



東京都社会保険労務士会 千代田統括支部 会報



17のゴールを目指して

千代田統括支部長 森 俊介

社労士として仕事をしていると「何が正義か」と悩むことがあります。関与する企業の社長の思いを正義とするのか、社員個々の思いを正義とするのか。法令に従うことは当然として、様々な場面で、自分の中の道徳や良心が正義の方向を向いている自信が100%あるのかというと嘘になります。

最近では耳慣れた「SDGs・持続可能な開発目標」は、世界の未来を築いていく指標となって各企業

の今後に大きく影響しております。このSDGsのゴールの全てに関わるものが人権の尊重であり、元政府高官であった方がおっしゃったように、企業の人権への取組を進めるために、社労士の専門性が益々必要になるとの事。労働時間、差別、ハラスメント、安全衛生、賃金と福利厚生等々、様々な面において関与する企業がSDGsのゴールに向かうようにサポートをしていくことが我々の不变の使命となっております。

日々悩む社労士ではありますが、この使命を羅針盤にして、関与する企業と一緒に17のゴールを目指していくのが、これから社労士であると確信しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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 森武内社会保険労務士法人内 ☎03(5213)8061
URL=<https://www.sr-ccs.com>

〈SDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）〉
2015年の国連サミットで採択された、全ての加盟国が2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴールと169のターゲットから構成されております。



YouTube動画配信を始めました!!

千代田統括支部広報委員会の新しい取組みであるYouTube動画配信。記念すべき第1回となる「森支部長インタビュー（前編・後編）」が、令和4年1月に、満を持してアップされました。支部HPおよび会報に加え、スピーディな情報発信を目指してまいります！

広報委員会では、支部会員の皆様へのさらなる情報発信を目的として、以前から検討をしていた、YouTube動画配信を始めました。

前編は、森統括支部長の「迅速で正確な情報を面白く発信していきたい」という、YouTube動画配信を始めた理由・狙い・想いと、社会保険労務士が置かれている経営環境の現状と危機感、また、それらに対応していくための支部の具体的な活動方針が語られました。

活動方針

- ①社会保険労務士業務のシステム化と完全電子申請化の促進
- ②社会保険労務士業務の専門性を高めるための研修会の高度化
- ③新人（若手）社会保険労務士の育成



YouTube動画URL

①森支部長インタビュー前編

<https://youtu.be/cg4OrAYrhD4>

②森支部長インタビュー後編

https://youtu.be/-x_4isp2Ly4

「前編」



「後編」



後編は、行政協力についての説明がありました。特にメリットとして、「社会保険労務士としての実務経験を積むことができる」こと、参加するための情報収集手段として、「メルマガ登録」「例会・研修会等への参加」などが重要であることをあげられました。そして、最後に今後の活動予定について説明されました。

これからも、随時配信してまいりますので、ぜひ、ご視聴ください。

（広報委員：小川祐美）

新規入会者オリエンテーションを開催

開催：令和4年2月21日(月) 場所：Zoomによる開催

千代田
統括支部



令和4年2月21日(月)に、千代田統括支部新規入会者オリエンテーションをZoomで開催しました。今回は令和3年1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、17名の方が参加しました。

森統括支部長に続き、橋本政治連盟千代田統括支部会長が挨拶され、その後、支部役員による各部会・委員会と同好会の活動、行政協力の内容等についての紹介がありました。

支部の特色として、研修事業に力を入れて会員の資質向上を図っていること、コロナ禍で

様々な行事が中止となっているなか、オンラインツアなどを企画して、厚生事業を充実させていること、行政協力などの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5～6名の小グループに分かれて意見交換会が行われました。参加者の感想を一部紹介します。

- ・支部の明るい雰囲気が感じられてよかったです。
- ・コロナが落ち着いたら委員会活動に参加したい。
- ・スキルアップを図る動機付けの機会になった。
- ・勤務登録でも可能であれば行政協力に参加したい。

