



# YELL・Spirits 2025 年 7 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](mailto:info@sr-yell.com)

URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents

- 代表より ●YELL セミナーアーカイブ配信のご案内 ●助成金小冊子 ●年金制度改正法 Vol.1 改正の全体像
- (マイナ保険証)資格確認書・最新情報 ●エイジフレンドリー補助金 ●LBGT 当事者と職場環境 ●キャリアアップ助成金(新設！短時間労働者労働時間延長支援コース) ●今月の YELL ●スタッフコラム

鎌倉です。先日「自己肯定感が低いのですが、どうしたら自己肯定感が上がりますか？」という相談をいただきました。組織を変えるためには、組織のひとりひとりが少しずつ変わる必要があって、変わるためには自己肯定感がある程度高くしないと変わりません。だからメンバーの自己肯定感を上げることは大事になります。

では、どうしたら自己肯定感を上げることができるか？それは「自己効力感」を上げることです。

「自己肯定感」と「自己効力感」。似ているので整理すると、

自己肯定感とは「自分には価値がある」と無条件に認めることができる感情です。ありのままの自分を無条件に受け入れられている状態のことです。これに対して「自己効力感」というのは、目標を達成するとき「自分にはできる」と信じていることができる認知です。自分にはできるという信念をもっている状態のことです。

「自己肯定感」と「自己効力感」の違いは、「自己効力感」は、自分ではできると思えることで、「自己肯定感」はできるかどうかに関係なく、ありのままの自分を受け入れられることです。

「自己肯定感」を上げるには「自己効力感」を上げることが大事、と書いたのですが、仕事で考えるとまずはできることを増やすことが大事です。では、どうしたらできることが増えるかというと、それは「強み」を活かすことだと思います。

「強み」とは、自分が意識しなくても、まわりから「すごい！」と言われる得意なことです。強みを活かすことで、できるようになるまでのハードルが下がります。この人はここが強みだね！と周囲に認識されます。

自己効力感が上がれば自信がついてきます。意識的にその分野を引き受けてさらに強みを強化でき、活かした業務で成功体験を積み重ねることで、自己効力感が高まり、結果、「自己肯定感」も向上します。

ただし、自己肯定感がとても低い人は、低いまま何でも引き受けると、強みを活かさない業務で失敗し、かえって自信を失ってしまうこともあるので注意が必要です。

メンバーの強みを知り、それを活かす業務を任せることで、メンバーの自己効力感と自己肯定感を育てれば、チームは強くなります。エールでは強みを「とんがり」と呼んで、どんなことでもいいので「とんがり」を持とう！と言っています。強みが伸びたら、弱みもいつのまにか克服できることも多いです。

面談していると強みがたくさん発見できて、創造力がどんどんふくらみます。あんなことも、こんなこともできる！ 限られた小さな組織こそ、一人一人の強みを見出して、最大限活かしたいですね！

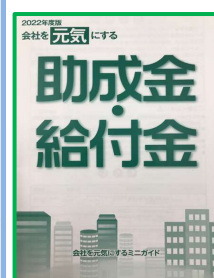
### YELLオンラインセミナー動画アップのご案内 2025 年度実務労務ポイントセミナー

～ 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！～  
講師：社会保険労務士 滝瀬 仁志／伊藤 紀代美／門舛 愛

エールホームページにて動画と資料をアップしました！  
「顧問先専用ページ」より是非ご視聴ください。



### 2025 年度助成金小冊子ができました！



毎年変更される助成金。・今年も最新助成金冊子 2025 年版ができました！気になる助成金がありましたら担当までお問合せください。

# 年金制度改革法 Vol.1 【制度改革の全体像】

「年金制度改革」のニュースを耳にし、自社への影響について気になる方もいらっしゃるのではないのでしょうか。年金制度は、私たち従業員一人ひとりの老後の生活を支える大切な仕組みであると同時に、企業の社会保険料負担や人事戦略にも関わる重要なテーマです。

本稿では、今国会で6月13日に成立した年金制度改革法について、経営者や人事担当者の皆様が「なぜこの改正が行われたのか」「何が変わるのか」を理解し、今後の経営判断や人事戦略に役立てていただくことを目的としています。第1回は、**年金制度改革の意義、目的、その背景**にある社会経済状況や財政検証の結果について制度改革の全体像を解説します。

