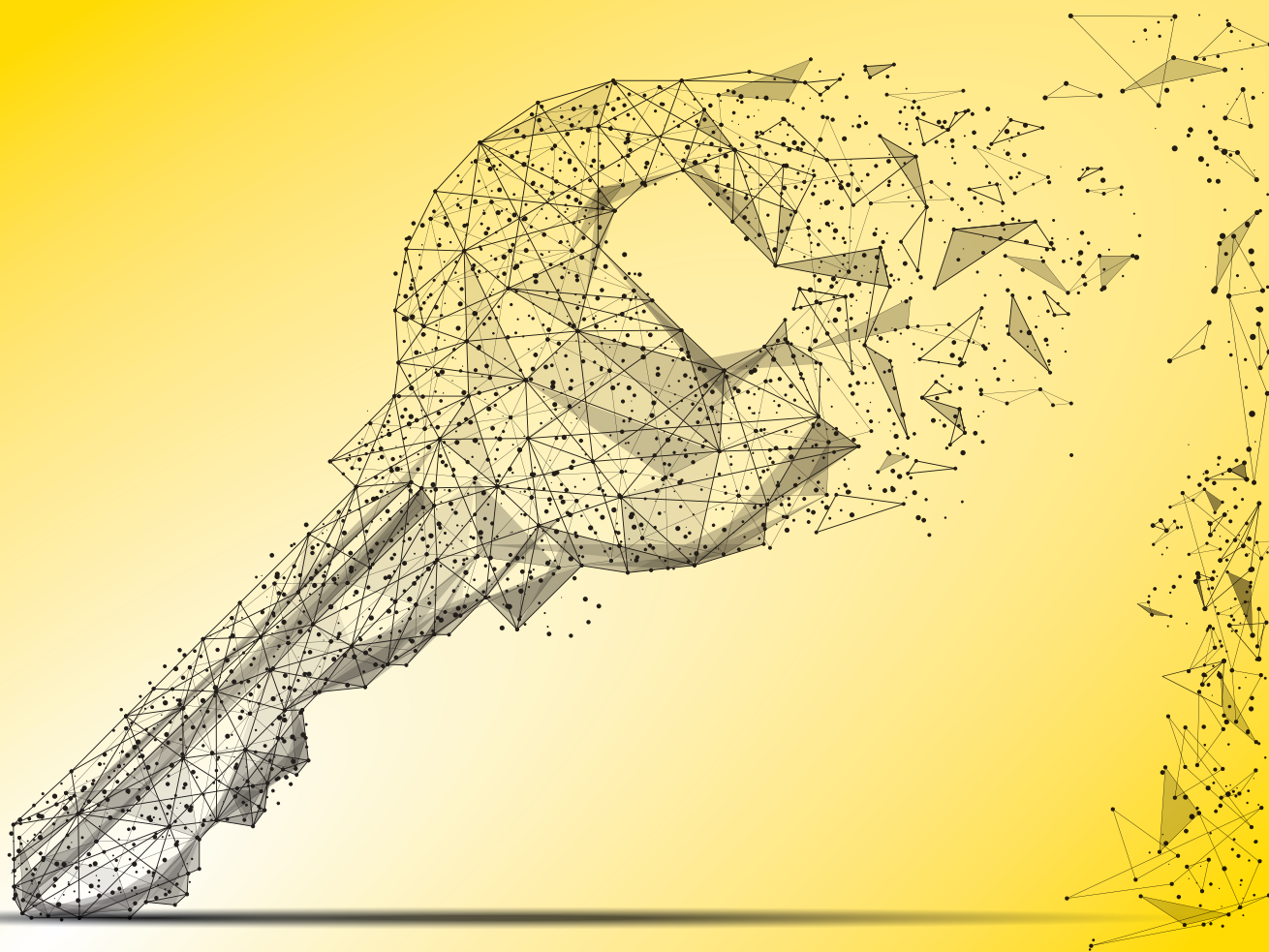


NETWORK INFORMATION

2025.02
vol.158

Featuring

- 01 **社労士とAIの共創が切り拓く未来 ～“労務アシスタントAI”への想いと挑戦～**
株式会社HRbase 代表取締役 社会保険労務士 三田 弘道 氏
- 02 **最低賃金上昇に伴う賃金設計について 人事コンサルタントとしての中小企業の賃金設計の進め方**
株式会社パーソネル・ブレイン 代表取締役 人事コンサルタント・社会保険労務士 二宮 孝 氏
- 03 **奨学金返還支援がもたらす社会変革 -奨学金バンク導入による若者のキャリア選択と生活スタイルへの影響**
株式会社アクティブ アンド カンパニー 代表取締役社長 兼 CEO 大野 順也 氏



CHUKIDAN

CONTENTS 2025.2 vol.158

- 3 中小企業福祉事業団 新春ご挨拶
- 6 〔特別記事〕 社労士とAIの共創が切り拓く未来
～“労務アシスタントAI”への想いと挑戦～
株式会社HRbase 代表取締役 社会保険労務士 三田 弘道 氏
- 10 〔新連載〕 最低賃金上昇に伴う賃金設計について
人事コンサルタントとしての中小企業の賃金設計の進め方
株式会社パーソネル・ブレイン 代表取締役／人事コンサルタント・社会保険労務士 二宮 孝 氏
- 12 成果を生み出す「士業のデジタルマーケティング」
株式会社ナレッジ・ハブ 代表取締役／中小企業診断士 松尾 知明 氏
- 14 業種特化社労士の視点から
- 18 顧客に求められる社労士事務所へ—顧問先を増やそう！—
- 20 “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—
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
- 26 法令改正最前線
- 28 編集長の「気ままに労働雑感」
- 30 〔特別記事〕 奨学金返還支援がもたらす社会変革
—奨学金バンク導入による若者のキャリア選択と生活スタイルへの影響—
株式会社アクティブ アンド カンパニー 代表取締役社長 兼 CEO 大野 順也 氏
- 33 〔新連載〕 人手不足時代を生き抜く地方の会社の人事戦略
本田社会保険労務士事務所 社会保険労務士 本田 淳也 氏
- 34 経営戦略としてのワーケーション入門
岩田社会保険労務士事務所 日本ワーケーション協会公認ワーケーションコンシェルジュ 岩田 佑介 氏
- 36 イラストでサクッとわかる 社労士のための原価計算入門
税理士・中小企業診断士 稲垣 啓 氏
- 40 活躍する隣接士業～中小企業診断士
- 43 改めて考える「高齢化の何が悪いの？」
NPO法人「老いの工学研究所」 理事長 川口 雅裕 氏
- 45 CHUKIDAN Books Information



中企団HPはこちら

中小企業福祉事業団 新春ご挨拶

再生と飛躍を期する『乙巳』の年を迎えて

理事長 川口 義彦



2025年の新春を迎え、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

昨年は、さらなる経済の回復とともに、技術革新や働き方の変化がますます進んだ年となりました。本年の干支は「乙巳(きのとみ)」。「乙」は草木が曲がりながらも成長する様子を表し、しなやかさと堅実な進化を意味します。「巳」は成長の途中段階、やがて新たな変化を迎える兆しを示します。本年は、これまで築いてきた基盤をさらに強化し、未来への飛躍に繋がる一年となることを心より願います。

昨今の生成AIの急速な進化は、産業構造や働き方に大きな変革をもたらしました。多くの企業が生成AIを取り入れ、その利活用が生産性向上の鍵となる中、社会保険労務士もこの潮流を見過すわけにはいきません。AIを活用して業務を効率化しつつ、「AIにはできない領域」へと専門性を高めることが求められています。

一方、労働環境はかつてないほど複雑化しています。AIを活用するためのリスクリング、フリーランス保護法などの法整備によって進展する副業・兼業などの柔軟な働き方、心理的安全性と包括的な組織文化の醸成、従業員のウェルビーイング支援といった新たな課題も顕在化しています。

このような新たな課題に向き合いながら、企業と共に歩み、働く人々の未来を支えること。それこそが社労士に課された使命であり、時代の変化を追い風としながら存在感を示し、更なる業界の発展へと繋げていかなければなりません。

当事業団としても、幹事社労士と共に社会の要請に応じた対応を進め、中小企業診断士会員の力も借りながら、更なる企業支援を進めていきたいと思ひます。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ますますのご活躍、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。

2025年新年ご挨拶

監事 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は、ご事業が大きく飛躍され、またご健勝にお過ごしになられるよう、心よりお祈り申し上げます。

昨年は生活を大きく変えたコロナ禍から漸く抜け出しましたが、ウクライナとロシアの戦乱が続く、またイスラエルによるハマスやヒズボラとの衝突やシリアの政権転覆といった厳しい世界情勢となりました。また米国でのトランプ大統領の返咲きや国内での与野党伯仲となる衆議院選の結果、経済活動や暮らしへの影響が見通しにくくなり、さらに中国景気の不調や韓国大統領の戒厳令に伴う混乱が報道されるなど、先行きがますます不透明となってきました。

資源を輸入に頼るわが国では円安によるインフレが進み、日々の暮らしが厳しくなり、人手不足も激しくなっています。多くの政党が最低賃金の引き上げを主張し、社会保険の106万円の壁の撤廃が検討され、中小企業の経営はより厳しさを増してくるものと懸念されます。少子高齢化の下で2050年に9500万人まで人口が減少しそれに伴い労働力も減っていくとされており、人手不足は今後後戻りすることのない大きな社会的課題となってきます。政府は、昨年11月からフリーランス保護のための新法を施行することとしました。労働環境を整備し、少子高齢化の進展による人口減少社会に向け社会変革を推進しようとするものでもあります。各企業の生産性を高め労働参加率を増やしていくことが今後の日本社会には是非とも必要です。

さらに、昨年の税制改正では国民民主党による衆議院選挙での「手取りを増やす」との主張に沿って所得税の103万円の壁の引上げが目指されています。手取りを増やすことは大歓迎ですが、中小企業の負担の増加も心配されます。とはいえ、日本の経済を維持発展させていくためには働く多くの人々がやる気になるような環境整備が重要であり、それが生産性の向上につながります。皆様方が企業経営者の方々に人手不足や賃金上昇に打ち克つ力を与え、その気になってもらうようなサポートをしていただくことが一層必要になってきます。安全で暮らしやすい日本の社会を維持していくためには、しっかりとした経済状態が続くことが大切であり、そのためには働く多くの方がやる気を持つことが大きな力になります。それが日本経済全体の発展を支えていくと思ひます。

日本の明日が明るくなるよう皆様方がお力を発揮していただくことをお願いして、新年のご挨拶といたします。

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、幹事社労士の皆様のご活躍、ご健勝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、ガザ地区での紛争、台湾海峡・南シナ海をめぐる緊張の高まり、北朝鮮のミサイル発射など混迷する国際情勢の中、米国では自国第一主義を掲げるトランプ氏が大統領返り咲きを決めました。日本のみならず全世界の政治、経済に影響が出ることは確実です。日本を取り巻く国際情勢はどう推移するのか、見通すことが極めて難しい現状にあります。

一方国内では、石破新政権が発足しました。ただその直後に行われた総選挙では、与党は過半数割れとなり、与野党間の丁寧な話し合いを通じて一つずつ政策課題を解決していく他なく、難しい国会運営が続くことになりそうです。内外とも先行きが見通せない中での新年幕開けとなりました。

中小企業の人事労務分野では、人手不足、後継者難に加え、賃金・物価上昇への対応が緊要な課題でしょう。生産性向上とともに、取引価格の引上げ等下請取引適正化が重要です。政府による支援策の強化、下請取引適正化法の見直しを注視していく必要があります。また、いわゆる「年収103万円の壁」問題に関連し、短時間労働者の税制、社会保険適用が大きく変わることが見込まれます。個々の企業の課題を明確にした上で、的確な企業支援を心掛けたいものです。

SNSの社会的影響と規制の要否が、昨今大きく取り上げられています。公正な選挙活動への影響が指摘されており、事実とすれば民主主義の根幹に関わる問題だけに大変気になるところです。悪質な犯罪に利用されていることも看過できません。SNSは便利な情報ツールではありますが、副作用も少なくありません。利用者一人ひとりが賢く利用することが大事です。事実や意見を正しく理解するため、多角的視点から物事を見ていく。この当たり前の実践を心掛けたい、年初に当たり思いを新たにしています。

新年のご挨拶

相談役 田中 光史



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、本年がより良き年となるようお祈り申し上げます。

昨年は、コロナ禍が終息後のいわば通常の経済活動に戻ったの一年となりました。ただ、コロナ禍も影響しての人手不足については、経済全体への悪影響を及ぼし続けているとも言えます。世界に目を向ければ、ウクライナでの戦乱やパレスチナ・ガザ地区での紛争は依然として続いており、憂慮すべき状況となっております。

さて、昨今の大きな議論の一つに、いわゆる「103万円の壁」、「106万円の壁」、「130万円の壁」といった税負担あるいは社会保険料負担によって就労調整を図ることへの対応があります。特に、中小企業にとって労働力不足が問題となっている中、いわゆる「壁」をなくすこと、あるいはその影響を少なくすることは、大きな効果を生むことが期待されることです。少なくともこの問題にスポットライトが当てられたことは、今後のために望ましい方向だと思われます。

中小企業の課題として、人手不足のほか、賃上げの問題等種々のものがあります。政府の対応として、賃上げ促進税制の強化、人手不足対応等の対策がなされてはいますが、中小企業自体の生産性の向上が重要です。

幹事社会保険労務士の皆様におかれましては、顧問先企業の生産性向上が賃上げ維持、人手不足解消に資するようご活躍されることを期待させていただき、新年のご挨拶といたします。

新年ご挨拶

参与 森川 雅章



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、穏やかに新年をお迎えのことと存じます。

在宅勤務の定常化、オンライン会議やオンライン商談が日常化し、生成AIが瞬く間に世界に広まり、私たちが日常使用している業務用ソフトウェアや電子機器や家電などAI搭載が当たり前になってきました。新しい技術や製品を素早く使いこなす世代と従来からの方法や考え方を重視する世代が混在する中で、働き方改革や世代間ギャップという問題に取り組んで行かなければなりません。職場に出勤しても、仕事の相手はパソコンの画面、話せば済むこともメールで伝えるなど、個

業化という問題も起きています。2年前、生成AIの公開とともに大学では、学生や教員向けにコメントが出され、生成AIの活用について注意喚起が出されています。

このような技術や便利さの急速な変化や幅広い世代が同じ職場で活動する中で求められているのは、心理的安全性であり、対話型コミュニケーションではないでしょうか。

高度成長期にがむしゃらに働いてきたベテラン世代が引退の時期を迎え、生まれた時からスマホが身近にあった若者世代に業務を引き継いでいかなければならない時期にきています。賃上げや生産性向上に向けたDX化の推進に加え、生産年齢人口が加速的に減少していく時期に突入します。企業基盤を築くには、人材の確保が重要であり、経営者にとって最大の課題ではないでしょうか。価値観の異なる世代が、企業の成長に向け一緒に働いていく中では多かれ少なかれ何らかの問題が生じますが、その問題に対して経営者とともに解決していくのが、幹事社会保険労務士の皆様です。

顧問先企業が、今抱えている様々な問題とともに今後起きうる問題を予測し、早めに手を打つことが重要です。中小企業診断士との連携により、顧問先企業の人材確保などの課題解決が図れますよう、ご活躍されますことを期待しております。



迎春



旧年中はひとかたならぬご愛顧をたまわり、誠にありがとうございました。本年も一層のサービス向上を目指し、職員一同努めてまいり所存ですので、何卒これまで同様のご支援のほど、宜しくお願い申し上げます。

令和七年 初春

中小企業福祉事業団 職員一同

社労士とAIの共創が切り拓く未来 ～“労務アシスタントAI”への想いと挑戦～

株式会社HRbase 代表取締役
社会保険労務士

三田 弘道 氏

兵庫県西宮市生まれ。大阪大学大学院在学中に社会保険労務士試験に合格。2015年に株式会社Flucle(現 株式会社HRbase)を起業。労務領域の属人化を課題に感じHRbaseサービスを開発し、業界に先駆けて生成AIを労務管理に活用したツールを開発。大阪府社会保険労務士会 デジタル化推進特別部会員。ITや業界活性化のテーマで毎月約10本のセミナーに登壇。

ChatGPTの上陸から2年が経過した

株式会社HRbase代表の三田です。HRbase PROという社会保険労務士向けのAIツールを開発、提供しています。

この記事をお読みの社会保険労務士の先生で、業務内でAIを活用されている方はどれくらいいらっしゃるでしょうか。

2022年12月にChatGPTが一般公開されてから早2年が経ちました。ChatGPTは瞬く間に社会的な話題となり、公開からたった2か月でユーザー数は1億人を突破。「ChatGPT」という聞き慣れない名前はメディアでも取り上げられ、老若男女問わず、ITリテラシーすら関係なく、多くの人が知ることとなりました。

最初は遊びで使ってみた人たちもChatGPTのあまりにも人間的な振る舞いに驚き、ビジネス利用が急ピッチで進みました。

AIの思考能力はとてつもない速さで進化しており、o1-previewではIQが120を超えるレベルに達しています。一方で、思考プロセスでは人間を上回る判断力を発揮できるものの、専門家の経験に基づく独自の思考はまだ実現されていないのも事実です。

そして2025年を迎えた今、AIはChatGPTだけではなく、生成AIを活用したサービス開発の流れも加速しており、毎日のように新サービスがリリースされています。

AIの影響は1・2号業務にも及ぶ

テクノロジーの進化にともない、社会保険労務士にも意識変革が迫られています。

市場には既に、手続き系の業務を担うシステムが多数出回っています。この点だけ見れば「社労士業務はシステムに奪われる」という懸念は一部現実となるでしょう。そのため、これまで手続き業務を中心に受注していた社会保険労務士の先生の中には、労務相談や労務コンサルティングなどの3号業務に軸足を移す動きも強まっており、自身の強みをどこに置くべきかを考える必要が出てきています。

各自がその変化に向き合うことはもちろん、社会保険労務士業界をあげて「これから活躍できる社労士とは」を再考する必要があるのではないのでしょうか。

よく語られるのは「1・2号業務の敵＝HRテック」「3号業務の敵＝AI」という構図です。しかし恐ろしいことにAIが浸食してくるのは3号業務だけではなく、少し先には1・2号業務にもAIの影響が及ぶと考えています。

そもそも、一般企業の人たちにとって労務関係の手続き(1・2号業務)が難しい理由は、使うシステムの知識だけではなく労務に関する専門知識が必要だからです。どんなによいクラウドサービスがあったからといって、IT知識や労務知識がない人に労務システムを使いこなすことはできません。

たとえばフレックスタイム制を導入したいとき。勤怠管理システムのどの設定を操作すればそれが実現できるのか、正しい制度導入のためには何を検討する必要があるのかを理解できていなければ、目的は達成できません。

社会保険労務士としての介在価値はまさにそこにあります。だからこそ、HRテックが広まっても社会保険労務士の必要性はなくなりませんでした。しかし「労務の専門知識を持ち、1・2号業務を正確にサポートするAI」が登場したらどうなるでしょうか。

労務管理の手続き自体はなくなりませんし、労務の専門知識の必要性自体は増していきます。しかし確実に、すべての社会保険労務士に対する「顧問業務への影響」は出てくると予想されます。

