はたらく女性/育児とお仕事
オフィスタNEWS+α

2014年 8月号

発行日　平成26年8月15日(第75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：『ゆるい就職(NEET)について考える』
/オフィスタ人事管理部

ｵﾌｨｽﾀ NEWS 第75号発刊にあたって

残暑お見舞い申し上げます。連日、内閣改造人事がニュースで話題となっています。中でも安倍首相の成長戦略の柱の一つ、女性の登用に関する憶測が各紙面を賑わせています。また、女性の起業やワーク・ライフバランスを応援する企業が注目され始めています。反面、上場企業に占める女性取締役比率の国際比では日本は先進国で最下位レベル。内容を見てみると、結婚・育児を機に正規雇用から離れる日本に対し、先進諸国では男性の積極的な家事・育児への参加から女性の継続した雇用率が高いのです。男女平等の法の上での整備は整いつつあるものの、現状では結婚や育児を機にいったん専業主婦となりそののちハケンやパートなどでの就業ができる形態は日本の特徴だそうです。それは、生来の女性の本質的な特徴や習慣や文化からしなやかに社会で力を発揮できる日本女性独自の無理のない自然な雇用形態とも言えそうです。

オフィスタでは、家族との生活を大事にしながらもご自身が社会で輝けるようワーク・ライフバランスを応援させていただいております。

“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ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞｰもホームページから閲覧できます。

Ameba　@offista
@offista_twt

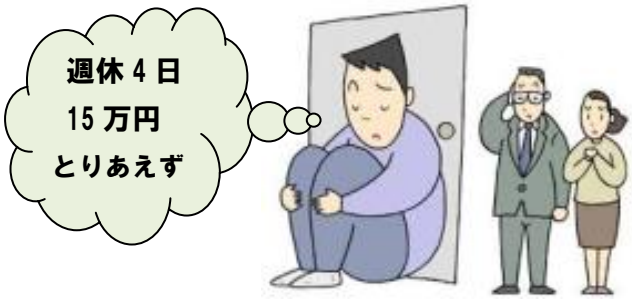
(C)2014　OFFiSTA

特集：『ゆるい就職（NEET）について考える(ｺﾗﾑ)』

/オフィスタ人事管理部

インターネットのニュースで掲載されていましたが、メンバー全員がニート *1 で構成される会社があるそうです。「ゆるい就職」といって週休４日で月収 15 万円を目指すという派遣事業だそうです。こうした「緩い（ゆるい）」働き方は定着するのかどうか、同じくワークシェア推進のオフィスタとしても興味深い記事でしたので考察してみます。

ニートたちが言うところの「ゆるい就職」は、フルタイムで雇用されるか時間単位で働くかのいずれかの日本の社会で、もう少し多様な働き方ができないかという視点でみれば有意義な考えだと思われます。週休４日、月収 15 万円を目指すニートによるニートのための派遣事業なのだそうです。『この就労形態がうまく成立するのかは、派遣社員を受け入れる企業次第ではありますが、価値観やライフスタイルの多様化が進む時代にあっては、こうした就労形態が存在するのも悪くありません。この考え方は、社会全体として見れば一種のワークシェアリングと解釈することもできます。仕事の内容をしっかりと明文化し、責任の所在をはっきりさせることができれば、様々な雇用形態の人が、仕事をうまく分担しながらプロジェクトに関わることが可能となります。そうすれば、従来よりも多くの人に雇用の機会が与えられることになるでしょう』という内容の記事でした。



オフィスタは創業以来一貫してワークシェアリングを推奨し、週 2～3 日勤務はあたりまえのハケン会社ですので、この記事を見たときに「え？今頃こんな当たり前のことを言っているの？」という感じで受け止めてしまいました。逆に言えば、やっとワークシェアリングという言葉が世に定着してきたのかなという気もしますが、オフィスタの事業は外部から見ると随分先進的な試みだったのだなと改めて実感しました。

但し、このニートで構成するワークシェアはオフィスタの提唱するワークシェアとは根本的に異なる点がありそうです。記事を読んだだけなので受けるイメージでしかありませんが、働きたくない（または労働意欲の低い）ニートを活用したワークシェアのように見えました。オフィスタははたらきたい女性によるワークシェアですので“はたらく”の意味が根本的に違うのではないかと感じます。まず文面が「週休４日」と表示されていますが、何故「週３日勤務」と書かないのかという点。「休む・休める」ということが前提であることが読み取れ労働意欲が伝わってきません（このニート達も文筆者も週３日勤務と週休４日の違いを理解できていないと思われる）。また月収 15 万円というのも根拠がよくわかりません。ニートなら月収 10 万円で親の扶養の範囲内に収まっていた方がよほど金銭的にもメリットがあると思いますが・・・。確かにニートの中でも引きこもり等は発達障害に原因を有するという考え方もされていますので、同障害者に「頑張れ！」は禁句であり『頑張らない働き方』がニートには大事であるというのも理解はします。

