

2022年  
10月号

発行日 令和4年10月15日(第173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：『マニュアル型選考やAI型選考の是非』

/オフィスタ業務管理部

### オフィスタNEWS 第173号発行にあたって

日中は汗ばむ日もまだまだ多いですが、朝晩は気温がぐっと下がる日も多くなってきましたね。朝、起きるのがつらい季節になってきました。この時期は布団から出るのがおっくうになりますよね。毎日、「早く週末が来ないかな」と思いながら気合いで起きています。

私の家の近くには紅葉スポットがあり、この時期になると紅葉狩り目当ての車で週末はいつも渋滞です。普段はガラガラな道路が「今日は何だかいつもより混んでるな」と思うと、今年も秋がやってきたなと感じます。紅葉を見ながら山登りを楽しみ、ちょっと疲れたら季節の甘味を食しながらおしゃべりに花を咲かせ、秋の楽しいイベントとなっています。

幼稚園や保育園、小学校では、秋は運動会や味覚狩りなど行事が目白押しの時期ですが、近年はコロナの影響で中止や規模縮小のところも多かったのではないのでしょうか。年長児や小学6年生など卒園卒業年度の子どもたちは特に、最後の思い出作りとなる大切な行事ですね。今年こそは、コロナに影響されず通常開催ができることを祈っています。

“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](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

---

## ☆☆マニュアル型選考やAI型選考の是非☆☆

/オフィスタ業務管理部

---

インターネットや AI システムの発展に伴って、人間の感性を使った作業というのは日に日に減少しています。人選というのは人と人の対面でこそ出来るものと思われてきましたが、各企業の人事担当者の役割も徐々に変化してきています。AI に絶対不可能なことといえば人の情念や感情の表現です。ならばそれらを排除した人選をすればいいのではないかという発想が出現してきたわけです。今回は最近の AI 人選について書いてみましたが、まだ多くの企業は導入しているわけではないので軽い気持ちでお読みください(いずれは当たり前になるとしても)。

-----

お仕事に応募する際、「経理経験 3 年以上の者」とか「事務経験 1 年以上ある方」など応募資格に経験年数制限が付けられているのを目にすることはありませんか。中途採用の場合は即戦力を期待されるため、そのスキル・能力を計るためには実際にどのくらい実務に携わっていたのかは企業からしたら重要な目安となります。

しかし、例えば「経理経験 3 年以上の者」と応募資格に明記されていた時にどこまでの方が応募できるものなのでしょうか。経理経験が 3 年であろうと 5 年であろうと出来ない者は出来ないのです。逆に経理経験はなくても高度な知識を持っている者も世の中にはいます。例えば、経理部で 10 年働いた勤務経験はあるがずっと伝票のデータ入力しかしてこなかった方より、経理経験はないが簿記一級や税理士資格を所有している人がいたら戦力としては恐らく上でしょう。知識はあるのに経験がないから採用されない、採用されなければいつまでたっても経験年数が積めない、その堂々巡りで苦しむ求職者は大勢います。

### 【マニュアル型採用方式】

経理スキルでも英語スキルでも事務スキルでも何でも同じですが、この応募資格の経験年数はどのくらいまで厳密なものなのでしょうか。少し前までは、経験はないがこういう資格を持っているとか、こんなに熱意があるのでといった PR 次第で何とかなっていたものが、最近では厳密化が進んできています。極端な例ですが、経験 3

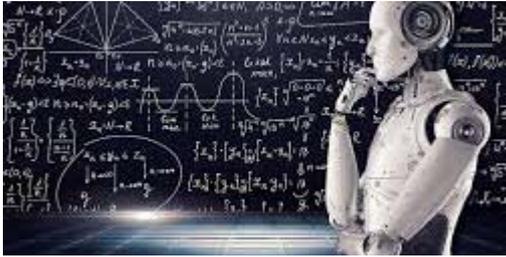
年以上が応募資格のお仕事案件に 2 年 11 カ月の経験の者が応募しても即刻不採用という厳しいケースもでてきています。これは令和になって人事審査のムラをなくす選考マニュアル型採用方式の登場によります。マニュアルで採用ルールさえ決めてしまえば、誰が人事選考を担当してもそのマニュアル通りに YES か NO かだけチェックしていけば求める人材像に辿り着く(または合否をはじき出せる)というシステムです。ダイヤの原石を掴むことはないかもしれませんが、少なくともハズレ人材を掴むこともないといういかにも令和らしいリスク回避的な人材採用だだと思います。特にネットフォームで質問に入力して答えていくと自動的に合否判定まで 10 秒で人選してくれるシステムもあり、経験 3 年以上と設定されていればコンピューターは 1 日でも足りなければ容赦なく足切りします。このような冷徹な足切りスタイルは、平成時代なら「随分ドライな会社だな」と思われていたでしょうが、今は主流になりつつあります(特に一次選考時点では多くの企業が導入し始めています)。

