



# はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタNEWS+α

2014年  
1月号

発行日 平成26年1月15日(第68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：『2014年の雇用動向の予測と考察』  
/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68号発刊にあたって

新年明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしく願いいたします。

皆さま年末年始はどのように過ごされたでしょうか。今年のお正月は全国的に天候が良かったので、初日の出がきれいに見れたという声をよく聞きました。帰省されご家族とゆっくりお過ごしになったり、お友達と年越しのカウントダウンのイベントに参加されたりと過ごし方は様々だと思いますが、本年も良い年になりますよう心より願っております。

さて、2014年はどんな年にされたいですか。平成26年甲午(きのえうま)の特徴として、活発な活動により向上・発展の年と言われています。1月は年の始まりということで、今年の抱負や目標を立てたりして、新たな気持ちで何事にも挑みたいものです。暦上は立春でもぼかぼかした暖かい春はまだ先で厳しい寒さは続きそうなので、インフルエンザや風邪を引かないよう防寒対策も忘れずに。

“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](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



@offista\_twt

(C)2014 OFFISTA

## 『2014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。

昨年はアベノミクスの影響で景気・株価とともに近隣諸外国との外交・TPP や消費増税が注目を集めました。一昨年前は景気対策の三本柱の1つとして育児・子育て支援に注視されていましたが昨年は政府指針としてあまり目立ったところもなく消費税問題の陰に隠れてしまった感もあります。とはいえ景気対策には当然「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2014年と思っています。女性の社会進出活性化により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“女性のワークスタイルの多面化”の傾向が顕著な一方で、労働者意識に心えられる職場環境が整備しきれていない企業が多い現状で、広義の意味で「育児中女性＝雇用」の流れ・仕組みが出来上がる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、2014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。一向に改善の見通しが立たない待機児童問題や、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2014年をスタッフのみなさま、企業のみなさまにとって最良の年にできるように、職員一同、まずは目の前のお仕事を一歩々々あたらせていただく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。

平成二十六年元旦

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



## 『謹賀新年 一午（馬）にまつわるお話しー』

/オフィスタ広報・宣伝部

2014年は午（馬）年です。馬にまつわる言葉やことわざがたくさんありましたのでいくつかピックアップしてみたいと思います。

『竹馬の友』幼いころに共に竹馬に乗って遊んだ友達。幼なじみ。

『馬の耳に念仏』馬に念仏を聞かせてもそのありがたみが分からないように、言い聞かせてもその価値がわからないさま。『馬耳東風』も似たような意味ですが、他人の意見や批判に注意を払わず聞き流すことのたとえです。

『人間万事塞翁が馬』災いがいつ福の原因になるかわからず、福がいつ災いの原因になるかわからない、人生の吉凶は予測できないということ。

『馬脚を露す』ごまかしていた素性や実力の程度が露呈してしまうこと、化けの皮がはがれること。

これほど馬を使った言葉が多いのは、馬が昔から人間とともに歩んできた身近な動物だからでしょうか。

面白いなと思ったのはこちら。『馬には乗ってみよ人には添うてみよ』馬のよしあしは乗ってみなければ分からず、人柄のよしあしは付き合ってみなければわからない。何事も自分で経験してみなさいということ。『人には添うてみよ馬には乗ってみよ』人とは付き合ってみなければその人のことは分からないもので、外見だけで判断してはいけないということのたとえ。順番が違うだけで意味も変わってくところが興味深いです。

馬は「物事がうまくいく」

「幸運が駆け込んでくる」

などといわれる縁起の良い動物だそうです。また、干支の『午』には逆らうという意味があり、旧来のしきたりを打ち破って革新的な動きが出てくる年周りといわれています。



ちなみに午年生まれの方は、明るく朗らかな性格で誰とでも分け隔てなく付き合うことができる、気持ちさっぱりとしていて物事にこだわらない人が多い、とも言われます。人との調和を大切に、力強くこの一年を駆け抜けたいものですね。

---

## 特集：『2014年の雇用動向の予測と考察(7)』

/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2014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。各職員から1年を振り返っての感想や意見を収集することとしていますが、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2013年の振り返りと、そこから毎年恒例の2014年の雇用予測をしてみたいと思います。

### 【2013年に感じたこと】

①消費税増税を見据えて昨年のうちから2014年は厳しい年になると予想する企業が多く、派遣は経費計上が可能のため税金対策を見越して**秋頃から直接雇用募集を止めて派遣に切り替える企業が増加**した。今年の4月以降にこの現象は顕著になると予測され、企業側からも税制面での派遣のメリットについての質問が増えたように感じた。

