

2022年  
12月号

発行日 令和4年12月15日(第175号)  
(月1回/毎月15日発行)  
発行元 オフィスタ広報・宣伝部  
東京都新宿区西新宿5-8-1第一とちえビル

特集：『社会保険の適用範囲が拡大について』

/オフィスタ人事管理部

## オフィスタNEWS 第175号発刊にあたって

早いものでもうすぐ今年も終わりですね。皆様は今年の一年はどんな年だったでしょうか。私が個人的に気になっていた話題は、「メタバース」です。バーチャルやVR空間の世界を指す言葉ですが、ごついゴーグルをつけて、コントローラーやセンサーを装着した手足を動かして仮想空間の中の自分（アバター）を動かしている映像を、一度は目にしたことがある人も多いのではないのでしょうか。いずれはリアルな世界よりもメタバースで過ごす時間が多くなると聞いたこともあります。今はそんなこと信じられませんが、以前は想像もしなかったスマホやSNSがこれだけ普及し、私が子どもの頃は全く想像していなかった世界が現実になっていることを考えると、あながち間違いとも言い切れないですね。もし、日本がメタバース時代に革新的な何かを生み出すことができたら、弱くなっていると言われている国力を再び強くすることができるかもしれない！？と個人的には期待しています。

来年は私たちの想像を超える何か生まれているかもしれませんね。

“はたらくきたいという気持ちを大切に”  
“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. [info@offista.com](mailto:info@offista.com)  
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)  
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係  
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>  
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ  
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



(C)2022 OFFISTA

## ☆☆社会保険の適用範囲が拡大について☆☆

/オフィス人事管理部

今年10月から社会保険の法改正がありパート・アルバイトではたらく扶養内勤務者に影響が出ています。週2～3日勤務であっても社会保険に入らなくてはならなくなりました。ただ、実際に主婦やママさんといった扶養内ではたらく当事者はいまいちピンときていないようで、内容を把握している方は少ないようです。今回はこの辺を簡単に解説しますが大まかな説明に留めますので詳細は各自ご確認ください。

### (1) 社会保険の法改正、適用範囲の拡大とは？

今年10月から、パート、アルバイトの方は一定の条件下なら社会保険（以下「社保」という）に入らなくなりますが、いわゆるこれまで扶養内といわれていたものがなくなります。経緯としては少子高齢化や不景気の影響で、これまでご主人の扶養として社保料や税金を免除されてきた方からも徴収しようという国策です。待機児童問題からも分かるように子供を預けてまで働きたい女性が世の中にこれほどまでに増えたことで、これらの方々にフルタイムでしっかり働いて頂き、しっかり稼いで頂き、社保料と所得税をたっぴりと納税して頂くという狙いでしょう。労働力人口が頭打ちの日本では、もはや税金を徴収する対象がいらないのです。そこで狙い打ちされたのが女性の主婦層というわけです。そのためには週2～3日勤務ではなく、月曜日から金曜日まで朝9時から夜6時までしっかり働いて頂ける労働者を増やす必要があります（週40時間労働制）。パートの女性をフルタイム勤務へ導くため女性活躍推進法や一億総活躍法なども制定して、女性も男性と同じ労働形態が当たり前なのだというイメージを植え付けてきました。女性の社会進出という風潮は、いつしか政府が介入して強制労働を促進するがごとく操作されてしまったのです。

### (2) もう扶養内で働けないのでしょうか？

とはいうものの女性と男性の働き方が同じになるという事は決して全ての女性が不幸になるわけではありません。キャリアを目指す女性や週40時間と言わず100時間でも働きたいという女性だっているはず。つま

り法改正によって影響が出て困るのはこれまで扶養の範囲内でワークライフバランスを維持してきた方々だけといえるでしょう。

子供がまだ小さいので月～金で働くことなんてできない、お迎えや家事があるので18時迄なんて働けない、ご主人の扶養内だからこそ働こうという気になっていたのに…など、フルタイムでは働けない事情がある方々に無理やりフルで働け、できないなら週3日でも社保に加入しろなんて気の毒な話ですよ。まずは扶養で働いている方（又は働きたい方）は以下項目にご自身が当てはまっているかどうかをチェックしてみましょう。

