

2013年
12月号

発行日 平成25年12月15日(第67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：『ブラック企業撲滅のために離職率公開』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第67号発行にあたって

12月に入り寒さも本番になってきましたが、風邪など引いていませんか？多忙により疲れが出てしまったり、インフルエンザが流行りお子さまの学校が学級閉鎖になったりなどで、ママさん達にとっては特に忙しさが増す時期ではないでしょうか。日本では12月22日頃が暦のうえでは冬至で、一年の間で昼が最も短く夜が最も長くなる日であり、「ゆず湯」で体を温め、「ん」が付く食べもの(なんきん、れんこん、うどん等)を食べると元気で長生きすると言われていいます。世界各地でも太陽の力が最も弱まった日を無事に過ごす冬至祭が行われたりしています。最も寒いと言われている時期はアクティブに体を動かすのも良いですが、温かい所で体にやさしい食べ物を食べ、ゆっくり過ごすのもいいかもしれませんね。

大晦日までもうカウントダウンしていますが、大掃除や年末年始の準備等で疲れを溜めないように体調にお気をくださいね。

“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



@offista

@offista_twt

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)2013 OFFISTA

特集：『ブラック企業撲滅のために離職率公開』

/オフィスタ人事管理部

昨今いたるところでブラック企業という言葉を目にする機会が増えました。2年くらい前からチラホラ世の中に出始めてきた派生語だったように記憶していますが、厚生労働省が今月ブラック企業対策としての方針を打ち出したので、厚労省の発表と併せてそもそもブラック企業とは何なのかについて少々書いてみたいと思います。

労働者に過酷な勤務を強いる「ブラック企業」対策で、厚生労働省は来年度からハローワークを通じて大学生や大学院生を採用する企業に対し、離職率の公表を求めると決めた。2015年春の大卒、大学院卒らに向けた求人票から、過去3年間の採用者数と離職者数の記入欄を設けることとした。記入は強制ではないが、「空欄のままだと公表できないほど離職率が高いのではと見られる」（厚労省幹部）として、抑止効果が期待できるという。ブラック企業は早期退職が続出することを見越して若者を大量採用するのが特徴で、離職率は有力な判断材料の一つ。極端な長時間労働や残業代の未払いは労働基準法違反で是正指導できるが、離職率が高いだけでは違法ではないため、厚生労働省は情報開示で改善を促すことにした。（出典：12/2付 読売新聞）

ここでいう趣旨をまとめると、ブラック企業は労働が過酷なので定着率が悪いため、離職率の高い企業はブラック企業であるという認識を国民に持たせることで、企業は離職率に敏感になり結果として労働者に手厚い待遇を用意するようになる、ひいては世の中からブラック企業を撲滅できるというのが狙いのようです。

これはこれで一理あるのかなという感じで新聞を読んでいたのですが、一点問題なのは“離職率”というのは労働者が起こすアクションであるという点です。会社側が強制解雇を乱用しているというのなら話は変わってきますが、ここで言う離職率とは“離職というアクション”を起こした労働者数（割合）を基準にブラック判定を行うというもので、どこまで正当な判断基準か疑問です。若者の離職率だけを物差しに基準判定を測るとすれば、もしかしたら国内の大半の企業はブラック認定になってしまうのでは・・・という気がします。

なぜならば現在の新卒で3年間勤務し続けられるのは、約半数とも言われているからです。離職率よりも定着率を公表した方が良いのではないかと考えていますが・・・。

数年前からブラック企業という言葉が出回っていますが、イマイチ定義がよくわからないというのも問題です。法律用語ではありませんので、当然明確な定義もありません。元々は常軌を逸脱した労働環境の企業を指していたのだと思いますが、最近では「毎日30分残業があるので、ブラック企業だ」とか「うちはボーナスが出ないのでブラック企業だ」なんて会話を電車の中で耳にします。つまり、自分にとって不満があればブラック企業と呼ぶのがなんとなく一般化・総称化しているみたいです。先日、昔の同窓たちと飲んでいた席で友人のOLが「うちの会社は朝9:00が定時なのに、9:00から仕事ができるように5分前には出勤するように言われている。しかもその5分は残業代も出さないときている。こんなブラック企業もう辞めたい、訴えてやる！」なんて会話を聞いて、世の中で言う“ブラック企業”ってこの程度の軽さで使う言葉なのだ勉強になりました。社会とは何か、会社とは何か、働くとは何かを真剣に考える人が少なくなり、徐々に労働者の質が低下しているのを実感しますが、ブラック企業の比較にならない程の数のブラック労働者が実在するのもまた事実です。



