

# NETWORK INFORMATION

2026.1  
vol.163

## Featuring

### 01 この時代だからこそ社労士は輝ける。大野実氏から次世代へのエール

社会保険労務士法人 大野事務所 代表社員／特定社会保険労務士 大野 実 氏  
株式会社HRbase 代表取締役／社会保険労務士 三田 弘道 氏

### 02 “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

### 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



— 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



キーワード



● フリーワードで探す

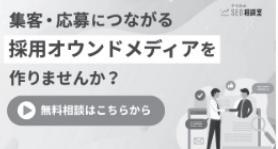
● こだわり条件から探す

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



# 社労士ナビ

11月の月間アクセス数は20万PVを超えました。  
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



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 2026.1 vol.163

- 4 中小企業福祉事業団 新春ご挨拶
- 8 この時代だからこそ社労士は輝ける。大野実氏から次世代へのエール  
社会保険労務士法人 大野事務所 代表社員／特定社会保険労務士 大野 実 氏  
株式会社HRbase 代表取締役／社会保険労務士 三田 弘道 氏
- 12 〔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
- 16 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
- 20 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
- 22 業種特化 社労士の視点から  
社会保険労務士法人NAGATOMO 長友 秀樹 氏
- 28 顧客に求められる社労士事務所へー顧問先を増やそう！ー  
椎名社会保険労務士事務所 椎名 昌之 氏
- 30 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
- 32 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
- 34 編集長の「気ままに労働雑感」
- 38 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
- 40 〔新連載〕 法律ライター弁護士が教える法律専門職のためのウェブライティング入門  
アークレスト法律事務所／アトリエあやめ 弁護士 岡島 賢太 氏
- 44 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 將路 氏
- 46 CHUKIDAN Books Information



中企団HPはこちら

# 中小企業福祉事業団 新春ご挨拶

## あらたな年、左馬が招く人のつながり

理事長 川口 義彦



新春を迎え、皆さまのご健勝とご発展を心よりお祈り申し上げます。

旧年中は当事業団の活動に温かいご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

ここ最近、社労士を取り巻く環境は大きく動いています。2025年6月に成立した改正社労士法では、「労務監査」が社労士業務として明文化されるとともに、労働審判等における補佐人としての関与も法的に整理されました。単なる手続きや相談対応にとどまらず、企業の現場に入り、実態を見ながら是正と改善に伴走する専門職へと社労士の職域が一段と広がっていることを強く感じます。

さらに、経済産業省が同年3月に策定した繊維産業の監査要求事項・評価基準JASTIの運用開始により、国際的な人権基準を踏まえた労務体制の点検・改善支援も、新たな実務領域として動き出しました。社労士が監査や改善の担い手として期待される流れは、「適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与すること」を「使命」とする社労士に、その使命を人権の観点から具体的な実践へと昇華させることが求められていることの現れだと思います。

こうした制度面での変化に加え、社労士の仕事の前提そのものを塗り替えつつある、別の大きな変化も進んでいます。

それが、生成AIに象徴されるテクノロジーの急速な進展です。AIは、文章を作成したり質問に答えたりするだけでなく、インターネット上の情報や公的なデータ、地図情報なども裏側で結びつけて、人に代わって情報を集め、選び、勧めるところまで担うようになってきました。その結果、これまで私たちが時間をかけて行ってきた「探す・読む・比べる・まとめる」といった作業を、AIが短時間で担う場面が急速に増えています。

この変化は、企業が専門家を探す方法にも影響を及ぼしています。これまででは企業が自ら検索結果などを見比べて「どの社労士に相談するか」を決めてきましたが、これからは、企業の悩みをAIが受け止め、インターネット上の情報を踏まえて社労士の候補を示す場面が増えていくでしょう。

AIは専門分野だけでなく、活動している地域や、これまで支えてきた企業の姿といった背景も含めて社労士を評価します。こうした仕組みが広がることで、企業はこれまで以上に「近くで、課題に合う社労士」を選びやすくなり、企業が大切にしてきた「身近で、相談しやすい専門家に頼りたい」という感覚が、デジタルの世界にも色濃く反映されていくものと考えております。

こうした状況を踏まえ、当事業団では「AIの時代にあっても、社労士と企業が安心して会える場を、整えておくこと」が重要であると考え、その具体的な取り組みとして「社労士ナビ」を立ち上げました。

社労士ナビは、全国の社労士の経験や専門分野に加え、人柄や大切にしておられる考え方を整理し、“社労士の名鑑”としてまとめたものであり、さまざまな悩みを持つ企業が自分に合う社労士と出会うための基盤です。もっとも、このサイトはまだ完成形ではなく、現在も機能の充実と改善を重ねている途上にあります。

当事業団は、今後さらに社労士ナビを磨き、より多くの企業が安心して社労士を探せる“信頼の情報基盤”へと育ててまいります。

その厚みと説得力を生み出すのは、何より皆さまお一人おひとりのご協力です。専門分野や支援領域、地域、実績といった情報をご登録いただくことに加え、平素の発信を重ねていただくことで、企業に安心と信頼をもたらすとともに、AIにとっても、皆さまお一人おひとりの特色をつかむうえでの重要な手がかりとなります。そうして蓄えられた情報が、この場を単なる名簿ではない“信頼の名鑑”へと育て上げ、AIが社労士を推薦する場面においても、真っ先に参照される基盤となっていくものと考えております。

そして最後に、AIがどれほど進んでも、社労士にしかできない仕事を改めて申し上げます。AIは制度を調べ、事務処理を効率化し、膨大な情報を整理する点では、きわめて有用な道具となるでしょう。ただ、経営者の迷いに寄り添い、職場の空気も含めて“その会社に合う答え”を選び取っていく場面では、なお人の役割が大きいように思います。

一方で、AIの進歩は想像以上に速く、このことすらも変わっていくかもしれません。これからの世代の先生方には、AIと正面から向き合い、強い味方、いわば一つの「道具」として賢く活かしながら、それでも最後は人としての知恵と経験によって企業を支えてゆく—そうした在り方が広がっていくことに、大きな期待を寄せております。

本年も当事業団は、社労士として現場に立つ皆さまを支えるとともに、中小企業診断士会員のご協力もいただきながら、中小企業支援に努めてまいります。幹事社労士の皆さまのさらなるご活躍とご健勝を心より祈念し、年頭のご挨拶といたします。

## 新年ご挨拶

顧問 金子 順一



新年あけましておめでとうございます。年頭にあたり、幹事社労士の皆様のご活躍、ご健勝をお祈り申し上げます。

昨年は、混迷する国際情勢が続く中、米国では自国第一主義を掲げるトランプ政権が発足しました。新政権は、貿易不均衡是正などを理由に、新たな関税政策を発動、全世界に強い衝撃を与えました。その後日米間では交渉妥結に至りましたが、米中間では火種は絶えません。国際情勢はどう推移するのか、見通すことが極めて難しい状況にあります。

国内では、自公政権に代わり、自民・維新の連立政権がスタート、女性初となる高市早苗氏が首相に就任しました。ただし、与党過半数割れの状況に変わりはありません。物価高、防衛・安全保障、税制などの政策課題に関しては、与野党の話し合いを通じて解決していく他なく、難しい国会運営が続きます。

企業活動に目を転じれば、サイバー攻撃による事業活動への深刻な影響が問題になりました。リスク管理の徹底が急務です。また、1月より施行された「改正下請法」による委託取引適正化の動向も注視する必要があります。

人事労務分野では、引き続き人手不足、賃金・物価上昇への対応が重要な課題でしょう。また本年は、労働基準法改正が予定されています。改正項目は多岐にわたるようですが、「労働からの解放」に関する規制の在り方が重要な論点になりそうです。連続勤務日数の上限規制、インターバル規制の義務化、「つながらない権利」への対応などです。高市首相は、労働時間規制の緩和に関心を有しているとの報道もあり、今後どのような法案が準備されることになるのか、注目されます。

連立政権では、社会保障改革、社会保険料の引き下げに向けた検討も進められることになります。少子高齢化が一層進展する中、多くの当事者が絡む極めて難しい課題なだけに、党派の利害を超えた率直な議論を期待したいものです。

今年が皆様にとって良い年になることをお祈りいたします。

## 新年のご挨拶

相談役 田中 光史



新年あけましておめでとうございます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては、本年がより良き年となるようお祈り申し上げます。

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

さて、昨今の大きな議論の一つに、昨年から引き続いていわゆる「年収の壁」の議論に加え、複数の政党が提言している「給付付き税額控除」があります。これは減税と給付を組み合わせた仕組みですが、この制度を含め税と社会保障を一体として検討し、改革をするということは、今後のために望ましい方向だと思われます。

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

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



## 2026年 新年ご挨拶

参与 森川 雅章



新年あけましておめでとうございます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては、穏やかに新年をお迎えのことと存じます。

昨年10月、我が国初の女性総理大臣が誕生し、期待感から高い支持率が続いている。一党独裁から多党時代への突入、昭和世代を中心に進められてきた政治や企業経営を大きく変えていかなければならぬ時代がやってきたのではないかと感じています。ところが就任早々の発言により、中国との関係に亀裂が生じ、経済活動にも大きな影響が生じてしまいました。國も、自治体も、大小問わず企業にとっても、公私を問わず企業トップの発言は、自組織だけではなく関係諸機関への影響があるものです。

時を遡り、会社員として企業勤務をしていた時のことですが、当時の社長からよく原稿の清書を指示され、対応してきたことを思い出しました。清書とは言ってもPCに入力する作業でしたが、何回か続けている内に「この内容どう思う？」と意見を聞かれるようになってきました。社長としては部下にチェックを頼みにくいので、清書と言つてきたのだと思います。社員の前で話をする内容を事前に部下に伝えておき、同意を得ておくこの方法が社長流の社員教育だったようです。

社長は会社の「顔」ですから、その発言が社内外を問わず良い影響を及ぼすものになって欲しいと思います。同じことを伝えるにも受け取る側の環境や思考により、言葉を選ばなければなりません。米国関税、物価高、人手不足など厳しい経営環境におかれている中で、中小企業が成長・発展していくには、賃上げや生産性向上などに取り組まなければなりません。その時に大事なのが、立場や世代を超えた企業が一つになることです。企業を支える基盤である人材育成に直接かかわる皆様におかれましては、顧問先企業の経営者と管理職、社員の皆様との距離を近づけ、変革をもたらす触媒としての機能があります。この機能をはたしていただき課題解決を通して企業が成長を遂げる一翼を担って欲しいと願っています。

## 迎春

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

令和八年 初春

中小企業福祉事業団 職員一同





**プロが選ぶ**

人事・労務管理ソリューション・セミナー

AIで変革する人事業務と最新製品のご紹介

～三菱電機人事部担当者が語る  
AI活用事例～

開催日時 2026年2月5日(木) 13:00～17:30

開催場所 Serendie Street Yokohama  
(横浜アイマークプレイス 10階)

申し込みはこちら

・JR「横浜駅」東口より徒歩12分  
・みなとみらい線「新高島駅」3番出口より徒歩7分



社会保険労務システムに、クラウドが

# アルディオ!!



社労士の皆様に選ばれているARDIOを導入すると、こんなメリットがあるんです！

MERIT

01

対応帳票数250種類以上で  
きめ細かく

MERIT

02

事業所数、  
従業員数制限なし

MERIT

03

クラウド化で  
社会保険労務もテレワークに



アルディオ  
**ARDIO**

社会保険労務士の仕事をムリなく、ムダなく、クラウドで /



※ARDIOは、三菱電機デジタルイノベーション株式会社の登録商標です。※その他、当広告に記載されている会社名、製品名は一般に各社の登録商標または商標です。なお、本文、および図表では、®、TMマークを省略している場合があります。

※2025年4月1日付で三菱電機ITソリューションズ株式会社から社名が変更となりました。

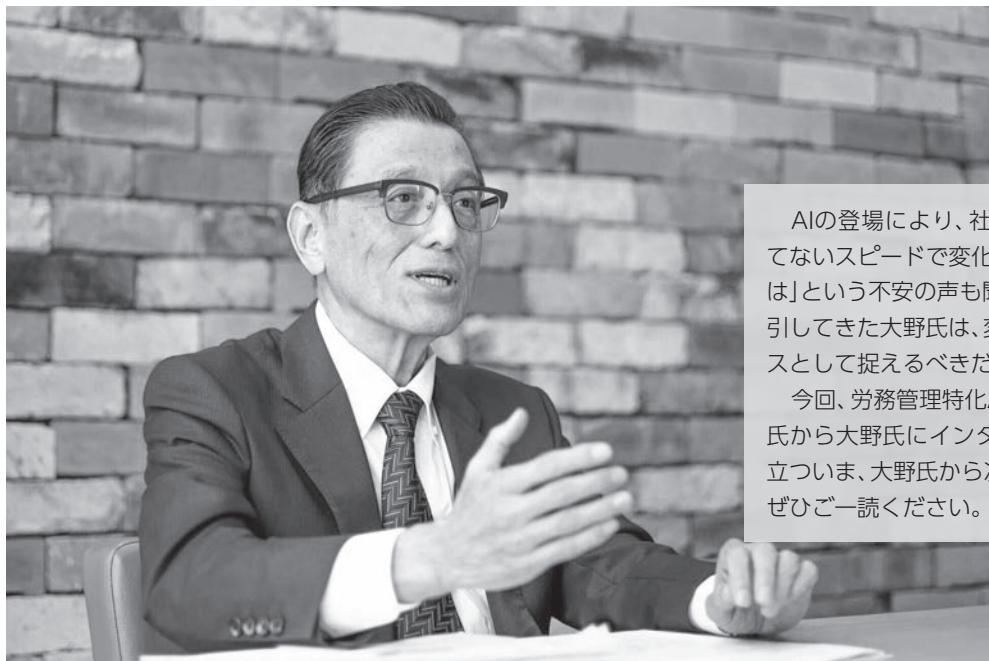
三菱電機デジタルイノベーション株式会社

ARDIO 詳しくはWEBで！



# この時代だからこそ社労士は輝ける。

## 大野実氏から次世代へのエール



AIの登場により、社会保険労務士を取り巻く環境は、かつてないスピードで変化しています。「AIに仕事を奪われるのではないか」という不安の声も聞こえる一方で、長年にわたり業界を牽引してきた大野氏は、変化を恐れるのではなく、むしろチャンスとして捉えるべきだと説きます。

今回、労務管理特化AI「HRbase PRO」の開発者である三田氏から大野氏にインタビューを行いました。時代の転換点に立ついま、大野氏から次世代へ送られる力強いメッセージを、ぜひご一読ください。

社会保険労務士法人 大野事務所  
代表社員／特定社会保険労務士

**大野 実 氏**

株式会社HRbase  
代表取締役／社会保険労務士

神奈川大学法学部を卒業後、1977年に社会保険労務士として独立開業。以来、40年以上にわたり人事・労務管理の第一線で活躍。その豊富な実務経験と深い知見を活かし、東京都社会保険労務士会会长、さらには業界のトップである全国社会保険労務士会連合会会長（2019年～2025年）という重責を歴任。在任中は、社労士の地位向上と制度の発展に尽力し、業界全体を力強く牽引した。現在は連合会の顧問として、長年の経験で培った知見を活かし、さらなる社会貢献を続けている。



**三田 弘道 氏**



兵庫県西宮市生まれ。大阪大学大学院在学中に社会保険労務士試験に合格。2015年に株式会社Flucle（現 株式会社HRbase）を起業。300社以上の企業の労務管理支援の中で労務領域の属人化を課題に感じ、HRbaseサービスを開発。大阪府社会保険労務士会 デジタル化推進特別部会員。ITや業界活性化のテーマで毎月約10本のセミナーに登壇。

### ■ AIは普通の人が輝けるツール

三田氏：AIの出現について、大野先生はどのように捉えていますか？

大野氏：AIは確かに脅威です。社労士に限らず、多くの業種でこれまで提供していたものの価値自体を見直す必要に迫られていますね。しかしAIの出現は、年齢や経歴を問わず、全員が一斉に「よーいドン」とスタートを切れるタイミングの到来を意味しています。

