

2013年
7月号

発行日 平成25年7月12日(第62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：『マタニティ(妊婦さん)雇用をしてみよう』
/オフィスタ総合管理室

オフィスタNEWS 第62号発行にあたって

梅雨が明けると同時に夏本番の暑さとなりました。毎年のことですが、この時期は気温も湿度も高く過ごしづらい毎日ですね。今年もすでに人々が熱中症で病院に搬送されたというニュースを何度も目にしました。極端な暑さは不快なばかりでなく健康への被害もありますので、外出時や就寝時、屋内外でスポーツを行う際など十分に気をつけて過ごしましょう。かと言って、空調の効いた室内は快適ですが節電の問題もありますから、エアコンや扇風機ばかりに頼ってもらえませんよね。ミント系の香りで体感温度を下げたり、見た目に涼しげな食器を使用したり・・・風鈴も音で涼を感じる方法のひとつですね。電気の力を借りつつ、香りや音、視覚などアナログな方法でも涼しさを感じられるよう工夫をして、長い夏を健康に乗り切りましょう。既にご就業されている方も、就職活動中の方も厳しい季節ですが頑張ってください！

“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_twt

(C)2013 OFFISTA

特集：『マタニティ（妊婦さん）雇用をしてみよう』 / オフィスタ総合管理室

オフィスタでは働きたい妊婦さんと一緒に働く機会があります。オフィスタでハケン・スタッフとして一緒に働いていましたが、妊娠をきっかけに今春で派遣先での契約更新を断念。しかしながら、出産ギリギリまで働いていたいとの要望も受けていましたので、希望に添う形でオフィスタ社内で雇用しました。妊婦を“新たに”雇用するというのは初めてのことで、オフィスタ側も考慮すべき点はあるはずですので、事前に職員間で相談して、本人のために無理なく快適にはたらせる職場環境創りに努めてみました。実際に妊婦さんを雇用してみて色々勉強になった点もありますので今回はその辺を書いてみます。

マタニティ雇用の知識は十分有しているつもりではいましたが、いざ雇い入れるとなると「どのような点に注意したらよいのだろうか?」、「どんなお仕事を任せればよいのだろうか?」など色々考えさせられる部分もありました。過剰に気を使いすぎるとは本人も仕事しづらいたらうし、定番の座り仕事に専念というのももしかしたら物足りないのではないかなど、はたらく妊婦さんの意識を掴めるかがポイントでした。オフィスタ職員では事前に以下のような基本事項を定めてみました。

- ① オフィスタには**雇用環境整備士（第Ⅰ種：育児者雇用）が設置されていますので、その専門知識者を中心に妊婦さんがはたらくための問題点などを抽出し対策を職員全員で事前に考えた（想定マニュアルの作成）。**
- ② 朝の出勤時間はラッシュ時を避けたゆっくりめの出勤時間を設定した。
- ③ 遅刻（本人の都合・以外の予期せぬ事情）について許容することとした。焦って出勤しようとして大事があっては困るため遅刻についてのお咎めなしとした。
- ④ 終業時間もラッシュ時を避ける時間帯に設定した。出勤退社の時間の縛り（規則）をなくすことで焦ったり、ひいては怪我をしたりということのないよう配慮した。
- ⑤ デスクワークに専念してもらい、荷物を運んだり、物を持ったりという机から離れる必要性のある仕事を与えないようにした。妊婦だから座り仕事という定番では物足りないかもしれない、モチベーションが上がる

ないかもしれないと考え、デスクワークではあるけれど、出来るだけ主要な重要作業を任せることで一員としての自覚とやる気の向上も図ってみた。

- ⑥ 会社に入出入りする方に「この人は妊婦さんです」と紹介するのもプライバシー問題もあるため、オフィスタの**“マタニティマーク PC 壁紙”**を利用した。宅急便業者などの来客も含め、妊婦さんであることをさりげなく外部の者へ周知できた（壁紙を見て察して気を遣っていただいた業者の方々には感謝します）。

