

**2019年  
12月号**

発行日 令和元年12月13日(第139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：『ハケン料金の仕組みを知っておこう』

/オフィスタ人事管理部

## オフィスタNEWS 第139号発行にあたって

今年も残すところあと半月となってしまいました。師走は早いと言いますが、皆さま今年を終える準備はできていますでしょうか。2019年は元号が新しくなり令和元年として5月から新たな気持ちでスタートしましたが、台風や豪雨で災害が多い年となってしまいました。特に台風19号の被害の拡大は酷く、今も被災地の方々の生活に不便が続いていて一日も早い復旧を願うばかりです。温暖化や異常気象により備えがあっても予測できない出来事が今後の日本、世界に起こりそうです。

そんな中明るいニュースとしてはやはりラグビーワールドカップの日本代表の大健闘！日本で行われていたこともあり予選リーグでは実力と声援を力に勝利勝利で盛り上がりました。にわかファンも増え日本全体が一気にラグビーモードでしたね。台風の被害により試合ができなかった外国の選手達が被災地のボランティア活動に参加したりと心温まることもありました。

来年はどんな年になるでしょうか。2020年と言えば東京オリンピックもあり期待膨らむことが沢山ありそうですね。今年もお世話になりありがとうございました。

“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\_tweet



@日本プランニング



@offista



@offista\_inst

(C)2019 OFFISTA

---

## 特集：『ハケン料金の仕組みを知っておこう』

/オフィスタ人事管理部

---

ハケンではたらくのが初めてという方もいらっしゃると思います。また、ハケンを初めて活用してみようかなという企業さんもいらっしゃると思います。何となく仕組みはわかっているけど金銭的な部分で不安があるという人は多いでしょう。ハケンって派遣会社に給料を中抜きされてしまうのでは？ ハケンは料金が安いのでしょうか？ 初めてだとわからない事だらけなものです。今回はそんなハケンの料金の仕組みについて取り上げてみます。

人材派遣とは、お仕事を探している人に、または人材を探している企業に、その希望を提供するビジネスです。例えば、お仕事を探している人であれば、通常は求人誌であったりネット求人サイトで自分の興味あるお仕事であったり諸条件が揃っているお仕事を探すでしょう。そして良いお仕事があれば履歴書を送ったり面接に行ったり、内定が出たら条件交渉のうえ契約を交わしたり、不合格だったらまたイチからやり直し…こんな感じで就職活動をされると思います。女性の場合は生涯に転職する（いわゆる勤務先を退社する）回数は平均で約6～7回と言われています。寿退社であったり、出産で退社、育児で退社、ご主人の転勤で退社、親の介護で退社、病気で退社などなど理由はそれぞれですが、男性に比べて会社を離れる確率がグッと高いことは想像がつくでしょう。パート勤務や短期勤務なども含めれば入退社回数ももっと増え10～15回、多い方なら20回以上にも達します（ちなみに男性の転職回数は生涯平均4回程度）。

男性の場合は若い頃の転職が頻繁に見受けられ、中年以上になると定職に落ち着く傾向があります。一方、女性の場合は若い頃は一つの会社にずっといる傾向があり、結婚後・出産後の中年期に出たり入ったり転職が頻繁に増えてくる傾向にあります。男性は独身時代は気ままな身ですから自分に合っていないと感じたり、やりがいを求めて職を転々とする夢追い判断をする人が多いが、結婚して子供ができて世帯を持つようになれば嫌なことがあってもそう簡単に職を転々となんて出来るものではないでしょう（40～50歳になって上司とウマが合わないからと言ってそのたびに職を転々としているような男性をどう思うかなんて聞くまでもないですよ…）。

逆に女性の場合はキャリア志向でない限りは独身時代は転職経験はそれほど多くないようです。あっても1回程度という人が殆どです。これは30歳前後で結婚する女性が多いために、職を変えようかと考える前に寿退社・出産退社に至ってしまっているため転職の機会自体が訪れないためと思われる。しかし、女性は結婚後にワークスタイルが一変します。育児中であれば尚更独身時代と同じように働くことは厳しくなります。家事・育児・子供の迎え・子供の病気・学校行事などを考えると、独身女性と同じパフォーマンスで結果を出すことはほぼ不可能でしょう。遅くまで残業・休日出勤・地方出張・社員旅行・上司同僚との飲み会など、独身時代は対応できていた行為が出来なくなり、**自然と気持ちはキャリア志向からパート志向に移り始めます**。上司のご機嫌を取って出世したり花形部署に配属させてもらいバリバリ結果を出して評価されたいというより、それ程重荷にならない業務で定時に上がれるようなポスト＆ポジションの方が心地よくなってきます。いわゆるパート的な働き方が生活の満足感を満たすのに合ってくるわけです。自立のために勤労していた独身時代の考え方から、家計の柱はあくまで夫の収入であって出世して重役や高給取りにならなくてもいいので社会との接点や家計サポートとしての勤労で満足し始めるのが第一次主婦・ママ時代と言われる。つまり一つの会社に固執する必要がなくなり、ご主人の転勤や条件にマッチしなくなれば退社もさほど抵抗がないわけです。そのため転職回数はこの時期を境に増加し始めるのが育児中女性の勤労の形です。



