

NETWORK INFORMATION

2025.11
vol.162

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 AIは進化してAIエージェントへ。社労士がうまく手を組むための「カギ」はどこに？
株式会社HRbase 代表取締役 社会保険労務士 三田 弘道氏
- 03 今日から使える！士業の顧客獲得術 Googleマップでの集客方法
仲田俊一中小企業診断士事務所 仲田 俊一氏



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

8月7日のサイト公開から10月は13万PV突破！
毎日、登録者に問い合わせが届いています！



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。

SEO OPTIMIZATION SUPPORTED BY NYLE



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2階 WEB: <https://www.chukidan.com/>

ご利用などに関しては、このQRコードからお問い合わせください



CONTENTS 2025.11 vol.162

- 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 **〔新連載〕 今日から使える！士業の顧客獲得術**
Googleマップでの集客方法
仲田俊一中小企業診断士事務所 中小企業診断士 仲田 俊一 氏
- 10 **AIと社労士が拓く、労務の未来**
AIは進化してAIエージェントへ。社労士がうまく手を組むための「カギ」はどこに？
株式会社HRbase 代表取締役／社会保険労務士 三田 弘道 氏
- 12 **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
- 16 **業種特化社労士の視点から**
インスワーク社会保険労務士法人 西村 徹也 氏
- 19 **顧客に求められる社労士事務所へ—顧問先を増やそう！—**
社会保険労務士法人 人事AID 清水 豊日 氏
- 24 **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 亜記 氏
- 25 **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
- 26 **編集長の「気ままに労働雑感」**
- 28 **社労士にとって「発信」とは何か 共感の土壌を耕し、選ばれる存在になるために**
みはらライティング社労士事務所 社会保険労務士 三原 明日香 氏
- 32 **〔新連載〕 事業承継及びM&Aの場面における社労士の可能性**
TRY-Partners株式会社 代表取締役／社会保険労務士 佐藤 裕太 氏
- 34 **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
- 36 **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
- 40 **活躍する隣接士業～中小企業診断士**
アーチ経営サポート 中小企業診断士 鈴木 将路 氏
- 42 **CHUKIDAN Books Information**



中企団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「月額カルモくん」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～

本連載では第1回の「構想」、第2回の「設計・実装」編に続き、第3回となる今回は社労士ナビの「初速成果」についてご報告します。2025年8月のサイト公開後、わずか2ヶ月で私たちの予想を超える結果が表れました。本稿ではスタートダッシュがなぜ実現できたのか、その裏側のデータを交えて紐解いていきます。

第3回 「データが語る『届くサイト』の価値」

■設計思想を裏付ける、初期データの兆候

Webサイトのリニューアルや新規立ち上げにおいて、その成果が安定して現れるまでには、一般的に約半年ほどの期間が必要とされます。Googleをはじめとする検索エンジンが新しいサイトのコンテンツをクロールし、その品質と権威性を評価し、検索結果に反映するまでには相応の時間を要するためです。いわば、Webの世界における「試用期間」のようなものです。この期間中は、アクセス数が不安定であったり、本来の実力を発揮できなかったりすることも少なくありません。

しかし、社労士ナビは、その一般的な認識よりも早い段階から、私たちが込めた設計思想が正しかったことを裏付ける、確かな手応えを示し始めました。公開から2ヶ月弱が経過した2025年9月時点のデータを前年同月と比較したところ、次のようなポジティブな兆候が見られました。

- ・ サイト全体のセッション数(アクセス数)：6.8倍
- ・ お問い合わせ完了数：約4.8倍

もちろん、これらの数字はあくまで初期段階のものであり、季節要因や時事的なトピックの影響も含まれています。しかし、サイトへの訪問者数が大きく増加し、それに伴った問い合わせ数も着実に増加しているという事実は、このプロジェクトの方向性が間違っていないことを示す重要な指標です。弊社はこれまで2,000社以上のデジタル戦略を支援してまいりましたが、公開直後からこれほど明確に数値が伸びているケースは、好スタートできた事例の一つだと言えます。

社労士ナビが順調なスタートを切ることができたことは、第1回、第2回でお伝えしてきた、緻密な戦略設計がもたらした結果であり、2つの成功要因について、改めてデータを基に冷静に分析していきます。

■成功要因①：「潜在層」への的確なアプローチと、専門知識の価値

今回のアクセス増加において、大きなエンジンとなったのは、サイト内に設けられた「コラム」カテゴリです。直近のデータを分析すると、サイトへの全アクセスのうち、大部分がこの「コラム記事」を経由していることがわかります。中でも、特に多くのアクセスを集めたのが、法改正などのタイムリーなテーマを扱った記事でした。

例えば、直近に公開した法改正や制度変更をテーマとした記事は、公開から短期間で非常に多くの読者を集めました。特に、企業の人事・総務担当者に加え、経営者自身が判断の参考にするような「制度対応」や「実務判断の根拠」に関わるテーマでは、検索エンジン上でも高い評価を獲得し、膨大な検索需要を着実に取り込むことに成功しています。結果として、公開から間もない段階で、記事単体としても大規模な流入を生み出す事例が複数現れています。他にも、扶養や働き方、休業関連といった、組織運営の根幹に関わるテーマが、いずれも顕著なアクセス増加につながっており、専門的かつタイムリーな知見を発信することの有効性を裏付けています。

ここで重要なのは、これらのキーワードで検索しているユーザーの多くが、その時点では必ずしも「社労士を探している」わけではない、ということです。彼らはまず、目の前の業務課題を解決するために情報を探しています。私たちは、こうした「まだ社労士の必要性に気づいていない層（潜在層）」こそ、未来の優良な顧客になり得る層だと考えていました。現代のWebマーケティングにおいて最も重要なのは、売り込むことではなく、まず価値を提供することです。第1回の記事で触れた「『社労士に相談するという選択肢』を想起してもらうアプローチ」の思想に基づき、専門的で分かりやすい解説記事という「価値」を入り口として用意することで、多くの企業担当者を「社労士ナビ」に迎え入れることができています。

■成功要因②：「顕在層」のニーズを逃さない、強みが伝わる受け皿

広く潜在層を集客する「コラム」が集客の起点だとすれば、具体的な相談意欲を持ったユーザーを確実に捉え、成果に結びつける役割を果たしたのが「社労士検索結果ページ」です。データを詳しく見ると、問い合わせ完了数が最も多いのは、このページを経由したユーザーであることが分かっています。問い合わせのうち、半数以上がこのページから生まれているということは、社労士検索に対するニーズの高さを示しています。

特に注目すべきは、単に「社労士」という大きくくりで探すのではなく、地域性や専門分野を組み合わせ、より具体的で高度な検索行動からの問い合わせが着実に生まれている点です。こうした検索は、全体のアクセス数としてはごく少数に見えるものの、その一件一件が高い確度で相談や契約につながっていることが確認できます。とりわけ、自社の経営判断を担う経営者や、日常の実務を預かる人事・総務担当者といった、意思決定に直結する層ほど、自社の状況に最も適した専門家を求めて精緻な検索条件を用いる傾向があります。そのため少数アクセスであっても極めて質の高い成果を生むのです。これは、単なる情報収集ではなく、実際に予算や体制を整えた上で「信頼できる相談先」を探している層を的確に捉えている証左といえます。

この事実は、検索ユーザーが「誰でもいい」のではなく、「この課題を解決してくれる、最適な専門家はどこにいいのか」という切実なニーズをもって探していることを物語っています。このニーズに応えるため、インタビュー調査で明らかになった「専門性や人柄がわからないと、企業は社労士を選べない」という声を基に、先生方の「強み」が伝わるプロフィール構造を設計しました。詳細な情報を通じたマッチングは、企業側の時間の節約になるだけでなく、社労士の皆様にとっても、ご自身の専門性を正しく理解した上で相談に来てくれる、質の高い見込み客との出会いを創出します。

■AI時代における、専門家の「情報資産」

今回の良好な初期成果は、私たちが立てた「ユーザー視点の設計思想」が正しかったことを示す重要な第一歩です。しかし、私たちはこの結果に満足することなく、ここからが社労士ナビというプラットフォームを真に価値あるものへと育てていくスタートラインだと考えています。

Webサイトの価値は、一過性の数字ではなく、継続的な改善とユーザーへの価値提供によって決まります。今回のデータ分析で得られた知見を元に、私たちはすでにより質の高いマッチングを生み出すための、次の展開を見据えています。

これからの時代、社労士一人ひとりの専門知識や実績は、単なる経験ではなく、意識的に蓄積・発信すべき「情報資産」としての価値を持つようになります。そして、その資産価値は、どのような「場所」に置かれるかによって大きく変わります。自らの専門性を、どのようなデジタル不動産の上に築き上げるか、という視点が重要です。

例えば、ご自身のブログやSNSでの発信も非常に重要です。しかし、個別の発信だけでは、その情報が信頼できるものであることをAIや検索エンジンに証明するのは容易ではありません。

一方で、社労士ナビのような、多数の専門家が集ま

り、統一されたフォーマットで情報を構造化しているプラットフォームは、それ自身が社会的な信頼性の担保となります。そのような場所に自らの「情報資産」を置くことは、その価値を最大化し、未来の検索結果においても「見つけてもらいやすい」状態を作るための有効な戦略となります。

私たちは、社労士ナビを、社労士の皆様がご自身の「情報資産」を安心して蓄積し、その価値を未来にわたって高めていけるような、堅牢なデジタル上の金庫のような場所にしていきたいと考えています。ご自身の専門性を、未来への資産として棚卸し、このプラットフォームに記録していく。その意識が、これからの時代を生き抜く専門家にとって、ますます重要になってくるのではないのでしょうか。

■おわりに

構想から始まり、設計と実装を経て、ついに具体的な成果として結実した「社労士ナビ」。その裏側にある戦略と、好調な初速のデータについてご紹介しました。次回は、Webマーケティング活用法や、今後ますます重要となる生成AI時代に社労士の皆様がどのように情報発信していくべきか、といったより実践的なテーマに踏み込んで行く予定です。どうぞご期待ください。

(つづく)

企業と社労士をつなぐポータルサイト

社労士ナビ

登録無料で掲載開始。企業との出会いをつくる。

専門性を可視化し、必要とする企業に届く形へ

企業は検索で社労士を探し、比較し、信頼できる相手を選びます。

「社労士ナビ」は、あなたの専門領域を自身の言葉で伝え、価値を理解してくれる企業との出会いを生み出します。

出会いをひらく：地域・業務領域検索により、必要とする企業に届く設計
伝わるプロフィール：経験・得意などにより、強みが明確に伝わる構成
個性で選ばれる：統一レイアウトで、強みの違いまでが伝わる設計
信頼の導線設計：掲載記事から相談へ進む自然な導線

「社労士ナビ」はこちらからご覧ください。



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2階 WEB: <https://www.chukidan.com/>

ご利用などに関しては、このQRコードからお問い合わせください





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。



今日から使える! 土業の顧客獲得術

第1回 Googleマップでの集客方法



仲田俊一 中小企業診断士事務所 中小企業診断士
仲田 俊一(なかつ しゅんいち)氏

小規模事業者の売上拡大(マーケティング)の専門家
毎年30社を超える小規模事業者や個人事業主の売上拡大のアドバイスを行う中小企業診断士。10年を超える広告マンの経験、自治体の移住促進事業に関わるシティプロモーション業務の経験を持つ。広告マンとしてのマーケティングとプロモーションの技、中小企業診断士としての視点、自治体職員としての知識といった3つの異なる力を活かしたアドバイスを日々行う。子育ての時間も大事にしている二児の父でもある。

こちらの連載では、社労士をはじめとする土業の皆さまに向けて、収益アップにつながる方法をお伝えしていきます。私自身が土業として実際に取り組んできた経験や、コンサルティングで成果を出した事例から得た、実践的なノウハウをわかりやすく紹介していきます。

私もまだ販路開拓の挑戦の途中です。一緒に収益拡大を目指していきましょう。

皆さん、はじめまして。中小企業診断士の仲田と申します。以前は広告業界で企画・営業の仕事をしていた経験を活かし、現在では中小企業の売上拡大や販路開拓のアドバイスをする仕事をしております。

ちなみに、私自身は中小企業診断士として独立して今年で10年目になります。最初の3年ほどは先輩の先生からの依頼を待つばかりで、仕事があるときは順調でも、声がかからないと「どうしよう!」と不安になり、四苦八苦していました。元広告マンなのにお恥ずかしい限りです。そのような中、ゼロから自分で集客に取り組むように気持ちと行動を変えたところ、売上が徐々に安定してきました。私もまだまだ販路開拓の挑戦の途中ですが、読者の皆さまと一緒に売上拡大を目指していきたいと思いますので、よろしくお願いします。

今回のテーマは「Googleマップ(Google Maps)の活用法」

皆さん、Googleマップを使ったことはありますか？

おそらく、ほとんどの方が利用された経験があると思います。私自身も、出張や旅行で知らない土地に行ったときに「近くでランチができる飲食店」「仕事ができるカフェ」「家族で遊べる施設」などを探すのに利用しています。地図上で検索してその場で行き先を決める。今や生活に欠かせないツールです。

今回はこのGoogleマップをどのように土業の収益アップに繋げるかについて書きたいと思います。

私がお勧めする3つの理由

Googleマップをなぜお勧めできるのか。数あるメリットの中から、特に押さえていただきたい3つの理由をご紹介します。

①行動や購買に繋がしやすい

Googleマップで検索をする人は、目的がはっきりしています。「〇〇駅の近くでランチを食べたい」「この近くでクリーニングをお願いしたい」といったニーズが具体的であるため、条件に合致すれば高確率で来店や問い合わせにつながります。

Search	
■通常の検索 ライバルが多いため 検索の上位に表示されるのが難しい	■Googleマップでの検索 ライバルが少ないため 検索の上位に表示されるのも比較的容易

②上位に表示されやすい(検索のライバルが少ない)

GoogleやYahoo!といった一般的な検索エンジンでは、検索結果の上位に表示されなければ見込み客に知ってもらえません。しかし、検索上位を取るのには競合が多く難しいのが現実です。その点、Googleマップでは実店舗しか表示されず、地図上の指定エリアに絞られるため、競合は近隣の同業種だけ。結果として、上位表示の可能性が高まります。

