



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154号 2021年12月

発行責任者 鎌田 勝典

どなりの弁護士

問答無用！独断と偏見に基づく 今年の10大司法ニュース前編

毎年恒例の独断と偏見に基づく今年の10大司法ニュースです。

1 木村花選手の自殺

2020年5月22日、元女子プロレスラーの木村花さん(22歳)が、ネット上で誹謗中傷されたことを苦に自殺された事件で、ネット上で誹謗中傷を行った男性に対し、東京地方裁判所は、遺族である母親に130万円の賠償請求を認めました。この事件を契機に、ネット社会での匿名の名誉棄損が大きな社会問題となりました。

2 生活保護切り下げ・大阪地裁違憲判決

2月22日、大阪地方裁判所は、国による生活保護費の切り下げについて憲法違反であるとの画期的な判決を下しました。この種の行政訴訟で違憲判決が出されるのは、赤木さんの訴訟で国が認諾することに匹敵するくらい画期的な判決です。司法研修所同期の小久保哲郎弁護士が団長として取り組んだ事件で、同期の弁護士の奮闘に、自分もがんばらなければ、と励まされた事件でした。

3 元法相実刑判決&泉田議員

6月18日、妻河合杏里氏の衆議院選挙に絡み1億5000万円の資金を選挙の買収に使ったとして収賄罪に問われた元法務大臣河合克行氏に対し、東京地方裁判所は、懲役3年の実刑判決を下しました。河合氏は控訴を取下げ判決は確定しました。こんな事件が今でもあるのか、とびっくり

仰天のニュースでしたが、同じような買収疑惑が、今年の衆議院選挙に関しての新潟県の衆議院選挙でも問題になっています。泉田裕彦衆議院議員の告発の行方が注目されています。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

4 ウィシマさん死亡事件

3月6日、名古屋出入国管理局に収容されていたスリランカ人女性のウィシマ・サンダマリさんが、必要な医療を受けられず死亡するという悲惨な事件が起きました。本場に恥ずかしい外国人蔑視の現状です。代理人の指宿昭一弁護士は、今年、アメリカ国務省から、人身売買問題に取り組み弁護士として「ヒーロー」に選ばれました。西へ東へと、激しく移動する指宿弁護士と様々な事件で共同受任する私としては、大変な迷惑な一年でしたが、その活躍に免じて許してあげます。

5 赤城さん自死訴訟認諾

森友学園で国有地を不当に安く払い下げた問題で、財務省から公文書の偽造を指示され自殺した赤木俊夫さんの妻が、国に損害賠償を請求していた事件で、12月17日、被告国は裁判所の手続で請求を認諾しました。争わずに請求を「丸のみ」するということになり、訴訟は終結します。赤木さんは、なぜ夫が死ななければならなかったのか、真相を知るために裁判を起こしました。真相を闇に葬るための認諾と言われてもしょうがありません。国が支払う1億1000万円と遅延損害金は、私たちの税金で支払われます。



六本木けやき坂のイルミネーション

TOPICS

児童虐待 昨年度20万件超 過去最多

労使トラブル110番

複数の事業所を抱える法人における
労使協定・過半数代表者選任のあり方

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

どなりの弁護士 ほか

時言

後継者難倒産が年間最多か？

1. 東京商工リサーチ社によれば、2021年1~11月の後継者難倒産は350件(前年同期比2.9%増)に達した。いまのペースだと2020年の372件を超える可能性も出てきたようだ。全体の倒産(5,526件)に占める割合は6.3%で、前年同期(4.7%)を1.6%上回った。資本金別では1千万円未満が184件で52.5%、負債額1億円未満が246件で7割を占めた。小・零細企業を中心に中堅規模でも事業承継が経営課題となっていることを示している。
2. 代表者の「死亡」、「体調不良」が圧倒的である。たしかに全国の企業約400万社の代表者の平均年齢は62.49歳(2020年末)。中小企業は代表者が

経営全般を担うことが多く、代表者が崩れれば即企業倒産となるリスクが高い。この間のコロナ禍もあって、厳しい経営状況にある企業は後継者育成が後回しにされてしまう。業種別にみても、サービス業(広告業、建設設計業、美容業、旅行業、娯楽業)、製造業、不動産業の増加が目立ち、コロナ禍の影響が大きい業種が深刻である。

