

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団



CONTENTS

- 新春ご挨拶
- パワーハラスメント対策の法制化
～その影響と実際
- 業種特化社労士の視点から
- ～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
- 迷想日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- つながりを活かす！つながりて生きる！企業支援の実際
- 顧問先を増やそう！
- 今、伝えたい法改正情報
～現場の多様な視点を合わせて～
- 法令改正最前線
- 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- 経営のヒントとなる言葉
- CHUKIDAN おすすめ本
- 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～
- ダン・チューキチが語る！
- 中企団事業報告



幹事社労士4,700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

～ 令和の時代を迎えて ～

理事長 川口 義彦



2020年、謹んで新春をお祝い申し上げます。

本年は、いよいよ「TOKYO2020オリンピック・パラリンピック」開催年となります。昨年の「ラグビーワールドカップ」の成功を、期待高まる56年ぶりの平和の祭典に引き継げるよう祈念しております。

さて、働き方改革関連法は順次施行されていますが、果たして実態として効果は上がっているのでしょうか？生産性の面では、日本生産性本部調べの日本の「時間当たり労働生産性」と「1人当たり労働生産性」では、共にOECD加盟36カ国中21位。また、ダイバーシティの面では、世界経済フォーラムの「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」では調査対象153カ国中121位。国の障害者雇用率は2.31%で目標に到達せずと、まだまだこれからといったところのようです。

繰り返しとはなりますが、オリンピックは平和の祭典。その平和とは「人権」「労働」「公正な事業慣行」などにも及びます。それを内包するSDGs(持続可能な開発目標)の推進も含めて、成功にはまさに「人」の専門家たる社会保険労務士の活躍にかかっているととも言えましょう。

また、今年は「GビズID」の導入により行政の電子化プラットフォームが整い、運用が始まる年になります。令和の時代を迎えて、デジタル化は加速度を増して進展しています。この流れは、全ての事業者を巻き込む一大転換期であり、脅威であるとともに好機でもあると捉えられます。

当事業団としては、幹事社会保険労務士と共に働き方改革の求める要請や電子化についての対応を進め、中小企業診断士会員の力も借りながら、この転換期を好機とすべく企業支援を進めていきたいと思っておりますので、引き続きご助力いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

結びに、幹事社労士の皆様の並々ならぬご活躍、ご健勝とご多幸を心より祈念申し上げ、年頭にあたってのご挨拶とさせていただきます。

デジタル社会の進展に伴い新たな連携を

参与 小黒 光司



謹んで新春のご挨拶を申し上げます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては健やかに新年をお迎えのことと存じます。

さて、昨年は日本経済に大きな影響を及ぼす事柄が幾つもありました。プラスの側面而言えば、ラグビーワールドカップの大成功、「モノ(買い物)」から「コト(文化や食に触れるなど)」への移行で引き続き好調なインバウンド需要など、マイナスの側面而言えば、消費税増税による消費の冷え込み、大雨や台風による大規模な災害など、特に変動の大きい1年であったと思われまます。

12月に発表された日銀短観では、大企業製造業の業況が6年ぶりの低水準となり、また大企業非製造業においても更なる悪化が見込まれています。中小企業においても製造業では9月時点よりさらにマイナス幅が拡大していますが、非製造業においてはプラスを維持しており、内需の底堅さが見て取れます。

このような中、経済産業省は昨年未だに、補助金申請をオンラインで行うことができる「Jグランツ」のリリースについて公表しました。経産省は他省庁に先駆けてデジタル・トランスフォーメーションを推進していますが、他省庁に展開されることが見据えられていますので、厚生労働省所管の社会保険労務士の皆さまも状況を注視し、それに対応し得る知見を身に付けておく必要があるでしょう。なお、「デジタル・ガバメント中長期計画」は、目標期間が2022年度末までとされていることから、この3年間は我々土業にとって大きな変革の時期であり、既成概念、価値観、ビジネスモデルなど、ゼロベースで見直す時期に来ていると言っても過言ではありません。

この変革の波に乗り、未来に向かって希望のある土業として、社労士・診断士がデジタル化の推進を始めとする新たな連携の形を作り上げ、企業の繁栄にますます寄与していくことを願ひまして新年のご挨拶に代えさせていただきます。

新たな挑戦に向けて

相談役 藤井 保憲



明けましておめでとうございます。令和最初の新年ということですが、新聞には「さびつく成長の公式」「新たな挑戦の時代」という言葉が躍っています。「挑戦」は厳しい言葉ですが「可能性」を持つ言葉です。日本経済が「挑戦」を通じて現状を打破し真の豊かさを実現する、今年がそのスタートの年になればと期待しています。

ところで、最近、個人や社会を繁栄させる強みや長所を研究する心理学として「ポジティブ心理学」が注目されています。その中核には「周りの人のことを考えること」があるとされますが、それが見事に結実したのが今年のラグビー・ワールドカップの日本代表でしょう。国籍の違いを含む個人の個性・長所を余すところなく引き出し、1つの日本チーム(ワン・チーム)に纏めあげたことは、大きな挑戦であり、それは組織とそこで働く人の関係を考えさせるよい機会になったように思います。

また、私が関わりの深い税の分野では、昨年消費税率の引き上げがありました。複数税率となり、ポイント制も加わって事業者、特に中小事業者の対応が心配されたところですが、大きな混乱も今のところ見られません。これも、制度改正にどう立ち向かうかという挑戦でしたが、ビジネスを担う人々、特に中小事業者の危機対応力の高さを示したと考えられています。

いろいろな組織や企業が「挑戦」する時代にあって、そこで働く「ヒト」の問題をどう解決するかは、今後ますます重要になると思われ、企業の「ヒト」の専門家である社会保険労務士の皆様への期待は高まっています。労働関係の法の遵守といった基本的な業務を超えて、企業の「ヒト」の専門家として企業と共に問題解決に取り組むことが求められる場面が増えてくるように思います。新しい年が皆様にとって実り多い「挑戦」の年になることをお祈りしています。



新春のご挨拶



幹事社労士の先生方におかれましては、
輝かしい新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。

中企団では本年も引き続き、新たなコンテンツの開発・提供に加え、社内体制の強化を図り、ご好評いただいているサービスにつきましても更なる改善を重ねていく所存でございます。

またこれまで同様、幹事社労士の先生方と共に、益々の中小企業の人事労務分野の活性化に寄与すべく、職員一同一丸となり尽力してまいります。

今後とも変わらぬお引き立ての程、よろしくお願い申し上げます。

中企団職員一同



パワーハラスメント対策の法制化 ～その影響と実際

～法制化前後のパワーハラスメントに関わる裁判や法施行を前にした行政の動向について～

改正労働施策総合推進法の成立によって、パワーハラスメント対策が法制化されました。本稿は二回にわたって法制化に関連した司法・行政の動きをお伝えいたします。

岩谷・村本・山口法律事務所 弁護士
村本 浩 氏

大阪府出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年に弁護士登録（大阪弁護士会）して弁護士としての道を歩み、今に至る。労働法を得意としており、適正な労務管理・紛争予防に向けてのアドバイスを行うとともに、労使紛争発生時の示談対応、労基署対応、団体交渉の立会い、労働審判手続・仮処分手続・訴訟手続の代理、労働委員会・労働局におけるあっせん手続の代理などを手掛ける。また、各地方の社労士会の研修講師として、多数の講演を行っている。



1. パワーハラスメント防止のための指針の告示

令和元年5月29日に成立した、パワハラ防止法では、事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るための必要な指針を定めるとし（同法第30条の2第3項）、労働政策審議会雇用環境・均等分科会での議論を経て、令和2年1月15日に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等についての指針」（パワーハラスメント防止のための指針、以下「指針」という）が厚生労働省から告示された（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）。

2. 6類型に分けての例示

指針においては、「職場におけるパワーハラスメント」を「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」と定義するとともに、パワーハラスメントに該当する行為、該当しない行為を「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」、および「個の侵害」という6類型に分けて、それぞれ例示している。

例えば、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

に該当すると考えられる例としては、

- ①人格を否定するような発言をすること（例えば、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な発言をすることを含む）
- ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと
- ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと
- ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信することが挙げられている。

①に関してLGBT問題にも配慮した内容となっているほか、近時、職員のLINEグループの中で上司が部下を厳しく注意する内容の投稿を行い問題となるケースが増えており、④も留意すべき行為として挙げられている。実務上は、①の人格を否定する発言の具体例が挙げられなかったことから、「人格否定」になるのかどうかの基準は明確になっていない。対策としては、NGワードを想定して言わないようにするだけでなく、指導・注意は業務内容（ミスの内容）に限定することを意識し、従前効果があった人生観等を持ち出して発破をかけるなどの少しテクニカルな指導・注意の方法は避けるということを意識するべきである。

他方、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

に該当しないと考えられる例として、

- ①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること
- ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること

が挙げられている。

この点、従前、指針の素案段階では、①は「遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること」と記載されていたため、風呂に入っていない、髭がぼさぼさなど、マナーを欠いた状態で就労している場合に、これまでは注意をすると「人格否定」と言い返されるケースが多かったが、指針に①が明記されたことで指導がしやすくなると考えていたが、この点は告示する際に削除されている。

また、過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)に該当すると考えられる例として、

- ①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること
- ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること
- ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること

が挙げられている。

②については、新卒採用者をOJTで研修する際に、従前、ノルマや目標を設定し、頑張らせるケースが多く見られたが、指針に明記されたことにより、紛争となる可能性が高まった。そのため、新卒採用者のOJTでの研修においては、できるかぎり業績目標などは設定せず、取り組めるように配慮すべきである。

他方、過大な要求に該当しないと考えられる例としては、

- ①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること
- ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せることが挙げられている。

さらに、過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)に該当すると考えられる例としては、

- ①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能

な業務を行わせること、

- ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないことが挙げられている。

他方、該当しないと考えられる例として、

- ①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること

が挙げられている。この点、従前、指針の素案段階では、経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせることも該当しない例に挙げられていたが、「経営上の理由」というあいまいな理由で能力に見合わない簡易な業務に就かせることができってしまうという誤解を避けるため、指針が告示されるに当たって削除されている。

3. 雇用管理上講ずべき措置の具体的内容

指針においては、雇用管理上講ずべき措置の具体的な内容も定められたが、これまでセクハラ指針で定められた内容とほぼ同じ内容となった。従前のセクハラ指針からの変更点としては、相談窓口について、設置だけではなく、労働者への周知を必要としている。そして、相談窓口担当者は、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、対応するように明記され、相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしている例として、従前のマニュアル作成に加えて、相談を受けた場合の対応についての研修を行うことも挙げられている。

また、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関して相談をしたこと、もしくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め、もしくは調停の申請を行ったこと、または調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することも講ずべき措置の内容として挙げられている。

以上の変更点は、従前のセクハラ指針も改正をして加わることとなったため、セクハラ・パワハラ共に同様の対応を行う必要がある。

雇用管理上講ずべき措置については、大企業は2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日を予定しているため、中小企業においては対応期間に余裕があるものの、セクハラ指針に基づく雇用管理上講ずべき措置がとれているかを確認するとともに、パワハラについても同様に整備を進めることを意識いただければ、大きな問題は発生しないものと思われる。

