

**2021年**  
**3月号**

発行日 令和3年3月15日(第154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：『育児者による求職に関する座談会』

/オフィスタ業務管理部

### オフィスタNEWS 第154号発行にあたって

昼夜の寒暖の差はありますが、少しずつ春の温かい日差しが感じられるようになってきましたね。子どもがひな祭りの歌を覚えて帰ってきました、家の中で合唱していました。ちらし寿司も用意して頑張って飾り付けていてとても微笑ましかったのですが、その一方で花粉症の人にとっては花粉が飛散して辛い季節がやってきたと思うでしょうね。

コロナの感染者数も減少傾向かなと思いましたが、それも徐々に緩やかになった現在の状態では再拡大しないためにもまだ解除されず元の生活に戻れなくて残念です。ここが踏ん張りどころですね。

さて、3月といえばホワイトデーがあります。日本発祥のイベントでバレンタインチョコを買った男性が女性にお返しをすることによってチョコ売場が混み合います。限定パッケージもとっても可愛いので自分で選んで買う方も多そうですね。例年外食する人も今年は通販で取り寄せたり家でゆっくり楽しめるスイーツを選ばれたりするのかなと思います。コロナ禍だからこそ美味しいものを食べて気分をあげてお仕事頑張ってください。

“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](mailto: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)2021 OFFISTA

## 特集：『育児者による求職に関する座談会』

/ オフィスタ業務管理部

先日、育児中女性による某座談会を開きましたので、その時の記録を載せてみました。目的は育児者専用の求人サイト作成について当事者からの意見聴取でしたが、色々勉強になる話題も聞けましたので一部抜粋してみましたので参考までに。

参加者は、オフィスタ登録の育児者3名（30代女性2名、40代女性1名）と司会者。雰囲気わかるように極力テープ起こしの会話調の文言ママで表現してみました。包み隠さず公開したのもしかしたらかなり生々しい内容となっているかもしれませんが、逆に言えば育児当事者の生の声であるのもまた事実。面白そうだなと思った方は、WEBから要約完全版をダウンロードしてお読みください（無料↓）。

<http://www.offista.com/committee/210217.html>

\*下線は本誌掲載、以外は別紙お読み下さい。

### 座談会の趣旨

一般的な求人サイトのまとめと確認

求人サイトにおけるミスマッチの原因考察

育児者が重視する就業における項目

**通勤時間と最寄り駅**

勤務日数と勤務時間

**オフィスタの独自調査項目**

**記入式と選択式について**

**データでも熱意は伝わる**

子どもの学校行事等で年間休む予定日数

企業が欲しい情報を提供する

**近くに親戚がいるかどうかは重要**

支援とボランティアは違うので限度がある

**子供が預けられる職場はあるか**

育児者と独身は仕事に求めるものが違う

将来的な勤労プラン

**育児と仕事について真剣に考える機会**

**主人の協力は望めない**

**協力があっても休むのは母親**

急な病気への事前対策の整備について

PTA役員をしているかどうか

支援とは当事者以外には理解されない

今後の出産予定

企業と妊娠の関係

企業はどうやって育児者の中から選考するのか

出産前までのキャリア

育休中にスキルは落ちる

**育児者の就活事情**

残業と融通性について

### ●司会（明朝体）、参加者（ゴシック）

皆さんもご経験あるかと思いますが、例えば、求人サイトで「あ、この仕事いいな」と思って応募するじゃないですか。ただ企業さん側からすれば「欲しいのは独身の若い子なんだよ」と。もうその時点で落とされることだってあるわけですよ。年齢不問と書いてあっても「なんだよ60代かよ」と、もうそこで落としちゃう企業だってあるわけですよ。スキルも経験値もあったものではない。ただ求人サイトに「若い子が欲しい」とか「独身が欲しい」とは書けないのですよ、法律でそう決まっているから。

そうですねー、本当のこと書いてないでもんね。

ただ求人サイト見る側は年齢不問って書いてあるから、じゃあ60歳でも70歳でも応募しちゃう。すると結局無駄足。育児・障害・高齢者が「あなたはうちが求めている人材ではない」って言われないためにはどうしたらよいかは課題です。だったら就業弱者の方だけが使える求人サイトがあったらいいんじゃないかなど。同時に就業弱者を是非採用したいという企業だけが求人募集を出せるようなサイトがあったらいいのではないかなど。そんな夢のようなサイト作成のために当事者から情報収集したいのが本日の座談会の趣旨です。これなら絶対に育児・障害・年齢を理由としたミスマッチは起こりえないと思うんです。

