

**2018年  
7月号**

発行日 平成30年7月17日(第122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第一とちえビル

特集：『キャリアアップ教育訓練について』

/オフィスタ広報・宣伝部

## オフィスタNEWS 第122号発行にあたって

6月に梅雨明けという驚くべきニュースとともに、早くも真夏のジリジリと焼けるような暑さが続いています。サッカーのワールドカップもおおいに日本中を沸かせ、深夜のサッカー観戦と寝苦しい暑さなどで睡眠不足が続いた方もいらっしゃるかもしれません。これからの猛暑を乗り切るためには、しっかりと睡眠時間を確保し、また睡眠の質を高めることが大切です。寝る前の激しい運動やスマホ画面から放たれるブルーライトの光による刺激は脳が興奮してしまうので睡眠の質が下がってしまいます。つまり、深夜の観戦はNGということですね。でもやっぱり応援したいという方や、最近寝てもすっきり起きられないという方は、少しでも睡眠の質を上げるように心がけてみましょう。そのためには寝る90分前に40度のお風呂に15分以上浸かると効果的だと言われていますよ。他にも寝る前の軽いストレッチや暖色系の照明に変えてみる、仕事のストレスは家には持ち込まないなど対策は様々です。自分に合った質の高い睡眠を得る方法を見つけてみるのもよいですね。心身共にリラックスした状態を作り出し、良質な睡眠を確保して元気にこの夏を乗り切りましょう。

“はたらく女性という気持ちを大切に”

“育児も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/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



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](mailto: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)2018 OFFiSTA

## 特集：『キャリアアップ教育訓練について』

/ オフィスタ広報・宣伝部

派遣法ではスタッフ各自のキャリアアップ形成のために研修制度の義務付けがされています。派遣会社はスタッフに対して研修を行い各自のスキルアップ・キャリアアップに資するよう努めなければならないこととなっています。研修と言われてもイメージが湧かないと思いますが、どのようなものを法解説と併せて説明してみたいと思います。特に現在オフィスタからご就業中の方は読んでおいてください。

派遣法改正で目玉の1つとされる改正点が、スタッフの**教育訓練が義務付けられた**ということです。労働者派遣法第30条に規定されていますのでこちらをみると、

### 労働者派遣法第30条

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

実は法令にはこの程度しか出てこないのです。では、具体的に教育訓練の詳細は何なのかというと、大変わかりづらいのですが今度は厚生労働省の派遣事業関係業務取扱要領をみなければなりません。

### 労働者派遣事業関係業務取扱要領（厚生労働省職業安定局）

派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。また、教育訓練は、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要であり、その後も、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。

それでもこの程度の情報しか得られないので、研修の具体的な内容などはわからないという方も多い事でしょう。わたしも業界関係者は研修会や勉強会に参加しているので理解していますが、一般の労働者はこれだけの条文で何たるかを把握しろというのはいささか無理があると思いますので、もう少し易しく解説してみましよう。

### 【研修の対象者は？】

研修を受けることができるのは、その派遣会社と雇用契約を締結しているスタッフ（労働者）ということになります。登録だけしているけど就業はしていないという人は雇用関係にありませんのでここでは対象外となります。

### 【研修はいつ受けるの？】

- ①入社するときに教育訓練を受けてください
- ②入社後1年に1回は教育訓練を受けてください  
（但し、厚労省要領によると「少なくとも最初の3年間は…」と明記してありますので入職時と入社後3回の計4回が義務付けと解釈できます）

### 【研修時間は？】

訓練の所要時間は週40時間勤務の人が8時間です。よって、例えば週20時間勤務の人なら4時間というように勤務時間によって各々比例で決まります。

なお、入職時研修は研修時間の規定がありませんので、自由（5～10分の研修でも良い）とされています。



### 【受講は任意なのか？】

条文には「訓練の機会の提供」と書いてあり、派遣会社が“機会を提供しなければならない”だけであって“労働者が受けなければならない”とはどこにも明記されていません。受講するかどうかは労働者の自由意志のような気もします。定期健康診断も受診させなければならないのは雇用主の義務ですが、受診したくないという者に無理やり受けさせることまではしませんよね。という感じで考えていたのですが、この教育訓練はスタッフが受けたくないと言ったとしても受講させなければならない強制的なものとして位置付けられているようです。何故なら、健康診断は受診させたかどうかなんて会社は報告する義務はないですが、教育訓練は報告義務があり、労働者本人が受ける必要がないと判断して受けなかった場合でも、

