

**2018 年
11 月号**

発行日 平成30年11月15日(第126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：『育児者を受け入れる派遣先の企業に訊く』
/R o M株式会社 代表取締役 豊澤裕子
(インタビュー：オフィスタ人事管理部)

オフィスタNEWS 第126号発行にあたって

11月7日は「立冬」でしたね。冬が立つと書くように、空気がぐっと冷たくなり、冬の気配を感じます。街もイルミネーションなどの飾りで冬の装いになり、すっかりクリスマスモード！街を歩けば、店舗のディスプレイはクリスマス向けの装飾に。店内にもクリスマスグッズが所狭しと並べられワクワクしてしまいます。

年末に向けてのこれからの季節は、楽しいイベントが満載ですが、何かと忙しくなる時期でもあります。特に大掃除などは早めに取り掛かっておくことで年末は少し楽になるかもしれません。オフィスタでも、多少コストはかかりますがプロの手を借りてエアコンやトイレ掃除を外部業者をお願いするなどして時間を有効活用する予定です！日頃から掃除はしていても、頑固な汚れは家庭用のお掃除道具を駆使してもなかなか落ちません。オフィスに関わらず、ご家庭でも油污やホコリが気になる換気扇や、洗濯槽の裏側に付着したカビなど、普段は掃除をしない場所も、今年はプロに任せてしまうのも良いかもしれませんね。何かと忙しくなる時期ですが、体調を崩さないようにラストスパートを切りましょう。

“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_twt



@offista



@日本プランニング



@offista_inst

(C)2018 OFFISTA

特集『育児者を受け入れる派遣先の企業に訊く』

/ (株) RoM代表取締役 豊澤裕子
/ インタビュアー：オフィスタ人事管理部

今回はオフィスタからハケン社員を活用している企業（＝派遣先）の担当者の方に、ハケン活用についてのインタビューを行いましたので紹介したいと思います。

ダイエット商品を中心とした EC サイトの運営をしている会社で、オフィスタから事務職員 2 名、正社員採用 2 名の計 4 名がお世話になっております。

外側からではなかなか見えないこともありますので、今回は勤務先企業の内側からの声、担当者サイドからの声を書いてみようと思います。実際に派遣先企業の生の声を訊いてお伝えするという事も大事ですからね。

ーダイエット商品の EC サイトを運営していると聞いていますが具体的にどのような事業内容なのですか。ー
ダイエット関連の商品を自社開発してネット通販しています。今年 6 期目を迎え、順調に成長してきたため人手が追いつかなくなり人材が必要になりました。

ー派遣会社は数多くある中で、どうしてオフィスタを選ばれたのですか。ー

ママさんハケンという御社のコンセプトに魅かれたのが一番の理由ですね。子供がいる知り合いや友人がいますが、スキルがあるのに働き口が見つからないので勿体ないことだと常々思っていました。能力があるのであれば**育児者であっても活躍できると思っています**し、子供のお迎えや子供の病気で急なお休みなどに理解を示すなど会社側が働きやすい環境さえ整備してあげれば両者にとってメリットがあると考えました。ママさんに手を差し伸べたいと思ったのでどうしてもオフィスタからの人材を活用したかった。

ー育児者（＝ママさん）労働者を活用してみてどういう感想がありますか。ー

ハケンというとネガティブなイメージがあるじゃないですか。正社員になれなかったから仕方なく嫌々ハケンでいいや…みたいな。で、結局やる気も起きずに世間が悪い・景気が悪いといった愚痴を溢すだけの派遣社員のイメージ像がありました。ただ、オフィスタからのスタッフさんは**ハケンという就業形態に満足**している点がメリ

ットだと思います。そして、子育てを経験しているので、落ち着いてしっかりした方が多く、とても安心します。ママさん支援のオフィスタと労働者が希望するワークライフが見事に融合し、派遣先に恩恵をもたらす三者歓迎のビジネスモデルだと感じました。ママさんハケンのアイデアはとても素晴らしいと思いました。