週 2～3 日勤務
時短勤務　残業なし
ワークシェアリング
ワークライフバランス
子供のお迎え
子供がいても働きたい
満足できる働き方
103～130 万円/年
扶養の範囲内　etc.

問題は受け入れる企業側が『頑張らない働き方』を目指す社員を採用するかどうかだと思います。社員を受け入れる企業次第で確かにワークシェアは国内に定着できると思いますが、受け入れる側の企業の大前提は「労働意欲のある者を活用する」であるのは古今東西不変です。どんなに雇用システムが良くてもやる気のない人間など誰も雇わない、一方でやる気を求められては困ると主張するニート労働者、ここが本件の焦点だと思われます。人手不足であるが故に、企業側は労働者の就労形態についてより柔軟に対処する必要が出てくるとも考えられ、人手不足をうまく利用してゆるい就職が提唱しているような就労形態を定着させることができれば、日本人の新しい働き方というものが見えてくるかもしれませんが、まずは①労働者が強い労働意欲を持つこと、②その労働スタイルである必要性があり自身が満足できること、この２要素が伴わなければワークシェアを定着させることは不可能であるとオフィスタは考えます。

ニートを活用した事例なら過去にいくらでも存在するし、派遣会社各社もかつてはネットカフェ前でビラを配ったりして時短や数日勤務といった同じようなニートシステムを何度も導入してきましたが全て失敗している経緯はこれに尽きます。「ゆるい就職」と呼ばれているものは過去の失敗例と何も変わっておらず、ニート自身が設立したという点を除けば特段目新しいシステムではない（ニートは発達障害に関係して発症するケースもあるので、単にニートが働きますというだけではなく障害者枠としての労働などアイデアやひねりがあった方が良いと思う）、過去と同じ過ちでありきたり的に消滅して欲しくないなとは感じますが、労働意欲のないニートが話題作り・ゲテモノ狙いの派遣ビジネスなら間違いなく破綻する。世の中そんなに甘くないということでしょうか。

オフィスタは同じワークシェアリング推奨企業でも「ゆるい」ということはありません、特にママさんにしてみれば朝夫を送り出し、子供を預け、出勤して仕事をし、夕方子供を迎えに行き、買い物・夕飯の支度・家事炊事など週3～4 日でもかなりのハードワークではないでしょうか。世の中の男性諸氏にも是非知っていただきたいと思いますが、扶養内勤務と言っても生半可な気持ちでは続きません。「労働を求める女性陣」と「頑張らないを求めるニート」ではその基礎部分の意識が違うと思いますが、ワークシェアとして成立するのはどちらかは一目瞭然。同じワークシェアの定着を志す者としてこういう会社にもぜひ頑張って欲しいと思っていますが、主婦・ママさんとニートでは根本が違うので同じワークシェアでも決して交わることのない平行線であり同列に語るべきではないのかもしれません・・・。ただ、企業の担当者にワークシェアリングという言葉が定着するきっかけになってもらえればそれはそれで良い機会かと思います。

*1　ニート（Not in Education, Employment or Training）
厚生労働省では 15～34 歳の非労働力人口の中から学生と専業主婦を除き、求職活動に至っていない者をニートと定義。「家事手伝い」はニートに含まれない。正社員及び派遣社員での就労を希望する者であれば、たとえ無業者であっても、具体的な求職活動に至っていない場合でも「ニート」には分類されない。一方アルバイトでの就労希望者の場合には、就労を希望する無業者のうち、求職活動に至っていない者であれば「ニート」、具体的な求職活動に至っている者であれば「フリーター」に分類している。厚労省の調査では、いわゆる「引きこもり」の状態にある者（20～49 歳）も「就業希望を有しない者」に含めている。引きこもりは全国でおよそ 32 万世帯と推定され同省では引きこもりも「ニート」として扱っている。また、2010 年の内閣府の調査では引きこもりの該当者は 69 万人いると推計が発表され深刻な社会問題となっている。

