

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2022.06 vol. 142



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—

- > 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5,500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。

～ 「ISO30414・45001・45003」を社労士のビジネスに～

社労士のビジネスチャンス到来

前号まで3回に分けて、昨今の労働環境に関して、世界的に見て何が注目されているかについて述べてきました。その内容を振り返ると、今日企業を持続的に成長させるためには、CSR（社会的責任）を十分自覚し活動することの重要性が示されています。事業活動上関係するあらゆるステークホルダーに配慮していく必要があります。

また、「環境」や「消費者」「企業ガバナンス」等は従来注目されてきましたが、今日企業活動を支える「人」に注目が大きくなっていることも示されていました。

企業価値を高める源として「人材」は最も重要な要素として位置付けられ、いかに「人材」に「投資」が行われているかが評価対象となっています。また「利益」を大きく生み出しているも「人権」に配慮を欠けば社会的評価を下げ、結果的に企業価値を毀損することになります。

従来、こうした「人」等に対する配慮はコストとして意識されていましたが、今では配慮を積極的に行い、企業価値を高め新たなビジネスチャンスを生み出し持続的に成長を実現させるという考え方が広がっています。企業における「人」に対する配慮への評価や課題の解決を支援する業務は社労士の職域です。時代は社労士にチャンスをもたらしていると言えます。

本誌139号から140号までで、非財務情報の開示義務化が進行していると指摘しました。非財務情報の中でも無形固定資産の内容や「人材」情報は重要視されます。この「人材」情報のプラットフォームになると言われている「ISO30414」で表示すべき指標の多くは、日常的に我々が企業と接して扱っている情報と関連していることは述べてきた通りです。

しかしながら、「ISO30414」を包括的に展開することはかなり厳しいと言えます。ISO30414自体、欧米型ジョブシップ制の人事制度を前提としているために、メンバーシップ型雇用に基づく人事制度の日本企業にとって評価項目・指標の内容表現に工夫が求められます。また指標自体の具体的内容が不明確と思われる部分もあり、現状では日本企業はデータ上、評価しうる形にカスタマイズすることが必要と考えています。

ただし、多くの項目・指標は組織課題を明確にしたり、優位性を表現すること等、十分活用できるので「ISO30414」に準拠した評価方法を取り入れることは、企業の「人的資本」を評価するうえで有益と言えます。

もし、今この「人的資本」の情報開示に我々社労士が全く関与しなければ、「公認会計士」や「コンサル会社」の独壇場になり、ビジネス上関わることは難しくなります。「人的資本」の全体でなくとも、この中のコアで必要な部分は我々が関与し「公認会計士」「コンサル会社」と提携して関わるのが現状ではベストと考えています。

弊社「あかつき」としては、特に「ISO30414」での開示項目の

一つの「組織の健全性、安全及びウェルビーイング」を最重点に取り組みでいきたいと考えています。以下、その具体的な内容を本誌140号でも予告していた通り、紹介いたします。

「組織の健全性、安全及びウェルビーイング」について

「組織は、従業員一人ひとり、組織、幅広い社会への影響を考慮し、健全性、安全性、福利に配慮することが重要である」とし「組織の健全性、安全性、ウェルビーイングは、従業員の健康及び福利に対する組織の投資及び優先順位についての情報である。」と指摘しています。

本項目の中で表示を求められる指標は以下の4つです。

- 1) 業務関連の傷害、事故及び疾病に関するロスタイム
 - 2) 労働災害の件数
 - 3) 労働災害で死亡した人の数
 - 4) 業務上の健康及び安全に関する研修に参加した従業員の割合
- これらの4つの指標の中にいくつかの具体的な表示すべき指標、例えば2)では災害率、3)では死亡率等が指示されています。

見ての通り、これら4つの指標では「組織の健全性、安全性及びウェルビーイング」の内容を十分満足させる表現にはなりません。そのため、本項目の情報を表示するには「ISO45001」(労働安全衛生マネジメントシステム)により「適切な方法でこの状況を記述することが望ましい」としています。「ISO45001」とは、ISO(国際標準化機構)とILO(国際労働機関)の長年の共同作業により成立、2018年3月に発行された「労働安全衛生マネジメントシステム」です。

ISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)

「労働安全衛生システムの狙い及び意図した成果は、働く人の労働に関する負傷及び疾病を防止すること及び安全で健康的な職場を提供することである。」とされています。組織の安全衛生方針に整合して、法的要求事項を満たし安全衛生の目標の達成のため継続的な改善を促すことがガイダンスとしてまとめられています。

ISOの他のマネジメントシステムと同様に、計画を立てて、運用し、パフォーマンスを評価し、改善するというSDCA(PDCA)サイクルとそれを主体的に実施する組織の関与を「支援」として、要求される事項がまとめられており、ISO45001では10箇条で構成されています。本マネジメントシステムでは、業務上による負傷・疾病等の事故を防ぐため、危険源の特定、リスクアセスメント、危険源の除去・管理、安全衛生リスクの低減が重要なポイントと言えます。これにさらに紐づく職場心理的安全についてISO45003が昨年6月に発行されました。

ISO45003について(職場における心理的健康と安全：心理社会的リスクの管理ガイドライン)

ISO45001に関連するものとして昨年6月に新たにISO45003(職場における心理的健康と安全、心理社会的リスクの管理)としてガイドラインが発行されました。

昨今あらゆる職場で「メンタルヘルス」(心理的健康安全)は最も重要な課題となっています。ISO45001は職場における安全と健康に関する基本的な安全衛生マネジメントシステムとして認証基準となっていますが、ISO45003は職場のメンタル面に限定して認証基準としてではなくガイドラインとして活用される安全衛生マネジメントシステムです。従ってISO45001と同様な10箇条の構成となっています。

「あかつき」は人の安全と健康は何ものにも優先するものであり、安全の向上は生産性を向上させるとして、2019年5月にISO45001認証をホワイトカラーとして最初に取得した事業所として活動を実践してきました。ここで得られた知見を顧客先の皆様に共有するよう進めています。

「ビジネスと人権」

「ビジネスと人権」については、世界的には「社会監査」という呼称で対象当該企業及びその企業のサプライチェーンに対して行われています。前号で紹介してきた通り、基本的にはILOの中核的労働基準、「労働者の結社の自由・団結権・団体交渉の保障、強制労働の廃止、児童労働の禁止、ジェンダー平等、雇用及び職業における差別禁止」等を「監査」するものです。手法としては、従来社労士の業界的に「労務監査」と称して企業に行ってきた労基法を中心としたコンプライアンスチェックの内容と基本的には同じで、必要な項目に応じて対応することは問題ないと考えます。「あかつき」は「社会監査」を先進的に取り組んでいる団体に参画し活動を強化しているところです。

前号で述べたように、日本において「ビジネスと人権」の監査すべき調査内容は、経産省で今夏にとりまとめをするよう進められています。最近増加している各自治体等で公契約時に実施される「労働条件審査」は、考え方からすれば、この「社会監査」の流れの一つと言えます。様々な自治体でこの取り組みが行われていることから、そろそろ公的対応として「審査」の基準を全国一律的に確立するような流れが望まれます。この点、社労士会が関わって進められれば良いと考えています。

(おわり)

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 福島 紀夫 氏 (社会保険労務士法人 あい事務所)

東京都社会保険労務士会 医療労務運営委員会委員長、東京都医療勤務環境改善支援センター協議会委員
大学卒業後、医薬品商社にて、病院およびクリニックの営業に12年間従事したのち、2000年から現職。2013年、明治大学大学院経営学研究科を修了し、経営心理学の教授の元、経営、組織、リーダーシップ理論等を学び、修論のテーマとして「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究。



●医療業界に関わることになったきっかけ

仕事をしていく中で前職に絡むケースは多いと思いますが、私もその一人で、医薬品業界に12年間身を置いておりました。私はディーラー側の営業として新規顧客の開拓や日々のルートセールスをメインとして活動していました。

診療所の先生、病院や調剤薬局の薬局長、またはその医療機関のキーマンと日々接するなかで、薬の知識は少なくとも、努力と根性でなんとか成績を上げられた時代を過ごしてきました。

しかし、早朝から深夜まで続く仕事の中で、このまま40代、50代になった自分を想像することができず、次のステップとして社労士業界にきて、はや20年が過ぎました。短くて、それでも濃い時間を過ごしたことで、今でも当時の先生方にお付き合いいただいていることが自分の誇りです。

社労士になってからも医療業界とのつながりをいただくことが多く、当時の仲間たちが顧客を紹介してくださることで仕事の幅はさらに広がっていきました。また、「医療業界に今後大きな動きがくるから、医療の労務管理をやるなら準備をしておいたほうがいい」とアドバイスをくださった大先輩の一言で、さらにつながりは強くなっていったと感じています。

今は、東京都社労士会の中で、医療労務管理支援事業特別委員会や東京都医療勤務環境改善支援センターの事業もさせていただきながら、お世話になった医療業界への恩返しのため活動させていただいています。

●医療業界の動向

医師の働き方改革の中で、時間外労働の上限規制が適用さ

れるまであと2年を切りました。医師だけでなく、医療機関全体が働き方を変えていかないとならない時が来ています。

医師や看護師など医療機関で働く方たちには「応召義務」というものがあり、正当な理由なく患者の診療の申し出を断ってはいけないという観点から、24時間体制がとられています。入院施設がある場合は夜間でも医師を置かなければならず、夜中でも通常のように患者の対応に追われることもあります。日中の診療からそのまま夜勤(当直)に入り、翌日はまた通常勤務で診療ということも多く、今もなおその姿は少なくありません。この夜勤なのか、宿日直なのかという議論は、今後ますます加速していきます。

このような状況の中、医師に関する判例や事故なども増えてきたことや、医師の時間管理の面において労働者性を問われることも多くなってきたことから、医師の働き方の見直しをする経緯につながっているといえます。

これまでは崇高な考え方のもとに進められてきた医療業界にも、長時間労働に関するメスが入ってきたということです。

●医療機関全体の業務改善が求められる

医師の長時間労働の要因には、患者やその家族への説明などの対応にも時間が取られることがあげられます。医療というサービスが過剰になったあまりに、患者の要望を広く受け、手術の説明の時間も患者や家族の都合に合わせるなどといった対応に時間が多く取られています。もちろん理解をしていただくために重要な時間ではありますが、診療時間内に説明を行うことを打ち出し、少しでも時間の削減を行うところも増えてきました。

