既存の取引先であっても、自社を選んでもらうスタートラインに立つことができるのです。

以上(2016年10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、2016年6月時点のものであり、将来変更される可能性があります。



## 第2回

### 『中小企業 経営改善計画策定の現場より』

中小企業診断士  
尾崎 佳貴 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。

#### 1.経営改善計画とは

経営改善計画とは、借入金の返済負担等、財務上の問題を抱えていて、金融支援が必要な中小企業・小規模事業者が、自らを取り巻く外部環境（景気動向、競業他社、仕入先、販売先、新規参入者など）と内部環境（製品、得意先、損益分岐点、組織体制など）を定量的に分析した上で、資金繰りを改善するための対策（コアビジネスの選択と集中、資産売却、報酬削減、経費削減、製品・サービスの改良など）を織り込んだ計画のことである。計画策定の主な目的は、借入金の返済条件の緩和であることがほとんどであり、実現可能性の高い抜本的な経営改善計画（実抜計画）として金融機関の承諾を得ることが必要となる。

#### 2.経営改善計画策定を支援する

##### スキーム

平成20年秋以降の金融危機・景気低迷（いわゆるリーマン・ショック）による中小企業の資金繰り悪化等への対応策として、平成21年12月に約2年間の時限立法として中小企業金融円滑化法が施行され、金融機関においては貸付条件の変更等や円滑な資金供給に努め

ることとされたが、その期限を迎えても中小企業の業況・資金繰りは依然として厳しい状態にあったことから、平成23年と平成24年にそれぞれ1年間延期され、その最終期限を踏まえた対応として、平成24年4月に「中小企業金融円滑化法の最終延長を踏まえた中小企業の経営支援のための政策パッケージ」が策定された。

金融支援が必要な中小企業・小規模事業者の多くは、自ら経営改善計画等を策定することが困難な状況にあることが少なくない。特に規模の小さい事業者については数も多く、金融機関だけで十分な対応が困難であることから、平成25年3月に外部専門家（弁護士、公認会計士、税理士、中小企業診断士等の中小企業経営力強化支援法に基づき認定された経営革新等支援機関）の協力を得て、経営改善計画の策定を支援する制度が創設され、経営改善計画策定費用や資産査定費用、フォローアップ費用が補助されることとなった。平成28年3月末時点での当該支援制度の利用実績は約11,000件である。制度利用事業者の規模としては従業員10人未満が47.3%を占めており、規模の小さい事業者の利用が

多い傾向にある。

#### 3.経営改善計画策定のメリット

端的には、金融機関から借入金の返済条件を緩和してもらうことにより、一時的にはあるものの返済負担を軽減できることが挙げられる。また主体的に計画策定を進め、適確な情報を適切に開示することにより、金融機関からの信頼性を維持・向上させることにつながる。また、計画策定を通じて外部環境・内部環境の現状を把握することにより売上増加やコスト削減に向けた糸口を見つけ出すことが可能であり、業況の改善につながることも少なくない。

いずれにせよ、一時的に返済負担が軽減されている間に、経営改善に向けた対応策を講じることが不可避であり、借入金の返済を進めるためには経営改善計画におけるアクションプランの着実な実行だけでなく、具体的な成果が求められる。

#### 4.国からの経営改善計画策定に対する支援

中小企業庁では経営革新等支援機関による経営改善計画策定に対して以下のとおり支援事業を展開している。



## <経営革新等支援機関による経営改善計画策定支援>

目的	経営革新等支援機関が中小企業・小規模事業者の依頼を受けて経営改善計画の策定支援を行うことにより、中小企業・小規模事業者の経営改善を促進すること。
支援対象者の詳細	借入金の返済負担等の影響による財務上の問題を抱えており、自ら経営改善計画を策定することが難しいものの、経営改善計画の策定支援を受けることにより、金融機関からの支援(条件変更等)が見込める中小企業・小規模事業者を対象とする。
支援内容・支援規模	経営革新等支援機関による経営改善計画策定支援にかかる費用(計画の策定費用、モニタリング費用等)のうち2/3を上限に負担する(最大200万円)。
募集期間	随時受付。
備考	中小企業庁事業環境部金融課 03-3501-1511

