

NETWORK INFORMATION

2025.04
vol.159

Featuring

- 01 **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**
株式会社パーソナル・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
- 02 **労務管理はまだまだテクノロジーに任せきれない。~HRbase PROは法改正にどう向き合い、何をしているか~**
株式会社HRbase 代表取締役 社会保険労務士 三田 弘道氏
- 03 **成果を生み出す「土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



CHUKIDAN

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

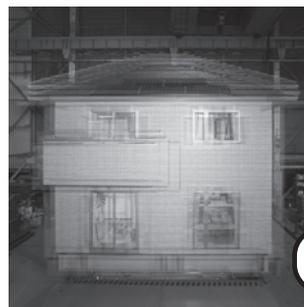
地震あんしん保証期間は最長**35年間**

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=7clbQPpzVeA>

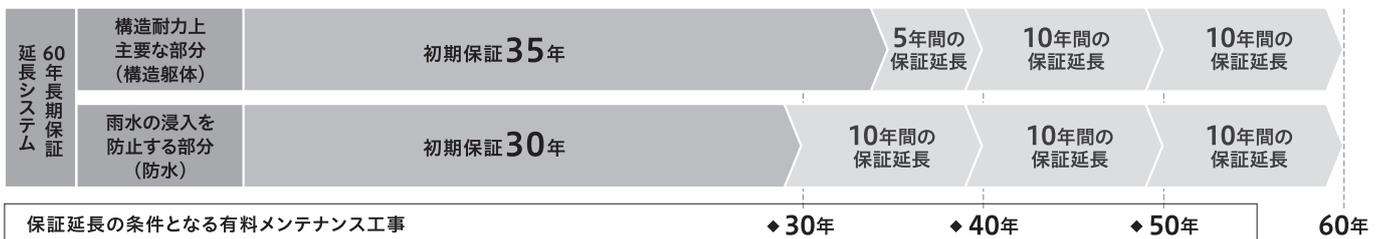
全面タイル外壁 連続140回

※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:倉賀野
 〒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 kuragano.hirota@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

CONTENTS 2025.4 vol.159

- 4 **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
- 6 **成果を生み出す「土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
- 8 **業種特化社労士の視点から**
- 10 **労務管理はまだまだテクノロジーに任せきれない。**
～HRbase PROは法改正にどう向き合い、何をしているか～
株式会社HRbase 代表取締役/社会保険労務士 三田 弘道 氏
- 14 **顧客に求められる社労士事務所へ—顧問先を増やそう！—**
- 16 **〔新連載〕 避けては通れない！『顧問先を守る入管法』**
社労士と行政書士の協業の重要性
行政書士 村上法務事務所 代表/行政書士(申請取次行政書士) 村上 勝昭 氏
- 18 **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
- 19 **法令改正最前線**
- 24 **編集長の「気ままに労働雑感」**
- 28 **〔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
- 31 **〔新連載〕 最近、顧問先から聞かれる“確定拠出年金”—基本を押さえて提案力アップを**
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 代表 白井 章稔 氏
- 32 **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
- 34 **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
- 38 **活躍する隣接士業～中小企業診断士**
- 41 **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
- 42 **CHUKIDAN Books Information**



中企団HPはこちら

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2回 現状分析を踏まえ、課題と方向性を見極める

株式会社パーソナル・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



今号は6回シリーズの第2回目となります。

前号でお伝えしたように、最低賃金及び初任給の大幅な上昇が続いています。これを受けて、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聞こえてきます。仕事基準への賃金への転換に向けて、具体的な進め方を考えてみたいと思います。

1. 人事賃金コンサルティングの進め方

(1) 規模

従業員規模でいうと、数十人くらいから中堅クラス200人くらいまでとみた場合を想定してみましょう。

コンサルティング期間については、規模はもちろんのこと、各企業の実情によって異なってくるものの、できれば1年くらいかけるのが望ましいといえます。しかしながら残念なことに、最近ではより短い期間でという要望が多くなってきています。

私が実施した次のスケジュール例を参考にしてみてください。【⇒資料1】

【資料1：コンサルティングスケジュール例】

内容 / 経過月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 現状分析から方向付け 1) 規程・資料面からの現状分析 ・進め方の検討、資料収集、基本調査 ・内容の確認のための事前打ち合わせ ・部門長等へのインタビュー調査の実施 2) 課題の整理から改善の方向付けの検討	←→	←→								
2. フレームワーク（基本人事体系）の再構築 1) 現状分析から改善案のとりまとめ 2) 等級、職掌、管理職/専門職制度の設計 3) 新人事制度の概要に関する提案報告			←→							
3. 人事考課制度の企画立案～設計 1) 人事考課制度見直しに向けた基本的検討 2) 考課基準・着眼点等の現場意見の聴取～とりまとめ 3) 人事考課関連帳票の具体的な作成				←→	←→	←→	←→			
4. 賃金制度の企画立案～設計 1) 新賃金体系の基本検討 2) 基本給案の具体的な検討 3) 複数の月例給モデルからの検討 4) 個別移行シミュレーションの実施 5) 基本給表・諸手当表の作成					←→	←→	←→	←→	←→	
5. 関連規程の作成、整備								←→	←→	←→
6. 社員説明会の企画、開催									←→	←→

2. 現状分析の実施方法

第1ステップの現状分析（調査、現状診断）は大変重要で、先入観を持たずに実態を把握することから始めることが求められます。期間としては、およそ1ヵ月半から2ヵ月余りをかけ、以下の3つの観点から実施します。

(1) 資料分析

賃金台帳や就業規則を含む規程集など内部管理資料を預かり、現行の賃金制度を分析し、問題点を洗い出し、課題を整理していきます。

この進め方については次のとおりです。

① 賃金体系の把握【⇒資料2・3】

- 1) 賃金の基本構造（基本給、諸手当、賞与の支給基準など）
- 2) 昇給・昇格の基準（昇給実績、役職昇進との関係など）
- 3) 基本人事制度
（職能資格制度の場合、職能要件の定義や等級基準など）
- 4) 賃金水準（地域特性・同業他社との賃金水準の比較など）

② 人件費の実態

- 1) 総人件費の推移（過去3年くらいの分析）
- 2) 人件費の構成比率
- 3) 最低賃金との差

③ 労働分配率の分析

- 1) 労働分配率（業界平均水準との比較）及び推移

④ 人材・職務実態の把握

職務基準の賃金への移行に向けて、現状の職務と人材配置の概要を把握するものです。資料入手が難しい場合には、面談調査で把握します。次の段階に向けて、職務調査、職務分析を行うための事前調査にもなります。

(2) 市場調査

経済、業界動向などに関する情報収集です。昔は役所や業界団体など実際に足を運ぶ場合も多かったのですが、最近ではほとんどの情報がインターネットによって収集することが可能となり、飛躍的に効率化が図れるようになりました。

(3) 面談調査（インタビュー）

資料分析と並行して、もっとも重要なのが面談調査といえます。これは、働く一人一人が今生きている人間であることを尊重し、人事はこれを活かしていくものだという発想に基づいているからに他なりません。私は、30代半ばの時に産業カウンセリングの体験実習を通じてこのことを学びましたが、このときのことが非常に役立っています。

面談調査は、まず経営トップから部門長クラスまで先駆けて行い、その後、一般社員にまで広がっていきます。若手社員の定着率が低い場合や、一般職としての女性社員に問題意識が強い場合などには、入社5年以内の社員や女性社員数名を追加でお願いしたこともあります。

なお、個別面談以外にも、場合によっては階層や職種ごとのグループでのブレインストーミングが効果的な場合もあります。とくに若い人のモチベーション策を考慮する場合など、周囲に触発されて若い社員の新しい感覚を呼び起こすことも可能になります。

【資料2：賃金分析にあたっての参考資料】

公的機関

- 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)
…毎年実施される賃金に関するベースとなる統計調査で、業種・職種・企業規模・学歴・年齢・勤続年数別等の賃金水準調査。
- 毎月勤労統計調査(厚生労働省)
…賃金、労働時間、雇用動向等の月次調査で、賃金動向の短期的推移に関する調査。
- 民間給与実態統計調査(国税庁)
…年間給与の分布や所得税データを基にした調査。
- 人事院勧告(人事院)
…公務員給与を決定するための民間賃金との比較調査。
- 中小企業の賃金・退職金事情(東京都産業労働局)
…東京の中小企業の賃金水準や退職金制度に関する調査。

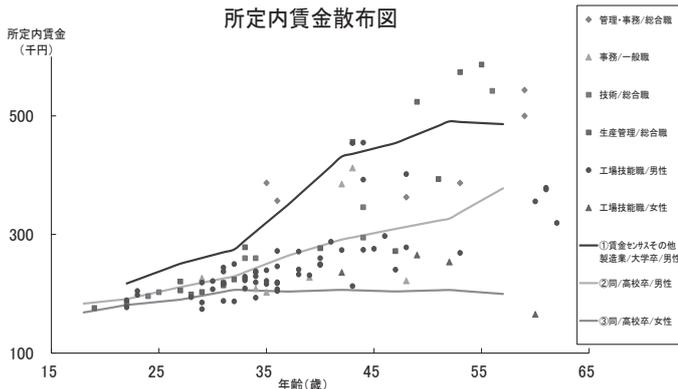
研究機関・民間団体

- 経団連・賃金動向調査(日本経済団体連合会)
…大企業中心の賃金改定の動向調査。
- 連合の賃金調査
…労働組合としての賃金交渉結果や賃金の決定状況に関する調査。
- 労務行政研究所…賃金制度や改定率に関する調査。
- 日本生産性本部
- 商工会議所

その他

- 求人・転職サイトから、リクナビ・マイナビ・doda等…リアルタイムでの市場賃金調査。

【資料3 賃金散布図(プロット図)の例】



3. 問題点を探る

(1) 真の問題とは何か？

コンサルティングを行うにあたって、明確にすべきは、人事管理(人事マネジメント)における問題点はいったい何かということです。

私は、以下の方程式で説明するようにしています。

$$\begin{aligned} \text{経営理念} &= \text{人事ビジョン(こうありたい)} \\ &- \text{現状(しかしながら現実は～)} \\ &= \text{問題(ギャップの明確化)} \end{aligned}$$

これをみてわかるように、問題とは一般論として語れるものでは必ずしもありません。経営トップの人事ビジョンが明確に設定され、これと現状とのギャップが初めて問題点として浮かび上がってくるのです。ちなみにコンサルトップは、現状診断で現状を把握することはできても、経営トップに代わって人事ビジョンを語ることはできません。経営トップにとってその会社独自の「熱い想い」、これこそが人事ビジョンになりうるのです。

問題点が明らかになれば、次の段階は課題のとりまとめからの方向付けとなります。これは、問題を整理したうえで解決に向けて方向性を持たせたものともいえます。これをもって中期的視野(3年間など)でどこまで近づけられるか

を明確にし、さらになかでも最初の1年はどこまで可能なのか、具体的施策を挙げてスケジュールリングを行います。採用・育成・登用・配置・活用・意識改革の方法・手段を考えて計画化(Plan)、実行に移し(Do)、確認していく(See)ことが人事制度改革になるのです。

(2) 面談調査で問題点を探る

面談調査において問題点を把握するためにはどうすればよいでしょうか？

仮に、賃金が低くて不満を持っている若い社員が多いという話が水面下であったとします。例えばですが、当の社員が大学時代の友人との比較で、自社の賃金が低いと思いついてしまったという話はよくあることです。

- (本来の賞与期間をまだ勤務していないのに)入社して初めての賞与(いわゆる寸志)が友人と比較して低かった。
- 家族と同居している社員が、住宅手当を支給されている友人と比較して低かった。
- 子供が生まれて生活感を強く感じるようになって低いと思うようになった。

これらをみてわかるように、社員本人が低いと思っけていても、客観的にみて必ずしも低いとは限らないこともよくあります。

面談調査では、以下の点に沿って考えてみると、社員がどこに目を向けているのかに焦点を当てることによって対策を打つことができるようになるのです。

- 基本給のみならず、手当か、賞与か、残業(夜勤)代についてとらえているのか
- どの企業、誰と比べて低いと思ったのか
- どのようなタイミングをきっかけに低いと思うようになったのか

以上のことから、人事管理では、社員の期待がどこにあるのかを探る必要があることはご理解いただけたかと思います。

4. 課題のとりまとめ～方向付け

資料4は、実際のコンサルで提出した「課題のとりまとめレポート」の一部抜粋です。これをもって新人事賃金制度に向けた方向付けを提案します。

これを踏まえたうえで、クライアントと協議を重ねた後、実際の人事賃金制度の設計に入ります。設計は、概要から詳細部分へと順次進めていきます。これについては、次号以下でご説明しましょう。

(つづく)

【資料4 課題(賃金水準)のとりまとめに関するレポートの例】

賃金水準

賃金構成及び各社員の賃金分布からみた、当社の賃金水準は以下の通りである。

(1) 所定内賃金(賃金)水準[資料△～△頁]

全体的には年齢が高くなるにつれて右肩上がり幅が広がっていく年功的な傾向が見える。

また一般職と管理職とは水準については明らかに一線を画している。

40代の管理職は一般的な水準のなかにあるが、一般職についてはやや低い傾向にある。

また、一般職のなかの一般社員・リーダー・主任についてはかなり重複しており、役職に応じてメリハリがつかないといえない。

(2) 年収水準[資料△～△1頁・△～△頁]

全体的には所定内賃金における傾向が見受けられるが、所定外賃金の比重が大きい。

30歳代の主任などで、課長より高いなど逆転現象も見受けられ、面談調査の意見を裏付けるものとなっている。

また、一般職は個人差が相当に大きいことが特徴として挙げられる。～

成果を生み出す「土業のデジタルマーケティング」

第3回 デジタルマーケティングの主役！「PESO」を用いた情報発信とは？

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、デジタルマーケティングが単なる「集客手段」ではないことについて解説しました。また、実践する上で重要な概念として「顧客獲得コスト」を取り上げ、許容顧客獲得コストの設定とその評価方法について詳しく説明しました。今回は、デジタルマーケティングにおける情報発信の戦略的フレームワークである「PESO」について解説し、土業のマーケティングにおける具体的な活用方法を解説していきます。

● デジタルマーケティングの主要媒介である「PESO」とは？

これまで本連載では、マーケティングは「売れる仕組みの構築」であることを繰り返し説明してきました。売れる仕組みの構築においては、「対象顧客(Who?)」を定め、その対象顧客に対して「どのような価値を提供するのか(What?)」を明確にし、その価値を「どのように提供するのか(How?)」を考えることが肝要です。そして、提供手段(How)を検討する上で、デジタルマーケティングを用いる場合に理解しておくべきが「PESO」です。

PESOとは、デジタルマーケティングにおける主要メディアであるPaid(有料)、Earned(獲得)、Shared(共有)、Owned(所有)の4つの頭文字をとったメディアを表す概念です。

- ペイドメディア(Paid Media)：広告などの有料メディア(例：Google広告、Meta広告など)
- アーンドメディア(Earned Media)：自社の取り組みが第三者に評価され、自然に露出が得られるメディア(例：PRを通じたTV等での特集)
- シェアードメディア(Shared Media)：SNSや動画共有サイト等の双方向コミュニケーションが可能なメディア(例：X、YouTubeなど)
- オウンドメディア(Owned Media)：自社が運営するメディア(例：コーポレートサイトやサービスサイト、ブログなど)

「メディア」という言葉が付くため、取っ付きにくい印象を持たれるかもしれませんが、これは単純にお客様との接点(媒介)と捉えていただければ良いでしょう。メディアという言葉を知ると多くの方はマスメディアを想起されるかもしれませんが、マスメディアはメディアの一種であり、メディアとは情報を記録・保管し、視聴者に伝達する「媒介」です。

本連載をお読みいただいている方の関心は「では土業としてのマーケティングを考える上で、どのメディアを活用すべきか？」という点にあると思います。結論から申し上げますと、これはご自身の土業事務所が「対象とする顧客(Who)」とその顧客に提供する「土業サービス(What)」において、「顧客との初期接点を獲得し、購入に至るまで顧客に訴求し続けるために必要となるメディアの全て」という答えになります。

デジタルマーケティングの議論では、しばしば「Instagram(シェアードメディア)を始めるべきか?」「Web広告(ペイドメディア)を出稿すべきか?」「ブログ(オウンドメディア)を運営すべきか?」といった個別の施策についての議論が展開されます。

このような議論を行う背景は理解できますが、「単一メディア」の利用のみで顧客との初期接点の獲得から実際の購入に至るまでのプロセスを完結させることは、ほとんどの場合において不可能です。

売れる仕組みは、それぞれのメディアを複合的に利用することで初めて構築されるためです。

つまり、各メディアの得意分野と不得意分野をしっかりと認識した上で、初期接点の獲得から発注に至るまでの全段階をカバーするために、どのようなメディアミックスを形成するのか?を検討することが重要となります。

ここでは、最適なベストミックスを考える上で、それぞれのメディアの特徴を詳しく見ていきましょう。

● ペイドメディアは自社のコントロールが効きやすい有効な「認知獲得手段」

まずはペイドメディアについて解説します。ペイドメディアとは、Web広告などの有料出稿先として活用するメディアです。広告の利点は、事業者が投資する対価として、プロモーションをかけたいサービスを任意に選び、出稿のタイミング、メッセージ、露出量をコントロールできる点です。検索エンジン上で情報を探しているユーザーにアプローチする「検索連動型広告」や、SNS上で特定のターゲット要件を満たしたユーザーにのみ配信する「SNSバナー広告」など、広告出稿の形式や方法は多岐にわたります。「Web広告」と一括りに扱うことは難しいものの、費用対効果を適切に管理できれば、土業のマーケティングにおいても有効な手段となります。

