

**2019年
11月号**

発行日 令和元年11月15日(第138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：『事務職でワークシェアは不可能なのか』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第138号発行にあたって

冬の到来を感じさせる季節になりましたが皆さまいかがお過ごしですか。ハロウィーン、ポジョレヌーヴォー、クリスマス、大晦日、新年…と大きな家族的イベントが目白押しですが、毎年この時期はお仕事も繁忙を極め、遊びも仕事も大忙しのはず。また、12月にボーナスを貰って退職する人も増えますので、多くの企業でポストに空きが出ることからお仕事を探されている方にとっても11月末~12月中旬まではチャンス到来です。

さて、今年もあっという間に終わりそうですが、年号が変わったミレニアムということもあってお休みがとっても多かった1年ですね。祝日もとても多かったので、週休2日制の人だと何だかんだで年間140~150日は休めたなんて話も聞きます。365日のうち150日も休みということは1年間の40%は休みだったという事ですからね。働き方改革とか過重労働を失くそう運動の行き着く果てがこれだというなら凄い時代になったなと思いますが、でも働くことが嫌いになったら人生終わりですから、歴史的な令和元年残すところあと1カ月半ですが輝かしい労働の日々の中を有意義に過ごしましょう！

“はたらきたい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
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。



特集：『事務職でワークシェアは不可能なのか』 /オフィスタ人事管理部

みなさんはお仕事において『ワークシェアリング』という方式をご存知でしょうか。ルームシェアと同じ意味の“シェア”です。1つの業務または1つの職場を複数名で共有分担（シェア）することを指します。新しい働き方のシステムの一つとして先進的な企業では導入が進められていますが、まだまだ日本では受け入れられていません。特に事務職でのワークシェアは百害あって一利なしと言われる程、企業側から敬遠されています。勿論何事にもメリットとデメリットはありますが、今回はそんなワークシェアリングについて取り上げてみます。

ワークシェアとは仕事を複数名でシェアすることを指しますが、一番分かり易い例はコンビニやファミレスではないでしょうか。コンビニやファミレスは24時間営業です。当然1人で回せるわけがありませんから、複数名で24時間の仕事をシェアしながら回転しているわけです。Aさんは9：00～18：00まで、Bさんは18：00～24：00まで、Cさんは24：00～9：00まで…といった形で複数名でシェアリングしているわけです。シフトという言葉聞いたことがあると思いますが、複数名がシフト（時間割）により業務に穴が空かないように調整され、組織業務が運営されていきます。歴史を遡れば昭和22年に既に用語が使われていたことからワークシェア自体は70年以上の歴史がある制度です。接客業や販売業では誰もが知っている労働システムです。このシフトにおいて重要なポジションを占める人達で、時間制限で働く者をいつしか“パートタイマー”と呼ぶようになりました。社員が1日8時間労働をすればしたら、パートは数時間のコマ割りで8時間を埋めるといった感じです。パート1人あたりは数時間労働でも、営業時間内は店長と誰かしら常時2名体制を維持できることになります。



365日・24時間営業の業態にワークシェアは不可欠です。

しかしながら、事務職（デスクワーク）においてワークシェアが活用される機会は日本ビジネスの歴史上殆どありませんでした。日本企業の事務担当職は昔から朝から夕方定時まで机で作業をするという風習が根強く、このスタイルが維持できなくなった者は退社（寿退社など）を余儀なくされ、以後はスーパーでパートなどに就くのが一般的でした。事務は常勤（フルタイム）と決まっており、パート勤務がしたいのなら接客販売でというのが定番として日本社会に根付いていたのです。労働法規で正社員の勤務時間が8時間で週40時間労働を基準点とする男性目線の風潮が昭和時代から長らく続いていたのです（現在でも法定時間外労働と言えば8時間超のことを指すし、法規の至るところで週40時間という数字をベースに算出根拠とする法令や規則が今も根強く残る）。

