

**2023年
1月号**

発行日 令和5年1月15日(第176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第一ともえビル

特集：『2023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176号発刊にあたって

新年あけましておめでとうございます。年末年始は皆さまいかがお過ごしでしたでしょうか。新型コロナウイルスのワクチン接種対象が子どもにも拡大されたり、旅行支援があったり、今年こそはということで旅行や帰省で羽を伸ばしたという方も多かったのではないのでしょうか。そんなのんびりした休暇もあったという間に過ぎ、日常が戻ってきてやれやれといったところですね。

さて、お正月が終わった後のイベントといえば、成人式ですね。先週の成人の日に着物姿の初々しい若者達を見かけた方もいらっしゃるかと思います。ところで2022年4月から成年年齢が18歳に引き下げられたことをご存じでしょうか。じゃあ成人式はどうなったの？という、ほとんどの自治体では20歳で行われたようですが、18歳で実施したという自治体もあるようです。受験と重なってなかなか大変そうなイメージがありますが、成人の日は一生に一度のイベントですから、大切な記念にして欲しいですね。今年はどうな年になるのでしょうか。明るい話題が多い年になることを願っています。

“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
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_tweet



@offista



@日本プランニング



@offista_inst

(C)2023 OFFISTA

『謹賀新年2023 -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。

昨年はコロナ禍の恐怖もやや薄れたような印象がある一方でまだまだ沈静化とは言えない世の中です。

育児と仕事の両立を求める方、家庭と仕事の両立を求める方、フルタイムであったりテレワークを求める方、働き方は千差万別であったとしても数あるハケン会社の中でママさんにスポットを当てて育児者雇用の分野におい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今年もサービスを提供し続けていく所存でございます。

昨年はフルタイムと扶養内のお仕事割合で週2～3日勤務の案件が占める割合が9割超を記録しました。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、在宅テレワークなど…こういった求人年間を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。昨年は、「こんな時代だからこそ今一度、あの創業当時の“**原点回帰**”を果たす」をテーマにしましたが、今年は「更に一歩進んで”**働きたいけれど働けない女性に特化**”した支援」を目標にしたいと思えます。

この2023年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、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。

令和五年元旦

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



『2023年 -うさぎ年とは-』

/オフィスタ総務部

今年うさぎ（卯）年ということで、本年を迎えるにあたり、卯年がお仕事においてどのような意味をもっているかについて調べてみました。

卯年は、芽を出した植物が成長して茎や葉が大きくなる時期で、目に見えて大きく成長する年だといわれており、新しいことに挑戦するのに最適な年と云われています。また、うさぎの跳び姿から「飛躍」、「向上」を象徴します。更に、たくさんの子を産むことから「豊穰」、「子孫繁栄」のシンボルに、穏やかで温厚な性質であることから「家内安全」の意味を示します。

株式相場では、【辰巳天井、午尻下がり、未辛抱、申酉騒ぐ、戌は笑い、亥固まる、子は繁栄、丑はつまずき、寅千里を走り、卯は跳ねる】という格言があるそうです。卯年は、うさぎの跳ねる特徴から、景気が好転または回復するといわれています。そのため、2023年は株式市場にとっては縁起のいい年として投資家や業界関係者には伝えられているようです。

日本の民話をご存知の方は、うさぎというと「因幡の白兔」、「ウサギとカメ」、「かちかち山」などを想像すると思います。これら民話ではうさぎはどこか狡猾でズル賢いイメージに描かれていますが、仏教説話では献身のシンボルをもつことから、日本ではお月様の模様を兔に見立てますよね。また、西洋では豊穣や生命力のシンボルとされ、復活祭（イースター）のイースターバニー、幸運のお守りなどになっています。

うさぎ年ということで今年は飛躍、向上、…と縁起の良い年になるといいですね。それでは、皆様も「うさぎの上り坂」の如く多方面で力を発揮されますことをお祈りいたします。



特集：『2023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

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に 2023 年に突入です。毎年感じることでありま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 2022 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2023 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

昨年はコロナ禍の恐怖もやや薄れたような印象があり、後半に至ってはコロナに感染したとしても本人も周囲も以前のように過剰な大事とは受け止めない状況になってきました。まだまだ沈静化とは言えないと思いますので気を緩めるのは早いかもしれませんが、ワールドカップで現地にて応援する方がマスクなしで叫んでいる姿を TV で観て何故か新鮮に感じ驚いた方も多かったのではないのでしょうか。昨年末は密解禁の雰囲気もあり忘年会シーズンでは多くの飲食店が満員御礼でしたし、年明けの新年会や賀詞交歓会・立食パーティーを今年は久々に開催するという話も多く企業・団体からお聞きました。仕切り板を撤去した飲食店もチラホラ見かけるようになり世の中の変化を感じます。

