

**2015年
1月号**

発行日 平成27年1月15日(第80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：『2015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80号発行にあたって

新年明けましておめでとうございます。年末年始は全国的に寒波が来ていましたが皆さん元気に新年を迎えられましたでしょうか。お正月にたくさん食べすぎちゃって服がワンサイズアップしちゃったなんて声も聞きますが、ダイエットは明日からで。お正月にいただくおせち料理、お雑煮は地域によって特徴があるので里帰りした時には目でも舌でもお料理を楽しむことができますね。

お正月は初詣、初売り、書初め、初夢と「初」が多く言葉で新たな一年へと心が弾みます。特に子どもたちが集中して文字を正しく整えて丁寧に書く書初めには見ている方も気持ちが引き締まりますね。さあ、今年はどんな一年になるのでしょうか。お仕事でもプライベートでも充実し、更なる活躍が期待できる年になりますように。お仕事では今年の目標を立てることでスキルアップできる年になるといいですね。

本年もオフィスタNEWSを通して皆さまにお仕事に関する情報等お伝えできればと思っておりますので、本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

“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もお気軽に読んでいただければと思います。



- 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

@offista_twt

(C)2015 OFFISTA

『2015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。

昨年は国内ではたらく女性が一層増えた年でした。特に主婦・育児者をはじめとする、これまで家庭にいた女性が益々社会進出した年でもあります。昨年も書きましたが女性の社会進出活性化により「育児中女性＝専業主婦」の構図がもはや一般的ではない時代になっていることからワークライフバランス・育児と仕事の両立を目指すためにハケンの需要が大きくなっています。同時に昨年導入された消費増税もあり企業としてもハケンの活用なしには会社は回らなくなってきました。育児や家事との両立ではたらく女性と、これからの厳しい経営を迫られた企業からの要望とのマッチングで女性の雇用は昨年を超えることが予想されます。「育児中女性＝雇用」の流れがもはや必然の1年になることでしょう。

オフィスタも本年も変わらず育児とお仕事の両立ではたらく女性を応援いたします。2015年もママさん支援はこれまで通り勿論行いますが本年は特に”**障害のあるお子さまを抱える はたらくママさん**”にもスポットを当てて育児・障害・エイジレスの三本柱を掲げて一層の支援強化を考えております。オフィスタは一風変わった派遣会社に映るかもしれませんが”成すべき必要があることを成す”という信念を一貫します。

この2015年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、また、企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の年であることと信じております。そのためのお役に立てるよう職員一同、地道かもしれませんがまずは目の前のお仕事を一歩々々あたらせていただきます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、新年の挨拶に代えさせていただきます。

平成二十七年元旦

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



☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

新年の新聞紙面で、働き過ぎを防止するために有給休暇の完全消化ができるように企業側に対し義務化するという労基法改正案が載っていました。一方で、同じく労基法改正案の中には、働いた時間にかかわらず、成果で賃金を払うとする「残業代ゼロ」制度なども盛り込まれています。一部のブラック企業と呼ばれる会社を除けば、大半の企業で従業員は有給休暇を取得でき、むしろ有給休暇が許可されないという会社は殆ど見たことがありません。有給休暇を“使わせない”会社が多いのではなく**“使わない”社員が多いのが現実**ですので、【社員は有給休暇を使わなければならない】に改正した方がよほど現実的な気もしますが、このへんの行政庁と現実の現場の温度差の違いはどうしても出てしまいますね・・・。

『政府が26日召集予定の通常国会に提出する労働基準法改正案の骨子が明らかになった。企業に対し、従業員がいつ有給休暇を取得するか時期を指定することを義務づけ、確実に取得させることが柱だ。働き過ぎを防止し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図る狙いがある。有給休暇は、休んでも賃金が支払われる制度で、勤続6か月以上で、定められた勤務日の8割以上出勤した従業員が原則として年間10日から20日間取得できる。勤続年数に応じて日数は増える。パート従業員でも、週5日以上勤務などの要件を満たせば、取得することができる。現行の法律でも、企業は従業員に有給休暇を取得させなければならないと定めている。しかし、従業員が自ら、いつ休むか時期を指定して請求することが前提となっている。従業員が請求しなければ、企業は有給休暇を与えなくても違法ではなく、取得率が低迷する要因になっている。』（2015.1.7付 朝日新聞）

