

2 5月18日には、水俣視察ツアーで水俣病慰霊の碑とともに、水俣市立の水俣病資料館を訪れた。来館者へのメッセージは、つぎのような言葉が記されていた。

「水俣病は、環境や命よりも経済的な成長を優先していた、企業、行政、そして人間がおかした大きなあやまちです。水俣病

(<https://no-more-minamata.jp/topics/detail.php?detail=58>)

これまで数々の裁判が提訴され、水俣病特措法などを通じて、約7万人の被害者がこれまでに救済されている。しかし、特措法の救済申請ができなかった者や、そもそも特措法の救済要件から外れた被害者は、救済の枠外とされ現在も訴訟が継続している。

で、公式発見から今年で69年となる。

3

このメッセージを読んで、果たして我々の生きる現代社会は、水俣病の被害の教訓を本心に生かしているのだろうか、と思わざるを得なかった。

アメリカの生物ジャーナリストであるレイチェル・カーソン（1907-1964）が、「沈黙の春」を発表したのは1962年。同書は、人類が生み出した文明や科学技術が様々な化学薬品を生み出し、目の先の便利さや利益に目がくらんだ人類が生態系を破壊し、将来の世代の環境を破壊していることを辛辣に告発した。

昨年5月1日に行われた水俣現地慰霊祭後の環境大臣と被害者らとの懇談会では、3分間の発言時間を超過した被害者発言者のマイクが環境省の担当者により突然オフにされるといふ許しがたい暴挙が行われた。2011年の福島原発事故の被害者の救済も被害地の復興も未解決である。学び続けることが重要である。

水俣から考える

となりの弁護士



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

ジェンダーレスネームはダメなのか

「従業員に子どもが産まりました！」というお知らせが届くと、私たちは産休育休や扶養の手続き等をするために、産まれたばかりの赤ちゃんの情報をお聞きします。最近の子の名前は詩的で素敵ですね。自分の子どもの周りでもそうですが、なかでも特に男女の区別のない名前が流行っているように思います。例えば「あおい」「ゆづき」「はる」「すい」などなど。こういうのを『ジェンダーレスネーム』と呼ぶようです。

社会保険手続きの際には性別の情報が必要になるので、いただいた書類に性別の記載がない場合、男の子か女の子か質問することになります。――そこで、「最近の名前は性別が分かりづらくて困る！もっとパッと分かりやすい名前にするべき！」と思う人もいます。それはそれで分かりますが、一方でも、すべての手続きに本当に性別が必要なのか？という問いも持ち続けなくてはいけないのではないのでしょうか。2021年から厚労省様式の履歴書では、性別記入欄は任意（男・女の選択式ではなく自由に書く方式）のフォーマットとなり、そのほか一般的な申し込みなどでも「性別：男、女、その他、書きたくない」等の比較的自由な選択方法を見かけるようになりました。もちろん社会保険は公的な制度ですので、そんなに自由に書けるものではないでしょうし、特に年金制度は性別によって給付が異なるものもあります。それでも、今後、社会的な性差別構造が解消されていけば、制度の性差も最小限になっていくでしょう。

性別が分かりづらい名前は悪くない、きつと制度が追い付いていないだけなのだ、ということを考えながら、日々、赤ちゃんの性別を確認しています。過ごしやすい季節に産まれた赤ちゃんたち、どうか健やかに。

金澤 菜穂

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

〒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195号 2025年5月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

令和7年度の労働行政方針の特徴

労使トラブル110番

休業等の様々な場面で支払うべき賃金とは？

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

新潟県・妙高山(いもり池からの景色)

時言

日本経済の隘路から抜け出す道は？

1. 3月の実質賃金は前年同月比マイナス2.1%で、3ヵ月連続マイナスが続いている。企業倒産件数は4月826件で、36ヵ月連続で前年を上回った。

2. 1-3月期のGDP（国内総生産）は前期比マイナス0.2%で、年率換算でマイナス0.7%。物価高に賃上げも、消費もマイナスとなり、企業経営もままならない状況となっている。これにトランプの関税政策が始まる。日本経済は隘路に陥った。中小企業への社会保険料負担の軽減措置と一体でなければ賃上げできないことも事実だ。

