

とちぎ社労士 No.129



大 藤

写真提供：あしかがフラワーパーク様

- ★倫理研修報告
- ★社労士事務所の労務管理
vol. 3
- ★社労士のための
身だしなみ講座
- ★インターネットの
基礎知識
- ★がん患者の就労支援に
かかわる取り組みについて
- ★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

倫理研修報告

毎年恒例となりました倫理研修が今年度も開催されました。倫理研修は平成19年度からスタートし、5年に1度、全会員に受講が義務づけられていますので、今回で3回目の受講の方もいらっしゃいました。はじまった当初は、講義が中心でしたが、動画の利用やグループディスカッションの導入、連合会の会員専用ページの活用等、手法も多様化されてきています。また、近年は残念なトラブル等も生じ、内容も工夫され、倫理研修の必要性も高まっていると言えるのではないのでしょうか。4頁に社会保険労務士倫理綱領を掲載しましたので、これを機にご確認下さい。

研修を主催した事業委員会を代表して、事業委員長の田邊勇輝会員（県南支部）と受講者を代表して福島健寿会員（県央支部）からご執筆いただきました。

平成29年度倫理研修

事業委員長 田 邊 勇 輝

平成16年に開業し十数年経過した私には、労働社会保険諸法令の専門家として「法令遵守」の観点でのコンプライアンスを中心に、法令に則り適切な手続及び相談等を行うことが重要であると考え、業務に当たってきましたが、これまで職業倫理の観点をもって具体的な問題となるような大きな事案はなかったように思えます。もちろん「法令遵守」で問題になった事案も根底にあるのは職業倫理の問題でもあると思いますが、これまでの厚生労働大臣による懲戒処分は、明らかな法律違反に関するものであったと思います。

しかし、平成27年12月「不適切な情報発信」により社労士の職業倫理の徹底をひときわ喚起しなければならぬ事案が発生し、厚生労働大臣による懲戒処分等を受け、社会的に大きく報道され、世間の注目を集めることになりました。これは、社労士の行為が職業倫理に照らして、不適切と判断された場合には、懲戒処分の対象になり得るばかりでなく、たとえ、一会員の行為であっても、社労士全体に対する社会的な評価を貶めることになるとした具体的事案となってしまいました。

この事案から我々社労士は、改めて会員一人一人が社労士の職業倫理に照らして適切な行為とは何かということをしかりと意識し、これまで以上に世間が求める社労士に対する職業倫理がより厳しく問われる時代になってきていることを自覚しなければならないと思います。

まさに社労士制度が50周年を迎え、また、働き方改革も施行が確実となるなか、「今まではこれで良かった」という無意識に気付かなければならないものと、倫理研修を開催し思うことでした。



倫理研修を受講して

県央支部 福 島 健 寿

倫理研修は5年おきに受講しなければいけないので、前回の受講から5年経ったことになる。その間に、「社員をうつ病に罹患させる方法」と題した文章をブログに掲載し、「社労士の信用、品位を害した」として3年間の会員権停止処分と退会を勧告された事件があった。この事件を機に社労士への風当たりが悪くなり、インターネットによる集客への風当たりも厳しくなったと思う。一人の社労士が犯した行為によって業界全体のイメージが悪くなる。当然、その一人に自分がならぬよう努めなければならない。



前半の講義の後、後半はグループディスカッションが行われた。「助成金の申請に係る社労士の職責」と「広告やインターネットでの不特定の相手に宣伝すること」をテーマにして議論が行われた。以前からであるが助成金による顧問先の開拓を行う方が散見される。営業の仕方は自由であるが、ダイレクトFAX等で何百万取得できます等の勧誘を行うのは、自ら社労士の品位を落とすものと私は考える。議論の中で、受託している顧問先に送付されることもあり、事業主も含めて不快な思いをさせられているとの話しも見受けられた。

