

NETWORK INFORMATION

2025.09
vol.161

Featuring

- 01 “社労士の力”を届ける場所をつくるまで ―中小企業福祉事業団×ナイルの挑戦記―
ナイル株式会社 DX&マーケティング事業部 プランナー 小林 直人氏
- 02 AIと社労士が拓く、労務の未来 プロンプトよりも情報量。AI開発者による、AIで求人票を作成するときのポイント解説。
株式会社HRbase 代表取締役 社会保険労務士 三田 弘道氏
- 03 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



CHUKIDAN

企業と社労士をつなぐポータルサイト

📍 社労士ナビ 会員社労士6,592名

🕒 閲覧履歴 / ☆ ブックマーク

MENU

— 日本最大級

企業と社労士をつなぐ ポータルサイト

🔍
社労士
を検索

全国6,592名の社労士会員が
発信する豊富な情報をもと
に、信頼できるパートナー
を簡単に探せます。

📄
コラム
を見る

人事・労務の基礎から、最
新法改正、時事ネタ解説や
解決事例まで、お役立ち情
報をお届けします。

社労士を探す

☐ 初回相談無料

さらに詳しく検索 >

● 掛け合わせ条件から探す

📍 都道府県

×

👤 得意分野

▼

🔍

● フリーワードで探す

🔍 キーワード

🔍

● こだわり条件から探す

対応可能業界から

対応可能なクラウドから

対応可能なコミュニケーション手段から

対応事業規模から

集客・応募につながる
採用オウンドメディアを
作りませんか？

▶ 無料相談はこちらから

📍 社労士ナビ

2025年8月7日OPEN



中小企業福祉事業団では、社労士の豊富な登録情報を元にした
詳細な社労士検索を通じて中小企業の社労士探しを支援しています。

社労士ナビ
掲載のメリット

- 企業が集まるサイトに掲載されること
- そのサイトで社労士自身が情報発信できること
- 自身のWEBサイト流入も期待できること



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

<https://www.chukidan.com/>

お問い合わせ



CONTENTS 2025.9 vol.161

- 4 **【特別記事】“社労士の力”を届ける場所をつくるまで**
ナイル株式会社 DX&マーケティング事業部 プランナー 小林 直人 氏
- 8 **AIと社労士が拓く、労務の未来**
プロンプトよりも情報量。AI開発者による、AIで求人票を作成するときのポイント解説。
株式会社HRbase 代表取締役／社会保険労務士 三田 弘道 氏
- 10 **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
- 14 **業種特化社労士の視点から**
社会保険労務士法人アコード 坂上 雅幸 氏
- 17 **顧客に求められる社労士事務所へ—顧問先を増やそう！—**
楠本人事労務研究所 楠本 一紀 氏
- 18 **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
- 24 **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
- 25 **介護業界の課題と対応策**
株式会社ねこの手 代表取締役／介護コンサルタント 伊藤 亜紀 氏
- 26 **法令改正最前線**
社会保険労務士法人LEC 社会保険労務士 滝 則茂 氏
- 28 **編集長の「気ままに労働雑感」**
- 32 **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
- 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**
合同会社フェニックス経営研究所 中小企業診断士/代表社員 加賀城 剛史 氏
- 42 **CHUKIDAN Books Information**



中企図HPはこちら

“社労士の力”を届ける場所をつくるまで —中小企業福祉事業団×ナイルの挑戦記—

ナイル株式会社 DX & マーケティング事業部 プランナー

小林 直人 (こばやし なおと) 氏

旅行系メディア運営している IT 企業を経てナイルへ入社。
入社後、SEO コンサルタントとして、集客・CV 改善を通じたコンサルティング業務に従事。コンサルティングセールスユニットに異動後、web マーケティング戦略の立案から、事業支援まで多岐にわたる業務支援を得意としている。

ナイル株式会社

圧倒的な実績を誇る SEO コンサルティングを核に、企業のデジタル戦略を成功へ導くプロフェッショナル集団。2,000 社以上を支援し、自社メディア「ナイルの SEO 相談室」で業界トップクラスのノウハウを発信。累計約 7 万件のアプリをレビューしている国内最大級のアプリ専門メディアの「Appliv」や、話題の車サブスク「定額カルモくん」など多角的に事業を展開。2023 年には東証グロース市場に上場し、さらなる飛躍を続けている。



～設計と実装で形にしていく、信頼されるプラットフォームへの道のり～

2025年8月7日、いよいよ「社労士ナビ」が公開されました。第1回では、構想段階で何を目指し、どのように企画されたかをお伝えしました。第2回となる今回は、その「構想」を、実際にどう形にしていっただのか——設計や開発、そして公開直前までの奮闘の日々を振り返ります。

第2回 「探しやすさと伝わりやすさを両立させるサイト構築」

■構想から設計へ——「伝える」ことへのこだわり

サイト制作の工程において、最初に取り組んだのは情報設計です。第1回で紹介した「専門性や人柄がわからないと、企業は社労士を選べない」という調査結果は、この設計における重要な指針となりました。新サイトでは、従来の「箇条書き的なプロフィール」から脱却し、「この先生に相談したい」と思っていただけのような設計を目指しました。

たとえば、「得意分野」の項目の見直しや「対応可能なクラウド」といった入力項目を追加することで、社労士の強みや専門性が具体的に伝わるよう設計しました。

また、こうした情報をただ掲載するだけでなく、「ユーザーが“見つけやすい”“比較しやすい”」ように整理する検索設計も重視しました。検索項目は、「地域」「業種」「得意分野」に加え、近年のニーズを反映した「対応可能クラウド」「対応可能なコミュニケーション手

段」なども搭載しています。検索の裏側でどの項目を対象にすべきかなど、ユーザーの視点を起点に細かな検討が重ねられました。

■SEOという“入口設計”——必要な情報を、必要な人へ

この設計には、SEO(※Search Engine Optimization = 検索エンジン最適化)の観点も取り入れられています。SEOとは、検索結果で上位に表示されやすくするための設計方針のことですが、単なる“順位対策”ではありません。社労士を必要としている企業の人事担当者や経営者が、検索を通じて必要な情報にたどり着けるよう「入口」を整備することこそが、本質的な目的です。

このプロジェクトでは、Googleなどの検索エンジンでよく検索されているキーワード(たとえば「就業規則 作成 社労士」「助成金 社労士」など)をもとに、検索意図を分析しました。そのうえで、サイト内の情報構造

や見出し、記事カテゴリなどに反映しています。

さらに、検索されやすい「顕在ニーズ」だけでなく、「まだ社労士の必要性に気づいていない層（潜在層）」に向けた記事カテゴリも用意しました。たとえば「人事・労務の基礎知識」カテゴリでは、「欠勤控除とは」といった初歩的な疑問に答える内容を掲載し、そこから社労士との接点へつなげる導線を設計しています。

■スケジュール遅れとトラブル、その先に得たもの

社労士ナビをかたちにしていく過程では、単にスケジュールに沿って作業を進めるのではなく、「どうすればより伝わるか」「どうすれば使いやすくなるか」といった細部へのこだわりが、至るところで発揮されました。

当初の公開目標は2025年5月下旬と設定されており、開発スケジュールもそれにあわせて組まれていましたが、情報設計をもとに実際のUIや動線へと落とし込むフェーズでは、「ユーザーにとって本当に使いやすい画面とは何か」「社労士にとって、更新しやすく、発信しやすいUIとはどうあるべきか」といった議論が次々に生まれました。

たとえば、検索機能では「対応可能なクラウド」などの新たな軸を設けるにあたって、ユーザーが迷わず絞り込めるラベル名や項目順、チェックボックスのUIな

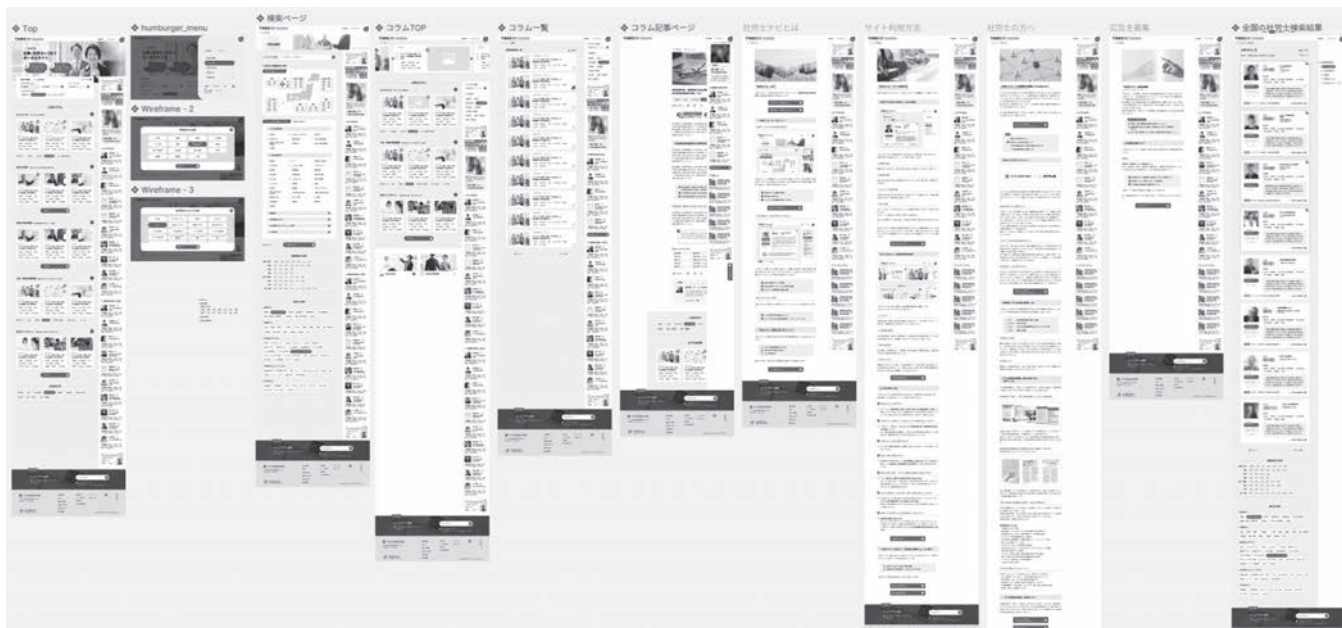
ど細部にわたる試行錯誤がありました。また、プロフィール編集画面では、入力項目の並び順やマイクロコピー（項目下の補足説明文）などにも議論が及び、マニュアルなしに直感的に操作できるよう配慮されました。

デザインの面では、視認性と信頼感の両立を目指し、文字サイズや色使いなど利用者のストレスを極力抑えるための調整が繰り返されました。たとえば、検索結果のカード表示では、どの情報を一番目立たせるべきか、レイアウトや余白の取り方まで複数パターンを比較・検証し、最適な設計を模索しました。

こうした過程のなかで、当初の想定よりも時間を要する局面もありましたが、こだわり抜くことを選択した結果でもあり、見た目の美しさや動線の滑らかさだけでなく、入力・更新のしやすさや管理画面の安定性にまで配慮したことで、全体としての完成度は一段と高まりました。

このように、設計から実装、公開に至るまで、中企団様・制作会社・弊社の三者が常に対話を重ね、設計の意図を丁寧に具現化していくプロセスがあり、互いの専門性を活かしながら、「安心して掲載できる」「誰かに紹介したくなる」プラットフォームをめざして取り組んだ時間は、単なる遅延ではなく「価値ある熟成期間」と考えています。

■画面設計（開発中のものになります）



■社労士が“語れる場”を整える

今回の取組では、「発信できる場」を用意することも重視しました。社労士ナビでは、プロフィール項目の拡充により、社労士が自身の専門性や経験をより具体的にアピールできるようになっています。

たとえば、各種実績やSNS等の情報発信のような入力項目の追加によって、従来の形式では伝えきれなかった強みを可視化しやすくなりました。これにより、企業側も「この社労士に相談してみたい」と思えるような判断材料が得られる構造となっています。

加えて、入力マニュアルの整備やUI改善によって、ITに不慣れな方でもプロフィールを更新しやすいよう工夫されています。これは単なる“名鑑”ではなく、「営業支援ツール」としての役割も担っていると言えるでしょう。

■社労士個別ページ（サンプル）

■情報設計のその先へ——LLMOへの備え

今回の情報設計では、SEOに加えて、LLMO（※Large Language Model Optimization＝大規模言語モデル最適化）も意識された構成としました。今後、生成AIの活用がより一般化するなかで、ユーザーが「助成金 社労士」「就業規則 作成 社労士」といった質問をChatGPTのようなAIに投げかけるシーンはますます増えていくでしょう。

そのとき、社労士ナビに掲載された情報が、AIによる回答の参考情報として活用される可能性があります。

その未来を見据え、社労士一人ひとりの専門性が「構造化された情報」として正しく整理されていることが、AI時代の“情報名鑑”としての価値を高めます。

今のうちからLLMO対策が意識された情報設計に取り組むことで、社労士自身が「未来の検索結果」にも登場できる存在になります。それが、このプロジェクトが描くもう一つの未来像でもあります。

■おわりに——「届ける場所」としての責任

構想から始まり、設計と実装を経てようやく形になった「社労士ナビ」。第2回では、その裏側でどのようなやり取りがあり、どんな工夫や課題解決があったのかをご紹介します。このプラットフォームが単なる“名鑑”ではなく、「社労士の力を、必要とする人に届ける場所」であり続けられるよう、これからも丁寧に見守っていきたいと考えています。

次回以降の連載では、実際の利用状況や反響や、社労士業界がWebマーケティングをどう活かせるかというテーマにも踏み込んでいきます。SEOや生成AI、SNSなどのコンテンツ発信の考え方など、実践的な視点から社労士の皆さまに役立つヒントをお届けできればと思っておりますので、どうぞご期待ください。

（つづく）



広告なしでも売上アップ

ナイルのSEOコンサルティングの特徴

01



SEO研究所を設立し、
Googleのアルゴリズム
アップデートを研究

02



記事制作、分析、コーディングなど
SEOの施策実行に関わることは
まるっとお任せ

03



ユーザー行動を読み解いた
施策提案で順位が上がる！
CVも増える！

お客様の声

詳しくはこちら



営業改革！
個別資料送付をやめてWeb経由の成約数増加
株式会社セブン・ペイメントサービス

BtoB

Webマーケティング



競合ひしめく金融業界で
流入数が前年比140%成長

三菱UFJニコス株式会社

BtoC

オウンドメディア立ち上げ



無料のオンラインウェビナーを多数開催！

SEO、アクセス解析、コンテンツ制作などのセミナーを開催しています。
セミナーは全国どこからでも顔出しなしで参加いただけます。



AIと社労士が拓く、労務の未来

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している。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。