②現在、日本の雇用人口は約5,500万人で内訳は正社員3,550万人(64%)に対し非正規1,950万人(36%)といわれている。実は非正規＝派遣というイメージは誤っており、1,950万人のうち派遣は90万人にすぎず、1,860万人は契約社員・アルバイト等の直接雇用が主となっている。マスコミが「雇用者の3分の1が非正規である」と負のイメージを国民に煽った為に錯覚している人も多いかもしれないが、雇用不況に思えても実際の雇用人口(労働者数)は2013年は増加しているのです。但し、増加したのは主に契約社員で、景気回復の見込みがなく定年まで雇用を保証することが出来ない苦悩の企業側と一方で増加する労働争議や訴訟の中で苦肉の策として増えていったのが“契約社員制度”。建前上は直接雇用なので労働者の不満を一時的に抑える効果があるとともに雇用保証面を制限できるため雇用主側に有利な制度として発展したが、ここにきて消費税が8%~10%を見据えた場合に人件費の捻出が更に困窮するため、1年程度の**短期型の契約社員募集が一般化**してきた感じがする。一方で直接雇用であるため企業側からは正社員と同等のポテンシャルを求められるため、労働者側の**モチベーション低下**が顕著に表れ始め契約社員制度に陰りがみえてきた年でもあった。

③2013年で団塊世代が会社から居なくなってしまう。団塊の世代は1947年生まれ以降なので、6年前の2007年にちょうど60歳を迎えた。定年を迎えた熟練労働者が企業から居なくなるということが懸念されたのは記憶している方も多いだろう(2007年問題)。その後の日本企業に、何が起こったかはご存知の通り。企業はベテラン社員に「もうしばらく会社に残って欲しい」と繋ぎとめて急場をしのいだ。その間、新卒の採用数を絞り、若者が割を食うことになった。就職氷河期をいいことに、労働者をこき使う**「ブラック企業」**が台頭してくる背景はここにあったと言える。しかし、2013年に団塊世代は既に65歳を超え、さすがに職場に残っている人は少なくなった。そこで、企業はやっと求人を増やし始め、大卒の内定者数も増えてきたのが昨年である。つまり現在の企業は若返っていることになる。アベノミクスのいう「脱デフレの鍵は賃金上昇にあり」という意図はここにあり、組織の構成員が若ければ企業側は当然将来的な賃上げは避けられなくなる背景を踏まえての政策なのだと思はれていたが、一方で企業側はベテラン社員を嘱託・顧問という形で人件費を抑えながら耐え凌いできた構図が崩壊することになる。2014年以降の日本企業は、**組織の構成が若返れば若返る程、人件費は将来的に増大する**という危機感の中で経営をしていかなければならなくなった苦悩の様子が窺えた。

④企業内のベテランから若年層への技術やノウハウの伝承がうまく行っていない。最近の日本企業は、「すぐに辞める社員」の戦力化に手間取っているように見える。一方で即戦力になるキャリア人材が市場に少なくなっていることも拍車をかけていた。医療・福祉や卸売・小売業等、女性が多い職種を中心に雇用が伸びたが、反面これは人材の入れ替わりが激しいことを意味しているのだと思う。職業選択の自由と離職する権利を履き違えている労働者が増え、残念なことに**労働者の質(モラル)**が全国的に低下してきていることは否めない。育児中女性の定着率に比較して35歳未満の独身女性の定着率の低さが特に目立った年だったように感じる。正社員を熱望はするが入社しても3年間以上勤務できる人材自体が減ったというのはニュース等で既に周知の通り。

2013年の雇用・仕事の最前線に携わって主に感じた点ですが、アベノミクス/契約社員制度の限界/企業内変化/労働者のモラル低下の4つが印象に残る1年でした。

企業の組織構成が変わり始め経営者志向が変わり始めてきたことでもあります。その変化に同調できなかった労働者が入っては辞めての繰り返しで苦しんでいるような印象を受けた反面、逆にじっくりと落ち着いてワークスタイルも含めて相談しながら判断した人は企業の変化に影響されずに良いご縁が作りやすい1年だったのではないかと思います。さて、2014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が。

### 【2014年の雇用動向予測】

①最大の焦点は消費増税が与える影響だと思われる。直接影響を受ける中小企業の経営事情にとって人件費は当然重くのしかかるが、リーマンショック後の度重なるリストラ・人員整理でかなり縮小してきているため消費増税の影響で更なるリストラが活発化することは少ないだろう。但し、正社員の賃金・待遇が悪化したり、契約社員削減、1人当たりの労働負荷増など**労働環境は2013年よりも悪化**すると思われる。

