

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2022.10 vol. 144



CONTENTS

- ＞ 人的資本経営の流れと社労士の必須の実務対応
- ＞ 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」
- ＞ メンタルヘルス不調による休職・復職対応
- ＞ 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
- ＞ 世界の中の日本を見る際のデータの正しい解釈方法
- ＞ CHUKIDAN Books Information
- ＞ 中企団事業報告

幹事社労士5,500名のネットワーク



CHUKIDAN

人的資本経営の流れと社労士の必須の実務対応

第2回

2023年法改正は大部分が人的資本関係です！
必須で対応が求められる「人的資本経営」支援実務と背景の理解



松井 勇策 氏 社会保険労務士・公認心理師・WEBエンジニア

(人的資本関係の資格)GRIスタンダード修了認証 ISO30414 リードコンサルタント
フォレストコンサルティング経営人事フォーラム代表 (<https://forestconsulting1.jp>)
東京都社労士会 先進人事経営検討会議 議長・責任者／一般社団法人人間能力開発機構 評議員

名古屋大学法学部卒業後、株式会社リクルートにて組織人事コンサルティング、のち経営管理部門で法務・ITマネジメント・東証一部(当時)の上場監査等を行う。社労士・公認心理師の資格取得後に独立。
人的資本経営の導入コンサルティングほか、IPO労務監査・人事制度整備支援・IT/広報関連の知見を生かしたブランディング戦略等を専門にしている。また、パーソナリティ心理学について大学院等で研究中。適性検査やエンゲージメントサーベイなどアセスメント開発の受託開発等も複数行っている。

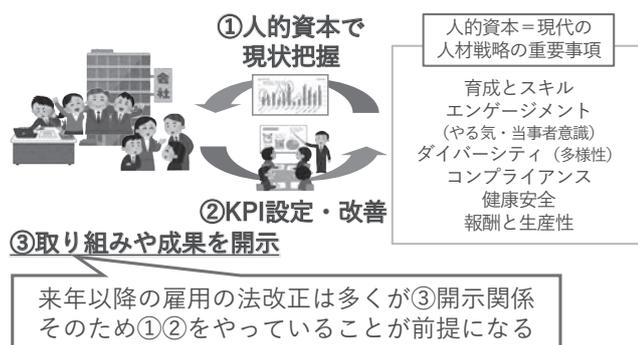
1. 人的資本の流れと社労士業務との繋がり

前回の記事では「人的資本」について、社労士の業務領域であり、かつ業務の中心に位置づけられ、また社労士のビジネスチャンスに繋がる様々な機会が既に豊富にあるものと言えるということをお伝えしました。

列挙した機会のひとつである、雇用関係の法改正や制度改正は、人的資本経営のコンセプトである分析や開示などを基調としたものばかりになってきており、社労士にとって理解することが強く求められる分野であると言えます。

人的資本経営とは「企業の人材戦略を多様な指標で分析改善(これが人的資本)し、開示する経営手法」ということを指します。簡単に図示すると、改めて以下のようなイメージです。

■人的資本経営のイメージ



特に今後の雇用関係の法改正や制度改正については、人的資本経営と一体的に実施することが不可欠と思われるため、その背景や経緯をお伝えするとともに、顧客への提案方法の概略を解説します。

2. 人的資本関係の法令・政策の全体像と位置づけ

政府から2022年6月に発表された「新しい資本主義のプラン

ドデザイン及び実行計画]を見ると、今後の政策全体の流れや計画がわかります。また、社労士の実務に大きく関係する、雇用関係の法令や制度と、全体を包括する人的資本の考え方で書かれています。「新しい資本主義」の政策の根本は、個人・企業・行政の全てが「社会課題の解決と経済成長を同時に実現する」形で課題と施策を決め、実行してその成果を公開していくということであると述べられています。これが「人への投資」の領域では、「人的資本について分析・把握し、課題を設定し解決し、開示する」ということとなります。これが人的資本経営です。

法令や制度としては、以下のように雇用関係の法令として「男女の賃金差」や「育休取得状況」、「副業方針の公表」、「健康経営の強化」など様々な施策が行われます。また、任意の指針として、人的資本に関するいくつかの開示項目や取り組みが推奨されています(前掲、人的資本経営イメージ図の「人的資本」とほぼ同じです)。ほか上場企業には一定の項目の有価証券報告書への記載が義務化されます。以下にまとめます。

〈人的資本に関する法令・制度の一覧〉

1. 雇用関係の法令や制度で定められる項目

(全企業対象、人数要件があるものもある)

- ・男女・正規/非正規社員の賃金差の開示義務
- ・副業・兼業についての情報の開示義務
- ・男性社員の育児休業取得率の開示義務
- ・健康経営の強化と健康情報のより強化された開示(義務ではなく任意)
- ・中途採用比率の開示義務(既に施行)
- ・育成・リスキルの強化についての政策の強化

2. 有価証券報告書での人的資本関係の情報開示を義務化

(上場企業対象)

2022年7月末時点の検討状況では、人的資本として社内環境整備指針・人材育成指針、ほか多様性等を記載することになっている。

3. 企業の任意の方法や様式で人的資本経営と開示を行う指針

- ・人材版伊藤レポート(1と2.0)で、人的資本に基づいた経営の考え方が掲げられている。(大企業的な内容が目立つが全企業向け)
- ・「人的資本可視化指針」でダイバーシティ・エンゲージメント・スキル…の人的資本情報の課題設定と開示方法が提示された。(資本市場重視だが全企業向け)

3. 法令や制度を意識して、社労士が行うべき企業への支援のあり方

前項の最初にある、「雇用関係の法令や制度で定められる項目」が、厚生労働省が関係している法改正です。つまり、**2023年にかけての法改正は人的資本経営に関連するものばかりが予定されていると言えます。**

注意しなくてはならないのは、**これらの法令や制度について、人的資本経営との関係性は主に内閣府や経産省の政策資料に書かれているということです。**つまり、実務の全体像を理解するためにはそれらの情報まで見る必要があるのですが、**巷の解説では、今までのように厚生労働省の資料のみを参照して、人的資本の説明が抜けてしまっているものが散見されており、そのような解説を参照すると実務が不完全になってしまいます。**たとえば、男女の賃金差の開示で、人的資本経営に基づくダイバーシティへの方針が定まっていなければ、開示のコメントで方針を書くことができず、法令の順守が不十分だとすら言えます。情報を判別し、このような点まで理解して対応する必要があります。

具体的な方法論や課題・提案をまとめたものが下記の表です。「2. 法定開示／制度開示」に書かれたものは、人的資本の制度と関連して開示が要請される内容となります。これ以外にも、法改正としては育児休業関連の開示義務や、既に施行されている中途採用比率の開示義務もありますが、大企業に適用された義務であることから、本表においては割愛し、中小企業で対応の可能性が高いもののみ記載しました。また、()については、今回の法改正ではなく外部への開示事項でもありませんが、社内や社外への開示の色彩があり人的資本経営と関係が深いものです。

これらについて、「3. 課題設定の視点」に書いてあるような内容の検討を、法改正への対応とともに顧客に提案するということです。たとえば「男女・非正規正規の賃金開示」は女性活躍推進法の開示についての法改正内容となりますが、これにより、男女間や社員の職種や正規非正規の間でのダイバーシティ施策がどの程度に進んでいるかを把握できる機会になります。これをもとに、事業に与えるダイバーシティのプラスの効果や課題まで話し合った上で方向性を決定します。

その後、人的資本の各領域の課題を集約し、経営上の人事課題(人材戦略)を定め、定期的に振り返りつつ、社労士がフォローをしていく。そして、必要に応じてより発展的な開示を行っていくということです。課題の集約方法などは、成長企業の開示事例も参考になります。

JPYC社の事例 → <https://jpyc.co.jp/news/posts/assets>
 コトラ社の事例 → <https://katora.co.jp/ir/nonfinancial/>

こうした人的資本経営への支援は、通常の労務支援と違って経営提案の色彩が濃く、実際に行ってみると企業への支援の立ち位置が根本的に変わり、経営のパートナーとなったような実感が得られるはずですよ。

今回は法改正の切り口で概略を述べました。より詳細な法令や制度との関係性や、エンゲージメントサーベイ等での企業への支援については次号以降に述べたいと思います。

最後に、よく誤解があるのですが、今号でご案内した通り、人的資本経営は全く大企業だけの話ではありません。上場企業のみ関係がある有価証券報告書への記載のルールなどもありますが、それは一部にすぎません。そして、人的資本の開示の流れは、企業の情報開示の考え方や、広報や採用に至るまで、企業のあり方全体に影響を及ぼすものであり、それが法改正対応も相まって迅速に進んでいく可能性をもっています。

このことから、中小企業を中心として顧問先支援を進める皆さまも、人的資本経営に意識を向け、取り組みを進める意義は多分にあると言えますよ。

(つづく)

■ 中小企業の人的資本の課題設定・整備必須の書面

1. 人的資本の一般的な開示事項	2. 法定開示／制度開示	3. 課題設定の視点	4. 関係書面
ダイバーシティ 報酬・生産性	男女・非正規正規の賃金開示 女性管理職割合等	・ダイバーシティ上の課題設定と優先順位 ・課題解決による目的と効果	一般事業主行動計画 同一労働同一賃金関係の情報
流動性 スキルと育成	副業方針 育成や昇格等の助成制度関連	・社内外の人材ポートフォリオ(スキル)整理 ・リスキルによる成長	育成体系や人事制度 採用関係の情報や広報書面
コンプライアンス 健康と安全 エンゲージメント	健康経営関係 (育介法社内周知 ハラスメント社内周知 高安法社内周知等)	・環境整備上の課題は何か出やすいか ・問題発見と持続的な抑制のための仕組み ・制度上の課題発見と解決策	就業規則等 健康経営関係 (育介法・高安法・同一労働同一賃金・ハラスメント等文書(エンゲージメントサーベイ結果))

社労士間の競争が激化し、また、業務のICT化が進む中で、「いかに業務価値を高めていくか」ということは、生き残りをかけた重要なテーマになっています。その選択肢の1つとして、個別の業種に寄り添い高付加価値なサービスを提供していくという観点に注目が集まっています。本コーナーでは、業種特化の取り組みを行っている社労士の想いやその業界への高い見識を持った社労士のビジョンなどをご案内してまいります。

社会保険労務士 渋谷 恵美 氏 (しぶやめぐみ社会保険労務士事務所)



大学卒業後、食品メーカーで十数年間商品開発の仕事に従事。
1人目の子の育休中に社会保険労務士の資格を取得。2人目の子の出産後に独立開業。
現在は食品表示診断士や商品プランナーの資格を活かし、社会保険労務士の他食品コンサルタントとしても業務を行っている。その他、Instagramにて育児世代に向けた発信も精力的に行っている。

●菓子・パン業界に携わるようになったきっかけ

社労士になる前は、10数年間菓子メーカーで商品開発の仕事をしていました。商品の企画から原価計算、食品関連法に基づいた食品表示の作成や衛生管理まで、たくさんの業務を経験させていただきましたが、その際にいつも頭を悩ませていたのが「『人』の問題」と「度重なる法改正」でした。

例えば人件費の高騰はダイレクトに商品の利益に影響を与えますし、人が離れ技術や原料知識の継承が行われないと商品の品質を守ることができません。

また、食品関連法は毎年のように改正され、定期的に保健所が事業所に向けて食品衛生監視指導等を行っています。しかしながら食品関連法の対応を相談できる先は少なく、当時は自らで多くの講座やセミナーを受けながら適正な運用に向けて試行錯誤をしていました。

