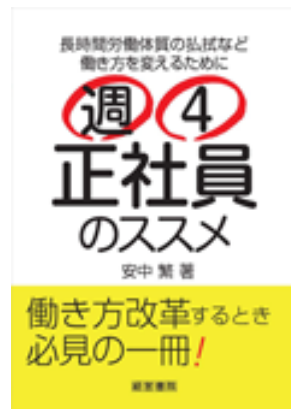


ドリーム・サポート社会保険労務士法人

インタビュー協力者：大野 ゆかり（取締役、特定社会保険労務士）

<会社概要>

- ・業種 社会保険労務士法人
- ・4人の個人社会保険労務士事務所を合併させて、2015年に法人を設立。
- ・代表4名（男性2人、女性2人）、正社員17名、非正社員3名（調査時点）
- ・東京都内にヘッドオフィスと業務集中センターの2つの拠点で業務を展開しており、上場企業を含む約300社と契約している。
- ・労働社会保険諸法令に基づく手続代行、人事・労働時間・賃金・退職金・福利厚生等の社内施策に関する制度設計・運用へのコンサルティング、給与計算など業務の改善コンサルティング、各種研修、労務監査、個別労使紛争解決手続の代理、監督行政による調査への対応、労働組合対応等を行っている。
- ・HPアドレス <https://dream-support.or.jp/>



安中 繁（著）、2017年、単行本（ソフトカバー）：204ページ
出版社：経営書院（2017/5/26）

・役員紹介

安中 繁 Shigeru Annaka



代表社員：代表取締役

登録 No.第 13070143 号

経営者と従業員がお互いに感謝の絆でつながっている会社は必ず発展します。気軽に相談できて信頼できる社労士をお探しならドリサポをご指名ください。

竹内 潤也 Junya Takeuchi



社員：取締役

登録 No.第 13110329 号

事業計画や経営計画に「ヒト」は描けていますか。「ヒト」が活きる職場づくりを通じて会社を盛り上げていきましょう。

大野 ゆかり Yukari Ohno



社員：取締役

登録 No.第 13030472 号

企業の要は何と言っても「人」。社長が、従業員がイキイキと働くからこそ会社の発展があります。毎日行きたい、ずっと働きたい。そう思える会社作りの実現をお手伝い致します。

下田 直人 Naoto Shimoda



社員：取締役

登録 No.第 13020337 号

100年後どんな会社になりたいですか？混迷した時は、未来のありたい姿から俯瞰逆算で今を見つめると、今すべきことが明確になるでしょう。御社の未来づくりをサポートさせていただきます。

<事業内容と実際の業務>

● 中心的事業は次の3つ

1 ①企業の労働社会保険関連事務を受注

(例：出産育児一時金、出産手当金、育児介護休業規定などの手続き業務)

②企業の給与計算業務を受注

2 企業の就業規則、人事制度、賃金体系などの策定

3 法律的サポート（コンサルティング） 労務相談など

● 顧客：中小企業 基本的に年間契約で他企業や税理士からの紹介によるものが多い

● 勤務体制：営業日は月～金の週5日だが、社員は1日7時間週4日 正社員（17名） (土日は休み)で働く。フレックス制（10～15時コアタイム）を設けている。 給与は週5日を40時間とすると28/40相当。

