



- 人事労務塾の開講案内
- 4月からこう変わる
同一労働同一賃金
70歳までの就業確保措置
- 新メンバー紹介 樋口浩史
- 4月からの助成金
両立支援助成金
- 人事制度に関する総合調査
- 弁護士の労働法一言アドバイス
阪中達彦
- テレワーク7割について感じること
永田知靖
- 経営数値を読み解き活用する①
中小企業診断士 西川和予
- 費用をかけない業務改善
松本悟
- 書籍紹介

◆ 人事労務塾開講の御案内（参加者募集中です）

人事に携わる人たちの「お悩み解決」のために、リアルな場を提供する人事労務塾を開講します。
今年度は、5月13日から来年1月まで、隔月で5回行います。人事の実務に役立つ情報をタイムリーにご提供するとともに、参加メンバー同士が交流を深め、社内だけでは解決できないデリケートなテーマも相談できる仲間を作ることが可能です。
様々な業種、規模の会社が集まりますので、各々の経験・知見を聞ける絶好のチャンスになります。
社内の調整に忙殺されて、社外人脈を築けないことが多い人事マンにとって、貴重な場にできると思います。
皆さまの参加申し込みをお待ちしております。
最終ページの案内資料をご覧ください。

連絡先
株式会社H & Mコンサルティング
〒530-0047
大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303
電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961
Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>
Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>

◆ 4月からこう変わる（労働分野）

働き方改革関連法「パートタイム・有期労働法が中小企業にも適用」

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。いわゆる同一労働同一賃金です。中小企業では、「既に対応済み」は3割程度との調査結果があり、労働局では改正法の周知を進めるとともに、具体的な対応方法について、各都道府県に設置されている、「働き方改革推進支援センター」等にて支援を行うものとしています。

対応が進まない理由として、①待遇差が不合理か不合理ではないかの判断が難しいこと、②同一労働同一賃金に対応した場合の人件費増加が多くを占めています。

対応が進んでいない企業においては、厚労省のガイドラインに沿って「職務内容」、「職務内容と配置変更の範囲」、「その他の事情」について正規と非正規の方の処遇を確認することから始めることをお勧めします。特に責任の重さの違い、異動や昇進昇格の有無について正規と非正規の方では異なることが多いため、少なくとも均等（全く同じ）待遇にする必要がないことがわかるでしょう。そのうえで、通勤手当などの諸手当、福利厚生、そして基本給、賞与の順で検証して、その違いが合理的か否か、社労士等の第三者に確認を求めているかが良いでしょう。



高齢者雇用安定法「70歳までの就労確保」努力義務化

従来は65歳までの雇用確保措置が義務付けられていました。企業は①65歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの方法で対応すべきことになっており、多くの企業が③継続雇用制度を導入しています。4月以降は65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就業機会確保の努力義務が課されることになります。今後ますます労働力不足が進展するため、「法律だから仕方なく」高齢者を雇用することを見直して、積極的に高齢者を活用することへ方針転換することが必要でしょう。なお、努力義務とはいえ何もしなければ、改善計画の作成等の行政指導が行われると想定されています。

【就業確保措置の内容】

①70歳までの定年引上げ
②定年制の廃止
③70歳までの継続雇用制度の導入
④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
A. 事業主自らが実施する社会貢献事業
B. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

多くの企業は③を選択することが想定されますが、65歳定年、基準該当者は70歳まで継続雇用という制度改定を目指す企業も増えているようです。定年延長をする場合、人事制度（等級、賃金、評価）の見直しは必須となり、高齢者に活躍してもらうための研修実施や職場環境の整備等の施策も求められます。

ご相談は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が専門窓口としてサービスを提供しています。

◆新メンバーを紹介します 樋口 浩史

今年からご縁を頂き、H&Mコンサルティングのパートナーになりました樋口と申します。

この場をお借りしまして簡単に自己紹介させていただきます。

自分では思わないのですが、ちょっと変わった経歴でございまして、
大学を卒業してすぐに、国民的演歌歌手の水前寺清子さんの事務所に就職、
マネージャーとして勤務いたしました。