会社と仕事が第一優先ではなくなる⇒働き方や考え方が変わる

この状況下で職を転々とするのは先にも述べた通り大変なので、そんなときに便利なのがハケン会社という事になります。条件を伝えておけば極端な話、家で寝て待っていればハケン会社が自分の代わりにマッチするお仕事を探してくるのだからこんなに便利なことはな



いでしょう。仕事第一主義で出世してのし上がってやろうという野心家キャリア志向ならともかく、家事や育児中のワークライフバランスの中で緩やかな勤務を望む女性にとっては利便性が高いのです。履歴書の手配から企業との条件交渉まで全て代行で行ってくれますので、ハケンで働いている間は芸能人やスポーツ選手と同じくいわば専門知識のあるエージェント（代理人）を専属で付けているのと同じです。しかも、費用は一切かからないというのですからハケンが便利なのが分かりますよね。

次に企業側としてはどうでしょうか。労働力不足で人材が足りていないのはどこの企業も同じこと。ただ、今はそう簡単に人材獲得は容易ではない時世です。求人広告を掲載するにしても何十万円も費用が掛かるのはご存知の通り。ネットの求人サイトなどでは1週間掲載するのに10~40万円もかかるそうで、それで良い人材がくるなら投資として諦めつくかもしれませんが、それだけの大金を注いでも応募者ゼロなんて状況も茶飯事です。

また、人材を増やせば管理費も膨らみます。例えば人手不足で10名新人を雇用したとしましょう。勤怠管理・給与計算・社会保険の手続きやら雇用保険や労災の加入手続き・有給休暇も与えなければならないし、給与を振り込めば銀行手数料だってかかります。1名雇用すれば目に見える経費だけでなく目に見えない管理費・費用で何だかんだで毎月15万円は浪費し続けるといわれています。10名雇用すれば年間1,500万円くらいは実質発生しているというわけです（領収書などによって目に見える現金経費と違い、管理費は目に見えないので実際費用が掛かっているという体感はしづらいものですが…）。

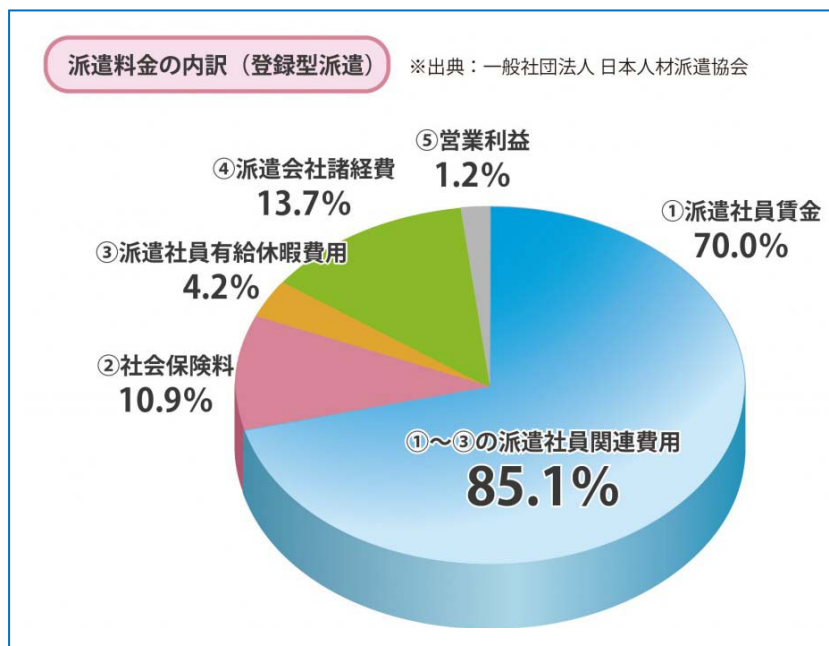
こんなときにハケンを活用すると管理は全て派遣会社が行ってこれらの費用負担が一切掛からないというのが企業側のメリットです。また、人材を探す際も広告費等も全てハケン会社が負担しますので広告費負担が一切掛かりません。大金を注いだのに応募者が来なかったなんて嘆くことはないのです。