【参考：オフィスタのマタニティマーク PC 壁紙（無料配布）】
<http://www.offista.com/maternity/index.html>

- ⑦ 一番大事なのはノーストレスな職場環境を提供すること。人間関係や思いやりなど社内のあらゆる面で整備できていなければ不可能なことなので、職員一同最も注意した部分だと思う。職務中の雑談なども許容、むしろ積極的に話しかけてリラックスして職務にあたってもらった。結果、オフィスタ内もだいぶにぎやかになって職場が華やかになった気がします。

以外にもいくつか注意した点はありましたが、妊婦さんを受け入れることでオフィスタとしても勉強になる事は多々ありましたし、改めて職場環境の整備にもつながりました。妊婦さんを受け入れるのは「大変そう」、「今の経営事情では無理だ、余裕がない、面倒見れない」という声も企業からよく聞かれますが、一見非効率なように見えて結果的には効率的な業務遂行を生み出せましたし、妊婦さんを受け入れることで**“ストレスなメリット”**を多々受けられたのではないかと感じています。

育児中女性の受け入れにしても妊婦さんの受け入れにしても、もっと本質を見極めて積極的に採用すれば雇用環境も改善されるし、企業としても発展できる要素が満載なのですが、まだまだ国内ではその壁は高そうです・・・。問題意識は持っているけれど、無理だ無理だと決め込みすぎて雇用に踏み切れない企業さまも多いと思いますが時代の流れからも試してみるのも良いかもしれませんね。かくいうオフィスタでも“はたらきたい妊婦さんにも就業機会を”といいつつ現実として受け入れるにあたっては右往左往した部分もありましたので偉そうなことは言えませんが、しかし、会社として貴重な経験をさせていただいたと思っていますし、人材を扱う立場でありながら、改めて“雇用”というものを勉強させてもらった気がします。

さて、マタニティ・レディが職務中に「おなかの子供

が蹴るのがわかる」とか「朝のラッシュは電車が混み合っているので出勤は大変だ」というような話をお腹を抱えながら会話していました。“う〜ん、そこまでして何故はたらくのか？”男性の方々には理解しづらいと思いますが、わたしも仕事柄その辺を情報収集しかつたのでこの機会に是非とばかりに意識調査をしてみました。

●妊娠中だが働きたい動機・理由

一番の理由は、単純にはたらくことが好きだからです。妊娠中であろうと自分のスキルアップに繋がるならできる限り続けたい気持ちが強かった。それに今後、出産でしばらく家庭に入ってしまうので経済面で少しでも助けになれば、という気持ちもあります。外ではたらくことがストレス発散であるということも理由です。

●妊娠前と妊娠後で仕事をするうえで変わったと感じることはありますか。

意識の面で変わったことは特にありません。気分が激しく落ち込むこともなかったので、妊娠前も妊娠後も与えられた仕事をいかに効率よくミスなく進めるようするかを考えて臨んでいました。身体的には日に日にお腹が大きくなって体重が増えていきフットワーク面でこれまでと思うようにいかないもどかしさはありました。

●妊娠しながら働くうえで苦労したことはありますか。

一番苦労したのは、やはり通勤・つわりです。妊娠初期のつわりが一番酷く、仕事に入って集中してしまえば何とか乗り越えられたのですが、また、行き帰りの電車通勤や階段・チョットした段差でも本当にツライ。毎日遅刻したら叱られてしまう、評価が下がってしまう、しょっちゅうWCに行っていると「またサボっている」なんて思われていないか等が常に心配でした。オフィスタのように出退勤時間に自由幅を持たせていただける職場は本当にありがたいと感じた。「この電車に乗らないと遅刻してしまう」と思うのと、「ギュウギュウに混んでいるので次の電車に乗ろう」と思えるのでは全然違う。

●オフィスタ（またはオフィスタの派遣先）は働きやすかったですか？

派遣期間中は派遣先の女性への理解があったことが一番助かりました。周りにお子さんのいらっしゃる方がアドバイス下さったり、妊娠中の体調不良を理解して気遣っていただいたので無理なく働くことが出来ました。派遣開始当初は妊娠することなど想定もしていなかったので、オフィスタに関しても「女性に優しくそうな派遣会

