中小企業の活性化、真に働きやすい職場作りのために

～ 人事労務に関する各種手続きからコンサルティングまで幅広く対応 ～

社会保険労務士法人 ふせや事務所

所長

加藤　大輝 氏

●住　　所：岐阜市南鶉4-47
●T　E　L：058-272-3872㈹
●U　R　L：https://fuseya.co.jp/
●事業内容：社会保険労務士業（労働・社会保険、一人親方労災、年金等）、経営労務コンサルタント業（人材教育、労務相談、就業規則、助成金等）、求人・給与計算代行事務　など
●従業員数：43人

■「社労士さん」が多数在籍する珍しい事務所

聞き手：まずは詳しい事業内容から教えてください。

加藤所長：私たちは「社会保険労務士事務所」として、契約を結んでいる企業の保険や給与関連、ケガをされた場合の労災申請といった手続き代行の業務を行っています。これは「社会保険労務士法」で定められた「1号・2号業務」と呼ばれるもので、この業務を中心とする社労士事務所が一般的には多くなっています。当社でも約1,200社からご依頼をいただいています。

一方で、労務トラブルへの対応であったり、昇給や賞与に関する相談、人事制度の構築・設計、さらにはハラスメントが起きない職場作りのセミナー講師等を請け負ったりと、「3号業務」と言われる労務相談、コンサルティング部門に力を入れているのがこの事務所の特徴ですね。

聞き手：私も人事担当という立場ですので、人事評価におけるハロー効果（対象の一部の特徴に引きずられて全体の評価がゆがむこと）等の難しさを感じることがあります。最近では従業員一人ひとりと評価面談を行う企業も多いかと思います。

加藤所長：そうですね。ただ面談も管理職の人任せでは、コミュニケーションエラーが起こってしまうこともあります。ですから私たちの事務所では、評価者研修とともにフィードバック面接研修も合わせて行うようにしています。ただ、その管理者の方の性格や考え方もあり簡単に身につくものではありませんから、半年に1度くらいの頻度で実施するケースもあります。

聞き手：当協会の岐阜支部でもご依頼していますが、セミナーでは職員さんが講師をされるのですね。

加藤所長：はい。私たちの事務所は保険等の手続き業務を担う「業務部」と、教育研修や人事制度設計などを行う「コンサルティング部」、そして内部の対応を行う「総務部」という3部門体制となっており、講師についてはコンサルティング部で請け負っています。

現在は社会保険労務士資格を持つ職員が14名、特定社会保険労務士については5名おり、岐阜県だけでなく全国的に見ても大きい規模だと言えます。この特定社会保険労務士という資格は、社労士資格を持つ人が講習を受ける等して認定されるもので、「裁判外紛争」と呼ばれるあっせん等において、弁護士よりも手前のところで企業側、従業員側の代理を務めることができるものです。

■ コンサルティング部門の法人化が発展のカギに

聞き手：事務所の歴史についても教えてください。

加藤所長：現会長の伏屋 喜雄が昭和54年(1979年)に開業登録をしたのがスタートで、今年で47周年を迎えました。平成3年には、労務相談やコンサルティングの必要性を感じて「㈱中部人材育成センター」を設立しています。この時に「1・2号業務」と「3号業務」の担当を分けて職員を配置したことで、非常に専門性の高い組織になりました。その後も手続き

【写真左】
47周年の記念行事の様子。他にも慰安旅行では好きなお土産を選んで事務所に買ってもらえるなど、太っ腹!な取り組みがあります(もちろん、家庭の事情などで参加できない職員へのお土産も有)。

【写真右】
伏屋会長と。「先代と2代目が信頼して何でも話ができる関係が大事ですね」と加藤所長。

の電子化や自動化等は進みましたが、お客様の「人事労務の相談に乗ってくれる専門家に身近にいてほしい」とのニーズはより高まっている状況です。早めに部門を分けたことでノウハウの蓄積もでき、経営面での転換点にもなりました。