3. この隘路から抜け出す最大の道が消費税減税あるいは廃止の道であろう。なにしろ消費税は逆累進課税だから低所得者ほど負担は重い。消費税の減税について、いま問題になっているのが財源問題。自民党は財源がないから消費税減税しないと言い、国民民主などは赤字国債を財源にするという。しかし、それでは将来の世代の負担となるという批判が出る。共産党は大企業と富裕層からの課税を強化して財源に充てると言う。

とにかくこの隘路から抜け出さなくてはならない。

令和7年度の労働行政方針の特徴

厚生労働省は、4月初め、都道府県労働局長宛に「令和7年度地方労働行政運営方針について」を発出、これを受けて各都道府県労働局は令和7年度の「行政運営方針」を発表しています。指針では「労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めていく」としており、各事業所にとっても、その動向は気になるところです。行政方針の概要を紹介します。

Ⅰ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

- ①事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用者と非正規雇用者の間の公正な待遇の確保などを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知
- ②最低賃金を2020年代に全国平均1,500円という目標を達成する。問題のある業種等に対して重点的に監督指導等を行う。
- ③同一労働同一賃金について、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施する。
- ④無期転換ルール of 周知を引き続き行う

Ⅱ リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

…（全体として略。ただ注目する点だけ記載）
○配偶者手当について、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、見直しのためのリーフレット等による周知を行う

Ⅲ 成長分野等への労働移動の円滑化（全体として略）

Ⅳ 人手不足対策

- ①ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進める。求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言を行う。
- ②医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を実施する。

- ③「魅力ある職場」を創出し、従業員の職場定着を高めるため、人材確保等支援助成金等の活用
- ④雇用仲介事業者による金銭等の提供を原則禁止とする

Ⅴ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- (1)多様な人材の活躍促進
 - 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援
 - 障害者の就労支援
- (2)女性活躍推進に向けた取組促進等
- (3)総合的なハラスメント防止対策の推進
 - カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等の活用
- (4)仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
 - 改正育児介護休業の施行
 - 多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むようにする
- (5)安全で健康に働くことができる環境づくり
 - 長時間労働の抑制。とくに1ヵ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導の強化
 - 建設業、自動車運転者、医師の、令和6年度適用開始業務の労働時間短縮に向けた支援
 - 請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対して、労働者と同等の保護措置を講じることを事業主に義務付ける改正省令が令和5年4月1日から施行されていることの周知、指導を強化する
- (6)フリーランス等の就業環境の整備
 - 監督署に設置された「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には適切に対応する
 - 労災保険特別加入制度にフリーランスの対象拡大がなされた（令和6年11月施行）。

年金相談の現場から

初診時の証明(受診状況等証明書)が添付できないときどうするか

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



Question

障害年金の請求をしたいのですが、初診の病院から「カルテがないため書けない」と言われてしまいました。どうすればよいですか。

Answer

【「受診状況等証明書が添付できない申立書」】

初診日（障害の原因となった傷病で初めて医療機関の診療を受けた日）の証明は、医療機関に記入してもらった「受診状況等証明書」という書類を提出することによってなされます。

現在かかっている病院が初診日でもある場合は、この書類は提出する必要がありません。

しかし、古い初診の場合は、カルテが存在しない（カルテそのものの保存義務の期間は5年）とか、医療機関そのものが現存しない場合もあり「受診状況等証明書」を提出できないことがあります。こういう場合は、「受診状況等証明書が添付できない申立書」を提出することになりますが、客観的に初診日を明らかにする資料を合わせて提出しなければなりません。

【「申立書」に添付する書類は どのようなもの？】

では、申立書と一緒に提出する資料はどのようなものでなければならないのでしょうか。いくつかのケースがあります。

- (1)2番目以降に受診した病院で「受診状況等証明書」を取れた場合、その前の病院について「申立書」を提出します。
- (2)第三者証明は、2人の第三者による証明が必要で、請求者の3親等内の親族によるものは証明とみなされません。また、次の(3)にある参考資料がないと第三者証明だけでは認定されません。
- (3)参考資料は、診察券、入院記録、医療機関・薬局の領収書、障害者手帳の申請時の診断書、事故証明書などです。
- (4)初診日のころに受診した医療機関の医療従事者

