

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2021.04 vol.135

CONTENTS

- 
- 新連載 グローバル視点で考える働き方改革とSDGs
 - 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事情解説
 - 顧問先を増やそう!
 - 法令改正最前線
 - 今、伝えたい法改正情報
 - ~働き方の変化をもたらす技術~ AI・RPA入門
 - 新連載 ワーク・エンゲイジメントを高める意義と実践手法
 - 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 BOOKS INFORMATION
 - ダン・チューキチが語る!
 - 中企団事業報告

幹事社労士5,100名のネットワーク



CHUKIDAN

新連載

グローバル視点で考える働き方改革とSDGs

特定社会保険労務士 永井 知子 氏

SDGsとは

SDGsという言葉を聞いたことがある方は多いと思いますが、よく知っているという方、人に説明できる方、となるとまだ少ないのでしょうか。

SDGsは、2015年9月にニューヨーク国連本部において、国連加盟国193カ国で採択された2016年から2030年までの「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」のことです。世界の貧困をなくし、持続可能な社会の実現を目指した世界共通の17の目標(ゴール)と、それらを達成するために必要な169のターゲット(達成基準)から構成されています。



SDGsの17の目標(国際連合広報センターより情報目的での使用として掲載)

SDGsの17の目標:

SDGsが掲げる17の目標は、次のものです。

- ① 貧困をなくそう
- ② 飢餓をゼロに
- ③ すべての人に健康と福祉を
- ④ 質の高い教育をみんなに
- ⑤ ジェンダー平等を実現しよう
- ⑥ 安全な水とトイレを世界中に
- ⑦ エネルギーをみんなにそしてクリーンに
- ⑧ 働きがいも経済成長も
- ⑨ 産業と技術革新の基盤をつくろう
- ⑩ 人や国の不平等をなくそう
- ⑪ 住み続けられるまちづくりを
- ⑫ つくる責任つかう責任
- ⑬ 気候変動に具体的な対策を
- ⑭ 海の豊かさを守ろう
- ⑮ 陸の豊かさも守ろう
- ⑯ 平和と公正をすべての人に
- ⑰ パートナーシップで目標を達成しよう

SDGsの「誰も置き去りにしない」という理念

SDGsの前身となるのがMDGsです。1990年代に多くの国で国内紛争が起き難民問題などが発生したことなどを受けて、2000年代に入った時点ではミレニアム開発目標(Millennium Development Goals : MDGs)が定められました。MDGsは、貧困や飢餓の撲滅、初等教育の普及などに限定した8つの目標から成り立っており、世界全体で大きな成果がみられました。しかし目標の達成は国や地域によって差があり、MDGsの恩恵を受けられなかつたところでは様々な格差も生じました。その後に採択されたSDGsではMDGsで残された課題の流れを受け、全世界が共存し「誰も置き去りにしないこと」を基本理念として、開発途上国だけではなく、先進国を含むすべての国や地域を対象にしています。つまり全世界の一人一人が、社会と未来に対して責任を持った行動をとらなければならないということです。

また、SDGsの「持続可能な開発」とは、世代を超えた取り組みが必要であることを指します。社会保険労務士の活躍の場面は、育児から学校教育、終活まで人生の傍らに存在し、また未来へ事業を受け継いでいく企業の傍らに存在しております。このことからSDGs

の理念をいち早く理解して、企業に啓蒙していくのは、社会保険労務士のCSR(社会的責任)とも言えるものでしょう。

日本では「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうした中、労働者の就業機会の拡大や意欲・能力を存分に發揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。社会保険労務士が取り組んでいる「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。これもまた、SDGsに重なる目標と言えます。

具体的にSDGsの目標をみていくと、⑧の「働きがいも経済成長も」は、包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)の促進が目標となっています。まさに働き方改革での取り組みが生かせる部分です。また⑤の「ジェンダー平等を実現しよう」の取り組みは女性の活躍推進、企業の成長は⑨の「産業と技術革新の基盤をつくろう」、また③の「すべての人

に健康と福祉を」、⑪の「住み続けられるまちづくりを」も人々が生活するうえで重要な課題です。このような課題に対して、人事労務や福利厚生の分野、そして社会保険労務士の業務を通じて目標を達成していく意識を持つことが重要です。

人事労務をグローバル視点で考える必要性

昨今の新型コロナウイルス感染症は、電子的な通信手段によるコミュニケーションを一気に普及させました。そして現在、ワーケーションや、本社機能の地方移転など、働く場所についての考え方の変化にまで至っています。この変化の行きつく先には、国境すらも超えた働き方が進むということは想像に難くありません。だからこそ、人事労務の立場でも国際的な取り組みであるSDGsにいち早く目を向け、グローバルな視点で考えていくことが重要になります。

また、もともとSDGsは全世界の共存を想定しており、先進国、発展途上国のすべてが対象となるため、国境を越えた取り組みにより、日本と海外の国々の課題解決が同時にできることも多いのです。その結果、人々の生産性が上がり、それぞれの国の成長に貢献できれば、「誰も置き去りにしない」世界に近づくことができます。

それでは、現状のグローバルな人事労務の視点からSDGsに関わる取り組みを見ていきましょう。

まず**外国人雇用**は、少子高齢化が問題視されている日本では重要な課題となります。企業側は外国人労働者にわかりやすい外国語の雇用契約書や就業規則の整備、生活支援として役所での手続のサポートや医療関係や防災関連の情報提供などが求められます。製造業や建設業等では、外国人にも理解しやすい安全衛生教育などの工夫も必要です。

また、従業員のモチベーションアップは企業の生産性向上にもつながりますから、外国人にも理解しやすい人事制度、評価制度などの構築も課題になります。海外では一般的な職務給の制度を取り入れることも効果的でしょう。

なお、外国人労働者には、日本で一定期間就労した後で母国への帰国を想定している人も多くいます。よって、日本の技能技術を学んでいただくための研修制度などの整備、そして母国で活躍できるためのキャリアパスとして、海外支店や海外提携会社への就労機会の提供などができるれば理想的です。これらのサポートは海外での優秀な人材育成にもなり、その国の経済発展につながります。

**コスモポリタン インターナショナル HRソリューションズ 代表
特定社会保険労務士 永井 知子 氏**

青山学院大学大学院法学研究科修士課程修了(ビジネスロー)。東京都社会保険労務士会新宿支部 広報委員会副委員長。青学社労士会 広報担当。海外赴任者や外国人の労務管理について専門誌で多数執筆、全国でセミナー開催経験あり。一般企業や外国人技能実習制度適正化事業での労務監査も行っている。また、中企団研修会でも講師として登壇。直近「技能実習・特定技能の問題点と解決策」のDVDは2021年1月より販売中。

こういった取り組みは企業内部だけでは難しいでしょうから、社会保険労務士などの人事の専門家が戦略的に進めていく必要があります。

一方で**海外進出**を検討している企業も多いかと思います。海外進出での成功には、海外赴任者が現地で実力を発揮できる環境づくりも大切です。そのため海外赴任者の労働条件の明確化のための海外赴任規程・海外給与規程の作成や、日本語対応等もある民間保険制度の加入の促進、海外生活でのストレス軽減のためのメンタルヘルスのサポート等の生活支援も必要です。また、赴任者が帰任した後に経験を生かせる業務やポストを用意する等のキャリアパス制度の構築も望まれるところです。

これらは社会保険労務士の専門分野ではありますが、税務や会計、現地の法令などに精通した専門家との連携の上取り組む必要があります。

そして、昨今のITのめざましい発展による、**企業間のグローバルな交流**もSDGsの目標を推進する形となっています。特別な設備がなくても海外とのWeb会議等が手軽にできるようになり、海外出張にかかる移動時間やコスト、従業員の負担を大幅に軽減できました。日本に居ながらにしてSNS等を活用し海外企業との交流もできるため、海外販路の開拓・拡大もある程度は可能になりました。

このようなグローバルな交流について人事労務の視点では、労働環境の整備が必要といえます。時差が大きい国とのWeb会議では早朝や深夜の業務になることもあるでしょうから、自宅で業務ができる環境としてテレワークの対応が求められますし、始業、終業の時刻、休憩時間などをフレキシブルにするなどの配慮も必要でしょう。このような取り組みが業務の効率化や自由な働き方を実現し、SDGsの目標のひとつである働き方改革を達成できます。結果として従業員のモチベーションアップの効果も望め、優秀な人材の確保にもなることでしょう。

働き方改革をはじめとした様々な取り組みは、SDGsを通じて多くの人達や国々をつなげる共通の目標となります。社会保険労務士が率先して担うことで、世代を超えてすべての人が自分らしく生きられる世界の実現へ近づけるでしょう。

(つづく)



業種特化社労士の視点から 第28回 『整骨院編』

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。

社会保険労務士 金山経営労務事務所 所長

かなやま つよし

社会保険労務士 金山 駿 氏

1978年4月生まれ東京都出身。

医療労務コンサルタント、日本大学大学院ビジネススクール卒業(MBA:経営学修士)

東京都新宿区西新宿にて事務所を運営。

病院・クリニック・歯科医院・整骨院・動物病院など医療系の労務対策に強みがある。新聞(日経新聞等)、各専門誌(労務事情、企業実務、みずほ総研等)、書籍等のメディア執筆・掲載実績多数。

趣味は、ゴルフ、将棋。ゴルフはアベレージ+α。日曜朝のNHK杯将棋トーナメントを毎週見ている。

養神館合気道二段、娘2人と一緒に鬼滅の刃なども鑑賞する。



◆主な著書

- ・10年継続できる士業事務所の経営術 -安定運営のための48のポイント-/ 合同フォレスト(重版)
- ・新しい労働時間管理 =導入と運用の実務=/ 日本実業出版社(共著)

業界の特徴

打撲、捻挫、脱臼、骨折などの患部を整復する技術は、以前は「ほねつぎ」という名称で親しまれてきました。「ほねつぎ」を提供する院は、接骨院や整骨院等の名称で開院して、庶民の身近な伝統医療として世に普及しています。

全国には、整骨院、接骨院、鍼灸接骨院、整体院、リラクゼーション・マッサージ院、中国整体など、「治療院」といわれる医業類似行為を行う様々な施術所が数多く存在していますが、本稿では総称して「整骨院(業界)」とさせていただきます。整骨院は、柔道整復師をはじめとした国家資格を保有し開業する場合や、民間資格や無資格で開業する場合など様々です。国家資格と民間資格を組み合わせて多くの患者様に支持されている院も多く存在します。

イオベンチャー等)に特化しています。拙著『10年継続できる士業事務所の経営術』にも書かせていただきましたが、業種に特化することは特にこれからの事務所運営にとって重要であると考えております。

初めて整骨院の顧問になったときは、1店舗目の開院から関与させていただきました。現在では、1~2店舗の院から、数10店舗展開している法人まで幅広く対応しております。ホームページに『お客様の声』として、整骨院のクライアント様の「生の声」を掲載し、整骨院のホームページを作成している業者様に、整骨院向けのランディングページ(1枚の縦長レイアウトのホームページ)を作成(※)してもらいました。業界のことに精通しているからこそ、どの様にすれば整骨院を経営している見込み客にアプローチできるかがわかると考えたからです。また、整骨院に特化した税理士さんとも仲良くさせていただいております。

※ホームページは、「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」の内容を参考にし、社労士としての品位保持・職業倫理の向上のため、制作業者と最大限協議し作成しています。

整骨院業界の傾向と対策

厚生労働省の統計(2016年)によると、整骨院は全国に計13万6460カ所存在しているようです。コンビニよりも多く、その数はおよそコンビニの2倍と言われています。市場環境は、過剰供給による競争激化が避けられない状況です。

