

2012年
8月号

発行日 平成24年8月15日(第51号)
(月1回/毎月15日発刊)
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：『雇用環境整備士資格講習会概要(第Ⅱ種)』
/馬場実智代(オフィスタ顧問社会保険労務士)

オフィスタNEWS 第51号発刊にあたって

残暑お見舞い申し上げます。毎日暑い日が続いておりますが、みなさまお元気でしょうか？昔に比べ最高気温が高くなり、真夏日の日数も増えていることを実感します。夕方でもまだまだ気温が高く、夕涼みできませんね。最近では日中散歩中の犬に会わなくなりました。きっと朝早くか夜になってから散歩してるのでしょうかね。

昔は帽子をかぶらないと日射病になるとよく注意されましたが、最近は熱中症注意のほうが多いです。熱中症は室内でも発症するので更に警戒が必要なのでしょう。予防法として、発汗で失った水分と塩分の補給が大事ということをご存知だと思いますが、睡眠を十分にとることも大切です。今年はオリンピックが気になり、ついつい寝不足がちの方が多いと思います。熱中症は突然発症すると聞きますので、くれぐれも水分・塩分・睡眠に注意して元気に夏を乗り切ってください。

“はたらきたいという気持ちを大切に”
“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いなと思います。



- 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



@offista_twt

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)2012 OFFISTA

特集：『雇用環境整備士資格講習会概要（第Ⅱ種）』 /馬場実智代（オフィスタ顧問社会保険労務士）

（社）日本雇用環境整備機構が主催する**雇用環境整備士資格（第Ⅱ種）講習会**に参加させていただきました。整備士第Ⅱ種は障害者雇用知識養成とのことで、私自身は専門外という事もあり、是非習得したく受講いたしましたのでその概要をレポートさせていただきます。第Ⅱ種がどのような講義内容なのかにも興味があり、私自身も今年度同資格講習の第Ⅰ種（育児者雇用）の担当講師でもありますので後学の意味でも勉強させていただきました。結論から言うと講習会の講義内容は思っていた以上に密度が濃く、今本当に必要とされている資格、そして自分がこの資格を生かしてこれからの仕事に役立たいと「感じさせる」、「考えさせる」講習内容でした。

（社）日本雇用環境整備機構は、育児者（第Ⅰ種）、障がい者（第Ⅱ種）、エイジレス（第Ⅲ種）といった、就職するときにハンディ（その立場を不利にする条件）を抱えた方たちへの支援の一つとして、**専門的な知識を持った資格者を各企業に設置**することで、その方たちの雇用環境を整備するという目的を持って活動している公益法人です。

今日はその中の、障がい者雇用（第Ⅱ種）の講習会で、講師は同機構の理事長をされている石井京子先生でした。発達障害者雇用の研究者として大学や講演会、著書等でご高名ということもあり、私自身も社会保険労務士として同じく企業の雇用に携わる身ですので、かねてより講義を聞ける日を楽しみにしておりました。

【障害者雇用の現状と課題】

初めに「障がい者の雇用における現状と課題」というテーマで、障がい者の法定雇用率の説明から始まりました。この「障がい者の法定雇用率」というのは簡単に言うと一定規模以上の企業は障がい者を雇用しなければいけない義務があり、その障がい者雇用率は、いま民間の企業で1.8%ですが、**来年平成25年4月1日より2.0%**となります。しかもその雇用率を達成できない企業には、ペナルティ（行政指導や納付金を払う）があります。逆にたくさんの障がい者を雇用している企業には**調整金や報奨金が支給**されることになっています。結論として、このような制度を設けないと、障がい者の雇用

がなかなか進まない現状があるのだという事を強く感じました。企業はどうしてもその企業の収益を第一に考えがちです。一般的にハンディを持っていると言われる方を進んで雇い、どうぞ働いてくださいと設備などを改善できる体力のある企業は、今の経済状況の中ではなかなかないのも事実ですが、法的指導で打開できるのかどうか今後に興味は尽きません。

