

とちぎ社労士 No.127



撮影：今井敬史会員

- ★平成29年度
経営者向け社労士会セミナー報告
- ★第1回実務研修会報告
- ★印鑑について
- ★県会執行部と新入会員の座談会報告
- ★支部長あいさつ
- ★委員長あいさつ
- ★社労士事務所の労務管理
- ★新入会員紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記



発行

栃木県社会保険労務士会
宇都宮市鶴田町3492-46
TEL 028 (647) 2028
(ホームページ) <http://www.tochigi-sr.jp/>
(Eメール) tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp
発行人 森田 晃光

平成29年度経営者向け社労士会セミナー報告

平成29年度栃木県社会保険労務士会セミナーが10月19日、宇都宮市文化会館にて開催されました。テーマは「経営者が知っておきたい 企業に求められる『働き方改革』」。タイムリーなテーマだけに、関心が高いようで、当日の悪天候にもかかわらず60名もの方にご参加いただきました。

当日、ご出席いただいた皆様にお願ひしたセミナーに関するアンケート結果は以下の通りです。

アンケート結果

回答内容	回答数	割合
①参考になった	26	74%
②やや参考になった	6	17%
③普通	3	9%
④参考にならなかった	0	0%
合計	35	100%

概ね好評だったようです。



宇都宮商工会議所 地域振興部長
阿部 訓久 氏

■今回のセミナーの概要等をご報告します。

第1部 具体的な内容と求められる対応 ～助成金を活用した効果的な対応策～

講師は県央支部：山川荘二会員で、山川会員は当会広報委員でもありますので、講師自らご執筆いただきました。

社労士会セミナー講師を担当して

今年度の社労士会セミナー第1部の講師を担当させていただきました、県央支部の山川です。このたびは多くの方の前でお話しする機会をいただき、ありがとうございました。セミナーを振り返り、雑感を述べさせていただきます。

まず今回のセミナーの構成を考えるうえで最も困ったことは、「働き方改革」というテーマが、現状ではあまりにも漠然としていたということです。大きな方針は示されているものの、個別の課題に対する具体的な取り組みがはっきりとしているのはあまりありませんでした。また企業がどのような姿勢で今後取り組んでいけば良いのか（法律的な義務なのか、こうなったらいいですねレベルなのか）も不明でしたので、不用意な表現もしないように心がけました。結果として「大きな方向性」、「たぶん」や「おそらく」という言葉を多用することになりました。

さらに「働き方改革」の対象となる分野があまりに広いため、細かく説明すればまるで時間は足りず、かといって概略だけに留めれば下手な街頭演説のようにイメージだけを語り具体的な内容が一切なく、今後の



講師；山川 荘二 会員



社労士会セミナー風景

行動への実行プロセスが描けないという危険もありました。貴重な時間を割いてご出席いただいた皆様のためにも、「で、結局なに？」とはならないように気を付けました。

そこでセミナーは「働き方改革」の概要、具体的な取り組み、取り組みの実行をサポートする助成金の紹介の3部構成としました。概要と助成金の紹介はあれで良かったと思いますが、具体的な取り組みについてはご不満な方もいらっしゃるかと思います。

しかし「働き方改革」で求められていることを表面的に眺めると「設備投資をばんばんやって労働時間減らして賃金上げろ」となってしまうようです。実現にはコツコツと長い時間を掛けて取り組んでいくことが必要だと思います。そのためこの時期に余計な先入観を植え付けてしまうことを恐れたので、あまり踏み込んだことは申し上げられませんでした。

雇用環境や経済情勢などは、いつ大きく変化するか分かりません。しかし「働き方改革」の「多様な年齢、状況の人が働きやすい企業風土を育成し、設備投資や研修をとおして時間効率、業務効率を上げて会社は利益を出し、すべての労働者の賃金を上げよう」という大きな方向性はおそらく正しいと思います。今後徐々に明らかになってくる情報を捉えて、会社にもそこで働くスタッフにもプラスとなるご提案ができるように心がけてまいります。

