

2021年
7月号

発行日 令和3年7月15日(第158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：『ラジオ出演と小さい芸能事務所のメリット』
/オフィスタ・スタープロモーション

オフィスタNEWS 第158号発行にあたって

本格的な夏の暑さを感じるようになってきましたね。今年の夏は例年以上に猛暑の予想になりそうです。冷房の効いた室内で過ごすことを余儀なくされそうです。マスクをしなくてはいいませんが、屋外で人と十分な距離が確保できる場合には適宜外しこまめに水分補給してください。夏用マスクも売り出されていますので接触冷感マスクを着けて通気性をよくして熱中症予防をしましょう。子供にもマスクを着用させるご家庭も多いと思いますが、呼吸が苦しくなって体調不良になってしまったり、顔半分が隠れてしまうので顔色が悪くても発見が遅れてしまうという懸念がありますのでよく注意して見てあげたいものです。幼稚園や学校ではコロナに気を付けながら運動会等で思い出を作ろうと子供たちが頑張っています。中止になったり時短開催になったり接触を避けるために競技が変更になったりと希望通りにはできないかもしれませんが、試行錯誤してやれることを頑張ってください。コロナ禍2年目の夏、思い切りイベントごとを楽しめるのはまだ先になりそうですが、暑さとコロナに負けずお仕事頑張ってください！

“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
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)2021 OFFISTA

特集：『ラジオ出演と小さい芸能事務所のメリット』 /オフィスタ・スタープロモーション

オフィスタ・スタープロモーション所属タレントの鈴木マイラです。オフィスタにはタレントの人材を専門的に取り扱うメディア事業部という部署があるのですが、事務系派遣部門と完全に分離して芸能事務所として立ち上がったのがスタープロモーションです。できてまだ数か月の弱小芸能事務所ですが私はかなり気に入っています。今回は、スタープロモーションが小さいながらも居心地が良い理由と直近のメディア活動であるラジオ出演などについてお話してみます。

今回いただきましたお仕事はラジオ出演です。「いまだきラジオ？」と思われるかもしれませんが、私の父の実家、神奈川県逗子では『湘南ビーチFM』が人気だったり、今回出演させていただいた『エフエム熱海』も熱海駅の駅ビルにブースを構えるほど、今もメジャーなメディアなのです。SNSでも最近はクラブハウスやTwitterスペースなど、音声のみで楽しむ番組が増えてきましたよね。スタープロにも女子アナやナレーターなど声を使ったお仕事を目指す登録者も多いと聞きます。その登竜門とでもいうべきものが地方局ラジオではないかと思しますので、これから目指す人にラジオ出演ってどんな雰囲気なのだろうということをお伝えできればと思います。

出演番組『麻羽たんぽぽのわくわくワーキング』



収録現場。私（左）とパーソナリティの麻羽たんぽぽさん（右）

今回出演させていただいたのはエフエム熱海Ciao!のラジオ番組『麻羽たんぽぽのわくわくワーキング』。5月21日に収録し、その後6月7日にオンエアとなりました。ネットでも当日の放送を聞けますのでよかったです。

【ラジオ出演！の流れ】

では実際にラジオ出演だ！となったら、どんな流れで事が進んでいくのでしょうか？

まずは当日早めにラジオ局にお邪魔して、収録前に身支度を整えます。ラジオは音声しか出ないので、本当は発声練習をした方がいいのですが、なぜかお化粧直しをしてしまったり…というのはラジオ業界あるあるです。今回は生放送ではなかったので（収録式）、万が一ものすごく大変な大失敗があった場合は、再度直前から撮り直すことができることになっていました。ゆえにそこまで緊張はしませんでした、と書きたいのですが、私のスマートウォッチは心拍数の上昇を見逃さず「ストレスを感知しました。深呼吸しますか？」という通知をしきりに出してきました。

身支度が済んだらいよいよスタジオに入ります。マイクの音量チェックやヘッドホンの音量チェックといった機材確認をして、原稿を再度確認。誤字がないか、内容に変更がないかも確認します。フリーでテーマだけ決まっている部分については、この辺でどんな話をしようかなど、ある程度の会話内容をここでざっくりとDJと打ち合わせをして決めておくことが多いです。



DJと打ち合わせ中。フリートークで何を話そうかな？

準備が済んだらいよいよ収録開始！途中、噛んでしまったり、時間が足りなくなったりしてちょっと焦ったりするシーンもありましたが、なんとか無事終了することができました。