聞き手:WEBサイトの「Kの会」のページでは、「私たちの役目は車の整備士と同じ」という言葉もあります。

加藤所長:Kの会は、労務相談の顧問先を対象とする会なのですが、例えば事前に就業規則を作ったりハラスメント研修を行ったりすることで、大きなトラブルに発展する前に予防接種をしておくようなイメージですね。裁判ともなれば、時間もお金もかかりますが、早めにご相談いただくことで、大きなトラブルに発展するのを未然に防ぐことができます。

■ 社会保険労務士の存在意義とは

聞き手:4月に所長を引き継がれたとお聞きしています。

加藤所長:同じタイミングで事務所を法人化して「伏屋社会保険労務士事務所」から名称を変更しました。

今感じているのは、時代が変わってきたことで、より「人」にフォーカスを当てるべき時代になってきたということです。どうしても賃上げや福利厚生の充実といった点に目が行きがちですが、本当の「働きやすさ」というのは決してそれだけではないと思います。給与や休日日数、職場の空調が丁度良いといった労働条件、つまりハード面も大切ですが、それ以上に人間関係などの「ソフト面」、例えば上司への相談のしやすさや経営者との信頼関係がより大切になってきています。そこに気付き始めている中小企業も増えていますので、私たちとしてもそこにアプローチをして、お力添えをしていきたいと思っています。中小企業の職場の活性化、そして働きやすい職場づくりこそが、社会保険労務士の一番の役割、存在意義だとも感じています。

聞き手:職員の皆さんの「人づくり」についてはいかがでしょうか。

加藤所長:事務所理念として「信頼」、「思いやり」、「探究心」の3つを掲げています。信頼の項目にはまず職員同士、そしてお客様、社会、社労士同士、公的機関という5つが並ぶのですが、職員が頑張ってくれるからこそ事務所が成り立つので、まずは感謝をして信頼関係づくりに努めています。職員同士でも思いやりを持って、そして法改正も次々とある仕事ですから、探究心でもって常に勉強していく向上心を持とう、という想いがあります。この3つがお客様にも伝わるようなコンサルティングをしていきたいですね。

■ “職員ファースト”と言える多彩な取り組みも

聞き手:採用ページを拝見すると、福利厚生欄に「月1回のボディケア」、「キャンペーン報奨金」という項目がありますが、どのようなものでしょうか。

加藤所長:ボディケアについては、月に2日間、マッサージ師さんに来てもらい、職員が業務を抜けて施術を受けられるようにしています。もう10年以上やっていますね。キャンペーンについては、今年も9月から始める「健康キャンペーン」等があります。伏屋会長が毎朝4kmのウォーキングをしていることもあり、職員にも推奨しています。歩数によりポイントを貯めたり、他にも健康的な取り組みをしたりして報告書を提出した職員には、毎年報奨金を出しています。

聞き手:面白い取り組みですね。では最後になりますが、休日の過ごし方についてはいかがでしょうか。

加藤所長:実は昨年末に3人目の子どもが生まれました。子育てはいろいろと大変ですが、家族と過ごしたり、どこかへ出かけたりする時間が、今は一番癒される時間になっていますね。

事務所では、周年記念の行事もありますが、他にも家族を連れてのクリスマス会や、新年のお祝いをこの建物で開催しています。子どもの頃から来てくれる子たちは、大きくなってからもお互い仲良くしていますね。親の職場を見学してもらう良い機会なのですが、製造や販売の仕事とは違って、「どんなお仕事?」と言われると説明が難しいのが悩みどころです。

聞き手:会長席の周りにも職員の皆さんの集合写真やお手紙が飾ってあって、とてもアットホームですね。本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手　(一社)岐阜県経営者協会　広報部会委員
岐阜トヨタ自動車㈱
人事部　人事業務室 室長　野々村 勤

