

**2015年
12月号**

発行日 平成27年12月15日(第91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：『マタニティマークに世間の反発を考察』
/オフィスタ広報・宣伝部

オフィスタNEWS 第91号発行にあたって

いよいよ師走に突入しました。一年の最後の月でもあり大きな行事も多いようですが、皆さん元気にお過ごしでしょうか。都内の電車内ではマスクを着用しゴホゴホと咳をしている風邪引きさんが多く見られます。12月は忘年会、クリスマス、仕事納め、年末年始の準備と慌ただしく時が進んでいくように感じます。お子さんが小さい方は学校も冬休みに入り、より忙しさが増してしまいそうですね。

先日ニュースでフェイスブック CEO のマーク・ザッカーバーグ氏が保有する同社株の99%450億ドル(約5.5兆円)を慈善事業に寄付する表明を見ました。娘が生まれ、これから世界にやって来る人たちの生活をより良いものにするための寄付ということに強く心を打たれました。自分たちの生活も大切ですが、毎年のタイガーマスクさんなど経済的に余裕がある時は世の中のために少しでも何かできれば良いですね。今号特集も”思いやり”に絡んだテーマになっています。本年中もご愛顧に心よりお礼申し上げますと共に、来年も皆様のご多幸をお祈り申し上げます。

“はたらか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



@offista

(C)2015 OFFISTA

特集：『マタニティマークに世間の反発を考察』

/ オフィスタ広報・宣伝部

妊娠中であることを示す「マタニティマーク」を厚生労働省が定めて10年。全国の自治体が妊婦にキーホルダーなどのグッズ類を配布していますが、妊婦当事者からは「反感を持たれそう」などと使用を控える動きが広がりつつあるそうです。妊婦からは「電車で席を譲れと無言の圧力をかけているようで気が引ける」とか妊婦以外からは「妊娠は病気じゃないのに特別扱いはおかしい」といった反感の風潮があるようです。何故このようなことが起きてしまったのか考えてみました。

みなさんはマタニティマークをご存知でしょうか？ 駅などいたるところで目にする機会が増えているので見たことがあると思いますが、このマークの本来の目的とはおなかの目立たない妊娠初期ほど重いつわりに悩むケースが多く、妊婦であることを知らせることで注意してもらえるように、受動喫煙の防止・体調不良や緊急時対応のため、災害時に妊娠中と知らせるなどの役割をもつものです。今回の反感風潮に対し、厚生労働省は「本来の趣旨が理解されていない」としてより啓発に力を入れていくといいます。マタニティマークというのは**妊婦の存在を知らせる**ものであり、マーク保有者に席を譲らなければならないといった拘束力はありません。



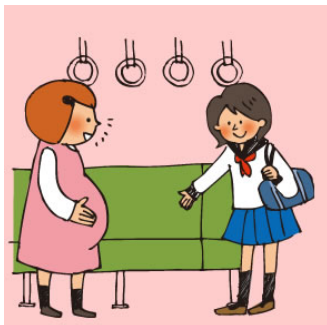
オフィスタでも妊婦が職場で安心してはたらくように、国内で初めて「**職場で使えるマタニティマーク PC 壁紙**」を平成23年から同省に相談し無料配布をしています。オフィスタは育児と仕事は両立できるというコンセプトの下、これからママさんになる妊婦さんも職場で気持ちよく働けるように、また職場側に雇用環境の整備を進めていただくための支援に取り組んでいただく目的としたものです（[詳細はオフィスタHP参照](#)）。

