

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

132

2020-Oct

CONTENTS

- 特別寄稿
HRテクノロジーと法的留意点
- 業種特化社労士の視点から
- ソーシャルメディアの労務管理上の留意点
- 迷想日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- 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
- ～働き方の変化をもたらす技術～ AI・RPA 入門
- テレワークにおけるメンタル不調対策
- 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
- ダン・チューキチが語る！
- 中企団事業報告



幹事社労士4,800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

HRテクノロジーと法的留意点

東京八丁堀法律事務所 弁護士
白石 紘一 氏

2012年弁護士登録。企業法務、労働法務等に従事した後、2016年9月より経済産業省・産業人材政策室に任期付公務員として着任し、「働き方改革」等に関する政策立案に従事。2018年10月より東京八丁堀法律事務所に復帰。労働法務・ベンチャー支援等を行っている。



就職情報サイト「リクナビ」等を運営する株式会社リクルートキャリア（以下「RC社」）は、採用選考過程における、学生ごとの選考離脱や内定辞退の可能性を示すスコア（以下「内定辞退率スコア」）を算出し、顧客企業に提供するサービスである「リクナビDMPフォロー」（以下「本サービス」）を実施していました。しかし、内定辞退率スコア等を顧客企業に提供するにあたって、本来必要である第三者提供の同意を学生から取得していなかったことや、第三者提供の同意取得を回避し、法の趣旨を潜脱する形での提供が行っていたこと等が発覚し、令和元年8月から12月にかけて、個人情報保護委員会及び東京労働局からそれぞれ2度の勧告及び指導等が行われるに至り、本サービスも廃止されることとなりました。

本稿（後編）では、HRテクノロジーが問題となった「リクナビ事件」を取り上げて、その法律上の問題点やビジネスモデル上の問題点、さらにはHRテクノロジーの利用に際して改めて留意すべき点について解説します。

1 内定辞退率スコアの算出方法

内定辞退率スコアの算出・提供過程は、時期によって若干の違いはありますが、おおむね以下のとおりです（RC社のプレスリリース等を参照：<https://www.recruitcareer.co.jp/r-dmpf/>）。

- ①まず、RC社は、前年度の選考参加者・辞退者や内定承諾者・辞退者に関して顧客企業から提供された情報や、それら学生のリクナビ上での閲覧履歴等をもとに、当該顧客企業で選考辞退又は内定辞退をしやすい学生の特徴を特定し、当該顧客企業における学生の選考離脱や内定辞退の可能性を予測するアルゴリズムを作成します。例えば「貴社においては、ある時期に●●系の業界の会社をチェックするようになった学生は、選考途中で辞退する傾向にある」といった分析をしていたものと考えられます。
- ②次に、RC社は、顧客企業から今年度の応募学生の姓名等

を取得する等し、当該学生のリクナビ上での閲覧履歴等をもとに、上記アルゴリズムを用いて、当該学生の内定辞退率スコアを算出します。例えば、「貴社が内定を出したAさんは、最近、●●系の業界の会社をチェックする等、貴社で内定辞退をしやすい学生の特徴に当てはまる行動をとっている」ということになれば、Aさんの内定辞退率スコアが高まっていたと考えられます。

- ③その上で、RC社は、顧客企業に対して、学生ごとの内定辞退率スコアを提供していました。

2 個人情報保護委員会及び東京労働局からの勧告・指導等

(1) 個人情報保護委員会からの勧告・指導

リクナビ事件において、個人情報保護委員会からは、令和元年8月26日及び同年12月4日の2度にわたって勧告・指導がなされました。その内容は、おおむね以下のとおりです。

（次のリリースを参照：https://www.ppc.go.jp/files/pdf/190826_houdou.pdf
https://www.ppc.go.jp/files/pdf/191204_houdou.pdf）。

- ①RC社において、個人情報の安全管理措置義務（個人情報保護法20条）への違反があるものとされました。
- ②RC社が、学生の内定辞退率スコアを顧客企業に提供するに際して、一部の学生から同意を取得していなかったため、個人情報保護法23条1項に違反するものとされました。
すなわち、RC社が算出した、学生ごとの内定辞退率スコアは、「生存する個人に関する情報」であるため、「個人情報」（「個人データ」）に該当します。そして、内定辞退率スコアを顧客企業に送付することは、個人データの第三者提供に該当するため、原則として、本人（本件では学生）の同意が必要になります。この点、RC社は、本サービス

の開始に際して、学生がリクナビを利用する際に同意することになるプライバシーポリシーを改訂し、上記の第三者提供に関する同意を得るための文言を入れていたのですが、不備により、一部の学生からは改訂後のプライバシーポリシーへの同意を取得していませんでした。同意なく内定辞退率スコアを提供されていた学生の人数は、26,060人にのぼりました。

- ③他方で、26,060人以外の学生については、改訂後のプライバシーポリシーへの同意をもって、第三者提供の同意があったと認められたこととなります。もっとも、個人情報保護委員会は、「プライバシーポリシー上の記載内容は、第三者提供に係る説明が明確であるとは認めがたい」として、同意を得るにあたっては、明確な説明を行うべきことを指導しました。
- ④詳細な説明は省略しますが、RC社は、内定辞退率スコアを顧客企業に提供するに際して、一時期、法的には個人データの第三者提供に該当せず、本人(学生)の同意を得る必要のない仕組みを取っていました。しかしながら、これは、「個人データの第三者提供の同意取得を回避しており、法の趣旨を潜脱した極めて不適切なサービス」であると厳しく非難され、本年6月に成立した改正個人情報保護法では、新たに、当該仕組みのような場合においても本人の同意を取得することが必要となる規律が設けられました。
- ⑤内定辞退率スコアの提供を受けていた顧客企業に対しても、法的検討や対応の不十分等が指摘され、個人情報保護委員会から指導がなされました。

(2)東京労働局からの指導

東京労働局からも、令和元年9月6日及び同年12月11日の2度にわたって指導がなされました。その内容は明らかではありませんが、職業紹介事業者や求人者等が、求職者等の個人情報を適切に取り扱うべき義務(職業安定法5条の4)や、業務に関して知り得た個人情報をみだりに他人に知らせてはならない義務(同法51条2項)、同法に基づく指針(平成11年労働省告示第141号)への違反を問題とし、RC社のみならず顧客企業も対象としたようです。

ポイントとしては、「学生の(形式的な)同意があったとしても、違法」としたと思われる点が挙げられます。個人情報保護委員会は、プライバシーポリシーへの同意に基づく第三者提供の同意について、説明が不明確であることは指摘しつつも、同意自体は存在した学生との関係では個人情報保護法23条1項違反はないと考えていましたが、東京労働局は、同意を余儀なくされた状態で行われた同意に基づく第三者提供は、「みだりに他人に」知らせたものといえるとして、職業安定法51条2項違反になり得るとしたと思われます。

3 本サービスのビジネスモデル上の問題点

報道等を踏まえると、リクナビ事件においては、「学生の内定辞退率スコアを顧客企業に提供することに関する同意の

取得漏れ」が最も問題視されていた面があるように思います。もっとも、本サービスの本質的な問題点は、そのような点ではありません。

前記2(1)③で述べたとおり、改訂後のプライバシーポリシーに同意していた学生からは、第三者提供の同意自体は取得できていたとされています。ただし、実際のプライバシーポリシーにおける、第三者提供の同意に係る文言は、「『リクナビ上での行動履歴等』を分析・集計した情報について、『採用活動補助のための利用企業等への情報提供(選考に利用されることはありません)。』という目的で利用することがある」…というだけのものでした。学生が、当該記載のあるプライバシーポリシーに同意したからといって、「リクナビ上での行動履歴等から自分の内定辞退率が算出され、エントリーしている企業に対してそれが提供されること」まで想定して同意していたとは、到底いえないでしょう。さらに、個人情報保護委員会は、同意を得るにあたっては明確な説明を行うべきこともRC社に指導していましたが、仮に明確な説明がなされていた場合、多くの学生は内定辞退率スコアが提供されることを嫌がるはずであるため、同意を得ること自体が困難であったと思われる。

このことを踏まえると、そもそも本サービスは、学生から同意を「騙し取る」ことでしか成立しえなかったサービスであったといえます。もちろん、利用規約やプライバシーポリシーをしっかりと読んでから同意しているケースはまれであり、ほとんどの場合、同意は「形式的な同意」に留まっていると思われるが、本人にとって大きな不利益になり得る内容があるのであれば、本心からの同意を得るために明確な説明が必要ですし、もし明確に説明した際に同意を得られそうにないのであれば、それはサービスの中身自体が誤っているといわざるを得ないでしょう(後から発覚すれば、結局は本サービスと同様、廃止に追い込まれるわけです)。

HRテクノロジーは、人事に関わるものであるがゆえに、ときに従業員等の人生に大きな影響を与えることもあり得ます。この点、個人情報保護委員会の勧告の中で、「リクルートキャリア社が大量に取り扱う個人情報は、求人企業の採用活動に関わる情報であり、『リクナビ2020』の会員となった学生等の人生をも左右しうることから、その適正な取扱いについては重大な責務を負っている」とされている点は非常に重要です。他方で、会社と従業員という関係上、従業員が本心では嫌がっていても、同意を拒絶することが難しい面もあります。

HRテクノロジーの導入・運用にあたっては、本心からの理解を得ることを目指して、「従業員の利益になるか」、「従業員に説明したときに理解を得られるか」という観点を持つべきといえるでしょう。リクナビ事件は、「誰のデータを用いて、誰のためのサービスを構築するべきか」について、重要な示唆を与えています。

(完)

業種特化社労士の視点から 第25回 『印刷業』

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。

阿部経営労務管理事務所

特定社会保険労務士 中小企業診断士 阿部 隆 氏

金融機関勤務を経て、1998年社会保険労務士資格を取得、既得の診断士と合わせ阿部経営労務管理事務所を開業し、コンサルタントとして独立。印刷組合(全国印刷工業組合連合会、東京都印刷工業組合)において、特別委員としてアドバイスを行う。業界の多面的なニーズに対応するために、10数名の診断士、社労士、行政書士等と語らい企業組合印刷経営総研を結成、同組合を平成12年株式会社GIMSに組織変更、印刷業界唯一の専門コンサルティングファームとしての評価を得ている。



印刷業界の過去と現状

印刷は、印刷物の普及とともに拡大してきた業界です。印刷物の増加が文明化のバロメータといわれた時期もありましたが、電子書籍やインターネットの普及に伴い、デジタル媒体需要が増加、その影響を大きく受けて紙媒体の需要は減退しており、印刷物単価下落が経営環境悪化に拍車をかけています。

データによる推移を見れば、2018年の印刷・同業関連出荷額は、前年比-5.3%の4兆8,061億円となりました。ここ数年は5兆円台を維持していましたが、ついに4兆円台にまで落ち込み、約20年間で4割弱も縮小しています。今後とも、市場縮小傾向は続き、個別企業の対応も印刷物製造に特化する企業と、セールスプロモーション支援にスタンスを変えていく企業に分かれています。実際、印刷設備を持たないファブレスの印刷会社も増

加しています。

企業規模面では、98.5%が従業者100人未満の中小企業です。残り1.5%の100人以上の企業が出荷額の44.4%のシェアを占めています。半数を超える事業所(54.9%)が3人以下の規模となっています(2018年「工業統計調査・産業別統計表」より)。

印刷は主に書籍や雑誌の「出版印刷」、チラシやカタログ、ポスターなどの「商業印刷」、商品包装の「パッケージ印刷」、はがきや帳票類などの「事務用印刷」の4つに大別されています。さらに工程についても分業が進んでおり、例えば製本や、製版、表面加工等の一部工程を担う企業も多くなっています。出版印刷は、受注元が出版社であるため、大都市近郊に集中しており、東京都では地場産業となっています。他方、地方の印刷会社では企業規模にかかわらず、複数部門に対応する「総合印刷」のケースが多くなります。