世の中の変化というものは働き方にも影響を及ぼします。衣食住が人間にとって必要三大要素ですがその根底にあるのは雇用と労働です。コロナ禍が生んだワークスタイルの代表的なものとしてテレワークやリモートワークというものが常用化しました。しかし、昨年末から通勤電車の満員度からもわかるように、テレワークはめっきり減ってきました。コロナ禍で変化したワークスタイルがまた元に戻ってきたと言いきかかもしれませんが、これはこれで変化には変わりありません。今年はさらにはどのような変化が起こるのでしょうか。

【2022 年に感じたこと】

昨年起こるであろうと去年の今頃に予想したことは、①『雇用調整助成金がなくなり求人募集も減る、一方で失業者が一気に増大する』、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る』と書きました。

失業率は昨年末時点で 2.5%とそれほど世間を圧迫する大事件とはなっていないようでした。実際はコロナ禍

のここ数年は増えてもいないし減ってもいないといった感じでしょう。感覚的には働きたくても働けないという就職困難者が多いというより、働かなくても生活できるレベルに居る者が働いていない(又は働かなかった)印象を受けます。要するに、コロナ禍だし…と主婦層を中心とした方々の専業主婦化が増えたというべきかもしれませんが。求人募集は国の発表によると「増えている」そうなので予想ははずしたようですが、皆さん既にご存じのように介護・運輸・建設で深刻な人材不足が起きており、これが数値を押し上げているということです。求人倍率は昨年 9 月時点で 1.34 倍ですから失業者全員に行き渡るだけの雇用需要があると表向き報道されていますが、介護 3.2 倍、建設 5.9 倍に比べて**事務職 0.32 倍**です。これは介護職ならあなたを採用したいという企業は 3 社もありますが、事務職に就きたいなら 10 人中 3 名しか職に就けない状況を意味しています。



人材不足時代と言われているが業界職種に偏りがある

社会保険法の適用拡大により扶養内のお仕事が一昨年より更に減ると予想していましたが、施行されたのが 10 月 1 日でしたのでまだそれほど実感がなかったのかもしれませんが。ただ、夏頃から「週 2~3 日の仕事が見つかりません」という声は多くの求職者から聞かれるようになっていました。正確には「週 2~3 日」のお仕事がないのではなく「扶養内」で働けるお仕事がないというのが正解です。この現象は年をまたいで 3 月の確定申告後、つまり今年度に深刻化してくる問題と考えます。

【2023 年の雇用動向予測】

昨年を振り返り本誌メルマガの時事テーマから今年にも影響が出そうなキーワードを拾い出してみました。オフィスタでは、①**ジョブ型雇用**、②**育児介護休業法改正**、③**AI 選考方法**、④**扶養内勤務(社会保険適用拡大)**、⑤**求職者の高齢化**、の 5 項目に特に注目しています。

これらは昨年登場してきたキーワードですが、その影響が出てくるのは本年と思われます。雇用や労働でどのような変化が出るのでしょうか。

①ジョブ型雇用で能力・経験・スキルが問われるようになり正社員・パート・アルバイト・ハケンといった働き方の壁がなくなる可能性があり、メリットもデメリットも仕事ができるかどうか次第で変わるでしょう。能力がなければ採用されないし賃金に大きな差が出る可能性があります。つまり**働き方が欧米化する**ということです。年功序列や手当など日本伝統の横一線の公平さが消え、家族全員にも影響が出てきます。今年は企業がその下地作りをする年になるのではないかと考えています。

②育児介護休業法改正は昨年春に施行されたのですがあまり話題になりませんでした。今年は注目を浴びるのでしょうか。男性育休を強化したのが改正ポイントだったのですが少々やりすぎ感があり結果的にその男性陣からそっぽ向かれた格好になってしまったようにも映ります。今年も注目されないようならば男性育休自体が日本男児には**そぐわない制度**なのではないかとさえ思えてきます。

