

**2022年  
3月号**

発行日 令和4年3月15日(第166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第一とちえビル

特集：『ジョブ型雇用で正社員特権は消えるのか』  
/オフィスタ人事管理部

## オフィスタNEWS 第166号発行にあたって

少しずつ寒さも和らぎ春の足音が聞こえてきて、気分も上向きになってくる一方で、世界では大変なことが起こっていますね。ロシアのウクライナへの侵攻は、世界に大きな衝撃を与え、世界情勢に疎い私でも強い関心を持たざるを得ません。

このロシアのウクライナ侵攻は、世界史の教科書に載るほどの歴史的な出来事とされています（このまま事態が収束しなければ、第三次世界大戦が勃発しかねないとまでも…）。自分の生きているうちに戦争が起こるなんて…こんな世の中に子どもを産み落としてしまってよかったのか、とまで考えてしまいました。これは決して対岸の火事ではなく、日本の経済にも大打撃を与えています。私も先日ガソリンを入れに行った時に値段の高さにびっくりしてしまいました。

オフィスタは「経済の安定なくして雇用の安定なし」と考えているので、今年も雇用情勢は厳しいものになると予想されます。コロナに続きさらに厳しい状況が続きますが、自分に出来る目の前の仕事を頑張る、求職中の方は厳しい中ですがお仕事探しを頑張ってください。

“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。



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います。

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。



(C)2022 OFFISTA

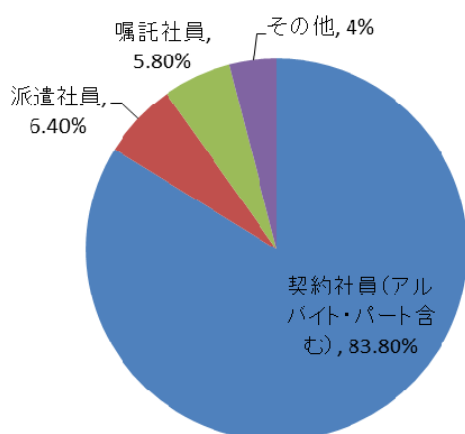
売上の両方で窮地に追い込まれました。

## 特集：『ジョブ型雇用で正社員特権は消えるのか』

/オフィスタ人事管理部

最近ジョブ型雇用という言葉を見たところで見聞きするようになりました。これだけ世間で飛び交っているワードだということは、それだけ我々の身にも及んで来ることは想像できます。このジョブ型雇用というのは企業にはメリットがありますが労働者からすると結構厄介なものを含んでおります。興味深い考察記事があったのでベースにオフィスタなりの見方で書いてみました。

雇用が厳しくなった一端は確かにコロナ禍も影響がありますが、それよりも二年前に施行された同一労働同一賃金法施行によるところが大きいと思われます。簡単に言ってしまうと正規社員と非正規社員の賃金・待遇を同じにせよというものです。非正規社員とは契約社員のことで、主に問題となっているのはこの契約社員のことで（＝アルバイト・パート含む）。非正規社員というイメージがあるかと思いますが、実際は「非正規社員」の8割超は契約社員で、派遣社員は全体の1割にも満たないのです。非正規社員と言った場合、基本的には契約社員のことを指します。つまり同じ会社が雇用している正社員と「**契約社員**」の待遇を同じにするという事が今になって企業を圧迫し始めたのです。



### ■同一労働同一賃金制度は実現不可能の絵空事

オフィスタでもこの同一労働同一賃金制度は誰も得をしない法改正だと施行当時書いた記憶があります。バブル期ならともかく不景気にこんな絵に描いた餅のような理想が現実化できると信じたことがそもそも信じられません。運悪く間髪入れずコロナ発生で各企業は雇用と

「**正社員と契約社員を同じ待遇にしなければいけないのであれば、正社員の待遇を契約社員の待遇まで下げればよいのだ。**」

当然企業が真っ先に考える手段はこうでしょう。同一労働同一賃金法が導入されたとき、雇用に関わる関係者なら誰もこうなることは当然分かっていました。だから誰も得をしない悪法だと感じたわけです。

### ■最高裁の判決が企業を追い詰めた

そもそも同一労働同一賃金法の目的とは契約社員の処遇を上げることであり、正社員の処遇を下げて足並みを揃えるなど本末転倒ですが、企業も背に腹は代えられません。だが企業にとって厄介なのは、一方的に正社員の処遇を下げると「不利益変更」となり労働契約法9条が邪魔をして簡単に事が運ばなかったわけです。

