

OWLS 2023/10 Vol.02

interview

100年後でも揺るがない 介護事業者であり続けたい

株式会社川商ホールディングス
専務取締役

人材開発部 部長

川畑 太介

濱田 和章

中小企業の制度設計×従業員の資産形成

ソニー生命保険株式会社
トップ・オブ・ザ・エグゼクティブ ライフプランナー

青木 崇

Topic

信頼される企業への第一歩 ホワイト企業で採用率アップ

海蔵 親一

社会保険労務士法人アウルス 代表



川畑 太介

専務取締役

濱田 和章

株式会社川商ホールディングス
人材開発部 部長

サービス付き高齢者向け住宅・住宅型有料老人ホーム・デイサービス・訪問看護・福祉用具など、介護福祉に特化したサービスをグループ会社で展開する株式会社川商ホールディングス。2018年、介護業界ではまだ珍しい「労務監査優良企業認定」の取得をアウルスでサポートさせていただきました。今回は株式会社川商ホールディングスに伺い、専務取締役の川畑太介さん、人材開発部部長の濱田和章さんと、優良企業認定の取得について対談しました。



100年後でも揺るがない 介護事業者であり続けたい

株式会社川商ホールディングス
専務取締役

川畑 太介 Taisuke Kawabata

2008年、新卒で川商に入社。設立間もない当時から介護福祉施設の現場に入り、様々な業務を経験してきた。現在は専務取締役として会社の基本的な経営方針、日常的な業務執行に関する意思決定を行っている。

人材開発部 部長

濱田 和章 Kazuaki Hamada

2015年入社。前職は旅行会社に勤務。川商では人材開発部の部長として採用活動に主に従事。川商が力を入れる外国人採用では、前職の旅行会社で培った海外に対する知見を活かし、諸外国の日本語学校との強い関係性構築を担っている。

介護業界の労働問題

■2025年問題

-人材確保をどうしていくかが課題

海蔵 今、介護事業者の多くが2025年問題に悩まされているのではないかと思います。2025年問題とは、1947年から1949年までの間に出生した、いわゆる「団塊の世代」の全ての人が75歳を迎えることにより、75歳以上の人口が急増することで起こると予測されている、一連の問題のことです。介護費用や医療費の増大はもちろん、介護事業者にとって一番の問題は利用者は増えるのに人員が不足しているということが大きな問題です。

川畑さん 介護職といえば元々採用が難しい職種です。2025年問題と言われる前から人材は不足気味でした。介護業界はとにかく人が少ない。介護施設には「人員配置基準」というものがあって、施設を運営する上で最低限の人員数が定められています。それをギリギリでやっているところが非常に多いのです。そうするとやはり個々の業務の時間が足りない。労働時間が長くなり、残業がすごく多くなっていきます。2025年に入るとその状況がもっとひどくなる可能性があるということで問題視されています。

濱田さん そこで、重要なのが介護業界がこれからどうやって人材確保していくのかということです。私が2015年に入社した時、川商は既に社員数400名を抱える大所帯でした。ですので人員不足問題は同業他社に比べれば比較的マシな方だったかもしれません。しかしながら、かねてより少子高齢化は叫ばれており、このままではいずれ川商でも人員が不足すると考えていました。そこで川商に人事担当として迎えられた私は、経営層に採用予算・求人広

告予算をしっかりと確保し、さらには従業員の給与水準を上げていただくなどの交渉を行い、川商の採用力・定着率をさらに強化してまいりました。今では川商グループは外国人採用にも力を入れており、ただの穴埋めではない非常に優秀な人材の確保に成功しています。それから労働環境を良くすることも採用にとっても大事なことです。これも川商は前から良い方だったと思います。それを対外的に示すことで、川商の人材獲得力は飛躍的に向上したと思います。人材獲得力向上のために優良企業認定の取得を勧めてくれたのが海蔵先生でした。

優良企業認定とその効果

■優良企業認定とは

海蔵 労務監査というのは一般社団法人全国労務監査協会という組織で運営しており、労務状況(就業規則・賃金関係・36協定など)を実態を含めて約280項目1000点満点で採点し、達成度を判定した労務監査結果報告書と労務監査評価結果通知書にて報告されます。そして、800点以上の点数だった場合は優良企業として認定され、優良企業証明書が発行されます。

