

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団



CONTENTS

- 02 ～これからの社労士のための～
助成金の活用ポイント
- 04 業種特化社労士の視点から
- 06 ～働き方改革を推進するために～
事例から学ぶホワイト企業への取り組み
- 08 迷想日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- 10 つながりを活かす！つながりで生きる！企業支援の実際
- 11 顧問先を増やそう！
- 12 今、伝えたい法改正情報
～現場の多様な視点を合わせて～
- 16 法令改正最前線
- 18 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- 20 CHUKIDAN 研修会ハイライト
- 21 経営のヒントとなる言葉
- 22 従業員トラブルアドバイス・解決技術
～性格応用心理学(エニアグラム)・顧問コンサルタント入門～
- 23 CHUKIDAN おすすめ本
- 24 社労士のための中国古典「易経」入門
～3000年の社長学に学ぶ、リーダーの要諦～
- 25 ダン・チューキチが語る！
- 26 中企団事業報告



幹事社労士4,600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

～これからの社労士のための～ 助成金活用のポイント

いわゆる「助成金ブーム」を経て、国からの支援制度に対する認知度は、社会全体的に向上しています。同様に、社労士の知名度や期待される役割も相関的に高まっている傾向は変わりません。

しかしながら、「働き方改革」が進められる中で、国が求める助成金の要件や、社労士の助成金との付き合い方も変わりつつあることは、多くの先生が実感されていることでしょう。本コーナーでは、社労士にとって押さえておきたい本年度の助成金のポイントについてご案内してまいります。

えがお社労士オフィス

代表 特定社会保険労務士 油原 信 氏

慶應義塾大学経済学部卒業後、日本通運株式会社入社。

営業、総務・人事部門、業績管理など幅広い分野で30年間勤務した後、社会保険労務士として独立。

現在は、中小企業の経営者への助成金活用コンサルティング、労務相談業務を中心にを行っている。東京都社会保険労務士会の自主研究会である「助成金実務研究会」に所属し、豊富な助成金活用事例を同業の社労士に情報提供するなど、助成金実務に精通している。



「働き方改革」につなげる助成金の提案

～時間外労働等改善助成金と人材確保等支援助成金【働き方改革支援コース】～

1. はじめに

「～これからの社労士のための～助成金活用のポイント」と題した3回のシリーズの2回目です。今回は、働き方改革につなげる助成金の提案として、時間外労働等改善助成金と今年4月に新設された人材確保等支援助成金【働き方改革支援コース】をご紹介します。

2. 「働き方改革」につなげる時間外労働等改善助成金の提案

①4つのコースの概要(団体推進コースを除く)

団体推進コースを除き、時間外労働等改善助成金は4コースあります。いずれのコースも中小企業のみが対象で費用助成となります。そして、**この助成金には、交付申請期限がありますので注意して下さい。**また、1年度に利用できるのは、4コース中1コースだけで、年度内の複数コースの併用はできません。

(1)時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース

3コースとも申請・問い合わせ先は、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)です。助成対象となる費用は、3コースとも「研修費用」「社労士など外部専門家によるコンサルティング費用」「就業規則・労使協定等の作成費用」「求人広告費用」「労務管理のための設備導入費用」などの8項目で、そのうちいずれか1つ以上の取組みをすることが条件です。詳しくは、パンフレットおよび申請マニュアルをご参照下さい。以下、各コースの概要を確認します。

a.時間外労働上限設定コース

- ・ 成果目標：現状として、月45時間以上等の残業をしている労働者がいる事業所が、2020年に中小企業に施行される時間外労働の上限を守る36協定を締結・届出すること
- ・ 支給額：補助率原則3/4 上限25万円～200万円
- ・ 交付申請締切日：2019年11月29日(金)

b.勤務間インターバル導入コース

- ・ 成果目標：勤務間インターバル制度の就業規則等への導入
- ・ 支給額：補助率原則3/4 上限40万円～100万円
- ・ 交付申請締切日：2019年11月15日(金)

c.職場意識改善コース

- ・ 成果目標：病気休暇・教育訓練休暇・ボランティア休暇のいずれか1つ以上の導入、および労働者の月平均残業時間10時間以上の会社が、月平均残業時間を5時間以上削減
- ・ 支給額：補助率1/2または3/4 上限50万円～100万円
- ・ 交付申請締切日：2019年9月30日(月)

(2)テレワークコース

テレワークコースの申請・問い合わせ先は、(1)でご紹介した3コースと違い、一般社団法人日本テレワーク協会(テレワーク相談センター ☎0120-91-6479)です。

助成対象となる費用は、「テレワーク用通信機器の導入・運用費用」「研修費用」「社労士など外部専門家によるコンサルティング費用」「就業規則・労使協定等の作成費用」などの5項目で、そのうちいずれか1つ以上の取組みをすることが条件です。

- ・ 成果目標:テレワークの導入・実施
- ・ 支給額:補助率1/2または3/4 上限10万円～150万円
- ・ **交付申請締切日:2019年12月2日(月)**

②会社の実情に合わせたコースの提案

①で4つのコースの概要をお伝えしましたが、関係先企業の労務環境の実態に合わせて4コースのうちどれか提案できないかを検討します。「時間外労働上限設定コース」と「職場意識改善コース」は、現状で要件を満たす残業時間が生じていることが必要ですので、もともと残業が少ない会社では、当てはまらないこととなります。個人的な意見を言わせてもらえば、一番活用しやすいのは、「勤務間インターバル導入コース」ではないかと考えます。理由は、どの企業にも導入ができるからです。費用助成では事業主の採用へのハードルが高いと思われる場合は、就業規則作成費用やコンサルティング費用各10万円までと(1)の3コースでは、求人広告費用も10万円まで助成される点をアピールしてはいかがでしょうか。

3. 人材確保等支援助成金【働き方改革支援コース】の提案

①【働き方改革支援コース】の新設

人材確保等支援助成金は、2017年度までの「職場定着支援助成金」の内容が、2018年度より統合されて現在の名称になりました。この助成金は、今回ご紹介する「働き方改革支援コース」が今年4月に新設され、既存の9コースと合わせて全部で10コース(うち3コースは建設分野限定)となりました。

②同コースの内容

このコースを支給申請する前提条件として、前項2でご紹介した時間外労働等改善助成金の「時間外労働上限

設定コース」、「勤務間インターバル導入コース」、「職場意識改善コース」の3コースのいずれかの支給を受けた中小企業事業主であることが必要です。前述の3コースのいずれかを活用して働き方改革を行った中小企業に対して、採用費用等を助成しようというものです。

このコースの魅力は、新たな労働者を雇い入れた場合に「計画達成助成」として、一人当たり60万円(短時間労働者は40万円)が支給され、最大10人までと助成額が大きい点が挙げられます。また、「計画達成助成」の他に、3年後の「目標達成助成」として、一人当たり15万円(短時間労働者は10万円)が支給されます。

③同コースの提案の方法

前述の②でご案内した通り、このコースを関係先企業に提案するには、先に時間外労働等改善助成金の「時間外労働上限設定コース」、「勤務間インターバル導入コース」、「職場意識改善コース」のいずれかに取り組んでいただき、実際に支給されるまで済ませておく必要があります。つまり、提案する順番が大切ということになります。また、雇用管理改善計画1年間を作成および提出し、計画期間の前半6ヶ月以内に継続雇用を前提とした労働者を雇い入れることが要件となります。採用計画に合わせた雇用管理改善計画の作成・届出をする必要があります。採用する人数が多い場合は、人数を掛けた金額が助成額となります。

4. おわりに

今回は、3回シリーズの2回目ということで、「働き方改革」につなげる助成金の提案と題して、時間外労働等改善助成金の4コースと今年度新設された人材確保等支援助成金【働き方改革支援コース】をご紹介しました。今年4月から働き方改革関連法が順次施行され、法施行の内容を実際の職場にどう落とし込むかという点で、我々社労士へのニーズが高まっていることを実感します。助成金の提案・活用を通じて、関係先企業の働き方改革の一端を担うことができればと思います。

中企団 特別研修会DVDのご案内

2019年度の助成金概要セミナー ～傾向と改正のポイント～

DVD 情報

■収録:2019年5月16日(収録時間:2時間13分)

■常任幹事社労士:無料 / 幹事社労士:8,640円



本稿にもご執筆いただいた油原先生ご登壇の研修会DVDが大好評発売中です!

本年度の助成金について、改正点や注意点、注目の助成金について、ポイントを絞ってご紹介いただくと共に、今後の社労士と助成金の関わり方等についても具体的にわかりやすく解説していただきました。

講義 項目

① 今年度の助成金の全体像・傾向

② 新設・改正のあった助成金(罰則強化など要件の変更含む)

③ 今年度注目の助成金

④ 助成金との付き合い方・注意点・提案法など

👉 当研修会DVDのお申し込みは同梱のチラシをご覧ください

業種特化社労士の視点から 第18回 『ビルメンテナンス業編』

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その業界への高い見識を持った社労士のビジョンなどをご案内してまいります。

高山社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 高山 英哲 氏

大学卒業後、約10年間サラリーマンとして勤務。メーカーの営業職、一部上場企業での社員教育担当などを経て1998年7月開業。様々な業種の企業を顧客としているが、公益社団法人東京ビルメンテナンス協会の「立入調査からみたビルメンテナンスの労務管理の課題」セミナー講師を受託したことにより、ビルメンテナンス業を営むお客様からの引き合いが多い。企業が抱える悩みと向き合い、長時間労働、残業代の未払いリスク解消に向けた定額残業代制度の設計・構築・運用、その他労務管理のサポートに精通している。



(1)動き出した、ビルメンテナンス業界

ビルメンテナンス業界に変化が訪れています。かつての業界は、建築物の衛生、保全、美観の保持を目的とした「一般清掃」「設備管理」「警備」が3本柱として成り立っているサービス産業でした。売上構成費用をみても『ビルメンテナンス情報年間2018年・第48回実態調査報告』によれば、「一般清掃」が最も高い割合を占め、現在も主力となっています。

ところが、次第に業務の種類、内容ともに広がりを見せ、多角化へと動き出しています。たとえば、病院の清掃業務を専門とした会社が、メッセージャーといった薬剤提供サービス、薬剤師派遣、調剤薬局への取り組みを進める。あるいはマンションにおける清掃専門会社が、個人宅のハウスクリーニングへ進出。また、美術館の清掃業務、設備管理が主力だった会社が、時代の波に乗って、外国人向けの通訳、英会話サービスへ展開することも。その他にも、セレモニーホールの設備管理をメインとしていた企業が、新たに葬儀業界へも参入したケースもあります。

では、どうしてビルメンテナンス業

界では、このような多角化が進み、広がりを見せているのでしょうか。その理由は、営業担当者が、ビルオーナーからフェイス・トゥ・フェイスで、日々繰り返し苦悩を聞き、意見交換をすることで、太く強い関係を構築しているからです。もちろんオーナーの悩みや戸惑いを解決することは容易ではありません。しかし、同じ視点で向き合い、難題を解決するために共有した時間には、価値があります。だからこそ、ビルオーナーの新たな事業展開を、自らのビジネスチャンスとして動き出す可能性が、必然と高くなるのです。こうした背景を踏まえると、長く語り継がれてきたビルメンテナンス業界における人事労務管理の手法は、様々な業務内容を考察し、オーダーメイドで見直す時期にきていると考えます。

(2)出合いは崖っぷちに立たされていた時期

ビルメンテナンス業界との出合いは、ある朝の一本の電話でした。

「セミナーの講師をお願いできますか?テーマは『立入調査からみたビルメンテナンスの労務管理の課題』です。定員は50人で実施する予定で

す」。私のホームページを見た、公益社団法人東京ビルメンテナンス協会の研修担当者の方からの打診でした。

私は即答できず「少し考えさせてください」と言って電話を切りました。その理由は、開業して数年間が経っていたにも関わらず、社労士としての方向性に迷っていた時期だったためです。今後も手続業務を中心に進むのか、賃金制度の構築、人事考課制度の提案といった分野へ道筋を見いだすのか、それとも助成金制度の分野へも仕事の幅を広げていくのか、あるいは企業の労務顧問として用心棒的な役割を担うのかなど、試行錯誤の時期でもありました。