懸念は「社労士業界を知らない開発者」の参入

私は今、労務管理に特化したAIを開発しています。まさに「労務の専門知識を持ったAI」です。

しかし決して、社会保険労務士の業務を奪いたいものではありません。

逆に「社会保険労務士の仕事を守り、より価値の高いものにするため」に開発を行っています。

それは私自身も社会保険労務士で、この職業の社会的意義を強く感じているからです。

日本で働く人の100人に1人が労務管理に携わっているといわれています。つまり69万人が日々労務管理と向き合い、正しい労務管理を行おうと奮闘しているということです。そして社会保険労務士の先生も、属人化や業務の非効率さを解消するため日々試行錯誤されていらっしゃると思います。

しかし、400万社あるとされる企業に対し、開業社労士は2万5000人ほど。

この人数で本当に社会課題を解決できるでしょうか？

目の前で困っている会社を多く救うためにも、

- ・AIができることはAIに任せ
- ・専門家はより自分たちの専門性を高め、人にしかできないことに集中する

という正しい姿を目指すべきではないでしょうか。

私が最も懸念しているのは、社労士業界のことを知らない開発者やテック企業がAI開発に参入し、根本課題を解決しないまま「労務管理の効率化」だけを提供してしまうことです。世の中のAIの進化やホワイトカラー不要論が流れているのを見ると、十分にあり得るシナリオだと思っています。

私はそのような状態になる前に、**先んじてこの領域を取りに行っています**。専門家とAIが企業に対して健全な価値を提供できる世の中にするため、AIの進化と専門家との共存を可能にするために、開発を行っているのです。

労務管理のAIは、社会保険労務士の業界内で開発したい

そもそも労務管理は、保険手続き領域と労働相談領域に分かれます。私たちが主に取り組んでいるのは労働相談領域で、この分野は専門性が高く定型化が難しいため、テクノ

ロジの導入がなかなか進んでいませんでした。実際、労務テックやHRテックと呼ばれるサービスのほとんどが保険手続きや勤怠管理、給与計算に関するもの（保険手続き領域）であることは、皆さまが導入済みのシステムを見回すことで納得いただけると思います。しかし前述の通り、世界中でAI開発の歩みが進めば、労務相談領域にも多くの参入があると予想されます。

AIの可能性はまだまだ広がっていきます。ChatGPTをはじめとする汎用AIでは既に音声で自然な会話ができるようになっており、人間との差がなく会話ができる様子はもうSFの世界としか言いようがありません。

このような技術と労務の専門性やノウハウを組み合わせ、正しい労務管理ができるAIを開発することは、社会保険労務士の業界内で進めた方がよいのではないのでしょうか。AIを単なる「便利ツール」と捉えるのではなく、社会保険労務士業界を支えるインフラとして「正しく使える」状態まで持っていくことが、求められているのではないのでしょうか。

そう考えると、まさに今がチャンスです。

生成AIは今後、幻滅期に入るといわれています。つまり多くの企業が参入を諦めたり、サービスを停止したりする時期に入ります。一方、世間のAIに対する期待は一度下がったうえで理解が深まり、本当の実用フェーズに移行していくでしょう。

だからこそ、この期間に1人でも多くの社会保険労務士がAIに触れ、AIを知り、AIを業務で活用してみることが重要だと私は考えています。

労務アシスタントAI開発の背景

私たちが開発している労務アシスタントAIは、労務相談の質問を入力するとAIが関連資料を集め、回答の要約を自動作成できる労務相談特化型AIです。根拠資料の重要性を理解した社会保険労務士と専門チームが開発し、汎用AIでは実現しなかった専門家仕様の回答が生成できることにこだわりました。

労務知識が少ないスタッフでも使えるインターフェースと、作成された要約から引用元にすぐアクセスできるという特徴を持つ、HRbaseが業界を先駆けて開発したAIツールです。

ChatGPTの登場以前、HRbase PROのサービスリリース当初は、わかりやすい労務資料を多く提供することにこだわっていましたが、それはテクノロジーというよりも資料のデータベース提供に近いものでした。しかしChatGPTの登場後、私たちはいち早くAI開発に着手しました。生成AIは定型化されていないデータでも処理できる革新的なテクノロジーであり、労務相談領域と相性がよいものだと瞬時に確信したためです。

開発には、以前からシステムに搭載し続けてきた豊富な労務情報のデータ（特に労務相談の回答事例）が役立ち、他社の追従に対して競争力のあるAIを開発することができました。

今後は労務管理領域におけるAI×社会保険労務士のプラットフォームを構築し、日本の労務管理にかかるコストを1/2にすることを目指しています。そのため専門家の知見をデータベース化し、より精度の高いAIがエージェントのように実務を遂行できる機能の開発を予定しています。



AIが進化しても社労士は不要にはならない

「業界特化型のAIは、業界内で開発した方がいい」という私の意見に賛同してくださる社会保険労務士の方々も、それでもやっぱり「専門家の仕事はAIに奪われるのではないか」という疑問はまだ拭いきれないかと思います。

実際、AI機能を提供するにあたり、複数の社会保険労務士の先生から「御社のサービスが普及したら、社会保険労務士は不要になるのではないか」というご質問をいただく機会もありました。

AIの可能性と限界を調べ続けている私の見解は、「奪われる仕事もあるが、すべてが奪われるわけではない」、そして「社会保険労務士は不要にはならない」です。

AIの進化で、専門家が担ってきた情報格差の解消（知らないことを教える）という価値は低下していくでしょう。AIはどんどん知識を得て賢くなり、しかも24時間応答可能なため、情報提供という領域で人間が勝つのは困難だといえます。しかしその分、感情的な寄り添いや、より複雑な課題解決、課題発見などの「人間だからこそ」の提供価値は高まっていくのは確実です。

社会保険労務士が担っている業務は、非常に複雑で難解です。顧問先という「人間」を相手にする以上、決してAIに任せられる領域ではないと痛感しています。

ただし、社会保険労務士の役割が変化していくことは間違いありません。調べる、毎回同じ文章を書く、申請するなどの定型業務に忙殺されるのではなく、その部分をAIに委ね、新しい役割を担う存在にアップグレードする必要があるのではないのでしょうか。

HRbaseが作りた社会

株式会社HRbaseは、「最適な労務管理で、すべての人に安心を」というビジョンを掲げています。

最適という言葉には、「効率的な」という意味と、「その会社にとって適切な」というふたつの意味が込められています。これは社会保険労務士である私が代表であり、今まで社会保険労務士向けサービスを提供し続けてきた株式会社HRbaseにしか実現できない大きなミッションだと考えており、労務管理を扱う会社として、会社のすべてをかけてこの課題に取り組みます。

労務管理はまだまだテクノロジーには委ねられません。最後は必ず「人」の手で、その会社にとっての最適解で課題を解決する必要があり、それこそが社会保険労務士の先生が担っていらっしゃる役割です。

そして私たちは、2024年の年末に「企業向けサービス」もリリースいたしました。

最適な労務管理を日本中に行き渡らせるためには、社会保険労務士の先生と、労務課題を持つ企業の両方にアプローチし、両者をつなげていく必要があると考えたためです。

私たちが開発するサービスは、社会保険労務士事務所、一般企業を問わず、労務管理をもっと早く正しく行いたい、労務で社会をよくしたいと奮闘するすべての方のお役に立つことを目指しています。だからこそ社会保険労務士向け「HRbase PRO」の開発の手は決して緩めませんし、一層加速させていく予定です。そして、専門家が専門性をより発揮できるようなコンテンツをこれからもつくり続けます。

そして、「社会保険労務士」という、専門性が高く社会的責任の大きい職業を選ばれた皆さまが、自信を持って価値の高い仕事ができる世界が、私たちの目指す世界でもあります。

引き続き、株式会社HRbaseと、HRbase PROを存分にご活用ください。そして、「最適な労務管理で、すべての人に安心を」というビジョンをともに実現するパートナーとして助力いただけることを願っております。

社労士事務所の労務相談をアシストする

労務アシスタントAI

労務アシスタントAIは、信頼できる情報のみから学習し
瞬時に要約と根拠資料を提示してくれる、労務領域特化型のAIです。



労務アシスタントAIの3つの特徴



だれでも使える！

難しいプロンプト入力不要。あいまいな質問に対して、AIが
カテゴリーを判定して回答してくれるので、すぐに知りたい答えが得られます。

ChatGPTよりも実務的

ChatGPTのような当たり障りのない回答ではなく、労務の実務的な情報も的確
に示し、関連するひな形やマニュアルまで提示。疑問解決だけでなく、実務対応
もスピーディに行えます。

作業を効率化できる

業務シーンに特化したお役立ち機能も搭載。「顧問先への案内文作成」や
「休業期間の算出」などの日々の作業も効率化できます。

AIの他にも、HRbase PROにはプロ向けの資料が盛りだくさん！

向井蘭氏

村本浩氏

岩崎仁弥氏

セミナーアーカイブ動画

労働法実務コンテンツ

基本的な労務管理から社労士事務所経営に役立つテーマまで、充実のラインナップ



判例・裁判例、トラブル対応、先進的な人事施策の設計など、
労働法に精通したプロフェッショナルのハイレベルな解説動画・資料をご用意



株式会社 HRbase (エイチアールベース)

大阪府大阪市中央区谷町 2-1-19 サンクチュアリーコート3A号室
TEL : 06-6123-8124 MAIL : info@hrbase.co.jp

料金やサービス詳細は資料でチェック⇒

HRbase PRO

検索



最低賃金上昇に伴う賃金設計について

人事コンサルタントとしての中小企業の賃金設計の進め方

第1回 最低賃金と初任給上昇への対応

株式会社パーソネル・ブレイン

代表取締役／人事コンサルタント・社会保険労務士 二宮 孝 (にのみや たかし) 氏

広島県生まれ。早稲田大学法学部卒業後、商社人事部、外資系メーカー人事部、銀行系コンサルティング会社人事コンサルタントを経て独立。現在に至る。

自らの実務経験を踏まえた実践的なコンサルテーションを東証一部上場企業から中小零細企業、地方自治体等で約150社（団体）以上に対し、幅広く展開してきている。

資格：社会保険労務士（東京会所属）

日本能率連盟認定マスター・マネジメント・コンサルタント

代表著書：「70歳就業時代 高齢者活用のポイント（労働調査会）」

「企業経営を誤らない『同一労働同一賃金』の具体的な進め方（労働調査会）」

「プロの人事賃金コンサルタントになるための教科書（日本法令）」

「雇用ボーダレス時代の最適人事管理マニュアル」〔中央経済社〕その他多数

HPはこちら



今回から全6回シリーズで賃金設計の進め方について執筆することになりました。

皆さんご承知のように、最低賃金及び初任給の大幅な上昇がこの2、3年続いています。企業からはこれまでの賃金テーブル（賃金表）の抜本的な見直しが避けられないとの話も実際に聞こえてきます。人“ヒト”基準から仕事基準への賃金が叫ばれているなか、将来に向けてこれからの賃金制度をどのように考えていけばよいのか、段階を追ってお伝えできればと思います。

1. 最低賃金について

周知のように最低賃金がかなり上がってきています。

厚生労働省発表の2024年10月1日以降発効の最低賃金額について、もっとも高い東京都では1,163円（昨年1,113円）と1年間で4.5%のアップとなっています。全国加重平均額をみると、1,055円（昨年1,004円）と5.1%のアップとなっています。一方の最低額は、秋田県で951円（昨年897円）と6.0%のアップとなっています。

なお、この最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られます。具体的には、基本給と諸手当（精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除き、営業手当などは含まれます。）となります。これらは、最低賃金法で定められるものであり、言うまでもありませんが、賃金制度の設計と運用にあたって、前提とすべき最低水準になります。

2. 初任給について

(1) 初任給の意義と現状

次に、初任給は、若年労働力人口の減少や物価上昇を反映して決定されるものであり、また地域や業種によっても水準が異なってくるので幅を持っておく必要があります。

また、いわゆる正社員を中心とした賃金テーブルを設計、見直すにあたって重要になります。前項のように最低賃金を上回って設定する必要があります。パートやアルバイトを含む契約社員等の最低賃金が常に注目されている一方で、正社員の初任給は必ずしも毎年変更するものでもなく、数年間採用していなかったところある時、1時間当たりに換算してみると最低賃金を下回っていたりすることもあり

えるので注意が必要です。

では、現状の初任給水準をみてみましょう。

次の資料は、2024年度に決定された初任給額となります。（ ）内は2023年度の比較値です。

【労務行政研究所】

高卒/一律191,455円(+10,490円/+5.8%)

高卒/基幹職197,345円(+8,807円/+4.7%)

高卒/補助職184,337円(+7,884円/+4.5%)

大卒/一律231,127円(+10,544円/+4.8%)

大卒/基幹職241,085円(+13,644円/+6.0%)

大卒/補助職211,616円(+10,757円/+5.4%)

※労務行政研究所では、予測値についても分析のうえで発表しています。

【産労総合研究所】

高卒/一律188,168円(+8,147円/+4.58%)

大卒/一律225,457円(+8,375円/+3.85%)

【東京労働局】

高卒/一律189,200円(+4.1%)

大卒/一律216,500円(+2.4%)

※上記以外でも以下が発表されています。

・厚生労働省職業安定局

「規模別・都道府県別初任給/新規学卒者初任給情報」

・人事院賃金局

「職種別・学歴別・規模別初任給/職種別民間賃金実態調査」

ちなみに、労務行政研究所の「2024年度労働時間総合調査」によると月間の平均所定労働時間は158時間48分となっています。これに前項の東京都の最低賃金1,163円を単純に乗じてみると、月額では184,685円となります。

(2) 初任給の見直し(引上げ)

初任給の見直しにあたって重要なことは、応募者が競合する他社と比較して競争力を持てるかどうかということと、企業内では在籍者とのバランスからみて整合性があるかどうか

かということになります。

前者については、優良大企業などでは新卒の初任給はそれほど高くなくてもその後の昇給額が高いために平均賃金額が高いところもありますが、それほど知名度がない中小零細企業では、地場の初任給水準を意識して設定せざるを得ないといえます。その結果、現在の人手・人材不足を背景に、急きょ初任給を何万円も上げざるを得なくなったという話も聞かえてくるようです。

後者については、長年新卒採用を行わず、一方で在籍者の賃上げも十分に行ってこなかった企業などでは、ともすれば新卒の新人の方が高い“逆転”もありえ、また逆転までいなくても、経験の差が歴然としているのに賃金差がほとんどないことがよく見受けられます。これに対しては、新卒職員が入職するまでに整備しておくことが求められますが、あわせて毎年の昇給・ベースアップのときにもこれまで以上の対応が必要になってきているといえるかと思います。

3. 賃金テーブルの見直し方

(1) 基本的な考え方

賃金テーブルを設計するにあたっては、初任給を起点に置くことが基本です。参考までに大卒以上の従業員を採用する場合であっても、高卒初任給を押さえておくことが肝要です。なぜならば、今後状況によっては高卒、短大卒、専門学校卒、高専卒採用を行うこともないとはいえず、また今後他の企業等で実務経験を積んだキャリア採用を行ったり、社会人になってから大卒の資格を取得したりするなど、広く一般動向を追っていくうえで必要になってくるからです。あわせて賃金理論からすれば、新卒採用をしない年次であったとしても事業所ごとの初任給について、仮にでも定めておくことが原則といえます。

また、昨今の潮流としてジョブ型の賃金などとも言われ、能力主義、成果主義、職務主義の制度へ転換していくなかで、人“ヒト”よりも担当する仕事のレベルに対応した賃金にしていくことは当然ですが、この一方で、社会人経験の全くない新卒採用からスタートした場合に、経験年数をまず基準としてとらえる必要があることはいうまでもありません。

(2) 等級制度からの賃金テーブル表への落とし込み

一般的な職能資格制度において、18歳の高卒新人を1等級とし、22歳の大卒新人を2等級と設定する方式が今でも多く見受けられます。その場合、1等級の初号額（スタートとすべく賃金額）を高卒初任給とし、2等級の初号額を大卒初任給として設定するものが少なからずあります。

これを前提として、以下のケースは、高卒入社後4年経過した時点で大卒初任給と同水準になることも可能なように設計したものです。というのも、高卒の初任給と大卒の初任給ではギャップが大きく、高卒後入社の社員に対して毎年の定期（的）昇給を4年間累積したとしても大卒初任給水準にはまだ大きな格差があるというのが通常です。

この格差への対応策として、昇格昇給（定期昇給とは別に昇格した社員だけに対して実施する特別昇給）を加算して実施するなどの方法が考えられます。高卒4年経過した全員に対して昇格昇給額を加算する必要はありませんが、人

事考課結果を踏まえて会社の期待像に沿う人材については、大卒の社員が入社するタイミングで同等の額もしくはこれを超えるとするという考え方に基いた方式です。これは、高卒入社後4年も経過すれば、見方によっては既にベテランの域に達して、定型的業務などではOJTなどで大卒の新人に対して指導や助言などを行う役目を担うこともあり、その際に自分よりも賃金が高い後輩に対して実施することは避けるべきという考え方が背景にあります。当然ながら、人事制度においてはモチベーションの維持、向上も重要な課題です。またこのことは、4年経過した非正規の従業員に対しても当てはまる場合もあるので注意が必要です。とくに仕事の内容や責任の範囲が比較的近い場合にはなおさらです。

(3) 具体的な設定例

【A社の事例】

モデル		等級	一次昇給（標準）範囲		
モデル年齢	モデル年数		初号額	モデル昇格昇給額	予定標準定期昇給額
			$230,000円 = 200,000円 + (4,000円 \times 4年) + 14,000円$		
18	4	1等級	200,000		4,000
22		2等級	230,000	14,000	

○高校の新卒採用者は1等級とし、基本給は1等級初号額の20万円とする。（2024年度）

○会社が定める期待基準に沿う標準考課の場合には、定期（的）昇給額を4,000円とする。（ベースアップ・賃金是正分はこれに含めない。）

○1等級から2等級に昇格した場合（標準者4年経過）には、昇格昇給として14,000円を加算する。

※標準とは、会社が定めるモデル上のもので、平均とは異なるものです。

4. 今後の展望

“同一労働同一賃金”を目指した「パートタイム・有期雇用労働法」（中小企業では2021年4月より施行）、及び「高齢者雇用安定法」（同年月より改正施行）を背景として、年功的人事を脱却した“雇用エイジレス”時代が現実味を帯びてきています。

人手不足と人材難を背景とした雇用の多様化のなか、最低賃金及び初任給の上昇をきっかけとして、賃金政策も大きな転換期を迎えています。

これらを念頭に置いて、シリーズの次回以降は、人事コンサルタントとしての実践的立場から、賃金設計の進め方について次の構成でわかりやすく解説していきたいと考えます。

- 現状分析を踏まえ、人事の方向性から具体策への落とし込み方
- 基本となる等級制度の設計の仕方
- 従業員の役割と担当職務のとらえ方
- 基本給、諸手当、賞与制度の設計の概要と手順
- 正社員と非正規社員（定年後再雇用者を含む）の整合性の在り方、他。

（つづく）

成果を生み出す「士業のデジタルマーケティング」

第2回 デジタルマーケティングは「集客手段」ではない？

株式会社ナレッジ・ハブ 代表取締役／中小企業診断士 松尾 知明 氏



新卒で日揮株式会社に入社。国内外大手エネルギー会社との4社コンソーシアムによる新規事業開発プロジェクトの統括PMを担当し、戦略構築・設備投資・調達・マーケティング/セールス・アライアンス等を主導。2020年に中小企業診断士資格を取得し、中小企業やSaaS事業者の経営改善・マーケティング伴走支援業務に従事。クライアントの組織・財務状況や事業フェーズを考慮した地に足の着いた事業伴走に強みを持つ。2024年に株式会社ナレッジ・ハブを創業。複数企業の社外取締役、CMOを兼任。中小企業診断士在籍数130名のデジタルマーケティング研究会（デジタルマーケティングラボ）の代表としても活動中。

