

## はじめに

今からお伝えする2人の患者、AさんとBさん。

先生は、どちらの患者さんが“コスパ良く、かつ快適な生活”を送れると思いますか？

患者Aさん：年に3～4回、かかりつけ歯科医院で歯のメンテナンスをする。衛生士お勧めの歯磨き粉を使い、1日3回しっかり手入れをし、食事や生活習慣にも気を遣う。口内で気になる点があったら、すぐに歯科医院に相談する。

口癖は「メンテナンスに行っているおかげで、安心です。」

患者Bさん：生活習慣もあまり気にせず、歯磨きは1日1回かつ、超テキトウ。年に数回、歯の痛みが大きくなった時だけ“近所の”歯科医院に行く。治療途中でも、痛みが治まったら行くのをやめる。

口癖は「歯医者なんて、痛みで生活できない時だけ行けばいい」

どうでしょう？おそらく、Aさんのほうがストレスない生活を送れ、かつ、長い目で見て医療費も安くなる、そう思われたのではないのでしょうか？

私も小さい頃から30年以上虫歯に苦しみ、数えきれない痛みと多額の医療費を負担してきた“元患者B”だったので、痛感しています。「小さい頃から、Aさんのような行動をとっていれば良かった」と。

予防歯科という概念が以前より浸透している現代でも、まだまだBさんのような患者は少なくないと思います。

なぜこんな話をしたかという、私たち（社労士）のお客様にも、A先生とB先生がいるからです。

A先生：ストレス、リスク、費用対効果を考えて、日頃から社労士とコミュニケーションを取っている。整備すべき書類も、プロに依頼しているから、大きな問題に発展しづらい。

B先生：問題は起こらないと考えているから、顧問契約なんてお金のムダと思っているし、自社で何でもやる。数年に1回、問題が大きくなってから、「従業員とトラブルが起きた」「助成金の申請をしたが、不支給になった」「役所から厳しい指導を受けた」と社労士に相談する。

歯科業界にも、B先生のような方がたくさんいらっしゃいます。そしてB先生は、このような特徴をお持ちです。

- ・自分で調べる時間、書類を作る時間が必要
- ・心身ともに慌ただしく、ストレスを抱えている
- ・診療、採用、スタッフ教育、プライベートに割く時間が極端に少ない
- ・スタッフや家族との関係性も良くない

一方、私の周りには A 先生のような方が多いように思います。A 先生の特徴は、

- ・「餅は餅屋」の考えを持ち、本業以外はプロに任せる
- ・ストレスが少なく、心身ともに健全、健康
- ・診療、採用、スタッフ教育、プライベートに十分な時間を取れる
- ・スタッフや家族との関係性も良好

「予防」という観点を持ち、“根本的”改善を目指す A 先生。

“その場しのぎ”の対処をして、痛い時だけの「応急処置」を繰り返す B 先生。

**歯科業界と社労士業界はとても似ている。最近、強く感じます。**

この度は、多くの書籍から本書を手にとっていただきありがとうございます。

C&P いずみ社会保険労務士法人の代表、特定社労士の泉と申します。

本書は、将来、開業を目指している勤務医の先生や、開業を間近に控えた先生に向けて書きました。

当社では毎日のように歯科医院長と面談を行い、スタッフ雇用やチーム作りの相談を受けています。北は東北から南は九州まで、気付けば当社顧問先の 4 割が「従業員 15 人以下の歯科医院」という、全国でも屈指の“歯科医院に強い社労士事務所”になっていました。

そして、多くの先生方の相談を受けるうちに、「スタッフ雇用について、考え方や知識が違うだけで結果が大きく違ってくる」事に気づきました。

本書は、

- 1 スタッフ雇用の法律上のリスク
- 2 リスク対策
- 3 得する知識

という 3 章の構成になっております。

忙しくて時間が取れない先生は、ぜひ巻末の「終わりに (D 先生の笑顔がまた見たい)」だけでもご覧ください。

本書の内容が、1 つでも「理想の歯科医院づくり」のヒントになれば幸いです。

※本書は、2023 年 9 月現在の法律に基づいております。ご了承ください。

## 第1章 スタッフ雇用の労務管理・法律問題に潜む7つのリスク

### ・ネットで無料ダウンロードした労働契約書を使うリスク

まず最初に、ネットで無料ダウンロードした労働契約書（雇用契約書）のリスクについて説明します。

現代では、多くの情報、資料がインターネットで入手できるようになりました。スタッフ雇用に関する資料も、7～8割は無料で入手可能だと思います。スタッフ雇用の管轄省庁である厚労省（厚生労働省）も、何年も前から無料で各種雛形を公開しています。

「無料でダウンロードできるなら、専門家に依頼する必要ないでしょう」と考える先生も多いです。たしかに”作るだけ”なら、専門家に依頼する必要はないと思います。空欄を埋めれば良いのですから。

一方で、当社では歯科医院の労働契約書を作ったり、労働契約書に関する相談をいただく機会がありますが、その相談が減る事はありません。雛形は無料で公開されているのに、どうしてでしょうか？理由は大きく2つあります。

#### 理由1：専門用語の意味が分かりづらくて、そもそも埋められない

例えば、厚労省のモデル労働条件通知書（無料でダウンロードできます）の中に「契約期間」「契約の更新の有無」「変形労働時間」「法定休日」「法定外休日」「定年」「解雇の事由及び手続き」と、次から次に専門用語が出てきます。

普段、先生方に馴染みのない言葉ばかりですから、分からなくて当然です。私たち社労士が、歯科医院の電子カルテを見てもほとんど分からないのと同じです。

#### 理由2：「書いた内容によって、どういう影響があるのか」が、専門知識がないと分からない

”労働契約書を埋める”のと、”リスクやメリットを想定しながら、自院にあった労働契約書を作る”のは、まったく違います。

また、同じ歯科医院でも、働き方が違えば書く内容も違います。特に歯科医院では、フルタイムとパートが混ざる事が多いですし、同じパートでも午前の人、午後の人、△曜日の人など、働き方は多様です。

また、当社に一番多い相談は「私（院長）は●●の“つもり”で労働契約書を作ったはずなのに、労働者から△△だと言われた」という内容です。

「つもりだった」の代表例をいくつか挙げます。

### （例１）

院長の考え：「半年契約で、能力が低ければクビに出来る」つもりだった

結果：「実質、無期契約と同じ」で「簡単に解雇できる契約」ではなかった

### （例２）

院長の考え：「月、火、金だけ仕事をしてほしい」つもりで雇った

結果：「月～金まで仕事が約束された状態」になっていた

### （例３）

院長の考え：スタッフに「労働条件を通知した」つもりだった

結果：スタッフから「もらっていません」と主張された

この手の話は、挙げればキリがありません。

厚労省の雛形を使えば、形式上、労働契約書は完成させられます。ただ、「経営者の考えを反映させられているのか？」「歯科医院のリスクを抑える事ができているのか？」という保障は全くありません。