③基本無料のサービス

2025年9月現在、有料サービスはGoogle広告と連動して優先的に上位表示される機能のみ。事務所情報や口コミの掲載など基本機能は無料で利用できます。費用を抑えた中小企業や土業事務所にとって、大変ありがたい仕組みです。

士業のようなBtoBのビジネスでも有効か？

Googleマップの活用について相談を受けると、「うちのお客さんは法人ですが、それでも効果がありますか？」と質問されることがあります。確かにGoogleマップ上で検索するのは、飲食店やサービス業といったBtoCの事例が目立ちますが、BtoBビジネスでも利用者は増えています。特に、**社会保険労務士や中小企業診断士といった士業は、立地が重要なビジネスです**。お客様も「なるべく近くの士業に相談したい」と考えるため、Googleマップに情報を載せておくメリットは大きいです。

加えて、士業でGoogleマップを積極的に活用している方はまだ少数派です。今のうちに取り組めば、競合との差別化につながります。さらに、情報を充実させると**Google検索結果でも事務所が目立つようになり、集客効果が一層高まります**。



Googleの検索結果に
写真や地図などの
情報も掲載される

(私の事務所名をGoogle検索した画面。検索結果の右側にGoogleマップの情報が掲載されるため、事務所の雰囲気を知っていただけます。)

Googleマップに登録をしてみよう！

Googleマップに自社の情報を載せるには、「Googleビジネスプロフィール」という無料のツールに登録する必要があります。これはGoogleマップだけでなく、通常のGoogle検索にも反映されるため、ぜひ実施してください。

【登録方法】

ビジネスプロフィールがGoogle検索やGoogleマップに存在しない場合は、以下の手順で作成できます。

1. business.google.com/add にアクセスする
2. 「Google にビジネス情報を追加」をクリックする
3. 画面の指示に従って、事務所情報を入力する
4. 確認方法を選び、手順に沿って認証を行う

(Googleビジネスプロフィールヘルプより引用：https://support.google.com/business/answer/2911778)

【既に登録されている場合の注意点】

自分で登録した覚えが無いのに、誰かが既にGoogleマップに掲載しているケースもあります。その場合、「このビジネスのオーナーですか？」とマップ上に表示されますので、それをクリックし、オーナー権限を申請してください。詳しくは公式ヘルプページをご覧ください。

公式ヘルプページ



※ヘルプページを読むのが苦手な方は、ChatGPTのような生成AIに質問をすると優しく教えてくれますので、こちらもご検討ください。

無料でデメリットは無いのでまずは登録をしてみましょう

入力項目が多いため、最初は少し手間に感じるかもしれませんが、指示に従って分かる範囲を入力すれば大丈夫です。ここで大切なのは**「完璧を目指さないこと」**です。Googleビジネスプロフィールには、必須項目と任意項目があります。まずは必須項目だけ入力して、登録作業自体は数十分程度で完了します。最低限の登録さえ済ませて、Google側の審査が完了すれば、Googleマップや検索結果に自分の事務所が表示されるようになります。これは大きな一歩です。

その後、時間があるときに写真を追加したり、サービス内容を詳しく書き込んだり、営業時間を細かく調整したりすれば十分です。少しずつ肉付けしていく感覚で進めていただければ、登録への心理的なハードルもぐっと下がると思います。

実際、私がご支援した士業の中にも「とりあえず必須だけ入力してみました」という方が多くいらっしゃいます。それでも検索結果に表示されるようになり、「事務所を見つけてもらえるようになった」と効果を実感されています。後から項目を充実させれば、さらに信頼感が高まり、集客効果もアップしていきます。

つまり、**最初の段階では「簡単に終わらせること」を目標にすれば十分**なのです。登録自体は無料で、やってみて損をすることはありません。まずは一歩踏み出して、Googleマップに自分の事務所を載せてみてください。その小さな一歩が、将来の大きな成果につながります。

次回は、Googleマップをさらに活用して効果を高める方法について解説します。どうぞお楽しみに。

(つづく)

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。



最終回 AIは進化してAIエージェントへ。 社労士がうまく手を組むための「カギ」はどこに？

「労務×AI」をテーマに、数回にわたりコラムを執筆させていただきました。おかげさまで当社の労務管理特化型AI「HRbase PRO」は、多くの社会保険労務士の先生方に知っていただけるようになりました。しかしAIの進化は開発の最前線にいても予測困難で、驚くほどの進化スピードにヒヤヒヤする毎日です。

そんな中、AIの進化の方向性として明確になってきたのが「AIエージェント」です。すでにご存知の先生もいらっしゃるかもしれませんが、HRbaseでもAIエージェントの開発に着手しました。これはもはや必然の流れであり、私自身も、この抗えない時代の波をどう乗りこなすか試行錯誤を重ねています。

■ AIエージェント元年と「推論能力」の進化

2025年は「AIエージェント元年」と言われる年になりました。明確な定義はありませんが、HRbaseではAIエージェントを「複雑な問題の解決を自律的に計画し、実行できるAI」と捉えて開発を進めています。単に労務管理のタスクを代行するだけでなく、タスクそのものを能動的に提案してくれるAIです。

AIが日々賢くなっているのは「推論能力」が飛躍的に向上したためです。たとえば社労士が「顧問先訪問」という一つのタスクをこなす場合、ただ訪問するだけではありません。事前に顧問先の調査をし、提案書を作成し、トークスクリプトを考えます。並行して日程調整や移動手段も手配します。提案書作成ツールにアクセスし、前回の内容を確認することもあります。

このように、一つの大きなタスクは多くの細かいタスクに分解されますが、推論能力が上がったAIは、この分解の精度が格段に向上しているのです。

■ AIエージェントがもたらす未来と社労士の役割

タスクを細かく分解できればやるべきことが明確になり、実行まであと一歩です。AIエージェントとは、この推論能力の進化によって自律的にタスクを実行できるようになったAIを指します。

しかし、どれほどAIエージェントが進化しても労務管理自体に詳しくなるわけではありません。先ほど述べた「タスク分解」は、労務に関する深い知識があってこそ可能で、たとえば

「2025年11月4日に妊娠が分かった従業員が、いつまでに何をすべきか」という問いに対して、推論だけでは答えが出せません。HRbaseが「労務管理ガイド」などの現場マニュアルを、現場を知る労務のプロたちの手作業で作り続けてきたのは、このためです。

代わりになるAIの強みは、対話が可能なことです。従業員からの問い合わせの一次対応などは、AIがどんどん担うようになるでしょう。同じような問い合わせにも、迅速かつ嫌がらずに対応してくれるため、私たちの心理的負担も軽減できます。

結果、社労士の先生方は、専門性が高く人間にしか解決できない案件に十分な時間を割けるようになります。労務管理特有の、人間の思惑や感情が交差するトラブルはAIには解決できません。なぜなら、AIは感情に関する経験値を蓄積できず、従業員の感情を直接受け止めることもできないからです。

■ 専門知識の再定義

私たち人間に残るのは、答えのない世界で一つの問題を解決した「経験値」と、その積み重ねによるコンサルティングスキルです。社労士の専門知識とは、単なる知識ではなく、属人的な部分も含めた経験値そのものと言えるでしょう。AIエージェントは、この専門知識をさらに輝かせるための「よき相棒」となるのです。

つまり私たちも、AIの進化に合わせてノウハウの蓄積方法や使い方を進化させていく必要があるのです。これこそが、社労士とAIがうまく協働するための「カギ」になる考え方ではないでしょうか。

今後は給与計算や勤怠管理、手続き業務など、複数の既存サービスを統合的に操作できるAIエージェントが登場するでしょう。同時にAIを制御する力も求められます。たとえば「絶対に法律違反をさせない」というAIのセーフガードを鵜呑みにすることで、過剰なコンプライアンスが組織やビジネスを停滞させてしまうかもしれません。このようなリスクを食い止められるのは、やはり人間なのです。

専門家とAIエージェントが、共に答えを導き出す世界は、もうすぐそこまで来ています。この新たな時代に、あなたはどのようにAIと向き合いますか？

(おわり)

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



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**



労務相談の“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

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5回 賃金設計事例から(A社のケース)

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5回目となります。

前号で基本賃金設計について述べましたが、今回はコンサルを通じて実際の賃金設計をどのように進めていけばいいのか、事例をもとにご説明したいと思います。

1. 改定の背景

A社は精密機械部品を扱う100人未満の商社です。この企業は、旧来型の職能資格制度のもとに年齢給と職能給で構成される年功的な賃金制度となっていました。職務を中心とした人事制度(いわゆるジョブ型)に向けて再構築を図ったものです。

一方で、社員からみて生活設計が成り立つことを配慮しつつ、能力開発と育成を念頭に置き、若年層から中堅層については独自の能力主義を追求するとともに、各社員がどのような役割を担うかも注目した能力基準と仕事(役割)基準からなる並列型(いわゆるダブルラダー型)の新等級制度への移行を第一段階として行いました。

※2以下については、賃金表も含めて実際のものからアレンジしていることにご留意願います。

2. 基本人事制度

図表1

人事制度フレームワーク(体系図)

新職能等級/クラス-級(真の実力を評価)			役職位 (職務の付加価値を評価)		役割 レベル
M クラス	M II	上位のライン統括職	次(一) 部長部長		役割10
	M I	管理職相当	課長課次 課長課長		役割9
S クラス	S-2級	営業 技術開発 業務 管理職候補、専門的職務を遂行できる。	リグ リグ リグ	専門 職	役割8
	S-1級	期待基準に沿って、安定的な成果が期待できる。			役割7
	J-3級	後進指導、業務改善、新規業務を遂行できる。	リグ リグ	専門 職	役割6
J クラス	J-2級	計画的に定型的業務をこなし、非定型的な業務も遂行できる。			役割5
	J-1級	日常の定型的業務を遂行できる。	チ ーフ	専門 職	役割4
					役割3
					役割2
					役割1

(1)新職能等級

等級基準-評価-賃金が連動する体系だったトータル人事システムを目指すなかで、基本となる新しい職能資格制度は、J・S・Mと3つのクラス区分とし、さらに必要に応じて習熟段階を細分化した等級制(クラス-級制度)としました。

Jクラス(初任~担当職層)は年功的な要素を一定程度残すとともに、Sクラス(企画・指導職層)はそれぞれの専門性を磨く一方で、管理職の育成にも重点を置きました。現状よりも能力主義を明確にかつ強化するとともにメリハリをつけていくことを念頭に置いて進めました。とくにJ-3等級からSクラスの社員に対しては、抜擢を含めてより積極的に活用していくことも方針に掲げました。

Mクラス(管理職層)は、マネジメント力のいっそうの重視を図るとともに、人事評価制度についても全面的に見直しを行い、目標管理制度をこれまで以上に重視しつつ基準を明確にしました。

(2)役割レベル(役割等級)

重要なのは、“職能”が個々の社員の能力に応じるものであるのに対し、“役割”は仕事の方に注目した基準であることです。

また、役割レベルは役職の名称に必ずしもとらわれることなく、担当職務の付加価値を客観的に評価して運用することとしました。実際に担当する仕事の範囲及び職責(責任の度合い)、求められるスキルなどによって決定されるようにしたものです。例えば、同じ課長であっても、ライン長か専門職かによっても異なり、さらにライン長であっても役割評価を経て対応させることとなります。これに伴い、職務権限規程など組織管理規程の整備も行って整合性を図りました。

3. 新賃金体系

A社では、職務基準に則った成果主義賃金体系を目指したわけですが、同時に社員からみて将来に向けて生活設計が成り立つよう安定性にも配慮しました。なかでも第一線で頑張っている社員や将来幹部として期待される若年層に

とって、能力開発意欲を高め、個々人が成長しているという実感がもて、“やれば報われる”賃金制度を目指しました。また、上位等級になるほどメリハリがつくようにしました。そのために、月例賃金以外では賞与制度を業績配分型へ見直して年収で管理できる制度としました。

なお、移行にあたっては月例給額を保証し、移行時に固定給部分が下がる社員が発生しないよう暫定的な調整手当を設定しました。

(1) Jクラス

地域及び同一業界・業種における同年次の賃金水準を参考にしつつ、職能給を中心とした体系にしました。あわせて中途採用の初任給の設定基準を明確にしました。

(2) Sクラス

適正な定期昇給管理を行ない、昇給査定に従ってJクラスよりもメリハリがつく体系としました。

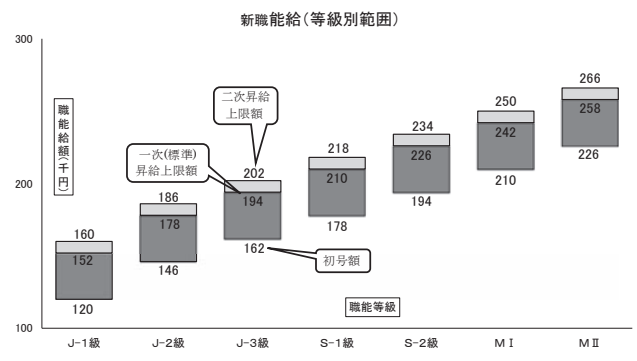
(3) M I・M IIクラス

担当職務とその成果に応じて決定される役割給と業績給を中心とした体系を目指しました。また、管理職として相応しい賃金水準とすることに重点を置き、どのくらい頑張ればどの程度の賃金が期待できるのか、公平、公正で見える評価制度を設計しました。

4. 基本給の設計と運用

(1)新職能給

図表2



改定前の年齢給は廃止(新基本給へ統合)し、硬直化した職能給については絶対額管理を念頭に等級ごとに基準を定め、初号額～標準額～上限額までの範囲を明確に設定して公表するとともに賃金規程にも記載しました。

①定期昇給

原則として50歳までを対象としました。

②昇給査定

新しい評価制度のもと、昇給査定を年度ごとに反映して適正な運用ができるように心がけました。標準すなわちB評価者の昇給額を100%とした場合、以下のように設定しました。(例：標準者5,000円の場合)

- ・上位評価者…1段階(A評価者)につき20%アップ(6,000円)
- ・下位評価者……1段階(C評価者)につき20%ダウン(4,000円)

