

**2017 年
1 月号**

発行日 平成29年1月16日(第104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：『2017年の雇用動向の予測と考察』
/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

オフィスタ NEWS 第104号発行にあたって

新年明けましておめでとうございます。

年末年始の休暇もあったという間に過ぎ新年のお仕事が始まりました。年始は初詣や初売りなどで元旦から大忙しだったのではないのでしょうか。今年は1月4日始まりの会社が大半かと思しますので、ゆっくりと休む間もなく始業といった感覚だろうと思います。今年は祝日が土曜日に4回も被っているとのことで、お休みがいつもよりも少なくなるようですね。そのかわり、月曜日や金曜日に祝日となることも多いので、連休となる日が多くなりそうです。お休みが少なく残念に思われるかもしれませんが、しっかり働いてしっかり休めるメリハリのある一年になると良いですね。

今年は酉年ですが、鳥といえば鶏。鶏はその鳴き声で夜明けを知らせる事から、吉兆をもたらす動物とされているそうです。“とりはとりこむ”とも言われ、酉年は良い運気をとりこむ大事な年だそうですよ。是非とも今年一年いい知らせをたくさんもたらして欲しいものですね。2017年も皆様にとって素晴らしい一年になりますように。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

“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



Ameba

@offista

(C)2017 OFFISTA

『謹賀新年2017 -ご挨拶-』

/オフィスタ（運営：日本プランニング(株)）

あけましておめでとうございます。昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

昨年は一億総活躍という言葉が聞かれました。主にこれまで家庭にいた女性の社会進出を後押しする建前で、”国が女性を働かせる方向性”を示唆してきた印象の年でもありました。「育児中女性＝専業主婦」の構図がもはや一般的ではない時代になっていること、女性の労働に対するポテンシャルの高さは待機児童問題などからもお分かりの通りです。ワークライフバランス（WLB）・育児と仕事の両立を目指すためにはハケンの需要が不可欠となっていきます。というのも国の示唆する女性の働く理想像がWLBをはじめとする実際の主婦層の理想とかけ離れることが危惧されるからです。女性の働く理想像と国の増税の理想像が迎合すると考えること自体無理があるのですが、いずれにせよ今年はWLB、扶養内勤務、週3日勤務、時短、子供の急な欠勤などなど、国の方向性と実際現場で働く女性の要望とのミスマッチが多々出てくることでしょう。これら要望とのマッチングは数ある派遣会社の中でもママさんハケンを専門とした“オフィスタ”が得意としている所であると思っています。昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきました。今年は特に”**気持ち的に安心して働ける職場環境の提供**”をテーマとして育児者に理解がある職場は勿論のこと更に時代の一步先を行く支援強化を考えております。

この2017年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、また企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の時であることと信じております。そのためのお役に立てるよう職員一同歩々あたらせていただきますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十九年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）
代表取締役 小松中子



『謹賀新年2017 -ご挨拶-』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

新年明けましておめでとうございます。

旧年中は格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。おかげさまで一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と事業主においてのこれらの適正な整備の推進を目的とする団体として創立され、今年7年目を迎えます。我が国の構造的な問題である少子高齢化により、人口減少で労働力不足はさらに深刻になりつつあります。しかしながら、育児中の女性、障害者、エイジレスの方々の就労意欲の高まりにも関わらず、育児中女性の社会復帰、障害者雇用の推進と継続、エイジレス雇用の促進と、それぞれの働きやすい環境の整備はまだ十分とはいえません。今後は我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「一億総活躍社会」を実現するためにも、今後就業を希望する**育児者、障害者、エイジレスの方々が安心して働くことのできる職場環境を整備することが各企業に求められます**。そのためには職場に育児者、障害者、エイジレス対象者への適正な対応のできる知識者の存在が不可欠です。日本雇用環境整備機構では今年2017年はさらに多くの企業に**これら対象者を受け入れる職場環境の整備を推進**していただけるよう、全国的に活動してまいります。就業を希望する育児中女性、障害者、エイジレスの方々がその機会に恵まれるよう、就業後も働きやすい理解ある職場であって欲しいと考え皆が包摂され活躍できる社会に向けて努めてまいります。この2017年を皆様にとって最良の年にできるように、また、企業・団体さまにとっては労働者のワークライフ・バランスをさらに推進し、多様な人材が今こそ活躍する年であることと信じております。そのためにお役に立てるよう努めてまいりますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。育児・障害・エイジレス雇用の普及・促進、併せて皆様のご活躍をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。