例えば、第2回記事で触れた「就業規則作成代行サービス」を例にとると、検索エンジン上で「就業規則 代行」という検索キーワードで情報を探索しているユーザーに対して

	ペイドメディア (Paid Media)	アーンドメディア (Earned Media)	シェアードメディア (Shared Media)	オウンドメディア (Owned Media)
概要	・費用を支払って広告を掲載するメディア	・第三者が運営する外部メディアによる情報発信	・ユーザーが情報を共有し拡散するメディア	・自社が所有・運営するメディア
媒体例	・テレビCM ・新聞広告 ・Web広告 (Google広告、YouTube広告)	・ニュース記事 ・口コミサイト ・TV	・Facebook ・X ・Instagram ・YouTube ・Linkedin	・企業ウェブサイト ・企業ブログ
長所	・不特定多数にリーチ可能 ・即効性が高い ・広告内容を自社でコントロール可能	・第三者による情報のため信頼性が高く顧客のプレファレンスを高めるのに効果的	・ユーザー間での情報共有が容易 ・心の距離を縮めやすい	・情報をコントロール可能 ・自社の資産として保有できる
短所	・コストがかかる ・顧客から敬遠される可能性がある	・情報をコントロールできない ・掲載の決定権がない	・効果を上げるには時間とコンテンツ量が必要	・効果を上げるには時間とコンテンツ量が必要
具体例	・Google広告を使用して「東京都内相続税対策」などのキーワード広告を展開 ・人事労務系ウェブサイト「日本の人事部」でバナー広告を掲載	・弁護士ドットコムに登録している中小法律事務所の弁護士が、労働問題に関する記事でコメントを提供 ・社会保険労務士法人が、地方紙の働き方改革特集で取材に応じる	・LinkedInで法律改正に関する見解を投稿し、他の法律専門家とディスカッション ・社会保険労務士法のFacebookページで労務管理のアドバイスを共有し、クライアントから高いエンゲージメントを獲得	・中小企業診断士が運営するブログウェブサイトです最新補助金情報について発信

検索連動型広告を出稿することで、効率的に温度の高いユーザー（課題解決に対する関与の高い）にアプローチすることができます。また、Meta広告では、自社が運用するウェブページに訪問したユーザーに対してリターゲティング広告を出稿することも可能です。これも顧客獲得コストを低く抑える上で有効な手段となることが多いでしょう。

一方で、広告の限界についても認識しておく必要があります。例えば、広告は認知獲得の手段としては有効ですが、認知が得られれば自動的に購入に至るわけではありません。繰り返しになりますが、お客様に購入いただくには、自社が提供するサービスを欲しがっていただく必要があります。

自社サービスへの需要を喚起するには、専門用語を用いると顧客のプレファレンス（選好度）を高める必要がありますが、広告のみでお客様の選好度を高めることには限界があります。広告は事業者主体のコミュニケーションであり、多くの場合、読者は事業者からの一方的なメッセージに興味を持たず、また信頼も置いていないためです。

顧客のプレファレンスは「価格」「サービスの品質」「ブランドエクイティ（顧客による知覚品質・態度ロイヤリティ）」で構成されます。このブランドエクイティが売上拡大のボトルネックとなる場合、広告のみでは成果が頭打ちになってしまいます。

● ブランドエクイティ強化に有効なアーンドメディア&シェアードメディア

「価格」「サービスの品質」を据え置きとした場合、自社において重要な操作端となるのが「ブランドエクイティ」です。その強化に重要となるのが、アーンドメディア（Earned Media）です。アーンドメディアは自社の取り組みが第三者に評価され、自然に露出が得られるメディアです。第三者の発信に委ねる部分が多いため、自社でコントロールできない点が課題となりますが、その分、読者に「信頼される理由を提供し、プレファレンスを大きく向上させる効果が期待できます」。土業サービスは基本的に経験財（利用してみるまでは価値判断が難しい商品・サービス）であるため、外部メディアに取り上げられるほどの権威性のある事務所の方が安心感を提供できるという効果も大きいでしょう。

また、利用者のプレファレンスを高める文脈において、シェアードメディア（Shared Media）も重要な役割を果たします。シェアードメディアでは、事業者と視聴者による双方向のやり取りが可能であるため、心理的な距離を縮めることができ、これが直接的にブランドエクイティの強化につながります。

一方で、シェアードメディアは相手のいる媒体であるため、より多くのユーザー（より具体的には顧客候補、または顧客を紹介してくれる人）との繋がりを増やすには、フォロワー数の増加が必要です。また、単にフォロワー数を増やすだけでなく、自社サービスに興味を持ちそうな層からフォローを得る必要があるため、コミュニケーション戦略の構築には時間と工夫が必要です。近年は、社労士や税理士、中小企業診断士といった土業の中でもSNS上で著名な専門家が現れており、シェアードメディア経由での受注も増加している状況です。検討に値する領域であると言えますが、売れる仕組みのどの部分でSNSを活用するのか（顧客との初期接点なのか、顧客の選好度を高める手段なのか）は事前に十分検討する必要があります。

● 関与の高い顧客を集客・育成するならオウンドメディア

最後はオウンドメディア（Owned Media）です。オウンドメディアとは、自社が運営するコーポレートサイトやサービスサイトなどの自社メディアを指します。自社サービスの情報を自由に発信できる点が特徴ですが、オウンドメディアへの流入の大部分はGoogle等の検索エンジン経由となります。そのため、ユーザーがそもそも情報を探索しているカテゴリーのサービスを扱っているか、または自社の認知度が十分で自社名での検索（指名検索）で訪問が見込めるのか、といった集客施策が重要な争点となります。

先の例で述べたとおり、「就業規則作成代行サービス」を探しているユーザーへのアプローチを考える場合、「就業規則作成 代行」というキーワードでの検索時に、検索結果表示ページ上位に表示されるよう対策を講じる必要があります。これは検索エンジン最適化（Search Engine Optimization：SEO）と呼ばれる施策によって実現できます。SEOもSNS同様、即効性のある施策ではありませんので、自社メディアの集客力を測る指標（ドメインパワー）や検索キーワードごとの競合の対策状況等を踏まえて、活用の是非を見極める力が必要となります。

また、SEO施策を打ち出す場合は自社が扱う「サービス（What）」がそもそも情報探索の関与の高いユーザーが探し求めている財であることを確認しなければなりません。

● 自社のデジタルマーケティングへの落とし込み方

今回は、顧客が土業サービスを探す文脈を踏まえ、どのように自社のメディアミックスを設計していけば良いのか、について具体的に解説していきます。

（つづく）

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が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・行政書士浜田佳孝事務所 代表 浜田 佳孝 氏

社会保険労務士、行政書士、1級土木施工管理技士。

大学卒業後、専門学校の教員、市役所勤務(技術職)を経て、開業。市役所時代に公共工事の監督員などをしてきた経験を活かして、開業当初から「建設業専門」の事務所を経営。現在も、関与先企業を数十社持ちながらも、全国各地での講演や書籍の出版、連載記事の執筆などを行っている。

著書：「最新労働基準法対応版 建設業働き方改革即効対策マニュアル」(秀和システム)、「図解即戦力 土木業界のしくみとビジネスがこれ1冊でしっかりわかる教科書」(技術評論社)、ほか各種業界紙にて執筆



●建設業界に携わるようになった経緯

私は前職で市役所の職員として、区画整理事業に携わり、その中で公共工事(土木)の監督員を務めていました。主に道路の築造工事や下水道工事を担当していました。監督員とは、簡単に言うと注文者側の立場で、受注者がしっかりと工事を施工しているか適宜チェックなどをする役割を担う人のことです。私が勤めていた市役所では、監督員の業務だけでなく、工事の設計や積算の業務も同じ担当者が行うことになっていました。そのため、家屋の移転などにより更地になった土地に0から道路を造るといった、とても貴重な経験をすることができました。その過程で、日常的に建設業者の方々と接しながら、監督員として工程管理や品質管理などを行う中で、現場で現場監督や作業員の方が何をしているのか、また、現場の仕事以外でも何をしているのか、といったことをもともと理解していたこともあり、開業する際は建設業界以外の業界に携わるイメージが自分にはありませんでした。市役所での経緯があり、最初から「建設業専門」の事務所として開業しました。

また、市役所時代には、上記のような技術的な仕事以外にも、土地関係の比較的難しいとされる許認可事務も扱っていたことから、許認可業務の進め方も心得ていました。そこで、当事務所は行政書士事務所を併設し、建設業許可といった許認可業務も取り扱うことにより、社労士・行政書士という2人分の士業を私1人で済ませることができるよう、お客様にとっては相談の手間などが省けてメリットになると感じています。

そして、道路1本を造るために、建設業に携わる人たちは何をしているのか、それがどれくらい大変なことなのかをほとんどの方は知らないと思います。私は、その苦労と一緒に味わっているからこそ、現場で働く人たちへのリスペクトが大きく、建設業界に貢献したい!という想いは人一倍

強いと思っています。

●業界の動向などについて

これは、みなさんご存知のことかと思いますが、建設業界は2024年4月から時間外労働などに上限規制がかかっています(いわゆる「働き方改革」のお話です)。そのため、これまで、当たり前のように行われていた月曜日から土曜日の週6日勤務といった長時間労働が通用しない時代に突入しました。さらには昨年、処遇改善、資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止、働き方改革と生産性の向上を大きな柱として、「持続可能な建設業」の実現に向けた、建設業法の改正が行われました。具体的には、工事の受注者側にも工期ダンプ対策を強化することで、休日出勤や残業を前提とした工事を受注できないようにさせたり、労働者に対する賃金などの処遇確保の努力義務が課せられたりと、今、建設業界は、「働くこと」に関して大きな転換期を迎えていると考えています。

●建設業界の特殊な点

建設業界の特殊な点は、やはり現場ごとに働く場所が異なることでしょうか。工事現場ごとに、移動時間や移動手段が異なるというのは、決して当たり前のことではないと思っています。そして、もし移動時間が労働時間として認められる場合、それを踏まえた時間外労働の上限の管理を行わなければならないことから、このこと自体が非常に特殊と言えるのではないのでしょうか。

また、土木のように天候に左右されやすい業種があることも特殊な点であると考えています。例えば、道路工事においては、雨が降ることで作業自体が困難になる場合があり、休工することがよくあります。天候は、人の力ではどうすることもできません。そして、その天候に左右された結果、当

初契約した工期に間に合わせるために、現場をどう動かすかといった工程管理が求められると同時に、時間外労働の上限を気にしなければなりません。このように、企業としては時代の要請もあり、かなり制限がかかる中で工事を進めなければならないことから、この点においても特殊と言えるでしょう。

●私自身が行っていること

私の事務所では、社労士としては通常の業務はもちろんのこと、それ以外にも、例えば、労働安全衛生法に関する業務も取り扱っています。具体的には、労働災害を減らすために何ができるか、また万が一労働災害が発生してしまった際の企業対応を事前に一緒に考えるお手伝いなどしております。他にも、建設業法に関するコンサルティング業務も行っています。具体的には、建設業法に基づいて適切な体制を整えているかのチェック、改善などをする業務です。請負契約書の適法性を確認することもあります。これらは、行政書士事務所を併設していることも大きいですが、それでも、同様の業務を手掛けている社労士・行政書士事務所はかなり少なく、個人事務所となれば、全国的にもほぼないのではないかと考えています。

これは、私が「建設業専門」として事務所経営している強みであり、実際に従業員数が100人を超える企業様からも関連業務のご依頼をいただいております。また、地方ゼネコンである企業様などからのご依頼で、安全大会での講演をさせていただく機会もあります。

そして、私の事務所の理念は、「本当に建設業界に寄り添える事務所」です。そのため、お客様が必要とされているサービスはできる限り提供したいと考えており、時には販促活動の支援なども行っています。業界の幅が狭い分、建設業に特化した知識の量が多く、業務の幅はかなり広いかと考えています。

●今後、建設業界に貢献できることは

建設業界は、偽装1人親方問題を始めとして、労働者の働き方そのものが妥当なのか判断に悩むことも多い業界です。また、重層下請構造と言われるように、複数の建設業者が同じ現場に一緒にいて作業を行うことが多く、元請依存になる下請業者も非常に多いです。そのため、自社だけでは働き方改革などを含めてどうにもならない問題を抱えている企業も多く、解決が難しい課題がたくさん存在しています。ですので、私は、拙著の働き方改革の書籍でも触れていますが、「自身の企業を良くするために今、自分たちには何ができるのか」を自ら主体的に考えることが非常に大事だと思っています。一つ一つの企業が自立して、自らの企業の

あり方を考えることはとても大切だと感じています。そして、そのサポートをすることこそが、建設業界に貢献できることにつながるのではないかと考えています。

●ビジネスの可能性について（現状と未来を踏まえて）

建設業界全体における社労士の関与率は、そこまで高くはないと感じます。そのため、法律に抵触するような働き方や請負の方法などがとられていることも少なくありません。それは、統計上も他業種と比べて労働時間が多いことから想像ができます。このような状況を踏まえながら、ニーズ喚起ができれば、また短期的な視点で見るとすれば、まだまだ建設業界には社労士としてのビジネスの可能性は感じます。

しかし、やはりAIによる土業への影響は避けられないとも感じています。この1年でも、AIの進歩は凄まじかったと感じます。それでも、かなり抽象的な表現にはなってしましますが、長期的な視点で見れば、「この先生に相談したい」というニーズはこれからもまだまだ存在するのではないのでしょうか。AIによる回答の場合、それが正解なのか否かの最終判断は自分自身になってしましますが、その最終確認を信頼できる人をお願いすることができるというのは、相談者にとっては大きな拠り所になると考えています。あとは、「この人の話を聞いてみたい」と思ってもらえることもビジネスの可能性を広げると考えています。ですので、長期的に見て今後のビジネスの可能性があるか否かは「人としての総合力」を上げていくことが意外と大切なのではないかと考えています。

その他にも、少し先の未来を見据えて、企業として行動できることも大切だと思っていますので、国の動向などを踏まえて、これから待っている未来に向けて、各々の企業で今、何をすべきかを提案してあげられる能力があることなども土業として大切だと考えています。先が読みづらい世の中だからこそ、こうなるだろう、といった予測が立てられる土業は強いのではないかと、思います。そのようなことも踏まえて、私はYouTubeチャンネルなどで、積極的に情報発信を行うようにしています。私が直接関与できる企業数はどうしても限られてしまいますので、YouTubeチャンネルなどは多くの企業へ向けて情報を発信できるのが非常に魅力的だと考えています。また、SNSは集客できないという人もいるかもしれませんが、YouTubeなどのメディアを効果的に使うことができれば、十分に集客をすることもできます。このような所にもビジネスの可能性があると考えています。

労務管理はまだまだテクノロジーに任せきれない。 ～HRbase PROは法改正にどう向き合い、何をしているか～

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。



■ 法改正の情報インプットは社労士の重要任務

2025年も多くの法改正が行われます。4月だけでも育児介護休業法、雇用保険法、高齢者雇用安定法と続き、インプットだけでも相当の時間がかかりそうです。

しかし厚労省の情報は初見では必要なことが何かを拾いにくく、顧問先に伝えるにはわかりにくいことが多いでしょう。とはいえ「〇月に法改正がある」という情報自体は、顧問先が知る前に届けなくてはいけない。最近はSNSやニュースの速度も速いので、感度のいい労務担当者は私たちと同じスピードで情報を得ており、顧問社労士としての対応に苦戦している先生も多いと推測されます。

■ 法改正の全体像と手順を知っていただくために

私たちは「HRbase PRO」という労務管理のAIサービスを提供していますが、導入前には「法改正対応はどうなっていますか?」というご質問をいただきます。

社労士先生からそのようなご質問が来るのはごもっともで、法改正は社労士業務上の重要な要素であり、またツールで解決できるような簡単なものではない、と思われていらっしゃるからでしょう。それには、私たちもまったく同感です。単に厚労省の情報を集めるだけで、法改正対応ができるわけではないのです。

では、AIツールを提供する会社として、法改正対応のどの部分を担えれば社労士事務所の仕事はラクになるのだろう。そう考え尽くした結果、いくつかの機能をご提供できるようになってきました。

・機能1 労務マガジン

まずは「労務マガジン」です。これは労務ブログのようなもので、顧問先へのニュースレターの素材として使っていただくことを想定しており、労務管理担当者が読んでわかりやすい記事に仕立て上げています。

たとえば2025年2月には以下の2本をお届けしました。

- ◆【2025年度版】労務担当者が押さえておくべき法改正
- ◆ 2025年4月、介護離職防止のための新たな義務が発生します

労務マガジンは顧問先に送付するだけでなく、ご自身の知識インプット材料に使っているというお声をいただいております。「網羅的、かつ具体的」な記事であることにこだわっており、全体像の理解にお役立ていただけます。

・機能2 労務管理ガイド

全体像がわかったら、次は「労務管理ガイド」です。労務担当者が法令等を踏まえ、抜け漏れなく対応するための流れが記載された機能です。注意事項や関連資料、Q&Aも付いており、手続きの分岐も設定されているため、かなり具体的です。情報ご提供後に法改正があれば、施行日を基準に最新バージョンに更新をしています。