#### ・歯科医師会が提供する就業規則を使うリスク

前述の労働契約書は「個別の労働条件」を定めたものですが、就業規則とは「院全体のルールを定めたもの」です。

従業員 10 名未満の歯科医院だと、就業規則を作る法的義務はありません。ただ、昨今ではスタッフに安心感を与えたり、訴訟リスクに備えて作成したり、助成金を受けるために、従業員数に関わらず、作成する歯科医院が増えています。

安心感を与える、リスクを抑える、そして最初にある程度ルールを書面化しておく判断に迷う時間が減りますので、やはり就業規則はあったほうが良いと思います。

そんな中、歯科医師会が提供する就業規則（冊子）を利用されている先生も多いですが、ここにも大きなリスクが潜んでいます。歯科医師会提供の就業規則は、“便利なガイドライン”ではありますが、穴埋め式になっています。

重要部分（労働時間、休日、賃金など）は、すべて実態に合わせて埋めなければいけません。また、「これは当院には合わない」「このルールがあると会社のリスクが大きくなる」というルールは削除したり、変更する必要もあります。

実際の相談事例をいくつか挙げると、就業規則や労働契約書を適当に作ってしまったせいで、

・冠婚葬祭で休みを与えたうえで、賃金を支給しなければいけなくなった

- ・不良社員にもボーナスを支給しなければいけなくなった
- ・半年契約で雇ったつもりが「私は無期契約です」と主張された
- ・労働基準監督署の調査が入り、違法状態だと厳しく指摘された

など、こちらも挙げるとキリがありません。

労働契約書と同じく、就業規則も厚労省が雛形を無料で公開していますが、やはりダウンロードしてそのまま使える代物ではありません。

ネットに落ちている就業規則や労働契約書は「労働者寄り」に書かれている場合もありますので、「そのまま採用 ＝ 大きなリスクが残る」可能性も高いです。

#### ・100万円かけた就業規則が無意味になってしまう理由とは？

少ないですが、「10年後を見すえて、100万円かけて就業規則を作りました」という先生に出会います。未来を見すえた考え方や、投資に対して積極的である事は素晴らしいと感じます。

一方で、私が「作成から5年たっていますが、何度か更新されていますか？」「スタッフへの周知は？」「労働基準監督署への届出は？」と聞くと、多くの先生がとても驚かれます。

歯と同じで、会社のルールも“メンテナンス”が必要です。元・患者Bだった私は、患者Aになるべく、信頼する歯科医院のもとで1年半かけて、自分の歯をキレイにしました。現在では3～4ヶ月に1回、メンテナンスに通っていますが、そのおかげで毎日快適に過ごせています。

就業規則も1回作って終わりではありません。会社の実態も変わりますし、スタッフの働き方も変わるでしょう。また、育児介護休業、ハラスメント、残業規制など、世の中の動きに合わせて“法律の改正”も頻繁に起こります。そのたびにメンテナンス（修正）が必要です。

また、就業規則が作成されていても、スタッフへの周知がされていなければ、争った場合に歯科医院にとって不利になります。

就業規則を作成した後、

- ・スタッフに分かりやすい形で周知をする
- ・スタッフがいつでも閲覧できるよう、休憩室に置く
- ・必要に応じて(従業員10人以上なら)、スタッフの意見を聞いて、役所に届出もする
- ・実態や法改正に合わせてメンテナンス（修正）をする

このように丁寧な運用をすると、スタッフの信頼度、定着率も明らかに上がります。

また、就業規則は労働契約書とも深い関係にあります。この2つの整合性が取れていないケースも実に多いです。就業規則では「週40時間労働」と書かれている。ところが労働契約書

では「週 38 時間労働」と書かれている。実態を調べてみると「週 41 時間 15 分だった」なんて話は、決して珍しくありません。

・適正な届出をしていない事によるリスクと、助成金受給の機会損失

ここでは、歯科医院に関する届出のうち代表的なものを 3 つ説明します。

(1)36 協定届（通称 サブロック協定）

(2)就業規則の作成届、変更届

(3)変形労働制の届出

(1)36 協定届は、残業や休日労働をさせるために必要な書類で、全ての歯科医院で必須だとお考えください。この届出をしないと、6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金が科せられます。

もう 1 つ重要なのは「助成金の要件」です。たとえば、歯科医院で使いやすい助成金の 1 つに「働き方改革支援助成金」というものがあります。

コースによりますが、働き方改革支援助成金では「すでに 36 協定届を労基署に届出ている事」が要件となっていて、届出をしていないだけで、助成金のチャンス（50～150 万くらい）を失う事もあります。まさに「もったいない」の一言です。

(2)就業規則の届出については、法律上、「スタッフ 10 人以上」の歯科医院だけが対象です。この 10 人にはパートも含まれます。

そしてスタッフ 10 人以上なのに就業規則の作成や届出をしていないと、30 万円以下の罰金が科せられます。

そして就業規則が無いと、コンプライアンスの確保、従業員との関係強化、訴訟リスクの軽減、スムーズな組織運営に支障をきたします。また、ほとんどの助成金で「就業規則がある事」が要件となっていますので、そういう意味でも欠かせません。

最近では従業員 10 人未満でも労働トラブル、訴訟は多いです。そのリスク回避の意味でも、必ず備えてほしいものです。

労働トラブルや訴訟が発生すると、30 万円どころでは済みません。100 万円かけて就業規則を作った先生の話をしてしましたが、その先生は「これで数百万円のリスクが無くなるなら、安い買い物です」とおっしゃっていました。

(3)変形労働制については、一部の歯科医院だけ、届出が必要です。曜日によって営業時間や労働時間を変えている歯科医院は、変形労働制が必要な事が多いので、確認が必要です。

ここでは、歯科医院で採用される事が多い「1ヶ月単位の変形労働制」に絞って説明します。この制度を採用する方法は2つあります。

- 1.労使協定を締結し、労基署に届け出る
- 2.就業規則に記載して、労基署に届け出る（10人未満の場合、周知で可）

変形労働制について違反があった場合、30万円以下の罰金が科せられます。

変形労働制は、届出をしているかどうかよりも、“変形労働制の必要性に気付いていない事”が一番多いです。「1日8時間を超える日がある場合」と「1週40時間を超える場合」は、原則として変形労働制が必要だと思ってください。

変形労働制の必要性に気付かないと、 残業時間のカウント方法を間違える → 給与計算を間違える → 未払い残業代リスクを抱える、かつ、36協定違反にも気づけないリスクが高まる・・・このような“負の連鎖”が起こります。