社労士を目指す中で、社労士の扱う知識は法律や制度に関するものだけでなく、人件費の高騰への対応や人材の獲得・定着のサポート等、今まで悩んでいた問題解決の助けにもなり得ることを知りました。そして、労働基準監督署や年金事務所等の調査への対応や労務管理改善のサポートは、保健所の食品衛生監視指導等の対応やサポートにも応用できるのではないかと考えました。

食品関連法に対応してきた自分の今までの実務経験と社労士の知識を組み合わせることで、経験の少ない中でも何か事業所のために尽力できるのではないかと考え、菓子・パン業界での支援をスタートさせました。

●菓子・パン業界の現状

	年次	事業所数	従業者数	現金給与総額	原材料使用額等	製造品出荷額等
			(人)	(百万円)	(百万円)	(百万円)
従業員 4人以上の 事業所	2015	5,355	247,269	771,028	2,389,095	5,142,128
	2016	5,018	254,702	782,742	2,334,333	5,149,542
	2017	4,932	258,413	789,808	2,379,305	5,248,559
	2018	4,823	257,049	808,113	2,445,583	5,443,131
	2019	4,669	253,250	810,785	2,429,740	5,475,803
(参考)3人以下	2019	2,900	6,146	-	-	35,102

※2020年工業統計表 産業別統計表より抜粋

上記は、パン・菓子製造業の事業所数や従業員数、給与額

等をまとめた表になります。年々、菓子・パン製造業の事業所は減っていますが、従業員数は事業所の減少率に比べてゆるやかになっています。また、製造品の出荷額はむしろ増加しており、1事業所当たりの規模が大きくなっていることも可能性として挙げられます。しかしながら、現金給与総額から見る平均額は決して高くありません。

なお、菓子・パン業界は製造業に分類される事業所のほか、小売業(製造小売を含む)に分類される事業所もありますが、菓子・パン小売業においても上記とほぼ同じ傾向にあります。

●菓子・パン業界でよくみられる問題

①技術や知識を継承させる人材の不足

菓子・パン作りは「化学の世界」と言われています。

生地の食感1つをとっても、原料の組み合わせ方や比率によって全く違うものになってしまうのが面白いところです。

事業所を今後も継続させていくためには、いかにこの情報やノウハウを下の世代に伝えていくかということが重要なわけですが、現在菓子・パン業界も他業種同様深刻な後継者不足に悩まされています。

従業員の採用促進、人材定着は急務と言えます。

②不十分な教育訓練

食品は生き物、温度や作業時間といった条件が少し異なるだけでも出来上がりの品質が全く違ってきます。品質を安定させるためには技術はもちろんのこと、原料や工程の知識や作業経験が大切な要素となってきます。

しかし、業界は職人気質の方もまだまだ多く、レシピのマニュアル化を拒まれたり、数値的ではなく感覚での指導が行われるケースが多いです。「俺の背中を見て技を盗め」という考えの職人さんも多くいらっしゃり、それに耐えかねて離職する従業員も見られます。

人材の定着のためにも、生産性向上のためにも、大々的な意識改革が望まれます。

③長時間労働と労務管理の未整備

菓子・パン業界の繁忙期は何と言っても冬。特に消費期限の短い商品を扱う事業所は、クリスマス、お正月、バレンタインなどのイベント続きの時期は大変忙しくなります。

そのため、冬は出勤日を多く設定し、1年単位の変形労働時間制のような扱いをしている事業所も多いのですが、実際はそのような変形労働時間制や36協定の届け出がされていないといったケースはよく見受けられます。他にも、台帳上は有給を取得しているけれども、振替分の休日が全く取得できていないということも。結果として、時間外労働手当の未払いと判断されてしまう可能性も大変高くなっておりま

④最低賃金割れ

菓子・パン業界では、まだまだ原価に対して割安で商品を販売している事業所が多く、業種別経常利益率も他産業と比べると低い傾向にあります。そのため、賃金アップにはなかなか踏み切れず、中には従業員の給与額が最低賃金割れをしているケースも見受けられます。

適切な時間管理を進めつつ、最低賃金割れが解消できるように給与の見直しを図っていくことが必要です。

⑤育児世代の女性の定着不足

菓子・パン製造業の従事者は半数が女性、菓子・パン小売業では8割以上が女性です。(2022年工業統計表および平成28年経済センサス-活動調査より)

しかし、とくに小売業(製造小売も含む)であると出荷時間前または閉店時間まで勤務することを望まれることが多く、育児と仕事の両立が図れないことを理由として離職を招いたり、正社員からパートへと転換するケースも多く見られます。

●菓子・パン業界へのサポート例

○労務管理の基本の「き」から支援する

先述いたしました、時間外労働があるにもかかわらず36協定の届け出をしていない、自己流の変形労働時間制を行っているという事業所は多いです。または、逆に制度を知らず、時間外労働手当等が高み利益を圧迫しているというケースもあります。

それに加えて、菓子・パン業界では労働関連法の他、食品関連法の度重なる改正にもついていかなければなりません。こういった労務管理や食品表示、衛生管理の対応業務等を事業主や事務担当者が1人で請け負っていることもあり、知識を広く浅く持っていらっしゃるケースが大変多いように感じています。

そのため、基本的なところからサポートして差し上げる大変喜ばれるかと思えます。

○助成金を活用した改善提案

賃金が低い菓子・パン業界ですが、その原資確保のために労働者1人当たりの生産性を上げることが1つの策かと思えます。中でも設備導入(手作業で行う工程の機械化等)はそれなりの効果があると感じています。

例えば「業務改善助成金」の活用は、この問題の解決のためにもぜひ活用したい助成金です。その他、人材育成のために「人材開発支援助成金」、人材定着のために「キャリアアップ助成金」など、抱える問題が多様な菓子・パン業界には活用できる助成金がいくつもあるように感じます。

もちろん、助成金は申請すれば必ずもらえるものではありません。ですが、なかなか問題改善に重い腰をあげられない事業所にとって、挑戦してみることが取り組みを開始する1つのきっかけになるようにも感じています。

○教育体制と人材定着の強化

事業の継続のためにも、今あるノウハウや知識、技術を教育することやマニュアルに落とし込んでいくことは必須ですし、後継者の育成のためにも急務である取り組みです。

また、菓子・パン業界は製菓・製パン専門学校を出た若い女性には人気がある業界であり、そうでなくても女性が多い業界です。女性従業員が仕事と育児の両立を図るために会社として何ができるかを考え、女性従業員の定着する取り組み・支援を進めていくことも、今後重要になると考えています。

●今後の業界の関わりと展望

菓子・パン商品は、私たちの生活に彩りを与えてくれます。冠婚葬祭時や記念日のプレゼントなどにも多く用いられますし、いつも私たちが笑顔にしてくれます。そして、細工菓子や和菓子に代表されるように、日本の製菓・製パン技術は大変レベルが高く、残すべき伝統とも感じています。しかし、実情は経営者の高齢化も進み、事業所が減ってきているのは先述の通りです。

社労士として、事業所の労務管理や法律の遵守に向けてサポートをするだけでなく、人材育成・定着のように事業所の存続にも間接的に関わることによって、この技術、伝統を守っていききたいというのが私の願いでもあります。

ぜひ、多くの先生方に菓子・パン業界にご興味を持っていただき、支援を待っているたくさんの事業所の力になっていただければ幸いです。

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

第13回 ネット上の誹謗中傷を厳罰化する法改正

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

特定社会保険労務士 毎熊 典子 氏 (毎熊社会保険労務士事務所 代表)

慶應義塾大学法学部法律学科卒。上級リスクコンサルタント、プライバシーコンサルタント、健康経営エキスパートアドバイザー。著書に『これからはじめる在宅勤務制度』他多数がある。



令和4年7月7日、侮辱罪に懲役刑を導入し、法定刑の上限を引き上げる改正刑法が施行されました。ネット上で他人を誹謗中傷する行為が社会問題化しているなかで、今回の改正は、ネット上の誹謗中傷行為の抑止力になることが期待されています。

1 ネット上の誹謗中傷

誹謗中傷とは、「根拠のない悪口を言いふらして、他人を傷つけること」をいいます。コロナ禍でSNSの利用者や利用時間が増えたことを背景に、感染者に対する嫌がらせや飲食店に対するデマが拡散されたり、たまたま見つけたテレビやネットでの言動が気に入らない有名人の悪口を投稿して拡散させるなど、SNSによる誹謗中傷は増加の一途にあります。

誹謗中傷がエスカレートすれば、法律に触れることもあります。たとえば、「殺す」「懲らしめる」などの投稿は、相手に危害を加える予告となり、「威力業務妨害罪」や「脅迫罪」、「強要罪」に当たる可能性があります。また、社会的評価を低下させる具体的な事実を示して公然と人の名誉を毀損した場合は「名誉棄損罪」が、具体的な事実を示さず公然と人の名誉を棄損した場合は「侮辱罪」が成立することがあります。ネット上の誹謗中傷には、侮辱罪に当たると考えられるケースが多く見受けられます。

2 侮辱罪の厳罰化

刑法改正前の侮辱罪の法定刑は、拘留(30日以内の身柄拘束)または科料(1万円未満の金銭を国庫に支払う)でした。しかし、プロレスラーの木村花さんが、人気テレビ番組での自身の発言についてネット上で誹謗中傷を受けたことにより自ら命を絶った事件で、誹謗中傷の投稿者2人に対する刑事処分が科料9000円の略式命令であったことがきっかけとなり、ネット上の誹謗中傷対策として侮辱罪の厳罰化を求める議論が活発化し、今回の法改正につながりました。

法改正により、侮辱罪の法定刑は、「1年以下の懲役もしくは禁固、30万円以下の罰金、または拘留もしくは科料」となり、公訴時効期間も1年から3年に変更されました。これにより捜査機関が投稿者を特定したり証拠集めを行いやすくなっ

たことで、今後は誹謗中傷の投稿者について起訴されるケースが増える可能性があります。また、捜査により投稿者が特定されることで、投稿者に対する損害賠償請求訴訟も増えるものと思われます。

3 SNS研修のポイント

SNS研修は、誰もが加害者にも被害者にもなりうることを踏まえた内容とすることが大事です。SNSで誹謗中傷の投稿をする人は、世間で起きている事象にいらだちを覚え、自分の中の正義感で過激な投稿をしていることが少なくありません。有名人なら批判されて当然と言う人もいます。しかし、正義感からの投稿であっても、相手が誰であっても、相手の人格を否定する言葉や言い回しは、批判ではなく誹謗中傷です。度を越した誹謗中傷は犯罪であること、侮辱罪の厳罰化によりネット上の誹謗中傷について逮捕される可能性が高まったこと、民事上も損害賠償請求を受ける可能性があること、他人の過激な投稿を再投稿して誹謗中傷を拡散させる行為も法的責任を問われる場合があることなどについて、SNS研修を通して周知することで、誹謗中傷行為を抑止する効果が期待できます。

そして、ネット上の誹謗中傷により被害を受けた場合について、その内容が虚偽であり事実無根のときはしっかりと否定し反論すること、削除請求や法的措置を取ることが可能であること、一人で悩まずに会社やネット上の誹謗中傷に関する相談窓口にご相談するよう伝えることは、従業員をネットトラブルから守ることにつながります。

【ネット上の誹謗中傷に関する相談窓口の例】

相談内容	相談窓口
悩みや不安を聞いて欲しいとき	厚生労働省「まもろうよこころ」
ネットトラブルの専門家に相談したいとき	総務省「違法・有害情報相談センター」
投稿者に損害賠償請求したいとき	弁護士・法テラス
身の危険を感じる、犯人を処罰して欲しいとき	警察署・都道府県警察本部のサイバー窓口
人権問題の専門家に相談したいとき	法務省「みんなの人権110番」
民間機関に削除請求等を相談したいとき	セーフティーインターネット協会「誹謗中傷ホットライン」

(つづく)

幹事社労士限定

COPY
コピー革命
0円レンタル

約20万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。OA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

顧問先を 増やそう!



