



一般社団法人

-情報交流制度加盟員専用-

日本雇用環境整備機構

**2021年
12月号**

発行日 令和3年12月25日(第33号)
(月1回/毎月25日発行)
発行元 日本雇用環境整備機構事務局
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集：『育児と仕事の両立について考える、
現役女子アナウンサーによる現実と課題』
/フリーアナウンサー 有働文子

JEEニュース第33号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に様々な雇用に関わる情報をお届けする JEE ニュース (定期発行メルマガ)、今号は『育児と仕事の両立について考える、現役女子アナウンサーによる現実と課題』というテーマでお届けします。育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準で、2019年時点では上昇傾向にあるものの、7.48%でした。厚生労働省の発表によれば、2020年度に育児休業を取得した男性は12.65%で初めて1割を超え、過去最高を記録しましたが、政府目標の13%には届きませんでした。調査結果を見ると、育児休暇の取得は、大企業などに偏っていることが分かります。

フリーアナウンサーとして活躍する有働文子氏にインタビュー形式で話を伺いました。育児と仕事の両立の実際をお話いただくと共に、育児者が働く上で必要な体



制作り、望む職場環境について忌憚のないご意見をいただきました。育児者の職場復帰に関し、育児者の働きやすさを再考し、育児者の職場復帰を応援する職場が増えることにつながれば幸いです。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する雇用環境整備士の皆様の知識向上の一助となりますよう、最新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。今後とも宜しくお願ひ申し上げます。

—理事長 石井京子—

本機構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？WEB上でも色々な情報、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.jee.or.jp>



育児・障がい・エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業側に適正な雇用環境の整備を行っています。

一般社団法人
日本雇用環境整備機構
Japan Employment Environment Improvement Organization

03-3379-5597

受付時間 11:00~17:00

お問い合わせ

雇用環境整備の専門知識者養成と適正な雇用環境整備事業者の認定で育児・障がい・エイジレスの雇用環境の整備ができる知識者育成と就業支援の理解ある職場づくりを公益的に推進しています。

- 育児とお仕事 (ChildCare)
- 障がい者就職 (Challenged)
- エイジレス転職 (AgeLess)

育児と仕事の両立
近年、育児と仕事の両立を両立する女性が増えています。相応のスキル・キャリアを

障がい者雇用問題
障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比率の障がい者を雇用する義務があります。障

エイジレス(35歳以上)採用
高度なスキルと経験を有する35歳以上の雇用機会を促進させることは日本の社会経済の

お問合せ先 : Mail. info@jee.or.jp
TEL.03-3379-5597
FAX.03-3379-5596

編集 日本雇用環境整備機構 事務局(メルマガ担当係)
発行 日本雇用環境整備機構 <http://www.jee.or.jp>
本機構は育児・障害・エイジレス雇用促進団体です(所管:内閣府)
※公式ホームページからバックナンバーも閲覧できます。



@jee_twt



@日本雇用環境整備機構

(C)2021 JEE Org

特集

『育児と仕事の両立について考える、 現役女子アナウンサーによる現実と課題』

フリーアナウンサー

有働 文子

はじめに

働きたいが子供が小さいというだけで就業に壁ができて
いる育児者が世の中には大勢います。事務職・販売職・
研究職・女性経営者など、育児者の働き方や職業も様々
です。今回はアナウンス業という職業を育児と両立して
実践している当事者からお話を伺いました。事務職等と
異なり業界自体が一般人にはイメージしづらいこともあ
り、且つ育児者にとって過酷な労働環境であるようなイ
メージがありますが、そんな中でどのように両立をこな
しているのか、苦勞する点や対策・支援者・職場との連
携や手法などを軸に、同様に苦戦している世の育児者に
考えを伝えていきたいと思っています。

また、雇用主への育児者雇用における職場環境の整備
に関しても労働者当事者としての視点でご意見賜りまし
たので、マスコミ放送業界のみならず雇用環境の整備に
取り組もうと考えている企業または育児者の採用を迷っ
ている企業に向けての参考としてお読みいただければと
思っております。

これは、現役の女子アナウンサー（3歳・0歳の二児の
母、育児者）である有働文子氏に伺ったときの記録です。

----育児と仕事の両立についてお聞きする前に、現在の
ワークサイクルについて教えてください。

現在、レギュラーの仕事が毎週3回あります。ラジオ
生放送のレギュラーが週2本で、ケーブルテレビの収録
キャスターのお仕事が週1本です。その他にイレギュラ

ーに司会の仕事や来たりラジオ収録の仕事もありますの
で、それが月に1~2回入ってきたりとか、日によって
全く違うような感じです。よって、月~金フルタイムで
働く主婦・育児者OLと比べるより、週3日程度パート勤
務しながら副業も時折といった主婦・育児者層に働き方
は近いと思われるかもしれませんが、週7日フルで働く
日もあれば、週3日くらいのときもあるというどちらで
もない感じです。新しい働き方だと思っています。

