

2009年
10月号

発行日 平成21年10月15日(第17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：『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する
意見交換会（ヒヤリング会）概要報告』
別冊：『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する
意見交換会（ヒヤリング会）議事要旨』

オフィスタNEWS 第17号発刊にあたって

日々肌寒くなってきましたが、みなさんお元気
でしょうか？

ついに東京にもインフルエンザが流行し始めて
しまいましたね。10月頃流行するという予想が当
たっていました。

これだけニュースになっているからでしょうが、
今年はインフルエンザ予防商品がたくさん増えま
したね。手指の消毒液にしてもスプレータイプ、
ジェルタイプ、泡タイプなどいろいろあります。
携帯用の消毒スプレーも便利だと思います。イン
フルエンザのニュースが出始めた頃は、消毒液や
マスクが品薄で入荷待ちでしたが、今は大抵棚に
並んでいるので、できるだけ使用したいですね。
新型インフルワクチンも10月から接種が開始さ
れますが、優先接種対象者以外は年明けになりそ
うです。10～11月にかけて本格的に流行の兆し
があるとのことですが、こんなに流行っていると
予防接種の前に罹ってしまうのではないかと心配
です。

“はたらきたいという気持ちを大切に“そして
”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/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでく
ださればと思います。



- 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
色んなお仕事、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.03-5245-4640

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バックナンバーも上記から閲覧できます。

(C)2009 OFFISTA

☆☆特集☆☆

『「育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会（座談会・ヒヤリング会）」概要報告』 オフィスタ総務部

去る9月24日に『育児・障がい・エイジレス』をテーマとした人材サービス会社による、雇用に関する意見交換会（座談会・ヒヤリング会）が開かれました。

このテーマを主として事業を行っている企業同士がお互いのビジネスの垣根を越えて検討・討議をし、はたらきたいがこの問題が壁となっている就業希望者の将来的な雇用促進を見据える会議として学識経験者並びに業界団体関係者をお招きして開催いたしましたので、本会議運営事務幹事を預かりましたオフィスタが、ここに概要報告させていただきます。

---会議開催の目的---

昨今の不況に伴う人材の雇用率低迷及び雇用促進について国・業界団体はじめさまざまな議論がされているが、人材派遣、人材紹介全般論での議論に焦点が当てられ、育児・主婦・高齢者・障害者といった観点にスポットが当てられての業界の声が汲み取られておらず、意見交換の場もあまり見受けられない現状を受け、**育児・主婦・高齢者・障害者に特化した観点到スポットをあて、その分野での人材雇用について専門的に活動・普及啓発を行っている関係会社で現在抱えている問題や課題・要望等を抽出し意見交換を行い、また、広く雇用情勢を研究している学識経験者、専門家並びに雇用状況推移等情報を有する業界団体関係者を交えてのヒヤリングの場とすることを目的として本意見交換会を開催した。**

---開催概要---

日時：平成21年9月24日（木）15:00～17:00

場所：東京都新宿区西新宿4-15-3 住友不動産西新宿ビル3号館ベルサール西新宿会議室

議 事：

座談会検討内容（15:10～16:40）

- ①人材に関する業界の将来像について
- ②主婦・育児・高齢者の今後のあるべきワークスタイルについて
- ③障害者雇用の動向と現在抱える問題点と課題について
- ④採用する企業等への意見・要望について
- ⑤その他

