



東京都社会保険労務士会 千代田統括支部 会報

発行人 千代田統括支部長 味園 公一

事務局 〒102-0073 東京都千代田区九段北1-1-5 第二中央ビル2階
社会保険労務士法人味園事務所内 ☎03(3556)7879
URL=<http://www.sr-ccs.com>



御茶ノ水 神田川の紅葉

写真提供／一般社団法人千代田区観光協会

- 平成30年度 第3回研修会
- 平成30年度 第4回研修会
- 初めての行政協力
- 社会貢献委員会 出前授業
- 東商千代田支部主催セミナー
- 平成30年度 行政協力会員情報
- 電子申請伝達研修会
- 勤務等部会主催 情報交流会

- 社会保険労務士制度
創設50周年記念事業のご案内
- 試験監督員体験談
- 東京会野球大会で優勝！
- 会員交流ボウリング大会で準優勝！
- 政治連盟だより
- 新入会員紹介
- あとがき

平成30年度 第3回研修会

開催：平成30年7月11日(水)
場所：スクワール麹町

ハマキヨウレックス事件、 長澤運輸事件最高裁判決が与え る実務への影響とその対策

大阪より村本浩弁護士をお招きし、正社員と有期契約社員の手当格差を争った事件の判例解説、実務への影響と対策について講演いただきました。

まず、ハマキヨウレックス事件、長澤運輸事件のいずれも、同一労働同一賃金の原則は争点になっておらず、労働契約法第20条の不合理性（「①労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度」「②当該職務の内容および配置の変更の範囲」「③その他の事情」を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。）に照らし、手当ごとに判断されているものであるとの説明がありました。また、働き方改革関連法では、パートタイム労働法に労働契約法第20条が盛り込まれ、短時間・有期雇用法に変更されましたが、条文で定める「基本給・賞与その他の待遇それについて」の「それぞれ」とあるのは、一つずつの手当を比べるということを意味したもので、最高裁判例と短時間・有期雇用法の内容を一致させているものであるとのことでした。

続いて、ハマキヨウレックス事件の最高裁判決について解説いただきました。概ね高裁判決を支持した内容であり、手当格差の不合理性は、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当等については、高裁判決と同じ判断をする一方で、皆勤手当については異なる判断をしています。高裁では、有期契約社員の皆勤者には勤務成績による昇給や更新時の昇給があり得るという「③その他の事情」を考慮し不合理とはいえないと判断しているところ、最高裁では、一定数の人数確保のため皆勤を奨励する趣旨で支給される手当であり、正社員と有期契約社員の職務の内容は同じであるから「①労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度」の観点から不合理と判断しています。すなわち、最高裁判決は、ア) 賃金項目ごとに比較し、



講 師
岩谷・村本・山口法律事務所
弁護士
村本 浩 氏

個別に不合理か否かを判断、イ) それぞれの賃金項目の比較において、支給される趣旨・目的を就業規則、賃金規程等の記載を中心に把握し、労働契約法第20条のどの判断要素を重視すべきか決定し不合理か否かを判断する高裁の手法を維持、ウ) 賃金項目を横断する形での判断手法は安易には認めないという内容であるとのことでした。

手当については、実態としてどう支給されているかに關係なく、就業規則、賃金規程等の趣旨・目的で判断されているため、実務においては、賃金規程等の記載の仕方が大切となります。手当によっては、正社員の長期継続雇用のための福利厚生を趣旨とする手当である等、規程に盛り込むことも対策として考えられるとのことでした。

なお、ハマキヨウレックス事件の最高裁判決は、損害賠償の割合について全く触れていませんが、日本郵便事件の東京地裁の判決では、損害賠償割合にも触れており、今後の最高裁判決の動向が注目されるとのお話でした。

次に、長澤運輸事件の最高裁判決について解説いただきました。ア) 「③その他の事情」も別要素として考慮することを明示していること、イ) ハマキヨウレックス事件と同様に賃金項目ごとに比較する判断手法であること、ウ) 賃金項目を横断する判断を容認する手法であり、ア) 「③その他の事情」の独立要素として、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいと読み解くこともできるとのお話でした。

