いら か透え それよ それよこ たまり えきの -適切さ でに つ れい をて

の経中の員 そ問過で、 が あ あ あ る 、 が の で財ジし々をももたな乱の あめン社不すにな

森五輪組織委員会会長の辞任

ゑえ さ長も呼喜 }よそれはのん朗; うのる辞のだ^^ 等は 濁内が つそ外らオ 長いうに反り がにと波すン 出会たを森ツ

問森

まざはあげはんっん誰っか、問

にもかかわる。これでの一つでのでは、真相究明はいられている。

つは

い向 なに

わた

職員

の

が

わと

たをもてけ表題友

るる 問状るめ

れい関抵念たの

てう係抗がこ改 し改者に投とざ

能律か人少地女思々容女い織

とたうるで男加ので 思めなとも性すは批

見はるっこもっ

`いてと

論取こはいの重い

をりれ多た意要ま

よ口森いて多い女だる

議を

さ言なにそにえ 豊入ま様そ味なす

うを氏ま見様う性けとそが

さい組深行議 織くわ事

題でである。

の疑れ録

`世うが言がが

にのまがかにて会

なだえ続らないの

つがてい言りる森

たな の選 は出 方法 深淵三郎氏へ 森前会長が- \mathcal{O} かで的の水 とない 次面下 功そ者しのに な不据

IJ す々 必な 私に出れ、私に組織である。 要方は面 なか

たがられる。たな一言、正論をはないか、といれるが、日常されるが、日常は、気が付け、といいか、といいた。 にさらさいたられる。「余計」 、ということを考えさせらガラパゴスとなってしまつ気が付くと日本は世界の堂は社会を閉塞させ、イノベ劇は、こんな私たちの日堂、日常となっている。 の空気に合わせてその場を過ごかしいと言わず、じっと心に秘らおとなしくしておこうと、おされ、自分が不利益を受ける。正論を言ったがために、周囲のる。ただでさえ忙しいのに、一旦な一言、正論をいうと、周囲の 、割るは、この日常は、この日常は、この日常は、この日常は、この日本 は、こんな口常となっては、こんない た そ場 こられる事は 6っているの パベーション イーション ク組織で んなもの に秘い と、お ゚の 委のすめか 冷余か 資であ 件の取ン返 ′とし た計ら

姿くもかがいで行ん なういなも合て かれでなうで意が

し女こ

か性と味そず

生ををがれにわ

出くえ弱はりま

釜りび意時もは忖でェ

付見にの意度どク

| て出加ながかなに

終をな組いとまっそわり組に、に年しす思

でど

숲

るが出日す直なこ

、さく

弁護士法人 パートナーズ法律事務所長 弁護士 原 和良

場にい る

女性がその

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

〒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 第144号 2021年2月

発行責任者 鎌田 勝典



千葉県館山市 ポピー畑

非現実的な「Go To 五輪」

- 1. 東京オリ・パラ組織委員会の森会長による女性蔑視発 言は五輪中止・延期論に拍車をかけた。中止または延期を 求める国民は8割を超えている。ボランティア辞退者が相 次ぎ、島根県知事は島根県を走る聖火リレーの中止を検討 しているという。にもかかわらずIOCも、政府も、東京都も 開催するとしている。
- 2. テニスの全豪オープンでは、錦織選手を含めた72選手 が、チャーター機にコロナ感染者が出たため2週間の完全 隔離となった。当初、観客を入れていたものの、途中から ロックダウンにより無観客となった。
- 3. 世界でもコロナの封じ込めに成功したと言われている オーストラリアでさえこうなる。まして感染を抑え込めて いない日本である。規模も全豪オープンの比ではない。無

- 観客開催だとしても、選手とその関係者、メディア、ボラ ンティアなど約10万人は入国する。オリ・パラを開催する というのは狂気の沙汰と言わざるを得ない。
- 4. さらにコロナ感染者の対応だけで医療体制は限界状況 にあり、オリ・パラにとても割ける状況にない。ワクチン 頼みといっても、その効果はいまだ試されておらず、7月 開催にもとても間に合わないし、日本や先進国だけにワク チンが行き渡ったとしても世界的にはごく一部である。
- 5. 日本のコロナ感染者数が下がっていると言われている が、PCR検査数が下がっているから感染者数が減っている ように見えるに過ぎないと保健所職員は指摘する。「Go To五輪」は「Go To トラベル」の二の舞となる。