社だな」とか「女性に理解のある派遣先が多いのかな」程度にしか考えていなかったのですが、今にして思えば“育児とお仕事”をコンセプトにしているオフィスタと、それに賛同する派遣先でご縁があったからこそと実感しています。単なるビジネス感覚で派遣会社を選んでいたら、もしかしたら妊娠後ここまで継続できなかったかもしれませんし、働くうえで最大限の理解を提供してくれたことに感謝しています。つわりで欠勤や遅刻があった時オフィスタの担当者さんがフォローしてくれたり、派遣先も遅刻欠勤を責めることなく許容していただける体制だったのは本当に嬉しかった。オフィスタ内でも働かせていただいています。女性の職員・ママさんが多くストレスなく毎日“楽しく”働かせて頂いて、**職場選び**というのは企業ブランドや時給額だけではないということに今になって初めて身に染みて気付かせてもらった。

●妊娠中の女性が働くために職場に求める事は何ですか

一緒に働く職場の方の妊婦に対する理解だと思います。妊娠して思ったのは、つわりや体の変化で思った通りに動けないのです。妊娠前はもっとバリバリ作業できたのにと思うことが多々ありました。反面、妊娠を理由に甘えたくないのに、思うようにいかないイライラはありましたが、「無理せず頑張ってください」と一声掛けてくれるだけで嬉しかった。また、オフィスタでは妊婦だからと軽作業に回さず責任の高い仕事を選んで与えてくれるのでモチベーションの低下もなかったのが大きいです。

●復帰はどのくらい後を考えていますか

気持ちはすぐにでも復帰したいのですが、周りの話などを聞いて子供が2〜3歳になるまでは一緒にいたいなとも思いますが、ブランクは“社会”に戻れなくなってしまいう危機感もあるため早ければ1年程度が理想です。

●妊娠中のはたらく女性へ一言

妊娠していても働く女性の一人には変わりありません。無理をしない範囲で思いっきりお仕事をすればいいと思います（通勤時はくれぐれも気を付けてくださいね）。



**オフィスタの
マタニティ・スタッフ紹介**
妊娠状況：勤務当時6ヵ月（22w5d）
職種：一般事務職/PC操作
オフィスタでハケン・スタッフとして勤務中にマタニティになり派遣満期終了。その後、オフィスタ内で事務職員としてはたらく。
9月にママさんになる予定。

★★講習会に参加してきました★★

/オフィスタ人事管理部

《発達障害の人が働くための管理者知識養成講習会》

7月9日に開催された表記講習会に参加してきました（主催：（社）日本雇用環境整備機構）。内容は発達障害者を雇用するにあたっての管理者として知っておくべき知識習得です。発達障害といっても自閉症・アスペルガー症候群・ADHD・LD等がありその法令解説と実際に雇用した際の実務の二講座に分かれていました。

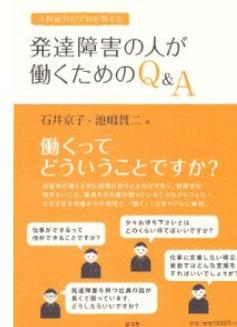
法定雇用率については既にみなさまもご存知かと思いますが、以外にも2011年の改正障害者自立支援法に障害者の定義として“発達障害者も含む”と条文に明記されるようになり「あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」と規定されていることから（同第27条）、様々な分野で発達障害者に対する改正が行われています。大学センター試験でも計算の苦手な障害者のために試験時間を1.3倍に延長することが認められていたり、大勢の中に居ることが出来ない障害者のために別室が用意されるなど様々な障害に対応した対策が導入されているのをご存知でしょうか。

当然、雇用の場においても企業側に対策が求められるのは時代の必然ということで、後半はどのような配慮が必要かの実務講座です。まずは管理者（使用者）が発達障害について知識がなくてはなりません、使用者の知識不足が原因で差別がされたら障害者差別ということになってしまいます。特に一流大学を卒業していたりすると障害を見抜けないケースも多いと聞きます。寝癖がひどいので「鏡見てこい!」と指示すれば言葉通りに“鏡”を調べてきてしまう等、なかなか一般的な常識が理解してもらえない、そんな障害を持った方が一見、健常者として国内には大勢いるそうです。文部科学省の調査では**義務教育の段階で6.5%の児童が発達障害**とのことですので成人で、且つ本人に障害の自覚がない者も含めれば10人に1人は何らかの発達障害の可能性があると看しても過言ではないし、組織に存在していてもおかしくない数字です。一方で法改正に伴い対策を導入している企業・上司・同僚はどの位いるのでしょうか。人事担当者や行政庁職員が多く受講されていましたが、この数年内に発達障害者雇用は大きなテーマになりそうです。講義詳細については、また機会があれば改めて書いてみます。