最後に、短時間・有期雇用法への改正後の問題点についてお話をいただきました。改正法では、有期契約社員の職務の内容、配置転換が正社員と同じであるならば、差別的取扱いをしてはなりません。長澤運輸事件の定年後再雇用者は、正社員と職務・配置転換が同じであるため、改正法に照らすと会社側に厳しい判断となる可能性があるとのことです。改正法施行後は、①職務内容および変更の範囲を見直す、②定年後再雇用を無期契約とし、第2定年制（65歳）を導入する、③定年を60歳ではなく65歳として賃金制度を再設計する、等の手当てが必要であろうとのことでした。

(広報委員：植野 幸恵)



平成30年度 第4回研修会

開催：平成30年9月5日(水)
場所：薬業健保会館

ハラスメント防止対策について

- ・セクシュアルハラスメント
- ・マタニティハラスメント
- ・パワーハラスメント



大垣氏

村瀬氏

講師

東京労働局
雇用環境・均等部 指導課

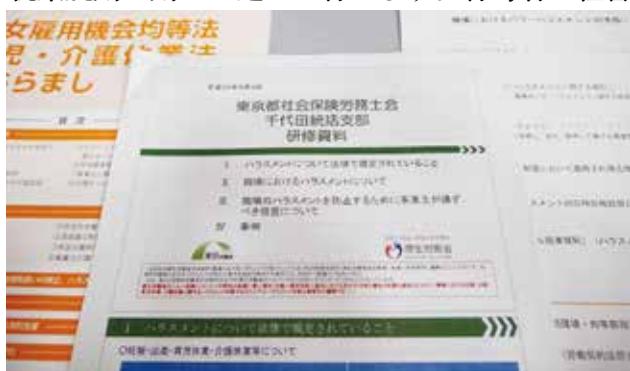
大垣 孝夫 氏
村瀬 浩一 氏

ハラスメント防止対策をテーマに2部構成の研修で、第1部はセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント（以下、「セクハラ」「マタハラ」という）について、第2部はパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）について、東京労働局雇用環境・均等部指導課の大垣様、村瀬様よりそれぞれご講演いただきました。

【セクハラ・マタハラ】

セクハラは職場におけるハラスメントで、正社員だけでなく、派遣社員、取引先も対象となります。原因や背景として、性別役割分担意識に基づく言動が挙げられますが、判断基準は労働者の主觀を重視しつつ、一定の客観性、平均的な労働者の感じ方によるとのことです。事業主が講ずべき防止措置として、「方針の明確化およびその周知・啓発」「相談に応じ、適切に対応するための体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」があります。「どういう言動がハラスメントになるのか」「ハラスメントを許さないという方針」「ハラスメントに該当する行為を行った場合、厳格な処分をすること」を明確化し、全ての労働者に周知することが重要になります。

ハラスメントが起きた場合、①事実関係の調査、②相談記録の作成、③相談者へのフィードバックが大切です。会社は対応方法を前もって決めておき、問題が改善された後、直ちに良好な就業環境の構築に努める必要があります。事実関係の調査では、必要に応じて第三者への事実確認の要否も検討します。調査の結果、事実が確認できた場合、相談者に結果を必ず報告し、配慮の措置を講じます。また、行為者への制裁については、就業規則に則って適正に行います。行為者が経営



者や役員であっても然りです。事実が確認できない場合においても、再発防止策を講ずる必要があり、ハラスメント研修の実施、トップメッセージの発信、情報の共有が大切です。

【パワハラ】

平成29年度に東京労働局に寄せられた民事上の個別労働紛争に関する相談約3万件のうち、約1万件がパワハラ案件でした。マタハラ、セクハラは法律の根拠がありますが、パワハラにはその根拠がなく、厚生労働省が示した次の3要件をもって定義しています（①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、②業務の適正な範囲を超えて、③精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為）。周りの労働者がハラスメント被害を見て萎縮する「モチベーションの低下」についても、パワハラによる職場環境の悪化として定義されています。企業が取り得る再発防止策としては、セクハラ、マタハラ同様、トップメッセージの発信、相談窓口の設置、行為者に対する注意や処分が挙げられます。

