

**2020 年
10 月号**

発行日 令和2年10月15日(第149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 第一ともしビル

特集：『育児夫婦協力と女性の働き方を考える』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタ NEWS 第149号発行にあたって

外出することが少なかったのであまり猛暑を感じる間もなく過ぎ去った感がある今年の夏でしたが、10月に入り突然寒い日々が続いております。

さすがにもうコロナ騒ぎも一段落してかつての日常を取り戻す活動に切り替える人や会社も多いようですが、GoToで各地観光名所は盛況で、ディズニーランドも賑わっているそうなので“自身の中では勝手にコロナ終結宣言”した人も増えてきたのでしょうか。確かにいつまでもコロナに怯えていては生活にならないという現実もあるわけですが、ゆとりある方と余裕がない方での対応の仕方にも違いが出ているようにも感じます。天災災害からの復興のためには従来以上に働かなければ取り戻せないのは過去の経験上身に染みていますが、秋は求人募集が増える時期です。求職者はまさに活動復活の時期にするにはピッタリです。でもまだ完全にコロナが終わった訳ではありませんし、対策するに越したことはありませんので、過剰に怯えすぎず軽視しすぎずの適度なバランスで過ごしましょう。秋という素敵な季節を満喫しなければもったいないですからね。

“はたらく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)2020 OFFISTA

特集：『育児夫婦協力と女性の働き方を考える』 / オフィスタ人事管理部

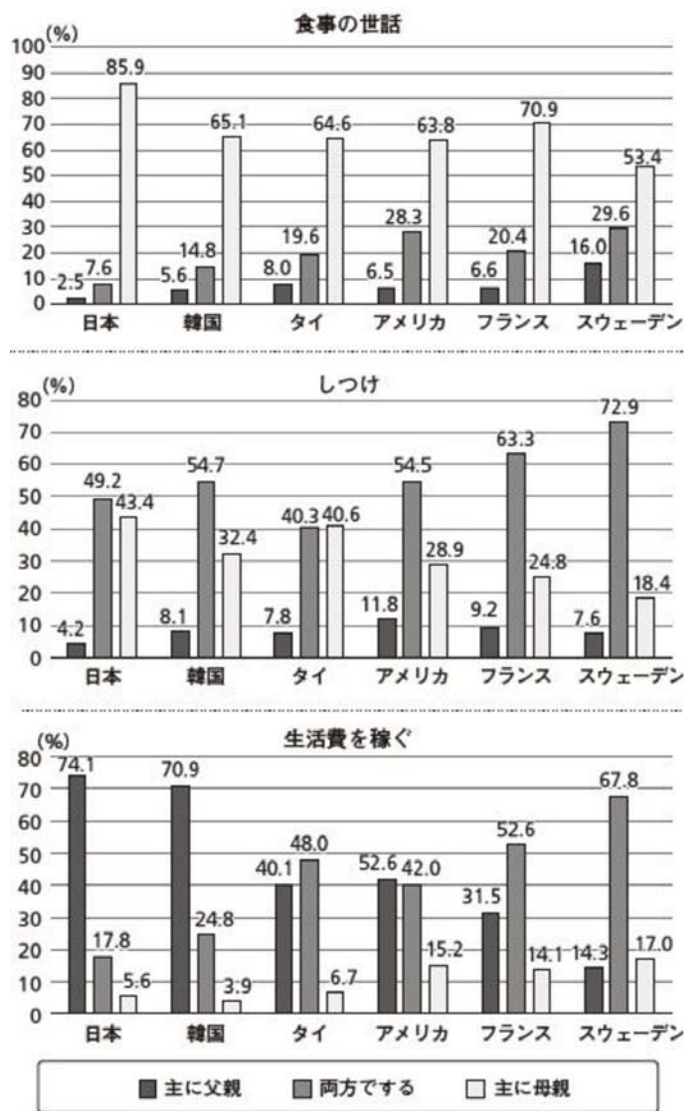
オフィスタでは育児とお仕事の両立をコンセプトにしてはたらきたい女性の支援、特にワークライフバランスに力を入れたお仕事紹介に努めています。もちろん育児というからには男性（専業主夫など）でも構わないわけですが、圧倒的に女性の登録者が多いです。育児は夫婦で協力して行うものであると考えられていますが、日本では現実的に理想論でしかないとも言われています。そこで今回は夫婦の育児について考えてみようと思います。

