

事例 | A社（東証スタンダード上場）の子会社

業種

スイミングスクール運営

規模

正社員23名+ パート126名

緊急対応型常駐支援サービス

企業の基幹業務を担う重要人材の急な休職・退職に際し、社会保険労務士が迅速に業務を引き継ぎ、正常な運営を維持する危機管理型のサービスモデルです。事前の業務把握により最短期間での引き継ぎを実現し、企業の事業継続をサポートします。

A社によるM&A案件において労務デューデリジェンスから関与し、M&A後のPMI（Post Merger Integration）業務をA社の常駐支援の一環として実施していた。その過程で、ベテラン社員がM&A後の環境変化の影響により体調を崩し、休職から退職に至る事態が発生。新規採用では十分な引き継ぎ期間が確保できない状況となり、業務を熟知している当社による緊急対応型常駐支援をご契約。

迅速な業務継承

- ① 実質1週間での完全業務引き継ぎを実現
- ② 給与計算・人事労務業務の無停滞継続

組織運営の安定化

- ① 急な休職・退職による社内混乱を回避
- ② 事業継続に必要な管理業務の品質維持
- ③ M&A後の統合プロセスへの悪影響を防止

将来への備え

- ① 属人化解消による組織リスクの軽減
- ② 標準化された業務フローの確立
- ③ 緊急時対応ノウハウの蓄積

業務改善の視点

単純な引き継ぎではなく、業務効率化の観点から不要な作業を排除し、より効果的な業務体制を構築

実用的な引き継ぎ手

- ① スマートフォン録画：手軽で確実な業務記録
- ② 即座のドキュメント化：録画内容の構造化による実用性向上
- ③ 実業務での検証：理論ではなく実践による業務習得



さくら労務の
安心
サービスプラン



こんな事ありませんか？

5つのサービスの事例集

助成金申請サポート

- 書類が多すぎて何から手を付けていいかわからない
- 必要書類の不備で何度も修正依頼がくる
- 締め切りが迫っているが進め方がわからない

01

手続き代行サービス

- 各種手続きが煩雑で担当者の負担が大きい
- 緊急時に相談できる窓口がなく不安になる
- 相談履歴や進捗管理ができておらず混乱する

02

給与計算代行サービス

- 毎月の給与計算で残業や控除の管理が複雑
- 計算ミスを起こして従業員からのクレームが発生
- 年末調整や法定調書の知識が足りず対応に時間がかかる

03

トラブル防止+安心相談サービス

- 就業規則が古くて今の法律に合っているか不安
- ハラスメント対応でどう動くべきかわからない
- 社内でトラブルが起こりやすいが手が回らない

04

社労士常駐サービス

- 急な労務相談先がなく対応に時間がかかる
- 社内に専門家がおらず法改正対応が遅れる
- 従業員からの相談窓口が整っておらず不満が溜まる

05

社会保険労務士法人さくら労務

大阪江坂本店 〒564-0052 大阪府吹田市広芝町10-28 オーク江坂ビル 3F ☎ 06-6170-9978

武蔵浦和支店 〒336-0031 埼玉県さいたま市南区鹿手袋3-1-1 ☎ 048-767-6704

01 助成金申請サポート

事例 | 助成金①

業種 **自動車修理業**

規模 **正社員80名**

結果 助成額 **1,200万円**

人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

社内のDX化

社内の文書作成業務、SEO対策、AIを使った画像生成などの業務効率化を実施。

事例 | 助成金②

業種 **PCメンテナンス**

規模 **正社員50名**

結果 介護休業 **40万円**
育児休業 **60万円**など

両立支援等助成金

出産、育児、介護、不妊治療など様々な家庭事情を抱える従業員がいた場合に、職場環境の改善に取り組み、仕事とプライベートの両立を目指すために活用できるのが両立支援等助成金です。

介護離職防止支援コース

男性管理職が31日以上介護休業を取得。

出生時両立支援コース

男性従業員が多い職場で、複数の男性従業員が育児休業を取得。

02 手続き代行サービス

リスク
アセスメント

規程整備

管理職向け研修

フォローアップ
診断

事例 | 手続き代行①

業種 **飲食業**

売上 **373億 3500万円**

規模 **約1,900名**

特徴

飲食店、食品製造がメイン事業のため、パート・アルバイトの入退社が非常に多い。ここ数年は食品製造工場での外国人雇用が特に目立つ（日本人は募集しても応募がない）規模的にも業種的にも労災の手続きが多い。基本的には週単位で入退社情報等を先方から連絡いただくが、日々常にやり取りをしている状況の中で、先方と最新の情報を共有している。

03 給与計算代行サービス

事例 | 給与計算①

業種 **小売業**

規模 **グループ5社
(450名)**

提案前の状態

関連会社については、会社ごとに計算方法が異なりデータ到着時期がバラバラ

勤怠ソフトより抽出したCSVデータをそのまま受け取るため一覧管理ができていない

「手続き→給与計算」「給与計算→手続き」の情報管理が会社担当者の業務ストレス

勤怠や給与データから適正な運用をしているのか現時点の状況分析をしてほしい

さくら
労務の
ポイント

細かいところまで連絡を取り合って対応をしている為、大きなミスが発生しない。マニュアル仕事ではなく、「痒い所に手が届く」業務を提供。

提案・対応策

①臨機応変な対応
各社の特徴に応じた、給与計算スタイルで対応

②勤怠データの可視化
残業時間や残業代を間が多い従業員が一目で分かる

③ワンストップサービスの提供
労働保険料、算定基礎の変更等は100%一括対応

④会社の特徴に応じた提案
管理監督者区分、賃金テーブル等の運用見直し提案

04 トラブル防止+安心相談サービス

事例 | 相談事例①

業種 **建設**

規模 **従業員40名**

提案前の課題

社長自ら工事現場で作業をしているにもかかわらず、労災保険に加入できない。

労働保険事務組合を紹介

特別加入制度を利用することにより、労務災害時の補償に備えることができる。

事例 | 相談事例②

業種 **運輸**

規模 **従業員200名**

提案前の課題

運送業の2024年問題を前に残業代支給ルールを見直したい。

賃金規程の改定を実施

行った場所(走行距離)ではなく労働時間が残業代の基となることを説明。部署毎に残業時間の実態を洗い出し、その実態に応じた定額残業手当のシミュレーションを行い、賃金体系の変更に至った。