

とちぎ社労士 No.128



戦場ヶ原

写真提供：公益財団法人栃木県観光物産協会様

★栃木県社会保険労務士会会長の年頭挨拶
★全国社会保険労務士会連合会会長の
新年のご挨拶

★安全管理研修会
★事務連絡協議会
★女性会員交流会
★マイナンバーについて
★社労士事務所の労務管理 vol.2
★無期転換ルールと特別措置法について
★インターネットの基礎知識
★新入会員紹介
★事務局だより
★編集後記

5th 社労士

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

年 頭 挨 拶

栃木県社会保険労務士会 会長 森 田 晃 光



新年明けましておめでとうございます。会員の皆様におかれましては、新春をお健やかに迎えられたこととお慶び申し上げます。

今年は社会保険労務士制度創設50周年となる節目の年です。今日、労働社会保険関係の専門家として社会に広く認知されていますのは、これまでの諸先輩方の努力の賜物と深く感謝申し上げます。

さて、昨年9月25日の日本経済新聞に、サムライ業の多くがA Iに代替されかねないという記事が掲載されました。我々社会保険労務士については、主な業務（労働・社会保険に関する書類の作成）の79.7%がA Iによって代替される可能性があるというある意味衝撃的な内容でした。この確率が妥当なものかどうかわかりませんが、専門的な知識を必要とするものであっても定型的な業務はA Iによって代替される時代がやってくることは間違いないでしょう。また、外部連携A P I対応の会計ソフトや給与計算ソフトもこれからどんどん普及し、入退社時の手続きや算定基礎届、年度更新手続など定型的なものは各企業が電子申請で簡単に素早く処理できるようになる環境が整って行きます。経営者の世代交代が進みますと、依頼される手続は難しい案件のみというような時代が近い将来到来するかもしれません。これまでの様に手続主体では先細りしてしまうのではないのでしょうか。

昭和43年に社会保険労務士法案が国会に提出されたときの法案趣旨説明で、「今日、社会経済の進展に伴い、労働社会保険関係の法規はその重要度を増すとともに、その内容も次第に複雑かつ専門的なものとなりつつあります。一方、今後の経済成長と労働力不足傾向を考えますと、労務問題の重要性は将来ますます高まり、特に中小企業における労務管理の近代化が切実な問題となってくると考えられます。このため、これら労働社会保険関係の法規に通暁し、適切な労務指導を行い得るような専門家が多く生まれることは極めて望ましいことでありますし、また、中小企業では労務及び社会保険関係の専門部課を企業内に持つ余力もないため、これらの専門家を部外に求めているのが現状であります。（中略）この社会保険労務士制度の創設によりまして、中小企業の労務改善に画期的な役割を果たすとともに、労働社会保険行政の外延的存在として、行政の浸透にも大きく役立つものと考えられ、特に今後の労働社会保険の小規模事業所への適用拡大の実施に当たっては、欠くべからざる存在となるものと期待されるところであります。」と述べられています。

昭和43年は高度経済成長期にあり、年率10%以上の経済成長率が続き、経済規模は西ドイツを抜いて自由世界第2位となった年です。今と状況は異なりますが、企業の発展に人は不可欠であり、人がいれば労務問題が発生することには変わりはありません。「働き方改革」が進められる中、様々な労務問題に的確な対応を助言し提案してくれる相談相手は今後ますます必要とされることでしょう。

今年は戌年。戌年は次なるステップへの準備の年とも位置づけられているそうです。会員の皆様にとって充実した1年となりますことをご祈念し、年頭の挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶

全国社会保険労務士会連合会 会長 大 西 健 造



謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

森田会長をはじめ、栃木会の皆様におかれましては、健やかに新しい年を迎えられたこととお慶び申し上げます。

昨年を振り返りますと、九州北部での記録的豪雨による洪水災害をはじめ、各地において台風による風水害が発生しました。また、東日本大震災等においては、被災地では今も多くの方々が不便な生活を余儀なくされております。被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。

さて、本年は、社労士制度創設50周年を迎えますが、未来に向けた第一歩を踏み出す記念すべき年でもあります。社労士制度は、戦後の高度経済成長期に、複雑化する労働社会保険諸法令の諸手続き及び労務管理の相談指導の業務を通じて、事業主の責任と義務並びに働く人たちとその家族の権利と義務について役割を果たす国家資格者の制度として創設されました。以後、8回にわたる法改正を実現し、今日、このように制度の発展を遂げることができたのです。そして、会員の皆様のご尽力により、労働社会保険諸法令に関する専門家として、国民から信頼を得て社会的地位を高めることができました。