そういう意味では私どもはマタニティマークは意味があるものだと考えていて、オフィスタのマタニティマーク PC 壁紙も全国の企業内で活用されているのは嬉しい。

マーク自体の認知度はというと、これだけ国が啓発しているにもかかわらず全国的にはまだまだ低いという残念な結果となっています。このマークは妊婦であることを周囲へ発信するという点では効果がありそうなのに、何故反感を買うような結果になってしまったのでしょうか。私が思うに、鉄道など交通各社は優先席（昔のシルバーシート）にマークを掲示し、お年寄りなどと同様に席を譲るように呼びかけています。**マークの目的は妊婦であることを知らせることで注意してもらうことであり、やさしさの押し売り強要とは別です。**普通に考えて電車内で目の前に妊婦さんがいれば（マタニティマークを付けている女性がいれば）席を譲るのは当然の事であり、わざわざ妊婦に席をお譲り下さいなんてアナウンスは必要ないと思います。席を譲るかどうかはあくまで個人の思いやりであり強制力はないはずなのに、さも「譲れ」というようなアナウンスが誤解を生んだように考えられます。もし妊婦に席を譲ってくださいとアナウンスをしなければ誰も席を譲らないような世の中だとしたら、それはそういう大人を生み出した学校教育なり社員教育自体が悪いのです。子供のころに風邪ひかないように帰ったらうがいしようと思いつきながら家に着くと、母親が「帰ったらうがいしなさいよ！」と言われたら、「わかってるよ、うるさいな！」というような経験をした方も多いと思いますが、妊婦へ過剰な配慮の強要はそれに近くて、妊婦さんがいれば席を譲るなんて言われなくてもわかっている、妊婦さんの目の前でタバコ吸わないでくださいなんてわざわざ言われなくてもそんなことわかっているに決まっています。にもかかわらず「妊婦には席を譲ってください」、「妊婦の前でタバコ吸わないでください」と執拗にアナウンスされれば特に若者は「うるさいな、わかってるよそんなこと！」と反感の元凶となり不満はあつという間にネットで拡散され同調者が現れる。「電車で席を譲れと圧力をかけるようで気が引けた」という妊婦の声があるように妊婦は別に席を譲って欲しいわけではないだろうし、タバコを吸ってる人の傍になんてそもそも近づかない。配慮は周囲の者が自発的に行うことであって第三者が強要したりすべき類のものではない。ここにマタニティマークの趣旨誤解と**過剰なやさしさの押し売り**で逆に妊婦に**してみれば有難迷惑の状態になってしまった**というのが一理あるように思います。

要は「アナウンスがなければ弱者に席を譲らない者が増えた」という道徳の問題なのか？「言わずともいいことを過剰にことさらアナウンスする」風潮が問題なのか？……。実際のこの両方が今回の問題発生の原因だと思えます。

例えば、障がい者も同様で過剰な親切心の押し売りや同情は本人の自尊心を傷付けるようで、健常者と同等に見て欲しいという気持ちはあり特別扱いを望んでいないが周囲はなかなかそのような対応をしてくれないと聞いたことがあります。極論過ぎるかもしれませんがマタニティマークは妊婦であることを知らせることが目的なのだから、それ以上の「やさしくしてあげてください」なんていう言葉はいらぬかもしれません。そんな言葉がなくても配慮を絶やさないと信じたい。もし、「妊婦に席をお譲り下さい」とイチイチ言わなければ席を譲ってもらえないようなそんな国民ばかりの国だとしたら、妊婦だマークだ云々の議論など以前にこの国のありかたを根本から考え直さなければダメだと思えます。



オフィスタは育児中のママさんが働きやすいハケン会社です、はたらきたいけれど「子供が風邪をひいてすぐに休むでしょう」とか「迎えがあるから残業しないでしょ」と子供がいるというだけで就業に壁ができている方を支援しています。派遣会社の立場からすればビジネスラインに乗らないからと敬遠されがちなママさんを専門とした一風変わった派遣会社として、早や 10 年になります。それだけオフィスタと一緒にママさんに手を差し伸べる企業が存在していることの証拠です。グローバル化や効率化・競争が求められる現代でも”助け合い”は日本人の国民性として根付いていると思えますし、日々業務でもそれは実感します。一方で権利を主張する国民が増えたというのも事実だと思えます。マタニティマーク自体に思いやりを与えていないし拘束力もありません。妊婦が目の前にいても席を譲るかどうかは自由ですし、座っている方に占有する権利があります。過剰なアナウンスが必要な背景はどうもこの辺りにありそうです。先日、混んでいる電車内で座っている若者に「お婆さんが厳しそうなので譲ってあげてはどうですか」と話しかけたことがあります。 「シルバ

