



〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第175号 2023年9月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

実質賃金16ヵ月連続減と消費支出の後退

労使トラブル110番

心理的負荷による精神障害と新労災認定基準

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

となりの弁護士

個人情報保護と

コミュニティの希薄化



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

1 現在政府が進めているマイナンバーカードの普及推進をめぐり、これと医療記録の紐づけをするためのマイナ保険証をめぐる事務的ミスが発覚し、内閣支持率にも影響を及ぼす重大な問題となっている。

マイナンバーカードの導入は、国民総背番号制と言われ、国家権力が個人のあらゆる情報を一元管理し、個人のプライバシー権を侵害するものとしてかつては大きな批判の対象となった。批判の対象となったからこそ、マイナンバーカードの取得は、任意であり強制ではない、という方針を取らざるを得なかった。

しかし、マイナポイントの付与などの特典を付けて政府は普及拡大を図り、将来的な保険証の廃止という不利益をちらつかせて事実上の強制を焦って行おうとしたことが今回の失態の原因であろう。マイナンバーカードは、税の補足、銀行預金口座などの個人情報にも及び国民監視社会化の危険につながるものである。

本来、監視されるべきは権力であって、政治家や高級官僚、税金の使い道こそが透明化されるべきであって、権力者については現金取引禁止とすれば、IT化は急速に進むであろうし、政治家や官僚のいろいろの授受は激減するはずだが、そのような議論は全く進まない。

2 個人情報と言えば、ネット社会化やビッグデータの蓄積とAI技術の発展という社会的変化の中で、個人情報保護法による民間事業者・

組織の個人情報の取扱いが厳格化され、そのことが社会に様々な弊害も引き起こしている。

とりわけ個人情報保護の規制の対象が、PTAやマンション管理組合、町内会、学校の同窓会、などの民間組織、親睦団体にまで拡大された結果、本来個人の自由な情報交換や助け合いが必要とされる組織に閉塞感と活動の停滞を招いている。

昔は当たり前だった名簿・住所録、電話帳はなくなり、隣に住む住民との連絡手段は把握できなくなった。小中高、大学の同窓生と連絡を取ろうともなかなか情報が得られない。

過度に個人情報取得が制限されプライバシーが守られることにより、個人の孤立化が進む。そのもとで、集合住宅での孤独死や地域での児童虐待などの発見が遅れてしまう。最近では、地球温暖化の影響で異常気象が続く、風水害による災害被害や熱中症による孤独死も増加しているが、個人情報保護は、個人の放置化ともいえるべき事態につながっている。

3 国家権力からの個人のプライバシー保護は、地域社会におけるコミュニティの強化でこそ図られるはずであり、これが権力分立・分権化という憲法の基本理念である。

個人情報保護は、もちろん大事であるが、そのことによってコミュニティの崩壊が促進されるのは本末転倒である。

編集後記

異常気象 人手不足

三連休で北海道に行ってきました。もう肌寒い時期かな?と思いきや、色々と上着を持っていきましたが、陽が射すと半袖でも汗ばむくらいでした。観光馬車の職員さんによれば「もうここ10年くらいは、以前の常識が通用しない気候になっていると思いますね。9月はまだ涼しいですが、8月は暑い日が多くて、8月に北海道に観光に来た方は、『涼しいと思ったのに』と文句を言われる方もいますよ」とのことでした。

北海道でも暑いくらいですから、東京はこの夏も災害のような暑さでした。事務仕事の私は外に出るのは出勤時や休憩時間くらいですが、それでも暑くて大変ですので、建設現場で作業していたり、路上で呼び込みをしていたり、そういう人を見かけるたびに心配になってしまいます。もはや、かなり体力のある人でないと屋外作業ができない時代になってきているのではないのでしょうか。

先日、建設業の社長にお会いしたときにも暑さの話になり、あまりに暑すぎる現場はお断りすることもあるとお話も聞きました。また、人手が足りなくて受注できない仕事もあるそうです。ただでさえ少子高齢化の時代に、さらにこの異常気象による担い手不足もあるのでしょうか。最近では、建設業の会社から就業規則や三六協定、給与計算などの依頼をいただくことも増えました。労働・社会保険法令に則り、従業員が働きやすい会社運営をするというのは、現代において人手を確保するための必須事項なのかもしれません。以前の常識が通用しないのか、どうやって働くか、あるいはどうやって働いてもらうか、考えざるをえない時代になってきています。

