

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2021.12 vol. 139

CONTENTS

＞ 特別寄稿

グローバル視点から社労士ビジネスを俯瞰する
—「SDGs」「ESG」「ビジネスと人権」と「ISO30414」について—

＞ 特別寄稿

ヘルステックの進展と求められる専門家の支援方法

＞ 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

＞ 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

＞ 編集長の「気ままに労働雑感」

＞ ニューノーマル社会を生きる経営の知恵

＞ 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5,300名のネットワーク



CHUKIDAN

グローバル視点から社労士ビジネスを俯瞰する

— 「SDGs」「ESG」「ビジネスと人権」と「ISO30414」について—



社会保険労務士法人あかつき 代表社員

特定社会保険労務士 **小前 和男** 氏

高崎経済大学卒業。郵便局勤務後、1982年2月社会保険労務士事務所開設。2005年4月に社会保険労務士法人あかつきの代表社員に就任し現在に至る。社会保険労務士法人あかつきは、2019年5月ISO45001認証取得（JISHA-O-16）。職場での労働安全衛生マネジメントシステムの適用事業所としてホワイトカラー事業場での初めての認証取得。同月国連グローバルコンパクト署名（第136039号）。国連が進める社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための取り組みに参加意思を表明。2019年7月一般社団法人ASSC（持続可能な世界の創造のためにサプライチェーン上の環境・社会的課題の解決を通じて、企業行動を変えることに取り組む組織）加入。

世界の動きに注目

これから社会保険労務士として活躍するための重要な視点の一つとして、労働分野の世界の動きをみる必要があると考えています。

2019年、我が国でハラスメント防止法が制定されましたが、ほぼ同時期にILOでハラスメントに関する条約（第190号）が発効しました。世界的にも、ハラスメントが職場の労働環境の喫緊の課題と認識されたもので、我が国固有のものではない世界共有の課題になっていることがわかります。

このように、世界的に労働環境に関して今何が注目されているかを見て、改めて我が国の現状を再認識することは社会保険労務士としてとても有益と考えます。そうした問題意識で注目すべき流れを概観していくことにします。

企業はあらゆるステークホルダーとの対話が求められる

今日、マスコミを通じて「SDGs（持続可能な開発目標）」や「ESG（環境・社会・企業統治）」についてたくさん報道されています。また、これらに関連して「ビジネスと人権」も頻繁に取り扱われています。

従来、企業活動において最も強調されていた点は、企業活

動の要は「資本」・「投資」によって収益を生み出しその成果を投資家に還元することであり、経営者の第一の責務は短期にいかにも多くの収益を出すかが求められていました。その結果、環境問題や先進国と開発途上国の格差およびそれぞれの国内の格差、貧困問題など解決すべき深刻な事態が広がりました。その結果、企業は収益を上げるだけでなく、社会的責任が大きく問われることになりました。

こうした事態を解決するため、今日の企業は「投資家」に対してだけでなく、気候変動に関係するCO2の発生などの環境に対する配慮や消費者、従業員、市民など企業活動に関係するあらゆるステークホルダーとの対話や利害関係を調整しながら企業価値を高めていくことが求められます。

企業価値評価の新たな視点

企業が行うあらゆるステークホルダーへの配慮は企業活動にとってやむを得ないという消極的な側面だけでなく、社会的責任を課していくことで新たな収益をつくるチャンスとして積極的に行動することが評価されるようになってきました。2015年国連サミットで2030年までに国際社会の共通目標として採択された「SDGs」の17の目標の中に、企業活動に求められる人権・ジェンダー問題、貧困対策などのゴールが示されています。また、企業に投資する大口の年金

基金や金融機関等は長期・安定的に成長する企業を選別する視点を「ESG」に取り組んでいるから評価する傾向が強まっています。

非財務情報（人的資本）の開示義務化

一定の規模の企業には、これらの側面をどのように行動しているのかを情報として開示することを求める動きが活発になっています。財務情報は最低限法的に公開を義務付けられています。昨年8月SEC（米国証券取引委員会）は非財務情報として人的資本（HCR）情報の開示を義務付けしました。日本では本年6月東京証券取引所の「コーポレートガバナンスコード（企業統治指針）」が改訂され、上場会社には人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や企業の中核人材における多様性の確保等の取り組みを求めるとともに、その取り組みなどの情報の開示を求める改訂がなされました。人的資本情報の内容は後に述べますが、我々社労士が関与している企業の日常的把握している情報が主たる内容として取り上げられています。

「ESG」について

「ESG」は、環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の頭文字です。大企業のみならず中小企業も持続的に成長していくには、意識的に「ESG」の取り組みをしておくことが今求められています。

地球温暖化を阻止すべく、CO₂の排出を減少させる「環境：E」問題の取り組みは、各国の政府のみならず、企業にとっても優先的な課題として取り上げられています。

次に、「社会：S」の取り組みの代表的なものとして、人権問題（強制労働・児童労働）です。単に自社に問題がないだけでなく、サプライヤーにも問題がないかどうかを確認することが求められています。直近では、中国新疆ウイグル自治区で製造されている製品を巡り、強制労働によるものとして問題が提起されています。

また、企業価値創造の重要な働き手として、自社従業員に対する適正な労働条件の確保、ダイバーシティ、ワークライフバランス等の取り組みも重要視されています。その他、消費者・地域社会に積極的に関わっているかも「社会」的取り組みの対象とされています。

こうした「E」・「S」の取り組みについて、法令を順守し、資本効率を上げ、企業価値を高めていく様々な活動の情報を開示する取り組みが「ガバナンス：G」として求められています。

今、「ESG」の取り組みを積極的に行っているかどうかで、投資家の投資先としての判断が大きく左右されています。

す。このため各企業はこぞって「ESG」活動についての情報開示を様々な形で行っています。

企業による気候変動リスクのリスク情報開示は、従来、民間団体が独自に基準を作って実施していましたが、11月イギリスで開催されたCOP26（第26回国連気候変動枠組条約締約国会議）において、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）で温暖化ガス排出量などの開示の統一ルールを作ることになりました。2022年6月を目途に作られる予定です。「ESG」の環境の開示はこれに基づきなされる予定ですが、ISSBは「ESG」の「環境」のみならず「社会」等の領域の開示の基準も作る予定としています。

ISO30414とは

前述したとおり、この「社会」の取り組みに関する情報開示の主要な内容となる、自社の従業員に対する取り組みの情報開示のツールとして注目されているのが「ISO30414」です。

「ISO30414」はISO（国際標準化推進機構）が2018年12月に「人的資本の情報開示ガイドライン」とし発効させたものです。これは「ISO9001」（品質マネジメントシステム）のような認証基準でなく、モデルとして推奨される「ガイドライン」です。人事的要素を情報として指数化できるとしても、国・企業にとって人事制度は異なっており、CO₂の排出量のように一律に定めるのは難しいため、開示内容を「原則」として示すガイドラインとして定められました。

以下の11項目、①倫理とコンプライアンス、②労働コスト、③多様性、④リーダーシップ、⑤組織文化、⑥安全・健康・ウェルビーイング、⑦生産性、⑧採用・異動・離職、⑨スキルと能力、⑩後継者計画、⑪労働力について、58の指標が開示内容として示されています。

これらは、投資家等外部に対する開示情報という位置付けだけでなく、従業員等内部にも開示されるもので、大企業ばかりでなく中小企業にとっても役立つように、項目・指標の何を誰に開示するかについて、推奨対象も明示されています。こうした情報を整理することは、社内の人的資源の活用に関する様々な課題を明確にすることが可能になったり、多くの指標が指数化されるため、経年的な比較や他企業との比較も容易にできることとなります。

今日、生産性向上に寄与する大きな要素として無形資産が注目されています。無形資産の中でITを活用することと人的資源要素（人的資本）も大きくクローズアップされています。「ISO30414」を使った人的資本のとりまとめは、こうした視点からも有益として注目されています。

今回は「ISO30414」について述べることにします。

（つづく）

ヘルステックの進展と求められる 専門家の支援方法

(株)Dr.健康経営 代表取締役
(一社)健康経営推進産業医会 代表理事

鈴木 健太 氏(医師・産業医)

筑波大学医学部を卒業。帝京大学公衆衛生大学院で健康経営を研究。大手日系企業で産業医を経験後、嘱託産業医として中小企業を数10社以上を担当。経産省後援「健康経営シンポジウム」の主催、厚労省主催「過労死等防止対策推進シンポジウム」の登壇、ヘルスケア企業とのセミナー開催など、広く発信活動も行う。

(一社)健康経営推進産業医会を創業し、産業医の教育やコミュニティ事業、企業への発信活動を行う。その後、(株)Dr.健康経営を創業し、「医療専門性にもとづき働く人と企業を元気に」するべく、全国の企業へ産業医サービス/ストレスチェックサービス/メンタルケアサービス/健康経営コンサルティング等を提供する。



■ 高齢化に伴う医療問題と、「予防」への意識変化

現在日本では少子高齢化が進んでおり、2025年には75歳以上の後期高齢者が人口の1/4を超えと言われています。これは「2025年問題」として着目されており、高齢者の増加に伴う医療・介護・年金をはじめとした社会保障費の増加、また医療・介護の担い手の不足、企業においては介護離職による人材不足も懸念されています。

日本を筆頭に多くの先進国は高齢化が進む中で、医療に対する認識・重要性が「治療」から「予防」へとシフトしてきています。今までは、医療は病気になってから対処することであり、医療機関が医療情報を保有し患者に医療サービスを提供してあげるといった「治す側—治療を受ける側」といった主従関係や情報格差がありました。現在は、健康は予防が重要であるといった認識が徐々に普及しつつあります。それを後押しするように、インターネットの普及やICT関連技術の進歩により医療へのアクセスが身近になり、健康は日々自分で体調管理をするもので、そのために医療機関を活用するといった患者中心の医療にシフトしつつあります。

また一方で、厚労省は働き方改革を推し進め、経産省は健康経営を提唱しているように、国の方針や法制度の観点からも、民間企業つまり働く年代へ健康維持を求めており、社会全体として予防の重要性が増加してきています。

今回は、予防医療の普及には欠かせない「ヘルステック」についてお話をさせていただきます。社労士の皆さまへ、働く人の健康面についても広く知見を持っていただくことで、ぜひ顧問先への対応へつなげて頂ければ幸いです。

■ ヘルステックとは

「ヘルステック」とは、健康(Health)とテクノロジー(Technology)を組み合わせられてつくられた言葉です。ICT技術を活用した医療サービスで、日本におけるヘルステックの市場規模は年々拡大しており、2022年には3,000億円を超えるとも予想されています。

テクノロジーの種類としては、クラウド、モバイル(スマホ)、ウェアラブルデバイス、IoT、AIなどを活用したサービス提供があります。

ヘルスケアの種類としては、予防、健康維持(QOL)、治療、診療、製薬、介護など、様々な医療の段階にヘルステックが活用されて始めています。また、予防や健康維持(QOL)の中には、運動、食事、睡眠、女性の健康、メンタルヘルスなど、様々な健康のジャンルにおいてヘルステックのサービスが増加しています。

一方で、企業向けのヘルステックとしては、法制化されたストレスチェックを始めとして、メンタルヘルスやモチベーション・エンゲージメント等を可視化するサーベイツール、TV電話を活用した遠隔の保健指導や医師面談、健康診断や勤怠管理などを組み合わせた健康管理システムなどが増加してきています。

今回は、多くの企業で活用されている2つの事例についてお伝えいたします。

■ 事例① ストレスチェック/サーベイツール

ストレスチェックの本来の目的は、従業員が自身のストレスに気づきメンタルケアにつなげることで、メンタル不

調のリスクを低減させる「一次予防」を目的としています。また同時に、企業全体や組織の検査結果を集団分析し、職場ごとのストレス状態を「見える化」することで職場環境の改善につなげていくことも推奨されています。結果として、労働者のストレスが軽減され職場の改善が進むことで、労働生産性の向上など経営面でのプラス効果が期待されています。よく勘違いされがちなのですが、うつ病のスクリーニング、またそれによって従業員が不利になるような対応を目的とした検査ではありません。

