

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2023.02 vol. 146



CONTENTS

- ＞ 新春ご挨拶
- ＞ 提言 今こそ社労士診断認証制度への取組を加速させよ
- ＞ 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
- ＞ 顧客に求められる社労士事務所へ ―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～
- ＞ DXが変える！！社労士業務や人事・労務領域の現状と展望
- ＞ 経営のヒントとなる言葉
- ＞ CHUKIDAN Books Information
- ＞ ダン・チューキチから中企団事業のご報告

幹事社労士5,700名のネットワーク



CHUKIDAN

中小企業福祉事業団 新春ご挨拶

開拓精神を持ち、飛躍の『癸卯』の年とせよ

理事長 川口 義彦



2023年の新春を寿ぎ、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

昨年は、コロナ禍のなか行われた平和の祭典、冬季オリンピックから一転、予測だにしない戦争が始まり世界は混迷を極めました。本年は、まずは何より平和が訪れるようにと願っております。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の発生から3年経過し、様々な技術が市井に溢れてきました。非接触技術・ロボット・アバター等、多種多様な技術がコロナ禍で失われた領域を埋めつつあることを見るに、足りない部分を補完する技術は、一昔前とは違って高次元かつ高速に展開されるようになっていきます。

同様に、社会保険労務士業界の周辺も技術の導入が進んでいます。労務管理、人事管理、健康管理に至るまで、様々な領域がクラウドサービスへと置き換わりつつあります。その環境下で社会保険労務士が進む道筋は、システム、ロボット、AIなどの技術を手足として使いながら、より高度な企業支援を実施できるようになること、人しか介在し得ない領域を開拓し深耕していくことになるでしょう。

この点、連合会の施策は、まさにデジタル時代を生き延びていく社労士のための最善手と思えます。会員は一丸となって取り組み、その取り組みを世の中に知らしめていくことが、業域を拡げ、業界の発展に繋がっていくものであると言えます。

本年の干支は「癸卯」。「癸」は大地を潤す恵みの雨の意を持っています。また「卯」は兎のごとく飛躍するとの意味合いを持っています。本年は、幹事社労士のたゆまぬ尽力が恵みの雨のように中小企業に注がれること、それにより日本の景況が飛躍するように良くなることを祈念しております。

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

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

新年ご挨拶

顧問 金子 順一



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

昨年は、ロシアによるウクライナ侵攻、北朝鮮による度重なるミサイル発射、台湾海峡をめぐる緊張の高まりなど、わが国を取り巻く安全保障環境が激変した一年でした。また、ウクライナ問題は、原油、穀物など資源価格の高騰をもたらし、世界規模でインフレが進行しました。

国内では、欧米での金融引き締め政策により記録的な円安が進み、一時は1ドル150円を超える時期がありました。コロナ感染拡大、ウクライナ問題に端を発したサプライチェーンの混乱も加わり、経済、企業活動も、こしばらく日本では経験したことのない動乱の年でした。

こうした中、新たな防衛体制の整備が緊急の政策課題に浮上しました。また、半導体の国内生産回帰など経済安全保障強化にも関心が集まりました。昨年来の世界中を巻き込んだ激動は、決して一過性のものとは思われず、日本、そして世界の国々のかたちをも変えるものと言えるでしょう。国民的議論を急ぎ、迅速な対応を期待したいものです。

内外の激動に企業も備えが怠れません。人事労務政策においては、足元の物価上昇と賃上げへの対応が必要です。また、多くの企業はデジタル化、脱炭素に向けた事業改革を迫られており、これに対応した社員のリスキング(学び直し)が重要課題になっています。円安、人権問題を背景に外国人雇用制度の運用にも変化が起きるでしょう。

中小企業では、それだけでなく人材不足、採用難が続く現状です。人材確保・育成に向け、「人にやさしい企業」、「人を育てる企業」への取組を進めつつ、内外の課題に果敢に挑戦していくことが求められます。

複雑、困難な時代ではありますが、皆様には各業界及び企業の事情・ニーズに即した支援を展開し、中小企業における人事労務政策の力強い味方であり続けて欲しいと願っています。

新年ご挨拶

相談役 松崎 也寸志



新年あけましておめでとうございます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては、新たな年を希望に満ちたものとするよう日々努められておられることと拝察いたします。

昨年はコロナ蔓延に加えてウクライナでの戦乱に端を発した原材料やエネルギー価格の高騰など思いがけない経済的な波乱が生じ、企業経営に甚大な影響を与えた年でした。世界的に激しい物価上昇が続き、わが国では、他国と比べればまだ緩やかなようですが、今年も商品やサービスの価格の上昇が予想され、特に価格転嫁が容易ではない中小企業にとっては厳しい状況となってきているものと思われます。さらに今年の10月からはインボイス制度が導入され、企業経営への負担の増大が必至の状況となっています。

このような中で、企業経営者の方々にとって、コスト管理の重要性、特に人手不足への対応等を背景として、人件費への関心はこれまで以上に高まっているものと想定されます。政府は昨年10月に新たな総合経済対策を閣議決定し、令和4年度補正予算や5年度予算に、厳しい経営環境に置かれている中小企業・小規模事業者に対する資金繰り支援や価格転嫁対策、企業における人材確保に向けた対策などを盛り込みました。皆様方には新たな対策も踏まえ経営者の方々と一緒に検討し、少しでも企業が強くなっていくためサポートしていただきたいと思います。

国際情勢、経済情勢は今年もまだまだ不透明な状況が続くそうですが、中国のゼロコロナ政策の終焉など経済好転のきざしも見られます。安全保障の重要性は言うまでもありませんが、経済をしっかりとさせて物価高に負けないようにしなければ、今の日本の安全で安心な暮らしは長くは続きません。企業のため、従業員のため、皆様方のお力を発揮していただくようお願いいたします。

皆様方のご活躍とご繁栄を心より祈念申し上げ、新年のご挨拶といたします。

新年のご挨拶 ～新たな課題解決に向けた1年～

参与 小黒 光司



明けましておめでとうございます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては健やかに新年を迎えることと存じます。

昨年は年明けに冬期北京オリンピックが予定通り始まり順調な1年になるかと思いましたが、2月よりロシアのウクライナ侵攻が始まりほぼ1年経過した現在まで平和の兆候が見えません。コロナも第8波が続いており世界的な物価高が続いています。我が国経済はマクロ的に見れば企業収益の増加、株価の高い水準、一時の円安からの安定などそれほど悲観する状況ではありませんが、中小企業の現状を見ると、商業サービス業を中心として相変わらず厳しい状況が続いています。昨年コロナ第7波が収束した時点で国はコロナ規制をほぼ解除しましたが、社会全体としては相変わらず自主規制が続いており国内景気の回復には結び付いていません。また外国人の入国規制も解除されて

きていますが中国のゼロコロナ政策により中国人観光客が戻っておらず、観光地の景気回復が遅れています

コロナ特別融資は申し込み数の減少により終了しましたが、今年より本格的な返済が始まります。これに伴い国は新たな融資制度、補助金を打ち出していますが、これを効果的に実行するには専門家の協力が欠かせません。

また、今年10月からインボイス制度が開始するにあたり年間売上1,000万円以下の消費税非課税事業者からの仕入れ消費税控除ができなくなります。対象となる非課税事業者はかなりの数になりますが課税事業者への変更を検討している事業者はまだ50%程度になっています。このまま非課税事業者でいると得意先から消費税分の値引き交渉や取引停止をされる可能性があります。これは下請け法に抵触する可能性がありますので今後大きな問題になると思われます。このことから、資金繰りに窮した企業の経営改善、補助金を活用した新規事業への取り組み、非課税事業者への相談など多くの課題が出てきますので、幹事社会保険労務士の皆様におかれましては、中小企業診断士との密な連携により、この課題を乗り越え、顧問先企業の発展のため一層ご活躍されることを期待いたします。

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

今こそ社労士診断認証制度への 取組みを加速させよ

—社労士の生き残り戦略は、連合会ツールのフル活用から—

社労士の最大使命は、人的資本の切り口から中小・零細企業をサポートし、顧問先企業の利益最大化に貢献することである。そのためには、デジタル化社会の到来など経営環境が激変するなか、社労士自身も環境変化に身を投じ、新たな取組みに果敢にチャレンジしていく必要がある。

社労士法に定められた1・2号業務(提出代行・事務代理業務)は、独占業務として長らく社労士のビジネスモデルの中核をなしていたが、メインストリームはHRテック企業が提供するクラウド型労務管理ソフトで処理する時代に突入している。

残る3号業務(コンサルティング業務)は、実力さえあれば多くの報酬を手にするができるが、社労士の独占業務というわけではない。1・2号の独占業務にのみ浴してきた社労士には厳しい世界といえるかもしれない。

■認証制度は3号業務確立に向けた取組み

このように社労士のビジネスモデルが揺らぐなか、連合会が2020年4月1日から運用を開始したのが「社労士診断認証制度」である。同制度は、労務コンプライアンスを意識しながら経営的視点から人的資本の実態に関して数値情報を加味しながら社労士が診断を行うものである。

詳細は連合会のホームページで確認してもらいたい。が、労働社会保険諸法令の遵守や職場環境の改善などに積極的に取り組む企業を、社労士が確認・診断(経営労務診断)し、認証マークを発行する。認証マークには、「職場環境改善宣言企業」「経営労務診断実施企業」「経営労務診断適合企業」の3種類があり、認証企業については、連合会の専用サイト「経営労務診断のひろば」において認証マークを公表するほか、自社サイトや名刺

等を使ってPRすることで、人材の確保・定着等につなげることができる。

社労士は、これまでも顧問先企業において労働社会保険等の事務業務を糸口に労務管理の相談・指導を行ってきた。今後もそれは変わるものではないと考える。ただ、社労士診断認証制度がそれと異なるのは、社労士が統一的な基準に基づいて定期的に診断を行い、その結果を広く公表することで、当該企業の社会的信頼を高めるとともに、将来に向けて社労士の3号業務を確立する端緒になることにある。

■中小の非財務情報開示は社労士の使命

広く世界に目を転じてみよう。世界の資本市場は、企業に対して経営の透明性を求めている。それは財務の健全性もさることながら、非財務情報である環境・社会・ガバナンス等のESG情報の開示を求めており、人的資本に関する情報もその一つである。

近年、人的資本に関して話題になっているものにエンゲージメントがある。これは社員と会社組織の信頼関係の深さや強さのことであり、エンゲージメントが高い会社では、個人と組織の成長が連動し、組織の成長が個人の成長・働きがいを高め、ひいては企業の業績向上に結び付くというものである。

企業の静的な価値評価は、事業活動の結果としての財務情報から得ることができるとしても、将来に向けた企業価値を考えた場合、その判断において人的資本などの非財務情報が重要になるということである。実際、工場・設備などの有形資産に対して、人材・技術といった無形資産が競争上、重要な役割を果たすことが多くなってきている。これらはみな非財務情報なのである。

つまり、企業の健全性や企業価値の把握において、非

財務情報の重要性が増してきているということであるが、大企業に比べ人材の確保が容易でない中小・零細企業では、人的資本に関する適切な情報開示はハードルが高い。開示に関わる基準、開示内容の客観性や正確さをどのように担保するかも大きな課題となる。やはり、その役割を担えるのは国家資格者である社労士においてほかにいないだろう。

社労士が社労士診断認証制度を通じて、中小・零細企業のブランディングを積極的に支援していくことは、世界の趨勢に合致した取組みなのである。

■労務監査を見越し、知見の蓄積を

先ほど、社労士診断認証制度が社労士の3号業務を確立させるための端緒になる、と述べた。その意味は、社労士診断認証制度における経営労務診断が、それに続く経営労務監査の入口と位置づけられているからである。経営労務監査は、人材マネジメントの適法性等に関する「労務コンプライアンス監査」と、人材配置の適切性に関する「人材ポートフォリオ監査」を二本の柱とし、経営戦略と人材マネジメントとの効果的な結び付きを評価するものとされている。

つまり、人事労務の専門家として社労士が経営労務監査実施者となること、それはすなわち、社労士がコーポレートガバナンスに欠くことのできない存在となることを意味しており、社労士の3号業務として経営労務監査を確立することになる。

そのためには、これまでに増して社労士一人ひとりが自己研鑽を積むことはもとより、人的資本の観点から企業経営全体を俯瞰したコンサルティングを行える実力を具備することが求められる。それには、経営労務診断を通じて多くの経験・知見を蓄積し、来たる経営労務監査に備えることである。一足飛びに社労士による経営労務監査が社会的な認知を得られるとは考えにくい。その前段として社労士診断認証制度を広く深く社会に浸透させることこそ、経営労務監査を社労士の3号業務として確立させる近道になるのである。

すでに社労士診断認証制度に関しては、連合会において必要なマニュアルや診断シートなどが用意されている。社労士であれば経営労務診断業務の理論から実践までを学ぶことができ、すぐにでも取り組めるようになっている。関与する企業の発展のため、社労士の輝かしい未来のため、すべての社労士が今すぐ取り組むべきは、社労士診断認証制度なのである。

■連合会提供のツールを使い倒せ

以上、3号業務の確立に向けた社労士診断認証制度について述べてきたが、あらゆる社労士業務に共通して求められるもの、それは社労士への「信頼感」である。その醸成は、職業倫理の遵守に尽きるが、情報化社会における要諦は個人情報の取扱いといえる。

平成28年のマイナンバー制度開始以降、個人情報の取扱いは一層厳格になっている。マイナンバー等を業として取り扱う社労士が情報を漏洩させる事態になれば、それは当事者だけの問題で済まされるものではない。社労士業界全体の信用問題となるのは必至である。

このため、連合会は平成20年度に独自の個人情報保護の認証制度「社会保険労務士個人情報保護事務所認証制度（SRP認証制度）」を創設、さらにこれをマイナンバー制度に対応した「SRPⅡ認証制度」に刷新させている。個人情報保護の認証制度では、プライバシーマーク（Pマーク）がメジャーであるが、これを新規取得した場合、小規模事業者であっても、申請料、審査料、付与登録料等で30万円以上、さらに2年ごとの更新時に20万円以上の費用を要することになる。これに対し、SRPⅡ認証制度であれば、申請手数料が13,608円、3年ごとの更新料は6,804円で済むことになる。

SRPⅡ認証に際して作成する「社労士版特定個人情報保護評価書」のひな形は、Pマークを発行する一般財団法人日本情報経済社会推進協会からの確認書の発行を受けており、間接的ではあるが自治体によるマイナンバー取扱いと同等のレベルという。もちろん、Pマークを取得してもよいが、その費用を考えれば、SRPⅡ認証が現実的な対応といえる事務所も多いだろう。しかしながら、現在、SRPⅡ認証を取得しているのは約2,000事務所にすぎない。個人情報保護への対策は、デジタル社会における社労士業務推進のベースとなるだけに、開業・社会保険労務士法人の社員は早期にSRPⅡ認証を取得すべきだろう。

