



# はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタNEWS+α

2022年  
1月号

発行日 令和4年1月15日(第164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：『2022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164号発行にあたって

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。昨年は12月25日に東京で雪が降り、年明け直後にも積もるほどの積雪がありましたね。

さて、2022年の干支は「寅」。虎の狩りをする姿から『決断力と才知の象徴』といわれており、十二支の中でも強い金運力を持つとされる干支です。

さらに今年は九星気学の「五黄土星」と寅年が合わさる「五黄の寅」という年で36年に一度訪れる最強金運の年。この五黄の寅年生まれの方は、強いパワーと最強の運氣をもって生まれてくるのだとか。歴史上の人物では、徳川家康・上杉謙信・吉田松陰など、なるほど納得の面子ですね。皆さまにとって2022年が「五黄の寅」年らしく、豊かな実り多い年になりますように。

新型コロナウイルスの新しい変異株の確認が報道されています。引き続き感染予防対策をしっかり行い、体調に気をつけてお仕事頑張ってください。

本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

一本紙編集長一

“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/育児者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バックナンバー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)2022 OFFISTA

## 『謹賀新年2022 -ご挨拶-』

/オフィスタ（運営：日本プランニング(株)）

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。

昨年は働き方に変化が見られた一年だったように思いました。それは、週2～3日勤務や時短のお仕事が出たこと、フルタイム勤務を余儀なくされ苦悩を抱える育児中女性と昨年はとても多くお会いしました。

フルタイム勤務で男性と同様の働き方が求められ、そんな中、育児と仕事の両立を求めるママさんにスポットを当てる“オフィスタ”は一貫してワークライフバランス重視でサービスを提供し続けさせていただきました。週2～3日のお仕事、はたらく女性に理解のある職場…こういった求人を見つけて提供できる体制がオフィスタにはあります。今年がどうなるのか今は先が見えませんが、オフィスタでは、はたらく女性、育児とお仕事のワークライフバランスについて、**創業時の志を忘れずにスタッフに寄り添うサービス提供と支援**に努めます。こんな時代だからこそ今一度、創業当時の「**原点回帰**」を果たすべきということを役員一同に徹底させ今年のオフィスタのテーマとしました。

この2022年をスタッフの皆様にとって最良の年ができるように、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。

令和四年元旦

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2022 -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。2022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。

一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と職場の適正な雇用環境の整備の推進を目的とする団体として活動しております。我が国の構造的な問題である少子高齢化による生産年齢人口の減少で、労働力人口は想定以上に減少しています。

また、育児や介護、治療との両立など労働者のニーズの多様化にも直面しています。感染対策として広がったテレワークですが、通勤時間の軽減により体力的な負担が少なくなり、時間を有効に使うことができるなどのメリットがあり、今後多様な働き方の一つとして継続されていくことでしょう。

就業を希望する多様な人材が**将来への希望をもち、安心して働くことのできる職場環境をさらに整備**していかなくてはなりません。そのためにも職場に育児中女性、障害者、エイジレス対象者への適正な対応のできる知識者の存在が不可欠です。日本雇用環境整備機構は就業を希望する方々がその機会に恵まれ、安定して雇用継続できるよう、今年さらには多くの企業に職場環境の整備を推進していただけるよう活動してまいります。

対策に追われる一年になるかと思いますがコロナ禍を共に乗り越え、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。

令和四年元旦

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：『2022年の雇用動向の予測と考察(7月)』

/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

---

慌ただし年末も過ぎて、あっという間に2022年に突入です。毎年感じるのですが改めて振り返ってみると昨年色々ありました。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2021年の振り返りと、そこから毎年恒例の2022年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

---

### 【2021年に感じたこと】

①昨年予想したのは、『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、労働・雇用に関する重要な位置を占めると思われます。』と書きました。