ある調査によると、パワハラは約3割、特に、介護職では約7割が受けたことありと回答しています。行為者は、上司だけではなく、利用者からもあるようです（セクハラも含め）。その際、使用者が特段の措置を取らずにそのまま放置すると、職場環境の悪化と捉えられ、使用者責任を問われる点に注意しなければなりません。

パワハラは、上司や周りに相談しても無駄である、個人が特定される、といった理由で行動に移さない人が多いようです。また、パワハラが多い会社は、残業が多い、上司と部下のコミュニケーションが少ない、などの傾向がみられるようです。

厚生労働省は、職場のパワハラ防止を目的としたポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設しています。他社の取組事例をはじめ、様々なリーフレット、マニュアルや社内掲示用ポスターを揃えており、積極的に活用して欲しいとの言葉がありました。

今回の研修を通してハラスメントについて理解が深まり、対応策として講ずべき措置などについて、多くの学びを得ることができました。

（広報委員：小田 香里）

初めての行政協力

初めて行政協力をされた会員の皆さまの感想をご紹介します。



実務に活かせる貴重な機会となりました。

東京労働局 臨時労働保険指導員
小津 理人（開業）

6月21日(木)に東京労働局にて臨時労働保険指導員を担当させていただきました。不安もありましたが、事前に研修があるとのことで、千代田支部と東京会の研修会両方に参加させていただき、当日の準備をしました。

当日も不安と緊張がありましたが、開始早々に一括有期事業の申告書を担当することになりました。実務経験のない一括有期事業の申告書でしたが、事前の研修会等のおかげで無事受理すること



相談者と監督署員からの感謝の言葉に感激しました。

中央労働基準監督署 臨時労働保険指導員
澤田 理恵（開業）

6月27日(水)、中央労働基準監督署にて臨時労働保険指導員を担当させていただきました。実務経験が乏しい自分に務まるのか不安でしたが、「指導員の研修を行うので、新人でも大丈夫」という心強いお言葉をいただき、思い切って応募し、行政協力のデビューとなりました。

事前の研修では、演習を交えて分かりやすく丁寧に教えていただいたので、不安を少し軽減することが出来ましたが、やはり当日会場に入った瞬



案ずるより行動することの楽しさを体感しました。

千代田年金事務所
算定基礎届相談コーナー担当
山村 真也子（開業）

4月に他支部から異動してまいりました、山村真也子と申します。皆様には、いつもお世話になり誠にありがとうございます。この場をお借りいたしまして心より御礼申し上げます。

今回のきっかけは、私が初めて参加した例会での相談員の募集でした。私は、千代田統括支部の存在感や年金事務所管轄の会社規模の大きさや数を想像し、私では力不足だと感じていました。そんな中、いつもバイタリティが溢れる、ある先輩

ができました。その後も申告書が未記入の方や計算が間違っている方、出向者がいないはずなのに出向者がいるような金額の表記をしている方など様々な申告書を担当させていただきました。各申告書は自信を持って確認しましたが、少しでも不安な点があった際には労働局職員の方に指示を仰ぎ、対応させていただきました。

今回の行政協力のおかげで今まで経験できなかつた様々な申告に携わることができたり、一般の方々が間違いやすい箇所を確認できたりと、実務に大いに活かせる貴重な機会となりました。今後は今回得た知識と自信だけではなく、初心を忘れずに実務に挑んでいきたいと思います。来年も臨時労働保険指導員や他の行政協力にも挑戦したいと思います。今後ともよろしくお願ひいたします。

間は緊張で身が引き締まる思いでした。

午前中は「書き方が全く分からぬ」と白紙の申請書をお持ちになる方や、事業報告書が多数枚に渡る一括有期事業の方が立て続けにいらっしゃり、確認に随分時間が掛かってしまい、焦りました。お昼休みに社会保険労務士の先輩方とお話し、優しく励ましていただいたお蔭で、午後からは落ち着いて対応することができました。お客様に申告書の書き方をご説明したところ、「ありがとうございます」と分かった。来年からは自分で出来そう」と言っていただき、また最後に署員の方から「来年もよろしくお願ひします」とのお言葉をいただいた時は感激し、来年も参加しようと思いました。

