

**2021年
2月号**

発行日 令和3年2月15日(第153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：『雇用は個人事業主の形態に変化するのか』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第153号発行にあたって

寒い日や暖かい日がありますが、立春を迎え少しずつ春の訪れを感じます。今年の節分は暦の関係から124年ぶりに2月2日となりましたが、皆さま鬼退治、コロナ退治はされましたか？昨年日本でコロナの感染者が出てから1年が経過しました。始めは東京都で100人感染者が出て驚いていましたが、今は1日の感染者数が500人ということで、この一年どれだけコロナの感染者が増え生活様式や数字の感覚が変わったかを思い知ります。まだまだ油断はできません。3月7日の解除を目指して今できる対策をし、日々大切に過ごしたいものです。

さて、2月と言えばバレンタインデー。最近では女性から男性に贈るといふより、自分へのご褒美にリッチなチョコを買ったり、仲間へ日頃の感謝の気持ちを込めてあげるチョコが増えてきているようです。子どもが手作りのチョコを友達と交換している姿を見るのもなかなか微笑ましい光景です。チョコレートに含まれるカカオポリフェノールは抗酸化作用があるので毎日少しずつ食べるのも健康に良いみたいですよ！体に良いものを摂り入れ、今月もお仕事頑張っていきましょう。

“はたらく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
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)2021 OFFISTA

特集：『雇用は個人事業主の形態に変化するのか』

/ オフィスタ人事管理部

先日、今更かもしれませんが、初めてウーバーイーツを使ってみました。コロナ禍で家から出られないときの便利さという意味ではなるほど今飛び鳥を落とす勢いがある企業だけのことはあるなと実感しました。ウーバーイーツというとあまり良い評判が聞かれなかったし、特に配達員のマナーや会社側のサービスなど、会社も労働者もインターネットなどで評判が悪かったのでついつい敬遠してしまっていたところがありますが、良くも悪くも話題性の原因の一つとしてこれまで日本にはなかった雇用形態が注視されていると思います。新しい時代の雇用スタイルのようにも思えますし、労働基準法そのものの根絶終焉へのアクセルのようにも見えます。何故か？

『Uber Eats（ウーバーイーツ）は Uber が 2014 年に立ち上げたアメリカのオンラインフード注文・配達プラットフォームで、サンフランシスコに拠点を置く。2016 年には日本でもサービスが開始された。ウェブやモバイルアプリを使って、対応している飲食店に出前を注文できる。日本では配達パートナーによる運転マナーの悪さが極めて悪く、不法就労や脱法運送など、不祥事の温床とされる。2019 年には労働組合「ウーバーイーツユニオン」が設立された。2020 年には新型コロナウイルスの感染拡大に伴い需要が急増した。自転車や原付バイクで注文者の元に料理を届ける配達員のことを配達パートナーと呼ぶ。2020 年現在、ギグワーカー（独立業務請負人、オンラインプラットフォーム労働者、契約事務所労働者、オンコール労働者および臨時労働者の総称）の代表例である。配達パートナーは個人事業主の立場であるため、アプリをオンラインにするだけで好きな時に好きな場所で稼働でき、週単位で収入を得ることが可能である。例えば天候によって休業することも、体力の続く限り継続 12 時間以内、何日でも上限なく稼働することも可能である。その自由な働き方は国籍や年齢も不問であるゆえに、副業としても人気が高い。不祥事騒動としては、廃棄騒動・運転マナーと違法性・配達員による事故と本社提訴・労働条件・無認可運行・脱法運送業・偽装配達員・不法就労の助長などがある。』（出典：ウィキペディア）

個人事業主への委託と人材派遣は一見似ているようで結構違います。要は労働者と企業が雇用関係にあるかどうか、自社の従業員（社員）であるかどうか異なります。ウーバーのような委託事業は労働者と企業が雇用関係にありませんから企業には雇用責任が発生しませんし社会保険や労働法（残業代や有給休暇、定期健康診断など企業に課せられる義務）の適用も受けません。ならば、どの企業も従業員と雇用契約を結ばずに全部業務委託にしまえば企業利潤は格段に向上しますので、経営者なら誰でも真似したくなるでしょう。そうするとこの組織にも所属しない不安定な労働者が国中に溢れてしまいますので、偽装請負の禁止などこの手のグレーな雇用形態を日本は毛嫌いし厳しく取り締まってきた歴史があるわけです。人材派遣制度も派遣会社に雇用され、派遣会社の社員であるからこそ社会保険や労働法の適用を受けることができるため爆発的に発展した制度なのです。



