はたらく女性/育児とお仕事
オフィスタNEWS＋α

2021年 1月号

発行日 令和3年1月15日(第152号)
(月1回/毎月15日発刊)
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第一ともえビル

特集：『2021年の雇用動向の予測と考察(ｺﾗﾑ)』
/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

ｵﾌｨｽﾀ NEWS 第152号発刊にあたって

新年明けましておめでとうございます。皆さま年末年始はいかがお過ごしでしたでしょうか。今年は帰省の自粛の呼びかけから、田舎には帰らず地元で静かに新年を迎えた方が多かったかと思います。年末の寒波到来により気温は低かったですが年明けは快晴で青空が広がり清々しい元日でした。

さて2021年は丑年ですが、「丑」には「からむ」という意味があり、芽が種の中で伸びることができない状態を表しているそうです。丑年は「我慢」「発展の前振れ（芽が出る）」を表す年になると言われています。先日緊急事態宣言が発令されまさに我慢という言葉が浮かびました。感染減少までも～🐂ひと頑張り！牛はおっとりしていますが、堅実で真面目に物事を進め成長を続けることが出来る縁起の良い動物です。

2021年も皆様にとって幸多き素晴らしい年になりますように。寒い日が続いていますが今できる感染予防対策をしっかり行い、体調に気をつけお仕事頑張っていきましょう。本年も引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

―本紙編集長―

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

“はたら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。

お問合せ先　：Mail.　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 ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞｰもホームページから閲覧できます。

@offista_twt　@日本 ﾌﾟﾗﾝﾆﾝｸﾞ
@offista　@offista_inst

(C)2021　OFFiSTA

『謹賀新年2021　ーご挨拶-』

/オフィスタ（運営：日本プランニング㈱）

あけましておめでとうございます。昨年も皆様のご協力、ご指導に改めて感謝、御礼を申し上げます。

昨年はコロナ禍の影響で労働自体が不完全燃焼で終わってしまった１年ではなかったでしょうか。「育児中女性＝専業主婦」の構図はもはや古く、“女性がはたらく”ということに変わりありませんが、安全と労働の間で経済・生活を考えさせられました。一方で、テレワークや副業推進でより一層の労働欲求の女性が増大しました。育児と仕事の両立を求める方、家庭と仕事の両立を求める方、生活優先で金銭重視の方、さまざまな女性・主婦・育児者といった方々に満足いただけるマッチングが求められますが、働き方は千差万別であったとしても数ある派遣会社の中でもママさんにスポットを当てて専門性を有する“オフィスタ”ならではの育児者支援分野で今年も邁進していきたいと考えております。昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきました。もしかしたら時代の流れは女性に無理を強いるかもしれません。挫折や諦めを経験する女性も出てくることでしょう。今年がどうなるのか今は先が見えませんが、少なくとも明るい年になるようには感じません。が、“無理をせずに現状を維持・平常を確保できる働き方”をテーマとして育児者に理解ある職場は勿論のこと更に時代の一歩先を行く支援強化を考えております。

この 2021 年をスタッフのみなさまにとって良い年にできるように、また企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の時であることと信じております。そのためのお役に立てるよう職員一同一歩々々あたらせていただきますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶とさせていただきます。

令和三年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）

代表取締役　小松中子

『謹賀新年2021　ーご挨拶-』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

明けましておめでとうございます。2021年の年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。旧年中は新型コロナウイルスの影響の中格別のご厚情を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年は新型コロナウイルス感染拡大が社会や経済に大きな影響を与えました。昨年春の緊急事態宣言後、企業では感染防止対策として、テレワーク（在宅勤務）の導入が一気に広がりました。オフィスで就業する社員の大半がテレワークになることで、軽作業系の業務に従事する知的障害者や精神障害者の多くは自宅待機を余儀なくされました。パソコンを使用する事務系の業務に従事する障害者の中にも、任すことのできる業務を用意できない等の理由で自宅待機の時間が増えた障害者は少なくありません。今までのように毎日出社できないという環境の変化に加え、担当する業務の変更にも戸惑いを感じ、不安やストレスを増大させている人もいます。

