

# Business Friend



2012-02

# Contents

## Business Friend February-2012

2

所長あいさつ

3

【特集】

従業員のメンタルヘルスと休職

7

【実務解説】

傷病手当金

8

【トピックス】

9

【顧問先お仕事紹介】

株式会社堀木エリ子アンドアソシエイツ様

# ごあいさつ

平成24年がスタートしてもう2ヶ月となります。今年は辰年です。上り龍！みなさん上昇傾向ですか？

大手前総合労務管理事務所を創設して今年は20年を迎えます。訳も分からずゼロからのスタートをして20年になります。振り返ると楽しいことばかりが思いだされます。当時は若い、しかも女性が独立することは珍しく、苦しいこともありました（ほんとに……）が、この小娘(?)をここまで支えてくださいました皆さんに本当に感謝致します。(今は小娘ではありませんね)

仕事を始めた時から、「中小企業のおっちゃんのために生きる！」と誓いをかけ、自分の信念としてきましたが、今年は、この意味をもっと深く考え、弊所の存在を、事業の目的を、事業の意義を今一度考え尽すことにしました。

今年の大手前総合労務管理事務所は、私達の使命感を再考し、確実に実践する年にします。その使命を達成するためのステップを確実に歩んで行きたいと思っております。そのために、今年は、下記のことを誓いました。

- ① プロとしての職務能力の向上
- ② プロとしての人格形成

より多くのお客様の成長のため、そして私達の目標達成のために自らの知識の研鑽と人格形成に真剣に努力する年にしたいと考えています。

そのためには、まず、知識を、知恵を頭の中だけで終わらせず、実践＝結果に執着します。

私達の仕事は、夢のある職業であり、そして夢多き事務所でありたいと考えています。20周年記念行事計画中です！

今年もスタッフ一同年より成長できる習慣の日々を送ります。どうぞよろしく願い致します。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所  
有限会社 大手前総合労務管理事務所  
代表社員・代表取締役 太田 恵子

# 【特集】

# 従業員のメンタルヘルスと休職

厚生労働省では、メンタルヘルス対策の充実・強化を目指す、労働安全衛生法の一部の改正案の法案成立後の準備を進めています。そのような中で、実際に従業員がメンタルヘルスの不調を訴えてきた場合、実務上の対応としてはどうすればよいのでしょうか？ その選択肢の1つとして『休職』という方法があげられます。

今回の特集では、従業員がメンタルヘルス不調を訴えてきた場合の対応と、休職について、解説してきたいと思います。

## メンタルヘルス不調の疑いがある従業員がいたら？

事業主は、従業員に過度の疲労や心理的負担をかけて従業員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務＝安全配慮義務があります。

### 早期発見

事業主は安全配慮義務に基づき、従業員が定められた業務を安全に遂行できているかどうかを常に把握しておくことが必要です。病気が疑われる従業員を放置して仕事を続けさせ、病気が悪化すれば**事業主の安全配慮義務**が問われることがあります。その場合必要なことは、従来と違った行動・働き方をする従業員の**早期発見・早期対応**です。

### 早期発見のポイント

メンタルヘルス不調の、典型的なシグナル

#### ～「ケチな飲み屋」～

け：欠勤が多い

ち：遅刻が多い

※通常、精神疾患にかかるのは真面目な人が多いと言われていますが、そういった人が欠勤や遅刻をしたら要注意です。

な：泣きごとをいう

の：能率の低下

※判断力や集中力が落ちるため仕事の能率がひどく悪くなります。いつもより時間がかりすぎる、ポーンとしている時間が多い場合などは要注意です。

み：ミスが増える

※ストレスのため、脳が疲労して注意力が長続きしないため、仕事のミスや車の事故などが起こりやすくなります。

や：やめたいと言いつつ

※たいした区切りやトラブルもないのに辞めたいなどという場合は要注意です。

また、特徴的な身体症状として、**眠れない、食べたくない、疲れやすい**、といったこともあらわれてきます。

### 事情聴取

従業員にメンタルヘルスの不調が見られたら、まず上司から事情を聞き、事前に状況を把握した上で**本人に事情を聞く**ことが必要です。場合によったら回りの同僚等から話を聞くことも必要となってくるでしょう。しかし、その時は、その同僚等から情報が漏れたりしないよう個人情報保護には十分配慮する必要があります。