3. コロナの一服状況下にある中においてはもちろん、仮に変種株によるコロナ急増があったとしても、当面の経営だけに振り回されない経営のかじ取り、後継者対策が急がれる。



鎌田 勝典

「189」という映画が上映されている。189とは児童相談所の直通電話のこと。映画は、目黒の5歳児の虐待死事件(船戸結愛ちゃん事件)を題材にしている。児童相談所がいかに少ない職員数で対応を迫られるか、児童相談所間の連絡・連携の問題なども描いている。何月か前の「護られなかった者たちへ」という映画では福祉事務所の実態を描いていた。日本ペンクラブの会長となられた桐野夏生さんの新作「砂に埋もれる犬」は、ネグレクトと貧困な家庭で育った子がその後どうなるのかを描く。児童虐待が急増するいまの社会は深刻である。

お茶の水女子大の名誉教授・本田和子さんは、明治初期に日本を訪れた外国人が「日本ほど子ども天国の国はない」と絶賛していたことを紹介し、それがわずか百年の間に「子どもを忌避する時代」に変わってしまったことを嘆く。急ぎ過ぎた産業社会がもたらしたものだ。

政府は「こども庁」を「こども家庭庁」に名称変更するとした。ただの名前の変更ではない。「子どもは家庭を基盤として成長する存在だ」という自民党内の保守系議員からの意見を踏まえての変更だった。しかし、子どもの育成を公的領域から私的領域、家族に閉じ込めてきたから、ここまで少子化が進み、虐待が増えたのではないだろうか？その根本がくるっているように思う。

児童虐待 昨年度20万件超 過去最多

【過去最多の更新】

厚生労働省は、8月27日、全国の児童相談所が2020年度に対応した虐待相談件数が前年度より11,249件（5.8%）増え、205,029件になったと発表しました。20万件を超えたのは初めてで、集計を始めた1990年度以降、30年連続で最多を更新しました。

都道府県別では、東京都が25,736件と最多で、続いて大阪府、神奈川県の間が多い。

内容別では、「心理的虐待」が121,325件（前年度比12,207件増）で最も多く、全体の約6割を占めています。児童の目の前で家族が暴力を振るう「面前DV（ドメスティックバイオレンス）」について、警察から児相に通告するケースが増加し、押し上げ要因となりました。殴る、蹴るなどの「身体的虐待」は50,033件（24.4%）、子どもの面倒をみない「ネグレクト」が31,420件（15.3%）、「性的虐待」が2,251件（1.1%）となっています。

【新型コロナの影響】

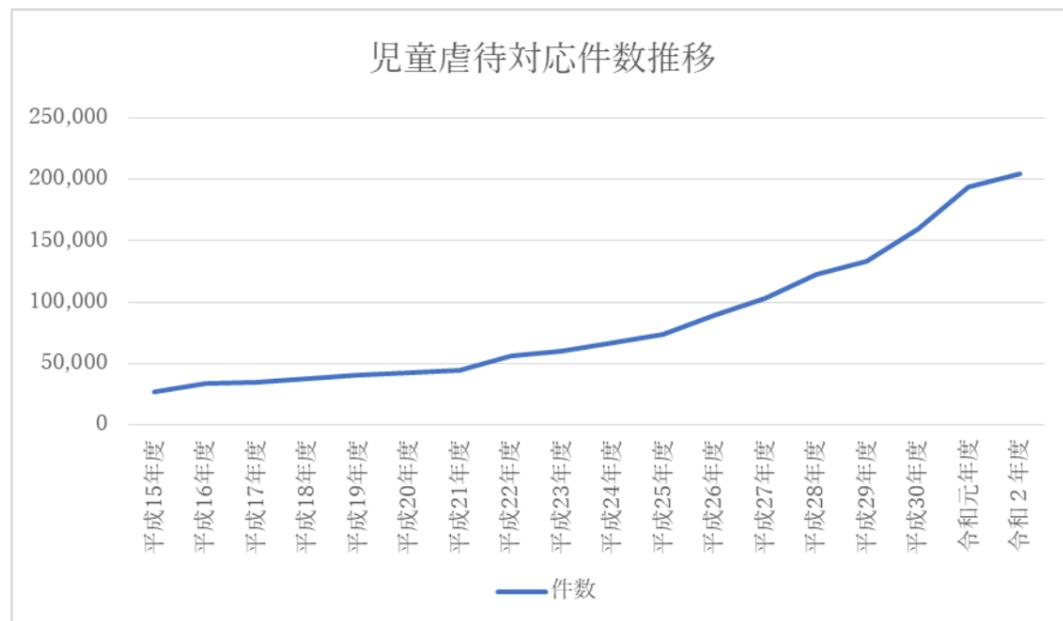
相談の経路では、警察からの通告が増えて103,619件（50.5%）となり、最も多くなりました。住民の関心が高まり警察に通報するケースが増えたと思われそうですが、同時に、新型コロナの感染拡大の影響もあるようです。「心理的虐待」が増加した要因として、テレワーク、いわゆる「巣ごもり」などで、児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力が増える傾向が高くなっています。