派遣会社は派遣業の許可条件に関わる罰則を受けるからです。極端な場合にはその派遣会社が業務命令違反で懲戒処分の対象になってしまいますので派遣会社は何か何でも受けさせないと一大事だという事です。

\*詳しくは以下 Q&A 集の No. 115 参照

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa.htm>

### 【教育訓練の日は欠勤になるのか？】

特別有給休暇扱いになります。よって教育訓練に参加した日の日給は支給されるという事です。そうはいつでも繁忙で勤務先をそうそう休めないという人もいるでしょう。厚労省指導では、繁忙期でも派遣先企業はスタッフの教育訓練に配慮しなければならないこととされておりますが、**オフィスタでは職場が繁忙なのに研修のために休暇を取る必要はない**と考えています。出来るだけお休みの日(土日祝)に受講できるようにしてありますので、面倒かもしれませんが休日を利用して受講ください。



みなさんの将来の為にキャリアアップ研修を受けてください

### 【どんな研修を受ければよいのか？】

ここでいう教育訓練は自身の将来のキャリアアップにつながるものであれば何でも構わないと解釈できます。どういう研修を受けるべきかは規定されていませんから、皆さんがスキルアップになると思う内容なら自由です。各人の従事している職種によって変わってしまうので、事務系の人であればエクセルスキル向上プログラムとか、販売系の人であれば礼儀作法向上プログラムなど、スキルアップしたい項目は人それぞれだと思いますので、派遣会社の担当者と相談して決めてください。なお、研修とはその内容が講習であっても実務であっても構いません。オフィスタでは以下のカリキュラムをご用意していますので、興味のある科目を1つ選択して受講ください。

#### ①入社時研修（入社時のみ）

- 一般常識や法律に関する研修…全ての労働者向き
- パソコンのタイピング研修 …OA事務向き
- ビジネスマナー研修 …接客販売向き

#### ②入社後研修（年1回）

エクセル系/ワード系/パワーポイント系/WEB制作系/法律系/庶務系/ビジネスマナー系/販売接客系/受付系/翻訳系/電話系/秘書系/モデルタレント系/イベント系…などから選択できます。

\*現在カリキュラムは15程度しかありませんが、将来的には30くらいまで増やしたいと思っています。こういう研修プログラムを作って欲しいと要望がある場合は、**オフィスタ人事管理部まで是非お寄せください。**

オフィスタでも満1年を経過するスタッフには各担当から連絡がいつているはずなので、指示があった人は最低でも1年に1回は来社して訓練を受けてください。ちなみにスタッフさんに法の趣旨を話したところ大半の方が「面倒くさい」、「キャリアアップなんて余計なお世話」、「ありがた迷惑な制度」…という冷めた声が多く、良かれと思って施行したのにお節介扱いという悲しさでした。選挙前の公約で出てきた事案は大体聞こえばかりよくて実用的でないものが多いので、もっと現場の労働者の声を調査してから法改正して欲しいものですね。

また、この法改正で研修の日給を支払わなければならなくなりました。併せて研修専門の業者に委託し、外部から講師も呼ばなければなりませんし、会場も借り上げなければなりません。これら諸々で当然、企業への派遣料金が値上がりします。国内の派遣料金相場が軒並み上昇している背景にはこの研修制度が影響しているのです。**\*オフィスタでは研修プログラム・企画立案・テキスト等の一切は全て自社内で独自作成し、講師も自社職員が全て行っているため、外部に委託しておりません。よって、研修制度による派遣料金の値上げは現在のところ考えておりませんのでご安心下さい(据え置き)。**

オフィスタのスタッフには既に研修案内が毎週のようにメール等で届いていることと思います。今のところ「面倒くさいのでパス」という声が圧倒的に多いようですが、各自担当者と相談しながら、将来のキャリアアップのために受講するようにして下さい。オフィスタでは、できるだけ堅苦しくなく、受講後に「楽しかった」と思えるような内容の研修カリキュラムをご用意しています。

ご不明な点があればオフィスタ人事管理部または総務部までお気軽にお問い合わせください。

【参考】法改正による教育訓練に関する記事バックナンバー等

①オフィスタQ&A集 (No. 115参照)

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa.htm>

②オフィスタNEWS第120号「派遣法改正のポイント解説」

<http://www.offista.com/data/maimagazine/1805.pdf>



## ☆☆日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

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5,575名（H30.3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・名古屋・福岡に加えて、愛媛・秋田・水戸で初開催します。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下さい。