業種特化社労士の視点から 第21回 『不動産業編』

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。

RESUS 社会保険労務士事務所 代表 社会保険労務士 山田 雅人 氏

1979年大阪府生まれ。2016年株式会社RESUS創業、翌年RESUS社会保険労務士事務所を開業し、不動産業界を中心とした中小企業に対して労働環境改善、採用支援、助成金申請など労務支援を行っている。社労士業界では若手で創業間もない事務所でありながら、従業員9名を抱え初年度から顧問先を順調に獲得している理由は「従業員を大切にすること」を事業目的としている点大きい。研修講師や事業所訪問など、顧問先で働く従業員と接する機会をあえて設けることで現場の声を経営支援に活かしている。



(1)不動産業界の労務管理

不動産業者は平成31年時点で全国12万社以上あり、コンビニより多いと言われる歯科医院6万の倍、50万人を超える従業員の方たちが不動産業界で働いています。不動産業の大手といえば住友不動産や三井不動産を思いつきますが、賃貸仲介の分野で上場する会社や全国展開するような大手はほとんど存在せず、アパマンショップなどの看板を借りるフランチャイズや古くからある地元の小規模事業者が大半です。

一般的なイメージで不動産業界と聞けば、駅前の一等地に店舗を構え、スリムなスーツで接客にあたる若者をイメージします。さて、労働の実態と言えば、駅前の店舗では定休日の水曜日を除き、土日も夜遅くまでパソコンの画面を見つめたり、遅い時間でも会議のようなものを行っています。そして、朝は開店の9時前から店前を掃除したり、幟を立てたりと開店の準備を行っています。事務員は店舗に一名、複数の営業担当が接客業務にあたるのが一般的ですが、物件の現地調査などの

情報収集や間取り図面の作成、契約書類の作成など、接客業務に関連する業務のほとんどが「営業マン」の仕事です。

不動産業界は実力主義社会で売上追求とノルマの意識が高く、労務管理など二次、売上を上げることが唯一正しいことである風習がいまだに続く珍しい業界です。要件を満たさない事業場外みなし労働時間、変形労働時間制、固定残業代が導入されており、また仲介業では認められないにもかかわらず、不動産管理業を兼業していることを都合よく解釈して1週44時間の特例措置対象事業場と扱っている会社も多くあります。最大手の野村不動産でも、組織ぐるみで違法な裁量労働制を適用し、残業代を支払っていなかったとして労働局の特別指導、是正勧告を受けたことは記憶に新しい事件です。不動産業界では労務管理の基本中の基本である「労働時間管理」すらまともに行われていない会社が普通です。私もそんな不動産業界で20代のほとんどの時間を過ごしました。

(2)売上至上主義の弊害

不動産業界は先述した通り、多くの若者たちに支えられている業界です。他の業種であれば一定期間の研修や下積みを経てお客様を接客しますが、不動産業界は入社直後からお客様の対応にあたる珍しい業界で、知識の浅い20代～30代の若者でも体力さえあれば何とか売上ノルマをこなすことができます。一方で、国民生活センターに寄せられる相談のうち、賃貸アパート・マンションに関する相談件数は堂々のベスト10上位入り、いまやサラ金を上回る相談件数が報告されています。トラブルの経験から学び回避する術を身に着けることは進歩発展の基本ですが、不動産業界では経験を組織で共有して未来へ活かす基本的なマネジメントが置き去りにされています。

このトラブルの絶えない根本的な問題は不適切な労務管理にあると思っています。売上を追求する会社において、売上の上がらない営業担当は権限など与えられるはずもなく、また上がらない売上を自責するのは自然

なことです。「営業は売上を上げるのが仕事」、「売上の上がない営業は給料が低くて当たり前」、「売上の上がない営業は給料泥棒」と毎日言われれば、会社の労務管理の問題点を指摘するような気力は失われます。勇気を出して労務管理を指摘すれば、「売上を上げてから言え」と言われ、売上を上げれば上げるほど、いつまでも第一線で売上貢献にまい進しなければなりません。つまり、売上至上主義に労務管理の入る余地は無いのです。そうして、会社から優秀な人材が流出し他業種へ転職していくことは、景気を下支えしている不動産業界の大きな損失です。

(3)顧客を救うために社労士に

私自身、仕事にやりがいを感じていたため10年近くも続けられたものの、やはり体力的にも精神的にも限界を感じたため、法人に対する不動産コンサルティング会社へ転職し、福利厚生の一つである社宅関連業務部門で7年ほど責任者を務めました。社宅制度を全国に展開する企業は、ほとんどが大企業で、コンプライアンス意識が高く、私が経験してきた不動産取引の『実務』だけではどうにもならない事を多く経験しました。

社宅制度は規則であり、税法や社会保険法の他、労働関連法律等幅広い知識が必要となります。規則の問題点を改善するためには、労使調整など様々な社内の手続きが必要なことにご存じの通りかと思えます。同時に、企業が社宅を契約したり、不動産を売買する際には、その地域の不動産業者の協力を仰がなければならぬため、知識の深い優秀な人材に協力していただきながら仕事を続けていました。しかし、優秀な人材ほど転職したり、別業界に転職する姿はおこがましくも自分と重なる部分があり「惜しい人材」が

業界から失われていくことに歯がゆさを感じていました。

そんななか、私が担当していた企業が税務署から制度の問題点を指摘され、数千万円の膨大な額の追徴をうけました。制度の適正化を急ぐなか、生半可な知識では意見を述べる事ができず、無力を痛感したことから猛勉強することになり、その一環で社労士資格を知ったことがきっかけです。

(4)不動産業界の現在と社労士の関わり

不動産業界で働く若者たちは素直で熱心、会社に言われたことを正しいと信じています。どの業界でもいえることですが、コンプライアンスに疑いのある企業は「誠実で優秀な人材ほど」離職していきます。競争過多な業界は目先の利益に精一杯で、労働環境の改善や人材の育成に、ほとんど時間を割くことはありません。しかしようやく、人材不足や働き方改革関連法の施行によって「このままでは将来が無い」危機感に気が付いた経営者が中小企業にも少しずつ増えてきました。

先にも申し上げたように、不動産業界は営業マンが一人で全てをこなす構造で、「普通の業種」では生産性向上のため当たり前におこなわれているような、分業制や業務のアウトソーシング(BPO)、時短労働者の活用などに遅れている業界を、適法な「普通の業種」並みにするために支援することは社労士にしかできない重要な職務だと考えます。

(5)不動産の活性化と当事務所の将来設計

当社は現在、企業の社宅制度を中心とした福利厚生制度の設計や見直しを行う傍ら、私自身が営業マンだった時代に最も負担とストレスを感じていた『転勤者の社宅契約』について、不動産業者から委託を受けて事務作

業の代行も行っています。

緩やかな景気の回復と税・社会保険法上のメリットの認知が進んだことから、借上げ社宅制度を導入する企業は中小企業から小規模事業者にまで広がっています。全国に転勤のある企業では、円滑な社宅制度運用とレベルの高い不動産業者との取引が欠かせません。

そして、法人客であれば女性営業でも安心して対応することができることから、今や当社の取引先不動産業者では女性が法人客の半数を扱っています。若い女性社員が身元の知れない飛び込み来店客と密室に赴くことになる内見案内等は危険がありますが、勤務先や身元のはっきりした転勤社員であれば危険は各段に低くなります。法人専門部門に女性社員を配置し、分業制やアウトソーシングなど業務負担を軽減する施策を導入すれば、不動産業界でも女性社員が育つことを実感しています。長時間労働とハラスメントさえなければ面白く奥が深い不動産業界に、高い感性の女性社員が増え、業界自体が活気づけば私自身もお仕事の機会が増えることにつながると信じています。

慣習はなかなか変化しづらいですが、『従業員を大切に作る企業』の役に立てよう研鑽し活動していきたいと思っています。社労士の1号2号業務はAIとテクノロジーで置き換えられると言われて久しいですが、私自身は業種特化・業界特化といった分野を磨くことが土業に限らずビジネスで大切なことだと思っており、専門外やできない業務は素直に専門の事務所等を頼るようにしています。新規開拓で悩んでいる事務所は同業者との交流も役に立つので、専門に特化している他事務所へ営業するのも効果的ではないかと思えます。

～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、ホワイト企業認定の6つの指標のうち「柔軟な働き方」について解説しました。

改めてご案内しますが、ホワイト企業認定の6つの指標は下記の通りです。今回はその内、「人材育成／働きがい」の項目について解説致します。

■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

法令遵守は必須項目としてすべて満たしていることが条件となっており、その他の項目については6割以上の基準を満たしていた場合「ホワイト企業」と認定しています。

「人材育成／働きがい」の設問項目は下記の通りです。

■ホワイト企業認定「人材育成／働きがい」の審査項目

1	人材ビジョン等(人材の採用基準、教育および活用方法、要員計画など)が定められ全社的に周知されている。
2	人材ビジョンに対応させたキャリアマップ(階層、職種、スキルの要件)が定義されており、従業員のキャリアパス(成長目標)が定められている。
3	昇級や賞与の支給基準が定められており、従業員から見て分かりやすいものとなっている。
4	階層別、役割別に必要に応じて年間の研修プランを立案して社内に周知しており、プラン通りに実施している。
5	部下を持つ管理職の評価項目に人材育成指標が含まれている。
6	評価制度が運用されており、評価結果に対してフィードバックの機会と目標設定の機会が設けられている。

7	従業員の意欲や、やりがい(エンゲージメント)について、社内アンケート、サーベイなどで従業員の率直な声・意見を吸い上げ対応する取り組みを過去1年以内に実施している。
8	会社が大切にしている価値観(バリュー)が言語化されており、活躍できる社員の考え方を習得させるための研修を過去1年以内に実施している。
9	従業員の成し遂げた仕事・努力に対する承認や感謝を示すための機会(表彰制度、社内報で告知、報奨金制度、奨励旅行等)がある。
10	社会全体のための意味があると感じてもらうため取り組み(ボランティア活動、地域社会貢献活動等)がある。

現在、少子高齢化による労働人口の減少と、景気回復傾向により、新卒就職市場は「売り手市場」と言われています。会社を選ぶにあたって、キャリア意識を持つ人材は自己の将来を見据え、今よりも優れた環境や待遇を求めて、転職するケースが増えています。人材が流出すると、不足した社員の補填や育成コストが増えるほか、基幹業務の停滞や利益の喪失にもつながります。そういった喪失を防ぐために実施する「リテンション」が今後、重要になってきます。

■人材育成や働きがいの取り組みを加速させる

人材育成や働きがいについての取り組みを加速させるためには、前提として経営方針の理解が必要です。

人材活用とは、会社の経営理念を実現するための組織をどう構築するか、そしてどのような人材を集めるかという流れになりますので、まずは経営と人事の全体像を把握しましょう。

ここでは3つのステップで進んでいきます。



■「経営方針」の理解とはなにか

経営方針を理解するためには、ドラッカーが提唱した、企業の存在意義や社会的なポジション、そして方向づけを示す「ミッション・ビジョン・バリュー」を制定することが有効です。