三田氏：以前は専門知識が必要だと思われていたAIも、どんどん利用範囲が広がり、利便性も向上してきました。

大野氏：AIは、もともと優れた人がさらに優れるためのツールではありません。そうではなく、ごく普通の人が一気にピカピカに輝けるようになるためのツールではないでしょうか。うまく活用することで専門性を際立たせられるなら、使わない手はありません。

### ■ より顧問先から信頼されるコンサルタントになるために

三田氏：AIなどのテクノロジーの進化にあわせ、顧問先企業の社労士に対するニーズにも変化が生まれていますね。

大野氏：そう感じています。コロナ禍による社会変化もあり、お金よりも働きがいという志向や多様な働き方が生まれ、企業の制度設計ニーズも増大しました。社労士に求められる役割も多様化し、コロナ禍のあたりからは「コンサルティング」の看板を掲げる先生も増加したと思います。

三田氏：いよいよ社労士の「専門性」が求められる時代に入ったということでしょうか。

大野氏：そうですね。ただしテクノロジーの力で手続き業務が効率化できたからといって、気を緩めてはいけません。本当の意味での「専門家」になるには、ただ業務を正しく遂行すればいいわけではないですよね。

三田氏：それはどういうことでしょう。

大野氏：たとえば昔は目の前で印鑑を押していただくことができ、その場で相談や会話が生まれました。ミスも成果も互いに見えやすく、コミュニケーションの中で解決ができていたわけです。

しかし最近ではオンライン申請やWeb会議も浸透し、依頼先に寄り添う形でのサポートが激減したように感じます。顧問先からは私たちの動きが見えにくく、その結果「対応が遅いじゃないか」とお叱りを受けることはあっても、面と向かって「ありがとう」の言葉をいただける場面が減っています。

これからは、そうしたコミュニケーション戦略まで含めた「新しい価値観」へのシフトが求められています。

**三田氏：コミュニケーション戦略があつて初めて、専門家としてのコンサルティングが可能になるということですね。**

**大野氏：**その通りです。今後も手続き業務は社会保険労務士の強みであり続けると思います。ただ、その業務の進め方、そして何より顧問先とのコミュニケーションの手法は、確実に変わっていくでしょう。

そこに柔軟に対応できた社労士は、専門性を持ったコンサルタントとして顧問先から信頼され、より社会的意義の高い仕事ができるようになるのではないかでしょうか。

### ■ 社労士業界をとりまく変化と課題

**三田氏：専門性の高いコンサルタントを目指したくとも、変化の流れが早すぎて戸惑っている方も多いように感じています。**

**大野氏：**社労士業界をとりまく変化について整理すると、私たちは今「2つの変化」に直面しているのではないですか。

ひとつめは社会構造の変化です。

私たちの若い頃は、社労士の認知自体は少なかったものの、企業を回ってニーズ喚起をすることで仕事が得られました。人口ボーナスがあり、民間企業も「去年よりも今年、今年よりも来年が好調」という時代で、手続きの数をこなせば事務所経営が成り立っていたのです。しかし現在はそうではありません。働き手不足や企業の抱える課題の複雑化などが、社労士に新しい問題を突きつけています。

ふたつめは、テクノロジーの進化による業務の進め方の変化です。以前は算定基礎届の作業は3か月分の給与計算が確定してから電卓で算定し紙ベースに書き込み、年金事務所等に届け出るという流れでした。それが、Excelが登場し、さらに専用のシステムが登場し、電子申請で…という具合に進化してきました。そして今や大量のデータを扱えるようなり、セキュリティリスクなどは増えたものの、仕事の方法自体が大きく変わっています。

**三田氏：なるほど。その2つの変化で、どのような新しい課題が生まれているとお考えですか？**

**大野氏：**それは、私たち自身が古い時代の考え方から脱却しきれずに、「今の時代における社労士の価値をうまく捉えられなくなっている」という課題です。

たとえば、今でも人数ベースの顧問報酬規定を作成する社労士が多いですよね。私たちの時代のやり方を踏襲してくれているのだと思いますが、私はその考え方自体を変えいかなければいけないと思っています。これからの社労士は、自分の仕事の価値や料金の根拠を明確にし、然るべき報酬を受け取りながら持続可能な事務所を構築していかなくてはいけません。

**三田氏：変化に合わせて、自分たちの存在価値も見直す必要があるということですね。**

**大野氏：**そうです。もちろんそれは「見せ方」の問題でもあるのですが、もっと根本的な話をすれば、私たち自身が社労士の持つ真の価値をより理解する必要があります。

とても難しいことですが、これまでの延長線上では未来は描けない。今変化しなければ生き残れないかもしれない。私はそれくらいの危機感を持っています。

### ■ これからの時代を乗りこなすカギは専門性

**三田氏：**「社労士の持つ真の価値」は、業界全体で考えていく必要がありそうですね。大野先生はどうお考えでしょうか。



**大野氏：**社労士の強みは、手続きや給与計算に付随するリアルな人事情報を持っていることです。その情報を意思決定にどう活かし、会社の理念や方向性にどうリンクさせられるかを顧問先に提案できるかがカギになります。

「人的資本経営」という言葉も市民権を得てきましたが、真正面からこれに向き合える職業は社労士だけ。なぜなら私たちは、働いている人のリアルな情報、さらには企業のパーソナリティやリテンション、働く人のエンゲージメントなど、目に見えにくい要素までも総合的に扱う専門家だからです。

**三田氏：社労士の専門性が輝く領域ですね！**

**大野氏：**そのような社労士の専門性を可視化できるのも、デジタル社会のおかげです。

だから、今こそ大きく変わるチャンス。変えないといけないのは、扱う書類の枚数ではなく、提供価値に対する意識とでもいいましょうか。

100人も1000人も処理の時間があまり変わらないからこそ専門性が求められるし、AIなどの知識のアップデートや優秀な人材確保のための体制整備も必要になりますが、それさえできれば一気に変化に対応できると考えています。

### ■ 社労士という仕事に誇りを持ち、前進を

**三田氏：**社労士向けAIサービスの開発者として、もっと多くの社労士先生に、AIを活用いただきたいと考えています。

**大野氏：**今は悶々とした世の中で、政治も経済も社会も大きく揺らいでいて、先が見通せない人が増えてきている。だからこそ「AIに仕事が奪われてしまう」といった不安が叫ばれているのでしょう？

でも、こういう時代だからこそ社労士が活躍できるのも事実です。社会も、社労士の専門性を求める始めているでしょう。だから皆さん、「どこを目指すか」を考える機会が来たということにワクワクしてみてください。

スーパーマンではない私でも、こんなに充実した仕事人生を送れた。だから柔軟に、時代の潮流に乗っていけば、必ずうまくいきます。

**三田氏：そう考えると、社労士はやりがいのある仕事ですね。**

**大野氏：**やりがいは大きいですね。私も「ありがとう」という言葉をいただくなびに、社労士という仕事を通じて「自分が生かされている」ことを実感し、元気になれる毎日を送っています。

私たちは、この感謝の言葉を顧問先と交換し実感するために、専門性やスキルを磨き続けます。顧問先に寄り添い、課題解決を目指して共に悩み、考えることこそが仕事になる社労士は、最高の仕事です。

今から業界をつくる皆さんには、AIやテクノロジーを味方につけ、誇りを持って仕事をしてください。私たちの時代で積み上げたものを一層磨き上げ、社労士の社会的価値を明確にしながらどんどん前進してほしいと思っています。

社労士の仕事が持つ意義とやりがいは、この先も決して揺るぎませんから。

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 「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

 労務アシスタントAIの  
サンプルをチェック



\POINT/ ① インターネットにはない  
実務情報も提供



質問への回答と合わせて、関連Q&Aやひな形、マニュアル、解説記事など、実務に必要な資料も提供します。

\POINT/ ② 一般的なAIよりも  
回答の精度が高い



HRbase独自のアルゴリズムと、専門家や公的機関による信頼できる資料のみを学習した安心設計のAIです。

\POINT/ ③ 就業規則をふまえて  
会社ごとに最適な回答



AIが就業規則などの社内規程をふまえて最適な回答します。さらに、不備の指摘や、労務リスク回避のための提案も行います。

## 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

顧問業務の“質と速さ”を支える

PRO  
**HRbase**

株式会社HRbase(エイチアールベース)

大阪市中央区谷町2-1-19サンクチュアリーコート3A

Tel.06-6123-8124(受付時間:平日10:00~18:00)

HRbase PRO

検索

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



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

# 全国社会保険労務士会連合会共済会 利用見込先紹介制度

現金集金や振込の依頼・確認でお悩みの顧問先さまをご紹介ください！

## NSS口座振替システム (Eタイプ)

売上金等の自動振替により  
顧問先さまの事務合理化が  
図れます。

専用ソフトは不要。簡単な  
パソコン操作で口座振替による  
請求・入金管理ができます。

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  
対応しています。

### 請求1回あたりのご利用料金(税別)

請求口座数100口座以上

**請求1件×112円**

請求口座数100口座未満

**7,500円+請求1件×37円**

口座振替  
システムの  
ご案内はこち  
ら



＼例えば、このような業種のみなさまによくご利用いただいているます！／



介護・訪問介護



不動産・マンション管理



塾・教室・学校



スポーツクラブ



保育園・幼稚園

### ご紹介元の社労士先生への特典

ご紹介先の顧問先さまが口座振替を開始後  
**20,000円** の紹介手数料をお支払い

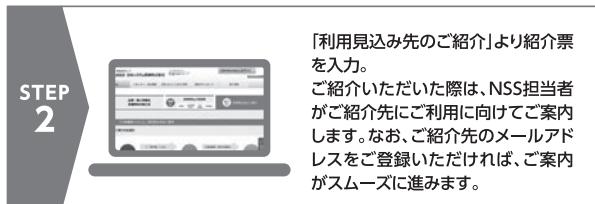
### ご紹介先の顧問先さまへの特典

顧問先さまが口座振替を開始時、  
ご利用料金から **7,500円** を1カ月割引

ご紹介は日本システム収納のホームページから簡単にできます！

(紹介特典はSTEP2の紹介票の入力が必須となります)

### ご紹介までの2STEP



ご紹介先が社会保険労務士事務所さまの本来業務と関係を有する法人（関係法人）の場合、「関係法人用一般Eタイプ」をご利用いただけます。  
「顧問報酬口座振替システム（報酬Eタイプ）」と同じ料金を適用していますので、ご紹介特典には該当しません。

「関係法人用一般Eタイプ」の取り扱いについては右記二次元コードをご覧ください。



制度運営者

全国社会保険労務士会連合会共済会

お問い合わせ先（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



nss-inquiry@nss-jp.com

9:30～16:00(土・日・祝日・年末年始を除く)

全国社会保険労務士会連合会共済会は2012年にNSSと「顧問先企業の紹介に関する協定」を締結しています。

営2559 2025/09

# “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。



Webの世界は今、「検索」から「AIとの対話」へ劇的な変化を遂げています。「〇〇に強い社労士を教えて」とAIに聞かれた時、選ばれるには何が必要か。個人のHPだけでは不十分な理由と、社労士ナビが果たす「信頼のインフラ」としての役割を、最新のマーケティング視点から解説します。

### 第4回 AI検索時代に選ばれる社労士の条件

#### ■検索体験の劇的な変化

本連載では、第1回の「構想」、第2回の「設計・実装」、そして第3回の「初速成果」と、社労士ナビが立ち上がり、軌道に乗るまでのプロセスをお伝えしてきました。前回の記事では、公開からわずか2ヶ月でアクセス数が前年比6.8倍、問い合わせ数が4.8倍という、当初の想定を上回る成果が出ていることをご報告しました。これは、Webという場を通じて正しく情報が届き始めた証左であります。しかし、この結果に安堵しているわけではありません。なぜなら今、デジタルの世界はまさに激変の只中にあり、生成AIの台頭が、検索体験のパラダイムシフトを引き起こしているからです。

これまで、企業が社労士を探す際のアクションは「検索」でした。検索窓にキーワードを入力し、表示された青いリンクを上から順にクリックし、比較検討する。これが当たり前の行動でしたが、ユーザーの行動は、「検索」

から「AIとの対話」へと急速にシフトしています。例えば、「東京都で建設業に強い社労士を教えて」「最近の法改正に対応して、就業規則を見直してくれる専門家は誰がおすすめ？」のように、ユーザーはAIに「質問」を投げかけ、AIが膨大な情報の中から最適解を「回答」します。GoogleのSGE(Search Generative Experience: Google検索の結果ページの上部に、AIが要約したテキストを表示する機能)やChatGPT Searchの登場により、この未来はすでに現実のものとなりつつあります。リンクを自分で探す時代から、AIにおすすめ(レコメンド)された答えを見る時代になっており、この変化は、私たち情報発信側にも、ドラスティックな意識変革を求めています。検索順位を上げることも重要ですが、「AIに選ばれ、推奨される存在になる」ことが、これから時代の最重要課題となります。

今回は、この新しい時代において、先生方が「選ばれ

る社労士」であり続けるために何が必要か。そして、そのために「社労士ナビ」がどのような役割を果たすのかについて、マーケティングの最新視点を交えてお話しします。

### ■AIは「自画自賛」を信じない

AIに「おすすめの社労士」として自らの名前を挙げてもううためには、どうすればよいのでしょうか。多くの人が誤解しているのが、「自分のホームページに『私は優秀です』と書けばいい」という考え方です。もちろん、自社サイトでの情報発信は重要です。しかし、AIのアルゴリズムは、それだけでは不十分だと判断します。なぜなら、自社サイトの情報は、あくまで「自称」に過ぎないからです。最新のAI検索エンジンが、回答を生成する際に最も重視しているもの。それは「情報の信頼性」と「権威性」です。そして、その信頼性を担保するためにAIが見ているのが、「第三者からの評価」なのです。

例えば、あるレストランが「うちは世界一美味しい」と看板を出していても、それだけで信じる人は少ないでしょう。しかし、信頼できるグルメガイドブックや、多くの美食家が「あの店は美味しい」と推奨していれば、その情報は一気に信頼性を帯びます。

Webの世界もこれと同じです。AIは、「その社労士が、信頼できる第三者のWebサイトやプラットフォームで言及されているか」「権威ある団体に所属し、紹介されているか」という情報(アンドメディア的要素)を、信頼の証(シグナル)として重視する傾向があります。つまり、個人のホームページだけで「信頼」を証明し、AIに推奨してもらうことは、ハードルが高くなっています。どんなに素晴らしい実績をお持ちでも、Webという広大な世界で孤立していれば、AIはそれを見つけ出し、自信を持ってユーザーに推薦することができません。

### ■なぜ今、「社労士ナビ」が不可欠なのか

ここで、「社労士ナビ」というプラットフォームの真価が問われます。私たちがこのサイトを立ち上げた最大の目的は、単なる検索機能の提供ではありません。中

企団様という長年社労士支援を行ってきた実績のある信頼性を持つ団体が運営するサイトの上に、先生方の情報を掲載することで、AIや検索エンジンに対して「ここにいるのは信頼できる専門家である」と示すことができます。いわば、先生方のデジタル上での「身元保証」を行い、AI時代における“信頼のインフラ”となることこそが、社労士ナビの重要な役割です。

その結果、先生方にとっては主に次の2つの効果が生まれます。

#### 1. プラットフォームの「権威性」を借りる

「社労士ナビ」のドメイン(chukidan.jp)は、長年の運営実績と公共性により、検索エンジンから高い評価(ドメインパワー)を得ています。この「強い器」の中にプロフィールページを持つことは、AIに対して強力なアピールになります。個人の力だけでAIの信頼を勝ち取るのが難しい今、このプラットフォームに乗ることは、最も効率的かつ確実な「AI対策」と言えます。

#### 2. AIが理解できる言葉で「構造化」する

連載第2回でお話しした「設計」の思いのとおり、私たちは、得意分野や対応クラウド、実績などを、自由記述ではなく、チェックボックスやタグで入力できるように設計しました。これは、人間が見やすくするためだけではありません。実は、AIが先生方の情報を正しく読み取れるようにするための構造化データとしての役割も果たしています。「○○が得意」という情報がデータとして整理されているからこそ、AIは「この先生は建設業に強い」「この先生はfreeeに対応している」と正確に理解し、ユーザーの質問に合わせてマッチングすることができるのです。

