



春 夏 秋 冬

教育実習を終えて

この度、2年間の教職課程の締めくくりとして、3週間の教育実習を終えました。
出身学部は法学部で、今受けている専攻は哲学なので、教科は高等学校の公民となっていた。

母校は京都の伏見工業建築科であったが、通っていた全日制は学校統合により廃校になっていたの
で後継校が実習校となった。

その高校は前校を引き継ぎ、工業系学部が中心であったが、合せて理工系の進学コースも設けるなど、
当時の母校とは全く雰囲気が違っていた。

それだけに、高校受験時も、卒業後の進学や就職時にも公民（社会科）が必要なことはなく、それ
こそ関心ある生徒は殆どいなく、最初の授業での自己紹介時にも「社会科」が好きな子はクラスで2人と
いう悲しい結果だった（笑）

だが、社会を知ることは、自分たちの生活を守ることであり、国や地域が貧困や戦争で平和でないとき
に、科学や文化も成り立たないことは、世界の現実を見ても間違いのないことである。

そういう話をしつつ、なんとか関心を持ってもらおうと、ガンジーやマザーテレサ、キング牧師や杉原千畝など
命を救う活動に立ち上がった人々のことや、民主主義での少数意見の尊重は多数決で答えを得るう
で、絶対不可欠なことを、学校や家族間での身近な例を話し合うなどして考えてもらえるようにした。

また、国会や楽曲などの動画を見せたり、他の同年代の活動の記録などを紹介して、できるだけ理解
しやすいように工夫をした。

そして、憲法や選挙の制度は、それらの戦いや運動があって、長い年月やその度の犠牲を伴って実現
したこと、暮らしや社会を考えることは、家庭でいう家を守るようなもので、そこが安全安心な居場所
でない限り、平穏に寝ることも、おいしい食事を取ることも、十分な勉強をすることもできないとい
うことを伝え、これは私たちが何か使命を果たすという義務ではなく、自分たちがどのようにされるか
という幸福を求めるための権利であるということを知らせた。

その結果、この実習を終える頃には、「公民が大事なことがよく分かった」や「今まで以上に関心
が持てる」など、積極的な感想が増え、クラスのほぼ半数までになったことはとても嬉しく、
大変良い経験になった。

生徒たちには、是非その気持ちを保ちつつ、これからの人生を有意義に生きて
いってほしい。



カラー化実現！
かくしん労務
「課題解決と要望実現」
一筋で労務管理をリード

西田 労務 経営 事務所
〒003-0021
札幌市白石区栄通7丁目1-10-305
TEL 011 - 598 - 9203 ・ FAX 011 - 598 - 9206
mail : sapporo@kyodo-keiei.co.jp
社会保険労務士 西田 雄二
労働保険事務組合北海道経営者協会

10月から施行！

産後パパ育休制度のポイント



男性の育児休業取得促進のため、令和4年10月1日から「産後パパ育休制度」が施行されます。

産後パパ育休制度とは？

産後パパ育休制度とは、男性従業員が子供の出生後8週間以内に4週間を限度として育児休業を
取得できる制度です。

これまでも子供の出生後、1歳になるまでを限度として男性が育児休業を取得することはできまし
たが、男性の育児休業取得率が低かったため、育児休業制度とは別枠で設けられました。

産後パパ育休制度のポイント

- ① 休業は子供の出生後8週間以内に4週間が限度となる。
- ② 産後パパ育休の申出は休業の2週間前まで。（労使協定により1カ月前までに延長可能）
- ③ 2回まで分割して取得することも可能。（まとめて②の期限までに申出ることが必要）
- ④ 既存の育児休業同様、雇用保険加入者は育児休業給付金の受給が可能。
- ⑤ 本人から産後パパ育休の申出があれば休業させなければなりません。（申出がなければ不要）