### 医師の受診

メンタルヘルスの不調が原因で、職場での異常な言動が現れたり、業務成績が急激に低下したり、あるいは職場における他の社員との人間関係が悪化し、会社の業務遂行や職場秩序の維持に悪影響が生じる場合があります。こうした場合、会社としてはまず、そのような従業員に**専門家のカウンセリングや専門医による診断と治療を受けることを勧める**ことが必要となります。しかし外傷等の怪我や内科的な疾患とは異なり、精神的な疾患については、本人に自覚がなかったり、精神的疾患であることによる不利益を懸念し、精神的疾患であることをなかなか認めようとしないケースがあります。このような場合に、社員が医師等の診察を拒むことが生じるので、会社がその社員に対して**業務命令として医師の診断を受けるように命じる**ことができるのかが問題となってきます。

次ページへ続く

## 医師の受診（つづき）

この点、就業規則等において、**健康管理について会社の指示若しくは指導を誠実に遵守する義務が定められている**場合、健康管理従事者が総合精密検診の受診を指示したときには、その指示が労働者の疾病の治癒回復という目的との関係で合理性ないし相当性が肯定し得る限り、労働者は労働契約上、その指示に従う義務があったとした裁判例があります。（電電公社帯広局事件）

従って、就業規則等において、健康管理上、必要な事項について医師の受診を含む会社の指示があるときはそれに従わなければならない旨（いわゆる受診義務）の定めがある場合には、**医師の診断を求める合理的な理由がある限り、会社は就業規則に基づいて受診命令を発することができます。**

### 受診をしないとき

もし、受診を勧めてから1～2週間たっても受診しない場合、その理由を聞き、**再度受診**をするように勧めます。それでも受診しない場合は、その後の仕事や健康状況を聞きながら必要に応じて**業務命令で受診**させることも必要となってきます。

### 受診後の対応

本人から、診断書とともに「休職願」が出されたら、病名や自宅静養の必要性、休養（休職）期間、を確認します。

そして就業規則の「休職」の規定に照らし、**休職命令**を発します。

## 休職制度の利用

### 休職とは

個人的な病気や怪我（＝労災での病気や怪我ではないということ）により従業員が長期欠勤または完全な労務の提供ができない場合、労働契約における労働者の本来の義務である**労務の提供がされているとはいえません**。従って、契約上は債務不履行として解雇が議論されるのが原則です。しかし、誰でも長い職業人生において一度や二度は病気や怪我をすることもあつてでしょう。

それなのに、何の温情もなく働けなくなったらすぐ解雇というのは、賃金だけで生活をする労働者にとってはあまりにも酷といえます。そのため、このような正常に労務の提供ができないまたは不適切な事由が生じた場合に、**会社がその従業員に対し労働契約自体は続けながら労務提供を免除する**、そのような制度を「休職」といいます。言わば、休職制度は解雇を一定期間猶予する『**解雇猶予措置**』としての意義を有しています。

### 休職中の賃金等の処遇

休職期間中は、業務に従事していないので、ノーワークノーペイの原則により、**賃金の支払いをする必要はありません**

（但し就業規則に支払う旨の規定がある場合を除きます。）

また、休職者が役職者であった場合、その者が休職中にいなくても業務を正常に動かすことができるよう、**役職を解任**する必要がでてくる場合もあるでしょう。

## 休職に入る前の注意事項

休職をすることが決まったら、休職に入る前に、当該従業員と会社とで決めごとをしておく必要があります。

### 休職者との決めごと

#### 報告の頻度と手段

休職に入ったら全く放置してしまうのではなく、現在の病状がどのような状態か、医師からどのように言われているのか等を**定期的に従業員に報告させ**休職者の状況を会社として把握する必要があります。

休職に入る前に、いつ報告するのか、どのくらいの頻度で報告するのか、どういった方法で報告するのか（メールや手紙、電話、面談など）を決めておく方がいいでしょう。

#### 緊急連絡先の確認

メンタルヘルスの不調の者は、人と会ったり連絡をするのがおっくうだというケースがあります。そういった場合、従業員と連絡がつかなくなってしまう場合も考えられます。従ってそのような時、家族の**誰に連絡をすればいいか**ということを決めておくといよいでしょう。

