



東京都社会保険労務士会 千代田統括支部 会報



交響曲を奏でるオーケストラのように

千代田統括支部長 森 俊介

年始に、チャイコフスキーの交響曲を聴きに行ってきました。オーケストラのコンサートでは、音楽を楽しむ事はさることながら、奏者たちを観察するのも楽しみのひとつです。

音楽のベースとなる弦楽器、深みを加える木管楽器や金管楽器、そして音楽に弾みをつける打楽器。それぞれの奏者がそれぞれの楽器を手に、それぞれの出番で、ひとつの「目標」、つまり最高の音楽を奏でる事に一生懸命になっています。

私たち社労士も、みんなが決して同じ仕様で仕事をしている訳ではありません。私のように「総合業務屋」の社労士もいれば、年金やコンサル、あるいはセミナーの講師や執筆活動を主にしている社労士もあり、他の仕事と兼業している社労士もいます。私たちがオーケストラのように、「持つ楽器」はそれぞれ違っていても、「目標」は同じです。それは「優良な労務管理を構築し、企業（社会）を成長させていく」ことです。

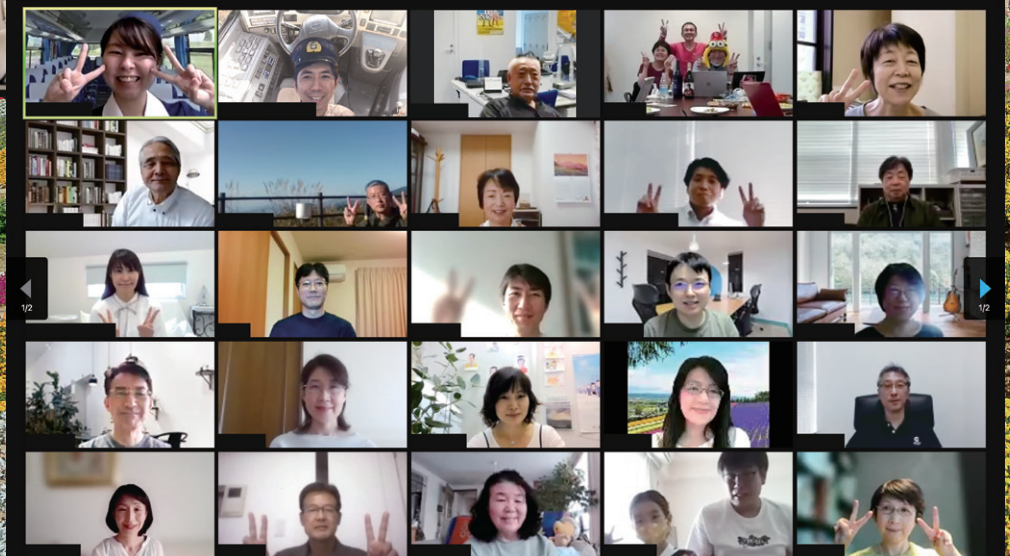
新しい年を迎えるにあたり、私たち社労士が共に目標に向かって、共に活躍できる事を切に願います。みなさん、演奏の準備はできましたか。

さあ、2022年の幕が上がります！



「富良野・美瑛オンラインバスツアー」

2021年10月2日(土)に開催された統括支部厚生事業の記念写真です。本誌4ページに記事を掲載しております。



発行人 千代田統括支部長 森 俊介

事務局 〒101-0061 東京都千代田区神田三崎町3-3-1 TKビル4階

森武内社会保険労務士法人内 ☎03(5213)8061

URL=https://www.sr-ccs.com

勤務等部会主催

情報交流会「オンライン・ワールド・カフェ」

開催：令和3年9月15日(水) 場所：Zoomによる開催

令和3年、コロナ禍での勤務等部会主催の情報交流会は「オンライン・ワールド・カフェ」と銘打ってオンライン開催されました。

2年ぶりとなる情報交流会、参加者約60名のうち、筆者である小職を含め、初参加が半数を超え、どんなメンバーが参加するのか、どんな場になるのか、楽しみ8割と不安2割の気持ちで当日を迎えました。リアル開催の際は遠方のため参加できなかった、お酒が得意ではないため遠慮してしまった、など、オンラインだからこそ参加できた、という会員の声も聞かれました。

