

ごあいさつ ～「私について」～



様々なステージにある会社での
マネージャー経験、それが私の武器です。

大学を卒業し、大手生命保険会社に総合職として、勤務しました。
「違う、何かが違う。」3年という短期間で将来の安定という道をあっけなく捨てました。
北海道の片田舎で育った自分に、大企業は肌に合いませんでした。もっと泥臭く、そしてもっと早く経営に近い場所で働ける環境を得たいと北海道にUターンしました。

IPOを目指す企業・実現した企業、歴史のある企業・設立間もない企業、中堅企業・中企業・小企業、ハウスメーカー・金融会社・不動産業・小売業、計4社の多様な企業に勤務しました。
経験した職種は、総務・人事・財務・経営企画・広報(IR)。管理部門と言われる部門の職務は、経理を除いてすべて経験させていただきました。28歳のときにマネージャーとなって以来、約16年にわたり経営者の近くにおいてサポートさせていただきました。管理部門全体を統括する役割も担ってまいりました。

44歳。身体を壊しました。今しかない。サラリーマン生活にピリオドを打ちました。サラリーマンという生き方を辞めたのです。

約1年間、療養しながら資格を取る勉強をしました。『行政書士』、『社会保険労務士』、『簿記』・・・。
会社を辞めるとき、その後のイメージはできていました。経営コンサルタントとして「創業者・中小企業経営者の力になり、会社を活性化するお手伝いをする事」です。多様な企業での管理部門の職種・マネージャー経験が私の武器です。それを活かした仕事をする事です。
でも、「ビジネスに肩書は関係ない」とよく言われますが、コネも人脈もない私が、コンサルタント会社の経験のない私が、「経営コンサルタントの澤田です」と言って、誰が話を聞いてくれるでしょうか？否。
幸い、『行政書士』、『社会保険労務士』に合格することができ、2011年8月に開業いたしました。

私は、社労士、行政書士の資格を持つ、経営コンサルタントです。
なぜなら、これらの資格の枠にこだわることなく、創業者・中小企業経営者の力になるためであれば、どんなことでもご提案したいと考えているからです。
経営者は孤独です。その経営者が悩んでいること、困っていることについて、気軽に相談できる存在でありたいと考えているからです。

私は、社労士や行政書士が口にしがちな専門用語や「ねば」「べき」を、なるべく使いません。
なぜなら、経営者に理解していただきたいから、そして経営の現場は、「～ねばならない」だけでは手詰まりになるからです。会社ならではの実情に沿った内容を経営者ととも知恵を絞りたいからです。

「その手があったか」と膝を打ってもらえると確信して、
あなたからのご連絡をお待ちしております。

社会保険労務士・行政書士 オフィスサワダ
代表 澤田 英 幸



社会保険労務士とは・・・

労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家。
労働関連法令や社会保障法令に基づく申請書・届出書・報告書・審査請求書・異議申立書・各種助成金申請等の書類作成代行を行い、労務管理や労働保険・社会保険に関する相談・指導を行う国家資格者です。

行政書士とは・・・

行政事務・法律書類作成の専門家。
官公署（役所）や行政機関（警察署、保健所等）への許可・認可（許認可）に関する申請書類等、及び権利義務、事実証明に関する書類の作成、並びに提出手続きの代理などを行う国家資格者です。

私は、社労士、行政書士の資格を持つ、経営コンサルタントです。資格の枠にこだわることなく（もちろん、法律の許容範囲内で）、創業者・経営者のお力になるためであれば、どんなことでもご提案したいと考えています。経営者が悩んでいること、困っていることについて、気軽に相談できる存在でありたいと考えています。

私は、社労士や行政書士が口にしがちな専門用語や「ねば」「べき」を、なるべく使いません。なぜなら、経営者に理解していただきたいから、そして経営の現場は、「～ねばならない」だけでは手詰まりになるからです。会社ならではの実情に沿った内容を経営者とともに知恵を絞りたいからです。

「その手があったか」と膝を打ってもらえると確信して、あなたからのご連絡をお待ちしております。

多様な企業での管理部門の職種・マネージャー
経験が私の武器です。

ご相談は**無料!**

お問い合わせ、
ご相談は
お気軽に!

