

**2018年
9月号**

発行日 平成30年9月18日(第124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第一とちえビル

特集：『発達障害者雇用と法定雇用率の現状』

/オフィスタ業務管理部

オフィスタNEWS 第124号発刊にあたって

朝の空気に爽秋の気配が感じられる頃となりました。近所では秋祭りが行われ、その祭礼で古くから伝わる祭り囃子の音色に夏の終わりを感しました。渡御祭では御神輿と一緒に各町内を渡御する子供たちや町の人たちが、老若男女問わず笑顔で楽しく練り歩く姿に人と人の繋がりを嬉しく感じました。

さて、今年の敬老の日は17日でした。国民の祝日として制定されていますよね。両親や祖父母に日頃の感謝を込めて気持ちやプレゼントは送りましたか？孫から祖父母に絵や手紙を書かせて送ることは、わが家の恒例行事となっていますが、みんなで実家に遊びに行った時にその絵が、いつも見える所に飾られているのを見ると気持ちを伝える事の大切さを感じます。最近では、敬老の日は何もしない・何もしてもらわなくても良いという方も増えているようですが、それも寂しいように思います。両親と祖父母を囲んでみんなで食事会をすることは難しくても、今できる範囲で敬老の日をお祝い出来たら素敵ですよ。9月に入ったとはいえ厳しい残暑が残ります。みなさま体調にはお気を付けください。

“はたらきたいという気持ちを大切に”
“育児も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/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



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)2018 OFFiSTA

☆☆発達障害者雇用と法定雇用率の現状☆☆

/オフィスタ業務管理部

育児・障害・エイジレスの雇用を促進する一般社団法人日本雇用環境整備機構（本部：新宿区、理事長：石井京子、所管：内閣府）の活動を手伝っていると、障害者雇用がいかにか世間で注目されているのかがよくわかります。これは法定雇用率が関係していると思うのですが、日本には育児者を雇わなければいけないという法律はありません。エイジレスを雇わなければならないという法律もありません。しかし、障害者は雇わなければならない法律があるのです。今回はその法改正もありましたので障害者雇用について現状や問題点を取り上げてみます。

みなさんは“障害者”と聞いてどのようなイメージをもたれますか？体が不自由な方をパッとイメージされると思いますが、平成30年4月から**精神障害者の雇用が義務付けられた**のは意外と知られていないところですよ。わが国には法定雇用率制度があり、企業規模に応じて一定数の障害者を雇用しなければならないという義務があります。このルールを守らないと罰金であったり企業名を公表されてしまったり厳罰に処されてしまいますので、どの企業さんも苦労しているところですよ。その率のカウントに「精神障害者」も数に入れても良い、ひいては精神障害者“も”雇用しなければならないと変わったのが今回の法改正です。

実際、行政の普及活動により国内の身体障害者雇用は大きく前進しました。今では「バリアフリー」という言葉を知らない人はいないくらい浸透しましたが、15年くらい前までは各駅にエレベーターが設置されるなど夢のまた夢で、民間のオフィスビル内に点字盤などもなく、駅員が電車乗り降りの手伝いをしてくれるサービスもありませんでした。国立大学入試で知的障害者は試験時間が他の人よりも長いとか、パラリンピックのTV中継とか、現代と異なり当時は障害者と共存する環境が整っていませんでした。そういう意味では行政の取り組みと普及啓発、そして雇用率により障害者と日常的に接する機会が増えたという時代背景も伴ってわずか数年で現在のような社会に変貌を遂げるようになったわけです。しかし、一方で身体障害者への認知は高まったにもかかわらず、置き去りにされてしまったのが知的障害者と精神

障害者です。障害にも様々ありますので、障害＝身体障害者だけとは限りません。そこで今回は精神障害者の普及促進を国は進めるようになったという事です。

例えば、ADHDやアスペルガー症候群という言葉を知ったことがありますでしょうか。実はこれら発達障害者は身の回りに普通に生活していて、毎日隣にいる人ですら障害者だと気づかないかもしれません（本人自身ですら気づいていないケースも多い）。公にしている有名人ではビルゲイツやトムクルーズがいますが、彼らが障害者だと言われなければ気づくのは難しいでしょう。特にIQレベルでは健常者をはるかに凌ぐといわれるアスペルガー症候群の場合、東大や京大を卒業しているという履歴書の肩書だけに目が行ってしまい上司もまさか部下が発達障害者だとは気づかないのではないのでしょうか。小学生8人に1人は発達障害予備軍と言われる現代、企業が注目しているのがこの発達障害者なのです。