しかし「働き方改革」で求められていることを

第2部 同一労働同一賃金とは ～法改正とガイドライン案 整備すべきもの～

講師は県南支部：須藤忠良会員

セミナー当日は衆議院が解散、総選挙直前でしたので、決定した制度を解説するのは違った難しさがあったようです。前半は「同一労働同一賃金」の定義についてが中心で、厚生労働省のガイドライン（案）に沿って、わかりやすく解説されました。ガイドライン（案）の中に具体的に“問題となる例”、“問題とならない例”が挙げられ、それらを中心に解説し、また解説だけに留まらず、独自に疑問を感じる点等も述べられました。

無期雇用のフルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者との格差の問題については、「長沢運輸事件」を紹介し、高裁で判決が覆った要因について、会社が両者の格差を埋める“調整給”を支払っていたことをご指摘されました。ちなみにこの事件はまだ最高裁で係争中です。



講師：須藤 忠良 会員

後半は、待遇の差の根拠を明確にする必要性についてが中心で、具体的な手法として、人事考課の必要性、具体的な人事考課の手法を解説されました。

一般的な「就業評価表」に須藤会員が独自に「責任」の項目を追加。「責任」の違いが特に重要であるとのこと。「習熟度一覧表」で外食産業の例を挙げ、須藤会員が命名した“島津家のマーク”（薩摩島津家の定紋）に

より、労働者の評価が視覚的にわかりやすく把握できる。

厚生労働省で作成した「職業能力評価シート」を紹介。こちらでも外食産業の例を紹介しましたが、厚生労働省のポータルサイトで様々な業種のシートがダウンロードできることもご紹介されました。

まだ、成立した法律ではないため、社労士会の研修会でも当然取り扱った実績はありませんので、会員が聴いても充分有意義な内容でした。専門用語も多く、専用シート等は実際に目にしないと理解しにくいかもしれません。セミナーに不参加で気になった方は是非、社労士会館でご確認ください。

須藤会員は、日頃、専務理事としての激務をこなしながら、講師として準備を進めていたようですが、大変充実した内容でした。

セミナーの後には、“栃木県地域ジョブ・カードセンター”による、同センターで実施している助成金等の委託事業についてのご紹介がありました。

今年度のセミナーもおかげさまで盛況に終わることができました。ご出席いただきました皆様、ご協力いただきました宇都宮商工会議所の皆様、当会会員の皆様、ありがとうございました。



社労士会セミナー風景



栃木県地域ジョブカードセンター
企画開拓推進員 小宮 正則 氏

第1回社会保険労務士実務研修会

第1回社会保険労務士実務研修会が平成29年9月20日、栃木県教育会館5階小ホールにおいて、弁護士の向井蘭先生（杜若経営法律事務所所属）をお迎えし開催されました。研修内容は「有期労働契約等の無期転換対応」～2018年問題について～という実にタイムリーな内容と向井先生の人気もあって、会場は多くの会員が詰めかけました（参加者78名）。明日にでも顧問先に提案したくなるような、ホットな情報、知識満載の研修会でした。研修会終了後は、海蔵JR駅西口店において向井先生を囲んでの懇親会も催されました。



印鑑について

県西支部 渡邊 徹

さて問題です。「この書類に印鑑押してください」どこが間違っているのでしょうか？

正確に言うと、印鑑ではなく印章もしくはハンコ押してください、あるいは捺印してください、になります。みなさんハンコを正式に言うと印鑑だと思いきや違いますか？そもそも印鑑とは…「あらかじめ官公署に届け出て提出した実印の印影（広辞林）」とあります。鑑は、かがみとも読みます。印を押したものが印鑑ということです。まあ、漢字の使い方も時代とともに変わっていきますから、数年後には今の使い方が主流になってしまうかもしれません…

さてこれから、社労士の業務で遭遇するハンコにまつわるお話をちょっと書きたいと思います。言い遅れましたが私、家業は昭和初期から続くハンコ屋なもので、社労士よりちょっとだけ長くたずさわっています。

Q「シャチハタじゃだめなの？」

捺印するときによく話題になりますね。認印を押すところはシャチハタ不可と書いてなければ大丈夫です。ただ実印になるとシャチハタはだめです。印鑑登録できる材質が決まっています。「ゴム印などの変形しやすい材質は不可」となっています。シャチハタは浸透印というゴムでできたハンコですので、変形しやすく同じものも作りやすいという理由から印鑑登録はできません。