----週7日勤務があるのですか。

最近では、コロナ感染状況が落ち着いたこともあり9日
連続勤務になっている週もありますね。

----何故このお仕事を志したのでしょうか。

大学時代にマスコミ業界に行きたいという思いはあり
ました。最初からアナウンサーを目指したわけではなく、
制作側にも興味があったので新卒でケーブルテレビ・
J-COMに入社し、制作部に配属されました。ケーブルテ
レビ局は、出演から制作までをアナウンサーが1人で行
うので1年目から出演の機会がありました。そこで、話
し方の基礎を身に付けたくてアナウンススクールに土日
も通ったのが、結果的にアナウンサーを目指すきっかけ
になりました。

その後、J-COMで広告プロモーションやイベントの部
署に携わり、28歳の時に「アナウンサーの仕事をもっと
極めたい」と思い茨城放送に移りました。茨城放送では、

レポーターを1年行い、その後4時間の生放送を持たせてもらうようにもなりました。茨城放送では今も収録番組を担当しています。

----このお仕事のやりがいを教えてください。

毎日同じことがない仕事で、常に何か新しい知識が必要になる仕事です。そのため自分をどんどん変化させていける、ブラッシュアップしていけるといのがこの仕事の面白さではないかと感じています。

----た
遅かっ
ります
どのよ

結婚
しっか
在3歳
ので協
働けて

----こ
の関係

この

----早
るので

自宅
たりし
日々の

子供も一緒に連れて来ることもあり、子供たちも保育園があるので1人で仕事に行き、仕事が終わったらすぐ帰宅するときもあります。ただ、フリーなので個人事業主ということになりますから、現場によっては宿泊費が出る場合もありますが、ホテル代が出ないときもあります。

----周囲の育児中の同僚などはどういう形で働かれていますでしょうか。例えば一緒に番組制作をしているのなら周囲のスタッフも出勤時間は基本同じはずですね。

朝早かったりとか夜遅かったりとか、有働さん以外の現場の育児者スタッフはどのように両立しているのか参考までに教えてください。

茨城放送の例でいうと、小学生以下の子を持ち働いている私と同じ年くらいのアナウンサーはやはり少ないです。ただ、今年に入り1人増えましたので、これからその辺の環境も変わってくると信じています。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

川まむ

すか。

が、(ア
ったと
ありま
いと考

うです。

たり、
う現状
いたと
産休復
けです

----2拠点を日々使い分け、時にはお子さんを連れて移動し、ある時は保育園に預けて、番組に出て、育児家事をして、また別拠点に移動するなど、仕事への情熱があり精力的な方でないと真似できないワークスタイルだと感じましたが、そこまでしなければ生き抜けない熾烈な業界だということなのでしょうね。

子供1人目の時は連れて移動することが多かったですが、今は2人なので連れていくと仕事にも支障が出てしまうので、夫が「置いていっても大丈夫」という言葉に

甘えています。(私のスケジュールが主になりますが) 2人で子供の面倒見る日程を調整している感じです。

----子供の急な発熱とか、ご主人が急に休みが取れなくなったなどの緊急事態時にはどう対応するのでしょうか。普通の会社員と違って番組出演者が当日急に「今日休みます」ということが通用するのでしょうか。

レギュラーの中の一つはシフトなので、緊急の際は誰かに代わってもらえたりできます。そういう番組体制だったら

----ど
は言い
わから
てもら
しょう
奪われ

育児者

どう
ている
うので
安にな
っかり

が今お仕事をしているケーブルテレビ局では、産休を2度取らせてもらって番組に復帰もできましたので、TV業界もこういうパターンを今後認めていかなければならないだろう、といった雰囲気が浸透しつつあると思います。

----育児介護休業法改正など女性が働くためには産休育休からの復帰が不可欠という事は現代社会の課題なのですが、TVメディア業界にもこの風潮が来ている感じはしますか。

凄く感じています。例えば、私の新番組も働く女性向けの番組で、産休中の女性はラジオに触れる機会も多いので、女性向けのラジオ番組を作りましょうと局に掛け合っていた企画なのです。「働く女性」という切り口で、スポンサー企業も女性が多く働いている会社さんですし、今まで見向きもされなかったテーマなのですが、それがようやく実現したのだと感じています。

----なぜ「働く女性」をテーマにした番組を企画したのですか。

なあと
介護な
ちが強
があっ

両立す

れてい
社員と
いかな
す。メ
欲しい
育休が
ますね。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

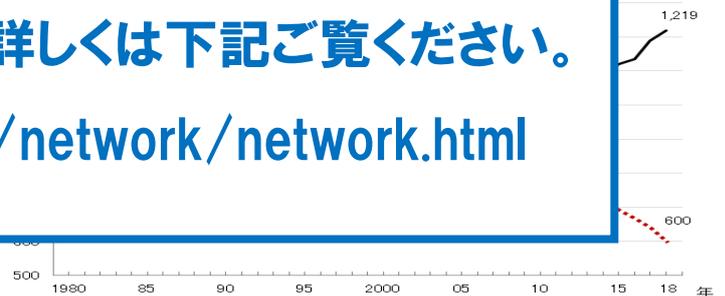
法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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