会場	講習科目	開催日
福岡	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年8月1日(水)
愛媛	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年8月3日(金)
水戸	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年8月8日(水)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年8月20日(月)
〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年8月21日(火)
名古屋	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年8月23日(木)
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年8月24日(金)
東京	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年8月28日(火)
〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年8月29日(水)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年8月30日(木)
秋田	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年9月5日(水)
東京②	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年9月13日(木)

\*今回、資格試験は行いません。

これら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>

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Aさん 32歳女性

**Q.** わたしはハケンで働いています。同僚に自閉症・アスペルガー症候群の障害を持つ社員とチームで働いています。一緒に業務をする中で意思の疎通が難しく（コミュニケーション能力障害のため）、また疑問点があっても相談してくることもないため（自閉症のため）、結果ミスにつながってしまうこともあります。上長や派遣会社担当者にも相談していますが、障害者差別解消法が施行され本件の改善は非常に困難との事です。一緒に働いていくためにはどのような対策が必要か教えて下さい。

**A.** なかなか回答が難しいご質問です。まず、その同僚は、自身が障害を持っていることを公表しているのでしょうか？公表しているのであれば、その障害者に対して会社は合理的配慮提供の義務がありますので、会社がその障害者に対して配慮の義務を負う際、**派遣スタッフであるあなたも会社の施策に対して協力する義務がある**でしょう（または、公表していなくても、明らかに障害者であることがわかるようであれば同じです）。ただ、業務上の諸問題について派遣先の上長や派遣会社の担当者とは相談した結果、改善が非常に困難と回答されているのであれば残念ながらあなたのできることはありません。合理的配慮提供の義務は会社はその責任を負っていることとなっています。併せて、その障害者のプライバシーという微妙な問題にもなりますので、派遣スタッフが**独自の対応をすることは大きなトラブルを生じさせる危険性がある**からです。経験等を糧にして、今後は同僚の障害の内容を理解したり、ミスを生ずるであろうことを予測しながら一緒に働いていく等の工夫が、同僚としての“合理的配慮”といえるのではないかと思います。（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！

▼『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>

☆☆新連載『人材派遣会社のお仕事とは①』☆☆  
/オフィスタ人事管理部

人材派遣会社の従業員は日々どんな仕事をしているのかをテーマに連載を任せられました。が、私はオフィスタに入社半年の新人のため、その視点で見えてきたこと、普段気を付けていること、心がけていることなどを書くのが精一杯かと思いますが、せめて皆さんの日々の業務にも役に立つ情報になったら幸いです。

派遣会社とは人材を求めている企業様とお仕事を探している働きたい人を結び架け橋の役目をしています。お見合いの仲人役とでも言いましょうか。特定のスキルを持つ人材を発掘し、そのスキルを求めている組織で能力を発揮していただく段取りをする黒子役というわけです。

シリーズ①のテーマは『派遣会社は電話が多い』にしてみました。オフィスタ・企業様・スタッフさんの三者を繋ぐ上でも重要なのが“電話”です。オフィスタは事務系の派遣会社なので、業界業種を問わずあらゆる企業様とお取引をしています。新規の人材依頼であったり、担当者様からの更新・延長・増員のご相談など様々あります。また、ご就業中のスタッフさんからのお問い合わせはもちろん、お仕事を探している登録スタッフさん数千人も対象です。その他、下請け業者や営業電話だったりもあり、大手派遣会社のようにコールセンターがあるわけではないので社内で誰がともなく鳴ったら取ります！今手が離せない…なんて言い訳はオフィスタでは通用しないのです。最近はメールが多くなったので電話は減ったと聞きましたが、「それでこの本数なの？」と驚いたわけですが（先輩はメールも1日100通以上は普通に処理するそうですが…）。メーカーの一般事務でOL経験はありますが思っていた以上で、「派遣会社って毎日こんなに電話が鳴るの!？」というのが業界内部ネタです。



電話のない会社はない。OLに必須の高度なスキルだと思います。

また、派遣会社はスタッフさんからの電話も当然多いのですが、ご就業中の方が会社に電話を掛けてくるのは通常お仕事が終わってからです。または帰宅してからの人が多いのです。よって、17:30以降にもピークが来るというのも一般の会社との違いかもしれません。

