

**2017年
8月号**

発行日 平成29年8月15日(第111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：『女性にとって定年退職制度は必要か？』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第111号発行にあたって

8月に入り早々に仙台へ出張し東北の暑さと東京の暑さを両方体感しました。ただ業務はオフィス内にあることが多いので汗だくになるということもないのですが、たまに営業先へ外出すると就活真っ盛りで黒づくめのリクルートスーツの女子大生を見かけて気の毒になります。その苦労はきっと実を結ぶであろうと祈りたいところ…。

さて、オフィスタでは例年『電力節電およびスーパークールビズ制度』を導入して服装の自由化を推進しています。私服着用を完全自由化(内勤時のみ)したもので、ここでいう「私服」とは節電に効果を生かせる根拠のある服装であれば一切の制限は設けないという点が特長です。来客の方へもクールビズを薦めて、面接等でオフィスタへお越しになるスタッフさんへも服装自由化を推奨しています。併せてそれに伴う採否の不利益になるような判断基準を撤廃していますので、ご来社の際には涼しい服装でお気軽にお越しくださいね。同時に私も職員も私服着用で業務にあたらせていただいておりますので、その旨ご理解いただけますと幸いです。

暑さに負けず今月もお仕事がんばりましょう。求職中の方には夏場ですがお仕事いろいろありますよ！

“はたらく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)2017 OFFISTA

特集：『女性にとって定年退職制度は必要か？』

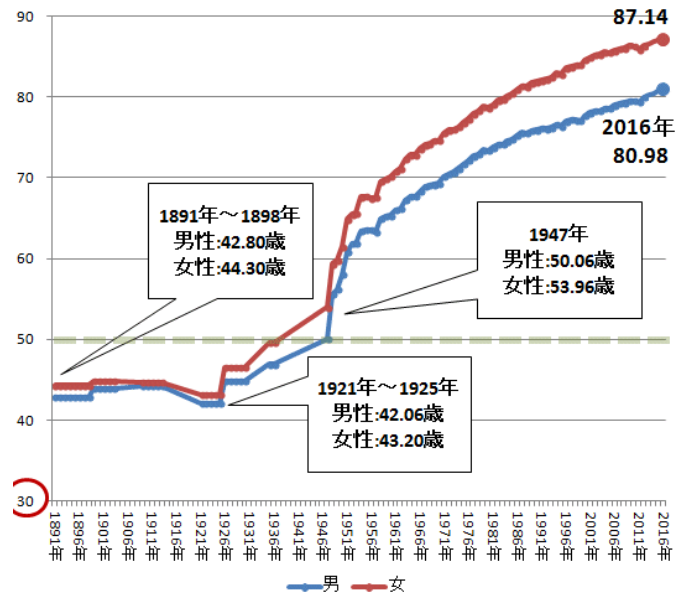
/オフィスタ人事管理部

厚生労働省が 2016 年の日本人の平均寿命を発表しました。それによると男性の平均寿命は 80 歳、女性の平均寿命は 87 歳に上昇し、日本は世界屈指の長寿国です（世界第 2 位）。医療技術や公共衛生の向上で毎年この数値は伸びていますが、昨年 2016 年に誕生した子供が 65 歳まで生存する確率は男性 89%、女性 94%だそうです。9 割もの人間が 60 歳定年退職を生存して迎えるということになります。社会保障はどうなるのか、少子高齢化対策はすすんでいるのか、既にみなさんも危惧していることかもしれませんが、高齢者雇用がこれからの日本の課題のひとつになりそうです。本誌をお読みの 40~50 代の方は他人事ではないと思いますが、定年退職は女性にとって必要なかを考えてみましょう。