〔出所〕中小企業庁webサイト等より筆者作成

## <経営改善計画策定支援事業スキーム>



〔出所〕「中小企業の経営改善・事業再生について」中小企業庁 H28.7.1 より

### 5.経営改善計画策定の支援事例

以下では、金属加工業(都内、資本金1,000万円、従業員10名、年商3億円)に対する経営改善計画の策定支援について紹介する。

同社は創業40年を迎える金属加工業者であり、大手工作機械メーカーからの受注が売上の90%超を占める下請メーカーである。主に工作機械用の部品を受注しており、利幅は薄いものの、受注数量の多さでカバーする経営方針であった。しかし、数年前に、新たに競業他社が下請け先として参入したことにより、価格引き下げ圧力が強まっただけでなく、工作機械の販売不振により受注数量が減少し始めたことにより、売上・利益とも大幅に減少し、昨期には営業赤字に転落した。これらを背景に、借入金の返済負担が重くなり、資金繰り面において事業遂行に支障をきたすようになったことから、メインバンクと相談の上、経営改善計画を策定することとした。

計画策定にあたり現状把握を進める過程で、同社の現有設備は小ロット生産向きであり、大量生産の受注案件では生産効率が悪化することが判明した。また、立地面では高速道路や主要国道に近接しており、大手企業や大学の研究所にも近いという他社にない優位点も洗い出されたことから、自社の強みである小ロット生産や試作品など少

量生産または一点物を製作する取引先を開拓することで、大手工作機械メーカーへの一極集中からの脱却を経営方針とした。この経営方針の実現に向けたアクションプランと数値計画および借入金返済計画を策定したことにより、金融機関からは借入金返済条件の緩和措置を受けるに至った。

同社は改善計画の遂行を通じて、新規取引先を10社獲得するとともに、受注単価を従来比15%アップさせることにも成功している。借入金返済負担の軽減期間中に事業構造の見直しに着手し、売上・利益とも改善した好事例となっている。

### 6.最後に

あくまで経営改善の主役は経営者自身であることを認識し、経営者が当事者意識をもって経営改善計画を遂行するための環境づくり、場づくりを支援者たる外部専門家として常に意識する必要がある。経営改善計画、アクションプランには、膨大な文言や数値が羅列されることもあり、経営者としては、もはや自分の手を離れたものとして認識する方が少なくない。しかし、金融機関から認められた経営改善計画は、その実行や効果測定も含めて金融機関との間で共通の「ものさし」として機能するものであり、「外部の専門家が作ったもの」では済まされない。支援者としては、計画策定のプ

ロセスにおいて経営者を十分に巻き込むことにより、金融機関が納得し、かつ経営者も腹落ちした経営改善計画・アクションプランの策定支援を行う必要がある。

また中小企業診断士としては、経営改善計画策定の支援を行う機会が多いが、借入金の返済正常化や経営改善を完遂するためには、策定した計画の実行にかかるモニタリング、必要に応じた計画とアクションプランの変更、その実行支援にまで踏み込んだ「経営参謀」としての継続的な支援が強く求められるところである。

アルファコンサルティング事務所  
代表  
尾崎 佳貴 氏

中小企業診断士、日本生産性本部認定経営コンサルタント、東京都台東区中小企業診断士会幹事。

従業員30名程度の比較的小規模な製造業、サービス業を中心に経営戦略の立案、アクションプランの策定、その実行支援まで一貫したハンズオン型のコンサルティング業務を行う。他に東京商工会議所等の公的機関で専門家を務める。

最近では台東区における老舗企業と若手クリエイター・デザイナーのコラボレーションの場づくり等、地域ネットワーク活動にも注力している。



# CHUKIDAN 研修会ハイライト



## No.289【特別研修会】

### 労働基準監督署の 調査対応の実際

講師

飯野 正明 氏

昭和44年生まれ。1991年大槻経営労務管理事務所に入所。2001年1月に社会保険労務士登録、2007年4月、特定社会保険労務士付記登録。2010年10月に独立開業し、いいの経営労務管理事務所を設立、現在は職員6名体制で業務を行っている。大手企業から中小零細企業まで多くの企業の労務対策に従事し、その数は350社以上に上る。労務相談・トラブルの円満解決に力を入れており、“相談者の頼れる用心棒”として活動中。主な著書等に、『弁護士専門研修講座 労働法の知識と実務(共著)』(ぎょうせい)、『職場トラブル解決のヒント』(ギャラクシーブックス)、『労働基準広報 労務相談室(毎月連載中)』(労働調査会)がある。

