



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

第107号 2018年1月

発行責任者

鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

謹賀新年

TOPICS 人材不足と働き方改革の取り組み
の実施状況(労働経済動向調査)

業務によって単価が違う場合の
割増賃金の計算
労使110番

特別寄稿 会社の将来を見据えた「正社員化」
～広島電鉄の事例から～

連載
◇失敗しない就業規則の作成・改定のポイント
◇新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』
◇司法書士の業務つれづれ帳
◇JAZZでほっと一息
◇となりの弁護士 ほか

時言

残業で成り立つ「世の常識」～大雪の日の東京に思う

1. 1月22日、東京は23センチの大雪に見舞われた。多くの会社が夕方5時～6時の定時退社としたため、その時間帯の交通機関は大混乱、拠点駅は入場規制し長蛇の列だった。通常通り8時頃まで残業してから帰宅した人の乗った電車はガラガラだった。もし日本が、とくに東京が本当に残業規制したら成り立たないシステムの一端を垣間見た。

2. 医師が毎年5名前後過労死で亡くなっている。世の過労死を防ぐのが医師のはずなのに。この間、杏林大病院、北里大病院など高度医療を行う特定機能病院に対する労働基準監督署の是正勧告が相次いでいる。「36協定を超える時間外労働で、かつ、残業代也未払い」（杏林大）、「出勤か退勤かどちらか一方のみタイムカードを打刻するよう指導されていた」（北里大）というのが常態化していたようだ。そもそも医師は管理職だから労働時間規制の適用除外であるという「常識」が少なからぬ病院にはあるようだ。

3. 政府は今回の労働基準法改正案で、医師に対する労働時間規制を「5年間猶予する」という方針である。その理由には医師法の「医師の応召義務」（＝医師は治療の求めを軽度の疲労程度では断ってはならない）との関係がある。患者側も「医師の応召義務」は当然だと思っている。しかし外科医は当直明けの手術は「質が低下する」と答えている。よく考えれば、応召義務を担うべきは医療機関、医療チームであり、医師個人ではない。

4. 国会で労働基準法改正案が審議されるが、なぜ労働時間規制と高度プロフェッショナル制度（専門職を残業規制の対象外とする）がセットで審議されるのかわからない。ほとんどの企業が「働き方改革」で実施（予定含め）しているのは、「残業時間削減」「休暇取得の促進」などである（「労働経済動向調査」の結果より）。「高度プロフェッショナル」を求めているのは経団連と大企業の一部経営者しかいないのではないだろうか。

となりの弁護士

人権弁護士は、もつと企業法務に
コミットすべきである



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

編集後記

人生100年時代

温泉でも行こうなんていつも話してる
落ち着いたら仲間で行こうなんてでも
全然暇にならずに時代が追いかけてくる
走ることから逃げたくなってる

1995年にリリースされたサラリーマンの応援歌、小室哲哉さん作詞作曲の「MOMENTARY TONIGHT」の一節です。先日夫がカラオケで「小室さんを応援したい」と歌っていました。歌詞と引退会見の「ちょっと僕も疲れ始めてしまっただ」という言葉を重ねてしまっています。

人生100年、どうやって生きていくか。私は20代ですが、最近よく友人とこの話題になります。年金も減るし、60歳で仕事を辞めては生きていけない。退職金制度のない会社も増えている（終身雇用を前提としていない）。2018年は副業元年と言われます。法整備など課題がありますが、周りで副業をする若者が増えているのも事実です。ブログやメルカリ、クラウドソーシングなど簡易な副業システムも多い。先の見えない時代には100年生きる術を身に着けるのは容易ではありません。

小室さんは「公務員の定年は60歳」と自身の引退と重ねて語りましたが、それでも人生はこれから続いていく。漠然としたものに「償い」なんて言葉は使わないで、落ち着いたら温泉でも行ってほしいものです。