■優良企業認定がもたらす効果

-労働環境の改善

川畑さん 優良企業認定の取得に取り組むまでは自社の労働環境が良いのか悪いのか、あまり深く考えることはありませんでした。もちろんそれまでも良くしようという取り組みは会社独自でたくさんやってきました。しかし、改めて優良企業認定の取得を目指すために監査を

してもらったところ、ちゃんとできているんだということを第三者のプロの目で評価していただけたということは社内でも非常にプラスに働いたと思います。2018年の一度目で876点ということで優良企業証明書発行の合格ラインは超えていましたが、逆に言うとまだ124点の改善の余地があるということ。そこから海蔵先生にもアドバイスいただきながら更に改善を続け、2度目の2020年にはなんと965点という高得点を獲得することができました。このように優良企業認定は取得を目指すことによって自ずと労働環境が改善するという良さがあります。

-採用力の向上・定着率UP

濱田さん 優良企業認定は採用にとっても非常にプラスでした。私達はよく合同就職説明会に出展するのですが、証明書が無い時は座って話を聞いてもらえない限り労働環境の良さをアピールできませんでした。しかし優良企業認定の証明書を掲示していると見てもらうだけで労働環境の良さをまずは知っていただけます。そのおかげで具体的に話を聞いてみたいと思ってくれる求職者さんが増えて、説明をよく聞いていただけるのです。最近では学校(介護福祉士養成学校)からも直接「求人を出して欲しい」という依頼が増えてきています。もう一つ嬉しいのが定着率のUPです。優良企業認定の取得や点数を更に上げる努力をすることにより、更に労働環境が良くなり、従業員の定着率も上がりました。

労働環境の改善は外国人採用にも良い影響をもたらす

■技能実習から特定技能に

海蔵 最近、外国人採用の方法として「技能実習生」という制度がなくなり、「特定技能」という新しい在留資格に変わるという流れになってきています。特定技能という在留資格では、ある特定の技能、例えば介護の技能を持っていれば、その職種に就いている限り日本に在留することができるという資格なんです。技能実習生では会社は選ばせませんでした、特定技能なら会社は選べます。日本人と同じ条件で働けるわけですから、企業側もお金以外の魅力がなければ選ばれないということになってきます。もちろん労働環境の良さもその判断材料の一つになってくるでしょう。労働環境が良くなるということは結果的に外国人採用にも有利に働くのです。

■川商は主にミャンマーからの優秀な人材採用に成功

濱田さん 川商は以前より諸外国からの人材採用に向けた取り組みを進めており、特にミャンマーから優秀な人材の採用に成功しています。現在、既に社員として働いているのが10名、さらに学生として受け入れている生徒が11名います。と言いますのも、川商はミャンマー

現地の非常に教育レベルの高い日本語学校と提携しており、教育カリキュラムの支援を行っています。その学校は生徒を日本語能力N2レベルまで教育することができ、私達はそこで学んだ学生が、私達が提携している日本の介護福祉士養成学校へ留学することも支援しています。そして、介護福祉士の資格を取得したら、川商が就職先となって受け入れるという道筋を開いているのです。

川畑さん 彼らは本当に勉強熱心で、一期生の一人がなんと日本人も通う介護福祉養成学校を首席で卒業しました。その他の受け入れ学生もみんな成績が良く、TOP15の内に川商の受け入れ学生が10名全員入っていたのです。その実績は母国ミャンマーにも伝わり、川商に入社したいと熱心に勉強している学生がたくさんいます。

■世界に先駆け日本の介護業界を良くする

海蔵 日本は高齢先進国と言われています。そして世界のどこも、まだ日本のような危機に直面していないのです。しかしそれも時間の問題で、特に中国や韓国は近い将来、日本と同じ深刻な高齢化社会を迎えると言われています。