今回のオリエンテーションが支部活動への理解を深めることになれば幸いです。

（広報委員：篠原一英）

IT委員会主催

千代田年金事務所情報交換会

開催：令和3年11月17日(水) 場所：Zoomによる開催

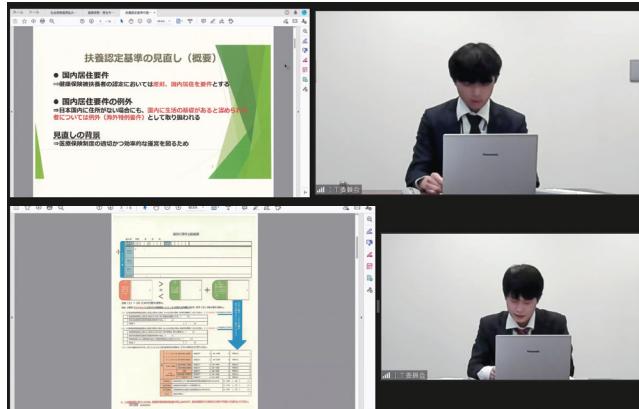
IT委員会の主催により、千代田年金事務所との情報交換会を初めて開催いたしました。千代田年金事務所からは、副所長の堀内幹生氏、厚生年金調査課の白石成志氏、厚生年金適用課の森尾龍一氏、島津秀将氏にお越しいただきました。

冒頭、堀内副所長からご挨拶いただいて情報交換会がスタートしました。

第1部では、①被用者保険の適用範囲の2022年10月からの段階的拡大、②扶養認定基準の国内居住要件の取扱い、③健康保険・厚生年金保険の簡易的手法による事業所調査の実施、の3項目について、厚生年金適用課の森尾氏、島津氏より、ご説明いただきました。



左より、堀内幹生副所長、白石成志氏、森尾龍一氏、島津秀将氏、山田茉由子IT委員、小澤由紀子IT委員長、春原繁年金事務所担当副支部長



第2部では、事前に募集した千代田年金事務所に対する質問について、それぞれにご回答いただきました。実際に電子申請や書面提出による手続きをした後の年金事務所での処理の流れや、今後の適用事業所への調査予定に関することなど、普段なかなか質問しづらい疑問について、丁寧で真摯なご回答をいただきました。

そして最後に、堀内副所長より地域型年金委員募集のご案内があり、閉会となりました。

1時間半と短い時間ではありましたが、年金事務所の職員の方々と直接情報交換させていただく貴重な機会となりました。IT委員会としては初めての試みも多く、今回の反省もいかして、これからも有益な研修等を検討してまいります。
(IT委員：横山まり)

開業部会主催

特別研修「中央労働基準監督署実務セミナー」

開催：令和3年12月3日(金) 場所：Zoomによる開催

令和3年12月3日に開催された「中央労働基準監督署実務セミナー」に参加いたしました。

このセミナーは、中央労働基準監督署の労働基準監督官と東京労働局の賃金指導官を講師としてお招きし、労働基準監督官からは時間外休日労働協定届及び労働安全衛生法の手続を、賃金指導官からは最低賃金に関する内容をご講演いただきました。

労働基準監督官のご説明のうち、協定届については記載誤りが多くみられる箇所についてのご指摘や、「対象期間」と「有効期間」の違いについて時間をかけてご説明いただきました。さらに休日労働をさせる場合の始業終業時刻の記載の代わりに1日の労働時間数を



講師：中央労働基準監督署
第四方面
主任労働基準監督官
大桑徹也氏

記載すれば足りるという点は、私自身が知らなかつたこともあり、大変参考になりました。労働安全衛生法の手続では、返戻になる一番の理由が添付書類の不備であるとのことでしたので、今後の手続の際は留意しなければならないと気が引き締まりました。



講師：東京労働局
労働基準部 賃金課
賃金指導官
柳多賀子氏

東京労働局の賃金指導官からは最低賃金と業務改善助成金についてご説明いただきました。顧問先に対して単に最低賃金額を周知するだけでなく、このような助成金に関する情報も伝えることは重要であると改めて感じました。

