

2019年
9月号

発行日 令和元年9月17日(第136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：『派遣就労の流れと応募するときの心得』
/オフィスタ総合管理室

オフィスタNEWS 第136号発行にあたって

9月も中旬、暦では秋の季節なのですが、暑さがなかなかひきませんね。そして先日の台風は、ちょうど朝の通勤時間と重なってしまい大混乱となりました。オフィスタのスタッフさんからも「午後からの出勤とさせてもらった」とか「急きょお休みにしてもらった」などの連絡が続々と入ってきていました。この災害時の出勤をテーマにTV番組で議論が交わされているのを見たのですが、電車の復旧も分からない状況で朝早くから駅で待機するとか、在来線が不通なので新幹線で通勤したとか、何とも日本人らしい行動であるとの意見が出ていました。確かに、職場の仲間（特に上司）が迂回ルートやあらゆる交通手段を駆使して何とか出勤しているなか、自分だけが出社できなかったということになったら肩身が狭い思いをするかも…。

災害時や交通機関の麻痺の際の出勤について、日頃から社内マニュアルを作って備えておくといざという時に慌てずに済むかもしれませんね。定時に出勤することは大切ですが、通勤はくれぐれも事故なく安全を第一に考えて参りましょう。

“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。



(C)2019 OFFISTA

特集：『派遣就労の流れと応募するときの心得』

/オフィスタ総合管理室

求職中の方は、お仕事探しにおいて派遣会社を利用することも多いでしょう。自分に合ったお仕事を代わりに探してくれたり、新着のお仕事を教えてくれたりと一人で就活するよりも効果的で便利です。育児中でなかなか活動時間が取れないとか、障害があり気軽にハローワークに行けないとか、年齢が本当に不問の会社を見つけれないという人などには、自分の代わりにお仕事探しをしてくれるハケンというシステムは便利ははずです。しかしながら派遣会社を利用するにあたってのマナーもありますので、派遣のお仕事に応募する際の注意点を覚えておいていただきたく今回書いてみようと思います。

お仕事をお探し中の求職者が就業までの流れとしては、第一に自分に合った又は気に入ったお仕事を見つけることから始まります。次にその会社に応募又はエントリーする。そして審査を受ける。内定者は契約を交わして入社・就労する、というのが一般的な流れでしょう。ご自身一人で活動しようが、派遣会社やエージェントを間に介そうがこの流れはほぼ同じです。

では、派遣会社を間に介するとどこが違うかというと、

①ご自身一人で就活をしている場合、良いお仕事を見つけたのはあなた自身の手柄ですから、このお仕事はあなたのものです。応募するもしないも勿論あなたの自由です。一方でハケンの場合は、あなたが気に入ったお仕事を発掘し見つけ出してきたのは派遣会社になります。この仕事案件を所有しているのは派遣会社ですから、あなたが応募させてもらえるかどうかは派遣会社が決めるという事になります。本当に向いているかどうか、合っているかどうかなど事前にスキルチェックや相談を受け、自分では気づかない長所短所を見つけてもらいながら応募できるかどうかを伺いましょう。



派遣会社を利用するならコーディネーター相談を活用すべき

②ご自身一人で就活をしている場合、就業先の企業に直接ダイレクトに応募することができます。ハケンの場合は派遣会社に対して応募（エントリー）することができます。履歴書などを提出するのは同じですが、前者は勤務先企業に提出するのに対し、後者は派遣会社に提出するという点が異なります。

③ご自身一人で就活をしている場合、勤務先の企業が直接あなたを審査します。一方でハケン会社を介している場合は、あなたを審査するのは派遣会社という事になります。前者の場合は勤務先企業から面接に呼ばれたりという事があります。後者の場合は派遣会社から登録会への参加や面接に呼ばれたりということがあります。そして派遣会社の審査を通過したうえで、希望のお仕事案件に推薦されるという流れになります。