このような貴重な経験をさせていただいたことを感謝しております。ありがとうございました。

から「ほら山村さん、行くよ！」とお声掛けいただきました。気がつくと、モジモジしていた私は、応募された先輩方の輪の隅に立っていました。

当日は、受付開始直後に企業の方が相談にお見えになり「昨年も親切に教えていただいたのに、70歳になるとすぐ忘れちゃって(笑)」、「50年間、一生懸命やってきた会社をたたむ決意をしました。どうしたらいいですか？」等、様々なご相談がありました。私は、皆さまの一生懸命な姿を見て、「そっか、みんな人なんだなあ」と感じ、また、案ずるより行動してみることの楽しさを得ることができました。この機会をいただけたこと、これまで私に様々な経験をさせてくださった先輩方、相談者の方、年金事務所の方に心から感謝しております。今後ともよろしくお願ひいたします。

社会貢献委員会 出前授業（年金セミナー）



講師
社会貢献委員
長崎 明子 氏

6月16日、23日、30日に東京都立一橋高等学校にて、千代田統括支部社会貢献委員3名が出前授業『知っておきたい年金のはなし（年金セミナー）』を実施しました。このセミナーは千代田年金事務所との共同開催により、管轄内にある学校において公的年金に関する教育を行うものです。一橋高校では通信制過程のスクーリング科目「家庭総合」の授業として実施しました。

私は、23日（土）に2コマの授業を担当しました。一橋高校の授業時間は1コマ45分のため、時間配分は、アンケート記入に5分、出席票記入と回収に5分を確保すると講義時間は35分です。講義中に5分の動画を2本上映するため、解説等を行う

時間は25分程度となり、このタイトな時間配分を厳守しつつ、要点を丁寧に伝えなければなりません。スライドと動画の切替えを円滑に行い、説明事項を絞り込んで伝えることに留意しました。実施後の担当教諭からのお言葉および生徒のアンケート結果は概ね好評で、安堵しました。また、要点を書き出すための空欄補充式のプリントを担当教諭が作成し、生徒の学習意欲を高めるための工夫をされている点にも感動しました。

学校での出前授業の実施により、若年層の公的年金制度への正しい理解を促進し、誤解や不安等を払拭して豊かな未来を見通せるよう導くことは、社会保険労務士の大切な仕事の一つであると感じています。今後もやりがいのあるこれらの取組みを継続していきたいです。



東商千代田支部主催セミナー



7月20日（金）、東京商工会議所千代田支部主催による企業の経営者・人事担当者向けの「有期雇用と無期転換のポイント対策セミナー」が開催されました（共催：興産信用金庫、東京都社会保険労務士会千代田統括支部、東京都行政書士会千代田支部）。私はセミナーの講師とその後の相談会の相談員として参加させていただきました。

セミナーには、大企業から中小企業まで36社の

方々に受講いただき、有期雇用にまつわるトラブルや対策、無期転換ルールの内容や対応、さらには同一労働同一賃金について解説いたしました。セミナー受講者の真剣に話を聞く姿勢はもとより、相談会では予約なしの飛び入り相談希望の企業も数社あり、旬なテーマに対する企業の関心や問題意識の高さに触れることができました。

支部として今回のような機会を増やし、社会保険労務士としてさらに情報発信していく必要性を痛感いたしました。（開業：春原 繁）



平成30年度 行政協力会員情報（敬称略）

● 東京労働局 年度更新申請書受理・相談コーナー担当者（17名）

（平成30年6月19日～7月10日）

石本 �剛	上野 孝子	小田 香里	小津 理人	片野 誠	金光 由美子	木村 晃子
佐藤 美穂子	佐藤 正巳	十佐近 三生	春原 繁	瀧澤 紀子	武井 宏美	中尾 美香
中山 真由美	深田 康弘	水間 由美子				