2021年は夏頃を境にワクチン接種による精神的安らぎが得られたのか、徐々に企業側にも採用の兆しが見え始めてきました。しかしながら年間を通してみれば2020年と大きく変わったという印象はさほど受けないのではないのでしょうか。オフィスタで勤務中のスタッフさんは冷静に平常に現状維持に努められた方が多かったように思います。オフィスタでは現職の人は今ある仕事は決して手放さないようにと常に提唱していたため大きな混乱を招くスタッフはいなかったはずなのでコロナ禍は終わらずとも平常・安定は確保されました。その点はオフィスタ職員一同安堵で1年の幕を下ろせてよかったです。

②扶養内ではたらける求人募集が市場から一気に姿を消しました。

2021年に印象的だった一番大きな点だと思えます。統計や裏付けがあつてのことではありませんが、オフィスタの人事担当者が市場を見ていて感じ取った情勢の感想です。昨年オフィスタに登録された方やお仕事相談などでお会いした方々の口から最も多く聞かれた言葉は、「扶養範囲内のワークスタイルを希望しているが求人

誌はフルタイム案件ばかりで週2～3日の案件が見つからない」という声でした。

確かに時代は女性活躍の名目のもとフルタイム勤務で男性と同様の働き方が求められる時代背景です。その時代変化が女性をフルタイム化へ移行させるという形で明確になった1年だったような印象がしました。独身女性ならまだしも、フルタイムで働きたくてもそれが出来ない方も世の中には大勢いるはずなので、特に育児者にとっては逆風でしょう。



週2～3日のお仕事は世の中に絶対に必要だとオフィスタは考える

そういうご苦労をして、「たまたまオフィスタの存在を知り駆け込んできました」という女性求職者とお会いする機会が圧倒的に増えたことは嬉しいことで、週2～3日のお仕事が激減する中でも、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”は一貫してワークライフバランス重視でサービスを1年間ずっと提供し続けさせていただきました。週2～3日のお仕事、扶養の範囲内のお仕事、はたらく女性に理解のある職場…こういった求人を年間通して提供できるバックボーンがオフィスタにはあります。支援にご協力できたり良いご縁ができた1年ではありました。一方でフルタイム案件が少なかったため、月～金フルタイムでしっかりはたらきたい方に対しては力不足を感じ反省の1年だったと思っています。

③ワークライフバランスいわゆる働き方の多様化が見られた一年だったように思いました。テレワークや副業の求人募集が年齢を問わず全世代の求職者に人気がありました。市場に出回らないとはいえ、オフィスタなら在宅やスポットといったパート勤務のお仕事も頻繁にあります。育児中女性・主婦層とはガッチリとスクラムを組んで相互協力し理解し信頼しあえる関係が築けました。フルタイム化に変える女性、ワークスタイルを維持する女

性、またははたらくこと自体を諦める女性と各々大きく違いを分ける兆しが見られました。

特に扶養内を諦める原因として、先にも書いたように週 2~3 日勤務や時短のお仕事が出なくなることが挙げられます。こういった特殊な求人募集の圧倒的な減少により、仕方がなくフルタイム勤務を余儀なくされ、しかしながらいざやってみると継続がままならない、フルタイム勤務はそもそもできないので働くことを諦める(またはテレワークなどを選択せざるを得ない)、そういった苦悩を抱える育児中女性からの相談が多かったように思います。

従来は独身女性の領域だったフルタイム勤務でしたが、現代ではそれが育児中の女性にも求められ始める傾向があり悩まれる女性または行き詰ってしまった女性が増えたのかもしれない。



2021 年は経済もそうですが、雇用も労働も明るい兆しはあまり見られない一年でした。まさにこれ以上悪くならないように「現状維持」が精一杯だったと感じる人が多かったのではないのでしょうか。雇用主である企業側もそのようなモヤモヤした感じの年でした。そして女性のフルタイム化の波がきて、週 2~3 日の扶養内ではたらかないママさんや主婦が理想とする働き場所が失われ始めました。

つまり扶養内勤務の需要がなくなりつつあり、ワークスタイルの強制変化を求められている、徐々に静かに…でも将来振り返ったときにそんな大きな転換期だったと実感できるような 1 年ではなかったかというのが昨年感じたことでした。