企業の担当者が障害者を雇用するとしたらまず頭に浮かぶのは**費用負担**だと思います。車椅子の従業員を雇えばバリアフリーの整備が必要になります。車椅子の従業員用のWC増設であったり、職場内通路（導線）の確保、職場レイアウトの見直しなど、よほどの最新大規模ビルディングならともかく、雑居ビルであったり築年が古い建物の場合、これらの施設改築費は数百～数千万円規模になります。そうするとバリアフリーの必要がない発達障害者に企業が注目するのも一理ありだと思います。自身の興味のある分野では天才的頭脳を秘めている場合もあり、しかも法定雇用率にもカウントできるとあって、**障害者手帳を保有している発達障害の大学生は引っ張りだこ**だと聞いています。学生の間では、手帳を取得するのが大手企業に就職する最短ルートなどと嘘か真か分からぬ噂まで飛び交う始末。現に発達障害者を専門に扱う人材紹介会社には、企業（特に大手企業）が順番待ちの行列状態だそうです。中には大学3年生の時からスカウト活動をする企業もあって、プロ野球さながらに各企業喉から手が出るほど欲しい人材と見ているわけです。

ただ、国が法定雇用率を昨年更に上昇させたため、各企業が目標値を一層達成できなくなり、需要と供給のバランスが崩れたような気がします。先日も行政の法定雇用率水増し問題が取り沙汰されましたが、**行政庁でさえも法定雇用率を満たすのが難しい**数値となり、達成は至難の業だという証拠です。民間企業では尚更達成するのは困難な数値なのです（行政は達成できなくて

も罰金はありませんが、民間企業は達成できないとペナルティがあります。企業にとって 2.2%という数値は想像以上に厳しく、行政の 2.5%に至ってはもはや厳しすぎて達成不可能ではないかとさえ思うが…。

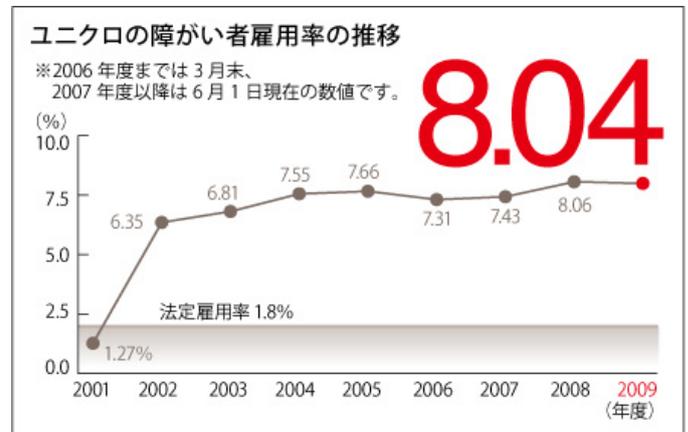
| 事業主区分 | 法定雇用率 | |
|-------------|--------|-------------|
| | 現行 | 平成30年4月1日以降 |
| 民間企業 | 2.0% ⇒ | 2.2% |
| 国、地方公共団体等 | 2.3% ⇒ | 2.5% |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.2% ⇒ | 2.4% |

H30. 4. 1から率が引き上げになりました(厚生労働省HPより)

このような背景もあり障害者雇用に拍車がかかり、特に発達障害者の需要が高まっていますが、企業は法定雇用率さえ満たせばそれでいいというものではないのです。平成 28 年 4 月に施行された障害者差別解消法により、企業は障害者に配慮する必要性が義務付けられたのです(手帳の有無は問わず)。例えば ADHD の障害者が部下だったとします。上司はこの部下が発達障害だということは知っていたが ADHD という障害特性の知識なく「机を片付けろ」と命じたとします。何度命じても片付けないので叱責・減俸・降格など不利益な処遇をした場合、これは違法になるかも…という事です。この部下は机を片付けられないのではなく片付けられない障害だったとしたら不利益な扱いを受けたという事になります。この上司が「自分は ADHD なんていう障害がどういふものか知らなかった、私は医者ではないしそんな障害の特性など知識があるわけない！」ではもう通用しない時代になったという事です。上司の知識がどうのこうのではなく、会社として違反したという事実だけが取り上げられるのです。企業として障害者に合理的配慮をする義務があるというのがこの法律です。企業側が危惧するのは、こういう管理職らの知識不足から起きる訴訟沙汰で慰謝料や損害賠償といった発生リスクの心配でしょう。