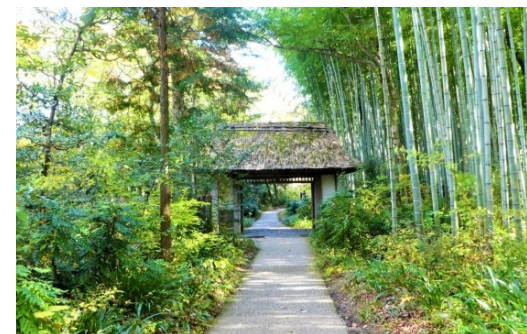
による第三者証明が取れる場合は、単独で参考資料として扱えます。

かなりケースバイケースでの対応となるため、年金事務所に相談し、対応を検討することも必要となります。

【初診日と保険料納付要件】

初診日が確定すると、保険料納付要件を満たしているかどうかを検討します。保険料納付要件は、次の2つのいずれかを満たさなければなりません

- (1)初診日の前日において、初診日の属する月の前々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（全被保険者期間について保険料滞納期間が3分の1を超えないこと）。
 - (2)保険料納付要件の特例として、初診日が令和8年4月1日前であるときは、上記(1)の要件を満たしていなくても、初診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こと。
- また、初診日において、厚生年金保険の被保険者であれば、障害厚生年金と障害基礎年金を合わせて請求することができます。そういう意味でも初診日の確定は大事な意味があります。





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/>



誰かの声を借りるということ

先日、代々木公園で娘の自転車練習に付き合った。7歳になる娘が、初めて補助輪なしに挑戦したのである。

実は冬の頃から「練習したい」と言っていたのだが、ようやく暖かくなって実行に移せた。娘は「学校で一輪車が少し乗れるから大丈夫」と自信満々だった。だが、いざ乗ってみると、そう簡単にはいかない。

私は娘の自転車の後ろを押さえながら、「ペダル漕いで」とか、「もう少し体をまっすぐに」といった声をかけていた。しかし、全然うまくいかない。私も疲れてきたので、休憩中にYouTubeで「自転車の教え方」を検索してみた。

そこに出てきた方法は、私のやり方とはまったく違った。私のアドバイスは「上から目線」の指示命令であり、YouTubeのそれは「コツの共有」に近い。そこで、私はそれ以降、「こうするといらしいよ」と、YouTubeの“誰か”の声を借りて伝えるようにした。すると、娘も素直に聞いてくれるようになり、何より私自身がラクになった。おかげで、親子ともども長時間、気持ちよく練習に取り組めた。

これは私の趣味である占いにも通じる話だ。たまに友人を鑑定することがあるのだが、「占いではこう出ているよ」と

伝えると、不思議なほどすんなり受け入れてもらえる。逆に、まったく同じことを「私の意見」として言うと、反発されることもある。

思えば、私が実家にいたころ、母親がよくぼやいていた。「お父さんは私の言うことは聞かないのに、飲み屋で聞いた話は素直に聞く」と。

家族や身近な人の言葉ほど、なぜか素直に受け取れないことがある。親から子への忠告、子から親への新しい提案。どちらも、距離が近すぎるからこそ摩擦が生まれるのかもしれない。これと似た構図は、相続対策や事業承継の現場でも頻繁に見られる。

「親に何度も言ってるんですが、聞いてくれなくて……」「息子がうるさくて、最近のやり方ばかり押し付けてくる」そういった悩みを、司法書士としてよく聞く。きっと誰しも、近しい人の声を一番疑ってしまう生き物なのだろう。だからこそ、外の誰かの声を借りることが、時に大きな突破口になる。

私もその「誰か」の一人になれたらと思う。それが司法書士の役割のひとつでもあるだろう。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

I've Grown Accustomed To Her Face

1956年のミュージカル『マイ・フェア・レディ』の挿入歌です。1964年に映画化され、日本で上映されたときは高校生でした。ロンドンの下町の花売り娘「イライザ」がヒギンズ教授のもとで上流階級の貴婦人になって行く様は、とてもワクワクしました。フレデリック・ロウ作曲、アラン・ジェイ・ラーナー作詞です。Wikipediaによればこの曲をカバーしてレコード録音した歌手やバンドは100件ほどになります。物語の最後の劇的なクライマックスの前にヒギンズ教授役が歌う曲ですが、日本ではあまり有名ではありません。理由は多分、映画ではメロディーをバックのオーケストラに任せ、俳優はメロディーに乗らないで平坦に、まるでセリフのように歌ったからだと思います。映画化される前のブロードウェイでの講演は大成功をおさめ、7年間のロングランとなります。ですから、誰でも知っている曲を敢えて歌わせず、クライマックスに向かって感情表現を重視した演出を監督が選んだのだと私は感じました。