さて当日。中屋委員長による開会宣言「この機会に社外の知り合いを増やしてオンラインを通じて活動の場を広げ、活性化に繋げてほしい」との言葉もあり早速、10組のブレイクアウトセッションに分かれ、まずは乾杯、そして自己紹介からディスカッションタイムへ。テーマは設定せず、各チームの流れに任せられました。コロナ禍の勤務、男性育休、副業兼業、シニア活用、支部の活動（行政協力や野球同好会まで！）、メルマガ、オフィスの前を通ったことがあるよ、というごく身近なことまで話題は多岐にわたりました。30分ほどの交流タイムを楽しんだ後、リアル開催での席替えさながらに、別のメンバー構成でのブレイクアウトセッションへ移動です。支部長や前支部長も1メンバーとして交流に参加し、会員の種別、性別、社労



当日ファシリテーターを務めた勤務等部会企画小委員会メンバー

士歴の長短に関わらず、さまざまなメンバーが交流しました。あっという間に時間が経ってしまったという声も多かった情報交流会、次回開催スタイルがどうなるか、期待されます。

（勤務等部会企画小委員会：飯田香津子）

参加者の皆様の感想をご紹介します！

- ・とてもアットホームで話しやすかったです。お会いして本音トークができる日を待っております。
- ・30分だと時間があっという間で足りなかったです。いろいろな立場の方と話せる機会は良いなと思いました。また参加したいです。
- ・他社に勤務されている方と意見交換ができて非常に良い会でした。有難うございました。
- ・社労士の先生方と交流する機会が少ないので有意義だったと思います。

開業部会主催

特別研修「令和3年度ハローワーク実務セミナー」

開催：令和3年10月29日(金) 場所：Zoomによる開催

ハローワーク飯田橋の管理部長田口勝美氏、および、雇用継続課長荒牧俊裕氏をお招きし、ご講演いただきました。

令和3年8月の全国の有効求人倍率1.14に対して求人数が全国で一番多い飯田橋所では4.45であるが、それでも2年前の半分の水準であるということと、産業別の新規求人の状況では飲食・宿泊業は対前々年比70.5%減であるが、緊急事態宣言が解除され増加しているとのことでした。

労働契約期間満了と定年による離職にかかる区分判定については、喪失原因が2と3になるケースを例示していただきました。令和4年1月1日から実施される「雇用保険マルチジョブホ

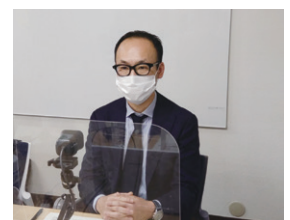


【第一部】
講師：ハローワーク飯田橋
管理部長 田口勝美氏

ルダー制度」については理解が深まったと共に、65歳以上の非正規労働者がいる顧問先に対して説明する必要性を感じました。

育児・介護休業法の改正では、令和4年4月1日施行の雇用環境整備、個別周知・意向確認措置の義務化、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、また、令和4年10月1日施行の育児休業の分割取得と「産後パパ育休（出生時育児休業）」の創設について理解できたと共に、就業規則の変更業務に繋がると考えました。

最新の法改正の情報を習得し、いち早く顧問先へ展開できるという点で有意義なセミナーであったと考えます。（開業部会：山崎博幸）



【第二部】
講師：ハローワーク飯田橋
雇用継続課長 荒牧俊裕氏

新規入会者オリエンテーションを開催

開催日：令和3年8月31日(火) 場所：Zoomによる開催

千代田

統括支部



令和3年8月31日(火)に千代田統括支部新規入会者オリエンテーションがZoomで開催されました。年に2回実施しており、今回は令和2年7月1日以降に新規入会又は異動により千代田統括支部の会員になられた方へご案内し、31名の方が参加しました。

最初に森千代田統括支部長の挨拶で始まり、続いて来賓の橋本政治連盟千代田統括支部会長が挨拶されました。その後、各部会・委員会と同好会の活動、区役所や行政機関への行政協力