政府は一億総活躍プラン及び働き方改革の柱に女性、高齢者、障害者等が積極的に働くことのできる環境づくり、長時間労働の抑制、育児、介護、病気の治療との両立支援など多岐にわたる施策を掲げています。これを受けて、連合会では、昨年6月5日の理事会において、働き方改革に関する政府等関係各機関からの協力要請に迅速に対応し、国民の利便性向上を図るべく積極的に情報発信を行うなど、労働環境の改善に寄与する取組みを進めることを旨とする「働き方改革支援宣言」を採択し、その具体的な取組みとして「労務診断ドック」を展開いたしました。働き方改革の内容は、まさに私ども社労士が日頃から取り組んでいる労務管理にかかわるものであり、労務管理の専門家として期待に応えることができるものと考えております。

連合会では、この大きな節目の年を迎えるにあたり、今一度、制度の目的である「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」を図り、未来に向かって、国民一人ひとりが安心して働き暮らすことができる「人を大切にする企業」づくりの支援と、「人を大切にする社会」の実現を目指して、都道府県会並びに全国4万人の会員の皆様と一丸となり各種事業に取り組んでまいります。

そのため、連合会では制度創設50周年の記念事業はもとより、引き続き社労士の業域確保・拡大を図るための施策を講ずるとともに、社会貢献、広報及び国際化等全ての事業において、50周年そしてその先の制度発展を実現するための礎となる事業を展開してまいります。

皆様方におかれましては、ますますのご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

末筆となりますが、本年が皆様にとりまして実り多き一年になりますことを祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

平成29年度 安全管理研修会

広報委員 山 川 莊 二

〈職場のメンタルヘルスと法〉

研修がスタートすると、まず採用選考に関するお話からスタートしました。三柴先生がご自身の経験から生み出されたオリジナルな方法で、能力テストや性格診断などよりも人材の適正を的確に判断できるというものでした。伺った方法ですと事務職のスタッフの採用にしか使えないと思いますが、アレンジをすれば現場作業のスタッフ採用にも生かせるかもしれません。お話をうかがううちに、なるほどと納得するポイントが多く、これだけでも鬼怒川まで出かけた甲斐がありました。

「良い人材を採用するには、自分の企業がどんな会社で何をしようとしているかをはっきりさせる必要があります、その実現のためにどんな人材を求めているかをはっきりさせることが最も重要である。無理をして立派な待遇を提示するよりも悪い点も含めて正直に伝えたほうが、意外に求職者からの応募が集まって自社に合った人材を採用することができる。」ともおっしゃっていました。

「企業側には法改正、社会情勢の変化など悩みが付き、誰かに相談したいというニーズは間違いなくある。相談に乗る側（社会保険労務士）には、定型ではない臨機応変に対応する力、はったり力などが求められる。一緒に悩み考えていく姿勢が必要で、メンタルヘルスに対する対応も同じである。」

メンタルヘルス問題に対応するには専門家が連携して対応する必要がある、普段から各種の研修に参加して講師や参加者との人脈を築いて欲しいと仰っていたことが印象的でした。

様々な要素がちりばめられた例題を基に、法的な観点からそれらの事象をどのように解釈するかをお話しいただきました。三柴先生からの回答は明確であり、大いに参考となるものでした。とても有意義な研修だったのですが、もう少し時間をとることができればさらに良かったと思います。

また講義終了後に設けられた質問時間に、会員2名からされた質問内容も我々の関与先どこにでも起こり得る、あるいは問題化しているものであり興味深いものでした。

〈健康経営について〉

恥ずかしながら栃木県が脳卒中多発県であるとの認識がなく、生活習慣病のリスクもすべての指標が全国ワースト10位に入っていることを知り驚きました。最近「健康経営」というキーワードを目にすることが増えてきましたが、当事務所のお客様にお勧めしようという気持ちは正直ありませんでした。

健康経営優良法人の求人には、以前では考えられなかったような大学の学生からの応募もあったとのことでした。健康宣言を意識しなければならないタイミングが来たのかもしれません。