- a. 週20時間以上働いて月8万8千円超稼いでいますか
- b. ニカ月以上勤務していますか（又はその予定）
- c. 勤務先の企業は従業員総数が101人以上いますか  
又は派遣の場合は所属する派遣会社の社員と  
スタッフ総数を合わせて101人以上いますか

どうでしょう、これらabc項目の全てに該当していた方は扶養を外れて社会保険に加入する義務が発生します。扶養内で勤務したい場合NO回答を作るしかありません。

a) を解決する策としては、週3日×6時間＝18時間などがあります。週3日×7時間＝21時間でアウトです。仮に18時間だったとしても月8万8千円以内に収めるためには時給1,222円以上貰っていたらアウトです。

$\text{週3日} \times \text{6時間} \times \text{月4週} \times \text{時給1,222円} = 87,984\text{円}$

この辺がベストなスタイルではないでしょうか。

求人広告で“週3/簡単/なんと高時給1800円！”といった触れ込みも最近よく見かけますがこんな感じです。

$\text{週3日} \times \text{4時間} \times \text{月4週} \times \text{時給1,800円} = 86,400\text{円}$

一見するとお得感があるように見えますが、現在ハローワークのパート平均時給は全国一高給の東京都でさえ1,099円なのです。4時間しか働かない誰でもできる簡単な仕事なら1,800円も出さず企業などないという事です。いわゆる釣り求人と呼ばれるものですが、扶養の103万円という枠自体が変わらない限り、扶養内で働く場合は現実的に考えると1,200円～1,300円がまっと

うな適正の時給帯と考えられます。もっと高い時給を得たいのならば扶養を外れて納税しなさいと遠回しに言っているのが今回の法改正となります。

b) ニカ月以上勤務している会社ならアウトです。特に問題なければニカ月以降も継続だろうという憶測があるなら同じくアウトです。派遣なら求人に「長期」と明記されていたら契約書上はニカ月間であっても更新予定があるものとみなされここに該当しアウトです。つまりここに該当しないセーフティな方というのはニカ月以内で終了することが約束された単発スポットの方だけになります。多くの方がbに該当してしまっているはずですよ。

c) 今回の一番大きな改正点です。全国展開しているような大きなスーパーなら全国の総従業員数はそれこそ何百何千名といることでしょう。そういう会社で働いているパートの方はアウトとなります。逆に家族経営のショップでレジ打ちパートならセーフということになります。



特に主婦層に一番影響が大きいのは派遣で勤務している場合です。というのも派遣会社というのはスタッフさんも含めれば何百名という従業員がいるからです。有名な大手派遣会社などはそれこそ何万名にもなるはずですよ。みなさん考えてみて下さい。スタッフも含めて従業員数101名以下の人材派遣会社があると思いますか？ここで大方の人がアウトとなります。解決策としてはそういう派遣会社を探して移籍する以外に手はありません。

### (3) 扶養を外れるとどうなるのか？

では、パートだった方が社保に加入するメリット、デメリットは何でしょう。メリットは社会保障が増えることです。社保料（二年金保険）を払うわけですから老後にももらえる年金額が増えます。医療の面から見ると「傷病手当金」や「出産手当金」がもらえるようになります。これらは、病気や怪我や産休などで会社に行けなくなった時に給料の3分の2相当を支給されるというものです。

但し、フルタイム勤務で年収 300 万円貰っている方

の給与 2/3 と、年収 100 万円前後なのに無理やり社保に加入させられた方の給与 2/3 では額が大きく違いますので損得勘定は各自でご判断ください。

一方、デメリットがあるとすれば手取りが減ることに尽きます。会社員の妻で年収 130 万円以下の人はこれまで夫の扶養に入っていたので健康保険と年金の保険料を一銭も支払わなくてよかったです。今後は保険料を払い続けなくてはならないので将来的に負担が発生し続けることになります。

