

とやまDXパートナー登録情報

事業者名 **トータルヘルスラボ社会保険労務士事務所**

代表者	代表 島崎晋輔	問合せ先	代表 島崎晋輔
所在地	東京都千代田区神田佐久間町 2-8-1 シャンピア秋葉原ビル8F	電話番号	07085751280
会社設立日	令和6年11月1日	Webサイト (問合せフォーム)	
従業員数(人)	0		https://thlabo-sr.net/contact.php

営業エリア

県内全域

その他

富山市
 砺波市
 立山町

高岡市
 小矢部市
 入善町

魚津市
 南砺市
 朝日町

氷見市
 射水市

滑川市
 舟橋村

黒部市
 上市町

得意業種(上位5項目)

製造業

運輸業、郵便業

教育、学習支援業

卸売・小売業

金融業、保険業

その他サービス業

建設業

宿泊業、飲食サービス業

その他

医療、福祉

不動産業、物品賃貸業

支援可能分野

別紙のとおり

使用可能ツール・システム

社労士としての法的知見に基づき、クラウドツールを活用したバックオフィス業務の効率化と、法令に準拠した電子申請体制の構築のツールの使用が可能です。

1. クラウド型バックオフィス基盤(ERP)

* freee(会計・人事労務): 仕訳の自動化から給与計算、年末調整までのシームレスな連携。

* マネーフォワードクラウド(会計・給与・経費・勤怠・社会保険・マイナンバー): 各モジュールを組み合わせた、企業の成長フェーズに合わせたバックオフィス構築。

2. 行政手続き・電子申請

* e-Gov電子申請: 社労士として、労働保険・社会保険諸手続きのオンライン化を支援。紙の書類や窓口への移動時間を削減し、迅速な行政手続きを実現します。

3. 勤怠管理(働き方改革関連法対応)

* マネーフォワードクラウド勤怠: 打刻データのリアルタイム集計、残業アラート機能による長時間労働対策、有給休暇管理台帳の自動作成。

* 人事労務freee(勤怠管理機能): 給与計算と直結した勤怠管理により、転記ミスや集計漏れを防止。

4. 業務効率化・コミュニケーション

* Google Workspace (Drive, Meet, Sheets等): クラウド上での共同編集、ペーパーレスな情報共有。

* Microsoft 365 (Teams, Excel等): セキュアな環境での社内コミュニケーション。

* Chatwork: 顧問先・社内間の迅速なチャット連絡体制の構築。

支援実績

社労士として、下記の支援を実施しております。

1. クラウド化によるバックオフィス業務の統合・効率化支援

* 内容: 手書きの出勤簿と表計算ソフトでの給与計算を行っていた企業への導入支援。

* 詳細: マネーフォワードまたはfreeeを導入し、勤怠データから給与計算、振込データの作成までを一気通貫で自動化。

* 成果: 毎月3日かかっていた給与計算事務を数時間に短縮。計算ミスをゼロにし、法改正に即した正確な賃金台帳の自動生成を実現。

2. 行政手続きの完全オンライン化による事務負担軽減

* 内容: 郵送や窓口提出が中心だった社会保険手続きのデジタル化。

* 詳細: e-Gov電子申請を活用し、入退社手続きや年度更新、算定基礎届等の手続きをオンラインで完結。

* 成果: 事務担当者の外出・待ち時間を解消。また、公文書の電子管理により、必要な書類を即座に確認できる体制を構築。

3. 働き方改革に対応した勤怠管理体制の構築

* 内容: 残業時間の正確な把握が課題であった中小企業への支援。

* 詳細: クラウド勤怠システムを導入し、残業時間の可視化とアラート設定を実施。

* 成果: 36協定の遵守状況がリアルタイムで把握可能となり、労務リスクの低減と従業員の健康管理(健康経営)を両立。

4. 助成金申請に連動した適正な労務管理のデジタル化

* 内容: 助成金受給を目指す企業に対する、法的要件を満たした帳簿管理。

* 詳細: クラウド人事労務ツールを整備し、助成金申請に必要な「適正な賃金台帳・出勤簿」が常に自動生成されるフローを確立。

* 成果: 審査にスムーズに対応できる体制を整え、確実な助成金受給とコンプライアンス強化を支援。

価格体系の公開状況



基本的な料金を公開している

【別紙】支援可能分野(複数選択)