平成中期～後期に女性の社会進出・キャリア形成・働き方改革などが叫ばれるようになって、パートでも事務職に就きたいという女性の念願がかなうようになってきました。時短勤務や扶養内勤務という言葉が認知されてきました。やっとワークシェアの門戸が開かれたかに見えたのですが、令和時代になると状況は一転します。女性活躍推進法を中心に、事務職どころか接客販売業までひっくるめて女性のフルタイム促進が叫ばれるようになってしまいました。少子高齢化により女性達、特に主婦層から所得税や社会保険料の徴収を目的とした国の財政政策が背景にあるようですが、いずれにしても女性活躍の名のもとに男性と同等の労働力として1日8時間・週40時間が叫ばれるようになり、それに伴いワークシェアも下火になりつつあります。要するにフルタイムでしっかり働ける女性の雇用だけが促進され、フルタイム働けない女性は全ての職種で雇用が困難な時代が訪れるということです。政府が扶養制度の撤廃も検討していますが、これなどは主婦層のフルタイム強制労働時代が来ることを想起させます（一億総活躍とは一億皆が働き、税金＆年金の支払いを免除されないことなのではないでしょうか…）。

さて、話を戻します。オフィスタは「事務職にワークシェアは実現不可能」だと言われていた時代に、積極的に事務職にワークシェアを導入し、試験を重ねながら各企業に促進推進してきたこの分野でのパイオニアを自負しています。今思うと、事務職のワークシェアリングに重点を置いて創業し活動してきた派遣会社はおそらく国内でも初の試みだといえます。そんな試行錯誤の中から長年の経験値として見えてきたこととしてメリット・デ

メリットを記してみたいと思います。世の中がフルタイム化の流れになってきていますが、女性のワークライフバランスを重視し週2〜3日勤務や時短ひいてはワークシェアにこだわり抜いて運営を続けているオフィスタに興味がある方は是非お読みください。

※オフィスタにしかできない事務系ワークシェアの長年蓄積したノウハウは当社独自の営業生命線でもあります。そのため、同業他社には真似のできない云わばラーメン屋の秘伝のタレのようなものであり、その全てはここで公表することが出来ないため一般論的な説明に留まるかもしれませんがご了承ください。特に企業関係者にはワークシェア導入の検討の一助（ヒント）としてお読みいただければ幸いです。

■ワークシェアのメリットとは何か

育児や家事との両立を考える労働者の有効活用が最大のメリットです。いくら国がフルタイム化を推進したところでそれが出来ない者は当然います。無理なものは無理なのです。労働者人口が減少している中で、そういう者を切り捨てるのではなく**有効な活躍の機会を設ける**ことができます。オフィスタでは2人1組で月〜金を埋める方式が得意ですが、他にも3人1組で月〜金を常時2名体制にしたり、繁忙閑散で月〜金埋める日数を増減したり自由自在です。フルタイム1名よりも、ワークシェアで月〜金を埋めた方が同じ週40時間でも企業の負担する費用は6割程度で済むはず。また、フルタイムの場合は欠勤したら穴が空いてしましますが、ワークシェアなら穴が空きづらいという特徴があります。独身者や若者が入社してもすぐに辞めてしまう時代ですが、ワークシェアの場合はフルタイム人材と比較して平均約3〜5倍の定着率が見込めます（仮に退社しても1名は残っていますので後任補充ですぐに元通りに戻ります）。他にもメリットは書き切れないほどありますが、概ね想像は出来ると思いますのでここではこの位にしておきます。

■なぜ事務職にワークシェアは不可能と言われるのか

事務職でのワークシェアは不可能と長年言われ続けている原因を挙げてみます。つまりワークシェアのデメリットということになりますが、実はそれほど多くはありません。反面、その一つ一つがかなり致命的と捉える企業が多いということでもあるのですが…。

