

2020年
2月号

発行日 令和2年2月17日(第141号)
(月回/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：『働き方改革施行にあたって』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第141号発行にあたって

今月は出張続きで東北やら九州やら関西やらへと移動しているの季節の違いに戸惑います。どこに行ってもニュースではコロナ新型ウイルスが話題で恐怖を伴う心配事です。毎年毎年、進化を遂げて駆逐されてもされても突然変異を繰り返して増殖するウイルスって地球上の生態系の頂点に君臨しているのではないかとさえ思えてきます。病は気からと昔から言いますし、風邪は気合で吹き飛ばせるので(たぶん)、気持ちがどんよりしているのが一番いけない。日々のお仕事や生活に充実していることがなにより健康でいられると思います。

風邪の季節を通り過ぎれば今度は花粉の季節がやってきます。春の訪れは素敵ですしお花見やGWなど楽しみも目白押しですので、この寒い時期を辛抱して乗り越えましょう。今年は幸い東京で大雪に見舞われることが無さそうなのでよかったですが、通勤途中の怪我が多い季節でもありますからご注意ください。特に春から就職が決まって卒業までの間アルバイトに精を出す女子大生も多く、スポットのお仕事が主婦・ママさん含めて全国的に人気ですが、慣れない単発勤務こそ気を抜かずに。

“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。



(C)2020 OFFISTA

特集：『働き方改革施行にあたって』

/オフィス人事管理部

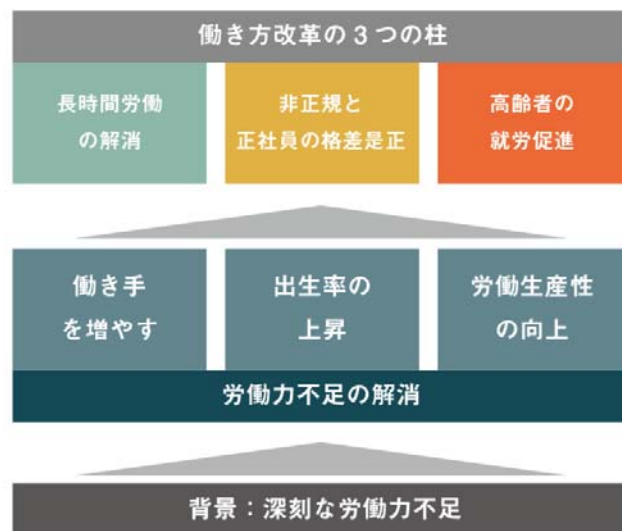
働き方改革が4月から施行されます。残業が制限されたり、有給休暇の消化が半ば強制されたりと労働者の生活に余裕がもてるようにとの内容です。同時に企業の経営を圧迫しますので、一歩間違えれば倒産・リストラ・減俸と労働者自身に将来しわ寄せがくる危険性も含まれます。改革によってもたらされる未来は良いものなのか悪いことなのか？国民は敷かれたレールの上を走ることしかできませんが、行き先が天国か地獄か考えてみましょう。

働き方改革関連法の施行に伴い削減が求められている時間外労働（残業）について、みなさんはどのように感じていますか。そもそも残業が減っている実感があるかどうか考えてみて下さい。働き方改革のおかげで残業が減ったという企業は実はあまり見かけません。現在残業が少ない企業は、働き方改革以前から元々残業の少ない企業であって、この改革のおかげで劇的に変わったという企業は殆どないのです。京都新聞社（R2年1月9日付）が残業時間アンケート調査をしていましたので抜粋しますと、『京都と滋賀に本社を置く主要企業の半数近くが前年並みにとどまっている』ことが明らかになりました。おそらくこれは全国的にも同様といえるでしょう。

2019年4月に大企業の残業上限規制がスタートし、2020年4月からは中小企業にも対象が拡大します。中小企業の人手不足は全国的に深刻で、残業抑制により経営面への影響もあり、長時間労働を減らす困難さが浮き彫りとなっています。残業規制は上限を原則「月45時間、年360時間」としています。

