



社労士3号業務

「〇〇先生のファン」をつくろう！

「〇〇先生に頼みたい」と思ってもらう
関わるお客様の企業発展・エンゲージメント向上に
繋げるコンサルを目指そう

2022年12月5日

株式会社理夢コンサルティング 吉岡 早苗

■ 台東支部の研修について 支部長の思い

社労士の地位向上

活躍する社労士をたくさん排出する



クライアントとの関係性の質が高い社労士が



企業、企業経営者、そこに働く従業員の
幸せの最大化を図る

社労士が関わる限り... 「〇〇先生のファン」をつくろう！





■ 活躍する社労士像

	活躍する社労士像（支部長より）	必要なスキル・能力等
1	トラブルが起きた際に、解決に至るまでの流れや経験・知識を豊富に持っている	各種トラブルや裁判に関する事例を持っており、トラブルの未然防止、起こった際の適切な対処を知っている
2	会話や傾聴力にたけており、	単なるコミュニケーションではなく、質問力と傾聴力を持っている
3	相手の悩みや問題を掘りおこすことができる	見えない課題、クライアントが気付いていない課題を気づかせることができる
4	この人が言っているならという信頼感や安心感がある	クライアントの究極の支援者として、受容・共感できる
5	難しい言葉ではなく、相手の立場やレベルに応じて説明ができる	クライアントの立場等を理解・尊重したうえで、咀嚼した言葉で伝えることができる
6	法律に沿ったイエス・ノーだけをいうのではなく、自身の考えや判断を加味した答えをいうことができる	クライアントの事情や、ニーズを理解した上で、より柔軟で、適切な判断を下すことができる
7	費用対効果が高いと思われる	期待している以上の価値を与えることができる





■ **そもそも 社労士の認知度・・・？**

社労士のニーズに関する企業向け調査結果 全国社会保険労務士連合会平成28年3月14日プレスリリース

回答企業 6,921社 社労士を知っている(認知) **96.7% !?**
 現在社労士を利用している **56.4%**

■ **調査対象** 企業データベースより従業員規模別に経済センサスに基づいて割り付け無作為に抽出した企業

■ **調査票発送数** 25,000社
 ■ **調査方法** 郵送法
 ■ **有効回答数** 6,921社(回収率:27.7%)