川畑さん 2025年問題を間近に控える日本

の介護業界ですが、私達はこれからも労働環境の良い介護事業者であり続け、健全な人材確保を実現し、国内の介護業界を牽引したいと考えています。ひいては、これから高齢化が深刻になる外国のお手本にもなれたらと思います。

■100年後も揺るがない介護事業者であり続けるために

川畑さん これからは教育にももっと力を入れていきたいと考えています。既に「リーダー研修」などの研修を始めていますが、希望する人はちゃんとステップアップができて、お給料も上がっていくんだよということをもっと明確にしていきたいんです。既に20代で施設長を務めている者もいます。年齢が若ければ良いというわけではありません。どんな年齢からでもキャリアを築ける基盤がある環境を整備しています。私は介護の仕事を「キャリアプランが描ける、ずっと続けられる仕事」にしたいのです。その為にも、川商は100年後も揺るがない介護事業者であり続けたいと考えています。今後も海蔵先生にサポートしていただきながら、良い労働環境を維持していきたいと思います。



海蔵親一

社会保険労務士法人アウルス 代表



青木 崇

ソニー生命保険株式会社
トップ・オブ・ザ・エグゼクティブ ライフプランナー

中小企業の人事制度や退職金制度を、企業型確定拠出年金と民間の保険でより良くしていくためタッグを組んだ“ソニー生命保険株式会社”と“社会保険労務士法人アウルス”。今回は、ソニー生命のトップ・オブ・ザ・エグゼクティブ ライフプランナー 青木崇さんをお招きし、両社の取り組みについて対談しました。



中小企業の制度設計×従業員の資産形成



ソニー生命保険株式会社
トップ・オブ・ザ・エグゼクティブ ライフプランナー

青木 崇 Takashi Aoki

1971年8月和歌山県和歌山市出身。新卒で地元の信用金庫に入社しトップセールスマンとして活躍した後、2006年にソニー生命保険株式会社へ入社。金融と社会情勢に詳しく、個人や家族に合わせたライフプランを的確にサポートできるファイナンシャルプランナーとして人気を集め、担当顧客は約2000名(世帯にして約700世帯)のお客様の保険を預かっている。現在はエグゼクティブとして社員教育にも従事する傍ら、法人営業としてトップの成績を誇るライフプランナーとして第一線を走り続けている。

中小企業の課題と日本人の金融リテラシー

■ソニー生命×アウルス 協業のキッカケ

海蔵 今回、“ソニー生命保険株式会社”と“社会保険労務士法人アウルス”は「中小企業の人事制度や退職金制度を、企業型確定拠出年金と民間の保険でより良くしていく」という目的で協業関係を組ませていただくことになりました。今日はこのような協業関係を組ませていただくことになったキッカケや協業の内容について青木さんと一緒にお話できればと思います。青木さんよろしくお願いたします。

青木さん 海蔵先生、よろしくお願いたします。まずキッカケなんです、私から海蔵先生に協力をお願いしたのが始まりでしたね。私は現在、法人のお客様を担当させていただくことが多く、社長はじめ役員様方はもちろん、従業員のみなさんのライフプランのサポートもさせていただくんですが、そんな中、大企業さんはほとんど企業型確定拠出年金を導入されているものの、中小企業さんはほとんど導入していらっしゃらないということがわかってきたんです。これが資産形成をしていく中でとても勿体ないなと思ったのです。とはいえ企業型確定拠出年金を導入するかどうかというのは、その企業の人事制度設計に関わる領域だったため、知人を通じて海蔵先生を紹介していただいたんですよね。

海蔵 そうですね。実は最初は警戒していました(笑)。でもお話を聞いてみると確かに我々からしてもクライアント企業様にメリットの大きい話だなあと。企業型確定拠出年金を導入することで企業様にも従業員様にもメリットがあるのはそうなんですが、そこにさらに民間の保険で福利厚生と資産形成を強化するというアイ

デアは目からウロコで、これは是非協力して進めていって多くの中小企業様とその従業員様に喜んでいただきたいなと思いました。そこで確定拠出年金の窓口と制度設計の部分のアウルスで担うということになったのです。