#### ・我流の勤怠管理・給与計算で起こるリスク\*

先ほどの続きになりますが、我流で勤怠管理、給与計算をされている歯科医院もとても多いです。

- ・打刻式タイムカードを使っている
- ・1日の労働時間や残業時間の集計を、スタッフ自らやらせている
- ・電卓で計算している
- ・手書きタイプの給与明細書を渡している
- ・給与は現金手渡し

これらが全て間違いとは言いません。ただ、これらによって、

- ・残業単価の間違い
- ・残業代の未払い

という事態が、“気づかずに起こっている”という例がとても多いです。

あとは、締日と支払日が近くて苦勞されている歯科医院さんも多いです。例えば、15日締め、20日払いの場合。土日が重なると、「計算期間が実質1日だけ」という事も起こり得ます。

- ・試用期間の“よくある勘違い”と、スタッフをクビにするリスク
- ・試用期間中だから、いつでもクビに出来る
- ・試用期間中は、雇用保険、社会保険に加入させなくて良い
- ・試用期間が終わった日が入社日
- ・試用期間中は、最低賃金以下でも問題ない

このような話を聞かれた事があるかもしれませんが、全て間違いです。

「試用期間だから」という意識は、基本的に持たないほうが無難です。試用期間であってもスタッフである事は同じです。

そして「試用期間の初日＝入社年月日」であり、有給休暇のカウントも、「試用期間の初日から半年たったら」付与しなければなりません。

それ相当の理由がないとクビ（解雇）なんて出来ませんし、原則として、雇用保険や社会保険にも入社日から加入させる必要があります。

試用期間中にしっかりと教育、指導をしたうえで「全く期待した通りになっていない」のでしたら、本採用しない（解雇と同じ）事や、試用期間の延長という選択肢もあって良いと思います。

ただ、本採用しない事や試用期間の延長については、就業規則や労働契約書に明記してください。何の根拠もなくクビにする、試用期間を延長するは、リスクしかありません。

- ・雇用保険と社会保険の加入に関するリスク
- 「社会保険は3ヶ月たってからね」

と、勤務医時代に言われた先生は、それを自院でもやってしまう傾向がありますが、これは違法です。

雇用保険は、原則として“週20時間”以上の労働をさせるなら、入社日から加入させる義務があります。加入義務に違反すると、罰則（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される可能性がある他、追徴金、延滞金を求められることもあります。

社会保険は“週30時間”以上の労働をさせる場合、入社日から全員加入と考えてください。

そして、雇用保険や社会保険への加入義務を果たさない一番のリスクは「従業員の不信感を招く」事です。労働人口が減り、今は“人が採れない時代”と言われています。



特に歯科医院は、ドクターや衛生士から選んで“いただく”立場です。雇用保険や社会保険の加入義務を果たさない歯科医院は、彼らから選ばれないと思ったほうが良いでしょう。

フルタイムのスタッフが5人未満の歯科医院は、法的に社会保険への加入義務がありません。とはいえ、採用強化のためには、任意で加入されたほうが良いでしょう。

## 第2章 これだけ！労務管理・法律問題のリスク対策

### ・これだけ！知っておきたいドクターのための「労務管理の基本」6選

第1章の内容を踏まえて、ここだけは押さえてほしいという労務管理の基本6選をお伝えします。

#### (1)正しい労働契約書（雇用契約書）を作る

まず、実態に合わせて労働契約書（雇用契約書）を作成します。面接時に、スタッフと話して決まった内容を記載してください。

内容に間違いがなければ、先生とスタッフでお互いに署名を交わしたうえで、原本は先生が保管し、スタッフにはコピーを渡してください。

#### (2)給与の締日と支払日を決める

給与の締日と支払日は、先生が自由に決められます。ここでのポイントは2つです。

1つは「締日をいつにするか？」です。特にこだわりが無ければ、私は「月末締め」をお勧めします。理由は、労働保険料の改定と、最低賃金の変更時期が「1日」だからです。

もう1つは「締日から支払日までの日数」です。日数が短いと「働いた分の給料がすぐにもらえる」のでスタッフには嬉しいですが、院にとっては給与計算と資金繰りが大変です。

逆に長くすると、スタッフから見て「もらえるまでに時間がかかる」と感じますが、院にとっては給与計算も資金繰りもラクになります。

以上、ポイント2つを加味すると、「月末締めの翌月10日払い」「月末締めの翌月15日払い」がベターだと考えますが、明確な答えはありません。顧問税理士や、採用するスタッフの意見を聞きながら決めるのが良いと思います。

なお、以前、当社の顧問先で統計をとった時は「平均 12 日」という結果でしたので、ぜひ参考にしてください。

### (3)正しく勤怠管理をする

手書きの出勤簿でも打刻式タイムカードでも構いませんが、アナログで集計するのは時間もかかりますし、ミスの原因にもなります。中長期的に見ると、クラウド型の勤怠管理システムを推奨します。

ただし、勤怠管理システムは有能ですが、初期設定を間違えるとその機能を活かせません。マニュアルを見ながら設定すれば良いですが、慣れないと大変です。時間がなければ、有料で初期設定をしてもらう事も検討してください。

初期設定が済んだら、日々の打刻ルールを決めます。歯科医院によって、1 日の打刻が 2 回（出勤時、退勤時）のパターンと、4 回（出勤時、休憩入り、休憩終わり、退勤時）パターンがあります。当社の顧問先様では、1 日 2 回にして、休憩は「自動的に決まった時間でカウントする」設定にされている先生が多いです。

打刻方法も、タブレット、各自のスマホ、交通系 IC カード、指紋認証など、複数から選べるものが多いです。まずはお金をかけずに、院に置く予定の PC やタブレットを使えば問題ありません。

勤怠の締め作業はストレスがかかるので、先生自身がされるのはお勧めしません。ご家族にお願いするか、事務員さんを雇ってお願いする、もしくは外注するのがベターです。

### (4)正しく役所への届出をする

スタッフを 1 人雇った時点で、役所への手続きが必要です。多くの歯科医院は、開業前に研修を行います、「研修初日＝スタッフを雇い入れた日」です（開業日ではありません）ので、注意してください。

スタッフを雇い入れたら、その日から 10 日以内に労基署に行って労働保険の手続きをやります。次に、ハローワークに行って雇用保険の手続きを済ませます。

社会保険に加入されるのであれば、歯科医師国保や管轄の年金事務所で所定の手続きをしてください。

どちらも、歯科医院全体の手続きと、スタッフの資格取得手続きが必要になりますが、先生自身でされるのであれば、税務署の開業届や印鑑をもって、役所に直接行けば、職員に教わりながら作成が出来ます。