#### 休職中の賃金等の処遇

就業規則に基づき、休職期間中の賃金の支払いの有無や金額について説明しておきます。

次ページへ続く

## 休職者との決めごと(つづき)

### 休職中の社会保険料の徴収方法

休職期間中であっても、**社会保険料**は徴収されます。本人負担分を控除しようにも賃金の支払いがない場合も多いため、毎月本人に振込んでもらうあるいは現金で払ってもらう等の支払い方を決め、その期日はいつにするのかということも決めておきます。

### 休職期間満了の時期と復職の手続きについて

就業規則に基づき、休職期間が満了する日はいつであるかということ、治癒の意味の説明や復職の際の手続き(下記参照)について、従業員本人に伝えておく必要があります

## 復職の手続きと留意点

### 復職とは

復職できる状態とは、休職期間満了までに**通常の業務を行うことができる程度の健康状態に回復**し、原則として休職前の職場で休職前と同じように働くことができることをいいます。そのため、「単に出社できる」「軽作業なら働ける」「短時間なら働ける」というのは、復職できる状態になったとはいえません。

しかし100%回復・治癒していないとしても、短期間に回復・治癒すると見込まれる場合には復職を認めず休職期間満了による退職とした取り扱いを無効とした裁判例もあり、職種を限定しないで採用された人(いわゆるゼネラリスト)に対して「他の軽易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は軽易な職務に就かせればほどなく従前の職務を通常に行うことができると予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である」とする裁判例もあり、特に規模の大きい企業においてはそういった対応が求められる可能性があるので注意が必要です。

いずれにしても、企業規模や業種、その従業員の雇い方に大きく左右されるでしょう。

### 復職申請書

復職に際して、まだ回復していないにも関わらず、家族や回りから薦められて無理に復職し、病気の再発や増悪するケースがあります。復職はあくまで本人の自由な意思の下にある**復職への強い意思**と、それが可能であると認める**医師の診断書**が必要です。

病気の再発や増悪があった場合、会社が人手不足などの理由で無理に復職させたなどのトラブルとならないために、本人からの復職申請書の提出を求めておくことが重要です。

### 治癒の判断

休職は、会社が認めたものなので、**復職の判断は会社がすべき**です。しかし、最終的な判断は会社がするにしても、治癒しているかどうかの医学的な問題については**医師の判断は非常に重要**です。

そしてその判断の材料として就業規則に「診断書に基づいて判断する」となっていた場合、診断書による必要がありますが、主治医の診断書だけで復職の可否の判断をすることは非常に難しいといえます。

### 主治医の診断書

上記のとおり、復職の可否の判断には、医学的判断を含めることが必要なケースも多く、専門家である医師の診断を参考にすることは重要なため、治癒し復職ができる証明書として、**主治医の診断書の提出**を求めます。従業員が自分の責任で労務提供(仕事)ができなくなり休職に入っている以上、その原因が消滅し復職できるということについては**従業員の側に証明する責任**があります。

しかし、主治医の診断書は専門家としての見解であり、参考にはなりますが、主治医の考える復職レベルは、「病気が落ち着き日常生活が支障なくできるレベルまで回復したとき」と一般的には言われています。これは通常、会社が求める「周囲に迷惑をかけることなく、元の仕事ができる状態まで回復したとき」という復職レベルとはかけ離れているため、このギャップを埋めるのが復職の難しいところです。

次ページへ続く



## 主治医の診断書(つづき)

また、「現状では、主治医による診断書の内容は病状の回復程度を中心に記載されていることが多く、**労働者や家族の希望が含まれている**場合がある」と指摘されている(※「心の健康問題により休業した労働者の復帰支援の手引き」平成16年10月14日厚生労働省発表)とあるように、**主治医の診断書だけで安易に復職を認めるのは危険**です。

復職後の職場で安全に元通りの就業が可能であるか否かの判断は、**会社側の責任**で行う問題であり、主治医の意見通りに従う義務はありません。

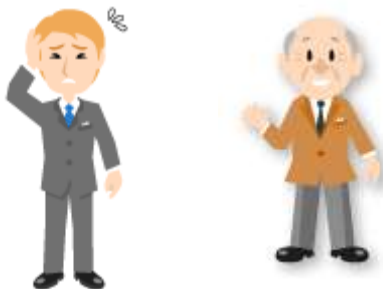
そのため、本人と面談をし、診断書に少しでも疑念を感じた場合は、**主治医との面談**を求めておく必要があります。

## 主治医の面談

復職を希望する従業員から提出された主治医の診断書に記載された内容について、その真意を確認するため、復職手続きの一つとして**就業規則に主治医との面談実施の協力を義務づける**必要があります。