オフィス・サポートNEWS



年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田

I 雇用調整助成金特例措置延長等の具体的方針

① 雇用調整助成金の特例措置等の延長

雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金(雇用保険被 保険者以外の助成制度のこと) については、緊急事態 宣言が全国で解除された月の翌月末まで現行の特例措 置(上限1日15000円上限、10/10の助成等)が延長 されることとなります。今日においては、3月7日ま で緊急事態宣言が延長となりましたので、その後の延 長がなかったとすれば、4月末まで現行措置が延長さ れます。

② とくに業況が厳しい大企業への雇用調整助成金等 の助成率引き上げ

- ・緊急事態官言対象地域の知事の要請を受けて営業 時間の短縮等に協力する飲食店等に対しては、雇 用調整助成金等に係る大企業の助成率を最大 10/10に引き上げられます。
- ・売上等が前年又は前々年度同期と比べ、最近3か 月の平均値で30%以上減少した全国の大企業に関 して、当該宣言が全国で解除された月の翌月末ま で、雇用調整助成金等の助成率を最大10/10とさ れます。

③ 緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月から 2か月間の措置

- ・雇用調整助成金等の1日あたりの助成額の上限を 13,500円とする(現行15,000円)。
- ・解雇等を行わず雇用を維持した場合の中小企業の 助成率を9/10(現行10/10)とする。
- ・休業支援金等の1人1日あたりの助成額の上限を 9.900円(現行11.000円)
- ・特に業況が厳しい企業(最近3ヵ月平均値で30% 以上売上等が減少)の特例措置として、上限額 15.000円、助成率最大10/10

Ⅱ 休業支援金・給付金の大企業非正規雇用労 働者の取扱い及び雇用調整助成金の雇用維持要 件の緩和等

① 休業支援金・給付金については、従来は中小企業 の労働者を対象としてきたが、本年1月から大企業勤 務の非正規雇用労働者(シフト労働者等)にも、休業 手当を受け取れない場合休業支援金・給付金の対象と する(受付開始2月下旬予定)。

② 雇用調整助成金の雇用維持要件の緩和

営業時間短縮等に協力する飲食店等の大企業や、売 上等が最近3か月平均値で30%以上減少した全国の大 企業に関して、当該官言が解除された月の翌月末ま で、雇用調整助成金等の助成率を最大10/10とする。

Ⅲ 出向元と出向先双方の事業主に対し、 産業雇用安定助成金を創設

雇用調整を目的とする出向(事業活動の一時的な宿 所を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ること を目的に行う出向)を対象に、出向元と出向先に以下 の出向に要する経費の一部を助成する。

① 出向運営経費

コロナに伴う助成制度の最新情報

(教育訓練および労務管理に関する調整経費など)

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解 雇などを行っていな い場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解 雇などを行っている 場合	4/5	2/3
上限額 (出向元・先の計)	12,000円/日	

② 出向初期経費

(就業規則や出向契約書の整備費用、教育訓練、機 器・備品整備など)

	出向先	出向元
助成額	各10万円/1人当たり(定額)	
加算額	各5万円/1人	.当たり(定額)

父親が遺族基礎年

金をもらえるように なった

ガンを患っていた妻がこの2月に46歳で死亡しました。昨年に 障害基礎年金の請求をしましたが、まだその認定が下りないうち の死亡です。私は49歳で会社に勤務しており、妻は長く私の扶養 (第3号被保険者)となっていました。3人の子がいて、20歳、 18歳(高校生)、12歳(小学生)です。私は遺族基礎年金を請求 できるのでしょうか。

Answer

【遺族基礎年金の要件】

遺族基礎年金の要件は、「死亡した者の要件」と 「遺族の要件」の両方の要件を満たす必要がありま

「**死亡した者の要件**」は、次の2つの要件を満たす かつ現に婚姻をしていないこと 必要があります。

- ① 死亡者の範囲…以下のいずれかに該当
 - a国民年金の被保険者
 - b国民年金の被保険者であった60歳以上65歳未満の 者で日本国内に住所を有する者
 - 格期間を満たしていること)
- d老齢基礎年金の受給資格期間を満たしている者 (上記 c と同じ要件)