一方で、テレワークのメリットにも注目が集まりました。通勤の軽減により体力的な負担が少なくなること、時間を有効に使うことができ、ワークスタイルの変化にもつながります。テレワークが全国に広がれば、通勤等の移動が困難なため就業に至っていなかった重度身体障害者の就労の可能性が広がります。

今年も昨年に引き続いて、対策に追われる一年になろうかと思いますが、私たち全員が新型コロナウイルスの感染防止や拡大阻止のためにできることを今一度確認して、コロナ禍を共に乗り越えていきたいと願っています。

新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束と皆様のご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。

令和三年元旦

一般社団法人　日本雇用環境整備機構

理事長　石井京子

特集：『2021年の雇用動向の予測と考察(ｺﾗﾑ)』
/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に 2021 年に突入です。毎年感じることですが改めて振り返ってみると昨年も色々ありました。職員から１年を振り返っての感想や意見を収集し具体的に紐解き考察してオフィスタからの視点でみた 2020 年の振返りと、そこから毎年恒例の 2021 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2020 年に感じたこと】

①2020 年 4 月に労働者派遣法が改正され、派遣スタッフと派遣先の従業員との間に“同一労働同一賃金”の考え方が適用され派遣料金の高騰が行われるのではないかと昨年初頭に予想しました。

昨年初頭には未確定部分が多かった法改正ですが、その後のコロナ禍発生と重なっての４月施行が行われ一時期は話題になりましたがその後は音沙汰ない状況で収縮してしまいました。しかしながら、法改正に伴って派遣料金の高騰は既定通りされたようです。派遣会社の約９割以上が値上げを敢行したと聞いています。オフィスタはこの法改正に対応しつつも派遣料金据え置きを実現した国内でも数少ない派遣会社の一つとなりました。

ただ、国内の派遣業界で囁かれているのは、派遣料金の値上げは行われたものの、実際に何が変わったのかを実感できている企業や派遣スタッフはあまりいないのではないかということです。コロナ禍の話題でずっと持ちきりだったため同一労働同一賃金制の法改正の話題は霞んでしまい、今では「そんなのあったな…」程度にしか記憶されていないような気もします。

法改正に伴い多くの派遣会社が料金の値上げを敢行した

この制度はコロナ発生前に制定されたものですから、今と状況が異なる時に発案された法律です。ただ、その当時でも現実を無視した無茶苦茶な悪法と言われた法改正です。もはやコロナ禍の現在で同一労働同一賃金制など叫ぼうものならば各企業は一層苦境に陥り、雇用自体が崩壊しかねない、そのため政府・行政・派遣業界含めて敢えて触れないようにそっと封印してしまったんだろうなというイメージの１年でした（派遣業界は元々この制度に反対で、料金値上げが出来るという以外に何のメリットもなかったわけですが…）。

②次に正社員の派遣化（子会社出向による転籍など）・ハケン活用の増大・ハケン希望者の減少、こういったことが表れてくるのではないか。その点が 2020 年の注目点になりそうだと予測しました。

同一労働同一賃金制の施行次第の予測だったのですが、コロナ禍で全く考察不能の状況になってしまいました。先にも書いたように派遣料金は法改正を理由として全国的に値上がりしました。それに伴い派遣活用をする企業も一時期減ったように見え、派遣希望者も減少傾向に思われましたが、それも6～7月頃までの印象です。

緊急事態宣言があったとはいえ、夏前までは内心一過性の流行り風邪で捉えられていた風潮も秋以降は経済の深刻化が誰の目にも明らかな状況になり、失業者増大の中でむしろ正社員にこだわって就活をしていたらとても就業はできないことを悟った労働者で派遣希望者は10月以降に増大傾向になりました。
企業側のハケン活用云々以前の事で、このコロナ禍に“人手が足りなくて困っている”という企業があるわけもなく当然求人募集そのものが消えたのも夏頃からです。