③ゾーン(等級別の設定範囲)管理

- ・初号未達者…移行時において、原則として初号額までアップすることを行いました。
- ・二次昇給範囲者…等級に該当する定期標準昇給額の半額としました。
- ・上限超過者…物価上昇分としてのベースアップ相当分は除き、定期昇給の対象からは除外しました。

(2)役割給

図表3

役割給表						
役割レベル	基準額	+ I	+ II	+ III	+ IV	間差額
役割10	260,000	265,000	270,000	275,000		5,000
役割9	240,000	245,000	250,000	255,000		5,000
役割8	220,000	225,000	230,000	235,000		5,000
役割7	200,000	205,000	210,000	215,000		5,000
役割6	150,000	152,000	154,000	156,000	158,000	2,000
役割5	140,000	142,000	144,000	146,000	148,000	2,000
役割4	130,000	132,000	134,000	136,000	138,000	2,000
役割3	120,000	122,000	124,000	126,000	128,000	2,000
役割2	110,000	112,000	114,000	116,000	118,000	2,000
役割1	100,000	102,000	104,000	106,000	108,000	2,000

役割給は職能給とは異なって定期昇給がありません。昇進など異動を中心に新たに格付けられることとなり、求められる仕事の内容が大きく変われば役割レベルも見直される変動的な賃金となります。

この役割給の運用の結果、若くても責任のある仕事を任された場合には、同時に大きくアップすることも可能になります。一方で、職能給とは異なってダウンすることもあるという前提に立っています。

また、役割給表をみてわかるように、役割レベルが変われば、上下の役割給の範囲と重複しないように合理性を追求して設計しています(開差型)。

あわせて、役割レベルごとに基準額を設定し、ここからスタートすることになりますが、仕事の大きさや職責がより大きく重くなるか、または役割に求められる成果が期待以上であった場合には、+ I、+ IIと加算(もしくは減算)できるよう、会社からの要望を受けて細かく設計しています。

なお、M I以上の管理職については一部時間外勤務手当等に相当する部分(固定先払い分)も含めて設計しました。

(3)その他

A社では、それまで家族手当もありましたが、ライフスタイルの変化もあり、とくに配偶者にかかる手当については、不利益変更対策を踏まえつつ、3年かけて基本給へ統合するように見直しました。

これも含めて、一度に全体を見直すことが難しいことから、数年かけて確実にステップアップを図るようにしています。具体的には、昇給の時期を見計らって、賃金表の見直しに向けて職能給から役割給へさらにシフトしていくことを考えています。

今回は最終回になります。これまでのまとめとして、とくに中小零細企業を中心とした今後の対応の在り方と運用の留意点についてご説明したいと思います。

(つづく)

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

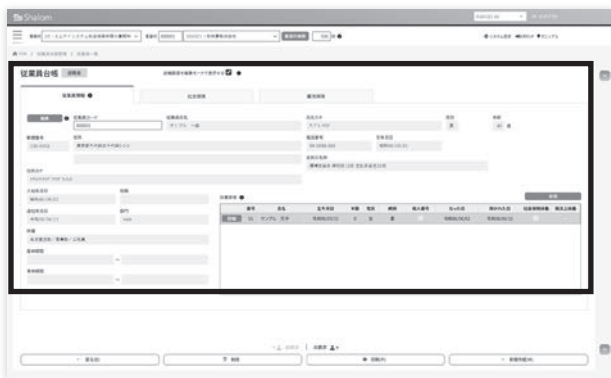
<https://www.mks.jp/lp/gooooon.html>



社労夢と連携するタレントマネジメントのメリット

「社労夢」に保持されている人事基本データはボタンひとつで

GooooN に自動連携されます



社労夢 従業員情報画面

項目	内容
顔写真	
氏名	唐比寿 太郎
社員番号	01004
氏名カナ	エビス タロウ
氏名アルファベット	tarou ebisu
生年月日	1987/04/25 (36歳)
性別	男性

GooooNの人事基本画面

社労士事務所のメリット

- 01 事務所収益の増加
- 02 顧問先との継続的な関係強化
- 03 他システム導入によるサービス範囲縮小や契約解除リスクの排除
- 04 人事コンサルティング領域進出への足掛かり
- 05 顧問先社員の労務相談時に必要な情報をタイムリーに情報共有

顧問先企業のメリット

- 01 評価や人材情報を一元管理
- 02 ペーパーレス&モバイルにも対応でいつでもどこでも情報を確認
- 03 会社の想い・狙いを表現できる柔軟性
- 04 上司部下のコミュニケーション活性化
- 05 顔写真ですぐわかる組織図&キャリアサマリー



様々な業界での導入実績があります！

業種特化 社労士の視点から

保険代理店 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。

インスワーク社会保険労務士法人 西村 徹也 氏

インスワーク社会保険労務士法人代表。損害保険会社勤務を経て、令和4年に保険代理店専門の社労士法人を設立。「保険代理店に詳しい社労士がいない」という現場の声に応えるべく、業界特有の労務課題に特化した支援を行っている。働き方改革の推進から従業員満足度の向上、顧客本位の業務運営の実現まで、一貫した伴走型支援を信条としている。

また、代理店会などにおいて多数の講演を行っている。



保険代理店における労務管理と社会保険労務士の役割

●はじめに

近年、働き方改革の推進や労務管理の厳格化が進む中で、保険代理店が抱える労務リスクは増大しています。ICT化による効率化は進んでいますが、労務の観点から考えた場合、保険代理店の競争力を左右するのは「働き方改革をどう進めるか」そして「従業員の意欲をいかに高めるか」、その結果として「顧客本位の業務運営を実現できるかどうか」ということになります。

私は損害保険会社での勤務経験を経て、「保険代理店に詳しい社会保険労務士が少ない」という現場の声に応えるため、保険代理店専門の社会保険労務士法人を設立しました。同時に、東京労働局雇用環境・均等部指導課の非常勤職員として、働き方改革の支援にも携わっています。これらの経験から、本稿では保険代理店特有の労務課題とその対応策を、現場に根ざした視点で解説します。

●1. 業界の評価軸の変化と人材マネジメントの重要性

令和7年6月に公表された金融庁の「保険会社向けの総合的な監督指針」では、保険代理店の評価基準が「規模や増収率」から「業務の質」へと移りつつあります。さらに日本損害保険協会および生命保険協会の「代理店業務品質評価基準」では、顧客への価値提供や法令等遵守に加え、「労働環境等の整備」や「従業員満足度向上」が評価項目に組み込まれました。

従業員が安心して力を発揮できる環境づくりは、保険代理店の成長戦略であり、顧客からの信頼獲得にも直結します。こうした取り組みは、監督当局が示す「顧客本位の業務

運営」に欠かせない要素であり、従業員への適切な動機づけの枠組みとしての働きがいの提供こそが、サービス品質の基盤になります。

●2. 労働時間管理と柔軟な仕組みづくり

保険代理店の業務は、夜間や休日にも顧客対応や事故対応などが発生するという特性があります。そのため、労働時間の管理は複雑になりやすいのが実情です。

この課題に対しては、例えば、フレックスタイム制とみなし残業制を組み合わせた制度の導入などが有効です。就業規則や賃金規程にコアタイムや清算期間、固定残業代の範囲や超過分の精算方法を明示し、勤怠システムで客観的に把握することで、透明性が確保されます。制度と運用を一体化することで従業員は安心感を持ち、モチベーションが高まります。柔軟な仕組みは「働きやすさ」を実感させ、定着率や採用力の向上にもつながります。

●3. 歩合給制の適正運用

保険代理店で多く見られる歩合給制には注意が必要です。歩合給にも割増賃金の支払いが必要であることや、有給休暇取得時の賃金算定、最低賃金のクリア方法、保障給の取り扱いなどを誤解しているケースが少なくありません。

また、保険業法では業務の再委託が禁止されているため、歩合給を外交員報酬(事業所得)として支給している場合でも、社会保険料算定の基礎には歩合給を含めなければなりません。成果に応じた公平な処遇と、労働基準法・社会保険法令等を遵守したルール整備を同時に進めることが、トラブル防止につながります。

●4. 人事評価制度の工夫

人事評価は「業績評価」と「行動評価」を組み合わせることが効果的です。業績評価を事業計画に結び付ける一方で、行動評価では経営理念やビジョンから逆算された顧客への向き合い方、コンプライアンス、チームワークや情報共有などを重視します。これにより短期成果に偏らず、人材育成や企業文化の醸成につながります。

また、期首・期末だけでなく、期中で小まめにフィードバック面談を行い、コーチングを取り入れることが有効です。従業員の努力や改善を随時評価することで納得感が生まれ、やる気を維持しやすくなります。

●5. 福利厚生制度と魅力ある職場づくり

福利厚生制度の充実、働きやすさを高めるうえで欠かせません。小規模代理店では後回しにされがちですが、健康診断や資格取得支援、慶弔見舞金制度、アニバーサリー休暇、従業員表彰制度など、比較的低コストで導入できる施策は数多くあります。これらは採用や定着に直結するだけでなく、従業員に「大切にされている」という感覚を与えます。その結果、主体的に改善提案や情報共有が活発になり、業務品質そのものが向上します。

●6. 就業規則と社内規程の整備

保険代理店の就業規則には、業界特有のリスクを踏まえた規定が不可欠です。保険業法違反やコンプライアンス違反を行った場合の懲戒規定、競業避止義務や不正競争防止法違反への対応、顧客情報の持ち出し禁止などを盛り込むことが求められます。

さらに、教育管理規程、法令遵守規程、内部通報規程、ハラスメント防止規程などを整備しておく、組織の信頼性が高まります。最近ではカスハラ対応基本方針などのルールを整備することが従業員の安心につながり、組織全体の規律を守る力になります。

●7. 教育研修と人材育成の仕組み化

研修を効果的に進めるためには、教育管理責任者を置き、全体の方針を統括する体制を整えることが重要です。責任者はOJTで日常業務を通じて実践的なスキルを育て、OFF-JTで法改正やコンプライアンス、リーダーシップなど体系的な教育を行います。

また、年次計画を策定し、スキルマップやキャリアパスに

基づいて長期的な育成プランを描くことが望めます。これら一貫性のある研修体系が従業員の成長を後押しし、学ぶ意欲を高めます。結果的に従業員の主体性が引き出され、サービスの質と組織の持続的発展に結びつきます。

●8. 働き方改革の効果

働き方改革は会社にとって、人材の活力を引き出し、生産性を高める経営戦略です。残業削減や休暇取得の促進、フレックスタイム制の導入、テレワークや直行直帰の導入などは、限られた人材を有効に活かす手段となります。従業員にとっては家庭と仕事の両立がしやすくなり、安心して長期的に働ける環境が整います。これは「魅力ある職場づくり」そのものであり、採用力や定着率を高めます。前向きに働く社員が増えれば、自発的な改善や顧客対応力の強化として組織に還元されることになります。

●9. まとめ

保険代理店における労務管理は、単なる法令等遵守を超えて経営戦略の核心と言えます。夜間・休日対応を見据えた柔軟な制度設計、歩合給制の適正運用、人事評価や福利厚生の整備、就業規則や規程の明確化、教育研修の仕組み化を進めることが不可欠です。

働きやすい労働環境を整え、社員がやりがいを持って働けるようにすることは、最終的に顧客からの信頼につながり、業務品質を押し上げます。これからも保険代理店専門の社会保険労務士として、働き方改革を起点としたエンゲージメントの向上、そして顧客本位の業務運営へとつながる流れを伴走し、支えていきたいと考えています。

パソコン操作による請求・入金管理が可能な

全国社会保険労務士会連合会共済会 顧問報酬口座振替システム

4,800^{事務所}ご利用中!

(ご利用社会保険労務士事務所数: 4,804事務所 [2024年度実績])

請求件数1件からご利用可能

1件あたり 152円!

※請求件数50件の場合

— 報酬Eタイプご利用料金(税別) —
2,000円+請求1件×112円

請求件数	30件	50件
ご利用料金	5,360円	7,600円
1件あたり	179円	152円

インボイス制度に対応

口座振替のご案内ハガキ
(有料オプション)・請求明細書は
インボイス制度に対応

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

全国最大規模の 口座振替ネットワーク

農協・ゆうちょ銀行・ネット銀行
を含む全国約**1,100**の
金融機関でご利用可能

簡単なパソコン操作

ご不明点は
専門スタッフが
電話でサポート

労働保険事務組合や給与計算・コンサルタント会社を運営されている先生へのお得な情報!!

関係法人用一般Eタイプ ■ 顧問報酬口座振替システムを「ご利用中または新規ご契約」の事務所が対象
をご利用いただけます。 ■ 顧問報酬口座振替システムと同じ料金 [2,000円+請求1件×112円] (別途消費税)

サービス詳細は下記サイトへアクセス! WEB申込受付中!