彼女の顔が忘れられない
彼女と共に一日が始まる
夜も屋も聞こえた口笛の音が忘れられない
彼女の笑顔、眉をひそめた顔、喜びも悲しみも
今では僕の一部になっている
まるで息を吸ったり、吐いたりすることのようにね
出会う前まで私は穏やかに自立して、満足していたんだ
きっと、またもとに戻れるさ
でもね、彼女の姿、彼女の声
それに彼女の顔が忘れられない

今では僕の一部になっている

まるで息を吸ったり、吐いたりすることのようにね
彼女が女性で良かったよ 忘れるのは簡単さ
むしろ止めることができる習慣のようなものさ
でもね、空気中に漂うなにかを忘れられない
彼女の顔が忘れられない

女性を蔑視して生きてきたような男、ヒギンズ教授。仲直りする場面でも喧嘩別れして帰ってくる。「ちくしょう！畜生！」と言いながら、芽生えてきた恋心を嘔みしめながら、この歌を歌う。ところどころに強がりが出るが、やっぱり忘れられない。自分の部屋で下町訛りのイライザの声の録音を聴いているところに彼女が帰ってくる。イライザは自分の録音した声を懐かしそうに聴いている教授を見て、そっとレコードのピックアップを持ち上げ「手も顔も洗って来ただよ」と初めて教授を訪ねてきたときのセリフを言う。生の声を聴いてヒギンズも気付く。照れ隠しに帽子を顔に被せ「私のスリッパはどこだ？」と言うところで映画は終わる。その後の展開を視聴者に想像させる見事な演出です。

Grown Accustomedと言うのを直訳すると「慣れてきた」となるのですが、偏屈な教授だから「愛している」なんて口が裂けても言えなかったのでしょうか。ヒギンズ教授役をはまり役としたのは、レックス・ハリソン。映画でもブロードウェイでも同じ役になりました。主役イライザはオードリー・ヘップバーンが映画では有名ですが、ブロードウェイではジュリー・アンドリュースが抜擢され、これが彼女の出世作となりました。

さて、お薦めの音源ですが、沢山あるなかから男性ならナット・キング・コール、女性ならエラ・フィッツジェラルド、インストものならチャット・ベイカーでしょうか、ギターのウェス・モンゴメリーを薦める人もいます。



休業等の様々な場面で支払うべき賃金とは？

Question

雨が降った日に外での仕事がないため休業させることがあります。また、退職間際の有休申請などのケースも多いです。これらの場面で支払うべき賃金について、どのように考えればいいのでしょうか。

Answer

【平均賃金とは何か】

労働基準法では、解雇の場合の予告手当（20条）、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合の休業手当（26条）、労働災害の場合の補償（76条～82条）を、いずれも「平均賃金」の一定日数分または一定割合として定めています。これらはいずれも労働者の生活を保障するための支給ですから、その尺度となる「平均賃金」は、労働者の通常の生活資金をありのままに算出するという観点から算定されなければなりません。したがって、以下のような算出の仕方をとります。

算定事由発生日（賃金締切日がある場合は直前の賃金締切日）以前の3ヵ月間の賃金総額を、その期間の総日数で除して算出されます（12条1項・2項）。しかし、その3ヵ月間に業務上の負傷・疾病による療養期間、産前産後の休業期間、使用者の帰責事由による休業期間、育児介護休業法による休業期間または試用期間が含まれている場合は、その期間の賃金を算入すると賃金総額が異常に少なくなるので、その日数・賃金は除外されます（3項）。またその3ヵ月の間に、臨時の賃金や賞与が支払われた場合には、これらが通常の生活資金ではないという理由から賃金総額から除外されます（4項）。さらに、この期間中に自己都合の休業（欠勤）が多く賃金総額が異常に少なかったような場合のために、労働日当たりの賃金の60％を最低保障額としています（1項但書）。

【場面ごとに支払うべき賃金は？】

＜解雇予告手当＞

労働者を解雇する場合、30日前に予告するか、予告に代えて、30日以上平均賃金を支払わなければなりません。この場合、予告日数を平均賃金と換算することができます（例え

ば、平均賃金15日分を支払って、15日前に予告することができます）。

＜休業手当＞

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中労働者に「平均賃金の100分の60以上」の休業手当を支払わなければならないとされています。「使用者の責に帰すべき事由」は広い範囲で解釈されています。天災事変等の場合は別として、親会社の経営難が事由であっても、天候不順の場合も「使用者の責」とされます。