印刷業界の特殊性と関わり方

印刷業は製造段階で分業が進んでいる他、印刷対象の物性によって、業界が細分化されています。紙印刷、金属印刷、プラスチック等の包装用紙の印刷がメインのグラビア印刷、段ボール印刷等極めて多様です。これらは、すべて「印刷」というワードでくくれますが、印刷対象が異なれば、印刷材料、顧客も全く異なり、必要な業務知識も大きく異なります。これらを合わせて、印刷同関連業としてみると、全国で印刷業17,967、製版業1,085、製本業1,469、印刷物加工業1,490、印刷関連サービス業199事業所(平成30年(2018年)工業統計 産業編)、減少したとはいえ、印刷・同関連業としては大小合わせ、22,000事業所以上あるのです。その中身は紙に対する印刷を行う企業が多いものの、多様性が目立つ業界です。現在、株式会社GIMSを通じて(代表は譲ってい

る)、事業再生、経営革新、人事労務管理改革等経営全般について、多面的に取り組み、印刷業界唯一の専門コンサルティングファームとしての地位にあります。

印刷業とのかかわりとビジネスの可能性

「印刷業界に専門特化しても採算が取れる」ことについては、以下の要素を判断材料としています。

一つは、市場の大きさ、多様性です。実績、経験を積むことにより、対象企業の多さや解決対象となるテーマの多さを実感しました。事業開始当時は組織の知名度も低く、移動時間により地方への支援の制限は大きかったのですが、印刷組合経由のセミナーや相談依頼があり、地方には、印刷業専門のコンサルタントは基本的にいないので、かなり広範な地域で多様なテーマの仕事を受けることができました。

別な理由として、設備産業としての印刷業の特殊性もあります。仕事を依頼する時の依頼主の負担力の問題でもあります。印刷業はある程度以上の高額な設備(多色オフセット印刷機1台で数千万、輪転機となると億円単位)の設置が必要です。資産があるうえ、経営年数の長い内部留保がそれなりにある企業が多く、かつ経営者は経営方針に限界を感じています。ある程度資力があり、業界のことに精通している外部人材がいれば、今後のことについて相談したい経営者が多い業界なのです。そのようなポジションで

の活動については、船井総研やタナベ経営のような総合コンサルを除き、中堅以下の規模の印刷業にとって印刷業の専門コンサルは従来なく、それを担えるのは我々のみだと自負しています。

現在では、ものづくり補助金等の設備関連支援制度の活用支援が多くなっています。条件を満たせば、申請予算の範囲で必ずもらえる労働関係助成金と違い、採択率が高くなれば、依頼数が増え、フィーは安定してきます。申請書類は、経営者が自ら書いたのでは採択が困難な状況となり、外部に依頼する、採択率の高い機関へ依頼が集まるという現象が起きました。当社は印刷業関連の申請以外は行っていませんが、この間相当数の申請代行を行い、高い採択率を維持しています。こうした補助金申請を通じ、新たな整備投資の相談を行うことで印刷会社の抱える課題について、業界の環境判断理解が進むのみならず、それらを内部で共有化することで印刷関連企業のアドバイスに有効に生かすことが可能となります。

今後の方向

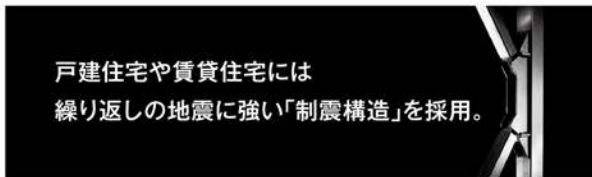
明確なコンセプトと経営方針によって経営されるコンサルティングファームと、有資格者の専門家組織社労士法人・税理士法人とでは、方針・考え方・マネジメント等が大きく異なり、本来比較するものではないかもしれませんが、しかし、コンサルティングファームにおいて、外部有資格者ノウハウの

位置づけは、業務遂行上の単なる機能の扱いとなり、市場で再調達が可能なものとなるので、独自の価値主張は難しいような気がします。我々は、印刷業界唯一の専門コンサルティングファームを標榜しながらも、基本的には有資格者によるパートナーシップで基本案件ごとにチームを組むようにしています。多少効率に問題があっても経験を積み上げることで、将来的には有資格者個人が自力でコンサルができるような能力アップを期待しているからです。

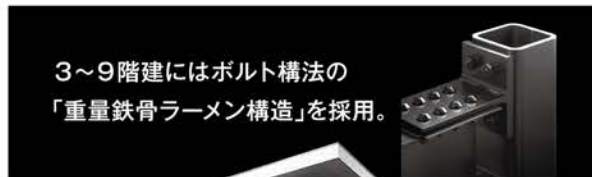
参加していただいているパートナーコンサルタントとの相互信頼・相互信頼をベースに、今後とも印刷関連企業の諸課題解決に貢献していく方針です。幸い、全国の印刷会社をはじめ、印刷機械メーカーや材料等の供給ベンダーとの協力関係も進んでおり、紹介件数が増加しています。近年印刷会社におけるテレワークの導入も進み、以前は難しかった経営アドバイスもZoom等の活用で、その都度訪問することなく行える状況となり、支援方法も多様な中での選択が可能となりました。当方は、先方企業の規模所在地にかかわらずお役に立てる体制を目指しています。印刷関連の課題解決で単独では困難なケースがあれば、ご照会いただければ、お役に立てるケースもあると思います。

皆さまの建築パートナーとして、
パナソニックホームズをご検討ください。

パナソニックホームズなら、戸建住宅や賃貸住宅はもちろん多彩な事業用建物に対応できます。
地震に強い鉄骨構造と美しさをキープする光触媒タイルの外壁で「持続資産」が実現。
皆さまの大切なお客様の土地活用や事業プランの実現を、頼れる建築技術でサポートいたします。



戸建住宅や賃貸住宅には
繰り返しの地震に強い「制震構造」を採用。



3~9階建にはボルト構法の
「重量鉄骨ラーメン構造」を採用。



賃貸・店舗併用住宅

収益を得ながら最上階で暮す、
快適な「収益生活」が実現します。

ご自宅に賃貸住宅や店舗などを併用する
賃貸併用住宅。9階建まで対応できる構造
を生かし、土地のポテンシャルを最大限に
活用して収益力を高めます。



【5階建】賃貸併用住宅



【5階建】店舗併用住宅

医療・介護施設

全国に1,800件以上の実績安心と
暮らしやすさが好評です。

医療・介護施設の建築なら豊富な実績を
持つパナソニックホームズにお任せを。事業
提案・設計・建築から開業支援、入居者支援
や開業後の安定経営までトータルにサポート
いたします。



【3階建】障がい者グループホーム



【5階建】クリニック

各種の事業用建物

敷地と空間を最大限に活かして、
経営効率の高い建物を実現します。

不動産の特性や社会情勢の変化などに合わ
せ、資産価値の維持、地域社会・地球環境へ
の貢献、収益性の確保などを実現する建物
をご提案します。



【5階建】飲食店ビル



【6階建】オフィスビル

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

パナソニックホームズは、「各種勉強会へ講師を無料で派遣」いたします。ご希望の方は下記までご連絡ください。

お申し込み・
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 担当/田中
〒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:tanaka.hiroshi005@jp.panasonic.com
0120-874-548 ホームページ<https://homes.panasonic.com>

あなたの誇りを建てる。

Panasonic Homes

特別
寄稿

パナソニック ホームズと社労士様とのご成約事例



信頼からのつながりを大切にして



東京都 東部 社会保険労務士事務所様

■ パナソニック ホームズの取り組みについて

私が、中企団とパナソニック ホームズの取り組みを知ったのは、中企団の発行している会報誌のチラシでした。地震に強いという話を聞いていて、パナソニックブランドは住宅においても言わずもがなのクオリティであるという認識はありましたが、知ってすぐに案件があるわけもなく、顧客の要望があったならばと、頭に留めておいた程度でした。

■ 案件の発生

それから数年が経ったのち、私の家族の友人（事務所の近隣）から、家を建て直したいという話がありました。話を聞くと、木造の古い建物のため、地震に対して不安を抱えており、建て替えをしたい。営業している店舗のお客様のつながりで数社の住宅メーカーの提案は受けているが、惹かれるものはなく、どこか良い住宅メーカーのつながりはないかというものでした。家族を信頼して相談して下さったということもあるので、私も真摯に答えようと、施主さまから建築にあたって希望する内容を細かにヒアリングしたうえで、まずは中企団を介してパナソニック ホームズにつないでもらいました。

ヒアリングした内容（希望）の抜粋

- 複数階の建物の建築を希望
- 1階は店舗としたい
- 最上階をオーナー住居、それ以外の階は賃貸住宅にする
- 仮住居の手配を希望
- 現建物の借金を次の住宅ローンに組み込むことを希望
- 近隣住民・店舗・金融機関・行政対応を行ってほしい

■ 相談の流れ

私とパナソニック ホームズとの初回の面談は、弊所会議室で行いましたが、案件近隣の所長と営業担当の方がお越しになりました。施主さまの希望を、パナソニック ホームズに細かく伝えたところ対応可能ということであったので、次回施主さまを引き合わせて細かな点を詰めるということで話がまとまりました。日を改めて、弊所会議室で施主さまを交えての打ち合わせを行いました。私も施主さまの側に立ちながら、聞き漏れや話の相違がないように、ヒアリングをした希望について、どのように達成するのかを細かにパナソニック ホームズに確認していきました。そこで、施主さまも安心したのだと思います。最終的には、パナソニック ホームズに建設を依頼することになりました。

■ 以降の流れ

あとは施主さまと直接話が進み、随時途中経過を聞くくらいでした。融資については、施主さまとお付き合いがあった信金で調整を進めたようです。結構ハードルの高い案件とのことでしたが、パナソニック ホームズが商談中資料を作成する度に足繁く通い、ローンを組めるような取支を相談し、ローンをつけてもらう算段が立ったそうです。これも店舗に入れる店のめどを立てたこと、賃貸住宅はパナソニック ホームズ不動産で一括借上げ（サブリース）で管理することが大きかったと聞き及んでおります。

■ 成約について（インセンティブ）

この案件の建設請負金額は1億2千万円でした。下表の紹介料の基準に当てはめると以下の通りとなります。

※金額掲載は許可をいただいています。

[紹介料の基準]

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%
賃貸住宅	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		
病 院	1億円以上の場合	250万円 + (請負金額 - 1億円) × 1.0%
店 舗		

本案件の場合 $250万円 + \left(\frac{1億2千万円 - 1億円}{2千万円} \times 1.0\% \right) 20万円 = 270万円$

もちろん、これだけ高額な紹介料をいただけるのはありがたいことです。しかし、信頼を受けて紹介したということもあったので、パナソニック ホームズが施主さまの意を汲んで様々に尽力してくださり、結果喜んでいただけたということが何よりも勝る報酬であると考えています。

■ 最後に

よく「家は一生に一度の買い物」と言います。だからこそ、長く付き合える家を立てることができる、信頼に足る住宅メーカーと話を進めるべきと考えています。その点、今回のパナソニック ホームズへの紹介は良いつながりを生み出せたと嬉しく思っています。

通例、社労士事務所では既存のお客様の信頼を受けて、他の企業のご紹介をいただくことは多々あるでしょう。今回は事務所としての対応ではありませんが、受けた信頼に応じていくことが、社労士事務所として、そして人として大切だと思っています。その信頼の輪の好循環が物事を善く進めていくものと捉えて、何事にも当たっていきたいと思います。

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

LINE、Twitter、Facebookなどのソーシャルメディアの利用が世代を問わず広まる中で、ソーシャルメディアをマーケティングツールやリクルーティングツールとして活用する企業も増えています。しかし、一方で、社員やアルバイト、派遣社員等（以下「社員等」といいます。）によるソーシャルメディアの不適切利用により、企業の信用や評判が毀損されるケースも多発しています。そこで、本シリーズでは、ソーシャルメディア時代における社員等のソーシャルメディア利用を巡る労務管理上の留意点について解説します。

フランテック社会保険労務士事務所 代表 特定社会保険労務士 毎熊 典子 氏

慶應義塾大学法学部法律学科卒。上級リスクコンサルタント、プライバシーコンサルタント、健康経営エキスパートアドバイザー、働き方改革宣言支援事業巡回コンサルタント。主な著書に『これからはじめる在宅勤務制度』がある。