一方で、ストレスチェックから把握できる限界もあるため、留意しましょう。アンケートの回答が主観的であること、アンケート項目がストレス要因の一部しか確認していないこと、メンタル不調は個人差が大きいことなどから、ストレスチェック受検後のメンタルケアは個別に対応していくことが重要です。また、会社は個人結果を把握することはできないこと、集団分析はあくまで組織の傾向把握であることなどから、ストレスチェックを傾向把握のきっかけとして活用し、職場環境の改善にむけては組織内で具体的な対策検討が必要となります。

そこで、ストレスチェック制度としての限界や使い勝手の悪さを克服する形で、様々なサーベイトoolsが普及しつつあります。独自の質問項目により、従業員のメンタルヘルス、モチベーション、エンゲージメント等を可視化し、定期的にモニタリングし、組織の改善につなげていくことを目的とされています。これらサーベイトoolsにより、より多くの項目を可視化でき、かつ企業がそれを把握することが可能となっています。一方で、メンタルケアや組織改善は個別具体性が高いこともあり、一定の基準以下の従業員や部署に対する介入方法やソリューションが確立できていない点がこれからの課題です。

■ 事例② 健康管理システム

労働安全衛生法により、ストレスチェックや健康診断の実施と報告義務、長時間労働の管理など、企業における従業員の健康管理の必要性が高まっています。そこで、健康領域に馴染みがなくかつ日々忙しい人事総務担当者にとって、健康管理業務を効率化できる健康管理システムへのニーズが高まっています。

健康管理システムでは、健康診断データ、ストレスチェックデータ、産業保健の活動記録などをデータ管理することができます。データ活用の段階により、できることやメリッ

トが異なります。

まず始めに、紙による管理、かつバラバラに管理されていた従業員の健康情報について、データによる一元管理が可能になります。それによって健康管理における業務効率化が進みます。

次に、勤怠管理や労務管理システム、エンゲージメント等のサーベイトools、社内コミュニケーションツールなど、自社で導入しているその他システムとの連携が可能になります。それにより、様々な人事領域データを一元管理できると、さらなる業務効率化が進み、加えてデータの可視化によって自社の現状や課題を把握しやすくなります。

現在の健康管理システムは、これらの段階でデータ活用をしているケースが多いでしょう。

今後の段階としては、データ分析が進むことで業種や規模ごとの傾向が可視化され、自社の課題にアラートを出してくれたり、自社にとっての最適なソリューションを提案してくれることが可能となります。そのためには、サービス提供者ごとにデータが散在する中でいかに多くのデータを集約し分析につなげることができるか、そしてメンタルヘルスのように健康や人事領域の介入方法は個別具体性が高い中で、いかにその会社に合った提案につなげることができるかが重要になるでしょう。

■ ヘルステックを活用した未来の医療

ICT技術の進歩によりこれらヘルステックが普及し、1人1人が自分の健康情報を記録し自分で管理するしくみが整備されつつあります。これをPHR（パーソナル・ヘルス・レコード）と言います。そしてこれからの医療は、自己管理していくことに加えて、蓄積されたヘルスケアデータを使い、適切な医療提案や意思決定につなげ、医療の質の向上をしていく時代になっていくでしょう。

このようなテクノロジーの進展に応じて、人が行うべき業務の重要性も増加します。社労士や産業医は、顧客企業へのヒアリングから現状や課題を把握し、その企業に適したツールを提案すること、また可視化されたデータにもとづく適切な介入やソリューションを人的に行っていくことが重要になるでしょう。さらには社労士と産業医とが連携し、重層的な人的支援の体制をつくるのが効果的と考えます。そして、テクノロジーの活用と人的な介入の相乗効果によって、企業の健康に寄与していければ幸いです。

本記事執筆者の鈴木健太先生にご登壇いただいた定期研修会「～現場の一線で活躍する産業医の経験に基づく～企業の健康を守る労働安全衛生の知識と実践」の動画を幹事社労士向けに無料配信しております（～2022年1月14日まで）。併せて同DVDも販売しておりますので、ぜひご覧ください！

医師が代表を務めるため



顧問先企業へ安心してご紹介いただけます！

産業医・ストレスチェック

メンタル問題が増加したが、
産業医が対応できない…

産業医へ直接の質問・相談
ができない…



【企業様の声】

衛生委員会の立ち上げ・
運営のサポートが不十分…

ストレスチェックの実施が
毎年大変で苦労している…

経験豊富な産業医が 全国の企業様を支援します！

メンタルケア、復職支援、医師面談、衛生委員会立ち上げ、ストレスチェックなど、全部お任せ下さい！

	産業医サービス			ストレス チェック
	オンライン	訪問（嘱託）	スポット	
サービス 概要	オンラインによる 産業医業務 産業医がWEB上で 健康管理する顧問 サービス	定期訪問による 産業医業務 産業医が定期訪問 する顧問サービス	単発での 医師面談サービス スポットでの医師面 談サービス	厚生労働省準拠の ストレスチェック 準備～実施～集団分 析まで一括サポート
料金	月額3万円～	月額4万円～	1回3万円～	基本料 + 500円/人～

医療専門の相談先として提携しませんか？

社労士の先生向けに、顧問先企業様への
付加価値を高めるお手伝いを致します！

無料説明会 受付中！

会社名 株式会社Dr.健康経営
代表 代表取締役／医師 鈴木 健太
住所 〒150-0013
東京都渋谷区恵比寿1-32-15-102

お問い合わせ



050-5326-7499

受付時間 9:00～18:00（※土日祝除く）



info@dr-hpm.co.jp

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。

特定社会保険労務士 加藤 文統 氏 (社労士事務所 サンクチュアリパートナーズ) Sanctuary Partners

大学卒業後、大手人材コンサルティングサービス会社に入社。人事労務面において相談を受ける事も多く、在籍中に社会保険労務士の資格を取得。その後、人事面だけではなく、全社横断的な視点で会社経営をサポートしたいと思い、大手経営コンサルティングファームに転職。在籍中に財務・マーケティング、中期事業計画等の業務に従事し、中小企業診断士の資格を取得。社労士と中小企業診断士の両輪の視点から、経営者の目線で課題を解決する提案型社労士として独立。人事総務のアウトソーシング業務を軸に人事制度の構築、労務デューデリジェンス、M&Aに伴う人事制度の統合(PMI)など経営に携わる一連の業務に従事。労務管理体制や助成金についてセミナーや執筆を行っている。



● 歯科業界とのご縁

私が開業して間もないころ、ある歯科医院様より顧問契約のお話を頂いたことが、社労士として歯科業界に携わる最初の出会いとなりました。

開業されたばかりの歯科医院の院長先生。場所を構え設備も整えたけれど、人を雇うとなると何の届出が必要か、給与計算や税金の計算はよく分からないと、その道のプロフェッショナルである先生も、この手の運営手法についてはご経験がなく、最も“効率的”で“効果的”な方法を求めて当社にお声掛けくださった様子でした。

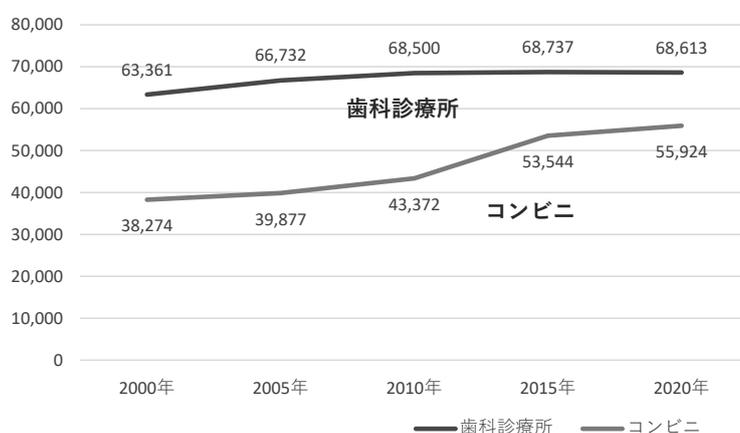
この出会いをきっかけに、歯科業界とご縁をいただいたことで街の歯医者さんの現状を知り、社労士として解決すべき課題が山積していることに気が付きました。

● 歯科業界のいま

「歯医者はコンビニの数より多い」耳慣れたフレーズかもしれませんが、具体的な数値をご存じでしょうか。

厚生労働省「令和元年 医療施設実態調査」によると歯科診療所数はおよそ68,000件。コンビニの数はおよそ56,000件(2020年コンビニエンスストア統計データより)。約12,000件歯科診療所の方が多いこととなります。また、歯科医院の数は、もちろん全国均等に分布しているわ

歯科診療所数とコンビニ数の推移



* 厚生労働省「医療施設実態調査」より

* 日本フランチャイズチェーン協会「コンビニエンスストア統計調査年間集計」より

けではなく、圧倒的に都市部において供給過多の状態です。数メートルの間に2件、3件歯科医院があるような光景は珍しくないと思います。

各々の歯科医院が他と差別化を図るため、自費診療(美容歯科、審美歯科等)への拡大や、治療から予防へシフトした歯科ケア、そして、より地域に根差した医院の確立へと専門性や特徴のある医院への戦略に奮起されています。

その一方で、歯科医院で働く歯科衛生士の採用は非常に厳しい状況にあります。令和2年の歯科衛生士の有効求人倍率は20.7倍。どの歯科医院も衛生士や助手の採用に苦労されているのが現状です。一言でいうと取り合い状態。経営資源である「ヒト」へのテコ入れも経営の戦略の一つとして重要なのは、言わずもがなの市場です。

● 歯科医院の職場の特徴

歯科医院の現場はどんな特徴があるのか。私は次の3点を挙げます。

① 院長がプレイングマネージャーであり多忙であること

歯科医院の場合、人事や総務等のバックオフィス部門がその機能ごとに部署として組織化されていることはごく稀です。院長の多くが、日中は患者を治療し、診療後や休日等に経営と人事・総務周りの業務を行われています。

そうすると、集患・増患等収益アップや安定した経営を実現するために割く時間が優先となり、人事・労務管理面は後回しになってしまう。社内のルールが未整備のままの状況が続いてしまいます。

② 女性が多い職場であること

2018年の厚生労働省の調査によると、歯科医の男女比はおよそ8:2、歯科衛生士になると男女の構成割合は変わり、その99%を女性が占めているそうです(平成28年度 衛生行政報告書より)。院長は男性で、その他の従業員は全員女性、という歯科医院は非常に多い。女性が多い職場の場合、結婚・出産・その後の復職や家庭との両立など様々なライフイベントに応じて、従業員の働き方に対する要望の申し入れや入退社等の入れ替わりが発生します。更に、先に触れた通り歯科衛生士の採用は容易ではない現状。

ターゲットを明確にした採用活動と、採用した優秀な従業員を定着させ安定的に雇用継続させることが経営のかなめとなります。

③ 専門家集団であり、1人〆役をこなす職場である

歯科医院で働く、歯科医師(Dr)、歯科衛生士(DH)、歯科技工士(DT)、歯科助手(DA)のうち、国家資格が不要なのは歯科助手のみ。まさに歯科の専門家集団です。そこで働く人々は日々の患者の治療だけでなく、院内外の研修において技術や知識の習得・研鑽をされています。

休診日が研修日になることや、診療以外の管理業務を行うことで1日の労働時間が長くなる、ということが日常的に発生します。さらには、衛生士でありながら受付業務を兼務するような、1人で複数の役割を担うことも多々あります。役割の中で必要となる自己研鑽や患者と対峙するホスピタリティのマインド。院長先生同様に多忙な従業員のモチベーションを高める仕組みも必要です。

