

2015年
5月号

発行日 平成27年5月15日(第84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:『求人募集と求職者数の年間動向パターン』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタ NEWS 第84号発刊にあたって

大型連休も終わり通常の生活がリスタート!みなさんゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか?北陸新幹線効果により北陸旅行に人気が集まっていましたが、ガソリンの価格が下がったため自動車で行く方や、短い日程で旅行が可能なアジア方面も人気だったようです。連休だからといって遠出をせず、家でゆっくり過ごすことを「家充(いえじゅう)」とも言うようですが、どこで過ごそうと休日にリフレッシュできるとまた仕事も育児・家事・プライベートも頑張れそうですね。

先日5月10日は母の日でした。小さい子ども達がお母さんのために似顔絵やメッセージを書いたり、少ないお小遣いでカーネーションやプレゼントを買う姿に心が和みました。いつになっても母親は偉大な存在。近くにも遠く離れていてもお互い感謝の気持ちと思いやりの心を忘れず、日々を大切にお仕事にも励みたいですね。5月病という言葉もありますが、何事も頑張り過ぎると心身共に負担がかかるので、疲れた時はゆっくり休みリラックスする時間も忘れずに・・・。

“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い
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 パックが -もホームページから閲覧できます。



@offista



@offista_twt



@offista

(C)2015 OFFISTA

特集：『求人募集と求職者数の年間動向パターン』

/オフィスタ人事管理部

お仕事をお探しの求職者も人材をお探しの求人企業も共に1年間365日存在するものです。その中でお互いにタイミングにより双方の“ご縁”は生まれるものです。オフィスタは1年中、求職者や求人企業と接していますが、普通の方や普通の会社さんは就職活動・求人活動など一時期だけのことと思います。春夏秋冬で人事採用活動に携わっていると、例年の経験則から一定のパターンも見えてきます。今回は求人募集と求職者の動向を例年のパターンを基に取り上げてみました。

1年間のうちで求人が多く出る季節はあるのでしょうか？という質問は求職者からよく聞きます。また、良い人材を獲得しやすい時期というのはあるのでしょうか？という質問も求人企業担当者からよく聞きます。

当たり前のことですが人材が必要な時期には求人募集は増えますし、人材が会社を辞めれば企業は増員募集を出します。一方、求職者が多ければそれだけ厳選してスキルの高い者を採用できる確率は上がりますし、真夏や年末年始のように就活する者自体が少なければ人材獲得がしにくくなります。求職者が多ければ内定確率は下がるし、逆もまた然りです。繁忙期は各会社によって様々で、業種や職種によってもまちまちなので一概には言えませんが、女性に人気のデスクワーク（事務職）についてみると、求職者も求人企業も毎年ある一定のパターンを辿っていることがわかります。

■人材が会社を辞める時期はどの企業もおおむね決まっている。

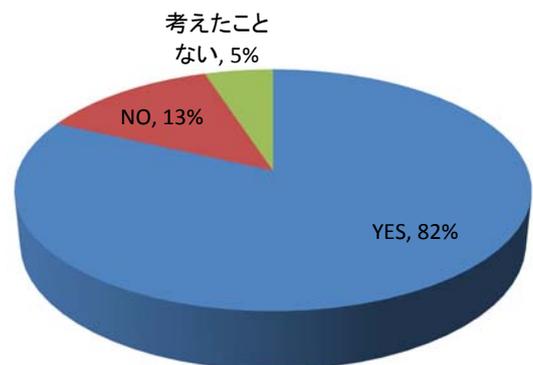
ボーナス（賞与）をもらって退社する労働者が多いのは一般的によく知られていますが、通常の会社では賞与は7月・12月支給が多いようです。逆算すると、7月の賞与をもらって退職しようとする者が会社に辞表を提出するのは6月です。つまり企業が欠員補充をかけるのはこの時期で、同様に冬は11月ということになります。また、3月の年度までを持って定年退職で会社を去る方も多いことからこの時期もやはり求人募集は増えてきます。このように会社から人材が去るということは、求人募集がそれだけ増える時期ということですので、求職者はその分お仕事選びの選択肢が増えます。