京都府 足立 徳仁 氏
A社会保険労務士法人

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。

事務所の沿革

A社会保険労務士法人として法人化し今年で10年を迎えました。法人化する前は、両親と私が社会保険労務士、事務として社員3名の事務所で、人口8万人のエリアを中心に営業をしている社労士事務所としては、当時でもそれなりの規模ではあったと思います。法人化したきっかけは、となりの町で開業されていた社労士さんが病気のため事業の継続が難しくなり、その事務所を引き継ぐ形で2拠点になったからです。

当時クライアント訪問時に、社労士人生に影響を与える言葉がありました。

「足立君はいつもお金を払う話しか持って来ないな…」

企業の成長のために業務を行っているつもりでしたのでショックな言葉でした。労働保険、算定基礎届、賞与支払届等、私たちが定期的に行う業務は、適切に社会保険料の納付を行うためのものであり、それ自体も大切な仕事ではあるのですが、定期的な仕事を行うだけではすべてのクライアントに喜んでもらうことは難しいと感じました。

そこでまず考えたのが積極的な助成金の提案でした。法人化と共に助成金だけを提案する助成金部門を立ち上げ、給与計算や手続きを行うスタッフとは別に助成金だけを提案するための人員を配置し、スタートしました。しかし、当初の3年は何を提案してよいかわからず、十分な成果をあげられませんでした。このままではまずいと感じ、3年目の2015年より、助成金を上手に提案なさっている社労士事務所を何件か訪問し、ノウハウを共有いただき、まずは真似することから始めました。見様見真似で多くの企業に提案するうちに、スタッフにも自信が芽生え、喜んでいただける弊社の商品となりました。成功したとまでは言えませんが、今ではコンサルティング事業部として9名のスタッフを抱える部署となっています。要因としては、ベンチマークとなる社労士事務所を見つけることができた、地域性があった商品提供ができたということになるのかと思います。

また、助成金以外でも出来るだけ弊社から提案をしていけるように、「採用支援」「補助金」「DX化の支援」といったこ

とをコンサルティング事業部から発信することで、他の社労士事務所との差別化をはかることができています。そのようなこともあって、現在では京都府内に4事務所、総勢28名の事務所となることができました。

商品づくりについて

社労士が顧問先を獲得するうえで必要なのは、企業や社会が望んでいるサービスを開発し提供できるかどうかだと考えます。社会保険労務士としての知識と個人の経験を活かし、自分の事務所として企業貢献できる商品を作っていく。そして、その作り上げた商品を多くの企業に知っていただくことが必要だと思います。商品開発の際には、中企団様のらくらく診断などは発信もしやすいため非常に助かっております。

自分が得意だから商品にするのではなく、ニーズがあるから事務所として取り組み、諦めずに提案し続けるから得意になり事務所の武器になる。今後も企業が求めていることを調査し、社労士としての強みを生かしていける商品開発を行っていきたいと思います。

社会保険労務士として成長するために

今、組織化した社労士事務所が多く出来てきています。他の業種と同じく、多くのスタッフを抱え、効率的な運営の中で、品ぞろえ豊富なサービスを広域に展開される社労士事務所も増えてくると考えています。またその逆で、地域に根差し、自分という個の魅力で信頼を勝ち取り顧問先を獲得していく社労士事務所のニーズも必ずあるので、大きな意味での二極化が進んでいくのではないのでしょうか。

いずれにしても企業数が減り、社労士の人数は増えているわけですから、我々は他の社労士さんより多くの情報を集め、多くの情報を発信していく必要がありますし、そのような社労士事務所が望まれているのではないのでしょうか。

自分自身の知識なんて限界があります。今後も中企団様の社労士高度化事業を活用させて頂き、情報収集し自社の商品として発信していく中で、地域企業とそこで働く人の成長を支援していきたいと思っています。

【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○ r 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** 大同生命グループ
日本システム収納株式会社



《フリーダイヤル》(平日 9:00~17:00)



0120-700-676

営 2151 (2022/02)

法令改正最前線

第63回 トラック運転者の「改善基準告示」の見直し

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、9月8日に厚生労働省から公表された「貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（「改善基準告示」）の在り方についての報告（案）について、その経緯と重要ポイントを紹介することにします。この業界では、拘束時間や休息时间（勤務間インターバル）の考え方が制度化されるなど、他の業界にも参考となる制度が、従前から取り入れられています。

1. これまでの経緯

自動車運転者の労働時間等の規制については、平成元年以降「改善基準告示」により、拘束時間、休息时间等について上限基準等が設けられ、その遵守が図られてきました。この告示は、平成9年に改正が行われて以降、実質的な改正は行われていませんでしたが、脳・心臓疾患による労災認定基準の改正など、この間に社会環境は大きく変化しています。また、平成30年に成立した「働き方改革関連法」では、自動車運転者について、令和6年4月以降、時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）及び臨時的特別な事情がある場合の年960時間の上限時間が適用されることとなっています。さらに、働き方改革関連法の国会附帯決議では、過労死等防止の観点から、改善基準告示につき内容の改善が求められています。

このような流れを受け、労働政策審議会労働条件分科会の自動車運転者労働時間等専門委員会トラック作業部会では、令和3年4月30日以降、改善基準告示の見直しに向けて議論を行い、報告案を取りまとめました。

厚生労働省は、これから令和6年の施行に向け、改善基準告示と関連通達の改正を行い、関係者に周知することになります。

2. 重要なポイント

基準（数値）の変更点は、下線で示しています。

①拘束時間の上限

- ・ 年間の拘束時間：従来の3,500時間が3,300時間に短縮されます。

- ・ 1か月の拘束時間：

〈原則〉従来の293時間が284時間に短縮されます。

〈例外〉従来の320時間が310時間に短縮されます。（※）

※労使協定の締結により、年間の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲で年6回まで認められます。

- ・ 1日の拘束時間：13時間とし、延長する場合でも、15時間を限度とします。

②1日の休息时间（勤務間インターバル）

従来の継続8時間以上が、継続11時間以上を基本とし、9時間を下限とします。

③運転時間

2日平均で1日当たり9時間、2週間平均で1週間当たり44時間を上限とします。

④2人乗務の場合の特例

自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上業務する場合（車両内に身体を伸ばして休息することができる設備がある場合に限る）は、最大拘束時間を20時間まで延長することができます。また、休息時間を4時間まで短縮することができます。

⑤フェリーに乗船する場合の特例

自動車運転手が勤務の途中でフェリーに乗船するときは、フェリーに乗船している間は、原則として、休息时间として取り扱われます。

⑥休日労働

休日労働は、2週間に1回以内とします。

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21回

産後パパ育休制度の創設

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。

2021年6月に公布された男性の育休取得促進策を柱とする育児・介護休業法の改正は、施行日が複数段階にわたっています。第一弾として、育児休業を取得しやすい職場環境の整備の義務化などの改正が2022年4月1日に施行されました。今回は、第二弾として10月1日に施行された出生時育児休業(以下「産後パパ育休」)の創設等の改正についてお伝えします。

◆産後パパ育休制度の創設

男性の育児休業取得を促進する制度として、これまで「パパ休暇」というものがありました。産後8週までに育児休業を取得した場合、子が1歳になるまで、もう1度育児休業を取得できるというものです。「パパ休暇」を発展的解消するかたちで、「産後パパ育休」が創設されました。両制度の違いを整理すると下表のとおりとなります。

	パパ休暇	産後パパ育休
対象期間	子の出生後8週間以内	子の出生後8週間以内に、計28日まで
申出期限	原則1ヶ月前まで	原則2週間前まで ※環境整備の取組を労使協定することにより1か月前までとすることが可能
分割取得	分割不可	分割して2回取得可
休業中の就業	原則就業不可	労使協定を締結したうえで、労働者が合意した範囲で可能

◆申出期限を前倒する方法

産後パパ育休の申請期限は、労働者が取得しやすいよう法律上は2週間前までとされましたが、シフト制を導入している場合など2週間前の申出では運用が困難なケースもあります。このようなケースについて、労使協定を締結することにより申出期限を1か月前までとすることが可能とされました。下表の3つの措置・取組の内容について労使の合意により定めたいうで、労使協定を締結する必要があります。

①雇用環境整備の措置	産後パパ育休が円滑に行われるようするための雇用環境整備の措置を講ずること ※5つの選択肢の中から2つ以上選択して措置	(1)育児休業についての研修の実施
		(2)育児休業についての相談窓口の設置
		(3)自社の育児休業取得事例の収集・提供
		(4)自社の育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
		(5)申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようするための業務の配分又は人員の配置にかかる必要な措置
②目標の設定と方針の周知	育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること	
③意向の把握の取組	育児休業申出にかかる労働者の意向を確認するための措置を講じたうえで、その意向を把握するための取組を行うこと	

◆休業中の就業を可能とする方法

育児休業中の就業は、やむを得ない事由がない限り原則として不可という考え方となっていますが、産後パパ育休は、あらかじめ労使協定を締結したうえで、育休取得者と合意した範囲で就業をさせることが可能となっています。育休取得者との合意形成のプロセスは下表のとおりです。

①就業可能日の申出	育休取得者が就業可能日と時間帯を休業開始予定日の前日までに申出
②候補日の提示	事業主が①の就業可能日のうち就業を希望する日と時間帯を提示
③就業日の同意	育休取得者が②の提示に対して、同意
④就業日の通知	事業主が同意を得た旨と就業の日時を通知

就業可能な範囲は、休業期間中の所定労働日の半分、所定労働時間の半分以下であることなどの要件があります。

◆育児休業の分割取得

従来の育児休業についても拡充が行われました。これまでは子が1歳までに1回(パパ休暇の場合は2回)だけ取得できるというものでしたが、2回に分割して取得できることとなりました。産後パパ育休だけで2回に分けて取得できるため、産後パパ育休を2回取得した場合は、その後1歳までに2回、合計最大4回に分けて取得できることとなります。

◆出生時育児休業給付金

育児休業給付金についても同様に、産後パパ育休に対応した「出生時育児休業給付金」制度が新たに創設されました。受給資格を満たしていれば、休業開始時賃金の67%を受けることができます。

休業中に就業する場合、例えば、休業を28日間取得した場合は就業した日が10日(10日を超える場合は80時間)以下であることという要件があります(※休業の日数が28日未満の場合は日数に応じて案分計算)。

◆社会保険料の免除について

健康保険・厚生年金保険の保険料免除の要件については、下表のとおり給与と賞与それぞれについて改正されました。

	改正前	改正後
給与	月末時点で育児休業を取得した場合	月中に14日以上育児休業を取得した場合を追加
賞与	月末時点で育児休業を取得していれば免除	1ヶ月を超える期間の場合に限り免除