【障害者とは。障害者を雇用するということ。】

次に、先生は、障害の種類や等級の話をされ、障害には身体的障害、知的障害、精神障害があること、中でも、今回は発達障害の方たちの事例を具体的に説明されました。発達障害とは、自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害などがあり、発達障害の場合、外から見ただけでは障害があるように見えない方も多いそうですが、この発達障害の方たちは、具体的には①**社会性の障害（相手の視線・立場で話ができない）**②**コミュニケーションの障害（相手のユーモアがわからない）**、③**想像力の障害（変化やスケジュールを嫌がる）**という、三つ組みの障害を持っているということでした。これらの方は日常、普通に身の周りにいらっしゃるかもしれませんがとのこと。

一見普通の人に見えるのですが、『あれ？なんだか変な感じ・・・、だけど有名な大学を出ているはずですよね、この人？』といった方が、職場にいませんか？というところから話が始まりました。



講師：石井京子氏（（社）日本雇用環境整備機構理事長）

このような障害を持った方たちが、就職活動をするときに発生する問題、たとえば相手の立場にたって考える事が出来ない場合などは、普通では考えられないような履歴書の送付の仕方（大胆にホチキス止めがしてあり、そのホチキス止めを外さないと中が読めない状態）で、企業に履歴書を送付してしまうなど。有名大学を卒業し

ているが、一般的な常識だと考えられないようなことを本人は、普通に当たり前のようにしてしまう。そんなことを本当にしてしまうの？といった感じがしましたが、スライドで実際の写真を見せていただけるなどわかりやすい講義内容でした。

次に、このような障害を持つ新人が、もし職場に来て、一緒に働くようになった時、どのような問題が発生するかというと、本人は、全体の仕事の流れがつかめない、複数の指示で混乱してしまう、代名詞（あれ、これ、それ）の理解ができない、暗黙のルールがわからない・・・の状態です。その場に立ちすくんでしまう。このことは一緒に働く人にとっては、事情が分からないと、すごく困惑することだと思われ、私が何も知らずに一緒に働いていたら、腹立たしい気持ちになるし、「なんで!？」って、態度に出してしまうに違いないと思いました。仕事の流れがわからず、いくつか仕事の依頼をすると、立ち往生するその新人に対して、気の短い私は、「今それをするときなの?」「なんで気を利かしてそのぐらいのことができないの?」って言うてしまうだろうと思いますし、大概の人なら同じだと思います。が、これはれっきとした障害者差別・迫害であり有名大学を卒業しているから健常者だろうと過信してそういう**障害がある人間であるという事を見抜けない、それどころかこういう障害があるという知識すらない状態なら日本全国のいたる職場で日常普通に起きるであろう深刻な問題**ではないかと先生の話聞いて思いました。



満員の会場では受講者の方々も真剣に講義を受けていました

今回私がこの講習会に参加し、それがその人の特性なのだとして理解することにより、そういう障害を持った人が職場と一緒に働くときに、例えば「状況が呑み込めていないようなら図に書いて説明したり」、「指示は一つずつ出してあげたり」、「具体的に状況を説明」し、「だからこうしてほしい」と「丁寧に伝える」ことが自分もできる

ようになり、本人にとっても**特性を生かした仕事**をしてもらえることになるということなのです。

先生は、発達障害を持つ方たちの事を、愛情を持った表現で、「気は利かないが、まじめで正直、そしてルールを理解すればとことん守る」この特性と不器用さを理解してくれる職場で能力を生かして働いて欲しいとおっしゃっていました。そのためには**雇用環境整備士のような、知識を持った人材が企業の中に何人かいて、彼らと、職場の人たちとの橋渡しをすればよいのだと**、先生の講習を聞いていて思いました。

そして同機構より知識者として認定を受けた雇用環境整備士の方々が職場の内側から、障がい者の雇用環境を良くして、ハンディを持った方でも働ける職場整備を作っていく目的があるのです。先生のスライドにありましたが、「多様な社員の活躍する日本の将来」という事では、これからの企業の総務・人事担当者は多様で柔軟な対応が求められています。少子高齢化が進む中で、障害を持っていても、その人が重要な人材として活躍できる職場環境の整備が求められているという事だと私は思います。

