

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2022.02 vol. 140



## CONTENTS

- ▶ 新春ご挨拶
- ▶ 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—
- ▶ 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～
- ▶ 社労士に近接するHR Techをけん引するサービス、その現状と活用
- ▶ 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5,400名のネットワーク



CHUKIDAN

# 中小企業福祉事業団 新春ご挨拶

## 陽気を孕み、春の胎動を助く、『壬寅』を迎えて

理事長 川口 義彦



2022年の新春を寿ぎ、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

昨年のオリンピックは、新型コロナウイルスの影響を受け、無観客開催となりました。しかしながら、ワクチン接種の強力な推進やバブル方式の徹底運用など、開催に向け確固たる意志で艱難辛苦を乗り越えていったところに日本の強さを見た気がします。これは形に残るものではありませんが、一つのレガシーとして記憶に刻みたいと思います。

また、オリンピックイヤーは終了しましたが、その根底に流れている持続可能性、特に「国際的な人権基準の順守・尊重」は、「ヒト」の専門家たる社会保険労務士として風化させず進展させていかなければなりません。

新年早々、オミクロン株の感染が拡大していますが、一方で3回目のワクチン接種が始まり、同時に新薬の実用化も進んでいます。今年こそ、“withコロナ”の下、一刻も早い経済の復興を進めなければなりません。その復興を支えるのは、人の力に他なりません。多様な人材が、それぞれ得意な能力を持ち寄って企業の利益を最大化することが必要です。そして、その土台として、日本企業の99.7%、従業員数にして68.8%を占める中小企業の役割は大きなものとなります。

冬の寒さが厳しければ厳しい程、春の陽気に恵まれるという意味を持つ『壬寅』。苦境にある中小企業へと、多くの陽光が差し込む様に、我われ社会保険労務士は、中小企業の傍らに立ちながら「働き方改革」やデジタル化を支援して、企業の発展を支えるという確固たる意志で進まなければなりません。

当事業団としても、幹事社労士と共に社会の要請に応じた対応を進め、中小企業診断士会員の力も借りながら、更なる企業支援を進めていきたいと思っておりますので、引き続きご助力いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

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

## 新年ご挨拶

顧問 金子 順一



新年あけましておめでとうございます。年頭に当たり、幹事社労士皆様のご健勝、ご活躍をお祈り申し上げます。

昨年は、コロナ感染拡大、東京オリンピック開催、新首相誕生と記憶に残る出来事が続いた一年でした。特にコロナ感染は夏場に第5波が襲来、連日各地で夥しい感染者が確認され、医療のひっ迫をもたらしました。ワクチン接種が進み、その後は落ち着いた状況が続き一安心したのも束の間、新型変異株の脅威に直面しています。コロナとの長い闘いは、残念ながら本年も続くこととなります。

岸田政権が打ち出したコロナ後を展望した新たな経済政策、「新しい資本主義」。具体策の全容ははっきりしませんが、分配政策を重視し、分厚い中間層を目指すものと言われていています。企業活動が低価格と効率性を競うことに傾き過ぎた結果、賃金・物価を押し下げデフレをもたらし、同時に非正規雇用の拡大で“雇用の劣化”とも言うべき事態を招きました。貧困と格差拡大の現状は、コロナ禍もあり、自己責任で済まされる程度を超えています。実効性のある政策を期待したいものです。

政府による賃金引上げ要請が続く中、イノベーションの促進、成長力強化のための施策も欠くことができません。成長・分配のバランスを取りつつ、その好循環をいかに実現するか、難しい政策のかじ取りが政府には求められます。

私事で恐縮ですが、巣ごもり生活で“家飲み”習慣がすっかり定着し、酒屋さんの店頭であれこれ銘酒を探す楽しみができました。これまで関心のなかったシングルモルトウイスキーにも手を広げ、マッカラン、グレンフィディック、ボウモアなどを楽しんでいます。シングルモルトは蒸留所が個性を競い合う世界です。企業行動においても低価格や効率性だけでなく、大いに個性を競い合ってほしいものです。それがイノベーションをもたらす源泉の一つではないでしょうか。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。

## 新年ご挨拶

相談役 松崎 也寸志



新年あけましておめでとうございます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては、昨年はコロナ禍の中で企業の雇用調整助成金の申請やテレワークへの対応などのご相談等に極めて多忙な1年を過ごされたことと思います。コロナ禍は収まりつつあるように思いましたが、オミクロン株の登場とその蔓延状況を考えてなかなか安心できる状況ではないようです。とはいえ、世界各国では少しずつ経済活動も回復に向かいつつあるようですので、わが国でも多くの企業が活発に活動できるよう皆様方のきめ細かな対応を引き続きよろしくお願い申し上げます。

昨年末、「成長と分配の好循環」の実現に向け、与党は税制改正大綱を決定し賃上げ促進の税制措置を拡充することとしました。従業員の給与総額を引き上げ、働く人への分配強化を図る目的で、大企業には給与等支給額増加額の最大30%の控除、中小企業には教育訓練費を増加させた場合には最大40%の控除が認められることとされています。企業経営の立場で見ると、従業員給与の引上げは簡単なことではなく、目的通りになることはかなり難しいと思われれます。ただ、従業員の給与の引上げが一人一人の労働生産性の向上や人手不足への対応にもなるのであれば、前向きに受け止める必要があると思います。企業が新たな取組みやイノベーションに挑戦するきっかけになれば、社業の発展はもちろん日本経済全体の向上も期待されます。

イノベーションは技術革新などとも訳されますが、必ずしも驚くような製品を作るものばかりではありません。少し工夫をして新しい販路やビジネスのやり方を変えることもイノベーションです。従業員の士気が上がり色々なアイデアを産み出すようになれば会社の発展にもつながるのではないのでしょうか。新しい日常の中で何かしらきっかけが作れるよう、皆様からも各企業の背中を押していただきたいと思います。

## 新年のご挨拶

～コロナ時代の経営変革を目指して～

参与 小黒 光司



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

昨年は1年遅れの東京2020オリンピック・パラリンピックが開催され、コロナは収束に向かうと思われましたが、暮れからのオミクロン株により今年もコロナ禍が続くものと思われれます。コロナ禍において国を始め各自治体における多種多様な支援策が実施され、コロナの影響を多く受けた飲食業、観光業、イベント関連業、アパレルを中心とした小売業等が多くの助成金、補助金を受け何とか年を超えたというのが実情です。またコロナ対策融資により多くの企業の借入金が増加しており、今年中に資金がひっ迫してくることが予想されます。昨年暮れに令和3年度補正予算が国会を通過し36兆円という大型予算になりました。また令和4年度予算として107兆円が閣議決定

され、その多くがコロナに関する事業に使われることとなります。

一方、雇用調整助成金を始め、多くの補助金・助成金が詐欺的行為により不正受給されていることが明らかになっています。今年はさらにこの傾向が強くなると思われれます。補助金の採択委員を引き受けておりますが、補助金・助成金採択における審査がますます厳しくなることが予想されます。社会保険労務士を始め中小企業診断士、税理士の皆さまにおいては補助金申請を行う企業に対し適切なアドバイスを行う事が求められてきます。企業においても「補助金ありき」の申請の前に、事業内容の変革を図り補助金に頼らない事業モデルの構築が必要になります。社会のデジタル化に対応したDXの導入、SDGsに関連する事業の導入、生産性向上のための非対面によるサプライチェーンの構築、事業承継の推進、M&Aの検討など事業変革には多くの課題があります。今年は土業の皆さまが連携を深め、コロナによって疲弊した業界、企業に対し変革をもたらす支援を行っていただくことを期待いたします。

旧年中は格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。  
本年も変わらぬお引き立てのほど、どうぞ宜しくお願い申し上げます。  
中小企業福祉事業団 職員一同

# 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。

## ～ISO30414について～

### 指標の特徴

前号案内した11項目と58の指標の主なものは、次頁の別表の通りです。

11項目の内容の全ては「人事」が所管しているもので、なじみのある項目ばかりといえます。3の多様性（ダイバーシティ）関連や6の安全・健康・福利厚生（労働関係）の指標、7の生産性、8の採用・異動・退職の離職率等の指標、11の労働力の指標等は日常取り扱っている人事情報からとりまとめができます。

しかしながら指標をとりまとめるためには、ISOの他のチームでまとめている内容を参照することが求められたりして、本ガイドラインのみでとりまとめが完結しません。例えば2の指標の採用コストではISO/TS30467を参照することが求められたり、6の組織の安全衛生及び福利厚生で取りまとめるにはISO45001（労働安全衛生マネジメントシステムに関する規格）を参照し適切な記述方法をとる必要があるとされています（ISO45001および附帯する「ISO45003：職場における心理社会的リスクの管理ガイドライン」については後程詳細します）。

また4のリーダーシップに対する信頼や5の組織文化のエンゲージメント／満足度／コミットメントのとりまとめには、従業員に対する意識調査を行ったうえで指数化するなど、一定のプロセスが必要なものがあります。このような

ことのために全事項を網羅してまとめるためには時間と労力が必要といえます。

この「ISO30414」の全文和訳されたものは、日本工業規格より有料販売されています。ただし、直訳的であったり、専門語としての訳に不適切と思われる部分もあり、なかなか読みづらいというのが率直な感想です（既に販売後、第1回の訳文の正誤票が出されています）。

### ISO30414の報告書について

検討した11の項目58の指標を報告書として取りまとめます。その意義は、HRに関して組織の健全性及び持続可能性の評価を外部にアピールできることと指摘されています。この報告書に「人事戦略、目標及び重点領域、取り組むべき重要な課題、及びビジネス展開を支援するHRの手順、プログラム／プロジェクトといった重要な情報に追加して、HCR（Human Capital Reporting；人的資本報告）の主要な測定基準の定性的な説明を含めることが望ましい」としています。また、重要業績評価のスコアカード提示はHCRに適しているとも指摘されています。

この報告書が投資家や他のステークホルダーによる将来の予測を可能とするため、「人的資本」の動向や期間ごとの変化、可能であれば未達又は上回った目標に関する情報を提供すること、また、年次報告の一部として年1回行われることが望ましいとしています。

(別表) ガイドラインの全体像

項目 指標	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
苦情の種類と 件数	総労働コスト	年齢	リーダーシップに 対する信頼	エンゲージメント ／満足度 ／コミットメント	労災により失 われた時間	従業員一人当 たり EBIT ／売上／利益	募集コスト当た りの書類選考 通過者	人材開発・研修 の総費用	内部継承率	総従業員数	
懲戒処分の 種類と件数	外部労働コスト	性別	管理職一人 当たりの 部下数	従業員の 定着率	労災の件数	人的資本 ROI	重要コストの 内部登用率	研修への 参加率	後継者計画 候補準備率	フルタイム換算 従業員数	
倫理・コンプライ アンス研修を受けた 従業員の割合	一人当たり 採用コスト	障がい	リーダーシップ 開発		労災による死 亡者数 (死亡率)		離職率	従業員一人 当たりの研修 受講時間	後継者の 継承準備度 (即時)	臨時的労働力 :独立事業主	
第三者に解決 を委ねられた 紛争	離職に伴う コスト	その他の 多様性に関す る指標			安全衛生研修 の受講割合		離職の理由	加付リ別の 研修受講率	後継者の継承 準備度 (1~3年)	臨時的労働力 :派遣労働者	
外部監査で指 摘された事項 の数と種類	他 3 指標	経営陣の 多様性					他 14 指標	従業員の コンプライアンス率	後継者の継承 準備度 (4~5年)	欠勤	

### 中小企業向けの推奨事項

中小企業にとってISO30414に則した「人的資本」に関する報告は、融資等の金融サービスを受ける場合や従業員の確保をするための重要な要素となり得ると言えます。11の項目58の指標全てをまとめる必要はなく、報告エリアの中で中小企業に対して報告として推奨されている指標を中心にまとめれば良いので大企業ほどの負担はありません。また、M&A等においてHRに関するデューデリジェンスのプロセスを提供することにもなるので本報告を活用することは推奨されています。