平成二十九年元旦

一般社団法人 日本雇用環境整備機構
理事長 石井京子



特集：『2017年の雇用動向の予測と考察(3rd)』

/ オフィスタ業務管理部・人事管理部・総管理室

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に 2017 年に突入です。毎年感じることでありますが改めて振り返ってみると昨年も色々ありました。各職員から 1 年を振り返っての感想や意見を収集し具体的に紐解き考察してオフィスタからの視点でみた 2016 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2017 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2016 年に感じたこと】

①昨年頭に、2016 年は労働者の派遣離れで全国的に時給額が上昇、併せて社会保険料の上昇、よって派遣料金が上がると予想しましたがどうだったでしょうか。2016 年 10 月の法改正で扶養内勤務が 106 万円に変わったため派遣会社各社が主婦の取り込みに当てが外れ、1 日数時間のパートタイム労働者に 1500~1600 円の高給を提示し人材集めの苦肉の策がみられました。派遣先企業は当然パート派遣に 2200~2500 円を支払う羽目に…。フルタイムの労働者がパート労働者より時給が安いわけにはいかないので比例して週 5 日勤務者も高給提示になり、昨年予想の通り派遣料金は 2500~2800 円というかつての派遣バブル期を思わせる高騰を見せました。こうなると企業はとても派遣を活用できなくなり派遣切りが増大し、値切り合戦もこの次元になると共倒れを招く無意味な行為となり、昨年は派遣業を撤退して人材有料紹介業に鞍替える派遣会社が全国的に増えました。大手派遣会社各社のこれら混乱を横目に、**オフィスタは今回の法改正の対象外企業だったため、これら制限にはかかっていないので扶養内で働きたい優秀な主婦・ママさんの人材確保には困らず派遣料金の値上げは一切行いませんでした**（むしろ大手派遣会社だと扶養内で働けないからとオフィスタへの移籍組が目立ち、スタッフ時給は変動させることなく、派遣先企業への派遣料金を値下げするという最高の結果が出せました）。

②スキルが重視される派遣本来のあるべき姿に原点回帰する年になりそうだと予想しました。派遣スタッフの全国的な質の低下が叫ばれている現状で派遣料金が上がれば企業の求めるところは当然金額に見合う能力値があるかどうかになります。2015 年末頃からの傾向として 2016 年は顕著にそれが現れるかと思ったのですが意外とそうでもなかった感触。ただ、派遣先企業が「スキ

ル保有者＝料金は高くても結構」と「スキルは求めない＝その代り料金は安く」の 2 パターンの要望に別れました。スキルによっては時給 2000 円以上や年収 1000 万円保証などの案件も多かった一方で、スキルのない方でもその仕事内容に見合った時給額かもしれないが自分の能力内でやりがいある業務に携わった方も多かったのではないのでしょうか。**スキルの明確な線引きが最初に引かれているのは仕事選びをしやすくしたのかも**れません。苦戦したとすれば「前職の派遣では（または前職の派遣会社では）、時給〇〇円もらっていた」という主張の方で、前職でどれだけもらっていたかが、必要とされなければその額は保証されないという現実を受け入れられない方には仕事が回りにくかったはず。その人のスキルを適正に評価する時代になったという点ではフェアかもしれませんが、厳しいようですが派遣もスキルなき者には甘くなくなったという事です。