休業中の就業がある場合に、育児・介護休業法上の休業取得要件を満たしても、出生時育児休業給付、社会保険料免除の要件を満たさない場合があります。休業中の就業のしくみについて育休取得者に知らせる際には、出生時育児休業給付、社会保険料免除について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることを説明することが求められます。

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。

～無期転換前の雇止めトラブル防止～

2022年9月9日刊行「労働新聞」メールマガジン No.500 より

平成25年4月にスタートした有期労働契約者の無期転換ルールの見直しに向けて、現在、労働政策審議会労働条件分科会が検討を進めています。論点には、無期転換を希望する労働者の転換申込み機会の確保や、無期転換前の雇止め、現行で5年としている通算契約期間などが挙がっています。

たとえば、雇止めに関しては、有期労働契約の更新上限を設定している企業割合は同制度施行後も大きく変化していないものの、法の趣旨に照らして望ましくない雇止め事例が一部で発生しています。そのため、紛争の未然防止に向けた具体的な方策を検討事項として掲げています。

- 厚生労働省では分科会に対し、対応の方向性の案として、
- (1) 更新上限の有無およびその上限内容の労働者への明示の義務付け、
 - (2) 最初の雇用契約の締結後に更新上限を新たに設定したり

上限を短縮したりする場合には、その理由を事前に労働者に説明することの義務付け——を提示しています。

無期転換ルールの趣旨や雇止め法理からみて問題があるケースを抑制するため、転換前の雇止めや不利益取扱いなどについて、法令や裁判例に基づく考え方・留意点を整理して周知する案も示しました。整理した考え方・留意点は個別労働紛争解決制度における助言・指導にも活用していくとしています。

更新の上限を巡るトラブルを回避するためには、労働者本人に更新の可能性などを理解してもらうことが重要です。そのためにも、あらかじめ上限内容を明示するよう企業に義務付けることは妥当だと考えます。労働契約の途中で新たに上限を設けたり、上限を短縮したりするようなケースでは、企業は上限設定などの必要性についてとくに丁寧に説明すべきでしょう。

～裁量労働制見直しへ労政審分科会で議論開始～

2022年9月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.499 より

厚生労働省の有識者検討会「これからの労働時間制度に関する検討会」が今年7月に報告書を取りまとめたことを受け、労働政策審議会労働条件分科会で、裁量労働制を含む労働時間制度の見直しに向けた検討がスタートしました。

8月30日開催の分科会では、公労使委員が、労働時間制度の課題について意見を交わしています。

使用者側委員は、「経済社会、働き方の変化に伴い、働き手の裁量性を十分に活かし、創造性の発揮が求められる業務に従事する方々が増えてくると予想している」としたうえで、「労働力人口が減少するなかで国力を維持・向上させるには、働き手一人ひとりの能力発揮による労働生産性の飛躍的向上が不可欠」と指摘。生産性向上に向けて、「中長期的に、各企業が自社の実態に応じて労働時間をベースとする処遇と、労働時間をベースとしない処遇とを適切に組み合わせることを可能とするような、労働時間制度の見直しを行っていくべき」と主張しました。「裁量労働制について、制度趣旨に合致するような業務を追加し、働き手の能力発揮

を促すことの必要性を改めて強調したい」としています。労働者側委員は、裁量労働制が本来の趣旨に沿った適正な運用が行われた場合の効果を認める一方で、「対象者であっても、実際には裁量がない状態で働いている人も一定数いる。真

に裁量が認められる人に対象が限定されなければ、結果として長時間労働、過重労働を生み出す」と懸念を表明。「自律的な働き方は、フレックスタイム制を活用すれば十分可能と思われる。裁量労働制によって、みなし労働時間となり、結果的に長時間労働が生じる恐れがある範囲をあえて拡大する必要はあるのかは疑問」と訴えました。

公益代表の安藤至大日本大学経済学部教授は、「実態調査結果によると、裁量労働制適用者の約8割が『制度に満足している』『やや満足している』と答えており、健康への悪影響も大きくない。まずは、裁量労働は満足度が一定程度高い働き方であるという認識に立って、対象拡大に向けた検討を進めていくべき」と話しました。一方で、裁量労働制ではなく、フレックスタイム制など現行の労働時間制度でも対応できるケースがあるとして、対象業務の拡大に当たっては、その必要性などについて丁寧な説明が求められるとしました。

同分科会では今後、裁量労働制の対象業務や、労働者の裁量・健康・処遇の確保、労使コミュニケーションの促進による適正な制度運用などを論点に、具体的な検討に入る予定です。十分な審議の結果、過重労働の防止に向けた健康・福祉確保措置の充実や労使協議の実効性確保などを通じて、趣旨に沿った適正な運用が担保されるような制度になることを期待しています。

～労働政策審議会・分科会の政策目標～

2022年7月14日刊行「労働新聞」メールマガジン No.493 より

労働政策に関する重要事項を調査審議する厚生労働省の労働政策審議会には、審議項目に応じて、7つの分科会が設置されています。各分科会では政策に関する数値目標を設定しており、一定期間ごとに評価し、見直しを行っています。今回は、各分科会の目標達成状況や次期目標などの一部を紹介します。

労働時間や休日、賃金などに関する事項を検討する労働条件分科会では、2010年に開催した第81回分科会で、2020年までの数値目標として、年次有給休暇取得率70%と、週労働時間60時間以上の雇用者割合5%（08年実績の5割減）を設定。20年度の実績をみると、年休取得率が56.6%、60時間以上の雇用者割合が5.1%となり、いずれも未達成となっています。これを踏まえて同分科会では新たに、25年までの政策目標として、年休取得率70%、週40時間以上雇用者に占める週60時間以上の雇用者割合5%を設定しました。

職業安定分科会では現在、21年度目標に対する中間評価案についてパブリックコメントを募集しています。

21年度の目標としては、ハローワーク求職者の就職率26.1%、産業雇用安定センターによる出向・移籍の成約率64.0%などを掲げています。同年4～10月の実績をまとめた中間評価案によると、ハローワーク求職者の就職率は24.8%と年度目標を下回っていますが、出向・移籍の成約率は77.2%と、年度目標を大きく上回りました。

人材育成・能力開発に関する事項を審議する人材開発分科会では、職務経歴や保有資格、訓練経歴などをまとめた「ジョブ・カード」作成者数や、技能検定合格者数などの数値目標を設定しています。ジョブ・カード作成者数は21年度の目標である27.1万人に対して29万2315人（実績速報値）と達成。22年度は、19～21年度の3カ年度実績の平均と同数である28.2万人を目標に設定しました。技能検定合格者数は、目標の33万人に対して、実績は36万8034人に達しています。22年度目標は、21年度目標・実績を下回る28万人に設定しました。ジョブ・カード作成者数の目標と同様に、過去3カ年平均に基づき設定しています。コロナ禍による入国制限で技能実習生の合格者数が少なくなることも考慮したといえます。

各分科会における数値目標は、重要な政策課題について、現状よりも進展させるために設定する性質のものだと思います。その意味で、人材開発分科会の技能検定に関する目標値が、前年度目標・実績を大きく下回る水準であることに違和感を覚えました。目標設定の根拠となった19～21年度のうち、20年度は新型コロナウイルスの影響で前期試験が行われず、受検者・合格者数が大きく落ち込んだ年でした。今後の感染状況によっては、22年度の検定実施に影響が及ぶ恐れがあるかもしれませんが、目標値については、検定実施を前提に設定しても良かった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 タブロイド版 16ページ

- 年間購読料 本体46,200円(税込)
- 半年購読料 本体23,100円(税込)

試読ができます

- 1か月間毎週試読として本紙をお送りします。
- 労働新聞電子版も1か月お試しできます。



人事労務だよりダウンロード

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



書籍閲覧&割引販売

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

ご購入のお申込みや無料試読は…

労働新聞社

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

労働新聞社

東京支社

担当 高橋(タカハシ)

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



社会保険労務士法人 事業サポート
代表 福永 鉄也 先生
藤井 愛美 先生

『社労夢』給与へ移行！『手続進捗管理』も活用し、
効率化と品質管理を推進する！

中企団職員：事務所の中心の業務について教えてください。

藤井先生：顧問先企業の社会保険・労働保険の手続・給与計算、労務相談、就業規則の作成・改訂などを行っています。

福永先生：その中でも、給与計算を受託している企業数の割合は多いと思います。また、給与計算は労働時間の計算から行っている企業がほとんどで、そこまで踏み込んで関与していることは強みかなと思います。

中企団職員：労働時間の管理に社労夢シリーズの『ネットde就業』を活用している事業所はありますか。

藤井先生：現在は数社ですが、これから提案を進めていきたいと思っています。

『ネットde就業』は、リアルタイムにお客さまの出勤簿が確認できて、ありがたいですね。導入していない企業は、タイムカードを送ってもらう、打刻のシステムでも先方に確定をしてもらう必要があります、タイムラグが発生します。

『ネットde就業』は、お客さまから相談があったときに、すぐに出勤簿を確認でき、締め日の翌日にすぐに給与計算に取りかけられるのはとても便利です。

中企団職員：『ネットde就業』を活用して、お客さまに喜んでいただいた事例を教えてください。

藤井先生：起業して間もない事業者のサポートをする際に『ネットde就業』を勤怠管理にお勧めしています。社労士側でID発行から、いろいろな設定ができるので、お客様側の手間がなく、喜んでいただいています。また、打刻ができないとか、システムの設定を変えたいという場合も、当社にお電話いただければ済むのでワンストップに相談しやすいのだと思います。

中企団職員：『社労夢』を導入したきっかけを教えてください。

福永先生：電子申請の導入を検討しており、せっかく導入するならば、会社情報や従業員情報のデータベースとして利用でき、そこからデータを引っ張って、業務効率化が図れるシステムを使いた

いということで、2017年9月位に導入を決めました。

紙の手続きは、記載事項と記載内容を調べる必要のある部分がありましたが、電子申請だと1回データを整備すれば、自動的に必要な部分を引っ張ってくるのが便利です。

藤井先生：整備したデータをアウトプットできることも非常に価値を感じています。お客さまから、通常の労働者名簿以外に、例えば雇用保険の番号が分かる一覧が欲しいといった独自の要望をいただくことがありますが、『社労夢』からすぐ吐き出してお見せできるのは、すごくありがたいです。

給与計算を『社労夢』給与に完全移行、
給与計算から手続きまでをシームレスに
処理する！

中企団職員：『社労夢』を導入する前は、業務ソフトは利用していなかったのでしょうか。

藤井先生：給与計算のソフトだけで、なにも使っていませんでした。年度更新の時期などは、みんなですと電卓をカタカタたいて、時間がかかる割に計算間違いなどもあり、本当に大変でした。

福永先生：その給与計算ソフトも今年4月には『社労夢』給与にすべて移行しました。以前は、給与計算ソフトで計算をして、そのデータを抜き出して『社労夢』に入れて、年度更新、算定基礎届、離職票や賞与支払届などの集計をしていました。しかしその工程も無駄なので、月に数件ずつ計画的に移行し、丸2年位かかりましたが、ついこの前移行が終わりました。