### ISO30414の活用について

米国証券取引委員会 (SEC) は2020年8月に「人的資本」(HC)に関する情報の開示をルール化しましたが、具体的な開示項目や方法は示されていません。そのため、現状の開示された各企業の報告内容は様々で、詳細なものもあれば、非常に簡単なものもあります。こうした状況を踏まえ、体系的具体的な指標と方法を持つISO30414を活用することが検討されそうです。当然、日本企業で米国に上場していれば対象となるため、対応が求められることとなります。既にこうした動向も踏まえ、東京証券取引所の基本原則も昨年新たな非財務情報の開示に関する対応を求めるよう改定されています。今後こうした動きがより具体的に進むことになるでしょう。

既に我国の多くの企業でもこうした「人的資本」の情報の開示は「統合報告書」の中で行われています。ただし、開示内容や方法は各社ごとに違うので、「人的資本」情報として評

価する状態になっていません。ISO30414のような規格による報告によって、社内外の多くのステークホルダーが、「人的資本」についての比較や評価をはじめてできるようになります。また、自社にとっても改善すべき課題やリスクを明確にするための材料として生かせることとなります。

ただし、比較検討が可能としても業種、業界や各企業の経営戦略や人事制度もそれぞれ異なることから財務情報のように単純に比較検討することにはなりません。

ISO30414の作成にあたっては、日本政府として経産省が関わりましたが、コアなメンバーとして参画する立場ではありませんでした。そうしたこともあり、ジョブ型人事制度を主とする欧米主導で進められた結果、個々の指標をまとめるにあたって、我国にとってなじみの薄い従業員のコンピテンシー等や後継者育成関係等の指標は、まとめるにあたって工夫することが求められます。

従来人事情報は定性的なもので客観的に可視化することにはなじまない分野と思われがちでした。ISO30414を基準に「人的資本」を取りまとめることは、人事情報の可視化や人事上の課題を明確にしたり、内外のステークホルダーに対する自社の人材状況の理解の促進、優秀な人材確保の定着に生かす一歩として活用することができるようになり大変有意義と言えます。

次号以降、こうした非財務情報である「人的資本」がどう社労士のビジネスに結びついていくかを踏まえ述べていくことにします。

(つづく)

## 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事例

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えると地域社会に貢献したいと考え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



ぜ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

利用する人に寄り添ったものづくり、空間づくりで地域に愛される医療・介護施設を手がけています。全国1,900棟<sup>\*</sup>を超える実績で安心の医療・介護住宅をトータルサポート。運営や人材の確保まで、経営に関するノウハウの提供もご相談ください。

\*医療・介護施設の実績(1999年～2021年1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。



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。

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  
〒163-0911 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス29階  
担当/大和田 E-mail: oowada.hiroaki@jp.panasonic.com

☎ 0120-874-548

●営業時間 午前10:00～午後5:00  
●定休日 毎週土日・祝日

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。

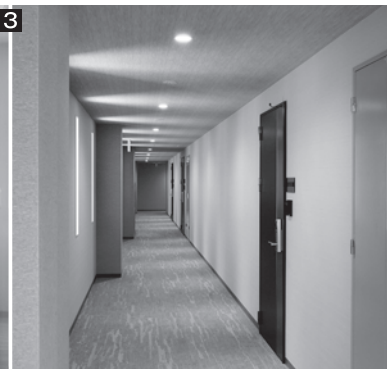
# 地域の暮らしに貢献する 店舗・クリニック併用の 賃貸マンション。

アネックス アリオス(神奈川県横浜市)

モデルルームからの眺望



- 1 重量鉄骨5階建の「アネックス アリオス」。2色のキラテックタイルを貼り分けた存在感のある外観は、駅前の新たな顔となっています
- 2 間接照明で高級感を演出したエントランス。ICカードキーのタッチ式オートロックを採用し、入居者ニーズの高い宅配ロッカーも完備
- 3 共用スペースは上質な内装でホテルのような雰囲気に仕上げられています



4 ニューノーマル時代の新しい暮らし方に対応し、モデルルームでは仕事も趣味も集中できる心地いい空間をご提案

メンテナンス性に優れた2色のキラテックタイルを貼り分けた外観デザイン、構造の強さを生かした店舗・クリニック併用のプランニング、ハイセンスなインテリアによるホテルのような雰囲気の共用スペース、入居者ニーズの高い上質な設備を採用し暮らしやすさを追求した賃貸ルームなど。当社の技術力と住まいづくりのノウハウを結集した『アネックス アリオス』



- 用途地域：近隣商業地域・準工業地域
- 敷地面積：1733.38㎡(約524坪)
- 延床面積：3530.42㎡(約1,068坪)
- 棟数・戸数：1棟21戸+店舗+クリニック
- 間取り：1K~2LDK(約28~70㎡)
- 運営管理：一括借上げ

パナソニック ホームズのホームページ  
[homes.panasonic.com](https://homes.panasonic.com)

パナソニック ホームズ 検索



パナソニック ホームズ 土地活用サイト

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！

[homes.panasonic.com/tochikatsuyou](https://homes.panasonic.com/tochikatsuyou)



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 櫻井 好美 氏 (社会保険労務士法人 アスミル)

大学卒業後、OL生活での営業事務、その後コンサルティング会社での営業職に携わる。30歳目前で「社労士」という資格に出会い、資格を取得。実務経験のないまま開業をし、今年で20周年を迎える。

一般社団法人建設業サポート室 代表理事。

国土交通省委託事業「建設業における労務管理セミナー」「法定福利費セミナー」の講師を務める他、大手ゼネコン協力店会、各企業安全大会、専門工事業団体において、セミナー多数実施。

建設業向け各誌において執筆もを行っている。著書に『建設現場の労働時間管理と就業規則づくり』。



#### ●建設業に関わるようになった理由

前職でコンサルタント会社の営業の仕事をしていた際に、住宅設備機器の会社を担当していたことがありました。社労士として開業をしてから、偶然その当時の担当者の方に会い、社労士で開業をしたことを伝えると「協力店会の経営者研修があるので労務管理の講師をやってみませんか?」というお声かけがあり、これが建設業に関わるようになったきっかけでした。建設業界はメーカー主催の協力店会、専門工事業の団体、都道府県ごとの団体、ゼネコンの協力店会等、1つの会社が複数の団体に所属しています。最初の労務管理研修がきっかけで、そこで講義を受けた方に、ゼネコンの協力店会でも講師をしてほしいとお声をかけていただき、今度はそこに参加した方に、また他の団体をご紹介いただくという流れが続き、気づいたら建設業界のお仕事が増えていったというのがスタートです。

建設業の方と仕事をする上では、業界の流れと業界の特質を知っておく必要があります。そして業界を知れば知るほど、社労士が必要な業界であることに気づきました。

#### ●最近の建設業界の流れ

社労士と建設業の大きな接点は「建設業の社会保険未加入対策」から生まれたのではないのでしょうか? 連合会のHPでも「建設業の社会保険未加入対策」のページがあります。このあと「働き方改革」の流れへつながり、建設業と社労士との関係がさらに密接になったと思います。

#### ①社会保険未加入問題とは?

技能労働者の処遇の低さが若年入職者の減少につながっているということ、また社会保険に加入していない会社も

多く、これでは適正に社会保険に加入して、法定福利費を負担している企業ほど、受注競争上不利という不公平な課題がありました。そこで、2017年4月には「適切な保険」に加入していないと現場入場できないという対策がスタートしました。そして、事業主負担の法定福利費は見積書に計上して、法定福利費を適正に負担する企業が受注競争で不利にならないこと、また技能労働者の処遇改善により、人材確保をしていこうということが目的です。

ここで私達が気をつけなくてはいけないのは、社会保険加入というのは、協会けんぽと厚生年金に加入することではなく、「適切な保険」に加入することなのです。下請企業においては一人親方や個人事業主が多く、この方たちにとっての「適切な保険」とは国民健康保険もしくは国保組合と国民年金のことを指します。会社によっては、協会けんぽと国保組合が混在しているケースもあり、専門家である私たちが正しい知識で案内をする必要があるのです。

#### ②建設業における働き方改革

2019年4月から働き方改革関連法がスタートしました。未だ現場作業員の方は日給制をとっており、日給制がゆえに時間管理をしてこなかった業界で、労働時間に関する法律は業界にとって衝撃的なことと受け止められています。また、現場は土曜日も稼働しており、働き方改革推進のために、業界をあげて4週8閉所を目指して推進しているところなのです。

#### ③建設キャリアアップシステム

現場を担う技能労働者の高齢化や若年者の減少に対応するため、担い手を確保、育成していく必要があります。このことから個々の技能者の有する技能、経験に応じた適正な



評価や処遇を受けられる環境を整備するために建設キャリアアップシステムの制度がスタートしました。

#### ④建設業の一人親方問題に関する検討会

一人親方とはいわゆる個人事業主のことを指します。しかしながら、建設現場において、仕事の仕方としては労働者と扱うべき技能者を、社会保険の加入逃れ、労働法の規制逃れのために一人親方化させることが進んでいるともいわれています。これではいつまでたっても技能労働者の処遇改善にはならないため、国土交通省では「建設業の一人親方問題に関する検討会」において、一人親方の定義づけを検討しています。

#### ●建設業界の重層下請け構造とはらんでいる問題

一言で「建設業」といっても裾野の広い業界です。どこの立ち位置の人と話をしているかで話す内容が違ってきます。まず、私たちが建設業界の人と話す上で「町場」と「野丁場」の違いを理解されるといいと思います。

「町場」とは、主に一般の個人のお客様が相手の新築住宅や住宅リフォームといった工務店さんの方々を指します。それに対して「野丁場」とは公共工事や大規模工事を行うゼネコンが扱う現場のことをいいます。相手の状況を理解して話をしていくことが信頼の第一歩になります。

そして「野丁場」の現場は、重層下請構造になっており、2次会社以降となれば、事業主も現場の作業員として働く会社がほとんどです。そのため事業主という意識は低く、労働法に関するところは手付かずといっても過言ではないと思います。そのような状況であっても、1つの事業所である以上、労働法は適用されるため、私達専門家のフォローは必須だといえます。

私が実際に関わった案件でヒヤリとしたことがありました。ある1次会社に所属している一人親方の死亡事故が起きたのです。この一人親方は一社専属で他の会社の仕事はしていません。指揮命令もこの会社より受け、1次会社の他の従業員と同じ働き方をしています。労災の特別加入はしており、給付基礎日額が上限の25,000円で加入されていたため、ご家族は手厚い遺族補償年金を受給することができました。しかしながらこのようなケースはレアケースかと思えます。一人親方の労災特別加入をされている方の多くは、給付基礎日額が10,000円にも満たず、場合によっては3,500円といった少額の保険に加入しているケースも多

いと思います。この亡くなられた一人親方の方が、もし、3,500円の日額で入られていたら、おそらく遺族の方は、労働者性を訴えた裁判を起こしていたかと思えます。

私達専門家は、一人親方を使う親会社に対しては、雇用と請負についての説明をし、一人親方に対しては、特別加入の重要性、実際に事故が起きてしまったときの補償金額についても十分説明をしていく必要があると思います。

#### ●建設業界の現状と社労士としての関わり

建設業は、私たちの生活のインフラを支える重要な仕事を担っています。また、災害等があれば真っ先に動いてくれるのは建設業界の方々です。

しかし、現在どの業種でも人手不足と言われていますが、建設業界は特に深刻です。週休2日が当たり前の世の中で、未だ週休2日には程遠く、また日給制が主流であるがゆえに、有給休暇もままならない状況です。このような業界に若い人は寄ってきません。

また、最近では労使トラブルも増えています。先日新規でご相談にこられたお客様は、現場作業員の方は日給で働いていますが、弁護士事務所より内容証明が送られてきて、そこには「1日8時間1週40時間を超えた分の割増賃金が支払われていない」という内容が記載されていました。日給制ですから、時間管理の概念もなければ、割増賃金という概念もありません。労働時間を立証したくても出面表での管理であるため、時間を把握することができない状況です。このような事業所はまだたくさんあると思います。