こういった対応のために、医師の労働時間短縮に向けた取組の一つに「タスクシフト／タスクシェア」の考え方があります。令和3年4月に改正された医療法の中では、医療関係職種の業務範囲の見直しとしてコメディカル(医師と協同して医療を行う医療専門職種)の方たちの法律も改正され、タスクシフト／タスクシェアは法律でも明文化されることになりました。

医師や看護師は、予想以上に多くの事務作業や補助的業務があります。そこで、医師事務作業補助者、病棟クランク、補助者を配置し、医師が作成する書類のサポートを行ったり、患者が入院する際の書類の受け取りや病室の手配、ベッドにつけるネームプレートを用意したり、患者のベッド移動の対応を行ってもらうことで、医師や看護師が診療に専念できるというものです。

これは、まだ完全に浸透しているとは言いにくく、医師によっては任せる範囲がなかなか確定しないことなども多く見受けられるようです。しかし、診療報酬によって加算されることもあり、増加傾向にあります。

このように、医師の働き方改革は重要であるものの、簡単には解決できない問題と、見直しを行えば大きく改善されそうなことは混在しています。業務効率化という点では、民間企業と変わらない点も多くあります。民間企業では経営者が大きな旗振りをすれば改善に向かうことがありますが、同様に医療機関のトップがその先導役をどのように行うのかが大きな展開につながるといえます。

通常業務の繁忙の中で、問題点に気付かないケースや着手する時間もないこと、その医療機関の歴史や風土によることなどから、これまでの前例に左右され改善は後回しになる傾向にもあります。業務内容や手順を見直すということは大きな改革となり、見直す作業だけで余計な時間が取られるという先入観がはたらき、なかなか改革にならないということもよく耳にします。時間管理などの労務管理だけでなく、医療機関全体で病棟、外来、職種間の動きを見直すこと、チーム医療を行うためのコミュニケーション改善など、多くの改善点があります。制度設計も重要ですが、全体を俯瞰して改善を促すことが、今後私たちに求められることではないかと考えています。

●受診する側も理解を示さなければならない

これまでお伝えしたことは医療機関が変えていくことでありますが、医師の勤務負担軽減には患者にも理解をしなければ

ならない旨の定めがあります。この内容は、医療法第6条の2第3項に書かれており、国民は、医療の効率的な提供に資するよう、医療機関の業務の連携の重要性についての理解を深め、医療に関する選択を適切に行い、適切に受けるよう努力することとされています。つまり医療機関だけでなく、相互の理解があって初めて成り立つものといえます。

医師や看護師などの医療職は、患者を救う職業ではありませんが、振り返ってみると、一人のひととしての生活も考えなければならない局面であるということです。私たち受診する側が理解することで、大きな改革の一步となるが見えてきています。

●医療業界のこれから

医療機関の労務管理や人事制度などは、これからますます進展するといえます。しかし、医療機関の労務管理は特殊性があると思われがちのため、敬遠されることもあるかもしれません。

今は、様々な媒体で情報が入手できますが、医療機関の勤務環境改善についての情報は、厚生労働省の「いきいき働く医療機関サポートWeb(通称：いきサポ)」に詳しく掲載されています。医療勤務環境改善マネジメントシステムやその他参考資料、労務管理における好事例や働き方の推進についての情報など、参考になるものが多く載せられていますので、一度ご覧になってみてください。役立つ情報やヒントが掲載されています。

労働力人口が減少する中で、医療機関で働く人数も限られてきます。地域の医療を支える担い手がなくなってしまったり、組織が活性化していない医療機関で診療を受けられなくなったりしてはいけません。医療機関も変貌を遂げ、支持される、そして尊敬される医療機関であってほしいと願います。

医療機関の働き方改革は受診する側にとってはマイナスなことも考えられますが、今だけでなく、10年後の医療を支える方たちが元気に働くことができるようになることで、私たちの老後や健康が守られます。ぜひ医療機関の労務管理について苦手意識を持たずに挑戦してみたいかでしょう。

参照：「いきいき働く医療機関サポートWeb」
<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

第11回 ソーシャルリクルーティング

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きます。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。



先般、政府が就職活動に関するルールを見直し、企業がインターンシップで得た学生の情報を採用選考に使うことを2024年度以降に卒業予定の学生を対象に容認する見通しであるとの報道がありました。採用後のミスマッチを防ぐためには、求職者も企業も、できるだけ多くの情報を収集して判断することが大切です。最近ではSNSを情報収集のためのツールとして利用する求職者や企業も増えていきます。そこで今回は、企業の採用活動におけるSNSの利用について解説します。

1 ソーシャルリクルーティング

ソーシャルリクルーティングとは、FacebookやTwitterなどのSNSを利用した企業の採用活動のことをいいます。企業情報の発信や求職者からの質問等への対応、WEB面接やWEB試験の実施、内定者同士の交流の場の提供など、SNSの利用方法は、多岐にわたります。

総務省の「令和2年通信利用動向調査の結果」によると、国内のSNS利用率は73.8%ですが、20代では90.4%に達しており、就職活動を活発に行う20代の若者やITリテラシーの高い人材の採用を希望する企業にとって、SNSはターゲットにアプローチしやすいツールであるといえます。

2 メリット・デメリット

ソーシャルリクルーティングのメリットとしては、企業認知度の向上、採用選考活動解禁前における広報活動、求職者とのコミュニケーションによる信頼関係の構築、地方や海外に在住する求職者へのアプローチ機会の拡大、採用コストの削減などが挙げられます。B to Bの企業や中小企業など、企業認知度の低さが課題となる企業でも、求職者に有用な情報を地道に発信し続けることで認知度の向上が期待できます。

また、SNSを使って職場の風景や社内イベントでの社員の様子、社員目線での会社紹介など、カジュアルな情報を発信することで、求職者が企業風土を理解しやすくなり、親近感を持ちやすくなります。さらに、投稿に対するコメントやリアクションも可能であり、企業もSNS上での求職者とのやり取りや投稿内容などから、求職者の人柄やポテンシャルなどを把握することができます。

求職者サイトへの広告掲載には数十万円単位のコストが発生しますが、無料のSNSを利用することで採用コストを大幅に削減できるため、ソーシャルリクルーティングは中小企業にとっても有効な採用活動であるといえます。

他方、デメリットとしては、企業と求職者のやり取りが第三者から丸見えになることや、企業が発信した情報に不適切な

内容が含まれていたり、求職者への配慮に欠ける発言があった場合に、炎上が起こりやすいことなどがあげられます。炎上が発生すると、企業の信用や評判を落とすこととなり、応募者の減少や内定辞退の増加を招くことになりかねません。企業の人事部が発信する情報は往々にして「上から目線」との批判を受けやすいので、注意を要します。

3 実施にあたっての留意点

ソーシャルリクルーティングを効果的に実施するためには、炎上リスクを伴うことを理解したうえで、次のようなリスク対策が必要とされます。

① 目的を明確にして計画的に取り組む

SNSの種類は多く、各々特徴があります。たとえば、機能面で見た場合、Facebookは「繋がる」こと、Twitterは「情報を拡散する」ことに優れています。また、利用率で見た場合、Facebookは30代から50代の利用率が高く、Twitterは20代から30代の利用率が高くなっており、20代の女性の場合はInstagramの利用率が高くなっています。

このようにSNSの種類ごとに特性や利用率が異なるため、採用目的で活用するにあたっては、誰にアプローチしたいのか、何をしたいのかなどを明確にしたうえで、目的に合ったSNSを選択することが大切です。

② 運用ルールを定める

企業のソーシャルメディアの利用方針を示すソーシャルメディアポリシーや、採用活動に伴い取得する個人情報の取扱いに関する方針を示すプライバシーポリシーのほか、求職者が企業の採用専用サイトを利用する際の利用規約などを作成して利用するSNSに掲載するなど、運用ルールを明確にしておくことがトラブル防止につながります。

③ 担当者を教育する

ソーシャルリクルーティングの業務を担当する従業員向けの運用マニュアルを作成し、研修を実施して、実施目的や運用ルール、過去のトラブル事例の他、採用活動にかかる法的規制などについて周知しておく必要があります。

④ トラブル発生時の対応を決めておく

トラブルが発生した際に即時に対応できる体制を平時から整えておくことが大切です。

(つづく)

【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 (2022/02)

顧問先を 増やそう!



宮城県 細川 正智 氏
細川社会保険労務士事務所

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

開業までの経緯について

今年の4月で開業19年目を迎えました。以前は旅行業界で働き、その後は旅行関係の専門学校の職員として担任や授業を受け持ち、就職指導などを行っていました。

社労士を目指すきっかけは、ワーキングホリデーでオーストラリアに1年間滞在していた時、「働き蜂」などと呼ばれる日本人の働き方が気になったことです。帰国後、働き方といったことに興味を持ち始めた私は、なんとなく社会保険労務士を目指し、数年後に資格を取得。元々独立心が強かったので、迷わず独立しました。

経営者目線になってきたのは、開業してからです。正直なところ、「経営者のために頑張りたい」と目指していたわけではなく「独立したい、お金を稼ぎたい」と邪念だらけでした(笑)。

今は、実務を行い、経営者の方々と接していく中で、「中小企業経営者を支え続ける」が弊所の理念となっております。

「震災」「コロナ禍」「戦争」と数々の災いを乗り越え、地域の雇用を守り抜く中小企業の経営者を支え、私も弊所の職員も報酬を頂戴しやりがいのある仕事をさせていただき、幸せになることが事務所の目標です。

中心としている業務

社労士業務を全般的に行っていますが、その中でも特に重要だと考えているのが、基本業務の社会保険や労働保険の手続き、給与計算です。顧問契約をした場合は、必ず先ず就業規則の作成または見直し、労働条件通知書の作成、労使協定の整備等を行います。また、これまでの賃金台帳、出勤簿をチェックし、それらを整備することが弊所の基本業務と考えており、実践しております。これには数か月～1年程度かかる時もありますが、そこまでしっかりやっておくと、お互い安心してその後の業務を進めて行くことが出来ます。