①引継ぎの問題があります。コンビニやファミレスとい

ったルーチンワークであれば、Aさんの後にBさんが替わったとしても問題はないでしょう。**事務職の場合は個別対応が日々ある**ため、AさんがZ社から明日請求書を発行してと依頼を受けたりしたときに、翌日替わりに出勤したBさんがその情報を入手していないと対応できない。上司を経由してAさんからBさんへ伝達すればよいが、上司にしてみれば余計なひと手間と感ぜられる。フルタイム1名ならこのような**情報共有**は要らないので、企業側からするとこの辺が「ワークシェアは面倒くさいな」と思われる原因の一つです。

②複数名育成する必要があるため、上司は同じことをそれぞれ繰り返し教える手間が発生する。フルタイムなら1度教えればよいが、ワークシェアはAさんとBさんの2人に同じことを2回教える手間がかかります。繁忙なので面倒くさいという上司も多くワークシェアが嫌われる原因の一つです。

③シフト決めが面倒くさい。コンビニなど接客販売でも店長が面倒くさい作業と思っているワーストです。ただ、事務職ではこのようなシフト（出勤日表など）を決める手間を上司が今まで経験したことがないため、初めてのワークシェアは嫌がる上司も多々います。



オフィスタではお申し付けいただければAさんBさんの間に立って上司の代わりにシフト調整まで行いますが、通常の派遣会社はこんな面倒なことはしてられないためワークシェア自体に乗り気ではなく、結果として普及されないという悪循環。

④能力差で差別してしまうのではないかと。企業側からすれば2人で1人とはいえ、Aさん・Bさんの能力が全くの均一とは限りません。性格が、Aさんは明るい性格だがBさんは何となくウマが合わないとか、ついつい2人を比較して差をつけてしまうのではないかとするとワークシェアは眞贋差別を招いてしまいそうで怖いという上司の意見もよく聞きます。

ワークシェアにいまいち踏み切れないという企業側の問

題点は概ねこの4点に集約されてきます。しかし、ワークシェア方式は接客販売業では何十年も前から使われている手法ですし、②③④は事務職に限ったことではありません。よって、消去法で「事務職にワークシェアが積極採用されない理由は、①“引継ぎ問題”に弊害あり」と推察できます。1日完結のルーチンワークならともかく、月～金を複数名で埋める事務職の際に企業側が危惧する最大の原因はここにあると考えられます。

多くの企業が事務職でワークシェアを敬遠し、多くの派遣会社が事務職にワークシェアは不可能と撤退しているわけですから、とてつもなく深刻な課題だということはわかります。この点も含めてオフィスタは長きにわたり事務職のワークシェアで実績を出しておりますので、解決法とそのノウハウは持っています。メリットとデメリットを比較してみて興味があるという企業さまは是非お声掛けください。前述のデメリットは確かに存在しますが、**全てを解決できる**とオフィスタは宣言します。

■ワークシェアで働くにあたっての心構え

ワークシェアで働くにあたって、労働者はどのようなことに注意すればいいのでしょうか。まず始めにどうしてフルタイムという働き方を選択しないのかをよく考えてみましょう。みなさんそれぞれに事情や考え、環境や境遇などフルタイムで働けない（または働かない）理由が勿論人それぞれあるはずですが、育児との両立であったり、親の介護であったり、ダブルワークであったり…。忘れてはいけないのが、ワークシェアを組むもう1人も同じく事情や理由があってフルタイムを選ばない人だということです。オフィスタでは例えば育児との両立のために週2～3日というスタイルを選択している人の場合は、同じ境遇の人とペアになるように配慮しています。同じ境遇の2人のほうが相手の事情も察しやすく、協力し合えると考えているからです。そうなのです、ワークシェアとは詰まるところ「**助け合い**」のワークスタイルなのです。相手が困っているときは助ける、逆に困ったときは助けてもらう、これがワークシェアの基本といえます。

フルタイム1名が月～金を埋めるところを、2人1組で月～金を埋めるシステムである以上、2人で1人の二人三脚のようなものだと思って業務に当たってください。身長差があり過ぎたり体格が違い過ぎたら二人三脚は走れないように、互いの能力・スキル・境遇などができるだけ似ている者同士で組めるようにオフィスタで取り計らいます。あとはまっすぐ進めるかどうかは2人の協力

