ネットワークインフォメーション中企団

2024.04 vol.153



〉大規模災害時における社労士の貢献

令和6年能登半島地震における復興支援〜熊本地震からの復興事例を踏まえて 荻生労務研究所

<mark>〉社労士が社外役員として担う役割と意義〜女性活躍推進の視点も交えて〜</mark> Authense社会保険労務士法人

桐生 由紀氏

〉真に素晴らしい組織を創るために社会保険労務士のできること 社会保険労務士法人ココフル

中村 泰和氏

〉新連載 フリーランス保護の要請に備えた法務の必要性~フリーランス一般編~ 骨董通り法律事務所 弁護士

出井 甫氏

〉とれから始める中小M&A支援~中小M&A支援のコツを押さえよう~ 弁護士

皿谷 将氏

- **》**業種特化社労士の視点から
- ▶顧客に求められる社労士事務所へ―顧問先を増やそう!―
- **)**中小企業におけるコミュニティ経営の要点
- か企業経営と人件費~人件費が会社経営に与える影響について~
- ▶新連載 "名もなき仕事"に光を当てよう―パートさんの"やる気"が職場活性化の源泉―
- 〉法令改正最前線
- 編集長の「気ままに労働雑感」
- ▶活躍する隣接士業~中小企業診断士
- 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6,300名のネットワーク



大規模災害時における社労士の貢献

令和6年能登半島地震における復興支援 ~熊本地震からの復興事例を踏まえて~

特定社会保険労務士。熊本市内の社会保険労務士法人勤務を経て、2021年5月に開業。 企業の労務管理支援を通し、「会社と従業員の良い関係づくり」に取り組む。熊本地震と新型コロナ禍の経験から、開業当初よりデジタルツール・クラウドを積極的に導入し、フルリモート・フルペーパーレス対応の事務所を設計。「災害に強い・人に優しい」事務所づくりを進める。

著書「4人以下の小さな会社・ひとり社長の労務管理がこの1冊でわかる本」



このたびの令和6年能登半島地震においては、亡くなられた皆様へのご冥福をお祈りしますとともに、被害に遭われた皆様への心からのお見舞いと、一日も早い復興をお祈り申し上げます。

自己紹介に代えて 社労士が過去の大規模災害に学ぶ意義

筆者は平成28年熊本地震を、勤務社労士として経験している。2度にわたる震度7の大地震に見舞われ、事務所も顧問先も大きな被害を受けた。本稿では熊本地震からの復興に従事した経験・知見をもとに、能登半島地震における社労士事務所の復興について記す。そして顧問先を含めた地域企業・地域住民の復興において、社労士が果たす貢献について論ずる。

大規模災害における復興支援の措置は、過去の災害で採られた措置を、継続あるいはバージョンアップして適用される。能登半島地震への支援措置も、熊本地震での措置が活かされている。つまり、過去の大規模災害で適用された措置を参照すれば、今後適用される支援を予測して早期に情報提供できる。社労士が過去の災害に学ぶ意義は、ここに見出される。

復興段階における、支援の到達目標

本稿の発刊時には、余震はある程度落ち着き、一般公募のボランティアなど外部の支援人材の受入が本格化している頃と思われる。この段階における復興支援は、「人々のなりわいを再建させる」ことが目標となる。そして、なりわいを再建するには、収入の途を閉ざさないことが重要となる。

従って、事業を継続し賃金の支払いを継続すること。事業 継続がかなわない場合は、経営者と従業員の生活の安定・ 再建に向けた措置を取ること。これが復興期における事業 支援の方向性となる。

事業の再建においては、「ヒト・モノ・カネ」の3要素を、

いかに早期に復興するかが重要である。このうちモノとカネは後述の支援措置で対応できるが、「ヒト」を失うと取り返しがつかない。災害で人の生命・健康が失われる、あるいは離職して「ヒト」がいなくなれば、事業の復興はできなくなる。この「ヒト」の生命、そして雇用・事業を守るために、「モノ」と「カネ」の支援を行い、人々の「なりわい」を守ること。それが、復興段階における支援の基本となる。

事業復興の核となるなりわい再建支援補助金」「資金繰り支援」

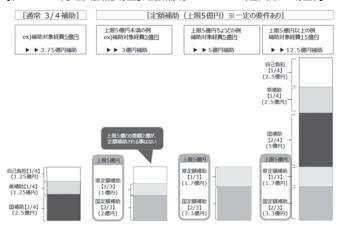
被災事業所の「モノ」と「カネ」への復興支援の核となるのが、「なりわい再建支援補助金」と「資金繰り支援」である。これらの制度については、社労士は概要を理解し、事業主へ説明できる準備を整えておきたい。なお「雇用調整助成金」も雇用維持策の核であり重要だが、社労士には周知であり、紙幅の都合上ここでは言及しない。大規模災害特例は雇用調整助成金にも実施されるので、各自ご確認願いたい。

「なりわい再建支援補助金」とは、被災事業主の施設・設備など、事業用資産の復旧・復興に対し、補助金を出す制度である。東日本大震災や熊本地震で行われた「グループ補助金」が、人吉・球磨地方を襲った令和2年7月豪雨災害を経て「なりわい再建支援補助金」に発展し、使い勝手が大幅に向上した。事業主グループ結成の要件が撤廃され単独事業主での申請が可能になったほか、新型コロナ禍その他との複合災害の場合は「定額補助」という、一定の限度で復興経費の全額の補助が行われた。対象費用もパソコンや車両といった、汎用性のある設備・機器も認める拡充が行われている。

次に、「なりわい再建支援補助金」の主な特徴を記す。詳細は「令和6年能登半島地震 なりわい再建支援補助金」資料(※1)をご確認いただきたい。

※1:被災事業者支援施策説明会用資料「令和6年能登半島地震なり わい再建支援補助金」令和6年2月14日<石川県版>。石川県ホ ームページに掲載。

【「なりわい再建支援補助金」定額補助のイメージ(石川県の場合)】



出典:「令和6年能登半島地震なりわい再建支援補助金 被災事業者支援施 策説明会用資料」令和6年2月14日 石川県版

・対 象:中小企業、中堅企業(助成金における中小企

業と定義が異なる点に注意)

・補 助 率:中小企業4分の3、中堅企業2分の1

※要件を満たす場合は定額補助

・補助対象:施設及び設備の復旧・整備に要する経費

・補助上限額:15億円(石川県)、3億円(富山県、福井県、新

潟県)※定額補助あり

・新分野事業を行う場合、新分野事業に要する施設・設備 の整備に関する費用も補助対象とできる

中でも、定額補助の特例は覚えておきたい。定額補助は、新型コロナウイルス感染症、あるいは過去数年以内に発生した災害との複合災害を受けた事業者に適用される。この要件を満たすと、補助上限額15億円のうち5億円までの部分は、定額補助として対象経費の全額(補助率10分の10)の補助を受けることができる(※2)。5億円を超える部分は対象経費の4分の3(中小企業・小規模事業者の場合)の補助率となるので、自己負担を大幅に抑えての復興が可能となる。「事業は絶対に復興させる」という、国や県の強い決意と理解してよい。

※2:石川県内の事業者の場合。富山県・福井県・新潟県内の事業者は、 補助上限額3億円、うち1億円まで定額補助となる。

令和6年能登半島地震における資金繰り支援

資金繰り支援については、「被災者の生活と生業支援のためのパッケージ」に基づき、実施が決まっている(令和6年1月25日時点)(※3)。このうち「特別貸付」と「セーフティネット保証4号」が、資金繰り支援の核となる。これらは災害の発生直後から、日本政策金融公庫や商工中金の支店、または商工会議所などに特別相談窓口が開かれるので、相談につなげたい。

※3:詳細はリーフレットを参照。「石川県に事業所を有する資金繰りにお悩みの皆様へ」令和6年1月25日時点版 経済産業省・中小企業庁

社労士事務所の復興における活用

「なりわい再建支援補助金」と「資金繰り支援」は、社労士事務所や社労士法人の復興においても当然に活用できるので、利用を勧めたい。

個人事務所を自宅開業している場合、店舗兼住居の場合

は、店舗部分については「なりわい再建支援補助金」の補助対象となる。住居部分については、個人への復興支援策の活用を図りたい。具体的には、①自然災害債務整理ガイドラインに基づく「被災ローン減免制度」による支援、②被災者生活再建支援制度による給付金、③災害弔慰金・見舞金制度、④住宅の応急修理制度・災害復興住宅融資がある。

中でも①は重要である。住宅ローンを借りている個人、事業性ローンを借りている個人事業主が、法的手続きによらずに、債権者と債務者の合意に基づき、債務整理を行い生活再建を図れる制度である。破産手続と異なり信用情報(ブラックリスト)登録がされない・原則として連帯保証人にも請求がされない・弁護士の支援を無料で受けられるメリットがある。②や③は差押禁止財産であるため、①の自然災害債務整理ガイドラインを利用する場合でも、確実に生活再建資金として残すことができる。

なお、④の応急修理制度は、先に自ら業者を手配して修理してしまうと、応急修理制度の支援対象外となる危険がある。手続については自治体のホームページなどを、事前に確認しておきたい。また応急修理制度を利用した場合は、仮設住宅への入居ができなくなるので、よく考えて利用したい。

「被災者に情報が届かなかった」熊本地震の現実

熊本地震の被災者支援を通して痛感したのは、「支援の情報が、全く届いていない」現実だった。当時は県や市町村、また商工会など事業者組合から、グループ補助金を含め多くの情報が発信されていた。だが顧問先には、それら団体とのつながりを持たない、あるいは多忙で情報に触れられないなど、情報が届かない事態が起きていた。

この状況をいかに克服するか。社労士は平時から、事業主とのネットワークを築いている。これを災害時における生活再建・復興支援情報を提供するルートとして活用する。国や企業・NPOなど支援団体が発信する有益な情報を、情報収集等の専門知識を有する社労士が整理し、業務あるいは無料相談会などで「直接」被災者・被災事業主に提供すること。これにより災害時の情報提供ルートを補完する。

情報を伝え、支援につなぐことで、被災者の絶望を希望に変えることができる。社労士にはその役割が求められる。被災者に知識や情報を伝えるのは、あなたしかいないかもしれないのだ。

「被災地の絶望を希望に変える」ための、社労士の2つの備え

これを実現するためには、社労士には平時から2つの備えが求められる。ひとつは過去の大規模災害に学ぶことである。先に述べた通り、大規模災害における支援措置は、過去の災害からの積み重ねである。つまり東日本大震災や熊本地震を含む、過去の災害で行われた支援を学べば、それはいずれ起こる次の大規模災害への「知識の備蓄」になる。今回の能登半島地震で行われた支援措置も、次の災害のモデルケースとなるはずだ。

もう1つは、社労士の事業継続プラン(BCP: Business Continuity Plan)である。災害時に情報伝達と復興支援の役割を果たすには、災害時においても社労士事務所が業務を止めず、活動できる体制が必要である。これには社労士自身はもちろん、職員やその家族を含めての生命と安全を守る備え、そして災害に強い業務体制の構築が求められる。

※本稿は2024年2月19日現在の情報に基づきます。最新の情報は各自ご確認下さい。

社労士が社外役員として担う役割と意義 ~女性活躍推進の視点も交えて~

Authense社会保険労務士法人 代表社会保険労務士 桐生 由紀 氏

第一子出産後、7年の専業主婦期間を経てAuthense法律事務所に参画。創業間もないベンチャー企業だった弁護士ドットコムと法律事務所の管理部門の構築を牽引。その後、Authense社会保険労務士法人を設立し代表に就任。企業人事としての長年の経験と社会保険労務士としての知見両方を合わせ持つ事が強み。創業まもないベンチャー企業から上場企業まで、企業の成長フェーズに合わせた支援を行っている。プライベートでは男子3人の母。



政府は2030年までに上場企業の女性役員比率を30%以上にする目標を掲げています。

ただ、2023年7月末時点のプライム上場企業の女性役員 比率は13.4 %、女性役員が一人もいない企業は10.9 %で す。これは日本を除くG7諸国やOECD諸国と比較しても その差はかなり開いています。

私自身、社労士として様々な企業の顧問をしていますが、「部長級以上になると極端に女性の管理職が少なくなる」企業が多いと感じています。これは、企業が女性を管理職から排除しようとして来たわけではなく、普通に経営していたらいつの間にか管理職が男性だけになっていたという事例の方が多いのです。

女性活躍推進は多くの企業において課題であり、中でも「女性管理職を増やすこと」に奔走する企業は少なくありません。企業の人事戦略において女性の管理職登用は、いまや欠かせない視点になっています。

今回は、私自身が社労士として社外役員に就くことになったきっかけや、社労士が社外役員を担う意義や役割について書いてみたいと思います。

参考:男女共同参画局「女性役員情報サイト」 https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin. html

●社外役員就任のきっかけ

私が社外役員に就くきっかけとなったのは、2021年6月のコーポレートガバナンス・コード (CGC) の改訂でした。 具体的には「女性の活躍促進を含む多様性の確保の推進」 「独立社外役員の選任」「独立社外役員は他社での経営経験を有する者」など、女性社外役員の増加を促す項目の改訂です。

ちょうどこの時期に女性士業への社外役員就任のニーズが高まり、Authense法律事務所でも女性弁護士を中心に依頼が多く来るようになりました。

多くの企業が、経営層に女性が不足しています。女性の社会進出が進み、働く女性は増えましたが、指導的地位に占める女性の割合は依然として低いままです。管理職が全員男性という企業もまだまだ多いのが現実です。

私自身、3人の子供を育てながら組織で初めての女性管理職としてキャリアを築いてきましたが、その道のりの険しさは実体験からよく理解しています。

男性組織の中で一人目の女性管理職として役員まで登り 詰めるのは至難の業です。企業の女性役員の比率を上げて いくためには、最終的には内部昇格は必須です。ただ、それ を本人の努力だけに頼って待っているだけでは、誰も昇格 できないうちに男性管理職だけが増えていくということに なりかねません。

それであれば、外部から女性役員を社外役員として招いて、ロールモデルを示していくことも有益な方法の1つではないかと思います。

また、これまで、社外役員というと弁護士や会計士が中心で、社労士が社外役員になることは多くはありませんでした。ただ、経営者のお話を聞く中で「事業会社で役員(部長)クラス以上の経験者のニーズが高い」ということを知りました。「事業を知っている」ということは、企業にとってとて

も重要なことなのです。なぜなら企業が求めているのは、法 的な専門知識だけではなく、事業を創ってきた経験や事業 に寄り添った専門的助言だからです。このニーズは普段社 労士として顧問先を支援している時にも感じていたことで した。

私は、創業間もないベンチャー企業に一人目の管理部門 の社員として入り、管理部門全体の構築やマネジメント、組 織作りを長年やってきました。経営者の方々から話を聞く 中で、これまでの事業経験と社労士としての専門知識を生 かすことができれば、また違った形で企業のお役に立てる のではないかと考えたのです。

●社外役員として普段どのようなことを行なっているか

月1回の監査等委員会と取締役会への出席が主な仕事で す。

監査等委員会では、毎月の監査報告を確認して助言や提 案を行います。

監査役は業務監査や会計監査をカバーするために弁護士 や会計士が選任されているため、私は労務の専門知識を活 かして人事領域、労働法全般の助言や提案を行なっていま す。専門範囲の相互補完という意味で社労士が監査役に入 ることの意味はこういったところにあると思っています。

また、取締役会では、決議事項の確認や毎月の事業報告を 受けています。

監査等委員会も取締役会も事前に会議資料をいただき、 内容を読んでから参加しています。週次で行われている経 営会議等の議事録も事前に共有を受けていますので、会社 全体の動きを把握できるようになっています。