現在では『社労夢』給与に入っているデータが社労夢で使う賃金データに意識することなく反映されるので、非常に利便性が高まりました。

また、もう一つ給与計算ソフト移行のきっかけがあります。規模の大きい関与先企業から、給与のWEB明細を使いたいとの申出があったのです。当時は当社で給与明細を1000枚位印刷してその企業に送り、本社で封入作業などを行うという形だったのですが、非常に負担が大きいので、希望者だけでもWEB明細を使

えないだろうかというご相談でした。それで『社労夢』給与を導入して、パソコンやスマホで閲覧できる『ネットde明細』を提案しました。

藤井先生：現在では、社員さんは全員、パートさんは3分の2以上、700人位は『ネットde明細』を使っています。200人位は、パソコンなど確認できる状況がないため紙のままですが、それでも、だいぶ負担が減ったので喜んでいただいています。

実は、先方もWEB明細の候補を何社か選定していたようです。しかし、そのWEB明細は1人頭100円、200円といった価格感で、『ネットde明細』は他社と比べて金額的にとても安かったこともあり、導入を決めていただきました。

福永先生：それで『ネットde明細』を大量に使うことになったこともあって、2020年5月ごろに『社労夢ハウス』に切り替えました。（※『社労夢ハウス』には『ネットde明細』の無料利用枠が付属します）

『手続進捗管理』で、 すべての業務の進捗を把握、 組織として属人化しない納期管理を実現！

中企団職員：『社労夢ハウス』を導入して、使い勝手はいかがでしょうか？

福永先生：『社労夢ハウス』は『手続進捗管理』が使えるのが良いですね。

以前は、業務の進捗管理は各人に任せていて、紙で書いている方やリストを作っている方など、バラバラでした。それを『手続進捗管理』に全部入れるようにしました。それこそ求人なども。

藤井先生：『社労夢』を使わない手続き、例えば求人申込書、新卒・中途などといったこともマスタ登録をして、担当者から期限まで、全部『手続進捗管理』に入れています。

福永先生：そして、毎週金曜日の夕方に、手続期限の一覧表（業務原簿）を印刷し、お客さまから催促がきそうなものを確認しま

す。それを月曜日の朝一のミーティングで、各担当に状況確認をして管理しています。最近はお客さまから催促を受けることは、ほとんどなくなりました。担当者が休んでいたとしても『手続進捗管理』に入っていれば、業務の状況が分かります。

また、進捗管理以外にも「業務受付報告書」と「業務処理報告書」を見れば、誰が何件処理を行ったかが、毎週確認できます。それで、誰がどの程度手続き処理を行っているのかということも管理できています。

中企団職員：最後にこれからの事務所の展望をお聞かせ願えますか。

福永先生：お客さまに満足していただくことが、当社の経営理念であり、これは大事にしたいと考えています。その点で、お客さまのニーズに合わせて個別対応できるところは強みであると思っています。

また、お客さまと共にDXを推進していきたいと考えています。お客さまの利便性やメリットを追求して、先ほどお話しした『ネットde明細』や『ネットde就業』など、『社労夢』シリーズの『ネットde顧問』の導入をお勧めして、それでお客さまが少しでも楽になっていただけると良いですね。

そのためにも『社労夢』には、お客さまのDXが図れるような、そしてその傍らで社労士がお役立ちできるようなシステムであって欲しいですね。



社会保険労務士法人 事業サポート（宮崎県）

取材：2022年8月

代表 特定社会保険労務士 福永 鉄也

社員 特定社会保険労務士 藤井 愛美

ホームページ <https://certified-social-insurance-and-labour-consultant-59.business.site/>

職員 7名

社会保険労務士法人事業サポートは、お客様に「満足していただく」ことを行動の基本としています。従業員一人一人が労働社会保険諸法令に関する専門的な知恵を身につけ、それを生かしたサービスをお客様に提供できるように、また、従業員の働きがい向上のために、毎朝、専門知識や社労夢の使い方等の勉強会をおこなって従業員の能力アップをはかっています。

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/>



(株) Dr.健康経営 代表/産業医 鈴木健太 氏

1989年 東京都国立市出身

筑波大学医学部を卒業後、国立国際医療研究センター国府台病院に勤務。

予防医療の重要性に気づき、産業医として数10社以上の企業の健康管理に携わる。

2019年に(株)Dr.健康経営を創業。全国の企業へ、産業医/ストレスチェック/メンタルケア・復職支援等を提供する一方で、産業医へ教育研修を行い、スキルアップを図っている。

また、企業向けセミナーの実施のほか、東京都社労士会会報誌上にて「職場の健康管理」と題し半年間の連載、人事労務系の媒体での執筆など、広く発信活動も行う。

体調不良でも受診・休職しない社員への対応とは

すぐに休職を希望する社員、体調不良でも休まない社員

8月号では、「社員が主治医の診断書を会社に提出してきた際に、会社は診断書の内容をどのように解釈すればよいか」について解説いたしました。

例えば、「うつ状態、1ヶ月の休養を要する」という診断書が提出された場合です。社員が診断書を提出して休職を希望してきた場合は、基本的に会社は休職を受け入れる必要があります。周囲から見たら「正直、体調不良ではないのでは？」と感じたとしても、主治医の診断書は健康障害が生じているエビデンスとなりますので、会社は安全配慮義務の観点から医療的な配慮が必要であり、休職希望を拒否して働かせ続けることは会社としてリスクがあります。

一方で、明らかに体調不良にもかかわらず働き続ける社員に対して、本人の働きたいという希望と安全配慮義務の観点から、会社としてどのように対応すればよいか困ってしまうケースがあります。

そこで今回は、産業医の目線から、事例を2つご紹介して解説していきます。

事例1「明らかにメンタルヘルス不調だが、病院を受診せず休職しない社員」

【事例】

明らかにメンタルヘルス不調の社員がおり、今までのように仕事をこなせていない様子で、周囲が心配しています。周囲から「一度、病院で診てもらったらどう？」と声掛けをしても、本人は「私は大丈夫です」と受診しようとしません。このような場合、本人へどのようにアプローチするのが良いのでしょうか？このまま働かせ続けると、本人がより体調不良になってしまう気がして、職場としても何らかの対策をしないと感じています。

【産業医見解】

業務に支障が出ている場合、まずは声掛け・傾聴をしてください。

その際に明らかに不調が見られる場合は、その背景に健康問題が生じている可能性が高いので、それを確認・証明するために医療機関を受診してもらいましょう。

本人が受診を拒否する場合、正常に労務提供できない理由は健康以外の問題という扱いになります。そうすると、例えば勤怠不良があってもそれが健康問題ではなく本人都合であるという解釈になり、本人の評価低下等につながってしまう恐

れがあります。結果、本人のデメリットにつながる可能性があることも伝えつつ、改めて受診を勧めてください。

それでも受診を拒否する場合、産業医・保健師との面談を設定して、第三者から判断・説明してもらいましょう。

産業医面談も拒否する場合は、本人の同意を得たうえで、家族や保護者に連絡・相談をし、家族から働きかけてもらいましょう。

家族からの働きかけにも同意が得られず受診を拒否する場合、休職命令をだすのがよいでしょう。

事例2「自殺企図が見られる社員」

【事例】

うつ病の既往があり、しばしば遅刻・早退・欠勤を繰り返している社員がいます。上司の勧めで精神科を受診したところ、主治医からは「自殺未遂や自傷行為など緊急搬送が必要なほど症状変動をする可能性が高く、放置すれば危険な状態になりうる」といった状態で、「最低でも3ヶ月間は休職して自宅療養すべきである」と診断されました。

本人より上記の診断書が提出されましたが、休職するかどうか悩み始めたので、上司は休んで療養するように説得して帰宅させました。しかし、本人はすぐに会社を訪れ、「家にいても何もすることがなく、自殺することばかり考えてしまう。そのため、診断書を取り消してほしい、仕事を頑張りたい」と言って休もうとします。

会社としてどのような対応をするべきでしょうか？

【産業医見解】

本人は希死念慮が強く、主治医からも搬送が必要になるほど緊急性が高い状態といった見解がでています。自傷他害の恐れありと判断できるため、早急な対応が必要です。

本人の意思や同意有無にかかわらず、家族や保護者にすぐ連絡をとり、可能であれば家族に会社まで迎えに来てもらいましょう。

本人が会社にいる間は、1人で帰宅させることは避けましょう(帰宅後にそのまま自殺する可能性が高いため)。なんとでも会社にとどまらせ、かつ、会社内では誰かが側で常に見張っているようにしましょう(社内で自殺行為に走ってしまう恐れがあるため)。

家族が迎えに来られない場合は、119へ電話して緊急搬送しましょう。緊急搬送した後は、病院に判断や対応を任せることができません。家族にも救急搬送した旨を連絡し、家族と相談の上、休職等の手続きを行いましょう。

(つづく)

産業医をもっと身近に！

Dr. 健康経営

『スポット産業医』サービス

メンタル
ケア

復職面談

長時間労働者面談

高ストレス者面談

健診判定

50名未満だから産業医を選任する必要はない…

地域産業保健センターが活用しづらい…



企業様の声

毎月費用が発生するのは避けたい…

産業医が現在いるがなかなか相談できない…

Dr. 健康経営 にご相談ください！

- ・ お困りの時だけスポットで依頼可能(継続費用なし)
- ・ ご依頼から最短1週間~の迅速対応
- ・ オンライン活用で全国どこでも対応可能

	スポット産業医面談	スポット健診判定
料金	1回 3万円~	1回 2万円~
サービス概要	<p>従業員と産業医面談を行った上で、産業医が“意見書”を作成し、就業配慮や対応方法等についてフィードバックします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休職/復職者 ・ 長時間労働者 ・ メンタルケア ・ 高ストレス者 等 <p>※「会社指定する医師」として、会社の意向を考慮したアドバイスをを行います。</p>	<p>健康診断結果をご提出頂き、産業医が就業判定を行います。</p> <p>少人数の事業所~対応可能です。</p> <p>※健診判定の対象人数により費用が変わります。</p>

※50名以上の企業様へは、以下のサービスをご提供しています。
【産業医 顧問サービス：月3万円~】 【ストレスチェック：1名500円】

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

第37回

中小企業診断士にウェブ制作を 依頼する理由



中小企業診断士
関谷 信之 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. 中小企業診断士は語りたい

税理士や社労士、そして中小企業診断士。これまで、多くの士業の先生方の講義を拝聴してきました。気づいたことがあります。それは、中小企業診断士は、

「自己紹介が長い」（個人の感想です）

ということです。中には、80分の講義中20分を自己紹介に割いた方も。なぜか？中小企業診断士は「何をやる人」なのか、知らない人が多いからです。

税理士なら税金、弁護士なら法律がご専門。独占業務があるため、なんとなく想像がつく。しかし、中小企診断士に独占業務はありません。「診断」って何？なぜ「中小企業」限定？などと、疑問を抱かれることもしばしば。これらの疑問を解消するため、これまでの職歴などを語り、自分が「何者」なのか、「何が」提供できるのかを伝えようとする。結果、長い自己紹介となるのです。

そこで私も、自己紹介させていただきます。前々職は、企業の経理部門の管理会計担当者、前職はフリーランスのウェブサイト制作者、そして現職は中小企業診断士です。これまで得たすべてのスキルを、現在の業務に活用しています。

今回は、私が行っているウェブサイト関連業務についてお話しするとともに、中小企業診断士とはどのような士業なのか、私なりの考えを述べたいと思います。

2. 強みを見つける

ウェブ制作者は「訴求する」ことにおいては専門家です。しかし、顧客の「強み」が何か、はわかりません。「強み」を見つけることにおいては、中小企業診断士のスキルを活用します。