また、休校や休園が相次いだ学校や保育所、幼稚園、自治体の福祉事務所、受診抑制の影響で医療機関などからの通告はいずれも減少しています。前年度からの増加率が、2019年度は21.2%だったのに対し、2020年度は5.8%にとどまった背景にはコロナの影響が大きいようです。

【保護者への支援の強化を】

新型コロナの感染拡大の下、子育てに悩む保護者が孤立化するリスクが高まり、地域なども子どもを見守る機会は減っています。虐待で死亡した子ども57人（心中を除く）の約半分は0歳時です。子育てがうまくできなかつたり不安があつたりするケースや、妊婦健診を受けていなかったケースも多くなっています。一方、心中で死亡した子どもは21人で、保護者の精神疾患や経済的困難などが動機となったケースが多くなっています。

こうした点からも、行政はただ相談窓口で待っているだけではなく、家庭訪問するなど積極的な保護者への支援を行う姿勢が必要です。



法改正情報

任意継続被保険者制度の見直し (2022年1月1日施行)

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



【任意継続被保険者制度とは】

任意継続被保険者制度とは、会社を退職後、退職前に加入していた保険者（けんぽ協会、健保組合）に、2年間に限り、引き続き加入し続けることができる制度です。保険料の会社負担がなくなりますので、すべて自己負担となります。一般的に、退職後に地域の国民健康保険に加入すると、前年の収入を基にした保険料となり非常に重い負担となってしまいます。それと比べて任意継続被保険者となれば、国保料よりも安い保険料となるケースが多いため、退職後の健康保険制度として加入する人は少なくありません。なお、任意継続被保険者も国保加入者も、病院で支払う自己負担は同じ3割です。その他給付についても違いはありません。

【改正点1…資格喪失理由の追加】

従来、任意継続被保険者は以下の理由に該当した場合に資格喪失するようになっていました。

- ① 任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき。
- ② 死亡したとき。
- ③ 保険料を納付期日までに納付しなかったとき（遅延に正当な理由があると保険者が認めたときを除く）。
- ④ 被保険者となったとき（＝就職した会社で被保険者となる）。
- ⑤ 船員保険の被保険者となったとき。
- ⑥ 後期高齢者医療の被保険者等となったとき。

2022年1月1日以降、上記に加えて次の理由が追加されます。

- ⑦ 任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を、厚生労働省令で定めるところにより、保険者に申し出た場合において、その申し出が受理された日の属する月の末日が到来したとき。

【改正点2…標準報酬月額の見直し】

従来、任意継続被保険者の標準報酬月額（これに保険料率を乗じた額が保険料負担額となる）は次のような扱いとされていました。

次の（1）又は（2）のの額のうちいずれか少ない額とする。

- （1）被保険者の資格を喪失したときの標準報酬月額
- （2）前年（1～3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日における当該任意継続被保険者の属する保険者が管掌する全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額を基礎とみなした標準報酬月額