また、唯一の女性役員ということもあり、将来的な企業内 での女性活躍推進や女性管理職の登用なども期待されてい ます。ここは少し長い道のりですので、社員向けの座談会の 機会をいただいて、自分のキャリアをお話ししたりして、今 後企業内で女性役員が育っていける土台作りをさせていた だいています。

社外役員に就任したことで、顧問として企業を支援する 社労士の立場とは違い、その企業の当事者として経営に参 画することになり、自分自身も違った形でよい経験をさせ ていただいています。

●社外役員に社労士を登用するメリット

社労士を社外役員に登用する一番のメリットは「専門範 囲の相互補完」ではないでしょうか。

前述したとおり、社外役員は土業の中では弁護士や会計 士が中心で、社労士の登用は多くありません。ただ、弁護士 や会計士は法務や会計が専門領域ですので、人事労務の領 域はそれほど詳しくない場合も多く、特に実務レベルでは 社労士が専門性を発揮できる部分だと思っています。また、 労務の領域だけでなく、組織構築や制度設計、採用、研修な ど人事としての実務経験を活かせる場面は多数あります。

特にスタートアップやベンチャー企業は、労働問題の発 生を予防しつつ、必要な人材を採用育成していく必要があ る中で、社内に人事労務の実務経験や専門的知識を持った 人材が不足しているケースが多いです。社労士が監査役と して加わることで、実務理解を元に課題を発見し経営層に 先回りした助言をすることができます。

「組織は人なり」と言われるとおり、企業経営において人 材マネジメントは、業績に直結する重要な位置づけですか ら、非常に重要な役割と言えます。

また、上場を目指すベンチャー企業にとって、IPOの労務 審査は一つの関門です。

以前は財務や税務・法務などが重視されていましたが、 最近は人事労務面も厳しく審査されるようになりました。 労務管理が問題となり上場が延期される例も少なくありま せん。そういったことを避けるためにも、上場審査や労務審 査の実務を知った社労士が、早いうちから先回りした助言 を行うことで労務管理体制を万全に整えることができるの です。

●これからの社労士の役割と企業への関わり方

企業がコーポレートガバナンスやダイバーシティマネジ メントを考慮して、社外役員を登用する際に社労士を推薦 するケースが目立つようになり、直近では「人的資本経営」 という言葉が注目を集めるなど、社労士が人事労務の専門 家として企業と関わりを持つ領域が広がりつつあります。 社外役員はその可能性を広げる1つになるでしょう。

では、社労士が新しい領域の可能性を広げていくには何 が必要なのでしょうか。

冒頭でお伝えしたとおり、企業が求めているのは、法的な 専門知識だけではなく、事業を創ってきた経験や事業に寄 り添った専門的助言です。情報をいかに分かりやすくかみ 砕いて伝えられるか、経営者やそこで働く人たちの立場を 理解した助言ができるか、順当にいかない事例が生じた時 に、どこまで踏み込んで寄り添えるかなど、企業経営や組織 を理解し、寄り添える役割が社労士には求められているの です。

人事の領域は、法的な正しさだけで判断が下せない事例 が多数存在しています。

組織が置かれている背景や登場人物の立場、見方によっ て正解は変わってくるものです。そういった背景をきちん と読み取り、それぞれの企業にあった助言を自分の言葉で 伝えられるということが非常に重要だと思っています。

第 5 回

真に素晴らしい組織を創るために 社会保険労務士のできること

社会保険労務士法人ココフル 中村 秀和 (なかむら ひでかず) 氏

人を育て組織をつくるパートナーとして、「働く」ということを共に考えることで社員の主体性を引き出し、指示待ち組織が自立型組織に変貌する人材育成を得意としている。 上司と部下の共育(きょういく)こそが中小企業の未来をつくると確信し、社員が自社に希望と誇りを持ち、退職者ゼロの組織づくりを本気で目指している。



組織で働く従業員の皆さんが、社内の仕組みを自らの手で活用してくれるようになるための仕掛けについて連載しています。前回は、その第1弾として「職場の環境整備」について考えてきました。

今回はもう一つの仕掛けとして、「職場の改善活動」について考えていきましょう。

職場の改善活動に取り組もう

職場の改善活動とは、職場の生産性や効率を高め、働きやすい職場環境をつくるために、従業員の皆さんが主体となって取り組む活動です。ポイントは、「従業員の皆さんが主体となって取り組む」という部分にあります。

当たり前のことですが、現場の状況を一番理解しているのは従業員の皆さん自身であり、その恩恵を受けるのも従業員の皆さんだからです。従って、主体的な活動にしない限り、その効果は限定的となり、改善活動に取り組んでいる割には、生産性が高まらない、職場からの不安や不満が減らないという悩みから解放されないのです。

主体的な改善活動が進むと次のような効果をもたらします。

- ①生産性や効率性の向上
- ②働きやすい職場環境の実現
- ③従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上

未曾有の人材不足、急激な賃金の高騰、これからの企業の成長を支える中堅社員の離職など挙げだしたらきりがないくらい、企業を取り巻く人材状況は課題が山積しています。このような時代を乗り越え、持続的に成長、発展を成し遂げる為には、これまでの当たり前をぶち壊して新たな働き方を構築していかなければならないのです。その一歩となるのが、職場の改善活動です。

職場の改善活動の範囲

職場の改善活動にはどのような範囲があるのでしょうか?改善活動と聞いて連想するのは生産性向上や品質向上を目的とした、QCサークルや環境整備(3S活動もしくは5S活動)だと思いますが、改善活動とはそれだけではなく意外と範囲は広いのです。ざっと分けただけでも以下の3つの領域に区分けすることができます。

①業務プロセスの改善

- ・業務の無理や無駄をなくす
- ・業務の効率化を図る

②コミュニケーションの活性化

- ・従業員同士のコミュニケーションを促進する
- ・情報共有を円滑にする

③働き方の多様性の推進

- ・テレワークやフレックスタイム制の導入
- ・週休3日制度など

それぞれの領域に対してバランスよく取り組んでいくことで、働きやすさや働きがいのある職場になっていくのです。

改善活動を成功させるポイント

職場の改善活動を推進しようとすると、現場では様々な 葛藤が生まれます。誰もが同じですが、自分の慣れ親しんだ 環境を変えていくのは、大きなエネルギーが必要です。その 為に、どうしても今の環境を変えたくないという心理が働 きます。このような現状維持バイアスが働くことはごく自 然なことです。誰にでもある心理なのです。我々が顧問先の 改善活動に関わる際にも、そのような心理を十分に理解し た上で接していく必要があります。

現状維持バイアスを克服するためには、次のような点に 配慮すると良いでしょう。

1)関係者全員で行う

まずトップが「何のために改善活動を進めるのか?」活動の意義を明確に示し、改善活動を推し進めるために必要な資源を確保し、改善活動を積極的に推進していく姿勢が大切です。その上で、従業員に一方的に押し付けるのではなく、関係者全員が参画し、それぞれの意見や要望を出し合いながら対話を通じて実践していける環境づくりを行います。

2) ボトムアップで行う

机上の空論にならないよう従業員の主体的な参加を促すには、現場の声に耳を傾け小さな単位から始めることが有効です。どうしても大人数になると、傍観者が現れたり、経験の浅い従業員は上司や先輩に遠慮して本音をさらけ出したりすることに躊躇しがちです。そのような状況を避ける為には、最初は3~4人くらいの職場単位で始めてみることは有効です。また一つ一つは小さな改善であったとしても、積み重なればそれがやがて大きな効果を生み出すことになり、その成功体験が更なる改善を加速させることにつながります。

3)目標を設定する

改善活動を促進していくには、目標を具体的に設定し、効果を測定する必要があります。目標の設定にあたっては、SMARTの法則に基づいて行うことが効果的です。SMARTの法則とは以下の視点をもって目標を設定する方法です。

・Specific : 具体的である
・Measurable : 測定可能である
・Achievable : 達成可能である
・Relevant : 関連性がある
・Time-bound : 期限がある

上記、5つの視点を網羅できるように目標設定することで、実情に則した目標が設定できるようになります。

4)情報を共有する

改善活動は目標を立てる所までは、関係者が集まって話し合う場を持つことで達成することができますが、本当に難しいのは「決めたことを実行すること」です。

当然のことですが、従業員の皆さんは日常業務があります。日常業務と並行して改善活動を進めるとなるとどうしても優先順位が下がってしまい後回しになる可能性が高まり、気がついたら改善が全く進んでいないという結果に終わることが多々あります。そうならない為には、取り組み状況について小まめに共有する環境をつくることが有効です。

例えば、毎週月曜日に1週間の実施状況について各チームがグループウェアに投稿する。毎月1回発表の場を設けるなど、改善活動を進めざるをえない環境をつくることで意図的に取り組みが進んでいくようにするのです。

初めのうちは「業務が忙しくてできなかった」「トラブルがあってそれどころではなかった」など、進捗しない言い訳がたくさん出てくると思いますが、それを継続して実施しているうちに、やがて前に進み始めるチームがでてきます。そうなると他のチームも刺激を受けて全体が動き始めるようになります。その状況が生まれてくるまでは我々が外からの立場で支援し続けることがとても大切だと思います。

5) 若手社員の力を活用する

ベテラン社員はこれまでの仕事の進め方に十分に精通しているので、何か新しい発想で改善活動を進めようと思っても、なかなか目が覚めるようなアイディアが湧かないことも多いです。そんな時に活用していきたいのが、若手社員の発想力です。

彼らは、まだまだ業務経験という意味では未熟かもしれませんが未熟だからこそ、いまの社内の当たり前に拘らずに考えることができたりします。従って、改善活動チームを作る際には是非とも若手社員をメンバーに引き入れたいものです。

ただし、その場合には一つ注意が必要です。それは、彼らが新しい発想でアイディアを出そうとした時に、古参のメンバーが頭から否定してしまうことが多々あります。そのような環境下では、若いメンバーは積極的に意見を出そうとはしません。そんな時には、我々がファシリテーター役を買って出てディスカッションを進めていくことで建設的な話し合いの場を形成していくと良いでしょう。

まとめ

改善活動は、一時的な取り組みで終わるのでなく、継続して根気よく取り組み続けることが大切です。その為には初めから大きな目標を掲げるのではなく、小さな目標を積み重ね、できることから実践していくという姿勢が大切です。また、社内のリソースだけで実践しようとすると、どうしてもイノベーションを起こすことが難しいことがあります。そんな時こそ、我々社労士がどのような形で顧問先に関わることができるのかを考えてみるといいでしょう。我々の知識や情報がイノベーションを起こすきっかけになり得るのです。

1年(隔月)に渡ってお送りしてきた本連載も、次回がいよいよ最終回となります。第4回「職場の環境整備」、第5回「職場の改善活動」では望ましい企業文化の形成をテーマに連載してきました。次回は望ましい組織風土づくりについて一緒に考えていきたいと思います。次回もよろしくお願いします。

(つづく)

∖毎月約60事務所が導入!/

社会保険

雇用保険

電子申請システム

□ オフィスステーション Pro

1号業務にかかわる 顧問先企業との情報連携を クラウドで連携可能

健保組合も協会けんぽも ラクラク電子申請 e-Gov外部連携API対応 業界最多!» 対応帳票130帳票以上

※株式会社エフアンドエム調べ

他社システム連携 他社の給与・勤怠システム **API・CSV**で連携可能



今月末までのお申込みで

システム利用料園2カ月無料!

社労士の声から生まれた労務管理クラウド

https://www.officestation.jp/pro/

🔃 オフィスステーション Pro

オフィスステーション Pro

Q





e-eov

電子申請

e-Gov電子申請API対応。手書き郵送と比べて大幅に工数を削減します。





自動入力&データ更新

登録データから手続きに必要な情報を自動 入力。手続きでデータが変更された場合は自 動更新も可能です。 3



対応帳票130種類以上! 届出書類を簡単作成

電子申請・帳票印刷の両方に対応。手続きしたい書類名をクリックするだけで作成ができます。





システム上で手続き依頼を 受付・連絡・報告

手続きに必要な情報の確認・収集から完了報告までの顧客対応がシステム上で可能。電話連絡等の手間を軽減します。

社労士の声から生まれた

皆様の生産性を向上させる

10の機能

5



申請データ管理も万全

電子申請、帳票作成履歴を自動記録。e-Gov 受付状況や過去のデータを簡単に確認する ことが可能です。 6_



マイナンバー完全対応

マイナンバーを自動で申請書類に付番することが可能です。

7_



法改正にも対応・自動更新

法改正への対応も随時おこなっています。クラウドだから自動で最新バージョンに更新します。

8



公文書・コメントの保管

電子申請で取得した公文書・コメントをシス テム内に保管します。保管した公文書を顧問 先に通知することもできます。 9_



顧問先への アカウント発行

登録した顧問先にオフィスステーションのアカウントを発行し、連携することができます。 アカウント発行料等は別途お問い合わせください。 10



コールセンター(ご相談無料)

「オフィスステーション Pro」ユーザー・アカウント発行先企業については、お電話でのサポートを無料でおこなっております。お気軽にご相談ください。

問い合わせはこちらまで

オフィスステーション Pro

○ 050-5527-6545

電話受付時間: 平日10:00~12:00/13:00~16:00 運営会社

大会社 エフアンドエム www.fmltd.co.jp

本社:

大阪府吹田市江坂町 1-23-38

フリーランス保護の要請に備えた法務の必要性

~フリーランス一般編~

骨董通り法律事務所 弁護士 出井 甫氏

エンタテインメント法務が専門。主にアニメ、ゲーム、AI、ロボット、VR業界の方をサポートしている。2013年早稲田大学法学部卒業。同年司法試験予備試験合格。2014年早稲田大学法科大学院中退。2015年弁護士登録・アンダーソン毛利友常法律事務所入所。2018年骨董通り法律事務所加入。日本弁護士連合会憲法問題対策本部幹事、内閣府知的財産戦略推進事務局参事官補佐(2020-2023)、日本アニメーション学会監事等を兼務。

近著に「職種別にわかる!フリーランス・トラブル対応の弁護士実務一横断的にみる周辺法令・関連ガイドライン」がある。



1. はじめに:フリーランスの現状と法務

フリーランスの人口は、ランサーズ株式会社の調査によると、2015年に935万人、2020年で1062万人、2021年に1577万人と増え続けています(※1)。その背景には、働き方改革による副業の推奨や、テレワークの導入と隙間時間の活用、SNS等の普及により、誰でも自身の活動を世に発信できるようになったことなどが挙げられます。また、フリーランスという字の通り、組織に縛られないフリーな生き方に魅力を感じていることも一因でしょう。

一方、フリーランスの法律相談件数も増加しています(※2)。 その内容は様々ですが、やはり発注者とのトラブルが中心です。昨今のクリエイター等に関する訃報ニュースも、実は取引先との法的な問題が存在していたとの説明が見受けられます。

今後、フリーランス保護新法が施行されて、フリーランス 保護がより強化される未来を踏まえますと、平時から企業 の労務管理の領域でご活躍される社労士においても、企業 とフリーランスとの間で想定される法的トラブルについて 理解を深めておくことは有益ではないでしょうか。

そこでこの度は、連載形式にて、フリーランス関連で頻出する法的トラブルや保護法制、対応例をご紹介し、読者の業務の一助にしていただければと考えています。

- ※1:ランサーズ株式会社「新・フリーランス実態調査 2021-2022 年版 |
- ※2:厚生労働省委託事業「フリーランス・トラブル110番」への相談件数は、2021年度に月平均350件程度だったが、2022年度から400件台~600件台まで増加していると報告されています。