もし、これらの情報が個人のブログの中に散文的に書かれているだけだったら、AIはそれを正確に拾い上げられないかもしれません。社労士ナビという統一されたフォーマットに情報を入力することは、AIに対する「共通言語」で自己紹介をしているのと同じことなのです。

## ■AI時代に「選ばれる」ための3つのアクション

「社労士ナビ」というインフラは整いましたが、AI検索が普及するこれからの時代、先生方がAIに選ばれるためにぜひ実践していただきたい3つのアクションをご提案します。

### アクション①：プロフィールの「空白」を埋める

これが最も重要です。AIは、書かれていないことを評価できません。「何でもできます」「お気軽にご相談ください」といった曖昧な記述は、人間には親切に見えて、具体的な答えを求めるAIにとっては「特徴がない」と判断されてしまうリスクがあります。「建設業の2024年問題への対応実績がある」「助成金申請の代行件数が年間〇件」「チャットワークでの相談が可能」など、ご自身の強みや特徴を、プロフィール欄の隅々まで具体的に入力してください。特に「得意分野」や「顧客の声」の項目は、AIがマッチングの判断材料として重視するポイントです。「空白」を埋めることは、AIに対する機会損失を防ぐことと同義です。

### アクション②：「記事」で専門性を刻む

社労士ナビで、先生方ご自身の考え方や想いを伝える記事を公開できるサービスをリリースします。これは単に発信された情報を企業に見てもらうという意味合いに留まるものではありません。社労士ナビのドメイン上で、専門的な知見(例えば「法改正のポイント」や「トラブル解決事例」など)を発信することは、AIに対して「この分野の専門家である」というエビデンスを提供することになります。ユーザーが「〇〇について知りたい」とAIに質問した際、先生の記事が引用元として表示され、そこからプロフィールページへとたどり着く。そんな動線が生まれる可能性も高まります。

### アクション③：自社HPと社労士ナビを「つなぐ」

もし、すでにご自身の事務所ホームページをお持ちであれば、ぜひ「社労士ナビ」のプロフィールページへのリンクを貼ってください。また、社労士ナビのプロフィールからも、自事務所のホームページへのリンクを正しく設定してください。Web上で「自身のサイト」と

「信頼できる第三者サイト(社労士ナビ)」が相互にリンクし合っている状態は、情報の整合性をAIに確認させる上で有効です。「この公式HPの持ち主は、あの中企団のサイトにも掲載されている信頼できる人物だ」とAIに認識させることで、自社HPの評価向上にもつながる「信頼のネットワーク」が構築されます。

## ■テクノロジーと人が共創する未来へ

ここまで技術的なお話ををしてきましたが、私たちが目指すのは「人間味のないデジタル化」ではありません。むしろ逆で、AIが進化するほど、個別の事情に寄り添い、経営者と共に悩むパートナーとしての存在となる人間力こそが求められます。

しかし、その価値も知られなければ存在しないのと同じです。「社労士ナビ」は、先生方の価値をデジタル上で正しく翻訳し、信頼を担保する「インフラ」です。私たちは単なるサイト制作にとどまらず、AI時代を見据え、先生方の価値が正しく評価され、適切な出会いが生まれるための土台を構築しました。Webの世界は秒進歩で変化し続けているため、まずはプロフィールの充実やコラム発信といったアクションの一つひとつが、AI時代の「良質な出会い」をもたらす確かな種まきとなります。

「社労士の力をもっと社会に届けたい」というプロジェクト発足当初のこの想いは、今、確かな形になりつつあります。次回以降も本連載では、プロジェクトの現状や進展を続ける「社労士ナビ」の成長を支える要素をひもといてお届けしてまいります。社労士ナビの成長と、そこから生まれる数多のサクセスストーリーに、どうぞご期待ください。

NYLE

# 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2回 Googleマップでの集客方法② 実際の運用方法



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(なかた 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んに向けて、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。

みなさん、こんにちは。中小企業診断士の仲田です。今回は前回に続いて、Googleマップの活用方法についてお話しをします。前回は、Googleビジネスプロフィールへの登録方法を中心に解説しました。これで「地図に載る」準備は整いましたが、実は登録しただけでは検索結果の上位に表示されず、ユーザーに見つけてもらえないことが多いのです。たとえ見つけてもらえて、写真やテキストが少なかつたりすると、クリックされずにスルーされてしまいます。

ちなみに、Googleマップで検索結果の上位に表示されることを「MEO(Map Engine Optimization)」と呼びます。検索エンジンで上位を狙うSEOの“マップ版”と考えるとわかりやすいでしょう。MEOでは、情報の充実度や更新頻度、口コミなどの評価が重要です。

今回お伝えする「運用方法」の目的は大きく2つあります。

① **MEO対策**：マップ上で少しでも上位に表示されること。

② **魅力度アップ**：検索で表示された際に、より多くのユーザーにクリックしてもらうこと。

この2つを意識して日々の運用を行うことで、Googleマップは“集客に役立つ営業ツール”へと変わります。ここからは、そのために押さえておきたい運用のポイントを順番に見ていきましょう。

### 運用のポイント①：情報をしっかりと載せましょう

前回は“必須項目中心”で最短登録を目指しました。ここからは、入力欄があれば基本は埋める、という発想に切り替えましょう。

登録したGoogleアカウントでログインし、自分の事務所名を検索すると、管理画面が表示されます。左にある「プロフィールの編集」ボタンから、基本情報をいつでも修正することができます。

### 実際の私の事務所のGoogleマップの編集画面の一部

The screenshot shows the Google Business Profile editing interface. At the top, it displays the business name '仲田俊一中小企業診断士事務所'. Below the search bar, there are tabs for 'AI モード' and 'すべて'. The main area shows a summary card with the business name, a photo, and some statistics: 'Google に掲載中のあなたのビジネス' (254 個), 'プロファイルの強度' (5 星), and 'すべての情報'. There are several edit buttons for different sections: 'プロフィールを編集', '写真を... (2枚)', '写真', '投稿', 'パフォーマンス', '広告', and 'Q & A'. On the right side, there are two small images: one of the office interior and another of a map showing the location. At the bottom, there is a section for '仲田俊一中小企業診断士事務所 認定経営革新等支援機関'.

プロフィール編集画面で、「概要」「連絡先」「所在地」などのタブを確認し、入力できる項目に抜けがないかチェックしましょう。特に力を入れてほしいのが「説明」の欄です。最大750文字まで入力可能で、事務所の強みや特徴をしっかり伝えることでMEO対策にも有効です。

長い文章を書くのが苦手な場合は、生成AIの活用もおすすめです。ホームページなどの内容を元に「Googleマップ用の説明文を作って」とお願いすれば、短時間で文章を整えることができます。

最初から完璧を目指す必要はありません。まずは“情報の厚み”を作ることが第一歩です。

### 運用のポイント②：最新の情報を維持しましょう

ビジネス情報を常に最新の状態に保つことは、MEOの順位を高めるうえで非常に重要です。情報の鮮度と正確さが、Googleマップ上の信頼性につながります。

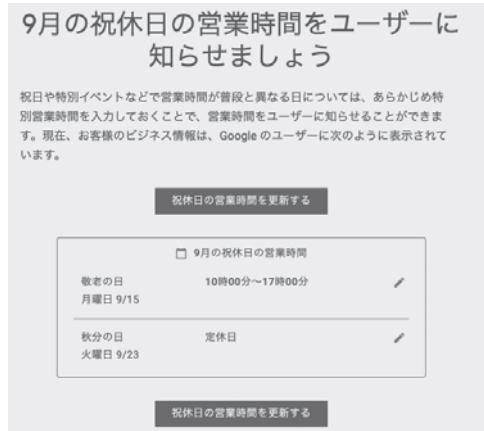
最新情報を維持するうえで特に効果的なのが「営業時間を最新の状態に保つ」ことです。祝日や臨時休業日の情報を定期的に更新しておくことで、検索結果の評価が上がる傾向があります。Googleは、利用者に“リアルタイムで正確な情報”を届けることを重視しているためです。

Googleビジネスプロフィールには、営業時間の確認や更新をリマインドしてくれる機能があります。通知が届い

たらその日のうちに対応するだけでも十分です。こまめな更新は、ユーザーにとっても安心感につながります。

#### 実際に届いたGoogleからのリマインダーメールの一部

このようなメールが定期的に来るので最新情報を維持するのには比較的簡単です。



#### 運用のポイント③：口コミが一番大事。口コミを積極的に集めましょう！

ユーザーが最も気にするのは口コミです。星の数だけでなく、件数や新しさ、返信の丁寧さまで見られています。土業は自然に口コミが集まりにくいため、「どう集めるか」と「どう返すか」を仕組み化しておくことが大切です。口コミを集めには、契約更新や成果報告の際に「もしよろしければ、実際の相談体験を短い一言で構いませんので口コミで教えていただけませんか？」と声をかけるのが効果的です。口コミ投稿用のURLやQRコードを事前に用意しておくと案内がスムーズになります。

たとえば、名刺の裏面などに口コミ投稿用のQRコードを大きく印刷するのは非常に便利です。QRコードは、管理画面の「Google QRコードを取得」ボタンから自動的に生成できます。

#### 実際の私の事務所のGoogleマップの編集画面の一部

「Google QRコードを取得」ボタンを押すだけで簡単にQRコードを作ることができる



また、口コミをいただいた後の“返信”も非常に重要です。Google公式ヘルプでも、口コミへの返信はランキング改善につながる行動として紹介されています。返信の内容から土業としての姿勢や人柄が伝わるため、なるべく早く、感謝の気持ちを込めて返信しましょう。一方で、否定的な口コミが投稿された場合は焦らず対応することが大切です。内

容を読み、改善の余地があると感じた部分があれば前向きに取り組みましょう。

#### 運用のポイント④：写真を掲載し続ける（“人”と“空気感”を見せる）

写真は、ユーザーにクリックしてもらえるかを左右する最重要ポイントのひとつです。無機質なオフィスやビルの外観だけでは、どうしても印象が弱くなってしまいます。

土業の場合、最も効果的なのは、**代表者本人の“笑顔の写真”**です。温かみのある笑顔は、それだけで信頼感を高めてくれます。さらに効果的なのは、“お客様と一緒に写った写真”です。笑顔で並んでいる写真は、仕事に対する満足度の高さを自然に伝えてくれます。許可をいただける場合は、記念撮影として掲載してみましょう。また、セミナーや講演の様子を撮った写真も、専門性や信頼性を視覚的に伝える効果があります。

こうした写真は1枚で終わらせず、継続的にアップロードしてください。事務所の日常風景やイベントの様子など、“動きのあるプロフィール”を意識して掲載を続けることが大切です。そして、最も重要なのが「カバー写真（メインで表示される画像）」です。検索結果で最初に表示される部分ですので、第一印象を左右します。代表者の笑顔や、お客様と一緒に明るい写真など、“信頼を感じる1枚”をここに設定しましょう。

#### 運用のポイント⑤：Google投稿機能を活用する

最新情報の発信として、Googleビジネスプロフィールにある「投稿機能」を積極的に活用しましょう。

この機能は、FacebookやInstagramの投稿のように、テキストや写真を使って期間限定のキャンペーン、イベント、新サービス、セミナー情報などをタイムリーに発信できる機能です。投稿された情報は、Google検索やGoogleマップのプロフィールに表示され、ユーザーの目に留まりやすくなります。これにより、ユーザーの再訪問を促し、アクション（予約や問い合わせなど）を誘導することができます。投稿を継続的に行なうことは、プロフィールが活発に運用されている証拠となり、Googleからの評価（MEO）にもプラスに働きます。新しい情報や季節の挨拶など、小さなことでも構いませんので、定期的に情報を更新する習慣をつけましょう。

#### まとめ

登録しただけでは効果は出ませんが、情報を充実させ、最新の状態を維持し、口コミや写真を継続的に更新していくことで、確実に信頼と集客の基盤が築かれていきます。

土業のように“目に見えないサービス”だからこそ、見込み客に安心感と人柄を伝える工夫が重要です。Googleマップはその第一歩として非常に有効なツールです。「少しずつ更新していく」意識で続けてみてください。

（つづく）

※ハイライトの記載内容はすべて2025年3月時点の情報となります

# 中企団幹事社会保険労務士も多数登壇 社労士サミット 2026 開催決定!

**2026年3月11日「社労士サミット」開催！**  
**社労士のDXに役立つエムケイシステムの「社労士サミット」が今年も開催。**  
 過去の開催より、さらに進化を遂げたプログラムで、業界の課題解決に役立つ最新情報をお届けします。幹事社労士もスピーカーとして多数登壇し、日々の業務に役立つ実践的な知見を共有します。

**「社労士サミット2025」のハイライトをお届け！**  
 本誌面では、昨年3月に、社労士事務所や顧問先の労務管理のDX事例が多数紹介され、参加者にとって大きな学びの場となった「社労士サミット2025」のハイライトをご紹介します。  
 記事をご覧いただき、ぜひ本年開催の「社労士サミット2026」への参加をご検討ください！

**「社労士サミット2026」の開催概要は別途折込チラシをご参照ください。**

東京都

社会保険労務士法人出口事務所

出口裕美 様

デジタルに強い社労士事務所だから提案できる顧問先企業に必要な社労夢ハウス～社労士事務所×社労夢ハウス～

顧問先企業の現状を知っている社労士だからできること

当事務所は「ネットde顧問」や「DirectHR」を活用し、労基署調査書類や入退社手続きなどの効率化を実現。日々進化する機能により労働条件通知書の自動作成や電子契約も可能で、社労士が顧問先企業の課題に寄り添いながら最適な提案とサポートを提供しております。



## 特別講演

デジタル庁 参事官補佐 鳥山高典 様

### マイナンバーカードの利活用に関するデジタル庁の取組について

マイナンバーカードは「デジタル社会のパスポート」として本人確認に活用が広がり、対面・非対面の手続きに対応しています。金融・不動産・通信など665社が導入し、オンライン手続きの安全性向上や業務効率化、なりすまし防止、書類削減などの効果が進んでいます。

デジタル庁はデジタル認証アプリの無償提供やスマホ搭載の推進で利便性を強化しています。マイナポータルのAPI開放により、健康・戸籍・税情報などの民間活用が拡大。国家資格申請や住所変更の最新情報取得など、利用可能なサービスもさらに拡充されています。

株式会社テイクス

百川知範 様

### 株式会社テイクスによる社労夢DX活用事例～el'm（アイム）社会保険労務士法人との連携～

DirectHR導入の背景には、拠点間での情報共有の非効率、紙中心の手続き、承認の煩雑さ、郵送コストや手作業によるミスなどの課題がありました。業務の標準化とペーパーレス化を進め、効率化と精度向上を図るため、クラウド型人事労務システムの導入が必要がありました。

DirectHRは年末調整のWEB完結や書類電子化により工数削減を実現し、顧問社労士との連携も円滑にできる点が評価されました。運用負担の軽さやコスト面の優位性も導入理由となり、自社の求める機能と運用しやすさを満たす最適なシステムとして採用されました。

沖縄県

社会保険労務士法人堀下＆パートナーズ

堀下和紀 様

### DX比率98% 当社と顧問先の業務を効率化で高収益を実現

#### DX化で業務効率と高収益を実現

当社は従業員25名で業務を完全デジタル化し、相談・手続き業務195件中193件を「ネットde受付」で処理。給与・勤怠管理もクラウドで標準化し、効率向上と高収益を実現。AI活用を見据えつつ、顧客に寄り添った専門的サポートで信頼と教育効果も提供しています。



セッション

**BIZARQ社会保険労務士法人 八木雄大様 (旧事務所名:社会保険労務士FUTAGO事務所)**  
**株式会社iDOOR 岡田湧真様**



**山口県の双子社労士が取り組む所内のDX体制構築と顧問先への付加価値サービス提案～Notion・生成AI・L-MagaZine・MiiTelなど各種ツール活用事例公開～**

**DX体制構築と生成AIで顧問先への付加価値を最大化**

BIZARQ社会保険労務士法人は社労夢を中心にNotion・L-MagaZine・Quden・生成AIなど多彩なツールを活用し、業務効率化と情報資産化を実現。顧問先とのやり取りや会議内容をデータ化・学習させ、カスタマイズAIを構築することで付加価値の高いサービス提供と新人教育の効率化を両立しています。