実質賃金16ヵ月連続減と消費支出の後退

【実質賃金2.5%減少】

厚生労働省が発表したこの7月の「毎月勤労統計調査」（速報、事業規模5人以上）によれば、現金給与総額は、前年同月比1.3%増の38万3,868円（一般労働者1.7%増の50万8,283円、パートタイム労働者1.7%増の10万7,704円）。

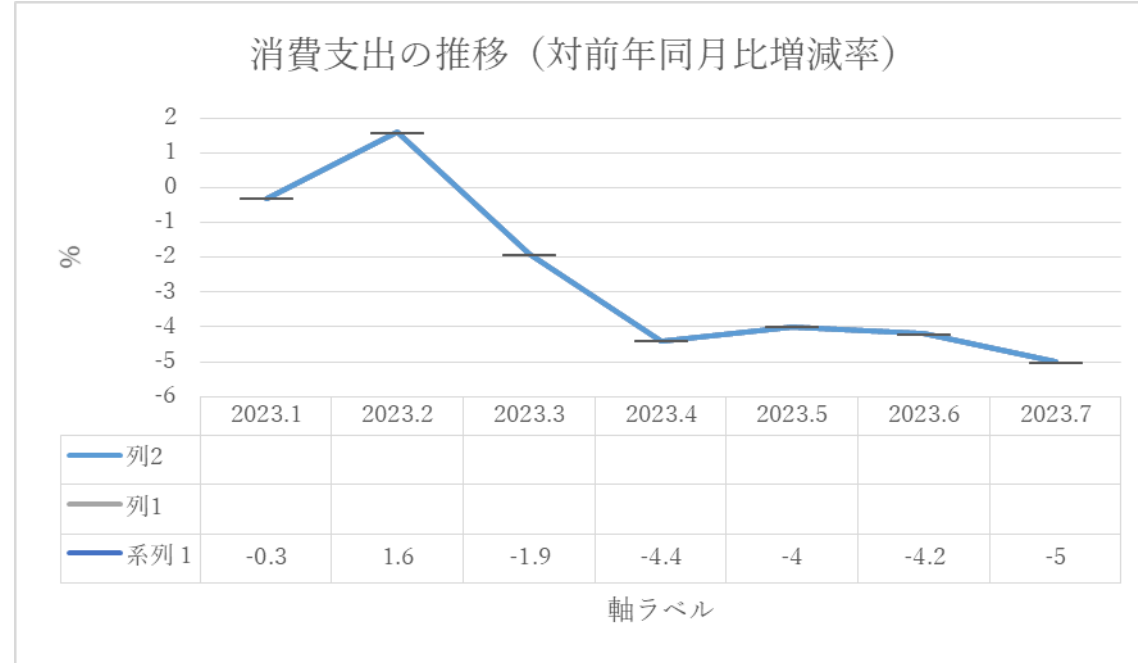
一方、現金給与総額指数を消費者物価指数で割った実質賃金は、前年同月比2.5%減。前月のマイナス幅（1.6%減）より拡大し、実質賃金の減少は16ヵ月連続となりました。

【消費支出は実質5.0%の減少】

総務省の家計調査報告（7月分）では、消費支出（二人以上の世帯）は、1世帯当たり281,736円で、前年同月比実質5.0%の減少（名目1.3%の減少）、前月比実質2.7%の減少。これも5ヵ月連続で実質減少です。

消費支出の費目で減少しているのは「食料」「住居」「保健医療」「交通・通信」「教育」「教養娯楽」「その他の消費出」で、増加したのは「光熱・水道」です（電気代等の高騰によるものと思われます。なお一部に一時的に増加した費目はあります）。

（※）家計調査の「実収入」は、全ての世帯員の収入を合算した1世帯当たりの平均収入を表すものです。これに対して、厚生労働省の毎月勤労統計調査の「現金給与総額」は労働者1人当たりの平均賃金を表すものです。また、「実収入」は、勤め先収入のほか、事業・内職収入、公的年金給付等の社会保障給付も含まれる広い概念です。



【危ういGDP値】

内閣府が9月8日に発表した4～6月期の実質GDP値は、年率4.8%とされました。個人消費が引き下げられ、設備投資もマイナスに転落し、内需の弱さが目立ちます。あくまでも輸入の大幅減と輸出の増加がプラス成長となった要因のようです。反動で7～9月期はマイナス成長に陥る可能性があります。