オフィスタのコンセプトは「育児とお仕事の両立」です。はたらきたい女性の支援、特にワークライフバランスに力を入れたお仕事紹介を専門としています。女性活躍推進法の施行や一億総活躍で女性も男性に負けず劣らぬ労働力として国は期待をしています。そんな時代に関わらず、何故オフィスタのテーマは一貫してワークライフバランスなのか。それは、**理想・理念がどうであれ、女性が男性と同じように働けない現実があることをオフィスタは知っているから**です。いくら国や政府が女性もフルタイム勤務するように、女性も役員として会社の中核で働くように、男性も育休を取得するように…といったことを世間に対してアピールしたところで男女の意識が変わらない限り女性が男性と同じ形態で労働をすることは不可能であると考えているからです。

わたしどもは育児中の女性と面接するときの質問事項の一つに「育児過程で何かあったときに、ご主人は育児に協力してくれますか（または期待できますか）」と尋ねます。例えば、子供が保育園で急に熱を出してお迎えが必要になったときに会社を早退して迎えに行くのは父ですか母ですか？ということです。他には、共働きのケースで父も母もその日は会社で大事な会議があったとします。朝に子供が熱を出したときに看病で会社を休むのは父ですか母ですか？ということを探るわけです。残念ながら答えは十中八九、母親が育児のために仕事を犠牲にするという回答になります。つまり、**父親は育児に協力的とは言えない、少なくともイーブン（平等）の関係性にはない**ということになります。よって急な欠勤で職場の同僚から白い目で見られる役回りは常に夫では

なく妻ということになります。急な欠勤で損害を被るのは常に夫の勤務先企業ではなく妻の勤務している企業ということになります。そして、このことに対して**疑問を抱く夫婦があまりいない**という点に日本は今なお古い慣習が存在している証拠といえます。

（参考）共働き世帯の夫婦に対するアンケート調査結果



出典：「子育ての父母分担は世界いろいろ」、『国際比較にみる世界の家族と子育て』（ミネルヴァ書房）

女性の社会進出、共働き世帯の増加という情勢はあるものの、依然として「**男は仕事、家庭は女**」の図式が日本の風土慣習として残っているのです。日本の共働き家庭に調査した結果、生活費の大部分を稼ぐのは夫であるという回答が74%で、妻の稼ぎで家計の大半を支えているという家庭はわずか5%に過ぎません。これは正に「男は仕事」であることが現実的に存在している事実です。ならば、仕事を犠牲にするのは当然母親ということにな

るのも頷けます。これは日本人からしたら当たり前のような話ですが、他国から見ると日本は特異に見えるようで、「育児において日本人男性は情けない！」と他国民からは酷評されています。

例えば、スウェーデンでは一家の収入源は主に女性が稼ぎ出すという家庭が多いのです。または、夫婦の稼ぎはほぼ半々づつという家庭の国も多いようです。つまり育児も仕事も半々づつ共同が当たり前という慣習なのです。ここまで**夫の収入に妻子が依存している**という点が他国の人にとっては珍しく映っているのかもしれませんが。

同じく、子供の食事の世話をするのは母親という家庭が日本は85%にも上り他国と比べても圧倒的です。実は注目すべき点はそこではなく、食事の世話にしてもしつけにしても、父親がしているという家庭が日本はわずか2%~4%に過ぎないという点です。「男は仕事、家庭は女」の慣習を言い訳に、**男性は育児からかなり逃げていると言わざるを得ない**のです。逃げるための口実として最も都合がよいものが「男は仕事、家庭は女」、「一家の主として収入を稼ぎだしているのは夫だ」という昭和時代から変わらぬ日本の夫婦像そのものが根強くあるからです。待機児童問題からもわかるように女性は男性の領域である“労働”に進出したいと望んでいます。しかし、育休取得率からもわかるように男性が女性の領域である“家事・育児”に進出をしようとは決して思っていないことがデータの的に考察できます。

