

とちぎ社労士 No.139



茂木町ミツマタ群生地 (焼森山)

写真提供：茂木町観光協会

- ★令和2年度社労士会セミナー報告
- ★新入会員と県会執行部との座談会
- ★倫理研修を受講して感じたこと
- ★確定拠出年金10問10答
- ★社労士事務所の近代化 RPAとは？
- ★スキルアップ・安全管理研修会を受講して
- ★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

令和2年度社労士会セミナー報告

令和2年12月3日(木)栃木県教育会館小ホールにおいて、県会主催の「社労士会セミナー」を開催しました。このセミナーは企業の経営者及び人事労務担当者を対象に、毎年開催しているものです。今年度は新型コロナウイルス禍の中、事業委員会では開催の可否及び開催するとしたらどのような方法で開催するのか、難しい判断を迫られました。しかしながら、幸運にも栃木県ではコロナ感染症罹患者がある程度落ち着いたため、ZOOMによる参加だけでなく、会場での参加も可能となり、ハイブリッド方式で開催することが出来ました。参加者は会場参加が32名、WEB参加は106名となり、例年より多くの参加をいただくことが出来ました。また、アンケートで内容については、大変満足と満足が大半でした。

今回のセミナーは二部制とし、第一部は「働き方改革とコロナ禍の対応」と題し、(株)サンクゼール代表取締役社長の久世良太氏により、経営者にとって避けることが出来ない「働き方改革」と、コロナ禍の中どのような方法で社員の生活を守り、会社存続の危機を切り抜けたのかを講演していただきました。

第二部は「日本型雇用・ジョブ型雇用とこれから」と題し、前年度に引き続き弁護士の杉田昌平氏より、これから日本の雇用システムがどのように変わっていくのか考察し、個々の会社の進むべき方向を考える必要性を講演いただきました。



会場参加者

セミナーの内容 (概要)

第一部 「働き方改革とコロナ禍の対応」

講師 (株)サンクゼール代表取締役社長 久世良太氏

【会社の概要】

1979年創業・1982年設立

資本金 1億円

従業員 717名 (内女性が8割)

事業所 長野県飯綱町

事業内容 ジャム・ワイン・パスタソース・ドレッシング等の製造販売、
レストラン・ブライダル事業及び全国に144店舗を展開

【講演の概要】

《サンクゼール流働き方改革》

「会社の社風は①多様な働き方②キャリアアップ③福利厚生④教育研修制度等を水平展開することによって形づくられる。」と様々な具体的な取り組みを紹介し、解説しました。



《コロナ禍の対応》

緊急事態宣言下、GW前には104店舗が休業、売り上げは前年比の10%となり、在庫の山。人件費などの固定費が圧迫し、7月には資金ショートが予想された。乱気流に飲み込まれたように先が見えない中、社員の生活を守るため賃金を100%補償するとともに、このコロナ禍の危機に立ち向かう覚悟を決めた。日々の状況変化から最善の手を打つため、役員・幹部社員が毎日ミーティングを行い、意思決定を行った。その対策は①資金ショート対策（売上ゼロでも7ヶ月半事業継続できる資金の確保が可能となった。）②在庫圧縮対策（10月までに2/3に低減）③不採算店舗撤退による固定費削減（固定費と損益分岐点を20%低減することによって、コロナ第2波3波にも対応可能となった）④リアル販売からEC販売への転換（4～5月にEC売上高が前年比5倍に）このような対策により、売上及び営業利益も想定を上回って推移。最悪を想定し、会社一丸となって危機を越えたことが、会社を強くしその後の大きな成長につながる。

まとめとして、新型コロナにより、企業の在り方や個人の行動が大きく変化、10年先の姿が一気に押し寄せてきている。今求められている「働き方改革」はオペレーション改善中心のボトムアップのものから、危機に立ち向かえる組織に組み換えるトップダウンのものに変化している。危機に立ち向かうには従来のメンバーシップ型から、それぞれがプロとなるジョブ型雇用へ転換を進めていかざるをえない、と締めくくった。

第二部 「日本型雇用とジョブ型雇用とこれから」

講師 弁護士・社労士 杉田昌平氏

【プロフィール】

芳賀町生まれ真岡高校卒業
センチュリー法律事務所所属
名古屋大学大学院法学研究科研究員
慶応大学法科大学院特任講師
中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員

