

2016年
7月号

発行日 平成28年7月15日(第98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：『OJTで企業と労働者が必要なことは？』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第98号発行にあたって

まだ7月だというのに真夏のように蒸し暑い日が多いですね。建物や交通機関の冷房と外の温度の差が激しいと体のだるさがでてしまいがちですが、みなさん暑さに負けていませんか？今年の夏はエルニーニョ現象の逆でラニーニャ現象（赤道周辺にある太平洋の海水温度が低くなることで発生する異常気象）により例年より猛暑になると予想されています。

もうすぐ子どもたちも夏休みに入り、家族での旅行や帰省を計画している方も多いかと思いますが、近場のひんやりスポットを探したり、ひんやりスイーツを食べに行くのもいいですね。先日テレビで人気のかき氷店を紹介していましたが、天然水の氷を削ったふわふわの氷の上に果物の蜜をかけた見た目のインパクトに清涼感そそられました。ただ行列4時間待ちだとか…。海外から進出してきた人気のかき氷店もあり、かき氷にしては少し高価だけどこだわりのひんやりスイーツに期待が膨らみます。暑い日は頭がボーっとしたり、やる気が低下してしまう日もありますが、たまに体をひんやりさせてシャキッと仕事ががんばっていきましょう！

“はたらか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育児/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：『OJTで企業と労働者が必要なことは？』

/ オフィスタ人事管理部

今年の新入社員がそろそろ社内外で活躍しはじめる時期だと思います。新人営業社員がパンフ片手に飛び込み営業に精を出す季節です。新人を実践投入すればするほど多くの企業で毎年この時期はお客さんに頭を下げる機会が増えるのではないかと思います。ただ、新人のミスで上司が頭を下げた分だけ新人が成長するのは業界問わず共通だと思います。そうやって多くの犠牲の上で一流の従業員を企業は育成しているはずなので…。

多くの企業が4月は社内研修、5~6月からOJTを行っている期間だと思いますが、OJTとは具体的にどのようなものかご存知でしょうか。On The Job Trainingの略で、職場で実務をさせることで仕事を覚えさせる従業員へのトレーニング手法のことです。企業内教育手法の一つで、職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを**意図的・計画的・継続的に指導**し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成することを言います。オフィスタでは新人育成のためには現場主義・放任主義的なところがあるので、入社後は即OJT方式ですが、余裕があれば本当はカバン持ちから2~3年は下積みさせたいところです。



一般的には4月は社内ですべての会社が扱う商品知識であったり企業理念などを植え込む期間で、5~6月頃からは「実際に飛び込みに行って仕事を取ってこい！」と放り出される時期になります。数字を追いかける業界（保険・証券・銀行・人材派遣業）などは飛び込みであったり・テレアポであったり多少強引に活動する傾向があるため、飛び込まれる企業担当者には少々うっとおしかった時期ではないでしょうか。ただ、元気があり初々しくもあり、しどろもどろでもあるいかに新人という雰囲気営業マン・営業レディの飛び込みやテレアポ活動も7月に入ると不思議とピタッと減少したと思いませんか？

その理由は大きく2つ。

- ①OJT 期間がどこの会社も一応終了になるが、最近の新入社員はやっても無駄だと思う飛び込み等はやりたがらなくなるため（普通に考えて先月入社した新人がOJT 期間にそうそう結果を出せるわけもないが）。
- ②OJT 期間の飛び込み営業やテレアポは向き不向きがあり、客先で怒鳴られたり文句を言われたりで我慢の限界に来るのがこの時期。つまり新入社員が辞める時期が7月に重なるということ（現代若者の入社3カ月退社説の原因はここから来ているとも云われる）。企業はOJT 期間に数字に直結する業務はできれば避けた方が無難ですが、適性を早く見切る為には有効。