何故なら、本人の同意なく患者の健康状態を第三者に開示することはできないため(個人情報保護法における個人情報の第三者提供)これを理由に主治医から面談を拒否される恐れがあるからです。そのため、治癒の証明責任を負っている従業員に、**情報開示に同意し協力する**旨を就業規則で義務づけておく必要があるのです。

そして主治医と面談する際には、業務内容を詳しく説明し、その業務を通常程度にすることができるまで回復しているか、将来的に再発することなく継続的に業務をすることが可能かということを確認する必要があります。



## 会社指定医への受診

診断書を提出させ、主治医との面談を実施してもなお働ける状態か否かの判断が微妙な場合があります。特に精神疾患の場合の判断は困難です。そういった場合のために、**就業規則に会社の指定医への受診を義務づける**定めをしておく必要があります。

そうした上で、会社の指定医と主治医の診断結果が異なる場合には、会社の指定医の診断内容を優先して復職の可否の判断を行うべきですので、その旨も就業規則に規定しておく必要があります。

## 復職後の職場

復職は元の職場で休職前と同じように業務に従事させるのが原則ですが、メンタルヘルスの不調の原因の背景に上司や同僚との人間関係の軋轢あつれきや業務へのミスマッチがある場合には**配置転換**も視野に入れるべきでしょう。なお、配置転換では新しい環境や人間関係になじむのに大きなエネルギーが必要で本人の負担も大きく、配置転換先の上司の負担も考えられます。そのため、まずは**元の職場で様子を見ながら**その上で配置転換を検討してもよいでしょう。

## 復職できない場合

休職制度は、そもそも解雇猶予措置の位置付けです。そのため休職という一定の猶予期間を与えてもなお休職の原因となった事由が消滅しない場合には、原則に立ち返って**労働契約の解除処置**とするのが妥当です。

判例でも、① 期間満了の翌日等一定の日に雇用契約が自動終了することを、② 明確に**就業規則に定めて**明示し、③ かつその取り扱いについて規則通り実施し例外的な運用や裁量がなされていないならば、**休職期間の満了による退職を「自然退職」として**取り扱うことができるとされています。

定年と同じように終期の到来による労働契約の終了となり、原則的には解雇問題とはなりません。

## 傷病手当金

傷病手当金は、病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度で、病気やけがのために会社を休み、会社から報酬（給与）が受けられない場合に支給されます。

なお、任意継続被保険者の方は、傷病手当金は支給されません。〔健康保険法第104条による継続給付（後述の退職後の継続給付）の要件を満たしている者は除きます。〕

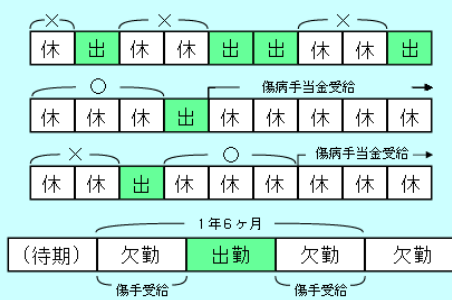
### 傷病手当金が受けられるとき

傷病手当金は、被保険者が病気やけがのために働くことができず、会社を休んだ日が**連続して3日間**あったうえで、**4日目以降**、休んだ日に対して支給されます。（医師より労務不能の証明を受ける必要があります。）ただし、休んだ期間について会社から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場合には、傷病手当金は支給されません。

### 支給される期間

傷病手当金は、病気やけがで休んだ期間のうち、最初の3日を除き（これを「待期」といいます。）4日目から支給されます。その支給期間は、支給を開始した日から数えて**1年6か月が上限**です。

#### 待期3日間の考え方



### 退職後（資格喪失後）の保険給付

健康保険の保険給付は、被保険者に対して行われるのを原則としていますが、退職などにより被保険者でなくなった（資格を喪失した）後においても、一定の条件のもとに保険給付が行われる場合があります。

#### ＜保険給付を受けている人が資格を喪失した場合（継続給付）＞

資格を喪失する日の前日までに**連続して1年以上被保険者**であった人は、資格を喪失した際に現に受けていた傷病手当金を**引き続き**受けることができます。

傷病手当金は1年6か月間の範囲内で、支給を受けることができることになっていますが、この期間から被保険者である間にすでに支給を受けた残りの期間について受けることができます。