「楽な仕事で人より多く稼ぎたい、且つ有名大手企業で賞与が6カ月以上支給されて、残業がなくて、ミスしても叱られる事無く減俸解雇が無くて、成果に関係なく年功序列で出世できて、都心の駅チカの綺麗な高層オフィスで、忙しいのは嫌だが暇なのも嫌、難しい仕事を覚えるのは嫌だがスキルにならない仕事も嫌、やりがいがあって人間関係が良くて休みが多くて取りやすく、家から通勤便利で、私的時間も充実できる福利厚生が揃っていて、朝はラッシュを避けたくゆっくり出勤の会社を探しています。」なんていう方は普通に世の中にいます。

この条件にそぐわない会社は恐らくこの人にとっては、「ブラックだ！」になるのでしょうか。少しでも気に入らなければ辞めればいや、程度で就活をしている若者も多いと言われる中で離職率を基準にブラック企業の指針を測るのは無理があるような気がします。

私は遭遇したことがないので俗に噂される常軌を逸したレベルのブラック企業がどのようなものか知りませんが、もし想像通りだとしたら「離職率が高いとブラック認定されてしまうので絶対に辞めさせるな！」の悪い意味でのシステムが社内で横行するだけではないでしょうか。その一方で、一定期間スキルを身に付けさせた後は独立・自立を支援している企業であったり、労働者の事を本当に考えて諸事情や環境に思いやりをもったうえで快く離職を受け入れてくれる温情のある企業が数字だけ見ればブラック認定されてしまうというのも公平性に欠けるような気がするの私だけでしょうか。法改正が行われたり国の指針が発表されるたびに“正直者は馬鹿を見る”のフレーズが飛び交う今の世の中は悲しいものがありますが、このような事例は十分に起こり得る可能性があると思います。

雇用主と労働者の間のことは法律に準じて判断すべき事項であるのだから、実際に法令違反があるのであればそれを国は公開した方がブラック企業撲滅にはよほど効果的だと思うのですが、なかなか難しいのでしょうかね。そもそも労働基準法や人権無視のブラック企業を撲滅するのに、そのような会社が正直に離職率を提出するという発想自体がナンセンスなのですが・・・。

多くの会社・多くの労働者を仕事柄見てきている立場から考えると、離職率の公開をするのであれば、離職率が高い原因が会社にあるのか、労働者にあるのか離職原因を併せて公表しなければフェアではないと思いますが、企業の人事担当者や実際にはたらく労働者の方々はこの問題、いかがお考えですか？

派遣クイズ

職場で取引先に渡す年末年始の挨拶回りのグッズの作成会議が行われました。年末年始グッズとして**ふさわしくないもの**はどれでしょう。（複数あり）

- | | |
|-----------|------------|
| ① 卓上カレンダー | ⑥ ティッシュ |
| ② メモ帳 | ⑦ ハンカチ |
| ③ ボールペン | ⑧ タオル |
| ④ 生花 | ⑨ 手帳 |
| ⑤ お菓子 | ⑩ コンパクトミラー |

(答えは最終ページ)

☆☆『X'mas イルミネーションに魅せられて』☆☆

/オフィスタ総合管理室

外出したらいたる所でクリスマスの幻想的なイルミネーションでキラキラしていますが、皆さんはイルミネーションを楽しまれていますか？そんなの眺めてる暇はないと思ったあなた！ごめんなさい。でもこの時期ならではの風物詩なので、時間がある時に少し眺めてみるのも日頃の疲れも癒されて気分転換になりそうですよ。先日サラリーマンの聖地と言われている新橋に行く機会があり、S L 広場を見たらこんな感じになっていました。



