

組織の“質”を高める4つのご提案

【ご提案1】 真っ先に着手したい 給与と社会・労働保険の確実な遂行

ご提案 【1】

従業員の皆様が“自分はルーズな環境にいる”という感覚を持たないよう、特に従業員の皆様に直接関わる業務の“正確さ”“適切さ”を確保することが大事です。
まずマネジメントが直接的に姿勢を見せることが不可欠な要素だからです。

- ◇社会保険・労働保険手続き
 - ・保険料算定
 - ・各種書類作成／届出
 - ・保険金給付請求
- ◇給与計算指導または代行

【ご提案2】 トラブルを未然に防ぐ 組織ルール作りと日常労務相談

ご提案 【2】

次に組織内のルール化の徹底をご提案します。明確なルールは、“今すぐ”の緊張感をもたらすのみならず、長期的に好ましい人材が育つ環境をも形成してくれるからです。
それに適正な規則がなければ、人材の解雇も減給さえもできないのが実情なのです。

- ◇労務相談
- ◇社内規程作成・変更
 - 就業規則・賃金規程
 - 退職金規程・旅費規程
 - その他必要規程

【ご提案3】 継続的にウォッチしていきたい 公的助成金活用支援

ご提案 【3】

すでに申し上げましたとおり、組織の“質”向上は長期戦になる覚悟を持たなければなりません。そして長期戦には必ず、資金力が必要になります。御社にマッチしていれば“公的助成金”を申請しない手はないでしょう。情報面と実務面の両面よりバックアップ致します

- ◇助成金活用アドバイス
- 助成金最新情報案内
- 申請手続代行

【ご提案4】 求める人材像を明確にする 各種人材活性策導入

ご提案 【4】

更に人材が長期的な視点から、組織に求められる貢献内容とその報酬について明確に理解し、自己研鑽や自己実現の基礎を形成できるように、諸制度の設計や見直しをご提案いたします。（課題を一つ一つ個別に別途提案しながら、すすめさせていただきます。）

- ◇賃金制度・人事評価制度
- ◇退職金制度
- ◇変形労働時間制導入
- ◇コンピテンシー
- ◇インセンティブ制度 他

ご提案①；給与と社会・労働保険の確実な遂行

給与や給付金手続き上のミスがあると…

- ◇給与計算ミスが頻繁にある。
- ◇社会保険料を多く支払い過ぎていた。
- ◇出産時にもらえるはずの給付金を請求していなかった。
- ◇繁忙期には給与計算事務が遅れて、給与が遅配されることがある。

組織運営上の様々な悪影響

- 給与遅配なんて、やる気がなくなる！
- いい加減な会社だから、自分も…！

**マネジメントがルーズだと
社員にルール厳守を強く言えない！**

給与計算・社会保険・労働保険関連ご支援業務

【定例業務】

- ◇年次の社会・労働保険料算定申告手続き
- ◇月次の給与計算や賞与計算（法令改正に対応）

【その都度対応が必要となる主なケース】

- ◇パートや社員の採用時と退職時
- ◇従業員がケガや病気になったとき
- ◇従業員が出産したとき
- ◇従業員の名義や扶養家族に変更があったとき
- ◇労災事故（業務上の事故）が起きたとき
- ◇給与が大幅に昇給（または減額）したとき
- ◇新たに営業所を設置するとき 等

お任せください！

給与計算や社会・労働保険等、従業員の皆様に直接関係する業務を、正確に合法的にスキなくご支援します。

- Qパートを採用した。社会保険や労働保険の手続きは必要なの？
- Q高齢者を雇用した。手続きは一般の従業員と違うのだろうか？

**様々な疑問にお答えしながら
正確かつ迅速にご支援します**

ご契約例：A社のケース（年間売上約1億円／従業員11人）



A社では、総務のベテラン社員が退職した後は、後任者がなかなか業務に精通せず、給与計算や社会保険・労働保険関係の手続きのミスが絶えなかったそうです。ミスの内容は、

◇時間外給与計算などの変動部分の計算を間違えた

◇社会保険料（介護保険料）の改訂に気付かず、源泉徴収額を間違えた

等の基本的な内容でした。A社社長も最初は目に見ていましたが、同じようなミスの繰り返しに厳しく叱責すると、給料日直前に休まれ、とうとう給与遅配まで起こしてしまいました。『これでは従業員の不信感がつのるばかりだ…』と危機感をもたれたA社社長は、私どもにご相談下さり、給与計算と社会・労働保険の手続き業務全般をお引き受けすることになりました。A社社長は『これで担当者の急な退職も恐くない。ストレスから解放されました』とスッキリしたご様子で語ってられました。

組織ルール作りと日常労務相談

適正なルールの下で組織を運営するマネジメント姿勢は、組織に好ましい緊張感を与えるだけでなく、長期的に好ましい人材が育つ環境をも形成してくれます。

ご支援業務内容とその目的

①組織ルール作りの要となる規程整備

就業規則（従業員・パート）・賃金規程
退職金規定・役員退職金規定・旅費規程
情報管理規程・車両管理規定・パワハラ防止
規定・育児介護休業規程・慶弔見舞金規程 他

②労務相談のご相談テーマ例

賃金・退職金・解雇・懲戒・労働時間・変形労働時間・採用・退職・休日・休暇・休業・休職・セクハラ・パワハラ・パート管理・労働者派遣・労働組合・労使トラブル全般

組織運営のルールが明確でなければ、さまざまな場面で労使トラブルが起こりかねません。**トラブルを未然に防ぐ**観点から、合法的に社内規程を整備する必要があります。