第2回 プロンプトよりも情報量。 AI開発者による、AIで求人票を作成するときのポイント解説。 ～「採用業務にAIが使える」は本当か～

社労士向けの労務相談プラットフォーム「HRbase PRO」を提供しています。現在は労務管理に特化したAI機能の開発に全力投球しており、日本中の社会保険労務士の先生からのお声や改善要望を元に、社労士にとって使いやすいAIを目指しております。

最近はネット上にもAI情報が増えてきました。その中でもよく見るのが「AIは採用業務に使える」という文脈の記事です。果たしてAIは本当に採用業務を効率化するのでしょうか。今回は、AI開発者の目線で解説いたします。

■ 採用業務とAIの相性がよいとされる理由

採用はデータを扱う業務で、結果も数字で出やすいためAIの自動化がしやすく、相性がよいとされています。特に求人票作成業務では既存の求人情報や市場データを分析させることで、ターゲットに響く文面を作成できます。

AIは選考プロセスでも力を発揮します。膨大な数の履歴書や職務経歴書を分析し、求める人材像に合う候補者を特定させることもできます。ただし個人情報の扱いには十分に注意すべきです。AIサービスによっては個人情報を適切にマスキングして読み込ませていますので、そのようなサービスを選定することが重要です。面接準備でも、AIは個々の職種や候補者に合わせた質問を自動生成しますし、評価基準と連携した質問リストを準備することで一貫性のある選考が可能になり、採用の質の向上が期待できます。

■ AIで求人票のたたき台を作成する

AIは賢いため、何の工夫をしなくてもある程度のアウトプットを出してきます。たとえばChatGPTに会社名を入れ、「株式会社〇〇の〇〇ポジションの求人票を作成して」と依頼してみましょう。ChatGPTはネット上の情報を集め、それらしい求人票を即座に提出してきます。

この段階で求人票に必要な項目はある程度網羅され、文章も書かれていますから、ここから人の手でカスタマイズして仕上げることもできます。たたき台をAIに作成させるだけでも十分な時短にはなるのではないのでしょうか。

しかしもっとクオリティの高い求人票を作成するためには、AIに会社情報を読み込ませる必要があります。

■ プロンプトよりも情報の量が重視されつつある

これまで、AIに何かをアウトプットさせるときは命令（プロンプトの書き方）が重要だとされてきました。もちろん現時点でもそれは変わりませんが、

- ・ AIの思考能力が飛躍的に高まってきていること（すでに人よりも圧倒的にIQは高い）
- ・ AIが読み込める情報が大きく増えたこと
- ・ 背景情報（世間の状況など）やノウハウを調べる手間がDeepResearchによって大きく減ったこと

という変化もあり、「精緻なプロンプトより、さまざまな情報を与えてAIに考えさせる」という方法の精度の方が高くなってきています。これは「求人票作成に必要な情報とは何か」を最初に定義することの重要度が増している、とも言い換えられます。

求人票に必要な情報とは、具体的には

- ・ 自分たちが置かれている環境（背景情報）
 - ・ 自分たちの事業（自社情報）
 - ・ その職種に求めるものは何か（自社情報）
 - ・ 競合他社と比較したときの魅力（自社ノウハウ）
- などが挙げられます。

■ AIと協業し、内容の濃い採用サポートを

つまり、AIが高品質な求人票を出せるようになってきたのと同時に、「提供する情報を整理し、指示を出すスキル」も求められるようになってきたとも言えるでしょう。

これは、専門性を武器に顧問先へのアプローチを行う社会保険労務士にとって、望ましい進化ではないのでしょうか。

求人票の構成やおおまかな内容はAIに出させて、そこからカスタマイズするもよし。整理した情報をAIに提供し、よりクオリティの高い求人票を作成するもよし。顧問先の現状や、求人票に必要な要素を熟知した社会保険労務士だからこそ、価値が出せるという捉え方をしてみてください。これまでよりも少ない時間で、内容の濃い採用サポートができれば、今まで以上に顧問先のお役に立てるはずです。

（つづく）

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。あい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 LOBOR 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



労務相談の“質と速さ”を支える

PRO
HRbase

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



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

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4回 等級から基本賃金設計へ

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

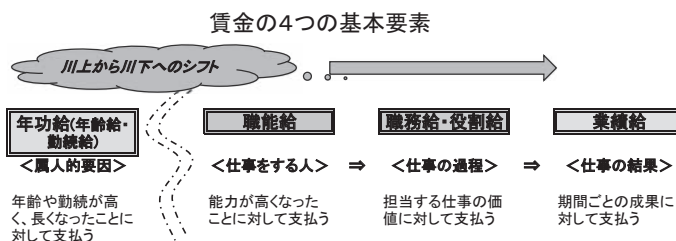


今号は6回シリーズ；賃金設計の進め方の第4回目となります。

前号で基本等級制度について取り上げましたが、今回はこれを賃金へどのように展開していったらよいのかご説明したいと思います。

1. 賃金設計に向けての基本

等級制度に関連付けられる賃金をどうとらえるのか、体系的にみてみましょう。



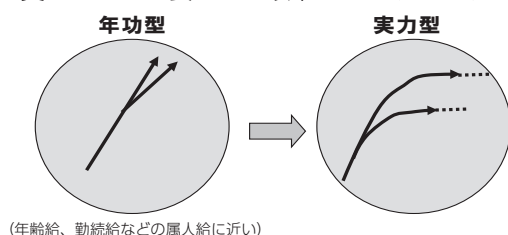
右に行くに従って、いわゆる成果給としての考え方がより強くなってくるといえます。

2. 賃金の要素別のとらえ方

(1) 職能給

職能給は職能資格制度に基づき、従業員の能力（スキルや知識、能力水準などの職務遂行能力）の伸長度を評価し、到達レベルに応じて賃金を決定するものです。年功・勤続功利的に陥りやすく、担当職務の大きさや職責と乖離する可能性を含んでいます。言い換えると、新卒を中心とした一括採用を念頭に、結果というよりも成長プロセスを重視する日本ならではの企業風土に馴染んできたともいえます。

これを賃金カーブで表わすと以下のとおりとなります。



職能給は、最初の段階は右肩上がりであってアップしていくこととなりますが、能力主義のもと、格差が拡大していきます。

ただし、図をみてもわかるように職能給といっても多様です。運用基準も含めると、年功的な要素の強い穏やかなものから、メリハリを大きくつけた実力強化型とかなりの幅があり、企業の実態に応じて独自のものとなります。

なお、この賃金の要素の左に位置する年功給については、以前は基本給に正式に組み込んでいた企業もありましたが、最近では少なくなってきています。これは、職能給のなかには、もともと年功的な要素も含まれているため、年齢給と職能給をダブルの年功で設定する必要がないとの考え方から見直した企業が多かったためともいえます。

(2) 職務給・役割給

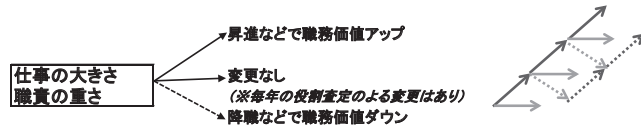
職務給は、職務等級制度と連動し、従業員が担当する職務の付加価値に応じて決定する賃金です。グローバル企業や外資系企業に多く、公的資格の裏付けがあるなど限られた専門職種や定型職務が多い業態では有効ですが、前号でお伝えしたように職務評価を始めとして運用が難しい面があります。

また、職務給は仕事の価値が上がればその時点から昇給、ダウンすればその時点から降給、変わらなければ維持というきわめて合理的で明瞭な賃金です。ただし、降給の場合には不利益変更の問題がでてくるので注意が必要です。

次に、役割給は職務給と同じ範疇に位置づけることができます。あえて、役割給の職務給と異なる点を挙げると、役割給はあなたにこれだけの役割を期待しているという役割期待に対して価値づけをおこなって決定するものです。役割給は、大企業を始めとして、日本の多くの企業が移行導入してきている方式で、評価制度に適正に対応した運用が求められます。また、設計、導入にあたっては職務給以上に柔軟性があり、経営環境に応じて変動しやすい人件費管理を含む人事マネジメントが運用しやすいのが特徴です。さらに、職務給ほど精緻なものではなく、役職位に連動することも特徴として挙げられることから、管理職や社内的高度専門職にも多く採り入れられています。ただし、配置異動は会

社が発令するものであることから、従業員への納得性とモラル維持の面での配慮が欠かせません。

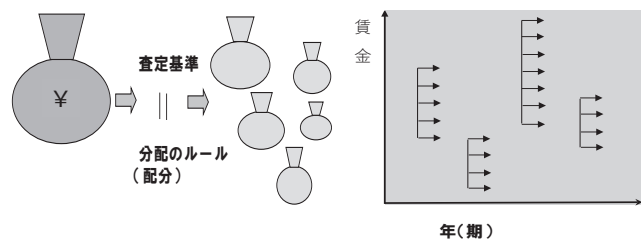
賃金カーブを表すと以下となります。



(3) 業績給

業績給は、全社もしくは対象となるグループ組織の業績（結果としての成果）について評価し、その業績のなかから対象者に支給すべき原資を決定し、貢献度に応じた一定の配分ルールのもとに分配される賃金です。このことからメリハリがつきやすく、また会社としては実際にあげた業績の一部を従業員に還元するという合理的な賃金であり、都度キャンセルされる（毎期々々が不連続）ということが特徴です。役割給は担当する役割（仕事の価値）を評価して決定されるのに対し、業績給はその結果（アウトプット）を評価して決定されます。従って、この給は、年俸制を採用の場合や賞与制度で多く採りいられています。

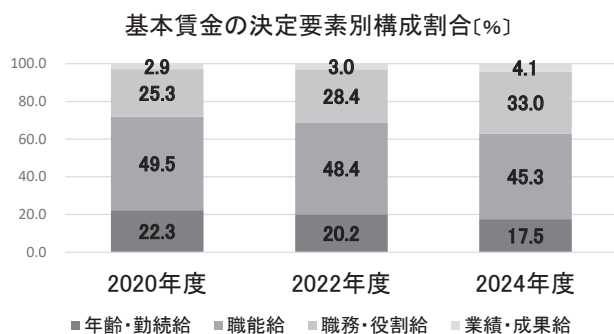
イメージとしては以下のとおりです。



(4) 企業の基本賃金の要素別構成状況

では、一般企業では、要素別にどのくらい採用されているのでしょうか？

労務行政研究所の「2024年度モデル賃金・年収調査」をみてみましょう（総合給を有する企業を除く全産業平均となります）。



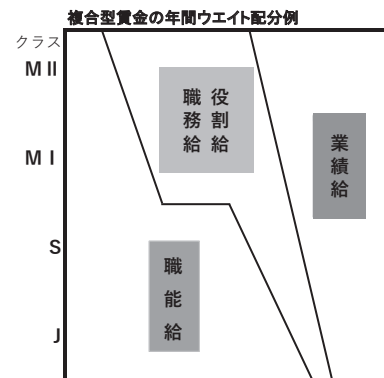
3. 年収単位で賃金要素をとらえる

(1) 年間でとらえる

以上の賃金要素を各社の実態に応じて年間（年収）単位でもっとも適した組み合わせによる「複合型賃金体系」として設計します。また、設計のみで終わるのではなく、階層及び職掌別にその特性に応じた運用を図ることが求められます。

(2) 階層別にとらえる

いわゆる長期雇用を前提とした正社員の賃金設計については、階層階をどう区分するかということが次に重要になってきます。一般的には、以下のとおりです。



J：一般クラス

新卒の初任給については、業種や地域ごとの相場が大体決まっています。多くの企業では、社会人としての経験がないところから始まり、最初は低くても、毎年の定期昇給によって段々と上がっていく仕組みが今後とも必要です。この段階では、各人の適性や能力を発掘する期間と位置づけられ、格差も大きくはつけないように設計するのが本来ですが、今後は、以前よりも差を積極的に大きくしていくことも想定されます。そのためには毎年の評価が重要になってきます。

S：キャリアクラス

適性と本人の意思も固まってきて、能力格差が明確に表れる段階です。ここでは職能給にウエイトをおいて運用します。ただし、能力主義を強く反映した、実力主義型のこれまでに以上にメリハリがつく職能給に見直していくことがポイントとなります。

M：マネジメントクラス

これまで培ってきたキャリアの完全発揮が期待される層です。M Iは初任の管理職などを指しますが、本来は、Mクラスへ昇格になった時点でゼロベース型の改定を行なうべきです。すなわち、個々の過去からそれまで引きずってきた賃金額はいったんキャンセルし、Mクラスの初号額に位置付けるといことです。その後は大幅なアップが期待できる一方で、ダウンも含め、柔軟で変動的な賃金体系になるように設計します。

なお、M IIは、部長・部門長など経営幹部または幹部候補で、部下に管理職が存在するクラスとなります。M I以上に業績給にウエイトを置いた賃金体系が適合します。いうまでもないことですが、変動の幅もいっそう大きくなるように設計します。

これをみてもわかるように、上位クラスになるにつれて役割給、業績給のウエイトが高まるような設計となっています。

次回は、賃金制度設計のコンサル事例も含めて、より具体的に説明しましょう。

(つづく)

(いーねん)

eNEN

どこでも、かんたん、かくじつに
WEB年末調整データ収集システム

製品の詳細はこちらから！

eNEN



<https://enen.services/>



(めっちゃいいねん！)

今年の年末調整、どちらを選びますか？

顧問先ごと・従業員ごと

一選べる申告方法

プロセス方式

- ・申告書をイメージした入力フォーム
- ・昨年度から申告内容に変更がなければ、3ステップで完了
- ・入力画面にサポート資料を掲載
- ・入力が必要な所がわかりやすい
- ・最大4つの申告用紙が、3つの申告を入力だけで完結※

