

とちぎ社労士 No.136



鎌倉山（茂木町）の雲海

写真提供：茂木町観光協会

- ★年頭挨拶
- ★新年のご挨拶
- ★安全管理研修を受講して
- ★ハラスメントに関する相談事例
- ★事務連絡協議会報告
- ★過労死等防止対策推進シンポジウム
- ★中小企業の災害対応（BCP等）
- ★災害時の栃木県会の対応
- ★健康経営優良法人制度について
- ★年金マスターについて
- ★新入会員ご紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記

栃木県
社会保険
労務士会
URL



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) <https://www.tochigi-sr.jp/>
発行人 森田 晃光

年 頭 挨 拶

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。また、旧年中は本会の業務運営に対しご協力ご支援を賜りましたこと、厚く御礼申し上げます。

昨年を振り返ってみますと、10月には台風19号により東日本各地で河川の堤防の決壊や氾濫による浸水、土砂崩れなどが多発し、栃木県内においても甚大な被害が発生しました。被災された方々に改めてお見舞い申し上げます。

秋には天皇陛下の即位の礼および大嘗祭が執り行われ、名実共に新しい時代に入りました。即位礼正殿の儀が行われた日は朝から冷たい雨が降り続いていましたが、儀式が始まる直前に雨が上がり、晴れ間が広がったのには、何か不思議な力を感じました。国内のみならず、国際情勢も混迷を深めています、令和が「人々が美しく心を寄せ合う中で文化が生まれ育つ」御世となることを願ってやみません。

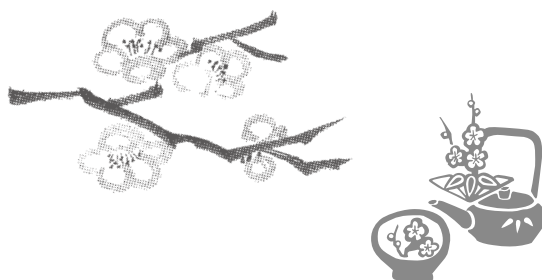
さて、私たち社会保険労務士の業務に目を転じてみますと、昨年働き方改革関連法案が施行され、大企業における時間外労働の上限規制が始まりました。今年はいよいよ中小企業においても時間外労働の上限規制の適用が始まりますし、大企業を対象に働き方改革の目玉ともいえるべき「同一労働同一賃金」が施行されます。

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間での不合理な待遇差が禁止され、基本給や賞与、各種手当、福利厚生などの一つ一つが、その性質、目的に照らし、不合理となっていないかを個別に検証することが求められるわけですが、多くの企業がどのように対応したらよいか頭を悩まし、良き相談相手を求めることでしょう。

これまでは労働社会保険関係手続きの専門家としての役割が多かったですが、これからは労務管理の専門家として、法的課題への対応に関し、個々の企業の実情に合った助言・改善策の提示ができる社労士が求められてきます。今後の最高裁判例を注視しつつ、情報の提供と研修の充実を図ってまいります。

また、電子申請の普及促進にも取り組んでまいりたいと考えております。4月からは社会保険手続の一部について、法人共通認証基盤のID・パスワードを用いた申請が始まり、11月からは社会保険・税手続きのオンラインワンストップ申請が始まります。行政手続のデジタル化は今後急速に進んでいきます。当会では、昨年電子申請推進部会を設置し、電子申請を開始する際に個別サポートする電子申請推進員を選任しました。2021年3月までの期間限定となっておりますので、この機会にぜひ電子申請に取り組んでくださいますようお願い申し上げます。

最後に、会員皆様の更なるご健勝とご繁栄を祈念申し上げ、新年のご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 大野 実



謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

森田会長をはじめ、栃木県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、全国各地で台風等による災害が相次いでおり、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。被災された皆様におかれましては、心よりお見舞い申し上げます。一方で、令和時代の到来や天皇陛下のご即位、日本勢が初のベスト8に進出したラグビーワールドカップなどの明るい話題が日本を元気づけてくれました。