以上、見てきたように、社労士診断認証制度であれ、SRPⅡ認証制度であれ、連合会から提供される種々のツールは、社労士業界の結束力を強めるとともに、環境変化に対応するうえで有用であり、しっかり活用すべきものといえる。臆してはいられない。社労士一人ひとりがファーストペンギンとなる気概をもって、時代の荒波を乗り越えていかねばならない。

人的資本経営の流れと社労士の必須の実務対応

第4回 人的資本経営と「HRテクノロジーツール」の活用イメージ



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.org/>)
情報経営イノベーション専門職大学 客員教授(専門領域: 人的資本経営等)

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。

メディアなどの報道で「人的資本経営」が採り上げられる機会がますます増えてきています。2023年3月期決算以降、上場企業は人的資本の情報開示を行うことが決定されたため、今後ますます報道が増えていくものと思われます。社労士に人的資本について質問する方も明らかに増えていると思います。

前回まで複数回にわたり人的資本経営の支援方法を解説してきました。今回は特に、人的資本経営で重要なHRテクノロジーツールとその使用方法について概観いたします。

1. HRテクノロジーツールと活用イメージ

人的資本の開示において、HRテクノロジーに基づくツールを活用し、分析したり情報管理方法を増強したりし、さらに一定の情報を得られやすくして、戦略にも開示にも役立てていくということも非常に重要です。

いわゆるHRテクノロジーと呼ばれているシステムには、一般的には主に次のような領域のものがあります。

採用管理システム
人材管理システム
教育・育成管理システム
労務管理システム
勤怠管理システム

こうしたシステムの活用により、人事業務に関する情報をデータ化して、一元的な管理をすることが可能となります。人的資本経営との関係性では、特にデータを即時に客観視できることや、現状分析がスピード感をもって行えることが重要な要素になってきます。また、通常の人事業務においても業務の精度やスピードを効率化できること、システムの機能によっては人事上の予測分析や本人へのマネジメント上の具体的アクションプランのレコメンドなど、あらゆる面で活躍が期待できるでしょう。

社労士が通常触れるシステムとして、既に勤怠管理システムや労務管理システムで労働時間管理を行ったり、給与や社会保険に関する様々な取り扱いを行うことについては知見がある方も多いと思います。こうしたデータの取得、特に労務管理システムや教育・育成管理システム等による賃金データやセグメント別の人材管理情報なども人的資本経営において非常に注目され

ている点です。データ化された情報がそのまま開示情報になり、かつ戦略的に分析していくための元になるようなものであると思います。

また、労務管理システム・勤怠管理システムによる労働力の把握やコンプライアンスの遵守等も求められるものであり、リスクマネジメントやコンプライアンスの観点で重要な内容です。人的資本経営とHRテクノロジーとは全体的に非常に親和性が高いものだと言えるでしょう。

2. 具体的な活用例：男女賃金差の分析

人的資本経営における開示の重要な内容であり、かつ300人以上の企業の必須の義務、それ以下の企業でも努力義務となっている内容として「男女賃金差の開示」が定められています。男女賃金の差がある場合、単にその事実を開示するのではなく、それがどのような原因に基づいて起こっており、どのような差がどういった事実に基づいて起きているのかを考察する必要があります。こうした分析についてはHRテクノロジーツールが非常に有用です。特に、タレントマネジメントシステムや賃金管理システムのデータ使用を行っていく必要性が高いため、以下、具体的に記載します。

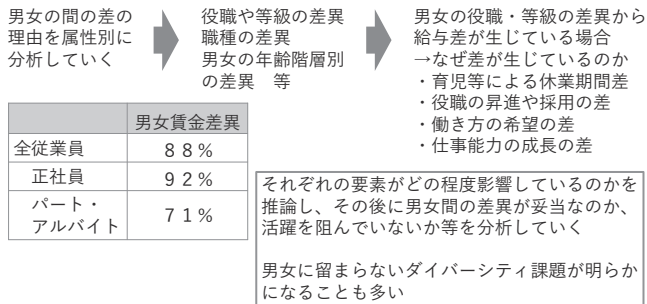
男女の賃金差については、正規社員・非正規社員ごとに男性に対する女性の賃金の差を総賃金・総人数で割合計算して表記し、さらに正規社員と非正規社員の属性別にも割合を計算することになっています。本稿では、本法令自体の詳細な解説までは割愛しますので別に確認をお願いします。

たとえば、下記のような賃金差があったとしましょう。

	男女賃金差異
全従業員	8 8 %
正社員	9 2 %
パート・アルバイト	7 1 %

こうした賃金差について、どのような理由で差があるのか、様々な人材のセグメントで検討を行う必要があります。職種・等級・評価など、あるいは昇進の程度や、エンゲージメントとの関係性を分析することも考えられるでしょう。

何かの要素に偏りがあるために賃金差が生まっているはずで、まずその偏りの把握をします。その上で、その偏りがどのような原因に基づくのかを推論していくことになります。



その上で、たとえば等級に男女で差があるならば、その理由を推論していくことになります。

- ・育児等の休業者が女性の方が多く、そのせいで偏りが発生しているのか
 - ・中途採用で等級が高めの方を男性の方が多く採用しているのか
 - ・成長カーブに何らかの差があるのか、さらにその理由は何か
- 様々な原因が考えられますが、セグメント別の分析や社内の事実から推論可能なはずで、こうした原因を究明したら、その原因となる事実が「妥当なのかどうか」、妥当でないとすればどのような対応が考えられるか、ということを考えていくことが考えられます。

このような考察等は、給与管理を行うシステムで分析機能がっているものもありますし、労務管理システムで人材管理のための情報がっているものもあるため、こうしたシステム等を活用することが考えられます。

こうした問題が究明できた場合、顧客と話し合っていくことで給与額の妥当性についての話題・賃金制度の話題は、必ず論点が拡大するような内容となります。また、男女の職制や育成制度、評価制度や育成課題、また育児介護関係の制度の運用や、各社に潜在している性別役割分業意識など、様々な論点が問題になってくるものと思われますが、こうした点へのコンサルティングはそのまま3号業務の内容となってきます。こうした分析

の元になるツールとして、HRテクノロジーの整備が力を発揮すると言えます。

3. エンゲージメントサーベイのHRテクノロジーツールによる分析と課題抽出

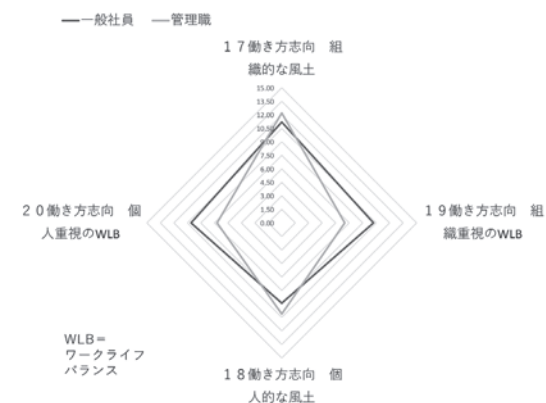
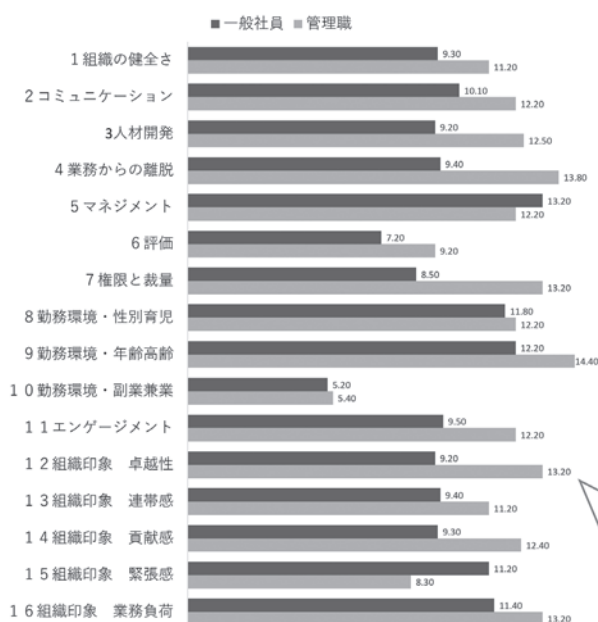
他にも典型的な事例として、エンゲージメントを中心とした制度の分析において、HRテクノロジーツールは大きな力を発揮します。

筆者が中企団の過去の研修会でも採り上げた方法として、人事制度や人事労務の状態まで把握できるように開発したサーベイの活用があります。研修会で添付配布したエクセルファイルで分析はできるようになっているのですが、タレントマネジメントシステムやHRBIシステムと呼ばれるものなどでの様々なクロス分析が有効です。

さらに、エンゲージメントやその他の項目と結び付く要素の強さを分析することで、どういった点を増強すればより良い環境になるのかを考えていくこともできます。ほか、個人に関するスキル情報や評価制度や人事制度の運用とクロス分析することで、職務と人材のマッチ度と、エンゲージメントや組織課題の生産性への影響を分析することができます。こうした改善により、より良い就業体験をもたらすことができます。ギャップを見える化した上で、そのギャップを埋めるための最適な育成計画を提示すること、体制計画や異動等について考えていくこともできます。

行政資料等で採り上げられている事例では、エンゲージメントサーベイによる分析は、単に内発的な仕事への動機づけの分析だけではなく、こうした働く場や制度の実態を分析することにより発展させている内容がほとんどです。こうした制度の検証をしていくことで、各社での制度上の改善課題が明らかになっていくため、こちらも人事制度の提案に繋がっていくような内容となります。人的資本経営で有用なHRテクノロジーツールの活用により、社労士の提案と活躍の範囲が大きく拡大しているのは確実であると思います。

(つづく)



エンゲージメントサーベイの結果の例。企業の風土の問題点が判別できる。本事例では「6 評価」の項目が低いため、評価制度についての問題が想定される。これを自由回答と合わせて、更に問題点を推論、制度やルールについても検証し、人的資本経営での課題として改善していく。
※本Excelファイルは、定期研修会DVD【No452】に同梱されています。

台帳で

入退社業務を 電子化してラクに！



STEP 1

顧問先から手続きに必要な情報を取得！

◆入社連絡

専用フォームで
情報の抜け漏れナシ

氏名	セルズ	太郎
フリガナ	セルズ	タロウ
性別	男	生年月日 1990年1月17日
マイナンバー	111111111111	

◆退社連絡

対象者を選択し
プルダウンで簡単に入力

No	氏名	詳細	退社	住姓	扶養	保険
1	セルズ太郎	確認	連絡	変更		
2	山田花子	確認	連絡	変更		

退職年月日	2022/03/31
離職理由	自己都合 ☒
離職票交付	必要 ☒
健康保険任意継続	不要 ☒

STEP 2

申請作業もラクラク！

◆取得届の作成

クラウドで受け取った
情報をそのまま反映

事業所マイページからの入社連絡

本人	扶養家族	カスタム項目
社員No	305	
氏名	セルズ 太郎	
住所	愛知県〇〇〇〇	

被保険者資格取得届

7	7	アイウ
[バーコード]		

◆離職票の作成

算定対象期間や
賃金支払対象期間も
自動入力

賃金ファイルの賃金台帳

セルズ 太郎

月	1月	2月	3月
出社日数	20.00	20.00	20.00
基本給	293,000	293,000	293,000

CSVファイルで取り
込んだ賃金データを反映

雇用保険離職証明書

被保険者番号	12345	離職者氏名	セルズ太郎
事業所番号	67890	住所	
.....			
.....			
.....			
.....			

STEP 3

公文書の管理・送付を効率化！

◆顧問先毎の公文書管理

専用ページで
各顧問先と
データ共有

公文書

未読1 総数1 発行日2018/12/17

公開(アップロード)

株式会社〇〇様

No	大分類	手続分類	内容	手続日
1	社	賞与	賞与支払届	2021/12/20
2	雇	喪失	離職票	2022/1/20

◆Chatwork連携で自動通知

公文書共有後の
個別連絡も不要

Chatwork

公文書共有後の
個別連絡も不要

〇〇社労生事務所よりCellsドライブに公文書登録ありました



業務改善セミナーを開催中！



セルズ

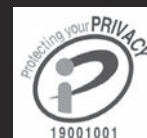
info@cells.co.jp



JQA-IM1572
株式会社セルズ 本社



JQA-IC0024
株式会社セルズ 本社



業種特化 社労士の視点から

メディア業界編

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

特定社会保険労務士 安田 武晴 氏（社会保険労務士事務所オフィスオメガ）

1969年東京生まれ。読売新聞勤務を経て2020年4月、東京・西荻窪に社会保険労務士の個人事務所を開設。メディア関連企業の労務管理、各種業界の助成金申請サポートに力を入れている。新聞記者をしていた2013年に、社会保険労務士の国家試験に合格。労働時間適正管理者の資格も持つ。趣味は、水路跡・暗渠巡り。



●メディア業界に関わるきっかけ

私は2020年4月に社会保険労務士事務所を開設しました。その前は新聞社に26年勤め、うち24年半、記者として高齢者介護や障害福祉、公的年金など、社会保障分野を主に取材していました。

社会保障の取材には、関係法令の知識が不可欠です。しかし、勉強するにしても、目標がないとはかどりません。そこで、社会保険労務士の国家試験合格を目指したわけです。

幸い2013年に合格し、身につけた知識は取材や執筆におおいに役立ちました。しかも、のちに編集部門を離れ、労務管理部門で1年半、働き方改革への対応や、従業員の健康対策にかかわったのです。記者の働き方を24年半にわたり身をもって体験したうえで、新聞社の労務管理にかかわるという、得難い経験をさせてもらいました。

これが、社労士として独立開業するきっかけとなり、現在、メディア関連企業の労務管理、労働環境の改善にも取り組んでいます。

●取材・編集活動の特徴

メディア業界と言っても、新聞社、出版社、広告会社、放送局、映画会社といった伝統的なものから、インターネットのコンテンツ制作など今日的なもののまで、かなり幅広いです。また、大手と中小、所在地が都市部か地方かという違いもあります。ひとつのメディア関連企業でも、編集、広告、営業、総務など様々な部署がありますし、「メディア関連」に分類されない企業でも、出版部門やインターネット配信部門を持っているケースがあります。

これらをすべて網羅的に扱うことは難しいので、ここでは、取材・編集に基づき、新聞、雑誌、書籍、番組などを作る仕事に絞って書きます。

取材や編集は、長時間労働になりやすい業務と言えます。

私は新人記者時代に、上司から「10取材して3で書け」とよく言われました。取材を尽くして得た情報の中から、質の高い3割を使って記事にする、という意味です。取材が不十分だと良い記事が書けないので、可能な限り取材に時間をかけます。

また、先輩記者から、「取材相手と『雑談』する時間を作れ」とも言われました。雑談は、目の前の原稿を仕上げるためには不要かもしれませんが、「将来の記事のヒント」になることがあるからです。

さらに、取材相手の行動や都合に合わせなければならないので、日常的に深夜早朝に稼働します。取材対象者に会えるまで長時間待つことも、よくあります。事件や事故を専門に取材する記者は、休みの日でも気が抜けません。また、「取材相手との人間関係」に基づいて情報を得る場合には、他の記者に取材を代わってもらうわけにはいきません。