給与締日や支払日、各スタッフの労働条件が決まっていない状態で行くと、何度も足を運ぶ必要が出てきますのでご注意ください。

#### (5)正しく給与計算をする

大前提として、給与計算システムを使う事が必須だとお考えください。よほどの理由が無い限り、電卓や Excel での計算は避けてください。まず確実にミスが起こります。

「ウチは固定給だから簡単」とおっしゃる先生もいらっしゃいますが、雇用保険料、社会保険料は定期的に保険料率が変わります。また、所得税の計算も非常に難解です。

そして、何度かお伝えしている通り、給与計算には勤怠管理が密接に関わっています。勤怠管理が間違っていれば、給与計算も連動して間違えるという事です。

できれば、勤怠管理システムと一体型の給与計算システムを導入する事が望ましいです。

給与計算も、勤怠管理と同じく、誰かにお願いするか外注するのがベターです。

#### (6)就業規則を作る

スタッフが 10 人未満であれば就業規則の作成義務はありませんが、トラブル回避やルール整備のため、作成される事をお勧めします。

歯科医師会の雛形は冊子（紙）なのでデータ編集ができませんので、ベースは厚労省のモデル就業規則で良いでしょう。

作成したら、スタッフがいつでも閲覧できる状態にしてください。「作ったけど見せない」は、トラブルを自ら起こすようなものです。

・どの部分が違法になりやすい？シーン別リスク対策

#### ●手続きに伴う違法とリスク対策

開業時、個人開業医の場合は、主に次の手続きが必要です。

- ・個人事業の開業・廃業等届出書（税務署）
- ・所得税の青色申告承認申請（税務署）
- ・給与支払事務所等の開設届出書（税務署）
- ・労働保険成立届（労基署）
- ・労働保険概算保険料申告書（労基署）
- ・雇用保険適用事業所設置届（ハローワーク）
- ・雇用保険 被保険者資格取得届（ハローワーク）

- ・健康保険・厚生年金保険 新規適用届（年金事務所）
- ・健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届（年金事務所）
- ・健康保険・厚生年金保険 被扶養者異動届（年金事務所）
- ・歯科医師国保への加入届（歯科医師国保）

※従業員規模や、社会保険の種類で多少変わりますので、ご注意ください。

ここで多いのは、内容の不備よりも“手続き漏れ（手続き忘れ）”です。

ご存知かもしれませんが、歯科医院を開業するには、やらなければいけない事が膨大にあります。

建物の建築、外構工事、内装工事、チェアや設備の確認や契約、材料の確認と発注、歯科医師会や金融機関との打ち合わせ、顧問税理士を探す、求人広告に関する内容の決定・・・。

そんな状況で、「来週、労基署に行こう」と決めていても、多忙すぎて忘れます。

本書をお読みの先生方も、おそらく顧問税理士はいらっしゃると思いますので、税務署への届け出漏れは起きないと思います。

一方、労基署やハローワーク、年金事務所に届出する書類は漏れが多く発生します。

また、労働保険料は原則として年1回、社会保険料は毎月納付する必要がありますが、納付漏れを防ぐため、口座振替をお勧めします。ですので、口座振替の設定も忘れずに。

ここでの一番のリスク対策は、ズバリ専門家に依頼する事です。任せられる事は専門家に任せて、あなたはスタッフと患者様の事だけに集中してください。

## ●残業代に伴う違法とリスク対策

次に違法になりやすいのが、残業代の支払いです。多いのは、「悪気なく、知らない間に未払いが起こっている」状態です。原因の9割が、正しい勤怠管理や給与計算が出来ていない事にあります。

それからもう1つ。固定残業手当制度を採用している歯科医院もありますが、「給与明細に固定残業手当●●円と書いているだけ」では、認められません。

残業代の未払いは、労働基準監督署の調査があれば指導や勧告の対象になりますし、訴訟であれば最大3年分（いずれ5年に延長されます）の請求がされます。助成金にも悪い影響が出ますし、スタッフの信頼も失います。

そういう意味でも、やはり勤怠管理や給与計算についてはクラウド型のシステムを導入される事をお勧めします。

そのうえで、勤怠や給与計算経験が豊富な事務員を雇うか、外注するかの二択です。外注先は、社労士、税理士、給与計算会社のいずれかです。

### ●有給休暇に伴う違法とリスク対策

「有給休暇は退職時にまとめて買い取れば良い」と考える先生もいらっしゃいますが、それも危険です。一部のパート社員を除いて、基本的にスタッフには「年間5日」は有給休暇を取らせる義務があります。これに違反すると1人あたり30万円以下の罰金の対象となります。とにかく、先生側から積極的に促してください。

他にも、有給休暇でやってはいけない事を箇条書きにします。

- ・スタッフ側に伝えず、勝手に有休消化させる
- ・あと何日の有休が残っているか教えない
- ・パートさんに有給休暇を与えない

今の勤怠管理システムは有休管理機能もついているものが多いので、リスク対策は「勤怠管理システムの利用」でしょう。

ただ、設定を間違えると「間違った日数」や「間違ったタイミング」で付与されるので、正確な設定が必要です。

### ●勤怠管理に伴う違法とリスク対策

ごく稀に、勤怠管理を全くやっていない歯科医院があります。スタッフが打刻を嫌がる事もあるようですが、勤怠管理は会社の義務ですので必ずやってください。

アナログでもデジタルでも、最低でも「日々の出勤時刻、退勤時刻を記録している」事が重要です。

リスク対策は、「とにかくやる」という事です。

そして、勤怠、給与計算、雇用契約書など、労務関連の書類は原則3～7年間の保存義務もありますので、大切に保管してください。

・「雇ってみたけど、うちには合わない」スタッフに辞めてもらうことはできる？  
当社には「雇ってみたけど、協調性がないから解雇できますか？」といった、解雇や退職関連の相談も多いです。法的に解雇が可能かというところ「可能」という回答になります。

ただ、可能かどうかと「違法かどうか」は別ですし、「揉めるかどうか」も全く別です。解雇のハードルは相当高いと思っていたほうが無難です。

解雇が有効と判断されやすいケースをいくつか示すと、

- ・ 院長や上司の指示に全く従わない
- ・ 無断欠勤を繰り返す
- ・ 上司や同僚に激しい暴力行為を行った
- ・ 重大な経歴詐称があった
- ・ 入社後、犯罪行為が発覚して書類送検された

といったところでしょうか。これくらいでなければ、“一発解雇”は難しいと考えてください。

能力や態度が悪いと思ったら、まずは先生がしっかりと指導、注意してください。何が問題で、何をすべきなのか、具体的に伝える必要があります。段階を踏まずに、感情に任せていきなり解雇するのはリスクでしかありません。