※扶養控除等（異動）申告書と基礎控除兼配偶者控除兼所得金額調整控除をまとめて入力することで、面倒な入力や入力間違いを判定して入力不要にしています。



ウィザード方式

- ・一問一答の選択式で迷わず提出
- ・途中になっていた質問からスタート
- ・添付資料はスマホからカメラで撮影してアップロード

どちらを選んでもカンタン！



導入する顧問先や従業員の特徴に合わせて入力方式を事前に選択・設定ができます。

eNEN (いーねん) は、年末調整のデータ収集について

管理部門の業務をスムーズにオンライン化でき、

申告者一人ひとりの入力が **WEB上で完結できるシステム** です。

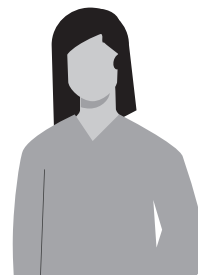
eNENを導入すると…

社労士の場合



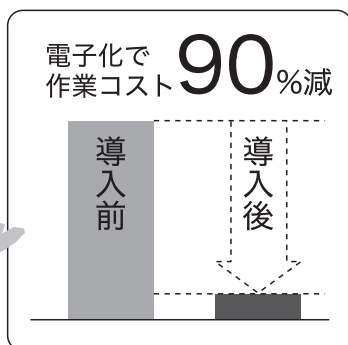
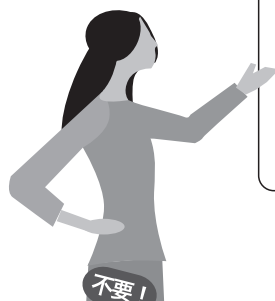
＼ 圧倒的な工数削減！ ／

- ・印刷、セット、郵送が不要！
- ・顧問先と画面で情報共有！
- ・社労夢データ連携！
(従業員情報・社労夢給与)



管理部門の場合

進捗を
リアルタイムで管理

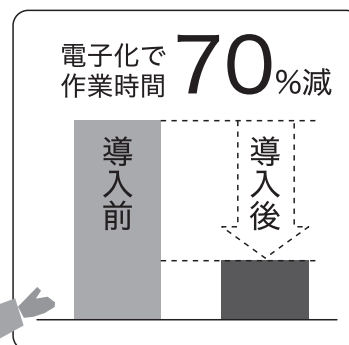
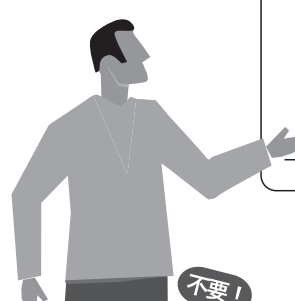


封入作業 到着・提出状況管理 データの入力作業

- ・申告用紙の印刷/配付が必要な従業員が激減
- ・進捗管理がリアルタイムに把握できるので督促も簡単
- ・給与計算用データの入力が不要
- ・初心者を含む社内の問い合わせ対応が激減

従業員の場合

申告が
もっとカンタンに



電卓による計算 申告用紙 手書き作業

- ・証明書サンプルが入力をサポートしてくれるので、問い合わせすることなく簡単に登録
- ・提出書類は、システムが案内
- ・控除額はシステムが計算（面倒な計算は不要）
- ・ウィザード方式は一問一答で迷わずに申告が可能

今年こそ年末調整をラクに進めましょう！

業種特化 社労士の視点から

介護業界編

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

社会保険労務士法人アコード 坂上 雅幸 氏

異業種である営業職から社会保険労務士の道へ転身。
大阪府内の自治体にて保育・介護分野の指導監査業務を担当した経験を積み、現場と制度の両面に精通した後、福祉に特化した社会保険労務士法人を立ち上げ、代表として組織を牽引。営業職として培った提案力や対話力も業務に活かしながら、100を超える顧問先から継続的な信頼を得ています。
近年では、スタッフが主体的に事務所を運営できる体制を築き、職員の働きやすさと組織の安定性を両立させています。



●介護業界との出会いと原点

私は大阪府の自治体で約5年間、介護保険法に基づく指導監査業務を担当していました。事業所にとって「監査」は緊張を伴う場であると同時に、制度や運営に関する日ごろの疑問や不安を相談できる、数少ない機会でもあります。実際、労務管理だけでなく、加算要件や記録整備、運営体制の不備など、制度運用の細部に課題を抱える事業所は少なくありませんでした。私はその現場で、「もっと身近に相談できる支援者が必要ではないか」と強く感じるようになりました。

この思いこそが、私が介護業界を専門に支援するようになった原点です。

とくに印象に残っているのは、ある小規模事業所での出来事です。そこでは就業規則が整備されておらず、労働時間の管理も曖昧なまま長年運営されていました。監査の際に制度の重要性とリスクについて丁寧に説明したところ、後日あらためて相談があり、労務体制の見直しや加算申請のサポートへとつながりました。現場の声に耳を傾け、制度を現実の中に落とし込んでいく支援の大切さを実感した経験です。

●介護業界における課題と社労士としての支援

介護事業所の経営者や管理者は、現場に立ちつつ、事務作業や職員管理にも追われる多忙な日常を送っています。中小規模の事業所では特に、労務管理や制度対応が後手に回りがちです。

介護業界の労働環境には、他業界には見られない複雑な構造があります。まず、事業の種類（日中・夜間サービス、訪問サービス、施設系サービスなど）によって、労働時間や休憩、休日の設計が大きく異なります。変形労働時間制の導入

可否や、夜勤・宿直に関する手当の設計など、サービス内容と職員の働き方を把握した上で、制度設計を行う必要があります。

また、処遇改善加算やキャリアパス要件の整備においては、資格、雇用形態、職種ごとの整理が不可欠です。正社員、パート、派遣社員では賃金体系や評価制度が異なるため、それぞれに適した制度設計が求められます。介護業界特有の多職種構成と多様な雇用形態を理解し、制度の目的と現場の実情を照らし合わせながら制度を運用する視点が、現場から信頼される支援には不可欠です。

近年は、BCP（事業継続計画）の策定支援も重要性を増しています。自然災害や感染症など、突発的な事象により介護サービスの継続が困難となるリスクに備え、体制を整える必要があります。厚生労働省が策定を義務づける方針を打ち出して以降、当事務所へのBCP支援依頼も増加しています。緊急時の職員配置、優先業務の明確化、連絡体制の整備、外部関係機関との連携といった観点から、実態に即した計画作成を支援しています。ある事業所では、地域の防災訓練に合わせて独自の避難マニュアルを作成し、実地訓練を組み合わせることで、職員の意識向上と実効性の高いBCP策定につながった事例もあります。

●介護業界ならではの支援の難しさと信頼関係

介護業界にあまり詳しくない社労士が顧問をしていることで、制度への対応や加算の申請に不安を感じ、「社労士を変更したい」と相談されることがあります。制度を理解するだけでなく、介護業界特有の雰囲気や文化、行政とのやり取りの特徴まで考慮する必要があり、そこがこの業界を支援するうえでの難しさであり、同時にやりがいでもあると感

じています。

介護事業は、自治体からの許可を受けて行う事業であり、定期的な指導や監査、報酬の見直しなど、行政との関係がとて深い業界です。社労士としては、通常の労働基準監督署や年金事務所への対応に加えて、各自治体のルールや対応の仕方もよく理解しておく必要があります。幅広い知識と、状況に応じて柔軟に動ける力が求められます。

また、介護業界では、労務だけでなく事業運営そのものに関わるような支援を求められることも多くあります。たとえば、管理者の交代にともなう届け出や、介護報酬加算の取得支援など、行政への手続きと労務の両面をカバーする支援が必要になります。こうした支援はケースごとに内容が異なり、社労士としての専門性も広がります。

さらに、介護の現場を支えるには、制度の知識だけでなく、現場で働く職員の気持ちや人間関係、職場の雰囲気まで理解しながら支援することが大切です。「この制度は本当にこの事業所に合っているか?」「職員に混乱がない形でどう導入すればいいか?」といった視点を持つことが求められます。書類だけ整えるのではなく、現場に寄り添いながら進める支援こそが、本当の意味で信頼されるサポートにつながるのだと感じています。

●他士業・専門企業とのアライアンスによる支援強化

こうした多様な支援ニーズに応えるため、私は他士業や専門企業との連携にも注力しています。たとえば、介護事業に明るく、労働紛争の相談にも対応できる弁護士、会計に強い税理士、介護ソフト会社と連携した業務効率化の提案、研修会社と連携した職員育成支援、企業年金の導入による定着支援など、多様なパートナーとのアライアンス体制を構築しています。

介護事業所の現場では、労務に限らず「とにかく何でも相談したい」という空気があります。中には、「社員旅行を計画しているが法的に問題ないか?」「利用者と一緒に行事で旅行に行きたいがどうすればよいか?」といった、社労士業務の枠を超えるような相談もあります。「こんなことまで聞かれるのか」と思う場面もありますが、介護事業所から、それだけ信頼してもらっている証でもあります。もちろん、すべてに対応できるわけではなく、法的な限界や業務範囲の壁に直面して、もどかしさを感じることもあります。それでも、できるだけ多くの引き出しを持ち、必要に応じて他の専門家につなげられる体制を整えておくことで、安心して相談してもらえる関係性を築いていけるよう努めています。

●組織としての成長と顧問先の信頼

独立当初は一人で対応していましたが、現在では、介護業界に関する知識や経験をスタッフに共有・育成することで、組織としてより多くの課題に対応できるようになりました。スタッフが育つことで、私自身が対応できる業務の幅も広がり、顧問先のニーズに対してより迅速かつ柔軟に応えることができる体制が整いつつあります。

また、ありがたいことに、顧問先からスタッフに対して「丁寧に話を聞いてくれて安心した」「制度の説明がとても分かりやすかった」「質問にすぐ対応してくれて助かった」といったお声をいただくことが増えています。スタッフへの信頼の高まりは、事務所全体への評価にもつながっており、「この事務所をお願いしてよかった」「スタッフの方にも感謝しています」と直接お礼の言葉をいただく機会も少なくありません。こうした声をいただけることが、何よりの励みであり、スタッフとともに成長していく喜びを日々実感しています。

スタッフは通常の社労士業務に加えて、介護事業の知識と経験を積むのに時間がかかりますが、成長すれば非常に頼もしい戦力になります。そのため、所内スタッフが働きやすく、学び続けられる環境づくりにも力を入れています。業務の可視化、定期的な学習機会の提供、意見を出しやすい風土づくりなど、さまざまな工夫を重ねています。特に福利厚生の実施に注力し、安心して長く働ける職場環境の整備を進めています。

実際に、制度用語すら知らなかったスタッフが、数ヶ月の実務経験と研修を経て加算制度や労働時間制度を理解し、半年後には顧問先への制度説明や簡単な運用支援を一人でこなせるようになった例もあります。こうした成長を目の当たりにすることで、育成の手ごたえと組織としての厚みが増していくのを感じています。

●むすび

介護業界は、今後も人材不足や制度改革の影響を大きく受ける分野です。だからこそ、社労士には労務や制度の枠を超えて、現場に寄り添った支援が求められています。私たちは、変化に柔軟に対応しながら、実務に根ざした伴走型の支援を重ね、介護事業者の安定と成長に貢献していきたいと考えています。制度・現場・人材を一体的に支援し、ともに成長していく姿勢をこれからも大切にしていきます。

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

顧客に求められる社労士事務所へ 顧問先を増やそう！

長崎県 楠本 一紀（くすもと かずのり）氏
楠本人事労務研究所



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

●当事務所開業と沿革

当事務所は令和5年3月に開業し、ようやく3年目を迎えることができました。長年社労士としてご活躍されている先生方と比べれば、遥かに新参者でしょう。

元々は関東で働いていたこともあり、当時は「社労士としての自分の強みを明確にすること、この分野、この業界は誰にも負けないというように特化させて売り込むのが良い」とよく言われていましたが、地元で開業して強く感じたのは、「業界や分野に特化するのではなく、広く全てを網羅しなければならない」ということでした。

「広く全てを網羅する」これは当然ながら、社会保険労務士が独占業務として抱える1号業務、2号業務だけではなく3号業務の幅をより広げること、当事務所では「人材採用」に焦点を当てて開業以来、多くのお客様にご相談をいただいております。

●会社の入口から出口まで

社会保険労務士は、顧問先の従業員が入社されたら労働保険や社会保険の資格取得手続きを行い、退職等されたら離職票をはじめとする、資格喪失手続きを行いますよね。更に、ハラスメント等の研修を行ったり、労務監査を行ったり、デューデリジェンスやM&A支援に積極的な先生も多いでしょう。

「人」に関する分野では何事も社労士の仕事となり得る中、当事務所が着目したのは「人材採用」でした。これは、「現在在籍する従業員に関するサポートは豊富でも、これから入社しようとする人へのサポートはどうか？」と、入口部分に対するサポートや知識も十分である必要があるのではないかと思ったのがキッカケです。

●社会保険労務士事務所としての顧客との関わり方

我々社会保険労務士の業務は、労働保険関係手続の代行や給与計算の代行が主である場合が多いでしょう。そして、

これらの業務は事業主からすれば会社に1円の利益も生まないにもかかわらず、一定の手間暇を発生させる業務でありながら、「正しくて当たり前」。ではその正しさを事業主の方々は理解されているかと言えば、特に給与計算は「何となくこんな感じだと思う」で毎月計算されている方も多いでしょう。

我々は「事業主からすれば会社に1円の利益も生まない業務」を法に則した形で行い、その分事業主の浮いた時間を「構想はあったけど着手できなかった」ものに着手していただく、成長の一助となれるお仕事であると考えています。

当事務所は、社会保険労務士業務と人材採用支援を通して、関与させていただいた顧客の皆様が更に成長していくことを目的にして業務を展開すると同時に、当事務所も顧客と共に成長していく、「共生共育」を掲げて顧客の皆様にご貢献していく所存です。

●高度化事業の活用

常任幹事になる前は特に活用できていなかったのですが、現在はメルマガをはじめ助成金情報、らくらく診断による無形サービスの有形化、適性検査サービスの安価提供等、活躍の幅が広いツールとして重用しております。一方で、研修会動画は膨大な量があることから活用しきれていない部分もあるため、今後は知識のブラッシュアップとして活用すると同時に、いくつかカテゴリーを絞って集中的に学び、当事務所から発信する研修やセミナーという形で外部にアウトプットすることも構想として考えております。

●最後に

私は元々理系の大学を出て設計の仕事をして工場にも勤務していたメーカー畑の人間だったのですが、とあるキッカケで社労士になりました。勤務していた頃からは見えなかった経営者の考え方や価値観、従業員の意識の移り変わり、会社毎の事業への向き合い方、様々なことを学ばせていただきました。この御縁に感謝すると共に、より一層、サービスの充実という形で恩返しをする所存です。