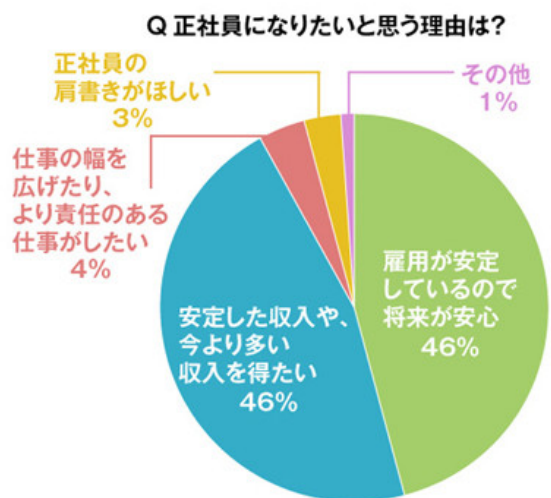
厚生労働省は2016年の日本人の平均寿命は男性が80.98歳、女性が87.14歳と発表しました。毎年右肩上がりで伸びており、今後も平均寿命の更なる上昇が見込まれ、将来的には男性で85歳、女性は90歳超に達するのも夢ではないという可能性が示されました。勘違いされている方も多いようですが、「平均寿命」というのは数値が伸びれば自身の寿命が延びるという意味ではありません。発表された“その年に誕生した子供”の生存確率年数を言います。なお、2016年生まれの子が65歳まで生存する割合は、男子で89%、女子で94%に増え、90歳までの生存率は男性で4人に1人、女性で半数に達しています。ちなみに統計が取り始められた1947年当時は男性50歳、女性53歳が平均寿命でしたから、定年退職が60歳に設定されたのも妥当なところだと思いますが、今後60歳の定年退職制では9割以上の男女が生存して定年退職を迎えてしまうことになりそうです。

なお、将来どの死因で亡くなるかを見た場合、「がん」の死亡割合が最も高く、老衰を除けば男女とも「心疾患」「脳血管疾患」の順で続くそうですが、厚生労働省はこの三大死因の死亡率が医療の発展により急速に低下したことが寿命の伸びに寄与していると発表しました（そうはいっても女性のがん率は年々増加傾向にあるそうなので、いくら医療技術が発展したとはいえ健康診断も怠ら

ず日頃からしっかり受けて仕事もプライベートも充実して平均的な寿命をまっとうできるといいですね）。



次に定年をみなさんどのようにお考えでしょうか。男性と女性では“定年退職”の捉え方は違うと思いますが、正社員を目指す女性に「どうして正社員にこだわるのですか？」と尋ねると、「安定して長く勤めたい」と「収入」という回答を挙げる方が9割以上を占めます。しかし、扶養内であったりワークライフバランスを目指す女性（主に既婚女性やママさん）にとって“収入面”は扶養上限があるため必ずしも重要視する優先順位にはなりません（収入面の回答するのは独身女性が圧倒的）。よって、女性が正社員に求める大きな要素は全年代の女性を対象に統計平均的に見れば“安定して長く勤務できる”ということが魅力だからという回答が第一位になります。



さて、ここでいう“長く”というのはどのくらいを指しているのか考えてみましょう。“ずっと働きたい”とか“定

年まで居たい”という意味で使っている求職者が多いですが、女性が本当に定年まで働けるのかと疑問に思うときも正直あります。女性の労働については男女雇用機会均等法や労働基準法がありますので、男性だからとか女性だからとかで解雇率が変わるようなことはないでしょう。正確には「女性は定年まで働けるのか？」ではなく、「**女性は定年まで働くのか？**」と書いた方がいいかもしれませんね。毎朝電車に乗って通勤する人が大多数だと思いますが、見たところ50～60歳代の男性が吊革つかんでギュウギュウの電車で揺られている光景は当たり前のように見かけます。さて、ここで疑問なのですが、**女性も定年まで勤務するのであれば「電車の中に50～60歳代の女性が男性と同じ比率で乗っていなければおかしい**」ということ。どう見ても男性中年サラリーマンが圧倒的に駅にも車内にも溢れているように映ります。女性専用車両も朝のピーク時でもたったの1両だけで足りてしまう程度の乗客数？男女人口比率から考えてこんなに差が出るわけではないので、そう考えると中高年で男性と同様の働き方（正社員）をする女性はやっぱり世の中に少ないのかなと思ってしまいます。



前述のように女性だからと言って長く働けない職場環境というのは今のご時世ありえないことだとすれば、女性は**“定年退職まで会社に居られる”にもかかわらず自らの意思で退社**しているのではないかと思います。確かにご主人の転勤で会社を辞めたという女性はよく聞きますが、一方で妻の転勤で会社を辞めたという男性はほとんど聞きません。男性も女性も権利は均等で、同じ正社員であるにも関わらずこの差は何なのでしょう。安定して長く勤務できる権利があるにも関わらず、それを放棄する確率は女性の方が大きいと考えられます。子供が急に熱を出したというときも、働くママさんが会社を休むことはよくある光景ですが、ご主人が有給休暇を使って妻が出勤することは少ないと言われています。そこに異を唱える妻はいないと思いますが、異を唱えない風