優秀な院長のもと安定的な収益を得るための経営戦略があっても、現場はその体制に追いつけない労働条件になりやすい要素があるということがわかります。

● 歯科医院の課題と対策

顧問契約がスタートする主なタイミングは3つです。

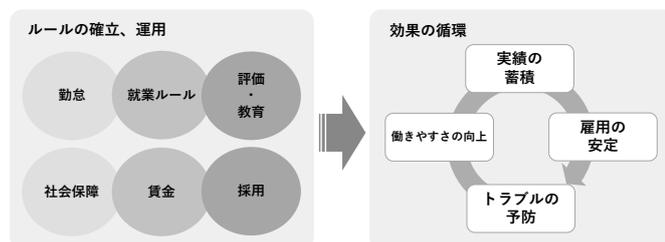
- ① 労務トラブルが起きた時
- ② 事業拡大、分院設立、法人成りを行う時
- ③ これまで水面下にあった問題がいよいよ浮上してきた時。

本格的な組織化に伴い、人事労務の整備を行う必要が出てきたときに、次のような課題が浮き彫りになるケースが多いと言えます。

顧問契約スタート時の課題	実 態
残業が多い 残業代を支払っていない	・ サービス残業が発生 ・ 出勤時間が曖昧（勤怠管理ができていない）
就業規則が無い	・ 院内全員が統一されたルールが適用されていない（院長の判断によって個別に指示がなされることも・・・） ・ ひな形を使用しているが、実態と合っていない。 ・ 多様な働き方の実現に対応できない
雇用契約書が無い	・ 入社日や労働条件などについて労使間で共通認識が図れていない。 ・ いざというとき、確認できる書面が無い
年次有給休暇をとっていない	・ 有休付与日数や残日数管理ができていない ・ パート、アルバイト有給休暇が無いと思っている
社会保険・労働保険に未加入である	・ 健康保険、雇用保険に対する知識が不十分
人事課、評価制度が無い	・ 従業員のモチベーションの低下 ・ 技術の向上や自身の成長、将来性に不信感がある
給与項目が間違っている 支給日が遅れることがある	・ 従業員が歯科医院に対して不信感をいだく ・ 給与関連い等があると、安心して仕事に注力できない



上記に対し、医院の実態に合わせて、一つ一つ整えていくことにより、次の効果が現れます。



歯科医院の経営方針に基づき、ルールを整備・体系化することにより、従業員は院長の考えを理解するとともに、制度を活用しやすくなります。

また、目安となる基準があることで、働き方やキャリア形成について見通しが立つようになる。一つ一つの制度や取り組みの活用実績が積み上がれば、それは医院の魅力として採用活動に生きてきます。

風通しのよい職場、長く働き続けられる医院として、安定的な雇用とトラブルの未然予防が可能となります。

そしてこれらを取り組むうえで、私は次の3つの要素をご提案することも重要視しています。

- 歯科×クラウドツール
- 歯科×オンライン
- 歯科×助成金

「管理する手段」「医院の現状を知る方法」として、クラウドツールの利用やオンラインでのコミュニケーションはとても有効であり、日々忙しくされている院長先生の手離れもよく、効率的な管理方法の1つです。例えば、ZOOMやTeams等のウェブ会議ツールを利用することで、昼休憩の1時間で打合せを行うことも可能になります。治療が長引くこともありますが、ウェブ会議であれば調整できます。

そして、様々な制度導入や、採用、雇用の安定化には効果的に助成金を活用し、経営者良し、従業員良し、結果的に患者様良しとなることを願ってご提案しています。

● これからの歯科業界と社労士

当社は「お客様が本業に専念できる最適な環境を提供する」ことをミッションに取り組んで今日に至ります。これからの社労士は、いかに先回りして未来を予見しながらお客様に伴走できるかだと考えます。労務手続きや給与計算、助成金等の手続き業務にとどまらず、採用支援や定着支援、各種人事制度設計等、人事・労務をワンストップで担える存在になることが必要です。

新型コロナウイルスの感染拡大によりテレワークの普及は10年先の未来まで進んだとも言われました。これからの歯科の未来は、何が起ころのでしょうか。日本における歯科医院数が増加を続けることで飽和状態、過当競争となっている。今後、一気に押し寄せてくる少子高齢化の流れに鑑みると、日本という枠を超えてアジア・世界への進出があり得るかもしれない。抜本的な医院の統廃合化が起ころのかもしれない。歯科医院の今後の方向性として、保険診療には依存しない自費診療をメインとする歯科医院が増加していくことは間違いありません。

コロナをきっかけに、日常が非日常になることを思い知り、テレワーク等の多様な働き方を設計し、一方で雇用の維持、待遇向上のための助成金を有効利用する等、社労士としてこれまで以上にお客様から必要とされる機会が増えました。お客様の足元で何が起きているのかアンテナを張りながら、日々寄り添い、未来を見据えた、経営資源の中で最も重要な「ヒト」の専門家として、信頼されるアウトソーサーを目指してこれからも邁進していきます。

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

第8回…公式アカウント運用の留意点

LINE、Twitter、Facebookなどのソーシャルメディアの利用が世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、本コーナーでは、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。

特定社会保険労務士 毎熊 典子 氏 (毎熊社会保険労務士事務所 代表)

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。



新型コロナウイルスの影響により自宅で過ごす人が多くなっていますが、それに伴い人々がソーシャルメディアを利用する時間が長くなっています。このような状況を踏まえ、マーケティング活動やリクルーティング活動の一環として公式アカウントを運用する企業が増えています。そこで今回は、企業が公式アカウントを運用する際の留意点について解説します。

1 公式アカウント運用のメリット・デメリット

企業の公式アカウントが注目されるようになったのは、10年ほど前からです。当初は企業の情報を硬い表現で発信するものがほとんどでしたが、Twitter上でダジャレを含んだユーモアあふれる投稿を繰り返す公式アカウントが人気を集め、ブームとなりました。

企業にとって公式アカウントの運用は、①低予算で大勢の人に情報発信することができ、広告宣伝費を削減できる、②顧客の声を直接聞くことで商品やサービスに対する不満や改善点を拾える、③顧客と対話を重ねることで信頼性の向上が図られるなどのメリットがあります。

実際、ヒット商品を生み出すためのプラットフォームの一つとして公式アカウントを活用し、「流行っている感」を醸成してソーシャルメディア上で話題となった結果、ヒット商品の誕生につながることに成功した例があります。また、Q&Aサイトに質問を寄せている消費者に対して、役立つ情報を適時にかつ丁寧に伝え続けることで、企業のブランドイメージの向上を図っている企業の例もあります。

しかしその一方で、公式アカウントの炎上は社会的にも注目されやすく、たったひとつの投稿が命取りになることがあります。炎上を発生させてしまうと批判的なコメントがネット上に残り続け、マイナスのイメージが延々と付きまとう可能性があります。特に、社会全体が不安に包まれるコロナ禍では、ネット上の炎上件数が急増しており、2020年4月には前年同月比で約3.4倍となっています。「自粛警察」や「不謹慎狩り」など、行き過ぎた批判や誹謗中傷も増加していることから、公式アカウントの運用にも慎重な対応が必要とされます。

2 公式アカウント運用ガイドラインの作成

公式アカウントの運用にあたっては、自社による運用上のルールを定めた、「公式アカウントガイドライン」を作成することが重要です。このガイドラインは、公式アカウントの運用

担当者および管理者を対象とした教育・研修等を実施する際の手引としても有用なものとなります。ガイドラインでは、主に次の事項を定めます。

①公式アカウント運用の目的
自社における公式アカウント運用の目的を明確にします。
②運用担当者が遵守すべき事項
アカウント開設・閉鎖のルールや投稿手順、情報の透明性と正確性の確保、相手への敬意と配慮、不快な発言や差別的表現の禁止、関係法令の遵守など、公式アカウントを適切に運用するうえで担当者が遵守すべき事項を定めます。
③公式アカウントの一覧
すべての公式アカウントとその管理者の一覧を作成します。
④慎重な判断を要する話題への対応
政治的・宗教的話題など慎重な判断を要する事案について、想定される事案ごとに対処手順を決めておきます。
⑤訂正・削除を行う際の注意事項
訂正を行う際は、原則として訂正の履歴を残すことが公式アカウントの信頼性を維持・向上するうえで大事です。削除する場合は、事前に定めた削除方針に基づいて判断し、会社のログに記録を残した上で削除し、削除の理由について質問された際に説明できるようにしておきます。
⑥トラブル発生時の対応
クレームや炎上が発生した際の対処方針をあらかじめ定めておくことで、迅速な対応が可能となります。トラブル発生時の対応の良し悪しが企業評価に大きく影響します。
⑦パスワード管理に関する事項
パスワードの管理は必ず会社が行い、担当者に任せっきりにしないことが大事です。パスワードの管理を一人の担当者に任せると、パスワードを忘れてしまったり、休暇中に業務が滞ったりするほか、最悪の事態として担当者にアカウントを乗っ取られるおそれもあります。
⑧複数名で運用する際の注意事項
複数の担当者で運用する場合は、ジョブローテーションを定め、発言者の記録を作成し、責任の所在を明確にします。
⑨写りこみや誤爆等の防止
画像への写り込みや周囲の音の取り込み、または誤爆(ソーシャルメディアで送信先を間違えること)による情報漏えい等を防止するため、利用する機器や利用場所についての注意事項を定めます。

(つづく)

幹事社労士限定

COPY コピー革命 0円レンタル

約20万円の中古コピー機がなんと
本体料金0円になります！



●A3カラー複合機



●A4カラー複合機



●A4レーザープリンタ

コピー機にかかる経費を削減できます！

〔例〕『シャープカラー複合機 MX-2310F の場合』

業務用コピー機本体料金

5年リース 月11,000円(税込)



なんと！

0円

さらに！
リースとは違い
審査不要！

※1年以降はいつでも
解約可能！

普通に買うより
100%お得！
だから、選ばれ
ています！

顧客
満足度
92%

ご利用いただいたお客様からの声をご紹介します！！

新規で導入された方

他社と比べてもダントツの最安値！



初めてのコピー機で「本当に安いのかな？」と半信半疑で、何社か声をかけていた中で比較をしました。O Aランドさんだけ複数の提案資料があり、こちらの見落とししていた部分など、色々な視点で提案してくれたので分かりやすく参考になりました。それでいてトータルコストは最も安く最安値だったので、もう即決で決めました。

入れ替えて導入された方

入れ替えても30万円削減！



普通に入れ替えたら本体代金もかかるのに、それでもトータルで30万円も安くなると聞いて驚きました。今使っているコピー機も当時は色々比較した上で買ったので、かなり安いと思って買いましたが、これから先もそれがベストとは限らないといういい経験ができました。

詳しい内容は本誌同封チラシをご覧ください。

COPY
コピー革命

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

TEL: 03-5806-0298

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR 上野イーストビル 2F

顧問先を 増やそう!