ディスカッションの終了後、議論したテーマの解説が配布された。この中でもインターネットによる広告に関する事例について注意事項が触れられていた。インターネットによる広告等の情報発信は、大量の情報を提供できるため広告手段として有効なものであるが、不特定多数の閲覧者がいることを意識しなくてはならない。広告内容を誤れば、そのミスも一瞬にして広まってしまう。インターネットは、有益な面とリスクの面を併せ持つ媒体であり、まさに諸刃の剣であると考えさせられた。

お知らせ

全国社会保険労務士会連合会 “社会保険労務士向け”・“関与先企業様向け”
「使用者賠償責任保険制度」のご案内

(使用者賠償責任保険・雇用関連賠償責任保険)

●従業員が業務上の事由または通勤途上のケガや病気により労災認定されたことに伴い、使用者が法律上の損害賠償責任を負った場合の賠償責任を補償します。●労災認定を受けない場合であっても、セクハラ・パワハラ等の侵害行為により発生した精神的苦痛（それに起因する身体の障害を含みます。）または自由・名誉・プライバシーの侵害に起因して、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害も補償します。

●お問い合わせ先(提携募集代理店): 東京海上日動あんしんコンサルティング株式会社(TAC)公務広域法人部

〒103-0027 東京都中央区日本橋1-19-1 日本橋ダイヤビルディング8F

・電話番号 フリーダイヤル 0120-015-466 IP電話からは03-3243-7025(受付:平日9時～17時)

・専用サイト <https://www.web-tac.co.jp/sharoushi/>

TAC 使用者賠償責任保険

で

検索

※保険の内容は、提携募集代理店「東京海上日動あんしんコンサルティング株式会社(TAC)」のWEBサイトをご覧ください。詳細は契約者である団体の代表者の方にお渡ししてあります保険約款によりますが、ご不明の点がありましたら代理店におたずねください。

社会保険労務士倫理綱領

社会保険労務士は、品位を保持し、常に人格の陶冶にはげみ、旺盛なる責任感をもって誠実に職務を行い、もって名誉と信用の高揚につとめなければならない。

社会保険労務士の義務と責任

1. 品位の保持

社会保険労務士は、品位を保持し、信用を重んじ、中立公正を旨とし、良心と強い責任感のもとに誠実に職務を遂行しなければならない。

2. 知識の涵養

社会保険労務士は、公共的使命と職責の重要性を自覚し、常に専門知識を涵養し、理論と実務に精通しなければならない。

3. 信頼の高揚

社会保険労務士は、義務と責任を明確にして契約を誠実に履行し、依頼者の信頼に応えなければならない。

4. 相互の信義

社会保険労務士は、相互にその立場を尊重し、積極的に知識、技能、情報の交流を図り、いやくも信義にもとる行為をしてはならない。

5. 守秘の義務

社会保険労務士は、職務上知り得た秘密を他に漏らし又は盗用してはならない。業を廃した後も守秘の責任をもたなければならない。



社労士事務所の労務管理 vol. 3

社労士事務所の労務管理その他

県央支部 鈴木 教 大

職員の募集はハローワーク及び折込広告を利用しています。

仕事柄、ハローワーク経由の応募はあまり良い人材が来ないと思っておりましたが、実際にハローワークと折込広告を併用してみると、募集に関してハローワークからの応募も良いと思ってます。折込広告だと新聞を取っていない人たちからの応募は期待できず、料金は高いというデメリットがあります。ハローワークへの求人は長期間にわたって掲載されることにより、たまに良い人材からの応募があるという印象です。面接採用については面接する側は2人で臨みます。そして面接時にノートPCでエクセル入力を10分程度やってもらい基本的なスキルをチェックします。また、面接者がある程度絞り込んだ段階でスタッフ全員と履歴書・職務経歴書・面談時の印象・PCスキル等の情報を基にミーティングを開きます。ここで全員がこの人と働きたいと思える人を採用することにしています。採用になれば常に一緒に仕事をしていくのはスタッフ達です。仲間をみんなで決めることにより、全員で責任をもって関わっていこうという考えがあります。教育に関しては入社時点でベテランの社労士の先生に3日間～4日間、実務基礎研修をマンツーマンで実施し、ここで基本的な手続きに関する実務は押さえてもらいます。研修を通して業務全体を把握することにより、実務で今どのあたりの業務をしているのかが把握しやすくなる効果があり短期間での成長に役立っています。日常の労務についてはスタッフも業務を通して知識が増える都合上ごまかしがききません。ですので、有給休暇は希望通り、時間単位でも利用可能にしています。消化率はほぼ100%です。また、残業も基本的に認めていません。18時までには全員退社を心がけています。勤怠も1分単位で計算です。