ミッション: 使命、目的

ビジョン: ミッションを実現するために必要な姿

バリュー: 組織が大切にしている価値、基準のことで行動規範ともよばれる

人材ビジョンを定めるためには「会社の経営目標を達成するのに必要な人材(または組織)のあるべき姿はなにか?」を考えていくことになります。

■人材ビジョンとはなにか

上述のドラッカーの例に倣うと、人材ビジョンとは「人材(または組織)のあるべき姿」を表現することができます。繰り返しにはなりますが、ビジョンとはミッションを達成するために必要なものなので、結論としては「**会社の経営目標を達成するためにあるべき姿はなにか?**」ということを考えていくことになります。

■会社の経営理念を実現するための組織づくり

1. まず、組織の長所と短所を把握する

組織の要素	詳細
①対応力	外部環境の変化に対応し、新しい挑戦ができていますか
②戦略	使命や価値観の浸透がなされ成長戦略が実行できているか
③業務遂行	目標や達成や効果的な業務遂行のための意識があるか
④構造	部門や個人の役割についての貢献はできていますか
⑤専門性	知識や技能習得への自信や意欲があるか
⑥協働	チームワークを発揮し協働して業務に向かっているか
⑦教育	組織や個人がキャリア志向を持ち成長できているか

上記の項目について組織の現状のレベルと重要度を把握しましょう。現状の会社のレベルと本来重要である項目が整理できたら、2~4のステップに進みます。

2. これから従業員が目指すべき理想の人材像を言語化するためにキーワードのピックアップする

例) 自律考動、当事者意識、課題解決、成長志向…

3. 人物をよりイメージするために、現在評価されている人とされていない人の特徴をピックアップする

4. さらに人物イメージを具体化するために、将来に向かって評価させられるべき人と評価されるべきでない人の特徴をピックアップする

(↓3.4.のピックアップ例)

評価されている人	必要度
例) 主体性がある人	高
評価されていない人	不要度
例) 指示待ちの人	高

以上の1~4の流れで内容をまとめ、人材ビジョンを言語化していきます。多すぎると形骸化してしまい、少なすぎると抽象的になりますので、大切にしたい考え方を3つ程度にピックアップするのがお勧めです。

■さいごに

新卒採用以外は、その人が経験してきたスキルを目当てに採用を実施すると思います。しかし、その方が会社の方向性や考え方にマッチしないとしたらどうでしょうか。会社の考え方にはそぐわないが、能力はある。現実的には、必要であることには間違いないですから、それなりの影響力を持つこととなります。そのような採用を続けてしまうと、会社の価値観や志向性にマッチし将来的に活躍する人材が、自信を失うことになってしまい、結果として教育の失敗や離職につながります。

そのようなことにならないために大切なのは、「人材ビジョン」をしっかりと持つことです。人材ビジョンで会社の求める人物像が定義されていれば、会社の考えに合わない人は居場所がなくなり、合う方は自信を持って会社に貢献できます。人材ビジョンを起点にしながら、採用のタイミングで会社にとって必要な人材を都度定義していくことが、人材育成/働きがいの取り組みを加速させる第一歩となるでしょう。

ホワイト財団では、ホワイト企業認定コンサルタントになっていただいた方について、働き方改革の促進、企業の労務改善の手順書「コンサルティングガイド」をお渡ししております。一部WEBサイト(<https://jws-japan.or.jp/consultant/>)でご覧いただけますので気になった方は是非ご覧ください。

今回は、ホワイト企業認定の6つの指標の中から「D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)」の項目について解説していきます。

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。

～副業・兼業の時間通算方法は答えが出ず——厚労省～ 2020年1月23日刊行「労働新聞」メールマガジン No.374 より

厚生労働省は、通常国会に労働基準法改正案を提出する予定ですが、その内容は賃金等請求権の消滅時効延長問題です。厚労省ウォッチャーとしては、ここで物足りなさを感じざるを得ません。というのは、これまで長期間にわたって厚労省内で検討してきた副業・兼業の労働時間管理はどうなっているのかということです。

厚労省によると、副業・兼業の労働時間管理問題には難しい要素があり、昨年末までには結論が出なかったということで、さらに今年も検討が続くとしています。何が難しいかといえば、事業場間で労働時間の通算をする前提ですと、企業側も労働者側も厳密な手続きが求められてくるからです。

当然企業側は、他社での労働時間を正確に把握できませんから、労働者の自己申告に頼らざるを得ません。

その自己申告にしても、正確かどうかは保障されないでしょう。労働者が企業に自己申告する気がない場合はどう考えたら良いでしょう。副業するにしても内密に行う権利もあります。

こう考えると、通算労働時間を正確に把握するには、労使双方に義務と罰則を掛けて、正しい労働時間数の申告と通算をしなければならなくなります。しかし、これは受け入れられません。なぜかといえば、政府は副業・兼業の拡大促進を目的として検討を開始したもので、新たに義務や罰則を掛けて厳密な手続きを強いるような制度にすると、逆に縮小の方向

に向かってしまいます。あるいは、脱法的な行為が拡大しかねません。実際は雇用なのに業務委託などの形式を採れば、労働時間の通算は不要になります。

副業・兼業を拡大促進するなら、厳密な手続きや義務化を避けたいところですが、それでは労働時間把握がザルになってしまいます。そもそもの労基法上の労働時間通算規定を廃止して、労働時間把握を個別企業内に限定し、開き直る方法もあります。厚労省も頭の痛いところですね。最終的にどのような通算制度となるか、注目していきましょう。

～複数就業者の労災補償で「全体責任」?～ 2019年12月19日刊行「労働新聞」メールマガジン No.370 より

複数就業者に対する労災保険適用の方向性が、ようやくはっきりしてきました。問題は、給付額と保険料率の算定および労災認定のあり方です。現行、給付額は、労災を発生させた事業の賃金を基に決めているため、兼業先事業場分の所得補償は考慮外となっています。労災認定も業務上の負荷を事業ごとに判断しているのが現状です。

まず労災認定は、労働時間や負荷を認定要件としている脳・心臓疾患、精神障害において、それぞれの事業場ごとに労働時間を調査し、どの事業場における負荷要因と疾病に相当因果関係が認められるかを評価して判断しているのが現状です。つまり、複数事業場の労働時間や負荷を合算していません。

今回の見直しでは、労働時間や負荷を合算した評価を労基署で行います。ただし、現在においても複数事業場での労働時間を調査して把握しているのが通例のようで、事実上新たに調査を追加することにはならないといわれています。

関心が高いのは、保険料負担をどうするかでしょう。労災を発生させたり、その大きな原因を作った事業場の保険料率が上昇する可能性があることは当然として、もう一方の兼業先事業場の保険料負担をどうするかです。

厚労省の方針では、労災を発生させていない兼業先事業場については、そこで支払われている賃金を給付額に反映させるものの、保険料率とメリット収支率の

算定の基礎とはしないとしています。

しかし、これでは保険制度が成立しませんので、労災を発生させていない事業場での賃金を基礎とした保険給付分については、全業種一律の負担とする意向のようです。要するに、複数就業者の所得補償のプラス分は、全体でカバーしていこうということです。

これによって、被災した複数就業者とは一切関係のない事業場の保険料率が、全体責任を取らされて上昇する可能性が生じることになります。ここは理解に苦しむところです。

～労働契約申込みなしの適用数は把握せず…～
2019年12月5日刊行「労働新聞」メールマガジン No.368 より

労働新聞12月9日号1面で報道したとおり、いよいよ労働者派遣法改正に向けた審議が始まりました。

今回の見直しは、平成24年と27年改正事項のフォローアップが中心で、いつまでに結論をとというものでもないようです。しかし、当然、いずれかの項目で改正すべき点が見出されるでしょう。日程的には、早ければ令和3年の通常国会に改正案提出が可能です。

それでは、派遣の主な実態についてご紹介していきます。まず、指導監督の実施状況です。指導監督件数は、23年度以降、毎年度1万2000件から1万4000件で推移し、このうち文書指導実施件数は8000件から9000件となっています。8割が派遣元、1割程度が派遣先に対するものです。就業条件明示、派遣元管理台帳、契約締結の際の記載事項などに関する指導がめだちます。

直近3年の行政処分件数は、届出事業者である(旧)特定事業所による関係派遣先報告の未提出による事業廃止が多く、28年度に486件に達しましたが、30年度に50件に減少しました。また、許可事業者の処分件数は毎年度10件前後となっています。

次に日雇派遣ですが、24年改正で原則禁止とされて以降、従事者は急減し、おおむね3万人前後で推移しています。30年には2万5,433人となっています。内訳は、生計者でない者が43%で一番高く、昼間学生が25%と多くなっています。業務は、添乗が最も多く33%、受付・案内が27%、事務用機器操作が14%などとなっています。派遣料金・賃金は、24年改正後ともに上昇し、29年度では派遣料金が2,308円、派遣賃金が1,636円となっています。

30年12月末日までの間に、同一組織単位への継続就業が3年に到達した有期雇用派遣労働者であって、引き続き就業することを希望した者に、どのような措置を実施したかでは、第1号措置(派遣先への直接雇用の依頼)が33%、第2号措置(新たな派遣先の提供)が59%、第3号措置(派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用)が6%、第4号措置(紹介予定派遣など)が0.8%、未対応が0.2%でした。


注目の労働契約申込みなしの適用状況ですが、民事関係なので労働局において把握はしていないと逃げています。実態が分からずに見直し検討など不可能ですので、公開を求めたいと思います。

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

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、**

**読者対象
無料セミナー**




**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5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じ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・労務の実務がまるごとわかる本」「労務管理の実務がまるごとわかる本」(日本実業出版社)など。



近著、好評発売中

介護業界支援ブランディング

美容業界や飲食業界など、業界特化して活躍されている社労士の方は多数いらっしゃいます。今回は、Office SUGIYAMA グループの介護特化の取り組みをご紹介します。

介護マーケットは、高齢化社会の進展に伴い急速に拡大しています。介護事業を目的とした新設法人ラッシュの背景には充実した助成金制度があり、創業や異業種進出を対象とした「地域雇用開発促進助成金」、「介護基盤人材確保等助成金」、「地方再生中小企業創業助成金」、「受給資格者創業支援助成金」などが積極的に活用されました。これらの施策により介護業界には助成金バブルが訪れ、助成金が得意な社労士には強い追い風となりました。そこで、介護業界に強い社労士のイメージを作ることができれば「介護業界の社労士なら杉山事務所」なるブランディングができると考え、あれこれ行動を起こし始めました。

そのような中で、(財)介護労働安定センターから連絡が入り、介護雇用管理コンサルタントへの委嘱を受けました。公的機関を通じて介護事業者向けのセミナー講師ができるようになったことで、社労士を必要としている介護事業経営者に会う機会も増えました。そのうち、公的機関主催のセミナーだけではなく、自社でも介護事業者向けセミナーを開催するようになりました。テーマのメインは、「介護事業者のための助成金活用法」です。更には、介護事業関係のコンサルタントの方々とセミナーで連携するようになりました。