② 保険料納付要件…以下のいずれかに該当

- a 死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々 ら」という「差」がまだあります。 月までの被保険者期間のうち、保険料納付済期間 と保険料免除期間を合わせた期間が3分の2以上 あること(全被保険者期間中保険料滞納期間が3 分の1未満であること)
- b 令和8年4月1日前の特例: 死亡日の属する月の 前々月までの1年間に保険料滞納期間がない(65 歳未満の者に限る)

している必要があります。

ていたこと

※「生計維持の基準」は、死亡の当時、死亡した者 と生計を同じくし、年収850万円(年間所得655.5万 円)以上の収入を将来にわたって得られないと認めら れること

② 「子のある配偶者」または「子」

※「子」とは、死亡した者の子であって、18歳到達 年度の末日までにある子、または20歳未満であって障 害等級1級または2級の障害の状態にある子であり、

【「子のある配偶者」=父親も支給対象に】

平成26年4月1日前までは、夫が死亡したときに 「子のある妻」のみが遺族基礎年金の対象でしたが、 男親に対する差別ではないかという批判があり、平成 c 老輪基礎年金の受給権者(原則25年以上の受給資 26年4月1日以後に妻が死亡した場合に、要件に該当 すれば夫も支給対象となりました。

> なお、遺族厚生年金の方は、妻は年齢制限がないの ですが、夫(父母等も)については「妻が死亡当時55 歳以上であること」、かつ「支給開始年齢は60歳か

【ご相談のケースでは】

ご相談のケースでは、妻は長く第3号被保険者で あったことから、「死亡者の範囲」のaに該当します (場合によっては d に該当する可能性もあります が)。また、第3号被験者であれば、保険料納付要件 も満たしていることなります。

「子」は高校生と小学生のお子さんがおられること 次に「遺族の要件」ですが、次の2つの要件に該当 なので、あなたは「子のある配偶者」となります。あ と年収要件を満たせば、支給される可能性がありま ① 死亡の当時、死亡した者によって生計を維持され す。もし認定されれば、子よりも優先して夫の方に支 給されることになります。

> 支給額は、高校生のお子さんが18歳年度末を過ぎる までは、「781.700円+子の加算額224.900円×2人 分1=1.231.500円(令和2年度価格)、高校生のお子 さんが18歳年度末を過ぎると子の加算が1人分となり ます。

]法書士の業務つれづれ帳 第5

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/





Clubhouse

先月「Clubhouse(クラブハウス)」という新しいSNSが日本に上陸した。1月中旬、Twitterなどで「Clubhouse始めた」という著名人や芸能人の投稿を見るようになり、そこから一気に普及、2週間程で100万ユーザーに達した。

Clubhouseは招待制の音声配信SNSで、繋がりがある人同士が ラジオ放送のようにSNS上で自由に会話を楽しんだり、興味ある 人はその会話を傍聴、さらには会話に飛び入り参加することが できる。毎日24時間、このSNS上でユーザーの様々な会話が繰り 広げられている。

僕がTwitterでClubhouseの話題を見るようになったとき「招待制で2名までしか招待できない」という情報が流れていた。だから「自分には関係ないや」と思っていた。正直、疎外感を感じて目を背けていた。それから1週間程して、招待枠とは別にユーザーになる方法があるという情報を目にし、一気に調べてユーザー登録した。

中の世界に入ってみると、多種多様な会話がされていた。 Clubhouseで聞いた話は口外してはいけないという規約があるせいか、みんなが自由闊達に会話をしていた。コロナで失われていた「雑談」がここにあった。

このアプリはとにかく「敷居」が低い。トークルームに入るのはスマホの画面をタップするだけ、これまでのイベントのように登録が必要ない。ZOOMであれば顔が映るから多少の身だしなみは必要だが、Clubhouseは音声だけだからその必要がない。なので特に女性が喜んでいた。