また、先生の問題スタッフへの対応を、周囲のスタッフも見ている事も意識してください。冷静に指導をする先生なのか、それとも感情的に怒鳴り散らしたり、人間性を否定する先生なのか。先生もスタッフを見定めるように、時にスタッフも先生を見定めます。

それでも解雇したいなら、“事前”に専門家（社労士か、労働問題に強い弁護士）に相談しましょう。ポイントは「事前に」です。

「歯が痛かったので、自分で抜いちゃいました」と相談に来る患者と同じで、事後に相談されると、出来る事に限界があります。

解雇案件は、1つ手順を間違えると大炎上して、数十万～数百万の損害に発展するため、細心の注意を払ってほしいです。

・ 勤怠管理・給与計算で押さえておきたい3つのポイント

#### ① デジタル化を進める

アナログを否定するわけではありませんが、勤怠や給与計算は、デジタル（クラウド）でされる事をお勧めしています。理由はいくつかありますが、

- ・ 集計を自動的にやってくれる
- ・ 打刻漏れがあったら、本人にも管理者（院長）にも通知がある
- ・ いつでもタイムリーに労働時間が確認できる
- ・ 有給休暇の管理も出来る
- ・ 給与計算と連動しているシステムなら、給与計算も確実性が上がり、かつ時短になる

- ・出力、印刷がラク
- ・給与明細書も web 明細で済む

など、メリットが非常に多いです。ジョブカン、freee、マネーフォワードなど、たくさんの種類がありますが、どれも月数千円で利用できます。先生の時間単価を考えたら、非常に安価だと言えます。

ある先生は「毎月3時間かかっていた集計時間が、勤怠管理システムを導入したら“10分”になりました」とおっしゃっていました。

先生（もしくはご家族）の貴重な時間を集計に使うのか、それとも“先生にしか出来ない仕事”に使うのか。ぜひ考えてみてください。

## ② 給与明細書の表示事項

給与明細書については、実労働日数、実労働時間、残業時間、有休消化日数、有休残日数の表示がされていない歯科医院がとても多いです。

法的な記載義務もありますし、特に残業時間や有給休暇について記載がないと、スタッフに不安を与えます。

スタッフは不安を感じても、残念ながら院長に相談しません。というより、相談できないのです。

スタッフと院長とでは力関係に差がありますし、特に開業時は人間関係が構築されていないので、より相談しづらいのです。歯科医院では、先生側から配慮をしなければならない点がたくさんあります。

また、給与明細書の発行忘れ（渡し忘れ）もたまに聞きますが、何度もやるとスタッフの信用を失いますので、気を付けてください。web 明細だと、給与支給日に自動的に発行してくれるので、非常に助かります。

## ③ 残業手当の計算方法

給与計算を自社でされるなら、残業手当の計算は特に気を付ける必要があります。

- ・残業計算の対象となる手当を確認する
- ・各手当の内容を明確にする
- ・時給、日給、月給者で計算方法が異なる事を知る
- ・計算するために「所定労働時間が大きく影響する」事を知る

などが重要です。どれか1つ欠けても、計算ミス（残業代の不払い）に繋がります。

「個人の給与に関係なく、一律 1 時間 1,000 円」で計算されている先生がいらっしゃいましたが、残業単価は個人の給与に連動しますので、一律いくらは間違いです。

最初にしっかり考えて、給与ソフトの設定をしておけば、このような間違いは基本的に起こりませんので、やはり最初の準備が重要という事です。



### 第3章 もっと知って得する知識とは？

・スタッフ1人50万円以上も！開業時に備えておく事で使える助成金一覧  
私は以前から「歯科医院は助成金を使いやすい」と言っています。理由は、

- ① スタッフの新規採用、入替えが定期的に起こりやすい
- ② 数十万～100万円超の診療設備投資が定期的にある

の2つです。

その中で、「開業時にきっちり準備をしておく事」で、使える可能性が高まる助成金を2つ紹介します。

#### (1) キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「入社から6ヶ月くらいは適性を見たい」という事なら、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を活用できる可能性があります。

この助成金の流れをざっくり伝えと、次の通りです。

- ・従業員を“非正規”として雇い入れる
- ・半年後、正社員に転換し、賃金を3%以上上げる
- ・正社員転換から半年後に支給申請する
- ・数か月後に57万円（2024年度からは少し変わります）が支給される

キャリアアップ助成金は、開業時点で、

- ・雇用契約書を整備する
- ・正しい勤怠管理と給与計算を行う
- ・正社員用の就業規則と、非正規用の就業規則を作る

などが必要です。

最初から正社員雇用する場合は使えません。たまに、“表面上、最初は契約社員で雇っている”ように見せかければ良いと考える経営者がいますが、そのように考えると不正受給に直結しますので、絶対にやめてください。

#### (2) 働き方改革推進支援助成金

アバウトに書くと、スタッフの生産性を上げる設備（エアフロー、拡大鏡、滅菌機など）を買って、その金額の80%程度が支給されるという制度です。「本来100万円の設備が、半額以下で買える」という感じです。

この助成金は、開業時点で、

- ・36 協定届の作成、届け出をする
- ・就業規則を整備する
- ・雇用契約書を整備する
- ・有給休暇の管理をする
- ・正しい勤怠管理と給与計算を行う

などが必要です。

これら2つの助成金について、2022年4月発売の「小さな歯科医院のための今すぐ使える助成金・補助金ガイド」で詳しく説明していますので、興味がある方はぜひご覧ください。発売時から1年半経過しているので多少のルール変更はありますが、基本的な考え方は同じなので、参考になると思います。

#### ・プロが教える社会保険料を抑えるテクニックとは？

協会けんぽ、厚生年金に加入される歯科医院に限りますが、社会保険料は原則、4月、5月、6月に支給した給与額で決まります。その平均額が、向こう1年間適用されるという事です。

4月、5月、6月に支給した給与が高ければ社会保険料は上がりますし、4月、5月、6月に支給した給与が少なければ社会保険料は下がる可能性があります。

ですので、社会保険料を抑えるには、4～6月の残業時間を抑える事と、「昇給時期を4～6月以降にする」事が有効です。もともと残業が極端に少ないとか、昇給額が小さいという事であれば、効果はほとんどないので、あまり気にする必要はありません。

#### ・もっと得する制度（企業型確定拠出年金、育児休業や訓練にかかる助成金）

##### (1)企業型確定拠出年金

厚生年金に加入している歯科医院は、「企業型確定拠出年金」制度を活用する事ができます。この制度をスタッフが活用する事で、スタッフと歯科医院、両方の社会保険料を抑える事が出来ます。

