



YELL・Spirits 2025 年 5 月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

●代表より ●YELL セミナーのご案内 ●改正育児・介護休業法実務応援パッケージ ●最新助成金情報 ●4 月スタート「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」Q&A ●熱中症対策義務化 ●お知らせ ●スタッフコラム

鎌倉です。ゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか？ 私は 4 月末に、事務所視察で札幌を訪れました。

訪問させていただいたのは、国内最大の社労士法人（職員 880 名、グループ 1800 名）と、北海道&沖縄に事務所のある社労士法人（職員 35 名）の 2 事務所です。経営のやり方は対極的な考えをもつ事務所ですが、いずれも「社会保険労務士」という資格、業界の枠を超えて市場のニーズに耳を傾けていること、企業に必要なサービスをどう実現させるかにフォーカスしており、事務所を経営する者として大いに刺激を受ける時間でした。私たちの業務は「社会保険労務士法」という法律に縛られる側面があります。しかし、2つの事務所は、「市場が求めていることにはもっと柔軟であっていい！ 資格の枠を超えていけ」という発想が先にあります。大規模事務所はルールに則り、大企業顧客のニーズを安定して満たすことを追求し、もう一方の事務所は、場所も時間も超えて責任ある仕事姿勢と働く一人一人に専門性を追求させる。それぞれスタイルも考え方も大きく異なりますが、サービス追求の姿勢と実現のための柔軟性、スピード感には、ハッとさせられることが多くありました。

エールは法人化して今年で 20 年、地域密着の事務所として顧問先に伴走してきました。この間、労働社会保険の度重なる法改正や雇用環境、働く人の意識には大きな変化がありました。パラダイムシフトが起こる中、法改正対応だけでは企業様の多種多様なご期待に応えきれないことは歯がゆく、理想とのギャップにも悩みます。社労士を超えて追求したいことも、事務所としてもっとできることもまだまだある、そのギャップを埋めるには今、何から着手すべきだろう・・・

帰りに飛行機を延ばして、北海道大学に立ち寄りました。大学の広大な敷地には小川が流れ、まだ少し雪も残り、桜と梅が同時に咲く中にリスを見かけました。敷地内には北海道開拓の父、クラーク博士（北海道大学の初代教頭）の像がありました。クラーク博士は「Boys, be ambitious」（少年よ、大志を抱け！）の名言で有名ですが、「Be gentleman」（規則はいらない。ただ紳士たれ！）という言葉もそこに残されていて、大切なことを捉えなおしたい心境になりました。広大な敷地を歩くと、思考が解放され、過去と未来をつないでいる今を感じることができ、不思議な感覚に陥りました。

社労士は激変する日本の「働く」の過去と未来をつなぐ仕事であり、その範囲は制限をかける必要はなく、そこに全力を投じることはエールの使命だと捉えることができました。「社労士」という企業に一番身近な第三者という立場を大切にしつつ、もう少し自分の中で整理して走り出したいと思います！

YELLオンラインセミナーのご案内 2025 年度実務労務ポイントセミナー

～ 年収の壁、育児関連雇用保険法の給付新設、雇用関連の最新助成金をおさえましょう！～

日 時：2025 年 5 月 28 日（水）15 時半～17 時半

講 師：社会保険労務士 滝瀬 仁志／伊藤 紀代美／門外 愛



ZOOM によるオンラインセミナーです。

顧問先は無料です。お申込み詳細は別添チラシを参照下さい！

改正育児・介護休業法 実務応援パッケージ YELL

2025 年 4 月・10 月の改正対応のパッケージをご提供。

実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員向けの動画のご提供のほか、育児介護休業規程・労使協定、監督署届出までサポートします！



顧問先様：8万円

（前回購入企業様：6万円）

2025年度 最新助成金情報

今年度の助成金情報が揃いました。要件の厳格化が見られ、前年度に比べて全体的な予算は縮小の傾向です。主な助成金をピックアップし、以下にご紹介します。

キャリアアップ助成金（要件改定・正社員化コース）

■正社員化コース…有期雇用労働者を正社員に転換または直接雇用した場合に助成

文責：滝瀬

正社員化前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
対象者・企業規模			
重点支援対象者（※）	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