第一回「ソーシャルメディア時代の労務リスクマネジメント」

1 社員等のソーシャルメディア利用に伴う企業リスク

社員等がソーシャルメディアを使って他者を誹謗中傷したり、悪ふざけ、違法行為の暴露、過激な発言などの不適切な書き込みを行ったりした場合、社員等のアカウントが炎上（投稿した内容に批判的コメントが殺到すること）が起こるだけでなく、勤務先である企業も批判的とされ、企業の評判（レピュテーション）が毀損されることが少なくありません。そして、その結果として、売上の減少や取引停止、求人応募者の減少、他の社員等のモチベーションの低下など、様々なマイナスの影響が企業に及びことになります。

また、社員等によるソーシャルメディアの利用は、情報漏えいのリスクも伴います。社員等による情報漏えいには、顧客リストや技術情報などの営業秘密の持出しや、メール・ファックスの誤送信、情報通信機器の紛失やウイルス感染によるデータ流出など、様々な態様がありますが、近時では、社員等がソーシャルメディアに書き込んだ内容から社内情報がインターネット上で一気に拡散してしまうという、以前にはなかったタイプの情報漏えいが発生するようになってきました。

企業としては、社員等のソーシャルメディアの利用にはリスクが伴うことを理解した上で、リスクが顕在化しないよう、ソーシャルメディアの利用規制・管理を検討することが必要となっています。

2 ソーシャルメディアの私的利用に対する規制の可否

企業に雇用される者は、労働契約法第3条に基づき、企業との間で締結している労働契約に付随する義務として、職務に専念する義務や、業務上・業務外を問わず企業に不当な損害を与えないように留意する義務を負うほか、信義則に基づく誠実義務として、企業秘密を秘密に保持する義務などを負っています。

したがって、企業は、社員等にこれらの義務を遵守させるために必要な範囲において、社員等の業務上の行為のみならず、個人アカウントによるソーシャルメディアの利用のような私的行為についても、業務時間内外を問わず、規制することが可能であると考えられます。

3 企業のソーシャルメディアリスク対策

(1) 利用ルールの必要性

今日のようなソーシャルメディア時代において、企業が社員等のソーシャルメディア利用に関してルールを定めることは、リスクマネジメントの観点から必須であると言えます。ソーシャルメディアの利用に関する自社の基本方針や、基本的マナーを定めたものを「ソーシャルメディアポリシー」といいます。ソーシャルメディアの利用が拡大し続ける中で、多くの企業がソーシャルメディアポリシーを作成・公表するようになってきました。

また、ソーシャルメディアを利用する際の遵守事項を就業規則に定めたり、利用に際しての社内ルールや注意点をまとめたハンドブック等を配布したりすることで、社員等の理解や意識が高まることが期待できます。

【ソーシャルメディアポリシーの主な記載事項】

- ① ソーシャルメディア利用の基本方針
- ② 社員等としての自覚と責任
- ③ 法令・社内規則の遵守
- ④ 秘密情報の保護
- ⑤ 個人情報やプライバシーの保護
- ⑥ 他者の権利の尊重
- ⑦ 個人としての情報発信である旨の明示
- ⑧ 問題発生時の対応

(2) トラブル予防の要は社員教育

過去にソーシャルメディア利用によりトラブルを発生させた社員等の多くは、いわゆる「デジタルネイティブ世代」の若者です。トラブルを発生させた社員等は、大抵の場合、「こんな大事になるとは思わなかった」といいます。

ソーシャルメディアリスク対策の最重要課題は、社員等の「ソーシャルメディアリテラシー」の向上にあると言えます。研修・教育を実施して、ソーシャルメディアポリシーや社内ルールを周知させるほか、認識しておくべきソーシャルメディアの特性や、トラブルを発生させないための心得、問題発生時の対処法などについて、理解させることが大事です。

(つづく)

新商品！

<日本システム収納>

NSS報酬口座振替システム「社労夢連動タイプ」

『社労夢※(Shalom)』とのデータ連携を実現！
顧問料の口座振替の事務負担を大幅に軽減！

※社労夢「ベーシックプラン」「ハウスプラン」が対象です。
※「社労夢」は株式会社エムケイシステムの登録商標です。

- 『社労夢』で作成された「加入者・預金口座情報データ」を一括登録
※「加入者・預金口座情報データ」の二重登録が不要
- 請求金額データを一括登録
- NSSが金融機関から受信した振替結果データを『社労夢』に取り込み

【ご利用料金(税別)】～従来の「NSS 報酬口座振替システム」と同じ低廉な料金体系です～

基本手数料	月額2,000円	初期費用	不要
委託手数料	請求1口座につき110円	請求がない月の基本手数料	不要
送金手数料(※)	不要		

※NSSが振替えた金額を貴事務所へ送金する際の手数料

【振替請求】

振替日(右記よりいずれかを選択)	8日、22日、27日
振替結果の確認可能日	振替日の3営業日後より可能
振替金送金日	振替日の5営業日後

【その他の特長】

- 全国約1,200の金融機関をご利用可能
- ご加入前もご加入後も、コールセンターが丁寧にフォロー
- 顧問先さまへの通帳印字を自由に指定可能(11文字まで) [例:NSS.サウワウシヨウシ]



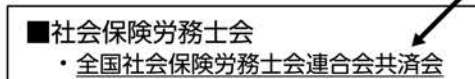
<お申込み手順>

日本システム収納(NSS)ホームページのトップ画面よりお申込みいただけます。

①当社トップページのこちらにマウスオンしてください。



②①により現れた画面において、こちらをクリックしてください。



③②により現れた画面において、右側にある こちらのボタンをクリックしてください。



◆現在「NSS報酬口座振替システム」をご利用中の社労士先生が当商品への切替をご検討・ご希望の場合は、下記フリーダイヤルへお電話ください。

【お問合せは…】

0120-700-676

フリーダイヤル

受付時間 / 9:00~17:00 [平日]

大同生命グループ

NSS 日本システム収納株式会社

大阪本店 〒564-8523 大阪府吹田市江坂町1-23-101
東京支店 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1



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。

～あと一步だった?安倍政権——財政緊縮が致命傷～ 2020年9月10日刊行「労働新聞」メールマガジン No.404 より

安倍政権が終わりに近づいています。「労働新聞」としてこの8年間弱を総括すれば、極めて高い評価を与えられる充実した政権だったと思います。雇用・労働分野の改革は、小泉政権においても進みましたが、それと比較にならないほどの進展がありました。

なんとといっても、長年にわたって問題視されながらも手が付けられなかった時間外上限規制が罰則付きで設けられたことが、少し大げさに言えば歴史的改定だったといえるでしょう。また、高度プロフェッショナル制度の創設も大きな改定です。監理監督者以外の一般労働者が、労働時間規制から外れるという仕組みで、長年にわたって検討されていたことを実現させました。当初は、ホワイトカラー・エグゼンプションと称していましたが、なかなか合意に至りませんでした。

「同一労働同一賃金」は、欧米のような社会横断的なものではなく、ほぼ一企業内で通用するものといえますが、非正規や有期労働者の処遇改善に少しは寄与するでしょう。そもそも、日本企業のような能力基準中心の人事制度に適合しにくい考えですが、「説明義務」に変換して無理やり導入した感があります。しかし、これも安倍政権の大きな決断です。

雇用情勢が急激に改善されたのも高く評価できます。有効求人倍率は、平成30年に1.6倍を上回り、同じく歴史的改善となりました。失業率は最低で2.2%にまで下落しました。ここまで雇用情勢が改善された主な要因としては、日銀による異次元の金融緩和があります。金融緩和によるマネー量の拡大と失業とは相関関係にあるというのが、常識的見方です。

しかし、アメリカや中国のGDPが急拡大したにもかかわらず、日本のGDPはほぼ横ばいが続き、経済的には窮地に陥っていることは失敗であり、残念でなりません。600兆円達成も到底叶わない数字となりました。この間、人材投資や研究投資が疎かになり、デジタル技術の開発が大幅に遅れてしまいました。今後は、一足飛びに6G時代を見据えた取組みが必要です。

端的に言えば、プライマリーバランス規制から逃れられず、緊縮財政に走った揚げ句に2度も消費税増税を敢行してしまったことが痛かったといえます。引き継ぐ菅政権は、この失敗を反面教師にして、経済活性化と拡大に全力を尽くすべきです。

～音無しとなった「解雇無効時の金銭救済」～ 2020年7月27日刊行「労働新聞」メールマガジン No.399 より

解雇無効時の金銭救済制度の検討スケジュールが、なぜか全面ストップしているの、このへんでプッシュしておきたいと思います。専門の検討会が終盤の法技術的検討に移ったのが、ほぼ2年前の2018年6月です。それ以前においても長年にわたり様ざまな検討がなされてきました。しかし、この検討の流れが2019年12月でプツンと切れてしまいました。厚労省事務局が「次回の日程につきましては、現在調整中でございますので、確定次第、開催場所とあわせて御連絡をさせていただきます」と話して、音沙汰がなくなりました。

政府の規制改革実施計画(平成27年6月閣議決定)には、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」(平成27年3月)に掲げられた課題について、論点を

整理した上で検討を進めるとしています。この「意見」とは、「解雇無効時において、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し(解決金制度の導入)、選択肢の多様化を図ること」です。

同計画では、「平成27年中、可能な限り速やかに検討開始」と明記されているだけで、確かに検討終了期限は曖昧となっています。ですから、当局においても急いで結論を出す必要はないと考えているのでしょう。

しかし、平成27年からもう既に5年ほどが経過しています。余りにものんびり過ぎです。のんびり構えているうちに、経済財政諮問会議では、働き方改革がフェーズ2に入ろうとしていると指摘しています。パート

ナーシップ型の年功、終身雇用システムから欧米型・ジョブ型の成果重視、多様就労システムへの移行を加速させているといます。

日本の解雇制度も何らかの形で一段飛躍させる必要があります。このまま、何もしないとすれば、反対を恐れているとしか考えようがありません。実際にも、労働組合側からは強い反対意見があり、十分に調整がつかないのかもしれない。

しかし、解雇無効時の金銭救済制度は、安倍首相も当時の国会で言及したはずで、決断さえすれば、それほど難しいことではないとの見方もあります。ひとえに、労働基準局長のお考え次第といったところでしょいか?

～月45時間程度の恒常的残業にリスク～
2020年7月16日刊行「労働新聞」メールマガジン No.398 より

労働新聞7月13日号3面で報道しましたアクサ生命保険事件は、インパクトがあります。過労死ラインにまったく達しない残業時間でも使用者側の安全配慮義務違反が認定されてしまいました。もちろん何らの疾病も発症していません。

従来多くのパターンでは、過労死ライン程度以上の長時間残業を長期間行わせ、その結果、脳・心臓疾患や自殺を含む精神障害が発生し、それに対する損害賠償が認定されるという流れでした。場合によっては、かなり高額な損害賠償額が認められていました。

しかし、最近では、具体的に疾病が発症していなくても、長時間残業を一定期間行わせていたこと自体の責任を問う裁判例が出てきました。その一つが、今回のアクサ生命保険事件です。

過去には、把握している限りですが、同様の裁判例が2件あります。昨年9月の長崎地裁による狩野ジャパン事件判決では、2年間にわたり月90～160時間の残業を行わせたこと自体を不法行為と認定して、30万円の支払いを命じています。もちろん、具体的疾病は発症していません。

平成28年の東京地裁も同様な判決を下しています。1年余りにわたって月80時間程度以上の残業を行わせたことに対して、労働者に心身の不調を来す危険性があつたとして慰謝料支払いを命じました。

昨年10月の狩野ジャパン判決後に、今後、同様な判決が増えてくるのではないかと考えていた中でのアクサ生命事件判決でした。しかも、残業時間の長さからいえば、過労死ラインには程遠いレベルといえます。月残業時間は30～50時間程度に留まっ

ていました。

月の法定時間外労働（一般労働者、最長の者）が45時間超の事業場の割合は、大企業で20%、中小企業で10%あります。実態として、この程度の残業時間を長期間行わせている企業は決して少なくありません。労働者に特別疾病が発症するとは思われませんので、まさか提訴されるとは考えてもいないでしょう。