このセミナーでは実務を行う上で留意すべきtipsが満載でした。「実務セミナー」の看板に偽りなしと感じました。(開業部会：久保英信)

社会貢献委員会
千代田区障害者よろず相談MOFCA公開講座「当事者・支援者の学びの場」
 社労士に聞く ~発達障害のある方が自分で選択するために知っておくこと~
 開催:令和4年1月22日(土) 場所:MOFCA および Zoomによるハイブリッド開催

昨年に続き2回目となる今回は、主に発達障害のある方を対象に自身の支援経験を交えてお話をしました。貴重な機会をいただき、千代田統括支部社会貢献委員会をはじめ関係者の皆さんには心よりお礼申し上げます。

発達障害は脳機能の障害で人により特性が異なります。また、各々お持ちのバックグラウンド、例えば受診歴や教育歴、支援歴、診断受容や身近な方々の価値観等も異なります。故に、支援の難しさを感じることも多いです。実際の支援ではお悩みの方に寄り添い、話をよく聞くよう心がけています。この心がけは社労士業務と相通じるものがあると思います。

発達障害のある方の多くが働くことや生活、



左より、土屋雅子氏（講師）、久保田詩織氏（講師）、藤木則夫氏（司会）

モフカ
MOFCA
 千代田区障害者よろず相談
公開講座「当事者・支援者の学びの場」
社労士に聞く ~ 発達障害のある方が自分で選択するために知っておくこと~
 2022年1月22日（土）14:00～16:00

講師：東京都社会保険労務士会 千代田支部 社会貢献委員会
 第1部 社会保険労務士 久保田 詩織
 第2部 社会保険労務士 土屋 雅子

千代田区障害者よろず相談 MOFCA
 平100-0003 東京都千代田区一ツ橋1丁目1-1/レッセビル1F Tel : 03(6269)9755 Fax : 03(6269)9754
 ©2021-2022 東京都社会保険労務士会 千代田統括支部 千代田支部 社会貢献委員会

家族や支援者亡き後等、将来について悩んでいます。聞きたくても聞けない、聞く機会が少ないとというのが実情です。参加者の方から年次有給休暇に関する質問がありました。本当は聞きたいことが山ほどあるのだと思います。ここは社労士の出番です！直接話を聞ける場の大切さ、社労士のニーズを実感しました。

発達障害に関しては、ここ数年で法律や制度が整えられつつあります。法律や制度の浸透にはまだ時間がかかると思いますが、今後も自身のできることでお悩みの方々へお力添えできるよう努めていきたいと思います。

(社会貢献委員：久保田詩織)

令和3年度 第8回研修会 勤務等部会主催

シニア人財活用の課題共有

事例紹介・パネリスト：勤務等会員 浦田秀樹氏 向井佳巳氏 溝口りん子氏 モデレーター：勤務等部会長 長島裕子氏

令和3年12月8日、勤務等部会主催のオンライン研修会「シニア人財活用の課題共有」が開催されました。

第1部では、千代田統括支部の勤務等会員3名の方から、会社での取組状況や抱えている課題等をかなり詳しく発表していただきました。株式会社アシストの浦田様、YKK AP株式会社の向井様、株式会社スマテックス・インターナショナル（現：株式会社STX）の溝口様、この場をお借りして改めてお礼申し上げます。



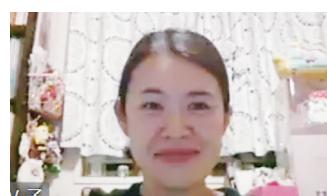
浦田秀樹氏

向井佳巳氏

第2部では、長島勤務等部会長がモデレーターとなり、3名の方を交えてパネルディスカッションが行われました。発表された内容を更に深掘りした有意義な意見交換がなされました。