ーオフィスタから扶養内希望のママさん 2 名を組合わせたワークシェアを導入していますがいかがですか。ー

2 人 1 組で月～金を埋めるというスタイルを提案されたときは、本当に実践できるのかという不安がありました。同じことを 2 度教える手間や、最初の内はギクシャクする場面もありましたが、今では 2 人とも慣れてくれて問題はなくなりました。最初の数か月は辛抱かなという気はしますが、流れに乗ってしまえばフルタイム 1 名よりもケースバイケースの**融通が利く**ので気に入っています。例えば通常は週 3 日×1 名と週 2 日×1 名で月～金を埋めていますが、繁忙期には週 3 日×2 人とか、閑散期には週 2 日×2 人とか、こういう臨機応変な人材活用はフルタイム人材ではありえないことなので新鮮ですね。

ーオフィスタから週 5 日フルタイム希望のママさんを紹介予定派遣制度で正社員雇用されましたが。ー

正社員を希望する人には正社員化したいと考えています。紹介予定制度は一定期間ハケンとして働き、双方合意で成り立つというシステムが気に入りました。採用してみたら“思っていた人材と違った”となった時を考えるとたとえ数カ月でも一緒に勤務する時間の意味するところは大きいし、労働者も“入ってみたら思っていた会社と違った”となったら互いにデメリットしかないので、双方の為にも良い制度だと思いますね。今回は幸いにも双方合意に至ったが、これもご縁だと思っています。特にオフィスタの場合、**成功報酬が年収の 3%**というのが今回紹介予定派遣制度を試してみようと思った理由です。他の派遣会社のように 25～30%という相場では人材の良し悪し以前に中小企業は費用面でためらってしまいます。待ってでもオフィスタを使いたいという企業がいると聞きましたが当然だと思いましたね。

ースタッフからも育児者に理解がある職場なので働きやすいという意見が挙がってきています。貴社では育児者を雇用するにあたってどのような環境整備をされたのでしょうか。または配慮している部分はありますか。ー

育児者を雇用するにあたってどのような職場環境整備をすればいいのかイチから考えてみました。育児に関係する部分への配慮を導入し、例えば基本的なところで言えば“残業”でしょうか。ママさんにとって時間は1分たりとも大事な要素だということを社員全員に認識させたり、子供に何かあったときに他のスタッフがサポートできる体制整備をみんなで相談したり、**これまで考えたこともなかったことを改めて考える**良い機会になりました。コミュニケーション強化のため、毎月1回定例の食事を開きママさんの方にもできるだけ出席してもらって意見交換の場を設けました。育児を負と考えずに、笑顔で両立できる楽しい職場整備を創りたいと考えています。



ママさんと理解ある職場をマッチングさせれば笑顔の職場になる

ー実際にママさんスタッフならではの**問題**や**トラブル**はありましたか。ー

事前にオフィスタから「子供が熱を出して休むかもしれないのでそれは覚悟しておいて欲しい」と伺っていたが、実際に業務に支障が出るほどの欠勤は見受けられないようです。当社は残業もないので定時に上がってもらっているし、オフィスタのママさんで職場を固めたため、全員同じ境遇なので助け合いも自然と生まれているようで職場の女性陣同士の雰囲気もおのずと確立でき良好です。ご主人を送り出して、子供を預けて、日中働いて、帰りはお迎えで、家事もして…を目の当たりにして独身者はもっと頑張らなければいけないという気にさせてくれますので、**トラブルよりも得るものの方が大きい**ですね。



オフィスタスタッフさんたちで新商品 PR（事務所にて）

ー最後に、ハケン活用は初めてと聞きましたがハケンの**見方**や**イメージ**は変わりましたか。ー

自社でも人材を探しましたが、人材不足の現代では良い人材との出会いは難しい。面接を行ったりハローワークからの問合せ電話に対応したり、大手企業のように人事専門の部署があるならともかく、中小企業が**良い人材を発掘する**のにかかる労力は大き