③選考手法がAI技術の発達で機械(コンピュータシステム等)を用いた採用方式に移行することで企業や求職者にどのような影響を与えるのでしょうか。オフィスタでも実は試験的に昨年から一次選考程度までですが機械にやらせています(果たしてこれが良いか悪いか結論は時期を見ながら本誌で公表していく予定です)。大手企業では既に最終選考までAIが決めるところもあります。機械が人間の人生を左右する時代が到来したという事です。今年も**AIの中身は徐々に日々進化**していくと思います。

④扶養内勤務に関する社会保険適用拡大は昨年10月に施行されたばかりですので、先にも書きましたが影響が出てくるのは今年からです。かなり大きな変化として実感できるようになると思います。オフィスタのような法改正の特例を受けて扶養内で働き続けられる企業に就業するならともかく、**通常は扶養内で働くことが困難**になるはず。主婦やママさんなどフルタイムで働きたくても働けない方にとっては不都合なワークスタイルを余儀なくされることでしょう。将来的に何を妥協するかがキーポイントになりそうです。

⑤求職者の高齢化は一昨年も実感しましたが、昨年は明らかに年齢層が一回り二回り上昇してきており驚きでしたが今年はどうなるのでしょうか。深刻化するのは55歳以上の求職者の採用率の圧倒的な低さだと思われます。どこの求人サイトでも60代・70代の応募が急増しているそうです。これは高齢者にスマホが普及したことと密接な関係があります。つまりハローワーク離れで職安に足を運ばなくなったということは助言をもらえる担当者抜きで1人で就活をしている高齢者が増えたこととなります。需要と供給の論理から言って、日本企業がこの年代層の労働者を雇用したいと思わなければ解決しませんが、今のこの状況で**高齢者が独力で就職戦線を勝ち抜くのは正直厳しい**かもしれません。

TV-CMで転職エージェントが日々増えていますが、結局取り扱う人材が20~40代というのでは高齢化社会にとても追い付かないのです。日本雇用環境整備機構の「育児・障害・エイジレス専門のマッチングWEBサイト」のような支援的な存在が今年は何れだけ増えるのかに期待します。

【オフィスタが今年取り組むことは。】

今年最も深刻な課題は、「④扶養内勤務」と「⑤求職者の高齢化」ではないでしょうか。少なくとも『ママさんハケンのオフィスタ』としてはワークライフバランス、つまり週2~3日・時短といった扶養内勤務については今年もしっかりやっていかなければ看板に偽りありになってしまいますので、従来と変わらぬ提供サービスを保証することを宣言します。

昨年はフルタイムと扶養内のお仕事割合で週2~3日勤務の案件が占める割合がなんと9割超を記録しました。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、在宅テレワーク、育児者に理解ある取引先企業など…こういった求人を経年通して安定提供できるバックボーンがオフィスタにはあります。この特徴を生かして今年も**“働きたいけれど働けない女性寄り”に特化**した支援を目標に努力しますので、どうぞ宜しくお願いします。



2023年

☆☆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. 私は求人募集を見て応募したのですが、「残業のない職場です」と書いてあったのに就業後に月10分程残業がありました。「20代ばかりの職場です」と書いてあったのに31歳の社員が1人います。「福利厚生として我が社の商品である缶コーヒーを飲んでもよい」と書かれていたのですが1人一本とは書かれていなかったので10本飲んだら注意されました。これら求人募集広告と入社後の内容条件が違っていたり記載が不十分だと思われるので、上司に苦情を申し立てることはできますか？



A. 月10分の残業は、1日の残業に直せば30秒弱ということになりますので、広告違反ということは言えないと考えられます。31歳の社員以外は皆20代の社員で占めているのであればやはり広告違反と言えないと考えます。福利厚生としてコーヒーを飲んでよいとされているところ10本呑むというのは常識の範囲を超えているという意味でやはり広告違反と言えないものと考えられます。

これら3つの事例とも形式的に捉えれば違反があったと言えるのかもしれませんが、法律は社会常識を超えている違反に初めて適用されます。つまりその違反があったことによって労働者がどのような損害を受けたのかということが基準となります。軽微で取るに足らない募集広告違反で裁判に訴えても裁判所はそれを認めたくないということです。

何が社会常識になるかは判断が難しい場面もありますが、ご指摘の事例は**労働者が受ける損害は軽微で取るに足らないものとして社会常識に反する**と評価されます。会社や上司に苦情を申し立てること自体は可能ですが、社会常識に欠けるという意味で会社から人事考課の面で逆にマイナス評価を受けることは避けられないと思いま

