



旧袋川沿いしだれ桜(足利市)

- ★社労士会セミナーを受講して
- ★安全管理研修を受講 して
- ★令和3年度全国広報 担当者会議報告
- ★倫理研修報告
- ★県東支部研修会に参 加して
- ★県西支部研修会
- ★県南支部研修会
- ★やってみました 「マイナンバーカード の健康保険証との紐 づけ
- ★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 須藤 忠良

社労士会セミナーを受講して

広報委員 古田十 和 佳

令和4年2月15日、オンラインにて社労士会セミナーを受講しました。 今回は『経営者や人事部門にも知ってほしいSDGs~2030年にも生 き残る企業になる~』というテーマで、(一社)サステナブルコミュニティ

横山氏は、これまでもSDGsを通した地域の課題解決のため、全国でも幅広い活動経歴があり、例年の社労士会のセミナーでは労務管理などのテーマがメインで、今回はいつもと違った角度から世間的にも話題性のある内容のため、とても新鮮味があり大変興味深い講義でした。

共創機構、代表理事の横山泰治氏にご講義いただきました。



講師 横山泰治 氏

SDGsは、様々な課題に対し、持続可能な社会の実現のために世界中で取り組まれている17つの目標のことで、近年は日本国内でもメディアのキャンペーンなどを通じて、関心が高まりつつあるも、まだまだ



須藤会長

分らないという方や、聞いたことはあるが内容が分らないという方が大多数を占め、2030年までに目標を達成するためには、大手企業に止まらず中小企業でも目的意識を持った行動がこれからの課題であることを改めて考えさせられました。

これまで私が知っていたSDGsと言えば、食品ロスやプラスチックゴミの排出削減といった主に環境に関わる分野のイメージだったのですが、SDGsの最大の目的である、貧困や差別をなくし「誰一人取り残さない

社会の実現」を達成するためには、個人の力に止まらず企業の役割が重要な鍵であるとも言えます。

2020年の新型コロナウイルスの感染拡大により世界が大きく変わり、社会の脆弱性が浮き彫りになった現在において、年間40万人ほどの国内人口が減少している日本の企業がSDGsに取り組む意義として、従業員の働きやすさや満足度を高め、企業イメージの向上や優秀な人材の確保という面においても、まさに経営戦略の一つとも言えます。

世界の共通言語でもあるSDGsを、健全な企業の成長のために、社会保険労務士の立場として正しい知識を身に付け、お客様に具体的な提案ができるよう、より知識を深めて行きたいと思います。



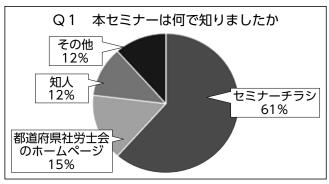


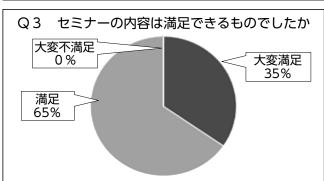


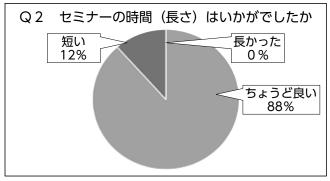
テ ー マ:経営者や人事部門に知ってほしいSDG s ~ 2030年にも生き残る企業になる

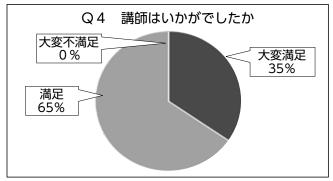
開催日:令和4年2月15日(火) 13:30~15:30

参加者数:43名 有効回答者数:26名









広報委員会 平 出 宣 幸

令和3年11月29日(月)、森井博子先生による「安衛法施行50周年を迎えて~経験した災害事例を通して伝えたいこと&労基署での安衛法違反の送検事例での最近の動向~」が行われました。森井先生は過去労働基準監督署長などの役職を務められた後、現在は社会保険労務士として業務を行う傍ら、これまでのご経験を基に、労働災害やパワハラなど様々な書籍や広報誌に多数の投稿をなさ