社労士を取り巻く状況に目を向けますと、働き方改革の進展や激変するデジタル社会の到来により、社労士をめぐる環境は著しく変化し、働くことに関する価値観が多様化しています。このような中で、私達社労士は、時代の変革に対応した業務を確立していかなければなりません。

このたび全国社会保険労務士会連合会の第6代会長を拝命し、社労士制度の次の50年に向けて新たな一歩を踏み出すという重責を担うこととなりました。

昨年9月の常任理事会及び理事会での議論を経て、新体制の大枠を固め、「デジタル化」、「働き方改革」、「大規模災害」に対応するための本部を設置し、連合会で検討した事項を迅速に都道府県会の会務運営に連結させるための基盤を整えました。デジタル化対応については、『月刊社労士』に各省庁のキーマンとの対談記事を連載し、デジタル化社会が及ぼす社労士業への影響について周知・啓発を図ります。働き方改革の推進につきましては、社労士会セミナーの開催等をはじめ地域の自治体、労働局、労使関係団体等との連携を通じ、地域に根差した中小企業の支援を進めてまいります。また、今後は労務管理が社労士業務の中心となっていくことを見据え、財務以外の監査、すなわち労務に関する監査業務について、実務面の体系構築を進めてまいります。更に、入管法改正に伴う外国人就労者の増加による新たな業務展開の可能性から、「グローバル化」事業にも着手しており、10月にはベルギーで開催された世界の社会保障機関を会員とする国際組織「国際社会保障協会」主催のフォーラムに参加し、本年4月から同協会への連合会の加盟が正式に認められました。今後は、グローバルな視点から、外国人就労者の処遇面だけでなく、文化や習慣の違いに配慮した就労環境の構築支援に取り組んでまいります。

そして、本年からは、社労士に求められる使命を手がかりに、新しい時代において社労士が社会からどのような役割を期待され、それに応える使命を担っているのかを明確にし、社労士の職域の広さと専門性の高さを社会へ広くアピールしていくため使命規定の創設など法的側面からの再定義を考えていきたいと思えます。また、持続可能な社労士制度の施策を検討するため、社労士業務をめぐる現状把握と分析をまとめた「社労士白書」の発行に着手します。

連合会は、主体となって積極的に情報を発信し、これからも都道府県会と連携し、会員の皆様とともに様々な施策の実現に向けて取り組んでまいりたいと存じますので、ご支援、ご協力をお願い申し上げます。

末筆になりましたが、本年が貴会と会員の皆様にとりまして、実り多き一年となりますことをご祈念申しあげ、新年のご挨拶とさせていただきます。

安全管理研修を受講して

県央支部 小太刀 篤

令和1年11月15日に開催された安全管理研修会参加して、県央支部の李怜香先生による「顧問先の事業所内にて実際にハラスメントが起こった時の対処法」をテーマに3部構成で受講させていただき、社労士として身につけるべき必要な知識と最新情報の勉強をさせていただきました。

1部の「一般的ハラスメント防止研修の内容を見ながら」では、①ハラスメントが及ぼすリスクの損失、②ハラスメントの定義（セクハラ・マタハラ・パワハラ）、③管理者として必要なこと、④会社としての取り組み防止策等、顧問先に対するポイントを解説していただきました。このような研修でないと、なかなかハラスメントに関する情報を得る機会は少なく、特に、ハラスメントの定義等の再確認ができました。

2部の「グループワーク」では、事例研究で「パワハラ相談の対処法について」ワールドカフェ方式で行われましたが、初めての体験で最初不安でしたが、グループワークが進むにつれて、他の先生方との意見交換、積極的な討論・議論ができ盛り上がりしました。大変良い経験をすることができました。今後、機会があれば研修等でワールドカフェ方式を取り入れていければと思います。