＜災害補償＞

労働基準法では、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、療養補償として必要な療養を行い、又は療養の費用を負担し、その療養のために労働することができないため賃金を受けない労働者に対しては、療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならないとしています。なお、労災保険による給付がなされた場合には、労災保険で支給される休業補償給付支給される期間が災害の日から4日目からであることから、待期期間である3日間については使用者が休業補償を支払うことになります。

【有給休暇期間中の賃金】

使用者は、年次有給休暇の期間又は時間については、就業規則等で定めるところにより、①平均賃金、②通常の賃金、（①または②の場合、時間単位年休の場合はその日の所定労働時間数で除して得た金額）、③労使協定により健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額、のいずれかを支払うことになります。

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
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第109回：がんの治療と仕事の両立支援①

1. がんの治療と

仕事の両立支援の必要性

近年、人手不足は事業継続にも関わる問題となりつつあります。企業も様々な対策を講じており、高齢者や育児中の女性など、これまでは雇用が難しいと思われていた層でも働きやすい仕組みをつくるなどしています。そのような中で、病気の治療を継続しながら就労できるようにする「治療と仕事の両立支援」が注目されています。そこで、今回から数回にかけて、国民の2人に1人が罹患するとされている「がん」にフォーカスして、治療と仕事の両立支援についてみていきたいと思います。

がんは高齢者がかかる病気というイメージがあるかもしれませんが、傷病手当金の理由となる疾病で、がんはメンタル疾患に次いで2番目に多く、働く世代においても無関係ではありません。特に女性は35歳頃からがん罹患のリスクが上昇するという特徴があり、男性も55歳以降急激にがんにかかりやすくなるといわれています。

しかし、がんに対して、未だに「不治の病」というイメージを持っているのであれば、その認識は改める必要があるかもしれません。医療技術の発展により、がんは早期に発見され、適切な治療が行われれば、治る病気とまでいわれるようになっていきます。また、体に負担の少ない新たな治療方法も登場しており、企業の対応次第では就労を継続できるケースも増加していると思われます¹⁾。

今後は、高齢の労働者がさらに増加すれば、がんには罹患する従業員を抱えることも増えることが想定されます。そのため、治療しながら働き続けられるよう支援することで、急な退職を防止し、その従業員の知識や技能を承継することが、今後ますます重要になるでしょう。

2. がんの基礎知識²⁾

がんの治療と仕事の両立支援をするうえで、がんという病気の特性を知っておくことは大切です。がんには罹患しやすくなる年齢はすでに述べたとおりですが、そのほかにも知っておくべき内容を、見ていくことにしましょう。

はじめに、がんが見つかるのは、健康診断や人間ドックを受けた場合のほか、体調不良で病院に受診したことがきっかけになることが多いようです。もっとも自覚症状が出てからではがんは進行している可能性がありますので、会社としては早期発見・早期治療のためにも、健康診断の受診は100%を目指したいものです。がんの疑いが明らかになった後

も、さまざまな精密検査を行った上で、がんの診断が下されます。

がんの診断後は、いわゆる3大治療と呼ばれる「手術」「薬物療法（化学療法）」「放射線治療」などの治療が行われますが、その内容はがんの種類・進行度、患者の治療への気持ちや価値観等、個別の状況を考慮して決められます。そして、大事なものは、治療内容は診断直後に全てがきまるわけではなく、各治療の段階で検査を行いながら決定していくことです。さらに、手術終了後もほかの治療が続くことも少なくありません。残念ながら、再発の可能性がゼロにはなりませんので、一連の治療が終了しても、経過観察で定期的に通院が必要になります。

なお、がんの治療においても、入院日数は短くなっており、外来患者数が増加しています。このような変化も、通院で治療を受けながら仕事を続けているケースが増える理由の一つといえるでしょう。

次に、がんの治療を行うなかで、仕事に支障が生じる可能性のある副作用についてみていきましょう。副作用も個人差がありますが、がん患者の多くがだるさや体力低下を訴えるといわれており、これが復職となって遅れる大きな原因となります。ほかにも、頭痛、胸や腹部の痛み、吐き気や嘔吐、食欲低下、便秘や下痢、脱毛や記憶力、思考力、集中力が一時的に低下する等の症状がみられることもあります。