釜澤菜穂

1 ホワイト弁護団が旬報社から「めざそう！ホワイト企業」という本を出版しました。
<https://tohaco.jp/product/L02971007/>
中小企業は、日本の企業の99%を占めています。そして、全体の90%以上の雇用を抱えているのが中小企業です。日本の中小企業の特質は、労働者を「劣悪」な労働条件で働かせている一方で、中小企業自身が大企業の系列企業、下請・孫請企業として有無を言えない劣悪な取引条件で仕事を押し付けられている奴隷的存在です。
日本社会の民主主義的發展や国民全体の豊かさを實現するには、中小企業が正しいルールに基づき持続可能な發展をすることが私は重要なことだと思っています
この本では、「ホワイト企業」とは、①経営者・経営陣が法律を適正に遵守しようとする意欲を有し、②会社内規等が法律に準じて整備され、実際の運用も適正に行われており、③それは労働者自身の実感においても裏付けられる、という会社と定義しています。そして、このようなホワイト企業の経営実践こそが、実は長期的に見て利益を出し続ける優良企業となる可能性が高いことを説いています。

2 「日本でいちばん大切にしたい会社」

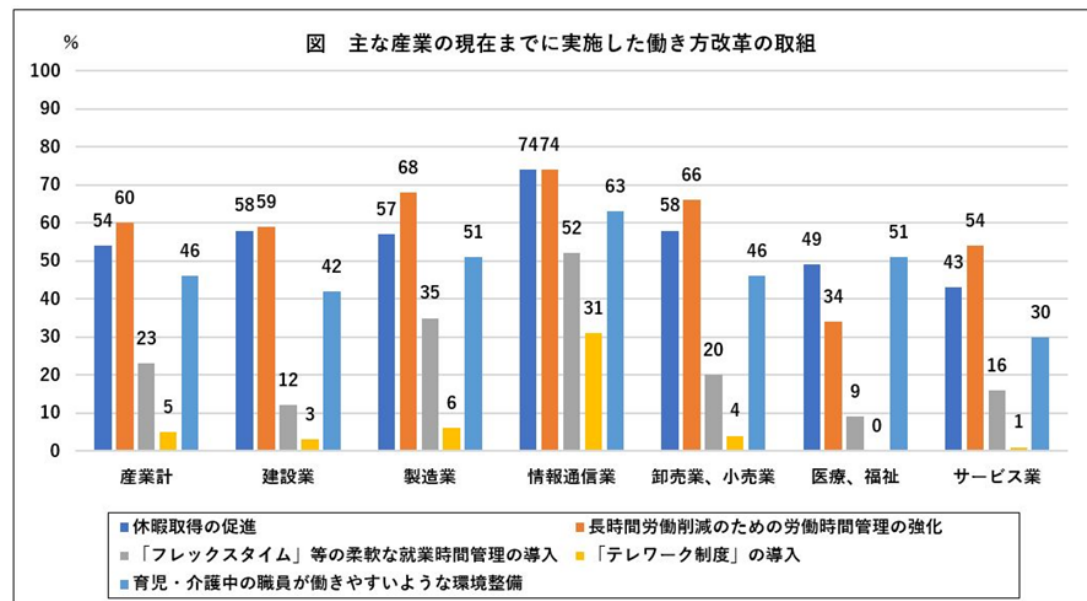
このような考え方は決して突飛な発想ではありません。2008年に出版された坂本光司法政大学大学院教授の「日本でいちばん大切にしたい会社」という本があります。

<https://www.amazon.co.jp/日本でいちばん大切にしたい会社-坂本-光司/dp/4860632486>
坂本教授は、会社は誰のために存在するのかという問いに対して以下のように述べておられます。「最近、多くの人が勘違いしているのですが、会社は経営者や株主のものではありません。その大小にかかわらず、従業員やその家族、顧客や地域社会など、その企業に直接かわるすべての人のものなのです。：欺瞞に満ちたいいかげんな経営をしていると、離職するまじめな社員が続出し、商品の生産や販売すら不可能になってしまいます。」

坂本教授は、5つの使命と責任（①社員とその家族を幸せにする。②外注先・下請企業の社員を幸せにし、活性化させる。③顧客を幸せにする。④地域社会を幸せにする。⑤自然に生まれる株主の幸せ。）をこの順番で果たすべきだと提唱しています。
人を大切にする会社はグローバルスタンダードしかも、自然環境や労働環境に配慮して企業活動を行うというのは、今やグローバルスタンダードでもあります。日本にいと企業は利潤だけを追求し株主利益の最大限の追求をすればよい、と錯覚しがちですが、それは日本の企業が世界標準に遅れているだけの話です。だからこそ、今日日本の大企業は、世界市場で大苦戦をしているのです。