プラス成長は、根本的に、個人の消費力の回復がカギです。



年金相談の現場から

遺族年金をもらえるのは「子」である場合



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

弊社の従業員がガンで急逝しました。その従業員は離婚しており、専門学校生の子と中学生の子がおり、お母さん（子にとっては祖母）と一緒に住んでいました。この場合、遺族年金をもらえるのは誰になるのでしょうか。

Answer

【死亡した者の要件】

遺族年金支給の要件として、まず死亡した者の範囲が該当するかどうかです。

＜遺族基礎年金＞

- ①国民年金の被保険者（または60歳以上65歳未満の者で国内に居住）
- ②老齢基礎年金の受給権者（または25年以上の受給資格を満たしている者）

なお、①の場合は、保険料納付要件を満たしていなければなりません（全被保険者期間について滞納3分の1以下か、直近1年間滞納ゼロ）。

＜遺族厚生年金＞

- ①厚生年金保険の被保険者の死亡（または被保険者であった期間に初診日のある傷病で5年以内に死亡）
- ②障害厚生年金の1級または2級の受給権者の死亡
- ③25年以上の老齢厚生年金の受給資格期間を満たした者の死亡

ご相談は、厚生年金保険の被保険者（在職者）の死亡となりますので、遺族基礎年金及び遺族厚生年金を受給することができると考えられます。

【遺族の範囲】

＜遺族基礎年金＞

「子のある配偶者」または「子」（「子」とは18歳到達年度末までの子又は障害等級1.2級の子の場合は20歳未満）

＜遺族厚生年金＞

- ①配偶者・子（この中で順位は「子のある配偶者」「子」「子のない配偶者」の順）

- ②父母
- ③孫
- ④祖父母

なお、「子」「孫」は18歳到達年度末まで（障害等級1.2級の場合は20歳未満）、夫・父母・祖父母は55歳以上、という年齢制限がある。

以上からすると、受給権を有するのは、中学生の子となります。配偶者（この場合は妻）は離婚していますから受給権を有せず、母は第2順位となります。第1順位である「子」が受給権を有することになります。専門学校生の子は18歳到達年度末を過ぎていますので受給権を有しません。

なお、遺族年金には転給制度がないため、先順位者（この場合は「子」）が受給権を有すると、後順位者は受給権を有せず、先順位者の受給権がなくなった場合（「子」が18歳到達年度末を過ぎた場合など）は、遺族基礎年金及び遺族厚生年金の両方ともすべて失権することになります。





専門家のジレンマ

私は日々、司法書士として相続対策や成年後見人の仕事に携わっているが、皮肉なことに、自分の実家については相続対策は進んでいない。

実家は石材業を営んでいる。石材業を始めたのは曾祖父で、実家は分家として祖父が父に出店をさせた。戦後の日本の成長とバブルにより1980年代は儲かったようだが、バブル崩壊後の日本の衰退と共に事業は縮小していった。

父は派手なことはせずに堅実な経営をしていたようなので今日まで大きな問題もなく会社は存続しているが、父は石材業は長続きしないと思ったようで、私は子供の頃から「家業は継ぐな」と父から言われていた。私は司法書士となり、実家に後継者はいない。

両親が70代になった頃、後継者もいないことから両親と廃業について話すようになった。廃業をして工場の敷地を貸し出そうと取引銀行にも相談した。いくつか引き合いはあった、決めきれずに話は流れていった。

私が成年後見人として関わる方々の多くは、身寄りがなく認知症等の疾患がある。そういう方々の背景を見ると、仕事を通じた責任や遣り甲斐、また社会と関わりは大事だなと思うことがある。また、認知症の家族を抱える人の話を聞くとかなり壮絶で、家族といえども多大な負担となる

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/>



ことに気づかされる。

これらのことから、私は相続対策は諦め、両親に「止めたいと思うまで仕事は続けてください。後始末は私がします。」と伝えたところ、両親はホッとした顔を見せた。考えられる後始末は、資材を片付けたり工場を解体したり会社を清算したりなど相当な負担ではあるが、この方がお互いに幸せだろうと思った。

父は80代になり、先日、胃癌の手術をした。早期の発見で、内視鏡による負担の少ない手術のようだったが、父は手術の翌日には病室で仕事をしていたと母から聞いた。相続対策を理由に父から仕事を奪わなくてよかったと思った。

相続対策も成年後見も「千差万別」であり、家庭ごとに独自の課題と解決策が存在する。専門家である私でさえ、自分の親に対する相続対策がスムーズにいかない現実、その複雑性を如実に示したと言える。