しかし、今後は「発症の恐れ」を安全配慮義務違反などとされる可能性が高まっています。過労死ラインとは程遠いと考えていると、退職した労働者から危険な長時間残業を行わせたとして提訴されるリスクが拡大しているのではないのでしょうか。

※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か月お試しできます。

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 たくハシ

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

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

顧問先を増やそう！

千葉県 濱 利明 氏
社会保険労務士濱事務所



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。

業務特化に至るまで

千葉県市川市で開業しましてから今年でちょうど15周年目となりました。事務所開業当時は、前職ホテルマンであったキャリアから、サービス業を中心として、色々な業種先に営業をかけていました。順風に思えた顧客増でしたが、開業から3年後のリーマンショック、そしてその3年後の東日本大震災の影響で、サービス業や建設業の顧問先は壊滅的な経営状況であったことを思い出します。顧問料の不払いは当たり前で、数多くの倒産にも立ち会いました。顧問先ゼネコンの倒産に際しては、未払賃金立替制度の申請が国家予算数%に上っていると監督署の担当官から聞かされました。

半数以上の顧問先を失ってしまった10年前、自分自身の事務所経営に不安を抱えていた時期に残ったのは医療・介護の顧問先でした。そのころまでは、医療機関の顧問先はやめよう、と思っていました。とにかく手間がかかってしまうことと、業種特化をしていない当事務所としては、専門性を問われる業務に対してそこまで時間を割くことができなかつたためです。

そんな折、二つの出会いがありました。

一つは新潟労災病院の院長先生で、地域医療と中核病院の連携により医療崩壊を防ぐという大変社会的に意義のある活動のお話を伺うことができ、その熱い情熱に打たれて医療の支援をしていきたいと心から思ったことです。

もう一つとしては、医療機関の支援を専門にされている税理士さんで、その方が主催されている医療機関の支援のための社団法人に誘っていただいたことです。医療機関の支援は特殊性があり、医療機関の経営支援には経験、知識、人脈とシステムが必要となってきます。医療を取り巻く専門業者の団体で、毎月勉強会を行っては情報交換をしていくという取り組みでした。

その二つの出会いから、医療機関に対する支援を専門に行う特化型社労士事務所を目指すことにいたしました。

医療機関の支援とツールの活用

医療機関の支援にはとにかくきめ細かい経営支援が求められます。社会保険の手続きや給与と計算事務、人事手続き、そして労務相談ととにかく多岐にわたります。また、最新の労務管理情報の発信も必要となります。コロナ禍の現在では助成金の申請手続きも大きな業務割合を占めてきました。経営者の医師は、とにかく忙しいこともあって、ルーティン業務には時間を掛けてはいけませんし、Q&Aにはできる限りの的を射たまとまった資料が求められます。そこでのポイントとしては業務の効率化とIT化であると考えています。

医療機関については、できる限り開業時点で接点を持てるように、ホームページなどへ「開業支援」のページや広告を入れることで工夫をしております。そして、問い合わせのあったお客様には、中企団の幹事社労士高度化事業での営業ツールを活

用して情報収集、発信をきめ細かくするように心がけていて、それが当たりました。

現在のコロナ禍で、それでも紹介などで医療機関からの業務依頼が絶えず、上半期は毎月顧問先が増え続けているような状況です。今後の不安はありませんし、事務所のスタッフも、専門性の高さから顧問先から大いに頼られていることもあり、日々誇りを持った業務をしていることと自負いたしております。

事務所報ひな形のご案内



「契約解除予防」
「付加価値向上」
に最適！

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

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!!

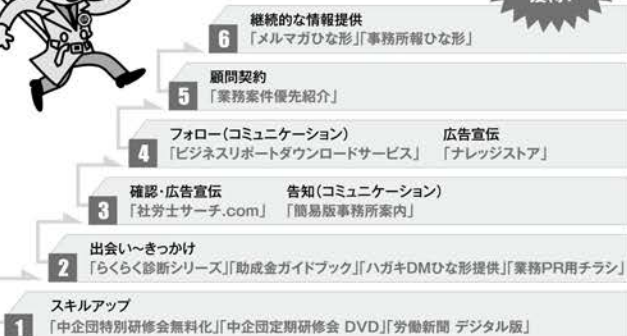
幹事社労士高度化事業のご案内

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!



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 70,000円(+税)

※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 20,000円(+税)

※限定価格掲載中

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!

無料説明会申込 : 03-5806-0298

または info@chukidan-jp.com

※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

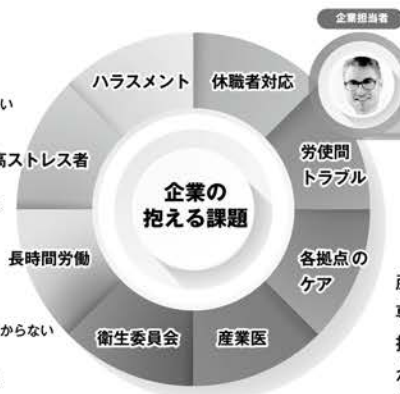
平成医会は、メンタルヘルスのための医療法人です。 全国の精神科病院と医療ネットワークを構築しております。

人事ご担当者様の悩み

- メンタル不調者にうまく対応できない
- 貴重な人材が失われる
- 無益な労使間トラブルが心配
- 各拠点にまでは届かない
- メンタル要因での生産性低下の懸念

従業員様の悩み

- 相談相手がない
- 自分の客観的なメンタルの状態が分からない
- 病気になるまでは遅い
- 退職の不安 / 社会復帰できない不安



企業担当者



第一線のチームによる医療体制

産業カウンセラー資格を持つ専任担当者がワンストップでご相談に対応いたします。専任担当者と精神科医を中心としたチームワークで、迅速かつ的確な健康管理体制を提供します。専任担当者は、人事ご担当者様の窓口となるだけでなく、産業医の先生からもご相談いただける担当者です。企業風土や課題についての共通理解をベースとして、平成医会の精神科医との連携をサポートいたします。



平成かぐらクリニック



医療法人社団
平成医会

— 企業向けメンタルアシストプログラム —
・顧問医契約 ・ストレスチェック ・不調者対応 ・産業医

丸ビルオフィス

東京都千代田区丸の内2-4-1 丸ビル 11階

<https://heisei-ikai.or.jp>

平成かぐらクリニック(直営)

東京都新宿区神楽坂2-14 ノービビル

<https://heisei-kagura.jp>

ビー・アイ・シー社会保険労務士法人
社員 清水 雅文 先生

顧客の要望に合わせて『社労夢』の機能を提供！ 省力化を図りながら事務所規模拡大を目指す！

中企団職員：先生の事務所についてお聞かせください。

清水先生：現在、職員は30名、顧問先は200社ぐらいあります。8割5分くらいは手続業務と給与計算が中心の業務となりますが、1~2名の企業から900名位の企業まで幅広く手掛けております。コンサル業務では上場会社や4,000名位の企業にも対応しています。手続業務と給与計算については、業務ごとに担当者を配置するのではなく、会社ごとに担当者を配置するというスタイルです。また、労務相談も、会社ごとに対応するようになっていて、各職員では対応が難しい相談やコンサル業務は、役員が中心となって対応しています。

他社製品と比較した結果 『社労夢』が一番良いという結論に

中企団職員：『社労夢』導入のきっかけを教えてください。

清水先生：もともと別の給与計算のアウトソース会社が社労夢ソフトを使っており、自社でも社労士業務と給与計算業務を始めるにあたり、色々検討した結果、社労夢のシェアが多いことからパッケージ版を使用することになりました。以来、『社労夢』と共に15年間やってきているので、私共は、運命共同体としてやっています。とは言っても、そのまま『社労夢』を使い続けることで良いのかという話題もあがったことがあります。そこで他社のソフトもいくつか検証したのですが、結果『社労夢』が一番良いという結論に至りました。それには二つ理由がありまして、一つには細かい設定ができるということ、もう一つには扱っている大体の項目をおおよそCSVで出力できるということです。

中企団職員：CSVはどのような用途に使うのでしょうか。

清水先生：特に規模の大きい会社で多いのですが、会計上の資料として、または人件費や部門別の集計などを行うための資料としてデータをもらいたいという要望をいただきます。求められたデータを作るには、CSV出力が必要だったということになります。

中企団職員：その後、クラウド化の際には、初めから『社労夢ハウス』を選択なさったのですか。

清水先生：そうですね。当時は役員が3人、従業員も3~4人くらい のときです。これからはクラウド時代と役員で話し合い、クラウドサービスである『社労夢ハウス』導入のきっかけになりました。

『ネットde社労夢』との機能比較もしていたのですが、色々な機能(商品)があれば、多種多様なお客様の求めに応じて様々な提案ができます。そしてそこを入口として次の提案を行っていきませうね。また、他の社労士事務所とも差別化を図れると思っしたので、全機能が利用できる『社労夢ハウス』を選択しました。

『ネットde就業』による勤怠管理を お客様とのつながりを保つツールとして活用

中企団職員：導入した感想は。

清水先生：機能の一つ一つが面白いなと思いました。まだクラウドサービスがそんなには普及していない時代に、このようなサービスを展開されていたのは、エムケイシステムさんに先見の明があったのだと思います。

多くの機能の中でも『ネットde就業』は、当時のエムケイシステムさんの営業や技術の方が協力してくださって、大人数の会社への導入もスムーズに行うことができました。

いまでこそ、他にもいろいろな勤怠管理のシステムが出てきましたが、『ネットde就業』は比較的リリースが早かったということもあって、こちらとしても顧問先に早めにご案内することができたのは大変良かったと思います。

『ネットde就業』は現在顧問先の2~3割程度の導入になります。が、当法人では利益を上げるツールとしてではなく、お客様とのつながりを保つためのツールとして活用しています。

要望に合わせて幅広く『社労夢』の機能を活用。更なるデータ連携による最適化を見込む。

中企団職員：他にはどのように活用していますか。

清水先生：企業様の要望に合わせてご提案をしておりますので、社労夢ハウスの幅広い機能を活用させてもらっています。

また、『連絡ホットライン』も、セキュリティの観点からメールでデータを送りたくないというお客様がいらっしゃった際に、ご案内しております。限られた空間で連絡できるというのは良いと思います。

あとは、月並みですが電子申請は大変助かっています。

改善が重ねられて、本当に使いやすくなりました。

当法人では、まだ『社労夢』が電子申請に対応する前から「厚生労働省電子申請・届出システム」を使って電子申請をしておりました。一件一件入力していくことにはなりますが、往復の移動時間や窓口の待ち時間、交通費も考えると、行政に行くよりは効率的であると考えておりました。ところが『社労夢』の電子申請を使用するようになったら本当に便利になりましたね。あとは、電子公文書をダウンロードする際に、リネームができればさらに良いのですが…。

中企団職員：リネームは、新『社労夢』で搭載予定(注:ハウスプラン限定機能)となっていますね。

これから新『社労夢』でできることも広がっていくかと思えますが、これからの『社労夢』にはなにを求めたいですか。

清水先生：『社労夢』は、勤怠や給与計算、社会保険と一つのデータベースで全てを一元管理できるのが一番いい点だと思います。

そのデータベースの中で、「人の手を介さないで処理できる」「省力的ではあるけれども、確実な値が入る」といったことが、より最適化されながら、もう少しできることが増えればありがたいと思います。また、『DirectHR』と新『社労夢』が連携するということですが、それにより更にデータのやり取りの最適化が進むのではないかと思います。

中企団職員：それでは最後に、今後事務所をどのような形で発展させていきたいと考えていらっしゃいますか。

清水先生：冒頭で、対応している企業規模をお伝えしましたが、今後は手作業で行う業務をさらに少なくして、2,000名くらいの企業まで対応できるようにしていきたいと考えています。

給与計算、手続業務とコンサル業務とそれぞれわけて専属業務とすれば、それなりにメリットはあると思うのですが、せっかくでするので担当者も色々な業務ができる方が面白いかなと思います。

当事務所の職員には、お客様と直接やり取りをして、様々な業務に触れて学ぶ機会とやりがいを持ちながら働いてもらいたいと考えています。そのような体制を崩さずに、50人位の規模の事務所にしたと思っています。

▼ピー・アイ・シー社会保険労務士法人様のパンフレット

ピー・アイ・シー社会保険労務士法人 (東京都)