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

最終回 外国人雇用「知らないとヤバイ落とし穴!」

これまで3回シリーズで、今後ますます需要の高まる「外国人雇用」に関して、顧問先を抱える社労士さんとして知っておかないとヤバイ内容をお伝えしてきました。

今回最終回として、より実践の場面でのリスク回避のための知恵「落とし穴」について解説していくこととします。

その前に、前号では具体的にクライアント先から外国人雇用の際に社労士さんに対して質問されるケースを紹介してきましたが、今回は実際に雇用の場において社労士さんとして、知っておきたいポイントを解説していきます。

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、最近は新人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。



これまで第1回、第2回と顧問先から質問されたときに社労士さんはどう対処すればいいのか? また入管業務に詳しい申請取次行政書士(※申請取次行政書士とは、行政書士が入管業務の講習を受けて、試験に合格した者に与えられるものなので、すべての行政書士が保有しているものではない)との連携の重要性について、解説をしてきたが…いよいよ最終回では外国人を雇用する場面で【知らないとヤバイ落とし穴】について解説していく。

まず、知っておかなければならないこととして、日本人を雇用する場合と違って、外国人を雇用するには一部の人を除いては在留資格が必要となり、それぞれの資格により就労に制限があるということである。

この在留資格(以後便宜上「ビザ」と表現する)は約30種類以上あり、業務に関連したビザを取得する必要がある。また正社員としての雇用なのか? アルバイトとしての雇用か? によっても取り扱いが違ってくる。最初にアルバイトとして雇用するケースから解説する。

通常アルバイトで就労希望される人は、大学や専門学校に通う外国人留学生で「留学ビザ」を持っており、授業を終えてから就労する人や外国人同士で結婚をしていて「家族滞在ビザ」を持っている人が多いと思われる(前号で在留カードの見方を解説しているので参照願いたい)。これらの人を雇用する場合の注意点としては、就労できる時間の制限があるということだ、どちらも週に28時間以内なら就労OKだが、この時間を超えて就労させると雇用主側にも罰則が科せられる場合があるので注意が必要となる。

【落とし穴①】この週28時間以内というのは、すべてのアルバイト先での就労の合算なので、一社のみでの就労時間だ



けではないということだ。留学ビザの場合は、学校の夏休みなどの長期休みの際は1日に8時間以内で就労できるのに対して、家族滞在ビザはこの適用がないことを覚えて

ておいていただきたい。

次に正社員として雇用する際のビザの考え方であるが、前述のように多くの種類のビザが存在する中から、顧問先企業での担当する業務を明確にして、どのビザが該当するのかを検討することになる。同時に、雇用される側においても大学や専門学校で学んだ専門的知識を生かせる業務であるか、学んだ知識と業務との関連性も考慮する必要がある。とはいえ、日本人と結婚をしていて「日本人配偶者等」や「永住」などのビザを持っている人は、こういった就労に制限がないので、雇用する側もされる側もさほど神経質にならなくてもいい。

面談時には在留カードで内容を確認されると思うが、特に在留期限には注意が必要である。持っただけでも期限が切れていれば不法滞在状態になっているわけで、これらの人を雇用すると法に触れる危険性がある。

ビザの中でよく耳にする「技術・人文知識・国際業務」(技人国と表示する)というビザがもっともポピュラーだが、2019年に施行された『特定技能』というビザでの雇用も最近は多くなってきている。この特定技能ビザは、日本の少子高齢化社会において生産労働人口減少の影響で人手不足に悩む分野の業界へ、即戦力となる外国人を雇用するためにできたもので、これまでの技人国ビザでは就労することができなかった、いわゆる現場労働(単純労働ということもある)が可能になるという点で大きく様相が違っている。

この特定技能は施行当初は12分野でスタートしたが、現在では1. 介護、2. ビルクリーニング、3. 工業製品製造業、4. 建設、5. 造船・船用工業、6. 自動車整備、7. 航空、8. 宿泊、9. 農業、10. 漁業、11. 飲食料品製造業、12. 外食業、13. 自動車運送業、14. 鉄道、15. 林業、16. 木材産業の16分野にまで拡大されている。

顧問先の業態に含まれるものがあるだろうか？ 今後はこの特定技能ビザで雇用するケースが増えてくると思われる。この特定技能での雇用は、技人国ビザ手続きと大きく違っており、該当する分野での技能試験の合格に加えて日本語能力検定試験でN4を持っていることが必要となっている。

また、雇用の際に事前に雇用契約内容や賃金等に関して本人の理解できる言語（通常は母国語）で説明することが必要となってくる。これら以外にも、労働者を保護する観点から色々な支援をしていくことが重要であるが、自社でこれらの支援を賄いきれない場合は、外部の登録支援機関に全部または一部を業務委任することとなり、そこには支援費用が発生するのでコスト増になる。

次に雇用後に気を付けなければならないことについて解説をする。外国人従業員のビザの管理をしっかりとしておかないと、うっかりビザ期限の更新手続きを忘れて期限が徒過してしまい、不法滞在状態になる。通常は期限満期の3か月前頃から、更新の手続きが可能であることを顧問先にアドバイスしておくことが必要となるだろう。



【落とし穴②】雇用手続きが終わればすべてOKとはいかない場合がある。雇用時に予定していた担当業務を変更する場合はとくに注意が必要である。在留資格ごとに就

労できる業務範囲があることはお伝えしたとおりだが、例えば技人国ビザを取得してホテルのフロントで外国人チェックインや通訳などを担当していた外国人従業員を、新しくオープンしたレストランでの調理補助やウェイトレス、ウェイターとして注文を取るなどの業務をさせることはできない。就労に制限がかかっているからだ（身分系ビザを除く）。万一、知らずにせよこのような就労をさせていた場合には、不法就労助長罪という重い罰則を科せられるリスクがある。



不法就労助長罪とは、外国人の不法就労を助長する行為、つまり、不法滞在の外国人などを雇用したり、不法就労をあっせんしたりする行為を処罰するものだ。たとえ雇用主が不法就労であることを知らなかったとしても、罪に問われる可能性がある。

この不法就労助長罪は、入管法（出入国管理及び難民認定法）第73条の2に規定されており、この罪は以下の行為を処罰対象としている。

・ **不法就労活動をさせた場合：**

不法滞在の外国人や、在留資格で認められた範囲外の業務に外国人を就労させた場合。

・ **不法就労活動をさせるために、外国人を自己の支配下に置いた場合：**

不法就労をさせる目的で、外国人を監禁したり、行動を制限したりした場合。

・ **業として、不法就労活動をさせる行為をあっせんした場合：**

不法就労を斡旋する行為を、反復・継続して行う場合。

これらに顧問先企業が知らず知らず巻き込まれないように、しっかりとサポートをしていくことが重要になると思われるが、そこで入管法に詳しい申請取次行政書士と業務連携を図ればこの辺りのリスクは軽減できるので安心である。

最後に、その入管に詳しい申請取次行政書士と連携を図りたいが…どのように見つければいいのかについて解説する。



社労士先生の事務所の近くに入管に詳しい申請取次行政書士がいるか知りたいときには「日本行政書士連合会」へアクセスし→「行政書士を探す」をクリック→「事務所の所在地の欄」にご希望の都道府県を選ぶ→「主な取扱業務」の中から「外国人関連」を選ぶ→一番下の「検索」をクリックする。こうすると、ご希望の地域で外国人関連業務を行っている申請取次行政書士を簡単に見つけることができるので、ぜひご利用いただきたい。



日本行政書士連合会

今後ますますニーズの高まる外国人雇用と各問題点をクリアするために行政書士との連携で、クライアントの利益を守っていただきたいと切に希望する。

最後までお付き合いいただき、ありがとうございました。
(おわり)

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 未来経営
奥原真紀子先生

所在地：長野県
導入時期：2025年1月
導入プラン：プレミアムプラン



「就業規則の歴史は会社の歴史そのもの」 — お客様らしさを守りながら効率化を実現 —

8名の社労士集団が目指す、 「ワンストップ経営支援」の実現

●まずは、事務所の概要や特徴について教えてください。

会計事務所を母体とする未来経営グループは、税理士法人、社労士法人、行政書士法人、コンサルティングを担う株式会社からなり、ワンストップでお客様の経営を支援できる体制を構築しています。

社労士法人としては現在8名のメンバーがおり、そのうち4人が社労士、3人が今年社労士試験を受験予定です。社労士の数が増え、さらにそれぞれの社労士が自分の得意分野を活かして活躍しているのが特徴です。

●社労士法人として、特に力を入れている業務はありますか？

コンサルティングに力を入れています。賃金制度や人事評価制度、ハラスメント防止、人間関係を良くするためのコミュニケーション支援などですね。また、確定拠出年金(DC)についても、長野県内ではまだ他県より導入が進んでいない状況もあり、今後力を入れていきたい分野としてこの1年ほど取り組んでいます。

●奥原先生ご自身の社労士になられたきっかけや経歴について教えてください。

実は、社労士を目指すきっかけは新卒で入った会社での体験でした。人事部門で働いていたのですが、必要な業務連絡が適切に共有されず、結果として私の評価に影響が出るような状況を経験したんです。人事に関する知識の乏しい自分にもどかしさを感じていました。



最初は算定基礎届や労働保険の年度更新といった手続きがまったくわからなかったのですが、勉強していくうちに社労士という人事労務周りの資格があることを知りました。その会社は妊娠・出産を機に退職しましたが、育児中に社労士試験に合格し、下の子が保育園に入ったタイミングで再就職して現在に至ります。

“お客様らしさ”を追求した結果、見えてきた課題

●スマキテの導入前、どのような課題を感じられていましたか？

従来のシステムで作成した規程は、フォントなど体裁がすべて統一されたものになるため、どのシステムで作られたものかが一目でわかってしまう点が気になっていました。私たちは表紙にお客様の会社ロゴを入れて独自の表紙を作っていたのですが、そのシステムのみでは十分なカスタマイズができず、オリジナル感を出すのが難しい状況でした。そうしたなか、従来のシステムの容量が不足してきていたため、プランを変更するか、別のサービスへ移行するか検討しはじめました。

スマキテは、インデントを柔軟に設定できるなど体裁面での自由度が高く、私たちが求めていたオリジナル感のある規程作成が可能になると感じ、移行を決めました。

育児・介護休業法改正で真価を発揮！ 横展開が劇的に効率化

●現在は、スマキテをどのような場面で活用されていますか？

現在、最も活躍してくれているのは育児・介護休業法の改正対応ですね。2025年に入ってからさまざまな改正対応をお客様向けに行っているのですが、スマキテの雛形をベースに当事務所の雛形を1つ作っておけば、それをスマキテで横展開すればよいのでとても楽になりました。労使協定についても雛形を活用しています。

就業規則はあらゆる会社のルールの基礎になるので、コンサルティングを行っている最終的に必ず就業規則の変更が生じます。そういう意味では、スマキテの使用頻度は非常に高いですね。

●従来システムからの移行によって、どのような効果を実感されていますか？

体裁面での改善が大きいですね。ゴシック体と明朝体の使



い分けができるようになったのは本当にありがたいです。従来のシステムではのっぺりした印象の規程になってしまい、フォントも限られた選択肢しかありませんでした。Wordに出力してから再加工するという手間がかかっていましたが、スマキテでは最初から体裁を整えられるので、その作業が大幅に削減されました。

●気に入っている機能はありますか？

タグ付け機能は今後もっと活用していきたいと思っています。私たちはフォルダを会社名で分けているのですが、タグ付けにより、たとえば育児・介護休業法関連の規程を会社横断で一覧できるようになりました。フォルダやプロジェクトのなかに入らなくても検索できるのは非常に便利です。履歴間の差分を新旧対照表で表示できる機能も、お客様への説明時にとても役立っています

●サポート面はいかがでしょう？

サポートは、非常に充実していると感じています。新しいシステムに対しては、スタッフはどうしても不安を抱きがちですが、新日本法規出版の営業の方が訪問して操作説明をしながらスタッフの疑問を解消してくださったことで、一気にハードルが下がりました。従来のシステムと比較しても、確実にメンバー全員がシステムを活用できるようになったと思います。

「お客様の就業規則の雰囲気を変えない」ために

●スマキテへの今後の期待をお聞かせください。

電子申請までを一気通貫でできるようになれば嬉しいですが、オリジナルの規程を作れる、段組やインデントを工夫できるという現在の良さは、それを上回る価値があると感じています。

●スマキテをどのような社労士の方におすすめしたいですか？

お客様に合わせて社内規定をカスタマイズしたい社労士の方には特におすすめです。

スマキテ最大の特徴は、お客様の就業規則の雰囲気を壊さずに作成できることです。就業規則の歴史は、会社の歴史です。雰囲気がガラッと変わってしまうのは、ロゴを変えるくらいのインパクトがあると考えています。スマキテなら、その雰囲気を保ったまま内容をアップデートできるので、お客様に負担をかけずに業務効率化を進められます。

これから社労士として活動していきたい方で、Wordだけでは対応しきれないと感じている方にも良いと思います。条番号の記載も柔軟かつ簡単に設定できるので、過去の就業規則の雰囲気を壊さずに運用を続けることができます。

●最後に、事務所としての今後の展望をお聞かせください。

「社労士事務所らしからぬ社労士事務所」を目指していきたいですね。社労士という枠にはまらず、お客様の支援により幅広く取り組んでいきたい。そのために私たちも力をつけていかなければならないと思っています。



社会保険労務士法人
未来経営

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。



スマート規程管理
by LAWGUE

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！

 **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

リーコネなら、知りたい情報、すぐ、発見。



「人事・労務」パッケージ



加除式書籍をデータベース化！

調べたいキーワードを入力するだけ！

- ✓ 複数の書籍を跨いで一括横断検索！
- ✓ 最新の改正情報や専門家の解説・コラムを素早く掲載！
- ✓ 「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
- ✓ Q&A・事例解説の根拠となる関連情報（法令・判例等）をすぐに確認！



詳細はこちら

人手不足時代を生き抜く地方の会社の人事戦略

最終回 存続のキーワードとなる生産性を向上すべし(生産性向上支援)

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。



地方企業が存続するためのキーワードは「生産性向上」です。近年の人手不足、物価高、賃上げなど様々な課題に直面する中、生産性向上は今や必須といえます。

「1人当たり県民雇用者報酬」をみると、東京都の5,773千円に対し、鳥取県は3,594千円と約37%低くなっています。物価や家賃は地方が安いものの、携帯代や旅行、ネット通販など全国均一価格の商品・サービスも多く、経済的な豊かさは低い状況です。