開催：令和3年12月8日(水) 場所：Zoomによる開催

終了後にはアンケートを実施し、出席者91名のうち、30名の方から回答をいただきました。約8割の方に内容に満足いただき、約7割の方には実務にも役立ちそうであると評価していただきました。自由記入欄には「各社の取組み発表が大変参考になった」「業種も従業員規模も異なる会社の事例や課題を伺うことができて有意義だった」「高年齢者雇用の問題はとても悩ましい。企業規模が近いので溝口先生のお話は身につまされる思いがしました」など実感のこもったご意見を多数いただきました。



溝口りん子氏

勤務等部会では、会員間の情報交流を活発化するとともに、今後も実務に役立つ研修を企画してゆきたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

(勤務等部会企画小委員長：中屋雅彦)

改正育児・介護休業法についての概要と実務対策

講師：株式会社リーガル・ステーション/NAC社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎仁弥氏

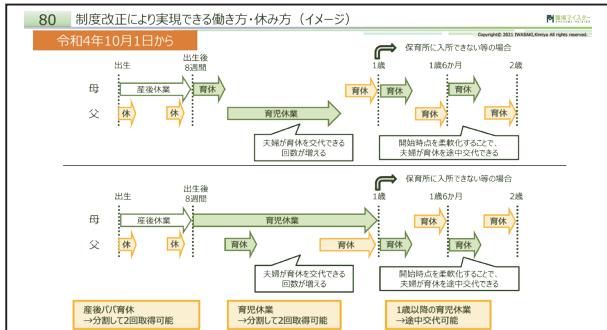
令和3年6月に育児・介護休業法が改正公布され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。当支部会員の岩崎仁弥氏による「改正育児・介護休業法についての概要と実務対策」と題した研修会が行われました。



令和4年4月1日施行のメインは、有期雇用労働者の要件の緩和で「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと」のみになり、無期雇用労働者とほぼ同様の取扱いになります。もう一点は、育児休業の申し出が円滑に行われるよう、雇用環境の整備と、本人または配偶者が出産またはその予定の労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務化されます。

産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象になりますが、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能になり、理由を問わず2回まで分割取得が可能となります。同時に、産

開催：令和4年1月20日(木) 場所：ZOOMによる開催



後パパ育休とは別に育児休業の分割取得が可能になります。

「現行のパパ休暇を取っている人が少ないなか、新制度は男性を対象に短期間の2回取得を認めることで取りやすくする制度であり、育児への入口である子の出生直後の重要な時期に休業取得をすることで、育児の大変さや喜びを実感し、その後の育児につながると考えられる。」と、いつものとおりわかりやすく丁寧に解説いただきました。

就業規則の見直し等、顧問先への提案が急がれる有意義な研修会となりました。

(広報委員：市村公頼)

業務委託契約書作成の留意点と2020年4月改正民法の実務

講師：井澤・黒井・阿部法律事務所 東京オフィス 弁護士 黒井新氏

業務委託契約は、民法上は仕事の結果に対して報酬が支払われる請負契約、あるいは事務の履行に対して報酬が支払われる委任契約（準委任契約）に分類されるとして、今回の研修では、改正民法における委任契約、および関連する労働法の講義がありました。



改正民法では、①自己執行義務の明文化により、受任者は委任者の許諾を得たときでなければ復受任者を選任できないため、再委託の可能性がある場合には、再委託に関する条項を設ける必要性があること、②履行が中途で終了した場合の報酬について、履行の割合に応じて報酬を請求できること、③委任解除は一方的にはできず、賠償義務について明文化されたこと、などの説明がありました。

業務委託契約は、業務従事の諾否有りで業務と報酬が一体化したものであるとして、参考に

開催：令和4年2月16日(水) 場所：Zoomによる開催



公正取引委員会等のHPの「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」を挙げられました。

民法改正と労働実務では、身元保証契約の期間制限に加えて賠償額の上限が定められたこと、賃金請求権の消滅時効、雇用契約の中途終了の報酬請求権、雇用期間の定めの有無での解除・解約の相違点をお話しさされました。

労務管理の助言をし、顧問契約で委任を履行する社労士には、実務で思い当たることも多く、今後の業務に役立つ研修になりました。

(広報委員：山本容子)