2. フリーランスからの相談と法実務対応の一例

フリーランス関連の法的トラブルの多くは、フリーランスからの通報や相談によって発覚します。そこで、本稿においても、フリーランスから相談を受けたところからご紹介します。なお、前述の通り、相談内容は多岐に渡りますので、一例として「仕事量の割に報酬が安い」という相談が寄せら

れた場合を取り上げてみます。ただ、その原因は、以下の通り、一様ではありません。

(1)ケース1:作業の繰り返しが生じている場合

まず、本人から締結している契約書を見せてもらうと、報酬額は記載されているのに、業務時間や成果物の仕様が明記されていませんでした。その結果、発注者からの指示が繰り返されても拒むことができず、作業に追われていることが分かりました。

仮に、提供した作業や成果物の内容が合意した水準を満たしていないのであれば、フリーランス側で対応すべきでしょう。他方、そうではなく、発注者の要望が契約内容と異なる場合、当該要望が、独禁法上の「優越的地位の濫用」(2条9項5号ハ)や、下請法上の「不当な給付内容の変更(4条2項4号)」に該当する可能性があります。なお、本連載の後半で説明するフリーランス保護新法にも下請法と同様の規定が存在します(5条2項2号)。

考えられる対応としては、まず、具体的な契約内容を把握するため、従来のメールやSNSのやりとり、案件によっては企画書や議事録などを確認します。もしその記録から、発注者の要望と異なる作業内容や成果物の仕様が合意されていることが確認できれば、発注者に対し、その相違を指摘するとともに、前記法令違反の是正を図ることが挙げられます。

最終的には、作業量や成果物の仕様を明記した書面を作成し、今後はその内容に従って作業することを合意するのが穏当と思われます(実務上は、当該書面を締結済みの契約書に別紙として添付するか、別途、「覚書」として作成する場合が多いです。)。

もし、発注者が是正に応じない場合、フリーランスとしては、公正取引委員会へ通報し、指導を求めることも視野に入ってきます。なお、独禁法、下請法、フリーランス保護新法が適用されるためには、それぞれ一定の条件があるため、その点は連載の後半で解説します。

(2)ケース2:使用従属性が疑われる場合

相談を受けた際に、締結した業務委託契約書を見せてもらうと、報酬は毎月定額で、作業時間・場所は固定されています。その上、兼業するには事前承認が必要であり、現在の報酬のみでは生計が立てづらいというのです。

仮に、双方で報酬を増額する合意がすぐにできるならば、 一応の解決は図れるかもしれません。ただ、法的問題の根本 はそこではないことがあります。

本件のような就労環境では、フリーランスが、労働法上の「労働者」に該当している可能性があります。仮にこれに該当すると、発注者には、労働法上の義務を遵守することが求められます。なお、法律上の「労働者」は、契約書のタイトルではなく、就労実態に基づき判断されます。

例えば、労基法上の「労働者」の定義を見ますと、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と規定されています(9条)。それ故、同法の「労働者」性は、①事業者に使用されているか(指揮監督下の労働)、②賃金が支払われているか(報酬の労務対償性)という2つの観点から検討されます。

そして、当該観点については、1985(昭和60)年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(※3)が、より詳しい考慮要素を示しています。以下に、その要素と考え方をお示しします。

※3:労働契約法上の「労働者」は、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と定義されており(2条1項)、労働者性の考え方は、基本的に労働基準法と変わりません。一方、労働組合法では、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」と定義されており(3条)、使用されていることが求められておらず、より広い範囲で労働者性が認められます。

■労働基準法上の「労働者 | 性の判断方法

①[指揮監督下の労働]の判断要素

・仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の 有無

事業者からの具体的な作業等に対して諾否の自由があれば、双方は対等関係として、労働者性を否定する方向に機能します。

業務遂行上の指揮監督の有無

業務の内容及び遂行方法について具体的な指揮命令を受けることは、指揮監督関係の重要な判断要素になります。もっとも、通常発注者が行う程度の指示等に止まる場合は指揮監督を受けているとは言い難いでしょう。

・拘束性の有無

勤務場所・勤務時間が指定され、管理されていることは労働者と判断される要素となります。但し、業務の性質から必然的に場所・時間が指定される場合は異なる評価となり得ます。

労務提供の代替性の有無

自分の代わりに労働することが認められている場合は、指揮監督性を弱める方向に機能し得ます。

② 「報酬の労務対償性」の判断要素

報酬が業務の成果を基準とせずに、時間給である場合や残業手当てが支給されている場合、指揮監督のもとに対価が支払われていることを補強する要素になります。なお、労基法上、賃金とは、「労働の対償として使用者が労働者に支払うもの全て」とされているため、手当や賞与などもこれに含まれます。

③労働者性の判断を補強する要素

①②の判断基準のみで判断することが難しい場合、以下の要素も判断に影響を与えるとされています。

・事業者性の有無

例えば、労働に使われる機械、器具が働く本人のものである場合や、報酬の額が使用者に属する正社員よりも高額な場合は、独立事業者と評価される方向に機能します。

・専属性の有無

兼業に対する制約や固定給であることは、労働者性を 肯定する方向に機能します。

• その他

選考過程や福利厚生が正社員と同様であるか等も考慮 要素となります。

ケース2では、上記要素のうち、報酬形態や、勤務時間・場所、兼業の制限において、「労働者」性を肯定する事情が存在します。その他の事情も考慮し、仮に「労働者」性に該当し、かつ、報酬が最低賃金に満たない場合は、発注者にその不足分を支払う義務が生じます(最低賃金法4条)。それに加え、深夜労働時の割増賃金や有給休暇を付与する義務なども課されます(労基法37条、39条)。それ故、在るべき対応としては、上記考慮要素を踏まえて「労働者」性を解消するよう就労環境について協議し、契約を修正することなどが考えられます。

3. まとめと次回予告

以上、第1回目は、よくあるフリーランスの相談とその法 実務対応の例をご紹介しました。いずれのケースも契約締 結後の場面ですが、可能な限り、契約が締結される前に想定 される法的リスクを把握し、予防しておくべきです。そのた めにも、契約の重要性や、関連法規の存在や内容をインプッ トしておき、リスクのアンテナを持っていただくことが重 要と考えます。

次回は、フリーランスの職種に着目した法実務対応についてご紹介する予定です。

(つづく)

業種特化 社労士の視点から

產婦人科業編

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。

ノルン社会保険労務士事務所 代表 三好 夕貴 氏

2005年から産婦人科クリニックの事務として勤務。2013年より産婦人科クリニック事務長に就任。2017年にキャリアアップを図る目的で社会保険労務士資格を取得。2019年に副業での開業を思い立ち、現職の産婦人科クリニック事務長が代表を務める産婦人科クリニックに特化した「ノルン社会保険労務士事務所」を開業。2023年には小児科併設の施設も含めた3施設を経営する医療法人の統括事務長に就任。付加価値を高めつつ現職の経験や情報を活かした業種特化の事務所経営を行っている。



私が経営するノルン社会保険労務士事務所は、「日本で唯一の、現職産婦人科クリニック事務長が経営する、産婦人科クリニックに特化した社会保険労務士事務所」として2019年より事業を運営しております。プロフィールにもあるように副業での開業という特殊なスタイルではございますが、おかげさまで数ある社労士事務所の中で弊所を選んでくださるお客様に恵まれて、4年間続けることができております。

●1. 業種特化を目指したきっかけ

私は2005年から20年弱、産婦人科クリニックで勤務しておりますが、2017年にキャリアアップの目的で社労士資格を取得しました。経営者に対する恩もあり、当初は社会保険労務士としての独立を考えておりませんでした。しかしお付き合いの延長で開業塾を受講する機会があり、周りの仲間の熱量に影響されて開業への意欲が高まっていきました。本業の退職は考えていなかったため、大いに悩んだ末に「副業で開業する」という方向性を導き出しました。

当たり前の話として毎年合格者の出る社会保険労務士の 資格保有者の人数は年々増加しております。自分が開業す るにあたり、スタンダードかつオールマイティな社会保険 労務士事務所は山ほど存在しており、これからの時代は業 種や業務に対して何かしら特化した経営をしなければ上手 くいかないだろうと強く感じました。

そこで私は自分の一番の強みである「産婦人科クリニック」での勤務経験や知識を活かした社会保険労務士事務所 を開業することにいたしました。

医療機関には病床数に応じて「病院」と「診療所(クリニック)」がございます。私は産婦人科の中でも診療所(クリニック)での勤務経験しかないため、産婦人科全体を対象にするわけではなく、あえて産婦人科クリニックのみに特化した事務所としております。

業種特化の趣旨とは若干逸れますが、実は「副業開業」というのも業種特化を始める良いきっかけでした。副業開業の良い部分として、「特化部分をとことん尖らせることができる」「ターゲットをしっかり絞ることができる」ところがあります。通常はジャンルを絞れば絞るほど、「最初の経営や資金繰りが上手く行くだろうか」「お客様が来るだろうか」という不安があります。しかし給与収入を確保したままスタートする副業開業では、最初にお客様が来なかったとしてもリスクを最小限に抑えることができます。

もしまだ在職中で、これから開業されるご予定の先生方においては、副業開業からスタートするという道もぜひご 検討いただけましたら幸いです。

●2. 業種特化で経営するメリット

業種特化で経営することにより、業種の動向が掴みやすくなります。また面白いことに、弊所のお客様には「産婦人科クリニック専門で厨房委託を受注する会社様」もいらっしゃいます。業態としては飲食業となるわけですが、弊所のお客様なので不思議な感覚です。

このように業種特化を謳っていることで、産婦人科クリニックだけでなく、関連会社までお客様として繋がれる可能性があり、産婦人科クリニックという業種をより広く見渡したところからの情報の収集やご提供がしやすくなっていると実感しております。さらに現職の事務長として勤務をしながら事務所経営しているため、三号業務としても常に最新の活きた情報がご提供できることは業種特化を謳っている事務所としての大きな強みだと感じております。

●3. 業種における課題

様々な業種にも課題があるように産婦人科クリニックに も課題を感じる部分があります。

現在、様々なクリニックに携わっている中で特に感じる 部分は次の通りです。

- ・医師を中心とする資格職の人手不足
- ・出産数の低下
- ・レセプト(診療報酬請求)の特殊性
- ・医師の時間外労働の問題

医師はもちろん、助産師、看護師、臨床検査技師など、医療職の求人採用は全体的にかなり難しく、よくお客様からご相談を受ける内容です。

そしてコロナ禍以降に多少は改善したとは言え、国全体としての出産数の低下に歯止めがかかっておりません。ここ数年で出産数低下による分娩取り止めや閉院が目立つようになってきました。閉院までには至らないとしても各施設における出産数は総じて減っており、事業の根底に関わる大きな課題だと認識しております。

レセプトにおいては、産婦人科には自費の部分と保険の部分があり、他の診療科の医療事務とは感覚が異なるところがあります。そのため医療事務経験者を雇ったら即戦力として貢献してもらえるかというと、必ずしもそうではありません。

医師の働き方改革における時間外労働の上限規制の関係で、宿日直許可申請についてのご相談も増えてきております。

このような課題を改めて並べたときに、大半の課題につ

いては「いかに従業員を定着させるか」が極めて重要であると考えております。働きやすい職場環境や人間関係はもちろん、給与面も含めた待遇の向上が必要不可欠です。

●4. 最後に

近い将来には「士業の仕事はAIに奪われる」という話もありますが、ヒト・モノ・カネの内、ヒトに携わる社会保険労務士はAIに出来ないことも多いため、個人的に未来は明るいと思っております。

ただ一方で、残念ながら私が関わる産婦人科の未来については日本の人口減少、出産数の低下を鑑みると今のところ明るくないかもしれません。しかし、絶対に無くならない大切な役割を担う場所であるということについては今後も変わることはありません。

今後も、事業における無駄の削減、従業員の定着と活躍、何より「長く存続して地域に愛される、たくさんのご出産に溢れる産婦人科クリニック」を運営していただけるよう、これからも業種特化のメリットを十二分に発揮してご対応に努めていきたいと考えております。

そして私がこのようなことを申し上げるのは大変おこがましいのですが、引いてはご出産という幸せなイベントが増えていく日本の未来に対して、少しでも貢献することができれば幸せだと感じます。

多種多様なテーマで展開! 中企団研修会DVDをご活用ください!!

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

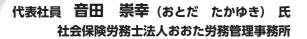
- ・ 社会福祉法人の人事評価・賃金制度
- ・変形労働時間・フレックス・裁量労働制のリスク分析と就業規則対応
- ・迫る2020年!厚生労働省の『ハラスメント』法改正がもたらす業務とは
- ・社労士として知っておきたい『労災上乗せ保険』
- ・クライアントが喜ぶ!補助金活用のポイント
- ・社労士が注目すべき判例情報とそこから学ぶ労務管理上の留意点2019
- ・-社労士事務所の働き方改革 「社内マニュアルのつくり方」
- ・堀之内式 中小企業の実態に即した人事・賃金制度改革[概論]
- ・社労士と産業医との連携による産業保健の増進
- ・社労士のための確定拠出年金「超」入門
- ・「特定技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

記載の研修会DVDはすべて販売中です!

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

顧客に求められる社労士事務所へ

顧問先を増やそう!-





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。

社労士法人を自身で設立して経営する一方、二代目の公認会計士・税理士・行政書士でもあり、大田区を中心としたお客様に総合相談・総合手続業務を行っている。

学生時代は、公認会計士である父と関連する経済学や、母の出身学部である法学は断固としてイヤと思い、社会学を選んだ。ところが兄と妹に挟まれた三人兄妹の真ん中である私は極度のさみしがり屋で、大学の自主独立を重んじる人間関係になじめず、とうとう体を壊して入院してしまった。大事な時期だったため就職も思うようにいかなかった時に父に拾ってもらい、事務員として働き始めた。

仕事と勉強に打ち込み、公認会計士・税理士・特定社会 保険労務士・特定行政書士の資格を取得し、それぞれの業 務でチャレンジして実務経験を積んだ。するとそれなりの 社会人として周囲に認めてもらえているという自信が付い てきた。それは父や家族が環境を整えてくれ、時には私をけ しかけて私に思う存分やらせてくれたからであり、父や家 族のありがたみを強く感じている。

そのような過程で、父と私のやってきた基軸のようなものを、自分自身の人生に基づいて言語化した。その基軸は「ライフトータルサポート」という、人生を共にする支援・相談のイメージで表現でき、私の3つの人生経験と関係している。①学問上のバックボーンである「社会学」は、複線思考という「他の人は同じ物事をどのように見ているのか」ということを常に意識する少し変わった学問であり、お客様との相談の際にも頭ごなしの説得ではない相談方法として活きている。②「入院経験」は、他者の痛みや困難さ、障害を知ったり慮ったりする習慣となって私の人格形成に影響し、相談業務の際にお客様の心情に寄り添うことができて

いる。③「複数資格と実務経験」は、お客様にお目に掛かる当初から信頼していただき、また総合的な手続きの実行を通じてご満足いただくために活かされている。

現状では父とケンカが頻発しているが、譲れない基軸としてこれらの「父をはじめとした家族への感謝」と「お客様へのライフトータルサポート」の2点がある。

また、社会保険労務士業務と税理士業務に通底する戦略として、「大田区特化・大田区での地域密着」を掲げている。 私共の事務所は、労務・税務にまたがるサービスを提供する総合会計事務所グループであることから、業務の幅が非常に広くなってしまう。そのため、マーケティングの戦略としてどこかに的を絞ったテーマを設けたいと考えていたが、大田区の別の税理士先生の事務所との経営統合が実現したため、これを機に「大田区」という軸で絞っていこうと決意し、それを実行している。青年会議所、法人会など大田区縛りで経営者の会に積極的に参加し、大田区に貢献する非営利法人の支援をするプロボノ(専門家が専門知識を活かして行うボランティア活動)や寄付を始めたところである。