また、就業規則を作成または見直しをした場合は、最後に、私が立ち合って、従業員説明会を行い時には私が説明を行います。これらの事を愚直に行っているためか、顧問契約を解除されることがほとんどないのが弊所の特徴かもしれません。

職業紹介事業の併設

そのほかには、平成30年に併設する「街角の就職部」で職業紹介の許可を取得し、採用のお手伝いをしております。

現在も非常勤講師を続けていることから、卒業した学生達が会社を退職し、私のもとへ相談に来ることがあります。話を聞き相談にはのってあげるものの、学校の就職部は現役の学生を優先せざるをえず、結局は自分で次の道を探すしかありません。そんな彼ら、彼女らの次のステップのお手伝いをしたい、それが「街角の就職部」の原点です。

また、昨今の労務における問題点や課題点は多岐にわたりますが、その中で社会保険労務士として中小企業経営者のために何が出来るのかを自問したところ、多くの経営者から毎日のように話がでてる「人」、特に「採用」の課題に取り組むことが出来るのは、私なのではないかと考えるようになりました。経営者は人を採用したものの希望する人材と違う、労務トラブルに発展するというケースも数多くあります。そんなことでは、人を採用するのも臆病になってしまいます。

そこで「街角の就職部」は、しっかり面接を行って、経営者の希望する人材を紹介していきたいと考えています。また、求職者に対しては、労務管理がしっかりした安心できる会社をマッチングすることを使命としていきます。

中企団の活用

中小企業福祉事業団の高度化事業のツールは大いに活用させていただいております。

ホームページに、「ナレッジストア」の入り口を作り、全顧問先にIDとパスワードを配布しご利用いただいております。また、「自動更新コンテンツ」や「らくらく診断シリーズ」も掲載しております。

月1回の社労士NEWS(「簡易版事務所案内」)、年1回の「助成金ガイドブック」の配布、CUBIC(高度化事業により20%OFF)や「ビジネスレポート」も利用させてもらっており、顧問先サービスに役立っています。貴重な研修会DVD(すべて無料提供)を沢山いただいているのに観きれていないのが残念ながら反省点ですが、これからもツールの充実を期待しております。

医師が代表を務めるため

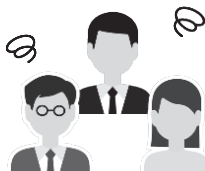


顧問先企業へ安心してご紹介いただけます！

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（囑託）	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？

社労士の先生方向けに、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

法令改正最前線

第61回 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」 報告書

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、3月30日に厚生労働省が公表した「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書を取り上げます。この報告書の中には、労働基準法の労働条件明示ルール等の改正につながる具体的な提言が含まれており、今後の展開（労働政策審議会での審議等）が注目されます。

1. 報告書公表に至る経緯

本検討会は、①いわゆる無期転換ルール（労働契約法18条）の見直し、②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、厚生労働省労働基準局長が7名の学識経験者の参集を求めて開催したものです。2021年3月24日から本年の3月17日まで、計13回の検討会で議論を積み重ね、その成果を報告書として取りまとめ、3月30日に公表するに至りました。

2. 報告書の重要ポイント

検討会報告書の重要ポイントのうち、将来の法改正に向けての提言に相当する部分をピックアップし、紹介します。

〈無期転換ルールに関する見直し〉

・無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

労働者が無期転換ルールを理解した上で、無期転換申込みの判断ができるよう、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項（法15条1項、則5条1項）として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務づけるのが適当であるとしています。

・無期転換前の雇止め等

紛争の未然防止や解決促進のため、①更新上限の有無及びその内容について、労働基準法上の労働条件明示事項である「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」（法15条1項、則5条1項1号の2）の中に含まれるものとすること、②いわゆる「雇止め基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）の中に、最初の契約締結より後に更新上限を新た

に設ける場合には、労働者の求めに応じた上限設定の理由説明を義務づけるとする条項を追加することが適当であるとしています。

・無期転換後の労働条件

無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均等について、労働契約法4条を踏まえて使用者に無期転換後の労働条件について考慮した事項の労働者への説明を促す措置を講じる（たとえば、いわゆる「雇止め基準」の中に条項を設ける）ことが適当であるとしています。

〈多様な正社員の労働契約関係の明確化等〉

・労働契約締結時の労働条件の確認

予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働基準法15条による労働条件明示（以下、「15条明示」という）の対象に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当であるとしています。

・労働条件が変更された際の労働条件の確認

変更後の労働条件の書面確認の必要性に鑑み、労働条件の変更時も15条明示の対象とすることが適当であり、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約締結時に書面による明示の対象とされている労働条件が変更されたとき（①就業規則等の変更により労働条件が変更されたとき、②元々規定されている変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が考えられるとしています。

3. 今後の見通し

今後は、この検討会報告書を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会で、法改正を意識した審議が行われることになると考えられます。省令や告示の改正が中心になるでしょうが、労働条件変更時にも労基法15条が機能することになるとすれば、「法律」の改正も必要になってきます。その場合、最速でも、来年の通常国会での審議になると考えられます。

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19回

社会保険の適用拡大

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。

短時間労働者の健康保険・厚生年金保険への加入要件を拡大する法改正は、従業員数の多い企業から少ない企業へ段階的に拡大する方向で順次行われています。

2016年10月に施行された前回の改正を振り返りつつ、2022年10月施行の改正に備えます。

◆一連の改正の経緯

過去の改正とこれからの改正の内容を整理します。

施行日	改正内容
2016年10月1日	従業員数501人以上の企業への適用拡大
2017年4月1日	・従業員数500人以下の企業で、労使合意があった場合は、任意特定適用事業所として適用対象となることが可能に ・国、地方公共団体は規模にかかわらず適用
2022年10月1日	従業員数101人以上の企業への適用拡大
2024年10月1日	従業員数51人以上の企業への適用拡大

従業員数のカウント方法は、適用拡大前の通常の被保険者数でカウントを行い、法人であれば同一の法人番号を有する全事業所単位で、個人の場合は個々の事業所単位でカウントします。

◆2016年10月施行の改正

2016年10月施行の改正は、大きく分けて二つありました。従来からあった「短時間労働者への適用基準の明確化」と「従業員数501人以上の企業への適用拡大」です。

◆4分の3基準の明確化

通常の労働者より労働時間が短い者が被保険者となる基準については、1980年に出された「内かん」により定められており、その内容は下表の左欄のとおりでしたが、あいまいな部分があったため、右欄のとおり明確化されました。

2016年9月まで	2016年10月から
1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね4分の3以上	1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上
就労形態や職務内容等を総合的に勘案して常用的使用関係にあると認められる場合は被保険者として取り扱うことができる	(廃止)

◆従業員数501人以上の企業への適用拡大

以上の「4分の3基準」を満たしていない者であっても、従業員数が501人以上の企業に勤めている者については、下記の要件すべてを満たした場合に被保険者とするものとされました。

- ①週所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が88,000円以上であること
- ④学生でないこと

②の要件については、雇用期間が1年未満であっても、
・雇用契約書に契約が更新される旨または更新される可能性がある旨が明示されている場合
・同様の雇用契約により雇用された者について更新等により1年以上雇用された実績がある場合
については、要件を満たすこととされました。

◆2022年10月施行の改正

2022年10月施行の改正も大きく分けて二つの改正として捉える必要があります。「被保険者となる勤務期間要件の改正」と「従業員数101人以上の企業への適用拡大」です。

◆被保険者となる勤務期間要件の改正

すべての被保険者について共通の被保険者資格の適用除外要件のうち、勤務期間要件が下表のとおり改正されます。

2022年9月まで	2022年10月から
2ヶ月以内の期間を定めて使用される者	2ヶ月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者

この改正により、雇用契約の期間が2ヶ月以内の場合であっても、下記いずれかに該当するときは、要件を満たすこととなります。

A：就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

B：同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

ただし、A、Bいずれかに該当するときでも、契約を更新しないことにつき労使が合意しているときは、雇用契約の期間を超えて使用されることが見込まれないものとして取り扱われとされました。

◆従業員数101人以上の企業への適用拡大

2022年10月から従業員数が101人以上の企業へ適用拡大が行われることとなりますが、その要件について整理すると下表のとおりとなります。

	2022年9月まで	2022年10月から
①	週所定労働時間が20時間以上であること	(同左)
②	雇用期間が1年以上見込まれること	「2ヶ月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者」でないこと
③	賃金の月額が88,000円以上であること	(同左)
④	学生でないこと	(同左)

②について、適用拡大の対象が否かの判断要件の一つである「1年以上継続使用要件」は廃止となりますが、被保険者共通の適用除外要件である「2ヶ月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者」であるか否かを判断の要素の一つとして考慮することとなります。

◆今後の流れ

2022年10月に適用拡大の対象となる見込みの企業については「特定適用事業所該当事前のお知らせ」として、日本年金機構から下表のとおり通知が送付される予定です。

通知が行われる時期	通知が行われる要件	
	対象期間	被保険者数の要件
2022年8月頃	2021年10月～2022年7月	被保険者の総数が100人を超えた月が左欄の対象期間のうち5ヶ月以上ある場合
2022年9月頃	2021年10月～2022年8月	

編集長の 気ままに労働雑感

第4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。

～運転者の休息時間は9時間？11時間？～

2022年3月25日刊行「労働新聞」メールマガジン No.478 より

厚生労働省の労働政策審議会の作業部会はこのほど、バス、ハイヤー・タクシー運転者に関する労働時間等改善基準告示改正に向けた報告を取りまとめました。運送業で脳・心臓疾患による労災支給決定件数が多いことから、過重労働防止対策として告示見直しに向けた検討を進めていました。報告では、バス、タクシー(日勤)ともに現行告示によって「勤務終了後継続8時間以上」と定めている1日の休息時間について、「勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする」へ見直すことが適当としました。

作業部会では当初、厚労省がEU規則を参考に「原則11時間」とする案を示していましたが、使用者側から、朝夕の通勤ラッシュなど交通需要への影響が大きいため反対が相次いだため、最終的に現行よりも1時間長い9時間を下限とする一