■当日のラジオYoutubeチャンネルURLはこちら。↓↓↓

https://www.youtube.com/channel/UCPuFIEG-lQW-ZF_T1jO9ggg/

【ラジオ出演の面白さ】

私はモデルを専門分野として活動している身なのですが、今回のお仕事も含め計3回ラジオに出演したことが

あります。一番最初がいきなり生放送で大変に緊張し、何を話したらよいかのわからなくなり手汗を大量にかいたことを覚えています。ラジオの面白さといえば、やはりDJやアナウンサーの方とどれだけ自然にお話できるかに尽きると思います。TVやYouTubeと違って、視聴者に見えないからいいだろうと安心感にまかせて台本を丸読みすると、あとで放送を自分で聞いて「うわー！すごい棒読みだ！！」とショックを受けることができました。台本はあくまでもサブといいますか、おおまかな流れを決めておくものであって、なるべくナチュラルな自分の言葉で会話調の雰囲気を感じている方々にお届けしたいものです。



収録後の一コマ。すっかりリラックスした顔に(^^)

【身近になった有名人/芸能のお仕事を始めてみよう】

インスタグラマーやYouTuberに代表されるように、人前に出るお仕事に限られた人だけでなく一般にも浸透してくるようになりました。今のご時世では、いわゆる「マスメディア」と呼ばれるテレビなどの媒体に出ずとも、ちょっとした有名人くらいなら昔よりも簡単に目指せる、という時代になったと思っています。例えばインスタグラマーのPR投稿などは、昔は歌手や女優さんが芸能雑誌などで担当していたようなお仕事ですよ。これが一般OLやママさんでも（フォロワーがいれば）お仕事としてビジネスとして成り立つようになってきました。これは逆に言うと「大きい芸能事務所に所属してバックアップしてもらえば有名になれる」という業界のセオリーが通用しない時代になったともいえます。

【小規模の芸能事務所に所属するメリットってなに？】

とはいえ、芸能事務所に所属するメリットが全くなく

なってしまったかということ、そういうわけでもないと思っています。特に小さい芸能事務所は大手芸能事務所に比べて**費用がかからない**ことが多く、個人で活動する場合もニーズに合って動きやすいのがメリットです。

「オーディションに受かったけど、入会金や月謝にレッスン料などを合わせて総額で百万円以上も費用が掛かり、しかも支払ったらそれっきり」という夢ある人たちの食い物にする悲しい詐欺をよく耳にします。詐欺でないにしても、大手の芸能事務所だと所属費用や宣材写真の撮影代・月々のレッスンの月謝などの費用負担が発生するのは事実で、一般的なことです。大手事務所になれば営業社員やマネージャーがいて、事務所家賃やレッスン場所、その維持費などがかかりますから、売れるかどうかわからない段階の新人タレントを無料で育成することはまずありません。これに比べて、小さい芸能事務所は「入所金ゼロ、レッスンは自由参加、レッスン料は都度払い、入所退所自由」という体制をとることが多いです。スタープロモーションもそうですが、小さい芸能事務所では社内で芸能以外の事業が本職としてあるケースが多いのです。その場合、芸能のお仕事だけで運営管理費をまかなう必要がないので、その分所属タレントへの負担を軽くすることができるという仕組みです。所属した事務所が自分に合わなかった時に、高額な入会金を払ってしまったからと辞めるに辞められず、さらに月謝で首が回らないという悩みもよく聞きます。まずはお金のからない小さい事務所からスタートしてみて、必要なら大手事務所にステップアップするのが安心ではないかと思えます。一般人にとってよくわからない世界だけに、お金のトラブルも多い業界だということを忘れてはいけません。



中小芸能事務所でレッスン制度がなくても、今は外部で自由にレッスンは受けられます。これは神戸のポージングの先生からZoomでモデルに必要なレッスンを受講している模様。

それと、小さい芸能事務所のメリットは費用面だけでなく**競争タレントが比較的少ない**ということも挙げられ

ます。例えばあなたが30代で子育て中だとして、30代の子育て中の女性とその所属事務所にひとりしかいなければ「子持ちのママさん向けの商品のプロモーションやモデル」のお仕事が入ってきたとき、ほぼ間違いなくあなたに決まります。他にいないから仕事は独占なのです。このように、小さい事務所だと事務所内のライバルが少ないので、事務所に来たお仕事が自分に決まる確率が高いという特徴があります。「鈴木さんってラジオの経験あったよね？じゃあ今度のお仕事は鈴木さんお願いね！」なんてことも実際あるのです。大手芸能事務所では所属すること自体も厳しいですが、仮に入所したとしてもその激戦を勝ち抜いた人たちがたくさんいるような場所ですから、そう考えると私は所属タレント数が少ない方が居心地がいいかなと感じています。