参考：オフィスタ・ニュース第77号

-特集『休暇を取りたがらない社員を休ませるには』-
<http://www.offista.com/data/maimagazine/1410.pdf>

出典：オフィスタ ハケン・ニュース

<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

派遣クイズ

次のうち職場の上司に使う言葉として**不適切**なものはどれでしょう。

- ①「お送りした資料は拝見されましたか？」
- ②「この件は存じていましたか？」
- ③「課長が部長に申された先程の件ですが」
- ④上司の方が外回りから戻ってきたときに掛ける言葉として「ご苦労様です」



(答えは最終ページ)

特集：『2015年の雇用動向の予測と考察(15)』

/ オフィスタ業務管理部・人事管理部・総管理室

慌ただし年末も過ぎて、あっという間に 2015 年に突入してしまいました。毎年感じること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 2014 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2015 年の雇用予測をしてみたいと思います。

【2014 年に感じたこと】

①消費増税を見据えて 2013 年秋頃から税金対策を見越して直接雇用募集を止めて派遣に切り替える企業が増加（派遣は人件費ではなく経費として計上できるため）していたが、2014 年は実際に増税が導入された春先を除き、夏以降はこの現象が更に顕著になった。すでに消費増税 10%を予測して今の段階から企業側も雇用形態の見直しと税制対策の下準備を始めているように感じた。

②労働者派遣法の改正が審議未了により 2 度にわたり廃案となった。条文ミスや重要閣僚の相次ぐ辞任、衆議院解散などが重なったためだが、この改正の最大の目玉は派遣の全ての業務において 3 年の縛りを廃止し、企業が派遣社員を使い続けることができる点だ。雇用問題に関する与野党の最大の焦点でもあったが、2014 年内に法案が成立しなかったのは業界内では意外な出来事だったように思った。

③昨年の 2014 年予想としてオフィスタが書いた労働者の「契約社員制度離れ」が顕著になった。ここ数年爆発的に増大した制度ではあるが、景気回復の見込みがなく正社員雇用ができない苦悩の企業側と、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」（一般的に非正規とは契約社員を指し、派遣社員の約 10 倍の数に増大している）。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、昨年は労働者側からの拒絶反応が大きく出た年だったと思う。正社員になりたい労働者にとっては「契約社員」という言葉を聞いただけで拒絶反応を示す程、契約社員制度は労働者に見捨てられつつある。

④残念なことに労働者の質（モラル）が全国的に低下してきた。これは昨年の時点で予想は出来ていたが、ブラック企業が増加したのも事実だが、ブラック労働者も確実に増大している。企業も労働者も互いに、義務は疎かにするが権利だけは主張するというケースが増え労働争議は日本中で減ることはなかった。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昨年も変わらず周知の通り。スキルはあってもモラル（労働意欲と言っても良いかもしれない）が欠如している労働者が日本中で増え始めている。

⑤育児者雇用に理解を示す企業が増えてきた。オフィスタの運営趣旨に賛同をもらえる機会が増え、かつてのように「オフィスタはママさんハケンです」と言っただけで門前払いを受けるというような事態がなくなったことは印象深い。育児者需要が増えたといえる。

2014 年の雇用・仕事の最前線に携わって主に感じた点ですが、アベノミクスでいう雇用について特段の成果は感じられなかったが、育児者支援という点では企業側の認識が高まってきたように感じた。企業が税制対策として派遣を活用し始めた/契約社員制度の限界/労働者の質が低下/育児中女性への理解が高まった、の 4 つが印象に残る 1 年でした。

与野党間の争点だったためにマスコミが正規・非正規の是非を煽り非正規＝悪の図式を煽動したのも原因の 1 つだとは思いますが、その誤った情報に流され日本の雇用形態が変わり始めている中で頑なに正社員だけを求めた結果、自ら就活で苦しんでいる労働者が多かったように感じた。入っては辞めての繰り返しも要因はここにあり、労働者が「焦っている“または”変化する日本の雇用形態に対してもがき逆らっている“という印象を受けた。逆にじっくりと落ち着いてワークスタイルも含めて判断した人は雇用の変化に影響されずに良いご縁が作りやすい 1 年だったようにみえた。

さて、2015 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。

【2015 年の雇用動向予測】

①労働者派遣法改正を契機に、企業の派遣活用が増大すると思われる。顧問や嘱託という形で人件費を抑えながら厳しい時代を乗り切ろうとしていた矢先に団塊の世代が各企業からごっそり抜け