方、11時間を努力義務としました。

労働者の疲労回復などの観点から「原則11時間」とする案に賛同していた労働者側は取りまとめ内容を受けて、「11時間以上与えるよう努めることが基本、との表現となっているため、『休息時間が9時間以上あれば良いんだ』という理解にならないよう、厚労省には事業者への周知をお願いしたい」と要望しました。

休息時間について厚労省担当者は、「11時間は努力義務ではあるが、まずは11時間の確保に努めることを大原則として捉えてほしいとの思いから、『基本』という表現を付けた。事業者にはその意味を理解して対応してもらいたい」と話しています。

厚労省の周知活動によって「11時間以上」がどれだけ浸透していくか、今後の動向を注視したいと思います。

～偽装一人親方の撲滅を～

2022年3月17日刊行「労働新聞」メールマガジン No.477 より

建設業における時間外労働の罰則付き上限規制の施行まで2年余りとなるなか、国土交通省において、社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂に取り組んでいます。「偽装一人親方」問題への対処が目的です。

個人事業主である一人親方は法令上、発注者側には社会保険に加入させる義務がないうえ、働き方改革関連法に基づく年次有給休暇の取得義務や、時間外労働の罰則付き上限規制が適用されません。そのため、一部の建設企業では規制逃れを目的として、労働者である技能者を一人親方にする「偽装一人親方化」の動きがみられます。国交省では、下請指導ガイドラインの改訂などを通じて、偽装一人親方化に歯止めをかける考えです。

現在改訂作業を進めている下請指導ガイドラインでは、一人親方の定義を明確化したうえで、下請企業が一人親方に對

して再下請契約を締結している場合の元請企業の役割・責任を明らかにする予定です。元請企業はその役割・責任として、就業時間の拘束の有無や依頼に対する諾否、指揮監督状況などを項目とする「働き方に関する自己診断チェックリスト」の活用を下請企業に促して、一人親方にふさわしい働き方になっているかどうかを確認します。チェックリストで確認した結果、雇用労働者に当てはまる働き方をしている人や、10歳代の一人親方、経験年数3年未満の一人親方に発注している下請に対しては、その人との雇用契約の締結のほか、社会保険の加入と法定福利費の確保を促すこととします。

本来労働者として保護されるべき人が、働き方も変わらないまま企業側の都合で「事業主」として扱われることがあってはなりません。下請指導ガイドラインの改訂によって、建設業における一人親方の適正化が進むことを期待しています。

～従業員を守る姿勢示して「安心感」醸成～

2022年3月10日刊行「労働新聞」メールマガジン No.476 より

厚生労働省はこのほど、顧客などからの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に対して企業が適切に対処できるようにするため、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成しました。カスハラを想定した事前準備から、実際に起こったときの対応までのポイントを示しています。

不当・悪質なクレームなどのカスタマーハラスメントは、従業員に過度に精神的ストレスを感じさせ、業務のパフォーマンスを低下させるなど、従業員に対して大きな影響を及ぼします。被害を受けた従業員において頭痛や睡眠不良、精神疾患、耳鳴りといった健康不良が生じるケースや、現場対応への恐怖心のために配置転換や休職、退職に追い込まれてしまうケースも考えられます。

同マニュアルでは、事前準備の第一歩として、事業主の基本方針・基本姿勢を明確化し、従業員に周知・啓発するよう促しています。そのほか、被害者である従業員のための相談対応体制の整備、対応方法や手順の決定、悪質なクレームなどへの対応に関する従業員教育・研修などに取り組むべきとしてい

ます。

悪質なクレームなどが実際に発生した際は、事実関係を正確に確認したうえで、企業が決めた対応方針に基づいて行動するとともに、速やかに従業員への配慮の措置を行う必要があるとしました。たとえば、暴力行為などの被害を受けている場合は現場監督者が顧客対応を引き継ぐことで安全を確保し、メンタルヘルス不調の兆候がある場合には産業医などを通じたアフターケアを行います。

従業員が日頃から安心して業務に従事し、能力を発揮できるようにするためには、マニュアルが示したポイントのうち、「カスハラから従業員を守る」という事業主の基本方針・基本姿勢を明確化し、それを従業員に対してしっかり伝えておくことが特に大切だと思います。常識の範囲を超えるような要求・言動を受けたら一人で抱え込まずに積極的に周囲に相談することや、カスハラが発生した際に企業が講じる配慮措置の内容なども併せて周知しておく、従業員の安心感の醸成につながるのではないのでしょうか。

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

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、



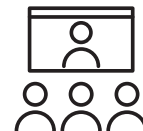
実務相談室のご利用

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

中小企業福祉事業団あっせん商品

※中企団幹事社労士様には月額課金のあっせん価格をご用意しています。詳しくは株式会社エムケイシステムまでお問い合わせください。

社労士事務所に必要なシステムが
オールインワンで揃う電子申請クラウドシステム

Shalom

クラウド版導入
社労士事務所数
No.1

帳票数
No.1

年間電子申請数
No.1

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]

このようなお困りごとはありませんか？

- ✔ 毎月、給与支払期日に追われている
- ✔ 事業所や従業員の情報管理が一元化できていない
- ✔ 申請システムや給与システムの連携が大変
- ✔ 顧問先へのサービスを向上させたい

そのお悩み... **Shalom** が全て**解決**します！

機能一覧

 手続進捗管理	 基本台帳	 社会保険	 雇用保険被保険者	 労働保険
 事務組合	 電子申請	 報酬請求	 労災給付	 給与計算

Shalomプランのご案内

HOUSE PLAN	BASIC PLAN	LIGHT PLAN
ハウスプラン	ベーシックプラン	ライトプラン
30,500 円/月	20,500 円/月	10,500 円/月
<ul style="list-style-type: none"> ✔ 手続きの進捗を一括管理したい ✔ 顧問先アプリで顧客拡大したい ✔ 顧客新規開拓のツールを探している ✔ 大規模顧問先に対応したい 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ これから従業員が増える ✔ 複数人で業務を行うことが多い ✔ 事務組合を設立または設立予定 ✔ 顧問先アプリを利用してみたい 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ 開業したばかりの事務所 ✔ 電子申請ソフトを検討中 ✔ 一人で業務を行うことが多い ✔ 初めて業務ソフトを利用する

※料金は全て税別表記です。

Shalom
(社労夢)

ご検討の方向け

実施中

ロングランキャンペーン

Long Run Campaign

「社労夢」導入の「初期費用」をキャンペーン価格でご提供！



キャンペーンのお申し込み
詳細はこちら！

キャンペーン
ページ

<https://bit.ly/3wnzNSl>

※中企団幹事社労士様は、お手数ですがお申込みの際、フォームのメッセージ欄に「中企団幹事社労士」とご入力お願いいたします。

まずはお問い合わせください。
期限間近

今すぐ導入したい！

キャンペーン

Campaign #1



【キャンペーン適用条件】

2022年6月末日までに

ご契約いただける方限定！

社労夢
【ハウスプラン】

初期費用 /
150万円

▶ 120万円



社労夢
【ベーシックプラン】

初期費用 /
10万円

▶ 5万円



社労夢
【ライトプラン】

初期費用 /
5万円

▶ 0円



※料金は全て税別表記です。

じっくり検討したい！

キャンペーン

Campaign #2



【キャンペーン適用条件】

キャンペーンページより

メルマガ登録いただいた方

限定で、上記キャンペーン#1を

2023年3月末日まで延長！

メルマガ登録deお得&情報収集！

今だけのキャンペーンはもちろん、イベントや最新のセミナーなど今知りたい情報を配信中！

メンテナンスなどの重要な情報も配信していますので、登録しておくことで情報が入手できます。

※キャンペーン期間中（2023年3月末日まで）社労夢メールマガジンのご登録を継続していただくことが条件です。

※すでにメルマガ登録済みの方もキャンペーンページよりお申し込みください。

※過去に、配信停止した方はキャンペーンページから登録いただくと、配信停止を解除し、メールマガジンの配信を再開いたします。



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

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～

最終回…^{ちてんたい てんちひ}地天泰と天地否に学ぶ、ニューノーマル時代の社労士の在り方

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 ^{まこと}(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。

新型コロナのパンデミックに終息の兆しが見えてきた一方、今度はロシアのウクライナ侵攻で世界情勢が不安定さを増しています。次々と危機が訪れる不確実な時期を私たちはどう考えればよいのでしょうか？

最終回は「地天泰」と「天地否」の名言を紹介し、ニューノーマル時代に向けた社労士の役割をまとめます。

平らかなものにしてかたむかざるはなし

「地天泰」と「天地否」は、「天」と「地」が対になっている卦です。地天泰は安泰で平和な時。逆に天地否は暗黒で閉塞した時を表します。

「泰は小往き大来たる。吉にして亨。(中略)すなわちこれ天地交わりて万物通ずるなり。上下交わりてその志同じきなり。内陽にして外陰なり、内健にして外順なり、内君子にして外小人なり、君子は道長じ、小人は道消ゆるなり」 (地天泰)

(現代語訳)

安泰とは、陰(小人)が消えて行き、陽(君子)が復ってくる。吉はいうまでもなく、ものごとは通っていく。下にある天の気は上に向かい、上にある地の気は下にいく。そして天地が交わり、万物は通じていく。上に立つ者、下でしたがう者の心が交わり、志を同じくする。外柔内剛の君子が多くなり、小人は去っていく。

(「超訳易経『陰』」(竹村亜希子 著・新泉社)より。以下同じ)

地天泰は易経の中でも理想の卦の1つです。会社の立場でたとえると「地」は陰で従業員、「天」は陽で経営者となり、陰と陽が和合して物事が通じていきます。ポイントは地(従業員)を前に、天(経営者)を後ろに置いていることです。ちょうど、逆ピラミッド型の組織図やサーバント・リーダーシップの概念を思い浮かべると、地天泰の言わんとする意味が理解できると思います。

しかし、同時に時の作用を鑑みれば、永遠の安泰や幸福がありえないことも地天泰は教えています。

「平かなるものにして破かざるはなく、往くものにして復らざるはなし。艱しみて貞にすれば咎なし」

平らかなもので傾かないものはなく、往くものは必ず帰ってきます。だからこそ、うまく行っている時に「乱」を忘れず、先手先手の危機管理に心を尽くせと教えています。これはBCP(事業継続計画)にも通じる話です。