■求人募集が多い時期は求職者も多い時期である。

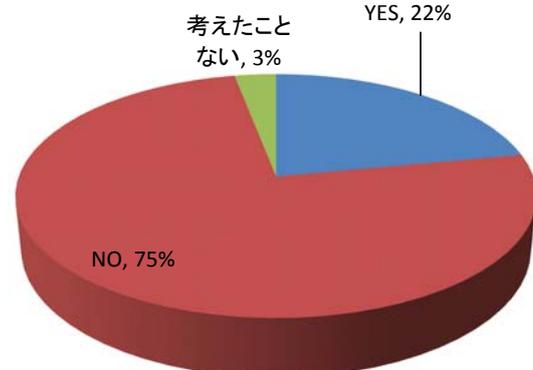
求人募集が多ければ求職者はそれだけよりよい会社を選ぶ・より条件の良い会社を選ぶということになる反面、競争相手が多ければいくら求人企業が多くても内定確率は下がります。例えばボーナスをもらって辞める者が多い6月は求人募集も増えると書きましたが、ボーナスをもらって辞める人達も当然就活を始めるわけですから求職者数自体も一気に増加します。1の求人に対して1の求職者なら内定確率は100%に近くなりますが、10の求人に対して100の求職者なら内定確率は10%以下になります（マッチング理論による仮定値）。

■企業は多くの求職者からより良い人材を厳選したいが、求職者はライバルとの競争が苦手。

企業調査：求職者が多い時期に、より多くの人材の中から厳選して良い人材を採用したいですか？



就活者調査：求職者（ライバル）が多い時期に、就職活動をしたと思いますか？



この両者の温度差がお互いの求人・求職のタイミングを逃してしまっている気もしますが、上記から求職者が少ない時期に実は良い人材が眠っていることも考えられますし、求人が少ない時期は内定確率が高いとも考えられます。次頁は事務職の求人求職年間パターンですがご縁はタイミングです。あくまで一般動向として参考までに。



新入社員が入社してくるため、どこの企業

も人材は満ち足りている状態。一方で3月までに内定を取れなかった就活者が引き続き活動中の時期。

求人募集★☆☆☆☆ 求職者★★☆☆☆ 内定率 C



欠員募集よりも突発的な増員募集が多く

出る時期。派遣・紹介予定派遣の募集が増えるのもこの時期で、求人・求職者のバランスが取れている時期。

求人募集★★★★☆ 求職者★★★★☆ 内定率 A



新入社員が五月病で早々に退社する者

が出てくる時期。後半から求人が増えるが求職者もGWの影響で積極的な就活は鈍っているともいえる。

求人募集★★☆☆☆ 求職者★★☆☆☆ 内定率 B



12月の年内をもって退職する方の補充

と年末に向けての繁忙期増員で企業の求人機運は高まります。求職者も季節的に活動しやすいため増加。

求人募集★★★★☆ 求職者★★★★★ 内定率 A



求職者がそろそろ焦りだす時期であり就

活が活発化。企業も7月退社者の補充で求人募集が増える時期。求人・求職の第一次ピーク期が6月です。

求人募集★★★★☆ 求職者★★★★☆ 内定率 B



年内にお仕事を決めて年を越したい求職

で競争活発。求人職種としては年末調整や年明けの決算期を見込んで会計・経理職が圧倒的に多数を占める。

求人募集★★★★☆ 求職者★★★★★ 内定率 B



育児中の方はお子さまが夏休みに入った

ことにより就活を停止する方が多い。企業も6月のピーク時で補充は完了し一段落の状態なので求人減少。

求人募集★★☆☆☆ 求職者★★☆☆☆ 内定率 B



年末年始で業務が滞ってしまったため求

人募集は後回しになりがち。年内に就業を決められなかった求職者もここにきて諦めの境地に至り減退。

求人募集★☆☆☆☆ 求職者★☆☆☆☆ 内定率 C



お盆休みのためこの時期に求人募集をす

る企業はかなり少ない。一方、猛暑の中リクルートスーツで就活する者も少ない。実は内定確率が高い時期。

求人募集★☆☆☆☆ 求職者★☆☆☆☆ 内定率 A



定年退職する者や年度末での人事異動な

ど来年度に向けて企業が準備に入る段階です。求職者は学生・中途採用を問わず積極的な活動期に入る。

求人募集★★★★☆ 求職者★★★★☆ 内定率 B



暑い時期も終わって、そろそろ本格的に就

活を再開しようと思う季節ですが企業側はこの段階では本格始動しないので、応募倍率が高く内定率は低め。

求人募集★★☆☆☆ 求職者★★★★☆ 内定率 C



人材の入れ替わりが1年で一番頻繁でど

この会社も人材が必要になる時期。新年度に向けて求職者も俄然熱意が加速。求人・求職の最大ピーク期。

求人募集★★★★★ 求職者★★★★★ 内定率 A

＜＜H27 年度第 1 回雇用環境整備士資格講習会開催＞＞

（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 2,356 名（H27.3 月末現在）の整備士が認定・登録されています。今夏は東京・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受講を希望される方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Ⅰ種(育児者雇用)	2015年7月28日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2015年7月29日(水)
〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2015年7月30日(木)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2015年8月19日(水)
〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2015年8月20日(木)
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	2015年8月21日(金)
東京	第Ⅱ種(障害者雇用)	2015年8月27日(木)