「めざそう！ホワイト企業」に書かれている内容は、100%私の考えるこれからの日本の企業のあり方と合致する良書です。

人材不足と働き方改革の取り組みの実施状況(労働経済動向調査)



厚生労働省は、労働経済動向調査の結果を取りまとめ、公表しました（平成29年12月20付）。

「労働経済動向調査」は、景気の変動が雇用などに及ぼしている影響や今後の見通しについて調査し、労働経済の変化や問題点を把握することを目的に、四半期ごとに実施しています。特に今回は特別項目として、「働き方改革の取組」及び「事業の見直しと雇用面での対応状況」についても調査しています。

本調査は、平成29年11月1日現在の状況について、主要産業の規模30人以上の民営事業所のうちから、5,835事業所を抽出して調査を行い、このうち2,625事業所（うち有効回答2,620事業所、有効回答率44.9%）から回答を得ています。

【労働者の過不足状況】

（１）正社員等労働者

「不足」と回答した事業所41%に対し「過剰」はわずか3%。26期連続して不足超過となっています。

「不足」回答事業所の産業別の上位は、

1位：建設業（55%）

2位：医療・福祉（53%）

3位：運輸・郵便業（52%）

（２）パートタイム労働者

「不足」は34%に対し「過剰」はわずか1%。33期連続して不足超過となっています。「不足」回答事業所の産業別の上位は、

1位：宿泊・飲食サービス（62%）

2位：サービス業（他に分類されないもの）（46%）

3位：運輸・郵便業（42%）

卸売業・小売業（同）

【働き方改革の取組状況】

「働き方改革」について、現在までに取組を行った事業所のうち、割合が高かった取組の上位は、

1位：「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」（60%）

2位：「休暇取得の促進」（54%）

3位：「育児・介護中の職員が働きやすいような環境整備」（46%）

これを、主な産業別にみると上表のようになります。産業の特性や人材不足の状況によって、取組の実施項目や実施状況が異なっていることが読み取れます。

【事業の見直しと雇用面での対応状況】

事業の見直しを実施した（する予定）事業所の割合は、調査産業計で過去1年間（平成28年11月～平成29年10月）は15%、今後1年間（平成29年11月～平成30年10月）は14%。うち見直しの方向は、過去1年間も、今後1年間も事業を「拡大」する方向で見直しをした（する予定）の割合が「縮小」を上回っています。見直しの内容では、「拡大」では「新規部門（市場）への進出」「製品・サービスの高付加価値化」が高く、「縮小」では「不採算部門の縮小」が多くなっています。

事業の見直しに伴う雇用面での対応状況を見てみると、「拡大」では「中途採用の実施・拡大」が、「縮小」では「配置転換」が最も多くなっています。



特別寄稿 会社の将来を見据えた「正社員化」～広島電鉄の事例から～

株式会社働き方研究所
代表取締役 平田 未緒



第6回(最終回): 仕事への意識向上、職場の一体感も

（前号の続き）

こうして2009年10月、契約社員と正社員Ⅱとして働く318人全員が、正真正銘の正社員となりました。冒頭でご紹介したお2人の声は、まさにこの改革の果実を伝えるものと言えます。その声には、他にもこんなものがありました。

「正社員になって、家族が本当に喜んでくれました。私にとっては『正社員と同じ土俵に乗れた』『やっと一緒になれた』ことも、心底うれしかったです。今までは、どんなに頑張っても、しょせん正社員にはかなわないという、あきらめにも似た感覚をもっていました」

「実は私は1999年に、契約社員ではなくアルバイトで入社しました。10年経ってようやく正社員になれた感慨は大きいです。毎年『今年は更新してもらえだろうか』と不安でしたが『ようやく地位が安定した』と思えました。これなら結婚も視野に入れます」

取材秘話としてお伝えすると、実は2人のうちお1人は、話をしながら、私を前に、涙されました。それくらいうれしく、大きなことであり、また、不安だった過去を思い出されたのかもしれません。