カメラマンも同様です。数えきれないほどシャッターを切り、そのうちの1〜2枚が掲載に至ります。テレビ局のカメラマンも、長時間カメラを回し、その中から厳選したほんの一部が番組に使われるのです。

出版社の編集者も、執筆者との打ち合わせを繰り返します。コロナウイルスの影響で、飲食を伴う会合は大幅に減ったとはいえ、作家などとの「関係づくり」のために膨大な時間を使っています。

もちろん、こうした働き方を見直す動きも出ています。休日に関心なく休めるように、記者同士で互いの取材範囲をカバーし合うなどの取り組みです。

DX化も一部で進んでいます。産経新聞社は、AIを利用して新聞広告を紙面に配置する「AI割付システム」を開発しました。また、新聞社は、外部のSNSニュースなどに記事を配信しています。配信するには、自社の新聞記事を短く要約する必要がありますが、信濃毎日新聞社はAIによる要約作

業を実現しました。

しかし、取材や執筆は人間がやるしかありません。取材にかかる時間を惜しむことに、抵抗感もあります。記事や番組の質が目に見えて落ちるからです。このため、取材・編集活動における長時間・不規則労働は、生産性の向上が重要視される今日でも、根本的には変わっていないように思います。変えてはいけないこと、変えようがない宿命といえるかもしれません。

●労務管理の難しさ

取材・編集に携わる労働者の多くは、専門業務型裁量労働制や事業場外みなし労働時間制が適用されています。2019年4月、改正労働安全衛生法が施行され、事業場外みなし労働時間制で働く人や管理監督者も含め、すべての労働者について「労働時間の状況の把握」が義務づけられました。

しかし、記者や編集者は、「労働時間と言えるかどうか微妙な時間」を多く抱えています。例えば、すぐに記事や映像になるわけではないが、先を見据えて取材相手と飲食する時間や、深夜早朝の取材に備えて仮眠する時間などです。こうした時間をどう考えるのか、どのように把握するのか、取材・編集部門を抱える企業は試行錯誤しています。

休日・休暇の管理も手間がかかります。よくあるのが、振替休日を取る予定だったが、仕事が入って休めず、さらに別の日に振替休日を設定したのに、結局、その振替休日仕事で取れず……というケースです。

そもそも、法定休日の消化さえままならない職場が多い中、2019年4月に始まった「年次有給休暇の年5日取得義務」も、労務管理の負担を大幅に増やしたと言えるでしょう。

また、ハラスメント防止措置も急務です。締め切りに追われ、時間に余裕がない中で、上司は部下へ指示、指導しなければなりません。意図せずに、つい口調が荒っぽくなってしまうので、ハラスメント問題に発展する危険性を常にはらんでいます。

長時間労働に伴う過労の防止、ストレスチェックを含めたメンタルヘルス体制の強化も、喫緊の課題です。

●労務管理を怠るリスク

労務管理を怠ることは、メディア関連企業にとって、大きなリスクとなります。

例えば、大手広告会社・電通の過労自殺事件(2015年)で、労働基準監督署は、女性社員の自殺は長時間労働による

精神疾患が原因とみて、労災を認定。同社は労働基準法違反で罰金刑が科され、社長は辞任に追い込まれました。NHKでも2019年、管理職である記者が死亡し、労働基準監督署が2022年に、長時間労働が原因として労災認定しました。

ここまでの大事には至らなくても、労働基準監督署から改善指導を受けただけでも、企業のイメージは低下し、大きなダメージを負います。とりわけ、公共性の高い媒体を作っている企業にとって、そのリスクは倍増します。具体的には、社説を持つ新聞、言論や教育的内容を載せる出版物、報道番組などを作る企業です。

これらの新聞社、出版社、放送局は、「社会の木鐸」としての役割を負っています。世の中をより良くするために、時には政治、行政、不祥事を起こした企業・団体などを批判します。

その一方で、これらのメディア関連企業が、自ら労働関係法令に違反する労務管理を行い、過労死や過労自殺を発生させたら、読者や視聴者は当然、「おまえたちに他人を批判する資格があるのか?」と不信感を抱くでしょう。出版物の購入や番組の視聴をやめる懸念さえあります。媒体に付随する高い公共性に傷がつき、修復に長い年月を要することになるのです。

当然、企業の売上や利益の減少を招きます。長時間労働を厭わずに働く記者やカメラマン、編集者の士気の低下にもつながりかねません。新聞・雑誌の発行部数減少や国民のテレビ離れが進む中、このような事態になれば、企業の存続にも影響を及ぼす可能性があるのです。

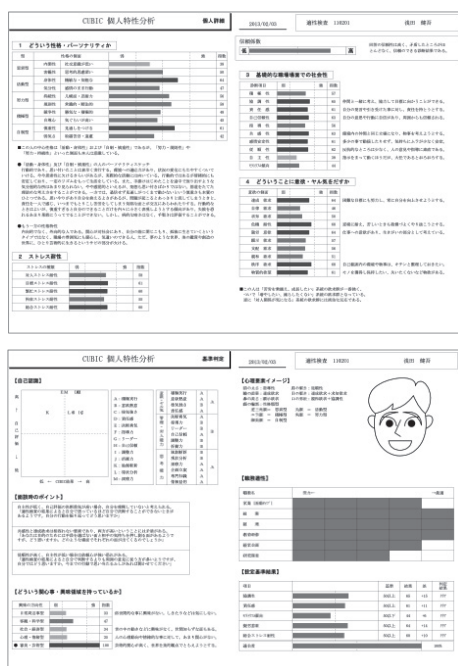
●社会保険労務士の役割

このような高いリスクを負っているメディア関連企業ですが、大手はともかく、中小零細の事業所においては、例えば「タイムカードがない」「割増賃金の計算がずさん」「年次有給休暇を管理していない」といったケースが散見されます。私たち社会保険労務士がサポートできる部分が、多々あると感じています。

事業場外みなし労働時間制や専門業務型裁量労働制、複雑な労働時間の管理などについて、プラスアルファの知識が必要ではありますが、労務管理の根幹は、メディア業界でも他の業界でも同じです。ぜひ、一人でも多くの社会保険労務士に、メディア関連企業の労務管理にたずさわっていただきたいと思っています。

私も引き続き、「元新聞記者の社会保険労務士」として、活字媒体や映像を作り出す大変さにも配慮しつつ、労務管理のレベルアップをお手伝いしていくつもりです。

企業の採用シーンに最適!! 人材・組織診断システム CUBIC を活用してみませんか!?



CUBICには、次の**3つの特徴**があります!!

- ①採用用個人特性分析の受検時間は**わずか20分**。
他の検査も組み合わせると多面的な評価が可能!
- ②自社でパフォーマンスの高い社員を分析し応募者と比較することで、**自社の望む人材を明確化**!
- ③面接では分からない、**活躍や定着に重要な性格・気質・定着率・ストレス耐性**が分かる!

顧客へのサービスアイテムの強化にぜひご活用ください!!

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

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

- ・働き方改革とBeyond CORONA～コロナの向こうの職場づくり～
- ・障害特性から申立てていく『障害年金対応』のポイント
- ・『評価をしない評価制度』の作成と提案
- ・職場におけるメンタル疾患の労災認定の仕組みと求められる対応
- ・～昨今の企業を取り巻く健康事情を踏まえた～
健康経営優良法人の取得のポイント
- ・時代を乗り切る『不利益変更』のリスク回避手法
- ・【同一労働同一賃金・ジョブ型人事制度・完全歩合給制度】
- ・技能実習・特定技能の問題点と解決策
- ・～最高裁判例を読み解いた～ 同一労働同一賃金対策のポイント
- ・副業・兼業の促進に関するガイドラインを読み解く
- ・外国人雇用の留意点 入社から退社まで
- ・ABA（応用行動分析学）マネジメント
- ・整理解雇・雇止め・退職勧奨の法的留意点
- ・パワハラ対策の要点と実施のポイント
- ・テレワーク規程のポイントと運用の留意点
- ・社会保険の適用拡大と年金法改正の留意点
- ・同一労働同一賃金 人事・賃金制度改定実務講座
- ・企業にダイバーシティを根付かせるための実践講座
- ・実践的「楽習チームビルディング」
- ・顧問先にも提案したいクラウドサービスの〈概要と導入のポイント〉
- ・社労士なら押さえておきたい判例最前線
- ・働き方改革時代における労働時間制度の実務運用上のポイント
- ・パワハラ予防・紛争対応の実務
- ・顧問先のメンタル相談に対応できる社労士になろう!
～一流産業医が教える!メンタルヘルスと休職復職対策～
- ・時間外労働規制強化に伴う臨検対応のポイント
- ・【BCP基礎セミナー】～BCP策定は強靱な経営実現の第一歩～

- ・第一線の実務家が読み解く!!『同一労働同一賃金の実務対応』
- ・人材不足時代における女性やシニア層の積極的活用のすめ方
- ・～顧客と特別な関係を築いて、自分らしく稼ぐ!～
売上向上!!『社労士事務所の経営ノウハウ』
- ・社会福祉法人の人事評価・賃金制度
- ・変形労働時間・フレックス・裁量労働制のリスク分析と就業規則対応
- ・社労士として知っておきたい『労災上乗せ保険』
- ・社労士事務所の働き方改革～「社内マニュアルの作り方」
- ・社労士と産業医との連携による産業保健の増進
- ・社労士のための確定拠出年金「超」入門
- ・「特定技能」による新しい外国人の労務サービス
- ・ビルメンテナンス業界における人事労務管理のポイント
- ・社労士が知っておきたい!『労災実務のポイント』
- ・性的指向・性自認等に関する相談対応の実務
- ・労働問題への対応に必要な「民法」の基礎知識
- ・経営改善計画・経営革新計画の作成支援のポイント
- ・臨検監督の概要と対応実務のポイント
- ・海外赴任者の労務管理のポイント
- ・適性検査(CUBIC)の活用法
- ・中小企業の超メディア活用法
- ・「同一労働同一賃金」の考え方と就業規則対応
- ・従業員の副業・兼業、競業の問題点と企業の対応策
- ・社労士のための外国人労働者の労務管理
- ・ファイナンシャルプランニングの基礎知識
- ・社労士が提案する「人材確保と定着のノウハウ」(中小企業向け)
- ・A4一枚評価制度と人事評価改善等助成金講座

記載の研修会DVDはすべて販売中です!

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

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

第15回 個人アカウントSNSの業務利用のリスク

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。



コロナ禍においてテレワークという働き方が広がる中で、職場の気軽なコミュニケーションツールとして、あるいは取引先や他社と協力して行うプロジェクト事業メンバーとの連絡手段などにSNSを利用するケースが増えています。しかし、個人アカウントのSNSを業務に利用することには、様々なリスクを伴うことを理解しておくことが大切です。

1 個人アカウントの業務利用に伴うリスク

①誤送信

送信相手を間違えてしまう「誤送信」は、誰もがうっかり起こしがちです。個人アカウントのSNSを業務にも利用する場合、一つのアカウントで非公開の業務用グループと、公開されている私的なタイムライン等を併用することになります。このとき、業務関連情報を私的なタイムラインに誤って投稿してしまうと、その情報が全世界に拡散してしまう可能性があります。いったん流出した情報をインターネット上から完全に消去することは実質的に不可能であり、流出した情報の内容によっては、大問題に発展する可能性があります。

②情報の持ち出し

企業の管理が届かない個人アカウントを使って、社内または取引先との間で営業情報や技術情報などの情報をやり取りすることは、社員等による意図的な情報の持ち出しや流用による情報漏えいリスクを高めます。また、社員等が退職する際には、業務関連情報をすべて完全に消去させる必要がありますが、社員等の個人アカウントのSNSを企業が確認することは難しく、退職後に情報の持ち出しが疑われる事態が発覚しても、法的手段を講じない限り、企業としてできることはほとんどないといえます。

③なりすまし

SNSでは、「なりすまし」が多発しています。セキュリティ意識の低い社員等が業務にも利用している個人アカウントのSNSを乗っ取られてしまった場合、ログを見られることで情報漏えいが発生します。また、本人になりすました者が嘘の情報を流すことで、社内や取引先で混乱が生じたり、流出した情報を悪用した詐欺行為により企業や取引先に損害を生じさせてしまう可能性もあります。

④プライバシーの侵害

個人アカウントのSNSを職場の人に知られたくないという

人は少なくありません。プライベートで利用しているSNSには、上司や職場の人には知られたくない情報が載っていることもあり、業務に利用する場合には、そうした情報を削除しなければならなくなります。

⑤ハラスメント

個人アカウントのSNSを業務利用することで、プライベートと業務上のやり取りの区別がつきにくくなり、オンとオフの区別があいまいになることで、セクシャルハラスメントやカスタマーハラスメントなどのトラブルに発展する可能性があります。また、個人アカウントSNSの業務利用の強要は、パワーハラスメントにつながる可能性があります。過去には、SNSのグループに入ることを拒否した新人警官に対して、警部補ら9名が歓迎会の席で羽交い絞めにして鍋料理の豆腐を顔に押し付けて火傷させたり、100回を超える腕立て伏せを強要するなどの行為を繰り返し行い、懲戒処分された事案もあります。

2 トラブル発生時の企業の責任

個人アカウントSNSの業務利用に起因して、誤送信や情報の持ち出し、なりすましによる情報漏えいなどが発生した場合、企業に対する信頼を失うだけでなく、取引先から守秘義務違反を問われ、損害賠償請求を受けたり、契約を解除される可能性があります。

また、個人アカウントSNSの業務利用を強要し、そのことが原因で社員等がハラスメントを受けたり、メンタルヘルス不調をきたす事態となった場合は、企業の安全配慮義務違反を問われる可能性があります。

さらに、内部統制上の問題として、社員等の個人アカウントSNSを業務利用させたことにより、企業の重要な情報が漏えいしたり、顧客や取引先の個人情報や営業機密が漏えいするなどにより、甚大な損害が発生した場合は、取締役の善管注意義務違反が問われる可能性もあります。

3 ビジネス用SNS活用のススメ

プライベートで使い慣れているSNSを業務でも利用することはありますが、最近はビジネス用SNSも増えていますので、業務でSNSを利用する場合は、ビジネス用SNSを活用することをお勧めします。SNSをビジネスツールとして利用するにあたっては、SNSの特性を十分に理解したうえで、社内ルールを定めて周知・徹底し、セキュリティ対策を習慣化するなど、リスク対策をしっかりと行うことが大切です。

（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〕

大同生命グループ
NSS 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)

顧客に求められる社労士事務所へ 顧問先を増やそう！

東京都 岩野 麻子 (いわの あさこ) 氏
社会保険労務士岩野麻子事務所



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。

社労士の仕事の醍醐味

2007年に社労士事務所を開業し、今年でちょうど開業15年目になります。開業して間もない頃からお付き合いしている顧問先とは、もう10年～15年という長い付き合いになりました。お互いに歳を取るわけです。