経営の観点からも、労働生産性の向上は不可欠です。例えば自動車整備士の場合、月に工賃売上100万円をこなす社員もいれば50万円の社員もいます。この差は大きく、皆が高い生産性を達成できれば、利益が残り、賃金アップや休日増加、設備投資が可能になります。

生産性向上のための具体策

1. ムダ改革

業歴の長い企業ほど、環境や状況が変わって不要となったにもかかわらず、継続されているルーティンワークが存在します。

リクルートワークス研究所の「企業のムダ調査」によると、経営者・役員の69.5%、組織長の72.6%、就業者の56.6%がムダな業務があると回答しています。また、全業務のうち30%以上がムダと回答した人が20%以上もいます。

その結果、削減可能な労働時間は週4.9～6.4時間。週5日労働の場合、約半日がムダな作業に費やされていることになりました。

ムダな業務ランキングでは、「システムがない・古いことで、紙でやらざるを得ない業務・作業」、「簡単な方法があるのに、わざわざ面倒だったり時間のかかる方法でやっている業務・作業」、「頻度や1回あたりの業務量が多過ぎる業務・作業」が上位を占めています。

2. 適切な価格設定

価格設定は経営の根幹であり、生産性にも大きく影響しま

す。同じ1時間の作業でも、4,000円で提供するか8,000円で提供するかで、利益率は2倍になります。売上高よりも利益額が重要であり、売上1億で利益500万の会社より、売上1,500万で利益1,000万の方が健全な経営状態と言えます。

物価や賃金が上昇する現在、価格設定の重要性はさらに増えています。特に地方では人間関係を重視した値上げ交渉が効果的です。ファックスよりも直接会って説明する方が通りやすく、社長からの直接説明も効果的です。

3. デジタル化の推進

生産性向上にはデジタル化も非常に有効です。手作業だった業務が自動化されることで、大幅な時間短縮が可能になります。初めは時間がかかっても慣れれば効率的になり、費用対効果の高いものも多いです。

デジタル化を推進するには、社長自身が率先して取り組むことが重要です。目的を明確にし、「給与〇万アップ」、「年間休日〇日増」など従業員のメリットを示すと、協力が得られやすくなります。

地方企業の事例として、エフエム青森ではクラウドシステムを導入し、経費精算・会計、勤怠管理をデジタル化したことで、大幅な業務効率化を実現しました。特に、経費精算はインターネットバンキングや給与ソフトと自動連動され、領収書も写真をアップロードすることで自動仕訳されるようになりました。

ただ、地方のDX推進には課題もあります。NPO法人あおもりIT活用サポートセンターによると、地方にはITベンダーが少なく相談先が限られていること、社内にデジタルに詳しい人がいないこと、競争意識が低く業務改善の意向が低いことなどが挙げられます。

生産性向上は地方企業の存続に不可欠です。ムダ改革、適切な価格設定、デジタル化を積極的に進め、厳しい経営環境を乗り切っていきましょう。

(おわり)

介護業界の課題と対応策

第2回 介護業界の職場内のハラスメント防止

株式会社ねこの手 代表取締役／介護コンサルタント 伊藤 亜紀 (いとう あき) 氏

祖父母二人の介護と看取りの経験を機に、社会人入学にて福祉の勉強を始める。
98年、介護福祉士を取得し、老人保健施設で介護職を経験し、ケアハウスで介護相談員兼施設長代行を務める。
その後、大手介護関連会社の支店長を経て、介護コンサルタント「株式会社ねこの手」を設立。
現在、旅行介助サービスや国内外の介護施設見学ツアーの企画、介護相談、介護冊子制作、介護雑誌の監修や本の出筆、連載、セミナー講師、TVコメンテーター、介護事業所の運営・営業サポートなど、精力的に活躍中。現在、年間200回以上の全国での講演やセミナーをこなす。特に介護記録の書き方や実地指導対策、介護業界の集客法、介護職のモチベーションアップ、介護職の人材育成、離職率防止などの講義で全国的に高い人気を得ている。
2010年4月 子どもゆめ基金開発委員就任。
医療・福祉法人の顧問や大手介護会社のコンサルタントも多数務める。



先日、厚生労働省から2024年度に精神疾患を原因とする労災認定者が1,055人に達したと報告されました。前年度より172人増え、6年連続で過去最多を更新する深刻な状況です。

特に、介護施設や事業所の経営者や人事担当者にとっては、この状況を注視しなければなりません。

介護現場のコンプライアンス意識調査アンケートの結果でも、日々の業務の中で発生した(疑いも含む)違反として、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)が多く挙がっています。パワハラの概念、業務命令や指導との違い、パワハラの加害者とならないための心がけ等、正しい知識を深めることも必要だと思われます。

■施設・通所事業所でのパワーハラスメントの実態

- ・「いつもお手伝いさんが夕食を多く作るから、おやつはいらない。おやつをなしにしないと利用を減らす」とケアマネジャーに言われた。
- ・ケアプランがないままケアをさせられている。
- ・他にも相談員がいるのにも関わらず、帳票整備とサービス担当者会議出席、営業を行うよう指示され、顧客数が減ると管理者ではなく、相談員である自分が怒られる。
- ・気に入る・気に入らないで賃金に格差がある。
- ・報連相が行われない。
- ・「ヒヤリハットなんかいらない」と否定される。
- ・モニタリングは見直し時で良いのに「他の事業所同様に毎月モニタリングがほしい」とケアマネジャーから言われる。

■居宅介護支援事業所でのパワーハラスメントの実態

- ・既に終業時間が過ぎているのに、「帰るの早いね!」と上司から言われる。
- ・上司に課題分析の仕方を質問すると「最近、研修受けたよね?」と言われる。
- ・上司に「ここで働きたいなら営業に出て仕事を取ってきて!」と言われた。
- ・新人なのに上司のプランの移行がされずに、新規のプランばかりを振られる。
- ・歯科衛生士で介護の経験がないため、「だから口腔ケア好きだよ!」と言われる。
- ・困難事例に苦勞をしても助けてもらえない。

■訪問介護事業所でのパワーハラスメントの実態

- ・無視、嫌がらせ等(以前の職場での事例)。
- ・身体的特徴(体型)に関することを言われる。
- ・不安がある利用者へのサービス提供を指示されるが、具体的な解決策の提示がなく、ヘルパーが現場で我慢して対応している。
- ・真夏に一日5件も入浴介助の訪問を入れられても、身体介護を苦手なヘルパーと同じ賃金。
- ・「残業する者は能力がないからだ。仕事をどれだけ頑張っても良いことはないぞ」等の暴言、圧力、差別。
- ・仕事内容の伝え方がしっかりとされていない。

- ・怒鳴られる。
- ・困難ケースのためケアプランが立たず、「とりあえず、サービスして!」と言われる。
- ・細かすぎるケアを要求される。
- ・訪問先時の状況をケアマネジャーに報告したが、「いちいち騒ぐな」と言われた。

■介護現場のパワーハラスメント事例

パワハラは、管理監督者やサービス管理者、又は同僚による暴言や威圧的な態度が多く見られます。

- ・「休みやがって」「誰に雇われていると思っているんだ」等の独り言を聞いた。
- ・「あの職員はおかしい」等と侮辱的な評価を他の職員と談笑していたのを聞いた。
- ・有休の申請をしたら嫌な顔をされ、事細かに理由を聞かれた。「無理」とだけ言われ突っぱねられた。
- ・他人がいる前で叱責された(していた)。

このように介護現場では様々なパワハラが発生しています。また、そうした言動を行う管理職等に適切な指導もせず、訴えた職員が悪者にされるケースもあります。さらにパワハラが原因でカスタマーハラスメントが横行する現状も見られます。小さな不安でも口に出せる環境を整え、速やかに対応することが、職員の不安が不満につながらず、そして介護現場の離職防止になる重要なポイントです。

■職員からの逆ハラスメントの事例

- ・職員が朝出勤するなり、不機嫌そうに「あ〜だるい!!」と発言したので注意をしたら、逆ギレされた。

相手がキレた理由は、「言い方」だったのか、「内容」だったのか、それとも「タイミング」だったのでしょうか。人の感情を逆なでする原因は、思いがけないことだったりします。特に言い方や指摘内容、タイミングによっては、注意した側が「説明の仕方が悪い」「分かりにくい」等と責められ立場が逆転することもあります。「言い方」が原因の場合は、命令口調で決めつける様な言い方、一方的な指示、責めるような口調ではなかったでしょうか?ましてや相手が年上の人やベテランの人の場合は、その人の事情や気持ちに配慮が必要です。「今、お話できますか?」「少し気になったのですが」「私の勘違いかも知れませんが」「ちょっと確認したい事があるのですが」等のクッション言葉を上手に試してみるようアドバイスをお願いします。

■介護現場における対応策

介護現場では、暴言や威圧的な態度を受けたと感じる職員が実際に存在しています。一般職・役職者も含めた全ての職員の言動や表情は、必ず誰かに見られています。自分の言動や振る舞いは適切か、相手に不快や不安を与えていないかを振り返るよう、関わる介護施設や事業所の経営者・管理者の皆様にアドバイスしていただけたら幸いです。

(つづく)

法令改正最前線

第80回 「労災保険制度の在り方に関する研究会」中間報告書

社会保険労務士法人LEC
社会保険労務士 滝 則茂 氏

法改正は概ね「審議会等討議」「法律案提出・可決」「法律施行」の流れで進みますが、それぞれの段階でお客様に周知することで、規定改定等の意識付けを強めることができます。また、法改正に至った社会的背景を把握することにより、より深くお客様に説明することが可能です。

この『法令改正最前線』コーナーでは、法改正のポイントを押さえつつ、その周辺の情報にも触れることによって、お客様へ説明する際の一助となることを目的としております。

今回は、7月30日に厚生労働省から公表された「労災保険制度の在り方に関する研究会」(以下、「本研究会」とします。)の中間報告書を取り上げることとします。

1 本研究会のこれまでの動向

本研究会は、労災保険制度の現代的な課題を総合的に検討するための学識経験者による研究会です。昨年の12月24日にスタートし、7月29日まで、全8回にわたり議論が行われています。このたび、これまでの議論の成果を「中間報告書」という形で取りまとめ、公表しました。

本稿においては、この中間報告書で取り上げられている論点のうち、委員の中で制度見直しの方向性が一致しているものをいくつかピックアップして紹介します。委員の方々の考え方が方向性として一致しているということは、近い将来、その趣旨に沿った法改正が行われる可能性が高いということです。

2 「適用関係」の見直し

〈家事使用人への適用〉

家事使用人については、これまで、労働基準法の適用除外とされており、労災保険においては、第2種特別加入(介護作業従事者及び家事支援従事者)の可能性が認められてきました。しかしながら、その就業実態の変化(「住込み」から「通い」へ)を踏まえ、現在、労働基準法の適用を認める方向で労働政策審議会での審議が行われています。このような流れを踏まえ、労災保険法を家事使用人にも強制適用すべきだとの考え方が示されています。

〈暫定任意適用事業の適用〉

これまで、暫定任意適用事業とされてきた零細な農林水産業について、強制適用としない必要性は乏しく、農林水産省とも連携の上、順次、強制適用に向けた検討を進めるべきだとされています。

3 「給付関係」の見直し

〈遺族補償等年金(夫と妻との取扱いの差異)〉

被災労働者の遺族である配偶者について、①妻は年齢に関係なく受給権者となれるのに対し、夫は妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害が要件となっている、②受給資格者となる遺族が妻のみの場合、55歳以上又は一定の障害があり、かつ、生計同一の他の受給資格者がいなければ給付基礎日額の153日から175日に増額されるが、遺族が夫のみの場合にはこのような特別加算制度の適用はない、といった取扱いの相違があります。かかる支給要件の差異は、男女の就労状況や家族の在り方の変化を踏まえると合理性に欠け、解消すべきだとされています。

〈社会復帰促進等事業の処分性〉

社会復帰促進等事業に関しては、平成15年の最高裁判決を踏まえ、労災就学援助費同様の性質を有する事業については処分性がある(審査請求や取消訴訟の対象となる)とされてきましたが、特別支給金については、処分性が認められていませんでした。しかしながら、ボーナス特別支給金につき算定基礎日額につき紛争を生じさせる可能性が相当あると考えられるといった意見もあり、特別支給金も含め処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とするのが適当であるとしています。

4 「徴収等関係」の見直し

〈メリット制の存廃〉

メリット制については、一定の災害防止効果があるのに加え、事業主の負担の公平の観点からも一定の意義が認められると考えられるので、今後も制度を存続させ適切に運用することが適当であるとしています。

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

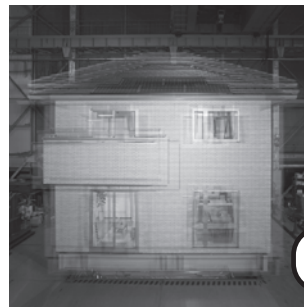
地震あんしん保証期間は最長**35年間**

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

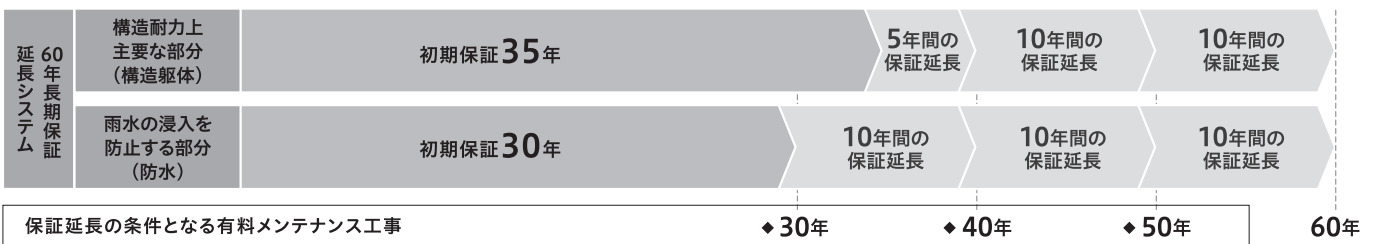
※2011年6月、大林組技術研究所の実験施設にて実施

■ 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: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.hirotaka@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

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。

～若年男性の約7割が1カ月以上の育休を希望～

2025年7月31日刊行「労働新聞」メールマガジン No.640 より

厚生労働省の「イクメンプロジェクト」の後継事業である「共育プロジェクト」がまとめた「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査結果(速報)」で、若年社会人男性の約7割が、1カ月以上の育休取得を希望していることが分かりました。若年層における職場や働き方への満足度を高め、職場定着率を向上させるためには、一定期間以上の育休が取得できる環境の整備が重要になっているといえそうです。

