

**2015 年
11 月号**

発行日 平成27年11月16日(第90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 第一ともしビル

特集①: 『無期雇用は雇用の不老長寿か?』
/オフィスタ人事管理部
特集②: 『年末調整について』

オフィスタ NEWS 第90号発行にあたって

11月に入り気温が一気に下がり朝晩特に冷え込むようになりましたが、みなさん健康状態はいかがですか? この時期になるとインフルエンザのワクチンを接種する方が増えると思います。インフルエンザのワクチンは、抗体ができるとその効果が5ヵ月程度持続するので、予防接種を受けるタイミングは11月が理想的と言えるでしょう。健康診断を受けるにも良い時期です。

インフルエンザウイルスには大きく分けてA、B、Cの3種類がありますが、日本では流行しやすいA型、B型を対象にA型2種、B型1種を入れた3価ワクチンをこれまで製造していたそうですが、今年からB型を1種類増やした4価ワクチンに改良し、インフルエンザの発症や重症化に対する予防効果を高める対策をしたようです。それによりワクチンの価格も1,000円前後上がり、ワクチン接種者が減ってしまう懸念もされていますが、ワクチンを接種せずインフルエンザにかかってしまい高熱等で苦しみ仕事を休まないといけなくなるよりは良いですね! 今から自分ができる対策をして、寒い冬を元気に乗り切りましょう。

“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 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



Ameba

@offista

(C)2015 OFFISTA

特集①：『無期雇用は雇用の不老長寿か？』(JFM) / オフィスタ人事管理部

国内の企業の定年は60歳と定めている会社が多いですが、最近は65～70歳定年という会社も増えてきました。わたしのような若輩者からすれば、60～70歳まではたらく大先輩に対して尊敬しかありません。最近は70歳以上の方もハローワークに足を運んでいるとのことで、年齢がいくつになっても社会との接点はもっていたい、はたらし続けたいという方が多いです。勿論年金支給額をはじめとする収入面ではたらし続けなければならないという方もいるかもしれませんが、日本人の平均寿命は男性80歳、女性86歳とも言われていますので人生の殆どは仕事に費やすのが日本人の人生ということになります。人は限られた時間の中だからこそ人生を謳歌できると思えますが、もし不老長寿や不老不死なるものが存在したら仕事は続けるのでしょうか、人生は謳歌できるのでしょうか。最近、**有期雇用の対義語として”無期雇用”という言葉がよく使われますが、これは期間の定めがない（用語だけ厳密に言えば定年もない）という意味**ですので、雇用における不老不死のようなものです。正社員と無期雇用は何がどう違うのかと疑問な方もいるかと思われしますので、調べてみたところ…

【正社員】は、一般的には正規雇用で企業に雇われた労働者の事で、採用方法・仕事・責任の内容から**就業規則に準じる労働者**をいう。**就業規則により定年まで**雇われる事が多く、加齢とともに賃金上がる形態が多い。ある一定の年齢になれば一定の役職に就ける場合が多い。また、総合職・一般職などの区分がある場合は総合職が最も昇進・昇格のスピードが速い。出向、転勤など組織内・企業グループ内での国内外の異動を命じる代償として、終身雇用が約束されていることが多い。しかし近年では終身雇用や年功序列をとらない企業も増えていて、中小企業の従業員は大企業よりも身分が不安定で給与が安い傾向がみられ、福利厚生制度が殆どない場合や定期昇給制度や賞与がなく、退職金制度も無い場合もある。社会保険に加入していないケースもある。正社員は月給制が一般的で雇用契約書を見る限りでの賃金は最低賃金水準以上であるが、サービス残業や奉仕活動などへの無償参加等を合わせると時給換算で最低賃金以下となるケースも多々ある。

【無期雇用】とは、労働基準法上（労働基準法第14条）でいう「期間の定めのない雇用」のこと。終身雇用と混同されるが（法的には「終身雇用」という言葉は存在しない）、終身雇用とは、年功序列型賃金制度や退職金制度を背景に従業員の離職率回避のために解雇しない代わりに転勤・出向・異動を行うことを代償として約束された不文律のことなので、無期雇用とは微妙に趣旨が異なる。女性は出産・子育てで休職期間ができるので、長期雇用前提の下では、補助的な役割しか与えられない傾向にあり、女性の社会進出が進む中でキャリア志向の女性にとっては子供を持つことが不利益となり少子化の一因となったり、出向・転勤はないけれど解雇しない代わりに残業や長時間労働の要求に対して労働者側が断わりにくい土壤があるとも指摘され、無期限よりも期間制限のある雇用を求める労働者も多い。無期雇用＝正社員であるとは限らず、臨時で雇っていたアルバイトを仕事や責任の内容を変えないで期間制限だけを撤廃しただけと想定すれば理解しやすい。厚生労働省も募集の際に無期雇用を“正社員”と明記しないようにと警告する等、無期雇用と正社員は異なるものであると解釈できる。正社員ではない場合、**厳密に言えば社規に準じず、無期限というからには定めがなければ定年の縛りも受けない。**