まず動き出したのが日本郵政グループで、正社員の夏期冬期の有給休暇を減らし、有給の病気休暇の条件を限定するなど正社員の待遇を引き下げることが提案しました。日本郵政だけではなく、他の大企業でも同じようなことが起こっています。そのきっかけとなったのはやはり同一労働同一賃金で、関連する事件や判決が背景にあります（日本郵便三事件の最高裁判決）。

- (1) 手当や休暇など契約社員の労働条件が正社員と違うのは「不合理」と判断した。
- (2) 契約社員にも年末年始に勤務したら手当を出したり、夏期冬期休暇、有給の病気休暇も認めるよう命じた。
- (3) 諸手当に関しては、残業代、通勤手当などを契約社員にも支給するよう命じた。

こうした最高裁の一連の判決は企業にも大きな衝撃を与えました。なぜなら正社員と同じように契約社員に諸手当を支給し、福利厚生も同じにすると人件費の増加が避けられないからです。ある企業担当者は「諸手当や福利厚生を正社員と全く同じにすれば人件費が増大し、5年後には経営がもたない事態になりかねない」と言っています。且つ、このような判決が出た以上、うかつに正社員の待遇を下げれば社員から猛反発を食らうことも明らか

かです。

「正社員を納得させつつ、正社員の賃金や待遇を下げるにはどうしたらよいか。…そうだとジョブ型雇用だ。」

企業が次に考えるのは当然こうです。ここで登場したのが今話題のジョブ型雇用なのです。

- ・正社員の不満反発があり処遇を下げる事が出来ない
- ・でも契約社員の処遇を正社員と同じに引き上げたり、同じように手当を支給することは到底できない
- ・やはりどうしても正社員が持っている諸手当や福利厚生をなんとかしてでも廃止しなければならない

実は諸手当の廃止削減の一翼を担っているのが現在国内で話題となっている「ジョブ型雇用」なのです。ジョブ型雇用とは職務内容を明確に記したジョブディスクリプションに基づいて仕事を得られるスタイルで、その賃金は担当する職務レベルに応じて支払われる「職務給」と呼ばれるものになります。要は完全出来高制とかノルマ制が今風に進化したようなものです。



日本の会社はこれまで人に仕事を当てはめる“人材基準”のスタイルでした。「新入社員の彼女は文系なのでとりあえず総務部配属がいいのではないかな」とか、「彼はどこか愛嬌があるから営業部で育てたらモノになるのではないかな」といったその人の特性に仕事を当てはめて会社は人を育成してきました。これをメンバーシップ型雇用といい昭和時代からの日本伝統の雇用スタイルです。

ジョブ型雇用というのは、真逆で仕事に人間を当てはめる“仕事基準”です。職務が担える人しか担当できません。仕事基準である以上、年齢や勤続年数などの要素を徹底的に排除するのがジョブ型の特徴となります。新入社員でもその作業が出来るならば決められた報酬額を稼げます。ベテランでもそれ以下の作業しかできないな

らそれしかさせてもらえませんし作業相応の報酬しか得られません。自民党議員は当選6回すると何かしら大臣ポストに義理で一度は座らせてもらえると聞きますが、ジョブ型なら当選1回で入閣なんてことも平然とあるということです。「長年よく頑張ったね」という慰労を含んだ功労賞は令和では時代遅れだという事です。

但し、どんなに能力があっても必要とされる職務がなくなってしまうと嫌が応にも降格や減給が発生します。仕事がなくなったので他部署に人事異動されても役職や給与はそのまま据え置きで…なんていうこれまでの日本型雇用とは違い結構シビアな制度です。

#### ■定期昇給、手当を廃止し基本給を一本化

大手企業で最初に完全職務給（ジョブ型）を導入したのはキヤノンです。仕事基準である以上、年功的な一律の定期昇給を廃止し、仕事と関係のない家族手当、住宅手当、皆勤手当なども廃止し基本給一本に統一。キヤノンに限らずジョブ型導入企業のほとんどがこれら人的手当を廃止し基本給一本に統一しています。企業側の意見は『そもそも業務の内容や成果に無関係な手当をずっと支払っていたこと自体がおかしい。担当する仕事の大きさで処遇を決めるのが今の基本的考え方だ。本人が自己選択で得た属性によって報酬が上がったり下がったりするような手当を設けることは宜しくない。家を買ったり配偶者を持つのは自己選択である。持ち家があるのか、結婚しているのか、子供がいるのかといった本人の属性は職務や成果とはなんら関係ないことで、何故会社がそれに対して手当を出さねばならないのか。今後、ジョブ型雇用の考え方が広まれば扶養手当など従業員の属性に対しての金銭支給は一切なくなっていくだろう』。まさにジョブ型賃金の根幹を言い当てている台詞でしょう。令和の時代、会社はもう家族ではないのです。正社員の特権だった各種手当は大企業をお手本にして世の中から廃止の方向で加速していくことでしょう。