新しい雇用スタイルは日本の古い労働法規を根絶するか

私どものように何百人という従業員の雇用を管理している側からすると、個人事業主への委託だから会社側は責任を負わないというウーバーの徹底したスタイルは強気にもみえ興味津々です。自社の従業員ではなく個人事業主がやったことだから知らず存ぜぬで、社会保険や労働災害保険も会社は関与しない、要するに赤の他人を働かせて利益だけを汲み取るという日本人の発想では産まれ得ない形態に衝撃を受けた経営者も多いことでしょう。巷ではウーバー労働者（配達員）の雇用の不安定さを危惧する批判記事をよく見ますが、これまでブラック企業問題などは労働者に強制する図式だったのに対し、ウーバーは労働者自身がこの働き方を自身で選択している点が少々異なります。若者の労働意識が旧時代と変わっていることは感じますが、労働者が好き好んで選択肢として選んだのなら我々が批判すべきことではないでしょう。

なので、ここでは労働者に対してではなく企業の立場からこの雇用形態スタイルを考えてみたいと思います。

時代が生んだ究極の経営体系ともいえますが、ウーバーイーツが今後発展して成功し成長したとしたら、このウーバーの雇用スタイルを真似したいという企業は間違いなく増えることでしょう。会社組織とは“同じ箱の中に集ういわば家族”であるという昭和・平成の考え方はもう時代遅れで、現代は会社組織とは“同じ箱の中に集った赤の他人”という意識になりつつあるからです。私はかねてよりこの傾向は日本の会社組織崩壊と思っていますが、上司との飲み付き合いが若者の間でなくなったり、接待ゴルフや付き合い残業など、確かに公私混同の苦勞もあったが一方で同時に信頼関係を築く場でもあったのです。それらのものが消えゆく姿にいずれウーバー配達員のように組織に頼らず一匹狼の雇用スタイルが若者の間で一般化するの必然であると考えていました。



群れに属さず個人事業主で生きていくのもロマンか…

社員にしてみれば会社に対する恩義は昔より軽くなっています。企業が手塩にかけて教育したところですぐ辞めてしまう人間・バックレる人間に育成を施す労力はこれぞ時世無駄です。平成末期から少子高齢化で若者が重宝されはじめ、何でも法律だ権利義務だとネット知識でウンチクばかり頭でっかちになり世間に守られてきた若者の労働に対する甘えのツケが回ってきたのでしょう、残念ながら今はコロナ禍でかつての労働者と企業の立場は完全に逆転し企業にとって若者をもはや甘やかす必要はなくなり、社員も従業員ももはや赤の他人で構わないという冷酷な思考に企業はなりつつあるのです。ウーバーはコロナ禍でたまたま成長しただけですが、日本の墮落した雇用・労働相互関係の歪みに端を発して遅かれ早かれ生まれるべくして生まれたスタイルなのです。

確かに就業規則がありそれを無理やり守らせようとするれば、守らない者や脱落する者がいます。そうならない

ように企業は教育し、企業理念を植え込んで組織の一員（いわゆる家族の一員）に育て上げていたのが昭和期ですが、令和期は守れないなら働かないでよいという見捨てる考えにシフトしてきています。働きたくなければ働かないで結構、それで無給で野垂れ死んでも企業は関与しない、なぜなら社員とは所詮赤の他人だから、という悲しい日本になりかねない現状なのです。

赤の他人だから社会保険も要らない、労災も要らない、有給休暇も要らない、働きたくない者は放っておけばよいので教育も要らない、リストラ（人員削減）も解雇（委託拒否）も自由自在で、年功序列も昇給も賞与も退職金も定年も要らない、赤の他人が起こした事件の責任も当然会社は知ったことではありません。