自らの個人的な強みとしては、後継者の立場からの事業 承継支援の分野がある。「事業承継読本」という本を書かせ ていただいたが、自分の後継者としての体験や専門家とし ての知識・経験も活かせる後継経営者の方々の支援・相談 業務には特に強い自信を持っている。

今後も大田区での総合相談・総合手続業務に邁進してい く所存である。近い将来に来るべき父の引退を見据え、長期 的な視野も忘れずに事務所の体制構築と自分自身の経験の より一層の蓄積を図っていきたい。

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: 03-6824-5445 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 〒106-0041 東京都港区麻布台一丁目3-1 麻布台ヒルズ森 JPタワー 24F

中小企業におけるコミュニティ経営の要点

本稿では、全6回にわたって、組織開発の視点から、コミュニティ経営を中小企業で推し進めていくうえでの要点を整理してお伝えしてまいります。



(有)人事・労務 ヘッドESコンサルタント 厚生労働省認定CDA(キャリアデベロップメント・アドバイザー) 一般社団法人 日本ES開発協会 代表理事

金野 美香(きんの みか) 氏



有限会社人事・労務にて、日本初のES(人間性尊重経営)コンサルタントとして、企業をはじめ、大学、商工団体で講師を務めるなど幅広く活動する。"会社と社員の懸け橋"という信念のもと、中小企業でのクレドづくり・ES組織開発に取り組む。また、「日本の未来の"はたらくカタチ"をつくる」をテーマに、社員一人ひとりが地域社会との接点を持ち共感資本を高めるための活動を推進。自律心高い越境人材の育成や地域活動プロジェクトの運営などに力を入れ、ESを軸にコミュニティ経営の視点を中小企業で実践し、高い評価を得ている。



近著好評発売中

第4回 "身体性のあるつながりの場と地域"について考える

これまでの回でお伝えしてきたように、コミュニティ経営という新しい概念をわたしたちは次のように定義している。「"身体性あるつながりの場と地域"の持続的な健全性に配慮していくことを探究する営み」。ではそもそも「身体性あるつながりの場と地域」とはどのようなことなのだろうか。なぜ働く場である職場において「身体性」という視点が大切になってくるのだろうか。

「身体性」という視点でさまざまな職場の状況を捉えると、体感して気づき・刺激を抱く機会が埋もれてしまうゆえに自身の内面と結びついて内省していく習慣が持てず、思考が浅くなったりコミュニケーションが一面的になったり、というケースが多いと感じることがある。

例えば、ワールドカフェなどのワークショップや面談等で対話の場面に接していると、その言葉が頭で思考して紡ぎ出されたものなのか、自身の心の深の部分からあふれ出てきた言葉なのか、その違いを感じることがある。本人の論理的思考力や表現力なども影響しているのだとは思うが、何かを経験したあとの感想や考えを尋ねた時に、とても理路整然と、あるいはきれいな表現で述べてくる人の言葉に触れると、その奥底にはどんなワクワクやざわつき、モヤモヤ、ドキドキといった"心の機微"があってそのような言葉表現に至ったのか、更に深掘りをしたくなる。同時に、わたしは果たして心の深・真の部分とつながった言葉表現でおもいを伝えられているのだろうか、と自身への問いが投げかけられもする。

心の深・真の部分とつながった言葉を表現しない背景には、「皆の前で間違ったことを言いたくない」「皆と異なることは言わない方が良い」といった恐れや囚われが存在していることもあるだろう。しかし、そういった自身の心のからくり・思考の枠組みを自己認識できず、無意識に"心の機微"に蓋をした状態が続くと、硬直化してしまい、職場での自己開示やおもいを自身の言葉で伝えるというアクションが難しくなってしまう。

今の時代、育児・介護・療養との両立支援など職場におけるライフ(暮らし)に関わる法制度の整備が進み、働き方や働く価値観の多様性が尊重されるようになってきた。そのため本来であれば、働く一人ひとりも、「職場では仕事のことのみを考えよう」ではなく、大いに暮らしの側面も見せたり吐露したりし合いながら働いていった方が、働きやすくなり、職場運営もしやすくなるはずだ。しかし、前述の通り"心の機微"に蓋をして硬直化してしまうと、「職場では暮らしに関わること・自身の内面に関わることを話しては良くない」という思考の枠組みが強化されて、自身の体調や家族に関わることなどを何も相談できぬままに急な退職・休職といった事態が生じ、周りも混乱してしまう。

このような「蓋をした状態」「硬直化した状態」を打破する一助になるのが、「身体性を伴う体験」ではないかと思う。

デジタルファシリテーターの田原真人さんは、「状況(環境)→からだ(身体性)→あたま(思考)」という視点を示している。これは、"思考した上で行動し物事の状況をつくっていく"という、現代社会では無意識に当たり前となっているわたしたちの動きかた(行動パターン)に関して、それによるさまざまな行き詰まり(イノベーションが起きづらい等)に気づいて来た今、改めて「環境が変わるとわたしたちも変わる」という点に立ち、新しい生きかたや働きかた、学びかたを探求してみよう、という

視点である。

例えば、日光東照宮を目指して歩く営みの痕跡として、日光街道という道・環境ができたわけだが、わたしたちもその道を歩き続けるという体験(身体性ある営み)を重ねながら、街道沿いの地域の文化や歴史・風土がもつ物語に心惹かれ、人とつながり、「太陽のもとのてらこや」というコミュニティ活動を創ってきている。これは決して最初から綿密に設計・計画されたわけではなく、非効率だけれども"身体性があり""つながり"と共につくられる"場"という生命的な営みの蓄積である。

これを田原さんは"アリの巣的な営み"と呼んでいる。アリが、生きるために仕事を分け合って力を合わせて暮らしている痕跡としてアリの巣ができていくように、そこに参加する・そこで暮らす・そこで働く、というように、主体となる個々が「からだを動かし体感しながら」営みを積み重ねていくうちに、徐々に活動が形づくられていくというものだ。

これらの点を、冒頭の投げかけにひもづけて考えてみると、仮に、ワークショップで声を発しやすい環境をつくったとしても、まずは、他者との対話で抱いたザワザワ(違和感)やドキドキ(緊張)、ワクワク、息苦しさといった"身体性を伴う体験によって生じた感覚"を大切にすることが必要になる。自身の中でその感覚を認識し、丁寧に言語化したり表現したりする促しが重要であると言える。あるいは、きれいな言葉に纏めなくても良いから、そのザワザワやドキドキといった身体性を伴う感覚をまずは吐露し合える職場環境を作っていくことが重要であると言える。

現代を生きる私たちは、しっかりと計画を立て綿密な設計どおりに動かすことで状況が変わり新たな価値を生み出せると捉え、動かすために外発的な要因(報酬等)をエンジンに仕立てようとしてきた。しかし、そのような設計主義が過ぎることで、強制力が働いて負荷・ひずみが生じ、例えば職場であれば、メンタルヘルスやハラスメントの問題などが生じるようになったとも言える。アリの巣的な、生命体としての組織という"環境"の中で暮らしたり働いたりしていくことは、非効率ではあるものの多様な機会・接点が生まれやすく、そこからさまざまな物語が立ち上がっていく。機会や接点を通して、個々のとくい(得意・特異)が引き出されやすくなり、それを活かし合うことで、コミュニティにおける自らの役割を認識することができる。また、そこでの身体性を伴う感覚を吐露しやすくすることで、安心感・居場所感・愛着心・つながり意識といったESの状態を高め、個々の内発的なエンジンとしても作用していくのではないだろうか。

ではないだろうか。
企業の組織も、"しっかり考え綿密に設計する"ところから少し離れ、コミュニティ活動を通して、職場や縁のある地域の中に身を置いてみて、身体性を伴う「体験」を共にすることを重視すると良い。体験を通して、「状況(環境)→からだ(身体性)→あたま(思考)」という流れで試行錯誤することで、新たな視野を持つことができたり、新たな捉えかたをできるようになる。そして、日頃から、クレドワーク等を通して「些細なことを吐露し合える職場風土」を醸成することで、「状況(環境)→からだ(身体性)→あたま(思考)」の流れで生まれた気づき・考えを伝え合いやすくなり、コミュニケーションの活性化にも好影響を与えられるだろう。

(つづく)

16

今年の算定基礎届に向けて今から準備を始めませんか?

"面倒‧大変" 算定基礎届の申請における





得喪日いつ?

月変予定?

基礎日数の確認



パートさんの 出勤日数って…



対象月の確認

短時間労働者、 中途入社はいる?



年間平均の確認

平均額の 計算が大変





「台帳+Cells給与」ならお悩みを解決できます!

入力情報をもとに 算定対象者を自動抽出



資格取得・喪失日から 対象者を自動抽出

短時間労働者・中途入社 の対象月確認も簡単



短時間の登録をしておけば、 基礎日数から自動判定

Cells給与の計算結果から 基礎日数を簡単に取込

Cells給与

取込

台帳

出勤日数

基礎日数

※他社ソフトの賃金データ取込にも対応

年間平均額の計算 対象者確認もラクに



年間と4~6月の 平均額を簡単比較

申請後の処理をスムーズにできる機能も

社会保険料を一括更新



台帳×Cells給与 使いで等級変更を 管理&情報を 最新に保てる

保険料のお知らせ作成

a file



対象者への 変更通知書が 数クリックで 簡単に作れる

公文書をクラウドにUP



台帳標準装備機能の Cells ドライブで 顧問先への印刷・ 郵送を0に

セルズのソフトなら申請後の効率化も叶えます!

ご相談お待ちしております



\詳細はこちらから*/*

セルズ

🔀 info@cells.co.jp

ΗP











JQA-IM1572 JQA-IC0024

企業経営と人件費

~人件費が会社経営に与える影響について~

かじ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士

加治 直樹氏

1級ファイナンシャル・プランニング技能士及び社会保険労務士をサラリーマン時代に取得し、退職後に開業。経営労務コンサルタントの資格を取得し、企業の労務相談や行政での労働相談を受けつつ、中小企業の決算書の財務内容、事業計画作成などのアドバイスも行う。会社と従業員にとってよい職場をつくり、ともに成長したいと考え、3号業務に強い社労士を目指している。



第3回 人件費の増加がキャッシュ・フローと企業の資金繰りにどのような影響を与えるのかを考える

【人件費が増加すればキャッシュ・フロー(CF)は減少する

【キャッシュ・フロー計算書のイメージ図】

【①営業活動によるキャッシュ・フロー (本業の収支)】

税引前当期純利益(+)

減価償却費(+)

売上債権の増加(-)売上債権の減少(+)

棚卸資産の増加(-)棚卸資産の減少(+)

仕入債務の増加(+)仕入債務の減少(-)

法人税等の支払い (-)

営業活動によるキャッシュ・フロー合計

【②投資活動によるキャッシュ・フロー(設備・投資などによる収支)】

固定資産の購入(-)固定資産の売却(+)

有価証券の購入(-)有価証券の売却(+)

投資活動によるキャッシュ・フロー合計

【③財務活動によるキャッシュ・フロー(借入など資金調達の収支)】

借入金、社債の増加(+)借入金・社債の返済(-)

配当金の支払い (-)

財務活動によるキャッシュ・フロー合計

④現金及び現金同等物の増減額(①+②+③)

⑤現金及び現金同等物の期首残高

⑥現金及び現金同等物の期末残高 (④+⑤)

キャッシュ・フロー計算書は、1年間のどこで現金が減少し、どこで現金が増えたのかという現金の流れに着目した財務諸表の1つです。現金の流れ(キャッシュ・フロー)を把握することは、資金繰り悪化の要因特定に役立ちます。

「営業活動によるキャッシュ・フロー」では、本業の収支、つまり、本業でどれだけの現金を得られたかがわかります。「投資活動によるキャッシュ・フロー」では設備投資や有価証券の取得・売却による現金の流れ、「財務活動によるキャッシュ・フロー」では銀行からの融資などの資金調達や借入金の返済による現金の流れを確認することができます。

人件費は、取引先への支払いと同様に待ったなしのキャッシュ・アウトする費用です。賃金や社会保険料、福利厚生費などの人件費は、「営業活動によるキャッシュ・フロー」の税引前当期利益の減少につながります。「営業活動によるキャッシュ・フロー」がマイナスとなれば、どこかで現金を補填しなければなりません。そのため、固定資産や有価証券などの売却による「投資活動によるキャッシュ・フロー」で資金調達を検討することになります。

会社が利益を出しても現金が残っていなければ、キャッシュ・フローに何かしらの問題があります。キャッシュ・フローが悪化していれば、資金繰り悪化の要因を特定し、改善策を施さなければなりません。

▋資金繰り悪化の要因と改善方法

売上獲得を経営者個人の能力に頼らざるを得ない中小企業は多く、売上増加ばかりに気を取られ、資金繰りに目が行き届かないケースが多くあります。資金繰りはショートしてからでは手遅れです。資金繰り悪化を防ぐには、早い段階で兆候を掴み、改善策を施すことが重要です。

【資金繰り悪化の要因】

■入金金額の減少

「売上減少」と「売掛債権の未回収」が考えられます。商品・サービスの陳腐化や他社との競争激化は、売上減少を招きます。近年では、新型コロナウイルス感染症の影響で休業していた間に、他社にシェアを奪われるケースも多く発生しました。また、取引先の倒産や経営不振により売掛金の回収が困難となるケースもあります。

商品・サービスの陳腐化や競争激化が売上低迷の要因であれば、商品・サービスの開発や改善が必要です。賃上げや最低賃金の上昇が続いている現在の情勢下では、ビジネスモデルを見直しし、賃金の上昇を販売価格に転化することも必要となるでしょう。売掛債権の未回収は、最終的には弁護士に依頼して法的な手段による回収を図ることになります。

●支払金額の増加

売上増加に伴う「経費の増加」、つまり、仕入や外注費、人件費の増加などが考えられます。資金調達が遅れれば、企業が倒産することもあり得ます。

仕入や外注費、人件費などの経費増加が原因であれば、仕入先や 外注先との交渉や経費の適正化が必要です。入金サイトの短縮や支 払サイトの長期化の交渉をすることも1つの方法です。

財務内容の悪化

「入金サイトの長期化」と「支払サイトの短縮」は、資金繰り悪化の要因になります。売上代金回収までの期間が長期化すれば、売掛債権の回転率の悪化を招きます。仕入代金支払までの期間が短期化すれば、支払サイトが悪化し、資金繰りがショートするでしょう。また、「過剰在庫」「過剰投資」「借入過多」も、資金繰り悪化の要因になるため注意しなければなりません。棚卸資産・商品回転率の低下や過剰投資も資金繰りが悪化する要因になります。銀行融資に頼りすぎて返済額が増加すれば、資金繰りに影響を与えます。

設備投資が過剰であれば、設備の売却や、投資導入時の借入金の一部返済を検討します。不良在庫の処分も検討する必要があるでしょう。経費削減や取引先との交渉が難しければ、金融機関から融資による資金調達を検討することになります。しかし、毎月の返済金額の増加によりかえって資金繰りが悪化することがあるため、慎重な判断が必要です。

| 人件費の増加がキャッシュ・フローと企業の資金繰りにど | のような影響を与えるのかを考える

経理担当や財務担当が独立した部署として機能していない中小企業は多いでしょう。しかし、代表者自身が現場業務や営業活動を行っていると、資金繰りの細かいところまで把握するのは困難です。経営リスクを回避するためには、売上増加に一喜一憂するのではなく、「売上が伸びたが人件費が増加した」「取引先への支払いや借入の返済、給与・税金の支払いに不安がある」などといった資金繰り悪化の兆候をいち早くつかむことが重要です。キャッシュ・フローの悪化は企業の大きなリスクとなります。