一般公募の応募者より推薦状を持っている人の方が当然有利

④いずれにしても内定者は契約を結ぶわけですが、ご自身一人で就活をしている場合は、勤務先との契約もお一人ですする必要があります。労働契約は非常に複雑ですから、よほどの法知識がないと書面の細部にわたって内容確認するのは素人の方では困難です。かといって弁護士を立ち会わせるなんて人もいないでしょうから、結局雇用契約書をよく読まずにハンコを押して、入社後にそんな条件聞いてない…となるわけです。派遣の場合は勤務先企業ではなく派遣会社に入社することになります。勤務に当たっての労働法規の専門家があなたに代わって適正な条件でなければ勤務させることはできないと勤務先企業と取り交わしてくれます。

また、給与・待遇・労働条件なども勤務先企業と交渉してくれます。「この業務内容で、この地域なら〇〇円が相場ですよ」とか「この求人募集なら〇〇円が妥当です、その根拠は…」とか「育児中なのでこういう特例待遇を盛り込んで欲しい」など専門知識を有するプロが間に入ることで適正な賃金や働きやすい環境調整をしてもらえるわけです。例えば、不動産屋さんを介さずに自力で物件探しをすることを考えてみて下さい。一人で探す労力、そして気に入った物件があった

として家主と条件交渉できますか？よほどの知識者でなければ家主と交渉なんてできるものではありません（しかも手間暇も掛かります）。派遣会社も仲介業ですから大体それと同じようなものです。



派遣会社はあなたの専属ネゴシエーター（交渉人）です

同じ会社の求人でもハローワークには時給1,000円で出ているのに、派遣会社を介せば時給1,200円になるなど、派遣の方が時給が高くなるといわれるのは、こうした影の交渉人（ネゴシエーター）の活躍があるためです。パート・アルバイト型派遣の場合はこの傾向が顕著に現れ、派遣で働いた方が高給&好待遇です。

⑤入社・就労は、ご自身一人で就活をしている場合は勤務先に入社します。派遣の場合は、派遣会社に入社することになります。派遣会社というのは厚生労働大臣から免許を受けた企業しか業をなすことが出来ませんから、労働法規に準じていることが保証されます。入社したら社保未加入だったとか残業代が出ないとか、そういった違法な環境はまずありえません。入社してみたらブラック企業だったというトラブルも最近多発していますが、労働法規にしっかり守られた派遣会社の社員になることで安心メリットは享受できます。

就職活動というのは、あなたの人生に関わることでですから、ご自身一人で就活をしようが派遣会社を利用しようが全てあなた自身が決めることであり自由です。但し、派遣会社を利用するのであれば応募に際しては最低限の心得があることだけ覚えておいてください。派遣会社というのは企業と労働者を結び付けるいわば仲人のようなものです。お見合いの日取りを設定したのはいいけれど当日になって男性がいくら待っていても女性が来なかったら仲人さんのメンツは丸潰れですよ。男性からももうあなたになんか仲人をお願いしたくないと信用も失ってしまうことでしょう。お相手にも仲人にも礼節を欠くことになるでしょう。ご自身一人の力で男性にアタックしてデートの約束をしてすっばかすなら当事者間の問題

ですからお好きにしても構いませんが、第三者である仲人に依頼した場合はこういう自分勝手な行為は迷惑以外の何物でもありません。派遣会社のお仕事に応募することはそれと同じことなのです。

先述のように、派遣会社は人材を求めている企業に、良い人材を“推薦する”という行為を行います。ここで推薦した側の責任が派遣会社には発生します。推薦した後に「やっぱり気が変わったからや〜めた」と言われてしまったらこの派遣会社もそうですが非常に困るわけです。そのようなことがないために、エントリーする前に以下の事項を確認してみましょう。これらの確認をせずに手当たり次第にエントリーされている人もいますのでみなさんは注意してください。



依頼する側にも、紹介する側にもそれぞれに責任がある

①諸条件をしっかり確認すること

募集要項をしっかり読んで対応できることを確認する。週3日勤務のお仕事に「週5日勤務だと勘違いして応募した」とか、9/1開始のお仕事に「12月から働きたい」と言って応募されたり、3カ月の短期とハッキリ明示してあるのに「長期かと思って応募したのでやめます」など応募後に言われても困るわけです。募集内容はしっかり読みこんでください。疑問点があれば**応募前に**派遣会社に確認した方がいいでしょう。