【講演の概要】

日本型雇用システムの本質及び特徴・日本型雇用システムの限界・ジョブ型雇用への移行について解説した。最初に、明治から戦前までを7期に、戦後から現在までを3期に分けて労働市場の歴史を紹介。次に、日本型雇用システムについてジョブ型雇用等と比較しながら詳細に解説するとともに日本型雇用システムの成り立ちを説明。最後に、ジョブ型に移行するためには労働市場の入り口である教育から変えていく必要があり、今後メンバーシップ性を高めるベンチャー企業から完全なジョブ型への移行を指向するグローバル企業まで広く分布し、すべての企業がジョブ型になるわけではないため、労働市場はより分断化する、自社の目指す方向を基礎に、どのような方向へ進んでいくか考えなければならない、と締めくくった。



表紙

茂木町ミツマタ群生地（焼森山）

茂木町にある焼森山で、3月中旬～4月上旬にかけて黄色い半球状の花『ミツマタ』が開花し、山の斜面が幻想的な雰囲気になります。群生地までは道の駅『いい里さかがわ館』をからのシャトルバス（無料）が便利とのこと。

新入会員と県会執行部との座談会

令和2年11月19日、宇都宮グランドホテルで執行部と新入会員との座談会が開催されました。例年、8月頃に開催されていますが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で開催自体が危ぶまれましたが、ソーシャルディスタンスの確保、マスクの着用、消毒、入場前の検温等、徹底した対策を行い、開催となりました。

前半は座学が行われました。森田会長から“土業としての心構え”とのテーマで、社労士に求められる倫理、ホームページやチラシ等でタブーとされる表現、行政との関わり方等の講義がなされました。須藤専務理事からは、会に寄せられる苦情等の主な内容、そのような苦情、トラブルを回避するための業務への臨み方、最近の労働者の傾向、中小企業のコンプライアンスの実態、等の講義が行われました。

後半は質疑応答となり、会、支部主催の研修会、自主研究会、顧客開拓、業務に必要な備品、業務ソフト、



専門分野、他土業とのネットワークについて等、多岐にわたる質問が挙げられました。活発に名刺交換も行われ、新入会員の皆さんにとって有意義な機会となったのではないかと思います。出席された新入会員のうち2名の方に出席された感想等をご執筆いただきました。

座談会に出席して

県央支部 佐藤 淳子

小春日和の11月19日、宇都宮グランドホテルにて栃木県社会保険労務士会主催の座談会に出席させていただきました。

名刺を持参、と書いてあるにも関わらず、うっかり準備を忘れ前日にやっと届く、というドタバタもあり、こんな私がこのような場所に来ていいのだろうか…と不安を感じながら会場に入りました。しかし経験豊富な先生方や新入会員の皆様と、出来立てホヤホヤの名刺でご挨拶させていただくうちに徐々に緊張が解れてきました。

土業としての心構えに関する講義では、森田会長が、私のような新人にもわかりやすくお話をしてくださいました。試験勉強の時に覚えたはずの社労士法でしたが、その当時とは全く違う重みを持って今、目の前にある、ということに身が引き締まる思いでした。

また苦情に関しては、須藤専務理事が実例を基にしたお話を聞かせてくださいました。これからの自分の言動は他の会員の皆様に対しての責任も伴うということを改めて認識するとともに、つい使ってしまうような表現の具体例なども教えてくださり、今後HP等での発信をする際にとっても参考になりました。

新人会員の質問に対して役員の方々が答えくださる時間では、専門分野の捉え方や営業方法、他土業の方との交流についてなど、興味深いお話ばかりで有意義な時間を過ごすことができました。

そして、役員の方々の開業時の苦労話なども教えてくださいました。試験はなんとか合格したもの、さてどうしよう、と悩んでいた私にとって、偉大な先輩方でさえ悩み苦しみがいた時期を経て今がある、というお話を聞いたことは大きな勇気となりました。

これから日々研鑽を重ね、お客様と社会のためになる社労士を目指し努力したいと思います。改めて前向きな気持ちにさせてくださった役員の方、そして同期の新入会員の皆様、本当にありがとうございました。