### 【AI 型採用方式】

マニュアル型と基本は同じですが、YES か NO かのフロー仕分けの他にコンピューター AI が分析してマッチング精度を高めてくれるというものです。面接の際に心理テストなどで性格判断する方法が過去にもありましたが、そのコンピュータ版のようなものです。履歴書に書かれている「私は几帳面な性格で…」などの記述が本当かどうかをコンピューターが心理分析で判断してくれる(または暴いてくれる)というシステムです。

こういったマニュアル型や AI 型のシステムで誰が人事選考をしても大きなミスマッチがなくなりました。とはいえ、経験はなくても「熱意やる気」だったり「将来性」や「人柄」に賭けて採用してみようという採用基準の企業もまだまだ残存しています。マニュアルから外れていても、パソコンのいうことより人事担当者の直感を信じて採用する(昔ながらの?) ケースもあります。なお、オフィスタはこちらの理念を採っています。採用後にやっぱりミスマッチだったということも勿論ありますが、あそこで思い切って採用してみて良かったと思う人材との巡り合いも沢山あるので、少なくとも我々は人事選定のプロである以上は担当者の人間としての選考眼に委ねるべきだと考えています。オフィスタでも AI 人事選

考システムは用意されていますし一部では導入しています。人事畑一筋で何十年も歩んできたオフィスタ人事担当者達のプライドと、コンピューターの人事選考のハイブリッドで令和の時代に対応しています。



求職者の人生も、企業の将来も AI に委ねてそれでいいのか？

ところで、何故企業は自力で選考しなくなったのでしょうか？こういったマニュアル型、AI 型の採用を行うようになったのは一つに求職者自身がマニュアル化してきていることにも原因があるように思います。今も昔も求職者が面接で猫をかぶることは珍しくありません。ただ最近ではネットで情報が集めやすくなり模範的な履歴書自動作成アプリやら面接での当たり障りのない解答例から服装髪型まで必勝マニュアルが軒並み出回り、経験の未熟な人事担当者ではどこまで本当か嘘かそれを見抜くことが出来なくなってしまったのです。求職者の演技が上手くなったのか、人事担当者の選考眼が落ちてきたのかわかりませんが、人事担当者側もネットで模範的な面接質問集などの情報に頼らざるを得なくなり、次第に AI に選んでもらえばいいか…となってきたのです。

現在就職活動中の現役学生に聞いた話によると、ネットなどでは就活の際の服装・髪型・靴の大きさ・靴の形状からコートの色まで指示が出回っており、面接時の模範解答まで出ているそうです。結果クローンのような同じ就活生で溢れているという事です。



ネットに溢れる就活マニュアル。マニュアルを読んだと思わせないようにするための模範回答を指南している教本まで存在する

職業柄、多くの求職者と面接をする機会がありますが、最近の履歴書はみな同じ事ばかり書かれていて真偽が疑わしいケースが見受けられます。求人サイトなどがそういう作成ソフトを提供しているのでパソコンが勝手に文章を書いてくれるというわけです。一字一句同じ自己PRの履歴書は何通も目にする機会が増えました。同じ志望動機や趣味を持ち、全てがケチのつけようがない模範的な優等生解答で、顔写真もアプリ加工でどこまで本人なのかさえわからない…たしかに経験の浅い人事担当者ではどうやって選考すればいいのか迷ってしまいますよね。



同じ服・髪型・発言、激化する騙し合いは AI しか見破れないのか

人間感情で言えば、応募資格を満たしていないけれど「2年11カ月だってほぼ3年みたいなものだし、そんなことより人柄や熱意や将来性を評価して欲しい」と思うだろうし、一方で応募資格を満たしている方にしたら「応募資格がない者が応募して採用されるのはズルイ」と考える方もいるでしょう。マニュアル・AI 選考はある意味で感情を排除する反面、公平とも言えます。みなさんはどちらの審査基準が好みですか。