また、日本では家事分担率が10パーセント未満（つまり殆ど家事をしないということ）の夫が20パーセント近くにも達しており突出しています。他の先進諸国では夫婦共働きであったとしても各国ゼロに近い数値で、家事参加しない男性が5人に1人の割合で存在しているなど到底考えられないことなのです。本来ならば父親も子育てにかなり参加せねばならない立場にいるにもかかわらず、子育て・家事を殆どしない夫が共働き夫婦の中に相当数いるわけですから、妻がどれほど苦勞しているかが想像できます。だからこそ、家事育児と仕事の両立の対策として**女性には**「ワークライフバランス」が不可欠になっているというわけです。男性が家事に不参加である原因（＝言い訳）もやはり先と同様で、家計の収入を稼いでいるのは夫だから、仕事が忙しい、仕事で疲れている、仕事で帰りが遅い…というものになっています。

さて、このような現実の中で、理想と現実のギャップを無視して女性にも男性と同じ仕事をさせろ、女性も役員として重責を担うポジションに配置しろ、女性をパートではなくフルタイム勤務で活躍させろ…といった国策を女性（母親）が本当に望んでいるのでしょうか。

また、日本人男性は女性に食べさせてもらうことを恥とする文化があります。夫婦なのだからどちらの収入が上だろうと構わない気もしますが、夫は妻より稼いで当然というプライドがあり、夫を傷付けないように妻は夫より出世や高給にさほど執着しません。円満家庭の維持には妻はパートが心地よいという考えも一理あります。女性が夫のプライドを維持させるために一歩引いたところで“労働”というものを捉えている限り、一家の収入を担っているのは男性（父）であるという構図は変わらないでしょう。逆に妻が夫の地位・年収を越えてしまったとしたら、夫はその活動を快く思わないかもしれません。現に、妻に正社員ではなくパートで、フルタイムではなく数日勤務をと要求する夫は多いのです。何故か？万一妻の方が高収入になってしまったら、役職が上のポスト就いたら…男のプライドもあります。家事・育児が夫の役目になるからです。「仕事は男、女は家庭」であってくれば、夫は育児から逃げる口実になるのです。だから男性が女性並みの育休取得率になるなどということは現状決してありえないわけです。現在、女性の育休取得率は85%、男性の育休取得率は6%です。国を挙げてこれだけ男性育休促進活動をしていても全く増えません。数年前は「会社に男性育休取得の風土がない」とか「出世に響く」と会社側が育休を阻む内容の理由が多かったのですが、行政から男性育休付与率などの報告提出などが会社に迫られている昨今では、むしろ会社側が男性社員に育休を取得するように命令しているが、男性社員自身がそれを拒んでいるというケースが目立つそうです。

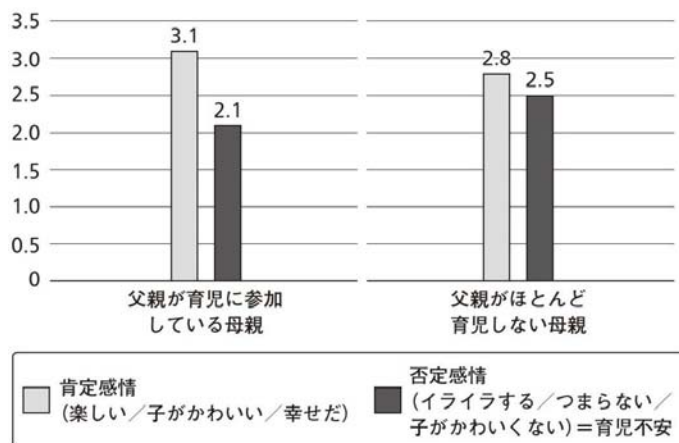


育児・家事に不参加な男性（父親）が多いのが日本人の特徴

「男は仕事、家庭は女」という慣習ある限り女性活躍推進法など何の意味もなく一歩も前進しないのですが、そうはいっても日本はそういう風習の国なので、多くの主婦・ママさんの最もベストな働き方は結局のところパートであり、扶養内勤務であったりという勤務形態が「両立」に最も近い理想形となるのではないのでしょうか。