ーシートなら向こうにありますよ」と平然と返されたことがあります。なるほど、過剰なアナウンスの必要性がわかってきました……。仕事の話に戻りますが、求職中の育児中女性からよく相談されるのが、企業面接で「子供が小さいならウチでは無理だね」とか独身者でも「彼はいるの？子供ができれば会社辞めるの？」といった質問で困っているとのこと。これらの質問は勿論違法行為ですが、採用する企業側の権利として主張されれば対抗できない（不採用理由はスキル不足とか社風に合わないという核心と異なる理由を付けて落とされるらしいが）。こうなるとオフィスタのような支援者が声を出していくしかなくなる、『ママさんであってもスキルと労働意欲があれば戦力となりえる！』と言わずともいい当然のことを敢えてアナウンスする必要性が出てくる。国内に派遣会社は 2 万社あると言われているがママさんに特化した派遣会社は少なくとも都内ではオフィスタしかないとのこと（育児中女性の就業がいかに困難か伺える数字と言えるでしょう）。

いつから、当然のことを声に出して言わなければ助けてもらえない世界になってしまったのかなと考えてしまうときも確かにあります。昭和の時代にあって平成の時代にはないもの、それは”人の情念”だと聞いたことがあります。だとしたら日本は何か大事なものを失ってねじ曲がった方向に向かっているのかもしれませんが、支援とか思いやりとか助け合いとか六法全書に書いていないことにどう対応していけばいいのか、マタニティマークへの反感のニュースは色々考えさせられる出来事でした。この問題、みなさんはどうお考えですか？

●オフィスタ「職場でのマタニティマークPC壁紙」(無料)
<http://www.offista.com/maternity/index.html>

派遣クイズ

次の休暇のうち、法律で定められた法定休暇に該当するのはどれでしょう。

- ①要介護状態にある家族を介護するために介護休暇を取った。
- ②年末年始にプラスして冬季休暇を取った。
- ③勤続年数が長いと与えられたリフレッシュ休暇を取った。
- ④妊娠したため産前・産後休暇と出産後の育児休暇を取った。



(答えは最終ページ)

☆☆ビジネスマナー・テストの一例☆☆

オフィスタ人事管理部

会社ではたらく上で知っておくべきビジネスマナー。求職者に「あなたはビジネスマナーがしっかりしていますか？」と聞くと殆ど全員の方が「大丈夫です！」と答えます。オフィスタではこれまでの職歴や業務スキル・PCスキルと併せてビジネスマナーも審査をしておりますが、以下はビジネスマナーのテストの中でも**超難問と**言われている設問です。正解率は20人に1人くらいの割合だと思います。よかったら挑戦してみてください。

『ビジネスマナーの問題です。お客様との打ち合わせで訪問することとなりました、事前に日時を相談して本日15:00に先方の部長にアポイントが取れました。あなたなら何時何分に部長を尋ねますか。』

いかがでしょうか、社会人経験のある方なら悩むことなく**即答できる**問題かと思います。一瞬で即座に答えがわかった方は仕事経験豊富な社会人とお見受けします。実はこの問題、女性の正解率は20人に1人くらいなのですが、男性は7割の方が正解しているという不思議な問題でもあります。殆どの女性は、「14:30」とか「14:45」、「14:55」といった答えを書きますが、正解は「15:00」です。15:00に約束をしたのだからその時間に伺うのは当然のことなのですが、この正解を出せる人はあまり見たことがありません。遅れないように早く来たので褒められるだろうというのは自己満足に過ぎません。先方はこの時間しか空いていないからこの時間を指定したわけで、早く来られては迷惑なケースがある、ビジネスの場は1分1秒単位の世界だという認識がなければこの問題は解けないということです。これはビジネスマナーの設問であって、家族や友人との待ち合わせの際の設問ではないということです。