岐阜経協NEWS

活動報告と活動計画

● 活動報告（7月～8月）

	日にち	曜日	内　容	場　所
7月	1日	水	岐阜県監督士養成講座 第7講	現場実習先企業
	8日	水	岐阜県監督士養成講座 第8講	現場実習先企業
	10日	金	外国人材の活用とベトナム進出の「リアル」セミナー	岐阜商工会議所 1-A会議室
	10日	金	岐阜支部・推進会議	オンライン（Zoom）
	15日	水	西濃支部・労使懇話会	助六
	16日	木	第1回 人事・労務セミナー	グランヴェール岐山
	16日	木	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド（西濃運輸本社・オンライン）
	17日	金	岐阜県監督士養成講座 発表会・閉講式	長良川スポーツプラザ
	28日	火	飛騨支部・管理・監督者養成講座 第3回実行委員会	高山商工会議所
	31日	金	東濃支部・事務局会議	多治見商工会議所
8月	19日	水	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド（西濃運輸本社・オンライン）
	21日	金	岐阜支部・カスハラ対策義務化対応セミナー	ハイブリッド（岐阜商工会議所・オンライン）
	25日	火	生成AI活用実務セミナー ～仕事でつかえる「Gemini」実際に操作しながら学ぶ研修～	岐阜商工会議所 4-A会議室
	25日	火	第1弾 人事労務実務対応講座	オンライン（Zoom）
	27日	木	中濃支部・アンコンシャスバイアスセミナー	アピセ・関 第1会議室
	29日	土	地域活性化フォーラム	グランヴェール岐山

岐阜県監督士養成講座 現場工場実習

岐阜県監督士養成講座 閉講式

第1回人事・労務セミナー

● 活動計画（9月～10月）

9月	1日	火	第1弾 人事労務実務対応講座	オンライン（Zoom）
	8日	火	第1弾 人事労務実務対応講座	オンライン（Zoom）
	9日	水	各務原支部・離職防止の職場づくりセミナー	かとれあくらぶ
	16日	水	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド（西濃運輸本社・オンライン）
	16日	水	飛騨支部・管理・監督者養成講座 第4回実行委員会	高山商工会議所
	28日	月	第2回 人事・労務セミナー	グランヴェール岐山
10月	5日	月	各務原支部・事務局会議	岐阜車体工業 内
	8日	木	第51回 中津川トップセミナー	中津川ちこり村
	9日	金	第51回 中津川トップセミナー(懇親ゴルフ)	明智ゴルフ倶楽部ひるかわゴルフ場
	15日	木	新入社員フォローアップ研修（6ヶ月後）	岐阜商工会議所 4-A会議室
	21日	水	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド（西濃運輸本社・オンライン）
	25日	日	飛騨支部・ソフトボール大会	清見グラウンド
	28日	水	飛騨支部・管理・監督者養成講座	飛騨・世界生活文化センター
	29日	木	飛騨支部・管理・監督者養成講座	飛騨・世界生活文化センター
	29日	木	大学と企業との情報交換会	グランヴェール岐山

岐阜経協の活動は、当協会ホームページ（https://gifukeikyo.org）でもご覧いただけます。

NEW RELEASE

第2回 人事・労務セミナー

■日　時　9月28日（月）13:00～16:30
■場　所　グランヴェール岐山・オンライン（Zoom）
■講　師　㈱名南経営コンサルティング
　　取締役　社会保険労務士　　服部 英治 氏
■受講料　受講料：14,300円／人（税込）　※人事労務年間会員は無料

■詳細・申込
右記QRコードより
（当協会 HP）

新入社員フォローアップ研修

■日　時　10月15日（木）9:30～16:30
■場　所　岐阜商工会議所4-A会議室
■講　師　岐阜県経営者協会　登録講師　　玉木 健二 氏
■受講料　岐阜経協教育会員　13,200円／人
　　岐阜経協一般会員　15,400円／人　非会員　17,600円／人（全て税込）