● 前回の振り返り

前回の記事では、マーケティングの失敗例として「手段(How)」から入ることの本質的な問題点に触れ、顧客のニーズや課題を深く理解し、それに応える価値を提供することがマーケティングの核心であることを解説しました。そして、マーケティング思考の流れとして「誰に(Who)」「何を(What)」「どのように(How)」の順で考えることの重要性を強調し、デジタルマーケティングは「どのように(How)」の段階に至ってようやく真価を発揮することを説明しました。

今回は、「売れる仕組みの構築」にデジタルマーケティングを用いる際に重要となる種々概念について解説します。

● デジタルマーケティングは「集客手段」ではない？

まずはデジタルマーケティングを考える際に、多くの方が陥りがちな誤解について触れておきます。

それは、デジタルマーケティングを単なる「集客手段」と捉えてしまっていることです。

前回説明した通り、マーケティングの本質は「売れる仕組みを構築すること」にあります。

「集客」とは、潜在顧客に「店舗に来ていただく」「事務所を訪問していただく」「ホームページに訪問していただく」ことを指し、「売れる仕組み」を構築する一要素に過ぎません。確かに、「集客」は売れる仕組みにおいて重要な要素ですが潜在顧客に来ていただいた後に「購入していただかなければ」意味がありません。

つまり、来店いただいたお客様に対して、自社のソリューションやプロダクトを「買いたい」と思いいただき、実際に「購入・

発注」というアクションに移していただくことが重要なのです。

このように書く「当たり前なことじゃないか」と思われるかもしれませんが、「デジタルマーケティング」の文脈になると、マーケティング業務に馴染みのない多くの方々は、「集客(プロモーション)手段」としてのデジタルマーケティングの議論に終始してしまいます。この認識は改めて考え直す必要があると考えます。

重要なのは、デジタルマーケティングが集客以降のプロセスにおいても大きな力を発揮するということです。

● 「集客から受注、リピート」までのプロセスをデジタル技術で構築する

デジタルマーケティングとは「デジタル技術を活用して売れる仕組みを構築すること」を指します。そして売れる仕組みを説明する上で重要になるのが、前回触れた顧客行動モデルです。

顧客行動モデルは、顧客がどのような流れで発注の意思決定を行うのかをイメージし、デジタル技術を活用してその歩みを後押しするものです。

例えば、社労士サービスにおける「就業規則作成代行サービス」を考えてみましょう。

前回強調した「誰に(Who)？」の観点から、ターゲットを「従業員数がもう少しで10名に到達する中小企業経営者」と仮定します。

このターゲットに対して、デジタル技術を活用し、「売れる仕組み」を構築する場合、以下のようなアプローチが考えられます。

フェーズ		認知	興味・関心	比較・検討①	比較・検討②	比較・検討③	購入・発注	リピート・紹介
顧客起点	顧客の行動	就業規則が必要であることに気づく	就業規則について調査する	自社で作成するか？専門家に依頼するかを考える	複数の社労士事務所の情報を収集する 資料請求する	候補事務所と無料相談する 提案・見積を依頼する 提案書・見積もりを比較する	発注する	他の労務関連サービスを利用する
	顧客リテラシー	就業規則の必要性を認識する	就業規則の基本的な内容を理解する テンプレート型/カスタマイズ型のメリット・デメリットを把握する	自社での作成の難しさを認識する	自社ニーズを確立する 社労士事務所の候補リストがわかる	見積もりの内容を理解する	契約内容を理解する	労務管理の重要性を深く理解する
	次フェーズ以降へのボトルネック	必要性の認識不足	就業規則に関する情報不足	作成方法に関する情報不足	事務所選びの難しさ コスト面/スケジュール面での懸念	見積もり内容の比較困難 予算確保に対する懸念	サービスの品質 期待値とのギャップ	新たなニーズの発見
社労士事務所起点	デジタル上での接点	ペイドメディア（Web広告など） アードメディア（広報活動を通じた外部メディアからの発信） シェアードメディア（SNSなど） オウンドメディア（自社ブログなど）			サービスページ ランディングページ 資料請求ページ ウェビナー	無料相談・面談 具体的な提案や見積もり メルマガ	契約書の取り交わし	フォローアップ面談
	デジタルマーケティング施策	就業規則の必要性が認識可能なコンテンツ提供	就業規則の内容理解に役立つコンテンツ提供	専門家への依頼メリットがわかるコンテンツ提供	ニーズに寄り添ったサービス設計 競合優位性の説明 事例紹介や実績のアピール 依頼ハードルを下げる導線構築	カスタマイズされた提案書提供 発注ハードルを下げる導線構築	スムーズな契約手続きの準備	定期的な情報提供やサポート
	指標	自社ページへの流入数 重要ページの回遊率 フォームページへの流入数 フォーム到達率			リード数 ランディングページのリード獲得率 リード獲得コスト	商談数 リード獲得後商談化率	受注金額 商談後受注率 受注獲得コスト	LTV リピート率（クロスセル率、アップセル率） リピート獲得コスト

ここでポイントになるのは、単なる集客ではなく、顧客の行動モデルの各ステージに応じたアプローチです。例えば、「比較・検討②」のフェーズでは、顧客は「どの事務所が自社ニーズを満たしてくれるのか？」を知りたがっています。

このような状況の顧客に対して、デジタル技術を活用するなら、以下のような施策が有効でしょう：

- ・ ニーズに寄り添ったサービスを設計し、ランディングページ（以降：LP）で顧客のリテラシーを考慮したわかりやすい情報提供
- ・ 相談のハードルを下げるための、簡潔な申し込みフォームと複数の導線設置
- ・ 信頼性を示すための、具体的な事例・実績の紹介

顧客が「比較・検討②」のフェーズに来ているということは、すでに自社のLPに訪問いただいているということです。この段階で重要なのは「集客」ではなく「購入を後押しするための訴求」であり、デジタルマーケティングはまさにこの局面「でも」効果を発揮します。

ここで重要な概念が「ナーチャリング」です。これは顧客との接点を得た後に、情報提供を通じてリテラシーを高め、関係性を強化し、競合優位性を理解いただくプロセスを指します。ナーチャリングの具体的な手法としては、以下のようなアプローチが考えられます：

【再訪を促す手段】

- ・ メルマガ・ステップメール配信
- ・ リターゲティング広告
- ・ 顕在層の検索行動を意識した記事作成

【育成コンテンツ】

- ・ 顕在層向けの詳細ウェビナー
- ・ 顕在層向けのブログ記事
- ・ オンライン勉強会の案内

大切なことは顧客が現在どのフェーズにいるのかを常に意識し、購買行動の最終目標に到達できるよう、適切な情報提供と接客を逆算することです。そして、そのプロセスを後押しするためにデジタル技術を「手段（How）」として活用することが、デジタルマーケティングの本質なのです。

● 重要概念：顧客獲得コスト

もう一つ、デジタルマーケティングを利用する上で意識すべき重要な概念について説明します。それは「顧客獲得コスト」です。

「Who（誰に）」「What（何を）」「How（どのように）」が決定され、売れる仕組みの設計を始める段階で最も意識すべきは、全体として採算が合うかどうかです。

世の中のあらゆる財の流通にはコストがかかります。そして、そのコストを上回る売上が見込めなければ、ビジネスの最終目的である利益は生まれません。

「うちは1人社長の土業だからコストはかからない」と思われるかもしれませんが、社長自身の人件費は常に発生していることを忘れてはいけません。

具体例で考えてみましょう。

就業規則の作成代行を、ヒアリングからカスタマイズ、修正・調整、届出代行まで含めて50万円で受注したとします。この場合、どの程度の工数が発生し、1件あたりの売上総利益（粗利）がどの程度になるのかを把握することが重要です。

仮に60%の粗利率で計算すると、粗利は30万円となります。この30万円の案件に対して、どの程度のマーケティング&セールス費用を投下できるでしょうか？ここから、売れる仕組みの構築過程が見えてきます。

粗利から一定のマーケティング&セールス費用を差し引いた残りを、営業利益（営利）と呼びます。営利率の目標は、各土業の経営方針によって異なります。

- ・ 粗利の80%を営利として残したい先生
- ・ 30%でも許容できる先生
- ・ 「現在は認知獲得フェーズ」と割り切り、粗利を全て投資に回す先生

大切なのは、この経営判断によって、1件あたりの案件獲得に投下可能なマーケティング&セールス費用が確定することです。これを「許容顧客獲得コスト」と呼びます。

【許容顧客獲得コスト】

= 1件あたりの売上総利益 - 1件あたりの目標営業利益

デジタルマーケティングの費用対効果を判断する上で、この許容顧客獲得コストを上回る費用を投じていないかを、常にチェックする体制が重要です。

● 「売れる仕組み」の現実的な評価

例えば、許容顧客獲得コストが10万円と設定された場合、「売れる仕組み」の運用費用もまた10万円となります。

健全な土業のマーケティングを運用するには、この10万円という設定が実行可能かどうかを判断する必要があります。就業規則代行サービスの受注を得るためのWeb広告を例に考えてみましょう。典型的な流れは以下ようになります：

Web広告 → LP訪問 → 無料相談申し込み → 無料相談 → 受注

この仕組みの効率性を判断するには、以下の指標を知る必要があります

- ・ 無料相談申し込み率（LP訪問から無料相談申し込みへの転換率）
- ・ リード獲得後の商談化率（申し込みから無料相談実施への転換率）
- ・ 商談後の受注率（無料相談から受注への転換率）

そして、例えば、

- ・ リード獲得後商談化率が50%
- ・ 商談後受注率が40%

とすると、リード獲得後の歩留まりは20%となります。

言い換えれば、Web上からの問い合わせ（リード）が5件あったようやく1件の受注が得られることを意味します。10万円の許容顧客獲得コストを設定するということは、許容リード獲得コストを2万円に設定することと同義であることがわかるかと思えます。

【許容リード獲得コスト】

= 許容顧客獲得コスト × リード獲得後の歩留まり（%）

つまり、Web広告の有効性を判断するには、2万円で1件の問い合わせが得られるかという観点で「売れる仕組み」を構築する必要があります。また、もし、その達成が難しそうだあれば、以下のアプローチを検討する必要があります：

- ・ Web広告以外の手法で、2万円/件が達成可能な接点獲得チャネルを探索する
- ・ リード獲得後の歩留まりを改善する方策を検討する

デジタルマーケティングの打ち手を決定する前に、全体採算が合うかどうかをチェックすることの意義をお分かりいただけたかと思えます。

● 次回は集客編

今回は、デジタルマーケティングが単なる集客手段ではないことを解説し、デジタル技術を活用して売れる仕組みを構築する上で必要となる前提概念や評価手法について説明しました。

今回の記事では、デジタルマーケティングの集客手段を語る上で外せないPESOの概念とその手法やブランディングとの関連性について、お話しできればと思います。

（つづく）

業種特化 社労士の視点から 運送業界（トラック）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。

社会保険労務士事務所オフィスきよみ 代表取締役 石原 清美 氏

オフィスきよみ企画株式会社

トラック運送会社で在職中2008年に社労士登録、翌年特定社労士付記。総務省近畿管区行政評価局第三者委員会、厚生労働省大阪中央労働基準監督署で勤務。2018年オフィスきよみ企画株式会社設立。2022年関西大学大学院ガバナンス科「トラック産業における労働時間規制の現状と課題」で博士課程前期課程修了。大阪府トラック協会支部顧問。「運送関係関与100%の社労士として働きやすい労働環境作り」を目指し、労使紛争、団体交渉など解決に向けての支援に奮闘中。

著書「中小企業のためのトラック運送業の時間外労働削減の実務」（第一法規・編著）ほか専門紙等執筆多数

HPIはこちら



この運送業界では「改善基準告示」という自動車運転者独自の時間管理を行い、正しい労働時間管理は必要であると言いつけています。そして、業務の始業終業時は必ず国家資格である運行管理者が点呼を行いますので、改善基準告示を理解するには運行管理者の資格取得も一つの方法だと思われる。

また、この業界は、厳しく困難な業種であると思われるが、しかし、普段コンビニなどに商品があるのはドライバーによる配送のお陰です。人々の生活が成り立ち社会に貢献するやりがいのある必要不可欠な業種だからこそ、この素晴らしい業界に長年関与させていただいています。

そのおかげか、全国社会保険労務士会連合会より「働き方改革推進特別委員」の運送業担当として講演をする機会を与えていただきました。研修終了後には、受講者の方々より時間管理の方法、36協定の時間など様々な質問があり、また「苦手意識のある運送業でしたが、一度関与してみよう」という言葉もいただくなど、その関心の高さに驚きました。この講演については連合会HPでオンデマンド公開されます。重ねて全国の社労士会などで研修の機会があり、その度に、この業界には社労士の先生方が必要ですので、是非に関与していただけますようにとの願いを込めて講義を行っています。

●1. トラック運送業の現状

物流業界における自動車運転者の時間外労働の上限規制等が施行され、1年後には、960時間以内に厳守出来ているかの確認となりますので、おそらく、これからは行政指導が厳しくなります。

このような状況になると、限られた時間で、効率よく回数を稼げる方法など工夫を考えるドライバーも増えてきてい

ますので、客先である荷主に頼るだけでなく、事業者自体が考えなければならない時代となっています。

●2. ドライバー不足に対する人材確保・採用対策

この業界での一番の問題点は人材不足で、若年者の応募が少なく、全体的に高齢化しています。ドライバー採用、免許取得や賃金に対する待遇などについての問題も多く、それを解決できるような体制にしなければなりません。一人を雇用するほどの求人広告費を支払っているところも珍しくなくなりました。

その対策として、居心地よく働ける労働環境でやりがいのある会社になれば退職者がいなくなり、求人する必要性がなくなります。このことから現在、勤務している従業員を今まで以上に大切にすることが重要となります。

次のQRコードのリンク先では、運送業の人材確保の求人方法など具体的な方法を紹介しておりますのでご参照ください。



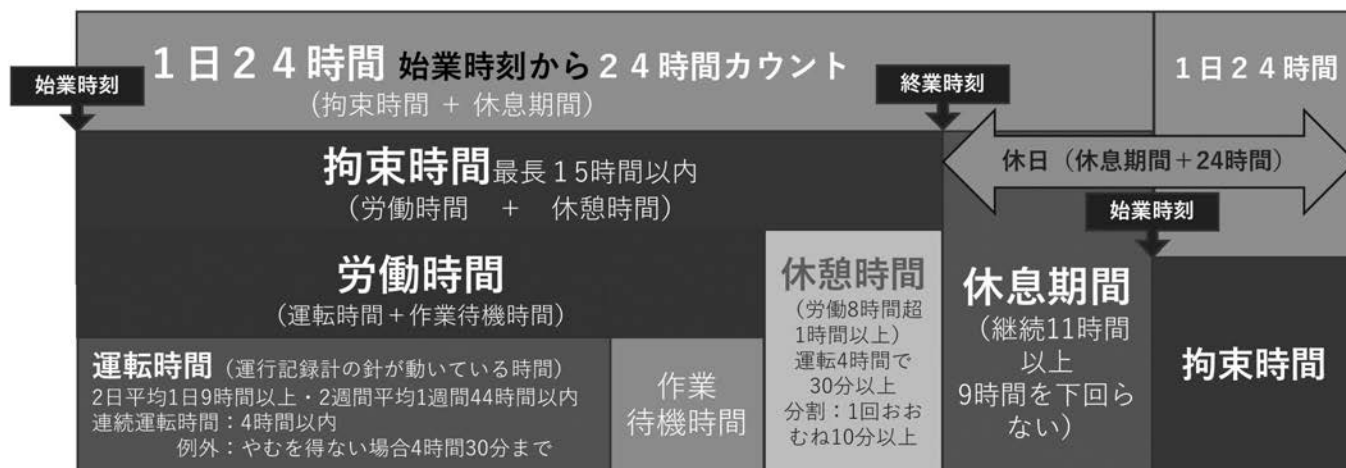
9ページ記載

出典：石原清美「広報とらつく」R6年11月1日号9頁（全日本トラック協会）

●3. 労働時間管理を運行記録計で行う方法

改善基準告示は告示ではありますが、法律と同じように考えなければならず、労働基準法と共に是正勧告の処分となる場合があります。ここで注意をしなければならないのは、この改善基準告示は自動車運転者にのみ適用され、運送会社の事務職員（運行管理者を含む）や倉庫作業員には適用されないことです。

【改善基準告示の概要】



出典：石原清美「中小企業のためのトラック運送業の時間外労働削減の実務」(第一法規)

また、一般的な時間管理と改善基準告示の内容の大きな違いは1日の始まりです。一般的な考え方の1日の始まりは夜中0時から24時間ですが、改善基準告示の場合の1日は始業時刻より24時間とカウントします。一般貨物運送事業では、運行記録計の装備が義務付けされており、デジタル式の場合はデジタコと言われ労働時間が記載されますのでそのまま計算することが可能です。他方、アナログ式の場合は、チャート紙に記入される針の動きで時間を確認しますので、それを拘束時間管理表などに転記しながらの計算が必要となります。

●4. 正しい労働時間管理の必要性

最近では、法改正に伴いドライバーの労働時間を削減し、残業代を生活費としているドライバーの賃金低下を防ぐため、荷主に対して運賃値上げ申請を頑張っている運送会社と、ドライバーの賃金確保と売上維持のため、やむを得ずに法律を厳守しない運送会社とに二極化しているように思われます。

それゆえ毎日の長労働時間はドライバーの健康、賃金に影響があり、会社は時間管理の必要性に気付いているものの、その時間外労働上限時間を厳守せず、労働時間を大幅に違反していることがわかってはいますが、行政監査となるまで、管理を行わないと言い切るところも見受けられます。それは過重労働、賃金未払いなどの大きなリスクを抱えていますので、早急の改善、対応が必要です。

改善基準告示について、概要を上表にまとめましたのでご参照ください。

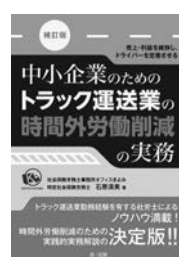
●5. 労働時間管理の対応についての成功事例

売上重視で、時間管理を全く行っていなかった運送会社

が、時間管理の必要性に気づき研修を行いました。その具体的な内容はデジタコを利用して前月当月の分析を行い、翌月にはどのようにしなければならないのかを管理者自ら考える方式でした。研修が進む中、管理者と同時にドライバーの意識も変わってきました。最終的には、部署全体で1時間あたりいくら稼いでいるかなど、生産性の向上と利益の両立をめざすことができるようになり、またドライバー自身が自らの生産性の計算を行い、それが評価に繋がるという賃金体系を構築しました。ちなみにその事例をトラック協会で講演したことが、執筆書籍を出版する機会につながりました。

社労士業は、人に関する業務で、どのような立場であっても、最終的には人と人とのつながりであると思います。運送業での法律等を守れないと言われる事業者も多い中、前向きな考え方で真剣に取り組み、守っている事業者もいます。なにごととも、できないと諦めればそこで終わってしまいます。

運送業者は人々の生活を支えています。物流としては様々な運搬方法がありますが、最終的にはトラックで運ぶことが必要となります。そのために、トラック運送業がより良い業界になることで、人々の生活がより豊かになるのです。



本稿執筆の石原清美先生による成功事例を記載した書籍
「中小企業のためのトラック運送業の時間外労働削減の実務・補訂版第3版」
(第一法規) (2024年3月10日発行)
も併せてご覧ください！

※書籍の詳細はこの本会報のP.45でご案内しております。

\ 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

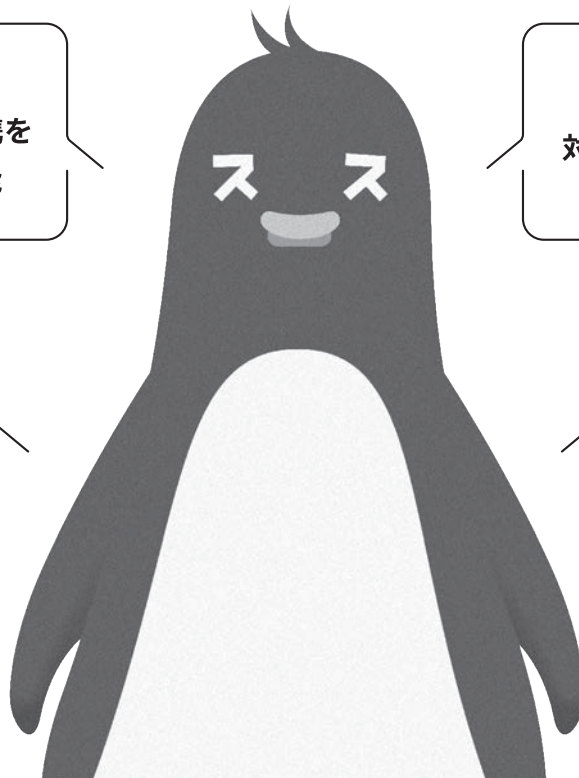
 オフィスステーション Pro

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

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

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

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



今なら!