他には小さい芸能事務所ならではのケースとして、**個人でのお仕事と両立で活動できます**。大きい事務所は個人でお仕事をする事を禁止されていることが多いです。これは何故かというと、企業側から「競合」といって、例えば半年くらい前までの期間に他社の化粧品のモデルで出ている人は起用しませんとか、プロモーション期間中に同業種のモデルをやらないでください、といった制約が入ることがあります。これを芸能事務所側で把握しておくことを「競合管理」といいます。個人で仕事を受けるということは、この競合管理の外でお仕事をすることになるので「他の化粧品の仕事は同時期には受けさせないようにします」と事務所が約束したタレントが、個人で他の化粧品の仕事を受けていたとなると大きなトラブルになってしまうわけです。しかし、中小事務所のプロモーションでは基本的にそこまで制約を掛けられることはないでしょうから、Wワークや家事両立、または芸能活動自体を副業として活動したい人には便利でしょう。私も以前から個人的にお付き合いのあるカメラマンさんとのお仕事も続けていきたいし、事務OL/モデル/主婦としてバランスを取りながら活動したいので、スタープロはかなり助かっています。

また、小さい事務所は**持ち込み企画が通りやすい**という特典があります。個人で「こういう仕事でこういうふうに売れば自分は売れるはず！」というような企画があれば、じかに事務所に持ち掛けられるということです。例えば、あなたが写真集を出したいとっていて、自前

ファン(=フォロワー数など)を抱えていたとします。事務所に「写真集出したいです！」と持ち掛け、撮影・印刷・販売・売上管理・著作権管理などの難しいことは事務所にやってもらい、自分は一冊売れるごとに手数料として何割かをもらう交渉をするとか、「こういう売れるであろう企画書を作ってみましたのでいかがですか。その代わり私を主演に使っていただくことがこの企画を譲り渡す条件です」など、自分のアイデアを具現化するものが持ち込み企画になります。企画はあるが資金提供者がない、バックオフィスの事務的な業務はやりたくない、印税とか法律など難しいことは分からない、住所や本名を公開したくないという人には事務所にこれらを代行してもらうのはとても良い方法です。但し、代行料は大手事務所になるほど高くなるのは当然です。例えば、一般的に写真集などタレント本人に入ってくる額は3~4%と云われます。スタープロなら50~55%となるそうなので、事務所によってかなり変わります。

以上、今回はラジオ出演と小さい芸能事務所を活用するメリットをお伝えしました。「芸能か…。興味ないや、自分には無理だし。」と思ってここまで読み飛ばしてきた方もいらっしゃるかも。でも、オフィスタ・スタープロモーションではママさんタレントも大募集中です。興味のあるお仕事が募集されていないか、オフィスタのサイトをチェックしてみてくださいね。

登録はどなたでも自由、費用負担なし、オフィスタの一部署が運営しておりますので安心してご利用ください。是非どこかでご一緒できるといいですね。

(記：鈴木マイラ/タレントモデル)

■オフィスタ・スタープロモーション公式ホームページ

<http://www.offista.com/star-pro/>

■所属タレントになるための公式YouTube動画

https://www.youtube.com/watch?v=ww_-dMMzz6k&t=1009s



☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンで働こうと思っています。派遣会社の求人記事で気になるお仕事があるのですが、派遣先企業の内部事情や仕事内容のことで、就業前に確認しておきたい・質問したい・詳しく知りたい事項があります。派遣会社を通じて又聞きではなく、自分で直接派遣先の担当者に電話して聞きたいです。私は派遣先に電話して担当者に気になっている点を直接色々聞いてもいいのでしょうか。

または、どんな社風なのか実際に会社を訪問して見に行ってもいいのでしょうか。上司になる人は温厚そうかどうかなど直接会って色々話して会社の雰囲気など掴みたいのです。

ちなみにこの派遣先に応募したいなというだけで、現時点で応募しているわけでも就業が決定しているわけでもありません、見てから応募しようかどうかどうしようか決めようと思っていますがいかがなものでしょうか。

(質問者：30代女性)