その他に講習では実際に障害者を雇用する事で成長・発展を遂げている企業の好事例をスライドを交えてわかりやすく解説いただき、企業の総務・人事担当者にとっては他ではなかなか入手できない、かなり貴重な情報源となったのではないかと思います。

【障害者雇用の関係法令解説】

最後に障がい者の雇用における関係法令解説の中では、メンタルヘルス、企業の安全配慮義務、健康配慮義務、快適な職場環境の整備の重要性についての説明があり、特に障害を持つ方についてはメンタル面でも作業環境面でも私たちよりずっと手厚い配慮が必要だと思いました。そしてそれが障害を持たない人たちの職場環境の整備にもつながっていくのではないかとというのが私の率直な感想です。

非常に中身の濃い3時間の講習を通じて、雇用環境の整備の重要性を強く感じさせられるわかりやすい講習会でした。私も第I種（育児者雇用）の講師として、テーマこそ違えど、**育児者の雇用環境の整備**についての知識者を養成する大役を任されておりますので、色々な意

味で本日の講義は参考になるものでした。

最後に雇用環境整備士として職場内でのみなさまのご活躍に期待するとともに、適正な雇用環境整備が実現できますことをお祈り申し上げます。

平成 24 年 7 月 31 日執筆

記録：H24年度「雇用環境整備士（第Ⅱ種）資格講習会」

日時：平成24年7月12日（木）13：00～16：40

会場：文京シビックホール

講師：石井京子（武蔵野大学・同機構理事長）

演題：①障害者雇用の現状と課題

②障害者雇用の好事例解説

③障害者雇用の関係法令解説



一次号予告-

来月発刊のオフィスタ
NEWS 第 52 号では私、馬場
実智代が講師を務めた同
資格講習「第Ⅰ種（育児者
雇用）」講義概要をレポ
ートいたします。

プロフィール

馬場実智代（ばばみちよ）

社会保険労務士（馬場社会保険労務士事務所長）

専門分野：育児介護休業法・男女雇用均等法をはじめとする女性の雇用関連法規・メンタルヘルスマネジメント。自身も育児と仕事の経験を生かしキャリアカウンセラーとしても各方面にて活躍。今回執筆の雇用環境整備士資格講習会（第Ⅰ種：育児者雇用）の講師も務めるなど講演・講師多数。趣味は読書・サイクリング。

平成20年5月よりオフィスタ顧問社会保険労務士。

（社）日本雇用環境整備機構（東京都新宿区）

育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と事業主においてのこれらの適正な雇用環境の整備の推進を目的に、各種研修及び講習会を行ない雇用者への育児・障がい・エイジレス対象者の公平な雇用機会促進のための意識啓発と適正な雇用に向けての普及啓発・適正な雇用のための専門知識を有する管理者の育成・養成を行う。その時代の雇用スタイル及びワークライフバランスについての新しい知識と情報を提供し、その社会的立場を保護し、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用の信頼性と促進性を高めるために、公平なる雇用機会の提供と採用に関する施策の調査、研究、普及並びに関係官庁、関係諸団体との連絡、協調を行なっている公益法人。理事長：石井京子。事務局：オフィスタ。

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

本文中の資格講習会は応募者多数につき急遽追加会場が設けられております。詳細は同機構のホームページを参照又は同機構事務局までお問い合わせください。

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

お問合せ：同機構事務局（TEL. 03-3379-5597 講習会係）

（監修・写真提供：（社）日本雇用環境整備機構事務局）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：H.Nさん 36歳女性