【共働き世帯と専業主婦世帯は80年代に比べて逆転した】

----著名な女子アナの方でも、独身の時は色々な番組に出ていたが結婚して、子どもできると、お見掛けする機会が減っているように思います。戻ってきて番組復帰というケースもどこか少ないイメージがあるのですが。

最近では、だいぶ産休取って戻ってきている人が増えて

いるように思いますが、結局経営層が男性だと思うので、マスコミ業界はその部分でそういう発想に至らないのが現状なのかなとは思いますが。出産後に、「地方ロケ行ける？」と聞かれましたし、「何日間くらい大丈夫？」とも聞かれました。そこで「行けません」と答えてしまうと、やはり仕事の幅は狭まってしまうのです。悲しいですが…。

――育児中の女子アナの方はそこをどうしているのかなというのが謎ですよ。どうやってやりくりしているのか常々思います。年末年始の深夜に地方の神社から生中

継ロケな
は？とか

赤ちゃん
(笑)。周
だけです
ですから

――アナ
ると思
れる女性
後の継続

今まで
悟したほ
変わって
あったと
ると聞き
も需要が
そういう
増します

――現在
れなかったのですか。

働いている時間も少なかったですし、特に取っていないです。この仕事で怖いのはブランクをあけると戻る気力が無くなってしまふことで、現場感を忘れないためにも取得はしませんでした。最初は週1日とか週2日とかで2～3時間だけ緩く復帰しました。出産後にずっと赤ちゃん向き合っているというよりは、気分転換ではないですが、その方がいいかもしれないと私は思いました。

子どもを産んだママさんも2～3時間買い物に行ったりとか、ちょっと気分転換に公園歩いたりとかするわけですから、そんな感じで私は仕事に行かせもらうことをしていただけです。

――育児産休は、育児中女性の権利ですよ。仕事を休んで且つ国から助成金も出ます。満額貰うまで復帰はしないという育児者もいますが、その辺の魅力はなかったですか。

勿論ありましたけど、アナウンサーでそれができるの

であ
よね、

覚が
あり、
要因

とで
務職
近い
いま

の後
いで
う考
たら
の職
にあ
はそ
でし

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

ようか。

ブランクができてしまうと復帰したときに弊害も出てくるのです。極論すれば、どれくらいその仕事が好きかどうかではないでしょうか。私も嫌いな仕事なら退職になってもいいし助成金貰った方がいいに決まっています。自分の子どもはすごくかわいいですから、一緒に居たいということも当然あります。が、自分の人生でこの30代というのは今この時しかないわけで、私にとっては仕

事も捨てられなかったわけです。結果、少しでも可能な限り早い復帰を望んだというわけです。

――出産直後の勤務は体調などは大丈夫でしたか。

大変でした。寝不足のまま現場に行ったりは茶飯事。ただ、現場の皆さんが助けてくれたという感はありましたね。レギュラーの一つの現場は、一緒に番組を作っているスタッフも女性で、しかもママさんなのです。だから仕事がやりやすくよかったです。

がそういう考えのある会社でないと取れない。取得しやすいかどうかは会社の雰囲気というところが大きいですよ。

――例えばご主人も仕事が忙しく、支援者がもし周囲にいないご家族も多いと思いますが、そういうケースだったとしたらこのお仕事は継続できていなかったということですよ。

そうですね、はい、全くできなかつたと思います。まずはベビーシッターなど多額のお金をかけて仕事を継

その
に難
取得
――
8割
得し
てい
かとい
ると
けど
たい
事が
女で

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

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



【参考】女性育休率は80%超だが男性育休取得率は一桁台

取りたくても取れない男性が多いのでしょうか。夫もたぶん取れるなら取りたいのですが、部署としてそれを言い出したらということがあり、その企業のトップ

の仕事を
支出の方
そういう
っていつ
親が居な
したくて
仕事の継

に求める
対して、
いでし

本制です
ですが、
といった
社員同士
ったこと
でも働く
かもしれま

――ちなみに今の担当している番組はどのようなものですか。

働く女性を応援する番組で、専門家の人と一緒に考えようという番組です。テーマが男性育休だったらその男性育休取得者の人を招いてお話を聞く、女性の体の悩みだったらレディースクリニックの先生にお話を聞くなど悩みに応じて専門家に来てもらったりしています。

――育児者は朝早い番組には起用できないとか、海外ロケには起用できないとか、独身の方と比べるとできないことが多いと思いますか。

できないと決めつけているからではないですか。周りもできないと決めつけているからできないだけで、サポートしてくれたらできる。例えば、「子ども連れて来ていいよ」と言ってくれたら早朝でも受けられる。そんな感じで、できないと決めつけられているだけなのです。「どうやったらできるのだろう」と考えた方が、私はいいのではない