青木さん いやあ、本当に仲良くなれて良かったです(笑)。かねてより私はお客様の金融リテラシーを上げるというところに仕事の軸を持っていました。保険の営業なんですが、保険を売ることが仕事の軸というわけでは無いんですよ。と言いますのも、日本は金融や社会情勢に触れる機会が外国に比べて極端に少ないんですよ。そもそも保険を選ぶ前に、自分が置かれている状況をしっかり理解することが大事です。年齢や家族構成、働き方によっても人それぞれ、資産形成の仕方も必要な保険も違います。そしてもちろん、それは社会情勢の変化や自分の環境の変化に対応しながら変え

ていくのがベストです。実は米国であれば一家に一人ファイナンシャルプランナーが付いているというのが当たり前なんですよ。しかし残念ながら日本はそういう状況ではありません。なので私は、日本でも一家に一人は相談できるファイナンシャルプランナーを見つけてもらい、資産形成や保険について相談できる環境を作りたいと考えています。そのためにまずは色んな講演会でお話をさせていただいたり、中学校や高校でも金融に関する講話を外部講師としてやらせていただいています。そういう活動がキッカケで、親御さんからご相談のご連絡をいただくこともあり、金融リテラシーを上げるという活動の裾野を広げているんです。

海蔵 そもそも国の社会保険制度・年金制度もよくわかっていないという方が多いですよね。しかしそれは知らない人が悪いのではな





く、学校で教えてこなかったからだと思います。今は以前に比べれば教えるようにはなっているみたいですが、それでも青木さんのような講師がいることによって理解度はさらに高まっていると思います。

青木さん 私と海蔵先生は実は52歳で同年齢なんです。正直私自身、若い頃は老後不安なんて遠い未来の話だと思っていましたね。でも最近では若い方を中心に「日本の未来は？」「資産形成のプランニングってどうするの？」という質問をよくいただくようになってきました。少しずつですが日本でも金融リテラシーに対する関心が高まってきているなと実感していますね。

年金の制度

■年金は「老後のため」だけではない

海蔵 まずは私達タッグの取り組みのお話をする前に、年金の制度のお話は外せません。実は、日本の年金は本来老後のためのものではないというのをご存知でしょうか？日本の年金というものは、一番最初は戦時中の障害年金からスタートしたもののなんです。これは、戦争で出兵して障害を負ってしまった方の家族を養うためのものだったんです。戦争で負傷して障害を負った方とその家族の方が生活ができるように保障しようということだったんですね。さらに、今度は戦況が悪化して、戦争で亡くられる方も多く出てきた。そんな方のご遺族の方も生活できるようにということで遺族年金というものが生まれた。そして、最後にできたの

が老齢年金といって老後のための保障なんです。ですので、年金というのは実は元々は「今生きている間に何かあった時や、家族を残して亡くなってしまった時にどうするか」というためのものなんです。