裁判沙汰にならなかったとしても、職場が障害者にとって働きやすい環境でなかったとしたら発達障害者はすぐに辞めてしまう傾向があるそうです。人材紹介会社に高額な報酬を支払って苦勞して雇ってもこれでは無意味です。当然ですが退職されたら法定雇用率もカウントされません。平均 2~3 年が勤続年数と言われていますが、10~20 年という長期定着を実現している職場環境が整備されている企業もあります。中には新入社員で入った知的障害者が定年を迎えたという偉大なる企業まであるそうです(日本理科学工業というチョークを作っている会社で、重度の知的障害者雇用ではかなり有名な企業)。

また、ユニクロは発達障害者をバックヤード等で積極活用することで売上を伸ばしたことで有名です。朝から晩まで値札付けなど健常者は 1 カ月で飽きてしまうであろう作業も、そういう作業を継続して黙々と遂行できる特殊性のある人材を適材適所に配置するなど、かつて国内の法定雇用率を押し上げた立役者はユニクロでした(1.8%目標の当時において 8%超の信じがたい数値を達成したといわれている)。全店舗の中で障害者を雇用している店舗で軒並み利益が上がり好成績を記録していたという事実が興味深いところ。ユニクロの柳井会長は『障害者と一緒に働くことで生まれる助け合いが店舗スタッフを一丸にし、障害者が頑張っているのに自分たちが怠けているわけにはいかないという励みが、仕事の成果を出している要因ではないか』とコメントしている。

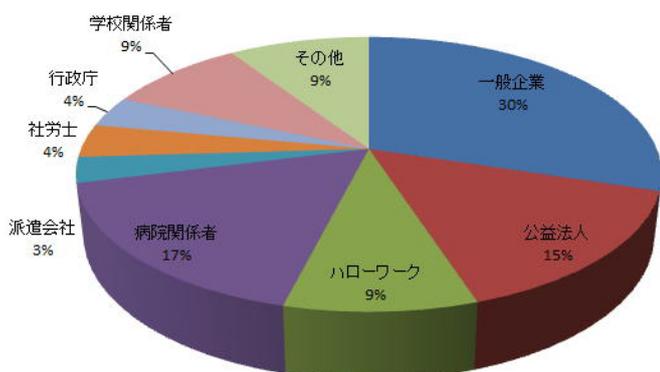


発達障害者雇用で一番難しいのは、雇った方がいいがどう活用すればいいのか、適材適所はどこなのか、それが出来なければすぐに辞めてしまう…この辺だと思います。結論から言うと職場環境を整備する知識者がいないと不可能だと思います。雇ってから考えるのでは遅いのです。事前に管理職を集めて障害の勉強会を日頃から行うとか、全従業員にも積極的にセミナーに参加させておくとか、こういう特性の人ならこの部署に配属させたらいいのではないとか、障害者と一緒に働くのは時代的にもはや義務なのだという事を全従業員に自覚させ、職場全体で雇用環境を整備していかないと無理だと思います。そのために社内で先頭に立って旗振り役を担う知識者が「雇用環境整備士」なのです。会社の外部からいくら声を出しても企業やトップは積極的に動かない。国や行政がいくら障害者を雇え雇えと叫んだところで、企業の本音は実際雇用するのは無理！だと思います。法定雇用率で義務付けられているから仕方なく…というのが本音の企業もあるでしょう。これでは雇う事は出来ても雇用環境が

整備できるわけがありません。しかし、社内の人間が「社長！障害者を雇うとこんなメリットがありますよ。雇ってみませんか！」と組織の内側から声を出せば、意外と上層部は耳を貸すものです。ただ、そのためには障害者雇用の知識があり、その知識を生かして提案ができ、社内の職場環境を整備する旗振り役となるべき人材が必要です。そういう人が各企業に1人でも設置されれば会社の職場環境は変わります、ひいては障害者雇用が促進されるというわけです。そういう知識者養成を公的に行っているのが（社）日本雇用環境整備機構なのです。



雇用環境整備士を職業で見ると、行政庁職員の受験率が高いことに気がきます。特にハローワーク職員の受験者が多いのは、相談を受ける機会が多いため常に知識を求めている証拠と言えます。大学の就職課担当者の受講も増えてきました。学生の発達障害者がいてどう就職あっせん・アドバイスすべきか悩んでいるのでしょう。



