

2022年
8月号

発行日 令和4年8月15日(第171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：『就活における“解禁”について解説』

/オフィスタ業務管理部（アルバイト学生）

オフィスタNEWS 第171号発行にあたって

夏真っ盛りで日差しが眩しい毎日ですね。猛暑続きで、ちょっと買い物に出るだけでも熱中症などに気をつけられないといけないくらいの気温ですが、皆様いかがお過ごしでしょうか。長かった夏休みも、ようやく終わりが見えてきた頃ではないでしょうか。私の場合、子どもたちの夏休みで何が大変かといえば毎日の食事です。朝昼晩、メニューは何にしようか…と常に考えていたような気がします。お腹が空いた子どもたちは待たなしなので、手早く作れること、でも栄養バランスも気になる、買い物もなかなか行きづらいので冷蔵庫にあるもので、と思うとなかなか大変ですよ。それもあと少しの辛抱か…と思うと、ホッとするような、ちょっと寂しいような、何とも言えない気持ちになります。

自分が子どもの頃を思い返してみても、夏休みは本当にワクワクする期間でした。特別なことではなくても、暑い日にみんなで食べたそうめんや、セミ取りに明け暮れた日々など、何気ないことでもすごく楽しかった思い出として心に残っています。後わずかの夏休みですがご家族みなさんよい思い出ができるといいですね。

“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バックナンバーもホームページから閲覧できます。



特集：『就活における“解禁”について解説』

/ オフィスタ業務管理部（アルバイト学生）

就職活動における「解禁」というものをご存知でしょうか。就職活動をきっちりしたことがない私は、お恥ずかしながらこの言葉を知りませんでした。一応は就職活動開始時期が6月1日から始まるということは知っており、それが解禁にあたるわけなのですが、今回はその「解禁」について、学生の私が思うところを執筆したいと思います。本特集では解禁のルールから就職活動について一人の学生としての視点で解説していきたいと思ひます。

就職活動の解禁というのは、企業側が説明会や選考会などを開始し、学生もそれらに合わせて就活を始める時期のことです。具体的には、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、卒業・修了年度に入る直前の3月1日から企業が広報活動を開始し、卒業・修了年度の6月1日以降に採用選考活動を開始します。また、同じ年度の10月に内定解禁となっています。何故このようなルールがあるかということ、こうした制限を設けておかないと企業は抜け駆けして優秀な学生を我先にと採用する事態が続出してしまいますよね。青田買いと呼ばれるこのような抜け駆け行為を禁止し、競争に学生を巻き込まず、学生が学業に打ち込むことができるようにとの配慮から決められた企業間の紳士協定ということ。もちろん法律ではありませんので、あくまで自主的な企業間ルールに過ぎませんが、日本経済団体連合会(以下「経団連」)が発表している指針では2024年度卒まで就職解禁日は変わりません。



経団連が開始時期を決めているのは、学業に影響を及ぼさないため、平等にするため、就活を長期化させないためなどの理由が挙げられます。というのも、大学在学

時に学業よりも就職活動に打ち込む学生が増えたり、選考時期の前倒しによる学業への阻害が問題視されたりで、その度に就活ルールの見直しが議論され就活時期の繰り下げが行われてきた、という歴史があるためです。戦後の恐慌、景気の拡大、不況と、世の中の情勢に伴って採用活動が変化、早期化してきました。ただ、前述した解禁のルールはあくまで企業への「要請」であり、守らなくても罰則はないことと、そもそも経団連ルールなので所属していない中小企業などは要請を受けていません。よって、今日多くの企業が解禁前に選考を開始しており、ルールを無視しているという状況下であり、ルールが形骸化しているというのが現状です。

プロ野球選手のスカウトの様に優秀な選手は大学1年生の時から既にスカウト陣は目を付けており密かに物的支援やその家族へ金銭的な援助が施されているといったニュースも目にしますが、少子高齢化で若者労働人口の減少は一般学生にも影響を及ぼし始めてきたのです。

実際のところ、2018年卒の就活では経団連加盟企業でさえ協定を破り31.4%の会社が6月以前に選考を開始していたというデータがあります。日本全体で見るともっと多くの企業がフライングしていることでしょう。学生にしてみれば、企業側の解禁という基準によって採用スケジュールの設計や準備を進める目安が立ちやすくなったり、いつから就活を始めれば良いかという混乱を避けられたりといった利点があったことから就職協定期間はやはり世の中に必要であるといわれています。



