

**2015年
4月号**

発行日 平成27年4月15日(第83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/適正事業者認定制度』
/執筆：オフィスタ業務管理部
/協力：一般社団法人日本雇用環境整備機構

オフィスタNEWS 第83号発行にあたって

一斉に咲き始めた花や新芽新緑のように、この4月から新生活をスタートされた方も多いと思います。この時期あちらこちらで見かける式典ではフォーマルな装いを求められますが、列席者はスーツやセットアップ姿が圧倒的に多く、昭和の時代では当たり前だった留袖や訪問着姿はごく少数のように感じられます。ただ、時代は変わっても、新入生のピカピカの制服を着た微笑ましいごちなさは変わらないですね。ちなみに、フォーマル子供服売り場では、清楚で上品なスーツやワンピースを選ばれるのが最近の傾向で、ランドセルも従来の赤・黒が人気だそうです。式典の装いといえば、京都大学卒業式も記憶に新しいですね。卒業生総代が恒例のコスプレ姿で壇上に上がり恭しく証書授与されている図は難解ですが、これから社会に出て様々な分野で日本を引っ張っていくであろう彼らの心境を思うと負けるな頑張れと寛大にならざるを得ませんでした。

皆さんも気持ちの良い新年度のスタートを切って参りましょう！

“はたらく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。



@offista



@offista_twt

(C)2015 OFFISTA

特集：『雇用環境整備/適正事業者認定制度』

/執筆：オフィススタ業務管理部

/協力：一般社団法人日本雇用環境整備機構

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子）が育児者・障害者・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と雇用環境の整備の推進を目的とし、適正な雇用環境が確保されているか、当該対象者とのトラブル予防など、労働者が満足できる適切な職場環境・雇用環境が整備されているかについて、一定の基準を満たした事業者（企業・団体）を「適正事業者」として認定します。

（参考：同機構 適正事業者認定制度要綱・概要より）

●雇用環境整備/適正事業者認定マークとは

適正な雇用環境整備事業者と認定された者（企業）に「適正事業者認定マーク」を配布します。認定事業者はその行動指針等が公開され、CSR 向上及び社内での育児・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。また求職中の育児・障害・エイジレス対象者にとっては信頼性のある事業者の発掘及び雇用促進に資することができます。

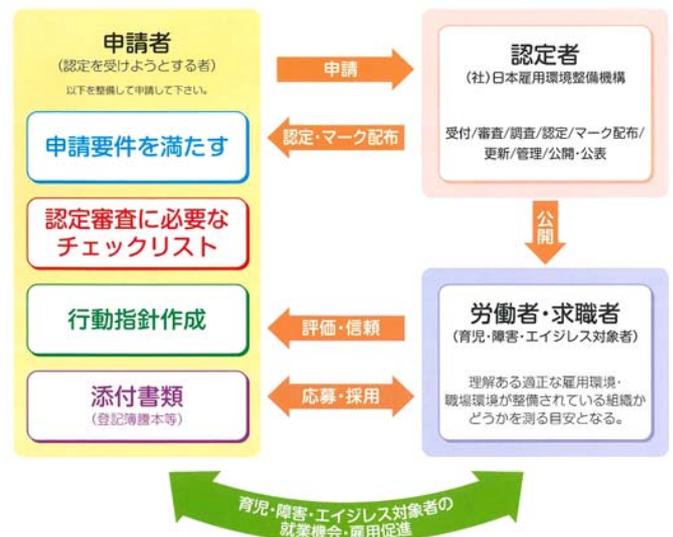


【適正事業者認定マーク（特許庁登録番号第 5712767 号）】

例えば求職者が「育児中女性にも理解があり、雇用環境整備が整っているはたらきやすい会社はないのだろうか」と思うケースは多々あると思いますが、育児中女性に理解のある企業を実際に探す情報ツールは殆どありません。育児・障害・エイジレス（満35歳以上）に理解があると明記されていたはずなのに、実際に入社したら雇用環境整備はされていなかったというケースもあります。育児者・障害者・エイジレスに理解はあり

ません！と明記する企業など普通ありませんので、企業はイメージアップのためにも建前上はそのように明記している企業が多いのは当たり前のことなのですが、少なくともそれがどこまで本当かを判断するのが求職者側にはありません。

育児・障害・エイジレス雇用またはこれら対象者に対する雇用環境が整備されていて、一定基準の要件を満たしているという意味で、求職者の方は就職活動・転職活動において認定マークを一つの参考目安としてのツールとしてご利用いただくのがよろしいかと思います。