②通勤が本当に可能か確認する

主婦パートの場合はこのケースが非常に多く、本人はこのくらいの通勤時間なら大丈夫だと思って応募しているのですが、日が経つにつれだんだん遠い気がしてくる現象があります。1~2日勤務するのではなく、就業したら日常的にその距離を通勤することになるという長期的な視野で本当に大丈夫かどうか**応募前に**再確認をしてください。無理そうと思ったら応募を止めることも大事です。手当たり次第に応募すればいいというものではありません。闇雲に手あたり次第応募したいのならば、派遣会社を介さずにご自身で就活を

されるのがよいと思います。派遣会社を介してこのような出来るかできないか分からないのに手当たり次第に応募されると本気度も低いと判断されてしまいます。

③家族の同意や許可を得る

内定が出てから家族に相談したら反対されたので就業できなくなりましたという主婦パート希望者も多いです。応募前の段階で相談して許可や同意を得ておきましょう。就業できますと行って応募した以上、選ぶ側もそのつもりで審査を行っていますので、後になってやっぱりと言われるとそれらの時間・労力が無駄になってしまいます。必ず**応募前**にご主人・お子さま・ご家族親族と相談してください。ご本人は通勤圏内と思っても、ご主人からは遠いから止めておけと言われてたとか、働きに出たら両親が助けてくれると思っていたら賛同が得られなかったのでやっぱり止めるとか、内定後にこういうことはくれぐれもないようにしてください。



「こういう仕事があるけど応募してもいいか」と家族会議を

④就業できない可能性を事前に拾い出す

もしかしたら応募後に又は内定後に就業できなくなる可能性があるかもしれないというときは、必ず隠さずに派遣会社の担当者に相談しましょう。

- ・親が年齢的に介護が発生するかもしれない
- ・子供の預け先がもしかしたら無くなるかもしれない
- ・他に応募している会社から内定が出るかもしれない
- ・持病が悪化するかもしれない
- ・主人が転職の可能性がある
- ・実は内心そんなに働きたいわけではない

これらの不安要素を抱えたまま、隠して就活をしても勤務先の企業や派遣会社に迷惑が掛かります。

必ず**応募前**に担当に相談しておいた方がいいでしょう。

“いざとなったら止めればいい”と考えている方もいるかもしれませんが、“一方的に止められた側”の方々の

のことも考えてください。



上図は新卒学生の就活をコミカルに表現したイメージ図ですが、学生のようにご自身一人で就活をしているなら全て自己責任となりますのでご自由にどうぞという感じですが、派遣会社を介してこのような行為をされたら…モラルポリシーとしてやってはいけない事だというのはわかっていただけのことと思います。

派遣会社に応募する際の心得ポイントは、本当に働きたい意思があるか、働ける環境にあるか、派遣会社担当者と密に相談しているかの三点に尽きるような気がします。

派遣会社をお見合いの仲人に例えましたが、一点異なるものがあるとすれば、お見合いの仲人は両人に結婚の意思がなくてもお義理で一席設けることができ慣例化しています。しかし、派遣会社は本当に働きたいという意思がある人しか仲介および支援をしません。**労働意欲・労働熱意**のある人と一緒にできることを願っています。

派遣クイズ

今や日常の所持品として欠かせない携帯電話（スマホ）に関する行動で次のうち**正しいもの**はどれでしょう。



- ①取引先から緊急の用事があるからと同僚の私用携帯電話番号を聞かれた場合でも教えるべきではない。
- ②会議中に時間の確認をしたいときは腕時計ではなく携帯電話でするのがよい。
- ③上司からかかってきた仕事の電話は、人混みの中だったとしても着信にはすぐに出るべき。
- ④お客さんに自身の携帯電話番号を教えたくない場合は非通知でかけてもよい。

（答えは最終ページ）

☆☆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

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、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るにあたって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す。