③派遣を人材採用ツールとして活用する企業が増えました。紹介予定派遣制度（派遣で一定期間やってみてお互いがよければ社員採用できる制度）や有料人材紹介の依頼が非常に増えました。ただ、全体的に見て社員採用された人材は少なく、スタッフは自身に能力があると思っ

ていても、**それ以上に企業側の求める社員としての採用基準も格段に上がってきている**ことが見て取れ、かつてのように紹介予定派遣で契約したから社員になれるなんて甘い幻想ではとても通用しない時代が来ました。

法改正が行われた影響で派遣料金が一気に上がってしまうとは昨年時に予想もできませんでしたが、最近では法案がアッという間に国会で可決・成立・知った時には法施行日がもう決まっているなんていう急展開が多くて国民も大変です。ただ、スキル基準（スキルのあるものは高給・スキルのないものは能力に見合った額）という実質主義が際立った 1 年のように思います。これは一部では「どうせ私なんて能力ないし…」という諦め思考を生んだ一面も見えて取れます。2016 年 12 月は就活者が過去最も少なかったのが特徴で、例年は無職で年は越したくないと盛況な時期なのに昨年は諦めた人が多かったのか異例の少なさでした。人それぞれスキルは違うのだから、優劣をつけるという意味ではなく**能力に見合った給与でやりがいある仕事を見つければいい**と考えてみてはどうでしょう（いくら給料がよくても自身に手に負えないチンプンカンプンの高度な業務では苦痛なだけだし、続くわけでもないですからね）。自分の能力に合ったお仕事を！

【2017年の雇用動向予測】

①労働基準監督署の強硬な査察が日本企業の労働体系を変えるか、はたまたしわよせが労働者に降りかかるか。ブラック企業対策として労働局が労働基準法の順守のため指導を強化しています。もちろん悪質な企業撲滅のためには良いことだと思いますが、法律と現実とは違うというのは大人なら誰でも知っていること。その妥協点が見出されるのかどうか2017年の注目点の気がします。指導を受けた会社の経営者は「法律は理解するが、現実にはそれでは会社は回らない」というのが言い分ようです。ネットでは「経営者の都合のいい言い訳」として雇われの身の者からすれば批判したいところでしょうが、現実問題として正直に法律を守りそれでこの不景気・人手不足の時代に会社が存続できるわけがないこと位、たとえ雇われの身だったとしても容易にわかっているはず。法順守は勿論なのですが、リストラや倒産になって自身の首を締めたら元も子もないということです。何事も限度がありますので、過労死する労働者が出るような過激なブラック企業の対策は必要です。月残業100時間の会社と月残業10時間の会社は法律馬鹿読みすればどちらも宜しくない事には変わりはないのですが、はたして正義の名の下にこれらを“同一”に取り上げる風潮になるかどうかを決める年だと思います。

ある程度「常識的」な範囲内の事象を国民が是と捉えるか非と捉えるかを考えさせられる1年かもしれません。

②1億総活躍で女性、特に主婦やママさんも男性と同様な働き方にシフトするビジョンがみえてくると、女性の仕事への意識が微妙に変わるのではないかと考えられます。これまで週2～3日扶養内で働きたい、時短で働きたいという形態で労働に興味を示していた主婦層というのはご主人の収入があくまでメインであって、金銭を稼がなければならないという生活困窮危機的状況ではありません。だからこそ育児や家事の合間を縫って働きたいという欲求が生まれていたわけですが、男性と同様に“仕事”を人生の優先順位1位にしろと国が強制的に推進するならば、専業を選ぶ女性が増えてくると考えられます。週2～3日勤務でこれまで通りワークライフバランスを推奨した勤務形態の会社がより重宝される時代になり、この人手不足の時代にあっては主婦層に人気の会社（WLB導入企業）というのは人材に困らない1年になると言えます。ただ、当然人材の審査・選定・質の向上が一層重要になりますので、そういう意味でもオフィスタの今年の責任はより大きいものになりそうです。