ハケンだからといって働く側も企業側も特段の費用負担は発生しません。

スタッフさんからよく、「派遣会社は給料の中抜きだ」という表現をされる方がいますが、以下の円グラフを見ていただければ誤解だということは分かります。お給料から中抜きされるなどということはありません。あなたのお給料に必要な経費を積み上げているだけですから、結果的にあなたに還元されているわけです。①お給料を払うためには勤怠管理をしたり給与計算をしたり社会保険の手続きやら雇用保険や労災の加入手続きやら結局は誰かがやらなければならない事務部分を代行した分も含まれているため、「自分は85%も貰っていない」と思われるかもしれませんが目に見えない形で85%相当の給与とサービスがあなたに還元されています。②社会保険料はあなたにかけられています。③有給休暇はあなたに還元されます。④派遣会社諸経費はあなたの代わりに動いたり条件交渉をしたり、電話やネットで希望を賜ったりといったあなたに必要なことをあなたに代わって行ったことにかかった費用ですので、目には見えないかもしれませんが何らかの形であなたに還元されているはずで、先程寝ていても仕事を見つけて来てくれるなんていうのもこの代行費があるから可能なのです。

次に企業さんから、よく「ハケンは高いからな」という言われ方をする人がいますが、以下の円グラフを見ていただければ誤解だということは分かります。①お給料を払うためには勤怠管理をしたり給与計算をしたり社会保険の手続きやら雇用保険や労災の加入手続きやら結局は誰かがやらなければならない部分を代行しているわけで、

要は貴社の人事部の代行で人材を探し、総務部の代行で雇用管理をしたりといった貴社に必要なことを貴社の社員に代わって作業した部分の代金ですから、目には見えないかもしれませんが貴社の担当者の作業量なり人件費軽減に還元されています。②社会保険料は自社で雇用しようが派



遣会社が雇用しようが発生します。③有給休暇も自社で雇用しようが派遣会社が雇用しようが発生します。④派遣会社諸経費は貴社の代わりに広告を出したり、面接をして人選をしたり、はたまた契約書を送れば切手代だってかかりますし、年末調整をすれば税理士費用もその分増えます、給与を振り込めば銀行手数料だってかかります。要はそういった諸々の諸費用を全て一切切派遣会社が負担しているのはこの④で賄っているからです。結局④はいわば貴社の立替金のようなものです。よくハローワークに出せばタダだという社長さんいますが、ハローワークに募集を出す書類作成や交通費をかけて行って1~2時間待たされた担当者さんの労力とかその分の人件費など費用対効果はいかほどなのか考えてみればとてもタダではないことはわかんと思います。このような目に見えない部分が表に現れてくると高く感じてしまうかもしれませんが、実は人材を雇用すれば①~④はもれなく発生します。派遣だから高いという特殊要素が①~④の中で一つでもありますでしょうか。①~④は商取引でいう所の“原価と維持費”に相当しますので、ハケンが高いというならば、自社で雇用してもそれより安くはなり得ないということです。しかも、派遣は外注費として経費で落とせるわけですから節税で考えても自社雇用よりも「ハケンが高い」なんてことはないということです。

企業の社長さんからすれば、確かに①だけみて時給1,200円で済むものが、ハケンだと時給1,700円もするではないか！と勘違いされるのも無理はない所でしょう。ハケンは①~④も併せて請求しますからね。

スタッフさんからすれば、確かに企業側から時給1,700円も取っているくせに自分には1,200円しか賃金が支払われていないではないか！と勘違いされるのも無理はない所でしょう。ハケンは①~④も併せて企業に請求していますからね。



派遣会社が頂いているのは約1~3% 中抜きなんてありません

100人未満の中小企業がハケンを活用している割合は6割と言われています。一方で300人以上の大企業または上場企業では約9割近くがハケンを活用していると言われています。中小企業の社長さんがハケンは高いと感じているのに対して、**大企業の社長さんはハケンの方が安い**ということを知っているのです。だからハケンを活用するのです。結果、大手はハケンを使い慣れているということになります。ハケンを使ったことが無いのだけれど、一度試してみたいとお考えの企業さまは、まずはお声掛けていただければと思います。オフィスタは中小企業のお得意様が9割でハケンを使い慣れない会社さんでも、初めてでもご安心いただけるはずですよ。