発達障害は小学生 10人に1人の割合で存在するという調査結果があります。しかし、これは計算問題などペーパーに基づく調査による判断ですから、先にも述べたように発達障害者の中には頭脳明晰な人もいますので、必ずしもペーパー試験で判別できるものではないのです。このことから潜在的な発達障害予備軍は小学生 7~8人

に1人ともいわれています。40人クラスの学級であれば5人くらいの割合で潜在しているという事です。ただ、発達障害というのは今になって増えたわけではなく、昔からあったはずで、「発達障害」という用語・定義がなかっただけで、昔から「変わった人」とか「天才と〇〇は紙一重」などという言葉があったことから実在していたと思います。ただ、昭和時代は単なる変わり者として片付けられていたが、平成の時代は障害と認定されたことで周囲から法的に配慮を受けられることになりました。「障害者」も差別的ではないかという意見もあり、最近では「障がい者」とか「Challenged」と表します。

わたしは育児者雇用が専門なので、障害者雇用やエイジレス雇用は正直詳しくないのですが、日本雇用環境整備機構のお手伝いをしていると、おのずと少しずつ知識がついてきたような気がします。当機構の理事長のように専門的に取り組んでいるわけではないので、つたないレベルではありますが皆さんにも「ちょっとだけ」でも興味を持っていただければと思います。なお、実際に障害者の雇用環境整備に取り組んで認定を受けている企業さんもありますので、「職場環境の整備って何をしたらいいの？」と迷っている会社さんは、参考に見て下さい（*下記参照）。どのような取り組みをしているのか見えてくるとと思いますよ。同時に当事者の方はこういう雇用環境が整備されている企業さんに就業すれば働きやすいという事でもありますので、当事者・家族・支援者の方も是非参考にしてみたいはかがですか。

【雇用環境整備士になるには】

一般社団法人日本雇用環境整備機構が実施する、雇用環境整備士資格講習会に参加することで認定されます。資格は育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用の3科目があり、いずれか1教科を受講した者が整備士と認定される。毎年夏と冬の年2回全国各地にて開催。受験料¥9,000円。

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

【雇用環境整備適正事業者認定】(*)

育児・障害・エイジレスのいずれかの者を雇用するにあたって、雇用環境整備士を中心に職場環境を整備し且つ一定水準以上の環境を整えたと認定された企業。職場整備した事項は日本雇用環境整備機構のHPを通じて国民に公表される。以下よりどなたでも整備内容の閲覧ができる。

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

(参考) 本紙第122号『障害者雇用の準備は出来ていますか』
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1807.pdf>

◎詳しくは一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局へお問い合わせください (TEL. 03-3379-5597)。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Kさん 38歳女性

Q. わたしはハケンではたらいています。勤務先の社長が風水や占いの資格をもっている専門家で、従業員を採用する際も自身の占いの腕を信じています。職場が繁忙になったため、スタッフを増員しようと派遣会社に人材を依頼しました。ただ、派遣会社からの候補者の推薦書類をみる時も占いで採否を決めているようです。採用はスキルで採否を決めるものであって、容姿や性別・年齢・血液型・宗教などで差別されてはいけなくていいと聞いていますが、占い・風水・タロットカード・霊感などを根拠に紹介された人材の可否を行ってもよいのでしょうか。社長は会社に貢献する人材か貢献できない人材かは占いでわかるのだと言っていますが…。

A. 会社には憲法第22条・第29条に「採用の自由」が認められていますが、これは無制限なものではなく、年齢（旧雇用対策法）とか性別（男女雇用機会均等法）とか障害者（障害者雇用促進法）で差別したり、人権侵害（プライバシー）に抵触する採用行為は違法になります。ただ、一方でそれ以外に採用の自由を制限する法律もありません。例えば、会社（経営者）にも宗教の自由が認められていますので、宗教を理由に不採用としても違法とはされません。従って、**占い・風水・タロットカード・霊感などを根拠にして人材の可否を決めても違法ではありません。**但し、既に採用されている労働者に対して会社が労働者の宗教の自由を制限すると違法になりますのでご注意ください。ちなみにこの質問の場合、派遣先の会社が派遣スタッフ採用の可否を決めている点が問題で、占い云々以前に、派遣先による「労働者を特定する行為」という意味で労働者派遣法違反になります。（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！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』（無料ダウンロード）