今の若い人に、水前寺さんと言っても、知らない人たちが増えているのには驚いています。
名前は知っているが本人のことを知らない人も多くなっているようです。今でも私の自慢は、
NHK 紅白歌合戦に2年連続行けたことです。

その後、生まれ育った神戸に帰り、ホテルに就職しました。

人事労務に本格的に関わったのは、次に就職した社会福祉法人からでした。

社労士の試験に合格したのもその頃です。23年間人事労務の責任者として努めてまいりました。

介護業界は、高齢化の進む中で、今後も成長産業ではありますが、働く人にとっては人気がない業界であります。

新規オープンは出来ても、従業員の採用が計画通りにはいかず、部分的にしか事業をスタートさせられない法人が多くあるのが現状です。重要課題は採用です。それと離職を抑えること。顧客満足を上げるのは当然ですが、従業員満足を向上させることが鍵になります。人材の採用から定着、育成までの幅広い企業経験を活かして、微力ながら皆様のサポートをさせていただけたらと思っておりますので、これからどうぞよろしくお願いいたします。



◆4月以降の雇用関係助成金

両立支援等助成金

子供を産み、育てやすい社会の実現に向けて、育児と仕事の両立推進を支援するため、「両立支援助成金」があります。新年度の概要が公開されましたので、お知らせします。

1. 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成するものです。

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円〈72万円〉	28.5万円〈36万円〉
個別支援加算	10万円〈12万円〉	5万円〈6万円〉
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円〈18万円〉	14日以上 14.25万円〈18万円〉
	14日以上 23.75万円〈30万円〉	1か月以上 23.75万円〈30万円〉
	1か月以上 33.25万円〈42万円〉	2か月以上 33.25万円〈42万円〉
個別支援加算	5万円〈6万円〉	2.5万円〈3万円〉
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円〈36万円〉	14.25万円〈18万円〉

2. 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

①介護休業

対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度

介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、合計20日以上利用した場合（介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）

③新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円〈36万円〉
	職場復帰時	
②介護料率支援制度		28.5万円〈36万円〉
③新型コロナウイルス感染症対応特例		労働者1人当たり 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

3. 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給します。

①育休取得時 ②職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合
 <職場支援加算>

育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合者が出た場合

③代替要員確保時

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期雇用労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援

法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用された場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円〈36万円〉	
②職場復帰時	28.5万円〈36万円〉	職場支援加算 19万円〈24万円〉
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円〈60万円〉	有期労働者加算 9.5万円〈12万円〉
④職場復帰後支援	28.5万円〈36万円〉	A. 看護休暇制度 1,000円×時間 B. 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人当たり5万円 ※10人まで〈上限50万円〉	

4. 新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

①小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる 特別有給休暇制度（賃金が全額支払われるもの）について、労働協約または就業規則に規定していること。

②小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み（次のいずれか）を社内に周知していること。

- ・テレワーク勤務
- ・短時間勤務制度
- ・フレックスタイムの制度
- ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ・ベビーシッター費用補助制度 等

③労働者一人につき、特別有給休暇を4時間以上取得させたこと。

対象労働者1人当たり	5万円
------------	-----

◆人事制度に関する総合調査

産労総合研究所は3月、「第8回 人事制度等に関する総合調査」の結果を公表しました。これは企業の人事部門に対して、人事制度諸施策の導入状況等を3～4年ごとに調査しているもの。回答企業は184社(従業員数1,000人以上39社、300～999人62社、299人以下83社)となっています。

【主なポイント】

1. リモートワークの導入率は、5.1%から70.1%と飛躍的に伸びる

●リモートワーク(在宅勤務・モバイルワーク・サテライト勤務など)の導入率は、前回調査(2016年)の5.1%から70.1%となり、飛躍的な伸びをみせました。また、「サテライトオフィスの活用」(前回調査5.1%、今回調査20.1%)、「フリーアドレス制度」(前回調査4.5%、今回調査16.8%)など、働く場所の柔軟化についての施策の導入率の増加が際立つ結果となっています。さらに、働く場所の柔軟化により必要度が高まったと思われる「社内イントラ・SNS」(前回調査20.7%、今回調査77.2%)の導入率も大きく伸びました。