勉強会（16:40～17:00）

『平成22年4月1日施行「労働基準法の一部改正」による労働環境の変化について』

/神奈川県立産業技術大学講師 社会保険労務士
大滝岳光

---参加者名簿---

大滝岳光

社会保険労務士 大滝人事労務研究所長、社団法人
日本人材派遣協会労働者派遣事業アドバイザー、
神奈川県立産業技術短期大学講師

野部明敬

社団法人日本人材紹介事業協会専務理事

馬場実智代

社会保険労務士 馬場社会保険労務士事務所長

益田和佳

テスコプレミアムサーチ株式会社取締役
障がい者の人材紹介をテーマに事業運営を行う

梶原香織

株式会社プラネットフロウ代表取締役
女性エイジレスの雇用をテーマに事業運営を行う

小松 誠（進行）

オフィスタ（日本プランニング株式会社）取締役
育児中の女性の雇用をテーマに事業運営を行う

運営事務幹事：

佐野 健治（司会）

オフィスタ広報・宣伝部長



---検討討議議題---

以下の検討議題について討議が行われました。
討論内容については別冊議事要旨を参照ください。

女性スタッフのエイジレスでの活躍の場の拡大を目指しているが、現状は、年齢制限をしている企業が多く（20代までなど）、40代前後のキャリアをもっているスタッフの雇用が難しい現状となっている。
（プラネットフロウ）

育児中の女性は扶養の範囲内ではたらきたいという方が多い。ワークシェアリングの導入で就業率を上げるといふ試みも国で推進しているが、派遣切りが顕著な工場・製造での議論が主になっている。一般事務でワークシェアリングの導入を企業側が積極的ではない理由として「引き継ぎが上手くいかないと思う」を挙げている。

確かに飲食業・製造業のようにルーチンマニュアルに添って作業するだけの業務とは異なるのもっともな意見ではあるが、一般事務でのワークシェアリングは可能なのかどうか、どのような対策が不可欠なのか、企業側が積極的に導入するためにはどこがポイントになるのか、既に実践している成功事例などがあれば教えて欲しい。また一般事務でのワークシェアリングの必要性はそもそもあるのかないのかみなさんの意見を聞かせて欲しい。
(オフィスタ)

育児支援の制度については、市町村や区によっては独自の支援制度があったりする。保育所の入園規定も週4日勤務でないと資格がない場合もあれば、週1～3日勤務で資格が得られる所もあったりとまちまちである。提出書類も区や施設によって様式が異なっていたりバラバラである。この辺の煩雑さがあるので育児中の女性を受け入れると事務手続きが面倒になるので独身の人の方が雇用しやすいという企業もあった。実際に市町村や区によって大きく変わるものなのかどうか。

(オフィスタ)



育児中の女性・障がい者・高齢者（エイジレス）に共通している就業の壁を打破するための大前提は、まずは十分なスキルを備えているかどうかだと思ふ。例えば一般事務であればPCスキルは必須になるが、見極めが難しい。「PCが使えないと困る」と企業は希望するが、使えるの意味が「タイピングができないと困る」という意味の場合もあれば、「グラフや統計まで作れないと困る」という意味の場合もあったり全体的に曖昧な部分もある。企業担当者も必ずしもPCに詳しい方ばかりとは限らないし、どのような機能が使えなければならぬのかを明確に派遣先・派遣会社共に共有することは難しい。「やっぱりPCは若い子でないとダメなのでしょうか」とイメージで決めつけられる場合も多い。

一番トラブルが少ないのはMOS資格を持っていたりスキル証明を所持していることであるが、MOSを持っていないくても上級者はたくさんいるし、MOSを持っていても取得時のPCのバージョンが古くて現在ではほとんど使えない部類になっていることもある。派遣会社であれば大手も中小も問わずもちろんスキルチェックは行ってはいるが多種多様化する社会情勢もあり限界はある。TOEICのようにスキル等級をもっとはっきりと明示するシステムはないか。



例えば、簿記にしても1級2級3級しかないが、では1級と2級で何がどれだけ違うのか、2級の人には1級の人よりもスキルは下なのかと言われれば曖昧であり証明にはならないと思う。就業したい方のスキルをTOEICのような統一規格のようなもので、もっと細かく等級付けで明確に出来るシステムの導入を行政や所管団体で意見や議論はしていないか教えて欲しい。

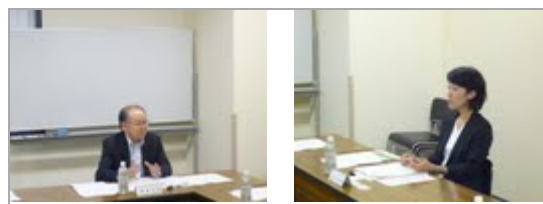
また紹介業においてはスキルの程度によって報酬が変わるべきではないか。相場は一律年収の20%とか30%とか規定概念にとらわれている気がするが、紹介業者も等級により報酬額に変化があっても良いと思うが実際どうなのか。