スタッフ側では所得税、住民税を抑える効果もあり、ここ数年、加入する中小企業が非常に増えています。導入時にコストがかかりますが、長い目で見ると費用対効果も良いですし、何よりスタッフの福利厚生として素晴らしい機能を持っています。ぜひ検討してほしい制度です。

##### (2)両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

開業後、スタッフが懐妊、出産する事が分かったら、必ず検討してください。歯科医院にとってデメリットがほとんど無く、スタッフにとっても「働きやすい」と感じてもらえる助成金で

す。

このコースは、「1 育休取得時・職場復帰時」「2 業務代替支援」「3 職場復帰後支援」の3つに分かれますが、一番使いやすい「1 育休取得時・職場復帰時」だけ説明します。

助成金額は、育児休業取得時、職場復帰時ともに30万円です。アバウトな流れは、下記の通りです。

- (1)対象スタッフと話し合い「育休プラン」を作る
- (2)一般事業主行動計画を作り、両立支援ひろばに公表する
- (3)育児休業を与える
- (4)育児休業が終わったら、職場復帰させる

あまり難しくないですが、しいていうなら「期限管理」が重要です。

### **(3)人材開発支援助成金**

外部講師を呼んだり、外部セミナーを受けに行ったり、スタッフに対して有料の研修をされるなら、人材開発支援助成金の活用もお勧めです。

ボリューム的に詳細は伝えられませんが、助成金額は「研修費用の15～20%程度」です。

なお、助成金は院長先生やご家族は基本的に対象になりません。一般スタッフ、厳密に言うと「雇用保険の被保険者」だけが対象です。院長先生は高額なセミナーで学習される事が多いですが、残念ながら助成金の対象にはなりません。

### **(4)ものづくり補助金**

最近では「保険診療要素が少しでも入っていると申請できない」ルールになり、使いづらくなりましたが、高額な設備投資をされるなら、ものづくり補助金も検討したいところです。補助率が原則2分の1で、上限金額は750万以上と、とても高額です。

- ・これから事業を始める事
- ・その事業が100%自費診療である事（保険診療要素が1%でもあるとNG）
- ・ある程度の新規性、革新性がある事

の3つを満たせるなら、勝算はあります。

ここでのポイントは、可能な限り、「経営革新計画の認定」を取っておくこと。歯科医院で申請する場合、これがあると無いとでは全く違います。

当社でも過去3件、歯科医院で「経営革新計画を取って → ものづくり補助金に申請」で挑戦しましたが、全て成功（採択）しています。

今挙げた制度以外だと、クリーンスタッフ、事務など、最低賃金に近いスタッフがいる場合は、「業務改善助成金」の対象となる可能性があります。

2代目や3代目の院長先生なら、制限は色々ありますが、「事業承継補助金」も検討の余地があります。

また、歯科医師国保と協会けんぽの違いを知っておくことも、良いスタッフが採用できるかどうかの重要なポイントですので、ぜひ調べてみてください。

そうそう。ものづくり補助金、事業再構築補助金、事業承継補助金など、「補助金」がつくものに関しては、

- ・医療社団法人は対象外
- ・保険診療は対象外

と、制限がかかる事がほとんどなので、補助金ごとにルールをご確認ください。

・リスクを押さえて、もっと得するために必要な体制とは  
経験上、「トラブルのリスクが低く、得する体制になっている」と感じるのは、“チーム作り”が出来ている歯科医院です。ここで言うチームとは、院内ではなく、“院外”のチームです。

顧問税理士はもちろん、材料屋さん（歯科ディーラーさん）、社労士、経営コンサルタントなど、院外のチームを構築されています。

一口に専門家と言っても役割が全く異なりますので、それぞれの特徴を記載します。

#### **(1)税理士：**

ほとんどの歯科医院が、税理士とは顧問契約を締結しています。院長自ら日々の領収証をチェックしたり、確定申告をやる事は絶対にお勧めできませんので、税理士との顧問契約は必須とお考えください。

経費にあたるかどうかの相談、確定申告、年末調整など、税金絡みの事は全て税理士です。事業計画の作成や、補助金申請、資金繰りについても、まずは顧問税理士に聞いていただくのが良いでしょう。

#### **(2)材料屋さん、歯科ディーラーさん：**

勤務医時代に知り合った材料屋さん（ディーラーさん）と、独立後もお付き合いされる先生は多いです。材料さんと良い関係を構築できると、先生の考えに合った機械設備や材料の提案はもちろん、会社によっては定期的に助成金情報をくれます。税理士、社労士を紹介してくれる事もありますし、業界動向や流行についても教えてくれるようです。

たまに材料屋さんを「自分の子分」のように扱う先生もいらっしゃいますが、そういう方は従業員も「捨て駒」と考える傾向が強いです。材料屋さんを大切に扱う、丁寧な対応をする、事が出来れば、従業員にも患者さんにも愛される歯科医院に近づくとと思います。

### **(3)金融機関：**

大半の歯科医院が、数千万円の借入金（融資）を受けて開業されます。その際、2社以上の金融機関から借入されるのが良いと言われていますが、そのうち1社は、地元密着型の信用金庫が望ましいです。

金融機関と上手に付き合うコツは、業績が良い時も悪い時も、正直に伝える事です。仮に赤字になっても「△△が赤字の原因でしたが、〇〇という対策をして改善する見込みです」と、きちんと伝えられれば評価はそれほど下がりにません。

### **(4)社会保険労務士：**

従業員に関する事、勤怠管理、給与計算、労災保険、雇用保険、社会保険、就業規則、雇用契約書、助成金は、社労士に相談するのがベストです。

また、採用、ハラスメント、メンタル不調、人事評価制度、退職金制度など、とにかく従業員が関係してくる部分は社労士に相談するのが良いでしょう。

### **(5)弁護士：**

従業員との労働審判や訴訟が起こった時や、患者からの訴訟時に相談するのが弁護士です。最初は顧問契約ではなく、何か起こってからの相談（スポット）で十分でしょう。

その時のため、「何かあったらこの人に相談したい」という弁護士を、1人か2人、顔見知りになっておくのが良いと思います。依頼する事が多くなってきたら、顧問契約への切替を検討されてください。

### **(6)コンサルタント（経営、採用）、研修講師：**

- ・少しでも早く、売上を伸ばしたい
- ・より優秀な衛生士を採用したい
- ・自費診療の割合を増やしたい
- ・衛生士のホスピタリティを上げたい

など、明確な目的があるならコンサルタントや研修講師に依頼するのが良いと思います。

### **(7)司法書士、行政書士：**

開業時点で医療法人なら別ですが、個人事業の場合、開業時に関わる機会はほぼ無いと思いますので省略します。

・ローリスクで、あなたの理想とする歯科医院を創るために

たくさん話をしてきましたが、結局のところ、一体どういう風に理想の歯科医院を創ればいいのか？ここで最初の話に戻りますが、そのためにはやはり「準備（予防）」という考え方が重要です。