2. 副業・兼業は、7.5%から20.8%になり、大幅に増加

●副業・兼業(認可および届出)は、前回調査7.5%から今回調査では20.8%となり、大幅に増加しました。「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が2018年1月に策定され、2020年9月に改定されており、行政の後押しがあったことに加え、今回のコロナ禍により副業を認める方向に舵を切った企業もあることなどが影響したのではないかと考えられます。数年前までは副業を認めないのが当たり前と思われていましたが、いまは5社に1社が副業・兼業を認める時代となっています。

3. 基幹となる処遇制度は、役割等級制度が増加傾向

●業員を格付けする等級制度の導入状況を見ると、「職能資格制度」は72.0%、「役割等級制度」は59.7%、「職務等級制度」は50.3%となりました。2013年調査を底に、役割等級制度が増加傾向となっています。

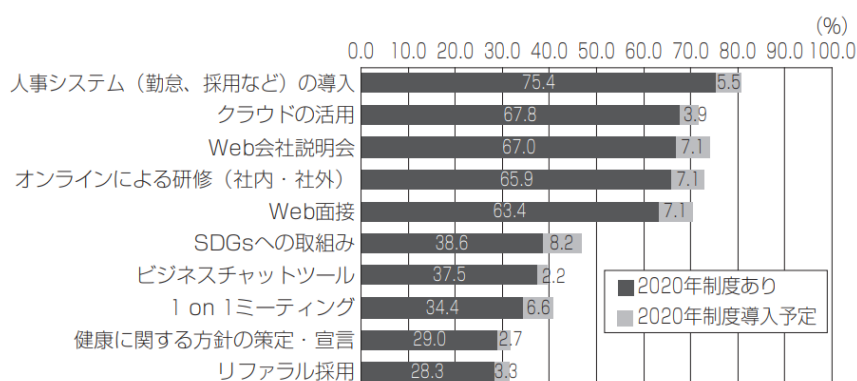
4. 採用直結型インターンシップの実施率が大きく伸びて40.1%に

●いわゆる「ジョブ型」が話題となるなか、雇用の入り口となる採用に変化はみられるのでしょうか?「新卒の通年採用」の実施率は41.8%(前回調査39.6%)であり、近年、多くの企業で実施されているインターンシップについては、「採用直結型インターンシップ」の実施率が前回調査の21.3%から今回調査では40.1%と、大きく伸びる結果となりました。

新たに設けた調査項目では、オンライン対応ツール等で高い導入率

これまでの調査では項目がなかったため前回調査との比較はできないものの、今回新たに調査項目に加えたなかで導入率が高くなったのが下表にあげた項目です。「人事システム(勤怠・採用など)の導入」(75.4%)、「クラウドの活用」(67.8%)、「Web会社説明会」(67.0%)、「オンラインによる研修(社内・社外)」(65.9%)、「Web面接」(63.4%)などが6割を超える高い導入率となっています。コロナ禍により対面での会話が制限される状況が続くなか、離れた場所でも仕事を円滑に進められるように、ITシステムやオンライン・コミュニケーションツールの活用・定着が急速に進んでいるものと思われます。

また、コロナ禍以前から話題になっていた制度として「1on1ミーティング」(34.3%)、「リファラル採用」(28.3%)なども、多くの企業で導入されている様子がうかがえる結果となりました。



◆弁護士の労働法一言アドバイス 阪中 達彦

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

H&M 通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第 17 回目は、前回に引き続き、「休暇・休業」についてです。前回は年休を取り上げましたので、今回はその他の休暇・休業について取り上げたいと思います。