■詳細・申込
右記QRコードより
（当協会 HP）

行動変容マネジメントセミナー　※2回シリーズ

■日　時　11月5日（木）
　　社員の主体性を引き出す組織マネジメント
　　11月18日（水）
　　組織変革を阻む見えない壁を突破する
　　各回 9:00～12:00
■場　所　岐阜商工会議所1-A会議室
■講　師　岐阜大学 応用生物科学部 特任教授　　前澤 重禮 氏
■受講料　岐阜経協会員 11,000円／人　非会員 22,000円／人（全て税込）

■詳細・申込
右記QRコードより
（当協会 HP）

大学求人懇談会

■日　時　11月19日（木）　14:00～17:30
■場　所　Tsudoico NAGOYA Sta. EAST
■参加料　マイプラン2028会員　5,500円／人
　　岐阜経協会員　　16,500円／人　（全て税込）

■詳細・申込
当協会 HP より

＼ 会員企業限定 ／
メルマガ会員募集中!

最新の労働情勢やセミナー案内など
経営に役立つ情報配信中！
（1社につき複数名のご登録も承っております）

登録用QRコードはこちら

人と経営　9月号
（第75巻6号通巻585号）（2026年9月1日発行）
■編集発行人
広報部会長　堀　部　友　里

■発行所
一般社団法人　岐阜県経営者協会
〒500－8833　岐阜市神田町2－2　TEL 058－266－1151　URL https://gifukeikyo.org/
■印刷・製本
株式会社印刷工房　〒501－0597 岐阜県揖斐郡大野町下磯750－1　TEL 0585－36－0201

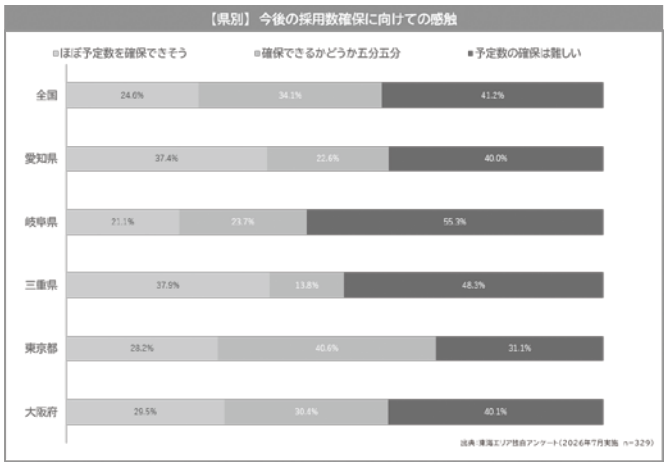
採用ワンポイントアドバイス

27卒学生動向から見えてきた「AI活用時代の採用活動のポイント」

株式会社マイナビ 就職情報事業部 東海営業統括部 顧客・営業支援１部　松井 桜子氏

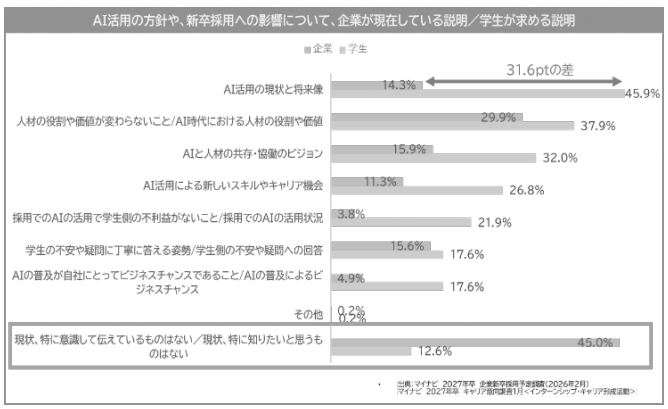
27卒も夏採用に差し掛かり、本格的に28卒にむけての準備をされる企業様も増えてくる頃と存じます。27卒の中間総括を踏まえ、28卒の採用計画に活かしていただきたいポイントを紹介します。