近年の企業の対応をみると、男性の育休取得率を十分に高めたあとに、取得日数の増加に取り組むケースが増えています。たとえば、九州電力では、男性社員が2週間以上取得し、育児に専念することを推奨しています。

男女を問わず産後14日間を有給化することで、社員の経済

的負担を和らげています。

男性の育休取得率が9割以上に達しているSOMPOひまわり生命保険では、出生時育児休業を含め、育休を14日以上取得した場合に1万円相当、30日以上取得した場合に3万円相当の健康応援カタログギフトを贈呈しています。

総合厨房機器メーカーの中西製作所は、独自の社内提案制度で社員の声・要望を集め、育休開始日から1週間を有給化しました。

とくに若年層において、仕事と育児・介護など家庭生活との両立を重視する傾向が強まっているため、企業においては、人材確保の観点から、男性育休を取得しやすくするための工夫・取り組みについて検討してみてもいいのではないでしょうか。

～同僚などからのいじめ・嫌がらせにも対応を～

2025年7月17日刊行「労働新聞」メールマガジン No.638 より

厚生労働省がまとめた「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」で、労働者などから寄せられた民事上の個別労働関係紛争の相談内容のうち、いじめ・嫌がらせに関するものが13年連続で最多になったことが分かりました。

令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行以降、これまで「いじめ・嫌がらせ」に計上していた同法上のパワーハラスメントに関する相談を除外して集計しているため、3年度以前に比べて「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は減っていますが、依然として2番目に多い「自己都合退職」との間には大きな差があります。

いじめ・嫌がらせがあると、職場の雰囲気悪化や、当事者以外の労働者の就労意欲の低下にもつながる恐れがあるため、企業においては、本人への相談対応などに取り組むたいところですが。

厚労省の集計によると、都道府県労働局や労働基準監督署などに設置されている総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争の相談件数は、前年度比0.6%減の26万7555件でした。

その内訳は、同僚などからの「いじめ・嫌がらせ」が5万4987件で最も多く、次いで「自己都合退職」4万1502件、「解雇」3万2059件などとなっています。

いじめ・嫌がらせを放置して健康障害を発生させた場合には、企業が安全配慮義務違反を問われる恐れがあるため、注意が必要でしょう。

厚労省の過労死等労災補償状況(6年度)によると、精神障害の発生により労災支給決定された1055件のうち44件で、「同僚からひどいいじめ・嫌がらせを受けた」ことによる心理的負荷が認められています。

企業においては、同僚によるいじめ・嫌がらせに関しても相談を受け付ける窓口の設置とその周知に取り組むなどして、社内の現状を常に把握しておくことが肝要でしょう。

～合理的配慮に関する相談がさらに増加～

2025年7月10日刊行「労働新聞」メールマガジン No.637 より

厚生労働省がまとめた「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績(令和6年度)」によると、障害者雇用促進法によって事業主に義務付けられている「合理的配慮の提供」について、障害者本人などから全国のハローワークに寄せられる相談件数が2年連続で増加しました。

6年度の相談件数は340件で、前年度に比べて126件増加しました。

合理的配慮の提供義務に関する規定が施行された平成28年4月からの1～2年を除き、相談件数は毎年度170～180件程度で推移していましたが、令和5年には214件に増加しました。

その要因として厚労省は、6年4月の改正障害者差別解消法施行に向けた周知が進み、職場における合理的配慮に対しても障害者自身の意識が高まったことなどを挙げています。

同法施行後の6年度においては、その傾向がさらに強まったものとみることができそうです。

障害者からの相談を受けてハローワークが事実確認を行った際に違反が確認されれば、事業主は「助言」などを受けることになります。

6年度においては、口頭による「助言」を11件、助言後も是正の意思が確認できない場合にハローワーク所長名の指導書を交付する「指導」を1件行っています。

来年7月からは、法定雇用率が2.7%に引き上げられ、従業員を37.5人以上雇用している事業主は障害者を1人以上雇用しなければならなくなります。

その際、初めて障害者を雇用する事業主において、合理的配慮の提供義務にまで意識が回らないといった事態が懸念されます。

助言などを受けないためにも、障害者をすでに雇用している企業はもちろん、初めて雇用する企業のなかで、合理的配慮の具体例や提供までの手続きを示した厚労省の指針(「合理的配慮指針」、平成27年3月25日厚労大臣告示)をぜひ確認しておいてもらいたいと思います。

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

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 タブロイド版 16ページ
 ■ 年間購読料 本体46,200円(税込)
 ■ 半年購読料 本体23,100円(税込)
 ■ 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

お電話や問合せフォームよりいただいた疑問をベテラン相談員が回答

労働新聞電子版

バックナンバーのほか、動画配信や申請手の様式ダウンロードなど充実したコンテンツ

読者対象無料セミナー

弁護士等の専門家を講師とする無料セミナーをオンラインや各地で開催

書籍閲覧&割引販売

弊社発行書籍を1割引にて販売。閲覧と印刷が可能な実務に上役立つ電子書籍もご用意

人事労務だよりダウンロード

Word形式で労働行政の動き、ニュース、監督指導動向、送検事例ル事例、助成金などの解説をコンパクトにまとめてお届け

幹事社労士高度化事業にご協賛いただくと「労働新聞電子版」がご利用いただけます。

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**

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



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

\ 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

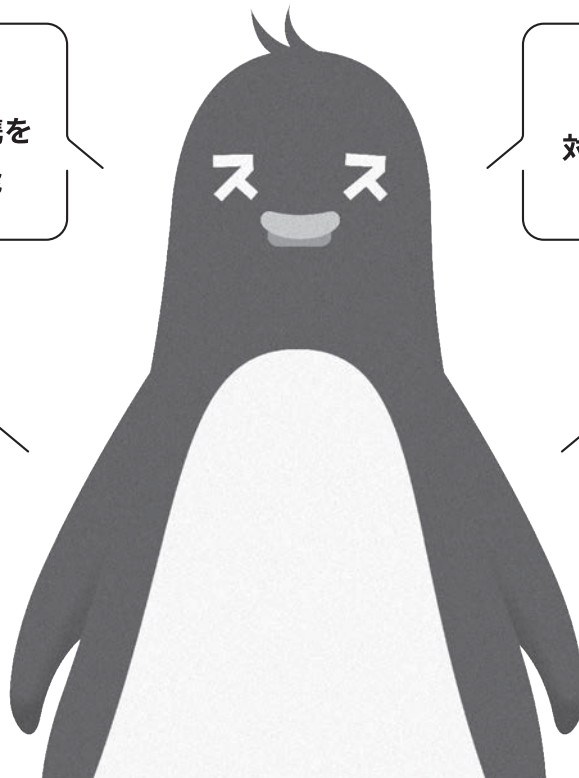
 オフィスステーション Pro

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

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。



今回のテーマは、「企業型DCを、なぜ私たち社会保険労務士がいま、このタイミングで取り扱うべきなのか？」です。

企業型DCに関して、「制度が複雑そう」「投資の知識がないから」と思う方もいるかもしれませんが、実はこの分野は、社労士業務との相性が非常に良いのです。むしろ、私たちだからこそ提供できる独自の価値が数多く存在します。

本稿では、企業型DCを“いまこそ”社労士が扱うべき5つの理由を、具体的に掘り下げていきましょう。

1. 社労士業務との親和性

「難しそう」という印象をお持ちかもしれませんが、実は企業型DCは、**日頃の社労士業務と密接に結びついています**。

企業型DC導入時には、就業規則の見直しや賃金規程、退職金制度の設計変更が必ず発生します。これらの手続きは、**まさに社労士の専門分野**です。既存の退職金制度をDCに移行する際の規程整備や従業員への説明、あるいはDC導入に伴う給与体系の見直しなど、社労士が深く関わるべき場面が多岐にわたります。導入後も、入社・退社時の手続きや掛金の変更など、給与計算や社会保険の標準報酬月額の変更に关わる場面があり、これらはまさに**社労士が日常的に行っている業務と完全に重なります**。「DC導入」は既存業務の延長線上と言っても過言ではありません。

2. 顧問先との関係強化

近年、銀行や保険代理店、税理士など、金融機関や他士業が企業型DCの導入を積極的に提案しています。もし私たちがDCについて一度も提案していなかった場合、経営者から「**なぜうちの顧問社労士は教えてくれなかったのか？**」と不信感を持たれてしまうケースが実際に発生しています。

逆に、私たち社労士側から率先して提案できれば、「労務だけでなく、社員の将来まで見据えてくれている」と顧問先から絶大な評価を得られ、信頼関係をさらに強固なものにできます。導入に至るかどうかは別として、「当事務所では企業型DCにも対応しています」と**先手を打って情報提供しておくことが**、顧問先を守り、揺るぎない関係を築くために、もはや必須の要素と言えるでしょう。

3. スtock型ビジネスとしての魅力

企業型DCは、一度導入すると途中で脱退することが非常に困難な制度です。脱退には原則として加入者全員の同意が

必要であり、これは**従業員の老後資産形成を目的とした制度の性質上、厳格な要件が設けられているため**です。

そのため、導入後も従業員の手続き対応など、継続的なサポートが欠かせません。こうした背景から、企業型DCは**社労士事務所にとって安定的かつ長期的な収益源となり得る「ストック型ビジネス」として大きな魅力**を備えています。

4. 人時生産性の高さ

企業型DCにおける社労士の役割は、あくまで制度設計や導入支援、労務手続きのサポートに限定されます。

導入後の実務としては、入退社に伴う加入・喪失手続き、掛金の変更、氏名変更などが中心で、**煩雑な業務はほとんど発生しません**。導入時には一定の業務負荷があるものの、一度業務フローを確立すれば、比較的少ない工数で安定した収益を得ることができます。3. で触れた収益性と相まって、事務所全体の人時生産性を押し上げる要因となるでしょう。

5. “先行者利益”を得られるブルーオーシャン

確定拠出年金制度の加入者は2024年3月末時点で、企業型が約830万人、個人型（iDeCo）が約329万人、合わせて1,100万人を超えました（出典：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」）。制度の認知は広がってきているものの、中小企業への普及率は依然として低く、導入している企業の割合は**わずか2%程度**とされています。

つまり、100社中98社がまだ導入していないという、**非常に巨大な潜在市場が残されている**のです。これは、私たち社労士にとって、まさに千載一遇のチャンスと言えるでしょう。今から取り組むことで、金融機関や他士業が本格的に参入する前に、社労士主導で顧問先に唯一無二の価値を提供することができます。

私は、人事労務や就業規則というルールを扱う社会保険労務士こそが、企業型DCを専門として取り扱うべきだと考えています。今回、その理由についてお伝えしました。

今回は、企業型DCを中小企業へ提案する際の“切り口”と“進め方”を、社労士ならではの視点でご紹介します。どうぞご期待ください。

（つづく）

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・大阪で随時開催中！
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



お問い合わせ



Cells

セルズ



✉ info@cells.co.jp



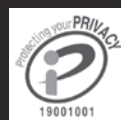
JQA-IM1572

株式会社セルズ 本社



JQA-IC0024

株式会社セルズ 本社



0289-2502
0290-2502

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）

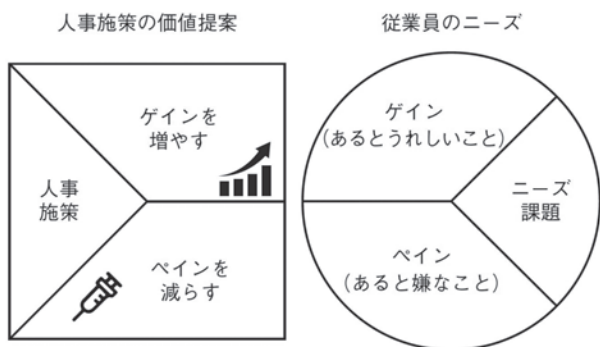


第5回 ワーケーション制度の導入プロセス

■ワーケーションの制度導入は「WHY」から始めよう

ワーケーションの制度導入を本格的に進める際には、「制度導入の目的(WHY)」を明確にすることが重要となる。ワーケーションは手段であって目的ではない。まずは、自社の働き方や組織人事上の課題を俯瞰し、導入目的を言語化することから始める必要がある。その際、従業員の「ゲイン(あるとうれしいこと)」と「ペイン(あると嫌なこと)」の視点でニーズを分解して捉えると、自社にとって最適な制度設計の方向性が見えてくる。この考え方は、マーケティング領域で知られる「バリュー・プロポジション・デザイン」を応用したものだ。たとえば、「長期休暇が取りにくい」「通勤ストレスが大きい」といった声はペイン、「地域と関わりたい」といった希望はゲインに分類される。

図表1：バリュー・プロポジション・デザイン



(出所) アレックス・オスターワルダー著、関美和翻訳『バリュー・プロポジション・デザイン 顧客が欲しがる製品やサービスを創る』（翔泳社）より筆者作成

■制度・スタンス・風土の整合性

制度導入を円滑に進めるには、「制度」「スタンス」「風土」の3つのレイヤーを意識的に整理しておくことが重要だ。

まず「制度」は、会社として公式に定めたルールや仕組みを指す。就業規則や人事制度に基づくものである。

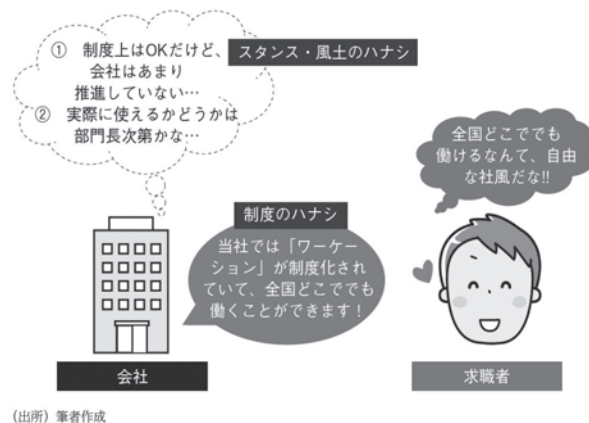
一方で「スタンス」は、会社としてその制度をどう捉えているか、つまり経営層や人事部門の姿勢を表すものである。たとえば「ワーケーションを積極的に活用してほしい」と制度を「応援」するスタンスもあれば、「個人判断に任せる」という“中立”のスタンスもある。