また多くの新しい出会いがあった。僕は長野県出身なので 「長野県が好きな人、集まれ」というトークルームに入ってみ

た。見ず知らずの人達が、それぞれ長野県との繋がりを話し、 僕も会話に参加した。移住者が多く、地元民とは違った目線で 長野県の良さを語っていたのが興味深かった。

自分でもトークルームを作ってみた。一つは同業者(司法書士)向けに最近の法改正をテーマにトークルームを作った。6名程ルームに入ってきたが、業歴の浅い若い人が多かった。その人たちとは質疑応答もして会話もした。これは採用に使えると思った

もう一つは、自分が所属している中小企業家同友会の仲間たちに向けたトークルームを作った。全国の会員が10名程入ってきて、それぞれに近況を話した。話の流れで、持ち回りの日替わりホストでトークルームを作って、毎日やろうという話になった。そうしたところ、毎日50人前後が参加するルームになった。コロナで会えなかった全国の仲間たちが毎晩集まって経営談義をしている。

Clubhouseに対してはネガティブな意見もある。現在はiPhone (ios)ユーザーしか利用できないことから、ヨーロッパでは平等の 観点から利用を控えるという声があるという投稿を見た。また、聴覚障害者が利用できず、分断を作るようなアプリは好ましくないという意見も聞いた。しかし、実際は、androidユーザーでもiPhoneを買えばできるし(中古なら1万円ぐらい)、音声を即時に文字にできるアプリもあって聴覚障害者でもできる。

分断を作るのはネガティブな感情をもたらす誤った情報ではないだろうか。自らを公平な社会に導くのは、小さな体験の積み重ねだと思う。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Sway キエン・セラ

キエン セラ ラ ケェ メ ケェラ ミ と歌うやつです。「私を愛するのは誰?」と言うのかな。原曲はスペイン語、1953年ルイス・デメトリオが作詞作曲しました。ボレロ・マンボというリズムに乗った軽快な曲です。トリオ・ロス・パンチョスや小野リサが原曲のまま歌っています。英語バージョンはノーマン・ギンベルが1954年に書き、ディーン・マーティンが歌ってヒットさせました。原曲は情熱的で哀愁がある歌詞ですが、英語バージョンは情熱は残し、哀愁は除いてダンスに特化したような内容になっています。最近のものではマイケル・ブーブレがカッコよく歌ったものがYouTubeにあります。

マリンバのリズム流れ始めたら 私と踊って、私を揺らしてね ゆったりとした波が海岸をハグするように 私を抱いて、もっと揺らして

そよ風に花が揺れながら傾くように 私と傾いて、一緒に揺れて 私たちが踊るとき あなたは私と一緒 一緒にいて、一緒に揺れるの

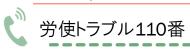
ほかのダンサーがフロアにいても

ダーリン、私の眼はあなただけを見つめるの あなただけが魔法のテクニックを持っているの 踊っていると私はか弱くなるの

バイオリンの音が聴こえるわ それが始まるずっと前から わたしを楽しませて、あなただけのやり方で なめらかに揺れて、私を揺らしてね

YouTubeで検索していたら珍しいものを見つけました。ザ・ピーナッツのキエン・セラとアントニオ・コガと金井克子のキエン・セラです。1959年と1965年の録音です。どちらもスペイン語版に忠実な和訳の歌詞でした。ザ・ピーナッツのハーモニーが美しいですよ。最近の演奏では渡辺真知子とペレス・プラード楽団のものが載っています。

コロナ禍でバンドマンの生活は大変なことになっています。 演奏する機会が減っているせいで収入は大幅減。楽器屋に保有 していたヴィンテージ楽器を売りに来ているそうです。来客数 が減っている楽器屋も経営が大変な状況のようです。プロの演 奏家からCD購入依頼があったら是非買ってくださいと頼まれ ました。CD1枚でその日の食事代になるそうです。胸が痛み ます。



 \bowtie

労働相談メール roudou@officesup.com

業務委託契約を出向契約に切り替えることの可否

医療機関に対して給食サービスを提供する会社です。従来、医療機関と業務委託契約を締結して業務を推進してきましたが、実態としては医療機関側からの指示で仕事をするケースが多く、派遣か出向という形態が実態に近いように思います。