<https://www.nss-jp.com/sharoshi>

お申込の場合パソコンをご利用ください

- STEP1
「日本システム収納」で検索
- STEP2
ページ上部の
「社会保険労務士」をクリック
- STEP3
ページ下部の申込バナーをクリック

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

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



スマホは
こちら▼



全国社会保険労務士会連合会共済会は2002年から「社会保険労務士顧問報酬口座振替システム」をNSSに委託しています。

営2558 2025/09

顧客に求められる社労士事務所へ

顧問先を増やそう！

東京都 清水 豊日（しみず とよひ）氏
社会保険労務士法人 人事AID



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。

今回、中小企業福祉事業団から上記の標題で原稿の依頼を受け、あらためて過去の導入部までを読み直すと、「顧客」とは「顧問先」であり、具体的には「中小企業経営者」を想定しているようです。

まず最初におことわりしておかなければなりません。私は顧問先として「中小企業経営者」を想定していません。私たち社会保険労務士の主たる業務は、労使が雇用契約を締結し、労使共通の利益のために維持される「雇用契約関係が存在する組織」があるのが前提で、私たちの顧客はこの「組織」であると考えています。

私は組織との契約に際し「貴方が死んだら会社はどうなります？」と経営者に質問することがあります。さすがに「自分と一緒に墓に入る」と答える社長はいませんが、この質問は経営者の片腕として仕えているナンバー2の方に向けての質問でもあります。また組織内の労働者とお話するときには「この組織での数年後、数十年後の貴方の役割は？」と質問します。数年後、数十年後の自分を想像することは、その時点での組織を想像することでもあります。また自分や組織がどのように変化していても、弊所が変わらずこの組織を支えている姿を想像していただくことでもあります。

上記組織には自律的機能が内在して組織が維持されています。ただ何らかの理由でその機能が十分に働かなくなったときに、機能を回復するお手伝いをするのが社会保険労務士の役割であると考えています。私たちには外科的に組織を作り直す力はありませんが、組織に生じた痛みを軽減する「絆創膏」の役割を担い機能回復を促すことはできる。社会保険労務士の存在意義がそこに認められればよし、また弊所も継続的組織たれという想いを込めて、2001年開業から2007年の法人設立を機に事務所名を「人事AID（ジンジエイド）」と改称して現在に至っています。

法人組織移行とほぼ同時期、私は第1回紛争解決手続代理業務試験を経て「特定」の付記を受け、その後、東京会の依頼で2007年から2012年までグループリーダーとして特別研修に関わらせていただきました。これは特別研修、特にグループ研修での起案作成、争点整理は今後の私たちにとって必須の技術となると考えていたからで、研修中はグループの皆さんと濃密な時間を過ごさせていただき、未だに

飲み会などにお誘いいただいたり、紛争解決についてお手伝いをさせていただいたりしています。営業ベタな私にとってはこれが営業活動と言えるものかもしれません。

上記研修は「特定」の付記を受けるための要件ですが、私たちの本来の使命は、特定社会保険労務士として紛争解決手続に臨むことではないと考えています。良好な労使関係のもと紛争が発生しない環境を整えること、組織が健全に維持されることをお手伝いすることが私たちの使命であるはずで、労使紛争に際して一方の代理人として依頼人の正義の実現、最大限の権利の獲得を目指す弁護士とは本質的な違いがあると考えています（これは紛争の場での弁護士の役割を否定するものではありません。私もお互いに役割が違うことを理解し合える弁護士との協業は日常的にあります）。

この弁護士との違いを説明すると「社会保険労務士は労使間で中立であること」と解釈されることがありますが、これは誤解です。たまたま『独裁者』との交渉術（集英社新書）』という本を読んでいて、国連の旧ユーゴ問題担当・事務総長特別代表だった明石康氏が同様の違和感を述べられていて、それ以来これに倣い「中立ではなく普遍的な立場にあること」と補足するようにしています。

弊所でも主たる業務となる諸法令に基づく申請書等の作成、手続代行、給与計算業務に関しても、社会保険労務士としての普遍性はまた別の観点から重要な判断要素となると考えています。

社会保険労務士には労働社会保険諸法令の適切な運用と保険料の適正納付を支えてきた歴史があり、これは今でも私たちの役割の主要部分としてあります。ただ私たちが関与する意味は、諸法令の適切な運用等が組織の維持につながり、結果的に国民の社会福祉の維持向上につながるからこそであり、普遍的な立場での判断を求められるなら、その選択がこの目的に寄与するかが判断基準となると考えています。

以上、まとめきれない内容となってしまいましたが、最後までお目通しいただきました皆様に感謝申し上げます。私は還暦をとうに過ぎ、父親の没年を超えてしまいました。この場をお借りして申し上げた私の拙文が皆様の今後の業務に何かしらのヒントとなれば幸いです。



LEGAL CONNECTION

(通称：リーコネ)

今回お話を伺った先生

社会保険労務士法人プロゲート 山科貴行先生

所在地：山形県
従業員規模：6名
導入時期：2025年4月
製品/パッケージ：
総務人事パッケージ



“ハマると1～2時間”だった調査が、今では”5分”で完了 —情報検索の劇的改善を実現

ワンストップの総合力で勝負！ 東北2拠点で広がるプロの連携

●事務所の特徴や強みについて教えてください。

当所は山形県新庄市と宮城県仙台市に拠点を置いています。山形の事務所には私と従業員2名、仙台には社会保険労務士2名と従業員1名が所属しており、計6名体制で運営しています。事務所の特徴と強みは、プロゲートグループとして税理士、行政書士、中小企業診断士、社会保険労務士が在籍しており、それぞれの専門的知識に基づいた総合的なサービスをワンストップで提供できている点です。

●主にどのような案件を扱われていますか？

社会保険労務士業務全般をまんべんなく手がけていますが、最近多いのは就業規則の作成ですね。働き方改革関連法の施行、育児・介護休業法の改正などで、就業規則の改定作業が増えています。

●山科先生ご自身のキャリアについてもお聞かせください。

私は山形県新庄市の生まれ育ちです。新卒で新庄市内の社会福祉法人に就職し、高齢者介護の現場で7年ほど介護員として働いていました。その後、法人が新たな施設を立ち上げるタイミングで事務職に異動となり、約13年間事務職員として勤務しました。



事務職時代は会計や労務管理関係を担当していました。会計は顧問の会計事務所があったため特に苦労はなかったのですが、社会保険・労務管理の部分に関しては顧問の社会保険労務士も当時契約しておらず、対応に大変苦慮したんです。そういった経験から社会保険労務士という資格があることを知り、勉強を始めたのが今の仕事につながっています。

膨大な情報の海で溺れていた日々—法律情報の 検索に潜む”落とし穴”

●LEGAL CONNECTION導入前は、リーガルリサーチに おいてどのような課題を抱えていましたか？

私たちは法律に携わる仕事なので、お客さま対応においては常に正確な情報を提供する責任があります。ただ、時間的制約もあるなかで、膨大な情報から必要なものを選択するのが難しいという課題がありました。

以前は別の法律情報サービスを使っていましたが、自分が必要とする情報に的確かつ迅速にたどり着けないことが多かったですね。情報量が豊富な点はよかったのですが、必要な情報にたどり着くまでのプロセスが複雑だったんです。検索をすると関連情報がたくさん出てきて、そちらに気を取られてしまい、本来探していた情報から論点がずれていってしまうこともありました。ハマってしまうと1～2時間費やしてしまうこともありましたね。

●そうしたなか、LEGAL CONNECTIONを導入されました。どのような点が決め手になりましたか。

LEGAL CONNECTIONのことは、新日本法規出版の担当の方からの案内で知り、デモも1～2回見せてもらいました。当所は新庄と仙台に拠点があり、実はツールの使い勝手について意見が分かれていました。仙台のほうは従来のツールのほうが使い勝手がよいと感じていて、LEGAL CONNECTIONはやや入門者向けという印象を持ってい

たようです。しかし、お客さまに提供する情報としては、わかりやすいほうがよいのではないかという結論に至り、約半年間の意見すり合わせの結果、LEGAL CONNECTIONへの切り替えを決めました。



迷わず、悩まず、すぐ見つかる—業務効率化のカギは検索プロセスの簡略化

●実際にLEGAL CONNECTIONを利用して見た印象はいかがですか。

検索のしやすさや情報のわかりやすさについては、従来のツールよりも優れていると感じています。現在は、業務を行うなかで知識的に不安な部分があるときに、まずLEGAL CONNECTIONで検索するようにしています。最近では健康保険の切り替え時期ということもあり、その関連情報を調べるために頻繁に使っています。また、労働条件通知書や労働契約書、就業規則改定に関する情報収集にも活用しています。

●導入によってどのような効果を感じていますか？

何よりリーガルリサーチにかかる時間の短縮効果が大きいですね。必要な情報が5分もあれば見つかりますし、そこからさらに疑問点が出てきた場合も、時間を効率的に使って探していけます。検索した結果たどり着く情報も、従来のツールと比べて遜色ありません。LEGAL CONNECTIONは欲しい情報へダイレクトにアクセスできるので、ここで見つからないのであれば別の媒体で探そうという判断もしやすいです。自分の性格にマッチしたツールだと感じています。ノート機能も、あとで振り返るのに便利です。

LEGAL CONNECTIONにはせっかく膨大な情報量があるので、これを基にしたAIサービスがあるといいなと思っています。会話型で必要な情報をより詳細に受け取れるような仕組みがあれば素晴らしいですね。

効率的な情報収集で専門性を高める時間を確保

●どのような方にLEGAL CONNECTIONをおすすめしたいですか？

リーガルリサーチに時間を費やしている方には、特に便利なツールだと思います。以前は当所でも加除式の書籍を使用していましたが、分厚い書籍のうち必要な情報は結局わずか一文だったりすることもあります。LEGAL CONNECTIONだと、簡単に検索できるだけでなく、差し替えの手間も不要になります。現在書籍をメインに利用されている方にとっては、リサーチ業務の効率が劇的に変わるツールになるかもしれません。

●最後に、事務所として今後の業務効率化の展望を教えてください。

助成金の受給率を上げられるような情報収集・提供の充実化を図りたいです。また、給与計算業務の効率化も進めたいと考えています。私個人としても生成AIなどの活用に取り組んでいるところですが、新日本法規出版には、今後も社会保険労務士の業務支援に関わるサービスを提供してもらいたいですね。

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：本社総経本部、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

介護業界の課題と対応策

第3回 介護業界のカスタマーハラスメント防止

株式会社ねこの手 代表取締役／介護コンサルタント 伊藤 亜記（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。

2025年4月1日、東京都、北海道、群馬県において、全国で初めてとなるカスタマーハラスメントの防止に特化した条例が施行されました。施行されたカスハラ防止条例では、カスハラ行為を明確に禁止するとともに、事業者に対して防止措置を講じる努力義務を課しています。

2021年介護保険制度改定に伴い、職員間のみならず職員・お客様間のハラスメント対策を行うことが求められています。

しかし、近年、介護現場では、お客様やご家族等による介護職員への身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどが少なからず発生していることが様々な国の調査でも明らかとなっています。

その理由として、介護サービスは

- ・直接的な対人サービスが多く、お客様宅への単身の訪問やお客様の身体への接触も多い
- ・職員の女性の割合が高い
- ・生活の質や健康に直接関係するサービスであり安易に中止できない

といったことが関連していると考えられています。

職場における上司、同僚等によるハラスメントについても並行し取り組んでいく必要がありますが、お客様・ご家族等からのハラスメント対策については職場におけるハラスメントとは異なる課題として取り組む必要があります。

ハラスメントは介護職員への影響だけでなく、お客様自身の継続的で円滑な介護サービス利用の支障にもなり得ます。

事業者として取り組むべき対策などを示すことにより、働く職員の安全の確保、安心して働き続けられる労働環境を築くための一助となること、ひいては人材の確保・定着につながることを目的にご説明させていただきます。

■ 介護現場におけるハラスメントの現状

①身体的暴力

- ・身体的な力を使って危害を及ぼす行為。
- ・オムツ交換時、嫌がり引っ掛かれるなど、介護抵抗による暴力。

②精神的暴力

- ・言葉の内容や、態度に対して感じる。
- ・暴言（もう来なくていい、帰れなど）。
- ・やる気をなくすような事をよく言われる。
- ・怒鳴られ、屈辱。
- ・人格を否定する発言をされる。

③セクシュアルハラスメント

- ・意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的ないやがらせ行為。

■ 国の調査における実態

①ハラスメントの実態

国の調査等の資料によると、施設・事業所に勤務する職員のうち、お客様やご家族等から、身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどのハラスメントを受けた経験のある職員は、サービス種別により違いはあるものの、お客様からでは4～7割、ご家族等からでは1～3割になっています。

平成30年（2018年）の調査では、お客様からのハラスメントを受けたことのある職員は、割合が高いサービスで6割程度、低いサービスで2割程度となっており、いずれのサービス種別においても、ハラスメントを受けている実態がうかがえます。

次にお客様からのハラスメントの内容ですが、サービスでは、訪問介護、居宅介護支援、通所介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、地域密着型通所介護で、「精神的暴力」が多く、認知症対応型通所介護、特定施設入居者生活介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護では、「身体的暴力」が多くなっています。

訪問系サービスは、「精神的暴力」の割合が高い傾向がみられ、入所・入居施設では、「身体的暴力」及び「精神的暴力」のいずれも高い傾向となっていることがわかります。

②ハラスメントの影響

ハラスメントを受けたことがあると回答した職員のうち、仕事を辞めたいと思ったことのある職員は、30%前後もいることがわかっています。職員を守るためにも、ハラスメントの対策が必要であることがわかります。

「出所：『介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業』実態調査（職員）」

ハラスメント行為を行うお客様・ご家族等は、一部の方にすぎません。しかし、介護職員の尊厳や心身を傷つけるものであり、あってはならないことです。だれもが安心して住み慣れた地域で暮らし続けるためには、介護事業者が適切なケア技術を発揮できる職場環境を整備し、職員が安心して働ける体制を構築することが不可欠です。

そのためには、事業者・職員・お客様・ご家族のすべてがハラスメントに対する理解を深め、互いに尊重し合う風土を築くことが重要です。

本稿が、介護現場におけるハラスメント防止および適切な対応体制の構築に向けて、社会保険労務士の皆様のご支援に役立つことを願っています。

（つづく）

法令改正最前線

第81回 労働基準関係法制見直しの動向

社会保険労務士法人LEC
社会保険労務士 滝 則茂 氏

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

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

1 これまでの経緯

厚生労働省は、2024年1月に学識研究者による「労働基準関係法制研究会」を立ち上げ、労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行ってきました。そして、その成果を取りまとめた「研究会報告書」が本年1月に公表されています。

その後は、労働政策審議会労働条件分科会に舞台を移し、上記研究会の報告を踏まえ、公・労・使の委員による審議が続いています。

本稿においては、9月30日に労働条件分科会の「参考資料」として公表された「各側委員からの主な意見の整理」を参照しつつ、いくつかのテーマをピックアップし、現時点での法改正の見通しについてコメントすることとします。この資料では、見直しの対象となるテーマにつき、「制度の現状等」と「各側委員からの主な意見」が表の形で整理されています。

2 主なテーマと法改正の見通し

◎家事使用人

従来、家事使用人は労働基準法の適用除外とされてきましたが、その就業実態が一般労働者と変わらなくなってきており、研究会報告では、適用除外の見直しに向けて検討すべきであるとの方向性が打ち出されています。これに関しては、労働者側、使用者側とも基本的には賛同しており、次期法改正において、見直しが実現する可能性が高いものと思われます。