システム利用料 月額 2カ月無料!

社労士の声から生まれた労務管理クラウド

 オフィスステーション Pro

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

オフィスステーション Pro



Check!



1 /

e-GOV

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。

2 /



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。

4 /



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



株式会社 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

顧客に求められる社労士事務所へ 顧問先を増やそう！

大阪府 山本 浩子（やまもと ひろこ）氏
社会保険労務士法人 ALLROUND大阪



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。

●社労士を目指したきっかけ

10歳の頃、社会で習った年金制度をもっと深く知りたいたい、老後にお金がもらえるってどういう事？そんな些細な疑問を抱いていたのですが、20歳を過ぎて社労士の存在を知り、これだと思い勉強してみることにしました。勉強を始めた直後、当時から8年前に亡くなった祖父の遺品から社労士の問題集が出てきて祖父は社労士ではなかったのですが、同じ勉強をしていたのかと思うと何だか不思議な因縁を感じた記憶があります。

社労士合格後、直ぐに年金アドバイザー2級を取得し、年金業務に就こうかと考えていた矢先、ちょっとした出会いから社労士事務所へ就職することになりました。顧問業務としては役員や従業員の方の労務相談や手続がほとんどで年金相談は時々発生する程度でしたが、社労士業務全般を幅広く経験したいと積極的に取り組んできました。

事務所の強み

現在の事務所としては、業種は様々で手続業務、給与計算、労務相談等一般的な社労士業務全般ですが、労働者派遣事業及び有料職業紹介の許可申請や調査対応等の案件も多く扱っているため、紹介いただくことが多く事務所の強みとなっています。

仕事のやりがい(調査対応等)

労基署、年金事務所、労働局等の調査のアドバイスや同席をした際に「とても心強い、安心だ」と言ってもらえるのが、社労士として仕事をしていて嬉しい言葉であり、いつも有難いなと思っています。調査という会社としてそんなに頻繁に対応されているわけではないのでやはり身構えてしまいます。そんな不安な中、ご連絡をいただき不安を少し

でも解消するお手伝いできたときには、役に立てて良かったなと感じます。いつでも困った時には思い出してもらえ、そういう存在でありたいと思っています。

高度化事業の活用

営業ツールについて考えた際、一から作成するのは時間も労力もかかるので、何か良いものはないかと探していたところ、高度化事業のサービスを知り、申し込みました。それから事務所だよりや助成金チラシなどを配布することで、通常業務の時間を割くことなく、効率的かつ便利に営業活動ができています。これからもこのサービスを活用し、営業活動を充実させ、事業の拡大につなげていきたいと考えています。

今後の展望

私が社労士試験合格後、社労士業務に携わった経験は20年以上となり、これまで多くの事業所様との関わりがありました。その中でいつも求められている社労士像を模索しながら日々過ごしてきましたが、やはり悩みは「経営者様ごと」「案件ごと」に異なりますので、常に固定概念にとらわれずに対応するよう気を付ける必要があると感じています。

また、時代とともに労働環境が大きく変わり、様々な対応が求められていますので法改正だけではなく、しっかりと時代を読み取り柔軟に対応していきたいと思っています。

手続や給与計算は勿論大事な業務ですが、今後はさらにそのデータを元に企業における経営課題にもっと深掘りしたアドバイスができるようにしていきたいと考えています。

パソコン操作による
請求・入金管理が可能な

口座振替 システム

✓ 現金・小切手の準備や
振込の手間・
手数料が省けます。

✓ 集金時の紛失・盗難の
リスクを解消、
未払いも軽減。

✓ 貴事務所の
集金・請求業務の
効率化も可能に。

NSSが選ばれる理由

安心・明瞭な
ご利用料金

初期費用 0円
利用しない月の
利用料金0円
専用ソフト不要で
パソコン操作も簡単

専門スタッフが
サポート

不明点は
コールセンターに照会

全国最大規模の
口座振替ネットワーク

全国約1,100の
金融機関を利用可能

インボイス制度
に対応
請求明細書・口座振替の
ご案内ハガキは
インボイス制度に対応

主な特長

社会保険労務士先生向け

顧問先向け

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) ご利用例	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	
請求件数	ご利用料金	1件あたり	ご利用料金	1件あたり
30件	5,360円	179円	8,610円	287円
50件	7,600円	152円	9,350円	187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	口座振替のご案内ハガキ 案内ハガキを顧問先あて発送	請求明細書 請求明細をPDFで提供	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
	無料	有料オプション ハガキ1通につき 作成料15円(税別)+郵送料	無料	有料オプション ハガキ1通につき 作成料15円(税別)+郵送料

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
無料 0120-700-676

9:30～16:00(土・日・祝日・年末年始を除く) ✉ nss-inquiry@nss-jp.com

営2430 2024/08

“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



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500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。

第6回：パートさんも感謝される職場をつくろう

パートさんはその働き方から、正社員に対し負い目を感じることも多いのではないのでしょうか。ですから、たまにはパートさんも感謝される場面をつくり、職場内がお互いに感謝し合う雰囲気をつくることは、結果としてみんなが働きやすい職場になります。“名もなき仕事”に光を当てるということは、単にパートさんをチャホヤするのではなく、自然なカタチで感謝される雰囲気をつくることでもあるのです。

1. 負い目を感じやすいパートさん

●**急な休みで業務不能**：パートさんは、家庭との両立を重視していますから、参観日などの学校行事への参加、子どもの急な病気、親の介護、冠婚葬祭など、場合によっては急に休まなくてはならない事情が発生します。当然、依頼されていた業務はできませんから、「パートさんは気楽に休めて良いよね」というような正社員の何気ないひと言に、「申し訳ないな」と負い目を感じることも少なくありません。

●**時間切れで途中退勤**：パートさんは、短時間定時勤務が原則です。そのため、たとえ依頼されていた仕事が途中であっても、所定の終業時刻を迎えれば時間切れで退勤させることも必要です。そもそも、パート勤務とはそのようなものです。しかし、仕事を依頼した正社員から「えっ、仕事は終わっていないのに途中で帰るの」というような視線を浴びせられれば辛いものです。

●**年収の壁で出勤調整**：パートさんは、配偶者の扶養家族になれる範囲、いわゆる年収の壁を意識しながら働いています。扶養制度の是非はともかく、これがパート勤務のメリットでもあるわけです。しかし、年末など業務多忙な時期に年収調整で休まれると、休む暇もなく、忙しく動き回っている正社員から「余裕があっていいね」と冷ややかに見られれば、自分が悪いことをしているような思いにかられます。

2. 感謝される場面をつくる

●**たまには感謝されたい**：急な休みなどで、バックアップしてくれた正社員に感謝することは大切です。しかし、いつも「ありがとうございます」と、感謝するばかりというのも辛いものです。パートとしての働き方に負い目を感じている人はなおさらです。人は感謝するより感謝されたほうが気持ちの良いものです。ですから、たまには正社員から「ありがとうございます」と、言葉をかけることも必要です。

●**パートさんがいればこそ**：パートさんが名もなき雑多な仕事をコツコツとこなしてくれることにより、正社員は基幹業務に取り組みます。そして、正社員が基幹業務に取り組むことにより、経営者や管理者は経営に専念できるのです。つまり、パートさんの仕事は会社経営を縁の下で支えているわけです。多くの会社ではパートさんがいてくれるから事業が成り立っていると言っても過言ではありません。

●**幸せを実感させる**：人の幸せは「人にほめられること」「人に必要とされること」「人の役に立つこと」、そして「人に愛されること」だといわれています。この4つの幸せは仕事することによってこそ実現できます。ともすれば、粗末に扱われやすいパートさんの仕事ですが、この4つの幸せ要素が含まれています。ですから「みんな幸せになるために働いているんだ」と、トップ自ら口にしておきます。

3. みんなが働きやすい職場になる

●**お互い様感覚が醸成される**：仕事にはチームワークが必要ですが、その基本はお互い様感覚です。従業員同士が感謝し合うなど相手を思いやる気持ちがあればこそ、相手が困ったときは助けてやろうとか、困らないように教えてあげようというチームワークもできるのです。人は生身の人間であり、誰でも急に休まなくてはならないこともあります。そのような時にこそチームワークが物を言うのです。

●**辞めたくない会社になる**：経営者や管理者がパートさんを大切にすることは当然です。しかし、もっと大切なのは従業員同士が大切に合うことです。こうなれば、お互いを大切にする雰囲気が生まれ、少々のことでは辞めたくない会社になるのです。パートさんを含め従業員の定着は何よりありがたいことです。このようなことは一朝一夕にできるものではありませんが、コツコツと地道に実践すれば必ずそのような会社になります。

●**働きやすい職場になる**：本連載では、雑多な仕事を“名もなき仕事”として、それを担ってくれるパートさんに光を当てる方策を提案してきました。ひと言でいうなら、「働きやすい職場づくり」ですが、これはパートさんに限らず基本的に経営者・管理者・正社員でも同じです。つまり、パートさんの働きやすい職場はみんなも働きやすいのです。そのための方策はそう難しいことではなく、当たり前のことを当たり前に、まずは立場的に弱いパートさんを大切にすることが肝要なのです。

(おわり)

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



LEGAL CONNECTION

(通称：リーコネ)

今回お話を伺った先生

**社会保険労務士法人アサンテ
社会保険労務士事務所
片平晶子先生**

所在地：東京都新宿区
従業員規模：10名
導入時期：2024年12月
製品/パッケージ：
人事・労務/パッケージ



法的根拠に基づく確かな回答のために、リーガルテックツールを活用し業務効率を追求

助成金代行申請のエキスパートとして

●事務所の概要や強みについてお聞かせください。

「アサンテ(asante)」はスワヒリ語で「ありがとう」という意味です。お客さまから「ありがとう」と言っていただけるような事務所でありたいという思いを込めて2018年5月に設立しました。現在はスタッフ全員が女性で、きめ細やかで丁寧な仕事を心がけています。

特に当事務所は助成金代行申請に強みを持っているのが特徴です。近年では労務顧問や労務チェックのご依頼も増えてきており、現在は顧問業務と助成金代行申請の2本柱で運営しています。数多くある助成金のなかから、どんな業種の中小企業・個人事業主にもメリットがあり、使い勝手のよい助成金を厳選し、独自の代行申請スキームで受給率を限りなく100%に近づけています。



法的根拠の確認作業を効率化すべくLEGAL CONNECTIONを導入

●LEGAL CONNECTIONを導入したきっかけを教えてください。

法的根拠を重視するタイプなので、これまでは新日本法規出版の加除式書籍で調べることを基本としていました。ただ、電子書籍ではなかったため、必要な情報を探すのに時間がかかっていました。たとえば、本棚から書籍を取り出し、目次を見て探して、違うと思えばまた別の本を探す……と

いう作業を繰り返していました。業務をしながら急ぎのリーサーチが必要な場面も多いので、もっと効率的に調べられる方法を探していました。そんななか、新日本法規出版の担当営業の方へ電子書籍への移行に関する相談をした際に、LEGAL CONNECTIONを紹介されました。

●LEGAL CONNECTIONの第一印象はいかがでしたか？

画面設計がシンプルで非常に見やすく、キーワード検索で知りたい情報がすぐに表示されます。該当する書籍のページが一覧で表示され、そのなかから必要な情報を見つけられるので、とても使いやすいと感じました。

●導入を決めた決め手は何でしょうか？

まず、**新日本法規出版のコンテンツへの信頼感**が大きかったですね。法的根拠に関して絶大な信頼を置いていたので、他社の製品は検討していません。

それに加えて、オンラインで検索できる利便性です。基本的にPCでの作業が多いので、席から離れずに、**ブラウザ内の複数のタブを行き来しながらLEGAL CONNECTIONをすぐに確認できる**のは非常に便利です。

1/10の時間で法的根拠を確認！ 顧客満足度を高める確かな回答力

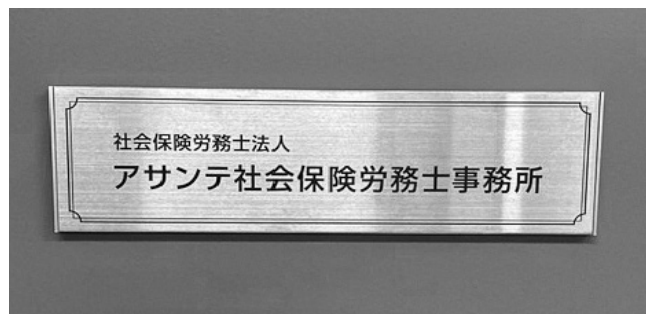
●現在は具体的にどのような場面で活用されていますか？

給与計算の分野、特に残業代計算や端数処理の方法など、労働時間や賃金に関する法的確認によく使用しています。また、助成金申請にあたって就業規則の改定が必要な際には、手当の定め方や所定労働時間、変形労働時間制、フレックスタイム制などについても頻繁に検索しています。

●導入後、業務にどのような変化がありましたか？

欲しい情報の検索時間が大幅に短縮されました。以前は書籍を探して確認するのに10分程度かかっていたものが、LEGAL CONNECTIONなら検索して瞬時に結果が出てきます。また、自分の判断の裏付けとして法的根拠を確認できるので、より自信を持って業務を進められるようになりました。

労務相談の際にも活用しています。簡単な相談であれば、LEGAL CONNECTIONで法的根拠を確認しながら対応できます。難しい案件の場合は他の先生に相談することもあります。その際にもLEGAL CONNECTIONで内容を確認し、より充実した回答ができるよう心がけています。今では私のPCには常にスマート規程管理とLEGAL CONNECTIONのタブが開いていて、LEGAL CONNECTIONがないと心配になってしまうほど、日常的なツールになっています



●他の社労士の先生方におすすめしたい点を教えてください。

特に労務相談を受ける機会の多い先生方におすすめです。「先生」という立場で回答する際には、ご自身の経験に基づくアドバイスも大切ですが、法的根拠を示しながら回答できることで、お客さまにより安心感を持っていただけます。「法的にこういう根拠があるからこうですよ」という提示の仕方ができれば、お客さまの満足度も高くなります。

また、知的好奇心の強い先生方にも向いていると思います。たとえば、ある案件で必要な情報を調べていると、関連する気になる内容が次々と出てきて、「この場合はどうなるんだろう」と知識を広げていける楽しさがあります。単純に眺めているだけでもおもしろいんですね。サクサクと検索結果が出てくるので、短時間で効率的に勉強できる感覚があります。これから社労士資格の取得を目指す方の勉強にも役立つかもしれません。

DXで進化を続ける助成金のプロフェッショナル

●LEGAL CONNECTIONに今後期待することはありますか？

業界特有の事情を反映した事例がより充実すると嬉しいですね。特に建築、医療、介護など、専門性の高い業種における就業規則の規程例などが増えることを期待しています。新日本法規出版には法的根拠に基づいた信頼できる情報を提供していただいているので、実務的な事例も増えていけば、より一層活用の幅が広がると思います。

●事務所として今後どのような展開を考えていらっしゃいますか？

今年から、これまで手がけてこなかった補助金系の助成金にも事業を拡大しています。業務改善助成金や働き方改革推進関連の助成金、設備投資系の助成金にもチャレンジを始めました。キャリアアップ助成金の正社員化コースは要件が厳しくなり、工程も増えた割に支給額が減少しました。そのため、助成金業務から撤退する社労士の先生も増えていますが、当事務所はむしろそこをチャンスと捉えています。

●だからこそ、業務効率化についての取り組みが重要になるですね。

はい。より多くのお客さまのニーズに応えられるよう、DXを推進しながら効率的な業務体制を築き、助成金分野で日本一の事務所を目指して頑張っていきたいと思っています。できるだけアナログの書類を減らして、すっきりとした事務所にしていきたいですね。スタッフ全員で業務効率化を目指して日々試行錯誤しています。LEGAL CONNECTIONやスマート規程管理といったリーガルテックツールの導入に加えて、個人的には生成AIツールのさらなる活用も検討しています。より多くの助成金業務を効率的にこなしていけるよう、スケジュール管理を徹底し、ミスが出ないような体制作りを進めていきたいと思っています。

総合法令情報企業として、これからもお客様と共に



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 by LAWGUE



社会保険労務士の
規程業務をスマートに
A-搭載の規程管理ツール
『スマキテ』



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



自動補正機能
表記ゆれ警告



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



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



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



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

課題解決の道しるべリーコネ

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



LEGAL
CONNECTION

[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

01

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

02

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

03

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

04

「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

05

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す

※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



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

法令改正最前線

第77回 労働時間法制の見直しに向けて

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。

1 労働基準関係法制研究会の動向

厚生労働省は、今後の労働基準関係法制についての中長期的な検討と、働き方改革関連法附則12条に基づく労働基準法等の見直しについての具体的な検討を行うために、2024年1月に学識経験者による「労働基準関係法制研究会」(以下、「本研究会」とします。))を立ち上げました。

本研究会は、2024年12月までに既に16回開催されています。同月24日に開催された研究会においては、これまでの検討の成果を取りまとめた研究会報告書の案が提出され、インターネットで公表されています。今後は、労働政策審議会労働条件分科会の場で公・労・使の三者による審議が行われることになると思われますが、その際の指針となるのが、本研究会報告書の提言内容です。

そこで本稿においては、本研究会報告書のうち、社労士実務との関わりが強い「Ⅲ労働時間法制の具体的課題」の部分の絞りを、近い将来の労基法等の改正を意識した記述の重要ポイントを紹介することとします。

2 労働時間法制の具体的課題

・テレワーク等の柔軟な働き方

ここでは、テレワークに適用できるより柔軟な労働時間管理ということで、①テレワークの実態を踏まえてフレックスタイム制を見直すことができないか、②労使合意(集团的合意に加え個別の本人同意)と健康確保措置を条件に、テレワークに限定したみなし労働時間制を導入できないかが課題とされています。

・法定労働時間週44時間の特例措置

特例措置の対象事業場の8割以上が特例を使っていないという現状に鑑み、撤廃に向けた検討に取り組むべきであるとしています。

・実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

裁量労働制や高度プロフェッショナル制度においては、健康・福祉確保措置が設けられているが、管理監督者等については設けられていないので、この点につき検討に取り組むべきであるとしています。

・休日

精神障害の労災認定基準(2週間以上にわたる休日のない連続勤務は、心理的負荷となる具体的出来事の一つとされている)を踏まえ、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労基法に設けるべきであるとしています。

また、「法定休日の特定」について、現行の通達による指導では不十分であり、「あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定する」ことに取り組むべきだとしています。

・つながらない権利

緊急事態の発生等により、勤務時間外の対応が求められる場合に、「どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか」に関する社内ルールを労使で検討していくことが必要であり、このような話し合いを促進すべく、ガイドラインの策定等の検討を提言しています。

・副業・兼業の場合の割増賃金

現行の厚生労働省のガイドラインに基づく労働時間の通算に関する取扱い(割増賃金の計算につながる)が複雑であり、これが副業・兼業の許可・受入れの障壁になっているとの指摘を踏まえ、「労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しない」よう、制度改正を提言しています。

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。

幹事社労士限定

COPY コピー革命 0円レンタル

約20万の中古コピー機がなんと
本体料金0円になります！



●A3カラー複合機



●A4カラー複合機



●A4レーザープリンタ

コピー機にかかる経費を削減できます！

(例)『シャープカラー複合機 MX-2310F の場合』

業務用コピー機本体料金

5年リース 月11,000円(税込)



なんと！／

0円

／さらに！／
リースとは違い
審査不要！

※1年以降はいつでも
解約可能！

普通に買うより
100%お得！
だから、選ばれ
てます！

顧客
満足度
92%

ご利用いただいたお客様からの声をご紹介します!!