## 1. なぜ今、年金制度は変わるのか？

現在の日本社会は、過去に経験したことのないスピードで変化を続けています。少子高齢化、長寿化、働き方の多様化、そしてグローバル化の進展。こうした変化は、私たちの生活様式だけでなく、社会保障制度、特に**年金制度**のあり方にも大きな影響を与えています。今回の年金制度改革は、まさにこうした社会経済の変化に対応し、**「持続可能な年金制度」**を構築するためのものです。単に「足りないから増やす」といった短期的な視点ではなく、将来にわたって公平で安定的な年金給付を維持し、国民が安心して老後を迎えられるようにするための、長期的な視点に立った機能強化が図られています。

## 2. 年金制度改革の意義と目的

今回の改正法の正式名称は「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」と非常に長いですが、その核心にあるのは、以下の点です。



### 働き方、男女差に中立的な制度への転換:

従来の年金制度には、男性中心の働き方や専業主婦世帯を前提とした部分が残っていました。しかし、共働き世帯が主流となり、多様なキャリアパスを選択する人が増える中で、性別や働き方によって不利益が生じないよう、より中立的で公平な制度へと転換が図られます。

### ライフスタイルや家族構成の多様化への対応:

未婚化、晩婚化、共働き世帯の増加、事実婚など、家族のあり方も多様化しています。こうした個々のライフスタイルや家族構成に柔軟に対応し、誰にとっても公平な年金給付が受けられる制度設計が目指されています。

**高齢期の生活安定への貢献：所得再配分の強化と私的年金制度の拡充：**公的年金は、現役世代が納めた保険料で高齢世代を支える「賦課方式」を基本としています。しかし、それだけでは十分な生活水準を維持できない可能性も出ています。そこで、所得再配分機能（高所得者から低所得者への所得移転）を強化することで、低所得者の生活安定を図るとともに、iDeCo（個人型確定拠出年金）や企業型DC（企業型確定拠出年金）といった**私的年金制度の拡充**を促し、国民一人ひとりの自助努力による資産形成も支援していくことが重要な柱となります。

## 3. 改正の背景 不可避な制度の見直し

**少子高齢化の進行と現役世代の減少：**日本は世界に類を見ないスピードで少子高齢化が進んでいます。現役世代（年金保険料を納める側）の人口は減少し続ける一方、高齢世代（年金を受給する側）の人口は増加の一途をたどっています。このアンバランスが、賦課方式である日本の年金制度の持続可能性を脅かす最大の要因とな

っています。また、医療の進歩などにより、日本人の平均寿命は飛躍的に延びました。これにより、年金受給期間（高齢期）が長期化し、財政への負担が増大しています。

#### 労働市場の変化(多様な働き方の進展、女性の社会進出):

終身雇用を前提とした男性正社員中心の働き方が薄れ、非正規雇用、短時間労働、フリーランスなど、多様な働き方が浸透しています。また、女性の社会進出が顕著になり、共働き世帯が多数派を占めるようになりました。これらの変化に従来の年金制度が対応しきれていないという課題がありました。

#### 財政検証の役割と結果

公的年金財政は、5年に一度「財政検証」が行われ、その現状と将来の見通しが示されます。この財政検証は、将来にわたって年金制度が持続可能かを評価し、必要に応じて制度改正の議論を促す役割を担っています。直近の財政検証では、少子高齢化の進行や労働力人口の減少といった前提条件の下で、現行制度のままでは将来的に給付水準の維持が困難になる可能性が指摘されました。

