

■最新・行政の動き

■ニュース

■実務に役立つQ&A

「定時決定（算定基礎届）」・・・休職中の社員

■調査

○在宅勤務の満足度 8割超で過去最高

○「パラレルキャリア／副業」について

■助成金情報

「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、2022年10月に施行される短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用拡大について、日本年金機構に事務の取扱い上の留意点を通知しました。

今回の適用拡大では、週の所定労働時間が30時間未満の短時間労働者の社会保険加入について、対象となる企業規模が従来の「常時500人超」から「常時100人超」に拡大されます。

併せて、**継続1年以上としていた労働者の雇用期間要件が廃止**されます。週の所定労働時間などが正社員の4分の3以上の労働者の場合と同様に、雇用期間が2カ月を超える見込みがあれば加入対象となります。

厚生労働省から日本年金機構への通知などでは「常時100人超」について、同一法人事業所における厚生年金保険の被保険者の総数が、**1年間のうち6カ月以上100人を超えることが見込まれる場合に該当**するとし、70歳以上で健康保険のみ加入している労働者や、今回の適用拡大の対象になる短時間労働者を含めないとしました。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

成長分野へ労働移動 助成金に新コース設定 (成長分野人材確保・育成コース)

厚生労働省は、就職がとくに困難な人を雇用した事業主を対象とする特定求職者雇用開発助成金の新コースとして、**成長分野人材確保・育成コース**を創設しました。

高齢者や就職氷河期世代、障害者などを雇い入れてデジタル・DX関係業務やグリーン・カーボンニュートラル関係業務といった成長分野に従事させ、人材育成や職場定着に取り組む場合、既存コースよりも高額の助成金を支給します。成長分野への労働移動の円滑化が狙いです。

対象労働者1人当たりの支給額は、既存コースの1.5倍となる45万～360万円。

就職困難者の属性や労働時間の長さに応じて設定しています。

たとえば新コースにおいて、60～65歳未満の高齢者や母子家庭の母、生活保護受給者、就職氷河期世代を週所定30時間以上で雇い入れた際は、中小企業90万円、大企業75万円。65歳以上の雇入れ時は中小企業105万円、大企業90万円としました。

【(厚生労働省)特定求職者雇用開発助成金(成長分野人材確保・育成コース)のご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000922236.pdf>

従業員を雇用するすべての飲食店の屋内原則禁煙へ 大阪府・条例施行

大阪府では2022年4月1日から、受動喫煙防止条例に基づき、従業員を雇用するすべての飲食店で、喫煙専用室を除く屋内の禁煙(原則屋内禁煙)が努力義務となりました。

同条例は2019年から段階的に施行しており、万博開催の2025年には客席面積30㎡の飲食店に対する罰則も導入されます。

改正健康増進法では経過措置の対象となり、喫煙が選択できる飲食店の客席面積は100㎡以下で、従業員の雇用有無による規定はありません。

大阪府は面積に応じた義務とは別に、従業員雇用店舗の努力義務規定を設けた理由を、「**従業員は客より選択の幅が狭く、長時間にわたり受動喫煙に晒されるため**」と話しました。

東京都の先行条例では、客席面積100㎡以下または従業員を雇用する飲食店に義務を課しました。

従業員を雇用する飲食店に関して大阪府では努力義務に留まりましたが、面積に関しては全国に先駆ける厳しい規定となります。

【大阪府の受動喫煙防止対策】

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kenkozukuri/judoukitsuuen/>



男性育休・研修動画作成 10月から集中指導展開 東京労働局

東京労働局は、男性労働者の育児休業取得を促進するため、2022年9月までに社内研修に活用できる動画を作成します。①改正育介法の解説、②労働者向けの育休取得方法、③管理職向け研修、④育休取得に関する法律と金銭、⑤就業規則の規定方法一の5本を予定しており、人事担当者だけでなく、労働者個人も視聴しやすくするため、1本当たり30分程度の長さにとり、いつでもみられるようにホームページ上で公開します。