――そ
てくる
張の時
そも出
たいか
用環境
決めつ
ですね。

あー、
えない
もいる

と思う人もいたろうし、環境整備と一言で言っても難しいのですね。でもやっぱり行きたいなら声を上げた方がいいと思いますし、意思表示は大事かなと思います。

――子どもがいるからとか妊娠しているからという理由で、会社や取引先から言われて嫌な思いをしたことはありますか。

今のところ無いですね。もしかしたら、オーディションなど勝手に外されたりしているのかもしれないですけ

ど。直接何か言われたりした経験はありません。

――育児者雇用の職場環境整備が遅れている企業では心無い発言や不利益待遇は往々にしてあるそうです。

そういう会社で働く人は強い心を持つしかないのではないのでしょうか。私だったら文句を言われなくらい、めっちゃくちゃ仕事をやります。陰で何か言われないように実力で見返します。たぶんそう言われてしまう原因が本人にもあるのじゃないでしょうか、例えばミスが多いとか。周

いので
環境整

自体は
人だけ
難しい

時代に
ていま
能だと

るよう
理解度
的に理

ぬ。た
はなか
解があ

とい

う趣旨のことは言われました。芸能事務所とかアナウンサー事務所は、最初に所属する時「絶対子ども作らないで欲しい」とか言われるところもあるそうです。でも、それを見返すためにも何倍も仕事をしてやろうと思って、出産後すぐ復帰して、仕事も舞い込んできたものは全部やってやろうという感じに頑張っていたら、周囲の見方が変わってきましたね。2人目出産のときは、さすがに復帰はしないだろうと思われていたらしく、復帰したのだから以降対応が変わったと感じます。そもそも事務

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

所は、出産したら復帰は難しいというのが基本にあるので、その流れを私が少しは変えたかなと自負しています。

----よくわからないのですが、所属している芸能事務所というのは一般的にそういうものなのですか。

まあ、当たり前がまかり通っているかもしれませんが、今の時代は変わって来ているのかもしれませんが、根本はあまり昔から変わらないとみんな思っていると思いますよ。育休や産休は取れるはずですが、出産した

後に自分
られてし
れなけれ
う子に座
もその座

----それ
育休では
なので、
めに不利

法律は
一という
保すると
分があり
たぶん
したらア
ます。ア
いと言わ
で退社し
アナウン
事をする

----仕事柄確かに難しいですよね。ずっとそのポストを空けておくわけにもいかないでしょうし、多くの方がその席を狙っているわけですからね。おいそれと育児介護休業法が適用できるような環境ではないことはお察しします。そんな世界で長きに渡って活躍するアナウンサーは育児者では少ないわけですね。

現状では長く働いている“育児中の女子アナウンサー”はあまりいらっしゃらないですよね。私は子どもを作る

ことを考えると厳しい仕事だと感じたのでフリー転向しましたが、アナウンサーが正社員で産休育休を取れるような環境をどんどん会社を作るべきだと思いますね。一生懸命オーディションを受けて入社したのに、そんな雇用環境では悲しいではないですか。

----大勢の人前に入る職業柄、自身が育児者であることは視聴者にもオープンにしているのでしょうか。

あえて言わないですけど別に隠してもいいです。育

ウン
で書

土壤
休を

が、

れば
時間
大事
話に
る時
いま
イラ
まう
をし
た方

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

かまはこい、かまこ思ひまう。

----読者に向けて、全ての業界に対して、育児者雇用を検討してみたいと考えている企業に一言お願いします。

雇用してみたいと考えている企業さんに対しては、まず育児者雇用を積極的にして頂きたいということと、言葉だけではなくしっかりそのフォローや体制作りの雇用環境を整備して頂きたいというのが一番希望です。

結局、環境整備がされていないまま「雇用します」と

言ったところで、その働いている方が辛くなるだけだと思うので、しっかりそのフォローを上司の方がみてあげるとか、そのグループ内でフォロー体制を作るといったことをしてもらえれば、産休育休を取ってもまた戻れるような環境になるのではないかと思いますね。

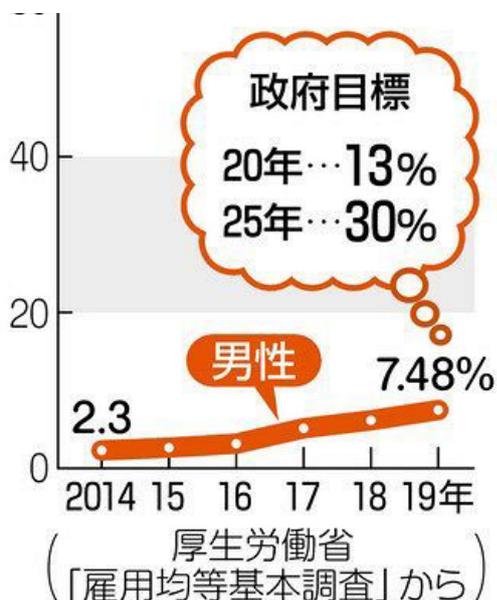
----では続いて、育児者は採用できないと敬遠されている企業に一言お願いします。