最初に、サービス業を営む、ある会社のウェブサイトリニューアルを例に引きます。

同地区内に競合他社が多数ある。提供するサービスに差は無い。にもかかわらず全事業で収益が増加傾向という、不思議な会社です。なぜ、好調なのか？この会社の「強み」は何なのか？調査は難航します。ヒアリング時の社長の一言がヒントになりました。

「うちの従業員、みんな優しいんですよ」

従業員が優しい。ネットのクチコミがそれを裏付けていました。「優しく接してくれる」「丁寧に対応してくれる」など好意的な投稿が多数。競合と比べ圧倒的に評判が良い。追加調査を経て、この会社の強みは、優しく丁寧に対応できる「接客力」と結論付けました。

強みの抽出は、市場・競合他社など外部要因と、組織構成・収益構造など内部要因の調査から行うことが一般的です。しかし、私の顧客は、さほど大きな企業ではありません。そこで、事前調査は大雑把なものに留め、経営者や従業員へのヒアリングを重視しています。

この強みをどのように「訴求」するか。ここからは、ウェブ制作者のスキルを活用します。

3. 強みを訴求する

調査をさらに進めると意外な結果が。接客で、最も評判が良かったのは、従業員ではなく「社長」だったのです。この会社では、社長自ら接客対応します。従業員の接客レベルが高いのは、この社長の振舞いを見習ったから、のようです。

ならば、社長を使わせてもらおう。その優しい雰囲気写真に収め、「優しく丁寧な接客」の象徴としよう。コンセプト（訴求方針）が決まります。

「私がモデル？」と尻込みする社長を「人物は小さく撮るから！」と説得。事業所の屋上で、青空を背景に社長が微笑む様子を、ロングショット（被写体の全身を小さめに写し、背景が多くを占める構図）で撮影しました。

トップページは、この写真を全面に敷き、キャッチコピーを添えただけの、シンプルなものに。一方、コンテンツは文章量を増やします。挨拶文を、顧客向けの「優しさ」が伝わる「言葉」に書き直す。社長やスタッフにインタビューし、親身さが伝わるエピソード記事を掲載する、など。見た目はシンプルですが、内容は充実したウェブサイトになりました。

接客力という強みを見つけ、それを社長の写真や記事などのコンテンツで訴求する。このような、全体を一貫して請け負う案件が、私の業務の多くを占めています。

4. ウェブサイトの目的は信頼を獲得すること

一方、全体ではなく、既存サイトの一部改善の依頼をいただくことがあります。背景には、多くの企業が、すでにウェブサイトを保有していること。そして、ウェブサイトの重要度が低下したため、コストをかけたくないという企業の思惑があります。

昨今、ウェブサイトの重要度は低下しつつあります。原因は、Googleの進化です。Googleの検索結果に、企業の概要情報が表示されているため、ウェブサイトを閲覧しない人が増えているのです。

ユーザーは、まず、Googleで検索します。ウェブサイトを見るのはその後です。Googleでおおよその情報をつかめるのに、わざわざウェブサイトを見る人の目的は、「信頼性の確認」です。その会社が実在するのか。経営者はどんな人物か。取引して問題ないか、を確認する。これまでも増して、こういったユーザーを顧客として獲得する必要があります。いま、ウェブサイトが与えるべきなのは「信頼感」なのです。

ところが、真剣に見れば見るほど、信頼できなくなる。そんなウェブサイトが少なくありません。なぜか。「言葉の扱いが雑だから」です。

あるメーカーのキャッチコピーを例に引きます。

「金型製造のスペシャリストを目指します」(※)

配置されていたのはトップページ中央。最初に目に入る位置です。これを見て、ユーザーはどう思うか？

(「目指す」って…まだスペシャリストじゃないの？ 自信が無いの?)

不安になるのではないのでしょうか。

もうひとつ例を引きます。「正確性」を売りにする、ある土業のキャッチコピーです。

「高い正確性を誇ります」

「他土業と連携し、“ワントップ”サービスを提供します」(※)

トップとストップ。些末なミスです。しかし、この1段落上に「高い正確性」ともある。ユーザーはこのミスをどう見るか。わずかに数行内にある矛盾をどう考えるか。ミスが放置されたままのウェブサイトの先生を信頼するか。

実力とは無関係に評価されてしまうのです。

5. 言葉のデザイン力

言葉の扱いが雑になってしまう。その原因は、「言葉のデザイン力」、すなわち経営者の意図を理解・整理し、キャッチコピーや記事文章などに反映するスキル、が低いことです。

ビジュアルデザインに優れた業者は数多くあります。しかし、「言葉のデザイン」に優れた業者は、多くありません。

言葉のデザインができない業者に「丸投げ」すると、

- ・「雰囲気」で作ったキャッチコピーの掲載
- ・専門用語や業界用語の誤字脱字などのミス

などにより、信頼を低下させるウェブサイトになりかねません。

ではどうすれば良いか？

言葉をデザインし、ウェブ制作業者に伝えることができる「専門家」を、間に入れば良い。私のような、ウェブを専門領域とする中小企業診断士の出番です。

6. なぜ中小企業診断士に依頼するのか

中小企業診断士の専門領域はさまざまです。M&Aであったり、DX対応であったり、設備投資であったり。彼ら(彼女ら)は専門業者と連携し活躍することも多くあります。しかし、なぜ直接、専門業者に頼まないのか。なぜ、中小企業診断士を媒介するのか？ 言い換えると、中小企業診断士の存在意義とは何か？

「整理と翻訳」をすること

だと私は考えます。

「整理」とは、現状分析し、課題を抽出し、改善策を立案すること。すべての中小企業診断士が持つスキルです。先の事例でいうと、接客力という強みを訴求する、と立案したことが該当します。

「翻訳」とは、改善策を、専門用語を交えわかりやすく伝えること。中小企業診断士それぞれが持つ専門領域のスキルです。伝える相手は、改善策を実行する業者であることが多いでしょう。私の場合ですと、キャッチコピーの改善案をウェブ制作業者に伝えること、などが該当します。

専門領域はそれぞれ異なります。しかし、効果は同じ。専門業者との連携円滑化です。中小企業診断士とは、広範な知識を用い業務を「整理」し、専門知識を用い「翻訳」することによって、連携を円滑化させる土業だと私は考えています。

以上、(私を含む)中小企業診断士の「自己紹介」をさせていただきます。協業を検討いただければ、嬉しく思います。

(※一部改変しています)

(おわり)

関谷中小企業診断士事務所 代表

中小企業診断士 関谷 信之

日商簿記1級 全経簿記上級

経営コンサルタントとして企業を診断し「強み」を見つける。デザイナー・ライターとして「強み」をコンテンツ化し、潜在顧客に「訴求」する。コンサルタント&コンテンツデザイナー。企業診断の傍ら、ライターとしてビジネス記事を多数執筆している。

入退社・異動・休職等の発令手続きの手間を大きく削減！

シンプルさにこだわった入退社タスク管理システム「WorQ」とは？



株式会社ThinQ Healthcare 代表取締役 渡邊 昌司 氏 インタビュー

株式会社Speee取締役。Speee創業期より新規事業開発を担う。モバイルSEO、SEO、賃貸メディア、イエウール、ヌリカエ、美容系メディア、情報系メディア、医療機関向けコンサルティング、クリニック向け経営管理SaaSなど、様々な業界・種類の事業立ち上げに従事。現在はSpeeeの子会社であるThinQHealthcareの代表取締役として、入退社管理SaaS「WorQ」を立ち上げ、様々な企業のバックオフィス部門DXを推進中。

—WorQは入退社や異動に特化しているそうですが、この分野に着目された背景を教えてください。

渡邊：今DXが進んでいない領域を検討した際に、管理業務のDXというものが今後必要だと考えました。ただ、いきなり高い水準で業務の高度化ができるようなDXを進められるかという、そういうわけではありません。

DXは順を追って進めていく必要があります。では、どこからやっていく必要があるかと考えて、「みなさんが課題を感じていて」かつ「最初のステップとしてふさわしい」という観点から、入退社のタスク管理にターゲットを絞って、サービスを開始しました。

—現状の入退社手続きにはどのような課題があるのでしょうか。

渡邊：会社の規模がどんなに大きくても、独自のスプレッドシートでタスク管理を実施しているケースが多いです。そのため、うまく管理がしきれず、**タスクの抜け漏れ**が発生してしまうことに課題があることが分かりました。新規入社の方の入社体験が悪くなってしまったり、会社に

行ったのにパソコンがないとか席が決まっていないことがあったり。また、退職者のアカウントがそのまま残っていたり、備品が返ってきていないなど、セキュリティ的に危険な状態になっているケースもありました。

受け入れ部門からの問い合わせ対応に困っている方もいらっしゃいました。スムーズな受け入れのため、さまざまな調整を進めていく必要がありますが、受け入れ部門からの返事がこないこともしばしば。多くの業務があるため、優先度が下げられてしまうようです。このやりとりにストレスを抱えているようです。

—入退社は小さなタスクの集まりなので、抜け漏れは頻発しそうですね。

渡邊：はい、その通りです。管理業務を行っている方は真面目で責任感が強い方が多いのですが、それがゆえに**仕事が属人化**しているケースも多く見られます。ものすごく仕事ができる方が作った素晴らしいExcelで管理されている企業があったのですが、その方が退職されて以降、誰も触れないブラックボックスになってしまったそうです。

【入退社タスク管理システム「WorQ」とは】

「入退社・異動・休職等の発令手続き」の手間とミスとストレスを撲滅する、ユーザーに徹底的に寄り添ったタスク管理システムです。繰り返し発生するタスクを簡単に管理することができます。普段システムに慣れていない人でも簡単に使えるデザインを採用しています。



—ではWorQを使うとどのように変わるのでしょうか。

渡邊：WorQでは入退社に必要なタスクの一覧を「**テンプレート**」として管理しています。新たな入社者がいれば、名前や入社日など最低限の情報を入れるだけで、テンプレートをもとに必要な**タスクを自動生成**することができます。このタスクには期限もついており、遅れていると警告が出ます。期限を営業日で管理できるなど、現場に寄り添った機能も用意しています。

進捗があれば即座に**通知**を受けることができます。メールはもちろん、SlackやChatworkなどのチャットツールにも対応しています。そのため、急な変更も見逃すことはありません。「今日やるべきタスク」「期限が近いタスク」などを毎朝通知することもできます。

また、受け入れ先部署のメンバーにもWorQで進捗を共有できるため、進捗状況に関するやりとりを大きく減らすことにも繋がります。

システムに慣れていない方でも使える、**分かりやすいデザイン**を心がけています。また、導入後は当社のサポートチームが初期設定のお手伝いをしますので、どの企業様、事務所様もスムーズに利用開始することができます。



「WorQのユーザーインターフェース」

—利用されているお客さまにはどのような効果が出ているのでしょうか。

渡邊：やはり「タスクの抜けもれがなくなる」「工数がすごく少なくなる」という声が多いですね。それ以外には、「コミュニケーションが簡易になる」といった声が多いです。「WorQやった?」「WorQ見といてください」で終わることができるという声をいただいています。

ある担当者さまは、これまでタスクを漏らさないよう、Excelを一日に何度も開いていたそうです。WorQを導入したことによりこの時間が無くなり、もっと創造的な業務に時間を割けるようになったと笑顔でお話しされていました。