### 支給される金額

支給額は、病気やけがで休んだ期間、一日につき、標準報酬日額（標準報酬月額÷30）の**3分の2に相当する額**です。

なお、働くことができない期間について、以下のア、イ、ウに該当する場合は、傷病手当金の支給額が調整されることとなります。

- ア 会社から報酬（給与）の支給を受けた場合
- イ 同一の傷病により障害厚生年金を受けている場合  
（同一の傷病による国民年金の障害基礎年金を受けるときは、その合算額）
- ウ 退職後、老齢厚生年金や老齢基礎年金又は退職共済年金などを受けている場合  
（複数の老齢給付を受けるときは、その合算額）

- ア～ウの支給日額が、傷病手当金の日額より多いときは、傷病手当金の支給はありません。
- ア～ウの支給日額が、傷病手当金の日額より少ないときは、その差額を支給することとなります。





## トピックス！

### 雇用保険料率が変わります！！

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの雇用保険料率が、改定されます。

(原則平成24年4月1日以降に支給日を迎える保険料から適用されます。)

#### 一般事業

13.5/1,000 (内、従業員負担は5/1,000)

#### 農林水産業および清酒製造業

15.5/1,000 (内、従業員負担は6/1,000)

#### 建設業

16.5/1,000 (内、従業員負担は6/1,000)

### 健康保険料率が変わります！！

けんぽ協会管掌の健康保険料率が3月分より改定される予定です。各都道府県により料率が異なりますが、近畿地方では、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県で、10% (労使共5%) を超える保険料になる見込みです。

(平成24年2月1日現在)

### 新入社員意識調査

公益財団法人日本生産性本部が秋の新入社員の意識調査の結果を発表しました。興味深い数字が並んでいます。

- 「子供が生まれたら育児休業を取得したい」と回答した男性が72.8%。
- 「自分には仕事を通じてかなえたい夢がある」とした回答が、過去最低の52.4%。春の同様の調査から18.9ポイントの下落。(調査開始以来21年間一貫して春の調査より秋の調査の数値の方が低い)
- 「若いうちならフリーアルバイターの生活を送るのも悪くはない」との回答が35.9%。
- 「条件の良い会社であればさっと移る方が得だ」とする回答が、40.7%。
- 「基準や慣習に反しても、法律に反しないことであれば、どんな強引な手段や方法をとっても問題はない」とした回答が28.8%と過去最高
- 「3月11日の東日本大震災が起きたことによってキャリアプラン影響があった」という質問に対し、「そう思う」との回答が12.6%、「そう思わない」との回答が87.4%。

### 高額療養費の現物給付

平成24年4月1日から高額療養費の現物給付が通院にも認められるようになりました！！

これまでの高額療養費の制度は、高額な外来診療を受けたとき、ひと月の窓口負担が自己負担限度額以上になった場合でも一旦その金額を窓口で支払い、後日申請し、還付を受けるという制度でした。

入院に関しては一足先に、現物給付化が始まっていましたが、4月からは通院に関しても現物給付化が始まりました。

つまり、高額療養費の限度額以上の金額は、窓口で支払う必要がなくなったということです。還付されるとはいえ、一旦高額な金額を払うということが大きな負担となっていました、それがなくなるということです。

医療費が高額になると予めわかっている場合は、全国健康保険協会や、健康保険組合等に事前に申請し、「認定証」の交付を受ける必要があります。

(自動的に適用を受けることができるわけではありません。「認定証」の提示がなければ従前どおりとなります。)

## 顧問先お仕事紹介



今回は和紙クリエイターの株式会社堀木エリ子アンドアソシエイツさんです。



撮影：浅川敏

### 失敗したものから生まれることは？

『失敗したからこそ見つかる表現というものがあります。失敗となるのはお客様のその時のご要望と違うからであって、そのもの単体を見たら魅力につながるものもたくさんあります。

失敗の中から技術につながった例として、“たわし”を利用して水滴で柄をつくるという技法があります。職人さんと和紙を制作しているときに、手間暇かけて原料を準備し、紙を漉いていく過程で、水滴が1滴落ちました。水滴が1滴でも落ちるとそのあとが残ってしまい、損紙となって捨てられてしまいます。たった1滴の水滴のせいで手間暇かけて漉いた紙が損紙になってしまう、それはもったいないと思いました。それならば、全体に水滴を落としたら、それは柄になるのではと思ったのです。これが今の技法のきっかけです。』



