8 オフィス・サポートNEWS

りのは ヾゕ゙ い自現

人親うは子山し この:: 「を登っ かし、 世に存むていまり、実際 在あるに 分と1 実だ。 0 0 人 0 れれ %はば同、1 えでの

ち山じかる情 でをよし、 あ登う 報 るっに て考の別が はずだ」-どこか とだで

脚な物しい事

る

幸親護いサ軍 一 る 間 ル侵 発攻 不の務 "。 よ せる へ日か の々ら 対相次

応 談

にと

わて

れ持

てちるい込社

相イ

変 紛

わ争

ず北

紛朝

うの

ら

争立にあ おけっなぜ、 るか)経営者間 。離婚、妹 Ť ンシ 姑紛と争 の ∃ 不 のが 和確世 理刊 経営者と 親子の との絶 町労不え 会で 働和な のの企の

大 れ こ P 間 は れ T 違、らA いみはや なぜ起きる う問題は生じるのか?のか?で理組合、 紛対業で

思う。 そ う のん 理な لح 解自 からと 発点 題は認 の 認識 て持 Ī いつ 大きな る うる にと

福必限るし

よう

題人が他 のがい自い何

自に間潜 分基はん い日い日い日に断て分るか を判の 信じることになることによっている。 in の状況 (無意識 (上は重 () 「みれる) () 「みれる) ことだ。 ことだ。 選択し、 みで考し、 え 同 な じ 同 ってそ しいの

え

な違う山を登り

れ 自を対理 の解 受けて 止い める るの スと レ理 ス解

弁護士法人 パートナーズ法律事務所長 弁護士 原 和良

者はだもやだ係 はそ しち対との違 いきくない。 違のか つか で、たった。 るトま はし がろう。だろう。 大て きい くな 違い のじ 捉えは

の自 非分不ろ処いト常と用んのうラ である。 である。 である。 では「違う」のは「違う」のは「違う」のは「違う」の。 は「違う」の。 は「違う」の。 は「違う」の。 は「違う」の。 は「違う」の。 はいう認識がら見る。 はいう認識がら見る。 るのベシ きで で あ る。自治ない。 σ 常して事に は、他 すべ

他者き

分も多立奪数 とぞい尊の反求 る厳尊 奪数家 いれ うころ を重ないすと にわ決と 立れでい

事務所移転のお知らせ

このたびオフィス・サポートの事務所を新宿区高田馬場に 移転することになりました。

10月31日(月)から新事務所にて業務を開始いたします。

【新住所】

〒169-0075

東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室

【電 話】03-6280-3925 (変更なし)

【FAX】03-6280-3926(変更なし)



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164号 2022年10月

発行責任者 鎌田 勝典



行幸通りの銀杏と東京駅舎

コロナ感染拡大期における女性の自殺者の増加

14日、政府は令和4年版自殺対策白書を公表した。日 本の自殺者数は、平成10年に3万人を超え、その後平成 22年に減少に転じ、令和元年は最小の2万169人まで減少 していた。令和2年に増加に転じ、令和3年は2万1,007 人で前年比微減だった。

令和2、3年はコロナ感染拡大期であり、その中でも 男性は12年連続で減少しているが、女性は令和2年に続 き令和3年も増加した。感染拡大前5年平均自殺者数を 比較してみると、男性自殺者数は令和2年にマイナス 884.2人、令和3年に1159.2人減少している一方、女性自 殺者数は令和2年に370.2人、令和3年に375.2人増加し ている。

内閣府の調査では、「夫婦ともにフルタイム就業で あっても、仕事のある日の家事時間は、妻は夫の2.0倍程 度であり、仕事のない日でも1.8倍程度」だという。新型 コロナ感染拡大前と比較した家事にかける時間は、配偶 者のいる女性でさらに増加している。有職女性の自殺増 加の背景には、こうした事情も関連しているようだ。

一方、無職の女性自殺者の増加の背景には、有効求人 倍率の低下が統計的に関係していることが判明してい る。生活困窮対策や社会的セーフティネットの拡充が必 須の課題となっている。