2022年1月1日以降、これに次の例外が認められました。

（1）の額が（2）の額を超える任意継続被保険者について、規約で定めた額があるときは、その者の標準報酬月額とすることができる。

司法書士白書

毎年、年末になると司法書士業界のデータを纏めた「司法書士白書」が業界団体(日本司法書士会連合会)から送られて来る。今年の特集として業界団体が実施したアンケートの結果があった。面白いもののがいくつかあったので紹介する(なお実施対象22,726人に対して回答は3,181人)。

「事務所の所在地の決定について最も重要視したものは何ですか?」という問いに対して最も多かったのは「居宅から近距離であること」で25.9%だった。2番目が役所(法務局や市役所)に近いことで25.5%。この2つで半分を超え、駅に近いや商業地であるという要因を上回った。

「自宅から事務所までの通勤時間をお答えください。」という問いに対して最も多かったのは「30分未満」が80.2%と圧倒的だった。事務所が自宅内にあるか否かという問いもあり、事務所と自宅は別であるという回答は70.8%だった。また、司法書士を志望した動機のうち「自分の時間を管理できる」という選択肢に対して、23.6%が「強く当てはまる」38.5%が「やや当てはまる」と回答、「他から干渉されず自由で独立した仕事ができる」という選択肢に関して33.6%が「強く当てはまる」41.2%が「やや当てはまる」と回答した。

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/>



司法書士業界の「働き方」に関する部分だが、私も「職住接近」なので同様の回答となる。昨年までは自宅兼事務所で行っていたが第二子が産まれることとなり、事務所を分けることや引っ越すことを考えた。その時偶然、自宅(マンション)の真下の部屋が空室となり、そこを借りて事務所とすることとした。

とにかく通勤がないのは楽だ。コロナのおかげで会わなくても仕事ができるという認識が社会に広がり、外出することもかなり減った。子供に何かあればすぐに対応することもできるから家族も安心している。

私は可処分時間を利益と考えている。可処分時間が増えれば利益も増えたと思っている。増えた時間を再投資して、新しい情報を仕入れる。そうしないと新しい世界は広がらない。

今年10月、フェイスブックが社名を「Meta(メタ)」と変えることを発表した。これはフェイスブックがSNS事業からメタバース(仮想空間)事業にメイン事業をシフトすることを意味する。2022年は人が存在する空間も変わり、働く場所がメタバース空間になるなんてことがあるかもしれない。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Lullaby of Birdland バードランドの子守唄

今年も12月に全社員で合宿研修を行い、1年間の方針を話し合い、今求められている会社の能力や個人の目標等を出し合いました。複数のプロジェクトが立ち上がり、そこに個人が自主的に参画することになった。2日間3つのグループに分かれ、討論する様は、私が創業した当時には想像だにできないものでした。全員が積極的に発言し、グループのまとめを行って行く。相当能力が求められる作業を自然にこなしていく。リーダーは管理職や社歴に関係なく選ばれ、会議を仕切る。すごいことになったなと思いつつ、自分の引退時期を想像していました。帰りの電車の中で疲労から子守歌でも聴きながら眠りたい思いながら、何もしままま眠ってしまいました。というわけで子守歌らしくない曲「バードランドの子守歌」を紹介します。

ジョージ・シアリングは、ニューヨークのジャズ・クラブ「バードランド」のオーナーだったモーリス・レヴィに依頼され、「バードランドの子守唄」を1952年に書きました。レヴィはシアリングに、バードランドがスポンサーになるラジオのディスク・ジョッキー番組を始めるので、「毎正時に流れるような (to be played every hour on the hour)」テーマを録音してほしいと依頼しました。当初、レヴィは自作の曲を録音することを望んでいたが、シアリングはその曲を上手く仕上げられず、自分で曲を書きたいと訴えました。ふたりは、楽曲の権利を分け合うことで妥協し、シアリングが作曲家としての権利を保持し、レヴィが著作権を持つことになりました。

後にシアリングは自伝の中で、この曲について「すべて ... 10分以内で (the whole thing [...] within ten minutes)」作曲したと述べています。

バードランドの子守唄
それはあなたが溜め息をつくときに
いつも聞こえてくる音
私の持つ言葉の世界では
フレーズのなかで感じていることを
言い表すことなんてとてもできない