（経費がどれだけかかったから報酬はこれだけもらわないと採算が合わないという考え方から、これだけのスキルの人だから報酬はこれだけ欲しいという等級報酬制が理想かどうか）

(オフィスタ)

派遣会社にしても紹介会社にしてもそれぞれ独自の研修プログラムを持っていて、教育に力を入れている会社もあればそうでない会社もあり会社によってバラツキがある。それは企業特色のひとつではあるが、最低限不可欠なスキルについてくらいは全国統一的な等級の発行や統一的な研修カリキュラムがあってもよいのではないか。派遣会社・紹介会社からみれば企業間のスタッフのバラツキをならすという点で賛否はあると思うが、就業を願う者や雇用したいと願う企業からすればどこの人材会社に登録・依頼したとしても企業間のバラツキがない方がありがたいはずである。育児中の女性・障がい者・高齢者（エイジレス）の就職が困難と言われているが、肝心なのは仕事ができるか否かなのだから、そこを企業側にはっきりと公的に証明できるものがあれば雇用の向上につながるのではないのでしょうか。「育児中の女性を中心に運営している派遣会社だからスタッフはみんなPC弱いんでしょ。」等と先入観で決め付けられている現状に不満であり改善したいと思っている。

(オフィスタ)



障がい者雇用については大企業はある程度取組みがすすんでいるものの、中小企業についてはまだまだこれからというのが実態であり、人事だけでなく、経営者を含む企業内全体への啓発が必要である。また、高齢の求職者や身体障がい者以外の雇用の促進についても今後改善されていくべき課題だと思ふがみなさまの意見をいただきたい。

(テスコプレミアムサーチ)

これらの検討・討議内容については今号別冊の『育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会議事要旨』及び下記ホームページにて詳細公開しておりますので併せてご拝読ください。

<http://www.offista.com/committee/090924.html>

子育て期の男女（未就学の子を持つ男女）への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果について
（厚生労働省 9月29日発表資料）

仕事と家事・子育ての優先順位の希望と現実をみると、正社員女性の52%、派遣・契約・嘱託女性の55%が「仕事と家事・子育てを両立させたい」と考えてはいるが、現実には「仕事優先」の割合が高くなっている。

結婚・出産を機とした離職をみると女性の離職理由は、結婚が33%、一人目の子の妊娠中が34%、結婚・出産以外が32%となっている。

妊娠・出産前後に女性正社員が仕事を辞めた理由は、「家事、育児に専念するため自発的にやめた」の割合が39%と高いが、他方、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」（26%）と「解雇された、退職勧奨された」（9%）の合計35%と3分の1強を占めている。

看護休暇を見ると、子どもの病気時の対応としては、「自分が仕事を休んだ」割合が高く、女性で67%、男性で40%である。「自分が休んだ」と回答した人について、昨年1年間に何日看護のために休んだかをみると、平均日数は、女性で9日、男性で3日であった。

これらは育児中のママさんを支援するオフィスタに関わるポイント部分を抜粋したものである。やはり、仕事と家事・子育ての両立は理想と現実でギャップがある事が分かる。実際にやってみて難しさを感じてやめる場合と職場から強要・勧奨されてしまうケースがある事が分かる。また、女性の退職理由については結婚・出産が飛びぬけて高いわけではなく、**子供の看護についても年間平均で9日である。これを見ると派遣先から多く言われる「結婚や出産でやめてしまう」、「子供が病気ですぐ休む」などはイメージ先行によるところが大きいことも分かる。**厚生労働省がこの実態に対してどのような取り組みをしていくのかは現時点で不明だが、少なくともオフィスタでは企業・団体さまの抱くマイナス・イメージを払しょくし、主婦や子育てママさんの理想の実現をこれまで以上に支えていかなければならないと強く感じるとともに、現時点でこれらの考えに賛同して頂いている取引先企業さまが多数いらっしゃる事を非常に有り難い事であると再認識しました。