神奈川県 池上 麻衣 氏
はるか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。

企業の人事部門で10年程勤務し、社労士事務所では4年勤務した後、2018年に開業しました。開業した時点で、出産したいと思っていましたので、売上見込みが立ったらすぐにスタッフを雇用し、開業2年目には2人目の子供を出産しました。開業しながらの出産は、翌週に顧客訪問予定なのに入院してしまったりと、想定よりも色々トラブルが多かったと思い起こされます。しかしながら、顧問先のご理解やスタッフや家族の協力のもと、子育てと仕事をなんとか両立することができています。

私は新卒の頃からずっと500~1,000人程度の給与計算業務に携わっており、また単純に給与計算業務が好きなので、できるだけ顧問先からは顧問契約と一緒に給与計算業務も受託するようにしています。また、給与計算業務だけの受託先もあります。勤怠や給与の数字を見ていると、色々な気づきがあり、今度訪問したときにはこの部分の改定を提案しよう、この部分はきちんと説明しておこうと気に留めて、そこから就業規則や人事制度の改定等の提案につながっています。

また、企業での人事経験を生かして、できるだけきめ細やかにわかりやすい説明と、「法律はわかったけど結局うちはどうしたらいいの?」と言われないように、「具体的に御社の場合はこうするのがお勧めですよ」という提案と、関連してリスクも含めたいろいろなパターンのアドバイスを心掛け、希望があれば一時的に内部に入って人事担当者の業務改善の提案等も行っています。

高度化事業申込について

前職の社労士事務所が幹事社労士となっていたため、中小企業福祉事業団については以前から知っていました。いつか独立したときに高度化事業のコンテンツが使用できたらいいなと思っていましたので、まずは開業と同時に幹事社労士の登録をして、半年後に高度化事業に協賛しました。無料の「研修会DVD」と「事務所報ひな形」を利用したかっ

たからです。子供がいるため夕方以降の外出はほぼできませんし、定期訪問等は行っていないため、1年以上お会いしていない顧問先もあります。それでも、何かあったときに気軽に相談できる専門家として認識してもらうために、事務所報は最初から作ろうと思っていました。

現在では、プロカメラマンに撮っていただいた写真や、「ホームページ自動更新コンテンツ」で事務所のHPを充実させ、「事務所報ひな形」を加工した事務所報と一緒に「助成金情報チラシ」や「助成金ガイドブック」で顧問先への情報提供を充実させ、人事制度の問い合わせがあった際には、「人事考課表+賃金表サンプルデータ」を利用し、ほか「労働新聞デジタル版閲覧サービス」「労務相談対応解説集」などをしっかり活用させていただき、お客様に情報提供を行っています。

また、最近では車での移動が増えたため、研修会DVDを聞きながら移動時間をインプットに当てています。

今後について

開業当時、子供がもう少し大きくなるまでは「自分の手の届く範囲まで」にしようと思っていました。ただ、コロナの流行によって個人事業主本人の傷病リスクも強く感じるようになり、ありがたいことに顧問先も増えてきましたので、顧問先に迷惑をかけることのないよう、まずは周囲の先生方といざというときの連携づくりを行い、今後はスタッフの増員も考えていきたいと思っています。

また、出産やコロナで保留にしておりましたが、開業時はRPAやAIの勉強をしたり、社労士の業務とは全く関係なくRPAのシナリオ作成の仕事を行ったりしていました。私が関与している顧問先では、まだまだ様々な面でシステム化も自動化もできていない会社が多いと感じています。新しいツールも出てきているので、再度勉強しながら、勤怠システムの導入時などに合わせて、ちょっと使ってみようという会社に入社だけでもご提案できるようにしたいと思っています。

法令改正最前線

第58回 多様化する労働契約のルールに関する検討会

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。

この検討会は、無期転換ルール(労働契約法18条)の見直しと、多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うものです。厚生労働省労働基準局が所管しており、7名の学識経験者(全員が大学教授)によって組織されています。

1. 検討会の趣旨・目的

労働契約法(平成24年改正法)附則3項では、法施行(平成25年4月)後8年を経過すると、法18条の無期転換ルールにつき、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて、必要な措置を講ずるもの」とされています。また、勤務地限定正社員、職務限定正社員等「多様な正社員」については、規制改革実施計画(令和元年6月閣議決定)で、令和2年度中に雇用ルールの明確化につき検討を開始するとされています。

そこで、無期転換ルールの見直し、多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討を行うことを目的として「多様化する労働契約のルールに関する検討会」が開催されることになりました。

2. 検討会のこれまでの動向

この検討会は、令和3年3月24日からスタートし、毎月1回のペースで開催されており、直近の11月12日の検討会は、第9回目となっています。第2回目以降を大きな流れでみると、

- ・企業・労働組合や有識者からのヒアリング(第2回～第4回)
- ・実態調査の結果報告と質疑(第5回)
- ・無期転換ルールに関する論点の検討(第6回～第8回)
- ・多様な正社員の雇用ルール等に関する論点の検討(第9回～)

このような流れをたどっています。

3. 無期転換ルールに関する論点

検討によって浮かび上がってきた、無期転換ルールに関する「論点」については、第8回検討会の資料として整理され、公

表されています。その冒頭にある「論点一覧」の項目の中から興味深いものを2つ紹介します。

〈無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保〉

ここでは、無期転換ルールの周知の徹底を期すべく、たとえば、「使用者からの個別の転換申込機会の通知」などが問題になっています。近年の労働立法や最高裁判例の傾向をみると、「情報弱者としての労働者保護」という流れが明確になっており、使用者から労働者への通知の制度化は、まさにこの流れにマッチするものといえます。

また、転換を希望するか否かに関する判断材料の提供、さらには転換後のトラブル防止という観点から、「無期転換後の労働条件の明示」についても、問題になっています。

〈無期転換前の雇止め等〉

現実の雇用社会においては、無期転換前の雇止め等、無期転換回避策ともいふべき措置が取られることが少なくありません。たとえば、「あらかじめ5年以内の更新上限を設ける」このようなケースについてどう考えるのか、「無期転換申込を行ったこと等を理由とする不利益取扱い」についてどのように対応していくのか、等につき、検討が行われています。労使の利害が正面から対立する論点であり、立法による対応は必ずしも容易ではないでしょう。

4. 今後の見通し

論点の検討が終わったところで、検討会の報告書という形で、法改正を意識した提言が行われ、労働政策審議会の審議を経た上で、労働契約法の改正に向けて進んでいくものと思われます。ただ、労使の利害対立がはっきりしている論点についての法改正は困難であり、この種の論点については通達等で対処することになるのではないのでしょうか。

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%割引の特別価格にて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

第16回

脳・心臓疾患の労災認定基準の改正

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。

脳・心臓疾患の労災認定については、2001年に改正された旧認定基準をもとに行われてきましたが、最新の医学的知見を踏まえて20年ぶりに改正されました。主な改正内容について取り上げます。

◆三つの認定要件

認定基準は認定の要件として、業務による明らかな過重負荷を受けたタイミングによって、三つの段階に分けて過重負荷の有無の判断を示していますが、これら3つの区分は改正前後で変わりありません。

長期間の過重業務	発症前おおむね6か月間	著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと
短期間の過重業務	発症前おおむね1週間	特に過重な業務に就労したこと
異常な出来事	発症直前から前日までの間	異常な出来事に遭遇したこと

◆「長期間の過重業務」の評価

疲労の蓄積をもたらす負荷要因として、労働時間が最も重要な要因と考えられることから、業務と発症との関連性を評価するにあたっての評価の目安が示されていました。

発症前1か月間ないし6か月間にわたって	1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合	業務と発症との関連性が弱いと評価できる
	1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働時間が長くなるほど	業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる
発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合		業務と発症との関連性が強いと評価できる

労働時間に関するこの目安については維持されたうえで、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、「労働時間」と「労働時間以外の負荷要因」を総合評価して認定することが明確化されました。

◆「労働時間以外の負荷要因」の見直し

労働時間以外の負荷要因については、旧認定基準でも「十分検討」することとされていましたが、総合評価を行うこととなったため、新たな項目が追加されるなど拡充、整理が行われました。

	旧	新
勤務時間の不規則性	拘束時間の長い業務	定義を明確化するなどより詳細な記述に
	休日のない連続勤務	労働時間の項目の中で評価
	勤務間インターバルが短い勤務	労働時間以外の負荷要因の項目として新たに追加
	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	「不規則な勤務」「交替制勤務・深夜勤務」項目を統合してより詳細な記述に
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務	定義を明確化するなどより詳細な記述に
	その他事業場外における移動を伴う業務	長距離輸送の業務に従事する運転手や航空機の客室乗務員等を想定

心理的負荷を伴う業務	「精神的緊張を伴う業務」 「別紙」	項目名を変更し、「別表1・2」として刷新
身体的負荷を伴う業務		新たに追加
作業環境	付加的に評価	・「長期間の過重業務」については付加的に評価 ・「短期間の過重業務」については十分に検討

「心理的負荷を伴う業務」は項目名が変更されるとともに、対象となる業務や具体的出来事を整理した別紙が刷新され、内容が拡充されました。

特に「別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事」は大幅に項目数が増えています。また、「精神障害の労災認定基準」の「別表1 業務による心理的負荷評価表」に掲げられている具体的出来事に沿った内容となりました。37項目のうち心理的負荷の強度が弱いと判断される項目などを除いた24項目が採用されており、パワハラやセクハラといった項目が加えられています。

◆「短期間の過重業務」の評価

短期間の過重業務における「労働時間以外の負荷要因」は、「長期間の過重業務」における負荷要因と基本的に同様ですが、「作業環境」についての部分が異なるほか、「長期間の過重業務」における検討に当たっての観点として明示されている部分を除く」とされています。

◆「異常な出来事」の評価

「異常な出来事」については、検討の際の項目がより詳細になるとともに、業務と発症との関連性が強いと評価できるケースが明確化されました。

検討項目	業務と発症との関連性が強いと評価できるケース
○出来事の異常性、突発性の程度、予測の困難性	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
○事故や災害の場合には ・その大きさ ・被害、加害の程度 ・緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
○作業強度等の身体的負荷の程度	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
○気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度	著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

◆対象疾病

認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」が追加されました。

◆施行日

新基準は、2021年9月15日から施行されています。



トピタニ社会保険労務士事務所
代表 飛谷 貴久 先生

『社労夢』を活用し、給与計算を受託。安定的な収益と業務の効率化を実現！

中企団職員：事務所の中心業務をお聞かせください。

飛谷先生：給与計算や手続きが中心業務となります。特に顧問契約をするときには、給与計算は必ず受託するようにしていて、給与計算を請け負っている割合は9割を超えています。また、事務所の特色としては顧問先の半分がクリニックになります。

総合病院などで働いている先生が開業するとき、診療時間をどうするのか？それに伴って、従業員を何人集めて、どのような働き方、給与体制でやっていくのか？といったことを一から作り上げる開業支援でクリニックに関わっています。私が病院の先生に提案してOKいただいた内容で進めるような形です。途中からの関与ではなく、すべて紹介をいただき、新規の立ち上げから関与しています。

中企団職員：クリニックの労務管理でどのようなことに気を配っていますか？

飛谷先生：クリニックを開業する先生方は経営をしたことがない中で、スタッフを5人から10人ほど雇用することになるので、イメージ的には普通の会社の3倍くらいサポートが必要になります。例えば、スタッフの採用は面接なども立ち会っています。複数のクリニックに携わっているいろいろな方を見てきていますので、よい人材を選ぶのに協力できていると思っています。そこから入退社、連絡などについても、私が直接やり取りしたりしています。ある意味、事務長的にお手伝いをしているような感じです。このように幅広い仕事を私のほうで行って、病院の先生は本業に専念していただくといったお手伝いをしています。

『社労夢』給与計算の賃金データが年更や算定に連携して繁忙期の業務が楽になった。

中企団職員：『Shalom (社労夢)』はいつごろ導入されたのですか。

飛谷先生：平成14年に開業して、3年後くらいにパッケージ版を導入しました。その後『社労夢ハウス』に移行しました。業務ソフトを使わないと社労士業務が大変だということは肌で感

じていましたので、ソフト導入は開業当初から考えていました。とはいえ、お客様がいない状態で開業しましたので、すぐには導入できなかったということがあります。導入を検討したときは、『社労夢』の機能は先進的で使いやすかったと記憶しております。開業したてのころは、時間に追われたり、絶対に間違っはいけないということもあって、給与計算はやっていませんでした。しかし、お世話になっている社労士の先輩から給与計算は絶対にやるようにアドバイスをいただきまして、『社労夢』の導入をきっかけとして給与計算を受託するようになりました。最初は気が進まなかったのですが、取り組むようになって安定した経営につながりましたね。

また、給与計算をやることは、未然にトラブルが防げるといったところがありますので、業務の安定化にもつながりました。毎月、私が給与計算をすることで、月ごとの正確な賃金がデータとして蓄積されます。その賃金データは、年更や算定などの際に『社労夢』のなかで連携して計算されますので、繁忙期の業務が非常に楽になりました。

『社労夢ハウス』の利用で顧問先への就業管理の提案がスムーズに行える。

中企団職員：エムケイシステムさんのどの商品を使っていますか。

飛谷先生：『社労夢』の機能全般、特に給与計算、あとは企業の要望に応じて『ネットde顧問』などを使っています。

『社労夢』の電子申請などは不自由なく使っています。また健康保険組合の電子申請も対応したので、その辺りはありがたいです。やはり、最近のソフト会社は細々としたところできていないとか、一般ユーザー向けに作っていると思いますので、社労士が扱う細々としたところというのは、機能として弱いという印象がありますね。『社労夢』の活用で、細々としたところにも手が届きますし、従業員二人分くらいの働きはしてくれていると思います。