### ～今後増加するであろう 監督署調査への対策のために～

本年3月の労働新聞で「厚生労働省は平成28年度に、労働基準監督官を増員する。増員数は、例年のほぼ2倍程度の22人を予定、これによって全国の監督官数は3241人となる見込み。」というトピックが出ました。増員とはいえ、この人数は労働者1万人当たり0.53人で、ドイツ(1.89人)、英国(0.93人)など欧州の先進国と比べて大分少ないものです。しかし、この度の電通の過労自殺問題を受け、政府は更に監督官を増員する方針を固めたようです。

なお、講師の飯野先生が、調査に入った理由を監督官に聞いたところでは、「調査に入ったことがなかったから」、あるいは「しばらく調査に入っていないから」といった理由から、「(監督官が)夜、帰宅途中にあるビルの全フロアで、いつも明かりがついているから、一回上から下まで調査をする必要があると思っていた」などの理由で調査が入ることもあるようです。

ですから、今まで調査に当たったことがない企業でも、調査対象としての順番に組みこまれていて、いずれかは調査が入る。しかも監督官が増員されるのであれば、尚更その可能性が高まるということ念頭に置いておいた方が良いでしょう。

とは言っても、研修会会場で調査対応をしたことがある方に挙手を求めたところ、出席者の半数程度しか手を挙げられませんでした。そもそも、顧客が調査対象とならなければ経験し、学ぶこともままなりません。それでも調査は突然やってきます。落ち着いて対応できるようになるために、研修会を通じて予習しておくことは、顧客の信頼を失わないように、そして更なる信頼を勝ち取るチャンスともなるでしょう。

研修会は、調査の種類「定期監督」と「申告監督」の説明から、今まで100件を超える対応の実績から注意すべきポイントを列挙していきます。更に良く指摘される「未払い賃金」や「労働時間管理」といった内容については、特に時間を割いて詳細を説明していきますが、とにかく講師の先生が実際に体験してきた事例が豊富に出てきます。

そして、一つの調査をきっかけとしながらも、社労士の指導と合わせ両輪として、「前向きに労務管理をする」という社労士の本旨を果たしていこうと研修会は締め括ります。

今後、特に長時間労働の慣行を是正して働き方改革を実現することが推し進められています。前向きに労務管理を行っていった結果、我々社労士を基軸に社会を良くしていくことができれば、こんなに素晴らしいことはないでしょう。

## 収録

平成28年9月27日  
(収録時間:2時間37分)

## 金額

幹事 10,800円(消費税込)  
常任幹事 無料

※常任幹事とは、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生です。

## 講義内容

1. 労基署調査の現状
2. 調査の概要と流れ
3. 調査対応の実際
  - ①事前予告のケース「先生!〇日に監督官が来るって!」
  - ②突然来訪のケース「先生!監督官が来たって!」
4. 調査で指摘されるポイント
5. やっぱり嫌だ!未払い賃金の指摘
6. 労働時間管理の盲点-事例検討
7. 「是正勧告書」「指導票」への対応
8. 労働者・調査対象外の事業所に及ぼす影響
9. 私の経験談・失敗談
10. その後の労務管理にどう生かすか



# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

### シニア社員の戦力を最大化する マネジメント

著:河内よしい、片岡正美、濱本絵美、日隈久美子、平野厚雄、  
山崎剛、山本奈央  
価格:2,000円(消費税別) 出版:第一法規

連合会最高顧問 大概哲也先生推薦!

定年退職を迎えたシニア世代の多くが再雇用の道を選択するなか、シニア社員を管理する、30代、40代の中間管理職から多くの悩みの声  
が寄せられています。それらの悩みをジェロントロジー(老年学)の視点  
から解決していくというのが本書です。

第1章では、「ジェロントロジー」の視点から  
シニア社員の心と体の変化について述  
べ、第2章では、「労働法」、「社会保障制  
度」、「ライフイベント」の視点からシニア社  
員を管理するうえでおさえておくべき内容  
を述べています。第3章は実践編として、  
23の場面を想定したQ&Aを掲載していま  
す。関与先に推薦できる1冊です。



### ブラック企業 VS 問題社員

著:社労士/堀下和紀、穴井隆二、弁護士/渡邊直貴、木岡昌裕  
価格:1,800円(消費税別) 出版:労働新聞社

本書は「ブラック企業になりたくない」経営者・総務担当者・管理者  
の方、顧問先を「ブラック企業にしたいくない」社労士・弁護士・税理士  
の方向けに、ブラック企業と決別する方法、問題社員への対応方法  
を執筆しています。

「ブラック企業なのか?問題社員なのか?」  
の疑問に101事例を用いて解説、両者の  
境界も知ることができます。



### 国家検定2級 キャリアコンサルティング技能検定 学科問題集 [第3版]

著:株式会社 東京リーガルマインド LEC総合研究所  
価格:2,600円(消費税別) 出版:東京リーガルマインド

まずは、この一冊!