更に詳しい情報は下記オフィスタ・ホームページからもダウンロードできます。(H21.9.30付記事)
<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

『ツナのせ しいたけの蒸し物』

働くママさんは、お腹を空かして帰ってくる家族のために、一休みする間もなく食事の支度に取り掛かるのではないのでしょうか？

今回は旬のしいたけで「もう1品何にしよう・・・」と言うときに簡単にできるレシピを紹介します。10分くらいで完成です。

お子様には少しマヨネーズをのせてあげると、もっと食べやすいと思いますよ。

しいたけは低カロリーで、ミネラル、食物繊維が豊富です。

抗がん作用があるとよく耳にしますが、他にも血圧降下作用やコレステロールを下げる作用もあるので、ダイエット中の方やメタボが気になるパパさんにおすすめです。

更にカルシウムの吸収を助ける作用もあるので、成長期のお子さんにも食べさせたい食材ですよ。

材料（4人分）

①（ツナ缶1缶、玉ねぎ1/4個、片栗粉大さじ1、しょうゆ大さじ1/2、ごま油小さじ1、塩、こしょう各少々）
生しいたけ（軸を除く）12枚
片栗粉、塩、こしょう、青じそ 各適量

- ① ツナは缶汁をきってほぐし、玉ねぎはみじん切りにして片栗粉をまぶし、①のほかの材料を加えてよく混ぜる。
- ② 生しいたけは裏側に片栗粉、塩こしょうをふり、①を等分にのせ、耐熱容器に並べてラップをかけ、電子レンジで2分30秒加熱する。
- ③ 器に盛り、せん切りの青じそをのせる。



↑こんな感じで出来上がりました。

（出典：「パッと作れるおかず753品」：世界文化社）

☆☆Q&Aコーナー☆☆

投稿：A.Hさん 35歳女性

Q. 会社では定期健康診断というものがあると聞いたのですが、ハケンで働く場合でも定期健康診断は受けることができるのでしょうか？

また、受けられるとしたら、現在、主人の扶養で週3日勤務（派遣会社の社会保険に未加入）で働いているのですが、この場合はどうなるのでしょうか。

A. 労働安全衛生法第 66 条（安全衛生規則第 43 条）に基づいて、事業者（派遣会社）が行なう定期健康診断を受けることができます。対象となる労働者の範囲は、「常時使用する労働者」とされています。常時使用する労働者とは、継続して1年以上の雇用期間のある者（更新して1年を超える者を含む）であって、且つ、その者の労働時間がその事業所の正社員の労働時間の4分の3を超える者とされています。従って、その要件に該当しない週3日勤務の労働者については、派遣会社の定期健康診断は受けられなくなってしまうのですが、ご主人の加入している保険組合等や市区町村で実施する健康診断等で受診できますので確認してみてください。（大滝）

（補足）オフィスタの実施する定期健康診断を受診できるのは、オフィスタにて1年以上継続勤務者又は1年以上の雇用契約締結者でオフィスタにて社会保険に加入している者としていますが、1年以上継続勤務が見込まれると判断される場合については、勤続1年未満の者又はオフィスタの社会保険に加入していない者でも就業から2カ月経過後に受診できることとしております。また、同上的場合においては勤務日数にかかわらず法定健診を受診できる福利厚生制度を設置いたしました。詳しくはオフィスタ総務部までお問い合わせください。（オフィスタ総務部）

…く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先生（神奈川県立産業技術短期大学講師）と馬場先生（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！

▼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。

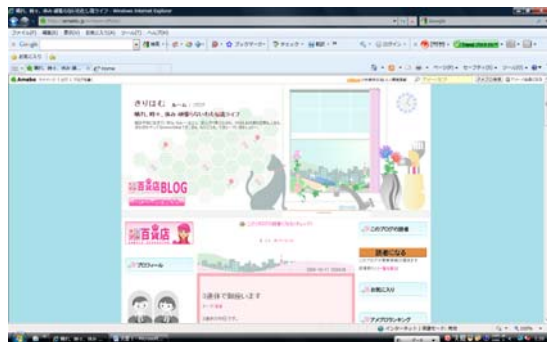
<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