—バックオフィスのDXが進みそうですね。今後はどのような取り組みに注力されるのでしょうか。

渡邊：DXを企業内で実施する場合、3つのステップがあると考えています。1つはアナログデータのデジタル化です。たとえば、紙やエクセル、スプレッドシートのデータは、そのままではデータとして活用できません。それをデータとして活用できる形にしましょうというのが、第1ステップです。第2ステップはデジタル化されたデータを使って、業務プロセス自体をデジタル化していくものです。業務プロセスのデジタル化というのはすなわち自動化につながっていきます。第3ステップとして、自動化されている業務プロセスを使って業務自体を高度化していく、もしくは事業構造変革をしていくということにつなげていく。

われわれはバックオフィスのDXというものを進めていくのに、一足飛びに第3ステップにいけるとは全く思っていません。現在お客さまからいただくご要望や課題も第1ステップと第2ステップに集中しています。アナログデータのデジタルデータ化、あとはデジタルデータを使った事業化です。ここにまずフォーカスしていこうと思っています。

われわれはタスク管理ツールを作りたいわけではなく、管理業務に関わるみなさんのDXを進めたいわけです。どうしたらアナログデータをデジタルデータ化できるかというのを考えていく中で、まず業務フローをきちんとアウトプットし、それをデジタルデータに変換する必要があると思っています。

WorQという名前の由来は「働き方をアップデートしたい」という思いです。働き(Work)の一番最後にQに変えているのは、みなさんの人生の質を上げたい、仕事のクオリティを上げてほしい、そういったことを意識してQにしています。QualityのQなんです。本来は人がやるべきではないタスクを機械に任せて、その上で人間はもっと創造的な、人間がやるべき仕事をしませんか、という提案をしたいと考えています。

記事提供：株式会社ThinQ Healthcare

今回ご紹介したHR Tech企業

株式会社 ThinQ Healthcare

株式会社ThinQ Healthcare

※株式会社Speee(東証スタンダード市場上場)子会社

代表者：代表取締役 渡邊昌司

本社：東京都港区六本木4-1-4

黒崎ビル3階

会社設立日：2019年8月1日

WorQ紹介サイト



Panasonic

Homes & Living

パナソニック ホームズの医療・福祉事業の取り組み

社会のニーズに合わせた商品・企画開発に携わり20年以上。
2,000棟*を超える医療・福祉建築の実績があります。

*医療・介護施設の受注実績(1999年~2022年3月末)

1999年
2000年の介護保険制度導入に先駆け、医療・福祉事業のプロジェクト発足。

2000年~
●次世代グループホーム ●複合介護建築
●小規模有料老人ホーム ●ドクター向け医療介護施設
●ケア付高齢者住宅などを次々に発表

2005年~
当社直営の介護付き有料老人ホームを開設。
運営で得られたノウハウを事業者さまのコンサルティングに活用。

2009年
国土交通省主催の第1回「高齢者居住安定化モデル事業」で、単独提案・共同提案3件が採択されました。

2010年~
事業スキーム<ケアリンクシステム>をスタート。
一括借上げ契約(マスターリース) 転賃借契約(サブリース) 土地・建物オーナーさま パナソニックホームズグループ 医療・介護事業者さま 賃料支払い

2017年
北大阪健康医療都市「健都」において、大阪府吹田市より高齢者向けウェルネス住宅の整備・運営を行う優先交渉権者に選定されました。(2020年2月オープン)



介護付き有料老人ホーム



サービス付き高齢者向け住宅/
小規模多機能型居宅介護



サービス付き高齢者向け住宅/デイケア/診療所/
訪問介護/居宅介護



保育園



障がい者グループホーム



クリニック/調剤薬局

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
〒163-0929 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

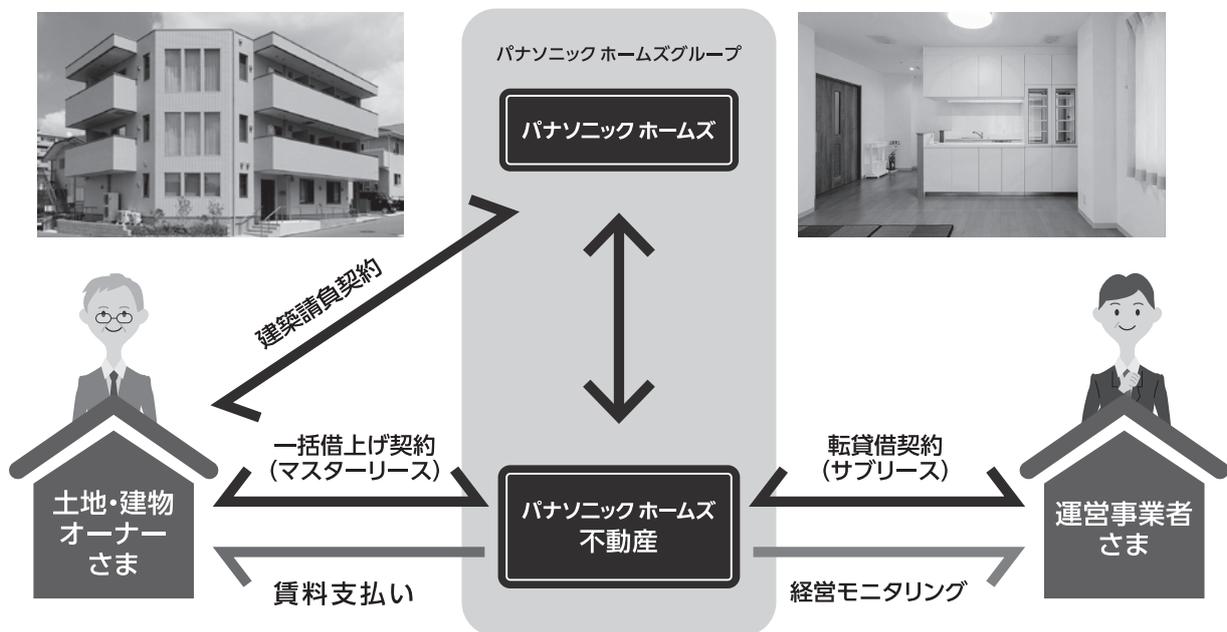
パナソニック ホームズが“幹事社労士先生方”のお手伝いをさせていただきます。

土地オーナーさまと
運営事業者さまをつなぐ

ケアリンクシステム

事業者さまとオーナーさまをつなぐ、事業推進と土地活用のソリューション。
当社で新築いただいた建物をパナソニック ホームズ不動産が最長30年間一括借上げし（マスターリース）、オーナーさまに代わって貸主となり運営事業者さまに転貸します（サブリース）。
オーナーさまの土地活用と運営事業者さまの事業展開・拡大をサポートします。

▼「ケアリンクシステム」の仕組み



こんな土地・建物オーナーさまにおすすめします

- 需要が高まる介護・福祉への賃貸事業で土地を有効活用したい。
- 安心できる運営事業者に任せて手間なく経営したい。
- 地域社会に介護・福祉による土地活用で貢献したい。

医療・福祉 事業者さまのメリット

- 自社で土地・建物を用意して事業を開始するよりも、初期投資を抑えてスピーディに事業展開を進められます。
- 事業者さまのサービス計画に合わせて、さまざまなプランをご提案します。

※建物の一括借上げには、一定の審査が必要となり、地域や条件などによってご利用いただけない場合があります。
※定期的に賃料の見直しを行います。あわせて、周辺市場の変化など借地借家法第32条の規程により、賃料は減額となる場合があります。
※一括借上げ契約の期間中においても解約となる場合があります。また、借地借家法第38条に定める定期借家契約として締結されるため、期間の満了をもって契約は終了いたします。

障がい者福祉施設事業の資料もごさいますので担当営業までお気軽にお申し付けください。……>



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

パナソニック ホームズ



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





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
43
回

稲盛和夫(京セラ株式会社創業者)が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

いなもりかずお(1932~2022)。鹿児島県生まれ。鹿児島大学卒。1959年、京都セラミツク株式会社(現京セラ株式会社。本稿では「京セラ」)設立。

【参考文献】(*)「燃える闘魂」(稲盛和夫、毎日新聞社、2013年9月)

(**)「生き方 人間として一番大切なこと」(稲盛和夫、サンマーク出版、2004年8月)

「稲盛和夫 OFFICIAL SITE」(京セラ株式会社)

「ビジネスの世界で勝つには、『何がなんでも』という気迫で、なりふり構わず突き進んでいくガッツ、闘魂がまずは必要である。」(*)

出所:「燃える闘魂」(毎日新聞社)

冒頭の言葉は、

「経営者の揺るぎのない信念や情熱が、企業を成長させる原動力となる」

ということを表しています。

稲盛氏は経営において「心」が重要な要素であると考え、それを実践することで、オイルショックをはじめ、さまざまな困難を乗り越え、京セラを世界的な企業へと導いてきました。稲盛氏は、日本航空グループ(現日本航空株式会社。以下「JAL」)の再生にも尽力しましたが、JALが再生への歩みを進めることができた要因も、従業員らの心の変化にありました。

会社更生法の適用を申請した2010年当時、賃金ダウンなどの労働条件の悪化、運航路線の大幅な縮小、航空機をはじめとした機材や設備も当初は更新せずに古いものを使用するなど、JALには、再生に対して“追い風”となる要素がほとんどありませんでした。こうした厳しい状況の中で、良い方向に変わったものは、人の心であったと稲盛氏は述べています。

「不可能を可能に変えるには、まず『狂』がつくほど強く思い、実現を信じて前向きに努力を重ねていくこと。それが人生においても、また経営においても目標を達成させる唯一の方法なのです。」()**

経営者であれば、誰しものが、情熱を持って経営に当たっているはず。しかし、経営者も人間である以上、困難な状況に直面したり、思うような成果が得られなかったりしたときには、諦めや弱気な気持ち心が心をよぎることもあるでしょう。また、外部環境というコントロールできない要因に経営が翻弄されてしまうことも紛れもない事実です。

しかし、トップである経営者が、「もう無理だ」と諦めてしまえば、会社が成長・発展する道は閉ざされてしまいます。逆に、

稲盛氏は、「倒産した」という危機意識が希薄な従業員らに対して、その事実を認識させると同時に、「人間として正しいことを追求する」という経営の判断基準を、研修などを通じて伝え、意識改革に取り組みました。その結果、経営幹部、従業員一人一人の中に、自分のためだけでなく、会社のため、お客さまのため、社会のために何ができるかという真摯な心が根付いてきました。こうした心の変化が“追い風”となりJAL再生の大きな原動力になったのです。

経営における心の重要性を知る稲盛氏の目には、経営不振の原因を経済環境や市場動向といった外部環境に求めることのある最近の経営者には「燃える闘魂」が欠けていると映っています。

「燃える闘魂」とは、厳しいビジネスの世界で勝ち抜いていくために、いかなる格闘技にも勝る激しい闘争心が必要であるということを示したもので、稲盛氏が事業を成功に導くための普遍的な要諦をまとめた「稲盛経営12カ条」の1つとしても知られています。その信念は稲盛氏の次の言葉にも表れています。

いかなる状況に直面しても、経営者が「燃える闘魂」を持続して経営のかじ取りを行えば、それが企業を成長・発展させる原動力となり、前進するための道を切り開いていくことができるのです。