今後育児者を採用しない企業は、良い人材が集まらないようになるのではないかと考えていて、結婚後も働きたいという女性も多いし、環境作りを早急に考えないと企業としても続かないのではないかなと思います。

----企業が育児者雇用をするために、どのような職場環境の整備をすることが先決だと思いますか。

産休育休を取れる環境を女性にも男性にも作ってあげる。男性は産休無いですけど。育休を取れる環境を、言葉だけでなく実際に作って運用して欲しいと思います。

<男性育休取得率の推移>



----では最後に、総括として思っていることや考えていることなどお願いします。

育休を取りたいと思っている方がいて、その方が役職の付いている方であったならば、男性でも女性でも積極的に育休を取った方が後輩の為になると思います。環境作りのために勇気を持って一步を踏み出して育休を取る

ところから、そこから職場の雇用環境が変わっていくはずなので、権利があるのであれば取って欲しいですね。そういう人が増えれば、今後世の中も変わるのかなと思います。

<< 有働文子アナが出演するラジオ番組 >>

Lucky FM 茨城放送『Lady go!いばらき
～明日へのステップ～』
FM88.1/94.6 AM1197/1458
(毎週月曜日の 18:30~18:45)



今年の4月から始まった番組で、働く女性を応援する番組というコンセプトでやっています。radiko で一都六県は無料、そのほかの地域はプレミアム会員登録で聴取できます。

働いていると、色々な悩みにぶつかるとは思いますが、毎週そんな悩みを実際に専門家の方を招いてお話を聞こうという番組内容です。今まで招いたゲストの方は、レディースクリニックの先生だったり、キャリアデザインを専門にしている大学の先生だったり、3人のお子さんを育てられた起業家の方だったりとか、様々です。

リスナーからお悩みも、「シングルで働いているけれどもなかなか希望の部署に行けない」とか、「3人の子どもを育てながら仕事もしているが土日疲れて子どもを公園に連れて行けません」とか、そういう身近な悩みも取り上げています。

悩みを解決するのはすごく難しいと思うのですが、そういう悩みあるよね?というのを女性同士が共感しての15分間なので、聞いて明日も頑張ろう!と思ってもらえるような番組作りを心掛けています。どうぞ宜しくお願いします。

プロフィール

有働 文子 (うどう ふみこ)

フリーアナウンサー。JCOMメディア部門を経て茨城放送入社。県内各地からの中継レポートを担当。お昼の情報番組「ハッピー・パンチ」では、歌手・KATSUMIのアシスタントを務めた。現在は、フリーアナウンサーとして関東を中心にTV・ラジオ、イベントMC等幅広く活躍中。毎週LuckyFM茨城放送の番組にてパーソナリティを担当し寄せられたリスナーの悩みに取り組んでいる。2児の母。



収録：2021.11.5、本機構内、ｲﾝﾀﾞﾞﾙ-北川まむ

☆☆R3年度雇用環境整備士資格講習会の開催☆☆ 第Ⅰ種～第Ⅳ種までe-ラーニング方式

本機構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の専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、今年度もコロナウイルスの影響も残っていることから、自宅学習（職場学習）にて資格取得していただくことで決定いたしました。



■自宅学習方式で資格取得ができます

講習会風景を撮影した動画をネット配信で見ながら、自宅へ郵送されるテキストと併せて学習いただけます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただけます。最後に学習成果を測るために簡単な試験を行い、合格者は雇用環境整備士として認定いたします。北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときを選んで学習できるのが利点です。



令和三年度 夏季開催
雇用環境整備士
資格講習会

パソコン・スマートフォンで受講できる
自宅学習方式
2021年7月～
順次受付・開催予定

インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴できます。スマホにも対応している手軽さがコロナ影響時の緊急対策としてとても便利です。

第Ⅰ種～第Ⅳ種までの科目をご用意してあります。受講料は事前にお振込みください。

＜雇用環境整備士資格講習会 動画配信＞

科目	講師	収録時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	3時間半
2種（障害者雇用）	石井 京子	3時間半
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	3時間半
4種（学生雇用）	藤原 優希	3時間半

※資格試験は学習度合いを測るものであり、落とすための試験ではありません。動画をしっかり見た方は合格できます。



司会・進行
齋藤 瑞穂
(フリーアナウンサー)

雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）はインターネットまたはFAX・郵送にて受付中。動画配信中ですぐに学習開始が可能です。詳細は本機構HPにて公開予定。