Q「提出書類に個人の認印が押してなかったので買ってきて押しちゃったけど…」

個人の印章・署名の偽造は3年以下の懲役。印章・署名の不正使用は偽造と同様に処罰されますので、くれぐれも注意してください。認印あるいは三文判（この表現は個人的には嫌いなのですが…）といえども、しっかり法的効力はありますから。

また、「銀行印をなくしてしまい預金が下せないで同じように彫ってください」というお客さんが来る場合があります。大きさと書体が同じならば大丈夫と思うかもしれませんが、銀行での登録印との照合は、印影を何倍にも拡大して行うので同じものを彫ることは無理ですし、前述の3年以下の懲役になってしまいます。もっとも、同じものができてしまっただけはハンコの意味をなさなくなります。

Q「社会保険新規適用届の事業主印は何を押印すればよいのか？」

だいぶ前、新規適用届に代表者の個人のハンコを押して持って行ったところ、担当者ともめたことがあります。担当者はいわゆる代表者印（外側に会社名、内側に代表者印と彫ってあるハンコ…私たちの業界では回文印とも言っております）を押してきてくださいの一点張り。代表者印を押さなければならないという内規や通達があるなら見せろと詰め寄ったのですが、結局見せてもらえませんでした。この新規適用がその後どうなったかと言いますと、たまたま私が事務代理のハンコを押していったものだから、それで認めてもらいました。この経験から導かれる教訓は…どこにも書いてないけど、代表者印を押しておいたほうが無難ということでしょうか。

Q「会社に必要なハンコは？」

会社、つまり法人ですから、会社に必要なハンコは、人と同じく、認印・実印・銀行印ということになります。認印は通常、角印と呼ばれる四角いハンコで会社名のみ。実印は会社を登記したときに登録した代表者印になります。銀行印は実印と兼用にしている会社もあると思いますが、代表者印の内側を銀行の印というように変えるのが一般的です。ちなみに、法人の登録印については、商業登記規則第9条第3項に…1. 印鑑の大きさは、辺の長さが1センチメートルの正方形に収まるもの又は辺の長さが3センチメートルの正方形に収まらないものであってはならない。2. 印鑑は、照合に適するものでなければならない…としか規定がありません。個人の実印の登録には市町村によって結構細かく規定されています（*1参照）、文章通り解釈すると、違う会社名でも登録できるということになってしまいます。実際のところ、契約などで紛らわしくなってしまうから、自分の会社名を登録するのが基本です。

このようにまとめてみると、日本はハンコ社会と言われながら、意外といい加減に運用されているということに気づかされます。しかし、ハンコひとつで保証人になり、膨大な借金を背負わされたりすることも現実としてあります。今回の記事で皆さんの周りにある小さなハンコに目を向けるきっかけになれば幸いです。

*1 印鑑登録、足利市の場合…材質はゴム印など変形しやすいものは不可。大きさは、辺の長さが8ミリの正方形に収まるもの又は辺の長さが25ミリの正方形に収まらないものは不可。登録できる字の組み合わせは姓名（フルネーム）・姓のみ・名のみ。その他、棒が4分の1以上欠けているもの、文字が欠けているもの、指輪印、極端に図案化しているもの、凹凸が逆に彫られているもの（*2）も不可とされています。

*2 凹凸が逆に彫られているものを「白文（はくぶん）」と言います。それに対して普通のハンコは「朱文（しゅぶん）」と言います。書や山水画などで登場する落款印は白文のものも多く見られます。

県会執行部と新入会員の座談会報告

平成29年8月24日、社労士会館にて、毎年恒例になりました栃木県会執行部と新入会員との座談会が開催されました。この座談会は新入会員が入会間もない時期に有益な情報を得て、円滑な事務所運営が行えるよう平成18年度からはじまり、今回で12回目になります。参加者は執行部10名、新入会員9名と例年に比べると少なめでしたが、その分質問がしやすかったのではないのでしょうか。新入会員の皆様から、顧客開拓について、依頼の受け方、報酬の設定の仕方、業務と報酬に関する考え方、参考になる書籍について等、様々な質問が挙げられ、執行部から自身の経験に基づいた熱血回答がなされました。ちなみに今回も質問があった顧客開拓に関することや、例年質問が多い業務ソフトについては、本誌でも何度か取り上げておりますので、本誌バックナンバーをご参照ください。