労働者の休暇・休業制度としては、主に家族関係の変動に応じて、以下のものがあります。

- ① 産前産後休業：労働基準法は、妊娠した女性に対し、出産予定日前の 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、出産後の 8 週間、産前産後休業を取得する権利を認めています。また、同法は、女性が生理日で就業が著しく困難な場合に休暇を取得する権利も認めています。
- ② 育児休業：育児介護休業法は、満 1 歳未満の子を養育する労働者に対し、男女を問わず、原則子が満 1 歳に達するまでの期間、育児休業を取得する権利を認めています。
- ③ 介護休業・介護休暇：育児介護休業法は、要介護状態の家族をもつ労働者に対し、男女を問わず、対象家族一人について、通算 93 日の範囲内で 3 回まで、介護休業を取得する権利を認めています。また、一年度において 5 労働日を限度として、家族の世話をを行うための介護休暇を取得する権利も認めています。

これらの休暇・休業制度に関し、経営者の皆さんにご注意いただきたいのは、休暇・休業を理由とした不利益な取扱いが禁止されているという点です。

例えば、育児介護休業法は、労働者が育児休業・介護休業などの申し出や取得をしたことを理由として、労働者に対し解雇などの不利益取扱いをしてはならないとしています（10 条、16 条等）。

また、仮に法律が禁止する不利益取扱いには当たらない場合であっても、休暇・休業期間を欠勤扱いすることが違法と判断される場合もあります。例えば、産前産後休業や育児休業を「欠勤」扱いされた結果賞与が支給されなくなる場合や昇給されなくなるような場合には、判例上、違法・無効とされるケースがありますので、注意が必要です。

このように、年休に限らず広く休業制度については種々の法的問題がありますので、お悩みの際は、社会保険労務士や弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めいたします。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）。

【参考】

現在、男性の育児休業取得を促進する法改正が検討されており、政府は 22 年春の施行を目指しています。子の出生直後に 4 週間の育児休業が可能とすることなどがポイントとなります。



◆「テレワーク7割について感じること」 永田 知靖

3月1日から京都府・大阪府・兵庫県・愛知県・岐阜県・福岡県の緊急事態宣言が解除となり、3月22日から東京都・千葉県・神奈川県・埼玉県でも緊急事態宣言が解除となりました。

とはいえ、変異型ウイルスの拡大などを含めたりバウンド対策が必要になってきているのも現状としてあります。

政府からも蔓延防止対策として引き続き「テレワーク7割の徹底」という風に謳われており、企業においてはテレワークの取り組みがますます重要になってきています。

緊急事態宣言が解除された街中を見ていると、平日・休日問わず巣ごもりに疲れ切った人々が解放されたかのように外出している姿が見受けられます。

私も京都という観光都市に住んでいるので日々実感していますが、人が多くなってきているなあという印象を持っています。

先月の通信でもコラムとして書きましたが、これまでとりあえず急場凌ぎ的にテレワーク環境を整えて業務を遂行していた企業も多いと思いますが、本来であれば就業規則をしっかりと見直した上で、賃金体系など金銭面の補助も含めて本来であれば検討する必要性があります。

昨年4月の1回目の緊急事態宣言発出時に当時の安倍総理や専門家会議の尾身会長も仰ってましたが、やはりワクチンが大多数の国民に行き渡るまでは本来であれば7割の人との接触を減らすことで減少傾向を持続させ収束に向かっていくのだと私も感じています。

もちろん、時折外出したり人と触れ合ったり飲食店で食事することもなんら問題ないと思っています。

そこで、これをご覧の皆様企業においても今一度、就業規則でテレワークや在宅勤務についての規定がしっかりとできているかを確認して頂くとともに、企業の仕組みとしてインフラ面などシステム環境が整っているかの確認をして頂きたいと思っています。

H&Mコンサルティングには皆様のテレワーク導入を快適かつスムーズに行えることをサポートする専任スタッフも在籍しております。

今一度、ご自身の企業の状況を見直してみられてはいかがでしょうか。



永田知靖

システムコンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。

社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当

さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小規模事業者ならびに商業とITの関わりについての研究・実践も展開。