実際に雇用していると弊社でも様々な問題が発生しています。それらに真摯に向き合い解決していくことで、さらには事務所運営を経営的な視点で考え、スタッフ全員が自発的に業務に臨める環境を整備することによって、クライアントへの多岐にわたるアドバイスに大きく役立っています。

対外的な活動としては、小学生に対して「社会保険労務士とは」といった講座や「なぜ働くのか」「世の中の様々な職業」等を小学校で開講しています。各中学校では職場体験として実際に働く姿を街中で見かけますが、小学生にいたっては親の仕事でさえ満足に把握していなかったり、世の中にどんな仕事があるのかさえ知らない子がほとんどです。社会保険労務士として子ども達に、世の中にはこんな仕事もあるということを早い段階で知ってもらい、興味をもつ仕事に早くから目指してもらえたらという想いで活動しています。ただ、小学生に社労士の仕事を伝えるのが一番難しいです（日々、試行錯誤です）。





社労士のための身だしなみ講座



暖かくなってきましたが、寒さが戻る日もあったりで何を着て外出するか考えてしまう季節になりましたね。ビジネス上の服装もノーネクタイを前提としたワイシャツ、ビジカジ、クールビス等、多様化してきています。一度、身だしなみについて考える機会があっても良いのではないかと思います。このたび関連会社で身だしなみの指導も含めたコンサルティングも行っておられる葛西美奈子会員（県央支部）と広報委員会を代表して太田代徹会員（県南支部）にご執筆いただきました。

品位を保ち、信頼される社労士になるには

県央支部 葛 西 美奈子

顧客等から信頼されるためには、第一印象が大切です。

身だしなみも顧客等からの重要な評価要素の一つであり、異様な髪型や服装等は業界の品格を下げることもあります。

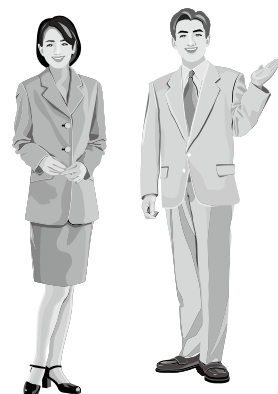
社労士の一人ひとりが社会保険労務士業界のイメージを形成するとの認識に立ち、相手に失礼とならないよう、日頃の身だしなみ・マナーに留意しましょう。

1. 身だしなみの重要性

- (1) 社労士法第1条の2（社会保険労務士の職責）において、「社会保険労務士は、常に品位を保持し…」と規定されています。
- (2) 社労士は、法令を扱う立場に相応しい品位を持つ必要があります。例えば、裁判官が黒い制服を着用しているのは、何物にも染まらない公平・厳正な立場であるという意味が込められているように、身だしなみが与える印象も重要です。
- (3) 社労士は、就業規則の服務規律に関する助言・相談等も行う立場であることから、自らも一般的なマナーを備えておく必要があります。
- (4) 顧客や関係先からの信頼を得るためには、第一印象が重要です。第一印象は最初の3秒で決まり、印象を決定づける割合は、視覚が55%、聴覚が38%、言語が7%と言われています。
- (5) オシャレと身だしなみは異なります。身だしなみは、自分がどうありたいかではなく、相手がどう感じるかが判断基準となります。