の内容について紹介がありました。支部の特色として、研修事業(年12回開催)に力を入れ会員の資質の向上を図っていること、より多くの会員に行事に参加してもらえるように管外研修旅行やボウリング大会などの厚生事業を充実させていること、行政協力、無料相談会、社会貢献事業を通じて社会保険労務士の知名度向上に努めていることを紹介しました。

後半は、支部役員と参加者が各グループに分かれて意見交換会が行なわれました。参加者同士の交流や役員への質問などで親睦を深める機会となりました。

開催後の参加者アンケートでは、参加して良かったという感想が寄せられました。

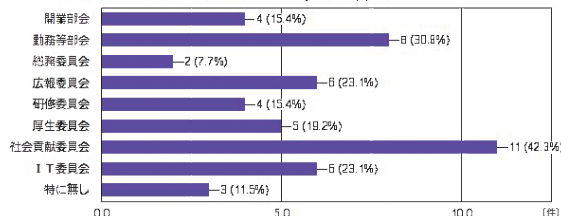
(広報副委員長：浅井英憲)

アンケート結果・寄せられたコメントの一部をご紹介します！(総回答数26件)

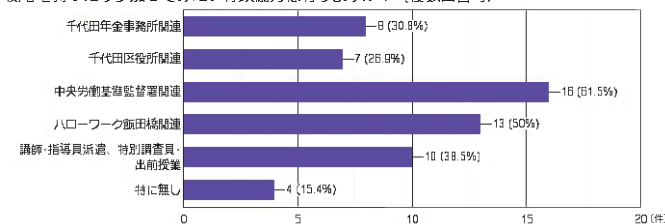
*千代田統括支部に期待すること

- ・支部活動が充実している印象を受けました。現場の話聞ける機会があるとありがたいです。
- ・今後も社労士として成長できるような研修会などを開催してほしいです。
- ・勤務社労士の方が多いと伺ったので情報交流の機会に期待しています。

関心を持ったり参加してみたい委員会はありましたか？(複数回答可)



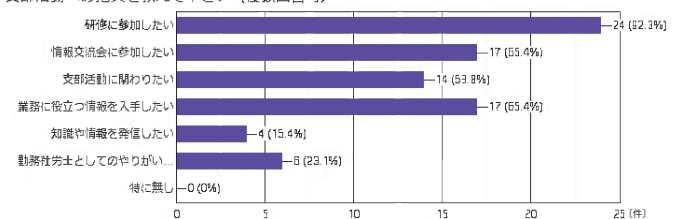
関心を持ったり参加してみたい行政協力はありますか？(複数回答可)



*参加の感想

- ・非常に組織力のある支部という印象を受けました。
- ・同じ志を持つ皆様と縦にも横にもつながれるとても貴重な場に感謝します。
- ・千代田は多彩な活動をしているので、支部活動に参加して先生方にいろいろお話を伺いたいです。
- ・今後、時間を作って同好会や委員会活動に参加していきたいと思いました。
- ・Zoomのため緊張しましたが、小グループで個々のお話を聞いたのが良かったです。
- ・支部長のストレートなお話がとても明快でわかりやすく、社労士業の実情や今後の展望などとても参考になりました。
- ・支部の活動や研修に参加するきっかけが掴めずいましたが、今回参加して少しハードルが下がった気がします。

支部活動への抱負を教えてください(複数回答可)



私の愛読書

私たちの働き方は、新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに変化が加速してきました。社内コミュニケーションもニューノーマルな時代に合わせて変化していく必要性を強く感じます。

そのような中で手に取ったのが「心の知能指数を高める習慣(著者：三浦 将)」という書籍です。

心の知能指数(EQ)とは、1990年に米国の心理学者により提唱された理論で「自分自身と他者を理解しながら、自分の感情をコントロールすることで、最適な行動をとることが

できる力」と言われています。

社内では起こる労務トラブルの多くは、コミュニケーション不良によるもので、1人ひとりがEQを高め、相互理解を深めていくことで未然に防ぐことができる事案もたくさんあるように思います。