この仕事の醍醐味は、社長や担当者さんと「いろいろあったよね～」としみじみ語れること。そのひと言でお互いに目に涙がにじみます。顧問先企業の売り上げが上がり、会社が成長していく喜びの時期もあれば、社長と一緒に起業した役員がひとり、ふたりと去ってしまった時期、会社によっては、信頼していた部下に大きく裏切られ、会社が窮地に陥るような時期もありました。「いろいろあった」のひと言で、その当時の出来事があれこれと脳裏を駆け巡ります。

働くすべての人々に、QOLの向上を

経営者の多くは、そのまま会社勤めをしていても、その能力を認められ相応に良い成績を収めていたことと思います。にもかかわらず、わざわざ苦勞の多い経営者となって会社を興す意味はどこにあるのでしょうか。「働き方」「収入」「人間関係」「仕事の社会的意義」など答えは人それぞれですが、そういったものの中から、一つでも、二つでも「やってよかった」「達成できた」と感じるものがあるならば、それはその経営者にとって価値のある選択であったと思います。そのような想いから、顧問先企業には、経営者も従業員もみな「この会社で働けてよかった」「自分の人生は豊かである」と感じてもらいたいと考え、私の事務所の経営理念は「働くすべての人々に、QOLの向上を」としました。

QOLとは、Quality Of Life、つまり「生活の質」や「人生の質」ということです。「働くすべての人々」には、非正規社員はもちろんのこと、経営者やフリーランスで働く人々も含まれます。仕事での成功はもちろんですが、経営者であっても、家族と過ごす時間を大切にしたり、ときには、趣味に

ライフワークにと没頭する時間も必要だと思っています。「週末にキノコ狩りに行った」とか「その時、素敵な人に会った」とか、そんな社長のたわいもない話を聞いていると、私も嬉しくなります。

システム会社の設立と今後の展望

新型コロナウイルス感染症が流行り始めた2020年3月10日に、私の事務所はシステム会社を併設することとなりました。こちらは、社長である夫と私の総勢2名という小さな会社です。

もともとは、私自身が事務所経営をしていく中で、メールの設定やデータのバックアップ体制、システム間のデータ移行などに必要な知識が乏しく苦戦していたことがきっかけでした。「私が苦戦しているということは、もしかしたら、同じような課題を感じている企業が他にもあるのでは？」と思うに至ったわけです。

これからどう営業活動をしていこうと考えていた矢先、感染症の拡大で突然、テレワークが推奨されることとなり、このできたばかりの会社は、顧問先企業のインフラ整備とテレワーク推進を手伝うこととなりました。結果として、そのご縁で今もそれらの顧問先企業からは「移転するからインフラ回りを手伝って」「インターネットが繋がらない」「新人が入ったのでPCのキittingをお願いしたい」など、社労士事務所とはまた違うお仕事を頂いています。

中小企業の喫緊の課題は賃上げと生産性向上です。まだ構想中の部分もありますが、人の採用、人の定着、労務相談といった人事労務の領域は社労士事務所、業務の効率化やシステム導入など、生産性の向上につながるサポートはシステム会社でできたら良いと考えています。生産性の向上が見込めれば、企業は賃上げしやすくなります。人事労務とシステムの分野をうまく融合させて、これからも顧問先企業をサポートしていきたいと思っています。

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、一步先を行く社労士へ!

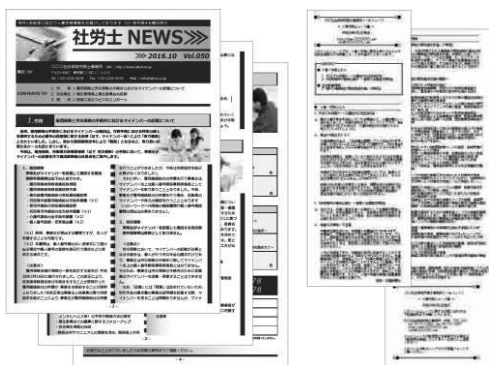
中企団で収録した、すべての研修会DVDが無料

協賛以降に収録した、すべてのアップロード配信（期間限定）をご覧いただけるほか、協賛以降に発行された、すべてのDVDを無料で提供しております。

ご自身の業務の高度化のために、職員の教育のためにご活用ください。



各種ひな形サービスでお客さまに情報提供を



「メルマガひな形」を毎月3回、「事務所報ひな形」を毎月1回提供しています。データでお渡しするので、加工していただくことも自由です。

お客さまへの定期的な情報提供に、見込客との関係性の継続にご活用ください。

ビジネスレポートで様々な分野の情報発信ができる事務所へ

法改正情報や職員教育用の資料など、約1,000種類におよぶビジネスに役立つ経営リポートを好きなときに好きなだけダウンロードしていただくことが可能です。

お客さまへの情報提供に話題提供のツールにご活用ください。



その他多数のコンテンツがございます。ぜひ事務所運営の一助にご活用ください!

オンラインでの個別説明も随時お受けしております! 次のアドレス宛に「高度化事業個別説明希望」とご記載のうえ、お気軽にご連絡ください!

個別説明お申込み先: info@chukidan-jp.com

法令改正最前線

第65回 全世代型社会保障構築会議 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、昨年12月16日に公表された「全世代型社会保障構築会議」の報告書を取り上げることとします。

1. これまでの経緯

この全世代型社会保障構築会議というのは、2021年11月から全世代型社会保障改革担当大臣の下で開催された有識者(学者等)を構成員とする会議です。同会議は、12回にわたって開催してきた議論等の成果を報告書として取りまとめ、岸田首相を本部長とする「全世代型社会保障構築本部」に報告を行いました。

2. 今後の改革に取り組む分野

本報告書では、以下の4つの分野につき、改革の方向性を示し、今後の法改正等につながる重要な提言を行っています。

- ①子ども・子育て支援の充実
- ②働き方に中立的な社会保障制度等の構築
- ③医療・介護制度の改革
- ④「地域共生社会」の実現

上記のうち、社労士業務との関わりが最も強いのは、②の「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」分野であると思われます。以下、本稿では、②の部分の報告書の記述に関し、特に注目すべき事項を紹介いたします。

3. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

〈勤労者皆保険の実現に向けた取組〉

勤労者の働き方や勤め先の企業規模・業種に関わらず、雇用の在り方に中立的な社会保障制度としていくという観点から取り組むべき課題として、たとえば、以下のようなものがあるとしています。

・短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

週20時間以上勤務する短時間労働者については、勤め先企業の規模によって被用者保険適用の違いが生じる現状を改め、企業規模要件を早急に撤廃すべきだとしています。

・個人事業所の非適用業種の解消

常時5人以上規模の個人事業所の非適用業種について、い

ずれの業種かによって被用者の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急に図るべき、また、5人未満規模の個人事業所についても、被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきであるとしています。

・週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大

上記の短時間労働者についても、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられ、そのための具体的方策につき、着実に検討を進めるべきだとしています。

〈労働市場や雇用の在り方の見直し〉

子育て・若者世代の非正規雇用労働者は、賃金や能力開発等に関する待遇差や雇用の不安定さなどに直面し、これが少子化の一因になっているとも考えられるので、雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた方策につき、引き続き促進する必要がある、また、子育て・若者世代が、個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方が可能となり、将来への展望を持って安心して働き、子育てすることができ、将来的な労働市場の整備が重要だとしています。そして、非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決のために、たとえば、以下のようなアクションを起こすべきだという趣旨の提言を行っています。

- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」の効果検証と、それを踏まえた見直し
- ・有期雇用労働者の「無期転換ルール」につき、その実効性を更に高めるための見直し
- ・「多様な正社員」を普及・促進するための方策の検討

4. 今後の見通し

勤労者皆保険の実現に向けた取組のうち、本稿で指摘した項目に関しては、いずれも、「次期年金制度改革に向けて検討・実施すべき項目」として位置付けられています。また、労働市場や雇用の見直しに関する上記の提言事項に関しても、「速やかに検討・実施すべき事項」とであるとされています。そのため、厚生労働省所管の審議会等で、検討されることになるとは思われますが、使用者側が、早期の見直しには難色を示すテーマが多いと考えられるため、早期に制度改正が実現するものは少ないのではないのでしょうか。

資格の学校『LEC東京リーガルマインド』資格講座割引受講のご案内

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

※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23回

出生時育児休業給付金

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。

2022年10月1日に産後パパ育休(出生時育児休業)が新設されたことに伴い、これに対応する育児休業給付として出生時育児休業給付金が設けられました。

◆対象となる育児休業

給付の対象となる育児休業を整理すると下表のとおりとなります。

育児休業給付	出生時育児休業給付金	子の出生の日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、当該子を養育するための出生時育児休業を取得した場合(2回まで分割受給可)
	育児休業給付金	1歳(※)未満の子を養育するために、育児休業を取得した場合(2回まで分割受給可) ※パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月、保育所における保育の実施が行われない等の場合は1歳6か月または2歳

賃金支払の要件は従来の育児休業給付金と同様で「休業を開始した日前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が12ヶ月以上あること」とされています。

◆支給額

支給額の計算方法は、下表のとおり基本的には従来の育児休業給付金と変わりありません。

出生時育児休業給付金	休業開始時賃金日額×休業期間の日数(28日が上限)×67%
育児休業給付金	休業開始時賃金日額×支給日数(※)×67%(育児休業開始から181日目以降は50%) ※支給日数は原則30日、休業終了日の属する支給単位期間は休業終了日までの日数

出生時育児休業給付金を受給した場合、育児休業給付金の給付率67%の上限日数180日に通算されます。

◆育児休業中に就業した場合の取扱い

出生時育児休業については労使協定を締結することによりあらかじめ労使で合意した範囲で就業することが可能ですが、就業可能な日数等の上限が定められています。

一方、出生時育児休業給付金についてもその上限が定められていますが、これらの要件が下表のとおり若干異なるため、出生時育児休業中に就業できたとしても出生時育児休業給付金を受給できないケースが発生することもあり得るので注意が必要です。

出生時育児休業中に就業できる日数等の上限	・休業期間中の所定労働日の半分、所定労働時間の半分 ・休業開始、終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満	
出生時育児休業給付金を受給できる就業日数等の上限	休業期間の日数が28日の場合	10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下
	休業期間の日数が28日未満の場合(比例計算)	10日×休業日数÷28日(端数切り上げ) ※算出された日数を超える場合は、80時間×休業日数÷28日(端数処理なし)

◆賃金の支払いがあった場合

一部就業をした場合のほか、休業開始から一定程度の期間を有給とするケースも見受けられます。このような場合に、支払われた賃金の額に応じて支給額が調整されるしくみは、下表のとおり従来の育児休業給付金と同様です。

「支払われた賃金額」の「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」に対する割合	支給額
13%以下	全額支給
13%超～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%－賃金額
80%以上	支給されません

一方で「休業期間中を対象として支払われた賃金」をどう算出するかについては、下表のとおり若干異なる解釈が示されています。

	含める賃金	含めない賃金
出生時育児休業給付金	出生時育児休業期間に就労等した日又は時間により算定され支払われた額。 月給制等により賃金が減額されなかった場合には日割計算(※)をして得られた額。 ※「支払われた賃金額」×「出生時育児休業取得日数」÷「出生時育児休業期間を含む賃金月の賃金支払対象期間の日数」	通勤手当、家族手当及び資格等に応じた手当等が、就労等した日及び時間にかかわらず一定額が支払われている場合。
育児休業給付金	原則として、支給単位期間中に支払われた給与・手当等の賃金総額。育児休業期間中を対象としていることが明確な給与・手当等の額のみを計上する。	一部分でも育児休業期間外を対象としているような給与・手当等や対象期間が不明確な給与・手当等の額。

以上の内容は「雇用保険に関する業務取扱要領」を参照していますが、業務取扱要領では、従来の育児休業を出生時育児休業と区別する場合は「本体育児休業」と称し、出生時育児休業と本体育児休業を総称して「育児休業」と表記しています。

育児休業	出生時育児休業
	本体育児休業

「本体育児休業」という表現が適切かどうかわかりませんが、区別するために何らかの表記や工夫が必要であるように思います。

吉木労務管理事務所
代表 吉木 満 先生
田村 優子 様

『社労夢』の導入により「顧問先」「行政」「従業員」の 場所に捉われず、事務所の働き方改革を推進する！

中企団職員：事務所の中心業務をお聞かせください。

吉木先生：中心業務は、手続代行業務、給与計算、全般的な助成金の申請など、一般的な社労士の業務範囲全般を手掛けています。以前、福岡で労災関係の労務相談を得意とする社労士事務所で勉強していた時期があり、その経験を活かした労務相談を重点的にやっています。本日同席している田村は、キャリアコンサルタントの資格を持っており、資格を活かして顧問先の従業員のキャリア支援を行っています。このあたりの業務については、他の事務所より一歩先を進んでいると自負しております。

中企団職員：『社労夢』の導入についてお聞かせください。

吉木先生：開業当初は給与計算中心の他社ソフトを使っていたが、もう少し手続き関係を効率的に処理したいと思い、『社労夢』の導入検討を始めました。先ほどお話した社労士事務所では労働保険事務組合を持っていて、エムケイシステムのシステムが入っていたので馴染みがありました。問い合わせをしたところ、担当の方から親身に案内してもらい『社労夢』の導入を決定しました。導入後は、色々なソフトを活用するのではなく、データを一元管理したいという考えで、給与計算などもすべて『社労夢』へと切り替えました。オールインワンの業務ソフトであるということも、導入の決め手になっています。

その後、平成20年にクラウドの『社労夢ハウス』をご紹介いただきました。当事務所は、わりと辺鄙なところにありまして、行政に紙で届出をしようすると1時間ぐらい掛かるのです。これを短縮したいという想いもあり、また今後は電子申請が主流になっていくであろうと考えて『社労夢ハウス』に移行しました。長崎県では一番早い導入だったと思います。



顧問先向けアプリ『ネットde顧問』により、
顧問先や行政との距離に関係なくサービス
提供が可能に！

中企団職員：導入後『ネットde顧問』の活用状況はいかが
でしょうか。

吉木先生：現在『ネットde就業（勤怠管理）』は8社、『ネットde明細（WEB明細）』は12社、『ネットde受付（業務受付）』は3社が導入しています。

近年、医療系の新規の顧問先が比較的多くなっていますが、新しい若い先生は、当初からネットに対するアレルギーがありません。片や当事務所はローカルということもあり、当初から訪問や手続きでの移動がないように『ネットde顧問』の提案をしています。5人や10人といった規模の企業は、まだFAXでやり取りなので手入力作業が残りますが、『ネットde受付』は、先方の連絡事項をそのまま取り込めるので効率面でかなり変わってきます。現在、給与計算は50社ほど受託していて、基本的には顧問先から勤怠の集計結果を預かり、当事務所で処理する流れです。そこを『ネットde就業』の勤怠管理に切り替えて給与計算まで一気通貫で処理したいと考えていますが、経営者の年齢層などを考慮すると、難しい面もあります。