【仕事は思い通りにいかないことを学ぶ事が大事?】

OJTとは、第一次世界大戦時の米国で大量の造船技師が必要となったが、戦火の中職業訓練学校で教えている時間も余裕もなく間に合わず、仕方なく現場監督を指導者として造船所内で実際に作業をさせながら覚えさせていくことにしたというのがOJTの始まりと言われています。日本には昔から**徒弟制度**（カバン持ちや運転手のようなことから始まって、何年何十年もかけて徐々に一人前に仕込んでいく教育制度）というものがありますが、徒弟制度とOJTは違います。例えば料理人の世界ではまず皿洗いや床掃除から始まって厨房に立てるようになるまでは何年も下積みを要する徒弟制度だと聞きますが、OJTとは料理製作と直接関係ない皿洗いや掃除はすっ飛ばして、いきなり厨房で実際に料理を作らせるという教育方針を指します。歴史伝統ある一流料理店や名店は徒弟制度が多いと聞きますが、ファミレスなどでは掃除は掃除業者に皿洗いはそれだけをするアルバイトにという感じでコックはすぐに厨房で料理製作のOJT方式です。**OJTの長所は新人の早期業務対応力の育成が図れる点です、一方で徒弟制度の長所は下**

積みの苦勞が多いほど人間としての精神的成長が図れると共に愛社精神が養われる等のメリットがあります。日本の企業風土から言うとまだまだ徒弟文化のような気がします（年功序列制度などは感覚的にこれに近い）。

ところでOJTの成果は「実務の中で仕事を覚える」ことにより「OJTの成果が仕事の成果になる」など、研修の成果が業績に反映されます。いわば「新入社員の成長」と「企業の業績向上」という一石二鳥が期待できることにあると言われてます。が、実際には「新入社員の成長」と比例して「企業の業績下落」が一時期あるはず。現場で仕事を覚えさせる以上、一番の教育は“失敗させる事”だと思うからです。失敗してミスしてそこから得るものこそ新人の成長につながる最も大事な部分です。その時期を乗り越えてはじめて「企業の業績向上」に転じるという流れだと思います。いくら現場で実際に仕事をさせるとしても、「あー、それじゃダメだよ」とか「そうじゃない、とりあえず急ぎだからここは自分がやるから」、「ちょっと待て、こういうときはこうするんだ」では新人は育ちません。ミスさせる前に愛の手を出してしまっただけではOJTも名ばかりで効果はないという事、ミスして怒られて反省してそこではじめて身に付くのが経験だと思うからです。

【OJTで企業側が心がけるべきこと】

企業側は“企業の業績下落”を覚悟の上で“新人の成長”をしていただくと良いのではないかと思います。ミスが多ければ多いほど将来大物になる可能性を秘めているのですし、新人なのにミスなくそつなくではこじんまりしすぎて可愛げもないですね。誰にでも最初はありますので、新人を育てる会社側に長い目で見る寛容性が求められます。ミスさせて、怒る機会があり、再度挑戦させる会社風土が整備されていると育てやすいと思います（部下のミスに責任を取れる器量のある上司の存在も必要になるわけですが…）。



【叱った後にも再度挑戦させる上司の愛情が必要です】

【OJTで労働者側が心がけるべきこと】

労働者側は“業務の習得”を目標に“コミュニケーションを図る”ようにOJT期間を活用すべきです。勿論、業績向上は大事ですが、企業側もそれほど期待していないと思うので結果よりも習得を目指すべきでしょう。わからないことや疑問点はこの時期に聞いておかないとあっという間に「今更こんなこと恥ずかしくて聞けない」という状況は訪れます。派遣スタッフでも「ミスしたらどうしよう」とか「私にできるか自信がない」と結果を気にする人を見かけますが、何のためのOJTか考えるべきです。また、自信を無くし早期退社する若者に共通して笑顔とコミュニケーション欠如が見て取れます。



【未熟であることを自覚し積極的にコミュニケーションを！】

何がわからないのか、何故上手く事が運ばないのかなどを上司と相談できる環境にないと“ミスして怒られているだけの毎日”の繰り返しになります。怒られることに意味がある期間なのに、単なる苦痛でしかないのであれば不満→嫌悪→反抗の順できて、辞めたくなくなってしまいうに決まっています。こまめな相談や報告、わからないところは教えてもらう環境を作るのは労働者自身です。怒られた上司に物を聞きづらいかもしれませんが、気軽に話し合える環境を作っておかないと仲がギクシャクして次第に追い込まれていくのは労働者自身ですので人間関係の構築はこの期間が大事だという事を忘れずに。



【怒るだけ・怒られるだけでは新人の意欲は持って所詮3カ月】

OJTか徒弟制度か育て方・育てられ方は色々で、いずれにしても“成長する/成長させる”というのは難しいもの。米国的なOJTシステム（教育）と日本的な徒弟制度（愛情）を混ぜ合わせたくらいが、国内の企業では丁度良く合うような気がしますが、みなさんはいかがでしょう。