潮がある時点でまだまだ日本は職場・仕事は男性中心社会寄りであり男女労働均等ではない証拠。こうして、よくよく考えると女性が男性と同じに権利を行使して**定年まで勤務するということは確かに現実的ではない**ような気がします（男女の雇用条件は均等でも労働意欲は男女で均等ではないということ）。男性も女性も助け合い子育てしながら働けるようなそういう世の中になったらいいなという理想国家像はもちろんあるでしょうが理想は理想で、現実には正社員として定年まで労働するというのは男性中心の社会構成になっているのです。その縮図がまさに朝の通勤光景に如実に描写されているわけです。

これまで正社員で勤務した経験がある女性なら、定年まで勤務することの大変さは身を持って知っているでしょう。高齢の女性ならともかく、まだまだ将来長い20～40代女性はこれからのワークライフバランス（WLB）や生活環境の変化なども考えて、“定年まで居る”ことを前提に深く思い込み過ぎない方がいいかもしれません。極論かもしれませんが入社した会社が正社員であろうとなかろうと“60歳まで居る確率は極めて低い”と認めていいのではないのでしょうか。そう考えればWLBや扶養内勤務を希望する人にとっては、何がなんでも正社員で長く勤務するという一択は消滅するかもしれませんので、働き方の幅が広がります。それが新時代の働き方改革の新しい一つの可能性になり得るということです。

ちなみに焦って迂闊に正社員で入社してしまって、すぐ退社なんて事になれば履歴書も汚れますし、今後面接で定年まで長く働きたいので正社員を希望しますと言いつつも前職を正社員で数カ月で辞めているような履歴書では全く説得力もないですからね。そうならないために女性は将来的な生活環境の変化を考えて自身のワークスタイルを検討すべきなのです。正社員・パート・契約社員・臨時社員・アルバイト・ハケン・扶養内勤務・時短勤務・在宅勤務…などなど、ほぼ正社員一択しかない男性と違い**女性にはさまざまな働き方がある**のですから。

次に定年退職年齢も今後上昇が予想されます。前述のように女性は定年まで勤務するというケースは少なそうですから、主に男性を対象にした話題なのかもしれませんが、“60歳定年制”が時代遅れになってきて各企業に制度改善が求められています（例：定年70歳制など）。少子高齢化で高齢者の方が多いのですから、この人達を

活用していくのは日本の大きな課題です。80歳以上の長寿が平均的であるというのであれば、本当は定年年齢は85歳以上にしなければ社会保障が追いつかないだろうという専門家の試算もあります。しかし定年年齢を引き上げれば、若い人材の雇用が進まなくなります。辞めていく人間がいてポストに空きができるから後任を入れるというのが会社組織の仕組みですから、上が抜けてくれば下は入ってこないということです。これでは**企業の新陳代謝はストップしてしまいます**。つまり定年年齢が上がれば必ずしも企業にとって喜ばしいこととは限らないのです。また平均寿命80歳とはいってもあくまで平均ですから、50～60代で死亡する者も当然いるわけです。定年制の引き上げは年金支給年齢の引き伸ばしになるわけですから、社会保険料は一層長期間に渡って支払えども年金受給前に亡くなるケースだって想定できますし、定年前に亡くなって退職金が支給されない等の遺族とのトラブルも起こりそうです。定年年齢と平均寿命の関連性はこういうところでも密接に絡み合ってくるので、要は平均寿命まで生きなければ、定年まで生きなければ、労働者というのは金銭的な見返りは無いということです。



(定年退職制度があるから若い者へと企業の新陳代謝が可能)

年齢で採否を決めてはいけない「年齢不問」が法律で決まっていますが、実際には建前であることは高齢の求職者の方ならご存知の通りだと思います。現在50歳以上の人は定年年齢引き上げを希望し、若者は定年制の引き上げは自らの就職や出世を妨げる要因として好意的に捉えていないようです(男性対象)。男性に比べて**女性はこの手のアンケート調査には興味がない**ようで、他人事と捉えているかの様相がみえます。今の定年60歳が70歳になったとしても自身とは無縁・興味なしという想いが強いようです。そう考えると女性にとって定年退職とは本当に必要なのかとまた改めて疑問に感じてしまいますが、女性のみなさまはいかがお考えでしょうか。