●審査・認定の流れ

- ①適正事業者認定を受けようとする事業者は、申請要件を満たしたうえで、一般社団法人日本雇用環境整備機構へ所定の申請書類を取り寄せてください。
- ②申請書類を作成のうえ、必要添付書類を同封して、同機構まで提出ください。
- ③提出された申請書類等をもとに審査いたします。認定基準を満たしているかどうかを判断して、認定の可否を決定します。
※必要により審査員が事業所を訪問し、職場確認や関係者へのヒヤリングを行う場合があります。
※認定料無料、有効期間3年間、更新可。申請が混み合った場合は審査にお時間をいただくことがあります。
- ④一定の認定基準を満たしている場合は、適正事業者として認定され「認定マーク」が発行されます。併せて認定取得事業所である旨と申請内容に基づく行動指針等が国民に広く公表・公開されます。

●適正事業者認定の種目

認定を受けようとする企業は、どの分野の雇用環境整備を取り組んでいきたいかは各企業ごとに異なると思いますので、育児・障害・エイジレスのいずれか1つ以上の種目を選択して申請・認定を受けて下さい（複数申請可）。



第Ⅰ種：
育児者雇用環境整備
認定マーク



第Ⅱ種：
障害者雇用環境整備
認定マーク



第Ⅲ種：
エイジレス雇用環境
整備認定マーク



第Ⅰ種・第Ⅱ種・第Ⅲ種のすべての
認定を取得している事業者のマーク



認定料 無料

※本制度の周知・普及をすることを目的とし、**平成28年3月31日までに申請を申し込んだ者は認定料は免除(無料)**するものとします。
当該期間以降お申込みの際には認定料として5万円(予定)が発生いたします。

更新料 3万円 (法人加盟員は無料)

※有効期間は最長3年とし、基準を満たしている場合は更新継続されます。

※本機構の情報交流制度へ法人として加盟している者は**無料**とします。

●適正事業者認定の申請基準

認定を受けようとする者は以下の申請基準を満たしている必要があります。

- ①法人格を有する組織で法務省または法務局への法人登記がなされている企業・団体等（以下、組織）。
- ②設立から満12カ月を経過している組織。
- ③直近3年間、労働基準法・職業安定法等の法令に重大な違反をしていない組織。
- ④役員を除く雇用労働者が1名以上いる組織。なお、雇用労働者とは賃金を支払い職務に従事させている者を指し、職員以外に派遣社員・パート社員・アルバイト等も含む。
- ⑤育児者・障害者・エイジレスの適正雇用の実施実績又は実現を目指し、将来にわたり雇用環境整備の継続意思を有する組織。
- ⑥**雇用環境整備士資格者が社内等に設置されている組織。**（注）申請する認定種目に対応できる整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）が設置されていること。
- ⑦その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実が認められない組織。

●認定

育児者・障害者・エイジレス対象者の雇用促進のための支援や対策、雇用環境の整備への前向きな取組み等が行われていて、その内容が本機構の求める水準を満たしていると判断した事業者を「適正事業者」として認定します。

育児・障害・エイジレス雇用の職場環境整備に努めるため社内外に対するポジティブ・アクションとして、是非先進的な取組みをされる企業さまは挑戦してみたいかがでしょう。

- 育児・障害・エイジレス雇用の取組みをされている企業・団体を広く世に周知するために
- 職場ではたらく従業員の意識を高め、対象者への理解や雇用が促進され働きやすい職場にするために
- 組織に設置されている雇用環境整備士が活躍できる場とするために
- 育児中女性や障害者・エイジレスの方々、適正な雇用環境を整備している企業を知るために

(ご注意)

●適正な雇用環境の整備がなされていると判断され、且つ雇用環境整備への推進の意思があると判断した事業者に認定証(認定マーク)の使用を許可しますが、本認定は取得することで法的保証や法的効力を有する類のものではありません。

●適正事業者とは関係法令に準じての適正値を保証するものではなく、雇用環境整備の推進・維持と本機構事業への賛同の意思を有し、本機構の求める雇用環境整備への前向きな取り組みや活動を行っていると考えられ、本機構が広く周知したいと判断した事象・事項・内容等を有する事業者をいいます。よって本認定の取得があったからといって認定者が関係法令等に違反のない組織又は違反を行わない組織、及び法律に則った適正な運営を行っているか否かを本機構が保証するものではありません。