①業務のデジタル化に向けた環境整備

ペーパーレス化の推進支援(紙書類の電子化・ワークフロー化・文書共有システム導入支援等)
オンライン会議システムの導入・活用支援
コミュニケーションツール(チャット・共有・タスク管理等)の導入支援
生成AIの業務活用環境の導入支援(プロンプト設計、社内利用ルール整備、活用トレーニング)
クラウドサービス利用環境の構築(メール、ストレージ等の基本的SaaS設定・移行)
 勤怠・人事評価などバックオフィスのクラウド化支援
 オンライン研修・eラーニング環境の導入支援
社内情報共有ポータル構築支援(規程・マニュアルの電子化/ナレッジ共有基盤構築)

②業務プロセスのデジタル化・自動化

電子契約システム導入支援
オンライン決済システム導入支援
RPA導入支援(業務分析、ロボット作成・定着支援)
SFA/CRM導入支援(顧客情報管理、営業支援システムの導入・活用)
 Webサイト・ECサイトの構築・改善支援
データ分析基盤の構築支援(販売・顧客・業務データの可視化、簡易BI導入等)
IoTデバイス導入の初期支援(設備データの可視化、センサー導入、モニタリング)
AIチャットボット導入支援

③デジタル技術を活用した業務最適化

デジタルマーケティング戦略支援(SNS・SEO・広告・MA活用等)
予知保全システム導入支援(設備データ分析等)
物流・在庫の最適化支援(IoT・AIを活用した在庫管理・配送最適化)
スマートファクトリー化支援(設備連携、品質データの自動収集、工程データの最適化)
パーソナライズ顧客体験の提供支援(レコメンド、顧客行動分析等)
デジタルツイン構築支援
VR/ARを活用したシミュレーション・トレーニング支援
データドリブン経営の導入支援(KPI設計・経営ダッシュボード作成)
AI/機械学習の導入支援(モデル作成、画像認識、不良検知、需要予測等)
サイバーセキュリティ高度化支援(ゼロトラスト導入、継続的な脆弱性診断等)

④デジタル技術を活用したビジネス変革・価値創造支援

ビッグデータ分析・可視化支援
 経営レベルでの生成AI活用支援(戦略策定、仮説設計、マネジメント活用)
ブロックチェーン活用支援
CO2可視化・削減システム導入支援
企業間データ連携・エコシステム構築支援
新たなデジタルビジネスモデル創出支援(サブスク、プラットフォーム、デジタルサービス)
DX文化醸成・組織変革支援(意識改革、アジャイル体制整備、DX推進体制構築)

従業員の成長を加速する 人的資源管理体制の構築

前年度の組織再編に続き、中長期計画の柱である「人材育成」と「人事評価制度」の改革に着手。既存の制度案を抜本的に見直し、従業員のスキルアップと主体性を促す仕組み作りを通じて、組織全体のパフォーマンス向上を目指した。

▼ 取り組み内容

Step 1
現状分析と課題抽出
全社員へのヒアリングとアンケートを実施。既存の制度案や社内の現状を分析し、従業員が抱える課題や会社への期待を把握した。

Step 2
理念の明確化と議論
部長職以上が議論を重ね、会社の理念や存在意義、従業員に求めるスキルやマインドを「4つの力」として明文化。

Step 3
新制度の設計
分析結果と明文化した理念に基づき、「評価」「報酬」「等級」が連動する「成長連動型人事制度」を設計した。

Step 4
周知とテスト運用
全社員向けの説明会を実施。さらに個別ミーティングでも説明し、納得感を醸成しながらテスト運用を実施した。

受入企業

株式会社 寺島コンサルタント 代表取締役 寺島 雅峰 さん

1961年創業。富山県内で、社会インフラ整備に必要な測量、調査、設計などを手がける。不動産事業や開発企画、地域特有のニーズに応えるまちづくり支援、官民連携によるまちづくり支援にも取り組んでいる。プロジェクトの立案から登記までワンストップで対応し、官民間問わず幅広くサービスを提供している点が強み。