新卒学生に与える一番のメリットは、就活スケジュールが立てやすいということが挙げられるでしょう。学生を対象に行うことから、学生が授業時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるように政府がルールの遵守を要請しています。そのため解禁の設定によって新卒学生にとっては就職活動をしやすくなったといえるのではないのでしょうか。また、解禁日が決められ

ている新卒学生と違い、中途採用者は就職活動を通年で
行うことが可能で、年度の変わり目の1~2月、賞与支
給後や4月入社の新卒ミスマッチや五月病等を理由に転
職・退社を考える者が増える5~6月、下半期に合わせ
た求職者が増える9~10月に求職者の動きが活発にな
ります。中途採用組は新卒組と如何にかち合わないよう
に動くかというのが重要となり、このスケジュールで考
えれば新卒学生のメイン就活時期（採用選考開始時期）
が被る6~7月は、中途採用者にとって不利になるの
ではないかといえます。逆にいえば新卒の解禁時期を知
っていれば、その時期をずらして就職活動を行うことで競
争相手が少ない状況をつくりだせるともいえます。



学生の私から見て、解禁というルールがどこの企業も
一律で守られているのであれば安心して就職活動ができ
ようになるのではないかと考えます。私の周りの友人
は解禁前から必死になって就職活動をしている人が沢山
いましたが、学業に手一杯で就活になかなか踏み出せない
私はそのような姿を見ると焦りを感じていました。その
点、スタートが同じだと学業が一段落してから始めて
も大丈夫なのだといったゆとりができるはずです。

また、解禁前のフライング代名詞として「事実上の選
考」と呼ばれるインターンシップや座談会という名目の
選考会が行われています。こんな裏事情を熟知している
学生にしてみたら嫌でも学業よりもそちらを優先せざる
を得なくなります。そのために学業が疎かになり就活も
中途半端になる学生も多いのです。

しかし、解禁時期があってもなくてもネットでインタ
ーンシップやOB訪問、学生同士の交流会などの開催情
報は早くから出回っていますので、結局は入念に準備し
ていた人だけが企業の求める解禁日と同時にスタートダ
ッシュを切れるという現状を踏まえると、やはり学業よ
り就活に重きを置いて情報収集しておかなければ勝ち抜
けない現状は変わらないような気がして残念です。

私は、今後も解禁や就活ルールはあまり変更がなされ
ないのではないかと考えます。今までの就活ルールの変
遷を見ても、20~30年毎という長期に渡って取り決め
が講じられています。そして最新の取り決めが2016年
で企業主導から政府主導に推移しましたが、経団連が就
活ルールを政府主導にバトンタッチしても大きくルール
が変わっていない理由は、

- ・企業も学生も現状ルールの維持を求める声が根強い
- ・学生も企業も何らかの基準を求めている

からなのです。

ただ、最近では企業の採用基準にも変化が起きていま
す。ワークライフバランスが市民権を得て自由な働き方
が選べるようになったこと、ハケン会社やエージェント
を利用して自身の代わりにプロフェッショナルが代行し
てくれる世の中になったこと、ユーチューバーなど卒業
後に必ずしも会社員にならなくてもそれ以外の働き方が
珍しい時代ではなくなったこと、これらのことから3月
に卒業して4月から入社という決まり一辺倒の常識に縛
られない若者の出現があります。また企業側も若者のワ
ークスタイルを見越して新卒の通年採用方式に切り替え
る企業も増え、新卒=4月に入社するという常識が必ず
しも当たり前ではなくなりつつあります。

早く優秀な人材を確保したい企業側の思惑と、早く進
路を決めてしまいたい学生の思惑の両者の立場から繁栄
してきた「解禁」というルールですが、それ自体が今の
時代に合ったものといえなくなっているのではないでし
ょうか。新卒学生としてこれから就活を控えている私に
とっては、解禁が単なる建前基準としての機能しか
ないのではないかと思いはじめてしまいました。コロナ禍によ
って就活の動きが少しずつ変わっていったように、
解禁にこだわらなくても良いのではないかと、自分のやり
たいペースで就活をしても良いのではないかと
が今回この記事の執筆をしてみて感じた私の感想です。