仕事というのは世論を写すといえます。今の時代では考えられないかもしれませんが、かつて昭和40～50年代は高度成長期でその頃のサラリーマンは朝～夜中まで働いたと聞きます。今のような小難しい労働法を持ち出す者もおらず、一家の主人は人生の全てを会社に注ぐのが当たり前の時代でした。今の若者からしたらそれこそブラック企業といいたくなるような労働条件が高度成長期の男性の“普通”だったのです。しかし驚くべきはこの当時国民の80%以上の人々が「自分は幸福」だと答えていたことです。もし現代の人に同じ質問をしたら「幸福」だと答える人は何割くらいいるでしょう。世の中から残業・土日出勤が無くなっても、給料が上がっても、国民の8割も的人々が「幸福」と感じることはまずないでしょう。働けば働くほど日本が豊かになって自身が裕福になる時代ではないので、労働そのものに幸福を見出すのが難しい世の中になったのが原因です。人間は働くことに喜びや幸せが見つけ出せなければ幸福を感じられない生物です。世の中楽しいと思って働けば大概の事は我慢でき日々充実した生活が送れます。きっと昔の労働者もそうだったのでしょう。仕事は限られた人生の大半を費やすのですから無駄な日々は勿体ないし、質の高い仕事生活を皆さんに送っていただき幸福感を感じて欲しいです。

ハケン会社は単にお仕事を紹介してそれでお終いなんてつまらないと思います、オフィスタは毎日働くことが楽しいと心から思えるお仕事の“ご縁”を創造したく努めていきますので今年もどうぞ宜しくお願い致します。



派遣クイズ

最近“お人柄採用”が増えていきます。スキルよりもお人柄に重点を置いて採用しますという募集方式ですが、この際の人柄の評価基準に該当するものはどれでしょう。

- ①会話のボキャブラリが豊富で何時間でも話していただける方。
- ②面接の際のメイクや身なりがしっかりしている方。
- ③自己主張と謙遜の両方を自然体で使い分けることができる方。
- ④ビジネスマナーや礼儀作法がしっかりした方。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Tさん 44歳女性

Q. わたしはハケンではたらいているシングルマザーです。今は健康ですが、もし癌や大怪我で入院したらと考えると不安もあります。いつ完治するかもわからない大病を患い長期に入院をしてしまったときに、一番心配なのは金銭面です。入院費・治療費・生活費など病気であっても何かとお金はかかりますが、入院期間中も給与は支給されるものなのでしょうか。そしてもうひとつの心配は半年～1年（またはそれ以上）の長期にわたり入院した際に、復帰後元の職場に戻るのでしょうか。復帰後にすぐに復職しないと生活が立ち行かなくなってしまうようで不安です。万一の際の知識として教えて下さい。

A. まず、業務外の理由により傷病(私傷病)となって長期に療養入院となった場合には、給与は支給されません。労働法上、業務外の理由によって働けなくなった場合には、ノーワークノーペイの原則によって給与は支給されないことになっています。但し、**健康保険から傷病手当金として1日につき標準報酬日額の3分の2相当の金額が1年6か月の範囲で支給されます**。健康保険の傷病手当金制度はその会社に雇用された期間が1年以上の実績があれば、退職後も支給されることになっています。

また、復帰後に元の職場に戻るかについてですが、派遣会社と派遣先との派遣契約に基づいて人材を派遣することになっていますので、派遣スタッフが長期入院となった場合、派遣会社と派遣先の派遣契約そのものが終了したり、退院時には既に派遣会社とスタッフとの間の雇用契約が期間満了で終了していたり、またはスタッフの長期入院により代替えのスタッフが既に派遣されているなどのことが多いでしょうから、元の職場に必ず戻れるという法的な保障はありません。（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>

