

輝く女性社労士の“4つのフィールド”

特定社会保険労務士の岩戸です。手続きや給与計算の業務に加え、女性社労士の活躍がますます期待されるフィールドについてお話しさせていただきます。



● 国の課題を会社と一緒に解決していくコンサルティング

第1フィールド メンタルヘルス対策

社労士が行うメンタルヘルス対策は、不調者のカウンセリングよりも不調者が発生しない職場作りを行うことが主とされます。たとえば、従業員が自分自身で不調に気づいて対処できる方法や社内でも不調者を早期に発見する方法を取り入れたり、休職や復職、再発防止の勤務体制などの仕組みを作ったりする業務です。以前は、個人的な問題や福利厚生といわれていましたが、従業員が元気に働くからこそ、雰囲気の良い職場や会社の業績に結び付きます。そのため、経営に直結する課題として会社の認識も高まっています。

第2フィールド ワークライフバランスの推進

出産・子育てや介護など、家庭生活と働くことを両立するための仕組み作りの業務です。会社としては労働力喪失を防止することになり、従業員側は生涯を通して働くベネフィットを得ることができます。生涯を通じて掛けがえない時期を家庭か仕事の二択にしようとするのではなく、家庭と仕事の間で相乗効果が得られるように組織全体で体制を作り、協力していけるようにするものです。国や会社の制度を従業員に理解してもらうこと、業務の見直しや分担、勤務体制、給与変更、人員補充などが必要となります。

コメント

少子高齢化や心の病の増加など、国が抱える問題に対して社労士として長時間労働削減の面から積極的に取り組んで行ける非常に意義のある分野です。女性ならではの生活面での感覚や視点も、話しを聴く際や業務改善を提案する際に、非常に役に立っています。

● トラブルを防止して業績アップにつなげるためのコンサルティング

第3フィールド 労務相談

女性社労士は、些細な疑問でも気軽に尋ねやすい雰囲気があるとされる傾向があります。一見、雑談のように始まった話しが労務相談となる場合があります。インターネットが普及し、労使の情報については、会社側も従業員側も大変敏感になっています。過去には問題視されなかった事柄であっても、従業員からの質問や会社としてリスク管理として対応すべきか、といったコンプライアンス面の懸念から労務に関する相談が増えています。

第4フィールド 労働契約書と就業規則

さらに労務相談から、労働契約書や就業規則の業務に繋がることが増えています。会社も従業員もお互いに約束を守る時代となりました。一方的に従業員を縛りつけるためというよりは、ルールがあるからこそ労使双方が安心して本業に集中できる職場とするために労働契約書や就業規則を活用するという考えの会社が増えています。

コメント

会社にとってプラスの要素がないトラブルは、未然に防ぐのが一番です。そのためには、日々の労務管理、ルールを定めた従業員との信頼関係の築き方など、争いに発展させない工夫が必要です。それは、職場の日常において意外と些細なことでもあったりします。そのため女性社労士ならではの、きめ細かな気づきや配慮によるアドバイスが喜ばれています。

これらの業務は、労働関係の法律を基盤として行いますが、手続き業務のような決められた型はありません。会社の実情や経営者の想いをしっかりと受け止め、自分にストックされた経験や知識、感覚から人脈までをフル活用して会社に寄り添って行うコンサルティング業務です。効果はすぐに目に見えませんが、取り組みれば必ず効果が出てきます。制度を作ったら終わりではなく、会社も従業員も諦めてしまわないように10年かかるなら10年かけて一緒にやっていくという気持ちで、実現を前提に根気強くサポートしていきます。

Profile

平成15年度合格、平成21年開業。建設関係行政書士 岩戸事務所(東京都千代田区)。まもなく創業35年)に社労士事務所を併設。建設業界の社会保険加入対策についても積極的に取り組む。「ヒト」「つながり」「一緒に考える」「お仕事改善」を大切に、まめなコミュニケーションが売り。家族と一緒に働く自身の経験を活かして「土業の妻」(土業を営む家族や夫を支えるキーパーソンである女性)のコミュニティ運営や個別カウンセリングなども実施中。

雑誌掲載: SR(開業社会保険労務士専門紙 / ビジネスガイド 別冊) No.26 社労士のニーズが高まっている! 今ホットな業種の最新事情と業務の進め方「建設業」編、月刊ビジネスガイド 2012年7月号「初心者にもよくわかる算定・月変の手続実務」ほか



特定社会保険労務士
岩戸 左紀

NEW! 女性社労士を目指すあなたに朗報 「佐藤塾」女性特別割引実施!!

本パンフ
P.21参照