れている先生になります。

当日は、コンセーレを会場とし、会場参加者14名、WEB参加者24名の合計38名が受講をされました。

まず前半では、昭和28年から現在までの死傷災害事故の推移について説明があり、昭和36年に業務災害死亡者が6,712人(うち、建設業2,652人)であったのをピークに、以降、業務災害の発生件数とそれに伴う死亡事故件数が減少傾向にありますが、平成27年(2015年)まで業務災害の死亡者数が、1000人を下回らなかったことに対し、予想していたよりも多くの業務災害死亡者がいたのだと感じました。また、労働災害発生の労基署の対応について、監督官の職種の性格による区分から、事業主・現場責任者が死亡等重大災害等を発生させたときに行うべき対応、そして監督署の対応、特に実施された実況見分の内容を具体的にご説明され、その後の監督署内での捜査会議や取り調べの内容など、普段知ることのできない監督署の内部でのやり取りをご説明いただきました。また、実際の取り調べから供述調書の作成、そして場合によっては強制捜査への対応など、どのように労働基準監督署が対応しているのかも併せて、丁寧にかつ分かりやすくご説明いただきました。

時折、下野新聞にて死傷災害事故を起こした事業所および事業主・現場責任者が書類送検された記事を見かけることがあります。普段は、ただ事故の概要と会社名および責任者の役職だけが記載されている部分だけを読んで、こういう事故があったのかと思うだけでしたが、その記載されていない背後の部分を考えると、もしかしたら顧問先での業務災害、特に重大な事故を防止するためのヒントがあるような気がいたしました。また後半では事案として、森井先生自らが実際に経験された災害事例を2件(漏電していた水中ポンプを手で持ち感電死した事案、およびマンホール内で下水工事作業中に5名が増水で流された事案)挙げられ、そのなかでの監督官としてどのような対応があったのか、お聞かせいただきました。両事案ともに労働安全衛生法違反による送検であったとのことですが、現場対応の当事者として災害発生時の労働者の作業状況をご説明されているなかで特に印象的に残ったことは、死亡した被災労働者の家族への心情だったとおっしゃられていました。

そして最後に社労士が顧問先等に災害事例に応じた安全衛生に関する指導の留意点は、長年現場で作業を している労働者に教えてもらうこと、危険箇所での気づき (ヒヤリハット)、そして災害防止対策が継続し て行われていることをチェックすることだとおっしゃられていました。

今回の受講を通じて、普段監督署からの指導等に対する是正報告書や改善報告書など、事業主から委託されて作成・提出している際に、何気なく監督署から指摘されたからただ出せばいいというだけではなく、その指摘事項1つ1つの対応が、各事業所の業務の先にある労働災害への未然の予防、そして重大事故を回避するための手段の1つなのかもしれないと感じたとともに、改めて業務災害防止についてなど考えさせられるきっかけになったと感じております。このような機会をいただきました森井先生に対し、感謝申し上げます。ありがとうございました。

令和3年度全国広報担当者会議報告

広報委員 渡邊 徹

去る令和4年1月26日、リモートで全国広報担当者会議が開催されました。参加者はおよそ100名、全国の単会の広報委員を中心とした会議でした。会長・副会長・委員長のあいさつに続き、令和3年度の広報活動の紹介があり「コンセプトとして、一般の労働者等を主役とし、陰から支える存在としての社労士を知ってもらう、イメージアップの広報を行っている」との説明がありました。

1. 社労士制度推進月間事業

社労士制度推進月間事業について、 都道府県会における活動を支援する ため、ノベルティグッズ作成、補助 金支給、日本商工会議所への協力依 頼を行った。



2. 令和3年度広報事業

桃太郎を使用したCM動画を現在制作中。本件は都道府県会でも使用いただけるよう、権利関係を調整中。



3. Beyond CORONA 2021

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、新しい生活様式の時代において社労士が様々な場面で中小企業及び国民の皆様の支援に取り組んでいる姿を広く発信することを目的として、広報動画及び特設サイトを公開。動画は180万回以上再生された。