建設業は「請負」という慣習から、労務管理という概念が低い業界です。そこに「雇用と請負」「適切な保険」等、業界の特殊性が絡んできているため、私達専門家が業界の特性を理解した上でフォローをしていく必要があります。まずは一緒に現状を確認し、目的は働き方改革ではなく「将来の担い手確保のため」ということを共通認識として寄り添いながら今後もフォローしていきたいと思っています。



#### 【筆者近著】

建設現場の労働時間管理と就業規則づくり

(出版：労働調査会)

# 【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**

# ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

## 第9回 SNS上の内部告発

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。



近年は、Twitterなどを使った不正行為やハラスメントの告発が増えています。これには、スポーツ界におけるパワハラ騒動や、セクハラや性的被害を告発する世界的な「#MeToo」運動などへの関心の高さが影響しているものと思われます。そこで、今回は、SNS上の内部告発について解説します。

#### 1 内部告発の炎上事例

「夫が育休から復帰後2日で、関西への転勤辞令が出た。引越したばかりで子どもは来月入園。何もかもありえない。不当すぎる」。大手化学メーカーに勤める男性社員の妻が、夫が退職した経緯について、企業名を仄めかすタグを加えてTwitterに投稿したところ、瞬く間に炎上が発生し、投稿2日後には企業の株価が下落し、年初来の安値をつけました。

また、大手飲料メーカーの子会社の社員が部下に送った「全問正解で有給チャンス、不正回答は永久追放」と書かれたメールが個人加盟の労働組合「ブラック企業ユニオン」のTwitterアカウントで公開されて炎上した事案は、テレビのワイドショーでも取り上げられ、企業が謝罪する事態に至りました。

#### 2 投稿した従業員への対応

従業員によるSNS上の告発投稿は、社内の者しか知り得ないリアルな内容がネットユーザーの関心を引き、炎上を発生させやすいといえます。炎上が発生すると、株価が下落したり、消費者離れが発生したりするほか、「ブラック企業」認定されて就職希望者から敬遠されるなど、企業は様々なダメージを受けることになります。このような場合、企業はSNSに投稿した従業員に対して懲戒処分をすることができるのでしょうか。

従業員は、労働契約に付随する義務として守秘義務や誠実義務を負っており、通常、社内情報を漏えいしたり、会社の名誉や信用を毀損する行為を行うと、就業規則に基づき懲戒処分の対象となります。しかし、社内の不正行為やハラスメントに関する事項をSNSに投稿した従業員に対する懲戒処分は、懲戒権の濫用にあたる可能性があります。

大阪地判平12.4.17では、大手都市銀行の労働組合員らが銀行にサービス残業などの労働基準法違反の実態があるとする出版物を出版したことを理由とした戒告処分の無効を訴えたことについて、「当該記載が真実である場合、あるいは真実

と信じる相当の理由がある場合、労働者の使用者に対する批判行為として正当な行為と評価されるものについてまで、これを懲戒の対象とするのは相当でない」とし、戒告処分は懲戒権の濫用にあたるとして無効としました。

そこで、従業員による告発投稿については、まず、投稿内容の真偽について確認すると共に、従業員がどのような動機で投稿したのか、どのような根拠に基づき、どのような方法によって事実確認をしたのかなどについて確認する必要があります。その結果、従業員が事実確認をすることなく、何らの証拠も根拠もなく投稿したことが判明した場合には、就業規則に基づいて処分することが考えられます。

#### 3 内部通報制度の必要性

令和2年6月に改正された「公益通報者保護法」は、公益のために通報を行った労働者等が企業から解雇されたり、不利益な取り扱いを受けたりすることがないように保護することにより、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の遵守を図ることを目的としています。

改正法では、内部通報受付窓口の設置や内部通報に対する必要な調査の実施、調査により法律違反が明らかになった場合の是正措置等の体制を整備することが事業者の義務とされています(労働者数300以下の中小事業者は努力義務)。また、内部調査等に従事する者が守秘義務に違反した場合は30万円以下の罰金が課されることになりました。さらに、同法の保護対象が拡大され、退職後1年以内の者や役員が保護対象に追加されたほか、行政罰の対象となる通報も同法の適用対象となり、通報者の損害賠償責任の免除も新たに定められました。

SNS上の告発投稿は、同法の保護対象ではありませんが、内部通報制度を整備することで、SNS上の告発投稿を減らす効果が期待できます。SNS上の内部告発は、企業に多大なダメージを与えるだけでなく、投稿した従業員も世間の批判にさらされることが少なくありません。従業員からの通報を受け付け、通報者を保護しつつ、適切な是正、再発防止策を講じるための体制を整えることは、社内の不正行為やハラスメントの早期発見や未然防止に繋がるだけでなく、従業員を含めたステークホルダーから信頼を得ることに繋がります。

(つづく)

# 顧問先を 増やそう！



静岡県 久保田 利彦氏  
久保田社労士事務所

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25周年

事務所を開業して25年が過ぎました。現在は、給与計算会社を併設し、100社以上の顧問先様の支援をしております。私の社労士としてのキャリアは、前半が「年金」と「労務管理」、後半は「労務管理」「労務相談」「労務トラブル解決支援」「給与計算」「助成金」が主な業務になっています。

当初は、先輩社労士から教わった戦時中の「もらい忘れ年金」探しから始めました。“年金は、業務知識でお客様の結果が変わる”世界で、腕の見せ所みたいな快感があり、やりがいを感じました。その後、「消えた年金」で世間が騒いだ時代を経過し、障害年金が主流になっていきましたので、私の仕事は労務中心に変わっていきました。

一昨年からのコロナ禍のもと、雇用調整助成金などの助成金申請業務が急増しました。スポットでの受託先では、労働法を守れていない企業様が多いのですが、助成金を縁にして、コンプライアンスを推し進める社会貢献(ホワイト企業化)ができていのかと思っています。

## 事務所運営の基本

現在は産業革命に匹敵するような時代の変革期です。また、コロナ禍の影響もあって、混とんとした中で業務を行っているような感覚ですが、仕事を行う上で大切なことは不変のように思っています。

心がけていることは、

### 1. 「依頼者の気持ちを理解し寄り添う！」

経営者は孤独ですし、依頼者は困っているわけですので、まず寄り添い、相手を理解することから始めます。

### 2. 「商いは飽きない！」

広告を毎回同じように流していると、こちらが飽きてしまうのですが、お客様にはタイミングがありますので、粘り強く続けることにしています。

### 3. 「名刺は飯のタネ！」

名刺は大切ですね。自分は何者で何ができるかを端的に

伝えるツールです。名刺はできるだけ配るようにしています。収入の源になります。

### 4. 「お客様が困ったときに弊所を思い出してもらえよう日頃から接点を作っておく！」

出会いがあっても時が過ぎると忘れられてしまいます。定期的に情報提供をしています。

### 5. 「お客様にとって有効な情報を提供する！」

法律改正や助成金情報をわかりやすく提供するようにしています。

### 6. 「お客様に何か説明するときやお願いするときは、その背景や理由を示す！」

理由がわかれば納得していただけることが多いと思います。

### 7. 「法律に縛られるのではなく、法律を活用する！」

労務関連は例外規定が多いので、お客様の話をよく聞き、お客様に合った方法を提案しています。

## 幹事社労士高度化事業の活用法

一番利用しているのは、頻繁に送られてくるDVDの視聴です。その道を専門にしている人の考え方やノウハウは、とても参考になります。良いと思ったことは、すぐ取り入れるように心掛けています。その他のツールは、その時々各業務を推し進めるときに使っています。

## 社労士の未来

今後、ITやDX等で社労士業務がどう変わっていくのかわかりませんが、よく言われているように、人間でなければできないこと、社労士でなければできないことが仕事として残っていくはずで、それは、依頼者の心に寄り添っていくことと、専門知識でお客様の課題を解決することだと思えます。特に社労士は「人」に関する事なので、その「人」が求めていることを仕事にすれば、チャンスはたくさんあると考えています。

私は、社労士の仕事が好きです。社労士に明るい未来あれ！！

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!!

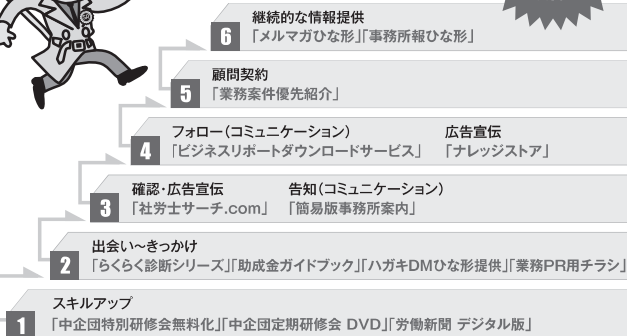
# 幹事社労士高度化事業のご案内

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、一步先を行く社労士へ!



顧問先向け  
サービス強化!  
新規顧客の  
獲得!



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

少ない負担で大きな効果を実現!!

幹事社労士高度化事業にご協賛いただくと、高度化事業コンテンツすべてが“無料”でご利用いただけます!!

初期設定費用 70,000円(+税)

※取材・撮影・営業ツール事務所登録・検索サイト掲載初期設定費を含む

協賛金 月額 20,000円(+税)

※限定価格掲載中

幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内



「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

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

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
- ・ABA (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
- ・パワー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
- ・パワーハラ予防・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
- ・～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
- ・～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
- ・「同一労働同一賃金」の考え方と就業規則対応
- ・従業員の副業・兼業、競業の問題点と企業の対応策
- ・社労士のための外国人労働者の労務管理
- ・ファイナンシャルプランニングの基礎知識
- ・社労士が提案する「人材確保と定着のノウハウ」(中小企業向け)
- ・A4一枚評価制度と人事評価改善等助成金講座

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!!

# 法令改正最前線

## 第59回 雇用保険法等改正に向けての動向

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。

今回は、通常国会での審議が予定されている雇用保険法等の改正法案の動向をみていくことにします。

### 1. これまでの経緯

一昨年の春以降、新型コロナウイルス感染症の流行を受けた緊急事態宣言の発令などにより、経済活動にブレーキがかかり、休業者や失業者の増大を招くなど、雇用にも大きな影響を及ぼしました。このような情勢への対応措置として、政府は、雇用調整助成金の拡充、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の創設等の雇用維持策を講じる一方、離職者に対しても、基本手当の給付日数延長の特例措置を設けています。

その結果、失業率の上昇を一定程度抑えることはできましたが、雇用保険財政は悪化し、雇用保険臨時特例法等により、一般会計から労働保険特別会計への繰入を行うなど、財政面での対応が行われました。そして、令和4年度以降の雇用保険制度の安定的な財政運営の在り方を検討すべく、次期通常国会に法案を提出するという政府の方針が、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）の中で明らかにされました。

法改正に向けた論点の検討は、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において行われ、1月7日に「雇用保険部会報告」が提出されました。厚生労働省では、この部会報告を踏まえ、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を作成、1月13日に、厚生労働大臣から労働政策審議会への諮問が行われました。

### 2. 法律案要綱の重要ポイント

この要綱の中には、職業安定法や職業能力開発促進法の改正なども含まれていますが、本稿では、もっぱら雇用保険法と労働保険徴収法の改正に絞り、社労士として特に押さえておきたいポイントを紹介します。

#### 〈雇用保険法の一部改正〉

##### ◎事業を開始した受給資格者等に係る受給期間の特例

基本手当の受給期間は原則として、離職後1年までとされていますが、離職の日後に事業を開始したものその他これに準ずるもの（省令で、「離職前に当該事業を開始し、離職後に当

該事業に専念する者」とする予定）が、公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（最大4年まで）は、受給期間に算入しないものとされます。なお、この特例の施行日は、令和4年7月1日が予定されています。