②新卒採用は2014年も引き続き横ばい好調と思われる。割を食うのは中途採用者で、門が狭くなればなる程、1年未満の短期型や待遇面でも冷遇される契約内容の契約社員が増えそう。こうなるともはや“社員”とは名ばかりで企業も労働者も互いにメリットがない以上、雇用主の選択肢が派遣に切り替わってくるのは必然で、**昨年の労働者派遣法・契約法等の改正も手伝って雇用安定は派遣が上位になる逆転現象が起こり、正社員への最短距離が派遣に推移**してくることが十分考えられる。当然派遣に求められるキャリア・能力が一層求められ、一部の突出したスキル保持者とそうでない者との金銭・待遇的な差というものは顕著に出てくるとと思われる。昨年のオフィスタ予測で派遣から正社員の流れが増加すると書きましたが、まさに2013年は正社員を目指して就活した者よりも、派遣を経て正社員になったの方が比較的良い会社に恵まれて定着率が高いように思えたので、急がば回れという格言を実感したスタッフが多かったのではないのでしょうか。去年より転職が困難という点を除いて、今年もこの流れは変わらない。

③労働環境の悪化は進むと思うので、いわゆるブラック企業と呼ばれる組織は増えると思われる。実力主義・成果主義の企業体質も加速すると思われる。昭和時代の古き良き時代を生きたサラリーマンは既に会社を去って

いる現在、新たな新時代型の経営者によるグローバル化も促進する。『景気がまだまだ悪い状況なので、この影響で社内がギスギスする企業が増えるのも仕方がないが、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、「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』と昨年のオフィスタ予測で書きましたが、当たって欲しくなかったのですが昨年は労働者の離職率が全国的に高かった。これは統計でも出ていますが高度な能力を求める企業側と、その能力域・労働意欲域に達しない労働者との溝が表れ始めた1年だったからだと思う。企業も今年は能力のある上昇志向の者と、ぬるま湯的な労働環境を求める者との線引きを明確にしてくるものと思われる。**労働者側はこの時代の波に乗れる断固たるキャリアと自信をもって臨むか、または待遇面を妥協してワークライフバランスや自身の能力に見合った職場をじっくり探すかの選択が迫られる年**になりそうだ。

オフィスタとしては2014年の雇用自体は横ばい昨年と同程度、但し就業後に能力のある者ない者で差別化が図られる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。契約社員増加で非正規45%（2人に1人は非正規）到来かとも言われる現在、本格的に“直接雇用神話”が崩壊し、**育児中女性をはじめとするワークライフバランス重視型ではたらく方に適した時代に突入しそうです。企業側も年々こういう人材を求める傾向にきていますので、既婚者・育児中女性にはチャンスが訪れる**一方で、フルタイム勤務で正社員にこだわる独身者には厳しい年になりそうです。大事なのは“働きたいという強い意思”と“自分は何がしたいのか、どうしてこの会社で働きたいのか明確な理由”になると思います。どう考えても経済的に厳しい年になると思いますが、新卒の女性内定者が男性を上回っている今の世の中ですから、2014年も“はたらく女性が活躍”できる年になって欲しいと願っています。



## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Sさん 35歳女性

**Q.** わたしはハケンではたらいています。例えば1年間の契約が残っている状態で、勤務先（派遣先）が倒産したなどの場合に契約は終了となるのでしょうか。

**A.** 派遣会社・派遣先の「派遣契約」と派遣会社・派遣労働者の「雇用契約」は別個の契約です。従って派遣先が倒産したことで派遣会社と派遣先との派遣契約が終了となった場合であったとしても、派遣会社と派遣スタッフの雇用契約が終了となるわけではなく、雇用契約は継続されます。その間、派遣会社・派遣先会社が新たな派遣先が見つけれない場合には、派遣スタッフは派遣会社等に対して、労基法第26条による「使用者の責めに帰すべき事由による休業」として休業手当の請求をすることができます。つまり、派遣はその雇用の安定を満たすために、特別な事情を除いては契約の終了はありません。同時に労働者も特別な事情を除いて契約を終了することは出来ないこととなります。（大滝）

…<そのほかの気になるお仕事の問題募集>…

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>

### 派遣クイズ

新聞やニュースなどでよく見聞きする単語でも、正しい意味を知らないで過ごしてしまっているものです。次のビジネス用語とその意味の組み合わせのうち誤っているものはどれでしょう。

- ① アジェンダ …… 政策公約
- ② ソリューション …… 解決策
- ③ アセスメント …… 査定・評価
- ④ マニフェスト …… 実施すべき計画



（答えは最終ページ）

## ☆☆（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

### ●「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

### ●「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

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>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 法律事務所での事務のお仕事

法律事務所での事務のお仕事です。主に弁護士先生の事務サポートになりますが、未経験者でも応募できます。週3日で時短も応相談可。扶養の範囲内ではたらきたい方に適したワークライフバランス重視型のお仕事です。アクセス便利な人気の渋谷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）  
期 間：長期（できるだけ長く勤務できる方を希望）  
勤務地：渋谷（JR 渋谷駅より徒歩 8 分）  
勤務日：月～土で週 3 日程度  
勤務時間：8：30～17：30（残業なし）  
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社会人経験があり、正確に仕事をこなす慎重性  
③お客様への品格ある対応力  
※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