労働力不足の今こそ中小企業にはハケンを体験してみてください

最後に⑤営業利益とありますが、ここがビジネスとしての利益分いわゆる“儲け”です。中抜きされていると言われるとしたらこの部分ではないでしょうか。どのハケン会社もこの部分で経営しているアガリの部分です。⑤が赤字だと倒産してしまうわけですね。日本人材派遣協会のデータでは1.2%くらいが平均ということになっているようですがこの数値、高いですか？安いですか？

首都圏の派遣会社だと2,500円くらい請求するようですが、手元に残るのは30円ということですね。「2,500円も請求しておいて、自分には時給1,800円しか支払われない。派遣会社が700円も中抜きしているのだ！」などというのは全くのデタラメで、2,500円のうち2,470円くらいは全てあなたと勤務先企業に還元しているのです。ハケン会社の利益って実はこんなもので、**せいぜい1%~3%くらい**と実に割に合わないビジネスなのですが、意外と知られていません。

まったくもって儲からない業界なのですが、これを機に「派遣会社は儲けているな！」なんていう誤ったイメージを払拭・見直していただければ幸いです。

(参考・出典：一般社団法人日本人材派遣協会データ)



☆☆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・障害・エイジレス・学生といった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。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用（＝35歳以上の者を指す））・Ⅳ種（学生雇用）の4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して認定しています。



全国に延べ 7,785 名（R1. 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。受講希望者が全国的に増えてきていることから、今冬は全国 7 都市 14 開催します（横浜は初開催）。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。



今夏から第4種（学生雇用）が新設されました。学生をアルバイト雇用し適正な雇用環境を整備するために、学生労働者（中学生・高校生・大学生・夜間学生等）の現状と課題、関係法令解説、好事例解説を主幹に雇用主が知っておくべき知識養成の内容となります。昨今起き

ている学生トラブルを未然に防ぐことにもつながりますので、企業担当者は知識習得してみても良いでしょう。

<令和元年冬 雇用環境整備士資格講習会 開催日程>

開催地	開催科目	開催日程
東京	2種（障害者雇用）	令和2年1月28日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和2年1月29日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和2年1月30日（木）
〃	1種（育児者雇用）	令和2年1月31日（金）
仙台	2種（障害者雇用）	令和2年2月5日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和2年2月6日（木）
名古屋	2種（障害者雇用）	令和2年2月13日（木）
福岡	1種（育児者雇用）	令和2年2月19日（水）
〃	2種（障害者雇用）	令和2年2月20日（木）
広島	2種（障害者雇用）	令和2年2月21日（金）
横浜	2種（障害者雇用）	令和2年2月27日（木）
大阪	2種（障害者雇用）	令和2年3月3日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和2年3月4日（水）
東京日曜	2種（障害者雇用）	令和2年3月8日（日）

\*今回、資格試験は行いません。

■附随する関係講習会

※同日同会場で開催しますので併せて受講が出来ます。

- 「一はじめて障害者雇用をする企業へー 障害者雇用に関して職場の同僚社員への啓発・指導のために担当者が知っておくべき知識講習会」
- 「外国人雇用で人事担当者が知っておくべき知識と育児中の外国人を雇用するポイント講習会」
- 「高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”する際に担当者が知っておくべき知識講習会」

●オフィスタで勤務するスタッフは研修扱いとして受講できます。詳しくはオフィスタ人事管理部まで。

●これら講習会に関する公式ホームページはこちら  
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

●雇用環境整備士公式ホームページはこちら  
<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

●問い合わせは機構事務局までお願いします。  
 TEL. 03-3379-5597 info@jee.or.jp

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Sさん 41歳 女性

**Q.** わたしはハケンで働いています。派遣先の会社には福利厚生の一環として給食施設（食堂）があります。外部の人でも誰でも食券を買えば自由に利用できる食堂のため、近隣の会社の人などにも広く利用されています。但し、この派遣先企業の社員だけは従業員証を見せれば無料で利用できます。わたしもこの会社で働いていて、従業員証（認証キー）も与えられているのですが、従業員として無料で食堂を使う事は出来るのでしょうか。

**A.** 同一労働同一賃金の問題です。改正短時間労働契約法によれば、正規の従業員と非正規の従業員との間の待遇について均等・均衡でなければならないとされています。業務の内容・責任・配置変更と全く関係のない待遇については、均等待遇でなければならないとされていますので、給食施設について正規の従業員には無料で非正規の従業員には有料とするのは法律違反になります。