全国広報担当者会議報告資料より

続いて令和4年度の広報計画が発表され、①「人を大切にする企業づくり」が具体的にどんなものであり、 具体的に社労士にどのような相談ができるかを発信する②コロナ禍においても都道府県会と連携し、オンラインを併用して、セミナー・相談会を実施する③都道府県会、全国44,000の会員、連合会が同じ方向を向き、 一丸となって本年度広報を推し進めていく、という3つのポイントが挙げられました。

また、連合会で作成した動画、SNSの活用、プロモーションサイトなどが紹介されましたが、特に会員の皆様に伝えていただきたいといわれたのが、メールマガジンの運用でした。

配信コンテンツとしては

◆連合会情報(登録者数:7,573人)

全国社会保険労務士会連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務 支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等を配信。

◆通達情報・トレンドボックス(登録者数:6,995人)

行政からの通達情報やお知らせ等を配信。

◆外部団体情報(登録者数:5.981人)

外部団体・機関が主催する社労士業務に有益なセミナー等のイベント情報や、お知らせ等を配信。 ということですが、ご覧の通り登録者数が伸び悩んでいるのが現状で、登録は簡単ですので是非とも登録し ていただきたいということでした。

登録方法は…連合会ホームページ→会員専用ページ→情報サポート

→メールマガジンのお申し込み メールアドレスの登録で完了です。

最後に、各単会の広報活動の発表があり、福岡会では大相撲に懸賞金をかけたり、文庫本のブックカバーを作り配布したとか、千葉会ではコミュニティFMでCMを流したり、駅のデジタルサイネージ(ディスプレイを使い映像や文字を表示する広告媒体)の広告を出していた単会もありました。それぞれユニークな広報活動を展開されており、今後の広報活動にいかせていければと、感じました。

倫理研修報告

広報委員 板 垣 静 吾

1月下旬に令和3年度倫理研修の受講案内が届きました。倫理研修は、平成19年度の会則改正により、 当会会則及び全国社会保険労務士会連合会会則第47条の2の規定に基づき、職業倫理の保持を目的に、す べての個人会員が5年に1回必ず受講しなければならない義務研修として実施されることになりました。

早速開封すると、令和3年度の倫理研修の実施においては、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染防止のため、集合研修形式ではなく、インターネットを使用したeラーニング方式にて行う旨の記載がありました。私自身は、平成23年度、平成28年度と受講し、今回で3回目の受講になりますが、eラーニング方式での受講は、初めてのことですので、私自身の受講体験を通して、今後受講される会員の皆さんの少しでも参考になればと思います。

同封の倫理研修テキスト等を手元に用意し、記載されたホームページアドレスから I Dとパスワードを入力し、ログイン後、倫理研修の表示をクリックすると受講が始まります。(ログインの仕方は、受講案内にマニュアルが同封されています。)研修内容は、連合会の大野会長、研修担当副会長、研修委員長の挨拶から始まり、(1)倫理研修実施の意義について(約30分)、(2)社労士に求められる職業倫理の解説(約80分)、事例(設例問題)の解説(約60分)の全体で約3時間の内容となっています。動画は、自分の都合の良い時間に何回でも視聴できるので、効率的に研修の受講ができます。(研修の実施期間も $2/1\sim3/31$ の2ヶ月間となっています。)1つの動画の視聴が終了したら閲覧完了報告を送信して受講完了(動画閲覧完了日・時刻の履歴が残ります。)となります。全ての動画の視聴が終了すると修了証が発行されます。途中には、ミニテストもありますので、一方的に視聴するだけではなくメリハリのある研修内容になっております。

eラーニング方式での倫理研修を受講してみて、感じたことは、時間・場所には効率的な受講が可能であることはメリットですが、集合研修形式と比較した場合には、デメリットとして集合研修の独特の緊張感のある雰囲気を味わえない点を挙げざるを得ないことです。私自身も集合研修の緊張感の中での他の先生方とのディスカッション・コミュニケーションを通して、「倫理」を養ってきたと感じております。来年度の倫理研修は、集合研修形式に戻り実施されるよう一刻も早い新型コロナウイルスの収束を心から願うばかりです。