取材:2020年9月

社員 特定社会保険労務士 清水 雅文

職員 30名

ホームページ <https://www.bic-sr.com/>

2004年12月に法人創立。人事、労務、人に関するあらゆることに対して総合的に対応し、顧客が本業に専念できるように支援を行っている。また、創業翌年には『社労夢ハウス』を導入。以降、勤怠管理や給与明細配信等、顧客の要望に応じたクラウドサービスの提案を進める。

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/shalom/>

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。

複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付

国はモデル就業規則を改正するなど兼業・副業を推進する取組を行っていますが、既存の各種法制度について兼業・副業を推進しやすいように改正する検討もこの間行われてきました。その中で、複数就業者の労災保険給付についての改正が行われました。

改正に至る経緯

これまで、複数の企業等に使用される労働者が労働災害によりけがをした場合、例えば、休業(補償)給付については、そのけがをした企業等から払われる賃金のみをベースに給付額が算出されていました。より賃金額が低い副業先でけがをしたようなケースは、本業も休まなければならないにもかかわらず、少額の給付しか受けることができないなどの問題が生じていました。

複数就業者の給付額

このような問題を解消するため、複数就業者を使用する企業等ごとの賃金額をベースに給付基礎日額を算定し、それらを合算した額を給付基礎日額とする改正が行われました。

対象となるのは、休業(補償)給付のほか、遺族(補償)給付、障害(補償)給付、傷病(補償)給付などです。

複数の業務を要因とした疾病等についての給付

また、疾病等の要因が複数の企業等にまたがるケースの給付について、新たに定められました。

これまで、脳・心臓疾患の要因となる労働時間や精神障害の要因となるストレスは、個別の企業等それぞれに評価され、労災認定の判断がなされていました。しかし改正後は、これらの負荷を個別に評価しても労災認定されない場合に、その労働者が雇用されているすべての企業等における負荷を総合的に評価して、労災認定の判断がなされるようになりました。

以上のようなプロセスを経て労災認定された災害は「複数業務要因災害」とされ、これに関する保険給付は、従来の保険給付とは区別された新たなカテゴリとして位置づけられます。

既存の制度も含めて整理すると下表のとおりとなります。

	業務災害に関する保険給付	複数業務要因災害に関する保険給付(新設)	通勤災害に関する保険給付
保険給付の内容	療養補償給付	複数事業労働者療養給付	療養給付
	休業補償給付	複数事業労働者休業給付	休業給付
	障害補償給付	複数事業労働者障害給付	障害給付
	遺族補償給付	複数事業労働者遺族給付	遺族給付

保険給付の内容	葬祭料	複数事業労働者葬祭給付	葬祭給付
	傷病補償年金	複数事業労働者傷病年金	傷病年金
	介護補償給付	複数事業労働者介護給付	介護給付

まとめ

以上を整理すると下表のとおりとなります。

	業務災害に関する保険給付	複数業務要因災害に関する保険給付(新設)	通勤災害に関する保険給付
単一就業者	業務に起因する負傷、傷病等に関する保険給付	—	住居と就業の場所との間の往復
複数就業者	一つの企業等の業務に起因する負傷、傷病等に関する保険給付(A)	二以上の企業等の業務を要因とする負傷、疾病等に関する保険給付(B)	上記に加え、事業所間移動

複数就業者の業務災害のうち「一つの企業等の業務に起因する負傷、傷病等に関する保険給付(A)」は既存の「業務災害に関する保険給付」に位置づけられたままですが、すべての企業等の賃金額を合算した額を基礎に給付額が決定されることとなりました。

一方、主として脳・心臓疾患や精神障害が想定される「二以上の企業等の業務を要因とする負傷、疾病等に関する保険給付(B)」は新たな「複数業務要因災害に関する保険給付」として位置づけられました。すべての企業等の賃金額を合算した額を基礎に給付額が決定される点は同様です。

メリット制への影響

一見似たような給付内容のため、新たなカテゴリを新設する必要がないようにも思えますが、労災保険料率の決定の際のメリット制への影響が下表のとおり異なります。

		メリット収支率の算定
一つの企業等の業務に起因する業務災害	災害発生事業場	対象
複数業務要因災害	非災害発生事業場	対象外
	すべての事業場	対象外

施行日と経過措置

施行日は2020年9月1日です。

改正後の規定は、2020年9月1日に発生する負傷、疾病、傷害又は死亡に対する保険給付について適用されます。

法令改正最前線

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

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

労基法による届出等における押印原則の見直し

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、現在、労働政策審議会労働条件分科会で審議が行われている「労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直し」について紹介します。以下の記述は、8月27日に開催された第163回労働政策審議会労働条件分科会に厚生労働省が提出した資料(ホームページで公開されています)を参考に作成したものです。

1. 労基法上の押印原則

労基法上の各種届出については、省令(労働基準法施行規則等)に規定された様式(たとえば、三六協定であれば、様式第9号)によって行うものとされることが多いのですが、その様式を見ると、使用者や労働者の押印欄が設けられているのが一般的です。つまり、様式を用いて手続を行う際には、使用者等の押印が原則として必要であり、これが手続を行う際の一つの負担となっています。昨今では、新型コロナウイルス感染症対策の観点からも、業務の在り方の見直し(たとえば、テレワークの推進)が大きな課題となっており、その中で押印原則の見直しがクローズアップされてきています。

2. 労政審で示された厚生労働省の方針(案)

厚生労働省は、労政審(労働条件分科会)に以下のような方針(案)を提示しています。

・36協定届を含め、押印を求めている法令様式等については、

押印原則を見直し、使用者及び労働者の押印欄の削除並びに法令上、押印又は署名を求めないこととする。

- ・押印原則の見直しを含め、電子申請における電子署名の添付も不要とする。
- ・また、押印を求めている法令様式のうち、過半数代表者の記載のある法令様式については、36協定届も含め、様式上にチェックボックスを設けることとする。

上記のうち3項目目に示された「チェックボックスの活用」については、下記のような方向性が示されました。また、8月27日に公表された一連の資料の中には、36協定の新たな様式の案も含まれています。

①押印廃止後、法令様式上に、協定当事者が適格であることについてのチェックボックスを設け、使用者がチェックした上で、労働基準監督署長に届け出ることとする。

<過半数労働組合の場合>

・事業場の労働者の過半数で組織されていること

<過半数代表者の場合>

・事業場の労働者の過半数を代表していること

・管理監督者ではないこと

・過半数代表者の選出方法が適正であって、使用者の意向に基づき選出された者でないこと

②新たに設けるチェックボックスにチェックがない場合、形式上の要件を備えていないものとする。

押印欄の廃止は、単なる規制緩和、負担軽減の施策にとどまるものではありません。これを契機に、従来とすれば形骸化していた協定締結プロセスの適正化を図っていくことが大切だという趣旨です。

3. 今後の見通し

労政審(労働条件分科会)での今後の審議においては、押印原則に関し何らかの見直しを行うという方向性が打ち出される公算が高いと思われます。押印原則については、労基法の本則に規定されている訳ではありませんので、その見直しに際し、法律の改正は必要ありません。ただし、たとえば、「就業規則に係る意見書」のように、省令(労働基準法施行規則)で労働者を代表する者の署名又は記名押印が求められているものもありますので、省令の改正は必要になります。

また、厚生労働省は、今回の見直しを契機に、36協定等の労使協定締結の必要性の周知・徹底を図っていきたいとの意向を示していますので、この点を意識した通達の発出(場合によっては、省令の改正)が行われるものと思われます。



中小企業診断士 米倉 早織 氏

第1回 『AIの歴史』

AI（人工知能）とRPA（定型業務を自動化する技術）については、近年社労士業界でも話題になっておりますが、本稿ではAIについて多数の講演実績を持ち、またRPAについて実際にシナリオ（プログラムに相当）を作り、90%以上の時間削減を実現するなど、AIとRPAに造詣の深い筆者より、分かりやすく解説していただきます。第1～2回でAIの時代変遷や種類、AIによる業務の代替を、また、第3～4回でRPAの種類と導入について、順を追ってご紹介する予定です。

1. はじめに

現在、AIの利活用について、ほぼ毎日のように新聞やテレビで目にする事かと思えます。自動運転で使われるとか、営業分野、製造業、医療、金融で利用されるなど、あらゆる分野で働き方に変化をもたらすAIの利用が進んでいます。また、身近なエアコンにも「AIボタン」があったり、家事を快適にこなしてくれるAI搭載の家電が、量販店では多く見られたりするようになっています。

何故、こんなにもAIが増えて来たように見えるのでしょうか。また、AIはいつごろから存在するのか、世の中に氾濫するAIはどのような種類があるのか、よく聞かれる、「人間に取って代わる」というのは本当なのかなど、疑問を持つ方も多いかと思えます。

今回は、導入として「第1次AIブーム」から近年の「第3次AIブーム」までの歴史について、解説します。

2. AIの歴史

1次から3次迄のブームは重なり合っており、2次や3次で主役となっている技術は1次で既に発生しており、また、1次や2次で主役となっていた技術は現在も研究が継続されています。

各ブームの時期と特徴、及びその時期の研究分野やシステム等について、以下の表に簡単に纏めます。【図1】

(1)第1次AIブーム

(1950年代後半～1960年代)

真空管で演算回路が構成される、いわゆる初期の電子計算機としては、次のものがあります。

コンピュータ名	概要
ABC(アタナフ&ベリー・コンピュータ)	1941年にアメリカで稼働。連立一次方程式を解くことに特化し、記憶装置は機械式。
Colossus	1943年からイギリスで暗号解読専用で使用。1970年代その存在が発表され、ENIACより早く稼働していたことから衝撃が走った。
ENIAC	1946年にアメリカで稼働。汎用性がある最初のコンピュータ。

それから約10年経った1956年の夏、アメリカ東部にあるダートマス大学で開催されたワークショップで、初めて「人工知能(AI: Artificial Intelligence)」という言葉が使われました。ENIACよりさらに進化したコンピュータは、現在のPCと比べても比較にならないほど性能は低いものでしたが、当時としては人間より高速に正確に大量の処理を行えるものとして重宝され、このコンピュータにより様々な事象に関する推論をしたり探索をしたりすることで、ある特定の問題を解決するという研究が進みました。

迷路問題は一つの例です。解き方のパターンを並べた状態(場合分けしたもの)を「探索木」と呼び、コンピュータはこれを広げて行くことで問題を解きます。コンピュータはこの場合分けは得意なので、人間より早く正確に問題を解決します。円盤が何枚か重なってそのままの形で一



【図1】

	時期	特徴	研究分野・システム等			
			探索・プランニング	対話システム	エキスパートシステム・オントロジー*	機械学習・ニューラルネットワーク
第1次AIブーム	1950年代後半～1960年代	推論・探索	迷路・ハノイの塔	イライザ(ELIZA)	デンドラル(DENDRAL)、マイシン(Mycin)(1970年頃)	
冬の時代	1970年代					
第2次AIブーム	1980年代～1990年代前半	知識	チェス		各種エキスパートシステム	
冬の時代	1990年代後半～2000年代前半					Webの広がり・ビッグデータ利用
第3次AIブーム	2000年代後半～	機械学習・ディープラーニング	将棋・囲碁	bot、Siri*	Watson、LOD*	グーグルの猫、自動運転、統計的自然言語処理、検索エンジン

出所：松尾豊「人工知能は人間を超えるか」(出版：KADOKAWA)を基に作成

* オントロジー：概念化の明示的・形式的仕様。知識を記述する時の仕様書

* Siri: iPhone、iPodに搭載された、話しかけるだけで質問に答えたり、スマートフォンの操作を代行に行うアシスタント機能

* LOD(Linked Open Data): コンピュータで自動処理できるようにデータ内容や参照関係を表す識別子などで構造化されたオープンデータの総称。各自治体公開文書・統計データの取り纏め、利活用が容易になる(e-Stat 統計LOD等)等のメリットがある