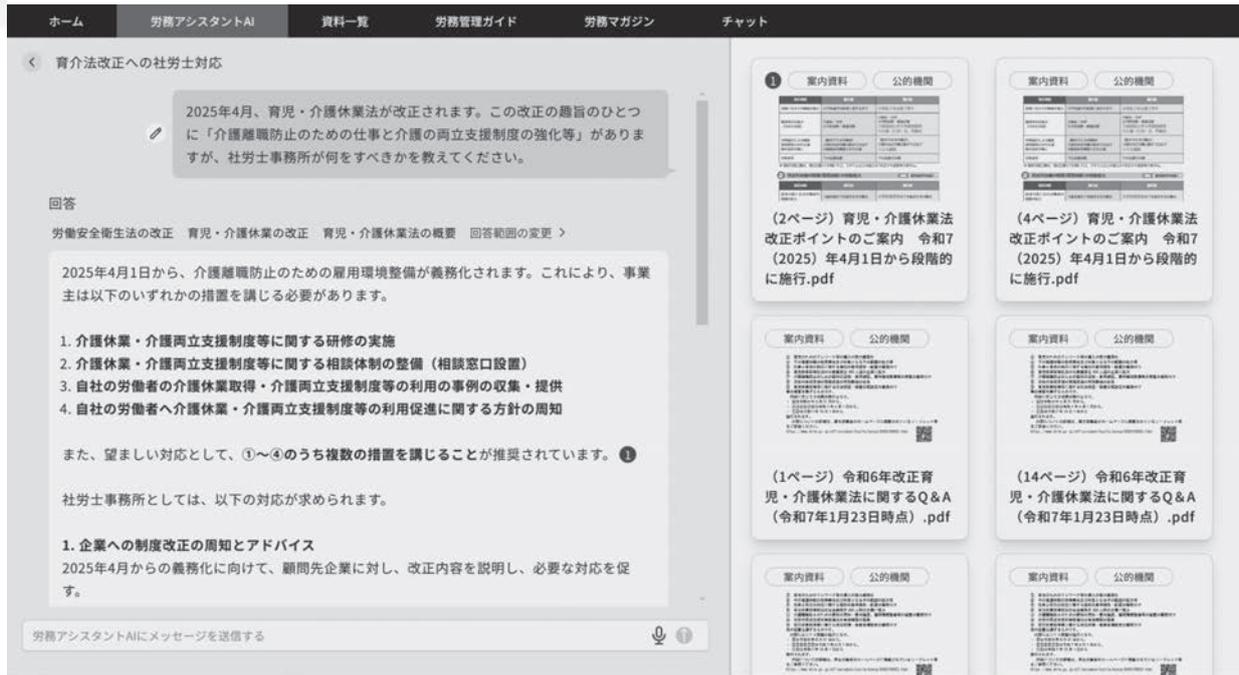
上記の機能の目的は、正しい情報を探し回る手間を省いていただくこと。そのため情報を的確にまとめきり、人の手で編集してお渡ししています。

「AIツールだと思ってHRbase PROを導入したら、驚くほど『人の目で精査された情報』が多かった」というお声をいた

■ 画像1



■画像2



だくこともありますが、それぞれが私たちの目指す、本当に使える労務管理ツールのあり方です。繰り返しになりますが、労務管理はテクノロジーに任せられるような簡単なものではないからです(画像1)。

■ AIでは、検索能力を補強できる

ここまで、私たちがいかに手作業の部分を重視しているかをお話しましたが、紙の資料ではなくAIを通じて提供していること自体に付加価値があると自負しております。

たとえばHRbase PROの「労務アシスタントAI」に次の質問をしてみました。

2025年4月、育児・介護休業法が改正されます。この改正の趣旨のひとつに「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等」がありますが、社労士事務所が何をすべきかを教えてください。

すると概要としての回答とともに、関連資料も表示されます(画像2)。

経験豊富な社労士先生は「ほしい情報が本やネットのどこにあるのか」を経験から知っており、ご自身の力で素早くアクセスできるかと思います。しかし昨今の情報ネットワークの変化は、もはやひとりの人間が把握しきれものではありません。

だからこそ、「AIがデータベースから正しい資料だけを収集して提示する」という仕組みは、経験から得た検索能力を補強し、かつ「自力では調べきれなかった情報」までを網羅的に得ていただける、新しい方法なのです。

今までChatGPTなどを試してみて「正しい情報が出てこない」と思われた先生にこそ、HRbase PROを使ってみたいと考えています。

■ 顧問先満足度のためにAIの活用を

日本の企業はこれからますます苦境に立たされるでしょう。採用の難易度は上がり、魅力的な労働環境をつくらなければ事業自体が立ち行かなくなっていきます。

しかし社労士の力がもっと社会に行き渡れば、これらの課題は少しずつ解決に向かうと信じています。だからこそテクノロジーを活用し、専門家の知恵を結集していきましょう。社労士がAIに取って代わられるのではなく、社労士がAIをうまく活用し、今まで以上の範囲をカバーできるように仕組みを変えていくのです。

法改正対応は、社労士にとって大切な業務であるとともに、業務のあり方を考えるよい機会でもあると考えています。顧問先の「ありがとうございます」という笑顔のために、情報インプットの先にある本質的な仕事のために、業務の一部をHRbase PROにお任せいただければ幸いです。

【労務相談プラットフォームHRbaseのサービスサイトがリニューアルされました。】

サービスサイト

「顧問業務の質と速さを支える」という新しいキャッチコピーにあわせ、トラブル対応や専門家向けの高度なコンテンツも随時提供予定です。



高品質の労務情報とAI機能で根拠調査から提案まで、労務領域をアシストする次世代サービス

社労士が開発したAI 「労務領域」特化型の AIサービス

AIが正確でわかりやすい情報を瞬時に提供

QR 労務アシスタントAIの
サンプルをチェック



POINT / 1
信頼できる情報のみを
学習させた安心設計

AIは公的機関の資料と、厳重にリーガルチェックしたHRbase PROの資料のみから学習。あまいなネット情報を幅広く取り込んだ汎用型AIとは異なる、専門家仕様のAIです。



POINT / 2
ネットにはない実務的な情報

AIは数千件の労務Q&Aや現場の詳細な業務手順など、法令以外の資料も幅広く学習しているので、ネット情報よりも具体的で実務的な回答を導き出すことができます。



POINT / 3
AIの知識がなくても、
簡単に使いこなせる

AIにチャットで質問するだけの簡単操作です。追加で質問したり補足情報を入力することで、的を絞った回答や深掘りも可能です。

労務アシスタントAI HRbase PRO LABOR ASSISTANT AI



HRbase PROなら導入もスムーズ

安心のサポート体制

- サポートミーティング
- 迅速な問い合わせ対応
- 最新情報のご案内

直感的に操作できる画面設計

- 初期設定不要
- 導入した日から活用可能
- 社労士業務に最適な画面設計



機能の詳細や料金は、資料でご確認いただけます。

**2週間無料
お試しする**



**資料請求は
こちらから**



顧問業務の“質と速さ”を支える

PRO HRbase

株式会社HRbase(エイチアールベース)
 大阪本社:大阪市中央区谷町2-1-19サンクチュアリーコート3A
 東京オフィス:東京都港区新橋4-9-1新橋プラザビル906
 Tel.06-6123-8124(受付時間:平日10:00~18:00)

HRbase PRO

検索

本資料を弊社の許可なく無断で複製・転載・配布されることは、正確な情報提供やお客様への適切なサービスに支障をきたす可能性がありますので、ご遠慮ください。



業務提携に関するお知らせ

HRbase PRO



中小企業福祉事業団

このたび中企団は株式会社HRbase様と提携いたしました。
 これにより両社協業して、社労士業界のデジタル化を推進してまいります！

提携概要

- 幹事社労士高度化事業にHRbase PRO 中企団プランが導入されます。
- HRbase PROに関する紹介代理店契約を締結し、広く社労士業界にご案内してまいります。

提携企業概要

HRbase

株式会社 HRbase

代表取締役 三田 弘道

創立年月日 2015年9月1日

所在地 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

URL <https://hrbase.co.jp/>



facebookでも
情報発信中！



<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 上野イーストビル2階

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

顧客に求められる社労士事務所へ 顧問先を増やそう！



福岡県 中島 一平 (なかしま いっぺい) 氏
アンフィニ社会保険労務士法人

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

●事務所概要と社名への思い

当事務所は2001年に創業、2022年に法人成りし、今年2月で25年目を迎えます。現在、特定社労士が私を含め3名、社労士1名、スタッフ3名の計7名という小規模所帯で運営しています。

当事務所では創業以来、「**お客様のご要望に応え、信頼関係を築きながら、企業の健全な発展と働きやすい職場を作ること**に貢献します」を使命として、日々邁進しております。

また、私たちが取り扱う人事・労務関連は、法律用語や専門用語など難しい言葉が並び、お客様には分かりづらい内容も多々あるため、「**丁寧で分かりやすい説明**」を第一に心がけ、お客様のご要望に応える姿勢を大切にしています。

社名ですが、アンフィニとはフランス語で「無限」という意味です。人間には「**無限の可能性**」があります。誰もが、やればできるという可能性を無限に秘めています。

「今日」とは「過去」の色々な場面で私たちが選択してきた結果であり、変えることはできません。しかしながら「今日」からの行動を変えれば「明日」を「未来」を変えることができます。

私たちはこの「**無限の可能性**」を信じ、まずは自分たちが行動を変えることにより、私たちがかわる全ての人が幸せになり、世の中が明るくなることを望み、この社名にしました。

●事務所の特徴

当事務所でも人事労務の相談をメインに就業規則の作成や諸手続き、給与計算等も行ってはいますが、特に力を入れているのが「**人事評価制度の構築**」「**社員研修**」「**定例訪問**」です。

1 人事評価制度の構築

まずは人事評価制度の目的を明確にしてスタートします。そして人事評価シートはA3用紙1枚で各評価項目を評

価し集計できるように工夫しています。また評価制度だけでなく、評価した結果をどのようにフィードバックするか、の面談制度や頑張った人が報われる賃金制度を構築しています。

2 社員研修

特に力を入れているのが評価者研修です。人事評価制度の仕組みを作ったとしても、運用がうまくいっていない企業はたくさんあります。運用がうまくいかないのは理由があります。評価する人が何のための人事評価制度なのかを教えてもらっていないからです。

当事務所ではそれぞれの会社の仕組みに合わせた基本研修、事例演習、面談ロープレ等を実施しています。これまでに民間・行政を合わせ延べ1,000回以上行っています。

3 定例訪問

「行きます！ 聴きます！ 提案します！」をモットーに毎月1回の定例訪問を実施し、お客様の困っているところを解決しています。しかし、お客様は労働法のプロではありません。困っているところ（法違反）に気付いていないかもしれません。そのために、お客様のもとへ直接伺い、お客様から話を聴き出し、色々な解決策を提案しています。

また送検・裁判事例や法改正情報等の情報提供も行っています。

●最後に

時代の流れやお客様のニーズは日々変化しています。その中で、私たちがこれからも存続していくためには不変のルールがあります。それは、お客様から信頼を得ることです。これからもお客様に価値あるサービスを提供することにより信頼される社労士事務所を築いてまいります。

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
ご利用料金 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

Invoice



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 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 有料オプション ハガキ1通につき 作成料15円(税別)+郵送料	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

避けては通れない! 『顧問先を守る入管法』

社労士と行政書士の協業の重要性

第1回 『となりは何をする人ぞ!』意外と知らない、隣接行政書士の入管業務

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に加えて、アフターコロナ、円安効果も相まって、急激なインバウンド需要により一部の業種では人手不足が深刻な問題となってきている。

そこで、外国人を雇用する企業も多くなってきているが、日本人を雇用する場合と違って『入管法』の知識がないばかりに、不法就労などのリスクがついて回る。まさに道路交通法を知らずに、車を運転して公道に出るようなものだ。企業を顧問先として抱える社会保険労務士さんとして『入管法の知識』は無縁ではないはずだ。

この機会に、正しく入管法を理解して顧問先を守り、頼られる社会保険労務士さんになる一助となれば嬉しい限りだ。

行政書士 村上法務事務所 代表/行政書士(申請取次行政書士) 村上 勝昭 (むらかみ かつあき) 氏

大阪市出身 - 外国人の在留手続き専門行政書士。

前職は大手旅行会社でツアーコンダクターとして世界を飛び回り、定年退職後に愛読書を観光ガイドブックから六法全書に切り替えて、2017年に行政書士資格を取得した異色の行政書士。

資格取得後、専門学校で留学生へ日本の観光産業を教える非常勤講師として勤務したが、彼らからの質問や相談は授業内容ではなく、もっぱら在留資格に関するものばかりであった。

これらの経験を踏まえ、外国人の在留許可申請や身分手続きを専門にサポートする申請取次行政書士として現在活動中。また、大分県行政書士会副会長として会運営にも携わり、最近は新入行政書士向けに人気の業務である『入管業務実務オンライン講座』も運営している。



■となりは何をする人ぞ!

ご存じの通り、松尾芭蕉の奥の細道ですが…我々隣接士業のことは意外と知らないのではと思い、今回は少し行政書士の業務(特に入管業務)についてお話をしよう。

■少子高齢化と外国人労働者の雇用

日本は現在、少子高齢化の進行によって生産労働人口が減少し、企業は生産性を維持・向上させるために新たな労働力を求めている。そのため、外国人労働者の受け入れが重要なテーマとなり、多くの企業が外国人を雇用するようになってきている。事実、日本政府もこれまでと違い積極的な外国人材雇用へとカジ取りを始めた。特に、製造業や建設業、介護業界などでは、労働力不足が大幅に改善されており、外国人労働者の活用がますます期待されている。そこで、入管のプロと言われる行政書士の出番となるわけだが、その実『行政書士』は何をする人ぞ!との声が聞こえてくる。

現在、行政書士は全国に約52,000人の登録者がおり、毎年試験合格者が約5,000~6,000名増えている。全国のコンビニ店が56,000店舗あるとのことなので、まさに昨今は『犬も歩けば行政書士に当たる!』時代ともいえる。

さて、ここで、約1万種類にも及ぶと言われるほどフィールドの広い業務を抱える行政書士ではあるが、実際にはなにをしているのか見ていただきたい。

①入管業務

外国人の在留手続きを支援する業務

具体的には：

- 在留資格認定証明書交付申請(COE申請)
- 在留期間更新許可申請
- 在留資格変更許可申請
- 永住許可申請
- 帰化申請に関する書類作成や手続きサポート

②許認可申請業務(行政書士の王道ともいわれるメイン業務)

企業や個人が事業を行う際に必要な許認可の取得を支援

具体的には：

- 飲食店営業許可
- 建設業許可
- 風俗営業許可
- 古物商許可
- 産業廃棄物収集運搬業許可

③法人設立や企業支援業務

事業を開始する際の書類作成や手続きを支援

具体的には：

- 株式会社や合同会社の設立手続き
- 定款の作成および認証手続き

④相続・遺言関連業務

個人のお客様向けに財産承継に関するサポートを提供

具体的には：

- 遺言書の作成支援(自筆証書や公正証書遺言の作成)
- 相続関係説明図や遺産分割協議書の作成
- 成年後見制度の利用支援

⑤農地や土地利用関連業務

農地や土地に関する手続きも行政書士の業務範囲

- 農地転用許可申請
- 開発行為許可申請
- 農地法や宅地建物取引業法関連の申請書作成

⑥自動車・運輸関連業務

- 自動車の名義変更や廃車手続き
- 運送業の許可申請
- 車庫証明申請

⑦クライアントの代理業務(※法律に基づく範囲)

行政機関への申請手続き代理や、関係書類の提出代行
これらの業務を通じて、行政書士は個人や企業が必要な手続きをスムーズに進められるよう、法律に基づく専門的なサポートを提供している。どの業務を中心に展開するかで、業務の幅や深さが大きく変わってくる。

さてここまで多くの業務を紹介してきたが、入管業務に関しては行政書士誰も関わっているものではない。なぜなら、入管業務の根幹である「入管法」は行政書士試験科目にはないからだ。試験合格後に改めて学習をして、別途【申請取次行政書士】の資格を取得した行政書士がこの業務を専門に行っているのだが、外から見た限りではわからない。

入管業務は、外国人を雇用する企業に関連するため、もう少し詳しくみていくことにする。

①在留資格認定証明書交付申請（COE申請）

海外にいる外国人労働者を日本に呼び寄せ自社で雇用する際の法務省の許可を得るための手続き。特に新規で来日する場合に必要な手続きとなる。

対象例：

- 日本企業が海外の労働者を雇用する場合
- 日本の大学に留学生が入学する場合
- 国際結婚後、外国人配偶者を日本に呼び寄せる場合

②在留期間更新許可申請

現在雇用中の外国人が、在留期間が満了する前に期間を延長する手続きで、車の免許証の更新をイメージするとわかりやすい。

対象例：

- 就労系在留資格で在留する滞在を延長する場合
- 身分系在留資格で滞在中のビザ延長

③在留資格変更許可申請

現在の在留資格から他の資格へ変更する手続き。在留中のライフスタイルの変更や身分が変わった際に必要。

対象例：

- 留学生が日本で就職し「技術・人文知識・国際業務」に変更する場合
- 配偶者ビザから永住権取得を目指す場合
- 技能実習生が特定技能ビザへ移行する場合

④永住許可申請

外国人が日本に無期限で滞在し、就労や居住の自由を得るための手続き。永住権は申請が厳格で、一定の条件を満たす必要があり、最近では許可難易度が上がっている。

⑤帰化申請サポート（※関連業務）

外国人が日本国籍を取得するための手続きで、帰化は入管業務ではないが、関連性が深いため多くの行政書士が取り扱っている。

⑥技能実習生・特定技能ビザサポート

外国人労働者の受け入れに関連した手続き。企業が制度を理解し、正確に対応するためのサポートを行う。

対象例：

- 技能実習制度を利用する中小企業
- 特定技能1号・2号での外国人採用

⑦外国人の家族呼び寄せ（家族滞在ビザ）

雇用している外国人が、本国から配偶者や子供を呼び寄せる手続き。

⑧入管法に基づく相談業務

行政書士は外国人や日本企業からの以下のような相談に

対応する。

対象例：

- 在留資格の選択に関するアドバイス
- 入管法改正や最新情報の提供
- 不許可事例や再申請のアドバイス

■まとめ

このように日本に在留する外国人は一部の人を除けば、何かしらの在留資格を取得する必要があり、その人の生活スタイルや滞在目的が変更されたときには、在留資格の手続きが必要となる。それらの手続きを専門に業務として行政書士が請け負っている。