キャリアコンサルタントは、社労士と表裏一体の資格です。  
社労士の方が、相談業務を行っている、法律だけでは解決出来な  
い問題に出くわすことが多々あります。

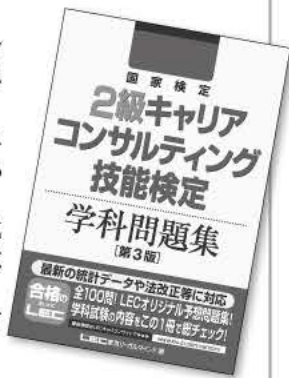
例えば、クライアントの悩みが深く、メンタル  
の面でも問題がある場合です。

その時、社労士の方にキャリアコンサルタント  
のスキルがあれば、慌てずに柔軟な対応  
が出来ます。

キャリアコンサルタントのスキルを習得するこ  
とにより、相談業務の質が向上し、かつ幅も  
広がります。

またキャリアコンサルタントが関係する助成  
金の申請についても担当できる業務が拡  
大します。

キャリアコンサルタント試験に関心がある方  
に、お勧めの一冊です。

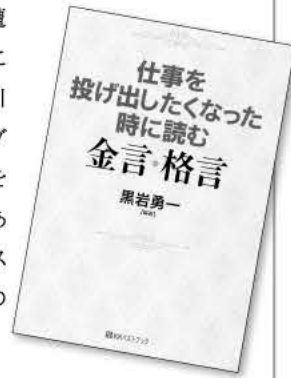


### 仕事を投げ出したくなった時に読む 金言・格言

編著:黒岩勇一  
価格:1,200円(消費税別) 出版:ベストブック

仕事には「ここぞ」という勝負どころがある。それは結果を求められた  
時、新規案件の担当になった時、人間関係に悩まされた時、ネガテ  
ィブな気持ちに襲われた時だったりする。誰もが通るであろう時だが、そ  
の時の判断や振舞いは、その人の価値や未来まで決めかねないこと  
もある。人は自らを試されるような瞬間に遭

遇すると、不安や迷いを感じるもの。そこ  
で、本書。デカルト、外尾悦郎、シラー、川  
口淳一郎、レディー・ガガ、島秀雄、ベ  
ズ、談志など古今東西、各分野で業績を  
残した人の言葉が、困難に立ち向かうあ  
なたを後押ししてくれるはず。若手ビジネ  
スマンや中間管理職など、働く人すべての  
生きる羅針盤となる書です。



#### 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)



# 2017年度予算概算要求でも、サービス付き高齢者向け住宅への支援措置が拡充

## なぜ今、サ高住の整備拡大が必要とされるのか

安倍内閣が提唱する「一億総活躍社会の実現」に向け、緊急に実施すべき対策の重要テーマとなっているのが「介護離職ゼロ」です。介護のために仕事を辞める人をゼロにするべく、具体的な施策としては、介護施設・在宅サービス及びサービス付き高齢者向け住宅（サ高住）の整備量を約12万人分前倒し・上乘せし、約50万人分以上に拡大するなどしています。

2011年（平成23年）にサ高住の制度が創設されて以来、建築・改修費に対する補助金交付、住宅金融支援機構の要件緩和による融資実施、様々な減税措置を打ち出し、供給促進が図られてきました。その背景には、医療保険制度の改革が大きく影響しています。

## 医療保険制度の改革によりサ高住に求められる役割とは

団塊の世代が75歳以上となる2025年（平成37年）に向けて、地域包括ケアシステムと効果的・効率的で質の高い医

### ■ 地域包括ケアシステムとは

重度な介護が必要になった高齢者も、住み慣れた地域で人生の最期まで自分らしい暮らしを続けていけることができるよう「住まい・医療・介護・予防・生活支援」の5つのサービスを、一体的に受けられる支援体制のことです。



療提供体制の構築を図ることが大目標となっています。医療保険制度の改革では、入院患者が安心・納得して退院し、早期に住み慣れた地域で療養や生活を継続できるよう、積極的な退院支援や在宅復帰機能が高い医療機関に対する評価の見直し等を実施するとしています。つまり今後は、平均入院日数は間違いなく短くなり、終末期を迎える方の居場所がなくなるということです。

