

2014年  
11月号

発行日 平成26年11月17日(第78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：『年功序列制度の廃止は是か非か!? (コラム)』  
/オフィスタ人事管理部

### オフィスタ NEWS 第78号発刊にあたって

気がつけば残り一ヶ月半で今年も終わりですね。11月に入り、秋の深まりとともにイチョウや紅葉が色づきはじめました。一方、街ではイルミネーションも目にするようになり、冬が近づいてきていることも感じます。

朝晩はだいぶ冷えこむようになりましたが、みなさんは風邪など引いていませんか？季節の変わり目はどうしても体調を崩しやすいですよ。うがい手洗いは、風邪やインフルエンザだけでなく、その他さまざまな感染症を予防するためにも効果的です。基本的なことではありますが、念入りに行いましょう。

四季の変化を楽しめるのも、日本の良さのひとつ。健康管理に気を付けながら、四季折々の自然や食べ物、ファッションなどを楽しみたいものですね。ちなみに、気温など気候の変動という意味での四季は諸外国にも存在する地域もあるとのことですが、四季の気温差がはっきりとしていて、それに伴う風物があり文化となっていることが日本の四季の特徴だそうです。今年の冬も元気に楽しくお過ごしくださいね。

“はたらく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



@offista

@offista\_tw

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 パックが -もホームページから閲覧できます。

(C)2014 OFFISTA

## 特集：『年功序列制度の廃止は是か非か!? (7/16)』

/ オフィスタ人事管理部

政府が発表した「年功賃金の見直し」が大きな波紋を広げています。経済界の不意を突いた形での発表でしたが、実際最近になって大手企業が次々と年功賃金（年功序列）制度を廃止しているのは周知のことと思います。子育て世代に手厚く賃金を分配すべきという考え方からと言われていて、女性の活躍を後押しする政府が更に若年世代も味方につけようとするための巧みな戦略であるとも報道されていますが、果たして年功序列とはそもそもなんなのでしょう。なぜ今、年功序列制度は廃止され始めているのか触れてみようと思います。

『日立製作所は管理職を対象に年齢や勤続年数に応じて役職や給与を自動的に引き上げる「年功序列」を廃止すると発表しました。日立製作所はこれまで管理職の社員について、給与を主に年齢や勤続年数に応じて支給してきましたが、来月、“年功序列”を全面的に廃止し役職や仕事の成果に応じて給与を支給する仕組みに切り替えるということです。対象となるのは、管理職の社員およそ1万1,000人で、今後グループ会社の管理職にも拡大していく方針。海外から優秀な人材を集め競争力を高める狙い。「事業目標の達成に向けた各人のモチベーションを上げ、最終的には組織と個人の成果を最大化したい。年功序列については日産自動車ですべての社員を対象に既に廃止したほか、ソニーやパナソニックも廃止に向けて検討を進めている。また、政府も経済界、労働組合との「政労使会議」などの場で議論を始める方針で、日本の伝統的な賃金体系が大幅に変わっていく可能性が出てきた。」（出典：9月26日付 JNN ニュース）

今年9月に新聞各紙でも取り上げられたニュースですが、これを機に政労使会議などの場で「年功序列制度」という文字を見聞きする機会が増えました。年功序列は日本企業独自の制度として根付いてきましたが、確かに良い側面と悪しき側面を有しています。

**年功序列制度（年功賃金制度ともいう）は、勤続年数、年齢などに応じて役職・賃金を上昇させる人事制度で、終身雇用・企業別労働組合と並んで、日本型雇用システムの典型です。大企業では多くの社員がいますが、その全ての人間が優秀なわけではありませんし、能力差は必**

ずあります。そこを賃金や出世を平準化することで平等性を持たせて労働者には生活安定と精神的安定を、企業側には賃金査定容易化と長期間雇用を視野に社員に独自技術や技能を磨く投資や愛社精神を植え付けることができ、互いにメリットを有しています。銀行が融資をしてマイホームが持てる・住宅ローンが組めるのもある意味“年功序列制度”の恩恵なのです。能力のない人にとってはありがたい制度である反面、能力のある人にとっては不公平な制度でもありました。ここでクローズアップされるのが能力・成果主義で出世や賃金が決まる風習が根付いていない日本でどう労働者が対応できるかだと思います。



傍から見れば能力のある者が高給を取るのには良い制度に思える一方で、優秀ではない人間からすれば自身がその立場だったら少し遣る瀬無いなという気もします。能力の有無に関係なくベテランなら誰にでもプライドや勤務年数と経験で得たものがあると自負はありますので組織の和という面でも心配です。特に新入社員にとって上司は人生の先輩。仕事帰りに一杯ひっかけながら上司は人生論を語り部下の将来を願う。「若い者が無理するな」と勘定を持ってもらったりというのが、どこにでもあるサラリーマン風景。これがある日、両者の立場が入れ替わったらやっぱり違和感がある……。自分が単に古いタイプの人間だけなのかもしかたかもしれませんが、みなさんのご主人や彼氏がそうだったらどうお考えですか？