社会保険労務士は、労働法を中心に社会保険制度や労働環境に関する専門知識を持つ専門職であり、企業が労働法を遵守し、適切な労働条件を提供できるようにサポートする。そして、外国人労働者を雇用する場合、給与の支払い方法、労働時間、休暇、労働契約書作成、社会保険の適用など、法的な義務を正しく守ることが求められる。

一方、行政書士は、入国管理法に精通し、外国人労働者の在留資格申請や在留資格の変更手続き、更新手続きを行う専門家である。例えば、企業が外国人労働者を雇用するためには、その外国人が在留資格を取得している必要があり、行政書士は在留資格申請の手続きまた、就労資格が正しく管理されている事を確認する。企業が外国人労働者を雇用する際、社会保険労務士と行政書士はそれぞれの専門分野において重要な役割を担っているが、協力して業務を遂行することで、より効果的に外国人労働者雇用を支援することができる。以下のような具体的な理由で、双方の協業は不可欠だ。

①外国人労働者の雇用における法的リスクの回避

外国人労働者の雇用は、労働法と入国管理法の両方に関連する問題が起きる。例えば、外国人労働者が一定の在留資格で就労していた場合、企業は法的責任を負うことになる。社会保険労務士と行政書士が協力して、外国人労働者が適切な在留資格を保有し、また労働条件が法的に正当であることを確認することで、企業の法的リスクの回避ができる。

②外国人労働者の雇用手続きの効率化

外国人労働者の雇用に関する手続きは非常に複雑だ。労働契約書作成や社会保険の加入手続きといった労働法関連の業務と、ビザの申請や在留資格の変更手続きといった入管法関連の業務がある。社会保険労務士と行政書士が連携し、これらの手続きを一貫してサポートすることで、企業は手続きを効率的に進めることができる。

③外国人労働者の正しい労働環境の整備

外国人労働者は、言語や文化の違いから、労働環境に関する理解が不足している場合もある。社会保険労務士は、労働契約書の作成、外国人労働者が労働条件を的確に理解、納得できるようにサポートする。このように、お互いが連携することで、外国人労働者が安心して働ける環境が確保される。

さて、次号第2回では、企業が外国人雇用を考えたところから、面談、採用に至るまでの場面にスポットをあてたポイントについて解説をしていく。

(つづく)

人手不足時代を生き抜く地方の会社の人事戦略

第2回 これからは離職率の減少に全力投球すべし(定着支援)

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50歳。

人手不足が深刻化する地方では、新規採用のハードルが上がっているため、既存社員の定着がより重要になっています。労働条件の改善や職場環境の整備、やりがいの創出など、様々な角度から退職防止に取り組む必要があります。

退職する理由について、多くのアンケートで上位に挙がるのが「労働条件」、「人間関係」、「やりがい」の3つ。全国的に鉄板3要素と言っても差し支えない理由ですが、今回はもう少し具体的にイメージしてもらうために、岩手県で実施した若年者雇用動向調査から「転職しようと思っている理由」を一緒に見ていきましょう。

まず労働条件の部分を見ると、「賃金の条件がよい企業に変わりたい」がもっとも多く、2番目に「労働時間・休日・休暇の条件がよい企業に変わりたい」となっています。賃金が高い、残業が少ない、休みが多いといった会社には人気があるのは必然のことであり、皆さんも毎日頃からこのあたりの労働条件の改善や待遇向上に努めていると思います。一般的なほかのアンケートでも今回のように「賃金」がトップに位置するケースが多いと思います。しかし、20代を中心とした若手は、「賃金よりプライベートな時間を大事にしたい」というニーズが強く、「労働時間・休日・休暇」が1番にランクインするケ

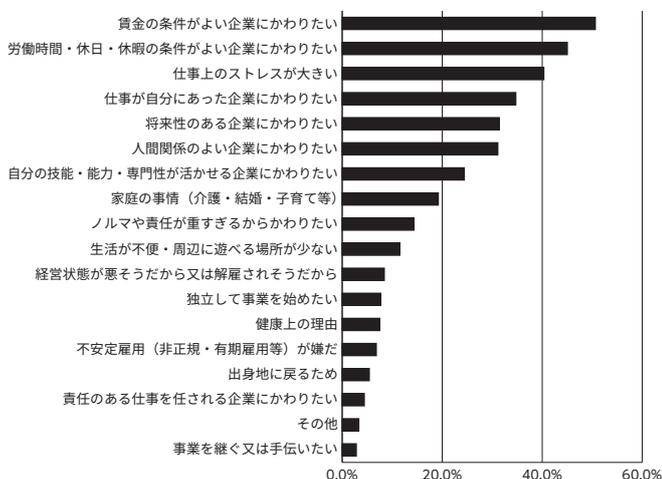
ースがあります。ただ、34歳以下を対象とした今回のアンケートでは「賃金」にこだわる人が多かったようです。これには都市部と比べ賃金水準が低いという背景があるのかもしれませんが。

また、「やりがい」も仕事を続けていく上では重要な要素です。調査では、「仕事が自分にあった企業に変わりたい」という声が4番目に挙がっています。忙しさで目の前の仕事をこなすだけになってしまうと、やりがいを感じる機会は少しずつ減っていきます。そんな状態においても、経営者はやりがいを感じさせる工夫が必要です。有名な「教会をみせる」という話が参考になります。ご存じの方も多いと思うため内容は割愛しますが、今の仕事は何につながっているのかを意識することで、単純な作業でもやりがいは大きく変わってきます。自分達の仕事の目的は何なのか、今一度、再確認してみたいでしょうか。

今回は退職理由鉄板3要素のほかに、「仕事上のストレスが大きい」が3番目に入っています。地方と都市部では働く人の性格も変わってくるため、もしかすると地方ならではの理由なのかもしれません。そこで「職場・仕事で、ストレスを感じるのはどのようなことですか」の別のアンケートを見てみると、1位が「仕事の進め方が非合理的、慣習的」、2位が「仕事量が常に多い」です。とりわけ地方の会社は、あまり変化を好まない、人手不足でいつも忙しいといった傾向があるため、常に改善やデジタル化を心がけ効果的・合理的に作業を進めることにより、課題である人手不足にも対応できるようになります。

話は変わりますが、最後にひとつだけお伝えしたいことがあります。先日開催したSmartHRさんとの共催ウェビナー「地方の人事戦略」では、約3割の参加者が「現在は課題がないが、今後の参考にしたいため」という理由で参加していました。しかし、現代の経営環境では、すべての企業に何らかの改善点や課題が存在するはず。この結果は、実際には課題が「ない」のではなく、企業内部の視点だけでは「見えていない」可能性があります。そのため、社労士など外部専門家による客観的な視点が、潜在的な課題の発見に重要な役割を果たすかもしれません。

○転職しようと思っている理由(複数回答)



出典：いわてで働くこう推進協議会「令和元年度 岩手県の若年者雇用動向調査結果」
出所：「岩手県の若年者雇用動向調査」

(つづく)

法令改正最前線

第78回 労災保険制度の在り方に関する研究会

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。

この研究会は、労災保険制度に関する現代的な課題を検討するものです。当然、将来の労災保険法の改正を見据えた研究会とみることができます。厚生労働省労働基準局が所管しており、9名の学識経験者(全員が大学教員)によって組織されています。

1 本研究会の趣旨・目的

昭和22年に制定された労災保険制度においては、近年、二次健康診断給付の創設(平成12年改正)、複数就業者の増加等を踏まえた通勤災害保護制度の拡充(平成17年改正)、船員保険の被保険者を適用対象とする改正(平成19年改正)、複数業務要因災害に関する保険給付の創設(令和2年改正)等の改正を重ねてきました。その一方で、女性の労働参加の進展、更なる就労形態の多様化等、制度を取り巻く環境は常に変化を続けています。

そこで、このような状況を踏まえ、労災保険制度の現代的課題を包括的に検討すべく、「労災保険の在り方に関する研究会」(以下、「本研究会」とします。)を設置しました。

2 本研究会のこれまでの動向と今後の予定

本研究会は、昨年(2023年)の12月24日からスタートし、2月21日までに3回開催されています。そのうち、最初の2回については、既に議事録が公表されています。また、委員から出された主な意見についても整理されており、インターネットで閲覧できる状態になっています。

今後も、月1回程度のペースで議論を行い、6月から7月には中間報告が出される見込みとなっています。この中間報告が出た段階で、今後の法改正に向けての方向性がある程度見えてくるのではないかと考えられます。

3 これまでの議論で出てきている委員の意見の例

現在公表されている意見をみると、「遺族補償年金」と「消滅時効」関係のものが中心になっているようです。本稿において

は、このうち遺族補償年金に関し、委員の意見の例をいくつか抜粋して紹介します。このテーマに関しては、4つの論点に整理した上で、委員の発言の概要が公表されています。

〈論点①〉遺族補償年金の趣旨・目的

・ 損害賠償との関係も踏まえるべき。労災保険は、損害賠償における過失の立証の困難さを考慮して、それを補完するために無過失責任を採用した側面がある。

〈論点②〉給付の要件について

・ 昭和40年当時には女性は独力では生計維持できないと考えられたのであろうが、今のデータを見れば、女性は独力で生計維持できるように思われ、性別で差を設ける必要性は失われている。

〈論点③〉給付水準について

・ 遺族補償がカバーしようとしていたのは、具体的な被扶養関係ではなく、永久的全部労働不能による損失と考えられていた。素直に考えれば長期給付が想定されるが、一企業が行うものなので一時金にしたり金額の設定がなされたりしている。労災保険法ではそういう考慮は必要ないこともあり、遺族厚生年金とは違って長期給付を検討すべき。

〈論点④〉労働基準法との関係について

・ 労災保険法は労基法の災害補償責任をもとにしており、労災保険法を労働基準法よりも狭めるとの方針はないはず。労働基準法及び労基則において、配偶者について、配偶者であること以外には何ら要件がない。遺族の支給要件に関して、夫婦に関して夫婦である以外の何らかの要件を設けると労働基準法の要件よりは狭くなってしまう。

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。

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

社会保険労務士法人
クロスブリッジ
廣井加奈子先生

所在地:新潟県
従業員規模:3名
導入時期:2025年1月
導入プラン:ライトプラン



選ばれた理由は「使いやすさ」にあり —就業規則の作成・変更から労務監査まで、幅広い活用可能性—

20年の実績をもとに多種多様なニーズに対応

●まず、事務所の概要についてお聞かせください。

2004年に開業し、2024年にちょうど20周年を迎えたことを機に法人化しました。現在は、社労士が私1名、従業員3名の体制で運営しています。業務内容としては、労務管理に関する相談、労使紛争を未然に防ぐためのアドバイス、トラブル対応のサポート、社会保険・労働保険の手続き、就業規則の作成・変更に関するご相談などを行っています。また、最近では労務監査も増えてきています。

クライアントは、労働者1人の会社から大規模な企業まで、また業種もさまざまです。ニーズに合わせて、できるだけきめ細やかな対応を心がけています。併設している労働保険事務組合では、労働保険に関する手続きを職員が中心となって行っています。

●廣井先生ご自身のキャリアについても教えていただけますか？

私は新潟の出身で、社労士になる前は役所で外国人労働者の相談員をしていました。そのときに労働関連の法律についての知識不足を感じ、労働基準法に興味を持ったことが、今の仕事を始めるきっかけとなりました。



レイアウト調整の負担軽減を目指して

●スマキテの導入前は、どのような課題がありましたか？

就業規則は、労使紛争を防ぎ、従業員の満足度を上げる大切な文書です。社労士としての20年の経験から、就業規則は会社にとって非常に重要なものであると感じています。ただ、その作成や変更の際のレイアウト調整に多くの時間がかかってしまい、職員の負担になっていました。特に併設している労働保険事務組合の業務など、ほかの重要な業務に十分な時間を割けない状況が続いていました。

●スマキテを導入されたきっかけを教えてくださいませんか。

以前から営業のお電話はいただいていたのですが、なかなか腰を据えて検討する機会はありませんでした。そんななか、2024年12月に新潟県社会保険労務士会主催の社労士事務所デジタル化フェアに参加し、スマキテのブースを見学したんです。実際に操作してみたところ、思った以上にハードルが低く、ITシステムの操作に慣れていない私でも簡単に使えそうだと感じました。一緒に参加していた当所の職員も「これがあれば楽になりそう」と言っていましたね。

デジタルフェアには他社の製品も出展されていましたが、スマキテは担当の方の説明がとてもわかりやすく、サポート体制も充実していると感じ、長くお付き合いできそうだと思えました。これが導入の決め手になりました。

新旧対照表作成やM&Aに向けた労務監査対応も

●導入されたばかりですが、実際にスマキテを使用されてみていかがですか？

以前導入した別のシステムでは、職員がマニュアルを見ながらでないと操作できないということがありました。しかし、スマキテは普段使っているWordから大きく離れていない操作感で、徐々に慣れていける印象です。直感的に使えるのが大きな特徴だと感じています。



●これから、スマキテをどのように活用されていく予定ですか。
 まさに今、就業規則の変更案に関する相談を複数社から受けており、そのなかにはレイアウト調整も含めた依頼や、PDFデータしかない案件もあります。以前はこうした相談に対応するには多くの手作業が必要で、マンパワーの問題で対応に苦慮することもありました。スマキテを導入したことで、より冷静に対応できるようになったと考えています。

特に便利に使えそうだと感じているのが、グループ会社間で就業規則を比較するシーンです。たとえば、親会社の就業規則との差分を表にしてほしいという依頼には、今までは手作業で対応していました。しかし、スマキテの新旧対照表作成機能や差分比較機能を使えば、この作業を大幅に効率化できます。今のところ、約3分の1にまで作業量を削減できると見込んでいます。

また、最近ではM&Aに関連した労務監査の依頼が継続的に増えています。この際、就業規則の不備を指摘する作業が重要になるのですが、これまではその確認作業を手作業で行っていました。今後は、スマキテの雛形をスタンダードとして活用することで、より効率的に不備を見つけ出すことができるようになると考えています。

効率化の先に見据える、よりきめ細やかなサービスの実現

●業務効率化によって、どのような展開を考えていらっしゃいますか？

効率化で生まれた時間を、よりきめ細やかなサービス提供に充てていきたいと考えています。当所は長くお付き合いいただいているクライアントが多く、その信頼関係を維持・強化していくことが大切だと考えています。それぞれの企業で求められているものは異なるため、効率化で生まれた時間を使って、より個社のニーズに合わせたサービスを提供していきたいと思っています。

●どのような方にスマキテをおすすめしたいですか？

就業規則の作成に携わるすべての方におすすめしたいですね。**Word作業特有のレイアウトの難しさがなく、条文番号のずれなどを自動で修正できる**機能があり、とても便利です。また、半角・全角の統一など、細かな体裁の調整も瞬時にできます。まだ本格的な使用は始まったばかりですが、これまでの経験からも、多くの方の業務効率化に貢献できる製品だと確信しています。

その他の導入事例はこちらをご覧ください↓



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

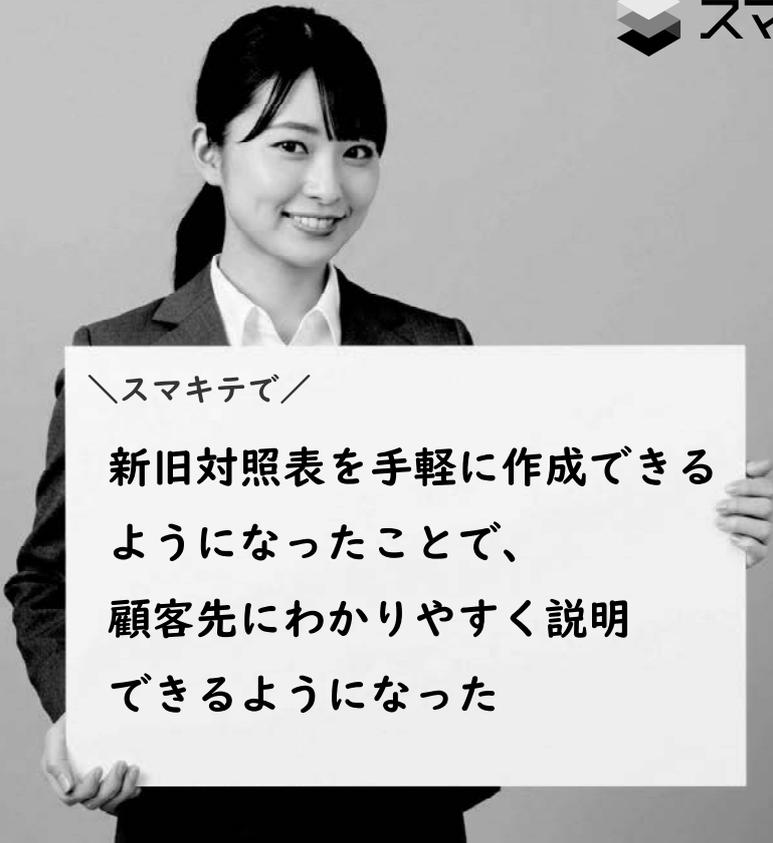
当社は1948年の創業以来、70年以上にわたり、法規関係書籍を中心とした出版事業を展開してまいりました。1948年に最初の法規書籍を発刊してから、加除式書籍の既刊書は600種類を超え、単行本は年度版法令書、専門家向け各種実務書など数多くの出版物を発刊しております。また、電子媒体独自の機能や操作性を考慮したオンライン書籍、電子書籍も発売しております。さらに、2021年には新日本法規出版の雛形規程及び解説を搭載したナレッジ管理エディタ「スマート規程管理」のリリースや、法律情報をワンストップでご提供するオンラインデータベース「LEGAL CONNECTION」をリリースするなど、これまで培ってきたノウハウや知識・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。