2. 注意するポイント

- (1) 服装（スーツ、ワイシャツ、ネクタイ、ズボン、靴下、靴、カバン、アクセサリ、スカート、ストッキング等）は、ラフ過ぎない、派手過ぎない、手入れをしている、清潔感がある、TPOに合っているものであること。
- (2) 顔（ひげ、化粧、髪等）は、清潔感や清楚さがあること。
- (3) 言葉遣いは、場面や相手に応じた正しい話し方であること。
- (4) 歩き方・立ち方・座り方等の立ち振る舞いが、ラフ過ぎないこと。
- (5) 約束の時間を厳守していること。
- (6) 情報漏えい防止を徹底していること（外出先では機密の内容を含む会話・電話を避け、書類・電子データの保管等に万全を期していること。）。



社労士の服装や車について考える

県南支部 太田代 徹

初対面の場合は普通にビジネススーツを着て、大衆車に乗って顧客を訪問していれば特に問題はおきないでしょう。ただ、せっかく自由業になったのだからと敢えてビジネススーツを着ない・大衆車に乗らないなど個性を主張すると、色々と波風が立つのも事実です。(初対面ではなく顧問先等になり、頻繁に面談している場合はまた違います。中小や零細企業の社長さんは自由な服装をしており、ビジネススーツを着ていくと逆に相手が恐縮してしまう場合もあります。)

また、開業当初に軽自動車で営業をしていたら、お客さんになめられてなかなか契約できず、金額も叩かれたなどの話も聞きます。

自分の個性に合わない顧客とは付き合わないということでもいいかとは思いますが、顧客にとっては初めて社労士に遭遇するケースがあるので、社労士業界全体に与える印象も頭の片隅にいられておかないといけないので少し面倒ですね。

人は見た目で判断されるということも事実で、最初の印象をその人の人柄(横柄な態度で上から目線ではなく、話しやすく偉ぶっていない気さくな印象)や能力(豊富な知識経験に基づく対処能力)で補てんできれば最高ですが、人柄や能力を分かってもらうのには少し時間がかかるので、その段階まで進めません。経営者が社労士に期待していることは、チャラチャラせず、誠実にしっかりと経営の役に立って欲しいということだと思いますので、最初の印象で拒否されることは避けたいものです。

研修会などに出席していると、先輩の社労士がどんな服装をしていてどんな車に乗っているかなどは分かりますので、無難なパターンは把握できると思いますが、ここでは少し個性的な好事例を並べてみました。

●敢えて作業着(ナイスアイデアだと思います)

敢えて作業着(労働基準監督官が着ているような)を着用しているイケメン先生がいらっしゃいます。顧問先の社長は現場に出ており作業着を着ているケースが多く、訪問する際にビジネススーツに違和感があったようです。

●スエットにダウンジャケット(初めに人柄ありきですね)

懇意にしている税理士の先生は、冬場はスエットにダウンジャケットのまま無精ひげを生やして顧客訪問しています。顧客の反応は「偉ぶっていない気さくな先生で信頼がおける」と大好評です。

●高級車に乗り換え(長年の付き合いと貢献が認めてくれる)

開業当初は大衆車に乗っていたが、数年たって高級車に乗り換えたら「商売繁盛でなによりだ、先生はそれくらいの車に乗っていないとダメだよ」と喜ばれた。

平成30年度「協会けんぽ」の保険料率のお知らせ

中小企業等で働く方やそのご家族が加入している健康保険「協会けんぽ」栃木支部の平成30年度の健康保険料率は現在の9.94%から9.92%へ引き下げとなります。また、介護保険料率は現在の1.65%から1.57%へ引き下げとなります。変更時期は平成30年4月納付分からとなります。