#### ■数年かけて「全廃止」する手法が一般的

但し、人事制度をジョブ型に変えたからといって、手当を一気に廃止するのは「不利益変更」と反発が大きい。そのため、従来の諸手当を「調整給」として基本給に組み入れ、その上で調整給を毎年少しずつ減らすという経過措置を設け数年後に全部を廃止するという手法が一般的だそう。ステルス的に縮小して気付けばなくなっ

ていたという感じが企業側のシナリオでしょう。

ジョブ型導入に関心を持つ企業は増えていて、38%の企業が一部または全部にジョブ型人事制度を既に導入済だといいます。準備中、関心があるという企業を含めると70%超と言われています。こうなると諸手当削減の圧力は止められないでしょう。元々、家族手当や住宅手当などの諸手当は、少ない基本給を補う生活保障給でもあったのです。日本は給与が上がらない状態が長く続き、諸手当があることで高い家賃や子育てにお金がかかる時期の生活を何とかやり繰りしている人が多いのです。しかし、それが剥奪されることで生活基盤が崩れる人はこの先増大すると予想されます。

正社員の特権だった扶養手当などの諸手当や福利厚生制度が消えてなくなろうとしています。ジョブ型雇用の大流行を残し、同一労働同一賃金法は結局誰も得をしないまま弊害だけを置き土産に御座なりになりそうです。大した企業反発も受けずに国会通過した経緯も不思議で、既にこうなることが大企業一派によって初めから織り込み済みのシナリオ下での法施行だったのではと勘繰る節も今となってはあるくらいです。



### ■働き方はどう変わるのか

今後日本の7割以上の企業がジョブ型雇を導入するというのですから、そこで起きる変化は労働者の働き方に影響を与えます。契約社員の処遇は上がらない。正社員は契約社員の処遇まで下がった状態で“平等”にされるわけですから両者に有益性は全くないのはお分かりでしょう。益があるとすれば他の人よりも能力のある人間

で「作業相応の報酬が高額」な仕事に従事できる優秀な方だけとなります。

ジョブ型雇のもう一つの特徴は流動性が高くなるということです。つまり企業が次にメスを入れるのは「**終身雇用の撤廃**」です。終身雇用制度は日本独自の文化で欧米にはありません。欧米のジョブ型を真似する以上、欧米化するのには時間の問題です。

これをもって正社員神話の崩壊が現実味を帯びてきたというのが専門家の予想する最悪のシナリオです。

### ■ハケンの選択肢が一步リード

正社員への優位性がなくなり、更に最もメリットがないのが契約社員（アルバイト・パート含む）です。逆に働きやすさなら派遣が抜きんてます。というのも、ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用を比較してみると、お気づきかと思いますが**ジョブ型雇用というのは実はそのまま派遣制度のこと**なのです。従来、派遣とは秀でたスキル保有者がその作業に見合った高給を得ることが出来る選ばれた者だけの特権制度でした。業務が明確で専門的で流動的なのはそのまま派遣の特徴と合致します。小泉内閣時に派遣自由化法案が成立してスキルを要しない業務まで派遣許可が認められるようになり転換期を迎えましたが、元々派遣とはジョブ型雇のことなのです。

現に派遣ではたらいっている方や派遣活用している企業が同一労働同一賃金法のおかげで不利益を被ったり圧迫されているという話は全く聞きません。同一労働同一賃金法は実は派遣には大して影響がないのが特徴なのです（詳しく解説すると長くなりますので興味のある方は本紙バックナンバーの同一労働同一賃金の特集記事参照）。

ジョブ型雇用が派遣制度の原点回帰とリンクするならば、ジョブ型雇用が進むことによって一番相性が良く、利を得るのは当然派遣ということになります。ジョブ型雇用を導入するならば**企業は当然最も相性の良い派遣を活用する**に決まっています。作業に見合った適正な対価化は現在の派遣に必要ですので良い風向きでしょう（巷に溢れる「簡単なローマ字入力できれば時給1800円」などの釣り案件も求人誌から消えることでしょう）。正社員のメリットが失われるこれからの時代、キーワードは専門性・スキル・高給・流動性（＝ワークスタイル）となります。ハケンは断然メリットも優位性もあり益々便利に使いやすいものになると考えています。

