

2013年  
1月号

発行日 平成25年1月15日(第56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第一ともエビル

特集：『2013年の雇用動向の予測と考察』  
/オフィスタ業務管理部

### オフィスタ NEWS 第56号発行にあたって

新年明けましておめでとうございます。皆さま、年末年始はいかがお過ごしでしたでしょうか？

お正月はご自宅でゆっくり過ごした方、故郷に帰省して親族で大宴会など、過ごし方は様々だったかと思いますが、元日は全国的に天候が良かったので初詣や外出するには気持ちが良かったですね。

年始のニュースとしては、築地の初競りで大間のまぐろが史上最高値の1億5000万円で競り落とされたのには驚きました！！釣った漁師の方もビックリだったと思いますが、ここ数年続いている不景気の世の中でこういう一攫千金的なニュースでワクワクするのは私だけでしょうか・・・。

さて、2013年はどんな年になるのでしょうか。政権交代で景気も回復し、明るい世の中になる事を願っております。本年もオフィスタ一同気を引き締めて業務に取り組んでまいりますので、引き続きどうぞ宜しくお願い申し上げます。(編集長 Hiroko)

“はたらきたいという気持ちを大切に”そして  
”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/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださいと思います。



- 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。



@offista\_twt

(C)2013 OFFISTA

---

## 『2013年 謹賀新年』

/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。昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

昨年末の政権交代をうけて外交・TPP が注目を集めておりますが、景気対策も政府の重要課題であることに違いありません。景気対策には当然「雇用」も含まれておりますので、どのように景気・雇用が推移する年になるのか期待したい 2013 年と思っています。女性の社会進出活性化により「育児中女性＝専業主婦」の構図がもはや一般的ではない時代になっていることや、シングルマザーの労働に対するポテンシャルの高さといったことがここ数年国内で見直されていることから少子化問題と女性雇用の観点だけではなく、広義の意味で「育児中女性＝雇用」の流れが必然となる1年になって欲しいと願っています。

昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきましたが、2013 年は昨年以上にはたらかせたいと願う女性支援を邁進したい所存であります。まだまだ厳しさ残る国内雇用情勢の中ではありますが決して諦めずに前向きに頑張るスタッフのみなさまを今年も変わらず支援させていただくとともに、企業・団体さまには労務労働・雇用環境整備に関して一層の貢献をさせていただきますので、今年も変わらぬご愛顧の程、宜しくお願い申し上げます。

この 2013 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、地道かもしれませんがまずは目の前のお仕事を一歩々々あたらせていただきます努力を絶やさぬよう努めますので、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、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十五年元旦

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



---

## 特集：『2013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

---

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に 2013 年に突入してしまいました。毎年感じるのですが改めて振り返ってみると昨年も色々ありました。忘年会でも各職員から1年を振り返っての感想や意見を飲み会の中から様々聞けました。私も他の職員も「2012 年は大変だった」というのが感想です。昨年に比べて仕事が多かったということもありますが、職員各自のスキルアップに比例して責任の重さを全員それぞれが実感したこともあるでしょう。何が大変だったのか、何故大変だったのかを具体的に紐解き考察してみることで、オフィスタからの視点でみた 2012 年の振り返りと、そこから 2013 年の予想をしてみたいと思います。

①昨年は中堅企業からのお仕事の依頼が増えてきたように感じます。景気の向上というよりも過去のリストラ・人員削減・社員1人当たりの業務量の負荷がここにきて反動として求人という形で露出してきているような気がします。同時にハローワーク経由の応募者への不満を企業担当者からよく耳にしたように記憶しています。直接採用から派遣へシフトしはじめている中堅企業が増え、派遣から社員登用することを視野に入れる企業が昨年は圧倒的に多かったと感じています。

②大手企業が徐々に育児者への理解を示してきていることを感じます。育児と仕事の両立を目指す“ママさんハケン”であるオフィスタを積極的に活用していただく企業が増えた気がします。また、官庁系財団法人・社団法人も一時期の事業仕訳で落ち込んでいましたが昨年秋頃から人材採用を復活させた感じがします。公益法人のママさんスタッフの積極採用志向は変わらずで、事務系でのワークシェアに興味を示す団体も例年よりも多いのが特徴的でした。

③求職中労働者の長期希望化と定着率低下の傾向が見られます。このご時世ですので当然ではありますが、例年に比べて長期のお仕事のみを希望する方が増加していて、反面長期のお仕事に就業しても続かないという方が非常に目立ちました。統計的に 35 歳以上