Q. わたしは主婦なのでできれば通勤のない在宅でのお仕事を希望しています。ハケンで在宅勤務のお仕事に就く際に注意することはありますか？

A. 派遣スタッフの就業場所は、一般的には派遣先の事業所であり、そこで派遣先の指揮命令者の指揮の下で働くことが派遣労働の本質になります。スタッフの在宅勤務は、派遣先の指揮命令が可能かどうかが基準となりますので、派遣先の就業場所でなければ意味がないような仕事（たとえば派遣先の家の掃除等）を除いて派遣スタッフの在宅でも仕事の目的が達せられ、かつ、派遣先の指揮命令（電話等の連絡報告）が可能であれば、在宅勤務であっても派遣で働くことは可能です。例えば、翻訳の仕事が典型例になります。注意点としては勤務時間の報告の仕方や報告方法・勤務時間の定めなどを事前にしっかり決めておくことではないかと思います。（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（神奈川県立産業技術短期大学）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！

▼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

仕事でメールを使うのは日常的ですが、仕事メールはもはやビジネスマナーの一つでもあります。取引先とのメールで**ビジネスマナー違反**に当たるのはどれでしょう。

- ①長文メールは避け要点をまとめた。
- ②依頼の際『お忙しいところお手数をおかけします』等、一言添えた。
- ③親しい間柄のお客様なので、メールの最後に『暑くて冷たいものを取り過ぎてしまいそうです。〇〇さんもお気を付けて』など一言書き添えた。
- ④返信が遅れた時に「お返事が遅くなり申し訳ありません」の一文を書き添えた。



（答えは最終ページ）

新たに社会に出る人に機会を与えるべきか、ここに終身雇用と新規入社のパラドックスが発生します。

ちなみに日本同様に解雇規制が厳しいといわれている国を見てみると、若者の失業率はフランス 22%、イギリス 19%、ギリシャ・スペインにおいてはなんと50%を超えます。日本の 8%を多いと思うか少ないと思うか、今一度このパラドックスを考えてみるのもいいかもしれませんね。【参考文献：R25 編集部記事】

オフィスタ・ブログ(H24. 7. 29付 第206話「就職パラドックス」)
<http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html>

☆☆(社)日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

『雇用環境整備士資格講習会の追加開催お知らせ』

本紙特集にも取り上げられております資格講習会のご案内です。育児・障がい・エイジレス（35歳以上）の雇用促進の研究機関である（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区）の平成24年度「雇用環境整備士資格講習会（第Ⅰ種～第Ⅲ種）」を追加開催します。追加会場も満席が予想されるため、受講を希望される方は、お申し込みはお早めどうぞ。

講習科目	追加開催日
第Ⅰ種(育児者雇用)	2012年8月27日(月)
第Ⅱ種(障害者雇用)	2012年8月31日(金)
第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2012年8月23日(木)

*今回は資格試験は行いません。



詳細は同機構のホームページを参照又は同機構事務局までお問い合わせください。

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

お問合せ：同機構事務局（TEL. 03-3379-5597 講習会係）

☆☆雇用のパラドックス考察（コラム）☆☆

/オフィスタ人事管理部

【終身雇用と若者失業率のパラドックス】

日本の若者（24歳以下）の失業率は8%を超えているそうです。全世代失業率が5%弱なのに比べると割的に多いです。先日も少し書いたが、このご時世にやっとのことで就職しても3割近くの新卒が入社1年未満で辞めているとニュースで報じられています（オフィスタ・ブログ第199話参照）。簡単に職を辞めているといくら若者だからといってもそうそう次の就職先は見つからないということを意味しているようです。ただ、それだけでは8%という数字は出てこないでしょう。年齢が高い者よりも若い者を雇いたいというのは今も昔も企業側からしたら当然のことなのであります。

この原因のひとつには**解雇規制**が挙げられます。日本には終身雇用なる言葉があるように社員をクビにすることに企業側に重く負担がのしかかるようになってきています。日本の会社組織というのはアメリカのように結果が出せなければ即日解雇もありえるようなドライな関係ではありません。昭和時代の名残かもしれないが「社員はファミリー」的な情念感覚がやはり日本には根強く残っているのかなと思います。先日マリナーズのイチローがヤンキースへ電撃トレードしましたが、イチロークラスでも結果が出せなくなれば放出されるわけですが、アメリカでは過去にどんなに結果を出していても、今結果が出せないなら別の者で補強した方が良くトレードをドライ＆ポジティブな感覚で捉えるのに対し、日本人感覚としては「長年こんな頑張り貢献した選手をアッサリ手放すなんてひどいよな」という方が多いようです。