李 講 師

3部の「顧問先からハラスメント事案の相談があったら」では、①会社のハラスメントの判断ポイントとして、ハラスメントかどうかを判定するだけでなく、雇用管理問題としてとらえる、②被害者非難を起こさせない（秘密保持）、③懲戒処分は慎重に（就業規則の確認）、④再発防止のために定期的な研修の必要性（経営者・管理職・従業員）、について解説していただきました。我々の相談対象先は中小企業が殆どであり、【人は宝】であるので、職場におけるコミュニケーションの促進、相談窓口の設置、アンケートの実施、就業規則に規定を設ける、特に【相談担当者・経営者・管理職・従業員の研修・教育の実施】について提案していきたいと思います。

研修受講後、2020年6月施行される改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の厚生労働省のパワハラ指針案が11月20日発表されました。中小企業も2022年4月からパワハラ対策が義務づけられます。今回のテーマはタイムリーであり、法改正への対応が求められている中で大変有意義な内容であり、今後の実務にも十分活用が可能なものであり勉強になりました。今後も、研修会には積極的に参加したいと思います。



グループワーク

ハラスメントに関する相談事例

県央支部 潮田 章

11月15日の安全管理研修会にて、李怜香先生の「顧問先の事業所内にて、実際にハラスメントが起こった時の対処方法」を聴講して、当事務所でのハラスメント相談での対処が良かったのかを考えてみました。

当事務所では、ここ数年の間に、個別相談（顧問先を含む）が5件ほどありました。

相談内訳は、パワーハラスメント 4件（顧問先事業所 1件）

セクシャルハラスメント 1件

実 例

相談者（本人の母親と本人23歳トラック運転手 入社2年）

（内 容）事業所は宇都宮市内の、電子機器製品の集荷・配送（電子機器製造会社 製品倉庫より、配送センターへの運搬）

①1ヶ月前に、運送後帰社したところ、係長より呼び出され突然殴られ、「辞めろ！」と怒鳴られた。

②入社後の運転手見習い後（6ヶ月）から、たびたび係長より「辞めてもいいぞ！」「来なくていい」と言われていた。

③本人は、運送時の荷崩れを注意されたが、それ以外に理由が不明。

質 問

①係長からの、叱責の具体的な理由

②殴られた、理由と怪我の状態

③会社には、相談窓口又は上司はいないのか

助 言（今後の対策として）

①ハラスメントを受けた証拠を残す（音声・注意書類等）

②会社、上司に報告、相談してみる

③書類又はメモに（日時、受けた内容）残す

④労働局総合労働相談コーナーに相談

解決方法

今回は、母親、本人より強い希望もあり、弁護士に依頼し、私も同行して会社側（社長、総務部長、運送課長 運送係長）と話し合いを行いました。

今回の、事由での注意理由は、荷崩れを起こすことにより、製品外装ダンボールへの破損・凹みのため、製造会社に返品となり再梱包の請求がある。

そのために、荷積み、運搬、荷卸では注意と確認を要求されたが、見習い終了後より数回の破損が発生しており、その都度注意はしていたが、改善されていなかった。

係長より、傷害の件及び指導方法については、感情的になってしまった事について本人に謝罪がありました。

会社側からも、新入社員に対する、教育とパワーハラスメント相談窓口を設置したいとのことでした。

また、本人の意思により運転係より倉庫係に異動することも確約していただきました。

今後の課題

社会保険労務士として、顧問先以外の事業所に対して仲介に入ることが難しいので、相談者に対しては助言しかできないのが現実でした。

そのために、私の場合は相談者から助言以上の解決を求められた場合は、友人の弁護士に依頼し協力をお願いして解決しています。

パワハラ、セクハラ相談が、今後は増加してきますが、解決までの労力・時間を考えると殆どの相談者が個人のために、報酬については今後の課題ではないでしょうか。

事務連絡協議会報告

総務委員長 豊田 充穂

事務連絡協議会は、各行政機関に対する会員の皆様からのご意見やご要望に関し、各行政機関の担当者と意見交換を行い、その内容を会員の皆様にフィードバックすることにより、会員の皆様の疑問を解決し、また、会員の皆様の効率的な事務処理に寄与することを目的に毎年秋に開催されているものであり、本年も栃木県社労士会側から、三役、各支部長、総務委員長が出席し、以下の通り実施されました。