『ネットde就業』は企業の管理体制によって向き不向きがあるとは思いますが、50人くらいの従業員数でタイムカードを使って勤怠管理している企業からの相談には、『ネットde就業』の『静

脈de勤怠』をお勧めしました。そういった提案は『社労夢ハウス』を使っているとやりやすいですね。

以前は『カードde勤怠』や『指紋de勤怠』を使ったこともありましたが、いろいろと機能を比較している中で、静脈認証を優先して利用を進めています。導入企業の従業員数は、少ないところは10名くらい、多いところは60名弱くらい、様々な規模間の企業に導入いただいています。

『静脈de勤怠』とは？

クラウドの勤怠管理システム『ネットde就業』の打刻を静脈認証で行うもの。打刻の結果は『社労夢』に取り込まれるので、打刻からシームレスに勤怠管理～給与計算等に連動する。



▲静脈de勤怠の打刻画面

『ネットde明細』も使っているのですが、なにぶん田舎なので、紙が良いという企業が結構ありまして、なかなか導入が進んでいません。

中企団職員：これから『社労夢』に求めることはありますか。

飛谷先生：いろいろな業務ソフトが出てきていますが、今後は機能で差別化を図っていくというのは、難しくなっていくのではないのでしょうか。ですから、それ以外の要素が重要なのではと思います。私は、開業時にお客様もいるわけでもなく一からスタートしたわけですが、開業したばかりの社労士は本当にみな孤独だと思います。だから、『社労夢』のユーザーが気軽にざっくばらんに情報交換をできるようなコミュニティがあればいいなと思います。

中企団職員：『社労夢』は、社労夢全国会というユーザーの組織がありますので、その取り組みが進めば横のつながりでの交流も広がるかもしれません。

最後に飛谷先生は今後事務所をどのような形で展開させていきたいとお考えでしょうか。

飛谷先生：私と妻でやっている事務所なので、これ以上の拡大は難しいかなとは思っています。今後の事務所の展開はこれから考えていきたいと思いますが、まずは日々の手続きや給与計算などを『社労夢』を使いながら確実にやっていくというところですね。

トビタニ社会保険労務士事務所（静岡県）

取材：2021年11月

代表 社会保険労務士 飛谷 貴久

職員 2名

事務所の理念は「経営者×従業員×社労士がwin×win×winとなるようにサポートする」スピード感のある業務とわかりやすい説明を心がける。経営者には本業に専念してもらい、事務所では手のかかる給与計算を請け負うほか、税理士・弁護士・司法書士・行政書士との連携を大切に、ワンストップサービスを提供している。

ネットde顧問には、7つの便利なシステムTMがあります。

ネットde就業

従業員の勤怠情報をリアルタイムで把握可能！（スマートフォン打刻、閲覧可能）

ネットde賃金

社労士事務所と同じ給与計算システムを共用し、給与計算の工数削減が可能。

ネットde明細

給与明細のペーパーレス化&省力化を一挙に実現！

ネットde受付

社労士事務所へWEB上で業務依頼が可能。

一部の機能からでもご利用いただけます！

ネットde台帳

社労士事務所管理する従業員情報が24時間365日閲覧可能！

ネットde規則

就業規則を従業員にWEB開示し、安全に管理。従業員はいつでも閲覧可能に。

ネットdeスケジュール

業務連絡や社内行事・個人のスケジュールを管理。

編集長の 気ままに労働雑感

新連載

～労働新聞編集長の労働関連コラム～

労働新聞は、創刊70年の実績を誇る人事・賃金・労務の総合情報紙です。本稿では、労働新聞購読者が購読できるメールマガジンに掲載されている労働新聞編集長のコラムから、毎回厳選した記事をご紹介します。

労働新聞社 労働新聞編集長 金井 朗仁 氏

日本大学法学部卒、SP(セールスプロモーション)企業勤務を経て、平成15年に労働新聞社編集局入社。労働新聞のニュース記事、論説記事「今週の視点」などを執筆。労働基準監督署、都道府県労働局、都道府県労働委員会、地方自治体などの地方ニュース担当の後、経済団体および中央省庁担当記者に。

9月から労働新聞編集長に金井朗仁氏が就任しました。それに伴い本号より『編集長の「気ままに労働雑感」』と題した金井氏のコラムの連載を開始します。今回は記念すべき初回掲載ということで、労働新聞編集者として『「労働新聞」メールマガジン』に初めて掲載された金井氏のコラムを冒頭にご紹介いたします。

～車いすラグビーから考える障害者雇用のポイント…～

2021年9月2日刊行「労働新聞」メールマガジン No.451 より

皆さん、こんにちは。9月から労働新聞編集長を務める金井朗仁です。

労働新聞社では、「働くルールに関する情報を発信し、経済社会の発展と豊かな職業生活の実現に貢献する」をミッションとして掲げています。弊紙ではこの方針の下、企業における生産性の向上や労使関係の安定、働きやすい職場環境の実現に役立つニュース・情報の発信を強化していきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、このコラムでは、最近の労働関係法令や政策の動向、企業の取組みなどについて私が感じたことを取り上げていきたいと思っています。初回は、自己紹介を兼ねて、私の趣味の一つであるスポーツ観戦を通じて感じたことをご紹介します。

取材活動でお世話になっている方の影響で、ここ10年程度は、障害者スポーツを含め、一般的に知名度があまり高くないスポーツの観戦を楽しんでいます。そのなかで一番好きなのが、「車いすラグビー」です。現在開催されている東京パラリンピックで存在を初めて知ったという方もいらっしゃるかと思います。

車いすラグビーは、バレーボールに似た専用球を使い、バスケットボールコートと同サイズのコート上で行う球技で、車いす同士の衝突が認められた唯一の障害者スポーツです。ボールを持ってトライラインを通過すると1得点となり、試合時間内の得点数を競います。

その大きな魅力として挙げられるのは、なんととっても豪快なタックルなどにみられる迫力あるプレーです。巧みに車いすを操り、タックルをしたり、それを見事にかわしてトライを決めたりするシーンは爽快そのものです。

もう一つの特徴が、障害の程度の異なるプレイヤーがそれ

ぞれの役割を果たしながら、勝利をめざす点です。各選手には障害の程度に応じて0.5～3.5点までの持ち点が決められていて、コート上でプレーする4人の合計点が8点以内に収まるようチームを編成しなければなりません。

障害の程度が軽い選手はハイポインターと呼ばれ、機敏な動きを生かして主にアタッカーとして活躍します。一方、障害が重い選手は一般的に、先端に長いバンパーを取り付けた車いすを使用して、相手の動きを封じ込めます。具体的には、相手方アタッカーの得点を防いだり、味方アタッカーが動きやすいように体を張って進路を開けたりしてチームに貢献します。

このため、障害の重い選手はトライこそ少ないですが、彼ら彼女らがしっかりと能力を発揮し、役割を果たすことでチームとしての勝利に近づくのです。

担ってほしい役割があるときに、それを担える能力がある人を配置して活躍してもらう、という考えは、企業における障害者雇用にも当てはまると思います。弊紙で連載中の「能力を生かす！伸ばす！障害者雇用」第4回(労働新聞第3314号)では、障害者を採用する際のポイントとして、あらかじめ任せたい業務内容をできるだけ具体化し、求職者に提示することが重要と指摘しています。そうすることで、任せたい業務を行える人からの応募が集まりやすくなり、定着にもつながるといいます。

また、同連載第5回(第3315号)では、選考時には障害の種別だけで能力を判断せず、一人ひとりと向き合いながら適性を見極めるのが望ましいとしています。

障害者の採用を検討している企業の方には、ぜひ参考にしてみてくださいと思います。

～人材の確保・定着へ不妊治療と仕事の両立支援を～

2021年11月11日刊行「労働新聞」メールマガジン No.461 より

少子高齢化に伴い労働力人口が減少するなか、多くの企業で事業を支える人材の確保・定着が大きな課題になっています。人材を集め、定着してもらうためには、仕事と生活を両立できるような働きやすい職場づくりが大事ですが、そのなかの一つとして私が注目しているのが、「不妊治療と仕事の両立支援」です。

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組に上るといいます。厚生労働省の調査によると、不妊治療を経験した男女の16%が仕事と両立できずに離職しています。女性に限定すると、離職割合は23%に達します。

同調査では、不妊治療経験者が仕事との両立を難しいと感じる要因として、「通院回数が多いこと」、「通院と仕事の日程調整が難しいこと」、「精神面で負担が大きいくこと」が挙がっています。また、不妊症治療経験者は会社に対し、「治療のための休暇制度」や「柔軟な勤務を可能とする制度」、「有給休暇を時

間単位で取得できる制度」、「有給休暇など既存制度を取りやすい環境づくり」などを期待しています。

女性の晩婚化がさらに進んだ場合、不妊治療に取り組む夫婦の増加が予想されます。企業が何も対策を講じなければ、貴重な人材を失うケースも増えるでしょう。

人材の確保・定着を課題として認識している企業にとっては、不妊治療を受ける労働者が一定数いることや、不妊治療の特徴を理解することが重要だと思います。

厚生労働省ではこのほど、企業の理解を深めるため、「不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナー」(<https://www.funin-ryoritsu.com/>)のオンライン配信を開始しました。不妊治療の現状や、企業における各種制度の導入方法と留意点を詳しく紹介しているので、不妊治療と仕事の両立への関心が高くなった企業の方にもぜひ見ていただきたいと思います。

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、申請手続き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。

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46,200円(税込)
- 半年購読料 本体23,100円(税込)

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。



人事労務だよりダウンロード

Word形式で労働関係のコラムやニュース、職場のトラブル事例、実務Q&A、助成金などの解説をコンパクトにまとめ発行。



書籍閲覧&割引販売

弊社発行書籍を1割引にて販売いたします。閲覧と印刷が可能な実務上参考になる電子書籍もご用意しております。

ご購入のお申込みや無料試読は…

労働新聞社

※弊社サイト(<https://www.rodco.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。

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@rodco.jp

ニューノーマル社会を生きる経営の知恵

～変化の書「易経」に学ぶ、新時代との向き合い方～

第3回…易経が教えるポストコロナの変革術

新型コロナの問題は経営への影響のみならず、新しい社会システムへの変革の兆しであるとする見方が、ビジネスの世界に広がってきています。私たちはニューノーマルに対してどう向き合い、激変する環境に対処すべきなのか。東洋最古の「変化」の書である「易経(中国古典)」から、そのヒントを考えていきます。

社会保険労務士・東洋哲学研修講師 **飯田 吉宏氏** (学事務所株式会社 代表取締役)



2004年独立。労務管理の知見に東洋哲学の視点を交えた人材育成支援を専門とする。2013年より竹村亜希子氏(易経研究家)から哲学的解釈の易経を学ぶ。セミナー・研修講師としては、コンプライアンス・リーダーシップ関連を中心に全国の経営者団体、企業に登壇。神奈川県内の仏教寺院では寺院関係者対象の易経講座の講師も務めている。

近年、企業の人事労務管理は、「働き方改革」への取り組みをメインテーマとしてきました(易経と働き方改革の摺り合わせは、本誌Vol.128(2020年2月号)の記事をご覧ください)。

そのような折、昨年は突然のコロナ禍により、既存の労務管理を「変えたくなくても変えざるを得ない」状況に陥る会社が続出しました。コロナがきっかけとなり、テレワークはもちろん、DXの推進や副業・兼業の容認など社会が一気に変革の方向へ動き出しています。

一方で、日本能率協会が実施した調査(「日本企業の経営課題2021」新型コロナの社員・職場への影響・2021/9/15)によると、具体的な影響のうち「ストレスを抱える社員が増えた」が55.0%で1位(「非常に当てはまる」「当てはまる」「やや当てはまる」の合計)になっています。人と組織が急激な変化に翻弄されている姿がはっきりとわかります。