たしかに。

「年齢不問なんて所詮は建前じゃん」って言われますが、本当に年齢不問だよっていう企業さんだってあるんですよ、世の中には。平均年齢60歳とかいう会社さんが20代採ったって合うわけないんですから。本当に60代が欲しいっていう、年齢不問で採りますよっていう企業さんも存在しています。けど、そんな会社って世間一般で見ればレアだから普通見つけられない。だからここに載ってる企業さんは本当に年齢不問、年齢で差別は絶対されないから安心して応募してねという保証付きの求人サイトだというわけです。今回はエイジレスではなく、その育児者版を作りたい。



現在エイジレス版（満35歳以上）のみ稼働中。

近日、育児者専用版もオープン予定。

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

お子さんの年齢とかそれからあと最寄り駅とか、通勤はどれくらいまでかけられますかとか盛り込みたいなど。

ああ、所要時間は育児者にとってすごく大事。

やっぱり子ども…それぞれご家庭の考えが違うので、子どもが小さいから短時間で働きたいって希望している方もいれば、子どもが大きくても子どもが帰る時間には家にはいたいわってという考えのご家庭もあると思うので、子の年齢記載するのは絶対必要だと思うんですけども、年齢プラスやっぱりその人の…子の年齢が高いから遅くまでできるっていう判断・見方ではなくてその人の希望、子どもが〇歳なんですけれども、わたしはこの時間には帰りたいってうのはやっぱり記載しておくことで企業に事前に伝えたい。それがあらかじめ分かったうえで選考を通してくれる企業で働きたい。

オフィスタに登録しようと思ったらとても面倒くさい履歴書を作ることになりますけど(笑)、いろいろな特有の事項を聞いてます。中でもほかの派遣会社では絶対聞かないだろうなというアンケートが一つあって、満12歳未満のお子さんがある方だけご記入くださいというもの。今現在お子さんが熱を出した時にどんな対策立ててますかとか、ご主人の育児参加への理解はどうですかっていうのを聞いている。登録時にこんなこと聞いている派遣会社ほとんどないです。

たしかに見たことない。

オフィスタなんかは希望する企業さんとのマッチング判断でとても役に立っています。逆にこういう情報もないのに何をもって就業先とのマッチング率を測れるのかと聞きたいくらい。独身・既婚・育児者全員横並びで人選しようとするればそうなるわけですよ。

たしかにこのアンケートがあれば「この条件でこの企業に勤務が支障ないか」って判断できますね。

例えば記入BOXが例えばポチポチポチポチって感じでチェックする感じにはならないんですか？例えば前職の退職理由とか、自己都合・会社都合とかチェック式ではダメなんですか。記入式だと面倒ではないかと。

任意なので書く書かないは自由ですが、当然一生懸命書いている方は熱意を感じるのは当然だと思うですよ。チェック式だとそういう気持ちとか熱意とかが出てこないというのはあります。文面が上手かろうが下手かろうが文章というのは思いが現れるものなんです。企業担当者は履歴書からそういうオーラを感じ取るものなんです、少なくとも私はそうしている。

任意項目なのだから書きたくなければ別にそれはそれで自由だと思いますが、チェック式だと記入式に比べて企業のミスマッチが起きる可能性は高いですね。

どんなに世の中がデジタル化して進歩しても、アナログでなければ出来ないことも世の中にはあるということ。

これオフィスタへ登録する際の履歴書フォーマットなんですけど、派遣会社としてはあり得ないんですけど、こんな分量あります。ものすごい量があります(笑)。

沢山ありましたねー。

これはヤバかったですねー。

最近履歴書もいらないなんていう派遣会社も増えてきていますが、オフィスタが長年企業と人材のミスマッチしないのはこれのお陰なんですけどね。

これ作るの長かった私。

就業意欲のない人なんかはこれ見た時点でもうギブですよ。

オフィスタはそこを見ているんじゃないの？

企業秘密なのでその辺は話せないが、オフィスタは事務職がメインなので、どうしても就業すれば日々上司からこれやってあれやってこの書類をいつまでに作ってと・・・多分面倒な作業ばかりだと思うんです。事務職って。だから就業後に仕事を頼まれたときに「めんどくせ」っていう風にならないかという就業後の働いている姿というかビジョンが見れるということはありますね、多分。内容はともかく、やっぱり一生懸命作った方の書類からは何か感じるものがあります、ただのデータなのに間違いなく想いは伝わる。