そして「風土」は、各部署や現場の空気感や実態を指す。制度が存在し、会社としてのスタンスも肯定的であっても、現

場で「使いにくい」と感じられていれば、それは制度としては「機能していない」ということになる。この三層がズレていると、従業員のモチベーションを下げる要因になる。

たとえば「全国どこでも働ける」と聞いて入社したにもかかわらず、現場の上司から「うちは特別な事情がないと使えない」と言われてしまえば、「期待外れ」となり、制度に対する信頼を損なう。

図表2：「制度」「スタンス」「風土」の“ズレ”が「期待ハズレ」に



こうしたギャップを事前に把握するうえで有効なのが、サイバーエージェント社でも実施されている「白けのイメトレ」である。あらかじめ「この制度を導入したら、誰が・どこで・どのように白けるか」「どんなセリフが出そうか」「対応が必要な白けはどこか」といったポイントを洗い出し、優先順位をつけて備えておくことで、導入時の温度差を和らげることができる。

■制度導入プロセスへの専門家の関わり方

導入目的や現場との整合性が整理できたら、まずはトライアル導入を行い、「何を成果とみなすか」をあらかじめ定めて効果を検証し、本格展開へつなげたい。社労士としては、規程整備や労務管理の支援に加え、「なぜ導入するのか(WHY)」という目的の言語化を通じて、人事課題そのものに伴走していく姿勢が求められる。多様な働き方を可能にする制度を、現場で機能する仕組みとしてどう実装していくか——そこに専門家としての真価が問われる。

(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

【最終回】より理解を深めるために… 最新原価計算のキホン用語



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. 直接原価計算とCVP分析

●制度上は認められない直接原価計算

全部原価計算では、製造にかかった原価はすべて製品原価とします。

それに対し、直接原価計算は、製品の製造にかかった原価のうち、変動費のみを製品原価として計算します。「来年、これだけの利益をあげるためには、いくら売り上げなければならないか」といった利益計画に役立ちます。ただし、制度上は認められません。制度としての原価計算ではなく特殊原価調査に該当します。

●直接原価計算で営業利益を求めた場合の固定費調整

決算書上の営業利益は、全部原価計算の営業利益でなければいけません。直接原価計算は、変動費・固定費の区分に恣意性が介入する余地があり、経営者の利益操作に使われる可能性があるからです。

それゆえ、直接原価計算の営業利益は、固定費調整して全部原価計算の営業利益に修正します。具体的には、直接原価計算の営業利益に、在庫に含まれる固定製造原価を加減します。つまり、直接原価計算の営業利益と、全部原価計算の営業利益の差額は、在庫に含まれる固定製造原価となります。

【図表1】固定費調整とは



●購買部門も知っておきたいCVP分析とは

CVP分析とは、原価(Cost)、生産・販売量(Volume)、利益(Profit)の関係を明らかにするために行います。原価や販売量が変化したときに利益の変動額や、目標利益を達成するための売上高などを見るときに用いる手法です。

経理部門はもちろん、購買部門が仕入先メーカーを支援する際に用います。後述の原価企画で算出する目標原価は製品の「設計」のフェーズで算出しますが、この目標原価の元数値は通常、購買部門も関与します。そして購買部門が仕入価格を提示する際に仕入先メーカーを支援・評価する際に用いるのがCVP分析です。CVP分析では「損益分岐点分析」もできます。図表2のStep.1～4に沿って説明します。

①すべての原価を分解

原価は、操業度との関係において、固定費と変動費に分解できます。まずStep.1のとおり、すべての原価・費用は、操業度と比例的に増加する変動費(VC: Variable Cost)と、操業度に関連しない固定費(FC: Fixed Cost)に分解できます。

②TC

すべての原価・費用を変動費と固定費に分解しますと、Step.2のとおり、両者の合計が総費用(TC: Total Cost)ということになります。

③売上高線

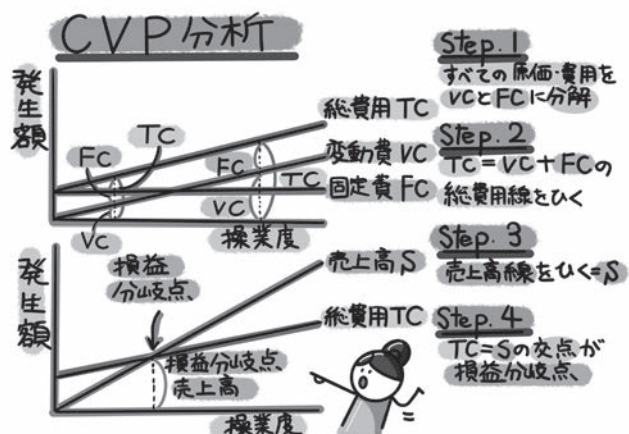
次に、Step.3のとおり、総費用(TC: Total Cost)に売上高(S: Sales)の直線を加えます。売上高は、販売量に比例すると考えると、原点を通る右上がりの直線で表すことができます。

④損益分岐点を算出

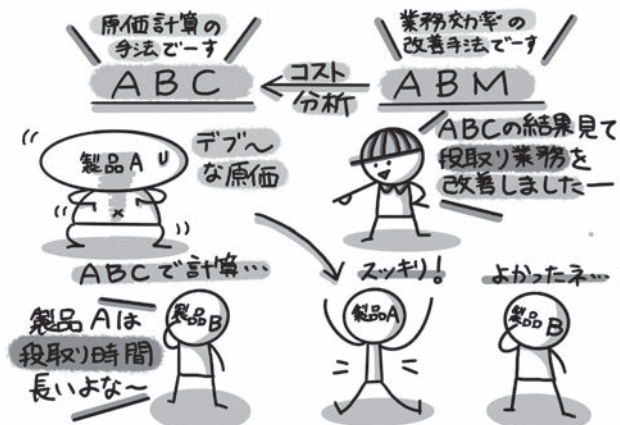
最後に、Step.4のとおり、売上高直線(S)と総費用直線(TC)の交点が損益分岐点になり、同時に損益分岐点売上高も算出されることとなります。



【図表2】 CVP分析とは



【図表4】 ABM（活動基準コストマネジメント）



2. ABCとABM

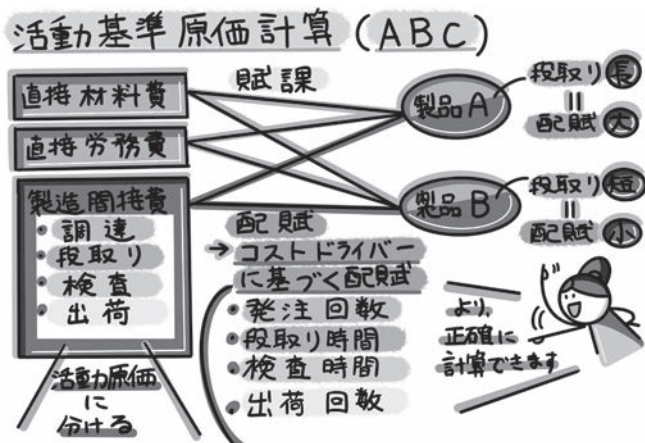
●伝統的原価計算の「製品原価の歪み」とは

ABC（活動基準原価計算）とは、Activity Based Costingの略で、会社の活動をベースにした原価計算という意味です。登場当初は「製品原価の歪み」を無くして、正しい製品／サービス原価を計算するシステムとして注目されました。

ABCが登場する前の伝統的原価計算の一番の問題は「段取りに要した費用が新たな価値を生まない」としていることでした。

それに対しABCでは、活動に集計された原価を製品に配分するための配賦基準に、多様なコストドライバーを利用します。イラストのような「発注回数」「段取り時間」「検査時間」「出荷回数」を配賦基準にすることで、より正確に原価を計算することができます。

【図表3】 ABC（活動基準原価計算）



●ABCをコスト分析する、業務効率の改善手法

ABCを用いた製品原価の算定以外にもABCを用いたコストマネジメント活動のことをABM（活動基準コストマネジメント：Activity Based Management）といいます。原価計算手法であるABCをコスト分析する、業務効率の改善手法のことです。「段取り時間」が製品Aで長く発生していましたが、ABMを適用することで業務改善を実施、結果、製品Aの原価が下がることになります。

3. 原価企画・原価維持・原価改善

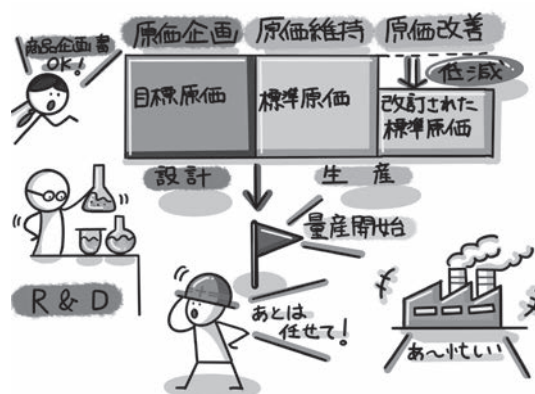
●原価管理と原価企画

当シリーズ全6回の最後に「原価管理」に係るキホン用語を解説します。モノづくりのサプライチェーンにおける原価管理活動を「原価企画」といいます。製品製造の企画段階で、あらかじめ原価を管理して見積もる仕組みです。

費用が実際に発生するのは製造工程ですが、商品企画や設計、試作などの開発初期段階の決定によって大きく左右されます。適切に原価を管理するためには、初期段階が大事となります。

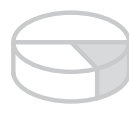
原価企画・原価維持・原価改善を対象とし、管理をすることを原価管理といいます。原価管理は1963年にトヨタ自動車をはじめ採用し、利益を向上させました。今では多くの企業が導入しています。【図表5】のとおりに、原価企画は「量産開始」前の設計段階で行われるのに対し、原価維持と原価改善は「量産開始」後の生産段階で行われ、原価の名称も、設計段階では「目標原価」と呼ばれるのに対し、生産段階では「標準原価」と区別されることもあります。

【図表5】 量産開始後の原価管理活動の「根幹」



今回最終回ということで、最新原価計算のキホン用語を見ってきました。社労士の製造業支援に関する何かヒントになればと考えています。かなり難しい内容をイラストでサクッとわかる解説。専門家によるイラスト表現の効果も感じていただければ、望外の喜びです。

※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。



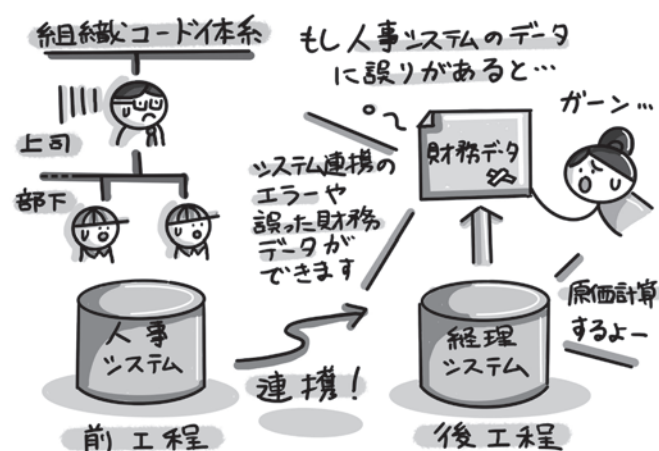
〈あとがき〉イラストでサクッとわかる 社労士のための原価計算入門

～士業が情報発信することについて～

1. なぜ「原価計算×社労士」なのか？

「原価計算×社労士」・・・この掛け合わせに疑問を持たれる方も多いのではないのでしょうか？でも、この意外性のある掛け合わせに、多くのニーズがあると考えています。

製造業における、社労士知識と関係のある「人事部門」と実際に原価計算を取りまわす「経理部門」の関係で見емいましょう。



まずは経理部門の視点。正しく原価計算を行うには、当然ながら、正しい労務費の集計も必須です。が、人事部門の担当者が原価計算や経理部門の仕事に無関心だと、人事システムと経理システムの連携エラーが発生・・・でもエラーが出る分、未然防止ができて、まだマシな方かもしれません。

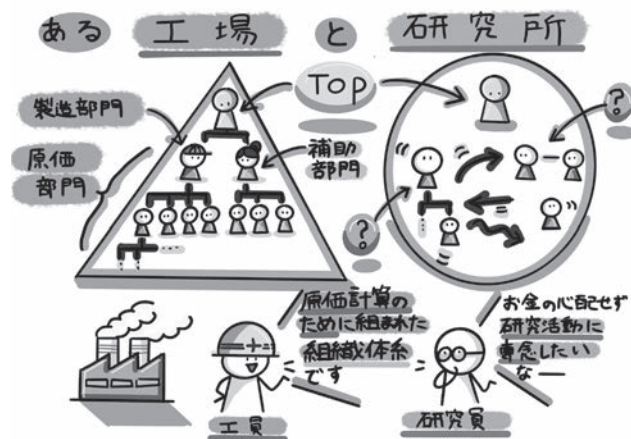
最悪、ヤバい労務費の財務数値がそのまま決算書数値になったり・・・と、経理部門にとって、人事部門の正しい原価計算への理解が気になるところでもあります。

2. 実は社労士が知っていて損はない原価計算の知識

次に人事部門の視点。人事の大きな仕事の一つに「組織体制の整理」があるでしょう。ある工場と研究所組織を比較しても顕著ですが、工場というのは原価計算を目的として組織体制をなしています。コスト削減が主な命題だからです。

ゆえに特に、工場の組織体制を作る人事部門は原価計算に精通する必要があり、製造業を支援される社労士の先生方も、支援先のニーズに応えるためにも、原価計算の知識はぜひ知っておきたい知識だと考えています。

支援先で、つい「原単位って何だ？」なんてつぶやくと工場現場の人から白い目で見られるかもしれません・・・。



3. 中企団から執筆の依頼が来た！

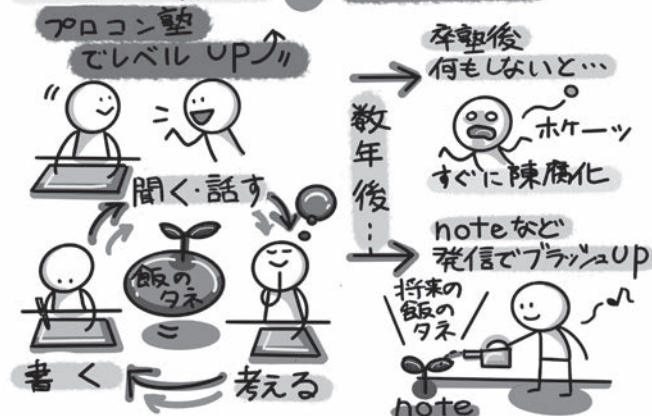
このように「原価計算×社労士」の掛け合わせのアイディアのヒントを頂いたのは中小企業福祉事業団(中企団)の方でした。社労士を購読者にもつ団体ですが、私の場合、主なコンテンツは税金関連でしたので「税金×社労士」だと思っていましたが、なんと原価計算のコンテンツに目をつけていただきました。そのほか、オレンジページからもnoteや出版物などの税金のコンテンツに着目され、税金に関する記事監修の依頼が来ています。

