

2023年  
7月号

発行日 令和5年7月15日(第182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第一ともしビル

特集：『年収の壁130万円超でも扶養内可に』

/オフィスタ人事管理部

## オフィスタNEWS 第182号発行にあたって

蒸し暑い日々が続くようになり、まぶしい日差しに本格的に夏がやってきた！と感じる季節になりましたね。気温も上がり熱中症も気になるころです。皆さまいかがお過ごしでしょうか。あと少しで夏休みが始まるというご家庭も多いと思います。夏休みといえば、帰省やレジャーなど楽しみがたくさんでワクワクしますね。今年はちょうどお盆前の金曜日に山の日の祝日があるので、長いお休みをとりやすいという方も多いかもしれません。

我が家は、今年こそはアウトドアにチャレンジしたいと思っています。昨今のアウトドアブームの中、私以外の家族全員が虫が苦手なため、家族でバーベキューすらしたことのない我が家は、ある意味レアかもしれません。しかし、やっぱり子どもたちに自然体験をさせてあげたい！と思い、まずは初心者にも優しいようなグランピングから始めてみようと思っています。アウトドアが好きな家庭にとっては普通のことだと思いますが、我が家にとっては新しい一歩を踏み出す夏になりそうです。皆さんもこの夏、何か新しいことにチャレンジしてみたいかがでしょうか？

“はたらく女性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バックパ-もホームページから閲覧できます。



@offista\_twt



@日本 プランニング



@offista



@offista\_inst

(C)2023 OFFISTA

---

## ☆特集：『年収の壁130万円超でも扶養内可に』 /オフィスタ人事管理部

---

パート労働者の年収が一定額に達すると社会保険料の負担が生じて手取りが減る「年収の壁」を巡り、政府の対策パッケージの原案が判明したとの記事がありましたので取り上げてみました。みなさんはどう思いますか。

『年末の繁忙期を念頭に年収130万円を超えても一時的な収入増であれば保険料負担のない扶養にとどまる場合があると明示する方向。年収106万円を超えて社会保険料が発生しても手取りが減らないよう労働時間を延ばした企業には1人当たり最大50万円を助成する。年内にも実施する方針だ。

政府が主にターゲットにするのは年収130万円と年収106万円の壁だ。従業員100人以下だと年収130万円、101人以上で106万円を超えるなどすると年金や健康保険の社会保険料が生じる。近年は最低賃金の上昇で、壁を越えないよう勤務を控える就業調整が相次ぎ、人手不足が深刻化していた。

特に、年末になると就業調整をするパートが増え、人手不足に陥ることがよくある。厚生労働省は一時的な事情で収入が130万円以上になっても扶養にとどまれる通知を出しているが、これに人手不足による事情なども勘案するようにしたい考えだ。今秋をめどに内容を詰め、健保組合などに通知する方向だ。

106万円については、手取りを増やす方策を講じる。年収125万円程度にまで収入を増やせば社会保険料を負担しても手取りの目減りが防げる。このため、基本給の増額や労働時間の延長を実現した企業に1人当たり最大50万円を助成。3年かけて取り組む企業も対象にする。

保険料負担を軽減するために基本給とは別に手当を支給した場合、保険料の算定から除く措置も講じる。手取りの逆転を一気に解消できない企業でも、手当で労働者の社会保険加入を後押しできるようにする。

一部の企業で配偶者手当の支給基準となっている年収103万円の壁については、手当の見直し手順を周知することで廃止を促す。これらは3年程度の時限措置で2025年の次期年金制度改正に合わせ、抜本的に見直したい考えだ。』(2023.7.1付 毎日新聞)

まずはみなさんが勤務している企業規模で扶養に入るか外れるかの基準が変わります。具体的には従業員数が101名以上か以下かで分かります(ハケンの場合は所属している派遣会社がスタッフ数含めて101名以上か以下かで分かります)。101名以上の企業で働いている場合は106万円を境に原則社会保険加入が義務付けられているのは本誌をお読みの主婦・ママさんをご存知のことと思います。オフィスタでは過去に何度も法改正については取り上げてきておりますのでここでは詳しい解説は省略します。

まだ原案の時点での記事なので、これからどう変わるかはわかりませんが、報道されている内容は概ね以下のようなものです。私見を含めてみていきましょう。

対応する壁	対策
(A) 130万円の壁	一時的な収入増は130万円を超えても扶養にとどまる場合がある
(B) 106万円の壁	労働者の保険料負担を減らすため企業が手当を支給できる 賃上げや労働時間を延長した企業には1人当たり最大50万円の助成金支給
(C) 103万円の壁	企業の配偶者手当を見直すよう手順を周知して促す