新商品『ノーリバンド』

いのです。この部分を一括してアウトソーシングできたことはハケン活用の最大のメリットだったと実感します。オフィスタは中小企業とのお取引引きが多いと聞いていたので安心でした。というのも、人材派遣会社の高額な料金帯は中小企業にとっては敬遠してしまいましたが、オフィスタはコスト面でもママさんハケンならではのパフォーマンスを発揮していただけたので助かりました。通常の派遣会社とのカラーの違いを至る所で発見でき、オフィスタの提言する**ビジネスと“支援”は別物**だという意味がわかってきて、派遣のイメージは変わりました。

求人募集広告 <<RoMが新規に正社員を募集>>

/株式会社RoM

RoMでは業務拡大につき一緒に働く仲間を募集しています。私たちと一緒にワイワイガヤガヤやりませんか。
年齢不問・男女問わず・育児者も独身者も歓迎します。

募集：通販のECサイト管理・運用

主にECサイトのアクセス解析・SEO対策・タグ管理・SNSマーケティング

資格：①HTMLでタグの埋め込みが出来る

②アフィリエイトやSNS・インフルエンサーなどの知識がある

※ネットショップ店長の経験者や個人でネット通販をしている方などは優遇。

給与：月給25～30万円（スキル・経験・年齢による）

形態：正社員（紹介予定派遣制度を活用）

場所：小伝馬町（日比谷線）・馬喰横山（都営新宿線）

勤務：月～金（土日祝は休み）、10：00～19：00

◎詳しくはオフィスタ人事管理部までお問い合わせ下さい。

おまけ <<RoMから新商品紹介とアルバイト>> /オフィスタ総務部（協力：株式会社RoM）

~~RoMからのお知らせ~~

この度、新商品「カフェテイン」（コーヒーにプロテインを加えた、美味しく続けられるダイエット飲料）をリリースすることになりました！TV で話題の美ボディジム、薬剤師、管理栄養士の各種専門家に協力してもらい、何度も試作を重ね完成したこだわりのコーヒーです。この商品を飲んだ感想と、商品と一緒にインスタにアップしてくれるモニターさんを募集します。ご応募、お待ちしております！



新商品『カフェテイン』

【アルバイト概要】

女性をメインターゲットとしたダイエットコーヒー「カフェテイン」をリリースします。商品とご自身の写真をインスタグラムに投稿して下さい。男性も大歓迎です！普段からインスタ投稿を行っている方ならフォロワー数は問いません。

- ①ご応募いただきました方、**全員にもれなく**当該商品（定価 5,980 円）を無料でご提供します（ご自宅に郵送）。
- ②この商品と一緒にご自身が写っている写真をインスタグラムへ投稿して下さい。**投稿された写真のスクリーンショットを買い取ります。**

※お写真は弊社HP、LPやアフィリエイト等に使います。

【お写真について】

商品とご自身の顔が出ているものと、顔が出ていないものの組み合わせで計3枚以上（室内、屋外、シーンは問いません）。商品到着後、1週間以内にアップして下さい。

【謝礼金】

投稿画像の中で、こちらが2次利用したいインスタ画像1枚につき1,000円をお支払いいたします。（但し、1名あたり買い取り枚数上限は5枚まで）

【応募方法】

- ①customer@jwm-shop.com へ氏名・住所・電話番号・インスタのアカウント（ユーザーネーム）を書いて、件名：オフィスタモニターでメールを送ってください。お申し込み後、1週間以内に商品を発送します。

- ②カフェテインとご使用シーンをインスタに3枚以上投稿して下さい。投稿の際に弊社インストーザーネーム：nr_tokyo にタグ付けてください。また、投稿の際に、#カフェテイン #ダイエット #ノーリバンドのハッシュタグをつけてください。



- ③投稿をこちらで確認し

たらアンケートお願いのメールを送ります。アンケートにお答えいただいたら完了です。

ご不明な点ありましたら、オフィスタ総務部までお問い合わせ下さい。

カフェテイン公式 WEB サイト

是非覗いてください。 ⇒



プロフィール

豊澤 裕子（とよさわ ゆうこ）

管理栄養士、医薬品登録販売者
大学卒業後、病院、商品企画会社、通販会社を経て、2013 年通販コンサルティングの株式会社 RoM を設立、同社代表取締役就任。

専門知識を活かし健康と美容を追及する商品開発を行う。企画した商品は大手エステ、ドラッグストア、通販会社商品として国内で広く流通されている。現在は海外渡航で広げた様々な見聞を活かし、子会社として通販部門に特化した株式会社 JWM を 2018 年に新たに設立、同社代表取締役就任。