女性は事務職畑を歩んできた方が多く、あまり客先を訪問したりお客さんと待ち合わせをする機会が圧倒的に少ないこともあるかと思います。一方で男性は営業経験のある者が多く、これまでの経験則としてこの辺の感覚は自然と身に付いている人が多いようです。

ビジネスマナーというのは知っているようで実は気が付いていないケースも多く、且つそれを周囲の人が注意してくれるということも少ないので、自分で気付かないまま年齢を重ねてしまうこともあり怖いですね。ビジネスマナーと一般常識マナーは異なりますので、ビジネスマナーを身に付けるにはまずは**“ビジネスとは何か”**を考えなければならないようです。この問題がパッと一瞬で即答できなかった方は要注意ですよ。

☆☆X'masリースを作ってみました!☆☆

/オフィスタ総務部



もうすぐX'masです。手作りのリースを低価格で作りたいなぁと思っていた所、うちのお庭のハーブ(ローズマリー)がビッグサイズに広がっており、剪定して捨てるのももったいないのでクリスマスリースにしてみました。

飾りの赤はとうがらしと毎年使いまわしているオーナメントやリボンでどうにか形になりました!ローズマリーもとうがらしも食用できるのでキッチンリースとしても活躍しそうです。これに拾ってきた松ぼっくりでも加えてみようかなと思っています(*写真は自宅にて)。それでは みなさま メリー・クリスマス!

★サンタクロースのお仕事★



12/24~12/25 X'masのシーズンはイベントが集中します。毎年この時期、頑張っている方も多いたと思いますが、今年も都内各所でサンタさんを募集します。希望者はオフィスタ人事管理部まで。応募者多数の場合は抽選。
※サンタさんのご依頼やサンタさん希望者はお電話にて。
※**コスチュームは貸与**します。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：A.Kさん 38歳女性

Q. わたしは自営でアロマセラピーの教室を自宅で開業しました。しかしながら、まだ定期的に来てもらえる固定客もなく週2日(火・木)程度しか営業していません。そこで、週3日(月・水・金)ハケンでお仕事を入れたのですが、ダブルワークにハケンを使うことはできますか？また、もしハケンのお仕事と自営のお仕事がブッキングしてしまったとき、自営業の方を優先しても良いのでしょうか。ダブルワークの場合、雇用保険や確定申告は派遣会社がやってくれるものなのでしょうか。

A. 自営業とハケンで働くことのダブルワークは、法律上は禁止されていません。但し、ハケンで働くということは、派遣会社の従業員となることでもありますので、その派遣会社の就業規則の適用を受けることとなります。その就業規則にダブルワークを禁止している規程があればダブルワークはできません。就業規則に禁止の規定がないとしてハケンで働く際、自営業とハケンの仕事が増重なってしまった場合に、自営業を優先することは、会社の仕事を休む**正当な理由にならない**として懲戒処分の対象になりますし、ダブルブッキングした場合に自営業を優先するのであれば、そういう方を派遣会社が雇用することはまずないと考えたほうがよいでしょう。雇用保険については週に3日あれば労働時間が週20時間を超えるようでしたら雇用保険は加入できます。確定申告については、派遣会社から源泉徴収票をもらい自営業の確定申告で行えばよいかと思えます。(大滝)

(補足)

オフィスタでは自営業とダブルワークをしている方は大勢います。特にオフィスタはママさんハケンということもあり週2~3日勤務や時短のお仕事が多いため活用しやすいようです。勿論、自営業のお仕事の都合で派遣先をお休みされては困りますが。(オフィスタ人事管理部)

…<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)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>

☆☆(社)日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

<<発達障害の人を雇用するための知識者養成講習会>>

発達障害には自閉症・アスペルガー症候群やADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀で一流大学を卒業していても特性から就職活動でつまづきやすい当事者の事例を取りあげ解説します。障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害医療関係者、精神科デイケアや就労支援機関等の支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です。**平成30年度に予定される精神障害者の雇用義務化**により発達障害者雇用のための知識者の重要性は今後ますます増大します。