A. 労働者派遣法では、派遣先が派遣スタッフを特定することは事前面接として禁止されていますが、応募者の方から（派遣先が同意している限り）、電話で担当者に問い合わせたり、どんな社風なのか実際に会社を訪問したりすることは**禁止されておりませんから自由**です。

希望する職場かどうかは、実際に訪問してみなければわからないことがあると思います。ただ、注意しなければならないのは、派遣で働くつもりであるならば、訪問の際に訪問先の方からいろいろ質問を受けたり、派遣先から履歴書や職歴の提出を求められたりすると、先に述べた事前面接となってしまいますので注意してください。派遣会社の担当者が同行している場合には、その件につき派遣会社担当者から訪問先会社に注意はされているかと思いますが、お一人で行かれる場合はご注意ください。

(回答：大滝岳光)

(補足：オフィスタ人事管理部より)

まだ応募する前とのことですので、実際には企業側の守秘義務もあり社名が公開されていないと思われますが、

応募先企業が特定できているかどうかにかかわらず、派遣先企業は求職者と対応したくない、そういった対応に時間を取られたくないから人材派遣会社に人事採用を代行させているという背景もあるのです。派遣会社が社名を公開してしまうと質問者さんのような求職者が押し寄せてしまいかねないため、通常社名公開はされません。

ただ、ご質問のように求職者も当然応募するかどうかを決めるために知りたい事項がおありだと思いますので、派遣会社に事情を話して、派遣会社を通じて派遣先との段取りをしてもらったうえで行動するのが宜しいかと思えます（許可なく勝手に行動に移さないこと）。

なお、先生のおっしゃるように一つ間違えると違法行為とみなされトラブルにもなりかねませんので、できれば派遣会社の担当者に同行してもらうのが無難ではないでしょうか。

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>…

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>

派遣クイズ

お仕事に就業する際の英語スキルに関する事項のうち、次のうち**正しいもの**はどれでしょう。

- ①英語の読み書きが得意ならば英語力必須の業務に対応はできる。
- ②必要な TOEIC の点数を聞いておけば、自身が就業後に対応できるかどうか判断できる。
- ③英語の苦手な人が 50 歳を越えてから業務で英語力を求められることになってしまった場合、年齢的に考えて転職を申し出るのが一般的である。
- ④英語が社内公用語とする日本企業も徐々に増えている。



(答えは最終ページ)

★★読者によるコラム投稿コーナー★★

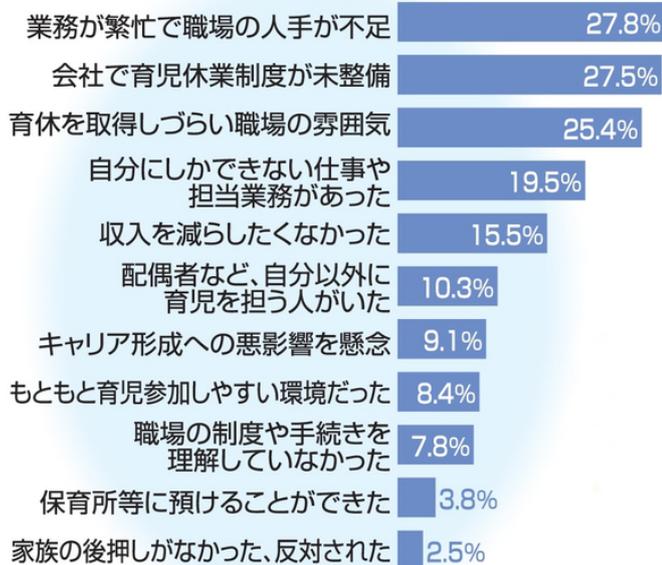
／題目『イクメンパパの育休取得は浸透するか』

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきくと貴重な参考資料だと思います。

『先日、ラジオから聞こえてきた「パタハラ」という言葉が耳に残った。男性の育児休暇取得がテーマだったのだが、アンケート調査によると、過去5年間で育休取得により何らかの嫌がらせを受けたと回答した男性が44%以上いたという。体質が古い企業では前例がないからと却下されたり、急な異動の辞令があったり、育休取得後に休職を命じられた極端な事例もあったという。いわゆるパタニティー(=父性)・ハラスメントだ。この調査結果は、育児休暇を取得したくても取得できない男性がいるという事実と、それが妻の就業継続にマイナスの影響を及ぼしている事実の証明でもある。

◆男性社員が育休制度を利用しなかった理由

(回答者数1648人、複数回答)