●認定証の画像は見本です。様式又は文言等に一部変更が施される場合がございますことご了承ください。

●本認定マークは一般社団法人日本雇用環境整備機構の登録商標(特許庁登録番号第5712767号)です。適正事業者に認定された者(会社)は、名刺やホームページ・会社案内等に「適正事業者認定マーク」を使用できます。

◎雇用環境整備/適正事業者認定制度に関する問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 事務局

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

◎適正事業者認定を受けるには職場内に雇用環境整備士資格者が設置されている必要があります。



雇用環境整備士になるためには下記をご覧ください。

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

一般社団法人日本雇用環境整備機構 (通称 JEE)

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、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、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団体。「雇用環境整備士」の育成・認定と国内企業内への専門知識者の設置活動をはじめとする職場の雇用環境整備に取り組みと共に、適正な事業者を対象求職者へ周知するなどの活動に取り組む。

事務局本部：東京都新宿区、理事長：石井京子

☆☆部屋の模様替えでリフレッシュ☆☆

/オフィスタ広報宣伝部

季節がら慌ただしい時期ですが先日部屋の模様替えを試してみました。引っ越しを機に家具のレイアウトも大幅に変更し、ああでもない、こうでもないと頭を悩ませながら部屋中を大移動しながらやっと完成!

こちらは引っ越し祝いに友人から頂いたうさぎの花器。



(左から二番目、うさぎの横顔がわかりますか?)

いただいた花器とレイアウトをきっかけに窓側の一角が私のお気に入りのコーナーになりました。部屋全体のレイアウト変更は大がかりで中々大変ですが、この一角に関しては季節の花を飾ったり、フォトフレームに飾る写真を変えたりして、気軽に部屋の雰囲気を変えられるので手を加えるのが楽しくなりました。新年度を迎え環境の変化も多い時期ですが、お気に入りのコーナーを設けてホッと気の休まるひとときを作ってみてはいかがでしょうか。育児と仕事に頑張っているママさんにとって、部屋のレイアウトまで考える時間がないかもしれませんが、心のリフレッシュとしてたまには模様替えを試みるのもいいかもしれませんね。

派遣クイズ

外資系企業ではたらいっていますが、職場の上司の役職や上席序列を把握することは大切です。次の役職呼称を一般的な上席の序列順に並べましょう。

- ①CEO
- ②CFO
- ③COO
- ④GM
- ⑤President
- ⑥Chairman



(答えは最終ページ)

☆☆部下を叱るのはパワハラかどうか☆☆

/オフィスタ総務部

『国内大手住宅建設会社の社員だった長男(当時35歳)が自殺したのは上司のパワーハラスメントが原因だととして、遺族が同社に慰謝料など約9,280万円の損害賠償を求めた訴訟が大阪地裁でありました。訴状などによると、長男は2010年8月以降、県内の事務所で客からの苦情対応などを担当。上司から、部下の指導が不十分との理由で「死んでしまえ」、「クビにするぞ」などと日常的に罵倒されるようになった。2011年9月に行方不明となり数日後、市内で溺死しているのが見つかった。労働基準監督署は、心理的負荷で適応障害を発症したことが自殺につながったと認定。両親は2013年に提訴し、同社側は「叱責はあったが、罵倒はしていなかった」などとして請求棄却を求めている。同社は「円満に解決するために和解したが(和解金6,000万円)、コメントは控えたい」としている。』(2015.4.2付 読売新聞)

最近、国内で増加しているパワハラ訴訟で共通しているのが“叱責”という言葉です。被害者側が“罵倒”という言葉を使うのに対して、加害者側は“叱責”という言葉を使います。仕事でミスをすれば上司が部下を叱るという行為がパワハラかどうかの境界線が難しい。勿論暴言は論外ですが、部下の教育として叱るという行為は職場ではある意味で必要なこと。ただ、上司と部下の間に信頼関係があって成り立つものですので、上司は叱った後に「**部下に心理的負荷があるかないかを判断する必要性が求められます**。逆に部下は「上司は自分の将来を憂いて叱ってくれている」という信頼に努めることが重要です。**お互いにその基盤が確立されたうえでなければ“叱責＝パワハラ”**という構図になってしまいがち。不景気でこの業界も熾烈な競争を強いられる中、数字を求めたり結果を求める傾向にあるのはどこの会社も同じです。ハラスメントという言葉自体新しいですが、**人材を雇用して育成する手法も新たな時代に来たのかもしれない**。労働基準法は労働者保護のための法律である以上企業側が労働者に歩み寄るしかないのが現状です。「口は悪いけど、悪い人じゃないんだ」はもう通用しない時代です。本誌をお読みの管理職の方は「アメとムチ」の使いどころを今一度考え直して、このような悲しい事件が起きないように努めていただきたいと思います。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Hさん 39歳女性