自分自身の人間力の向上と共に、企業の人事労務担当者として、社内へも涵養していきたいスキルだと感じた1冊です。

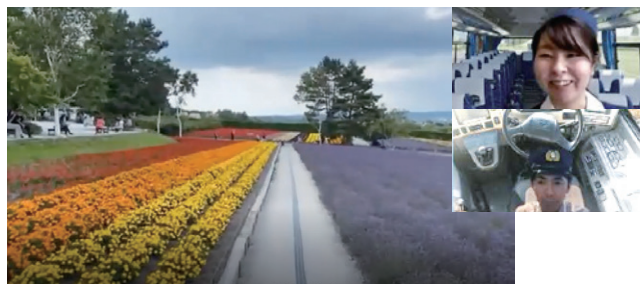
(広報委員：森下湖依)

富良野・美瑛オンラインバスツアー

開催日：令和3年10月2日(土) 場所：Zoomによる開催

コロナ禍で令和2年度以降の厚生行事はすべて中止を余儀なくされていましたが、「この環境下でできることをやろう」とオンラインツアーを企画しました。国内外のさまざまなプランの中から、リアルバスガイド&録画による絶景の組み合わせを評価して採用した「富良野・美瑛オンラインバスツアー」を10月2日に開催し、52名が参加しました。

開催直前に届いたパン、ヨーグルト、バターのお土産を食べつつ乗車。ガイドの名調子とバーチャル運転手とのチャットを楽しみながら、四季彩の丘、青い池、白髭の滝、パッチワークの丘、ファーム富田の色とりどりの花畑などの絶景を画面越しに堪能しました。生中継のファームズ千代田（牧場）では担当者の説明と



ファーム富田



ファームズ千代田（牧場）

Q & Aで画面越しに動物とのふれあいを満喫、突然の鳴き声に皆ほっこりしつつ、牧場経営の苦労が理解できました。

バス移動中は北海道にまつわるクイズ大会が行われ、サプライズ賞品争奪戦となって盛り上がり、マニアックな難問を朝比奈開業部会長がただ独り全問正解！乗車から厚生行事初参加者3名の感想まであつという間の2時間でした。

移動や旅行が制限される中での試行的イベントでしたが、会員同士の交流が予想以上に図れたと考えています。



（厚生委員長：宮崎正雄）

臨時労働保険指導員 感謝状贈呈式

長年にわたり、臨時労働保険指導員を担当された方々に感謝状が贈呈されました。

皆さま、おめでとうございます。

東京労働局長感謝状（10年）

令和3年11月10日(水)表彰

山崎 博幸氏



左から、味園副会長、山崎氏、寺田会長

令和3年11月10日、私は東京労働局に於いて臨時労働保険指導員10年表彰の感謝状を受けました。1年目の臨時労働保険指導員担当日の前日は不安で眠れなかったことを覚えています。現在は事前に臨時労働保険指導員に向けての研修会が実施され指導員へのサポート体制が整っており、以前よりそのような不安は軽減されてきていると思います。私が臨時労働保険指導員を続けた理由は、現場で学ぶことが多くあるということと、10年表彰を受けることを目標にしてきました。今後も頑張っ続けていくつもりです。

（開業：山崎博幸）

中央労働基準監督署長感謝状（3年）

令和3年11月15日(月)表彰

上野 孝子氏
加藤 充彦氏
武井 宏美氏
帆苅 剛氏
松井美希子氏



前列左から、帆苅氏、松井氏、上野氏、工藤署長、加藤氏、武井氏

開業から今年で6年が経過しました。そんな折に臨時労働保険指導員3年表彰を受けることができたことは、支部の諸先輩方からのご指導があつてこそと思います。思い起こせば、初年度は実務経験も浅く、指導員として務まるかという不安に押しつぶされそうでした。当日1人目の手続きを終えるまでは、緊張で食べ物などの通らなかったほどです。そんな新人に対して、十分な研修や諸先輩方からの貴重なアドバイスのおかげで、3度の役目を果たすことができました。支部の手厚いフォロー体制に大変感謝しております。この経験をいかし、支部及び地域社会に貢献しながら10年表彰を目標に努めて参りたいと思います。