す。なお、会社側がこれら苦情の申し立てを拒否したとしても勿論違法と判断されることはありません。

(回答：大滝岳光)

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

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>

☆☆発達障害を持つ人の職場トラブル事例☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

発達障害を持つ社員が職場にいたときに知っておくべき事例をYouTube動画で解説しています。社内研修用動画として活用していただくためのものです（無料）。Q&A事例はまだたくさん所有していますので100話くらいまではシリーズ化する予定で、今回はその第一弾動画となります。ご興味ある方はご視聴下さい。



出演：彩里芽生（オフィスタ・スターブ・モーション所属タレント）

<https://youtu.be/mxI17VSdhvA>

派遣クイズ

取引先の方と名刺交換をする場合のマナーについて、次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①自分の名刺を落としてしまったら新しい名刺を渡す
- ②貰った名刺は失くさないようにすぐバッグにしまう
- ③名刺を切らしていた場合はお詫びをすればよい
- ④相手の名前が読めないときに尋ねるのは失礼である

(答えは最終ページ)

☆☆転職の参考に『適職診断』☆☆

/オフィスタ業務管理部

年が変わって気持ちも心機一転。このタイミングで転職を考える方も多いのではないのでしょうか。これまでやってきた仕事を活かしたい方、全く新しい仕事に挑戦したい方。求人サイトには毎日のように新着のお仕事情報がアップされ、転職のためのチャンスがたくさんあります。しかしあまりにも多くの求人情報が掲載されているため、自分に合った仕事とは何か、どんな職種を選んだら良いか、悩んでしまうことはないでしょうか。

そこで仕事を選ぶ際に役立つのが「**適職診断**」です。この診断では適職を見つけるための自分の強みや弱み、性格や仕事スタイルの傾向などを知ることができます。診断内容は様々ですが、共通点としては自己分析しながら簡単な質問にいくつか答え、その結果を診断し適合した職業を見つけ出していくというものです。自分の力が発揮できる仕事や診断するまで気付かなかったであろう自分の隠された特質など、転職活動を通して新たな自分を発見したい方は特におすすめです。また前職でうまくいかなかったこと、苦手意識を持っていたことの原因究明をしたい方もこの診断で分析することができるでしょう。



適職診断の種類は多くあり、職業紹介機関の提供するウェブサイトやアプリで無料診断できるものから、専門家と共に本格的に性格を分析し、第三者からの視点も踏まえて診断するものまで様々です。オフィスタでも育児者に向けた簡単な自己診断で理想の職場探しの一助となるツールを提供していますので気軽に診断してみたいときはまずはオフィスタ人事管理部にお問い合わせいただき見直してみるとか、オフィスタ担当者や就職相談（面接）をしてみるのもいいでしょう。他にも「適職診断」とウェブで検索してみるとたくさんの無料診断が上がっ

てきますが、正確さを求める場合は質問数の多い診断サイトを選ぶと良いでしょう。また、大人の発達障害としての見識が広まりつつあるADHDやASDの診断サイトでは、その傾向も踏まえたおすすめ職業も紹介されている等、適職診断として活用することも可能です。

注意が必要なのはこれらの無料診断はあくまでも自己判断による回答、結果という事です。本格的な診断ではより精密な診断結果を得られますが、無料の簡易診断については診断結果を全て鵜呑みにするのではなく、仕事を探すためのひとつの参考として捉えると良いでしょう。

新しい仕事は新たな自分との出会い、大きな挑戦です。お仕事選びの参考に「適職診断」を是非活用ください。

☆☆時事ニュース☆☆

/オフィスタ人事管理部

『厚労省が雇用保険料率を2023年4月に引き上げる方向で最終調整に入った。新型コロナウイルス感染拡大に伴う雇用調整助成金の特例措置により給付が膨らみ、財源が逼迫しているため。1.35%に抑えている料率を原則の**1.55%**に戻す。労働者と企業の負担が増すことになる。雇用保険料は三つに区分されており、失業手当に充てる「失業等給付」と「育児休業給付」、雇調金などの直接の原資となる「雇用保険二事業」がある。このうち「失業等給付」は積立金に余裕があった時期に保険料を引き下げていた。現在も激変緩和のため0.6%に抑えており、これを原則の0.8%に上げる。保険料は労働者と企業が0.4%ずつ負担する。』（2022.12.14 時事通信社）

