

2022年
11月号

発行日 令和4年11月15日(第174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：『紹介予定派遣制度のトラブルについて』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第174号発行にあたって

11月も半ばになり、気温がぐっと下がり冬の到来を感じさせる季節になってきましたね。この時期は、七五三やインフルエンザの予防接種などのイベントがありますが、来年からはたらくと考えているママさんや育児中の方にとっては、多くの地域でこの時期に募集が行われる、来年度の保育園入園申し込みが大きな関心事ではないでしょうか。コロナ禍で十分に見学することもままならない中、いろいろな園に問い合わせで見学に行ったり、たくさんの書類を取り寄せたり記入したり、無事に申し込みを済ませた時はホッとしたのではないのでしょうか。待機児童などで希望の園に入園することがまだまだ厳しい地域もあると思いますが、笑顔で来年の春を迎えられることを祈っています。

ところで11月23日は勤労感謝の日です。法律では「勤労をたっとび、生産を祝い、国民が互いに感謝し合う日」となっており戦前の「新嘗祭(にいなめさい)」という農作物の恵みに感謝する日に由来しているそうです。毎日頑張ってはたらくしている皆さん、たまには自分にご褒美をあげて自分を労ってみてはいかがでしょうか。

“はたらく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。



(C)2022 OFFISTA

☆☆紹介予定派遣制度のトラブルについて☆☆

/オフィス人事管理部

人材斡旋業は大きく分けて人材派遣、人材紹介、紹介予定派遣の三パターンに分類されます。いずれも厚生労働大臣の許認可を受けた者しか業を営むことができない専門業です。紹介予定派遣とは人材派遣と人材紹介の両方の許認可を受けている企業しか営むことができないため実施できる企業は少ないと言われています。通常の会社は派遣か紹介かのどちらかしか行わないため、オフィスタのように派遣も紹介も両方やりますという会社は少なく、紹介予定派遣も市場に出回る数が少ないのも必然です。今回は一般の方は知らない紹介予定派遣の表に出てこない業界人だからこそ知る事情を少し書いてみます。

先日ネットにこんな新聞記事がありました。『派遣社員として勤務した後に正社員として直接雇用されることを前提にした「紹介予定派遣制度」を巡り福岡市の女性(34)がトラブルに巻き込まれている。直接雇用の内定を入社2日前に取り消されたのに、誰も責任を負わない状況に陥った。女性は今春、登録する人材派遣会社で紹介予定派遣の求人情報を見つけ4~6月に派遣で働き、自分と法人が合意すれば、7月から法人の社員になる内容。仕事に慣れた5月。7月以降の採用を法人が望んでいると聞かされた。法人側が賃金などを記した求人票も仕上げた。「すんなり決まってよかった」と喜びが湧いた。状況が一変したのは入社まで3日となった6月28日。自己紹介を兼ねてオンラインの社内プレゼンテーションで発表する機会があり、その場で、法人の関連会社の社長から非難された。「あなたの考え方では会社が潰れてしまう」と。プレゼンで選考されるとも聞いていない。上司が働きぶりを紹介し、終了後も説得に動いたが、29日に直接雇用の撤回が決まった。「どうして」。決定は覆らず、30日に退職。法人の事務担当者に責任を問うと、まだ直接雇用の契約を結んでいないため「あなたとの間には何の契約もない。」と相手にされなかった。企業には解約権があるものの、取り消しは合理的な理由がない限り認められない。厚労省によると、全国の非正規社員の数は2060万人、そのうち派遣労働者数は全体のわずか9%の193万人。このうち紹介予定派遣の利用者は更に少なく2万6千人

で、紹介予定派遣を「利用したことがある」とした企業はたったの6.8%。6割近くの企業が「制度を知らない」と答えた。採用の判断は企業が主導権を握る面がある。九州労働弁護団は「採用内定を取り消すには通常の解雇と同じように合理的な理由が必要だ。企業側が一方的に内定を取り消すなどの恣意的な運用を続けられれば、制度の趣旨に反する」と指摘している。』