● 中央労働基準監督署 臨時指導員 申請受理・相談コーナー担当者（28名）（平成30年6月13日～7月10日）

青山 弥生	浅井 英憲	今井 浩爾	柏本 和江	片岡 正美	久保 英信	後藤 武
小松 勝	兒山 昇正	澤田 理恵	嶋 輝彦	滝口 修一	鶴貝 政子	中 弥希
西田 俊史	長谷川 淳一	濱野 行雄	半沢 公一	平野 茂	平野 純	堀越 愛
堀 雅美	皆川 知幸	宮崎 正雄	宮田 和季	山口 峰子	山崎 博幸	吉田 弘忠

● 千代田年金事務所 算定基礎届相談コーナー担当者（14名）

（平成30年7月2日～7月20日）

岩瀬 昌子	江川 明豁	太田 広江	柏本 和江	十佐近 三生	瀧澤 紀子	中野 美佳
中山 真由美	長谷川 淳一	畠山 晴子	濱野 行雄	堀 雅美	宮崎 正雄	山村 真也子

● 千代田区役所 社会保険労務相談員（11名）

（平成30年4月～平成31年3月）

青山 弥生	浅井 英憲	上野 孝子	江川 明豁	大野 剛一郎	小田 香里	金光 由美子
笛尾 訓收	中尾 美香	帆苅 剛	山口 峰子			

電子申請伝達研修会

開催：平成30年8月29日（水）
場所：東京都社会保険労務士会館



8月29日（水）、東京都社会保険労務士会館研修室において電子申請伝達研修会を開催しました。現在、国は社会全体のデジタル化の一環として、行政手続きの電子化を進めています。今回の研修は、この流れを背景として、これから電子申請を始める会員の方々を対象に実施されたものです。

冒頭、寺田晃東京会副会長よりご挨拶をいただき、電子化の必要性を改めて感じました。研修前半は、電子申請を行う



ための環境整備について片野誠推進員が解説し、後半はeGovシステムを利用した社会保険の資格取得および雇用保険の資格喪失について山崎博幸推進員がデモンストレーションを行いました。

質疑応答では多くのご質問があり、さらに休憩時間にも各委員が個別に対応するなど、関心の高さがうかがわれました。

（電子化推進員：小林憲一）



山崎氏

勤務等部会主催 情報交流会

開催：平成30年9月5日（水）
場所：薬業健保会館

第4回研修会終了後、勤務等部会主催による情報交流会が行われました。当日は63名（勤務等39名、開業17名、法人社員7名）の方にご参加いただき、勤務等部会企画小委員会の梅本委員と遊佐委員の司会により、味園統括支部長と浅香勤務等部会長の挨拶でスタートしました。

参加者は10グループに分かれ、1回30分の情報交換の後、席替えを行い別のグループで情報交換を行うワールド・カフェ方式を探りました。

今年は「働き方について自由に議論しよう」をテーマに、参加者の勤務先における「働き方改革」に関する取組みや業務で直面している問題など、様々な視点や立場からの報告、質疑応答、意見交換が活発に行われました。参加者の勤務先は、経営者団体から各種・各業態の組合、国際機関や金融機関、様々な業種の事業会社など多岐にわたり、

直面している課題も多様であることを痛感しました。例えば、柔軟な働き方を模索する動

きとして、テレワークやフレックスタイムの導入に取り組んでいる事例が報告されました。その導入を円滑に進めていくためにはどうすれば良いか、他社はどういうに進めているのか、といった質疑応答が行われました。また、時間外労働の削減や生産性の向上に取り組む事例も報告され、その実効性を高めていく施策などについて意見交換が行われました。最後に、川津東京会勤務等部会長の挨拶で閉会となりました。社会保険労務士として、新たな気づきや出会いを得る貴重な機会となりました。（勤務等部会企画小委員会：増山隆司）



社会保険労務士制度創設50周年記念事業のご案内

●全国社会保険労務士会連合会主催イベント（申込受付は終了しております。）

日 時	会 場	詳 細
平成30年12月4日（火） 17:30～19:00	帝国ホテル1,300名規模（東京会340名）	記念パーティー
平成30年12月5日（水） 14:00～18:50 (開場12:00)	東京国際フォーラム4,000名規模 (東京会1,030名)	記念講演会：大槻連合会最高顧問 記念式典：天皇陛下ご臨席予定 パネルディスカッション
平成30年12月5日（水） 19:30～21:00	800名規模（東京会206名）	懇親会