特 別 寄 稿

今回の特別寄稿は、サイバーセキュリティ専門家でエドコンサルティング株式会社の代表取締役 江島将和氏よりお寄せいただきました。企業における情報システムの高度化と共に、情報セキュリティに対するリスクマネジメントへの注目が高まっています。社会保険労務士として企業のセキュリティ対策に貢献するという観点から、ご執筆くださいました。次の夏号と連続でお届けします。ぜひ今後の業務にお役立てください。

内部不正対応

「従業員のパソコンを調べてもらえませんか？」私はA社の社長から相談を受けました。理由を尋ねると、経理担当者が会社の預金1億円超を不正に引き出していて、余罪があると疑ってのご相談でした。私はサイバーセキュリティの専門家ですが、本事案を全面的にご支援しましたので、参考になればと思いつのよう支援を行ったのか紹介いたします。

A社は従業員5名以下の小規模企業でしたが、業務として複数の顧客から資産を預かっていたため数億円の預金がありました。この通帳と印鑑を管理していたのが経理担当者でした。預金の不正な引き出しは3年前から複数回にわたって行われていましたが、年1回実施する通帳の確認作業を、通帳の現物ではなく経理担当者によって改竄された通帳のコピーで確認していたため発覚が遅れました。預かり資産の返却がなければ発覚がもっと遅れて被害が拡大していました。

もしも、中小企業の身近な相談相手である社会保険労務士の先生方が顧問先から同様の相談をいただいた場合、どのように助言されるでしょうか？

内部不正の専門家に相談するよう助言することは間違いない対応ですが、「不正のトライアングル」という理論を知つていれば先生方の実務経験をいかした助言ができるのではないかと考えます。

不正のトライアングルとは、不正行為は「動機」「機会」「正当化」の3つの要素（不正リスクの3要素）が揃ったときに発生するという理論のことです。

「動機」とは、不正行為を行うという考えに至った心情のこと。例えば、「個人的に金銭問題がある」「過大なノルマ（プレッシャー）を与えられている」といった心情が、これに当てはまります。

「機会」とは、不正行為が実行可能な職場環境であること。例えば、「重要資産へのアクセス制限がない」「チェックする人がいない」「やってもばれない」といった職場環境が、これに当てはまります。

「正当化」とは、自分勝手な理由づけや倫理観の欠如のこと。例えば、「自分のせいではなく、会社・制度が悪い」「職場で不遇な扱いを受けている」といった身勝手な言い訳が、これに当てはまります。

これら不正リスクの3要素が揃った時に内部不正が発生するのであれば、3要素が揃わないように対策をとれば、内部不正が防げると考えることができます。

A社の事案に当てはめて対策を考えると、例えば、①通帳と印鑑を1人に管理させるのではなく、通帳と印鑑を2人に分けて管理することで、不正行為が容易に実行できないようにする（機会の低減）。②通帳のコピーではなく現物を監査することで、やつたらばれるようにする（機会の低減）。③就業規則にて不正行為に対する懲戒処分を定めたり、不正行為を行わない旨の誓約書を要請したりすることで言い訳ができない状況を作る（正当化の低減）。④公平な人事評価や適切な労働環境を整備することで、職場環境に起因する不正行為が起きないようにする（動機の低減）。などの対策が考えられます。実際に③と④については、社会保険労務士の先生と協力して対策を進めました。

本稿が先生方の実務の参考になれば幸いです。
※本稿の事案は公表情報を基に若干修正を入れています。

寄稿者紹介

江島 将和 氏
エドコンサルティング株式会社 代表取締役

外資系コンピュータウイルス対策ベンダー等の勤務を経て現職に就かれました。中小企業向けに情報セキュリティ対策サービスを提供する傍ら、各種カンファレンスやセミナー等での講演や執筆活動を行なわれております。



また、独立行政法人情報処理推進機構(IPA)にて中小企業における情報セキュリティの調査、分析および研究業務に従事し、「中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン」の改訂等を担当されていらっしゃいます。