なお、連合会が定める事由により、事前に倫理研修を受講できないことが明らかな場合は、県会に申出を行うことにより、受講が猶予になります。(詳しくは、当会まで。)

県東支部研修会に参加して

県東支部 内 田 忠 義

私は、社労士の登録は平成30年10月ですが、それ以降もJAに勤務し、令和3年10月末で退職しました。 第1部は、県南支部の宮崎達也先生から、「給与計算業務について」と題して研修がありました。私がJ A勤務時代で経験した社労士に関係する業務は、年金のみで、給与計算の経験はありません。今回の研修に 参加させて頂き大変勉強になりました。

研修では、給与計算業務の年間及び月間スケジュール、給与計算ソフトについての説明、給与計算を請けた場合のデメリット「1か月内の業務の偏りが発生する」、請けた場合のメリット「助成金、労働時間のアドバイスができる」「顧問先との親密度が増す」などの説明がありました。

また、事例研究として計算演習がありました。これは、給与の手取り額を電卓で 算出するというものでしたが、給与計算ソフトの計算プロセスを理解させて頂きま

宮﨑先生

した。

大阪大学「専門士業科研」研究プロジェクトが、全国から任意に抽出された社労士を対象に、平成29年から平成30年にかけて行ったアンケート(調査対象年度:平成28年時点、有効回答数939件)によりますと、給与計算を全く行っていない開業社労士は、全体30.9%という結果になっています。残りの約7割の方は、多かれ少なかれ行っているという結果になっています。確かに給与計算業務を行うことのメリットは理解できますが、実務経験の無い自分にとっては労働保険や社会保険の手続き業務と比べるとまだハードルが高く感じました。今後、給与計算業務のプロセスを勉強してゆきたいと思います。

第2部は、㈱船井総研の士業支援部芝原大寛氏及び矢野貴大氏から、「新時代を勝ち抜く経営戦略」と題

して研修がありました。(株)船井総研の創設者は、長所伸展法(欠点を補うよりも、長所を伸ばす)を説いた故船井幸雄氏(平成25年没)です。生前の船井幸雄氏は、著作やセミナーで積極的に活躍されていたのでご存じの方もたくさんおられると思います。(株)船井総研は、士業のほか、業界ごとに専門特化したコンサルティングを行っている一部上場企業です。社労士向けにも、社労士事務所経営研究会を立上げており、現在、約300の法人個人の事務所が参加しているとのことです。(栃木県内にも参加している事務所があるそうです。)



船井総研

研修の中では、「伸びている中小企業の経営者は、アフターコロナを見据えた人事戦略を考えているので、社労士側から時代のニーズに先駆けて、カスタマーサクセス(企業の成長)につながる提案を行っていく。」「中小企業のみならず、社労士業界でも業界再編(M&A)が起こっている。」「事務所の経営規模の拡大によって、より大きな資本で社労士のビジネスモデルを転換することができる。」との説明がありました。また、北海道のある社労士法人が母体にとして設立した給与計算会社も紹介されていました。この会社は株式上場されておりご存じの方もおられるかと思いますが、今後のこの会社の経営方針は、「現在は3桁マーケットで給与計算を受注しているが、今後は2桁マーケットにも進出してくるらしい」とのことでした。このような会社はスケールメリットを生かし、低価格で請け負うため、今後、給与計算の分野も価格競争になってくるとのことでした。