#### 社会保険



#### 4. 制度改正の全体像

今回の改正は、多岐にわたる項目を含んでいますが、大きく以下の方向性で機能強化が図られています。

|                                                                  |                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2027 年 10 月～</b><br><b>短時間労働者への</b><br><b>社会保険適用拡大</b>        | これまで社会保険の対象外だった被保険者が 50 人以下の中小企業の短時間労働者にもさらに段階的に適用が拡大され、厚生年金や健康保険加入対象になります。企業にとっては新たな社会保険料負担が生じることが予想されます。           |
| <b>2026 年 4 月～</b><br><b>在職老齢年金制度の</b><br><b>見直し</b>             | 年金を受け取りながら働く高齢者の年金が減額されにくくなるよう、支給停止基準額が 50 万円から 62 万円に引き上げられます。これにより、高齢者が、安心して働き続けられる環境を整備し、労働力確保にも寄与することが期待されています。  |
| <b>2028 年 4 月～</b><br><b>遺族年金制度の見直し</b>                          | 遺族厚生年金における男女差を解消し、より公平な制度へと見直されます。また、子が遺族基礎年金を受け取りやすくなるよう要件が緩和されます。                                                  |
| <b>2027 年 9 月～</b><br><b>厚生年金等標準報酬月額</b><br><b>の上限の段階的引上げ</b>    | 保険料や年金額の計算の基礎となる賃金の上限が現行の 65 万円から 75 万円に引き上げられます。給与の高い人は保険料が上がります。                                                   |
| <b>3 年以内に実施</b><br><b>私的年金制度 (iDeCo・</b><br><b>企業型 DC 等) の拡充</b> | iDeCo の加入可能年齢上限の引き上げや、企業型 DC の拠出限度額の拡充、企業年金の運用の「見える化」などが図られます。公的年金だけでなく、自助努力による資産形成をさらに後押しすることで、個々人の老後生活設計の自由度を高めます。 |

今回の年金制度改革は、少子高齢化が進行する日本社会の将来を見据え、「国民一人ひとりが多様な生き方・働き方を選択できる社会」を目指すための大きな変革といえます。

経営者や人事担当者の皆様にとっては、社会保険料負担の増加や人事制度の見直しなど、具体的な対応が求められる部分も出てきます。しかし、これは同時に、**企業の人材戦略や福利厚生のあり方を見直す良い機会**でもあります。従業員が安心して長く働ける環境を整備することは、企業の競争力向上にも繋がるからです。【来月号のエールスピリッツ】では、今回ご紹介した各改正項目について、詳細な内容と、それが企業経営や労働者にとって具体的にどのような影響や変化をもたらすのか、そして企業が今から想定しておくべき対応策について取り上げます。

文責：滝瀬



# (マイナ保険証) 資格確認書の最新情報

マイナ保険証の運用開始から6か月が経ちました。今回は『資格確認書』について、現在公表されている情報を整理しましたので、ご確認ください。

(健康保険組合へ加入の企業様は、改めて加入の健康保険組合へご確認ください。)

マイナンバーカードの電子証明書が失効した方には、自動で資格確認書が発行されます！

『電子証明書』とは、オンラインでマイナンバーカードを利用する際に、本人であることを電子的に証明するものです。電子証明書の発行から5回目の誕生日までが有効期限となっているため、有効期限が切れてしまうと、マイナ保険証が利用できなくなってしまいます。

電子証明書の有効期限が切れてしまった場合、有効期限切れから3か月間は医療機関等を受診できますが、それ以降も電子証明書の更新手続きがされなかった場合には、申請不要で資格確認書が発行され、会社へ届きます。

※有効期間満了日の3か月前に、本人宛に電子証明書の更新についてのご案内が送付されるほか、

医療機関等の資格確認の際に、顔認証付きカードリーダーの画面上で、市区町村の窓口で更新手続きを行うようアラートが出ます。(お住まいの市区町村窓口で手続きが必要です。)

※有効期限の3か月後の末日より後に更新した場合には、再度マイナ保険証の利用登録が必要となります。

※住所変更をした際にも、電子証明書の変更手続きが必要になります。

## 電子証明書の有効期限を確認するには？

マイナンバーカードの券面(左下図の赤枠部分)に記載されています。記載がない場合は、右下図の手順でマイナポータルからご確認ください。

マイナンバーカード自体にも有効期限があります。(原則10年毎、18歳未満は5年毎)



マイナ保険証を持っていない方は、令和7年7月以降、資格確認書が発行されます！

健康保険証は、令和7年12月2日以降使用できなくなりますが、マイナ保険証をお持ちでない方は、資格確認書が協会けんぽから順次発送されます。

対象者がいる場合には、会社へ「対象者一覧表」が事前を送付されますので、ご把握ください。

### ■対象者

現在、健康保険証を所持している人で、令和7年4月30日時点でマイナ保険証の利用登録をしていない方

※令和6年11月29日までに、日本年金機構において新規に資格取得(扶養認定)された加入者

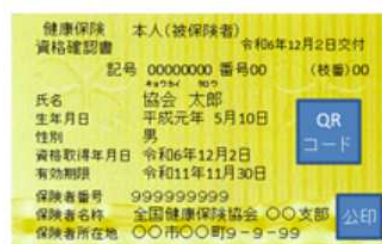
### ■送付時期(予定)