の方に多く現れた特徴ですが、過去のキャリアや好景気時代の経験がこの厳しい時代の組織形態に対応できずにギブアップ状態の方が多かったのではないのでしょうか。傾向としては就業前から職場の人間関係や雰囲気重視するあまり、本来あるべき仕事に対する姿勢が崩れてしまい、自己都合退社を繰り返した労働者が全国的にも多いと思われます。これは企業の労働形態（ひいては職場環境）が一層厳しくなったとも読み取れ、それに適応できるだけの労働者意識が追い付かなかったことを意味するのではないのでしょうか。

④早期就業にこだわりすぎて逆に遠回りしすぎたスタッフが多かった。“就業”することだけが目的になってしまって、入社後に何がしたいかが欠如している方が多く見られた。ハローワークやインターネット求人・複数社の派遣会社へ手当たり次第にお仕事へ応募して自身が何に応募したのかすらわからない混乱状態の方までいた。これも早期就業するも早期退社を生み出す結果となった一因と思われます。

2012年を振り返ると、求人自体は増加しているのに焦って慌てて失敗した労働者が多いという印象を受けました。逆にじっくりと落ち着いてワークライフも含めて相談しながら且つスピーディに判断した方は企業とよいご縁が作りやすかった1年だったのではないかと思います。

さて、2013年はどんな年になるのでしょうか……。あくまでオフィスタの予想ですので当たるかどうかはわかりませんが。

①法改正もあり主婦やママさんの雇用が拡大すると思います。特に短期のお仕事を中心に求人が増えると思われるので、短期～中期のお仕事を積極的に応募していく方が1年間通して結果として最も安定したはたらき方ができるかもしれません。

②長期にこだわりすぎずに、やりたい業種や業務内容にこだわって応募していけば結果的に長期化する可能性が高くなるかもしれません。昨年中盤・後半から短期の期間限定で求人が増えていますが、期間終了後に社員採用に変更したいというケースが目立ちました。おそらく昨年は自己都合退社で定着できなかった方が全国的に多いと思われるので、結果として人事採用に

失敗した企業も多いということも意味します。自己都合退社の繰り返し傾向は“長期求人”に圧倒的に多くみられるので、企業もこのことを既に知っていますので、今年は企業側としても“長期”という言葉に目が眩まずに、本当にやりたいお仕事として応募してくる方を採用するためにあえて“短期”というキーワードで募集を出し始める可能性があります。同時にハローワークからの人材への不満が大きい企業が多いことから、派遣を通じての正社員採用が活発化すると思われます。

③政権が代わって今年は“戦う日本・強い日本”の風潮が根付くかもしれません。社会全体がそうなれば当然会社の風土というものも変化します。景気がまだまだ悪い状況でもありますので、この影響で社内がギスギスする企業が増えるかもしれません。労働者も“仕事とは何か”、“会社とは何か”、“給料をもらう・お金を稼ぐ”ということの意味を真剣に考えて受け止めなければ入っては辞めての繰り返しの1年になってしまうと思います。「なんとなく働こうかな」という程度では通用しない時代になってきているのは事実です。かつてのぬるま湯的な労働環境の企業は淘汰されていくでしょうから、どのような社風・風土の企業でも積極的に飛び込んで忍耐強く頑張れる“強い労働意欲”が労働者に求められそうです。

オフィスタとしては2013年は雇用自体は上向き、就業後にこそ厳しい現実が待っている、そんな年になるのではないかと考えています。必要になるのは“はたらきたいという強い意思”と“適応力・対応力・忍耐力”になると思います。この2つを持ち合わせていれば就業も就業後も上手く対応できるはずですよ。

厳しい年になりそうな予感もしますが今年もまたみなさまと一緒に頑張っていきたいと思います。



【参考：オフィスタ・ブログ】  
(H24. 12. 29 付 第230話「ゆく年くる年2012～13」より)  
<http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html>

---

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：Y.Nさん 32歳女性

---

**Q.** 私は派遣で働いています。派遣先で作業の効率化であったり、もっとこうしたらよいのにとか、こういうところをもっと改善して欲しいと思う事が多々あります（※違法行為やハラスメントを指しているわけではない）。契約書には苦情申立者が専任されていますが、改めて「苦情」と捉えられると告げ口するようで気が引けてしまいます。今後も働いていきたいと思っている職場なので、どのように対応するのが最良でしょうか。苦情申立者を通さなくても解決する方法はありますか？