	現行		平成30年4月納付分～
健康保険料率	9.94%	→	<u>9.92%</u> (－0.02%)
介護保険料率*	1.65%	→	<u>1.57%</u> (－0.08%)

※40歳から64歳の方は、介護保険料率が加わります。

◎詳しい内容は<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>でご確認ください。

協会けんぽ栃木支部 TEL028－616－1692

ホームページの常時SSLは当たり前

気軽に ホームページを 運用しませんか？

お問い合わせは
inquiry@gipservice.com

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



栃木県社会保険労務士会のドメイン

[**https://www.tochigi-sr.jp/●●●**](https://www.tochigi-sr.jp/)

※●●●は事務所名、組織名で作成

POINT 1 ホームページが持てます。
名刺に記載できます。
検索エンジンにヒットします。※独自ドメインではない為日数がかかりません。

POINT 2 導入コストが少なくてすみます。
基本テンプレートで作成することでコストを削減。

POINT 3 常時 SSL 化されたサイトで運用できます。

がん患者の就労支援にかかわる取り組みについて

県央支部 藤 川 佳 織

まだ寒さの残る 2 月の終わり、広報委員長の小玉先生からお声掛けいただき、表題をテーマに原稿執筆のご依頼をいただきました。胸を張って十分な経験を積んでいるとは申せませんが、これまで私が経験してきたことをこの場でご紹介させていただければ幸いです。

1. がん患者の就労支援に取り組むきっかけ

2011年頃、偶然テレビで見かけたある社労士の姿がそもそものきっかけとなりました。その方はがん患者の就労支援を行う民間団体に所属されていて、画面の中で治療と仕事の両立に悩む方の相談対応にあたっていたらっしゃいました。

その方のお姿を拝見し、当時まだ社労士試験勉強中の身であった私は「知識を活かして困っている方をこんな風に支援できるなんて、社労士はなんて素晴らしいのだろう。合格した暁には自分も同じ分野に携わりたい」と感銘を受けたのです。(思い返してみると単純ですね) その後、私は無事に社労士試験に合格し、続けて産業カウンセラー、キャリアコンサルタントの資格も取得しました。これらの資格は就労支援のために取ったわけではないのですが、結果として患者さんと接するときに必要な視点を養うことができ、役立っています。

2. これまでの活動実績

2014年、一般社団法人 日本産業カウンセラー協会東京支部 研究開発専門委員会の活動に参加しました。活動内容は委員会の名前のとおり“研究”です。年によって研究内容は異なりますが、私が参加したときのテーマは「がん患者の就労支援に産業カウンセラーはいかにかわるか」でした。9 人のメンバーの一員として、約 1 年かけてがん治療と就労の現状を調べて今後の方向性を探り、活動の成果を冊子にまとめました。この冊子は県会に 1 冊寄贈いたしておりますので、ご興味のある方はご覧いただければと思います。

それから、昨年は栃木県がん総合対策検討会 就労支援部会の会議に参加する機会を頂戴しました。参加メンバーは患者団体の代表者、事業主、医療機関、行政等です。会議に参加したことで、就労支援の新たなヒントを得ることができました。会議の結果は平成30年度からの栃木県がん対策推進計画(3 期計画)に反映されます。

この他には、2016年より不定期ながら慶應義塾大学病院でグループでの相談対応をいたしております。グループの構成は患者さん10人弱と慶應病院のソーシャルワーカーさん、私です。治療と仕事の両立について患者さん同士でアドバイスしあったり、制度について私が説明したりしています。会社はどう伝えたらいいか、復帰する際の注意点、障害年金についての話題が多いように感じます。