（開業：帆苅剛）

同一労働同一賃金の企業実務 ～判決後の企業対応から学ぶ予防法務～

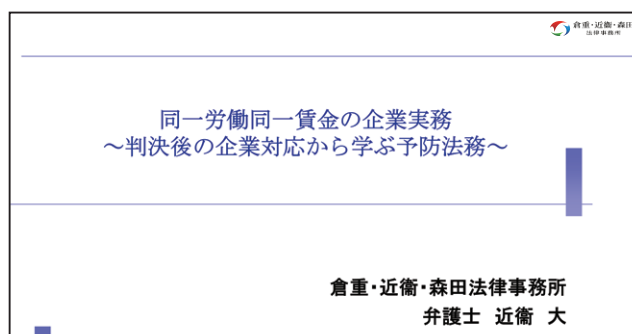
講師：倉重・近衛・森田法律事務所 弁護士 近衛大（このえだい）氏 第一東京弁護士会所属

開催：令和3年8月25日（水） 場所：Zoomによる開催

令和2年10月に注目を集めた最高裁判決のひとつであるメトロコマース事件を担当された近衛大氏（弁護士）より、企業実務の観点からお話を伺いました。

まずは、同一労働同一賃金の問題について。近衛氏が提言した各処遇の分類①労務対象給付、②業務関連給付、③福利厚生給付、④その他の処遇、それぞれの考え方を説明いただきました。

次に、改正高年齢者雇用安定法について、平成12年以降の段階的改正とその実態についてご説明されました。また、今後の検討課題として、企業の適切な人員調整、就労確保措置、そして定型・軽易作業への転換の検討などの具体的アドバイスを交えつつ、高年齢者の労働市場の未成熟さ（日本の労働市場の流動性の低さ）に起因する問題であるとも話されました。



最後に、実際に担当された事件の判決後の実務対応のお話も聞くことができました。

「各論より総論。場当たりの対応よりも人材活用の仕組み全般を見直すつもりで企業の5年後、10年後を見据えてください。」とのお言葉は胸に刺さりました。特に有期契約労働者の人材活用の仕組みや処遇を再検討すべきであるとのお考えには大きく共感させられました。

今後の日本の労働市場において、雇用形態、年齢分布のあるべき姿を考え、そしてその中で社会保険労務士が担うべき責任を痛感した、貴重な学びの場になりました。（広報委員：飯田香津子）

人事評価制度の納得度アップのための勘所

講師：株式会社オフィスあん 社会保険労務士 松下直子（まつしたなおこ）氏

開催：令和3年9月15日（水） 場所：Zoomによる開催

この研修では、人事評価についてどのように取り組めば納得できる制度になるかポイントを押さえて講義いただきました。まずは、人事評価は「人の成長を支えるもの・部下の育成をするもの」という考え方です。評価に

不満を持つ人は、あんな人に評価されたくないという思いを持っています。だからその評価に至った過程を付けることが大切とのことでした。具体的には、1週間に1回、部下の成長をノートにメモします。また、目標設定はしっかり評価できる数値や具体的行動や期日を設けて共有する必要があります。期末だけで評価するのではなく、過程に注目することで評価者も被評価者も納得のいく評価が可能になるという説明でした。

コロナ禍で働き方が様変わりした昨今、従来通りの評価項目では対応できないこともあり、



時代の変化に応じて変化させる必要があるとの説明でした。そして、その評価制度自体は「シンプル、フェア、オープン」であることで納得度アップできるものだと説明いただきました。

研修時間は1時間30分でしたが、「劇場型参加セミナー」という言葉がピッタリな、あっという間の時間でした。私自身、評価制度を導入してもうまく運用できていないと感じることが多々ありましたが即実行できそうな事例も多く、とてもためになる研修でした。

（広報副委員長：帆刈剛）

人事評価の改革実務

講師：株式会社日本能率協会コンサルティング 常任顧問 人事経済研究所 所長 高原暢恭（たかはらのぶやす）氏

開催：令和3年10月7日（木） 場所：Zoomによる開催

人事評価の改革実務の研修を受講しました。

そもそも、人事評価は給与や賞与の算定基準のみならず、企業の改革とセットという視点でとらえる必要があることを踏まえ、人事評価の原点から全体像、手順、運用のポイントなどを順序立てて学びました。