4. note執筆と情報発信の意味

私は趣味のほか、今まで得た「仕事の知識・ノウハウのストック化」のためにもnoteに書き溜めています。

社労士資格をお持ちで会社勤務の方も多いと思いますが、私も診断士資格を持っている会社員です。診断士の場合、将来プロコンとしての「飯のタネ」を見つけるプロコン塾で1年ほど勉強しますが、卒塾後放っておくと、あっという間に知識は陳腐化します。そこでnoteなどの情報発信でブラッシュアップを図っています。noteでのアウトプット、おススメですよ！

診断士資格とnote発信



このように、私自身、たのしみながら原稿執筆してきましたが、最後までお付き合いいただいた読者の皆さま、そして素敵な編集に仕上げていただいた中企団の皆さまには深く感謝申し上げます。

(おわり)

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	
インボイス制度 対応 (Eタイプ)	請求件数	ご利用料金	1件あたり	ご利用料金
	30件	5,360円	179円	8,610円
	50件	7,600円	152円	9,350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		請求明細書 請求明細をPDFで提供	
	無料		無料	
インボイス制度 対応 (Eタイプ)	口座振替のご案内ハガキ 案内ハガキを顧問先あて発送		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		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

活躍する隣接士業～中小企業診断士

第54回

利益意識浸透のための心理的安全性の確保 ～利益意識向上のための専門家の役割分担～



中小企業診断士
加賀城 剛史 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、障害者雇用を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. 利益意識の浸透について

1-1 原価管理で見える組織全体の利益「意識」

建設業の支援先で「原価管理をどのようにされていますか」とお聞きしています。

原価管理は組織コミュニケーション力や「利益」意識がわかります。さて、原価管理は5つのレベルがあり、そのレベルによって利益意識は大きな差があります。

1-2 原価管理度合いは利益意識度合い

原価管理のレベルが高いほど、原価・利益に基づいたコミュニケーションが高くなり、行動レベルまで変わってきます。(図表1)

図表1 原価管理レベルと組織における利益意識

レベル	原価管理状況	利益意識
5	4に加え共有内容からその原価原因が全員で共有され、行動修正がされている	粗利が予算管理され、全従業員の将来目標設定やPDCAと結びついている
4	3に加え月1回以上会合で目標が達成されているかが共有されている	粗利予算管理で利益達成度を強く意識する
3	2の内容について従業員が把握している	取引先別・案件種類別粗利目標が管理される
2	1に加え、取引先別、工種別など経営判断材料として整理されている	粗利目標が浸透している
1	案件別に原価が集計され、社長がチェックしている	社長が粗利を意識する

出典：筆者独自

1-3 利益意識の高い組織がもつ「心理的安全性」

ほとんどの企業はレベル3、社労士の先生や診断士の適切な指導がある場合はレベル4と推測します。でも本当に利益意識が高く、利益率が同業他社より明らかに良い企業ではレベル5まで到達しています。そこに必要なのが「心理的安全性」の確保です。

2 「心理的安全性」を確保するには

2-1 「心理的安全性」とは

心理的安全性とは、「組織の中で自分の考えや疑問、失敗を率直に共有しても、拒絶・非難・罰を受けないという信頼感がある状態」です。心理的安全性が確保された組織では次の4つが確保されています。

- ①話しやすさ：自分の意見・アイデア・疑問・懸念を自由に発言できる。
- ②助けの求めやすさ：困ったときに支援を求められる。
- ③批判・非難されない安心感：ミスや失敗をしても攻撃されず学びの機会とされる。
- ④ 他者からの尊重・受容：自分の存在や発言がチームに受容されると感じられる。

2-2 心理的安全性を高めた事例

粗利率が低くその解決策として、心理的安全性の確保について伴走支援したことがありますので紹介します。社員12名の建設業で受注比率は8割下請、2割直接受注です。原価目標は材料費25%、外注費40%ですが、案件別のばらつきが大きいことを「社長」は分かっていたましたが、案件担当者や技能職、スタッフ部門とは共有せず、改善の糸口がつかめていません。案件担当者や技能職、スタッフ部門の心理的安全性確保による利益意識高揚が大きな力であると社長と協議し、心理的安全性を高めるために、社長に次の3つを実践してもらいました。

1)「会社の現実的なビジョン」をつくり従業員と共有する

従業員がどのように行動したらいいのか、どんな発言をしたらいいかを判断する拠りどころとしてビジョンを打ち出します。これを会議や経営発表会、また朝礼だけでなく、会うたびに機会があれば社長から伝えていただきました。

ビジョンの見える化の過程で社長とは5回面談を重ねましたが、「現実的」「どのように何回伝えるか」の重要性を確認し、結果従業員との共有が進んでいます。

2)従業員の意見を引き出す仕組みを社長がつくる

ここでは「機会を作り」「どのように引き出すか」方針を決めました。

機会を作るため、

- (1)朝礼、月1回利益向上会議・年1回経営目標共有会の内容を連動、発言しやすいように設定していただいています。

- (2) 従業員が私と面談し、どの程度心理的安全性が確保されているか、会議の仕方や効果における客観的な評価ができるようにしました。
- 「どのように引き出すか」については、利益向上会議で実践、その後私と協議しながら、意識を高めてもらいました。
- (3) 営業成績(売上・利益)よりも「失敗事例」や「感謝・承認の言葉」を重点的に共有してもらいました。数字ではなく原因や感情の一言が従業員の士気を上げるのです。
- (4) 意見を出す方法に対して規範を作ってもらいました。「質問歓迎」「ミスは攻めない」などが見える化、安心感を出しています。
- (5) 意見を出した後のフィードバックを社長や従業員さんには出してもらっています。最初はなかなか意見が出てきませんでしたが、発言への返答で安心感は向上します。

仕組みを作ってもらったことで、従業員の利益意識が高まり、自分から意見を言える機会が増えた、従業員の自発的活動への影響が大きいとの話をもらいました。

3) 他者の価値観を理解する力を伸ばす

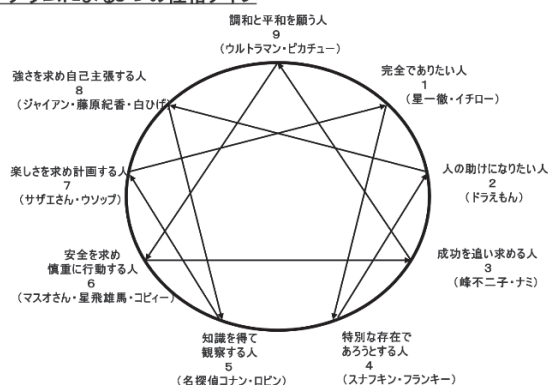
価値観を汲み取り、適切に他者に共感・対応できる能力は心理的安全性に必要です。社長には性格心理学を中心としたエグゼクティブコーチングを実施。多数の性格心理学の中から私が採用したのは「エニアグラム」です。

エニアグラム(Enneagram)とは、「人の性格を9つのタイプに分類し、それぞれの動機・考え方・行動パターンを理解するための性格応用心理学」です。欧米のマーケティング・人材開発の場で活用が多いです。「表面的な行動特性や性格」に加え「内面の動機」がわかるため、単なる性格診断ではなく、人材開発の方向性が予見できます。

図表2 エニアグラムによる9つのタイプ分類

自己理解・他者理解のためのエニアグラム

エニアグラムによる9つの性格タイプ



Copyright 2025 © Human Resources Development All rights reserved.

出典 一般社団法人人材開発協会

3. 利益意識を高めるための社労士と診断士の役割分担

心理的安全性を確保し、利益意識を高めるには「会社の現実的なビジョンの共有」「意見引出スキームの構築」「他社の価値観を理解する能力を伸ばす」ことを社長が率先して行い、組織に「心理的安全性」を作り出すことでレベル5の利益意識に近づくことを事例で説明しました。

今回は私一人で行っていますが、足りないのは社内制度によるサポートで社労士の先生と一緒に支援することで心理的安全性確保、利益意識高揚のスピードを速めることができます。

社会保険労務士の先生に期待する役割は、従業員満足度の向上と労働法的リスクの削減の立場からの制度設計が主となります。支援企業の規模によりますが、1) 労務コンプライアンスの整備(就業規則・人事制度)や、2) ハラスメント教育・制度対応、3) 社内研修における助成金対応・人事評価制度の法的・制度的整備、そして、4) メンタルヘルス対応、福利厚生制度が具体的支援項目と考えます。

一方、我々中小企業診断士は、心理的安全性の確保による経営側の目標達成を支援するような「理念」設計・リーダー研修、ワークショップや研修の構成設計(例：エニアグラム研修)が支援項目です。

経営者と従業員双方からのアプローチが効果的にできることで心理的安全性確保、利益意識向上のスピードが高まり、原価管理の結果をより高いレベルで活用できる会社生まれ変わることが可能です。

図表3 心理的安全性の確保のための専門家役割分担

心理的安全性が確保される要素	専門家別支援の内訳	
	社会保険労務士	中小企業診断士
① 会社の現実的なビジョンの共有	・就業規則や労務ルールへ理念を反映	・理念と経営戦略の接続設計 ・ミッション・ビジョン・バリューの言語化支援
② 意見引出スキームの構築(実施)	・討議コンテンツの働き方、労働者からのチェック ・労務法制度リスクの緩和	・討議コンテンツの経営の立場からのチェック ・ファシリテーション、チームビルディング能力育成
③ 他社の価値観を理解する能力を伸ばす	・個別面談・メンタルヘルス対応への活用 ・助成金活用	・エニアグラムを用いた人材研修・ワークショップ —
	・人事評価制度への一部組み込み	

出典：筆者独自

合同会社フェニックス経営研究所

中小企業診断士/代表社員

加賀城 剛史

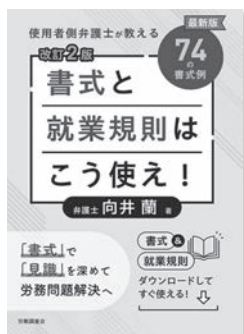
2013年中小企業診断士登録、一般社団法人人材開発協会 理事。建設コンサルタント業で設計・計画技術者として従事したのち、2013年に診断士事務所を開業、2020年に合同会社フェニックス経営研究所を設立。建設業を中心に創業支援、原価管理支援、性格心理学としてエニアグラムによる組織開発支援を通じて、本当に会社と従業員さんが幸せに利益を継続できる組織をつくる。建設業を中心とした講演を多数行っている。



書式と就業規則はこう使い！ 改訂2版

著者：向井蘭
価格：4,180円
出版：労働調査会

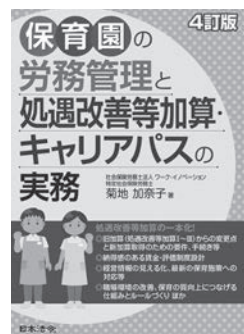
使用者側弁護士として多くの労働紛争を手掛けた向井蘭氏による、紛争予防の実務書・改訂第2版。コロナ禍や働き方改革といった労働環境の変化を踏まえ、企業が「今」見直すべき就業規則のポイントを、豊富な書式例をもとに解説します。今回の改訂では、ニーズの高い「副業・兼業規定」や「試し勤務」の書式を新たに追加。実務で役立つ書式例は充実の74例を収録しました。変化の時代の労務管理に即応する、経営者や人事担当者必携の一冊です。



保育園の労務管理と 処遇改善加算・キャリアパスの実務 4訂版

著者：菊地加奈子
価格：4,180円
出版：日本法令

R7年度の大きな改正となる処遇改善等加算の一本化について最新の情報を網羅。算定要件や実際の加算額の配分方法、キャリアパスの整理、就業規則改定のポイント、評価制度の設計、監査対応までを実務視点で詳しく解説しています。人手不足や不適切保育、ハラスメントといった、保育現場で頻発する独自の労務課題に対しても、対応や予防策について具体的に示した本書は、保育園を支援する社会保険労務士にとって必読の一冊です。



ぜんぶわかる産休・育休の実務

著者：小岩和男
価格：1,870円
出版：成美堂出版

経営者や実務担当者に向け、2025年4月以降に施行される改正育児・介護休業法の内容を踏まえて産休・育休の実務を解説。基本的に1テーマを1項目で展開し、わかりやすい本文や豊富な図版を交えて解説することで、実務のイメージがわきやすくなるように構成。本書をフル活用し、自社の実情を踏まえ従業員が仕事と育児を両立できるような環境づくりを実現させてください。'25年施行の改正育児・介護休業法に対応。



労働実務 事例研究 2025年版

編集：労働新聞社
価格：3,300円
出版：労働新聞社

「労働新聞」「安全スタッフ」(2024年1～12月掲載分)の実務相談室コーナーに寄せられた相談221問を、労働基準、労災保険、雇用保険、徴収、健康保険、厚生年金、安全衛生、派遣、育児介護休業法など内容別に分類し、読みやすくまとめました。人事・労務・総務・社会保険関係など実務に役立つQ&Aが満載です。日常的に起こるトラブルや疑問解決にご活用ください。



※価格はすべて消費税込となります。

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)

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/>

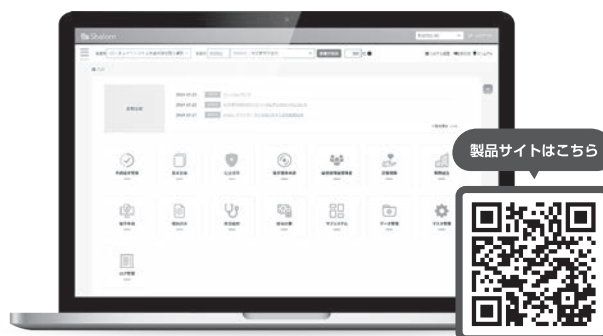


社労士業務支援システムのスタンダード

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。



製品サイトはこちら



ネットde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!

人事管理 人事評価 配置・異動

社労夢連携版
GooooON

社労夢との連携で
本人、組織、従業員がグーンと成長する
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。

MKSYSTEM
Professional Internet Solution System

—— 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