株式会社 RoM（アール・オー・エム）

本社：東京都中央区。健康と美容をテーマにした通信販売事業のコンサルティング及びECサイト等の管理運営を行う。現在、お腹に巻いて体幹リセットできる 24 時間簡単ダイエット雑貨『ノーリバンド』と、美味しくコーヒーを飲みながら基礎代謝と筋肉量を維持してリバウンドしないダイエットを目指すコーヒー飲料『カフェテイン』の販売をスタート。アクティブな女性がいままで、元気に美しく若々しくいる商品開発をモットーに、女性スタッフを中心に事業規模も急成長・発展している。

公式 HP は <https://nr-t.jp/>

【出演者・出演企業さま募集中】

オフィスタNEWSでは、働くスタッフの方やクライアント企業さまのご出演をお待ちしております。貴社のイメージアップや広告宣伝ツールなどとしてもご活用いただけます。広告料金は頂戴しておりませんのでお気軽にどうぞ。（主婦・ママさん・取引企業の主に役員や人事担当者などに毎月15日に約4,000～5,000部を発行しています）

☆☆障害者差別に対する雇用主の意識☆☆

/オフィスタ総務部

『麻生太郎財務相は、財務省が非常勤職員の求人応募資格に差別的な表現があったことを明らかにした。同省によると、ホームページなどに掲載した求人には、応募資格に「自力により通勤ができ、且つ、介護者なしで業務の遂行が可能であること」との文言があった。障害者団体から「特定の障害者を排除する欠格条項であり、障害者差別である」との抗議を受け削除したという。麻生氏は会見で「障害者雇用に関する意識が低い、対応がずさんだと言わざるを得ない。」と述べた。また、防衛省も同省求人に同様の記載をしており「障害者を受け入れる職場の環境が整っていなかったので条件をつけたが、適切ではなかった」と発表している。』（2018.10.26 朝日新聞）

2016年に障害者差別解消法が施行されましたが、まだまだ差別撤廃の道のりは程遠いようです。夏に障害者法定雇用率水増し問題が複数の役所で行われており、併せて本記事を読む限り、民間企業どころか官庁・行政庁ですら全然その意識が追いついていないことが分かります。しかし、「自力で通勤することが不可能・介護者なしに業務遂行が不可能」の職員を現実問題として採用できますか？“言うは易し行ふは難し”だと思います。企業担当者はこの記事を読んで、堂々と批判の声を挙げられますか？押し黙ってしまう企業の方が多いのではないのでしょうか。障害者雇用は義務化です。うちは職場整備がまだできていないから…はもう通用しなくなります。今こそ専門知識者の養成が急がれております。社内に最低1名は『雇用環境整備士』を設置して下さい。

公式 HP はこちら <http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>
管理職に向けた障害者雇用講習会もあります（別紙参照）

派遣クイズ

働くうえで重要な労働安全衛生法の入社時健診について、次のうち誤っているものはどれでしょう。

- ①同法では会社は入社時に健康診断を受診させる義務があるが、これはハケンの場合でも必要である。
- ②同法の入社時の健康診断は3カ月以内の健康診断証明書を持っている場合に限り免除できる。
- ③同法で定める健診項目について結果が悪かったときは内定取り消し権が企業に認められる。
- ④同法の入社時の健診またはその結果提出を拒否した者には懲戒処分が科せられることがある。

（答えは最終ページ）



☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Nさん 25歳女性

Q. わたしはハケンではたらいています。月火木金の週4日間出勤で他に都合がつくなら土曜日か日曜日のどちらか1日出勤しています（出勤してもしなくても労働者の自由）。この場合、休日出勤の35%割増しの対象となる「休日」とは何曜日のことをいうのでしょうか？