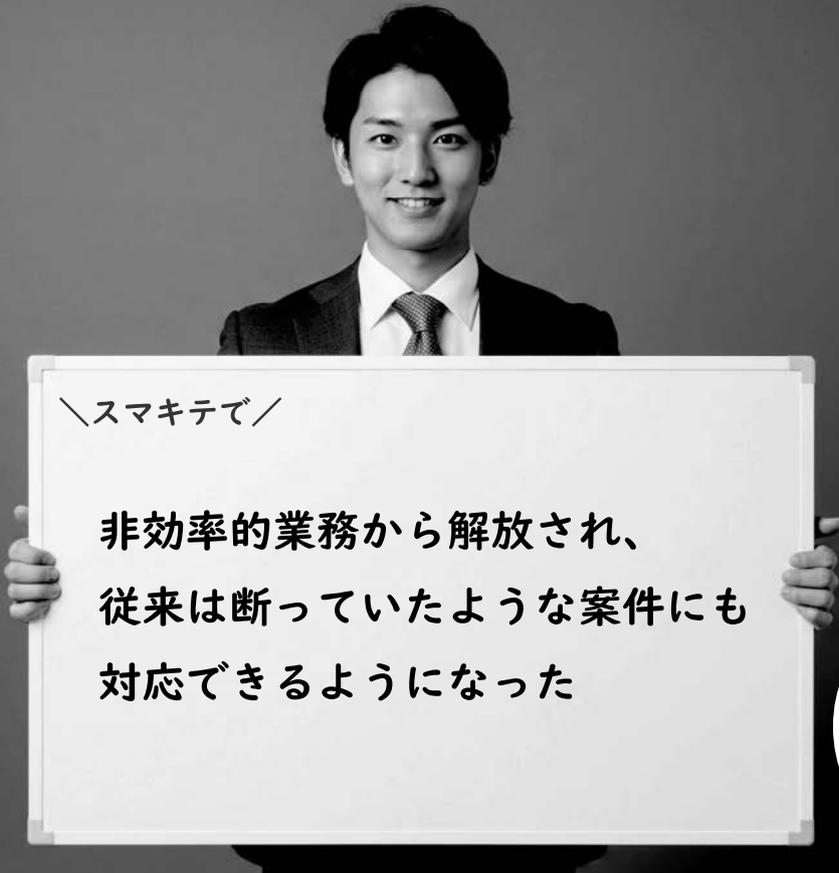
スマキテ 



＼スマキテで／

新旧対照表を手軽に作成できる
ようになったことで、
顧客先にわかりやすく説明
できるようになった

AI搭載の規程管理ツールで社会保険労務士の規程業務をスマートに



＼スマキテで／

非効率的業務から解放され、
従来は断っていたような案件にも
対応できるようになった

NEW
2025年2月
「目次自動作成機能」
追加！



人事・労務パッケージ



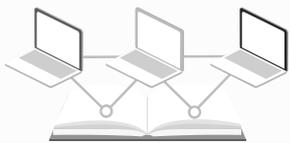
リーガルリサーチは「リーコネ」で 最高のスタートを

2週間の無料トライアル実施中！

リーコネ 人事労務



LEGAL
CONNECTION
FEATURE



01

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

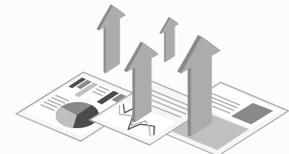
LEGAL
CONNECTION
FEATURE



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

LEGAL
CONNECTION
FEATURE



03

最新の改正情報や
専門家の解説・コラムを素早く掲載
自動アップデート

LEGAL
CONNECTION
FEATURE



04

「社内規定・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



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
根拠情報の閲覧



公式ホームページ

 新日本法規出版株式会社

営業ストラテジー局 マーケティング部
E-mail techmkt@sn-hoki.co.jp

労働新聞は、創刊70年の実績を誇る人事・賃金・労務の総合情報紙です。本稿では、労働新聞購読者が購読できるメールマガジンに掲載されている労働新聞編集長のコラムから、毎回厳選した記事をご紹介します。

労働新聞社 労働新聞編集長 金井 朗仁氏

日本大学法学部卒、SP(セールスプロモーション)企業勤務を経て、平成15年に労働新聞社編集局入社。労働新聞のニュース記事、論説記事「今週の視点」などを執筆。労働基準監督署、都道府県労働局、都道府県労働委員会、地方自治体などの地方ニュース担当の後、経済団体および中央省庁担当記者に。

～無効な“技能講習修了証”に注意～

2025年2月27日刊行「労働新聞」メールマガジン No.619 より

外国人労働者らの間で登録教習機関以外の法人が発行した“偽造技能講習修了証”が出回っているとして、千葉労働局は現在、県内の事業場を中心に注意を喚起しています。

偽造されたのは、業務に従事するうえで技能講習の修了が必要なフォークリフト運転や玉掛けなど10種類に上ります。

同法人は講習を実施せず、偽の修了証を“販売”していました。

事業者が、正規の技能講習を修了していない者に対象業務を行わせた場合は労働安全衛生法第61条(就業制限)に抵触することになり、立件されれば、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金が科される恐れがあります。

令和4年には、就業制限違反で送検された事案が全国で31件に達しました。

とくに、新たに労働者を採用して対象業務に就かせるときは、「有資格者」かどうかの確認に細心の注意を払う必要があります。

技能講習修了証の“偽造”事案は、これまでもたびたび発生しています。

令和3年には、北海道千歳市に所在する建設会社が、実在する登録教習機関を騙るなどして9年間にわたって偽造した技能講習修了証・特別教育修了証を発行していたことが発覚しています。

一方、千葉労働局管内のケースでは、登録教習機関以外の法人が、自社名義で“修了証”を発行していました。

有資格者に業務を任せていたつもりが無資格運転に——といった事態を防ぐためにも、フォークリフト運転など対象業務を行わせている事業者の方は、労働者が所持している修了証に記載されている発行機関名と、各都道府県労働局のホームページに掲載されている登録教習機関の一覧を確認してみてくださいをお勧めします。

～教育訓練休暇給付金の利用は進むか～

2025年1月30日刊行「労働新聞」メールマガジン No.615 より

今年10月の改正雇用保険法施行により、働く人のリスクリングやスキルアップを後押しする仕組みとして、教育訓練休暇給付金制度が創設されます。労働者が自発的に比較的長期間の教育訓練を受ける際に、生活費の不安なく教育訓練に専念できるようにするのが目的です。無給の教育訓練休暇を取得した場合に支給されます。

先日開かれた労働政策審議会の部会で、関連省令に盛り込む事項の案が示されました。

同給付金は、教育訓練休暇を取得している日について支給され、その支給額は失業等給付の基本手当と同額です。

給付を受けると、休暇開始前の被保険者期間は原則として、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除かれることになっています。

厚労省が部会で示した案によると、同給付金の対象となる休暇は、就業規則などで定められた休暇であって、被保険者が自発的に取得を申し出て、事業主が承認したものに限定されます。そのため、労働者が給付を受けたいと思っても、企業側が無給の教育訓練休暇を制度として備えていなければ、受給

できません。

厚労省の令和5年度能力開発基本調査によると、9割以上の企業は無給・有給を問わず教育訓練休暇制度を導入しており、導入済みは8%に過ぎません。

こうした状況が変わらなければ、同給付金が創設されても、利用はかなり限定的なものになる可能性が高いでしょう。

また、労働者が転職によるキャリアアップをめざし、現在の業務や自社の事業展開とは全く関係のないスキルを身につけるために長期休暇の取得を申請したとしても、事業主の立場からすれば、承認することは難しいでしょう。他方、事業主が、労働者のキャリア形成と、今後の事業展開に必要なスキルの双方を考慮したうえで、労働者に対して教育訓練休暇の取得を提案するケースは考えられます。

同給付金を受給すると、一時的とはいえ、雇用のセーフティネットである基本手当の受給資格を失うこととなります。

そのため、労働者側にとっても、スキルアップへの強い“覚悟”が必要になるといえるのですが、果たして、給付金の利用件数はどのくらいになるのでしょうか。

～AI活用で効果的な監督指導実現？～

2025年1月23日刊行「労働新聞」メールマガジン No.614 より

厚生労働省は来年度、労働基準行政サービスの質の向上や、効果的・効率的な監督指導の実施に向けて、「労働基準DX化」の推進体制を整備する方針です。AIを活用した監督指導先の選定など、労働基準DXの戦略を立案し、実行していくための体制整備として職員を9人増員します。

事業場への監督指導體制については現在、労働基準関係法令に基づいて事業場に立ち入り、法定労働条件の遵守に向けた確認・指導を行う労働基準監督官が全国321の労働基準監督署で約3000人配置されています。

監督官が実施する定期監督等の件数は平成27年以降、コロナ禍だった令和2～3年を除いて毎年13万件超で推移しており、とくに令和4～5年は、それぞれ約14万件に上っています。定期監督は年間計画などに基づいて実施されており、たと

えば5年(速報値)では、13万9215事業場を対象に行い、その69.7%で、労働基準法や労働安全衛生法などの違反がみつかっています。

定期監督のほか、労働者からの申告に基づき実施する申告監督も年間1万9000件程度行っています。

厚労省では、経験則に基づいて行っていた監督指導先の選定にAIを活用することで、法違反の可能性が高い事業場を抽出し、監督指導の効果をさらに高めたい考えです。1人の監督官が行える監督指導件数に限りがある以上、指導先選定の精度を高める工夫は欠かせないでしょう。指導先の選定にAIを活用した場合は、厚労省において定期監督での違反率の推移を精査するなどして、AIの活用が法違反の発見・是正につながっているかどうかを分析してほしいと思います。

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

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)

労働新聞をご購読いただくと、
こんなサービスが受けられます！

実務相談室のご利用

ベテラン相談員が労働に関する疑問を電話・メール・FAXでお答えします。

労働新聞電子版

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

読者対象無料セミナー

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

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。

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

Shalom
— FOREVER —

社会保険・労働保険の煩雑な申請手続きを大幅に効率化します。高セキュリティのクラウドサーバーを採用したクラウドサービスです。



ネットE顧問

- 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

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 HR

社員が会社に
スマホでらくらく申請

年末調整

eNEN

入力をしない・させない
だから迷わない
年末調整データ収集を実現!

- ファイル共有
- 動画配布
- 公文書
- 入社関連資料

ShalomPost

社労士事務所と顧問先担当者をつなぐ
クラウドストレージサービス

マイナンバー対策

MYNABOX

「マイナンバー対策」は
お済みですか?

- 公文書
- 離職票
- 労災通知書

CP Cloud Pocket

社員への重要な文書は
クラウドポケットで渡す!

- 人材教育
- 人事評価
- 配置・異動

社労夢連携版
GooodON

社労夢との連携で
本人、組織、会社がグッと成長する
人材育成システム

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

IT導入補助金2025 1次公募絶賛受付中!

詳しくはこちら

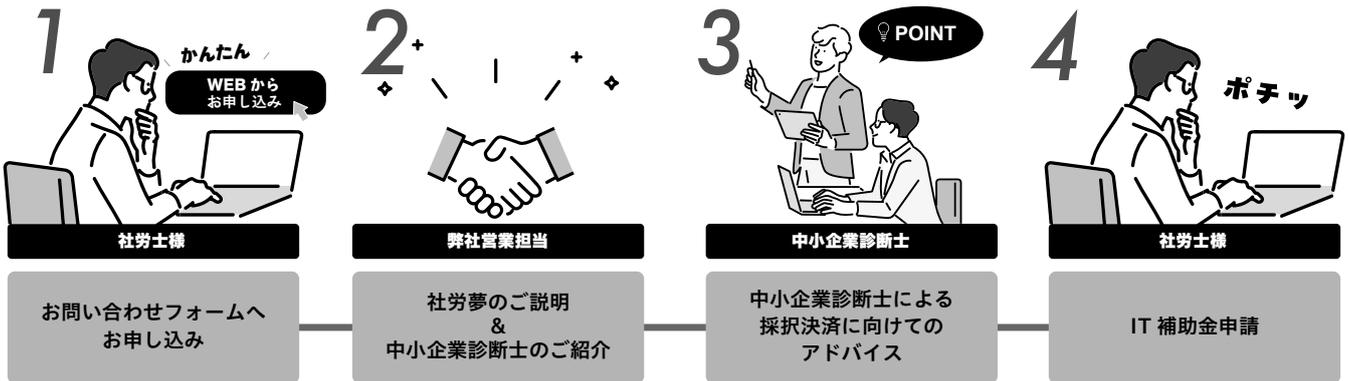


IT導入補助金を使用してお得に導入するチャンスです！この機会にぜひ、IT導入補助金を活用してください！ ■お申し込みはこちら：<https://www.mks.jp/lp/subsidy2025/>

エムケイシステム製品でIT導入補助金を申請していただくと、エムケイシステムが提携する中小企業診断士による申請手続きのコンサルティングを無料で受けることができます。

中小企業診断士からのコンサルティングを受けることでIT導入補助金の趣旨に沿った申請内容の作成ができます。

IT 導入補助金お申し込みの流れ



※お申し込み者の情報を、提携する中小企業診断士に連携します。ご承知の上お申し込みください

IT 導入補助金の対象商品

社労士業務支援システム

社労夢ハウスプラン 社労夢ベーシックプラン 操作指導 (2.5時間) 操作指導 (5時間)

マイナンバー保管管理

MYNABOX

年末調整データ収集

eNEN

人事管理

GooooN (社労夢連携版)

最大2年間のランニングコストが対象!



※IT導入補助金の申請には「gBizIDプライム」の取得が必要です。(gBizID：<https://gbiz-id.go.jp/top/>)

※交付決定の「補助金の交付決定」前に契約・導入され発生した経費は、補助対象となりません。

※当社は申請手数料をいたしません。「補助金の交付申請」の交付決定後に辞退された場合、申請に係る手数料を別途いただきます。

お問い合わせは下記の電話番号または、WEBからお願いいたします！



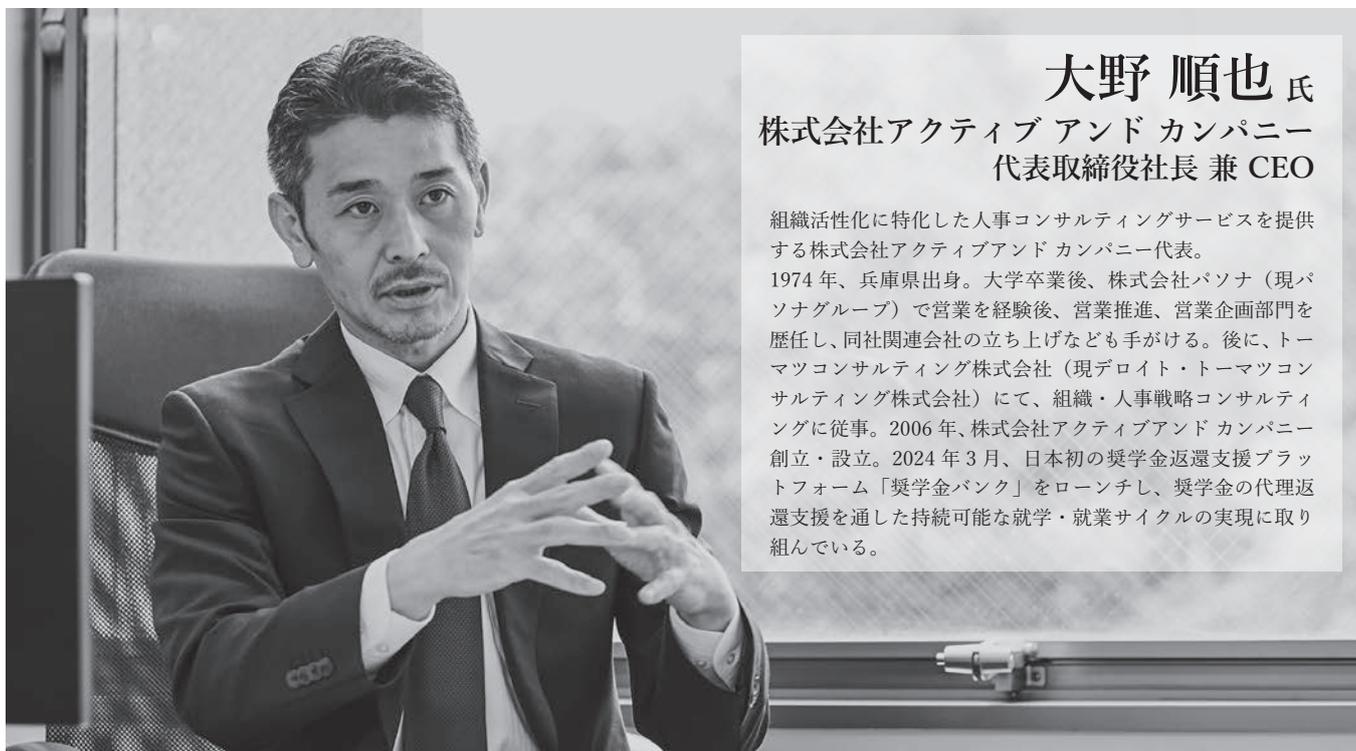
大阪オフィス
06-7222-3389

東京オフィス
03-6691-4000

福岡オフィス
092-716-9062

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。

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

現在、日本の大学生のおよそ2人に1人が利用している奨学金制度。平均的な借入額は310万円、返還期間は約15年にもわたります。大学を卒業した若者は、その借金をゼロにすることに精一杯で、自由なキャリアの選択やそれに向けた自己投資、結婚・出産といったライフステージの変化にも積極的になれないのが実態です。奨学金制度は、進学の夢を支える一方で、卒業後の返還負担が社会問題の一因となっている現状があります。