従業員の権利意識が強まり、会社の法令違反を公的機関に告発するケースが増加しています。労使トラブルが深刻になる前の対策・方法について**日常労務相談**を承ります。

労務トラブル例：従業員の告発で労働基準監督署から指導を受けた！

先日、**労働基準監督署からの立ち入り調査**を受け、法令違反を指摘されたB社から相談を受けました。労働基準監督署からは、**①残業代の割増賃金の不払い②定期健康診断の未実施③就業規則の未作成**等の法令違反を早急に是正せよとの命令を受けたが、『どうすればよいかわからない…』とお困りの様子でした。

こうした立ち入り検査は最近増加傾向にあります。法律を守り適切な対策を講じていれば何でもないことですが、一度事件になってしまうと、対応に多大な労力と時間をとられて業務が混乱・停滞し、従業員のモラルも低下しかねません。ご注意ください。

労務相談事例：C社のケース（年間売上約1億5千万円／従業員15人）

C社社長より『ガンで入退院を繰り返している若手社員の処遇に困っている。かれこれ2年近く、特別措置として給与を払い続けて来たが、社員の中には不公平だという者もいて、何となく組織がぎくしゃくして来た…』との相談を受けました。

このケースでは、従業員のご両親に事情をお話しに行き、①会社で給与を支払えるのは今月が最後になることと、②退職金を支払うので療養費に充てて欲しいという誠意を尽くして決着しました。この一件の後、社長は『何でも自分のその時々**の判断でやれる**というのは思い上がりだった。組織にはやはり**ルールが必要だ**』とおっしゃっています。

公的助成金活用支援

人材の採用や、雇用環境の改善、従業員の能力開発対策等に取り組む事業者に支給される各種公的助成金・給付金制度の活用をご支援いたします。

助成金とは？

融資とは違い、返す必要のない資金です。助成金ごとに定められている支給要件を満たせば、各種書類を揃えて申請することにより支給されます。

こんな時には 実施前に 助成金活用を ご相談下さい

- ① 新しく人材を採用する又は正社員に登用する計画がある
- ② 定年延長や高齢者の雇用を積極的に行っていききたい
- ③ 職場環境をよくして従業員のモチベーションを上げたい
- ④ 育児や介護をしながら働けるための諸制度を導入したい
- ⑤ 社員の能力開発を支援したい 等

ご相談手順

【ご相談の進め方】

- ① 『助成金診断シート』をメールかFAXしますのでご連絡ください。
- ② 支給の可能性のある助成金の有無を診断いたします。（無料）
- ③ 助成金の詳しい支給要件に関する資料をご提供し、支給要件に関するご注意事項等をご説明いたします。またご不明点のご相談に応じます。
- ④ ご契約締結。申請の指導または申請代行をご支援いたします。

ご支援料

申請代行：成功報酬（助成金の15%）

ご支援例：D社のケース（年間売上約8千万円／従業員10人）



D社から『定年延長を検討している』というご相談をお受けして、助成金給付の可能性を検討しました。その結果、『**100万円弱の助成金がもらえる可能性**がある』ことをお伝えすると、正式にご依頼を受けて、助成金申請手続きの一切をお引き受けしました。

更に、60歳以上の高齢者の給与を決める際には、『**厚生年金の給付**』と『**雇用保険からの給付金**』を適切に活用すれば、給与額を下げても会社の負担を減らしても、従業員の手取額がさほど減少しない設計が可能であることをお伝えして、具体的な比較計算を行うことになりました。D社の社長は、『**数百万円単位の人件費削減は非常に助かりました。知人の経営者にもすすめますよ**』とおっしゃっています。

ご提案④；人材活性化策の導入

企業ステージに応じた課題をサポートします！

事業が成長し組織が拡大すると、人材が持てる能力を最大限に発揮する環境づくりと、人材のパワーを結集して経営に活かす組織マネジメント力が重要になります。具体的には、下記のメニューで御社の更なる発展をサポートいたします。

人事制度	労働環境整備	人材能力開発
◇業績連動型人事評価制度 ◇賃金制度 ◇退職金制度 等	◇変形労働時間制 ◇育児介護支援制度 ◇高齢者活用の諸施策 等	◇管理者教育 ◇コンピテンシー ◇インセンティブ制度 等

企業の成長

組織の拡大

発展の土台

給与計算・社会保険・労働保険の正確な手続き
トラブルを未然に防ぐ日常労務相談体制・社内規程整備

ご相談事例

E社のケース；もっとシンプルで合理的に賃金を決める方法はないか…

E社の社長から『複雑過ぎず、公平感のある賃金制度を作りたい』というご相談をお受けしました。お話を伺いすると、勉強家のE社社長は、既に賃金制度に関する書籍を数冊読んで勉強してはみたものの、どれもピンとこなかったそうです。それもそのはず、自社の個別の状況を無視して、制度だけを導入しようとしても無理が生じるのは当然です。

そこで、まずはE社における問題点の把握し、本にあるような大手企業の賃金制度ではないシンプルな賃金制度を提案。①現在の賃金制度の分析 ②現在の賃金制度の課題と解決 ③従業員へのモチベーションアップにつながるシンプルな賃金制度というステップで御社独自の賃金制度を構築する方針です。

F社のケース；以前作った退職金制度では機能しない！

『以前作った退職金制度では実際に運用できない』と言われるF社の社長は、退職金制度見直しの必要性を強く感じておられます。『退職金制度は会社にとって多大なコスト負担だ。にもかかわらず、今の制度では①会社への貢献度や功績が反映されておらず、②若い時に頑張っておけば、あとは自然に高い退職金が得られるケースもあり得る。もっと貢献度に応じて適正額を支払う制度にしなければ…』とおっしゃっています。