Q. 派遣法改正という話題をよく耳にしますが、大きく何が改正されるのか教えてください。この改正によって労働者・派遣先にそれぞれどのようなメリットがあるのでしょうか。

A. 派遣法改正(*現時点では審議中の案です)は、

- ① 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業が許可制となること。
- ② 派遣会社に対して以下の措置が義務付けられます。
 - 一つは派遣労働者に対して計画的な教育訓練や、キャリア・コンサルティングが義務付けられること。更に派遣労働者が派遣期間終了時において雇用を継続するための雇用安定措置が義務付けられること。
 - ③ 大きな改正点は、派遣期間の規制について自由化業務、26業務の区別がなくなり、
 - イ 派遣先の事業所ごとに派遣労働者の受け入れは、3年を上限とされること(過半数労働組合等の意見聴取があれば3年を超えて受け入れることができます)。
 - ロ 派遣労働者個人については、派遣先の同一の組織単位(課)における受入れ期間が3年を上限とされること。

今回の改正で労働者のメリットについては②にあるように派遣会社から計画的な教育訓練やキャリアコンサルティングを受けることによって雇用の安定とキャリアアップが図れることになる点です。派遣先のメリットについては、従来の26業務か自由化業務の境界が不明瞭なことによるトラブルを回避でき、期間制限の制度についてわかりやすくなる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>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

エントランス・フロント（受付）のお仕事

大手企業各社での受付のお仕事です。主なお仕事は来訪者の受付・案内、応接室・会議室の予約やご案内など、オフィスビルのエントランス・カウンターです。社内外に対してしっかりとコミュニケーションがとれる方・しっかりと身なりの方・笑顔と品性を備えている方であれば経験は問いません。育児とお仕事の両立ができますので、主婦やママさんも歓迎です。

勤務形態：派遣 就業開始日：応相談のうえ
期間：長期 制服：支給します
勤務地：新宿・品川・秋葉原・横浜など各所
勤務日：月～金または週3日程度（勤務地による）
勤務時間：基本9：00～18：00（応相談可）
時給：1,200～1,350円（別途交通費支給）
スキル・経験：不問（但し、品性・品格は要する）
※ホテル出身者やコールセンター等の接客経験者は優遇しますが、未経験でも応募できます。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先に、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

先日、陶芸教室に行ってきました。一度だけろくろ体験をしたことはあるのですが、やはりそう簡単に上手くは作れませんね。今回は大皿とお茶碗をつくったのですが、ちょっとした力加減で形が変わってしまい、先生の力を借りてばかりでした。手を動かすのはもちろん、同時に足で電動ろくろのスピードを調整したり、話しながらやる余裕なんて全くありませんでした。陶芸は1～2年でマスターできるものではなく、たくさんの工程を一つずつ学び、さらに経験を積んでいかなければならないそうです。なんだか陶芸の奥深さを知れたような気がしました。完成がとても楽しみです。 Nozomi 記

オフィスタ NEWS 第83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
Junco オフィスタ総務部
Akane 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
一般社団法人日本雇用環境整備機構
（雇用環境整備/適正事業者認定制度）

参考 読売新聞（2015.4.2付「パワハラ和解金」）

派遣クイズの答え：⑥>⑤≥①>③≥②>④

⑥Chairman（日本でいうところの会長）>⑤President（日本でいうところの社長）≥①CEO（最高経営責任者：日本でいうところの代表取締役筆頭専務など）>③COO（最高執行責任者：日本でいうところの取締役本部長）≥②CFO（最高財務責任者：日本でいうところの経理担当役員）>④GM（マネージャーを統括する管理職）
役職は責任の重さを表すと同時に、個人のプライドにもかかわる重要事項です。序列や呼称には注意を払い、役職の重さに敬意を払いましょう。決して呼び間違いなどないように心掛けましょう。

*上記は一般的序列です、役員名簿などで確認しておきましょう。



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。