

人事労務通信

2020年4月号

■最新・行政の動き

■法改正情報

■中小企業診断士・西川 和予「BCP事始め」

■業務改善コンサルタント 松本 悟「在宅勤務の目的」

■参考書籍のご紹介

■弁護士 阪中 達彦「採用における法的留意点」

■キャリアコンサルタント 乾 千嘉子「ハローワーク求人票作成の

ポイント①」

■システムプランナー 永田 知靖「コワーキングスペースを活用したリモートワーク」

ご挨拶

昨年10月の消費税増税後、停滞し始めていた国内景気が、新型コロナウイルスの影響で世界的規模の不況へ進んでいます。ウイルス感染の問題は時期が来れば解決できるものですが、景気浮揚は構造的な問題もあり、全国民の課題と思います。まずは緊急事態を乗り切り、同時に構造改革を進め、真の働き方改革につなげていきたいものです。

◆最新・行政の動き

●経済産業省は、「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様」と題して資金繰りから経営環境の整備に至る情報を提供しています。情報は毎日更新されていますので、「**経済産業省・コロナ**」で検索してください。

●厚生労働省は、求職者や求人企業が、職業ごとのタスク・職業に必要なスキルなどを含めた職業情報を検索できる「**職業情報提供サイト（日本版O-NET）**」を**3月19日（木）に公開**しました。

この「日本版O-NET」は、「しよくばらば」と連携しているため、各企業で求められるスキルを把握することができ、企業と求職者のミスマッチを改善できます。

〔日本版O-NETの主な機能〕

- ・職業検索
- ・キャリア分析
- ・人材採用支援
- ・人材活用シミュレーション など

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=1&n=102>

連絡先

株式会社H&Mコンサルティング よしざき経営労務事務所

吉崎 靖宏

〒541-0056

大阪市中央区久太郎町 4-2-15

星和シティビル 6階

e-mail: yoshizaki-k@ninkino.com

<https://www.yoshizaki-hr.jp>

緊急告知

雇用調整助成金の手続きは
(株)リーバスコンサルティングまで
まずは、無料相談歓迎します。

06-6920-1512

info@leapus-cs.main.jp

担当：金久（かねひさ）

吉崎が取締役を務める会社です。

◆ 法改正情報

厚生労働省に関する2020年4月からの主な制度改正を整理しました。働き方改革関連のほか、電子申請をはじめとするデジタル化対応、雇用保険の高年齢被保険者の保険料徴収、受動喫煙防止の全面施行など、さまざまな改定事項が実施されます。

【労働基準関係】

● 時間外労働の上限規制（中小企業）

1年猶予されていた中小企業に対しても施行される。ただし、施行日前（2020年3月31日）を含む期間を定めた36協定については、協定の初日から1年間は従前の法令が適用されます。

● 賃金等請求権の消滅時効期間の延長（予定）

民法の改正と合わせて、賃金等請求権の消滅時効期間が現行2年から、原則5年、当分の間3年に延長されます。

改正事項	現行	改正	当分の間
賃金請求権の消滅時効	2年	5年	3年
付加金の請求期間	2年	5年	3年
賃金台帳等の保存期間	3年	5年	3年

《参考》民法（債権法）の消滅時効の改正

使用人の給料に係る債権（1年）など、業種ごとに異なる短期消滅時効を廃止し、消滅時効期間は原則5年（権利を行使できることを知らなかった債権は、知ったときから10年に統一される）

【雇用保険関係】

● 高年齢被保険者に対する保険料免除が終了

高年齢被保険者に対する雇用保険料の免除が、2020年3月末で終了します。2020年4月からは全ての被保険者について保険料の納付が必要になります。

● 雇用保険料率引き下げ暫定措置の延長（予定）

失業等給付にかかる雇用保険料率を0.2%引き下げる等の暫定措置を2021年3月末まで延長する。雇用保険料率は0.9%（一般の事業）に据え置かれます。

【障害者雇用関係】

● 短時間の障害者雇用に対する特例給付金

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の雇用障害者数に応じて、事業主に特例給付金を支給する制度が開始されます。