「社会保険労務士の〇〇と申します」
 「社会保険？なにかさん？」 「あ、保険屋さん？」
 「えっ、何やっている人？」 ☹ 「え・・・んん・・・？」 💧

社労士業にとって今後の課題と考えられるもの第2位 「社会保険労務士の社会的認知の向上」 42.6%



■ 社労士のこれからの関わり方を探る（3号業務の広がり）

＜企業を取り巻く環境の変化＞

ES
価値感・働き方の
多様化

デジタル化

少子高齢化
による
人材不足



企業



経済の
グローバル化



CS
多様なニーズ



CSR・サステナビリティ・社会貢献

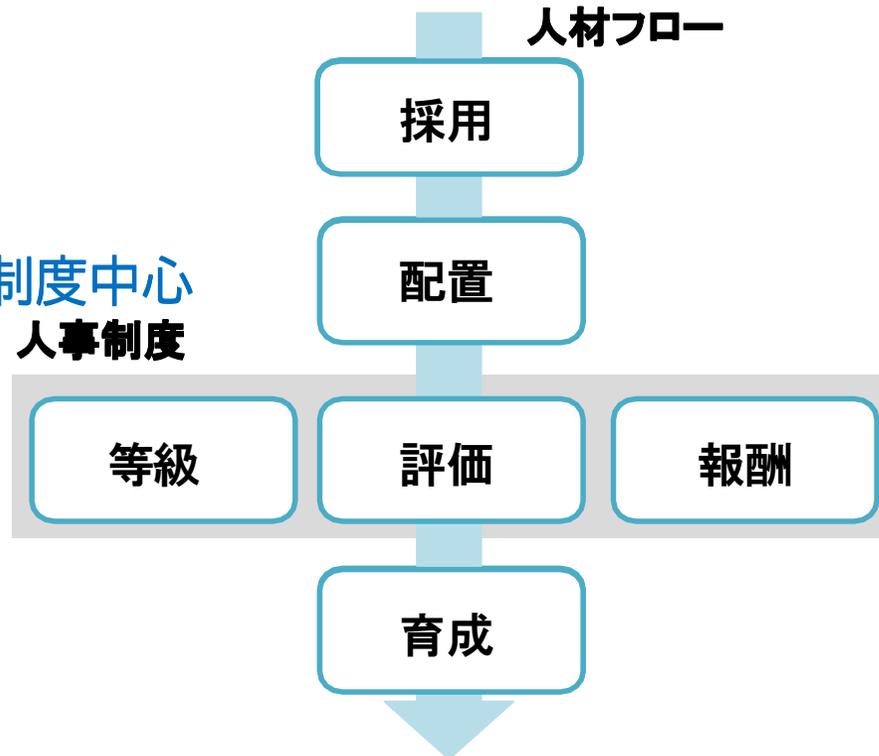
■ 社労士のこれからの関わり方を探る（3号業務の広がり）

従来の人材マネジメント

- 自社人材の長期的な管理が前提
- 新卒一括入社と連動した年次管理
- 内部公平性の担保を重視
- 企業固有の強み・特殊スキルの育成

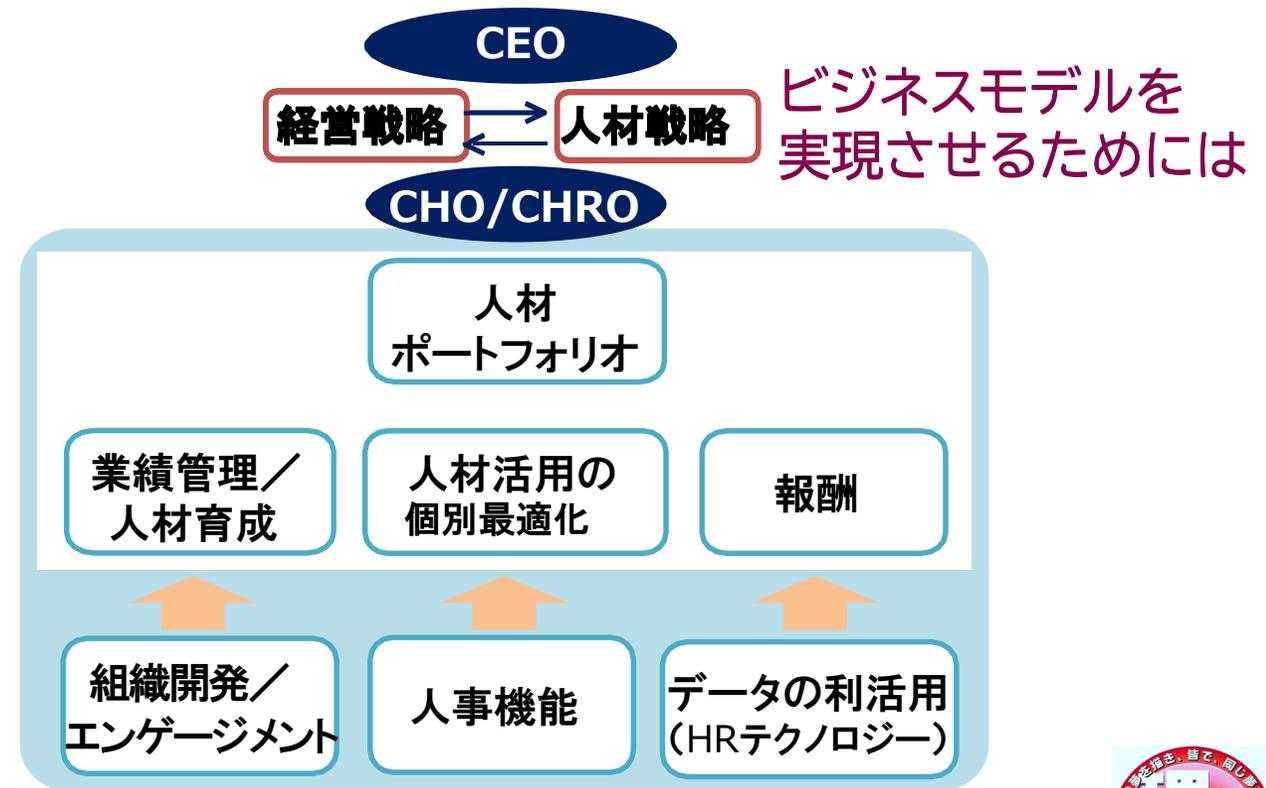
人材フロー

人事制度中心
人事制度



これから求められる人材マネジメント

- 即応性と中長期の視点の両立
- 事業環境・経営戦略との連動
- 戦略に合わせた柔軟な人材・リソースの獲得
- 人材活用の個別最適化(採用・配置・リスキル等)