講師：近畿大学教授 三柴丈典 氏



事務連絡協議会

総務委員長 福田 哲 夫

11月中旬、「とちぎ社労士 第128号」掲載のため、「事務連絡協議会」について書くよう原稿を依頼され、安易に引き受けてしまいました。私にとって、この会議の出席は初めての経験。また、全く予備知識もないというのが事実です。「後悔先に立たず」という格言を思い出しました……。

若干調べてみました。現在、事務連絡協議会は全国健康保険協会栃木支部、日本年金機構高崎広域事務センター・栃木県年金事務所及び栃木労働局の行政三機関と栃木県社労士会が年1回開催している意見交換の会議です。各行政機関からは様々な説明や要請、社労士会では、会員の皆様から広く意見や要望をいただき、よりよい業務運営やより効率的な事務処理を目的に、開催されています。(先輩の先生方に聞きましたが、同会議の当初の開催趣旨は不明のため、私見です。)

この原稿を書くにあたり、いつから開催されているのか調べてみたところ、昭和60年に関東信越税理士会栃木との話し合いが最初であると記録されています。その後、県保健課・県雇用保険課・栃木労働局・社会保険事務所等、その時々行政機関等と継続的に開催されてきました。

現在、各行政機関から毎回4～8名の職員の方々が、社労士会からは会長・副会長・専務と各支部長及び総務委員長が出席し、会員の皆様から提出された意見要望を議題に協議を行っています。

平成29年度の事務連絡協議会は、

12月4日(月) 協会けんぽ栃木支部

支部長他3名出席

12月5日(火) 年金機構高崎広域事務センター・年金事務所

宇都宮西年金事務所長他5名出席

12月5日(火) 栃木労働局

監督課長他6名出席

上記2日間かけ、会員の皆様から提出された議題を中心に、各行政機関と協議を行いました。

主な議題、要望は以下の通りです。

- ・毎年定例の申請、報告、調査など提出時期が6～7月に集中しているものが多く、事業所から提出時期の分散を求める声が多いこと(労働局、健康保険協会へ)
- ・被保険者証の回収依頼について(日本年金機構へ)
- ・マイナンバーに関しての今後の見通し(各機関へ) 等

今回の協議の内容につきましては、後日会員の皆様に詳細にご報告いたします。

最後に、同協議会が30年以上前から継続的に行われてきことによって、各行政機関と社労士会の良好な関係及び我々社労士の要望等が日々の業務の改善に反映されてきたことは、言うまでもないことだと思います。

この協議会が、これからも継続的に開催されることが、非常に重要であると、出席し痛感いたしました。また、より有意義な「事務連絡協議会」となるよう、今後とも、より多くの会員の皆様からの、ご意見・要望をお願いいたします。



女性会員交流会

県央支部 伊藤 公子



平成29年9月末現在、栃木県社会保険労務士会の会員数は355名。そのうち、女性会員は約22.5%の80名。皆さんは、この数字をどのように思いますか。

ある、ベテランの女性会員は「そんなに増えたのね。」と、感慨深げ。登録まもない会員は、「そんなに、女性が少ない!？」愕然です。確かに、私が支部研修や、年1回の総会に参加しても、女性会員は、ほんの数名です。そうなりますと、女性会員同士が顔見知りになる機会もなかなかありません。私は、登録したての頃、友達できないかな、と、

研修会に参加したことがありました。でも、周りはぐると男性会員で、名刺交換さえできずに帰ってきました。幸い、年を重ねますと男性の先生方ともお話をする機会が増え、業務上の悩みを相談したり、アドバイスいただいたりできるようになりました。しかしながら、残念なことに年数を重ねても80名いらっしゃるという女性の会員の方々と知り合う機会は多くありませんでした。

そんな中、平成29年4月に行われた関東甲信越地域協議会春季定例会議で他県の女性会員の方々とお話しする機会がありました。他県での女性会員の連携や取り組みをお聞きし、わが栃木県でも女性会員の繋がりを作りましょうと、県会副会長の鈴木悦子先生のもと、女性理事を中心に初の試みとして、11月9日、女性会員の交流昼食会を社労士会館にて開催いたしました。