27卒採用目標数確保にむけての感触は東海で岐阜県が最も苦戦



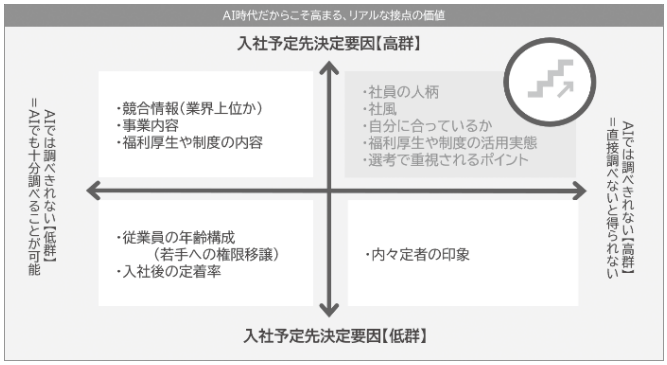
岐阜県は、27卒採用において東海エリアで最も苦戦を強いられており、今後の対策が急務なエリアです。学生数が減少し始めてきた今、厳しい市場の中で戦う牙を磨き続けることの重要性が増しています。そこで今回は27卒学生動向から見えてきた「AI活用時代の採用活動のポイント」についてご紹介します。なぜ「AI活用」か、それは現在学生の注目度と企業の広報に乖離があり、早めに自社のAI活用について具体的に発信していただくことで学生に注目してもらいやすくなる可能性が高いからです。学生はAIの普及により事務職などの職種が今後必要なくなるのでは、淘汰される業界が出てくるのではと考えています。AI活用は企業の生き残り戦略に他ならず、どのように使いこなす予定なのかを聞きたいと思っています。

AI活用の説明についての学生ニーズと企業の実情



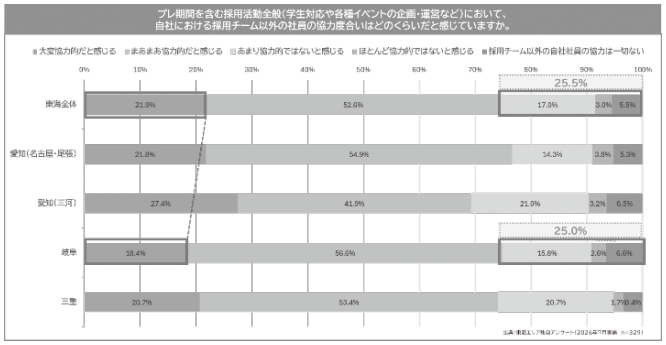
就職活動において、企業への説明を求める学生が多い中、全国的にも「現状何も伝えていない」と回答する企業が多数です。逆に、企業のAI活用について伝えていただくことが直近勝機となる可能性が高いので、より早く準備をいただく方がよさそうです。

AI時代だからこそのリアルな情報の価値が向上



AI時代だからこそ、リアルでしか情報を得られないという意識も高まっており、図の右上の象限に当てはまるものは、リアルなコミュニケーションで得たい、かつ志望度に直結する情報です。選考フローの中で、上記の情報をリアルに感じられる機会があるかどうか、改めて採用計画を見直していただく必要はありそうです。

リアルな情報訴求には「先輩社員」の協力は不可欠



東海エリアの企業に聞いた「採用チーム以外の社員の協力体制」について、岐阜県は、「大変協力的だと感じる」割合が東海全体で最も低く、協力を得られていない合計が25％と4社に1社は協力体制が不十分と回答しています。社内に採用協力への風土が不十分なままで採用チームが現場に依頼することは難しく、現場の協力を得るためには、経営層からのトップダウン指示が最も有効です。採用を経営課題ととらえ、全社一丸となって実施をしてく姿勢とその必要性を経営層の皆様から示していただくことをご検討ください。