

とちぎ社労士 No.131



- ★社会保険労務士制度創設50周年記念式典
- ★県会執行部と新入会員との座談会
及び研修会 報告

- ★自主研究会のご紹介
- ★はじまっています！働き方改革
- ★自主研究会（さむらい会）の取り組み
～出前授業の実施について～
- ★第2回女性会員交流会に参加して
- ★新入会員紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記

50 周年記念式典



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

社会保険労務士制度創設50周年記念式典

県央支部 山 川 荘 二

記念式典は鈴木副会長による開式の辞でスタートした。

森田会長の挨拶では、栃木県社会保険労務士会が当初189名により発足したことを振り返りつつ、社労士制度50周年を迎えた今、大きな変革期を迎えていることについて以下のように述べられた。電子申請の普及と手続きの自動化、そしてA Iの発展により社労士の定型的な手続き業務は無くなっていくのではないかな。そのような転換期に今後我々がどのように行動していけば良いかのヒントを得られればと、記念講演の講師を大津様をお願いしたのでこの機会をぜひ有効に活かして欲しいとの言葉で挨拶を締められた。

会長挨拶に続き、栃木労働局の白兼俊貴局長より祝辞を頂戴した。栃木県では求人環境は良好であり、多少の上げ下げをしながら右肩上がりの状況になっている。来春から始まる働き方改革の具体的な法改正への対応には、行政ではサポートしきれない部分へのフォローを皆さんにお願いしたい。また、県内では労災事故が昨年に比べて増えている。職場環境の改善への指導にもご支援をお願いしたいとのことだった。

その後、記念表彰に移る。

永年表彰（在籍30年以上）

該当者64名（出席20名）全国社会保険労務士会連合会大西会長からの表彰状および記念品授与、栃木県社会保険労務士会森田会長からの表彰状および記念品授与



功 労 賞（県会会長経験者および現役役員3期以上）

該当者12名（出席11名）全国社会保険労務士会連合会大西会長からの表彰状および記念品授与、栃木県社会保険労務士会森田会長からの表彰状および記念品授与

* 表彰者の一覧は50周年記念誌に掲載いたします。



記念講演 「50周年でターニングポイントを迎える 社労士の役割と具体的な提案」

講師：社会保険労務士法人名南経営 代表社員 大津 章 敬 氏

冒頭、人手不足が顕著になっている昨今、「安定的な人材の採用・定着・育成が企業存続の条件」であるということを強調された。続いて特別条項がある場合の新しい36協定書における健康確保措置について、建設業運送業の限度基準適用除外の見直し、月60時間超の時間外割増率を5割にする話、労働時間把握の義務付けについて、年次有給休暇の取得義務化について、高度プロフェッショナル制度について、フレックスタイム制について、勤務間インターバル制度についてご説明いただき、顧客との協議や準備をする時期はできるだけ早い方が良いとのアドバイスをいただいた。

その他同一労働同一賃金、定年引上げ、派遣労働者の同一労働同一賃金など、今後大きく労働環境を変え得る話題について解説していただいた。

結びに、社労士は人事労務管理の専門家というだけでなく、企業が新たな環境に適応し、存続発展していくためのサポートという役割、さらには社会に安心を提供するように変わらなければならないと講演を締められた。

式典は須藤専務理事の閉式の辞により閉会した。



記念パーティー

新任の根本厚生労働大臣との面談のため、式典に出席できなかった全国社会保険労務士会連合会大西会長からは、記念パーティーの会場で祝辞を頂戴した。

現在の会員数は全国で42,000人となった。今までの50年間の諸先輩方の功績に感謝したい。10年前から取り組んでいる社労士制度の国際化については、ILOからも注目されている。今年はインドネシアで社労士制度がスタートした。