人材紹介会社や転職サイトのように採用のノウハウを持っているエージェントに代行してもらうのが求職者にも企業にも無難な手法なのかもしれません。成功報酬手数料は1人採用で100万円とも200万円ともいわれますが、それだけ支払ってでも代行してもらいたい企業がこんなに増えたということは少し寂しい限りです（オフィスタもその紹介会社の一社ではあるのですが…）。

昭和時代にこんな風刺の台詞があります。『未来の世界ではコンピュータが何もかも作業してくれるので企業というのは人間一人と犬一匹いれば事足りる。コンピュータを守る番犬一匹と、犬に餌をあげる人間一人で十分なのである。』…40年前に書かれた風刺が当たらずも遠からずな時代になりそうです。

## ★★不景気なのに人手不足なのは何故か★★

/ オフィスタ広報・宣伝部

企業の人事担当者ももしかしたら労働者自身も肌で感じているかもしれませんが、現在の日本の雇用市場は異常な事態を迎えています。一般的常識論から言って労働人材の「需要と供給」のバランスというものは「景気が良ければ人手不足」になり、「不景気になれば人余り」になるのが当たり前です。それが今現在では「**不景気であるにもかかわらず人手不足**」という特殊な状況下なのです。これは明治・大正・昭和・平成を通じてありえなかった日本人が直面する歴史上初めての現象といわれています。コロナ禍と少子高齢化が原因とすぐ考えてしまいがちですが、それ以外にも要因が隠されているようです。

### (1) 求人媒体が機能不全を起こしている

求人誌・求人サイトなどに頼っての求人募集が終焉を迎えつつあるという現実。有料広告を利用して募集活動をしている企業なら分かると思いますが、高額な費用をかけても成果不良を感じているはず。掲載料高騰、スカウトメールを出しても単価料ばかり徴収されて迷惑BOX 行きで読まれてもいない現実を知っていますか？ こういった旧来型人材募集手法はもう限界と言えます。



求人誌・求人サイトの利用者は中高齢者が8割超を占める

### (2) ハローワークの機能不全

もう言うまでもないでしょうが今の時代ハローワークに足しげく通う求職者がどのくらいいるのでしょうか。ハローワークに仕事を探しに行くということはスマホやパソコンが使いませんと言っているようなものです。70～80歳の高齢者でPCも使えないとなると採用できる会社は少ないでしょうから、もはや職安は機能せず、頼ったところで企業は高齢者の対応に追われることになるだけでしょう。

### (3) 給与の高騰

いくら人手不足とはいえ今は不景気なのです。よって

正社員採用は伸び悩んでいます。契約社員やパート社員・アルバイト社員を雇用するにしても同一労働同一賃金法の足枷や最低賃金の上昇など、不景気なのに企業の負担だけが増大したことはご存じのことと思います。

### (4) 企業に課せられる取組み義務

インターネットが発達した現在では企業の社長さんよりも労働者の方が労働法によっぽど詳しいのです。労働争議・訴訟といったリスクと背中合わせの状況です。例えば、育児者・高齢者・障害者・LGBTQ・SDGsに対応した雇用環境は整備できていますかと聞かれ堂々とYESと宣言できる企業は大企業ならともかく中小企業においては現実的にはまだまだ稀も稀なのです。世の風潮が活発な採用に壁を作ってしまった部分があります。

こういった様々な状況で、企業が求める人材が市場に居ない、求職者が求める企業が市場に出てこない、そんな印象を受けます。求職者から「希望職種やワークスタイルに即した仕事が見つからない」と聞きます。企業からは「用意できる賃金では作業をしてくれる人材がいらない」と聞きます。お互いに、仕事がない/人材がいないと困っているのが今の状況です。コロナ禍で失業者がこんなに増えているのに企業側は「人手不足」だということですから、いかにお互いの求めているものがずれているのかが分かりますよね。