岐阜県

**社会保険労務士法人杉原事務所**

**杉原浩志様**

**ネットde就業とExcelを活用して給与計算処理時間を大幅短縮、生産性向上のノウハウを提供します。**

**ネットde就業×Excelで給与計算を効率化しDX推進**

当事務所は「ネットde就業」とExcelを活用し、CSV連携でタイムカード集計を省略した給与計算を実施。初期設定と操作指導、顧問先へのサポートを徹底することが導入のポイントです。DX推進のこの世の流れは、私たち社労士にとって脅威でありチャンスでもあります。



大阪府

**社会保険労務士法人京阪奈経営**

**武居利記様**

**システム連携とリスク対策**

**「社労夢」が良いと思っています**

社労士の仕事は業務委託契約であり、信頼が一番大切です。社労夢は手続きと給与計算の連携精度が高く、社労士向けに設計されているため安心して利用でき、他システムを併用しても最終的に社労夢が信頼できる基盤として機能します。



東京都

**ビー・アイ・シー社会保険労務士法人**

**清水雅文様**

**年末調整電子化を核とした営業推進手法～Direct HR 5,000ライセンス完売！～**

**年末調整電子化を核としたDirectHR活用と営業戦略**

DirectHRは社労夢データベースと連携し、年末調整・入社データ・労働契約書を一括デジタル化。セット販売で通年利用を促進し、社労士事務所でも進捗確認可能。重ね売りによる営業で継続性を高め、人手不足対策や事務所の長期継続にも寄与しています。



静岡県

**吉羽社会保険労務士事務所**

**吉羽雅之様**

**社労夢と事務所経営**

**社労夢を活用した事務所経営と効率化**

社労夢や「ネットde賃金」を活用し、勤怠・給与計算の効率化を徹底。Chatworkでの質問共有により高レスポンス・サポート精度を実現。経験値の蓄積や操作マニュアル化で業務効率と顧客満足度を向上させ、一人当たり売上800～1200万円を目標とした高収益経営を支えています。



**社労士サミット2026 の詳細は下記 URL からご覧いただけます。**

**<https://www.mks.jp/shalom/lp/summit2026/>**



# 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

最終回 「新賃金制度の移行導入から運用の留意点」

## 株式会社パーソナル・ブレイン

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

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

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

資格：社会保険労務士（東京会所属）

日本能率連盟認定マスター・マネジメント・コンサルタント

代表著書：「70歳就業時代 高年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最終回となります。

前号で賃金設計の具体的な事例について述べましたが、今回は、まとめとしてコンサルを通じて中小零細企業における新賃金制度への移行導入、運用にあたって注意すべき点についてご説明したいと思います。

### 1. 方針の徹底(再確認し、できることから始める)

どのような制度を目指しているのか、これは経営トップの責任にもなりますが、会社方針を今一度固めておく必要があります。一般的には「メンバーシップ型からジョブ型への転換」などと言われますが、他社の真似でよいとはいえない。そもそも、現実的には「これからもメンバーシップは重要であり、これをベースとして、人事賃金の軸を“人；ヒト”から“仕事”にシフトさせていく。」というのが正しいと見え方だと私は思っています。

また、人事の方向性について、従業員には中長期的視野で明確に伝えるとともに、一方では足元を見据えつつ、1年以内にやるべきことは確実に実行していくことが重要であると考えます。

### 2. 運用基準の整備(ものさしはより精緻に)

人事は、制度（ハード面）よりも、むしろ公平・公正な運用（ソフト面）ができるかどうかが重要となります。

#### ①職務記述書等の深化と見直し

職務給や役割給の場合、運用していくための職務や役割に関する基準書の見直しを重ねていくことが求められます。導入当初はシンプルなものであっても、使っていくうちに職務範囲や責任権限など職務価値について実態に応じてより具体的に表わすような内容に変えていく姿勢が求められます。

#### ②処遇格差の根拠についての明示

同一労働同一賃金関連法（パートタイム・有期雇用労働法・ガイドラインなど）に則り、契約形態に限らず、基本給・手当・賞与・福利厚生等の差について、能力、職務、成果からみた事由として合理的に説明できるようにしていくことが求められます。

### 3. 人事諸制度の運用

#### (1) 人事評価(考課)

人事評価制度は、昇給や賞与へどう反映するかの査定で終わりではなく、マネジメントそのものであると認識すべきです。非正規や再雇用社員についても、正社員と同様の評価制度とする必要はありませんが、シンプルながら評価を実施すべきです。

なかでも成績評価においては目標管理制度が重要です。  
⇒資料A(目標管理制度に則った成績評価例)

評価項目	着眼点	評語
①成績評価(あらかじめ設定された目標課題の達成度)		
○本期の目標を大きく上回る成果をあげ、組織業績への貢献度がきわめて大きかった	S	
○本期の目標を上回る成果をあげ、組織業績への貢献度も大きかった	A	
☆AとBの中間とみなされる場合	B+	
△本期の目標はほぼ達成する程度の成果であった	B	
(C)のうち、本人の責任の及ばない範囲の要因で達成できなかった場合→当該要因がなければB以上	B-	
▼本期の目標を下回る程度の成果で、組織業績への貢献も期待には応えられなかった	C	
✗ 本期の設定目標には遠く及ばない成果で、組織業績へも全く貢献できなかった	D	
[評価者による上記評価についてのコメント]		

②上記目標以外の特筆事項	基準	評語
○上記の期首に設定した目標以外で、所属する部署に貢献できた課題（業務）はあったか 〔評価者による事実記載欄〕	<input type="radio"/> 顕著なものがあった <input type="radio"/> 大きく貢献できた <input type="radio"/> 貢献した — 特筆すべきものはない	

③(成果に導くための)業務のプロセス(進捗管理)	評価
○仕事の質は期待基準に沿っていたか ○仕事は正確・適切かつ安全で信頼のおけるものだったか ○定められた正しい手順で業務を進めていたか ○予算・原価管理・安全・品質・工程管理は定められた通り実施できたか ○仕事でのミスマッチトラブルが発生した際には、その一次対応は適正であったか ○仕事の優先度を定めて、決められた時間内で済ませるよう効率的な仕事に心がけていたか ○顧客満足度向上に向けて積極的に取り組んだか ○担当部署の方針・個人目標の達成に向けて積極的に取り組んだか	<input type="radio"/> S <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D

目標管理制度となると、中小零細企業ではおおげさに聞こえるかもしれません、会社や上位組織の目標を個々に落とし込んで目標意識を持たせることが第一の目的です。これに伴って、評価者及び被評価者研修も重要な要素になります。人事コンサルタントにとっては、ハラスマント研修とあわせて、毎年のように実施依頼があるところです。

#### (2) 昇給

定期昇給については、職能資格制度を前提とする若手から中堅社員に限定すべきです。ちなみに、純粋な職務給については、定期昇給制度はありません。

なお、定期昇給とは別に、あらゆる種類の基本給について物価上昇や初任給アップなどを反映したベースアップ(賃金改善)は毎年考慮すべきです。

最近では、物価の高騰を受けて、暫定的な手当を支給する企業もあります。このように当初は基本給ではなく、手当や賞与で加算する方法も考えられます。恒常的な制度とするのに躊躇する場合は、変化の激しい時代、まずは柔軟に判断し、1年後に正式な制度として取り入れることもあるのです。これらの対応がコンサルタントの腕の見せ所にもなります。

### (3)昇格・昇進・コース転換

新人事制度を活かすには、昇格(職能等級が上がること)と昇進(高い役職位につくこと、担当する職務の付加価値が高くなること)に関する運用が重要となります。以下は、役割給に反映させるための役割評価の例です。[(1)の人事評価;考課とは異なるものです。]

#### ⇒資料B(役割評価例)

「役割評価表例【管理職】」

\*以下は、担当する人ではなく担当職務(役割)の側からみて評価すること

被評価者氏名: グラスー級		役職位:	所属部署:
対象期間: 年月日 / 至 年月日		評価者:	
着眼点	今年	前年	
マネジメントの立場からみた前年からの変化		部下人数及び構成	部下人数及び構成
a 前年よりも部下の人数が増えた(部下の構成により、専門職や新人などが多くなったため、管理責任が重くなった)			
b 前年と部下の人数はほとんど変わらない(内容からみてもほぼ同様であった)			
c 前年よりも部下の人数は減った(部下の種類からみて、昨年よりは管理責任は軽くなった)			
職務責任の前年からの変化		担当課題(プロジェクト)の内容	担当課題(プロジェクト)の内容
a 責任の範囲や重要度は前年と比べて大きくなつた(担当プロジェクトの規模や本数、質的の内容からみた場合に仕事量が多く、または責任が重くなった)			
b 同、とくに前年と変わりなかった			
c 仕事量が減少し、または責任は軽くなった			
業績目標(額)の前年からの変化		目標(額)	目標(額)
a 担当の業績目標額は前年と比べて高くなった			
b 前年と同じ業績目標(額)であった			
c 前年と比べると与えられた担当の業績目標は実質的にダウンした			

またこれからは、パートや契約社員に対して、正社員転換制度を規定化することも避けては通れません。あわせて、女性従業員に対して、役付や管理職への昇進を促進するための仕組みも必要です。

### (4)賞与制度

基本給や手当などでカバーできない部分は、賞与で補うことができるよう、年収での管理を念頭に構築していくべきです。すなわち、賞与を単に基本給などの△ヵ月±で決めるのではなく、例えば業績に効果的に連動できるようにポイント制の月齢賃金分離型の賞与制度などへ見直すなどが考えられます。というのも、日々の賃金は、諸種の法律で縛られており、新しい賃金の理念どおりに運用するが難しい場合も想定されるからです。

### (5)その他の制度

賃金など直接的な待遇ではなくても、独創的な福利厚生制度などが効果を上げることができます。募集広告やパブリシティなどの面からも、費用をあまりかけずに実施できるものもあります。例えば、現物での物価高支援、家族へのオリジナルギフト、ユニークな表彰制度、一定期間場所を問

わない働き方などが挙げられます。

## 4. 効果のある運用のポイント

### (1)ライン長を中心に、専門職を活かす

これまで年功的な運用に流されてきた“スタッフ専任職”は、今後はなくなるものと考えられます。一方で、これからは単に社内専門職にとどまらない眞の専門職が求められます。また、会社は正式な組織体ですから、部下を束ねる管理職:ライン長は必須です。私は「管理職になりたくない症候群」と言ってきたように、管理職を志望する若年社員が少なくなってきたのも事実です。しかし、少なくとも中堅のリーダークラスの経験を積むことは、特別な専門職などは除き、最低限必要であるといえます。

### (2)非正規社員にも目を向ける

少子高齢化が進むなかで、女性、高年齢者、外国人の活用が避けられなくなってきたことが、以前より叫ばれてきています。同一労働同一賃金関連法や高年法など、諸法規の後押しもありますが、独自のカラーでどのように打ち出されかにかかってきています。定年後の再雇用だから退職時の5、6割の賃金で十分だという認識を持っている企業もまだ見受けられますが、これからは対応できなくなります。身分から脱却した職務基準型の賃金にスピード感をもって移行していくべきです。

### (3)組織面の整備を図る

職務基準を中心とした賃金としていくためには、職務分掌や職務権限など、組織管理規程を整備することが避けられません。これまであまり意識していなかった責任権限の所在を明らかにすることが重要になってきます。このこととあわせて、運用にあたっては目標管理制度が力となり、人事賃金制度と連動させていくことが求められます。

### (4)労使の合意を得る

同一労働同一賃金を意識して運用していくためには、「説明義務」が求められます。適用ルールや格差の有無、処遇に至った理由を、従業員説明会などで明確に伝え、理解と同意を得ることが必要となります。あわせて、苦情対応も求められるところですが、これにあたっては、定期面談や、意識調査(従業員満足度・エンゲージメント調査)などで問題の芽をつかむことが重要になります。

## 5. まとめ

社会保険労務士として、顧問先の賃金制度設計に関わることは大きなチャンスです。なかには、顧問社労士はいるのに賃金表は顧問税理士の先生に作ってもらったと残念な話を聞くこともあります。

新賃金制度への移行にあたっては、コンプライアンスを始め、不利益変更対策が避けては通れない課題となります。就業規則・賃金規程の見直し、全従業員への説明会から個別説明へと、社労士ならではの専門分野として自ら提案していきたいものです。

(おわり)

# 業種特化 社労士の視点から

医療業界編

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NAGATOMO 長友 秀樹 氏

認定登録 医業経営コンサルタント

大手食品メーカーにて医療機関向け商品の営業担当を経て製薬会社のMR職に従事し、医療畠の職務を経験。2007年社労士資格取得後、都内の社会保険労務士法人等で人事制度や就業規則、労務デューデリジェンス等の人事コンサルティング業務に従事。2012年に医療専門の社会保険労務士事務所を埼玉に設立。社労士顧問として医療機関向けの労務相談、社会保険手続代行、給与計算、就業規則作成、人事制度構築等を行っている。クライアントの立場に立った丁寧で分かりやすいコンサルティングを実践している。



### ●「医療業界を支える“人”的資源管理の現場から」――

#### 医療に特化した社労士の視点と使命

少子高齢化の進行、地域包括ケアの拡充、医療DXの進展など、医療機関をめぐる経営環境は大きく変貌を遂げています。制度再編や診療報酬改定の波だけでなく、医師・看護師・事務職など“人”に関わる課題が医療の質・安全・持続性を左右する時代。こうした転換期にこそ、業種特化型社労士の視点で、「医療現場の労務管理」を再構築する必要があると私は考えています。

私が医療業界専門の社労士として活動を始めた背景には、製薬会社MR時代に多くの医療機関を訪問し、「人」が医療の価値を支えている現実を肌で感じてきた経験があります。一般企業とは異なる医療現場特有の使命・責任・職業意識を理解してきたからこそ、社労士として「現場のリアルに寄り添う」ことを続けてこられたと感じています。病院、クリニック、調剤薬局など多様な形態の中で、「人・働き方・組織」をテーマに伴走型支援を続けているのも私の強みです。

#### ●1. 医療業界における「人材」と「労務」の難題

医療機関の労務管理には、一般企業以上に複雑な構造があります。たとえば、看護師の夜勤・明け勤務による疲労・要員確保の困難性、医師の年休取得の課題、当直・オンコールの管理体制、事務・コメディカル<sup>(※)</sup>職の多様な技能・キャリアパスなど。こうした職種横断的な構造のもとで、就業規則や労働時間管理、賃金体系を一律に適用することは困難です。<sup>(※)</sup>医師や歯科医師の指示のもとで業務を行う医療従事者のこと

さらに、患者優先の診療体制が残業・超過勤務の常態化を招きやすい構図があります。実際、医師の時間外労働上限規制(2024年4月施行)もあり、働き方改革の波が医療現場へ押し寄せています。監査や指導の場面でも「労働時間」「安全配慮義務」「過重労働による医療事故リスク」が指摘さ

れるケースが増えており、労務管理上の“予防”的観点が不可欠です。

このような中、医療機関にとって価値ある社労士支援とは、単に規則を作るだけでなく、「現場の働き方を可視化し、組織と職員が納得できる仕組みをつくること」にあります。実務上、例えば労働時間管理のDX化、医師・看護師・事務員等の当直・オンコールの適正運用、育児・介護短時間勤務制度の運用と人員確保、定年延長など、人材流動化に応じた制度設計が求められています。

#### ●2. 医療業界を選んだ理由と専門化の意義

なぜ医療業界を専門とするのか。私自身のストーリーは、医療機関を訪れていた営業職の経験に遡ります。医師・看護師とのやり取りを通じて、「生きる・治す・支える」という医療現場の本質に直面し、そこで働く“人”が安心して能力を発揮できる仕組みづくりに関わりたいと強く思いました。

その後、社会保険労務士として独立・開業し、「医療機関を支える労務パートナー」としての専門特化を決めました。医療という高い責任と使命を背負った現場では、一般企業以上に「実践的で現場に寄り添った労務支援」が必要です。専門化することで、医療業界特有の労働時間制度、診療報酬改定等とのリンク、医師の多様な働き方などに即応できる強みが生まれます。

さらに、社労士の方々に向けて、「医療業界という選択肢」の可能性を示したいと考えています。本誌「業種特化社労士の視点から」シリーズも、介護・宿泊・建設など多業種を取り上げていますが、私は医療における社労士の立ち位置を提示する意義を強く感じています。