##### ◎基本手当の支給に関する各種暫定措置の延長

以下の暫定措置（令和4年3月31日までとされている）を3年間延長し、令和7年3月31日以前の離職者まで適用することとします。

- ・特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。以下同じ）を特定受給資格者とみなして基本手当の支給に関する規定を適用する
- ・特定理由離職者を就業促進手当の支給を受けた場合の特例（受給期間延長）の対象とする
- ・一定の要件を満たした特定理由離職者・特定受給資格者に地域延長給付を行う

#### 〈労働保険徴収法の一部改正〉

##### ◎雇用保険率の改正

- ・令和4年4月1日から9月30日までの雇用保険率  
雇用保険二事業分を1000分の0.5引上げます。その結果、トータルとしての雇用保険率は、1000分の9.5（農林水産業・清酒製造業：1000分の11.5、建設業：1,000分の12.5）となります。ご承知のように、雇用保険二事業分は全額事業主負担ですから、この段階では、給与計算には影響が出ません。
- ・令和4年10月1日から5年3月31日までの雇用保険率  
失業等給付に係る分を1000分の4引き上げます。その結果、トータルとしての雇用保険率は、1000分の13.5（農林水産業・清酒製造業：1000分の15.5、建設業：1,000分の16.5）となります。

### 3. 今後の見通し

おそらく、年度末ぎりぎりのところで、改正法案は成立するものと思われます。そうなると、労働保険の年度更新は、今回の改正内容を踏まえて行うこととなります。

（本内容は令和4年1月13日時点の情報となります）

# 今、伝えたい法改正情報

## 第17回

## 2022年1月施行の改正

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。

今回は、2022年1月に施行された改正事項を取り上げます。

### ◆傷病手当金の支給期間の通算化

健康保険における傷病手当金は、途中傷病手当金を受けない期間があっても、支給を始めた日から起算して1年6ヶ月を超えない期間までが対象となっていました。一方で共済組合における傷病手当金は、支給期間を通算して1年6ヶ月まで支給されるしくみとなっていました。

がん治療など病気の治療と仕事の両立の観点から、欠勤・休職と出勤・復職が繰り返されるようなケースについて支給できない期間が多くなることを防ぐため、共済組合の要件と同様に、支給開始から1年6ヶ月を超えても累計日数が1年6ヶ月分に達するまで支給されることとなりました。

改正後の規定は、2021年12月31日時点で、支給開始日から起算して1年6ヶ月を経過していない傷病手当金(=2020年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金)について対象となります。

#### ○改正前

療養期間		療養期間		療養期間		
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	不支給

※支給開始日から起算して1年6か月経過後は不支給

#### ○改正後

療養期間		療養期間		療養期間		
出勤	欠勤	欠勤	出勤	欠勤	出勤	欠勤
	待期間	支給	不支給	支給	不支給	支給

※支給開始日から起算して1年6か月まで支給

※上図は厚生労働省リーフレットの表を一部改変して掲載

⇒<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000857062.pdf>

### ◆任意継続被保険者制度の見直し

健康保険の任意継続被保険者制度について、二つの改正がありました。

一つ目は、任意継続被保険者の資格喪失理由についての改正です。任意継続被保険者の資格喪失理由は、任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき、健康保険等の被保険者となったとき、保険料を納付期限までに納付しなかったときなどで、これまでは自主的に脱退することが認められていませんでしたが、改正によりこれが認められることとなりました。

二つ目は、健康保険料の算定基礎となる標準報酬月額の方法についての改正です。改正前は「退職者の従前の標準報酬月額」または「当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額」のうちいずれか低い額とされていました。

これを健保組合の規約により「退職者の従前の標準報酬月額」とすることができるようになりました。退職前に高額な給与が支払われていた者について、退職前と同等の応能負担を課すことが適当な場合もあると考えられることから、健康保険組合の実状に応じて柔軟な制度設計が可能となるよう見直しが行われました。

### ◆雇用保険マルチジョブホルダー制度

雇用保険被保険者の加入要件は、「主たる事業所の1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用見込み」とされており、副業者について2か所の労働時間を通算する制度はこれまでありませんでした。これが改められ、65歳以上の労働者に限って、下記の要件をすべて満たす場合に、雇用保険への加入が認められることとなりました。

- ・2つの事業所の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上

加入するための手続は、被保険者となる上記要件を満たす本人の申出により、本人が住居を管轄するハローワークに届出を行います。事業主は、本人からの依頼により事業主記載事項を記入し、必要な確認資料の交付などを行います。なお、従来の制度と異なり、本人がハローワークに申出を行った日から被保険者となるため、申出日より前に遡って被保険者となる遡及加入をすることができないことに注意が必要です。

副業者に対する雇用保険の適用は、65歳以上の方を対象に試行的に実施され、施行後5年を目途にその効果等を検証することとされています。

### ◆出産育児一時金の額

産科医療補償制度についての見直しが行われ、掛金額が16,000円から12,000円へと引き下げられました。これにより掛金相当額となる産科医療補償制度加算部分が引き下げられる一方で、出産育児一時金本来の額については、4,000円引き上げられることとなり、産科医療補償制度の対象の出産の場合は、支給総額でみると同額が維持されることとなりました。

	改正前	改正後
出産育児一時金の額	404,000円	408,000円
産科医療補償制度加算	16,000円	12,000円
支給総額	420,000円	420,000円

### ◆保健事業等における健康診断情報の活用促進

これまで40歳以上の者については、予防・健康づくりの推進のために医療保険者が行う保健事業において活用するため、高齢者の医療の確保に関する法律に基づいて、事業主から医療保険者へ健康診断結果が提供されるしくみが整えられていました。一方、40歳未満の者については、このような法的しくみが整備されていませんでしたが、健康保険法の改正によりこれが可能となりました。これにより、40歳未満の者の生活習慣病予防対策や、コロナヘルス(医療保険者と事業者等の積極的連携による加入者の予防・健康づくりの推進)の実現のために、事業主健診情報が活用されることとなります。

以上により、40歳未満の者についても、医療保険者からの求めに応じて事業主が定期健康診断結果を提供するにあたり、本人の同意は不要となりました。

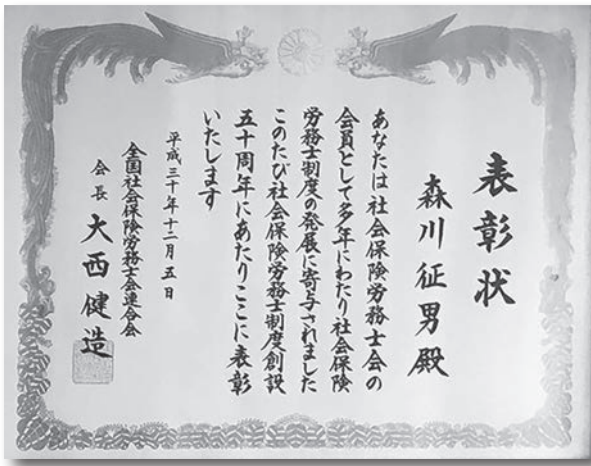
森川労務管理事務所  
所長 森川 征男 先生  
副所長 星 梨恵 様

## 『社労夢』ハウスプランに切り替えて、事務所のサービスの拡充と生産性向上を目指す！

右：所長 森川征男先生  
左：副所長 星梨恵様

**中企団職員：事務所の概要をお聞かせください。**

**星様：**創立は昭和53年、所長と4名の従業員で運営しています。業務としては、手続きや労務相談など一般的な顧問契約のほか、給与計算、助成金を一通り手掛けております。また行政書士事務所として、許認可申請などもおこなっています。



### 勤怠管理やWEB明細など、 『社労夢』ハウスプランを駆使して、 お客様の要望に応えられる事務所へ

**中企団職員：最近『社労夢』をベーシックプランからハウスプランに切り替えたと言いましたが、きっかけをお聞かせください。**

**星様：**『社労夢』自体は、パッケージ版からベーシックプランへと移行しながら、20年ぐらい使っており、仕事になくはないツールとなっていました。ハウスプランへの移行は、顧問先様から、給与計算を税理士の先生から当事務所に委託替をしたい、その際に勤怠管理システムも探している、というお声がけをいただいたことがきっかけです。ちょうど同時期に、エムケイシステムさんからハウスプランのご提案をいただいたこともあり、これは何かのご縁かなと思ひまして、すぐに契約しました。契約後は自事務所ですべて試してみないと、

怖くてお客様に提案できないので、まずは1カ月間一通りの機能を試したうえで、徐々にお客様に提案を進めているところです。

**中企団職員：自事務所では、具体的にどのような機能をお使いられていますか。**

**星様：**『ネットde就業』『ネットde明細』を導入しています。今まではタイムカードだったのですが、便利になったと思います。私自身よく打刻忘れをするのですが、タイムカードのときは、打刻忘れは就業時間が計上されないのでも、手で書いて手計算していました。『ネットde就業』では、打刻を忘れても携帯電話で簡単に打刻修正を申請できて、システム上で計算ができるのが便利です。また『ネットde明細』も併せて使っています。一昨年、給与計算を受託した際に、給与明細書はどれがいいですかと紙で見せたら、お客様から「今どき紙なの？」と言われまして…、いつかWEB明細を導入しようと心に誓っていたのですが、それが実現できました。

**中企団職員：『社労夢』ハウスプランを活用した提案のお話をお聞かせください。**

**星様：**先ほどお伝えした企業には『ネットde就業』で勤怠管理をご導入いただき、そのデータを用いて『社労夢』で給与計算をする提案をしました。今までは、タイムカードで打刻をしていたのですが、2021年10月から『ネットde就業』で打刻をしていただいています。そして2022年1月中旬ごろに、はじめて『社労夢』に取り込んで、給与計算を行うことになっています。まだシステムに不慣れな状態でお客様に導入していただいたこともあって、エムケイシステムさんに教わりながら進めています。この企業はグループ企業が一社あり、今回の導入が成功したら、グループ企業でも同様のご依頼をいただけることになっています。失敗できないところでもあり、メーカーにご協力いただけるのは非常に心強く感じています。

**中企団職員：他の企業への提案状況はいかがでしょう。**

**星様：**事例をいくつかお伝えすると、今までメールやファクスで



入退社のご連絡をいただいていた企業に、『ネットde受付』で入退社情報を入力していただいています。情報が直接『社労夢』に入るため、大分手間が少なくなりました。毎月の社会保険料を毎回聞いてくるお客様がいらっしゃいましたが、『ネットde顧問』のID・パスワードをお渡ししたら、その問い合わせがなくなり、問い合わせ対応が減ったということもあります。

また、未払い残業代請求を起された企業から相談があったのですが、話を聞いていくと表計算ソフトのような簡易なもので勤怠管理をしていたから、足元を見られて訴えられたのではと思われるところがありました。

現在は労働者がいらっしゃらないのですが、今度雇用する際には『ネットde就業』と『ネットde賃金』を入れてしっかりと管理しようという話をしています。

## 勤怠管理の提案から給与計算受託へ『社労夢』でDXを踏まえたサービスを進める

**中企団職員：**ほかに、ハウスプランに切り替えたことで、「こういった機能を使っていきたい」「こういった使い方をチャレンジしていきたい」といったことはありますか。

**星様：**『ネットde就業』で打刻をしていただけるお客様を増やしていきたいと考えています。現状、顧問契約のみのお客様が多いので、正確な勤怠管理の第一歩である打刻を切り口に『社労夢』を活用した給与計算業務も受託できるようにして、客単価を上げていきたいと考えております。

私は元々システム営業の仕事をしていたこともあり、システム周りのことは、楽しんで提案させていただいています。

**中企団職員：**システム営業を行っていたお立場として、『社労夢』はどのようにご案内するとお客さまに響くでしょうか。

**星様：**2023年から中小企業では、60時間以上の残業について、割増分を約150%支払わなければならなくなります。しかし、今でもタイムカードも使っていない企業はいくらでもあります。そこで、勤怠管理をしっかりとしましようといった話や、未払い残業代請求をされてしまった事例が身近にあることをお伝えして、そのリスクを認識いただきます。とは言え、システム導入も不安