(参考・出典：2022.8.18 西日本新聞)

紹介予定派遣制度とは派遣で一定期間一緒に働いてみてお互い良かったら採用できます/社員になることができますという制度です。社員紹介することを予定しての派遣ですという意味で両制度の合わせ技的な制度です。一見すると非常に両者にとって良い制度のように聞こえるかもしれませんが、非常にトラブルが多い制度でもあることは、この業界にいる者ならば誰しもが知る所です。この記事のようなトラブルは珍しくもないのです。



とにかくトラブルが多発する難しい制度だと断言できます

紹介予定派遣制度は何故トラブルが多いのでしょうか。実際に経験則から体験した事例として最も多いのは、

(1) 労働者が一定期間後に正社員になれると思いつているケースが圧倒的に多いです。双方合意のときのみ社員になれるということは事前に再三説明してあるにもかかわらず、一定期間経過後に成約しなかった際に「社員になれるというから紹介予定派遣を行ったのに…」という愚痴お叱りはよく受けます。実際、紹介予定派遣で一定期間後に双方合意で成約できる確率は50%もありません。つまり半数以上の方が成約していないのです。

(2) 意外でしょうがお見送りするのは労働者側のお断りのケースが多いです。企業からお断りされるケースは実は少なく、成約できない場合の大半は労働者側のお断りです。それは構わないのですが問題なのは、結論を

出すのは一定期間働いてからであるにもかかわらず、この会社で社員になりたいと思ったら無責任に契約期間の途中であるにもかかわらず逃げ出してしまう労働者が多いことです。契約違反トラブルで派遣先・派遣会社を巻き込んでの争動に発展するケースがあります。お互いに断るのは自由ですが、結論を出す期間までは責任もって雇用する、責任もって勤労するのは互いに義務であるにもかかわらずこういったモラルが守られないケースが多いのです。

(3) この記事にある事例のように企業側による期待を持たせる発言によるトラブル発生が多いです。口約束で「社員にするから」といった軽い発言で労働者がその気になってしまい後々言った言わないのトラブルに発展する。まさにこの記事のケースがそうである。

(4) この新聞記事が触れていない決定的なことが一つあります。それは、紹介予定派遣制度の最大のトラブル要因でもある金銭です。お互い良ければ社員に採れますが、その前に紹介会社に成功報酬を支払う必要があるという大事なことがここでは全く触れられていません。企業側にとってはここが一番大きいのではないのでしょうか。一般的には年収の30~35%が相場と言われています。300~400万円を採用雇用するとすれば、企業側は紹介会社に100万円~150万円を支払います。ハローワークで採用すればタダなのに…と思っている企業からすれば決してお安くはない金額でしょう。そして労働者はこの金銭に関して自分は無関係の他人事であるという意識でいることです。

この記事では内定と言われていたのにプレゼンテーションで「あなたの考え方では会社が潰れてしまう」と言われ内定を撤回されたと書かれています。プレゼンで何を言ったか知りませんがもし、「私はこの会社で知識を習得して半年~1年後には独立します」なんてことを発言していたとしたら…社長からすれば「1年で辞める人間に150万円も払えるか！そんな考えの人材を採用したら会社が潰れてしまう。内定撤回だ！」となるのは当然ではないのでしょうか。労働者側は成功報酬のことなど無関係ですから「どうして…」となるのもこれまた当然なのです。ビジネスにおけるトラブルの原因なんて突き詰めれば99%は金銭絡みです。この記事のトラブルの

原因も金絡みではないかと想像します。というのもこんなトラブルは紹介予定派遣制度では日本中どこでも昔から起こっている茶飯事の出来事だからです。

ただ本記事の問題提起は、内定取り消しが解雇権の乱用になるのかという点で興味深い部分があります。紹介予定派遣とは派遣先に入社するまでは派遣会社の社員です。つまり派遣先企業と雇用契約を結ばない限り、派遣会社と雇用契約を結んでいることとなります。既に雇用されているという点で新卒大学生の内定取り消しとは訳が違います。よって派遣先は雇用していないのだから解雇権自体がないと考えられます。日本では社員を一度雇用したら解雇は出来ないと言われてますが、雇用していないという点が紹介予定派遣の特徴なのです。

