

2016年
5月号

発行日 平成28年5月16日(第96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：『雇用環境整備士の役割とは』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局

オフィスタNEWS 第96号発行にあたって

新年度を迎えオフィスタは10年目に突入です。起業した会社の5割が1年以内に廃業し、8割が5年以内に消えていくとも言われる今の世の中で、ひとつの節目である10周年を迎えられたのも皆様方のご指導・ご協力の賜物と思っております。いまでこそ育児と仕事の両立というのは当たり前ですが、オフィスタが産声を上げた10年前は育児中女性を専門にしたハケン会社など存在しませんでした。当時のハケン業界では若者中心のハケン・バブル期でしたので、ママさん支援など需要もニーズもないと思われていたためです。あれから10年、オフィスタがこうして今あるのも“ママさんを受け入れる企業があってこそ”そして“はたらきたいママさんがいるからこそ”であり、いくつもの出会いを積み重ねた年月と思っています。今でもママさん専門のハケン会社はオフィスタ以外は世に出てきていないようですが、逆にこれまで培ってきた育児者雇用のノウハウや経験を最も持っている会社でもあるということ。これからも企業や働きたいママさん達に伝えて貢献して一層の努力に努めますのでお引き立ての程、宜しくお願い致します。

“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



@offista

(C)2016 OFFISTA

特集：『雇用環境整備士の役割とは』

/ (一社) 日本雇用環境整備機構事務局

雇用環境整備士資格者が全国で増えてきておりますが、今回はこの資格者はどのような役割を担って、どんな活躍をしているのか説明してみたいと思います。『雇用環境整備士』とは一般社団法人日本雇用環境整備機構(理事長：石井京子、所管：内閣府、事務局：オフィスタ)が認定する、育児・障害・エイジレス雇用のために職場環境を整備する能力がある専門知識者をいいます。

この団体は育児・障害・エイジレス(いわゆる就業弱者)の雇用について促進のための支援をしており、これら対象者を直接支援するというよりも、これらの方を**受け入れる企業側に対して雇用環境・職場環境を整備していただきたい**、という視点で活動しているのが特徴の間接支援の団体です。育児・障害・エイジレス(満35歳以上)の方に対して就職するための指導をいくらしても、受け入れる企業側に採用の意思がなければ雇用は発生しません。また、受け入れた後に育児・障害・エイジレスの方を雇ったはいいけれど、どう扱ったらよいか知識や理解がなければ、これらの労働者が気持ち良く働ける職場環境というものは整備されません。雇用環境の整備とは、受け入れる前と受け入れた後の両方の職場環境の整備を総称して『雇用環境整備』と呼ばれます。**育児・障害・エイジレスの人にも差別ない雇用の機会を与えて、なおかつ受け入れた後にも働きやすい環境が整備されている、これが本当の意味での雇用環境が整備されている企業だ**といえます。そういう企業が世の中に増えていけば育児・障害・エイジレスの雇用も**おのずと膨らむ**という観点で支援をしている公益法人(社団法人)です。

例えば障害者雇用で考えてみると、今みなさまの会社の中でADHDやアスペルガー症候群という障害について即座に明確に答えられる方は何名いらっしゃいますか。名前くらいは聞いたことがあるという人はいらっしゃるかもしれませんが、具体的な知識は医療関係者でなければそうそう答えられないのではないのでしょうか。ただ、こういった障害に対する知識のない方が上司で、もしADHDの障害をお持ちの方が部下にいらっしゃったとしたらどうなるのでしょうか。ADHD(注意欠陥多動性障害)の特徴としては周囲の片づけが出来ないとか、場の空気が読めないとかそういった傾向があると言われ

ますが、健常者とまず一見して見分けるのは困難といわれています。ただ、上司の方がこういった障害の知識がなくて「何度言っても机の上を片づけない、何度言ってもファイリングしてない」とか「何度言っても会議の席で場の空気が読めない奴だ」と人事評価を落としたり減俸したりというようなことをしてしまったとしたら、これは障害者差別であり、訴訟沙汰になってしまいうケースだってあるのです。その社員は片づけられないのではなく、片づけられないのが障害なのですから、社内に障害者がいる場合にそういう知識を持った方が会社の中にいなければこういったトラブルは当然起きてしまうということです。また、上長に知識がなかったでは済まされないのが今の世の中です。“障害”といっても車椅子などの身体障害だけとは限りませんので、そういった意味で**知識者が社内を設置されているか**いなかで**職場環境**というものは変わってきます。ご存知の方も多いと思いますが平成30年に精神障害者の雇用義務化が始まり法で“雇わなければならない”時代になります、また発達障害者が増加している背景で(文部科学省は調査により約7%の発達障害のある児童生徒が通常の学級に在籍している可能性があると発表)、世の中に相当数いるにもかかわらず、また普通に企業内に存在しているかもしれないにもかかわらず、知識者が世の中に圧倒的に少ないということが問題です。原因の1つはやはり健常者と見分けがつかない点が挙げられます(本人すら障害の自覚がないケースも多い)。例えばIQの高いアスペルガー症候群の人は国公立大学や有名私大など難関の大学を卒業している人も多く、履歴を聞いてしまうと思ひ込みでついつい障害者だと気づかないということもあります。有名なところでは、ビル・ゲイツ、トム・クルーズなど自身の発達障害を告白していますが、我々が一見して彼らが障害者だと見抜くことはまず難しいですね、障害の知識がなければ尚更ではないでしょうか…。