TKC経営指標(令和2年度版)、第14次業種別審査事

整骨院のクライアントについて

私の場合、整骨院にも特化しておりますが、医療関連業界全体(クリニック、病院、歯科医院、整骨院、動物病院、薬局、バ

典、整骨院経営者へのヒアリング等から推測すると、年商「～5000万円」が70%以上を占め、そのほとんどが年商2000万円程度です。地域にもよりますが、年商5000万円を超える整骨院の多くが分院展開をしていると推測されます。

接骨院市場規模

当然のことながら、店舗数や売上規模に応じたアプローチが必要であり、状況を見極めながら顧客に最適な提案をしていきます。わかりやすいように、整骨院を1～2院運営、3～10院程度運営、10院以上運営の規模でセグメント(分類)し、それに合わせたアプローチの例をご紹介します。

ステージ	院数	売上規模
ステージ1	1～2院	～5000万円
ステージ2	3～10院	5000万円～2億5千万円
ステージ3	10院以上～	2億5千万円以上～

※TKC経営指標(令和2年度版)、第14次業種別審査事典等、整骨院経営者へのヒアリング等を基に筆者作成

○ステージ1：1～2院経営の場合

<労災・雇用保険加入、雇用契約書等の整備>

最低限加入が義務付けられている労災保険にすら加入していない院は多いと考えられます。以前、1院経営の見込み客から、労災保険加入を検討しているので、来てほしいとの依頼があり、訪問して労災保険の必要性や未加入のリスクなどを1時間ほどかけて説明しましたが、結局加入(依頼)されませんでした。私の力不足もありましたが、この経営段階では、いかに保険加入の必要性を納得してもらえるかがカギになるでしょう。また、口頭で従業員との雇用契約を済ませている場合もあるため、雇用契約書(労働条件通知書)の整備を勧めると良いでしょう。

○ステージ2：3院～10院経営の場合

<就業規則の作成、人事評価制度構築、法人化に伴い社会保険加入>

この頃から従業員・パートタイマーを含めると5～10人以上になります。先見性があり、事業の発展を目指している経営者の場合、就業規則の作成などに着手し始める傾向があります。

※2店舗目あたりから就業規則作成や社保加入を検討しているところもあります。

就業規則作成では、受付などの対応をパートタイマーが行う場合も多いため、パートタイマー規程も一緒に作成することが多いといえます。休日の取得方法を相談されることも多いです(「週休2日制」「完全週休2日制」導入等)。

人事評価制度については、各院によって様々ですが、新規患者数／月、ベッド回転率(数)／月、患者対応数／月、リピート率(数)／月等の売上要素を考慮して作成する場合もあります。接客業ですので、患者様に対しての対応等を重点的に評価要素に入れる場合もあるでしょう。

社会保険加入については、従業員さんへの社会保険セミナーなどを行ったりもしました。整骨院は、女性も多い職場なので、社会保険に加入し、産前・産後休業や育児のサポートが院としてしっかりしていることを伝えることができれば、安心してもらえ、定着にも繋がります。

○ステージ3：10院以上経営(株式会社として法人化している場合が多い)の場合

<退職金制度、給与計算業務>

この頃になると、従業員の福利厚生の充実を図り、いかに従業員に会社に定着してもらえるかが課題の一つになります。その中で、退職金制度の整備があります。会社によっては、中小企業退職金共済制度を利用する場合もあれば、確定拠出年金を導入する場合もあります。

また、経理担当者が労務のことまで一緒に見ていた場合、人数の増加に伴い、給与計算業務まで手が回らないこともあります。突然依頼されることもあるため、日頃から担当者の業務上の悩みを聞ける程度には関係性を深めておくと良いでしょう。

コロナ禍での整骨院需要

私の感覚的なところではありますが、コロナが蔓延し始めた2020年3～6月頃は、患者さんは通院等を控えていましたが、徐々に戻り始めていると感じます。「要」「急」を要する、健康維持に必要不可欠な業種であるため、社会的な需要は安定していると考えます。

顧問先開拓にあたっては、様々なアプローチ手法があります。一例になりますが、採用コンサルティングや、前述した育児・出産のサポート等が喜ばれると思います。整骨院業界は、不正請求問題や供給過剰による無理な多店舗展開など、問題点・課題点も多い業界なので、足元をしっかりと固めて経営されているかを見極めてお付き合いされることも重要です。

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。

毎熊社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 每熊 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、働き方改革宣言企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。



第四回 「ネット上の嫌がらせ・犯罪行為」

ソーシャルメディア利用に伴うリスクは「炎上」だけではありません。ソーシャルメディアで発信されたプロフィールや写真などの個人情報を利用した嫌がらせや犯罪行為も増えています。ネットストーカー、リベンジポルノ、ネット詐欺など、ソーシャルメディアの利用を巡る犯罪行為に巻き込まれないよう注意することも大事です。そこで、本稿では、「炎上」以外のソーシャルメディアリスクとその対策について解説します。

1 ネットストーカー

「ネットストーカー」とは、「サイバーストーカー」とも言われ、メールやSNS、ブログなどをを利用して特定の人物に対してしつこく付きまとうストーカーのことを指します。

ネットストーカーの被害事例として、アイドルとして活動していた女性がファンの男性からTwitterに執拗な書き込みをされる嫌がらせを受けて警察に相談していたところ、刃物で襲われて重体となった事件があります。また、女性が刺殺された事件では、加害者の男性が元交際相手の被害者のFacebookに投稿された写真や書き込み内容から、その生活ぶりを伺い、住まいを特定しようとしていたことがわかつています。

ストーカー行為については、平成12年5月に制定された「ストーカー行為等の規制等に関する法律」にもとづき、警察による取締りが可能となっていますが、SNSを利用したストーカー行為が増えたことを踏まえ、平成27年1月に同法が改正され、ネットストーカーも取締りの対象に追加されました。

2 リベンジポルノ

「リベンジポルノ」とは、恋人や配偶者との関係が破綻した際に、交際中に撮影した性的な写真や動画などをインターネット上に流出させる、嫌がらせ行為のことを指します。リベンジポルノの被害者は、主に女性ですが、男性が元交際相手により自身の裸の写真を実名および勤務先を明示してSNSで公開されたケースもあります。

リベンジポルノの相談件数は年々増加する傾向にあります。警察庁の「令和元年におけるストーカー事案及び配偶者からの暴力事案等への対応状況について」によると、令和元年における相談件数は1479件で、そのうち、画像を公表されたケースが272件にも上っています。

このような状況を踏まえ、平成26年11月に施行された「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」では、リベンジポルノに関して、次の罰則が定められています。

- 第三者が撮影対象者を特定できる方法で私事性的画像記録を不特定もしくは多数の者に提供し、または公然と陳列した者
⇒3年以下の懲役または50万円以下の罰金
- 公表させる目的で私事性的画像記録を提供した者
⇒1年以下の懲役または30万円以下の罰金

3 ネット詐欺

「1億円差し上げます。」平成25年1月、警視庁サイバー犯罪対策課は、インターネット上にこのような投稿をし、投稿に応じた利用者を架空のSNSサイトに誘導して、約2千人から総額約1億9千万円を騙し取った元IT関連企業社員らを詐欺容疑で逮捕しました。

SNSを利用した詐欺は、年々増加傾向にあり、「出会い系詐欺」、「チケット詐欺」、「副業詐欺」、「フィッシング詐欺」など、手法が多様化し、手口も巧妙化しています。

4 企業が行うべきリスク対策

従業員のソーシャルメディアの私的利用は、従業員のプライベートな行為です。しかし、自社の従業員が知らない間にネット上の嫌がらせや犯罪行為の被害者あるいは加害者にならないように、企業が積極的にリスクの低減に取り組むことは、企業と従業員の両方を守ることに繋がります。従業員がこうしたネットトラブルの被害者あるいは加害者になってしまうことを未然に防ぐためには、企業が従業員に対して「学ぶ場」を提供して、従業員ひとり一人のソーシャルメディアリテラシーを高めることが大事です。

ネット上の嫌がらせ・犯罪行為	リスク回避のための心得
ネットストーカー	<ul style="list-style-type: none">・SNS上でむやみに個人情報を公開しない・投稿内容により公開範囲の設定を変える・日常の行動パターンがわかるような書き込みをしない・投稿写真や写り込みなどにより、自宅や勤務先、行きつけの店 等が特定されないように注意する
リベンジポルノ	<ul style="list-style-type: none">・性的な写真や動画を撮らない・撮らせない・送信しないを徹底する・ネット上に投稿されている性的写真や動画を拡散しない
ネット詐欺	<ul style="list-style-type: none">・SNS上で知り合った人を簡単に信じない・情報の発信元を確認する習慣をつける・ログイン情報や住所、電話番号、クレジット番号等の個人情報を安易に入力しない・運転免許証やパスポートなどの提示を求められても対応しない

(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荷を大幅に軽減！

※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が振替えた金額を貰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.サウロウカロウ]

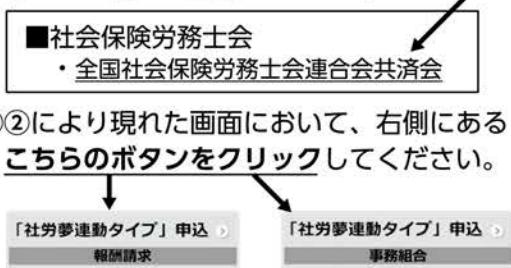
＜お申込み手順＞

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きます。

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。



◆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
受付時間／9:00～17:00[平日]
フリーダイヤル

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70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本をご紹介いたします。

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。

～集中回答日は17日——果たしてコロナ禍中の賃上げ交渉は…～

2021年3月11日刊行「労働新聞」メールマガジン No.429 より

コロナ禍の中、今年も春季労使交渉がスタートします。まず、スケジュールですが、金属労協の集中回答日は、3月17日水曜日となっています。先行組合は、15日ごろからで、山場は16～18日となりそうです。

近年の賃上げ実績は、厚生労働省の集計で令和2年が2.00%、元年が2.18%、平成30年が2.26%でした。アベノミクス以降の最高は、27年の2.38%でした。結果として、需要拡大とインフレ目標には全く届かず、不発に終わった感があります。

連合の今春の賃上げ要求基準は、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分の2%確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化し、2%程度の賃上げを実現して感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざすとしています。要するに、前年と同様合わせて4%の要求基準となります。

中小組合の取組み方針としては、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求めるとしています。

具体的には、賃金カーブ維持分の4500円確保を大前提に、連合加盟組合の平均賃金の2%相当額との差額を上乗せした金額6000円を賃上げ目標としています。総額では1万500円以上となります。

ちなみに、令和3年度の経済見通しは、実質GDP成長率4.0%程度、名目GDP成長率4.4%程度で、年度中にはコロナ前の経済水準に回復することが見込まれるとしています。今後の経済対策の内容によっては、達成可能でしょうか?また、消費者物価(総合)の上昇率は0.4%程度で、デフレは避けられるとみているようです。

経団連は、例年どおり、「業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない」と反論しています。ただし、収益が増大している企業においては、定昇や賃金カーブ維持分の昇給を実施した上で、自社の実情に適した形で賃金水準の引上げ(ベースアップ)を行うことも選択肢としています。コロナ禍で、企業間の業績に隔たりがあり、ベアができるところは実施してくださいという姿勢です。

今春は、結果として賃上げ率2%を切る予想があります。しかし、前記のとおりコロナ禍による業績格差が大きく、平均でどの程度に落ち着くか不透明感が強いといえます。数字を示せば1.8%程度までいくかどうかでしょう。

賃上げ以外の交渉事項については、今後ご紹介していきます。

～自殺者「女性増」「男性減」の不思議～

2021年3月4日刊行「労働新聞」メールマガジン No.428 より

三原じゅん子厚労副大臣をリーダーとする「コロナ禍の雇用・女性支援プロジェクトチーム」がスタートしました。コロナ禍では、女性の雇用・生活に打撃を与えていました。象徴的な自殺者の令和元年から2年の状況を確認してみましょう。

元年の自殺者総数は、10年連続の減少のほぼ2万人(統計上過去最少)で、そのうち女性は6091人でした。これに対して、2年の速報値によりますと、女性の自殺者は6976人と一転して急増となっています。前年比14.5%の上昇です。一方、男性の自殺者は、僅かですが何と減少しました。元年の1万4078人から約130人減少の1万3943人となったのです。

厳しいコロナ禍の最中だった2年の男性自殺者が前年比ほぼ横ばいだったのは、

不思議な気もしますが、考えてみればテレワークなどの拡大で通勤が不要となったり、家族と一緒に時間が増えたり、さらには郊外の自然との接点が増えるなどで、全体としてストレスが大幅に少なくなったとみれば、納得がいきます。

これは、大きな発見です。男性のストレス、自殺者を減らす方法がコロナ禍で明らかになったということです。毎日長時間の通勤に耐え、会社では上司や同僚に気を使い、長時間残業を経て夜遅くに帰るというパターンを繰り返していたら、当然ストレスが溜まります。コロナ後もテレワークを定着させ、出社ストレスを軽減すれば、男性の自殺は増えないとみることもできそうです。自殺大国、過労死大国の汚名をはらす発見です?