ハローワークなどから従業員を採用して試用期間3カ月とか6カ月とか設けるのが一般的だと思います。ただ、試用期間中だから解雇できると勘違いしている経営者もいらっしゃるようですが、日本の法律では**試用期間があろうがなかろうが一度雇用した人材を解雇などでできません**。解雇すべき正当な理由を証明しない限り労働者から訴えられて労働争議にもなりえます。そのため、この試用期間を雇用ではなく人材派遣という形で代替えしようとしたのが紹介予定派遣制度が誕生した背景です。



正社員雇用も結婚と同じで一生涯の選択です、急がず焦らず

オフィスタでは紹介予定派遣制度は企業にも労働者にも正直オススメしておりません。止めた方がいいとさえ進言しております。この制度は、一定期間後に結婚を前提として見ず知らずの両者が同棲するようなものです。当然一定期間はお互いに猫被って本性は出さないので、業務上でこうしたらいいのにとっても「こんなこと言ったら社員採用が流れてしまうんじゃないか」と思えば言いたい提案もできない、この先ここで社員になるのだからと思えばちょっとした周囲のアラが目になってしまう、企業側も一定期間後にウチの社員になるのだから

らと思えば期待が膨らみ過ぎてちょっとしたミスでも必要以上に気になってしまったり、成約率半分にも満たない理由はこんなところにあるのでしょう。

オフィスタでは紹介予定派遣はオススメしませんが、人材派遣から紹介予定派遣への切り替えをオススメしています。いきなり結婚前提で紹介予定派遣をするのではなく、まずは普通の人材派遣で「お友達」から気楽にお付き合い始めてみたらどうですかと説明しています。その過程でお互いに結婚したいと思えばおのずとその時点で紹介予定派遣に切り替えて結婚を意識してみたらよいのではないかと考えます。ちなみにオフィスタの場合、人材派遣で一緒に働いた後に紹介予定派遣に切り替えたケースでは成約率は95%を越えます。雇用も結婚もがつつきすぎずに急がば回れが実は一番近道だったなんていうことは往々にしてあるのです。



数十分の面接より一緒に働いた方がミスマッチは減ります

紹介予定派遣制度を活用してご縁ができた労働者は大勢いますし、よい人材を獲得できた企業もたくさんいらっしゃいます。上手に活用すればよい制度なのですが、紹介会社というのはどうしても報酬金に目がくらんでしまふと成約優先でユーザーファーストではなくなってしまうことがあるのです。その結果、この制度をよく知らない両者が利用してトラブルに発展してしまうのです。成功報酬が高額過ぎるというのも問題で、どこの企業も人材は不足しています。「人材をお探しの際は電話一本ですぐに紹介！」なんてCMが昨今多いので問い合わせしてみると数百万円と聞いて諦めている企業も多いでしょう（料金に触れないCMは高額と思って間違いありません）。大金払ってすぐに辞められてしまうよりは、どんな人材が見極めてから採用できる紹介予定派遣は上手に活用すれば双方にメリットもありますので、もっと詳しく知りたい場合はオフィスタ人事管理部までご相談ください。

☆☆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が、書類上のことで教えてください。企業が派遣会社と結ぶ契約の際に、労働者派遣法第35条、則第27条、則第27条の2、則第28条に基づく通知書というものが併せて送られてきます。労働者の氏名等と一緒に年齢帯が通知されています。

記載は年齢が明示されているわけではなく、「18歳未満」・「45歳以上」・「それ以外」の三項目のいずれかにチェックが付いているだけです。

18歳未満であることを通知するのは意味が分かるのですが、45歳以上であることを派遣先に通知する意味は何ですか。

A. かつての労働者派遣法の規定には、専門26業務でなくても45歳以上の中高齢者には派遣期間の制限において例外が認められていたのです。しかし、現在はそのような法規定はありません。現在は60歳以上の者に期間制限の例外があるだけで、45歳以上であるということ派遣先に伝えたとこで派遣法上において一部規定が排除されるという例外や特典はありません。従って派遣法を改正する際に、規則の第28条は改定されるべきであったと思います。

