

2016年
2月号

発行日 平成28年2月15日(第93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：『産休と育休が使えないとどうなるの?』
/オフィスタ総務部(監修：馬場実智代)

オフィスタNEWS 第93号発行にあたって

今月号は産休・育休について取り上げてみました。育児とお仕事の両立がコンセプトのオフィスタとしていつかは取り上げてみたいと思っはいたテーマです。最近スタッフの方からも産休・育休について知りたいという要望も増えてきていたので丁度良い機会でした。来月は引き続きイクメン記事も書いてみようかと思っていた矢先に、某国会議員の育休スキャンダルが起きてしまいイクメンにネガティブなレッテルが貼られそうです。確かに企業からは『男性が育児休業を取ったとしても本気で育児はしない、両親に子供を預けて自分は遊ぶのだから』という声もあったのですが、まさにそれを地で行くような事件で残念です。育休というのは雇用されている人の権利なので、国会議員は被雇用者ではないため(雇用保険に加入していないため)本来育休はとれないはずですが、イメージアップのためのいわば特例の予定だったように思います。それでこの事態とはちょっと…。議員の育休である以上は期間中の給与等も国税でしようから、複雑だったのですが、みなさんはくれぐれも育児のために適正にこの制度を使いましょうね。

“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バックパ-もホームページから閲覧できます。



@offista



@offista_twt



@offista

(C)2016 OFFISTA

特集：『産休と育休が使えないとどうなるの？』

/執筆：オフィスタ総務部 監修：馬場実智代

一般社団法人日本雇用環境整備機構が主催している雇用環境整備士資格（第Ⅰ種：育児者雇用）講習会に参加してきました。オフィスタ総務部はスタッフのみなさんの産休・育休の手続きも担当している部署なので、改めておさらいを兼ねて勉強してきました。日本の人口減少社会と少子化についての現状や結婚・出産、子育てしながらも働きたいけど厳しい現実をどのように改善していけばいいのか、出産しても復帰できる職場環境をどのように整備したらいいのかなど色々得る知識も多かったです。今回は、みなさんにも直接関係する産休と育休について焦点をあてて説明したいと思います。

まず初めに「産休（産前・産後休業の略）」とは労働基準法で定められている休業で、使用者は産前 6 週間以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては企業は就業させてはいけません。また産後 8 週間を経過しない女性を企業は就業させてはいけません。対象者は女性労働者（パート、アルバイト、ハケン労働者など全ての労働者）に適用され、法では産休を理由とする不利益な取り扱いを禁止しています。

次に「育休（育児休暇の略）」は育児介護休業法で定められている休業で、労働者は原則子が 1 歳に達するまで事業主に申し出ることにより、育児休業を取ることができます。対象者は男女労働者で、こちらも育休を理由とする不利益な取り扱いを禁止しています。

産休は労働基準法で、育休は育児介護休業法というようにそれぞれ関係法令が異なるという点がポイントです。



産休や育休を理由とする“不利益な取り扱い”とはどのようなことだと思いますか。例としては、解雇すること、契約の更新をしないこと、降格、減給、不利益な配置転換等ありますが、多いのは「一旦辞めてまた出産後に戻

ってきて欲しい、また雇うから安心して」と退職を促されて辞めてしまうケースです。これでは産休・育休の制度が使えないどころか給付金申請も出来なくなってしまいます。妊娠すると体よく会社を追い出されてしまうのではという不安を抱える女性は多いようで、オフィスタに登録するスタッフさんの第一声が「産休・育休はありますか」とか「育児と仕事の両立がコンセプトのオフィスタなら産休・育休の対応は安心そうなので登録に来ました」という方も多く、何かあったのですかと話を聞くと就業規則などに表向きは法整備を謳っていても実際は産休・育休を使わせてもらえず、とても女性が安心して働ける職場環境ができていない会社さんで辛い思いをしたという方が殆ど。本音と建前の部分でまだまだ国内の職場環境整備は進んでいないのだなと実感します。また、派遣会社の場合は制度としてはあるけれども現実的には任期満了を持って契約を切られてしまい長期間の産休・育休を保証してくれるケースは少ないそうです（派遣会社にしてみれば、派遣先企業との関係性を考えれば当然そうだろうなという気もしますが…）。オフィスタでは職員はもとよりハケンスタッフさんも産休・育休は対象者取得率 100%目標ですので、**育休・産休を取得しても絶対に契約を切るようなことはいたしませんし、必ず復帰できます（断言します）**。更に希望すれば復帰後はママさん向きの仕事・ママさんにも理解ある職場が選べるシステムも完備して女性にはご安心いただけています。