意外だったのはコロナ禍で解雇・閉店・倒産・人員削減などで失業者となった者は、その殆どがパートやアルバイト•契約社員といった直接雇用されている者たちで、

派遣スタッフは解雇や派遣切りはほぼ見受けられなかったのです。オフィスタの例でいえば、コロナで解雇されたスタッフはいなかったように記憶しています。報道ではコロナで失業しているのは派遣社員と言われているが全くそのような事実はなく、むしろ逆であるといえます。これは派遣会社、業界団体が失業阻止のために陰ながら動いた結果であり、厚生労働大臣からの通達で雇用の安定の要請や措置が図られる等、過去の不況時における苦い教訓が活かされ、この辺は派遣業界の健全化の表れ、派遣のメリットだったのではないかと思います。

最終的にこのような未曾有の雇用不況下においては、リーマンショック時も東日本大震災後もそうだったように、人材活用の手段として企業が最終的に求めるのはハケンであり、失業者が雇用手段として最終的に選択するのはハケンであり、不況下において最も安定しているという点では、日本の不況下における雇用労働形態のヒエラルキー構造の頂点はやはり人材派遣制度なのです。企業の業務や人員の整理、労働者の貯蓄が底をつく頃をターニングポイントとすれば夏以降が活発化と予想します。

③次に、同一労働同一賃金制度の法律自体がまだ曖昧で、とても内容が難しい法律なので概略解説の特集を組みたいと考えていますと昨年初めに書きました。

私どもも専門家を交えてかなり勉強しましたが、とても複雑な法改正でした。おそらく派遣を使っている企業の担当者でもこの法律をよく把握できている方は極稀だと思います。オフィスタでも本誌３月号（第 142 号）で特集を組みましたが、とても紙面で説明しきれるものでもなく解説を希望する取引先各社を説明に回った記憶があります。

素人ではまず理解不能、派遣法の中でも別格の難解さでした

ただ、この法律をよく理解すれば派遣料金の値上げの必要などないことは明白なのですが、法改正だからの一点張りで派遣会社各社が値上げを強行してしまったのは今思うと残念なことではないでしょうか。このコロナ禍で求人募集を出す企業自体がいないというのに、派遣料金だけ値上げしてしまったのですから…。今にしてみれば、派遣料金を値上げした派遣会社はここにきて自らの首を絞めた格好になったようです。

【2021 年の雇用動向予測】

昨年初頭の予測はコロナ禍のため当たりも外れもない意味のないものとなってしまいましたが、今年も同じくコロナ禍次第なので毎年恒例の予測は難しく控えますが、雇用情勢や雇用動向というのは、結局コロナ禍の影響の大小によりますので、『人々がマスクを日常的に外すとき』が終息時だと仮定するならば、今年一杯はその可能性は薄いような気もしますがいかがでしょうか。

密でマスクを外してこのように騒げる日は来るのでしょうか

失業者が増えているとはいっても今はまだ実感していない国民も多いと思います。これは飲食店や各企業が苦しいながらも耐え忍んでいるからですが、３月の決算期を境に息切れする会社が続々出てくると専門家は予想しています。しかもこのようなパンデミックによる景気不況の場合は連鎖性がありますので、企業規模の大小に関係なく倒産危険性はあるということです。この不景気が他人事ではなく自身のことだと認識するのはその危機が目に見えたときです。つまり「ご主人が失業し再就職が困難な状況下に家族が置かれた時」に初めて危機を実感するというものです。こうなってくるとコロナ禍だから外出したくないとか、面接に行きたくない、テレワークでなければ嫌だなどと言っていられない状況に陥ります。結果、ハローワークにしても街中にしても就活密になるわけです。このまま沈静化せずに推移すればこのような状況が夏～秋に現実になる恐さもあるわけです。