さて、電話対応とはテーブルマナーなどと同様、意識しなければできないビジネスマナーです。派遣会社には、色々な用件の電話がかかってきます。電話に出た社員の対応次第で会社の印象は決まってしまうほど電話対応は重要なのです。顔が見えないコミュニケーションだからこそ“目の前に相手がいる”と思って電話に出なさいとよく言われます。相手に見えないからと言って悪い姿勢で対応していると声の質やトーンで伝わってしまうものです。用件は電話に出るまで誰にも分かりませんから、いつでも気持ちよく電話を取れる態勢を整えておくことが大切だと思っています。“電話は誰かが取ってくれるもの”と考えて取らない人もいるかもしれません。しかし、電話を率先して取ることにメリットもあるのですよ。商談のチャンスなのか、ご相談なのか、クレームなのか、スタッフさんからのお叱りや愚痴を聞かなければならない時もある、あるいはただのテレアポ売り込みなのか用件は電話に出るまで誰にも分かりませんが、電話を取り次いでいるうちに**自身の会社がどんな会社とどのような仕事をしているのかおのずと頭に入ってきます**。スタッフさんの名前や取引している企業を知ることは、より仕事をスムーズに進めることができるといえますよね。新人はまず電話を取れとよく言われますが、この辺に理由があるのではないかと思います。そう考えると、新入社員なら尚更電話を取らないなんて勿体ないことですよ！

### 派遣クイズ

会社や仕事の関係で個人的にどんどん積極的に人脈を広げておくのは良い事ですが、次のうち自身が受けるメリットとして**正しいもの**はどれでしょう。

- ①上司と親密になっておけば、仕事上のトラブルを相談しやすくなる。
- ②同僚と親密になっておけば、仕事を分散する場合などに頼みやすくなる。
- ③他部署の人とも親密になっておけば、部署を越えた案件を相談しやすくなる。
- ④他社の社員と親密になっておけば、仕事を依頼されるなどチャンスが広がる。



(答えは最終ページ)



## ★★障害者雇用の準備はできていますか★★

/オフィスタ総合管理室

毎年障害者の就職件数が右肩上がりであり伸びているのをご存知でしょうか。特に大企業で働く**発達障害者**の社員が増えてきています。その理由の一つに法定雇用率に発達障害者もカウントされるようになったことが挙げられます。ADHD やアスペルガー症候群のように一流大学卒で優秀な人材(一般的にIQレベルは健常者より高いといわれている)を各企業積極的に採用し始めたという事です。身体障害者と異なりバリアフリーなど施設面での対策が要らないという事と、IT業界のようにPCさえあれば隔離区画された作業環境を提供でき必ずしも周囲とコミュニケーションを要しない働き方なので障害が壁にならない部署があるなどの時代背景も関係しているようです。人材紹介会社によると発達障害者を雇用したいと思っても今や順番待ちの状態だそうで、欲しい企業の方が数的に上回っているらしく法定雇用率の引き上げと罰則強化が大企業に与えた影響はとて大きかったと思います。

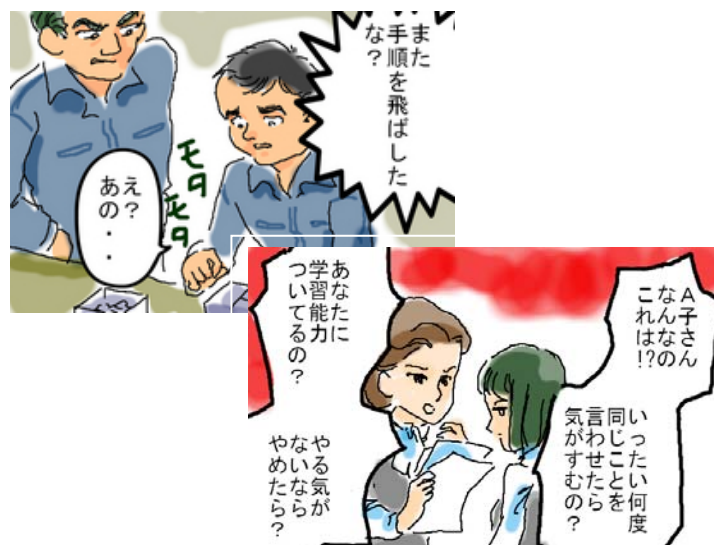
また、発達障害者は障害者手帳を持っていない者が多いのですが、障害者差別解消法の施行で“手帳の有無に関係なく”企業側に合理的配慮義務を命じたことも大きく、発達障害者が社会に踏み出す後押しになったのです。併せて、法改正で今年4月から精神障害者の雇用が義務化、ついに雇わなければならない時代になりました。