この京都新聞社のアンケート結果によると、2018年と比較した2019年の残業時間についての設問では、「前年並み」が46.7%で最も多かったそうです。「増えた」（7.5%）と合わせると**半数以上の企業で残業が削減できていません**でした。一方で、「1～3割減った」との回答も42.1%あったそうです。残業の削減方法は「業務の効率化」が最多で、「会社・管理職による声掛け」、「自動化への投資拡大」、「人員を増やす」などだそうです。具体的な取り組み事例では「店舗の統廃合など抜本的な施策を実行」や「フレックス制度の導入」、「管理職の意識改革」などだそうです。

働き方改革で労働者の生活に比較的余裕ができる反面、企業側は余裕どころか運営立ち行かなくなる可能性もあります。沈みゆくタイタニック号の甲板で、船員がのんびりバカンスを謳歌しているような風景が思い浮かびます。市場に働き手が大量にいる現状ならこのような改革も有効でしょうが、少子高齢化で労働人口が少ない中で残業を減らしたら従来通り業務が回せないことは容易に分かります。また、残業云々以前に有給休暇促進や祝日増の影響もあり、現代のサラリーマンは年間約140日間の休暇があると言われています。これは365日の38%に相当し、週3～4日程度勤務しているパート社員の出勤日数とほぼ同じです。にもかかわらず企業は月給制として月20日換算で給料を支払っているのですから経営の歯車が狂ってくるはずです。自分の会社がこのような状況で存続し続けていけると思っている社員は公務員か大手企業勤務の一部の選ばれた方々だけでしょう。中小企業に勤務していて、残業が減る・有休が取り易くなる・祝日が増える・働き方改革万歳！などと浮かれている社員はまずいないと思いますが（いるとしたら役職がない階級の若者たちくらいか？）、働き方改革でリストラ・倒産・減俸・出向と暗い未来に向けて自身の運命が進んでいることは皆理解しているでしょう。



そもそも何故、休んだり残業をなくしたりと働かないことが美德のようにもてはやされる時代になってしまったのでしょうか。一つにはブラック企業の存在があり、朝から深夜まで働かせてノイローゼで自殺者まで出るような悪質な企業の存在があったことが挙げられます。この撲滅が目的とされ労働者もゆとりある生活を送れるような環境整備が提唱されたわけですが、ただ、世の中でブラック企業という言葉をよく聞きますが、上記のような

悪質な企業は実際には極々わずかで、社員がネットで「うちのブラックだ」と悪口を書いているだけのケースも多いようです。どこの会社も叩けば多少の埃は出るものですから、マスコミに乗せられて何でもかんでもブラック企業だと騒ぐ風潮が今にして思えば間違っていたのだと思います。自殺者が出るような一部の極悪な企業だけをピンポイントで撲滅すればよかったのに、周囲のそれほどブラックではない企業まで巻き込んでしまった感があります。そもそも自殺者が出るほど悪質な企業が働き方改革が制定されたからといって、ハイそうですかと守るわけがないと思うので、それなりにキチンとやってきた企業にしわ寄せがきたように思います。働き方改革で働き手が増えるとか出生率が上がるというのは机上論としてならばそれっぽいです。実は何年計画でどういうプランなのか不明瞭なのです。働き手が減ったのは残業が原因ではないし、出生率が低いのは収入だけが原因ではないでしょう（むしろ一億層活躍や女性活躍推進法などの方がよっぽど出生率を妨げている要因だと思います）。

オフィスタは育児中のママさん支援というコンセプトのため、過残業に対しての知識が疎いです。当社理念に賛同いただいている会社さんとしが取り引していませんので、残業は多い者でも月3~5時間程度で、残業が200時間だ300時間だとノイローゼになるほどの会社が現実にはこの世の中にあるなんて実感がないのです。また、残業制限が企業はもとより労働者も幸せにするとは思えません。騒ぐだけ騒いで、プレミアムフライデーのようにしばらくしたらトーンダウンしそうな改革ですが、とりあえず施行1年目は企業も労働者も辛抱でしょう。

【企業側の悩み】

- ①「店舗の統廃合など抜本的な施策を実行」で効率化を図らざるを得ないが、長年培ってきた方法・手法・システムを手放さなければならない。
- ②「管理職の意識改革」をしようにもその上の企業経営者たちが働き方改革に賛同していない状況でこのようなことの教育なり指導なりが可能なのか。
- ③上記ができない場合、働き方改革はおざなりにするか、人員増員を計画するかのいずれかになるであろうが、労働者確保が困難な現状ではどうしてもハケン活用が想定される。そうすると派遣法改正の同一労働同一賃金制度が人件費負担として新たな壁となる。