専門家であるからといって、自分自身の問題に有効な解決策が必ずしも見つかるわけでない。それは、相続対策や成年後見が単なるテクニックやルーチンワークでない、深い人間理解と対話が必要な領域であることを改めて認識させられた。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

When I Grow Too Old To Dream 夢見る頃を過ぎても

秋のまだ暑い9月の初旬に姉が亡くなりました。もう10年近く療養生活だったから、覚悟はしていましたが、いざ亡くなってしまうと寂しいし、次は自分かと考えてしまう。気付けば、もう夢を見る歳でもない。そんな時ニッキ・パロットの歌うこの歌が身体に浸透した。大きなコントラバス（ベース）を弾きながら歌う彼女は、大柄なのに仕草が可愛らしい。オーストラリア生まれ。15歳でベースを始め、シドニーのニューサウスウェールズ音楽院を卒業、24歳でニューヨークに渡る。レイ・ブラウンにも師事しているから、本格的なベーシストですね。歌のついでにベースを弾くのではなく、ベースで身を立ててから歌も歌っているという表現が正しいのかもしれませんが。ジェーン・モンハイトのバックでベースを弾いたり、テナーサックスのスコット・ハミルトンとも共演しています。

私たちは陽気に自分たちの人生を歩んでいた
人生は美しく、私たちはずっと若かった
君がいつても人生は続くのでしょうか
私たちが歌っていた古い歌のように

夢を見るには歳を取りすぎたとき
思い出の中に君がいることでしょうか
夢を見るには歳を取りすぎたとき
君の愛が私の心に宿っていることでしょうか

だから愛しい人よ私にキスをして

それから別れましょう
そして夢を見るには歳を取りすぎたとき
そのキスは私の心に生き続けるから

シグマンド・ロンバーグ作曲、オスカー・ハマースタイン2世作詞で1934年に発表された曲です。1935年には映画『The Night Is Young』で使われ、スタンダード曲となりました。歌詞の中の「君がいつても」というのは、死んでしまうのではなくて、政略結婚のために愛する彼女と別れなければならない状況下でその彼女が去っていくという意味でした。「キスをしたら、決して振り返らないで、出て行って」というセリフがあるようです。

ナット・キング・コールもカバーしていますが、リンダ・ロンシュタットがイギリスの子供向けテレビ番組『マペット・ショー』でカエルのカーミット役のジム・ヘンソンとデュエットで歌ったものは相当インパクトがあったようで、本来恋人との別れを歌った歌が、子供との思い出の曲になっています。SNSの書き込みにも「子供のころパパがよく歌ってくれた」と書かれています。

We'll Meet Again で紹介したベラ・リンは背景に第二次世界大戦のイギリス空軍機が飛び立つ映像を使っています。そういえば、姉は1944年生まれで、父が中国戦線から一時帰国してできた子供でした。栄養状態が母子ともに悪かった時代ですから、姉の同級生も長生きしていないと葬儀場で聞きました。



心理的負荷による精神障害と新労災認定基準

Question

夫は今年に入り会社のプロジェクトの責任者を任せられ、途中退職した2人の従業員の分まで仕事を背負うことになりました。休みの日も出勤せざるを得なく、自宅にいても会社や同僚からのメールや電話による問い合わせがあり、長時間労働と連続勤務も重なり、うつ病を発症しました。医師の診断で休職（その後、休職の再延長を医師から診断された）している期間中に、会社から呼び出され、わけのわからないうちに事前に用意されていた退職合意書にサインさせられました。有給休暇も与えられず、非常に理不尽な思いだけが残っています。

Answer

【新労災認定基準に該当している可能性】

令和5年9月1日付で、厚生労働省は「心理的負荷による精神障害の認定基準」（新労災認定基準）を発表しました。従来はどちらかというと長時間労働（月80時間、あるいは100時間を超える時間外労働）があったかどうか認定の最大基準とされる傾向が強かったと言われていましたが、新基準では「時間外労働時間数に至らない場合にも、時間数のみにとらわれることなく、心理的負荷の強度を適切に判断する」（通達）としています。具体的認定に当たっては、発症前およそ6ヵ月の出来事で、心理的負荷の強度を「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」としたうえで、典型的な検討事項を「弱」「中」「強」と例示しています。