こうした問題に対処するために設立されたのが「奨学金バンク」です。このプラットフォームは、企業が奨学金返還を支援することで、若者が経済的負担から解放され、より自由なキャリア選択や生活設計を行えるよう支援しています。

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えます。

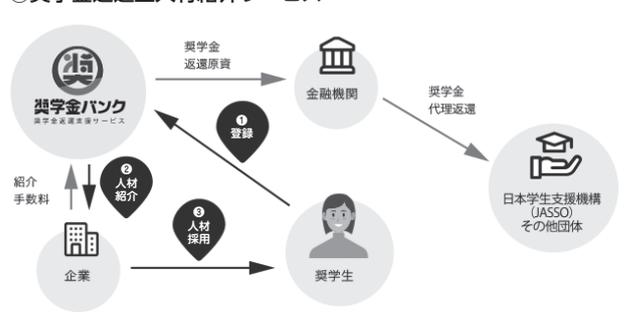
1. 奨学金バンクが提供する3つのサービス

奨学金バンクは奨学金返還を前提にして3つのサービスを展開しています。

- ① 奨学金返還型人材紹介サービス
- ② 奨学金返還支援サービス
- ③ サステナ支援サービス

「奨学金返還型人材紹介サービス」とは、奨学金の返還をしている人材に特化した人材紹介事業です。弊社は企業に人材を紹介して紹介手数料を受領します。その受領した紹介手数料の中から、弊社が紹介した人材が勤務を継続している間の奨学金の代理返還をします（最低3年間、延長の可能性もあり）。そうすることで奨学金返還が軽減されます。

① 奨学金返還型人材紹介サービス



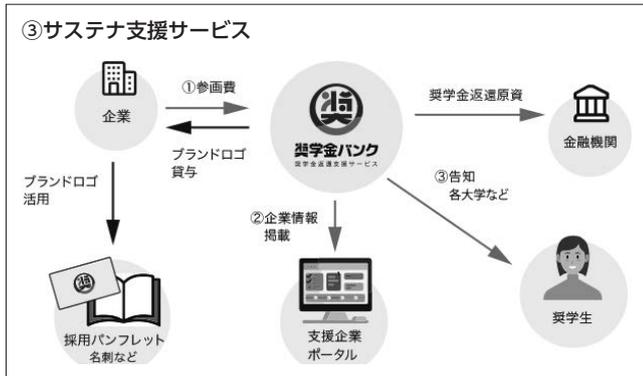
「奨学金返還支援サービス」とは、各企業に従事している既存社員の奨学金返還を代行するサービスです。昨今の奨学金の利用実績から考えると、各企業の従業員数の内10~20%程度の方が奨学金を返還しています。これらの方の奨学金返還を各企業とともに行います。奨学金返還支援サービスを導入することで、既存社員の生活不安を減らし、会社に対するエンゲージメントを高め、定着率の向上に寄与します。

② 奨学金返還支援サービス



「サステナ支援サービス」とは、各企業のSDGs/ESGブランディングを支援する事業です。昨今SDGs/ESGの取り組みを推進する風潮はあるものの、各企業が具体的に実業と結びつけて行うのが難しい現状もあります。そこで、奨学

金バンク：サステナ支援サービスを導入することで、奨学金返還の支援を通して就学就業サイクルの円滑化に寄与し、名実共にSDGs/ESGの取り組みを推進することに繋がります。



現在はこの3つのサービスで展開していますが、奨学金返還を目的に今後は新しいサービスの開発も検討していきます。

2. 奨学金バンクが若者のキャリア選択とライフスタイルに与える変化

奨学金バンクは、若者のキャリア選択において大きな変化をもたらします。これまで奨学金返還が若者の進路選択を制約していました。しかし、奨学金バンクによって経済的な負担が軽減されることで、若者はより自由に自己成長を重視したキャリア選択ができるようになります。

まず、経済的な余裕が生まれることで、若者は短期的な経済的安定を重視する必要がなくなり、本人の興味や将来の夢、また才能を活かしたキャリアに挑戦しやすくなります。奨学金バンクは中長期的な奨学金返還を支援する仕組みになっているため、中長期的に社会全体に対しても創造性や成長志向を持つ人材を育みやすくなるでしょう。

さらに、奨学金バンクは、若者がライフイベントに積極的に取り組むための後押しをします。出産・育児・介護などにおける休業時にも継続的に奨学金返還を支援し、結婚や子育てへの意欲が増し、人生の大きな選択にも柔軟に対応できるようになります。奨学金バンクが若者に与える心理的な安心感は、結果として生活の質を向上させ、社会全体の安定にもつながると考えています。

3. 企業にとっての奨学金バンクの価値－人材確保と企業ブランディング

奨学金バンクは、若者のキャリア形成にとって大きな助けとなるだけでなく、企業にとっても貴重な価値を提供します。企業が奨学金バンクを利用することで、優秀な人材の確保や定着、また企業ブランディングの強化につながります。大学生のうち約半数が奨学金の恩恵を受けている現代の若者にとって、奨学金返還支援を行っている企業は、単なる雇用先以上の魅力を持ち、非常に競争力のある選択肢となるわけです。

これは単なる金銭的支援ではなく、社会貢献に対しても深く関わりを持つことから、若者の企業に対する信用や信頼感を深め、人材の定着率を向上させることができます。

更に、奨学金返還支援は、企業ブランディングの強化にも寄与します。企業が奨学金返還支援を通じて、若者支援や社会的責任を果たす姿勢を示すことで、求職者はもとより広く社会からの信頼を得ることに繋がり、企業のブランド価値を高めます。奨学金バンクは、SDGs/ESGの達成に向け

た取り組みとも深く関連しています。SDGs17の目標のうち、「1：貧困をなくそう」、「4：質の高い教育をみんなに」、「8：働きがいも経済成長も」、「10：人や国の不平等をなくそう」に直結しており、若者の成長と社会全体の持続可能な発展を促進します。

このように奨学金バンクの取り組みに賛同頂き、また参画していただくことで、SDGsに積極的に関与している企業としてのブランド価値を高めることができます。企業ブランディングを強化することで、社会的な評価を得ることができ、結果として人材の確保や消費者からの支持を集める要因にもなります。

4. 奨学金バンクの未来－今後の発展と社会的インパクト

奨学金返還支援は多くの若者に大きな影響を与え、その未来はさらに広がりを見せていくことでしょう。今後、より多くの企業や団体が奨学金バンクに参加し、サービスの拡大が進むことを期待しています。企業の参加が増えることで、支援を受ける若者が増加し、社会全体にポジティブなインパクトを与えることができます。

特に、企業にとっては、奨学金返還支援が単なる福利厚生の一環を超えて、長期的な人材確保や企業戦略の一部として認識されつつあります。奨学金返還が軽減されることで、若者は経済的な不安を感じることなく、自己成長に集中できる環境が整います。これにより、企業は生産性の向上や従業員の成長を促進し、社会全体の経済成長にも貢献できるのです。

また、奨学金バンクは単に若者の奨学金返還を支援するだけでなく、社会全体を変革する力を持っています。若者が奨学金返還に苦しむことなく、自由なキャリア選択ができる社会が実現すれば、より多くの人材が自己実現に向けて活躍できる環境が整い、社会全体のイノベーションが促進されるでしょう。

さらに、奨学金バンクは持続可能な社会インフラとしてもその役割を強化することが求められています。若者が経済的に安定し、自己成長に集中できる環境を整えることは、社会全体の安定と成長に直結します。企業が奨学金返還支援に参加することで、若者が経済的不安から解放され、未来に向けて積極的に挑戦できる社会が実現します。

5. まとめ－奨学金返還支援の社会的価値と展望

奨学金制度は昭和18年に閣議決定された日本の国策です。昭和18年というと第二次世界大戦中です。奨学金の仕組みはそれだけ日本の成長において重要かつ重要視されてきたものの、現在においては若者のただの借金になっている側面が否めません。

奨学金返還支援は、若者が直面する経済的負担を軽減し、キャリアや生活の選択肢を広げるための重要な手段です。奨学金バンクを通じて提供される支援は、若者が前向きに自己成長に取り組める環境を整え、企業と社会に対する長期的な利益をもたらします。

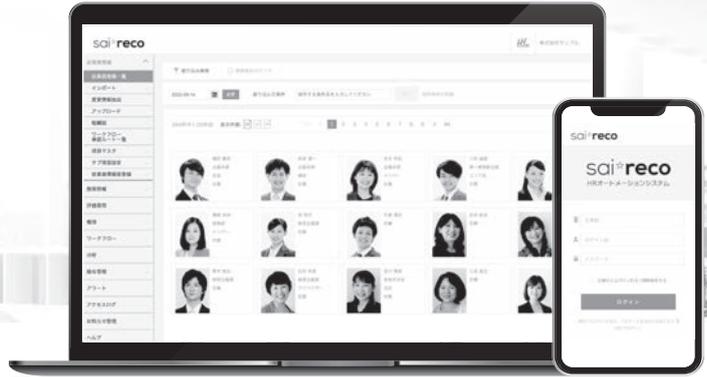
企業が奨学金返還支援を行うことで、若者は経済的な不安を抱えることなく、キャリアやライフプランを柔軟に設計できるようになります。これにより、企業は優秀な人材を引きつけ、社会に対しても持続可能な発展を促す役割を果たすことができます。奨学金バンクは、今後も社会全体にポジティブな影響を与え続ける存在になることを目指しています。

(おわり)

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

最近、顧問先から聞かれる“確定拠出年金”

——基本を押さえて提案力アップを

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 代表 白井 章稔 (しらい あきとし) 氏



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 代表社員。現在、3拠点で事業を展開し、スタッフ数は約90名。働く人と企業がともに成長できるように総合的なサービスを提供している。

企業型確定拠出年金(DC)の導入支援は累計800社を超え、昨年だけで250社をサポート。退職金制度の見直しや社員説明会、CFP資格を活かした投資教育にも力を注ぎ、企業と従業員の将来を見据えた制度づくりに取り組む。最適な退職金・福利厚生プランを提案することで、経営者と従業員がより豊かな働き方を実現できるよう尽力している。

最近、顧問先の経営者からこんな相談を受けることはありませんか？

「知り合いの社長から確定拠出年金の話聞いたので、詳しく教えてほしい」

「採用面接のときに、応募者から“確定拠出年金の制度ありますか？”と質問された」

さて、先生方はこのような問い合わせがあった際、どのように回答されているのでしょうか。

「ちょっとわかりませんので、顧問税理士さんに聞いてください」

「すみません、当事務所では扱っていないもので……」

もしそう答えてしまっているとしたら、とてももったいない状況かもしれません。

企業型確定拠出年金(以下、企業型DC)は、企業が拠出した掛金を従業員個々の専用口座に振り込み、従業員が用意された運用商品(投資信託や保険商品など)を選びながら積み立てを行う仕組みです。運用成果に応じて将来受け取る年金給付額が変動する、いわゆる「確定拠出型」スタイルが最大の特徴といえます。拠出額を企業側で固定できるため、退職給付に関わるリスクをコントロールしやすく、財務負担が重くないこともメリットの一つです。さらに確定拠出年金に関連する法改正がここ数年で加速したことも後押しとなり、中小企業でも導入を検討するケースが増えてきました。

では、なぜ今、企業型DCが目目されているのでしょうか。背景には、公的年金だけで老後資金が十分にまかなえないのではないかという不安感、いわゆる「2,000万円問題」のインパクトが大きいです。少子高齢化の進行により、公的年金の先行きに漠然とした危機感を抱く方は少なくありません。

また、コロナ禍以降はYouTubeなどのオンラインメディアを中心に、投資や節税に関する情報が分かりやすく発信されるようになり、それをきっかけに企業型DCのメリットを知る経営者も増えていきます。さらに近年の物価高騰も重なり、従業員の側からも「自助努力で資産形成したい」「福利厚生として投資サポートを受けられる環境が欲しい」というニーズが高まってきました。

中小企業の退職金制度は、大企業ほど手厚く整備されていない場合が多く、「退職金はある程度出したいが、経営の先行きが不透明で大きな額は用意できない」といったジレンマを抱える経営者も少なくありません。しかし、企業型DCを活用すれば拠出額を前もって決められるため、企業負担を過度に増やさずに制度をスタートすることができます。採用や定着率に悩む中小企業ほど、「手頃なコストで福利厚生を充実させたい」という課題を抱えており、企業型DCはその解決策の一つとして期待されているのです。

とはいえ、企業型DCの導入・運用には注意すべき点も数多くあります。代表的なものとして、次の点などが挙げられます。

- 拠出金の設定方法
- 運用商品を扱う金融機関の選定
- 導入の手間やコスト、投資教育の実施責任
- 従業員への周知や意識醸成
- 就業規則をはじめとする社内規程の見直し

従業員の資産形成に関わるデリケートな領域だからこそ、企業としては「どこに相談すればよいのか分からない」と悩むことも多いようです。

ここに、社会保険労務士が活躍できる余地があります。就業規則や労働条件の整備、年金の知識を活かして、企業型DCを導入する際の制度設計をサポートできるのは社労士の大きな強みです。実際、確定拠出年金法は社労士試験の受験科目にも含まれていますが、実務で携わる機会がなく「詳しいことは他の専門家に任せている」という先生方も多いのではないのでしょうか。

だからこそ“今”が参入のチャンスと言えるでしょう。顧問先から「確定拠出年金を導入してみたい」と相談されたときに、的確なアドバイスができれば、企業からの信頼度は一気に高まります。

本稿では全4回にわたり、企業型DCの仕組みや導入メリット、他の制度との比較、そして社労士がこの分野に取り組む際のポイントや実務上の注意点を順次取り上げていきます。第1回となる今回は、企業型DCの概要と注目される社会的背景を中心にご紹介しました。次回以降でさらに詳細を掘り下げていきますので、ぜひ最後までお付き合いください。

(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3回 「両利きの経営」とワーケーション

■イノベーション不在の日本企業

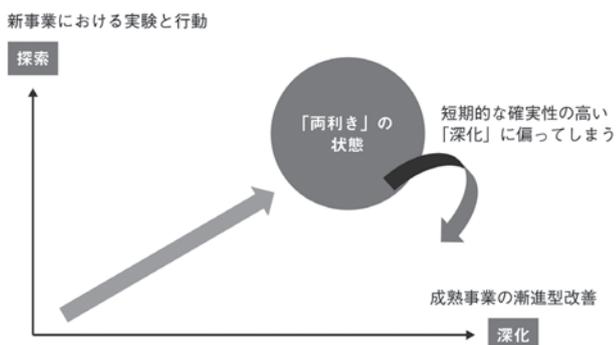
企業の中期経営計画を眺めていると、かなりの割合で「イノベーション」というキーワードが登場する。オープンイノベーションの推進やスタートアップ企業との協働・連携など、どの企業もあの手この手でイノベーション創造に躍起になっているが、残念なことに事態はあまり好転していない様子だ。なぜ日本企業からイノベーションが生まれないのであるのか。

■日本企業は「両利きの経営」ができていない

この問いに対して、経営学者の入山章栄氏は、日本企業が「両利きの経営」でいうところの「深化」に偏りすぎているからだと指摘している。「両利きの経営」とは経営学者のチャールズ・オリリー氏らによって提唱され、入山章栄氏によって日本にも広く普及した概念であるが、イノベーション創造のためには次の2つのバランスをとることが必要であるという考え方である。

- ① 既存の資産と組織能力を「深化」すること
- ② 新規事業のための「探索」をすること

図表1：両利きの経営とは？



(出所) チャールズ・A・オリリー/マイケル・レ・タッシュマン著、入山章栄監訳、福山和彦解説、渡部典子訳『両利きの経営（増補改訂版）—「二兎を追う」戦略が未来を切り拓く』（東洋経済新報社）より作成

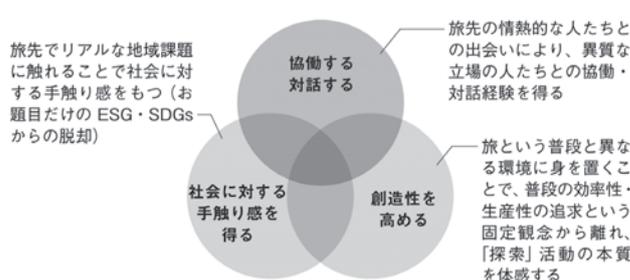
しかしながら、後者の「探索」は非効率的であり、成果が出ないリスクも高い。そのため、短期的な成功が確実である「深化」に傾倒してしまう力学が働く。これを「コンピテンシー・トラップ」と呼んでいる。日本企業には「コンピテンシー・トラップ」が生じやすい性質がある。日本企業では製造業を中心に、ムリ・ムラ・ムダの3Mを徹底的に排除し、生産現場の効率化を着実に実行していく、まさに「深化」寄りの発想である。このように日本企業は無駄や不確実性に対する忌避傾向が強い。日本企業が「両利きの経営」を実現するた

めには、もう1つの利き手となる「探索」に力点を置かなければならない。そもそも、イノベーションとは「新結合」のことである。新結合とは、新しいものの考えや、今まで試したことのない組み合わせによって新たな価値を生み出すことである。自社の既存事業から離れた領域に勇気をもって飛び出し、「探索」を続けていなければ、組み合わせるべきピースは見つからないのである。

■ワーケーションは「両利きの経営」と相性が良い

結局のところ、企業とは個人の集合体である。すなわち個人一人ひとりが、「探索」マインドを持たなければ、「両利きの経営」など到底実現できない。既存事業や成熟事業を「深化」させるべく、短期目線で目の前の既存事業の効率化と業務改善に全集中した結果、「探索」に割くべきリソースが切り捨てられ、イノベーションの種となる新たな経験・機会を喪失してしまっている。こうした状況を打破するためには、一見無駄にみえるけれども新たな気づきや学びを得る機会に対して、組織としても個人としても一定の時間・コストを投資する必要がある。この投資先として有効なのが、いわずもがな「ワーケーション」なのである。

図表2：ワーケーションによって得られる新たな価値



(出所) 筆者作成

完全に日常業務から離れてしまえば、人は「深化」を止めることへの不安に駆られてしまうだろう。しかし、ワーケーションは完全に自身のもっている仕事やミッションを止めるわけではなく、それらを全うしながらも、旅先で新たな気づきや経験を得ようという活動である。まさに「深化」と「探索」をバランスさせようとする「両利きの経営」とは極めて相性が良い。イノベーション不在に悩む企業には、ぜひ経営陣から率先して「ワーケーション」を実践してもらいたい。「ワーケーション」が当たり前の組織文化として根づくことは、「両利きの経営」を実現するための近道である。

(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)



091



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.