## ☆☆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.** 私は企業の人事担当者です。繁忙期のため2月1日から3月31日までハケンをお願いしました。契約しているハケン社員が3月10日に交通事故に遭い、それ以降出勤することができなくなってしまいました。すぐに派遣会社に代替の人材を3月11日から入れてもらいましたが、この場合予定通り3月31日で終了しても日雇い派遣に抵触しませんか？（企業人事担当者）

**A.** 代替のスタッフの雇用契約期間が3月11日から3月31日（つまり雇用契約期間が31日未満）となりますので業種が日雇派遣禁止業務であるときは、

- ・スタッフが60歳以上の高齢者である
- ・昼間学校の学生である
- ・世帯収入が500万以上である

上記のいずれかにも該当しない場合には、日雇い派遣の禁止に触れません（上記いずれかの該当者であれば31日未満のハケンが可能となります）。

派遣会社には無期雇用のスタッフが31日以上雇用契約を締結したスタッフを送ってくれるように請求するしかありません。

但し、日雇い派遣と知っていながら受け入れた場合であっても派遣先が行政から指導されることはありません。指導の対象になるのはあくまで派遣元（派遣会社）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>

## ☆☆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

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）が認定する雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス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の専門知識者資格です。I種（育児者雇用）・II種（障害者雇用）・III種（エイジレス雇用）・IV種（学生雇用）の4種目の専門知識者を養成しています。

自宅に居ながら学習できるeラーニング方式で、PCかスマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に講義が受けられるという点が受講者から好評で、今年度も自宅学習方式で開催が決定しました。

育児・障害・エイジレス・学生といった、これら就業弱者への支援と雇用環境の整備が注目されている現在、専門的な知識者を養成して企業内に設置することが急がれております。



雇用環境整備士資格者は全国延べ1万人を越えました。

詳しくは、日本雇用環境整備機構（講習会係）

[http://www.jee.or.jp/workshop/eei\\_workshop.html](http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html)

### 派遣クイズ

LGBTなど性的少数者の権利を守るために、社会ではたらく全ての人が広く知識を習得しておく必要が求められます。次のうち誤っているものはどれでしょう。

- ①LGBTとはLレズビアン（女性同性愛者）、Gゲイ（男性同性愛者）、Bバイセクシュアル（両性愛者）、Tトランスジェンダー（性別と自認性別が不一致）の略。



- ②性的少数者の差別を禁止する法律はない。
- ③同性婚は法律上認められていない。
- ④R3年電通により実施された全国6万人調査で約0.9%の人が性的少数者だと回答した。

（答えは最終ページ）

## ☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『社会復帰の高い壁』

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っと貴重な参考資料だと思います。

『私は現在専業主婦です。子どもが手を離れたら就職しようという思いはずっとあるものの、なかなかタイミングが分からずここまで来てしまいました。一番下の子が小学校に上がってから？希望の子どもの数を全員産み終えたら？それとも働きたい！という気持ちがある今？など考えれば考えるほど分からなくなります。とはいえ私ももうアラフォーになってしまい、この年での就職は厳しいということも分かっているので、まずは情報収集から始めることにしました。

最初は子どもが幼稚園や学校に行っている間に働きたいな、こんな仕事がしてみたいな、などと思いながら仕事を探していましたが、ブランクがあり、時間の制約があるという私の状況ではなかなか良い仕事は見つかりません。そうではなく、この時間帯ならできるかな、こんな仕事ならできるかな、など「したいかしたくないか」ではなく「できるかできないか」という考えで仕事を選ばないといけないことにまず気づきました。



それから「専業主婦期間がそんなに長くて再就職なんかできるわけがない」「子どもがいたら学校行事や子どもの体調不良ですぐ休むんでしょ？そんな人に任せられる仕事なんかない」という周囲の声にも心を折られました。そんなことは重々承知の上で、だからこそ再就職することに随分悩んで、それでも動き出したところにそんな声

を聞くと、「やっぱりそうだよね。私なんか就職なんかできるわけがない」と自己肯定感が下がりました。夫にも相談していましたが、夫は「能力があればブランクがあつたって再就職できるはず。就職できないのを環境のせいにはいけない」という考えで、私はさらに落ち込みました。夫の言うことは正論だとは思いますが、就職してからずっと正社員で働き続けられた夫と、結婚出産育児でどうしても仕事のペースを落とさざるを得なかった私とでは環境も立場も違い、理解してもらうのはなかなか難しいと感じました。