該当している可能性があり、「強」と例示している部分をピックアップしてみます。

具体的出来事	「強」になる例
2週間以上にわたって 休日のない連続勤務を行 った	・ 1か月以上にわたって連続勤務を行った ・ 2週間以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った (いずれも、1日当たりの労働時間が特に短い場合を除く)
複数名で担当していた 業務を1人で担当するよ うになった	・ 人員削減等のため業務を一人で担当するようになり、職場の支援等もなされず孤立した状態で業務内容、業務量、責任が著しく増加して業務密度が高まり、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態になって業務遂行に著しい困難を伴った
仕事内容・仕事量の大き な変化を生じさせる 出来事があった	・ 過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった又はその後の業務に多大な労力を費やした ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える（おおむね倍以上に増加し1月当たりおおむね100時間以上となる）などの状況になり、業務に多大な労力を費やした（休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む）
上司等から、身体的攻撃、 精神的攻撃等のパワーハラ スメントを受けた	・ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求

労災申請するためには、主治医の診断書、出退勤の状況のわかる資料、メールなどのやり取りの記録、同僚等の証言などの資料をそろえられる限りそろえることが大事です。

【労災認定された場合の効果】

労災認定された場合、まず休業補償として平均賃金の8割が支給され、療養補償給付として治療費が全額支給されます。かなり生活の安定を図ることができます。

また、労災で休業中に解雇・退職等をできないという法律の決まりがあるため、退職合意書は無効になると思います。さらに、会社の責任が認定されたということになりますので、会社に対して損害賠償請求をすることが可能となります。こうしたことを踏まえて、病気の治療に専念してください。



失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑧

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89回：健康診断

1 健康診断の規定例

今、労務管理上の課題の中でも最もホットなテーマの一つが、従業員の健康問題でしょう。近年の法改正を見ても働き方改革関連法などをはじめとして、労働者の健康障害の防止を目的とするものが少なくありません。しかし、その成果といえ、今のところ過労死の請求件数も認定件数も目立った減少は見られず¹⁾ 道半ばであり、引き続き個々の企業においても取組が求められています。

そして、従業員の健康管理を行ううえで、基本となるのが定期健康診断の実施です。法令では、「常時使用する労働者」²⁾ について、雇入れ時、および毎年1回（深夜労働その他安衛則で定められた一定の業務に従事する者は6か月ごとに1回）、定期的に実施しなければならないとされています（安衛則43条、44条）。

また、法令では、上記の健康診断のほかにも、粉じんや有機溶剤を取り扱う業務等安衛令で定められた有害な業務に従事する労働者には、特殊健康診断の実施することが定められています（同45条）。

これらの健康診断は、就業規則の相対的記載事項の一つである安全・衛生に関する事項（労基法89条6号）に該当しますので、規定が必要です。このとき、会社が健康診断を実施することを定めるのはもちろんですが、従業員が受診する義務を規定しておくべきと考えます³⁾。また、正当な理由がないにも関わらず健康診断を受診しないような従業員に対しては、懲戒処分を検討すべき場合も想定されますので、該当する条項の有無を確認してください。

ところで、健康診断は、実施することそれ自体が目的ではありません。従業員の健康管理に役立てる必要があります。したがって、所見のある労働者については医師等からの意見聴取を行い、その意見を踏まえ、必要があれば作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければなりません（同法66条の4、66条の5等）。

以上の内容をまとめた規定例を以下に示します。なお、2については、対象者が想定されない場合は規定しなくてもよいでしょう。

第●条 会社は、正社員に対して、雇入れ時、および毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回）、定期に健康診断を行う。
2 会社は、前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する正社員に対して、特別の項目について、定期に健康診断を行う。

- 3 正社員は、前2項の健康診断を受けなければならない。ただし、正社員が自ら希望する医師により、前2項の健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書類を会社に提出した場合には、この限りではない。
- 4 会社は、第1項および第2項の健康診断の結果必要と認めるときは、当該正社員に対して、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることができる。

2 その他の留意点

定期健康診断は、常勤でフルタイムの従業員だけでなく、勤務時間の短いパート従業員等であっても、前述の「常時使用する労働者」に該当する者には実施しなければなりません。したがって、短時間勤務の従業員が適用対象となっている規程では、たとえば「パート社員（1年以上継続勤務し、1週間の所定労働時間が正社員の所定労働時間数の4分の3以上の者に限る。）に対して、…」のように対象者を限定するように規定しておくべきです。