男女問わず若年層(「~19歳」「20~29歳」)におけ る自殺が増加している。G7の自殺状況を若年層の死因順 位から見ると、死因順位の第1位が「自殺」となってい るのは日本のみでる(他国は「不慮の事故」が第1 位)。教育のあり方も含めた対策が必要ではないだろう

2 オフィス・サポートNEWS

TOPICS

出生時育児休業(産後パパ育休)等のポイント

令和4年10月1日から、出生時育児休業制度 (通称「産後パパ育休」)が施行されました。育 児介護休業法の改正に関連して出された通達や Q&Aなどでそのポイント・留意点が公表されてい ます。よく知っておいた方が良いと思われる点を 紹介します。

【出生時育児休業の概要】

まず出生時育児休業の概要を確認しておきます。下表を確認しておいてください。

| 産後休業をしていない労働者が、原則出 生後8週間以内の子を養育するためにす る休業(「子」は養子、養子縁組里親に 委託されている子等を含む) | | |
|---|--|--|
| ●産後休業をしていない労働者。主に男性が対象だが、養子等の場合は女性も対象。配偶者が専業主婦(夫)でも取得可能。 ●有期雇用労働者は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6ヵ月を経過する日までに労働契約関係が満了し更新されないことが明らかでない者に限る。 ●労使協定の締結により対象外にできる労働者 ・入社1年未満の労働者 ・申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 | | |
| 子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで ※原則出生日から8週間後までだが、出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出産日の8週間後まで | | |
| ●分割して2回まで ●分割する場合は、初めにまとめて申し出ない場合は、事業主は後から行われた申出を拒むことができる。 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能。 | | |
| | | |

【分割取得を初めに

まとめて申し出なかった場合でも】

分割取得する場合、最初にまとめて申し出ることが原則で、そうでない場合拒否できるとしていますが、まとめて申し出なかった場合に事業主は拒まないこともできるとされています。こういう扱いをするのであれば、就業規則でも「2回の出生時育児休業は初回にまとめて申し出なくてもよい」と規定しておいた方がよいでしょう。

【出生時育児休業中の就労について】

法律では、出生時育児休業期間中の就労について、「所定労働日及び労働時間の半分を上限」に、労使協定で定めた範囲で、かつ、労働者が合意した範囲で可能であるとしています。「上限」は法律で決まっていることで変えようがありませんし、その上限の範囲内であれば雇用保険から出生時育児休業給付金の支給対象となります。

また、労使協定では対象労働者の範囲を定めることは可能です。例えば、「休業開始日の〇週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」、

「一日勤務できる者に限る」、「特定の職種や業務(営業職は可だが事務職は不可、会議出席がある」、「特定の場所(A点は可だがりに限る」、「特定の場所(本点できるでもないでもないできません。一方、「繁忙期の時期に取得するものん事はと決めることができます。もちろんを見りません。一方、関始を関係を締結する必要はありません。一方、関始者は就業についていったん合意したものの同意の全部または一部を撤回することができます。

【社会保険料免除の仕組みが変更】

令和4年10月1日から、育児休業期間中の健康 保険料、厚生年金保険料の免除の取扱いが変更に なります。

- ①育児休業等開始日の属する月と終了日の翌日 が属する月が異なる場合、「開始日の属する月 から終了日の翌日が属する月の前月まで」免除
- ②育児休業等開始日の属する月と終了日の翌日 が属する月が同一で、その月の育児休業等日数 が、就業日数を除いて14日以上ある場合は、 「当該月」免除

オフィス・サポートNEWS



年金相談の現場から



ガンで亡くなった娘の遺族年金を もらうことができるか?

