

2012年
9月号

発行日 平成24年9月14日(第52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第一ともエビル

特集：『雇用環境整備士資格講習会概要(第I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52号発行にあたって

9月に入っても残暑が厳しい毎日ですが、日はだいぶ短くなったので、帰宅時にはやや楽になりましたでしょうか。

防災の日に際し、防災関連の番組や記事が多かったので、それらをご覧になって改めて防災対策を意識した方もいらっしゃると思います。多くの方が自宅と勤務先が離れており、交通機関を利用されています。通勤ラッシュ時、電車内にいる時に地震がきたらと思うと怖いのです。満員電車内に閉じ込められるかもしれないし、避難場所もわからないところで降ろされるかもしれないし予想がつかえません。震災後、出かける際に水分はもちろん、補助食品やキーホルダー式の懐中電灯や笛、絆創膏、ウェットティッシュ、大きめハンカチなど必ず持ち歩く方が多く、私はそこまで用意をしていなかったもので、考えの甘さを反省しました。

防災週間の時期でもあり、やはりこまめに防災意識を再認識しないとイケないと改めて思いました。

“はたらか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



@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Ⅰ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「雇用環境整備士資格（第Ⅰ種：育児者雇用）講習会」を開催いたしました。私は、第Ⅰ種の「育児者の雇用における現状と課題、好事例解説及び関係法令解説」の講師を担当させていただきましたので、先月号に続き第Ⅰ種講習会の概要を執筆させていただきます。

当初講師を引き受けさせていただいた時は、こんなにたくさんの方に参加していただけるとは思っていませんでしたが、予定定員を大きく上回る応募に対応して急遽追加会場も設けられたという状況から、育児者の雇用について課題・関心・必要を迫られている関係者の方々がこんなにも多いという事を実感いたしました。講習会の中でもお話をさせていただきましたが、今、職場の雇用環境を整備することが本当に必要な時代になっています。そしてそのことを企業担当者・行政庁担当官・育児支援団体関係者といった参加者の方が痛切に感じている。改めてこの反響の大きさから、この資格が時代のニーズに添えていくものだと感じました。

【育児者の雇用における現状と課題】

今回の講習会では「なぜ今、企業は子育てを支援しなければいけないのでしょうか！？」というところから話を始めました。日本の人口の急激な減少と、世界に類を見ない高齢化の進行は、本当に深刻です。人口が減っていくことは、とりもなおさず日本の将来、特に国力、経済力へ強い影響を及ぼします。労働力、就労者数の減少を何とか食い止めなければいけない。という事で、政府は「WLB」仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現の必要性をテーマにして、子育てをしながら働ける環境づくりを実施していますが、国民の希望と現実には、まだまだ大きな乖離（^{かいり}へだたり）があります。そうした中で、どうして育児をしながら働くことができないのかといった、**実際の育児者からの声を例に挙げながら平成22年の育児介護休業法の法改正**へと話を進めました。その後は育児介護休業法が施行されて20年という事で、その間の育児者における雇用環境の変化、育児者に対する職場の理解、ひとり親世帯の増加、保育園の待機児童が一向に減らない現実、学童保育施設の新設など