二羽のキジバトが愛し合うときに
くちばしを軽く交わせ、互いに交わす鳴き声を
あなたは今までに聞いたことがあるかしら?
それは一種の魔法で
私たちがキスするときに唇で作出す音楽のようなもの

古いしだれ柳の木がある
彼は本当の悲しみを知っている
もし私があなたに「ごきげんよう、そしてさようなら」と言われたら
枕に顔をうずめて泣くのと同じくらいよ

バードランドの子守歌
低くささやき甘くキスしたら
私たちは行くことができるの
バードランドの中を飛び、空高くまで
なぜなら私たちは
恋に落ちているから

YouTubeでマンハッタン・ジャズ・オーケストラを検索してください。サクスの3管編成の軽快な演奏が聴けます。サラ・ボーン、エラ・フィッツジェラルドなどの大御所も歌っています。エラの演奏は幾つものバージョンがありますが、観客の歓声で伴奏が聴こえず、イントロが終わっても歌い込まずに「ソーリー」と言ってから歌い出すものもあり、面白いですよ。アンドレア・モーティス、ジョアン・チャモロのクインテットにスコット・ハミルトンが加わったバージョンも面白い。イグナシオ・テラザというピアニストが演奏するイントロはバッサン風クラシック。イントロに続きいきなりスイングしてアンドレアが歌い出す。傑作だと思いますね。日本人ではNHKのテレビによく出演しているJUJUがとても良いです。発音がきれいですし、うたも上手です。

労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

複数の事業所を抱える法人における 労使協定・過半数代表者選任のあり方

Question

事業所が十数か所あり、過半数を代表する労組がない法人です。36協定をはじめとした労使協定を結ぶ労働者代表の選任が難しくアドバイスをいただきたいのですが。とくに、選任方法、任期について。

Answer

【その都度過半数代表者選任手続をとらなければならないのか?】

労働基準法の定める労使協定は、36協定だけでなく、1年単位変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働のみなし時間、計画的年次有給休暇などがあります。さらに、労働安全衛生法、派遣法、育児介護休業法、高齢者雇用安定法その他多くの法律で労使協定があります。過半数を組織する労働組合があればその代表との間でその都度これらの法律的要件に沿った労使協定を締結できるのですが(もちろん労働協約という意味で労働組合と協定を結ぶことはありますが)、そうした労働組合がない場合は、その都度、選出の趣旨を明確にして過半数代表を選出する必要があります。

過半数代表の選出は、通常、「挙手」又は「選挙」等の方式をとります。小規模会社で事業場の数も1つ、2つであればそれほど苦勞せずに選出できますが、貴社のように事業場の数が多い場合、「挙手」方式での選出は無理ですし、「選挙」を毎回やるのも苦勞があります。こうした場合、就業規則に規定を置き、「常設的代表者制度」をとることも可能です。就業規則では次のような規定を定める必要があります。

- 選出手続き…事業所ごと(課ごと)、●名単位で代表者を選出し、選出された代表者の互選により労働者代表1名を選出することなど
- 任期…原則として1年とし、いつからいつまでとするか。また、労働者代表が欠けた場合の補選手続
- 職務…法令に従って次の職務を行うとし、いかなる協定の締結を行うかを明示
 - (例)36協定
 - 就業規則の制定、変更の際の意見表明
 - 育児介護休業法の除外に関する協定 など
- 意見表明…労働者が労働者代表に意見がある場合の表明権
- 労使協定の周知…会社の労使協定周知義務を明記

【任期は1年間が原則】

36協定の有効期間は通常1年間とされていますが、他の労使協定の有効期間は必ずしも1年間と限定されているわけではありません。協定ごとにその都度労働者代表を選出する場合は、協定を締結して任期は終了するわけですが、労働者代表制をとる場合はきちんと任期を定める必要があります。もちろん選出時には労働者の過半数を代表しているわけですが、その後入退社などがあると必ずしも過半数を代表しなくなる可能性がありますので、あまり長い期間を任期とするのは適切ではないでしょう。したがって、1年間を任期とするのが許容範囲と考えられます。

【使用者の依頼で決められるか】

法律上、労働者代表は「監督又は管理の地位にある者」でないことが必要です。また、選出の趣旨を明らかにし実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者で、「使用者の意向によって選出された者でないこと」が求められます。