午後は田邊事業委員長による社労士業務を行う上で近年は特に最も重要である、職業倫理について講義が行われました。

ご出席いただいた新入会員の中から3名の方に感想等をご執筆いただきました。

県会執行部との座談会に出席して

県央支部 金澤 健一

平成29年8月24日(木)栃木県社会保険労務士会館にて「県会執行部との座談会及び新人会員研修」が行なわれました。執行部役員10名、新入会員9名の参加でした。内容は、座談会と研修会の2部構成。

座談会では、新入会員からの事前質問に役員の方々が回答する形式。10名の役員の方からの回答は、それぞれ違う経験、価値観に基づいており、大変参考になりました。特に、新規開拓や価格設定については、正解がないテーマであり、役員の方々も回答に苦慮しているのが印象的でした。この問題は試行錯誤を重ね、自分で正解を得るしかないと感じました。又、同時期に入会した先生方と情報交換できたことも有意義でした。

研修会では、社労士の業務制限、職業倫理について。現在、全国的にコンサルティング会社等が助成金や障害年金のコンサルティング、申請手続きを一括で受託し、申請書の作成等を下請の社労士に流す、ということが行なわれているとのこと。このような行為は、コンサル会社、社労士ともに社労士法違反になる。実際、ある経営者から、助成金セミナーに話を聴きに行ったところ、その場で契約するように言われ、さらに着手金を80万円要求されたけど、これが普通なの？と質問されたことがあります。当然、普通であるわけがないのですが、こういう勧誘が普通に行なわれているのが現実なんだと、あらためて実感した出来事でした。

今回の座談会・研修会では、専門家として自己研鑽し、倫理観をもって業務を遂行していくことの重要性を学ぶことができました。貴重な機会をいただきありがとうございます。

座談会に出席して

県央支部 出口 和宏

去る8月24日、栃木県社会保険労務士会主催の「県会執行部との座談会及び新入会員研修」に参加してきました。私は平成28年11月に社労士登録をしましたが、試験に合格してから何年もブランクがあったので、当初は社会保険労務士という肩書を持つことに若干の不安を感じておりました。社内外の人から相談を受け、またアドバイスを求められるに当たり、間違いのない確実な情報を提供できることに自信がなかったためです。

今回、座談会及び新入会員研修に参加できたことで、そのような不安を感じているのは自分だけではないことがわかり、わずかながら安堵感を得ることができました。それと同時に、同期の社労士がどういったことに不安を抱え、そして今後どのような将来像を描いているのかも興味深く聞かせていただくことができました。今回特に私にとって有意義だったのが、栃木県社労士会の空気に触れられたことでした。事前に社労士会に尋ねた質問に答えて頂けるという時間があったのですが、聞きにくいけれど以前から気になっていた疑問をストレートに尋ねてみたところ、森田会長より正直なお答えをいただき、理由はともかく理屈として

は納得できたというものがありませんでした。そういった栃木県会特有の雰囲気や考え方に触れられたことは、今後栃木県で仕事をしていくに当たり知っておいてよかった情報だと思いました。その他にも、通常本などには載っていないような社労士の実態や仕事に関する裏ワザ的なテクニック、また栃木人だからこそ効果のある営業の方法などもお聞きすることができ、総じて有意義な時間になりました。その場で言葉を交わしたからこそ得られた情報もあったと思います。

今後、自分たちも栃木県社労士会の一員をなすに当たり、他に動じない確固たる信念を持った一社労士でありたいと実感するとともに、栃木県会の会員であることに誇りを持てるような社労士になりたいと思いました。

この度は、私達新人社労士のために、貴重なお時間を割いて座談会を企画していただき誠にありがとうございました。

座談会に出席して

県央支部 永井陽子

去る8月24日(木)栃木県社労士会館にて、座談会に出席させていただきました。参加メンバーは、栃木県社労士会の役員10名と入会3年未満の新人会員9名。

県会に入会后研修等参加するのは初めてでしたので、経験豊富な役員の方と一緒するのは光栄でもあり緊張するものでもありました。

まず座談会の前に、参加者全員が自己紹介をしました。役員の方々は、開業5～30年以上と様々。趣味などを交えての自己紹介で、私たち新人会員の緊張をほぐしてくださいました。そして座談会は新人会員から事前に集めていた質問に、役員の方々がご答えいただくというもの。新人会員は開業及び勤務社労士と様々でしたが、それぞれに経験が浅く分からないことばかりです。ひとつひとつの質問に、真剣に丁寧にご回答いただきとてもありがたく感じました。