グラフや実際の事例を交え説明し、雇用環境整備士の資格を持った方が今、職場でとても必要とされていることも強く語らせていただきました。



講師：馬場実智代（オフィスタ顧問社会保険労務士）

【育児者の雇用における好事例解説】

次に、企業は労働者と雇用契約を結んでいます。使用者は賃金を払って労働者に働いてもらう、労働者は賃金をもらって労務を提供するわけですが、雇用契約を結ぶことにより企業は労働者に対して賃金を支払う以外に、労災保険、雇用保険、健康保険、年金保険といった社会保険に加入させています。今の経済情勢や企業の体力を考えると、これ以上の負担を企業ができそうに思えませんが、社会の要請として**企業の社会的責任（CSR）の観点から、育児者に対する支援もしていかなければいけない**との基本的な考えをはじめに説明しました。そこから「WLB」仕事と生活の調和（ワークライフバランス）による労働者の働き方に合わせた職場環境整備の実施が必要であり、政府はその施策を強力に企業に要請してきている。この取組施策の中に次世代育成支援があり、この考えを受けて企業は具体的な次世代育成支援の取組をしているという話に進んでいきます。今回は、この次世代育成支援促進のための企業の一般事業主行動計画の好事例集より、企業の好事例を何社か取り上げて、紹介しました。具体的には、働くパパ・ママの会社訪問により子供が、パパ・ママの仕事に対する理解を深めることができたとか、社内報・管理職会議での次世代育成支援への取組の周知により育児に参加しやすい職場風土への意識が高まり、男性の育児休業取得が実現し、その男性社員の育児休業を取得した感想として「短期間でも妻は育児の疲れが和らいだように見えた」とか「妻から育児の話題に限らず、コミュニケーションが増えたと喜ばれた」といった育児休業を取得した感想があ

りました。

こういった事の積み重ねが、夫婦の関わりを、よりやさしくし、安心してくつろげる家庭を作る足掛かりになるのではないかと私は考えています。実際にこのような居心地の良い夫婦関係、家庭の中からは、今はやりの熟年離婚などは起こらないだろうと考えられます。そして好事例で私が一番受講者に伝えたかったことは、**男性も女性も、育児休業を取るのは当たり前**、という考えのもと、今育児をしている労働者が会社を辞めずに長く働き続けて活躍してもらいたいという企業の考え方、方針が会社の風土になることにより、より一層**企業の信用、価値を向上させることができる**という事です。そしてこの取り組みにはそんなにお金をかけずに、できるところから取り組んでいる企業がほとんどだという事も話しました。大切なことは、この部分でもやはり雇用環境整備士の方が必要とされており活躍できるということです。



企業の総務人事担当者・行政庁担当官の参加者で満員の会場

【育児者の雇用における関係法令解説】

そして最後のパートでは関係法令解説として、妊娠・出産・育児休業・復職に関するトラブルは、事業主、企業の労務管理担当者・労働者が法律を知らずに対応し、問題がこじれて、公的な機関や労働組合へ、労働者からの相談があり、紛争になっていくケースがほとんどですという話をしました。特にここでは、労働者が結果的に労働局の紛争解決機関や、労働組合、ユニオンへ相談を持ちかけた場合、企業の受ける打撃は相当大きなものになるという事を強調しました。ひとたび、問題がこじれ、訴訟になった場合、企業の受ける打撃は、そのことに費やす時間、損害賠償のお金、そして何よりも企業の社会的信用の失墜の大きさが相当大きなものになるという事です。関係法令の解説はケーススタディ形式をとりまし

た。一番初めに労働者と使用者が結ぶ雇用契約の基本的な「知識」「考え方」を説明しました。そこでは、雇用契約に付随して発生する「継続的契約関係における付随義務」は、具体的には、事業主側の安全配慮義務、健康配慮義務、労働者側の守秘義務、誠実義務ですという事や、**民法（一般法）と労働基準法（特別法）では労働基準法（特別法）が優先される**とか、「法律の効力の強さ」といった一般の方にはなじみのあまりない、少し難しいと感じる部分をなるべくわかりやすく具体的に解説しましたので、理解して頂けたと思います。ケーススタディのところでは、関係法令として男女雇用機会均等法が出てきたのは、受講者にとって意外だったのではないのでしょうか？男女雇用機会均等法は、もともとは、男女差別を禁止する目的で作られた法律です。産前産後の女性に関して同法で不利益取り扱いが禁止されていることを、ご存じない方もいらっしゃるのではないかと思います。そして特に皆さんが熱心に聞いてくださったのが、**産前産後の休業中に健康保険から出産手当金が支給される話や、育児休暇中に雇用保険から育児休業給付金がもらえるという話**でした。具体的にいくらもらえるかという部分はやはり、大切なことだと私も考えていますので、月給 30 万円の人を例を挙げて、計算をホワイトボードに書きながら説明したので、この部分もよく理解していただけたと思います。