また、同労働局では**2022年10月以降、改正育介法に関する指導を強化します**。

指導においては、周知や意向確認について個別に実施しているかどうかをとくに重点的にチェックします。

イントラネットに社内マニュアルなどを掲載するだけでは個別とはいえ、法令では対面・オンラインで面談を行うか、書面交付、FAX、電子メール送付のいずれかの方法を採用することが求められます。

指導の際に違反がみられた場合は、社名を伏せたうえで**指導内容の公表**し、法令遵守の徹底につなげるとしています。

企業型確定拠出年金の脱退一時金受給要件の見直し(2022年5月)

◆脱退一時金とは？

確定拠出年金（以下、「DC」という）は、原則60歳まで掛金を積み立てて老齢給付金を受け取ります。そして、離転職時には年金資産を持ち運ぶことができます。

例外として、年金資産が一定額以下の場合に60歳未満での引出しが認められる場合があり、その際に受け取るのが脱退一時金です。

◆企業型DCの脱退一時金の受給要件の見直し

これまで、資産が15,000円を超える人は他の企業型DCやiDeCoなどに資産を移換する必要があり、iDeCoに資産を移換した場合に、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たせばiDeCoの脱退一時金を受け取ることができました。

2022年5月からこの受給要件が見直され、15,000円を超える人も、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たせばiDeCoに資産を移換しなくても企業型DCの脱退一時金を受給できるようになっています。

ちなみに、iDeCoの脱退一時金の受給要件は、国民年金被保険者となることができない人で、通算掛金拠出期間が5年以下であることや資産額が25万円以下であること等です。

◆改正事項はほかにも

5月から企業型DCに加入できる年齢が拡大され、厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入できるようになっています（会社が規約で加入者資格を「60歳未満」、「65歳未満」等定めることは可能）。iDeCoでも、60歳以上の人が国民年金の第2号被保険者または国民年金の任意加入被保険者であれば加入できるよう拡大されています。

DCには税制優遇制度があり、有利に老後の生活資金準備ができるため、会社の退職金制度として導入するところが増えていきます。一度検討してみたいはいかがでしょうか。

【厚生労働省「iDeCoの脱退一時金の受給要件の見直し(2021年4月1日施行)」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html#20210401>

就職観は「楽しく働きたい」が最多「マイナビ 2023年卒大学生就職意識調査」

株式会社マイナビが1979年卒より毎年実施している「マイナビ 2023年卒大学生就職意識調査」の結果のうち、主要な項目は次のとおりとなりました。

◆2023年卒大学生の『就職観』

就職観はこれまでと同様に「**楽しく働きたい**」が最多で37.6%（対前年2.8pt増）となりました。

2020年卒以降、減少傾向でしたが、3年ぶりに上昇に転じました。

経済状況の悪化や大きな災害等が起きた際は同項目の割合が減少する傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症の観点で見ると、昨年を通してワクチン接種が進んだほか、各種行動制限の緩和などが進みました。そうした状況のなか、学生にとっても社会に対する不安が軽減されたことが、3年ぶりの数値上昇の背景となった可能性も考えられます。

◆2023年卒大学生の『企業選択のポイント』

企業を選択する場合にどのような企業がよいか（あてはまると思う項目を2つまで選択）を聞いたところ、「**安定している**」が43.9%（対前年1.1pt増）と最多となりました。「**自分のやりたい仕事（職種）ができる**」が32.8%で前年比1.8pt減、「**給料のよい**」が19.1%で前年1.6pt増となり、前年同様トップ3の項目となった「給料のよい」は16年卒調査以来毎年上昇していましたが、前年22年卒で2.3pt減少。今年は1.6pt増加となりました。