正社員と無期雇用は似ているようで少し異なりますが、生涯をかけて勤務するという点では共通です。自分の寿命の殆どをその会社での勤務に費やす、それが正社員・無期雇用の実態です。無期限で働けるといえるのは現代日本では**雇用における不老長寿**と比喻されることがありますが、無期で働くことが本当に幸せなののでしょうか。

余談ですが、不老長寿・不老不死なんて夢のような話だが現代の遺伝子工学では既に研究がされています。富や権力を手中にした者が見果てぬ夢として望む人類最後の願いと言われているのが不老不死で、秦の始皇帝しかり天下を取った武将、巨万の富を得た成功者の誰もが求める不老不死ですが、人間の寿命は125歳位が限界と言われています。が、これを2倍3倍に伸ばせる研究はされているというような著書を目にしました。人はなぜ老いるのか、なぜ寿命があるのかを遺伝子工学の視点で解明されつつあるようで、人間は遺伝子やタンパク質に



不老不死を信じ水銀
摂取が寿命を縮めた
と云われる始皇帝
(紀元前 259～210 年)

傷が溜まることで老化という現象を起こすという説と、遺伝子情報の中に老化の過程が生まれながらに組み込まれているという二つの説があります。最近の研究では後者の説が有力で、もし遺伝子情報にその情報が組み込まれているならば遺伝子情報を変えてしまえば老化は起きないという発想なのだそうです。細胞核の中に遺伝子の集合体である染色体の末端部分にテロメアという領域があり、この部分のDNAは短い塩基配列が何百回も繰り返すという構造となっていて、細胞が分裂するたびに回数券のようにちぎれて短くなっていき、このテロメアが全て失われた時が死（寿命）なのだとのこと。つまりこのテロメアの長さを計ればその人の寿命は計算できるし、逆にこの長さを一定に保てば（または継ぎ足してあげれば）、老化は起きない・寿命はこないということになるのだそうです。このテロメアの長さを維持する酵素テロメナーゼなるものが発見され、この酵素の遺伝子を細胞に組み込めば細胞は無限に分裂し続けるという。国内でも研究機関が実験を行い線虫の遺伝子などで寿命を2倍にする成果を挙げているとのこと、更にこれを発展させれば人類寿命を300歳とか500歳にしたり、永遠の不老不死も実現可能らしいです。現時点ではまだこれらの研究成果をすぐに人間に応用は難しいでしょうが、**現代科学は寿命を操る術を手にしつつある**ように思います。遺伝子工学は神の領域に触れるため倫理あり賛否ありの学問ですが、もし不老不死が得られるとしたら人類は喜ぶのだろうか、悲しむのでしょうか。日本にも八百比丘尼という女性が1000歳の長寿を保ったという伝説もありますが、政変や戦争を目にし続ける人生に人の世の無常を感じ最後は即身成仏の道を選んだといひます（一説には人魚の肉を食して不老不死になったと云われているが、科学的に解釈すれば酵素テロメナーゼを含む食材を摂取しテロメア部の遺伝子部分に何かしらの突然変異が起きたのではと考えるのが論理的らしい）。



何事も終わりがあから頑張れるということであり、そういう意味では定年というのは仕事人生における寿命と言えますし、一つの生きる目標となりえます。“一生この会社で”とか“ここでずっと長く働きたい”という希望をよく聞きますが、正社員でも定年まで勤務できる方はご

く僅か。人間は”無期”を与えられれば世の無常を感じてしまうのではないかと思います。だから終身雇用を約束されているにもかかわらず正社員が転職をするのだと考えられます。「無期で働ける」ということを「雇用における不老長寿」と当てはめてみると、労働者は喜ぶのでしょうか悲しむのでしょうか。生涯（定年まで）の終わりが無いというのも本当に幸せかどうかはわからないものです。あえて期間を定めた働き方を選択する労働者が多いのは、期限を定めた方が目的意識が明確で限られた時間を生きていると実感しやすいからかもしれませんね。無期雇用という用語が労働法改正で頻繁に使われるようになりましたが、明確な定義がない状況で無期を手放して喜んで受け入れるのが必ずしも最良とは限らないし、期間よりもやりたい仕事を選ぶ方が良いと思います。