新規で導入された方

他社と比べてもダントツの最安値！



初めてのコピー機で「本当に安いのかな？」と半信半疑で、何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。

入れ替えて導入された方

入れ替えても30万円削減！



普通に入れ替えたら本体代金もかかるのに、それでもトータルで30万円も安くなると聞いて驚きました。今使っているコピー機も当時は色々比較した上で買ったので、かなり安いと思って買いましたが、これから先もそれがベストとは限らないといういい経験ができました。

詳しい内容は本誌同封チラシをご覧ください。

COPY
コピー革命

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

TEL: 03-5806-0298

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR 上野イーストビル 2F

編集長の 気ままに労働雑感

第20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。

～存在感増す未払い賃金立替払い制度～

2024年12月19日刊行「労働新聞」メールマガジン No.610 より

企業倒産に伴い賃金が払われないまま退職した労働者に対し、未払い賃金の一部を政府が事業主に代わって立て替える「未払い賃金立替払い制度」が、にわかに存在感を増しています。

コロナ禍における手厚い資金繰り支援策の終了などを背景に倒産件数が増加し、令和5年度以降、立替払い額が大幅に増えています。

5年度における制度の対象企業数は前年度に比べて900社程度多い2132社、支給者数は1万人増の2万4300人となり、立替払い額は約40億円増の86億2100万円に上りました。6年度は支給ペースがさらに増しており、4～9月の半年間で、5年度同期比23.1%増の55億8200万円に達しました。

6年度当初予算では98億円を見込んでいたものの、半年ですでに6割程度を費やしていることとなります。

このため、政府では、このほど成立した補正予算において、24億円を追加しました。

この措置により、年間で総額120億円の立替払いが可能になります。

未払い賃金立替払い制度は、労働者とその家族の生活を守るための重要なセーフティネットです。

立替払いの請求者が増えるなかにおいても迅速・確実な救済が行われるよう、労働基準監督署の業務体制が強化されることを期待します。

また、7年度以降の予算についても、立替払いのための原資不足を招かぬよう、企業の倒産動向を注視しながら適切な予算措置を講じてもらいたいと思います。

～「実質無料」が不正受給に～

2024年12月12日刊行「労働新聞」メールマガジン No.609 より

東京労働局など5労働局はこのほど、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の不正受給に関与した定額制訓練の提供会社1社の社名を公表しました。労働局によると、同社は、申請事業主に対して営業協力費などの名目で訓練経費を補填する原資を交付することにより、実質的に事業主の自己負担なしで助成金を申請させるスキームを考案。

自己負担なく訓練を受講できるうえに一定の利益が残ると事業主に説明し、虚偽の助成金支給申請書の作成を主導していました。

同スキームは、同社と申請事業主の間で訓練契約を締結したあと、事業主に同社の協力会社と役員提供契約を結ばせ、協力会社から営業協力費などの名目で訓練経費とほぼ同額を支払うといったものでした。

事業主は協力会社からの支払いを原資に同社への訓練経費を払ったあと、助成金の支給申請をしていました。

厚生労働省の雇用関係助成金支給要領では、助成金の支給要件として、事業主が訓練経費をすべて負担していることを挙げており、事業主以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合については、その訓練経費の全額が経費助成の対象とは認められないとしています。

訓練経費を全額支払った後に、返金が行われる場合についても同様です。

さらに、今年11月に改訂された要領では、「申請事業主が、教育訓練機関または教育訓練機関に関連する者から実施済みの訓練に関する経費の全部または一部につき、事業主の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い(訓練経費の返金を含む)を受けた場合などには、『訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主がすべて負担』したことはない」と明記しました。

その場合の訓練経費は支給対象経費に該当しないと指摘しています。訓練に付随して、教育訓練機関などと締結した契約に基づき金銭を受け取ったケースについても支給対象外であることを明確化しました。

教育訓練機関が不正受給を主導したような場合でも、申請事業主が不正受給に関与したことが明らかであれば、申請した事業主名も公表されることとなります。労働者への教育訓練実施を検討している企業においては、「人材開発支援助成金などの活用で実質無料」を謳い文句とした教育訓練会社の提案には応じることがないよう、十分注意してもらいたいと思います。

～育成就労制度の詳細決定へ～

2024年11月28日刊行「労働新聞」メールマガジン No.607 より

第2次石破内閣発足に伴い留任した福岡資麿厚生労働大臣は11月20日、労働新聞社などのインタビューに応じ、外国人技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設を盛り込んだ改正入管法・技能実習法施行に向けて、受入れ対象分野や受入れ見込み数など制度詳細について出入国在留管理庁との連携を深めながら検討を進めていく方針を示しました。

改正法により廃止される技能実習制度については、「人材育成を通じた国際貢献に一定の役割を果たしてきた」と評価する一方、「制度の目的とは異なる人手不足解消の手段として受け止められていたり、原則として転籍ができなかったり、不適正な受入れ機関が存在するなど、人権保護の観点から課題が指摘され続けてきた」との認識を示しました。

人材育成に加えて人材確保を目的とする育成就労制度について福岡大臣は、技能実習制度の課題を解消するものとして期待を寄せています。

「労働力不足が深刻化しているため。国際的な人材確保競争が激化するなかであっても、わが国が魅力ある働き先として

選ばれることが大切」と指摘しています。

令和9年までに運用が始まる見込みの新制度の円滑な施行に向け、「受入れ対象分野や受入れ見込み数の設定、送り出し国との間の2国間取り決めの作成などについて、制度を共管する出入国在留管理庁と緊密に連携を取りながら進めていきたい」と強調しました。

福岡大臣は自身について、「大臣就任前は、参議院の厚生労働委員会の筆頭理事を務め、その前は法務委員会の筆頭理事をしていた。

（技能実習や育成就労は）両省にまたがるテーマであり、議員として勉強させていただいてきた」と話しています。

両委員会での経験が十分に活かされることで、新制度の円滑な施行とともに、技能実習生の受入れ企業で多発した割増賃金の不払いや違法な時間外労働といった法違反の状況も改善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

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。

▶ 充実の支払方法

- クレジット
- 口座引落
- 銀行振込
- 郵便振込
- 電子マネー

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)
- 口座振替・クレジット 月額3,850円(税込)

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。

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。

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。

労働新聞

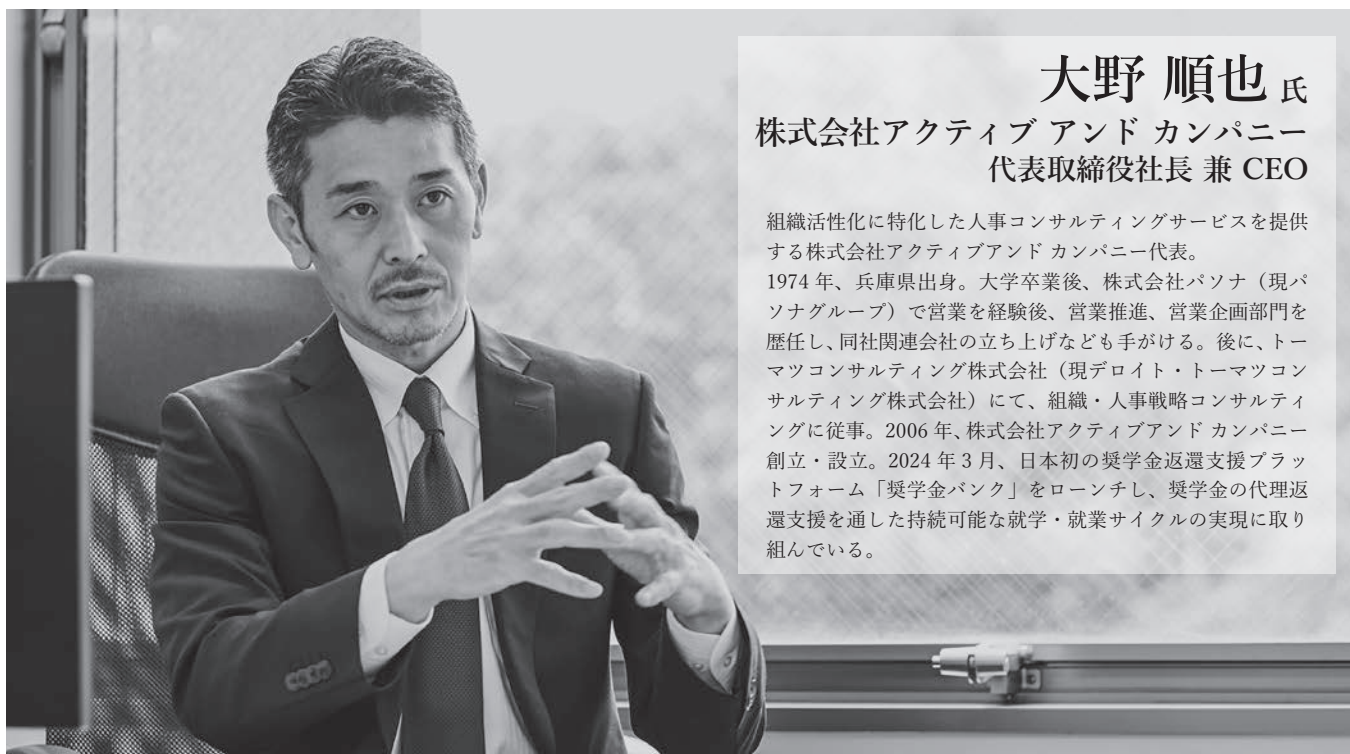
ご購入のお申込みや無料試読は **労働新聞社 東京支社** 担当 高橋

〒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。

奨学金返還支援がもたらす社会変革

－奨学金バンク導入による若者のキャリア選択と生活スタイルへの影響



大野 順也 氏

株式会社アクティブ アンド カンパニー
代表取締役社長 兼 CEO

組織活性化に特化した人事コンサルティングサービスを提供する株式会社アクティブアンドカンパニー代表。

1974年、兵庫県出身。大学卒業後、株式会社パソナ（現パソナグループ）で営業を経験後、営業推進、営業企画部門を歴任し、同社関連会社の立ち上げなども手がける。後に、トーマツコンサルティング株式会社（現デロイト・トーマツコンサルティング株式会社）にて、組織・人事戦略コンサルティングに従事。2006年、株式会社アクティブアンドカンパニー創立・設立。2024年3月、日本初の奨学金返還支援プラットフォーム「奨学金バンク」をローンチし、奨学金の代理返還支援を通じた持続可能な就学・就業サイクルの実現に取り組んでいる。

1. はじめに－奨学金返還が若者に与える課題と日本社会への影響

日本の高等教育を受ける多くの若者は、学費を賄うために奨学金を受ける場合が少なくなく、昨今ではその割合は大学生の約半数（55.0％：2023年度調査）に至っています。奨学金制度は、高等教育への進学機会を広げる重要な仕組みであるものの、卒業後の若者にとって重い経済的負担となり、生活に深刻な影響を与えている現状もあります。特に、昨今の物価上昇や賃金の伸び悩みが続く現代において、奨学金返還の負担はますます大きくなっているのです。

このことから、奨学金返還の負担は、若者のキャリア選択に対して大きな制約を与えています。本来、本人の興味や将来の夢、また才能を活かしたキャリアを選びたいと思っても、奨学金返還に伴う経済的な理由から、本人の意思に沿った選択ができないことが多々あります。さらには、自己投資やスキルアップに必要な資金を確保する余裕がないことから、キャリア形成における多様な選択肢を狭める原因のひとつにもなっています。

また、奨学金返還の負担が結婚や子育て、住宅購入などのライフイベントにも悪影響を与えていることが指摘されています。奨学金返還が負担となり、将来の生活設計が制限され、少子化や消費の低迷といった社会問題の一因ともなっています。このような現状に対処し、若者が安心してキャリアや生活設計を行える環境を整えることは、日本における持続可能な社会づくりに不可欠な解決すべき課題であると

いえます。

2. 数字で見る奨学金制度の現状

具体的なデータを交えながら、奨学金制度の現状について見ていきます。

まず、1989年度には30.6%¹⁾だった日本の大学進学率が、2023年度は60.8%にまで上昇しており、大学進学が一般的になっていることがわかります。そして前述の通り、この進学者のうち約55%が奨学金を利用しているため、世代全体の約4人に1人が奨学金を借りているということになります。

奨学金の平均借入額は310万円で、返還期間は約15年に及びます。つまり、大学卒業後、多くの若者が310万円もの負債を抱えた状態で社会に出て、23歳から40歳頃まで毎月返還を続けているのです。実際、2022年末時点で奨学金を返還している人は483万人に達しており、日本学生支援機構（JASSO）の奨学金総貸付金額は9兆4,613億円にまで登ります。その内、返還を要する額は7兆5,587億円となっており、日本の防衛費（予算8.5兆円）とほぼ同等の金額となっています。

これらの数字は、奨学金を利用していない人にとって驚きかもしれません。

もともと奨学金制度は、国が優秀な人材の育成を目的として始めたものです。しかし、利用率がここまで拡大した背

景には、主に学費の高騰があると考えられます。1987年から2021年の間に、私立大学の学費は約54%、国立大学では約82%も上昇しているのです。

直近では、東京大学が2024年度の学部入学者の授業料を約2割引き上げると発表し、注目を集めました。この値上げの背景には、物価高に加え、少子高齢化によって学生数が減少していることが影響しています。大学数が増加する一方で学生数が減少しているため、多くの大学が定員割れに直面しており、運営資金を授業料に頼らざるを得ない状況です。

さらに、所得の伸び悩みも大きな課題です。家計から教育費を捻出することが難しく、教育費を奨学金に頼らなければならない家庭が増加しています。

そして、奨学金返還の重圧から自己破産につながる場合もあります。JASSOによると、2016年までの5年間で、奨学金の負債を含む自己破産者は1万5,338名に上ります。加えて、3カ月以上の滞納が発生した場合、個人信用情報、いわゆる「ブラックリスト」に個人情報が登録され、社会生活に支障をきたす可能性もあります。

これらの数字が示す通り、奨学金制度の現状には多くの課題が存在します。学費の高騰、賃金の停滞、そして返還負担による生活困窮といった問題が複雑に絡み合い、若者やその家族に深刻な影響を及ぼしています。

¹⁾「学校基本調査/年次統計」. 政府統計の総合窓口(e-Stat). 2023-12-20.
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001021812&tstat_infid=000031852304&tclass2val=0, (参照 2024-12-11)



3. 奨学金バンクの誕生 - 新しい奨学金返還支援の仕組み

こうした社会的課題に対応するために誕生したのが「奨学金バンク」です。奨学金バンクは、奨学金返還に悩む若者を支援し、経済的負担を軽減するために設立された、日本初の奨学金返還支援プラットフォームです。このサービスは、企業が若者の奨学金返還を一部支援することで、若者が経済的な制約から解放され、より自由にキャリア選択や生活設計を行えるような環境を整えることを目的としています。

奨学金バンクの設立背景には、若者が直面するキャリア選択や生活設計における困難を和らげ、彼らが将来に向けて前向きに取り組める社会を実現したいという想いがあります。

きっかけとなったのは約5年前。プライベートで知り合った35歳の方との出会いが、私の考えを大きく変えました。その方との何気ない会話の中で奨学金の話題になり、「35歳になった今でも返しているんです」ということを言われました。私は直感的に「返済ペースが遅いな」と感じ、その感覚を率直に伝えたところ、意外な答えが返ってきました。

「大野さん、奨学金のことは全然ご存知ないんですね。奨学金は平均で300万円ぐらい借りていて、卒業後15年かけて返還するのが一般的なんです。だから、30代後半から40代まで返還が続く人が普通なんですよ」と。この事実を知ったとき、私は大きなショックを受けました。

社長として、若手社員には「もっと頑張ってもらいたい」という期待を持っています。しかし、その一方で、奨学金の返還という「マイナス」からスタートを切らなければならない現実が、多くの若者に重くのしかかっていることを理解しました。

私はそれ以来、この現状が単なる個人の問題ではなく、社会全体の問題であると強く感じるようになりました。若い世代が奨学金返還という大きな負担を抱えることで、彼らの「頑張ろう」という意欲が削がれ、その結果、国全体の成長力が低下しているのではないかと危機感を抱いています。

特に、20代で結婚した夫婦がそれぞれ奨学金を抱えている場合、世帯全体で600万円以上の借金から生活をスタートさせるケースも珍しくありません。これは、車や住宅といった資産を購入したわけでもないのに、多額の借金を抱える状況です。

そのような状況下では、「子どもを持ちたい」という希望も、経済的な理由で二の足を踏んでしまうのは当然のことと言えるでしょう。この現象は、少子化問題にも直結していると考えられます。

4. 奨学金問題解決のために

実は今、民間企業の奨学金代理返還制度が新たな支援策として注目を集めています。JASSOが2021年に開始した「奨学金返還支援(代理返還)制度」の導入企業は年々増加しており、2024年9月時点では約2,500社に達しています。この制度は、企業が自社で働く従業員の奨学金返還を一部または全額肩代わりするもので、奨学金を利用して大学を卒業した多くの若者が返還の負担から将来設計を制約されている状況に対して、経済的・心理的負担を軽減し、より自由なライフプランやキャリアの選択を促すことが期待できます。また、生活の安定だけでなく、より積極的に仕事に取り組むモチベーションや、エンゲージメントの向上にもつながると考えられます。

ここまで、奨学金制度の現状について解説してきました。後編では、「奨学金バンク」が、若者、そして企業に与える価値について詳しくご紹介し、この奨学金問題の持続可能な解決方法について、皆様と考えていきたいと思います。

