



例会日・毎週月曜日 12:30～13:30	創立・1980年5月19日	会長 上田 正宙
例会場・ホテルニューオータニ高岡	認証・1980年6月12日	幹事 長澤 貴士
	国内創立順位・1489	公共イメージ委員長 八塚 昌俊

第 1983 回 例会 9 月 29 日（月）

- ◇点 鐘
- ◇ソング “我等の生業”
- ◇会長挨拶並びに報告

皆様、お久しぶりです。2週間ほどあきましたが、皆様の元気な顔を見て良かったです。

欧米のことわざで、「人生3人の友人を持て」というのがあり、医療・法律・金融、平たく言うと、お医者さん、弁護士さん、銀行マンだそうです。アメリカだと少し変わり、弁護士さん、お医者さん、バーテンダーだそうです。酒を飲む相手がいるということです。

当クラブは、有り難いことに、該当する3名がいっぱいいますので、その方々、つまり私たちが大事にしている友人たちに卓話をさせていただくという企画を今年度から始めます。本日、第1回目として山田容資会員に、「社会保険労務士の業務と現在の活動について」という題名で卓話をさせていただきます。

ロータリーの中がもちろん異業種の友人ですが、いろいろな知恵をこの卓話からいただいて、それぞれの事業がますます栄えて行けばよいなと思って企画をしております。どうぞよろしくお願いします。

◇ガバナー事務所から委嘱状が届きました
*信任状委員会 委員長 八塚昌俊 会員

◇出席報告

出席者 23 名		メイクアップ済 1 名	
名誉会員	会員数	本日の出席率	9/1 例会 修正出席率
1 名	32 名	82.14 %	81.48 %



= 9月臨時理事会の報告 =

- 1. 高岡万葉ロータリークラブとの合同夜間例会について・・・承認
①日時：10月6日（月）
・親睦ゴルフ：9：28～ 於：高岡カントリー倶楽部
・例会：18：30～、懇親会：18：45～
於：ホテルニューオータニ高岡
・参加者：高岡万葉 41名 高岡北 23名 計64名
②余興「パットゴルフ大会」について
・準備するもの→パットゴルフ式
・ルール→くじ引きをし、そのお題に沿って行う
③プレミアム共通利用券の利用について→全額購入
・当クラブ負担分のみ購入するか？全額購入するか？
- 2. 地区補助金について・・・承認
①枝垂桜の名所を作り市民の憩いの場を作る事業
②高岡市近隣在住の外国人の子供への支援事業
③青少年の孤食をなくし子育て世代と地域との繋がりを支援する事業
*①～③についての活動時期
①植樹例会（11/17）
②アレッセ高岡卒業記念パーティー（3月下旬）
③オタヤこども食堂→クリスマス時
- 3. 受入交換留学生 Isaac William REYNOLDS 君について（8月28日来日・受入）・・・承認
1）ホストファミリーについて
・第一ホストファミリー 島会員（8/28～10/4）
・第二ホストファミリー 唐澤会員（10/4～）
→第3以降は、青少年交換委員会が中心となり鋭意検討中
2）受入に関して、ホストファミリーや関係各位は関心があるが、クラブ会員に情報が周知されず関心が薄い
→クラブ全体が支えるという意識づくりをする
3）お小遣いの振込について→承認
・例会出席の間が長くなる場合、支障が出る恐れ

◇本日のプログラム（担当：親睦活動）

会員卓話

「社会保険労務士の業務と現在の活動について」

山田 容資 会員

1. 自己紹介

《主な経歴》

- ・平成 16 年 11 月社会保険労務士試験に合格（26 歳）
- ・平成 20 年 3 月某機械メーカー（東証 1 部上場）株式会社入社。工場人事総務・本社労務などを歴任
- ・平成 30 年 2 月富山県内某硝子製造メーカー株式会社総務部課長として入社
- ・令和 4 年 9 月社会保険労務士法人高岡労務管理事務所代表に就任

一般企業（中小企業から 2,000 人規模上場会社）で 20 年間人事・工場労務・総務等で培った経験を生かして、豊富な実務経験に基づいた人事・総務・労務問題等を迅速に解決し、フットワークが 1 番軽い身近な士業として目指しています！

《主な役職等》

- ・富山県社会保険労務士会高岡支部理事
- ・高岡青色申告会理事
- ・厚生労働省労働保険未手続事業一掃推進員
- ・TASU(高岡まちなかスタートアップ支援施設)相談員
- ・某外国実習生協同組合外部監査員
- ・某企業（数社）ハラスメント外部相談員・・・等