Answei

【在籍出向は 出向元の労働者を

出向先が指揮命令する形態】

出向とは、労働契約を締結した労働者を、出向先に おいて出向先の指揮命令を受けて、出向先に対し労務 を提供することです。

出向と派遣、請負(業務委託)との違いを明確にすることが大事です。ご質問のケースでは、「医療機関側からの指示で仕事をする」ことが多いようですので、業務委託や請負という形態での契約はふさわしくないでしょう。業務委託とは、労働の結果である仕事の完成を目的とする請負の一形態であり、派遣や出向と違って委託企業が受託企業の労働者に自ら指揮命令を行うことはできません。政府もこうしたケースを「偽装請負」の疑いがあるとして区分を明確にするガイドラインや通達(平成19.6.29 基発・職発・能発0329001号)を発行しています。

出向、派遣は、出向先(派遣先)が、労働者を指揮 命令する形態です。

【出向と派遣の区別は】

では、出向と派遣との区別はどこにあるのでしょうか。もちろん形式的に、派遣法の許可を受けていない事業所が労働者派遣を行うことはできないのは当然ですが、法律的には労働者派遣法2条1号に根拠があります。そこでは、「(派遣は)当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」と明記しています。つまり、労働者派遣では派遣先と労働者の間に労働契約は成立しませんが、出向では出向先と労働者との間に労働契約が成立し、二重(出向元と出向先の両方)の労働契約が成立します。

「二重の労働契約」とは、労働契約上の権利義務が "重複して"出向元と労働者間、出向先と労働者間に 存在しているというのではなく、労働契約上の権利義 務が出向元と労働者間、出向先と労働者間に"分かれ て"存在しているという関係です。では、何が出向元 と労働者間に存在し、何が出向先と労働者間に存在するかは、出向の意味から理論的に決定される部分と、出向元と出向先の間で締結する出向契約によって決定される部分とに分かれます。通常、労働者の雇用にかかわる部分(社会保険・雇用保険、勤続年数の管理と退職金など)は出向元と労働者間に存在し、労働時間、休憩、休日、有給休暇、災害補償、安全衛生など労務提供を前提とする部分は出向先と労働者間に存在し、賃金の支払い等は出向契約によって支払担当を決めるということになります。

したがって、出向に伴う契約は、①出向元と出向先 との出向契約、②出向元と労働者間の労働契約、③出 向先と労働者間の労働契約の3つの契約が必要という ことになります。

【出向は業務命令として一方的に命じられるか】

出向は、転勤や職種変更とは違い労務提供に対する 指揮命令の主体に変更が生じるため、裁判例などでも 出向命令には労働者の同意が必要であるとされています。ここでいう同意とは、労働者の労働契約締結時起 の存在に関して、転勤より厳格に解される必要があります。例えば、出向先によって労働条件が著しに変 があったり、労働契約締結時と出向先の範囲に同意があったりなどするときは、「就業規則によって更重を を得ている」とはできないということです。一方、転籍の場合は、労働契約の解消ですから労働者との個別の同意が必要ですが、出向はそこまでの同意が必要ではないとされています。

したがって、まず就業規則に出向命令権を基礎づける規定を置くことを前提に、①出向先を特定する、②出向先における基本的な労働条件を明示する、③出向元への復帰に関する条項を明示するなどが必要となります。これらを踏まえて労働者の同意を得ておく(できれば入社時に誓約書をとっておく)ことが必要となります。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント®

MORI社会保険労務士·行政書士事務所

慎一 (http://office-mori.biz/)





第58回: 懲戒処分(下•完)

1. 懲戒処分の手続き

懲戒処分を実施するにあたっては、手続き的な相当 性が求められます。そこで、就業規則で、懲戒処分を 行うにあたって弁明の機会の付与や賞罰委員会の決議 などの「手続き」を定める場合があります。

このような手続きを定めるかどうかは会社の自由な のですが、大事なのは手続きを定めた場合はそれを必 ず実施しなければならないということです。就業規則 で定めた手続きを実施しない懲戒処分は、無効となる 場合があるので注意してください1)。そのような事情 もあるため、規模の小さい企業では、手続き規定を設 けない場合もあります。