今年度から、『重点支援対象者』という要件が新たに設けられました(a～cいずれかに該当する方)
重点支援対象者とならない方は、1期分のみ受給となり実質これまでの半分にになります。

- 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
 - 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

《重要》

- 上記bに該当する場合には、追加で確認票(本人の自署が必要)を提出します。
- 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者は、無期雇用労働者とみなされます。
- 新規卒卒者は、雇入れ日から起算して1年未満の方は対象外となります。また、その方を対象にする場合(雇入れから1年経過後)には、応募書類や本人署名入りの申立書等の提出が必須となります。



両立支援等助成金(新設！不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)※中小企業のみ

不妊治療・月経(PMS(月経前症候群)含む)・更年期に対応するために以下に取り組む中小企業が対象です。

◇利用可能な両立支援制度の整備

(いずれか1つ以上を就業規則等に規定)

休暇制度/所定外労働制限制度/時差出勤制度
短時間勤務制度/フレックスタイム制度/在宅勤務等

◇相談の対応

従業員からの相談に対応する両立支援担当者を選任

◇各制度の利用

右記A～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用

※対象労働者は雇用保険被保険者である必要があります。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

人材確保等支援助成金(復活！雇用環境整備助成コース)

次の a～e の制度、または業務負担軽減機器等の導入計画に基づき、実際に実施・利用した企業に助成されます。
 なお、計画提出時に算出される離職率の目標を達成していることが必要です。
 実施した制度・整備の措置毎に、以下金額が支給されます。

	制度内容	助成額	上限額
A 雇用 管理 制度	a 賃金規程制度（賃金規程及び賃金表の整備）	40万円	80万円
	b 諸手当等制度（諸手当・退職金・賞与制度 いずれか導入）		
	c 人事評価制度（生産性向上に資する人事評価制度の導入）		
	d 職場活性化制度 （メンター制度、従業員調査、1on1 ミーティング いずれか導入）	20万円	
	e 健康づくり制度（人間ドックの導入）		
B 雇用環境整備		経費※の1/2	150万円

※対象経費…機器・設備等の購入・設定・設置・撤去費用、研修費用等 (パソコンの購入は対象外)
 見積書は2社分用意が必要です。

65歳超雇用推進助成金(据え置き)

① 65歳超継続雇用促進コース

定年引上げ/定年廃止/継続雇用制度の導入(他社によるものを含む)の、いずれかを実施した事業主に助成
(実施内容・60歳以上の雇用保険被保険者数によって15万円～160万円)

② 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者を対象にした賃金制度・短時間/在宅勤務制度等・健康管理制度等の整備に要した経費の一部を助成
(中小企業:経費額の60% ※初回の申請に限り、経費は50万円とみなします。中小企業以外は別途設定あり)

③ 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇用に転換させた場合に助成
(1名につき30万円 ※中小企業以外は23万円)

人材開発支援助成金(拡充)

予算は減りつつありますが、「人への投資」の観点から引き続き推奨されている助成金です。
 ※助成額は中小企業の金額を記載しています。中小企業以外の助成額は異なります。

■人材育成支援コース

10時間以上の OFF-JT による訓練、または OFF-JT と OJT を組み合わせた訓練に対して助成
(賃金助成 800～1,000 円/時間、経費助成 45～100%(上限有)、OJT 実施助成 10～25 万円)

■人への投資促進コース

高度デジタル人材の育成のための訓練、労働者が自発的に受講した訓練に対して助成
(賃金助成 800～1,000 円/時間、経費助成 45～75%(コースにより 20～24 万円)、OJT 実施助成 20～25 万円)

■事業展開等リスティング支援コース

事業展開や DX・GX 等に伴い、新たな分野で必要となる知識などを習得させるための訓練
(賃金助成 1,000 円/時間、経費助成 75%)

■教育訓練休暇等付与コース

教育訓練休暇制度を導入し、実際に休暇を取得して訓練を受講した場合に助成
(経費助成 30～36 万円)



5月28日(水)顧問先様向け YELL セミナーで、助成金のポイントをご案内させていただきます！

文責:門舛

2025 年 4 月スタート！！

『出生後休業支援給付金』『育児時短就業給付金』 Q&A

4 月スタートの育児に関する新しい給付に関する Q&A を取り上げます。エールスピリッツ2025年2月号では『出生後休業支援給付金』を、続く 3 月号では『育児時短就業給付金』をそれぞれ取り上げてまいりました。実務上、今回の Q&A と併せてしっかり確認しておきましょう！