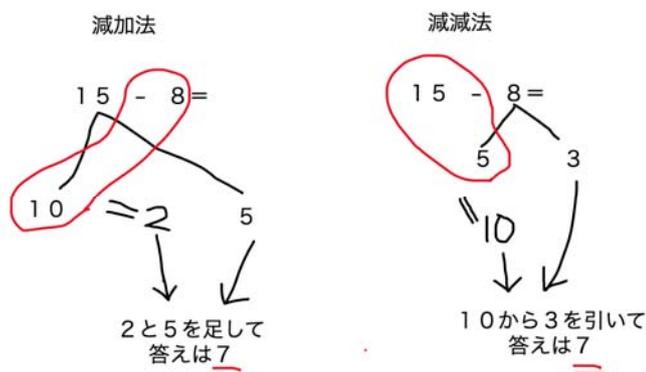
私も現役学生なのに既にこの時期出遅れた感もありま
すが、大学院進学すべきか、就職すべきか、公務員試験
を受けるか、はたまた教員を目指すべきか、オフィスタ
にこのまま就職するか・・・人生の岐路で悩む私にとっ
て嫌が応にも焦らせられるのは苦痛です。企業と学生の
それぞれの立場に合ったルールや仕組みづくりがなされ
ると就活も充実するのではないかと考えます。

☆☆子供の宿題で改めて勉強になる☆☆

/オフィスタ総務部

夏休みに、次女が算数の宿題をしていて分からないから教えてと聞きに来ました。「 $15-8=?$ 」という問題ですが、15の5から8が引けず困っていたようです。私は「15を10と5に分けて、10のほうから8を引いてごらん。2でしょ。その2をさっき分けた5に足して答えは7だよ。」と教えたのですが、隣で聞いていた長女に「もっと簡単なやり方がある」と指摘されました。私は子供の頃からこのやり方で教わってきたし、これ以外のやり方とは何か全く分からなかったので、長女の教えに耳を傾けているとなんとビックリ。

長女は、まず引く数の8を5と3に分けて、15から5を先に引いてしまうそうです。そうすると10から、(8を5と3に分けたうちの)3を引けばいいので、答えは7と導きだすのだそうです(文字で書くとすごくややこしく思えますが、実際に紙に書いてみるとすぐ分かるので興味のある方は書いてみてください)。



私は、そんなやり方があるのか!と目からウロコでした。最初の計算は引いた後に足すので、確かにややこしいのかもしれませんが。でも教科書には私のやっていたやり方(さくらんぼ計算と書いてありました)で書いてあるし、どこでそんなやり方を覚えたのかと聞くと、なんと自分で編み出したとのこと!

どうやら、長女も繰り下がりのある引き算が苦手で、なんとか簡単に計算できないかと考えているうちに、この自分にやりやすいやり方に自然と編み出したそうです。インターネットで調べてみると、引いた後に足すやり方は「減加法」、引いてさらに引くやり方は「減減法」と言って、実際にそういう用語があるそうです。しかし減減

法は、筆算が始まったときにつまづく可能性があるので、やり方を否定はしないが子供には減加法で計算するように導いてやらなければいけないとも書いてありました。私は算数が苦手な子どもでしたが、この件で、算数って面白いものだなと感じました。そして仕事で苦手なエクセルなども自分独自のやりやすい操作法を見つけ出せるのではないかと、子供の宿題も私の日々の仕事も常に何事も勉強なのだなということを夏休みに子どもから教えてもらった出来事でした。

☆☆最低賃金31円UPなるのか☆☆

/オフィスタ総務部

この秋、最低賃金が過去最大の31円と大幅に引き上げられる見通しになりました。実現すれば東京の最低賃金は1,041円から1,072円となります。最も賃金の低い高知県でも850円を越えるという前代未聞の超大幅アップになると話題です。ロシアのウクライナ侵攻や円安の影響による物価高で国民の生活が困窮するであろうことが主な理由です。賃金を支払う経営者側も懐具合は苦しく、日本商工会議所は企業にとっては非常に厳しい結果だと発表。経営者側の負担軽減も必要と判断して政府は助成金など支援策も充実させる方向だという。

そこまでして何故いま大幅アップなのか?これからくると予想されている世界大不況にそなえて今のうちに国民の所得をアップさせておく狙いがあるといわれています。もちろん国民の所得が増えれば税収が増えますのでそれが目的です。