田村様：企業規模が15名以上になると『ネットde就業』や『ネットde明細』を使うのと比較して、今までの方法だと効率性が全く違ってきます。給与明細を印刷して、それを1つ1つ封をしてお届けをする、という負担を考えると、天と地ほど差があります。

吉木先生：10年ほど前に社会福祉法人の顧問先に『ネットde就業』を提案しましたが、それが100名以上の企業に導入した先駆けとなりました。初期設定からエムケイシステムのサポートに問い合わせながら進め、権限設定では時間がかかりましたが、現在では運用が波に乗っています。その延長線上で、賃金制度のメンテナンスについての提案を行うこともできました。この導入が成功事例となり、ほかの顧問先企業にも、自信をもって提案ができるようになりました。

中企団職員：その他の関連システムの導入状況はいかがでしょう。

吉木先生：『MYNABOX(マイナンバー保管・管理)』『eNEN(WEB 年末調整データ収集)』を活用しています。

田村様：去年から『eNEN』を導入いただいた企業では、ささっと『eNEN』で年末調整を進められています。

吉木先生：総務担当者が十分理解できると導入が進みます。『eNEN』を導入した企業は、総務担当者がシステムに詳しい方で、自分たちに大きく利便性があると理解して積極的に導入を推し進めてもらえました。

田村様：『ネットde明細』でも同じです。総務担当者が理解して、しっかりと従業員の方に説明してくだされば導入も進みます。WEB明細は年配の方には難しいと言われる場合もありますが、明細を会社で印刷することもできるという案内をしっかりと伝えていただくとスムーズに導入が進みます。

吉木先生：今後は、給与計算について『ShaRobo(社労夢公式 RPA)』の導入を検討し、更に業務の効率化を図りたいと考えています。



『社労夢』を中心に、社労士事務所の働き方改革を強力に推進する

中企団職員：吉木先生は、今後事務所をどのように運営していきたいとお考えでしょうか。

吉木先生：今、事務所は私を除くと職員の全員が女性です。みな家事もしながら働いていますので、『社労夢』を使いながら職員の働き方改革を行ってきたいということが、今後目指しているところです。

コロナ禍のピークのときには出勤を当番制にするなど、すでにテレワーク自体は実施しています。そこから更に進めて、在宅と出勤のハイブリッドのような形にもっていかれたいと考えています。事務所が自宅から遠い職員もいれば、子どもが小さい職員もいます。通勤の負担や子どもの行事に参加することなどを考えると、わざわざ出勤する必要がなければ、在宅で『社労夢』を使って仕事をしてもらい、それが『社労夢』の使い方としてベストではないでしょうか。次年度辺りから、当番制のような形で運用してみたいと思っています。

それに付随して、広範な事務所の業務全般を『社労夢』で完結できるように、より機能を拡張していただけるとありがたいです。

中企団職員：コロナ禍で在宅勤務が広く普及して、柔軟な働き方が社会的に推進されています。それを実現するのに必要な、場所を問わない、顧問先との連携機能を備えている『社労夢』は、これからの時代に対応していくのに非常に心強いツールであると思います。

吉木先生：いまや総務担当者も、まずはネットで検索をして、分からないことをわれわれ社労士に聞いてきます。そのような時代だからこそ、これからの社労士はより専門性を高めて、ネットワークでつながり対応していく必要があると考えています。そこにおいて『社労夢』のような社労士業務のプラットフォームをベースとしてつながっていければいいかと、そのようなことをエムケイシステムには求めたいところです。

吉木労務管理事務所（長崎県）

取材：2022年11月

代表 特定社会保険労務士 吉木 満

ホームページ <https://www.yoshiki-roumukanri-service.com/>

職員 8名

『社労夢』は、平成10年に導入。平成20年に『社労夢ハウス』に移行。

我々の役割 時代は常に変化し、いつの時代にあっても「人」に関する課題は尽きることがありません。労使は対立軸ではなく、「人」と「仕事」に立脚した協働軸と考え、日本的な労務管理手法に基づき、柔軟でスピードのある変化対応力を身につけ、企業支援のニッチャーとなる。

社会保険・労働保険の電子申請対応クラウドシステム

<https://www.mks.jp/shalom/>

編集長の 気ままに労働雑感

第8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。

～解雇無効時の金銭救済制度の決着はまだ～

2022年12月15日刊行「労働新聞」メールマガジン No.513 より

労働新聞12月19日号1面では、解雇無効時の金銭救済制度について検討している労働政策審議会労働条件分科会(分科会長＝荒木尚志東京大学大学院教授)において、導入を求める使用者側と、導入に強く反対する労働者側との間で議論が平行線をたどっている状況を報じています。

12月6日の分科会では、使用者側が「労働者側の選択肢を増やす制度」として同制度の意義を強調した一方で、労働者側は「労働者にとっては救済にならない」と主張しています。労使の意見の隔たりが大きいことから、公益委員からは、労使の主張の背景にある実態を把握するよう厚労省に求める意見が出ました。

このため、同月13日に開いた分科会では、荒木分科会長が、解雇や解雇関連の紛争実態などに関する調査を実施したうえで、検討を進めていくことを提案。労使側も了承し、実態調査を行うことを決定しました。

同制度を巡っては、2015年6月閣議決定の「規制改革実施計画」で、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者などを幅広く

く参集した議論の場を速やかに立ち上げることが盛り込まれてから、労働法学者や経済学者、労使、弁護士などで構成する検討会が1年半にわたって検討を実施。

その検討結果が17年12月に労働条件分科会で報告された後、厚生労働省は2018年6月に労働法学者と民事法学者のみで構成する「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点に関する検討会」を設置し、約4年間にわたって制度を導入した場合の法技術的な仕組みを検討しました。

今年4月には、同検討会の報告書を労働条件分科会に提示。10月から、制度の導入の是非について本格的な議論がスタートしたところでした。

今後、調査の実施によって議論が中断されるため、制度を導入するか否かの結論が出るのは、かなり先になりそうです。

しかし、導入によってどのような効果が得られるかは、制度の根幹にかかわる重要な部分ですので、調査を通じて、労使の主張の根拠となるデータが示されることを期待しています。

～労働時間制度の運用状況も情報開示対象に？～

2022年12月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.511 より

裁量労働制など労働時間制度のあり方を検討している労働政策審議会労働条件分科会で11月29日、労働時間制度の運用状況に関する企業による情報発信の推進が論点になりました。

使用者委員からは、負担の増加などを理由に、法令などによる情報発信の義務化・努力義務化に反対する意見が挙がりました。

労働時間制度に関する情報発信については、厚生労働省が今年7月に公表した「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」において、「(企業が)優れた人材を確保していくためには、企業が労働時間制度やその運用状況に関する情報を発信し、その情報を基に、労働者が企業を選択できるようにすることが重要」と指摘。「企業による情報発信をさらに進めていくことが求められる」と報告していました。11月29日の分科会では、この報告書の内容を論点として議論を交わしています。

使用者委員からは「雇用・労働に関する情報開示の義務化、努力義務化にされる内容は増えているが、開示の効果はなかなか実感できず、負担に感じる声を多く聞いている」といった意見が挙がりました。

同委員はさらに、「企業の労働時間制度についても、制度によらず柔軟な対応をとっている企業があることを踏まえ

ば、行政が一定の強制力をもって情報開示を促すのではなく、各企業が人材戦略に基づき、企業の判断で開示するのが望ましい」と強調しました。

また、別の使用者委員も「仮に情報開示の対象に、労働時間制度ごとの労働時間数の実態も含むとした場合、たとえば上限規制の適用猶予業種が、人手不足解消や長時間労働につながる商慣行の是正の過渡期にあるタイミングで情報開示を求められると、求人活動が不利になる恐れがある」と懸念を表明。

「企業の働き方改革に向けた取組みに水を差しかねない」として、「情報開示について政府が介入することは避けるべきではないか」と訴えました。

労働条件などの情報開示を定めた労働関係法令をみると、労働施策総合推進法が常用労働者301人以上の事業主を対象に、正規雇用労働者の採用者数に占める中途採用者の割合の定期的な公表を義務付けているほか、女性活躍推進法が新たに、常用労働者101人以上の事業主に対して、男女の賃金差異などの公表を義務付けています(100人以下は努力義務)。

企業への就職活動、転職活動に臨む側の視点で考えると、就職後・転職後に自身がどのような働き方をするかは、最も関心が高い項目の1つといえるでしょう。

そのため、裁量労働制やフレックスタイム制など労働時間

制度の導入・運用状況が企業から正しく伝われば、就職・転職先候補の決定に役立ててもらえそうです。一方、企業側にとっては、使用者委員が指摘するように、情報開示の義務化は負

担増につながります。

企業に義務を課すのかどうか、情報開示推進施策の行方に注目したいと思います。

～賃金デジタル払い 適切な「同意取得」へ周知徹底を～

2022年11月7日刊行「労働新聞」メールマガジン No.507 より

企業が労働者の賃金をキャッシュレス決済アプリの口座に入金する「賃金のデジタル払い」（資金移動業者の口座への賃金支払い）が、来年4月から導入される見通しになりました。

厚生労働省が10月26日の労働政策審議会労働条件分科会に労働基準法施行規則改正省令案要綱を示し、了承を得ています（労働新聞11月7日付1面に関連記事）。

改正省令案は今年9月22日～10月21日にパブリックコメントにかけられており、10月26日の分科会では厚労省が、寄せられた意見と対応も示しました。

パブリックコメントでは、「引き続き、銀行口座で受け取りたい」と銀行口座への振込を希望する意見や、「労働者の同意が必要とされているが、事実上強制されるのではないかと会社側による強制を懸念する声も上がりました。

これに対して厚労省は、「あくまで選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、現行の受取方法の変更を求めるものではない」と説明。

デジタル払いについて個々の労働者から同意を得る際の使

用者側の対応として、「労働者に対し、銀行口座または証券総合口座への賃金支払いも併せて選択肢として提示するとともに、資金移動業者の口座への賃金支払いに関して必要な事項を説明のうえ、労働者の同意を得なければならないこととする」と強調しています。

同意なくデジタル払いが行われたと労働者から申告があった場合には、労働基準監督署で適切に対応する方針としました。

デジタル払いの実施を巡るトラブルを防止するためには、労使協定の締結から個々の労働者の同意を得るまでの一連の手続きについて、使用者と労働者双方への周知を徹底することが重要でしょう。厚労省は、労働者がデジタル払いの内容を理解したうえで同意できるよう、資金移動業者破綻時の保証などを説明した「同意書」の様式例を作成する考えです。

厚労省においては、様式例やパンフレットを活用し、デジタル払いの要件が使用者と労働者のすみずみまで浸透するよう周知啓発に注力してもらいたいと思います。

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

こんなサービスが受けられます！
労働新聞をご購読いただくと、



実務相談室のご利用

ベテラン相談員が労働に関する疑問を電話・メール・FAXでお答えします。



労働新聞電子版

バックナンバーはもちろん動画配信サービス、申請手続の様式ダウンロードや規定例など紙面に載らない情報も満載。



読者対象無料セミナー

第一線で活躍する弁護士等の専門家を講師とする無料セミナーを各地で開催します。

労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブloid版 16ページ

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

試読ができます

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



人事労務だよりダウンロード

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



書籍閲覧&割引販売

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

ご購入のお申込みや無料試読は…

労働新聞社



労働新聞社

東京支社

担当 高橋(タカハシ)

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9

☎ 03(3956)7171 FAX03(3956)7173

mail: takahashi@rodo.co.jp

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

パナソニックホームズがおすすめする 5階建がベストな理由とは

賃貸住宅など土地資産の活用をご計画の場合に、最適な規模(階数)は?と問われたら、条件さええば〈5階建〉をお勧めします。収益性、法規制、暮らしやすさ等、さまざまな角度から見たその納得の理由とは――。

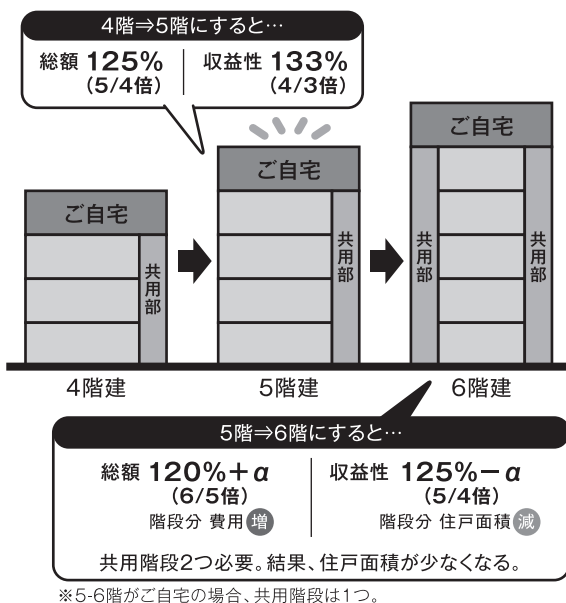


納得・その1 価格的要因

費用対効果が優れている!

賃貸併用住宅をご検討の場合、例えば4階建→5階建にすると、建築コストは概算で25%アップ、収益性はそれを上回るおよそ3割増えます。ところが5階建→6階建になると、共用階段を2つ設置しなければなりません。結果、階段分の費用が建築コスト総額に上乗せされ、同時に住戸面積は階段にとられてしまう、という二重のデメリットが発生します。建築コストの増加率よりも収益性が高まる5階建が、費用対効果に優れている、と言えます。

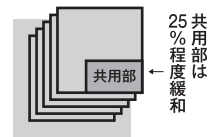
■階層別費用対効果



納得・その2 法的要因

容積率300%を生かしやすい

4階建以上の規模が検討に上がるのは、大半が建ぺい率80%、容積率300%のエリアに該当します。住戸部分に充当できる(レントابل比率)はおおよそ建築面積の75%。掛け合わせた60%が、1フロア分の住戸面積となります。4階建の場合は×4層分=240%ですが、5階建なら×5層=300%。容積率の制限いっぱいまで、土地の広さを生かすことができるのです。



4・5階建受注の大半のエリアは
建蔽率80% 容積率300%

建蔽率80%、レントابل比75%ほどになる
住戸部分は80%×75%=60%
60%×4層=240% もったいない(他社4階)
60%×5層=300% 最大限生かし切れる

納得・その3 感性価値

最上階の自宅の住み心地◎!