昨今の過剰な労働者保護と常軌を逸した労働者擁護の風潮に散々振り回されてきた企業にとって、こんな夢のようなシステムを日本に導入し、それがまかり通るのだと手本を示したパイオニアがまさにウーバーイーツなわけです。極論すればウーバー方式が増えれば企業にとって目の上のタンコブである労働基準監督署なんてもう過去の遺物でその存在意義も必要性がなくなるということです。国がウーバーを合法と認めるか、なんとか違法としてつぶしにかかるかが日本の雇用を左右するターニングポイントでありココ一番の見ものなわけです。

企業経営者なら業種業界を問わず、真似できることなら真似したいに決まっている雇用形態ともいえますが、20年ほど前にアメリカのある企業が数万人の派遣社員を使って正社員8人だけで全米4位の化粧品会社に昇り詰めたという記事を見て派遣新時代だと驚嘆した記憶がありますが、少なくともこの数万人は派遣会社に雇用され「社員として身分保障」はされていました。ウーバーはそれとは一線を画する先鋭的な発想です。グレーゾーンだからこそ成り立ったシステムともいえますが、ウーバーが今後合法として根付けばこんなに雇用主に良いことだらけのやり方をどの企業も放っておくはずはないのです。

また、ウーバーの配達員は1分1秒を大事にしてテキパキとスピーディな作業を自発的に心掛けているという記事を読みました。固定給社員はサボるが、完全歩合給で生きるか死ぬかの状況下の労働者は死に物狂いで頑張るので企業（ウーバー）にとっても大きな成果に繋がっ

ているといいます。それがこの勢いの原動力だと思っています。完全歩合制で赤の他人を働かせれば企業だけが儲かるに決まっています。コンビニなどのフランチャイズ制度と根底は同じで胴元は儲かるに決まっています。企業にとってノーリスクハイリターンな雇用方式です。ゆとり世代を境に企業は人材育成に疲れてきているように見えます。実際、育成できていないケースの方が多く、昔は「社員は人財だ」とか「人材を育てれば企業は伸びる」みたいなCMや啓発本ばかりだったのですが、最近のCMや宣伝は何かと「クラウド」とか「業務効率化アプリ」とか会社を成長させるのは非人間である謳い文句に変化しているのも世相を反映しています。



人材育成に疲れた企業は業務委託方式の方が楽なのは事実

日本の企業は、ウーバーの今後の快進撃に注目すべきだと思います。わたしは「会社組織とは同じ箱の中に集う家族」であると信じて昭和時代を勤労した親を見て育った古いタイプの人間なので、それが日本という国が歩んできた文化だと思っています。が、人も企業も赤の他人化が居心地よいなら時代は変わるだろうし、諸外国ではそもそも年功序列などないし解雇権乱用を労働局が指導するなんてこともないわけです。ビジネスはドライ＆クールな精神から言えば日本は後進国だが、逆に言えば日本がどれだけ労働者を大切にしてきたかが窺えます。昭和スタイルは本当にもう古いのか、労働者はいまこそ企業と自分の関係性を考えてみるべきだとも思います。

吉と出るか凶と出るかわかりませんが、こういう時代ですから、オフィスタでも自社内アルバイトの仕事を、ウーバーを真似して個人事業主に業務委託方式で発注するよう一部試験運用を開始しています。雇用と労働は人類の歴史そのもの、ホントに時代によって様々な進化・退化・突然変異を起こすまさに生き物のようなものです。雇用創出を生業にしていると色々考えさせられます。

☆☆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. 役職者が育児者になった場合、役職者に与えられた役割が遂行できていない（出張を要する定例会議に出られない等）場合、（役職をはずす以外に）不利益取扱いにならないような取扱いは何がありますか。

（質問者：企業人事担当者）



A. 事例や状況にもよりますが、通常役職者で復帰する場合、**求められている職務が遂行できるということを前提に会社が育児に配慮した仕事を与えること**になると思います。役職者であっても、労働時間の管理をされていて、短時間勤務の制度、時間外労働の免除制度を利用できるのであれば、その制度を利用して時間外の出張はしないとか、短時間で働くことを選択するといったことも可能と考えます。トラブルにならないためには、育休開始時に復帰後の役職、待遇、その他事前に労働者とよく話し合っただけで双方の合意のもとに復帰後の仕事の内容を決めておくことが大切になります。