数多くのセミナーを開催することで、介護関係業者とのお付き合いも増えました。介護事業者に対し一括して情報発信できるプラットフォームを作ったのは、ホームページ作成業者からの提案でした。これは介護事業者を紹介する機能と求人機能を併せ持ったサイトで、宮崎県内の介護事業者であれば低価格で掲載できるものでした。このサイトを活用して、よりビジネスを拡大したい建設業者や保険代理店などが費用を捻出する仕組みを作りました。現在は、介護事業者であれば無料で掲載できるように仕組みを変えています。

異業種連携の流れを受け、介護用品レンタル業者と介護ソフト販売業者を核として、介護事業者向けにマーケットを拡大したい弁護士や税理士なども参画してきました。この流れから生まれたイベントが「介護フェスタinみやざき」です。介護フェスタとは、介護用品メーカーの見本市と介護特化土業セミナーが融合したものです。記念すべき第1回目は、25社のブースと、社労士、弁護士、税理士が行う各回60名のセミナーで構成されました。当日は500名余りの来場者で賑わい、プレスリリースの効果により地元のテレビ局が取材に訪れ、ニュースでも取り上げられました。東京ビックサイトに行かずとも宮崎県内で多くのメーカーと直接話せることは、介護事業者からとても喜ばれました。

現在も介護フェスタへの参加業者数は増え続けており、開催のたびに内容を充実させながら回数を重ね、2020年2月の開催で9回目となります。デフォルトとなる5本のセミナーのほかにも、会場内のミニセミナーも追加されました。介護事業者が関心を持つテーマは、介護フェスタの回を重ねる毎に移り変わっています。社労士の業務領域においても、助成金獲得からスタッフ教育や労働環境向上に関心が移っており、関心の変化に合わせて弊所から提供するサポートツールやサービスを追加しています。その際には、中企団が提供する「らくらく社員教育診断」や「らくらく労務リスク診断」なども活用しながら、介護事業者に必要なツールやサービスを提案しています。

ところで、現在の介護業界は未曾有の人手不足状態に陥っており、介護事業者の関心は採用と定着に移っています。地方においては労働力人口が少なく、その中から介護事業に従事しようとする求職者を探すこと自体が大変なことになっています。そのため、自社での採用を諦めて人材紹介会社に頼りっぱなしになっている介護事業経営者も少なくありません。このようなマインドの経営者には、新着の「らくらく採用・定着力診断」をお勧めしています。そのうえで採用定着へのサポート実績を積み上げることができれば、狭い介護事業業界で噂になり、介護業界支援ブランディングがさらに尖ること間違いありません。

(次号につづく)

口座振替システムのご案内

社労士報酬専用

報酬口座振替システム

★ご利用料金

項目	ご利用料金(別途消費税)
基本手数料(月額)	1契約(1振替日)につき 2,000円
委託手数料	請求1件につき 110円

※請求がない月には、ご利用料金は発生しません。

簡単で使いやすい

インターネットによるデータ入力で臨時報酬にも対応可能です。

報酬額に対する源泉税額・

消費税額の自動計算機能を搭載

振替日は8日、22日のどちらかを選択

※振替日が金融機関休業日の場合は、翌営業日に口座振替を行います。

顧問先さま向け

口座振替利用先紹介制度

- ご紹介先が口座振替をご利用いただいた場合は、会員さまに2万円の紹介手数料をお支払いいたします。
- ご利用開始3ヵ月目の請求口座数が100口座以上の場合、会員さまにさらに2万円の紹介手数料を追加支払いいたします。

★ご利用料金

請求1回あたり	ご利用料金(別途消費税)
100口座未満の場合	7,500円+35円×請求口座数
100口座以上の場合	110円×請求口座数

このような業種の皆さまによくご利用いただいています！



ご利用例

請求口座数	ご利用料金	1口座あたり
30	8,550円	285円
50	9,250円	185円

※請求がない月には、ご利用料金は発生しません。

資料のご請求は
スマホでもOK!



振替日は8日、22日、27日のいずれかを選択

※振替日が金融機関休業日の場合は、翌営業日に口座振替を行います。

※ご契約にあたって日本システム収納による所定の審査があります。

「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

【報酬制度・紹介制度】

ダブル
Wキャンペーン!

+PLUS

実施期間

2019年4月
～2020年3月

※キャンペーン詳細は、「月刊社労士 2019/8月号」広告をご覧ください

〔制度運営者〕 **全国社会保険労務士会連合会共済会**

《フリーダイヤル》(平日 9:00~17:00)

お問合せ先
〔委託先会社〕 **NSS 日本システム収納株式会社**

0120-700-676
フリーダイヤル

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

年 月 日

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

事務所名 (担当者名)	(担当者:)
住所	〒 — — — — — TEL: — — — — —
※必要な資料に○印をつけてください	
社労士報酬専用資料	顧問先さま向け資料

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



山本佳子社会保険労務士事務所
代表 山本 佳子先生

『社労夢ハウス』で所内も顧問先も情報共有可能に。
給与計算は『ネットde賃金』で効率的運用!

中企団職員：まずは、先生の事務所についてお聞かせください。

山本先生：1号、2号業務を中心にしながら3号業務も行っていきます。社会保険、労働保険等の手続きをベースに、給与計算、就業規則作成、助成金申請、労務相談を柱として運営しています。今、5人の女性職員がおり、それぞれ「社会保険」「雇用保険」「労使協定」「給与計算」「経理」と主担当を持っています。当然フォローは必要なので、皆で協力しあって処理を進めるようになっていきます。

また、税理士2名、司法書士が同じ建物内にあり、顧客の求めに応じてワンストップで対応できるのが特徴です。土業や顧問先からの紹介、私自身が県会理事・副支部長、越谷地区幹事(長)・埼玉産業保健総合支援センター相談員を担っていることから、それらの人のつながりからお客様をご紹介いただくこともあり、特に広告等は打ち出していないが顧問先が増えています。

中企団職員：業務で担当が分かれているというのは珍しいですね。

山本先生：顧客ごとに担当を付けなかったのは、担当者が情報を抱えこんでしまうこと等が原因で弊害を起こさないための対策です。業務別にする事で、一つの顧問先に対しても事務所内でコミュニケーションを取りながら進めざるを得ないことから情報の共有化が図れるようになっていきます。また、『社労夢』で従業員台帳の内容についても情報の共有化が行えるため、顧客からの問い合わせがあっても従業員全員が対応できるため、コミュニケーションツールとしても役立っています。

中企団職員：『社労夢ハウス』はいつ導入なさったのですか。

山本先生：2017年の11月に導入しました。以前は、パッケージの業務ソフトを使っており、最初はそれで十分とと思っていましたが、先輩社労士事務所で『社労夢ハウス』を触らせてもらった非常に便利で驚きました。『社労夢』でも値段を抑えた商品はありますが、その事務所で使っていた機能をそのまま使いたいと思い『社労夢ハウス』を導入することにしました。

当事務所に従業員が入るとまず覚えてもらうのが『社労夢』の操作ですが、台帳のデータが社会保険や雇用保険などにも情報が連動

するため、その動きに従業員も感動していました。

『ネットde賃金』は、お客様ごとにカスタマイズするというのが最初は取っ付き辛かったのですが、使いこなして体系的に把握したら使い勝手がとても良く他のソフトには移れないですね。

『ネットde賃金』を活用し当事務所と顧客共にメリットを最大化する。

中企団職員：『ネットde賃金』の活用状況はいかがでしょう。

山本先生：『ネットde顧問』は全ての顧客が利用できるため手続き業務のための情報は『ネットde受付』経由でご提供いただくことも増えてきました。そのうち数十社ほど『ネットde賃金』も活用いただいています。

マスターを当事務所で設定後、毎月の計算業務は顧客の事業所で計算または当事務所に委託、と顧客のご希望次第ですが、いずれにしても賃金データを把握できるので、年度更新や算定時等で改めて資料をご準備いただくこともなく、非常にスムーズに業務が進められます。そのようなこともあって、新しい顧客には必ずご案内するようになりました。

給与計算をアウトソースするかどうかは会社規模及び顧問先の給与計算担当者人数で判断されているようです。給与計算担当者が不在の小規模事業所か人数が多すぎて計算業務がままならない50名以上規模事業所が受託事業所数のほぼ90%を占めています。

100名以上規模の事業所は軌道に乗せるのが大変ですが、数カ月かけてマスター登録をして、旧来のシステムと並行して稼働させて、ズレがないことを確認した後に完全に切り替えています。当事務所で一番大規模な事業所は500名弱の企業です。タイムレコーダーから勤怠データをcsvに落とし、それを『社労夢』で吸い上げることで勤怠は自動で処理されるので、

当事務所は確認作業を主に行います。これで500名規模の給与計算でも大体3日で仕上がります。このデータの読み込みが出来なかったら、大変な作業を毎月やることになりますよね。

また、クラウドなので、お客様から数名修正が入るといふ申し出があった際、先方で直し打ち出してもらふなど、お互いにリアルタイムで情報を共有化でき、確認等が取れるのは本当に便利です。

サポートの即時対応に期待。事務組合設立時も『社労夢』を活用したい。

中企団職員：これから『社労夢』にはどのようなことを求めたいですか。

山本先生：サポートセンターに電話がつながるようになったのは本当にありがたいです。あとは、折り返し待ちなく、その場で回答していただけるようになると嬉しいですね。

中企団職員：そこは問い合わせをデータベース化するとともにFAQサイトに事前によくいただく質問の掲載が始まったようです。これから改善を重ねながら周知していくようですので、楽しみです。それでは最後に、今後、事務所をどのようにしていきたいかといったイメージはありますか。

山本先生：今以上に『社労夢ハウス』を使いこなして効率化し、入力の省力化・ミスの防止に努めたいと思っています。また、4月に労働保険事務組合の認可予定なので、事務組合の処理も『社労夢』を活用し当事務所内で完結することでコスト削減・時間短縮に繋がると考えています。売上目標は前年比1.5倍を掲げました。特に問題なければクリアできる数字です。

あとは、個人的に『働く女性を応援する』スタンスを20年以上前から持ち続けています。10年ほど大企業に勤めていましたが、保守的な会社で女性をうまく活用できておらず、「労働の場で男女差別があってはいけない」と思い、労働問題に携われる社労士を目指しました。社労士として成功している今、私ができる範囲で周りの方々

や社会に貢献していければと思います。

まずはその一つとして、『社労夢ハウス』なら場所を選ばずに処理できるので、従業員のライフスタイルに合わせた働き方の導入やスキルの高い従業員が揃っているのも、個々の能力を伸ばせる機会の提供も行っていきたいと思っています。

社労士は人を大事にする資格です。関わっている人一人ひとりの想いに気持ちを添わせて、一社労士として業務や事務所運営を進めていきたいと思っています。



山本佳子社会保険労務士事務所 (埼玉県)