1. 全国健康保険協会栃木支部

①日 時 令和元年11月29日(金) 14時00分～14時50分

②場 所 栃木県社労士会館会議室

③協議事項

今年度は、栃木県社会保険労務士会側からの協議事項の提案はなく、全国健康保険協会栃木支部側から、顧問事業所の健診率向上や健康経営への取り組み、資格喪失後の健康保険証の回収協力等の依頼及びマイナンバーカードの保険証としての利用開始時期の説明があった。

全国健康保険協会栃木支部側出席者 宮崎支部長 他3名



全国健康保険協会 栃木支部

2. 日本年金機構高崎広域事務センター、宇都宮西年金事務所

①日 時 令和元年11月29日(金) 14時55分～16時00分

②場 所 栃木県社労士会館会議室

③協議事項

- ・被扶養者に関する認定事務について
- ・扶養異動届の電子申請について
- ・事務センター側の出力帳票につき経費節減の意識が見受けられないことについて
- ・届け出書類の管理が不十分であることが疑われることについて
- ・電子通知書のレイアウト変更について

日本年金機構高崎広域事務センター、

宇都宮西年金事務所側出席者

中井川宇都宮西年金事務所長 他4名



日本年金機構

3. 栃木労働局

①日 時 令和元年12月2日(月) 13時30分～14時30分

②場 所 宇都宮第二地方合同庁舎 5階第2小会議室

③協議事項

- ・トライアル雇用実施計画書提出期限が、トライアル雇用を開始してから2週間以内とされていることについて

栃木労働局側出席者 高橋労働基準部監督課長 他7名



栃木労働局

今回の協議内容の詳細については、後日、改めて会員の皆様にご報告致します。

以上

過労死等防止対策推進シンポジウム

県央支部 福田 哲 夫

11月20日(水)白鷗大学白鷗国際ホール(小山市)において「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されました。

このシンポジウムは厚生労働省が主催、「過労死等防止啓発月間」(11月)に合わせ、全国47都道府県48会場で開かれたものの一つです。栃木会場においては、栃木県小山市栃木県弁護士会白鷗大学法政策研究所が後援、栃木県



今井敬史会員による事例発表

社会保険労務士会・栃木県経営者協会・連合栃木・栃木県産業保健総合支援センター・過労死等防止対策推進全国センター・全国過労死を考える家族の会・過労死弁護士全国連絡会議等が協力団体となっており、行政と労使及び関連団体が一体となつての開催。このシンポジウムには栃木県社労士会を代表して今井敬史氏(県央支部)が長時間労働削減についての実践例報告を行いました。

14時45分、栃木県弁護士会増子孝徳会長の挨拶により、開会。その後、高橋栃木労働局労働基準部監督課長から「栃木労働局からの取組状況報告」と題し、県内の長時間労働の現状と、是正のための取組状況が報告されました。

15時05分、今井敬史氏による「長時間労働削減のための勤務間インターバル制度導入事例」と題した報告。この事例は、顧問先で24時間体制の勤務シフトを行っている介護事業所についてのもの。同施設では一部職員に時間外休日労働が多発、5日の有給休暇取得が困難等が原因での職員の離職や、常に職員及び事業主双方に疲労感の蓄積があり、相談を受けたからとのことでした。そこで提案したのが①1カ月変形労働時間制の1週3休勤務シフト制の導入②勤務間インターバル12時間制の導入の2点。2制度導入の結果、①明確な勤務シフトにより一部職員に長時間労働の負荷がかからないようになった②入所者の緊急対応などで長時間労働が発生した場合でも最低12時間の休息が確保出来るようになった③年5日の有給休暇取得が可能となった等様々な改善がみられたとの報告でした。このように、勤務間インターバル制度の導入が長時間労働による過労死等の防止に役立つ旨の報告がありました。