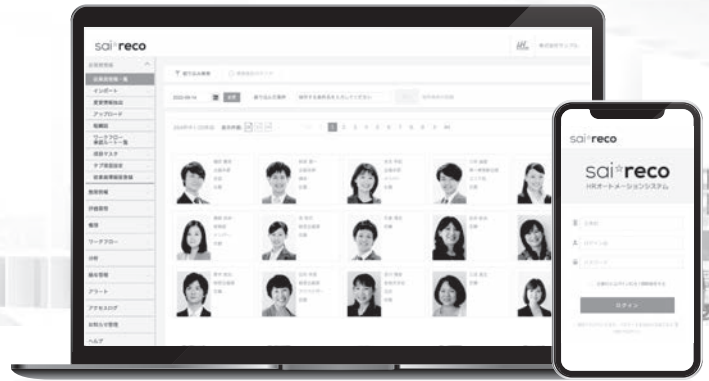
(つづく)

sai*reco

Powered by
Active and Company



HRオートメーションシステム「サイレコ」は、組織人事の情報を蓄積し、有効な経営情報としての活用を支援するクラウド型人事管理システムです。



sai*reco が選ばれる理由

月額コストが安い！

ランニングコストを抑えることで、費用対効果を高めることができます。

機能が充実！

従業員のあらゆるプロフィール情報と評価情報を同時に管理・運用できます。

使い方はカスタマイズ次第！

管理したい情報を集めたシートを自由に作成できます。

分析グラフ機能搭載！

人員構成分析や入社分析、離職分析ダッシュボードを用意。タレントマネジメントの実現を支援します。

年調ソフトと連携！

国税庁の年調ソフトと連携することで、年末調整手続きの電子化と業務効率化を実現します。

サポートが充実！

サポート利用満足度90%以上。専属担当が導入時の業務の整理や各種人事課題の解決、その後の運用までサポートいたします。

sai*reco の主な機能

基本機能

- 従業員管理** 個人の身上情報(住所/扶養)やスキル、面談歴等を管理
- 組織管理** 過去/現在/未来の組織図を作成、管理
- 申請承認管理** 従業員/施策情報の個人申請(ワークフロー)による自動収集
- 給与明細** 給与明細、源泉徴収票のWeb明細管理、開示

評価機能

- 評価の実施/回収/集計** 評価シートの作成/回収、集計の自動化
- 進捗の見える化** 進捗状況の見える化により、目標・評価ステータスが一目瞭然
- リマインドメール** 自動メール設定により被評価者/評価者の行動促進が可能
- 評価調整機能** 評価ウェイトや甘辛分析による最終評価調整機能

お客様の声



書類手続きが電子化し煩雑さを解消 (情報処理、SI、ソフトウェア / 250名以上 500名未満)

人事労務手続きに関するワークフローシステムとして利用しています。今まで紙媒体で作成や提出が必要だった手続きが電子化されて煩雑さが解消されました。操作画面も操作がしやすく設計されており使いやすいです。



担当者目線でのサイレコ自己評価システムの使用感 (金融・証券・保険 / 250名以上 500名未満)

担当者(被評価者)から評価者まで、自身が設定した目標もしくは自己評価についてスムーズに閲覧ができ、管理も楽にできる。



ベーシックなシステム (自動車、輸送機器 / 100名以上 250名未満)

とにかく価格が安い。社員情報の変更もこのシステムで出来るので、ペーパーレス化や申請から承認までの時間が短縮出来る。

お問い合わせ・資料請求



03-6231-9505

受付時間 9:00-18:00 (土日祝除く)



面談予約・お問い合わせはこちら▶



sai*reco
HRオートメーションシステム



Active and Company
株式会社アクティブアンドカンパニー

人手不足時代を生き抜く地方の会社の人事戦略

第1回 地方の特性を活かした採用に本気で取り組むべし（採用支援）

都市部と比べ地方には苦しい経営が続いている会社が多く、さらに今後は人手不足が運営を圧迫し、ただでさえ生産性が低く、資金が乏しい地方会社の経営難度が押し上げられます。そんな中、“社労士として頑張っている地方の会社を応援したい”という思いから書籍「人手不足時代を生き抜く地方の会社の人事戦略」を出版しました。本稿では、この書籍の内容に沿って、全4回にわたり連載でご紹介していきます。

本田社会保険労務士事務所 社会保険労務士 本田 淳也（ほんだ じゅんや）氏

1975年青森県深浦町生まれ。

青森市の本田社会保険労務士事務所代表。社労士としての一般的な給与計算、労働社会保険手続き、労働相談、就業規則作成等のほかに、社外人事部長として社員がイキイキ働ける組織づくりをサポートしている。著書「人手不足時代を生き抜く地方の会社の人事戦略」（労働新聞社）、「自動車整備業の経営と労務管理」（日本法令）。猫にはまっている49歳。



筆者は高校を卒業するまで青森県で暮らしていました。進学および就職で札幌に住んだ後、東京に移り住み四輪駆動車雑誌の編集部で働いていました。その際、都市部の人に強く感じたことは、積極的に自己をしっかり主張する人が多いということ。

地方在住者はどちらかというと、大人しくて自分をアピールする人が少なく、会議ひとつ取っても人前で発言したくないため、あまり目立たないように聞くだけ参加になっているケースが数多くあります。

一方で、都市部の人では会議や日常において積極的に発言する場合が多く、議論も活性化されやすく、経営にもプラスの影響を与えてくれます。

あくまで一般論ではありますが、経営者についても同じような傾向があるように思います。

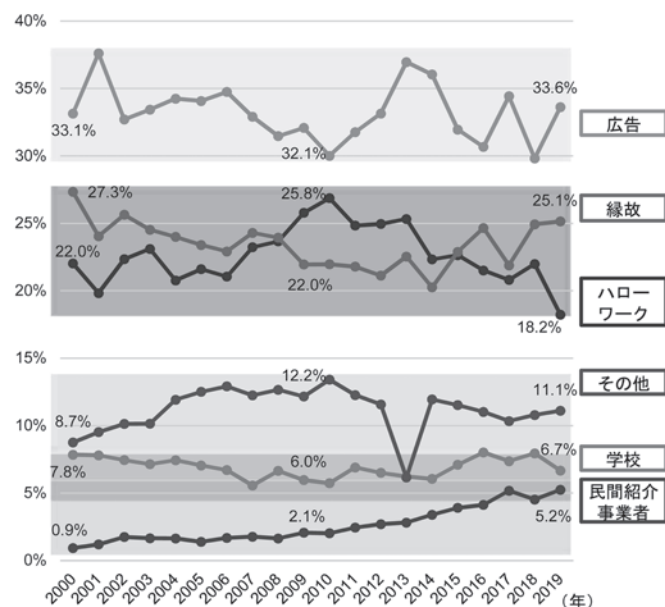
地方の課題は、「人がいない」、「生産性が低い」、「結果利益が残らず資金が乏しい」といったものが挙げられます。これを取り切るには職種に関係なく「経営のど真ん中に人を置く」ことが良策だと思っています。

採用の段階から力を注ぎ、イイ人材を確保し、キャリアアップができるよう研修等を疎かにせず、一定の高いモチベーションを保てるよう組織づくりに汗を流し、常に改善の意識を持ちつつ、そして部下の指導もしながら戦力として定年まで働いてくれる…地方ではそんな社員を多く育てていく必要があります。経営戦略上、社員の質で差別化を図ることがもっとも重要です。以降の解説を参考にいただければと思います。

まず雇用についてはリファラル採用に力を入れていきましょう。図表の経路別入職割合をご覧ください。トップである「広告」に次いで2位に約25%の「縁故」が挙がっていて、実に4人に1人がそのルートで入職しています。地方では求人募集の第一選択肢となる3位の「ハローワーク」を上回っていて、意外だと感じる方も多いのではないのでしょうか。

また、ここ数年、リファラル採用が注目されています。これは、社員や取引先に友人・知人を紹介してもらう手法です。紹介という点では縁故と似ていますが、それよりも幅広く、また採用についても本人の適性や能力を考慮し適切に判断することができます。

○経路別入職割合



出典：厚生労働省「労働市場における雇用仲介の現状について」

出所：厚生労働省「雇用動向調査」

注：「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。

今までも多くの会社で紹介により採用したケースは多々あります。が、それとの違いはリファラル採用の可能性を強く認識し、「積極的に社員に働きかける」という点です。つまり自然発生的にゆるくやるのではなく、インセンティブ（金銭、ポスト、精神的報酬）や案内文作成等を実施し組織的に取り組むことが重要となります。

実際、ハローワークからまったく応募が無かった知り合いのりんご農家では、紹介で20代の若者数名を採用しています。直接応募と違い、知り合いのいる会社を身近に感じるせいか、一気に距離が縮まる上、会社からアプローチしている流れにもなるため、求職者にとっては「自分を必要としている」と感じられるのが紹介採用の特徴です。また会社側としても、紹介者からその人の能力や性格をリアルな声で聞くことができるため、安心感がグッと上がります。とりわけ地方では人と人のつながりが強いので、この採用手法に力を入れるのをオススメします。

（つづく）

経営戦略としてのワーケーション入門

岩田社会保険労務士事務所 日本ワーケーション協会公認ワーケーションコンシェルジュ

岩田 佑介 (いわた ゆうすけ) 氏

パソナにて官公庁の地方創生プロジェクトの立ちあげに従事した後、ライフネット生命保険の人事部長としてテレワーク、働き方改革やダイバーシティ戦略を統括。その後、三菱UFJリサーチ&コンサルティングで組織人事コンサルタントを務める。2021年より社会保険労務士事務所を開業し、観光庁「新たな旅のスタイル促進事業」「ワーケーション推進事業」アドバイザーに就任。

著書：『図解 労務入門』（共著、ディスカヴァー・トゥエンティワン）、『経営戦略としてのワーケーション入門』（金融財政事情研究会）、『ベンチャー・スタートアップ企業の労務50のポイント』（セルバ出版）



第2回 働き方のアップデート

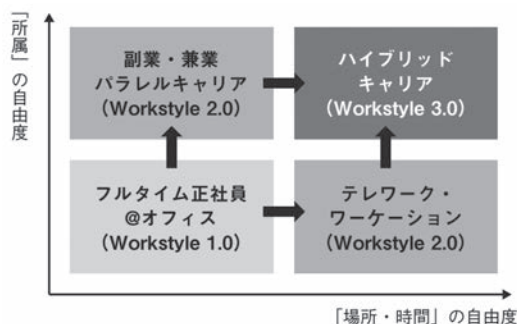
■ワーケーションが「組織の試金石」になる時代

筆者は定期的に大学1、2年生を対象にしたキャリア論の講義のゲストスピーカーとして「働き方」をテーマに話をすることがある。その際には「ワーケーション」についても紹介することがあるのだが、以前は「そんな夢のような働き方があるのですか!」と目をキラキラ輝かせていた学生が多かった。しかし最近では、ほとんどの学生がワーケーションという言葉に既に知っているようで少し反応が薄い。学生たちにとってみれば、ワーケーションはもはや何ら目新しい概念ではなくなっているようだ。さらに「ワーケーションが認められている企業で働きたい」という学生の意見もよく耳にする。よくよく話を聞いてみると、入社してすぐにワーケーションをしたいわけではなく、「ワーケーションを導入するような企業であれば、きっと、それ以外のテーマにおいても柔軟な働き方ができる可能性が高いから」という、いわば組織文化の「試金石」として用いられている。学生たちのこの視点は理にかなうものだと感じる。テレワークができる組織であれば、本来、ワーケーションを導入しない合理的な理由は存在しない。それを「なんとなく」という理由で導入に踏み切れない組織は、働き方を常にアップデートしていくという姿勢に欠けていると思われる。働き方とは、組織におけるOS (Windows, Mac, iOS) のようなものである。常に新しいバージョンへとアップデートしておかないと、優秀なアプリ (人材) がインストールできなくなるのだ。

■場所・時間・所属の3軸の自由度を高める

内閣府の2023年の調査によれば、テレワーク等の柔軟な働き方を経験した就業者は、固定的な働き方の職場には戻ってきづらいという結果が示されている。今後も労働力人口の減少に伴って人手不足の状況はより加速化していく。こうした環境下で、働き手のニーズに応じて優秀な人材を持続可能な形で採用するためには、働き方のアップデートが必要不可欠である。一方で「働き方をアップデートする」といわれても抽象的でイメージがつかみづらいかもしれない。より具体的にアップデートを定義するならば、「場所」「時間」「所属」の自由度を高めることだと捉えてもらえるとわかりやすい。

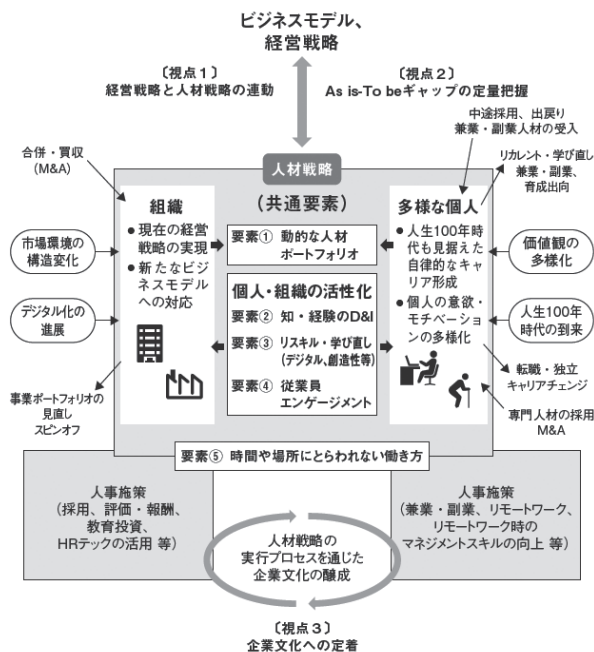
図表1：働き方のアップデート



■「働き方の専門家」として経営戦略と人材戦略に向き合う

本連載では「ワーケーション」という働き方が、経営戦略においてどのような意味や効果をもつのか、を明らかにしていくことを目的としている。そのためにはまず「人材戦略」と「経営戦略」との関係性について最初に議論しておく必要があるだろう。人材戦略を経営戦略に連携させていくアクションは、まさに経済産業省が提唱している「人的資本経営」の考え方そのものである。人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方を指す概念だ。図表2の経済産業省の資料においても「時間や場所にとらわれない働き方」が他の要素を支える基盤的な位置に置かれている点にも注目したい。

図表2：人材戦略に求められる視点と共通要素



(出所) 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」(2022年5月)

今後の人材戦略の策定・実行にあたって重要視されるアジェンダを実現していくうえで、「働き方」のアップデートが必要不可欠であることを示唆しているといえよう。社会保険労務士は「働き方の専門家」だ。我々が日々研鑽を積み重ねてきた、労働社会保険諸法令や労務管理の知見を余すところなく活かすことで、「働き方」という観点から企業の経営戦略・人材戦略の実現に大きく貢献ができる。人的資本経営の実現に向けた一つの施策として、ぜひワーケーションを活用していただければ幸甚である。

(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)



061



ISO/IEC27017取得
(登録番号 IC0046)



018



認定タイムスタンプ



JIIMA 認証
令和3年改正法令基準

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



17003617

ホームページはこちらを読み込んでください→





イラストでサクッとわかる 社労士のための原価計算入門

【第3回】製造業支援の必須知識！キホン用語から見る原価計算基準の基礎（前編）



税理士・中小企業診断士 稲垣 啓（いながき ひらく）氏

上場企業のメーカー経理部門に勤務しながら税理士・中小企業診断士としても活動。
1977年富山県生まれ。立命館大学経営学部を中退（飛び級）し、同大学院法学研究科修了（民法）。
2011年9月に中小企業診断士、2020年3月に税理士登録。
「稲垣経営研究所」の名で更新しているnoteが難解な税金・経営分野を下手かわいイラストで分かりやすく伝え、人気を集める。
著書に『イラストでサクッとわかる 日本一たのしい税金の授業』（日本実業出版社）、『原価計算なるほど用語図鑑』（中央経済社）、『行政書士・社労士・中小企業診断士 副業開業カタログ』（共著、中央経済社）などがある。

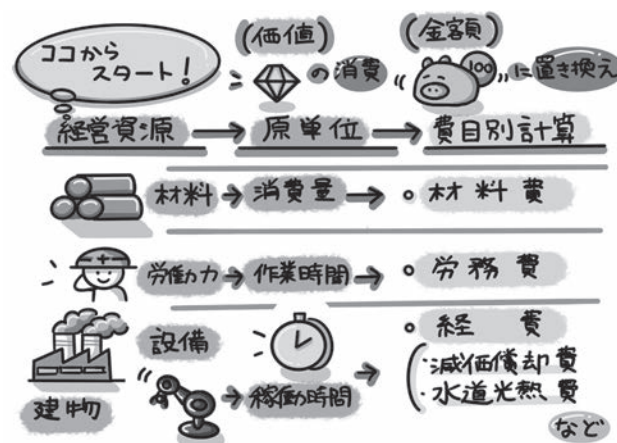
1. はじめに

前回まで「価格交渉から見る原価計算の必要性」ということで、原価計算は、すべてのビジネスパーソンに必要な知識であることをイラスト交えて解説してきました。

そして今回と次回で原価計算基準の具体的な内容である「キホン用語から見る原価計算基準の基礎」を前編・後編に分けて見ていきます。

ます。さらに、この会計情報を、仕訳を通して財務会計の中に取り込めば、会社全体の成果である利益を測定することができます。

【図表1】原単位とは



2. 原単位

●一定の生産物をつくるために消費した価値。「製造業の経理は原単位を意識して1人前！」といわれるくらい重要な考え方

「原単位」とは、一定量の生産物をつくるために消費する材料や時間などの量をいいます。それを貨幣価値で示したものが「原価」です。「製造業の経理担当は原単位を意識して1人前！」といわれるくらい原単位は重要な考え方です。

原単位を理解するためには、原価の本質について考える必要があります。原価について定義する【基準3】を見てみましょう。

【基準3】 原価の本質（一部抜粋）

…原価計算制度において、原価とは、経営における一定の給付にかかわらせて、は握された財貨又は用役（以下これを「財貨」という。）の消費を、貨幣価値的に表わしたものである。

「財貨」とは、企業が購入した経済価値のことです。具体的には、材料、労働力、機械装置などです。企業がこれらを消費することで原価が生じます。消費していない材料は在庫であり、原価ではありません。ただし、会社に従業員から提供される労働力はストックできないため、提供されしだい即消費となります。また、機械装置などの資産は経年劣化しますから、保有しているだけで経済価値は消費されます。

つまり、一定量の生産物をつくるために消費する材料や時間などの量が原単位です。原価管理上で最も重要な情報ですが、それぞれ測定単位が異なりますから、原単位同士を比較することはできません。また、原単位に対して、どれだけ成果（利益）が出たかもわかりません。