だから、女性に限っては扶養内の勤務であったり、時短の勤務であったり、**ワークライフバランスを重視したりといった視点が大事**になる訳です。育児中女性が男性と同じように働くのは（能力差とは別の理由で）厳しいのではないかと考えていますので、国が言うほど無理してまで男性と同じことを求める必要性がないとも思えません。家計の収入は夫が稼ぐのであれば、扶養の範囲内でそれをサポートする働き方も決して悪くはないはずです。

「家事・育児との両立」が出来る範囲で無理なくはたればよいと思いますが、もし不可能なものを無理に行えばそこに歪みは出てきます。正社員にこだわりフルタイム勤務で男性と遜色ない労働遂行をした結果、過度の重責を精神的・肉体的にも担っているのは当然「両立」できなくなることもあり得ます。育児と仕事を天秤にかけたときに「仕事」の方が比重で傾いたとしたらそれは両立できているとは言わないのです。また、その時にどのような問題が起きるか危険性の一例を取り上げてみます。



心理学の観点になるのですが、母親の育児不安が高いのは育児参加のない父親の家庭で発生しているケースが多く見られると言われています。不安を抱えながらの母親一人での子育ては、育児行動自体にいくつかの問題を与えかねないのです。

例えば、仕事が忙しすぎて子供と一緒にいる時間が足りなくて不十分なことしかできないとか、父親がしつこ

等に不参加のため母親の思い込みで1人よがりの子育てになりかねないといった事態に陥ることが考えられ、子供の発育・成長・教育に偏りがでて健全な発育を阻害します。親はそう思っていないくても、子供の記憶としては、親の愛情が足りずに育ったとか、両親が家にいない家庭環境で寂しい少年期を送った…と感じていることだってあるのです。共働き家庭の子供に顕著に見られる現象だと統計的に言われているそうです。

ワークライフバランスを無理やり崩せばこういう弊害は当然起こりうるのです。他人のワークスタイルにとやかく言うつもりはありませんが、ゆとりある週2～3日勤務で子供と週4～5日は一緒にいるようにするとか、時短勤務で16時頃には帰宅して子供と一緒に夕食を摂るとか、こういう働き方を育児者が望むことはオフィスタとしては賛成です。必ずしも男性と同じようにフルタイムで働くことがベストとは思わないし、代わりにお金では買えない**ブライスレスなメリット**もきっと享受できるのではないかと考えています。

そんな家事・育児との両立をコンセプトにした働き方を推奨するオフィスタのような会社に興味がありましたら是非お声掛けいただければ幸いです。また、どうしたらよいのかわからない育児者、今は独身だが将来結婚・出産・育児の中で労働を考えると不安で悩んでいるといった方、女性/男性問わずお気軽にご相談ください。

派遣クイズ

パワハラ防止法施行に伴い、今やありとあらゆる事象がハラスメントになる怖い時代です。最近では数々の新種ハラスメントが生まれています。新型ハラスメントのうち次のうち**間違っているもの**はどれでしょう。

- ①「カラハラ」とは**カラオケ**ハラスメントの略である。
- ②「スメハラ」とは**スメル**ハラスメントの略である。
- ③「ヌーハラ」とは**ヌード**ハラスメントの略である。
- ④「ラブハラ」とは**ラブリー**ハラスメントの略である。

NO!!ハラスメント

妊娠・出産、育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分業意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意しましょう。

セクハラ
とは？
(セクシュアルハラスメント)

例えば…
・性的な冗談、からかい質問
・いせつ言葉の悪戯、悪口、侮辱
・性別の中傷の噂を流す
・体への不必要な接触
・食事のデートに誘う
・交際、性的な関係の発展
・性的な言動を拒否した社員を締めつける

マタハラ
とは？
(マタハラハラスメント)

例えば…
・上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのでめんどろ」と言われた
・育児（介護）休業の申請について上司に相談したら「男のせいでない」と言われ、職場を去らざるを得なくなった
・育児休業期間中に、同僚から「戻りは急いでいる」と何事も言われ、精神的に非常に苦痛を感じた