また、がん患者には身体的な負担に加えて、メンタル面の負担もあります。特に告知直後のストレスは大きく、がんの診断確定後に、将来に不安を感じて退職を決意してしまうケースもみられます。なお、会社の担当者が「治療に専念したほうがよい」などとアドバイスして、退職に追い込んでしまう場合もあるという事例も耳にしますが、前述のとおり、がんの治療もかつてとは大きく様相が変わっています。担当者はもちろん、従業員にも必要に応じてセミナーを開催するなどして、認識のアップデートが必要です。

-
- 1) 当然、がんの種類やステージによって異なる。たとえば肝胆膵がん、肺がん、食道がんは1年後のフルタイム復職率が他のがんに比べて低いという調査もある。
 - 2) ここでの内容は、東京都が作成した「がんになった従業員の治療と仕事の両立支援サポートブック」を参考にした。

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145回：中小企業のDX化推進

Ⅰ. 中小企業のDX化にあたって

コロナ禍以降、ビジネススタイルやビジネスの価値観が大きく転換してきています。

それは、業種を問わず、あらゆる業種に対してその動きは活性化してきています。ですから、それぞれの業界で「生き残り」しようとするれば、他社以上の効率化や省人力化を図ることが必須条件となります。

まずは、消費者目線で街をながめてみましょう。すると、例えば、ファミレスや様々なレストランに入るとしましょう。まず、注文を取りに来るケースが激減しました。タブレットから端末の画面をなぞりながらの注文や、QRコードをスマホで読込んでそのサイトから注文というのは少なくとも東京周辺ではほぼほぼ当たり前の光景となりました。そして、料理を運んでくるのも、ロボットが人にぶつかるのを避けながらやってくなど普通です。更に食事が終わって、会計に行けば、レジの精算もセルフレジやキャッシュレスでの精算となっています。つまり、これを通して、100名以上が入る大きなファミレスや各種レストランでも少人数で運営が可能になり、その代わりにDX化のための設備投資に資金を投入するなど、費用のかけ方そのものも変わってきました。

これらの光景に「人のぬくもりがない」という見方もありますが、人のミスによるロスも減り、直接的には大きな人件費削減策になることから、その分を設備や他のサービスに資源を振り向けることが可能になります。場合によっては、サービスや飲食の価格をさげることで、消費者にとって「費用対効果を上げる」ことも可能になります。こう考えるといいことづくめにも思えますが、すでに先行する事例のあるレストラン業界などは追従していき、更に一步競合を出し抜かなければならない苦しさがあります。また、他業界の中小企業にあっては、どのように進めていいかという入口が分からないむずかしさがあります。

Ⅱ. DX化推進の切り口

例えば、あなたの会社が建設会社だとします。

建設会社の現場というのは、それぞれの建設場所が本社から離れた一時的なサイト（事業所）になっているケースが多く、工期が進んでしまってから、「工事が遅れている」「工事費が予定外にかかってしまっている」といった情報が手遅れになりそうになってから本社に上がってくるといったことも少なくなかったと言えます。もし、このような遠隔事業所との情報共有をDX化したらどうなるのでしょうか。「DX化」というと途端にわかりにくくなるので、具体的にはクラウドにつながったPCやタブレット端末から日々の工事進捗状況としての工期の遅延状況や原価支出の増減状況を入力するルールを作ったとします。すると、工事部長や本社スタッフは、そのクラウドシステムのデータバンクにデータを確認しにいくルールさえ作れば、異常の早期発見が可能になります。今までは、毎日の工事日報を紙で書いてFAXしたり、PCでメール送信しても、届く時間が様々であったりと、ルール化が難しいことから、情報の確認を失念してしまうことも結構ありがちだったといえます。

つまり、「DX化」は情報共有のスピードと確実さを担保することができます。では費用はどうかと心配する向きには、既存のパッケージシステムを利用すれば、月々の低額のサブスクの利用料だけで済みますので、大きな設備投資費用はかかりません。

ただ、一番の問題はだれがDX化の引き金（トリガー）を引くかです。「経営者はよくわかっていない」「中高年のPC苦手世代が引いてしまい、DX化を避けたがる」など実現に向けた障壁は沢山あります。DX化は、「新しい文化」を築くことです。それを開拓するのは、目が見開かれた経営者やその息のかかった社内のイノベーター（革新）的な管理層の社員です。導入を避けるのは「人の思い」なのです。それを優しく導く推進者が必要なのです。