講義の出発点として講師が強調されたのは、評価者は、人事評価という手段を活用して、部下の役割、目標、活動計画を明確にしなければならないということでした。そのことで初めて、評価者は、会社の戦略的経営計画を実現し、かつ成長性を確保してゆくという自らの重要な役割が果たせるようになる、ということでした。

また、手順や公正さの担保の仕方、評価者の訓練などの実務運用のポイントを非常に丁寧かつ分かりやすい資料で説明いただきました。



人事評価の改革実務

株式会社日本能率協会コンサルティング
高原 暢恭

目 次

1. 人事評価は管理者のビジョン実現の手段……	3
2. 人事評価の本質を理解する……	11
3. 評価の運用の質を高めるポイント……	31
4. 質疑応答……	44

【講師紹介】
高原 暢恭（たかはらのぶやす）

【略 歴】
人事戦略立案、組織改革、人事制度改革、人材育成、人件費管理、要員管理などを専門にした経営コンサルタントとして、30数年間のコンサルティング活動実績がある。
主な著書として、労務行政から出版した『人事評価の教科書』『賃金・賞与制度の教科書』『人件費・要員管理の教科書』『人材育成の教科書』『社長 人事制度で解決できます』ほか、多数。
同社常務取締役を経て現在、同社常任顧問人事経済研究所所長。

人事評価と言えば、評価表で数値を算出して等級を決定しているものを多くみますが、この研修会で、個人別能力の把握の仕方（事実の把握）から評価者の問題点、訓練の必要性、フィードバックの重要性に至るまで詳しく学びました。目標設定の訓練、評価事実のポイント訓練などの事例は実務上大変参考になると思います。フィードバックについても、ロールプレイングなどで訓練しなければうまくいかない、労働力確保のためにも人材育成に結びつく評価フィードバックの重要性、評価者の訓練の必要性など、多くを学ぶことが出来たと思います。（広報委員：山内由美子）

「70歳就業機会確保時代を迎えた企業の『高年齢者雇用』への対応」

～高年齢者雇用の社内制度の設計および運用の実務対応～

講師：株式会社田代コンサルティング 代表取締役 社会保険労務士 田代英治（たしろえいじ）氏

開催：令和3年11月2日（火） 場所：Zoomによる開催

高齢者雇用安定法（令和3年4月1日施行）による70歳までの就業機会の確保について、前半は改正の概要と実態、後半は社内制度の設計および運用、講師が対応した事例をお話いただきました。

65歳まで雇用確保措置がある企業がほとんどであるなか、①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入の具体化について、60歳からプロフェッショナル、ベテラン非管理職、メンター、補助・定型的仕事、兼業フリーランスの分類を挙げられました。仕事・役割の明確化により、賃金決定の現状や課題も事例を挙げて指摘されました。

後半は、高齢者の働き方について、まず、バリバリ活躍型、ムリなく活躍型（フルタイム、パート）のタイプ分けを述べられました。その



千代田統括支部 第7回研修会
「70歳就業機会確保時代を迎えた企業の『高年齢者雇用』への対応」
～高年齢者雇用の社内制度の設計および運用の実務対応～

2021年11月2日
株式会社田代コンサルティング
代表取締役 田代 英治

うえて、60歳前半と後半で労働者個人のタイプによる処遇をすること、人事評価制度では役割給、職務給を取り入れ、敢えて成果主義賃金体系にすることなどが推奨されました。定年延長ではモチベーション管理はしやすいが賃金の切り下げが難しい、定年廃止は人を生かし続ける点では理想的だが会社の新陳代謝や要員計画が困難になるなどの一長一短を採用企業名も挙げながら講義されました。制度設計の要点と問題の捉え方から対応まで、今後の実務へ意欲が湧く研修となりました。

（広報委員：山本容子）

特 別 寄 稿

今回の特別寄稿は、弁護士の荒井里佳先生からお寄せいただきました。

コロナ禍によって激変した社会。実は元々ある問題が顕在化しただけでは？という、荒井先生独自の視点で、問題との向き合い方、人生との向き合い方を、ご執筆くださいました。ぜひご堪能いただき、今後の業務にお役立てください。

コロナ禍で吹き飛んだフタ!?