番左から一番右側まで移動する、「ハノイの塔」というゲームがあります。これも同様に「探索木」を使って解くことが出来ます。

また、ロボットに対して、何をどこでどうするかを命じるための行動計画を作る問題も「探索木」を使って解くことが出来ます。この技術は「プランニング」と呼ばれます。

先日の棋聖戦でもAIの話が出ましたが、チェスや将棋、囲碁等も基本的には「探索木」による問題解決になります。しかしながら上記の場合と大きく異なるのは、行動をするのが自分だけではなく、こちらの行動を見て考え行動を起こす「相手」がいることです。相手がいることに加えて、組み合わせのパターンも非常に多いため、「探索木」はとてつもない大きさになってしまい、探索がしきれなくなります。この為、例えば王手をしていれば何点、逆に王手をされていればマイナス何点、といった評価の基準を決めておき、その点数が良くなるように次の行動(指し手)を探索します。

なお、第1次AIブームからずっと後になりますが、1997年にはIBM開発の「ディープブルー」がチェスのチャンピオンを破り、2012年には「ボנקラース」が第1回将棋電王戦で永世棋聖を破りました。

ところで、将棋やチェスをするように、機械なのに人間と同じような行動をする、人間から見たら人間らしく「見える」ものは身近にあります。この、「見える」という事は、AIによって便利さを享受できていると感じることに繋がるため、意外と重要なものなのです。例えば、画像認識をして人の入室を許可する仕組みが普及していますが、初めてそれに接し、「あなたは入室が出来ません。」とアナウンスされた人は、AIが(機械が)人間と同じく判断しているように「見える」ことでしょう。

第1次AIブームにおいても、このように「見える」対話システムとして、1964年に開発されたイライザ(ELIZA)がありました。今ある、AIOO子さん、とかSiriの大先輩と言えるでしょう。このイライザは、人間がコンピュータに「XYZ」と入力すれば、(例えば)「XYZとはどういう意味なの?」とか、「XYZは私も知っているわ。」という返答をするといった規則を作り、対話をするものです。以下に、実際の対話例を示します。

イライザ: 私は精神療法士です。あなたの問題を説明して下さい。
話し終えるたびに、リターンキーを2回押してください
あなた: 頭痛がひどいんだ
イライザ: 多分医者に相談すべきです。私は精神科医です
あなた: わかった。後でそうするよ
イライザ: それについてくわしく説明できますか?
あなた: 何の話をしているの?説明できないよ。じゃまたね
イライザ: なぜそんなことを言うのですか?
あなた: だって、わけわからないことを言っているじゃないか!
イライザ: なぜわけわからないことを言っていると思うのですか?
...

出所: 松尾豊「人工知能は人間を超えるか」(出版: KADOKAWA)

ここまで見ると、AIはかなりの発展をしたと見られがちですが、この段階のAIはある限定されたルールの基に次の行動を考えるもので、人間が日々直面する仕事や生活における様々な複雑な問題はまだ解けない事が明らかとなり、ブームは下火となりました

(2)第2次AIブーム

(1980年代~1990年代前半)

第1次AIブームの時代と比べてコンピュータは飛躍的に発達しました。そして、「多くの専門知識(情報)を教え込む(蓄える)ほど、コンピュータはより頭が良くなる」という認識の下、コンピュータへの知識の溜め込みが多く場面でもなされ、「エキスパートシステム」という初心者でも専門家と同様に問題解決ができるシステムのように、当該領域の専門知識を基に考えて回答するコンピュータシステムが多く開発されました。「エキスパートシステム」は、専門家が考えて回答す

る手順をコンピュータに移し替えたもので、「推論エンジン」という問題解決処理と、「知識」を分離独立させた、それまであったプログラムとは異なる構造をしています。

初期のエキスパートシステムとして有名なのは、第1次AIブームで登場した、DENDRAL(有機化合物の特定)やMycin(血液疾患患者診断)などです。第2次AIブームにおいては、様々な業界向けのエキスパートシステムが多数作られ、1980年代にはアメリカのフォーチュン1000に属する企業の2/3が日常業務でAIを使っていた模様です。

しかし、知識(情報)を入力し管理することに膨大な手間がかかることが分かり、また、問題解決の要となる判断ポイント(特徴量)も人間が教える(入力する)必要があり、これも多くのエネルギーを必要とすることが分かってきました。加えて、コンピュータのハード性能自体も様々な処理には不十分であったり、現在のように世界中の情報にアクセスできるほどインターネットも発達していなかったりした為、再度ブームは下火になってしまいます。

(3)第3次AIブーム(2000年代~現在)

インターネットの拡大と共に、膨大なデータを用いた「機械学習」(AI自身が学習する仕組み)が広がり、また、「ディープラーニング」(深層学習:特徴表現学習)も行われるようになったのが特徴です。これを背後から支えたのが、長年培われた文字認識などの認識技術でした。

また、これに拍車をかけるように、Watsonプロジェクトや、「シンギュラリティ」(AIが爆発的進化を行う技術的特異点)に対する懸念、或いはこれを越えた恐怖感などが起こり、ブームはより一層高まっています。

「機械学習」の「学習」について考えてみましょう。誰しもある物事に遭遇したら、これを認識して分別するという事を行います。前から歩いてきた人は自分に危害を加える人か否か、森の中で遭遇した動物はどうなのか、目の前にある食物らしき物は食べることが出来るのか、近くにある小物は道具として使えるのか等、様々な場面があるかと思えます。この判断の精度をあげることが、「学習」する事です。

「機械学習」は、このような大量のデータを把握して、分け方を自動的に習得する事です。これにより、初めて目にするデータを分別する事が出来るようになります。

また、ディープラーニングは、問題解決の要となる判断ポイント(特徴量)を第2次AIブームの時のように人間が教えるのではなく、AI自らが作り出し判断が出来るようになるものです(機械学習とディープラーニングの詳細は次回に解説予定です)。

最後に

今回は、意外と長いAIの歴史について解説しました。次回は、AIの4階層に分けた種類や、AIに影響を受ける職業(社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士など)等について解説します。

<参考文献>松尾豊「人工知能は人間を超えるか」(出版: KADOKAWA)

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 ミーコッシャーインストラクター、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、中小企業活力向上プロジェクト支援診断士、中小企業プロモーション支援事業(普及支援)専門家。

幹事社労士の皆さまへ

テレワーク導入 進んでいますか？

多くの企業がテレワークの導入を進めています。
OAランドではテレワーク支援として
様々な機器をご用意しています。
もし、まだ取り組んでいなければ
これを機に導入してみませんか？

テレワーク環境を構築するためのよくある課題と解決例



社内ではか
アクセスできない
データがある。



VPN ルーターを使って
セキュアな通信環境を
構築しましょう！



情報漏洩だけは
絶対に避けたい。



サーバーや UTM を
活用してデータ保護に
取り組みましょう！



顧問先が訪問を
嫌がっている。



低コストなTV会議
システムと高性能マイク &
カメラを使って
対面と変わらない環境を
構築しましょう！

テレワーク機材の導入は
OAランドにお任せください！



ノートPC



VPNルーター



UTM



サーバー



BIGPAD

※現在テレワーク機材は品薄となっておりますのでお早めに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



一般社団法人 健康経営推進産業医会 代表理事・産業医
鈴木 健太 氏

2009年筑波大学医学部へ入学。在学中にKinesiology, Arizona State Universityへ留学し、医学・経済学・人文学等を学ぶ。卒業後は国立国際医療研究センター国府台病院で勤務医として働く。予防医療の重要性に気づき、帝京大学公衆衛生大学院で健康経営の研究へ進む。また、産業医として多くの企業を担当する。

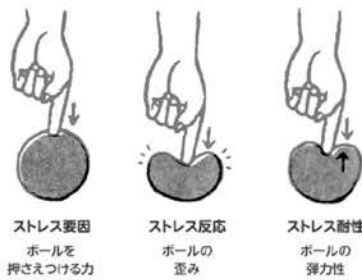
2018年1月(一社)健康経営推進産業医会を創業。産業医のコミュニティや教育体制作り、メンタルヘルス・健康経営・働き方改革などをテーマに企業への発信活動を行う。2019年2月(株)Dr.健康経営を創業。「医療専門性にもとづき、働くを元気に」医師が経営し、企業に価値ある健康経営サービス(産業医サービスやストレスチェック等)を全国の企業に提供。働く人のメンタルヘルスを広くサポート。また、立ち上げ～健康経営の実践まで企業をサポートする。



メンタル不調の原因、ストレスとは何か？

ストレスは、ゴムボールを心に例えると、そのボールを押す外部からの圧力のことです。ストレス要因には対人関係や仕事の内容などがあり、ストレス要因がボールを押さえつけることでボールが歪みます。この歪みがストレス反応といわれるもので、心理的反応や、高血圧などの身体的反応、遅刻が増えたりミスが増えるなどの行動的反応が起こります。

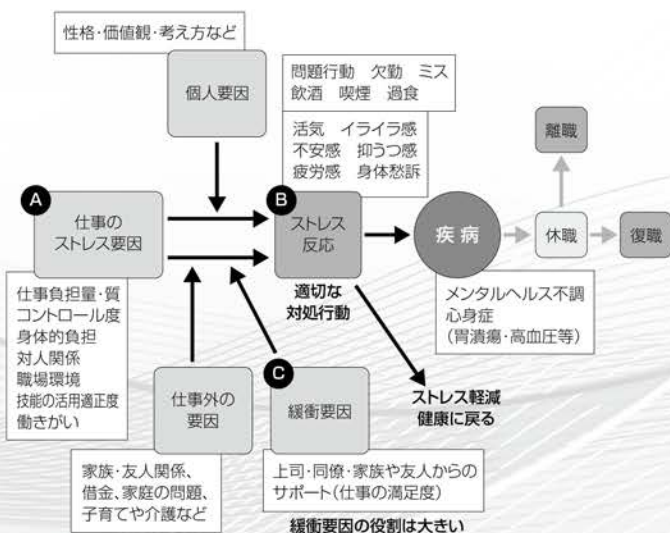
人間の心は圧力がかった時に元の状態に戻ろうとする自然な反応がありますが、これがストレス耐性です。ストレスはある程度までは我慢できますが、限界を超えると堤防が決壊してしまうように、メンタル不調となってしまいます。



仕事からメンタル不調が生じるメカニズムとは？

ストレスとメンタル不調の関係性を表した、「職業性ストレスモデル」というものがあります。仕事の量や質、対人関係などの「仕事のストレス要因」があり、そこに性格や考え方といった「個人要因」や家族問題などの「仕事外要因」が加わり、ストレス反応が起こります。一方、周囲のサポートである「緩衝要因」があると、ストレスは大きく緩和されます。「個人要因」や「仕事外要因」は会社による介入が難しいため、「仕事のストレス要因」の低下と「緩衝要因」の増加により、ストレス反応を軽減させ、メンタル不調を予防することが大事です。

〈参考：NIOSHの職業性ストレスモデル〉



NIOSH: アメリカ国立労働安全衛生研究所 厚生労働省: 「Selfcare こころの健康気づきのヒント集」より

テレワークによる2つの変化とその対策とは？

前述のメカニズムにおいて、テレワークによる変化は大きく2つあります。1つは、「仕事のストレス要因」が増加すること。1つは、「緩衝要因」である周囲のサポートが難しくなることです。

1. 「仕事のストレス要因」が増加

テレワークにより、職場環境や対人関係、仕事の質・量など様々な面での変化が起こります。このような「変化」に対して人は負荷を感じ、ストレス要因として重くのしかかります。

この負荷を減らすためには、仕事の各ストレス要因への対策が必要となります。例えば、対人関係の変化に対しては、コミュニケーションツールの導入やWEBでの定期面談の実施などが効果的です。また、仕事の量・時間・評価に関しては、管理ツールの導入やチェック体制・報告体制を明確にしていくことが必要となります。

〈テレワークによる問題が何か明確にする〉

	問題点	改善手法(例)
職場環境	ワークプレイス、ネット環境変化	職場環境の整備、備品の貸与や購入
対人関係	孤独感、コミュニケーション困難	コミュニケーションツールの導入、Web会議
仕事の質	PC作業の増加	リフレッシュツール導入や休憩時間の確保
仕事の量	仕事量増加	仕事量調整、定期チェック
仕事時間	長時間化、時間管理困難	時間管理ツール導入、残業禁止
仕事評価	評価困難、評価方法変化	評価ツール導入、報告体制やチェック体制