ちょっと道をそれましたが、女性の自殺

者の増加に対して、同プロジェクトチームは、厚労省の情報発信の仕組みを改善し、ホームページ、メールマガ、ユーチューブ、Twitterの効果的な活用を図って、コロナ禍で活用可能な支援政策をアピールするといっています。発信力のあるオピニオンリーダーをスピーカーに招くことも考えています。

ただ、このような小手先の対策で救えるかは疑問です。今回の経済の落ち込みは、運悪く、消費税増税に続いているコロナ禍に見舞われたのが要因で、人災の面もなくはありません。これによって、飲食、宿泊などのパート、アルバイトが真っ先に切られてしまいました。雇調金で救われているうちに、思い切った経済対策を打って早期に立て直さないと、女性ばかりか男性の自殺もこのままで済まないかもしれません。

～コロナ禍の雇用対策パッケージ——厚労省～

2021年1月28日刊行「労働新聞」メールマガジン No.423 より

緊急事態宣言を発出するもコロナ禍がなかなか収まりません。今後しばらくは、ウィズコロナで物事を考えていく必要があります。そこで、厚生労働省がコロナ禍で実施(実施予定含む)している「雇用対策パッケージ」について、できる限り網羅的にご紹介します。

大きく分けて、(1)在籍型出向による雇用維持支援(予算額約1000億円)、(2)早期再就職等への支援(同約3000億円)、(3)雇用調整助成金による雇用維持支援(同約2兆1000億円)——の3つが柱です。

(1)は、産業や地域間で相互の雇用シェアを促進する「産業雇用安定助成金」(同635億円)の創設が中心です。地銀・信金・経済団体、労組などが有する送出・受入企業情報を産業雇用安定センターに集約し、マッチングさせて賃金や出向経費を助成します。

(2)は、早期再就職のための離職者訓練の推進(同1089億円)、医療・介護・保育分野等の人材不足分野へのマッチング支援強化(同61億円)、離職者を早期に雇い入れた事業主や就職困難者を一定期間試行雇用する事業主への助成金支給(同632億円)、業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組支援=地域活性化雇用創造プロジェクトに新コース創設(同128億円)、都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援(同9億円)、ハローワークにおける求人確保と求人充足サービスの充実(同73億円)、ハローワークにおける非対面・非接触サービスの充実などに向けた検討・試行の実施(同2億円)、求職者の特性に応じた支援の強化(同1326億円)などです。

最後の「求職者の特性に応じた支援の強化」には、就職氷河期世代支援や紹介予定派遣を通じた正社員化に取り組む派

遣先事業主への助成対象拡充、外国人労働者就職支援などが含まれます。

(3)に関しては、緊急事態宣言解除後の翌月末まで特例措置を適用(仮に2月7日宣言解除なら3月末)、その後に段階的に縮減し、リーマン・ショック時並みの特例とすることを想定しています。しかし、コロナ感染状況や雇用情勢を踏まえ柔軟に対応するとの方針となっています。

なお、カッコ内の予算額は、令和2年度3次補正予算および令和3年度当初予算の合計で、いわゆる15カ月予算となっています。雇用パッケージ全体の予算額約2兆5000億円の圧倒的金額が雇調金向けとなっていることが分かります。

※本稿はメールマガジン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！



実務相談室の
ご利用

ペ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。

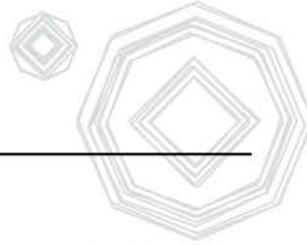
この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ
毎週メールマガジンにて配信しています

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。



顧問先を増やそう！

東京都 工藤 裕徳 氏
工藤国際社会保険労務士事務所



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

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

開業までの経緯について

私は大学卒業後、信託銀行・外資系生保・証券会社に50歳まで勤務していました。社労士資格は、信託銀行時代に企業年金の仕事に従事しており、各企業の人事の方と交渉することが多かったので、より幅広い知識を得るために勉強し、33歳の時に取得しました。その後、証券会社時代には、筑波大学大学院の修士・博士課程で労働法を勉強していました。社労士の経歴としては異色の部類に入るかもしれません、ずっと労働法の勉強をしてきましたので、私の中では違和感はありません。

社労士事務所としては、2018年3月に開業し、ちょうど3年を経過したところです。1年目はまったく仕事はありませんでしたが、今は仕事が殺到するようになりました。事務所名に「国際」と付けたのは、証券会社時代の40代後半に、フィリピン・タイで仕事をしており、その時の経験を活かして外資系企業の日本進出あるいは日系企業のアジア進出の手助けをしたいという思いからです。

事業所の営業方針について

大手金融機関のサービスと遜色ない知的サービスを提供することを基本方針に置いています。また社労士法に基づく業務範囲に留まらず、中小企業のよろず相談所になるべく、常に勉強を怠らないようにしています。昨年はコロナの影響で事業活動の縮小を余儀なくされ、資金繰りに窮している企業様に、各種融資の申請代行サービスを提供して喜んでいただきました。よく企業は、ヒト・モノ

・力と言われますが、このうちヒトと力に関するることは当社で解決できることを目指しています。

高度化事業申込のきっかけ

これまで取引先様とは、助成金の案内を通じてコミュニケーションを取ってきました。しかし徐々に取引先数が増えるにつれ、頻繁な接触を取ることが難しくなってきましたので、何かよいコミュニケーション・ツールがないか探していた時に、高度化事業を知りました。毎週メルマガ、あるいは事務所報を、時間を掛けずに発行することができますので、とても助かっています。また各種研修のDVDが送られてきますが、内容も良く、社員の教育に使っています。他にも類似のサービスを提供している会社はありますが、中小企業福祉事業団のものが質・量ともに充実していると思います。

今後の展望

開業4年目の零細事務所が、すでに開業20年といった大手社労士事務所と差別化を図っていく一番のポイントは、英語対応可能であることだと確信しています。現在、英語対応の強みを活かして、「日系企業の海外進出支援」や「外資系企業の日本進出支援」、それに伴う「英文での就業規則等労働関係諸規程の作成」のほか、社労士事務所としては数少ない「登録支援機関」として、外国人労働者の方と受入れ企業様を支援するなど、幅広い業務を取り扱っています。当面の中心業務は、①融資の申請代行・事業計画の作成支援、②

厚生労働省の助成金の申請代行、③労務相談、④英文での就業規則等の作成、と考えていますが、徐々に④の比率を高めていきたいと考えています。

最大の課題は、顧問先数の増加です。顧問先が増えないと事務所経営は安定しませんので、本年から3年程度かけて、顧問先を50社程度に増やしていきたいと思います。その実現のための施策の一環として、法人化と従業員の増員を検討しています。そして、経営基盤を固めて労務・財務・経営面の包括的なサポートを磨き、企業支援体制を強化していきたいと思います。

研修会完全無料化サービス (出席/DVD)

毎月開催されている2種類の研修会の出席とDVDを対象としたサービスです。

出席	DVD	
定期研修会	無料!	無料!
特別研修会	どちらか無料!	

●定期研修会：お申込み・出席の有無にかかわらず、発刊次第、DVDをお手元へ自動発送!

●特別研修会：DVDまたは参加費が1名分無料!追加人数分は90%OFFでお申込みOK!

事務所全体
の知識を
アップデート!



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

低成本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!



継続的な情報提供

「メルマガひな形」「事務所報ひな形」

顧問契約

「業務案件優先紹介」

フォロー(コミュニケーション)

「ビジネスリポートダウンロードサービス」「ナレッジストア」

顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

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けすると、
高度化事業コンテンツすべてが“無料”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中!

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

企業の採用シーンに最適 !!

人材・組織診断システム

CUBICを活用してみませんか!?

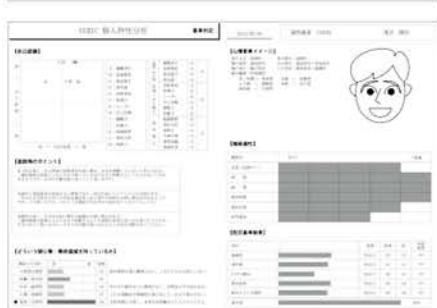


CUBICには、次の3つの特徴があります!!

①採用用個人特性分析の受検時間はわずか20分。
他の検査も組み合わせて多面的な評価が可能!

②自社でパフォーマンスの高い社員を分析し応募者と
比較することで、自社の望む人材を明確化!

③面接では分からない、活躍や定着に重要な
性格・気質・定着率・ストレス耐性が分かる!



顧客へのサービスアイテムの強化にぜひご活用ください!!

CUBICのご利用については、中企団ホームページ「サービス一覧」⇒『人材・組織診断ソフトCUBIC』をご覧ください。

法令改正最前線

社会保険労務士法人LEC
社会保険労務士 滝 則茂 氏

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できます。

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。

健康保険法等の改正法案

今回は、2月5日に政府が国会に提出した「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法案」について紹介します。

1. 改正の趣旨

今回の改正は、全世代対応型の社会保障制度を構築すべく、健康保険等における傷病手当金の支給期間の通算化、育児休業中の保険料免除の要件の見直し、後期高齢者医療における一部負担金の負担割合の見直し、未就学児に係る国民健康保険料等の減額措置の導入等の措置を講ずるものです。

以下、本稿においては、健康保険法の改正事項のポイントを述べることにします。

2. 健康保険法改正のポイント

①任意継続被保険者に関する事項(2022年1月1日施行予定)

従来、任意継続被保険者が自己の意思により資格を喪失させる手続は認められていませんでしたが、改正が実現すれば、これが可能になります。すなわち、任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を保険者に申し出ることにより、申出が受理された日の属する月の翌月1日から任意継続被保険者の資格を喪失することになります。

②傷病手当金に関する事項(2022年1月1日施行予定)

従来、傷病手当金の支給期間は、支給開始日から起算して1年6月までとされ、支給が断続的であっても、支給開始日から1年6月が過ぎればそこで打ち切りとされていました。改正法案では、このような取扱いを見直し、支給開始日から通算して1年6月間支給するものとされています。

③保健事業における健康診断等の情報の活用の促進に関する事項(2022年1月1日施行予定)

保険者は、被保険者等の健康の保持増進のために必要な事業を行うに当たって必要があると認めるときは、被保険者等を使用している事業者等(労働安全衛生法に規定する事業者等が想定されています。以下同じ)又は使用していた事業者等に対し、労働安全衛生法等の法令に基づき当該事業者等が保存している被保険者等に係る健康診断に関する記録の写し等を提供するように求めることができる、という趣旨の規定が新設されます。また、労働安全衛生法等の法令に基づき保存している被保険者等に係る健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者等は、当該記録の写しを保険者に提供しなければならないとされています。

④育児休業中の保険料の免除要件に関する事項(2022年10月1日施行予定)

従来から、育児休業等をしている被保険者(産前産後休業をしていることにより保険料を徴収しないものとされている被保険者を除く)の保険料については、育児休業等の開始日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの月の保険料徴収が免除されていました。改正法案ではこれに加え、育児休業等の開始日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一である場合であっても、14日以上休業を取得している場合は、当該月の保険料を免除するものとしています。

3. 今後の見通し

今回の改正法案の内容から見る限り、与野党対決型の法案とは思えません。会期途中での衆議院の解散といったようなハブニングがない限り、今国会で成立するのではないでしょうか。

資格の学校『LEC 東京リーガルマインド』 資格講座割引受講のご案内

幹事社労士およびその職員の方は、資格の学校『LEC東京リーガルマインド』が扱う通学・通信講座を一般価格より20%割引の特別価格でお申込みいただけます!(一部の講座除く)ぜひご活用ください!