自社採用にこだわるならば高齢者雇用(満65歳以上)と障害者雇用枠の増強が人材確保の近道だと思います。しかし、雇用環境の整備ができていないのでそれも難しい、求人広告媒体も料金ばかり掛かり成果がでない、ハローワークも当てにならない、人件費相場が高騰し募集時給では応募者が集まらない、時代が要求する職場環境整備にとっても追い付けない…こういった企業と求職者のためにマッチングで貢献しているのが人材紹介会社(エージェント)や人材派遣会社です。昔から「不景気の時こそ派遣活用」というのが経済のセオリーです。希望の人材が市場に出ないのは需要ある人材は大方エージェントが抱え込んでいるからとも言われていますが、外部に採用の手伝いを任せるのも今の時代となってはもはや自然の成り行きかもしれません。自社採用で行き詰まった際は、オフィスタなど外部機関も是非お試しいただき景気の好不況の波を上手に乗り切りたいと思います。

## ☆☆日本と海外の働き方の意識の違い☆☆

/オフィスタ総合管理室

よく日本人は仕事のし過ぎと言われますが、果たして本当に海外と大きく働き方の違いがあるのでしょうか。日本で働く一人の労働者として気になるところです。近年、過労死してしまうケースなど悲しいニュースをよく見かけます。私のような一般的な主婦の考えですが、日本人は真面目過ぎるし気を遣いすぎる方も多い、もう少し周りのサポートやケアなどが充実していればこんな事は減るのかなと感じていました。過労死労災請求件数は毎年数千件にも及びます。ストレスによる精神障害での労災請求件数を含めると倍近くにもなるそうです。

### ■ワークライフバランスという言葉をご存知ですか。

オフィスタの登録者は当然ご存じでしょうが、内閣府の男女共同参画局はこう説明しています。

「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つ健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」  
当たり前のことのようで難しいことなのかなと思います。

欧米には過労死と同等の言葉がない為、使うとしたら karoushi と書かれ、後ろに ( ) ”カッコ” で説明が書かれます。そのくらい外国人からしたら珍しい事件なのです。それが海外特有の明るくおらかな国民性から来ているのか、ワークライフバランスがしっかりされているからその国民性になっているのかは分かりません。

「日本にはワークライフバランスが無い」という見解が外国人には持たれていますが「フレックスタイム制」や「プレミアムフライデー」など働き方改革を徐々に取り入れて改革し、企業と労働者の良い関係を築けているところも世界に PR して欲しいですね（プレミアムフライデーみなさんの企業でも勿論やってますよね？…）。

扶養内勤務の撤廃や女性の週 40 時間労働など国策はともかく、仕事の効率を良くして残業を無くしたり、会社や上司に相談したりと個々人の意識を変えていくことで社会全体や私達の質を上げていきたいですね。

## ☆☆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しています。

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。まだ整備士を要請していない企業はご検討ください。

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

上司やお客様と和食の席を共にすることもあると思いますので洋食との違いも覚えておきましょう。和食料理の記述で次のうち誤っているものはどれでしょう。

- ①ごはん茶碗は手に持って食べても良いが、天ぷらの器を手に持って食べてはいけない。
- ②吸い物の椀は両手で丁寧に扱うのがマナーである。
- ③会席料理と懐石料理は元々の意味は同じである。
- ④器を手に持って食べる風習は和食の特徴である。



(答えは最終ページ)

## ☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『自分にとっての優先順位』

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。

『私はパートで働く母親です。1歳の末っ子は自我が出てきて、スーパーで癩癩を起こして床に寝転んだり、ご飯が気に入らないとわざと床に落としたり、自分の思い通りに行かないことがあると泣き叫んで暴れたり、母である私は毎日疲れています。』

私は週に何回か、仕事をしてはいますが、子連れで出勤させてもらっています。子連れ出勤を許可してくれた職場には感謝しかないので、私がなぜ子連れ出勤をしているかという、保育料の方が給料より高いのでマイナスになってしまうからです。子連れ出勤ではどうしても効率が上がらず、子どもに邪魔されることも多いのですが、職場の人たちは子どもを可愛がってくれ、助かっています。夫は子どもの手が離れたらフルタイムで働いて欲しいといいます。そのためにはわずかでも仕事と繋がっていかねばと思うので、なんとかパートで継続していますが、育児をしながらは週数日のこれが限界かなという気持ちです。これでも疲れてイライラしてしまうくらいです。上の子には「お母さんいつもイライラしている」と指摘され、自己嫌悪に陥ることもあります。