終末期における療養の場所として「在宅」を希望する方が多い一方で、現実には医療機関で亡くなる方の割合が全体の約70%を占めます。それはなぜかという、医療を必要とする方が安心して療養できる住まいが不足しているからです。サ高住はあくまで住まいですが、真の価値は付加サービスである医療・介護・生活支援の質と言えます。在宅医療サービス、訪問サービス、通所サービス、日常的な生活援助サービスを包括的に提供できるサ高住は、今後ますます必要とされるでしょう。



## サ高住整備拡大の鍵は 施主と運営事業者のマッチング

サ高住が計画通りに充足しないのには、一つ大きな阻害要因があります。運営事業者が一定規模以上の用地や多額の財源を確保しなければ、サ高住を開業することができないからです。

サ高住の供給を加速するには、施主（地主）と運営事業者の役割を分け、双方をマッチングするという仕組みが重要になります。それにより、施主（地主）には、需要が安定した事業に投資でき、地域の高齢者に安心・安全な住まいを提供することで社会貢献ができるというメリットがあります。また運営事業者には、初期投資が少なく済み、事業参入がしやすく、かつ事業運営に集中できるというメリットがあります。

ただし、双方のマッチングをスムーズに進め、施主（地主）・運営事業者ともに成功していただくためには、サ高住の設計・建築、運営に関して質の高い情報やノウハウ、数多くの実績を持つ信頼できる企業をパートナーに選び、活用することがポイントになります。



あなたと夢を、ごいっしょに。

# PanaHome



これからの介護。これからの暮らし。

## パナソニックのエイジフリー

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



# パナソニックの直営 介護施設出店のための 建築オーナーさま募集

希望エリア

<b>東京都</b>	23区、国立市、国分寺市、小平市、小金井市、東久留米市、西東京市、八王子市、多摩市	<b>神奈川県</b>	横浜市神奈川区・緑区・都筑区・旭区・瀬谷区・泉区、川崎市、綾瀬市、座間市、海老名市	<b>茨城県</b>	水戸市、取手市
<b>千葉県</b>	千葉市中央区・花見川区・若葉区・美浜区、船橋市、市川市、松戸市	<b>埼玉県</b>	草加市、越谷市、春日部市	<b>大阪府全域</b>	
<b>愛知県</b>	名古屋市、春日井市、安城市	<b>奈良県全域</b>		<b>兵庫県全域</b>	
				<b>福岡県全域</b>	

**土地オーナーさまをご紹介ください!**

パナソニックのエイジフリーによる「安心の土地活用」をはじめませんか？  
私たちパナソニックグループでは、地域社会が求める高齢者住宅や高齢者介護施設による土地活用を土地オーナーさまにご提案いたします。

- 一括借上げで **安定収入**
- 運営おまかせ **手間いらず**
- 相続・資産の **節税対策**
- サ高住で国の **補助金活用**

<12月15日(木)介護特化養成講座第7回現場の声講演予定>

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

“クライアント向け”の  
カタログ・資料  
差し上げます。

ハガキに住所・氏名・年齢・電話番号・事務所名・ご希望の資料番号をご記入の上、右下の資料請求券を貼付し、下記宛にお送りください。お電話・Eメールでも承ります。



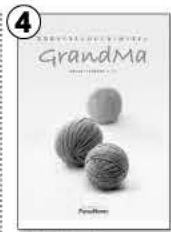
パナソニックのエイジフリーカタログ



パナソニックグループのエイジフリー事業紹介



月刊ネオス別冊エイジフリー事業特集号



認知症配慮ケア付き高齢者住宅 [グランマ]



ケア付き高齢者住宅一括借上げシステム [ケアリンクシステム]

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

お申し込み・お問い合わせ先

## パナホーム株式会社 法人営業部 東部法人開発グループ

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

☎0120-874-548

パナホーム

検索

www.panahome.jp/

資料請求券  
中企団  
12月号



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.9

平成27年6月に晴れて中企団の公式キャラクターとなったダン・チューキチ。今回も、広報担当者としての活動をしっかりとご報告いたします!