最後は声をかけて頂いたことに感謝し、この縁はチャンスと考えて講師を受けることを決意しました。そして数週間後、協会の理事会があり、セミナー講師予定者として出席することになります。研修担当の協会理事からセミナーの趣旨を伺い、複数の出席者から、様々な質問を受け、その場で具体例を示しながらタイムリーに返答をしました。すると更に次々と質問が押し寄せます。どのくらいの時間が経過したでしょうか、最後は、立入調査として

「労働基準監督署」「社会保険事務所(当時)」「ハローワーク」「会計検査院」の対応方法を行政機関別に分けて、理事会出席者から納得を得るまで機関銃のように説明し続けました。この約2時間のおかげで、協会と一体感が生まれたような気がします。そして思い起こせば、何も準備せずに無防備に理事会に出席したものの、ここまで回答し続けられたのは目に見えない力に動かされている。そんな、何かの縁のような、今まで感じたことがない不思議な感覚を覚えました。

セミナー当日は定員50名をはるかに上回る、151名(124社)の出席で大盛況。終了後のアンケートでは「調査が入る目的や調査項目が分かった」「立ち入りを受ける時の調査の心構えが分かった」などの声がありました。「大変参考になった」「参考になった」が合わせて8割以上を占め、出席者の満足度が高いセミナーであったこともあり、セミナー終了直後に、継続したセミナー講師の依頼を受けました。

以降、ビルメン会社と縁が繋がり、セミナーをきっかけとして顧問契約あるいは、相談を受ける会社が増えました。仕事の方向性について、暗闇の中でもがいていた状況から、わずかな光が見えました。その光に労務顧問を柱とした、進むべき道筋を照らされ、元々の前向きでアグレッシブな自分とも再会、それを実感した瞬間でもあります。

(3)ビルメンテナンス業界が、社労士を求める理由

少し前の話しになりますが、埼玉労働局が、ビルメンテナンス業及び清掃業を対象とした自主点検を実施しました(平成27年1月30日発表)。なぜ、埼玉労働局における調査対象業種となったのか。報告資料を考察するに、その理由は、ビルメンテナンス業及び清掃業において、事業場数及び労働基準関係法令違反に係る申告事案が増加していること、そして、監督指導結

果において高い違反率が認められること、さらに、多くの労働災害が発生していること等の状況がみられるためです。このような背景を踏まえれば、ビルメンテナンス業界において、社労士はなくてはならない存在といえます。

すでに知識、経験をお持ちの先生も多いと思いますが「申告監督」とは、従業員やその家族から社内での法令違反などを申告されての調査になります。労働者には企業内で労働基準関係法令違反があるとき、監督官に対して申告できる申告権があります。この申告があった場合、労働基準監督署はその内容について調査をすることになります。

こうした事実を踏まえ、事業主にとって一番気がかりとなる監督署への申告をなくすことは社労士の力だけでできるのでしょうか。残念ながら労働者からの申告をゼロにすることはできません。しかし、少なくすることは十分可能です。私たち社労士と事業主とで労働者の声をすくい上げ、ひとつひとつ協議を重ね、申告を少なくするための知識を共有し、共に動き出す。ただそれだけです。

(4)試行錯誤のうえに、たどり着いた人手不足対策の取り組み

急速に少子高齢化が進んでいる現在。生産年齢人口割合が減少する中で、人手不足に頭を抱える事業主は大多数です。では、どうすれば人手不足を解消できるのでしょうか。おそらく、その解決策として、こう答える社労士は少なくないと思います。「高齢者雇用」「外国人雇用」「女性活躍」と。

私もそうでしたが、皆さんはいかがでしょうか?もし、私たちが人材不足対策として、これらの策を力説したら、果たして事業主の心に刺さるでしょうか。私は難しいと考えます。実際、事業主はすでにセミナーなどから、同じような情報を学び知識として習得しています。中には、私たち社労士の想像を

はるかに超えた発想やノウハウもあります。それを事業主から指摘されるまで気づかず、陳腐化された古い価値観を自己満足で提案し、背を向けられた時の顔から火が出るような苦い思いは骨身に沁みています。

ジェットコースターのようなスピード感で、変化する時代へ突入した今、人手不足解消の技術は日々、急速に動いています。だからこそ、何が必要で何が無駄なのか、何を変えなければならないのか、日々インプット・アウトプットを繰り返し、自信を持って自分の考えで、判断ができるようにしなければなりません。

インターネット・SNSを利用した人材募集広告に50万円以上支払っても、結局は求めている人材にリーチできない時代になっています。何年後かは今まで以上となる人手不足という苦難を乗り越えるための土台は、今すぐ作らなければなりません。

では、私たち社労士には、何ができるのでしょうか。それは現在2つあります。まず一つ目は、AIを利用することです。具体的なサービス、システム、商品名、ツールなど、それに付随する技術を人手不足対策として習得することは、これからの社労士には不可欠となるでしょう。ビルメンテナンス業界の課題を考察したうえで、私たち社労士も成果確率を高める意識で、AIを利用した人手不足解消の技術を事業主に向けて発信することは責務と考えます。そして、二つ目は、実際に海外や他業界でも取り入れられている人手不足対策として、結果が出ている人事戦略・戦術を発信することです。はたして、ビルメンテナンス業界でも同じような結果を叩き出すことをできるかどうか。すでに人材採用で結果を生み出した手法を取り入れ、業界に適した内容で練り直す必要があります。

～働き方改革を推進するために～ 事例から学ぶホワイト企業への取り組み

一般財団法人日本次世代企業普及機構 理事長

ソビア社会保険労務士事務所 所長 中小企業福祉事業団常任幹事社労士

五味田 匡功 氏

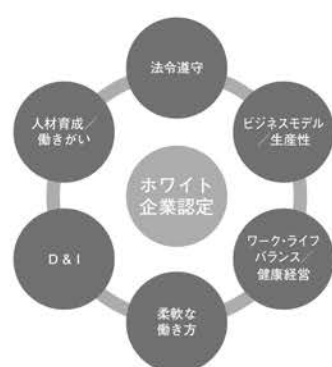
2007年に会計事務所在籍中に社会保険労務士・中小企業診断士に同年度合格。会計事務所内での社内ベンチャーとして社労士事務所を立ち上げ、その後独立。Wライセンスを活かして人事・労務設計を行う際に、多数の企業のサポート経験を活かしてビジネスモデル改善のサポートも実施している。



前回、働き方改革の手法として「ホワイト企業認定」をご紹介しました。

今一度振り返りますが、働き方改革を推進する中で、具体的にどのような施策を実施していけば良いかを形式知化したものがホワイト企業認定の6つの指標：各項目となります。

■ホワイト企業認定の6つの指標



【ホワイト企業の6つの指標】

- ①法令遵守
- ②ビジネスモデル／生産性
- ③ワーク・ライフバランス／健康経営
- ④柔軟な働き方
- ⑤D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)
- ⑥人材育成／働きがい

①法令遵守を必須項目としてすべて満たし、かつ残りの②～⑥の5つの指標をバランスよく、かつ基準を満たした企業をホワイト企業と認定しています。

今回は、「ビジネスモデル／生産性」の項目について、今までホワイト企業認定の審査を受けていただいた企業の取組状況を基に解説していきます。

■ホワイト企業認定「ビジネスモデル／生産性」の審査項目

1	自社の利益を追求する中で、社会や環境の課題を解消できるビジネスを行っている。
2	設立から5期経過し、直近2期の経常利益の通算が黒字である。

3	1年以上の次の項目が含まれた中期経営計画を作成し、従業員へ周知している。
4	お客様アンケートのような、顧客の声を収集する仕組み(クレーム対応含む)があり実際に運用されている。
5	定型業務について、標準化されたマニュアルが整備されている。
6	ジョブローテーションが制度として確立され、3年以内に対象者がいる。
7	日報や週報、グループウェア、スケジューラーなどで業務の実施時間の把握または管理をしている。
8	イノベーションを起こすためのチーム(事業開発部等)や担当(代表以外の役員可)が存在し、または、新規事業を促す仕組みがある。
実績	【加点項目】営業キャッシュフローはプラスになっている。
実績	【加点項目】該当業界の労働生産性平均に対し、上回っている。

「ビジネスモデル／生産性」の項目については、他の4項目(ワーク・ライフバランス／健康経営、柔軟な働き方、ダイバーシティ&インクルージョン、人材育成／働きがい)に比べて、売上・利益の確保、組織化等、通常業務の中で優先度が高い為、比較的取り組んでいる企業が多い傾向にあります。

■ジョブローテーションの確立に向けた課題

「ビジネスモデル／生産性」の項目では、「長期ビジョンを従業員と共有し一体感のある組織づくりを行っているか。生産性向上のための画期的な取り組みをおこなっているか」ということを審査します。

この設問の中で、

1. 自社の利益を追求する中で、社会や環境の課題を解消できるビジネスを行っている。

7.日報や週報、グループウェア、スケジューラーなどで業務の実施時間の把握または管理をしている

の2設問については、比較的取り組んでいる企業が多い傾向にあります。

対して、

6.ジョブローテーションが制度として確立され、3年以内に対象者がいる。

の項目については、取り組み率が低い傾向がみられます。この項目は、業務の標準化を推進させるための取り組みを行っているかどうかを審査する項目となっています。そのため、「ジョブローテーション」という名称でなくても、異動や転勤が人事制度として確立しており、またそれに伴う規則等が整備されていること、かつ3年以内に利用実績があるかどうかで判断します。異動の実績がある場合であっても、規則等が定められておらず、個別の例外的取扱いの場合、取り組みはできていないという判断になります。

ご存知の通り、ジョブローテーションとは定期的に職場を移動したり、職務を変更したりする制度の事です。適正配置の決定、主に新卒採用後の教育に用いられ、入社後、多様な職務に就いて実務を通して経験しながら、適正や本人の意向を見極めて、正式な配置を決定することに利用されています。他にも、ゼネラリスト教育のために、比較的規模の大きな会社において、複数の部署や職務を経験することで、企業の全体像を把握したマネジメントができる人材を育成することにも利用されています。しかし、終身雇用を前提とした雇用関係が崩れ、即戦力としての力を求めるようになった現在では、あまり利用されなくなっている傾向があります。

また、ジョブローテーションを実施する前提として、仕事の内容で賃金が決まらない職能給の要素が必要です。昨今中心となっている職務給においては、ジョブローテーションした分だけ職務遂行能力が下がってしまいます。ジョブローテーション対象者に対しては、別途、評価や給与を報いる制度が必要となります。

ここからは、個々の社員に対して評価制度・賃金制度を見直した企業様の取り組みをご紹介します。

■賃金制度には正解がない

兵庫に本社を置く、従業員70名ほどの建設機械部品の

専門商社(以降T社)の事例です。T社は、①目標管理制度 ②人事考課制度 ③賃金制度の3つの柱からなる賃金制度の改革を行い、「年間支給賃金の増加」を実現しました。

まず、賃金制度の再構築の課題として、【社員個々の目標設定の妥当性】【考課者による評価の妥当性】【評価と賃金との連動性】という3つが挙げられます。従業員の賃金向上というと、「結果として上がる」ことを目標とする施策が多い中、T社は「上げることを前提」とし、そのゴールから逆算して、3つの課題について検証していきました。

賃金制度の再構築にあたって当然のことではありますが、不安や疑問を抱える社員が出てきます。T社では、全社員の疑問がなくなるまで説明会を実施しました。この説明会のポイントとして、「賃金制度に完璧はなく、社員全員が納得感や公平感を得られるものではない」ということを伝えていきました。

賃金制度に正解というものはありません。その中でも、「やれば認めて、遇する」という職場の制度を推進したい、という会社の想いを強く訴えていきました。

そして、職種にあった基準、個人別の成すべきことの明確化、といった評価の基準を構築し、納得感を得てもらえるような仕組みづくりと運用を開始しました。結果として、3カ年をかけて社員の賃金を14.5%UPすることができました。

■ホワイト化にはトップの意思表示が重要

ホワイト化の推進は従業員依存ではうまくいかないことが多いです。この事例は、トップの意思表示の見本になる取り組みであると言えます。

明らかに違う業務を、賃金制度という一つの鑄型に入れ込んで良いのか？人が人の業務を本当に評価できるのか？といった、根源的な課題や疑義は必ず残るものです。

そのような矛盾点が必ず存在することを社員にも伝え、その上であるべき姿の制度設計を考え、より納得感のある仕組みと運用を実践していく、というトップの意思を伝え続けたことが、T社の賃金改革を成功に導いたと言えるでしょう。