特定社会保険労務士 鎌田 勝典

娘が2人いますが、下の娘が40歳過ぎにガンで死んでしまいました。娘には子はなく、夫も死ぬ前に早々と離婚していなくなりました。私は1年の半分ぐらい娘の面倒をここ数年間見てきたのですが、娘の遺族年金をもらうことはできないのでしょうか。

【遺族厚生年金の要件】

若くしてガンを患った場合、進行が早いですから多分会社に勤めていたときに初診日があったと思いますので、遺族厚生年金の〈死亡した者の要件〉は満たしていると思います。ちなみに、遺族基礎年金は原則として高校生までの子のある配偶者しか受給できませんので、あなたの場合はそもそも対象にはなりません。

問題は<遺族の側の要件>を満たしているかどうかです。遺族厚生年金の範囲は、娘さんが死亡の当時、娘さんによって生計を維持されていた以下の遺族です(順位は番号のとおりとなります)。

- ①配偶者・子…夫は55歳以上であること(支給されるのは60歳から)。
 - 子は18歳到達年度末日までのあること
- ②父母
- ③孫
- ④祖父母

いずれも55歳以上であること(支給されるのは60歳から)

配偶者は離婚しており、子がないということは、第2順位である父母であるあなたが該当することになります。

【生計維持要件を満たしているかが問われます】

遺族の順位としては該当していますが、次に生計維持要件を満たしているかどうかです。生計維持の基準は、娘さんが死亡した当時、①死亡した者と生計を同じくし、②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の2つの条件があります。

そうすると年収の基準は大丈夫と思いますが、「生計を同じく」しているとみなされるかどうかです。 住民票を同一にしている場合は「生計を同じくしている」となる可能性が高いのですが、そうではない場合、年の半分ぐらい通っていた程度ではかなり難しいと思います。仮に家計簿をつけていて生計を同じくしているとみなされる場合、公共料金等の引き落として等が通帳で証明される、あるいは第三者の証言等で一緒に暮らしていたと認められるときなどの厳しい条件が課されます。それらをクリアできるかどうかにかかっていると思います。

我が家には4歳の娘と1歳の息子がいる。娘の名前は妻と二人 で考えた。最終的に私の提案した名前に妻が合意をして名前が決 まった。今でも娘の名前は私の人生で最高のアート(創作)だと思っ

息子の名前を決めるとき、妻が「姓名鑑定をしたい」と言っ た。娘の時にはそういうことを言わなかったので意外だったが 「女の子は結婚して姓が変わるけど、男の子は変わらないから」 というのが理由だった。夫婦別姓の議論は置いておいて、実状を 考えると妻の言うこともわかるので知人の鑑定士に姓名鑑定を依 頼した。

鑑定は、鑑定士に命名してもらうのではなく、名前の候補を3 つ出して一番良いものを教えてもらう方式だった。こちらでもイ ンターネットで調べるなどして候補を出したので第1希望に決ま るだろうと思っていたが、第3希望が一番良いと鑑定が出た。意 外だったが、理由を聞くと第3希望には「世の中の役に立つ人」 という意味が強く含まれていたので、夫婦ともに気に入った。実 は第3希望は結構キラキラした名前で当初はそれになったら恥ず かしいなと思っていたが、今では息子の名前を誇りにも感じる。

私は名前というものをそれほど意識せずに生きてきた。私は 「茂幸」という名前だが、人から名前で呼ばれることが殆どない のでもう少し呼びやすい名前だったらよかったとは思うが、気に なってもその程度だった。ただ、自分が命名する立場になってみらい。

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/





ると、こんなに悩ましいものはなかった。子供が一生関わるもの を自分が決めるという責任感もあるし、悩むほどに子供への愛情 を感じた。また、自分でも姓名鑑定を受けたところ改名を勧めら れたが非常に抵抗感があった。その時に自分の名前へのアイデン ティティを感じた。

司法書士業務でも姓が変わる場面に関わることはある。結婚・ 離婚と養子縁組がある。人は、戸籍上の筆頭者と同じ姓を名乗る ことになる。結婚すれば夫婦は同じ戸籍に入るので、夫の戸籍に 妻が入れば妻は夫の姓を名乗ることになり、その逆となれば夫は 妻の姓を名乗る。つまり姓は戸籍制度と紐づけられている。

養子縁組も同じで、養子となった者は(原則)養親の戸籍に入り、 養親の姓を名乗る。養子縁組が相続対策となることがあるので養 子縁組という手段を依頼者にアドバイスすることもあるが、姓が 変わることがネックとなり養子縁組はしないことが大半である。 親の死亡などにより親権者がいなくなった未成年者は、祖父・祖 母と養子縁組することで祖父・祖母が親権者となることができる が、先日依頼があった相談者は養子縁組で未成年者の姓が変わる ことを理由に養子縁組を選択しなかった。