それでもこんなところで控えていては一生再就職なんかできない！と思い直して、「自分のできることは何か」を考えてみました。まず思いつくのは、会社員時代にやっていた業務なら経験者としてできるかもしれない、子どもを通したママ友付き合いで培ったコミュニケーション能力や、子どもの都合に振り回されながら生活を回してきた臨機応変に対応する能力をアピールする、です。また、私はもともと英語が好きだったので、YouTubeで英語の動画を見たりなどを細々と続けてきたのですが、今のうちに本腰を入れて勉強を再開し、それを強みにしようと考えました。

そんな中出会ったのが「オフィスタ」です。育児中の女性を専門に支援している人材派遣会社で、短時間の仕事や、突発的な休みにも寛容な会社などの求人が多く載っています。育児中でも長く働きたいという人向けにも、たまに正社員やフルタイムの仕事の掲載もあって、私の求めていたものはこれだと感じ、すぐにオフィスタに登録をしました。今は英語の勉強を続けながら、自分に合った求人がないかチェックしています。

専業主婦から再就職するのはすごくエネルギーがいるし、周りの声にも一喜一憂するし、家族への影響もあるので家族を味方につけて理解してもらったり、ハードルがいくつもあると思います。でも働きたい、動き出した、と思った時が始めどきです。その気持ちがあるうちに少しでも前に進んでみるといいと思います。私もまだまだ道のりは遠いですが、少しずつ出来ることを始めて、その時が来たらえいや！といつでも飛び込める準備をしておこうと思い、自分の目指すべき方向が見えて少し元気が出てきました。もし私と同じように悩んでいる人がいたら、ぜひ一緒に頑張りましょう。』

(投稿：求職中ママさん、匿名希望)

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### フリーライターで取材・執筆のお仕事

毎回決められたテーマに沿って執筆したり識者へ取材したりしていただきます。成果物を買取りますので自由なペースではたけません。ジャーナリズムっぽい仕事をしてみたい方は、フリーライターの求人募集などそうそう見かけないでしょうからこの機会に是非どうぞ。

形態：フリー（業務委託） 採用人数：1～2名  
作業内容：テーマが与えられるので調査、その分野の学識者の発掘、取材アポ取り、取材敢行、録音した会話テープ納品で完了

勤務：出社の必要なし、年2～3本取材できる方  
報酬：1本一式2～5万円（スクープ度合による）  
支給：移動交通費と学識者への取材の謝礼金は別途  
応募資格：未経験でも構いません。ルポライターになりたい方ならどなたでも。まずはお試しでも歓迎。

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>

…<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

本号の特集を執筆しながら思うのは、この先の仕事ができる人間ってどんな人なのだろうか。先日、データ入力の仕事でアルバイトの方が持参のマイクに話すだけで文字に変換され1日かけて作業させるつもりが30分で終わりましたと言われた時は衝撃を受けました。英文科の学生に翻訳させたら「私より正確だから」と数十頁の英論文をスマホで数分で訳して完成させました。もう人間いらぬのではと思うと同時に、こういう先端技術を手足のように使える人がジョブ型ではきっと勝ち組なのだろう。7時間分の日給を30分で稼いでみせた学生にもう自分は敵わないなと感じました。 Makoto 記

### オフィスタ NEWS 第166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
	Junko	オフィスタ総務部
	Mayra	オフィスタ・メディア事業部
	Mari	オフィスタ業務管理部
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	
参考	「正社員の特権がどんどん消えていく」 /プレジデント社R4.1.26	

### 派遣クイズの答え：④が誤り

①LGBTの定義は設問の通り。②性的少数者の差別を禁止する法律はありません。③同性婚も法律上認められていません。自治体では同性カップルを公的に認める「パートナーシップ制度」が広がっていますが法律上の婚姻とは異なり、子どもの共同親権、所得税や相続税の配偶者控除などは認められません。④電通が全国6万人を対象に実施した調査では、約9%が性的少数者に該当すると答えた。現在では社規への差別禁止の明文化が8割を超えるなど大企業を中心に性的少数者の権利保護の取り組みが進みつつあり、社会で働く人により深い知識と理解が求められています。

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

- 6 -

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。

—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。—

## 申込み〆切 3 月 31 日：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