次回最終回は、財務分析をする際に必須となる企業の実態バランスシートの考え方に触れ、人件費には「現状の収益を維持するための費用」と「企業の成長のために必要な費用」があることについて考えてみたいと思います。

(つづく)



主な特長

パソコン操作も簡単

社会保険労務士先生向け

コールセンターに照会

顧問先向け

インボイス制度に対応

金融機関を利用可能

1.0.1012			(1)(1-3)(1)(1)	
振替内容	顧問料		利用料金等	
タイプ	Eタイプ PCのWeb画面からデータ入力		Eタイプ PCのWeb画面からデータ入力	
振替日	8日、22日		8日、22日、27日	
ご利用料金 (税別)	2,000円+請求1件×112円		〈100口座未満の場合〉7,500円+請求1件×37円 〈100口座以上の場合〉請求1件×112円	
インボイス制度 対応 (Eタイプ)	請求明細書 請求明細をPDFで提供 無料	口座振替のご案内ハガキ 案内ハガキを顧問先あて発送 有料	請求明細書 請求明細をPDFで提供 無料	口座振替のご案内ハガキ 案内ハガキを 顧問先のお客さまあて発送 有料・2024年6月提供予定
				ナビゲーター さくら

【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



【新規お問合せ専用】

通話料 0120-700-676

9:30~16:00(土・日・祝日・年末年始を除く)

mss-inquiry@nss-jp.com

営2413 2024/03

導入活用事例

規程の作成・管理・編集業務を一元化するクラウド型規程管理サービス



▲ スマート規程管理

by LAWGUE (通称:スマキテ)

今回お話を伺った先生

岡田社会保険労務士事務所 岡田州史先生

所在地: 兵庫県明石市 従業員規模: 5名 導入時期: 2023年9月 導入プラン: プレミアムプラン



ナレッジの活用による効率化とミスのない文書への安心感。 新規顧客の開拓にも大きく貢献

労働問題の落とし所をスムーズに導ける知見と 実績に強み

●まずは、岡田先生のプロフィールをご紹介ください。

社労士になる前は、証券会社や商社で営業を経験しました。 社労士を目指したきっかけは、証券会社に勤めていたとき のお客様のなかに社労士の方がいらっしゃり、社労士とは 何だろうと気になって調べたことでした。そこで、社労士の 数と中小零細企業の数の差を知り、仕事になると思い勉強 をスタート。資格取得後は、兵庫県内の社労士事務所へ入所 しました。当時、事務所を大きくすれば独立してもよいと言 われていたので、自身の営業経験やノウハウを活かし、3名 の事務所を3年半で14名にまで拡大。昭和63年に今の事務 所を開業するに至りました。

●貴所の概要や強みについて教えてください。

私に加え、勤務社労士3名が所属しています。特に、労働組合との交渉事に強みがあります。さまざまな労働組合とのお付き合いがあり、数々の労働問題の落とし所を知っています。弁護士に相談しても解決できなかったようなトラブルについて、当所で話の進め方を構築し直したことで、15分で解決した事例もあります。労働問題は揉めれば揉めるほど手間もお金も掛かってしまいます。当所には、スムーズに落とし所や解決策を見つけられる知見があります。

■ 所内のナレッジを活用するためにスマキテを 導入

●スマキテをご存知になったきっかけは何でしたか。

新日本法規出版の営業の方からご紹介いただきました。また、監査役を務めている兵庫社会保険労務士協同組合でもスマキテは話題に上っていたので、導入を検討することにしました。新日本法規出版には、兵庫社会保険労務士協同組合に研修会の講師をご紹介いただいたり、書籍の販売で兵

庫県社会保険労務士会明石支部と提携していただいたりな ど、あらゆる方面からご協力をいただいています。

■スマキテの導入以前、規程文書の作成業務において、どのような課題がありましたか。

就業規則の作成や修正作業において、新たに条文を追加すると、条番号がずれていくことにわずらわしさを感じていました。また、スマキテを導入するまではなかなか気づけませんでしたが、多くの表記ゆれがあるなど、体裁が整っていないことも課題でした。

当所では、医療業界や運送業など、さまざまな会社や組織の就業規則の作成に対応しています。就業規則は、業種ごとにその内容が大きく異なります。たとえば、病院の場合は患者さんとのやり取り、運送業の場合は労働時間など、業種ごとにそれぞれ特徴があります。所内のナレッジを活かすため、同業種の就業規則が簡単に参考にできるとよいと思っていました。

● スマキテを導入の決め手となったポイントを教えてください。 やはり、スマキテに取り込んだ就業規則の条項を参考にしたり、引用したりできる点がよかったです。条番号が自動で 更新されていく機能も便利だと思いました。



スマキテの導入で何よりも変わったのは 「マインド」

●現在はどのようにスマキテを利用されていますか。

私を含め、4名の社労士がそれぞれ利用しています。導入したばかりでまだ使いこなしきれていない機能もありますが、新日本法規出版の営業の方によるサポートも手厚く、何かあったらいつでも聞くことができるので、安心して利用できています。

スマキテの利用前と後では、どのような変化がありましたか。

何よりもマインドが変わりました。以前、就業規則の作成はあまり気の進まない作業でしたが、今では積極的に「やりましょう」といえるようになりましたね。現在、スマキテには180社超の就業規則を取り込んでおり、それらを参考にしながら作成や改訂作業を進めています。「あの会社を参考に作成していけばよい」と思えるようになったことで、前向きに取り組めるようになりました。

文書上のミスの心配がなくなり、安心感が生まれたことも大きな変化です。条番号の重複やズレなどの確認は、手作業で行っているとキリがありません。スマキテは、自動で条番号や表記ゆれなどをチェックしてくれるので、非常に助かっています。

■新規顧客の開拓にも大きく貢献するスマキテ

■スマキテはどのような方におすすめの製品だと思いますか。

新たに顧客獲得をしたい社労士の方にはおすすめです。新規顧客を開拓する営業手法として、就業規則の作成は非常に有効です。たとえば、「労働契約法に対応できていますか」とか「ハラスメント系の対応ができていますか」などと就業規則の作成や改訂をお客様に提案することで、まずはスポットでの案件獲得につなげていくことができます。そこをスマキテで効率化することで、より多くのお客様に対応できるようになると考えています。そして、スポットでの案件を顧問契約につなげていくという流れを生み出していけると、安定的に事務所を運営していけるようになると思います。

■「スマキテ」新旧対照表サンプル画面



総合法令情報企業として、これからもお客様と共に



新日本法規出版株式会社

設立:昭和23年1月14日 **資本金**:9億1.050万円

国内事業所:本社総轄本部、本社別館・名古屋支社、関東支社、 東京本社・支社ほか札幌・仙台・大阪・高松・広島・福岡営業所

当社は1948年の創業以来、70年以上にわたり、法規関係書籍を中心とした出版事業を展開してまいりました。1948年に最初の法規書籍を発刊してから、加除式書籍の既刊書は600種類を超え、単行本は年度版法令書、専門家向け各種実務書など数多くの出版物を発刊し

ております。また、電子媒体独自の機能や操作性を考慮したオンライン書籍、電子書籍も発売しております。さらに、2021年には新日本法規出版の雛形規程及び解説を搭載したナレッジ管理エディタ「スマート規程管理」のリリースや、法律情報をワンストップでご提供するオンラインデータベース「LEGAL CONNECTION」をリリースするなど、これまで培ってきたノウハウや知識・知見、ネットワークを活かし、テクノロジーを利用したソリューションサービスの提供を今後も積極的に行ってまいります。



※サービスの問い合わせ先は次ページをご参照ください。



スマート規程管理 byLAWGUE



規程のインデント体裁の調整が大変

探している規程・条項が見つからない

こんな事でお悩みはありませんか?

変更履歴やコメントがバラバラに管理

スマキテがあれば、手間のかかる規程編集・管理もスマートに



自動条項分割 PDF AI-OCR



アップロードするだけで自由自在に 検索可能なデータベース化



AI搭載独自エディタ





インデント、条番号、参照条項を自動補正 非生産的作業を大幅削減



AI条項検索

類似条項検索 欠落条項検索



類似・欠落条項をAIがサジェスト 検索の時間を大幅に短縮



AIレビューアシスト

文書間サジェスト 文書間比較



AIが文書間の類似条項を自動的に突合 文書間の差異を一目で比較可能



バージョン管理

コメント機能 編集履歴蓄積



コメント機能による情報の集約 バージョンの自動積み上げ



お問い合わせはこちら

資料請求、デモ希望、その他 お気軽にお問い合わせください



WEBサイトをCHECK!

特徴や機能、導入事例の詳細はこちら

分新日本法規出版株式会社

課題解決の道しるベリーコネ

リーガルリサーチをサポートする"サブスク型"オンライン法律コンテンツデータベース



2024年1月リリース! 人事・労務パッケージ -

リーガルリサーチにDXのチカラを

「リーコネ」は様々な法律分野において実務上必要な情報をワンパッケージで提供することで 調査の効率 精度の向上に貢献し、リーガルリサーチ業務をバックアップします。

EFFICIENCY

オンラインサービスだから必要な情報を いち早く見つけることができ、 書籍を保管しておく必要もなし。 場所を選ばず 時短業務も可能です。

ACCURACY

私たち新日本法規出版が運営する データベースは多数の執筆者による 信頼性の高い加除式書籍を基に構成、 また常に最新の状態へとアップデートされるため 精度の高い調査業務を実現します。



ACCESSIBILITY

クラウドサービスのメリットを活かし、 パソコン、タブレットや スマートフォンからのアクセスも簡単。 外出先やリモートワーク中でも 調査業務が進められます。

※スマートフォン・タブレット端末では、一部ご利用いただけない機能がございます。



LEGAL CONNECTION の 特徴



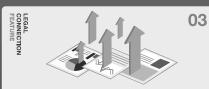
信頼性、専門性の高い法律情報を収録 新日本法規出版の 加除式書籍をデータベース化 O2

CONNECTION

FEATURE

複数の書籍を跨いで 一括検索できる

キーワード横断検索



最新の改正情報や 専門家の解説・コラムを素早く掲載

最新ナレッジ

EGAL ONNECTION EATURE



「社内規程・契約書」をはじめ、 編集可能な書式・雛形を多数掲載

書式ダウンロード

LEGAL CONNECTION FEATURE

04



Q&A・事例解説の根拠となる関連情報を (法令・判例等)すぐに確認できる

根拠法令の閲覧

無料トライアル実施中

2週間全機能を お試しいただけま<u>す</u>

※オプションは無料トライアルの 対象ではありません



お問い合わせはこちら

---- 資料請求、デモ希望、その他 お気軽にお問い合わせください



05

WEBサイトをCHECK!

--- 特徴や機能、パッケージの詳細、 トライアル申込はこちら

"名もなき仕事"に完を当てよう

パートさんの"やる気"が職場活性化の源泉



川越社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 川越雄一 氏

1991年に川越社会保険労務士事務所を開業し、中小企業の労務指導に携わる。特に「人を大切にする経営」をベースに、親身に寄り添う指導は具体的・実践的である。2004年1月から配信の経営者向けメールマガジン『割烹着社労士・川越雄一 労務のかくし味』は現在までに490号を超え、その内容が中小企業にピッタリと全国の経営者に愛読されている。2021年6月から宮崎県社会保険労務士会会長。「人を大切にする経営学会」会員。著書に『パートさんがグンとやる気を出す本』『欲しい人材がグッとくる 求人・面接・採用のかくし味』『スグできる!人材定着25の実践~もう誰も潰さない!辞めさせない!』等がある。また、経営者向け雑誌等への連載・寄稿多数。

"名もなき仕事"というのは、主にパートさんが担う雑多な仕事です。裏方的な仕事が多く、正社員の仕事に比べて評価されにくく、パートさんはぞんざいに扱われることが多いのではないでしょうか。しかし、そのように扱われているパートさんが、やる気を出して組織や経営者のために本気で頑張るとは思えません。ですから、ともすれば埋もれがちな"名もなき仕事"を担うパートさんに光を当てて、やる気を出してもらうことが職場活性化の源泉なのです。そこでこの連載では6回にわたり、雇用関係の主な場面において、パートさんのやる気を高める施策、社労士としての関わり方等について解説していきます。

第1回:求人・面接は商談のつもりで取り組もう

雇用関係の入口は求人・面接です。早期離職やトラブルの多い会社に限って、ここが甘いものです。甘いから食い違いが起きやすくなります。ですから、求人・面接段階は商談のつもりで、求職者に会社を選んでもらえるような取り組みが必要です。

1.採用手順が甘い

- ●求人票の記載が甘い:求人票は応募者と会社が最初に出会う場です。ここが甘いと応募対象企業から外れます。例えば「仕事の内容」がスカスカで抽象的、「賃金額」の範囲が大きくてもらえる賃金額が不明確、「求人条件特記事項」が簡単すぎて会社のイメージが分かりにくいというようなものです。
- ●面接後のフォローが甘い:採用面接は面接時間が重要ですが、その後のフォローはもっと重要です。これが甘いと面接後に辞退されることが多くなります。履歴書を見ながら型どおりの質問をし、型どおりの回答で面接終了、肝心な労働条件の詰めや、応募者のニーズはサラッと済ませ何となく採用し、明日から出勤ということも珍しくありません。
- ●働き方ニーズの把握が甘い:パートさんの場合は配偶者の 扶養家族となって働いていることが多く、働き方のニーズも それに沿ったものであることがほとんどです。しかし、わずか 30分程度の面接では正確なニーズを把握することは困難で す。また、配偶者の意向も強く働きますから面接時だけでは把 握が甘くなります。

2.入口での食い違いは致命傷

24

●「えっ、こんな労働条件なんですか」: 人は自分に都合よく解釈する傾向が強く、曖昧な求人票では互いの食い違いが広がります。そして、入社後の現実に「えっ、こんな労働条件なんですか」ということになります。この食い違いはなかなか修復できません。パートさんの場合は、賃金はともかく、仕事の内容、労働時間、休日は要注意です。

- ●「他社が決まりましたから」: 面接を終えてホッとするも束の間、「他社が決まりましたから」と採用を辞退される人も少なくありません。これは良いという人に限ってそういうことが多いのでガクッとくるのです。どうせなら、辞退理由をもっとオブラートに包んでほしいものですが今どきはダイレクトです。これが会社のショックを畳みかけます。
- ●「こんなはずじゃなかった」: 扶養家族として働くというのはパートさんにとっての最重要事項です。扶養家族制度の是非はともかく、現行制度がある以上、その恩恵が受けられなければ「こんなはずじゃなかった」と早々に離職です。特に、配偶者の収入が多いほど扶養家族の恩恵は大きく、それが受けられないような働き方など想定していません。

3. 会社への信頼を高める3つの取り組み

- ●求人票は求職者目線を徹底する:求人票は求職者が見てどう思うかがポイントです。どうしたらパートさんが応募しようという気になるかです。パートさんの場合は「休みやすさ」が重要です。また「経験者優遇」は応募しづらくなります。もちろん、求人票に書いたことは事実であることが必要であり、客寄せパンダ的な求人票は論外です。
- ●面接来訪お礼状で会社の誠意を示す:お礼状はハガキで良いのですが、30人程度の会社であればトップによる手書きが原則です。そして、面接日当日に差し出しますと翌々日には届きます。「どっちの会社にしようかな」と迷ったときに、このような手書きのハガキが影響するのです。仮に影響しなくても63円で済みます。
- ●応募者アンケートで事前面接を行う:応募者アンケートというのは病院の問診票のようなものです。面接前に応募者へ送り面接日に持参していただきます。主な内容は扶養家族の希望レベル(税金、社会保険、配偶者の家族手当支給基準)、将来の勤務時間延長の可否などです。ポイントは配偶者等の家族と相談のうえ記入していただくことです。

(つづく)

オンライン電子契約サービス

Great Sign

月額 11,000円(税込)

電子契約システム

簡単に・安全にクラウド上で一括管理

Great sign は関連法案※に準拠した電子契約サービスです

※関連法案→電子署名法 (2001 年)、電子帳簿保存法 (1998 年)、e 文書法 (2005 年)

その他各種認証取得しております→















ISO/IEC27001取得 (登録番号 IM1715)

ISO/IEC27017取得 (登録番号 IC0046)

認定タイムスタンプ JIIMA 認証

今だけのお得なキャンペーン

こちらからお申込みいただくと、初月ご利用料金が無料になります

※キャンペーン適用される方は、大変お手数ではございますが、 お申込前にこちらの電話番号☎03-4405-1333 へご連絡ください



専用お申し込みフォーム

代理店募集中!

