

とちぎ社労士 No.104



新春の河津桜（静岡県賀茂郡河津町） 撮影：県西支部 梅田弘嗣会員

- ★会長挨拶
- ★安全管理研修会
- ★栃木県社労士会セミナー
- ★会員紹介（会員アンケート）
- ★会員からの投稿記事
- ★自主研修会グループの紹介
- ★日本年金機構からのお知らせ
- ★新入会員のご紹介
- ★健保協会、年金事務所への立札設置
- ★産業別最賃の改定
- ★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 藤 沼 清 市

会 長 挨拶



栃木県社会保険労務士会 会長 藤 沼 清 市

新年明けましておめでとうございます。会員の皆さまにおかれましては、清々しい新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は、東日本大震災と大津波、さらには東電福島第一原発事故によって多大な犠牲と被害がもたらされました。復興するには長い道程となりますが、着実にしかもスピーディな施策と長期に渡る物心両面の支援が望まれます。

東北3県（岩手、宮城、福島）では、私たちと同じ社労士の中にも尊い命を奪われ、家族をなくし、家屋流失など、直接大きな被害を受け、さらに福島では原発事故により故郷を追われ帰還できない状況にある仲間や住民も多数に及びます。

自らも被災者で苦境の中にありながら、被災された事業者（主）や従業員その家族、さらには多くの避難された地域の人々のために、社労士としての力をフルに発揮され、その使命を果たし尽力されている先生方がいます。その仲間を支援する各県会、並びに会員の皆さまに心から敬意を表します。隣接する栃木会としても協力を惜しむことはありません。協力し得るところは快くお引き受けしたいと思っています。

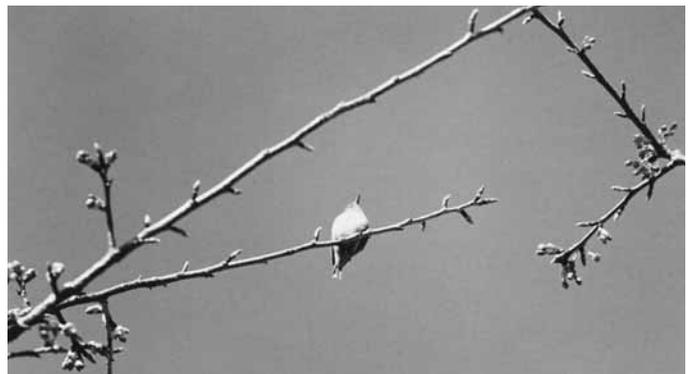
自然災害の少ないと言われていた栃木県においても、先の震災では直接被害を受け、原発事故でも多大な影響を受けるに至りました。

時に自然やその災害は、私たちに深い反省と教訓を与え、将来への警鐘と備えを促しています。当県会としても災害関係の規程を見直し整備し、災害時の全国・地域協議会・各単会レベルでの災害協力支援体制の整備も急ぐ必要があるものと考えております。

私たち社労士の業務が、いかに人の生活に密着し、身近で役に立つ士業であることを再認識し、広く社会に貢献し得る士業としての自覚と責任を持って業務に当たり、常に研鑽し続けることが肝要と言えます。

新年を迎え震災復興が軌道に乗り、原発事故の収束・安定を期待するとともに、災害のない平穏な年となることを祈願し、会員の皆様のご健勝ご活躍を心よりお祈りいたします。

また、本年も会務へのご協力、ご支援をお願い申し上げます。



安全管理研修会

平成23年11月25日に鬼怒川の鬼怒川温泉ホテルにおいて、平成23年度安全管理研修会が開催され、29名の会員が出席しました。



(講師 杉澤先生)

第1部「メンタルヘルス対策・セルフケア・職場復帰等について」

栃木県産業保健推進センター相談員 杉澤 誠祐 氏
(株)ブリジストン那須工場で専属産業医をされている杉澤先生に、最近特に増加傾向にある「うつ病」等の精神疾患について基礎知識から職場復帰までの対応の仕方などを説明していただきました。