【育児者・障害者・エイジレスの雇用環境を整備する】

こういったときに「彼はもしかしたらADHDの障害があるのではないか？」などいち早く気づいてあげられる知識者がいるべきだと思いますし、これが雇用環境整備

士の役割だと思ってください。雇用環境整備士を是非社内に設置して欲しいというのはこういう意味です。また、これは受け入れた後の話ですが、例えば受け入れる以前においても、障害者の知識者がもし社内に入ればまた雇用環境は変わってきます。会社の社長さんたちは障害者を受け入れれば助成金が貰えたりということは知っているかもしれませんが、助成金がもらえるからといって、じゃあ障害者を雇いましょうとそう簡単にはいかないものです。現に今、そうはなっていないのが国内の現実です。例えばこんなときでも知識のある方がいて、「もし障害者を受け入れればこんなメリットがあります」と**会社の内側から声を発したとしたら**どうなるか考えてみてください。

こんな話を聞いたことがあります。

“ある企業で社員に何度言っても机の周りや床に物を置きっぱなし資料は山積み足の踏み場もない、何度注意しても片づけない、書類紛失も日常茶飯事。そんなときに車椅子の方を雇ったところ、あれ程叱っても一向に改善しなかった社員が皆**自発的に**机の周りを片づけるようになった”

という事例があります。殺伐とした社風だったのに障害者を雇ったら社員みんなが助け合うようになったとか、社内が明るくなったとか、近隣住民が良い企業イメージをもって客足が増えたなど、色々な好事例もあります（チェーン店でも障害者のいる店舗は売上が良いというのは有名）。ただ単に助成金が出ますよ、お金が出ますよ、だから障害者を雇いましょうと国や行政といった外部の人間がいくら声を出すよりも、こういう**お金では買えないブライレスな部分でのメリットがあるのだと社内にいる人間が声を発した方が組織も真剣に考えるし障害者の雇用につながる**と思います。ただ、これもこういう良い事例であるとか、こういうメリットがありますよということを提言できる専門知識者がいなければできませんから、そういう意味でもただ単に法律や助成金がいくらでるとかの知識だけでなく、**幅広い知識をもった方が社内において欲しい。企業の内側から声を発する者が居て欲しい。**ということで専門知識者を養成して各企業内に整備士として設置してもらっているというわけです。整備士を中心に雇用環境を整備していけば、育児・障害・エイジレスの雇用というものは変わってくるのではないかと思います。雇用環境整備士とはそういう役割を担った資格です。

育児やエイジレスも同様です。例えば育児中の女性で育児とお仕事の両立を目指している女性はたくさんいます。

小さいお子様がいる女性は「子供が熱出してすぐ休むでしょう」ということで、お子様がいるというだけで就職に高い壁が出てきております。育児中の女性は頻繁に休むというイメージがあるようですが、年間で平均9日間お休みをするというデータがあります。では独身の女性は休まないのかということそんなことはなく年間平均6日休むのだそうです。1年間で実際には3日間しか変わらないのですが、“独身女性は休まないが子供がいる女性は休む”という誤ったイメージだけが独り歩きしているのだと思います。ただこういった知識のある方が社内において、「育児中の方でも休みは平均すれば年間3日しか変わらないんですよ、能力があるならば採用すべきではないですか」と提言があれば、また採用基準も変わってくるかもしれませんし、受け入れたあとに育児中の女性なので子供のお迎えもあるので残業の少ないこの部署に配属させてあげたらどうかとか、人事・総務の中にこういう提案を出来る方がいれば育児中の女性にもはたらきやすい職場環境が整備できます。整備士が活躍することで育児・障害・エイジレスの労働者を**どう社内で活用していくべきか**も見えてくるはずで、企業にも当事者にもありがたい世の中が出来あがってくると考えられます。