オフィスタとしては産休・育休を取らせない会社があるのは何故？と疑問に思っています。というのも、産休・育休中において事業主は賃金の支払義務もなく、社会保険料も免除され、雇用保険料や労災保険料も発生しないので、事業主の費用負担は全くないのです。しかも、仕事を覚え会社の戦力となった労働者を妊娠出産を理由に解雇するなんて法律で禁止されている云々以前に、またイチから求人を出し採用し新人教育することほど会社にとって労力とコストがかかる無駄な手間だと思うからです。しかも、労働者は休業給付申請も出来なくなってしまうという**誰一人得をしない行為**だと思います。恐らく企業内に産休・育休の法律・制度の知識者が設置されておらずこのようなことを知らない会社が多いのも一因なので、国も産休・育休を与えることを叫ぶだけでなく、もっと具体的な知識者養成の周知が必要だと思います（*私的には雇用環境整備士を社内に設置するのがお勧めです）。

さて、ここからは産休・育休中の労働者の受給手当と給付金について説明したいと思います。将来ママさんになるであろう女性は覚えておいて損はないですよ。

【出産手当金】

健康保険に加入している本人が出産のために仕事を休み、お給料がなくなってしまった時に支払われるものです。条件は健康保険被保険者であること、妊娠4ヵ月以後出産のために仕事を休んでいること、給与の支払がないことです。出産手当金支給日数は出産日以前42日から、出産日後56日までの期間となります。出産予定日より遅く出産した場合には予定日より遅れた日数も加算されます。出産手当金支給額は労務に服することができなかった1日につき、標準報酬日額の3分の2に相当する額となります。

計算が分かりやすいと思うので仮に月給平均30万円の労働者が出産予定日は6月2日でしたが、出産日が6月4日だった場合の出産手当金を計算してみます。

- | |
|--|
| ①標準報酬日額＝標準報酬月額を30日で割った額
$300,000 \div 30 = 10,000$ 円（10円未満四捨五入） |
| ②1日支給額＝標準報酬日額の3分の2
$10,000 \times 3分の2 = 6,667$ 円（1円未満四捨五入） |
| ③出産手当金＝1日の支給額×支給期間
$6,667 \times 100 = 666,700$ 円 |
| ※この方の場合、支給期間は産前42日＋予定日より遅れた日数2日＋産後56日で100日となります。 |

【育児休業給付金】

育児休業期間中に支給される給付金で、雇用保険の被保険者が1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に給付が受けられます。条件は休業開始前の2年間に11日以上働いてお給料をもらっていた月が12ヵ月以上あることです。

支給額＝育児休業を開始してから180日までは休業開始前の賃金の67%、181日目以降は50%
--

休業開始前の賃金は残業代や手当も含まれ、休業開始前6ヵ月の平均で計算されます。例えば月平均30万円の方が10ヵ月育休を取った場合の計算は下記になります。

育児休業給付金 ($300,000 \times 67\%$) × 6ヵ月 = 1,206,000 円 ($300,000 \times 50\%$) × 4ヵ月 = 600,000 円 ※育児休業は産後8週間後から開始されます。
--

産休中も育休中も厚生年金、健康保険料は使用者・労働

者とも免除となり、会社も本人も金銭的な負担は一切発生しません。どうですか？もし産休・育休が使えなかったら…、会社を体よく追い出されてしまったら…、この人は本来もらえるはずだった**¥2,472,700 円**は得られません。何度も言いますが会社側は産休・育休を与えても費用負担は一切ないのです、にもかかわらず追い出してしまったら本人は数百万円単位の金銭的損失なのです。産休・育休を与えないということがどれほど本人に損失を与えるのか会社側は考えなければなりません（これだけの金銭を本人が得られるという知識者がそもそも会社にいないケースが多いのではないのでしょうか）。

理由はどうあれ会社を去ってしまったら出産手当金も育児休業給付金も受給することができなくなります。産休・育休による労働者のメリットは大きく、妊娠を機に退職か雇用継続かは労働者にとっては大問題。金銭的な問題だけでなく、復職に向けて体調管理をしたり、お休みをもらった分また頑張ろうとモチベーションがアップしたり、仕事と子育てを両立しようと本人のやる気向上にも繋がると思います。使用者の方は産休⇒育休⇒復職と関係法令に沿った対応をしていただければ社内の雇用環境もより良くなりますので、是非とも産休・育休制度を整備して頂ければと思います。