てしまった今の日本企業が、新たに若い人材を正社員として受け入れて定年まで雇用保証し続けていける体力はないだろう。ましてや政府から賃上げを要求される中で年々人件費が膨らむ事が分かっている若年層を受入れるのは景氣的に無理がある。これまで3年縛りがあった人材を企業は継続して活用できるのであれば今後の消費増税の効果も相まって経営面でも資金面でも**企業は優遇されることとなり派遣雇用は一気に増大**する。労働者側としてもこれまで一部のスキル保有者にしか門戸が開かれていなかった**専門 26 業種が撤廃されれば、全ての者に平等にそれだけ雇用機会が増える**という企業・労働者の両者にとってメリットが見いだせる時代になるだろう。

②派遣はワークライフバランス（WLB）を重視する者に限定して満足できる制度に変化するとと思われる。現在国内総労働者数は約 6,600 万人。昨年新たに就職した者の数（就職活動者も含める）は、前年比でみると男性は約 12~13 万人ほど減少している。原因は団塊の世代が隠居し始めたことや定年退職、若者は働かないニートが増大したためである。正社員になれないから就活（労働）を諦めた者も男性に多い。

その一方で女性は**主婦や育児中女性を中心に前年比約 50 万人増加**した。都心ではいまや専業主婦を探す方が困難ともいわれる程、女性が社会進出を果たした。女性がワークライフバランスを求めてパートやハケンなど**家事・育児の両立を目指し理想の働きやすいスタイルを望み社会進出**してきている。その数は男性の就職者をはるかに凌ぐ数である。昨年の雇用率を押し上げたのは紛れもなく女性であり、特に WLB を重視した主婦・育児中女性である。『雇用が増えたというが、その大半は非正規ではないか！』と叫んでいる政治家を TV で見たことがあるのではないだろうか。昨年のこの状況を考えればそんなことは当たり前の結果であり、これこそが現在の日本の雇用を主に支える者たち（WLB を希望する女性）が導き出した紛れもない答えである。

男性陣がだらしないと言ってしまえばそれまでだが、このことから**WLB を目指す女性にとっては企業側が派遣活用を積極化すればするほど雇用機会に恵まれる**ということです。反対に正社員にこだわり続ける者は雇用機会が少ない冬の時代になりそうだ。終身雇用が終わりを告げようとしている現代において正社員にこだわり

続ける者にとって替わって、肩書や身分よりも「はたらく」という行為こそが真に満足できる派遣社員がそのポストを根こそぎ奪っていくだろう。派遣というスタイルに満足できる者の独占市場になり、”社員になれないので嫌々やっているという派遣社員”は廃絶し、**WLB 希望など派遣という働き方に本当に満足できる者だけを積極的に雇用する時代**になるだろう。

③新卒採用は2015年も引き続き横ばいと思われるが、中途採用者にまで門戸が開かれるかはわからない。門が狭くなればなる程、待遇面でも冷遇されると思われる。一方で、主婦・育児者といったWLB希望者はあえて門の狭い社員採用を避け、**WLB待遇の満たされた派遣制度を活用して社会進出して**くると思われる。

④労働者の質が問われる時代になるとと思われる。これまでは一定以上のスキル保有者は専門26業務で優遇されていたが、法改正で撤廃されれば全員が同一線上でスタートすることになる。すべての者に公平に機会が与えられる反面、スキル勝負が激化する。派遣といえども登録さえしておけば仕事が回ってくるほど甘い時代ではなくなる。社員も派遣も**高スキルを持つ者から優先的に仕事を確保**する状態になり、「社員になれないから仕方なく派遣でいいや」という者も増加し、労働意欲の低いブラック労働者が日本中で増えると思われる。企業側は競争原理で労働者のスキルが上がるメリットを享受できるが、労働者のモチベーションをどう維持するかが鍵となる。渋々働く労働者をうっかり雇ってしまうと扱いに苦勞する年になるとと思われる。

オフィスタでは 2015 年は企業の派遣活用は活発化すると予想します。が、**育児中女性をはじめとする WLB 重視型ではたらく方に限定して派遣が使いやすい年になりそうです**。一方でフルタイム勤務で正社員にこだわる者にとっては正直かなり厳しい年になりそうです。

2015 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が、「本当に働きたい」という熱意がどれだけあるかがキーワードになりそうな年です。



☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：T.Mさん 36歳女性

☆☆（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

Q. わたしはハケンではたらいっています。派遣は指揮命令者の指示の下、業務を遂行するのが当然ではありますが、現実には事務職であれば常にあらゆる状況下で自身で判断をして業務遂行していかなければならないものと思います。いつも上司が付きっきりで逐一指示を出してくれるものでもないし、手取り足取り終始教えてくれるわけでもないというのは社会人なら当たり前です。では、この指揮命令下というのはどこで線引きをすればよいもののでしょうか。ハケンではたらくうえで認識しておくべきヒントがいただければと思います。

A. 派遣労働は派遣先の指揮命令下で勤務することですが、「指揮命令の内容」は業種によっても異なります。例えば研究開発の派遣の場合であるならば、派遣先の指揮命令者は研究内容については全く知識がないということとはよくあります。また、添乗派遣（特に海外旅行）については派遣先の指揮命令者が派遣スタッフに同行するということはありません。仕事の内容・通常の想定されたトラブルについては、いちいち派遣先の指揮命令者の指揮や命令を仰がずとも派遣スタッフが独自で判断・実行し、指揮命令者に対しては**報告するだけで「指揮命令があった」といえる**のです。事務職についても、具体的な事務内容の種類・幅・スタッフ能力によっても、「指揮命令の内容」は違ってきますので一般的な線引きは不可能ですが、スキルの高い業務・スキルの高いスタッフについては派遣先の指揮命令が緩やかであったとしても、派遣法上の指揮命令があったといえる場合が多いと思われる。従って、業種にもよりますがスタッフは報告を、また派遣先はスタッフの時間管理・報告受理などを最低限行っていれば指揮命令があったとして派遣法上の問題はないものと解釈できます。（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>

<<『育児者雇用の管理者知識養成講習会』開催>>

（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『**育児と仕事の両立支援及び雇用者・管理者が直面する職場での問題解決の解説講習会**』を開催します。

男性女性を問わず育児をしながら「働く育児者」が確実に増えている中で、企業等の担当者の方は育児をしながら働く方たちの「育児と仕事の両立支援」をどのように取り組んでいくべきかという問題を抱えています。育児休業中の従業員より、有給休暇は取得できますか？会社が実施する研修に参加できますか？といった質問をされた時に役員・管理職の方はどのような対応をしますか？法律ではどのように決められているのか、法令で定める専門的な内容をわかりやすく解説します。

会場	開催日	会場
東京	2015年1月27日(火)	文京シビックホール 26F
大阪	2015年2月6日(金)	大阪研修センター江坂

また、昨年4月より健康保険・厚生年金の保険料において産前産後休暇中が免除となり、雇用保険の育児休業給付金の支給率も変更になりました。これら**法改正の内容についても併せて具体的に解説**し、育児者を雇用・使用するにあたって役職員・管理者・総務人事担当者が知っておくべき事項を習得していただき、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。

*講習会当日は同機構認定の『**雇用環境整備士資格（第Ⅰ種：育児者雇用）講習会**』も同会場にて開催されますので併せて受講することも可能です。

*本講習会は雇用環境整備士単位取得制度認定講座の対象講座です（3単位付与）。

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。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

映画製作会社での経理のお仕事

映画製作会社での経理及び経理補助のお仕事です。主な業務は伝票起票・仕分け・月次決算・会計ソフト入力・会計士（税理士）との打ち合わせなど。週3日での出勤日をご希望に合わせます。お子様の急な病気やお迎えで残業ができない等にも対応、ママさんにも理解ある職場です。扶養内で働けてワークライフバランスのお仕事。

勤務形態：派遣

就業開始日：2月上旬から就業可能な方（応相談）

期間：長期

勤務地：赤坂見附（メトロ赤坂見附駅から徒歩5分）

勤務日：月～金のうちで週3日（出勤日は希望制）

勤務時間：9：00～17：00（若干時短も可）

時給：1,300～1,350円（別途交通費支給）

スキル・経験：

- ① 簿記二級程度の経理知識者
 - ② 経理・財務・会計のいずれか経験3年以上（必須）
 - ③ 年間130万円以内の収入を希望する方
- ※映画製作会社ですが華やかな部署ではありませんので、あくまで経理職として働きたい方に限ります。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ紹介している非公開のお仕事です。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