●雇用環境整備士資格在宅方式【イメージ動画】↓↓↓
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

雇用環境整備士クイズ

Q. パワーハラスメントはいくつかの類型に分類されます。次のうち職場のパワハラに該当する可能性があるものはどれでしょう。



- ①同期入社のグループでいつも1人だけ飲み会に誘われないなどの扱いをするのはハラスメントである。
- ②上司が部下に「能力があるから成長のために」と高度な作業を無理な納期で命令するのはハラスメントである。
- ③上司が部下に「君は能力があるから一任する」と指示も命令もせずに放置するのはハラスメントである。
- ④部下が上司に「休みの日には何をしているのか」などを根掘り葉掘り聞くことはハラスメントである。

(答えは最終ページ)

☆☆雇用環境整備士上級課程講習会☆☆

～障害者雇用のアドバンスコース～

雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース(上級課程)講習会を開催しています。整備士第Ⅱ種の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために知っておくべき知識(上級版)となります。**自宅学習(e-ラーニング方式)**で開催します。

本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の**上級課程修了整備士**として認定されます。

題目:【最新版】障害者雇用の動向

講師:石井京子(本機構理事長)

講義時間:約3時間半

受講資格:雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること
(既に第Ⅱ種整備士の全国約4,800名と今年度新たに第Ⅱ種整備士になった方が対象)

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



新コース 第Ⅱ種アドバンスコース(上級課程)

**令和三年度 夏季開催
雇用環境整備士
資格講習会**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付・開催予定

■日々変わる最新の情報に知識のアップグレード

講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識(上級版)となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。

☆☆その他、今期開催される講習会☆☆

～整備士知識の補足として受講ください～

雇用環境整備士資格者に向けて、補足的な講習会も開催しますので知識習得のため併せて受講ください。
全てe-ラーニングで自宅学習可能(受講料各4,400円)。



**『コロナ禍における障害者雇用
について人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付中

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>



**『外国人を雇用する際に
雇用主及び人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付中

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>



**『高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で
雇用する際に雇用主や人事担当者が
知っておくべき知識講習会』(仮題)**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年8月～**
自宅学習方式 順次受付・開催予定

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>

詳しくは、日本雇用環境整備機構HP参照ください。

★★本機構の運営する公益的人材派遣制度★★
 ～人材をお探しの企業担当者の方へ～

本機構では人材派遣を業ではなく公益事業として行っております。営利を求めておりませんので原価での人材派遣（いわゆる中間マージンなし）を目指し運営していますので民間の人材派遣会社とは趣旨が異なりますが、就業弱者支援の意ございましたら併せてご活用いただけますと幸いです。

<http://www.jee.or.jp/haken/index.html>

- (1) 本制度を利用できるのは育児者・障害者・エイジレスのいずれか一つ以上に、差別ない採用基準と就業後の働きやすい雇用環境の整備がされている（または目指している）企業でなければならないこと。
- (2) 派遣料金は地域・人材・業務内容を問わず一律で原則マージンなしの原価を目指しています。派遣は高いというイメージをもっている中小企業にも活用していただきたい。

(3) 人材は原則2カ月経過後に採用（雇用）していただくことを前提とし、その試用期間として派遣を活用していただく制度です。採用してみたら思っていた人材と違ったというミスマッチをなくし、無用な労働争議や訴訟を回避するために派遣期間は雇用主が本機構になり管理責任・雇用責任を負うものです。

(4) 派遣で一緒に働いてみて良い人材だった場合に採用（雇用）いただけますが、この際の紹介料を頂いておりません。

(5) 本制度は就業弱者を対象とした「支援」のための制度です。よって、民間の人材派遣会社と異なり「サービスの提供」が趣旨ではございません。よって、業として行っている従来の民間人材派遣会社とは別物として捉えていただけますようお願いいたします。

◇お申し込みは相談シートを送るだけです。全国どこでも電話とメールがある企業であればお申込できます。

<http://www.jee.or.jp/haken/order.pdf>

本機構で候補者を探します。派遣で2カ月試用して、良い人材なら採用してみませんか。

(A) 派遣料金 一律 1,480円/h

全国一律、人材や業務内容問わず一律、料金値上げ一切なし

【内訳】 スタッフに支払う給与 一律 1,300円

管理費 100円

求人広告費/給与計算・明細発行/銀行振込手数料/保険入退社手続/契約手続/事務員給与/事務所維持費/郵便/備品一式/その他労務管理

**本機構マージン
80円**

(B) 派遣料金以外にかかる費用負担

- | | | |
|-------------------------|-----------|-------------|
| (1) 健康保険料 | (1万円/月) | …本機構で負担します |
| (2) 厚生年金保険料 | (2万円/月) | …本機構で負担します |
| (3) 雇用保険料 | (1千円/月) | …本機構で負担します |
| (4) 労災保険料 | (7百円/月) | …本機構で負担します |
| (5) 有給休暇 | (1万円/日) | …本機構で負担します |
| (6) 研修義務教育費 | (1万円/年) | …本機構で負担します |
| (7) 年1回法定健康診断費 | (8千円/年) | …本機構で負担します |
| (8) 通勤交通費 | (一律1万円/月) | …貴社でご負担願います |
| (9) 地方消費税 | (10%実費) | …貴社でご負担願います |
| (10) 採用したときの紹介料(年収の30%) | | …不要(無料) |