また、健康診断の条項には法定の健康診断以外に、従業員に身体的不調が見られる場合等に、医師による診察、検査等を受けることを命じる規定を設けておくとういでしょう。なお、このような法定外の受診命令については、本連載第59回（本紙2021年4月号）を参照してください。

-
- 1) 令和4年度「過労死等の労災補償状況」。精神障害については請求、支給決定件数ともに、むしろ増加傾向にある。
 - 2) ①無期労働契約者、または、有期労働契約者であって1年以上雇用される予定の者、および更新により1年以上雇用されている者で、かつ、②1週間の所定労働時間が正社員の所定労働時間数の4分の3以上の者をいう。
 - 3) 安衛法では、従業員に定期健康診断の受診義務が定められているが、労働契約においても義務付けるためには、就業規則等の規定が必要である。ただし、会社が指定した医師による健康診断を希望しない場合に、他の医師による診断結果証明書を提出することも可能とされている。



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125回：コンサルタントを上手に活用する方法

1. コンサルテタントを上手に活用する方法

社員がモチベーションをもって働けるような組織を作り、安定的な売上と利益を確保し、社会に喜ばれる会社をつくりたいと、経営者ならだれでも思います。

しかし、企業とりわけ中小企業の場合、資源である人・もの・金・情報が十分といえないことも背景にあり、かつ、コロナ禍や円安、ウクライナ紛争などの世界情勢、物価高など様々な外部環境により、不安定な事業状況に置かれることが多いと言えます。

そんな時、限られた資源での事業運営を強いられていると、外部の「経営コンサルタントを活用できないのか・・・」と誰しも一度は考えたことがあります。でも、うまく活用できず、費用対効果があがらなかったらどうしようと、悩むのが普通です。今日は、「経営コンサルタントを上手に活用して、会社の業績向上、経営力の向上」を達成する方法についてご説明いたします。

2. 自社に合うコンサルタントの選び方

経営コンサルタントといっても、事業規模も専門分野も様々です。インターネットで検索しても正直どこが親身な指導をしてくれるのか、どこが自社にフィットし、費用対効果があがるのかはわかりません。

口コミに頼るのも良いのですが、今日であれば、まずはネットでやりたいキーワードで検索してみましょう。例えば、「売上向上、中小企業」「業務改善 コンサル」などで

少なくとも、ネット広告欄を含めて、その分野が相対的に強いコンサルタントが検索できます。次に、広告文などを頼りに、HPにアクセスしてみて、規模感や、事例などを確認して、2～3社チョイスしましょう。そして実際に問合せをしてみるのです。まずはレスポンスの良し悪しが一つの判断基準です。コンサルですから、フットワークが悪いなどは論外で、実際に数社アポを取って、その対応や費用感、達成の方法などを比較します。

3. コンサルを生かすのは自社のマインド

「コンサルタントを高い費用で頼んだのに成果が出ない」と嘆く経営者の方の話を時々聞きます。もちろん、コンサルの「指導力量が低かった」というケースもあります。それは、ミスチョイスをしたわけであり、ダメなコンサルなら契約条件に、初期段階での解約要件をきちんと盛り込んでおく必要があります。「効果が見込めなければ即解約できる」ことが大切です。

そして、一番大切なことは、コンサル指導を受ける自社のマインドです。「コンサルがはいったのだから、改善してくれる」といった他力本願な意識ではうまくいくはずがありません。コンサルタントはあくまで、改善方法を提示してくれますが、改善そのものを行うのは、「自社」自身だと理解する必要があります。よくあるのは「変化を嫌う」ケースです。変わることはパワーがいらいます。変化を受け入れることから「改善」は生まれます。

4. コンサルタント活用で効果を出すまとめ

- コンサル効果を出す方法をまとめます。
- (1) 今回改善したい専門分野を得意とするコンサルタントを「客観的な目で」選定すること。3社程度候補を選び、実際に会話してみて、自社に合いそうかどうかを見極めます。
 - (2) コンサルタントの目線が、「当社の改善」に注がれていること。フットワークがあり、現場重視の現実的な対応ができるコンサルタントを選ぶことです。
 - (3) コンサルを生かすのは「自社のマインド」だと自覚することです。結局は、自社の「課題解決」のために現状改善すべきことをきちんと変えていくことが必要です。そのためには、自分たちの課題と改善すべき点を正しく理解して、「変わることへの心理的な障壁を意識して乗り越えること」が重要です。

費用をかけてコンサルタントを依頼するので、結果は出したいのは当然です。効果を出す秘訣は「自社」自身にあるのです。