●東京会主催イベント

日 時	会 場	詳 細
平成31年1月31日（木） ※時間未定	ホテルニューオータニ	※詳細未定

※平成30年10月1日現在

（広報委員長：小高東）

第50回 社会保険労務士試験

試験監督員体験談



小田 香里（開業）

記念すべき第50回社会保険労務士試験の試験監督員を担当させていただくこととなり、8月26日(日)の試験日当日、私が受験した会場と同じ日本大学経済学部へ当時を懐かしく思い出しながら向かいました。

担当したのは25人の小教室でした。受験者の確認作業では、受験者の緊張感が直に伝わり、一人ひとりに頑張って欲しいという気持ちで、緊張をほぐすためにも笑顔で行いました。全体を見渡せる教室でしたので、試験中は、トイレや給水の方

の付き添いついで巡回を行い、試験の妨げにならないよう扉の開け閉めの音にも気を配りました。全力を出し切って欲しいと終始願いながら役割を務め、トラブルも無く終了したときはほっとしました。

当日滞りなく進行するために、本部員の方々が前日早朝からご準備を進められていたことや、当日の進行の大変さを目にし、社会保険労務士という資格の重みに気が引き締まる思いでした。

今回、このような機会をいただき、改めて社会保険労務士になれた喜びを感じ、また、初心を思い出す良いきっかけとなりました。本当にありがとうございました。

野球同好会、東京会野球大会で優勝！



9月1日、8日の2日間にわたり、第36回統括支部・支部対抗親睦野球大会が大宮けんぽグラウンドで開催されました。今年は社会保険労務士制度発足50周年記念大会と位置付けられ、始球式には元プロ野球読売ジャイアンツの投手がお見えになり、華やかな幕開けとなりました。

第1日目、1回戦中央統括支部戦を7対1、2回戦江東支部戦を10対7で勝ち抜き、第2日目の準決勝へ。準決勝の新宿支部戦は7対2で勝利し、ついに、城北統括支部との決勝戦。初回3点を先行され苦しい立ち上がりでしたが、中盤に逆転しそのまま逃げ切り10対7で勝利。千代田統括支部として悲願の初優勝を勝ち取ることが

できました。

東京会の支部再編から10年間、結果が出せない状況が続きましたが、この度千代田「PEAKS」のチーム名の通り頂点に立ちました。MVPは4試合全てに登板し、3勝1セーブの加藤智則選手が受賞しました。

来年からは追われる立場になりますが、選手・サポーター一丸となってまいります。これからもご支援のほどよろしくお願ひいたします。

（野球同好会：橋本 敬司）



ボウリング同好会、会員交流ボウリング大会で準優勝！



(左から、浅井氏、青木氏、和田氏)

ランドボウルで開催され、当支部のボウリング同好会チーム（メンバー：青木哲郎氏、和田稔氏、浅井英憲氏）が参加しました。1チーム3名で30チームが参加し、1人2ゲーム合計6ゲームのスコアで競いました。

6月22日(金)に、東京商工会議所千代田支部主催の「会員交流ボウリング大会」が高田馬場グ

同好会がこのような対外試合へ参加することは初めてでしたが、接戦のなかでチームは準優勝し、個人はメンバーの和田稔氏がトップの成績で優勝しました。試合後の懇親会では表彰式が催され、参加企業や団体チーム同士が交流を深め合いました。次回はチーム優勝を目指して同好会員みんなで練習に励みたいとのことでした。

（ボウリング同好会：
浅井 英憲）



政治連盟だより

支部会員の皆さまこんにちは、政治連盟の橋本です。今回紹介させていただくのは、千代田統括支部における今年度の会費納入状況についてです。直近3ヶ月の状況は以下のとおりです。

	会員数	納入者数	納入率
2018年6月末	1,512名	704名	46.6%
2018年7月末	1,518名	712名	46.9%
2018年8月末	1,524名	717名	47.0%