☆★行政ニュース★☆

/オフィスタ総務部

女性の企業進出は著しく、主婦や育児中の女性でもいまや会社内ではたらく姿は珍しくありません。日本の会社組織ではまだまだ男性色が色濃いかもしれませんが、体力的な面を除けば能力的には男性と差異はなく、むしろ以上の能力の持ち主は大勢います。これからの将来は能力のある女性がトップや管理職として敏腕を振るうことが日本の成長につながると思います。先日、政府は新法の制定方針を発表しました。

『政府は、女性の活躍を推進するための新法を制定する方針を固めた。企業や地方自治体に、女性の登用を増やす行動計画を作るよう求めることが柱となる。早ければ秋の臨時国会に提出し、成立を目指す。安倍首相は「女性の活躍推進」を成長戦略の中心の一つに位置づけており、「2020 年までに指導的地位に占める女性の割合を 30%にする」という数値目標を掲げている。新法は、目標達成に向けて企業の取り組みを加速させるのが狙いで、企業自らの手で女性登用に向けた目標を定めた行動計画を作ることに加え、女性がどの程度活躍しているかを対外的にオープンにするために、有価証券報告書などに役員・管理職に占める女性の比率を明示・公開するように求めるものとする。（2014.7.14 付　読売新聞）』

管理職女性が 30%を占めたら国内の職場の雰囲気もまた変わってくると思いますし、女性にとっては楽しみな新法案ではないかと感じます。比率明示を義務付けるような法律を定めなければ促進できないのかという今の日本の現状にも悲しい部分はありますが、はたらく女性、はたらきたい女性に嬉しい時代がくればよいですね。

参考・詳細はオフィスタ・ハケン・ニュース参照下さい
http://offistapress.1616bbs.com/bbs/

☆★（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 26 年度第 1 回の雇用環境整備士資格講習会/追加開催』を行います。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、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内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。参加者多数につき急遽下記に追加開催を決定いたしました。

講習科目	開　催　日
第Ⅰ種（育児者雇用）	2014 年 8 月 25 日（月）
第Ⅱ種（障害者雇用）	2014 年 8 月 27 日（水）
第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2014 年 8 月 28 日（木）

全国に延べ 1,498 名（H26.3.31 現在）の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。残席若干となっておりますので希望者はお早めにお申し込み下さい。

●本講習会の詳細・お申込みは下記ホームページを参照下さい。
http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html

☆★フジテレビ番組出演者を募集します★☆

/オフィスタ・メディア事業部

フジテレビのバラエティ番組で『毒舌男性芸能人を口喧嘩で打ち負かそう！』という企画がありその毒舌男性芸能人と口喧嘩をして下さる女性の方を探しています。口達者な毒舌男性芸能人に、女性が口喧嘩を挑むバトル企画です。口喧嘩では誰にも負けたことない、どんなに言い返されてもそれ以上に言い返せる自信があるなど、口には自信のある女性は是非ご応募ください。

業務内容/番組出演　場所/お台場フジテレビ内スタジオ（予定）

期間/10 月中旬頃・撮影時間等の詳細は番組担当者より連絡

日給/ギャラは番組担当プロデューサーと直接交渉になります。

ｽｷﾙ/TV 番組に出演してみたい女性の方・年齢不問

優待/ドラマ・映画・番組出演のお仕事を今後優先的にご紹介。

◎このお仕事にご興味がある方はオフィスタ・メディア事業部までご連絡ください（TEL.03-3379-5595）。

☆★夏のオフィス・カジュアルについて★☆

/オフィスタ総合管理室

夏真っ盛りの暑い季節になりました。通勤時にしても夏らしい服装で出勤したいですよね。また、オフィスでは肌の露出が多すぎてもいけないし、かといって暑苦しい洋服も窮屈な時期です。夏場のオフィス・カジュアルについて少し考えてみましたよ。

①　②　③　④

① シンプルなワンピースもリネン素材（麻）を選ぶとカジュアルになりすぎません。ただし、麻はシワになりやすい素材ですのでだらしなく見えないようご注意を。

② 流行のボタニカル柄が華やかな雰囲気です。露出が高めと感じる場合にはカーディガンを羽織ったり肩に掛けたりすると良いでしょう。

③ ネイビーとホワイトの組み合わせは清潔感を演出できます。白のボトムは何にでも合わせ易いので一枚持っていると便利です。

④ パンツスタイルは動きやすく、活動的なイメージです。普段あまり着ないような色にチャレンジしてみたいときには、パンツから取り入れてみてはいかがでしょう。

全体的にふんわりとしたシルエットはあまりオフィス向きではありませんので、ボリュームのあるワンピースはベルトでウエストをシェイプしたり、裾が長めのブラウスはボトムにインするとすっきりと見えます。また、オフィスにジャケットを一枚常備しておくと急なお客様応対などにも安心です。色は紺やベージュならどんなコーディネートにもマッチしやすいのでお勧めです。