海外駐在経験者が語る現地人事マネジメント

特定社会保険労務士 八重樫秋晴氏（千代田統括支部会員）

千代田統括支部で経験のある会員に、「私の仕事体験記」として執筆いただきました。

私は、仕事の関係でタイ（2004年～09年）と英国（2016年～18年）に駐在しておりました。私が勤務している会社は総合物流企業であり、海外24カ国に現地法人や支店を設置しています。海外でも、日本のきめ細やかな物流サービスを提供するため、私は経営層の一人として現地に赴任しておりました。

海外での日本人駐在員の役割は経営・営業・マーケティング・技術指導など様々ありますが、共通して課題となるのが、「現地スタッフの人事マネジメント」です。これがうまくいくかどうかで、企業活動を成功させることができるかの鍵になると言っても過言ではありません。彼ら（彼女）らが主役や主要バイプレイヤーになって、的確に自分の役割を遂行することによって組織として機能し、企業に収益をもたらすのです。そこで、私が最も大切にしたのは、現地スタッフとの円滑なコミュニケーションです。あたり前のことだと誰もが思うかもしれません。



しかしこれが結構難しいのです。

私は経験上、日本人駐在員は次の3パターンに分かれると考えています。

1. 現地スタッフの言いなりになる駐在員
2. 現地スタッフを全く信用しない駐在員
3. 現地スタッフと程よい距離感をもつ駐在員

私の

「私の愛読書」と言われ、真っ先に浮かんだ書籍「バビロンの大富豪」（著者：ジョージ・S・クレイソン）を紹介させていただきます。初版は1926年とかなり前からある書籍ですが、100年近く前の書籍が現在も書店に並んでいたのが、読み出したきっかけです。最近、電子書籍でも久しぶりに読み直す事ができました。「収入の1/10を貯金せよ」「自分こそを最大の資本にせよ」など、大きく7つの内容が記載されています。

「自分こそを最大の資本にせよ」は、日々の仕事や社労士活動に携わるうえで日々意識している言葉の1つとなっています。7つの

私は常に3を意識して行動していました。自分は日本から派遣された駐在員で



あり、本社の意向や政策を確実に実行しなければなりません。しかし現地には現地の文化・宗教・考え方・行動様式があり、必ずしも日本のそれらとはマッチしない場面が生じます。例えば、日本人なら普通に対応する時間外労働や休日出勤は、国によっては全く受けつけない場合があります。そこで、私は、現地スタッフに会社のミッションを明確に伝えながらも、「一緒に汗をかく」ことを心掛けました。あなた方だけに理不尽な命令をしているわけではないのだということをしっかり感じてもらいます。大切な情報も可能な限り共有し、みんなが企業経営に参加しているのだ、と意識して行動してもらえばしめたものです。

泣いたり笑ったりの海外駐在員生活でしたが、どこの国でも相手を尊敬し、誠意をもって接すれば心は通じ合うことを実感しました。

7年間の海外勤務を通じて、私自身、ビジネスへの向き合い方や人との関係性を大きく考えさせられました。タイ駐在から帰国して、社会保険労務士の資格を取ろうと考え、実行したこともその効果の一つかもしれません。

八重樫 秋晴（やえがし ときはる）氏
所属・役職：日新健康保険組合 常務理事
(株式会社日新から出向)
経歴：1990（平成2）年、同社に入社
人事部門を皮切りに航空輸出入営業、海外現地法人（タイ・英国）、企画・戦略部門にて勤務、2022（令和4）年4月より現職
千代田統括支部所属 特定社会保険労務士



愛 読 書

内容には、他にも「常に自分の体調を万全に整えて、たくさんの本を読みいろんな経験を積んで自分のレベルを上げておくことだ」があり、私の読書習慣のきっかけになりました。

2021年に電子書籍「kindle paperwhite」を購入して、読書量が更に増えました。

最後に「どれだけ成功法則を学んでも行動を起こさなければ「成功」と「失敗」という財産を得る事はできない」という言葉も自身の行動を変えるきっかけとなり、今回執筆させていただく後押しになりました。