「相談を受ける事件の内容に変化はありましたか？」コロナ禍を経て、多くの方々から寄せられた質問です。答えはyes。特に「コロナ離婚」「コロナ解雇」が増えたか。この2点の質問が最多でした。コロナ禍が契機になった離婚や解雇は、率直なところかなり多く、今もその相談は止まず、どんどん増えている感覚です。

でも、この問題って、実は「古くて新しい問題」なんです。コロナ前の世界が封印してくれていた不都合な現実が露見したにすぎず、ウイルスの蔓延によって直視せざるを得なくなっただけではないかと。

元々夫婦関係が悪くても、夫は仕事でほぼ不在、顔を合わせることがないから、なんとかそれらしい体面を保っていた家族はたくさんあります。しかし夫が会社に行かず、自宅リモート業務になった途端、不満大爆発です。食べている姿を見るだけでもイラつく。そこにいるだけで「邪魔」となるわけです。当然、衝突が頻発。コロナ離婚まっしぐらです。家族って、本来は日常の存在であるはずですが、「臭いもの（嫌な夫ないし妻）にフタ」をして、日常と非日常が逆転してしまっていた。それが、コロナ禍を機に家族はいつも一緒にいるようになり、本来の姿を直視せざるを得なくなった。長年フタをし続けてきた現実、耐えられなくなったのです。

コロナ解雇も同じ構造です。どこの会社にもいる、お荷物状態の社員さん。リモート勤務って、ある意味自己管理能力が求められますから、恐ろしいほど実力が露呈して、お荷物が岩石みたいに大きくなっていく。直接目の前の管理下に置かれないことで、さらにダラけるようになる。自発的コントロール能力が一層求められることで、ダメな人はよりダメに、デキる人はますます能力発揮しちゃう、「違いが開きまくる」状態になります。なんとか周囲がフォローして「臭いもの（デキない社員）にフタ」をしてきたけれど、コロナ禍がそんなフタをあっという間に吹き飛ばし、社員の能力差を見せつけてしまいました。

離婚も解雇も、ウイルスは臭いもの専用のフ

タにも感染して、あっという間に溶かし、吹き飛ばしてしまった。事実を直視させる、恐るべし新型コロナウイルス。

天災や災害は、世界の価値観をドラスティックに転換させます。東日本大震災の際、キーワードは絆＝連帯。わずか10年後のコロナ禍では、個＝離別です。同じクライシスなのに、向き合い方は真逆です。たった10年で価値観が逆転してしまう以上、我々に紐るものなどありません。自分自身がどうあるか、世界の色を決めるのは自分自身なのです。家族問題も労働問題も、環境や外圧のせいにはしないことで、この二つの領域はもう少し素晴らしいものになるはずですよ。

あるドラマのセリフに「離婚するまで、結婚していたことを忘れていたわ」という衝撃的な言葉がありました。問題が起きると、人はそこにものごとが「ある」ことをまざまざと意識させられます。つながりの喪失を強いられた時代だからこそ、問題が起きる前から、そこに大切なものが「ある」ことを意識できた人は、確実に幸せに近づける気がします。人とご飯に行ける、会社に行ける、ごく当たり前すぎたことができなくなった「機会の喪失」が我々にもたらしたものを、今一度振り返り、今後の糧にしていきたいですね。

寄稿者紹介

荒井 里佳 氏

ホライズンパートナーズ法律事務所 パートナー弁護士
(2006年弁護士登録 東京弁護士会)

人生の多くを費やす「会社」と「家庭」を元気にすることが幸福の源であるとの信念から、使用者側労働問題と家族法問題を中心に取り組んでおられます。同時に、企業の監査役等を歴任し、内側からもリーガルの強化に努めていらっしゃいます。コンプライアンス、ハラスメント等に関する研修会や社内勉強会にも多数招かれるなど、引く手あまたです。