目的は、「親睦」。

19名もの女性会員が参加くださいました。これから自分の事務所を持とうという会員から、ベテランの先生まで。お時間を作って県西や県南からもご参加いただきました。

まずは、お弁当をつつきながらの自己紹介。資格取得のきっかけや、これまでの経歴、今悩んでいること、これから頑張っていこうと思っていることなど、一人ずつお話しいただきました。社会保険労務士の仕事は多岐にわたり、様々な方面で専門的に業務をおこなう会員の方々のお話は非常に興味深く参考になりました。知識不足でわからない事案の解決法や、自身の事務所職員の労務管理、県社労士会への要望等々、さまざまな悩みやそれに対するアドバイス、意見など話に花が咲き、あっという間の2時間でした。

閉会後も名刺交換や立ち話をしている方々があちこちにいらっしゃいました。

国は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性とその個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために、女性活躍推進法を平成28年4月より施行しています。とはいえ、いまだ多くの女性が出産育児そして介護を理由に離職をし、また短時間・非正規の働き方になるのが現状です。社会保険労務士であっても例外ではありません。仕事の上では男女の違いはありませんが、家庭の中ではいかがでしょう。同法の一般行動計画策定の相談にのる立場である私たち女性の社会保険労務士が輝いていなければなりません。

今回も、お子さんのマラソン大会の応援後に息せき切って参加くださった方もいらっしゃいました。育児のため残念ですが欠席です、という返事もいただきました。

半年ごと、一年ごとでもいいので県内各地で食事をしながら、又はレクリエーションをしながら親睦を深めましょう、ということで会は終了しました。

どうぞ、今回欠席の女性会員の皆様、ぜひ次回のご参加をお待ちしております。



マイナンバーに関する協会けんぽからのお知らせ

マイナンバー制度について、制度施行からしばらく経過しましたが、社労士業務に関しては中途半端な状態で本格稼働に至っていないのが現状です。そこで本誌 5 頁でご報告しました事務連絡協議会でマイナンバーに関する今後の見通しを各行政に問い合わせ致しました。

年金事務所は「3 月に方針が決定する」との理由から「回答できません」との事でした。また、労働局につきましては「雇用保険に関してはリーフレット『雇用保険の届出にマイナンバーの記載が必要です』で案内した内容でお願いしたい」との事でした。

なお、全国健康保険協会栃木支部より文書にて回答いただけましたので、下記の通りご報告いたします。

【マイナンバー制度による情報連携】

マイナンバーについて、平成29年11月13日から情報連携の本格運用が開始され、以下の給付申請においては非課税証明書等の証明書の添付が必要となる場合にマイナンバーを利用することで、添付書類を省略することが可能になりました。

- ① 高額療養費の申請
- ② 高額介護合算療養費の申請
- ③ 食事療養標準負担額の減額申請（療養費）
- ④ 生活療養標準負担額の減額申請（療養費）
- ⑤ 基準収入額適用申請
- ⑥ 限度額適用・標準負担額減額認定申請

●例 外

- i 平成30年 6 月まで引き続き（非）課税証明書の添付が必要になるケース
 - ・①から④のうち、70歳以上の申請
 - ・⑥の申請
- ii 今後も引き続き（非）課税証明書の添付が必要になるケース
 - ・①から④のうち、診療月が平成29年 7 月以前の申請

●添付書類

本人確認書類として「貼付台紙兼マイナンバー情報連携申出書」に「番号確認書類」及び「身元確認書類」を貼付してください。

いずれかの書類が不足している場合は書類をお返しすることになりますので、ご注意ください。

【任意継続の被扶養者の認定手続き】

任意継続の被扶養者の認定手続きの際には、被扶養者のマイナンバーの記入が必要となります。なお、被扶養者のマイナンバーについては、被保険者が被扶養者の本人確認を行ったうえで提出いただくことになりますので、本人確認書類の添付は不要です。

被扶養者のマイナンバー記入漏れの場合は書類をお返しすることになります。また、被扶養者の収入証明は今までどおり必要となりますのでご注意ください。

詳細につきましては、協会けんぽのホームページをご確認ください。

協会けんぽ マイナンバー で 検索

マイナンバーに関する問い合わせ
全国健康保険協会栃木支部 業務グループ
電話：028-616-1693

社労士事務所の労務管理 vol. 2

今回は当会専務理事を務めていただいている須藤忠良会員（県南支部）からご執筆いただきました。専務理事といった激務を務めながら、安定した事務所経営、さらには月〇回のゴルフをこなせる秘訣をご教示いただきました！

県南支部 須 藤 忠 良

おそらくこの企画は、「自分の所の労務管理も出来ないで、人の会社の労務管理なんて出来ないでしょ。」ということから始まったのではないかと思います。確かにその通りだと思います。