しかし、いざ雇ったはいいいけれど発達障害者の特性や配慮に関して知識者が社内になければ、定着が悪くすぐに辞めてしまうのも特徴で、人材紹介会社から高額な金銭を支払って雇用したとしても、受け入れ態勢が出来ていなければ去っていくのも早いという特性があります。

発達障害者は身体障害者と異なり一見して障害者と見分けるのが難しいことも特徴です。よく知られているところではマイクロソフト会長のビルゲイツや映画スターのトムクルーズなど、彼らが発達障害者だと一見して見抜ける人は何人いるのでしょうか。全員が手帳を持っているとは限りません、本人すら自覚がないことだってあります、知らないうちに差別的な対応をしてしまい訴訟沙汰になんていうことにもなりかねません。役員や管理職の職にある者が、ADHD って何?、アスペルガーって

聞いたことあるけどどのような症状なの?…と今だにこんなレベルでは大変危険です。雇用主は「私は医者ではないしそんなこと知らなかった」ではもう通用しない時代になったと思ってください。障害者差別解消法は障害者救済の法律ですから、たとえ知識不足だった、勉強不足だった、知らなかったといったところで加害者として扱われてしまいます。ここに知識者の配置がどの企業でも急速に重要視されはじめてきている背景があるのです。

雇用環境整備士が社内設置されていて、職場環境の整備が出来ている企業ならともかく、未整備の企業の方が多いはず。企業はどのように**発達障害者の従業員と働いていけばよいのか?どう活用すればいいのか?**



発達障害者雇用にありがちな光景だが、いまや差別行為になる役員・管理職・人事担当者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての知識解説の講習会は以下に開催されます。

発達障害の講習会というと医療従事者向けのかかなり専門的な学会的セミナーがほとんどですが、一般社団法人日本雇用環境整備機構では「障害と雇用」を結び付けて、医療と関係ない**一般の企業担当者に向けて発信**している点が珍しいと言えます。特に「発達障害と雇用」に特化した一般人向けセミナーは国内でもおそらくこれだけではないかと思います。ご興味あれば是非受講ください。

### 『発達障害のある従業員と働くために役員・管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会』

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構  
講師：石井京子・池嶋貫二  
開催：東京・大阪・名古屋・福岡・愛媛・秋田・名古屋  
受講料：¥5,000円(テキスト代別¥2,000円)

※詳しくは別紙参考資料を参照下さい。

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

経理スキルをお持ちの方たちでWS

大手食品飲料メーカーの経理部で、週 2～3 日扶養内で働きたい方 4 名で常時 2 名体制を作り上げる大型ワークシェア (WS) です。事務系のお仕事で WS 自体珍しいのですが、4 名体制でしかも経理業務はかなり先進的かつ実験的な試みです。興味のある方はご応募下さい。

形態：派遣 採用人数：4 名 (または 5 名)  
勤務地：神田 (JR「神田駅」より徒歩 5 分)  
日数：週 2～3 日 (4 人相談し月～金常時 2 名体制)  
時間：10:00～17:00 (実働 6 時間)  
時給：¥1,300～1,350 円 (交通費別途支給)  
※年収 129 万 9 千円以下を希望する者のみ

応募条件：①伝票仕訳と会計ソフト入力の実験者  
②簿記 2 級以上取得か経理部経験 3 年以上  
※①と②の両方を満たしている方に限り応募可。

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>

#### ●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

働き方改革法案が可決されて高プロ問題が取沙汰されていますが、扶養内で働く主婦やママさんにとって関心は薄いはず。それよりも驚愕だったのは社会保険法改正で週3日勤務でも社会保険の加入義務 (=扶養を外れてしまう) の制度が出来たことではないでしょうか。但し、この法改正は適用される派遣会社と適用されない派遣会社があるので、派遣会社さえしっかり選んで働けば大丈夫ですよ。心配されているスタッフさんも多いですが、オフィスタはこの法改正の適用外企業なので従来通り扶養内で働けますのでご安心ください (500人以上のスタッフを抱える派遣会社が対象となります)。 makoto記