社会保険労務士・行政書士 オフィスサワダ
代表 澤田 英幸
〒064-0807 札幌市中央区南7条西1丁目20-1
TEL/FAX: (011) 596-6007
E-mail: h.sawada@sg-consul.com
URL: <http://www.sg-consul.com/>

「サービスメニュー」

「起業家・創業間もない企業・社員20名未満の中小企業」
を専門に支援する**社会保険労務士・行政書士事務所併設の**
コンサルティング事務所です。



社会保険労務士とは・・・

労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家。
労働関連法令や社会保障法令に基づく申請書・届出書・報告書・審査請求書・異議申立書・各種助成金申請等の書類作成代行を行い、労務管理や労働保険・社会保険に関する相談・指導を行う国家資格者です。

社会保険労務士・行政書士の業務をワンストップでご提供します。

行政書士とは・・・

行政事務・法律書類作成の専門家。
官公署（役所）や行政機関（警察署、保健所等）への許可・認可（許認可）に関する申請書類等、及び権利義務、事実証明に関する書類の作成、並びに提出手続きの代理などを行う国家資格者です。

- 法人設立
- 許認可取得
- 助成金申請
- 労働・社会保険手続
- 就業規則ほか諸規則策定
- コンサルティング

上記に係るご相談の他、人事労務トラブルの対応、モチベーションアップのための仕組みづくりなど業績向上のコンサルティング

会社の設立だけではなく、設立後の諸手続き、事業運営もサポートします。
不足しがちな「**経営資源を外部の専門家で補い、本業に注力すること!**」
→中小企業経営**成功のセオリー**です。

資格の枠にこだわることなく（もちろん、法律の許容範囲内で）、創業者・経営者のお力になるためであれば、どんなことでもご提案したいと考えています。経営者が悩んでいること、困っていることについて、気軽に相談できる存在でありたいと考えています。

ご相談は**無料!**

お問い合わせ、
ご相談は
お気軽に!

社会保険労務士・行政書士 オフィスサワダ
代表 澤田 英幸
〒064-0807 札幌市中央区南7条西1丁目20-1
TEL/FAX: (011) 596-6007
E-mail: h.sawada@sg-consul.com
URL: <http://www.sg-consul.com/>

顧問サービスのご案内

未払残業
代請求

労基署へ
の申告

過重労働
・過労死

情報漏洩

メンタル
ヘルス

ワーク
ライフ
バランス

モチベーション
・生産性UP

業績向上・
会社/社員の
WINWIN

弊所は、社会保険労務士・
行政書士の業務をワンス
トップでご提供します。

ご相談ことはすべて弊所に
『丸投げ』していただいて結
構です。必要に応じ、弁護
士・税理士・司法書士等、他
の専門家も手配します。

弊所の顧問サービスなら、労務だけ
ではなく、企業法務についても相談
できるメリットがあります。

『顧問サービスのススメ』

- 何か困ったことが起きた時に相談できるという安心感！
(専門家のノウハウの提供やアドバイス)
- 定期的なご訪問や情報交換により、相談に対する質の高いご提案！
(一般論ではない、その会社に適したアドバイス)
- 法令、規則等の改正へのタイムリーな対応！
(コンプライアンス違反の未然防止)
- 人事労務や企業法務に関する外部セミナーの受講と同等以上の効果！
(居ながらにして、これらに関する経営知識を習得)

<顧問サービスの基本メニュー> (オーダーメイドも可能)

- ☆労働保険・社会保険の加入・申告手続(労働保険年度更新、社会保険算定基礎届、入退社・異動等に係る保険関係届)
- ☆労務管理や社会保険、労働関係法令等に係るアドバイス
- ☆許認可、契約、債権債務、著作権管理等、企業法務に関するアドバイス

顧問報酬(社員9名以下の場合):月額20,000円(消費税別)

顧問先様には、就業規則や諸規程の作成(改定)、各種許認可や助成金申請等の弊所サービスを2割引でご提供!