1年が過ぎるのって早いですね~

## ●『労働行政関係職員録 平成28年版』に中企団の広告を2頁掲載しています。

同書は、厚生労働省・都道府県労働局・その他関係団体等の所在地、電話番号、職員の肩書き、氏名が掲載されているものです。発行部数は5000部、各県労働局や厚労省の外郭団体、大手ゼネコン・サブコンを始めとする民間企業が主な購読者です。

中企団の広告においては、社労士の業務を紹介して認知度を高めるとともに、社労士サーチ.comへと誘導し、先生方への業務のご紹介につなげることを狙いとしております。

中企団では、このような広告掲載を始め、社労士サーチ.comのSEO対策(GoogleやYahooなどの検索エンジンで上位に表示されるための対策)を講じるなど、引き続き、先生方の後方支援活動にも力を入れてまいります。



労働行政関係職員録 表紙



中企団広告

ダン・チューキチへの励ましの声は、こちらまで・・・[dancyu@chukidan-jp.com](mailto:dancyu@chukidan-jp.com)

## 『介護事業者のための正しい労務管理ガイドブック』販売受付中!



このガイドブックは、介護事業者様に特に気をつけていただきたい労務管理上の要点を「分かりやすく」「読みやすい」形でまとめたものです。

昨年度、冊子の購入のご希望を多数いただきましたので、本年度は1部あたり350円(消費税・送料込)、10部単位のお申込みにて販売も受け付けいたします。

ご希望の方は、下記ご確認の上、ご連絡ください。

- 購入部数 (1部あたり350円(消費税・送料込)、10部単位)
- 氏名
- 電話番号 / FAX番号
- 発送先ご住所

申込・  
問合せ先

TEL 03-5806-0298

MAIL [info@chukidan-jp.com](mailto:info@chukidan-jp.com)

※「幹事社労士高度化事業」にお申し込みの先生は、中企団のホームページより同冊子のPDFデータをご自由にダウンロードしていただけます。



「社長、今年はどんな1年でしたか？」

～健康に関して、今年できなかったことと来年やりたいことを総チェック～

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。

あっという間に2016年も残すところあと僅かですが、みなさんにとって、今年はどのような1年だったでしょうか。私は年に3回も風邪をひいてしまい、健康管理については反省点も多かった一方で、全体の先生の指導のもと、ヒール靴を減多に履かなくなったこともあり、悩みの一つだった外反母趾が劇的に改善しました。何か一つでも成果が出ると嬉しいものですね。そのようなわけで、今回の健康経営よもやま話では健康に関するチェックリストを作成しました。この中には、普段私が気にかけていることが凝縮されています。今年1年の振り返りを兼ねて、できたことにはチェック☑をつけてみてください。

## 1. 食事について

- 栄養バランスの整った食事を心がけた。**  
健康の源は、バランスの良い食事です。野菜を多めに、たんぱく質もしっかりと。
- 暴飲暴食を避け、腹八分目を心がけた食事ができた。**  
忘年会が多いこの時期は、48時間以内にリセットを。食べ過ぎた場合は翌日の食事を減らすなどして、早めに帳尻を合わせましょう。
- 夕食と翌朝の間には、10時間以上の絶食時間を設けた。**  
体内時計は、太陽の日差しと朝食でリセットされます。夕食は寝る2時間前までに。
- アルコールは適量の飲酒を心がけた。**  
適量とは1日2合程度。ビールなら大瓶1本、ワインなら2杯が目安です。たくさん飲みたい方は、その分、休肝日を設けるようにしましょう。
- 食事はベジファースト(野菜から)。GI値の低いものから食べた。**  
GI(グリセミック・インデックス)値とは、食後の血糖値上昇の速度を食品別に表した数値のことで、痩せている方でも食後の血糖値を急上昇させないほうが、若々しさや健康を保てると言われてしています。

## 2. 生活習慣について

- 週に2日以上、定期的に体を動かす習慣がある。**  
運動が苦手な方は、たくさん歩く、自転車に乗るなども良いでしょう。
- 立っているとき、座っているときの姿勢が良い。**  
姿勢が良いと内臓の働きも活発に。腰痛や肩こりの予防にもなります。
- 体を冷やさず、温めた。**  
冷えは美容の大敵です。筋肉量の少ない女性は特に、身体を動かしたり温めることで、内臓の働きが活発になり、肌のつやや血色が良くなります。
- 健康診断や歯科健診を受診した。**  
自営業の先生方は特に、年に1回の健康診断を忘れがちです。ご自身の健康管理も大切にされてくださいね。
- 仕事や人間関係のストレスが少なかった。**  
ストレスを完全になくすことはできませんが、過度なストレスは体に悪影響を及ぼします。仕事以外の自分の時間を設けたり、家族や友人と過ごす時間を増やしてみてもいかがでしょうか。
- 質の良い睡眠が取れた。**  
6～8時間が適切な睡眠時間とされていますが、スッキリしたと感じられる程度の睡眠時間がちょうど良いです。眠りが浅い方や睡眠時間が足りないという方は、思い切って昼間に15分～30分程度、昼寝などのリラックスタイムを設けるのも手です。

今年1年を振り返ってみて、いかがでしたか？

☑が各項目で3つ～4つ以上あった方は、残りの項目にぜひ来年チャレンジしてみてください。☑が各項目で2つ以下だった方は、「今はやっていないけど、これだったら気軽に始められそう!」という項目から始めてみてください。日々の意識を変えるだけで、5年後、10年後には大きな差になっていきます。

それでは、次回の“健康経営よもやま話”もお楽しみに!