さて、今年も全国に何千人もの整備士を養成したわけですが、この整備士の方々によって雇用環境が整備された会社（いわゆる育児・障害・エイジレスの方に働きやすい環境が整備されたということ）で働きたいという人も多いことでしょう。

でも折角そういうありがたい企業があったとしても求職者がそれを発見するのは至難の業ですよね。育児・障害・エイジレスに優しい会社かどうかは入社してみなければわからない運次第とさえ思われるかもしれません。

【整備された企業を発見するための認定制度】

そこで本機構では雇用環境が整備されている企業を公開しています。「当社は育児者のためにこんな制度を設けた」とか、「当社は障害者のためにこんな取り組みをした」とか、「当社はエイジレス（35歳以上）のためにこんな配慮を全社員一丸でやっています」とか、本当に育児・障害・エイジレスの雇用の整備をされている会社を公開しています。その企業のホームページに次のような三色マークが貼られていたら雇用環境整備がなされていると思ってよいでしょう。



赤いマークだったら育児者が働きやすい職場でしょう。黄色いマークがあれば障害者雇用の整備がされているとか積極採用の職場である証でしょう。青いマークがあったらエイジレスや高齢者の雇用に理解を持っている職場と
思っていていいでしょう。

運任せで諦めてしまう前に認定マークの会社を探してみ
てはいかがでしょうか。詳しくは以下HP参照。

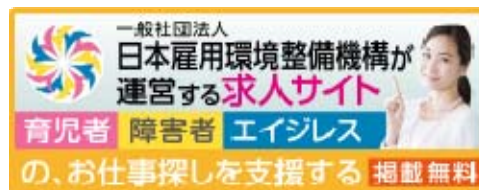
<http://www.jee.or.jp/authorize/authorize.html>

【育児・障害・エイジレスを求めている会社を探す】

求人広告や求人誌を眺めていてこんなことを思いませんか。「年齢不問って書いてあるけどどうせ若い人しか採用しないんでしょ」、「障害者の採用差別は禁止されているのに実際応募するとスキルが合わないとかなんとか理由をつけて結局不採用なんでしょ」、「ママさんも歓迎って書いてあるけどママさん“も”ってことは結局オマケ的なものではないの」…なかなか就職が決まらないとこんなことを思ってしまいませんか。

もしもですが、当社は育児者しか採用しない・障害者の方にこそ是非来て欲しい・エイジレスの人こそまさに当社が欲している人材だ、こんな求人サイトが世の中にあ
ったらいいのにと考えたことはないですか。

そこで育児者が欲しい・障害者だけ採用したい・エイジレスこそ獲得したいという求人募集しか掲載できない「育児・障害・エイジレスのマッチングWEBサイト」を用意しておきましたので、整備士の方が自社の環境を整備し終わったら利用してくれると思いますので、今後
随時求人募集が増えることを願っています。求職者の方は活用してみてください。



<http://www.jee-job.com/>

育児・障害・エイジレスの方が活躍するために、こうい
う方々がどんどん積極採用される世の中になって欲しい
ですね。そしてこういう方々が働きやすい環境が整備さ
れた企業がどんどん増えていく時代になって欲しいと思
います。そんな絵空事のように思えるかもしれない世の
中を創るために賛同の志を持って自分の会社を変えよう
としている人々、それが雇用環境整備士という資格者な
のです。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Mさん 32歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。派遣会社から「労働者派遣法第30条に基づくキャリアアップ研修」を受けてくださいと通知が来ました。最低でも年1回は受講するようにと書いてありましたがこれはどのような趣旨のものでしょうか。また、フルタイム者は8時間相当の受講をするようにとのことですが、例えば私は「週3日で6時間勤務」なのですが8時間も研修を受けなければならないのでしょうか。キャリアアップしてもらわないので受講を拒否してもいいものなのでしょうか。

A. キャリアアップ研修は、平成27年の労働者派遣法の改正において、派遣会社が必ず実施しなければならないとされている研修です。法改正された理由は、従来の派遣労働者にはキャリアアップするチャンスが与えられていなかったことから、派遣会社は労働者のキャリア形成を行うために、キャリア形成支援制度を有していなければならないとされ、その一つに派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていることが必要とされています。当該訓練計画については、以下の要件を満たしていなければならないとされています。