では、こうした中で企業が変革に成功するためには、何が必要になってくるのでしょうか。

易経に学ぶ変革の成功条件

易経において改革や変革の「革」とは、「古いものを変えて新しいものを創り出す過程」を指します。「**革は故きを去るなり(雜卦伝)**」とあるように、古いものを除き、新しい制度・システムを立てることです。

また、「改革」がテーマの卦である「沢火革」の1つ前の卦である「水風井」は、井戸から新鮮な水(情報)を汲みあげるための設備(制度)と維持管理(マネジメント)の重要性を説いています。

「**井の道は革めざるべからず。故にこれを受くるに革を以てす(序卦伝)**」としており、井戸が老朽化した場合には思い切って「井戸がえ」を決行し、物事の更新、つまり「革」へ進めと教えています。

易経は変革に成功するためのポイントについて、このように主張しています。

「**革は、巳日にしてすなわち孚とせらる。元いに亨る**」

(沢火革)

巳日とは半ば過ぎの時期です。半ば過ぎとは旧来の様々な弊害が明るみに出ている状況をいいます。たとえばコロナの感染拡大期には、保健所の連絡業務がいまだFAX中心という事実が報道されていました。工数の多さが職員の疲弊を招き、業務品質をさらに低下させる悪循環。こうした旧弊が私たちの知るところとなり、初めて「これは本当に変えなければダメだ」というコンセンサスが社会で共有されたのです。

大前提として時期が「巳日」であること。加えて、革を行なう人間に「孚(真心・信頼)」があること。この2つが揃った時に変革は上手くいく(元いに亨る)とされています。

逆の視点でいえば、どれだけ変革が正しくて時代に即した内容だとしても、実行の「時」や「環境」を見誤ればその取り組みは失敗に終わるということです。

易経は「時流に乗る」ことを否定しています。この場合の「時流に乗る」とは世の中のムードに流され、自分の思考を放棄している状態です。

「時流」ではなく「**時中**」を実践する(最善策を行なう)ためには、「時」を観る力が求められます。

つまり、社会がコロナ一色で変革が叫ばれているから慌ててあれもこれもと取り組むのではなく、あくまで自社の置かれた環境(内部・外部)を冷静に観察し、「変えるべき時に変えるべきものを変える」必要があります。

今後この見極めのサポートは、これまで以上に社労士の重要な仕事になるのではないのでしょうか。

変革に踏み切るトップが忘れてはいけないこと

終わりに、変革の実行者が忘れてはならない視点を2つ紹介しましょう。

「**革言三たび就るときは、孚あり**」

「**小人面を革む。征くときは凶なり**」

(沢火革)

「革言三たび」とは、変革を行なう理由をトップが再三述べ、賛否の議論を通じて変革の機運を高め、実行者への信頼を勝ち取ることです。変革を受ける側には心理的に負荷がかかるものです。面倒でも土壌作りの手間を惜しんではいけません。

そして、中には変革に疑問をもち、行動が消極的で顔つきだけ変えている人物(小人)もいます。しかし、その者を安易に問い詰めてはいけません。感情に流されて攻撃すれば恨みを買ってしまう。変革の成果が表れたら態度を改めるので、それまでは粘り強く向き合え、とっています。

コロナは衝撃的な厄災でしたが、私たちが温存してきたシステムの問題点をあぶり出す引き金になりました。その結果、変革をやりやすくなったのは事実です。しかし、何を変えて何を変えてはいけないのか。これは一社一社異なります。私たちはその事を肝に銘じ、企業を支援する必要があると思います。

(次号につづく)

易経の基礎を知りたい方は、ネットワークインフォメーションVol.124~129(2019年6月号~2020年4月号)に連載の拙文をご参照ください。

【報酬制度】口座振替システム

～社会保険労務士報酬専用商品～

顧問先さまのご負担を軽減

顧問先さまの現金・小切手の準備、振込手数料・手間が省けます。

社労士事務所のご負担を軽減

集金・送金依頼の手間が省けます。

選べる振替日

口座振替日は8日、22日のどちらかをお選びください。

ご利用料金(消費税別)
基本料:2,000円
 +
請求1件:112円

請求件数	料金
10	3,120円
30	5,360円
50	7,600円



「口座振替ご案内ハガキ(※)」を『請求書』としてご利用いただけます!

- 「適用税率(10%・8%)別対象金額」とこれに係る「消費税額」を表示
- 令和5年10月に導入の「適格請求書等保存方式(インボイス制度)」にも対応予定
- ※オプションサービス⇒ 1枚につき「78円」<15円(消費税別)+ 郵券代(ハガキ料金)>

これは便利♪

報酬口座振替システムのご案内



報酬口座振替システム利用開始までの流れ



社労士事務所向け

システムの特長はこちらの動画をご覧ください!

ナビゲーター さくら

「労働保険事務組合・給与計算・コンサルティング」などの会社をお持ちの社労士さまへのお得な情報!!

関係法人用一般Eタイプ

- 当システムを「ご利用中」or「新規ご加入」の事務所対象
- 当商品は上記報酬口座振替システムと同じ割安な料金設定!【基本手数料2,000円+請求1口座につき112円(消費税別)】

「利用のお申込み」は、
 日本システム収納(NSS)の
 ホームページから簡単にできます。

日本システム収納

検索

◆社会保険労務士ご紹介特典◆

当システムを「ご利用中の社労士さま」より「ご紹介いただいた社労士さまがお申込み」された場合ご紹介元とご紹介先の社労士さまのご利用時の基本料(2,000円)を1ヵ月割引いたします。
 NSSホームページの「利用見込先のご紹介」の「社労士の皆さま」より紹介票を入力ください。

〔制度運営者〕 **全国社会保険労務士会連合会共済会**

お問合せ先
 〔委託先会社〕 **NSS 日本システム収納株式会社**

大同生命グループ



《フリーダイヤル》(平日 9:00~17:00)



0120-700-676

営 2151 (2021/07)

活躍する隣接士業～中小企業診断士

第32回 コロナ禍におけるオンライン新入社員研修



中小企業診断士
堀江 正輝 氏

社労士の協業相手となる隣接士業は多々ありますが、主に税理士、弁護士、行政書士とタッグを組んでいるケースがほとんどです。中小企業診断士は経営全般を掌握する士業であり、社労士との親和性も非常に高いところですが、独立系の中小企業診断士がさほど多くなく、業務内容についても「知っているようで、実はよく分からない」ことから、協業体制が確立されていないのが実情です。本コーナーでは、中小企業診断士の取り組み(業務内容)について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

1. 新入社員研修について

① 診断士と研修講師の関係性

中小企業診断士の業務の中で、研修講師業務はメジャーな分野のひとつです。中小企業診断士は経営に関する全般的な知識を有する資格とされていますが、その知識をクライアントに伝えるためにプレゼンテーション等アウトプットすることはコンサルティングにおける基本的スキルのひとつであり、そのスキルが研修講師の業務と親和性が高いためであろうと個人的に思っています。

中小企業診断士が主に携わる講師業務は、大きく2つに分けられると思います。

- (1) 商工会議所等の中小企業支援機関から依頼を受けて、様々な経営関連テーマについて、中小企業支援機関の職員や、民間企業の経営幹部に対する研修を行う診断士は多くいます。このような研修では、講師報酬を得る目的以外にも、自身の強みとする領域について講演することでブランディングを行い、自身のコンサルティング業務の集客に活かす目的の方もいらっしゃるようです。
- (2) 一方で自身で民間企業の従業員向けの研修を受注したり、または民間の研修専門会社等に登録して、その研修会社の顧客の従業員に対して特定領域(リーダーシップ、会計、営業、IT等)の研修を行うケースもあります。民間企業が外部講師を招いて研修を実施するには相応の費用がかかるためか、企業規模が大きいほど多くの外部講師研修を実施している印象があります。このケースでは、純粋に自身の専門スキルをアウトプットしてその対価として講師報酬を受け取るというスタンスが多いと感じます。

私は(2)の業務に携わることが多く、新入社員向け研修から階層別研修まで、年間80日程度研修に登壇しています。

② 新入社員研修について

民間企業の階層別研修のうち、新入社員を対象とした新入社員研修は、企業によりその内容は千差万別ですが、ビジネスマナーからはじまり、職種や業界固有の知識まで、現場に送り出す準備・訓練として実施するものです。私はバックグラウンドがIT業界であることもあり、新入社員研修では大手IT企業の研修に携わることが多くなっています。IT企業のエンジニア職におけ

る典型的な新入社員研修は次のようなもの(下図)で、期間は概ね2~3か月程度となります。

科目		4月				5月				6月			
		1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W
ビジネススキル	マナー												
	コミュニケーション												
	ロジカルシンキング												
	チームワーク												
	プレゼンテーション												
	ビジネス環境理解												
IT基礎	コンピュータ基礎												
	ネットワーク												
	セキュリティ												
	データベース												
プログラミング	アルゴリズム												
	プログラミング												
	Webプログラミング												
開発演習	自動テスト												
	システム設計												
	Webアプリケーション												

③ コロナ禍における新入社員研修

コロナ以前の新入社員研修の典型的な実施形態は、企業内に研修部屋をあてがい、そこに新入社員を集めて終日授業形式で実施する「集合研修」が主体でした。2020年に発生したコロナは、「三密」になりやすい集合研修にとって、とても大きな影響が予想されました。2月からコロナの危機が緊迫する中で、4月になれば多くの新入社員が入社するわけですから、その密を避ける開催方法の検討は急務となりました。

今回は、そのような中、試行錯誤しながら実施した2020年の新入社員研修と、コロナ禍2年目となった2021年の新入社員研修について、私の体験からお伝えしたいと思います。

2. コロナ禍の新入社員研修の実施

① 2020年度—集合研修からオンライン研修への切り替え

2020年、日本にコロナウイルスが上陸した当時の緊迫した世間のムードから、新人研修関係者の誰もが研修の実施を危ぶんだものと思います。実際に、私の聞いた範囲でも、他社では4~5月の研修が中止や延期となった事例もあるようでした。しかし私に関しては幸いなことに、所属する研修会社が、近年研修のオンライン開催について積極的に検討していたため、2月からの短い準備期間で、ほぼすべての予定されていた研修をオンライン研修に切り替えることができました。Zoomを使用した、双方向のライブ研修です。当初は4月~7月まで予定されていた全ての研修の失注を覚悟していた私も、幸いなことにこの期間のほぼすべての業務を実施することができました。

②2021年度－第4波によりオンライン開催の継続

2021年度については、Withコロナの生活様式が浸透してきたことから、一部集合研修に戻し、オンライン研修とのハイブリッド開催が予定されていました。しかし実際には国内感染第4波、第5波の影響から、私の担当分は全てオンライン研修として実施しました。つまり、2年間すべてオンラインで実施したことになります。

3. オンライン研修に取り組んでみて

①研修理解度向上のための様々な試行錯誤

新入社員研修をオンライン研修化するにあたっては、集合研修との様々な違いを認識したうえで、学習効果を最大化するための試行錯誤を実施しました。

多くのオンライン研修ソフトでは、画面上に映った受講生の「顔」は一度に多く見渡せるのですが、受講生自身がPCで作業する様子(受講生の操作している画面)を一度に全員分を見ることはできません(個別に指示すれば画面を見ることができのですが、一度に一人しか見られません)。これが最も大きなネックとなりました。受講生は研修中に様々な課題に取り組みますが、その際「手が止まってしまっている」、つまり理解が進んでいない受講生をどのように見つけるかが重要です。集合研修なら、教室の後ろから遠巻きに受講生の画面や手の動きを観察することで雰囲気はつかめるものなのですが、それがオンラインではできないのです。

受講生の多くは理解ができていないことを積極的にアピールはしてくれません(羞恥心や自尊心が邪魔するためです)。講師としても理解度の低い受講生の画面を映させる(これは他の受講生にも見える)行為はなかなか気が進まないものです。