今回は、ホワイト企業認定の6つの指標の中から、「ダイバーシティ&インクルージョン」の項目について解説と事例の紹介をしていきます。

一般財団法人日本次世代企業普及機構(ホワイト財団)



2015年8月11日設立。中堅中小企業がよりよい会社を目指すための概念・指標をまとめ、21世紀のモデルケースとなるような素晴らしい会社を称賛し、公表していくことで経営者、従業員にとっての道しるべ「ホワイト企業指標」を生み出すことを目的とし活動しております。



認定コンサルタント募集中

ホワイト財団では、中小企業のホワイト化への支援をする目的で、社労士向けの「ホワイト財団認定コンサルタント制度」を設けております。もしご興味ございましたら一度HPをご覧くださいませと幸いです。

財団HP
「認定コンサルタント」
ページ↓



迷想日誌～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

労働新聞は、創刊65年超の実績を誇る人事・賃金・労務の総合情報紙です。

本稿では、労働新聞購読者が購読できるメールマガジンに掲載されている労働新聞編集長のコラムから、毎回厳選した3本をご紹介します。

労働新聞社労働新聞編集長 箱田 尊文 氏

國學院大學卒、大手生命保険会社勤務を経て昭和58年に労働新聞社編集局入社。現在、取締役編集局長(労働新聞編集長を兼務)。主に労働新聞1面記事と主張、メールマガジン「編集長/迷想日誌」の執筆などを担当。地方ニュース担当、企業の人事賃金制度担当の後、厚生労働省担当記者に。

～拡充される就職氷河期世代支援～

2019年6月13日刊行「労働新聞」メールマガジン No.345 より

厚生労働省が、「就職氷河期世代」に対する就職支援に乗り出すとの報道が目撃されましたが、実はもうすでに数年前から「就職氷河期世代等正社員実現プラン」を実施していて、同プランがスタートしたときに「労働新聞」紙上でご紹介しました。

この世代の就職促進が日本経済・社会にとって重要とする認識はいま始まったことではないのです。就職氷河期世代とは概ね平成5年～16年に正社員就職に至らず、35歳を超えてフリーターのように働く層をいいます。離転職を繰り返す「長期不安定雇用者」となっているケースがめだちます。従いまして、同プランにより、正社員化を集中的に支援しているわけです。

今回、事業内容をさらに充実したものに、来年度に再スタートさせるようです。なかでも業界団体との連携により短期で資格取得できる訓練コースを設けて、人手不足の業界に安定就職させようという新たな事業が予定されています。夜間・土日の空いた時間や、eラーニングにより就職一体型訓練を提供するものです。

平成29年のフリーター数は、152万人(前年比2万人減)で、徐々に減少しています。このうちの3分の1程度、50万人強が就職氷河期世代のフリーターとされています。あと20年もすれば、引退時期に入っていく、社会全体で支えていくことになります。今のうちに少しでも多く正社員化を促進していく必要があります。

ます。

要するに、バブル崩壊からリーマン・ショックに至る期間に新卒期を迎えた世代です。日本ではこの時期10年以上にわたって、経済の空白期間を作ってしまった、その影響が色濃く残ってしまいました。経済は常に拡大、発展していないと、社会全体がうまく回らなくなることを痛感させられる一つの現象です。

現在の雇用情勢は良好ですが、世界の経済・社会情勢次第では今後どうなるか分かりません。これからは、日本が再び自滅の道に迷い込まないよう、政府には正しい経済政策の実施を強く求めます。

～悲惨!見せかけの「働き方改革」～

2019年6月6日刊行「労働新聞」メールマガジン No.344 より

働き方改革が本格化していますが、「労働新聞」6月3日号1面によりますと、水面下でとんでもないことが起きています。働き方改革のしわ寄せを中小・零細の下請企業に押し付けているケースがみられるということです。このため、厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁が連携して阻止しようとしています。

要するに、大手・親企業内で「働き方改革」と称して、自社社員の長時間労働の是正や賃金引上げを行っている裏で、下請企業とその社員がその分苦しんでいるという実態があるといっています。

たとえば、建設工事の元方事業者による工期設定が短いため、機械器具を自社工場で製造し工事現場に設置するまで

の期間が短くなっていることが原因で、複数の労働者に月100時間を超える長時間労働が生じたなどです。

元請企業が、労働時間を短縮して工期設定を短くし、併せて効率化を図ろうと考えるのはごく普通といえますが、機械などを納入する下請企業の実情を顧みず発注を行えば、人員増などの対応ができずに特定の社員の負担が過労死レベルまで増大するというわけです。

元請企業の社員の負担が、単に下請会社の社員に移動しただけなら、果たして「働き方改革」といえるのでしょうか。全体としては、差引きゼロであって、とても「働き方改革」と呼べるものではありません。

しかし、大手・親企業を一方向的に非難できないのも事実です。日本はこの20年余り経済規模がほとんど拡大していないからです。拡大していなければ、誰かの利益は他の誰かの負担となるのは当然です。つまり、パイの取合いです。

本当の働き方改革を実現するには、やはり年2%程度の経済規模拡大が必要でしょう。20年以上も厳しいデフレ状態にあるのは、世界歴史上、唯一日本だけといわれています。結果をみれば、これまでの経済政策が破綻しているとしかいいようがありません。経済が成長していないのに、働き方改革で労働条件を引き上げるなど、そもそも困難かもしれません。

～世界に広がる“先進国病”——日本も特別ではない～
2019年5月16日刊行「労働新聞」メールマガジン No.341 より

OECD(経済協力開発機構)がまとめた「仕事の未来」(雇用アウトック2019)によりますと、先進国はどれも同じような労働問題を抱えていることが明確となっています。

たとえば、非正規労働者層の拡大です。日本では4割近くが非正規労働者で、「これまでの労働政策が誤っていた」などとする、これこそ誤った見方が横行していますが、実は先進諸国全体でも非正規労働者が3割以上に達しています。どの国でも、労働条件で不利となる非正規労働者の正社員化などが重要課題となっています。

そもそも、日本で非正規労働者が増加

したのは、バブル崩壊が原因です。当時、大手を含めあらゆる企業が瀕死の状態となり、そこから復活するには非正規労働者を活用する外ありませんでした。多くのマスコミ、評論家は、非正規労働者の増加原因を当時の経済状況から切り離して、労働政策としての「派遣法改悪」に矮小化しますが、全く的外れです。

さらに、先進諸国では、労働組合組織率の低下もほぼ同じような推移をたどっています。どの国も90年代以降、組織率が急落しています。日本の組織率は20%を切っていますが、ドイツもほぼ同じ状況です。アメリカやフランスでは10%程度とさらに下回っています。高めのイギリスでも20%台に過ぎません。

背景にあるのは、やはり非正規労働者の増加です。日本と同様に非正規労働者の組織率は低く、どの国も使用者との間での力の不均衡が問題視されています。

従いまして、「雇用の未来」では、非正規労働者の地位向上、権利保護に向けた包括的戦略が重要と指摘しています。この提言にはさらに深い意味があります。今後急速に進むデジタル革命で最も痛手を負う労働者層となる可能性があるからです。全体の15%の仕事が自動化され、39%の仕事には「相当程度の変化」が起きると分析しています。リスクにさらされる労働者層の再教育が不可欠と訴えています。

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

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 本体42,000円+税
- 半年購読料 本体21,000円+税



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。
- 労働新聞電子版も1か月お試いただけます。

こんなサービスが受けられます!
労働新聞をご購読いただくと、



実務相談室のご利用

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



労働新聞電子版

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。



読者対象無料セミナー

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。



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。

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

ご購読のお申込みや無料試読は… 労働新聞社 東京支社 担当 高橋 タカハシ

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9
☎ 03(3956)7171 FAX03(3956)7173
mail: takahashi@rodo.co.jp

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

第2回

つながりを活かす！つながりで生きる！企業支援の実際

国の電子化への動きが活性化し、社労士の手続業務が縮小するような話題も出てきています。そのような中、社労士の王道たる「人事・労務」の支援はもちろんのこと、経営者や人事担当者が「直面する困りごと」や「検討すべき施策」に関する支援ができれば、企業を支援する専門家として、より存在感を示すことができるでしょう。

本稿では、事務所の総合力を高めると共に、様々な企業や外部専門家とのコラボレーションにより企業経営の様々な点の支援を行っている筆者より、その支援方法について事例を交えながらご案内いたします。



特定社会保険労務士 杉山晃浩事務所 所長 代表取締役 杉山 晃浩 氏

助成金業務や介護事業所の労務管理が得意な宮崎県の地域一番事務所の創業経営者。テレビ出演回数は国内社労士では有数。全国の地域一番事務所を繋ぎ共に栄える凄いな社労士の会の発起人で、通称「親分」と呼ばれ親しまれている。常にアンテナを張り、日本全国の新たなノウハウ・ツールを捜し求めて精力的に活動している。2018年には、フェニックス・シーガイア・リゾートで、来場者250名超、業者ブース33社の「宮崎HRテック」を大成功させた。近著に「人事・労務」の実務が丸ごとわかる本（日本実業出版社）など。

コスト削減（2）

新電力の活用 ～ 業界の裏を知ることから始める

前回に引き続き、「コストを下げても、品質が変わらないもの」第2弾として、新電力の活用をご案内します。

国は2000年以降、電気料金の適正化を図るために「電力自由化改革」を進め、地域の電力会社が独占していた電力供給事業にさまざまな企業を参入させ、競争を促してきました。2005年には、すでに工場や商業施設は地域の電力会社以外から高圧電力を買うことが一般的となっており、2016年4月の法改正で低圧電力を使う一般家庭まで対象が広がったことによって、電力市場は完全に自由化されました。それまで一般家庭では、地域ごとに決められた電力会社（例、東京在住であれば東京電力）からしか電気を買うことができませんでした。しかし、自由化後は、地域の電力会社に加え、新しく登場した電力会社（小売電力事業者）の中から自由に選んで電力を買うことができるようになりました。この小売電力事業者のことを、新電力会社と呼んでいます。

電力には、工場や商業施設など、多くの電力を必要とする場所で使用する（特別）高圧電力と、一般家庭などで使用する低圧電力があります。多くのクリニックやオフィスでは低圧電力を使っていますので、社労士目線でみると、全てのクライアントに電力コスト削減の提案ができることになります。



ところで、電力コスト削減には、次の3つの役割があると考えています。

①	クライアントへの価値の提供
②	見込み客へのアプローチツール
③	スタッフの福利厚生

先ず、クライアントへの価値提供に関しては、電力コスト削減により浮いた金額を設備投資やスタッフ投資に回すことで、働き方改革の推

進を加速化することができる」と説明しています。

次に、社労士のニーズがない企業に対して、電力コスト削減を提案することによって取引を始めることができます。いったん取引が始まれば、社労士の引き出しを最大限に活用し、人事・労務の情報をシャワーの如く浴びせかけてクライアント化することもできます。

さらに、福利厚生として、スタッフから家庭の電気代の領収証を預かり、新電力の電気代見積もりを依頼します。電気代が安くなるようであれば、新電力への切り替えを勧めます。また、電気代が安くならないときは、「素晴らしい契約内容ですね」と伝えてスタッフに安心感を与えます。ちなみに、弊所スタッフの半分は、オール電化などの理由により、今以上に安くならない契約になっていました。

これまで成約した主な具体例は、以下の通りです。

- | | |
|------------|--------------------|
| ① ちりめん加工業 | 約35%削減（年間約50万円削減） |
| ② ヒューム管製造業 | 約10%削減（年間約120万円削減） |

上記②の企業は、新電力数社のコンペを実施し、毎年5%ずつ電気料金を削減してきていました。弊社の提案により、そこから更に10%の削減ができたということは、新電力会社選びも重要であることを表しています。