そこで、物量を貨幣価値に変換して原価を把握し、会計帳簿に反映させます。それにより、会社の状態と成果が可視化でき

3. 実際原価計算

前の原単位で、貨幣価値に変換した原価を把握しましたが、全体の流れを見ていきます。

●費目別計算→部門別計算→製品別計算で実際原価を求める

実際原価計算とは、実際に発生した費用から、製造原価をもとめることをいいます。具体的には、製品の原価を計算するまでの流れは3ステップです。

- ステップ1：費目別計算（材料費、労務費、経費を計算）
- ステップ2：部門別計算（製造間接費を各製品に配賦）
- ステップ3：製品別計算（製品原価を計算）

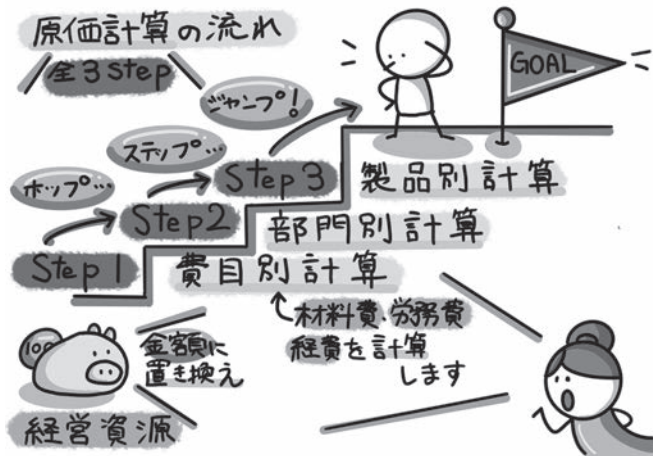
計算手続については、【基準7】に書かれています。

【基準7】 実際原価の計算手続

実際原価の計算においては、製造原価は、原則として、その実際発生額を、まず費目別に計算し、次いで原価部門別に計算し、最後に製品別に集計する。販売費および一般管理費は、原則として、一定期間における実際発生額を、費目別に計算する。



【図表2】 実際原価計算の流れ



●Step.1：費目別計算

まず、材料費・労務費・経費を計算します。

【基準9】 原価の費目別計算

原価の費目別計算とは、一定期間における原価要素を費目別に分類測定する手続きをいい、財務会計における費用計算であると同時に、原価計算における第一次の計算段階である。

●Step.2：部門別計算

次に、原価部門別に分類集計します。

【基準15】 原価の部門別計算

原価の部門別計算とは、費目別計算においては握された原価要素を、原価部門別に分類集計する手続きをいい、原価計算における第二次の計算段階である。

●Step.3：製品別計算

さらに、単位製品当たりの製造原価を計算します。

【基準19】 原価の製品別計算および原価単位

原価の製品別計算とは、原価要素を一定の製品単位に集計し、単位製品の製造原価を算定する手続きをいい、原価計算における第三次の計算段階である。

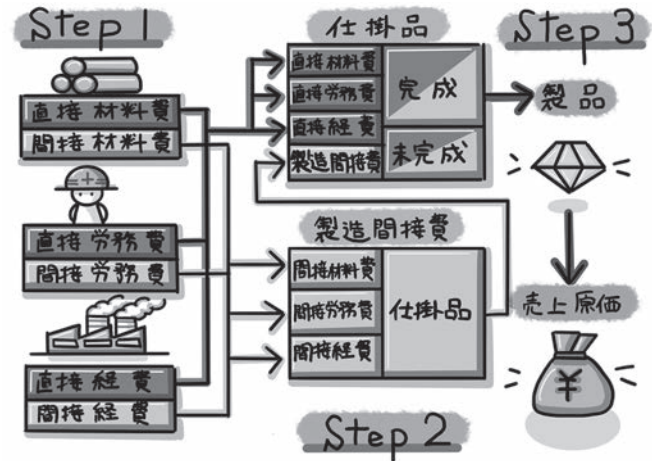
製品別計算のためには、原価を集計する一定の製品単位すなわち原価単位を定める。原価単位は、これを個数、時間数、度量衡単位等をもって示し、業種の特質に応じて適当に定める。

4. 製造原価報告書

製造業を営む会社で作成する財務諸表には、商業簿記で学習する損益計算書と貸借対照表のほか、製造原価報告書があります。

【図表3】は工業簿記における勘定の流れを示したものです。ここで、主に仕掛品勘定に記載されている内容が製造原価報告書に記載されることになります。

【図表3】 工業簿記の流れと仕掛品勘定



以上、実際の原価計算の全体像を見てきましたが、これから各論を見ていきます。

5. 費目別計算：材料費計算

●材料費計算の流れ

材料費計算において、材料の購入原価は、実際の購入代価に購入手数料や引取運賃などの材料副費をプラスした金額となります。材料費は、消費単価に材料消費量に乗じて求めます。

●材料購入原価の計算

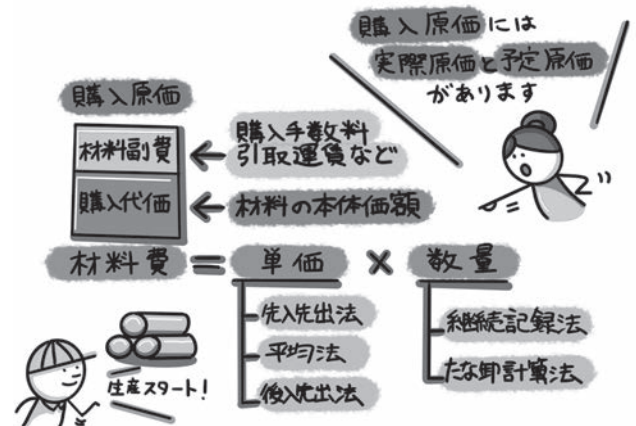
材料とは、製品を製造するために使われる物品をいいますが、この物品の消費額が材料費です。

材料費は、材料の本体価額である購入代価に、購入手数料や取引運賃などの材料副費を加えた購入原価です。その消費価格に実際の消費量に乗じて計算します。

●消費単価の計算方法

材料費は、「消費単価×消費数量」で求めます。消費単価の計算方法として、先入先出法・平均法・後入先出法等があります。また、消費数量の計算方法として、継続記録法・たな卸計算法があります。

【図表4】 材料費計算の流れ



※本稿は、稲垣啓著『原価計算なるほど用語図鑑』(中央経済社)より一部抜粋、編集しています。

(つづく)

中企団幹事社会保険労務士も多数登壇

社労士サミット 2025 開催決定!

2025年3月11日「社労士サミット」開催!

社労士のDXに役立つエムケイシステムの「社労士サミット」が今年も開催。

過去の開催より、さらに進化を遂げたプログラムで、業界の課題解決に役立つ最新情報をお届けします。幹事社労士もスピーカーとして多数登壇し、日々の業務に役立つ実践的な知見を共有します。

「社労士サミット2024」のハイライトをお届け!

本誌面では、昨年3月に開催され、社労士事務所や顧問先の労務管理のDX事例が多数紹介され、参加者にとって大きな学びの場となった「社労士サミット2024」のハイライトをご紹介します。

記事をご覧ください、ぜひ本年開催の「社労士サミット2025」への参加をご検討ください!

「社労士サミット2025」の開催概要は別途折込チラシをご参照ください。

東京都

el'm社会保険労務士法人

高宮 隆朗 様

社労士事務所DXと顧問先企業DX、 その最新事例

全ては選ぶシステム次第

最先端の知識、技術、情報を顧問先に提供
導入ペンディング時も要因分析を行い、常に最新のシステム情報を取り入れ顧問先に紹介します。スマートに入れ替え可能と思っていた
だくことが重要です。

労務管理システムは一長一短 で完璧はない

システムの不足は運用で補い、
社労士事務所が法律に則った
コンサルをすることでDXに導
きます。



東京都

社会保険労務士法人

総合経営サービス肥後労務管理事務所

白井 章稔 様

DXが切り開く新時代の社労士事務所 eNEN導入による生産性アップの実際

『eNEN』の導入実績と事務所の生産性向上について
年末調整データ収集システム『eNEN』は4年間で9割
の導入率。配布用チラシや動画・QAサイトの作成、
マニュアル共有などを工夫しました。

Kintoneの日報で作業を可視化

効率化で産み出した利益は職
員に還元して待遇改善や人材
定着に繋げることが新時代の
社労士事務所のあるべき姿と
考えます。



特別講演

労務BPRと生成AI活用によるHR DX

現代の人事管理は、労働力不足と業務改革の必要性に直面しています。人事部門では、システム過多とHRテクノロジーの急速な進化により、選択の難しさが増えています。このような課題に対処するために、HR DXが目ざされ、同時に、未来に向けたデジタルトランスフォーメーション（DX）が必要とされています。さらに、業務プロセスの再設計（BPR）を通じて、業務の効率化と生産性の向上が目指されています。これらには、人事データの効果的な管理が欠かせません。組織の競争力強化にも寄与すると期待されています。

人事コンサル・事業会社目線から考える社労士の在り方

労務特化のHR DXを進めることで、働き方改革や経営戦略に貢献できます。そのような時代での社会保険労務士の在り方としては、まずは「法」に基づくものであることが大前提となり、業務効率化や業務改革を進める中でも「人」にフォーカスすることを重視し、社会保険労務士として公正な立場で業務を遂行するべきだと考えます。

合同会社人事BPR

代表社員CEO

嶋田 貴文 様

事業会社人事労務・労務系アウトソーシング・人事労務コンサルタントと人事労務領域にて20年間携わる。現在はスタートアップやベンチャー企業を中心に人事労務に特化したBPRを行い、実績は数十社を超える。

会社のpurpose（存在意義）は「日本の人事基盤となり、世界へ通ずる日本企業を創る」



東京都

社会保険労務士法人出口事務所

出口 裕美 様

出口事務所のDXと顧問先企業のDX そして“地方創生とBCP（事業継続計画）対策”へ コロナ禍とシステム障害時を乗り越えられたBCP対策とは

各拠点の全職員が自ら考え協力して乗り越える組織に成長

システム障害時は、以前使っていたWord・Excelの連絡票やExcelの関数機能を用いて乗り切りました。常日頃から対策をまとめておくことが重要です。

社労士事務所のBCP対策の考え方

職員達が安心して働けるよう経営面や事務所としての取り組み、SRP IIについてなど、自社に合ったBCP対策を進めていきましょう。



熊本県

穴井りゅうじ社会保険労務士事務所

穴井 隆二 様

社労夢システムへの情報一元化で 高効率を追求！

ネットde賃金が顧客へのサービスアップを可能に

いかに楽にやりとりするかを追求

残業ゼロ・有給100%取得。開業当初から『社労夢』を利用し情報を一元化、見える化を実現しました。

他社比較するも

やはり魅力的な社労夢

スマホ打刻やネットde明細がクライアントから好評です。社労夢給与計算の計算式の自由度の高さも評価点です。



愛知県

かとう事務所

加藤 麻紀 様

小さな事務所だからこそ、DX！

残業時間が多いのが悩みだった

事業継承後、数年間は日々の業務が増加し、長時間の残業が常態化していました。そこで、DXを前提に業務の進め方を全面的に見直しました。業務内容を積極的なものと消極的なものに切り分けすることにしました。

時間と気持ちに余裕が

生まれる

社労夢やRPA、ストレージなどを活用しDXを推進、10年経って、令和5年は職員の早上がり時間が残業時間を上回るまでに効率化できました。



大阪府

エムザス社会保険労務士法人

前野 睦 様

給与DXは人事DXに、そして本業DXへ とつながる一丁目一番地

DXは効果が多い給与・社保から始めませんか

「給与DX」が「人事DX」に

創業当初から『社労夢』を利用しBPOと給与社保・DXで展開。デジタル化前提の業務プロセス、運用定着を提案しています。

システム化されていない

現場業務をDX

顧問先の社内業務をデジタル最適化で時間を削減、残業業務をアウトソースで課題解決します。



山口県

社会保険労務士 FUTAGO事務所

八木 雄大 様

社労士事務所DXの第一歩 「社労夢ハウス」

開業2年目、

30代“双子”の社労士・行政書士合同事務所

『ネットde顧問』を極めれば事務所も顧問先も両方DX推進可能であることなどDX推進のためハウスプランに変更しました。

様々なDXツールを使いまくる

地方企業は、慎重ですがDXを進める気持ちは必ず持っています。まずは『ネットde顧問』を極めていこうと思います。



社労士サミット2025の詳細は下記 URL からご覧いただけます。
<https://www.mks.jp/shalom/lp/summit2025/>



活躍する隣接士業～中小企業診断士

第51回

フランチャイズビジネスの基礎知識 ～成功への鍵と社労士・中小企業診断士が果たす役割～

中小企業診断士
若林 和哉 氏

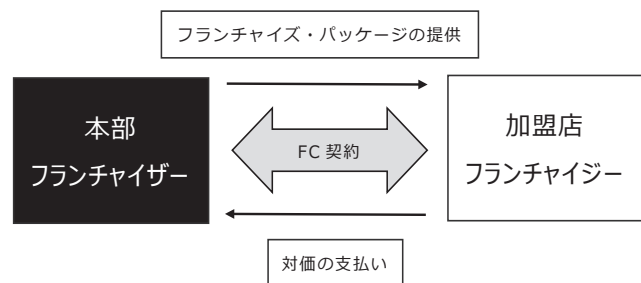


社労士の協業相手となる隣接士業は多々ありますが、主に税理士、弁護士、行政書士とタッグを組んでいるケースがほとんどです。中小企業診断士は経営全般を掌握する士業であり、社労士との親和性も非常に高いところですが、独立系の中小企業診断士がさほど多くなく、業務内容についても「知っているようで、実はよく分からない」ことから、協業体制が確立されていないのが実情です。本コーナーは、中小企業診断士の取り組み（業務内容）について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

皆様の支援先からフランチャイズ展開を検討したい、あるいは他業種だが新規事業としてフランチャイズ加盟を検討している、といった相談を受けたことはありませんか？フランチャイズビジネスにはメリット・デメリットがあり、正しく使わないと支援先に大きな影響を与えてしまう可能性があります。今回はフランチャイズ展開について基本知識を紹介します。

す。本部はブランド力や運営ノウハウ、研修プログラム、広告支援などフランチャイズ・パッケージを提供します。一方、加盟店はこれらを活用して事業を運営し、一定の加盟金やロイヤルティなどの対価を本部に支払います。この仕組みにより、本部は地域密着型の店舗拡大が可能となり、加盟店は独自で事業を立ち上げる場合よりも低リスクで経営をスタートできるのが特徴です。

1. フランチャイズの定義と仕組み



フランチャイズとは、本部企業（フランチャイザー）が自社のブランドやビジネスモデルを基にした事業運営権を、他の個人や企業（フランチャイジー）に提供する仕組みで

2. フランチャイズビジネスの市場規模

日本国内のフランチャイズビジネスの市場規模に関しては、(一社)日本フランチャイズチェーン協会による「フランチャイズチェーン統計調査」を参考にするとよいです。執筆時点での最新調査結果は2023年度のもので、加盟店・直営店の合計売上高が約28兆円となっています。特に、小売業の占める割合が大きく、コンビニエンスストアの売上が4割以上を占めている点が特徴です。また、コロナの影響で減少はあったものの、右肩上がりでは市場規模は成長を続けています（参考：2013年度合計売上高は約23兆円）。これらの情報を把握しておくとういでしょう。

■2023年度調査結果

	チェーン数		店舗数			売上高（百万円）		
	チェーン数	増減	店舗数	増減	前年比	売上高	増減	前年比
総計	1,285	3	252,783	3,467	101.4%	28,252,834	1,264,861	104.7%
小売業	305	0	107,804	1,353	101.3%	20,858,827	799,852	104.0%
（うちCVS）	16	0	57,019	-432	99.2%	12,030,433	513,437	104.5%
外食業	545	0	51,501	519	101.0%	4,331,497	346,346	108.7%
サービス業	435	3	93,478	1,595	101.7%	3,062,510	118,663	104.0%

※店舗数は各チェーンの加盟店・直営店数の合計、売上高は加盟店・直営店の店舗末端売上高。

※CVS=コンビニエンスストアの略。

※増減は前年との比較

※前年比の数値は小数点第2位を四捨五入して算出。

3. 加盟店のメリットとデメリット

○メリット	×デメリット
事業の経験が無くても経営が可能	本部次第で業績が左右される
独自に開業する場合に比べて危険度が低い	独自性を出しにくい
ブランドを活用できる	加盟金やロイヤルティが必要
加盟者は自店の販売活動に専念できる	依存体質になる
価格メリット	競業禁止義務

本部が運営ノウハウや研修を提供するため、事業経験がなくても経営を始められる点が大きなメリットです。また、独自に事業を立ち上げる場合と比べてリスクが低減します。本部が築いたブランドを活用できるため、開業当初から集客力を期待でき、顧客の信頼を得やすいのも魅力です。さらに、仕入れやマーケティングといった業務を本部が担うことで、加盟店は自店の販売活動や顧客対応に専念することができます。加えて、本部による共同購買などを通じて仕入れコストが抑えられるため、価格面での競争力も高まります。

一方で、加盟店の業績は本部の方針やブランド力に左右されやすく、特に本部が不祥事を起こした場合など、加盟店側もその影響を受ける可能性があります。また、本部の基準やマニュアルに従う必要があるため、店舗の独自性を出しにくい点も課題です。さらに、加盟金やロイヤルティの支払いが必要となるため、資金計画をしっかりと立てなければ経営を圧迫することがあります。本部への依存度が高まることで、自主的に経営改善に取り組む機会が減少し、結果として経営者としての成長が制限されるリスクもあります。加えて、契約終了後に競業禁止義務が課される場合があるため、将来的な選択肢が制約される可能性があることにも注意が必要です。

4. 本部のメリットとデメリット

本部のメリット&デメリット	
○メリット	×デメリット
外部経営資源の有効活用	営業政策やシステムの変更
スピーディーな多店舗展開	継続的なメニュー・サービスの開発が必要
安定した経営基盤	加盟者の問題行動
店舗レベルでの高い販売意欲の維持が可能	不振店対策

本部にとっては、加盟店が資金や人材を提供することで、直営店舗を開設する場合よりも負担を軽減しながら、多店舗展開を効率的に進めることが可能です。特に中小企業にとっては、フランチャイズは資金調達の一つの手段と言ってもよいでしょう。また、地域に密着した加盟店が新たな市場

に参入することで、本部は効率的にエリアを拡大し、競争の激しい市場でも成長を加速させることができます。

さらに、加盟店から支払われる加盟金やロイヤルティ収入は、本部にとって安定した収益源となり、経営基盤を強固にします。加えて、加盟店オーナーは自店舗の利益が自身の収益に直結するため、直営店舗の従業員以上に販売意欲が高まります。この高いモチベーションが店舗ごとの販売効率を高め、本部全体の収益向上に大きく寄与します。

一方で、本部が営業政策やシステムを変更する際には、加盟店で混乱や不満が生じるケースもあるため、事前の十分な説明や手厚いサポートが不可欠です。また、市場環境の変化や消費者ニーズの多様化に対応するため、本部は魅力的なメニューやサービスを継続的に開発し続ける必要があります。さらに、加盟店の中には規定を守らなかったり、顧客対応に問題があったりするケースも存在します。こうした問題行動はブランド全体の評判を損なう恐れがあるため、本部としては定期的な指導や監査を通じてリスク管理に努める必要があります。加えて、不振店に対しては、本部が積極的に支援や改善策を講じる必要がありますが、対応が不十分であればロイヤルティ収入の減少やブランド価値の低下といった悪循環を引き起こす可能性があります。本部の対応が不振店の改善や撤退の適切な判断を左右するため、戦略的かつ慎重な取り組みが必要です。

今回は、フランチャイズのメリットとデメリットについて説明しました。支援先からフランチャイズ展開をしたいと相談があったときの対応は、フランチャイズ研究会が執筆をした「フランチャイズ本部構築ガイドブック」(同友館)をお読みいただければ幸いです。