名前に深く関わると、姓は家族との繋がり、名は自分との繋が りが無意識に形成されていることに気づく。この歳まで大して意 識しなかったものの偉大さにふと気づく瞬間というのが何とも面



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳

It Never Entered My Mind

マイルス・デイヴィスの曲だと思っている人が多い曲です。 マイルスがインスト物のバラードでヒットさせたので、同じト ランペッターのチェット・ベイカーもカバーしています。本当 は1940年発表のブロードウェイ・ミュージカル「Higher and Higher」の挿入歌です。リチャード・ロジャース作曲、ロレン ツ・ハート作詞です。二人はロジャース・アンド・ハーツと セットで呼ばれるほどコンビでミュージカル音楽を作りまし

ミュージカル・コメディだったので原曲は途中からアップテ ンポになるそうですが、1949年にフランク・シナトラが歌って からは、バラードのスタンダードとなりました。

いつだったか君の言うのを聞いて一笑に付したね 一人ぽっちでトランプをしている様な生活をして 安楽椅子に窮屈に座っているようになるって 僕は、そんなこと考えもしなかったんだ

一度君は言ったね、僕が間違っていると 一人で起きて

自分だけのオレンジジュースを注文することになるって 僕は、そんなこと考えもしなかったんだ

君は私のいたらないことを補ってくれていた 今は、自分の背中さえ自分で掻くしかないんだ

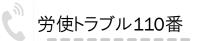
いつだったか君は僕に忠告したね。君が僕を軽蔑するよう になって

僕は孤独な祈りを唱えるようになったら もう一度、僕のそばに居て欲しいと願って いらいらしていることでしょうね

僕は、そんなこと考えもしなかったんだ

二人で苦労しながら働いて、生活している時はなんともない のですが、経済的にゆとりが生まれると男は勝手な行動に出る 動物です。「そんな道楽ばかりしていたら、いつか泣きを見る ことになるよ」なんて言われても、道楽はほぼ病気ですから、 止められない。気付けば女房は家を出ていき、男は一人でコー ヒーをすすっている。食事も作れないからコンビニ弁当の毎 日。そんな映像が浮かんできます。ミュートしたトランペット の音色が丸まった男の背中を表現しているかのように聞こえま

秋の夜長、古傷を思い出すにはピッタリの曲です。テナー サックスのスタン・ゲッツはまた別の感じで演奏しています。 ステイシー・ケントの音源をYouTubeで見つけましたが、1コー ラスまるまるテナー・サックスが演奏した後、彼女のハスキー な声が現れました。コールマン・ホーキンスとベン・ウェブス ターはテナーのデュオで録音しています。同じテナーサックス ですが、ハモることもなく、それぞれの別々な感情と表現力で 交互に演奏しています。最後にもう一度マイルス・デイビスを 聴いてください。美しいピアノの伴奏にベースの力強い音、マ イルスのいかにもうらぶれたトランペットの音が心に沁みま す。





労働相談メール roudou@officesup.com

コロナ感染等をめぐる ケースごとの事業所の対応の仕方

規制緩和が進む中で年末にかけて新たなコロナ感染者の増大も予想さ れています。感染者となった場合、濃厚接触者の場合などそれぞれの ケースごとに事業所としてどう対応するのか改めて教えて下さい。

Answer

【コロナ感染者に関する法律の定めとは】

(1) 感染症法上の位置づけと使用者の補償義務

新型コロナが数年前に発生したとき、政府は感染 症法上の就業禁止の疾病として位置付けました。感 染症法においては、新たに発生したウイルスについ て、その都度分類を決めますが、新型コロナは感染 者を就業禁止とする分類としたということです。こ の分類になると、感染者は法律的に就業できないと いうことですから、事業主には労働基準法上の休業 補償義務は発生しません。感染者本人は4日以上休 業せざるを得ない場合、健康保険の傷病手当金を受 給できます。

(2) 労災保険法上の対応

コロナ感染者が、業務上感染した場合、労災保険 の補償を受けられます。具体的には、休業補償(給 与の8割補償)と療養補償(病院の治療費の補償) を受けられるということです。