一方で、インタビューでの、このことに対する会社側の評価は、こうでした。

「私どもは、安心・安全を何より重視すべき会社

です。まったく同じ仕事をしているのに賃金や雇用保証が圧倒的に違う社員が存在していることは、社内の協力体制において、大きなマイナスを生みかねませんでした。正社員とて、やりづらかったと思います。なので、苦労はしましたが、頑張ってやり切って、本当に良かったと思います」

半面、新たな課題も生じることになりました。それは、評価制度の精度を上げていくことです。賃金が昇職によって上がっていく仕組みとなり、乗務員の中から誰を昇職させていくか？ が重要になりました。ここに納得が得られなければ、逆にモチベーションが下がったり、組織力が失われる結果になりかねません。

うよ
紆余曲折を経て実施された、同一労働同一賃金への取り組み。ここから読み取れる価値は、とても大きいものがあると思います。運転士や車掌など、極めてわかりやすい「同一労働」の例であり、至極当然と受け止める向きもあるかもしれません。また、「正社員化」せずに同一労働同一賃金を実現することももちろん可能です。

ただ、似たような理不尽が、いろいろな職場で、パート社員との間でも起きているのではないかと。そう思って、広島電鉄さんの事例を“気付き”の材料にしていただけたらと願い、ご紹介いたしました。

（完）

略 歴

平田 未緒（ひらた みお）

株式会社働き方研究所 代表取締役

早稲田大学卒業後、株式会社アイデム 人と仕事研究所に入社。人事マネジメント情報誌の記者・編集長を経て、2009年より同所所長。パート・アルバイトの採用・戦力化、外国人労働、高齢者活用、人事制度、マネジメントなどをテーマに、数多くの企業を取材してきた経験を生か

し、2013年に株式会社働き方研究所を設立。企業に対するパート・アルバイト、女性社員の活躍促進事業を軸に活動を開始する。著書に「パート・アルバイトの活かし方・育て方～「相思相愛」を実現する10ステップマネジメント」（PHPビジネス新書）などがある。

URL : <http://hatarakikata.co.jp/>





働き方改革

地方の不動産の相続登記の依頼が増えている。依頼者は首都圏に在住で登記をする物件は地方にある依頼者の実家やその両親の所有した田畑やアパート等、物件は依頼者の母親名義で依頼者は長男ではなく二男や三男というケースが多い。

先月号で2025年に団塊の世代が全て75歳を超えると書いたが、その団塊の世代は現在68歳から70歳、その両親は90歳前後である。2016年の女性の平均寿命は87.14歳、団塊世代の母親がいま相続を迎える時期にある。

団塊の世代が中学校を卒業した頃、日本の経済は戦後復興から高度成長期を迎え、地方の若者は都会に出稼ぎに来了。長男は地方に残るが、二男三男は都会で結婚して家族を作り、都会に根を張るようになる。地方で農業や産業が衰退すると長男も仕事を探して実家を離れる。実家では両親が二人暮らし、父親の相続の時には実家は住んでいる母親が相続し、母親の相続となって都会に住む子供が空き家となった実家の相続をどうしたものかと思ひ、近くの専門家に相談する。そんな背景かと思う。

さて、登記は今すべてオンライン(インターネット)で申請できる。登記に添付する書類は法務局に郵送すれば良い。登記の内容もウェブ上で閲覧できるし、証明書も郵送で取ることができる。法務局に行く必要がない。

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



私が司法書士になった頃(18年前ぐらい)は、謄本も謄本を取ることも法務局に出向かないとできなかった。登記は申請をして2週間ほどで完了し、また法務局に行って権利証等を受け取る(法務局に二度行く)。謄本も法務局の窓口で申請して、長いときは1時間以上待ったこともあった。

その当時、地方の相続登記を受けることはほとんどなかった。当時は受けると全国司法書士名簿を見て現地の司法書士事務所を探し「復代理(代理人の代理人)」という方法で処理をしていたが、知らない司法書士にいきなり依頼するのも不安だし、癖の強い人もいたりなど、手間がかかる割に利益も少ない(報酬を分けないといけない)ので、あまり受けたくない仕事だった。