現在 Great sign は代理店を随時募集しております。

さらに詳しく知りたい、代理店になりたい方はこちらを参照ください→

TREASURY, Inc.



お問い合わせ

Tel: 03-4405-1333

ホームページはこちらを読み込んでください→



法令改正最前線

第72回 児童手当制度等の改正

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、大幅な見直しが予定されている児童手当制度等、子育て支援関連の制度改正につき、社労士として最低限知っておきたいポイントを紹介します。法改正という点では、2月16日に内閣が国会に提出した「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案」の中から、社労士業務との関わりが強いと思われるテーマをピックアップして解説することになります。この制度改正は、厚生労働省ではなく、「こども家庭庁」が主管官庁ですので、本稿も、同庁が公表した立法資料を踏まえて作成しております。なお、今後の政治情勢の推移によっては、国会で法案が修正される可能性もありますので、ご注意ください。

1. 児童手当の抜本的拡充(2024年10月施行予定)

今回の制度改正の大きな目玉が、この児童手当制度の見直 しです。児童手当を全てのこどもの育ちを支える基礎的な経 済支援として位置付け、下記のような改正を予定しています。

- ①支給要件に係る<u>所得制限を撤廃</u>するとともに、一定以上所得者に対する特例給付を廃止します。
- ②支給期間を15歳年度末から18歳年度末(高校生世代)まで延長します。
- ③多子加算(第3子以降の加算)の適用範囲を拡大し、<u>0歳~</u> 18歳年度末とするともに、金額を月額1万5千円から<u>3万円</u>に引き上げます。

【改正法案における児童手当】

	3歳未満	3歳~高校生年代
第1子・第2子	月額1万5千円	月額1万円
第3子以降	月額3万円	月額3万円

④支給回数を年3回(2・6・10月)から<u>年6回(2・4・6・8・</u>10・12月)とします。

2. 雇用保険の育児関連の給付の創設 (2025年4月施行 予定)

雇用保険法を改正し、以下の2つの給付を創設します。

- ①子の出生直後の一定期間(男性:子の出生後8週間、女性: 産後休業後8週間)以内に、被保険者とその配偶者の双方が 14日以上の育児休業を取得する場合に、被保険者の休業期間につき、28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を支給する「出生後育児支援給付」を創設します。これによって、この給付の支給期間については、既存の育児休業給付と併せ手取り10割支給が実現するとしています。
- ②被保険者が<u>2歳未満の子</u>を養育するために、時短勤務をしている場合、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する「育児時短就業給付」を創設します。

3. 国民年金の育児期間中の保険料免除制度の創設 (2026年10月施行予定)

国民年金の第1号被保険者につき、子が1歳になるまでの期間、国民年金保険料を免除する措置を創設します。なお、この免除の期間の各月については、保険料納付済期間に算入されます。

4. 新たな支援金制度の創設(2026年4月施行予定)

子ども・子育て支援法や医療保険各法(健康保険法、国民健康保険法など)等の改正により、少子化対策に受益を有する全世代・全経済主体が、子育て世帯を支える新しい分かち合い・連帯の仕組みとして、医療保険の保険料と併せて拠出する「子ども子育て支援金制度」を創設します。つまり、医療保険者は、医療保険制度上の給付に係る保険料や介護保険料と併せて、子ども・子育て支援金を徴収することになり、一方で、国民や事業主の「新たな負担」が発生することになります。国会の審議においては、この点が大きな論点になると思われます。

資格の学校『LEC東京リーガルマインド』資格講座割引受講のご案内

幹事社労士およびその職員の方は、資格の学校『LEC東京リーガルマインド』が扱う通学・通信講座を 一般価格より20%割引の特別価格にてお申込みいただけます! (一部の講座除く) ぜひご活用ください! ※お申込み方法は、中企団ホームページにログイン後「業務提携先サービスの利用方法、手数料」のページをご覧ください。

幹事社労士限定

の用レンタル

約20万円の中古コピー機がなんと 本体料金0円になります!



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月11,000円



∖なんと!/

0用

∖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

ご利用いただいたお客様からの声をご紹介!!

新規で導入された方

他社と比べてもダントツの最安値!



初めてのコピー機で「本当に安いのかな?」と半信半疑で、何社か声をかけていた中で比較をしました。 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。 入れ替えで導入された方

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。



【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

編集長の

気ままに労働雑感

第15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いたします。

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。

~勤務間インターバルの認知度向上へ~

2024年2月15日刊行「労働新聞」メールマガジン No.569 より

厚生労働省では現在、過労死問題に関する専門家や労使、過労死遺族の代表者などで構成する過労死等防止対策推進協議会において、過労死等防止対策大綱の見直しに向けた検討を行っています。昨年11月以降、同協議会を2回開き、防止対策について議論してきました。

今後も議論を続け、今年5月をめどに同大綱案を作成し、7 月の閣議決定をめざす方針としています。

現行の大綱では、労働時間の長さや、年次有給休暇の取得率、勤務間インターバル制度の認知度・導入率、メンタルヘルス対策の取組み状況など、過労死防止対策に関する数値目標を掲げているほか、目標到達に向けて国が講じる施策について示しています。

たとえば、終業から次の始業までに一定以上の休息時間を確保する勤務間インターバルについては、令和7年までの目

標として、「労働者30人以上の企業における導入割合15%以上」、「制度を知らないとする企業割合5%未満」の2つを掲げています。

ただ、就労条件総合調査から令和5年1月時点の状況をみると、導入済みの企業割合は6.0%、「制度を知らなかった」企業割合は19.2%と、目標値とはかけ離れています。

とくに、「知らなかった」割合は、令和2年以降3年連続で増加しており、目標年が迫っているにもかかわらず、認知度が後退している状況です。

勤務間インターバル制度については、働き方改革関連法に基づき改正された労働時間等設定改善法によって企業の努力義務となってから、すでに5年近くが経っています。制度が中小企業を含めて広く認知されるよう、国による周知施策の強化・拡充が欠かせません。

~男女の賃金差異の公表と「説明欄」活用~

2024年2月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.567 より

厚生労働省はこのほど、女性活躍推進法に基づき常時雇用 労働者数301人以上の事業主に義務付けている「男女の賃金 の差異」に関する情報公表の状況(令和6年1月19日時点)を 取りまとめました。

義務対象企業のうち、男女の賃金の差異(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)として厚労省が把握した数値の平均値は、69.5%でした。

正規雇用労働者における賃金の差異は75.2%、非正規雇用 労働者は80.2%でした。

集計は、義務対象企業1万7370社のうち、厚労省の女性活躍推進企業データベースへの掲載企業約1万2000社と、通信調査を経て把握した約2500社の計1万4577社を対象に行いました。

賃金の差異の公表義務化は、令和4年7月8日に施行されたものです。

301人以上の企業に対し、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3カ月以内に公表するよう義務付けています。

毎年4月または7月に事業年度を開始する企業が多いこと

を踏まえて厚労省は、企業による数値公表が出そろう5年10月を待って集計を行いました。

公表した数値については、就職・転職希望者が就業先を選択する際に役立ててもらうことが見込まれています。

企業としては、公表した数値が一人歩きして、求職者から敬遠されてしまう事態は避けたいところです。

そのため、自社の実情を理解してもらえるよう「説明欄」を 活用するのが望ましいでしょう。

実際に同データベースで「正規雇用労働者における差異66.0%」、「非正規雇用労働者における差異53.1%」と公表している銀行では、これまで女性管理職や主力業務で活躍する女性従業員が相対的に少なかったことを背景に、「改善の余地がある状況」になっている点を説明する一方、キャリアコースを統合した2020年以降は、同じキャリアコースや等級・号俸内では男女の評価に差はなく、同一賃金を実現している点をアピールしています。

企業が「説明欄」を上手に活用できるよう、厚労省には、活用 事例の取りまとめと公表を期待したいと思います。

~職場情報を適切に提供して人材確保へ~

2024年1月25日刊行「労働新聞」メールマガジン No.566 より

人口減少やグローバル化などを背景に人材獲得競争が激し くなるなか、多くの企業にとって、優秀で意欲の高い人材の確 保・定着が大きな課題になっています。人材の確保・定着には、 入社希望者に就業環境を正しくイメージしてもらうととも に、入社後の働き方などに納得して選考に応募してもらうこ とが重要です。

厚生労働省では、企業の円滑な人材確保と労働者の適切な 職業選択を支援するツールとして、職場情報を求職者に提供 する際の留意事項をまとめた「手引き」を作成する方針として います(労働新聞1月29日号1面掲載)。

手引きでは、法令で情報開示が義務付けられている項目や、 求職者の関心が高い職場情報を整理する方向です。

選考結果に影響しない「カジュアル面談」を実施して、個別 に求職者に職場情報を提供するといった工夫を講じている企 業もあることから、企業のホームページや求人票以外の多様 な提供方法やタイミングについても紹介する予定です。

※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。

カジュアル面談は、企業と就職・転職希望者が相互理解を 深める場として、選考前などのタイミングで実施されていま

企業側では、人事担当者のほか、人材募集部署(配属予定先 の部署) で実際に働いている社員が出席するケースもありま

配属先社員から直接、職場の情報を伝えることができるた め、求職者に働くイメージを抱いてもらいやすくなるといっ たメリットがあります。

ただ、出席する現場社員が誤った情報を伝えてしまえば、入 社後のトラブルにつながりかねません。カジュアル面談を導 入する企業においては、出席する社員に対して、面談に臨むう えでの心構えや就職希望者に提供すべき情報などについて教 育しておくことが大事でしょう。

厚労省が作成する手引きでは、カジュアル面談実施に向け た社員への教育事項なども示されることを期待しています。

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

1か月無料 労 実務相談室の ベテラン相談員が労働に関する ん働 ご利用 疑問を電話・メール・FAXでお答えします。 試読 ができます バックナンバーはもちろん動画配信サービス、 ■ 1か月間毎週試読として 労働新聞 申請手続の様式ダウンロードや規定例など 本紙をお送りします。 電子版 紙面に載らない情報も満載。 ■ 労働新聞電子版も1か月 お試しできます。 第一線で活躍する弁護士等の専門家を 読者対象 講師とする無料セミナーを各地で開催します。 無料セミナー ▶ 充実の支払方法 而不 弊社発行書籍を1割引にて販売いたします。 書籍閲覧& ■ クレジット ■ 口座引落 閲覧と印刷が可能な実務上参考になる 割引販売 電子書籍もご用意しております。 ■ 銀行振込 ■ 郵便振込 ■ 電子マネ-Word形式で労働関係のコラムやニュース、 人事労務だより 職場のトラブル事例、実務Q&A、助成金など 週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ ダウンロード の解説をコンパクトにまとめ発行。 ■ 年間購読料 本体46,200円(税込) ■ 半年購読料 本体23,100円(税込) ■ 口座振替・クレジット 月額3.850円(税込) 〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9 勞働新聞社 東京支社 ご購読のお申込みや無料試読は 担当 高橋 ☎ 03 (3956) 7171 FAX03(3956)7173 mail: takahashi@rodo.co.jp

これから始める中小M&A支援

~中小M&A支援のコツを押さえよう~

弁護士 皿谷 将氏

山形県出身。弁護士(東京弁護士会所属)。2013年12月、センチュリー法律事務所に入所し、事業再生・M&A支援を中心とする企業法務等に従事。人口減少社会の最前線である地方において、中小企業の経営者の高齢化と廃業の増加が進行している現状に危機感を覚えたことから、2019年9月から2022年3月にかけて、経済産業省中小企業庁事業環境部財務課課長補佐(経営承継)として、主に中小企業のための事業承継・M&A支援策の立案等に従事。例として、「中小M&Aガイドライン(初版)」「中小PMIガイドライン」「事業承継ガイドライン(第3版)」の策定や、経営承継円滑化法における「所在不明株主に関する会社法の特例」の創設等を担当。2023年10月、M&Aプラットフォーマーである株式会社バトンズに執行役員として参画。



第2回:中小M&Aの主な特徴と流れ

■ 1. 中小M&Aの主な特徴

本稿は、経営者の親族内にも社内にも後継者候補がいない、いわゆる後継者不在の中小企業(譲渡側)が、社外の第三者(譲受側)による事業承継のためにM&Aの手法を用いる、いわゆる事業承継型M&Aを主に念頭に置いた上で、基本的には中小M&Aガイドライン(第2版)(24~46頁)に即して、中小M&Aの主な特徴と流れについて解説するものである。ただし、中小企業が譲渡側の場合であっても、例えばスタートアップ企業においてイグジットを目指す場合や、自社より大規模な企業のグループ下に入ることで成長の促進や安定的な経営を目指す場合等、事業承継型M&Aの範疇に含まれない中小M&Aもある点は留意されたい。

中小M&Aには、大企業を対象とするようなM&Aとは異なる点がある。例えば、中小M&Aにおいて、特に譲渡側は、M&A未経験であることがほとんどであり、M&Aに関する経験・知見が乏しい傾向にある。また、中小M&Aは、対象となる事業が中小企業の経営者個人の信用・人柄その他の属人的な要素に大きく影響される傾向にある。加えて、中小M&Aにおいては、M&Aそのものに多額のコスト(特にM&A専門業者や士業等専門家等の手数料や報酬)を掛けられない傾向にある。まずはこのような中小M&Aの実情を踏まえる必要がある。

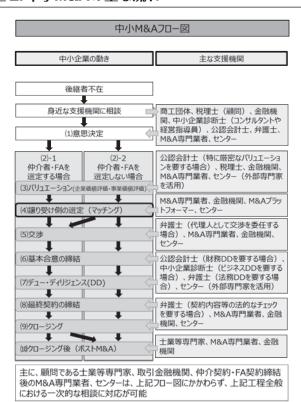
かつては、特に地方においては、中小企業経営者が中小M&Aを躊躇する傾向にあったといわれるものの、近年その傾向は弱まってきているといわれる。中小M&Aが従業員の雇用の受皿を守るとともに、取引先とのサプライチェーンを維持するのに資する面もある。

個別のケースにより異なるが、通常、希望する譲受側とのマッチングには、数か月~1年程度の時間を要することが見込まれることから、譲渡側は早期に判断して動き出すことが重要である。