パワハラ
とは？
(パワーハラスメント)

例えば…
・物を投げつけられ、身体に当たった
・同僚の前で、上司から暴言を吐かれた
・先輩・上司に挨拶しても無視され、挨拶しにくい
・1人ではできない量の仕事を押し付けられる
・他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 育児者の雇用の継続で、社員の女性が出産する際産休を取って戻ってきてもらう事にしましたが、産休の代替スタッフの能力が高くそちらの方にチェンジした方が良いのではという社内からの声があがりました。もし産休の社員を復帰後すぐに解雇すると不当解雇にあたりますでしょうか。より優秀な人材を使いたいという願いは企業の本音だと思います。

(質問者：企業人事担当者/抜粋：雇用環境整備士Q&A)



A. 男女雇用機会均等法第9条3項（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）では、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業の規定による休業を請求し、若しくは産後休業の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由で当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定めています。

産後復帰してすぐに解雇という事であれば、出産を契機として不利益な取り扱いをしたということになると考えられます。罰則は特にありません。

(回答：馬場実智代)

…＜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（日本人材派遣協会アドバイザー）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>

☆☆時事ニュース☆☆

/オフィスタ総合管理室

『トヨタ自動車』が来年春から、人事評価を全面的に反映させる新たな定期昇給制度を導入する。意欲があり、努力している有能な社員に昇給額を上乗せする一方、評価の低い社員はゼロにもなり得る。産業界では今後、トヨタに追随する動きが広がる可能性があり、人事評価の公平性が課題になりそうだ。自動車業界は自動化や電動化など「100年に1度」の大変革期にあり、競争力の強化が急務。同社は新制度導入で社員の意欲を引き出したいと考えた。ただ、制度の定着には評価の公平性確保が不可欠と言える。昇給がゼロになるのは「上司の指示を聞かず、チームワークを乱すとか、何度指導しても指示に従わない一部の社員」とされるが、恣意的な評価によって給与格差が広がれば職場での不満は高まる。労務問題に詳しい弁護士は「先行している企業でも公正な評価ができていないケースは少ない」と指摘する。その上で「会社に否定的なことを言わなければいけない場面がある中で、意見が制約されてしまう可能性はある」と話している。』

(2020.10.1付 時事通信社)

現代の会社組織は競争のない時代だと言われています。世の風潮が、ブラック企業根絶・残業なし・大型連休・上司との飲み付き合い拒否・あれもこれもハラスメント・これは労働法違反あれば人権侵害…と少子高齢化やゆとり世代環境の中で社会全体が、会社側は労働者に強く言えない風潮や、保護の名の下にいつしか労働者に甘い世の中に変化したことが原因です。昭和の“24時間働けますか”の時代に鍛えられたサラリーマンにとっては現代はかなりぬるま湯に映っていることでしょう。

しかし、当然ながら生産性が上げられなければ倒産するからストライクするかしか企業に生き残る道はないわけで、コロナ禍も関係するのかもしれませんがトヨタははじめ大手各社が世の中にメスを入れ始めたということです。

これに中小企業も追随すると思われ、今後労働者は競争と圧政を強いられそうです。つまり“平等”の理想は弱体化し、同一労働同一賃金制などという甘い理想は資本主義経済の競争原理の前ではあっけなく崩れ去りそうな気配です。理想と現実が握手することはないのです。

☆☆オフィスタ独自の芸能求人動画のご紹介☆☆ /オフィスタ・メディア事業部

オフィスタでは様々な求人広告宣伝を行っています。リクナビやはたらこねっとやインディードといった求人サイト、タウンワークやアイデムといった駅などに置かれている求人誌、オフィスタ公式ホームページや高齢者専門のマッチングウェブサイト（一般社団法人日本雇用環境整備機構が運営）、登録者へのお仕事メール便や本誌メルマガ発行、ツイッターやブログやフェイスブックなどの SNS など、オフィスタでは（派遣会社ならどこもそうでしょうが）、新しく求人が入ると約 20~30 の媒体に一気に広告が銘打たれるわけです。オフィスタでは 1 週間で約 2~3 万人の目に留まるような感じでの極めて小規模な広告宣伝規模で行っています。