この日本人特有の感覚は、長年勤めてくれている社員を解雇することがしにくいように作用します。不況で経営状態が悪化しているにも関わらず、**社員を減らせないと**なると、企業は**“入り口”**で人を絞るしかなくなります。結果が出せなくても居座ることが出来るなら、このご時世に自ら職を手放す中高年はまずいないでしょう。正規雇用されれば終身雇用というのが昭和日本の仕組みでした。ある意味、労働者を守る盾だったわけですが、今現在結果としてこれが若者の就職を遮る壁にもなっています。**すでに職を得ている人の既得権を守るのか、**

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

TV番組制作会社での経理補助のお仕事

TV番組・CM制作会社での経理補助のお仕事です。番組等の制作過程での収支チェックや予算管理のお仕事ですので番組製作進行過程に携わることも出来ます。その他、仕分け・会計ソフトへの入力業務など。マスコミ業界に興味のある方を歓迎。長期ではたらきたい方を募集中です。

勤務形態：派遣（または紹介予定派遣） 期間：長期
就業開始日：9月上旬頃からの勤務開始予定
勤務地：虎の門（メトロ虎の門駅より徒歩1分）
勤務体系：月～金 10:00～18:00
※業界特有の過残業はありません（5時間/月程度）。
時給：1,300～1,400円（別途交通費支給）
※他諸手当有り、昇給有り、賞与有り

スキル・経験：

- ①エクセル・ワード
- ②長期で（または正社員で）長くはたらける方のみ
- ③簿記取得者や会計ソフト使用経験者は歓迎

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先的にご紹介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しております。（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>

●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>

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。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

汗をかくのも大事と思って、今年はエアコンをいつまでつけずにいられるかと頑張ってみました。7月中旬に扇風機を1台出し、窓からの風と扇風機からの風で暑さを凌いでいました。ですがキッチンで火を使うと部屋が高温多湿状態になり、一度そうなってしまうとなかなか部屋の温度が下がりません。8月になるまでエアコンをつけるのは我慢と思っていたのですが、子供が夏休みで家にいるようになり一層暑さが増して、7月の内につけてしまいました。無理は禁物ですものね。今は設定温度28℃で頑張ってます。 Reiko 記

オフィスタ NEWS 第51号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部
編集 Reiko オフィスタ総合管理室
監修 makoto オフィスタ業務管理部
執筆 Yakka オフィスタ人事管理部
Nozomi オフィスタ人事管理部
Ricaco オフィスタ総務部
Yukka 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
社団法人日本雇用環境整備機構事務局
オフィスタ・ブログ（2012.7.29付ブログ記事）
<http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html>

派遣クイズの答え：全てマナー違反には当たらない

話し上手・話し下手があるように、メール上手・メール下手が存在します。ビジネスシーンで約半数の人が業務上受け取ったメールで不快な気分になっているという統計もあります。ビジネスメールで受け取り手が不快に思う第1位は「文章が失礼」で、以下「文章が曖昧」、「文章が冷たい」と続きます。要するに内容ではなく文章の書き方が不快指数に直結するというわけです。「失礼」「曖昧」「冷たい」が不快に感じるならば、逆に「丁寧」「明確」「温かみ」に留意すれば良いという事になります。①～④は全てメールを受け取った相手側に失礼にあたらない好例です。他にも「Re:」を削除して件名を変える気配り等、常日頃から文章力を高めたり、「丁寧・明確・温かみ」を意識したメールを書く癖をつけていきましょう。ちなみにビジネスメールでは絵文字は使わないように。参考：オフィスタ・ブログ（2012.8.8付「ビジネスメール」より）



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。