周年事業を経て、今後の社労士会の発展を期待しようとのことだった。

ジャズバンドの「ジントニックス」の生演奏の中、終始和やかに会員同士の交流があり、盛会のうちにお開きとなった。出席者 107名



50周年を記念して連合会から交付された会旗



大西連合会長

県会執行部と新入会員との座談会及び研修会 報告

総務委員長 福田 哲 夫

去る8月21日(火)栃木県社労士会館会議室において、「県会執行部と新入会員との座談会及び研修会」を開催いたしました。

当座談会は入会間もない会員が、円滑な事務所運営等が行えるよう毎年実施しているものです。平成18年から始まり今年で13回目、毎回参加新入会員より好評をいただいております。しかしながら、



最近の社労士試験合格者の減少に伴う新規登録会員の減少等もあり、残念ながら今回の参加新入会員は6名と近年では最も少ない人数となってしまいました。その為、執行部も会長・副会長・専務・事業委員長・総務委員長の5名と例年の半数での対応としました。まずは、座談会に先立ち参加会員同士及び執行部との名刺交換を行い、交流を図りました。

座談会は午前11時、須藤専務の開会の辞で始まり、森田会長のあいさつの後、事前に頂いていた疑問や質問等について執行部が答えるというかたちで実施されました。今回の主なテーマは、社労士報酬の決め方、実務で困ったときの対処法、顧客の獲得方法、特定社労士の活動等でした。12時からはお弁当を食べながら、座談会らしく、双方向の活発な話し合いが行われ、午後1時頃に終了しました。

午後1時から田邊事業委員長と須藤専務による研修が行われました。第1部は田邊事業委員長による「社会保険労務士の適正な業務の確保」について、大阪府労働局と大阪府社労士会作成の資料を使用しながら、社労士法に定める社労士の役割・仕事・及び守らなければならないルール等をわかりやすく説明していただきました。次に、「業務の侵害行為と社労士の業務保全」について、コンサルティング又はアウトソーシング会社との連携の際に社労士法違反となる場合と違反とならない場合等についての説明がありました。



第2部は須藤専務より、「苦情相談窓口、事務局等の事例」についてと題し、他県会で発生した懲戒処分事案に基づき、その経緯と違反した内容及びその処分及び栃木県会に寄せられた苦情についての説明があり、参加新入会員は熱心に聞き入っていました。その後、質疑応答を行い、午後2時鈴木副会長の閉会の辞により、終了となりました。

 自主研究会のご紹介

以前、本誌でご案内いたしました県内で開催されている自主研究会をご紹介します。自主研究会は、社労士会主催、支部主催の研修会ではカバーしきれない実務的なノウハウの補てんといった重要な役割も担っています。新入会員の方は特に気になる情報ではないでしょうか。各会についてのお問い合わせは、直接各会までお願いいたします。

○新志会

故小野幸夫元会長の流れをくむ伝統ある自主研究会です。研修会終了後、毎回実施している懇親会での意見交換もポイントです。

開催日時：毎月第1土曜日 13：30～17：00

開催場所：社労士会館

代表者：増渕 孝 会員（県北支部）

○さむらい会

特定社労士を中心にあっせん事例の研究等を行っています。最近では学校での出前授業も行っています。

開催日時：2ヶ月に1回程度 15：00～17：00

開催場所：毎回異なる（パルティ・とちぎ福祉プラザ等）

代表者：岡部 正治 会員（県北支部）

○さくら会

年金専門の勉強会です。年金マスターの会員、年金業務に注力している会員等が所属しています。

開催日時：毎月第3土曜日 13：30～16：30

開催場所：社労士会館

代表者：遠山 恵一 会員（県央支部）

○土曜会

“会員が切磋琢磨し、社会保険労務士としての資質の向上、事務所経営の発展および会員同士の親睦を図ることを趣旨とする”会です。

開催日時：毎月1回土曜日 13：30～17：00

開催場所：宇都宮市東生涯学習センター

H30年代表者：奥田 照幸 会員（県北支部）

○目からうろこの会

日々の疑問点、事例や法律改正等を条文に沿って研修しています。女性のみの研究会です。

開催日時：毎月1回（担当者の都合等により決定） 13：30～17：00

開催場所：宇都宮市内 生涯学習センター

代表者：松本 喜美子（県南支部）

○ナイト会（旧名称：那須野ヶ原青年社労士実務研究会）

直近の実務で扱った事案、タイムリーなテーマの研修等を行っています。

開催日時：毎月1回（担当者の都合等により決定） 18：00～21：00

開催場所：宇都宮市東生涯学習センター

代表者：草村 健一郎 会員（県央支部）

はじまっています！働き方改革

県西支部 宮 下 恭 子

女性活躍推進は働き方改革のテーマの一つです。女性管理職登用に前向きな意見があるにもかかわらず、日本は他国と比べると女性の比率の低さが目立っております。ワークライフバランスにおいてもその認識は広がりつつありますが、育児や家事は女性がやるものという意識はまだ根深いようです。