とても素敵なクリスマスバージョンのS L 広場で、サラリーマンの街というイメージも吹っ飛び、うっとりと思入ってしまいました。イルミネーション鑑賞は体が冷え写真を撮る際は手もかじかむので、防寒対策も忘れずに。皆さんのオススメのスポットはありますか？もしあれば教えてください。



★サンタクロースのお仕事★

12/24～12/25 X'masのシーズンはイベントが集中します。毎年この時期、頑張っている方も多いと思いますが、今年も都内各所でサンタさんを募集します。希望者はオフィスタ人事管理部まで。
※お仕事詳細はお電話にて。
※**コスチュームは貸与**します。

●クリスマス関連のバックナンバー

オフィスタNEWS-2012年12月号-
<http://www.offista.com/data/maimagazine/1212.pdf>

オフィスタNEWS-2011年12月号-
<http://www.offista.com/data/maimagazine/1112a.pdf>

オフィスタNEWS-2009年12月号-
<http://www.offista.com/data/maimagazine/0912.pdf>

オフィスタNEWS-2008年12月号-
<http://www.offista.com/data/maimagazine/0812.pdf>

☆☆ (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

●平成 25 年度第 2 回

「雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～Ⅲ種)講習会」開催

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ます。雇用環境整備士は各企業・団体に専任知識者として設置され現在延べ 1,107 名の整備士が全国の企業・団体に職場環境の整備に向けて活躍しています。



来年 1～2 月に開催いたしますので、人事・総務ご担当者または当該部署への就業希望者は是非受講ください。地方からの開催要望も多いことから今回は東京以外にも大阪会場が設けられています。定員に達し次第申し込みは締切ります。今回も各会場とも満席が予想されますので受講希望者はお早めにお申し込みください。ちなみに追加会場は予定されていません。申し込みはインターネットにて受付中。

東京会場 (文京シビック 26F : 定員各 90 名)	
第Ⅰ種 (育児者雇用)	平成 26 年 1 月 29 日 (水)
第Ⅱ種 (障害者雇用)	平成 26 年 1 月 24 日 (金)
第Ⅲ種 (エイジレス雇用)	平成 26 年 1 月 21 日 (火)
大阪会場 (大阪研修センター4F : 定員各 50 名)	
第Ⅰ種 (育児者雇用)	平成 26 年 2 月 19 日 (水)
第Ⅱ種 (障害者雇用)	平成 26 年 2 月 20 日 (木)
第Ⅲ種 (エイジレス雇用)	平成 26 年 2 月 18 日 (火)

●「発達障害の人を採用・面接するための管理者知識養成講習会」開催

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。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀・一流大学を卒業したけれども特性から人間関係に困難を抱えている当事者の事例を取りあげ、人事担当者が発達障害の人を採用するために準備すべき課題と面接を行う際の注意点・質問例を中心に解説します。法定雇用率引き上げ、納付金対象企業拡大及び法定雇用率の算定見直し等の法改正についても解説しますので、人事担当のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者に向けた知識者養成にも対応した講習会となっています。

開催地	開催日	定員
東京会場	平成 26 年 1 月 24 日 (金)	50 名
大阪会場	平成 26 年 2 月 20 日 (木)	50 名

※雇用環境整備士資格者(第Ⅱ種:障害者雇用)の方には単位取得制度認定講座 3 単位が付与されます。

●「育児者を雇用するためのメンタルヘルス・マネジメント知識者養成講座」開催

仕事や職業生活に不安や悩み、ストレスがあると訴える労働者の増加により、メンタルヘルスの重要性は昨今強く叫ばれており、人事・総務担当部局へのメンタルヘルス知識者の養成・設置が急務となっています。本講座は、育児中従業員の「心の健康」をマネジメント(管理)するための、基本的な「メンタルヘルス・マネジメント」を中心とした講座で、育児中従業員を雇用するにあたっての注意すべき課題とマネジメントを行うにあたっての専門的な知識習得を解説します。人事担当者だけでなく労働問題・訴訟を未然に防ぐための専門知識者の養成を目的として、雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者の知識者養成にも対応した講習会となっています。