#### ●3. 医療機関の労務支援アプローチ(チェックポイント)

当事務所では、医療機関の顧問支援の中で、次の3つの柱

を重視しています。

### ①労働時間・勤務体制の設計

- 医師・コメディカル・事務職別のきめ細やかな労働時間体制の構築。医師・事務職の当直については宿日直許可申請の支援。
- 残業の承認・申請制度の運用確立、夜勤・深夜・休憩時間の適切な管理。

### ②就業規則・人事評価・賃金制度の構築

- 病院・クリニックそれぞれの形態に応じて、常勤・非常勤職員、医師・コメディカル・事務職を含めた就業規則を整備。
- 資格手当、夜勤手当、オンコール手当、手術手当、年末年始手当など、世間相場等を考慮してモチベーション向上につながる手当を設定。
- 評価制度、賃金制度は職種別に設計し、定量・定性の目標を組み込むことで職員のモチベーション向上・定着支援。

### ③多様な働き方・キャリアパスへの対応

- 育児・介護短時間勤務の拡充に伴う人員確保の支援。週休三日制の導入。
- 看護師のクリニックラダーの策定支援。
- 医師のタスクシフト／タスクシェアへの対応。

これらを実践することで、労務リスクを軽減しながら、職員が安心して長く働ける環境を構築することができます。そしてこれは、医療機関が患者・地域との信頼関係を築き続けるうえでも不可欠です。

近年では、医療機関の労務課題が従来の「就業規則や雇用契約書等の書式の整備」にとどまらず、職員のエンゲージメント向上やメンタルヘルス対策、ハラスメント防止など「組織風土の改善」へと広がりを見せています。医療現場はチーム医療を前提としており、職種間の信頼関係が医療の質にも直結するため、管理者やリーダー層へのマネジメント教育支援も欠かせません。しかし、多くの医療機関ではそのようなマネジメント体制を向上・強化するために必要とされる知識・ノウハウを持ったマンパワーが不足しているのが実情です。そこで、私どもでは、管理職研修やハラスメント研修などの院内研修を実施したり、ハラスメント等の院内窓口を支援したりするなどし、風通しの良い職場風土作りをサポートする取り組みを強化しています。ルールの運用を現場で根づかせるには、制度設計だけでなく「人を通じた運用支援」が不可欠です。労務管理の最終目的は、法令遵守のための仕組み

づくりではなく、医療に携わるすべての人が誇りと安心をもって働ける環境を整えることがあります。

### ●4. 今後の展望と社労士の役割

今後、医療の現場では、以下のような変化が一層進むと予測しています。

- 医師・看護師の人材奪い合い・医療機関間競争の激化。特に地方・過疎地では働き方の魅力化が鍵。
- 医師の上限規制・看護師の働き方改革・コメディカル人材の多様化が、労務管理ルールの厳格化を伴う。
- 医療DX(電子カルテ・遠隔診療・AI支援など)の導入が職員の働き方そのものを変える。管理職・人事部門にとって、データ活用・働き方改革の翻訳力が求められていく。
- 地域包括ケア、在宅・訪問診療の推進により、勤務場所・勤務時間・勤務形態がさらに流動化。労務制度もそれに応じて柔軟に再設計が必要。

このようななかで、社労士に期待される役割は、単なるルールメイキングに留まりません。むしろ「医療機関の現場の声を聴き出し、働き方改革／人材育成／組織風土改善を支えるパートナー」として、関係部署(採用・人事・現場管理者・医師)と対話しながら、最適な労務設計をともに作り上げていくことがあります。

また、昨今の物価高、最低賃金引き上げは一般企業の労働者の賃金上昇につながっていますが、売上が診療報酬という公定価格で決められる医療機関においては、職員の賃上げ原資を価格転嫁することが難しい状況にあります。このため、2025年6月から診療報酬においてベースアップ評価料加算が取り入れられ、医療機関も職員の賃上げ原資を確保やすくなりました。もっとも、仕組み自体が始まつて間もないこともあり未だ完全に浸透しているとはいはず、計画や実績報告の支援において社労士は情報提供を求められています。さらに昇給を基本給、手当、賞与のいずれの方法により行うのか、アドバイスと賃金規程の改定なども必要とされるため、社労士が活躍する場面が大いにあるといえます。

私は、医療機関の“人”が安心して働けることで、患者にとっての安全・安心、そして地域にとっての安定的な医療提供が実現すると信じています。医療という使命ある現場において、労務管理を通じて“人を支えるしくみ”をつくるこそ、社労士としての私のミッションです。

## AI搭載の規定管理ツール「スマキテ」



# スマート規程管理

by LAWGUE

## 就業規則作成時間が1/3に! Wordに悩む日々に終止符を

※事務所の玉井先生、長井先生、岡田様にお話を伺いました。

### 今治の地で信頼を築く社労士法人

#### ●まずは、事務所の概要についてお聞かせください。

**玉井先生**：私が社会保険労務士の資格を取得したのは平成26年のことです。はじめは勤務社労士として業務に携わっていましたが、平成28年に法人化するタイミングで事業を引き継ぎ、現在に至ります。従業員8名、うち社会保険労務士が2名在籍しています。

顧問先はおよそ250社にのぼります。拠点を置く愛媛県今治市は、造船業やタオル産業で知られる地域ということもあります。そうした業界の企業様が多いのが当事務所の特徴です。

企業経営において最も重要な「人」に関わる専門家として、労働・社会保険に関する法令手続きを円滑に進め、企業の健全な発展と労働者の福祉向上に貢献することを目指しています。度重なる法改正によって複雑化する労働・社会保険の手続きや労務管理、労働者とのトラブルに関するご相談など、企業にとって不利益となりうる問題を未然に防ぐことを使命とし、豊富な経験に裏打ちされた対応力こそが、当事務所の強みだと考えています。

### Wordの限界と法改正対応のタイムラグ

#### ●スマキテ導入前は、どのような課題を感じられていましたか。

**玉井先生**：導入前は他社のソフトウェアを使っていましたが、法改正が頻繁にあるため、改正内容への対応にどうして



### 今回お話を伺った先生

社会保険労務士法人えひめ労務センター  
玉井健志先生



所在地：愛媛県  
従業員規模：8名  
導入時期：2023年9月  
導入プラン：スタンダードプラン

もタイムラグが生じてしまっていました。対応が遅れることもあり、迅速な対応を求められる場面も少なくありませんでした。

**長井先生**：以前はWordを使って手作業でスタイル設定を行い、見出しや小見出しを1つひとつ整えていました。Wordの操作に不慣れなスタッフにとっては、その作業が大きな負担になっていたんです。

#### ●スマキテ導入のきっかけをお聞かせください。

**玉井先生**：導入のきっかけは、新日本法規出版の営業担当の方からご提案をいただいたことでした。製品の説明が丁寧でわかりやすく、サポート体制も整っていると感じました。なかでも、育児・介護休業法への対応が非常にスピーディーだった点が印象的で、法改正への対応力にも大いに期待できると判断しました。

**長井先生**：実際に製品の説明を受けた際、操作性が高く、とても使いやすそうだと感じました。ほかの職員からも「わかりやすい」「これなら使えそう」といった前向きな声が上がっており、導入に対する不安もほとんどありませんでした。

### 雛形をベースに、企業ごとに最適化

#### ●現在はスマキテをどのように活用されていますか？

**玉井先生**：お客様から就業規則の作成をご依頼いただいた際や、こちらからご提案を差し上げる際に活用しています。まず、当事務所で標準的な雛形を作成し、それを各企業の実情に合わせてカスタマイズしていくという流れで利用しています。

**長井先生**：以前使っていた就業規則を取り込める機能があるので、導入当初はこの機能を頻繁に使っていました。多少の修正は必要ですが、取り込み後はスマキテ上で一元管理できるため、作業効率が大きく向上しましたね。

#### ●操作性についてはいかがですか？

**長井先生**：Wordに近い操作感があるため、もともとWordで作業していた私たちにとっては非常に使いやすく、違和感なく移行できました。

## 誰もが扱える規程作成環境で、事務所全体の生産性がアップ

### ●導入前後を比べてどのような変化がありましたか。

**玉井先生**：規程作成にかかる作業時間は、スマキテ導入前と比べておよそ3分の1にまで短縮されました。

**長井先生**：以前は、Wordの操作に不慣れなスタッフが、操作に慣れたスタッフに都度修正を依頼する必要があり、手間がかかっていました。しかし現在では、自分で対応できる範囲が広がったことで、作業効率が大きく向上しています。スマキテでは、見出しや小見出しを選ぶだけで自動的にスタイルが設定されるため、手作業による設定が不要になりました。特にWordでは、少し編集しただけでインデントや番号のずれが生じることがあり、細かな調整に時間がかかりましたが、そうしたストレスがなくなったのも大きな利点です。Wordの操作に不安があったスタッフでも簡単に使いこなせるようになり、全体として作業時間の短縮につながっています。

**岡田様**：導入時は操作面での不安もありましたが、実際に使用してみると予想以上に使いやすく、業務がスムーズに進行するようになりましたね。

### ●サポート体制についてはいかがでしょうか？

**玉井先生**：頻繁に問い合わせをすることはありませんが、何か疑問点が生じた際には、新日本法規出版の営業担当の方が実際に事務所まで足を運んで丁寧にご説明くださるため、とても助かっています。

**岡田様**：実際に事務所に来て対応していただけるというのは、本当に心強いです。何かあったときすぐに相談できる環境が整っているのはありがたいですね。

**長井先生**：スマキテには多くの便利な機能がありますが、まだ活用しきれていないものもあると思います。「実はこのような機能もありますよ」といったご提案をいただけると、さらに効率的に活用できるようになると感じています。

総合法令情報企業として、これからもお客様と共に



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雑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。



## 信頼されるパートナーとして地域に貢献

### ●スマキテは、どのような方におすすめしたい製品ですか？

**玉井先生**：就業規則の作成を主な業務としている社労士事務所には、特におすすめしたい製品です。導入によって業務の効率化が図れるだけでなく、法改正にも柔軟に対応できる点が大きなメリットだと感じています。ただし、開業して間もない方の場合は、運用コストとのバランスをしっかり検討する必要があるかもしれません。ある程度、事務所の運営が安定してきた段階であれば、積極的に導入を検討されることをおすすめします。

### ●最後に、今後の展望についてお聞かせください。

**玉井先生**：顧問先から信頼される存在であり続けることが、私たちにとって何よりも大切だと考えています。そのためにも、法改正への対応を常に意識しながら、スマキテのような有用なツールを活用して、より質の高いサービスを提供していきたいと思います。そして、今治という地域に根ざした社労士事務所として、地元企業の発展に少しでも貢献できればと願っています。

他の導入事例は[こちらをご覧ください](#)↓



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



# 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

「スマート規程管理」は規程の作成・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です。

## SOLUTION



### こんなお悩みを解決します！

- 文書の体裁を整えるのに時間がかかる…
- PDFで預かったデータの読み取りが大変…
- 探している規程や条項が見つからない…
- 新旧対象表の作成が手間…
- 法改正の対応が大変…



#### レビューアシスト

条項解説やAIによるレビューアシストで、規程更新時の情報収集を簡単に！



#### 条項管理システム

AIを使った条項管理システムで規程編集。新規作成にかかる時間を大幅に短縮！



#### エディタ機能

利便性に特化したエディタ機能で、規程編集作業をスムーズに！



### CONTACT

詳しくは  
公式ウェブサイトから >>

スマキテ



# 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！
- 「社内規程・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！

&gt;&gt;



**詳細はこちら**

 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 [strategy@sn-hoki.co.jp](mailto:strategy@sn-hoki.co.jp)

# 顧客に求められる社労士事務所へ 顧問先を増やそう!

千葉県 椎名 昌之（しいな まさゆき）氏  
椎名社会保険労務士事務所

以前はJA全農（旧千葉経済連）において営業職として勤務。その後、民間企業へ転じ、会社設立や新規事業の立ち上げに携わり、総務人事を担当。総務人事の業務を経験する中で、いわば「縁の下の力持ち」として、組織が円滑に機能するためには、細部に至るまで気を配ることがいかに重要であるかを痛感した。そこで、より専門的な知識を身につける必要性を感じ、ファイナンシャルプランナーおよび特定社会保険労務士の資格を取得し、現在の業務に活かしている。



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います。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。

褒める、認める、感謝する、人が輝く職場づくりのパートナー  
「職場に笑顔があればトラブルの芽は小さくなる。感謝の言葉があれば人は動く。努力を認め、成果を褒めることで人は前向きに働く。」

この信念のもと、私は千葉県匝瑳市で企業の人事労務支援と人材教育に力を注ぎました。労働問題の背景には制度面の不備だけでなく、人ととの関係性が影響していることが多い、「褒められなかった」「認められなかった」「感謝されなかった」という想いがパワハラやびっくり退職（突然退職）の原因になることもあります。こうした“見えにくい心の声”に耳を傾け、働く人が力を発揮できる環境づくりを支援することが私の使命です。

なかでも私は「人材教育は企業の土台である」と強く考えています。どれだけ制度が整っていても、人の意識と行動が変わらなければ職場は良くなりません。だからこそ、管理職研修・新入社員研修・安全大会など、あらゆる教育の現場で「褒める・認める・感謝する」文化を根づかせることを重視しています。

新入社員研修では、歯磨き笑顔実習、挨拶トレーニング、アイコンタクト、うなずき、そして「ありがとう」を日常的に伝えるワークを組み合わせ、単なる座学ではなく“体感して身につく教育”を行っています。教育とは知識を覚えることではなく、行動が変わり、その行動が習慣になることです。良い習慣を持つ社員が1人増えるだけで、職場は驚くほど明るくなります。

また、管理職には「部下の成長を引き出す力」が求められます。叱るだけでは人は伸びません。褒める、認める、感謝する、そして期待を伝える。これを継続的に行うことで、人は自ら考え動けるようになります。私は研修で「管理職の最大の役割は育成である」と繰り返し伝え、具体的な声かけ方法、フィードバックの手順、行動変容を促すポイントを実践形式で学んでいただいている。

現場では小さな変化が大きな成果を生みます。「おはようございます」と皆が言える職場は離職率が下がり、「ありがとう」が自然に出る職場は事故が減ります。建設業・製造業向けの安全大会で人気の「にこにこ職場づくり講座」でも、明るい声かけの習慣が生産性の向上や職場の安全につながることを実感していただいている。

私は常に、「人は会社の財産である」という考え方を伝えてきました。社長ひとりの力には限界がありますが、人財が育てば企業の力は何倍にも広がります。給与を支払うだけではなく、その人が成長を実感できる環境づくりが何より重要です。労務管理、就業規則作成、社会保険手続などの基礎支援に加え、人財育成を中心に据えた伴走型のサポートを行っています。

解雇や配置転換などの相談でも、私は必ず教育の視点からアドバイスをします。「教育の機会は十分だったか」「役割の与え方は適切だったか」。これは人を守るだけでなく、企業の未来を守ることにもつながります。

また、年金相談や金融機関での研修も行い、老後や障害に備えるための知識提供にも力を入れています。人の人生全体に寄り添うことも、社労士としての重要な役割だと感じています。

これからも私は、「辞めない職場」「笑顔があふれる会社」「人が育つチーム」づくりを支援し続けます。そして労務の専門家であり、人財教育のパートナーとして、企業の未来に寄り添い続けます。

# 社労士のみなさまへ

先生方の顧問先などで産業医関連のご相談はございませんか?  
first call 産業保健支援サービスで解決いたします!