今年の7月、他土業との交流会で、働き方改革の事例をお話しする機会がございました。大企業の働き方改革の事例ではありませんが、私の顧問先（従業員10名（男性4、女性6）卸売業）で女性活躍推進を中心に取り組み、生産性が向上した事例がございましたので、今回紹介させていただきます。

今回の事例企業に関与したきっかけは、私が開業した頃の頃に税理士を介し就業規則作成の依頼を受けたことからでした。毎週打ち合わせに伺うと社内の様子が見えてきます。

社長の心配事の一つは、独身だった女性たちが続けて結婚が決まり、ちょうど妊娠された女性もいたため、今後優秀な女性たちが出産を機に辞めては困るということでした。今まで育児休業の実績がなかったため、どのように体制を整えていけばよいのか分からないとのこと。私の方から、復帰後に多様な働き方が出来るよう短時間正社員制度と、代替要員の確保、そして引継ぎ前に業務全体を見直すこと等をご提案させていただきました。

改めてひとりひとりの業務内容と負担の度合いを挙げていただいたところ、3つの各部署にはリーダーが居らず、全ての部署で上長は社長自身であったこと、そして既婚の女性社員が他の社員と同じ分量の仕事を効率よく短時間で仕上げていているということに社長は気が付かれました。そこで組織を再編し、3人の管理職のうち2人に女性を抜擢しました。そして無駄に時間を費やしていたり二重に行っている業務はないか、また各担当者の割り振りが偏っていないか見直しました。代替要員確保のため、出産を機に退職された元社員に、ダメもとでお声をかけました。その方にパートとして復帰してもらうことが出来たことも、業務の引継ぎ等がスムーズに運んだ要因でした。

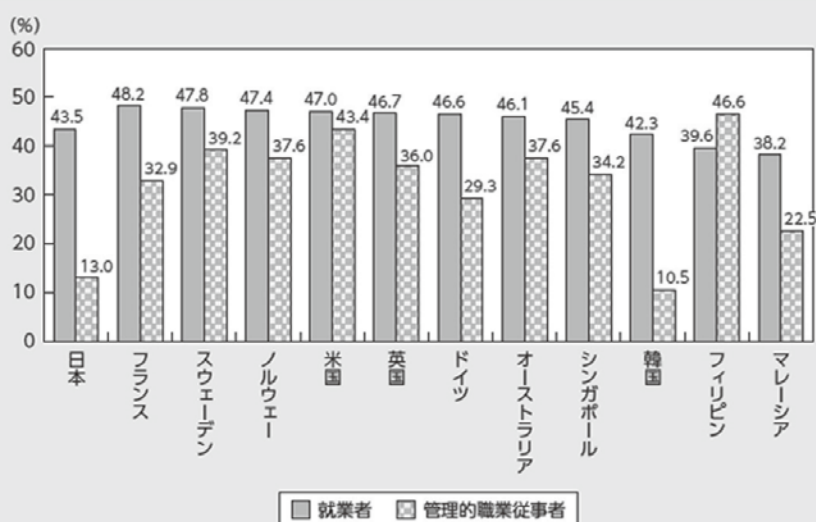
私は、短時間正社員制度と子の行事休暇制度の創設をご提案し、就業規則を整えました。

結果として、この4年間で5人のベビーが誕生しました。4人のママが育児休業を取得し、出産による離職率はゼロです。来年の春には6人目が誕生予定です。この中の一人のママは、代替要員として再就職された方です。パートから正社員になられました。自分がいた頃と違って育児休業の整った環境を羨ましく思っていたそうです。そんな矢先にご自身が3人目をご懐妊されました。日本の少子化対策に貢献致しました。