**A.** 派遣元や派遣先に対して苦情の申し立てができることは派遣法で規定されていて、申し立てることができる苦情の内容は、例えばセクハラやパワハラその他派遣先の職員との不均等な待遇などが考えられていますが、派遣法で明確に規定されているわけではありません。作業の効率化とかもっとこうしたらよいのにとかの業務の改善提案については、派遣法では奨励も禁止もされておられません。派遣先の企業の風土社風により業務改善の提案については、派遣先の職員だけではなく派遣スタッフにもどんどん奨励する企業もあるかと思えます。但し、あくまで社風によりますので、派遣スタッフが業務の改善提案を行うことは越権行為とみなす企業もあると思われ、結果として不適切なスタッフということになり、派遣先からスタッフの交代を要求される場合もあるので注意が必要です。苦情申立者を通さないとすれば、まずは派遣先の職員との日常的な会話の中で「こうであったらいいのになあ」位のニュアンスでほのめかしてみてもどうでしょう。又は、派遣スタッフにも業務の改善提案ができますかと派遣先の責任者に了解を得るのがよいかと思えます。（大滝）

…<そのほかの気になるお仕事疑問募集>…

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（神奈川県立産業技術短期大学）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！

▼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>

---

## ☆☆(社)日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

/機構事務局（オフィスタ）

---

みなさま明けましておめでとうございます。

昨年は（社）日本雇用環境整備機構（JEE）の活動にご支援ご協力いただきありがとうございます。まずは、2012年の障害者雇用率は過去最高を更新したこと、その中でも発達障がいを持つ方の就労が進んだことを報告したいと思います。もちろん就職活動を長く続けているのに、うまくいかないと思っている方も多いかもかもしれませんし、過去最高の水準といっても全体の雇用からするとまだほんの一部でしかありません。しかし、発達障がいの特性を理解し、発達障がいを持つ方々を中心に、積極的に雇用する企業が増えてきたことは特筆に値すべきことです。しかも最初から正社員として採用されるケースも見られるようになり、その方の持つ本来の能力がきちんと評価されるようになってきたことを感じます。

発達障がいを持つ社員ばかりの職場も増えてきているようですが、特例子会社などの配慮が得られやすい職場で働くほうが安心できる人もいれば、一般の職場で働きたいと思う人もいます。私個人はダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包括的な職場環境づくり）が理想と考えています。どのくらい先のことになるかはわかりませんが、将来はこの職場にも発達障がいを持つ人が受け入れられ、活躍している光景を思い浮かべます。この夢を現実に行けるよう今後も活動していきたいと思います。相談にみえる方々の中には専門的な経験を持つ方も多く、そのほとんどはちょっとしたことをきっかけに挫折した経験を持ち、診断を得る前は一般就労していた方ばかりです。安心して仕事ができる環境さえ整っていれば活躍できていたに違いありません。教育の分野に比較して、社会ではまだ発達障がいへの理解が進んでいないと嘆いてきましたが、最近の雇用の進み具合を見るかぎり、本年は理解も加速度的に進んでいくのではないかと思います。

私の専門が障がい者雇用であることと、その中でも発達障がいを持つ方の就職支援に力を入れているため、少々障がい者雇用に偏ってしまいましたが、育児者・エイジレス（35歳以上）の雇用も同様にこれまで以上に取り組んでいきたいと思っております。

今年も育児・障がい・エイジレス雇用の普及啓発・研究・活動に深いご理解とご支援を頂けますよう宜しくお願い申し上げます。併せて、みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十五年元旦

(社) 日本雇用環境整備機構  
理事長 石井京子

### 【平成24年度第2回「雇用環境整備士資格講習会」】

育児・障害・エイジレスといった就業弱者を受け入れる企業側の職場環境は日本ではまだまだ十分に整備されていないが故に働きたくても採用されない、就業しただけ職場の理解不足といった苦労は育児・障害・エイジレスの方々にとっては共通する悩み。その職場整備の担い手として期待されるのが、「雇用環境整備士」。

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に、役員・管理職・人事総務部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした資格です。全国の各企業・団体の総務人事担当部局へ最低1名以上の資格者を設置することを同機構が推進している認定資格です。