また、年功序列制度の廃止は、これから年功賃金制度の恩恵を受ける40代以上の会社員にとっては、はしごを外される形で、住宅ローン返済など人生設計の練り直

しを迫られる恐れもあります。同時に年功序列制度がなくなれば若い世代の者も今後住宅ローン審査が厳しくなり住居を構えることも難しくなるのではないとも言われています。正に仕事のできない者は家すら持つなというところでしょうか。

あるTV番組のインタビュー取材で「やってられないよ」という新橋のおじさんたちの恨み節をよく目にします。先般、安倍政権が女性活躍を看板に掲げ、女性役員や女性管理職の目標値を持ち出したため、自らの出世の可能性が遠のいたおじさんたちもいるはずです。さらに、「残業ゼロ制度」と揶揄されているホワイトカラーエグゼンプション（働いた時間に関係なく成果に対して賃金が支払われる仕組み）の導入を検討され、ついには40~50代の会社員の最後の砦である年功序列制度にもメスを入れようとしていることに愚痴のひとつも言いたくなるようです。

ただ、年功序列制度は50代初めでピークを迎える右肩上がりの硬直的な賃金カーブになり、若者（年功が下位の者）は自分がやった仕事より賃金のもらいが少なくなりがちです。このため、良い待遇を求めて外資系など成果主義で賃金を決めている企業に転職する若年世代も増えていきます。また、大きなミスがなければ無難に昇進していくので、事なかれ主義に陥りやすい欠点も指摘されていますが、これまで日本人が抱く“仕事・はたらく”という定義のようなものが突然なくなってしまうのも問題だと考えられます。とはいうものの、グローバル経済下での企業競争に対応し、管理職に対しては年功が考慮されない年俸制が導入され、管理職以外にも成果を一層重視した査定を行う評価制度が取り入れられるなど、実際すでに年功賃金制度は足元から崩れつつあるのが今の日本の現実なのです。



政府が年功序列制度の見直しを持ち出してきた背景について、「若者や女性、高齢者など多様な人材が伸び伸びと働き、付加価値の高い仕事の成果を生み出せる環境づくりにある」としていますが、成果主義制度は人事の評価軸が時間に偏りやすく、なるべく夜遅くまで働いて忠誠心を示そうとするため、長時間労働を誘発しやすくなります。そうすると、**育児や家事・介護などの心配がない男性にだけ**

**有利になりやすく、男性の家事参加や女性の社会進出の妨げになる**との指摘があります。年功序列制度廃止は、能力のある者を優遇していくのが根底ですが、評価査定をするのもまた人間であるため、必ずしも正当評価が反映される保証はなく、**特に女性・OLの比率が多い総務系・経理系など結果が数字としてはっきりと表れない事務系の部署での仕事はこの傾向になりがち**です。

欧米の方からすれば年功序列など理解できないでしょうし、日本が生んだ「会社は我が家、社員は家族」のような社会風土は理解できないと思いますが、時代も変わり始めグローバル化の中で実力のある者が生き残るサバイバル戦に日本もなったということだと思います。日産・ソニー・パナソニックなど有名大手企業では軒並み年功序列制の廃止が導入とも聞きますが、これから先の労働者に待っている新時代というのは厳しい椅子の奪い合い・競争社会のことなのかもしれませんね。

時代の歯車は止められない、女性のため・若い世代のためという耳触りの良い言葉とは裏腹にいつのまにか日本の伝統的な賃金体系や上下関係・雇用関係は大幅に変わっていく可能性があり、気づいた時には戦場の中心に放り出されていたなんていうことも現実味を帯びてきました。正社員になれば安定であるなどという滅びた神話を信じて藁をもつかむ想いで就活している方もいらっしゃると思いますが、掘んだ藁はすでに沈んでいるかもしれません。なぜなら、年功序列制度廃止は序章に過ぎず、グローバル化の次の段階に待っているもの、それは間違いなく**「終身雇用制度の廃止」**なのですから。

(参考・出典：産経新聞・JNN ニュース)

### 派遣クイズ

海外取引の多い商社・貿易・メーカーではたらく人にとっては職場で日常的に交わされる言葉です。就活中の方にとっては、入社試験の一般常識としても多く出題される問題です。次の略称として**誤っているもの**はどれでしょう。