* 週4日より少なくしか働けない場合は非正社員（3名）

* 希望があれば、非正社員から正社員への転用あり

* 副業 OK

<仕事の工夫>

● チーム・班制の採用

一人の社労士が担当する企業の仕事を他の社労士がサポートする体制をとっている。

● 社会保険労務士4人の法人

社会的信用度が高い。法的変動のキャッチアップがしやすい。深い知識のサービス提供ができるという点でメリットがある。

● 週4日制でワークライフバランスを

会社の体力と働く側の負担を考え、正社員の条件を1日7時間週4日（土日休み）としている。

<人材育成のとりくみ>

● 応募者が多い週4日制

週4日でも正社員だとしっかり働く。責任をもって自分の仕事としてやってもらえる。正社員で働きたい人が集まってくるので、応募者が多い。

● 新卒者も採用していきたい。

<女性従業員への対応>

● 週4日正社員のジレンマ

子どもを預けて週5日働くことは、現実的に厳しい。週4日正社員という働き方だと、ワークライフバランスも実現しやすい。週28時間が基本のため、週4日でも社会保険に

加入できる。当社は女性活躍の場を提供していると考えており、今は、週4日にこだわっていきたい。ただし、この働き方を望む人が多くいる一方で、子どもを保育園に預けて働こうとする場合には、制度上フルタイムに該当しないとみなされるという不利がある。せっかく女性にも働きやすい環境を整えているのに、それを認めてもらえないことには疑問を感じる。また、収入において週5日働くより少なくなるため、女性社員が多くなる。

●社労士として週4日正社員への想い

国は何をもって女性活躍と言っているのかを、はっきりと示すべきではないか。管理職割合を増やしていくことなのか、働きやすい環境をつくっていくことなのか。週4日正社員という方針は、社労士の立場として、まずは女性にも働きやすい環境、責任をもって働いてもらえる環境が重要だという考えの表明である。

●女性の意識も変わる必要がある

管理職になることを女性が敬遠するといわれるが、女性役割を果たしつつ仕事上の責任を考えると、よほど上昇志向が強くないと管理職を引き受けるのは難しいだろう。自分の働きたいように、働きやすいように環境を変えていくという女性の意識変革も必要である。

●社会保険労務士の目から見た企業における「女性の活用」

中小企業では、育休を取らせなければならぬと考えていた段階は終わり、今は、育休をとって戻ってくるのが前提という時代。しかし、その後昇進させることを考える企業はまだまだ少ないように見える。一方、女性は家庭責任が大きいので、たとえ給料が上がっても管理職を目指す女性は少ないのではないか。その分のプレッシャーが加わるので。



東京都千代田区と国分寺市の2拠点に業務展開をしており、上場企業を含む約300社のお客様と契約を締結させていただいている実務家集団。

社内施策に関する制度設計・運用へのコンサルティング、各種研修、労務監査等、カバーしている業務は多岐にわたり、経験豊富な所属社労士による知恵の集合体でお客様を強力にサポートしております。

刊行物多数！

最新作！「人が集まる会社 逃げ出す会社」 下田 直人（著）

★日経夕刊（H31.1.10）「目利きを選ぶ3冊」にて紹介されました。

- ・『働き方改革』を推し進める新たなワークスタイル
週4正社員制度の導入と運用の仕方」（DVD） 講師：安中 繁
- ・「中小企業は『懲戒処分』を使いこなさない！」 安中 繁・竹村 淳（共著）
- ・「困った社員対策マニュアル～最新トラブル事例と労基署対策～」 安中 繁（著）
- ・「週4正社員®のススメ」 安中 繁（著）
- ・「Q&Aでわかる！管理職のための労基署対策マニュアル」 安中 繁（監修）

各種セミナーを自社セミナールーム(最大54名収容)にて開催

- ・一般向けオープンセミナー
例：緊急開催！『働き方改革』4月1日施行分を最終チェック！！
- ・顧問先様向けセミナー
例：「治療と仕事との両立支援と休職制度整備」
- ・社労士のためのコンサルティング勉強会（SRCB）



自治体・経営者団体・法人会・大学等外部セミナーへの登壇

・「男女ともにいきいきと働き続ける職場づくり」

育児・介護と両立できる職場とは？、社会的背景、法制度、組織づくり、など

・「女性が輝く職場づくりの処方箋」

社会的背景、女性活躍への課題、法制度、職場で取り組むべきこと など

・「働きがいのある会社になるために」

社員定着のための福利厚生・賃金制度、経営者視点の休暇制度、法律改正への対応

・「職場のハラスメント防止策」

職場での代表的なハラスメント、法的責任、防止策、判例、コミュニケーション など

テレビ出演

NHK 朝の情報番組「あさイチ」に代表安中が《厚生労働省・毎月勤労統計の不適切調査問題》について解説・生出演。(H31.1.31)

