

「ワークスタイルコーディネーター認定試験 学習テキスト・用語集」

記載内容に関するお詫びと訂正

弊社発行「ワークスタイルコーディネーター認定試験 学習テキスト・用語集」（2017年9月発行）に記載内容の誤りがございました。読者の皆様にご迷惑をおかけ致しますことを、謹んでお詫び申し上げます。下記のとおり訂正の上ご利用頂きますようお願い申し上げます。

P.162~163

【3-10-6 「継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援」の具体的な施策】

P.163 上から1行目

誤：※「フレイル」は、健常と要介護状態との中間的な段階であり、生活機能障害や脂肪などの転帰に陥りやすい状態である。



正：※「フレイル」は、健常と要介護状態との中間的な段階であり、生活機能障害や死亡などの転帰に陥りやすい状態である。

P.213

【9-2-3 試用期間の長さ・延長・中断】 上から6行目～7行目

誤：使用労働が使用者の責に帰すべき事由（違法解雇等）によって中断されたまま使用期間が経過した場合については、期間が経過した以上本採用がなされたものとして正規従業員の地位に移行すると解されている。



正：試用労働が使用者の責に帰すべき事由（違法解雇等）によって中断されたまま試用期間が経過した場合については、期間が経過した以上本採用がなされたものとして正規従業員の地位に移行すると解されている。

P.232

【9-3-32 派遣先の直接雇用に向けての義務等】 下から2行目

誤：労働者の募集を行うときは当該場集に係る事項を当該特定有期雇用派遣労働者に周知しなければならない（同法40条の5第2項）。



正：労働者の募集を行うときは当該募集に係る事項を当該特定有期雇用派遣労働者に周知しなければならない（同法40条の5第2項）。

P.233

【9-3-33 派遣先に適用される労働保護法規】 下から7行目

誤：・安全管理者・安全管理委員会等の安全管理体制（労安衛法10条、18条等）



正：・安全管理者・安全管理委員会等の安全管理体制（労安衛法10条～18条等）

P.270

【9-6-17 ストレスチェック制度】 ○制度趣旨 下から2行目

誤：メンタルチェック制度の主たる目的が、精神疾患の発見ではなく、メンタルヘルス不調の未然防止にある点には、注意を要する。



正：ストレスチェック制度の主たる目的が、精神疾患の発見ではなく、メンタルヘルス不調の未然防止にある点には、注意を要する。

P.288

【9-8-19 次世代育成支援対策推進法】 P.288 上から3行目

誤：・事業主（常時雇用する労働者数が300人を超えるもの）は、従業員…



正：・事業主（常時雇用する労働者数が100人を超えるもの）は、従業員…

【同】 P.288 上から8～9行目

誤：・中小事業主（常時雇用する労働者数が300人以下のもの）については、一般事業主
行動計画の策定は努力義務（12条3項）



正：・中小事業主（常時雇用する労働者数が100人以下のもの）については、一般事業主
行動計画の策定は努力義務（12条4項）

P.290

【9-10-1 公益通報者保護法】 上から1行目

誤：「公益通報者保護法」（平成十六年六月十八日法律第百二十二号）は、益通報をしたこ
とを理由とする…



正：「公益通報者保護法」（平成十六年六月十八日法律第百二十二号）は、公益通報をした
ことを理由とする…

P.301

【9-13-6 労働協約とその効力】 P.301 上から3行目

誤：～労働協約の基準によることになる（労働契約法16条）。



正：～労働協約の基準によることになる（労働組合法16条）。

以上

2017年9月
全日本情報学習振興協会