どうせ面接ではみんな「やる気あります」、「熱意あります」って書くに決まってるんですから。本当かどうかこういところでわかってしまうんですね。

やっぱり企業からしても近くに親戚がいるかどうかって、これ重要な質問ですよ。やっぱりいざというときに残業対応だったり選考の比重かなり違いますもん。求職者もそれをわかったうえで採用して欲しいだろうしね。

熱を出しやすい子もいるし。そういう子が誰か預かってくれる人がいたら。毎回毎回ね、いくら会社がいいよと言ってくれても、やっぱり言う側も…周囲に悪くって。

せつかく採用していただいていたとしても、それが度重なればやっぱり負い目に感じてしまいますし。良い職場だけど、皆さんに迷惑を掛けてしまいますから・・・と自主退社する女性も結構いると思う。

子どもを預けられる場所みたいなのがあれば。会社の方にそれがあっていいですね。

あーそれはね、ほとんどない。

よっぽどその役所だとか、生命保険会社とかああいうところしかないない、民間企業に求めるのはまず無理。あと考えられるのはオフィスタの取引先でたまに見かけますが、社長さんと奥さん二人でやってる会社さんで、た

またま保育園落ちちゃって就業できなかったという時に「じゃあうちに来なさい」と、で「子ども連れてきてよ」と。要するに自分たちの子どもはもう成人で手離れちゃったから、孫みたいなもんだから職場に連れてきて連れてきてと。

いいですね。うらやましい。

最高、そういうおじいちゃんとおばあちゃんみたいな。

そういった会社さんを発掘して多く抱えているのがやっぱりオフィスタ特有の強みなんですよ。

オフィスタはお金で買えないプライスレスなメリットの提供が役目だと思ってます。ただ単にお給料がいいとか福利厚生がどうのこうのとか、立派な高層ビルに入っていて眺めがよいとか、一流企業か中小企業かどうのとか、それが必ずしも育児者を満足できる最優先条件とは限らないですよ。育児者の場合はですよ。若くて独身なら大手がいいのかな。高層ビルのオフィスで、地下にレストラン街とかも揃っててね。イケメンも沢山いてアフターファイブもバーで合コン満喫みたいな。オフィスタにそういう派遣先を求めてもまず無駄。

それはね、独身で二十歳くらいだったら絶対そうだと思うんですけど。まあでもね、子供ができると求めてるところがちよっと違う。

たしかに。お洒落な高層ビルかどうかなんかより家から近いか遠いかの方がよっぽど重要。やっぱり送り迎えの云々とかもあるんで。

オフィスタの履歴書って分量がハンパないってさっきも言ったと思うけど、結構これを書いた（作った）スタッフさんから寄せられるのが、とつても面倒くさいんだけど書いているうちに育児とお仕事について色々考えさせられる良いきっかけになったっていう声が多い。日常で育児と仕事をなかなか真剣に考える機会なんてないから。

なんとかなるだろう・・・ぐらいにしか思ってなくて、その時に考えればいいやって思ってる方が結構いると思うんですけど。

たしかにオフィスタの履歴書は作っていて結構考えさせられるかもね。

でも考えて自分でそういう環境を整えないと、応募しても無駄撃ちになると思うので。

あと、ほとんどの家庭でご主人の協力体制ができてない。これだけイケメンだとか、育児は男女で参画することって国がこれほど言っても一向に駄目。ご主人が参加しないことに奥さんがもう諦めてるという現状。奥さんがまず立ち上がってないっていうことが挙げられる。