取材:2019年12月

代表 特定社会保険労務士 山本 佳子

職員 5名

2005年1月設立。2017年に『社労夢ハウス』を導入。社長1名の会社から500名規模の会社まで、顧問契約数は100社程。社労士と税理士・司法書士の合同事務所でお客様の求めに応じてワンストップで対応できる体制を構築。『社労夢』を組み込んだ事務所のコンセプトに沿って、『社労夢』活用を拡大しながら、社労士しかできないサービスの強化を目指している。

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.mks.jp/cs/>

顧問先を増やそう！

神奈川県 久保田 慎平 氏
社会保険労務士法人 GOAL



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。

事務所概要

当事務所は、2015年4月の開業から5年目を迎えています。2018年9月には拠点を横浜から川崎へ移し、同時に法人化、行政書士法人との士業グループとして新たにスタートしました。社労士法人は、私を含めて4名となっています。

大切にしていること

当事務所の受注割合は9割が紹介で、ホームページ等からの案件は1割程度です。今後はホームページ等からの受注も増やすべく対策を進めているところではありますが、やはり紹介で案件を受注することも重要だと感じています。

開業当初から、同業者、その中でも開業年度が近い人よりも諸先輩方が主催される勉強会や他士業や異業種が集まる会に数多く参加をしました。定期的に行われるものや単発のもの、正直なところあまり意味がなかったものもありました。しかし、そのように自分から積極的に動いて多くの人と接点をもつことで、その後の仕事にもつながっていきました。

多くの人と接点をもつことは、三つの効果があると考えています。一つ目は「直接受注」、二つ目は「紹介してくれるキーマンとの出会い」、三つ目は「自己のサービス拡大」です。

①直接受注は、説明するまでもなく出会った人から仕事の依頼を受けることです。②紹介してくれるキーマンとの出会いは、行政書士や税理士等の他士業や保険の営業の方等と知り合い、信頼関係を築くことでお客さまをご紹介いただくことがあります。③自己のサービス拡大、これが特に大切だと感じています。社会保険労務士資格でできることは限られており、税務相談や法人設立、登記事項の変更や訴訟トラブルへの対応等は、各専門家へ依頼する必要があります。その時に必要な各専門家とのつながりがあれば、「うちは社労士事務所なのでできません」ではなく「それは〇〇士の専門業務なので、信頼できる〇〇士をご紹介します」と、大切なお客さまを信頼する他士業の先生に紹介することができます。そうすることでお客さまとも「わからないことは社労士法人GOALさんに言えばなんとかなる」という信頼関係を築くことができます。また、仕事を紹介した他士業の先生からも「お客さまを紹介してくれてありがとう」と感謝され、場合によってはその後の案件紹介に繋がることもあります。

幹事社労士高度化事業の活用方法

当事務所が幹事社労士高度化事業の常任幹事社労士へ申し込みをした

最大の理由は「既存のお客さまへのフォローアップとサービス向上」です。新規開拓も大事ですが、それよりも今、当事務所とご契約いただいているお客さまを大切にすることが第一だと考えています。「事務所報」や「助成金ガイドブック」「助成金情報提供チラシ」による情報提供、「らくらく診断シリーズ」によるリスクや課題の見える化を当事務所のサービスの一環としてご提供しています。

もちろん、既存のお客さまだけでなく、新規のお客さまや見込み顧客の企業に対しても情報提供や会話のきっかけとして活用することができます。私たち社会保険労務士の商品・サービスは、目には見えないものが多いので、それを「見える化」することが重要だと考えます。

今後の展開

新たな出会いや関係性の維持のためには、ホームページやSNS等の活用は必要不可欠です。その中で、提供する情報の質や量も重要だと捉えています。その情報の「質」と「量」を確保するためのツールとして、今後増々、幹事社労士高度化事業のコンテンツを活用していきたいと考えています。

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、企業の日線・従業員の日線など、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。

過半数代表者の選任要件に関する改正

今回は、2019年4月1日に改正された過半数代表者の選任要件について取り上げます。

改正前の状況

労働基準法施行規則第6条の2は、36協定に代表される各種労使協定の締結にあたり、過半数労働組合がない場合に選任が必要となる「労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)」の選出の要件として「①管理監督者でないこと」と、「②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続によって選出された者であること」という二点を定めていました。

改正の背景

しかし実際には、民主的な手続を経ずに使用者が一方向的に過半数代表者を指名するなどの不適切な取扱いが多くみられました。近年では、「過半数代表者として適格性を持たない者が締結した労使協定は、労使協定そのものが適法でなく無効である」として会社側が敗訴となる判例も散見され、問題視されることが増えていました。

また、締結すべき労使協定の数が増えるとともに、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が導入されたこともあり、過半数代表者の担うべき責任が以前よりも増しているという背景もあります。

改正の内容

このような状況を背景として、労働基準法施行規則第6条の2が改正され、大きく分けて下記二点の改正がなされました。

①選任要件

	改正前	改正後
過半数代表者は、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと	(通達に明記)	(施行規則に明記)

選任の要件として、通達に明記されていた「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」という文言があらためて施行規則に明記され、明確化されました。

②配慮義務

	改正前	改正後
過半数代表者への配慮義務	—	(以下追加) 過半数代表者が協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

二点目は、過半数代表者に対して、協定等に関する事務を円滑に遂行することができるように、必要な配慮をしなければならないという規定が加わりました。

「必要な配慮」とは

しかしこれだけでは、具体的にどのような配慮を行えばいいのかわかりません。この点については、下記のとおり通達にQ&Aが示されています。

問1 則第6条第4項の「必要な配慮」にはどのようなものが含まれるのか。

答1 則第6条第4項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器(イントラネットや社内メールを含む。)や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。

(「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について」平成30年12月28日基発1228第15号)

過半数代表者の選出方法に一旦話を戻しますと、選出の手続としては、紙での投票や挙手などの伝統的、アナログな方法だけでなく、イントラネットや社内メールなどのデジタル的な方法であっても、その事業場の過半数の労働者が候補者を支持していると認められる手続であればよいわけです。

このことは、過半数代表者が選出された後、過半数代表者が各種労使協定への署名捺印を行うにあたって、従業員の意見を反映させるべく意見の集約を行う場合も同様であるということが上記通達のQ&Aから読み取ることができます。

社内のコミュニケーション手段が、社内メール、あるいは最近ビジネスチャットなどのデジタルな方法によることが常態となっている職場において、過半数代表者が従業員の意見集約を行うにあたって、例えば個人のメールアドレスでやり取りをしようとする、かなりの困難を伴うことは容易に想像できます。このような職場において、イントラネットや社内メールなど、本来会社の財産であるデジタルツールの利用を過半数代表者に認めることが「必要な配慮」の一つの例として示されたということです。

法令改正最前線

法改正は概ね「審議会等討議」「法律案提出・可決」「法律施行」の流れで進みますが、それぞれの段階でお客様に周知することで、規定改定等の意識付けを強めることができます。また、法改正に至った社会的背景を把握することにより、より深くお客様に説明することが可能です。

この『法令改正最前線』コーナーでは、法改正のポイントを押さえつつ、その周辺の情報にも触れることによって、お客様へ説明する際の一助となることを目的としております。

労働基準法改正に向けての動向

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、「賃金等請求権の消滅時効」に関する労働基準法改正法案を取り上げることとします。

1. これまでの経緯

短期消滅時効の廃止など、民法の時効制度の改正(本年4月1日施行)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り、これまで、以下のような経過をたどってきました。

まず、厚生労働省が、2017年12月に「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する研究会」を立ち上げました。この学識経験者による研究会で検討が行われ、昨年7月に「論点の整理」という形でその成果が公表されました。その後は、舞台を労働政策審議会労働条件分科会に移し、公労使の三者の委員による検討が行われ、昨年の暮れに報告書がまとめられ、労政審から厚生労働大臣に建議がなされました。

この建議を受け厚生労働省は「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」を作成し、本年1月10日に、労働政策審議会に諮問を行いました。この諮問に対し、労政審は、「概ね妥当」と答申を行ったことにより、改正法案提出に向けての準備が整ったこととなります。

本稿が世に出るころには、政府から「労働基準法の一部を改正する法律案」が国会に上程されているものと思われれます。

2. 法律案要綱の内容

現在公表されている「労働基準法の

一部を改正する法律案要綱」は、以下の5つの項目によって構成されています。

①労働者名簿等の書類の保存期間の延長(法109条の改正)

労働者名簿や賃金台帳など、労働関係に関する重要な書類の保存期間を3年間から5年間に延長します。

②付加金の請求を行うことができる期間の延長(法114条の改正)

違反があったときから2年という期間制限を5年に延長します。

③賃金等請求権の消滅時効期間の見直し等(法115条の改正)

賃金(退職手当を除く)請求権の消滅時効期間を2年間から5年間に延長するとともに、時効の起算点について、「請求権を行使することができる時」であることを明確にします。

④経過措置

①～③の改正事項について、5年(間)に延長すべきところは、当分の間、3年(間)とします。

⑤施行期日等

- ・民法改正の施行日(本年4月1日)から施行します。
- ・施行期日前に法114条に規定する違反があった場合の付加金請求期間及び賃金(退職手当を除く)の支払期日が到来した場合の賃金請求権の消滅時効期間については、なお、従前の例によるものとします。
- ・政府は、施行後5年を経過した場

合において、改正後の規定の施行の状況を勘案しつつ、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされています。

3. 賃金請求権以外の請求権の消滅時効期間

今回の労基法改正で消滅時効期間が延長されるのは、賃金請求権のみであって、年次有給休暇請求権や災害補償請求権については、現行の消滅時効期間(2年間)が維持されます。この点については、昨年12月27日に公表された労政審労働条件分科会の報告書に、それぞれの請求権の趣旨を踏まえて説明がなされていますので、これを参照されることをお勧めします。

4. 今後の展開

今回の改正法案は、本則上は賃金請求権の消滅時効期間を5年間とすることで、労働側の顔を立てる一方、附則(経過措置)で当面の間は3年間とすることで、使用者側の反発を薄めるという「労使間の妥協の産物」です。政府の目論見通り今国会で法改正が無事成立したとしても、経過措置の期限が明確ではないため、その後も、3年から5年への移行時期が、労使間の課題として存続することになります。

(本稿は、2020年1月20日時点での情報となります)

特別
寄稿



パナソニックホームズとの 協業から紹介の実際について

加藤 務コンサルティング代表 加藤 之 敬 (かとう ゆきたか) 氏

パナソニック ホームズとの初仕事について

私が、パナソニック ホームズと仕事をするようになったきっかけは、2014年にパナソニック ホームズと、中小企業福祉事業団が業務提携を締結し、群馬地区で事業者向けの介護経営に関する講師を依頼されたのがきっかけです。その後も、2016年、2017年、2019年にセミナーを行っています。

見込み客の選定について

幹事社労士の皆様も顧問先のお客様から人事労務関係以外にも財務や経営、経営に関する主業務の隣接業務のことから、資産運用や不動産のこと等々の悩み事を相談されるケースが多々あると思います。私が紹介した案件も、顧問先の歯科クリニックの定期訪問で人事労務関係の話が終わった後に、新築工事が出来る良い業者を知らないかという相談が始まりました。そのクリニックは、老朽化してきた建物のリフォームや規模拡大等を考えており、医療関係の建設実績がある建設業者を探しているというもので、セミナーなどで弊所と接点があったパナソニック ホームズ北関東営業担当者を紹介しました。