15時45分、津野香奈実氏(神奈川県立保険福祉大学大学院講師)により「パワハラ関連法案と今後のパワハラ防止対策」と題する講演がありました。主な内容は①パワハラの法制化について②パワハラの実態と健康影響、組織への影響③パワハラ発生要因と今後の防止対策の3点、これらについて実例を含めて詳細な説明がありました。特に興味深かったのが、パワハラを発生させない職場づくりのためには「職場の礼儀正しさを高める事が必要」その為には①誰に対しても丁寧に話す(さん付けで呼ぶ・敬語を使う)②威圧的な口調や呼び捨ては、実は自信のなさや不安の表れ③部下、下請け、派遣社員に対しても一緒という事でした。最後に、「パワハラ未然防止は個人と組織の成長のためになる」と締めくくりました。

16時45分過労死を考える家族の会の会員さんから体験発表がありました。この方は介護福祉士とヘルパー2級の資格を有し、都内のグループホームの施設長をしている時、頻発する長時間労働(休憩なしでの労働が30時間を超えることも)と責任の重さ等により鬱病を発症し引きこもりとなり、現在は障害厚生年金3級を受給し、治療中とのことでした。今でも、そのグループホームに通勤していた電車を見るとフラッシュバックが襲い、辛い日々を送っているとのことでした。この体験談を聞いて、長時間労働等が人の未来を奪うこともあり、その対策が重要かつ急務であると感じました。

午後5時、栃木県社労士会森田晃光会長の閉会挨拶によりシンポジウムが終了となりました。

中小企業の災害対応（BCP等）

やってみよう、BCP

県西支部 正 田 裕 之

●中小企業×災害対策＝BCP

このところ、大きな災害が毎年のように発生し、なかでも令和元年はいつにもまして災害が多い年となったような印象があります。被災された会員各位、また関与先事業所の皆様には謹んでお見舞い申し上げます。

さて、今回は「災害対策の事例」について、①自事務所の災害対策 ②関与先様への提案 と、二つの観点を「BCP」という言葉でつなぎながらお伝えしたいと思います。

●BCPってなに？

そもそも「BCP」というのは「Business continuity planning＝事業継続計画」の略です。東日本大震災の際に、県内の車関係の工場が帰休状態になったのは記憶に新しいところかと思います。サプライチェーンでつながれた昨今の製造業では、一つの部品が届かないだけで工場全体が止まってしまうことも多くあります。その際に、発注者が受注先に求めるのがBCPです。BCPの策定があれば、もし被災等をしたときにもいち早く事業を立ち上げ、最低限の生産ができる状態に持っていくことができます。そのため、製造業を中心に広まりを見せながら今日に至っています。

●社労士事務所でできるBCPとは？

BCPの策定には「万一の際の連絡手段」「出退勤の線引き」「仮本社機能の設置場所」「事業用資産の確保」など、定めなければならないことがたくさんありますが、その中でも中心になる考え方が「ボトルネック資産」というものです。

ボトルネック資産とは「それがないと商品・サービスが提供できない資産」のことで、社労士業務でいえば「PC・通信環境・紙・プリンター（電気）」が該当すると思われます。他の業種に比べて少なく、災害復旧は比較的容易な部類に入ると思います。

●関与先様への提案の方法は？

私自身は群馬県・栃木県で実施しているBCP策定フォーラムに2013年から参加しておりますが、その中で一貫して持っているのが「中小企業庁のひな型がスゴイ」という感想です。当事務所では企業のリスクコントロールを商品に取り入れておりますので、BCP策定も自事務所の業務としようか検討したこともありますが、「あまりにできのよいひな型」がありますので、実際は「ひな型提供とアドバイス」のみにとどめています。提案程度といえど、台風19号被害が甚大である中、するのとなしないのとお客様からの評価は大きく変わるのではないのでしょうか。発展形として昨年8月に中小企業等経営強化法に基づく認定制度の初認定が行われるなど、公の認証制度取得の提案なども行うことも可能になりました。