◆2023年卒大学生の『行きたくない会社』

行きたくない会社（あてはまる項目を2つ選択）を聞いたところ、「**ノルマのきつそうな会社**」が前年に続き最多で37.4%（対前年1.6pt増）、次いで「**暗い雰囲気**の会社」で27.1%（対前年1.8pt減）となりました。上位2項目は2008年卒以来変わっていませんが、2022年卒で上位3項目に浮上してきた「**転勤の多い会社**」が今年も3位となり、前年比1.7pt増の26.6%となりました。

【マイナビ「2023年卒大学生就職意識調査」】

https://www.mynavi.jp/news/2022/04/post_33952.html



新入社員が辞める理由は？～連合「入社前後のトラブルに関する調査2022」より

◆5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社に不満を持ち始める時期でもあります。

◆「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査2022」（調査期間：2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計）によれば、新卒入社した会社を「離職した（半年以内）」は7.7%、「離職した（半年を超え、1年以内）」は6.2%、「離職した（1年を超え、2年以内）」は10.4%、「離職した（2年を超え、3年以内）」は5.2%、「離職した（3年を超えてから）」は3.7%となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

◆新入社員が辞めた理由は？

本調査で会社を辞めた理由を聞いたところ、「**仕事が自分に合わない**」（40.1%）が最も高くなっています。次いで、「**労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった**」（31.0%）、「**賃金の条件がよくなかった**」（27.4%）と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。

また、新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがなかった人では、『離職した（計）』の割合は41.9%と、指導・アドバイスがあった人（30.9%）と比べて11.0ポイント高くなっており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

【日本労働組合総連合会「入社前後のトラブルに関する調査2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?6025>

週休3日制度について

◆政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発（スキルアップ）時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太方針2021、令和3年6月）において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

◆運用の仕方

運用にあたっては、主に

- ①勤務日が減った分、収入が減る、
 - ②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、
 - ③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、
- の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。



◆収入維持が定着のカギ？

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が（3割弱）とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答（自由回答）が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/09>

健康保険・厚生年金保険「定時決定(算定基礎届)」・・・休職中の社員

質問

当社には、先月から休職している従業員がおり、復帰は7月以降になる見込みです。休業期間中は、傷病手当金は受給しているものの、当社から給料の支払いはまったくありません。健保・厚年の定時決定は4～6月の報酬で行いますが、このような場合にはどうするのでしょうか。

回答

定時決定（算定基礎届）は、原則として毎年、4～6月の報酬を基準に、標準報酬月額を見直す制度です（健保法41条）。
同期間における報酬の総額の月平均額を求め、それが何等級に該当するかをみて、標準報酬月額が決まります。なお、**傷病手当金は、労働の対償として受けるものでないとされているため、報酬には含めない**としています（令3・4・1事務連絡）。

月平均額を求める際にカウント対象となる月は、原則として、報酬支払基礎日数が17日以上の月です。たとえば6月しか17日以上がないケースでは、6月の報酬を基に標準報酬月額を決めます。

ご質問のように、休職していて4～6月の報酬がまったく支払われていないときは、保険者決定の扱いになって、結果として従前の標準報酬月額を引き継ぐこととなります（日本年金機構）。社会保険料なども従前のままです。

定時決定(算定基礎届)の概要

健康保険および厚生年金保険の被保険者および70歳以上被用者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、事業主は、7月1日現在で使用している全被保険者の3カ月間(4月～6月)の報酬月額を算定基礎届により届出し、厚生労働大臣は、この届出内容に基づき毎年1回、標準報酬月額を決定し直します。これを定時決定といいます。決定し直された標準報酬月額は、9月から翌年8月までの各月に適用されます。

標準報酬月額の決定方法

毎年、7月1日現在で使用される全被保険者について、同日前3カ月間(4月、5月、6月、いずれも支払基礎日数17日以上※)に受けた報酬の総額をその期間の総月数で除して得た額を報酬月額として標準報酬月額を決定します。