*「本機構で負担」と明記されている費用は発生した際に全額本機構で負担いたしますのでご請求はいたしません。また、これらは派遣料金の中にも含まれておりません。

*カッコ内の数字は一般的な目安

**育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)
の雇用支援事業です。**

営利を目的としない公益事業です。

企業の雇用環境を整備するための一助とするための取り組みとしてご協力ください。

**まずは派遣でお試し
良い人材だったら採用して下さい
紹介料無料**

☆☆マッチングWEB サイト紹介☆☆

/人材をお探しの企業担当者へ

◇無料のマッチングWEBサイトの利用について

人材をお探しの企業の方にマッチングWEBサイトを公開しております。具体的にどのような機能があるのか紹介します。

- a) 求人募集記事を掲載することが出来ます (無料)
- b) 登録者七千名のプロフィールが閲覧可能 (無料)
- c) 良い人材を見つけスカウトできます (無料)
- d) 本サイトで採用に至っても紹介料不要
- e) 特殊スキルや資格保有者など人材情報提供 (無料)
- f) 365日24時間いつでも無料で自由に使えます

パスワードも勿論無料で発行しております。試しに使ってみたい企業様は以下ページの『はじめてご利用の企業はまずは登録』ボタンから。

<https://www.jee-job.com/>



但し、本サイトは育児者・障害者・エイジレス (満35歳以上) の者を差別なく公平な採用基準で審査することをお約束いただける企業しかご利用できません。また、本サイトを利用する求職者も育児・障害・エイジレスの当事者に限定されますので予めご了承ください。



上長説明用動画は以下から ↓↓↓

<https://www.youtube.com/watch?v=r5uwL8HS30E>

☆☆認定マーク紹介☆☆

/適正な雇用環境を整備された企業を周知します

適正な職場環境が整備されていることを証する認定証をマークという形で表現し、内容を国民に公表しています。

適正な雇用環境整備事業者と認定された者 (=社) に「適正事業者認定マーク」を配布しています。認定事業者はその行動指針等が公開され、CSR向上及び社内の育児・障害・エイジレス対象者雇用へのコンプライアンス意識の強化、適切な雇用管理体制の推進に資することができます。



認定マークは世の中に沢山ありますが、マークを取得したという事実だけが周知され、何をもってどのような基準で審査を通過したのか具体的な内容が国民に知らされることはありません。そこで、本機構では、認定を受けた各企業の環境整備の取り組みや意識、結果、計画、アイデアといった企業からの申請書を隠すことなく公表することで育児・障害・エイジレス当事者に周知し、同時に環境整備を目指すのが何から始めたらいいか迷っているという同業種の企業各位へのヒント・指針となるような活用物としてお知らせしています。詳しくは本機構の公式ホームページを参照ください。

認定事業者を
閲覧する

<http://www.jee.or.jp/authorize/proper/proper.html>

☆☆育児・障害・エイジレス・学生雇用 Q&A☆☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 育児者雇用に関する質問

3歳未満を子育て中の社員が時短をとらずにフレックス制度を利用しながら定時での勤務のみ行い努力をしていたものの一人目の出産後復職するも社内制度の相対評価ではどうしても時間的制約のない男性社員に負けてしまい、一度の減給を含みその後昇給がないようです。他部署の管理職からは、拘束時間も違う（成果までは不明）社員を同列で評価はしづらいという意見もあります。これは雇用機会均等法の不利益取扱に該当するかどうか教えてください。

A1. 育児・介護休業法で禁止している「不利益取り扱い」は、育児・介護を理由として対象労働者の給与を減給したり、昇給させないことです。正当な評価により昇給がない等であれば問題はありません。但し、労働者がその評価を不当な評価だと意義を唱えた場合などは、企業はその評価が規定に則った正当な評価であることを、きちんと従業員に説明する必要があります。育児・介護を理由に差別されておらず適正に判断された減給等なら不利益取り扱いには当たりませんが、育児等のために拘束時間が不安定なことを理由にした減給等は認められません。

Q2. 障害者雇用に関する質問

前職で残業が月に200時間を超過し会社に泊まりがけで仕事をする事も多々ありました。体調を崩し管理職を外して欲しい、契約社員に戻して欲しいと上司に何度も相談しましたが逆にパワハラのような扱いを受けました。睡眠時間の欠如から心療内科に通院し、服薬しながら勤務していましたが、疲労や意欲の低下からくる飲酒量増加等、様々な身体症状が出現し勤務に耐えられない状態になりました。過労でOD（オーバードーズ）し、未遂で終わりましたが翌日より休職しました。結局、泣き寝入りの状況で転職をしましたが3年半経過した現在でもまだ調子が回復していないと感ずることがあります。今から安全配慮義務違反、健康配慮義務違反として会社を賠償もしくは訴えることはできますか。