- ・神奈川支部 8月20日 ~ 9月17日
- ・東京支部 8月1日 ~ 9月12日

### ■送付先

従業員のご自宅に、特定記録郵便で送付されます。

※宛先不明等で不着となった場合は、会社宛に再送されます。



資格取得時(マイナンバー記載)やマイナ保険証へ切替えた後、情報登録までに2~5営業日程要するとされています。不明な点がございましたら、エール担当者までご連絡ください。

# エイジフレンドリー補助金(熱中症予防)

2025年6月より、すべての事業場において熱中症対策が義務化されました。《中小企業のみ対象となります》  
本稿では、熱中症対策に関する補助金情報をご紹介します。申請期間に留意のうえ、ご確認ください。

## 職場環境改善コース (熱中症予防対策プラン)

申請受付期間: **令和7年10月31日(金)まで**  
(予算到達により終了なので、ご注意ください)

### 対象

**60歳以上の労働者** (役員を除き、労災保険適用となる60歳以上の労働者が常時1名以上)  
※対象労働者が、対策を行う作業に就いていることが必要です

### 補助対象

#### ◆労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器

(電動ファン付の作業服等、屋外作業等における体温を下げる機能のある服・スポットクーラー等)

#### ◆屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器

(作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー・アイススラリーを冷やすための専用冷凍ストッカー等)

※アイススラリー、スポーツドリンク、首に巻く・当てるタイプの保冷剤等は対象となりません

※屋外作業等とは、屋外もしくは、労働安全衛生規則第606条の温湿度調整を行っても

なお室温31℃又は暑さ指数(WBGT)28℃を超える屋内作業場での作業をいいます。

(例: 炉があるため、空間全体で温湿度調整ができずに、室温・暑さ指数が下回ることができない等)

#### ◆熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器(ウェアラブルデバイス)による健康管理システムの導入

#### ◆一定の日本産業規格に適合した(WBGT)暑さ指数計の導入

※1事業者1点

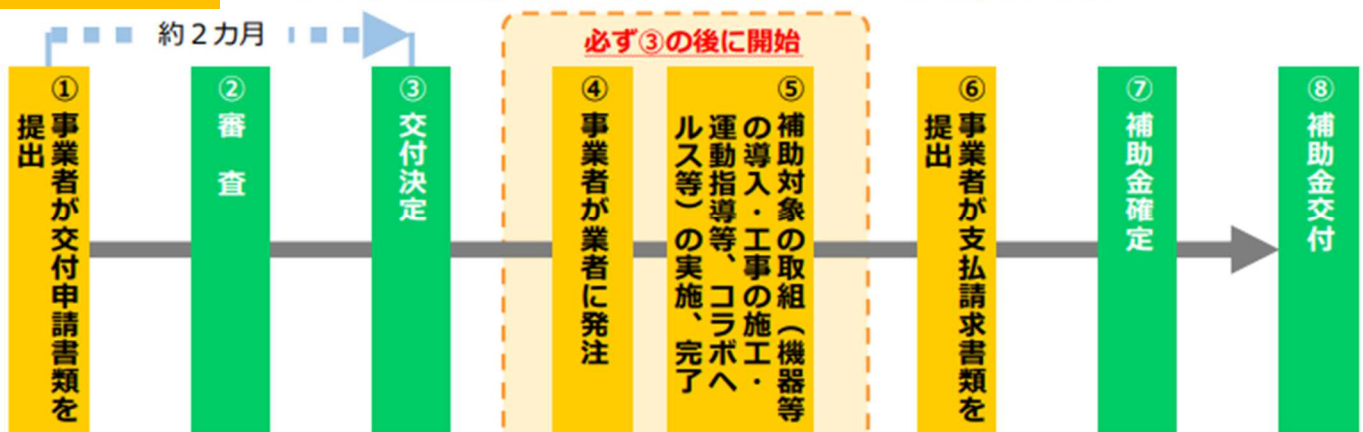


### 補助率

**費用の1/2** (上限100万円・消費税を除く)

### 申請の流れ

■は事業者が実施します。■は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね2カ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

### 《留意点》

- ・上記“申請の流れ”にある『③交付決定』日より前に、補助対象の発注及び取組(支払)を開始してしまうと、対象外となりますので、購入検討の段階で申請要件をよくご確認ください。
- ・提出書類には、発注書や納品書(日付必須)、レシート、写真等が必要となります。
- ・原則銀行振込となりますが、現金の場合は10万円以内に限り申請が可能です。