※特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上

算定基礎届の提出対象者

算定基礎届の提出の対象となるのは、**7月1日現在**のすべての被保険者および70歳以上被用者です。

ただし、以下の(1)～(4)のいずれかに該当する方は、算定基礎届の提出が不要です。

- (1)6月1日以降に資格取得した方
- (2)6月30日以前に退職した方
- (3)7月改定の月額変更届を提出する方
- (4)8月または9月に随時改定が予定されている旨の申出を行った方(詳細はこちら「8月9月の随時改定予定者にかかる算定基礎届の提出について」<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20190531.html>)

在宅勤務の満足度8割超で過去最高に～日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回 働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。今回は、4月11、12日に、日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。

◆テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は8割超えで過去最高

テレワーク実施率は20.0%と前回調査の18.5%から微増しています。在宅勤務の効率について「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

◆景況感、現在の景気・今後の景気見通しともに悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方（「悪い」「やや悪い」の合計）は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模やテレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、「業務の進め方の効率化」が52.0%と最多で、次いで「情報共有の推進」（51.8%）「コストの削減」（46.1%）「業務の改廃」（43.6%）と続いています。従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。

【日本生産性本部「第9回 働く人の意識調査」】

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html>

「パラレルキャリア／副業」について～エン・ジャパン調査結果から

◆「パラレルキャリア」と「副業」の違い

「パラレルキャリア」とは、P・Fドラッカーが提唱したもので、「本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと」と定義されています。スキルアップや自己実現、社会貢献などを目的に、本業を持ちながら別の仕事をするを指します。一方で「副業」は、金銭的な報酬を目的に本業とは異なる仕事をするとしてされています。

◆実態調査について

エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト上で、サイトユーザーを対象に「パラレルキャリア／副業」についてのアンケートを行い（2022年1月5日～同年3月28日）、2,250名の回答をもとに調査結果をまとめています。本記事はその調査結果の注目すべき点を取り上げます。

◆調査結果の概要

実際に「パラレルキャリア／副業」を行っている人の割合は34%と、2年前の調査よりも8%上がっています。始めた理由については、「収入の柱を複数持ち経済的に安定するため」が最も多く（58%）、次いで「本業では得られない経験やスキルを得るため」との回答が38%ありました。

具体的な活動内容は、「本業以外の単発の仕事」（39%）、「本業以外の長期（3か月以上）の仕事」（30%）、「株式投資」（22%）となっていて、また得られた年収としては、「20万円未満」が最も多く（36%）、次に「50～100万円未満」（14%）と続き、「30～50万円未満」と「100～200万円未満」が同数の11%となっています。

「パラレルキャリア／副業」を行っていない人に、興味の有無を聞いたところ、87%が「興味がある」と回答しています。そして、今後の働き方として、68%が「本業以外にも第2の仕事・活動」がしたいと考えていることがわかりました。

また、88%が「パラレルキャリア／副業が許可されている企業は転職先として魅力的」だと考えていることも明らかとなりました。

副業を禁止している企業は依然として多いと思いますが、働く側の約9割が副業を許可している企業に魅力を感じています。自由な働き方が求められる今、就労制度の見直しを迫られる日はそう遠くないのかもしれません。

【エン・ジャパン「パラレルキャリア／副業」について(2022年版)】

<https://mid-tenshoku.com/enquete/report-184/>

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

中小企業事業主が、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワーク勤務を制度として適切に導入・運用を実施した場合および導入後引き続きテレワーク勤務を実施し従業員の離職率低下に効果を上げた場合に支給される助成金です。令和4年4月1日改正で、テレワークをしやすい風土づくりのために企業トップからの発信などの取組みをすることが要件に追加されました。

【申請の流れ】

実施計画	テレワーク実施計画の作成 ↓ 労働局の認定
機器導入等助成	テレワークを可能とする取組の実施 ↓ 実施計画の認定日から6カ月以内の、任意の連続する3カ月間（評価期間）にテレワークを実施 ↓ 支給申請
目標達成助成	上記評価期間の初日から1年後の3カ月間を評価期間としてテレワークを実施 ↓ 支給申請