※お申込み方法は、中企団ホームページにログイン後「業務提携先サービスの利用方法、手数料」のページをご覧ください。

今、伝えたい法改正情報

社会保険労務士法人 法改正研究所
社会保険労務士 加藤 正紀 氏

世の中の変化が加速するにつれ、法改正の頻度も高くなります。法令順守の観点から、事前に対応することが求められますが、施行規則や通達など具体的な運用の詳細は施行日直前に公表されることも少なくなく、頻繁な法改正に対し事前に準備して完璧に対処していくことは困難なこともあるでしょう。

そこで本コーナーでは、施行日を迎えた法改正について、最新の情報を整理してお伝えいたします。法改正対応への確認・復習としてお役立てください。

70歳までの就業機会の確保

少子高齢化と人口減少が進む中、働く意欲のある高年齢者が活躍できる環境整備を図るため、70歳までの就業機会を確保するための措置を制度化する努力義務が設けられました。

定年と65歳までの雇用確保措置

定年に関する規制と、65歳までの雇用確保措置については、これまでとその内容に変わりありません。

	改正前	改正後
定年を定める場合の年齢	定年の定めをする場合には、60歳を下回ることができない。	(改正なし)
雇用確保措置(義務)	①定年の引上げ ②定年の廃止 ③継続雇用制度の導入	(改正なし)

70歳までの就業確保措置

65歳から70歳までの高年齢者の就業を確保するため、下表①～⑤いずれかの措置を講じることが努力義務とされました。直接雇用以外の選択肢が用意されているため「就業確保措置」という名称になっています。

	改正前	改正後
就業確保措置(努力義務)	雇用による措置	①定年の引上げ ②定年の廃止 ③継続雇用制度の導入
	雇用によらない措置(創業支援等措置)	④継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

就業確保措置は努力義務であるため、①・②を除いて対象者を限定する基準を設けることが可能ですが。この基準は客観的なものである必要があるため「会社が必要と認めた場合に限る」など事業主が恣意的に選別したり、他の法令や公序良俗に反する内容のものが認められないことは、65歳までの対象者基準の考え方と同様です。

また、いずれか一つを選ぶだけでなく、例えば「継続雇用制度」と「業務委託契約を締結する制度」のうち高年齢者が希望する制度を選べる制度とするなど複数の選択肢を組み合わせることも可能とされています。

雇用継続制度の相違点

継続雇用制度について、従来の65歳未満のものと新たに導入される65歳以降のものとの相違点を整理すると下表のとおりとなります。

	65歳未満継続雇用制度	65歳以上継続雇用制度
継続雇用することができる事業主の範囲	・自社 ・特殊関係事業主(※)	・自社 ・特殊関係事業主 ・特殊関係事業主以外の他社
対象者	希望者は全員(2025年3月までは一定年齢まで対象者を限定する基準を設けることができる経過措置あり)	希望者のうち対象者を限定する基準を設けることが可能(過半数代表者の合意を得ることが望ましい)

※自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等

なお、通常は同一の使用者との有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合に、無期転換申込権が発生します。

無期転換ルールの特例として、適切な雇用管理に関する計画を作成し、労働局の認定を受けた事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。いわゆるグループ会社とされる特殊関係事業主において継続雇用される場合も同様で、この特例の対象となります。

一方で、65歳以上継続雇用制度の第三の選択肢として、特殊関係事業主以外の他社(=自社グループ外の企業)で継続雇用することも可能になりますが、この場合は無期転換ルールの特例には該当せず、通常の要件を満たせば無期転換申込権が発生することとなりますので注意が必要です。

創業支援等措置(雇用によらない措置)

65歳までの雇用確保措置と異なり、雇用によらない措置として創業支援等措置が選択肢として盛り込まれました。この措置を導入するためには、最大12の記載事項を盛り込んだ実施計画を作成したうえで、過半数代表者の同意を得なければなりません。

過半数代表者の同意を得ていない創業支援等措置を講じても努力義務を満たしていることにはなりませんので注意が必要です。

創業支援等措置	契約の締結	共通の留意事項
④継続的に業務委託契約を締結する制度	個々の高年齢者と業務委託契約を締結する必要あり	
A:事業主が自ら実施する社会貢献事業 ⑤継続的にAまたはBの事業に従事できる制度 B:事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業	個々の高年齢者と社会貢献活動に従事する契約を締結する必要あり ・自社と団体との間で、当該団体が高年齢者に対して社会貢献活動に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要あり ・そのうえで個々の高年齢者と社会貢献活動に従事する契約を締結する必要あり	個々の高年齢者の働き方にについて、労働者性が認められるような働き方となるないように留意しなければならない

努力義務となる措置を講じなければならない事業主

原則として、労働者を定年まで雇用していた事業主に就業確保措置を講ずる努力義務が課されますが、当該事業主と特殊関係事業主の協議により、特殊関係事業主が就業確保措置を講ずることも可能とされています。

施行日

2021年4月1日の施行です。



**さくら社会保険労務士法人
代表社員 上田 宜洋 先生**

『社労夢ハウス』の機能を活用し、 地方から地域に捉われないサービスを提供

中企団職員：上田先生の事務所の業務内容をお聞かせ願えますか。

上田先生：当社は、社労士法人と労働保険事務組合、それに経営全般をフォローする経営コンサルティングの会社とで、三つの事業を持っています。

元々、父親が事務所を始めた中で、基本的な1号、2号の業務を中心としてやってきました。その中で社労士の業務が法改正で多様化し、労務相談の比重が結構増えてきましたので、現在では労使紛争関係の相談を結構受けております。

中企団職員：社労夢の導入のきっかけをお聞かせください。

上田先生：最初は、データベースのソフトウェアでシステムを組み上げて使っていました。しかし、継続して自社でメンテナンスをするのは大変だと思い、社労士用の業務ソフトを検討し、2010年に『社労夢ハウス』を導入しました。

とは言っても、使う人間の望むように作っていたシステムは利便性が高くて、なかなか移行が進まず、エムケイシステムさんの当時の営業の方に力を貸してもらって、無理やりながら何とか移行できました。

移行して良かったのは、先に述べた通り、保険料率の更新や帳票の改廃など、事務所でメンテナンスをしなければならなかつたことが、一切不要になったことです。結果として、その時に『社労夢ハウス』に、無理やりにでも替えておいて良かったと思います。

中企団職員：利用状況はいかがですか。

上田先生：『社労夢』を中心に使っている担当者が7名、また給与計算など専属の業務に従事している担当者が別におりますが、総じて使いやすいということです。ただ、我流で使用法を覚えるとミスにつながってしまうという意見がありますね。その点は、今はWEB上で使い方のガイドなどがあるので、皆で見てもらうとともに、『社労夢』『ネットde顧問』など、機能を覚える担当をつくって、担当が他の従業員に教えられるように、相互に教育し合うような感じで、勉強してもらっています。

『ネットde就業』と専門家としてのアドバイスでお客様に喜ばれる仕組みを提供。

中企団職員：『社労夢ハウス』の特徴である、『ネットde顧問』の活用事例をお聞かせください。

上田先生：当社は高知県ですが、クラウドの『ネットde顧問』は地域に関係なく顧客対応できるのが一つのメリットです。遠隔地で多店舗経営なさっている経営者の方がいて、そこの給与計算で『ネットde賃金』を使い、『ネットde明細』で店舗ごとの従業員に配信するということも、最近始めています。

それから『ネットde就業』は、非常に喜ばれています。例えば、タイムカードが打刻されたからといって、それが単純に労働時間になるわけではないですよね。そして、残業の許可申請が上がってくる仕組みと、その申請をどのように処理するのかということも企業の関心ごととして存在します。このような課題について、法律的なアドバイスを交え、運用や設定に落とし込んでいく相談を専門家である社労士と行えることは喜ばれています。

また、『手続進捗管理』機能で、どこまで処理が進んでいるのかが、事務処理をしていない職員でも分かるので、処理漏れがないというところも助かっています。

中企団職員：経営コンサルティングの会社の方でも『社労夢』を提案なさったりするのでしょうか。

上田先生：人手不足の中でどのように効率よくやるかという点で、当社が入れている仕組みであれば、省力化を実感しているところをアピールできますよね。



中身もよく分かっており、それほど設備投資しなくとも、これくらいの投資でどういうことができるのかを具体的に提示できますので、ちょっと現状を変えてみるつもりで入れてみませんかといった、やんわりとした提案は行っています。

事務組合業務と社労士業務が一体で使える 『社労夢』を活用

中企団職員：労働保険事務組合も運営しているということですが、『社労夢』の『労働保険事務組合システム』の使用感はいかがですか。

上田先生：事務組合業務で使える市販のシステムはほとんどないので、それで先にお話ししたデータベースを開発したという経緯があります。ですから、社労士業務を含めて事務組合業務が一つのパッケージで動くという点でも『社労夢』にして良かったと思っています。国の求めるすべての帳票が 출력できるわけではありませんが、普通に機能していますので、満足しています。

中企団職員：何かほかに『社労夢』に関しての取り組みは行っていらっしゃいますか。

上田先生：今は、社労士業界でRPAを活用する話が色々なところで出てきていると思いますが、当社でも公文書の取り込みなどのシナリオを作っています。また、手書きを認識させるOCRと連動させようと進めていますが、それはこれから課題というところです。

中企団職員：今後、上田先生はご自身の事務所をどのように展開していきたいとお考えでしょうか。

上田先生：このコロナ禍の中で、テレワークなど場所に捉われないやり取りが進み、今や民事裁判の一部手続でも、インターネットを利用したコミュニケーションツールが使われるようになりました。地方と都市部について物理的な境界は存在しますが、実際それを超える状況の中で、必然的に価値観が変わることが起きているように思います。

当社の所在地が地方ということもあります、そのような時流を捉えて何か新しいこと、遠隔地でも問題なくできる何かを模索していきたいです。

例えば、RPAでも実現できることだと思います。いくらRPAの省力化はすごいと言えど、シナリオや動作環境を整えてあげるのは、結局人

間じゃないですか。そのように、遠隔地であっても意見を求められる専門知識に根を張った存在として皆様に貢献していく方法を展開していけたらと考えています。

いま、新しいテクノロジーの経営面や人事労務面への導入に関して「中小企業だから無理」「地方だから無理」という、数々の壁を感じている経営者は多いと思います。しかし、先行き不透明でありながら変化のスピードが求められる時代だからこそ、自社の業務に明確性とスピードをもたらす技術が重要になります。