2016年の改正時は大企業に向けたものだったので影響を受けたパートは少なく話題になりませんでした。しかし今回は中小企業まで対象が広がったため、より多くのパートやアルバイトに影響が及び、厚生労働省は新たに約 45 万人が社保への加入を余儀なくされると公表しています。

### (4) 将来年金で戻ってくるなら良いのでは？

社保加入で目先の手取りはダウンしますが、将来年金が増えるのならまあいいかという考え方もあります。ただ、実際どの位の年金額が将来増えるのかご存じの方は意外に少ないのではないのでしょうか。

106 万円位で扶養内だった方は、天引きされていたのは所得税と住民税のみでした。所得税は年間 3 千円程度の納税でした。103 万円以下の方は所得税すらも免除されてゼロだったはずですよ。これが今後社保に加入すると税金以外に更に健康保険料と厚生年金保険料が天引きされるため、その負担額は年間約 16 万円超になります。週 2~3 日勤務の収入からこれだけの額が天引きされては手取り収入がめっきり減ってしまいます。



でも将来年金額が増えて戻ってくるのならならば…、そう考える方もいるでしょう。ご存じの通り厚生年金は加入した期間と給与額に応じて年金額が決まります。これまで長年にわたって扶養内だった方（現在 40~50 代の方など）がいまから社保加入しても掛けられる期間は若者に比べて当然短くなりますので急激に増えるとは思えません。

例えば、年 106 万円の方が支払う厚生年金保険料金は年間 8 万円位です。その代わりに将来 70 歳になった時に貰える年金は月額 450 円増えます。社保を 10 年払い続けた場合、88 歳まで生きるのであれば元が取れます。95 歳以上まで生きる予定ならお得だと思います。当然ですが保険なので 69 歳 11 カ月で死亡した場合は収めた保険料は何の意味も持ちません。

※たぶん年金支給年齢は今後 70~75 歳に引き上げられるだろうと予想して書いております。

特に悩ましいのは、夫が会社員や公務員で、その扶養に入っているパート主婦です。会社員や公務員の配偶者は、年収 130 万円未満であれば扶養に入ることができます。ただ、家族を被扶養者とする扶養認定手続きは夫の勤務先が行っており、細かな要件は企業によって異なることがあります。しかしながら今回の法改正は夫側の勤務先の要件にかかわらず、パート先企業で社会保険に加入することを求めるものです。パート先で加入すれば、夫側の扶養からは強制的に外れなければなりません。



### (5) 扶養内パートに需要はあるのか？

みなさん非正規という言葉聞いたことがあると思います。非正規とはパート・アルバイト・契約社員・派遣などの総称です。そして非正規の半数以上はパートです。派遣はわずか9%です。非正規=パートといっても過言ではないでしょう。そのパート労働者の7割が扶養内なのです。今や日本は夫の一馬力で家計を支えるのは一般家庭には至難の業なのです。日々増えているのは正社員ではなくパートの妻による共稼ぎ世帯なのです。家計が苦しいなら夫婦でフルタイムで正社員になり、社保料なんかケチらずに、しっかり稼げばいいではないかという意見もあるでしょう。しかし、家事や育児と両立するために夫婦にのしかかる物理的、時間的な制約、子育てをしながら働ける職場に巡り会う幸運を掴む確率は筆舌に尽くしがたい困難さがあります。となると、妻は少しでも家計の足しにするためにパートで夫をサポートする収入を稼ぐという選択に落ち着くのは当然かもしれません。

### (6) 扶養で働きたい方は非観・絶望することはない

先程の abc 項目について思い出してください。社保に入らなければならないのはこれら全てを満たした場合です。つまり1項目でも該当しなければ扶養でいられます。

絶望的に無理なのは b で、ほぼ全員該当してアウトなので諦めましょう。従業員 101 人以下の会社に勤務するのは運次第でしょう。派遣であればまずアウトでしょう。よって c も該当者は多いはず。となると扶養内で働くためには、a「今後はもう週 20 時間以上は働きません、月 8.8 万円以上は稼ぎません」ということをご不満かもしれませんが約束するしかありません。