● 優良な中小事業主に対する認定制度

障害者雇用に関して、雇用を推進する体制整備や、職場定着の取り組みなどが優良な中小事業主を対象とする認定制度が創設される。

【健保関係】

● 健康保険の被扶養者要件見直し（国内居住要件）

健康保険の被扶養者の認定要件に国内居住要件が追加されます。住民票が国内にあれば原則要件を満たすが、海外に居住していても日本国内に生活の基礎があると認められる者（下表参照）は、国内居住要件の例外として認められます。

①外国において留学をする学生
②外国に赴任する被保険者に同行する者
③観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的での一時的な海外渡航者
④被保険者の海外赴任期間に当該被保険者との身分関係が生じた者で、②と同等
⑤ ①から④までに掲げられるもののほか、渡航目的その他の事情を考慮して、日本国内に生活の基礎があると認められる者

【電子申請関係】

●特定法人の電子申請の義務化

現在、政府全体で行政手続きコストを削減するため、電子申請の利用促進を図っており、特定の法人の事業所が社会労働保険に関する一部の手続きを行う場合には、必ず電子申請で行っていただくことになりました。

特定の法人とは

○資本金、出資金または銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人

○相互会社（保険業法）

○投資法人（投資信託および投資法人に関する法律）

○特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

一部の手続きとは

○健康保険、厚生年金

・被保険者報酬月額算定基礎届

・被保険者報酬月額変更届

・被保険者賞与支払届

○労働保険

・年度更新に関する申告書

・増加概算保険料申告書

○雇用保険

・被保険者資格取得届

・被保険者資格喪失届

・被保険者転勤届

・高年齢雇用継続給付支給申請

・育児休業給付支給申請

※2020年4月以降に開始される各特定法人の事業年度から適用

※社会保険労務士が特定法人に代わって手続きを行う場合も含まれます

【健康増進関係】

●施設等の類型等に応じた受動喫煙防止の強化

望まない受動喫煙を防止する改正健康増進法が全面施行されます。

施設の類型によって敷地内禁煙もしくは原則屋内禁煙。既存の経営規模の小さい飲食店（客席面積100㎡以下など）は、喫煙可能な場所であることを

掲示することで当分の間は店内喫煙可能とする経過措置があります。

また、これに合わせて2020年4月1日から職業安定法施行規則の一部が改正されます。会社が労働者の募集や求人の申し込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されますので、ご注意ください。



【同一労働同一賃金関係】

●パートタイム有期雇用労働法の施行（大企業）

事業主に対して、通常の労働者（無期雇用、フルタイム）と短時間および有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められるほか、短時間および有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇差の内容やその理由について説明義務が課されます。

《参考》2020年6月1日施行

◆職場のパワーハラスメント防止の法制化

職場のパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務とされます。

中小企業は2022年3月末まで努力義務。

◆プラチナえるぼし制度の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い認定制度が創設されます。

◆ 中小企業診断士 西川 和予 「BCP事始め」

皆さま、こんにちは。中小企業診断士の西川和予です。

今回のテーマは「BCP」事業継続計画について、です。
新型コロナウイルスにより、突然事業への影響が生じた事業者さまが多いと思います。改めて BCP の必要性を認識されたのではないのでしょうか。

改めて、BCP とは「Business Continuity Plan」の略で、有事の際に備えた事業継続計画のことです。つまりリスクマネジメントの1つです。自社に関わるいろいろな面から総合的にリスクを想定し、被害の最小化と早期の復旧を図るための事前準備と事後の行動の計画を策定します。これにより、有事の際に事業が継続できるだけでなく、緊急事態への対応に強い会社として取引先からの信用も高まります。まだ BCP を策定・運用していない場合、まずは「事業継続力強化計画」を作成し経済産業大臣の認定を受けることをおすすめします。認定を受けると、税制優遇や補助金の加点など、各種支援を受けられます。