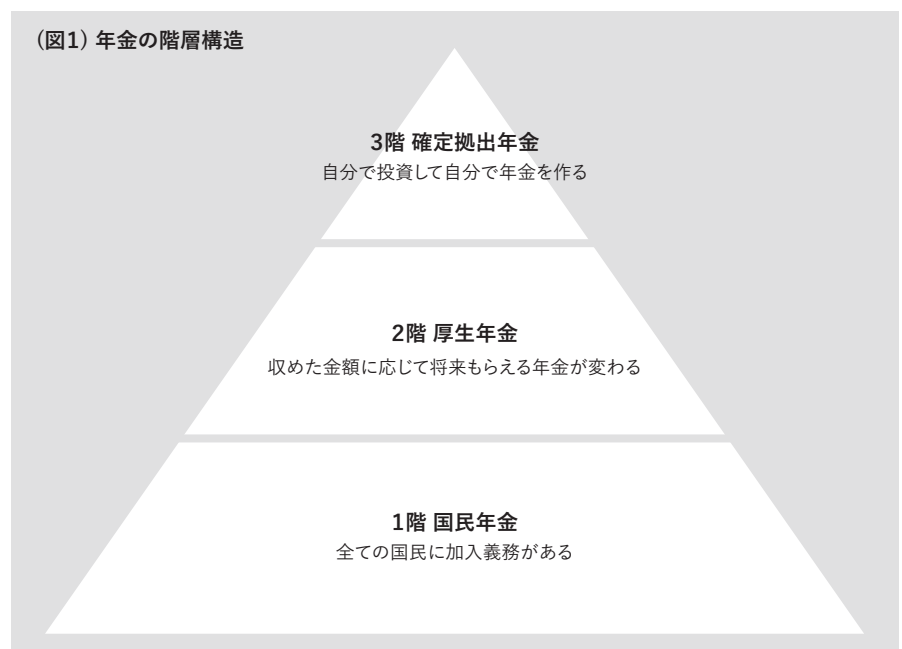
■年金の階層構造

海蔵 そして現在、年金は階層構造になっています。まず1階部分は、全ての国民に加入義務がある国民年金(基礎年金)です。次に2階部分が通常会社員として勤務されている方が加入する厚生年金です。厚生年金で積み立てている金額に応じて、将来貰える老齢年金の金額が変わるというのはみなさんご存知だと思います。ただしここで気をつけておきたいのが、障害年金や遺族年金は基礎年金である国民年金に加入しているだけでも受給することはできますが、障害年金や遺族年金で受給できる金額も厚生年金部分で積み立てている金額に応じて変わるということなんです。なのでよく、将来年金なんてどうせ貰えるかどうかわからないんだから、報酬額を一杯引き下げて社会保険・厚生年金で引かれる金額を下げるということをやっていらっしゃる企業の社長さんがいらっしゃいますが、そうしてしまうと自分が障害を負ってしまったときや亡くなってしまった時の保障額が小さくなってしまふというデメリットもあるのです。そして3階部分が確定拠出年金です。(図1)

■年金の3階部分「確定拠出年金」とは

海蔵 お客様からよく「このまま行ったら年金って本当にもらえるんですか？」という質問

をいただきます。特に「老後2,000万円問題」という言葉が話題になっていた時が一番多かったですね。「本当にそれだけいるんですか？そんなに無いんですけど…」と。実際問題、年金の受給年齢が上がっていています。今は受給開始年齢65歳なんですけど、最終的には75歳になると言われています。このように段々と受給開始年齢が上がっていくと「本当にもらえるのかな？」と不安になりますよね。給料に対して年金として支払う割合もどんどん上がっているが、受給金額はどんどん下がっていています。そんな中、国が推し進めているのが確定拠出年金なんです。いわゆる投資という属性ではあるので、私達の世代(50代)はイメージ的に怖いと思われがちなんですけど、若い人はそのようなこともなく、資産形成をしていく上で投資も大事なことでと定着しつつあるようです。具体的には、積み立て投資をして運用しながら自分の年金を自分で作るというものなんですけど、毎月積み立てる金額は3,000円~最高55,000円まで自分で決めることができます。(※企業型確定拠出年金の場合。個人で加入するiDeCoのお話は今回は割愛させていただきます。)そして、60歳になった時に一括で受け取るか、分割で受け取るかを選択できます。自分で金額を調整できるので、家計が厳しい時は積み立て額を抑えたり、ストップすることもできるのが良いところですよ。ただし、確定拠出年金は60歳になるまで受け取ることができないので、その点を考慮して積み立てることが大事です。



確定拠出年金の企業にとってのメリット

海蔵 確定拠出年金のもう一つの良いところは、社会保険料を削減できたり、各種税制優遇があることです。例えば給料が250,000円だったとします。その中で30,000円を確定拠出年金として積み立てた場合、社会保険料は、220,000円に対して計算されるので、従業員も会社も社会保険料等の負担を削減できるのです。また積み立てた30,000円は非課税ですし、運用益も非課税ですので、税金の削減効果が期待できます。

また確定拠出年金は会社側が給料に上乗せして積み立てることもできます。例えば会社から10,000円、従業員ご自身で決めた金額が8,000円なら、合計18,000円を積み立てたこととなります。結果的にはこの会社が上乗せした10,000円は積み重なって、さらには運用し増やした状態で、60歳になったときに受け取れることになるので、確定拠出年金を退職金制度として利用することができるわけなのです。積立額は、上限55,000円の範囲の中で、従業員ご自身のライフプランに合わせて、増やしたり、減らしたりすることもできます。投資商品もご自身で選んでいただき、買い替えも可能