*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。

仕事や学校、転居などにより環境が変わり、最初のうちは張り切っていたのに、5月のゴールデンウィーク明け頃から、なんとなく気分が落ち込む、疲れやすい、仕事や家事などに集中できない、眠れないといったスランプ状態に陥ること、これがいわゆる「五月病」です。環境の変化により希望とやる気に満ち溢れていた4月とは異なり、色んなことに気分が乗らなかったり、体のだるさを感じたりしていませんか。精神的な症状だけでなく、食欲不振や胃の痛みなど、新しい環境の変化についていけない焦りやストレスが、知らず知らずのうちに体の症状となって出てくるのです。最悪、鬱病の発症・移行する危険性もありますので早期の解決が大切です。

【5月病チェックリスト】

- 他人と会うのが面倒くさい（ドタキャンを繰り返す）
- ネガティブに考えてクヨクヨ悩み続ける
- 睡眠不足が続いている
- 服装に気を使うのが面倒、そのまま出かけることが多い
- 通勤する前後最中に体調が悪くなる
- 好きだった趣味をやるのもおっくうだ
- 朝になると会社に行きたくなくなり遅刻や欠勤が増える
- 挨拶の言葉や前から使っていた言葉を言い忘れる
- 仕事のミスが増え、効率が落ちた
- いつも読んでいる雑誌やテレビ番組を見なくなった

5 個以上あてはまるようであれば要注意。ゆっくりお風呂に入ったり、好きな音楽を聞いたり、スポーツをして心身の疲れを癒してあげましょう。



派遣クイズ

近く郵便局へ切手購入のため離席している同僚宛に電話がありました。丁寧な電話の受け答えで適切なものは、次のうちどれでしょうか。

- ①「申し訳ございません、只今買い物に出しておりますので、戻りましたら連絡させましょうか？」
- ②「ただいま席を外しております。すぐに戻りますので連絡させましょうか？」
- ③「申し訳ございません、生憎只今外出中です。戻りましたらこちらからお電話を差し上げましょうか？」
- ④「ちょっと近くの郵便局まで外出しておりますが、すぐに戻りますので電話させます。」

（答えは最終ページ）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Rさん 31歳女性

Q. わたしはハケン（紹介予定派遣制度）ではたらいっていますが、この勤務先で正社員になりたいと思います。派遣先からも正社員採用したい旨の連絡を受けました。一点気になるのが、ハケン就業当時は「社員になった後も同様のお仕事をしていただきます」と聞いていたのですが、最近「これからは正社員になるのだから、責任をもってやってもらいます」とか「これからは正社員になるのだから、残業や休日出勤もしていただきます」と上司に言われました。ハケンの延長上と思っていたのですが、正社員になることでこれまでと諸条件が大きく変わることはあるのでしょうか。家事や育児もあるためワークライフバランスを何より重視したいので、勤務条件に変化があるようであれば今のままハケンの方が居心地が良いのですが、この時点で正社員になる話を白紙にしてハケンでこのまま勤務を続けることもできますか？

A. 派遣労働者として働く場合と、派遣先の正社員として働く場合はやはり違いが出てきます。派遣法では派遣先は就業条件明示書に記載された業務以外の業務については派遣労働者に指揮命令することはできないことになっていますが、正社員に採用された場合、会社は正社員労働者に対して、業務命令権、配転命令権がありますので、残業命令・休日出勤・転勤・出向・部署異動も命じられる場合があります。正社員になるメリットは雇用安定ですが、会社によっては賞与が支給されず退職金もない、且つ倒産の可能性もありますので、正社員になっても肩書だけの正社員ではメリットがない場合もありますから、派遣のままの方が良いということも当然あります。なお、紹介予定派遣の場合、法律で派遣先の採用を断った場合、その派遣先で派遣勤務を続けることはできないことになっておりますので注意が必要です。（大滝）

…<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>

☆☆初夏の紫外線に注意！☆☆

/オフィスタ総務部

5月に入り紫外線の強さを感じる日もありますが、みなさん日焼け対策はしていますか？紫外線は夏の暑い時期には誰もが気にしますが、真夏だけではなく年中降り注いでいます。特にその量が急激に増加するのが春から初夏にかけて。まさに今ですね！美肌を守るためには、春先からの紫外線ケアが必要ですので参考までに。