みなさんは初詣には行きましたか？私は今年初めて七福神めぐりをしてきました。七福神めぐりをする事により、後利益があるとされているそうです。田端の神社からスタートし、日暮里～最後は上野。半日ほどで回れ、新年のレジャー感覚で楽しめました。普段なかなか歩かないようなところもたくさんあり、つつい食べ歩きも・・・美味しいお団子屋さんを発見したり、また違った楽しみを見つけられた1日でした。その他にも日本全国たくさんのコースがあるようなので、みなさんも是非来年は七福神めぐりをしてみてはいかがでしょうか。

Nozomi 記

### オフィスタ NEWS 第 68 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	オフィスタ・ハケンニュース	

### 派遣クイズの答え：①と④が誤り

①のアジェンダは「実施すべき計画」や「議事日程」です。コンピュータ分野では「現在進行中の活動を優先順位で並べるリスト」をさします。②のソリューションは「問題を解決すること」です。職場では「顧客の要望に応じて人員・ソフトウェア・ハードウェアなどを組み合わせてシステム構築し提供すること」をさします。③のアセスメントは「評価」「査定」「事前評価」です。社会福祉分野では「クライアントに関する情報収集」をさします。④のマニフェストは選挙の際、政党などが発表する「具体的な公約」のことです。これらは一般常識問題として入社試験にも出題されるようですが、職場では言葉の意味があやふやなまま使って信頼を損ねてしまうことのないよう気を付けましょう。



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。

# 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 開催のご案内

主催：(社) 日本雇用環境整備機構

## ■メンタルヘルスの理解と雇用主・使用者が講ずべき対策が急務となっております

メンタルヘルス（心の健康）という言葉が一般的に認知されてきております。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、特に不況等のリストラによる少数精鋭での作業遂行における業務量の増加あるいは成果主義による従業員への負担増加等により、近年従業員の心的負担は増大の一途を辿っている状況です。厚生労働省が発表した『事業場における労働者の心の健康づくりのための指針』では、労働者の心の健康保持推進のための基本的な実施方策として、労働者のストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解、管理監督者によるケア、事業場内産業保険スタッフ（産業医や人事担当者）によるケア、会社以外の専門的な機関によるケアを挙げています。このような背景から人事・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おります。

## ■育児中従業員の雇用環境を整備するためのメンタルヘルス・マネジメント

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す。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。人事担当者には育児中労働者の心身健康方策を職場内に普及させることによる生産性の向上や働きやすい職場づくりの解説を、雇用に関わる役員・管理者・総務担当者には職場環境の未整備により増加している労働問題・訴訟を未然に防ぐための専門知識者の養成を目的とした講習会です。

## ■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。

雇用均等両立に携わる雇用行政担当官、育児者雇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、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や雇用環境整備士資格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。

## ■受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

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

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

\*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

## 記

### 1. 開催地・期日・会場・定員

開催地	期 日	会 場	定 員
東 京	平成 26 年 1 月 29 日（水） 10：00～12：15	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	50 人
大 阪	平成 26 年 2 月 19 日（水） 10：00～12：15	大阪研修センター6F 会議室 大阪府吹田市江坂町 1-13-41	50 人

※定員に達し次第締め切り。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. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. 職場におけるメンタルヘルスの概要と関係法令解説（10：05～10：30）
3. 職場におけるメンタルヘルス・マネジメント総論（10：30～11：00）
4. 育児者を雇用するためのメンタルヘルス・マネジメント知識養成講座（11：00～12：05）
5. 受講修了証交付（12：05～12：15）

## 3. 講師（予定）

（社）日本雇用環境整備機構理事・馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

## 4. 受講料（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 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円

## 5. テキスト

本講習テキストは『職場における心の健康づくり』（監修：厚生労働省/発行：独立行政法人労働者健康福祉機構）を参考に本講習講師が作成した資料を使用します（当日全員へ配布します）。

## 6. 申込み方法

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>

## 7. 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。

## 8. 申込先・問合せ先

（社）日本雇用環境整備機構 「育児者メンタルヘルス知識養成講習係」（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）

### <育児者を雇用するためのメンタルヘルス・マネジメント知識養成講座> 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	申込み会場 ・東京会場 (1/29) ・大阪会場 (2/19)	区分（下記何れかに○を付けてください） ・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員（番号      ）
連絡先      勤務先      ・      自宅 〒□□□-□□□□  都・道 府・県	（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.                      (                      )	
勤務先名・部課名：	雇用環境整備士資格      有      ・      無	

※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**