「産業医が解説する発達障害の人を採用し就業継続するために企業担当者・支援者が知っておくべき知識養成講習会」

発達障害の人が就業継続するために準備すべき課題と人事担当者・支援者が知っておくべき注意点・質問例を中心に解説します。平成30年に法定雇用率の見直しを予定する障害者雇用の現状についても解説します。

講師：日本薬科大学客員教授 林 哲也

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601h.pdf>

「発達障害の人を採用に導くために支援者が知っておくべき知識者養成講習会」

支援者が発達障害の人を内定に導くにあたって知っておくべき特性の解説及び面接・採用の現場で面接官が知っておくべき知識と対応を中心に解説します(自己PR方法・面接のポイント・職場で必要なスキル・就活で求められる準備とマナーなど)。

講師：(一社)日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601d.pdf>

◎雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、国立私立大学就職課担当者、病院・発達障害医療関係者、発達障害のある人の関係者・支援者等の方々は是非受講して下さい。

これらの講習会についての詳細は別添参照または下記ホームページをご覧ください。

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

お問合せ先：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局



オフィスタは(社)日本雇用環境整備機構が認定する雇用環境整備士(第I種~第III種)資格者の設置企業です。育児者・障がい者・エイジレス雇用の職場環境整備に努めています。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

会計事務所での経理事務

会計事務所での経理のお仕事です。会計補助業務ではなく、事務所自体の経理事務を担っていただきます。育児中女性への理解の深い職場ですので、どうしてもというときは**子供同伴出勤が許可**されます。オフィスタの来年のテーマは【子供同伴出勤可】の職場を多くご紹介していくこととしています、働くママさん歓迎します。

形態：派遣 勤務開始日：1月上旬から勤務開始
勤務地：日本橋（東西線日本橋駅より徒歩5分）
勤務日：月～金で週2～3日
勤務時間：10：00～17：00
時給：1,200円（交通費別途支給）
期間：長期（お互いよければ職員採用も考えてます）
応募条件：

- ①エクセル・ワード中級以上
- ②簿記二級程度の知識
- ③1つの会社で経理経験（補助でもよい）が3年以上
※複数社で通算3年は不可、長期就業の実績者のみ。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にお知らせしている非公開のお仕事です。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。（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

ちょっとした機会があり、この夏に訪れた旅先を題材に何年かぶりで絵を描いてみることに。締め切りのあるものだったため、繁忙のこの時期に手を挙げたことを後悔したりしつつも、日常の煩雑を忘れ、好きなことに没頭するのはとても楽しい時間です。早いもので今年も残りわずか、皆さまはこの1年のどんな出来事を振り返っているでしょうか。何かと忙しいこの時期ですが、穏やかな気持ちで年末年始を迎えたいですね。なお、オフィスタの年末年始スケジュールは**12/31～1/3までお休みとなります**ので宜しくお願いします（12/30は面接希望者のみ対応、1/4は11：00始業）。 Yakka 記

オフィスタ NEWS 第91号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ経営企画部

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ総合管理室

Nozomi オフィスタ人事管理部

Junco 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

参考 オフィスタ・ブログ（第390話「マトニティマークに世間の反感を考察」より）

<http://ameblo.jp/offista/>

派遣クイズの答え：法定休暇は①と④

休暇には法律で定められた法定休暇と、法定外休暇の2種類があります。①と④は法定休日（法律上定められた休暇）、②と③は法定外休暇（法律ではなく会社が定めた休暇）となります。法定外休暇は労働者に与えられた権利ですが、いくら権利だからと言ってもいきなり休暇を取ったり、繁忙期に休暇を入れたりするのはマナー違反となります。仕事の進行を考慮し、適切な時期に休暇をとりましょう。また、休暇明けの挨拶やお礼・お土産といったちょっとした気配りで円滑な人間関係構築にも繋がります。



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。