是非読んでいただきたい、お勧めの書籍です。
(広報委員：山本英樹)



政治連盟だより

令和4年3月17日、山田美樹氏を励ます会が都市センターホールで開催され、参加いたしました。例年11月に実施されていましたが、コロナ禍という状況で延期されたものです。

会場では、清話政策研究会会長の安倍晋三氏、前会長の衆議院議長細田博之氏、清話政策研究会会長代理の下村博文氏、元法務大臣松島みどり氏、前経済再生担当大臣西村康稔氏が次々登壇し、山田氏を絶賛。現在、山田氏は自由民主

党の法務部会長という重責を担っておられます。登壇者からは、山田氏のこれまでの活動が紹介されるとともに「近い将来の入閣」に期待を寄せるお話をありました。平成24年12月16日の初当選以来、計4回の当選を重ね、その資格・可能性は大いにあると感じたところであります。

今年は参議院議員選挙が予定されており、山田氏も自由民主党東京都第一選挙区支部長として、先頭に立って選挙活動を行うことでしょう。当政連は、山田氏の要請に対応できるよう準備したいと考えます。

(政治連盟千代田統括支部会長：橋本敬司)

公私ともに役立つ成年後見制度

成年後見人養成研修も第10回を迎え、約60名が参加し、千代田統括支部では新たに6名の方が修了されました。近年は、eラーニングで学びやすいものとなっています。



社労士の専門分野は成年後見制度と密接な関連がありますので、この制度の知見を深めることは、社労士業務とプライベート両方の視野と活動範囲を広げるきっかけとなります。

千代田ブロック支部では、企業が多い地域性に沿った取組みを模索して活動しています。企業の定年前研修などでの介護保険や成年後見制度に関する質疑応答、顧問先や親族などの身近な方への助言や支援にも役立ちます。

私は身内の未成年後見人をしていますが、災害などで親権者を亡くした未成年者を支援する際にも応用が利きます。

ご興味が湧きましたら、ぜひ、ご参加いただければ幸いです。

(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副支部長：長崎明子)

Zoom研修会実施報告

| 実施年月日 | テ　マ |
|-------------------|---|
| 令和3年 11月17日(水) | 千代田年金事務所情報交換会 |
| 12月3日(金) | 中央労働基準監督署実務セミナー |
| 12月8日(水) | シニア人財活用の課題共有 |
| 令和4年 1月20日(木) | 改正育児・介護休業法についての概要と実務対策 |
| 1月22日(土) | 千代田区障害者よろず相談MOFCA公開講座「当事者・支援者の学びの場」 社労士に聞く ～発達障害のある方が自分で選択するために知っておくこと～ |
| 2月16日(水) | 業務委託契約書作成の留意点と2020年4月改正民法の実務 |

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】 2分程度

【期　限】 6月30日(木)

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/5G4Ag5NhTrE3PAGP7>



あとがき

2020年初めからの新型コロナウイルス感染症は、2年以上経過した現在も、生活スタイルや働き方など人間を取り巻くあらゆるシーンに影響を及ぼしています。先人達が乗り越えてきた荒波の試練を現在の私達は航海の途中ですが、晴れ間が現れて対岸の光が見えてきました。

現在、読者の方に会報についてのアンケートをお願いしています。その中で令和3年秋号の回答について紹介します。読者は開業・法人社員と勤務等が半々でした。会報を読む頻度は、ほとんど毎号読む方は52%、たいてい読んでいる方は43%でした。誌面については、表紙の支部長の挨拶や毎号いろいろな識者が執筆する特別寄稿が好評を得ています。

寄せられた感想は、「今後の研修会や行事などの予定を知りたい」「開業社労士の業務内容を紹介してほしい」「内容が充実している」「興味深い記事が多くとても参考になる」などでした。

これからも広報委員会委員一丸となり、会報発行及び支部広報活動に努めてまいります。

(広報副委員長：浅井英憲)