但し、オフィスタなら従業員数 101 名以下の派遣会社ですから c に該当しません（該当しない派遣会社はほぼ存在しない）。1 つでも該当しない項目があれば扶養内で働ける訳ですから、オフィスタなら a に該当しても問題ないことになります。つまり週 20 時間以上働いても問題ありません、月 8.8 万円以上稼いでも問題ありません、130 万円稼いでもこれまで通り扶養内でいられます。

オフィスタは育児と仕事を両立するためのママさんハケンです。働きたいけれど働けない方を支援していますので、このようなことができる数少ない派遣会社です。bc に該当してしまうので a で無理やりこじつけて扶養内にするしかない派遣会社が多数だと思いますが、オフィスタは c に該当しない時点で ab に該当したとしても扶養内でいられるという事です。

よくわからないという方や働き方相談を希望する方はオフィスタ人事管理部までお気軽にお申し付けください。

### 派遣クイズ

大人になっても抜けない若者言葉ですが、社会では勿論通用しません。但し、次の若者言葉のうち社会人が発言しても恥ずかしくない正しい日本語はどれでしょう。

- ①「もう無理、みたいな」=ぼかし、推測の意味
- ②「って言うか、腹空いた」=割り込み、会話替え
- ③「会議らしい、知らんけど」=責任回避、会話否定
- ④「わたし的には同感だ」=発言主体の転嫁



(答えは最終ページ)

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

**Q.** 私は育児中ということもあり週3日勤務ハケンで働いています。社会保険法の改正があり週3日勤務でも社保加入になると聞きましたが、私のハケン会社は従来通り扶養内で働けるとのことで安心しております。しかし、他の派遣会社からの同僚やこの会社のパート社員からは一人だけ扶養内のままでズルイとか国策に貢献していない国賊とか陰口を言われています。今の時代、扶養内で働くという選択肢は悪なののでしょうか、フルタイムで働いて納税しないと悪なののでしょうか。現状子育て中の私は週3日勤務が限界です、扶養という制度を使うのはいけな事なののでしょうか。このままでは自分の働き方に自信が持てませんので教えてください。

**A.** 扶養制度は、健康保険法、厚生年金保険制度、国民年金制度等の法律で認められた制度です。ですから扶養内で働くことは決して悪にはなりません。同僚達からの一人だけズルイとか国賊といった陰口は、相談者の人格に対する攻撃として違法性を有する一種のモラハラですから（民法第710条）、派遣元・派遣先に苦情を申し立ててください。苦情申し立てをしても改善がみられない場合は、派遣元・派遣先が適正な職場環境を実現していないとして労務の提供を拒否することができます。労務提供拒否の責任は派遣元・派遣先にありますので、労働基準法上第26条により休業手当の請求が可能となります。法律的な結論回答になります。（回答：大滝岳光）

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼『ハケン質疑応答Q&A集実践100問』（無料ダウンロード）  
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

## ☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『母親の罪悪感』

私は2人目の子どもの出産を機に退職しました。その後はずっと専業主婦です。

働いていた時は毎日の生活を回すことに必死でしたが、専業主婦になって、今まで家事が全然できていなかったことに初めて気づきました。これでやっと家事も思うようにできるし、子どもを保育園に預けて泣かれた時の罪悪感を感じずに済むと思っていました。しかし専業主婦には、また違った大変さがありました。自分はお金を稼いでいないという謎の罪悪感です。何か買うのでもこの罪悪感についてまわり、自分のものを何か買いたいと思っても躊躇してしまったり、大変な時に夫にちょっと手伝って欲しいと思っても、私は稼いでいないのだから自分でやらなければならない、大黒柱に家事育児を頼ってはいけないと、自分を自分でがんじがらめにしていました。子どもを家で面倒見ることができて幸せなことから、頭では思っている、ちょっとずつ苦しくなっている自分がいました。