### 【2022 年の雇用動向予測】

①雇用調整助成金がなくなり求人募集が減る、一方で失業者が一気に増大します。

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。が、仕事柄求人募集や求職者の動きを日々見ていると高年齢者の失業者が相変わらず大きく目立っており、求職手段がかつてのハローワーク利用だったのがネットの求人サイト利用に移ってきていることが窺えます。特に 50 代~70 代の求職者がものすごい勢いでスマホを利用するようになり求人サイトに移動してきているように思います。こういう年代の方はフルタイム勤務が困難なため、週 2~3 日、時短、データ入力など高度ではない仕事を求める傾向にあります。時代がフルタイム化するのであれば、2022 年はこういった高年齢の主婦(男性女性問わずだが)などの就業弱者が一層増えそうです。そして、2021 年は雇用維持の礎であった企業への「雇用調整助成金」が徐々に減りつつあります。これがなければ従業員を雇用できない企業が続出し、結果若年層や 30~40 代の失業者も増えるでしょう。その雇用調整助成金が絞られるのが 2022 年からなのです。つまり 30~40 代の主婦・ママさんも含め限られた数量しかないお仕事を大勢で取り合う過当競争の形になります。フルタイムよりも週 2~3 日の扶養内のお仕事やテレワークのお仕事は 2021 年とは比較にならないほど主婦・育児者・高年齢者・副業希望者など色々な事情のある者を巻き込んで奪い合いが激化することでしょう。フルタイムに逃げられる方はいいですが、世の中、月~金 9:00~18:00 で勤務できる方ばかりとは限りませんからね。

②社会保険法の変更により扶養内のお仕事が去年よりも一層減ります。

週 2~3 日など扶養内ではたらくお仕事が 2022 年は一層減るのかどうか。結論から言うと、かなり高い確率でかなり減少します。2022 年 10 月に予定されている社会保険法の規制強化で企業側が扶養内パートを雇用して使用するというのが厳しくなりますので、フルタイムしか雇用しないという企業が増えると予想します(10 月の規制強化なので現実的に影響が出てくるのは 2023 年になるかもしれませんが)。

・・・あまり景気の良い予測ではありませんが、扶養内ではたらく求人募集の圧倒的な減少により働き場所がなくて仕方なくフルタイム勤務を余儀なくされる女性、

しかしながらいざやってみると継続がままならない女性、またはフルタイム勤務はそもそもできないと働くこと自体を諦める女性は今年も増えるのでしょうか。少子高齢化で女性をフルタイム化して社会保険料や税金を徴収するという国策の理屈は理解できますがそれで労働者が居なくなってしまったら全く無意味ではないでしょうか。なんとなく先行き暗い予想で申し訳ありませんでした。

### 【オフィスタが今年取り組むことは。】

2022年ははたらきたい育児者のワークスタイルがどう変わるのか、本当に変えられるのかが注目ポイントでしょう。週2~3日のお仕事は今年全国的に減少すると予想されますので、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。

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。世の中の育児者が皆フルタイムで働けるならオフィスタはこの世に必要ありません。しかし、現実の仕事求めてオフィスタを探し求めて駆け込んでくるママさんが後を絶たないのです。これは確かにニーズがあるからだと思っています。だとすれば“**オフィスタ**”は**一貫してワークライフバランス重視**で今年もサービスを提供し続けさせていただき覚悟でいます。

時代の流れがどうであれ、週2~3日のお仕事、扶養の範囲内のお仕事、テレワークやスポットのお仕事、はたらく女性/育児者に理解のある職場…こういった求人年間を通して提供し続ける国内唯一のハケン会社となります。

オフィスタは当時まだ育児者が社会で働くことが認知されていなかった時代に「育児とお仕事は両立できる」をコンセプトに、ビジネスは二の次で「はたらく女性の支援」を目的に掲げて国内初の育児者支援ハケンの会社として誕生しましたが、こんな時代だからこそ今一度、あの当時の『**原点回帰**』を果たすというのが2022年のオフィスタのテーマです。暗い世の中で元気もなくなってしまう毎日ですが、あの頃のオフィスタの志、支援理念の輝きを役員一同もう一度初心に帰って取り戻します。