まず、紫外線にはUVA（A波）とUVB（B波）の2種類があります。UVAは、じわじわと肌の奥まで浸透し、コラーゲンを劣化させシワやたるみを引き起こします。一方日焼けによる肌の赤い炎症を起こすのがUVBです。エネルギーが強く、肌の表面に影響してシミやソバカスの原因になってしまいます。UVAのピークは4月から8月、UVBのピークは5月から8月ごろと言われています。



では初夏の紫外線を防ぐ方法ですが、大切なのは常日頃の日焼け止め。ほんの少しの外出や、通勤中、天気の良い日でも必ず日焼け止めを塗るようにしましょう。曇りの日でも意外と紫外線は高いので注意しましょう。部屋の中でも気づかぬうちにガラス越しの紫外線を浴びている可能性があるため、ノーメイクの日でも実は日焼け止めは女性にとって必須なのです。

日焼け止めには「SPF」や「PA」の表示がありますが、それぞれ、「SPF（Sun Protection Factor）」はUVBの、「PA（Protection Grade of UVA）」はUVAの防止効果を表す数値です。数値が高いほど紫外線防止効果も高くなりますが、その分肌への負担が大きくなることも。日常生活ではSPF20、PA++程度で十分です。ムラや塗り残しがないように注意し、効果を持続させるためにこまめに塗り直すようにしましょう。しっかりとケアして美肌をキープしてくださいね。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

お台場ウォーターフロントでの事務のお仕事

不動産管理会社での賃貸管理に関する事務（契約更新等の管理・PC入力・入金管理など）のお仕事です。平日で週3日はたらい方方を募集します。16時頃までの時短も対応可能で、育児中女性のワークスタイルを重視できる職場です。家庭・育児とお仕事の両立ができますので、扶養内勤務希望の主婦やママさん歓迎です。

勤務形態：派遣 就業開始日：応相談のうえ
期間：長期（できるだけ長く勤務できる方が望ましい）
勤務地：お台場（船の科学館またはテレコムセンター）
勤務日：月～金で週3日程度
勤務時間：10:00～17:00（時短も応相談可）
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（基本操作が出来ればよい）
- ②不動産会社での事務経験者は尚良し
- ③お台場エリアで週3日の長期勤務希望者

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

先日、江戸三大祭りの一つで遷座400年目の神田明神祭へ参加しました。鳳輦の行列には神田や日本橋以外にも縁の深い遠征の方々も参加され、そこで「一本締め」に地域差があることに気づきました。「一本締め」といえば3・3・3・1のリズムだと思いついていましたが、これは「神田一本締め」「江戸締め」と呼ばれる「手締め」で、都内でも西部や地区によりリズムが異なり、はじめの発声や間の掛け声もその地域毎で違ってきます。また「手締め」を「手打ち」と表現したり、小指から指を増やす方法や、会社や団体でも独特の慣習があるようです。皆さまの「手締め」はいかがですか？

Junco 記

オフィスタ NEWS 第84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
	Akane	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	

…<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：③が適切

①④のように買い物やトイレ・喫煙室など、ビジネス・コールにおいては詳細な情報を相手に伝える必要はありません。「ただいま席を外しております」と告げましょう。また、欠勤の場合も同様に、旅行や風邪などの欠勤理由は伝えず、「あいにく本日休んでおります」と告げましょう。

②④の「すぐ」や「ちょっと」という時間の感覚は人によって異なり曖昧です。「〇分程度で戻ります」など、できるだけ具体的に答えてあげると親切な対応になります。

明るく・親切・丁寧に機転の利いた対応を心掛けましょう。

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。

—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。—

平成27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：一般社団法人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（雇用環境整備士：全国延べ2,356名 H27年3月末現在）

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Ⅰ種(育児者雇用)	平成27年7月28日(火)	文京シビック26F スカイホール	100名
東京会場①	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成27年7月29日(水)	同上	100名
東京会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成27年7月30日(木)	同上	100名
大阪会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成27年8月19日(水)	大阪研修センター江坂 会議室	50名
大阪会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成27年8月20日(木)	同上	50名
大阪会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成27年8月21日(金)	同上	50名
東京会場②	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成27年8月27日(木)	中野サンプラザ7F 研修室10号	100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。申込者には受講票と会場地図をお送りいたします。なお、東京・大阪会場の講義は同内容になります。東京①と②も同内容の講義です。

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

一般社団法人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	(東京) (大阪) ・第Ⅰ種 (7/28) ・第Ⅰ種 (8/21) ・第Ⅱ種 (7/29) ・第Ⅱ種 (8/19) ・第Ⅲ種 (7/30) ・第Ⅲ種 (8/20) ・第Ⅱ種 (8/27)	・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 ・社会保険労務士
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