一方で、無理な最低賃金の引き上げは逆に非正規社員の雇用環境を悪化させてしまう可能性があり、中小企業や下請け企業の人件費負担は重くなる可能性が高く、収益がさらに圧迫されてリストラ・解雇・雇い止めといった雇用削減につながる可能性がある(経済評論家:門倉貴史氏)、とも言われています。

ここでいう非正規社員の雇用環境とはパートで働く主婦層やアルバイト学生などを指します。東京都内の平均パート賃金は1,099円です。賃金が大幅に上昇することで扶養の範囲内に問題が生じるということが危惧されます。ハケンのように時給1200円など最低賃金をはるかに超えた賃金でも扶養内で収まる特殊なケースと異なり、直接雇用されるパート主婦層は打撃を被りそうです。

☆☆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. 私は育児とお仕事の両立を目指し、週2~3日だけハケンで就業したいと思っています。出産後ブランクが5年ほどあり社会からも実務からも遠ざかっていますので自信がありません。パソコン作業も長らく行ってないので即戦力にはならないと思っています。これでは派遣会社に登録してもお仕事は紹介してもらえないだろうと思っていた矢先に「お人柄を重視する案件あります」と担当者から連絡が来ました。本当はパソコン操作ができる人が欲しいそうなのですが、人柄が良ければパソコンができなくても採用されるという事らしいです。派遣は業務スキルで選考されるものだとばかり思っていたので、人柄で内定がもらえるなら応募したいです。業務スキルはなくても派遣では人柄もスキルとみなしてもらえるものなのでしょうか。

A. 人柄もヒューマンスキルと呼ばれ立派なスキルになります。ただ、会社は基本的に業務のスキルを持った人材を求めています。当初は人柄さえ良ければよいと云っていた会社でも担当者が変われば、やはり業務スキルがないと仕事が回らないとして、スキル不足を指摘されてしまうことも想定されます。

そのため、内定が決まってもスキルを磨くための努力は続けていく必要があると思います。ヒューマンスキルだけでなく業務スキルでも会社に貢献できるように頑張ってください。（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）、**今年度はⅤ種（外国人雇用）が新設**され5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

派遣クイズ

労働力人口減少で人材確保手段の候補として出所者労働者（前科のある者）が注目されつつあります。次のうち出所者雇用について誤っているものはどれでしょう。

- ①出所者を雇用した企業には国の助成金が支給される
- ②出所者を雇用した企業は法務省の公共事業入札において有利になる
- ③労働者は自分が出所者であること履歴書に明記していない場合は経歴詐称となる
- ④派遣会社は出所者をハケンすることができる



（答えは最終ページ）

★★読者によるコラム投稿コーナー★★

／題目『母親という役割から自分を取り戻す』

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。

『私は今1歳児の子育て中です。子どもに汚されるので服も適当、美容院に行く暇もないので髪は伸ばしっぱなしで常に一つ結び、以前は好きだったピアスも引っ張られるのでつけられない、という状態で、ふと気づけばもう1日が終わってしまった…と落ち込む日々です。1歳児は動きたい盛りで目が離せず、私がATMでお金を下ろしている隙に走ってコンビニから出て行ってしまい肝を冷やす、というようなことが日常茶飯事です。毎日家事に育児にへとへとで、自分のことは後回しです。

そんな私ですが、いずれは社会復帰したいなあと思っています。しかしブランクがある私に何ができるのだろうか、小さな子どもを抱えてできる仕事など見つかるのだろうか、という不安が常にあり、このままでいいのだろうかと思っています。そんな時、ある人に「自分ができなくて、自分のしたいことを見つけるのが大事だよ。」と言われました。

自分のしたいことってなんだろう…その時初めて考えました。でも自分のしたいことが分かりません。昔はあったはずなのに…子育てで常に子どもが優先順位一番になっているうちに、自分のしたいことが分からなくなっていました。その人は、「できることばかりしていると『じゃあお願い』となりがちでその役割に埋もれてしまい、自分の軸がぶれてしまう」と言っていました。仕事上での役割のことを言っているのかもしれませんが、今私が「母親」という役割に埋もれていて、やりたいことが分からなくなってしまったことと似ているかもしれない、と思いました。

難しい話でしたが、自分の生きる軸、遠い将来の目標を見つけることができれば、今私が抱えている不安から解放されるかもしれないなと思いました。

今は目の前の子どもとの生活で頭がいっぱいになっていましたが、一日5分でもいいから時間を作って、自分の

ことだけを考える時間を作ろうと思っています。そして、いざ子どもの手が離れたときにすぐ動き出せるようにしたいなと思っています。』

(投稿：匿名希望さん)