次第だと思います。フルタイムならAさんの勤怠が悪ければクビになるだけで自業自得だと思います。しかしワークシェアではAさんの勤怠が悪ければ、「Aさんは勤怠が悪いのでフルタイムの人を新たに雇うことにしたからもう来ないでいいよ！」なんてことにでもなったら、Aさんは自業自得かもしれませんが、真面目に勤務していたBさんまで巻き添えを喰うことになりますよね。

ワークシェアはメリットとデメリットが表裏一体となった特殊な勤務形態です。

特に1日完結のルーチンワークならともかく、翌日に引き継ぐなどの場面も日常的に発生する“事務という職種”でワークシェアをしようと思ったら、Aさん・Bさんの連携がいかに重要かは想像できるでしょう。



ワークシェアは二人三脚。
協力し合わなければ進まない。

■ワークシェアについて労働者からのよくある質問

Q. 毎月のシフトはどうやって決めているのですか？

A. ワークシェアのお二人で決めているケースが多いようです。上司を挟んで決めている会社もありますが、大半が当事者2人で相談して決めて、その後上司（またはオフィスタ）へ報告する流れを取っています。やり取りはLINEを使っている方々が多いようです。

Q. シェアの相手と会う機会はあるのですか？

A. 月～金を2人で埋める場合、同じ日に出勤ということが無いのではというイメージがあるようですが、実際には月に1日くらいかぶって出勤したり、社の飲み会などそれなりの頻度ではお会いするようです。少なくともスタート時点ではオフィスタが両者の顔合わせはしますので、Aさん・Bさんで会ったこともない状態でスタートということはまずありません。

Q. シェアの相手と比較されますか？

A. スキルに自信がない方は、Aさんと比較されて「Bさんは出来が悪いよね」なんて上司に陰で言われなかと心配されている方も多いです。オフィスタで能力・境遇・環境などを考慮して、できるだけ全体的に似ている方とシェアするように配慮しています。人間である以上スキルが均等とは限りませんので、勿論切磋琢磨して互いにスキルアップの相乗効果に

なればよいと思いますが、比較されて評価が下がるといったことはまずないと思います。企業側も労働者同士を比較して差別することを望んでいません。

Q. 出勤当日の朝に急に出勤できなくなった場合には、ペアの方が代わりに出勤してもらえるのですか？
また、その逆もあるのでしょうか？

A. 月～金を2人で埋める場合、助け合いでそれが出来るのであれば理想だと思います。しかし、非番の日に予定を入れてしまっている事だってあり得ますので、朝急に替わりに入ってと言われても困ってしまいますよね。数日前のシフトチェンジはあると思いますが、当日の変更は現実的ではなく、あまり聞いたことがありません。あくまで協力できるならばという程度で留めておけば良いと思います。非番でも緊急時出勤に備えておくよう指示する会社さんもあると聞きますが稀でしょう。



事務職でワークシェアは不可能ではないことを
オフィスタは実績を持って証明します

「実際にワークシェアの事務職募集など本当にあるのですか？求人募集で見かけたことがないのですが…」とよく問い合わせを受けますが、現在オフィスタの求人募集の傾向は概ね**扶養内案件が8割超**を占めるという業界でも特異な派遣会社となっております（10月末現在）。

| | |
|---------------|--------|
| 週2～3日（時短）の事務職 | ・・・85% |
| フルタイム勤務の事務職 | ・・・10% |
| その他（単発・在宅など） | ・・・5% |

この約85%のうち、**7割弱がワークシェアでの募集**となっています。確かに少し前までは企業側も「事務職でワークシェアなんて無理でしょう。うちは勘弁してよ。」という意見が多かったのですが、実績が証明されたこともあり、最近では「シェアであと2人増員して」といった感じでワークシェアの依頼が増えています。ワークシェアに興味ある方や、導入してみたい試用してみたいという企業さまは是非オフィスタへお声掛けください。