資格は第Ⅰ種(育児者雇用)、第Ⅱ種(障害者雇用)、第Ⅲ種(エイジレス雇用)のそれぞれの専門知識を有すると認められる場合に交付され、いずれか1種以上を取得している者が「雇用環境整備士」として認定されます。



(上：雇用環境整備士カード資格者証の見本)

現在、全国の多くの企業・団体・行政の総務人事担当者が資格者として認定・登録され・設置されています。適正な雇用環境を整備するために企業・団体の関係各位におかれましては是非受講いただきたくお願い申し上げます。

- ・開催日時(全会場 13:00~16:50)
- ・会場: 文京シビック会議室(各会場定員 90名)
- ・講師: 馬場実智代(馬場社会保険労務士事務所長)  
石井京子((社)日本雇用環境整備機構理事長)  
大滝岳光(大滝人事労務研究所長)

講習科目	開催日
第Ⅰ種(育児者雇用)	2013年1月30日(水)
第Ⅱ種(障害者雇用)	2013年1月29日(火)
第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2013年1月24日(木)

\*今回資格試験は行いません。

※第Ⅲ種(エイジレス雇用)は定員につき受付終了いたしました。キャンセル空き希望者は下記お問い合わせください。

詳細は同機構のホームページを参照又は同機構事務局までお問い合わせください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

お問合せ: 同機構事務局 (TEL. 03-3379-5597 講習会係)

### ☆☆こんなの見つけました☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

お正月に奈良県の信貴山という平安時代の国宝「信貴山縁起絵巻物」にも出てくる由緒あるお寺に行ってきました。そこのお寺でこんな張り紙を発見!! 古き伝統のあるお寺でも、新しいツールを使った広告宣伝。時代を感じました☆



### 派遣クイズ

私は派遣ではたらいっています。職場でのセクハラやパワハラ等について、次のうちハラスメントに該当しないものはどれでしょうか?

- ①上司に業務の依頼をされる時に、肩をたたいてお願いされた。
- ②上司が目の前でミスした社員の方を大声で叱った。
- ③派遣契約では朝 9:00 が出勤時間だが、他の女性はみんな 8:30 に出勤しているからあなたもその時刻に来るべきだと同僚に嫌味っぽく言われた。
- ④上司に私的に飲み会に誘われ、それを断ると機嫌が悪く職場で仕事がやりづらい雰囲気だった。

(答えは最終ページ)

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 公益法人での一般事務のお仕事

経済産業省系公益法人での一般事務のお仕事。1日6時間程度で週2~3日ですので扶養の範囲内ではたらいたい方やママさんも歓迎案件です。エクセル・ワードを使った資料作成が主なお仕事です。

勤務形態：派遣 期間：長期 就業開始日：1月下旬  
勤務地：新宿区（JR新宿駅より徒歩5分）  
勤務体系：月~金で3日間、9:30~16:30  
時給：1,200~1,250円（別途交通費支給）  
スキル・経験：

- ①一般事務経験者
- ②通関士の資格者（又は勉強中の方）

※その他、以下のような有資格者は別件で優遇・優先でお迎えいたします。

税理士（1科目以上合格者）/日商簿記1級/通関士/IT/リテネーター/行政書士/TOEIC800点超/秘書検定1級/MOT/宅建/普通自動車免許（業務上運転できる方）etc

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先的にご紹介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>

##### ●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.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>

#### 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。

## ☆☆編集後記☆☆

### 〇おわりに

年が明け今年目標を立てようと思いつつ、はや2週間。1月は往ぬる、2月は逃げる、3月は去ると言いますが、あっという間に暖かい春になりそうな予感がします。そうは言っても今年の冬も寒いので、私は生姜を使ったお料理や飲み物で体温を上げ、体のほかほかを保とうとしています。

寝る前に温かい紅茶にすりおろした生姜とはちみつを入れて飲むのがオススメです。体を温め、かつ喉にもいいので殺菌や乾燥対策にもなりますね。冷えは体に良くないと分かっていても無性に雪山に行きたくなるのはスキー中毒ですね（^^）； Hiroko 記