「変革の時代における人材競争力強化のための9つの提言」経産省 より



■ 永遠に続く 社労士の出番！

企業にとって

トラブルや、問題、困難は、決してなくなることはない
企業で起こるトラブルや、困難は、必ず、「人」が関係する。

大丈夫！



**社労士が、企業・社長に寄り添い
よき支援者となる チャ～ンス！**（期待されている！）



■ 社労士の使命 全国社会保険労務士会連合会HPより

一人ひとりの心を大切にする職場になるように。
そして、この先、
誰もが安心して働き暮らせる社会になるように。

社労士は「人を大切にする企業」づくりから
支援を通じ「人を大切にする社会」の実現
を目指します。

Mission!



■ 社労士のファン化

依頼するメリットを感じてもらい、さらに、**ファン**になってもらう



→ 基本価値の提供 → 当然期待価値の提供 → 願望価値の提供 → 感動価値の提供

信頼関係の構築

信頼関係の質の向上

究極の安心感

いるだけで
その気になる

■ ファンになってもらう = 「なぜ『〇〇先生』なの？」

「ファン」：「**熱狂的な**」を意味するファナティック(英: fanatic)の略

コトバンク：熱心な愛好者 特定の人を**熱烈**に支持する人 ご鼻屑さん

ウィキペディア：特定の人物に対する支持者

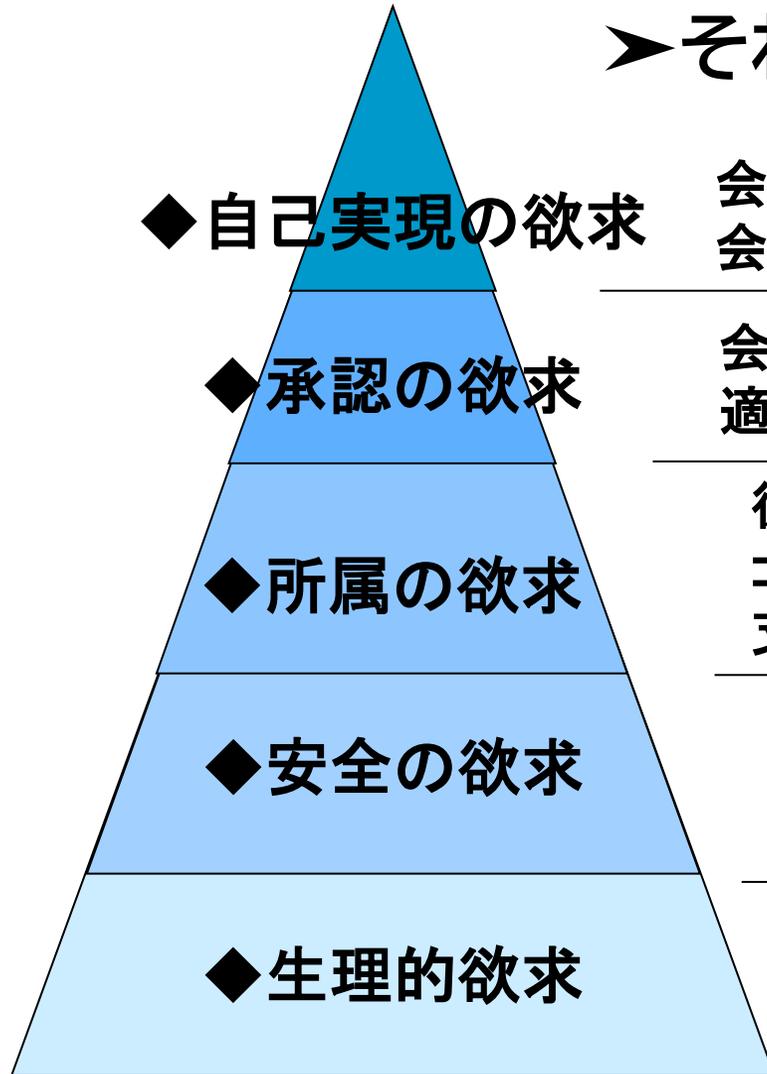
ファン = リピーター ではない

< 選ばれる理由 >

- 業務スキルが高い
- すぐに課題解決してくれる
- その割には費用が安かった
- なんでも言う通りにやってくれる
- 面倒なことも引き受けてくれる
- レスポンスが早い
- すぐ答えを出してくれる
- 「〇〇先生がいい」・・・特別な思い出
- とことん寄り添ってくれる
- 気づいていないことを気づかせてくれる
- 課題解決する力をくれる
- 〇〇先生と話していると
 - ・ 思考が整理される
 - ・ モヤモヤが解消される
 - ・ ヤル気・本気になる
 - ・ 元気が出る

「〇〇先生」が会社を支援する(ステージごと)ポイント

➤それぞれのステージで関わり方が変わる？



会社が持つ力を発揮してミッションを達成し、社会に貢献できている
会社のビジョンを実現して、世の発展に寄与できている

会社が持つ力やその成果が世に認められる
適正な評価がなされ従業員の承認欲求を満たしている

従業員に「協働の実感」がある(相互の受け入れができている)
コミュニケーションによって社員同士が繋がっている(OneTeam)
支援をする上司・同僚がおり、相互に学び合う組織になっている

安全・健康が確保される労働環境が整備されている