☆☆長期入院の際の高額医療費制度について☆☆

/オフィスタ総務部

みなさんにご健康のことと思いますが、ある日突然、大怪我や癌など大病を患ってしまったらと考えたことがありますか？健康な時には気にもしないけれど、いざそういう状況に遭遇して初めて考えさせられる事もあります。健康な人がある日突然病に倒れた時に心配するのはやはり「お金」ではないでしょうか。入院期間が半年、1年、それ以上だったり、治療自体の目処が立たない重病や進行末期癌だったりしたら医療費・入院費は数百万円以上（病によっては数千万円、移植手術等だと数億円のケースも）だってあると聞きます。芸能人のように裕福な方々の闘病生活ならいざ知らず、通常の会社員ですとお給料も出ないわけですから、その負担も大きく日々お金の心配をしていては療養にもならず治るものも治りません。そこで皆さんに覚えておいて欲しいのが『**健康保険限度額適用認定制度**』です。これはどういう制度かというと、重い病気や怪我などで医療費の負担が大きく高額になってしまっても一定上限額までに免除されるというものです。支払う医療費を減らすことができ、あとから払い戻しを申請する手間もかかりません。年収等にもよりますが、おおまかな例でいうと通常の会社員だと『**約8万円＋（本来の医療費－約26万円）×1％**』位に免除となります（低所得者は一律3～5万円位に）。また、4か月目以降は約2～4万円程度にまで免除。これなら高額な医療費でも安心ですね、知っておくと得です。手続きは各健康保険の窓口申請すれば発行されます。



仕事 お金 余命 死 家族
入院費 復帰 健康 不安
生命保険 ガン 抗がん剤
医療費 治療 解雇 不治
痛み 苦しみ 血 健康保険
手術 生存率 転移…等々

病魔はある日突然やってきます、
あなたの知らないうちに。

とりあえず健康な方には当面縁がないかもしれませんが、こういう制度があるということを知っておくだけでもメリットだと思います。さらに詳しく知りたい人は、オフィスタ総務部までお気軽にお問い合わせ下さい。

（注）制度は諸条件等により限度額が異なりますので、正確な金額や適用の有無等は必ず関係官庁窓口で確認下さい。

☆☆美味しいラーメン・チェーン店を探せ☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

お正月はおせちやお雑煮を食べる機会が多くて、私は1月3日にもなるとカレーやラーメンが食べたくなります。ラーメン大好き女子なので、私が個人的に独断で選ぶ「女子的な美味しいラーメン店」をランキングしてみました。聞いてもどこにあるかわからないので行けないというのではつまらないので、今回はみなさんが気軽に行けるように東京都内でチェーン展開をしているラーメン屋さんのみに限定してみました。みなさんのお気に入りラーメン店があったら是非教えてくださいね。

第1位 「喜多方ラーメン/ 喜多方ラーメン小法師」 スープもチャーシューもどうやったらこんな味が出るのかと思わせる何度行っても飽きない味です。コスバも高く満足感が高いラーメンです。たまにどうしても急に食べたくなります。	
第2位 「野菜たっぷりチャンポン/ リンガーハット」 女性人気の定番メニュー。480gの野菜が摂取できるので健康食になりそう。数種のドレッシングで食べるという発想も画期的。栄養的ですが麺抜きしないと塩分高いのが×ですね。	
第3位 「醤油ラーメン/ 幸楽苑ホールディング」 国内最大のラーメンチェーン店なので一度は入ったことがあるのでは。ラーメン390円と安く、味はサッパリ昔風で落ち着く味。ごく普通なので食べ飽きることがないのが特徴です。	
第4位 「昭和むかしラーメン/ 山小屋ラーメン」 全国百店舗を有し九州では知らない人はいないという超有名店ですが都内には早稲田・清澄白河の2店舗のみ。本気の本場とんこつが食べます。関東の人は好み分かれますが話のネタに。	
第5位 「二郎ラーメン/ ラーメン二郎」 ニンニク強めで男性向きのラーメンです。ネットで色々言われていますが甘めのスープは確かに中毒ハマります。麺も肉もスープもカロリー・糖分かなり高い。女性1人では入りづらい…。	