2. 「緩衝要因」である周囲のサポートが困難に

テレワークにより対面で見えにくくなることで、緩衝要因である周囲のサポートが受けづらくなります。それにより、ストレスを緩和しにくくだけでなく、不調への気づきが遅れてしまう可能性もあります。また、自己管理の低下につながり、睡眠や生活リズムが不安定になったり、外出の自粛ムードも重なって趣味などで気分をリフレッシュできない状況にもなりえます。

上司や同僚によるサポートを欠かさないためには、今まで以上にコミュニケーションを意識することが重要です。コミュニケーションツールの導入、報告・連絡体制の構築、定期面談の実施、相談窓口の設置などが必要となります。また、自宅で可能なストレッチやリラクゼーション(呼吸法やヨガなど)を実施することや、規則正しく食事や睡眠をとるなど、規則正しい生活リズムと自分に合ったリフレッシュ方法の確立による自己管理の向上が大事になります。

予防のポイントは、言語化と可視化

テレワークにおけるメンタル対策のポイントは、「言語化と可視化」です。仕事だけでなく評価や対人関係などのソフト面もオンライン上で行われるため、今まで職場で見えていたものが見えなくなります。コミュニケーションを定期的かつ明確に言語化していく必要があります。また、仕事時間や評価を可視化し情報共有することで、メンタル不調を未然に防ぐことができます。

さらには、働き方、人の価値観やコミュニティが多様化していくため、オンライン化に柔軟に対応し、多様性に寛容な組織文化づくりをすることも重要です。異変に気付いてメンタル不調を未然に防ぐ組織を作り上げていくことが、今企業に求められています。

今回の重要Point

- ・メンタル予防は、ストレスの蓄積を防ぐこと
- ・テレワークによる問題点は、仕事による負荷の増加と、周囲のサポートの難しさ
- ・予防のポイントは、ソフト面も含めた「言語化と可視化」

第3回の記事では、テレワークにおいて、メンタル不調にさせない対策、メンタル不調に早く気づく対策について解説いたします。

第25回

『HACCP制度化の概要と支援手法について』

中小企業診断士
白川 淳一 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状況にあります。

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

中小企業診断士は、いわゆる名称独占業務のない士業ということで多様な領域での事業者支援をしている方が多いと言われます。その中で、飲食店・食品事業者の支援をする診断士の中にはHACCP関連の監査員の資格を持ちながら、その導入支援と経営指導をワンストップで行う方も増えてきました。今回は、HACCP制度の概要と導入支援の実際についてご説明をさせていただければと思います。

1. HACCP(ハサップ、ハセップ)制度化とは

HACCPの制度化は2018年6月の改正食品衛生法によって、2020年の6月から食品を扱う全ての事業者に対してHACCPによる衛生管理の義務化が行われることが決定しました。なお、2020年の法律施行から1年間は猶予期間となっており、2021年6月からHACCPの完全制度化が開始する運びとなります。

HACCPとは「Hazard Analysis Critical Control Point」の略で、各工程でのHA(危害分析)をして、その危害を低減・除去できる工程をCCP(重要管理点)として科学的根拠をもとに管理するための基準(CL許容限界)を設けることで、食中毒などのリスクを下げる管理手法のことです。サンプル検査による品質調査に比べて、工程から安全な食品を作るための手法であり、従来より安全性が増す取り組みと言えます。

HACCPが制度化された背景には、2020年に開催予定だった東京オリンピックが大きく影響しています。東京オリンピックでは多くの外国人が日本を訪

れ、観光において飲食をし、食品の土産を持って帰るといったシーンが従来よりも多くなることが想定されています。

日本人は自国の食品に対して安全性が高いという意識はあるものの、諸外国に比べては公的な認証や制度がないという点では諸外国から遅れをとっており、米国、EU、台湾、韓国、中国などは食品工場のHACCPを義務化していることはもちろん、町の飲食店まで弾力化したHACCP制度を適用するようになってきています。そのような中で、国内基準としてのHACCP制度のない日本としては、訪日外国人への安全性のアピールや今後の食品の輸出という観点から制度化は急務となっていました。そこで、厚生労働省は食品衛生法の改正を、農林水産省は改正による日本の食品の安全性のPRと流通促進を担うこととなりました。

国内のHACCP制度には大きく分けて2つのパターンがあります。

	HACCPに基づく衛生管理	HACCPの考え方を取り入れた衛生管理
対象	50人以上の比較的大きい工場	50人未満の小規模な工場・飲食店など
管理方法	コーデックスのHACCP7原則に基づき、食品等事業者自らが、原材料や製造方法等に応じて衛生管理計画を作成し、衛生管理を行う。	各業界団体が作成する手引書を参考に、簡略化されたアプローチによる衛生管理を行う。

HACCPの考え方を取り入れた衛生管理に関しては厚生労働省のホームページに掲載されている業界別の手引書を参考にその導入を進めていきます。

2. HACCP制度化による今後の動きと新型コロナ対策について

改正食品衛生法ではHACCPの導入を制度化したものの、導入していないことによる罰則規定はありません。それにより、飲食店を中心とした事業者側は真剣味のない取組みとなってしまいました。

ところが、今年の春からの新型コロナウイルス感染症対策を受けた自粛などによる経営問題が顕在化しました。各飲食店においては、座席数の減少や高度な衛生管理対策による感染拡大防止対策、テイクアウトやデリバリーといった業態転換が必要となりました。ここでの高度な衛生管理とは、飲食店として必要なクレンジングへの取組みも含まれます。また、テイクアウトやデリバリーでは食品を製造してからしばらくして食べることになるため、食中毒のリスクが大きく高まることとなります。そのような中で、制度化に関わらずHACCPへの取組みを早くから展開していた事業者は、これらの対策への移行をスムーズに行うこともできています。

小規模の工場においては、取引先が小売業の場合は管理体制の高度化を求められるために、HACCPの導入に関しては元より積極的です。取引先が飲食店などの場合では、飲食店の不振から取引先を新たに開拓する必要性はあるものの、高度な衛生管理が採られていないことから、すぐに取引を始められな

いというジレンマからHACCPの導入を検討する事業者が増えてきました。

私の支援先も、飲食店からの依頼も多くありますが、特に依頼が多いのはこのような小規模な食品工場です。

3. HACCP導入支援と中小企業診断士

HACCPの導入とは大きく分ければ「ソフトとハード」ということができます。ソフトとは従業員の教育や管理体制といったものが求められますので、組織論や組織改革といった経営学上の知識が大きく役立ちます。ハードでは衛生を担保するための施設・設備の導入や保全が挙げられます。この場合は、工場の運営管理の知識や財務会計といった知識が衛生的な取組みを支持する上での重要な知識となります。

HACCP関連の有資格者の多くは、食品メーカーなどでの品質管理担当者あがりが多く、経営的な知識のバックグラウンドは持ち合わせていない方が多いように感じます。一方で、診断士で品質管理の知識も持ち合わせている方は、このバランスがとれているために、中小企業の経営者からすれば頼れる存在となるケースが多いと感じられます。私の場合も、最初はHACCPの支援で依頼を受けたものの、気が付けば資金調達や他の土業の方のおつなぎなどをする事例にいくつも出くわしたことがあります。

また、私たち診断士としては、設備投資が絡む場合には経済産業省が所管する補助金のメニューもご提案をすることができます。食品事業者の場合には、補助金や借入というと農林水産省の補助金メニューを思いつく方が多く、経済産業省の補助金は敷居が高いか、そもそも知らないというケースが多くあります。そこで、これら補助金メニューの提案ができれば、お付き合いとしては中長期的なものになります。

私の場合は、社会保険労務士の先生方と連携する場合もございます。特に、業務改善助成金や人材確保等支援助成金などのメニューのご案内をして、こういった申請業務にお強い先生をご紹介することもあります。このことで、通常の顧問契約を切り替えた事業者様もいる

ほどで、私としても経営を総合的に診断している顧問先においては、連携しやすい社労士の先生との共同作業は非常に頼もしい限りであります。

来年6月には完全な義務化と「withコロナ」の定着で生き残りをかけた「衛生競争」が始まることも予測される中、各事業者さんからの「思いがけない声掛け」が増えることから、今後もHACCP分野での支援は経営支援サービスのドアノック商品として非常に重要な位置づけであると感じております。

4. 土業のWebマーケティングについて

このコロナ禍においては、私たち土業も様々な支援タスクが増えて忙しい毎日を送っていることと思います。ただし、それもまもなく一巡するところで、これからが支援メニューの真価が問われるところだと思います。今回のコロナ禍では規模の大小にかかわらず様々な方が支援メニューの検索や情報の収集にネットを活用されています。そういった、情勢を見極めてしっかりとWeb戦略を取られることをおすすめします。例えば当社ではしっかりと作りこんだホームページを一つとSEO対策を施した記事を掲載したブログを開設しています。ホームページは手作り感を失くすことで「信頼性」を、ブログは当社ならではのHACCPといったキーワードや補助金の解説などの「独自性や時事性」を持たせた記事を準備しています。この中で特に大事なものが「独自性」です。補助金や診断士といったキーワードでは勝てませんので、みなさんの得意な支援メニューを「尖らせて書く」ことが非常に重要になってきます。今後も時々刻々と変わる支援メニューについての興味の高まりを意識したWeb戦略を取れるといいのではないかと思います。



株式会社はじまりビジネスパートナーズWEBサイト
⇒<https://hajimari.co.jp/>

株式会社はじまりビジネスパートナーズ
代表取締役

中小企業診断士
経営革新等認定支援機関
白川淳一

東邦大学理学部生物学科卒業。資格取得後すぐに独立し、これまでに30社近い顧問契約や経営指導を実践。HACCPコーディネーターやJFS-A/B監査員資格を活かした食品分野から工場の効率化や商品開発、財務支援まで食品のワンストップ支援をしている。

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

岩谷直治（岩谷産業株式会社創業者）が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

いわたになおじ(1903~2005)。島根県生まれ。認可安濃郡立農業学校(現島根県立大田高等学校)卒。1930年、岩谷直治商店(現岩谷産業株式会社。本稿では「岩谷産業」)設立。

【参考文献】

(*)「私の履歴書 経済人26」

(本坊豊吉、杉浦敏介、五島昇、鈴木治雄、岩谷直治、永倉三郎、日本経済新聞社、2004年6月)
「日経ビジネス(465)」(日経BP社、1987年5月)
「日本経済新聞 地方経済面 近畿(2005年7月20日付)」(日本経済新聞社、2005年7月)
「日本経済新聞 夕刊(2005年8月19日付)」(日本経済新聞社、2005年8月)
「公益財団法人岩谷直治記念財団ウェブサイト」(公益財団法人岩谷直治記念財団)

「ヒトマネでない事業を求め続けるのが、私の経営の信念である。
本当に人々の生活に必要なものなら必ず事業化できると信じている」(*)
出所:「私の履歴書 経済人26」(日本経済新聞社)

冒頭の言葉は、

これまで誰も手掛けていない事業にこそ、成長の芽がある。
たとえ、事業化が困難に思われても、人々のニーズに合致し
ているものであれば、成功を収めることができる。

ということを表しています。

1930年、岩谷氏は丁稚(でっち)奉公先から独立し、酸素ガスなどを扱う岩谷産業の前身となる会社を設立しました。当時、酸素ガスのボンベは重く、重労働であったため、競合先の多くは利幅を大きくしなければ割に合わないと考えていました。一方、独立したばかりの岩谷氏は業界に食い込むため、競合先よりも安く、少しでも多く売ること、次第に顧客を増やしていきました。そして、岩谷氏は会社が大きくなった後も、常に顧客が求めている価格、商品などの顧客ニーズに気を配り、それをくみ取ろうと努めました。

岩谷氏はある日、業界団体の集まりで、欧州の家庭では炊事用の燃料としてプロパンガスを使用していることを知りました。当時、都心では都市ガスを使用している家庭があったものの、地方の家庭ではまきが使われていました。岩谷氏は、「プロ

パンガスであれば、すすや煙が出ないため、まきに代わる燃料として家庭で重宝されるのではないかと考えました。このとき、岩谷氏の頭には、かまどのすすで顔を真っ黒にしながら炊事をしていて、自身の母親の姿が浮かんだといいます。そして、炊事の苦勞から多くの主婦を解放するために、プロパンガスを定着させたいと願い、プロパンガスの販売に向けた準備に乗り出しました。