子どもを産んだからには育児をしなければいけないし、子どもと過ごせる時間はかけがえのないものだと思います。でも子育てのためにはお金も必要だし、仕事も育児も中途半端でモヤモヤしていた時、私は何のために毎日頑張っているのか？と考えました。自分の大切な人と楽しく過ごすためでしょ？自分と自分の大切な人の幸せより大切なことなんかある？と自分自身に話しかけると、大事なことは何かが少し見えてきたような気がしました。

オフィスタのコンセプトは育児とお仕事の両立と聞き登録しました。オフィスタで長年 WLB で働いておきながら、今初めて、両立のためには自分にとって何が一番大切なのかを考えて過ごすことの大切さを知りました。』

## ☆☆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っています。現在の勤務先企業は自社ビルで4階建てでエレベータ完備です。私の職場は4階フロアですが、会社の方針で経費削減のためエレベータを廃止することが決まりました。4階まで階段で昇るのは無理とは言いませんが今までより不便です。当初の雇用条件が一時的に変わるのをおかしいと異議を申し立てられますか。

なお、契約書にエレベータの有無についての記載などはありません。

**A.** ハケンスタッフの労働条件は、労基法15条、労働者派遣法34条で規定されるほか、派遣先の就業規則等によって規定されています。が、エレベーター使用については労働条件となっていないのが普通ですので、労働条件違反を主張するのは無理があるように思います。

ただ、労働安全衛生法第3条では、事業者（派遣先も適用があります）は、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保しなければならないとされており、派遣先企業の対応は労働安全衛生法第3条の趣旨に反するようにも思えます。

しかしながら、労働安全衛生法3条は企業の努力義務ですし、4階程度であれば足とか膝が悪いなど特別な事情がない限り、エレベーター使用を派遣先に強制させることはできないものと考えられます。（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>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 漫画家・イラストレーター募集

台本がありますので、その内容に沿ってイメージして漫画イラストを描いてください。手書きでもPadでも構いませんが、5時間で10枚描き上げられる方を募集します。プロ・アマ問わず絵を描くのが好きな方はご応募お待ちしております。なお、在宅勤務は不可です。

形態：アルバイト / 採用人数：制限なし  
勤務場所：新宿区内（オフィスタ内の個室）  
勤務日時：週1日位、10:30~16:00（実働5時間）  
作業内容：漫画またはイラストをカラー10枚仕上げ  
報酬：日給1万円（交通費込み）  
応募資格：5時間で10枚描ける方ならどなたでも可  
その他：絵のタッチを知りたいので「OL女性」の絵をメールで送ってください。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方に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

日本企業の就業時間は令和の時代でも依然「8時間勤務」が多いそうです。法律に「週40時間」と定められている限り当面8時間が正社員の基本ベースなのは変わらないでしょう。8時間というと拘束9時間なわけですから、今も昔も育児中ママさんには厳しい時間帯です。どうしても時短のパートを選んでしまいますよね。

女性の扶養制度撤廃や正社員化促進というけれども、正社員で働くのが難しいママさんにWLBで紹介するというオフィスタ創設時の15年前と今現在全く変わっていない世間の世知辛さは残念ですし、ママさん＝正社員＝週40時間というものが実現するとは同じ育児者としてどうにもピンとこない今日この頃です。 Junko 記

### オフィスタ NEWS 第173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	オフィスタ人事管理部
	Mikoto	オフィスタ業務管理部付
	Junko	オフィスタ総務部
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	
出典	リクルーティングキャンプ書類より一部抜粋	

### 派遣クイズの答え：③が誤り

①和食では手に持って食べてよい器とそうでないものがあります。茶碗や吸い物椀や小鉢は手に持っても良いが天ぷら皿や刺身皿は持って食べてはいけません。②器に傷がつかないようにという和食独自の精神に由来します。③結婚式など酒・料理・最後にご飯で締めるのが会席料理、茶席でお茶を美味しく頂くため料理や器を楽しむのが懐石料理でルーツは異なります。④洋食では皿を手に持って食べるのはマナー違反です。皿までの距離が近くフォークやスプーンで口まで確実に運べる洋食と、床に座り低い膳で箸のみで口に運ばねばならなかった日本の慣習差によります。

### 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>

#### 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・Ⅴ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

【第Ⅴ種】 外国人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

(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

#### <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	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Ⅳ種（学生雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種（障害者雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅴ種（外国人雇用） <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種（エイジレス雇用）
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。 TEL.                    (                    ) FAX.                    (                    )      FAX番号の記入も必須
都・道 府・県	
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