日本は長寿企業の数で世界一の国という調査研究がありますが^(※)、多くの老舗企業には地天泰に近い理念が息づいています(興味のある方は「扇四呉服店」の家訓などを検索してください)。

「泰」の教えを甘く見ると、いつのまにか正反対の「否」の状態へ時が進行していきます。

「否はこれ人にあらず。君子の貞に利ろしからず。大往き小来たる。(中略)すなわちこれ天地交わらずして万物通せざるなり。上下交わらずして、天下に邦なきなり。内陰にして外陽なり、内柔にして外剛なり、内小人にして外君子なり、小人道長じて、君子道消ゆるなり」 (天地否)

(現代語訳)

泰平がかたむき、塞がれた暗黒の時が来るのは人でなしの仕業である。君子の正論は通らない。小人がはびこり、君子は追いやられてしまう。天地の交わりが絶たれ、なにも生まれぬ。上に立つ者、下でしたがう者がまったく相容れず、天下には国さえない状況になる。内柔外剛の小人がはびこり、君子は去っていく。

天地否の「否」には、祝詞を入れた箱に人類的に蓋をして天との交信を断つ意味があります。それは「人でなしのやることだぞ」と言うのです。

経営者は私利私欲に走り、従業員も自己保身にエネルギーを費やします。真っ当なコミュニケーションは無くなり、組織は衰退します。

しかし、「窮まれば変ず」の原則どおり、人はそんな酷い状態に嫌気がさし、「泰」へ向けて動き出します。つまり、「泰」になるのも「否」になるのもそれは人間次第なのだと言っています。

ニューノーマル時代の社労士の仕事は、組織を「否」から「泰」へ向かわせること

現在は全世界的に天地否の時代です。日本の企業も「否」の状態の会社が多いでしょう。ただ、私は「否」が窮まりつつあるように思っています。それは、自然災害、感染症、そして戦争までが自分事として目の前に迫る中で、新しい秩序、まさに「泰」へ向かうニューノーマル社会を人間は渴望し始めていると感じるからです。

これからの社労士がやるべきことは、各企業のニューノーマルのあるべき姿をデザインし、組織を「否」から「泰」へ安定させるための支援を行なうことです。

たとえば、経営者は自社を「地天泰」であると都合よく考えがちです。労使トラブルが起きて初めて内実が「天地否」であったと知るケースもあります。そのような目に見えづらいギャップに経営者が気づくための仕組み作りやリーダーシップのサポートも業務の領域に入ってくると思います。

先生方のますますのご活躍をお祈りしております。

(おわり)

※「世界の長寿企業ランキング、創業100年、200年の企業数で日本が1位」(日経BPコンサルティング2020年3月18日)

⇒https://consult.nikkeibp.co.jp/shunenjigyo-labo/survey_data/11-03/
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。

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
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

活躍する隣接士業～中小企業診断士

第35回

EC(ネット通販)を活用して販路拡大に取り組みましょう



中小企業診断士
尾亦 周平氏

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。

EC販売の基本

前号では、EC市場の概況からECサイトの種別についてお伝えしました。本号ではECに取り組みにあたり重要な3点をお伝えします。1点目は、「ECの本質はリアル店舗と同じ」であり「顧客の購買行動」から仮説を立てて、ECサイト上のページ作りなどの施策を考えることです。

2点目は、「4つの顧客属性」に対して、「3つの施策」を考えることです。自社が行っているアクションの位置づけが、どの顧客属性に対して、どの施策なのかを「意識しながら」業務を行うことが高い成果に繋がります。

3点目は、「事業全体視点でEC事業を考える」ことです。ECを事業の全体戦略における「戦術の一つ」として捉え、全体最適の視点で人・モノ・金という限られたリソースをECに配分することが重要です。

1. 本質はリアル店舗と同じ

ここで「デジカメ」の購入を希望する顧客を想定して、リアル店舗・ECそれぞれの購買行動を考えてみましょう。

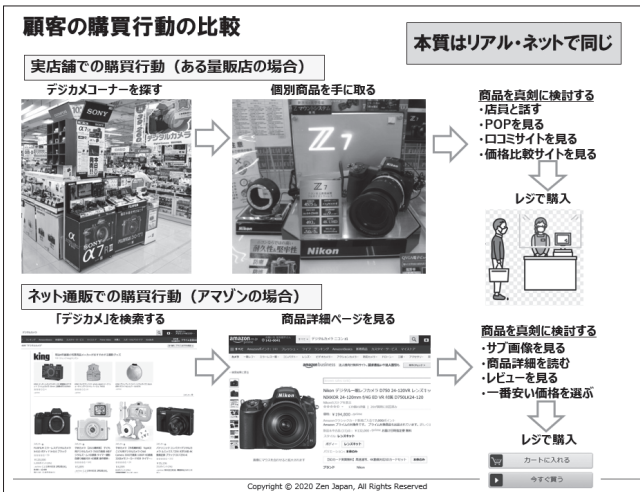
〈リアル店舗の場合〉

- ①「デジカメコーナーを訪れる」
- ②デジカメコーナーで「気になった商品を手に取る」
- ③店員と会話、展示商品のPOP(Point of Purchase)で「情報収集する」
- ④スマホで第三者からの口コミである「レビューを見る」
- ⑤納得してから「購入する」

〈ECの場合〉

- ①「「デジカメ」を検索する」
- ②検索結果から「個別の商品ページを閲覧する」
- ③サブ画像でスペックなどを「情報収集する」
- ④第三者からの口コミである「レビューを見る」
- ⑤納得してから「購入する」

顧客の購買行動の比較(筆者作成)



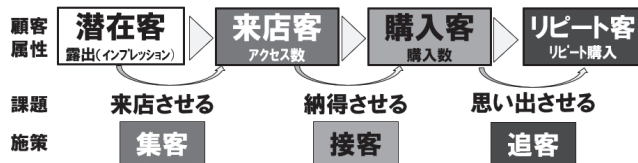
このように、購入場所はECサイトでも、人間の本質的な購買行動はリアル店舗と変わりません。「自分ならリアル店舗でどう購入するか」をイメージしながらECサイトを設計することが効果的です。

2. 「4つの顧客属性」と「3つの施策」

顧客の属性は、下図の通り「潜在客」→「来店客」→「購入客」→「リピート客」の4つに分かれ、各属性に対して「集客」→「接客」→「追客」の3つの施策が存在します。

集客を行い「来店してもらう」。接客で商品を説明して「(納得して)買ってもらう」。追客を行い、一度購入した顧客に「リピート購入してもらう」という流れです。

■4つの顧客属性と3つの施策(筆者作成)



2-1. 「集客」

「集客」について基本的な考え方を説明します。集客の位置づけは、漠然と欲しいものがあったとしてもそれを意識していない「潜在客」に、声をかけて来店してもらうことです。集客の方法は①SEO(Search Engine Optimization: 検索エンジン最適化)、②口コミ/マスコミ、③広告の3つに大別されます。

①SEO

SEOは一言で言うと、「検索結果の上位にコンテンツが表示される」ようにすることです。Googleなど検索エンジンの検索結果で、自社のページが上位に表示されることで、来店してもらう機会を作ります。例えば、Googleで「パソコン」と検索した際、約21.5億件の検索結果が出てきます(2022年5月16日時点)。その中で、実際に「潜在客」に読まれるのは1~2頁目に表示される「検索結果上位」の情報であるため、上位に表示されることが重要です。

検索エンジンのアルゴリズムが日々進化する中、SEO対策は専門の会社がある程、奥深いものです。ただ、基本的な考え方として「自社が提供するコンテンツが、検索エンジンの意向に沿っているか？」を考えることが最も重要です。検索エンジンの意向とは、例えば「Googleが掲げる10の事実(https://about.google/philosophy/)」でも示されている通り、「ユーザーに焦点を絞る」ことです。具体的には、ユーザーが探している「有益な情報を提供する」、画像や動画を使用して「コンテンツを分かりやすく伝える」、「スマホなどモバイル端末に表示対応している」、「Webサイトの反応速度が速い」など、「顧客目線で役に立つことを愚直に行うこと」が検索エンジンから評価され、検索結果の上位表示に繋がります。

② 口コミ／マスコミ

インスタグラム・ツイッターなどのSNSを活用した発信で口コミを作ることができれば集客の強力な武器になります。特に狙ったターゲットに対して、「共感」してもらえる内容・有益な情報を提供することで、拡散される可能性が高くなります。又、「学び」・「笑い」などの要素も拡散されやすいです。企業アカウントは無機質な投稿になりがちですが、人の気配・雰囲気を出し出すことで情報が拡散されやすくなります。尚、SNSはツイッターのリツイート機能をはじめとした拡散力が高いメディアですが、炎上のリスクも孕むため、運用面での注意も必要です。

費用はかかるものの、外部の「インフルエンサー」を活用して情報の拡散を狙うこともできます。又、PR TIMESなどのプレスリリースを使い、提携する大手メディアを通じて自社商品・サービスを周知してもらうことも可能です。

③ 広告

様々な種類がある広告ですが、クリック課金式の「リスティング広告」をご紹介します。例えばGoogleで「パソコン」と検索した際、検索結果の上部に、[広告]と表示される商品が該当します。(22年5月16日時点はレノボ・日本HPの商品が表示されます)。

リスティング広告のメリットは、検索結果の上部に表示されるため、多くのユーザーに露出することです。そして、ユーザーが求めている情報が含まれていれば、クリックして来店してもらえる可能性が高くなります。又、グループでは一日1,000円から予算設定できることも魅力です。広告文・入札するキーワード、配信時間などの設定をリアルタイムに調整することができるため、費用対効果が思わしくなければ、設定を変えて改善するアクションをすぐに行うことができます。

尚、集客では、上述の基本的なSEO対策を行った上で、自社でのSNS発信、プレスリリース、広告等の(投入時間も含めた)費用対効果を確認しましょう。どの集客法が自社に最適かを検証する視点が重要です。

2-2. 「接客」

「接客」は来店客に対して、説明して納得してもらい、買ってもらおうための施策です。接客を考える上で、「店舗コンセプト」の明確化が重要です。「どんな顧客」に対して、自社が「何故選ばれるべきか」を言語化しましょう。店舗コンセプトが売り場・店舗紹介・導線などの「店構え」や、商品ラインアップなどの「品揃え」に跨る共通メッセージとなります。