# MEDIPLAT

## ご紹介先様との 商談設定 で紹介手数料を進呈

※導入の場合は、追加での手数料が発生します。

### first call 産業保健支援サービス

#### 産業医選任の 立ち上げに強い

- ・法令遵守プラン
- ・全国で産業医選任対応
- ・衛生委員会 / ストレスチェック機能
- ・立ち上げタスク整理 / クラウド管理

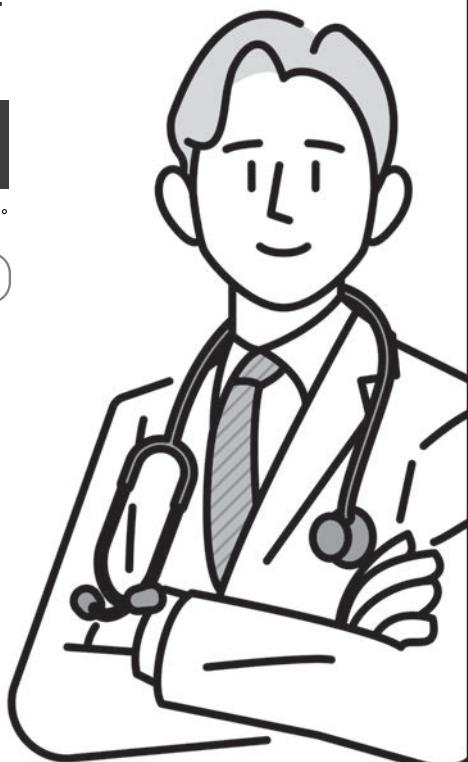
#### サービスの スポット利用が可能

- ・1面談から産業医面談利用可能  
(意見書納品付き)
- ・医師の意見聴取（就業判定）  
対応可能

お問い合わせ 株式会社 Mediplat

〒104-0045 東京都中央区築地 4-1-1 東劇ビル 15 階

✉ contact@mediplat.jp



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。

「社労士ナビ」はこちらからご覧ください。



#### 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



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



# 介護業界の課題と対応策

## 第4回 介護業界の虐待防止への課題

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。

お客様の人権保護や虐待防止の推進を目的として、2024年介護報酬改定で新設された「高齢者虐待防止措置未実施減算」。この減算の新設により、高齢者の虐待を未然に防ぐことや再発防止の強化が期待されますが、高齢者虐待事例の主な発生要因（令和5年度全国調査結果：令和6年12月27日 厚生労働省公表資料）によると、「職員の虐待や権利擁護、身体拘束に関する知識・意識の不足」等を理由に介護業界において虐待が行われている現状もあります。今号では「介護業界の虐待防止への課題」についてご紹介します。

### ■ 1. 厚生労働省 令和5年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果から見る傾向

- ・身体的虐待は介護度に関わらず生じている
- ・心理的虐待は要介護2と要介護3が最も多いが、それ以降、介護度が上がるとその件数は減少傾向にある
- ・居宅と同様、介護等放棄は介護度が高い方が多く生じているとなっています。

### ■ 2. 虐待の発生要因

「虐待を行った職員の課題」区分に含まれる項目が上位を占めた。同区分内「職員の虐待や権利擁護、身体拘束に関する知識・意識の不足」が867件(77.2%)で最も多く、次いで「職員のストレス・感情コントロール」が763件(67.9%)、「職員の倫理観・理念の欠如」が750件(66.8%)、「職員の性格や資質の問題」が749件(66.7%)、「職員の高齢者介護や認知症ケア等に関する知識・技術不足」が714件(63.6%)であった。

令和5年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果によると、過去の指導等で虐待の事実が認められた1,123件の施設・事業所のうち、296件(26.4%)が過去何らかの指導等(虐待以外の事案に関する指導等を含む)を受けており、過去にも虐待事例が発生していたケースが215件(19.1%)あった。養介護施設従事者等による虐待発生要因も踏まえて、介護施設等においても、虐待防止に向けた組織的な対応を積極的に行う必要がある。

### ■ 3. 身体拘束

身体拘束はゼロを目指すことが重要だが、やむを得ない場合には「一時性」のものであり、身体拘束を行う以前に他の方法がなかったという「非代替性」が問われる。また、そのような状態が常態化、頻回化するのであればそれは一時的な状態とは言えず、どのような対応を行うべきか十分に検討されなければならない。

また委員会などを設けて要件の確認や判断を組織的客観的に行い、本人、家族等への十分な説明をした上で、必要なければ速やかに解除するという極めて慎重な手続きが必要である。「身体拘束ゼロ」は目標ではなく、より良いケアの通過点である。

### 【3原則について】

- ①切迫性(本人や他の利用者等の生命身体が危険にさらされる可能性が著しく高い)
- ②非代替性(身体拘束その他の行動制限を行う以外に代わりになる介護方法がない)
- ③一時性(身体拘束そのほかの行動制限が一時的なものである)

### 【やむを得ず身体拘束に至った場合には…】

- \* 身体拘束に至った経緯を残すこと  
→本人、家族等にきちんと説明をした上で、同意書等を得るなど必要な手続きを講じること
- \* 身体拘束解除に向けた取り組みを行うこと  
→日々のケアの中で、身体拘束解除に向けた検証を行い、速やかに解除を行うこと
- \* 介護ケア用品という位置づけで新しい福祉用具が生まれている。利用に際しては、事業所内で身体拘束に該当するか否か検討が必要である

### ■ 4. 行政指導事例

#### 事例 人員不足が背景にあるケース

通報者：元当該介護施設職員

通報内容：入居者に対するネグレクト

背景：長期間、入浴できていない入居者がいる

背景：職員の退職、職員の増員がない等により、必要な入浴介助が行えなかった

⇒施設の人員基準は満たしているものの、経験の浅い職員への指導やサポートが行えず、必要な支援が行われていなかった入浴支援の記録と管理が適切に行われていなかった

#### 調査結果、指導内容 調査結果：

ネグレクトと認定 指導：施設には改善計画書の提出を依頼・虐待対応マニュアル等の周知徹底・職員全員に虐待防止に関する研修の実施・虐待防止チェックリストの実施・入浴支援等の支援状況の適切かつ正確な記録と管理

### ■ 5. 虐待防止にむけて

- ・介護理念、施設目標等を明確にする
- ・利用者、家族との信頼関係を築く  
⇒利用者、家族の言葉に真摯に耳を向け、積極的にコミュニケーションを図る
- ・不適切なケアがあった時点で検証を行い、再発防止に努める(虐待の芽を摘む)
- ・職員教育を行い、接遇、介護技術の向上を図る  
⇒研修等も行って終わりではなく、振り返りを行う機会を持つ
- ・職員の健康面の把握、ストレス改善を事業者主体で行う
- ・連携が図れる職場環境づくり(風通しの良い施設運営)

(つづく)

クラウドソフトFORROU(フォロー)で  
業務効率化に向けた「完全電子化」を目指しませんか?

# FORROU



入退社時の情報収集・  
管理の時期がやってくる…

届出と給与のマスタ  
同期でミス多発！

WEB明細を提案したいけど、  
難しそうなイメージ…

顧問先への公文書  
報告漏れ…

**労務管理の「困った」「面倒」を一気に解決します！**



**入退社情報の取得～電子申請までオンラインで一気に完結！**

入退社専用の連絡フォームで必要な情報を漏れなく取得できます。



**WEB明細も標準搭載！数クリックで発行OK**

データの取込不要で、手順少なく計算結果をダイレクトに公開できます。



**届出、給与計算を1ソフトで管理！**

個人マスタを一本化！届出と給与のデータ同期が不要。



**顧問先への報告メール不要！システムで自動化**

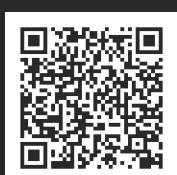
公文書ダウンロード後、顧問先へ自動的に共有。“送り忘れ”が起きません。

**50日間無料でお試しいただけます！**

- ✓ 初期費用 0 円 ✓ 従業員1人あたり月額49.5円(税込)から利用可
- ✓ 従量課金制で利用規模に合わせて使える
- ✓ 顧問先事業所ページ、顧問先従業員ページも標準搭載 etc.

詳しい機能紹介は製品サイトでご確認ください ▶▶

\ 無料登録はこちら /



**FORROU**



小牧本社オフィス 〒485-0014 愛知県小牧市安田町190  
名古屋オフィス 〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅4-26-13 ちとせビル5階  
東京オフィス 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町4-5-2 田澤日本橋ビル5階  
大阪オフィス 〒530-0016 大阪府大阪市北区中崎2丁目1-4 嶽野ビル502号室



JQA-IM1572  
株式会社セルズ 本社



ISO/IEC 27001  
JQA-IC0024  
株式会社セルズ 本社



Protecting your PRIVACY  
19001001  
株式会社セルズ 本社

# 法令改正最前線

## 第82回 カスハラ法制化施行に向けて

社会保険労務士法人LEC  
社会保険労務士 滝 則茂 氏

法改正は概ね「審議会等討議」「法律案提出・可決」「法律施行」の流れで進みますが、それぞれの段階でお客様に周知することで、規定改定等の意識付けを強めることができます。また、法改正に至った社会的背景を把握することにより、より深くお客様に説明することができます。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、カスタマーハラスメント対策の法制化施行に向けての動きとして、いわゆるカスハラ指針の素案(2025年11月17日 厚生労働省公表)について、紹介します。

### 1 カスハラ対策の法制化

カスハラ対策の法制化については、労働施策総合推進法の中に事業主の措置義務規定が新設されることになり、2025年の通常国会で法改正が成立しました。施行期日は、法律の公布日(2025年6月11日)から1年6か月以内の政令で定める日とされましたが、2026年10月1日からの施行が有力視されています。

ハラスメント対策は、労務管理における重要施策の一つといえますので、企業の対応が円滑かつ実効的に行えるよう、厚生労働大臣が指針を策定し、周知に力を注いでいます。カスハラ対策に関し、改正後の労総法33条4項は、厚生労働大臣に「事業主が講ずべき措置等に関する、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」を策定する義務を課しています。このたび、労働政策審議会雇用環境・均等部会に厚生労働省が「職場におけるカスタマーハラスメントに関する雇用管理上講すべき措置等に関する指針の素案」を提出し、公表したことにより、企業の対応が本格化されることが期待されます。

### 2 素案のポイント

以下、今回公表された指針の素案につき、特に重要なと思われるポイントを紹介します。

#### ◎職場におけるカスタマーハラスメントの定義

「職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」とされています。

このような言動であれば、店舗や施設等において対面で行われるもののみならず、電話やSNS等を用いて行われるものも含まれます。また、「顧客等」には、例えば、以下の者等が含まれます。

- ・事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者
- ・事業主が掲載している広告の内容等に関し問い合わせをする者
- ・取引先の担当者
- ・企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者
- ・施設の利用者及びその家族

#### ◎事業主が雇用管理上講すべき措置の内容

##### (1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・職場におけるカスタマーハラスメント(以下、「カスタマーハラスメント」とします)には毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ・カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めたカスタマーハラスメントへの対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知すること

##### (2)相談(苦情を含む。以下同じ)、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

##### (3)カスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・カスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ・改めてカスタマーハラスメントに関する方針を周知・啓発し、必要な場合には再発防止に向けた措置を講ずること

##### (4)カスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置

労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質なものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、当該方針で定めた対処を行なうことができる体制を整備すること

##### (5)(1)～(4)までの措置と併せて講すべき措置

- ・相談への対応、カスタマーハラスメントの事後対応に当たっては、相談者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
- ・労働者がカスタマーハラスメントの相談等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

### 資格の学校『LEC東京リーガルマインド』 資格講座割引受講のご案内

幹事社労士およびその職員の方は、資格の学校『LEC東京リーガルマインド』が扱う通学・通信講座を

一般価格より20%割引の特別価格にてお申込みいただけます！（一部の講座除く）ぜひご活用ください！

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

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→



JQA-IM1713



091



ISMS-RC  
ISMS-CLS



JQA-IC0046



ISMS-CLS



認定タイムスタンプ  
JIIAMA 認証



令和3年改正法令基準  
010101  
JIIAMA  
101010

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！

**TREASURY, Inc.**

お問い合わせ

Tel: 03-4405-1333



ホームページはこちらを読み込んでください→



# 編集長の 気ままに労働雑感

第25回

～労働新聞編集長の労働関連コラム～

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

労働新聞社 労働新聞編集長 金井 朗仁 氏

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

## ～求職者へのセクハラ防止対策を～

2025年11月27日刊行「労働新聞」メールマガジン No.655 より

今年5月公布の労働施策総合推進法等一部改正法に盛り込まれた求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置をめぐり、厚生労働省は令和8年10月1日を施行日とする案を労働政策審議会の雇用環境・分科会に示しました。

施行日以降は、新たに策定される「雇用管理上講ずべき措置に関する指針」(大臣告示)に基づき、求職者等へのセクハラを防止するための対策を講じなければなりません。

同指針の内容は現在検討されているところですが、厚労省が労政審の部会で素案を明らかにしています。

素案によると、事業主が対策を講じなければならない「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」について、「事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの」と定義。

求職活動等には、企業の採用面接や会社説明会への参加だけではなく、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加も含まれるとしています。

求職活動等におけるセクハラの典型例も明らかにしています。たとえば、個室で実施する1対1の説明会で、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、求職者等が苦痛に感じて意欲が低下していることや、面接官である労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じて意欲が低下していることなどを挙げています。

インターンシップ中に労働者が執拗に私的な食事に誘った結果、求職者等の意欲が低下したケースも該当するとしてい

ます。

雇用管理上講ずべき措置の内容には、事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発や、相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備などを盛り込みました。

求職活動等におけるセクハラを行ってはならない旨の方針を就業規則などにおいて明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発するよう求めています。求職活動等に関するルールの明確化と労働者への周知も行うべきとしました。

さらに、相談に適切に対応できるようにするために、相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知しなければならないとしています。

相談窓口を定めていると認められる例として、相談に対応する担当者をあらかじめ定めることや、外部機関への相談対応の委託などを示しています。

周知していると認められるケースには、パンフレットやホームページ等による相談窓口の周知を挙げました。

ひとたび就職活動中の学生や転職活動中の求職者へのセクハラが行われたことが公になれば、企業イメージが悪化し、採用活動に悪影響が生じる恐れがあります。

セクハラを未然に防ぎ、優秀な人材を確保し続けるためにも、面接時など学生・求職者に接する際のルールを決定し、研修などを通じて労働者へ周知・啓発しておくことがとくに重要でしょう。

## ～気になる熱中症重症化防止対策の効果～

2025年11月20日刊行「労働新聞」メールマガジン No.654 より

職場における熱中症の早期発見・重症化の防止を主眼とした改正労働安全衛生規則が施行してから初めての夏を経て、いくつかの都道府県労働局では、発生状況の速報値を取りまとめています。

群馬労働局(9月末時点)では、休業4日以上の事案が前年確定値の約3倍に当たる35件に達しました(労働新聞11月24日号4面)。

8月末時点の状況を集計した東京労働局でも、前年同期より18件多い92件の熱中症が発生しています(労働新聞10月27日号4面)。

法改正の効果検証へ 熱中症災害で重篤化防止 東京労働局  
<https://www.rodo.co.jp/news/206764/>

東京労働局では休業4日以上の事案が増えたものの、昨年4件に上った死亡災害がまったく発生していないことから、「改正安衛則により、事業者の対応が進み、重篤化を防止できた可能性がある」とみています。

今後、休業見込み日数などの分析を通じて改正安衛則の効果を検証し、重篤化防止などの効果が確認された場合には、事業者に積極的に広報していきます。

一方、群馬労働局では、改正安衛則の施行によって熱中症災害に対する労使の意識は高まったものの、例年以上に暑い日が続いたことが災害増加につながったと分析しています。

暑い日が続くなかで熱中症を予防するには、改正安衛則で

定められた報告体制整備などにとどまらず、熱中症対策の基本である、適切な水分・塩分の摂取や日々の健康管理、涼しい服装の着用、暑さ指数の低減措置、暑さ指数に応じた休憩・作業中断などを徹底することが大切です。

## ～女性活躍推進に欠かせないメンタルヘルス対策～

2025年10月23日刊行「労働新聞」メールマガジン No.650 より

このほど厚生労働省が公表した年次報告「令和6年版働く女性の実情」では、女性の労働力人口や就業率が上昇するなど、女性の社会進出がさらに進んでいる様子が明らかになりました(労働新聞10月27日号1面参照)。

男性の労働力人口が長期的に減少傾向にあるなか、日本経済の活力を維持するには、女性の活躍推進が欠かせません。

同報告では、男女間賃金差異がわずかながら縮小している現状も示されました。

他方、全国健康保険協会(協会けんぽ)がまとめた令和6年度の現金給付状況によると、とくに女性において、精神疾患による傷病手当金の支給件数が大幅に増えています(労働新聞10月27日号2面参照)。