ある歯科医院では、十分な対策をしていなかったため、従業員の解雇問題で、“必要のなかった数百万円のお金”を従業員に支払う事になりました。

ある歯科医院では、役所への届け出漏れが原因で、“多くの助成金を得られる機会”を失いました。

ある歯科医院では、フリーの歯科衛生士と委任契約書を交わしていなかった事で、業務内容、責任、報酬を巡って“大きなトラブル”になりました。

歯と同じで、事前（早め）に手を打っておく事が重要です。

ストレスなく快適に過ごすAさんと、常に痛みや不安を抱えるBさん。先生はどちらになりたいですか？

## ●準備を自社でやるリスク

ここまでの話で、開業に向けて予防（準備）の重要性は理解された事と思います。

最後に、その準備を自社でやるか、プロに依頼するかを決める必要があります。

厳しい言い方かもしれませんが、労務のプロではない先生が、就業規則、雇用契約書、勤怠管理、給与計算など労務環境を自ら整えようとするのは、「患者が、自分で虫歯の治療をやる」のと同じです。

そして繰り返しになりますが、開業後の先生は激務です。平日の診療と、休日の研修に加えて、開業前後は銀行と融資の相談、材料屋さんと設備や材料の相談、スタッフの面接、教育が加わり、開業から1年、2年は心身ともに大変疲れると思います。

（ぜひ、先輩開業医に聞いてください）

多くの歯科医院を見てきた専門家として、先生自身が労務について調べたり、書類を作ったりする状況を見過ごすわけにはいきません。

悪いことは言いませんので、プロに依頼される事をお勧めします。

## ●先生の理想実現に伴走してくれるプロの見分け方

労働者トラブルや訴訟となると、その専門家は「社会保険労務士」と「弁護士」の二択と考えて良いでしょう。ただし、社労士と弁護士では、役割や価値が根本的に違います。まず、違いを簡単に説明します。

社労士は歯科でいうと「予防」のプロです。トラブルが起こらない、訴えられない制度を作るプロです。裁判（訴訟）を起こされてしまったら、社労士が出来る事はほとんどありません。

一方、弁護士は訴えられた後に、歯科医院の代理人として、相手方と交渉をする専門家、歯科で例えるなら「治療」のプロといったところです。

そういう意味で、労働者トラブルや訴訟リスクを抑えつつ、助成金等の制度を活用してチーム作りをするなら、依頼する専門家は社労士という事になります。

社労士は「特定社労士」と「特定ではない社労士」がありますが、特定でない社労士さんでも問題ありません。しいてどちらかと言うのであれば、労働法について深く学んでいる「特定社労士」をお勧めします。

そして「どんな社労士」に依頼するかが重要ですが、最低でも下記条件を全てクリアしている社労士から選ぶのが良いでしょう。

### < 社労士を選ぶ条件 >

- ・ 歯科医院の支援実績が豊富
- ・ 院長から従業員解雇に関する相談を受けた経験がある
- ・ 歯科医師国保と協会けんぽのメリット、デメリットに詳しい
- ・ 助成金はもちろん、補助金など、歯科医院にメリットがある制度に詳しい
- ・ 就業規則、雇用契約書、勤怠管理、給与計算の連動性、整合性と、助成金への影響について理解している

「この人いいかも」という方がいたら、今挙げた条件をそのまま質問してください。経験が無い、もしくは質問の意図が伝わらない場合は、その条件をクリアしていないという事です。

あとは、

- ・ 考え方（手続きを仕事と考えているのか？顧客の理想実現が仕事と考えているのか）
- ・ 院長だけでなく、スタッフの気持ちやチーム全体の事まで考慮できるか？
- ・ 強みは何か？
- ・ キャラクター（相性が合うか）
- ・ 聴く力、伝える力を持っているか？
- ・ 年齢

なども判断基準に加えて、あなたに合った社労士を見つけてください。

プロ社労士の探し方は、主に次の3つです。

- 1 顧問税理士の紹介
- 2 材料屋さん、ディーラーさんからの紹介
- 3 ネットで探す

探し方はあまり重要ではありませんが、注意してほしいのは「顧問税理士から紹介される社労士なら信頼して良い」わけでは無いということです。

歯科医院に詳しくない社労士も当然たくさんいます。あくまでも、先ほど挙げた条件をクリアしているかどうかで判断してください。

逆に言うと、「顧問税理士から紹介された人が歯科医院に強い社労士だった」なら最高かもしれませんが。



終わりに（D先生の笑顔がまた見たい）

約2年前。開業を3ヶ月後に控えたD先生と、プライベートでゴルフをする機会がありました。その先生は若くキラキラし、体力と気力に満ち溢れた、とても魅力的な先生でした。

当時、私はすでに歯科医院の支援を多く行っていたので、D先生から歯科医院やスタッフ雇用についてたくさんの質問を受けました。アドバイスをさせていただいた結果、「ありがとうございます！まずは自分と妻で頑張ってみます！」と言って、その日は終わりました。

歯科医院長が激務である事を知っていた私でしたが、「D先生なら、ガッツで乗り越えられるかも」と本気で思いました。

2年後。私の携帯電話に、知らない番号から着信がありました。電話に出ると、その相手はD先生でした。

D先生は落ち込んだ声で、「相談に乗ってほしい」とおっしゃいました。

開業後、スタッフ雇用に関して、さまざまなトラブルが起きていた事をD先生は話してくださいました。

- ・内定を出したスタッフと揉めて、不要なお金を支払う事になった
- ・院内の雰囲気がギスギスしている
- ・信頼していた衛生士が突然辞めた
- ・新たに採用したスタッフもすぐに辞めていく
- ・助成金の申請をしたが、不備があって不支給になった

顧問税理士に相談しても、労務の専門家ではないので具体的なアドバイスは返ってこない。他の院長先生には相談できない。D先生と奥様（ドクター）で話し合っても、改善策は見えない。

聞いていて、「歯科医院で起こりがちな悪循環」に陥っているように感じました。

そしてD先生は、ポツリと「開業なんてしないほうが良かったのかもしれない・・・」と呟られました。私は電話口で、「一度お会いして、詳しく話を聞かせてください」と伝えました。

一度しか会った事がないとはいえ「この人は素晴らしい院長になる」と感じた方です。そんな方が、誰にも言えない悩みを打ち明けてくださっている。そんな状況で、何もしないわけにはいきませんでした。