☆☆気軽にボジョレー・ヌーヴォーを嗜む☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

毎年11月第3木曜日はボジョレー・ヌーヴォーの解禁日です。今年は「11月21日（木）」ということになります。意味は“ボジョレー地方の新酒”。要するにその年のワインの出来栄えをチェックするための“**試飲酒**”ですね。お祭りなのでパーティーワインと割り切って飲んでいる方も多いと思いますが、それでも折角なら美味しいと思える方がいいですよね。コンビニで会社帰りに気軽に購入される方が多いと思いますので、毎年発売されている『ジョルジュ・デュブッフ/ボジョレー・ヴィラージュ ヌーヴォー 2019』などいかがでしょう。

ここ最近2年程飲んでいますが、なかなか美味しいです。銘柄に“ヴィラージュ”と付くと少し格が上位になりますので、大して値段が変わらないなら Villagesを狙ってみてはどうですか。



◎ボジョレーヌーヴォー関連記事（本紙第114号）
『ボジョレー・ヌーヴォー解禁を口実に懇親会を』
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1711.pdf>

派遣クイズ

障害者雇用は企業の義務です。職場の同僚等に障害のある方がいる場合、配慮や接し方で次のうち**誤っているもの**はどれでしょう。



- ①車椅子の方には、一緒にエレベータに乗ったときに、極力入り口付近に立つのが良い。
- ②視覚が不自由な方には、背後からそっと軽く触れた後、「お手伝いしましょうか」と必ず声掛けする。
- ③聴覚が不自由な方には、会議・打ち合わせのときに隣席の人が概要をメモしてあげるのが良い。
- ④精神障害の方には、応援したい気持ちがあっても、過度に頑張れがんばれと応援しない方が良い。

（答えは最終ページ）

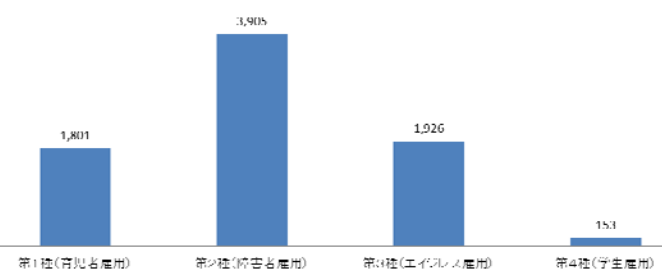
☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

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す。

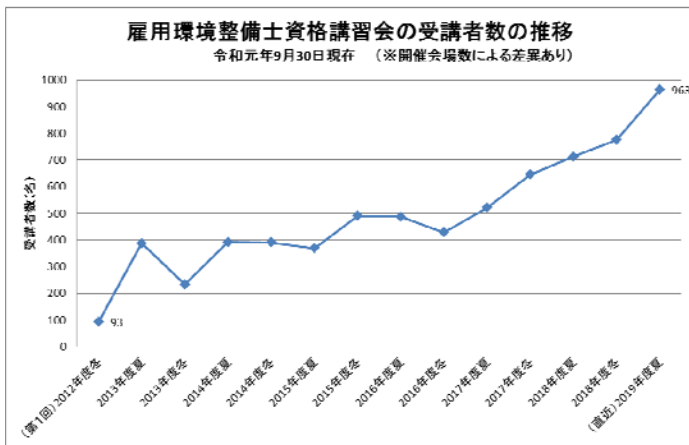
雇用環境整備士資格者数

延べ7,785名(R1.10.31現在)



| | |
|----------------|--------|
| 第I種（育児者雇用） | 1,801名 |
| 第II種（障害者雇用） | 3,905名 |
| 第III種（エイジレス雇用） | 1,926名 |
| 第IV種（学生雇用） | 153名 |

冬季は来年1月～3月に全国各地での開催を予定しております。受講者数も回を重ねるごとに増えており、満席会場が殆どです。雇用環境の整備の需要が全国的に求められていることを実感します。夏季（7月～9月）は過去最高の延べ963名の方が新たに雇用環境整備士となり各企業内で活躍されています（第IV種は夏季に新設）。