このような状況下、社労士事務所が生き残っていくためにすべきこととして「IT導入のコンサルに強くなる」、「中小企業の資金調達方法(補助金申請など)に強くなる」、「労務のプロになる」、「顧客の成長支援のための商品を持つこと」が求められるとのことでした。社労士事務所は、社労士一人で運営する事務所が多いのですが、「地域で一番を目指す、例えば宇都宮のエリアで、ある業種で最も助成金の申請を行っているなど、その事務所にとって1番の分野を伸ばしていくこと」が経営の原則であり、また、他の社労士事務所との差別化を図るためには、「事務所の見せ方、代表の見せ方、商品の見せ方が重要であること」「カスタマーサクセス(企業の成長)につながる提案をする、そのために商品力、販促力、接客力を向上させることが重要である」とのことでした。

今回の研修では、事務所の差別化について説明もあり、レジュメの中にも他の事務所との戦略的差別化についてのページもありました。確かに、事務所の差別化を行うことも事務所を経営していくためには必要かも知れません。しかし、私の感想としては、同じ国家資格者である社労士事務所同志で顧客を奪い合い、差別化で競争に勝つという発想ではなく、社労士業界全体が社会の新しいニーズに応えることにより、その職域が広がり、社労士業界全体が発展するという発想も重要なことであると思いました。

第3部は、栃木県社労士会前副会長の近能明正先生から、社労士の倫理と懲戒についての研修がありました。倫理研修の目的(国家資格者としてあるべき姿を再確認する)と栃木県社労士会が行う処分(栃木県会会則)、厚生労働大臣が行う懲戒処分(法25条)、「懲戒処分に関する運用基準」(厚生労働省)について説明があり、最後に、「常に今作成している書類が、社労士として正しいものかどうかという意識を持ち、高い職業倫理をもって業務を行うように」との注意喚起がありました。前副会長のお話しから、社労士という資格の重さを再認識しました。



近能先生

県西支部研修会

広報委員 伊藤公子

東京オリンピック、パラリンピックが様々な困難を乗り越え開催、無事終了いたしました。オリンピック 出場選手の中で性的指向をカミングアウトする人やトランスジェンダー女性として競技に出場する人もお り、世界におけるLGBTQに対する関心も高まっています。

そのような中、昨年12月10日、レイ法律事務所、森伸恵弁護士による「皆が働きやすい職場づくり~企業に求められるLGBTQ+対応」と題した、私どもの業務にも直結してくるセクシャルマイノリティの方々への労務管理についての研修会が開催されました。森先生は、東京弁護士会LGBT法務研究部の部会員で、LGBTQの法律問題のスペシャリストでいらっしゃいます。メディアへの出演や著書の執筆と、お若いながらもこの分野に造詣の深い先生でいらっしゃいます。

研修の冒頭は、理解しているようであやふやなLGBTQ+やSOGI等の基本知識についてわかりやすく解説くださいました。また、社内におけるアウティング、ハラスメントについて具体例を挙げてご説明くださいました。

次に、私どもの専門分野である就業規則の作成や、社内教育に関して、性自認に沿った服装、トイレ更衣室の使用、健康診断、トランスジェンダー社員の手術及び術後の休暇、採用時の面接・エントリーシートの注意点と、今すぐに行うことが可能なことも含め企業がすべき対応についてお話しくださいました。育児・介護休暇、慶弔休暇、住宅手当、同性パートナーの扶養、同性間のトラブル時の相談窓口の設置と、今後、顧問先から相談があってもおかしくない様々な課題があることがわかりました。

後半の研修においては、自らもトランスジェンダーの当事者であるレイ法律事務所事務員の岩崎鼎さんが、自身の経験談を森先生との対談形式でお話くださいました。森先生、岩崎さんとも東京からのZoomでの参加でしたが、岩崎さん自身が、周囲の人々にどう接してほしいか、社内でどのような対応がうれしかったかと、実体験を挙げて話されたことは参加会員にとても好評でした。