当初、一般家庭への販売前に試験的に、一度に大量の食事を用意する温泉旅館に販売を開始しました。しかし、岩谷産業の営業担当者が旅館へ売り込みに行っても、理解を得られず、門前払いされることも少なくありませんでした。そこで、準備が簡単で、まきに比べて火力が強い点などを説明したり、使い方を実演したりすることで、次第に旅館の理解を深めていき、上々の反応を受けて一般家庭への販売も開始しました。

岩谷氏の読み通り、プロパンガスはその利便性からまきに代わって普及し、岩谷氏は「台所革命を起こした」「プロパンガスの父」などと称されるようになりました。

岩谷氏は後年、自身のキャリアを振り返った際に、次の言葉を残しています。

「創業とは未知の世界へ勇気をもって飛び込んでゆくことだと思う。
だが、独りよがりでは挫折しやすい。素直に学ぶ姿勢を持たなければならない」(*)

丁稚奉公からキャリアをスタートさせた岩谷氏は、持ち前の努力と商才を発揮して、岩谷産業を一代で築き上げました。その成功には、時代の先を読む、先見の明があったからにはほかなりません。そうした先見の明は、自然に備わったものではなく、人々の生活に必要なものを届けたいという信念から導かれたものです。また、岩谷氏は、自分は学校教育を十分に受けていないため、実社会が学校であり、仕事を通じて出会った人すべてが先生であり、若い頃から見えてきた産業、企業の盛衰が教科書であると考えていました。こうした、知らないことを素直に学

ぼうとする謙虚な姿勢も、岩谷氏を成功に導いた要因となりました。

岩谷氏は一定の成功に満足することなく、常に「ヒトマネでない」、新しい事業を求めていました。長く、同じ業界に身を置き、成功を収めていると、自分は業界のことを熟知しているという慢心が生まれやすいものです。しかし、岩谷氏のように「素直に学ぶ姿勢」を意識して心掛けることで、時代の先を読み、新しいものをキャッチする感覚が磨かれ、事業を発展に導くことができるでしょう。

【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。

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

社労士が書いた 介護「人財」の採用・育成・定着のための職場作り

著:林正人
価格:2,300円(消費税別) 出版:税務経理協会

介護を中心に福祉業界に特化してきた社労士が実践してきたコンサルティング支援を詳しく解説した一冊。業界では「人手不足」が蔓延している一方で、人材確保に向けた雇用施策を行うことで、事業運営に成功されている法人も数多く存在していることもまた事実です。その違いを「雇用施策」の観点から明らかにし、社労士だからこそ行うことができる「採用」「育成」「定着」のコンサルティング支援策を具体的に解説し、更には「良い組織風土」を創り上げることの大切さにも言及しています。また本書では筆者が実際に支援した現場の実例に加え、全国の事業所を対象に行った現場取材に解説を加えて紹介しています。



小さな会社の 儲けの仕組みの教科書

著:米澤裕一
価格:1,700円(消費税別) 出版:クローバー出版社

本書は、2000社以上の経営者と面会してきた中小企業診断士による中小企業の持続的成長を叶える1冊です。すべての企業が目指す姿は「持続的な成長」であり、そのためには「利益=儲け」が必要です。産業の成熟化による低成長時代、さらにコロナウイルスという大きな外部環境変化を受けている今、利益のメカニズムを理解した上で、ニッチトップを目指す経営が重要です。本書には「儲け」を出し続ける原理原則と行動指針が、網羅的、具体的かつコンパクトに整理されています。頑張っているのに、なぜか利益が残らない。そんな悩みを抱く中小企業の経営者におススメです。



ご紹介する書籍を募集しています

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

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

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.14

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。

民間最大級の社労士向け無料会報誌「ネットワークインフォメーション中企団」!

中企団では、偶数月に幹事社労士に向けて本会報誌を発行しております。

隔月ながら通巻130号を超えた本誌は、法改正情報、社労士事務所の経営戦略など時代の流れを見据えながら、その時代に即した記事を展開してきました。また、弊団サービスのお得な利用案内、提携企業からのサービスあっせん案内などのチラシも同梱していますので、ご一読いただければ幸いです。

今後とも、「DX」や「働き方改革」の進展など旬なテーマにて企画展開していく予定となっておりますので、ご期待ください!

以下のページからバックナンバーもご覧いただけます

⇒ https://www.chukidan.com/service/network_info

独自の切り口の会報誌で
情報収集を!



中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

新しくなった、損保ジャパンの 「社会保険労務士賠償責任保険」の申込受付中です!

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。

また、次の保険年度である2020年12月からは新たなオプションの追加、補償範囲の拡大など、更に「安心できる保険」として新しく生まれ変わることとなり、8月のご案内開始から、非常に多くのお問い合わせ・お申し込みをいただいております。

同封のご案内資料をご参照の上、是非ともご検討ください。

■お問い合わせ先: 損保ジャパンパートナーズ株式会社 団体職域第二部 中企団担当
〒163-0417 東京都新宿区西新宿2-1-1新宿三井ビルディング17階
TEL:03-6279-0654 FAX:03-6279-0695 MAIL:medical@sjpt.co.jp

社会保険労務士の皆さまへ
社会保険労務士賠償責任保険のご案内

1年間
保険期間
2020年12月1日午後4時
2021年12月1日午後4時

口座振替
2020年10月9日(金)
銀行振込
2020年11月20日(金)

制度の特長

- ① 独自のスケールメリットによる豊富な保険料で加入ができます
- ② 業務賠償責任保険、賠償責任保険、クレーム対応費用補償保険のオプションも充実
- ③ 保険料は全額協会または企業負担に加入できます

中小企業福祉事業団

社会保険労務士賠償責任保険 制度改定のご案内

1 新たに販売・提供する補償・サービス

2 保険料引下げの改定

3 補償範囲プランの新設

お問い合わせ先

営業所	お問い合わせ先
東京営業所 損保ジャパンパートナーズ株式会社 団体職域第二部 中企団担当 〒163-0417 東京都新宿区西新宿2-1-1 TEL: 03-6279-0654 FAX: 03-6279-0695 営業時間: 午前9時~午後5時 (土曜・日曜・年末年始除く)	東京営業所 損保ジャパンパートナーズ株式会社 団体職域第二部 中企団担当 〒163-0417 東京都新宿区西新宿2-1-1 TEL: 03-6279-0654 FAX: 03-6279-0695 営業時間: 午前9時~午後5時 (土曜・日曜・年末年始除く)

社会保険労務士賠償責任保険の申込フローチャート

- 2 オプション①/ クレーム対応費用補償保険 (新設)
- 3 オプション①/ 事務組合型保険の保険料
- 4 オプション①/ 情報漏えい保険の概要

ご加入タイプ

詳細な補償内容と保険料の計算方法が記載されています。

REPORT 2

クラウド型 電子契約書システムを展開する (株)TREASURYと業務提携を締結しました。

この度、クラウド型 電子契約書システム「GreatSign(グレートサイン)」を開発・運営する(株)TREASURY(トレジャリー)と業務提携契約を締結しました。GreatSignは、従来の紙に署名・捺印をする契約書に代えて、電子署名およびタイムスタンプを利用することで法的に有効な電子契約書をクラウド上で作成・保管できるサービスです。

(株)TREASURY、「GreatSign」の特長は主に以下の3点です。

- ①電子署名法(宮内宏弁護士)、電子帳簿保存法(袖山喜久三税理士)の第一人者の顧問のサポートにより、安心して電子契約を締結できること。
- ②導入コストが他社サービスと比較して一番リーズナブルで、サポート(ご質問に関して顧問弁護士、顧問税理士による回答など)が充実していること。
- ③ISMS27001、ISMS27017、Pマーク取得、JIIMA(公益財団法人 日本文書情報マネジメント協会)の電子取引委員会の委員(代表取締役 山下氏)等、セキュリティ、システムの安全性が充実していること。

お問い合わせ、資料請求は中企団 事業部までお願いいたします。

中企団 事業部 TEL 03-5806-0298
MAIL info@chukidan-jp.com

株式会社TREASURY 概要
代表取締役 山下 誠路
所在地 東京都渋谷区神宮前1-5-8 神宮前タワービルディング14階
資本金 8,100万円(資本準備金含む)
URL https://www.greatsign.com/

全国の精神科病院との医療ネットワークを構築する (医)平成医会と業務提携を締結しました。

新たに、全国の精神科病院との医療ネットワークを構築する(医)平成医会と業務提携契約を締結しました。平成医会では、メンタルアシストプログラム、復職支援プログラム、ストレスチェックなどのサービスを手掛けております。同会のサービスにつきましては、順次、本誌やメールマガジン等でご案内してまいります。

お問い合わせ、資料請求は中企団 事業部までお願いいたします。

中企団 事業部 TEL 03-5806-0298
MAIL info@chukidan.jp.com

医療法人社団 平成医会 概要
理事長 島田 潔(医師・産業医)
所在地 東京都新宿区神楽坂2-14ノービビル 1階(医療本部)
URL https://heisei-ikai.or.jp/

大同生命保険(株)との雇用調整助成金に関する取り組みを再延長しています。

中小企業福祉事業団では、業務提携先の大同生命保険(株)と「雇用調整助成金」電話相談・社労士紹介サービスを開始しておりますが、雇用調整助成金の特例措置が再延長されたことに伴い、本サービスを12月末まで延長しております。

この取り組みは、新型コロナウイルス感染症の影響で事業縮小を迫られる大同生命顧客企業等からの雇用調整助成金についての相談に電話で対応するもので、希望する企業には幹事社労士の皆様をご紹介するという内容です。

サービス開始以来、非常に多くの企業様からご相談と紹介のご要望をいただいております。また、「社労士の先生にサポートしていただいたお陰で無事に受給できた」とのありがたいお言葉も届いています。紹介にご対応いただいた先生方にはこの誌面をお借りして改めてお礼申し上げます。

▽幹事社労士専用ページへのログインについて▽

当事業団のホームページには、社労士の先生方へのお役立ちツールが満載！是非ともご利用ください！

検索 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

企業向け業内テラシヤ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

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

▶ 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!





中企団あっせん商品の社労夢と連携します (予定)
<https://www.mks.jp/cloudpocket/>

社員への重要な文書は WEB で渡す、 これからのスタンダードです

2020年7月31日リリース!

必要な書類を Cloud Pocket にアップロード、従業員は好きなときにダウンロードするだけ。離れたオフィスにいる従業員への郵送の手間や費用も省けます。



高セキュリティの個人フォルダー



郵送や手渡し
の工数大幅削減



社労士事務所からのアップロードも可能

公文書の配布や受取は Cloud Pocket におまかせください

離職票や受給資格確認通知書、労災通知書など公文書や社内の重要文書を渡す手間を省けます

Cloud Pocket の仕組み



人事総務

電子申請から戻ってきた公文書の印刷や、渡し方を考える手間が省ける。離れたオフィスにいる従業員への郵送の手間や時間が省ける。複数従業員への様々な公文書をまとめて配信できる。

従業員

高セキュリティな個人フォルダーで、好きなときにダウンロードするだけ。

社労士

企業の担当者を介さずに文書を直接従業員へ渡せるので効率的で、喜ばれる。

こんな時に便利です

- ☑ 退職者に離職票を郵送するのが手間になっている
- ☑ 電子申請の戻り公文書を該当者へ一斉に安全に渡したい
- ☑ 社労士が従業員に渡した書類を人事総務部側で確認したい
- ☑ 確認を依頼したい書類があるが個人情報なので誤送信が心配
- ☑ 労災で通勤できない従業員に労災通知書を早く渡したい
- ☑ 重要文書は誰に何を送ったのか履歴が残らず管理が難しい

Cloud Pocket の詳細はこちら! >>>

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



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

●大阪オフィス 06-7222-3389 ●名古屋オフィス (06-7222-3389)
 ●東京オフィス 03-6691-4000 ●福岡オフィス 092-716-9062

* 東京オフィスは移転のため 8/17 よりこちらの電話番号に変更になりました。