★★読者プレゼント・コーナー★★

/オフィスタ広報・宣伝部

書籍：『発達障害の人が働くためのQ&A』



上記講習会でテキストとして使われました新刊をオフィスタ・ニュースをご覧のみなさまから抽選で3名様に贈呈いたします。

著者：石井京子
出版：弘文堂
規格A5版、188頁
（社）日本雇用環境整備機構

・・・働くってどういうことですか?・・・

年々その数が増加していると言われる発達障害者ですが、発達障害には自閉症・アスペルガー症候群やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。本書では、知的に遅れはなく、東大をはじめとする一流有名校を卒業し、成績も優秀けれども特性（障害）から人間関係や組織内での振舞いに困難を抱えている当事者の事例等を多く取りあげました。

当事者および家族、支援者、企業の障害者雇用人事担当者にとって、発達障害の人が「働く」ために準備すべき課題、情報を一問一答形式で本機構理事長の石井京子が解説する1冊です（全国書店・本機構で販売中）。

＜応募方法＞

オフィスタ総務部まで、氏名・連絡先を明記のうえ、メール又はFAX等にてご応募ください。7月22日〆切。
※応募者の中から抽選をもって選ばせていただきます。
当選は発送をもって替えさせていただきます。

派遣クイズ

アスペルガー症候群の社員に対して、上司が出した指示として**不適切**なものを選んでください。

- ①「君はPCが苦手のようなから家で練習しなさい」
- ②「重要な業務ではないので、肩の力を抜いてリラックスして適当にやってくれればいいよ」
- ③「手が空いたらで良いので、この仕事をできるだけ早くやっておいて下さい」
- ④「明日は社内の大掃除なので、汚れても良い恰好で来て下さい」



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：M.Nさん 31歳女性

Q. わたしはハケンではたらいっています。先日、上司から「このパソコンや機材一式を会議室に運んでおいて。これから外出するので戻ってくるまでに運んでおいて下さいね。」と言われました。私は指示通りに作業をしていたのですが、ふとしたはずみで会社の備品を落として壊してしまいました。このような場合はやはり弁償しなければならないのでしょうか。

A. 派遣ではたらくスタッフの方が派遣先において、過失によって派遣先の備品等を損壊した場合には、民事上は当然派遣先に対して損害賠償を負う責任があります。しかし、派遣スタッフは派遣先の指揮命令の下で労働していますので、派遣先の指揮命令者不在の下で損壊が生じたのであれば、その責は全部または一部は派遣先が負うべきものと考えられます（民事上の過失相殺）。

また、もし業務の内容が政令業務であれば、派遣先が派遣スタッフに庶務的な業務をさせることは、契約違反ということにもなり、備品の損壊についてスタッフに重過失（*ご質問の場合は軽過失）でもない限り、派遣先が全面的に責任を負うべきものとも考えることができます。

ご質問の件については指揮命令者が管理監督をしっかりとっていたかどうか焦点になりますが、外出したという事は派遣スタッフの労働の管理監督を怠ったとも捉えられますので一概に損壊を発生させた労働者だけの責任とは言えないと考えられます。

その時の詳細な状況や事実関係が明確ではない為、この質問内容だけでは責任の所在を明確にはできません。民事上の問題については裁判をしてみないと判断はつけられませんが、損害賠償を求める派遣先に対しては一応上記の主張をして協議してみるべきだと思います。（大滝）

…<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（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お知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

<<雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～Ⅲ種）講習会>>

（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子）が『平成25年度第1回の雇用環境整備士資格講習会』を開催する。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に、役員・管理職・人事総務部局の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同機構の認定資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス・高齢者雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録している。雇用環境整備士は各企業・団体にて専任知識者として設置することができる。