出生後休業支援給付金 Q&A



このような国の施策がスタートしたことで、夫婦そろっての育児休業が増えることが見込まれます！！

出生後休業支援給付金とは 子の出産直後に夫婦で育児をすることを勧めるためにできた給付です（「共働き・子育て」）。出産直後（男性は出生後8週以内に、女性は産後休業後 8 週以内）に夫婦ともに 14 日以上、最大 28 日間、休業前の 13%相当額が支給される雇用保険の新しい給付金です。これにより既存の育児休業給付（67%）とあわせ、80%（非課税・社会保険対象外のため、実質手取り 10 割）を受給できます。特に男性育休の促進が目的です。

Q-1 2025 年4月より前から産後パパ育休・育児休業をしています（雇用保険の被保険者です）。

出生後休業支援給付金の支給は受けられますか。

A-1 まずは下記の期間内に 14 日以上の育児休業を取得していることが要件になります。

満たしていれば、給付を受けられる可能性があります。

◆被保険者が父親または子が養子の場合 ⇒ 「2025 年 4 月 1 日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間

◆被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合 ⇒ 「2025 年 4 月 1 日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して 16 週間を経過する日の翌日」までの期間（※）

※この場合、被保険者の配偶者（父親）が雇用保険の被保険者で育児休業給付を受給できる場合は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に 14 日以上の育児休業取得も要件になります。

Q-2 両親ともに育児休業取得が要件と聞きました。配偶者（妻）が産後休業中の場合はどうなりますか。

A-2 例外の「配偶者の育児休業を要件としない場合」に当てはまりますので、本人のみの育児休業で支給要件を満たします。この場合、母子健康手帳（出生届済証明のページ）、医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）、出産育児一時金等の 支給決定通知書のいずれかが必要となります。

Q-3 配偶者が自営業者です。給付金は受給できますか。

A-3 例外の「配偶者の育児休業を要件としない場合」に当てはまりますので、本人のみの育児休業で支給要件を満たします。この場合、世帯全員の住民票（続柄あり）、配偶者の直近の課税証明書が必要になります。

Q-4 ひとり親ですが、給付金は受給できますか。

A-4 例外の「配偶者の育児休業を要件としない場合」に当てはまりますので、本人のみの育児休業で支給要件を満たします。この場合、戸籍謄本と世帯全員の住民票（続柄あり）、またはひとり親を対象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類（児童扶養手当の受給を証明する書類、母子家庭の母等に対する手当を受給していることが確認できる書類など）のいずれかが必要となります。

Q-5 産後パパ育休を2回に分割して各7日間取得する予定です。この場合は給付金対象になりますか。

A-5 “通算して”14 日以上のため、対象となります。出生後休業支援給付金も分割して支給されます。

Q-6 出生後休業支援給付金が支給される期間に賃金が支払われた場合、支給額はどうなりますか。

A-6 賃金が支払われた場合の支給額の減額はありませぬ。ただ、出生後休業支援給付金は、育児休業給付の支給が前提となりますので育児休業給付の支給額が0円となった場合は、出生後休業支援給付金の支給額も0円となります。出生後休業支援給付金のみが支給されることはありません。

育児時短就業給付金 Q&A



時短勤務される従業員のお子さんの年齢を企業は確認しておきましょう！

育児時短就業給付金とは 2歳未満の子を育てる従業員の時短勤務による収入減少を補填し、時短勤務の活用を促進するための雇用保険の新しい給付金です。子供が2歳になるまで受けられます。この給付金は時短勤務中に支給される賃金の10%が基本ですが、賃金と給付金の合計額が、時短勤務前の給与を超えないように調整されます。

Q-1 2025年4月以前から育児のための時短勤務を行っていますが、育児時短就業給付金の対象になりますか。

A-1 対象になります。ただ、2025年4月1日前から育児の時短勤務を行っている方は、2025年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなします。その時点で受給資格や支給要件を満たす場合は、同年4月以降の各月を支給対象月として支給されます。