撮影：松村芳治

### 堀木社長から見た和紙の魅力とは？

『和紙の魅力は、制作と製品の両方にあります。まず、制作の魅力は、手漉き和紙にしかできない**偶然性**です。職人さんと10人がかりで作業をするのですが、例えば、色を流す作業にしても10人のタイミングがずれたりします。1回1回のタイミングのずれが1枚ずつ違う流れになっていく、そういったことが作品の魅力につながってきます。人間が人為的に考えたデザインだけでなく、そこに偶然性が入ることにより、和紙が自然に引き戻されて、おおらかになっていくのです。

もちろん、意図したものの以上の出来栄えだったり、意図したものではない大失敗のときもありますが、それも緊張感やものづくりの面白さにつながっていきます。

そしてできあがった和紙には、「うつろう」という魅力があります。太陽光線の朝から夜までの傾きや、天気による和紙の表情の変化がおこり、昔からいう情緒や情感といったものが表れてくるのです。日本の美学に直結していく、そんな素材は手漉きの和紙ならではの魅力でしょう。』



撮影：松村芳治

### 独自の技術とは、どういったものがあるのでしょうか？

『大きくわけて2つあります。まず1つ目は、**現代的な技術**です。それは、のりや骨組を使わずに**立体的に和紙を作る**技術だったり、16m×6mの**巨大な和紙**を1枚で漉くことのできる技術などです。そして2つ目は、**職人さんとのコラボレーションによるもの**です。昔ながらの紙を漉く技術だけでは現代のニーズにはこたえられないので、できあがった和紙に**2次加工**をしていく技術が必要です。たとえばガラスやアクリルと組み合わせたり、撥水処理をするなどのコーティングをしたり、燃えない・汚れない・破れない・色が変わらないなどの精度を上げる技術などです。どれをとっても独自の特殊な技術です。』

### 光によって表情が変わるのはなぜでしょうか？

『和紙は3層～7層を漉き重ねるという製法によってできています。デザインが違う紙を何層にも重ねることにより、光の具合によって漉き込まれた色が透けて見えます。そのため、表から光が当たると裏から光が当たると、また光の強弱で**見えてくる表情が違ってくる**のです。また何層にも重ねることにより、奥行き感のある表情が出てきます。

技術自体は日本古来のものなのですが、それを工夫して新たな表現を生み出しました。

伝統の技術とその応用の両方が必要なのです。』

## ～株式会社堀木エリ子アンドアソシエイツさん～

### 堀木社長の仕事のポリシーは何でしょうか？

『『できないと言わないこと』です。できない理由が分かっていると明確にできないと言うことができます。でも、今はできないことでも『やらなければいけないこと』はたくさんあります。

伝統産業が廃れていっていますが、これは時代の変化とともに現代の要望に合わなくなっていったためです。こんなものが世の中に必要だろうと勝手に思って作ったり、こんなものを自分が作りたいと思って作ったものは、実はひとりよがりだったり自己満足でしかないことがあります。目の前の人が、生きた言葉で要望を発しているのであれば、それが無理難題であればあるほど**新しい技術に直結する現代の要望そのもの**だと思います。だから私は要望に対してできないと言いません。

できないと言わないのはすごく大変なことですが、一番最初にできないという選択を捨て、できる前提でしか物事を進めません。そうすると不思議とできるのです。』

### 今までの一番の無理難題はどういったものですか？

『ドイツのハノーバー博覧会で和紙の車を作ったことです。これは、2人乗りで時速125キロまで出る車です。外装・内装・シート・ホイールキャップ・ハンドルもすべて和紙で、和紙ではない部分はタイヤとエンジンだけです。

ハノーバー博覧会の会場では燃えるものをいれてはいけないという法律があったので燃えないよう加工しないといけない、立体和紙の形はできて、人が実際座って運転して時速125キロを出して壊れない車でないといけない、博覧会では毎晩会場内を乗り回るのでハンドルも毎日握って汚れないようにしないといけない、靴のまま乗るので穴があかないようにしないといけない等々、**燃えない、汚れない、破れない、色が変わらない、精度をあげる**ということクリアしないとダメでした。しかしできる前提で開発してこれを実現しました。』