座談会に出席して

県央支部 山川 英 希

令和2年11月19日、宇都宮グランドホテルにて、「新入会員と県会執行部との座談会」が開催されました。県会執行部の先生方8名、新入会員10名が参加しました。まず、森田会長より「士業としての心構え」についてお話を頂きました。その中で印象に残ったことは、実務は通達に基づいて行われるという点です。法律とは異なる解釈で通達が運用されていることもあり、審査請求や裁判などによって、そのような通達を変えることができたという事例をご紹介頂きました。私自身もそのような栃木県会マインドを持って、日々の実務にあたっていきたいと思います。その後、須藤専務理事より「会に寄せられる苦情について」のお話を頂きました。特に多いのが労働者からの苦情ということでした。社会保険労務士として、使用者・労働者双方のお役に立てるよう、公正な立場で業務を行っていくことが重要だと感じました。

昼食をとり、全参加者18名で自己紹介をした後、座談会に入りました。新入会員から事前に集めていた質問に対して、県会執行部の先生方に回答して頂きました。経験談などを織り交ぜた回答はとても参考になりました。特に、新規開拓のテーマについては、先生方のカラーが出ていて印象的でした。

最後になりましたが、県会執行部の先生方、事務局の方々におかれましては、ご多用中にも関わらず、貴重なお時間を割いてこのような座談会を企画・運営して頂きありがとうございました。感謝申し上げます。今後は研修会や自主研究会に参加したいと思っています。今後ともご指導の程よろしくお願い致します。

倫理研修を受講して感じたこと

県央支部 大根田 博 章

倫理研修は5年に一度受けなければならない研修で、私は平成27年度の倫理研修を前回受講致しました。今回の倫理研修は新型コロナウイルス感染拡大防止のため集合研修方式ではなく、インターネットを使ったeラーニング方式にて研修を受けることになりました。

● eラーニングのメリットとして・・・

- ①都合のいい日・時間に自分のペースで受講できる。
※研修動画も約20分の複数構成となっていて隙間時間を有効利用できる。
- ②事務所や自宅で受けることが出来るので感染拡大防止にも繋がる。
- ③理解が不十分な個所があれば、期間内であれば何度も視聴できる。

・・・点が良かったと思いました。

● 一方集合研修のメリットとしては・・・

- ①日時が決まっているので、集中して受講する環境がある。
- ②他の先生方の意見等が聞けて勉強になる。
- ③他の先生方とのコミュニケーションの機会がある。

前回の平成27年度の倫理研修を比べやり方によって利点や気づきが大きく変わると感じました。

以上

社労士として押さえない

確定拠出年金 10問10答

県西支部 正田 裕之

マイナンバー、マイナポータル、デジガバ、Gbiz ID…。この数年で、政府が実施するデジタルトランスフォーメーション（以下、DX）の取り組みは一気に進んだ感があります。

テレワークやリモート会議、ワーケーションなど、働き方におけるDXも「コロナが10年時間を進めた」などと言われるような状況となりました。

これら、政府の意向や、職場意識の変化なども相まって、人事・労務のスペシャリストたる我々社会保険労務士も、時代についていくのにより多くの努力が必要な状況になりつつあると思われまます。そこで、これまで以上に重要度を増すと思われるのが3号業務。「なんとか業務の幅を広げたい」とお悩みの事業所も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

今回は、「3号業務」における「金融・保険部門」の商品として注目を浴びている「確定拠出年金(401K)」について、11月11日に県北支部研修会で登壇した内容をベースに、10問10答という形で取り上げたいと思います。

Q1：確定拠出年金ってなに？

➤ 1階：国民年金、2階：厚生年金と言われる中で、3階部分にあたる年金です。

確定拠出年金とは、企業や加入者が拠出した掛金を加入者が自らの判断で運用し、運用結果に基づいて、老後に年金として受け取る制度です。受け取る年金額が決まっている「確定給付」が従来一般的でしたが、拠出する金額は決まっても受け取る金額は運用益によって異なるという点が「確定拠出」と言われるゆえんです。

Q2：どんな人が入れるの？

➤ すべての現役世代（一般的に60歳まで）が入れます。

国民年金に加入している人は、原則としてすべて確定拠出年金に加入できます。ただし、拠出限度額（掛金の限度額）は、加入する確定拠出年金の種類、勤務先での企業年金への加入状況などによって異なります。

Q3：どんな種類があるの？

➤ 企業型と個人型（iDeCo）に大別されます。

企業が自社の制度として導入する企業型と、企業型等の設定がない会社に勤務する人や個人事業主、公務員、専業主婦などが入れる個人型（iDeCo）に分かれています。最近では個人で加入するiDeCoに会社が上乗せで資金を拠出する「iDeCo+（イデコプラス）」など、両者のハイブリッド型ともいえる種類も登場しています。