- ① アジア太平洋経済協力会議・・・ASEAN
- ② アジア太平洋自由貿易圏・・・FTAAP
- ③ 環太平洋経済連携協定・・・TPP
- ④ 東南アジア諸国連合・・・APEC
- ⑤ 包括的経済連携・・・RCEP



(答えは最終ページ)



## 『年末調整について』/オフィスタ総務部

/監修：佐久間会計事務所（オフィスタ顧問税理士）

年末調整の時期になりました。給与の支払者（オフィスタ）は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが（毎月のお給料から引かれているはずですが）、その源泉徴収をした税額の1年間の合計額は、みなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と、実は一致しないのが通常なのです。この一致しない理由は、その人によって異なりますが、主な理由としては、

- ①源泉徴収税額表は、年間を通して毎月の給与額に変動がないものとして作られているが、実際は年の途中で給与額に変動があること。
- ②年の途中で扶養親族に異動があっても、その異動後の支払分から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと。
- ③配偶者特別控除や生命保険料、地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていること。

などが挙げられます。

このような不一致を精算するために、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

一般に給与所得者は、一つの勤務先から受ける給与以外に所得がない、あるいは給与以外の所得があってもその額が少額であるという人が殆どです。したがって、このような大部分の人について、勤務先で年末調整により税額の精算が出来るということは、確定申告などの手続きを行う必要がないわけですから便利であり且つ非常に大切な手続きといえます。

平成26年12月31日時点でオフィスタで勤務している方は確定申告の必要がございません。実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかということ、11月中旬頃にご自宅へ関係書類が届きますのでまずはそちらをご記入ください。その際に、現在オフィスタで就業されている方には、必要に応じてオフィスタ顧問税理士への無料相談等も実施していますので、税務上で何かございましたらオフィスタ総務部までお問合せ下さい。

協力：オフィスタ顧問税理士：佐久間会計事務所

## ☆☆（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（第Ⅰ種～Ⅲ種）になるためには＞＞

（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）が認定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、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種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。



全国に延べ1,866名（H26.9.30現在）の整備士が認定・登録されています。今冬は東京・大阪で開催いたします。全会場満席が予想されます（定員をもって申込みは締切）。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下さい。

会場	講習科目	開催日
東京	第Ⅱ種（障害者雇用）	2015年1月23日（金）
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	2015年1月27日（火）
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2015年1月29日（木）
大阪	第Ⅱ種（障害者雇用）	2015年2月4日（水）
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2015年2月5日（木）
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	2015年2月6日（金）

\*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



オフィスタは（社）日本雇用環境整備機構が認定する雇用環境整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）資格者の設置企業です。育児者・障がい者・エイジレス雇用の職場環境整備に努めています。

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：N.Hさん 39歳女性

**Q.** わたしはハケンではたらいていますが、定期健康診断などは受けられるのでしょうか。また、健康診断を受診して、もし再検査に引っかかってしまったとしたら、再検査の費用はなるのでしょうか？

**A.** 労働安全衛生法において、社員であろうとハケンであろうと常時使用する労働者であれば、会社は定期健康診断を実施する必要があります。常時使用する労働者とは、①期間の定めのない契約により使用されている者（つまり契約社員は含まれない）であり、且つ労働時間が通常の労働者の労働時間の4分の3以上である者をいいます。②ハケンスタッフの場合は、契約が更新されて1年を超えることとなった場合には、常時使用する労働者となります。**ハケンスタッフは派遣会社の社員ですので、もちろん定期健康診断を受けることができます。**その際の費用は当然、派遣会社が負担するものであります。

健康診断の結果、再検査（精密検査）等の指示があった場合について、これら再検査・精密検査等についても、会社側で実施（費用負担）することが望ましいとはされておりますが法律上の義務とはされておらず、費用についても本人と会社のどちらが負担するのかについて法律上決められておりません。従って再検査についてはその義務・費用の負担については、**通常の企業ではそこまで面倒は見てもらえず、労働者の自己負担の下で再検査・精密検査を受けることになる**と思われます。この点については法律の不備と思われますが、法律の解釈では以上のようなものになります。（大滝）

（補足）

オフィスタでは定期健康診断は勿論ですが、もし再検査・精密検査を要すると健康診断で引っかかってしまった場合でも、再検査費用補助制度により負担金が支給されます。併せて再検査のための特別休暇付与制度等がありますのでご安心ください。

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞…

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>

## ☆☆TOEICとTOEFLはどう違うの？☆☆

/オフィスタ総合管理室

企業に自分の能力をアピールするツールの一つとして英語の資格があります。採用や昇格の際、基準の一つとして広く活用されているTOEIC・TOEFL (iBT)の違いについてご紹介します。