雇用環境を整備するために幅広い知識を有するという点がこの資格の特徴で、外からではなく**企業の内側から整備して欲しいということ**で社内設置に特化しているという点で労働系の資格の中では一風変わった位置づけとしているのが雇用環境整備士資格です。育児・障害・エイジレスの三者に特化した雇用関連の資格というのも現在国内ではこの資格だけとなっておりますので、もし育児・障害・エイジレスを雇用するにあたって、まずは職場環境を整備する必要性を感じている企業さまにおかれましては、専門知識者を設置して整備士を中心に環境整備をしていただければと思います。既に時代の流れを察知して育児・障害・エイジレス雇用の体制整備に取り組んでいる先進的な企業には雇用環境整備士は設置されているはずですので、就職活動中の方は雇用環境整備士が社内に設置されているかどうかを調べて応募してみるのも良いかもしれませんね。総務・人事担当者をはじめ、ご興味がある方は是非整備士になって育児・障害・エイジレスの雇用に関して活躍いただければと思います。



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1種～第3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。

＜＜雇用環境整備士（第Ⅰ種～Ⅲ種）になるためには＞＞

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）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 3,268 名（H28.3 月末現在）の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。今夏は東京・大阪の他にかねてより開催希望の多かった九州地方（福岡）でも開催いたします。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Ⅰ種（育児者雇用）	2016年7月27日（水）
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2016年7月28日（木）
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	2016年7月29日（金）
大阪	第Ⅰ種（育児者雇用）	2016年8月22日（月）
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2016年8月23日（火）
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	2016年8月24日（水）
福岡	第Ⅱ種（障害者雇用）	2016年8月26日（金）
東京	第Ⅱ種（障害者雇用）	2016年8月31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照または下記ホームページをご覧ください（5月末から受付開始予定）。
<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

オフィスタのホームページでは新着のお仕事情報を掲載していますが、これまでの実績として過去のバックナンバー（終了したお仕事）も掲載しています。単なる実績として掲載しているわけではありません。お仕事というのは再度募集が出ることもあれば、増員募集もあります、欠員が出て募集など、終わってしまったからと言ってもその会社で募集が出ないということではありません。むしろ同じ会社から再募集・増員募集が出る確率は5～6割くらいあると思っていいでしょう。オフィスタでは終了してしまったお仕事でもお気に入りのものがあれば、事前予約（再募集・増員募集が出たときに優先的に審査する）が出来ますので、興味があるお仕事であれば現在募集中のものでも、終了してしまったお仕事でもお気軽にお申し付けください。詳しくはオフィスタ人事管理部まで。（事前予約はお一人3案件まで）

お仕事案件は終了したからといって諦めるのは早いですよ！



派遣クイズ

今日から新たな勤務先ではたらくことになりました。就業初日の行動として避けた方が良いものはどれでしょう。

- ①服装自由の会社でも初日はスーツ等しっかりした身だしなみで出勤する。
- ②予定よりも早めに家を出るようにする。
- ③朝出勤してくる方に1人ずつ自己紹介をしっかりと回る。
- ④筆記用具とメモは持参する。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：N.Nさん 41歳女性

Q. わたしは総合法律事務所にハケンではたらいています。この事務所は弁護士・税理士・社会保険労務士・行政書士といった数名の先生方が共同で開設した事務所です。ただ、各々の先生方は各自独立で各自の作業をしていますので、それぞれの先生方からそれぞれのお仕事を依頼されます。この場合、指揮命令者は全ての先生のお名前を連ねてもらった方がいいのでしょうか、それとも指揮命令者は1名であるべきなのでしょうか。また、先生の中にはいくつかの事業所を兼務していて週に1~2回しか出勤しない方もいます（非常勤）が、常駐していない方に指揮命令者になってもらうことはできますか。

A. 指揮命令者とは人材派遣の仕組みにおいて、派遣スタッフに対して業務の指示を行う勤務先の担当者のことをいいます。スタッフは、この指揮命令者の指示を仰ぎながら、実際の業務を進めていきます。また指揮命令者は、スタッフの就労状況を適切に管理することも求められます。

ご質問の件ですが、派遣法上は、指揮命令者は1名でなければならないとされているわけではありません。派遣先に数名の指揮命令者がいるのであれば、トラブルを防ぐ意味からも**すべて記載**した方が法律上は宜しいかと思えます。また、いくつかの事業所を兼務していて週に1~2回しか勤務していない先生を指揮命令者にしてもその先生が不在の間は、その事業所には指揮命令者である他の先生がおりますので問題はないでしょう。総合法律事務所は特殊な事業所ですので以上のことがいえませんが、（一部の職種を除いて）派遣先も派遣スタッフの雇用管理の責任を負っている以上一般的には常勤していない人を指揮命令者にすることはできません。（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>

☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ総合管理室

『総務省が「こどもの日」に合わせて4日発表した15歳未満の子どもの推計人口（4月1日現在）は、前年より15万人少ない1,605万人で、1982年から**35年連続の減少**となった。比較可能な50年以降の統計で、過去最少を更新。政府や地方自治体は少子化対策に力を入れるが、少子化に歯止めがかからない実態が改めて浮き彫りになった。内訳は男子が822万人、女子が782万人。総人口に占める子どもの割合は、前年比0.1ポイント減の**12.6%**で42年連続の低下、65歳以上人口の割合（27.0%）の半分を下回る。人口4,000万人以上の主要国と比べても、米国（19.2%）、英国（17.7%）、中国（16.5%）、韓国（14.3%）、ドイツ（13.1%）などを下回る最低水準が続いている。』（2016.5.4付 時事通信）

女性の社会進出と共に結婚年齢・出産年齢が上がり、高齢になれば妊娠率が下がります。社会に出ると仕事への責任感や人との繋がる時間も増え、結婚



妊娠により退職した時の復帰等の不安要素も多く、日本の課題として**職場の環境整備**がなされないと少子化改善にはならないのでしょうね。

●オフィスタ・ハケンニュースより

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

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

本誌オフィスタNEWSで毎号掲載している『お仕事Q&Aコーナー』のバックナンバーが下記より閲覧できます。これまで実際にハケンではたらくスタッフの皆さまから寄せられた質問にオフィスタ顧問社労士が解説する人気コーナーですが、過去の約100問近いQ&Aが一挙お読みになれます。職場でお困りの際はまずはこちらを読めば、大体のケースは網羅していると思うので解決策がみつかるかもしれませんよ。

また、企業の担当者（特に人事・労務担当者）も知っておくと法的知識の向上にもなり便利かと思えます。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益法人での一般事務・経理事務

経済産業省系公益法人での一般事務及び経理事務のお仕事です。月末月初は経理業務がメイン、以外の時期は総務系の一般事務業務がメインになります。経理経験のある方で日常の月次決算処理や税理士との打ち合わせができるスキルがある方。時短で週 2～3 日の勤務形態（扶養の 130 万円内で長期にはたらかたい方）。育児中のママさんにも理解ある職場なのが特徴です。

形態：派遣 採用人数：1 名（予定）
勤務日：月～金で 2～3 日
勤務時間：10：00～17：00（実働 6 時間）
勤務地：渋谷（各線渋谷駅より徒歩 5～6 分）
時給：1,350～1,500 円/h（交通費別途支給）
応募条件：

- ①経理経験者（実務 3 年以上、経理補助程度では不可）
- ②簿記二級以上の資格取得者は優先
- ※経理補助ではありません、1 人経理を任せられる方

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

新年度が始まったと思ったら、もう5月ですね。今年のゴールデンウィークは有休などを利用して10連休！という方も多かったようですね。新緑で過ごしやすい季節でもあり、オフィスタ社内では遠方にお出かけしたスタッフからいろいろなお土産をいただきました。わたしは連休の間の平日は仕事だったのですが、いつもの満員電車とは違ってガラガラ…自宅の最寄り駅から座って本を読みながら通勤しました。朝の通勤が少し快適なだけで、疲労度が違うものなのだな！と実感した1日でした。次は夏休みまでしばらく連休はお預けですね。

Akiko 記

オフィスタ NEWS 第 96 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
Ryoco オフィスタ人事管理部
Akiko 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

出典 「子どもの人口、35 年連続減＝1605 万人で最少更新－総務省」/時事通信

派遣クイズの答え：③は避けた方が良い

①就業初日は朝礼の中で、又は上長に連れられて各部署の方に紹介される場面もあるでしょうから第一印象のためにも身だしなみはしっかりしておいた方が良い。②初日から遅刻は恥ずかしいので道に迷ったり電車遅延も想定して早めに家を出ましょう。③朝出勤してくる人に挨拶程度で良い。後で上長が皆に紹介してくれたりするので特段自分から自己紹介に回る必要はない。うっかり挨拶し忘れた人がいた場合「自分にだけ挨拶に来なかった」と悪い印象を持たれてしまう危険もある。④筆記用具は最低限持参すべき。



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28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、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合、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3,268名 H28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	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成28年7月27日(水)	TKP新宿カンファレンスセンター	100名
東京会場	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	平成28年7月28日(木)	同上	100名
東京会場①	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成28年7月29日(金)	同上	100名
大阪会場	第Ⅰ種(育児者雇用)	平成28年8月22日(月)	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28年8月23日(火)	同上	50名
大阪会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成28年8月24日(水)	同上	100名
福岡会場	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成28年8月26日(金)	福岡九州ビル	50名
東京会場②	第Ⅱ種(障害者雇用)	平成28年8月31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・福岡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(7/27) ・第Ⅰ種(8/22) ・第Ⅱ種(7/29) ・第Ⅱ種(8/24) ・第Ⅲ種(7/28) ・第Ⅲ種(8/23) ・第Ⅱ種(8/31) (福岡) ・第Ⅱ種(8/26)	・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