☆☆100均でできるクリスマスコーデ☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

ハロウィンが終わったと思ったらもう X'mas。もう街や店内は X'mas モードに突入している所が見られます。12月に入ると忘年会、年末挨拶、大掃除、年始準備等やらないといけない事が多く、せわしない日々が続きます。ということで今年は早めにクリスマスの飾り付けを始めました。100均で購入できるお得感あるグッズ紹介！

①壁に飾る雪の結晶のレーン

クリスマスグッズの上に飾るとよりキラキラ輝きます。



②貼ってはがせるウォールステッカー

シンプルな壁もオシャレに演出できます。



ちょっとしたクリスマスグッズでもコーディネート次第でオシャレに演出できそうですね！

特集②：『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（オフィスタ税理顧問）

今年も年末調整の時期になってきましたが、オフィスタでははじめての方もいらっしゃるかと思いますので年末調整についての手続きも含めて解説しておきます。

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（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等が挙げられます。

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んどです。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。

年末調整の対象となる人

- ① 1年を通じて勤務している人
- ② 年の途中で就職し、年末まで勤務している人
- ③ 年の途中で退職した人の内、a～e に該当する人
 - a. 死亡により退職した人
 - b. 著しい心身障害のため退職した人でその退職の時期からみて本年中に再就職の見込みがない人

- c. 12月中に支給期の到来する給与支払いを受けた後に退職した人
- d. パートタイマーとして働いている人などが退職した場合で、本年中に支払いを受ける給与の総額が103万円以下である人
- e. 年の途中で海外の支店へ転勤したことなどの理由により、非居住者となった人

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年末調整の対象額は平成27年1月～12月までの収入になります。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されている方】

年末調整についての提出資料をご自宅に郵送いたしますので必要書類を揃えて返送いただきます。なお、本年度中にオフィスタ以外の会社からも給与を受けている人はその会社から源泉徴収票を発行してもらい併せてオフィスタへご提出下さい。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されていないが、H27年1月～11月の間にオフィスタから給与を受けられている方】

源泉徴収票をご自宅に郵送いたしますので、12月時点でご勤務されている会社へご提出下さい。なお、12月の時点でどこの会社にも就業されていない方はH28年3月に税務署で確定申告をしてください。

【参考：マイナンバー制度について】

マイナンバーの通知カードがお手元に届くころかと思いますが、法律の施行日が平成28年1月1日からになりますので、今回の扶養控除の異動申告書に個人番号の記載は省略（無記入）していただいて結構です。

オフィスタで一度でも就業されたことのある関係者のみなさまにおかれましては、現在オフィスタでの就業の有無を問わず、必要に応じてオフィスタ顧問税理士への相談も可能です。お問合せはオフィスタ総務部迄。

プロフィール

佐久間幸夫（さくまゆきお）

佐久間会計事務所代表

大学・大学院を通じ企業の帳簿記載等の実務的観点からの研究を行っており研究論文として「帳簿義務制度に関する考察-青色申告制度を中心として-」を発表。ITS総研において弁護士・公認会計士・税理士・不動産鑑定士・司法書士・ジャーナリスト・大学教授・その他学識経験者で構成される税法研究会にて判例・税制改正・経営分析・資産評価等の研究家として活躍。著書に「ピカイチ先生の税法指南～誰にでもわかる税法の入門の入門～」(発行：静岡学術出版) などがある。

平成21年1月よりオフィスタ顧問税理士。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：K.Kさん 34歳女性

Q. わたしは今年の4月からハケンで働いています。政令26業務の財務業務で働き始めたのですが、派遣法が変わったと聞きました。これによって私自身は職場で何か変化があるのでしょうか。または法改正によって私自身が何か手続きなどをする必要はありますか？

A. 派遣法が9月30日から改正施行されました。改正法の内容については特に派遣期間について大きな改正があり、従来は業種により例えば政令26業務で派遣される場合は派遣契約が更新されれば、3年を超えていつまでもその業務で派遣されることは可能でしたが、今回の派遣法改正では、業種のいかに問わず、派遣先の同一の組織単位（総務課とか営業課とか）で3年が限度となりました。ただし改正前の契約期間が施行日である9月30日をまたいでいる場合は、経過措置により従来の派遣期間が更新されるまでは従来の財務の業務で派遣を継続することができます。その後派遣契約が更新された場合には、改正法により同一の組織単位（財務課）であれば更に3年間派遣を継続することができます。派遣スタッフ個人として、法改正があったからと言って特段何かをしなければならないということはありません。（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>