併用住宅の場合なら、最上階にご自宅を設けることでさまざまなメリットを感じていただけます。日当たりや風通しが良く暮らしやすい、眺望が良い、空き巣被害などが少なくセキュリティ面での安心感が高まる、都心部ならではの騒音の影響が少ない、近隣からのプライバシー侵害の恐れが少ない等々、お勧めしたい理由が数多くあります。

あなたの誇りを建てる。

Panasonic Homes

幹事社会保険労務士の皆さまへ

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

パナソニック ホームズだからこその5階建実例



CASE① 土地の一部売却でリスクを軽減、
神奈川県 ホテルテイストの併用マンション。

敷地面積:約76坪 延床面積:約271坪
賃貸住宅:17戸(1LDK)+自宅
運営管理:一括借上げ

自宅
賃貸
賃貸
賃貸
賃貸



CASE② 地域の暮らしに貢献する、店舗・
神奈川県 クリニック併用の賃貸住宅。

敷地面積:約524坪 延床面積:約1,068坪
賃貸住宅:21戸(1K~2LDK)
運営管理:一括借上げ

賃貸
賃貸
賃貸
店舗
店舗



CASE③ 土地を守り生かす
千葉県 店舗併用複合賃貸マンション。

敷地面積:約127坪 延床面積:約425坪
賃貸住宅:19戸(1・2LDK)
運営管理:一括借上げ

賃貸
賃貸
賃貸
賃貸
店舗



CASE④ オーナーの息子さま世代への
愛知県 相続税対策の一環として建築。

敷地面積:約280坪 延床面積:約336坪
賃貸住宅:17戸(1・2LDK)
運営管理:一括借上げ

賃貸
賃貸
賃貸
賃貸
賃貸

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@panasonic-homes.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



(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。

復職後のフォローアップと、復職時におけるリモートワークの考え方

復職後の注意点

安心できる環境下で休養をとることにより、メンタルヘルス不調は徐々に回復していきます。復職段階では、復職に必要な5ステップを経て、具体的な復職条件・基準を満たしていれば、いよいよ職場復帰となります(※詳細は12月号をご参照ください)。

一方で、体調が回復したとはいえ、休職期間が長引くほどリラックスできる環境に体は慣れているものです。仕事をして社会生活を送るということは、少なくとも一定の負荷がかかるものであり、休職環境から業務環境へシフトする際には大きな変化を伴います。

そこで、復職後はなるべく変化が大きくなるように、徐々に業務負荷をあげていくことが大切です。また、業務負荷がかかることで体調が増悪する恐れがあるため、復職後しばらくはラインケアが重要になってきます。

2月号では、このような復職後の対応について解説をしていきます。

慣らし勤務、就業配慮

復職直後はなるべく業務負荷が少なくなるように調整します(就業配慮、具体例は以下参照)。

【就業配慮 例】

- ・短時間勤務(短時間勤務の場合、始業時間を遅らせるのではなく終業時間を早めること)
- ・軽作業や定型業務への従事
- ・残業・深夜業務を制限する
- ・出張を制限する
- ・交替勤務を制限する
- ・危険作業、運転業務、高所作業、窓口業務、苦情処理業務などを制限する
- ・フレックスタイム制度を制限、または適用する
- ・転勤について配慮する など

そして、その業務負荷でも体調に問題なく仕事をこなせているようであれば、徐々に業務負荷をあげていきます(慣らし勤務)。一般的には、数ヶ月～6か月を目安に通常勤務に戻していきます。ただし、本人の回復状況によっては1年を目安に慎重に戻していくケースもあります。

具体的にどのような就業配慮をすべきか、どのタイミングで業務負荷をあげていくかなどは、ケースごとに判断が異なる

りますので、産業医などの専門家へ相談する(産業医面談を行う)のが望ましいでしょう。

また、大きな変化を伴わないためには、原則はもとの職場へ復職させることが一般的です。例外として、明らかにもとの職場に休職の原因がある場合(ハラスメント等)に限り、他の職場へ異動して復職することを検討します。

復職時におけるリモートワークの考え方

コロナ渦を機にリモートワークが普及しましたが、復職時に「出社をさせるべきか」「リモートワークをさせるべきか」といった相談をよくいただきます。これについては、出社とリモートワークのメリット・デメリットを比較して考えてみます(下図参照)。

	出社	テレワーク
メリット	・上司による業務管理がしやすい。(業務遂行能力を段階的に確認しやすい) ・体調不良時に周囲が気づきやすい(ラインケア)	・通勤の負担がない ・通勤時間がない分、オフの時間を確保できる
デメリット	・通勤の負担がある ・通勤時間によりオフの時間が減少する	・業務や体調について、自己管理が求められる ・業務や体調について、気軽に相談しにくい

休職環境から業務環境へ変化することで、就業配慮をしていたとしても体調が増悪する恐れがあります。また、メンタルヘルス不調は、体調の上下を繰り返しながら徐々に回復していくことが一般的です。そのため、復職後もしばらくはラインケアを意識することが大切です。そこで、少なくとも週1日以上は出社させることにより、ラインケアを実施しやすい環境を作ることが望まれます。

メンタルヘルス不調は、まったくフォローアップをしないと1年以内に再休職となるリスクが高いと言われています。適切に対応・判断できないと、本人だけでなく会社にとっても損失が生じかねません。具体的な対応・判断はケースごとに異なりますので、お悩みの際には産業医のような専門家へ相談・連携頂くことが大事だと思います。

(おわり)

本稿執筆の鈴木健太先生による研修会DVD「～現場最前線の産業医の知見を踏まえた～メンタルヘルス不調者の休職復職における実務対応」(2022年12月収録)も併せてご覧ください!

顧問先からこんなご相談はありませんか？



- ✓ 50名未満で産業医がいないが、相談したい悩みがある ...
- ✓ 毎月費用が発生するのは避けたい ...
- ✓ 今の産業医とは別でセカンドオピニオンがほしい ...
- ✓ 地域産業保健センターが活用しづらい ...



Dr. 健康経営にご相談ください！

／ 産業医をもっと身近に！ ／

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

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	従業員と産業医面談を行い、企業様へ就業配慮や対応方法等についてフィードバックします。 ※産業医による"意見書"をご提供します。 ※「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行います。	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。 少人数の事業所～対応可能です。 ※健診判定の対象人数により費用が変わります。

※ 50 名以上の企業様向け 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

／ CHECK ／

無料説明会 受付中！

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！

お問い合わせ

TEL：050-5326-7499 Mail：partner@dr-hpm.co.jp

受付時間 9:00～18:00（※土日祝除く）

株式会社 Dr. 健康経営 〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿 1-32-15-102

活躍する隣接士業～中小企業診断士

第39回 価格交渉力を身に付ける

中小企業診断士
中保 達夫 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. 初めに

2022年2月から始まったロシア・ウクライナ戦争により、ここ1年で物価が大きく高騰しています。まず、目につくのは燃料費です。戦争の拡大で原油価格が大幅に上昇していることは皆さんもご存知かと思います。

原油高の高騰に比例するように、我々の生活に関わる多くのものの価格が上がり、特に食材の価格高騰は日々の生活に直接大きなダメージを与えています。私自身も、中小企業診断士として飲食店のお客さんが多いため、経営者から価格交渉に関する相談を求められることが多くなりました。「コロナ禍が落ち着きつつあると思ったら、今度は食材と燃料の値上げで経営が大変だ。価格の値上げは必要だけど、かといって値上げしてお客さんは減るのは…」という声もよく聞きます。

本稿では、値上げをするための価格交渉はどのように行っていけば良いのか、私の支援事例も踏まえてご紹介していきます。

2. ここ数年の物価上昇について

価格・物価は、具体的にどれくらい上昇しているのでしょうか。総務省が発表している2022年9月の燃料費における消費者物価上昇率(図1)を見てみます。こちらはエネルギー全体で前年同月比の16.9%。その中でも、ガス代は25%、電気代は21%と我々の生活に欠かせない燃料が、家計に大打撃を与えるような上昇率となっています。

	万分比 ウエイト	2022年9月	
		前年同月比(%)	寄与度
エネルギー	712	16.9	1.28
電気代	341	21.5	0.75
都市ガス代	94	25.5	0.24
プロパンガス	57	9.7	0.06
灯油	38	18.4	0.08
ガソリン	182	7.0	0.15

図1：総務省「消費者物価」(2022年9月)

また、消費財における消費者物価上昇率(図2)を見てみると、食料が4.6%、家庭用耐久財は11.3%となっていることが表から理解ができます。家庭用耐久財に関しては、タブレット端末の15.6%、ルームエアコン14.4%を中心に、今や我々の生活に欠かせないものが軒並み値上げとなっています。

	万分比 ウエイト	2022年9月	
		前年同月比(%)	寄与度
生鮮食品を除く食料	2230	4.6	1.03
家庭用耐久財	132	11.3	0.15
教養娯楽用耐久財	77	4.3	0.03
宿泊料	81	6.6	0.06
火災・地震保険料	67	1.0	0.01
通信料(携帯電話)	271	-14.4	-0.22

図2：総務省「消費者物価」(2022年9月)

人件費も同様です。最低賃金の上昇も相まって、飲食店がアルバイトを募集する際、これまでと同じ時給だと採用が難しいという声を聴きます。大手の求人サイトに募集広告を掲載しても、コロナ禍以降は他店以上の時給を設定しないと応募さえ無いとオーナー達は嘆いています。

各事業会社が物価高に合わせて、顧客にすんなり値上げを受け入れてもらえるかという、そう簡単ではありません。それでは「顧客に納得してもらえる値上げをするにはどうしたら良いのか」「どのような価格交渉をすれば良いのか」を考えてみます。

3. 中小企業における価格交渉について

中小企業が合理的な価格値上げをするために価格交渉をする際には、どのような交渉をしていけば良いのでしょうか。一般的にありがちなのは、単なる物価の値上げに対応し、便乗して値上げをしようというものです。しかしながら、世間はそれほど甘くなく、根拠のない値上げは顧客離反にもつながります。

【原材料費・燃料費は明確に伝えよう】

取引先との価格交渉で大切なことは、価格交渉の根拠を論理的に伝えることです。月々の燃料代がいくら上がったのか。それに対して現在の納品価格では、どれだけ収益が圧迫されているのか。具体的に、自社のデータを示していく必要があります。

そのため、日々の原価管理をしっかりと行うことが重要となってきます。普段集めていないデータを、いざ価格交渉をする直前になってかき集めたとします。しかし、大企業の価格交渉担当者であれば、付け焼刃的に集めた、論理の破綻したデータでは社内に説明できないため、交渉が前に進まないことも十分予測されます。

【お互いの合意点を見つけよう】

価格交渉の際は、お互いの合意点を見つめることも重要です。こちらの一方的な都合のみを押し付けても、お互い納得できず価格交渉は長引くこととなります。そのため「お互いの痛みが最低限で済む妥協点はどこか」を見出すことが必要です。

この場合も、やはり日々の原価管理が重要となってきます。また、妥協相手であれば、数値等を提示し、その根拠を示しながら、論理的に交渉をすれば納得してもらえる可能性が高まります。

【取引のルールを事前に定めておこう】

価格交渉の際は、取引におけるルールを予め定めておくことも必要です。例えば、見積書・契約書を提出する際に、但し書きで「この単価は、原油・エネルギー・食材等の大きな物価変動があった際には、双方の合意を基に価格交渉が発生します」と一文入れておけば、後々の交渉がスムーズに進みます。また、企業と発注書を取り交わす際には、必ず日付と有効期間を記載しておくことも忘れてはいけません。

もちろん、世況が変わり、価格が下がった場合には、単価値下げ要請にも対応してあげることも必要です。このようなWINWINな取決めを事前にしておくことにより、取引先との信頼関係も高まっていくでしょう。

4. 交渉される側からの目線で考える

価格交渉において、もう一つ重要なことは交渉される側、つまり相手の立場に立って考えてみることです。こちらからの価格交渉等は、その場で即決することは余り無いでしょう。では、どうすれば良いのでしょうか。

【先方が社内を説得させるだけの材料は揃えていますか】

交渉される側にとっても、価格交渉は重要な仕事となります。一定規模の企業であれば、交渉窓口となった人間の一存で価格を決めることは出来ません。そのため、先方が社内で上司や社長に説明するための資料を、交渉側が揃えておく必要があります。

それが、前項で説明した人件費や原材料費、燃料費のデータです。交渉される側もそれらのエビデンスが揃っていることにより、その後の交渉がやりやすくなるのです。また、その資料は詳細かつ論理的であればあるほど取引先からの信頼感が増すはずです。

【自社の品質・サービスはしっかり評価されていますか】

価格交渉する側とされる側の信頼関係が、普段から保たれていることも価格交渉における重要なポイントとなります。例えば、取引先の発注数変動等の依頼に普段からしっかり対応できていますか。発注先に、当社が必要不可欠な取引先だと認識されていることも、価格交渉をスムーズに行うためのファクターとなります。

また、発注先が求める継続的な品質向上・納期遵守に常に対応できていることも、信頼関係を構築する際に重要です。信頼関係がない場合、価格交渉どころか最悪な結果として「じゃあ、今後は他の業者に頼みます」という回答となる可能性もあります。普段から、当社が取引先として欠かせない存在であることは、ここでも有効となってきます。

5. 中小企業における価格交渉の事例

【価格交渉に成功した事例】

私が支援した中華料理店の事例をご紹介します。この店は、本場中国で四川料理を学んできたコックが作るリーズナブルでボリュームのある中華が楽しめる店として、近隣のサラリーマンを中心に人気を博していました。

しかし、コロナ禍でここ2年程は大きく売上・客数が落ち込みました。その際には、国からの協力金・助成金等で何とか経営を維持することができました。

今年に入り、コロナ禍が落ち着いてきて営業時間の規制等がなくなる中、また元の売上に戻そうと一定の経営努力をはじめました。その矢先に、今回の戦争に起因する物価上昇が起こったのです。

これまで3年間は提供価格を維持してきましたが、ついに各メニューの値上げに踏み切らざるを得なくなりました。その際、どのように進めれば良いか店主から相談を受けました。実際に、どれくらい値上げをすれば良いのか。また、値上げした後にお客さんは減らないだろうかという点をオーナーは悩んでいたのです。

私は、まず昨年・一昨年・コロナ禍前と比べ、食材・光熱費がどれくらい上がっているのかを算出するようお願いしました。その数値をベースに原価率がどれくらい上がっているのかを確認しました。

それを踏まえ、原価高騰前の収益率にするため、人気メニューを中心にどれくらい値上げをすれば良いのかを一緒に考えました。また、各メニューの値上げに関しては、1ヶ月前に告知をして常連客の理解を求めました。店内には、食材・燃料費がどれくらい値上げしているのか貼り紙も作成して、価格値上げの根拠を示す告知も行ったのです。

また、宴会でよく予約を入れてくれる会社には、店主自ら足を運んで理解を求めました。その結果、思ったほどの顧客離反にはつながりませんでした。この年末も、コロナ禍前の賑わいが戻ってきたかのような客入りで、現状はこれまでの収益率を維持できています。

【価格交渉に失敗した事例】

次に食器の卸売事業者の事例をご紹介します。この会社は、飲

食チェーン店に食器を卸している事業者です。やはり原価高騰により収益が圧迫されて、価格の値上げを取引先に打診せざるを得ない状況となりました。

しかし、この会社は大手の飲食チェーン店1社が売上の半分以上を占めていたため、この事業者との価格交渉は社運を賭けた交渉となります。この会社の社長は人情に訴えていくタイプであり、何とかお願いすればこちらの要望を受けて入れてもらえるだろうという思いで交渉に臨んだのです。