労災保険の補償は、業務遂行性(仕事をしている 最中に感染した)と業務起因性(仕事が原因で感染 した)の証明が必要になりますが、コロナ感染の場 合は仕事以外に感染原因が見当たらないこと(家族 感染がない、飲食等を共にしたことがないなど)が 証明されればいいという扱いとなっています。医 療・介護関係の職員は可能性が高く、他にも接客業 もその可能性が高いと判断されます。

【濃厚接触者の場合】

家族に感染者が発生したなどにより濃厚接触者と なった場合はどういう扱いになるのでしょうか。パ ターンごとに判断する必要があります。

(1) 行政の指示による休業の場合

保健所等の指示により休業する場合は事業主に休 業補償義務はありません。

(2) 自主的休業の場合

濃厚接触者であると自己が判断して仕事を休む場

合はただの欠勤扱いとなります。

(3) 事業主の指示による休業の場合

一方、行政の指示ではなく、事業所が判断して仕 事を休ませた場合は、事業所として休業補償(平均 賃金の6割以上)をしなければなりません。

【会社として就業規則で制度を定める】

コロナ感染に伴い、会社としていろいろな対応が 求められる場合があります。例えば、職場に感染者 が生まれたときに、顧客との関係で出社を制限しな ければならない場合もあるでしょうし、家庭の事情 などで出社を控え在宅勤務をしたい、出勤・退社時 間をずらしたいなどの要望にどう対応するかという 問題もあります。

業種、会社の実態によってそれはさまざまです。 会社の実態に合わせて、従業員の要望なども踏まえ て、就業規則で、特別休暇制度を設けるとか、部門 ごとの休業制度を設けるとかもあるでしょう。在宅 勤務制度を設けるならば、その規程を定めておいた 方がいいと思います。

【コロナの影響で仕事が減ったとき】

感染者や濃厚接触者の対応とは別に、コロナの影 響で仕事が減る、一部閉業せざるをえないなどの事 態が生じたときは、全部又は一部の従業員を休業さ せることもあります。この場合はもちろん休業補償 をしなければなりませんが、支払った休業補償に対 してコロナ特例の雇用調整助成金を支給することと なっています(11月までは特例措置がとられていま す。12月以降のことはまだ発表されていません)。 この助成金で何とか乗り切ったという会社も少なく ありませんので積極的に活用した方がいいでしょ



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

http://office-mori.biz/



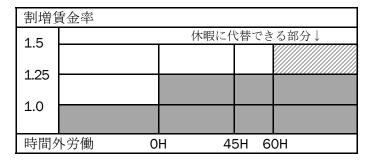


第78回:代替休暇

令和5年4月1日から、中小企業1)でも1か月60時 間を超える法定時間外労働については、50%以上の率 で計算した割増賃金を支払う義務が適用されますが、 同時に「代替休暇」という制度を利用することができ るようになります(労基法37条3項)。そこで、今回 はこの概要を見ていきましょう。

1 代替休暇の概要

代替休暇とは、1か月60時間超の法定時間外労働に 対する引上げ分の割増賃金額の支払いに代えて、有給 の休暇を付与することをいいます。下図の場合、斜線 の部分(0.25部分)を日数換算した休暇を付与するこ とにより、0.25部分の割増賃金を支払わなくてよいこ とになります(60時間超えの部分も1.25の支払いで済 む)。



2 代替休暇の労使協定

代替休暇制度導入にあたっては、就業規則上の根拠 とともに過半数代表者等との間で労使協定を結ぶこと が必要です。労使協定で定める事項は次のとおりで す。

- 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- 2 代替休暇の単位
- 代替休暇を与えることができる期間
- ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

①の代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時 間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応す る時間数となります。上図の例では、引上げ分は0.25 ですので、たとえば76時間の時間外労働をした場合、 60時間を超えるのは16時間で、代替休暇4時間分(= 0.25×16H) となります。