商品の説明を行う上で、「BEAF」という視点で商品紹介・ストーリーを作っていくと効果的です。BEAFとは4つの英単語の頭文字で、「Benefit: 顧客に対するメリット」「Evidence: メリットの客観的な根拠」「Advantage: 他社に対する優位性」「Feature: 商品の特徴・スペック」という4点を伝えていくことで、納得されやすい説明となります。

又、写真・動画を効果的に使うことが、「接客」の質を向上させることに繋がります。米マイクロソフトの研究チームによれば、現代人の集中力の持続時間は「8秒」です(因みに、金魚の集中力は、なんと9秒)。又、「画像情報は文字情報の6万倍の速さで伝わる」というデータもあります。

販売員がいないECサイトでは、サイト上の商品ページだけで顧客に商品・サービスの良さを伝えなければなりません。その為、自社が伝えたいメッセージを、画像・動画を使って効率的に伝えることが重要です。

2-3. 「追客」

「追客」は事業収益を最大化させる観点で非常に重要です。理由は、追客のコストは、新規顧客の集客コストの1/5と費用対効果が高いためです。新規顧客に買ってもらうことも大事ですが、既存客に継続して購入してもらい、LTV(Life Time Value: 顧客生涯価値)を最大化することが事業収益に直結します。

追客には「種まき」・「育成」・「刈り取り」の3ステップがあります。ここではメルマガの事例で考えてみましょう。

「種まき」は、関係作りとも言い替えられます。まずは顧客からメールアドレスを入手してリストを構築します。その上でメルマガを送付する際には、タイトルやレイアウトにも工夫を凝らすことが必要です。情報が溢れる時代に、「メルマガは読まれない」ことを念頭に、読者の気を惹く言葉やタイトルを入れながら、如何にクリックして読んでもらうかの工夫が重要です。

次に「育成」の段階では、顧客との関係構築が重要になります。「種まき」をして、顧客と繋がることができても、買ってもらえる関係性を築けなければ意味がありません。そこで、顧客への有益な情報発信に加えて、店の拘り・雰囲気、店長の人柄などを伝えましょう。ECではパソコン・スマホ上で買い物が完結する為、ショッピングが機械的・無機的になりやすい特徴があります。「人の温もり」を伝えることが他店との差別化に繋がります。

「種まき」・「育成」ができれば、最後に「刈り取り」をしましょう。顧客の背中をそっと押していくためのイベントを企画して、購入を促進します。「30個限定」や、「本日限り」といった、限定性・緊急性を感じさせる内容を考えることがポイントです。

これまでご紹介した「集客・接客・追客」の「3つの施策」を効果的に運用するために大事な点を追加で3点お伝えします。

1点目は、自社の行うアクションが、どんな顧客属性に対して、どんな施策なのかを「意識しながら」業務を行うことです。人・モノ・金のリソースが限られている中で成果を出すためには、目的を明確にした上で、焦点を絞って施策を実施することが重要です。

2点目は、「接客」の体制を整えた上で、「集客」することです。(順番が逆ではない)。WEB業界では「穴の開いたバケツに水を入れる」という比喻を使いますが、いくら広告費を投じて「集客」しても、「接客」が弱ければ購入に至りません。投資対効果を高めるためにも接客の体制づくりが重要です。

3点目は、閲覧数・購入数などの目標数値(KPI)を決め、数値を振り返りながら、PDCAを回すことです。ECでは閲覧数・購入数・購買転換率(=成約率)など、多くの事象を数字で把握することが可能です。その為、施策の効果を数字で確認して、施策を改善し続けることが重要です。

3. 事業全体で考える

自社の全体戦略に基づいて、ECを活用することが重要です。ECはあくまで「売り場」であり、事業活動における「戦術」の1つです。市場トレンド・競合他社などの「外部環境」をしっかり理解し、自社の強みで差別化できる・強みを発揮できる(顧客に価値提供できる)と判断した上で、ECに取り組みしましょう。どんなに良い商品であると思っても、ターゲット顧客が求める「価値」を提供できなければ売れないのは、リアル店舗もECサイトも同じことです。

又、ECという売り場を作り、運営するのはあくまで「人」です。社長が「ECをやるぞ」と号令をかけ、若手の担当者が指名されたものの、社内の命令系統や権限・責任が不明確な状態で、EC担当者が組織で孤立するケースが見受けられます。業務負荷を踏まえて、組織でEC担当者を支援する体制が重要です。

必要に応じて外部リソースを活用することも有効な手段です。業務の棚卸を行った上、自社のリソースで出来ない業務(例:商品リサーチ・写真撮影・カタログ製作など)は費用対効果を鑑みながら「外注」することも選択肢の一つです。

4. 最後に

EC市場の拡大が謳われる中で『EC難民』に陥っている事業者の方と面談した際、本稿で説明した内容をお伝えすると、表情が明るくなる方が多いです。本稿の内容を、実例も交えながら研修・セミナー等を通じて広くお伝えすることで、EC事業に腹落ちして取り組む事業者が増えるよう、微力ながら貢献できればと考えております。

(おわり)

Zen Japan株式会社 代表取締役

中小企業診断士 尾亦 周平

『ECに強い事業再構築コンサルタント』

【①ネット通販】【②国際化】【③公的施策活用】の3つの切り口で中小事業者の支援活動を行う中小企業診断士。

①アマゾンジャパンを経て、ネット通販を自社で行う現役プレイヤー
②ダイキン工業のミヤンマー事務所長を含む、9年間に亘る海外駐在経験 (TOEIC930)

③事業再構築補助金など補助金申請支援で80%以上の採択実績(22年2月時点)

当社HPはこちら : <https://zenjapan.co.jp/>

株式会社ゼロオペ(古田土会計グループ) × 株式会社デジジャパン インタビュー 従業員260名 顧問先3,600社超の古田土会計グループが導入した クラウド勤怠システムタッチオンタイムとは？

[Touch On Time ユーザー・パートナー]



株式会社ゼロオペ
代表取締役社長 松本 毅 様



株式会社ゼロオペ
取締役税理士 塩澤 史彦 様

株式会社デジジャパン(以下、DJ社)：株式会社ゼロオペ様の会社概要と業務内容について教えてください

松本社長：当社の母体は古田土会計グループです。業務内容は、①月次決算書、②経営計画書の2大サービスを軸としてお客様に財務と税務のコンサルティングを行っております。グループ全体としては、社員数は260名、顧問先様は3,600社前後で、税理士法人古田土会計以外に、社会保険労務士法人エムケー人事コンサルティング(29名(パート含)、顧問先様450社超)があり、労務サポート(就業規則作成や労務相談)も行っております。また、税理士法人、社労士法人以外にも事業承継の協会を立ち上げ、中小企業の業務改善事業(バックオフィス部分)をスタートさせました。

DJ社：御社の立ち上げの経緯について教えてください。

塩澤様：2017年頃、古田土会計グループ内に「働き方改革課」という部署が立ち上がりました。世の中に働き方改革という言葉が、はやり始めた時期ですね。その時、お客様から販売管理ソフトなど、様々なシステムに関する相談がありました。まずは顧問税理士に相談といったスタンスなのだと思います。会計の事であれば我々の専門分野のため相談に乗ることができそうですが、販売管理ソフトなどの相談については専門外のため対応することが難しい状況でした。ただ、我々は「日本中の中小企業を元気にする」といった理念を持っているため、お客様からの相談にも対応できるようなサポートはできないかと思い、「働き方改革課」という部署を立ち上げて、お客様の相談を受ける体制を設けることにしました。おかげ様でお客様へもだんだんと浸透し始め、今後の需要増加に対応するべく、新たに別会社として立ち上げることとなりました。

松本社長：ここ1~2年でアウトソーシング(財務・労務・給与計算など)の需要も増えてきており、特に若い経営者の方々からの需要を強く感じます。新たに人を採用して課題解決を行うのではなく、仕組み(システム)で解決しようという時代の流れでしょうか。

DJ社：顧問先様へのデジタル化支援を始められてみていかがでしょうか？また取り組みのメリットも併せて教えてください。

松本社長：生産性を高めていくという観点で申し上げますと、お客様からいただく資料を紙やアナログな形でいただくと、転記作業や事務所側の作業ミスにもつながる可能性もあり、効率が悪いと感じます。給与や労務管理などはクラウドを活用することで事務所の生産性が高まり、そこで得たノウハウなどをお客様に提供することによってお客様の業務効率化へもつながると考えております。テレワーク需要もあるため、データでのやりとりは簡易的で利便性が高いです。

塩澤様：まず、お客様は業務効率化のツールを自分である程度調べられております。これに適合あるいはそれ以上の提案ができない事務所は今後淘汰されていく可能性があるとは思っています。お客様へデジタル支援を行うことで対価を考えることもありますが、サービス自体はパッケージ化が非常に難しく、100社あれば100通りのやり方で支援しなくてはならないと思っており、収益化の難易度は高いです。ただ、お客様の業務効率はあがってくるため、その後のやり取りなどもクラウドなどを活用することになります。結果、事務所側の効率化へもつながってきます。クラウド勤怠管理システム「タッチオンタイム」のパートナーになったのは、このような背景があったからなんです。

DJ社：タッチオンタイムのパートナーとして6年間活動されてみていかがでしたか？

塩澤様：すでに20~30社導入いただきましたがお客様の反応は上々です。給与計算までうまく流し込めて効率化になっているとお声をいただいております。

DJ社：全国で勤怠を提供しているメーカーが約100社あるなかで、なぜタッチオンタイムを選択されたのでしょうか？

塩澤様：ざっくりばらんに申し上げますと、一人300円の価格はちょうどいいと思っています。300円の中で勤怠管理や有給管理、シフト管理も入っているので機能も充実していますよね。また、勤怠サービスを提供している大元の会社がしっかりしているかどうか判断の一つになります。勤怠システムのサービスは給料計算にも関わってくるためサービスの継続が必要不可欠です。その点、御社は寺岡精工のグループ会社ということもあって安心して導入に踏み切れました。