Q-2 育児時短就業給付金の支給を受けることができる期間を教えてください。

A-2 育児時短就業給付金は、育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各月について支給されます。（終了要件に関してはQ-3をご参照ください。）

Q-3 育児時短就業給付金の終了要件を教えてください。

A-3 次の①～④のいずれかに該当した場合、育児時短就業給付金の支給は終了します。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達したこと
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始したこと
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために育児時短就業を開始したこと
※別の子の分として育児時短就業給付金を引き続き受給できる場合あり。
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなったこと

Q-4 育児時短就業からフルタイム勤務へ変更しました。同じ子について再度時短就業をする場合、育児時短就業給付金の対象となりますか。

A-4 育児時短就業給付金の対象となる時短就業に回数の上限はありません。再度の育児時短就業をしている各月について、受給資格や支給要件を満たす場合は育児時短就業給付金の対象となります。

Q-5 フレックスタイム制の場合、どのようなときに育児時短就業となりますか。

A-5 フレックスタイムの対象期間における総労働時間自体を短縮して就業するときは、育児時短就業として取り扱います。フレックスタイムの対象期間における総労働時間は変更せずに、フレキシブルタイムの一部又は全部の勤務を行わないことで、対象期間ごとに欠勤控除を受けるときは、育児時短就業と取り扱いません。

Q-6 シフト制の場合は、どのようなときに育児時短就業となりますか。

A-6 あらかじめ労働日や労働時間を確定せず、一定期間ごとに勤務シフトなどで初めて具体的な労働日や労働時間が確定する「いわゆるシフト制」で就業する場合は、育児時短就業開始日前後の実際の労働時間に基づいて1週間あたりの平均労働時間を算定し、短縮が確認できるときは、育児時短就業と取り扱います。

Q-7 育児のために、フルタイムからパートタイムへ変更した場合、育児時短就業となりますか。

A-7 子を養育するためにパートタイムに変更したことに伴い（引き続き雇用保険の被保険者であることが前提）、変更前と比べて1週間あたりの所定労働時間が短縮されている場合は、育児時短就業と取り扱います。

文責：實川

6月から熱中症対策が義務化されます

2025年6月から、熱中症が生じるおそれのある暑熱下で作業させる場合、事業者が熱中症の早期発見の体制の整備・周知、重篤化を防止する措置の実施手順の作成・周知が義務化されます。

ここでは、法改正のポイントと企業に必要な対策について解説します！

法改正のポイント

今回の法改正による義務の対象は、気温が31度以上か、湿度・輻射熱・気温を勘案した湿球黒球温度(WBGT)が28度以上の作業場で、継続1時間以上または1日4時間を超えることが見込まれる作業です。

この改正により、体制の整備・周知、実施手順の作成・周知を適切に行わなかった場合、安衛法22条違反として、罰則が設けられています(6カ月以下の懲役か、50万円以下の罰金)。

従来の気温だけでなく、湿度や輻射熱を考慮したWBGT値(暑さ指数)に基づく対策が義務化され、事業者としてのより積極的な労働災害発生防止への取組について講ずべき措置が具体的に明示されました。

WBGT値(暑さ指数)とは？

WBGT値(Wet Bulb Globe Temperature: 湿球黒球温度)とは、人体と外気との間でやり取りされる熱量に着目し、**気温、湿度、輻射熱**の3つの要素を取り入れた、熱中症予防のための指標です。

- **気温**: 空気の温度
- **湿度**: 空気中の水蒸気量
- **輻射熱**: 日光や地面、壁などからの熱

WBGT値が高いほど、熱中症のリスクが高くなります。

作業場所のWBGT値を測定し、その値に応じて適切な対策を講じることが重要です。WBGT値は、以下の式で算出されます。

- 屋外の場合: $WBGT = 0.7 \times \text{湿球温度} + 0.2 \times \text{黒球温度} + 0.1 \times \text{乾球温度}$
- 屋内の場合: $WBGT = 0.7 \times \text{湿球温度} + 0.3 \times \text{黒球温度}$