☆☆(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

一健康保険法、雇用保険法、育児介護休業法等改正一
『雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法改正に
おける知識者養成講習会(労働法・社会保険法)』

■「女性活躍推進法」が施行され女性の就業環境が大きく変わります

政府の定める『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』を受け、厚生労働省に検討会が設置されました。少子化により労働者人口が減少していく国内情勢において雇用主はパート労働者の活用に迫られ、貴重な人材として活用させる知識が必要です。その一方で、適切な採用・労務管理でパート労働者を有効に活用できる知識者の養成が各企業に求められています。

■雇用主・使用者が知っておくべき育児者雇用促進のための法改正の知識者を養成します

パートで働く女性が気に掛ける2つの数字として「103万円と130万円」の壁があります。この数字が女性の労働時間を抑制していると言われ、平成28年10月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、週20時間以上勤務で年106万円以上の方は扶養の範囲から外れることになりました。企業においては社会保険料の工面捻出、パート従業員のフルタイム転換、それができない従業員はリストラ・人員整理などの雇用変化も余儀なくされると思われまます。このような背景から人事担当部局に知識者が必要になり、パート労働者の上手な対応を行っていただくために、本講習では使用者が知っておくべき法改正概要と関係法令解説及び育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き講義します。講師：社会保険労務士 馬場実智代

会場	開催日	場所
東京	平成28年7月27日(水)	TKP 新宿カンファレンス
大阪	平成28年8月22日(月)	大阪研修センター

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。

<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【法改正の適用外企業】ですのでこれまでも通りです。扶養勤務の労働者も派遣先企業様も法改正の影響は一切受けませんのでご安心ください。(10/1時点でオフィスタに籍がある方は有利に働けます)

☆☆ママさんに贈る絵本☆☆ /オフィスタ総務部 (& オフィスタ顧問税理士)

オフィスタの顧問税理士が執筆した書籍が文芸社から発行されました。出版社から寄贈で贈られてきたので、てっきり税務関係の図書かと思いきや、なんと『絵本』。え？なんで…という疑問はさておき、内容はというと、“母親のおなかの中で生まれ出る日を待つ赤ちゃんが、夢の中で病院を開業して動物たちを治療していく物語。医院には、さまざまな動物の患者たちがやってくる。怪我や病気に苦しむ動物たちと向き合う姿に、命を大切にすることを伝えたいと綴った絵本です”

お父さんお母さん、お腹の中の子供がどんなことを考えているのか想像してみてください。もう世の中に出る準備をしてるのではないのでしょうか？また、小さな子どもをお持ちのお父さんお母さん、保育園で小さな子供同志が頭をつけてなにか話をする姿を見かけたことはありませんか？(その間には言葉はありません)子供にしか解らない世界が存在することを考えるとなんだか不思議な気がしませんか？子供たちの未来は明るく楽しいものにしたいという気持ちからこの物語を綴りました。オフィスタの顧問税理士として、私もママさんに少しでも貢献できればと考え、この本を開いていただければ嬉しいです。きっと子供たちの笑顔が見えるはずですよ。(佐久間)



子供が寝る前に読んで あげる絵本としてオススメ

『ぼこちゃんと魔法の言葉』
発行：文芸社(初版2016.6.15)
著者：佐久間幸夫
定価：¥1,100円+税

◎購入希望者はオフィスタ総務部までお問い合わせください。または全国の書店にてお求め下さい。好評発売中!

プロフィール

佐久間幸夫(佐久間会計事務所代表)

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「帳簿義務制度に関する考察」を発表。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。最近では絵本作家の顔も持つ??
平成21年1月よりオフィスタ顧問税理士。