新電力会社の選択に際し、次の2つの点が重要であると考えます。

1つ目は、「料金プラン」を調べることです。

一般的に、新電力会社は電力市場で電力を仕入れて販売します。市場ですから、当然仕入れ値が上下しますので、新電力会社は赤字にならないよう料金プランを考えます。したがって、新電力会社によっては、電力使用量が一定量を超えないと安くならない場合や、逆に高くなる場合もあります。

2つ目は、契約内容を確認することです。

特に、契約期間、違約金、付帯サービスが重要なポイントです。安くならないから良いと考え、これらのポイントを確認しないまま契約を結んでいることが多いように感じます。例えば、契約から2年以内に解約するときは違約金が発生する場合や、他社への変更が更新時のみに限定されている場合があります。また、クレジットカード支払いが可能な会社と契約すれば、電気代削減に加えてポイントやマイルを貯めることができます。

これらの点を踏まえ、満足できる新電力会社を選択するようにしましょう。

（次号につづく）

顧問先を増やそう！

東京都 小林 壮仁 氏
レグリス社会保険労務士 社会福祉士事務所



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。

弊所の基本理念

レグリス社会保険労務士 社会福祉士事務所は平成27年1月に東京の八王子で開業しました。開業以前より社会福祉士としての職務経歴が長くあったこともあり、社会保険労務士だけではなく、開業に合わせて社会福祉士とのダブルライセンスの事務所として業務を行っております。社会福祉士業としては主に成年後見制度に関して特に成年後見人の受任を中心に行っていますが、社会保険労務士業としてもソーシャルワーカーとしての経験を基に事業展開していきたいと考え、社会福祉士の専門分野である相談援助を活かしてクライアント様と同じ目線に立ち、様々な方面から一歩踏み込んだサービス(提案等)を心がけています。弊所の基本理念である「皆様と共に ベストパートナーを目指して…」とは、これらの考えを基に具体化したものです。

高度化事業協賛に至るまで

中企団の高度化事業は開業当初よりその存在は知っていましたが、協賛するための資金等の見通しが立たず諦めていました。そのため、基本的には営業向けチラシやパンフレット、便り等は弊所で自作してきました。しかし、徐々に顧問先が増えるにつれて、その作成等にかかる時間が十分に取れず、特に月毎に発行して

いる弊所の便りにかかる労力は大変なものとなってきました。そんな背景もあり中企団の高度化事業への協賛を決断しました。中企団の高度化事業では、「事務所報ひな形」や「メルマガひな形」等のツールが利用でき、今まで自分で作成していた通信等が一気に改善され、内容も非常に豊富になり顧問先企業様からも「前よりも情報が増えて見やすくなった」とのお言葉をいただきました(今まで自分で作成していた通信のレベルが低かったのかもしれませんが…)。

高度化事業の魅力

高度化事業では、様々な各種ひな形の他にも様々なツールが利用できます。顧問先企業様からは、新規採用の際の人選の良い方法に関して以前より相談を受けたことがありましたが、今後は適正検査「CUBIC」も通常より割安で利用できることで、新たなツールとして提案していきたいと思っております。

また、新規顧問先拡大には、「はがきDMひな形」や「業務PR用チラシ」等がありますので、これらを活用して弊所の事業展開に有力なツールとして利用していきたいと思っております。

他にも「簡易版事務所案内」作成に際してのインタビュー、写真撮影は経験のないことでしたので緊張の連続でしたが、スタッフの方が気を

配ってくださり、ライターの方にはインタビューの内容を大変上手くまとめていただけたので、事務所の広報資料としては申し分のないとてもレベルの高い仕上がりになり、完成品を見てとても驚きました。非常に有力な営業のバックアップを受けられたと思っています。今後はこのバックアップにより積極的に営業にも力を入れていきたいと思っています。

事務所報ひな形のご案内



労務関連ニュースなどを掲載した「事務所報」のひな形を毎月1回提供します。事務所名等を入力するだけですぐに完成！ パワーポイントデータのため内容のカスタマイズも可能です！

WEB + リアルの手厚い情報提供が可能！

さらに各種定期発刊ひな形をご用意！
継続的な情報提供で信頼関係を醸成！

- メルマガひな形 (毎月3回)
- 事務所報ひな形 (毎月1回)

(幹事社労士高度化事業のサービスです)

お問い合わせは下記までご連絡ください

Mail : Info@chukidan-jp.com

Tel : 03-5806-0298

今、伝えたい法改正情報

～現場の多様な視点を合わせて～

働き方改革が連日のようにメディアで取り上げられる中、顧問先企業様の法改正に対する感度が以前より高まっていると感じていらっしゃる先生も多いのではないのでしょうか。旧来の日本型の雇用システムも移り変わる中で、労使関係は、これまでのような対立軸として捉えるばかりでなく、企業の目線・従業員の目線など、それぞれが求める・求められる働き方を合わせて認識することが必要になってきます。そこで本コーナーでは、今、確認しておくべき、現場レベルでの法改正対応や職場づくりのポイントについて、複眼的な視点から解説してまいります。



社会保険労務士法人 法改正研究所 代表 社会保険労務士 加藤 正紀 氏

大学卒業後、大手法律出版社にて厚生労働省を担当、労働基準法など労働分野の書籍編集に従事し、法律ができて改正されていくプロセスをキャッチアップするノウハウを習得。その後、複数の社労士事務所にて、主として中堅・大企業向け労務相談業務や社会保険手続を軸とした業務プロセス改善提案に携わる。従業員数約5,000名の大手企業から従業員数1名の中小企業まで約200社、携わった手続や相談件数は約1万件以上に及び。

労働者の健康情報の取扱い

働き方改革関連法のうち労働安全衛生法の改正も多岐にわたっていますが、その中でもやや埋もれ気味な「労働者の健康情報の取扱い」が今回のテーマです(2019年4月1日施行)。

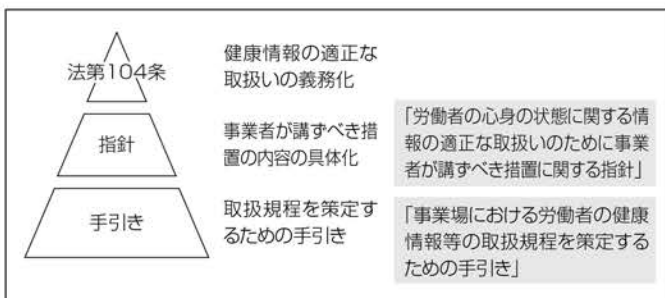
新たに定められた第104条と指針・手引き

労働者が安心して医師等による健康診断や面接指導等を受けられるようにするために、事業者は、労働者の健康情報を収集、保管、使用するにあたっては、

- ・労働者の健康の確保に必要な範囲内で収集
- ・収集の目的の範囲内で保管、使用

しなければならないとされました。また、事業者が労働者の健康情報を適正に管理するため、必要な措置を講じなければならないとされました。

ただ、これだけでは、どのような措置を講じなければならないのかが分からないため、その具体的な内容を定めた「指針」が公示されました。ポイントとしては、健康情報を三つのカテゴリーに分類し、それぞれ担当者を決めて、扱う情報の範囲を定めるべきであるということが分かります。しかし実際に、健康情報の取扱規程をどのように定めれば良いかまでは、指針ではよく分からないため、取扱規程を策定するにあたって参考となる「手引き」が公表されました。以上の構図をまとめると下図のようになります。



取扱規程の策定は義務か否か

指針と手引きを読んでいくと、取扱規程を策定することが既成事実のような感覚に襲われるのですが、法第104条に戻っても「取扱規程を策定しなければならない」といった文言はありません。就業規則のように、「作成し、届け出なければならない」という明文がない以上は、取扱規程の策定が義務化されたとはまでは言

えないという理解でよさそうです。労働基準監督署からの指導があった際には、是正勧告書ではなく指導票に書かれる内容となるものと思われそうですが、状況によりどのような指導になるか現時点では判然としません。

では、義務ではなさそうだから何もしなくてよいか、と言えばそうではなく、例えば次のような事例を考えてみましょう。

「休職から復帰する従業員が、具体的な病名は直属の上司だけにとどめて欲しいと伝えましたが、復帰したら周囲のみんなが自分の病名を知っていた」

「メンタル不全で休職中の従業員から、この間の産業医との面談の記録は、自分の個人情報だから、すべて開示してほしいと言われた」

以上のような状況はそう頻繁には起こらないかもしれませんが、いざという時に健康情報の取扱いを適正に行っているか、その管理体制が問われることとなります。取扱い体制の不備の洗い出しや見直しを行い、ガイドラインやマニュアルなどルール作りの検討は行っていくべきでしょう。

「要配慮個人情報」という観点も必要

健康情報は、個人情報保護法の「要配慮個人情報」に該当するため、個人情報保護の観点からのアプローチも必要です。個人情報の中で特別な位置づけと言えば、「特定個人情報(マイナンバー)」が有名ですが、要配慮個人情報はマイナンバーよりも、より慎重な取扱いが必要という見方もできるかもしれません。

例えば、万が一、ある従業員のマイナンバーが書いてある書類が無造作に担当者の机の上に置かれていても、12ケタの数字はなかなか覚えることができませんし、相当な悪意がない限り実害はないかもしれません。一方で、病名が書いてある診断書が同じ状況にあつたら…悪意のない人でも、広めてしまうおそれがある、ということです。

指針や手引きは産業保健の観点から書かれているため、「要配慮個人情報」すべてが網羅されているわけではありません。傷病手当金申請書や障害者手帳のコピーなど、例示されていないものも含めた対策が求められます。

(次号につづく)

NSS口座振替システム【報酬制度・紹介制度】

Wダブル キャンペーン! +PLUS


口座振替システム未導入の
社会保険労務士事務所・顧問先さまをご紹介ください!
 当システム未導入の会員の方は、是非この機会に導入をご検討ください!

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

こちらをプラス!

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

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

日本システム収納 社労士 検索 



社会保険労務士事務所を強力にサポート!

〔制度運営者〕 全国社会保険労務士会連合会共済会
 大同生命グループ
 お問合せ先 (委託先会社) **NSS** 日本システム収納株式会社

《フリーダイヤル》(平日 9:00~17:00)
 **0120-700-676**

BSP社会保険労務士法人
代表社員 岸本 貴久先生

助成金と『社労夢ハウス』の活用により、企業の負担を抑えた労務管理の環境づくりを提案する!

人事労務の専門家である社労士の目線でも納得のいくオールインワンの社労夢。

中企団職員：まずは、事務所についてお聞かせください。

岸本先生：弊社は歴史的に新しく開設は一昨年(2021)の2月、2期目が終わって3期目に入ったところです。従業員は4名で、お客様は50社くらいになります。

中企団職員：『社労夢』はいつ頃導入なされたのですか？

岸本先生：開設当初からです。更には言えば最初は個人事務所を開業、のちに別の社労士法人に勤務していましたが、ずっと『ネットde社労夢』を使っていました。昔から使い勝手が良く継続して使っています。

中企団職員：給与や申請など密接に絡みあう情報がオールインワンで処理できるところは、評価が高いところですね。

岸本先生：ええ、近年のクラウド型の会計や労務のソフトは安価で汎用的かもしれませんが、社労士…専門家の視点で見ると機能に不足を感じます。例えば、給与計算結果と社会保険の等級が結びついていないとか…。その点『社労夢』は、電子申請の際に生成された社会保険の等級情報が、給与のシステムに反映するので、そこでの間違いは起こり得ないようになっています。これは本当に感謝しています。逆に機能が多すぎて、まだ把握していない機能もありそうなので、完全に把握してより効率化していきたいと考えています。

補助金を活用して『社労夢ハウス』を導入。時代に即したクラウドサービスの提案を強化する!