その広告媒体にこのたび新たに『オフィスタのお仕事情報（動画版）』をスタートしました。新着お仕事情報を”芸能人・タレント起用”により配信しようというPVと求人情報が融合した日本初の「芸能プロモーションによる求人サイト」です。まだ試験運用ですが概要まで。



動画でしか公開していない秘密の情報コーナーが人気です。

オフィスタの動画版の特徴は、全編”芸能人・タレント起用”により配信しようという点です。人材派遣会社は毎日数多くの新着お仕事が入ってきますので、1つ1つ個別に CM を作ることはできません。ましてやその CM ごとにタレントを起用していくなんて不可能です。オフィスタは自社で芸能プロダクションを抱えるハケン会社ですからこのような企画が成り立ったというわけで、たぶん世界でも例はないと思います。

オフィスタ・メディア事業部は元々司会・イベント受付・キャンペーンガール・カメラマン・ADなどの人材

を派遣する部署でした。ただ、派遣するだけでなく企画・撮影・制作・編集・動画アップまで何でもござれの部署です。世間相場では何百万円も掛かってしまいましたが、オフィスタならタレントのギャラまで含めて一切切で 9 万円で製作しますというコストパフォーマンスが好評でしたので、より一層の PR も兼ねて人事管理部とメディア事業部が手を組んだというわけです。

人事管理部は仕事紹介ができる、メディア事業部は自社のタレント陣を覚えてもらえる良い機会にもなりますし、これはこれで楽しい企画だと思っていますので、よかったらご視聴お待ちしております。**ユーチューブで『オフィスタ』と検索**すると色々出てきますので、お仕事探しの有無を問わず、お時間ある時にでもご覧ください。タレント・女子アナを使ってみたいという企業様はメディア事業部へお気軽にどうぞ。

オフィスタ・メディア事業部が運営するスタープロモーション（芸能プロダクション）では所属していただけるタレント募集しています。女優・タレント・モデル・アナウンサー・司会・ナレーション・アーティスト・イベントコパニオン・キャンペーンガール・受付などにご興味ございましたらご登録下さい。どなたでも登録できます。素人歓迎・未経験可・費用負担なし。近隣で芸能方面に興味ある友人・親族・お子様いらっしゃいましたらご紹介ください。

10 月の定例撮影会お知らせ
今月のテーマは『ハロウィーン』に決定

毎月定例プライベート撮影会にモデル参加したい方を募集します。素人歓迎。モデルがどのようなものか一度経験してみたいなあ…という方はお気軽にご応募ください。素人歓迎と言われてもよくわかりいですよね？

撮影会風景（イメージ動画）はユーチューブにアップ中
これを観て興味が湧きましたら応募お待ちしております。



<https://www.youtube.com/watch?v=nfdmVM9Lfc4&t=393s>

☆☆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

本機構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の専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、自宅学習（e-ラーニング方式）での開催が決定しました。特殊な事情によるもので、このような試みは初めてになりますが、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用促進における知識習得を目指す志ある方々の想いを無にしないためにも新たな方式を導入させていただきました。お申込みはインターネットやFAXで現在受付中です（別紙講習案内を参照）。

科目	講師	収録時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	約3時間
2種（障害者雇用）	石井 京子	約3時間
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	約3時間