株式会社パートナー経営企画

中小企業診断士／(株)パートナー経営企画代表取締役

若林 和哉

2013年中小企業診断士登録、(一社)東京都中小企業診断士協会認定フランチャイズ研究会幹事、(株)日本フランチャイズ研究機構 コンサルタント。飲食業フランチャイズ本部企業の経営企画などを経て独立。事業計画策定、資金調達、補助金申請、フランチャイズ本部構築などを支援。日本フランチャイズチェーン協会や日本経済新聞主催フランチャイズ・ショーのセミナー講師なども担当。「フランチャイズ本部構築ガイドブック」「フランチャイズ加盟ワークブック」執筆メンバー。

幹事社会保険労務士の皆さまへ

先生方のお知り合いで建築に関する相談はありませんか？
パナソニック ホームズは先生方やクライアント様のご自宅や事務所、
賃貸住宅建築のお手伝いをさせていただきます！

総合的な経営サポートシステムで、オーナーさまの生涯にわたる
経営満足と建物の資産価値を長くお守りします。

■ 地震あんしん保証

万一の地震の揺れによる全壊時の建て替えや、半壊時の補修による原状復帰をお約束します。
自然災害に備えた設計、補修工事やお見舞金など、災害時・災害後の暮らしをサポートします。

地震あんしん保証

地震保険のような掛金は不要

保証限度額は安心の**5,000万円**まで

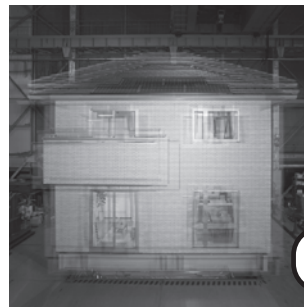
地震あんしん保証期間は最長**35年間**

対象は賃貸住宅・賃貸併用住宅を含む
3階建以下の居住用建物

※非住宅は対象外

※対象物件：重量鉄骨ラーメン構造、制震重鉄ハイブリッド構造、制震鉄骨軸組構造、
大型パネル構造の耐震等級3を有する居住用建物（賃貸住宅・賃貸併用住宅を含む）
※その他保証には条件があります。詳しくは営業担当者までお問い合わせください。

建て替え保証を実現したのは、
過酷な耐震実験で実証した、建物の「強さ」への自信。



全面タイル張りの本物の住宅を用いて、
阪神・淡路大震災の4.3倍の加振を含む
連続140回に及ぶ過酷な
実験で強さを実証しました。



<https://www.youtube.com/watch?v=7cIbQPzVeA>

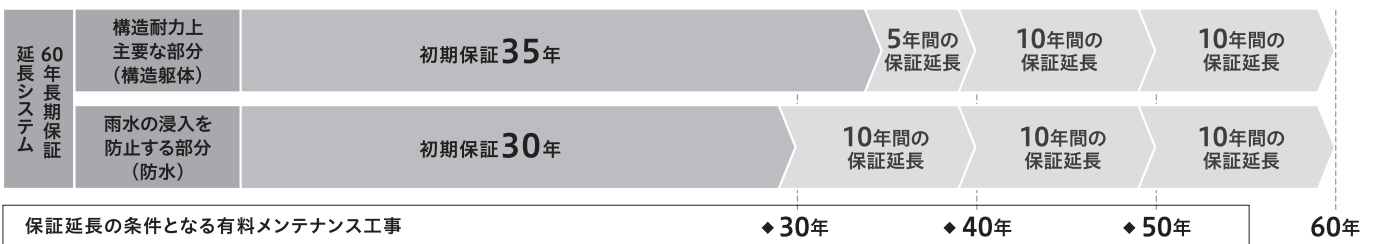
全面タイル外壁 連続140回

※2011年6月、大林組技術研究所の実験施設にて実施

■ 60年長期保証延長システム

頑強で耐久性に優れ、長期視点の品質にこだわり続けるパナソニック ホームズだから可能な安心の60年長期保証延長システム。
点検とメンテナンスを実施しながら途切れることなく保証延長を繰り返すことにより、お引渡し日より最長60年間保証させていただきます※1。

35年 あんしん 初期保証 構造躯体35年・防水30年



※1.60年長期保証延長システムは居住用の建物が対象です。事務所や店舗でも、一部を居住とする建物は対象となります。
※2.35年あんしん初期保証の適用は、居住用の建物で、タイル貼りの外壁 等、一定の仕様を満たした建物に限ります。

ご紹介先さまが
ご契約に至った場合

請負契約金額の**3%**をご紹介料として進呈!

※請負契約金額
5,000万円未満の場合
※分譲物件は除く

パナソニックホームズは、「各種勉強会へ講師を無料で派遣」いたします。ご希望の方は下記までご連絡ください。

パナソニック ホームズ 株式会社 法人営業部 担当：奥田
〒163-0929 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス29階

お問い合わせ先
0120-874-548

メールアドレス okuda.toshio002@panasonic-homes.com ホームページ <https://homes.panasonic.com> パナソニック ホームズ 検索

改めて考える「高齢化の何が悪いの？」

第5回 問題は、私たちの「高齢者観」にあり。

NPO法人「老いの工学研究所」 理事長 川口 雅裕 氏

NPO法人「老いの工学研究所」理事長、一般社団法人「人と組織の活性化研究会」理事、コラムニスト
1964年生。京都大学教育学部卒。株式会社リクルートコスモスで組織人事および広報を担当。退社後、組織人事コンサルタントを経て、2010年より高齢社会に関する研究活動を開始。高齢期の暮らしに関する講演のほか、様々なメディアで連載・寄稿を行っている。

著書：「なが生きしたけりゃ居場所が9割」（みらいパブリッシング）、「年寄り集まって住め」（幻冬舎）、
「だから社員が育たない」（労働調査会）など



ある高齢女性から、こんなメールが届いた。

「80歳を迎えたのを機に、50年間のアメリカ生活を終えて日本に帰国しました。日本社会は高齢者に親切にする意識が高く、感心です。一方で、子ども扱いをするような“優しさ”もあり、私も期待される像に沿って“子ども”のように振る舞ってきました。例えば、小股で頼りなげに歩くとか。アメリカ社会では、子ども扱いは期待できないので、脚を伸ばしてできるだけ、（1人で歩けることを示す）独立的姿勢になります。こうした行動が精神的健康と関係があるのかどうか、時々考えてしまいます。」

●ピグマリオン効果

この話は、米国の教育心理学者・ローゼンタールが提唱した「ゴーレム効果」を思い出させる。「周囲の期待が低いと、その人の行動は周囲の期待に合わせるように劣化してしまう」というものだ。（反対は「ピグマリオン効果」で、「期待が高いとその期待通りにパフォーマンスが上がっていくようになる」傾向のことを言う。）指導する教師に「彼らは優秀な生徒だ（実際にはランダムに抽出した生徒たち）」と言って任せると生徒たちの成績が上がり、逆のことを告げると成績が下がったという実験もある。人は周囲の期待に影響を受け、周囲の期待に合わせた言動をしたり、期待をくみ取ってそのように行動したりするようになるのである。

米国では、年を取っても「自立した大人」として扱うが、日本では「子ども扱い」するので、高齢になると“子ども”のようになっていく——。先述の女性は、「精神的健康と関係があるのかどうか、時々考えます」と言っているが、肉体的な面でも好ましいとは言えないだろう。もちろん、「子ども扱い」は悪気があって行われているものではない。むしろ善意で行われている。しかし、日常の用事や動作のあれこれを「（まるで子どものように）できない人」と見なして周りがやってしまえば、身体機能や認知機能が衰えたり、自立心や意欲が低下していったりするのとは自然なこと。要するに、「高齢者の子ども扱い」は健康寿命を縮める方向に作用する。

確かに、高齢になるとできなくなること、難しくなることがだんだんと増える。従って、手助けが必要になってくるが、必要な時だけ必要な分だけのサポートを行うのが肝要であっ

て、本人ができることまで何でも周りがやってしまう（＝子ども扱いする）のは衰えを加速させてしまう。さらに言えば、本人の人としての尊厳も傷つけかねない。

●「高齢者観」の問題

「健康寿命の延伸」は、現在のわが国の大きなテーマの一つだ。国や地方は高齢者の健康維持について、「運動・食事・交流」の3つに重点的に取り組んでいる。だが、先述のメールを見るときと根本的な部分で、高齢者を弱らせてしまっている「高齢者観」という問題が存在しているのが分かる。

「高齢者は弱く、守ってあげるべき存在である」というパラダイムに支配されている人に接していると、高齢者は徐々に“守ってもらう対象”にふさわしい行動を取るようになり、心身が衰えていく。老人ホームや介護施設に入ると、自分で何もなくなるので衰えが早まるという話はよくあるが（全ての施設がそうというわけではない）、介護施設ではなくても、高齢者を弱者とみなして「子ども扱い」すると、同じように高齢者の心身を衰えさせてしまうという認識は持っておくべきだろうと思う。

運動・食事・交流は大切だが、「高齢者には難しいだろう」と勝手に決めつけて、軽い運動しかさせない、柔らかくて噛みやすい食事ばかりを出す、ワクワク感のない平凡なコンテンツしか提供しない…といったことだと、十分な健康効果は得られない。

日本人の健康寿命をさらに延ばすには、根本的な「高齢者観」の見直しが不可欠である。高齢者は弱者なのか、守るべき対象なのか。できるのに「できない」「難しいだろう」と決めつけていないか。その結果、良かれと思ってやっている行動が、かえって高齢者の健康を損なうことになっていないか。一人一人が、このような問いを持つべきである。

また、心身の衰えや、“キレる”といった規範意識の低下など、高齢期にパフォーマンスが落ちるのは、私たちが「期待していないから」かもしれない。「高齢者に大いに期待し、その能力を発揮してもらう」という態度は、ほぼ3割になろうとする高齢化率を考えれば自然なことであり、さらに、健康寿命を延ばすことにもつながるはずだ。

（つづく）

社労士目線で開発 /



給与シミュレーションシステム



最適給与クラウド

手取りを元にした
基本給の算出

新規採用や
給与改定

最低賃金
引き上げ

60歳以上の
給与決定

社保適用
拡大への対応

給与に関するご相談で、困った経験ありませんか？

Excelでの計算が面倒…

対象者が多くて算出が大変…

年金を含めた
給与計算が複雑…

顧問先への資料作成に
時間がかかる…

『最適給与クラウド』が給与設計のお困りごとを解決します！



計算式不要！手取り額・給与額を瞬時に算出

- 希望の手取り額または基本給から、手取り額⇄総支給額の相互逆算が可能。
- 「新規採用」や「給与改定」による人件費把握にも活用できます。



複雑な給与設計を簡単にシミュレーション

- 地域・同規模 / 同業種の企業の相場と比較し、顧問先にとって最適な給与を提案できます。
- 高齢者雇用継続給付と在職老齢年金を併給時、従業員の手取りが最も高くなる給与額を試算可能。



従業員ごとの社会保険料と会社負担額を算出

- 社保加入による社会保険料の増加額や、従業員が将来受け取る年金の増加額をかんたん試算。
- 短時間労働者の労働時間に変更があったときの社会保険料の試算に活用できます。



経営者・従業員への説明資料を自動作成

- 顧問先にそのまま渡せるシミュレーション結果を PDF 出力可能。
- 社会保険加入の案内書類など、顧問先経営者・従業員への説明資料を自動で作成できます。

無料トライアル版あり！

他にも社労士の実務に役立つ機能をご用意しています。詳しい機能紹介はこちら▶▶



最適給与クラウド



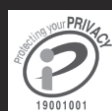
小牧本社オフィス 〒485-0014 愛知県小牧市安田町190
名古屋オフィス 〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅4-26-13 ちとせビル4階
東京オフィス 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町4-5-2 田澤日本橋ビル5階



JQA-IM1572
株式会社セルズ 本社



JQA-IC0024
株式会社セルズ 本社





CHUKIDAN

仕事に役立つ書籍・気づきを得られる書籍をご紹介します

Books Information.

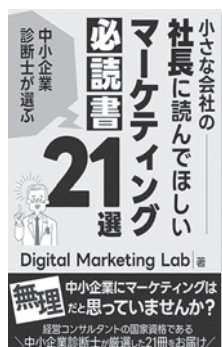
中小企業診断士が選ぶ 小さな会社の社長に読んでほしい 「マーケティング必読書」21選

編著：Digital Marketing Lab. 朝日優介、松尾知明、栗原俊佑、
徳永武久、玉川信、井上竜一、磯上直人

価格：1,250円(消費税込)

出版：DMLブックス

「売上が伸びない」。小さな会社の社長にとって、販売の悩みは深刻です。しかし、販売戦略を考えるとときに、巷に溢れるツールやテクニックに惑わされず、自社に適切なアクションを遂行するのは難しいです。このような悩みを解決するために本書は企画されました。本書は経営コンサルタントの国家資格である中小企業診断士22名が、実践的なマーケティング知識を厳選した21冊の本を分かりやすく解説しております。難解な専門用語を避け、中小企業の具体的な事例を交えながら、短時間で学べる一冊となっております。本書を活用して、短時間でマーケティングのエッセンスを把握して、売上伸長につながるヒントを得ていただければ幸いです。



経営戦略としてのワーケーション入門

著者：岩田佑介

価格：2,420円(消費税込)

出版：金融財政事情研究会

「働き方のOSをアップデートするリーダー、必読の書！」

一般社団法人日本ワーケーション協会 代表理事 入江真太郎氏 推薦

働き方改革の一環として、休暇を楽しみながら仕事をする「ワーケーション」への注目が高まっているが、企業側のメリットについての解像度はまだ低い。ワーケーションは、イノベーションの推進、人材採用、経営人材育成、エンゲージメント等、さまざまな経営課題の処方箋になりうるものだ。ワーケーションを自ら実践し企業・個人のワークスタイル変革をリードする著者(組織人事コンサルタント・社労士)が、ワーケーションがもたらす効果を明らかにし、導入のプロセスや労務管理上の留意点を解説。



—売上・利益を維持し、ドライバーを定着させる— 中小企業のためのトラック運送業の 時間外労働削減の実務 補訂版(第3刷)

著者：石原清美

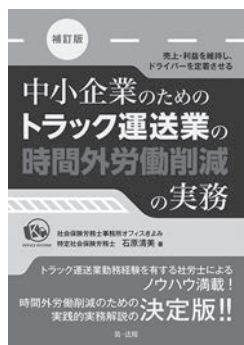
価格：3,190円(消費税込)

出版：第一法規株式会社

運送業の法改正等が行われ、時間外労働の上限時間が変わりましたが、現実には、法厳守と厳守しない事業者とが、二極化されているように見受けられます。

本書は、トラック協会の指導書として採用され、法改正を図で説明し、厚労省と国交省の法規制の整理や「効果的な労働時間短縮策」の具体的な方法、賃金や荷主への対応策、質問と相談などを、実例を通じて「対応すべきポイント」として理解できるようになっています。

運送業での実務経験のある著者は、本書をレジュメとして全国の社労士会で「時間外労働削減研修」で講演を重ねており100%運送業特化社労士です。目前に行政指導が待ち構えていますので、本書を運送業対応の指導書として参考にいただければ幸いです。



経営側弁護士による 精選 労働判例集 第14集

著者：石井妙子、岩本充史、牛嶋勉、岡野健夫、緒方彰人、中町誠、
渡部邦昭

価格：1,870円(消費税込)

出版：労働新聞社

本書は「労働新聞」で人気の高い「職場に役立つ最新労働判例」のうち、2023年に掲載したものに加筆・修正を加えたものです。執筆者の方に精選していただいた判例について、「事案の概要」「判決のポイント」「応用と見直し」の3点につき、重要な点を簡潔に解説いただいております。

特に「応用と見直し」では、裁判例の内容を踏まえて会社側が留意すべき事項を指摘しております。手軽に判例の内容を理解でき、日々の労務管理実務に役立ちます。第1集～第13集も引き続き好評発売中です。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN BOOKS INFORMATION」コーナーでは、出版された著書を社会保険労務士の皆さまにご紹介しています。掲載をご希望の方は当該書籍に200～300文字程度の社労士向け紹介文を添えて、ご連絡ください。順次掲載いたします。掲載のお問い合わせ先：中小企業福祉事業団 事業部 事業課 (MAIL: seisaku@chukidan-jp.com TEL: 03-5806-0298)



社労士向け研修会 無料Web配信サービス

中企団では、社労士の資質の向上に寄与するために
無料の研修会WEB配信を実施しています。

POINT
01

旬なテーマで毎月配信！



「法改正」「ハラスメント対策」
や「クラウドサービス活用事例」
など、多彩なジャンルをテーマ
にしています！

POINT
02

いつでも視聴できます！



ライブ配信ではないので、
視聴期間中であればいつでも
どこでもご視聴いただけます！

POINT
03

職員教育にも活用可能！



年更・算定の手続き解説など、
初学者向けの内容も配信！
ご自身の振り返りや、職員教育
などにもご活用ください！



▶ 過去の配信テーマを一部ご紹介！

- ・2024年度 法改正のポイント解説
講師：滝 則茂 氏 <社会保険労務士法人LEC>
- ・2024年度 年更・算定 手続きマスター講座
講師：藤本 紀美香 氏 <社会保険労務士 藤本紀美香事務所>
- ・企業の財務分析と人件費の関係【基礎】
講師：加治 直樹 氏 <かじ社会保険労務士事務所>
- ・事務所経営・顧客対応で活用できる「リフレーミング」
講師：安 紗弥香 氏 <リテールクリエイティブ社会保険労務士法人>
- ・～基礎から発展利用まで～社労士業務に役に立つEXCEL活用法
講師：緒方 瑛利 氏 <ロームテック>

…など多彩なテーマでお送りしております！



<お問い合わせ> 中小企業福祉事業団

〒111-0036 東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階

TEL：03-5806-0298 MAIL：info@chukidan-jp.com

facebookでも
研修会情報発信中！



PRO
HRbase

×

幹事社労士高度化事業

始まります！



3月19日の株式会社HRbase様との共催セミナーにて内容を公表します。

※セミナーの概要につきましては同梱のチラシをご覧ください。

社労士業務支援システムのスタンダード

Shalom

— FOREVER —

あなたのオフィスへ、
革新的な効率をご提供



2025年3月21日ご成約分まで

キャンペーン実施中！



※画面イメージ・仕様等は変更になる可能性があります。



社会保険・
労働保険の
申請手続き



e-Gov &
マイナポータル
API連携電子申請



勤怠管理 &
給与計算



＼特許取得 /
手続進捗管理



マイナンバー
対応



顧問先向け
アプリの提供

社労夢関連製品ラインアップ

社労士事務所が顧問先企業へ提供する
クラウドサービス

ネットde顧問

〔勤怠管理〕〔給与計算〕〔給与明細配信〕
〔従業員台帳〕〔公文書配布〕など

社員が会社でスマホでらくらく申請

Direct HR

〔従業員による入社手続き〕〔退職〕
〔氏名変更〕〔高齢・育休・介護〕

迷わない年末調整データ収集システム

eNEN

〔年末調整〕

マイナンバーの情報をしっかり管理

MYNABOX

〔マイナンバー対策〕

社員へ重要な文書をきちんと受け渡し

Cloud Pocket

〔公文書〕〔離職票〕〔労災通知書〕

会社がグッと成長する人材教育システム

GooooON

〔人材教育〕〔人事評価・管理〕

※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2-4-12

●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