### (A) 130万円を超えても扶養にとどまる場合がある

従業員数が101名以上であろうと無かろうと年収130万円を超えたら扶養を外れてしまいます。そのため、毎年年末になると130万円を超えてしまわないようにシフトを敢えて減らしたり欠勤をするパート社員が増えます。扶養内で勤務している人にしたら年収129万円と130万円では雲泥の差です。いわゆる働き損になるためです。一方で、年末の繁忙期にパートが出勤しないので企業側は困ってしまうというのが「年収の壁」と呼ばれる社会問題です。何故昨今このような問題が起きたかという平成末～令和にかけて最低賃金が大幅に上昇したことに由来します。パート時給700円の昭和時代にできた法律でそのとき設定された103万円という額を変わず今だに運用しているのだから当然でしょう。

今回の政府案は、年末の繁忙期に残業が増えて130万円を超えてしまった場合は「一時的」なものとみなして扶養にとどまる「場合がある」そうです。勤務時間が他の月に比べて増えた（残業など）場合のみ対象となりそうなので、単純に毎月の月収が高くて130万円を超えてしまったというケースは対象外のように読み取れます。11月～12月だけ突出して沢山働いたために130万円を超えてしまった場合を指しているようですので、やや微妙かと思いますが皆さんはいかがでしょうか。私見ですが、年末に働き控えがあるからそこでしっかり働いてもオッケーなんてことを許可してしまったら、今度は年始や夏場で働き控えをして調整する者が増え年末の働き控え問題が他の時期移るだけではないのかと考えます。

### (B) 106万円を超えて社保加入した際に手当を出す

年収106万円（従業員101名超の企業に勤務している方のみ）を超えてしまったために社会保険に加入することになったパートを保護する目的。

要するに105万円なら扶養内、106万円なら社会保険加入となりますから、手取りは105万円の人の方が圧倒的に多いという事になります。そこで、敢えて沢山働いて106万円を超えて社保に加入してくれた者には、その保険料分の手当てを出しますというものです。どうやら企業側に助成金を出して、それで社会保険料分を賃上げしてあげてくださいという趣旨のようです。これを聞いて喜び主婦パートがどれくらいいるか疑問ですが、以下が私見を交えた意見です。

- 上記（A）と違って「社会保険には加入させられてしまう（＝扶養を外される）」という点。
- 保険料負担を減らすために賃上げするというが、結局比例して所得税は増大することになる。
- 社会保険に加入すると負担増は労働者だけではない。企業も保険料は折半するのだから、企業側には何も助成がない状態で本当に推進されるのか疑問。
- 助成金はあくまで数年間だけの一時的なもの。助成金が終了したら企業はまた賃下げするのは当然で、そうなったときに労働者はもう戻るに戻れなくなる状況になるであろうことは容易に想像できる。

### (C) 103万円を超える場合は、企業に見直し促す

103万円の扶養内ができるということは、従業員101名未満の企業に勤務されている方々でしょう（オフィス

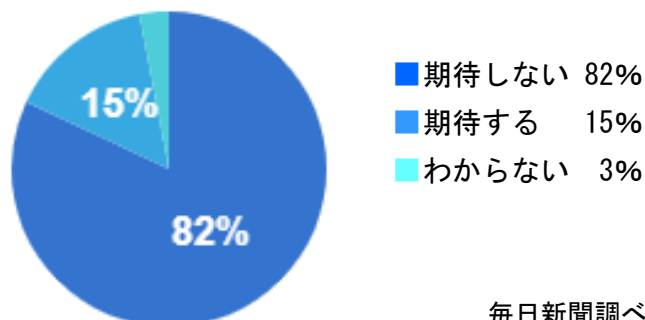
タはこの（C）に該当します）。年末の繁忙期で103万円を越えそうなときは、企業に「扶養内ではなく社会保険に加入させるように見直したらどうか」と促すということのように読み取れますが、101名以下の企業には106万円はありませんから、103万円の上は130万円です。年末の繁忙期があったからといって、27万円も増加するわけがありません。それなのに年間130万円以上働いて社会保険に加入しませんか？と催促するのは労働者にメリットは何もありません。働きたくてもそんなに働けない諸事情を抱える方々だから扶養内なのです。