Q4：どんな効果が得られるの？

➤ 個人型であれば拠出した掛け金を所得控除とすることが可能になります。所得控除とすることで、所得税や住民税などの節税効果が得られます（上限68千円/月）。企業型であれば税効果に加えて社会保険料も負担を軽減する*ことが可能です（上限55千円/月）。

*傷病手当金や障害年金、将来の老齢等の年金の額が減るデメリットもあります

Q5：オトクな種類ってあるの？

➤ 社会保険料の削減も行うなら企業型がオススメです。

個人型は積み立ての上限額が若干多いものの、社会保険料の負担軽減にはつながりませんので、「老後資金の積み立てを行っているサラリーマン」の方には向いていると思います。月に55千円の枠で積み立て額が不足する方はあまり多くはいらっしゃらないのではないのでしょうか。

Q6：制度はどうやって始めるの？

➤ 個人型は金融機関の窓口等で「iDeCoについて加入したい」と仰っていただければすぐに始めることが可能です。企業型は社内で規定の作成等が必要になりますので、ここで我々が活躍する場面を迎えます。企業や税理士等から依頼がありましたら、存分に腕を振るえるよう準備を万端にしておきたいですね。

Q7：運用はどのようにするの？

➤ 企業型の場合、毎月の拠出額を55千円／月を上限に、積み立てを行うことができます。その際に「どのような商品にどんな割合で積み立てるか」も指定します。額や種類はいつでも変更できますし、これまで積んだものの預け替えもできますので、「とりあえず元本保証の預金で積んで、後から振り分ける」という対応も可能です。すべての指示は自分自身で行います。

Q8：会社を辞めたときはどうなるの？

➤ ポータビリティにより、次の会社に引き継げます。

401Kの最大の特徴がポータビリティ、「可搬性」があるため、企業を移ったときも移し替えができます。転職先でも企業型を実施している場合など移し替えが行えるケースは、そちらで新たに積み増しも可能です。企業型の実施がない場合は積み立てた分の運用の指図は可能です。必要に応じて個人型での積み増しをしてもよいかもしれませんね。

Q9：どんなニーズがあるの？

➤ 「賢く老後資金を貯めたい」というアンテナを持つ全ての現役世代にニーズがあります。

俗に「積むだけで単年25%、確定利回りで回せる金融商品」とさえ揶揄される401K。所得税・住民税と、社会保険料の削減は確かに大きな魅力であると思います。都内からのUIJターン就労者や、それなりの企業からの転職を考えている方は「401K」を転職の条件にしている方もいらっしゃいますので、採用力の強化にもつながると思います。

Q10：社会保険労務士が活躍する機会はどこ？

➤ 導入時、運用時、退職時…従業員様のいるすべてのタイミングを活躍の場とできます。

昨今は経営者が主導するパターン以外に、従業員さんからの要望がでる機会が散見され、中小企業においても企業型401Kの導入を検討しているケースが多いと思われます。税理士経由で規定の策定依頼があった先生方も多いのではないのでしょうか。社労士の活躍の場はこのようなスタート時の401K導入だけでなく、運用や預け替えの手続き、退職時の手続きなど、深く長くかかわることも可能です。関与先事業所様とその従業員様とのリレーションシップを考慮してもチャレンジする価値は十二分にあるかと思います。

ここまで、県北支部研修会のダイジェストとして「10問10答」という形で401Kについて解説を行いました。ルールの変更・改正の多い分野でもありますので、インストールに引き続き、情報のアップデートを重ねていただければと思います。

社労士事務所の近代化 RPAとは？

県央支部 葛西 美奈子

1. 多大な経営改善効果を出したRPA

今回、TMCが取り組み、大きな経営効果を上げている事務処理のロボット化（RPA）について御案内致します。

社労士は、得喪・給付、給与計算、労働保険申告、算定基礎届など、膨大な事務処理をこなしています。それらをロボットが処理してくれればどれだけ助かるかと考えていましたが、それが現実になったのがRPAであります。