スポットの依頼をされた際に既に顧問契約をしている社労士がいた場合は、ご挨拶をした方がいいのか？新規顧問契約をいただくにはどのようにしたらいいのか？報酬はどのように決めたらいいのか？等々、役員の方々の豊富なご経験とそれぞれの思い等を丁寧にご説明いただきました。

その中でも印象に残ったのは、報酬についてのディスカッションです。新人会員にとって、報酬の決定はとても頭を悩ませるものです。以前は、全国社会保険労務士会連合会により一定の報酬基準が定められていましたが、参考にするのもなかなか難しい基準です。報酬に関しては、ベテランの方でも頭を悩ませているとおっしゃっていてそのむづかしさを感じました。

けれども、「安売り」だけはしない方がいいというご意見がとても印象的でした。契約数を増やそうとすると、つい報酬を下げたくなるものです。でも社労士の仕事は専門的かつ複雑で広範囲にわたります。報酬を下げるのではなく、質を向上させてプライドを持って仕事に向き合う姿勢が必要ではないか？というご意見に大変感銘を受けました。特に私たち新人会員は、まだまだ経験も浅いため自信を持ってない状態です。けれどもそれを報酬の低さに表すのではなく、業界全体の適正価格を上げるという意識を持ちながら質の高い仕事を積み重ねていく覚悟が必要なのではないかと身が引き締まる思いでした。

そして、座談会の後は新人会員研修会が行われました。社会保険労務士の適正な業務の確保について・社労士の職業倫理に関する情報発信等、今後社労士として業務を進めていく上で大切な法令順守等のご説明がされました。

役員の方々にはご多用中にも関わらずお時間を頂戴し、懇切丁寧にご助言及びご指導を賜りまして大変感謝しております。同じ新人会員の皆様と共に、お客様の幸せのため社会のためにお役に立てる社労士になれるよう日々研鑽をしていきたいと思っております。



支部長あいさつ

県北支部 齋藤 学

このたび県北支部長を拝命することになりました齋藤です。支部運営の独特の難しさもありますが、胆大心小に務めてまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

県西支部長 渡邊 徹

再度、会長のご指名により支部長を拝命いたしました渡邊徹です。支部会員のみなさまのご協力のもと、1期支部長をやらせていただきましたが、反省点ばかりの2年でした。杵渕前支部長の時と比べ、研修会の回数も、出席者の数も減ってしまい、今更ながら前支部長には頭が下がる思いです。今後も私の力だけではとても支部を運営していくことは出来ませんし、特に来年は50周年を迎える節目に当たり、より一層支部会のみなさまのご協力なしでは研修会・支部会の運営はできません。これからもご意見ご要望をお寄せいただき、一緒に県西支部を盛り上げていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

県央支部長 近能 明正

この度、2期目の県央支部長を委嘱されました近能明正です。1期目につきましては支部会員の皆様のご協力により、無事に支部の運営を行うことができました。厚く御礼申し上げます。

今期におきましても従来通り研修会等を開催していきたいと思っておりますが、研修会以外にも県央支部役員と登録5年未満の県央支部会員との情報交換のための懇親会や、4支部合同のゴルフコンペなども企画しておりますので、支部会員の皆様の参加をお待ちしております。