この20年で世の中は大きく変わったと思う。インターネットは、我々司法書士にとってまさに「働き方改革」となった。これによって全国の仕事が受けられるようになった。業務は効率化され、利益(時間と費用)もお客様に還元できるようになった。

これから先、AIやブロックチェーン等で我々の業界も大きく変わることが予想される。当事務所でもこれらの技術を広く取り入れて、よりよいサービスをお客様に提供していきたいと思う。



業務によって単価が違ふ場合の割増賃金の計算



介護事業所の登録ヘルパーさんの残業代計算の仕方について、2つの点でわからないことがあります。

1つ目は、移動時間についてです。「自宅→Aさん宅→Bさん宅→自宅」と移動する場合、自宅と利用者宅間の移動と、利用者宅間の移動の2種類があります。これは両方とも労働時間としてカウントしなければならないのでしょうか？

2つ目は、弊社では、生活援助をしている時間の単価は1時間あたり1,400円、身体介護をしている場合は1時間あたり1,600円となっています。仮にその日の労働時間が8時間を超えた場合、業務内容によって割増単価を変える計算をするのか、「平均賃金×超過時間×割増率」で計算するのでしょうか？

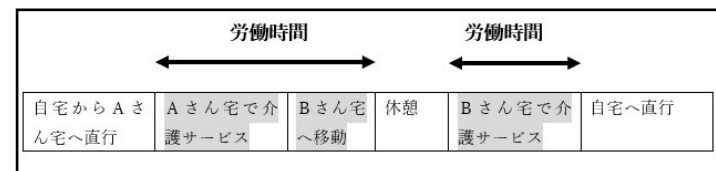
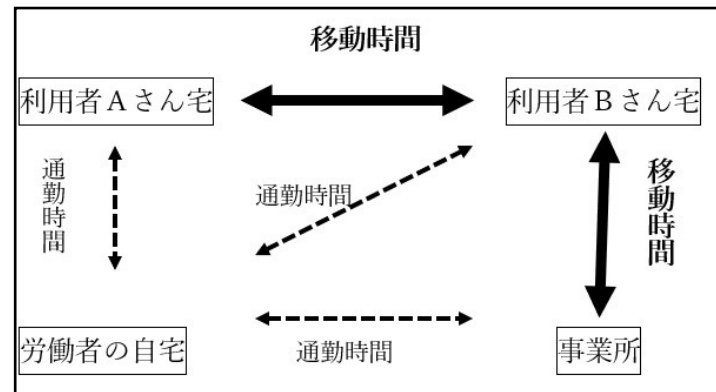


【移動時間は労働時間】

介護ヘルパーさんの移動時間については、直接的には介護報酬の対象時間となっていないため、賃金を支払っていないケースも見られます。しかし、移動時間は使用者の指示命令により、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間(ただし、「自宅⇄利用者宅」「自宅⇄事業所」は通勤時間になります)は、原則として労働時間に該当します。

もちろん移動中といえども、移動時間中の自由利用が労働者に保障されている場合(たとえば利用者宅での業務開始までの時間が2時間空いていて、その間に買い物に行く等の自由利用が可能であるような場合)はその時間については労働時間とはいえません。

移動時間についての賃金は最低賃金に違反しない範囲で介護時間とは違った賃金とすることはかまいません。



【業務内容で単価が違ふ場合の割増賃金】

次に、業務内容が違ふ場合の割増賃金の計算についてです。業務内容によって単価が違ふケースは夜警業務などでもよく見られます。夕方から翌朝までの業務で、たとえば夜10時までの単価と比べて仮眠時間(ただし電話等の対応が求められるため労働時間とみなされる時間)の単価がより低く設定されるような場合です。この場合、法定労働時間を超える時間帯の割増率を乗じるべき「通常の労働時間の賃金」が、①起きて活動している時間に支払われるべき基本給等なのか、②仮眠時間に支払われる宿泊手当なのか、という問題です。

ご質問のケースでは、身体介護の時間の時給(1,600円)と生活援助の時間の時給(1,400円)は別々で、さらに移動時間に対しても別の時給単価を設定することになります。

つまり労働密度や負担度などを考慮した時給設定を行っているわけですから、割増単価も法定労働時間を超過した時間が身体介護の時間なのか、生活援助の時間なのか、移動時間なのかによって、それぞれの時給単価で計算することでかまいません。