良い年末年始をお過ごしください。



## 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。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。昨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

### 一般社団法人中小企業診断協会の 現職副会長の小黒光司氏が中企団参与に就任しました。

去る10月1日、小黒光司氏が参与に就任しました。小黒氏は、一般社団法人中小企業診断協会の現職副会長であり、中小企業経営支援の専門家として深い見識をお持ちのことから、その見識を活かして社会保険労務士と中小企業診断士の連携を強化し、似って中小企業の発展に寄与して参ります。

今後、新参与と共に、更なる提携企業との連携等、幹事社労士に資する事業を進めてまいりますので、今後ともご協力賜りますよう、何卒宜しくお願いいたします。



## REPORT 2

### 協賛金一括支払制度を利用した 『幹事社労士高度化事業』のお申し込みが増加しています。

制度導入から4か月で22名が活用!協賛金が1ヵ月分(20,000円(税別))お得になる「協賛金一括支払制度」を利用して、高度化事業にお申し込みいただく方が増加しています。

幹事社労士高度化事業は、豊富な「営業ツール」「情報ツール」で、顧問先企業様へのサービス強化、および新規顧客開拓にご活用いただけます。年末年始のお休みを活用しながら、「事務所の付加価値向上」や「顧問契約解除の予防」のために新サービスの提供の検討や、知識の仕入れを行ってみるのはいかがでしょうか?

#### 【協賛金一括支払制度】

新規加入時に、協賛金6ヵ月分を一括でお支払いいただく事により、協賛金1ヵ月分(20,000円(税別))を割引いたします!

なお、本年5月からのソニー生命保険株式会社との業務提携も相まって、提携先企業からの社労士紹介の依頼が増加してきています。このような紹介の際には、優先的に高度化事業にご協賛いただいている先生からご紹介していることから、ご興味をお持ちいただける先生も増えてきました。

※必ずしも先生の住所地で紹介事案が発生することを保証するものではありません。

また、右図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少ないため、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!!



## REPORT 3

### 冬のDVD販売キャンペーンのご案内。

この度、冬のDVD販売キャンペーンとして下記のDVDを30%OFFの特別価格にてご提供しております。

- ①「徹底解説!!『運送業の労務管理と顧客獲得のアプローチ』」 講師:山田 信孝 氏  
(平成28年1月26日開催、収録時間:2時間38分)
- ②「これからの介護特化型社労士の仕事獲得術」 講師:兼峯 大輔 氏  
(平成28年3月24日開催、収録時間:2時間54分)
- ①②共に ~~10,800円~~ → 7,560円

賞与の計算処理や年末調整が終了すると、業務もひと段落という先生も多いことと思われます。落ち着いたタイミングを「自己研鑽」や、「情報の“仕入れ”」に費やしてみたいかがでしょうか。

※「冬のDVD販売キャンペーン」の詳細は同封のチラシをご覧ください。





国家資格となり益々注目されている「キャリアコンサルタント」ですが、厚生労働省によるセルフ・キャリアドック制度の推進により、活躍の場が広がっています。社会保険労務士は、キャリアコンサルティングを行い、それに関する助成金申請まで一気通貫で行うことができるため、資格の親和性の高さから取得を目指す方も増えているようです。

当事業団提携先のLEC東京リーガルマインドでは、厚生労働省の認定を受けて国家資格「キャリアコンサルタント養成講座」を開講していますが、当事業団幹事社労士およびその職員の方は、本講座を20%割引にてお申込みいただけます。