傷病手当金 精神疾患が7万件超える 1万件以上の増加に  
協会けんぽ・6年度給付状況

各企業においては、厚生労働省が展開するクールワークキャンペーンの準備期間(毎年4月)などを活用し、これらの対策を検討してもらいたいと思います。

<https://www.rodo.co.jp/news/206758/>

平成30年度以降の支給件数は男女ともに増加傾向にあるものの、令和2年度以降は女性の支給件数の増加が顕著になっています。

女性は、2年度の年間2.1万件に対し、6年度には1.8倍程度の3.8万件に上りました。男性は、2年度は女性より多い2.2万件でしたが、6年度は3.2万件と、女性を下回りました。

企業が女性の活躍推進に取り組むなか、メンタルヘルス不調を原因として、女性労働者が長い期間休業したり、退職したりするケースが増えれば、経営にとっては大きなマイナスになります。

事業者においては、メンタルヘルス対策の強化や、メンタルヘルス不調者に対する治療と仕事の両立支援の充実が求められるでしょう。

※本稿はメールマガジン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  
申請手続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いく  
「労働新聞電子版」がご利用いただけます。

ご購読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.rodo.co.jp/privacy>)に記載の個人情報の取扱方法についてご同意のうえお申込下さい。



〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9  
☎ 03(3956)7171 FAX 03(3956)7173  
mail: [takahashi@rodo.co.jp](mailto:takahashi@rodo.co.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ヶ月無料！

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



### 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できます。

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できます。

7



### 法改正にも対応・自動更新

法改正への対応も隨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2回】顧問社労士が関わる場面～経営労務監査と5年前準備～



### 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。経営者の眞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」）

### ■前回のあらすじ

第1回では、事業承継・M&Aの基本的な全体像と、社会保険労務士（社労士）がどのような立場で関与し得るのかについて整理をしました。社労士には「ヒト」の専門家として、経営者の悩みを適切に汲み取り、安全で円滑な承継を支援する役割が期待されています。特に、企業の顧問社労士は、経営者に最も近い立場として中長期的に伴走できる点に特徴があります。前回の文末では、将来の労務DDで問われる事項をあらかじめ整備することが、事業承継に強い企業づくりに直結すると言及しました。これを踏まえて今回は、社労士認証制度に基づく「経営労務監査」に焦点を当てつつ、顧問社労士が事業承継に関与する際に求められる「5年前からの準備」の重要性を解説します。

### ■経営労務監査の概要

企業の人事・労務管理が労働関係法令にきちんと適合しているか？——これを社労士の立場から書類や実際の運用をもとに点検・診断していくのが「経営労務監査」です。イメージとしては、IPO準備で行われる労務監査を「平時から」実施するようなものであり、企業の労務リスクを未然に把握する有効な手段といえます。ご存じのとおり、先般の社労士法改正では、社労士業務として「労務監査」が正式に位置付けられ、企業の労務体制を客観的に評価する役割がこれまで以上に重視されるようになりました。

経営労務監査を実践する枠組みとして整備されたのが、全国社会保険労務士会連合会による「社労士診断認証制度」です。詳細は連合会のホームページ等に譲りますが、概要としては、企業がまず「職場環境改善宣言」を行い、そのうえで社労士が「経営労務診断基準」に基づき、就業規則、労働時間管理、賃金、ハラスメント防止措置等への対応など、幅広い項目をチエ

ックする仕組みです。診断結果は連合会が審査し、一定基準を満たした企業には認証マークが付与されます。これにより、取引先に対しては、労務管理を適正に行っている「安心企業」としての信頼性が高まり、採用活動の場面でも強いアピール材料となり得ます。

また、この経営労務監査は「一度やればOK」というものではなく、認証は1年ごとの更新制です。したがって、企業にとっては、毎年の「労務管理の健康診断」として機能し、継続的な改善に向けたPDCAを回すためのきっかけになります。社労士としても、第三者の専門家として課題を洗い出し、必要に応じて改善提案を行いながら、企業に伴走していく役割が期待されるのです。

### ■労務監査項目と労務DD項目の違い

デューデリジェンス(DD)の詳細や厳密な使い分けに関しては次回以降のテーマに譲るとして、ここでは、労務監査(本稿では「経営労務監査」を指します)と労務DDの項目の違いを簡単に確認しておきましょう。次ページの表では、極めて簡易的な調査項目をまとめておりますが、重要な部分はピックアップしています。

両方とも労務分野を点検する枠組みではありますが、並べてみると、その目的や視点に違いがあることに気付かれるはずです。読者の皆様も、何となくニュアンスは感じておられるのではないかでしょうか。この点、端的に申し上げると、労務監査は「会社をより良くするためのコンプライアンス診断」であり、平時の改善を目的とするものです。一方で、労務DDはM&Aの場面における「買主が損をしないためのリスク査定」であり、取引の安全性を確保することが主眼になります。なお、一般的に「労務監査」と「労務DD」の定義や区別については、社労士業界内では論者によって解釈が異なる点にはご留意ください。

	労務DDのチェック項目例	労務監査のチェック項目例
場面	M&Aのシーンにおける買収監査	IPO労務監査、経営労務監査
各項目の比較	雇用契約書等の様式・要件	労働条件の明示と書面化 高年齢者雇用の推進
	就業規則や規程類の内容精査 整備・届出状況	就業規則の整備・届出状況 労使協定の締結状況
	社会保険・労働保険の加入 (パート含む加入漏れ精査)	育児・介護休業の適正運用 仕事と治療・介護の両立支援
	残業代の支払い状況 (未払残業代の金額計算)	長時間労働の是正 賃金の適正支給
	労働時間・休日・休暇管理 (管理の適合性)	労働時間管理の適正化 年休の管理・取得促進
	社員と業務委託の区別 (偽装請負の可能性)	同一労働同一賃金への対応 外国人労働者の適正雇用管理
	ハラスメント対策等 (過去の懲戒事例なども)	ハラスメント防止対策
	過去の労務トラブル	女性活躍推進 正規非正規の格差は正
	安全衛生管理、法令順守	健康診断の実施とフォロー
目的	損をしないためのリスク査定	企業のコンプライアンス診断

## ■なぜ、5年前なのか？

成人病をはじめとする中長期的・慢性的な病気は、基本的に一定の治療期間を要するものです。先ほど経営労務監査を「健診」と表現しましたが、例えとして適切か否かはさておき、企業が抱える労務問題・トラブルは、いわば「治療を要する状態」に近いといえます。したがって、企業の労務問題は決して即日で解決できるものばかりではありません。その典型例としては、問題行動を起こす社員への対応や、労務DDで必須項目とされる未払い残業代に関するトラブルが挙げられます。

### ①問題行動を起こす社員への対応

例えば、事業所の中核的立場にあり影響力の強い従業員が、社内でハラスメントやいじめを繰り返すだけでなく、他の従業員を巻き込み、会社への誹謗中傷を続けるケースは、長く社労士実務に携わっていると決して珍しくありません。社内の雰囲気が悪いことで、優秀な人材が流出してしまうリスクがあり、最悪の場合には結果的に従業員のほぼ全員が退職してしまう事態に至ることもあります。このような事業所が健全な状態へと修復されるまでに、相応の時間がかかるることは容易にご想像いただけると思います。

### ②未払い残業代に関するトラブル

労働基準法第115条では賃金請求権の消滅時効期間を5年間と定め、附則第143条第3項により当分の間は3年間とされています。また、労働者名簿・賃金台帳・雇入れや解雇等に関する重要書類を5年間保存する義務を定めた労働基準法第109条についても、附則第143条第1項により当分の間は保

存期間が3年間とされています。いずれにせよ、3～5年後に調査対象期間について「問題なし」と評価されるためには、まさに今から動き始める必要があるのです。

## ■理解を得られない現場での社労士の役割

ここまで制度の概要を説明してきましたが、実際の現場となると話は別です。筆者としても日々経営者と向き合う社労士として痛感するのは、「すべての企業が経営労務監査項目を実施するメリットをすぐに感じてくださるわけではない」という現実です。

理想は分かるけれど、うちの企業規模では難しい、そこまで手が回らないよ！——中小零細企業では、こうした声がむしろ自然だと思いますし、私もその気持ちはよく理解できます。読者の皆様も、同じような場面に何度か直面してきたのではないでしょうか。

では、そのような場面で社労士はどう向き合うべきなのか。この点、経営者に無理を押しつけるのではなく、目の前の課題を一つずつ丁寧に解きほぐしながら、中長期で変わるきっかけを積み重ねていくことこそが、顧問社労士の核心的な役割だと考えています。制度の理想像を語るだけでは届かない部分を、日常の労務相談や小さな改善提案の積み重ねによって埋めていくのです。それによってはじめて、経営者の理解や納得が少しずつ醸成されていくのではないでしょうか。したがって、顧問先企業との日々の建設的なコミュニケーションは極めて重要であり、例えば毎月の顧問料がいわば「サブスク状態」になっている場合や、単なる作業外注の連絡に終始している場合には、その関わり方を見直す必要があるかもしれません。

## ■企業のブレーン(参謀)になる重要性

思うに、顧問社労士には、単に外部専門家として聞かれたことに回答や助言をするだけでなく、企業のブレーンとして経営者の意思決定を汲み取る役割も求められます。知識レベルの情報提供や提案は既にAIに代替されつつある以上、社労士業界も今後はスタイルを変えていく必要があります。この点、中小企業の労務管理は突き詰めれば「ヒト」に関する問題ばかりであり、こうしたヒトの感情に関わる領域は、そう簡単にはAIに代替されるものではありません。したがって、経営者に寄り添いつつも、適切なタイミングで必要な改善につなげる「舵取り」が極めて重要なってくるのです。

経営労務監査の導入や将来の事業承継に向けた準備は、一朝一夕で完結するものではありません。顧問社労士が地道に伴走し、信頼関係の土台を築きながら、中長期で企業価値を高めるプロセス自体が、まさに社労士の存在意義と言えるのではないしょうか。

(つづく)

# 法律ライター弁護士が教える 法律専門職のためのウェブライティング入門

アークレスト法律事務所／アトリエあやめ 弁護士  
**岡島 賢太（おかじま けんた）氏**

弁護士として各種のトラブル解決に取り組みつつ、法律ライターとしても活動。一般的な読者の方々に法律の知識をわかりやすく解説する記事を多数執筆してきた。インターネットの分野に特に関心を有しており、弁護士としてはインターネットトラブルを多く扱う事務所に所属している。また、法律ライターとしてはライティング事務所「アトリエあやめ」の代表法律ライターとして法律分野のウェブライティングを得意とし、SEOに強い法律記事の執筆を多数請け負っている。

現・「アトリエあやめ」代表。元・秋葉原あやめ法律事務所代表。



「インターネット上で情報発信をすることに意味はあるの?」「ウェブサイトにコラムを書いてみたけれど反響がない」「ウェブで情報発信してみたいけれど具体的にどうすればいいのかわからない」ウェブ上で情報発信をしようとして、このような悩みに直面したことはありませんか。法律専門職がウェブ上で情報発信をすることには間違いなく意義がありますが、うまくやらなければ効果が出ないまま終わってしまうこともあります。この連載では、「ウェブ上で」「専門家が」「文字で」情報発信すると何が良いのか、効果的に実践するにはどうしたらいいのかということについて、法律ライターとして活動している弁護士が「理論編」「実践編」に分けてお伝えします。

## 第1回 理論編1 「ウェブ上で」情報発信すると何が良いのか

### 1 ウェブとウェブ以外の媒体とはどう違うのか

第1回は、「ウェブ」での情報発信について深く見ていきます。そもそもウェブでの情報発信とそれ以外の媒体での情報発信は、どのように違うのでしょうか。ウェブ以外の媒体での情報発信の特性について、ウェブと比較する形でご説明します。

#### (1)書籍vs.ウェブ

書籍の特性は、主に①権威性が高いこと、②長期間保管できること、の2点にあります。①については、「書籍に載っている情報は信頼できて権威がある」と多くの人が思い込む傾向にあることを指します。実際、書籍は出版社における企画や編集者の編集過程を経て作られるものであり、信頼できる情報が凝縮されており、それゆえに権威がある傾向にあります。②については、書籍は何年も保管できるものであり、年単位の長い期間情報を保管しておきたければ書籍の形にすることに意味があります。

一方で、そもそも書籍を出版することは誰でもできることではありません。これに対してウェブであれば誰でも自

由に文字を書いて情報発信できるので、ウェブは開かれた情報発信の方法だといえます。また、書籍は記載されている情報を柔軟に書き換えることはできず、改訂して印刷し直さなければ記載されている情報を変更できません。これに対してウェブはいつでも記載されている最新の情報に書き換えることができます。法律専門職、特に実務家にとっては、法改正や制度改正によって発信すべき情報が頻繁にアップデートされることが多く、この点でウェブは書籍よりも実務家の情報発信に向いている媒体だといえます。

#### (2)講演・セミナーvs.ウェブ

講演やセミナーも講師に権威性や信頼性が付与されるという強みがある一方で、弱点もあります。まず、講演やセミナーは、基本的に、決まった日時に決まった場所で決まった時間だけ参加しなければなりません。オンラインで実施すればある程度この縛りは緩和されますが、それでも原則として日時と場所の縛りが発生することは、聴衆にとってはもちろん講師にとっても負担が大きいものでしょう。また、講演やセミナーは、特に対面であればその場で直接交流が

できるので、密なコミュニケーションが取れるというメリットがあります。一方で、直接交流ができる人数には限りがあるため、多くの人としっかり関わることは難しく、このメリットは限定的と考えることもできます。

ウェブであれば、情報を見る人は見たい時に見られますし、場所の縛りもありません。さらに、ウェブであれば講演やセミナーより多数の人に見てもらえる可能性があります。

### (3)対面コミュニケーションvs.ウェブ

対面コミュニケーションの強みは、なにより人ととの密接なつながりを作れることにあります。飲み会や交流会などでの対面コミュニケーションでは、どんな交流方法よりも密接につながりを作れることでしょう。もっとも、対面コミュニケーションは色々な意味で負担が大きいものです。中には人との交流が苦手だから対面コミュニケーションはあまりやりたくないという方もいるでしょう。また、対面コミュニケーションでは一定の時間あたりに交流できる人の数が限られているというデメリットもあります。少ない数でもいいから密接なつながりを作りたいという場合には対面コミュニケーションが向いていますが、たくさんのつながりを作るには対面コミュニケーションはあまり向いていません。

ウェブであれば、つながりの密接さは対面コミュニケーションに負けてしまうものの、より多くの人と接点を持つことができますし、そのための負担も比較的少なく済むというメリットがあります。

## 2 ウェブ上で情報発信すると何が良いのか

ここまで、他の情報発信の形式をいくつか取り上げてウェブと比較してきましたが、改めて「ウェブ上で情報発信すると何が良いのか」に焦点を当ててご説明します。

### (1)遠くまで届く

ウェブ上の情報発信は、「遠くまで届く」というメリットがあります。例えば東京に事務所を構えており東京から情報発信をしたとしても、ウェブであればその情報を見るのは東京の人だけとは限りません。日本中、あるいは世界中、様々なエリアの人にその情報を見てもらうことができます。これにより、地域に縛られないあらゆるエリアの人に情報を届けて自分の存在を認知してもらうことができます。

### (2)広い層に見てもらえる

ウェブを見ているのは特定の層だけではありません。例えば経営者層だけでなくそれ以外の人も見てていますし、同

じ経営者層の中でも大企業から中小企業まで、あるいはありとあらゆる業種の人まで、様々な属性の人がウェブを使ってウェブ上の情報をしています。これにより当初思ってもいない層に情報が届くこともありますし、普段接点がないような属性の層にも情報を届けることができます。発信する情報を広い層に見てもらえることで、より広いつながらができる可能性があります。

### (3)自分ひとりでもできる

ウェブでの情報発信は、知識さえあれば自分ひとりでもできます。書籍の出版が自分ひとりではできないのと対照的です。自分ひとりでもできるということは、フットワーク軽く情報発信ができるということでもあります。「こんなことを情報発信したら良いのではないか」と思ったらすぐにでも自分の力で情報発信をすることができ、誰かの許可や決裁が必要になるということはありません。