もちろん平均賃金を算出して、平均賃金の1時間あたりの単価に割増率を乗じるやり方でも問題になるわけではありません。

いずれが正しいやり方なのか、裁判例でもまだ確たる結論が出ていないテーマです。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

「I Can't Get Started 言い出しかねて」

1936年アイラ・ガーシュイン作詞、ヴァーノン・デューク作曲。邦題は大橋巨泉が付けたらしいです。タイトルの邦訳としては傑作だと思います。だって歌詞の中にSayとかTellとかの単語は一切出てこない。can't get started with you と言ってるだけです。最近の日本では告白することをコクるとか言って小学生でも使ってるからね。戦後すぐに伝わって来たこの曲を「言い出しかねて」と訳したのは、当時の青年の感覚としてぴったり合致したものだったと思う。

ミュージカル・レビュー「Ziegfeld Folies of 1936」で使用された曲でボブ・ホープが歌いました。彼はコメディアンであり、ヴォードヴィリアン、俳優、歌手、ダンサー、スポーツマン、作家等多才な人でした。日本人なら植木等にタモリを足して、さらにピース又吉も加えるみたいな人かな。

世界中を飛行機で飛び回った
スペインの内戦も解決したしね
北極では地図を描いたよ
でも、君には言い出しかねて

ゴルフではアンダー・パー
メトロ・ゴールドウィンにはスターになれて頼まれた
邸宅もある ショウもできる
でも、君と一緒にいることもできない

君は最高さ
君を歌にしたり
昼も夜も、君の夢を見て
君の姿を見るたびに体が火照る
ベイベー、だから何なの、うまいかない

大統領のフランクリンに助言してきた
グレッタ・ガルボとお茶したよ
でも、失恋したまま
だって話しかけられないんだもの

コメディアンのボブ・ホープにピッタリのほら吹き歌。メトロ・ゴールドウィンはMGMのこと、あのライオンが吠えて始まる映画会社です。ボブに続きパニー・ベリガンのトランペット、ビリー・ホリデイ、フランク・シナトラが歌いスタンダード曲になっていったようです。歌詞のほら部分は歌手によって自由に替えて歌われるようです。まー、歌詞までアドリブでということでしょうか。

さてボブ・ホープという人、生まれはロンドン郊外の町で、4歳の時両親と共に渡米。オハイオ州クリーブランドで育ちます。10代でステージに立ち、31歳の時にはラジオと映画に登場しています。絶妙なタイミングで発せられるジョーク、自虐的なネタで矢継ぎ早に飛び出す冗談が受けた。1941年から1991年の50年間に57回も紛争地に派遣されている米軍を慰問し、1997年に米国議会から名誉退役軍人とされた。ゴルフとボクシングに参加し、ホームタウンの野球チーム、クリーブランド・インディアンズのオーナーの一人でもあった。14冊の本を書き、70本を超える映画に出演し、アカデミー賞のホストを19回も務めた。1950年から始まるNBCテレビの特別番組に何度も出演し最初のキューカード(カンペみたいなもの)の使用者だったそうです。100歳まで生きたから、芸歴80年以上となる。まるで、ほら吹き歌が現実になったような人生でした。

さて、今年も「ウソからでた真」が「身から出た錆」にならないよう、夢を大いに語りながら頑張りましょうね。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント②

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



第21回：感染症対策

1. 感染症にかかった場合の報告を義務付ける

1月に入って以降、季節性のインフルエンザの流行が拡大しています。厚労省の発表によれば、平成30年第2週の患者数は推計で171万人となり、前週より約47万人も増加したとされています。

企業にとっても、社員がインフルエンザに感染すれば1週間近く欠勤することになり、万一感染が社内で広がれば事業運営に支障が出ることも考えられます。しかし、現在の法令では、季節性のインフルエンザは就業禁止の対象とはなっていないため¹⁾、季節性のインフルエンザを含む感染症の拡大防止のための規定を就業規則に定めておく必要があります。