オフィスタ総務部

オフィスタではたらくスタッフのみなさまの生の声をお届けするオフィスタ・ブログコーナーのお知らせです。

10月より“きりはむ”さんのブログ『晴れ、時々、休み 頑張らないわたし流ライフ』が連載開始いたしました。オフィスタ・ホームページ内のコーヒープレイク（下記アドレス）から読むことができます。



プロフィール：きりはむ/独身/総務省系公益法人にて
一般事務/勤務体系：月～金フルタイム
<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

派遣クイズ

次のうち、職場での電話応対として適切と思われるものはどれでしょう。

- ① 上司あての電話だったが、上司は外出中であった。念のため相手の名前と用件を聞き、後でかけ直してもらえよう頼んだ。
- ② 相手の声が聞き取りづらいので、「恐れ入りますがもう少し大きな声でお話いただけますか」と頼んだ。
- ③ 苦情の電話を受けたが、自分には全く分からない話であった。相手はお怒りの様子だったため、急いで「担当の者に代わりますので少々お待ち下さい」と言って電話を保留にした。
- ④ 電話をかけた相手が不在であったため、伝言を依頼した。その際、伝言を受けた方の名前を尋ねた。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

イベント会場でのお仕事！

会計事務所での一般事務・役員秘書業務のワークシェアリングのお仕事です。

週2日勤務をご希望される方と週3日勤務をご希望される方のシェアリングで月～金を対応するシステムになります。育児中でフルタイム勤務がむずかしい方、ご主人の扶養の範囲内ではたらきたい方を2名募集しています。

勤務形態：派遣

勤務期間：長期 勤務地：千代田区麹町

勤務日：週2日または週3日を希望する方をそれぞれ1名募集（出勤日・曜日等は応相談）

勤務時間：9:30～17:30（予定）

業種/職種：会計事務所での一般事務・役員秘書
スキル・経験：総務・庶務経験または営業事務経験者、来客対応経験者。（秘書業務経験者尚良し）

このお仕事はメルマガ愛読をいただいている方の応募を優先に選考のお仕事です。
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。

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

すっかり秋めいて行楽シーズンですね。先日、山梨に行きました。子供は信玄餅の工場見学、親は信玄餅のつめ放題がお目当てでした。何個入るかなとワクワクしていたところ、周りからは15個は入ると言う声が聞こえてきます。少なくとも15個ねと思っていたら・・・とんでもない！12個が限界でした。

15個以上入れるには何かワザが必要なようですよ・・・

子供にとっては、友達と一緒にというだけで、全て楽しかったようです。紅葉はまだまだでしたが、これからの行楽シーズン、東京からも近く家族でお出かけするには良いですよ。

Reiko 記

オフィスタ NEWS 第 17 号作成委員

編集長 kazuyo オフィスタ広報・宣伝部

編集 naosan オフィスタ総合管理室

監修 makoto オフィスタ総務部

執筆 SANO オフィスタ広報・宣伝部

Reiko オフィスタ総合管理室

Yakka オフィスタ人事管理部

協力 大滝岳光社会保険労務士事務所

参考 子育て期の男女（未就学の子を持つ男女）への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果（厚生労働省9月29日発表資料）

出典 「パッと作れるおかず753品」世界文化社

…<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>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.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：④伝言を受けた方の名前を尋ねた

①の場合、後でかけ直してもらうのではなく、こちらからかけ直すのが良いでしょう。②の場合、電話が聞き取れないときには「お電話が遠いようでございます」と伝えます。③の場合、相手の話を遮って保留にしてしまうのは大変乱暴な印象を与えます。先方の怒りを増すことにもなりかねません。この場合には、「私には分かりかねますので、担当のものに代わってもよろしいでしょうか」と相手の同意を得るのが良いでしょう。よって④の伝言を頼んだ人の名前を聞いておくが適切。伝言の最後にもう一度自分の名前を伝え、相手の名前も確認しておく、万が一伝言が未達であった等、トラブルになった際の解決に役立ちます。

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/9:30～17:30（土・日曜日、祝日を除く）