### オフィスタ NEWS 第 122 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

Tomomi 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 「発達障害のある方と働くための教科書」

著：石井京子/発行：日本法令

### 派遣クイズの答え：全て正しい

仕事とプライベートを区別するのは悪いことではないが、社内外の縦横関係を越えた親密な関係構築は自身にメリットをもたらします。但し、こちらからアクションを起こさなければ人間関係は今以上に広がらないため、自分から積極的にコミュニケーションを築いていきましょう。但し、社外に人脈を広げると外からの視点で自分の会社を見ることが出来たり、仕事を依頼されるなど新たなビジネスが生まれたりする反面、親密すぎる関係は時に自社の情報漏洩や癒着・村度の危険性も含んでいる。個人的な人脈であっても、上司に報告は常に行うべきであると考えられる。

### 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。—

# 『発達障害のある従業員と働くために役員・管理職及び 人事担当者が知っておくべき知識講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

## ■発達障害者雇用のための知識者の重要性は今後ますます増大します。

発達障害には自閉症・アスペルガー症候群やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。毎年障害者の就職件数が右肩上がり伸びる中で、発達障害者の採用が増えてきました。また、職場適応がうまくいかない既存従業員の中にも発達障害と診断される人がいます。2016年4月の障害者差別解消法の施行により、障害者手帳の有無を問わず、企業は合理的配慮を提供する義務があります。平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、精神障害者・発達障害者の雇用が増えていく中で、各々の特性に合わせた雇用管理と適切な対応、そして知識を有する役員職員の配置が益々重要視されています。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害に関わる医療関係者、大学校職員や就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です。

## ■本講習会の講師が著作した書籍『発達障害のある方と働くための教科書』（2018年3月初版発行、発行元：日本法令）をテキストに講義します。企業の担当者が知っておくべき事項や留意点を説明・解説します。

## ■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、国立・私立大学就職課担当者、病院・発達障害医療関係者、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々には是非受講して下さい。

障害者雇用に携わる行政部課局や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、発達障害をもつ学生の就職支援を行う学生課担当者、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、本講習会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Ⅱ種：障害者雇用）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（\*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

開催地	期 日	会 場	定 員
福岡会場	平成30年8月 1日（水）	福岡九州ビル	50人
愛媛会場	平成30年8月 3日（金）	ピュアフル松山勤労会館	50人
水戸会場	平成30年8月 8日（水）	水戸ホテルシーズン	50人
大阪会場	平成30年8月 20日（月）	大阪研修センター江坂	50人
名古屋会場	平成30年8月 23日（木）	名古屋安保ホール	50人
東京会場	平成30年8月 30日（木）	中野サンプラザ	50人
秋田会場	平成30年9月 5日（水）	秋田市民交流プラザ	50人
東京会場②	平成30年9月 13日（木）	中野サンプラザ	50人

## 2. 講師

東京会場・愛媛会場・水戸会場・名古屋会場・秋田会場・東京会場② ……本機構理事長 石井京子  
福岡会場・大阪会場 ……本機構理事 池嶋貫二



**3. 受講料（税込、テキスト代別）** ※参加費は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、  
既雇用環境整備士（第Ⅱ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

**4. テキスト及びテキスト代** ※テキストは当日会場で配布いたします。

『発達障害のある方と働くための教科書』（発行：株式会社日本法令、著者：石井京子・池嶋貫二 他）  
2018年3月初版発行 講習会受講者特価：2,000円（税込）（定価税込：2,160円）

**5. プログラム（予定）**

- (1) 開会挨拶（10：00～10：05）
- (2) 発達障害の従業員の雇用管理のために知っておくべき知識（10：05～12：10）
- (3) 受講修了証交付（12：10～12：15）

**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「発達障害者雇用の知識養成講習係」（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）

**<発達障害の従業員と働くために知っておくべき知識講習会>**

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（下記何れかに○を付けて下さい）	
受講者氏名	・福岡会場(8/1) ・愛媛会場(8/3) ・水戸会場(8/8) ・大阪会場(8/20) ・名古屋会場(8/23) ・東京会場(8/30) ・秋田会場(9/5) ・東京②会場(9/13)	
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：	雇用環境整備士資格	有 ・ 無

	摘 要（以下項目の何れかに○印を付けてください）	金 額
受講料	1 一般¥5,000円（税込） 2 本機構の情報交流制度加盟員¥4,000円（税込） 3 既雇用環境整備士(第Ⅱ種)又は当日整備士講習会受講者¥4,000円（税込）	円
テキスト	1 購入する 『発達障害のある方と働くための教科書』講習会特価：2,000円（税込） 2 購入しない（当日持参する）	円
	合 計	円

FAX 送付先：03-3379-5596