そこで、まずは速やかに会社に報告が上がり、現状を把握できるようにする必要があります。そのために、社員に報告を義務づける規定が必要となります。たとえば「社員は、インフルエンザ、風しんその他の感染症予防法で定める感染症（以下「感染症等」という。）にかかった場合には、ただちに所属長に報告しなければならない。」などが考えられます。

インフルエンザにかかっていることが分かった場合には、感染した社員に対して休業を命じなければならない場合も考えられますので、休業命令権の根拠も規定しておきます。たとえば、「会社は、感染症等に感染した社員またはその疑いのある社員について、就業を禁止することができる。」などが考えられます。

なお、細かいことですが、社員が有給休暇を請求する余地を残すため、規定の文言上は感染したら自動的に休業するような規定にはしない方がよいと考えます。

2. 家族が感染症にかかった場合は

社員の家族がインフルエンザ等の感染症にかかった場合、「濃厚接触者」である本人も、症状は出ていなくても、ウィルスには感染していることも考えられます。

この場合の対応については、新型インフルエンザの流行の懸念が高まった平成21年に厚労省が作成したQ & A（以下「Q & A」）が参考になります。それによれば「濃厚接触者でも、インフルエンザ様症状がない場合は、一般的には仕事を休ませずに職務を継続することが可能となると考えられます」とされています。そのため、特別な事情がない事業所であれば、報告義務を課す規定²⁾を定めておき、そのような社員が就業する場合には、マスクの着用や体調が悪化した場合の

報告などを指示するのが適当でしょう。

3. 休業手当の支払いが必要な場合も

労基法26条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」に平均賃金の60%の休業手当を支払うことを義務づけています。そこで、前述のように、インフルエンザにかかった、もしくはかかった疑いのある社員に対して、休業を命じた場合に、休業手当の支払いが必要になるかが問題となります。

この点について、先ほどのQ & Aを参照すると、次表のようにまとめられます。

状 況	休業手当
労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合	不要
発熱がある労働者が自主的に休む場合	不要
労働者に一定の発熱などの症状があるため一律に休業させる場合	要
感染者と近くで仕事をしていた労働者や同居する家族が感染した労働者を休業させる場合	要

新型インフルエンザを想定したQ & Aですが、季節性のインフルエンザでも同様に考えてよいでしょう³⁾。

もっとも、休業手当の支払いを避けるという理由だけのために、体調の悪そうな社員を放置することが妥当でないことは明らかです。危機管理の観点からも、また安全配慮義務の観点からも、必要があれば速やかに休業を命じる決断も、経営者や管理者には必要なのではないでしょうか。

- 1) 就業の禁止を定めた安衛規則61条では、「病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」を挙げっていますが、これは、行政解釈によれば、「伝染させるおそれが著しいと認められる結核にかかっている者があること」とされています（H12.3.30基発207）。
- 2) たとえば「社員は、その家族または同居人が感染症等にかかった場合には、ただちに所属長に報告しなければならない。」など。
- 3) 表の内容は一般論です。たとえば、保育所などでは、濃厚接触者の発熱をもって就業を禁止しても、休業手当の支払いが必要とはいえないと考えます。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）