TMCでは、RPA導入の成果として、パート1名分のコストでロボットを確保でき、10人以上の作業が自動化されました。

是非多くの社労士の方々に活用していただきたいシステムであり、今後の社労士事務所経営において欠かせない手段になると考えております。

2. RPAとは？

RPA（Robotic Process Automation）は、ロボットを活用した業務の自動化です。定型業務をロボットに記憶させることで、昼夜を問わず処理が進むことになります。一例ですが、次のような業務改善効果がありました。

(1) 雇用保険・社会保険事務

入社・退職等の入力、取得・喪失証明書発行、社会保険料一覧表作成、電子申請、公文書ダウンロード、顧客へのメール作成（添付ファイルにパスワード設定）・送信等が省力化された。

(2) 算定基礎届

月変可能性や個人マスタ不備の洗い出し、保険者の決定通知と個人マスタの突合せ等が合理化された。

(3) 給与計算

電子勤怠のフォーム調整、勤怠データ取り込み、明細書PDF作成、前月対比、年末調整の保険料控除申告書読み込み・取込、住民税や退職掛金の取込、顧客へのメール作成（給与明細書等をPDFで納品）等が省力化された。

(4) 労働保険年度更新事務

労働保険料等算定基礎賃金等の報告の集計、一括有期事業報告書の取込、保険料算出・納入通知書の作成、顧客へのメール作成等の自動化で時間短縮となった。

(5) 本来の社労士業務の強化

RPAにより省力化された結果、顧客とのコミュニケーション、営業企画、新着情報の発信等に時間を割くことができるようになり、顧客満足向上につながった。

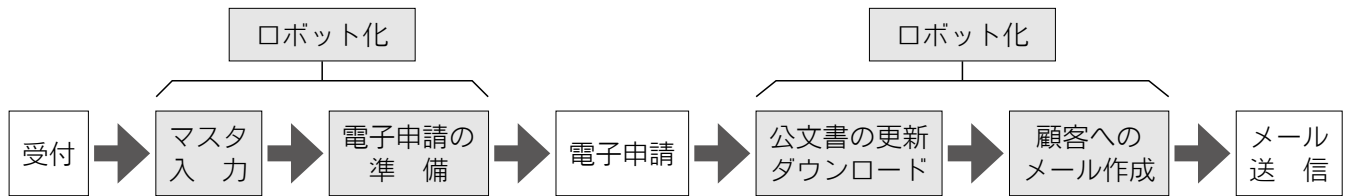
社労士は、ロボットが行った処理の確認程度で済むため、他の業務に注力することができます。

ロボットは、病気にならず、退職せず、昼夜を問わず稼働でき、労働基準法（労働時間・休日、時間外労働の限度等）も適用されないため、安定した「戦力」となります。

RPAは、ミス防止と省力化を同時に実現する強力な手段です。

導入前	導入後
<ul style="list-style-type: none">大量の事務処理疲労から来る作業ミス顧客への助言・提案は後回し長時間労働人材不足、人件費高騰	<ul style="list-style-type: none">事務処理はロボットが24時間フル稼働疲労もミスもゼロ本来行うべき助言・提案に集中時間外労働の削減人材不足解消、人件費抑制

《入社処理のRPA化イメージ》



顧客の中にはエクセルやメールを使えないなど、電子化に対応しきれない方も一定数おります。そのため、紙面（手書き）のやりとりは残存しますが、それでもRPAを活用できるのは、紙面をデータ化するAI付きOCR（Artificial Intelligence Optical character recognition 人工知能を活用した高精度な光学文字認識システム）があるからです。

AI付きOCRの導入により、顧問先から送付される紙面の情報をスキャナで読み込むだけで、電子データに変換することができます。

3. 社労士業務の合理化

(1) マンパワーだけに依存できない経営環境

働き方改革関連法の成立により、労働時間短縮や有給休暇取得の増加が進む一方、非正規職員の待遇見直しや賃金相場の上昇等により人件費の高騰が進むと、収益性低下や業務遅延などの懸念があります。また、人手不足時代においては、十分な人材を確保できないことも想定されます。

その解決策として、事務のロボット化は極めて有効な手段となります。

(2) 1号・2号業務の合理化と3号業務の強化

電子申請の普及、マイナポータルの運用推進、デジタル庁の創設、押印不要化など、社労士業務の電子化が急速に進み、顧客ニーズも変化していく状況下で、社労士は、この流れに乗り遅れることなく、定型業務のRPA化を進めなければならないと考えます。