今回は社労士向けの講義ということで少し緊張をされていますが、精神障害の業務上外認定の判断基準についても解説していただき、職場における業務上のストレスからうつ病となるプロセス、その予防の仕方、休職前の本人との面談、休職中のケア、職場復帰後のフォローアップまでをご自身の産業医としての経験をもとにお話していただきました。

日頃、組織内のメンタルヘルス対策に携わらない私たちにとっては貴重な講義でした。

(講師 柳澤先生)

第2部 「労働基準法施行規則第35条－業務上疾患」

神奈川県会員 柳澤美津代 氏

神奈川県会においてベテランの実務家である柳澤先生に、業務上の負傷に起因する疾病と他の業務との因果関係が特定しにくい負傷以外に起因する疾病についてお話していただきました。

またご自身が扱った業務との因果関係が特定しにくい化学物質等による労災申請の事例や、労働安全衛生法違反による是正勧告書に対する報告書の作成、実務的な労基署に対する対応の仕方などを実際作成した書類をもとに説明されました。さらに脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準などの解説もあり、社労士として1つの労災事故に対して多くの時間と労力を使い仕事をされていることに感銘を受けました。

今回の安全管理研修会に参加された方の中から2名の会員の方に研修の感想を書いていただきました。



研修風景

「平成23年度 安全管理研修に参加して」

県央支部 今井敬史

一昨年、昨年そして今年度も参加させていただきました。

今年度の研修の第一部では、メンタルヘルスに関する事項でしたが、過去に個人的に受講したことのある研修とは違い、産業医の先生による講義だったため、大変参考となるものでした。大企業では専門の部署があり、専任の担当者が配置されているケースも多いですが、中小企業ではそのような対応は極めて難しいと思います。ある意味「地味」な分野かもしれませんが、今後ますますメンタルヘルスに関する問題は増えていくものと思います。社会保険労務士という職域は、労務管理・社会保険・労働保険分野と、多岐にわたっておりますが、労働者への安全配慮義務の観点などから、社会保険労務士も関与先事業主へ、メンタルヘルス対策についても積極的に取り組むべきではないかと感じました。

第二部では、神奈川会の柳澤先生より業務上の疾病に関する事項でしたが、実務経験に基づいた講義に大変感銘を受けました。「これが同じ社会保険労務士なのか！」と感じるほどの知見の広さに驚くとともに、私自身も日々自己研鑽を重ねていかねばならないと痛感いたしました。

最後になりますが、毎回研修会後の懇親会へも参加させていただいています。「呑みかつ唄い」の中で、ベテランの先輩先生方からざっくばらんな「生の」お話を聞くことのできる良い機会であると思います。入会年次の若い会員の方々には、宿泊での参加にためらいを感じるかもしれませんが、是非積極的に参加してはいかがでしょうか？参加できれば、研修会と同等、いやそれ以上の収穫がきっとあるものと思います。

安全管理研修会に参加して

県西支部 藤田直之

メンタルヘルス対策についての杉澤先生の講義は、実務に携わっている専門家ならではの重みがあり、非常に感銘を受けました。講義内容は、メンタルヘルス不全に関しての基本的知識から、組織としての対応、復職支援までの一連の留意事項でした。

職場におけるメンタルヘルスの原則は、

- ①職場では出来ないことがある（職場は病院・リハビリ施設ではない、上司・同僚は家族・看護師ではない、時間は無限ではない、病気は治らないことがある、メンタル不全は予防することはできない）と理解すること
- ②管理監督者が最低限やるべきことは、早期発見して適切な専門家へ繋ぐこと、組織への対策を行う（職場を守る）こと、そして個人情報保護に注意すること
- ③産業保健スタッフ（専門職）がその役割を果たすこと

で、特に、管理監督者は、部下の資質、職場の人間関係を知ることが大切であるということに大いに納得させられました。

また、主治医による職場復帰の判断は、職場が求める業務遂行能力の回復段階と異なることが多いので、休職に入る前に、本人と主治医に対して休職の理由を明確にしておくことが重要であるとのことでした。