但し、これは会社の中の正規の従業員と非正規の従業員との関係を規律するもので、派遣労働者には適用されません。しかし、**2020年4月より労働者派遣法が改正**され、派遣スタッフと派遣先の従業員との間にも同一労働同一賃金の考え方が適用されることとなります。派遣先の従業員と派遣スタッフの待遇についても均等・均衡でなければならないとされ、従って給食施設についても業務の内容及び責任とは関係のない待遇ですので、派遣先の従業員が無料であるならば派遣スタッフが利用する場合も当然無料でなければなりません。この改正は2020年4月からの改正なので、今現在は強制力がありませんが、今のうちから同じ待遇にするように派遣先の責任者に申し立てることはできると思います。（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（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>

## ☆☆ X'masの食卓事情☆☆

/オフィスタ総務部

もうすぐXmasですが、家族や友人と過ごすディナーは楽しみですよ。ケンタッキーフライドチキンやケーキも楽しみですが、わが家では昔からクリスマスといえばコカコーラが食卓に並びます。子供のころからの習慣とでもいうのでしょうか。サ  
ンタさんのイメージ像はコカコーラ社が作り上げたという話はここでは関係なさそう。シャンパンが飲めない子供に雰囲気だけでもと両親がその昔、コーラを用意したのかな。



何故かわが家は毎年コーラです

### ★サンタクロースのお仕事★



12/24～12/25 X'masのシーズンはイベントが集中します。毎年この時期、頑張っている方も多いと思いますが、今年も都内各所でサンタさんを募集します。希望者はオフィスタまで。  
※お仕事応募はお電話にて。  
※**コスチュームは用意**します。使用後は記念に差し上げます。

### 派遣クイズ

国内の労働者人口減少を受けて、各企業で新たな労働力として外国人が注目されています。外国人の雇用に関する事項で、次のうち**誤っているもの**はどれでしょう。

- ①現在、外国人の雇用者最多の産業は飲食業界である。
- ②現在、日本で働く外国人労働者で最も多いのは中国人である。
- ③在留期間が切れているのに継続して働かせてしまった場合、たとえ知らなかったとしても管理不足により不法就労をさせたとして、企業側にも罰則が科せられる。
- ④留学生をアルバイトで使う場合には、週28時間までが上限である。



（答えは最終ページ）

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### パワーポイント作成で在宅バイト

パワーポイントを使って動きのあるスライドの作成を依頼します。イメージを伝えるために打ち合わせで1日出勤し、在宅で作業するのが理想です。依頼本数はそれほど多くはありませんが、年間3~4本程度作成したい構想です。PPTの作成に自信があ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：打ち合わせ場所（西新宿）/制作作業（在宅）  
期間：長期で年間数本依頼したい  
報酬：成果物1本当たりの報酬制（応相談）  
スキル：パワーポイント作成の経験者のみ

※修正程度の経験では不可。殆どの機能に長けた方、作成に自信がある方のみとします。

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>

…<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

あと2週間ほどで、あっというまに令和元年が終わりますが、どんな一年でしたか。今年も色々な方とお会いすることが出来て、色々な方とご縁が出来た一年でした。人と出会い、人と別れることの繰り返しの職業を選んだ私たちとしては有意義なミレニアムな年でした。

■オフィスタの年末年始スケジュールのお知らせです。

12月30日：AMで通常業務終了  
PMは社内面接・就職相談のみ受付  
(12月31日~1月5日 お休み)  
1月6日：13時より通常業務開始

読者の皆様へ。今年も1年間お世話になりました。来年もどうぞ宜しくお願いします。 オフィスタ職員一同

### オフィスタ NEWS 第139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 「外国人を雇用する際に雇用主が知っておくべき知識講習会テキスト」 抜粋

### 派遣クイズの答え：①が誤り

①最も外国人雇用が盛んな産業は「製造業」で21%。次に「卸売業・小売業」17%、「宿泊業・飲食サービス業」14%と続く。  
②国別労働者の上位は中国人26%が最多。ベトナム人21%、フィリピン人11%と続く。  
③不法就労であることを知らなかったとしても、企業には雇用責任と管理責任があり処罰は免れない（但し、無過失の場合は除く）。  
④留学生アルバイトは、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内として1週28時間以内までとされている（但し、学校の定める長期休業期間は除く）。これら外国人雇用の知識を有する者が社内に必要な時代になってきています。

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ています。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) エムアテン博多駅東会議室
〃	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) 仙都會館会議室	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