では、我が事務所の労務管理はどうかというと、正直に申し上げて何もやっていません。この記事の趣旨からすると、あまり役に立たないかも知れません。私の事務所は、職員は二人しかいません。そしてその二人とも入所以来ずっと勤務していて、二人で間に合っているのです。新たな募集、採用、面接はありません。仕事は、二人に任せきりです。特別な指示はしていません。私との業務分担は、職員は決まったルーティーン業務、つまり得喪関係、お産関係、傷病関係、給与計算など。私は、労災と判断を要する難しい問題を担当しています。職員は自分の考えで動いて、必要とあれば顧問先に行って必要なものを揃えてきます。この業務分担は、顧客にも自然と浸透して、最近は職員名指しで電話がきて、たまに私が電話に出ると、ご指名の職員が居なければ「また後で電話します。」と言って切られてしまいます。職員をそれだけ信頼してもらっていることは良いことなのですが、しいて欠点を上げれば、細かい内容を私が把握できないことです。もっとも細かい内容まで私が把握しても、物忘れが多くなった昨今ではかえって良いのかも知れません。社保の調査なども、対象事業所の一覧表を渡しておけば、期日までに賃金台帳、出勤簿等を集めておいてくれ、問題ないかまで目を通しておいてくれます。なので、他の人から見れば楽しいていると思われそうですが、そうでないと専務業はやっていられません。社労士業と専務業の合間を縫ってのゴルフも、私が居なくても職員が仕事をこなしてくれているから出来るのだと思います。その分、職員を大切に扱っています。武田信玄の「人は石垣、人は城、人は堀、情けは味方、仇は敵なり。」という言葉が信頼関係の基本だと思います。ちなみに、二人とも人の紹介で入所したので、偶然です。かなり私は恵まれています。人に任せられるか、自分がすべて掌握しないと気が済まないか、これは人の性格で何とも言えません。私は前者でいっているだけです。それで偶然成功（？）しています。ですから労務管理だなんて大層なことはしていません。

良く言えば、自分も生身の人間ですから、いつ病気などで倒れるか判りません。その時、顧問先に迷惑を掛けないようにする。これが継続して報酬を頂いている個人事業主の役目だと思います。



無期転換ルールと特別措置法について

県央支部 吉 田 哲 也

平成30年4月より、有期契約労働者を対象とした無期転換の申し込みが本格的にスタートします。しかし、要件に該当する者全員に無期転換申込権が発生するわけではありません。平成26年11月28日に公布された「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」により、たとえ5年を超えて更新されたとしても、専門的知識を有する者と、定年に達した後引き続いて雇用される者には無期転換権が発生しないという特例です。今回は手続きの中心となる後者について、実務上の留意点をお話したいと思います。

一般的に60歳定年、65歳まで継続雇用とするケースが多いと思いますが、「第二種計画認定・変更申請書」を労働局へ提出し、認定を受けることで65歳を超えて更新しても無期転換権が発生しません。これには要件が2つあり、1つは高齢者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講じたことが必要となりますが、一番取り組みやすいのは「高年齢者雇用推進者の選任」かと思われます。次にもう1つ、高年齢者雇用確保措置を講じていることが必要です。今回のケースですと65歳まで継続雇用制度を導入しておりますので、この部分はクリアとなります。本手続の難易度は決して高くはないと感じますが、いくつか気が付いた点もあります。

① 対象となる顧問先の選定

顧問先によっては特例の適用を受ける必要性が無い場合もあります。

- ・定年に達した後、引き続いて5年を超えて労働する者がいない。
- ・定年後は本人が希望する限り働いてもらいたい。(終身雇用)

特に後段の考え方を持つ経営者が多くあります。特例の適用は会社にとってリスクはありませんが、人材不足に危機感を強く感じ、興味を持って頂けない場合もあります。

② 特例の対象は定年後に継続雇用された者のみ

60歳定年の場合、例えば次の有期契約労働者は特例の対象外となります。

- ・60歳に入社し、65歳を超えて更新し無期転換された者(定年後に入社)
- ・58歳に入社し、63歳を超えて更新し無期転換された者(定年前に入社)

③ 切手代がかかる

認定通知書は我々社労士には交付されず、事業主が労働局へ直接取りに行かなくてはなりません。通常は事業主に負担を掛ける訳にいかないため、事業主宛の返信用封筒に880円分の切手を貼って労働局へ提出することになります。(この部分については非常に疑問に感じますが…)