最近ではDVD書籍「管理職のためのハラスメント社内研修セット」(日本法令)など、法改正に向けてタイムリーな書籍を出版されております。





政治連盟だより

2021年は、年初から新型コロナウイルス感染拡大のため、あらゆる行動に対して自粛が求められ、閉塞感に包まれた年月であった。

そのような状況でも法律で定められた選挙は実施され、7月に東京都議会議員選挙、10月には任期満了による衆議院議員選挙が行われた。

結果は皆さんもご承知のとおりで、都議会議員選挙においては当支部政治連盟顧問の内田直之氏が敗北するというものであった。衆議院議

員選挙では、普段支部総会等に参加されている山田美樹氏、海江田万里氏に加えて日本維新の会から小野泰輔氏も参戦し激戦となった。山田氏は小選挙区で当選、海江田氏、小野氏は共に比例復活当選となった。その結果、東京1区からは3名の議員が誕生するということになり、次の衆議院議員選挙では更なる激戦が予想される。

千代田区に在住する会員は70名程であるが、今回の選挙の新宿区における1位と2位の差は僅か30票であることを鑑みるに、1票の重みを痛感するものがある。

(政治連盟千代田統括支部会長：橋本敬司)

千代田らしい後見スタイルの構築に向けて



前回の「成年後見制度と社会保険労務士」に続き、今回は千代田ブロック支部の現状とこれからについてお話しさせていただきます。ご存じのように2014

年4月のセンター設立から7年経過し、ブロック支部ごとに特色ある活動が繰り広げられています。千代田は…という「ブロック支部としての」受任はまだありません。だからこそ、これからどのように特色を出していくかが未知の「ワクワク」の時期でもあります!!そこでまず、2022年は①千代田区、千代田区社会福祉協議会ちよだ成年後見センターとの交流・連携のさらなる強化、②千代田統括支部会員の皆さまにセ

ンターやブロック支部が身近な存在となること、この2つを目指していきたくと思っています。

センター会員は成年後見に興味がある方はどなたでも入会することができるものです。また、色々な方に所属していただき、後見受任以外の活動でも千代田らしいスタイルを皆さまとともに構築していけたらと思っています。「後見制度のこの部分でちょっと聞きたい」「こういう事例や制度に詳しい人はいないかな?」といった後見にまつわるさまざまな疑問にもお答えし、少しずつでも身近な存在となれるようにしていきたいと思っています。何かありましたら、ご遠慮なくお問い合わせください、お待ちしております!

(一般社団法人社労士成年後見センター東京
千代田ブロック支部地区長：田口温美)

Zoom研修会実施報告

実施年月日	テーマ
令和3年 9月15日(水)	人事評価制度の納得度アップのための勘所
9月15日(水)	情報交流会 「オンライン・ワールド・カフェ」
10月7日(木)	人事評価の改革実務
10月29日(金)	特別研修 「ハローワーク実務セミナー」
11月2日(火)	「70歳就業機会確保時代を迎えた企業の『高年齢者雇用』への対応」 ～高年齢者雇用の社内制度の設計および運用の実務対応～
11月17日(水)	千代田年金事務所情報交換会

広報委員会からのお知らせ

会報の表紙写真を募集!

応募資格者：千代田統括支部会員の皆さま
応募締切：随時(令和4年夏号は2月28日(月))
応募先：jusakon@sakura-office.gr.jp
写真：解像度1メガ以上、縦長サイズ
「タイトル」「場所」「写真に込めた思い(80字程度)」「氏名」「連絡先」を必ず記載

厳正な選考により採用掲載させていただき、採用者には薄謝を進呈いたします。なお、応募いただいた写真データは返却いたしません。

あ と が き

新年、仕事始め早々に雪が降りました。年明けの慌ただしさをまるでなだめるような、しんと降り積もる様子に、ひととき静寂をかみしめました。この雪が解けたら、また目まぐるしい日常が戻ってくることでしょう。

雪に、新型コロナウイルスに、避けることができない事態は突然やってきます。どんなこともまずは受け止め、その中に希望を見い出して前進してゆく、一年にしたいです。

アンケートにご協力ください

会報のさらなる品質向上のため、アンケートにご協力ください。

【所要時間】3分程度

【期 限】2月28日(月)

以下のURLもしくは右のコードからアクセスしてください。

URL: <https://forms.gle/WKRMhZH6E9LLDb5w8>