●BCPの提案、するなら今！

台風19号の被害などの影響もあり、BCP策定の機運は高まっていると思います。お客様に提案するのも「まさに今」だと思いますが、耳なじみもなくハードルが高いと感じられる方もおられるかと思います。ですが、一般家庭で言われる「災害対策」レベルで全く問題ありません。「連絡網の作成」「災害備蓄の準備と更新」などでも小さなBCPの策定になると思います。まずは取り組みやすいところから着手し、自事務所～お客様へと対応を行ってみたいはいかがでしょうか。（不明の点や質問等がありましたらお気軽にお声掛けください）

災害時の栃木県会の対応

県央支部 小 玉 高 史

昨年の台風19号による被災者に対し、県内の行政書士会や建築士会等が専門性を活かした被災者の支援活動を行う旨の広告等を地元紙で見かけました。県と災害協定を締結している専門職もあるようで、他県の社労士会でも、千葉県会が千葉県と「大規模災害時における被災者相談業務の実施に関する協定」を締結しているようです。

昨年の台風19号の被害に対し当会でも現状の会則の中でできることを模索し、微力ではありますが県内の商工会議所、商工会事務局へ、当会の無料相談会で災害被災者の特例制度に関する相談も承る旨のチラシを送付いたしました。

災害が少ないと言われていました当県ですが、今後、大規模災害が発生する可能性は否定できません。栃木県会でも有事の際に社労士の専門性を活かした貢献ができるよう、県との協定の締結等に向けて取り組んでいくことが1月17日の理事会で決定しました。

健康経営優良法人制度について

県南支部 宮崎達也

最近、『健康経営』ということばを耳にする機会が増えてきました。全国健康保険協会栃木支部（協会けんぽ）のホームページによれば、健康経営優良法人2019に、協会けんぽ栃木支部加入の54事業所が認定されております。

そもそも健康経営優良法人制度とは経済産業省創設の制度で、健康宣言をした企業等の中から特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等を経済産業省・厚生労働省が策定した全国統一の基準に基づき、日本健康会議が認定しています。（「日本健康会議」とは、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体。日本商工会議所、経済同友会、健保組合連合会、全国健康保険協会、全国知事会、市長会、日本医師会、民間企業、大学等で構成されている）

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標とされています。

認定初年度の2017年には全国で318事業所が認定されましたが（中小規模法人部門）、翌年の2018年には776事業所、そして昨年の2019年には2503事業所まで増加しております。栃木県においても2017年に9事業所、2018年に27事業所、2019年に54事業所と企業における関心が高まっています。

健康経営優良法人が注目されている理由として、次のことが考えられます。

- ①人口減少にともなう人手不足 ②就活生の健康に配慮した企業重視の高まり
- ③従業員の健康保持 ④生産性の向上 ⑤企業イメージ向上

健康経営優良法人の認定には、規模の大きい企業や医療法人等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業や医療法人等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門に分かれます。その規模に応じて認定要件が定められています。

①経営理念、②組織体制、③制度・施策実行、④評価・改善、⑤法令遵守・リスクマネジメントなどについて評価項目が細分化されており、その実施状況について一定水準を満たすかどうか問われます。③制度・施策実行の具体例として、協会けんぽ栃木支部がまとめた事例集によると、毎朝のラジオ体操の実施・歩数計の貸与・ノー残業デー・社員旅行など手の届きやすい制度の導入が挙げられます。

今後もいっそう健康経営に取り組む企業が増加すると予想されます。次回2021年の認定は8月末くらいから申請受付が開始されると思います。関与先事業所へのアドバイスとして一度認定基準をチェックしてはいかがでしょうか。