【労働者の悩み】

- ①働き方改革で生活に余裕ができるのはありがたいが、それで資本主義下の産業が回るわけもないので、自分の勤務する会社の財力・体力次第ではリストラ・解雇・倒産・減俸など不運な将来が待っている不安。
- ②残業代や休日出勤も生活費の一部として捉えていた労働者にとっては収入減となる。「自分の会社はブラックではないし、好んで残業をしているのに制限されるのは迷惑だ。自由な働き方ができる世の中を目指すと言いつつこれに反する。」という労働者の声は実は中小企業の男性社員に多くみられる。
- ③休暇や早く家に帰宅するのが必ずしも充実した生活とは限らないという考え方も根強い。家族サービスが増えれば出費も増えるという家庭も多く、現に全国の主婦の7割はGW長期休暇を喜んでいないという統計もある（休みが多ければ＝消費が増えるなんていう国の発想自体がもうナンセンス）。

企業は残業問題を解決したとしても次の苦難が待っています。その一つは、政府が今月企業に対して発信した“従業員の70歳までの就業確保”に努めるよう求める高年齢者雇用安定法改正案です。今通常国会で成立すれば2021年4月から施行されます。日本の8割以上の企業はいまだ60歳定年制です。65歳定年制の導入すらできていないのに今度は70歳までの雇用とか企業側にしたらまず不可能です。次から次へと実現不可能な机上の空想論ばかり押し付けられて、これでは企業も暗くなってしまうですね。



上写真は“ブラック企業”と検索したら出てきた画像ですが、言うほどブラックでしょうか。会社の理念や価値や考え方は自由です。組織内のことは当事者間の自由でいいと思うし、そこに国が介入するのもおかしいと思うのですが、**働き方改革で何を改革するのか、できるのか、したいのか**、企業も労働者も今こそ改めて考える時期でしょう。何はともあれ4月から施行です。

☆☆出張の心得（名古屋編）☆☆

/オフィスタ業務管理部

オフィスタが事務局を担っている団体の一つに日本雇用環境整備機構という公益法人があります。雇用環境整備士という育児・障害・エイジレスの雇用に関する専門知識者を養成する活動をしています。毎年、夏と冬に全国で講習会を開催していますが、東京にしか本部がありませんので全国各地に手の空いている職員は出張です。

本機構では年間通して講習会を手伝っていただける**職員を募集**しております。名古屋会場で講習をしてきたばかりなので、出張に行ってどのようなことをするのか雰囲気だけでも知っていただこうと書いてみました。

2月12日（水）講習会前日

前日には現地へ向かいます。名古屋は近いので昼過ぎに出発しても夕方までには十分到着できるから楽です。雪や台風など何があるか分からないので必ず前日入り。

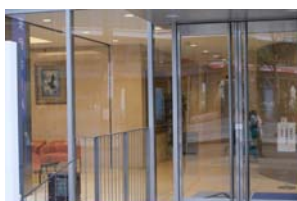


18：00 講師の先生とお食事&打ち合わせ。現地でお好きなものを堪能しましょう（先生のリクエスト優先）。



2月13日（木）講習会当日

9：00に会場入りして現地のアルバイトさんと合流です。この日は名古屋在住の2名がお手伝いしてくれました。9：30までに準備をして受付開始。先生も会場入りして10：00午前の部が開演。事務局は司会もします。



12：00 午前の部終了～午後の準備。

12：30 午後の部が受付開始。午後の資格講習会は通常満席になります。ここが一番大忙しの時間帯。



13：00 午後の部開演。またしても司会担当。

14：00 講義が始まったら銀行へ行ったり、余った荷物を東京に送り返す用意など、空き時間も有意義に。いつも少し遅めのランチになります。



17：00 講習会終了。学生さんにバイト料を払ったり、先生とお茶で一服しながら帰路の準備。

18：00 当日帰京の場合もあれば、翌日 AM に帰京・出社の場合もあります。今回は翌日帰りだったので、名古屋の夜をもう少し楽しんでみましたよ。



2月14日（金）東京に戻る

出社したら昨日の荷物が戻っているか、仮払精算事務（飲み食いが多いと大変なのです）、残務処理など。



どうですか、こんな感じの講習会運営やってみたい人いませんか。今回は名古屋1日を簡単に書きましたが、時には名古屋から大阪に行って福岡と広島も回ってくるなんてこともありますし、翌週には札幌に飛んでね？なんて言われることもありますので、趣味とお仕事を兼ねて全国を出張したい人はオフィスタ人事管理部までお問い合わせください。一緒に全国飛び回りませんか？