☆★お仕事Q&Aコーナー★☆

質問者：Y.Kさん　32歳女性

Q. わたしはハケンで企業の経理部ではたらいています。支払伝票の作成や給与の振込伝票の作成など大きな金額を扱う業務に間接的に携わっています。細心の注意を払って業務に当たり、上長への報告・連絡も欠かさず取り組んでおりますが、もし万一わたしのケアレスミスなどで大事に至ってしまったらとか考えると心配になる時があります。もし重大なミスで会社に迷惑をかけてしまった場合、弁償など責任を問われるのでしょうか。また、そういう際には解雇になってしまうのでしょうか。

A. 仕事上のミス（スタッフに過失があることが前提です）で派遣先に損害を与えた場合は派遣先に損害賠償を負うケースはあります（民法第 709 条、第 715 条）。但し、派遣労働者は派遣先の指揮命令の下で働くものですから、仮にスタッフの重大なミスで事故が生じたとしても、派遣先の管理責任も同時に問題になりますので、仮に事故が発生したとしても、全面的にその責任を負うことにはなりません。一般的には、スタッフのミスの度合、派遣先の管理の度合いにもよります（民法第 722 条の過失相殺などが適用されるのが一般的です）。判例の事例によると損害額が大きい場合にはスタッフの責任割合は減少されると思います。スタッフのミスの程度があまりにもひどい場合には、解雇ということもあり得ます。しかし、報告・連絡・相談を欠かさず取り組んでいるのであれば、心配することはないでしょう。金銭に関わる派遣の業務について派遣スタッフに重い責任を負担させるのは適当ではありませんので、悪意を持ってミスをした・犯罪的な行為を意図的に行ったというなら話は別ですが、そうでなければよほどのことでない限りその責任を問われることはありません。一番大事なのは報告・連絡を怠らずにしているかどうかだと思います。（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ﾊﾞｯｸﾅﾝﾊﾞｰはｵﾌｨｽﾀ・ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞからﾀﾞｳﾝﾛｰﾄﾞできます。

http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html

☆★夏場に就職活動をするべきかどうか!?★☆

/オフィスタ広報・宣伝部

８月に入り例年求人募集が減る季節です。企業の担当者自身もお盆休みなどがあるため積極的に求人活動を行わないというのが一般的です。また、お子さまが夏休みであったり、猛暑の中リクルートスーツに身を包むのがキツイなどの理由で就職活動する求職者も減る時期です。例年と比較すると求人募集は今年は多いように思います。どこの会社も人材が足りていないのは同じことだと思いますが、春以降好調な気配を見せていて、特に育児介護休業法が一般化してきたのか産休・育児休暇に伴う増員が増えています。これまでは産休から復帰するまでの期間という募集が多かったのですが、今年は当人が復帰してもそのまま残ってもらいたいという欠員による募集だが事実上の増員採用するという企業が目立ちます。

一方で今年も昨年に負けず劣らず猛暑が続いていることもあって就活者は昨年よりも少ないような気がします。熱中症など危険性が大きく取り上げられているからかもしれませんが、就職活動がストップしてしまっている方も多いのではないでしょうか。この反動は恐らく 9 月以降に集中し求職者が一斉に活動再開し始めると予想されます。求人募集が多くて、且つ就職活動をする人が少ない今年の夏は考えようによっては求職者にとってはかなりのチャンスでもあります。ライバルの少ない夏に活動するか、求人募集が増える秋に活動するか悩ましいところですね。『真夏は就活の冬』といわれますがこの季節をどう生かすか、求職者のみなさまのご好運をお祈りいたします。