3. これからについて

栃木県内では、働く世代(20歳～64歳)のうち、毎年4,000人弱ががんと診断されています。もしかし

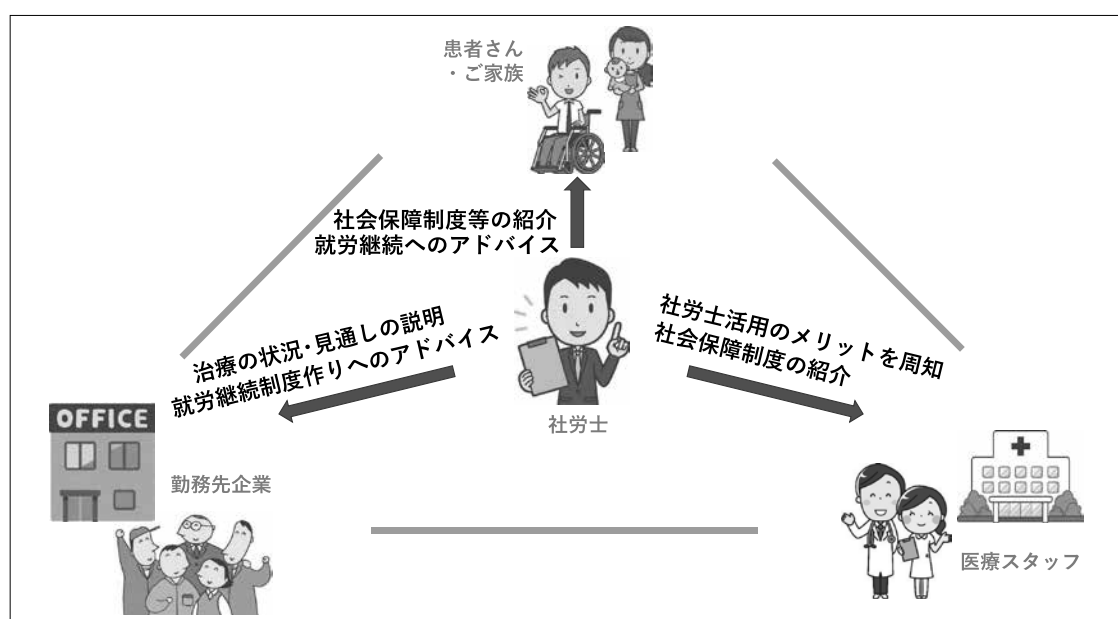
たら皆様の顧問先の従業員さんの中でもがんと診断された人がいらっしゃるのではないのでしょうか。かつては「がん＝死」のイメージがありましたが、その考えはもう古くなりました。現在は5年生存率も6割を超え、長く付き合う病気（慢性病）へとシフトしてきています。しかしながら、労使双方の知識不足、理解不足により、一定期間の治療を乗り切れれば働けるのに「離職」という結論に至ってしまうケースも少なくありません。

また、国のがん対策推進基本計画（2期計画）では、“就労の専門家”（社会保険労務士・産業カウンセラー・キャリアコンサルタントの三者をいいます）をがん相談支援センターに配置するように明記しており、予算もついているのですが、配置が進んでいないのが実際のところですよ。