労働保険や社会保険の担当者が既にいらっしゃる場合は、アドバイスのみの顧問契約が可能です。人事労務や企業法務の問題に関しては、行政等に相談しにくいのが現実。ご担当者の負担軽減、スキルアップをサポートします。

社員9名以下の場合で月額15,000円(消費税別)。



「助成金」活用のおススメ

一般的に厚生労働省所管で取り扱っている支援金のことを助成金と呼んでいます。条件さえ満たせばどんな会社でも貰うことができ、返済する必要はありません。これら助成金は、雇用保険料の一部を財源とし、雇用の創出・安定・確保等を実現するために支給されるものです。新しく人を採用する、業況が厳しい中でも雇用を維持しようと頑張る会社に支給されるものです。

忘れてはならないのが、「返済不要、ただでもらえる」という点を強調する情報が多い中、助成金は雇用について頑張る会社へ国が‘助成’するお金だということ。事業の目的や計画に合わせて、ついでにもらえるお金と考えることが重要です。**(本末転倒のお金をもらうことを目的とする不正受給の例も散見されます)** そうは言っても条件を満たし、申請さえすれば受給できるので、まじめに事業に取り組んでいらっしゃる会社がある結果として受給要件を満たすのであれば、利用しない手はありません。当然受けるべき権利と言えます

ところが、受給要件を満たしていても、経営者が制度を知らないばかりに“受給漏れ”となっている例は非常に多いのが実情。それは……………

- そもそも制度を知らない
- 制度や手続きが複雑で面倒
- 頻繁な新設・廃止・改正による情報不足
(●申請期限を知らず、間に合わなかった)
- 受給することに抵抗がある

よくわかります。50とも言われている「助成金」。それも新設・改廃が頻繁にある中で、把握するのは至難です。また、国からお金をもらうことに抵抗を持つ方がいるのもうなづけます。

そこで

発想の転換

- ☆アウトソーシングの活用
- ☆保険金の発想
- ☆受給金以外のメリット

詳細は次ページへ

ご相談は**無料!**

お問い合わせ、
ご相談は
お気軽に!

社会保険労務士・行政書士 オフィスサワダ
代表 澤田 英幸
〒064-0807 札幌市中央区南7条西1丁目20-1
TEL/FAX: (011) 596-6007
E-mail: h.sawada@sg-consul.com
URL: <http://www.sg-consul.com/>

「助成金」で会社を強くする！

資金の補填

労務管理体制の整備

対外信用力の向上

弊所では、簡単なアンケートにご記入いただくだけで、受給可能性のある助成金について、**診断する無料サービス**を実施しています。

☆アウトソーシング

助成金の申請には、多くの労力と時間が必要です。事業主にとっては、かなりの負担。それなら、手数料を支払ってアウトソーシング（外部委託）し、ご自身は本業に専念された方が効率がよいのではないのでしょうか

また、専門家に依頼することにより申請をスムーズに進め、受給できる可能性が格段に高くなります。

社会保険労務士法27条により、雇用関係の助成金支給申請の代行を、業務として行うことができるのは、**社会保険労務士のみ**です。

☆保険金としての発想

助成金は、新しく人を採用する、業況が厳しい中でも雇用を維持しようと頑張る会社に支給されるものです。雇用保険料の一部を財源とし、雇用の創出・安定・確保等を実現するために支給されるものです。ですから、企業が負担してきた雇用保険料から、「保険金」を受け取るのだという考え方もできます。

☆受給金以外のメリット

●労務管理体制の整備

受給条件の多くは人事労務管理面に関するものです。受給条件を満たすためには、貸金台帳、労働者名、出勤簿等を整備しなければなりませんので、それらを整備するきっかけとなります。

●対外的信用力の向上

労務管理体制の整備に加え、助成金の種類によっては、事業計画や将来性などに関する審査も行われます。助成金の受給は、国の審査を通過したということであり、対外的な信用度が高まります。他の助成金制度の審査のみならず、公的融資制度を利用する際にも有利になることがあります。

助成金サポートセンター札幌

検索 



労務リスクって・・・？

「労務リスクの高まりから、企業経営上のリスクも増大している。」といった類の文章を目にすることが多くなりましたが、労務リスクとはどのようなことを指すのでしょうか？

「労務管理上の諸問題、職場のトラブルに起因し、企業に損失や被害、その他望ましくない出来事の起こる可能性」です。

具体的にはこんなリスクが・・・

企業に大きな損失、思わぬコストの発生

- サービス残業→未払残業代の請求
- 名ばかり管理職→ 〃
- セクハラ・パワハラ→訴訟（損害賠償請求）
- 過重労働→残業代増加、生産性低下、メンタルヘルス不全（うつ病等）、過労死
- 解雇→情報漏洩・流出、風評（不当な場合、訴訟の対象に）