- ①実施する教育訓練がその雇用するすべての派遣労働者を対象としたものであること。
- ②実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
- ③実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
- ④派遣労働者として雇用するに当たって実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること。
- ⑤無期雇用労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いたものであること。

また、教育訓練の実施時間については、フルタイムで1年以上の雇用見込み派遣労働者については、少なくとも最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練が必要とされています。また、短時間勤務の者に対してはフルタイム勤務の者の勤務時間に比した時間の訓練機会を提供しなければならないとされています。質問者さんの場合、「週3日で6時間勤務」ということですので、週の

労働時間が18時間ですから、フルタイム勤務者（週40時間勤務）の人の45%なので、比して8時間×45%=3.6時間（約3時間40分）の教育訓練を派遣会社はしなければなりません。会社の教育訓練は法律上の義務ですので、スタッフも受講を拒否することはできません。会社は受講を拒否した労働者に対しては業務命令違反として解雇することも考えられますのでしっかり研修を受けるようにしましょう。（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！

▼『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>

☆☆樋口恵子先生と高齢社会について☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

去る8月30日、東京家政大学名誉教授の樋口恵子先生と仕事でお会いしました。先生とご縁があったのが8年前。その後も樋口先生の主催する“NPO法人高齢社会をよくする女性の会”とは育児・障害・エイジレスを通じて日々ご協力並びに交流させて頂いております。今回もオフィスタとは別件ですが原稿寄稿をお引き受け頂きそのお礼に伺ったところ、逆にお菓子をご馳走になってしまいました。高齢社会についてご持論を伺い感銘するばかり。論文は下記からダウンロードしてお読みください。



樋口先生と久々に一緒に記念撮影させてもらいました。

◎樋口先生の論文（最新原稿）は以下からお読みください。
<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益法人での一般事務

取り扱い商品在庫を調べたり注文データの入力・請求書発行・その他一般事務です。日常的にエクセル・ワードは使います。福祉関連の公益団体ですので働きやすい職場環境と理解が揃っています。年齢は一切不問（建前ではなく本当に問いません）、但しスキルは問います。

形態：派遣 採用人数：1名

勤務場所：市ヶ谷（JRメトロ市ヶ谷駅から徒歩0～7分）

勤務日数：月～金（土日祝は休み）

勤務時間：9：00～18：00

時給：1,300円以上（交通費別途）

スキル：エクセル・ワードが使えること

事務職経験3年以上あること

1年以上のブランクがないこと

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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

認可保育園に入れない子供（待機児童）は4/1時点で全国1万6千人となりました。前年よりも3千人程減少しましたが一向に待機児童ゼロは見えてきません。施設の増加が追い付かないほどの“働くママさんの急増加”がその原因です。全国278万人いるといわれる働く女性のために施設だけではもう限界で、受け入れる企業側が手を差し伸べる時期かもしれません。オフィスタでは「子供が預けられないなら一緒に出勤すればいい」、そんな環境が許される職場を発掘したりしてママさんに提供しています。ママさんハケンをコンセプトで気付けばいつの間にか早13年目を迎えました。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第136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 「高齢者が働きやすい社会に 行政・企業に望むこと」/著：樋口恵子(東京家政大学名誉教授)

…<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>

派遣クイズの答え：①が正しい

①いかに緊急だとしても私用の携帯番号を本人の許可なく教えてはいけない。「本人からすぐに電話をさせます」と話して一旦電話を切り対応するのがベター。②腕時計をつけない人が増えたがビジネスの現場では携帯を時計代わりに使うのは恥ずかしい行為。特に会議中にスマホを取り出すのは快く思わない年配者も多い。③仕事の会話は人混みですべきではない。周囲に聞かれていることを自覚して人気がない所で受信する事。④業務において非通知で発信するのは相手に不信感与えるのでNG。ましてや取引先相手になど論外。公私を分けたいなら社用電話を用意すべき。

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。

—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。—