働く意欲のある女性人材の活用には、一度家庭の事情で離職した女性に対して、ブランクが長いこと、年

資料①

1-2-14図 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. フランス、スウェーデン、ノルウェー、英国及びドイツは2016（平成28）年、米国は2013（平成25）年、その他の国は2015（平成27）年の値
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

齢が高いことを理由に仕事範囲を限定するのではなく、多くの機会と選択肢を提供する事が大切です。

さらなる結果として、全体の残業時間が減少しました。管理職の女性2名は短時間正社員制度を利用しております。社長によると、お二人とも出産前は自分自身で仕事を抱え込む傾向でしたが、時間に限りのある今は部下に仕事を任せ、また任せられた部下も責任をもって仕事に向き合い、お互いに成長しているとのこと。時間に限りがあると効率よく働こうとします。すると社内全体で時間意識の連鎖が生まれます。時間に関係なかった社員までも時間を気にするようになり、結果的に会社全体の効率化につながりました。

こちらの会社では現在介護に携わる従業員はおりませんが、最近中高年の男性の介護離職がとて増えています。私は勤務時代を含め10年以上社労士業務に携わっていますが、恥ずかしながら介護休業給付手続きの経験がありません。それだけ介護離職が多いのだと思います。女性のために仕事と家庭の両立を整えておくことは、いずれ訪れるであろう介護離職を防ぎ、男性にとっても多様な働き方を選びやすくします。パパ達が育児休業取得できる環境にもつながります。喜ばしいことに、今年、初の男性育児休業取得者が出ました。

さて、失敗とまでは言いませんが、ここで問題が起きました。

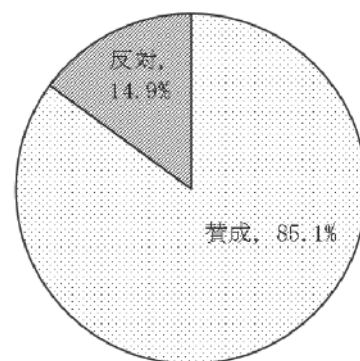
短時間正社員が増えたことで、定時までいる社員にしわ寄せがいくことになりました。通販業務では18時まで電話注文を受付け梱包しておりましたが、夕方の人員不足が生じました。また土日は協力会社として販売促進イベントに参加しておりましたが、こちらも土日出勤できる社員が不足しました。

社長は決断しました。

①通販窓口を18時から17時に1時間短縮

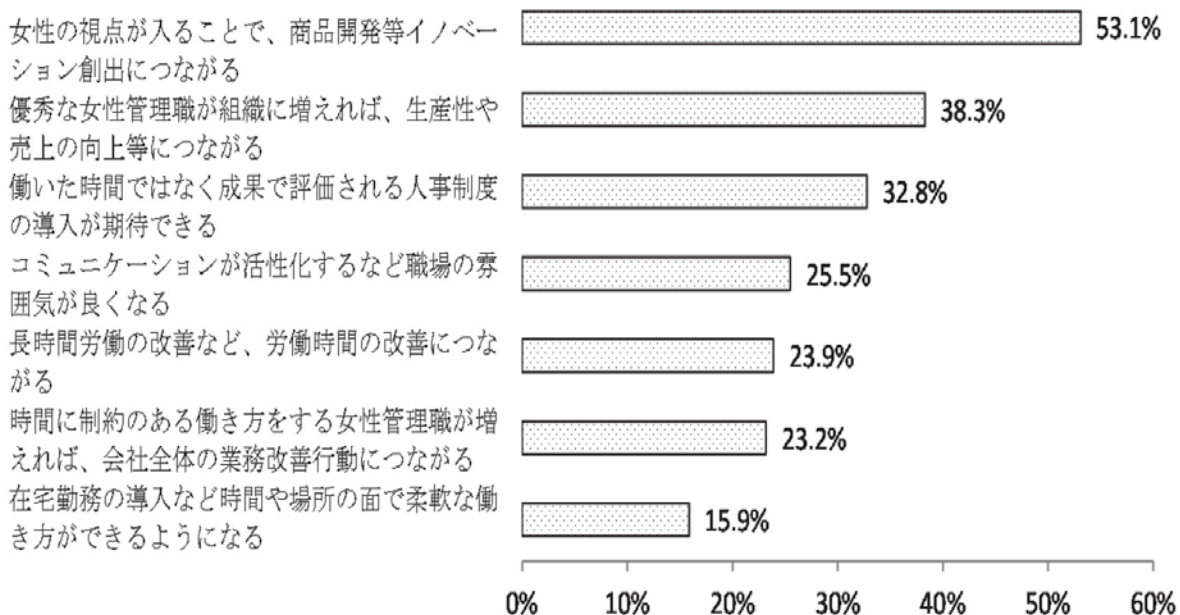
②お付き合いのイベントの参加を控えること。時間短縮については取引先と顧客に文書で通知し、ホームページでもアナウンスしました。結果として窓口短縮についてお客様からのクレームはゼロで、イベント参加減少も売上に変化はないとのこと。