2. 社会保険労務士の仕事紹介と業務内容

- ・主要業務内容①→労働保険・社会保険手続き
- ・主要業務内容②→給与計算・年末調整
- ・主要業務内容③→人事労務管理コンサルティング

3. 最近多い実例

最近相談・対応の多い内容

①労働基準監督署や労働局や年金事務所の調査立会対応

（1）労働基準監督署の査察対応

（査察が多い時期 1 月から翌年 2 月あたり）

（2）よくある調査

- ①最低賃金の支払い状況
- ②割増賃金の計算方法
- ③36協定の上限の有無など

（1）年金事務所の査察対応（通年）

（2）社会保険加入の有無

月額変更（固定給が大幅に上下）届出の確認

②問題社員の対応

- ・従業員（問題社員）の対応

①月曜日に従業員が 1 週間有給休暇の取得

②火曜日夜・深夜にかけて怪文書やある役員を退職させないとマスコミにリークするなど会社を脅すメールを数回にわたり従業員のメールアドレスに送信される。

③水曜日朝 8 時に私に電話がある。10 分後に弁護士に対応を依頼し、その 1 時間後にお客様が警察署に被害の相談に行く。

④水曜日夕方従業員から上司 3 人（指名された）と話がしたいと電話がある。

私から録音と否定せずに傾聴のみするようにアドバイスをする。

⑤木曜日に従業員と上司 3 人と打ち合わせし本人から今回の件で自己都合退社したい旨の報告がありその次の日に退職届を提出させ無事に円満退職となった。

③割増賃金の対応

未払賃金が請求できる期間などが延長されています

2020年4月1日以降に支払われる賃金に適用されています

2020年4月1日に発生した賃金請求権の場合



全ての労働者の皆さまが対象です！

1 賃金請求権の消滅時効期間の延長（労基法115条）

賃金請求権の消滅時効期間を 5 年（旧法では 2 年）に延長しつつ、**当分の間はその期間が 3 年**とされています。

※退職金請求権（現行 5 年）などの消滅時効期間に変更はありません。

2 賃金台帳などの記録の保存期間の延長（労基法109条）

賃金台帳などの記録の保存期間を 5 年（旧法では 3 年）に延長しつつ、**当分の間はその期間が 3 年**とされています。

※併せて、記録の保存期間の起算日が明確化されています。

3 付加金の請求期間の延長（労基法114条）

付加金を請求できる期間を 5 年（旧法では 2 年）に延長しつつ、**当分の間はその期間が 3 年**とされています。

各種期間	旧法		現行法
賃金請求権の消滅時効期間（労基法115条）	2 年	⇒	5 年（当分の間は 3 年）
記録の保存期間（労基法109条）	3 年	⇒	5 年（当分の間は 3 年）
付加金の請求期間（労基法114条）	2 年	⇒	5 年（当分の間は 3 年）

④採用（ハローワーク求人、パートアルバイト）の支援、従業員定着化の対応

⑤ハラスメントの対応

（ハラスメント外部相談窓口として数社と契約）

⑥就業規則・各規程の見直しの対応

⑦役職者との面談（1 on 1）対応

⑧労務監査や給料監査

4. 最近取り組んでいること（AI の活用）

・AI を使用した最新システムの導入などに業務効率化をすすめている。

・組織サーベイ

環境（職場環境）を良くすることが必須である

退職者の損失額は、企業にとって非常に大きな負担となる。以下は、退職者が 1 人出ることによって発生する会社の損失額の試算である。

①新卒社員 1 人が入社後 3 年以内に離職した場合：

約 300 万円～500 万円

②中堅社員 1 人の退職による損失額：

約 600 万円～1,000 万円

③退職者ひとりあたりの損失額：約 367 万円

④入社後 3 ヶ月で離職した場合：約 187.5 万円

⑤退職者 1 名の損失金額：約 313 万円

そのために、現状の職場環境を客観的に数値化して把握しなければならない。経営者が見ている会社の景色と従業員が見ている会社の景色が違う。

そのための方法のひとつとして、組織サーベイの実施がある。

・エンゲージメント複合組織サーベ이의概要

エンゲージメントは、従業員の会社への愛着心や貢献意欲をいいます。現在、政策的にも重視されている「人的資本経営」の基本となる項目を踏まえた、組織が多面把握可能な組織サーバイサービスです。