派遣クイズ

女性上司と女性部下の関係において、職場のハラスメントに該当しないのはどれでしょう。

- ①上司が部下に無理なノルマを課して残業をさせ、ミスをした部下のせいにした。
 - ②上司が部下のミスに対して叱った。
 - ③上司が部下に仕事で「結婚はまだなの？」と聞いた。
 - ④残業中に部下をねぎらう時に上司が肩を揉んであげた
- （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

＜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2,840名（H27.9.30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）	2016年1月25日（月）
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2016年1月26日（火）
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	2016年1月27日（水）
大阪	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2016年2月16日（火）
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	2016年2月17日（水）
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	2016年2月18日（木）
東京	第Ⅱ種（障害者雇用）	2016年2月24日（水）

*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>

お問合せ先：一般社団法人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☆☆

内閣府所管公益法人での一般事務

育児・障害・エイジレス雇用の促進活動を行う日本雇用環境整備機構の事務局でのお仕事です。毎週 1 日の出勤日です。事務補助・WEB 管理・会員管理などが主な業務になります。半個室での勤務なので、お子様がいらっしゃる方は**子供同伴出勤を許可**しています。将来的には経理業務や講習会運営もお任せしたいと思っています。

形態：派遣 勤務開始日：12 月上旬から勤務
勤務地：西新宿(大江戸線西新宿五丁目駅より徒歩 5 分)
勤務日：月～金で週 1 日
勤務時間：10:00～17:00
時 給：1,000 円(交通費全額支給)
期 間：長期(3 年勤務後は職員採用予定)
応募条件：

- ①育児・障害・エイジレス雇用に興味がある方
- ②エクセル・ワード中級以上
- ③WEB 修正ができる程度の知識
- ※官庁系公益法人出身者は優遇します(未経験も可)。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先してお知らせ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

大きな櫛の細かい葉が乾燥した空気にパリパリの落ち葉を作り、わざと踏みいい音を立てながら通る子供たちや散歩中の犬たちも、この季節を楽しんでいる様子です。先月までは野外のイベントが目白押しでしたが今月に入り室内の催しが増え、わが家でもインテリアを変えたり秋の夜長に少しだけ手の込んだ料理を一品プラスするなど、生活の愉しみが増える季節にもなってきましたね。忙しい毎日にさらに拍車のかかるこんな時こそ、ちょこっと丁寧な暮らしを取り入れて日々のストレスを少しでも癒されられたらいいですね。心のゆとりが生活の豊かさにも繋がりそうです。 Junco 記

オフィスタ NEWS 第 90 号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編 集	Reiko	オフィスタ経営企画部
監 修	makoto	オフィスタ業務管理部
執 筆	Yakka	オフィスタ総合管理室
	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 一般社団法人日本雇用環境整備機構	
参 考	オフィスタ・ブログ(第 388 話「無期雇用は雇用の不老不死か」より)	
	http://ameblo.jp/offista/	

…<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：②はハラスメントに該当しない

①は上司が立場を利用して相手に嫌がらせをする「パワハラ」にあたります。②は職責から上司が部下のミスを叱るのは業務上の行為とされハラスメント認定は難しいでしょう。③④は性的な言動をとり、相手に不快な思いをさせる「セクハラ」にあたります。現在様々なハラスメントがありますが、同性異性を問わず、他者の言動に対して受け手が「不快である」と思えばハラスメントになります。同性同士の場合は「和」との線引きが難しいので慎重に。

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 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：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 2,840 名 H27 年 9 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①	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 28 年 1 月 25 日(月)	中野サンプラザ7F 研修室10号	100 名
東京会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成 28 年 1 月 26 日(火)	同上	100 名
東京会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成 28 年 1 月 27 日(水)	同上	100 名
大阪会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成 28 年 2 月 16 日(火)	大阪研修センター江坂 会議室	50 名
大阪会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 28 年 2 月 17 日(水)	同上	50 名
大阪会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成 28 年 2 月 18 日(木)	同上	50 名
東京会場②	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成 28 年 2 月 24 日(水)	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、(NP0) 高齢社会をよくする女性の会、
(社) 高齢者活躍支援協議会、(NP0) 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 (1/27) ・第Ⅰ種 (2/18) ・第Ⅱ種 (1/25) ・第Ⅱ種 (2/17) ・第Ⅲ種 (1/26) ・第Ⅲ種 (2/16) ・第Ⅱ種 (2/24)	・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