成約について(インセンティブ)

弊所の具体的な情報提供料の金額は控えますが、成約の際には下表の額が手数料として支払われることになっています。

種類	請負金額[基準額]	手数料率(税抜)
住宅	5,000万円未満の場合	請負金額 × 3.0%
アパート	5,000万円以上 1億円未満の場合	150万円 + (請負金額 - 5000万円) × 2.0%
介護施設	1億円以上の場合	250万円 + (請負金額 - 1億円) × 1.0%
病院		
店舗		

これにより、大口の助成金報酬に匹敵するような、予想をしていなかった報酬を頂くことができ、事務所の資金繰りに大いに役立ちました。

紹介することの怖さ

私は以前から相談内容に合わせて、アライアンスを組んでいる士業や他業種の方等、その相談の状況に合わせて紹介をしてきました。そのような中で、今でも忘れることが出来ない、苦い経験をしたことがあります。顧問先の障害福祉サービス事業を営んでいるお客様が、介護事業を新たに始めるということで、「廃業した有料老人ホームを買ったので、介護施設のリフォームが出来る所を知らないか」との

相談を受けました。当時、スポットで立ち上げて間もない建設業のお客様の就業規則を作ったのですが、少しでもその会社の売上の貢献になればと思い、リフォームについて相談をしたところ、「経験があるので任せてほしい」と言われたので、安心して紹介しました。両社の社長の年齢が近い事もあり、両社長から良い会社を紹介してくれたと大変喜ばれ、私自身も今後の両社の展開を非常に楽しみにしていました。しかし、暫くしてから障害福祉サービスの社長から私の所に電話が入り、「工期を大幅にオーバーしているのに、一向にリフォームが終わらない! 工期オーバー分は訴訟してでも返してもらおう! それに、風呂場を見たら窓も換気扇も付いていない。利用者を蒸し殺す気か! なんてところを紹介してくれたんだ!」とクレームが入りました。私も慌てて紹介先の建設業者に電話をしたのですが、電話は繋がらず、その後は何度電話しても連絡がとれなくなってしまいました。この出来事以来、お客様に誰かを紹介するということは、自分で行う仕事以上に良く考えてしなくてはいけない事なのだと痛感しました。

連携のメリット

今年、高崎市で弊所とパナソニック ホームズ(パナソニック ホームズ北関東)と共催で障害福祉サービス(障害者グループホーム)参入セミナーを行いました。その後、参加なさった約30名の病院や介護事業所の方に対して、パナソニック ホームズ北関東の営業担当者と一緒にフォローアップを行いました。その際に驚いたのは、訪問先に以前パナソニック ホームズで、自分の家や会社の寮などを建てた方がいたのですが、その建物に対して不満を口にする方が誰もいないことでした。ある病院の奥様などは、数年前に別の大手有名メーカー某社の介護事業所参入セミナーに参加し、当然、そのメーカーは介護事業所を建てる専門なのだろうという事で、そのメーカーで有料老人ホームを建てたが、建物の付属品に様々な不具合があったとのことでした。その影響で利用者も全く伸びず、完全な赤字経営になっているとのことで、「もっと早くパナソニック ホームズさんと知り合いになっていれば良かった」と言っていたことが、非常に印象に残りました。その時、介護・病院建設に関しては、プロフェッショナルであるパナソニック ホームズと連携していて、本当に良かったと安心したのを覚えています。

今後の展開について

今後も、弊所としてはお客様が必要とする事をいち早く捉えて、最善の情報を迅速に提供できる事務所を目指すとともに、施設の建設やリフォームなどの関係は、パナソニック ホームズとの連携をこれまで以上に進めていき、顧客拡大を図っていきたいと思います。

お問い合わせ先

パナソニックホームズ株式会社 法人・LE営業部 法人営業課

〒105-8301 東京都港区東新橋1-5-1 パナソニック 東京汐留ビル10階 E-mail:ph-p-houjin@gg.jp.panasonic.com

☎ 0120-874-548 ホームページ <https://homes.panasonic.com>

ご紹介先さまがご契約に至った場合

請負契約金額の **3%** を

ご紹介料として進呈!

*請負契約金額 5,000万円未満の場合

あなたの誇りを建てる。

Panasonic Homes

第21回

『多様性を受け入れ作業効率・利益を向上させる 第2回：高齢者編』

中小企業診断士
米倉 早織 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. ダイバーシティの基本的な考え方

「第1回：障がい者編」でも記述したところがあるが、改めて「ダイバーシティ」の基本的な考え方について記す。

「ダイバーシティ」とは、多様性を受け入れる事である。具体的には、

- ・ 外面の属性(性、年齢、国籍、人種・民族、障がいの有無等)
 - ・ 内面の属性(人生経歴、宗教、それにより形成された価値観、性格、嗜好等)
- の違いにかかわらず、これらの多様な差異を尊重して受容し合うことである。

今回第2回は、「高齢者」について、その現状と、就労における課題・対応策について、高齢者の活躍事例も交えて解説する。

2. 高齢化の現状と課題

(1) 総人口の減少と生産年齢人口の減少

総務省統計局の2018年10月1日現在の人口推計によると、総人口は1億2644万人で、ピークであった2010年の1億2806万人から毎年減り続ける一方、65歳以上の人口の割合は28.1%と過去最高、70歳以上の人口の割合は初めて20%を超えた。

また、国立社会保障・人口問題研究所の2017年度「日本の将来推計人口」によると、2065年には8213万人になると推計さ

れ、高齢化率は約40%になると推計される。

一方、生産年齢人口(15歳～64歳)はピークであった1995年の8726万人から減少に転じ、2015年には7728万人となり、2065年には4529万人になると推計される。【図1】

(2) 高齢者の雇用状況

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定雇用確保の為に、企業に「定年制廃止」、「定年引上げ」、「継続雇用制度導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付けており、毎年6月1日現在の高齢者雇用状況の報告を求めている。

厚生労働省が2019年11月22日に公表した「高齢者の雇用状況」によると、2019年6月1日現在の従業員31人以上の企業16万1378社の状況集計結果は以下の通りである(31人～300人規模を中小企業、301人以上を大企業として集計)。【図2】

図2より、66歳以上でも働ける企業の割合は、大企業よりも中小企業の方が高い事が分かる。これは、中小企業は雇用者確保が困難な状況にある為と思われる。

また、31人以上の企業における年齢別常用労働者の推移を以下の図に示す(厚生労働省「高齢者の雇用状況」2019年度)(2010～12年は65歳以上に70歳以上も含む)。【図3】

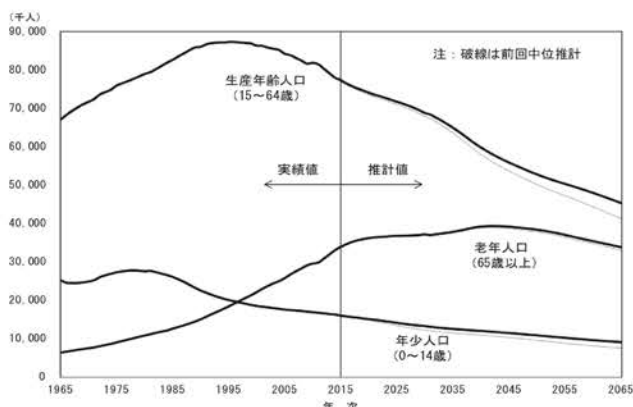
(3) 高齢者の就労に関する課題

① 高齢者の思い

退社をさせられたり、配置転換により経験や技術が活かせなかったり、あるいは給与の大幅低下や権限縮小となる方が多くいるのが現実であり、モチベーションの低下が問題の一つとなっている。また、高齢者は経済的理由で働く方が多いものの、70%以上が週4日以下、一日6時間以下を希望している。一方、再就職では年齢が一つの関門となり、約2割の方が働くことが出来ていない。

これらの状況により、労働力率(15歳以上の人口に占める労働力人口の割合)は男性の場合、25～59歳の5歳区切りの各層において95%前後、60～64歳において約84%、女性はそれぞれ約73%～84%、及び約58%であるのに対して、65歳以上になると男性の場合は約34%、女性の場合は約18%に激減する(労働政策研究・研修機構2018年度)。

【図1】



(国立社会保障・人口問題研究所 2017年度「日本の将来推計人口」)

【図2】

規定	企業数	対前年増加数	割合	対前年増加割合
65歳までの雇用確保措置	161,117	4,510	99.8%	0.0%
中小企業	144,314	4,065	99.8%	0.1%
大企業	16,803	445	99.9%	0.0%
65歳定年	27,713	2,496	17.2%	1.1%
中小企業	25,938	2,253	17.9%	1.1%
大企業	1,775	243	10.6%	1.2%
66歳以上就労可能	49,638	6,379	30.8%	3.2%
中小企業	45,392	5,693	31.4%	3.2%
大企業	4,246	686	25.3%	3.5%
70歳以上就労可能	46,658	6,143	28.9%	3.1%
中小企業	42,745	5,513	29.6%	3.1%
大企業	3,913	630	23.3%	3.2%
定年制廃止	4,297	184	2.7%	0.1%
中小企業	4,209	177	2.9%	0.0%
大企業	88	7	0.5%	0.0%

②若手社員の思い

65歳以上の方と一緒に働きたいと回答した20～30代の社員は32%に止まり、約20%と一緒に働くことに否定的であった。(旅行サイト エアトリの調査)親子以上の年齢差がある為、高齢者社員の実像が掴めず不安があることから、否定的になると思われる。

③企業の思い

2019年のリクルート社の調査によると、55～64歳の方を採用して感じる課題としては以下が挙げられた(複数回答)。

- ・ 仕事を習得してもすぐに定年。健康状態や体力面に不安(各約40%)
 - ・ 仕事の習得に時間を要する。仕事のやり方の変更が困難。目標設定困難(各約35%)
- また、企業の現状として、高齢者に合った仕事の割振りが不十分、高齢者と若年者とは協調困難と考えている、体力面の衰えを補完する努力が不足、若年者雇用がより重要と考えている、といった事が挙げられる。

3. 課題に対する対応策

上述した各課題に対し、それぞれについての対応策を列挙する。

①高齢者の対応策

高齢者に期待される事は、その豊富かつ多種多様な経験と能力である。従って、高齢者になる前から専門的な知識と技術を身に付ける事や、若手社員に継承する能力を意識的に身に付ける事が必要である。また、過去への「囚われ」から脱し、一緒に解決しようという姿勢や謙虚に学び働きかけるという積極性が必要である。

②若手社員の対応策

互いに尊敬し合い、互いに補完関係にあることを認識する事が重要である。そして、自分より経験・知識・ノウハウが豊富な高齢者から、それらを引き出し、短期で自分の力に出来るという積極的な心構え、逆に高齢者が分からない事は教えたり代行したりするといった心掛けも必要である。