安全管理研修が実施されると、年の瀬が近づいたという感じがしますが、一方で自分の勉強不足を反省して、“もっと頑張らなくては”という気持ちになります。

❄️ ❄️ 栃木県社労士会セミナー ❄️ ❄️

テーマ「これからの中小企業を支える人材確保術」

栃木県社会保険労務士会主催により、平成23年12月1日(木)パーティとちぎ男女共同参画センターにおいて開催されました。

当日は一般事業所の方が24名、社労士事務所関係の方が29名の参加となりました。

参加者は例年と比べ少なかったのですが、講義の内容は通常の社労士会の研修とはテーマも違いパワーポイントを使ったこともあり、大変参考となるものでした。

セミナーの内容は、

第1部

講師 須藤 忠良 氏 (栃木県社会保険労務士会会員)

大企業と比べ人材確保が難しい中小企業にとって、いかに良い人材を確保して会社に定着させることができるかということ、連合会の資料をもとに須藤氏が独自にアレンジしてわかりやすく、ときにはユーモアも交えながら講義をしていただきました。

特に5Sはすべての基本であるということで、1. 整理 2. 整頓 3. 清潔 4. 清掃 5. 躰と、以上の頭文字にSのつく言葉の内容が徹底していない企業は決して伸びませんという言葉が印象に残り、まさにその通りだと思いました。

第2部

講師 古川史津子 氏 (栃木県社会保険労務士会会員)

須藤氏の講義に続き、会社が採用後の社員を定着させる方法について、古川氏が独自に作成した資料を基に、人材確保の問題を採用、離職と2つに分け、離職理由を分析し、「離職を防ぐ」職場環境づくりを以下の4つのレベルに分け、レベル1 (法令遵守) レベル2 (約束、契約) レベル3 (社会的責任) レベル4 (ユニーク) とステップごとに中小企業として取り組まなければならないことを、新聞記事やインターネットなどによる実例を挙げながら聞き手を飽きさせない話術で、わかりやすい講義をされました。



(講師 須藤 忠良 会員)



(講師 古川史津子 会員)

 **社労士会セミナー 講師を担当して** 

県南支部 須藤 忠良

これまで連合会の委託事業として経営者セミナーを2度行ってきましたが、今回は各県会主催により各県の予算で独自に実施することになりました。とは言うものの、どのように実施するかは連合会より手本が示されています。タイトルは「これからの中小企業経営を支える人材確保術」です。これを参考にして欲しいという小冊子も送られてきました。内容を見ると、前半は中小企業を取り巻く現状だのと評論家か学者先生がしゃべるような内容です。後半の人材確保術と言ってもタイトルは立派ですが、期待を持ってわざわざセミナーに来て下さった経営者の方にとっても満足していただけるような内容ではありませんでした。わかりきったことが書いてあるだけでした。小冊子が届く前に講師はすでに私と古川先生が選ばれていました。小冊子が届いて二人でお互いの受け持ちをどうしようかと打ち合わせをしたとき、共通の意見は、これじゃお客様を満足させられない。もっと経営者の方に実際に役立つ情報や手段を提供しなければならない。面白くないということでした。その結果が我々の話した内容です。参加しなかった方にはわからないでしょうが、私もそうですが古川先生も準備に相当時間をかけられたと思います。しかもオリジナルに。他県がどのように進めたかはわかりませんが、少なくとも栃木県会はこのセミナーに真剣に取り組み、独自色を出せたのではないかと思います。セミナーが無事終了しほっとしているところです。(来年またあるとしたら、誰かお願いします。)