ですし、自由に設計できますので、とても利用しやすい制度です。ここで「社会保険料が下がるということは、将来もらえる厚生年金や、万が一の時の障害年金や遺族年金の額が下がるのでは？」という疑問が出てくるかと思えます。実は、確定拠出年金も「年金」なので、万が一の時は遺族年金・障害年金として受け取ることができるのです。厚生年金を下げた分を確定拠出年金で代替できますし、積み立てる金額は自由なので、より多く増やすことも可能になるのです。

こんなにメリットのある制度なのですが、一方では、確定拠出年金は、受け取り可能年齢である60歳にならないと受け取ることができないため、早期リタイアなどした時にすぐ受け取ることができないという点はデメリットに感じられるかもしれません。もちろん転職したとしても、今まで積み立てた資産は、そのまま移管できるので、損をすることはないのですが、60歳までかけ続けなければならず、途中で受け取れないということはデメリットでもあります。そこで、この退職金の代用となる福利厚生制度としてソニー生命さんの民間の保険を利用することでこのデメリットをカバーしようというのが私達の取り組みなのです。

年金の4階部分 退職金代わり・福利厚生としての保険

■養老保険(変額保険)

青木さん 保険には色々種類がありますが、その中で変額保険というものがあります。変額保険というのは、お預かりした保険料を投資して運用する性質を持った保険のことです。その変額保険の中にも様々な種類がありますが、その中の一つとして養老保険というものがあります。養老保険は設定した満期になったら運用した保険金を受け取れるという性質を持っています。毎月投資して積み立てるという点では、確定拠出年金に似ていますよね。ただ、確定拠出年金と違うのは、いつでも受け取れるということ。なので、企業が退職金の代わりにするのであれば60歳まで受け取れない確定拠出年金よりも向いているわけなんです。昔で言うところの企業年金。これを保険でやりましょうということなんです。ただし、死亡保障なしで積み立て運用のみの個人年金を利用の方が良いケースもあります。どの保険が適しているかは企業や従業員の状況に応じて様々です。私はファイナンシャルプランナーであり、資産形成・保険のプロです。ですが法人の人事・福利厚生設計まではできません。そこで、社会保険・人事労務のプロである海蔵先生率いる社会保険労務士法人アウルスさんと協業で、企業様やそこで働く従業員様にとって最高の提案ができるようになったと考えています。

制度設計で変わる 企業と従業員の未来

海蔵 国民年金・厚生年金部分は受給年齢がどんどん上がっていています。これが実際の退職年齢とズレていった場合、例えば60歳や65歳で定年退職したのに、年金は75歳まで貰えないのだとしたら…それまで10~15年間どうするんですかということなのです。

青木さん 自分で貯めるか、会社に頼るか…自分で貯めるには限界がある。そこで会社に頼れる部分を作っておきましょうよというのが私達の提案なんです。確定拠出年金で準備しておくこともできるし、ソニー生命の保険を退職金制度のようにしておくと、もっと安心していただけると考えています。

海蔵 “ソニー生命保険株式会社”と“社会保険労務士法人アウルス”のタッグで、これまで確定拠出年金の制度を知らなかった中小企業様にも、一社でも多く人事制度・退職金制度・福利厚生制度をより良いものにしていただきたい。従業員様の今はもちろん、未来の幸せにまで貢献できれば嬉しいですね。

養老保険とは...