ただ、当たり前のことですが失業者が多いということは求人企業が少ないからなので、正社員も派遣もパートもアルバイトも契約社員も激化は覚悟すべきでしょう。

企業がどこまで復活できるかによりますが、失業者が増えれば増えるほど安い賃金募集でも獲得が出来るということでもありますので、積極的に人員を増やすチャンスと企業が見極められるかどうかが鍵のような気がします。

【オフィスタが今年取り組むことは。】

2021 年は暗い世の中がくる可能性が高いわけですから、いずれにしても現職の人は“今ある仕事は決して手放さないように”と言いたいです。従来のパートは家計を助ける意味合いだったかもしれませんが、コロナ禍での今後のパートは家計を支える（背負う）意味合いになるかもしれません。満 40 歳以上の男性の正社員再就職は困難で長期化になりがちなので、その間を支えるのは主婦のパートに頼らざるを得ないということです。

男性（主人）の失業がパートの意義を変化させるかもしれない

そのため育児と仕事の両立を目指そうとすれば、もしかしたら時代の流れは女性に無理を強いる年になるかもしれません。挫折や諦めを経験する女性もたくさん出てくることでしょう。そう考えるとオフィスタでは、“無理をせずに現状を維持・平常を確保できる働き方”を提供するのが今年のテーマではないかと考えました。

…ということで2021年注目キーワードは「現状維持・平常」です。「更なる飛躍」とか「右肩上がり」とかといった前向きな台詞ではないかもしれませんが、今年の労働・雇用に関する重要な位置を占めると思われます。オフィスタでは現状を維持したいという要望を満足させられる“ご縁”を創造したく今年も務めさせて頂きます。令和時代も3年目です。テレワークなどもあり人との接点が希薄になり何となく何もかも冷たい無機質な印象ですが、せめて今こそ古き良き、人との触れ合いを大事にすべきではとも思います。

☆★日本雇用環境整備機構からお知らせ★☆

/オフィスタ業務管理部

■雇用環境整備士アドバンスコース（上級課程）開催

雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者に向けて、更に一歩踏み込んだアドバンスコース（上級課程）講習会を開催いたします。現在の整備士講習会同様、コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、自宅学習（e-ラーニング方式）での開催をしています。

講義内容は整備士第Ⅱ種（障害者雇用）の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために役員・管理職・人事担当者が知っておくべき知識(上級版)となります。最低限整備士第Ⅱ種の知識をお持ちの方を対象としたアドバンスな内容となっておりますので、ご興味ある方はまず整備士Ⅱ種資格を取得したのちに受講ください。

題　目：【最新版】障害者雇用の動向（仮題）
講　師：石井京子（本機構理事長）
講義時間：約３時間半
受講資格：雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること
（第Ⅱ種整備士　全国約 4,700 名が対象）
受講料：￥9,000 円（税込み・テキスト代込み）
応募方法：本機構の公式ホームページより受付

整備士第Ⅱ種を取得してから時間が経過している方も現在の障害者雇用情勢や法改正を習得することができます。また、直近で整備士第Ⅱ種を取得した方は更に高度な障害者雇用に関する知識の習得に役立て、職場の雇用環境整備の一助にしていただきたく開催いたします。

本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の上級課程修了整備士として認定されます。

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

動画解説　https://www.youtube.com/watch?v=ua04ziqUc0w

☆★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. 私は企業の人事担当者です。ある部署の管理職から部下の女性が妊娠したため、つわり等がたまにあり、フルタイム勤務ができるような状況でもないので自宅待機を命じてもよいかと問い合わせがありました。産前休暇前で、本人は多少勤怠が悪くなったとしても勤務することを希望しているのですが、業務への影響の問題・本人の安静を心配しての両面からの上司判断でも、この場合に自宅待機命令を出すと不利益な取り扱いとみなされてしまいますか。　（質問者：企業人事担当者）

A. 妊娠した女性労働者が法律上就労することが禁止されていない産前の期間において、その女性労働者が就労することを希望している（又は休職することを望んでいない）場合に、その女性労働者の「健康や安全等を考慮して休職させなければならない必要性がある」と判断できるような合理的な理由が存在しないにもかかわらず、休職することを命じているような場合には、その職務命令は権利を濫用したものとして無効と判断されることになると考えられます。