会員数の増加と納入者数の増加がほぼ同水準で推移しています。これは、東京会が定期的に実施している新規入会者オリエンテーションの場における東

京都社会保険労務士政治連盟（東社労政連）のPR活動の結果と推察されます。

千代田統括支部においても、例会や支部の新規入会者オリエンテーションの機会を利用し、政治連盟の役割や意義についてご説明をしていますが、ご欠席の方々にはこれをお伝えすることができません。2018年6月に開設された東社労政連ホームページの活動報告の中で、各政党に対する要望等の内容が記載されています。支部会員の皆さまにおかれましては是非これらをご覧いただき、政治連盟へのご理解を深めていただければ幸いに思います。

（政治連盟統括支部会長：橋本 敬司）

新 入 会 員 紹 介

平成30年6月1日(異動入会は3月17日)～平成30年8月31日

入会年月日	氏名	種別
H30.3.17	梅村 吉博	開業
H30.6.1	阿久澤 賢一	勤務等
H30.6.1	岡本 明子	勤務等
H30.6.1	菊池 美佳子	勤務等
H30.6.1	佐藤 ゆかり	勤務等
H30.6.1	志並 健信	勤務等
H30.6.1	田島 さやか	勤務等
H30.6.1	永井 綾子	勤務等
H30.6.1	中村 恵美子	勤務等
H30.6.1	中山 真生	勤務等
H30.6.1	巻幡 祐	勤務等
H30.6.1	山下 慎介	勤務等
H30.6.1	渡邊 俊之	勤務等
H30.6.18	三井 純一	勤務等

入会年月日	氏名	種別
H30.7.1	中崎 徹人	法人社員
H30.7.1	梅津 慎一	開業
H30.7.1	竹内 欣士	開業
H30.7.1	安達 俊則	勤務等
H30.7.1	天川 実	勤務等
H30.7.1	黒田 美保	勤務等
H30.7.1	周藤 美和子	勤務等
H30.7.1	杉山 篤正	勤務等
H30.7.1	高橋 洋介	勤務等
H30.7.1	藤田 綾子	勤務等
H30.7.1	渡邊 昌弘	勤務等
H30.7.6	小野瀬 小百合	勤務等
H30.7.18	五十嵐 明彦	法人社員
H30.7.23	川村 姿子	開業

入会年月日	氏名	種別
H30.7.24	萩野谷 樹	勤務等
H30.7.31	三上 恵美子	開業
H30.8.1	阿部 康博	開業
H30.8.1	内山 裕	勤務等
H30.8.1	亀田 茂	勤務等
H30.8.1	篠原 孝典	勤務等
H30.8.1	白鳥 亮	勤務等
H30.8.1	馬場 寿春	勤務等
H30.8.1	星野 卓也	勤務等
H30.8.2	柏木 謙	勤務等
H30.8.21	西山 恭平	勤務等
H30.8.21	野村 忍	勤務等
H30.8.28	野村 佳代	勤務等

(41名、敬称略)

あとがき

お盆休みに息子と2人で富士山に登りました。中3の息子は物事を自分で決めるのが苦手で、かつ、宿題などを期限ギリギリまで溜め込み土壇場で慌てるタイプ。この機会に、これらについて本人の思うところを聞いてみようと考えていました。

雄大な自然の中、黙々と登り続けるうちに、ふと自分のことを見つめる瞬間が訪れます。ひょっとして、息子の優柔不断な性格や先延ばし後回しするクセは、実は親譲りなのかもしれない。なるほど、場所を変えるとひらめきや気づきがあるようです。転地効果をひしひしと感じた夏となりました。

(広報委員：長江 俊宏)

今年の夏は震災、豪雨、猛暑、台風被害など、日本各地で多くの災害が発生しました。被害に遭われた方々におかれましては、心よりお見舞い申し上げます。

私は今回豪雨災害のあった岡山県の出身です。岡山県は、温暖な気候と災害が少なく晴れの日が多いことで知られ「晴れの国」とも呼ばれています。その「晴れの国」で起きた豪雨災害に驚きました。どこでどのような災害が起こるか分からぬ今、災害への備えと防災意識を持つことの大切さに改めて気付かされました。

(広報委員：森下 湖依)