★★職場における発達障害への対応★★

/オフィスタ広報・宣伝部

へるすあっぷ21(発行:法研)2017年7月号

特集記事『職場における発達障害への対応』

発達障害と就労について一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長 石井京子氏が回答しています。

- 発達障害者の就労件数は増加傾向にある
- 職業訓練と外部支援員で就労をサポート
- 上司と人事の定期面談が成功のキーになる



<http://www.jee.or.jp/public/data/170625.pdf>

平成30年度に予定される**精神障害者の雇用義務化**に備え、精神障害者や発達障害者の採用・雇用管理の準備等に身内親族のみならず、企業の役職員・管理職・総務人事担当者、医療関係者、大学校職員や就労支援機関などの支援者に向けた知識の養成が急がれます。

『発達障害の人の採用・雇用管理のために大学関係者、人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会』が以下より申し込みます。ご興味ある方はどうぞ。

<http://www.jee.or.jp/workshop/1708d.pdf>

一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障害・エイジレス雇用の促進のために、これら対象者を受け入れる企業側に雇用環境・職場環境の整備を普及する公益法人です。



【雇用環境整備認定マーク】

本部:東京都新宿区、理事長:石井京子、事務局:オフィスタ、所管省庁:内閣府で運営しております。

◎公式ホームページ <http://www.jee.or.jp/>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：F.Yさん 31歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。事務職なので時給制で勤務していますが、周囲の社員の方々は、自社の製品を販売できるとそれに見合った報酬が受け取れる歩合給制です。中には月に20~30個も販売する凄腕営業マンもいて月収が100万円超えなんて噂も聞きます。一方で全く売ることができない営業マンもいて月収はわずか数万円という噂も聞きます。上司から「君も営業の仕事やってみる？興味があるなら部署替えも考えますよ」と声をかけていただきました。確かに営業職にも興味はありますし、性格的にも固定給よりも成果報酬型の歩合給の方が自分には合っていると思います。ハケンでも歩合給のお仕事に就けるのでしょうか？

A. 派遣スタッフの賃金については、派遣会社との労働契約により歩合給（出来高給）で支払われるとすることも違法ではありませんが、例えば8時間働いても成果が全然出せなくて出来高給が異常に低くなることは妥当ではありません。労働基準法第27条で「出来高払制で使用する労働者については、使用者は労働時間に応じ一定額の賃金を支払わなければならない」と規定されていて、通達によれば会社はその労働者の平均賃金の**6割程度の保障給**を決めておかなければならないとされております。

なお、派遣会社と派遣先企業の派遣料金設定は商取引ですので、契約自由の原則でどのように定めるかは自由です。ハケン労働者が歩合給を希望した場合は、一般的には労働者の出来高払給に即して、あらかじめ最低保障額の派遣料金と、出来高に応じた派遣料金の両方を、派遣会社と派遣先企業の間で決めておくのが普通ではないかと思えます。（大滝）

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞…

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！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』（無料ダウンロード）

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼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>

☆☆スマホがあればPCは要らない？☆☆

/オフィスタ総合管理室

週1回以上スマートフォンでインターネットを利用しているユーザーは85%で、PCで利用するユーザー（46%）を大きく上回ったとのニュースをみました。スマートフォンのみでインターネットを利用する割合は、若年層に顕著で**10代は7割が「スマートフォンのみ」と回答**したとのことでした。