## ☆☆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.** 私はハケンではたらいています。今年の暦では1月4日が月曜日でしたが、わたしの勤務している会社は1月6日(水)まで年末年始休暇でした。私は4日から働くことが出来たのですが、勤務先が定休日であればそれも当然かありません。契約書には休日は土日祝としか明記がないのですが、この場合1月4日~6日の3日間は給与を請求できるのでしょうか。

※勿論、できるとしてもそんな野暮なことはする気はありませんが参考までに知りたいです。

**A.** 派遣会社と派遣先との間の派遣契約で1月6日まで年始休日となっていたとしても、派遣会社と派遣スタッフの雇用契約で土日祝が休日となっている場合には、1月4日(月)、5日(火)、6日(水)は、勤務日となりますので、派遣先の年始年末休暇で労務不能となった場合には、派遣スタッフに休めといったことと同じこととなりますので、スタッフは労働基準法第26条により、派遣会社に対し休業手当の請求ができることとなります。

(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>

### 派遣クイズ

面接の際に企業が以下の理由をもって不採用とした場合、差別行為で**違法**とされるものはどれでしょう。

- ①障害のある求職者は採用できないと言われた
- ②34歳以上の女性は採用できないと言われた
- ③妊娠しているのなら採用できないと言われた
- ④元気がなく笑顔がないので採用できないと言われた

(答えは最終ページ)

## ★★読者によるコラム投稿コーナー★★

/題目『フルタイムか扶養内短時間か』

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。

『私は今0歳と小学生二人、合計三人の子どもがおり、産前に働いていた職場に復帰しました。雇用形態は短時間のパートです。復帰する際に夫に言われたのが、「できればフルタイムで復帰して欲しい。今すぐでなくてもいいから。」ということでした。将来のことを考えたら、教育費や自分達の老後の資金などお金のことはとても心配なので夫のいうことはよくわかります。私も働けるならフルタイムで働きたいという思いはあります。

フルタイムで働くためには、まず子どもの保育園探しが必要です。世帯収入や自治体にもよりますが0歳児の保育料はなかなかの高額です。扶養内パートだと月収8万円くらいなので、保育料を払うとそんなに残らないのでお金の面だけでいうと子どもを保育園に入れてフルタイムで思いっきり働くのは一見理にかなっているように思います。

しかしフルタイムで働くとしたら、子どもが熱を出した時は夫婦どちらが休むか、どうしても無理な場合はどうするのか（うちはどちらの実家も遠方、となると病児保育かベビーシッターか…）また上の子たちの習い事が今は夕方にあるので、それをもっと遅い時間か土日に変えるかしなければいけない、など考えることがたくさんあります。もちろんパートで働くにしても考えないといけないことはたくさんありますが、フルタイム勤務はだいぶ大変です。9時出勤なら8時には家を出なければならぬし、毎日18時まで働いて、仕事から帰ってきたら赤ちゃんの世話をしながら上の子たちの宿題を見て、晩御飯を作り家事をして寝かしつけて…とそれを月～金でやっていたら目が回る忙しさです。たぶん夫はそこまでこまごました具体的なことまでは考えてはいないでしょう。かと言って細かく説明すると働きたくない言い訳だと思っているようです。

具体的な生活スケジュールを考えてみると、私としてはやっぱりフルタイムで働くことはお金を得られることと引き換えに子どもとの時間や自分の体調を犠牲にしてしまうのではないかという不安があります。夫は、もし私がフルタイムで働くなら家事育児を手伝ってくれると言いますが、パートやハケンで短時間勤務ならば手伝うほどの必要もないだろう、大変だというのはなら時短勤務など辞めればいけないじゃないか、という考えなのです。

以前夫から「俺も確かに育児は大変だと思うけれど、大変だ大変だと言う前に何か努力はしているのか。1日20分でも英語の勉強とかしたらどうだ」と言われたことがあります。所詮パートや時短の仕事は趣味として働いていると思っているようです。

夫が家事育児を手伝ってくれてフルタイムを選ぶか、夫の家事育児の手伝いなしで短時間の仕事を選ぶか、…短時間の仕事なら家事育児は手伝わないと言っている時点で、フルタイムになった時に本当に手伝ってくれるのか、どこまで手伝ってくれるのかも疑問で、フルタイムで働くことにとっても不安を感じます。