当社は、これからも「中小企業でも可能」「地方でも可能」というご提案と、人を大切にしつつ生産性を向上させるサポートによってお客様をお手伝いしていきたいと考えております。

中企団職員：では、そのような事務所の展望等の中で、『社労夢』には今後どうあってもらいたいですか。

上田先生：労働力人口が減っているので、自動化できるものは自動化して、相談業務に集中できるように移行しないといけない時なのかなと考えています。その点を考えると『社労夢』上の処理工数が減るようにしてもらいたいですね。

その点では、メーカーであるエムケイシステムさん純正のRPAは見てみたいです。本体の仕様もRPAに寄せていけば、より早く処理できるものが作れるでしょうから。

中企団職員：『社労夢』でも、社労夢を動かす公式のRPA『社ロボ』をリリースする予定のようですね。

上田先生：エムケイシステムさんが、システムを作り込んでリリースしてくれることは、とても期待しています。しかし、増えた機能を使いこなせるように、職員にも積極的に学んでいってもらわなければ改めて思う次第です。



さくら社会保険労務士法人 (高知県)

取材:2021年3月

代表社員 特定社会保険労務士 上田 宜洋 職員 13名

ホームページ <https://uetagroup.biz>



1968年、上田経営管理事務所を創業、2019年に社労士法人に改組し現在に至る。グループとして、ウエタコンサルティング、労働保険事務組合中村労務管理協会と労働保険事務組合幡多労務管理協会があり、それぞれが連携しながら、顧客の要望に応えている。また、特に顧客へのIT支援には強みを持っており、地方でも地域の差でのない提案力を持った事務所として活躍している。

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/shalom/>

第4回 『RPAの導入と活用』

中小企業診断士 米倉 早織 氏



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

第3回では、幾つかのRPAの製品種類・特徴と導入企業、筆者が対応した事例の導入効果、及び、導入した企業・自治体における取組について解説しました。今回は、RPAの大企業や中小企業における導入状況と、RPAを実際にどのように導入していくか、その手順と留意点等について解説します。

特に導入手順と留意点をご参考にして頂き、より多くの企業様の業務に、導入をして頂ければ幸いに存じます。

2. RPAの導入状況

(1)RPAの導入率

図1に、RPAの2018年6月から2019年11月までの導入率の推移を示します。

年商1,000億円以上の大手企業は27%から51%に伸びていますが、年商50億円から1,000億円未満の中堅・中小企業は17%から25%に伸びるにとどまり、大手企業が順調に導入を進めている状況に比べて、導入率及びその伸び率がかなり低いことが分かります。

効率化が必要なことを理解しつつも、RPAの導入効果が十分把握されていなかったり、RPAシナリオ作成はプログラミングを行った事がない方でも作成できることが十分理解されていなかったり、また、導入に際しての資金を充分当てられなかったりすることが原因と思われます。

また、業種別の導入率では、金融業が59%と最も高い他、金融業以外でも導入率は高く、業種に関わらず普及が進んでいます。2019年1月に比べて2019年11月には、特に、学校・医療福祉・流通業で導入率が伸びました。

(2)RPA導入段階別のAI導入率

RPAは、定型的・定期的に繰り返し行われる大量の業務は得意ですが、人間の判断が必要とされる非定型業務には向いていません。これを補完するために、AIが部分的に役立ちます。画像認識、文字認識や文章解析等におけるディープラーニングで教育されたAIがこれに相当します。

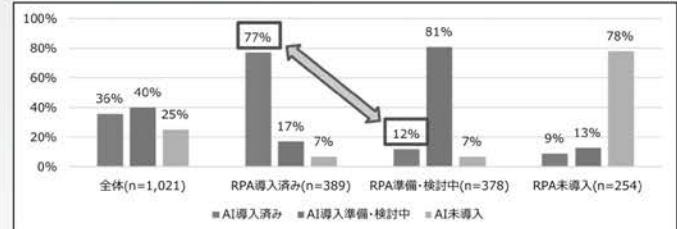
図2に、RPAの導入段階別のAI導入率を示します。

全体では、本調査の2019年11月時点で36%、2018年6月時点での調査結果では26%であり、約1年半で10ポイント伸びました。

AI導入率をRPA導入段階別で比較すると、RPA導入企業ではAI導入率が77%に達していますが、準備・検討中企業では12%、未導入企業では9%にとどまっていることが分かります。RPA導入企業では、AI-OCR(OCR技術とAI技術を併用し、帳票読取精度向上、手書

き文字、非定型様式の文字認識を可能としたもの)やチャットボット(チャット(対話)とボット(ロボット)を組合せた用語で、人間が入力する文字・音声に対し自動的に回答を行うプログラム)をはじめ、さらなる業務自動化にむけた追加投資も始まっているようです。

【図2】RPA導入段階別のAI導入率



出所:RPA国内利用動向調査2020(株MM総研)を基に作成[2020/1/27]
→<https://www.m2ri.jp/release/detail.html?id=391>

(3)RPAを適用したいと考える場面・用途

中堅・中小企業におけるRPAを導入したいと考える業務は、年により変化があるようです。図3は、RPAの適用を考えている場面と用途について、2019年から2020年の変化を表したもので、2018年から2019年にかけては「データ転記・照合」よりも「データ作成・加工」の増加の方が比較的大きかったのですが、2019年から2020年にかけては「データ転記」に関する3つの場面が増加していることが分かります。これは、新型コロナウイルスが終息していないため在宅勤務が増え、これに合った業務形態として、紙に依存しない業務へ移行したいという思いが強まった為と思われます。

一方、高度な判断処理を伴う業務では比較的率は低く、まずはデータの転記・照合と作成・加工を行うことに意識が向いていることが分かります。

3. RPAの導入手順と留意点

ここでは、RPAの導入検討段階から、導入対応段階に進み、導入後段階までにおける、対応手順と留意点について解説します。

(1)導入検討段階

①現状把握

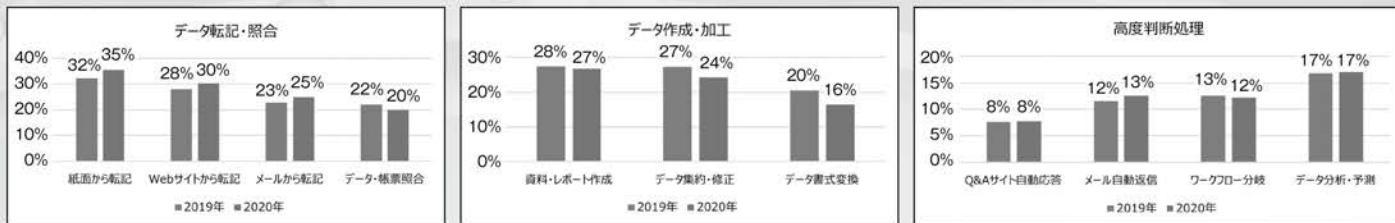
現在の業務を幾つかのグループに分け、それぞれの状況を以下の観点で把握します。これを大凡でもよいので把握しておくと、RPA

【図1】RPA導入率推移



出所:RPA国内利用動向調査2020(株MM総研)を基に作成[2020/1/27]
→<https://www.m2ri.jp/release/detail.html?id=391>

【図3】RPAを適用したいと考える場面・用途(n=1,300)



出所：2020年 中堅・中小企業におけるRPA活用の普及に向けて注力すべき用途と課題(株ノークリサーチ)を基に作成[2020/11/27]
⇒https://release.nikkei.co.jp/attach/600523/02_202011241058.pdf

販売・導入業者からRPAの説明を受ける際に、より理解が進むと共に、実際のRPA導入がスムーズになります。

- ・業務に要するおおよその時間と、週又は月の労働時間に占めるおおよその割合、要員数
- ・週又は月に何回行うか(定期的な業務か)
- ・定型業務か、非定型業務か
- ・他の部署、チーム等でも行っている類似業務はないか
- ・業務の手順書はあるか
- ・ミスが多い業務はどれか
- ・ストレスが溜まりやすい業務はどれか

(2) 業務の標準化

業務標準化とRPA導入は別のものであることを、認識することが必要です。寧ろ部分的にでも標準化してからRPAを導入すると、導入効果もより高まりますので、標準化できるところがあれば、これを行うことをお勧めします。これは第3回で記述した、実際の導入事例でも触れたことです。

(3) RPAの選定

シナリオの作成自体は行わずシナリオの実行だけを行う場合でも、操作が簡単か、既存のシステム(ExcelやWord等も含む)との相性が良いか、価格は手頃か、保守体制はどうか等比較し、選定します。RPA販売・導入業者を呼んで説明を受ける事も必要です。その際、業者に対しては、上記「①現状把握」で把握した内容を簡単に説明し、実際にしているパソコン操作等の業務を見せると共に、業者からは、RPAの操作方法や実行のデモも見せてもらい、どの位の時間が短縮されるのかと共に、ミスの減少具合、ストレスの解消状況も聞ければなお良いでしょう。また、ユーザマニュアルの類があれば見せてもらい、人間が行う部分とRPAが実行する部分の流れを説明頂くことも良いでしょう。

(2)導入対応段階

図4に、筆者がRPA導入に際して実際にしている手順の例を示します。

- ①導入を依頼するRPA販売・導入業者にもよりますが、図4に記した「RPA導入要望書」のようなものに、「(1)①現状把握」で把握した内容を含む以下の内容を記述する等して、業者に明確に伝えます。これと共に、今使っている手順書や帳票等のファイルも提供します。
-INPUT: データの提供元、形式、頻度等
-処理: INPUTされたデータの処理の仕方(パソコン等でどのように処理しているか)
-OUTPUT: 作成したデータの提供先、形式、頻度等
-INPUTからOUTPUTまでの作業に要している1週間又は1ヶ月当たりの時間、要員、全業務に占める割合
-今あるAP(アプリケーションプログラム: Excel等の表計算ソフトなど、限定的な業務のために、利用者のあるニーズに沿って作られたソフトウェア)による改善努力はしたか
-ミスが多い業務、ストレスが溜まりやすい業務

- ②作業手順を見る化した簡単な業務フロー(As-Isモデル: 現在の業務の流れを表したモデル。幾つかの問題点が含まれる)を作成してもらい、お互い現状の認識に齟齬が無いか確認する事も必要です。
- ③これを基に問題点(改善点)を把握します。難しい場合は、RPA販売・導入業者に検討を依頼しても良いでしょう。問題点がある場合は、それがRPA以外で解決できないか検討し、シナリオ化の範囲を明確化して、To-Beモデル(As-Isモデルに含まれる問題点が解決された、業務の流れのあるべき姿や理想像を表したモデル)を作成してもらいます。シナリオ化の範囲は、どの部分にRPAを適用すれば全体の効率が上がるか、人間の判断が多いところ(非定型業務)はどこかを明確化する事により、決定します。

④シナリオの完成度が60~70%の段階で、RPA販売・導入業者に見せて頂き、実際に今行っている業務フローと大きな差はないか確認します。

⑤問題がなければ、シナリオの残りの部分の作成を行って頂き、また問題がある部分は修正を施し完成して頂きます。完成後、実際にシナリオの実行を見せて頂き、時間を測定し(WinActor等、実行時間が画面に表示されるRPAもあります)、効果がどれだけあったかを確認します。

⑥2頁ほどの簡単なユーザマニュアルを作成して頂きます。ここには、シナリオを実行する前に、シナリオで利用されるAPの立上げを行つ等どのような準備をしておくべきか、設定ファイルがある場合はどのような内容を記述するべきか、実行するシナリオを保存するフォルダに、他のどのようなファイルを保存するべきか等、人間が行うべき範囲と、RPAが実行する範囲を記述してもらうことが必要です。また、シナリオを事務所内で改造出来るように、保守マニュアルも用意して頂きます。これを基にした教育訓練もお願いする事も必要かもしれません。