では、使用者は依頼することを一切禁止されるのかというと、そういうわけではありません。労働者に趣旨を明確にし、立候補を依頼して選出できない場合でも、使用者があらかじめ依頼した人が立候補の意思があるのであればそれはかまいません。あくまでも労働者の代表者としての選出がなされることが要件です。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑥⑧

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68回：改正育児介護休業法①

改正育児介護休業法が令和4年4月1日から順次施行されます。すでに改正内容が反映された規定等の資料も厚労省のHPで公開されていますので、今回は、これらも参考にしながら、4月施行分の内容と就業規則（育児介護休業規程）の改定について説明します。なお、10月施行分については、今後Q&Aなどが更新されることも考えられるため、もう少し時期をおいて取り上げる予定です。

1 有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和

現行法では、育児休業・介護休業ともに、有期雇用労働者の取得要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」あることが定められていますが、改正法ではこれが廃止されます。したがって、就業規則に上記のような勤続要件が定められている場合には、これを削除する必要があります。

これにより、本改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得要件は、子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと、介護休業の取得要件は、介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでないことだけとなります。ただし、従来通り、労使協定を締結することにより、勤続1年未満の従業員は有期・無期を問わず、育児・介護休業の申出を拒むことができます¹⁾。

2 雇用環境整備の措置

改正法では、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置として、次のいずれかの措置を講じなければならぬこととされました。

- ア) 育児休業・出生時育休に関する研修の実施
- イ) 育児休業・出生時育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ウ) 自社の労働者の育児休業・出生時育休取得事例の収集・提供
- エ) 自社の労働者へ育児休業・出生時育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

したがって、会社は来年4月までに、どの措置を講じるのかを決めておかなければなりません。なお、選んだ措置を就業規則へ規定するかどうかについては、筆者は基本的には必要ないと考えますが²⁾、

イ)の相談窓口を選択した場合に限り、規定することにより措置の実施を明らかにし、従業員への周知を図ることができるという意義があるため、筆者は規定することを勧めています。

3 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

改正法により、従業員が、本人または配偶者が妊娠・出産した旨等の申出をした場合には、育児休業制度等（令和4年10月1日からは、出生時育休も含まれます。）について個別に周知するとともに、制度の取得意向を確認するための措置を実施する必要があります。個別周知および意向確認の措置は、①面談、②書面交付（郵送可）、③FAX、④電子メール等のいずれかによって行う必要があります（③・④は従業員が希望した場合のみ）。なお、厚労省は個別周知・意向確認時に使用できる資料をHP上で公開していますので、参考にしてください。

ところで、上記の申出方法について、法令では特に定めがありませんが、厚労省は、「あらかじめ社内内で申出先等を決めておき、その周知を行っておくことが望ましい」としています³⁾。また、現場の責任者に対応をさせることに若干の不安があるため、申出先を特定の部署に指定したいと考える場合もあるようです。そこで、そのような場合には、就業規則に、「第〇条の〔従業員またはその配偶者が妊娠・出産等したことの〕申出は、原則として人事総務課に所定の様式を提出することにより行うものとする。」などの規定を定めることにより、申出方法を指定にすることが考えられます。

- 1) 令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和3年11月30時点)のA4-3では、この労使協定について、すでに有期・無期を問わない形で勤続1年未満の従業員を除外している場合であっても、「改めて労使協定を締結していただく必要があります」とされていることに留意が必要である。
- 2) 厚労省の規定例では、ア)の措置が規定されている。
- 3) 前掲Q&AのA2-7