お知らせ



1. 社会保険料変更のお知らせ

社会保険料の新保険料は9月（10月支給給与）から変更されますのでご注意ください。
該当顧問先様には変更のお知らせを同封いたしますのでご確認ください。

2. 2期・3期労働保険料のお知らせ

労働保険事務組合に加入されております事業主様におかれましては、2期・3期労働保険料のお知らせを同封して
おりますので、ご確認ください。

3. 雇用保険料率の変更

2022年10月より雇用保険料率が以下のように変更となりますので、10月分の給与計算の際はご注意ください。

4. 雇用調整助成金の特例措置延長

雇用調整助成金の特例措置は現状、11月までの延長が決定しております。

5. 離職票の送付先住所

退職者の方へ郵送した離職票の返送が多発しています。現住所不明の場合は会社様宛に送付が原則となります。

10月から

最低賃金が変更されます！

厚生労働省より、2022年10月から変更となる最低賃金が発表されました。

主な都道府県の最低賃金は以下ようになりますので、10月分の給与計算の際はご注意ください。



地域	最低賃金額	引上げ額	発効予定年月日
北海道	920円	31円	2022年10月2日
東京	1,072円	31円	2022年10月1日
神奈川	1,071円	31円	2022年10月1日
大阪	1,023円	31円	2022年10月1日
京都	968円	31円	2022年10月9日
沖縄	853円	33円	2022年10月6日

※ 発効予定年月日は変更となる場合があります。

自社の最低賃金の確認方法

最低賃金の確認方法は時給・日給・月給などの給与形態ごとに異なります。

以下の計算式を参考に、従業員の方が最低賃金を満たしているか確認してみましょう。



- ① 時給の場合： その方の時給額 \geq 最低賃金 であればOK
- ② 日給の場合： 日給額 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金 であればOK
- ③ 月給の場合： 月給額 \div 1ヶ月の平均所定労働時間 \geq 最低賃金 であればOK

※ 1ヶ月の平均所定労働時間 = (365日 - 1年の休日合計日数) \times 1日の所定労働時間 \div 12ヶ月

上記③の月給額には、次の手当は含みません。

- ☆ 臨時に支払われる賃金（結婚祝金など）
- ☆ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ☆ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ☆ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ☆ 深夜労働に対して支払われる賃金（深夜割増賃金など）
- ☆ 精皆勤手当
- ☆ 通勤手当
- ☆ 家族手当

エイジフレンドリーな職場づくりに向けて



「高齢者雇用安定法」の改正により、70歳まで就業機会を確保する高齢者就業確保措置が令和3年4月1日から事業主の努力義務とされました。

また、高齢者の就業確保とともに安全と健康の確保についても併せて取り組みを進めることが重要です。高齢者が安全かつ安心して働けるよう、職場環境を改善することを「エイジフレンドリー」と言います。エイジフレンドリーな職場づくりに向けて必要となるポイントは次のようなものです。

① 事業主による方針表明

- ➔ 経営トップ自らが、高齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢を示し、企業全体の安全意識を高めるため、高齢者労働災害防止対策に関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を表明すること。

トップが本気で取り組む姿勢を示すことで、その思いが管理監督者・一般従業員にも伝わっていきます。

② 実施体制の明確化

- ➔ 高齢労働者対策に取り組む組織や担当者の指定等により、高齢者労働災害防止対策の実施体制を明確化すること。

労働災害の防止は従業員全員の協力が必要であり、そのために起点となる担当者が必要です。

③ リスクアセスメントの実施

- ➔ 事故が起きないよう、作業ごと、職場ごと等で危険がないかをチェックし、優先順位の高い課題から対策を打っていく。

加齢による身体機能の低下等を考慮したリスクの把握が特に重要となります。

実際の活用事例

高齢労働者の雇用促進を進めている先進企業の多くは、高齢労働者の体力チェックや追加の健康診断項目を導入しています。

これは、高齢労働者が安全に働くために、業務の適正を検討する際の指標として活用することが狙いの一つですが、もう一つ重要な狙いとして、高齢労働者自身に自分の体力等の変化に気付いてもらうことがあります。

体力等は加齢に伴い個人差が広がるため、同じ暦年齢でも人によって作業の適正も異なります。

このことを事業者・高齢労働者双方が理解し、作業中の個々人の安全と健康の確保を図ることが重要なのです。

2020年には厚労省から「エイジフレンドリー補助金」というものも出ています。高齢者が安全に働けるよう「手すりやスロープの設置」等の職場環境の改善を行った場合に費用の一部が助成されるものなので、是非活用してみましょう。