最後に、参加会員からの熱心な質問に森先生、岩崎さんとも丁寧な応対いただき予定時間を延長しての終 了となりました。





講師 森伸惠弁護士



弁護士事務所職員 岩崎鼎さん

県南支部研修会

広報委員 渡 邊 徹

去る令和3年12月6日、栃木商工会議所において、支部再編成後初めての県南支部研修会が催されました。コロナ感染がおちついてきたこともあり、久々のリモートではないリアル開催(1テーブルに1名のみの着席等の感染対策をして)の研修会でした。ただ、旧県南支部では恒例だった、研修会とセットで行われていた、懇親会はこの状況ですので開くことができなかったのはとても残念でしたが、それでも28名の会員が集まりました。



研修内容は、第1部「第三セクターの同一労働同一賃金取組事例・会計年度任用職員制度の概略と転用上の課題」、第2部「コロナ関連の事例検討」、第3部「不正事案の再発防止のために」という3部構成でした。第1部の講師は県南支部の本橋学会員。本橋会員は、土地開発公社(特別法人)の人事担当をしていて、勤務しながら開業をしているという少しユニークな経歴をお持ちで、その特別法人に同一労働同一賃金の制度を導入した経緯や問題点など体験をもとに講義をしていただきました。課題として挙げられていた、正社員との待遇差が十分に説明つかないということは、一般の企業でこの制度を導入していく際も当然立ちふさがる問題だと、再認識させられました。また、資料として提供された「雇用形態別勤務条件比較表(制度改正前・後)」

は今後制度を導入していく際に参考にさせていただけそうな内容でした。

第2部は、席を教室形式から、座談会形式に変更し、参加した会員が自由に発言できる雰囲気の中での研修でした。加藤克一会員からコロナ禍における傷病手当金についての事例が紹介され、それに関連して、多くの会員から体験談が語られました。自分だけですと経験は限られたものになってしまうので、多くの会員の現場での話を聞くというのはとても役に立ちます。家族がコロナになり休業したのを、介護休業を利用して対応したという松浦先生の話はとても参考になりました。リモートではなかなかこういったやり取りはできないので、これがリアル研修会の醍醐味といったところでしょうか。

第3部では、最近起こっている助成金不正受給に関連し、須藤会長から「懲戒処分に関する運用基準」を もとに注意喚起がされました。今後の研修会ではこんな時間を取らないでもいいように会員全員が襟を正し 業務を行っていかなければならないと痛感致しました。



やってみました

「マイナンバーカードを健康保険証に紐づけ」

広報委員 渡 邊 徹

先日、皆さんのお手元にも、連合会からの「マイナンバーカードの取得及び健康保険証利用申込の促進…」 (依頼)の文書が届いていると思います。今後マイナンバーカードが健康保険証として使える機会が増えれば、顧問先から問い合わせが来ることは必至です。そこで先駆けて、健康保険証の紐づけをやってみることにしました(もうすでに完了している方は何の情報提供にもならず申し訳ありません)。

送られてきた資料にならって、スマートフォンから申し込みをしようとしたのですが…アプリ「マイナポータル」をインストール?そもそもこのスマートフォン、マイナンバーカード読取対応してる?…いきなり面倒くさいと思ってしまいました。それで、資料をよく見てみると「医療機関・薬局の顔認証付きカードリーダーでも申込みできるよ」とマイナちゃんが言っているではありませんか。これだ!と思い、カードリーダーの設置してある知り合いの薬局を思い出し、そこで申込をすることにしました。

ご協力いただいたのは足利市小俣町にある「コミネ薬局 小俣店」様。結論から言いますとほんの1,2分で完了してしまいました。持参したのもマイナンバーカードのみ、健康保険証も必要ありませんでした。これで、6月開始予定のマイナポイント7500円分をもらえることができます。みなさんもぜひチャレンジしてみてください。



カードリーダーにマイナンバーカードを置きます。



2. 本人確認を求められるので、顔で認証を選びました。顔認証なら暗証番号覚えていなくてもOK!



3. マイナンバーカードを保険証として 「登録する」を選択します。



4.途中いくつか同意の確認が出てくるので「同意して次に進む」を選択します。



5.以上で完了です。



6. ちなみに今回は行いませんでしたが、 「高額療養費制度の利用」もできるそ うです。