次に「事業継続力強化計画」を作成するにあたって、いくつかポイントをご紹介します。

①事業継続力強化に取り組む目的：最も重要な点です。何のため？誰のため？を明確にします。理念と照らし合わせて設定されるとよいでしょう。自社が何を優先するのか、考え直す機会にもなります。

②事業活動に影響を与える自然災害等の想定：地域のハザードマップは必ず確認してください。浸水地域に設定されているのに意外と知らない場合もあります。今回のような感染症の流行も含め、自社にとって最も影響のありそうな項目だけでも想定してみましょう。

③自然災害等の発生が事業活動に与える影響：②で想定した災害等に関して、どんな影響があるか？人・モノ・金・情報の観点から考えてみましょう。属人性が高い場合、1人がモノ・金・情報すべてに影響を及ぼすケースも考えられます。

このように、BCP に取り組むことは、有事の際の対応力が強化されるだけでなく、企業の経営全体を見直し改善することにもつながります。「事業継続力強化計画」は、緊急連絡網を作る、避難訓練を行う、といったすぐにできる取り組みだけでも申請できます。BCP に取り組みたい事業者さまの参考になれば幸いです。

【参考】中小企業庁 <https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/antei/bousai/2019/190905keizokuryoku1.pdf>

中小企業BCP策定運用指針 https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/contents/level_a/bcpgl_03a.html

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。得意分野は製造業の製品企画・製品開発・生産管理・人材育成。3人の子育てと仕事を両立してきた経験から、女性活躍やダイバーシティ経営の助言も行う。



◆ 業務改善コンサルタント 松本 悟

在宅勤務の目的を明確にしましょう。

第6回は、在宅勤務についてです。

以前から政府は働き方改革の一環として在宅勤務を提言しておりました。今般の新型コロナウイルスの影響もあり、大手企業を始めとした多くの企業で在宅勤務を実験的に取り組む傾向にあります。現在はデータの共有化が進み、通信機器の性能向上により在宅勤務を導入しようと思えば、大半の職種でも導入できるようになってきています。

在宅勤務の導入を考えられるうえで最も重要なのは、在宅勤務を行う目的です。在宅勤務はあくまで働き方の選択肢の一つであり、その事は目的ではありません。時間の効率化や福利厚生といった効果を生む働き方の一つではありますが、コミュニケーション不足や機器、環境を各場所に整える必要があり、設備費用の面のデメリットも発生します。その為、導入する目的からメリット、デメリットを考慮して最適な導入方法を検討する必要があります。

導入する事が目的になり、目的と相違し、導入が無駄にならない様にご注意ください。

導入される場合は、目的のヒアリング、機器及びシステムのご提案、費用算出、導入までご協力させていただきます。もちろん、電話相談は無料で行っております。必要あればご用命ください。

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。

《 参考書籍のご紹介 》

1兆ドルコーチ シリコンバレーのレジェンド ビル・キャンベルの成功の教え

1 on 1 ミーティングやチームミーティングなどを通じてメンバーが自分自身をさらけ出し、自由に発言したり、過度に周囲に遠慮をすることなく発言、行動できる状態や雰囲気のある職場のことを「心理的安全性」の高い職場と言います。これが Google の強さの秘密であり、個人のパフォーマンスを最大化し、生産性向上につなげられることが実証されています。

Google や Apple などシリコンバレー中の成功者に絶大な影響を与えた伝説のリーダー、ビル・キャンベルの行動を知ることができます。読了した後、私の本は折り目と罫線だらけになってしまいました。



フィンランド人はなぜ午後4時に仕事が終わるのか



4時に仕事を終える、もしくは残業せずに生産性を上げるため、様々な工夫をしていることが分かります。労働観が日本と異なるので真似できないという声を聞くのですが、働く人の本音は日本人も同じだと感じました。