資料② 女性登用にに対する賛否

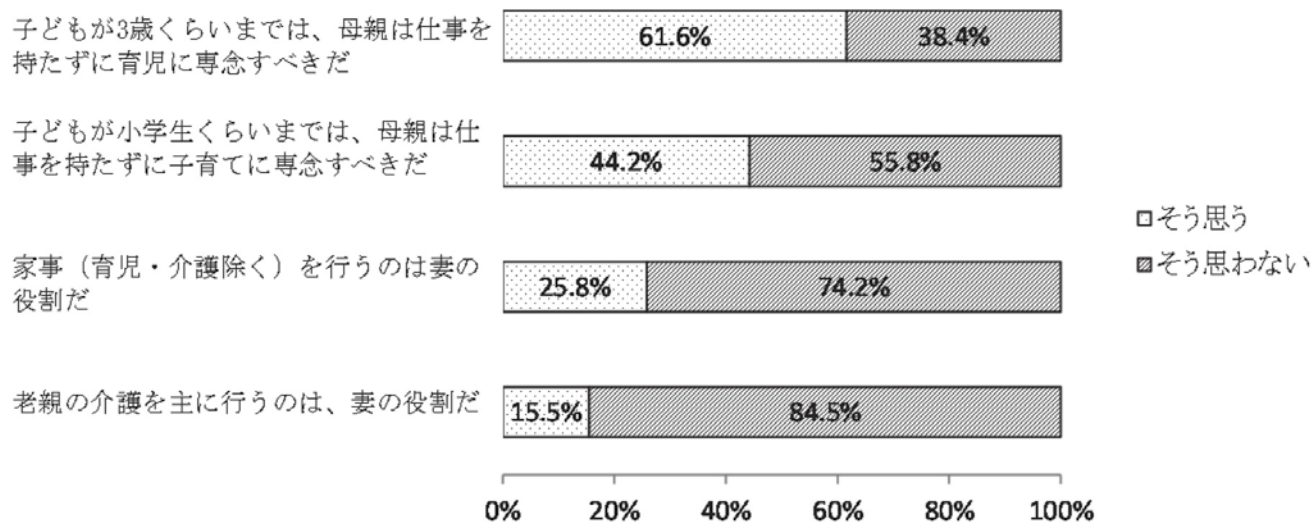


社会実情データより（注・資料を含む）
対象 40代50代男性管理職アンケート調査（課長クラス以上 516人）
出所 株式会社日本総合研究所 2015年

資料③ 女性登用に賛成する理由



資料④ 男女の役割分担に関する意識 育児・家事・介護について



③短時間正社員の方から自主的に提案があり、9時～16時の時短所定時間を交代制で10時～17時の2つのパターンにしました。従業員の協力体制があつてのことです。

④1部署をまるまる外部委託しました。こちらは大胆な政策でしたが、外部の画期的なアイデアが取り入れられ、社内が活性化しました。

⑤夕方の梱包時間だけ派遣社員を活用しました。地元の派遣会社で夕方対応できるダブルワーカーさんをマッチングしてもらいました。

⑥販売管理ソフトを導入し効率化を図りました。IT化も働き方改革に一役買います。

⑦学生対象の合同企業説明会で女性の働きやすい職場をアピールしたところ、ブースは満員御礼になったということです。

結果として生産性が向上しました。助成金の生産性要件に該当し数値となって表れ、支給金額がアップしました。

さらなる今後の取り組みとしては、テレワークの導入、そして大企業の事例を参考に育児休業者をサポートしているグループに手当を創設することを検討中です。

以上、従業員数10名の企業が4年をかけて出来ることから少しずつ取り組んだ事例でした。

私の社労士としての気付きです。働き方改革のカギを握るのはトップの意識改革です。普段顧問先での手続関係は奥さまや総務担当者やとりする事が多いと思いますが、大切なことはやはりトップと話すことです。中でも就業規則の作成や見直しは社長を説得するチャンスです。時間をかけて社長と打合せをします。条文一つ一つを読み合わせし、意味を理解してもらいます。なぜこの条文が必要か説明すると、社長自身がサラリーマン時代を振り返ってもらうと当て嵌まる事が多いので理解が進みます。

自ら気付きがあるとトップの動きは早いです。中小企業だからこそトップメッセージは末端まで響き、比較的早く実行出来ます。そして従業員の協力体制は不可欠です。また失敗をおそれないことです。出来ることから始めれば良いので、痛手になる大きな失敗はないです。間違いに気づいたら元に戻す、そして再度取り組む。その繰り返し。働き方改革は、会社を見直し生産性を上げる良い機会であり、私たち社労士にとってもコンサルタントとして会社を支える良いチャンスです。