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104回：コンサルティング研究所

【自分の人生経験】

当社は、今年でコンサルティング会社をスタートして、18年目になります。あっというまの18年であり、多種多様な経験をし、更にパワーアップできた？と自負しています。プロのコンサルタントになる以前は、事業会社で課長職を務めた後、長く地方の中小企業再生をやっていました。それらの実務経験がコンサルタント業に生きて、今でも継続してやってこられているという自覚があります。コンサルタントは経験商売です。即ち、経験を積み重ねれば、答えを出しやすくなる。つまり、問題解決の方法がわかるようになるもので、しかも以前の何倍もスピードアップして答えを出せる。但し、全て問題解決できるかといえばNOです。なぜなら、問題を抱えている会社や管理職や担当社員が解決に向けた自覚と自負を持たないと解決はできないからです。解決のためにしくみやフローはすぐにわかります。しかし、それを運用するのは人であり、人がブレーキを掛ける、例えば社長がやるぞ！と言っても「勝手にやれば・・・」と突き放す、あきれた社員も実際結構います。つまり、中小企業の社長が社員と一枚岩になっていないのです。解決策は理解し、しくみ化できる。あとは運用する社員が改善する気持ちをもって取り組んでいただくことしかありません。今回は、その経験を生かし、また後進を育成したいという思い、そして、更に「コンサルティングの標準化」についてはリモートとかをフル活用して、多くの患者さん（中小企業の経営者他）を直していきたい考えがあり、この4月から「コンサルティング研究所」をつくることを決めたのです。今日はそのお話です。

【どうい事業モデルか】

現在、当社では自分と同じスキルを持つコンサルタントはおらず、他のスキルを持つ先生方とコラボを組んで問題解決をしています。しかし、一人のプレーヤーとパートナー専門家だけの構成では、解決できる問題の数が知れています。例えば、明日(12月21日)締め切りの事業再構築補助金は事業再構築を目指す中小企業に最大8000万円を補助するという、大判振る舞いの補助金ですので、取得希望の中小企業が多数います。私もできるだけ沢山の企業さんの支援をしたいと考えていますが、必要資料がぎりぎりしか来ないことなどから、支援できる会社の数には限りがあり、今回も5社どまりです。このスキルを持つのは当社では私しかいないためです。事業再構築補助金をご承知の方も多いと思いますが、膨大な資料を集め、それを組み立てる作業なので、5社もまとめたら頭はパンクします。

そんなわけで、これでいいのかと考えています。率直、もっとだれかプロコンサルタントを目指し、パートナーとして活動してくれる方がいれば、1×1は3にも4にもなります。

当社のような、何人もいない小規模事務所は、リクルーティングしても人は来ません。自分が駆け出しのコンサルタントでも大手のコンサルティング会社に行くでしょう。そこで考えたのは、自社の優秀な社員ありきではなく、将来独立したい、夢多きコンサルタントにノウハウを提供して育成すると同時に、共に問題解決活動を行っていくというビジネスモデルです。更に単に問題解決するだけでなく、コンサルティング自体はある程度、解決のパターンは決まっているので、「コンサルティング研究」を行って、そのロジックをまとめてみたいと考えています。そのコンサルティング研究も一緒にできる、将来は独立したい・・・といった方を探すつもりです。

現在入居しているビルの地下に現在と同じくらいのスペースがあるとのことなので、そこにコンサルティング研究室を作り、業務の合間の様々な解決の手法を経験値から整理すると同時に、世にある経営理論のパフォーマンス（成果）の出し方まで拡張していきたいと考えています。そして、「コンサルタントいらんかね？」という問いかけはなんか変で、困ったとき相談できるコンサルタントを目指したいものです。今、ビジネスモデルとして考えているのは、これまでのプロジェクト型（半年とか1年定めて）のコンサルティングであり、今回は月額定額でリーズナブルな価格設定でいつでも相談に乗るまたは、月1回は面談、後はいつでも相談可といったスタイルです。つまり、サブスクリプション（定額）のコンサルティングモデルです。

フィーの高い印象のある有期のコンサルティングプロジェクトも必要な方がいるので、それは今後ともそれがメインではありますが、チームで必要な時に解決できるしくみをフットワークよく回していくために、研究&リモート相談、そして問診の別ルームを持ってじっくり相談に乗ってパフォーマンス（成果）を出す。やってみる。やり方を変えてみるなどです。そんなわけでコンサルタントマインドを持つ仲間を、次世代をになうコンサルタントとして育成し、共に問題解決をし、「サブスクリプションコンサルティング&コンサルティング研究」を今後のライフワークとしてやっていきたいと考えています。

こういった活動を通して、コンサルタントの「問題解決」というミッション達成のための多くのツールや情報共有が広がることで、多くの悩める中小企業経営者の力になれることを所望してやみません。