これからまた2年間任期を全とうさせていただく所存ですので、よろしくお願い申し上げます。

県南支部長 太田代 徹

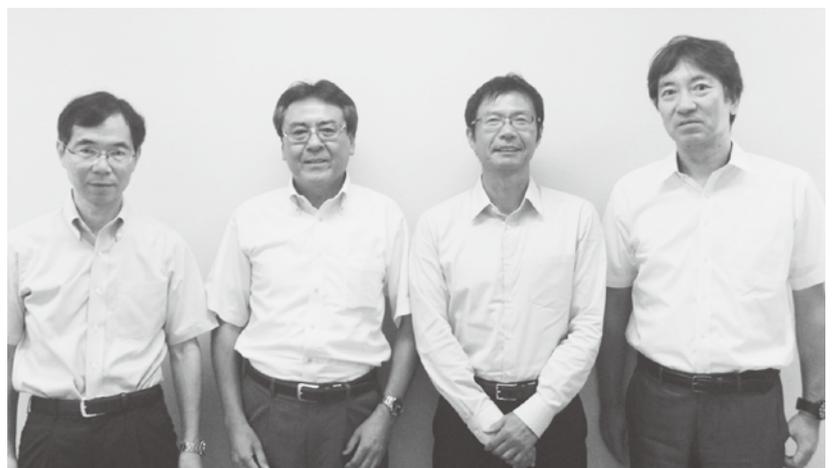
この度、県南支部長を仰せつかりました太田代です。

開業して12年たち、少し社労士業に慣れてきたところではありますが、初めての支部長という大役を、田邊支部長から引き継ぐ形となります。

田邊前支部長は、人間的にも素晴らしく、経験も豊富で、若くてイケメンで、正に支部長に相応しい先生であったと思います。

私より、はるかに実績・知識・経験をお持ちの先生方が大勢いらっしゃる中で、「何で経験の浅い私なんか？」と思うこともあり、不安とプレッシャーは募っていますが、支部会員のお役に立ちたいと思っておりますので、何卒、経験豊富な先生方にご指導・アドバイスを賜りたくお願いを申し上げます。会員の皆さんにはご迷惑をかけることもあるかと思いますが、ご協力の程よろしくお願いいたします。

また、研修会につきましては、実務に直結したタイムリーなテーマを取り上げていく所存でおりますので、多くの先生方のご参加をお待ちしております。



県北支部長
齋藤 学

県央支部長
近能 明正

県西支部長
渡邊 徹

県南支部長
太田代 徹

委員長あいさつ

広報委員長 小玉 高史

広報委員長を拝命いたしました県央支部の小玉と申します。前期からの再任、また平成21、22年度にも担当させていただきまして、長くなっていますので、マンネリ化しないよう、心がけたいと思います。

先日、テレビで巨人×横浜戦を観戦していましたら、横浜スタジアムのフェンスに神奈川県会の広告を見かけました。今春、本県で開催されました“関地協春季定例会議”にて各単会の広報活動について議題が挙げられ、その際にその広告の件を耳にはしてはいましたが、テレビ画面でとはいえ実際に見てみると思った以上のインパクトでした。

栃木会でも少しずつではありますが、新聞広告やポスターの掲示等、新しい取り組みも行っています。固定概念に囚われず、時代に合ったアピールの手法を模索していきたいと思います。

特に今期は社労士制度創設50周年を迎えます。その節目に栃木会初の試みである記念誌の発行を予定しています。節目にふさわしいものが作成できるよう、広報委員会一丸となって精進したいと思います。

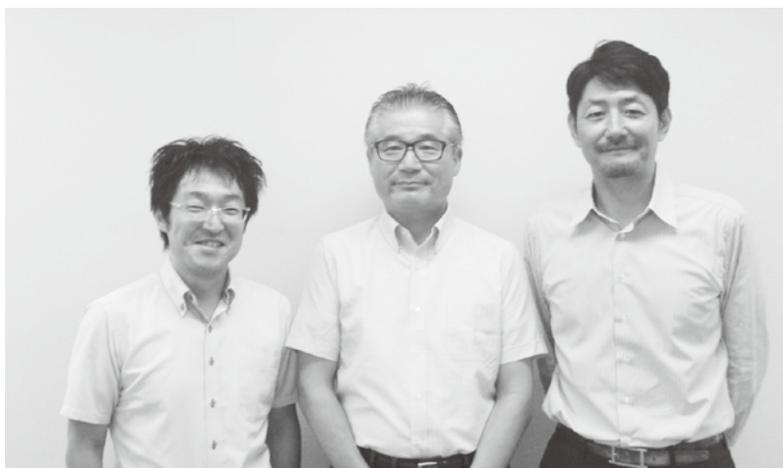
事業委員長 田邊 勇輝

平成29年度より事業委員長を仰せつかりました県南支部の田邊勇輝です。今年度より2年間、研修事業の設営をさせていただくことになりました。今後の栃木会の研修事業がますます活性化するように尽力すると共に、栃木会の伝統を繋げ、そして未来の創造に繋ぐことも視野に入れた研修スタイルを模索していきたい所存です。そのために会員の皆様からの情報提供等のご協力を頂きながら活動したいと思いますので、今後とも皆様のご指導を賜りたくお願いを申し上げます。任期中、精一杯活動させていただきます！