熱中症対策の基本的な考え方

事業場における熱中症対策は次の3つのステップで進めます。

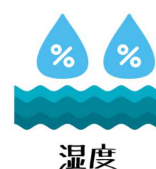
1. **見つける**: 職場における熱中症発生のリスクを把握
 - 作業場所の温度、湿度、輻射熱を測定
 - 作業内容、作業時間、作業強度などを把握
2. **判断する**: 把握したリスクの程度を評価し、必要な対策を判断
 - WBGT値に基づき、熱中症発生のリスクレベルを評価
 - 作業場所の状況や作業内容に応じ、必要な対策を検討
3. **対処する**: 判断した対策を実施し、効果を確認
 - 具体的な対策を実施する
 - 対策の効果を定期的に確認する

具体的な対策

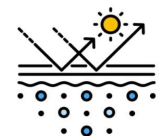
体制の整備

WBGTは
“体感的な暑さ”の指標です

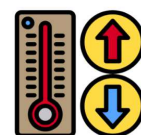
WBGTはこの3つ



湿度



日射(照り返し)



気温

熱中症対策の責任者を選任し、社内に周知するとともに、現場での WBGT 値測定、作業環境管理、従業員の健康状態把握などを担当する者を配置し、必要に応じて担当者向けの研修を実施します。

安全衛生委員会においても、熱中症対策に関する計画や実施状況を定期的に審議し、従業員の意見を反映する仕組みにするとよいでしょう。

熱中症予防計画の策定と実施

熱中症発生のリスクがある作業場所や作業内容を特定し、リスクアセスメントを実施します。結果に基づき WBGT 値の測定と評価、高温作業場所の特定と改善、作業計画の見直し、休憩時間の確保と休憩場所の整備、作業内容の変更など具体的な対策を決定し、計画に盛り込み、計画に基づいた対策を実施します。

WBGT 値の測定と評価:

- 作業場所の WBGT 値を定期的に測定し、その値に応じて適切な対策を講じる必要があります。

測定は WBGT 計を用いて行うのが基本ですが、費用対効果を考慮し、簡便な測定方法(気温と湿度から WBGT 値を推定する方法)や、既存の温湿度計の活用なども検討します

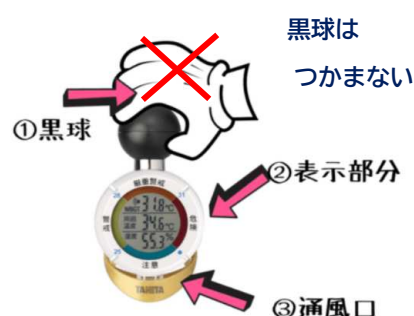
【熱中症計】黒球のない測定器もありますが、日射を測定できないので室内用です。

屋外の正確な測定には黒球ありのものを使用します。

・WBGT 値の目安:

- ・31℃以上: 危険。作業は原則中止。
- ・28℃以上: 厳重警戒。激しい運動や作業は中止。
- ・25～28℃: 警戒。こまめな休憩、水分補給。
- ・21～25℃: 注意。適宜休憩、水分補給。
- ・21℃未満: ほぼ安全。

WBGT測定器のポイント



- 高温作業場所の特定と改善: 事業場内で特に高温となる場所を特定し、優先的に対策を実施します。
- 作業計画の見直し: 暑い時間の作業時間を短縮したり、屋外作業を涼しい時間帯に変更を検討します。
- 休憩時間の確保と休憩場所の整備: 十分な休憩時間を確保し、休憩場所には冷房設備や飲料などを準備します。
- 作業内容の変更: 屋外作業を屋内作業に変更したり、作業強度を下げることを検討します。
- 計画の周知と実施: 策定した計画を従業員に周知し、計画に基づいた対策を実施します。
- 従業員への教育と訓練: 全ての従業員に対し、熱中症の症状、予防方法、応急処置などに関する教育を実施するとともに、管理監督者に対し、部下の健康状態の把握方法、作業計画の調整方法、緊急時の対応などを教育します。また、熱中症発生時の応急処置(例えば、涼しい場所に移動させる、体を冷やす、水分を補給させるなど)について、定期的に訓練を実施します。

緊急時の対応体制構築

熱中症発生時の応急処置手順をマニュアル化し、関係者に周知するとともに、熱中症発生時に、迅速に関係者(社内の責任者、医療機関など)に連絡できる体制を整備します。また、必要に応じて医療機関との連携体制を構築しておくといよいでしょう。