次回冬季(1月～3月)の日程は下記よりご確認ください。
お申し込み・お問合せも下記からどうぞ。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Sさん 31歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。雇用契約書の中に『平均派遣料（派遣先への請求時給額平均）は令和元年6月1日時点で平均2,000円である。賃金をはじめとする雇用に関する経費はこの中から賄うものとしている。』という一文が明記されていますが、これは何のために書かれているのですか。また、これにより適正かどうかを何か判断するためのものなのでしょうか。

A. 労働者派遣法第32条で、派遣会社は派遣スタッフに対して、派遣に係る派遣料金を明示しなければならないとされています（施行規則第26条の3では、その事業所の派遣料の平均額でもよいとされています）。その理由は派遣スタッフの賃金の支払い基礎となる派遣料金がいくらかを派遣スタッフに知らせるためです。これにより、派遣会社が派遣料金からどのくらいのマージンを取っているかを派遣スタッフが知ることができ、派遣スタッフの派遣会社選択の便宜を図ることができることとなります。派遣料金が2,000円で、あなたの時給が例えば1,500円だと仮定すると、派遣会社のマージンは500円ということになりますから、25%ということになります。派遣会社のマージンが30%ぐらいまでであれば、適正な派遣料金だと思います。ただ、必ずしもマージンが低いから良い派遣会社というわけではありません。マージンが必要以上に低いと社会保険が未加入だったり、時間外労働しても割増賃金が払われない、有給休暇が付与されないなどの弊害もあるからです。適正かどうか法律で決められているわけではありませんが、私は、派遣会社のマージンは30パーセントから35パーセントぐらいが適正だと思っています。（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（日本人材派遣協会アドバイザー）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>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

動画撮影と編集作業でアルバイト

動画撮影と動画編集をしてWEBやYouTube用のデータ作成のお仕事です。撮影のために1日出勤して、在宅で動画編集作業が理想です。短いものであれば15秒程度、長いもので15分程度のムービーを予定しています。年間6~10本程度作成したい構想です。お手伝い頂ける方は応募お待ちしております。

形態：アルバイトまたは業務委託

勤務場所：撮影スタジオ（西新宿）/編集作業（在宅）

期間：長期で年間コンスタントに数本依頼したい

報酬：成果物1本当たりの報酬制（応相談）

スキル：動画撮影と動画編集作業の経験者のみ

動画編集ソフトの所有者で操作に自信ある方
ユーチューバーで撮影&編集に長けた方歓迎

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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

記念すべき令和元年も残すところあとわずかとなりました。平成元年も経験した者ですが、令和元年は本当に短く感じました。なんだか祝日ばかり増えて、世間では残業するなの風潮で、死ぬ気で働いたな~という実感が例年よりも薄い！仕事好きにとっては地獄のようでしょうね。勤労は国民の義務ですが、勤労どころか働かないことが美德のように捉えられる現代の考え方は賛成できないし、収入が変わらないなら休みが多い方がお得感はあるかもしれないが、こんなに休みまくって生産性下げたら賃金ベースは当然下がり始めるわけで…。休みも労働も程々が大事ですね。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第 138 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 |
| | 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 | 雇用環境整備士（障害者雇用）資格テキスト内 「職場における配慮事例と雇用好事例」抜粋 | |

…<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>

派遣クイズの答え：②が誤り

①車椅子の方はエレベーター内に設置されている鏡をみて出入りしますので、ミラーを妨げない入口付近に位置したり、余裕があれば極力先に降りてあげると出るのが楽になります。②視覚障害の方には、いきなり触れると驚いてしまうため、まず先に声掛けをしてから触れるようにすること。③聴覚障害の方には、事前に会議資料を渡しておくとか隣席の人がサポートしてあげるのが望ましい。④精神障害の人には過度なプレッシャーを与えるのは厳禁です。「頑張れ」も人によっては過度の圧力になりますので使用には注意が必要です。障害者への配慮は国民の義務です。