受付・案内にて。同機構の事務局の方々もご苦労様です

今回の講習は大変密度の濃い内容を講習時間に詰め込んだつもりです。最後まで皆さんが熱心に聞いてくださったことが、やはり皆さんの職場の雇用環境整備に関する関心の深さだと講習をしていて感じました。本日の講習会で雇用環境整備士（第Ⅰ種）資格者になられたみなさまにおかれましては、社内で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 9 月 7 日執筆

記録：H24年度「雇用環境整備士（第Ⅰ種）資格講習会」
日時：平成24年7月26日・8月27日 13：00～16：40
会場：文京シビックホール
講師：馬場実智代（馬場社会保険労務士事務所長）
演題：①育児者雇用の現状と課題
②育児者雇用の好事例解説
③育児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53号では同資格講
習「第Ⅲ種（エイジレス雇
用）」講義概要をレポート
いたします。

【バックナンバー】雇用環境整備士資格（第Ⅱ種：障害者雇用）
レポートは下記よりダウンロードできます。
オフィスタNEWS 第51号（H24. 8. 15発刊）執筆：馬場実智代
<http://www.offista.com/data/maimagazine/1208a.pdf>

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、調整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、平成24年度夏季は全日程が終了いたしました。次回開催は未定となっております。開催が決まった際に案内書類の郵送を希望される方は、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）

☆☆はたらくママさんお助けコーナー☆☆

オフィスタ総合管理室

【50℃洗いを知ってますか？】

今年に入ってからメディアや雑誌でよく取り上げられている50℃洗い。野菜や果物やお肉などを50℃のお湯で洗うことにより、鮮度を甦らせたり余分な脂を取り除いたりできるとのこと。私も気になっていたので最近試してみました。

- プチトマト → 艶が出て甘みが増しました。
- 水 菜 → しなっとしていたのにシャキシャキに。
- ベーコン → 脂が落ちさっぱりヘルシーに。



どうして野菜を50℃のお湯で洗うと鮮度が蘇るかという、菜っ葉類は収穫すると水分の蒸発を防ごうとして表面の気孔を閉じようとしています。そこに50℃の熱を加えることにより、気孔が開き水分が入り新鮮な状態に戻るといふ訳だそうです。今まで野菜は水で洗うことしかしなかった私にとっては斬新でした。食材によって浸けておくだけでいいものや、汚れを落とすようにじゃぶじゃぶ洗った方がいいものがありますので私は本を買って少し勉強してみました。お肉やシーフードの解凍等も自然解凍よりも断然早く便利で、いろいろ試すと面白くなり、最近ではきちんとしたキッチン温度計まで買うほど50℃洗いの虜に・・・。もちろん取れたての新鮮野菜をすぐ食べるのなら50℃洗いの必要はありませんが、少し日にちの経ったものやこれから野菜や果物等を保存する時には長く鮮度を保てるので活用できると思いました。良かったらみなさんも試してみてくださいね。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：E.Sさん 29歳女性

Q. 私はハケンではたらいています。先日、大口の顧客企業の社長さまが見えられて一緒にお昼でもどうかと誘っていただきました。その日は暑かったこともあり、ランチではありますがビールを1杯勧められて飲んでしまいました。お断りはしたのですが「堅いことは言わず1杯くらいいいでしょう。」との勧めで、お客様でもあるしお付き合いで頂きました。お酒の弱い私は午後の勤務で酔ってしまい業務でミスをしてしまいました。これはやはり自己管理責任を問われるのでしょうか。なお、お昼休憩時間のことで上司の指示ではなくあくまでプライベートでのお食事の席上でのことです。一方でプライベートではありますが相手は大事なお客様との社長様でしたので私自身も粗相・失礼のない様子を付けていたためという経緯もあります。

A. 結論からいうと自己管理責任が問われる恐れがあります。休憩時間中は原則として自由時間であり労働時間ではないとされていますが、**全く自由というわけではありませぬ**。休憩時間中に飲酒などの業務上差し障りがあるような行為は禁止されます（そのため休憩時間も含めて“拘束時間”と言われているのです）。