*オフィスタで勤務するスタッフさんは佐久間先生への無料税務相談ができる特典ありますのでご存知の方も多はず。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Tさん 38歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。10:00~16:00の6時間勤務の契約です。契約時に休憩時間はいらな
いと言いました。ところが、業務が夕方から忙しくなるた
めなかなか16:00で上がりません。派遣会社も勤務先
上長も定時になったら上がっていいよと言ってくれてい
るのですが、翌日のことを考えるとその日のうちに処理
して帰った方が効率的なので「帰ってもいい」と言われ
てはいるもののそうもいかず17:00くらいまで残業を
しています。法律上6時間を超えたら休憩が必要とのこ
とで、派遣会社から「45分の休憩を取って欲しい」と言
われていますが、自分は休憩を取りたくありません（休
憩を取ったら17:00で上がれるところが17:45にな
ってしまうため）。無理に休憩をとって帰宅時間が遅く
なるくらいなら、休憩なしでいいので17:00に帰りたい
（休憩している45分がもったいない）のですが、休憩
は本人希望で取らなくてもよろしいでしょうか。

（本件の補足）

- ①残業するのが嫌なのではない、あくまで自発的であり
キリのいいところまで終わらせたいし、そういう現状・
仕事内容に満足している
- ②上長も残業を強制していない。しかし本人がどうして
もやりたいというのであれば無理に帰れと命ずること
もしていない。
- ③休憩時間が欲しいわけではない、むしろ休憩時間なし
で良いから必要な分働いて早く帰りたい。

A. 労働基準法第34条で使用者（この場合は派遣会社）
は労働時間が1日に6時間を超える場合には45分、8
時間を超える場合には1時間の休憩を労働時間の途中に
与えなければならないとされています。もし使用者がそ
れに違反した場合は労働基準法119条で、6か月以下の
懲役又は30万円以下の罰金が課されています。いくら
労働者が休憩をとりたくないといっても実際に使用者が
休憩時間を与えなかった場合はその使用者には刑事罰が
課せられます。労働基準法は取締法規ですので、**労働者
の同意や希望があったとしても労基法違反**という事実に
は変わりはないのです。実際上、あなたの様に休憩をと
らないで働いている労働者は多いと思いますが、もし使
用者が実態を知っていて休憩時間を与えなかった・見て

見ぬふりをしていたことが発覚すれば、指導や刑事罰が
課されることとなります。

また、派遣先が残業を強制していなかったとしても同
じです。時間内に仕事が終了しない場合でもその時間で
終了する。どうしても残業を必要とする場合には（許可
をもらって）休憩を取ったうえで残業するという形にし
なければ**派遣先も労基法違反**になってしまうのです。

あなたのご事情もお仕事に懸ける情熱も十分理解でき
ますが、法律を守らなければ結局迷惑を掛けてしまうの
は派遣先企業や派遣会社ですので、よく考えてみてくだ
さい。よって、派遣会社が休憩を取るようあなたに促す
のも使用者として適切な対応だと言えます。休憩時間を
取らない人に残業を許可する会社などあり得ないので、
「休憩をとるよう」指導されるのも、それに従うのも当
然だと思っておいた方がいいでしょう。（大滝）

（オフィスタ人事管理部からの補足）

例えば5時間勤務の人が1時間残業をする場合には休憩
を取らなくても構いません。しかし、それが更にもう1
時間伸びそうなときは休憩を取った後でなければ残業は
認められません。休憩時間は自由時間なのだから仕事を
していてもよいのかという意見もたまに聞きますが、残
念ながらそれは“休憩”とはみなされません。ご質問は
ママさんハケンのオフィスタならではの、現場の生の声
であり、育児中女性の現実だともいえます。主婦・ママ
さんにとって帰宅時間の大切さは私どもも十分理解して
いるのですが、どうかご理解いただければと思います。

…＜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

扶養の範囲内ではたらく主婦・ママさんにとって扶養、社
会保険、厚生年金、税金などの知識は大事です。次のうち
正しいものはどれでしょう。

- ①交通費が別途支給されている場
合、交通費も収入と見なされて社
会保険料は計算される。
- ②退職金の税は軽減されない。
- ③賞与に社会保険料はかからない。
- ④130万円の扶養範囲内に交通費
は含まれない。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

4コマ漫画家（在宅勤務）募集

育児とお仕事を題材にした4コマ漫画が描ける方を募集します。シナリオに添ったイメージ漫画が描ける方であれば在宅勤務で構いません。絵が好きな方であればプロ・アマ問いません。“先生”と呼ばせてください。

形態：アルバイト 採用人数：1～2名
作業日：不定期 or 自由（空いた時間の有効活用）
原稿料：4コマで4,000円（月に2～3本依頼予定）
契約期間：長期
応募条件：