具体的に法律に規定がない場合、「企業側はこのような取扱いをしようと思うが法律に抵触するかどうか？」といった視点で関係行政庁へ問い合わせる判断するのがよろしいかと思います。（回答：馬場実智代）

…<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>

☆☆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

■雇用環境整備士アドバンスコース（上級課程）開催中

雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース（上級課程）講習会を開催しています。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第Ⅱ種の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

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中

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させ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>

自宅学習(e-ラーニング)方式 がどのようなものか、すぐにわかる動画

雇用環境整備士資格
上級課程講習会



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

☆☆年齢不問でマッチングWEBサイト☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

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たいかがでしょうか。



社での一般
予約)
都 - 品川区

運営：一般社団法人日本雇用環境整備機構

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

登録は
ココから

どなたでも登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

本音と建前があるので一見して判別はできませんが、若者が欲しいと内心思っている企業に応募したところで、若者と内定を競って勝ち目があるとは思えません。それならば最初から、若者よりも**エイジレスが欲しい!**という企業に応募すればよいだけのことではないでしょうか。問題なのはそれを見つけれないからご苦労されているのだと思います。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。このサイトはそういう企業しか利用できない仕組みとし、登録しておく年齢不問の企業からお誘いのメールがくるかもしれませんので活用してみたいかがでしょう。苦戦している40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）。

★★読者によるコラム投稿コーナー★★

／題目『育児中女性が仕事選びで重視すること』

読者の方から寄せられた記事を掲載する新コーナーです。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っと貴重な参考資料だと思います。

『私が独身の頃、仕事を選ぶ際に重視することは、やりがいや仕事内容などでした。あとは業種などで、会社の場所や通勤時間などをあまり考えることはありませんでした。しかし、出産して育児者になり思ったことは、子どもを保育園に預けて働こうと思ったら、一番重要なのは会社までの距離（通勤）だということがよく分かりました。

私は、結婚を機に引っ越したのでその時に転職活動をしました。いずれ子どもをと考えていたので、産休育休制度などが整っているかも重視し転職活動をしたのですが、通勤時間が片道一時間半かかる会社でした。子どもがいない間はそれほど気にしていなかったのですが、いざ出産し育休から復帰した時に、通勤時間がとても苦痛でした。時短を取っていましたが、通勤時間だけで時短が消化されてしまいました。もし家の近くの会社だったらフルタイムでも働けたのになあ…もしくは時短が出来たらもう少し余裕があるのになあ…と毎日考えながら通勤していたものです。

仕事内容もやりがいがあり、制度も整っている会社だったので、とても勿体なかったのですが、通勤時間がネックで、毎日保育園に送ってから出勤するのが精神的にも肉体的にも限界が来て、第二子の妊娠をきっかけに退職することになりました。

もし、この状況でも実家や親戚が近くにいてサポートが受けられたり、主人の協力が期待出来たりといった環境ならなんとか続けられたのかもしれませんが、当時は私一人で家事も育児も抱えていたので限界でした。

現在、コロナ禍でリモートワークに切り替えている会社もありますが、育児中の女性にとっては追い風なのかもしれません。子どもが小学校に入学したのを機に退職したという女性の話も聞いたことがあります。リモートワークなら帰宅する子どもを家で待つことができます。