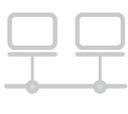
お問い合わせ

Tel: 03-4405-1333



ホームページはこちらを読み込んでください→





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4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（後編）

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（民事法）。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. 費目別計算：労務費計算

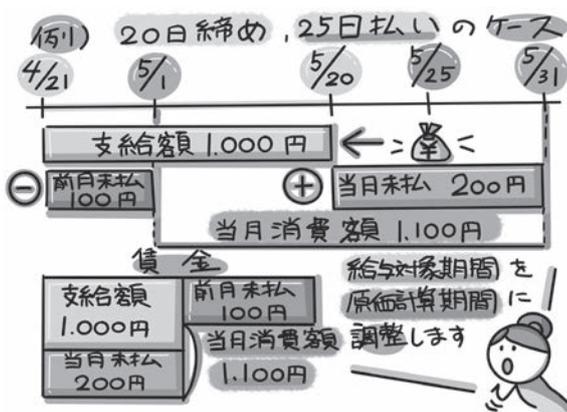
●給与計算期間と原価計算期間にズレがある場合のポイント

原価計算期間は毎月1日から月末までの1ヶ月ですが、給与対象期間は「毎月20日締めめの25日払い」や「毎月15日締めめの20日払い」というように、必ずしも毎月1日から月末までの1ヶ月ではありません。

例えば、「毎月20日締めめの25日払い」を採用している企業において、5月20日締めめの5月25日払いで1,000円の支払いがあった場合、給与対象期間では1,000円の支払いです。そこで原価計算期間である5月1日～5月31日に調整します。

1000円(5月度給与対象期間)
+200円(5月末払) - 100円(4月末払)
= 1,100円(5月度原価計算期間)

【図表1】原価計算期間と給与計算期間



2. 費目別計算：経費計算

●経費とは材料費と労務費以外の原価のこと

経費とは、製造原価のうち、材料費と労務費以外の原価をいいます。その内訳を見ていきましょう。

①支払経費

支払経費とは、1ヶ月間における支払額を消費額とする経費をいいます。支払経費には、外注加工費、特許権使用料、旅費交通費などがあります。

②月割経費

月割経費とは、一定期間(1年分または数か月分)の発生額を月割して計算した金額をその月の消費額とする経費をいいます。月割経費には、減価償却費、賃借料、保険料などがあります。

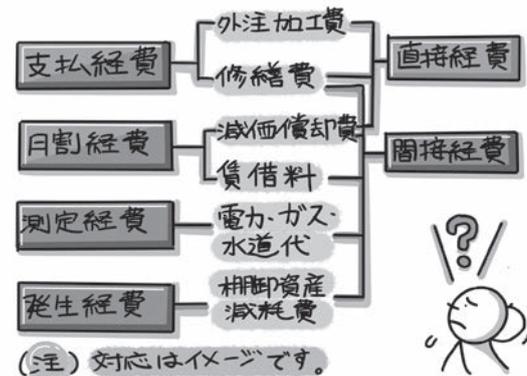
③測定経費

測定経費とは、メーターで測定した消費量をもとに計算した金額をその月の消費額とする経費をいいます。測定経費には、電気代や水道代などがあります。

④発生経費

発生経費とは、その月の発生額を消費額とする経費をいいます。発生経費には、材料棚卸減耗費などがあります。

【図表2】経費の分類と消費額の計算



3. 部門別計算：原価部門

●原価要素を分類集計する計算組織上の区分

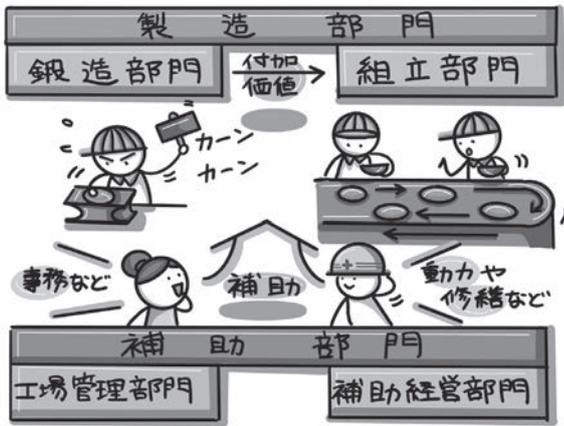
会社組織は複数の部門からなり、各部門には機能(役割)が割り当てられています。この部門に原価が集計されることから「原価部門」と呼ばれます。

原価部門は価値が消費されるとともに、価値を生成しています。部門別計算は、この価値の消費と価値の生成の両価値を考えながら学ぶことが大切です。

原価部門では専門的な活動が行われていますが、その活動を支えるために消費した原価が製造間接費です。同時に原価部門における活動は何らかの価値を生み出しています。



【図表3】原価部門の設定～製造部門と補助部門



生産形態に適用されます。個別原価計算は、仕事（オーダー）ごとに発行された製造オーダーに原価を集計します。特定の製品を作るために用意したトロッコ（製品オーダー）に原価を積み重ねるイメージです。

顧客から注文を受けると、注文内容を記載した製造指図書が発行されます。工場ではこの製造指図書に基づいて、製品の製造を開始します。製造指図書が発行されると、原価計算表も作成されます。この表は、製造指図書ごとに原価を集計するもので、集計結果が各製品の原価となります。

【図表5】個別原価計算と原価計算表

個別原価計算 受注生産形態に適用

このとおりに作ってね！ 承知しました

製造指図書

↓

原価計算表

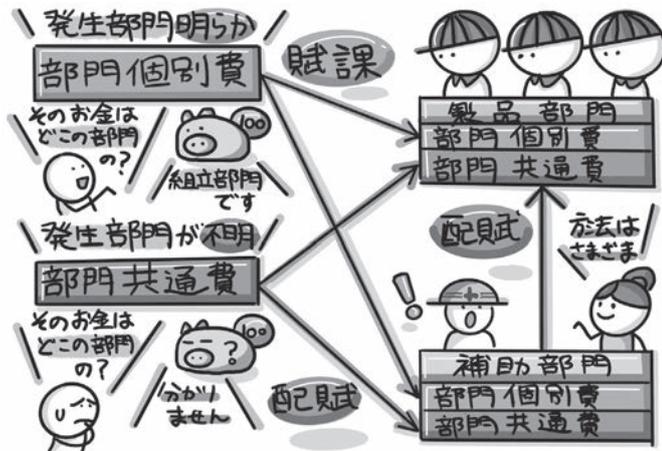
賦課します	直接費	No.1	No.2	No.3
	材料費	1,500	1,200	1,000
	労務費	1,800	600	500
	経費	200	100	100
配賦します	間接費	2,000	1,500	500
	完成引渡済	完成	完成	未完成
		未引渡	未引渡	—

4. 部門別計算：部門費（製造間接費）

- 部門において発生したことが、直接的に認識されるかどうかで、部門個別費と部門共通費に分類

原価要素を原価部門に分類集計するにあたり、特定の部門において発生したことが直接的に認識されるかどうかによって、部門個別費と部門共通費に分類します。この際、部門個別費は、原価部門における発生額を当該部門に直課し、部門共通費は、原価要素別に適当な配賦基準によって各部門に配賦します。

【図表4】製造間接費の分類



- 総合原価計算は大量生産形態に適用される会計的な計算方法
- 総合原価計算は、同じ規格の製品を毎月大量に生産する生産形態に適用されます。「総合原価計算は会計的だ」と言われることがあります。その理由は、生産が一定期間継続して行われ、全ての生産が完了するまで生産数量は確定せず、一定期間（1ヶ月や1年間）で区切って、この期間を原価集計単位として、人為的に製品原価を計算するからです。計算された製品原価と生産物がイコールでないのも特徴的です。

【図表6】個別原価計算と総合原価計算

個別原価計算 トロッコと原価 (製造オーダー)

直接材料費
直接労務費
製造間接費

オーダーの背後に実物あり

生産物 ↔ 原価

最も理論的

総合原価計算

完成品 総合原価 → 単価

÷ 製品数量で割る

月末仕掛品原価先に計算

生産物 ≠ 原価

期間で区切る → 会計的

- 部門個別費

部門個別費とは、どの部門で発生したものが明らかな製造間接費をいいます。部門個別費はどの部門で発生したものが明らかなので、各部門に賦課（直課）します。

- 部門共通費

部門共通費とは、その部門で発生したものが明らかなではない製造間接費をいいます。部門共通費はどの部門で発生したかが明らかなではないため、適切な配賦基準を用いて各部門に配賦します。

5. 製品別計算：個別原価計算と総合原価計算

- 個別原価計算は受注生産形態に適用

個別原価計算は、顧客の注文に応じて製品を製造する受注

※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)

\ 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

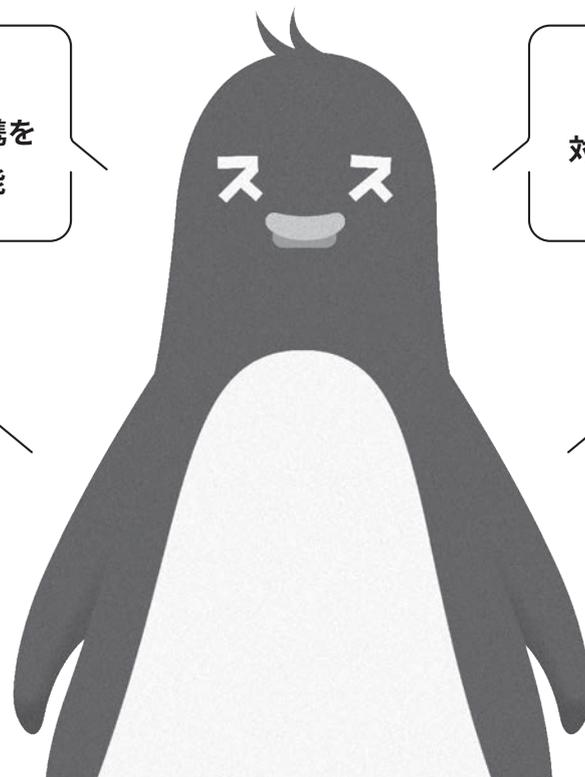
1号業務にかかわる
顧問先企業との情報連携を
クラウドで連携可能

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

第52回

組織開発としての障害者雇用①

～社労士と診断士の協業の観点から～



中小企業診断士
木下 文彦 氏

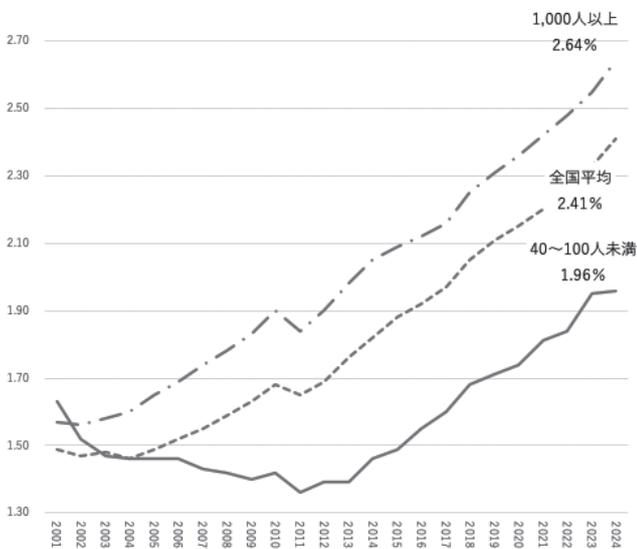
近年、障害者雇用の重要性が増す中で、社労士の専門知識だけでは解決が難しい課題に直面している企業も少なくありません。ここで有効なのが、中小企業診断士との協業です。診断士は経営全般を俯瞰し、障害者雇用に戦略的に組み込む視点を提供できます。本稿では、社労士と診断士がどのように連携し、障害者雇用の促進や定着支援を進めるべきかについて分かりやすく解説します。協業の可能性を探る一助となれば幸いです。

1. 障害者雇用の現状

障害者雇用促進法では障害者の雇用率制度を設けており、現在の法定雇用率は2.5%で、従業員40人につき1人の障害者を雇用することが義務付けられています。さらに、2026年7月からは法定雇用率は2.7%に引き上げられることが決定しています。

2024年6月1日時点の実雇用率は2.41%となっており、企業規模別では、従業員1,000人以上の企業区分は2.64%、500人以上1,000未満2.48%、300人以上500人未満2.29%、100人以上300人未満2.19%、40人以上100人未満の企業の実雇用率は1.96%と企業規模が小さくなるに従って実雇用率は低くなります。特に40人以上100人未満の企業の実雇用率は、2005年以降は全国平均を下回る状況が続いています。

■図表1 企業規模別実雇用率



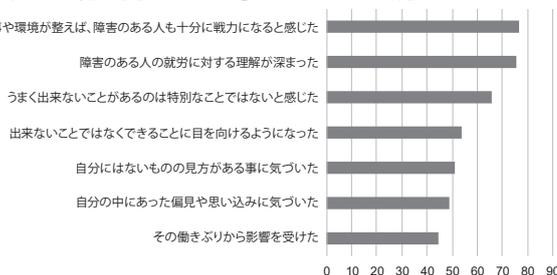
令和6年障害者雇用状況の集計結果（2024年12月、厚生労働省）より筆者作成

障害者雇用は事業規模が小さく人的資源に制限のある中小企業では一定のハードルはありますが、障害者を雇用することは職場の人間関係の改善や役割分担の明確化による生産性向上などのメリットをもたらします。

株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、障害のある人と一緒に働いて3ヶ月以上を経過した380名に対して、「障害のある人といっしょに働く事に関する実態調査」（2023年8月）を実施しました。

一緒に働くことで学んだことや気付いたこととして、「仕事や環境を整えれば、障害がある人も十分に職場の戦力になると感じた」と回答した人が78.5%に上り、「うまく出来ないことがあるのは特別なことではないと感じた」との意識面での変化があったとする回答も65.6%となっています。

■図表2 一緒に働くことで学んだこと・気付いたこと



「障害のある人といっしょに働く事に関する実態調査」（リクルートマネジメントソリューションズ、2023年8月）より筆者作成

人口減少が続き労働人口も減少するなかで、障害者雇用は企業にとって単なる法令順守の義務を果たすために行うものではなく、組織の持続可能な成長を促進する施策の一部として実施されるべきものです。

更に、SDGsやD&Iの浸透、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス強化の流れなど、社会状況の変化は中小企業だからという理由で障害者雇用に回避する理由とはならなくなっています。

2. 障害者雇用推進のステップと診断士との協業の可能性

安定的な障害者雇用を行っている企業では、組織全体が障害者とともに働くことを前提とした意識改革を行い、業務の再設計や適切なマネジメントを実施することで、組織の柔軟性を高め生産性の向上につなげています。

これらの取り組みは、「組織開発」と読み替えてもよいでしょう。立教大学の中原淳は組織開発を、「組織の目標達成のために組織のメンバーの関係性・役割・コミュニケーションなどのあり方を変化させる意図的な働きかけ」（立教大学研究者情報より）と定義しています。

障害者雇用を行いつつ、事業を成長させている企業として、産業用ヒーターを製造・販売する株式会社スリーハイ（神奈川県横浜市）の例があります。

当該企業は2代目社長の男澤誠氏のもと、「一人ひとりが自分の役割や価値を自覚し、自身の居場所を感じながら仕事に誇りを持つことができる組織づくり」に取り組んでいます。

2009年の社長就任時は5名の従業員が、2023年現在で42名（正社員17名、パート・アルバイト・嘱託社員25名）、売上高は2009年の約150百万円から2023年には約450百万円に伸びています。

2017年から障害者社員を雇用し、2023年末現在3名が活躍しています。補助的な業務ではなく、「ミシンが得意」「細かな作業が得意」などの個々人の特性を活かして同社の主力業務となるものづくりの一翼を担っています。2024年3月には第14回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の審査委員会特別賞も受賞しています。（出典：株式会社スリーハイ ホームページより）