従業員の方のモチベーションだけでなく、人事労務制度や組織観まで複合的に状態がクリアに把握できます。

テクノロジーで自動化されたサーバイサービスも出てきていますが、組織の状態の判断には限度があります。

社会保険労務士の人事制度・労務環境の整備・産業保健などの専門知識が活用可能な項目に配慮しています。継続的な組織活性化に繋がります。

・組織サーバイを実施することで得られるメリット

①現状の把握：従業員が会社に対してどのようなことを感じているのか、何が不満なのかなどを客観的に把握できます。

②課題の特定：組織の課題を具体的に特定し、改善策を検討することができます。

③改善策の効果測定：実施した改善策が効果があったのかどうかを数値で評価することができます。

④従業員のモチベーション向上：従業員の意見を聞き、会社が改善しようとしている姿勢を見せることで、従業員のモチベーション向上につながります。

【エンゲージメントが**高い状態**がもたらすメリット】

生産性の向上：エンゲージメントが高い従業員は、仕事への満足度が高く、より積極的に業務に取り組みます。結果として、生産性の向上につながります。

離職率の低下：会社へ愛着を感じている従業員は、他の会社に移ろうという気持ちが薄く、離職率の低下が期待できます。

顧客満足度の向上：エンゲージメントの高い従業員は、顧客対応にも熱心で、顧客満足度の向上に貢献します。

イノベーションの促進：エンゲージメントが高い組織では、従業員が積極的に新しいアイデアを提案し、組織全体の活性化につながります。

【エンゲージメントが**低い状態**がもたらすデメリット】

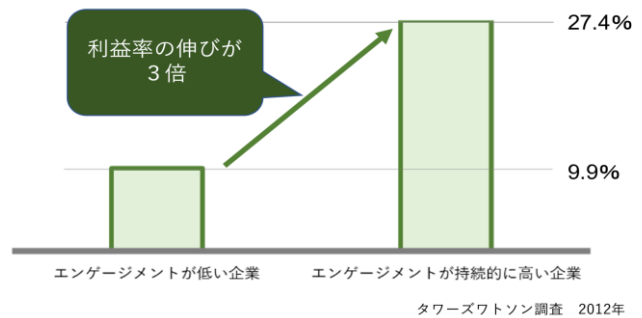
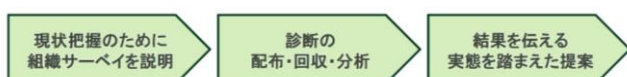
生産性の低下：エンゲージメントが低い従業員は、仕事にやる気がなく、ミスが増えたり、納期が遅れたりする可能性があります。

離職率の上昇：会社へ不満を抱いている従業員は、他の会社への転職を検討しやすくなります。

顧客満足度の低下：エンゲージメントが低い従業員は、顧客対応が雑になり、顧客満足度が低下する可能性があります。

組織全体の活性化の阻害：エンゲージメントが低い組織では、従業員が新しいことに挑戦しようとする意欲が薄れ、組織全体の活性化が阻害されます。

組織サーバイの進め方



・人的資本経営とは何か

人的資本経営とは、下記の①～③を効果的に推進し、人材戦略の課題解決を行い、外部開示による効果的なブランド構築等を行うことです。

ご提供できる内容として

①組織サーバイ（エンゲージメントサーバイ）実施

②人的資本経営レポートの全体の作成と情報開示

③現状において情報開示等が行われている場合、効果性向上の支援があります。



・結果の概略1 全体の分析（サンプル）

特に特徴的なところだけを抽出してご報告します。コミュニケーションやキャリア開発などは高得点で長所だと思われ、施策を持続すべきだと思われます。一方で、下記のようなカテゴリは差が大きく、一定の組織課題があることが予測されます。

マネジメント 自由回答からも、一般社員は経営方針が不明確で頻繁に変わることに不安を感じていることがわかります。

権限と裁量 一般社員は十分な権限と裁量を持っていると感じている一方で、管理職は裁量の範囲が限られていると感じています。管理職の管理方法の見直しが必要かもしれません。

エンゲージメント 顕著な差があります。自由回答では、組織の方向性や目標の明確化が不足していることが一般社員のエンゲージメントの低さにつながっていると示唆されています。

連帯感 管理職は組織内の連帯感を高く評価していますが、一般社員は低く評価しています。これは、組織全体での連携やチームワークの強化が必要であることを示しています。

他重要なポイントは、組織の健全さに対する点数が低いことは、退職者の方が思想的な勧誘を行っていたことの影響がある可能性があります。勤務環境・年齢高齢の点数が低いことも支障を生んでいるようで、制度立案をご提案します。

一般社員の方に、現場の専門職としての権限が十分に与えられコミュニケーションや育成施策も整備されている一方で、管理職による情報の伝達や指導の仕方の問題や会社に関する方針や情報の伝達に問題が見られ、これが連帯感やエンゲージメントの差にも繋がっているものと思われます。またこのズレが、何を言われるかわからない一般社員の緊張感や、管理職の方の負荷にも繋がっていると思われます。