【（参考）労働契約法第 5 条】

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。必要な配慮とは、勤務時間の短縮であったり、休憩時間の延長や、作業の軽減などであって、妊娠を理由に自宅待機を命ずることは、不利益な取扱いとみなされる恐れがあります。

（回答：馬場実智代）

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

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』（無料ﾀﾞｳﾝﾛｰﾄﾞ）
http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf

▼過去のQ&Aﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞｰはｵﾌｨｽﾀ・ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞからﾀﾞｳﾝﾛｰﾄﾞできます。
http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html

☆★ 年齢不問でマッチングWEBサイト★☆

/オフィスタ業務管理部

コロナ禍で一層厳しさを増した国内のお仕事探し事情ですが、年齢の壁は依然大きな障害となって立ちはだかっています。履歴書を送っても年齢で落とされる、面接まで辿り着けないという嘆きも聞きます。年齢不問なんて所詮建前ではないかと叫びたくもなることでしょう。企業側としては若者と高齢者のどちらを採用したいかと言われれば若者が欲しいのは本音です。そこで、ここではエイジレス（年齢不問）が欲しいという企業とのマッチングをしてみてはいかがでしょうか。

https://www.jee-job.com/

実は世の中にはエイジレスが欲しいという“本当に年齢不問”で採用している会社はたくさんあります。こちらのサイトに登録しておくとそういう企業からお誘いのメールがきますので是非活用してみてはいかがでしょう。50代～60代の求職者を支援するのが目的のサイトなので一度お試しください（無料でお使いいただけます）。

派遣クイズ

コロナ禍でも多くの求職者を支援する人材派遣会社が日々の来客対応で取り組むべきモラルに関して、次のうち誤っているものはどれでしょう。

①来客や求職者のマスク着用を認めるべきである
②面接担当者は毎日検温を行い体調がすぐれない者は面接を手短かに終了させるべきである
③来客と接することのない距離間での業務遂行を心がけるべきである
④来客や求職者に対して事前に会社として取り組んでいる対策を公開し周知するべきである

（答えは最終ページ）

☆★お仕事情報コーナー★☆

テレワークでできるデータ入力のお仕事

定期的に募集している講習会受講者のデータ入力です。このお仕事は以下動画で詳しく解説しています。動画は前回募集時のもので作業内容は同じですが、今回は固定報酬制となりますのでその点だけご注意ください。
https://www.youtube.com/watch?v=lYl7Z2R_EqA

形　　態：アルバイト　　採用人数：1～2名
作業内容：約 100 名程度の個人情報をエクセルのフォーマットに入力する作業
納　　期：おおむね 10 日程度
報　　酬：一式 8,500 円（固定報酬制）
*但し、一度資料を取りに来ていただきます(交通費支給)
応募資格：動画を視聴して作業内容が把握できた方は、チャンネル登録のうえオフィスタ人事管理部までメールかお電話でエントリーください。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で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★☆

○おわりに

1 月 7 日付の緊急事態宣言を受けて、オフィスタ（本部）の対応についてご案内いたします（宣言解除まで）。

■原則、通常に極力近しい勤務を目指し、事務所の閉鎖（クローズ）は行わない予定です。

1. 交代制により一部の従業員にテレワークを命じます。
2. 事務所空間に最大 2 名までの体制の業務にします。
3. 在社従業員の安全確保のため時差出勤を命じます。
4. 不要不急の社外への外出を制限しております。

http://www.offista.com/inside/210108corona.pdf

スタッフ・お客さま・お取引先の皆さまには、ご不便・ご迷惑をお掛けいたしますが、何卒ご理解のうえご容赦賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

Makoto 記

オフィスタ NEWS 第 152 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	Yakka	オフィスタ総合管理室
	Nozomi	オフィスタ人事管理部
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	