 **「これからの中小企業を支える人材確保術」の講師を担当して** 

県央支部 古川 史津子

ある日の夕方、年金事務所での実習を終えて、携帯電話の電源を入れると、森田専務から留守番電話にメッセージが入っていました。かけ直してみると、12月1日の栃木県社会保険労務士会主催のセミナーで講師をやってみませんか、というお話でした。テーマは、「これからの中小企業を支える人材確保術」です。とても有難いお話でしたが、そのときは、「私に務まるだろうか」という心配が、何より先に立ちました。というのも、テーマとしても初めてだった上に、私には栃木県社会保険労務士会の看板を背負って話すだけの実力がないと思ったからです。一晩悩みましたが、「こんな機会を与えて頂いたことに感謝して、失敗を恐れないでやってみたら」という家族の一言でお引き受けすることにしました。

準備は、まず、第一部を担当された須藤先生との打ち合わせから始まりました。大まかなテーマは「人材確保」ですが、採用や人事考課は私の得意分野ではないので、もしそちらが担当になったらどうしよう、と内心思っていました。すると、須藤先生が、「僕はどちらでもいいから、古川さんがやりたい方を選んでいいよ」と言ってくださいました。それで、労務コンプライアンスなど、職場環境整備の方を担当させて欲しいと図々しくお願いしました。このとき、寛大な須藤先生が、神様のように思えました。

その後、1ヶ月近くかけてシナリオと資料作りを進め、何とか当日を迎えました。会場には、私がお声がけしたお客様や、親しい社会保険労務士の先生方もたくさんいらっしゃったので、少し緊張が和らぎました。それでも、初めて話すテーマなので、話している最中も、いちいちお客様の反応が気になります。思ったような反応がなかったり、飽きて眠そうにしている方を見つけると、「こりゃ、はずしてるな〜」と焦り、つい余計な話をしては、更にしらけさせてしまった場面もありました。

そうして夢中のままに終わった一時間でしたが、満足する内容とは言えなかったもので、終わったときはちょっと切ないような、情けないような気持ちになりました。しかし、その分、反省点や課題がいくつも浮かび上がったので、大変勉強になりました。そして、初心に帰る意味でも、新しいことにチャレンジして良かったと思いました。

最後に、私のような者にこのような素晴らしい機会を与えてくださった栃木県社会保険労務士会の先生方、そして、最後まで温かく見守り、つたない説明を聴いてくださった皆様方に、心から感謝申し上げます。

会 員 紹 介

栃木県社労士会・会員アンケート

社労士会会員の方にアンケートをお願いしました。質問項目は

- ①社労士資格を取得した理由は？
- ②開業した当時に苦労した点は？
- ③印象に残る大事件や小事件は？
- ④社労士業務を行っていく上でのモットーは？
- ⑤社労士になって良かったことは？

の5点です。ご協力ありがとうございました。

県南支部 田 邊 勇 輝

- ①自らの足で歩みたかったこと、人の役に立つ仕事をしたかったこと、両方を満足できる職業であると思ったからです。
- ②苦労は無かったです。全てが学びであり、苦労ではないと思っています。
- ③事件ではありませんが、開業した当初、故小野幸夫先生の開業塾で学んだこと、その流れで自主研究会を開催し学んだことを今でも忘れません。
- ④人の人生の質の向上に貢献することが私の理念です。仕事に置き換えるなら、経営者だけでなく、労働者だけでなく、双方の職業生活の質の向上に貢献することです。
- ⑤一つは、人生の師に出会えたことです。二つは、人の役に立ち、感謝の言葉を頂けるようになったことです。

県央支部 箕 輪 真 理

- ①専門的知識を身につけたいと思い、資格の本で社会保険労務士を知った。勉強を始める前は全く労働保険を知らなかったが、勉強をしていく中で身近な法律だったので、どんどん興味を持つことができた。
- ②自ら仕事を作り出すこと。アポイントメントをとること。私の性格上、考え過ぎると行動に移せなくなるので、まず行動してみる。行動して見えてきたことに対して、次の行動を考えるようにしている。
- ③社会保険の新規適用を依頼されたが、正社員の中から社長が選んだ社員だけを資格取得させたいという意向だった。取得する者も保険料も社長が自ら選択できると考えていたようなので、社会保険の仕組みを一から説明した。
- ④お客様が困っていることに対して親身に相談に応じ、お客様の役に立つ社労士であること。会社が良くなっていく為には、どのような助言がベストなのかを考えるようにしている。また、場面によってのわかりやすい説明。全てを説明しようと思うとお客様を混乱させてしまうので、ポイントを押さえた説明をするよう心がけている。
- ⑤微力ながらお客様の力になれたとき。お客様に感謝の言葉をおっしゃっていただいたとき。常に勉強が必要なことは大変でもあるが、その分やりがいや達成感も大きい。