◆「経営数値を読み解き活用する①」 西川 和予

皆さま、こんにちは。中小企業診断士の西川和予です。これから数回にわたって経営数値の見方・活用の仕方をお伝えしていきます。事業者の皆さまは、少なくとも年に1回決算書を作成していると思います。この算出された数値を活用しているでしょうか。社外への報告や税務申告のためだけに使っているとしたらもったいない！ぜひ社内で戦略立案や業務の見直しに生かしていきましょう。

まずは、代表的な財務諸表の1つ「損益計算書」です。

以下に2期分の損益計算書を示します。この2期の営業利益・経常利益は同じです。

損益計算書 (P/L) 第X期			損益計算書 (P/L) 第X+1期	
売上高	1,500		売上高	1,500
売上原価	1,000		売上原価	1,100
売上総利益	500		売上総利益	400
販売管理費	400		販売管理費	300
営業利益	100	営業利益は同じ	営業利益	100
営業外収益	5		営業外収益	5
営業外費用 (支払利息)	15		営業外費用 (支払利息)	15
経常利益	90	経常利益は同じ	経常利益	90
特別利益	7		特別利益	7
特別損失	5		特別損失	5
税引前当期純利益	92		税引前当期純利益	92
法人税等	32		法人税等	32
当期純利益	60		当期純利益	60

ここで利益だけを見ていると、経営状況にあまり変化がなかったように見えます。ここで来期は利益を増やそう！と経費削減を命じたらどうなるでしょうか。「がんばって経費を減らしたのにこれ以上は無理だ」と従業員のモチベーションが下がってしまいます。よく見ると X+1 期のほうが販売管理費は小さくなっています。すでに経費削減の取組みを行っていたのです。一方、売上原価が大きくなっています。利益を増やすための策として可能性があるのは、売上原価率を下げる、原価増加の原因を突き止め改善することです。

このように、単に最終の利益を見るだけでなく、売上総利益→営業利益→経常利益の順に、前期との比較や数年での推移を確認すると、経営状況の変化に気付き、経営改善策を講じることができます。さらには、販売管理費の内訳についても推移を確認すると、経営のムダを発見したり、経営上講じた策が思ったほど効果を出していない、ということに気付けることがあります。次回はもう少し数値の詳細に切り込みます。

西川和予

中小企業診断士、キャリアコンサルタント

大学卒業後、大手電機メーカーとベンチャー企業にて電子部品・電子機器の製品開発に従事。その後、経営コンサルタントとして中小企業の経営支援に従事。得意分野は創業・第二創業、新製品開発。複数の公的機関の経営相談員や登録専門家として活動中。

◆費用をかけない業務改善

「動機善なりや、私心なかりしか」 松本 悟

4月になりました。私の周りでも4月に合わせて新しい事業を始める方、新しい会社に転職される方、新しい事を始める予定の話をよく耳にします。

今回は新たな事にチャレンジされる方の一助になる様な一説を記事にします。

「動機善なりや、私心なかりしか」

これは京セラフィロソフィにおいて判断基準の中で最も重要視されている一説です。

事業や業務を進めるにあたって、判断基準を明確にしなければ収集が付かなくなります。自分一人だけで仕事を進めていても自分の中の判断基準が明確でなければ、決断するのは難しい事です。ましてや、他のメンバーや取引先を巻き込んで進めているのであれば判断基準なしでは全く仕事は進まないでしょう。京セラフィロソフィではその判断基準を統一するために「動機善なりや、私心なかりしか」を基準とする事としています。

まず、「動機善なりや」は自らに問いかけて、自分の動機の善悪を判断する事です。善とは、普遍的、半永久的に良きことです。普遍的とは誰から見てもそうだということです。近江商人の経営哲学に「三方よし」というものがありますが、それと通ずるところがあります。次に、「私心なかりしか」とは自己中心的な発想で判断していないかを確認する事です。

たった2つだけの事ですが、実際にこれらを基準して判断してみると判断結果はかなり絞られてきます。そして、誰から見ても善であり、私心がない判断であれば、結果は考えるまでもなく、必ず成功するでしょう。