また、中小M&Aに関する手続の全般にわたり、秘密を厳守し情報の漏えいを防ぐことは極めて重要である。外部は

もちろん、親戚や友人、社内の役員・従業員に対しても、知らせる時期や内容には十分注意する必要がある。

■ 2. 中小M&Aの主な流れ



※事業承継・引継ぎ支援センターは「センター」と記載している。

中小M&Aの手続は、上の「中小M&Aフロー図」に記載の 各工程を踏まえて進むことが多いが、対象となる譲渡側の 事業規模が特に小規模な場合等には、より簡易な形で実施 することが現実的なケースも多く見られる。

また、中小企業経営者が、中小M&Aを実行すべきかどう

かについての意思決定を単独で行うことは容易なことではないため、まずは早期に身近な支援機関(商工団体、士業等専門家、金融機関、M&A専門業者のほか、全国48か所に設置された事業承継・引継ぎ支援センターといった公的機関がある。)へ相談した上で、支援機関による助言の下で中小M&Aの事前準備(例えば、引退後のビジョンや希望条件の検討、株式・事業用資産等の整理・集約が挙げられる。)を行うことが望ましい。

(1)意思決定

前述のとおり、中小M&Aに関する意思決定前の段階から必要に応じて支援機関に相談しつつ、整理すべき事項を整理した上で、最終的には自ら明確に意思決定することが必要である。その上で、中小M&Aについて具体的に手続を進めることになる。

(2)仲介者・FAの選定

マッチング等について、支援機関である仲介者(譲渡側・譲受側の双方と契約を締結する。)・FA(フィナンシャル・アドバイザー。譲渡側又は譲受側の一方とのみ契約を締結する。)を選定する場合と、選定せずに工程の多くの部分を自ら行う場合があり得る。

民間の仲介者・FAには、仲介・FA業務を専門とする M&A専門業者のほか、金融機関や士業等専門家が仲介・FA業務を行っている場合もある。また、公的機関である事業承継・引継ぎ支援センターを活用することも可能である。近年では、オンライン上でマッチングを行うM&Aプラットフォームの活用も進んできており、当事者が直接活用するケースもあれば、仲介者・FAが支援ツールとして活用するケースもある。

(3) バリュエーション(企業価値評価・事業価値評価)

仲介者・FAや士業等専門家が、譲渡側経営者との面談や 提出資料、現地調査等に基づいて譲渡側の企業・事業の評価を行う。

中小M&Aでは、「簿価純資産法」、「時価純資産法」又は「類似会社比較法(マルチプル法)」といったバリュエーションの手法により算定した株式価値・事業価値を基に譲渡額を交渉するケースが多い(相続税等を計算するための株価評価とは異なる金額となることが一般的である。)が、事例ごとに適切な方法は異なるため、相談先の支援機関に相談の上、各事例において選択することが望ましい。

なお、算出された金額が必ずそのまま中小M&Aの譲渡額となるわけではなく、当事者同士が最終的に合意した金額が譲渡額となる。

(4)譲受側の選定(マッチング)

中小M&Aを進める上で、マッチングは重要な工程である。 仲介者・FAによるマッチング支援等を行う際には、マッチングを希望する候補先・避けたい先や打診を行う優先順位について、事前に十分に協議しておく必要がある。

(5) 交渉

交渉の進め方は、譲渡側・譲受側の関係や事業の類似性、 譲渡側・譲受側と仲介者・FAとの関係度合等により、譲渡側・譲受側の経営者同士の面談(トップ面談)の時期や方法 も含め、様々な形態がある。

特に、トップ面談は、譲渡側にとって譲受側の経営理念・ 企業文化や経営者の人間性等を直接確認するための場であ り、その後の円滑な交渉のためにも重要な機会である。

(6)基本合意の締結

当事者間の交渉により概ね条件合意に達した場合には、譲渡側と譲受側との間で最終契約におけるスキーム(株式譲渡や事業譲渡といった手法)、後述のDDの前の時点における譲渡対価の予定額や経営者その他の役員・従業員の処遇、最終契約締結までのスケジュールと双方の実施事項や遵守事項、条件の最終調整方法等、主要な合意事項を盛り込んだ基本合意を締結することが多い。基本的に法的拘束力がないものの、譲受側の独占的交渉権や秘密保持義務等については、法的拘束力を認めることが通常である。

(7) デュー・ディリジェンス (DD)

DDは、主に譲受側が、譲渡側の財務・法務・ビジネス(事業)・税務等の実態について、FAや士業等専門家を活用して調査する工程であり、譲渡対価の金額の精査や、判明した実態を踏まえて更に事業の改善を行うこと等の目的で行われる。譲受側がDDを行う場合、どの調査を実施するかについては、譲受側の意向に従うこととなる。

なお、DDは、想定し得るリスク全般について調査することもあれば、対象事項等を限定して簡易な形で行うこともあり、調査の密度は様々である。中小M&Aの実務においては、譲受側が専門家費用を投じて本格的なDDを行うことなく、譲渡側の数年分の税務申告書の確認及び譲渡側経営者へのヒアリング等の調査だけで終えることもある。

(8)最終契約の締結

DDで発見された点や基本合意で留保していた事項について再交渉を行い、最終的な契約を締結する工程である。中小M&Aの実務においては、株式譲渡か事業譲渡の手法が選択されることが多い。

株式譲渡は、譲渡側の株主(多くの場合は経営者)が、譲受側に対し、譲渡側の株式を譲渡する手法である。手続は比較的シンプルだが、譲渡側の法人格に変動はないため、貸借対照表上の数字には表れない簿外債務・偶発債務リスクが比較的高くなりやすく、より詳細なDDが実施される傾向にある。

これに対し、事業譲渡は、譲渡側が、譲受側に対し、自社の事業を譲渡する手法である。譲渡の対象となる財産(承継対象財産)を選択でき、譲渡側の法人格から切り離すことができるため、簿外債務・偶発債務リスクを比較的遮断しやすいが、手続には(土地、建物や機械設備等といった)承継対象財産の特定や、(不動産登記手続等の)対抗要件具備、許認可の取得等の作業が必要になる。なお、個人事業主の中小M&Aは、事業譲渡の手法を用いることが通常である。

(9) クロージング

備を進める。

中小M&Aの最終段階であり、株式等の譲渡や譲渡対価の 支払を行う。特に譲渡側は、譲受側から譲渡対価の全部又は 一部が確実に入金されたことを確認することが必要である。 不動産に関する登記手続等を伴う場合には、司法書士等 とも調整の上でクロージングに向けた具体的な段取りの準

(10) クロージング後(ポストM&A)

主にM&A成立後に行う統合作業(PMI=Post Merger Integration)を譲受側が主導することとなる。PMIについては、中小PMIガイドラインを踏まえて次回以降で改めて取り扱う予定である。

(つづく)



「Shalom (社労夢)」をもっと深く知りたい

かとう事務所 代表 加藤 麻紀 先生

お客様も利用可能で、当事務所とデータを共有できる 『社労夢』の仕組みを周知し、さらなる DX を推進!

事務所の概要および主要業務についてお聞かせください。

私を含め、計4名で運営している少数精鋭の社労士事務所です。主な業務は労働保険・社会保険関係の手続代行、労災給付、雇用保険資格取得・喪失・離職票、健康保険給付、社会保険資格取得・喪失、月額変更届、賞与支払届、社会保険における被扶養者の追加・削除、在職中の給付など。2008年に杉本事務所を継承し15年の道のりのなか、地元を中心に約100社の人事・労務業務を請け負う社労士事務所に成長することができました。

事務的な手続きだけでなく、お客様から寄せられる人事・労務の相談にも積極的にアドバイスさせていただいています。スタッフ全員で対応できる当事務所の強みを生かし、制度や法律の情報共有、問題発生前後のご相談などにおいて、事務所一丸となってお客様をサポート。「強い会社になる!」を目指すお客様のお手伝いに全力を注いでいます。

BCP対策とお客様側で給与計算ができる 仕組みを評価して『社労夢』を導入

―『社労夢』導入の背景をお聞かせください。

2つの課題をクリアするため、2014年に『社労夢』を導入しました。ひとつは、業務を行う場所を事務所に固定したくなかったというのがあります。その理由はBCP (business continuity planning /事業継続計画)対策です。甚大な被害をもたらした2000年の東海豪雨以降、名古屋市近辺は何度か集中豪雨にみまわれており、BCPの観点から業務の拠点を事務所だけに限定するのはリスクが高いと思っていました。

エムケイシステムさんからご案内いただいたクラウドの『社労夢』なら、場所や時間を問わず『社労夢』を利用できますから、事務所以外での業務が容易。外出先から「給与データが見たい」「顧問先様のマスターが見たい」といった場合でも、インターネット経由で『社労夢』にアクセスし、いつでも確認することができます。

もうひとつは給与計算における課題です。冒頭でもお話させていただいた通り、当事務所は少数精鋭のため、時間が拘束される給与計算代行は基本的にはお受けしていません。しかし、「給与計算をお願いしたい」というニーズは少なからずあるため、一部

のお客様にはパッケージソフトで対応していました。ただ、バー ジョンアップの手続きやバックアップシステムの構築が煩雑なた め、お客様側で給与計算ができる仕組みを模索していました。

『社労夢』をご案内いただいた際、お客様も利用できる関連製品のクラウドアプリケーション『ネットde顧問』の存在を知りました。『ネットde顧問』のなかの『ネットde賃金』をお客様に提供し、給与計算を行っていただければ、そのデータは当事務所で共有することができます。『社労夢』のハウスプランなら『ネットde顧問』を含めて利用できるため、すぐに契約させていただきました。

一『社労夢』の障害によるサービス停止の問題が発生した際は、どのような対応をされたのでしょうか。

自分たちでセキュリティ対策を構築するのとは異なり、クラウドのセキュリティはユーザーの我々には見えないところですし、エムケイシステムさんで公開している部分以外は知る由もありません。そういう意味では、セキュリティ対策は懸念していました。「もしかしたら、こういった問題はあるかもしれない」と頭の片隅にあったため、そこまでの驚きや混乱はありませんでした。結果的に外部のプレッシャーによってセキュリティ対策の強度が引き上げられたわけですから、当事務所としては良い方に捉えています。

もちろん、お客様には申し訳ない思いで一杯でしたが、「加藤 先生が悪いわけじゃないんだから」といっていただきました。心 の広いお客様ばかりで、本当に救われたと思いました。

一別の製品への乗り換えは検討されましたか。

『社労夢』に不安を感じたのは事実ですから、他製品の乗り換えも検討し、実際に数製品を試供させていただきました。 結論としては『社労夢』がベストという判断です。長年使い続けてきたこともあって主観的かもしれませんが、『社労夢』には使い勝手の良さがありました。直感的な操作性や柔軟な項目作成など、あらためて『社労夢』の使い勝手の良さを知ることができました。

『社労夢』のオールインワンの利便性を考慮し、セキュリティ 対策のリカバリー推移を見守ることを前提に、「このまま『社労夢』 を利用する」という判断をさせていただきました。

『社労夢』が事務所の業務とお客様の 業務の効率化に貢献!

―『社労夢』の評価ポイントをお聞かせください。

<リモートワーク環境の構築>

スタッフの自宅にパソコン、ディスプレイ、プリンター一式を届け、私を含むスタッフ全員が事務所以外で仕事ができる環境を構築しました。これにより、体調に不安があるときや、雪などの悪天候のときなどはリモートワークが可能になります。また、普段でも希望すれば、いつでもリモートワークを許可しています。コロナ禍以前からリモートワーク環境を構築できたのは、クラウドアプリケーションの『社労夢』のおかげですね。

<『ネットde賃金』で給与計算を共有できる>

お客様に『ネットde賃金』を利用し給与計算を行っていただくことにより、その給与データをリアルタイムに共有できます。 当事務所の負担軽減に加え、健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届、算定基礎届、労働保険年度更新などの処理もスピーディーに行えます。さらに、『ネットde就業』による勤怠管理、『ネットde明細』による給与明細の共有など、『ネットde顧問』にはいくつもアプリケーションが搭載されています。こうした『社労夢』のシステムは、当事務所とお客様の業務効率化に大きく貢献しています。

<バックアップの切り分けができる>

『社労夢』で作成した申請などのデータは、『社労夢』側のクラウドにバックアップされる仕組みです。これに対し、Excelなどで作成した当事務所のオリジナル書類のデータなどは、当事務所独自のクラウドとオンプレミスのNASにバックアップするようにしています。このように、バックアップ先を上手く切り分けできていますから、BCP対策の観点からも安心感があります。

<労働保険事務組合の業務にも対応>

当事務所は労働保険事務組合の運営にも関わっていますが、『社 労夢』は労働保険事務組合の機能も装備しているため、業務に支 障はありません。労働保険も社会保険も、滞りなく手続き業務を 遂行することができます。

— 最後にかとう事務所様におけるDX推進の展開をお聞かせ ください。

『社労夢』のほか、RPAやクラウドストレージサービスも導入し、当事務所におけるDXは一段落したと思っています。次は「もっと多くのお客様に『ネットde顧問』をご利用いただく」ことを考えています。コロナ禍を経て、お客様もデジタルやリモートワークへの取り組みはご理解いただけるようになりましたが、今現在の『ネットde顧問』の利用率は30%ほど。お客様と当事務所双方の業務効率化のため、もう少し『ネットde顧問』の利用率を上げていきたいと思っています。

ただし、奥ゆかしい地域性によるものか分かりませんが、積極的に勧め過ぎるとお客様は引いてしまいます。例えば、普段の何気ない会話のなかでさり気なく『ネットde顧問』の話を出す、あるいはお客様が当事務所にいらっしゃった際などに自然に「こんなやり方もあります」と『ネットde顧問』を見ていただく感じで、ソフトに推進していきたいと考えています。

引き続き、エムケイシステムさんのサポートにも期待しています。今後ともよろしくお願いいたします。



取材:2024年3月

かとう事務所(愛知県)

(代表) 特定社会保険労務士 加藤 麻紀

ホームページ https://www.office-kato.biz/

職 員 3名

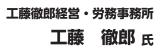
1999年社会保険労務士登録し、社労士と行政書士ダブルライセンスの事務所で修業しつつ独立の後、2008年に労働問題・就業規則に強みがある社会保険労務士事務所として、かとう事務所を開業。

「会社と従業員を幸せにできる環境づくり」を常に考え、地元の顧問先と共に歩んでいます。

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/

活躍する隣接士業~中小企業診断士

第46回 社会保険労務士が担う労働生産性向上





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.はじめに

日本生産性本部より「労働生産性の国際比較2023」が公表されました。日本の一人当たり労働生産性は、OECD加盟38カ国中31位。各国で事情が異なるコロナ前後の比較、という要素もありますが、残念ながら過去最低順位を更新しています。

この状況に「危機感がある」との認識は、トップマネジメントを中心に低下しているとのこと。株高や過去最高益など、近年の比較的堅調な景況感も影響していると思われます。

しかし、景気は循環するものです。今後予測できる変化の中ではっきりしているのが人口減少。国内需要も縮小していくでしょう。日本経済へのインパクトは大です。そして、供給側の労働人口も減少します。労働力を補うためにも、労働生産性の向上は喫緊の課題です。

生成AIの活用やIT化も重要なアイテムですが、社会保険労務士の領域はヒトと組織、根本の部分です。そして、この分野こそ、労働生産性向上に寄与できることは大きいはずです。

2. どう労働生産性を高めるか…計算式から

労働生産性は、数値で表されます。計算式は次の通りです。

労働生産性=付加価値額÷労働力(労働者数)