ちなみに、この飲食チェーンは他社との合併を繰り返していて、交渉窓口には従来の担当者ではなく合併後の本部から価格交渉専任の担当者が臨んできました。

そのような交渉のプロに対して、この社長は「とにかく大変なんです。うちが存続するために何とか値上げをお願いします」というような交渉スタイルを通していきました。しかし、先方の担当者からは「苦しいのはわかりますが、具体的にどう苦しいのですか。根拠が無いとこちらも値上げ要請に応じられません」と返答されてしまいました。

この会社は、通常の原価管理をほとんどしておらず、交渉時にも新聞やネットに掲載されている情報を何とかかき集めて交渉の場に持ち込んでいたのです。しかし、自社の状況はどうなのかという具体性が欠けていたため、一部の値上げは認められましたが、当事業者が意図する価格値上げは出来ずじまいでした。今後、この飲食チェーンの取引に依存しているのは、経営が厳しくなるということで、現在この社長は新規開拓に自らが取り組んでいる状況です。

6. いざという時の法律、相談窓口について

これまで、価格交渉における対応策について紹介をしてきました。価格交渉は、やはり人と人との交渉です。価格交渉で様々な資料を提示し、また論理的な説明で話しても頑として交渉に応じない人間もいたりするかもしれません。

また、大手企業であれば、無理な依頼であっても取引中止をタテに強引な交渉をしてくることもあるかもしれません。国はそのような状況に置かれた下請事業者に対する相談窓口を設けています。

それが、中小企業庁の事業である「下請かけこみ寺」です。ここでは専門の相談員・弁護士が無料で相談に乗ってくれます。また、場合によっては取引に係る紛争を迅速・簡便に解決するため、全都道府県に配置した調停人（弁護士）が相談者の身近なところで調停手続（ADR）をする対応も可能です。

また、中小企業庁には下請Gメンなる機関があり、取引で困っている下請側に対して、下請Gメンが直接訪問して、下請取引適正化に向けた法律等の改正、業界団体による自主行動計画の策定や改訂につなげていくという動きも取っています。

さらに詳しく知りたい方は「下請かけこみ寺」「下請Gメン」でWEB検索して頂ければと思います。

7. まとめ

この戦争もしばらくは解決しそうにない気配となっています。そのため、今後も原油価格が高止まりしていくことが予想されています。それに合わせて、他の物価も高水準が続いていくでしょう。

そのような中で、中小企業にとって価格交渉は重要な経営施策といっても過言ではありません。本稿を参考に顧客にご助力いただき、日本経済を支える中小事業者が価格交渉に成功することを祈ってやみません。

(おわり)

オールアウト・コンサルティング 代表

中小企業診断士 中保 達夫

一級販売士、健康経営エキスパートアドバイザー、WEB解析士。大学卒業後、地方新聞社、広告代理店で20年以上の営業・マーケティング等の経験を経て2016年に独立。独立後は100回以上の講演・セミナー、500社以上の経営相談にも携わってきた。

DXが変える!! 社労士業務や人事・労務領域の現状と展望



かがやきグループ 株式会社経理バンク様・かがやき社会保険労務士法人様

×

株式会社ヒューマンテクノロジーズ インタビュー

お客様のあらゆる悩みにワンストップで対応! かがやきグループが推奨するクラウド勤怠システム「KING OF TIME」とは?



DX支援事業部
大澤 克明 様



社会保険労務士
田中 秀幸 様

【KING OF TIME公認導入支援パートナー】
株式会社経理バンク

〈事業内容〉

クラウド会計導入支援/バックオフィス請負
業務効率化支援ツールの販売・開発
DXコンサルティング/給与計算

かがやき社会保険労務士法人
労働保険事務組合中小企業経営者協会

〈事業内容〉

各種届出業務/助成金給付金業務
諸規定策定業務/人事管理業務支援
労災保険特別加入/給与計算

株式会社ヒューマンテクノロジーズ(以下、HT社)：株式会社経理バンク様、かがやき社会保険労務士法人様の会社概要と業務内容について教えてください。

大澤様：私達経理バンクは、中小企業のバックオフィス業務支援を外部リソースの提供によるアウトソーシング、企業様による内製化を目的としたITを活用した業務改善支援を行っています。

田中様：私達かがやき社会保険労務士法人は、愛知県安城市の税理士法人に付随する社労士法人でした。2020年に横浜の社労士法人と合併し今日まで業務拡大をしています。主な業務内容は、各種社会保険関係の手続き、給与計算、助成金対応、就業規則の作成や労務相談となります。

HT社：貴法人が会計/税務に加え、昨今ですと勤怠管理システムのコンサル提案に力を入れているそうですが、どのような経緯で勤怠管理サービスを扱うようになったのでしょうか？

大澤様：きっかけは自社への勤怠管理システムの導入でした。自社導入時に発生した課題の対応を行う中で、私たちのクライアントである中小企業も同じような課題や悩みを抱えているのではないかと、その方々に対し支援を行えないかといった背景からスタートしました。

勤怠管理の領域では各社の独自ルールが多い為、単純にサービスを導入、設定を行う支援では効果的にサービスを活用出来ないケースがあったことから、現状把握～課題の特定～運用案及び導入計画の策定といったご支援を実施させて頂いています。

HT社：様々な勤怠システムがある中で『KING OF TIME』を選んだ理由はどのようなところにあったのでしょうか？

大澤様：主な選定理由としては3つございます。

1つ目は、先述の通り勤怠管理の領域は、各社の独自ルールが多い為、そういった複雑な集計を出来る汎用性の高さを基本機能として備えているかが、最重要視した点です。

2つ目は、給与計算システムとの連動性です。『KING OF TIME』は多数の給与計算システムとAPI又はCSVでデータ連携が可能なのが、魅力的だと感じました。

田中様：3つ目はUI/UXです。勤怠管理は自社で運用をおこなっていく必要があり、全従業員が毎日利用します。

弊所の顧問先企業様はITリテラシーが決して高くはないところもあり、そういった企業様では画面や操作性で拒否反応を起こしてしまうことも少なくはありません。

労務担当様が『KING OF TIME』を利用するにあたり、インストールが必要なく利用出来ること、また直感的に管理画面が操作できることから、顧問先様へ初回提案をおこなった際に見やすくなりやすいと評価いただいております。

顧問先従業員が利用するタイムレコーダー画面もオンプレ系のシステムだと少し古臭い部分がありますが、『KING OF TIME』のタイムレコーダー画面はシンプルで見やすい設計となっているので、定着するのに時間を要しません。

HT社：顧問先様の勤怠の管理方法はアナログ管理(出勤簿Excel、タイムカードなど)がまだまだ多いのでしょうか？

大澤様：業種、地域によって差はあるかと思いますが、実態としてアナログ管理が多いと思います。
しかしながら、ここ最近では、法律的な観点から徐々に導入を行う企業が増えてきたような印象はあります。

田中様：給与計算の受託業務を行う場合にはシステム化提案を行います。依頼いただく企業様の半数がアナログ管理となっている印象があります。業務を依頼される企業様はシステム化の希望があって弊社にご相談なさるケースも増えてきております。

HT社：給与計算受託業務をされている中で、『KING OF TIME』が貴社の業務効率にお役に立てている点があれば教えてくださいませんか？

大澤様：API活用時には取込用データ作成、取込作業時の業務プロセスを削減できることが大きいです。
かがやきグループでは様々なオンプレ・クラウド問わず給与計算ソフトで委託を受けてきた背景もあり、出力データのレイアウト変更等も柔軟に対応できる部分を非常に重宝しています。

田中様：手作業や手入力などの作業工数の削減に繋がっています。顧問先企業の従業員様の打刻漏れや長時間労働など弊所でも把握出来る為、月初の顧問先企業様への確認作業の工数の削減にも繋がっています。
また労働時間のデータがクラウド上に残る為、弊所で保管する必要もありません。

HT社：経理バンク様とかがやき社会保険労務士法人様がシステム導入のご提案を行う際に、企業様へ必ず確認するポイントはございますでしょうか？

大澤様：「就業規則の変更に伴う集計ルールの変更予定はあるか」などいくつかありますが、業種／月給者・時給者の割合／現状の勤怠管理方法の3点は必ず確認を行っております。
またシステム化を行う際に、私たちがどのようなご支援ができるのか、さらにはシステム導入のみでは解決できない課題があるかの確認もさせて頂いております。
特にシステム導入をきっかけに働き方を見直す企業様の場合は、システム導入より先にどのような制度・ルールを設計し運用していくか等を確認させて頂きます。
弊社の場合、このようなケースは社労士法人と連携し対応を行っております。

田中様：企業様の独自ルールがないかを重点的に確認しております。複数拠点をお持ちの企業様ですと、労務担当者様が認識していないローカルルールが存在する事もしばしばあります。システムの導入にあたってはそのローカルルールが本当に必要なかの確認し、場合によっては見直しを検討いただくよう提案をおこなっております。

HT社：勤怠管理システムの設計においてどのような支援をご用意されているかご教示いただけますでしょうか？



※『KING OF TIME』管理者利用画面

大澤様：まずはお客様と無料相談を実施しています。
その上で、就業規則の内容確認や現状把握を実施しています。前提としてシステム導入により何を実現したいか等の目的設定を行った上で、課題の特定及び課題解決に必要な部分の把握から導入計画の策定をおこない実際の支援業務を開始します。

田中様：システムに合わせた規程変更を実施しています。
就業規則の確認と現状の労働時間集計ルールはマストで確認を行っています。就業規則の内容と実態が合っていない事も多い為、改定案を提案する事で収益確保を実施しています。

HT社：『KING OF TIME』の導入支援は既存の顧問先様を中心におこなっていただいていると伺っております。貴社が支援された顧問先様の満足度はいかがでしょうか？

大澤様：税務・労務といったお取引をさせて頂いているクライアント様からも弊社が勤怠管理の導入支援を実施する事でより安心感を抱いていただいております。

田中様：システム導入いただいた顧問先企業様到大変満足いただいております。
顧問先様からも弊社との情報共有において紙やFAXでの勤怠データのやりとりが不要となりました。
弊社ではテレワークを推進しておりますので、職員が事務所に出勤し顧問先様からの郵送物を確認したりする手間が省けておりますので、顧問先様以外での満足度も高いです。

HT社：最後のご質問となりますが、働き方の多様化に伴い勤務管理が複雑化していると感じています。社労士が顧問先へのアドバイスをこなう上で『KING OF TIME』が役立っているポイントはございますでしょうか？

田中様：顧問先企業の労働時間情報がリアルタイムに確認でき、法律上必要だができていない顧問先に対して、労働時間の把握から年次有給休暇の管理方法の対応が提案できる点が大きく役立っているポイントです。
また顧問先企業での有給取得情報に加え短時間勤務者の把握など労働時間が把握出来る事によって、こちらから提案できるツールとして活用させていただいております。

記事提供：株式会社ヒューマンテクノロジーズ

今回で紹介したDX企業



株式会社ヒューマンテクノロジーズ

代表者：代表取締役社長 家崎晃一

本社：東京都港区赤坂1-6-6

ショールーム：東京都千代田区神田小川町1-11千代田小川町クロス3F

会社設立日：2001年11月

KING OF TIME紹介サイト



DXが変える!! 社労士業務や人事・労務領域の現状と展望

次世代型士業向け情報配信システム



社労士事務所における顧問先との次世代コミュニケーション ～顧問先満足度や契約単価の向上に向けた積極な情報発信による士業DX～



小林 信宏 氏

社会保険労務士法人和道経営舎
代表社会保険労務士

平成15年小林社会保険労務士事務所を開設。事務所拡大に伴い平成28年「社会保険労務士法人化現在職員数 18名。従来の社労士業務に加えて、人事部長の代行業務などの人材戦略に力を入れており、特に顧問先に対しての満足度を上げる取り組みには事務所全体で取り組んでおり、多くの成果を上げている。

岡田 湧真 氏

株式会社iDOOR
代表取締役 CEO



大学卒業後マニラのベンチャー企業を経て都内の士業向けコンサルティング会社にて士業事務所のマーケティング・業務効率化に携わり、名古屋支社長を務める。2021年5月に専門家向けにLINE・チャットワークと連携した動画配信システム「L-MagaZine」をリリース。行政・専門家・中小企業を繋ぐ情報配信のプラットフォーム構築を目指す。

中企団インタビュー：まず初めにiDOOR様と小林先生の自己紹介をお願いしても良いですか？

岡田様：はじめまして、iDOOR(アイドア)代表の岡田と申します。私たちは社労士や税理士の先生方が顧問先や見込み客・提携先に対して、最新の法改正や労務・人事・助成金などの情報を動画で配信できる次世代型情報配信システム「L-MagaZine」(エルマガジン)の提供を行っております。

小林先生：社会保険労務士法人和道経営舎代表の小林信宏と申します。横浜駅から徒歩10分ほどの場所に事務所を構え、中小企業への寄り添いをテーマに約20名の体制で顧問先の支援を行っております。iDOORの岡田さんとは長い付き合いで、L-MagaZineも利用させていただいております。

■サービス概要



中企団インタビュー：ありがとうございます。L-MagaZineは従来の情報配信サービスと何が違うのでしょうか？

岡田様：L-MagaZineでは、実用性の高い動画コンテンツを用意しており、LINEやチャットワークなども含めたお好きな配信手段で、5分もかからずに、顧問先や見込み顧客に動画を配信することが可能になります。

そもそも、従来の士業事務所の情報配信は紙・PDF・テキストを郵送かメルマガで提供するのが一般的だったかと思います。しかし最近は「動画の時代」になっており、また、日常のコミュニケーションツールもメールではなく、日常生活ではLINEなどを使う人が増え、仕事ではチャットワークなどを活用することも増えてきました。そんな時代における、士業の情報配信の手法もアップデートするべきだと思い、L-MagaZineを開発しました。

中企団インタビュー：小林先生も利用されているということでしたが、社労士目線から見た時のL-MagaZineの価値は何でしょうか？

小林先生：社労士業界もそうですが、業界内の競争が激しくなり、一般のHR関連の会社も社労士領域の業務に進出することが増えてきた今、社労士事務所として企業から選ばれる理由をなるべく多く作らないと生き残れないと思っています。私たちが大切にしている価値観の一つに中小企業への寄り添いがあります。常に企業にとって有益なことを提案できる事務所でありたいと思っています。

その価値提供の一つの手段として、「このタイミングでこんな法改正がありますよ」「世の中の採用トレンドが、こう変わってきていますよ」などの少し先回りした情報を届けていくことが、企業経営の一助になると考えています。

L-MagaZineを活用することで、タイムリーかつ動画で顧問先へ情報を提供できるので、私たちの目指しているような、提案型の事務所を目指すのであれば、すごく価値あるサービスであると思います。

中企団インタビュー：ありがとうございます。トレンドにあった情報を届けられることは社労士業界から見た時にも、とても価値あるサービスですね！もう少し具体的にL-MagaZineの内容について教えていただけますか？