が残るでしょうから、『社労夢』を導入して当事務所と連動しませんかというご提案をしていきたいと考えています。

**中企団職員：**専門家のお勧めは安心感がありますし、社労夢であれば、勤怠管理のみでなくワンストップで様々な処理が可能になりますので、それはお客様にとっても良い提案となりますね。

**それでは最後に、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。**

**星様：**まずは、従業員一人一人の業務の生産性を上げたいと思っています。育児中の女性ばかりなので、短時間の就労であっても、1日8時間分の働きができるように、そしてそれに見合ったお給料を払えるようにしたいです。関連して『社労夢』を始めとしたシステムを利用して効率化を図りながら、人でしかできないことに注力することにより、顧問先との更なる信頼関係を構築していきたいと思っています。

また今後は、若い世代の社長も増えてくると考えています。その世代の方々に適したサービスを提供していけるように、デジタルトランスフォーメーションの進展を注視しつつ、事務所として対応していきたいと考えています。



### 森川労務管理事務所（埼玉県）

取材：2022年1月

代表 社会保険労務士 森川 征男

ホームページ <http://morikawa-roumu.com/>

職員 5名

昭和53年に社労士事務所を開設。翌年から行政書士の資格も併せて幅広い企業支援を実施している。

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/>

# 編集長の 気ままに労働雑感

第2回

～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。

## ～裁量労働制適用者の健康確保へ～

2021年12月23日刊行「労働新聞」メールマガジン No.467 より

厚生労働省はこのほど、今年7月に設置した有識者会議「これからの労働時間制度に関する検討会」の第7回会合を開き、今後の論点案を示しました。裁量労働制について、「時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする」といった趣旨に沿った制度にするための方策を論点の1つに挙げています。

具体的には、対象業務や対象労働者のほか、制度適用に当たっての本人の同意および同意の撤回、健康・福祉確保措置のあり方などを検討課題としています。

第6回までに行ってきた裁量労働制導入企業・労働組合・労働者個人へのヒアリングによると、健康・福祉確保措置として、在社時間や実際の時間外労働が一定の基準を超過した場合、その労働者に対する裁量労働制の適用を解除する方針としている企業がめだちます。たとえば従業員数1万人以上の電気機械器具製造業では、所定労働時間を超えた時間が月

80時間超に及んだ場合には、自動的に翌月から適用を除外しています。そのほかにも半年に一度、本人の意向を確認し、除外の申出があった場合に適用を外す仕組みになっています。

こうしたヒアリング結果を受けて、第7回会合では、委員から、「本人の意思で適用を外れることもできる」といった選択肢の確保が大事。本人が夢中になって働きすぎてしまう場合には、第三者が歯止めをかける必要があるため、自動的に適用を外れる健康確保措置のあり方も議論していくのが重要」との意見が挙がりました。

裁量労働制は柔軟性が高く自律的な働き方として期待される一方で、労働者の健康面が心配されるケースも少なくありません。長時間労働による健康障害を防止するためにも、企業において労働時間を確実に把握し、長時間労働に至った労働者を自動的に適用除外となる仕組みを導入するのが望ましいと考えます。

## ～厚労省分割論に後藤大臣の考えは？～

2021年12月2日刊行「労働新聞」メールマガジン No.464 より

後藤茂之厚生労働大臣は11月30日に開いた記者会見で、取り扱う範囲が広く、新型コロナウイルス対応で業務量が著しく増加している厚生労働省の分割論に対する考えを明らかにしました。

記者団から厚生労働省の複数大臣制や分割論に対する考えを聞かれた後藤大臣は、同省の業務量の多さを認める一方、「組織論からいうと、現役世代が減少して社会構造の変化が起こるといえるときに、社会保障施策と雇用労働施策を一体的に横断的に実施できる組織というのは、今の時代にとっては適切な組織だと思います」と、分割に消極的な姿勢を示しました。

さらに、「人を増やさずにただ分けた場合には大臣の仕事が楽か楽でないかという違いは出るかもしれませんが、組織としては、総括的な総務部門を分けて人員を増やさずに組織を分けるだけでは事態はあまり改善されません」と指摘。「ガバナンスを強化したり、合理的に仕事をしていく工夫を行いつつ、人員増加を要望したい気持ちでいます」と加えました。

過酷な労働環境が社会保障および雇用労働政策の円滑な実行の妨げとならないよう、業務量に応じた適切な人員配置が重要と考えます。

## ～労働委員会の存在感アップを～

2021年11月25日刊行「労働新聞」メールマガジン No.463 より

全国の労働委員会の公労使委員が年に一度集合し、労働委員会の現状と課題を共有する全国労働委員会連絡協議会総会が、11月18～19日にオンラインで開催されました。労働委員会では、集団的労働紛争対応として不当労働行為事件審査と労働争議の調整、個別労働関係紛争対応としてあっせん制度を運用していますが、同総会では、いずれも処理件数が引き続き減少傾向にあることを報告しました。集団的・個別紛争の受け皿として、労働委員会の存在感アップが大きな課題になっていると感じます。

不当労働行為事件審査における令和2年の初審取扱い状況を見ると、新規申立ては前年比35件増の280件と前年を上回ったものの、前年繰越しを合わせた係属件数は過去最少だった前年を1件下回る782件にとどまっています。係属件数は30年以上減少傾向にあり、1708件だった平成3年の半数以下まで減っています。その間、労働者が個人加盟する合同労組による新規申立て割合が上昇するなど、事案の個別紛争化が進んでいる状況です。令和2年については、初審の新規申立てのうち4分の3を合同労組事件が占めました。

平成15年まで年間新規係属件数が600件を超えていた調

整事件についても、令和2年まで4年連続で200件台と低い水準にあります。

一方、個別労働関係紛争における労働委員会によるあっせんも、リーマン・ショック後の平成21年をピークに減少傾向が続いています。

このような状況を受けて総会では、岩村正彦中央労働委員会会長が、「中央労働委員会としては、公労使三者構成を活かした丁寧な対応や、簡易・迅速性、専門性などの利点があることを中心に、効果的なPR活動の展開を推進し、使用者や労働者における労働委員会の認知度を高めるための取組みを行ってまいりたい」と今後の方向性を示しました。

不当労働行為事件審査における初審では近年、命令によらない「取下げ・和解」による紛争解決が6割を占めています。和解による解決は、労使双方が合意して終結に至ることから、紛争の長期化を防ぐ効果もあります。労働委員会においては認知度向上を目的とした活動に力を入れるとともに、さらなる和解成立率の向上をめざし、積極的かつ丁寧な対応な和解勧奨を行ってみたいと思っています。

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

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loid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4回…火風鼎に学ぶ、新時代の制度構築

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。

変革とは物事を刷新し、新しいシステムを立てることと前回述べました。これを会社組織に摺り合わせると、リーダーは古くなった制度を革め、新しい制度をどのように構築するかというテーマと向き合うこととなります。

今回は「火風鼎」という卦から、この課題を解決するポイントを考えてみたいと思います。

### 鼎は国力の象徴

「火風鼎」の「鼎」とは、物を煮炊きする大鍋のことです。古代の中国では鼎を使って神への供物を作ると共に、自国が抱えている賢人たちをもてなしていました。

鼎にはこうした役割があったため、所有する鼎が大きくて出来栄が素晴らしいほど、多くのアドバイザーを養える国である、対外的な証明になっていました。よって、鼎は当時の国家にとって最上級の宝に位置づけられていたのです。

「鼎の軽重を問う」という故事の「鼎」は、ここから来ています。他国に鼎の大きさや重さを問われるのは、自分たちの国力を侮れるのと同義であり、決して看過できない話だったわけです。

### 新時代の制度構築の前提とは

「物を革むる者は鼎に若くは莫し、故に之を受くるに鼎を以てす」(序卦伝)

易経は、沢火革(改革・変革)の次に火風鼎を置いています。物事を革めて新しくする意味で、鼎は生ものや堅いものを煮て柔らかくする力を持ち、食べられないものを食べられるように変化させます。つまり、鼎の機能を革新への原動力のたとえとしているのです。

火風鼎の卦辞(時中が含まれている部分)には、このように書かれています。

「鼎は元いに吉にして亨る。(中略)木をもって火に巽れて、亨飪するなり。聖人、亨して以て上帝を亨り、大亨して亨て聖賢を養う。巽にして耳目聡明なり」

鼎は、大いに吉であり物事が通じていく時である。亨飪とは適度によく煮ること。

リーダーは鼎で作った供物を神に捧げ、大いに賢人を養い(沢山の料理を振る舞い)、彼らの声に真摯に耳を傾け、その知恵を活かさない、と教えています。

時中は「耳目聡明」です。リーダーの役目は国を治め、万民を養うことですが、そのためには物事がよく聞こえる耳とよく見える目

を持ち、謙虚(巽)に賢人から学ぶ姿勢が大切だといえます。

また、別の箇所には「鼎、黄耳金鉉あり。貞しきに利ろし」と書かれています。

鼎には黄色い耳がついており、その耳の穴に金鉉(つる)を通して料理を持ち運びます。黄色は中庸の徳を表し、虚心に人の言葉を聞くリーダーが持つ「黄金の耳」と称されます。

結論をいうと、新しい時代の制度構築のためには、最大限の傾聴力に加えて情報収集力が必要です。外部からの良質な生の情報、知識、知恵を多く取り込まなければなりません(大亨してもって聖賢を養う)。

そしてリーダー自身が鼎となり、賢人から集めた情報を自己の中で煮詰めて熟成し、あるべき制度の姿をアウトプットする過程を踏んでいくこととなります。

### 社労士が賢人になるために必要なこと

では、見方を変えて社労士の側から火風鼎を考えた場合、どんな示唆が得られるのでしょうか？

わかりやすいところをいえば、私たちが経営者から賢人として信頼されるためにはどうあればよいのか？という問いが浮かんできます。これに関しては、前記した「黄金の耳」を持つことに尽きるのではないのでしょうか。耳目聡明を実践し、多くの知識と知恵を身につけてクライアントに還元するのはもちろん、彼らの声に対してどれだけ寄り添った対応がとれるのか。そして独りよがりでない質の高い提案を安定して出せるのがポイントになるはずですよ。

一方で、現在のような変革期にクライアント企業に必要な「鼎」にあたるものは何か？という視点もあります。

鼎は物事にプラスの変化を生じさせる存在です。この視点を組織に当てはめると人材育成を促す仕組みとして捉えることができます。

人事評価制度や社員の教育体系、就業規則など様々なものが考えられます。これらの鼎をクライアントと共同作業で製作することは、今後も社労士の仕事として残っていくのではないのでしょうか。

ただし、ポストコロナは陰から陽を生み出す時代です。リーダーに傾聴や人を大切にするという「陰」があってこそ、優れた「陽」(制度)が立ち上がります。

くれぐれも流行り物に惑わされず、各々の組織に適した「鼎」を作っていたいただきたいと思います。

(次号につづく)

参考文献「超訳易経「陰」」(竹村亜希子 著・新泉社)

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。

# メディカル相談室

こんなお困りごとありませんか？

メンタル問題  
産業医選任  
休職復職

顧問先企業

社労士事務所

専門外なので  
顧問先の相談に答えられない...  
安心して紹介できる  
産業医を知らない...  
日々の業務が忙しくて  
健康問題まで対応できない...