◎法定労働時間週44時間特例措置

現在も残っている10人未満規模の一部業種の事業場における週法定労働時間を44時間とする特例措置については、研究会報告で撤廃に向けた検討に取り組むべきであるとされています。この点につき、労働者側は措置の廃止に賛同していますが、使用者側は、零細事業者への配慮の必要性を主張しており、段階的な移行を求めています。次期法改正のテーマとして盛り込まれるとしても、一気に廃止するというのは困難ではないかと思われます。

◎テレワーク等の柔軟な働き方

現行制度では、フレックスタイム制を部分的に適用することはできないため、テレワーク日と通常勤務日が混在する労働者について、フレックスタイム制の適用は困難です。そこで、研究会報告では、通常勤務とフレックスタイム制を組み合わせることができる制度の導入が提唱されています。この制度の導入に関しては、労働者側、使用者側とも賛同しており、次期法改正の内容として盛り込まれる可能性が高いのではないかと考えられます。

◎管理監督者

研究会報告では、本来は労基法上の管理監督者に該当しない者が管理監督者として扱われることがないよう、要件の明確化の必要性が指摘されました。この点につき、要件の明確化を図ること自体については、労働者側、使用者側とも特に異論はないようです。しかし、いわゆるスタッフ管理職の法定については、労働者側は反対、使用者側は賛成と意見が対立しており、すんなりと立法化が進む公算は低いものと思われます。

◎休日（連続勤務規制）

現行法上は、「4週を通じて4日以上の日休」という変形週休制も可能になっています。研究会報告では、これを2週2休にするなど、連続勤務の最大日数を減らしていくことが提言されています。これに関し、労働者側は早急に見直すべきだ主張していますが、使用者側は画一的な規制ではなく、現場の実態を踏まえ、労使合意による例外を認めるべきだとしています。規制を強化する方向での改正は行われると思いますが、何らかの特例が設けられる可能も少なくないのではないのでしょうか。

資格の学校『LEC東京リーガルマインド』資格講座割引受講のご案内

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

※お申込み方法は、中企団ホームページにログイン後「業務提携先サービスの利用方法、手数料」のページをご覧ください。

編集長の 気ままに労働雑感

第24回

～労働新聞編集長の労働関連コラム～

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

労働新聞社 労働新聞編集長 金井 朗仁 氏

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

～働き方を巡る労働者のニーズに注目～

2025年9月18日刊行「労働新聞」メールマガジン No.646 より

厚生労働省は、働き方改革関連法の施行後5年を踏まえた「働き方改革の総点検」として、労働時間に関する労働者のニーズや、時間外労働の上限規制への企業の対応状況などに関する調査を実施し、11月をめどに結果を取りまとめる方針です(労働新聞9月22日号1面参照)。

結果は、労働基準法制の見直し議論を行っている労働政策審議会労働条件分科会に報告する予定としています。

同分科会では現在、上限規制の今後の方向性を巡り、労使の意見に大きな隔たりが生じています。

そのため、「総点検」の結果が今後の議論に大きな影響を及ぼしそうです。

総点検の実施は、今年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2025」(骨太方針)や「新しい資本主義のブランドデザインおよび実行計画改訂版」に盛り込まれていたものです。

後者は、「働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて労働政策審議会で検討する」としています。

労働者に対しては希望する労働時間数を尋ね、「現状のままで良い」「減らしたい」「増やしたい(上限規制を超えて働きた

い)」「増やしたい(上限規制の手前でもう少し働きたい)」のどれに該当するかなどを確認する予定です。

同分科会におけるこれまでの議論をみると、労働者側委員が計画的・段階的な上限の短縮に向けた検討を強く求めているのに対し、使用者側委員は、上限規制のさらなる強化に慎重な姿勢を示しています。

理由として使用者側は、中小企業で慢性的な人手不足となっており、労働時間削減に取り組む余力が乏しい小規模企業では業務の集約が難しく、上限の引下げに対応できないことを挙げています。さらに、現行の働き方改革は、より働きたい、より稼ぎたい、成長したいという労働者のニーズを抑制しているという指摘もあるとして、そうしたニーズに応えられるようなシンプルで分かりやすい柔軟な労働時間法制の検討が必要と主張しています。

総点検によって、「より働きたい」というニーズに関する実態も明らかになりそうです。11月にも取りまとめられる結果に注目したいと思います。

～労働法令知識の不足から「経済的虐待」も～

2025年9月11日刊行「労働新聞」メールマガジン No.645 より

厚生労働省がまとめた「令和6年度使用者による障害者虐待の状況」で、賃金不払いなどの「経済的虐待」が認められた事業所の約8割を、従業員50人未満の事業者が占めていることが分かりました。

中小企業がめだつ要因の1つには、最低賃金制度や減額特例許可など労働法令知識の不足が挙げられます。

厚労省では、平成24年施行の障害者虐待防止法に基づき、障害者を雇用する事業主や上司など「使用者」による障害者への虐待状況を毎年取りまとめています。

労働局へ寄せられた相談・情報提供などに基づき令和6年度に調査を行った結果、434事業所で何らかの虐待が確認されました。虐待の種類では、定期賃金や割増賃金を支払わなかったり、制定賃金以上の賃金を支払わなかったりする「経済的虐待」が367事業所に上っています。

経済的虐待があった事業所の規模をみると、規模が不明なケースを除いた326事業所のうち、従業員30人未満規模が約7割となり、50人未満までに広げると82.2%に達しました。

経済的虐待については、毎年のように、中小企業・小規模事業者が減額特例許可を受けずに最賃未満で障害者を働かせていた事案が明らかになっています。

たとえば5年度には、従業員5～29人規模の製造業が、許可を受けないまま、身体障害者に対して地域別最賃より20%低い約定賃金を支払っていました。

2年度には、従業員5人未満の製造業において、知的障害者の対約定賃金が地域別最賃を350円下回っていたケースもありました。

後者の事業主は、障害者本人と親族の同意があれば最賃以上の支払いが不要と考えていたといいます。

厚労省によると、減額特例許可は中小企業・小規模事業者が利用するケースが多く、なかには一度許可を受ければ良いと誤解している事業者もあるそうです。

障害者を雇用する企業においては、改めて最低賃金のルールや減額特例許可制度の要件などを確認してもらいたいと思います。

～育児中でもキャリアアップにつながる業務を～

2025年9月4日刊行「労働新聞」メールマガジン No.644 より

内閣府が公表した「キャリア形成と育児の両立を阻害する要因に関する調査」結果で、育児休業から復帰した労働者のうちの4人に1人が、育児をしながら働いていることが「業務への評価にネガティブな影響がある」と考えていることが分かりました（労働新聞9月8日号2面掲載）。

そのように考える理由として、責任のある仕事を任せてもらえないことを挙げる労働者がめだっており、とくに男性で顕著になっています。

ネガティブな影響があると考えている理由を詳しくみると、「責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくい」と考えるから」が45.4%で最も多く、以下「労働時間の長さが評価の軸となっているため、評価されにくい」と考えるから」が39.1%、「責任のある業

務を任せてもらえないため、仕事へのモチベーションが低下してしまうから」が25.3%などと続きます。

このうち、「責任のある業務を任せてもらえないため、評価されにくく、キャリアアップが図りにくい」と考えるから」は男女差がとくに大きく、女性が38.7%であるのに対し、男性は55.7%に上っています。

男性の育児休業取得率が伸び、積極的な育児参加が「当たり前」になりつつあるなか、今後も企業が意欲と能力のある労働者を管理職など中核的な人材として登用・活用していくためには、たとえ育児中であっても、

本人との面談などを通じ、意欲や希望に応じて責任のある業務を担ってもらえるようにすることが大切でしょう。

※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.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。



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

社労士にとって「発信」とは何か

共感の土壌を耕し、選ばれる存在になるために



みはらライティング社労士事務所 社会保険労務士 三原 明日香 (みはら あすか) 氏

町工場専門の社会保険労務士。インタビューライターとして培った20年の経験と、コーチングの実践を活かし、経営者や社員の「言葉にならない九割」を掘り上げる傾聴力を強みとする。行政委託事業「葛飾町工場物語」などを通じて製造業の現場に深く関わり、労務だけでなく広報・発信の側面からも支援してきた。学びや挑戦のプロセスを積極的に発信し、新しいご縁を仕事へとつなげるスタイルを実践。「手続きの専門家」を超え、社長の右腕として伴走することを大切にしている。

スマホやタブレット、パソコン、テレビ。気づけば、私たちは一日中、何かの画面を見つめています。日本人は1日7時間以上、何らかのメディアに触れているそうです。朝から晩まで、私たちは絶え間なく流れ込む情報の波にさらされています。

そんな中で、社労士は必死に法改正情報や人事労務のニュースを発信しています。けれど今や、ライバルは同業者だけではありません。人気のYouTuberが法改正をわかりやすく解説し、HRテック企業はシステムで課題を解決する。生成AIが就業規則や人事評価制度まで作る時代です。もはや「社労士だから」と肩書きだけで選ばれることは難しくなりました。だからこそ、私たちは「何を伝えるか」よりも、「どんな姿勢で伝えるか」が問われているのだと思います。

・現場の声が教えてくれた「発信の原点」

私が社労士を志したきっかけは、ある町工場の社長の言葉でした。

「社労士って、うちみたいな現場には興味ないでしょ？」

その一言が胸に刺さりました。制度や条文の話ばかりで、現場の泥臭さや人の気持ちに向き合わない専門家たち。その姿を、社長は見抜いていたのだと思います。言葉の奥には、「誰もわかってこない」という痛みがありました。

当時の私は、まだ社労士ではなくインタビューライターとして町工場に通っていました。寒風吹き荒ぶ展示会に同行し、成形作業を体験しながら、少しずつ現場の人たちと「共通言語」が生まれていきました。共感とは「同じ体験をして、同じ感情を味わうこと」。その瞬間から、数字や制度を越えた「信頼の回路」が開かれていったのです。

出会って数年後、社長と信頼関係ができたときに初めて「社労士としてのあなたの話を聞かせてください」と頼まれました。この経験を通じて学んだのは、「専門家」として一方的に言葉を投げかけても、相手は受け取ってくれないということです。質問や共感を通して心の距離を近づける。そのとき初めて、相手が耳を傾けてくれる。この気づきが、私の「発信観」をつくった原点でした。

・社労士の発信は、「観察」の延長線上にある

社労士の仕事は、制度運用や書類整備だけではありません。会社という「生きもの」の状態を見守り、必要なときにそっと手を入れること。私はそれが、本当の意味での社労士の役割だと思っています。

観察とは、目で「事実」を見て、耳で「感情」を聴くこと。朝の挨拶が減った、会議で笑い声が消えた——そんな小さな変化の裏には、言葉にならない想いが潜んでいます。社員が黙るのはやる気がないからではなく、何を言っても受け止めてもらえないと感じているからかもしれません。見える事象の背後にある「感情の地図」を描けるのは、人間にしかできない仕事です。

ある工場での出来事が、今も忘れられません。打ち合わせの最中、社長が何気なくつぶやいたのです。

「工場のシャッターがガタついてるんだ。でも取り替えるのはお金がかかるから無理なんだよね」

軽い雑談のようでしたが、社長の曇った表情が気になり、私はすぐに現場を見せてもらうことにしました。

屋下がりの工場。油のにおいと機械音の中、社長がシャッターのスイッチを押すと、鉄の板が軋む音を立てながらゆっくり上がりました。ところが、途中でブレーキがうまくかからず、ズルズルと少し下がってきます。その瞬間、社長がわずかに身を引いたのを私は見逃しませんでした。

「これは、怖かったですよね？」

声をかけると、社長は一瞬言葉を失い、目をそらしました。私は静かに続けました。

「もし誰かが通っているときに落ちてきたら……。そう考えると、やっぱり怖いですね。お金の問題もあるけど、人を守りたいという気持ちの方が大きいのではないですか？」

社長はしばらく黙っていましたが、やがてぽつりと、「そうなんだよ。怖いんだよ、正直」と漏らしました。その声には、経営者としての責任と、誰にも言えなかった不安が滲んでいました。

もし生成AIに「シャッターがガタついている」と伝えれば、労災リスクや安全管理の対策を理論的に説明してくれるでしょう。けれど、ブレーキが軋む音、社長の一瞬の沈黙、作業員の不安げな視線——。そうした空気の揺らぎの中で、言葉にならない感情を読み取り、相手の琴線に触れる問いを投げかけられるのは、人間だけだと思います。

・発信とは、理想の未来への道筋を整えること

社長も社員も、それぞれの経験や価値観、役割、思考などを凝縮した「レンズ」を通して職場を見ています。そのレンズは、カメラのフィルターのように、同じ景色でも色合いや明るさを変えてしまうものです。たとえば「残業」という事実一つとっても、社長には「納期を守るための努力」に、社員には「長時間労働の押しつけ」に映るかもしれません。このように、立場や背景の違いから生まれる「見え方のズレ」が、職場の中に小さなすれ違いを積み重ねていくのです。

私たち社労士も、いくつもの「レンズ」を持ち、状況に応じて使い分けています。たとえば、離職が多い職場を「労務管理」のレンズで見れば、数字や制度の観点から「定着率の問題」として映ります。一方で、「ES(従業員満足)」のレンズを通して見ると、「なぜこの会社に人が長くいたくないのか」「何が信頼を冷やしているのか」といった、職場の温度や人間関係の微妙な色合いが浮かび上がってきます。さらに、「組織開発」のレンズで見れば「なんてポテンシャルの大きな職場だろう」と、

未来への可能性にワクワクするかもしれません。レンズを変えることで、同じ景色がまったく違う表情を見せる。それが、私たち社労士の仕事の面白さでもあります。

私は、社長と一緒にいろいろなレンズを共有することで、「こんな見方があったのか」と気づいてもらいたいと思っています。社労士が顧問先の社員一人ひとりを見ることは難しくても、社長に「メンタルヘルスのレンズ」や「現象学のレンズ」を手渡すことで、組織に新しい風を吹き込むことはできます。社員の沈黙を「反抗」と見るのではなく、「疲れのサイン」と捉える。あるいは、問題社員に見える人の行動の裏に、「役割のミスマッチ」という構造的な課題を見いだす。そんなふうに職場の「見え方」を少しずつ変えていくことが、私の仕事です。レンズを一枚変えるだけで、職場の世界がまるで違う色で見えてくる。その瞬間に、関係性の修復が始まります。