あなたの判断は、どうですか？

県西支部 杵 洸 徹

古い話題で恐縮ですが、当時からいろいろな人（社労士）から意見を聴いてみたいと思っていた案件があります。私の身近で起こった案件ではなく、ある大企業で行われた「懲戒解雇」に関するものです。「懲戒解雇」の方針が新聞報道されたところ、その会社に対して直接約2千件の反響があり、新聞にも賛否両論の投稿が続きました。まず、当時の新聞報道から紹介していきたいと思います（新聞記事や投稿は、全て朝日新聞からの転載であり要旨のみです）。

【問題の経緯（第1報：平成17年11月10日付掲載）】

T鉄道によると、（平成17年）11月1日午前のT・N線普通電車（6両編成）の先頭車両に運転士（30歳代）の妻が長男（3歳）と長女（2歳）の3人連れで乗っていた。S県内のA駅に停車した際、運転士が客室側の扉を開けたところ、長男が運転室に入りこんだが、そのまま出発。隣駅のB駅で、再び扉を開けて、長男を妻に戻したという。当時、先頭車両にいた約20人の乗客のうちの1人が同社に知らせた。

社内調査に、運転士は「長男が扉をたたいたので、注意しようと扉を開けた。追い出そうとしたが、泣いてしゃがみ込んでしまった」と説明。運転装置には触らせていないという。T鉄道の内規は、運転中に第三者を運転室に入れることを禁じており、運転士に自宅待機を命じ、9日、事実関係に関東運輸局に報告した。同社は「重大な規則違反。厳しく対処する。今後は社員教育を徹底する」と話し懲戒解雇する方針とのこと。

【問題の経緯（続報：平成17年11月16日付掲載）】

T鉄道は運転士を懲戒解雇することを正式に決め、15日に本人に通告した。この問題で、同社が懲戒解雇の方針であることが10日に報じられたところ、「解雇は厳しすぎる」などの電話やメールが同社に殺到し、15日までに約2千件にのぼった。ほとんどが「ある程度の乗務停止で十分」「長男が将来事情を知ったら傷つく」という内容で、「安全のため、厳しい処分はやむをえない」とする意見は約150件にとどまったという。同社は「運転室に第三者を入れることは重大な規則違反。多くの意見をいただいたが、詳しい社内調査のうえで、懲戒解雇処分が妥当と判断した」としている。

記事として掲載されたのは、この2回です。時系列に整理しますと、発生が11月1日で、関東運輸局への報告が9日で、翌10日に「懲戒解雇の方針」が報じられ、15日付で懲戒解雇を本人に通告（即時解雇かどうかは不明）したことが、翌16日に報じられています。約5日間で約2千件の反響があり、その9割以上が「懲戒解雇に反対」だったこととなります。私はこの文章を書くために、久しぶりに新聞スクラップを読んで、JR西日本で起きた大事故以前だったから反響は割合、同情的なのかと思ってしまいましたが、このときはすでに大事故は起きていたことに驚きました。もっとも、この場合、「懲戒解雇に賛成」の人がわざわざT鉄道に意思表示をするとは思えませんので、賛否の割合には余り意味がないかもしれません（意図的に行くと、情報操作することができます）が、それにしても反響が約2千件あったことは無視できないかもしれません。賛成で計上された中には「社員教育をキチンとしろ」という趣旨の抗議も含まれていたかもしれません。