第57回：【新春企画】簡易経営診断を受けてみよう！

中小企業経営 簡易診断シート

記入日 2018年 月 日 ()
会社名 記入者

* 経営の簡易診断を行います。会社の現状をお聞かせ下さい。
【個別の問題点】 ! 回答欄は「はいの場合 ○」「いいえの場合 ×」をご記入下さい。

区分	キーワード	回答	質問	自社分析コメント又はヒアリングメモ (キーワード等を使って下さい)
経営	後継者		信頼できる後継者は育っていますか？	【経営について】
	中長期戦略		中長期経営戦略により経営していますか？	
	IT化		同業他社よりIT化は進んでいますか？	
	法令遵守		コンプライアンス上問題はありますか？	
	危機管理		有事の際の危機管理体制は万全ですか？	
人と組織	事業部長		事業部長の力量や信頼度は十分ですか？	【人と組織について】
	現場管理力		現場管理はきめ細かく行っていますか？	
	人材育成		新入・異動時の人材育成は十分ですか？	
	外注管理		外注業者の品質・購買管理は適切ですか？	
	人事労務		人事労務のトラブル発生はありませんか？	
利益・財務	利益安定化		過去3年間は利益が安定していますか？	【利益・財務について】
	事業計画		事業計画を策定し、運用されていますか？	
	目標管理		目標・実績対比管理がなされていますか？	
	資金繰り		資金繰りの管理は安定的にされていますか？	
	財務健全化		内部留保の確保、資産管理は適切ですか？	
事業	業務マニュアル		業務マニュアルは整備されていますか？	【事業について】
	コスト管理		コスト管理は綿密に行われていますか？	
	得意分野		得意分野を生かした営業展開ですか？	
	新事業		新事業の取組みがうまく行っていますか？	
	現場オペレーション		現場オペレーションの問題はないですか？	
営業	PR力・集客力		自社PRにより、集客力はありますか？	【営業について】
	企画・提案力		企画や提案力は他社以上にありますか？	
	組織営業		組織的な営業展開ができていますか？	
	営業力		同業他社より秀でた営業力がありますか？	
	ブランド力		同業他社以上の顧客の信頼がありますか？	

業績概況 【ご記入は任意です】 (単位) 千円

	直近前々年度	直近前年度	直近年度
売上高	、	、	、
売上総利益	、	、	、
販売費・一般管理費	、	、	、
営業利益	、	、	、

【問題点のまとめ】 * 自由記入

【コンサルタントからの診断コメント】 * 後日返送

【無料コンサル診断】コンサル指導（原則対面指導 1時間程度）を希望されますか？（何れかに○）
希望する ・ 希望しない ・ 診断結果を待ってから

~~~~~ 【回答】(株)Vコンサル 経営コンサルタント 野澤 周永 ~~~~~

### 中小企業経営 簡易診断シート【記入例】

記入日 2018年 月 日 ( )  
会社名 △△運送(株) 記入者 専務 □□

【途中省略】

【コンサルタントからの診断コメント】 \* 後日返送

1. 現状の法令違反リスクを明確にして対策実施。  
2. 外注を含めたドライバーの業務マニュアルの整備とその遵守徹底を図る。  
3. 遅刻他ルール違反や客先の評価に対して、  
信賞必罰「是々非々」のモラルづくりの実行。

あけましておめでとうございます！今年もよろしくお願いいたします。

さて、いつも「会社を強くする『経営の切り口』」をご愛読いただきありがとうございます。このコーナーではこれまでのコンサルティングの経験を踏まえて、いつも読んでいただいている皆様に「このような『経営の切り口』で考えると経営向上につながります！」というエッセンスを選んでお伝えしています。ただ、あくまで皆様がご自分や自社が体験している事ではないため、ある種「遠い世界の話」に聞こえているとの懸念もあり、『ワンウェイ』のレクチャーの限界を感じています。そこで今回は、どんな切り口で私や当社が相談先の漠然とした経営課題を顕在化させ、問題解決に導いているかの『コンサルティングの切り口』をご紹介します。そのツールは「中小企業経営 簡易診断シート」です。経営コンサルティングにおけるコンサルタントの質問（切り口）としては、経営の各フェーズに沿って、キーワードを用意し、そのキーワードから連想される経営や事業上の課題を連想していただき、そこから経営課題を抽出する方法です。もちろんアンケート形式でも課題のリストアップは可能ですが、このヒアリングやアンケートを行った上、会社の現地で1～2時間程度のヒアリングや意見交換をすれば、自ずと解決すべき具体的な経営課題とその改善に向けたアクションプランはリストアップできます。

今回は【新春企画】としてご希望の会社様については、アンケートをオフォスサポート宛ご送付いただければ、簡易経営診断をさせていただく所存です。無料とはいえ双方向のコンサルティングのやり取りはドキドキかもしれませんね。「ちょっとウチの経営のことをにらんでほしい」という勇気のある方は、下記、オフィス・サポートまでFAXをいただければ、回答させていただきます。簡単な回答例も用意してみました。参考にして下さい。我こそはという方は奮って、アンケートを下記へご送付下さい。簡易診断を返送させていただきます。

（注）アンケートをご提出いただいた会社様への守秘義務を前提にした(株)Vコンサルのサービス提供です。これにご同意いただける企業様に限定させていただきます。

FAX 03-6280-3926  
社会保険労務士法人 オフィス・サポート