オフィスタでは年末だからと言って働き控えはありません。何故だかわかりますか？至極簡単なことなのですが、オフィスタがご紹介するお仕事は「残業が少ない」からです。つまり103万円でも130万円でも当初設定した勤務日数、勤務時間が年間通して狂わないからです。むしろお子様の病気や学校行事で休めるのが特徴ですから年末になって予定オーバーするどころか予定を下回ることもあるので、年末にバタバタすることはありません。これも育児者に理解があり支援の志がある企業としかお取引をしないオフィスタならではのメリットといえるでしょう。よって年収の壁は起きませんので、ここでいう（A）～（C）は正直他人事として読んでいます。

なお、2024年から従業員数は101名から51名に変わりますので、扶養の範囲内で無理なくはたらきたい主婦・ママさんは是非オフィスタをご利用ください。

### 政府の年収の壁対策 あなたは期待する？



毎日新聞調べ

## ☆☆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.** 私はハケンではたらいていますが、交通費が時給に含まれています。というのも勤務先が自宅から徒歩圏内だったので交通費はいらないので時給を上げて欲しいと交渉してそうしてもらった経緯があるからです。ところが、就業後にこの会社が移転することになり徒歩では通勤できなくなってしまいました。契約期間の途中ですが交通費を別途請求することはできますか。交通費込みでいいので時給を上げてもらった手前、言い出しづらい状況になってしまいました。企業側も派遣会社側も一度上げた時給を下げられないといわれてしまいました。

**A.** 改正労働者派遣法の同一労働同一賃金について、労使協定方式をとっている場合、派遣会社は交通費を支給しなければならないとされており、定額支給の場合、令和5年度なら**時間単価で71円以上**支給しなければならないことになっております。均等・均衡方式を採用した場合は、派遣先の正社員との比較考量になりますが、派遣先の正社員に交通費が支給されていれば、派遣会社は同様に交通費が支給されなければならないこととなります。同じ賃金でも時給基本単価と交通費は違います（時給基本単価は所得税が徴収されますが交通費は非課税です）。同一労働同一賃金の観点から、交通費がかかった時点から交通費の支給の請求をしてください。なお、前段の時給交渉のやりとりの不具合は派遣会社と相談してどうするか決定してください。（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>

## ☆☆ChatGPTによる職業への影響☆☆

/オフィスタ業務管理部

ChatGPTの出現により、近年より懸念されていた問題として、仕事がなくなるという話題が再燃してきたように思います。その話題が出始めたころよりもAIの発達が進んでおり、なくなると予測されている仕事の範囲が広がっているようです。ここでは、ChatGPTの出現によりなくなると予想される仕事と、今後もなくなるであろう職業を考えてみたいと思います。

以前から無くなるといわれているのは、バス、タクシー、電車の運転手、小売業や飲食店の店員、銀行員、建設現場や工場の作業員などロボットや機械に置き換えることができる仕事でした。しかし、文章作成、ソースコードの作成、作詞・作曲などにも対応できるChatGPTの出現によりライターの仕事も今後なくなるのではないかとされており、それなら絵を生成してくれるAIも存在するので画家やイラストレーターなども仕事がなくなってしまうのではないかと懸念があります。今までとは違い、人間らしさをもち合わせた仕事までもなくなろうとしているのは特徴であるといえます。



Aiでは履歴書は作れても人格までは創造できない

しかし、AIは人間らしさをもち合わせてきたとはいえ人間ではないので、医師や看護師、介護士、教師や保育士などのように人間への精神面での支えが必要な仕事はなくなるといわれています。また、AIができるのは文章作成など架空創造であって人間の人格を変えることなどできません。よって、面接官のようにAIが作り出した**真偽を見抜く立場の職業は需要が増大**するでしょう。例えば、採用ではES（エントリーシート）よりも**面接に比重が置かれてくる**時代になります。

人間にしかできない仕事はまだまだ沢山ありますので焦らずともすぐに取って代わられることはないでしょう。

## ★★読者投稿コーナー★★

/題目：『産休育休前にしておくマナー』

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきくと貴重な参考資料だと思います。

『産前休暇（以下産休）に入る前には職場ではやっておくことが色々ありますよね。書類の提出や所属部署への挨拶などです。私が産休に入る前に特に心がけたことは、育児休暇（以下育休）が終わって職場に戻る時に快く迎えてもらうようにしておくことでした。せっかく戻るのなら歓迎されたいなと思ったのです。そこで礼儀を尽くしておけば、戻った時に嫌な顔をされないのではないかと考えました。しかし礼儀を尽くしておくとはどんなことでしょうか。