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼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>

☆☆日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

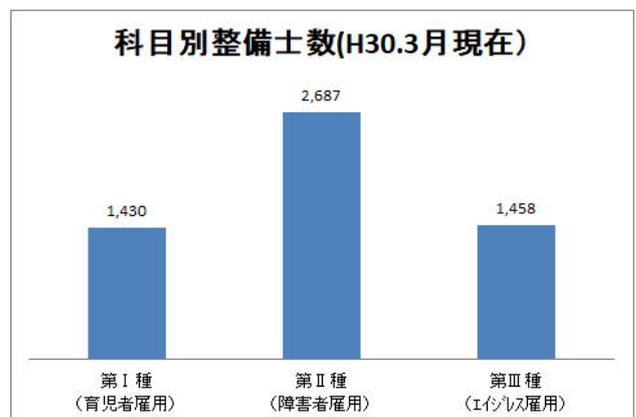
/オフィスタ業務管理部

一般社団法人日本雇用環境整備機構（本部：新宿区、理事長：石井京子、所管：内閣府、事務局：オフィスタ）が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れへの適正な職場環境整備のために、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。



特に障害者雇用については行政の法定雇用率水増し問題もあってタイムリーな時事だったことから関心が高かったようです。この問題は障害者雇用とは“行政でさえ難しい”ということを知民に知らしめ、民間企業では尚更ハードルは高いということを再確認させるものでした。国が「障害者を雇え」と声高に叫んでみても雇用は進みません。**会社の内部から声を出して職場環境や雇用環境を変えていく事が大事**なのです。そういう意味で社内設置に特化している点が労働系の資格の中では珍しい位置づけです。また、育児・障害・エイジレスの三者に特化した資格は国内ではこの資格だけとなっております。

全国に延べ5,575名（H30.3月末現在）の整備士が認定・登録されており、今夏も約800名の整備士が新たに認定され各々の各組織内に設置されました。整備士のご活躍が就業弱者の雇用促進の一助になれば幸いです。



◎雇用環境整備士資格講習会日程については下記HP参照
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆連載『人材派遣会社のお仕事とは③』☆☆

/オフィスタ人事管理部

人材派遣会社の従業員は日々どんな仕事をしているのかをテーマに連載を任せましたが、私はオフィスタに入社半年の新人のため、その視点で見えてきたこと、普段気を付けていること、心がけていることなどを書くのが精一杯かと思いますが、せめて皆さんの日々の業務にも役に立つ情報になったら幸いです。

今回シリーズ③のテーマは『**スタッフさんの長所を見つけだす**』にしてみました。人材派遣会社は、働きたいと考える人と働き手を探している企業の架け橋となる、いわば「人と人を繋ぐ」仕事です。仕事を通じて多くの人と関わることになるわけですが、一人ひとり異なる価値観を持っている人たちからは学ぶことが多くあります。人それぞれの考え方や、生き方に触れていくうちに、自分自身の人間性も深まるように感じます。人材派遣会社の仕事では、スタッフさんとの触れ合いを通じて「長所を見つけだす」ことを意識的に行うこととなります。その機会としては、定期的に勤務先の企業さんへ訪問し、スタッフさんのフォローアップ（オフィスタではランチヒアリングと呼んでいます）がそれにあたります。



オフィスタは創設時からランチミーティング制を導入している

スタッフさんが良質な環境で安心してお仕事ができるようヒアリングしたり、時には相談に乗ったりもしますが、初めは誰しも自分自身のことをオープンに話してはくれません。何度も顔を合わせ、スタッフさんと社外で二人きりでランチをしながらお話をすることで親密になれるし警戒心を解いて頂ける場合もあります。相手の要望を聞くことはもちろんですが、会話の中からスタッフさん自身が気づいていない能力を見つけ出し、それを生かせる場を紹介することも人材派遣会社の担当者として重要な役目で、廊下の立ち話程度では到底無理なのです。