☆☆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 7,899 名（R1 年 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。関東では以下の日程が今からでもまだ受講可能です（横浜は初開催）。ご興味のある方は是非。

<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
横浜	2種（障害者雇用）	令和2年2月27日（木）
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

障害者雇用に際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

●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。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：団体勤務 33歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。同一労働同一賃金制度に質問です。育児や家事との両立のために、正社員と同じ業務内容や勤務状況や責任を負わされる同一労働を希望していません。また、扶養の範囲内で働きたいのでこれ以上の賃金上昇も望んでいません。フルタイム勤務や男性派遣社員にとってはありがたい法改正かもしれませんが、パート派遣というワークライフバランスを希望している者にとっては迷惑な制度です。同一労働の辞退または同一労働の際の同一賃金の辞退は出来るのでしょうか。「同一の賃金を得ているのだから、同一の労働をしろ」と言われるような事態だけは絶対避けたいです。

A. 派遣会社は、今年の4月から①派遣先均等均衡方式をとるか②労使協定方式のどちらを採用するか選択しなければなりません。①方式をとれば、派遣先の同じ仕事をしている正社員との比較考量になりますので、派遣先正社員と不合理な格差がなければ賃金に差があっても（均衡待遇）問題がないとされています。②労使協定方式の場合は、派遣労働者が正社員であろうと臨時の社員であろうと、責任があろうとなかろうと、厚生労働省職業安定局長通知で示される派遣労働者と同じ仕事をしている一般正社員の賃金（賞与・退職金を含む）以上の賃金を派遣会社は払わなければならないとされています。従って、**同一労働同一賃金の適用については辞退することはできません。**扶養の範囲で働きたければ就業日数を更に減らすなど対策が必要です。業務の内容と責任については、契約等で規定されなければならないとされていますので、もしそれ以上の業務と責任を問われるのであれば、苦情を申し立てることが出来ます。（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>

☆☆行政庁「嘘の父危篤で職員を処分」☆☆

/オフィスタ総務部

『仙台市は父親が危篤と嘘を言い休暇を不正に取得したとして、区の一般職50代男性職員を停職1カ月の懲戒処分にしたと発表した。その後、職員は依願退職した。市によると、2016年「父親が危篤状態となり看護が必要」と上司に虚偽の報告をして3日間の休暇を取得した。17年にも「父が危篤」などと言って12日間にわたり、1日当たり数時間、長い時で丸1日欠勤。父親の入院先と報告された病院に上司が出向くと入院していないことが判明した。職員は市の聞き取りに対し「体調不良だったが有給休暇が残り少なかったため虚偽報告した」と説明している。』
(2019. 12. 26 河北新報)

みなさんもお両親を都合良く危篤や病気にしたことはありませんか。会社を辞めたくなくなった時、仕事がキツくて逃げ出したい時、本当のことが言い出せない時などに、身内を都合よく病気にしてきていませんか？

この50代の地方公務員さんはたった数日間ウソついてサボっただけで退職に追い込まれました。そこまでの酷い！・・・と思った方は要注意です。事件の重大さが全く理解できていない証拠です。組織で労働するという認識が甘いのです。またはご自身もこの手を使って周囲を欺いてきた同類の方なのではないでしょうか。

社員の場合は会社に嘘をつき欺くと商法刑法の背任行為で処罰されます。派遣社員であれば虚偽による債務不履行として民事で損害賠償請求されることになります。

「こんなことみんなやってることじゃん！」なんて思った方は、改めて人を欺く行為は犯罪だと自覚して下さい。会社は労働者のこの手の嘘は簡単にお見通しです。だいたい以下で見抜かれます。下手な嘘で人生棒に振ったら勿体ないですよ。今はそういう時代なのだという事です。