私の考えた礼儀とは、大きな声でいうほどのことではないのですが、産休前の最低限のマナーを守るといったことです。具体的には、産前に決められたことを期日を守ってきちんと仕上げるといことです。産休前までに提出が必要な書類を遅れずに出す。産休前の勤務最終日にやるべきことをする。それらをリストアップして取り組みました。例えば私の職場では、産休に入る前には産休の届出用紙や、育休に入るにあたって産後に職場から職安に提出してもらう書類を揃える必要があります。



それらをきちんと書いて揃えて提出しました。その他には、産休に入る前の最後の日に、更衣室のロッカーから荷物を全て出すこと、ロッカーキーの返却、タイムカード用の ID カードの返却、制服の返却が義務づけられていました。指示されたものは返却するのは当たり前なので、それは忘れずに産休前の最終日に行いました。ロッカーを片付けて拭いて掃除をしました。制服はきちんと畳ん

で袋にまとめて「お手数をおかけしますが手続きお願いいたします」とメモをつけてさらに口頭でも伝え返却しました。総務課と事務、自分の部署と日頃お世話になっている他部署の二部署に人数分の菓子折りを持っていき「育休の後も戻りたいのでよろしくお祈いします」と言って部署を回り挨拶をしました。この時、菓子折りは無難な個包装の焼き菓子とお煎餅にしました。事務の部署が大人数で、差し上げた後、個包装なら部署内で配ることができるためです。最終日の終礼では所属長と所属部署のスタッフに短い言葉ながらも「またこちらで働きたいのでよろしくお祈いします」と言って挨拶をしました。担当部署の皆様には暖かく送り出してもらうことができ、安心して産休と育休に入ることができました。

やりすぎと思う方がいるかもしれませんが、復職してしばらくは子どもの都合で早く仕事をあがらせてもらったり、急な休みをもらうことになって迷惑をかけることは分かっています。自分の感謝や要望などの気持ちをしっかり言葉に出してわざわざ言ったりすることは、仲間に助けてもらう上で意外に大切なのではないかと考えています。職場は徒歩でも十分通勤可能な場所にあります。しかし産休前のお腹が大きくなった時期は、通勤で暑くて汗をずっとかいていました。よく動く仕事なので、せめて通勤ぐらいは汗をかきたくない最後のひと月は殆どタクシー通勤でしたが無事産休に入ることができました。これも働く職場がある、職場で待っていてくれる人がいるという安心があったことも大きいと思います。自分を支えてくれている人たちへの感謝の気持ちをいつも忘れずにいたいと思います。』（投稿者：川村千縁）

### 派遣クイズ

人気のテレワークですが、次のうち、会社から出勤要請があった際に拒否できる求人募集はどれでしょう。

- ①「完全テレワーク」
- ②「慣れたらテレワーク」
- ③「ハイブリッド型の勤務形態」
- ④「テレワークも可」



(答えは最終ページ)

## ☆☆在宅ワークについて思う☆☆

/オフィスタ総務部

先日、ママ友とお茶をしに行きました。そのママ友は今までパートで働いてきましたが、子どもが中学生になり、塾などにお金がかかるようになったためフルタイムの仕事を探し始めたそうです。しかしプランクがある自分が採用されるのか、フルタイムの仕事をやっていたのかという不安と、中学生とはいえ子どもが家に帰ってくる時間に、自分が家にいてあげられないことへの不安があり、迷いながらの就職活動だったそうです。

実際には、書類選考で落とされる企業がほぼ大半だったそうです。たまたま見つけた企業は、ほとんど在宅ワークで、しかも主婦時代に活動していたPTA役員やボランティアの経験を高く評価してくれたそうです。在宅ワークだと通勤時間がゼロなので、朝の子どもの登校も見届けられるし、おかえりと言ってあげることもできると言っていました。お昼休憩の時間に家事を済ませることもできるそうです。

このように、在宅ワークと子育てはすごく相性がいいものです。新卒で一人暮らしをしていたりすると、直接顔を合わせる方がいいこともあると思いますが、時間に制限のある人にとっては、在宅ワークはすごくありがたい制度だと思います。そうはいても、在宅ワークなんて大企業の正社員しかできない制度なのではないでしょうか？と思われがちですが、オフィスタの本誌メルマガやお仕事メール便でも、在宅ワークOKという企業を日々多く紹介しています。ハケンやパートでも在宅ワークができるなら、世のママさんにはとても魅力的だと感じませんか。「在宅ワークが廃止されつつある」というニュースをよく聞くようになりましたが、それぞれの都合に合わせて選択できるような環境になればいいなと思います。

育児か仕事か、どちらかを選択しなければならなかったのは昔の話で、その時代に育児と仕事は両立できると提言したのがオフィスタです。かれこれ17年以上にわたりそのテーマのみをコンセプトに追求してきた身としては、どちらも大切にしていける時代がやってきたのではないかな…と感じた出来事でした。とはいえ、このママさんもほぼ大半は不採用ということなので途はまだ遠く険しいのが現実ではありますが。

## ☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。

自宅に居ながら学習できるeラーニング方式で、PCかスマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に講義が受けられるという点が受講者から好評で、今年度も自宅学習方式で開催しています。

育児・障害・エイジレス・学生といった、これら就業弱者への支援と雇用環境の整備が注目されている現在、専門的な知識者を養成して企業内に設置することが急がれております。



詳しくは、日本雇用環境整備機構（講習会係）

[http://www.jee.or.jp/workshop/eei\\_workshop.html](http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html)

■発達障害者雇用のトラブル事例と解説として社内研修用ツールとしてドラマ仕立ての障害者雇用実演解説を無料で配布しております。**人事部必携、管理職や総務人事担当者は必聴**、当事者、当事者の親族、支援者など障害者雇用と社内整備に関心がある方は是非ご視聴ください。

- 第1話「職務遂行を妨げるこだわりの強さ」
- 第2話「合理的配慮の限度」
- 第3話「認知のズレによるコミュニケーションエラー」
- 第4話「思い込みと都合の良い解釈」
- 第5話「職場における振る舞い（休憩編）」
- 第6話「職場における振る舞い（残業編）」



■■■ 動画を視聴するにはこちらから（無料） ■■■

<https://youtu.be/Qg4VYvsJaYg>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### オフィスタで人事補助員を募集

オフィスタでは産休に入る職員の補充として人事を手伝っていただける方を募集しています。人事の経験が積みたい、社会保険や給与計算の知識を身に付けたい、面接や相談で人と接するのが好きという方をお待ちしております。産休補助なので1~2年は居て欲しいですが、勿論その後もオフィスタではたらけるなら歓迎します。

業 態：アルバイト・パート / 採用人数：1~2名  
勤務場所：西新宿（都営「都庁前駅」から徒歩5分）  
勤 務：月~金で週3日、10:00~17:00  
給 与：年間129万9千9百円以内  
応募資格：人材業界の経験がない方を優先  
参 考：大学生も応募可（現在1名就業中）  
育児者歓迎（子供の都合での休暇無制限許可）

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先に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>

…<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>

MEMO :

## ☆☆編集後記☆☆

### 〇おわりに

チャット GPT をはじめ AI 進化が著しい時代ですが、人工知能を使って履歴書 (ES) を作成できるかという話題が業界に出ています。わたしは可能だと思いますが、同時に面接が強化される時代になるとも思っています。企業からの要望も、書類選考だけで選定をしないで下さい。必ず直接お会いして面接して人柄を確認のうえで推薦して下さいと頼まれます。AI が作れるのは所詮文章だけで人格は想像できないということですね。面接又は電話面接の実施にご理解下さい。 Makoto 記



### オフィスタ NEWS 第 182 号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編 集	Reiko	オフィスタ総合管理室
監 修	makoto	オフィスタ業務管理部
執 筆	Junco	オフィスタ総務部
	Mime	オフィスタ人事管理部
	Mikoto	オフィスタ業務管理部付
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	2023.7.1 付 毎日新聞	

### 派遣クイズの答え：①が拒否できる

①「完全テレワーク」というのは作業は完全に在宅できるという意味ですから出勤要請は拒否できます。②「慣れたらテレワーク」は出勤して作業を習得したら在宅に切り替えて良いというもの。習得期間は能力や作業内容に左右されますので各人異なります。早ければ1日、長い方だと数年とう場合もあります。③「ハイブリッド型の勤務形態」は出勤半分、在宅半分の勤務形態の事を言います。④「テレワークも可」は原則出勤だが在宅も認めることがあるという意味です。よって②③④は出勤があることが前提です。但し、①も出勤を無下に断るかどうかは常識で判断ください。

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

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。

—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。—

## —令和5年度開催— 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応、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10,829名 R5年4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）、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) 雇用環境整備士の役割
- (2) 雇用環境整備士概要
- (3) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種・Ⅴ種により異なります。

【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

(4) 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）

(5) 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。
- ・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。ネット決済の場合は入金終了後すぐに視聴するためのパスワードがメールで届きます（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・今年度よりテキスト希望者はダウンロードして自身のパソコンに保存が可能になりました。
- ・動画は60日間何度でも視聴できますので何回かに分けてご視聴いただくことも可能です。
- ・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. (                      ) <span style="float: right;">必須</span> Mail. <span style="float: right;">必須</span>
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**