雇用保険の加入義務は週20時間以上です。つまり週3日勤務で扶養範囲内の方が1日7時間はたらくと週21時間となり加入義務があります。一方で1日6時間勤務なら週18時間で加入しなくてもよいという事になります。

雇用保険に加入した方がいいのですかとよく聞かれますが、あくまで「保険」なのでこれが正解というものはありません。将来、妊娠・出産・育児休業を取得する予定なら加入しておくのも一考ですし、その予定がないなら無用という考えもありです。なお、社会保険（健康保険・厚生年金保険）は週30時間で加入義務です。混同されている方もいらっしゃいますが、雇用保険に加入しても扶養範囲内ではたらくますのでお間違えなく。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

ユーチューブ動画演出のお仕事

動画制作のための絵コンテ、カメラアングル、セットレイアウトなど総合的に役者へ指示・指導できる演出家を募集します。経験は不問で必要なのは映像センスです。

形態：アルバイト 採用人数：1～2名

業務内容：脚本（台本）をもとに映像構成・演技指導

勤務地：オフィスタ内（野外撮影の場合もあり）

報酬：金額応相談、1本撮影完了あたりの契約制

作業詳細：<https://youtu.be/mxI17VSdhvA>

例として上記の動画を制作すると考えてください。

①脚本（台本）が渡されます

②絵コンテを作って視覚でイメージします

③室内セット・役者衣装・表情・カメラアングルなどの全体構成を行い指導・監督し思い描く作品に完成させる

④テロップや音楽選曲など動画編集の最終チェック

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方に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

コロナも少し落ち着き今年は田舎へ帰省する人が多かったようですね。私は年末年始で夫の実家である奈良へ帰省しました。初詣は人で溢れてお賽銭箱に辿り着くのも一苦労でした。晴れ着姿で参拝されている方に日本の美を感じました。お正月は毎日チートデーでおせち料理やお餅やお肉をたくさん食べて蓄えてしまったので、有酸素運動や筋トレをしながらこれから少しずつ落としていきたいと思います。

新年早々こんな感じですが、今年も本誌をどうぞご愛読いただけますと幸いです。また、皆さまにとって幸多き年になりますように。 Hiroko（本誌編集長）記



オフィスタ NEWS 第 176 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	Mikoto	オフィスタ業務管理部付
	Mime	//
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：①が正しい

①落としてしまった名刺を拾って渡すのは失礼です。新しい名刺を出して渡しましょう。②貰った名刺をその場でしまうのは失礼になります。③名刺を切らしていた場合はお詫びとともに社名・所属・名前を名乗り、後日郵送するのがマナーです。④相手の名前が読めないときは「恐れ入りますがなんとお読みすれば宜しいでしょうか」と尋ね正しい読み方を確認します。後々、名前を言い間違えたり読み間違えたりすることの方がよほど失礼です。正しい名刺交換を覚えて自信を持って挨拶できるようになりましょう。

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。—

—令和4年度冬季— 自宅学習方式(e-ラーニング方式)

『雇用環境整備士(第Ⅴ種:外国人雇用)資格講習会』のお知らせ

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■本機構では、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・学生・外国人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、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。

■グローバル化の進展と少子高齢化の急速な進行により、国内で働く外国人労働者は年々増えています。

より多くの外国人が日本で適正に働くことができるように国は法律の整備を行っています。そして企業には、共に働く外国人の雇用環境を整備するために外国人雇用に関する知識者を養成することが必要とされています。そのような現状から、本機構では今年度より外国人雇用（第Ⅴ種）資格を新設しました。

■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。

外国人を雇用するにあたって日本人を雇用する場合との違いを雇用主・使用者は当然知っておかなければ労働争議やトラブルになります。第Ⅴ種講習では、外国人を雇用する際に最低限これだけは知っておくべき法律、外国人労働者ならではの注意しなければならない具体的事項について、雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識、ポイントなどを解説し、職場の雇用環境が整備できるように社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっています。

また、講習の内容はすぐに職場で役立つものとなっておりますので、総務・人事部課局担当者、管理職役職員、外国人を活用する業種の自営業者や現場責任者、人材派遣会社等での勤務の方におかれましては習得した知識を勤務先ですぐに活用できます。

■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）、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. 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>

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. 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・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。

4. 講習科目（講師：馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代）※第Ⅰ種～Ⅳ種は講義内容が異なります

- (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 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
- (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。入金の確認でき次第、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 第一ともエビル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