ママよくがんばりました！

オフィスタは育児中女性の支援をコンセプトに運営しているハケン会社ですから、産休・育休制度が整っていなかったら看板に偽りありになってしまいますので、**産休・育休を使いたい女性には全員利用して欲しいと思っています**。実際、かなり力を入れて取り組んでいます。産休・育休を取られている派遣スタッフさんからも、出産手当金や給付金はとても助かっていて復帰後も仕事を精一杯頑張りたいという意欲が湧いてきたという声を聞いています。また、今後赤ちゃんを授かりたいけど今は仕事も続けたいという独身・既婚女性にも優しい会社でありたいと思っています。私も育児者が働きやすい雇用環境を整備したり、みなさんや取引先企業からの相談窓口として活躍したいと思っていますので、産休育休について疑問やご質問があればどんどんお尋ねください。オフィスタ総務部は担当職員が全員女性です！スタッフさんの産休・育休の促進に本気で取り組んでいます！

*協力: オフィスタ顧問社労士の馬場実智代先生も全力応援中！

『長時間労働と過重労働の関係性(ワム)』

/オフィスタ人事管理部

『大手ディスカウントストア「ドン・キホーテ」(本社・東京都目黒区)が従業員に違法な長時間労働をさせていた疑いがあるとして、東京労働局が労働基準法違反の疑いで、同社と支社長らを書類送検する方針を固めたことが取材で分かった。従業員に過酷な労働を強いる「ブラック企業」対策として、厚生労働省は「過重労働撲滅特別対策班」を立ち上げるなど監視を強化しており、書類送検は3例目となる。関係者によると、同社は複数店舗で従業員に対し労基法に基づく労使協定(三六協定)で定めた上限を超える時間外労働をさせた疑いが持たれている。対策班が昨年同社本社など関係箇所を家宅捜索。押収資料を分析し労務管理の実態を調べていた。同法に違反して残業させた場合、6月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる。』(2016.1.21付 産経新聞)

さて、過重労働とはどの位を指すのでしょうか。月40時間くらいは許容範囲(1日あたり2~3時間くらい)かと思われませんが、残業が月100~200時間だと過重労働に当たりそうです。しかし、月100時間残業があったとして、平日20日で割り戻せばそれでも1日当たり5時間くらいなので、毎日終電間際という感じです。商社やIT企業や接待の多い営業マンであれば普通に存在していそうな感じです。200時間となると毎日朝方までということになるので、これはさすがに過重な感じですね。私も20代の頃は毎日終電に慌てて飛び込むような日々を送っていましたが、仕事に熱中していると「えっ、もうこんな時間!」という感じで“過重”よりも“充実”を感じていたものです。要は“過重”かどうかは時間数ではないということです。月10時間の残業でも過重と感じる者もいるでしょうし、100時間の残業でも過重と感じない者もいるので、長時間労働=過重労働とは一概には言えない気がしますし、残業が多い=ブラック企業というイメージがありますが、そうとも言えません。深夜に霞が関~大手町~丸の内とドライブしてみればわかりますが、日本の名だたる有名企業各社・官庁舎のビルの明かりは一晩中消えません。ブラック企業の定義は「過酷な労働を強いる」なので、この「強いる」が過重か否かの分かれ目の気がします。いずれにしても残業はないに越したことはないですが…。

『今年のバレンタインデーは日曜日』

/オフィスタ広報・宣伝部

今年のバレンタインデーは日曜日だったので毎年義理チョコ渡してウンザリしているOLにとっては嬉しい暦ではないでしょうか。最近、職場の義理チョコ風習は男性にも受けが悪く、ホワイトデーのお返しが面倒とかその分家庭の出費に使いたいなど現実的な意見も多いそうです。個人的にはコミュニケーションの一環としてあってもいいのかなという想いはありますが、年々職場では減少傾向にあるといたしますし、この時期にしてはコンビニのバレンタインコーナーやTV-CMもいまいち盛り上がっていない感じがしました。また、職場においてバレンタインデーはお返しとしてホワイトデーが半ば強制的に存在するため逆セクハラであると説く専門家もいますので、色々難しい世の中になってきたものです。勿論各自の自由行為ではありますが、職場の男性職員に日頃の感謝としてチョコレートをあげる折角の機会と捉えて気持ちを届けておいても損はしないような気もします。多くのスタッフさんを見てみると、**職場の人間関係が上手い人達というのは得てしてバレンタインデーなどイベント事を有効に使っている**傾向にあり、数百円のチョコレートで職場の人付き合いが買えるなら安いものという考えもこれはこれでアリでしょう、俗にいう世渡り上手という方々ですね。バレンタインだけではなく、飲み会やクリスマスなどイベントを有効に使うことで自身に居心地の良い職場環境になるかもしれませんよ。



派遣クイズ

派遣法改正により新たに制定された以下の規則において**間違っている**のはどれでしょう。

- ①派遣先企業が社員募集をする時は派遣労働者にも周知し、応募があったら公平に審査する義務がある。
- ②派遣労働者は上司の許可を得て派遣先の社員募集に応募できる。
- ③社員採用されるのは派遣期間満了した後である。
- ④派遣先企業は派遣労働者を社員採用した時は、派遣会社に報酬(紹介料)を支払わなければならない。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Aさん 43歳女性