中企団職員：今は『社労夢ハウス』を使っていらっしゃるのですか？

岸本先生：『社労夢』のクラウドのサービスを強化していきたいと考えていたところ、折よくエムケイシステムさんからIT補助金のご案内をいただきましたので、補助金を活用しながら『社労夢ハウス』を導入しました。

中企団職員：経済産業省が進めているIT導入補助金ですね。導入費用の負担が少なくなるので是非活用すべきですね。

岸本先生：そうですね。そして、『ネットde顧問』の利用の敷居が低くなり『ネットde就業』や『ネットde明細』などを広くご案内できるようになったので、投資効果は高かったと思います。なかでも給与計算を行っている身として『ネットde明細』が一番助かっています。明細を印刷して、折って封入し、レターパックで郵送といった一連の person 費や通信コストを考えると非常に有効です。従業員もスマートフォンで見る方が楽でしょうから、積極的に勧めています。

企業向け『DirectHR』、プロフェッショナルである社労士がしっかりとついていることを売りに展開。

岸本先生：今後は『DirectHR』の推進にも力を入れて取り組んでいきたいと考えています。

「DirectHR」

従業員が会社にスマホやPCで申請できるクラウドサービス。雇用契約書・年末調整・給与明細もWEBで閲覧可能。公文書などを保管・配布できる「mybox」の機能を備える。

中企団職員：『DirectHR』のご案内は始めていらっしゃるのですか？

岸本先生：いいえ、弊社のサポート体制が固まった段階で一斉にリリースする予定です。

時代の要請もあって、これから『DirectHR』の利用者は増えていくでしょう。弊社では、新興のクラウドサービスと違って、独自のシステムを安価に提供できる上に、プロフェッショナルである社労士がしっかりとついていることを売りにしていきたいと考えています。

中企団職員：他にシステム化を図っていることはありますか？

岸本先生：助成金を活用してRPAを入れようかと検討しています。現状、公文書のダウンロードはかなりの手間となっています。

例えば、社会保険のxmlファイルを自動的にPDFに変換し、公文書の種類と会社名と個人名を付したファイル名にして、各社のメールアドレスに送信するというのを全て自動で出来れば手間が省けますよね。

弊社の経営理念の一つに「助成金を最大活用し、会社の健全な労務管理と経営発展に寄与する」というものがあります。

社労士の顧客層は中小企業が多いので、助成金を活用して負担を減らしながら、労務管理をしっかりする提案ができるように心がけています。そこで、まず自社で助成金を試して、その上でお客様に提案しています。

中企団職員：助成金を使いながら、『ネットde就業』をご案内している先生もいらっしゃるようで…。

岸本先生：確かに『ネットde就業』のマスター設定は、労働法の知識という見地からも社労士が見る必要があります。また、システムの導入から軌道に乗せるまでのフォローも工数がかかります。

その負担を軽減できれば、お客様も喜ぶますね。パッケージの勤怠ソフトを導入している企業も多いですが、労基署の調査や、労働者の健康問題に関して、労働時間の規制が厳しくなっています。『ネットde就業』の提案でその辺りをフォローしていきたいと考えています。

『社労夢』を軸にシステム化を推進。効率化とともに社労士としての存在価値を磨く！

中企団職員：それでは、これから事務所をどのように展開していきたいとお考えですか。

岸本先生：まず、横軸として捉えているのは、システム化です。これからRPAを超えAIの時代がやってきます。それに先んじて幅広くシステム化し、従業員もお客様も時代に取り残されないようにする。今後人口が減少していく中で、いかに効率化するかということを中心としています。

もう一つ、縦軸として捉えているのは、システムでは成しえない社労士の存在意義…相談対応の強化です。特定社労士として労働トラブルのあっせんなどを何度か経験しましたが、直近の改正法では、

弁護人の補佐官として裁判所で陳述ができる等の業務の拡大がありました。労働事件に携わっている弁護士は詳しいですが、そうでなければ社労士の方が詳しいでしょうから、良質の知見を提供できると考えています。

今は裁判事例や判例を深く読み込みつつ、弁護士の先生方と提携し、社内で学習会なども開きながら、造詣を深く対応力を高めているところです。当然ベースとなるのは基本の手続きと給与計算などですが、その辺りは当然に押さえた上で、この縦軸と横軸で事業展開をしていきたいと考えています。

中企団職員：先ほどの横軸にあたる部分、エムケイシステムさんには、今後どのようなことを求めますか。

岸本先生：まずは『DirectHR』の機能強化です。今、弊社のお客様は様々な企業の色々なシステムを使っています。当然対応はしていますが、複数のシステムのデータをつなぎ合わせるのは非効率적입니다。これが全て『社労夢』に紐付いていれば、情報のやり取りがスムーズになり、ミスなく漏れなくスピード感を持って処理できますので、お客様も当然喜ぶますし、弊社も効率化が図れます。

あとは、エムケイシステム子会社のビジネスネットコーポレーションが、開発している人事システム『Goooon』ですね。

弊社は、人事の案件は、アライアンスを組んで進めています。そこを、社内でどのような評価でどのような方をどのように配置していくか、どのように検証するかということ、ある程度システム化できればありがたいところです。

そして、お客様の入社から退社まで、「人事」「労務」に関することは、基本的にはすべて一括管理をできるようにしたいと思っています。



BSP社会保険労務士法人 (東京都)

取材:2019年5月

代表 特定社会保険労務士 岸本 貴久

ホームページ <http://www.bspartners.co.jp/sr/>

職員 4名

「顧客第一主義」を貫くビジネス・ストラテジック・パートナーズグループが提供する顧客へのワンストップサービスの人事・労務部門を担っている。助成金の活用を得意とし、顧客企業のシステム導入～労務管理の適正化を、様々な助成金を駆使しながらサポートしている。

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

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。

賃金等請求権の消滅時効の在り方について(論点の整理) 社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、7月1日の労働政策審議会労働条件分科会で公表された「賃金等請求権の消滅時効の在り方について(論点の整理)」を取り上げます。

1. 検討の経緯

短期消滅時効の廃止など、時効制度の見直しをその内容に含む改正民法(平成29年法律第44号)が施行される(2020年4月1日)こととの関連で、賃金等請求権の消滅時効(労基法115条)をどうするかが問題となっています。厚生労働省は、6名の学識経験者による「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」を立ち上げ、2017年12月26日から2019年6月13日まで全9回にわたって検討会を開催しました。そして、その成果が「論点の整理」という形で取りまとめられ、公表されるに至りました。

2. 見直しの方向性

①賃金請求権の消滅時効期間

現在、労基法115条で賃金請求権(退職金請求権を除く)の消滅時効期間は2年とされています。これは、「使用人の給料に係る債権」の消滅時効期間を1年と定める民法174条1号の特則としての意義を有しています。この民法の規定の廃止を踏まえ、改めて労基法115条の合理性を検討する

と、2年という時効期間を今後も維持する合理性は乏しく「労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要」であるとの方向性が示されています。たとえば、一般債権と同様、賃金請求権についての消滅時効期間を「権利行使可能と知った時から5年」(改正後の民法166条1項1号)とするなどの見直しが考えられます。

これは、未払い賃金(特に残業代)を巡るトラブルに際して、賃金の遡及払いの限度がどうなるのかという、労務管理における実践的な問題です。

②賃金請求権以外の消滅時効

賃金請求権以外の請求権については、基本的に「賃金請求権の消滅時効の結論に合わせて措置を講ずることが適当」としつつも、年次有給休暇請求権と災害補償請求権については、改めて検討すべきだとしています。たとえば、年次有給休暇請求権について時効期間を長くすることは、「年次有給休暇の取得率向上という政策の方向性に逆行するおそれ」がある旨が指摘されています。

③見直しの時期、施行期日等

改正民法の施行期日(2020年4月1日)を念頭に置きつつも、一方で、働き方関連法案の施行に伴い企業の労

務管理の負担が一層増大するといった意見も踏まえ、速やかに労働政策審議会で検討すべきであるとされています。

また、労基法115条を改正することで、施行期日以後のどのような債権から適用するのか(労働契約締結日を基準に考えるのか、賃金債権の発生日を基準に考えるのか)という問題も検討課題であるとしています。

3. 今後の見通し

既に7月1日から、労働政策審議会労働条件部会にて、本テーマに関する審議が始まっています。先にも述べたように、未払い賃金の遡及払いの期間がどうなるかは、労使にとって、重大な利害に関わる問題ですので、すんなりと話がまとまるとは思えません。とは言っても、在り方研究会の「論点の整理」が示した方向性を無視することもできないでしょうから、賃金請求権の消滅時効期間については、現状よりは労働者にとって有利な形での見直しが見込めるものと思われます。

また、施行の時期については、2020年4月というのは、現実的には困難だと思われるので、2021年度以降になる公算が大きいと言えるでしょう。

御社の

幹事社労士の先生方必見！

セキュリティ対策

万全ですか？

一番、狙われているのは中小企業です！



セキュリティ対策を怠ると、大きな問題が発生します！

本当に怖いのは、自分自身に起きる被害ではありません。

原因	事故	被害
パソコンのソフトやOSの脆弱性から不正アクセス！	パソコンを乗っ取られて取引先のパソコンを攻撃！	見舞金、謝罪金 重要顧客からの取引停止
偽装メール(標的型攻撃)で偽URLをクリック！	ネットバンキング利用時にパスワードやIDを盗まれる！	ネットバンキング不正送金 従業員の不安・不満
ウィルス対策ソフトでは駆除できない未知のウィルスに感染	大量のデータを送受信しビル全体のネットがダウン！	プロバイダからの利用停止 営業機会の損失
アドウェアとは気付かずに自分でインストール	顧客情報が盗まれ悪用！	損害賠償 社会的信用失墜

たった一人の社員、たった一台のパソコンに侵入されるだけで実際に起きるセキュリティ事故です。年々手口は巧妙化され、気が付かないうちに『加害者』になっていることも。

近年増加している犯罪の被害を未然に防ぐために最適な社内のセキュリティ対策には！



統合脅威管理

UTM

UTMには多数の機能が盛りだくさん！

ウィルス対策

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。

振る舞い検知

怪しい挙動は見逃さない！
ウィルスの可能性があれば自動的にブロックします。

ファイアウォール IPS/IDS

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対策

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。

ログ保存

万が一のログ保存！
原因追究には必須のログ保存ができます。

今なら、一部地域限定で無料体験デモができる！詳しくはお問い合わせください。

導入相談はお店でもお電話でもメールでも。

OAランド日本橋ショールーム (担当：種田/タネダ)

東京都中央区日本橋本町4-8-14 東京建物第3室町ビル1F

TEL:0120-335-950 MAIL:nihonbashi@oaland.jp



ガーデンオフィス

検索

第18回

『中小企業のキャッシュレス化』

中小企業診断士
内 信史 氏



社労士の協業相手となる隣接士業は多々ありますが、主に税理士、弁護士、行政書士とタッグを組んでいるケースがほとんどです。中小企業診断士は経営全般を掌握する士業であり、社労士との親和性も非常に高いところですが、独立系の中小企業診断士がさほど多くなく、業務内容についても「知っているようで、実はよく分からない」ことから、協業体制が確立されていないのが実情です。

本コーナーでは、中小企業診断士の取り組み（業務内容）について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

今回2回目の寄稿となる内です。私はIT系中小企業診断士として「ITと経営の橋渡し」をテーマに活動しています。前回はIT診断士の支援事例と、ITツールのトレンドをご紹介しましたが、本稿では中小企業診断士もその普及に大きく関わっている「中小企業のキャッシュレス化」というテーマをご紹介します。

1. キャッシュレス推進の背景

・国策としてのキャッシュレス戦略

国策としてキャッシュレス推進を打ち出しているものとして、アベノミクスによる成長戦略の「三本の矢」の第三の矢として位置づけられている「日本再興戦略」や、第3次安倍内閣(第2次改造)による成長戦略「未来投資戦略」があります。

「未来投資戦略」の中では、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットを活用し、さまざまな社会問題を解決することができる、わが国が目指すべき未来社会を「ソサエティ5.0」と名づけています。

キャッシュレスは、ビットコインやブロックチェーンなどで社会的に知名度を得たフィンテックの一部であり、「ソサエティ5.0」の実現に向けて今後取り組む重点分野として「FinTech、キャッシュレス社会の実現」と明確に設定されています。

・国全体の生産性向上

経済産業省発表の「キャッシュレス社会への取組み」によると、キャッシュレス化が進展している国は40%～60%台であるのに対し、日本は約20%にとどまっており、効率化や生産性向上に関して遅れをとっています。

【図1】

日本の少子高齢化や人口減少に伴う労働者人口の減少に伴い、生産性を向上しなければならないという課題に対して、キャッシュレスを導入することで、導入店舗、消費者ともに利便性・効率性の向上を図れるというのが推進背景となっています。