メディカル相談室を利用すれば・・・

**さまざまな健康問題について相談ができ、  
顧問先への適切な対応が可能に！**

社労士の  
先生への  
信頼度が  
UP！

## 1. 産業保健スタッフへの健康相談

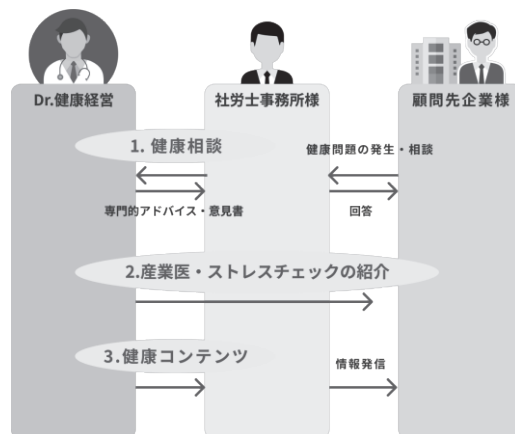
経験豊富な産業保健スタッフが、顧問先の様々な健康問題の対応等についてアドバイスいたします。

## 2. 産業医、ストレスチェックの紹介

顧問先企業様へ、産業医やストレスチェックをはじめとした健康経営サービスをご提供いたします。

## 3. 健康コンテンツの提供

健康経営に関する事例や最新情報について、定期的なメルマガ、WEBセミナー、健康資料を提供いたします。



中企団加盟社労士 特別料金

初年度  
月額 5,000円 → **3,000円** (税抜)  
※1年間でのご契約となります

※お問い合わせの際には、中企団加盟社労士の旨お申し出ください。

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 10:00~17:00 (※土日祝除く)

info@dr-hpm.co.jp



# 活躍する隣接士業～中小企業診断士

## 第33回 中小企業のDX対応



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. はじめに

#### ① 中小企業診断士とDXの関係性

近年、IT関連のキーワードとして相当注目を浴びているDX(デジタルトランスフォーメーション)ですが、このキーワードはITを経営に活かすという点で、中小企業診断士にとっても身近なものとなっています。中小企業診断士には、資格取得を通じて得た経営に関する広範な知識と、社会人経験等を通して得た専門知識を持つT型人才が多くおりますが、この典型例としてシステムエンジニア等IT分野出身の診断士の存在が挙げられます。そのような診断士にとって、中小企業へのDX支援、という業務は、今まさに旬といえる状況ではないかと思えます。

私も、もともとはIT業界で10年超の経験を積んだあとに診断士を取得した経緯があり、ITを軸にした経営・業務改善業務を数多く行っています。今回は、わかったようでわかりにくいDXの意味と、中小企業におけるDX対応の実例について私の支援経験を交えてお伝えします。

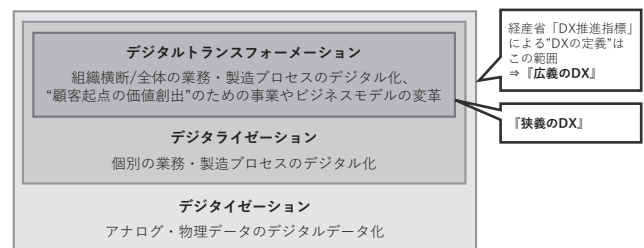
#### ② DXの定義の確認—狭義のDXと広義のDX

昨今あまりに様々な場面で登場するDXという言葉ですが、用語の意味について共通認識があるかどうかは疑問な状況です。DXが営業目的・宣伝文句に利用されているように見られる場面も多々あり、この点がバズワード化していると思われるように思えます。しかしDXが意味する可能性の範囲を知り、文脈に応じてDXが指す内容を解釈すれば、バズワードのような用例ばかりではないと思えます。

そこで、経済産業省が定義しているDXをご紹介します。この定義においてDXは、デジタイゼーション、デジタルライゼーション、デジタルトランスフォーメーション(DX)の3段階に分けられており、広義のDX(3段階のいずれかの段階)と狭義のDX(デジタルトランスフォーメーション)があると言えるのではないかと思います。

本来、DXとは狭義のDXを指すと思われそうですが、実際に世間では広義のDXの意味でも使われているというふうにと考えると、使用文脈からどの段階を指してDXという用語を使っているかを理解しやすくなります。

### ■DXの定義(吹き出し部分は筆者による注釈)



(出典：DXレポート2(中間とりまとめ)／経済産業省)

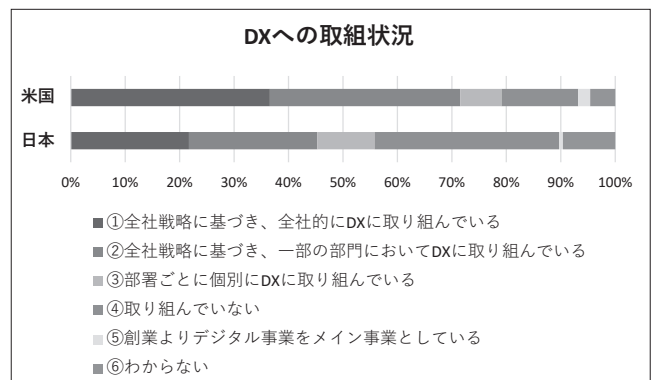
なお、この定義からわかるように、AI、IoTやブロックチェーン等のいわゆる「エマージングテクノロジー」を活用することがDXの必須要件ではありません(エマージングテクノロジーの活用がDXに繋がる場合があるという関係性はあると思えます)。

### 2. DXの取り組み状況

#### ① 国内中小企業の状況概観

中小企業に限定されない調査資料になりますが、日本と米国のDXの取り組み状況を調査した資料によると、DXに取り組む企業(図の①～③の合計)は、日本では55%程度に対して、米国では80%弱と大きな開きがあります。

#### ■DXの取組状況



(出典：DX白書2021 図表11-1／経済産業省)

特に中小企業においては、DXの取り組み以前にDXの認識自体がまだまだといったところで、「採用係長」(※1)の登録ユーザーを対象としたDXの実態調査によると、中小企業の68%の

事業所がDXという言葉について「聞いたことがない」と回答しています(※2)。

しかしもともと、中小企業においては、DXのキーワード出現以前からIT化そのものが進んでいないという現状がありました。コロナ以前の2019年に発表された中小企業白書においては、「先端技術を用いた戦略的なIT活用の企画・検討体制」において、担当者を配置している中小企業は10%に満たない状況となっています(※3)。

しかし、コロナ禍を経験した中小企業は、デジタル化に対する優先度を高めてきています。中小企業白書2021の調査によると、調査対象の中小企業では全産業平均で、「デジタル化の事業方針上の優先順位」について「高い」「やや高い」の合計がコロナ禍前後で45.6%⇒61.6%と16ポイントも上昇しています(※4)。

- ※1 株式会社ネットオンが展開するクラウド型採用サイト作成ツールの名称
- ※2 中小企業におけるDXの実態調査 (PR TIMES)  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000030.000050033.html>
- ※3 中小企業白書2019 図2-4-45  
<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/h30/index.html>
- ※4 中小企業白書2021 第2-2-1図  
[https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/chusho/04Hakusyo\\_part2\\_chap2\\_web.pdf](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap2_web.pdf)

### 3. DX支援事例

#### ①プロジェクト概要

コロナ禍により企業訪問が難しくなったこともあり、テレワーク文化が十分浸透していない事も多い中小企業への支援は難しくなりましたが、感染状況の落ち着きとともに徐々にDX案件が増えてきていると感じます。しかしながら、中小企業のIT化状況を勘案するに、狭義のDXを意図した事例はまだまだ少ないのではないかと見ています。そのような中、当方の支援した狭義のDXの実践と言えそうな例として、東京に本社を置く、不動産管理・賃貸仲介業のDXプロジェクト支援事例をご紹介します。

当プロジェクトの戦略目標は次の通りでした。

#### (1)業務プロセス可視化と自動化

各営業担当者が、非公式に様々なExcel帳票を用いた属人的な営業管理を行っており、組織的な営業プロセス・成果の管理が難しいという課題を打破する

#### (2)顧客管理の充実・顧客接点の強化

キャンペーン・アンケート・クレーム等各種マーケティング・CRM(=「Customer Relationship Management」の略、「顧客関係管理」を指す)情報の分析を自動化し、省力化と営業活動改善につなげる

#### (3)人件費を中心としたコスト削減

(1)、(2)の取り組みを核とした業務の合理化を行い、3年後に10%のコスト削減を達成する

#### ②DXの具体的内容

DXプロジェクトを通じて、全社的なIT刷新の方針が決定され、10数種に上る様々なITツールを導入することが決定しましたが、このうち特に注目すべき部分は、戦略目標(1)の施策となる、新営業管理システムの新規開発でノーコードツールによる

内製化を実現している点です。

ノーコードツールとは、システムを作る際に通常必要となるプログラミング言語を用いず、視覚的な画面デザインやフローチャートを並べたり組み合わせたりすることで、プログラミングスキルを必要とせずシステムを構築できるツールです。サイボウズ社のKINTONEなどが有名です。

DXの実現においてシステム構築が重要となる場合、将来の仕様変更俊敏(DXの文脈では「アジリティ」という用語が使われることが多いです)に対応可能なシステム開発体制として、自社の社員を中心に開発チームを編成する「内製化」が注目を集めています。日本企業は欧米に比べてシステム開発を外部の業者に委託するケースが多く、その場合、要件定義・システム設計・開発・テストの各工程を順に確定させながら進めるウォーターフォール型のプロジェクトを運営することが主流です。しかし、この方法は発注側と業者側で仕様・進め方をきちんと合意しながら進めることで開発に関する様々なリスクを軽減できる一方、コストやスピードの観点では劣ります。この点、システム開発を自社内で行う「内製化」ができれば、業者との間で発生する多くの確認・調整作業から解放され、スピーディーに、外部環境の変化に対応したシステム変更を実施できます。

もちろん、通常の内製化では自社内にエンジニアを抱えることが必要ですが、当プロジェクトでは、ノーコードツールを使うことでプログラミングを不要としたこと、経営企画部にノーコードを扱うのに十分なシステム関連知識を持つ人材が居たこと、などから内製化を実現することができました。

#### ③DXの成果

今後は、新営業システムで得られた顧客データを分析し、その知見をもとに営業活動を改善し、改善した営業活動を支えるために新営業システムを継続的に更新していくという流れを想定しています。その際、内製化により獲得した俊敏・柔軟なシステム開発体制が活かされると考えています。

これは狭義のDXでいうところの「顧客起点での価値創出」を継続的に実現するためのアジリティを獲得した事例といえると考えています。

### 4. おわりに

今回はDXの本命と考えられる狭義のDXについて、その支援事例としてシステム開発内製化を取り上げました。しかしながら、システム開発内製化はDXにおける手法の一部でしかなく、それぞれの企業の状況や特性に合わせた様々なDXの実現手法があります。この事例のご紹介が何らかの参考になれば幸いです。

.....