また、独自開発のタイムレコーダーも、初期投資を抑えたレンタルプランもいいですね。
 トライアル時点から受けられる御社の電話サポートも充実していると思います。つながりやすく、チャットのみでないのもいいですね。

DJ社：つまり、タッチオンタイムは、①価格面、②機能面、③サポート体制、④独自の端末、⑤サービス継続能力。これらをベースに判断され、導入したということでしょうか？

塩澤様：はい、自社(230名)での導入後は、お客様の勤怠の効率化も併せて提案できそうだと判断いたしました。

DJ社：弊社の独自開発タイムレコーダー(購入やレンタルプラン)やしっかりとした専任スタッフが導入当初から丁寧に電話サポートする体制は、弊社の強みの一つでもあるので、評価いただきありがとうございます。

松本社長：土業事務所内でも勤怠システムを導入したいといったニーズは増えております。事務所内での効率化にも取り組もうとしていますので、職員の勤怠管理としても活用できます。

DJ社：なるほど、事務所内を効率化することは顧問先様への提案機会も増えますね。ちなみにタッチオンタイムで管理をされる前は何で時間管理されていたのでしょうか？

松本社長：働いた時間を各自Excelで自己申告していました(笑)。「働き方改革」ということもあり、残業を減らしていこうという事務所方針が掲げられましたが、実体がよくわからなかったので、まずはクラウド勤怠システムをいれて効率よく管理しようという話しになりました。当時、複数社選定しておりましたが、最終的にタッチオンタイムで管理することが決定しました。

DJ社：打刻方法は何を利用していましたか？

塩澤様：当時はタッチオンタイムレコーダーにICカードをかざして打刻しておりました。このICカードは入退室用としても利用する予定でしたので、カード1枚で併用できるメリットもあり導入しました。



■タッチオンタイムレコーダー

現在は運用方針が変わり、より正確な勤怠実績を把握するために、各個人のPCのログイン・シャットダウンで自動打刻が可能でセキュアログインという方式に変更しております(PC稼働時間の確認可能)

日	月	年	時刻	勤務状況	勤務時間	休憩時間	残業時間	合計時間	備考
2021	12	21	08:00	出勤	00:00	00:00	00:00	00:00	
2021	12	21	17:20	退勤	09:20	00:00	00:00	09:20	

■セキュアログイン

DJ社：タッチオンタイムをお客様に提案していく上で、何か工夫されていらっしゃることはございますか？

塩澤様：シンプルにあれこれやりすぎないで、「まずは時間管理をしてみませんか？」とお伝えしております。またお客様の現状はケースバイケースですので、決まった形の提案はないですが、情報提供として時間管理していない会社様へは労務トラブルなどの発生リスクもお伝えすることはあります。

DJ社：古田土会計グループさん自身が「タッチオンタイム」で勤怠管理していると説得力がありますね。

塩澤様：それはすごいですね。お客様にたまたま質問されるので、自社でも活用しているお話しやデモも見せると導入がスムーズに進みます。

DJ社：デジジャパン社に何か期待される点はございますか？

松本社長：勤怠システムの導入ニーズは必ずあります。ゼロオペとしては、お客様の業務フローの見直しやヒアリングを行う際、いざ導入となった場合はサポート体制がネックになってしまうと、あまり広がりがない気がしますので、今後も導入後のサポート体制を強化していただけることを期待しております。

DJ社：今後の御社の方針等を教えてください。

松本社長：ゼロオペはバックオフィス(会計、労務管理、給与計算等)の問題解決をしていき、より本業に注力していただけるような環境を整えてあげていきたいと考えております。土業の方にも「どうやって生産性を上げていくか」といった事例も情報提供できればと考えております。

塩澤様：勤怠管理や給与計算はルールが決まっている話なので、土業の先生方はここをコンサルして収益化していくことはできると思います。我々はデジタル支援を行っていくことが大事ということを啓蒙し続けながら土業の方に対してもお役立ちできればと考えております。今、会計事務所支援塾Factoryがあり、今後社労士事務所向けに広げていくことも検討しております。

記事提供：株式会社デジジャパン

今回ご紹介したHR Tech企業



株式会社デジジャパン

代表者：代表取締役社長 平井英孝

本社：東京都港区台場2-3-1

トレードピアお台場22F

会社設立日：2000年11月1日

提供サービス：クラウド型勤怠管理システム「タッチオンタイム」

タッチオンタイム
紹介サイト



? 経営のヒントとなる言葉

著名な経営者や歴史上の人物の名言・格言

第
41
回

堤康次郎(西武グループ創業者)が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

つつみやすじろう(1889~1964)。滋賀県生まれ。早稲田大学卒。1932年、武蔵野鉄道(現西武鉄道株式会社)に経営参加。

【参考文献】(*)「心に響く名経営者の言葉 決断力と先見力を高める」(ビジネス哲学研究会(編著)、PHP研究所、2008年7月)

「私の履歴書 経済人1」(五島慶太、杉道助、堤康次郎、新関八洲太郎、原安三郎、松下幸之助、山崎種二、石坂泰三、出光佐三、伊藤忠兵衛、大谷竹次郎、高碇達之助、遠山元一、日本経済新聞社、2004年6月)

「堤康次郎」(由井常彦(編)、由井常彦ほか(著)、エスピーエイチ、1996年4月)

「苦闘三十年」(堤康次郎、三康文化研究所、1962年6月)

「人のやらぬこと、やれぬことのみをやった」(*)

出所:「心に響く名経営者の言葉 決断力と先見力を高める」(PHP研究所)

冒頭の言葉は、

「他人がまだ手がけていないことだからこそ、そこに大きなチャンスがある」

ということを表しています。

第一次世界大戦を契機に日本が好景気に沸いた当時、工業化と都市化が進み、会社に勤務するビジネスパーソンが増えました。これらの層は中産階級と呼ばれ、より豊かな生活を求める風潮が色濃くなっていました。

堤氏は、このような動向をとらえ、中産階級のために土地開発をはじめとするサービスを提供するべく、長野県の軽井沢に着目しました。

軽井沢は上流階級を対象とした高級別荘地でしたが、堤氏は、中産階級を対象とした新しい別荘地開発に取り組むことを思い付き、軽井沢の沓掛(くつかけ)区の土地を買収して道路・水道・電話の敷設にとりかかりました。

堤氏は多額の資金を投じて土地を整備し、別荘の分譲を開

始しました。こうして、大正期に始まった軽井沢の開発は昭和期に入って完成し、現在の軽井沢の原形となりました。

また、堤氏は、軽井沢の開発と同時に箱根の開発にも着手し、強羅に広大な土地を取得して本格的な箱根開発に乗り出しました。その後、湯河原、三島、伊豆半島にまで開発を拡大し、駿豆鉄道株式会社(現伊豆箱根鉄道株式会社)を買収しました。

軽井沢から箱根へと、別荘地・観光地の大規模開発を推進してきた堤氏は、後に東京の郊外地において、住宅地を主とした総合的な土地開発に着手し、鉄道から流通、不動産、ホテルなどからなる西武グループの礎を築きました。

堤氏は、大学在学中からさまざまな事業を手がけてきましたが、結果的にはほとんど成功しませんでした。これらの失敗から、「有利と思われる事業は、既存の有力企業が支配しているため、いくら努力しても成功することは難しい」ということを痛感しました。後に、堤氏は次のような言葉を遺しています。

「他人がいいぞといたり、うまく儲けた話を聞いて、あわてて手をつけると、もうそのときは手遅れだ。いつまでも柳の下にドジョウがいるわけではない」

事業で失敗を重ねるうちに、堤氏は「自分は生きていく値打ちのない人間だ」とまで考え、思い悩みました。

こうした苦悩の中、堤氏は、まだ誰も手がけていなかった「中産階級を対象とした土地開発」という分野に使命を見出したのです。

既に誰かが手がけている事業を始めるのは易しいことです

が、その分、既存勢力との激しい競争があり、成功の可能性は低くなります。しかし、まだ誰も手がけていない事業に取り組むことは、困難ではあるものの大きな成功の可能性を秘めています。ときにはあえてリスクをとり、未知の分野に挑戦することが重要なのです。

【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

Panasonic
Homes & Living

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。

収益を得ながら悠々と暮らす、賃貸併用住宅。



Vieuno **LUGALOS**

賃貸併用住宅 [ビューノ・ルガロ S]

誕生

繰り返し襲う地震に耐え、変形を抑える **制震重鉄ハイブリッド構造**

超高層ビルの構造技術を応用し、制震耐力壁と重量鉄骨の柱を組み合わせたパナソニック ホームズの制震重鉄ハイブリッド構造。斜材部に「アタックダンパー」を採用した耐力壁「アタックフレーム」が揺れを低減し、建物の損傷を抑えます。優れた制震技術で、入居者の生命と暮らし、オーナーさまの資産をしっかりと守る構造です。

制震耐力壁	斜材部	重量鉄骨柱	室内が広く使える	
		<p>板厚6mm、80mm角の重量鉄骨柱(1・2階)は建物をしっかりと支えながらも、無駄な柱型が出ないため空間を広く確保できます。(2階の一部の柱を除く)</p>	<p>一般的な重量鉄骨柱の間取り例</p> <p>柱型が出てくる 部屋が狭い...</p>	<p>当社の間取り例</p> <p>部屋が広がる! 柱型が出ない!</p>
<p>当社の重量鉄骨の柱を組み合わせた構造は、室内に柱型が出ません。</p>				

※当社では鋼材の板厚が6mm以上のものを「重量鉄骨」、6mm未満の場合は「軽量鉄骨」としています。建物全体では構造計算に基づきさまざまな厚みの材料を使用し、主に1、2階の柱、制震耐力壁の斜材等で重量鉄骨材を使用。なお、その他の部位では軽量鉄骨も使用しています。

ご紹介先さまが
ご契約に至った場合

請負契約金額の**3%**をご紹介料として進呈!