(3)導入後の対応

導入後、以下の内容について、事務所内で行うことが想定されます。
・シナリオ実行方法の他の方への共有による利用者の拡大
・業務の効率向上を目指した部分的な標準化と、それによるシナリオの部分的な改造
また、RPA販売・導入業者への依頼内容としては以下が考えられます。
・RPAの維持管理を、事務所内でも行うための教育訓練
・維持管理するための体制作り支援
・業務の効率化等による作業手順の変更やファイルの種類・形式等の変更時のシナリオ改造

米倉経営研究所 代表

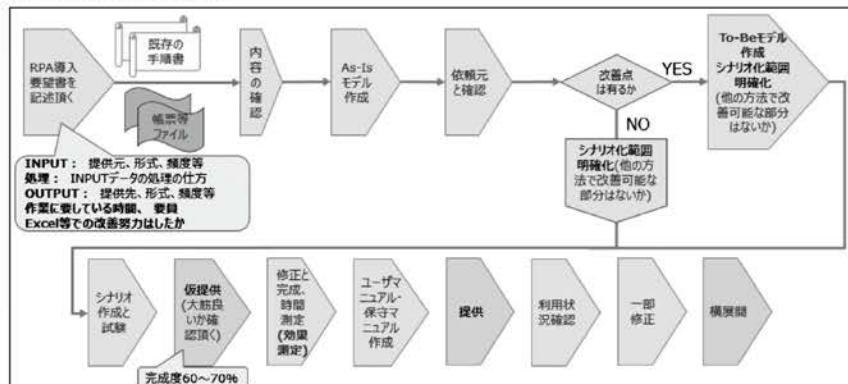
中小企業診断士

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、MMMS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

【図4】RPA導入手順例



GMO × RPA

SOLUTION PARTNER

Robotic process automation



社労士事務所向けRPA

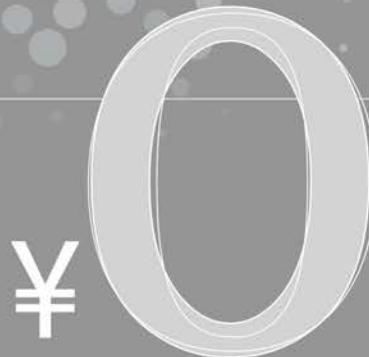
公文書ダウンロード

- ① ログイン 
- ② 受理状況確認 
- ③ ダウンロード 
- ④ ファイル名変更 
- ⑤ 指定フォルダ格納 

トライアルプラン

45日間無料トライアル

オンライン説明会も随時開催中



お問合せは下記
QRコードまで

〈お問い合わせ先〉 GMOソリューションパートナー株式会社

〒150-8512 東京都渋谷区桜丘町26-1 セルリアンタワー6F

□ gmo-sol.jp □ info@gmo-sol.jp □ 0120-58-9199



～ 理想の組織の構築、活力ある人材の育成のために～

ワーク・エンゲイジメントを高める意義と実践手法

医療法人社団 平成医会「平成かぐらクリニック」院長

医師 伊藤 直(いとう ただし) 氏

1974年生まれ。埼玉医科大学卒業。東京大学大学院医学系研究科TOMHプログラム修了。日本精神神経学会認定・精神科専門医、精神保健指定医、日本医師会認定産業医。一般社団法人健康職場推進機構理事長。

全国500社の企業の顧問医を務める。対応の難しいメンタルヘルス問題を、企業と従業員の双方の視点から解決に導いていく。

ストレスチェック、産業医活動、カウンセリングなどを通し予防対策にも力を入れている。

直営クリニックには復職支援も完備しており、薬に頼りすぎない治療で企業と従業員をサポートしている。



第1回 ワーク・エンゲイジメントの向上が及ぼす効果と得られるメリット

経営者のみなさん、それぞれ理想の組織イメージを持っていらっしゃると思います。

「社員が目標達成に向かっている組織」「お互いに尊敬でき、刺激しあい成長する組織」など、様々な理想があると思います。その理想の組織、人材を作るためのキーワードとして「ワーク・エンゲイジメント」という言葉があります。

本稿は、今回から3回にわたって、ワーク・エンゲイジメントを持つ可能性と取組み事例などをご紹介していきます。

ワーク・エンゲイジメントとは？

「ワーク・エンゲイジメント」とは、仕事に関するポジティブで充実したメンタル状態を表す概念で、「バーンアウト（燃え尽き症候群）」の研究で有名なウィルマー・B・シャウフェリ教授によって提唱されました。

仕事に対する心理状態として「熱意」、「没頭」、「活力」の3つの要素が充実していることを、ワーク・エンゲイジメントが高い状態であるとしています。ワーク・エンゲイジメントの高い人は、仕事に誇りや、やりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしている状態にあると言えます。

これらを高めることで社員の心身の健康、またその先にある生産性の向上が期待できます。

エンゲイジメントが低い日本

日本は世界と比べて「従業員エンゲイジメントが低い」と言われています。

世界各国で比較した調査によると、日本は「従業員エンゲイジメントが高い社員」の割合がわずか6%であり、調査した139カ国中132位と最下位レベルであるという結果が出ました。やる気満ち溢れ、熱意をもって仕事をする人が少ないということが分かります。

国際的にはエンゲイジメントと相関の高い上位5項目は、以下のように言われています。

- ・「経営トップのリーダーシップ」
- ・「ゴールや目標の明確さ」
- ・「直属の上司との関係性」
- ・「業務の社会的な意義」
- ・「ワークライフのバランスと柔軟性」

しかし調査では、「経営トップのリーダーシップ」がトップ5入りしていません。これは日本企業において、経営陣のビジョンや理念が社員に浸透しておらず、「我がこと」として認識できていないことから、社員の自発性や働く意欲に結びついていないことの表れかもしれません。経営陣が自社の将来像をどう考え、それを実現

するためにどんな目標やミッションを設定し、伝えていくのかが重要です。

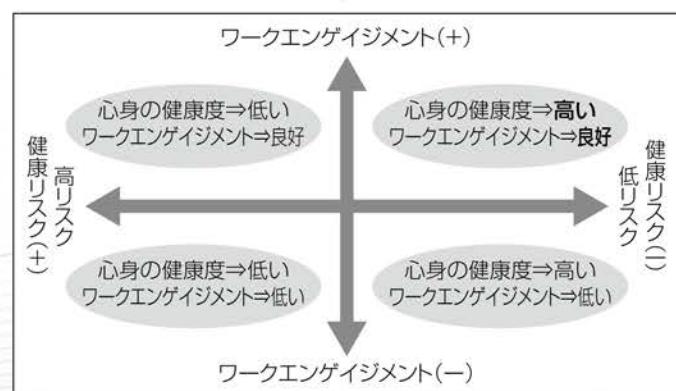
ワーク・エンゲイジメントと健康リスク

日本ではここ数年でワーク・エンゲイジメントが注目され、多くの企業で取組みが始まりました。社員のワーク・エンゲイジメントを高めることで、同時に健康リスクを回避することができるからです。

下記の図にあるように疲弊状態に陥っている状態では、心身の不調による休職者の発生や、離職に繋がるリスクがあります。休職者の発生は、当人への対応に多くの時間と労力がかかるだけでなく、他の社員の残業時間増加や心身への負担を増加させ、会社への不信感や不満が連鎖し、蔓延します。最近では退職者が会社への不満を転職サイトへ書き込み、採用がより困難になるケースも起きていると聞いています。このようなことが起こると、ますます会社は人手不足に悩まされてしまいます。

ワーク・エンゲイジメントを高めることは、会社を成長させるうえで多くのメリットがある施策の1つといえます。

<ワーク・エンゲイジメントと健康リスクの図>



ワーク・エンゲイジメントの可能性と価値

個々を尊重し、キャリアアップや成長の機会を与えたり、会社が目指す方向性を明確にすることは、従業員の信頼を強めるなど、従業員のエンゲイジメントを高めることが期待できます。

エンゲイジメントが高いと、仕事に前向きになりメンタル不調者の予防や、生産性の向上、また同僚や組織への感謝を感じ愛着を持ち、より前向きに仕事に取組めるでしょう。好循環サイクルを作り出すことで、会社の更なる成長が期待できます。

(つづく)

活躍する隣接士業～中小企業診断士～

第28回

『中小企業をとりまく環境変化と事業の再構築』

中小企業診断士

高本 奈緒美 (たかもと なおみ) 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、実はよく分からぬ」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。

1.はじめに

2013年9月、東京オリンピック2020の招致が決まり、当時の関係者がガツツポーズで歓喜に沸く姿は皆さんも記憶にあるのではないでしょうか。日本銀行が2015年に示したオリンピックによる経済効果（※1）によると、開催の5年前から2年前にかけて、開催国の実質GDP成長率は有意に高まり、また実質GDPの水準についても、開催年までに累計で10%程度押し上げることを過去の統計から確認しています。その時には、今の世界的なウイルスの脅威を誰が想像し得たでしょうか。緊急事態宣言をはじめ、多くの企業がかつて経験したことのない対応を要求され、今も続いている。ようやくワクチン接種も始まり、徐々に出口も見える段階になってきたものの、私たちの生活様式はこのコロナ禍で大きく変化しています。たとえコロナウイルスによる影響が低減したとしても、事業環境がそっくりそのまま以前の状態に戻るとは考えにくいでしょう。

そのような中で、令和2年度3次補正予算で、ポストコロナ・ウイズコロナの時代の経済社会の変化に対応するため、中小企業の思い切った事業再構築を支援する「事業再構築補助金」が閣議決定しました。

※1:日本銀行調査統計局2015年12月「2020年東京オリンピックの経済効果」

2.危機と事業再構築の歴史

過去を振り返ると、私たちはそれまでの事業活動を中断せざるを得ないような突然の危機を何度も経験し、その度に事業の再構築を余儀なくされました。東日本大震災は、被災地だけでなく、サプライチェーンに甚大な影響をもたらし、高い生産効率と機動的な生産調整を優先した国内の集中生産によるリスクを浮き彫りにしました。また、リーマンショック後の経済収縮は、節約志向や消費者の消費価値観の変化を生み、口コミによる情報が購買の重要な決定要因になるなど、SNSによるマーケティング等へと変容を遂げてきました。技術の大きな進歩によって既存製品が一気に新たな製品・サービスに取って替わってきたこともあります。

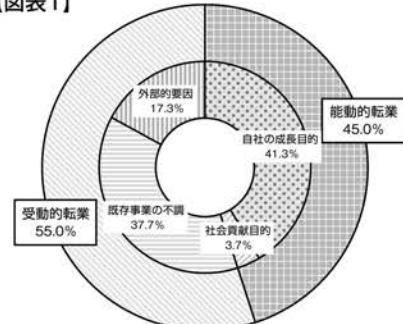
コロナ禍で多くの企業が甚大な影響を受けましたが、一方で、外出を控える新しい生活様式によって「巣ごもり消費」と呼ばれる新たな商品・サービスが志向され、BtoC-ECの市場成長が顕著となっています。また、DX（デジタルトランスフォーメーション）化により、業務や組織形態、企業文化まで、あらゆるビジネスモデルの変革が、一層加速することが予想されています。今後ますます従来はなかった新たな考え方や商品・サービスが登場してくることでしょう。このように、事業活動において、自社のおかれた環境を分析しながら、常にその変化を先読みし、柔軟に事業を再構築することが重要ですが、それは今回のコロナ禍のような事前に察知することが難しい危機においても例外ではないでしょう。