☆☆（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＞

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 3,749 名（H28.9 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。今冬は東京・大阪の他にかねてより開催希望の多かった福岡・札幌・広島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)	2017年1月30日(月)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2017年1月31日(火)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月1日(水)
札幌	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月9日(木)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月13日(月)
福岡	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2017年2月14日(火)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月15日(水)
広島	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月16日(木)
"	第Ⅰ種(育児者雇用)	2017年2月17日(金)
東京	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年2月22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。

<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

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

雇用環境整備士講習会の受付

1～2月に開催される『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。出席者の管理・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。スポットのお仕事で、数日だけ働きたい主婦・ママさんも歓迎します（応募者から抽選）。

形態：アルバイト 採用人数：1名（予定）
勤務日：1/30～2/1 と 2/22 の計4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、実働7時間）
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。1/20 抽選結果発表。
- ※札幌・福岡・広島でも開催しますので、地方在住の方はこちらに応募ください（詳しくは前頁記事参照）。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方に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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

お恥ずかしながら急な病を患い11月末よりオフィスタを戦線離脱状態です。病院のベッドにいる時間が長くなればなるほど気持ちが弱まる中、たくさんの励ましのお便りを頂き勇気づけられました、心より感謝しております。現在は日常生活を最低限こなせる状態を目指して、いつの日か必ずや会社復帰・仕事への復帰を実現させるべきリハビリ中でございますので、復帰の際には変わらぬ深いご厚情をいただけますと幸いです。

私の不在中は各部署担当者が臨時的ではありますが分担して私の業務を引き継いでおりますので、スタッフ並びにお取引関係各位には大変ご迷惑をおかけしますが、どうぞご容赦いただきたくお願い申し上げます。

H29/1/13記 オフィスタ業務管理部 小松誠

オフィスタ NEWS 第104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（欠）
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（監修代行）
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：すべて評価基準に該当する

お人柄採用という方式が最近流行っていますが、当の本人にしてみれば自分は人柄がよいと思っていることでしょうか、何を基準に人柄を判断されるのか疑問に思われるのではないですか。実際にはスキル不問の案件を応募者数が増えるように“お人柄採用”と言い回しただけでそこに大きな意味はありません。そもそも、その人のお人柄を初対面の他人が判断することなど不可能です。ただ、好印象を与えるため①～④はしっかりしておいたほうが難でしょう。お人柄＝第一印象と考えておけばいいでしょう。

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）

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 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・人事総務担当当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 3,749 名 H28 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・日程・会場・定員（*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

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 29 年 1 月 30 日（月）	中野サンプラザ会議室	100 名
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	平成 29 年 1 月 31 日（火）	同 上	100 名
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 2 月 1 日（水）	同 上	100 名
札幌会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 2 月 9 日（木）	札幌駅前ビジネススペース会議室	50 名
大阪会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 2 月 13 日（月）	大阪研修センター江坂会議室	50 名
福岡会場	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	平成 29 年 2 月 14 日（火）	福岡九州ビル会議室	50 名
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 2 月 15 日（水）	同 上	50 名
広島会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 2 月 16 日（木）	広島インテリジェントホテル会議室	50 名
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	平成 29 年 2 月 17 日（金）	同 上	50 名
東京会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 2 月 22 日（水）	中野サンプラザ会議室	100 名

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

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事（※大阪会場のみ）

池嶋 貫二

【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・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科目以上を選び、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。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。

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○を付けて下さい）
受講者氏名	・東京Ⅰ種（1/30） ・東京Ⅲ種（1/31） ・東京Ⅱ種（2/1） ・札幌Ⅱ種（2/9） ・大阪Ⅱ種（2/13） ・福岡Ⅲ種（2/14） ・福岡Ⅱ種（2/15） ・広島Ⅱ種（2/16） ・広島Ⅰ種（2/17） ・東京Ⅱ種（2/22）	・一般 ・本機構の情報交流制度加盟員 ・後援団体の会員等 ・行政庁職員 ・社会保険労務士
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：		

※ この申込書に記載された個人情報、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