「ウェルビーイング」な状態を目指すことにより、個人の生活の質を高め、会社の生産性も上げられるということが共通認識になっています。フィンランドでは、現実を直視して、課題を解決するためにやるべきことを「科学的」にアプローチしています。「1兆ドルコーチ」と両方読むと共通する部分が多くて、参考になります。

※ウェルビーイングとは…身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。職場においては「従業員のモチベーション、人間関係、会社へのいい意味での忠誠心、コミットメントの向上につながる」と考えられている。

◆ 弁護士 阪中 達彦

採用における法的留意点

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。
人事労務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6回目は、「採用」についてです。

第3回目でご紹介しましたように、日本では、「解雇」については厳格な要件が定められており、容易には解雇できないようになっています。

これに対し、「採用」については、使用者に幅広い自由が認められています。すなわち、判例によれば、国籍・信条・社会的身分を理由とする労働条件差別を禁止した労働基準法3条は採用には適用されず、思想・信条を理由とした採用拒否も当然に違法であるとはいえないとされ（三菱樹脂事件）、また、組合活動を理由とする不利益取扱いを禁止する労働組合法7条1号も、原則として採用には適用されないものと解されています（JR北海道等事件）。

このように幅広い採用の自由が認められている背景には、長期雇用慣行をとってきた日本の企業では、人間的信頼関係が重視され、また、一旦採用すると解雇権濫用法理の下で容易に解雇することもできなくなるために、採用時に候補者の人物・性格などに関わる事情を慎重に吟味して人選を行うことを認めてあげべきであるという考え方があると言われます。

もっとも、採用の局面においても、何でもかんでも自由にできるわけではなく、使用者として留意すべき点があります。

例えば、判例の中には、（正式な労働契約の締結を待たずして）使用者からの採用内定通知によって労働契約が成立し、その後の内定取消は解雇に該当するため、客観的に合理的で社会通念上相当といえる理由が必要であるとしたもの（大日本印刷事件）や、試用期間終了時になされる本採用拒否は解雇であって、同じく客観的合理性・社会的相当性が必要であるとしたもの（三菱樹脂事件）があります。

前記のとおり、日本では、一旦採用してしまうと、仮に問題のある従業員であってもなかなか容易に解雇することができません。ですので、「採用」の局面においても、顧問弁護士や社労士等の専門家と相談されながら進めら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）。



◆キャリアコンサルタント 乾 千嘉子

ハローワーク求人票作成のポイント①

皆様、こんにちは。キャリアコンサルタントの乾千嘉子です。
人生100年時代のキャリア（生きる・働く）をテーマに色々な角度から情報提供をしています。
第5回目は、『ハローワーク求人票作成のポイント①』です。
人生100年時代、人生色々。計画的採用をしていたとしても、突然の退職が続いてしまうこともあり、採用が常に重要課題となっているという会社がほとんどです。人事部を構えていらっしゃる会社では、部署の皆さんは、採用が重要課題という共通認識をお持ちかと思います。

一方、人事部を構えていらっしゃる会社での重要性の認識は、社長と採用担当者だけしか持っていない状態が多いように思います。ハローワーク求人票の作成を見直してみると、欲しい人材を採用できる可能性は高まります。ハローワーク求人票は、各種Web求人サイト登録に応用できます。

さて、ハローワーク求人票作成のポイント①は、「会社の強みと熱意を感じられる」求人票を作成する！です。
就活サポートをしていますと、もうちょっと親切に書いて欲しいなと思う求人票にたくさん出会います。その求人票はおそらく…人事部を構えておらず採用担当者が忙しく時間のない中でハローワークに行き、「とりあえず出す」パターンと、採用に直接関係のない事務スタッフが出してきてと言って（依頼して）求人票を「出す」パターンと推測します。

採用サイドとして応募者の応募書類の書き方で、応募者をイメージしてしまうように、応募サイドとして求人票は会社の人材に対する取組姿勢をイメージするものです。
応募書類に白い部分が多いと、一般的な印象として「やる気」を感じないのと同じように、求人票に白い部分が多いと採用・育成の「やる気」を訴えることができません。ハローワークで欲しい人材が採用できないのは、ひょっとすると貴社の求人票から「やる気」が感じられないからかもしれません。これはしっかりと求人票の項目を記入することで印象が変わってきます。