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。—

令和元年度 第2回【冬季】

『雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～第Ⅳ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ました。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、これら対象者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これら当事者にとっても理解ある適正な職場環境の整備を雇用主に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、これら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これらの方々を雇用する際または雇用した際の専門知識者を育成・養成しています。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することで育児・障害・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。

育児介護休業法改正・障害者雇用促進法改正・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。
※夏季より第Ⅳ種(学生雇用)が新設され、学生を雇用した際の適正な職場環境整備の知識者も養成します。

■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に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、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 7,785 名 R1 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）、学生雇用（第Ⅳ種）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（*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 | 開催地 | 開催科目 | 開催日程・会場 |
|-----|--------------|----------------------------------|------|--------------|-------------------------------------|
| 東京 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 1 月 28 日(火) 中野サンプラザ会議室 | 福岡 | 第Ⅰ種(育児者雇用) | 令和 2 年 2 月 19 日(水) エムアティ博多駅東会議室 |
| 〃 | 第Ⅲ種(エイジレス雇用) | 令和 2 年 1 月 29 日(水) 〃 | 〃 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 2 月 20 日(木) 〃 |
| 〃 | 第Ⅳ種(学生雇用) | 令和 2 年 1 月 30 日(木) 〃 | 広島 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 2 月 21 日(金) RCC 文化センター会議室 |
| 〃 | 第Ⅰ種(育児者雇用) | 令和 2 年 1 月 31 日(金) 〃 | 横浜 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 2 月 27 日(木) MYS 横浜西口会議室 |
| 仙台 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 2 月 5 日(水) 仙都会館会議室 | 大阪 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 3 月 3 日(火) 日本研修センター江坂 |
| 〃 | 第Ⅳ種(学生雇用) | 令和 2 年 2 月 6 日(木) 〃 | 〃 | 第Ⅲ種(エイジレス雇用) | 令和 2 年 3 月 4 日(水) 〃 |
| 名古屋 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 2 月 13 日(木) 安保ホール会議室 | 東京日曜 | 第Ⅱ種(障害者雇用) | 令和 2 年 3 月 8 日(日) 中野サンプラザ会議室 |

※東京会場は各定員 100 名、以外の会場は各定員 50 名に達し次第受付終了となります。全会場満席が予想されますので受講希望者はお早めにお申し込みください。今冬に以外の追加会場並びに追加開催は予定されておりません。

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（13：05～13：40）
- (3) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる（13：40～16：40）

【第Ⅰ種】育児者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

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・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長／理事

石井京子・池嶋貫二

（※東京・仙台・名古屋・横浜会場は石井京子／大阪・福岡・広島会場は池嶋貫二）

【第Ⅲ種】エイジレスの雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー

大滝 岳光

【第Ⅳ種】学生の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本産業カウンセラー協会・社会保険労務士

圓城寺美紀

- (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、（一社）日本産業カウンセラー協会
- （一社）CSRプロジェクト、（一社）日本電気工事士協会

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 12,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 10,000 円、後援・協力依頼先等の会員等 11,000 円、行政庁職員 10,000 円、社会保険労務士資格者 11,000 円、産業カウンセラー資格者 11,000 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（東京会場各 100 名、以外の会場各 50 名）に達し次第締め切ることがあります。複数科目受講される場合は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております（HP より加盟可）。

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（下記何れか選択） |
|------------------|---|---|---|
| 受講者氏名 | ・東京Ⅱ（1/28） ・東京Ⅲ（1/29） ・東京Ⅳ（1/30） ・東京Ⅰ（1/31） ・仙台Ⅱ（2/5） ・仙台Ⅳ（2/6） ・名古屋Ⅱ（2/13） | ・福岡Ⅰ（2/19） ・福岡Ⅱ（2/20） ・広島Ⅱ（2/21） ・横浜Ⅱ（2/27） ・大阪Ⅱ（3/3） ・大阪Ⅲ（3/4） ・東京日曜Ⅱ（3/8） | ・一般 ・本機構の加盟員 ・後援団体の会員等 ・行政庁職員 ・社会保険労務士 ・産業カウンセラー |
| 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