現在では、45歳以上は中高齢者に該当しますので、派遣先にこの労働者を使用する際には安全と健康に十分配慮するようにしてくださいということをお伝えのくらいしか書類上の意味はありません。（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>

☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『育児中の女性のジレンマ』

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。

私の友人のパート先の正社員の人が辞めるらしく、ポストが一つ空く予定なので、友人に正社員の話が来たそうです。私はその話を聞いた時に「すごいね！そんなチャンスなかなかないからぜひ正社員になった方がいいよ！」と言ったのですが、友人はすごく悩んでいる様子でした。

これから子どもにお金もかかってくる時期だし正社員になってもっと稼ぎたいのは山々だけど、ネックは就業時間だと言っていました。友人のパート先は歯医者さんで、正社員になるとどうしても夜の7時半までの勤務になるそうです。7時半にクリニックを出て8時に家に着いたとして、そこから夕飯の準備や家事、子どものフォローをするにはちょっと無理があるのではないかと悩んでいました。

また正社員になるとパートさんのフォローも役割になるので、パートの時ほど簡単には休みを取りづらくなるんじゃないかと心配していました。

しかしどちらにしてもお金は必要になってくるので、勤務時間は増やしたいそうなのですが、社会保険の関係で中途半端に増やすと逆に損をしてしまうので、扶養内に抑えているけど、そうするといつまでたっても時給が上がらない（経営者としては上げたいけど、そうすると時間数を減らさなければならずそれは困る）ということのようです。

正社員で、もっと早い時間に帰れる仕事を見つけられたら一番いいのだろうと思いますが、歯科衛生士の資格を持っている友人は、歯医者さんの営業時間に合わせた午前中または夕方から夜にかけての勤務になってしまいます。友人は、「やる気も、経験もあるし挑戦したかったけど、正社員は諦めるかも」と言っていました。

私はオフィスタでお世話になっていますが、子どもがいるとどうしても思うように働けないけど働きたい。こんな女性は沢山存在すると思います。そんな女性に焦点を当てて、育児中の女性が働きやすい企業と繋いでいるオフィスタは、これからの社会に重要な会社なのかもしれませんね。

☆☆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・外国人といった、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

会社ではたらくうえで必要不可欠なのが敬語の使い方です。特に外部との接触の少ない主婦・ママさんは苦手なはずです。試しに次の発言を敬語に変換してみましょう。

- ①上司に呼ばれ「はい、今すぐ行きます」
- ②「初めてなのでわかりません、教えてください」
- ③「ここ、どうすればいいんですか」
- ④「面倒なことお願いしてすみません」



(答えは最終ページ)

『年末調整について』/オフィスタ総務部

/監修：佐久間会計事務所（オフィスタ税理顧問）

今年も年末調整の時期になってきましたが、オフィスタでの勤務がはじめての方もいらっしゃるかと思いますので年末調整についての手続きも含めて解説しておきます。

給与の支払者（オフィスタ）は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが（毎月のお給料から引かれているはずですが）、その源泉徴収をした税額の1年間の合計額は、みなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と実は一致しないのが通常なのです。この一致しない理由は、その人によって異なりますが、主な理由としては、①源泉徴収税額表は年間を通して毎月の給与額に変動がないものとして作られているが、実際は年の途中で給与額に変動があること、②年の途中で扶養親族に異動があっても、その異動後の支払分から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと、③配偶者特別控除や生命保険料、地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていること等が挙げられます。

このような不一致を精算するために、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

一般に給与所得者は、一つの勤務先から受ける給与以外に所得がない、あるいは給与以外の所得があってもその額が少額であるという人が殆どです。したがって、このような大部分の人について、勤務先で年末調整により税額の精算が出来るということは、確定申告などの手続きを行う必要がないわけですから、便利であり且つ非常に大切な手続きといえます。