■動画コンテンツ一例



岡田様：先生方から選ばれる理由が3つあります。1つ目はメルマガだけでなく、LINE公式やチャットワークで配信が行えること。2つ目は、配信用の動画を豊富に用意していることです。カテゴリは「税務・財務・会計」、「相続・生前対策」、「人事・労務」、「資産形成」の4つがあり、現時点で約200本ほど動画が上がっており、さらに毎月新しい動画も8本公開しています。日常の業務で忙しい先生方が情報発信用のコンテンツを作成する手間は一切かかりません。また、各動画コンテンツは、現役の公認会計士・税理士・社労士・司法書士の監修のもと、プロのライターやクリエイターが協業して作り上げているので、高いクオリティで顧客に情報を届けることが可能です。

料金体系もシンプルな月額制で、利用するカテゴリの数でプランが選べるようになっているため、利用開始のハードルは可能な限り低く設定しています。

小林先生：事務所視点で見ると、まだ情報配信はメルマガによる文章や画像が多いかと思いますが、情報伝達率の高さは「動画」が最も高いと思っています。中には、「他の事務所も使っている動画を使うなんて、オリジナル性に欠ける」と思っている先生もいるかと思いますが、社労士が発信すべき情報は全てがオリジナルである必要はなく、顧問先が求めている情報をしっかり抑えていくことが重要だと考えています。

その点、工数をかけずとも、アニメーション動画を使ってわかりやすく必要な情報を適切に届けることで、顧問先満足度向上や新たな営業機会を作ることができるのが『L-MagaZine』の魅力だと思っています。

中企団インタビュー：ありがとうございます。すごく魅力的ですね。小林先生のお話の中で顧問先満足度向上や新たな営業機会を作れるとありましたが、導入している事務所さんでどのような成果が出ているか、可能な範囲で教えていただけますか？

岡田様：すでに全国で100事務所以上が『L-MagaZine』を導入してくださっていますが、動画による情報発信を起点として、1社あたりの単価が上がった事例や新規獲得に繋がった事例も次々に生まれています。他にも内製化や外注していた情報提供コンテンツの開発・作成にかかっていた費用、工数などのコストについて、『L-MagaZine』を利用することで大きく削減することができたという喜びの声をいただいています。

特に効果が出やすいのが顧問先の単価アップです。顧問先に対して、定期的に採用に関するコンテンツを発信することで、顧問先の採用ニーズを顕在化することに成功し、採用支援やコンサルティングの依頼を受注できて、契約単価が2倍になったという事例もあります。他にも企業型DCの導入支援の案内を1年にわたり、定期的に配信したことで、顧問先の半数が企業型DCの導入を行なったという事例もあります。

先進的な活用を行なっている事務所では、スポットの顧客や名刺交換した方にLINE登録を促し、動画とそれに関連する相談会のご案内を継続的に配信することで新規獲得に繋がっているというケースもあります。

小林先生：私の事務所でもメルマガからLINEに切り替えたことで、動画配信に関する感想をいただくことが、2倍くらいになったと感じていますね。「動画が参考になった！」と、担当者に対して、丁寧な御礼の連絡が来ることもあります。

一番良かったのは、私たちが発信した動画を見たパートナーの税理士さんが、その内容を顧問先に案内してくれて、それがきっかけで、tに就業規則の作成、給与計算、相談顧問などのお仕事を任せていただけたことです。

中企団インタビュー：最後に、こちらの記事をご覧ください。いる幹事社労士へメッセージをお願いします。

岡田様：忙しい業務の合間に情報発信や顧客との接点創出を行うことは難しいと思います。しかし、ユーザーが求めているのは有益な情報であり、オリジナルであるかどうかは、重要でないことも多いです。

貴社の知見と『L-MagaZine』のコンテンツを組み合わせることで、売上・顧客満足度アップを目指すことは難しくありません。また、土業業界におけるDXへの取り組みは、今からでも決して遅くはありません。

当社では、他社の成功事例も含めて、ご活用いただく各社に最適な活用方法を一緒に考えながら、これからの土業業界におけるDX推進のお手伝いをしてまいります。

今回ご紹介したDX企業



株式会社iDOOR

代 表 者：代表取締役CEO 岡田湧真
本 社：東京都品川区西五反田3-15-6
リードシー目黒不動産ビル 7-3
会社設立日：2020年8月

次世代型土業向け情報配信サービス
L-MagaZine紹介サイト



<https://l-magazine.net/>



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
45
回

御木本幸吉(株式会社ミキモト創業者)が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

みきもこうきち(1858～1954)。志摩国(現三重県)生まれ。1899年、御木本真珠店設立。1949年、御木本真珠株式会社(現株式会社ミキモト。本稿では「ミキモト」)設立。

【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)(*)
「御木本幸吉」(大林日出雄、吉川弘文館、1988年4月)
「真珠誕生 御木本幸吉伝」(源氏鶏太、講談社、1980年6月)

「誰もやったことがない仕事にこそやりがいがある」(*)

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、

「誰も成し遂げられなかった仕事へ果敢に挑戦することこそ、大きなビジネスチャンスにつながる」

ということを表しています。

海産物商として働いていた御木本氏は、あるとき真珠が宝石と同様に高価で取引されていることを知りました。真珠は、御木本氏の故郷である志摩半島英虞湾(あごわん)の特産品です。以来、御木本氏は真珠に強い関心を持ち、真珠商として本格的な活動を始めました。

当時、真珠は漁師や海女が捕獲したアコヤガイから偶然出てきたものを集めていたため、数は多くありませんでした。それに加え、アコヤガイの乱獲の影響もあり、真珠の数は全国的に減少していました。

こうした中、御木本氏は真珠の養殖に取り組むことを決意し、数年後にはアコヤガイの稚貝の養殖に成功しました。しかし、そこから真珠の養殖に成功するまでの道のりは遠いものでした。真珠が取れる確率は、数百分の1というわずかなものであり、しかも、取れた真珠が必ずしも宝石として価値を持つ商品になるとは限りません。漁場の使用料や労働賃金などを考えると、とても事業としては成り立ちませんでした。

行き詰まってしまった御木本氏は、東京の水産学の権威を訪ねました。そして、真珠が形成される具体的な仕組みの説明や養殖方法についての指導を受けた後、再び英虞湾で真珠の養殖の研究を続けました。

真珠の養殖の研究を始めて以来、収入は全く途絶えていましたが、漁場の使用料や労働賃金などは支払わなくてはなり

ません。さらに、赤潮の発生によって養殖中のアコヤガイが全滅してしまうという被害も受けました。

それでも、御木本氏は、うどん店や海産物商などの仕事を続け、また貯金や親戚、知人からの借金もつぎ込んで研究に打ち込みました。そして、研究を開始してから3年後の1893年7月、長年の苦勞の末にようやく真珠の養殖に成功しました。その後、1899年には東京の銀座に御木本真珠店を開き、1919年にはロンドン市場に真珠を出品するなど、ミキモトの真珠は高い品質が評価されて国内外で高い人気を博すこととなりました。

御木本氏は、日本の真珠産業の基礎を築いた「真珠王」としてさまざまな言葉を残していますが、その中に、

「常識なんかをありがたがっていて偉くなれるか」

という言葉があります。

御木本氏が真珠の養殖に取り組むことを決意したとき、周囲の反応は冷ややかなものでした。当時、真珠の養殖はまだ研究の途上にあり、水産学の専門知識を持たない素人の御木本氏には実現は不可能に思われたからです。

しかし、御木本氏は数々の失敗を前にしても諦めませんでした。「真珠の養殖が素人にできるはずがない」という常識を疑い、「必ず成功させる」という強い意志を持ち続け、ついには世界初の真珠の養殖に成功したのです。

このような「誰も成し遂げられなかったのならば、自分がやってみせる」というフロンティア精神こそ、大事を成し遂げようとする経営者にとって欠くことができないものだといえるでしょう。

【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

先行きの見えない時代に、投資を抑えた賢い設備投資を

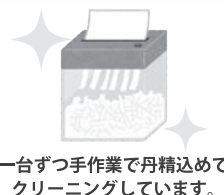
Shredder シュレッダー革命

業務用シュレッダーレンタル

月額 **2,500円**

(税込 2,750円)

中古品でも
新しくキレイ!



一台ずつ手作業で丹精込めて
クリーニングしています。

機器の故障は
何と永久保証



ご契約期間中は何度でも
機器を無償交換。

長期契約に縛られない
サブスク契約



契約から12ヶ月目以降は
いつでも解約ができます。



配送搬出費について

Aエリア

48,000円～

(税込 52,800円)

Bエリア

58,000円～

(税込 63,800円)

Cエリア

68,000円～

(税込 74,800円)

東京

全エリア（離島を除く）

神奈川

川崎市、横浜市、
相模原市、大和市

埼玉

さいたま市/川越市/川口市/所沢市/狭山市/
草加市/越谷市/蕨市/戸田市/入間市/朝霞市/
志木市/和光市/新座市/八潮市/富士見市/
三郷市/吉川市/ふじみ野市/三芳町/飯能市/
春日部市/上尾市/坂戸市/鶴ヶ島市/
日高市/毛呂山町/松伏町

千葉

千葉市/市川市/船橋市/松戸市/習志野市/
流山市/鎌ヶ谷市/浦安市/柏市

群馬

前橋市、高崎市
伊勢崎市、太田市、藤岡市、玉村町
安中市、榛東村、渋川市、吉岡町
桐生市、みどり市（一部地域除く）

大阪

大阪市、吹田市、
豊中市

兵庫

尼崎市

宮城

仙台市（一部地域除く）

福岡

福岡市（一部離島除く）
春日市、大野城市、宇美町
篠栗町、志免町、須恵町
新宮町、久山町、粕屋町

その他

※沖縄・一部諸島は保守対象外となります。

詳しくは
お問い合わせ
下さい!



【保証期間】(カッターは保証外となります) 細断不可の故障の場合、同等品をお送りさせて頂き、故障品を引き取りさせて頂きます。お客様先での交換対応、お引渡しはお客様にお願いしております。予めご了承下さい。■注意点：最低契約期間は1年です。1年以内での解約は解約金(残期間×2,500円)が発生します。1年以降はいつでも解約が可能です。

Shredder
シュレッダー革命

お申し込みは下記TELまでご連絡ください!

0120-029-509

【お問合せ先】 電腦株式会社
東京都豊島区西池袋 3-1-13 西池袋パークフロントビル3階
TEL:0120-029-509



令和の働き方最新版

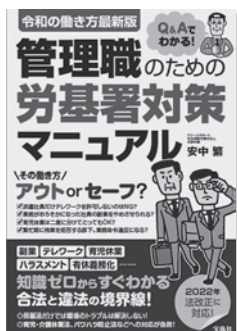
Q&Aでわかる! 管理職のための 労基署対策マニュアル

著：安中繁

価格：1,080円(消費税込)

出版：宝島社

新型コロナウイルスの影響などで、働き方が大きく変わると同時に、数年前まで考えられなかった労基トラブルが発生しています。また、パワハラ防止法、改正育児・介護休業法の施行など法改正もめまぐるしく、企業は日々対応に追われていることでしょう。本書では、労基署の臨検監督の対処法ほか、職場で管理職が日頃悩む働き方のルールについて、事例をもとにわかりやすく解説。その働き方がアウトかセーフか、50以上のQ&Aを通して一目でわかる、管理職必携の1冊。あなたの「働き方の常識」を令和版にアップデートしましょう。



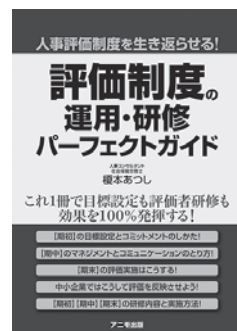
評価制度の運用・研修 パーフェクトガイド

著：榎本あつし

価格：2,420円(消費税込)

出版：アニモ出版

「評価制度は運用が大事」と多くの人が言いますが、「では、できていますか?」と聞くと、それができていないというケースがとて多いです。本書は、いままであまり世の中に出ていない、その「運用」に特化した本で、どのような評価制度にも応用できる内容になっています。また「評価者研修」についても、「期初の目標」「期中のマネジメント」「期末の評価」の3つの研修を資料付で解説した、まさに評価制度を生き返らせるための手法を詰め込んだ「パーフェクトガイド」です。運用・研修で使う豊富な資料のダウンロードアドレス付です。



人的資本経営と開示実務の教科書2

人的資本経営の制度対応

男女賃金格差の開示等の詳細実務

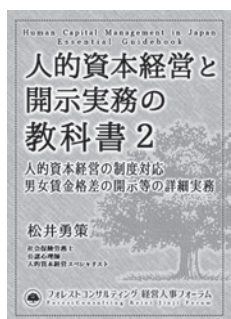
著：松井勇策

価格：Kindle版1,000円／ペーパーバック版1,518円予定
(消費税込)

出版：KMDパブリッシング

人的資本経営の「実務」において最も重要な、国内法制度への対応を詳細に記載した、国内の人的資本経営の実務の標準テキストの第二弾です。

既に出版し話題になった1で記載した人的資本の中心となる運用や実務のポイントに引き続き、2では国内法への具体的な対応、特に有価証券報告書の開示の具体的な内容と各法令の詳細な要件、その中で特に重要な「多様性」についての課題と施策について記載。各論では、キーポイントになる内容である「男女賃金格差の開示」について、分析方法から他の課題への結び付け方、国内で重視される傾向や最新事例へも言及。人的資本経営の実務における考え方や情報をさらに詳細に提示します。



採用がうまくいく会社がやっていること

著：福留文治、児玉里美

価格：1,540円(消費税込)

出版：かんき出版

「応募がない。どうしたらいいですか?」顧問先様から多い相談ですね。

その疑問にお答えする、求人から面接、内定、定着を知り尽くした採用に強い社労士2名の共著です。

中小企業の採用は発想の転換が重要。「いい人を探るではなく、自社に合わない人は絶対採用しない」。応募が集まる求人原稿／採ってはいけない人の見極め／人材の早期離職を防ぐ秘訣など、中小企業が採用で他社に負けないノウハウ大公開。「えっ、そんな方法もあったのか」と目からうろこの取り組み満載! 面接シートなど、今すぐ使えるダウンロード特典も充実。顧問先様の応募が増え「先生のアドバイスはすごい」と顧問先様に言われ感謝されたい先生方にお勧めの一冊。



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)

- CHUKIDAN PROJECT REPORT -



事務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。



Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード

あなたのオフィスへ、革新的な効率をご提供
Providing an Innovative Efficiency to Your Office社労士事務所に
選ばれてNo.1
2年連続3冠獲得クラウド版導入
社労士事務所
No.1

日本マーケティングリサーチ機構調べ [調査概要：2022年11月期_指定領域における競合調査]

帳票数
No.1年間電子申請数
No.1社労夢や関連製品に関しては
WEBサイトをご覧ください

社労夢



勤怠管理 給与計算 給与明細配信 業務受付
就業規則 従業員台帳 スケジュール管理

ネットde顧問

業務効率を格段に上げて
顧問先DXを支援

ファイル共有 動画配布
公文書 入社関連資料

ShalomPost

社労士事務所と
顧問先担当者をつなぐ
クラウドストレージサービス

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

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。

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