- ①保険期間(加入してお金を払ってる間)に亡くなったら死亡保障が付いている。
- ②かけたお金は保険会社で運用する。
- ③満期になったら積み立て運用したお金が返ってくる。
- ④受け取り方は一括と分割が選べる。(退職所得控除が使えるので一括受け取りがオススメ)
- ⑤自由設計なので満期にならなくてもいつでも受け取れる。(転職・早期リタイアなど定年のタイミング以外で退職しても受け取れる。)



信頼される企業への第一歩 ホワイト企業で採用率アップ

労務監査とは

昨今、ブラック企業等の法令違反が問題となるとともに、長時間労働、未払残業代等、労働者からの訴えで逆に会社が倒産に追い込まれるケースも増えています。また働き方改革や労働人口の減少という時代の傾向、さらには人材不足という深刻な問題にも直面し、今後は、労働基準法をはじめとする、関係諸法令を遵守することが求められてきます。そこで、労務のコンプライアンスをチェックし、法令違反を洗い出す「労務監査」の重要性が高まってきています。労務監査を受けることにより、見えない労務リスクを発見し、改善することにより、ホワイト企業を目指すことが、採用率、定着率アップにつながり、企業の健全な経営、そして成長・発展にもつながります。時代のニーズに合った「労務監査」を是非お勧めいたします！

労務監査 4つのメリット

1. リスクマネジメント対策になります！

労務監査士®が約280項目(就業規則、賃金関係、36協定、社保年金関係等)を厳しい目でチェックし、ヒアリング調査を行いますので、見えない労務リスクを発見することが可能です！今後の改善策をアドバイスさせていただきます！

2. ホワイト企業認定により、採用率のアップにつながります！

労務監査結果を1000点満点で評価し、800点以上の場合は優良企業として「労務監査優良企業証明証」と労務監査結果のQRコードが発行されます。求人の際には、監査点数を公表！またQRコードを掲載することで、ホワイト企業をアピールすることができ、採用率アップにつながります！

3. 従業員の定着率のアップにつながります！

労務リスクを発見することで、労務環境を改善し、従業員にとって働きやすい職場づくりを行うこと、また会社として法令順守を明確にすることで、従業員の意識を高めることにもつながります！その結果、定着率のアップにもつながります！

4. 業績アップが見込めます！

労務監査を受けることにより、会社を客観的に見直し、問題点を洗い出すことで、コスト改善にもつながり、リスクを排除し、事業全体の見直しを行うことが可能となります。その結果、従業員のモチベーションを高め、業績アップ！さらには、企業の存続・発展につながります！





労働監査の流れ

1

実施事前打合わせ

日程調整（スケジュール確認）
監査準備資料確認と説明

2

労働監査実施

労働監査士®による監査実施
（書面監査・ヒアリング監査等）
潜在的な労務リスクの洗い出し
（発見事象の整理）

3

労働監査報告

監査報告書の説明

- ・ 格付評価
- ・ 労働監査結果
- ・ レーダーチャート
- ・ 改善点等アドバイス

4

証明書の発行

労働監査証明書発行
※800点以上の場合、労働監査優良企業証明書を発行いたします。
（ただし重要な法令違反がない場合に限りです）
優良企業にはQRコード発行

OWLS 2023/10 Vol.02



社会保険労務士法人アウルス
LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY OFFICE OWLS

Contact

グランフロント大阪本部

〒530-0011
大阪府大阪市北区大深町3-1
グランフロント大阪 ナレッジキャピタル8F
T 06 6136 3264 / F 06 6372 2960

奈良本部

〒639-0225
奈良県香芝市瓦口2250-1笑美緑ビル 2F
T 0745 71 8700 / F 0745 71 8778

難波オフィス 株式会社アウルスコンサルティング

〒542-0075
大阪府大阪市中央区難波千日前5-19
河原センタービル4F
T 06 6643 9905 / F 06 6643 9906

名古屋オフィス

〒451-0045
愛知県名古屋市西区名駅1-1-17
名駅ダイヤモンドビル 11階
T 052 850 1024

東京本部

〒103-0027
東京都中央区日本橋2-1-3
アーバンネット日本橋二丁目ビル 10F
T 03 4405 0311

一般社団法人 全国デューデリジェンス協会

〒103-0027
東京都中央区日本橋2-1-3
アーバンネット日本橋二丁目ビル 10F
T 0120 660 881

一般社団法人 全国労務監査協会 東京本部

〒103-0027
東京都中央区日本橋2-1-3
アーバンネット日本橋二丁目ビル 10F
T 050 6861 8702



TikTok



Instagram



LINE

OWLS Vol.02



Labor and Social Security Attorney Office OWLS