これらは、まず労働基準監督署等への申告がなされることが多い。→注意すべき企業として位置づけられます。

社内のモラルが低下する。

マスコミ報道の対象となった場合、信用力低下の損害は計り知れない。

なぜ、労務リスクが高まっているのでしょうか？

企業や個人を取り巻く環境の変化

- 長引く不況による企業の人件費抑制
- 個人の価値観・労働観の変化
- 仕事のストレス増加
- 働き方の多様化
- 情報化の進展
- 企業、社員双方の余裕、ゆとりのなさ

「今まで大丈夫だったから」、「うちには関係ない」とはもはや言えません。顕在化していなくとも、潜在的なリスクはほとんどの企業にあります。真っ当にやっているつもりでも‘落とし穴’はあるもの、悲しいかなすべての社員が善意の持ち主とは限りません。

労務リスク回避の対策は次ページへ

ご相談は**無料!**

お問い合わせ、
ご相談は
お気軽に!

★エスジーコンサルティング
★社会保険労務士・行政書士 オフィスサワダ
代表 澤田 英幸
〒064-0807 札幌市中央区南7条西1丁目20-1
TEL/FAX: (011) 596-6007
E-mail: h.sawada@sg-consul.com
URL: <http://www.sg-consul.com/>

弊所に実際に寄せられたご質問・ご相談の一部です。

1. 退職した社員が、残業代未払いの支払いを労働基準監督署を通じて訴えてきたがどうしたらいいか？
2. うつ病と診断された者を解雇したいが、どうすればいいか？
3. 従業員が自殺したのだが、過労死・過労自殺の場合も、労災と認められるのか？
4. 正社員をすべて労働者派遣に入れ替えることができますか？
5. 社員が部長の指導の仕方はパワーハラスメントと言ってきたがどのように対応すべきか？

労務リスク回避の対策

「大原則は予防」

＜予防策の基本＞

1. 労働関連法規の正しい理解
2. 就業規則等、労務関連規程のチェック、メンテナンス
3. 社員、管理者に対する教育、啓蒙

せっかく、就業規則等を整備しても社員が理解していなければ「無用の長物」です。→社員に周知されていない就業規則は労働基準法上、無効とされます。

- ・会社のルールを逸脱する行為が蔓延すると統制がとれず、まじめな社員のモラルが低下します。
- ・何でもかんでも人事担当者任せでは、管理者は指導してないのと同じです。
- ・会社と社員の信頼関係醸成に情報共有は欠かせません。

労務リスク回避→
モチベーションアップ→
会社と社員のWIN-WIN

労働関連法規は労働基準法だけではありません。

労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働組合法、労働関係調整法、最低賃金法、職業安定法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、労働者災害保障保険法、雇用保険法、育児介護休業法、健康保険法、厚生年金法など多岐にわたります。

＜ポイント＞

- ・法令に適合しているか
- ・法改正に対応できているか
- ・規定内容と運用実態に乖離がないか
- ・会社が一方的に不利になる規定はないか

＜よくある事例＞

パートタイマーには退職金を払うつもりがなくても、正社員の「就業規則」しかなく、退職金の支払いに関してパートタイマーを除く旨の規定がなければ、パートタイマーにも退職金を支払う義務が発生します。

企業経営とは、経営資源を有効活用し、付加価値を生み出すこと！

人的資源である社員の持つ有形無形の力を発揮させる環境が重要です。

弊所は、労務リスクを回避しつつ、モチベーションアップ、そして業績向上につなげる諸規則、全社で共有・共感できるわかりやすい諸規則策定をサポートします。

弊所では、労務リスクを把握するための「労務リスクのチェックリスト」をご用意しております。お気軽にお問い合わせ、ご請求ください。

TEL/FAX: (011) 596-6007

E-mail: h.sawada@sg-consul.com



メンタルヘルスって・・・？

文字通り「心の健康」、「精神衛生」のことです。
近年、企業・職場での仕事の責任と人間関係によるストレスが、心の健康を損なう大きな要因となっており、うつ病等を患う人や自殺者が増加し、その対策が求められています。