そんな時、以前に登録していたオフィスタのライター募集求人が目に留まりました。また働ける時が来た時と登録していたのですが、今はまだ外で働くのは無理だろうとメルマガなど流し読みをしていました。しかし、そのライティングの求人は在宅OKでノルマもなしだったので、昔から文章を書くのが好きだったこともあり、これなら私も出来るかもと考え、思い切って応募してみました。採用されたときはとても嬉しかったです。次第に「メルマガのコラムに投稿してもらえませんか」とか「ブログ記事を執筆していただけますか」とか「YouTubeの脚本シナリオ書いてみませんか」など徐々に仕事の依頼も増えてきました。そんな縁で今回のこのコラムも書かせていただくに至ったわけですが。

子どもが小さいためたくさん稼ぐことは難しいですが、わずかでも自分で稼いだお金があるというのは私の心の安定になっています。少しでも仕事をして社会とつながっていることは、社会復帰時にきっと役に立つと信じています。思い切って踏み出した小さな一歩は大きな一歩になりました。なにより自分の作品がこうして皆さんの目にとまり後世に残ることはライター冥利に尽きます。

## ★★電話の受信発信が苦手な方に★★

/オフィスタ業務管理部

今回は、事務の仕事をしている方ならほとんどの方が経験しているであろう、電話の受信、発信について私の思うところを書いていこうと思います。

電話とは顔の見えない相手とのリアルタイムでのやりとりなので、丁寧な言い回しで相手の求めていることをその場で伝える必要があります。特に、仕事として受信、発信する場合は社会人としての電話のマナーに則った対応をする必要があります。また、私は相手の時間を奪っているという意識も電話が苦手な要因の一つだと感じています。他にも周りの目が気になる、相手の用件を聞き逃すかもしれない、といった不安もあるかもしれません。このように、挙げていくと沢山の要因があります。



学生でも電話対応を命じられ貴重な経験の糧になっています

私はオフィスタにてアルバイトで働いていますが現在大学生のため職場で電話を取るという経験もこれまで一度もなく教育・研修を受けたこともありません。にもかかわらずオフィスタは実践主義の教育方針の会社のため、最近電話の受信と発信をするお仕事を命じられました。実際に会社の人間としてお客様と電話をすることにはじめはすごく抵抗がありましたが、電話を発信する前にはお伺いすることを予めメモしておいたり、話すことを事前にイメージして対応したりすることで慌てずに受け答えができています。そして、電話をかけているうちに相手の受け答えを予想できるようにもなってきました。また、分からないことは上司に聞いてすぐにお答えすれば良いだけであることも分かり、不安要素は徐々に少なくなってきました。オフィスタは学生バイトにも容赦ないため、やって覚えろミスして慣れろの職場なの

のでできる出来ない関係なくどんどん指示が来ますのでPCでも電話でも来客対応あらゆる作業の習得がとても早いです（特にオフィスタはハケン会社なので日頃から電話はものすごく多く掛かってきます）。

とにかく、電話が苦手だと思っている方でも、考えているより気楽に電話の受信、発信をしても良いのではないかと考えます。そして、電話は積極的にかけているうちに慣れてくるものだと思います。電話が苦手だと感じている方には色々な不安要因があるかもしれませんが、その要因が分かれば案外すぐに克服できるかもしれませんよ（たぶん、新入社員の頃は有無を言わさずあれもこれも鬼軍曹タイプの上司を選んで仕事をした方が成長は早いかも）。バンジージャンプと同じで怖いのは最初だけ、毎日10回20回と毎日繰り返してればそのうち慣れてしまいます。そういう意味では電話対応業務というのはルーティンワークなのだなぁと感じます。

## ★★オフィスタ人事管理部で職員募集中★★

/オフィスタ広報・宣伝部

「育児中のママさんに理解ある職場を紹介する」ことにやりがいを持って燃えられる方を募集中。人事労務として履歴書の審査・面接・スキルチェックなどから、勤怠管理・給与計算など多岐にわたるので一度に覚えられるものではありません。数年かけて一人前に育成できればと考えていますので、現時点では未経験で構いません。支援の観点と志をもってやってみたい方はお気軽にお問い合わせください。学生も歓迎、ピシピシ教育して半年で社会人より優秀な学生にたぶんきつとなれます。