夫は家事育児を全くしないというわけではなく、手が空いている時は赤ちゃんのお風呂や離乳食の介助をしてくれたり、週末は朝ごはんを作ってくれたりすることもあります。そして今は新型コロナの影響で在宅勤務のため、私が家事育児をしているのを近くで見ているので大変さはわかっているはずなのに、私と夫では意識がちよっとずれていると感じます。

働く女性を応援するというムードが高まってきていますが、うちだけかもしれませんが男性と女性では考え方に差があると感じます。とはいえ私も、夫の「家族を養わなければならない」というプレッシャーは本当の意味ではわかっていないのかも知れません。結局はお互いの思いやり、どちらも大変だよねという気持ちが大事なのかなと思います。子育て中の女性がパートハケン、短時間勤務を選ばざるを得ない場合もあるのだということも少しでも想像していただくと嬉しく思います。このオフィスタの誌面をお読みの方々ならご理解いただけているものと思いますが、日本では育児者支援はまだまだ道半ばだと感じます。』

(投稿：匿名希望)

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### テレワークでできるPC事務のお仕事

大手海外自動車メーカーでの一般事務のお仕事です。主にパソコンを使ったデータ処理業務です。慣れたらご自宅でテレワークも可能です。ルーチンワーク寄りです。

形態：ハケン 採用人数：1名

業務内容：顧客データベース管理や請求書チェック作業

勤務地：赤坂（メトロ「赤坂見附駅」などから徒歩）

※慣れたら自宅でテレワークも可能

勤務時間：月～金 9:00～18:00

時給：1800円＋交通費別途支給

期間：長期（ずっと居て欲しいという意味です）

応募資格：エクセルのVLOOKUPやピボットテーブルがわかる方（実務経験なくても良いので概ね理解している方なら大丈夫です）

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しております。（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

最近はテレワークやスポットのお仕事が人気です。こういうお仕事が入ってきても一般公募するとその日のうちに応募が殺到して即日決まってしまうことが多く、嬉しいやら悩ましいやらで色々苦労しています。

ただ、テレワークなど特殊なお仕事を取り揃えるのはハケンならではの強みだと思いますので、今年もできるだけたくさんの希望者に行き渡るように都内全域からかき集めてこようと思います。

なお、テレワークのお仕事は求人公開すると応募者は数百名になることも多いので、できるだけオフィスタの登録者だけに限定してお知らせしたいと考えています。そのため、お仕事メール便や本誌メルマガを使っていますのでご愛読の程お願いいたします。 Reiko 記

### オフィスタ NEWS 第 164 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
	Mayra	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：①②③が法律違反

企業が社員採用する際の選考基準は自由です。企業の採用の自由を侵害することはできません。但し、法律で年齢・性別で採否を決めてはいけません、障害があることを理由に採否を決めてはいけません、妊娠を理由に採否を決めてはいけませんと定められておりますので、これらを理由に不採用とした①②③は全て違法と言えます。なお、補足ですがこれらは確かに違法ではありますが、だからといって企業側に強制的に雇用させることはできません。これは、たとえ違法であったとしても企業には採用の自由が認められ、労働者には自身の採用請求権が認められていないからです。

### 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 3 年度【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Ⅳ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・エイジレス雇用の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合、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 9,730 名 R3 年 3 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させていただきます。

※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）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（\*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 でイメージ動画（予告編）も公開中。
- ・育児者雇用、障害者雇用、エイジレス雇用、学生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した場合でも『雇用環境整備士資格者』として認定されます。
- ・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）

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) 挨拶
- (2) 雇用環境整備士の役割
- (3) 雇用環境整備士概要
- (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる。

【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

(5) 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）

(6) 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。
- ・お申し込み後に届く受講票メール（FAX申込みの場合はFAXにて）を必ずご確認ください。
- ・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。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。
- ・振込手数料は受講者でご負担ください（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・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 (オフィスタ内)

#### <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	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	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Ⅱ種 (障害者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種 (エイジレス雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種 (学生雇用)
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