記事の後は、「声」の欄（一般の投稿欄）で賛否の投稿が相次ぎました。私は珍しい事態だと思って、スクラップしておきましたので紹介したいと思います。

【解雇に反対 ～会社員／埼玉県／57歳（11月18日付掲載）】

ここまで厳しい処分をすべきなのかと疑問だ。運転士には悪意は感じられず、成り行きで仕方なかったとさえ読める。想像だが、会社はI線で起きた踏切事故や、JR西日本の脱線事故が念頭にあり、社会の風圧を恐れたのではないか。1つひとつ厳しく罰すると、隠蔽体質がはびこってしまい、いつか大事故に結びつかないか、とかえって心配だ。私だったら、謹慎と減給処分の上で教育を徹底し、職場に戻したい。

【解雇に賛成 ～主婦／盛岡市／46歳（11月18日付掲載）】

運転士を解雇したT鉄道の判断は、妥当だと思います。幸いにも事故には至りませんでした。運行に支障

なく、電車で遅れも出なかったからといって、処分を軽くしていいのでしょうか。運転士は大勢の乗客の命を預かっていることを片時も忘れてはなりません。JR西日本の大事故が起きたばかりではありませんか。

新聞社宛にどれ位の反響があったのかは不明です。同じ日に賛否を各1通掲載したのは偶然なのかバランスを考えたのかは知る由もありません。T鉄道の素早い対応には「JR西日本の大事故が起きたばかり」の影響はあったと考えられます。むしろ、「大事故が起きたばかり」にもかかわらず軽率な運転士とその運転士に対する同情論には、私には違和感があります。関西で起こっていたのなら、違う反応があったのでしょうか。

【解雇に賛成 ～主婦／足立区／50歳（11月27日付掲載）】

私は会社の判断は、間違っていないと思います。長男が運転室の父親のところに行って泣いた時、母親はむずかる娘に手をとられていたといいます。運転士は懲戒解雇になったけれど、起きたかもしれない事故の責任を負わなくてすんで、よかったと思います。

【解雇に反対 ～大学院生／茅ヶ崎市／30歳（12月4日付掲載）】

解雇への賛成意見は、子が機器類に触れたりすれば、重大な事故につながる危険性があるということを根拠にしているが、私は、解雇には否定的である。重大事故を懸念する意見は、自動車や飛行機、船舶などを念頭に置いているのだろうが、レールの上を走る列車は、同列に論じられない。

【解雇に賛成 ～主婦／調布市／35歳（12月8日付掲載）】

運転士は前方を遠くまで見渡し、列車に影響を及ぼすかもしれない事態が起きていないか、注視する責任もある。だから、部外者を入れないという規則があるのではないか。親が入り込んだ子に気を取られた瞬間に、線路の前方に、踏切で立ち往生している車があったら……。問題は運転室に部外者がいることだ。「重大事故」につながるかもしれない規則違反をした運転士は、解雇が妥当だと思う。

「母親はむずかる娘に手をとられていた」という内容は、朝日新聞では掲載されていませんから、この問題は他の新聞やニュース番組などでも取り上げられたのかも知れません。大学院生の意見は、「第1報」で記載されている「運転装置には触らせていないという」という部分に引きずられていると思います。内規で「運転中に第三者を運転室に入れることを禁じ」ていることの本当の主旨は、機器に触られてしまうという直接的な危険というよりも、注意散漫になってしまう間接的な危険を想定しているのではないかと思います。

この12月8日付投稿が掲載された以降は、記事や投稿は掲載されていないと思います。これ以上の問題に発展しなかったということは、運転士は懲戒解雇を受け入れたのだと考えられます。

新聞記事だけからだとわかりませんが、①何故隣の駅まで運行させてしまったのか、②自発的に会社に報告する意思があったのか、③乗り合わせは、夫が誘ったのか（それとも夫に対するサプライズだったのか）、④乗り合わせは、初めてだったのか——などなど疑問点は多々あります。