派遣クイズ

お仕事をするうえで、上司の確認・許可なく職場内に持ち込まない方がよいものは次のうちどれでしょう。

① ペットボトル / ジュース
② 携帯電話 / スマートフォン
③ 化粧品 / ヘアスプレー
④ 風邪薬 / 常時服用薬

（答えは最終ページ）

☆★お仕事情報コーナー★☆

NPO法人での事務のお仕事

特定非営利活動法人（NPO）での一般事務のお仕事。補助金管理や社会貢献活動に係る事務業務が主なお仕事です。業務は一から教えていただけますので知識・経験はなくても大丈夫です。職員を目指して長期で働きたい方を募集します。秋葉原駅から徒歩5分の便利なアクセスです。残業なし長期ではたらきたい方は是非この機会にどうぞ。

勤務形態：紹介予定派遣
就業開始日：９月内に就業可能な方（入社日は応相談）
期　間：長期（職員採用前提）
勤務地：秋葉原（秋葉原駅より徒歩５分）
勤務日：月～金フルタイム
勤務時間：9：30～18：00
時　　給：1,250～1,300 円（別途交通費支給）
※職員採用後は勤務先の団体規定に準ずる。
スキル・経験：
① エクセル・ワード・パワーポイント
② 社会人経験５年以上
③ ４年制大学卒業者

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

☆★編集後記★☆

〇おわりに

みなさま、熱中症や紫外線に負けず今年の夏を満喫していますか？猛暑日からかどうしても自宅に引きこもりがちになっていませんか？夏休み中つけっぱなしのテレビが、SNS のとりわけ LINE でのトラブルが多発していると報じられていました。時代の変化についていけるよう頑張っていましたが、京大在学中に芥川賞受賞した作家の平野啓一郎さんは数年前のインタビューで、物質的な進化に果たして人の精神はついていけるのだろうかというようなことを言っていたことを思い出しましたが・・・。暑い夏にも既読無視にも負けず、今年の夏を満喫しましょう！　　Junco 記

オフィスタ NEWS 第 75 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　ウイキペディア「ニート(NEET)」
　　オフィスタ・ブログ第 317 話「ゆるい就職」
　　2014.7.14 付　読売新聞

…＜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

派遣クイズの答え：すべて上司に確認・許可を取るべき

最近発生した顧客データ・個人情報流出事件を受けて、犯行に使用されたスマートフォン（携帯電話等）の社内持込みを禁止する企業が増えてきました。これら以外にもメモリースティック等の記録媒体は職場には持ち込まずロッカー等に置いておくのが各企業でルール化されると思いますので、通話や使用が必要な際は許可をもらってから使用するようにした方が良いでしょう。飲み物は机で飲むことを許可されている職場とそうでない職場がありますので事前に確認が必要です。化粧品の類は業務中に使用する機会はまずないわけですので持ち込む必要性がない限りはバッグやロッカーにしまっておきましょう。風邪薬や常時服用薬の必要性がある方は無断で持ち込まずに上長に許可をもらっておいたほうが無難です。業務上不必要なものを持ち込んで、あらぬ疑いを持たれたり、評価が下がる行為は避けましょう。

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）

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。

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。

---オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。---

育児者・障がい者・エイジレス（35 歳以上）雇用の知識者養成のための資格講習会開催

平成 26 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。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。全国延べ 1,498 名（平成 26 年 3 月 31 日現在）の雇用環境整備士が企業・団体・行政庁にて育児・障害・エイジレス雇用の職場環境整備のために活躍しています。

※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(ｴｲｼﾞﾚｽ雇用)	~~平成 26 年 7 月 24 日（木）~~	文京シビックホール26Fｽｶｲﾎｰﾙ	締切
東京会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	~~平成 26 年 7 月 28 日（月）~~	同　上	締切
東京会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	~~平成 26 年 7 月 30 日（水）~~	同　上	締切
追加会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成 26 年 8 月 25 日（月） 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	90 名
追加会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 26 年 8 月 27 日（水）	同　上	90 名
追加会場	第Ⅲ種(ｴｲｼﾞﾚｽ雇用)	平成 26 年 8 月 28 日（木）	同　上	90 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。

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】ｴｲｼﾞ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ﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ　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、(NPO）障がい者ダイバーシティ研究会

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 8,500 円、本機構の情報交流制度加盟員 7,500 円、後援・協力依頼先等の会員等 7,500 円、行政庁職員 5,000 円、社会保険労務士 7,500 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

ﾌﾘｶﾞﾅ	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~~（7/28）~~又は（8/25） ・第Ⅱ種~~（7/30）~~又は（8/27） ・第Ⅲ種~~（7/24）~~又は（8/28）	・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員・社労士 ・後援・協力団体会員（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