③企業の対応策

厚生労働省では、「高齢労働者に配慮した職場改善マニュアル～チェックリストと職場改善事項～」を作成している。これを使い各職場の現状把握と改善事項の整理を行うことが出来る。以下に示すチェックリスト(抜粋)の、A～Hの8つの配慮カテゴリーにおける各項目について1(できていない)～5(ほぼできている)の点数付けを行い、点数が1～3の場合は当マニュアルにある「高齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にし、職場の改善対策に取り組む事も一つの方法である。【図4】

4. 高齢者活躍事例

1990年代に労働基準局長優良賞や功労賞を受賞、2002年1月の「全国高齢者雇用開発コンテスト」にて「厚生労働大臣賞最優秀賞」を受賞、また経済産業省の2013年度「ダイバーシティ経営企業100選」に選定(岐阜県で初の受賞)された(株)加藤製作所について紹介する。本社は岐阜県中津川市、1888年創業、資本金5千万円、従業員数111名(内、シニア社員56名)(2019年2月)で、家庭電気器具・自動車・航空機部品、騒音防止機器等の製造を行っている。

(1)ダイバーシティ経営の背景とねらい

業績が右肩上がりであった2002年頃、更なる事業拡大・収益確保に向け、土日休日の工場稼働を検討、職場が不足している高齢者に目を付け「男女問わず。年齢制限あり。60歳以上の方。」とのキャッチコピーで募集したところ、100名もの応募があり、その中から人柄で15名を採用した。

(2)具体的な取り組み

①高齢者に適した作業の切り分け

- ・ 定型業務でありながら機械化できない業務、単独で動かす機械を分担
- ・ 技能水準を高める事を目的とした「かじや学校」や「資格認定講習」を開催

②高齢者が働きやすい施設の整備

- ・ 「高齢者の為の職場バリアフリー助成金」の支援等を得ながら、高齢者が不便・不都合を感じる箇所を改良(工程終了後のブ

ザー押下、掲示物の文字拡大等)

- ・ 毎月1件の改善要望提出を全社員に義務付け改善(照明照度向上、冷暖房導入等)

③企業としての一体感の醸成

「経営計画書」をテキストとして「駒場村塾」を毎月1回実施、一体感を醸成

(3)成果

短納期の要求に応えられるようになり、低コスト化にも貢献。その結果、2007年から2012年までの6年間で、新規取引先が14社増加、売上高は年平均で7000万円増加した。

5. 最後に

70歳以上の人口が20%を超えている現在、高齢化とその就業に関する課題と対応策の検討は、どの企業においても必要な事である。誰もが、現在または将来の自分の問題であると認識し、人間らしい生活を送り続ける為にどうすべきかを考える必要がある。

企業支援においては、社会保険労務士の先生方とは、就労における課題解決の面で大いに協力させていただける分野であると考えている。

米倉経営研究所 代表

中小企業診断士

米倉 早織(よねくら ときお)

情報システム開発会社で、小型端末開発、システム開発、セキュリティ施策実施等を経て、事業方針・計画策定、RPA(Win Actor)による業務効率化に従事。小売・製造等のコンサル、各種講演を実施中。

業務改善・経営革新、セキュリティ施策策定・実施、AI/RPA導入・活用、ダイバーシティ導入が得意分野。

JDIO認定ダイバーシティ・コンサルタント、PMI認定PMP、情報処理技術者、ITIL、MMMメソッド ミーコッシャーII-2、メンタルヘルスマネジメントII種、商店街ステップアップ応援事業専門家

【図3】



【図4】

配慮カテゴリー	チェック項目例
A 就労条件	予め作業標準等で作業内容を具体的に指示、作業者が事前に作業を計画可能
B 作業者	年齢・個人差を配慮して仕事の内容・強度・時間等を調整している
C 作業負荷低減	素早い判断や行動を要する作業が無いようにしている
D 作業姿勢	必要物は視野内の手の届く範囲にあり、無理なく作業が出来るようにしている
E 作業環境	会話を妨げたり、異常音を聞き取り難くするような背景騒音を減らしている
F 安全	出来る限り危険な作業場での従事機会を減らしている
G 健康	身体機能維持の為の運動、栄養、休養に関するアドバイスを受けさせている
H 新職場への適応	職務習熟の為の機会や手段が用意、提供されている

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

高野誠鮮（元・石川県羽咋市役所職員）が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

たかのじょうせん（1955～）。石川県生まれ。科学ジャーナリスト、テレビの企画構成作家を経て、1984年に臨時職員として羽咋（はくい）市役所に就職（その後、正規職員として採用）。

【参考文献】

(*)「週刊東洋経済(6406)」（東洋経済新報社、2012年7月）

(**)[ローマ法王に米を食べさせた男 過疎の村を救ったスーパー公務員は何をしたか?](高野誠鮮、講談社、2015年6月)

「まずはここで成功例を見せ、海外から評価されれば日本は動く。
可能性の無視は最大の愚策です」(*)

冒頭の言葉は、

「行動しなければ、何も始まらない」

ということを表しています。

石川県羽咋（はくい）市の限界集落だった神子原（みこはら）地区で作った米を、日本有数のブランド米に育て上げるなど、奇抜なアイデアで町おこしを成功させ、その活躍ぶりから“スーパー公務員”と称された高野氏。

高野氏は、神子原地区を再生させるためには、農家が行政やJAに頼るのではなく、農家自らが値決めをし、加工品を作って流通させるチャンネルを持つ必要があると考えました。それによって、農家は農業だけの収入で生活できるようになり、若者を含めた移住者の増加などが実現できると考えたのです。

しかし、高野氏がこの構想を神子原地区の農家に話しても、当初は反対されるばかりでした。そこで、高野氏は「まず自分が手本になって米をJA以外に販売してみせるから、それが実現できれば、農家も挑戦してみしてほしい」と持ちかけて、承諾を得ます。

高野氏は農業についても、小売業についても門外漢でした。しかし、「多くの人は著名人が持っている・食べている商品に憧れる」ということに着目し、社会的影響力のある人に神子原米を食べてもらおうと考えたのです。

高野氏が注目したのが、キリスト教で最も権威あるローマ法王

（教皇）に神子原米を食べてもらうことでした。神子原の響きは神の子＝イエス・キリストを連想させることから、高野氏はローマ法王に手紙を書き、神子原米を献上したいと願い出しました。すると数カ月後に、パチカン市国の大使から「小さな村（神子原地区）から小さな国（パチカン市国）への架け橋になる」と了承が得られ、ローマ法王に神子原米が献上されました。

高野氏が、国内外の通信社にこのニュースをリリースすると、取材が殺到し、神子原米の知名度は一気に高まりました。

また高野氏は、多くの農家を説得して出資を募り、神子原米を含めた農産物やその加工品を販売する直売所の開設などに奔走しました。

こうしたさまざまな施策が実を結び、既存農家の収入が増えただけでなく、神子原に移住して農業を始めたいという人を呼び込むこともできたのです。

現在では、地方創生の旗手として注目されている高野氏ですが、町おこしに取り組み始めた当初は、市役所職員らしからぬ奇抜なアイデアを発案することから、その仕事ぶりに対して市役所内外から反発に遭うこともありました。

こうした反発に対しても高野氏は信念を曲げずに行動したこと、そして少数ながらも理解者に恵まれたことが、その活躍を後押ししたといえるでしょう。神子原地区の再生に携わっている際、市役所の上司は次のような力強い言葉で高野氏を励ましました。

「俺は定年まであと3年間ある。その間、何をやってもいいぞ。
犯罪以外なら、俺が全部責任を取る」(**)

公務員らしからぬ挑戦であっても反対せず、「何をやってもいい」と応援したことが、これまでになかった集落の再生につながりました。

高野氏のように意欲にあふれ、次々に思い付いたアイデアを実現しようとする部下であれば、リーダーは部下に大きな裁量を与えて応援すべきでしょう。一方、中には失敗を恐れて、挑戦に及び腰の部下もいます。そんな部下に対しては、リーダーが挑戦する姿を手本として見せて、部下のチャレンジ精神に火を付けましょう。

ただし、リーダーが進んで難題に挑戦する姿を目にした部下は刺激を受ける一方で、「リーダーだからこそできるんだ。自分には

無理だ」と感じるかもしれません。確かに、リーダーと部下が挑戦する仕事のレベルは大きく違います。しかし、難題への挑戦で最も大切なのは、「まずは行動に移してみるぞ」という点を伝えましょう。また、考え方や若い頃の経験などを交えて部下にアドバイスしたり、明るく前向きに挑戦する姿を印象付けましょう。それによって、リーダーのような豊富なキャリアやスキルが無い部下でも、挑戦することはできるという自信が与えられます。

そうしたリーダーの姿勢が、「自分もリーダーのように挑戦して、仕事を楽しみたい!」「リーダーに負けたくない。自分だってできる!」といった部下の意欲を後押しするのです。

【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。

幹事社 労士の先生方必見！

セキュリティ対策も OAランドにお任せください！



詳しくはこちらまで ▼

漫画で読めるセキュリティ対策！

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



CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

「労務管理」の実務がまるごとわかる本

著：望月建吾、成澤紀美、蒲島亀也、杉山晃浩、堀下和紀
 価格：2,300円(消費税別) 出版：日本実業出版社

7刷達成の「人事・労務」の実務がまるごとわかる本の第2弾です。全国の、各県各地域でトップクラスの規模の事務所を経営する5名の社労士が思いを同じくして集結して書いております。我々著者の想いは「労務管理業務について広く深く書いたこれぞ決定版」という本を書きたい」ということでした。前作は人事・労務業務について総合的、体系的に触れたものですが、今作は、人事・労務業務の中の労務、その労務の中の手続き・給与計算業務を除いた、「労働時間・休日・休暇」「妊娠・出産・育児・介護」「メンタルヘルス不調と休職・復職」「安全衛生・災害補償」「労働紛争解決」「多様な働き方への配慮」などの「労務管理」の業務を、より深く、総合的かつ体系的に全部一気に学べる仕上がりになっています。



「小さくても強い会社」の社長になる!