協力研究員

島崎 晋輔 さん

富山県出身。早稲田大学政治経済学部を卒業後、ベンチャー企業を経て上場企業役員を歴任。現在は法人経営の傍ら、社会保険労務士事務所を経営する。労務顧問や助成金申請、特に健康経営の支援に力を入れる。柔道整復師・医薬品登録販売者の資格も持ち、「健康と労務の二刀流」の専門家としてコンサルティングを行っている。

富山“Re-Design”ラボ 事例

CASE:

成長を促す 戦略人事 制度の構築



取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・「評価」「報酬」「等級」が明確に連動する「成長連動型人事制度」を新たに構築。従業員のキャリアパスと成長への道筋を可視化した。
- ・制度の構築に先立ち、評価の基軸となる企業の理念や従業員の求めるスキルやマインドを明文化した。
- ・2025年11月より制度のテスト運用を開始。半年間の試行期間を経て課題を抽出し、改善を加えた上で2026年5月からの本格運用を目指す。

■ 受入企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・昨年度、組織再編をテーマに本プログラムに参加したのに続き、中長期計画のもう一つの柱である「戦略人事」を推進するため、参加しました。以前作成した人事制度のベース案はありましたが、実態に合わせて見直し、自社で運用できる仕組みに再構築したいと考えました。

評価（成果・社内変化など）

- ・一般的な外部コンサルタントと異なり、ほぼ常駐に近い形で社内に入り、全社員と1on1ミーティングを実施してくれたことが非常に大きかったです。上司ではない第三者の専門家だからこそ、社員も本音で話せ、新制度も納得感を持って受け入れられたと感じます。
- ・制度構築の過程で、部長職以上と「会社が求める力」を深く議論し明文化できたことは、評価の軸が定まっただけでなく、組織の方向性が明確になるという期待以上の副産物でした。
- ・「評価」「報酬」「等級」の連動が明確になり、従業員の納得感向上と、成長への主体的な取り組みが期待できる仕組みになりました。島崎さんの知見が、弊社の課題解決に貢献してくれたと評価しています。

今後の関わり方

- ・制度は「運用してこそ」であり、これからが本番です。テスト運用から本格運用へ移行し、組織に定着させて自走するまでの間、引き続き島崎さんにバックアップをお願いしたいと考えています。社員の成長を確実なものにしていくため、伴走支援を期待しています。

■ 協力研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・富山出身であり、ふるさとの企業に貢献したいという思いが強くありました。また、企業の課題解決に深く関わりながら、週1回大学でアカデミックな知見を学べるというプログラム内容に、他にはない強い魅力を感じました。

評価（取り組み・生活）

- ・常駐型のプログラムだったからこそ、オンラインや月数回の訪問では把握しきれない企業の内部実態や従業員の生の声を深く理解でき、より現実に即した制度設計ができたと思います。内側から課題解決に取り組めた点は、従来のコンサルティングにはないメリットだと感じています。
- ・大学のプログラムは期待以上でした。専門家の教授による実践的な壁打ちや、多様なバックグラウンドを持つ他の研究員との交流は、非常に刺激的で有益な経験となりました。
- ・富山での生活を通じて、ライフスタイルが夜型から朝型へと大きく変わりました。仕事の効率向上にもつながり、日頃から提唱している「健康経営」のよい実践例となりました。

今後の展望

- ・制度は作って終わりではなく、運用と継続的な改善が最も重要です。新制度が自走し、従業員の成長、ひいては企業の売上・利益向上という具体的な成果に着実につながるよう、今後も継続してサポートしていきたいと考えています。