メンタルヘルスに関する誤解

1. 自分とは関係ない、心の弱い人になる？
2. 怠け病だ？
3. 治らない病気だ？
4. ちょっと休めばよくなる？
5. 病気になる人が悪い？
6. メンタルヘルス不全対応は、人事部門の専管事項だ

→働く人の60%超が「仕事や職業生活に関するストレスがある」と言われています。日本人の2~3%がうつ病を患い、精神疾患全体では約15%にのぼるとされています。多くは、「職場のエース」になることも多いです。
→動きたくても動けないのは、本人のせいではありません。病気によって起こる症状です。
→病気ですから、治癒すれば元通りになれます。
→休養をとることが最も重要ですが、うつ病の場合、通常治癒するには1年以上かかります。
→個人の問題ではなく、職場のシステムの問題としてとらえることが肝要です。
→人事部門の果たす役割は大きいですが、直接身近で接する管理監督者の役割の非常に重要です。

その従業員の年収の5倍の損失が出るとも言われています。

メンタルヘルス不全発生の企業の損失

<直接的な損失>

- ・長期休業による損失
- ・作業能率の低下
- ・自殺者等が出た場合の訴訟リスク

<間接的な損失>

- ・ミスや事故の発生(労災事故)
- ・社内のモラル低下
- ・自殺者等が出た場合の風評リスク

メンタルヘルスマネジメントに取り組む意義

リスク回避

生産性向上

具体的な対策は次ページへ

ご相談は無料!

お問い合わせ、
ご相談は
お気軽に!

★エスジーコンサルティング
 ★社会保険労務士・行政書士 オフィスサワダ
 代表 澤田 英 幸
 〒064-0807 札幌市中央区南7条西1丁目20-1
 TEL/FAX: (011) 596-6007
 E-mail: h.sawada@sg-consul.com
 URL: http://www.sg-consul.com/

平成20年3月に施行された労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と、使用者の労働者に対する安全配慮義務（健康配慮義務）を明文化しています。危険作業や有害物質への対策はもちろんですが、メンタルヘルス対策も使用者の安全配慮義務に当然含まれると解釈されています。

労働契約法には罰則がありませんが、安全配慮義務を怠った場合、民法第709条（不法行為責任）、民法第715条（使用者責任）、民法第415条（債務不履行）等を根拠に、使用者に多額の損害賠償を命じる判例が多数存在します。

メンタルヘルス対策は、職場の機能、活力を維持・向上させる観点から、経営資源である「人的資源」管理の最重要テーマです。

メンタルヘルス問題対策の手順

企業による取組み

経営者による意思表示（※）
→安全衛生委員会の活用やプロジェクトチーム等により具体的な計画策定、予算化
→外部資源（※）の活用も含めた体制づくりと役割の明確化



社員の取組み

「セルフケアとラインケア」
●セルフケアは、社員個人で行うケアです。（ストレスへの気づき・対処・自発的な相談）
●ラインケアは、管理監督者が行うケアです。（職場環境改善、部下の事例性把握、相談対応、職場復帰支援）

（※）経営者による意思表示とは、
「会社としてメンタルヘルスに取り組む決意の表れ」
「会社の社員や組織に対する想いを表明すること」 にほかなりません。

メンタルヘルスは、専門的な領域に至る問題も多く、中途半端な知識で対応すると事態をより悪化させてしまうケースも少なくありません。また、人材資源が不足しがちである中小企業では、特にその活用が望まれます。

（※）外部資源には、以下のようなものがあります。
「保健所（保健センター）」、「中央労働災害防止センター」、「産業保健推進センター」、「地域産業保健センター」、「精神保健福祉センター」、「勤労者メンタルヘルセンター」、医師等の専門スタッフ、民間のEAP（従業員援助プログラム）機関など

弊所では、産業医、外部EAP機関等のご紹介や

- メンタルヘルスの一次予防の仕組みづくり
- セルフケア研修、ラインケア研修
- 職場復帰支援プログラムの策定
- 組織内コミュニケーションの改善や組織風土活性化

など体制構築や研修・教育により、メンタルヘルス対策、職場活性化をサポートします。