■自宅学習方式で資格取得ができます。

講習会風景を撮影した配信動画を見ながら学習できます。ご自宅で最初から最後まで視聴していただいた方は勿論、雇用環境整備士として認定いたします。これなら

北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときにコツコツ学習できます。

パソコンでもスマホでも視聴できパソコンが苦手という方でも操作はとっても簡単です。

受講料は¥10,000円（税込）、お申込み・お振込みいただくとパスワードが届きます。

※参考：昨年度冬季一般受講料¥12,000円

＜＜宣伝：メディア事業部より＞＞

この講習会の予告編はWEBにて公開しています。

e-ラーニングがどのようなものか知りたいという方は、オフィスタ・メディア

事業部が齋藤瑞穂アナ出演で制作したこちらの動画をご覧ください。↓↓↓

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



■雇用環境整備士資格講習会（動画配信）受講者状況

動画配信による自宅学習方式の10/14現在の申込状況です。

- ・第Ⅰ種（育児者雇用） 182名
- ・第Ⅱ種（障害者雇用） 253名
- ・第Ⅲ種（エイジレス雇用） 201名

計 636名

（参考）内、小テストの不合格者数 0名

■本資格講習会（e-ラーニング方式）は配信期間を延長することが決定しました。

令和二年度 夏季開催 雇用環境整備士 資格講習会

パソコン・スマートフォンで受講できる

在宅学習方式

2020年7月～順次受付・開催予定



☆☆お仕事情報コーナー☆☆

会計事務所での年末調整補助

11月～12月は会計事務所・税理士事務所の繁忙期です。年末調整の補助のお仕事（伝票仕訳・会計ソフト入力など）がメインのお仕事で、経験者は毎年この時期は短期案件が約束されることとなりますので、扶養の範囲内ではたらきたい主婦・ママさんは年末の収入調整にピッタリです。年内一杯や1月頃まで勤務したい方を募集中。

形 態：パート派遣 採用人数：複数名募集
勤務場所：都内各所の会計事務所
勤務日数：月～金で週2～5日（事務所による）
勤務時間：応相談で決定します（1日5～7時間）
時 給：1,350～1,700円以上（交通費別途支給）
ス キ ル：年末調整の補助ができる程度の知識・経験
そ の 他：今年はコロナ禍でテレワークも予想されます

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優遇で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

先日、1カ月以上応募者のないお仕事がありました。育児者・ママさんにとっても理解のあるとっても良い職場だったのですが応募者はいませんでした。締切りも近かったので最終日に「今日中にエントリーしたら時給450円アップします！」と告知しましたところ、なんと2時間で50名超の応募者が殺到。ツイッターでお金ばらまいているどこかの成金社長のように嫌ですが、やっぱり世の中「金」なのかと悲しくもなりました。育児と仕事の両立ができる環境の提供、理解ある会社の紹介、そこにお金では買えないプライスレスなメリットを見出して欲しいのにオフィスタの理念よりも所詮は金なのか…と。ホントにこれでいいのか日本のママさん？ makoto 記

オフィスタ NEWS 第149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
協 力 大滝馬場人事労務研究所
一般社団法人日本雇用環境整備機構
出 典 2020.10.1 付 時事通信社
表紙写真 弓削満夢（外注/オフィスタ・スタッフ・メンバー所属）

…＜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：③が誤り

①カラハラとはカラオケで歌っていない人に無理やり歌の強要をして不快にさせる行為です。②スメハラとは匂いによって他人を不快な気持ちにさせる行為で、これまで口臭や体臭を指しましたが最近では主に香水の匂いや柔軟剤の匂いなどに対して使われます。③ヌーハラとは「ヌードルハラスメント」の略で麺類をすする音がWC音を連想させ周囲に不快感を与える行為です。蕎麦は音を立てて喰べてもよいなどというルールは昔のこと…。④ラブハラとは恋人がいない人に恋人の話題で不快感を与える行為です。例えば「彼氏いないの？」とか「彼女作らないの？」など。

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。

令和2年度 第1回 【自宅学習方式（e-ラーニング方式）】

『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅲ種）』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

■近年の労働者意識は“ワークライフバランス”なる用語の発生にも見られるように個々人のワークスタイルの多面化の傾向が顕著な時代となってきました。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、これら対象者への雇用状況は決して十分なものとは言えず、且つ職場で勤務するこれら当事者にとっても理解ある適正な職場環境の整備を雇用主に望む声が大きくなってきております。

本機構では、このような事態に対応し、これら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、役員・管理職・人事総務担当部局にこれらの方々を雇用する前または雇用した後の専門知識者を育成・養成しています。本講習ではこれら対象者への労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで育児・障害・エイジレス雇用の適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的としています。

育児介護休業法改正・障害者雇用促進法改正・高齢者雇用安定法改正等への不適合、職場環境の未整備により増加している労働争議・訴訟を未然に防ぐため専門知識者の育成と整備士の設置をお願い申し上げます。