A2. 労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ、労働することができるよう必要な配慮をするものとする」と定められています。従って、使用者の安全配慮義務は、労働契約という契約に基づいて発生するものですので、使用者に労働者に対する安全配慮義務に違反があった場合は民法第415条の債務不履行があったということになります。債務不履行に基づく民事の損害賠償請求権の時効は10年（民法第167条）とされていますので、3年半前のことについてはまだ時効にかかっていないこととなります。

但し、労働基準法第109条で「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない」とされていて書類の保存義務が3年の時効にかかるため会社に書類が残っていない可能性があります。そうすると、法律上は、会社に安全配慮義務違反があったとして会社の責任を追及することは可能ですが、3年半前のことについて会社の過失を立証することが事実上難しくなります。もちろん記録をしっかりと取っていて会社の過失を十分立証できるのであれば問題ないかと思いますがこの点だけ注意が必要です。



…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

▼あなたの会社の悩み受け付け中。総務人事担当者、役員、管理職の方で育児・障害・エイジレスの雇用に関してお困りの際は質問お寄せください！また、当事者からの職場や仕事での悩みやご質問も受け付けています。雇用環境整備士講習会の講師が回答いたします。

▼過去の講習会で寄せられたQ&Aバックナンバーは本機構ホームページから無料ダウンロードできます。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

◇本機構では職員を募集中です。

- (1) 事務局職員を募集しております。業務内容は一般事務・庶務等の事務局業務全般です。詳細は以下動画参照ください。



<https://www.youtube.com/watch?v=DsEeDbPulIw>

- (2) 講習会受付事務員を募集しております。業務内容は講習会運営にかかる事務です。詳細は以下動画参照ください。



<https://www.youtube.com/watch?v=9BDUpBqsF1c>

……<日本雇用環境整備機構 NEWS について>……

- 特集記事はパスワードを所有する情報交流制度の加盟員しか読むことができません。
 - メールアドレス変更&配信停止
<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>
 - バックナンバーは下記からダウンロードできます。パスワードは事務局より受け取ってください。
<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>
- ★本誌は毎月1回、本機構の情報交流制度に加盟している方に無料で配信しています。加盟するには以下から。
<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

本機構で試験的に導入しています公益的人材派遣制度が好評です。育児者・障害者・エイジレスの労働者でも差別なく採用できる企業がこれほど多いことに正直驚いております。これまで何十何百と応募しても就業に至らなかったという70代の方も就業に至り効果が出ていると感じます。また、マッチングWEBサイトも好評で最近では人材派遣会社が自社の派遣スタッフを本サイトで採用しているという事例もあり、少子高齢化の影響で育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用を潜在的に多くの企業が欲しているのだと思います。

—本誌編集長—

次号 **1月**号の特集は

『**コロナ禍がもたらした
障害者の雇用事情と課題**』（仮題）

/本機構理事長 石井京子

-----1/25日発刊メール配信予定-----

*執筆者等の都合により内容変更になる場合がございます。

日本雇用環境整備機構ニュース第33号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局長

編集 日本雇用環境整備機構事務局/総務部

監修 日本雇用環境整備機構事務局/広報部

執筆 有働文子（特集）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：全てハラスメントである

パワーハラスメントは大きく6類型に分類されます。a. 身体的攻撃（暴行）、b. 精神的攻撃（侮辱・暴言・放置）、c. 引き離し（無視・仲間外し）、d. 過大要求（遂行不可能な業務の強制）、e. 過少要求（程度の低い作業しかさせない）、f. 個の侵害（プライベートに過度に立ち入る）。パワハラ以外にも男女雇用均等法に反するセクハラや育児介護休業法に反するマタハラなどハラスメントは多数存在する。なお、ハラスメントは上司が部下にする行為というイメージがあるが同僚同士や部下が上司へハラスメントなどの事例も当然ありえる。 *設問は下線に該当する可能性があります。

このメールは情報交流制度加盟員及び本機構関係者へのみ配信している会員加盟員限定のサービスです。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/本機構事務局：03-3379-5597

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00（土・日曜日、祝日を除く）

- 14 -

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。

育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用・学生雇用・外国人雇用
に関する開催講習会

一般社団法人日本雇用環境整備機構

- (1) 令和3年度「雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅳ種）講習会」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107.pdf>
- (2) 「雇用環境整備士資格（第Ⅱ種）上級課程講習会」（整備士第Ⅱ種資格者専用）
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107adv.pdf>
- (3) 「コロナ禍における障害者雇用について人事担当者が知っておくべき知識講習会」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>
- (4) 「高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で雇用する際に雇用主や人事担当者が知っておくべき知識講習会」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>
- (5) 「外国人を雇用する際に雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」
<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>

上記（1）～（5）の講習会は全て自宅学習方式で、雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することができます。ご興味ございましたら受講の程宜しくお願い致します。
（全て、雇用環境整備士単位取得制度認定講座3単位の対象講習です）

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. ()		FAX番号の記入も必須
都・道 府・県		
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