今年は末年ですね。そもそも干支とは、古代中国から伝わり「十干（じっかん）」と「十二支（じゅうにし）」に由来し、「十干」はやがて陰陽五行説と結びつき、「十二支」は天空を12分割した方角に動物の名をつけ、それらを組み合わせたとのことです。また羊は、吉祥動物の一つで群れをなすところから「家族の安泰」を表し、いつまでも「平和」に暮らすことを意味しているとのことです。そして「未」の干支の特徴としては「穏やかで人情に厚い」とされ、財を成すのに向いている人も多いとのことだそうです。家庭・家族・職場など人との繋がりの1年になるといいですね。 Junco 記

オフィスタ NEWS 第80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
一般社団法人日本雇用環境整備機構

参考 『職場でのビジネス・マナーマニュアル』

／発行：オフィスタ（総務部にて販売中）

派遣クイズの答え：すべて不適切

- ①「拝見」は自分がへりくだる時に使う謙譲語であるから、この場合は「ご覧いただけましたでしょうか？」が正しい使い方。
- ②「存ずる」も謙譲語である。従って「ご存知でしたか？」「知っておられましたか？」が正しい使い方。
- ③部下が上司の行動を謙譲語で表現するのはおかしい（課長自身が、「私が部長に申し上げた」は良い）。正しくは「課長が部長にお話しになった」又は「課長が部長におっしゃった」となるべきである。
- ④ご苦労というのは上位の人が下位の人に何かを依頼したときのねぎらいの言葉。「お疲れ様です」が適切。

普段何気なく使っている言葉でも、職場では失礼になることもありますので、日頃から丁寧な言葉使いを心がけておきましょう。



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。

『育児と仕事の両立支援及び雇用者・管理者が直面する 職場での問題解決の解説』講習会 開催のご案内

主催：(社)日本雇用環境整備機構

■少子化が進む中、育児をしながら働く方の雇用の問題がクローズアップされています

最近の朝の通勤風景が随分様変わりしています。ベビーカーを押しながら職場に向かうと思われるスーツ姿の男性、子供を抱きかかえて通勤電車に乗るビジネスバックを持った女性。実際に、男性女性を問わず育児をしながら「働く育児者」が確実に増えている中で、企業等の担当者の方は育児をしながら働く方たちの「育児と仕事の両立支援」をどのように取り組んでいくべきかという問題を抱えています。雇用環境整備士として、また企業として「今どのような取り組みが考えられるか」といった問題に取り組むための現状説明と対応方策及び関係法令解説を主とした雇用者・管理者・支援者に向けた講座です。

■産前産後休暇・育児休業中の社員に発生する具体的な問題の対応と法改正

育児休業中の従業員より、有給休暇は取得できますか？会社が実施する研修に参加できますか？といった質問をされた時に役員・管理職の方はどのような対応をしますか？法律ではどのように決められているのか、法令で定める専門的な内容をわかりやすく解説します。また、本年4月より健康保険・厚生年金の保険料において産前産後休暇中が免除となり、雇用保険の育児休業給付金の支給率も変更になりました。これら法改正の内容についても併せて具体的に解説し、育児者を雇用・使用するにあたって役職員・管理者・総務担当者が知っておくべき事項を習得していただき、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。

雇用機会均等、両立支援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、本講座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。

1. 開催地・期日・会場・定員

開催地	期日	会場	定員
東京会場	平成27年1月27日（火） 10：00～12：15	文京シビック26F スカイホール 東京都文京区春日1-16-21	50人
大阪会場	平成27年2月6日（金） 10：00～12：15	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人

(注) 東京会場と大阪会場の講義は同内容になります。追加会場は予定されておりませんのでお早めにお申し込み下さい。

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. 育児者の抱えている現状解説及び問題と課題（10：05～11：00）
3. 産前産後休暇・育児休業中の労働者に発生する具体的な問題の対応と法改正解説（11：00～12：05）
4. 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）※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 6,500 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,500 円、
既雇用環境整備士（第Ⅰ種）資格者 5,500 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 5,500 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

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「育児と仕事の両立支援講習会係」（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）

<育児と仕事の両立支援及び雇用者・管理者が直面する職場での問題解決講習会> 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	希望会場	区分（下記何れかに○を付けてください）
受講者氏名	・東京 1/27 ・大阪 2/6	・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員（番号 ） ・既雇用環境整備士又は当日整備士講習会受講者
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：	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