求人票作成担当の方は、「会社の強みと熱意を感じられる求人票の作成」をミッションと捉え、「とりあえず出す」ではなく、しっかり準備する必要があることを認識してください。
ハローワークで欲しい人材が採用できていない現実があるかもしれませんが、欲しい人材の方もハローワークに行っているという現実があります。
ハローワークの職員さんは、たくさんの求人情報をインプットされておられます。ハローワークの職員さんの目に留まる求人票ならば、欲しい人材の方に「こんな求人が出ている」と紹介してもらえる可能性が高くなります。
すぐいつもの求人票を見直して、「会社の強みと熱意を感じられる」求人票にバージョンアップしてください。

乾千嘉子（キャリアコンサルタント）

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®

求人票	
企業名	〒100-0001 東京都千代田区千代田 1-1-1
法人番号	10000000000000000000
業種	製造業
職種	製造業 製造業 製造業
募集人数	100名
募集期間	2020年10月1日～2020年12月31日
募集対象	新卒・中途
募集職種	製造業 製造業 製造業
募集要項	1. 大学卒業以上 2. 製造業 製造業 製造業 3. 製造業 製造業 製造業 4. 製造業 製造業 製造業 5. 製造業 製造業 製造業 6. 製造業 製造業 製造業 7. 製造業 製造業 製造業 8. 製造業 製造業 製造業 9. 製造業 製造業 製造業 10. 製造業 製造業 製造業 11. 製造業 製造業 製造業 12. 製造業 製造業 製造業 13. 製造業 製造業 製造業 14. 製造業 製造業 製造業 15. 製造業 製造業 製造業 16. 製造業 製造業 製造業 17. 製造業 製造業 製造業 18. 製造業 製造業 製造業 19. 製造業 製造業 製造業 20. 製造業 製造業 製造業 21. 製造業 製造業 製造業 22. 製造業 製造業 製造業 23. 製造業 製造業 製造業 24. 製造業 製造業 製造業 25. 製造業 製造業 製造業 26. 製造業 製造業 製造業 27. 製造業 製造業 製造業 28. 製造業 製造業 製造業 29. 製造業 製造業 製造業 30. 製造業 製造業 製造業 31. 製造業 製造業 製造業 32. 製造業 製造業 製造業 33. 製造業 製造業 製造業 34. 製造業 製造業 製造業 35. 製造業 製造業 製造業 36. 製造業 製造業 製造業 37. 製造業 製造業 製造業 38. 製造業 製造業 製造業 39. 製造業 製造業 製造業 40. 製造業 製造業 製造業 41. 製造業 製造業 製造業 42. 製造業 製造業 製造業 43. 製造業 製造業 製造業 44. 製造業 製造業 製造業 45. 製造業 製造業 製造業 46. 製造業 製造業 製造業 47. 製造業 製造業 製造業 48. 製造業 製造業 製造業 49. 製造業 製造業 製造業 50. 製造業 製造業 製造業 51. 製造業 製造業 製造業 52. 製造業 製造業 製造業 53. 製造業 製造業 製造業 54. 製造業 製造業 製造業 55. 製造業 製造業 製造業 56. 製造業 製造業 製造業 57. 製造業 製造業 製造業 58. 製造業 製造業 製造業 59. 製造業 製造業 製造業 60. 製造業 製造業 製造業 61. 製造業 製造業 製造業 62. 製造業 製造業 製造業 63. 製造業 製造業 製造業 64. 製造業 製造業 製造業 65. 製造業 製造業 製造業 66. 製造業 製造業 製造業 67. 製造業 製造業 製造業 68. 製造業 製造業 製造業 69. 製造業 製造業 製造業 70. 製造業 製造業 製造業 71. 製造業 製造業 製造業 72. 製造業 製造業 製造業 73. 製造業 製造業 製造業 74. 製造業 製造業 製造業 75. 製造業 製造業 製造業 76. 製造業 製造業 製造業 77. 製造業 製造業 製造業 78. 製造業 製造業 製造業 79. 製造業 製造業 製造業 80. 製造業 製造業 製造業 81. 製造業 製造業 製造業 82. 製造業 製造業 製造業 83. 製造業 製造業 製造業 84. 製造業 製造業 製造業 85. 製造業 製造業 製造業 86. 製造業 製造業 製造業 87. 製造業 製造業 製造業 88. 製造業 製造業 製造業 89. 製造業 製造業 製造業 90. 製造業 製造業 製造業 91. 製造業 製造業 製造業 92. 製造業 製造業 製造業 93. 製造業 製造業 製造業 94. 製造業 製造業 製造業 95. 製造業 製造業 製造業 96. 製造業 製造業 製造業 97. 製造業 製造業 製造業 98. 製造業 製造業 製造業 99. 製造業 製造業 製造業 100. 製造業 製造業 製造業