総務委員長 福田 哲夫

この度、総務委員長を仰せつかりました、県央支部（真岡）の福田です。前期も総務委員でした。しかし、今回は長が付くプレッシャーを強く感じています。総務委員会は、新入会員との座談会・行政官庁等との事務連絡協議会・図書室の充実・会則や諸規定の見直し等が主な任務です。

しかし、愛知県の先生の「社員をうつ病に」のブログ事件以降、新たに「社労士による不適切な情報発信」のチェックが総務委員会の仕事に追加となりました。具体的には、会員の皆様のホームページやブログを年2回程度チェックし、不適切な場合は直接連絡するとともに、その結果を連合会に報告することになりました。「不適切な情報発信」には、十分ご留意ください。会員の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。



広報委員長
小玉 高史

総務委員長
福田 哲夫

事業委員長
田邊 勇輝

社労士事務所の労務管理

社労士は企業の労務管理をサポートするスペシャリストですが、自身の事務所に労働者がいれば、当然自身の事務所の労務管理も必要になります。手続き関係は専門家ですから問題ないでしょうが、いかにしていい人材を採用するか、教育して戦力にしていけるか、モチベーションを高めるなど、工夫が必要であり、社労士事務所ならではのコツもあるのではないのでしょうか？参考になりそうな事務所運営をされています会員さんを本誌で紹介していきたいと思います。

まずは県西支部 田村桂介会員です。

県西支部

社会保険労務士法人田村社労士事務所
田村桂介
住 所：栃木県佐野市浅沼町801番地
職員数：13名

(1) 職員の募集、採用、面接、教育等で重視している点

社会保険労務士として平成13年1月に開業してから16年が経過した。開業当初より社労士業務全般において専門性の高い事務所作りを目標に日々研鑽し続け、現在は14名体制の事務所にまで成長した。

当事務所の経営方針に、顧客第一主義徹底を掲げ、お客様の身近なパートナーとなり、労働社会保険諸手続きのサポートおよび労務コンサルティングを通じて職場の活性化、生産性の向上、企業業績の躍進をお手伝いしている。

さらに、経営理念として「私たちは、労働・社会保険諸法令の専門知識を活かし、お客様に専門的サービス・ノウハウの提供を通じて、中小企業ないし、経営者、社員、その家族まで、幸福と笑顔を追求し発展に寄与していく」ことを内外に周知している。

職員の募集に関しては、このような事務所の経営方針、経営理念に共感し、人事・労務のスペシャリストとしての知識、教養を高め、自己研鑽しながら、共にお客様の様々な問題解決に向けて常に挑戦し、広く地域社会に役立つ存在であり続けていく人材を求めている。

面接では、まずは素直さ、勉強好き、前向きかどうかを着眼点とし、志望動機、社労士事務所でどんな仕事がしたいかを重視するようにしている。

採用に当たっては、中長期的な要員計画を立て、適材適所で職員一人ひとりが人事労務のスペシャリストとして各分野で活躍できるように配慮している。

教育に当たっては、社労士会等の実務面での研修や職業人としての仕事力アップを目指した外部研修に参加させている。また、幹部職員にはマネジメントに関する研修にも参加させて、後輩の育成、意思決定など経営者と一体となって事務所を成長させることのできる人材づくりを実践している。

(2) 職員にお任せしている業務

職員には、お客様の窓口担当に始まり、社労士事務所で取り扱う各種手続き業務、給料計算、労務相談業務までの全般について任せており、職員が責任感を持って、お客様に専門サービスを提供している。なお、届出書類の最終的な点検、押印は社労士が行っている。

(3) 職員に社労士資格があった方が良いか

職員に社労士資格があってもなくても業務には影響ないが、資格を有していた方が社労士会の研修にも参加できるほか、更なる知識習得のために特定社労士にも挑戦できるのでレベルアップが図られる面もある。ただし、資格がなくても同様に各研修に参加させているので職員全員が活躍できる環境にある。

(4) 最後に

当事務所は、優秀な人材を採用するために、働きがいのある職場づくり、スキルアップできる環境づくり、頑張った人が評価される仕組みづくり、職員が夢や希望を持って長く働き続けるためのキャリアプランを構築し、永続性を担保された社労士事務所としていくために努力を惜しまないつもりである。