この流れに乗り遅れると、中規模以上の企業は便利なソフトを導入し、自社処理に切り替えていきます。つまり、システム会社に仕事を取られてしまいます。

社労士の社会的地位向上や職域拡大のためにも、1・2号業務をRPA化し、いち早く3号業務や他のコンサルティング事業の強化をすることが重要です。

(3) 最近では全国の社労士事務所から多くの問合せを頂いており、視察のためTMCへ来所したり、WEB会議による説明を受けたりしています。

コロナ禍における電子化推進に向けて、そろそろ導入を検討されてはいかがでしょうか。

社会保険労務士賠償責任保険制度 加入のご案内

保険期間 2020年12月1日午後4時～2021年12月1日午後4時

毎月中途加入可、毎月25日必着※、翌月1日補償開始

※25日が土日・祝日の場合、前営業日必着 ※11月1日加入のみ10月8日必着
ご希望の方は取扱代理店までパンフレット、加入依頼書をご請求ください。

本年よりサイバーリスク保険
(特約)を新発売しました。
詳しくはパンフレットで

取扱代理店 **有限会社エス・アール・サービス** ☎03-6225-4873

引受保険会社 **東京海上日動火災保険株式会社** (幹事保険会社) 広域法人部法人第二課 ☎03-3515-4153
三井住友海上火災保険株式会社(非幹事保険会社)

※この保険は、全国社会保険労務士連合会を契約者とし、社会保険労務士開業会員等を被保険者とする団体契約です。詳細は保険約款(WEB約款、有限会社エス・アール・サービスのHP「社会保険労務士賠償責任保険制度」をご覧ください。)によりますが、ご不明な点がありましたら取扱代理店または引受保険会社におたずねください。

有限会社エス・アール・サービスホームページ <http://www.sr-service.jp/>

社労士専用ページログインID：2015sr

パスワード：4873hoken

2020年10月作成 20-T03204

スキルアップ・安全管理研修会を受講して

県南支部 作道 淑泰

令和2年11月13日に開催された、杜若経営法律事務所の弁護士岸田鑑彦先生による「アフターコロナと労務問題」をテーマとした講義を受講し、コロナ禍で労務問題を社労士として対応すべく必要な知識と最新情報の勉強をさせていただきました。

最初にコロナで生ずる労務問題として、コロナ感染が疑われる従業員に対する賃金支払いの基本的な考え方を整理していきます。労務提供の可否（本来の仕事ができる健康状態か否か）から区分していき、労務提供可能な状態で休業させる場合、「不可抗力」か否かでの判断をしていくこととなりますが、その「不可抗力」の判断基準は、2つのポイント（外部起因性及び回避不可能性）により整理して考えていきます。

また、感染が疑われる場合の健康状態を立証する責任は従業員にあるため、PCR検査料等の費用は基本的には復職時の証明の場合と同様、従業員の負担とすべきですが、会社が目的を持ってPCR検査を指示する場合には会社の負担とすべきとします。

コロナによりテレワークが急速に普及する中で、テレワークによる新たなパワハラ問題（オンライン会議の画面オン・オフ問題等）が発生しています。令和2年6月1日に労災認定基準が改定され、精神障害の労災認定基準にパワハラ項目が追加され、パワハラで精神的負荷が「強」であるもの及び「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく改善されなかった場合等には労災認定される可能性が高くなりますので注意が必要です。

また、テレワークの時間管理として時間外労働の問題（ダラダラ残業の対策）があります。特に仕事成果（アウトプット）と時間外労働の時間数のバランスが合わない等の問題が生じないように、日頃から作業日報を時間毎に細かく報告させることが、必要のないと思われる時間外労働をなくし割増賃金の請求されるリスクを減らすことに有効であります。



とちぎ健康の森会場



東京からのライブ配信（岸田講師）

整理解雇の場面では、社労士が退職希望面接や勧奨する場面に立ち会う場合、条件について対象労働者と直接話をするのを避けることは、弁護士法に抵触するリスクを回避するため必要です。

今回、貴重な講義をご手配頂きました執行部の皆様のご尽力に感謝いたします。

オンライン研修は地理的制約もなくオンデマンドの場合は時間的制約も少なく大変便利ですが、集合研修での会員同志の情報交換や講義後のディスカッションも大変意義がありますので、来年は交流の場として集合研修に参加させて頂ければと思いました。

有難うございました。