■詳細は以下でじっくり解説していますのでご覧ください。



<https://youtu.be/JTgplMz4G2w>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 毎年恒例サンタさんのお仕事

毎年X'masシーズン恒例のイベントでのサンタさんのお仕事です。…と言いたいところですが今年はコロナや不景気の影響からかお仕事の依頼はありませんでした。楽で稼げる人気バイトなので今年も期待していた方もいらっしゃるかもしれませんがお詫びに今年はサンタさんモデルを募集します。イベコンよりギャラUPします。

形態：アルバイト

人数：2～3名（抽選）

仕事：サンタさんモデル

日時：12月内で1日間

13：00～15：00

場所：オフィスタ内

報酬：日給1万8千円

目的：オフィスタ広報物で使用



その他：コスチュームは貸与します。

モデル経験は問いません。顔出しはしません。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみお知らせしているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

## ☆☆編集後記☆☆

### 〇おわりに

夏が終わってから、お店の売り場の変化が早く感じます。お盆の霊前灯が片されたら突然ハロウィンのカボチャやお菓子が並び始め、ハロウィンが終わると即日クリスマスツリーになり、店でも街頭でもマライアキャリーが流れ始めたと思いきや、ゆく年くる年がTVでやっていて、気づくともう春の海……あれ？もう年明け？ということばかり。って、大体毎年言っているような気がするのですが……。



Myra 記

### オフィスタ NEWS 第 175 号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ経営企画部

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Myra オフィスタ人事管理部

Mikoto オフィスタ業務管理部付

Junko オフィスタ総務部

協力 大滝馬場人事労務研究所  
一般社団法人日本雇用環境整備機構

出典 2022.10.5 付 東洋経済オンライン

2022.10.21 付 婦人公論

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

#### ★お問い合わせ先

##### ●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

##### ●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

##### ●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.html>

##### ●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

##### ●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

### 派遣クイズの答え：全て社会で通用しない

①「みたいな」はぼかした表現として若者は使っている。推測で発言したときに使う場合が多い。②「って言うか」は会話に割り込み、話の筋道を変えたいときに若者は使っている。③「知らんけど」は不確かな発言のため後々責任を負いたくないという意味で使っている。重要な会話であるが、根拠のない発言時に潜在的に使う自己保身の一言。④「わたし的」という用法は日本語には存在しない。私と言わずに私的と言う事で主張がさほど強いものではないという意味で若者は使っている。どれも正しい日本語ではなく公の場は勿論社会では通用しない恥ずべき幼稚言葉です。

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

- 6 -

お問い合わせ受付時間/10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第13条に基づく厚生労働大臣認定企業です。

## 自宅学習方式（e-ラーニング方式）

# 『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅴ種）』講習会開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■近年の労働者意識は“ワークライフバランス”なる用語の発生にも見られるように個々人のワークスタイルの多面化の傾向が顕著な時代となってきています。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）・学生・外国人の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、これら対象者への雇用状況は決して十分なものとは言えず、且つ職場で勤務するこれら当事者にとっても理解ある適正な職場環境の整備を雇用主に望む声が大きくなってきております。

本機構では、このような事態に対応し、これら対象者を受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、管理職・人事総務担当部局にこれらの方々を雇用する前または雇用した後の専門知識者を育成・養成しています。本講習ではこれら対象者への労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで育児・障害・エイジレス・学生・外国人雇用の適切な職場環境整備の一層の推進に資することを目的としています。

育児介護休業法改正・障害者雇用促進法改正・高齢者雇用安定法改正等への不適合、職場環境の未整備、教育不足による学生アルバイトのSNSトラブル、出入国管理法改正知識の習得など増加している労働争議・訴訟を未然に防ぐため専門知識者の育成と整備士の設置をお願い申し上げます。

■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、社会保険労務士、人材派遣や人材紹介等の業務に携わる関係者の方々には是非受講してください。

雇用均等両立、障害者雇用、エイジレス（35歳以上の中途採用）、高齢者の継続雇用、学生アルバイトや外国人労働者採用に携わる企業人事採用担当者並びに企業における管理職の役職に就かれております方等には本講習会を受講され、雇用環境整備士として今後の業務にご活用ください。また、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、人材派遣会社等での勤務者は雇用や指導に関する専門知識者としてご活用ください。