**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。

## 事業領域を広げる足がかりにも…… 人材管理系HR Tech「カオナビ」とは？

「コロナ禍」となって早2年。テレワークが進み、どこからでもアクセス可能なSaaS (Software as a Service) のニーズが高まっています。また、「働き方改革」が進む中で人事部門の効率化が求められる時勢も相まって、「HR Tech」と総称される人事系のSaaSが人事コンサルの領域で注目を浴びているようです。今回は、人材管理系のHR Tech「カオナビ」を2年ほど前から相談業務において活用しているという汐留社会保険労務士法人の新井将司先生に、具体的な活用シーンやメリットを伺いました。

### HR Tech 利用者インタビュー

## 人事コンサルティング業務の拡大を後押しした 使いやすく、用途も多様なクラウドシステム「カオナビ」

汐留社会保険労務士法人  
新井 将司 先生



**中企図：**先生の事務所と、業務内容について教えてください。

**新井先生：**クライアント第一主義を経営理念とし、ワンストップでの人事労務トータルサポートを目指しています。1号・2号業務のほか、近年ニーズが高まっている人事制度設計やキャリア関連のコンサル業務にも力を入れています。分業制ではなく、各社労士が担当顧問先にトータルでサービスを提供しており、コンサル業務は全体の2割程度を占めています。

**中企図：**貴法人ではタレントマネジメント（以下、タレマネ）システムの「カオナビ」を含め、コンサル提案時のHR Tech活用に力を入れているそうですが、どのような経緯でこれらのサービスを扱うようになったのでしょうか。

**新井先生：**以前、あるSaaSサービスと取次契約をしたところ顧問先に喜ばれて導入が進んだ経緯があり、提案内容を実行いただくツールとしてHR Techの活用は有効だと実感しました。特に最近ではテレワークの拡大で紙中心の業務運用をデジタル化したいという要望や業務効率化を図りたいといった相談を受けることも増えています。実は当法人でもカオナビを導入しており、ユーザーとしてもフル活用しているんです。

### ■ユーザーとしての実感に基づき、実効性ある提案が可能に

**中企図：**カオナビは、どんなサービスなのですか。

**新井先生：**顔写真をキーとして、従業員のあらゆる人材情報を一元化するサービスです。評価業務運用やワークフロー機能なども具備されており、人事評価や配置検討などに活用できるタレマネツールです。一般的に人事システムは個人向けサービスに比べて操作が難しいものが多いのですが、カオナビは人事部（システム管理者）側、従業員（利用者）

側とも使いやすい画面構成となっています。自社での導入理由も、「これなら使えそう」というシンプルなものでした。企業の人事部は人事評価にさまざまな課題を抱えています。評価の基準やしきみは企業によって千差万別で、一律のアドバイスでは対応できません。カオナビは操作性が高くITが苦手な人でも直感的に操作できる上、項目や閲覧・編集権限など細かく設定が可能なので、ニーズや企業規模を問わず、活用手法も多様に提案できる点が特徴です。実際、現用社数は2200社ほどとタレマネ領域ではシェア1位で、サービス開始から約10年とタレマネツールとしてはパイオニアであることも安心材料です。

**中企図：**実際に活用していると、実感を持ったアドバイスができそうですね。

**新井先生：**当法人でも人事評価やスキル管理といった機能に加え、他の労務管理ツールから取得した勤怠情報から社会保険適用の可否を自動判定させるなど、労務システムでカバーしきれない情報管理にも重宝しています。評価以外の業務領域でも活用できる点は、実際に使ってみないと気付かないメリットでした。カオナビのほか、労務管理ツールをはじめ10種類ほどHR Techを扱っていますが、やはり自社で実際に利用して満足しているツールはより具体的な提案ができますね。

### ■提案の思考プロセスが明確化され、人事コンサル注力の足がかりに

**中企図：**カオナビを活用するような人事コンサルティングの領域は、参入ハードルが高いと感じる社労士も多いようですが……。

**新井先生：**労務領域とは異なり、人事評価やそのしきみには正解がありませんし、社労士が学んできた分野の範囲外でも



あるので当然かと思えます。また、評価業務は実施主体が人事部だけでなく全社員にまで及ぶがゆえ、「提案が通っても、浸透・定着フェーズでつまずいてしまう」という悩みも聞かれます。しかし、カオナビのような使いやすいツールとセットで提案することで、顧問先の担当者に着実に実行いただけるようになりました。さらに、仕組みづくりのサポートだけでは手が届かなかった運用・定着支援までをパッケージ化でき、実効性の高い提案ができるようになりました。

**中企図：**企業の人事担当者にとっても、プロセスを具体化してくれるツールがあるとイメージしやすいのでしょうか。

**新井先生：**まさにその通りで、提案資料にはカオナビの設計書も含まれることとなりますから、資料がそのまま「評価業務において実施すべきこと」になるのです。顧問先だけでなく私たち提案側の思考プロセスも明確になり、提案工程が効率化されたので、カオナビの導入が結果的に人事コンサル領域に注力する足がかりにもなりました。

**中企図：**カオナビがフィットするのはどの程度の規模の企業でしょうか？

**新井先生：**従業員の顔と名前や基本情報の把握が難しくなる100人以上の組織でのニーズが特に高いようですが、活用できる場面が非常に多いので数十名の組織でも提案の余地はあります。実際、従業員数40名程度の当法人でも、なくてはならないツールになっていますから。

### ■顧問先の新規開拓につながる副次的効果も

**中企図：**実際に成約に至るケースは多いのでしょうか。

**新井先生：**2年ほどのうちに、200名規模のIT企業と100名規模の内装関連企業で成約しました。当社がカオナビと結んでいる契約は、顧客を紹介するだけでフィーが発生する取次契約で、あくまで顧問先の課題解決につながりそうなときに提案する程度です。それでも「聞いたことがある」とか「ちょうど検討を始めたところ」といった反応は多く、知名度・ニーズの高さを感じます。

**中企図：**社労士にとって、取り扱うメリットはけっこうありそうですね。

**新井先生：**商材としてのポテンシャルはもちろん、実は、カオナビのほうから人事コンサルを必要とする顧客企業を紹



「カオナビ」の基本情報表示画面。氏名や所属部署といった基本的な情報のほか、評価履歴や保有資格、研修履歴など、あらゆる情報が顔写真とともに一画面で表示できる

介してもらうなど、顧問先の新規開拓にも大いに役立っています。カオナビと共同でセミナーを開催することもあるのですが、当法人の単独開催のセミナーの10倍ぐらいの人が集まるなど集客力が高く、参加した企業と顧問契約につながることもあります。

**中企図：**なるほど。一方、HR Techには業務の自動化を実現するものもあり、社労士の仕事を奪うのではないかと警戒する声もあります。社労士はHR Techとどう向き合っていくべきなのでしょう。

**新井先生：**人事業務に限らず、デジタル化の流れは大きく、避けて通れるものではありませんし、何より顧客側に高い関心やニーズがあります。専門家として適切なアドバイスができるようキャッチアップしていくことは不可欠で、さらに具体的なサポートまでできれば顧問先により厚い信頼を得られるはずで。難しさや、脅威に感じることもありますが、かつてファクスがメールに置き換わったようなもので、人事や労務に関する業務の本質には何も変わりはないのです。顧問先により価値あるサポートを提供するためにも、肩の力を抜いてまずは関心を持つことから始めてみるといいのではないのでしょうか。

新井先生にとってカオナビは、事業領域の幅を広げる大きなきっかけだったとのこと。HR Techは、自身の強みと掛け合わせて活用することで顧客満足度を高められるツールと言えます。HR Techとひと言で言ってもさまざまな種類があるようですが、カオナビのようにユーザーとしても使いやすいツールから情報収集してみるとよいかもしれません。

### 今回ご紹介したHR Tech企業



### 株式会社カオナビ

代表者：代表取締役社長 CEO 柳橋 仁機(ひろき)  
 本社：東京都港区虎ノ門1-3-1  
 東京虎ノ門グローバルスクエア 15F・16F  
 会社設立日：2008年5月27日  
 資本金：10億6,627万円(2021年3月末時点)

カオナビ公式サイト



幹事社労士限定

# COPY コピー革命 0円レンタル

約20万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



# 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 39 回

## 広岡浅子(実業家)が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

ひろおかあさこ(1849~1919)。山城国(現京都府)生まれ。1901年、日本女子大(現日本女子大学)の開校に尽力。1902年、大同生命保険株式会社の設立に尽力。

【参考文献】(\*)「一週一信」(広岡浅子、婦人週報社、1918年12月)

(\*\*)「大同生命保険株式会社ウェブサイト」(大同生命保険株式会社)

「なにわ人物伝-光彩を放つ-(244)広岡浅子 明治期の珍しい女性実業家 三井家令嬢のプライド(大阪日日新聞 2005年12月31日付)」(ザ・プレス大阪、2005年12月)

「なにわ人物伝-光彩を放つ-(245)広岡浅子 銀行など経営に敏腕 日本女子大設立に尽力(大阪日日新聞 2006年1月7日付)」(ザ・プレス大阪、2006年1月)

### 「男子も尚企てざる冒険的事業を敢へて為したので、狂気扱ひにせられたことも度々でありました」(\*)

出所:「一週一信」(婦人週報社)

冒頭の言葉は、

**「多くの人は無謀と感じるチャレンジであっても、明確な目標と強い信念を持つ人にとっては、やりがいに満ち溢れた楽しいアドベンチャーである」**

ということを表しています。

「明治の女傑」と評される実業家の広岡氏は、若くして大阪有数の両替商だった加島屋に嫁ぎます。しかし、夫の信五郎氏は仕事よりも趣味に没頭する人だったようです。そんな夫を目の当たりにした広岡氏は、「家業がいつまでも順調とは限らない。いざというときに加島屋を守るのは自分だ」との思いを強くし、寝る間を惜しんで簿記や算術などを勉強しました。

折しも、時代は明治へと大きく変わりつつあり、両替商という事業は時代のニーズに合わなくなっていました。そうした中、加島屋では銀行経営や炭鉱経営など事業の多角化を図ります。「働くのは男性」という慣習が残っていた当時、トップを務めたのは夫の信五郎氏や男性の家族でしたが、実質的に経営を取り仕切ったのは広岡氏だったといわれています。

中でも炭鉱経営に関しては、広岡氏の経営者としての姿勢を象徴するエピソードが残っています。加島屋は購入した石

炭を輸出する事業を手掛けていましたが、うまくいかなかったため、炭鉱を買収して採掘に乗り出すことにします。しかし、こちらも計画していた採掘量を確保できず、休業を迫られました。そのような窮地にあつて、広岡氏は本店のある大阪とは遠く離れた九州の地に熱心に通い、経営の立て直しに奔走しました。石炭の採掘は危険を伴う仕事です。また、そこで働く坑夫の多くは気性の荒い人たちです。普通ならひるんでしまいそうな状況ですが、広岡氏は洋装姿でさっそうと乗り込んでいったのです。その懐には護身用のピストルを忍ばせて……。

周囲には広岡氏が怖いもの知らずと映ったかもしれませんが、堂々とした態度の裏ではピストルを忍ばせているあたり、相当な覚悟で事に当たっていたことが分かります。そうした広岡氏の覚悟が通じたのか、最初は反抗的だった坑夫たちが次第に広岡氏に理解を示すようになりました。そして、組織としての結束が強まり、ついに炭鉱経営の立て直しに成功したのです。

窮地にめげることなく挑戦し続ける広岡氏は、「七転八起」を超える、次の言葉を座右の銘とし、自らのペンネームとしても使っています。

### 「九転十起生」(\*\*)

多くの人は、失敗するリスクを避けようとします。一方、広岡氏のように大きなチャレンジをする人は、失敗することをそれほど恐れません。それは、目の前のチャレンジが1つの通過点にすぎないと考えているからでしょう。本当に成し遂げたい大きな目標は、小さな成功と失敗の積み重ねの上で達成されます。その目標を達成するために、どれだけ本気で取り組むことができるかによって、心の持ちようや具体的な行動は大きく変わってくるのです。

本当に成し遂げたい目標——それは困難な目標かもしれませんが、しかし、経営者が強い信念を持ってさえいれば、何度でも立ち上がり、チャレンジすることができます。そして、経営者が目標に向かってチャレンジし続ける姿は社員に勇気を与えます。組織に勇気が“浸透”していったとき、組織の力は高いに高まり、目標達成に向けて大きな一歩を進むことができるのです。

【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



## モデル条文・チェックリストですぐできる ポストコロナの就業規則見直しの実務

著者：成澤紀美

価格：2,970円(消費税込)

出版：第一法規

モデル条文と照らし合わせながら、自社にマッチした就業規則を策定できる！

就業規則の見直しに関する法律知識と実務のポイントについて、就業規則の条項別に解説。「モデル条文」「解説」「ポイント」「ポイント深堀り」「作成・見直しチェックリスト」のわかりやすい構成で、気になる条文をすぐ参照できる。



## 経営は人や！社員さんが笑顔になる 会社にしなさい

編著：中橋章好

価格：1,650円(消費税込)