そのためオンライン研修において理解度不足の受講生を炙り出すことが最重要課題となりました。これに関しては現在でも試行錯誤を重ねている最中ですが、オンライン会議ソフトのチャット機能を活用してミニクイズを行ったり、ブレイクアウトルーム(グループ分け機能)を使って受講生同士を少人数グループに分け、グループ内で理解度を相互に確認させてその様子を観察する等、ソフトの機能を駆使してオンラインならではの指導法を編み出すことで、ある程度の効果を出すことができてきました。

また一方で、理解度不足の受講生を炙り出すことさえできれば、その後の理解度アップのための個別指導については、対象の受講生と講師だけのブレイクアウトルームを作りじっくり指導することで、集合研修に比べてそんな色ない指導が可能だという手応えを掴みました。

②オンライン研修の成果

企業研修の成果を測る基本的なツールとして、受講生の受講後アンケートがあります。2019年までの集合研修と比較して、2020年以降のオンライン研修とでは、この結果にどのような違いがあったかについて振り返りました。

結論としては、2020年の急ピッチで開催したオンライン研修においても、2019年までの集合研修とそんな色ない満足度となりました。通常の集合研修並みの満足度を実現できたということになり、これは個人的には驚きを感じたところです。さらに2021年度は、むしろ集合研修時代の満足度より高まっています。オンライン研修ならではの長を捉え、試行錯誤してオンラインなりの良さを引き出すことで、集合研修より受講生にとって満足度の高い研修が提供できていることになります。

4. まとめ

①オンライン研修のメリットとデメリット

オンライン研修を2年連続で実施してみて、集合研修と比較した場合のメリットとデメリットについては現時点で以下のよう考えています。

〈オンライン研修のメリット〉

- ・研修会場への物理的移動時間が削減できるため、その分、受講生にとっては予習復習時間が、講師にとっては研修の準備時間が取りやすい
- ・周りに講師や他の受講生が居ない、自室等の静かな環境で取り組めるため、講義内容に集中しやすい
- ・発話者が基本的に一人であるため、発話者の話に集中しやすい(集合研修では、受講生同士の雑談等で集中が乱れることは良くある)
- ・オンライン掲示板ソフトなどのクラウドツールを併用することで、集合研修よりも効率的なコミュニケーションがとれる場合がある(オンラインホワイトボードに数十人の受講生が一斉に記入する等)

〈オンライン研修のデメリット〉

- ・受講生同士・受講生と講師の関係性の構築が難しい(受講生同士の個別の雑談が行いにくい。集合研修のように休み時間に個人的な雑談をするようなことが難しい。音声全員に聞こえてしまうため)
- ・無言になったり、講義の準備などで受講生を待たせている時間が長く感じられる(気まずい)。講師としては、スムーズな進捗を集合研修以上に心がけて準備する必要がある
- ・理解度の低い受講生が「埋もれて」しまいやすい
- ・オンライン会議ソフトはZoom以外にも様々あり、受講企業によっては様々なソフトを使い分ける必要がある。ソフトが変わると受講生・講師共々、操作習得のコストがかかる

②アフターコロナにおける新入社員研修の展望

コロナが完全に払しょくされるまでは、オンライン研修を標準の実施方法とするものの、感染状況に応じて集合研修も併用するハイブリッド形式となるのではないかと考えられます。

しかしコロナ禍が終息すれば、新入社員研修は多くが集合研修に戻るのではないかと予想します。新入社員研修では、知識やスキルの獲得だけでなく、会社への入社を通じて社会に慣れることや、受講生同士の関係性の構築も重要と考えられるためです。

今回コロナ禍を通じて、オンライン研修の多くのメリットを知ることができました。アフターコロナにおいても、このメリットを生かせる場合は、オンライン研修を併用することでより多様な研修ニーズに応えることができるのではと考えています。

堀江中小企業診断士事務所 代表
ザイルパートナーズ株式会社 代表取締役
中小企業診断士 堀江 正輝

大学在学中よりITベンチャーにてシステム開発に従事。大学卒業後10数年に渡り、上場会計ソフトウェアメーカー、ITベンチャー、大手コンサルティングファーム等で一貫して顧客向けIT/業務改善プロジェクトに従事。2013年に独立し中小企業診断士事務所を開業。

次世代への資産継承を叶える土地活用

パナソニック ホームズの特建事業建築実例

超高齢社会と地域のニーズに応えるために。

高齢者事業建築

豊かな高齢化社会を考へて地域社会に貢献したいと考へるオーナーさまを応援します。それが要介護の方を対象にした高齢者住宅です。さらに、入居者ニーズに応えるための「ケア付き高齢者住宅」をはじめ、幅広い高齢者事業建築を展開しています。



ケアリッツレジデンス三郷(埼玉県三郷市)

地域の女性の健康に寄り添う婦人科クリニック



せんりレディースクリニック(千葉県船橋市)

地域で選ばれるクリニックを目指すために。

医療建築

地域で勝ち残るには、いかに選ばれるクリニックを実現するかが大切です。そのためには親しみやすい外観、明るく開放感のある診療空間など、安心・快適への配慮も必要不可欠。1,700棟*の実績を生かして地域のニーズに応え、魅力あるクリニックづくりをお手伝いいたします。

*2000年4月～2018年3月末

賃貸、店舗、事務所の併用などにも柔軟に対応。

店舗・事業併用住宅

都市の地価が高いのはそれだけ価値があるからです。9階建まで対応できる構造を生かし、賃貸住宅や店舗、事務所などを併用。上へ上へとフロアを重ねる多層階住宅の発想で、土地を、守り、育て、活かすご提案をいたします。

「IoTのスマート設備コントロール」を装備
店舗・クリニック併用マンション



アネックスアリオス(神奈川県横浜市)／賃貸(21戸)+店舗

土地を守り、育て、活かす。オーナーさまの大切な資産を最も活かせる方法をご提案。

豊富な土地活用の実例からイベント情報まで、お役立ち情報をワンストップで！

パナソニック ホームズ 土地活用サイト homes.panasonic.com/tochikatsuyou



住まいづくりに役立つ資料・カタログをお届けします。お気軽にお問い合わせください。

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 担当/大和田
 〒163-0911 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス11階 E-mail: oowada.hiroaki@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

幹事社会保険労務士の皆さまへ

パナソニック ホームズが“幹事社労士先生方”のお手伝いをさせていただきます。

パナソニックの賃貸住宅 一括借上げキャンペーン

《キャンペーン期間》2021年10月1日(金)～2022年3月31日(木)

好評につき
期間延長!

特典

パナソニック ホームズ 一括借上げシステム
通常借上手数料 10%

借上手数料 8%

ご経営開始後
10年間固定賃料

※11年目以降は、通常借上手数料10%となります。(2年毎更新)

□ 一括借上げキャンペーン例
1戸家賃90,000円×6戸の場合

10年間で
129.6万円

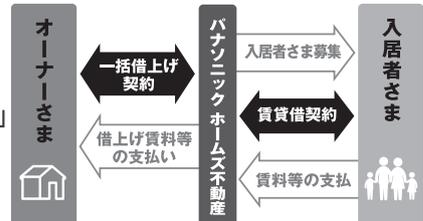
	借上手数料10%	借上手数料8%
1戸家賃(1ヶ月)	81,000円	82,800円
6戸家賃(1ヶ月)	486,000円	496,800円
1年間計	5,832,000円	5,961,600円
10年間計	58,320,000円	59,616,000円

パナソニック ホームズの

30年一括借上げシステム

長期にわたって賃貸経営をサポート

空室の有無にかかわらず
毎月定額の借り上げ賃料
をお支払いするシステム。
「管理の手間なし」+「安定収入」
の安心経営をご提案します。



※建物の一括借上げには、一定の審査が必要となり、地域や条件などによってご利用いただけない場合があります。
※定期的に賃料の見直しを行います。あわせて、周辺市場の変化など借地借家法第32条の規定により、賃料は減額となる場合があります。
※一括借上げ契約の期間中においても解約となる場合があります。また、オーナーさまから更新の拒絶をされる場合には、借地借家法第28条の規定により、正当な事由が必要となります。

キャンペーン お申し込み条件

- ①賃貸住宅経営をお考えの方で、2022年3月末までにご契約が可能の方。(弊社建築可能な地域/自己所有・借地・建替え、いずれも可)
 - ②建築中、完成後に現場見学会、実例紹介などにご協力いただける方。
- ※詳しいご説明は下記のフリーダイヤルまでお問い合わせください。※他の特典企画・割引制度との併用はできません。

トータルサポートシステム

原状回復費用と入居中の補修費用を
パナソニック ホームズ不動産が負担

トータルサポートシステムとは、毎月の保守委託料をオーナーさまにご負担いただくことで、退居に伴う原状回復費用や入居中に発生する補修費用を、オーナーさまに代わってパナソニック ホームズ不動産が負担させていただくというものです。突発的な出費を抑えていただくことにより安定した収支計画をサポートいたします。

入居者さま確保

パナソニックグループ従業員に年間4,000件※の社宅を仲介

■ パナソニック ホームズ不動産はパナソニック共済会の社宅斡旋幹事社です

パナソニックグループの福利厚生制度の運営・管理、従業員への住まい関連サービスの提供を行う「パナソニック共済会」へ年間4,000件の社宅を仲介。さらに、法人営業の専門組織が積極的な社宅代行営業を展開しています。

※2017年度の仲介契約実績



パナソニック ホームズのホームページ homes.panasonic.com





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

第 38 回

武田信玄(武将)が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

ただだしんげん(本名は武田晴信(ただはるのぶ)。本稿では「信玄」)(1521~1573)。甲斐国(現山梨県)生まれ。治国安民を図るべく、富国政策に力を注ぐ。戦国時代を代表する戦略家として有名。

【参考文献】(*)「歴史を動かした名言」(武光誠、筑摩書房、2005年7月)

(**)「山本七平の武田信玄論 乱世の帝王学」(山本七平、角川書店、2006年12月)

「戦国武将のマネジメント術 乱世を生き抜く」(童門冬二、ダイヤモンド社、2011年3月)

「歴史博物館信玄公宝物館ウェブサイト」(財団法人歴史博物館信玄公宝物館)

「甲府市公式ホームページ」(山梨県甲府市)

「人は城、人は石垣、人は堀、情は味方、仇は敵なり」

出所：「歴史を動かした名言」(筑摩書房)

冒頭の言葉は、

「人は、用い方によっては城・石垣・堀など、合戦の際に重要なものに成り得る。だからこそ、平素からの人材育成が重要となる

ということを表しています。

甲斐国(現山梨県)の統一を果たしたものの、その戦費調達のために領民に重税を課した父・武田信虎(のぶとら)。領内に不満がくすぶる中、その信虎を追放し、武田家の当主となった信玄は、家臣と力を合わせ、領民の生活を安定させ、民心をつかむことに努めました。

甲斐国は、そのほとんどが山岳地帯で占められていたため、耕地は少なく、領民は苦しい生活を余儀なくされていました。また、領内を流れる笛吹川などは水量が増える雨季には氾濫する危険をはらんでいました。そのため、信玄はろうそくや和紙などの付加価値の高い特産品の生産を奨励し、他国に販売して経済活動の活性化を図りました。また、氾濫の危険があった川には堤防をつくり、水防林を植えて洪水対策を取りました。信玄によって築かれたこれらの堤防は、現在も「信玄堤」と

して残っています。このように、信玄は民政に力を入れたため、領民に慕われ、甲斐国のまとまりは強固になりました。

また、信玄は家臣を大切にした武将ということでも知られます。その一例として、部下を見た目や表面上の言葉などではなく、本質をもって評価したことが挙げられます。例えば、万事において遠慮深い家臣がいた場合について考えてみましょう。合戦の場面では、このような性格の家臣は「臆病者」と見られやすいものです。しかし、信玄はこうした家臣を「思慮深い」と判断しました。「思慮深い者は常にあらゆることに対して慎重であるため、万全の態勢を整えて事に臨むだろう」と考えたのです。このため、家臣は「信玄の下にいれば、外面ではなく本質を見抜いて判断してくれる」と考えて一層発奮しました。