では、懲戒処分手続きを定めるのは何のためなので しょうか。ある裁判例1)は、賞罰委員会について「懲 戒事由の存否の認定、懲戒の程度方法等について現場 職制の意見を反映させることにより、会社の恣意独断 を防止し、もって賞罰の公平を期するために設けられ たもの」としています。つまり合議を経ることで手続 的正義を担保することができて、それが懲戒処分の有 効性に繋がるというわけです。そこで、手続きを確実 に履行するために規定にも定めておくということが考 えられるわけです。

このように、懲戒手続きについては、その意義もふ まえて、会社の実情に合わせた手続きを定める必要が あります。委員会のような合議機関を設けるのか、弁 明の機会を設けるのか、規定はせずに運用で対処する のか、よく検討するようにしてください。ちなみに会 社によっては、重い懲戒処分を行う場合(たとえば 「減給」以上など)に手続きを実施するとしている事 例もあります。

なお、懲戒処分の手続きを規定しない場合であって も、実際に処分を行う場合は、少なくとも本人からの 聴取や弁解の機会は設けるべきです。これは、裁判例 の中に弁解の機会を求めるものがあるということもあ りますが、同時に処分に関するトラブルを防止するた めには、本人が納得してもらえるよう努力することが 重要だからです。自分の言い分も聞いてもらえないま ま処分が決定すれば、本人は不満に感じるのは当然で しょう。

2. 自宅待機

懲戒処分の原因となる事由が発生した場合、調査や 職場秩序の維持のため、処分が決定するまでの一定期 間出勤を禁止する「自宅待機」を命じる場合がありま

す。このような対応は、本人の不利益となることなの で、規定しておいた方がよいと考えます。

ただし、自宅待機期間の賃金については、本人が就 業可能な状態であれば、原則として支払いが必要であ ることには留意してください。自宅待機期間中は「原 則として賃金を支払わない」と定めている就業規則も あるようですが、そのような規定をもって賃金の支払 義務が免れるわけではありません。ある裁判例³⁾で は、「不正行為の再発、証拠湮滅のおそれなどの緊急 かつ合理的な理由が存する」場合には、賃金の支払を 不要としたものがありますが、この表現からもわかる ように、賃金の支払が不要なケースは限定的で、期間 も必要最小限でなければならないものと解されます。

3. その他の懲戒処分に関連する規定

多くの就業規則が懲戒処分の近くに損害賠償に関す る規定を置きます。これは「懲戒処分にかかわらず損 害賠償請求をする場合がある」というように、懲戒処 分に関連付けて規定されるためだと思われます。もっ とも、悪質な場合を除いて、会社が被った損害額の全 額が裁判で認められることは難しいということも、運 用するうえでは知っておかなければなりません⁴⁾。

また、再発防止を図るために懲戒処分の公表につい て定めている場合もあります。この場合も、運用で は、プライバシーの観点から、基本的には氏名を出す ことはせずに、事実の概要を公表するにとどめるべき

- 1) H8.7.26東京地判「中央林間事件」
- 2) S51.9.16横浜地川崎支判「大沢製作所事件」
- 3) H3.7.22「名古屋地判日通名古屋製鉄作業事件」
- 4) 「茨城石炭商事事件(S51.7.8最一小判)」では、従業員に 対する賠償請求について、損害の4分の1を限度として認め られた。



新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

http://www.vcon.jp

(株式会社 V コンサル)



*ホームページを7月にリニューアルしました!

野澤 周永

第94回:ZOOM活用コンサルティング

「最近、ZOOMでのコンサルティングがムッチャ増 えました!」。コロナ禍の前までは、コンサルティング は直接現場に赴き、会社に月何回訪問コンサルティング をして報酬をいただくというのが常識でした。しかし、 このコロナ禍が状況を一変させました。決してコンサル ティングの全てではありません。しかし、コンサルティ ングの目的が、「会社の問題解決や改善の実現を支援す る」という「成果」ありきなので、会社に訪問すること は必須ではなく、問題解決さえすれば全く問題はないの は当然です。もちろん、会社の実状の変化を見ないで、 コンサルティングすることはできません。但し、コンサ ルタントとクライアントの間で、会社の実態を見据えな がら、ZOOMでのコンサルティングで補完することは 解決に向けて効果的なことだと言えます。