…＜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：②が誤り

①コロナ禍では来客や求職者のマスク着用は認められており、このことによって人事評価や採否に影響ないようにするべきである。**②体調がすぐれない者は出勤を堅く禁止すべきであり、面接を担当するなど論外である。**③社内外の人物を問わず常に一定の距離間での業務遂行を心がけるべきである。④来客や求職者に対して事前に会社として取り組んでいる対策を公開し周知するべきである。なお、オフィスタの新型コロナ感染症対策ガイドライン（行動指針）は以下に公開しております。
https://www.youtube.com/watch?v=e7PfhYBBj1g

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
お問い合わせ受付時間／10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

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。

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。---

障害者雇用のより高度な知識者養成のための上級課程（アドバンスコース）講習会開催

令和2年度 第1回(冬季）【自宅学習方式(e-ラーニング方式)】
『雇用環境整備士資格(第Ⅱ種)上級課程』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

■雇用環境整備士とは

本機構では、育児・障害・エイジレス（高齢者）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に、役員・管理職・人事総務担当部局にこれら対象者の雇用前または雇用後の専門知識者である雇用環境整備士を育成・養成・設置を推進しています。雇用における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適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的とし、専門知識者の育成と整備士の設置をお願いしております(雇用環境整備士第Ⅰ種～第Ⅳ種資格者は全国に延べ約9,800名養成 R2.11月現在)。

■雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者の方へ

以前より既資格者から、「日々変わる施策制度含めた最新の情報にアップグレードしたい」、「資格を取得してから期間が経過してしまったため新たな情報収集と学習の場が欲しい」いう要望がありました。そこで、最新の施策制度を含めたより実践的な**『第Ⅱ種整備士資格アドバンスコース（上級課程）講習会』**を開催することといたしました。講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。なお、今回はコロナ禍の影響により e-ラーニング方式（自宅学習方式）で講習会を実施いたします。

■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は是非受講してください。

雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であり、且つ障害者雇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、より高度で上級の知識を習得され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としてご活用ください。

■修了証交付・認定・登録（雇用環境整備士第Ⅱ種資格者：全国約 4,800 名　R2 年 11 月末現在）

本講習を受講した者には上級課程修了証を交付し、**雇用環境整備士上級課程修了資格者**として認定並びに登録させていただきます。

記

１．自宅学習方式とは（*新型コロナウイルスによるイベント自粛対策として導入します）

・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。
・本機構 HP で、e-ラーニングがどのようなものか初めての方でもわかるようにイメージ動画を公開しておりますのでご視聴ください。
・ご視聴するためには、インターネット環境とパソコンまたはスマホ等が必要です。

２．受講料（税込、テキスト代含む）・応募資格

・自宅学習方式の受講料　9,000 円（銀行振込にて申し受けます）
・応募資格は、雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者であること。

３．講義内容・講師：一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長　石井京子

(1) 挨拶・注意事項説明・上級課程概要（動画時間：約１時間）

(2) 講義内容（動画時間：約３時間半）

①雇用促進法の改正点（法定雇用率の引き上げ、中小企業優良認定制度等）

②雇用現場で顕在化する障害者差別と合理的配慮（Q&Aから）

③発達障害の障害特性「認知の歪み」について解説

④コロナ禍における障害者雇用事情（テレワーク、メンタルヘルスケア）

(3) 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）

４．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

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上級課程修了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。
・お申し込み後に受講票が届きます。確認のうえ受講料の振り込みをお願いします。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。
・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．申込締切期日

受講申し込みは令和３年３月31日までを予定しております。

７．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（オフィスタ内）

＜雇用環境整備士資格 第Ⅱ種上級課程 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

ﾌﾘｶﾞﾅ 受講者氏名	視聴環境の調査	第Ⅱ種整備士の資格番号
	□パソコンかスマホかpad所有 □Wi-Fi環境あり □上記の環境がない	*資格者証書の右上に記載アリ
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。 〒□□□－□□□□　都・道 府・県 TEL.（　　　　） FAX.（　　　　）　FAX番号の記入も必須		
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は、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