表紙

鎌倉山（茂木町）の雲海

広報委員 福田哲夫

鎌倉山では、山から降りてくる冷たい空気が暖かい川面に触れて川霧が発生するため、雲の海に山々が浮かんで見える「雲海」と呼ばれている現象を見ることができます。

雲海は、冷え込んで風の無い晴れた早朝によく発生し、晩秋から初冬の日の出頃（夜明けから2時間程度）が特に見頃で、朝日に染まる雲海は、まさに絶景です。（山頂の案内板より）

鎌倉山は茂木町（大瀬地区）を流れる那珂川の西岸にある標高200mの低山です。雲海は北アルプスなどの山小屋から何度も見たことがあります。しかし、200mの低山で見られるのは非常に珍しいです。鎌倉山には何度か登ったことがありますが、早起きが苦手なので鎌倉山の雲海は見たことはありません。

皆さん、頂上まで車でも行けますので、早起きして雲海見学に行かれてはいかがでしょうか。

年金マスターについて

県央支部 谷田部 浩 史

こんにちは。年金マスターの谷田部浩史と申します。第4期の募集に応募させていただき、宇都宮西年金事務所で2年少々経験を積ませていただきました。先輩諸氏及び第4期の同期の皆さんがいらっしゃる中で、はなはだ僭越ではございますが、年金マスターとはこういったものなのかをお話させていただきます。

〈応募のきっかけ〉

元々社会保険労務士になったからには、年金に強くなり、特に障害年金に強くなりという願望があり、第3期の募集があった時にも応募したいという考えもありましたがその時は断念してしまい、次は必ず行おうと心に決めておりました。

〈実際に年金マスターを行ってみて〉

知識は事前に勉強していきまして、ある程度は備わっているつもりでしたが、実際の窓口でわかったのは、知識があるのは当たり前、その知識の引き出しをいかに瞬時に開けられるかが大切であり、そのための訓練がいかに大変であるかでした。お客様が目の前にいらっしゃいますので、待たせるわけにもいきませんし、間違えるわけにもいきません。なので、最初の頃は、お客様から何を聞かれるのかドキドキしながら業務を行っていました。

それと、年金事務所のパソコンは特殊な操作が必要なため、例えば見込額の試算にも苦労しました。

〈やりがい〉

これはなんといってもお客様の笑顔です。皆様、緊張して来所されます。色々説明し、帰る頃には良く分かった、ありがとうと言って笑顔で帰られると、やって良かったなと思います。

来られるお客様はどの年金を受給される方も真剣です。ただ、制度が難しいため、結局自分はどうなの？という疑問を抱えて来られますので、その疑問の糸をいかに的確にかつ簡潔に解いて差し上げられるかが、年金マスターの腕の見せ所です。

〈これから年金マスターを希望される皆様へ〉

最初の研修で、先輩マスターから「年金マスターができれば年金は何を聞かれても怖くなくなるよ」と言われました。その言葉を信じて今まで行ってきましたが、なるほどそれは本当だと思いました。正直、以前は年金について質問されてもあまりきたりな制度説明を行うのみでしたが、今では例えば顧問先の社長さんから聞かれれば、まずはねんきん定期便を確認し、判断が微妙なら委任状を貰って年金事務所で見込等を試算してもらい（自分で行なってはダメです）、説明も行えるようになりましたし、質問にも答えられます。その甲斐もあり、社長さん達の会合で在職老齢年金のセミナーをやらせて貰えたり、「うちの社労士は年金詳しいから見てもらうといいぞ」などと紹介いただけたりもしております。

もちろん大変な事も多々ありますが、その分得られるものも多いのが年金マスターであると思っています。この文章を読んで、興味を持っていただける先生がいらっしゃいましたら、ぜひとも次回ご応募いただければ幸いです。簡単ではありますが以上となります。

**ビブス等を
購入しました**

本年度、ビブス30着、のぼり旗5本、横断幕1枚を購入いたしました。主に、栃木県社会保険労務士会の行事（社労士会セミナー、各種相談会等）や、PR活動に使用していきたいと考えております。