法令遵守されている 適正な労働条件になっている
自由な発言ができ、否定されることなく受入れる職場になっている

普通に生活できるだけの給与が保障できている
遅配なく、期日通りに全額の給与が支払われている

■ こんな時、どうしますか？ ……トラブルになる前に

先生ならどうしますか？

1. 「仕事が忙しくて有給休暇が取れない。」と従業員に言われたけど、実際、業務量を減らすことも、人を増やすこともできないので、どうしたものか……
2. 人によっては、残業が多い。月、デッドラインの80時間を超える人がいるけれど、減らす方法はないのか。
3. 退職願いを出してきた社員が、「余っている有給休暇が40日あるので、それを消化したら辞めます。」って言うのだけど、引継ぎもしないのは、困るんだよね。



■ こんな時、どうしますか？ ……トラブルになる前に

先生ならどうしますか？

4. 給与を月給で支給しているんだけど、**残業代**は、月給に込み込みで含まれているんだけど、ダメなの？
5. **給与や手当に不満**を言う社員が多くて、うちはそんなに他と比べて給与水準が低いのかね？ でもこれ以上は、出せないよ。
6. 現場の若手が、2～3年すると辞めちゃうんだけど、どうも上長が厳しいらしくてそれが原因じゃないかという人もいるんだけど、指導は、**パワハラ**になるの？



■ こんな時、どうしますか？ ……トラブルになる前に

先生ならどうしますか？

7. 仕事に対するやる気があまり見られなくて、ミスも多いし、周りの社員からは、「クビにしてくれ」と言われているんだけど、確かに仕事もできないし、**上手く辞めてもらう**ことはできないかな。
8. 男性社員が**育児休業**を取りたいと申し出てきたのだけれど、休業期間が2～3か月だと思っていたら、丸々1年取りたいと言ってきて、それはありえないでしょ。
9. **就業規則の見直し**をお願いしたいのだけれど……



■ ブレイクしない社労士になる7つのポイント

1. 相談内容に対し、必要以上のことは伝えない。
2. 法改正や助成金等の情報は、聞かれたときに案内する。
3. 法的な相談で、法に規定のないことは「無理です」ときっぱり伝え、それ以上の提案をしない。
4. 専門家であるこちらの意見として、「こうあるべき論」を一方向的に伝える。素人であるクライアントの話は、聞く必要がない。
5. トラブルが起きてから、迅速・適正に対処する。
6. 弱者的立場にある従業員の味方に徹して仕事をする。
7. 報酬を支払ってくれるクライアントの味方で仕事をする。



「〇〇先生」のファンだらけ、になりますように

ご清聴



ありがとうございました。