また、同僚のBさんは土曜日・日曜日・祝日だけ出勤のハケン契約ですが、同じく都合がつくなら平日も1日間だけ出勤しています（出勤してもしなくても労働者の自由）。この場合の平日に出勤した日は、休日出勤したことになるのでしょうか。

A. 労働基準法上、休日出勤で割増の対象となるのは、法定休日に出勤を命じられた場合です。労働基準法上の法定休日は1週間に1日とされています。従って1週間に2日以上の日曜日が認められている場合、例えば、土曜・日曜が所定（法定ではありません）休日とされている場合、土曜日出勤した場合は日曜日が1週間に1日の休日（法定休日）となり、日曜日出勤した場合は土曜日が1週間に1日の法定休日となります。

質問者さんの場合、週4日勤務で他に土日出勤したとしても、水曜日が休日（この場合水曜日が法定休日となります。）となっていますので、土日に出勤したとしても1週間に1日（水曜日）の休日が与えられておりますので、労働基準法上は35%の割増賃金の対象とはなりません。

また、土日祝出勤の同僚Bさんのケースもこれと同じで、平日（所定休日）に出勤したとしても他に1週間に1日の休日がある以上、法定休日出勤になりませんので、労働基準法上の割増賃金の対象とはなりません。（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！

▼『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>

☆☆連載『人材派遣会社のお仕事とは⑤』☆☆

/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されましたが、私はオフィスタに今年入社したての新人のため、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⑤のテーマは『派遣会社の面接における第一印象とは何なのか』にしてみます。

みなさんは企業に良い第一印象を与えることができますか？例えば、判断材料が履歴書に記載されている学歴や保有資格だけで決まるのであれば、面接なんて必要ありません。直接会って何かを確かめる必要があるからこそ面接は存在するのです。勿論、第一印象だけで推薦の是非が決まるわけではありませんが、印象だけで不採用になるケースは多少なりともあるので気を付ける必要があります。「人間は中身だ」と反発される方もいるかもしれませんが“第一印象”いわゆる「見た目や対応力」はその人の内面が現れると考える人も多いのです。かつてベストセラーとなった本に『人は見た目が9割』というタイトルの本がありました。お見合いや合コンを経験された方などは第一印象の重要度はご存知でしょう。但し、企業面接の際の“見た目”とは「顔立ちやスタイル」のことではなく、表情や日常的に使っている言葉の選び方、姿勢や立ち振る舞い、緊急時対応力などいわば**社会人常識力をチェック**する第一印象に置き換えられます。



企業の採用面接と派遣会社の登録面接は目的がそもそも違う

では、私たち派遣会社が面接でチェックしているポイントをいくつか取り上げてみたいと思いますが、面接はいつから始まっていると思いますか？実は面接前からあなたの第一印象は計られているのです（※これは本紙読者

にだけコソコソ教える企業秘密なのでチョットだけ）。例えば、面接の予約を電話でする場合、声のトーンや口調、伝わりやすい速さか等を意識していますか？「今電車の中なので（ガチャ！）」なんていう電話口での対応の仕方一つで嫌な第一印象を植え付けてしまうかもしれません。派遣会社からの電話に怪訝そうに「はあ？どちら様ですか？」の後でハッと気づいて慌てて猫撫で声を出してももう遅いわけです。**第一印象を計る最初の場合は電話**だといっても過言ではありません。また、公共交通機関の遅れなど、面接にやむを得ず遅刻する際に連絡できているかどうか。あなたの対応次第では第一印象アップにもダウンにも繋がることもあります。「あと2～3分で着くから向かってしまおう…」など、こういうところでその人の性格が如実に表れるものです。遅刻したかどうかよりも、常識対応が出来るかどうかの方が評価の比重は大きいのです。面接では誰しも猫被るのは当然です。私も派遣会社の人間は人材選定のプロですから、その着ぐるみの下の素の顔を知ろうと目を凝らしているわけです。わたしも派遣会社は書類に表れない**“立派な社会人かどうか”**を見極めるために面接をするのです。そのうえで“戦力になるかどうか”はその次の話なのです。