つまり、労働生産性とは一人当たりの付加価値額、という ことです。

分子の付加価値額について、厚生労働省の助成金「生産性要件算定シート」に記された計算式は以下の通りです。

付加価値額=営業利益+人件費+減価償却費+ 動産・不動産賃借料+租税公課

「労働生産性」の語感から受ける印象は、業務改善や効率化です。しかし、計算式の通りそもそも付加価値の獲得がなければ労働生産性は成り立ちません。

3.付加価値額を増やす

付加価値を獲得するには、まず、営業利益を増加させる必要があります。営業利益は、売上高から原価(仕入れ値や製造費用)を差し引いた「粗利益(売上総利益)」を獲得することによって増加させます。粗利益は、商品力・サービス力を示す指標とも言われますが、商品開発・サービス開発に加

えて必要なことは、原価上昇に対応した販売価格への適切な転嫁です。

仕入れ値は資源高や労務費の増加で上がっています。企業向けビジネスでは特に、買い手と売り手の力関係から、値上げを認められにくい実態もあります。しかし、今は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(内閣官房・公正取引委員会)など、政府の後押しもあり、販売単価を上げていく行動が求められます。これら営業やマーケティング・事業戦略の領域については、中小企業診断士とも連携されるのが良いでしょう。

次の要素、人件費については、今や積極的に賃上げを考えなければならなくなりました。人材流出と採用未充足は事業継続そのものを危うくします。帝国データバンクによると、2023年の「人手不足倒産」は過去最多となりました。人件費はコストでなく投資と考えなければなりません。

4. 設備投資による労働生産性向上

人手不足対策としてまず考えられることは、機械化です。 次の分解式をご覧ください。

労働生産性=設備生産性×労働装備率

設備生産性とは、有形固定資産(設備)から生み出された付加価値がどの程度か、をみる指標です。

設備生産性=付加価値額÷有形固定資産

労働装備率とは、従業員1人あたりの有形固定資産の所有度合いを示す指標です。

労働装備率=有形固定資産÷従業員数

いたずらに労働装備率を上げることは、過大投資となり、企業収益を圧迫することもあるでしょう。しかし、売上・付加価値確保、という前提があるならば、積極的に自動ロボットなどの資産を取り入れるべきです。

5. 物流機械導入による労働力不足解消

設備投資で物流の労働力不足を解消しようとする物流業界での流れをご紹介します。

いわゆる物流2024年問題を受けて、昨年10月6日に閣

図1:物流施設の自動化・機械化の推進

【自動フォークリフト】 【AGV・ピッキングロボット】





出所:内閣官房「物流革新緊急パッケージ」

議決定されたのが「物流革新緊急パッケージ」。その中で、即効性ある対策のひとつとして挙げられているのが「物流施設の自動化・機械化」です。

これらを導入することで、容易に次のような作業手順に 改善できます。

- ・トラックが積み下ろす順番にモノを積み込む
- ・そのため、ロボット台車で順序だてて品物を取り出し ておく
- ・荷積み荷降ろし作業は無人で行う

結果、トラックドライバーの負担が軽減され、これまで少なかった女性の物流業界への参加も期待できます。

かつての物流機械は、人件費が高く投資余力のある大企業向けのものでした。しかし、この10年ほどで、多くの新規参入者が登場しました。ロボット台車にしても、過去にないほど安価なものも登場しています。サブスクの物流機械も普及し、製造元を問わず設備保守を行う業者も現れています。今後は、中小企業向けでも拡大していくことでしょう。

実際、2023年度ものづくり補助金の17次から設けられたのが省力化(オーダーメイド)枠。対象設備はAI、ロボット、センサーを活用したロボットシステムです。

6. ヒトへの動機付けによる労働生産性向上

次に、ビジネスには、どうしてもヒトでしかできない部分があります。ヒトの成果(生産性)は能力とやる気(モチベーション)の掛け算と言われます。つまり、「教育による能力向上」と「モチベーションの向上」が生産性向上には必要です。

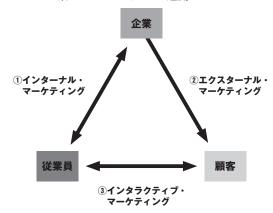
「労働集約型産業」といわれるサービス業では、3方向のマーケティングが必要と言われています。1つ目は企業から顧客。2つ目は従業員から顧客。そして3つ目が企業から従業員へのマーケティングです。

サービスを提供する従業員は顧客と直に接します。顧客との接点で、ヒトに求められる顧客対応力を最大限機能させ、良好なサービスを提供するには、従業員満足が重要な要素です。よって、企業が従業員を顧客のように扱う「マーケティング」が必要なのです(ディズニーランドやスターバックスの事例が有名です)。

従業員へのマーケティングの3要素は、マニュアル化、教育訓練、そして動機付け、と言われます。中でも動機付けは、社会保険労務士の領域そのものです。

マズローの5段階欲求説から、エンゲージメント、ウェルビーイングなど、様々な概念が出ています。しかし、そもそも、労使関係の最低限のルールが守られておらず、モチベー

図2:サービス業のマーケティング3活動



出所: J-Net21「ビジネスQ&A CS、ESを実現するにはどうしたら良いですか。」

ションに悪影響していることも少なくありません。従業員はネットなど様々なソースを通じて、労働法規を知る機会が多くなっています。一方、経営層や管理職が労働基準法の「労働条件の最低基準」をよく理解していないケースもままあります。労使の間に立つ社会保険労務士が大いに活躍できる分野です。

適切な労務管理がなされ、良好な労使関係を生んでいる。公平・公正な評価制度が構築され、それに基づく報酬システムが運用されている。ハラスメント対策がしっかりなされている。男性育休や介護休業など、従業員が安心して働ける環境が整備され、満足度が高まっていく。そんな従業員が提供したサービスが、顧客満足を獲得し、企業の売上高も向上。さらなる賃上げにつながり、好循環を呼んでいる。求められるのはこのような流れでしょう。

7.最後に

厚生労働省「生産性向上のヒント集」には、会計システムや勤怠管理システムの導入、自動溶接ロボット・パワーアシストスーツ・配膳ロボット導入など、多くの事例が掲載されています。そして、事例の提案者として、多くの社会保険労務士が登場しています。

労働・社会保険の手続きで継続的な顧問契約を結ぶことが多い社会保険労務士。さまざまな提案ができる良好なポジションにあります。

では、社会保険労務士自身が現場改善を提案しなければいけないのか?もちろん、それに越したことはありません。ただ、優れたビジネスアイデアは現場起点、と言われます。むしろ、現場が多くの改善アイデアを出せる制度や空気を作るお手伝いをする。これこそ、社会保険労務士が担うものでしょう。

工藤徹郎経営・労務事務所

中小企業診断士 工藤 徹郎

中小企業診断士、社会保険労務士、販売士登録講師。湘北短期大学 非常 勤講師。前職では、現場改善に貢献する物流機械を販売。企画管理ス タッフに転身後、事業の黒字化から成長戦略に転換する過程を、経営層 や同僚達と共に戦う。現在は独立開業。主に中小企業向けで、機械化、IT 化、手順化による、思い切った労働生産性向上策を助言している。

職種別にわかる!

フリーランス・トラブル対応の弁護士実務

―横断的にみる周辺法令・関連ガイドライン

編:出井甫

著:出井甫、石井宏之、片木研司、高畑富大、

增田昂治、水口瑛介、山城尚嵩

価格: 4,840円(消費税込)

出版:第一法規

フリーランス・トラブル対応において必要となる法分野を横断的に

解説し、職種から解説へアクセスできる構成で、各職種における個別の留意点やノウハウ、つまずきやすいポイントを学ぶことができる唯一の書。

総論部分では、フリーランス・トラブルに関連する法令、ガイドラインについて、実務の中で必要となる知識を横断的に解説。各論部分では職業名から解説へアクセスできる構成として、各職種の事例をもとにつまずきやすいポイントをQA方式で解説する。



開運の魔法!3つのよかったことが 幸運の扉を開く

著:藤咲徳朗

価格: 1,980円(消費税込)

出版:セルバ出版

私たちの日常生活は、忙しさやストレスにあふれ、ときには希望や幸福感を見失いがちです。しかし、今の幸せを感じる心を持ち、今の自分の置かれている状況に感謝の気持ちを持つことによって、自分自身や周囲の人々に素晴らしい変化をもたらすことができるのです。本書は、3つの良かったことの具体的なやり方や効果を解説してい

ます。3つの良かったこととは何か、どのように私たちの思考や言葉に影響を与えるのか、なぜそれが奇跡を起こす力を秘めているのか。本書を通じて、その答えを見つけていただけます。また、実践者の声の一つ一つのエピソードが、あなたの心を揺さぶり、人生の新たな可能性と希望を見つける手助けになるでしょう。



障害のある方と共に働く

~人の可能性を拡げるために必要な前提と技術~

著: 汐中義樹

価格: 1,760円(消費税込)

出版:日本橋出版

職場にある「障害」を乗り超えるための「仕事の教え方」や「関わり方」といった障害雇用に関する企業課題を、障害者雇用コンサルタントの著者が、特別支援学校元教諭の経験を活かし「教育」の力で解決!

本書では「障害とは何か」について基本的な考え方を学んだのち、具体的な「関わり方」や「教え方」について紹介します。「教えるって難しいけど、最高に楽しい」と思った時、真のDE&Iが実現するはずです。



ジェンダーフリーの生き方 · 働き方 ガイドブック

著:鎌倉美智子、小岩広宣、寺田智輝

価格:1,980円(消費税込)

出版: 労働新聞社

ジェンダー分野やマイノリティの採用、労務管理に詳しい2名の社会保険労務士と、当事者の立場から全国をめぐって講演活動をしている1名が、共著という形で現在進行形のリアルなジェンダーのテーマについて、書き下ろしています。

ジェンダーフリーの採用定着やジェンダーギャップの解消を目指す職場の方にオススメの1冊です。



〈主な目次〉

第1章 ジェンダーフリーの採用定着

第2章 「男らしさ」「女らしさ」を超えた人事戦略

第3章 知ることは愛のはじまり

第4章 ジェンダーを超えた働き方が日本を変える

~著者3人のディスカッション

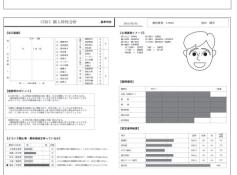
ご紹介する書籍を募集しています

「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)

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!?



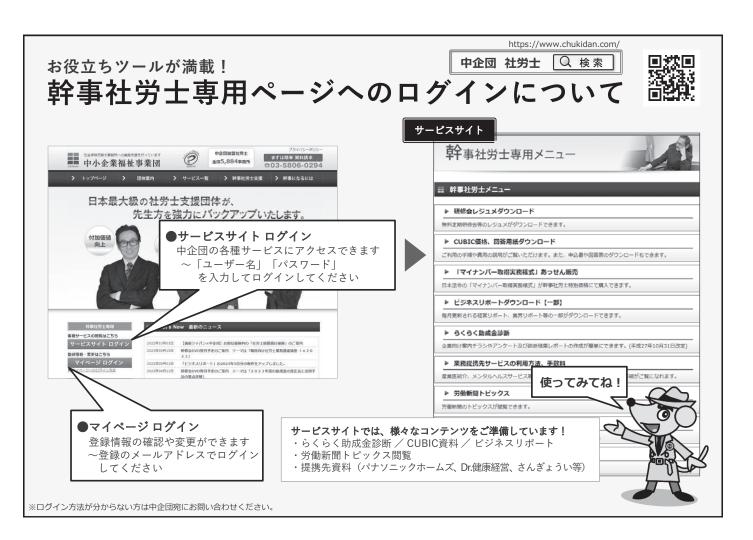


CUBICには、次の3つの特徴があります!!

- 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て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。



公式キャラクター(兼広報担当)

ダン・チューキチから 中企団事業のご報告

- CHUKIDAN PROJECT REPORT -





REPORT 1: 定期研修会 提供方法改定のご案内。

この度、昨今のWEB上での動画配信を主流とする時勢に鑑みて、2024年6月より、定期研修会のDVDの刊行を廃止し、動画配信(2週間)のみの提供とさせていただきます。

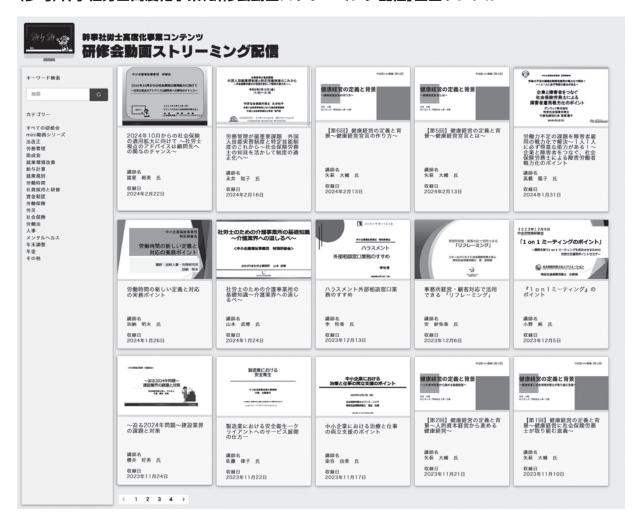
- ※特別研修会は今後もDVDを発刊いたします。
- ※これまでに発刊した定期研修会のDVDは、変わらずご購入いただけます。

定期研修会動画配信の視聴につきましては、いままでと変わらずに配信開始日にご登録いただいているメールアドレス宛に視聴URLをご案内いたしますので、配信期間内にご覧ください。

なお、幹事社労士高度化事業「研修会動画ストリーミング配信」では、従前どおり定期研修会はもちろん特別研修会も動画配信を期間の定めなくご覧いただくことが可能ですので、ご活用をご検討いただければ幸いです。

今後も研修会を通じた上質な情報の提供に努めてまいります。変わらぬご活用のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

(参考)幹事社労士高度化事業「研修会動画ストリーミング配信」画面サンプル





REPORT 2: 各都道府県社労士会報に当事業団の広告が掲載されています。 ~ぜひお仲間の先生をご紹介ください!

中企団では、幹事社労士の先生方のお仲間を増やすべく、許可をいただいた地域の社労士会が発刊する会報誌に当事業団の 広告掲載、チラシ同梱を行っています。所属の会の会報誌がお手元に届きましたら、中企団が掲載されていないかどうか、ぜひ お目通しいただければ幸いに存じます。







※2023年度 広告掲載・チラシ同梱等実績

北海道、青森県、岩手県、秋田県、福島県、新潟県、長野県、群馬県、山梨県、東京都、埼玉県、千葉県、三重県、大阪府、岡山県、兵庫県、長崎県、宮崎県、熊本県



なお中企団では、お仲間の先生のご紹介もお待ちして おります。

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2,000円分ご贈呈する「幹事紹介制度」も実施しています。

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、是非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、ぜひご覧ください。

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

马 Shalom

シンプルで迷わないデザイン設計で、 社労士業務を確実に効率化



2024年度 社労夢、生まれ変わります!

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

ネットは展閲

業務効率を格段に上げて 顧問先DXを支援 社労士事務所が企業へ提供するクラウドサービス 労務管理の 業務効率アップ をお手伝い

「従業員による入社手続き」 | 退職`

氏名変更高齢・育休・介護

Direct AHR

社員が会社に スマホでらくらく申請

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!

eNEN

年末調整



社労士事務所と 顧問先担当者をつなぐ

ファイル共有 動画配布

公文書 入社関連資料

クラウドストレージサービス

マイナンバー対策

MYNABOX

『マイナンバー対策』は お済みですか?

離職票 労災通知書



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

- ■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2-4-12
- ●大阪オフィス 06-7222-3389
- ●東京オフィス 03-6691-4000 ●福岡オフィス 092-716-9062
- ●名古屋オフィス (06-7222-3389)