情報共有や評価制度等を通じて、企業として目指すところや中長期の組織と個人の方向性を共有していくような制度に近づけることが必要ではないかと思われます。

・結果の概略2 志向の分析 (サンプル)

一般社員と管理職の間に働き方に対する志向において差があることが明らかです。

一般社員は、組織的な風土や組織重視のワークライフバランス (WLB) に対して高い評価を与えていますが、個人的な風土や個人重視の WLB に対する評価は低いです。

一方、管理職は組織的な個人的な風土や個人重視の WLB については高い評価をしています。

この違いは、一般社員が日々の業務で感じる不透明な経営方針や頻繁な指示変更に対する不安から、組織的なフォローを手厚くしてほしいという要望、またそういう施策への志向を示している可能性があります。

管理職は個人的な風土への志向が高く、自己責任的な仕事の仕方を志向する方が多いため、組織的なフォローが薄くなる傾向があるかもしれません。個人のニーズやバランスを十分に考慮しづらいことが志向からも見て取れます。

・総括とご提案 (サンプル)

【長所と持続的な整備と発展について】

かなり整備ができている点も多く、特に職場のコミュニケーションが豊富で現場レベルでの意見交換が活発に行えること・業務への専門技能についての育成が整備されている点などは貴重な長所であり、今後も発展すべき点だと思われます。

【改善点】

管理職による情報の伝達や指導の仕方が一方的・意図がわからない等の記載が共通して見られ、エンゲージメントの差にも繋がっています。情報共有や評価制度等を通じて、企業として目指すところや中長期の組織と個人の方向性を共有していく制度に近づけることが必要ではないかと思われます。下記をご提案します。

- ・情報共有の制度の見直し/情報共有ルールの見直し
- ・評価制度のコミュニケーションの見直し
- ・管理職が本サーベイを読み込んで改善する研修等の実施
- ・企業の理念やその浸透についての促進についての活動
- ・改善の促進を把握するためのサーベイの継続実施

【他の点1 社内の勧誘等について】

思想関連の勧誘が不適切だったという意見が共通して見られ、事実の把握と、管理上の対応・服務規律等への対応が必要かと思われます。以下をご提案します。

- ・勧誘に関する状況のとりまとめと把握
- ・コンプライアンス関連での全社研修実施
- ・就業規則の服務規律等の見直し
- ・内部通報制度の窓口や対応等の整備

【他の点2 高齢者に関する制度改善】

高齢者雇用に関する点数が低く、自由回答でも課題を認識させるような回答が複数見られます。

現状の制度の問題点として、仕事内容が不明確・位置づけへの納得感が低い・待遇への不満等が見られます以下をご提案します。

- ・現状の課題点の整理
- ・高齢者や予備軍の方の意識の詳細な調査
- ・納得感醸成のためのキャリア研修等の実施
- ・制度の改善余地がないか、社内制度の検討

◇幹事報告

- 1) 本日例会終了後、9月臨時理事会を開催します。
- 2) 次回 10/6 (月) 例会は夜間例会へ変更し、高岡万葉 RC との合同懇親例会を開催します。18時30分開始、場所はホテルニューオータニ高岡4階「鳳凰西の間」です。また、再来週 10/13 (月) は、法定休日の為、休会となります。ご確認ください。
- 3) 赤い羽根共同募金への協力依頼が来ております。
1口1,000円です。ぜひご協力ください。
- 4) 配布：①高岡地区5RC会員名簿
②米山記念奨学生より「豆辞典」
- 5) 回覧：①会報 NO.8 (テーブル毎)
②2024-2025 年度青少年交換学生帰国報告書

◇二コ二コ BOX 報告

上田会長：①山田先生、本日宜しくお願ひします。

②北麗グリーン会に参加の皆さん、お疲れ様でした。私は、人生最高のスコアでした。(尺山サービスがついていますが)

野尻信晴君：先日、めまい・吐き気がありました。脳外科でレントゲンを撮ると、脳はカラッポで、三半規管が悪いとのことでした。先生が、「どうですか？」と聞かれたので、「こんな天井の回る部屋はイヤだ」と言ったら、あなたが悪いのだと言われました。

魚住晃一君：食い逃げ、早退します。山田さん、ごめんなさい。

村牧啓功君：テーブルミーティング欠席のお詫び

木村由希子君：9/22 (月) ゴルフコンペにこりもせず参加させていただきました(^_^♪堂々の BM いただきましたあ

山田容資君：本日の卓話、宜しくお願ひします。

【今年度二コ BOX 累計額 118,000 円】