☆☆年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか☆☆

/オフィスタ・ブログ記事より

『求人広告の年齢不問の記載についてどう思いますか？』

- ①無理なら最初からハッキリ年齢制限を書いて欲しい
- ②採用する気がなくても建前で年齢不問と書いて欲しい
- ③20代活躍とか遠回しな言い方でぼかして書いて欲しい

これはオフィスタがツイッター上で行ったアンケート調査です。結果は① **94%**、② **0%**、③ **6%**という回答でした。もうみなさん口に出さないだけで、どの企業も年齢の制限があることはわかっていますよね。法律で年齢を書けないから仕方がないから年齢不問と言っているだけで、大人の世界の当たり障りのない建前（パフォーマンス）であることはお分かりいただけていることでしょう。初めから無理とわかっているのに夢や希望を持たせることは罪悪だと思います。詰まるところ**法と良心のどちらを優先するか**になるわけですが悩ましいですね。

※続きに興味ある人は、オフィスタ・ブログ第560話「年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか」をお読み下さい。
<https://ameblo.jp/offista/entry-12415449603.html>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

横浜在住者限定のお仕事

みなとみらいの大手自動車ショールーム内での一般事務のお仕事です（ショールームでの案内業務ではありません。完全デスクワークの裏方事務職です）。

横浜在住の方をお願いしたいと思いますが、通勤が苦にならないということであればどなたでもエントリーすることができます。エクセル・ワードが普通に使えれば特段高度な仕事はしません。本誌を見て応募しましたと言っただけであれば今だけ時給が大幅アップする特典あり。

形 態：派遣 採用人数：1 名

勤 務 地：横浜市内（「みなとみらい駅」より徒歩 5 分）

勤務形態：月～金（土日祝は定休）8：30～17：30

時 給：1,500 円（本紙読者のみ 1,700 円に UP）

交 通 費：別途全額支給 期間：1 年間限定

応募条件：不問（社会人経験者で常識人あれば応募可）

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ時給優遇して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

今号は久々に外部の方に特集へ参加していただきました。RoM社長さんと一緒にランチしているときに、メルマガのネタ決めが毎月大変なんですよ…というような話題から、「社長出演しませんか？御社の商品のPRもします！」というような流れで話がまとまったように記憶しています。オフィスタの取引先企業の雰囲気はわかってもらえる記事が欲しかったのです。オフィスタはママさんハケンが専門というのは知られてきましたが、“ママさんを雇用する”ハケン会社とされているのでしたら間違いです。オフィスタは“ママさんが欲しい企業とママさんをマッチングさせる”支援会社なのです。 makoto記

オフィスタ NEWS 第 126 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

株式会社 RoM / 株式会社 JWM

出 典 朝日新聞（2018.10.26 付抜粋）

派遣クイズの答え：③が誤り

労働安全衛生法によると、①会社は常時使用する“労働者”を雇い入れる際には健康診断を受診させなければなりませんので、原則、新入社の労働者は対象です。②本人が入社前 3 ヶ月以内に医師の健診を受けていて、その結果を提出したときは省略できます。③診断結果が悪かったからといって企業は入社や内定の取り消しはできません。④企業は労働者に対して入社時の健康診断の受診を職務上の命令として命じることができます。身長・体重など法で定める項目の検査結果の提出を求めることができ、これを拒否する社員に対しては、懲戒処分が下されるケースもあります。

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。

—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。—



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。

『発達障害のある従業員の評価とキャリアアップのために役員・管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■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。

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。平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化され、これら障害者の雇用が増えてきました。また、職場適応が上手くいかない従業員の中にも発達障害と診断される人がいます。障害者差別解消法の施行により、障害者手帳の有無を問わず企業は合理的配慮を提供する義務があり、今後精神障害者・発達障害者の雇用が増えていく中で、各々の特性に合わせた雇用管理と適切な対応に加え、どのように評価し、キャリアアップを目指したら良いのか、詳しい知識を有する人材の配置が益々重要視されています。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害に関わる医療関係者、大学校職員や就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です。