気になるのはキーボードのタイピング能力の低下です。10代の若者ならば勤労していない学生も多く、将来就職してからいくらでも身につけられるでしょう。気がかりなのは、25歳以上の者でネットやアプリはスマホのみという方です。最近目立つのは**“自宅にPCを持っていない”という求職者**です。これではエクセルやワードを駆使して履歴書も作れないのではないかと感じてしまいますが、現実問題として「PCを持っていないので履歴書が作れない」とか「PCを持っていないので添付で送ってもらった書類が読めない」という求職者からの問い合わせも増えてきて彼女たちのスムーズな就活を阻んでいます。実際にPCを触らせてみると“自宅にPCを所有していない人”というのは全体的に“PC操作”という点で能力値は低めの人が多く、キーボードのタイピング速度も平均以下が多いというデータが見て取れます。育児中女性など元来PCが苦手な方も多く、且つ子育てでPCにどっぷりつかれる時間的余裕もない方もいらっしゃるでしょうし、スマホの気軽さに甘えてしまう気持ちもよくわかりますが、10代の若者がスマホしか持っていないのは仕方のないことですが、**求職中の人で特に事務職を希望される人は**、職場で嫌でもPCを使う羽目になりますので、PC所有は就職難で事務職を勝ち取るための自己投資と思って買い揃えるのが吉でしょう。就活のためにスーツを新調しなければならないのと同じと考えれば…納得できるのでは。スマホよりもやはりキーボード・タイピングに日頃から慣れておいた方が何かと有利ですよ。

派遣クイズ

仕事でFAXを利用して文書送信をする場合のメリットとして**正しいもの**は次のうちどれでしょう。

- ①緊急文書を早急に届けやすい。
- ②機密保持に適している。
- ③発送の手間暇がかからない。
- ④大量の文書の送付に適している。



（答えは最終ページ）

☆☆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

☆☆雇用環境整備士は全国的に増えている☆☆

/オフィスタ総務部

<<H29 年度 雇用環境整備士資格講習会開催>>

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 5,592 名（H29.3 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・福岡・札幌、他に東北地方（仙台会場）で初開催しました。全会場満席が予想され、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
札幌	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年8月1日(火)
仙台	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年8月2日(水)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2017年8月3日(木)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年8月21日(月)
"	第Ⅰ種(育児者雇用)	2017年8月22日(火)
福岡	第Ⅰ種(育児者雇用)	2017年8月23日(水)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年8月24日(木)
東京	第Ⅰ種(育児者雇用)	2017年9月12日(火)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年9月13日(水)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2017年9月14日(木)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2017年9月22日(金)

*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下記HP参照。

<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「雇用環境整備士資格制度」の運営を受託しているため、全国各地で講習会運営をしているわけですが、今夏は札幌・仙台・大阪・福岡を巡ります（東北地方での本講習開催は初）。雇用環境整備士の講習会が盛況ということは育児・障害・エイジレスの雇用に対して関心をお持ちの企業が多いということを意味します。特に地方会場はどこも熱心な受講者が多いという印象です。受講者の大半は企業の人事担当者・ハローワーク職員・学校就職課担当者・行政庁職員・人材派遣会社営業マンなどが中心で、東京会場は「上司から受けてこいと言われた」という受講者も多いのに対して、地方会場はどの県も「雇用に対する知識習得が一刻も争う」というような危機感をヒシヒシ感じます。仙台会場の受講者が言っていました、「地方の企業は人材がみな東京に出てしまって人材不足で苦しんでいる。育児・障害・エイジレスの人材を雇用して活用していかざるを得なくなっている」と漏らしていました。都内でもファミレス・コンビニはじめ経営が成り立たないほどの人材不足に陥っています。育児者・障害者・エイジレスを活用するにしても、どういう特性がある人たちなのか、採用に際してどういう点に注意すればいいのか、雇ったはいいけれどどう活用していけばいいのか、そういう専門知識者は確かに世の中に少ないはずで、このような育児・障害・エイジレス雇用の特化した知識者を養成する稀少な場として、本講習会に興味を持ち受講者が年々増えているということでしょう（これら三者に特化した労働系資格は現在国内にこの資格のみ）。整備士が各企業で活躍していただき、これら就業弱者といわれる人たちが雇用促進されれば、私どもの苦労も報われるというものです。望まれるのは雇用環境整備士資格の試験制度化です（現在は講習会受講で資格が取得できる仕組みになっているため）。雇用環境整備士を世に周知する段階から、次のステップである整備士の質の底上げ向上へ推移する頃合いと思っています。ご興味がある方、特に企業の役員・管理職・人事担当者は是非受講されますようお願い申し上げます。

大阪・福岡会場は残席若干（8/14 現在）なので、希望者はお早めに。東京会場は満員御礼につき急遽会場の収容人数拡張いたしました。それでも更に満席が予想されておりますので、希望者はお早めにお席を確保ください。
(申し込み <http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