④ グループ会社であっても法人単位で申請

申請は法人単位となりますので、支店や営業所があった場合でも申請は1回で済みます。ただし関連会社があり、それぞれ提出したい場合は、例え事業主が同一であったとしても法人ごとに申請する必要があります。当然、前述の切手代も法人の数だけ必要となります。

以上簡単ではありますが、特例の適用についてまとめてみました。私が申請した時は概ね1ヶ月以内に認定されましたが、今年は申請件数が増加すると見込まれます。これから申請される先生方におきましては、時間に余裕を持って提出される事をお勧め致します。

——社労士が押さえておきたいインターネットの基礎知識——

メールの便利な利用法

メールは仕事・個人利用に限らず、日常的に必然のツールです。仕事で利用する場合、パソコン（以下、P C）の故障によりメールの送受信ができなくなることや、1台のP Cでしかメールの送受信ができない状態のため外出先でメールの送受信ができないことなど、それらが原因で、業務に多大な支障をきたす場合があります。メールは常に利用できるようにしておきたいものです。このような問題に対処するには、いくつかの方法があります。皆様のメール利用環境により大きく変わるため、代表的な対応策をご紹介します。P Cの故障などの緊急時に備えたメールのバックアップや、複数台で運用するための参考にしていただければと思います。

メールサービスの中に、Webメールサービス（以下、Webメール）というものがあります。Webメールとは、ブラウザでホームページにアクセスするのと同じく、ブラウザ上でメールサービスを利用する手法です。基本的にはメーラーなどで接続できないときの緊急用として使われるサービスですが、この方法であれば、P Cが異なっても、外出先でもメールの送受信をすることはできます。しかし、Webメールは、それまでに送受信した内容全てを保存しているのではなく、その時点でメールサーバに残っている内容を表示することが主です。既にメーラーで受信した内容や送信した内容をメーラー側に取り出すことはできません。あくまでも一時的な緊急用として利用できるサービスとなります。

ご利用のメールアカウントの種類によって、できることが限られますが、docomo・au・softbank等のキャリアメールや、OCN・nifty・plala等のインターネットサービスプロバイダー（以下、I S P）のメールなどの場合、あまり方法は多くありません。

■ キャリアメールやI S Pメールの場合

受信についてはGmailなどの無料メールサービスに転送設定しておくことで、バックアップや外部での閲覧を可能にさせることができます。Gmailは15G Bまで無料で利用することができ、Webメールと同様にブラウザでのアクセスになるため、デバイスや外出先など関係なくアクセス可能で、非常に便利です。

利用しているメールアカウントで転送設定した際の注意点は、転送元のメールをメーラーで受信することを忘れてしまうとメールボックス容量が上限に達してしまい、メール配送が行われず、メールを取りこぼす原因になります。転送設定する場合は、メーラーでメール受信を定期的な忘れずに行う必要があります。キャリアメールやI S Pメールを利用している場合の問題点は、転送先（Gmailなど）からの送信や返信については、キャリアメールやI S Pメールで利用しているメールアカウントで送信はできないため、送信者アドレスが転送先アドレスになってしまう点です。このように送信に関しては注意や配慮が必要ですが、バックアップとしては十分機能しますので、P Cの故障や交換などに際して、過去のメール内容が失われることはありません。

■ 独自ドメインでメールを利用している場合

上記同様にGmailなどを利用する方法が取れます。独自ドメインのメールアカウントでGmailから送信すること可能です。メールアカウントを転送専用にするれば、一切メーラーを使わずに事足りるようになります。P Cが故障しても、複数台で利用しても、常に同じ内容を確認することができます。注意点は、送信サーバが転送先サーバになるため、アドレス詐称チェックに引っかかります。Gmail利用の際は、ドメインの管理者にGmailサーバからの送信も許可するSPFレコード追加を行ってもらうように依頼する必要があります。詳しくは、ご利用のサービスプロバイダーにお問い合わせください。

弊社でもドメイン取得、メールサービスのみのご利用も受け付けておりますので、お気軽にお問い合わせください。

作成者 株式会社ジップサービス

チカラになります

ホームページ制作

スマホ対応

LP ページ制作

SEO 最適化

ジップサービス

検索



株式会社ジップサービス 宇都宮市北若松原1-6-6 TEL 028-678-8828