◆システムプランナー 永田 知靖

コワーキングスペースを活用したリモートワーク

人事労務通信をご覧の皆様、こんにちは。

システムプランナーの永田です。

先月も寄稿しましたCOVID-19がいまだ鎮圧するどころか、日本の各地ならびに世界各国で急激な感染拡大をみせております。

その影響を受けて7月24日から開催予定であったT O K Y O 2 0 2 0オリンピック・パラリンピックも1年以内の延期が日本国総理大臣の安倍晋三氏から国際オリンピック委員会（I O C）のトーマス・バッハ氏に伝達され、I O Cの臨時理事会で正式にされ、復興の象徴でもあった福島県双葉郡楢葉町にあるJヴィレッジからスタートの聖火リレーも開催延期の運びとなりました。

そして、日本及び世界で開催される各種スポーツイベントも延期になっています。

一方経済活動に目を転じると、首都東京がロックダウン寸前の状態で、いつロックダウンしてもおかしくない状況になっています。

そのような中で日本政府を始め東京都知事も記者会見でリモートワークを推奨していますが中々できていない企業が少ないのが現状ですし、業種や規模によってはしたくてもできない職種が存在しているのも現状としてあります。

各企業では今回の件を受けてリモートワークの拠点として自宅は許可しているところが増えていますが、自宅だと通信量や光熱費の問題が多く出てきます。

そのような中でいま注目されているのがコワーキングスペースの存在です。

日本では2010年5月に神戸にある「カフーツ」が国内でコワーキングという名称を使い、欧米の先端事例を取り入れた形でサービスを開始しているのが最初と言われています。

昨今ではソフトバンクが出資した WeWork という施設の名前をよく耳にしたいと思います。

私自身もこれまで数多くのコワーキングスペースを利用してきており、先程記載した WeWork も会員として登録していた事もありました。

コワーキングスペースによって料金体系はまちまちですが、無線LAN環境が完備されていて、複合機もありプリントアウトやコピーも普通にできます。

そして、フリードリンクコーナーがあるなど、スターバックスなどのカフェで仕事するよりも快適な環境で仕事ができるのが特徴です。

コワーキングとは独立して働きつつも価値観を共有する参加者同士のグループ内で社交や懇親が図れる働き方であり、コスト削減や利便性といったメリットだけではなく、才能ある他の分野の人たちと刺激し合い、仕事上での相乗効果が期待できるという面も持っています。

それがゆえに企業従事者であったとしても、その場に集う人たちとコラボレーションをしながら新たなビジネスモデルを生み出している例が多数あり、このような状況だからこそこういったスペースが重要であると考えております。

ぜひ皆様も一度体験してみたいはいかがでしょうか。

コワーキングスペースの利用やそこを使ったりリモートワークについて、必要あれば個別訪問による相談対応もさせていただきます。

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。