T鉄道の就業規則における、「懲戒解雇事由に合致しているかどうか」「懲戒解雇を行うための手続きをキチンと踏んでいるか」「就業規則における懲戒解雇事由に合致しているとしても、その事由が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なのか」——懲戒解雇が妥当か否かを判断できるのは、『裁判所』ということになるのかも知れませんが、もし「裁判員裁判制度」で一般市民が判断した場合、どのような結論が導きだされるのでしょうか。投稿からわかるように、一般市民の考え方も様々です。プロの『裁判官』がした判断が必ずしも「正解」なのかはわかりません。事故は1つのアクシデント（トラブル）だけから起こるのではなく、アクシデント（トラブル）が重なったときに引き起こってしまうものだと思います。運転室に部外者を入れることで、即事故につながるかも知れませんが、事故が起こってしまう危険性が高まってしまふことは疑いがありません。運転室に部外者を入れても事故につながらなかったのは、安全だったからではなく結果として、事故が起こらなただけだと思います。ただこの1度だけの規則違反で、1発「懲戒解雇」されても、運転士は受け入れなければいけなかったかどうかは、また別問題だとも考えられます。企業には、「教育」する義務もあるからです。考えは堂々巡りしますが、いろいろな角度から物事を考えることは有益だと思います。あなたの判断は、どうですか？

年金自主勉強会「さくら会」

県南支部 松浦良雄

さくら会は、平成21年4月18日に発足しましたので、現在3年目を迎えています。

発足のきっかけは、平成19年に発覚した年金記録問題の対策として各県の総務省行政評価事務所内に第三者委員会ができ、その専門調査員として会推薦を受け多数の会員（特に新入会員が多い）が就任し、また委員として小生も参加していましたので、そのご縁でもっと本格的に年金の勉強がしたいという数名からの依頼を受け、発起人となった次第です。

発起人を引き受けた背景には、次のような経緯がありました。小生が社会保険労務士試験に合格したのが昭和61年で、この年に年金制度の大改正がありました。今でもこの昭和61年4月1日以前は旧法、以後は新法と言われています。合格して平成2年開業した時、事務所名を「年金の〇〇事務所」としたところ、先輩達から「年金で飯が食えるか」と、お叱りの言葉をたまわりました。さっそく「〇〇労務管理事務所」と変更登録したのが20年前の苦い思い出です。しかしながら、以後いつか年金で飯が食える社労士になろうと、胸のうちに秘めて今日に至っています。

発会にあたっては、次のような趣意書をだしました。

1. 年金に関して、その基礎と実務を勉強し社労士の一つの業務としての確立をめざすこと。
2. 一同に会して勉強することによって、刺激しあい、助け合い、励ましあうこと。
3. したがって、常にギブ・アンド・テイクの精神でいつでも助け合えるような仲間作りをめざすこと。
4. 役所担当者と対等に議論できるくらいの知識と教養を身につけ、依頼に応じた業務の遂行をめざすこと。
5. 年金相談員の派遣、相談会の開催等、職域拡大の方策を検討し、「年金で食える社労士」の育成をめざすこと。

賛同して集まった仲間は、現在12名です。（男女半々）毎月第3土曜日の午後、社労士会館にて定例勉強会を開催しています。研修テーマを決め、順番で講師を務めています。やればやるほど疑問が湧いてくるのが年金です。最近の変わりようには目が回る思いです。

昨年夏頃から、金融機関の年金相談の仕事が入ってきました。実践を経験して己の未熟さを実感したところです。

日本年金機構からのお知らせ

障害年金の請求書等に添付する診断書のうち、精神の障害用及び血液・造血器・その他の障害用のPDF版を日本年金機構ホームページに平成23年12月5日から掲載したことをお知らせします。

また上記以外の診断書については、準備が整い次第掲載いたします。

掲載場所

日本年金機構ホームページ→申請・届出様式（必要なお手続き）→3. 年金受給に関する届出・手続き→共通項目（老齢年金、障害年金、遺族年金）

今後は年金事務所の窓口へ出向かなくても、診断書を入手出来るようになります。