世の中がコロナで大変な時期ですが、これを機に育児中の女性が働きやすい環境が整ってくれたらとてもいいなと思ひ筆を執りました。（寄稿：まっちャプリンさん）

（オフィスタ人事管理部からの補足）
オフィスタ人事管理部の所有データも参考までどうぞ。

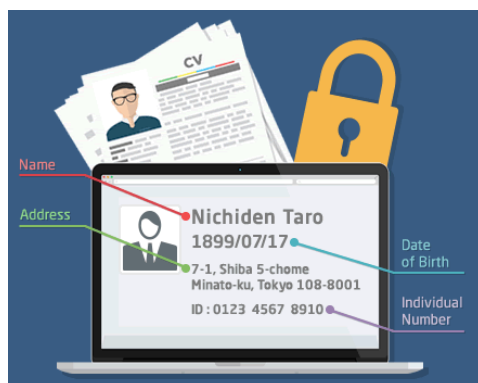
- 育児中女性が希望する通勤時間は 30 分が圧倒的多数。
- 実際に勤務している育児中女性の通勤時間は 50 分が多数（現実にはなかなか家チカで事務職は見つからない）。
- 正社員を辞めた理由として通勤を挙げる者が多数。
- 産休育休などの制度が整っている企業だからといって正社員で継続が可能というものではない。
- これだけ男性の育児参加が叫ばれているご時世でも依然、ご主人の協力は不十分という家庭が多数。それを仕方がないことだと受け止めている主婦も圧倒的多数。
- 週 2〜3 日勤務を望み、正社員を避け、ハケン志向でオフィスタに登録に来る方の中には、扶養内にしたい事情以外にも育児との両立のためと回答する者が多数。
- テレワークの仕事は主婦に人気が高く、ここで指摘されている理由は皆同じに思っている証拠といえる。

オフィスタではこういうスタッフさんからの声は宝です。声を反映して“育児とお仕事”をもっと向上します。

派遣クイズ

個人情報保護法で自己の個人情報削除を申請した際に、法的に**強制削除がなされない**ケースは次のうちどれでしょう。

- ①自身で登録した自己の個人情報
- ②不正に収集された自己の個人情報
- ③知らぬ間に取られた自己の個人情報
- ④本来の目的以外の利用がなされた自己の個人情報



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

週2日で1日5時間のお仕事

子供の頃にサンタクロースさんに手紙を出したら返事が来たなんて経験ないですか。毎年そんな夢のあるクリスマスイベント企画をしている会社の事務のお仕事です。レアな週2日&5時間。年齢不問で募集します。

形態：ハケン（長期） 採用人数：1名

勤務地：JRお茶の水駅や地下鉄小川町駅から徒歩

作業内容：経理補助（帳簿記入、入金確認、各種支払、備品管理や書類作成など）

勤務日数：月～金で週2日

10:30～16:00（昼休憩30分、実働5h）

時給：1,250円（交通費別途支給）

応募資格：補助程度でよいので経理作業に携わったことがある方、エクセル・ワードは初級程度

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選考審査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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

本誌の発行日が2月15日（月）。慌てて原稿を書いている今日が2月13日（土）ときています。

オフィスタでもテレワークの実施で、会社自体は通常業務ですが一部交代制となっております。週5日の作業を週3日でこなそうとすれば締切りのある業務は追い込まれます。文筆や講演を生業とするお偉い先生方からよく聞くセリフです。テレワークなのだから家で作業すればよいのではないと言われるかもしれませんが、誘惑に弱い性格上テレワークは苦手です。いつしか出勤する癖がついてしまいました。交代制の趣旨は密を避けることなので、土曜日と日曜日を利用して週5日にして作業片付けている自身の仕事配分の下手さ加減に嫌気がさすので早く自粛解除してと願う…。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第153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

派遣クイズの答え：①が削除されない可能性がある

自己の個人情報を削除要請することができるのは、（1）不正に収集された個人情報、（2）本人の同意なく知らぬ間に登録された個人情報、（3）登録された情報が本来の目的以外の利用がなされた場合、の三事例のケースにおいて本人から削除依頼申請を受けた場合に個人情報取扱者はその情報を削除しなければならないこととなっています。以外のケースにおいては、対応は『任意』になります。個人情報保護法とは管理者が適正に情報を管理・保護することを義務付け規定したものであり、**個人が自分の情報を強制的に削除させるよう相手に要求できる法律ではありません。**

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）

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。

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」と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、同じ講義を自宅にし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。入金を確認でき次第、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

フリガナ 受講者氏名	視聴環境の調査 <input type="checkbox"/> パソコンかスマホか pad 所有 <input type="checkbox"/> Wi-Fi 環境あり <input type="checkbox"/> 上記の環境がない	第Ⅱ種整備士の資格番号 *資格者証書の右上に記載アリ
連絡先（自宅・勤務先） 〒 □□□ - □□□□ 都・道 府・県	※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
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