Q. わたしは現在就職活動中です。採用されるにあたって年齢不問と聞いていますが、現実には40歳を越えたところから厳しくなっていると実感しています。高年齢者雇用安定法という法律があると聞きましたが、これはどういうものなのでしょうか。就活中の者にも何か適用される部分はありますか。また、WLBを重視したいので派遣就業も視野に入れているのですが、派遣法にも高年齢者の就業にかかる条文などは存在しますか？高年齢者の就活が法律でどう保護されているか知りたいです。

A. 募集・採用に当って会社は年齢で差別をしてはいけないと規定している法律は、高年齢者雇用安定法ではなくて雇用対策法です。会社が定年を定める場合には60歳未満としてはいけないこと、定年制度を採用するのであれば年金がもらえる65歳まで会社は継続雇用しなければならないこと等を定めているのが『**高年齢者雇用安定法**』です。就職活動中の者に適用されるのは、雇用対策法で「会社は、募集・採用に当って年齢で差別してはいけない」という規定だけです。この場合でも、会社には採用の自由が認められておりますので、高齢者だから私を雇えという請求権は認められておりません。派遣法でも採用にあたって高齢者を保護している規程はありません。ただ、派遣か否かにかかわらず会社が高齢者を採用した場合には、国から会社が高齢者雇用安定助成金が支給されるなど間接的に高齢者を雇用させるという仕組みはあります。今後どんなに法律が変わっても、高齢者であるというだけで会社に雇用義務を負わせることはないと思います。会社側に採用の自由がある以上、私を雇わないと会社は損をすると言えるようなスキルと経験を積んでおくことが大事だと思います。(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>

☆☆（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。以下会場は残席若干につき参加希望者はお早めに事務局までご連絡下さい。なお、追加会場は予定されておりません。企業さまに置かれましては、育児・障害・エイジレスの専門知識者を企業内に設置して、これらの方にも働きやすい雇用環境の整備を目指して下さい。

会場	講習科目	開催日
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紙参考資料を参照または下記の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☆☆

雇用環境整備士講習会の受付

2月末に開催される『雇用環境整備士資格講習会』（主催：日本雇用環境整備機構）の当日の受付業務アルバイトです。受講者の出欠・テキスト渡し・座席誘導など簡単なお仕事ですのでスキル・経験は不問です。当日業務内容は教えます。スポットのお仕事なので、1日だけ働きたい主婦やママさんを歓迎します（応募者から抽選）。

形態：アルバイト 採用人数：1名

勤務日：2/24の1日間

勤務地：中野サンプラザ（JR中野駅より徒歩1分）

勤務時間：9:00～17:00（休憩60分）

日給：8,000円/日（交通費含む）

応募条件：

- ①当日はスーツ着用でお越しいただきます
- ②オフィスタに登録して履歴書返信と電話ヒヤリングが済んでいる方のみ応募可
- ③2/19（金）AMまでに電話かメールで応募する
※応募者の中から抽選、2/19PM 当選発表。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみお知らせ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しております。（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

育児・障害・エイジレス雇用やメンタルヘルス、派遣法改正等の講習を事務局として運営していますが、多くの企業担当者が参加していることに驚きます。これからの時代はこういう方々を活用していかなければ企業もやっていけないという危機感、そのためにはまず職場の環境整備に取り組みなければという会社が全国的に広まってきた証拠です。全国各地から講演依頼が来ていますので来年度は北海道・東北・四国・九州での開催も考えています。育児・障害・エイジレスの三者に特化した労働系の資格は国内では「雇用環境整備士」だけということもあり受講者も増えています。人を受け入れる企業側の意識をまずは変えたいと思っています。 Makoto記

オフィスタ NEWS 第93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 雇用環境整備士第I種（育児者雇用）テキスト

H28.1.21付 産経新聞記事

派遣クイズの答え：間違いは②

①派遣先は社員募集をするときは勤務している派遣労働者にもその旨周知し、応募者を公平に採用審査しなければならない。②応募するにあたって上司に許可を要するという規定はない。③社員の募集が派遣期間中だとしても派遣先が直接雇用できるのは派遣期間終了後になる。④派遣個別契約書に紛争防止措置を盛り込まなければならないこととなった。よって契約書の条項に従い、派遣先は派遣会社に対して採用に関する報酬を支払わなければならない。



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、且つ労働者意識は“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. 開催地・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会議室	終了
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	終了
東京会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成28年1月27日(水)	同上	終了
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会議室	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・(一社)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）

(一社) 日本人材派遣協会、(一財) 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、

(一社) 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 (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