■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、社会保険労務士、人材派遣や人材紹介等の業務に携わる関係者の方々は是非受講してください。

雇用均等両立、障害者雇用、エイジレス（35 歳以上の中途採用）、高齢者の継続雇用に携わる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本講習会を受講され、雇用環境整備士として今後の業務にご活用ください。また、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、人材派遣会社等での勤務者は雇用や指導に関する専門知識者としてご活用ください。

■資格者証交付・認定・登録（雇用環境整備士：全国延べ 8,453 名 R2 年 3 月末現在）

本講習を受講した者には資格者証を交付し、雇用環境整備士として認定並びに登録させていただきます。

※育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）のいずれか 1 科目以上を受講された方を雇用環境整備士として認定しています。 ※今回、第Ⅳ種学生雇用は実施中止。

記

1. 自宅学習方式とは（*新型コロナウイルスによるイベント自粛対策として導入します）

- ・本講習会風景を撮影した動画を放映しますので、講習会にご参加いただいているのと同じ雰囲気の中で、同じ講義を自宅にしながら学習できます。本機構 HP でイメージ動画（予告編）も公開中。
- ・育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）の講座をご用意しています。
- ・この自宅学習方式で受講した場合でも『雇用環境整備士資格者』として認定されます。
- ・ご視聴するためには、インターネット環境とパソコンまたはスマホ等が必要です。

2. 受講料（税込、テキスト代含む）

自宅学習方式の受講料 10,000 円（銀行振込にて申し受けます）

3. 申込み方法（申し込み後に受講票が届きます）

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。

または裏面申込書（1 名につき 1 枚。コピー可）に記入し、申込先宛郵送又は FAX してください。

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

4. 講習科目・講師

- (1) 挨拶
- (2) 雇用環境整備士の役割
- (3) 雇用環境整備士概要
- (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種により異なる。

【第Ⅰ種】育児者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

馬場社会保険労務士事務所長

馬場実智代

【第Ⅱ種】障害者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長

石井 京子

【第Ⅲ種】エイジレスの雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー

大滝 岳光

(5) 小テスト（※ご視聴を確認するためのもので落とすための試験ではありません）

(6) 資格者証は後日郵送いたします。

5. 自宅学習方式で受講する場合のご注意事項

- ・インターネットが利用できるパソコンまたはスマホ等が必要です。Wi-Fi環境推奨。視聴するにあたって特殊なソフトやアプリ等は必要ありません。
- ・講習会動画は最初から最後まで全てご視聴いただくことが雇用環境整備士資格認定の条件になります。そのため、ご視聴の有無を確認する目的で小テストがあります。
- ・お申し込み後に受講票が届きます。確認のうえ受講料の振り込みをお願いします。入金が確認でき次第、テキストと視聴するために必要なパスワードを郵送します。60日間は何度でも視聴できます。
- ・受講料お振り込み後の申込みの撤回、キャンセル、返金等は致しかねますのでご了承ください。

6. 申込締切期日

受講申し込みは10月31日までを予定しております。→年内まで延長が決定いたしました。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「講習会係」 (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)

<雇用環境整備士資格講習会> 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 受講者氏名	視聴環境の調査 ☐ パソコンかスマホか pad 所有 ☐ Wi-Fi 環境あり ☐ 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) ☐ 第Ⅰ種 (育児者雇用) ☐ 第Ⅱ種 (障害者雇用) ☐ 第Ⅲ種 (エイジレス雇用)
連絡先 (自宅・勤務先) ※こちらに記載の住所にテキストなど受講に必要な書類が郵送されます。 〒□□□-□□□□ TEL. () FAX. () FAX番号の記入も必須 都・道 府・県		
上記住所が勤務先の場合は、 勤務先名と部課名を記入：		
受講料のお振込みについて以下をご記入ください (特に会社名義でお振込みされる場合など)。 振込者名義： (カタカナ記入)		

※この申込書に記載された個人情報、講習実施に関する必要な書類等の作成、送付及び本講習の内容に関する情報の送付に使用します。それ以外の目的には使用いたしません。

FAX 送付先：03-3379-5596