3.事業再構築の現状と課題

過去の経営環境変化においても業態・業種転換が進んだ時期があります。2000年代後半には、バブル崩壊後の長い景気低迷の中で、百貨店をはじめとする小売流通業などを筆頭に、事業構造の再構築がすすみました。2011年の中小企業白書の「転業に関する実態調査」（2010年中小企業庁委託帝国データバンク調査）によると、転業の動機や目的を分類した場合、既存事業の不調のみならず、成長目的からの転業も少なくないことがわかります【図表1】。

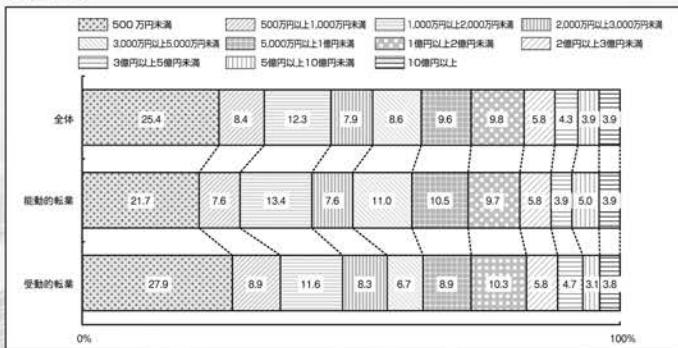
既存の経営者がさらなる成長や難局打開のために、起業時のような起業家精神を發揮して「新分野への進出」「事業転換」「業種転換」に取り組む重要性を指摘しています。

【図表1】



2011年中小企業白書3-1-2我が国の転業の実態
3-1-55図 転業の分類より

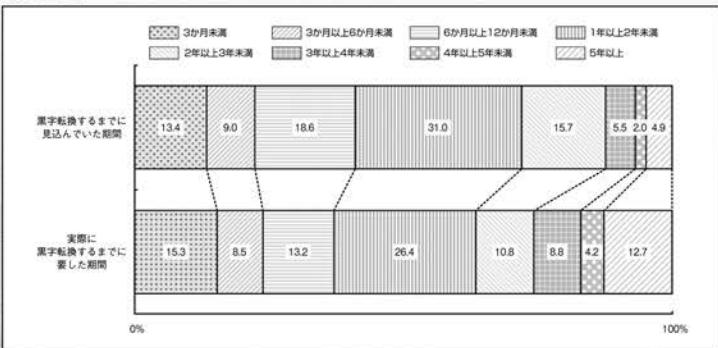
【図表2】

2011年中小企業白書3-1-2我が国の転業の実態 3-1-60図
転業を行うに当たって要した費用

また、転業時の課題について尋ねたところ、資金調達が全体で36.1%と最も高くなっています。さらに転業を行うに当たって要した費用については、「既存事業の不調」や「外部的要因」を理由とする受動的転業で500万円未満が最も高く、少ない投資で転業していることから、資金調達面での困難も浮き彫りとなっています【図表2】。

事業再構築補助金		経済産業省案内ページ
「事業再構築促進事業の概要」 及び「事業再構築指針の手引き」は こちら → 		
対象:		
新分野展開や業態転換、事業・業種転換等の取り組み、事業再編またはこれらの取り組みを通じた規模の拡大を目指す中小企業（中小企業基本法による小規模事業者・個人事業者を含む）		
適用要件:		
①申請前の直近6ヶ月間のうち、任意の3ヶ月の合計売上高が、コロナ以前の同3ヶ月の合計売上高と比較して10%以上減少している		
②事業計画を、認定経営革新等支援機関や金融機関と策定し、一体となって事業再構築に取り組む		
③補助事業終了後3~5年で付加価値額の年率3%（一部5%）以上の増加、または従業員1人当たり付加価値額の年率平均3%（一部5%）以上の達成		
補助額: 通常枠 100万円～6,000万円 補助率2/3 卒業枠 6,000万円超～1億円 補助率2/3		
※卒業枠: 限定400社 事業期間内に①組織再編②新規設備投資 ③グローバル展開のいずれかにより、資本金または従業員数を増やし、中小企業（中小企業基本法による）から中堅企業へと成長する事業者への特別枠		
※中堅企業を対象とした通常枠、グローバルV字回復枠 別途あり 補助額100万円～1億円 補助率1/2～1/3		
緊急事態宣言特別枠		
上記①②③に加え、緊急事態宣言に伴う飲食店の時短営業や不要不急の外出・移動の自粛等により影響を受けたことにより、令和3年1月～3月のいずれかの月の売上高が対前年または前々年の同月比で30%以上減少している場合		
補助額: 従業員数5人以下: 100万円～500万円 従業員数6～20人: 100万円～1,000万円 従業員数21人以上: 100万円～1,500万円		
補助率: 中小企業3/4 中堅企業2/3		

【図表3】

2011年中小企業白書3-1-2我が国の転業の実態 3-1-61図
新規事業が黒字転換するまでに見込んでいた期間と実際に要した期間

さらに、新規事業が黒字転換するまでに見込んでいた期間と実際に要した期間をみると、おおむね黒字転換までに見込みよりも長い時間がかかることがわかります【図表3】。

経営資源が少ない中小企業は、事業を何かに特化し独自のポジションを築くことで差別化を図っている反面、事業環境の変化に対するリスクは高くなります。経営資源をコア事業に特化しつつも、常日頃から、自社の強みを自覚し、常に磨き上げ、その強みが生かせるものが他にないかを模索しておくことが大切といえるでしょう。ただ、それでも今回の新型コロナウイルス感染症のように、突然、事業の根幹を搖るがす状況に置かれることも皆無ではなく、資金面をはじめとして準備が不十分で踏み出せない場合もあるでしょう。

4. 事業再構築補助金の活用と準備

このような中で、自社の強みを生かせる分野に一定の資金を投下し再構築するため、補助金の活用は最も有効な手立てといえるでしょう。また、今回の「事業再構築補助金」は、事業計画の策定を認定経営革新等支援機関や金融機関と一緒にやって取り組むため、専門家の視点から事業転換の方向性のアドバイスを受けることができ、自社の今後の事業を検証し再構築を図る「よい機会」と考えられます。公募開始は3月から予定されていますが（本稿執筆3月12日時点）、令和3年度にさらに4回程度実施することが公表されています。現状と今後の見通しを再考しつつ、早めに認定経営革新等支援機関への相談をお勧めします。また、申請はJグランツ（電子申請）のみとなるので、補助金申請を考えている場合、早めにIDを取得しましょう。

クルーズコンサルティング 代表

高本 奈緒美（たかもと なおみ）

大手総合楽器メーカーで長年教室事業に従事。教室新規出店計画から販路開拓、店舗スタッフやリーダーの育成に携わる。独立後は、中小企業の事業計画策定や創業者の支援なども行っている。

中小企業診断士（東京都中小企業診断士協会城南支部）、キャリアコンサルタント

経営のヒントとなる言葉 著名な経営者や歴史上の人物の名言・格言

【経歴】

つだうめこ(1864~1929)。江戸(現東京都)生まれ。1871年、岩倉使節団とともに渡米。1900年、女子英学塾(現津田塾大学)設立。

津田梅子(津田塾大学創設者)が残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(*)「英語で味わう名言集 心に響く古今東西200の言葉 NHKギフト～E名言の世界～」(ロジャー・パリバース、NHK出版、2011年3月)

(**)「津田塾大学ウェブサイト」(津田塾大学)

「津田梅子」(山崎孝子、吉川弘文館、1988年6月)

「津田梅子 六歳でアメリカに留学した女子教育のパイオニア」(津田塾大学津田梅子資料室(監修)、みやぞえ郁雄(まんが)、菅谷淳夫(シナリオ)、小学館、1997年11月)

「高い志と熱意を持ち、少数だけでなく、より多くの人々との共感を持てれば、
どんなに弱い者でも事を成し遂げることができるでしょう」(*)

出所:「英語で味わう名言集 心に響く古今東西200の言葉 NHKギフト～E名言の世界～」(NHK出版)

冒頭の言葉は、

たとえどんなに困難なことであっても、高い理想と熱意を持ち続け、周囲の協力を得ることができれば成し遂げられる

ということを表しています。

明治維新から間もない1871年、明治新政府は、岩倉具視などの政府要人らを使節団として米国および欧州へ派遣しました。この一団の中に、わずか6歳の津田氏も留学生として含まれていました。

渡米した津田氏は、ワシントンで11年間におよぶ教育を受け、1882年、自身が学んだ学問を日本で活かそうと希望に燃えて帰国の途に就きました。しかし、日本の社会は男性が中心であり、女性が活躍する場はごく一部に限られていきました。

1885年に設立された華族女学校(現学習院女子中・高等科)に教師として招かれた津田氏は、再び渡米することを決意し、華族女学校に在官のまま米国のプリンマー大学に留学。生物学を専攻して優秀な成績を収めました。

その後、津田氏は女子高等師範学校(現お茶の水女子

大学)の教授も兼任することとなりますが、1898年には米国で開催された万国婦人連合大会で、日本代表として女性の地位向上における教育の重要性についての演説を行うなど、女性の地位向上と自立の実現に向けた強い思いを抱き続けていました。

そして、1900年、志を同じくする人々の協力を得て、女子英学塾を設立しました。同塾で、津田氏は女性の自立の手段として英語と英文学の学習に力を入れると同時に、専門知識のみにとらわれない広い視野を持つ女性である「all-round women」の精神を説きました。

当初はわずか10名の生徒でスタートした女子英学塾は、高い理想による教育が人々の評価を得て次第に規模が大きくなり、後に日本を代表する女子大学となり、多くの人材が輩出することとなります。

津田氏が女子英学塾の設立を決意して教職を辞した際、無謀であるとして心配する人もいました。しかし、津田氏は自身の理想を実現するべく、熱意を持って学校設立に向けた一步を踏み出しました。女子英学塾設立の式辞の中で、教育に必要なものとして次のものを挙げています。

「それは一口に申せば、教師の資格と熱心とそれに学生の研究心であります」(**)

に伝わり、女子英学塾の設立となつて結実しました。

目標への道しるべとなる高い理想と、そこにたどりつくエネルギーとなる熱意、そして多くの人々の協力。これらがそろうことで、大事を成し遂げができるのです。

[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变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。

A4卓上複合機 0円レンタル テレワークでの印刷課題を 一挙解決！

① SHARP MX-C302W



② ECOSYS M5526cdw



自宅での仕事を
もっと便利に

- カラーコピー
- FAX
- カラープリント
- 両面印刷
- カラースキャナ

※上記は一例です。ご契約の際には、ご要望や環境に応じたモデルを選定致します。

コピー革命 3つの強み

POINT
01

本体料金が無料！

POINT
02

設置日から1年以降は解約金・撤去費無しでいつでも解約できる！

POINT
03

納品機械は最新モデルの中古品！

テレワーク推進キャンペーン開催中!!