### (4)好きな時に好きなだけ書ける

ウェブサイトやブログでの情報発信は、好きな時に好きなだけ書けるということも強みです。毎日コツコツと積み重ねることもできますし、仕事の手が空いて執筆ができるタイミングで一気にたくさん書くということもできます。好きな時に好きなだけ書けるので、情報発信の負担は比較的少なく抑えることができます。

### (5)成果を蓄積できる

特にウェブサイトにコラムや記事を執筆していくと、執筆するに従って情報がどんどん蓄積されていきます。自分が執筆した成果を自分のウェブサイトなどに蓄積できるので、続ければ続けるほどにそのウェブサイトの価値は大きく上がります。価値の高いウェブサイトは多くの人に見てもらいます。価値の高いウェブサイトを自分のものとして所有していることは、大きな「情報資産」となります。

## 3 まとめ

今回は、「ウェブ上で」情報発信すると何が良いのかについて解説しました。ウェブでの情報発信は、時と場所を選ばず自分で自由に発信でき、様々な人に情報を届けることができるなど、他の媒体での情報発信にはない特有の良さがあります。情報発信としての特性を適切に踏まえて、情報発信の方法を選ぶことが大切です。

次回は「専門家が」情報発信すると何が良いのかについて解説します。

(つづく)

## 幹事社会保険労務士の皆さんへ

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

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

## ■ 地震あんしん保証

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

**地震あんしん保証**

地震保険のような掛金は不要

保証限度額は安心の**5,000万円**まで

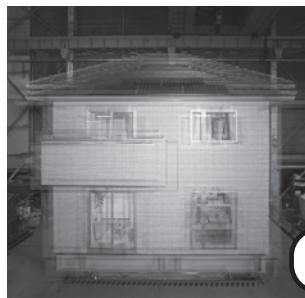
地震あんしん保証期間は最長**35年間**

対象は賃貸住宅・賃貸併用住宅を含む  
**3階建以下の居住用建物**

※非住宅は対象外

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

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



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



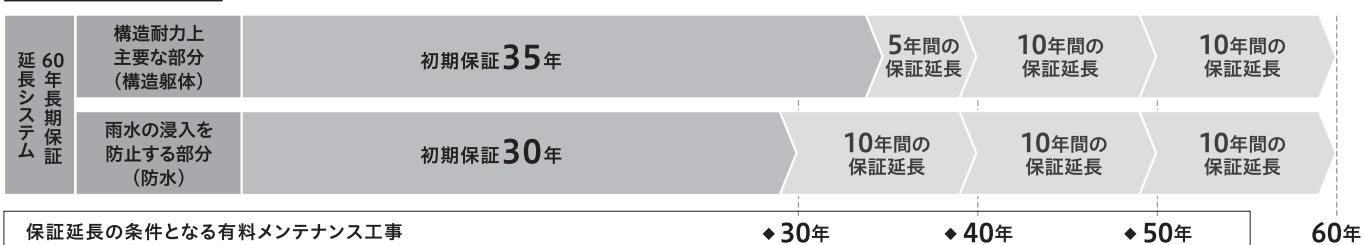
<https://www.youtube.com/watch?v=7clbQPpzVeA>

**全面タイル外壁 連続140回**

※2011年6月、大林組技術研究所の実験施設にて実施

## ■ 60年長期保証延長システム

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

**35年 あんしん 初期保証 構造躯体35年・防水30年**

※1.60年長期保証延長システムは居住用の建物が対象です。事務所や店舗でも、一部を居住とする建物は対象となります。

※2.35年あんしん初期保証の適用は、居住用の建物で、タイル貼りの外壁等、一定の仕様を満たした建物に限ります。

ご紹介先さまが  
ご契約に至った場合

**請負契約金額の3%をご紹介料として進呈!**

※請負契約金額  
5,000万円未満の場合  
※分譲物件は除く

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

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

お問い合わせ先

**0120-874-548**

メールアドレス [kuragano.hirotaka@panasonic-homes.com](mailto: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

# 定期研修会 無料WEB配信



法改正や年度更新・算定の手続きといったタイムリーなものから、ハラスマント対応や外国人雇用などの専門的なものまで、その分野に精通した講師をお招きしてお送りしております。  
ご自身の学習・復習のためだけでなく、職員の方の教育のためにぜひご活用ください。  
※ 無料Web配信は、期間限定での配信となります。

幹事社労士高度化事業にご協賛いただくと、中企団が配信する  
すべての研修会動画を期限の定めなくご覧いただけます。

詳細はこちらから



中小企業福祉事業団

CHUKIDAN

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/>

# 活躍する隣接士業～中小企業診断士

第56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②

～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 將路 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

今回は中小製造業のDX成功事例を通じて、経営改善が労務環境にもたらす好影響と、社会保険労務士の先生方との協業可能性についてお伝えします。中小企業診断士は企業の経営課題を見定め、改善策を提案・実行支援する専門家です。特に私の専門分野であるDX支援は、単なるIT導入ではなく、人材育成や業務改革を含む総合的な取り組みであり、労務管理とも密接に関連します。ここに社会保険労務士の先生方との協業価値が生まれると考えています。今回は製造業での独自システム構築による補助金活用事例を元に、中小企業支援の方法を模索できたらと思います。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。

### 各種貯蔵タンクおよびガスタンク製造業A社の挑戦

#### 事業概要と経営課題

A社は1985年の創業以来40年以上にわたり、化学プラント用・食品工場用・医薬品工場用などの各種貯蔵タンクの設計・製造を手がけてきた中小企業です。社員数は18名です。特に複雑な形状や特殊材質を要する高難度タンクの設計・製造に強みを持ち、大手メーカーからの信頼も厚い専門メーカーとして確固たる地位を築いています。

しかし近年、同社はタンク設計・製造の要となる熟練技術者の高齢化が進むと共に、長年培われた技術やノウハウが一部の熟練者に偏在していました。これらの技術者が退職すれば、貴重な技術・ノウハウが失われるリスクが高まっていました。若手への技術継承も不十分で、OJT中心の取り組みでは十分な効果が得られていませんでした。

特に課題となっていたのが、次の2つの業務プロセスでした。

- ・タンク設計計算：顧客要求仕様から強度計算や材質選定、最適構造設計を行う高度な専門知識を要する業務
- ・製造工程管理：加工・組立・溶接・検査など各工程の業務で、品質管理や記録が手書きや独自のExcelなどで非効率

これらの業務は、アナログな紙ベースの情報管理が中心で、熟練技術者の暗黙知に依存した状態が続いていました。設計データの集計、品質チェック、製造報告書作成に多くの工数がかかり、データベース管理もされていないため、意思決定の遅れやミスにつながるケースも少なくありませんでした。

#### 補助金活用による独自システム開発

この状況を開拓するため、同社は「タンク設計計算・製造工程管理システム」の開発を計画。熟練技術者の暗黙知を形式化すると同時に、業務効率の大幅な改善を目指すプロジェクトに着手しました。公的な補助金を活用し、資金面でのサポートを受けることに成功したことで、財務面での負担も少なく進めることができました。

#### システムの特徴と機能

開発したシステムは次の機能を持つクラウドベースのアプリケーションです。タンク設計計算アプリは、顧客の要求仕様に基づいてタンクの形状・材質・構造の最適設計を支援し、設計パラメータの自動計算機能、材料リストや加工指示書の自動生成、さらに過去の設計データの蓄積および検索機能を備えています。製造工程管理アプリは、タブレット端末を利用した現場でのリアルタイムデータ入力、工程ごとの品質チェックリストと判定機能、写真や測定値のデジタル記録および報告書の自動生成に対応し、さらにオンライン作業にも対応した堅牢な設計を備えています。

#### 導入効果

本システム導入による業務プロセスの改善効果として、タンク設計計算プロセスおよび製造工程管理プロセスにおいて、以下のような効率化が実現しました。タンク設計計算プロセスでは、従来のExcelを用いた複雑な強度計算や、材料発注内訳書および加工指示書作成といった個人の能力に依存した作業が、設計計算システムの導入により統合されました。これにより、プロセスの削減と省力化が進みました。製造工程管理プロセスにおいては、従来の紙帳票への手書き記録やExcelへの転記作業、記録内容の二重チェックといった工程が、タブレットを利用したアプリ入力に置き

換えられ、プロセスが削減・省力化されました。また、入力内容のチェックもアプリ上で効率的に実施可能となりました。これらの改善を通じて、1日あたり会社全体で約42時間の工数削減となりました。

## 経営全体への波及効果

### 1. 製造不良の削減

製造工程管理のリアルタイム化により、即座に社内共有されるようになりました。これにより確認の遅れによる製造不良が減少しました。従来は、紙ベースの記録から報告書作成、チェック、承認までに最短でも数日程度を要していたため、不具合が発見された時点ですでに次工程が進行していることが珍しくありませんでした。しかし新システム導入後は、異常値の検出から対応指示までが数時間以内に完結するようになり、初期段階での不具合対応が可能になりました。

### 2. 熟練技術者のノウハウの形式知化

システム開発過程で熟練技術者の暗黙知を分析し、設計・製造の判断ロジックをシステム化しました。この取り組みでは、設計から製造までの各工程において、熟練技術者が「当たり前」として行っていた微調整や判断基準ができるだけ言語化し、定量的なパラメータとして定義する作業が行われました。それまで感覚的に行われていた調整を数値化することで、再現性の高い製造プロセスが実現しました。システムには入力時に計画値との対比やエラーチェック機能が組み込まれており、若手技術者でも高度な判断ができるようになりました。従来は「勘」や「経験」として伝えられてきた技能が、明確な判断基準として示されることで、技術習得の効率が劇的に向上しました。また、ベテラン技術者にとっても、自身の暗黙知が「見える化」されることで、より効率的な技術指導が可能になりました。これまで言葉で説明することが難しかった微妙なニュアンスも、システムのチェックポイントとして明示化されることで、「何を」伝えるべきかが明確になり、指導側の負担も軽減されています。

## 中小企業診断士と社会保険労務士の協業ポイント

この事例から、中小企業診断士と社会保険労務士が協業できるポイントがいくつか見えてきます。

### 1. 生産性向上と労務改善の一体推進

本事例では業務効率化による工数削減が、労働時間削減にも繋がりました。中小企業診断士は生産性向上の側面から、社会保険労務士は労務改善の側面からアプローチすることで、経営と従業員双方にメリットのある改革を実現できるのではないでしょうか。

### 2. 技術伝承とスキル開発の体系化

製造現場における技術伝承は、単なる知識移転ではなく、組織的な人材育成の仕組み作りが重要です。中小企業診断士が業務プロセスの再設計を担当し、社会保険労務士が人事評価制度や資格取得支援制度などの人事面での整備を担

当するという役割分担も効果的ではないでしょうか。

## 3. 補助金の有効活用と組織変革に伴う制度改革の支援

補助金は国や都道府県、市区町村などが実施しているものも含めると約3,000種類以上あると言われます。中小企業診断士は事業計画策定や経営改善の視点から支援することができます。また、今回のように業務のデジタル化に伴い、働き方や評価制度も変えていく必要があります。新たな勤務形態や評価基準の導入時には、中小企業診断士の経営戦略視点と社会保険労務士の労務管理視点の両面からのアプローチが、スムーズな移行を実現できるのではないかでしょうか。

## おわりに：協業による中小企業支援の可能性

中小企業診断士と社会保険労務士は、企業支援において相互補完的な役割を担える関係にあります。今回紹介した製造業DX支援事例は、技術的側面が強調されていますが、その本質は「人を中心とした組織変革」にあります。熟練技術者のノウハウを形式化し、若手育成を加速させ、創出されたリソースを新たな事業や活動に振り向けるという流れは、まさに「人」と「組織」の変革です。

このような変革において、中小企業診断士は業務改善や戦略立案を、社会保険労務士は変革に伴う労務課題の解決や制度設計を担当することで、クライアント企業に対してより総合的なソリューションを提供できます。中小企業診断士も、労務管理の専門家である社会保険労務士との連携を通じて、より包括的な企業支援を実現できると良いのではないかと考えています。

(おわり)

.....

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 將路

IT業界で20年以上、ERP事業に携わる。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。



### 知っておきたい

## 中小企業の税務・法務・労務・許認可

著者：野川悟志、松岡慶一、佐々木徹、日隈久美子、星野誠

価格：2,090円

出版：大蔵財務協会

会社を経営する以上、労務といった一つの分野だけでなく、税務や法務を含めた全方位的な知識は得ておきたいところです。会社の顧問として、それぞれ専門分野についてアドバイスをしたり、相談を受けたりしているところですが、例えば、社労士が税務について相談を受けることもあります。そのようなときに個別具体的な対応はできないまでも、一般論としての受け答えをしたいものです。本書は税務・法務・労務・許認可の各分野において、中小企業の現場で起こり得る問題や改正された制度などを中心にテーマを50個に絞り、問答形式で解説しています。経営者はもちろん、税務・法務・労務・許認可の実務に携わる多くの方にとって、各分野の留意点が一覧できるハンドブックとして、幅広くご活用いただける一冊です。



## 社労士 春野希 2巻

著者：浜崎武洋

価格：Kindle版(電子書籍) 480円／ペーパーバック版1,980円

出版：amazon

★前作、amazon5部門でベストセラー1位達成！

話題沸騰のマンガ社労士シリーズ、待望の第2巻★

- ◆「労務×現場」のリアルな葛藤をマンガで描写
- ◆社労士・春野希が、会社・社員の双方を守る立場で奮闘
- ◆「解説ページ」「巻末Q&A集」で知識の定着もサポート
- ◆労働法の知識ゼロでも読める！現場あるある満載！

【こんな人におすすめ】

- ・会社の労務管理をもっと良くしたい人事担当者
- ・「働き方」に違和感を抱えているすべての会社員
- ・現場目線で“使える知識”を学びたい社労士・士業志望者
- ・ハラスメント対策、退職トラブル、制度運用に関わる管理職
- ・「読むだけで元気が出る仕事マンガ」を探している方



※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ん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)

### スタートアップのための

## 法務・税務・労務・許認可

著者：安藤健一、高田朋、佐野弘、星野悠樹、鈴木亨、賣角淳、

佐藤克哉

価格：2,860円

出版：花乱社

スタートアップが直面する法務・税務・労務・知財の重要ポイントを、各分野の専門家7名がわかりやすく解説した実務ガイドです。会社設立から事業拡大、資金調達、さらにはIPO準備まで、成長ステージごとの課題に寄り添いながら、必要な対応とリスク管理の要点を網羅しています。とりわけ、後回しにならがちな労務管理や知財戦略といった領域も丁寧に取り上げており、スタートアップ経営者・バックオフィス担当者・専門士業が「最初に読むべき一冊」として最適な内容となっています。



## 生成AI時代の新PR論

著者：黒木勝巳

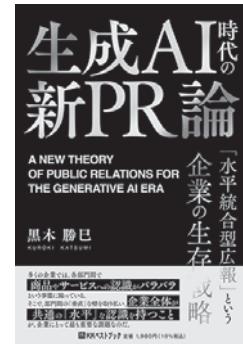
価格：1,980円

出版：ベストブック

多くの企業にとって広報活動の主目的は「認知を広げること」や「好感度を高めること」である。しかし、現在、生成AIの普及によりユーザーの購買行動の喚起に関して変化が起きはじめた。「彼(彼女)らが何を知っているか」ではなく「どう行動させたか」が評価基準となっているのだ。

そこで役に立つのが、著者が体系化した「水平統合型広報」という概念だ。

これは多くの企業が、知らず知らずのうちに陥っている各部門間で商品やサービスへの認識が「バラバラ」という「垂直」な壁を取り払い、企業全体が共通の「水平」認識を持つというものである。企業にとって最も重要な課題であり、成功への第一歩だ。





幹事社労士限定

# 業務用コピー機 0円レンタル

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と、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よそ15,200円～16,800円。コピー革命の場合、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/>



広告

# 謹賀新年

**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

社労士事務所の効率化と顧問先DX支援を  
強力にサポートするクラウドシステムです。



勤怠管理 給与計算 給与明細配信  
業務受付 就業規則 従業員台帳  
スケジュール管理

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

Direct<sup>クラウド</sup>HR

社員が会社に  
スマホでらくらく申請

従業員による入社手続き 退職  
氏名変更 高齢・育休・介護

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<sup>クラウド</sup>

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

Goooon<sup>社労夢連携版</sup>

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からお願ひいたします ——

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