文責：門外



# LGBT当事者と職場環境

メディア等でもLGBTについて取り上げられる機会が増えました。弊社でも労務面での対応についてご相談を受けることがあります。今回はLGBT当事者の方がより活躍できる職場環境についてご案内します。



## 「LGBT」とは

男性・女性という分類だけでなく、人の性のあり方には様々な形があります

### 「LGBT」と「SOGI」

■ 「LGBT」とは以下の言葉の頭文字をとったものです。

- L** レズビアン ..... 同性を好きになる女性
- G** ゲイ ..... 同性を好きになる男性
- B** バイセクシュアル ..... 両性を好きになる方
- T** トランスジェンダー ..... 生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

「LGBT」という言葉を、上記4つのあり方に限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

■ 「SOGI」(ソジ)は、性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender identity) の頭文字をとった略称です。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とするのではなく、すべての人を含む表現です。

## 性的指向・性自認についての理解の重要性

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大事といえます。

周囲の人たちがそのことを理解して、何もおかしいことではない普通のことだと受けとめて接するだけでも、当事者の生きにくさは相当改善するといわれています。

※性的指向とは、恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです

※性自認とは、自己の性別についての認識のことをいいます

「LGBT」という言葉のほか、

「LGBTQ」・・・「Questioning(クエスチョニング: 性的思考や性自認が定まっていない、もしくは意図的に定めていない人)」  
「Queer(クィア: LGBTのいずれにも属さない、もしくは包括的であると考えられる人)」を加えたもの

「LGBTQ+」・・・他にも様々な性のあり方があることを示すために「+」を加えたものと表現することもあります。

## 「アライ」という在り方

「味方」や「仲間」を意味する、英語の「Ally」が語源です

アライとは、「LGBT 当事者を支援したい、寄り添いたいという考えを持つ人」を意味する言葉です。

全ての人の価値観と向き合う姿勢があれば誰でも表明することができ、現在は「LGBT である・ないにかかわらずアライになろう」という動きが世界的に広まっています。また最近では、LGBT に限らず障がい者や外国人といった方に対しても支援を表明しようと、アライという言葉を使うこともあります。

## アライ (Ally) とは

性的マイノリティー当事者のことを理解し、支援のために行動する人のこと

### アライの役割

性的マイノリティー当事者に安心感を与えられる



性的マイノリティー当事者の困難さを伝えられる



誤解の解消や差別の是正に貢献できる



アライになるための明確な基準はない。私たち一人ひとりがアライとしての知見を深め、性的マイノリティー当事者に寄り添い、耳を傾けることが大切

アライが周囲にいることによって、LGBT 当事者が安心して働くことのできる職場環境をつくるため、企業内に自発的にアライを表明する従業員を増やしていく取組を行う企業もあります

## 企業による LGBT 支援の取り組み

厚生労働省より紹介されている企業が行える施策を紹介します。  
企業が行える取り組みは、LGBT に対する誤解や偏見を解消し、理解を促すことを目的とした研修や周知活動をはじめ、多岐にわたります。

### 働きやすい職場環境の整備



### ■ トイレや更衣室の利用、健康診断の受診

○トイレの利用については、ビル会社と連携しながら、当事者が望む形で利用できるようにしている。周りの社員は受け入れている様子だが、何か違和感がある場合には、人事総務部まで連絡するように周知をしている。

○健康診断については、会社の一斉受診か個別対応（別日程・別機関）を選べるようにしている。当事者にヒアリングを行い、会社の一斉受診の機会に受診したいというニーズがあったため、当事者が一番早く受けられる順番で実施するようにしたところ好評だった。なお、社員の中にはカミングアウトしていない人もいる可能性があることから、健康診断の間診票を社員に届ける際には、社員全員に、男性用・女性用の両方を送るようにしている。

### ■ 通称名の使用、服装規定、性別の取扱

○通称名の使用については、従来は外国籍の社員などに限って認めていたが、トランスジェンダーの人も通称名を使えるように改定。また同じタイミングで、結婚後に職場で旧姓を名乗る社員も、メールや電話帳だけではなく各種名簿等においても通称名（旧姓）を使うことができるよう対応する。