### 【キャリアコンサルタント養成講座概要】

通信50時間と通学105時間(14日間)で、キャリアコンサルタントに必要なキャリア支援スキルを養成するプログラムです。

### 【1月開講クラス 実施本校】

新橋、水道橋、新宿、渋谷、静岡、名古屋、梅田、岡山、山口、福岡、熊本、松山

※各クラス定員は20名です。

※一般価格でのお申込後の事後の割引適用は出来ません。

※割引を受けるためには割引票が必要です。

割引票は中企団ホームページの幹事社労士専用ページからダウンロードしてください。

なお、「キャリアコンサルタント養成講座」だけに限らず、当事業団幹事社労士およびその職員の方は、資格の学校「LEC東京リーガルマインド」が扱う全講座を一般価格より20%割引にてお申込みいただけます。「従業員が社労士を目指している」「ダブルライセンスで顧客サービス力を高めたい」と考えている先生は是非ご活用ください。

年末年始の休業日は12月28日～1月4日となります。来年も変わらず、ご愛顧頂けます様、宜しく願い申し上げます。

## ▽ 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、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をご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。

##### ▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

##### ▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

##### ▶ らくらく助成金診断

企業向け業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れます。

##### ▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

##### ▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

##### ▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね!



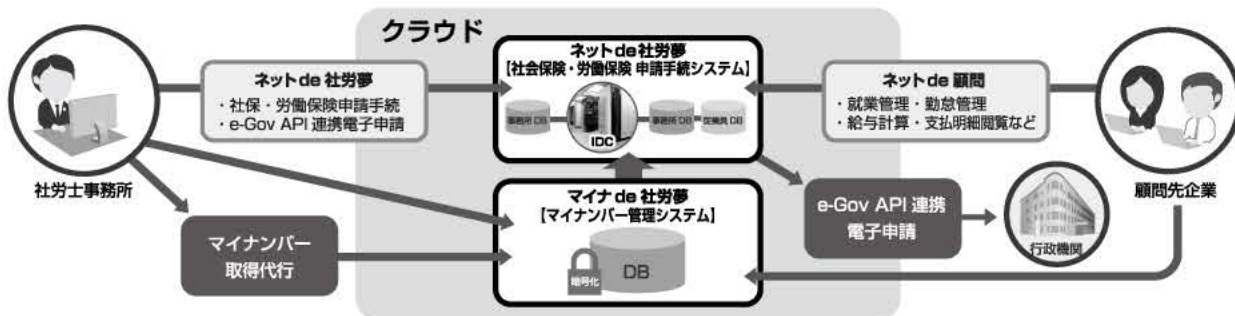


全国約2000事務所様でご利用頂く信頼と実績

◎ 中小企業福祉事業団 推奨商品 ◎

## 「社労夢シリーズ」による e-Gov API 連携電子申請とマイナンバー管理

社労夢による大好評の「簡単 API 連携電子申請」は社労夢の画面だけで処理が完結できます。また、マイナンバー管理システム「マイナ de 社労夢」は、マイナンバーをセキュアに管理します。社会保険・雇用保険・給与計算関連書類の出力や電子申請など、マイナンバーを付与した各種申請手続に連動します。



### 1 「ネットde社労夢 Standard Edition」

クラウド型社労士業務支援システムが月額 20,000 円(税別)から。10 のアプリと5つのツールがオールインワン。



- 全国約2000の社労士事務所でご利用頂くスタンダードシステム!
- 社会保険・労働保険申請手続をクラウド型システムで簡単処理!
- 利用ライセンス・ヘルプデスク・バージョンアップ含めて月額20,000円(税別)から!
- セキュリティの高い国内インターネットデータセンターでデータ管理!
- e-Gov API連携電子申請対応&マイナンバー対応!

### 2 「マイナde社労夢」

マイナンバーを高いセキュリティで保管・管理できるクラウドシステム。社労夢との連動で社会保険・雇用保険等の申請手続が可能。



- マイナンバーをセキュアに保管・管理するクラウドシステム!
- 社会保険・雇用保険・給与計算書類の出力や電子申請に連動!
- 管理者や担当者の役割が設定可能! 利用履歴もサポート!
- マイナンバー制度への対策はこれ1つでOK!
- マイナンバー取得代行サービスも提供! (\*別途契約)

● セミナー開催のご案内 ●

## マイナンバー制度「徹底対策」セミナー

～いよいよスタートする社会保険のマイナンバー!～

東京会場	12/20(火) 1/27(金)	名古屋会場	12/15(木) 1/23(月)
大阪会場	12/16(金) 1/24(火)	福岡会場	12/21(水) 1/25(水)

セミナーの詳細情報とお申込はこちら →

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

※セミナー内容や日程は変更になる場合があります。最新情報はホームページをご確認お願い致します。

**KS 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 ●福岡オフィス 092-716-9062  
 ●大阪・名古屋オフィス 06-7222-3389