スリーハイの「一人ひとりが自分の役割や価値を自覚し、自身

の居場所を感じながら仕事に誇りを持つことができる組織づくりの取り組みは組織開発そのものと言えます。

このように、障害者を雇用して安定的なパフォーマンスを引き出すためには、以下のステップを踏まえることが大切です。

■図表3 障害者雇用のステップ

- ① 雇用方針の策定（企業理念との整合）
- ② 社内理解の促進（アンコンシャスバイアス、心理的安全性）
- ③ 人材要件の検討（担当業務の検討、業務の再構築）
- ④ 採用（求人票作成、面接）
- ⑤ 定着（定期面談）
- ⑥ 教育研修（入社時研修、フォローアップ研修）
- ⑦ 評価（目標管理）

社会保険等に関する手続きや就業規則などの規程類の作成などの1号・2号業務をメイン業務として取り扱っている社労士には、障害者を雇用するプロセスは通常の業務に比べて全く異なった業務だと受け取る方もいらっしゃると思います。また、労務トラブルの防止やハラスメント対応などの3号業務を行っている社労士でも、障害を持つ社員や障害者手帳は保持していないが障害の傾向が強いと思われるいわゆるグレーゾーンの社員などの労務管理上のトラブルを扱った経験から、障害者雇用の推進には心理的ハードルを感じるかもしれません。

しかし、1号・2号業務や労務相談をメイン業務としていても、障害者雇用の重要な部分は既存業務の応用で十分対応できるものです。

顧問先の障害者雇用の推進にあたっては、社労士も障害とその障害特性に適した職場での対応方法を一定程度習得する必要はありますが、隣接土業である診断士やハローワークと連携することで、社労士の得意分野を活かすことが可能となります。

3. 土業による障害者雇用の視点の違い

そもそも社労士と診断士では専門性の違いから、企業を見る視点（企業との接点）が異なります。次の図は、社労士と診断士の企業を見る代表的な視点を示したものです。

■図表4 土業で異なる企業との視点（企業との接点）

	社会保険労務士の視点	中小企業診断士の視点
主な役割	労務管理・ 社会保険の専門家	経営コンサルタント
注目するポイント	労働環境・人事制度 ・法令遵守	経営戦略・財務 ・マーケティング
企業の目的に対する視点	適正な労務管理による 健全な組織運営	利益の最大化と 持続可能な成長

共同で提供できるサービスとしては次のようなものが考えられます。

- ・働き方改革支援：診断士が業務改善を設計、社労士が法令面をチェック
- ・人事制度の見直し：診断士が評価制度を設計、社労士が就業規則を策定
- ・DX（デジタルトランスフォーメーション）推進：
診断士が業務効率化を提案、社労士が労務管理のIT化を支援

障害者雇用に関しても社労士の視点と診断士の視点を活かした支援が可能です。

■図表5

	社会保険労務士	中小企業診断士
① 雇用方針の策定	ハローワークとの連携	理念・経営戦略 (人事戦略)との整合
② 社内理解の促進	就業規則等の調整 (変更)	研修（アンコンシャス バイアス・心理的安全性）
③ 人材要件の検討	労働条件等の検討	全社業務の棚卸し
④ 採用	社会保険の各種手続き 助成金の申請	補助金の申請
⑤ 定着	障害年金の申請	
⑥ 教育研修		入社時研修・ フォローアップ研修
⑦ 評価	評価制度の調整（変更） ・運用	評価制度の調整（変更） ・運用

①雇用方針と自社の経営理念やビジョンと整合性を高める

経営理念と整合性のある障害者雇用方針を定めることで、社員の理解や協力を得やすくなり、結果として障害者社員の安定的な雇用が実現します。

このフェーズでは、診断士が経営理念や経営戦略と障害者雇用方針の整合性を高め、社労士がハローワークなどの外部機関との連携役を担うなどが考えられます。

②社内理解の促進

診断士は、障害者雇用に関する社内理解のための研修を従業員向けの能力開発プログラムの一環として位置づけ、他の研修メニューと併せてダイバーシティの推進を通じて企業の生産性向上を図ります。

社労士は、職場の心理的安全性を高める取り組みや、障害や障害者雇用に対する無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）を払拭する取り組みにより、職場環境改善のメインプレーヤーとして企業を支援します。

③担当業務の決定

障害者が担当する業務を検討する一つの方法として業務の棚卸しがあります。部署毎の重複業務や営業担当者や業務担当者の役割分担の見直しが必要になります。

収益向上や事業拡大を視野に入れた組織設計や業務設計は一般的に診断士が得意とする分野です。協業のメリットが最大限発揮されるフェーズです。

④採用

最近の人手不足に対応して、採用や定着を支援している社労士も増えてきました。人と労働に関する法律のプロである社労士の真価を発揮できる場面です。また、採用決定後の社会保険等に関する各種手続きも社労士の独占業務です。

4. まとめ

社労士が持つ労務管理の専門知識と、診断士の企業戦略に関する視点を組み合わせることで、企業は障害者雇用に競争力強化の機会として活用することができます。

「社労士×診断士」の協業は、障害者雇用に新たな可能性をもたらします。社労士が法的な側面を担いながら、診断士が企業戦略として障害者雇用に位置付けることで、企業の成長と社会的責任の両立が実現されるのです。

今回は、障害者雇用のステップに従って、社労士と診断士の協業がどのように企業の障害者雇用に成功に導くのか、その実践方法について解説します。

（つづく）

ラグランジュサポート株式会社

代表／中小企業診断士／特定社会保険労務士

木下 文彦

前職で法人営業および営業企画に従事。支店長となるもリーマンショックに対応できず、成績不振により2年で更迭される。鬱屈した気持ちを抱えながら働いていたところ、人事部の障害者雇用部門に異動となり、障害を持つ社員の働くことへの真摯な思いに心を打たれる。独立後は前職での経験を活かし、障害者雇用促進を通じて、障害の有無にかかわらず、社員がここで働きたいと思える会社づくりを支援している。

著書：「従業員300人以下の会社の障害者雇用」（中央経済社）

Podcast：「中小企業のための障害者雇用推進室」毎週木曜日配信

COPY
コピー革命

幹事社労士限定

業務用コピー機

0円レンタル

大好評！
利用企業数
10,000社
突破！

通常50万円から100万円する複合機が
本体料金0円でレンタルできます！

✓ 設置日から1年以降は、解約金・
撤去費無しでいつでも解約可能！

✓ 年式の新しいモデルを提供可能！

✓ 印刷単価が今よりお得に！



A3 カラー複合機



A4 カラー複合機



A4 レーザープリンタ



ご利用いただいているお客様の声



本体費用・長期契約リスクもなし！

中古で購入か、新品をリースしようとする、初期費用やリース期間・審査など様々な検討が必要で正直面倒でした。本体80万円の複合機を5年リース契約した場合の月額料金相場はおおよそ15,200円～16,800円。コピーキ革命の場合、この本体費用がまるっと0円。さらに機器選びからリース契約年数などに悩まず導入できたのが良かったです。

入れ替えても30万円削減！

普通に入れ替えたな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。

普通に買うより**100%お得！**だから選ばれてます！

新規開業・独立時に！

増員時の増設に！

旧機種からの入替に！

詳しくは同梱のチラシも合わせてご確認ください。

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

東京都台東区松が谷1-3-5 上野イーストビル2F

TEL: 03-5806-0298

MAIL: info@chukidan-jp.com

サービスの
詳細はこちら



<https://kakumei.dennoh.work/chukidan/>

改めて考える「高齢化の何が悪いの？」

第6回 「キャリアデザイン」に意味はあるのか？

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：「老い上手」（PHP出版）、「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）、
「年寄りが集まって住め」（幻冬舎）、「だから社員が育たない」（労働調査会）など

「キャリアの8割は偶然の出来事で決まる」とは、スタンフォード大学のクランボルト教授の言葉。優れたキャリアは、想定外の出会いや経験がターニングポイントとなって出来上がるのであり、事前の計画によって築かれるのではないという「計画的偶発性理論」で知られる。ピーター・ドラッカーも、その著書『明日を支配するもの』の中で「最高のキャリアは（中略）、計画して手に入るものではない。」という言葉を残しており、計画によってキャリアが出来るという考え方を否定している。

考えてみれば、偶然に左右されるのは職業に限った話ではない。たとえば学生時代を振り返ってみても、専攻やゼミの選択、部活動やサークル選び、アルバイト先の選択はほぼ全てが計画的でなく“たまたま”であり、しかもそこで偶然に出会った人が恩師となり生涯の友となり、偶然に手に取った書物が座右の書となるのだから「人生の8割は、偶然の出来事で決まる」と言ってもよい。

●充実した高齢期は、計画より偶然がきっかけ。

高齢期を迎えると仕事や収入、家族や友人関係、周辺環境などで大きな変化が訪れる。高齢期は今や20～30年で、成人までに要する年数や職業人生に匹敵するから、これらの変化に上手に適応できるかどうかは重要課題である。

多くの高齢者を取材してきたが、楽しそうに暮らしている人々には、高齢期に入ってから新しい友達、場、活動と“たまたま”巡り合ったと言う人がかなり多い。趣味やスポーツの会に参加している人、ボランティアなど地域活動に取り組む人、そのほか活動的に暮らしている人たちに話を伺うと、きっかけはだいたい高齢期に入ってから“たまたま”できた仲間によるものである。高齢期にもやはり、ターニングポイントとなる偶然の出来事や出会いは欠かせないということだ。

●偶然をチャンスに変える態度とは

もっとも、貴重な偶然とするためには、自ら動いて出会わねばならず、流してしまわずにそうと気づかねばならない。クランボルト教授は、偶然の出来事を前向きなターニングポイントにするためには、「好奇心」（興味を持つ）、「持続性」（容易に諦めない）、「楽観性」（先々を明るく考える）、「柔軟性」（こだわらない）、「冒険心」（やってみようとする気持ち）が重要であると述べているが、このような態度を持つてはじめて、偶然の出来事が貴重な機会となり、それをきっかけに高齢期が豊かに

なっていく。

逆に言えば、このような態度を持つぐらいいのこしか私たちには出来ない。目標や計画を作ったって、結局は大きな流れや思わぬ事態に翻弄されるに決まっているからだ。楽しそうな高齢者は、しかしそれこそが人生の妙であると教えてくれる。

●「キャリアデザイン」への疑問

こんな考え方とは対照的なのが、「将来の目標を明確にし、そこから逆算して学びや経験の計画を立て、着実に実行していくことが重要だ」という“キャリアデザイン”の発想である。大学のキャリアセンターでは職業人生を計画することの重要性が説かれるようだし、会社でも上司が部下に対して「将来どうなりたい？」「今後のキャリアについて計画を立ててみたらい？」と問いかける。

私は昔から、キャリアデザインには大いに疑問を持っている。偉人の伝記や日経新聞の「私の履歴書」のようなその世界の一流の人々のストーリーを読めば、その人生は波乱万丈であり、思わぬ出来事の連続であり、「目標を立て、計画通りに実行し、想定通りに花が開いた」ような人はいないからだ。そもそも「こういう仕事でこうなりたい」などと将来を描いたとしても、会社が決めた人事異動を拒めないのなら、自分の思い通りになるはずはない。基本的に「宮仕え」はキャリアデザインとは両立しないのである。

目標を決めて計画を着実に実行すれば、思い描いた結果が出るのは、せいぜい受験や資格取得などの「勉強」くらいだろう。キャリアをデザインすると言えば、確かにもっともらしいのだが、人生は勉強よりも複雑なことばかりであって、思った通りにはならないという現実を知るのは極めて大切である。

むしろ、私は目標や計画自体を否定しているのではない。目標も計画も大いに結構なのだが、「その通りにはならない」と言っているだけのことであり、偶然や想定外をもっと重視したほうがよいということである。

このような論理的でない話は、近年、どんどん受け入れられなくなっているのを実感するが、ロジカルで分かりやすい話ほど眉唾であることが多い。人生も世の中も、人知を超えて複雑なのだから当然である。

（おわり）



もらう×増やす×出費を減らす 年金最大化生活

著者：社労士みなみ
価格：1,760円(消費税込)
出版：アスコム

『もらう×増やす×出費を減らす 年金最大化生活』は、YouTube登録者24万人の社労士みなみが、難解な年金制度をやさしい言葉でわかりやすく解説した一冊です。多くの人が抱える「老後のお金」への漠然とした不安に応え、具体的な対策を提示する内容が反響を呼び、発売から半年で6刷となりました。一般読者からの高い支持を受けるだけでなく、「社労士がどう年金制度をわかりやすく伝えているのか？」を知るための一冊として、同業の社労士の先生方からも注目を集めています。



総務・人事の安心知識 給与計算

著者：田中美
価格：2,090円(消費税込)
出版：同文館出版株式会社

給与計算歴30年以上になる著者が「正しい給与計算」を普及させる為に執筆した最新の書籍になります。本書では、基本的事項から給与計算の途中で悩みを抱えやすいトピック、ミスが起きやすいポイントを中心に解説。◎最低限必要な法律や制度(労働基準法、36協定、変形労働時間制、平均賃金など給与計算に係る法律関係)◎会社別の最適な計算方法(毎日・毎月・毎年発生する業務、就業規則など会社のルール確認)◎実務でよくあるQ&A(間違えやすい項目や、イレギュラーなケースに対応するヒント)等を網羅。初心者から3年程度の経験者、さらにはベテラン社労士まで幅広い層の方に役立つ1冊になります。顧問先の指導にも役立ちます。※給与計算を間違えている会社は非常に多いため本書を活用して頂き「労務監査など」の新しい分野での収益ポイントにもつながります。



よくわかる 外国人雇用マニュアル 新設の育成就労制度の概要

著者：山田真由子
価格：1,980円(消費税込)
出版：ベストブック

『外国人労働者受け入れの成功ガイド～育成就労制度の最新情報と実践的ノウハウ～』

少子高齢化による労働力人口の減少が進む日本で、外国人労働者の受け入れは多くの企業にとって重要な課題です。

本書では、外国人労働者を受け入れる際に必要な手続きや体制づくり、成功事例を具体的に解説。さらに、2024年に成立した新たな育成就労制度についての最新情報も網羅し、外国人労働者受け入れのメリットを最大限に活用する方法を提案します。

採用担当者や経営者に向けた実践的なガイドとして、外国人労働者との共生を目指す企業の課題解決を支援します。



図解即戦力 土木業界のしくみとビジネスがこれ 1冊でしっかりわかる教科書

著者：浜田佳孝
価格：1,980円(消費税込)
出版：技術評論社

土木業界は道路、橋、港湾施設、トンネル、ダム、上下水道など、人が文化的な生活をするうえで必要なインフラを構築する産業です。土木業界は国や地方自治体の公共事業、自然災害からの復興を支える重要な産業であり、毎年巨額の予算が充てられています。

本書は土木業界の最新動向、業界の構造、業種、最新技術、有用な資格、今後の課題など、土木業界への就職・転職を考えている人に必要な知識について解説します。



ご紹介する書籍を募集しています

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

参加
無料

社労士業務のDX・効率化を実現しませんか？/ セルズ ソフト 個別導入相談会

こんなお悩みありませんか？

クラウドとオンプレミス、
うちはどちらが向いてるのかな…

どの業務ソフトを選べば
いいのかわからない…

実際にソフトを
見てから導入したい！



個別導入相談会にご参加ください

あなたのお悩みにぴったりの
ソフトウェア活用方法をご提案します。
ぜひお気軽にご相談ください！



事務所職員さんとの
ご参加も歓迎



名古屋・東京で随時開催中！

くわしくはホームページへ ▶▶

ご参加が難しい場合は別日程でオンライン相談も承ります！



ソフトの一例

クラウド環境で労務手続き・給与計算を
おこないたい事務所にオススメ！

FORROU

労務管理を“簡単・シンプル”に

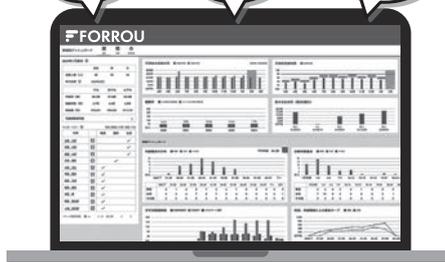
【特徴】

- ◆従業員1人あたり49.5円(税込)から利用OK
- ◆届出・給与計算まで一気通貫で対応
- ◆WEB明細の追加費用一切なし
- ◆50日間の無料お試しあり

給与
計算

届出
業務

顧客
管理



お問い合わせ



社労士の仕事を、おもしろく

CELLS

セルズ

✉ info@cells.co.jp



JQA-IM1572

株式会社セルズ 本社



JQA-IC0024

株式会社セルズ 本社



19001001

社労夢と連動して簡単に人事管理ができる

GooooN↑

Shalom 連携版

目標管理・人事評価／自己申告・キャリアプラン／人財プロフィール照会

※GooooN（グリーン）は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。

顧問先にこんなお悩みはありませんか？



人事評価・人事管理システムを立ち上げたいが、
コストと手間から導入に踏み切れない

- システム化するにもデータの準備が大変そう。
- 紙やExcelだと評価の取りまとめも管理も大変。
- 従業員の所属歴や資格歴、スキル・経験などを把握したいけど、情報がバラバラですぐに見れない。
- 評価制度の構築・見直し、システム化をしたいけど費用が高くて実行できない。

そのお悩みは…

Shalom データ + GooooN↑ をつかって **解決!**
社労夢連携版

お問い合わせ・無料トライアルはこちら

<https://www.mks.jp/lp/gooooon.html>



MKS 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
●福岡オフィス 092-716-9062

●東京オフィス 03-6691-4000