最終的に目指しているのは、ES(従業員満足度)の高い職場づくりです。そのために、まずは会社に対して「こうしたらどうですか」「こういう見え方もありますよ」と、小さなメッセージを投げかける。それによって職場にほんの少しでも良い変化が生まれたなら、次はその実例を外へ発信していく。そうした循環を重ねることで、社会全体に「働きやすい職場」が少しずつ増えていくと信じています。

私自身、かつて職場に馴染めず、居場所を見つけられずに苦しんだ経験があります。だからこそ、今まさに職場で孤立している人が、自分の個性を生かして働ける環境を取り戻せるように、その橋渡しをしたいのです。発信とは、自分が思い描く理想へたどり着くための道筋を、自分の言葉で少しずつ整えていく行為。社労士という仕事を通じて、私はその道を日々つくり続けていきたいです。

これをお読みのあなたも、現場で見つけた気づきや想いを、どうか言葉にして届けてください。その一歩が、働く人の明日を、そして社会を少しずつ良くしていくはずです。

\ 毎月約60事務所が導入! /

社会保険

雇用保険

電子申請システム

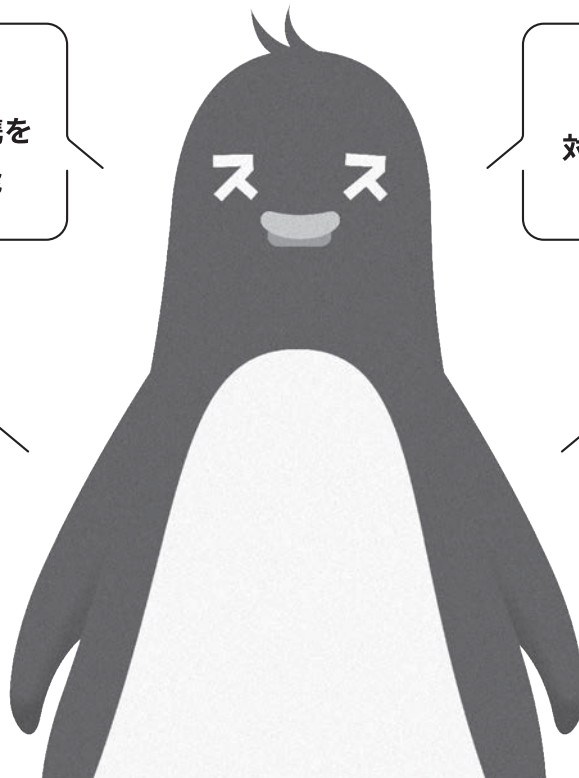
 オフィスステーション Pro

1号業務にかかわる
顧問先企業との情報連携を
クラウドで連携可能

業界最多!※
対応帳票130帳票以上
※株式会社エフアンドエム調べ

健保組合も協会けんぽも
ラクラク電子申請
e-Gov外部連携API対応

他社システム連携
他社の給与・勤怠システム
API・CSVで連携可能



今なら!

システム利用料 月額 2カ月無料!

社労士の声から生まれた労務管理クラウド

 オフィスステーション Pro

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

オフィスステーション Pro



Check!



1 /

e-GOV

電子申請

e-Gov電子申請API対応。手書き郵送と比べて大幅に工数を削減します。

2 /



自動入力&データ更新

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

3 /



対応帳票130種類以上！ 届出書類を簡単作成

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

4 /



システム上で手続き依頼を 受付・連絡・報告

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

社労士の声から生まれた

皆様の生産性を向上させる

10の機能

5 /



申請データ管理も万全

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

6 /



マイナンバー完全対応

マイナンバーを自動で申請書類に付番することが可能です。

7 /



法改正にも 対応・自動更新

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

8 /



公文書・コメントの保管

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

9 /



顧問先への アカウント発行

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

10 /



コールセンター (ご相談無料)

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

問い合わせはこちらまで

オフィスステーション Pro

☎ 050-5527-6545

電話受付時間：

平日 10:00～12:00 / 13:00～16:00

運営会社



株式会社 エフアンドエム

www.fmltd.co.jp

本社：

大阪府吹田市江坂町 1-23-38

事業承継及びM&Aの場面における社労士の可能性

【第1回】M&Aや事業承継問題に対する社労士の関わり方と心構え



TRY-Partners株式会社 代表取締役／社会保険労務士

佐藤 裕太（さとう ゆうた）氏

M&Aシニアエキスパート社労士（千代田区永田町で開業）

労務デューデリジェンス（労務DD）を中心に、迅速かつ丁寧な対応で高い信頼を得ている。M&Aコンサルタント時代には財務DD、法務DDにも携わり、M&A全体の構造を理解した総合感覚を持つ。経営者の真のパートナーという役割を使命とする社労士事務所も運営し、クライアント企業にはウェットに関わり、企業価値を高める支援に尽力している。そして、氷河期世代として幾多の挫折と挑戦を経験してきたからこそ、経営者の想いや覚悟に寄り添い、共に未来を創ることを信条としている。

執筆連載：「M&Aから学ぶ労務管理」（労働実務「労基旬報」）

■はじめに

社会保険労務士が顧問先企業と関わる中で、「事業承継問題」は避けて通れないテーマとなっています。高齢化が加速する昨今において、企業経営者の高齢化も必然的に進行しています。顧問社労士に対して直接的に事業承継に関する相談が持ち込まれているかどうかは別としても、多くの経営者にとって重要な悩み事の一つとなっているのが実情です。

この点、中小企業庁からは事業承継やM&Aに関するガイドラインやマニュアルが多数公表されており、いずれも非常にわかりやすく整理されています。制度の詳細な解説はこれらの公的資料に譲るとして、本稿ではそれらの要点を踏まえながら、社労士が事業承継やM&Aにどのように関わり、支援できるのかという視点で整理してみたいと思います。

■事業承継の種類

中小企業の経営は、経営者の高齢化などの事情により、いずれは清算するか、あるいは誰かに事業を引き継いでいくかの選択を迫られます。後者の「事業承継」には、主に①親族内承継、②社内承継、③第三者承継（M&A）の三つの方法が考えられます。

・図表1

親族内承継	経営者の子や親族が継ぐケース。理解や信頼関係が築きやすい一方で、相続税負担や後継者の経営能力が課題になる。
社内承継	役員や従業員に承継する方法。現場理解が深いため安定しやすいが、資金調達や経営責任を担える人材確保が難しい。
第三者承継（M&A）	親族や社内に適任者がいない場合等に外部へ引き継ぐ。経営資源を守れる一方で、従業員や取引先への説明・理解が欠かせない。

■事業承継の重要性

上記の方法を通じて事業を円滑に引き継ぐことは、従業員の雇用や取引関係の維持、さらには企業価値を持続的に発展させるために不可欠とされています。

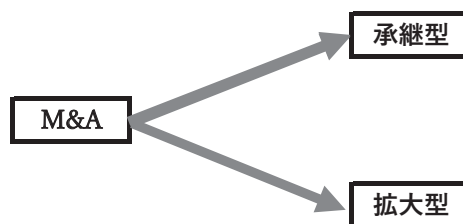
2019年当時の統計によると、2025年までに70歳を超える中小企業経営者は約245万人に達すると見込まれていました。そのうち半数にあたる127万人が後継者未定とされており、もし事業承継への対策を怠れば、約650万人の雇用と22兆円のGDPが失われる可能性があると推計されていました。この点、昨今のM&A件数は増加傾向にあるものの、依然として事業承継問題は喫緊に対応すべき課題だといえます。

■M&Aの種類

M&Aとは、「Mergers（合併）Acquisitions（買収）」の略称です。我が国では、会社法の定める組織再編（合併や会社分割）に加え、株式譲渡や事業譲渡を含む、各種手法による事業の引き継ぎ（譲り渡し・譲り受け）と広く定義されています。

このM&Aには、大きく分けて二つの種類があります（厳密には目的の違いともいえます）。一つは、第三者に事業を承継させる場面で用いられる「承継型M&A」、もう一つは事業拡大の手段として活用される「拡大型M&A」です。この点、一般的にM&Aと聞くと、「吸収合併」や「買収」といった後者のイメージを持つかもしれません。

・図表2



■ M&Aの流れ

社労士がM&Aに関与していくためには、前提知識としてM&A手続きの基本的な流れや全体像を把握しておく必要があります。したがって、以下において、簡単に手続きの流れを確認したいと思います。

M&A業界では、まず譲渡希望企業を見つけることが最重要とされています(ゆえに一部のM&A仲介業者による積極的な営業活動も見受けられます)。譲渡希望企業が見つかったら、売り手側である当該企業や仲介業者(セルサイド)が企業価値の評価を行い、企業概要書(IM)を作成して譲受候補企業に「良い会社がありますよ!」とアプローチをします。一方、譲受側(バイサイド)は会社名等を伏せたノンネームベースのIMを検討し、興味を持った場合には秘密保持契約を締結したうえで、より詳細なIMの内容を確認します。バイサイドが、M&A取引を進める判断に至れば、意向表明を経て、通常はセルサイドと基本合意を締結します。この基本合意により、バイサイドに独占交渉権が付与され、買収価格の適正性を判断するためのデューデリジェンス(DD)が実施されます。バイサイドとしては、基本合意契約の締結段階から、統合後を見据えて企業文化の違いをすり合わせる準備を進めることが非常に重要です(このM&Aにおける統合効果を最大化するためのプロセスをPMI(Post Merger Integration)といいます)。

■ 社労士への相談場面

ところで、社労士に対しては、どのような形でM&Aに関する相談が寄せられるのでしょうか。前述のとおり「承継型」と「拡大型」という二つの種類に対応して、相談のタイミングは大きく二つに分かれます。一つは、事業承継を考えて「誰かに会社を売りたいが、どこに売ればよいのか」というケースです。もう一つは、「事業拡大の一環としてシナジー効果が見込める企業を買収し、さらなる利益拡大を目指したい」というケースです。そして、いずれの場合も「この話、そもそも誰に相談すればよいのか分からない」という疑問に行き着くことが少なくありません。

ここで重要なのは、事業承継やM&Aの話題を社労士が経営者から引き出せるかどうかにかかっていることです。「事業承継やM&Aは社労士の専門分野ではないから」と対応を避けてしまえば、当該顧問先企業に他に親密に相談できる土壌が居ない場合、M&Aの闇に潜む罠に掛かり、企業が危機的な状況に陥る可能性があります。それは、結果的に顧客満足度の低下にもつながりかねません。

・図表3

【過去に実際報道された悪質事例】

- ・ M&A買収直後に、譲渡企業の預金を買手側の関連会社などに送金させ、資金を抜き取る詐欺的な手口。事業継続に不可欠な資金までも使えない状況となり廃業に至らせる。
- ・ 高額な仲介手数料の割にずさんなDDを行い、悪質な買手だということを知っていながらM&A成立させる業者。

■ 社労士が相談を受けた時の対応パターン

① 承継型M&Aの場合

事業承継やM&Aに関する相談は、一般的には税理士が最初の相談窓口となることが多いと言われています。しかし、企業規模や状況によっては、給与計算や社会保険手続き、日々の労務相談対応を担う社労士の方が、経営者にとってより身近な存在となっている可能性も高いのです。なぜなら、例えば「自分の子に事業を引き継ぐべきか」「現役員との連携がうまくいくか」「社員承継を検討する際に誰を後継者とすべきか」といった、経営者が抱える悩みの多くは突き詰めると「ヒト」に関する問題だからです。こうした「ヒト」にまつわる課題は、社労士こそが最も相談を受けやすい立場にあります。

② 拡大型M&Aの場合

社労士をはじめとする所謂土業は、M&A仲介業それ自体を行う専門家ではありません。しかし、少なくとも全体を把握、コントロールできるようになる必要はあるかと思われます。というのは、残念ながら昨今のニュースでも報じられているように(図表3参照)、極めて悪質なM&A関連会社の存在が指摘されているからです。決して大切な顧問先企業が悪質業者とマッチングすることはあってはならず、日常的に勉強会や交流会などを通じて、信頼できる人脈を構築しておくことが欠かせないといえます。

■ M&Aの場面で社労士が関われる業務

① 承継型M&Aの場合

承継型M&Aにおける経営判断は、今すぐ解決すべき喫緊課題というよりは、「〇年後位にバイアウトしたい」といった将来的な展望として顧問社労士に持ち込まれることが実際には多いです。したがって、顧問社労士としては経営者と中長期的に伴走していくことになります。そこで、そのような中長期路線で重要なのは、それなりに時間をかけて「売れる企業」に仕上げていくという視点です。具体的には、将来の労務DDで問われる事項をあらかじめ整備しておくことが求められます。この点に関して、有益なツールとして、社労士認証制度に基づく「経営労務監査」を紹介します(詳細は次回以降)。

② 拡大型M&Aの場合

拡大型M&Aにおける社労士の参入場面は、買手側(バイサイド)としての関与が多いといえます。すなわち、M&Aを検討する企業が既存の顧問先であれば、労務DDや統合後のPMI支援業務の依頼が想定されます。また、労務DDについては、新規のスポット依頼で受注する場合も少なくありません。

次回以降、承継型の場面で顧問社労士が行う中長期的な準備の具体例や、拡大型における労務DD・PMIの実務的なポイントについてさらに掘り下げて論じていきます。

(つづく)

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。



当連載もいよいよ最終回です。これまで、企業型DCが注目される背景や制度概要、そして社労士にとって大きなビジネスチャンスである理由を解説してきました。今回はその集大成として、顧問先に「どう提案し、導入を支援するか」という最も実践的なテーマを深掘りします。

■変化する環境と「社員の将来」という経営課題

少子高齢化、老後資金2000万円問題、物価高——。現代は、社員一人ひとりが「自助努力」で将来に備える力が不可欠な時代です。転職が当たり前の今、企業には雇用の安定だけでなく「個人の資産形成を後押しする仕組み」が求められています。