年末調整の対象となる人

- ①1年を通じて勤務している人
- ②年の途中で就職し、年末まで勤務している人
- ③年の途中で退職した人の内、a～eに該当する人

- a.死亡により退職した人
- b.著しい心身障害のため退職した人でその退職の時期からみて本年中に再就職の見込みがない人
- c.12月中に支給期の到来する給与支払いを受けた後に退職した人
- d.パートタイマーとして働いている人などが退職した場合で、本年中に支払いを受ける給与の総額が103万円以下である人
- e.年の途中で海外の支店へ転勤したことなどの理由により、非居住者となった人

実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかという点で年末調整の対象額は令和4年1月～12月までの収入になります。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されている方】

年末調整についての提出資料をご自宅に郵送いたしますので必要書類を揃えて返送いただきます。なお、本年度中にオフィスタ以外の会社からも給与を受けている人はその会社から源泉徴収票を発行してもらい併せてオフィスタへご提出下さい。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されていないが、令和4年1月～11月の間にオフィスタから給与支給を受けている方】

最終給与明細に同封して既に源泉徴収票をご自宅に郵送しておりますので、12月時点でご勤務されている会社へご提出下さい。なお、12月の時点でどこの会社にも就業されていない方はR5年3月に税務署で確定申告をしてください。

オフィスタで今年就業された方は、現在オフィスタでの就業の有無を問わずご不明の際はご相談ください。

プロフィール

佐久間幸夫（さくまゆきお）

佐久間会計事務所代表

大学・大学院を通じ企業の帳簿記載等の実務的観点からの研究を行っており研究論文として「帳簿義務制度に関する考察-青色申告制度を中心として-」を発表。著書に「ピカイチ先生の税法指南～誰にでもわかる税法の入門の入門～」(発行：静岡学術出版)などがある。平成21年1月よりオフィスタ顧問税理士。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

テレワークできるSNS担当者を募集

オフィスタではいくつかの SNS をコマースリズムとして使っています。あまり本格的にやってきていなかったのですが、知識経験センスのある方にお手伝いいただければと思います。以下の7つの SNS に造詣が深い方は是非エントリーください。ご自宅作業で構いません。

形態：アルバイト / 採用人数：制限なし

勤務場所：好きな場所でどうぞ

勤務日時：週2日位、1日2時間位の作業

作業内容：以下 SNS の企画・立案・アップ更新作業

報酬：日給3千円～5千円



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

つい最近夏が終わったかと思ったらもう年末間近なんです。12月はボーナス貰って辞める方が多いので転職シーズンということもあり毎年繁忙期の一つです。併せてクリスマス商戦などの販売員・サンタさんパニオン需要も見込まれ何だかんだと慌ただしくなりそうです。その代わりに今は少しのんびりさせてもらって読書の秋でたっぷりゆっくり本を読めました。労働ストレス社会といわれ女性勤労者の自殺が増えているという悲しいニュースを見るたびに「女性が働く意味って何だろう」と感じます。私自身、現実逃避に読書に没頭したのかもしれませんが、結局、哲学的なことを何も考えないのがノーストレスなのである。 Reiko 記

オフィスタ NEWS 第 174 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	2022.8.18 付	西日本新聞より一部抜粋

派遣クイズの答え：以下を参考にしてください

①「はい、只今参ります」。行きますというのは NG です。上司相手なら“参ります”を使いましょう。②「不慣れですのでご指導願いたいします」。不慣れとご指導はセットで使う場面が多いでしょう。③「こちらいかがいたしまししょうか。“どうすれば”という言葉は社会人なら一般的に職場では使わない方がいいでしょう。④「ご迷惑をおかけしまして申し訳ございません」。これらをはじめとする敬語は本を読んでいくら覚えた所で実践で使えなければ意味がありません。日頃から様々なシチュエーションで訓練をしておくことが柔軟な使い方につながります。

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>