通常 4,000円の保守料金が
(税込 4,400円)

今だけなんと 1,800円!
(税込 1,980円)

詳しくは同梱のチラシをご覧ください！

注意 ※FAX 線・LAN ケーブル・用紙はお客様ご準備となります。※70 kg以上の商品の為、フローリングに設置した際キャスター跡が残る場合があります。事前にタイルカーペットや厚みのある板をご用意ください。(ダンボールや養生マットでは耐久性が足らず後残りする可能性がございます。) ※返却時には引取り希望日の2週間前までにお電話にてご連絡ください。※1年未満の早期解約時は違約金(4,400円(税込) × 残期間)が発生いたします。



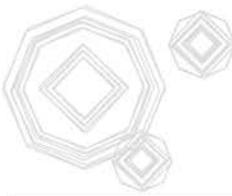
お申し込みは下記をご記入の上 こちらまで！

FAX 04-2903-6356

【お問合せ先】中小企業福祉事業団

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR上野イーストビル2F

TEL : 03-5806-0298



CHUKIDAN

BOOKS INFORMATION

~ 仕事に役立つ書籍・気づきを得られる書籍をご紹介 ~



評価をしない評価制度

著:榎本あつし

価格:2,200円(消費税込) 出版:アミモ出版

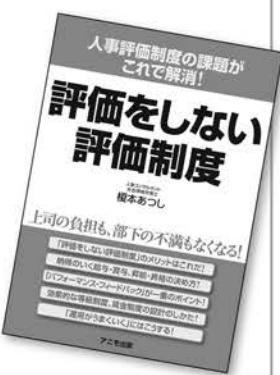
「評価をしない評価制度」は、文字通り人を「評価をしない」で運用する人事制度のこと。今までの人事制度の概念を大きく覆すユニークな制度です。

テレワークの増加に伴い、部下の働きぶりが評価できないという相談が増えています。

また以前からの、上司が評価をすることについて回る手間や負担、部下が感じるバラつきによる不公平感、納得感の無さなどの不満、これらがどうしても払しょくできずにいました。そこで、これらの課題の抜本的な解消につながるように考え出されたのが「評価をしない評価制度」です。

本書は、その考え方やつくり方、給与や賞与の決め方、運用方法までを解説しています。

★豊富な資料のダウンロードアドレス付



会社で泣き寝入りしない ハラスメント防衛マニュアル

部長、それってパワハラですよ

著:山田真由子

価格:1,870円(消費税込) 出版:徳間書店

2020年6月1日からパワハラ防止法が施行され、そして2022年4月1日からは中小企業も待たなして、パワハラ防止法が適用されます。ますますパワハラへの理解が求められる時代です。しかし、パワハラは適切な教育・指導との線引きが難しい側面があります。なんでもかんでもパワハラと決めつけるわけにはいきません。本書は具体的にどんなケースがハラスメントとなる可能性が高いのかを、わかりやすく解説します。

第1章

「パワハラ」の定義はあいまい

第2章

上司の一言で体調を崩す

第3章

何でもかんでもパワハラとは言えない

第4章

これってパワハラ? と思ったら

第5章

やっぱりパワハラだと思ったら

第6章

パワハラ以外にも会社には問題がある



新型コロナウイルス対応 COVID-19 助成金申請の実務

著:田中実

価格:2,640円(消費税込) 出版:中央経済社

コロナ禍により日本全国が壊滅的な経済ダメージを受ける中、実は政府は会社(法人・個人事業主)及び労働者に対して様々な支援を実施しております。

※本書では当該支援の内容を具体的にわかりやすく解説。上手に活用する事によりパンデミック(世界的な流行)な時代を乗り切り、生き残るために役立つ1冊となっております。

融資、延納、助成金などに区分しておりますので、必要な部分を見て頂くことで速やかに行動することができ、これにより会社の財政基盤強化につながり、その結果会社も従業員も守ることが可能になります。「未曾有の経営の危機」を乗り越える為のバイブルとして、一人でも多くの方が平穏な生活を取り戻す為より多くの方に本書の内容をお伝え願います。



ジョブ型雇用と採用戦略

著:小林毅

価格:1,540円(消費税込) 出版:ベストブック

「超売り手市場」による人材不足で、外国人労働者に頼らざるを得ないという状況に追い込まれていた労働市場ですが、コロナ禍により一気に人材過多となりました。しかし日本の労働力人口が激減している事実は変わらず、出生率の低下も拍車をかけ、景気が回復すれば、再び人材不足となることは火を見るより明らかです。特に中小企業は平均年齢も上がっており、若手人材確保は至上命題です。したがってコロナ禍の今こそ、人材確保の絶好のチャンスとなります。

そしてその際に必要なのがジョブ型雇用です。従来のメンバーシップ型雇用から仕事に対して価値観を置くジョブ型雇用への切り替えによって、専門性を持った優秀な人材の獲得が可能となるのです。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN BOOKS INFORMATION」コーナーでは、出版された著書を幹事社労士の皆さんにご紹介しています。

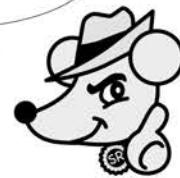
掲載をご希望の方は当該書籍に200～300文字程度の社労士向け紹介文を添えて、ご連絡ください。順次掲載いたします。

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 (MAIL: seisaku@chukidan-jp.com TEL: 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.17

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。

表紙も記事も目に留めて
いただければ幸いです！



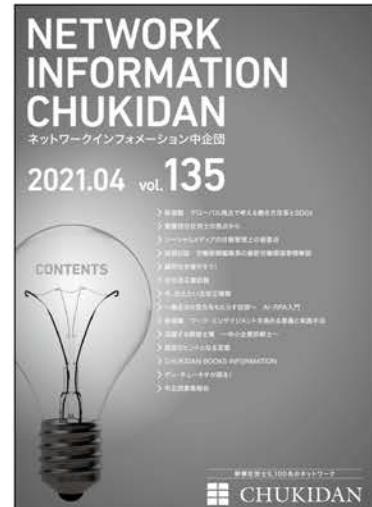
無料会報誌「ネットワークインフォメーション中企団」の表紙をリニューアルしました！

中企団では、偶数月に幹事社労士の皆様に向けて本会報誌を発行しておりますが、このたび、表紙デザインコンセプトを一新いたしました。

シンプルに、そしてスタイリッシュかつ知的なイメージをコンセプトとして制作しております。また今後、季節の移り変わりに合わせ表紙の色も変更し、作成しますので、お手元に届くまで楽しみにお待ちください。

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



△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 中企団 社労士 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準備しています。
- ・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、パソナ、さんぎょうい等）

幹事社労士専用メニュー

幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

ご利用の手順や実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「マイナンバー政令実務様式」が幹事社労士特別価格にて購入できます。

▶ ビジネスリポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営リポート、業界リ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なります。（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

業務紹介、メンタルヘルスサービス等、業務提携先サービスのご利用方法等の詳細がご覧になります。

▶ 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。

使ってみてね！

▶ 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。



中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

幹事社労士高度化事業コンテンツ 『アップデート就業規則』を更新しました!

令和2年度も「大阪医科薬科大学事件」などの重要判例がありましたが、それを受けた幹事社労士高度化事業コンテンツの「アップデート就業規則」を更新しています。

この就業規則(ひな形)は、弁護士 村本 浩 先生の監修のもと、企業のリスク排除を念頭に置き、トラブルになりやすい条文には判例等を踏まえた分かりやすい解説が付いています。

今後も重要法改正や重要判例などがあった場合には、随時アップデートして参りますので、お手元に置いておくには大変便利なコンテンツです!

～条文・解説文をちょっと覗き見～

(賞与)

第38条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績等を勘案して………

算定対象期間	支給日
月 日から 月 日まで	月 日
月 日から 月 日まで	月 日

2 前項の賞与の額は………

3 支給日に在籍していない………

<解説文>

賞与と不合理な労働条件の禁止について

大阪医科薬科大学事件・最高裁判決(令和2年10月13日)では、正社員の賞与が基本給を基準におおよそ4.6か月分支給されていることに着目し、基本給が勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており………と判断している。

※「アップデート就業規則」は、幹事社労士高度化事業専用のサービスです。

幹事社労士高度化事業の詳細はこちら

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

※資料請求やご訪問説明等、幹事社労士高度化事業のお問い合わせは随時承っております。

ご興味がございましたら、是非ご連絡ください。 TEL:03-5806-0298 MAIL:info@chukidan-jp.com

REPORT 2

(株)エムケイシステムの『eNEN』『Cloud Pocket』のあっせん販売がはじまりました。

このたび、業務提携先の(株)エムケイシステムがサービス提供している『eNEN』『MYNABOX』を幹事社労士特別価格にてあっせん販売できる運びとなりました。

WEB年末調整申告システム『eNEN』



年末調整の申告者が「迷わず」「間違いなく」「問い合わせをすることなく」申告できるとともに、管理部門が「事前準備」「進捗管理」「給与計算用データ作成」まで、一連の業務をスムーズに完結できるクラウドシステムです。『Shalom(社労夢)』の従業員情報や給与と連携することで、年末調整時期の業務を大幅に削減できます。

マイナンバー保管・管理クラウドシステム『MYNABOX』



マイナンバーをセキュアに保管、管理するクラウドシステムです。社会保険、雇用保険、給与計算関連書類の出力や電子申請など各種届出に連動します。実務担当者の役割設定、履歴管理で目的外利用の防止、強固な暗号方式での保管などマイナンバー管理はこれ1つでOKです。

『Shalom(社労夢)』とAPI連携し、便利にご利用いただけます。

いずれも、「繁忙期の業務を軽減したい」「業務効率化を推進したい」といったお悩み事がある先生にお勧めのサービスです!同じくあっせん販売している『社労夢』シリーズと併せて活用をご検討いただければ幸いです。

なお、中企団では、(株)エムケイシステムがこれからリリースする商品につきましても、幹事社労士の皆さんに少しでもお求めやすいように、あっせん販売を進めていきたいと考えておりますので、ご期待ください。

(株)エムケイシステムの商品のあっせん販売価格につきましては、同梱のチラシをご参照ください。

『eNEN』画面イメージ



『MYNABOX』画面イメージ



REPORT 3

「ワークルール検定2021春」の実施についてのご案内

以前から本誌でご案内しておりますワーカルール検定ですが、この度「2021春 初級・中級」の申込受付が開始されました。受検のお申し込みは、5月13日(木)まで、検定日は6月13日(日)となっております。

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

詳細は同梱のチラシをご参照ください。

Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード
あなたのオフィスへ、革新的な効率をご提供

全国2400の社労士事務所にご利用いただく「社労夢」より、WEB年末調整申告システムのご案内



▲ プロセス方式

▲ ウィザード方式

管理部門の電子化でなんと

**作業コスト
90%減**

申告者の場合
電子化で
作業コスト 70%減



今年の年末調整、どちらを選びますか?
プロセス方式とウィザード方式
選べる年末調整システムはeNENだけ!

eNEN

<https://enen.services/>

管理者の主な機能



進捗管理が簡単



作業の平準化



管理部門に
特化した効率化

管理部門は短期間集中型業務であるため、シンプルな
使い勝手で、段取りよく作業できることが大切です。

進捗管理をリアルタイム管理

申告者の主な機能



サポート型入力で
間違い激減



面倒な計算は不要



どこからでも
申告が可能

申告者は間接業務であるため、「迷わず」、「間違いなく」、
「問い合わせをすることなく」申告できることが大切です。

申告をもっとかんたんに

社労士様のメリット

- 印刷・セット・郵送が不要になり、顧問先企業の待ち時間も減少します。
- 企業主管部門、企業従業員とシステムで情報共有可能になります。
- 社労夢の従業員情報を連携できて便利です。
- 社労夢給与への取り込みが簡単にできます。

※社労士業務支援システム「Shalom（社労夢）」は別売の製品です。



顧問先企業のメリット

- 申告者一人ひとりの進捗状況や確認状況が一目瞭然です。
- タブレット・スマホに対応しているので、気がついたときにどこからでも
申告画面を参照・入力が可能です。
- 所得・保険料控除額・住宅借入金特別控除額などの面倒な計算は
システムが自動で計算します。



ShalomはV5.0になり更に機能強化、社労士業務のDX推進を応援します。

1~3月に開催中のユーザー様向け移行説明セミナーは大好評をいただいている。ユーザー様はV5.0への移行をお願いします。
詳細は営業担当へお問い合わせください。

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

●東京オフィス 03-6691-4000

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●福岡オフィス 092-716-9062