現在全国に延 730 名の整備士が認定・登録されている。7月の開催は全会場定員に達したが申込み希望者多数につき急遽、下記に追加会場の開催が決定いたしました。追加会場も既に満席が予想される申し込み状況であるため、受講希望者はお早めにお申込み下さい。

講習科目	追加開催日
第Ⅰ種(育児者雇用)	2013年8月29日(木)
第Ⅱ種(障害者雇用)	2013年8月30日(金)
第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2013年8月20日(火)

*今回、資格試験は行いません。

この講習会についての詳細は別添参照または下記ホームページをご覧ください。

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

問い合わせ先：

（社）日本雇用環境整備機構事務局

TEL.03-3379-5597 講習係宛て

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益財団法人での一般事務

国土交通省系公益法人での一般事務のお仕事です。パソコンを使った資料作成・委員会の準備・海外情報の収集とファイリングなど。週3日で1日の勤務時間も6時間ですので、扶養内で働きたい主婦の方やワークバランス重視のママさんも歓迎です。正職員前提ですので定年まで長くはたらきたいと思っている方を優先します。

勤務形態：紹介予定派遣 採用人数：1名
就業開始日：7月下旬～8月上旬の勤務開始を予定
勤務地：虎の門（メトロ虎ノ門駅より徒歩5分）
勤務体系：月～金で3日程度/1日6時間程度の勤務
※出勤日・勤務時間は応相談可
時給：1,200～1,250円（別途交通費支給）
スキル・経験：

- ①エクセル・ワードの基礎動作ができる方
 - ②TOEIC800点以上の英語力（会話・読書き）
- ※一般公募は終了しています。本メルマガ読者のみ7/17（水）AMまでエントリー可能となります。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先して、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

雨の季節は終わりましたが、最近は急な夕立が多く傘の出番はまだまだ多そうです。ふと、昔から見知らぬ方に傘を貸していただく機会が多かったことを思い出しました。中には外国人の方も！突然の雨に降られた私は、よほど情けない顔をしていたのでしょうか……。人からの親切は後々まで覚えているもの、そして小さな心遣いでもとても嬉しいものです。

困っている方に声をかけるのは勇気が要りますが、私も少しずつお返しをしていこうと思います。

Yakka 記

オフィスタ NEWS 第62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

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）日本雇用環境整備機構事務局

参考 平成24年文部科学省調査「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査報告書」

派遣クイズの答え：全て不適切

アスペルガー症候群とは広汎性発達障害の1つ。興味分野に対しては驚異的な集中力と知識を蓄える能力がある反面、コミュニケーション能力に支障があり、俗にいう“空気が読めない”と言われる症状を持つ。IQは同年代平均値よりも高く知的障害域を超えた障害とも言われる。本人の自覚症状がないケースも多い。

①「毎日30分間タイピングの練習をしなさい」等具体的に伝えないと単に「練習しなさい」ではどうしたらよいかかわからず戸惑ってしまう。②「適当」という健康者の有する常識的な限度範囲がわからないので、明確な指示をした方がよい。③「できるだけ早く」の意味が午前中なのか今日中なのか、それとも翌日であるのか読み取れないため、具体的な期日を指示した方がよい。④「汚れても良い恰好」とは何なのかを明確に指示しないと戸惑ってしまうことがある。



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 25 年度 第 1 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・障害者法定雇用率改正・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、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。 *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Ⅰ種(育児者雇用)	平成 25 年 7 月 23 日 (火)	文京シビックホール26Fサテライトホール	締切
第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 25 年 7 月 24 日 (水)	同上	締切
第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成 25 年 7 月 30 日 (火)	同上	締切
【追加会場】 第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成 25 年 8 月 20 日 (火)	文京シビックホール3F会議室 東京都文京区春日1-16-21	50名
【追加会場】 第Ⅰ種(育児者雇用)	平成 25 年 8 月 29 日 (木)	同上	50名
【追加会場】 第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 25 年 8 月 30 日 (金)	同上	50名

(注) 現在、追加会場のみお申込みできます。追加会場も満席が予想されます。再度の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。なお、追加会場の講義は初回と同内容になります。