	TOEIC	TOEFL (iBT)
<b>試験科目</b>	Reading Listening	Reading, Listening Speaking, Writing
<b>問題数 ／試験時間</b>	Reading : 100問／75分 Listening : 100問／45分	Reading : 36-56問／60-80分 Listening : 34-51問／60-90分 Speaking : 6問／20分 Writing : 2問／50分
<b>スコア</b>	990点満点	120点満点
<b>試験形式</b>	マークシート	パソコン使用

### 【TOEIC】

英語力をアピールするには730点以上、国際部門では800点以上が望ましいと云われています。プラクティカム（実践的）な英語レベルを測るもので、ビジネス英語や丁寧英語表現の出題が多いのが特徴です。

### 【TOEFL (iBT)】

英語圏の大学・大学院への留学用テスト。その難易度の高さから、ハイスコア（少なくとも94点以上）取得者は企業でも高く評価される（特に外資系企業では、TOEICよりも評価が高まっています）。留学用の試験であるため、アカデミック（学術的）な内容が多く、政治・経済・科学などの分野から出題されるのが特徴です。

いかかでしたでしょうか。それぞれの大きな特徴としては、TOEICはビジネス英語、TOEFLは学術英語のレベルを測るものということが言えます。自身の目的にあった資格を取得し、就活に効果的に活用していきましょう。

※TOEIC、TOEFLともに数種類ありますが、ここでは最も普及しているタイプのものを扱いました。

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

(社)日本雇用環境整備機構の講習会受付のお仕事

社団法人日本雇用環境整備機構が実施する講習会での受付のお仕事。受講者対応・座席誘導案内・集計業務・会場設営など。1日からはたらけるアルバイトですので現在勤務中の方でも応募可能です。大阪会場も開催されますので、関西在住の方も是非ご応募ください。

勤務形態：アルバイト

日 程：

①東京会場 1月23・27・29日（1日でも応募可）

②大阪会場 2月4・5・6日（1日でも応募可）

勤務地：

①東京会場は文京シビックホール

②大阪会場は大阪研修センター江坂

勤務時間：9：00～17：00

日 給：8,000円（交通費含む）

スキル・経験：一切不問、ただし当日はスーツ着用

採 用：2～3名（予定）

※応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。

（講習内容の参考）

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1409.pdf>

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

通年良く食べる私ですが、年齢と共に体重が落ちにくくなり、ついて欲しくない所にお肉が…。せめて体に良いものを取り入れようと思い、白米だけではなく発芽玄米を食べ始めました。玄米を買い、食べる量だけお湯に浸し発芽させ2～3日後いつも通り焚くだけ！栄養満点でプチとした触感で美味しいですが、玄米から発芽する様子が面白い。お米からぷくぷく泡が出て、発酵臭のような匂いがして芽がピュッと出てきて、お米も生きてるんだなあ～って育つ姿を見て楽しんでいます。何にしても成長を見るのは興味深いですね。 Hiroko

### オフィスタ NEWS 第78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

Ayana 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

佐久間会計事務所

一般社団法人日本雇用環境整備機構

参 考 産経新聞・JNN ニュース

オフィスタ・ハケンニュース

### 派遣クイズの答え：①④が誤り

①アジア太平洋経済協力会議＝APEC、②アジア太平洋自由貿易圏＝FTAAP、③環太平洋経済連携協定＝TPP、④東南アジア諸国連合＝ASEAN、⑤包括的経済連携＝RCEP

ちなみに、アジア太平洋地域での貿易自由化をめぐる枠組みで日本が参加表明しているのは、TPP・FTAAP・RCEPです（ASEANには参加していません）。今月はAPEC首脳会議が北京で、G20サミットが豪州ブリスベンで開催される月です。海外取引のある商社・貿易・メーカーではたらく方にとっては職場でも話題が上がるかもしれませんので、この機会におさらいをしておくのも良いでしょう。



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。

## 平成26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Ⅱ種(障害者雇用)	平成27年1月23日(金)	文京シビック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Ⅰ種(育児者雇用)	平成27年1月27日(火)	同上	90名
東京会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成27年1月29日(木)	同上	90名
大阪会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成27年2月4日(水)	大阪研修センター江坂4F会議室 大阪府吹田市江坂町1-13-41	50名
大阪会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成27年2月5日(木)	同上	50名
大阪会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成27年2月6日(金)	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、(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 6,500 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

一般社団法人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（1/27）・第Ⅰ種（2/6） ・第Ⅱ種（1/23）・第Ⅱ種（2/4） ・第Ⅲ種（1/29）・第Ⅲ種（2/5）	・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員・社労士 ・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**