また信玄は、合議制を採用して部下の意見を積極的に取り入れました。信玄は一軍の将でありながら、家臣とくつろいだ雰囲気や座談を行うことを好み、自身がこれまでの経験から学んだ知恵などを家臣に説いたり、逆に家臣の意見に耳を傾けたりしました。このような場を通じて信玄の肉声に触れることで、家臣はさらに武田家に対する帰属意識を高めていきました。

後に、信玄は、次のような言葉を残しています。

「いやしくも晴信(信玄)、人のつかいようは、人をばつかわず、わざをつかうぞ」(**)

これは、人を使う際には、その人の肩書や性格、見た目ではなく、その人の「わざ(才能)」を用いるべきということを表しています。

信玄は、家臣の持つ長所を見抜いてそれを活用することで、家臣の自発的なやる気を促し、組織のパフォーマンスを最大限に高めたのです。

戦国時代、武田家の家臣は、その高い戦闘力と強い団結力から「武田軍団」として他の武将たちから恐れられていました。信玄の巧みな組織づくりの手腕と部下に対する細やかな配慮が、武田家の家臣を強力にまとめ上げ、最強集団としての武田軍団をつくり上げたといえるでしょう。

【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。

制作・提供：株式会社 日本情報マート



Q&A 企業における多様な働き方と人事の法務

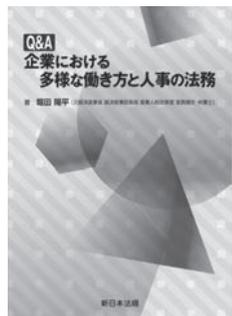
著者：堀田陽平

価格：4,400円(消費税込)

出版：新日本法規出版

働き方改革や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、日本型雇用がこれまで前提としていた男性正社員中心の画一的な働き方から、多様な人材が活躍できる「多様な働き方」を推進していくことが求められます。

本書では、「一社で終身で雇用され、職場に集まって働く」というこれまでの働き方とは異なる働き方として、フリーランス、パート・有期労働、兼業・副業、テレワーク、ジョブ型雇用といった「多様な働き方」を進めるための実務的なポイントを、昨年度行われた副業・兼業ガイドライン改定、フリーランスガイドライン策定、テレワークガイドライン改定等を踏まえ、Q&A方式で解説しています。



建設現場の 労働時間管理と就業規則づくり

著者：櫻井好美

(社会保険労務士法人アスミル 代表/特定社会保険労務士)

価格：2,200円(消費税込)

出版：労働調査会

働き方改革関連法案が施行されたことにより、建設業は今までの「請負」という考えから「雇用」について考えなくてはならない段階を迎えています。時間外労働の上限規制についても令和6年4月1日からは、特例は認められず時間管理が必須となるなど、法令遵守に基づく社内ルールの整備が急務であり非常に重要です。

本書では、働き方改革関連法に対応しつつ、建設業の実態に即した形での労働時間管理と就業規則づくりにスポットを当て、働き方改革を実現した企業事例や就業規則の「ひな形」を元に分かりやすく解説していきます。巻末資料として、今すぐに役立つ13の書式を掲載、読者特典としてすべての書式サンプルをダウンロードすることができます。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN Books Information」コーナーでは、出版された著書を読者の幹事社会保険労務士の皆さま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)

多種多様なテーマで展開！ 知識の仕入れ・従業員教育に 中企団研修会DVDをご活用ください!!

- ・技能実習・特定技能の問題点と解決策
- ・～最高裁判例を読み解いた～ 同一労働同一賃金対策のポイント
- ・副業・兼業の促進に関するガイドラインを読み解く
- ・外国人雇用の留意点 入社から退社まで
- ・A B A (応用行動分析学) マネジメント
- ・整理解雇・雇止め・退職勧奨の法的留意点
- ・パワハラ対策の要点と実施のポイント
- ・テレワーク規程のポイントと運用の留意点
- ・社会保険の適用拡大と年金法改正の留意点
- ・同一労働同一賃金 人事・賃金制度改定実務講座
- ・企業にダイバーシティを根付かせるための実践講座
- ・『お金のことは俺に聞け』※資金調達編
- ・実践的「楽習チームビルディング」
- ・顧問先にも提案したいクラウドサービスの(概要と導入のポイント)
- ・社労士なら押さえておきたい判例最前線
- ・働き方改革時代における労働時間制度の実務運用上のポイント
- ・パワハラ予防・紛争対応の実務
- ・顧問先のメンタル相談に対応できる社労士になろう！
～一流産業医が教える！メンタルヘルスと休職復職対策～
- ・時間外労働規制強化に伴う臨検対応のポイント
- ・【BCP基礎セミナー】～BCP策定は強靱な経営実現の第一歩～
- ・第一線の実務家が読み解く!!『同一労働同一賃金の実務対応』
- ・人材不足時代における女性やシニア層の積極的活用のすすめ方
- ・一顧客と特別な関係を築いて、自分らしく稼ぐ！～
売上向上!!『社労士事務所の経営ノウハウ』

- ・社会福祉法人の人事評価・賃金制度
- ・変形労働時間・フレックス・裁量労働制のリスク分析と就業規則対応
- ・迫る2020年！厚生労働省の『ハラスメント』法改正がもたらす業務とは
- ・社労士として知っておきたい『労災上乗せ保険』
- ・クライアントが喜ぶ！補助金活用のポイント
- ・社労士が注目すべき判例情報とそこから学ぶ労務管理上の留意点2019
- ・一社労士事務所の働き方改革～「社内マニュアルのつくり方」
- ・堀之内式 中小企業の実態に即した人事・賃金制度改革[概論]
- ・社労士と産業医との連携による産業保健の増進
- ・社労士のための確定拠出年金「超」入門
- ・「特定技能」による新しい外国人の労務サービス
- ・ビルメンテナンス業界における人事労務管理のポイント
- ・社労士が知っておきたい!『労災実務のポイント』
- ・社労士事務所のパソコン・ネットワークセキュリティ対策
- ・医療業界の労務管理の実務ポイント
- ・性的指向・性自認等に関する相談対応の実務
- ・労働問題への対応に必要な「民法」の基礎知識
- ・経営改善計画・経営革新計画の作成支援のポイント
- ・臨検監督の概要と対応実務のポイント
- ・海外赴任者の労務管理のポイント
- ・適性検査(CUBIC)の活用法
- ・中小企業の超メディア活用法
- ・運輸業の課題と労務管理のポイント

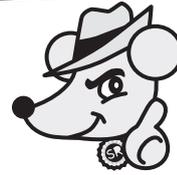
記載の研修会DVDはすべて販売中です!

研修会DVDのご購入については、同梱のチラシか、中企団ホームページ「サービス一覧」⇒『定期研修会・特別研修会DVD』をご覧ください。
※『幹事社労士高度化事業』にご協賛いただくと、協賛以降のDVDは無料!既刊DVDは90%OFFでお求めいただけます!!

皆さま紹介ご協力
ありがとうございます！

ダン・チューキチが語る

Vol.21



●「幹事紹介制度」へのご協力をお願いいたします。

中企団では、先生方のお仲間をご紹介いただき、その先生が幹事社労士としてご登録に至った場合には、ご紹介くださった先生、新たにご登録された先生ともに、『中企団サービスご利用チケット』を贈呈しております。

※3名の先生をご紹介いただき、ご登録に至った場合には、さらに中企団オリジナルQuoカード1,000円分を贈呈

当事業団では、昭和45年の設立から社労士の業容拡大に努めてまいりました。その趣旨にご賛同くださった先生方にご登録をいただき、また、お仲間同士でも紹介していただきながら、現在では幹事社労士数5千余名を数えるまでとなりました。ご登録、ご紹介いただいた皆さまに感謝しながら、これからも幹事社労士増加体制のもと、サービスの拡充を推進してまいりますので、今後ともご協力いただけますよう宜しくお願いいたします。

なお、現在『～2021年度～ 幹事紹介制度キャンペーン』を実施しております。

ご紹介くださった先生につきましては、『中企団サービスご利用チケット』が通常2,000円分のところ、**キャンペーン期間中は5,000円分に増額**しております。12月31日までのキャンペーンとなりますので、ぜひご活用いただければ幸いです。



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

幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

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

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

幹事社労士高度化事業にご協賛いただけると、
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

CHUKIDAN PROJECT REPORT

中企団 / 事業報告

Report 1 中企団研修会DVD 冬の特別キャンペーンのご案内。

この度、冬の特別キャンペーンとして下記の研修会DVDを2022年1月31日までの期間限定で30%OFFの特別価格にてご提供しております。

①【パワハラ防止法の解説と事例で学ぶ!!『パワハラ予防・紛争対応の実務』】

講師：弁護士 村本 浩 氏

(2020年2月14日開催、収録時間：2時間45分)

11,000円 → **7,700円** (税込み)

②【変形労働時間・フレックス・裁量労働制のリスク分析と就業規則対応】

講師：弁護士 村本 浩 氏

(2019年10月25日開催、収録時間：2時間20分)

11,000円 → **7,700円** (税込み)

年末の賞与や給与の計算が終了すれば、業務も一段落。落ち着いたタイミングで「自己研鑽」や、「情報の“仕入れ”」に本DVDをお役立ていただければ幸いです。



※「中企団研修会DVD 冬の特別キャンペーン」の詳細は同封のチラシをご覧ください。

Report 2 【損保ジャパン×中企団】 「社会保険労務士賠償責任保険」は、中途加入でもご利用になれます！

本保険制度は、従来の社労士賠償責任保険の補償内容をカバーしつつ、損保ジャパン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。

- ・補償範囲が明確なので安心！
- ・社労士賠償責任保険に加えて、事務組合担保特約も従来の20%OFFとなっているため、ご自身で事務組合をお持ちの先生は更にお得！
- ・クレーム対応費用補償保険やサイバー保険などオプションも充実！

保険料を抑えたい方、より手厚い補償をご希望の先生は、同封のチラシもご参照いただきました上、是非ともご検討ください。



年末年始の休業日は12月29日(水)～1月3日(月)となります。来年も変わらず、ご愛顧頂けます様、宜しくお願ひ申し上げます。

幹事社会保険労務士 登録情報変更事項の連絡のお願い



住所、電話番号やメールアドレス等の変更があった方は、登録情報の変更をご連絡ください。
左記QRコード、右記URL[<https://www.chukidan.com/manager/changeform>]、
あるいは、中企団社労士用サイト左側の「登録変更」ボタンから変更フォームにアクセスのうえ、登録情報変更事項の送信をお願いいたします。

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

社労夢は連携できる製品が充実しています。

年末調整

eNEN

入力をしない・させない
だから迷わない
年末調整申告
を実現!

作業自動化/RPA



ShaRobo

Shalomの
ルーチンワークを自動化

従業員による入社手続き

退職 氏名変更 高齢・育休・介護

Direct HR

社員が会社に
スマホでらくらく申請

マイナンバー対策



MYNABOX

「マイナンバー対策」は
お済みですか?

Shalom

公文書

離職票 労災通知書



CP Cloud Pocket

社員への重要な文書は
クラウドポケットで渡す!

人材教育

人事評価 配置・異動

社労夢連携版

GooooON

社労夢との連携で
本人、組織、会社がグッと成長
する人材育成システム

※当社のグループ会社、株式会社ビジネスネットコーポレーションが製造元になります。

QRコードを
スマホで読み取って



オンラインセミナー情報

ご新規&検討中の方向け

従業員から社労士事務所まで
一気通貫

Direct HR

無料

社内の煩雑な労務手続きを解決!

社労士×顧問先企業

業務効率化をスピードアップさせるDirectHRの徹底解説

■セミナー概要■

「企業と社労士事務所間でのデータのやり取りで都度連絡を取らないといけない」などのお悩みはありませんか? 本セミナーでは「企業と社労士事務所」「従業員と担当者」を軸に、DirectHRの機能や社労夢連携で業務効率化するポイントについて説明します。資料だけではわからない、実際の機能や効果を知りたいという方はぜひお気軽にご参加ください!

日程

2021年 9:30 ~ 10:15
12月17日(金) 13:30 ~ 14:15
17:00 ~ 17:45

定員
100名
限定



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