開催地	開催日	定員
東京会場	平成 26 年 1 月 29 日 (水)	50 名
大阪会場	平成 26 年 2 月 19 日 (水)	50 名

※雇用環境整備士資格者(第Ⅰ種:育児者雇用)の方には単位取得制度認定講座 3 単位が付与されます。

これら講習会についてのお問い合わせ・お申込みは
(社)日本雇用環境整備機構(講習会係 TEL. 03-3379-5597)
までご連絡下さい。又は機構のホームページをご覧ください。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：Y.Fさん 32歳女性

☆☆お仕事探しと宝くじ (JRM) ☆☆

/オフィスタ総務部

Q. ハケンの専門業務に「ファイリング業務」というのがありますが、これはどのような業務を指すのでしょうか。職場で日常的に書類をファイリングする仕事をしていますが、あえて専門職種として定められているという事はもっと高度な内容を言うのでしょうか。それとも私の仕事は特殊な専門業務として認識しても良いのでしょうか。今後のために教えてください。

A. 労働者派遣法施行令第4条1項6号でいう専門業務「ファイリング」とは高度な専門知識・技術・経験を利用して分類基準を作成したうえで整理保管する知識があることが前提となります。よって、誰かが作ったファイルに書類を整理していくだけではここでいうファイリング業務には当たりません。特殊な専門性のある者にしかできない業務として法で定められている以上、いわゆる誰にでも出来る業務は専門業務とはいいません。例えば、書類が大量発生する職場で、各書類の内容・整理方法の知識と技術を用いて、書類の重要度・内容に応じた保存期間などを定めた文書管理規程を作成し、他の職員がこの文書規程に基づいて分類・整理・保存・破棄できる仕組みを作り上げていくことが具体的なファイリング業務です。職員の方でさえ整理困難・内容不明の書類・その書類の保存期間は法律で何年と定められているのか等を、その専門知識と技術を生かして会社の円滑な業務に結びつけるための**仕組みを作ることができる業務**を指します。あなたの日常のファイリング業務の内容がわかりませんので一概には言えませんが、既に出来上がっている仕組みに則って機械的に整理しているとか、文書の通し番号順に並べ替えるとか、管理者の指示で指定のファイルに綴じるだけといった場合は該当しません。(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>

もう年末ジャンボ宝くじの季節です。あまり興味が無いので買ったり買わなかったりですが、宝くじを当てる人というのは日頃からこまめに宝くじを買い続けている人が多いそうです。たまたま買ったら当たったという人の話も聞きますが、大半はそれなりに日頃から投資をしている人が圧倒的に多いそうです。確率論でいえば至極当然のことですが、財布の中も厳しいこのご時世に継続して続けるというのも大変なことだと思っています。

倍率や確率という言葉はお仕事探しでも出てくるキーワードです。就職難の時代で特に女性に人気の事務系のお仕事というのは応募者が50~100人以上なんて普通に存在します。応募者が100人いれば確率論でいえば内定確率は1%です。履歴書を100枚送っても内定が取れないとお嘆きの方も多いようですが、内定を勝ち取る人というのは話を聞くとやはり諦めずに継続して応募を続けている方が圧倒的に多いです。履歴書を1~2枚送ってそう簡単に内定が取れる時代ではないので、理屈上は応募した数だけ内定確率は上昇します。

ちなみに毎年高額当選をしても名乗り出ない当選者が驚くほど多いそうです。たぶん当たるとは思っていないので忘れてしまっているのでしょうか、期限切れの後で「6億円当たっていたのに・・・」なんて気づけば一生後悔しそうですね。実はお仕事でも内定が出ているのに連絡が繋がらず流れてしまったという方はこれまた驚くほど多く、後日内定が出ていることに気づいて慌てて連絡をしても時すでに遅しという人も多いそうです。

