

振り返れば早いもので、平成14年の2月にゼ口から開業して今年で8年目になる。開業当初は全く仕事がなく、自身自身の将来に対して不安を覚えた時期もあった。

先輩社会保険労務士、行政関係者、そして顧問先の方々の支援をいただき、現在に至ったことを心より感謝している。

現在まで、主として特定社会保険労務士、キャリアカウンセラー(CDA)の活動を行ってきた。そして、男女共同参画のボランティア活動や子供の小学校の「おやじの会」などの地域活動にも積極的に参加してきた。

社労士



山本真一
社会保険労務士事務所

大分

山本 真一

プ ラ ザ

これまでの経験から、社会保険労務士の将来像としては、企業経営者の良き支援者としての地位の確立が望まれる。

そのためには、社会保険労務士法の改正に基づく職域拡大はもとより、社会保険労務士としての自己研鑽による資質の向上が不可欠である。

具体的には「相談対応能力」や「合意形成能力」の向上、専門家としてふさわしい倫理観の保持や人格形成である。

「相談対応能力」についてだが、すべてのコンサルティングは相談から始まる。社会の変化のスピードが速い昨今は、賃金体系・就業規則の作成変更・人事制度の見直し

経営者の良き支援者として

士の業務として重要になってくる。相談業務のポイントは、感情と知性の問題の区別を明確にし、それらに適切に対応していくことである。

「合意形成能力」については、個別労働紛争の解決や労働条件の変更にあつては、基本的には、当事者間の合意が優先される。社会保険労務士には、労働者と使用者の間に入って健全な労使関係を構築するための合意形成能力が求められる。

「専門家としてふさわしい倫理観の保持や人格形成」では、年金問題の専門家として社会保険労務士の認知がここ数年急速に進んだ。今後は地域社会に根付いて活動する機会が増えることが予想される。その時に大事なことは、専門家として専門的な知識を有するだけでなく、地域社会のよき隣人としての姿である。

我われ士業だけでなく、地域に生きる事業者は、地域社会から愛され、必要とされてこそ事業の継続的發展ができる。

最後に、長引く不況の中で、将来への希望が見い出せない企業経営者が多くいる。社会保険労務士は、企業経営者の想いをしっかりと受け止め、人事労務管理制度の改革を通じて、企業発展へ企業経営者とともに歩み続ける支援者として、ますます必要とされる存在になると確信している。

最後に、長引く不況の中で、将来への希望が見い出せない企業経営者が多くいる。社会保険労務士は、企業経営者の想いをしっかりと受け止め、人事労務管理制度の改革を通じて、企業発展へ企業経営者とともに歩み続ける支援者として、ますます必要とされる存在になると確信している。