■資格者証交付・認定・登録（雇用環境整備士：全国延べ10,191名 R4年3月末現在）

本講習を受講した者には資格者証を交付し、雇用環境整備士として認定並びに登録いたします。

※育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）、学生雇用（第Ⅳ種）、今年度新設された外国人雇用（第Ⅴ種）のいずれか1科目以上を受講された方を雇用環境整備士として認定しています。

記

### 1. 自宅学習方式とは

- ・本講習会風景を撮影した動画を放映しますので、講習会にご参加いただいているのと同じ雰囲気の中で、同じ講義を自宅にいながら学習できます。
- ・育児者雇用、障害者雇用、エイジレス雇用、学生雇用、外国人雇用のそれぞれの各講座をご用意しています。この自宅学習方式で受講することにより『雇用環境整備士資格者』として認定されます。

### 2. 受講料（税込、テキスト代含む）

自宅学習方式の受講料 11,000円（銀行振込またはネット決済にて申し受けます）

### 3. 申込み方法（申し込み後に受講票が届きます）

インターネットで下記へアクセスし、申込手順に従ってお申し込みください。

または裏面申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、申込先宛郵送又はFAXしてください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>



#### 4. 講習科目・講師

- (1) 挨拶  
 (2) 雇用環境整備士の役割  
 (3) 雇用環境整備士概要  
 (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種・Ⅴ種により異なる。

【第Ⅰ種】 育児者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

【第Ⅱ種】 障害者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長 石井 京子

【第Ⅲ種】 エイジレスの雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー 大滝 岳光

【第Ⅳ種】 学生の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

ゆき社会保険労務士事務所長 藤原 優希

【第Ⅴ種】 外国人の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

(5) 小テスト（※ご視聴を確認するためのもので落とすための試験ではありません）

(6) 資格者証は後日郵送いたします。

#### 5. 自宅学習方式で受講する場合のご注意事項

- ・インターネットが利用できるパソコンまたはスマホ等が必要です。Wi-Fi環境推奨。視聴するにあたって特殊なソフトやアプリ等は必要ありません。
- ・講習会動画は最初から最後まで全てご視聴いただくことが雇用環境整備士資格認定の条件になります。そのため、ご視聴の有無を確認する目的で小テストがあります。
- ・お申し込み後に届く受講票メール（FAX申込みの場合はFAXにて）を必ずご確認ください。
- ・受講料の振り込みは、ネット決済か銀行振込が選択できます。入金が確認でき次第、テキストと視聴するために必要なパスワードを郵送します。60日間は何度でも視聴できます。
- ・振込手数料は受講者でご負担ください（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・受講料お振り込み後の申込みの撤回、キャンセル、返金等は致しかねますのでご了承ください。

#### 6. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「講習会係」 (TEL. 03-3379-5597)  
 〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F

#### <雇用環境整備士資格講習会> 受講申込書（郵送・FAX申込用/コピー可）

※インターネットによる申込の場合は必要ありません

フリガナ 受講者氏名	受講したい科目（複数受講可） <input type="checkbox"/> 第Ⅰ種（育児者雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種（学生雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種（障害者雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅴ種（外国人雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種（エイジレス雇用）
連絡先（自宅・勤務先） 〒□□□-□□□□	※こちらに記載の住所にテキストなど受講に必要な書類が郵送されます。 TEL.                      (                      ) FAX.                      (                      )      FAX番号の記入も必須
都・道 府・県	
上記住所が勤務先の場合は、 勤務先名と部課名を記入：	
受講料のお振込みについて以下をご記入ください（特に会社名義でお振込みされる場合など）。 振込者名義：_____（カタカナ記入）	

※この申込書に記載された個人情報、講習実施に関する必要な書類等の作成、送付及び本講習の内容に関する情報の送付に使用します。それ以外の目的には使用いたしません。

FAX 送付先：03-3379-5596