著：村松貴通
 価格：1,500円(消費税別) 出版：ごま書房新社

浜松市とその周辺には“やらまいか精神”があります。失敗を恐れず、何ごとにもチャレンジしてみよう、叩かれ敗れても再び立ち上がらばいいのではないかと考えて行動することです。スズキ、ヤマハ、河合楽器といった名の通った企業だけではなく、わたしの顧問先の会社、地元経済を支える信用金庫など“やらまいか精神”を体現したような例は数多くあります。

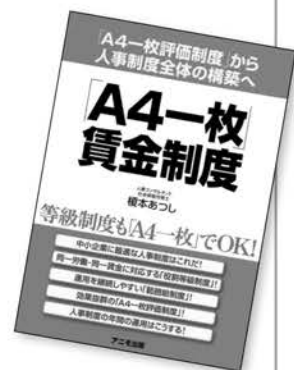
本書でお伝えする内容は、わたしの知識や思いが基本になりますが、地元・浜松周辺での長年にわたる実績・見聞が反映されています。地域の特殊性にとどまらず、全国どこでも、また業種にかかわらず、「小さくても強い会社」をめざす経営者のみなさまのお役に立つと信じています。



「A4一枚」賃金制度

著：榎本あつし
 価格：2,000円(消費税別) 出版：アニメ出版

既刊「人事評価で業績を上げる「A4一枚評価制度」」は、「A4一枚によるシンプルな評価制度により、人材育成と業績向上を実現する」というコンセプトでご支持いただき版を重ねました。そして、この評価制度を賃金制度にも反映したいとの多くのご要望の声をいただき、その声にこたえたものが本書になります。賃金制度・等級制度も含めた人事制度全般を解説しています。また、「同一労働・同一賃金」に対応した「役割等級制度」や「範囲給制度」を用いて、中小企業に最適の賃金制度に活用できるノウハウも伝授。人事制度全般の作成工程と運用のポイントを中心に解説し、これ一冊ですぐに使えるように構成しています(シート類のダウンロードアドレス付き)。



補訂版 労務管理の原則と例外 — 働き方改革関連法対応 —

共著：野口彩子、藤井奏子、山本喜一
 価格：3,800円(消費税別) 出版：新日本法規出版

労務管理にあたっては、帰納的な考え方ではなく、演繹的な考え方を知り、それに基づいて対応を考えることが非常に重要で、かつ有用です。本書では、このような「法的な考え方の枠組み」を自然に理解できるよう、労務管理において生じるさまざまな具体的な場面に即して、使用者側のとるべき対応を「原則」と「例外」に分けて記述するという方式を採用した点に最大の特徴があります。さらに「働き方改革」をはじめとする最新の法制度や最近の重要判例についても解説を充実させており、補訂版では、働き方改革に関する新たな通達や改正省令・告示等についても反映した内容となっています(2019年7月時点)。



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、この古典の叡智を紹介します。



まこと
学事務所株式会社
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。

たくかかく 沢火革に学ぶ「働き方改革」成功の条件

易経には「改革・革命の成功条件」を説いている卦(物語)があります。今回はこの話を通して、現在の社労士にとって切っても切れない「働き方改革」の成功のカギについて考えてみたいと思います。

改革・革命の卦 沢火革とは

「革」は獣皮から毛を取り去り、状態が変化する象形文字であることから、古来より「改める(革める)」意味で使われてきました。ここから古くなった制度やシステムの刷新を「革」と表現し、改革や革命、変革といった言葉が生まれてきました。一方、「革」には、「30」という数字を表す説があり、30年を1つのサイクルとして体制を改めていく意味もあります。沢火革は、改革や革命に成功するための条件とその実行者に必要な姿勢をテーマとしています。

沢火革の時中

「革」の時の最善策(時中)について、沢火革はこのように言っています。

「革は、巳日にしてすなわち孚とせらる。元いに亨る」

巳日とは半ば過ぎという意味です。改革や革命のような大きな変化を起こすには、まずはタイミングを探り、機が熟すのを待つこと。その上で、現状の弊害が明らかになり、このままではダメだという認識を全体が共有できた時、改革される側の信頼を受けて成功すると教えています。

続いてこの語句の解説に、

「湯武、命を革めて、天に順い人に応ず。革の時、大いなるかな」

とあります。

「湯武」は、古代中国で理想的な革命に成功したとされる2人の王様(「湯王」と「武王」)を指します。「命を革め」は「革命」の語源で、その成功条件が「天に順い人に応ず(順天応人)」です。つまり、偉大な革命は天命に順って行われると共に、人民の願いに応えたものでなくてはならないと言うのです。

これを働き方改革に重ねると、改革の成功には「大義名分」が不可欠であることがわかります。大義名分は、改革が実現した時の従業員のメリットや職場の状態への経営者のコミットメントです。どうしても法改正への対応が先立ちますが、法律は大義名分になりません。法は達成すべき指標に過ぎないからです。中途挫折を防ぐために改革のポリシーを打ち立て、取り組みを通じて大義名分を説得力のあるものに育てていくことが必要です。

改革に成功する鉄板プロセス

沢火革は、龍の六段階のように改革に成功するためのプロセスも教えてい

ます。主なパートを働き方改革とすり合わせて紹介しましょう。

- (準備期) **鞶(かた)むるに黄牛(こうゆう)の革(かわ)を用いる。**
 ⇒改革の端緒において、軽挙妄動は禁物(黄牛の革で自分を固定する)。この時期は情報収集に徹する。社内状況及び問題の把握に注力する。
- (実行期①) **巳(いじ)日にしてすなわちこれを革む。**
 ⇒機が熟したのを見計らい、改革をスタートさせる。
- (実行期②) **革言(かへげん)三たび就(む)るときは、孚(ふ)あり。**
 ⇒従業員との対話を通じ、トップが改革の意義と理由を繰り返し述べる。賛否の議論を恐れず、改革の機運を高めて取り組みを加速させる。
- (成就期) **大人(たいじん)虎(こ)変(へん)す～君子(きんし)豹(ひょう)変(へん)す(※)。小人(せうじん)人(にん)面(めん)を革(か)む。征(せい)くときは凶(きょう)なり。**
 ⇒虎の毛が秋に抜け変わって美しい紋様が現れるように、体制や制度が一変する。トップ(大人)も変革し、感化された周囲(君子)も豹変する。改革に半信半疑の人間(小人)は顔つきだけ変えているが、改革の果実が見えれば納得するので、問い詰めてはいけない(※「君子豹変」の出典。本来は良い意味の変化を指す)。

働き方改革の成功のカギは経営者自身が変ること

沢火革の視点で考えると、改革には従業員の変化だけでなく、経営者にも時代に応じた変化が必要なのだわかります。従業員だけに変化を強制しては、大きな改革は成立しません。陰陽で言えば、「陰の力」が強くと求められます。従業員の不満や想いに耳を傾け、意図を汲み、支援する姿勢を取る。これは綺麗事に聞こえがちなためか、多くの中小企業経営者が苦手とする行動です。しかし、格差が進む社会情勢の中で個と組織を改革するには、トップ自身も変わる覚悟を示さなければなりません。

経営者も含めたより良い変化へのコーディネートが、働き方改革における社労士の仕事の本質です。改革をスムーズに進めるためのヒントの1つに、沢火革の知恵を活かしていただけたら幸いです。

※参考文献 「易経一日一言」(竹村亜希子著・致知出版社)
 「中国の思想Ⅶ「易経」」(丸山松幸訳・徳間書店)

(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.10

実際に「この広告を見た」
 という企業から、
 問い合わせもあります!



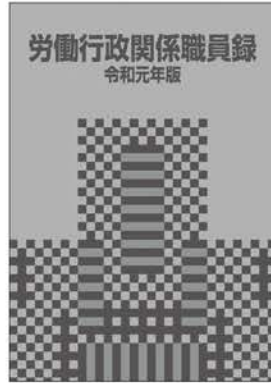
本コーナーでは、ダン・チューキチが「中企団の取り組み」について、ご紹介いたします。
 今回は「広報活動」のご案内です!

『労働行政関係職員録 令和元年版』に中企団の広告を3ページ掲載しています。

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、社労士の業務をご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

▽ 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



ページ左側のログインボタンを押下
 ~「ユーザー名」/「パスワード」
 を入力してログイン

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(パナソニックホームズ、ハンナ、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

ご利用の手帳や費用の記録がご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

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

▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

産業界紹介、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!



中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT

1

訪問せずに、その場で商談!

オンライン商談システム「B-Room(ブルーム)」の取り扱いを開始しています。

中企団では、株式会社Bloom Act(ブルームアクト)との契約のもと、オンライン商談システム「B-Room(ブルーム)」の取り扱いを開始いたしました。

「B-Room」は、インターネットブラウザだけを使って、対面と変わらない打ち合わせができる新しいwebサービスです。

<特徴>

- ・ 他社と比べて圧倒的に高品質な画像・音声、しかも低価格
- ・ 打ち合わせの最中にも資料の受け渡しが可能
- ・ 話した言葉が自動でテキスト化される音声議事録機能つき
- ・ 他にも商談サポート機能が充実!

「顧問先のフォローをしたいが、訪問する時間がない」
「移動の時間を減らして、効率的に仕事がしたい」
「オンライン上で資料を見せ、相手の反応を確認しながら話したい」

そんな想いをお持ちの先生方に特におすすめてです。

B-Roomサービス案内ページ

⇒ <https://www.broom-online.jp/>

中企団では実際の操作画面を見ながらの無料お試しも承っております。

⇒ <https://www.chukidan.com/contact>



REPORT

2

損保ジャパン日本興亜の「社会保険労務士賠償責任保険」は中途加入のお申し込み、お問い合わせをドンドンいただいております!

本保険制度は、従来の社労士賠償責任保険の補償内容をカバーしつつ、損保ジャパン日本興亜のサポート力と中企団会員のスケールメリットを活かして、**大変お得な保険料**でご加入いただけます。

保険期間は2019年12月1日(日)午後4時~2020年12月1日(火)午後4時までとなっております。

「**良く考えた結果、やはり保険料を安く抑えたい**」

「**今まで加入していなかったが、この機会に加入したい**」

という先生方のために、中途加入のお申し込みも受け付けております。

中途加入の方法、その他ご質問がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい!

■保険の内容:社会保険労務士賠償責任保険を基本補償とし、オプションとして事務組合担保保険、情報漏えい保険をご用意いたしました。

■お申し込み:随時受け付けております。

■保険期間:毎月20日がお申し込み・保険料払込締切日となり、
保険期間は翌月1日午後4時~2020年12月1日(火)午後4時までです。

■お問い合わせ先:損保ジャパン日本興亜保険サービス株式会社 団体職域第二部 中企団担当
〒163-0441 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング41階
TEL:03-6279-0654 FAX:03-6279-0695 MAIL:medical@sjnk-is.co.jp

※詳しい内容は同封のチラシをご覧ください。

いよいよ4月

大手企業の電子申請義務化が
 スタートし、その波は中小企業へ



社労士様の受託率がアップ！
 することが予想されます。



しかし、電子申請に対応していないと
受託できない！



このような状況を乗り切るために電子申請システムをご検討の方

Shalom

Shalom は、圧倒的な実績で他社をリードします。
 国内 IDC で運用する高セキュリティのクラウドサービスです。



社労士事務所
 2,400



顧問先企業
 60万事業所



電子申請
 2,675,674^{*1}
 手続き / 年

*1: 2018年4月～翌3月

使いやすさとお手頃価格を実現した「社労夢ライトプラン」で準備をお進めください。

1LCご利用限定廉価版

月額 **10,500円**

初期費用 **50,000円** (各税別)

中小企業福祉事業団あっせん商品

こんな事務所様におすすめ

ライトプラン
 LITE PLAN

電子申請ソフトを検討中

一人で業務を行うことが多い

初めて業務ソフトを利用する

ベーシックプラン
 BASIC PLAN

これから従業員が増える

複数人で業務を行うことが多い

事務組合を設立または設立予定

顧問先アプリを利用してみたい

ハウスプラン
 HOUSE PLAN

手続きの進捗を一括管理したい

顧問先アプリで顧客拡大したい

顧客新規開拓のツールを探している

大規模顧問先に対応したい



新規導入相談 受付中

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