【主な支給要件】

I 機器等導入助成

- ・新たにテレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること
- ・テレワーク実施計画認定日以降、機器導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組みを1つ以上行うこと。
 - ①就業規則・労働協約・労使協定の作成変更、②外部専門家によるコンサルティング、③テレワーク用通信機器等の導入運用、④労務管理担当者に対する研修、⑤労働者への研修
- ・対象労働者全員が評価期間に1回以上テレワークを実施、または、対象労働者が評価期間にテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする。
- ・テレワークの実施促進に向けて、企業トップからのメッセージ発信等、テレワークをしやすい職場風土作りの取組みを行うこと

II 目標達成助成

- ・評価期間（機器導入等助成）後1年間の離職率が計画提出前1年間の離職率以下であること
- ・評価期間（機器導入等助成）後1年間の離職率が30%以下であること
- ・評価期間（目標達成助成）に1回以上テレワークを実施した労働者数が、一定の人数以上であること

【支給額】

機器導入等助成	目標達成助成
支給対象経費の30%	支給対象経費の20%
上限額（以下のいずれか低い方） 100万円 または 20万円×対象労働者数	※生産性要件を満たした場合は35% 上限額（以下のいずれか低い方） 100万円 または 20万円×対象労働者数

※支給対象経費について（項目ごとに上限あり）

就業規則、労働協約、労使協定の作成変更費用、外部専門家のコンサルティング費用、労務管理担当者への研修費用、労働者への研修費用、テレワーク用通信機器の導入運用費用

※詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

【(厚労省)人材確保等支援助成金(テレワークコース)】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

6月は「リウマチ月間」です！

治療と就労の両立支援について考えてみませんか？

◆「リウマチ」について知っていますか？

6月は「リウマチ月間」です。リウマチ性疾患の中でも、特に関節リウマチは患者数も多いことから、認識を深め、正しい知識を普及・啓発するため、このリウマチ月間には毎年、さまざまな取組みが実施されています。関節リウマチの患者数は、厚生労働省の患者調査によると約33万人。

年齢別では30～50歳代での発症が多いとされています。

リウマチ性疾患は慢性かつ難治性の疾患であり、発症すると長期の治療が必要となりますが、症状が軽い場合には職場の配慮により仕事と治療を両立することも可能です。

◆働き続けるための配慮

関節リウマチは、関節が炎症を起こして、腫れやこわばり、激しい痛みが生じる病気です。症状はさまざまですが、特徴的な症状別に、次のような就業措置を講じることが考えられます。

- 朝の関節のこわばり：早朝作業を行わせない／始業時間を遅くする
- 関節の痛み：重筋作業全般を制限する
- 疲労感：長時間労働を制限する／休憩時間を確保する
- 手指関節の変形：巧緻性が低下するため手指作業を制限する
- 立位保持の難化：立位作業や高所作業、振動作業などを制限する

そのほか、通勤に問題を抱える方は少なくありませんので、通勤しやすい時間帯への就業時間の変更や在宅勤務が、具体的な対応として挙げられます。

◆働き続けられる職場づくり

現在、**関節リウマチの影響で仕事を辞める患者は約3割いるともいわれています**。職場での支援が行われることにより、仕事にとどまり能力を維持することができれば、患者（労働者）と会社、双方にメリットがあります。リウマチを患っても働き続けられる職場づくりについて、この機会に考えてみませんか？

◆今月の業務スケジュール

6月の手続 [提出先・納付先]

【1日から】

○労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

【10日まで】

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

【30日まで】

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

従業員に賞与を支給したときの手続き

○賞与についても健康保険・厚生年金保険の毎月の保険料と同率の保険料を納付することになっています。事業主が**被保険者および70歳以上被用者**へ賞与を支給した場合には、支給日より5日以内に「被保険者賞与支払届」により支給額等を届出します。

<対象となる賞与>

○賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、年3回以下の支給のものをいいます。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

(日本年金機構ホームページより)