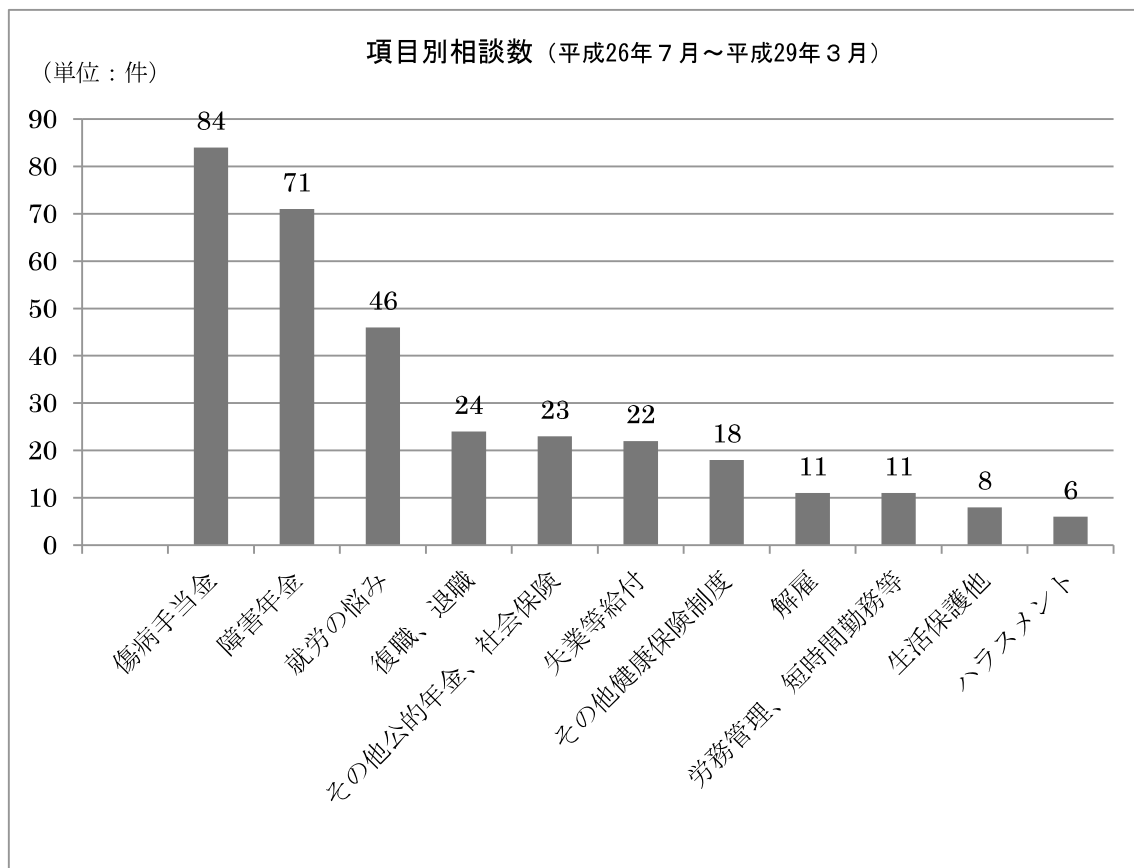
私は、がん患者の就労支援の分野で社労士にできることは大きく分けて以下の2つが挙げられると考えます。1つはがん相談支援センターと連携して患者さんの支援をすることです。「病気になってはじめて会社の就業規則を読んだ」という患者さんも多く、社会保険給付などについてもあまり理解されていない状況です。そして、患者さんが足を運ばれる場所は病院であり、病院にはがん相談支援センターが併設されています。私たち社労士ががん相談支援センターと連携して治療の早い段階で患者さんにかかわれたら、患者さんは安心して治療に臨めるのではないのでしょうか。もう1つは事業主に対して治療と仕事の両立に取り組む意義をご理解いただき、かつ実行していただくよう働きかけることです。これにより、それまで育ててきた人材の流出を避けることができるのではないのでしょうか。また、企業におけるダイバーシティの推進、働き方改革にもつながられるのではないのでしょうか。このように社労士は労使それぞれへの支援が可能なのです。

他県会の中には、この「がん患者の就労支援」に会として取り組んでいるところもあるようです。栃木県では組織立った取り組みは今のところなされておらず、個人で活動している状況です。しかし、1人の社労士にできることには限界があります。今後、この取り組みに興味を持っていただける先生、賛同してくださる先生がいらっしゃいましたら、ぜひお力添えをいただきたく、また一緒に活動していただきたく存じます。

最後になりましたが、拙い文章ながらもこのような寄稿の機会を与えてくださいました小玉先生ならびにご関係の方々にお礼申し上げます。ありがとうございました。



下のグラフは、茨城県会のこの事業への取組みの中で、実際に寄せられた相談内容です。栃木県会でも会としての取組みを検討中です。



資料提供：茨城県社会保険労務士会