オフィスタ広報担当者の募集

オフィスタ広報・宣伝部で職員募集。お仕事情報の原稿作成・WEB企画・コラム執筆・インタビュー（受ける側）・スポークス活動・広告代理店との交渉など对外情報発信に関するお仕事をお願いします。文章力のある方であれば2～3年で習得できます。根気ある方を歓迎。

形態：正職員 採用人数：1～2名（予定）
勤務場所：オフィスタ内（西新宿五丁目駅から徒歩5分）
勤務日程：週3日程度（土日祝は定休日）
勤務時間：10:00～18:00（実働7時間）
給与：年収102万9千円～129万9千円で応相談
応募条件：

- ・執筆が好きで文章力のある人
 - ・雑誌のインタビューなどスポークス（会社の顔）として登場できる人、人前で司会やスピーチできる人
- ※これら苦手であれば経験の有無は問いません

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>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.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

ハケン会社では登録会や面接等お会いさせていただく機会があります。最近驚きなのが「来社するのが面倒くさい」というスタッフさんの増加。聞くと「履歴書作成も面倒、登録会も面倒、いつからどこに行けばいいか指示だけ下さい」だそうです。それが普通の派遣会社なのでは？と平然と電話口で返されると呆れてものも言えなくなりますが、だいぶ仕事というものに対する労働者の常識力が低下していると感じます。会ったことすらない人間を派遣する派遣会社が存在するのも驚きですが、少なくともオフィスタでは素性を確認し、どのような人物か必ずお会いして確認をしてからご紹介していますので企業様各位はどうぞご安心下さい。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第111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
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	ガベージNEWS、マイナビNEWS	
参考	厚生労働省HP、ケータイWatch	

派遣クイズの答え：①が正しい

メールが普及してもFAXを利用する場面は職場でまだまだ多く存在します。1人1台のメールと異なり、FAX機は事務所内で共有されている場合が多く、受信した際に複数の人の目に触れるため緊急の連絡に使うのに向いている。反面、同じ理由から機密性の高い文書の送付には向いていない。また、送付状や届いたか確認電話などビジネスマナー的な部分でメールと比べて手間暇がかかる。更に大量の文書はFAX送信は相性が悪い。理由は届いた先で散逸する可能性が高く、紙の無駄使いになるため。メールとFAXは用途によるケースバイケースでの使い分けが大切です。

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）

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。

—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 29 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 5,592 名 H29 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・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
札幌会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 8 月 1 日（火）	札幌駅前ビジネススペース会議室	50 名
仙台会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 8 月 2 日（水）	仙都会館会議室	50 名
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	平成 29 年 8 月 3 日（木）	同上	50 名
大阪会場	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 8 月 21 日（月）	大阪研修センター江坂会議室	50 名
〃	第Ⅰ種（育児者雇用）	平成 29 年 8 月 22 日（火）	同上	50 名
福岡会場	第Ⅰ種（育児者雇用）	平成 29 年 8 月 23 日（水）	福岡九州ビル会議室	50 名
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 8 月 24 日（木）	同上	50 名
東京会場	第Ⅰ種（育児者雇用）	平成 29 年 9 月 12 日（火）	中野サンプラザ会議室	100 名
〃	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 9 月 13 日（水）	同上	100 名
〃	第Ⅲ種（エイジレス雇用）	平成 29 年 9 月 14 日（木）	同上	100 名
東京会場②	第Ⅱ種（障害者雇用）	平成 29 年 9 月 22 日（金）	同上	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校・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9,000円、本機構の情報交流制度加盟員8,000円、後援・協力依頼先等の会員等8,000円、
行政庁職員7,500円、社会保険労務士8,000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下さい（※郵送によるお申し込みの場合は必着）。但し、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○印）
受講者氏名	<ul style="list-style-type: none">・札幌Ⅱ種（8/1）・仙台Ⅱ種（8/2）・仙台Ⅲ種（8/3）・大阪Ⅱ種（8/21）・大阪Ⅰ種（8/22）・福岡Ⅰ種（8/23）・福岡Ⅱ種（8/24）・東京Ⅰ種（9/12）・東京Ⅱ種（9/13）・東京Ⅲ種（9/14）・東京Ⅱ種（9/22）	<ul style="list-style-type: none">・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 〒□□□-□□□□	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