自主研究会（さむらい会）の取組み

～出前授業の実施について～

県南支部 宮 崎 達 也

さむらい会は紛争解決手続代理業務資格を持つ特定社会保険労務士（以下 特定社労士）を中心とした勉強会です。平成21年に発足し、主に労使間のトラブル・労務管理上の問題をテーマとして、2ヶ月に1回の頻度で意見を交わしております。

ところでさむらい会ではこの定期的な勉強会のほかに、「働くことの意義」を知ってもらうために働くときのルールや制度について高校生向けの出前授業も行っております。卒業後就職を予定する生徒さんたちが多い高校へ提案書を送付し、それに返事をいただいた高校へさむらい会の会員社労士が講師として出向きます。

全国社会保険労務士会連合会（以下 連合会）では、「多くの人に、いきいきと職場で働いてもらいたい」という考えから、学校教育教材を作成するとともに、全国47都道府県にある社労士会を通じて、社労士が学校教育の場等へ伺い、学生が社会に出る前に知っておくべき労働及び社会保険に関する基礎知識を伝えるための活動（出前授業）を行っており、さむらい会もその教材を活用しております。

以下、連合会HPの抜粋です。

- 『我が国では社会の少子高齢化が急速に進んでおり、これからの労働社会保険制度を支える世代に対し、「働くこと」や「社会全体で支えあうこと」の意義を伝えることは、大変重要です。』
- 『会社員として働くことを前提に考えた場合、社会に出て働く期間は約40年。一生の半分にもあたるこの期間のうち、実に3分の1以上を働く時間や通勤時間が占めるなかで、いきいきと前向きに働くことができるかということは、充実した人生を送れるかどうかの大きなポイントとなります。』

さむらい会としての出前授業の取組はまだまだ始まったばかりです。平成29年度の出前授業実績は次の4校、計5回でした。

《栃木農業高校、学悠館高校、宇都宮商業高校、県央産業技術専門校（2回）》

今後、実施回数が増加していく中で出前授業のノウハウも蓄積されていくと考えます。現在特定社労士であろうとなかろうと、さむらい会の取組に興味がある方は是非ともさむらい会HPをご覧ください。お待ちしております。