出版：明日香出版社

本書は、中小企業の経営者のための「脱コロナ後」の人事戦略構築のために書きました。採用、OJTによる人材育成、問題社員への対処方法、未払い賃金対策など多くのテーマを取り上げています。中小企業にとっては、これまでにない、逆境が訪れてきていると言えます。人手不足、定着率の悪化、後継者不足など特に、人に関する問題が山積みです。中小企業は、大企業に比べて、場当たりの採用活動に陥りがちです。そのため、問題社員を採用することになり、会社に大きな損害を与えることや、経営の存続を危ぶまれる事態にもなりかねません。面接採用について、すぐ導入できる具体的な事例を使ってご紹介しています。どうしても、苦手な部下に対してのエンアグラムを活用したタイプ別の社員の指導方法をご案内しています。離職率を下げて、社員とともに幸せを共感できる職場を提案しています。日々の会社生活で対面する人に関するさまざまな悩みにすべてお応えする内容となっています。



## 心理職のための産業保健入門

編著：小山文彦

著：岩崎明夫、石見忠士、重山三香子、田中希実子、中村有、宮沢佳子

価格：3,080円(消費税込)

出版：金剛出版

社会保険労務士として活動していく中で、職場のメンタルヘルス対策や従業員の健康管理、治療と仕事の両立支援などに関する相談を受ける機会は少なくないと思います。

本書は、現役で活躍する産業保健スタッフ(産業医、保健師、臨床心理士、公認心理師、精神保健福祉士)と社会保険労務士が現場の生の声をふんだんに盛り込んで書き下ろした産業保健入門書です。

労働衛生管理をはじめ、ストレスチェック、多職種連携などの幅広い内容を網羅しているため、心理職だけでなく、産業保健にまつわる業務が増えてきている現代の社会保険労務士の皆さまにも参考となる一冊ではないでしょうか？



## 裁判例で紐解く 企業の安全衛生責任

著：外井浩志

価格：2,200円(消費税込)

出版：労働新聞社

労災裁判の第一人者である筆者が、労働新聞社発行「安全スタッフ」に連載している記事から69の判例を精選、各事件につき詳細に解説をしています。前著「労災裁判に学ぶ企業の安全衛生責任」の続編となりますが、本書は労災事故に限定せず、企業等の安全衛生責任が問われた裁判例を採り上げております。

企業の安全衛生責任の正しい理解に欠かせない一冊です。



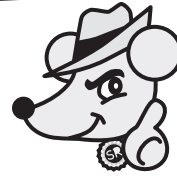
### ご紹介する書籍を募集しています

「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)

社労士業務の安心のため  
ぜひご加入ください！

# ダン・チューキチが語る

Vol.22



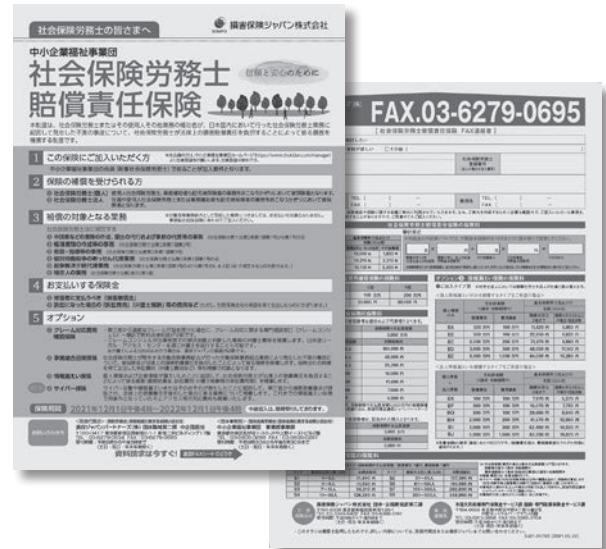
## ●損保ジャパン「社会保険労務士賠償責任保険」のお申込みが増えています！

本保険制度は、中企団が社労士業務の“安心”のために、提携企業である損保ジャパン株式会社（以下、損保ジャパン）との連携の元、取り扱いをしております。

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

また、2021年12月からの保険年度においては、特約「サイバー保険」を追加するなど、時代に即したブラッシュアップも行いながら、社労士業務の安心をお届けしております。

年度中途の加入も可能となっておりますので、詳しくは同封のチラシをご参照の上、是非とも加入をご検討ください。



## 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ると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。

# CHUKIDAN PROJECT REPORT

中企団 / 事業報告

## Report 1 『～2021年度～ 幹事紹介制度キャンペーン』へのご協力ありがとうございました。

昨年10月から12月にかけて実施した幹事紹介制度キャンペーンでは、多数の先生方のご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。おかげさまで、68名の幹事社労士のお仲間を迎えることができました。

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、現在では民間の社労士団体としては最大級の規模となる5千余名に会員登録をさせていただいております。そのことから、多くの大手企業やHR関連企業よりサービス提案の申し出をいただいております。

当事業団では、これからも幹事社労士増加体制のもと、各種業務ソフトや人事・労務関連サービス提供企業・団体と連携しながら、幹事社労士向けサービスを強化してまいります。

幹事紹介制度は継続して実施してまいりますので、皆さまの引き続きのご協力をどうぞ宜しくお願いいたします。

### 幹事紹介制度とは？

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、ご紹介くださった先生、新たにご登録された先生に2,000円分の『中企団サービスご利用チケット』を贈呈します。

※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

## 幹事社労士専用ページへのログインについて



中企団のホームページ (<https://www.chukidan.com/>)  
には、お役立ちツールが満載！是非ご活用ください！

中企団 社労士 🔍 検索

日本最大級の社労士支援団体が、先生方を強力にバックアップいたします。

付加価値向上 情報提供 ツール提供

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

様々なコンテンツをご準備しています！

- ・CUBIC資料/ビジネスレポート/らくらく助成金診断
- ・EMケイシステム商品(社労夢等) あっせん
- ・労働新聞デジタル版あっせん
- ・提携先資料(パナソニックホームズ、Dr.健康経営、さんぎょうい等)

※「ユーザー名」「パスワード」が分からない方は中企団宛にお問い合わせください。

### 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

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

##### ▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

##### ▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

##### ▶ らくらく助成金診断

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

##### ▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

産業医紹介、メンタルヘルスサービス等、業務提携先サービスがご覧いただけます。

##### ▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

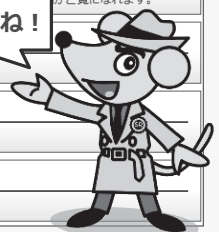
##### ▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

##### ▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね！



# 助成金対応の不安を解消!

# 恐れることはない助成金実務

～ 営業から契約・手続き、クローズまで ～

## 講師：深石 圭介 氏

中小企業福祉事業団幹事。労務管理事務所 新労社 代表。昭和43年生まれ。会計事務所等勤務を経て 現在に至る。平成16年独立後、助成金を切り口に顧問サービスの導入で実績をあげる。各種団体・業界組合等においてセミナー実績多数。日本法令DVD「65歳超雇用推進助成金」、産労総合研究所「労務事情」、その他 数誌に関連記事を執筆。著書「9訂版 雇用関係助成金 申請・手続マニュアル」（日本法令）等。



価格：4,400円  
(税・送料込)

昨今のコロナ禍で、雇用調整助成金を初めとした助成金業務は広く知られるようになりました。しかし中には、助成金業務を取り扱うことに躊躇する社労士も一定数います。一歩踏み出せない、その理由は…

- ・おカネをもとに業務を推進する後ろめたさ。失敗すると信頼を根こそぎ失う怖さ。
- ・社労士の本質はおカネでないのに、顧客との関係を定額で測られてしまう無念さ。
- ・コロコロ変わる要件。冷酷な担当者、時間のかかる支給決定など、ややこしい実務。
- ・不正受給の可能性。「企業労務の発展」目的のハズが、想定外の結果を生むのではないかという不安。

といったところです。助成金業務をやらないのももちろん一つの選択肢ですが、全面的に事務所の業務を助成金一色としなくても、要望があれば、事務所の「商品」のラインアップに加えてもいいと思うのです。開業当初、助成金営業をして事務所を軌道に乗せるのも、助成金申請をやらなくても、法改正情報等提供するだけでも大いに結構です。最近の助成金実務は、将来的な社労士の業務づくりをカバーしていることが多く、おカネの獲得の目的以外の具体的なコンサルティングにつながることも多いのです。

本研修会DVDでは、助成金業務に躊躇がある方、もしくは業務をしているものの恐れや気おくれがあつて消極的な方に向け、助成金業務に対して勇気を持てる「心構え」を皮切りに、どのように信頼を得て、顧問契約につなげていくかをお話しします。まずは総論から入り、次にキャリアアップ助成金を例に具体的な実務の進め方を解説します。また応用編として、助成金に付随するコンサル商品の例や作り方、実務の「武器」となる助成金情報の効率のいい収集方法を解説します。さらにはこういう失敗はしてはいけないというところにも言及します。

助成金業務について事務所なりの事務パターンを確立し、負担の少ない助成金による「独自の人事・労務商品」を作っていただける材料と勇気を持てるようになることを目的といたします。

(深石 圭介)

## 講義項目

- 1 助成金実務の何が怖い？恐れることはない。助成金申請の「心構え」…実務の「精神」イヤならやらない。
- 2 助成金提案を通じて顧問契約を獲得する“形態”…報酬形態と作業形態。助成金で多くの社労士業務をカバー。
- 3 具体的アプローチ、実務の進め方…ソレ来た！次々書類を繰り出して進める実務。パターン把握で疲れない。
- 4 企業とのお付き合いを長続きさせるために…助成金は感謝される業務。続くにはこの矢三の矢が必要。
- 5 情報収集・失敗談…情報はいくらでも取れる。失敗を恐れることはないが、保険は入りましょう。契約書による守りも大事に。
- 6 まとめ…社労士にとっての助成金はおカネもうけではなく、良い会社、正しい会社造りのためにやるもの。



お申し込みは会報誌同梱の「研修会DVDのご案内」をご利用いただくか  
← WEBフォームに「DVDNO430申込」と記載のうえ、お申し込みください。

<p>従業員による入社手続き 退職 氏名変更 高齢・育休・介護</p> <h2>Direct HR</h2> <p>社員が会社に スマホでらくらく申請</p>	<p>年末調整</p> <h2>eNEN</h2> <p>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!</p>	<p>作業自動化/RPA</p>  <h2>ShaRobo</h2> <p>Shalomの ルーチンワークを自動化</p>
---	---	--

社労士業務支援システムのスタンダード

# Shalom

3つのNo.1を獲得!

<p>クラウド版導入 社労士事務所 <b>No.1</b></p>	<p>帳票数 <b>No.1</b></p>	<p>年間電子申請数 <b>No.1</b></p>
---	----------------------------	--------------------------------

日本マーケティングリサーチ機構調べ [調査概要: 2021年12月期\_指定領域における競合調査]



社労士へのアクセス

<p>マイナンバー対策</p>  <h2>MYNABOX</h2> <p>『マイナンバー対策』は お済みですか?</p>	<p>公文書 離職票 労災通知書</p>  <h2>Cloud Pocket</h2> <p>社員への重要な文書は クラウドポケットで渡す!</p>	<p>人材教育 人事評価 配置・異動</p> <p>社労連連携版</p> <h2>GooooON</h2> <p>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</p>
---	---	---

※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。

セミナー情報

- # 無料オンラインセミナー
- # ご新規・検討中の方向け
- # 顧問先×社労士
- # 業務効率化

## Shalom

日程

2月18日(金)  
◎10:00 ~ 11:00


3月25日(金)  
◎11:00 ~ 12:00

4月26日(火)  
◎11:00 ~ 12:00

顧問先との  
**業務効率化と関係性強化を促進する**  
社労夢シリーズ **解説** セミナー

セミナー概要

社労士事務所2606・顧問先企業約95万事業所・電子申請340万件以上手続/年の実績のある『社労夢』をはじめ、入退社などの申請処理が「顧問先」から「社労士事務所」まで一気通貫するシステム『DirectHR』などの社労夢シリーズについてお話しします。導入システムにお悩みの方、システムの入替えをお悩みの方、お気軽にご参加ください!



**MKS 株式会社 エムケイシステム**

- 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

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号