そうした意味では、本当に困難な状況に直面したときでもなお、「何がなんでも企業を成長に導く」「必ず目標を達成する」という不退転の決意を経営者が持つことは、厳しいビジネスの世界で会社が生き残っていくための必須条件といえるでしょう。

【本文脚注】本稿は、注記の各種参考文献などを参考に作成しています。本稿で記載している内容は作成および更新時点で明らかになっている情報を基にしており、将来にわたって内容の不変性や妥当性を担保するものではありません。また、本文中では内容に即した肩書を使用しています。加えて、経歴についても、代表的と思われるもののみを記載し、全てを網羅したものではありません。

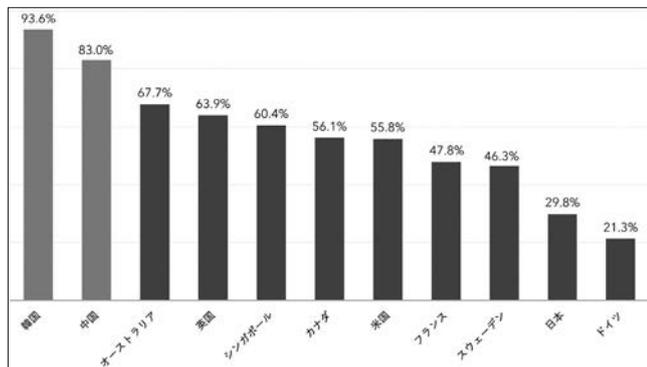
制作・提供:株式会社 日本情報マート

第2回 キャッシュレス決済比率のグラフはその中身の確認が必要

1. データに対する疑問

図表1は、「日本のキャッシュレス決済比率は低い」という説明にしばしば引用されるグラフです。多くの方は、一度は目にしたことがあり、日本はドイツより高いけれど主要国と比べてまだまだ低いと感じた方もいらっしゃるかと思います。

■図表1「日本のキャッシュレス決済比率は低い」という説明に使用されるグラフ



(出所: キャッシュレス・ロードマップ2022「世界主要国におけるキャッシュレス決済比率 (2020年)」(一般社団法人キャッシュレス推進協議会))

- しかし、このグラフを見て、疑問に思う事はないでしょうか。
- ①「キャッシュレス決済」とは、どの範囲の事を指しているのだろうか。口座振替は入るのだろうか。
 - ②日本のキャッシュレス決済比率が低いのはなぜだろうか。
 - ③主要先進国でイタリアは入っていないが、どういう基準で選んでいるのだろうか。
- などです。

2. データの解釈の観点

- ①「キャッシュレス決済比率」とは
経済産業省の定義では、以下のようになっています。

支払額(クレジットカード+デビットカード+電子マネー+コード決済) / 民間最終消費支出

(出所: 経済産業省, 2022/6/1)

分母には様々な品目が含まれます。例えば、住居・電気・ガス・水道(全体の約25%)、食料・非アルコール(同、約16%)、交通、個別ケア・社会保護・その他、などです。(出所: 総務省統計局)

この内、日本は住居・電気・ガス・水道は振込、口座振替などで支払われていることが多いのですが、これら固定的

な費用が上記式の分子には含まれていない為、「キャッシュレス決済比率」は低くなります。

ここまで見ると、「キャッシュレス決済比率」とは、「カード決済比率」ではないかと予想されるかと思えます。つまり、カード決済を普及させる為に使う数値であって、本来の生活や経済活動における決済の効率化推進や安全性向上の為にキャッシュレス推進の議論には、不十分なものである事が分かります。

また、他国の「キャッシュレス決済」の内訳が、日本と同じかについては不明である為、正しい比較は難しいと言えるでしょう。

それでは、実際のキャッシュレス比率はどのようなのでしょうか。「一般社団法人全国銀行協会における調査」では、2020年の個人給与受取口座等からの払出しに占めるキャッシュレス比率は52.6%となっています(参考: 2021年54.9%)。ここには、口座振替、ネット振込等が含まれます(出所: キャッシュレス・ロードマップ2022)。

②キャッシュレス決済比率が低い理由

正確には、カード決済比率が低い理由となりますが、日本は偽札が作り辛いという事もあるかと思えます。2012年の偽札発見枚数割合は、日本を1とした場合、ユーロは223倍、アメリカドルは659倍、ポンドは1585倍となっています。(出所: 独立行政法人印刷局)

また、詳細は省きますが、キャッシュレス決済に対する不安というものも、まだまだあるのかもしれない。

③主要国の選定

上記統計では、「キャッシュレス決済」(恐らくカード決済)比率が高い国を敢えて選んでいるのかと思えます。新聞・雑誌等で「主要先進国」とか「主要国」と題した表やグラフが掲載される場合、例えば、「主要先進国」の何か国かが抜けているにも拘らず「欧米」と一括りで解説されていることがありますが、この辺りは十分注意してデータを見る必要があります。

3. 今後のデータの解釈にあたって

これまでの説明から、日本の「キャッシュレス比率」が悲観するほど低いものではないという事がお分かり頂けたかと思えます。

データを見て、それが計算される要素(あるいは言葉)は何を意味しているのか思考し、不明な場合はその要素(言葉)が掲載されている元の統計等も確認するとよいでしょう。

これらにより、正しい現実を把握し、真に必要な改善や、新製品・サービスの検討等にエネルギーを集中させることができると思えます。

中小企業診断士 **米倉 早織** 氏 (米倉経営研究所 代表)

情報システム開発会社で、小型端末開発、システム開発、セキュリティ施策実施等を経て、事業方針策定、業務効率化(RPA化)に従事、2022年独立。

得意分野は、業務改善、AI/RPA導入、部門評価設計、データ分析、武経七書を活かした経営戦略立案、ダイバーシティ導入、セキュリティ関連 等

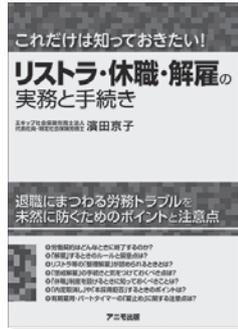




**これだけは知っておきたい！
リストラ・休職・解雇の実務と手続き**

著：濱田京子
価格：2,200円(消費税込)
出版：アニモ出版

退職などによる労働契約の終了時に発生する労使トラブルは非常に多く、筆者も社会保険労務士として、また労働局のあっせん委員として、特に「解雇」や「雇止め」が原因のトラブルを多く経験しています。本書は、あらゆる退職に関することについて、労働基準法等の知識から、トラブルに至らない実務のチェック事項や注意点、そして適正な手続きのしかたまでを「1項目＝見開き2ページ」でやさしく解説。困ったときには「もくじ」を参照して、知りたいことをすぐに調べることができます。経営者や管理職の必須知識として、人事労務担当者の実務の手引書として、活用自在の本当に役に立つ本です。



副業・兼業制度 導入・運用マニュアル

著：濱田京子
価格：2,860円(消費税込)
出版：日本法令

働き方改革や新型コロナウイルスの影響により、副業・兼業が注目されています。また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールが明確化されました。本書は、副業・兼業を導入しようとしている企業が、副業・兼業制度を設計する際に活用できるように、ガイドラインを踏まえ、導入の手順から運用のチェックポイントを、導入フローに沿って、わかりやすく具体的に解説しています。

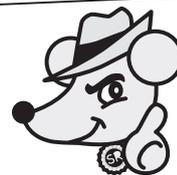


ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN BOOKS INFORMATION」コーナーでは、出版された著書を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)

公式キャラクター（兼広報担当）連載

ダン・チューキチが語る
Vol.24



中企でも活用しています！

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。

●圧倒的なイニシャルコストの削減!! 「コピーキ革命」のご案内

『コピーキ革命』は、業務用のコピー機を本体レンタル料金「0円」で導入できるサービスです。通常購入と比較した場合、初期費用を大幅に抑えることができます。

- ・オフィス作りを検討されている方
- ・印刷コスト、リース契約による固定費を下げたいと考えている方
- ・電子申請の添付書類を電子化するため・ペーパーレス化のためにスキャナーが必要な方
- ・テレワーク用のサブプリンターをお求めの方

に大変オススメのサービスです。

これからコピー機の新規導入を検討されている先生や、リース契約の終了が近く、更新を検討されている先生は、ぜひご活用ください！

※詳細は同梱チラシをご参照ください。



CHUKIDAN PROJECT REPORT

中企団 / 事業報告

Report 1 『～目指せ幹事社労士6,000名～ 幹事紹介制度キャンペーン』を開催します。

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、2022年10月1日時点では、幹事社労士数も5,600名を数えるまでとなりました。これもひとえに幹事社労士の先生方のご協力の賜物であると、職員一同、心より御礼申し上げます。今後とも幹事社労士増加体制のもと、サービスの拡充を推進してまいりますので、今後ともご協力いただけますようお願いいたします。

なお、このたび日ごろの感謝と、さらなる幹事社労士数増加を目指し、『～目指せ幹事社労士6,000名～ 幹事紹介制度キャンペーン』を開催します。

「幹事紹介制度」として、ご紹介いただいた先生が幹事社労士としてご登録に至った場合には、お一人につき、『中企団サービスご利用チケット』を通常2,000円分ご贈呈しておりますが、キャンペーン期間中は、6,000円分ご贈呈に増額しております。情報・ツールをお探しの方や、個別の勉強会などで知り合ったお仲間の方など、ぜひとも中企団をご紹介くださいますよう、お願いいたします。

※「幹事紹介制度・紹介状」のチラシを同封しておりますので、ぜひご活用ください。

「幹事紹介制度」ページはこちら

「幹事紹介制度」の趣旨をご覧いただけるほか、「紹介状」およびお仲間の先生方にご案内する際に活用できる「中企団概要」チラシのデータをダウンロードいただけます。
URL：<https://www.chukidan.com/introduce>



Report 2 新年度からのお申込みは11月18日(金)まで! 【損保ジャパン×中企団】 お得な保険料の『社労士賠償責任保険』のご案内。

中企団では損害保険ジャパン株式会社(以下、損保ジャパン)との連携の元、『社会保険労務士賠償責任保険』の取り扱いを行っております。

本保険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のスケールメリットにより、【業界最安水準の保険料】で、ご加入いただく事が可能です。

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

保険料を押さえたい方、より手厚い補償ををご希望の先生はぜひご検討ください!

※詳細は同梱のパンフレットをご参照ください。



幹事社会保険労務士 登録情報変更事項の連絡のお願い



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

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
年末調整データ収集を実現!

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
No.1



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

CP Cloud Pocket

社員への重要な文書は
クラウドポケットで渡す!

人材教育 人事評価 配置・異動

社労夢連携版
GooooON

社労夢との連携で
本人、組織、会社がグッと成長する
人材育成システム

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

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

#電子申請

#給与計算

#勤怠

Shalom

システム導入を検討している社労士事務所向け
ラクな給与計算・社会保険手続き・電子申請を実現する
社労夢・ネットde顧問ご紹介セミナー

日程

11月18日(金)
◎13:30 ~ 14:30

12月13日(火)
◎13:30 ~ 14:30

セミナー概要

社労士向けクラウドシステムに興味はあるけれど、業務がどのように変わるのかイメージが持てず導入に踏み切れない方も多いかと思えます。
そこで本セミナーでは電子申請や、給与、勤怠など日々の業務を効率化する社労夢・ネットde顧問をデモを交えながらご紹介いたします。

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