■本講習会の講師が著作した新刊書籍『働く発達障害のある人のキャリアアップに必要な 50 のこと』（2018 年 11 月初版発行、発行元：弘文堂）をテキストに講義します。企業の担当者が知っておくべき事項や留意点を説明・解説します。

■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、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々は是非受講して下さい。

障害者雇用に携わる行政部課局や企業人事採用担当者並びに企業における管理職の役職に就かれております方等には、是非この機会に本講習会を受講され、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者、発達障害をもつ学生の就職支援を行う学生課担当者、人材派遣会社等での勤務者や雇用環境整備士資格者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用ください。

■受講修了証交付

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。

雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方は単位取得制度認定講座 3 単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

1. 開催地・期日・会場・定員（*申込者には受講票と会場地図をお送りします）

開催地	期 日	会 場	定 員
東京会場	平成 31 年 1 月 28 日（月）	中野サンプラザ会議室	50 人
静岡会場	平成 31 年 2 月 7 日（木）	静岡駅内パルシェ会議室	50 人
仙台会場	平成 31 年 2 月 14 日（木）	仙都会館会議室	50 人
新潟会場	平成 31 年 2 月 21 日（木）	新潟駅まえワイルド会議室	50 人
大阪会場	平成 31 年 2 月 25 日（月）	日本研修センター江坂	50 人
名古屋会場	平成 31 年 2 月 26 日（火）	A P 名古屋・名駅会議室	50 人
福岡会場	平成 31 年 3 月 1 日（金）	福岡九州ビル 松の間	50 人
東京会場②	平成 31 年 3 月 6 日（水）	中野サンプラザ会議室	50 人

2. 講師

東京会場・仙台会場・静岡会場・新潟会場・東京会場②・・・本機構理事長 石井京子
大阪会場・名古屋会場・福岡会場・・・本機構理事 池嶋貫二

3. 受講料（税込、テキスト代別）※参加費は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、
既雇用環境整備士（第Ⅱ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

4. テキスト及びテキスト代 ※テキストは当日会場で配布いたします。

『働く発達障害のある人のキャリアアップに必要な 50 のこと』（発行：株式会社弘文堂、著者：石井京子・池嶋貫二 他） 2018 年 11 月初版発行 講習会受講者特価：1,850 円（税込）（定価税込：1,944 円）

5. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、申込手順に従ってお申し込みください。または下記申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又は FAX してください。

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

6. 申込締切期日

開催の 1 週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込み下さい。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構「発達障害者雇用の知識養成講習係」（TEL. 03-3379-5597）
〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F（オフィスタ内）

<発達障害の従業員の評価とキャリアアップのために知っておくべき知識講習会>

受講申込書（郵送・FAX 申込用/コピー可）※インターネットによる申込の場合は必要ありません

フリガナ	申込み会場（下記何れかに○を付けて下さい）		
受講者氏名	・東京会場(1/28) ・静岡会場(2/7) ・仙台会場(2/14) ・新潟会場(2/21) ・大阪会場(2/25) ・名古屋会場(2/26) ・福岡会場(3/1) ・東京会場②(3/6)		
連絡先	勤務先	自宅	（何れかに○をつけてください。FAX は必ず記入してください。）
〒□□□-□□□□	TEL.	()	(内線)
	FAX.	()	
	都・道		
	府・県		
勤務先名・部課名：		雇用環境整備士資格	有 ・ 無

	摘 要（以下項目の何れかに○印を付けてください）	金 額
受 講 料	1 一般¥5,000円（税込） 2 本機構の情報交流制度加盟員¥4,000円（税込） 3 既雇用環境整備士(第Ⅱ種)又は当日整備士講習会受講者¥4,000円（税込）	円
テ キ ス ト	1 購入する 『働く発達障害のある人のキャリアアップのために必要な 50 のこと』 講習会特価：1,850 円（税込） 2 購入しない（当日持参する）	円
合 計		円

FAX 送付先：03-3379-5596