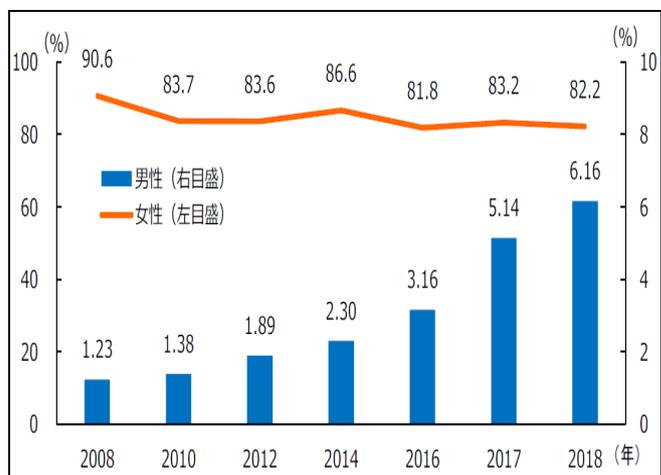
リスナーの投稿には、「旦那さんが育休を取ろうとしてくれただけでうらやましい。わが家は“俺が取れるわけないだろう!”と語気強く拒否されワンオペ育児に奮闘する大変さを吐露するコメントがあった。何より“育休は休みではない”現実を知って欲しいとの切なる訴えは説得力があった。

この話を息子達にすると、「え〜っ!」と素直に驚いた。彼ら平成生まれの10代は、“女は三歩下がって男を立てる”とか“家事育児は女の仕事”など昭和的価値観を著しく発展途上でナンセンスだと言いつつ。男女雇用機会均等法施行から35年経ても、女性管理職はまだまだ少ない日本に生きる息子達の天然ジェンダーフリーが、やけに清々しく頼もしい。

令和3年。空飛ぶ自動車だの、宇宙旅行だのとフィクションで描かれた近未来の世界が現実化しつつある現代でも、子を持つ母親は自分のキャリアを犠牲にして育児に向き合う状態から抜けきれない。イクメンパパもパタハラで思うように育児に参加できない人がいる。育児に関するジェンダーギャップは、まだ解消されていないのだ。イクメンパパの育休取得が進まないならば、リモート子育てなどデジタル技術でカバーできるような開発が進まないだろうかとさえ思う。子供と触れ合えないではないかと叱られそうだが、生活を支える新技術に甘い期待に思いが引き寄せられる。』(寄稿：登録者 路恵玲美さん)

(補足：オフィスタ人事管理部より)

日本企業の大半は育休を取得するとは言わなくてもそういう雰囲気は男性育休取得を遮っているようです。従業員300人以上の大企業でも、男性社員の育休について取り組みをしていないという会社は52%もあります。中小企業も併せた全体平均では日本企業の7割以上の会社が男性の育休取得について特段取り組みをしていないという結果なのです。国内男性社員の多くが育休について職場の理解・賛同・協力を得るのは難しいと感じており、特に従業員300人以上の大企業では45%の男性社員がそう感じているという調査結果もでています。



【女性の育休率は80%超だが、男性の育休取得率は僅か6%】

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

英語スキルを活かした一般事務のお仕事

英語スキルを活かした法律事務所でのお仕事です。海外へ電子メールを送ったり（英文です）、お客様を会議室にお通ししたり（外国人の場合もあり）といった場面で英語を使います。日常会話程度の実力で十分です。不安な方はまずは**以下動画でスキルチェック**して、大丈夫そうならまず問題ないでしょう。できなかったからといって無理というわけでもないの、その時は連絡ください。

<https://youtu.be/FuuVTrO56z0>

形態：派遣 採用人数：1～2名

勤務地：赤坂（メトロ「溜池山王駅」より徒歩4分）

作業内容：一般事務（主にデータ入力）

勤務日数：月～金で週2～3日 10:00～16:00位

時給：¥1,200円（交通費別途支給）

応募資格：英語スキル（初級程度）、法律知識は不要

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で選考審査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