【参考】学校教育事業実績推移（連合会HPより）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
大学	18	37	52	62	45	54
専門学校	16	22	21	34	27	51
特別支援学校	4	4	10	13	11	26
高等学校	196	270	253	297	300	316
中学校	15	24	29	34	44	65
小学校	0	1	1	2	3	3
行政機関・その他	2	20	15	13	28	33
合計（実施箇所数）	251	378	381	455	458	548
受講者数（人）	31,920	46,521	44,516	55,649	53,353	58,732

第2回女性会員交流会に参加して

県南支部 大橋 恭子

お彼岸の三連休を控えた9月20日、佐野プレミアムアウトレットに隣接するアルシオーネコート佐野「COENA Cafe」にて、第2回女性会員交流会が開催されました。

当交流会は、昨年11月、県会副会長の鈴木悦子先生はじめ、伊藤公子理事、宮下恭子理事、松原靖子監事のご発案とご尽力で、女性会員同士の繋がりを作り、親睦を深めることを目的として初めて企画していただいた会です。

第2弾となる今回は「働く女性のための第一印象魅力アップ」というテーマでのセミナー、及びこだわりのランチ会とのこと。



ワクワクしながら会場レストランに向かうと、入口で「こんにちは！」と何とも笑顔のまぶしい女性が挨拶してくれました。「県会に、こんなステキな女性社労士さんがいるとは…、どなただろう？」と思いきや、この方が、講師の関美由紀先生（トータルビューティコンサルタント。パーソナルスタイル診断サロン「美・Sante（ビ・サンテ）」代表。佐野市在住。）だったのでした。

お話の内容を、ほんの一部ですがご紹介しますと、

- ・人の第一印象は出会って3～5秒で決まる。
- ・第一印象を決めるのは、視覚による情報55%、聴覚38%、言語7%と、視覚が大きなウェイトを占める。だからこそ、外見の全体的な印象をアップすることが大切。
- ・人それぞれに生まれ持っている自分自身の「似合う軸」（「顔タイプ」「パーソナルカラー」「骨格」の3つの軸）を知ること、大人世代こそ素敵になれる、とのこと。

さらに、実際に宮下理事をモデルさんにして、「似合う軸」のを見つけ方とファッションのポイントをレクチャーして下さいました。

終始にこやかな関先生でしたが、実は10年前に重い病を患い半年間の入院生活を余儀なくされるも一念発起して今の仕事のために猛勉強を開始。健康上のリスクを抱えながらも、屈することなく仕事に育児（三姉妹！）に家事に、奮闘されているとのこと。セミナーの内容はもちろん、同じ女性として、職業人として、大いに刺激を受けました。（セミナー終了後、先生の診断を受けたい！と申込み者続出と相成ったことは、言うまでもありません。男性の先生方も、奥様や事務所の職員さんへのプレゼントとして、ご利用なさったら喜ばれるのでは？と思いました。余計なお世話ですが…。）

その後先生を交えてのランチと懇談タイムへと移り、盛況のうちにお開きとなりました。

今回の参加者は16名。子育てをしながら頑張っています、という若手の会員も多くいらっしゃいました。

今、社会全体が大きな変革の時を迎え、多くの企業経営者が極めて困難な会社の舵取りに直面しているかと思っています。とりわけ、深刻な人手不足の中、誰もがいきいきと、安心して働くことのできる職場づくりを進めていくことは待ったなしの課題であるはずですが、しかし、過去の成功体験から抜け出せないためか、働き方改革を前向きに捉えることができず、結果、人の問題でご苦労されている経営者も少なくないと感じています。このような時だからこそ、育児・介護等様々な制約がある中で働いた経験や、女性、高齢者、子ども、障害や病気のある方等と接する機会の多い、女性社労士ならではの役割があると、私は思っています。今回、それぞれに置かれた場所で頑張っている女性会員の皆さまと交流し、改めてその思いを強くし、また、勇気をいただくことができました。このような機会をつくって下さった、世話役の先生方はじめ、ご参加の皆さまに心から感謝申し上げます。有難うございました。

今回おいでになれなかった方々とも、次回、交流できることを楽しみにしています。

どうぞどなた様も、気軽に参加なさってみてはいかがでしょうか。