○服装については、「オフィスに適した服装・身だしなみ 10 カ条」を定めているが、性自認が多様であることを尊重し、多様な性を考慮した運用を行うこととしている。

### 福利厚生における取り組み

○パートナーを配偶者とみなして、家賃補助などを行っている。パートナーを申告するなど各種の人事手続きは、アウトソーシングしている。そのため、直属の上司を含め、社員の目に触れることなく申請と制度の利用が可能となっている。また、制度の利用に関する状況は、人事部の限られた担当者のみが把握が可能であり、それ以外の社員には情報が明かされないようになっている。

## 企業や組織の中長期的成長に向けて

「多様性」は今ある課題を解決する可能性にあふれています

- ◆少子高齢化やグローバルな人材獲得競争の激化（外資系企業の日本進出等）による社会全体の人材不足
- ◆人権に関わるコンプライアンスへの配慮の重要性の高まり
- ◆政府による企業の人的資本における多様性推進の施策

企業経営を取り巻く環境は常に変化し続けています。

企業が望む人材を獲得するため、同業他社への競争力を強化するため、法的な義務や要請に対応するため…  
多様性への取り組みは多くの企業にとって事業を継続し、かつ企業価値を高めるために必要不可欠ともいえます。

このことは「LGBT」のみならず、「働く女性」「育児・介護をする男女」「障がい者」「シニア雇用」「外国人雇用」といった様々なキーワードの方にあてはまります。

一人ひとりの個性が認められる、それぞれの能力を最大限発揮できる働きやすく・働きがいのある企業になることは、「持続的に成長し続ける企業」へとつながります。

**DIVERSITY**  
BACKGROUND



文責：柏木



## 7月より キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）

『年収の壁』への対応として、現行の社会保険適用時処遇改善コースが拡充されることとなりました。

令和7年7月1日以降、労働時間を延長して新たに社会保険の適用となった労働者、または社会保険適用後に労働時間を延長した労働者を対象とすることができます。

### 1年目

| 要件         | 賃金の増額 | 1人当たり助成額 |      |      |
|------------|-------|----------|------|------|
| 週所定労働時間の延長 |       | 小規模企業    | 中小企業 | 大企業  |
| 5時間以上      | —     | 50万円     | 40万円 | 30万円 |
| 4時間以上5時間未満 | 5%以上  |          |      |      |
| 3時間以上4時間未満 | 10%以上 |          |      |      |
| 2時間以上3時間未満 | 15%以上 |          |      |      |

### 2年目

| 要件             | 賃金の増額                            | 1人当たり助成額 |      |      |
|----------------|----------------------------------|----------|------|------|
| 週所定労働時間の延長     |                                  | 小規模企業    | 中小企業 | 大企業  |
| 労働時間を更に2時間以上延長 | —                                | 25万円     | 20万円 | 15万円 |
| —              | 基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用 |          |      |      |

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

社会保険加入日の6か月前の日以前から、継続して雇用されている人が対象となります。  
また、助成金を受けるには、事前にキャリアアップ計画書の提出が必要です。

## 今月のYELL

YELL ポロシャツ  
作りました！



今月は算定基礎届、賞与計算などで繁忙期。  
暑さに負けず、全員で協力して走り切ります！



## スタッフコラム

今月のコラムは高橋が担当します！

高橋です。長らく育児休業でお休みさせていただいておりましたが、4月に下の子の保育園入園が決まり、職場復帰いたしました。子どもたちは3歳と1歳になり、私もなんとか『お母さん』をやっています。

職場に9時に出勤すべく、4時半過ぎに起き、子どもたちとケンカしながら支度し、保育園の送り迎えには3人乗り自転車を購入し、ドタバタ劇場を繰り広げながら日々を過ごしています。

気が付いたら、振り返る時間もないままに毎日が嵐のように過ぎ去り、7月になっていました(汗)。

そうした生活リズムの変化で、体があちこち痛くなり、先日人生ではじめてマッサージを受けてきました！！  
体を知り尽くしたプロにほぐしてもらうと、60分の施術後は体がすっかり軽くなり、視力が回復したような感覚で、まるで自分の体ではないかのような、、フラフラして真っ直ぐ歩くことができませんでした。

日頃から、自分でツボを押したり、家族に押しもらったりしていたのですが、今回の施術で素晴らしい効果を得られて、ここ最近で一番感動しました。

プロの知識・経験で診る、客観的な視点で自分では気付かないツボ(課題)を見つける、物事を俯瞰して冷静に見て、アドバイスする・・・自分の仕事観にもよい刺激をもらいました。そういう社労士でありたい！！