ぜひ、新しいことをされる方は判断基準として試してみてください。また、既存の業務を継続されている方も一度、「動機善なりや、私心なかりしか」を基準として自分の仕事を再確認してみてください。もし、基準から外れているのであれば、一時的な成功はあれど、半永久的なものではないかもしれません。見直す機会として頂ければ幸いです。

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。



◆ 人事労務塾 参加者募集中です！

2021年度

人事労務塾のご案内



人事マンの「お悩み解決」
リアル・プラットフォーム



モチベーションアップと適正
人件費を両立させる人事制度
が必要だ！

労務トラブルを未然に
防止したい。トラブル
を解決したい。

他の会社はといった
どうしてるの？

相談できる仲間を見つけ
ましょう！

日程 2021年5月から2022年1月 隔月で5回開催

会場 大阪駅前第2ビル15階

イオンコンパス会議室

会費 1社2名様まで 15,000円

運営 株H&Mコンサルティング

ZOOMによる

オンライン
参加も可能

【今年度のテーマ・講師】 ※各日16時から18時開催、終了後懇談会開催予定

5月13日	なぜ心理的安全性によって組織が活性化するか～VUCAワールドを生き抜く組織風土の作りかた	株式会社ラムダ・コンサルタント 代表取締役重原様
7月8日	人事制度改定への取り組み～ミドル・シニアの活性化を目指して	アルフレッサファーマ株式会社 人事部 長原様
9月9日	ポストコロナの新しい働き方～ココヨの事例紹介	ココヨ株式会社 働き方改革タスクフォース 新屋様
11月11日	人材育成もマーケティング～人材育成ジャーニーで描くキヤノンマーケティングジャパンの人材育成	キヤノンマーケティングジャパン株式会社 総務・人事部 部長 佐伯様
1月13日	メンタル不調の社員への対応～労務トラブルを防ぐために	大阪・京都こころの発達研究所 兼 浜内彩乃様

人事労務塾の活動内容

- ・ 人事の悩みを相談できるリアルな場の提供、仲間づくりの支援
- ・ 人事、組織をテーマにした講演、意見交換
- ・ 人事に関する最新情報の提供
- ・ メールマガジンの配信（ご希望の方）

2020年度の実績

バックオフィスのDX戦略～注目のHR Tech最新情報	永田システムデザイン事務所 永田知晴様
法律の改正を受けて～ハラスメントの対応と防止対策	アトリエエム株式会社 三木啓子様
ウィズコロナ時代の働き方としてのジョブ型雇用	三井住友海上経営サポートセンター 柏原美紀様
クラブ活動を通じたリファーマル採用	株式会社アイアイ 池田雅人様
高齢者雇用の現状～改正高齢法にどう対応すべきか	松尾経営コンサルタント事務所 松尾安歌様

学びの風景



参加をご希望の方は下記メールにて、お申込みください。

人事労務塾 事務局 関西イシダ株式会社 経営サポート部
総務経理課 担当 野間
noma@kansai-ishida.com

運営方針、内容についてのお問い合わせは、(株)H&Mコンサルティング
吉崎へ。050-5491-3157 yoshizaki@h-m-consulting.jp

会社名、参加者の職氏名を明記の上、4月30日までにお願いします。
後日、請求書を送らせていただきます。

◆ 書籍紹介

からだによくきく

食材&食べあわせ手帖 改訂版

健康でイキイキ暮らすために食事が大切、と分かっているけど好きなものに偏りがちですね。疲労をやわらげたり、骨を丈夫にしてくれる食事のメニューや食材のよさを逃さない調理方法も知っておきたいもの。そんな食生活の実践をサポートしてくれるのが本書。野菜・肉・魚・穀物などの食材について、それぞれが持つ栄養素と効果、調理のコツを写真と簡易な文章で説明してくれます。免疫力アップには、「豚肉+キャベツ」の組み合わせが良いとのこと。

三浦 理代、永山 久夫監修

池田書店 1,320円