後日、開業した院にお伺いして、D先生と私でお話しました。

D先生は笑顔を見せていましたが、2年前とは違い、かなり無理をされている事が伝わってきました。

そんなD先生に対して、私はアドバイスではなく、まずは“想いを聴く事”に徹しました。

「先生が歯科医師を目指したきっかけは何ですか？」

「どうして、開業しようと思われたのですか？」

「先生が目指す理想は、どんな歯科医院ですか？」

「理想と現状、そこにどんなギャップがありますか？」

「色々な事があったようですが、その原因は何だと思われますか？」

個別の出来事も重要ですが、それよりも大事なのは「全体像」や「考え方」を知る事だと、私は思っています。そこに、解決のヒントがたくさん隠れています。

話を聞いているうちに、D先生の表情が変わっていくのが分かりました。私は具体的なアドバイスはしませんでした。代わりにいくつかの事例をお伝えしました。

約1時間が経過し、そろそろ帰る時間かなと思っていると、D先生はこうおっしゃいました。

「ぜひ、ウチの顧問になってください」と。

社労士にも色んなタイプがありますが、当社では、私が「この方を応援したい」と思える経営者とだけ顧問契約を締結する事にしています。その判断基準はいくつかあるのですが、一番大事なものは「お互いに信頼できる人間性」だと思っています。

D先生は、お互いに尊敬し、成長し合える関係になれる、そんなイメージが出来る方でした。

そして私は、D先生からのご依頼を喜んで承諾させていただきました。

顧問となってから、やらなければならない事がたくさんありました。私以上にD先生は大変だったと思いますが、院長が本気になればスタッフも変わります。

徐々にではありますが、D歯科医院は着実に変化しています。特に院長先生の表情は見違えるように明るく、出会った頃のようなキラキラ笑顔に戻りました。

ゴールに達していなくても、「ゴールに達している自分」が明確にイメージ出来ると、人の気持ちは前向きになります。

「こんな事なら、最初からお願いすれば良かったです（苦笑）」

とおっしゃるD先生に、

「私もそう思います」

と、いつも私は冗談交じりで返しています。

院長先生の仕事は多忙を極めます。かつ、「成功させなければいけない」プレッシャーがかかります。そして、孤独です。

ご存じの通り、歯科医院の数はコンビニよりも多く、年々、競争は激化しています。成功する歯科医院とそうでない歯科医院、今後はさらに二極化が進むと言われています。勝つために、やらなければいけない事はたくさんあります。

スタッフ雇用に関する事は専門家に任せて、先生には「先生にしかできない事」に注力してほしい。それが私たち、専門家の願いです。あなたの歯科医院に合った専門家がどこかにいます、必ず。

そして、私で良ければぜひあなたのお話を聞かせてください。

私の周りには、尊敬できる歯科経営者がたくさんいます。過疎の町で、町内唯一の歯科医院を経営する2代目院長。医療法人のトップとして、関わる人みんなの幸せを考える若き理事長。

そういった人達と関わるうちに、歯の健康の大切さを知り、市民の健康を守る歯科医院さんを支援したい、そう考えるようになりました。

どんな歯科医院を創りたいのか？どんな人生を送りたいのか？ぜひ、あなたの夢を聞かせてください。

本書を読んでいただいた方限定で、30分の個別無料相談をお受けいたします。

個別無料相談は原則「ZOOM」とさせていただきます。

お申し込みは、下記のGoogleフォームからお願い致します。

<https://docs.google.com/forms/d/1hisGuoyvluTXn8P2TTXhFjQsn2rBORhh8WDLtV8YcSo/edit>

もちろん、チャットワークから直接相談してくださっても構いません。ぜひ、私のチャットワークアカウントにコンタクト申請してください。

<https://www.chatwork.com/izumi-masamichi>

個別面談をしたからと言って、押し売りする事は一切ありませんので、安心して申し込んでください。

本書が、開業を目指すあなたのプラスになれば幸いです。

#### ●著者プロフィール

泉 正道（いずみ まさみち）

C & P いずみ社会保険労務士法人 代表

特定社会保険労務士、キャッシュフローコーチ®、聴くプロ、経営革新等支援機関

1980 年生まれ。福岡県出身。国立高専に入学するも、人間関係などの理由から 6 ヶ月で退学、最終学歴は中卒。その後 10 以上のアルバイトを経験。26 歳で就職した会社がブラック企業だった事を機に、「労使ともに幸せにできる社労士」を目指す。

2009 年から社労士事務所、2013 年から会計事務所での勤務を経て、2019 年 7 月に姫路で独立。“従業員 15 名以下の歯科医院”を中心に、全国的に顧問契約を広げる。

軌道に乗ってからも顧客への提供価値を高めるため、数多くのセミナー、講座を受講。名だたる士業が参加した某営業力養成講座では、29 名中 3 位。キャッシュフロー養成講座（京都 7 期）でも同期中 2 位の成果を収めるなど、「コンサルタントが認めるコンサルタント」として活躍している。

現在では、コーチングや心理学の知識を生かして、

- ・社長の心と思考整理
- ・企業理念浸透コンサル
- ・Dojo（アイデア壁打ち道場）
- ・“3 年後のリーダー”採用支援

など、ユニークなサービスを顧客に届けながら、中小企業のパートナーとして支援を続けている。

助成金、補助金の支援実績も多数あり。“補助金にも精通する社労士”という特殊なポジションを築き「資金繰り改善手段としての助成金」「助成金の中毒性」等のテーマで、セミナーも行っている。

#### ●Amazon kindle

いずれも、Amazon ランキングで部門 1 位（デイリー）を獲得。

「小さな歯科医院のための 今すぐ使える助成金・補助金ガイド」

[https://www.amazon.co.jp/gp/product/B09X9FSP78/ref=dbs\\_a\\_def\\_rwt\\_bibl\\_vppi\\_i2](https://www.amazon.co.jp/gp/product/B09X9FSP78/ref=dbs_a_def_rwt_bibl_vppi_i2)

「助成金 社労士が経験したリアルな不支給事例 7+11」

[https://www.amazon.co.jp/gp/product/B099W4C4G2/ref=dbs\\_a\\_def\\_rwt\\_bibl\\_vppi\\_i0](https://www.amazon.co.jp/gp/product/B099W4C4G2/ref=dbs_a_def_rwt_bibl_vppi_i0)

「中小企業経営者のための事業再構築補助金 採択必勝ガイド」

[https://www.amazon.co.jp/gp/product/B09638BVM9/ref=dbs\\_a\\_def\\_rwt\\_bibl\\_vppi\\_i1](https://www.amazon.co.jp/gp/product/B09638BVM9/ref=dbs_a_def_rwt_bibl_vppi_i1)