もちろん経営者は「今すぐの賃上げ」も考えなければなりません。しかし、社員が長期的に安心して働ける環境整備も、企業の持続的成長に欠かせない経営テーマです。この現在と未来の双方に応える視点こそ、私たち社労士が顧問先に提供できる価値なのです。

そこで私たちが提案したいのが、退職金制度としての企業型DCです。これは、従来の退職金が抱えていた課題を解決し、これからの企業と社員双方にメリットをもたらす、新しい時代の仕組みです。

企業型DCの提案には、顧問先の状況に応じて大きく分けて2つの方法があります。

■CASE 1：退職金制度が“未導入”の企業への「新設」提案

まずは、退職金制度が未導入の企業への提案です。今や「退職金ゼロ」は採用市場で明確なハンディキャップになり得ます。優秀な人材ほど、給与だけでなく将来の安心につながる福利厚生を重視します。

企業型DCは、ゼロから始められる新時代の退職金制度です。これは、社内に退職金規程や将来のための積立金がない状態からでも、企業が無理のない範囲で掛金を設計し、制度をスタートできるという意味です。将来の負担額が読めないリスクがないため、導入のハードルは低く、「会社が自分の将来を考えてくれている」という安心感は、エンゲージメントの向上にも直結します。

■CASE 2：既存制度を“見直す”ための「更新」提案

次に、既存の制度をアップデートするという提案です。「退職金制度はあるが、誰も中身を把握していない」——そんな“塩漬け”状態の顧問先も多いのではないのでしょうか。このようなブラックボックス化した制度では、社員が「自分がいくらもらえるか分からない」ため、モチベーションにつながりにくいのが実情です。

この課題を解決するのが、企業型DCへの「制度のアップデ

ート」です。自分の積立額や運用成果がいつでも「見える化」されるため、社員の納得感と資産形成への当事者意識は格段に高まります。経営者にとっても、将来の退職給付債務のリスクを軽減できる、労使双方にメリットのある提案です。

■提案で想定される2つのQ&A

Q1：「今は退職金より、まず賃上げが先ではないか？」

「今は退職金より、まず賃上げが先」という声は当然です。しかし、賃上げと企業型DCは二者択一ではありません。企業型DCは、企業の掛金が全額損金となり、従業員にとっても手取りに直結しやすい制度設計となっています。賃上げが「現在」への投資なら、DCは「未来」への投資。「いまの時代に合った福利厚生の在り方」として両輪で進める視点を提示できるのは、私たち社労士ならではの、と考えます。

Q2：「60歳まで引き出せない退職金に、意味はあるのか？」

次に、「退職金は会社を辞める時にもらえるもの。60歳まで引き出せないのでは意味がない」という本質的な問いです。これに対して、私たち専門家はこう伝えるべきです。「引き出せないことこそ、この制度の最大の強みです」と。

人間は、残念ながらそれほど強くありません。退職時にたとえ100万、200万円の一時金を受け取っても、多くは日々の生活費や短期的な支出で消えてしまい、本来の目的である「老後の備え」として残しておくことは、非常に困難です。

企業型DCが原則60歳まで引き出せないのは、そうした目先の誘惑から、社員一人ひとりの貴重な老後資産を国が制度として確実に守ってくれる「鍵付きの貯金箱」の役割を果たすためです。さらに、転職時に資産を次の職場へ引き継げるポータビリティは、この「引き出せない」設計と連動して真価を発揮します。

■おわりに — 「シン・退職金制度」の提唱

ここまで、企業型DCが中小企業の課題をいかに解決できるかを見てきました。このような現代の状況を踏まえ、私はこの仕組みを、従来の退職金制度とは一線を画す、「令和時代のシン・退職金制度」と呼んでいます。

キャリアを通じて「自分の退職金」を育て続けられる、この新しい仕組みこそが、働き方が多様化する現代に真にマッチしているのです。

中小企業だからこそ導入効果は大きく、人事労務の専門家である社労士だからこそ、その価値を正しく伝えられます。本連載が、先生方が顧問先と共に未来を築く、新たな一步を踏み出すきっかけとなれば幸いです。

（おわり）

社労士事務所職員のための 学びと実務をつなぐ 労務カレッジ



顧問先支援に強くなる! 『ロウカレ』4つのポイント

① 実務に役立つ講義動画

社労士受験講座「セルズアカデミー」の講義から、実務に直結する内容を厳選。



労基法の変形労働時間、育児休業の法改正など日々の業務の背景にある法律への理解が深まります。

② 最新情報をいち早くキャッチ

厚労省の審議会情報や通達などの最新情報を、社労士業務に関連するポイントだけに絞って要約。



話題の労務トピックの背景を理解することで、顧問先への対応に自信がつけます。

③ PowerPoint資料がダウンロード可能

法改正の説明資料など、顧問先への情報提供に便利なPowerPointテンプレートを毎月配信。



カスタマイズOK! 厚労省のパンフレットを加工する手間なく、短時間で資料作成が可能です。

④ セルズソフト活用法を動画解説

『台帳』『Cells給与』『FORROU』『最適給与クラウド』で業務効率化をかなえるコツを徹底解説。



手続き業務や給与計算をよりスムーズに! 現場目線のノウハウをお届けします。

●プラン比較表

	有料プラン	無料プラン
料金	月額5,000円 → 4,000円(税込) ※登録初月は無料! リリース記念! 期間限定特別価格※	0円 ※期間制限なし
内容	すべての動画や資料を制限なくご利用可能	一部コンテンツをお試し可能

まずは無料で
お試しください



ロウカレ



※2026年5月31日までに有料プランにお申込み・決済いただいた方に適用される価格です。

※本ページ記載の情報は2025年5月時点のものです。内容は予告なく変更されることがあります。

<https://rou-colle.com>

運営会社: 株式会社セルズホールディングス

広告主: 株式会社セルズ

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）

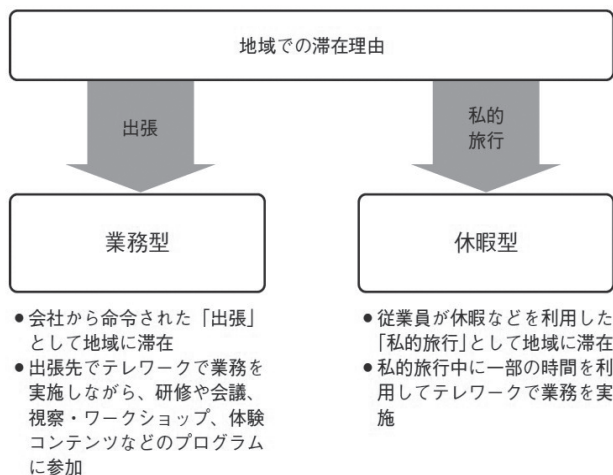


最終回 ワーケーションと労務管理

■ワーケーション中の事故・負傷リスク

労災認定の境界も、導入時に整理しておくべき重要な論点である。ワーケーションが「業務型」か「休暇型」かによって扱いは大きく異なる。ワーケーションが「出張」であると認められる場合には、その過程全般について事業主の支配下にあるものと考えられることから、私的行為を行うなど特段の事情がない限り、原則、労災保険給付の対象となるとされている。「休暇型」のワーケーションでは、日時や行き先を事前承認する形が一般的であると思われるが、会社が認めた場所への移動であれば、距離等にかかわらず「通勤災害」にあたる可能性が高いとされている。ただし、移動中に経路を逸脱したり、移動を中断したりした場合には、逸脱または中断の間およびその後の移動は「通勤」とはみなされないため、注意が必要となる。

図表1：地域での滞在理由とワーケーションの類型



※当図表は筆者監修
(出所) 和歌山県「ローカルな素材を活用した企業課題解決型ワーケーション」

■ワーケーションの効果を最大化する労務管理

労務管理というテーマになると、どうしても「リスクを管理する」という視点になりがちである。しかしながらワーケーションの本来の目的に立ち返れば、リスクをおそれるあまり、働き方をルールでガチガチに縛ってしまっただけで本末転倒だ。ワーケーションを効果的に機能させるには、「三種の神器」といえる三つの仕組みが鍵になる。第一にフレックスタイム制。清算期間内で所定労働時間を満たせば、中抜け

や観光との両立が可能となる。特にコアタイムを設定しない「フルフレックス」または「スーパーフレックス」はワーケーションとの相性が極めてよい。第二に副業・兼業。ワーケーション先の地域で出会った団体で、従業員が副業・兼業に従事することはまさに最高の越境学習の機会となる。第三に柔軟な休暇制度。たとえば「時間単位年休」はワーケーションを推進するうえでは非常に効果的だが、時間単位年休の導入ハードルが高い職場においては、まずは半日単位の年休を活用したワーケーションを推進していくことも一案である。たとえば午前中だけホテルでテレワークをして、午後からは休暇として観光する等、半日単位の年次有給休暇であっても十分に対応可能である。ワーケーション先での副業・兼業については前述のとおりであるが、報酬を受け取らない「ボランティア」としてワーケーション先の地域に貢献したいというニーズもある。そのような場合には、特別休暇の一環として「ボランティア休暇」を制度化することも非常に有効である。

図表2：時間単位年休等の活用イメージ

〈働く時間の柔軟性が低い場合の例〉
地方出張+地方でのテレワーク+余暇(+宿泊)

旅先であっても所定労働時間は勤務

~9:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00~
移動	客先訪問	研修等	昼食	オンライン会議 テレワーク	資料作成	地域観光/夕食	移動					

〈働く時間の柔軟性が高い場合の例〉
地方でのテレワーク+中抜け/時間単位年休+余暇(+宿泊)

フレックスや時間単位年休を利用した中抜けを認める

~9:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00~
移動	テレワーク	昼食	時間単位年休 /地域観光	オンライン会議	地域観光/夕食	移動						

(出所) 経団連「企業向けワーケーション導入ガイド」(2022年7月19日)より作成

■「新しい働き方」における社労士の役割とは？

ワーケーションのように一見新しい働き方に見えても、ひも解いてみれば労働時間制度、休暇制度、労災リスク、就業規則といった、社労士にとって馴染み深い論点の積み重ねである。我々社労士の使命は、新しいテーマや論点を目の前にしたときに、既存の枠組みに照らして論点を整理し、実務に落とし込んでいくことである。その営みこそが、多様な働き方を社会に広げていく力になる。

(おわり)

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)



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



17003617

ホームページはこちらを読み込んでください→



人手不足時代における従業員エンゲージメントの高め方

アルケリス株式会社 代表取締役CEO 佐保 勝彦

宮崎県生まれ。法政大学大学院卒。中小企業診断士。

2020年にアルケリス株式会社に入社。2024年から代表取締役就任。

「世界の立ち仕事をアップデートする」をミッションに、立ち仕事領域の製品・サービスを開発販売。外科医、製造、食品、小売、物流などにアルケリス、スタビなどの製品を国内外で展開中。



・人手不足が迫る組織への影響

人手不足は長らく日本企業の課題とされてきました。帝国データバンクによれば、2025年上半期(1～6月)の人手不足倒産は202件にのぼり、上半期としては2年連続で過去最多を更新しました。もはや一部業界の問題ではなく、企業存続に直結する深刻なテーマとなっています。

人手不足の影響として、企業の組織には大きく三つの変化が見られます。

1. 採用の難化——売り手市場の中で新規採用が困難になる。
2. 既存社員への業務負担の増大。
3. 自動化・省人化による業務プロセスの見直し。

・業務負担の増加がもたらすリスク

採用が難しく欠員を補えないまま業務を継続すれば、現場社員の負荷は必然的に高まります。高齢化が進む中では身体的リスクも増し、労災発生の可能性も高まります。さらに疲労やストレスが蓄積すると「プレゼンティズム(出勤しているが十分に機能していない状態)」を招き、生産性や集中力の低下に直結します。

この状態は単なる欠勤以上に見えにくい損失を生み、従業員のモチベーションやエンゲージメントを下げてしまいます。したがって企業は「働いていても成果が出ない」隠れたリスクにも目を向け、労働環境を整える必要があります。

・自動化がもたらす副作用

また自動化についても興味深い研究があります。近年、欧州を中心に行われた研究で、ロボットや自動化技術の導入が、従業員が判断したり問題解決したりする機会を奪い、「仕事に意味を感じる度合い(meaningfulness)」や「自主性(autonomy)」を低下させ、エンゲージメントの低下を可能性について報告されています。

・従業員エンゲージメントとは何か

従業員エンゲージメントとは、従業員満足とは異なり、従業員が主体的に組織に関わる状態を指します。厚生労働省も「働くことに誇りと愛着を持ち、自発的に組織へ貢献しようとする意欲」と説明しており、企業経営における重要な要素として位置付けられています。現場の声を無視した施策は「やらされ

感」や「押し付け感」を生み、かえって主体性を失わせます。逆に、経営の意図と現場のニーズが噛み合うと、社員は「自分のための改善」と感じ、自発的な参加につながります。

・現場改善は小さな成功体験から

筆者は立ち仕事の負担を軽減するデバイスの開発・導入支援に携わってきました。その中で現場改善がうまくいった企業には共通点があります。

- 現場の意見を取り入れて改善する
- 小さな単位から始める
- 経営側の意図を伝える

例えば、管理職が「良さそうだから」と導入を決めても現場で使われないことがあります。一方で「この部署のAさんの負担を減らすために」といった小さな範囲から始めると、目的が明確で効果の検証もしやすく、成功体験が生まれやすいのです。その成功を積み重ねることで現場の主体性も高まります。

また「社員の負担を軽減するために取り組んでいる」と経営のメッセージを伝えることで、現場は自分たちが尊重されていると感じ、エンゲージメントの向上につながります。筆者が関わった企業でも「会社が自分のために配慮してくれた」「作業負担が減り、ミスも少なくなった」という声が寄せられ、結果として生産性向上や定着率改善の効果が見られました。

・社労士が果たす役割

ギャラップ社の調査(2022)によると日本企業の従業員エンゲージメントは世界平均の21%と比較すると、5%にとどまり国際的に見て低い水準に留まっているというデータがあります。

前述の通り従業員のエンゲージメント向上は、採用・定着・生産性すべてに波及する好循環を生みます。人手不足が常態化する中で、社労士には「労務相談」「社会保険手続き」の枠を超え、企業の労働環境改善やエンゲージメント施策の支援を行うことがますます求められています。