- ①漫画を描くのが好きな方
- ②シナリオ・原作は苦手な方
- ③在宅で少しお小遣いが稼ぎたいと思っている方
- ④こういう柔らかいタッチの絵心をお持ちの方



選考：オフィスタまで作品（テーマ自由）送って下さい。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方へ優先的に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>

…<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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

暑くなり姪っ子甥っ子がプールに行きたいということで、先日よみうりランドに行ってきました。最近のプールはスゴイ！飛び込み台があったり、四人乗りのチューブに乗って上からぐるぐる回りながら下りてくるスライダーや、イベント型の波のプールでステージからホースで水をぶっかけられたりと、紫外線対策以外の心の準備ができていない私としてはドキドキヒヤヒヤの一日でした。暑さに弱いので後半はパワー切れでぐったりしましたが、子ども達は大はしゃぎで大満足な顔をしていたので、その姿を見れて楽しかった一日でした。

Hiroko 記

オフィスタ NEWS 第98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	『ぼこちゃんと言魔法の言葉』 （発行：文芸社、著：佐久間幸夫）	

派遣クイズの答え：①が正しい

交通費は非課税ではありますが、社会保険料を計算するときには**交通費も含んだ収入に対して保険料が掛かります**ので①は正しい。交通費も加算した総収入が高ければ高いほど保険料も高額になるということです。②退職金は報償的給与なので所得控除など税負担が軽くなったり免除の配慮がされます。③賞与にも社会保険料が掛かります。④社会保険の扶養の上限である130万円には交通費が含まれません。交通費が含まれないのは103万円の税扶養の場合です。

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。—

－健康保険法、雇用保険法、育児介護休業法等改正－

『雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法改正における知識者養成講習会(労働法・社会保険法)』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■「女性活躍推進法」が施行され女性の就業環境が大きく変わりつつあります

企業が支給する「配偶者手当」は、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、政府の定める『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』を受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方検討会が設置されました。少子化により労働者人口が減少していく国内情勢において雇用主はパート労働者の活用に迫られ、貴重な人材として活用させる知識が必要です。適切な採用・労務管理でパート労働者を有効に活用できる知識者の養成が各企業に求められています。

■雇用主・使用者が知っておくべき育児者雇用促進のための法改正の知識者養成

パートで働く女性が気に掛ける2つの数字として「103万円と130万円」の壁があります。年収が103万円以上になると所得税が課税され夫の配偶者控除に影響を及ぼし、年収130万円以上となった場合は夫の扶養家族から外れ、健康保険・厚生年金に自分で加入することになります。こうした現行の制度の影響で、本来もっと働きたいと考えるパートの女性たちにとって、この数字が「壁」となって労働時間を抑制していると言われています。平成28年10月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、週20時間以上勤務し、年収106万円以上は健康保険・厚生年金に加入することになりました。企業においても雇用変化を余儀なくされると思われます。このような背景から人事・総務担当部局者の法改正知識者が必要になり、パート労働者の上手な対応を行っていただくために、本講習では使用者が知っておくべき法改正概要と関係法令解説及び本機構では育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き講義します。

■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。

雇用均等やパート雇用に携わる行政担当官、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28年7月27日(水) 10:00～12:15	TKP新宿カンファレンスセンター 4F会議室 東京都新宿区西新宿1-14-11	50人
大阪会場	平成28年8月22日(月) 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

※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。

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. 健康保険法・雇用保険法・育児介護休業法 法律改正の内容と解説（10：05～10：50）
3. 有期雇用労働者からの質問に答えるために人事担当者が知っておくべき事項解説（10：50～11：30）
4. 育児者雇用に関する事例解説及びQ&A解説（11：30～12：05）
5. 受講修了証交付（12：05～12：15）

3. 講師（予定）

一般社団法人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（当日全員へ配布します）

本講習テキストは平成 28 年改正雇用保険法・育児介護休業法〔速報版〕（労働新聞社）、有期契約労働者の育児休業ハンドブック（厚生労働省）等を参考に本講習講師が作成した資料を使用します。

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 「育児者雇用知識者養成講習係」（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）

<育児者雇用法改正知識者養成講習係> 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 受講者氏名	希望会場 ・東京 7/27 ・大阪 8/22	区分（下記何れかに○を付けてください） ・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 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	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. ()	
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