★★時事ニュース★★

／有効求人倍率1.27倍は多いか少ないか

『今年6月の「有効求人倍率」は6か月連続で上昇し「1.27倍」でした。ただ原材料価格の高騰などで一部の産業では求人を減らす動きも見られます。厚生労働省によりますと、仕事を探している人1人に対し何人分の求人があるかを示す今年6月の有効求人倍率は「1.27倍」でした。前の月から0.03ポイント増え、6か月連続の上昇です。ただ原材料価格の高騰などで、一部の産業では求人が減る動きも見られ、6月の新規求人倍率は前の月から0.03ポイント下がった「2.24倍」でした。厚労省は「雇用の状況はコロナ前の水準にはまだ戻りきっておらず、今後は「第7波」の影響も注視していく必要がある」としています。』(2022.7.29付 TBS ニュース)

かつての派遣全盛期を知っている者からすると1.27倍が高いのか？と疑問を投げかけたい所ですが、全く無いよりは良いと思います。問題は労働者側の希望と求人を出す側の条件にかなり開きがあるということです。失業者1人当たり1件以上あてがうだけのお仕事数が世の中にありますよということですが、この統計の元になるハローワークの求人の大半は介護と看護と建設と土木です。女性の場合は事務希望者が多いので、それを差し引いたら…ということです。有効求人倍率の数字のマジックはもう時代遅れだと思うのですが、さも仕事があるように虚像することに一体誰得なのかと常々思います。

事務のお仕事を希望されている方には悲報ですが東京都内全域でハローワークに出される週の事務のお仕事は50~80件です。事務職に限って言えば有効求人倍率は0.02倍とかそれ以下ではないでしょうか。

なお、ハローワークに出されている事務のお仕事の大半が派遣会社の求人募集なので、求人サイトと結局同じ仕事が出ているだけで事務系に限って言えば派遣の方が早いし楽ししハローワークの存在意義が見直される時期かもしれません。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

子供と一緒にイメージ写真撮影のお仕事

育児とお仕事の両立支援をしているオフィスタでは至る所でママさんのイメージ写真素材が必要となっています。お子様と一緒に撮影させていただける主婦・ママさんを歓迎します。成果物は本紙メルマガ、ホームページなどオフィスタ広報物にのみ使用します。お子様もママさんでもできるだけ顔出しの無いショットで撮影します。

撮影日：8月内で相談のうえ

撮影場所：オフィスタ内（西新宿）

撮影時間：2時間程度

ギャラ：5千円＋交通費一律2千円

顔出し：なし（希望者は顔出し可）

応募資格：満3歳未満の子の母親

その他：成果物の著作権者はオフィスタになります

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ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

扶養範囲撤廃の流れで派遣会社各社が週3日を取扱わないため、オフィスタへの週2～3日のお仕事依頼が一気に急増しています。繁忙で募集記事を紹介する間もありません。このような状況からオフィスタでは以下に社員募集を行います。オフィスタを助ける救世主の出現をお待ちしております。

Makoto 記



<https://youtu.be/JTgplMz4G2w>

オフィスタ NEWS 第 171 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	Myra	オフィスタ・メディア事業部
	Mikoto	オフィスタ業務管理部付
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：③が誤り

①②刑務所を出所後に就業できない者は、就業できた者に比べて再犯率が3倍以上になります。つまり出所者を就業させれば日本の治安は良くなるという考えから、出所者を雇用した企業には助成金や入札優遇で国は雇用促進を推し進めています。③プライバシー権の観点から出所者はその事実を公表する義務を負いません。現在一般的な履歴書には賞罰欄も廃止されています。④刑期を終えている以上、一般の方と変わりありませんので当然派遣することが可能です。但し、国の助成金を受給するために人材派遣ではなく直接採用されるケースの方が多いと思われます。

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

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。—

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Ⅴ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・外国人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、これら対象者を受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、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・学生・外国人雇用の適切な職場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、出入国管理法改正知識の習得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、学生アルバイトや外国人労働者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10,191名 R4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いたします。

※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）、今年度新設された外国人雇用（第Ⅴ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

- ・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。
- ・育児者雇用、障害者雇用、エイジレス雇用、学生雇用、外国人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することにより『雇用環境整備士資格者』として認定されます。

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>