・訪日外国人の利便性向上と外貨獲得

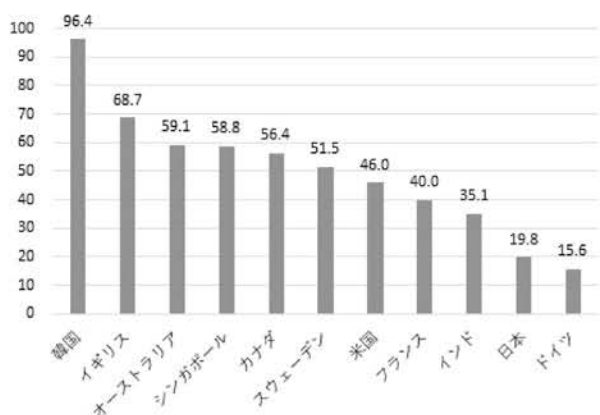
前述のとおり諸外国ではキャッシュレス化が浸透しており、日本のキャッシュレス化は訪日外国人の利便性向上と外貨獲得につながります。オリンピック・パラリンピック開催を控えている今、キャッシュレス化推進に拍車がかかっています。

中小企業診断士として、観光地の中小企業店舗を支援するという立場から見ると、「キャッシュレス」は訪日外国人からの売上向上を狙う「インバウンド対応」という支援メニューの一部となります。具体的には、訪日外国人の利便性向上と集客施策として、「多言語メニュー対応」、「無線LAN環境の整備」、「トイレの様式化」、「免税店申請」、「外国人スタッフの配置」、「ハラル認証」に加えて「キャッシュレス化」の支援メニューが加わっている形となります。

・キャッシュレス・消費者還元事業

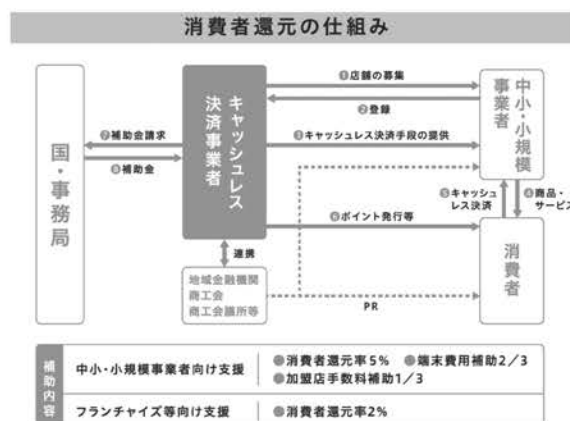
2019年10月1日の消費税率引上

【図1】各国キャッシュレス比率比較



出典：「我が国におけるFinTech普及に向けた環境整備に関する調査検討」報告書(経済産業省、2018年3月)

【図2】消費者還元の仕組み



出典：一般社団法人キャッシュレス推進協議会、経済産業省採択事業「キャッシュレス・消費者還元事業ホームページ」<https://cashless.go.jp/>

げに伴い、「買い控え」による景気低迷緩和策として、キャッシュレス決済時のポイント還元が実施されます。

中小・小規模事業に関して言うと、①キャッシュレス決済をした場合に、決済事業者から消費者に対して5%のポイント還元。②中小・小規模事業者に対して決済端末の導入費用の補助や加盟店手数料の補助が実施予定となっています。キャッシュレス化が浸透しないと意味をなさない施策となるためキャッシュレス推進待たなしの状態となっております。【図2】

2. キャッシュレス決済手段の現状

キャッシュレス手段は大きくわけて、電子マネー系、クレジットカード系、デビットカード系、モバイルウォレット系と分類されており、さらにそれぞれの分類の下に各ブランド、メーカーが乱立しています。特にトレンドとなっているQR決済に関しては数多くのプレーヤーが参入している状況です。【図3】

決済事業者の乱立により、競争原理が働き加盟店手数料が安くなるという理論から、国は多くの決済事業者の参入を推奨しています。しかし、一方で決済事業者が乱立すると消費者、導入店舗側ともに、決済手段、ブランド、メーカーの選択肢が増えすぎて、取捨選択が困難になったり、多くの手段に対応しなければならなくなって、現金のみのときよりも却って運用が複雑になってしまうというデメリットが生じます。これが普及の大きな阻害要因となっているようにも思えます。2019年6月24日時点でキャッシュレス・消費者還元事業に登録している決済事業者の数は223社にもなっています。

3. 店舗による導入メリット・デメリット

下表に記載されているメリット・デメ

リットは全てのキャッシュレス手段、店舗に当てはまるわけではありません。実際には店舗の商材、立地、ターゲット顧客によって、導入メリットが得られる決済手段が異なります。

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・売上アップ <ul style="list-style-type: none"> 客単価向上 購入機会の増加 新規顧客獲得 ・コスト削減 <ul style="list-style-type: none"> 決済スピード向上 現金管理業務からの解放 現金盗難減少 ・データ活用 <ul style="list-style-type: none"> 売上分析 売上管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・支出が増える <ul style="list-style-type: none"> 端末導入費 加盟店手数料 通信環境整備 ・手間が増える <ul style="list-style-type: none"> 従業員オペレーション教育 ・不安 <ul style="list-style-type: none"> 情報漏洩 漠然とした不安

例えば、高額商品を扱っている店舗では、ポストペイで高額決済に向いているクレジットカードを導入することで、客単価向上や購入機会の増加を見込めます。現金の持ち合わせがない場合にカードの分割払いで支払うケースなどが該当します。

日用品や雑貨など低価格商品を扱っており、客単価は小さく客数が多い店舗（例えば利用者数の多い駅に設置されたコンビニエンスストア）となると、レジの行列解消のため、決済スピードの早い電子マネーを導入することで決済スピード向上、レジ締め時の効率化等が図れます。QR決済を利用することで顧客属性情報を決済事業者から提供してもらい、データを活用して売上分析や売上管理に利用するというメリットを享受したいと思っているのは大手企業に見られる傾向で、中小企業にはほとんど見られないように思えます。デメリットである「支出が増える」という点については、キャッシュレス・消費者還元事業によ

段が乱立することで複雑化に拍車がかかり、普及の阻害要因になっているのは前述の通りです。

4. QR決済サービスのトレンド

中小企業向けのキャッシュレスセミナー実施を通じて感じることは、セミナー参加者の多くはBtoCの店舗であり、BtoCのビジネスを行っている店舗にとってのキャッシュレス導入における関心事は「コスト削減」や「データ活用」よりも「売上があがるのか」という点にあります。これは、中小企業向けのキャッシュレスセミナー実施の際に、店舗運営者から受ける質問を通じて私が感じた点です。決済サービス導入によって店舗の売上があがるのでしょうか。そのヒントは、昨今のQR決済サービス事業者のシェア争いにあると思います。

QR決済サービス各社が大胆なキャッシュバックキャンペーンを打ち出しシェア争いをしておりますが、その裏で、アプリの機能強化による付加価値合戦も行われております。QR決済サービスが使える近くのお店を地図上に表示する機能や、店舗での決済をきっかけに、店舗アカウントを友達追加する機能などの集客支援サービスを実装しています。これは一度訪問した客に対して店舗からメッセージやキャンペーンを送ることができ、リピータ獲得につながります。また、アプリ利用者個人間送金が行えるなどの機能も各社実装しております。QR決済サービスシェア争いの行方は、こういった決済サービスの枠を超えたアプリの提供機能でいかに店舗、消費者にメリットを提供し広げられるかに鍵があると思われま

株式会社ギークフィード
代表取締役 内 信史
中小企業診断士

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

【図3】 国内キャッシュレス決済カオスマップ



(2019年6月版)出典元:CROWDCAST

CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.365 【特別研修会】

「特定技能」による新しい外国人の労務サービス

講師

特定社会保険労務士 永井 知子 氏

青山学院大学大学院 法学研究科ビジネス法務専攻人事労務コース 修士課程修了(ビジネスロー)。

外国人技能実習制度における養成講習講師、派遣元責任者講習講師。外国人技能実習適正化指導専門家。

外資系企業の人事部やアウトソーシング会社にて主に給与計算・社会保険事務・就業規則見直し・労務相談等の業務を担当、海外赴任に伴う給与計算・社会保険事務、外国人の労務管理について専門誌で多数執筆。

～社労士ビジネス視点の

外国人雇用の学びに～

総務省が発表した住民基本台帳に基づく人口動態調査によると、今年1月1日時点での国内の日本人は1億2,477万6,364人で、前年から過去最大の43万3,239人減少しました。他方、国内の外国人は266万7,199人で、前年から16万9,543人増加しました。いまや、日本の総人口1億2,744万3,563人の2%を超える人口が外国人住民となっています。同様に、日本の生産年齢人口は右肩下がり、現状深刻な労働力不足になっていますが、それを補うように外国人労働者の総数は毎年増加しています。

このような時代の流れの中で、中企団が開催する研修会でも外国人労働

者をテーマとするものは、注目が集まっています。本年は「特定技能」の制度が開始したこともありますので、前回満員御礼となった定期研修会の講師の永井知子先生に改めてご登壇いただきました。

永井先生は「会場の皆さんの中でも、他のセミナーなどで、特定技能に関するお話をすでに聞いていらっしゃる方は多いのではと思います。そして、セミナーでの話は聞いて参考になる、知識を付けられる内容のものは多いでしょう。しかし、社会保険労務士として、どのようにビジネスにつなげていけば良いのか?という点を見出し辛いものもあります」とおっしゃいます。本研修会では、外国人労働に関する知識と共に社会保険労務士としてのビジネスにつなげていくという観点を合わせてご講義いただいています。

まずは、社会保険労務士としてのビジネスモデルを「知識そのものを売る」「外国人の雇用を検討している企業に対応策を売る」「外国人の雇用を検討中・雇用中の企業へ(ニーズの深耕→コンサルティング)」の3つに大別し、更に細分化してその一つひとつに説明を加えていきます。その内容は、特定技能の情報はもちろん、外国人雇用全般もフォローした話になっております。また、基本となる知識から、想定される質問・問題点・対応方法など実務に根差したビジネスにつながるノウハウが沢山詰まっています。

現状、外国人労働者を雇用している顧問先や、これから外国人労働者の雇用を考える顧問先にも幅広く活用できる情報に満ち溢れています。これから更に拡大していく外国人雇用について、ぜひ先鞭をつけるためにも、本研修会DVDで学んでいただければ幸いです。

収録

2019年5月20日
(収録時間:2時間54分)

金額

幹事 ¥8,000(消費税抜)

常任幹事 無料

※常任幹事とは、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生です。

講義内容

1. 外国人の労働に関する制度全体の知識
2. 新しい在留資格「特定技能」
3. 社労士にとってのビジネスモデルの整理
4. 外国人労働者の受け入れ体制の整備
5. 外国人労働者の採用関連
6. 入社手続などの業務フロー
7. 在職中の労務管理
8. 退職時に必要な手続
9. 外国人技能実習制度との接続とさらなる収益化
10. 講座を終えてからすぐに行うタスクリスト

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

近藤麻理恵（片づけコンサルタント）が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

こんどうまりえ（1984～）。東京都生まれ。東京女子大卒。2008年、起業。2011年「人生がときめく片づけの魔法」を発売。2015年、米国・TIME誌の「世界で最も影響力のある100人」に選出。

【参考文献】

- (*)「ウォール・ストリート・ジャーナル(2015年3月2日付)」
(ダウ・ジョーンズ・ジャパン株式会社、2015年3月)
- (**)「人生がときめく片づけの魔法」
(近藤麻理恵、サンマーク出版、2011年1月)

「ふと『それってときめきますか』と聞いた時に、お客さんが
『ときめくかって言ったらときめかないよね』といってすぐに物を手放すことができた」(*)

冒頭の言葉は、
消費者の生活にどのような変化が起こるのかをイメージ
させることが、ヒット商品・サービスを生むためには欠かせない
ということを表しています。

毎年恒例となっている、米国・TIME誌の「世界で最も影響力のある100人」。2015年に作家の村上春樹（むらかみはるき）氏と共に選出されたのが、片づけコンサルタントの近藤氏です。