*請負契約金額5,000万円未満の場合

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

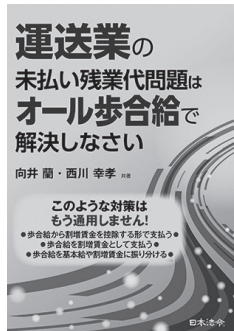


運送業の未払い残業代問題は オール歩合給で解決しなさい

著：向井蘭・西川幸孝
価格：2,860円(消費税込)
出版：日本法令

2020年3月の国際自動車最高裁判決後、トラック運送業で割増賃金支払いをめぐるトラブルが増えました。そして、2022年4月からの賃金の消滅時効延長によりさらに増えると見込まれています。加えて同一労働同一賃金への対応も必要とされますが、これらの問題に対応するには、より生産性の高い働き方をするドライバーに報いることができるオール歩合給制度の導入が有効と考えられます。

本書では、制度変更に同意を得るための説明の工夫や、新制度および経過措置の設計の仕方や運用のポイントを、具体的な例を交えてわかりやすく解説しております。



パートさんがグンとやる気を出す本

著：川越雄一
価格：1,650円(消費税込)
出版：standards

本書は主に主婦層のパートさんを“その気”にさせ、働き続けたいと思わせることに主眼をおいています。パートさんが定着するうえで重要となる採用時、労働時間・休日・賃金、有給休暇、扶養家族、福利厚生、職場の雰囲気、そしてキャリアアップのしくみの7つに分け、「30」の即効ノウハウを手取り足取り解説し超実践的な内容になっています。どれもパートさんにとって関心が高く、小さな会社でもすぐに実践できるものばかりです。パートさんに“やる気”を出してほしいと願う経営者や管理者、人事担当者の相談相手である社労士さんに、ぜひ目を通してもらいたい一冊です。



過労死・ハラスメントのない社会を 電通高橋事件と現在

著：川人博・高橋幸美
価格：1,760円(消費税込)
出版：日本評論社

元電通社員の高橋まつりさんをご記憶だろうか。あの事件を契機に過労死は大きな社会問題となり、「働き方改革」も進んだ。しかし、コロナ禍の今も、被害者の人生を奪いかねないほどの過労やハラスメントは続いている。本書は、あのとき何があったのかー聡明で前向きでコミュニケーション能力も高かったまつりさんがどう追い詰められてしまったのか、川人弁護士がどうやって歴史的な合意を勝ち取ったのか、残された遺族の思い、そして、今後どうすればこういう問題をなくしていけるかを、具体的に明らかにする。

本年4月から中小企業にもパワハラ防止法が施行され、昨年は労災認定基準も改訂された。労務・人事担当者は必読。



社労士事務所のDXマニュアル

著：林雄次
価格：2,420円(消費税込)
出版：中央経済社

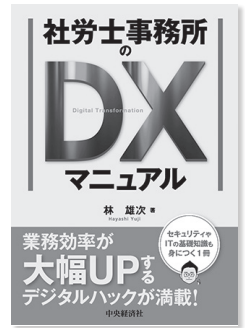
そうか！この手があったか！最小手数で最大効率アップのデジタルハック技！

社労士事務所はもちろん、士業事務所、フリーランスの方にも、DXや効率化のコアや土台となる考え方を展開。改善欲を刺激される一冊。仕事の非効率の原因、盲点を顕在化し、ボトルネックを外して新時代のスマート&質高い成果へ。

社労士・行政書士・中小企業診断士・情報処理安全確保支援士etc 150超の資格を持つ資格ソムリエ林先生の圧倒的知見があなたを新たな世界観へ導きます。

読後、もう同じではいられない！業務効率を大幅アップしたい、バリバリ目標実現派はもちろん、まだこれからという方にも。

自信を持ってお勧めできる、具体的にわかりやすく実践的なアイデアが満載です。



ご紹介する書籍を募集しています

[CHUKIDAN BOOKS INFORMATION] コーナーでは、出版された著書を幹事社労士の皆さ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)

業務知識の仕入れのため
ぜひご視聴ください！

ダン・チューキチが語る

Vol.23



本コーナーでは、ダン・チューキチが「中企団の取り組み」について、ご紹介いたします。

●研修会アップロード配信

幹事社労士の先生方やその事務所職員の学習機会の創出のために多彩なテーマで研修会を収録し、アップロード配信をしております。ライブ配信とは異なり、2週間程度の期間のうちに、好きなタイミングで視聴できることも魅力です。

配信準備が整い次第、ご登録いただいているメールアドレスに視聴用のURLとパスワードをご連絡しておりますので、ぜひ受講してみてください！

※無料で受講できるのは、定期研修会のみとなります。幹事社労士高度化事業にご協賛いただくと、特別研修会も視聴いただけます。

※メールアドレスを登録していない先生は、中企団ホームページ「登録変更」ボタンより登録の連絡をお願いいたします。



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 「らくらく助成金診断」の更新が完了しております。

中企団の「らくらく助成金診断」は、お客様に簡単なアンケートにお答えいただくだけで、受給可能性のある厚生労働省の助成金について「結果レポート」が出力できるサービスです。

その「らくらく助成金診断」の本年度版への更新が完了しました。

本年度の助成金は、雇用調整助成金の影響により全体的に縮小傾向ではあるものの、ラインナップはおおむね変わっておりません。コロナ禍からの立て直しを図りながら、近年の法改正などに対応する取り組みを進める企業にとっては、ありがたい援助となることでしょう。ぜひ、本ツールを顧問先や見込先の企業への案内にご活用いただければ幸いです。



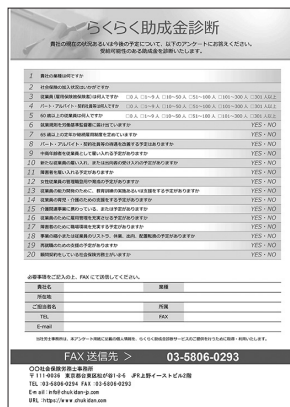
診断無料・相談無料
らくらく助成金診断

貴社が受給できる可能性のある助成金を簡易診断！
診断後も任せて安心！
労働環境も整備！

らくらく助成金診断サービスとは？
簡易アンケートに回答いただくだけで貴社の現状である
業種・業態・従業員数・労働環境・福利厚生について簡易診断することができ、
受給可能な助成金（厚生労働省の助成金）について簡易診断することができ、
労働環境も整備！

診断後も安心
受給申請の手続きは助成金によって異なりますが、
厚生労働省の助成金は申請書類が多岐にわたるため、申請書類の作成・提出は
大変な作業です。診断結果を参考に、申請書類の作成・提出は
スムーズに行えます。また、診断結果を参考に、申請書類の作成・提出は
スムーズに行えます。また、診断結果を参考に、申請書類の作成・提出は
スムーズに行えます。

サービス提供
簡易アンケートに
お答えください



らくらく助成金診断

貴社の現状を簡単に診断し、受給可能な助成金を診断いたします。

質問事項	回答
1. 貴社の業種は以下のいずれかですか？	YES/NO
2. 貴社の従業員数は以下のいずれかですか？	YES/NO
3. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
4. あなたの会社が、労働環境を整備していますか？	YES/NO
5. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
6. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
7. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
8. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
9. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
10. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
11. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
12. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
13. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
14. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
15. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
16. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
17. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
18. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
19. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO
20. 貴社の労働環境は以下のいずれかですか？	YES/NO

お申し込み先：FAXにてお申し込みください

業種	業態
製造業	
流通業	
サービス業	
その他	

FAX送信先 > 03-5806-0293

〇〇社会保険労務士事務所
〒111-0035 東京都港区新橋1-10-6 新上野イーストビル6階
TEL: 03-5806-0294 FAX: 03-5806-0293
E-mail: info@chukidan.jp URL: http://www.chukidan.com



株式会社 〇〇商事 御中

らくらく助成金診断

結果レポート

〇〇社会保険労務士事務所
〒111-0035 東京都港区新橋1-10-6 新上野イーストビル6階
TEL: 03-5806-0294 FAX: 03-5806-0293
E-mail: info@chukidan.jp URL: http://www.chukidan.com



産業雇用安定助成金

貴社の現状を簡単に診断し、受給可能な助成金を診断いたします。

診断結果

貴社の現状を簡単に診断し、受給可能な助成金を診断いたします。

業種	業態
製造業	
流通業	
サービス業	
その他	

お申し込み先：FAXにてお申し込みください

業種	業態
製造業	
流通業	
サービス業	
その他	

FAX送信先 > 03-5806-0293

〇〇社会保険労務士事務所
〒111-0035 東京都港区新橋1-10-6 新上野イーストビル6階
TEL: 03-5806-0294 FAX: 03-5806-0293
E-mail: info@chukidan.jp URL: http://www.chukidan.com

Report 2 損保ジャパンの「社会保険労務士賠償責任保険」は 年度替わりをきっかけに、中途加入のお申し込みが増えております！

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

「良く考えた結果、やはり保険料を安く抑えたい」
「今まで加入していなかったが、この機会に加入したい」
という先生方のために、中途加入のお申し込みを随時受け付けております。

中途加入の方法、その他ご質問がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい！

- お申し込み：随時受け付けております。
- 保険期間：毎月20日がお申し込み・保険料払込締切日となり、
保険期間は翌月1日午後4時～2022年12月1日(木)午後4時までです。
- お問い合わせ先：損保ジャパンパートナーズ株式会社 団体職域第二部 中企団担当
TEL：03-6279-0654 FAX：03-6279-0695 MAIL：medical@sjpt.co.jp
- 資料請求：中企団 事業部 事業課
TEL：03-5806-0298 MAIL：info@chukidan-jp.com

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、雇用調整助成金を始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。一步踏み出せない、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が、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か? 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。続くには二の矢三の矢が必要。
- 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。

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

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

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!

クラウド版導入
社労士事務所数
No.1

帳票数
No.1

年間電子申請数
No.1

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
の
No.1

社労夢にして早よカエル



マイナンバー対策

MYNABOX

『マイナンバー対策』は
お済みですか?

公文書 離職票 労災通知書

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

GooodON

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。



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

システムの導入や、入れ替えでお悩みの方必見!
社労士の規定業務を効率化する
社労夢シリーズ全7製品を簡単解説

日程

7月20日(水)
◎ 11:00 ~ 12:00

セミナー概要

クラウド版社労士支援システム導入事務所数No.1の『社労夢』をはじめ、WEB
年末調整システム『eNEN』やマイナンバー管理システム『MYNABOX』など社
労夢シリーズ全7製品をご紹介します。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!

申込・詳細はこちら



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