具体的な事情によって異なりますが、大事な顧客企業の社長からランチを誘われたのであれば、断れば会社の営業に損害を及ぼすおそれがあるのですから、**その時点で休憩ではなく、業務とみなされます**。その業務に飲酒が避けられないものであったなら、飲酒自体またそれに伴う業務のミスは自己管理の責任は問われることはありません。

問題なのは顧客企業の社長に誘われて食事に行くことは上記理由からこの場合、単なる休憩ではなく業務になるのですから、当然**上司に確認若しくは上司の指示を仰ぐべきであったのにその手続きを怠ったこと**でしょう。その手続きを怠ったのであれば、粗相・失礼のない様子を付けていたためのお付き合いだとしても、結局は業務ではなくプライベートで食事をし拘束時間中に飲酒行為を行ったと判断されても仕方がないでしょう。あなたの意図は正しかったとしても、その意図及び行為が正しいかどうかを判断するのは、あくまでもあな

たの上司になります。休憩時間・自由時間・拘束時間のそれぞれの意味を理解して正しい解釈を持っておくことが必要です。一見プライベートなことのように思えることでも念のため上司に相談できるような体制を整えておいた方が良いでしょう。（大滝）

…<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（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>

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

オフィスタが発信するツイッターがあります。通常のツイッターと異なり、つぶやきは毎日1本発信の1Day-1Tweet方式ですが、非公開のお仕事案件やホームページに掲載される前の最新の案件を発信したりと、新着のお仕事は一般公開よりも早くお知らせするようにしていますので、お仕事探しのアンテナを張っている方にはいち早く情報をお届けできるツールとなっています。ツイッター限定で公開する案件もありますので、是非ご活用下さい。



オフィスタ・ツイッター

http://twitter.com/@offista_twt

派遣クイズ

職場で定年を迎え退職される方に、みんなで記念の品を贈ろうということになりました。退職祝いの贈り物として**ふさわしくない品物**や**避けておいた方がよいもの**はどれでしょう。



- ①腕時計
- ②万年筆
- ③ハンカチ
- ④商品券

（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

コンサルティング会社での一般事務のお仕事

パソコン（エクセル・ワード）を使った資料作成・校正業務等の一般事務のお仕事です。医療系コンサルティングの会社ですが専門知識は不要です。但し、医療関係者・医師等からの電話対応・来客対応がありますので社会人経験者でビジネスマナーを有する方を募集します。月～金で週3日・残業なし、土日祝日はお休みですので、扶養の範囲内で長期ではたらきたい主婦やママさんも歓迎です。

勤務形態：派遣 期間：長期
就業開始日：10月上旬頃からの勤務開始予定
勤務地：渋谷（JR渋谷駅より徒歩5分）
勤務体系：月～金 9：30～18：00
時給：1,300～1,350円（別途交通費支給）
スキル・経験：

- ①エクセル・ワード
- ②長期で長くはたらける方のみ
- ③社会人として勤務経験1年以上

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

やっと子供たちの夏休みが終わりホッとしています。夏休みぐらいどこか出かけようと思っても、あまりに暑いので当然室内でどこかというつもりで「どこ行く？」と子供たちに聞くと、出てくる希望は動物園やらアスレチックやら遊園地。子供たちは楽しければ暑さなんて平気だそうです。なんとか子供たちを言いくるめて水族館に行きました。考えることは皆同じで子供連れでとても混んでいました。最初は親たちも楽しく元気なのですが、午後になると大人は休憩所でぐったり、子供はまだまだ元気といった様子でした。

Reiko 記

オフィスタ NEWS 第52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

派遣クイズの答え：全て避けた方が無難

腕時計や万年筆には「より勤勉に」という意味があるので定年まで勤め上げた目上の方への贈り物には不向き、ハンカチは漢字で表わすと「手巾（てぎれ）」となり手切れを連想させもう会いたくないという意味に受け取られる、商品券や現金は好きなものにするため便利で喜んでいただけそうですが、不躰で相手を低く見ているという印象を持たれてしまうかもしれません。しかし、大切なことは、どんな品物かではなく贈り手の気持ち。感謝のメッセージを添える等、気持ちを伝える工夫をプラスしてみましょう。



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。