近藤氏の片づけ術は「リバウンドが無い」などの理由から、多くの人に支持されています。その人気は海外にも広がっており、近藤氏の著書は多くの言語に翻訳されています。本をきっかけに近藤氏の片づけ術を知った人たちが、Facebook上で同好会をつくって片づけの様子を公開したり、近藤流の片づけを行うことが「kondo」という動詞として使われたりするなど、大きなムーブメントになっています。

近藤氏の片づけ術のキーワードになっているのが、「ときめく」

です。近藤氏が「ときめく」片づけ術に至るまでには、次のような紆余曲折（うよきょくせつ）がありました。

近藤氏は幼い頃より家事全般に関心を持っていて、母親が購読していた主婦向けの雑誌に掲載されていた、料理術・裁縫術・片づけ術などに挑戦していました。しかし、料理や裁縫はやればやるほど上達していくのに対して、片づけだけは、しばらくすると元の状態に戻ってしまうということが続き、片づけに対してますます関心を持つようになります。

そうした中で、近藤氏は「捨てる!技術」という片づけ術を紹介した本に出合います。これは、不要なものをどんどん捨てる片づけ術で、近藤氏は家中の不要なものや、嫌いになったものを探しては、捨てるということを繰り返しました。近藤氏は次第に捨てるものを探すことにストレスを感じるようになり、ついには片づけノイローゼのような状態になって倒れてしまいます。

このとき、近藤氏は自分の片づけが間違っていることに気付き、次のような片づけの要諦を見いだします。

「本来片づけで選ぶべきなのは、『捨てるモノ』ではなくて『残すモノ』だからです」(**)

この経験から、近藤氏は自分にとって大切なものや、ポジティブな気持ちになれるもの＝「残すモノ」に目を向けて、独自の片づけ術を考案し、片づけのコンサルティングを手掛けるようになります。

しかし、当初は顧客に「残したいものや必要なものを残す」と説明しても、十分に理解してもらえないことがありました。しかし、顧客とやり取りする中で、「ときめくか/ときめかないか」というキーワードで捨てるものを分別するように提案したところ、多くの人がそのキーワードに共感し、ものを捨てることができるようになりました。

“残すモノ”に目を向けるという指摘は、言われてみれば当たり前のことです。しかし、片づけに悩んでいる人は、捨てるものや不要なものに目を向けがちです。また、片づけというと、「面倒」「やりたくない」といった後ろ向きな気持ちで取り組む人も多いはず。近藤氏が支持されるのは、“残すモノ”に目を向けるという見落としがちな点を指摘し、前向きに片づけに取り組む姿がイメージで

きる、“ときめく”というキーワードを提示したことにあるでしょう。

現在、マーケティングの世界では、「共感」が1つのキーワードになっています。共感を呼ぶことで、顧客が多数の商品・サービスの中から、自社の商品・サービスを自分に必要なものとして捉えることができるからです。

共感を呼ぶために欠かせないのが、「商品・サービスを手にすることによって、自分の生活がどのように変わるのか」という点を顧客が明確にイメージできることです。その基本は、自社が伝えたい情報を提供するのではなく、顧客が必要とする情報を提供することにあります。顧客一人一人の顔をイメージし、顧客と対話するような徹底した顧客目線が、支持される商品・サービスづくりには欠かせないのです。

以上(2015年5月作成)

【本文脚注】本稿は、注記の各種参考文献などを参考に作成しています。本稿で記載している内容は作成および更新時点で明らかになっている情報を基にしており、将来にわたって内容の不変性や妥当性を担保するものではありません。また、本文中では内容に即した肩書を使用しています。加えて、経歴についても、代表的と思われるもののみを記載し、全てを網羅したものではありません。

※上記内容は、本文中に特別な断りがない限り、2015年4月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

第4回

「従業員トラブルアドバイス・解決技術」

～性格応用心理学(エニアグラム)・顧問コンサルタント入門～



ビジネス能力開発株式会社 代表取締役 安村 明史 氏

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



人件費を35%カットした、東北の半田社労士の事例

今回は、東北で顧問コンサルタントとして活躍している社労士、半田朱美さんの例をご紹介します。半田さんのクライアントに、飲食店を2軒、経営している事業主がいます。2018年1月から関与しているのですが、最初の相談は、従業員から「業務の手が足りないので、スタッフを増やして欲しい」との要望が挙がっているが、経営的には財務が苦しいというものです。従業員は社員10名、パートは11名で、月の給与総額は222万円でした。売り上げは年間6,400万円で、人件費が全体の41%を占めていました。飲食店における適切な人件費の割合は30%といわれています。適切な数字を11%も上回っているが、現場からは「人が足りない、人を増やせ」との要望が挙がり、毎月1人は従業員が辞めていく職場でした。

そこでまず、半田さんは、事業主の性格タイプを判別しました。その結果、社長はジャイアンタイプ(タイプ8)の女性であることが分かりました。また、全従業員の履歴書を提出してもらい、顔写真と文字の特徴から従業員の性格タイプを判別しました。その結果、従業員のほぼ半数がスナフキンタイプ(タイプ4)であることが分かりました。スナフキンタイプの方は全て個性的です。スナフキンタイプにはスティーブ・ジョブズ氏や本田宗一郎氏のような、素晴らしい経営者もいます。しかし、同じスナフキンタイプでも、ロックンローラーの内田裕也氏のような、社会のルールや常識を嫌うような、とんがった人物になる特徴もあります。一般的にスナフキンタイプは、組織のルールや社会常識を軽く見ていますので、社会性が低く、職業も転々とし、安

定した力を出せない傾向があります。採用の際に、履歴書を見て転職回数が多い場合には、スナフキンタイプを疑った方が良いでしょう。この結果を受けて、社長からスナフキンタイプの従業員の仕事ぶりを一人ひとりヒアリングしました。その結果、スナフキンタイプの多くは、ビュッフェの料理の味が明らかに変わっても平気な顔をしている、女性に髪をヘアピンで留めるように言っても指示に従わない、調理士がメニューの写真と異なる料理を勝手に出すなど、非常に統率の取れていない仕事ぶりの現場であることが分かりました。そこで、半田さんは、就業規則と人事考課の表を作成し、従業員としての業務の基準を明確にしました。また、接客、調理のマニュアルを作るとともに、恰好や服装についての基準を設け、マネージャーには管理職研修を行いました。その結果、社会性の低いスナフキンタイプが居づらくなって、次々に自主退職をしました。そして、新たな人を採用する際に、単に人手が足りないからすぐに入れるという考えを改め、仕事に対して安定的に貢献する人を見極めて採用することにして、履歴書段階での合否の精度を高くしました。多くの人は知らないのですが、履歴書には50以上の情報が詰め込まれています。写真や経歴ばかりではなく、文言の使い方、文字の書き方で社会性や健全性、仕事への考え方が鋭く読み取れます。今回の例でいえば、

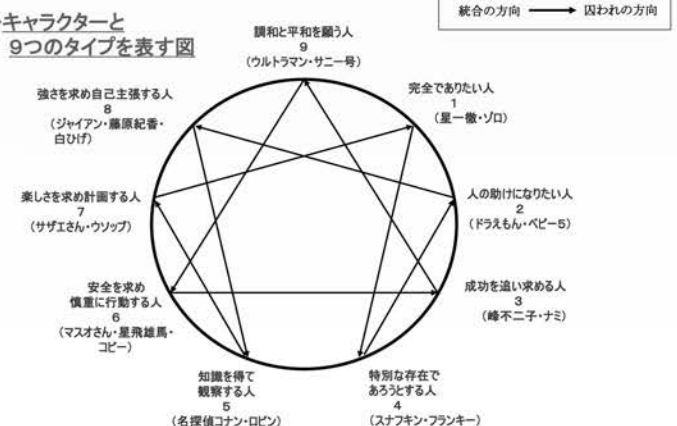
志望動機の欄に「夢」「感動」の文字を使っていれば、事前に求職者はスナフキンタイプであると知ることができます。読み取りのツールはエニアグラムです。半田さんは、エニアグラムを駆使して、採用での正確な見極めを実現しました。

結果として、2019年2月の従業員数は16名、人件費は131万円に減り、35%の経費削減ができました。そして、辞める人はゼロになりました。売り上げは、去年と同じ6,400万円ですが、人件費が削減された分で内装を変えたり、冷蔵庫を新しくすることができました。人の問題が、ほぼ解決したので、社長は安心して営業や社長業に専念できるようになりました。このような成果もあって半田さんは、就業規則作成のスポット業務から、月々5万円の顧問コンサル料をもらうことになりました。

このようにエニアグラムという性格応用心理学を使用した採用、定着、教育のコンサルティングをすることで、従業員の問題解決が可能になり、事業主、社労士共にハッピーになります。

(次号につづく)

◇キャラクターと9つのタイプを表す図



CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

保険代理店の 人事・労務管理と就業規則

著:森慎一
価格:2,400円(消費税別) 出版:日本法令

保険代理店業界では平成26年の委託型募集人の適正化により、それまで業務委託契約であった保険募集人の多くが雇用契約に切り替えられました。しかし、それから5年以上たった今でも、少なくない保険代理店で労務管理上の問題を抱えている実態があるようです。本書は、保険募集に関する法規制を概観した上で、歩合給制を中心とする賃金制度、営業成績不振者の取扱いなど、保険代理店の労務のポイントを解説するものです。就業規則の規定例を随所に収録しました。保険代理店経営者や、社会保険労務士必携の1冊となっています。



外国人雇用の実務必携Q&A

著:本間邦弘・坂田早苗・大原慶子・渡匡・西川豪康・福島継志
価格:3,600円(消費税別) 出版:民事法研究会

社労士が中心となり、専門の弁護士、行政書士、税理士と共に2019年4月の入管法改正に適合した内容に合致し、また働き方改革への対応も考慮した内容で発刊された、社労士必携の最新版です。7月現在、amazonの「外国人労働者」の売れ筋ランキングにおいて、上位で売られています。



選択制 がん罹患社員用就業規則標準フォーマット

編著:順天堂大学医学部公衆衛生学講座 准教授 遠藤源樹
監修:鳥飼総合法律事務所 小島健一
著:がん患者就労支援ネットワーク(山岸勉・石川光子・前田康彦・吉川和子)
価格:1,500円(消費税別) 出版:労働新聞社

日本初の「がん患者大規模復職コホート研究(順天堂大学医学部公衆衛生学講座准教授 遠藤源樹)から導かれた「がん罹患社員対応」モデル就業規則です。がん罹患した際の、社員のがん治療と就労の両立を支援するためのツールの一つである「就業規則」について、モデル規定例(先進企業の規定例も含む)とその解説を収載。第1章「選択制がん罹患社員用就業規則標準フォーマット」、第2章「がん治療と就労の両立支援ポイント15」、第3章「企業の病休・復職制度等実態調査」、第4章「特別寄稿」と、がん治療と就労の両立支援ポイントを簡潔に解説することで、がん罹患社員のニーズと企業対応が分かるものとなっています。

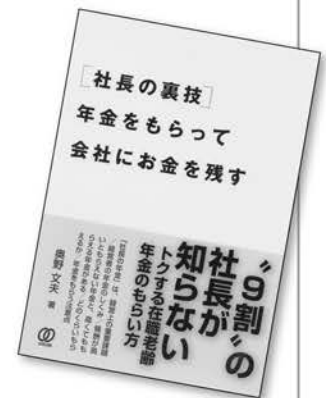


[社長の裏技] 年金をもらって会社にお金を残す

著:奥野文夫
価格:1,500円(消費税別) 出版:ばる出版

本書では、65歳からの社長の年金に焦点を当てて解説しています。小さな会社の社長が働きながら年金をもらうことで、会社財務や社長の手取り収入にどのような効果が生じるのかを、具体的な事例をもとにわかりやすく説明しています。

- その他、
- ・国の年金以外に企業年金連合会からの年金もある場合の注意点
 - ・小さな会社の経営者によくみられる、年金の「もらいもれ」事例
 - ・50代以下の若年社長向け「選択制確定拠出年金」を活用した役員退職金積立
 - ・税法上優遇されている共済制度を活用した資金準備・役員退職金準備
 - ・雇用保険の助成金を活用するにあたってのポイント
- にも触れています。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナーでは出版された著書を幹事社労士にご紹介いたします。「著書をPRしたい」という希望がございましたら、是非ご活用ください。掲載をご希望の方は当該書籍に200～300文字程度の社労士向け紹介文を添えて、事業部事業課までご連絡ください。順次掲載いたします。