地球温暖化が進行する中、酷暑に対応し、熱中症を防ぐ対策は、従業員の生命と健康を守るための事業主の責務となりました。今回の法改正を機に、企業に義務付けられる体制整備、手順を作成し、周知して、従業員が安心して働ける快適な職場を作りましょう！

(滝瀬)

お知らせ

労働保険料の年度更新の時期です

1. 労働保険申告書送付のお願い

※労働保険事務組合以外の方が対象です

① 5月下旬に労働局から労働保険料の申告書が届きましたら、

代表印押印は不要ですので、そのまま弊社までご送付下さい。

(労働局から「緑」または「青」の封筒で発送されます)

※切り取り線の下部も切り取らずにそのまま送付して下さい。

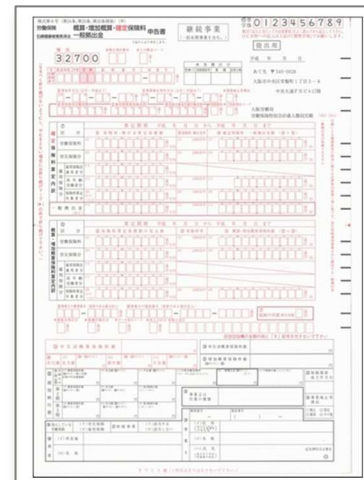
② 労働保険料計算のため、**3月支給分までの賃金台帳**をご送付ください。

2. 労働保険料の納付は口座振替が便利です

労働保険料の納付方法として、通常は「金融機関の窓口」にて納付しますが、手続きをしますと「口座振替」を選択することができます。

口座振替を選択することで、毎回金融機関の窓口へ行く手間が省け、納付を忘れる心配がなく、保険料の納付期限に少しのゆとりができます。

口座振替をご希望の場合はぜひエール担当者までご相談下さい。



押印せずにエールまでご送付下さい

3. 昇給・降給等による賃金変更時のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更・諸手当の変更・役員報酬変更等があった場合は、ご連絡下さい。**大幅な金額変更がある場合、社会保険の標準報酬月額の見直しが必要となる可能性があります。**ご連絡がない場合、変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって訂正が生じることがございますので、ご注意下さい。

スタッフコラム

今月のコラムは
野沢が担当します！



はじめまして。昨年入社した野沢 結花里です。

前職では、中堅企業での総務部給与チームリーダーやコンサル会社で補助金、助成金申請担当として従事してきました。社会保険労務士に関心をもったのは、人事労務のプロとしての道を極めたいと思ったからです。

そして、数ある社労士事務所の中でもエールが【「働く」を「楽しく」して人も会社も地域も、元気に】を掲げて中小企業に寄り添った地域密着の事務所であることに魅力を感じ、ご縁あって転職を決意しました。

顧問先企業様からのご要望に迅速かつ誠実に応えてゆき、一日も早く信頼いただける担当者として、そして+aの価値を提供できるよう、日々精進してまいります。

さて、少し私の自己紹介をさせていただきます。

趣味は、国内旅行とダイビング(夏限定)です。先日は福島県会津若松市にある鶴ヶ城へ行ってきました！

桜がちょうど満開で、改めて日本に生まれて本当に良かったなあと桜吹雪を見つつ感じました。

皆様の旅先のお勧めのスポットがあればぜひ教えてください。

私の人生のモットーは、「明日死んでも後悔のないように生きる」です！元気なうちに、全力で働いて、自分の行きたいところに行き、やりたい事を楽しんで悔いのないように生きたいと思っております。

今後関わらせていただく機会もあると思いますので、皆様 どうぞよろしくお願い致します。

～ 編集後記 ～ まだまだ寒暖差がありますね。朝のテレビ番組で、『朝・昼・晩』の1日のコーディネートを紹介してくれるコーナーがあり、毎朝頼りにしていたのですが、新年度から終了してしまっていて、ひそかに困っています…。さて今月号では、6月から始まる『熱中症対策の義務化』を取り上げました。この夏もまた猛暑だそうです。ここから暑さも増しますね。職場環境について考えてみてはいかがでしょうか。(門外)