- ・ 病院名を理由をつけて明かさない
- ・ 事前に用意していたかのようにやけに饒舌である
- ・ 急に親が倒れたというのに動揺が顔に出ていない
- ・ または動揺し過ぎて演技が下手すぎる

通常は病院名を即答できない時点で上司は見破ってますけど、日本の習わしで同情の念を抱くというのが昭和時代から組織の暗黙の決め事でした。が、令和の時代はそ

んな情念の時代ではありませんから、会社も労働者もドライ&クールです。この手の嘘は部下だろうが犯罪は犯罪、どんどん処罰される風潮になってくると思います。会社が労働者をファミリーと思わなくなったのが原因か？はたまた労働者が会社を家族と思わなくなったのが原因か？いずれにしても世知辛い世の中になったとはこのことですね。こんな時代背景を見事に映し出したのがこの事件のような気がします。



嘘をつくより本当のことを話して相談した方がいいですよ

このような悪質な労働者を増やさないために企業がすべきこと。

- 親が危篤である証拠を提出させること（業務上必要な確認事由なのでプライバシーの侵害にはなりません）
- 必ず病院には確認を取ること
- 社規に背任行為による処罰事項を盛り込んでおくこと
- この手の嘘は犯罪であることを日頃から周知する
- 曖昧にせず処罰の前例を作って会社の本気度を示す
- 労働者が上司に悩みを相談できる環境を整備しておく

ブラック企業対策はもうすぐ終焉します。働き方改革で労働意欲を削がれた従業員、組織主義より個人主義の若者世代、そして組織に巣食うブラック労働者達に企業がどう対応していくかが取り上げられる時代が来ます。企業も断固とした姿勢を失うべきではないということです。

派遣クイズ

上司やお客様への誉め言葉として、次のうち不適切なのはどれでしょう。

- ① さすが目の付け所が違いますね。
- ② さすが人脈がお広いですね。
- ③ さすが年の功ですね。
- ④ さすが個性的ですね。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

講習会受付のアルバイト

雇用環境整備士資格講習会の受付のお仕事です。来場者の出欠・資料配布・座席誘導・講師の水差し替えなど。1日完結のスポットのお仕事です。日程は①か②のいずれかを選んでご応募下さい。応募者多数の際は抽選とさせていただきます。

形態：アルバイト

日程場所：① 2月27日（木）横浜駅構内直結

② 3月8日（日）中野サンプラザ

時間：9：00 現地集合～17：00 現地解散

報酬：日給 8,000 円（交通費込、休憩 1 時間有）

※当日現地にて現金支給します。

採用人数：各日 1 名（2/20 応募〆切）

スキル：不問。但し、スーツ着用でお越しください。

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

毎年この時期は講習会運営で全国に出張行っています。長いときだと 10 日間くらいあちこち地方巡ってまですの机に居る時間が取れません。ということで代わりに全国飛び回ってくれる部下が欲しいなあ…なんてことで従業員募集中です。通年募集しているけれどオフィスタはママさんハケンなので、スタッフさんは出張がある仕事だと不人気なのです。ということで、できれば全国飛び回れる独身者が理想なんですけど、よかったら応募してください。47 都道府県を制覇しましょう。仕事も遊びのうち！という楽しい方お待ちしております。

makoto 記

オフィスタ NEWS 第 141 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 女性のビジネスマナー（発行：学研）

京都新聞 1/9 付「働き方改革でも残業減らず」

…<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：③が不適切

褒め言葉は社会生活における潤滑油です。いわゆるヨイショと呼ばれるもので上手に使えば自身の評価も上がります。①相手の視点を褒めるとともに、そこに気付く自分も PR できます。②人脈の広さは優秀な社会人の証。このように褒められて嫌な気持ちになる方はいないでしょう。③自分では若いと思っている人は不快に思うので、「さすが経験値が違いますね」などと褒めた方がよいでしょう。④奇抜なデザインや理解しがたいセンスを褒める時に有用です。が、相手の性格や人間性に対して使うと「あなたは変わり者」という意味に誤解されることもあるので注意が必要です。

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前または雇用した後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。
※第Ⅳ種(学生雇用)が夏季新設され、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ています。

■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)、高齢者の継続雇用に関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、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、人材派遣会社等での勤務者は雇用や指導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。今冬における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・特定社会保険労務士

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