### オフィスタ NEWS 第56号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ総合管理室

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ人事管理部

Nozomi オフィスタ人事管理部

Ricaco オフィスタ総務部

Yukka オフィスタ総務部

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

社団法人日本雇用環境整備機構事務局

#### 派遣クイズの答え：②ミスした社員を大声で叱った

体の一部（特に女性）に触れることなので①はセクハラに当たります。③は嫌味っぽく言われたところに遠回しの圧力が感じられるためパワハラになります。プライベートで飲食に誘うことは構わないが、断ったことにより何か不利益が起こることがあれば④もハラスメントになります。派遣先の上司がミスをした社員を叱ることは業務の遂行にとって必要な行為で社風かもしれませんが、あなた自身が怒られたわけではないので②はハラスメントには当たりません（注：但し、状況により周囲の人が精神的苦痛を感じたら労働安全衛生法に抵触する場合があります）。



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。

## 平成24年度 第2回

# 『雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～第Ⅲ種)』講習会開催のご案内

主催：(社) 日本雇用環境整備機構

■近年の雇用情勢は不況や震災の影響を受け就職難に一層拍車がかかる傾向にあり、かつ、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。一方でこのような傾向は、雇用主側の活発な採用を妨げる要因に拍車をかけつつあります。もとより、出産後の育児中女性の社会復帰を望む動向、障がい者雇用、エイジレス（35歳以上）・高齢者の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用者並びに使用者に課せられた責務であり国民の格差解消・公平な労働機会を保護する見地からも等閑視できないところでありますが、近時の就業難により育児者・障がい者・エイジレス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育児者・障がい者・エイジレスにとっても理解ある適正な職場環境の整備を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、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に、役員・管理職・人事総務担当部局に専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進しています。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していただくことで育児者・障がい者・エイジレス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。雇用主側へのメンタルヘルスケアの法令義務化が検討され、職場環境の未整備により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、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々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)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、是非この機会に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活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、人材派遣会社等での勤務者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用ください。

### ■資格者証交付・認定・登録

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させていただきます。

※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）の各講習会のいずれか1つ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。 \*今回資格試験は行いません。

### 1. 開催科目・期日・会場・定員

開催科目	開催日時	会場	定員
第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成25年1月24日(木) 13:00～16:50	文京シビックホール26Fスカイホール 東京都文京区春日1-16-21	締切
第Ⅱ種(障害者雇用)	平成25年1月29日(火) 13:00～16:50	文京シビックホール3F 会議室1～2 東京都文京区春日1-16-21	90名 残席若干
第Ⅰ種(育児者雇用)	平成25年1月30日(水) 13:00～16:50	文京シビックホール3F 会議室1～2 東京都文京区春日1-16-21	90名 残席若干

(注) 駐車場は用意しておりませんので、車でのご来場はご遠慮下さい。

全会場満席が予想されます。現時点で追加会場は予定されていませんので希望者はお早めにお申し込みください。

## 2. 講習科目・講師（講師の都合等により一部変更となる場合があります。）

(1) 挨拶（13：00～13：05）

(2) 雇用環境整備士概要（13：05～13：30）

(3) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種により異なる（13：30～16：40）

【第Ⅰ種】育児者の雇用における現状と課題・好事例解説及び関係法令解説

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・好事例解説及び関係法令解説

（社）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・好事例解説及び関係法令解説

神奈川県立産業技術短期大学・（社）日本人材派遣協会アドバイザー 大滝 岳光

(4) 資格者証交付（16：40～16：50）

\*今回資格試験は行いません。

## 3. 後援依頼先（予定）

（社）日本人材派遣協会、（財）全国母子寡婦福祉団体協議会、（NPO）高齢社会をよくする女性の会、

（社）高齢者活躍支援協議会

## 4. 参加費（税込、テキスト代含む）※参加費は当日会場で申し受けます。

一般 8,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 7,000 円、後援依頼先等の会員等 7,000 円、  
行政庁職員 5,000 円

## 5. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、1 種目以上を選び、申込手順に従ってお申し込みください。  
または下記申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又は FAX してください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

## 6. 申込締切期日

開催の 1 週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）

ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込み下さい。

## 7. 申込先・問合せ先

（社）日本雇用環境整備機構 「雇用環境整備士講習係」（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（オフィスタ内）

### <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	申込み会場	区分（下記何れかに○を付けてください）
受講者氏名	・第Ⅰ種（1/30） ・第Ⅱ種（1/29） ・第Ⅲ種（1/24）	・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員（番号） ・後援団体会員（所属団体） ・行政庁職員
連絡先 勤務先・自宅 〒□□□-□□□□	（何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。） TEL. ( ) (内線 ) FAX. ( )	
都・道 府・県		
勤務先名・部課名：		

※この申込書に記載された個人情報は、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**