デザイン/発案 山本容子



Sora 『雫』シャンデリア



Sora 『旋律』ランタン

### 今後の事業展開はどのように考えていますか？

『実は、今年は25周年です。この25年間の仕事は、作品が大きく特殊なので、公共施設や商業施設などの大きな空間が多く、**新たな表現にチャレンジ**するということが中心でした。

**今まで培ってきた技術を今度は暮らしの中で生かしてこそ文化である**という考えのもと、**一般の住宅**の中にきちんと取り込めるようなものにも今度は取り組みたいと考えています。

具体的にはバカラとのコラボレーションによるシャンデリアや照明メーカーとのライトオブジェの開発などに既に取り組んでいます。

最近では、モデルルームの1室を「私が住むとしたら」というコンセプトで改装するというテーマで、和紙使った空間をつくり、テーブルや椅子も私が選んでオリジナルの仕様にするという仕事もしています。また、和紙を主にした商品開発も行っています。

もちろん公共施設や商業施設についても今まで通りどんどん挑戦をしながら、その技術を暮らしの中に持ち込めたらと思っています。』



堀木社長と弊所所長太田

「仕事の依頼に対しては  
どうしたらできるかだけ  
を考えてきた」  
初めて堀木社長の話を  
聞いたときの、この当  
たり前のことに衝撃を  
受けたことを覚えています。  
必ず完璧に成し遂げる！  
他人にも自分にもとても  
厳しい方です。が、ちょっ  
ぴりかわいいところもあ  
るんです。実は。(太田)

### 株式会社堀木エリ子アンドアソシエイツ

住 所：京都市右京区太秦森ヶ前町18

T E L：075-863-6330 FAX：075-863-6331

H P：http://www.eriko-horiki.com

### 顧問先お仕事紹介ページ 掲載企業大募集中！！

ビジネスフレンドの読者は会社の経営者の方がほとんどです。  
ビジネスマッチングとしてこのページを利用してみませんか？  
ご希望の方は弊所までご連絡下さい。

※顧問先様限定での募集とさせていただきます。

## 実務者セミナー 今年も開催！！

詳しくは同封の  
チラシをご覧ください

社会保険や労働保険の手続き業務を中心とした実務者向けのセミナーを今年も開催することとなりました。

対象は、入社や配属替え等で手続きに携わる予定の初心者の方、及び現在人事労務での各種手続きに携わっている方です。

第1回目	4月25日(水曜日)	14:00-16:00	社会保険とは。入退社の手続き。(入社にまつわる助成金情報もお伝えします！)
第2回目	5月23日(水曜日)	14:00-16:00	労働保険年度更新と、社会保険の算定基礎届。
第3回目	6月13日(水曜日)	14:00-16:00	雇用保険のしくみ。
第4回目	7月12日(木曜日)	14:00-16:00	従業員の病気やケガ(労災保険と健康保険)前編
第5回目	8月8日(水曜日)	14:00-16:00	従業員の病気やケガ(労災保険と健康保険)後編
第6回目	9月26日(水曜日)	14:00-16:00	在職老齢年金とは

※7月のみ木曜日です



**場所：エルおおさか 費用：5,000円(1回につき)**

※6回全ての受講も、気になる回だけの部分受講も可能です！！

## 新入社員研修実施決定！！

詳しくは同封の  
チラシをご覧ください

弊所では様々な経営者の抱える「人」にまつわる相談を毎日受ける中で「予防で問題を未然に防ぐ」ことこそ真に大切であることを日々実感しており、正しい常識に基づいて行動できる社員を育てる新人研修の重要性を確信しております。

そこで、今期は一般的な「新人研修」とは一線を画した「労務問題のプロがする新人研修」を立ち上げました。

「三つ子の魂百まで」「鉄は熱いうちに打て」を言いますが、社会人1年生のうちに、真の社会人(労働者)としての義務と責任を正しく理解できる機会を持つことが、企業にとってもまた社員にとっても非常に重要であると考えております。



**日時：4月11日(水曜日) 14:00~17:00**

**場所：エルおおさか 費用：10,000円(1人につき)**

新入社員が10名以上いる企業には個別に対応いたします。

詳しくは弊所までお問い合わせください。その他管理職研修等、種々の研修も実施しております！

**ビジネスフレンド** 2012年2月号 No.109

2012年2月1日発行

◆編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所  
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪市中央区平野町2-1-9 シグナスビル5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL: www.ootemae.co.jp

E-mail: info@ootemae.co.jp