宝くじを見ていると職業病かなと思いつつも、何故かお仕事探しとイメージが重なります。宝くじは例えば、あと1分早く買っていたら当たっていたのにとか、あと1分遅く並んでいれば当たっていたのになんていうことになれば後悔しそうなので興味が沸かないのですが、お仕事の場合は早く応募してのデメリットは全くありませんから、“早いに越したことはない”というのは利点です。後悔するとすれば「あと10分早く履歴書を送っていたら」なんてケースはあるかもしれませんが、出来る限り早く送れば送る程、有利になるという点がお仕事探しの特徴です。宝くじも買わなければ当たらない、お仕事も応募しなければ内定は出ない、今こそ働きたいという本気度が試される時期かもしれませんね。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

特許事務所での事務のお仕事

特許事務所での事務のお仕事です。主に特許事務のサポートになりますが、特許事務所未経験者でも応募できます。週3日～5日が選べます。勤務時間も1日5～6時間程度で応相談可。扶養の範囲内ではたらきたい方に適したワークバランス重視型のお仕事です。アクセス便利な人気の新宿エリアでの扶養の範囲内のお仕事です。

勤務形態：派遣 就業開始日：1月内予定（応相談可）
勤務地：新宿（JR新宿駅より徒歩5分）
勤務日：月～金で3日・4日・5日が選べます
勤務時間：10：00～16：00で5～6時間程度
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（基礎操作が出来れば大丈夫です）
 - ②英検2級以上の英語力（読み書きのみ）
 - ③社会人経験があり、正確に仕事をこなす慎重性
 - ④特許事務の経験者は尚良し（必須ではない）
- ※選考は随時。内定者が出た時点で終了となります。

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

今年も色々なことがありました。2020年東京五輪開催決定、富士山世界遺産登録、台風被害、アベノミクスやTPP交渉参加、出雲大社と伊勢神宮のダブル遷宮、隕石落下も今年の出来事だったのですね。また、地下鉄全線でのメール・インターネット利用可能になったのも今年から。メール送受信のタイミングにイライラしなくなったばかりか、個人的には動画サイトで好きな番組を通勤時間に楽しめるし、これは日々のストレス度がかなり違いますね。来年はどんな年になるのか、それではみなさま、よいお年を！

Junco 記

オフィスタ NEWS 第67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

Junco 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 読売新聞（12/2付）/オフィスタ・ブログ/

オフィスタ・ハケンニュース

派遣クイズの答え：④⑦⑩がふさわしくない

年末年始の挨拶回りのグッズとしては基本的に社名を入れ、渡した相手が使ってくれる実用的なものが一般的です。

④の生花は一時的には嬉しいですが、枯れてしまいます。

⑦のハンカチは涙を拭くとか、さようならといったお別れの意味が含まれてしまいます（連想されてしまいます）。

⑩のコンパクトミラーは「自分の顔を見て」という容姿を指摘するニュアンスが含まれ渡す相手によってはあまりいい気はしないかもしれません。

挨拶回りのグッズは今年一年の感謝とお礼の気持ちを込めた物ですので、特段これは作ってはいけないというものはありませんが、これらは一般的にはふさわしくないと解釈されています。



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 25 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。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応、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ご活用ください。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

開催地	開催科目	開催日程	会場	定員
東京会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成 26 年 1 月 21 日 (火)	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	90名
東京会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 26 年 1 月 24 日 (金)	同上	90名
東京会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成 26 年 1 月 29 日 (水)	同上	90名
大阪会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成 26 年 2 月 18 日 (火)	大阪研修センター江坂4F会議室B 大阪府吹田市江坂町1-13-41	50名
大阪会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成 26 年 2 月 19 日 (水)	同上	50名
大阪会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 26 年 2 月 20 日 (木)	同上	50名

※全会場満席が予想されます。追加会場は予定されており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・協力依頼先（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、全国社会保険労務士会連合会（及び都道府県社会保険労務士会含む）

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・協力依頼先等の会員等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（複数受講可）	区分（下記何れかに○を付けてください）
受講者氏名	・第Ⅰ種（1/29）・第Ⅰ種（2/19） ・第Ⅱ種（1/24）・第Ⅱ種（2/20） ・第Ⅲ種（1/21）・第Ⅲ種（2/18）	・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員 ・後援団体会員（所属） ・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、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