本誌の読者投稿の記事に関する法案は6月3日に改正育児介護休業法として衆議院を可決しました。子どもの誕生直後に父親が最大4週間の男性版産休を取れる制度や企業に対し男性・女性にかかわらず育休を取る意思があるかを確認するよう義務付けられるようになります。育休を取らせるように義務付けるのではなく、取るかどうか確認することを義務付けるという微妙な言い回しではぐらかすのも相変わらず日本の体質だなと思いますが、要は大事なのは企業の理解なのです。“強制”ではなく“理解”がなければ変わらないのです。

makoto 記

オフィスタ NEWS 第158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 オフィスタ総管理室

Junko オフィスタ総務部

Mayra オフィスタ・メディア事業部

Masako オフィスタ業務管理部（新人）

協力 大滝馬場人事労務研究所
一般社団法人日本雇用環境整備機構

出典 JEE ニュース第12号『育児者を雇用・活用するために、管理職・人事担当者が知っておくべき職場問題と対応方策（論説：小松誠）』

派遣クイズの答え：④が正しい

①英語を使った業務には読む・書く・聞く・話すがあります。求められているスキルはこのうちのどれなのかで対応できるかどうかは変わるでしょう。②TOEICはあくまでスキルの目安ですから、企業が求めている概ねの地点に到達しているかどうかはわかるので自信にはなりますが、点数と業務には絶対の関係性はないと思われます。③習得には個人差があります。高齢から習得された方もいますし一概には言えませんが、配置転換や自動翻訳機の使用、英語の得意な部下を付けてもらうなど、まずは企業に提案するのが一般的です。④外資系企業以外でも徐々に増えてきている。

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

- 6 -

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



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。

令和 3 年度【自宅学習方式（e-ラーニング方式）】

『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）・学生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、教育不足による学生アルバイトのSNSトラブルなど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、学生アルバイト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、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 9,730 名 R3 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）、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。

記

1. 自宅学習方式とは（*新型コロナウイルスによるイベント自粛対策として導入します）

- ・本講習会風景を撮影した動画を放映しますので、講習会にご参加いただいているのと同じ雰囲気の中で、同じ講義を自宅にいながら学習できます。本機構 HP でイメージ動画（予告編）も公開中。
- ・育児者雇用、障害者雇用、エイジレス雇用、学生雇用のそれぞれの各講座をご用意しています。
- ・この自宅学習方式で受講した場合でも『雇用環境整備士資格者』として認定されます。
- ・ご視聴するためには、インターネット環境とパソコンまたはスマホ等が必要です。

2. 受講料（税込、テキスト代含む）

自宅学習方式の受講料 11,000 円（銀行振込またはネット決済にて申し受けます）

3. 申込み方法（申し込み後に受講票が届きます）

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。

または裏面申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、申込先宛郵送又は FAX してください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

4. 講習科目・講師

- (1) 挨拶
- (2) 雇用環境整備士の役割
- (3) 雇用環境整備士概要
- (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる。

【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

石井 京子

【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

ゆき社会保険労務士事務所長

藤原 優希

(5) 小テスト（※ご視聴を確認するためのもので落とすための試験ではありません）

(6) 資格者証は後日郵送いたします。

5. 自宅学習方式で受講する場合のご注意事項

- ・インターネットが利用できるパソコンまたはスマホ等が必要です。Wi-Fi環境推奨。視聴するにあたって特殊なソフトやアプリ等は必要ありません。
- ・講習会動画は最初から最後まで全てご視聴いただくことが雇用環境整備士資格認定の条件になります。そのため、ご視聴の有無を確認する目的で小テストがあります。
- ・お申し込み後に届く受講票メール（FAX申込みの場合はFAXにて）を必ずご確認ください。
- ・受講料の振り込みは、ネット決済か銀行振込が選択できます。入金を確認でき次第、テキストと視聴するために必要なパスワードを郵送します。60日間は何度でも視聴できます。
- ・振込手数料は受講者でご負担ください（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・受講料お振り込み後の申込みの撤回、キャンセル、返金等は致しかねますのでご了承ください。

6. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「講習会係」 (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 受講者氏名	視聴環境の調査 <input type="checkbox"/> パソコンかスマホか pad 所有 <input type="checkbox"/> Wi-Fi 環境あり <input type="checkbox"/> 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) <input type="checkbox"/> 第Ⅰ種 (育児者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種 (障害者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種 (エイジレス雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種 (学生雇用)
連絡先 (自宅・勤務先) ※こちらに記載の住所にテキストなど受講に必要な書類が郵送されます。 〒□□□-□□□□ TEL. () FAX. () 都・道 府・県	FAX番号の記入も必須	
上記住所が勤務先の場合は、 勤務先名と部課名を記入：		
受講料のお振込みについて以下をご記入ください (特に会社名義でお振込みされる場合など)。 振込者名義： _____ (カタカナ記入)		

※この申込書に記載された個人情報、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