現在、初回相談からZOOMでというパターンが多 い。これまではまず初回相談は、「対面」が原則でし た。ある意味ZOOMやメールでは相談にならないとい うことが多かったと言えます。また、訪問コンサル+乙 OOMで中間時及び必要な時随時といったパターンも最 近増えています。コンサルタントからすれば、「訪問し た」という既成事実がなければコンサル料がいただけな いとすると遠隔地はその往復時間だけでも、その間に他 のコンサルができないという拘束を受けることから、解 決をサポートできるクライアントの数に限度があり、そ れも限定的にならざるを得ないという実状がありまし た。顧問先からしても、半分訪問+半分200M活用で あれば、ZOOMで行ったコンサルティング日はこれま で一日コンサルタントの対応に時間を使い、他の仕事が できない状況にあったのですが、ZOOMに移管以後 は、半日近くはその他の仕事に時間を使えるという効率 UPが生まれました。ZOOMは、「順番に話す」「相 手の話はよく聞く」「コンサルとしてもきちんと筋道立 てて話をする」「順番に、冷静に、一人ずつ話して理解 しないとルール違反」といったコンサルティングにクラ イアント共々集中して行えるというメリットがありま す。コスト的にも遠隔地などはとりわけコンサルタント の旅費も不要となり、社員さんと稼働時間の確保と合わ せてもメリットも大きいと言えます。

もちろん、現場を見ずにZOOMだけでのコンサル ティングというのはありえないと言えます。なぜならコ ンサルティングの解決のカギは「現場」にあるからで す。現場確認なくしてコンサルティングはありえませ ん。しかし、定期的に現場訪問をして、現場の立体感が 三次元的に分かれば、2回に一回はライン等によるライ ブ中継で現場の状況を見せてもらう形でもコンサルティ ングに支障はありません。つまり、これからは、コンサ

ルタントとクライアントが双方の時間や費用のメリット を共有する意味で、ZOOM活用のコンサルティングを 多用することは、効率性確保の重要なポイントであると 言えます。

最近は、専門家やシステム販売会社などが、三密を避 ける意味で「ウェビナー(WFBセミナー)」を開催し ています。これまでは、リアルの会議室を借りるなどし て、セミナーの「人集め」に苦労していたと言えます。 しかし、「ウェビナー」への移行以後は、その状況も一 変したようです。つまり、WEBで参加を呼び掛ける。 テーマに関心があり申し込む方は、ウェビナーを「聞 く」態度を持っており、途中退席も少ない。その中で更 に購入や依頼の希望のある方のみ引き合いがWEBから ある、といったパターンが多くみられるとのことです。 セミナーからウェビナーへの移行により、集客の動員も 不要になり、かつセミナー当日の接客も不要になるとい う激変が生じているとのことです。もちろん、今後状況 が変化することはありえますが、とりあえず200M等 を活用したウェビナーがヒットしており、集客や販売促 進に役立っていることは事実なようです。

コロナ禍で、多くのビジネスが変化を強いられていま す。「何故だ?」と問いかけることはあまり意味があり ません。自分ではどうすることもできない「外部環境」 の変化だからです。まずは、変化を受け入れる⇒今、自 分の事業の業界では、何が、どのように対応するのが 「トレンド」か? ということを改めて考えてみる必要 があります。

この3月にはこのコロナ禍を背景にして、政府は「事 業再構築補助金」として、これまでのものづくり補助金 (1000万円限度)の10倍近い限度額(1億前後が限度額 で建物などの設備投資もあり)の補助金(いずれも事業 費の2/3まで補助)を用意して、中小企業を盛り上げ ようとしています。コロナ禍の「災いを転じて」いかに 福にするか、もう一度回りを見回し、今取り組むべきこ との判断素材を情報収集し、更に自分の会社独自のテイ ストを加えて、コロナ禍からの復活を目指していきま しょう。ZOOM活用コンサルティングはその大きな力 になります。

* 当社(株) Vコンサルは、経産省認定経営革新等支援機 関として、「事業再構築補助金」をサポートしていま す。ご関心のある方はご一報をお待ちしております。