先日、スタッフさんとランチヒアリングをした際、海外に住まわれていたご経験があることから話が広がり、その方のお人柄を知る上でとても貴重なお話を聞くことができました。お話を聞く限りでは、経験した本人にしか想像できない大変な苦勞もあったと思いますが、明るく笑顔で話して下さっていたのが印象的でした。彼女は渡米中に語学の勉強に励み、現地の学校にも通われていたとのこと。海外にいて英語を学ぼうと思うのはある意味当然のことですが（日常生活に支障が出てしまいますものね）、彼女の妻のところは現地の学校に通い単位を取得するほど語学がお好きだったというところですよ。現在の勤務先では英語を使用することはないけれど、今後機会があれば英語に触れる仕事もしてみたいと話されていたので、オフィスタの単発アルバイトで英語の翻訳などの在宅ワークがあるよとお伝えし、語学力を維持・高めていきたいのでチャレンジをしたいとのこと。向上心の高い彼女に私も刺激を受けましたし、彼女もオフィスタを良い意味で利用できていますよね。

こういう雑談の延長で、会話のキャッチボールからスタッフさんの人間性であったりお人柄であったりが伝わってきます。その結果、親密になれたり、仕事への満足度にも繋がるわけです。話をしっかりと受け止め、**一緒に解決へと取り組む**姿勢はスタッフさんの安心・信頼へと繋がると信じています。「いつも一緒にランチしながらミーティングする派遣会社なんて初めてです」と皆さん口をそろえて言いますが、スタッフさんの可能性を広げ、仕事を応援するのが私たちの仕事です。多くの人を笑顔にすることができるのは、人間を扱う派遣会社特有の仕事の魅力のひとつだと日々感じていますので、いつも楽しいランチをさせてもらってこちらこそ感謝しています。

派遣クイズ

商談やお客様との打ち合わせの際にとった行動や行為について、次のうち**誤っている**ものはどれでしょう。

- ①上司に同行するときは一歩後を歩き、上司の重い荷物（資料）を持ってあげた。
- ②お客様の話は内容をメモに取ることは大事だが、相づちを打つのは止めた方がいい。
- ③喫茶店で打ち合わせをした際に、飲み物のおかわりや空調の効き具合に注意した。
- ④喫茶店で打ち合わせをした際に、お客様である取引先の社長が「打ち合わせを要求したのはこちらだから」と全額支払いを申し出たため、当方は一切支払いをしなかった。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

語学を活かす翻訳のお仕事

語学翻訳と外国語書類作成のお仕事です。特定の言語で作成されている書類を日本語の書類に翻訳して欲しいとか、書類やメールを特定の言語で作成して欲しい等のデスクワークです。フランス語・オランダ語・ロシア語・中国語・韓国語の5言語からいずれかの語学に精通している方で文書翻訳ができるスキル保有者を求めています。

形態：派遣 採用人数：各言語につき1名

勤務地：丸の内（JR「東京駅」より徒歩5分）

日数：月～金

時間：9:00～18:00（残業なし）

時給：1,800～1,900円（交通費別途支給）

応募条件：仏語・蘭語・露語・中国語・韓国語

※いずれかの言語に精通していること（新聞が読めるとか、字幕なしで映画が理解できるくらいのレベルは必須）

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ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>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

9月に入り本格始動！という方も多いのではないのでしょうか。かく言う私も、子どもたちの長い夏休みも終わり、通常通りの出勤です。夏休み期間中は、お弁当の準備や朝夕の送迎、水遊びの用意などが加わって大忙しの日々でしたが、それから解放されホッとしているところです。学生時代は、夏休みが終わってしまうのが残念でしたが、今は嬉しいだなんて、ちょっと複雑な気持ちですが…。世のワーキングママさんもきっと同じ気持ちなのではないでしょうか。日中の暑さも和らいた夕方、聞こえてくる鈴虫の音色が心地よく感じます。実はこの音にはリラックス効果があるので。しっかり仕事して鈴虫の音色を聞きながらぐっすり眠りたいものですね。 Tomomi記

オフィスタ NEWS 第124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

Tomomi 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

派遣クイズの答え：②が誤り

①一歩後を歩くのはビジネスマナー、荷物を持ってあげるのは気配り。どちらも部下として大事な要素である。②相づちやメモは「あなたの話を真剣に聞いていますよ」というサインになるので積極的にいきましょう。③相手が商談に集中できる環境を作ってあげるのは気遣いの基本。日頃からこういう対応を続けていると気配り上手として評価も上がります。④打ち合わせにかかった費用は申し出た側が支払うのが原則。過剰に遠慮するのも見苦しいし、この場合は無理に支払おうとすると相手の顔を潰すことにもなるので、時にはお言葉に甘えてご馳走になるのも礼儀といえる。

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）



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。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—