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナー掲載のお問い合わせ先: 中小企業福祉事業団 事業部 事業課 (03-5806-0298)

「易経」は紀元前10世紀頃に成立した東洋最古の文献です。古代から帝王学の書として組織のトップに読み継がれてきました。欧米では「Book of Changes (変化の書)」と呼ばれ、時代を生き抜くためのリーダーの原理原則を今に伝えています。社労士であると共に易経の講師も務めている筆者が、先生方の顧問先指導や事務所経営に活用いただける視点で、この古典の叢智を紹介します。



まこと
伊勢事務所株式会社
代表取締役 飯田 吉宏 氏

社会保険労務士・中国古典講師。
2004年社労士として独立。2013年より竹村亜希子氏(易経研究家)から哲学的解釈の易経を継続して学ぶ。現在は、社労士の知見に易経のエッセンスを取り入れた人材・組織開発を得意とし、リーダー・後継人材の育成支援に注力している。仏教寺院などで易経講座の講師を務めながら、コンプライアンス・労務管理関連のテーマを中心に、全国の商工会議所や法人会など各種団体での講演・セミナーにも登壇している。

陰陽による問題解決思考

易経は64の「時」を通じて変化の道理を教えています。その世界を理解する上で欠かせないのが陰陽の考え方です。東洋思想の根本には、対立・矛盾する概念または実体を統合することで、新たな発展の原動力とする思考方式(陰陽論)があります。陰陽を学ぶことによって現実への易経の応用が格段にやすくなります。

易経の根幹をなす陰陽の教え

易経は、東洋思想の原点にあたる文献です。そのため、易経自体が陰陽の概念によって構成されています。一見単純に思える「陰」と「陽」を組み合わせて物語に仕立てることで、私たちの世界に起こりうるあらゆる変化と出来事を表現しているのです。易経を電子的なシステムにたとえると、陰陽はOSに近い役割だと言えるでしょう。

陰陽は、現象や物事の性質を「陰と陽の2つに分ける」という発想から始まります。陰の要素は「受容」や「柔軟性」、「適応力」など。陽の要素は「前進」や「積極性」、「活動力」などに定義します。これを元に、人間を1つの実体と仮定すると、便宜的に2つの性質に分けることができます。性別ならば男性(陽)と女性(陰)。性格の傾向ならば外向的(陽)と内向的(陰)といった見方です。図表は陰陽の配当の一例を示しています。

陰	陽
女性	男性
母	父
地	天
柔	剛
冬	夏
従業員	経営者

陰陽を用いると、物事は陰と陽が渾然一体となって表れていることに気がつきます。たとえば、自然は天と地のペアにより成立しています。当然ながら会社も経営者と従業員が一体化して運営されます。また、陰気や陰険などの言葉から陰にはマイナスのイメージが付きまといますが、易経では陰が陽よりも劣っているとは考えません。陰は陽の、陽は陰の存在があってこそ力を発揮するのです。

男性と女性が変わり、新たな命が誕生します。厳しい寒さの冬の間大地が滋養を蓄え、芽吹き春と成長の夏を迎えることができます。つまり、性質の違いを二元論ではなく一元論として捉えることが陰陽論の本質です。易経はこの事を下記の一文で教えています。

「一陰一陽、これを道と謂(いう)」(繫辞上伝)

陰陽を「人」の問題解決に活かす

陰陽はアクセスの仕方でも自在に変化します。たとえば、組織で女性の上司と男性の部下なら、女性が陽で男性が陰になります。立場や地位、環境によって陰陽の配当は変わります。さらに言えば、組織の栄枯盛衰や時代の進行も陰陽の視点で分析ができます。

「人」の問題解決に陰陽を活かすことも可能です。たとえば、優秀なプレイヤーが管理者に昇格した場合、人が育たないことが往々にしてあります。プレイヤーは個人の戦術が中心であり、成果の主因は陽の力です。一方、管理者は部下の力量に応じた指導やチームの人間関係のフォローが求められます。これは陰の力です。管理者には、陰の力を発揮して部下の成長(陽)を引き出す技術が必要です。

陰陽の発想は様々なクライアント指導に使えます。ぜひ興味を持って学んで頂ければと思います。

最後に、大久保幸夫氏(リクルートワークス研究所所長)の著書から論考を紹介します。

「今後、マネジャーは2つの価値観の狭間に立たされる可能性がある。それは、『全体と個人』をはじめ『活躍と停滞』『競争と協調』『管理と自律』『量の拡大と質の進化』など相対的な価値観である。(中略)すべてのものは陰と陽で成り立つという『陰陽論』があるが、陰と陽は相反しつつも一方がなければもう一方は存在せず、双方の存在と調和が必要とされる。2つの価値観を同時に考えていくことは、組織のバランスを保つ上でも重要ではないだろうか」

(「働き方改革 個を活かすマネジメント」大久保幸夫・皆月みゆき著 日本経済新聞出版社 P.275)

働き方改革が話題の昨今、人的資源管理における「多様性」は一段と注目されています。このテーマの先には、リーダーがいかに組織を包括し、運営するかという古くて新しい問題が横たわっています。人と組織を陰陽の目線で見つめることが、この解決に向けたヒントを与えてくれると私は思います。

※参考文献 「超訳・易経」(竹村亜希子著・角川SSC新書)「易経一日一言」(同著・致知出版社)

(次号につづく)

公式キャラクター(兼広報担当)連載

「ダン・チューキチが語る!」vol.7

労務のみでない法改正情報を
含めた行政情報全般をチェック!

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

第7回となる今回は「ナレッジストア」のご案内です!



「ナレッジストア」とは?

「ナレッジストア」は、SBIビジネス・ソリューションズ(株)から提供されているコンテンツサイトになります。

経営に関わる情報の仕入れて
会話を円滑に!



無料でご覧いただける「ナレッジニュース」は、労務/経営/税務等に関する法改正情報、統計データなどの最新トピックスを掲載しております。月3回随時更新されますので、経営者が求める鮮度の高い情報を収集することが可能です。また、本会報誌のデジタル版も1週間ほど発送に先駆けて読むことが可能です。

※幹事社労士高度化事業へご協賛いただくと、自身のホームページにニュースを掲載できる「HP用自動更新コンテンツ」、コラムとして様々なメディアに掲載できる「転載フリー記事」、その他「よく使う書式セット」や法改正に対応した「特集コンテンツ」など様々なコンテンツがご利用いただけます!

お問合せ先

本サービスに関するお問い合わせは、下記までお気軽にご連絡ください!

中小企業福祉事業団 事業部

TEL 03-5806-0298

Mail info@chukidan-jp.com

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

幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

6 継続的な情報提供
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」

5 顧問契約
「業務案件優先紹介」

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

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

2 出会い〜きっかけ
「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

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT

1

12月1日から損保ジャパン日本興亜の「社会保険労務士賠償責任保険」が始まります。

この保険は、社会保険労務士またはその使用人や補助者が、日本国内において社会保険労務士の業務上の過誤により発生した損害について補償するものです。

また、労働保険事務組合の業務に起因する損害について補償する「事務組合担保保険」、個人情報や企業情報の漏洩に起因する損害について補償する「情報漏えい保険」などのオプションも取り揃えております。

幹事社会保険労務士の皆さまが毎日安心して業務を行っていただくためにも、ぜひこの機会に加入をご検討ください。

※全国社会保険労務士会の団体制度とは異なります。

※詳しい内容は同封のチラシをご覧ください。

REPORT

2

中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーンのご案内。

夏の特別キャンペーンとして下記の研修会DVDを期間限定で30%OFFの特別価格にてご提供しております。

①「個別・集団労働紛争への対応」 講師：小林 弘和 氏

(2018年4月18日開催、収録時間：2時間32分)

8,640円 → **6,048円**

②「社労士が提案する「人材確保と定着のノウハウ」(中小企業向け)」 講師：諸星 裕美 氏

(2018年6月8日開催、収録時間：2時間13分)

8,640円 → **6,048円**

※いずれも消費税込みの金額です。

年度更新や算定基礎届の提出が終了し、業務も一段落されたことと思いますが、この時期は是非「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。

※「中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーン」の

詳細は同封のチラシをご覧ください。



各道府県社労士会報に当事業団の広告掲載、チラシ同梱を行っています。

中企団では、幹事社労士の先生方のお仲間を増やすべく、掲載のご協力をいただいた各道府県の社労士会が発刊する会報誌に、広告掲載、チラシ同梱を行っております。

直近では岩手県会が発刊する7月号の会報に掲載されました。また、香川県会では、会員向け配送物にチラシを同梱する予定です。所属の会の会報誌がお手元に届きましたら、中企団の広告掲載やチラシ同梱がないか、お目通しいただければ幸いです。

【広告掲載・チラシ同梱実績】

北海道・青森県・宮城県・秋田県・岩手県・山形県・群馬県・大阪府・長野県・島根県・高知県・岡山県・長崎県・宮崎県・広島県・福岡県



↑ 上記のような広告が掲載されています。

なお中企団では、お仲間の先生のご紹介もお待ちしております。

ご紹介いただいた先生が幹事社労士としてご登録に至った場合には、お一人につき、『中企団サービスご利用チケット』を2,000円分ご贈呈する「幹事紹介制度」も実施しています。

情報・ツールをお探しの方や、個別の勉強会などで知り合ったお仲間の方など、是非とも中企団をご紹介しますよう、お願いいたします。

※「幹事紹介制度」の詳細はこちら

⇒ <https://www.chukidan.com/introduce>

(「紹介状」「中企団概要」チラシのデータをご希望の場合には、上記URLのページ中段「紹介状ダウンロードはこちらから」より、ダウンロードできます)

中企団サービスご利用チケットは以下のコンテンツにご活用いただけます。

- ・CUBIC診断費用
- ・研修会参加費&DVD購入費用
- ・幹事社労士高度化事業協賛金

※サービスチケットは、「ご紹介いただいた方が幹事社労士として登録された時点」の発行となりますので、予めご了承ください。

(まだ幹事社労士としての登録に至っていない場合には、弊社から随時お声掛けを行っております)

▽ 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 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。

- ・EMケイシステム商品 (社労夢等) あっせん
- ・労働新聞デジタル版 あっせん
- ・業務提携先資料 (パナソニックホームズ、パナ、さんぎょう等)

幹事社労士専用メニュー

■ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

ご利用の手順や費用の説明がご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

企業向け業内チラシアンケート及び診断結果レポートの作成が簡単にできます。(平成27年10月31日改定)

▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

医師紹介、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2400以上の社労士事務所と顧問先企業58万事業所でご利用いただく信頼と実績の「社労夢シリーズ」

社労士事務所が企業へご提案、注目のクラウド人事労務システム

ツナガル社員、
ひろがる未来。

Kindness of Roumu



DirectHR

従業員のハンズツな労務関係手続がこのシステム1つでらくらく処理できます。

Direct HR

入社から出産・退職を含む会社への申請処理をクラウド管理可能。

従業員はスマホやパソコンにより、気軽にいつでも申請、
申請されたデータから雇用・社保の電子申請まで行えます。

※機能は順次リリース予定、システム内容・画面等は変更になる場合がございます。



おすすめ機能



電子申請完了まで簡単ナビゲート

35種類の電子申請を
申請完了までナビゲートするから
初心者の方でも迷いません。



公文書配布&受取をWEBで

離職票や労災通知書は mybox で
WEB 受け渡しして
やりとりの手間を削減します。



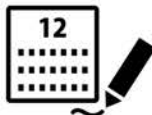
マイナンバーの収集はお任せ

メール招待でらくらく収集、
収集状況も一目で
わかりセキュリティも万全です。



WEB給与明細

給与明細は WEB で閲覧可能に。
従業員は過去3年間の明細を
WEB で自由に閲覧できます。



WEB年末調整

年末調整申告はスマホやパソコンで
簡単に処理できます。
作業時間は手書きの1/3以下に。



社会保険労務士からのご提供

社労士様経由で提供頂くことで
よりスムーズに電子申請まで
完結できます。

お申込み・お問合せは各オフィス、
またはこちらまでどうぞ →

<https://www.mks.jp/c8b/>



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

●東京オフィス 03-5803-3400

●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