人手不足時代において、従業員が主体的に力を発揮できる職場づくりこそが企業存続の鍵であり、社労士の皆さんの専門性を活かせる大きなフィールドでもあります。

製造・小売・飲食などの経営者さまからお問い合わせ多数！
職場のエンゲージメントを高める新発想のソリューション！！

立ち仕事に新アイテム

”もう立ちっぱなしがつかない！”

立ち作業用椅子

stabi half

[スタビハーフ]

★採用実績多数

- 採用業界：自動車、食品、物流、小売、飲食
- 採用事例：検査・組立・梱包・レジ



ヒザ下を製品に
預けるだけ！

特徴 01



足元に簡単設置！

作業台の下に置くだけ。手軽に環境改善できます。

特徴 02



足裏の負荷軽減！

体重を分散して支えることで、足裏への荷重を約30%軽減します。

特徴 03



作業性アップ！

前傾姿勢がとりやすく、作業性も向上します。集中力の維持にもつながります。

製品詳細は
こちらから



デモ依頼は
こちらから



世界の立ち仕事をアップデートする



アルケリス株式会社

〒2360002 神奈川県横浜市金沢区鳥浜町14-16

第55回

地域密着型の小規模事業者を支援する 中小企業診断士の手法①

～デジタル化とマーケティング支援の実践～

中小企業診断士
鈴木 将路 氏



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

はじめに

「求人広告を出しても応募ゼロ」「ようやく採れた新人が定着しない」——いま多くの企業が抱える悩みです。独立行政法人 労働政策研究・研修機構が2024年に実施した全国の小売・サービス事業所（従業員10人以上、n=2,652）における正社員の過不足状況では、「不足している」「やや不足している」の合計が全事業所の57.7%に上りました。賃金上昇圧力も強まり、“人がいないのに仕事は減らない”という二重苦が起きています。

そこで私が注目するのが、省力化・生産性向上DX→時間創出→人材シフトの流れをつくるアプローチ。

本稿では私が進めた洋菓子店の事例を紹介し、社労士と一体となって拡張できる価値を考察します。なお、秘密保持の観点から情報を一部加工しておりますのでご了承ください。

コンサルティングの基本プロセス

小規模事業者向けのコンサルティングは、私の場合、以下のような段階で行います。

1. 経営者へのヒアリング

事業の現状や経営者の考えを深く理解するために、丁寧なヒアリングから支援は始まります。小規模事業者、特に製造小売業では経営者自らが製造から販売まで全方位に携わることが多く、ヒアリング時間の確保が課題となります。そのため、事前の準備として公開情報の収集や競合他社の調査、製造工程の特性理解などを行い、限られた時間で効率的なヒアリングができるよう工夫します。

質問は単に現状把握だけでなく、経営者のビジョンや目標、悩みなどの感情的な要素も含めて聴取します。この段階で信頼関係を構築することが、その後の支援の円滑な進行につながります。

2. 課題抽出とスコアリング

ヒアリングや市場分析を通じて浮かび上がった課題を整理します。ここで重要なのは、経営者が直感的に感じている課題と、実際に事業成長の妨げとなっている課題は必ずしも一致しないという点です。例えば「Webサイトをリニューアルしたい」という相談の背景には、「オンライン注文を

増やしたい」、「コストを下げたい」、「人の採用を強化したい」という真の課題があることが少なくありません。そして最適解決策が「Webサイトのリニューアル」でないこともしばしばです。

抽出された課題は「重要度」「緊急度」「解決の容易さ」の3軸でスコアリングし、優先順位付けを行います。各項目を1～5点で評価し、合計点の高い課題から対応していくことで、効率的な課題解決が可能になります。

図：課題抽出とスコアリングの一例

課題	内容	重要度 1-5（高）	緊急度 1-5（高）	解決の容易さ 1-5（易）	スコア	特記
1	サーバー維持費用が高い	4	4	4	12	即時対応
2	ECサイトが決済できない状況になっている	5	5	1	11	
3	WEBサイトが古い	3	3	2	8	
4	WEBサイトとSNSと連携できていない	2	2	3	7	
5	WEBサイトの更新を簡単にしたい	1	1	5	7	

3. 短期課題への即時対応

解決の容易さが高く、かつスコアの上位にランクインする課題は「短期課題」として先行して対応します。これにより、事業者は短期間で改善効果を実感でき、その後の中長期的な支援への信頼と協力意欲が高まります。典型的な短期課題としては、過剰なIT関連コストの見直しや、簡易なWebサイト修正などが挙げられます。

4. 中期課題の整理と改善目標の設定

短期課題に続いて、中長期的に取り組むべき課題を整理します。この際、経営資源の制約を考慮しながら、達成可能な「can-be」目標と理想的な「to-be」目標を区別して設定することが大切です。改善目標は可能な限り数値化し明確化します。

5. 改善策の実行

改善目標を設定したら、具体的な実行計画を策定し、実行に移していきます。各目標を達成するために必要な作業を細かく分解し、担当者や開始日、完了予定日、予算を明確にします。初期段階ではテストを行い、その効果や課題を評価

した上で、本格的な展開へと進みます。実行段階ではPDCAサイクルを回し、2～4週間の短いスパンで改善を進めます。定期ミーティングなどを通じて進捗や課題、リスクを共有します。リソースが限られている小規模事業者では、外注や補助金の活用も検討していくことになります。

実践事例：洋菓子店におけるデジタル化・マーケティング支援

次は、東京都港区にある洋菓子製造小売業A社への支援事例を紹介します。

企業概要と当初の課題

A社は本場イタリアの伝統技術を取り入れたティラミスを主力商品とする、社長を含めた従業員3名の家族経営の洋菓子店です。その品質の高さから「みなとのお土産100選」にも選ばれ、地域の和菓子店とコラボした独自商品も展開しています。今後もさらに販路拡大をしたいという社長の強い思いとは裏腹に、複雑なWebサイト設計となっていたことと、従業員のIT知識不足も影響し、Webサイトは4年間更新されておらず、ECサイトの決済システムにも不具合が発生していました。店舗外からの注文が電話やFAXで入るようになると、顧客管理や代金回収が煩雑になるだけでなく、工場内の一部のスペースで小売を行っている関係で、急な注文に対応するために従業員の稼働時間が取られてしまう点が大きな問題でした。また、利用していないサービスも含めてサーバー契約料が高額になるなど、デジタル面での課題を複数抱えていました。

支援内容と成果

ヒアリングと課題分析の結果、次の支援を行いました。

①サーバー契約の見直し(短期課題)

利用状況と必要スペックを分析した結果、適切なサービスへ契約を移管したり、不要なサービスを解約したりすることで、運用コストを従前の約1/10まで削減しました。これにより、経営者に早期の効果を実感してもらうことができました。

②DX化推進と業務改革による人材シフトの実現

限られた予算内で更新・運用の容易さを重視したWebサイトとし、ECシステムを導入。非専門家でも簡単に更新できるサイトを構築しました。スマートフォン対応も行い、モバイルからの注文にも対応しました。また、製造工程、販売工程を含めた業務フローの見直しを行い、差し込みで従業員の稼働時間が取られてしまう電話の小売注文受付は原則廃止としました。これにより、従業員は差し込みの業務対応が少なくなり、より付加価値の高いWebサイトの更新やEC対応などのデジタル業務へと人材シフトが可能になりました。結果として、まとまった時間で計画的に業務を遂行できる体制が整い、一人当たりの生産性が向上しました。

③地域密着型マーケティング戦略の構築

A社の強みである地域との結びつきを活かしたマーケティング戦略を検討しました。具体的には次の2つの柱を中心に展開しました。

- ・地域の和菓子店とのコラボレーション商品の展開
- ・地域の百貨店や駅構内ショップへの卸売拡大

これらの支援により、ECサイト経由の注文が回復し、従業員を増やさずに月間約50件の安定した受注を獲得。また地元の駅構内ショッピングセンターでの取り扱いも始まり、新たな顧客層の開拓にも成功しました。さらにWebサイトの更新を社内で行える体制が整い、省力化と情報発信の精度が大幅に向上しました。

社労士×診断士連携による働き方改革と省力化・生産性向上DX推進の統合支援

省力化・生産性向上DXの推進と並行して検討すべきは、働き方改革との融合です。社労士は時代に合わせた就業規則の改定、テレワーク規程の整備や評価制度の構築を担当し、診断士は省力化・生産性向上DX戦略策定と業務プロセス刷新を主導します。この連携により、労務管理制度の設計と、業務効率化施策を一体的に推進できる可能性が高まります。

おわりに

小規模事業者においては、極端に経営資源が限られているため、短期的な成果と中長期的な成果をバランスよく実現していくことが求められます。本稿で紹介した事例のように、DX化戦略の構築は、現代の小規模事業者にとって避けて通れない課題です。しかし、技術や市場の変化が速い分野だけに、専門家の支援なしでは効果的な取り組みが難しいのも事実です。社労士の労務管理の専門性と診断士の経営支援ノウハウを組み合わせることで、より総合的で実効性の高い支援が可能になります。両者の連携により、地域に根ざした小規模事業者の持続的発展を支えていくことが、地域経済の活性化にもつながるでしょう。今後、両者の協業がさらに進み、中小企業・小規模事業者の成長を多角的に支える体制が強化されることを期待します。

(つづく)

アーチ経営サポート

中小企業診断士/デジタル拡販アドバイザー/ 認定経営革新等支援機関

鈴木 将路

IT業界で20年以上、ERP事業に関与。自ら企画したSaaS新規事業の事業責任者など担当。新規事業開発、BtoBマーケティングで25年超の経験を持つ。現在、成長企業向けに、新規事業開発、AI/IT活用、補助金活用等の支援サービスを提供。

朝日新聞社系WEBメディア「ツギノジダイ」にて専門家コラムなど、執筆多数。



多様化する時代の就業規則

著者：田中実

価格：2,310円

出版：同文館出版株式会社

柔軟な働き方を求める従業員の増加、人手不足など多様化する時代に対応した就業規則の整備は必須であり、社会保険労務士にとってはビジネスチャンスです。

育児・介護休業制度の今年度2段階の法改正、社会現象化している企業価値を下げる行為を規制する為のSNS利用規定、少子化対策としての不妊治療休業制度等内容は盛り沢山です。クライアントの就業規則を作成する際に法律的な基本知識を確認しつつ最新のニーズに合った内容を把握しながら作成する際に役立つ1冊です。特典として就業規則一式について書式を無料でダウンロードできるサービスも実施しておりますので当該ひな形をベースとして内容を追加する事で最新の就業規則の作成が可能です。



高齢者雇用の実務 実践Q&A

著者：森井労働法務事務所

価格：3,960円

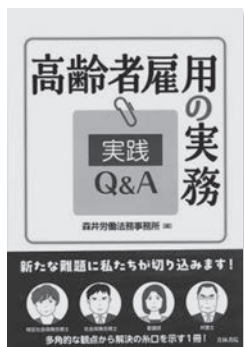
出版：青林書院

現在、我が国では、超高齢社会に突入しており、それに伴う諸問題が発生しています。

本書は高齢者の問題を主として「労働」の観点から捉えて、現在発生しており、また、これから発生する問題を中心に、その解決のための糸口を各専門家が解説しています。

具体的には、高年齢者雇用安定法、雇用保険法、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」、職場での認知症の問題を取り上げております。

社労士の先生方のコンサルティングにもお役立ちできると考えられますので、是非ご一読願えればと思います。



※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)

がまんできない・虚装DX ～中小企業だからできる利益を劇的に増やす～ 「DXミーコッシュRプラス革命」 導入・活用の具体策

編著：小林勇治

執筆協力者：市川尚人、岡田英二、小澤栄一、坪井竜之介、
芳賀宏一郎、福田大真、藤本心平、増澤祐子、
守谷元伸、屋敷圭志、柳瀬達、米倉時雄

価格：1,980円

出版：株式会社 三恵社

DXはビジネスの根本的革新を幹として提唱されました。しかし、実質的に数十年前からあり、大企業のみならず中小企業も、より仕事しやすい環境になっているにもかかわらず、DXを新概念・新技術とうたったり、DXでは無いのにDXと呼んでいる「虚装のDX」が蔓延していたりすることを、憂慮しています。本書では、30年以上前から中小企業の為にDXを推進して来た実績に基づき、「DXミーコッシュRプラス革命」を提唱していますが、これは本物のDX成功に導く、中小企業の現場で実践・実証されている、AI時代でも不可欠な黄金律です。中小企業の経営者や、中小企業の支援をされているコンサルタントの方にとって、必読の一冊です。



若手社員の

「メンタル不調」&離職を防ぐ方法

著者：夏目誠

価格：1,650円

出版：労働新聞社

コミュニケーションなどに悩み「メンタル不調」となって辞めてしまう若手社員が多くなっています。そんな若手社員との向き合い方、接し方を4コマのイラスト×簡潔な事例により解説しました。1テーマにつき見開き2 ページで完結する構成なので、気になるところから気軽に読んでいただけます。

若手社員とのコミュニケーションにおいては、彼らの“言葉にならないサイン”を理解すること、そしてメッセージの伝え方を工夫することが大事です。本書が上司や人事・労務・総務・福利厚生といった現場担当者の方などの助けになることを願います。



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/>



NEW

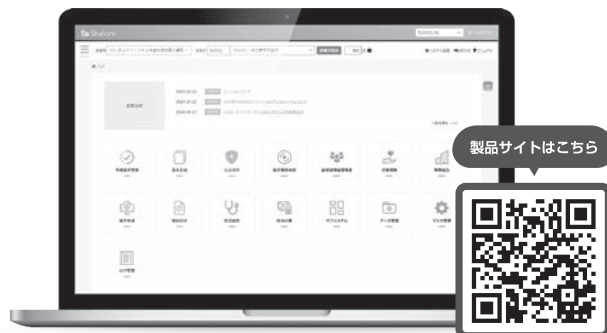
社労士業務がビジネスチャット連携で変わる！「社労夢」×「Chatwork」連携

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

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、従業員がグリーンと成長する
人材育成システム

※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