②の代替休暇の単位については、1日または半日と されています。ここで、半日については、1日の所定 労働時間の半分とするのが原則ですが、労使協定によ

り、たとえば午前の3時間半、午後の4時間半をそれ ぞれ半日とすることも可能です。

なお、労使協定で、端数として出てきた時間数に、 時間単位の年休等を合わせて取得することを認めてい た場合は、代替休暇と合わせて半日または1日の単位 として与えることができます。

③の代替休暇を与えることができる期間について は、60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内 の期間で与えることを定めなければなりません。仮に 2か月とした場合、1か月目と2か月目のそれぞれの 代替休暇を合算して取得することも可能です。

④については、取得するかどうかは労働者が決定し ます。また、取得日については労働者の意向をふまえ ることとされています。代替休暇を取得した場合に は、引上げ分の割増賃金の支払が不要となりますが、 取得期間内に代替休暇を取得することができない場合 には、取得できないことが確定した賃金計算期間にか かる賃金支払日に、代替休暇とする予定だった部分の 割増賃金を支払わなければなりません。

以上のように、代替休暇は制度としては複雑なた め、現実には導入されているケースは少ないのですが²⁾ 割増賃金の一部について2か月間の猶予がある点に他 にはないメリットがあるといえます。また、利用でき れば、従業員の休養の確保と割増賃金の負担を多少軽 減することができます。たとえば年末年始に繁忙期と なるが、2月は比較的ゆとりがあるような場合には、 活用を検討する余地があると思います。

1)中小企業とは、次表の①または②を満たすかどうか で、企業単位で判断される。

| 業種 | ①資本金または 出資の総額 | ②常時使用する 従業員数 |
|-------|------------------|-----------------|
| 小売業 | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1 億円以下 | 100人以下 |
| 上記以外 | 3億円以下 | 300人以下 |

2) 産労総研の調査によれば、導入しているのは全体で 8.6%(2021年度労働時間、休日、休暇に関する調査)

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114回:中小企業経営のためのVコンサル研究所開設

小規模コンサルティング会社の当社ですが、今回は、この2022年10月に、中小企業経営のための「Vコンサル研究所」を本社オフィスがご ざいます東京都中央区築地(地下鉄日比谷線東銀座駅近く)のコンワビル内に開設しましたので、そのお知らせをさせていただきます。皆様 の今後の"気軽に相談できる場所"としてご利用いただきたく、ご紹介させていただきます。

当社は、2004年の設立以来、"「匠]コンサルタント品質を磨き、「育]"中小企業と人"の強みを育むことで、「翼]企業と社会の更なる発 展に貢献する"理念に基づき、中小企業経営者が気軽に相談できる「かかりつけ経営コンサル」(現在、商標登録出願中)を目指し、実績を 積んでまいりました。この度、当社は設立20年を前に、新たに若手コンサルタント2名を迎入れて組織化し、これまでの実績に基づく知見・ 経験を"コンサルティングノウハウ"として確立して標準化を図るため、中小企業経営のための「Vコンサル研究所」を開設いたしました。 この開設の機会に コロナ禍の今、月次の事業目標と業績目標の予実対比による評価と対策指導並びに、リモートでいつでも相談できる (サブスク 月額10万円定額) 随時指導を合わせてご提供できる「かかりつけ経営コンサル」サービスをスタートしました。

Vコンサル研究所は、中小企業を取り巻く、激(たぎ)る外部環境に打ち勝つために、"技を育て、人を育て、中小企業を育成する"こと をコンセプトとしています。

また、Vコンサル研究所内のカンファレンスルームでは、当社コンサルタントが各分野の専門家と意見交換を行って、中小企業の経営課題 に対する最適な答えを出します。同時に、このカンファレンスルームで、"WB&リアルセミナー"を遂時開催し、中小企業経営者並びに専 門家・支援者の交流の場としてまいります。奮ってご参加いただきたく存じます。

これからのVコンサル研究所にご期待いただければ幸いです。





1. 当社オフィス・研究所のある東銀座コンワビル



3. 研究所カンファレンスルール

〒104-0045 東京都中央区築地1-12-22 本社同ビル(コンワビル)B1F 東京メトロ日比谷線 東銀座駅 5出口 徒歩2分





2.Vコンサル研究所正面入り口



4. リモートコンサル専用ブース