なんだろう、やっぱり稼いでるから上から目線っていうのもあるんですかね。

結局子どもが朝になって熱出ちゃいましたと、ご主人はこの日大事な会議があると、奥さんも大事な会議があったと、じゃあどっちが休むとなった時に奥さんが休むんですよ。

絶対そうです。今もそうです。そうなります多分。

そうするとご主人は子どもが熱を出したとしても出勤はするんですね。そうするとご主人の会社は痛手はないんです。ただ、奥さんを雇ってしまった会社はご主人の会社よりも不利な状況に陥るわけですね。だから男性/女性どっち採るっていったときに男性採りたくなるのは当然なんです、企業は。ご主人の会社がA社、奥さんの会社がB社だったら企業の大小にかかわらず力関係はA社なんです。そうするとB社は「なんだよ、うちの会社はA社より二の次扱いなのかよ」という風に見られてしまうので、その辺がやっぱりしょうがないんだけど、まあいざ変わるのかわかんないですけど、今現在やっぱり休むのは奥さん。痛手をこうむるのは奥さんを雇った会社。

家庭内もやっぱりそうじゃないですか。家を支えてくれるのは男性だみたいな意識が、若干やっぱり奥さん側にも心の中にあるので。

収入面もあると思うんですよ、やっぱりね。

家事もやらない男性もいると思いますね。

うちはやらない。

うちもやらないです、一切やらないです。

結局子どもがそんな家庭の中で育ってるから具合悪い時にパパってならない。じゃパパが休むねって言ったところで子どもが納得するかっていうと…夫婦だけの問題じゃなくて。

先生からも言われますよね「お母さん来られますか」みたいな感じで。

そう、お母さんもそういう子を置いていけるかっていうと、心理的に「あんなに熱出してるのに置いていけない」っていうのが…。

まあねえ。かと言って…もしパパが休むって言ってくれても、母性がそこで出ちゃうんですかね。

心配になりますよね、やっぱりね、男性に任せて平気なのかなみたいな。

そっちなの？ご主人会社休んで出世に響いたらどうしようみたいなそっちの心配じゃないんだ？

私はそっちです、どっちかという。子育てで休んでリストラ候補になったらどうしようとか思っちゃう。

わたしは看病できるかどうかの方が心配ですね。日頃主

人はあんまりやらないので。

看病のために会社休んでも結局スマホ見てテレビ見てんじゃないかなとか思っちゃって。

そうなるんじゃないですかね。だからなんか結局…母親が会社を休む。

例えば色々な求人サイトに登録すると、いろんところから「こんな仕事ありますよ」とかメールがじゃんじゃん来ると思うんですけど、実際応募してみても反応はどう？応募してどの辺まで進めるものなの？「面接きてください」みたいなところまではいくの？

「面接きてください」まではいかないです、私は。

いかないんだ。その前の段階、履歴書選考の段階で落ちちゃうの？

落ちますね。

通常のサイトだと育児者だということは登録時ではわからないはずだけど、履歴書の段階で初めて公開するわけ？それとも育児者ということを示せてるけど落ちちゃうの？

いや、育児者って書きます。履歴書の自己PRとか希望を書く欄あるじゃないですか。そういうところに「小さい子どもがいます。週3日希望です。」とか。

そうすると？

落ちますね。

私は履歴書に「残業できます！」ということを書いてます。そう書いた場合は結構いい反応が返ってきます。

やっぱり残業できますとかバッチリ働けますってことをPRして書けば、子どもがいてもそんなには苦戦しないんだね。まあそれが世の育児者にとっては最大のネックなんだろうけれど。

そうですね。逆に言うとさっきの子どもが熱出した時にどういう対応できますかが、一番よく聞かれます。

残業できないと書くより15分とかでもできるって書いた方が印象いいみたい。

結構企業のニュアンスが変わるわけですね。ゼロなのか15分なのかでも。

そういうもんなんだな、やっぱり。

育児中なので週3日希望ですって派遣会社とかに登録したんですけどサッパリでした。「でもフルタイムでも働こうと思えば働けます」って言うのと途端に「こんな仕事ありますよ」って電話かかってくるんですよ。

やっぱりフルタイムとか残業とかその辺どれくらい融通利くかは大きいのかな、そう考えるとね。

私も週5日希望なので履歴書は通るんですよ、ありがたいことに。通るんですけど希望は午後だけ勤務なんです。広告に午後だけでもいいって書いてあるんですけど、面接に行くと午前も来れるって言われて話が違う。

「出れません」ていうと落ちちゃうわけ？

その場では「あ、いいですよ」って言ってるんですけど、落ちます。後で「何で落とされたのかな？」と思うとそれしか心当たりがない。

「子どもがまだ小さいなら無理しないで早く上がってもらってもいいですよ」って面接ではおっしゃってくださるんですけども、あれ…？不採用？って結局いつもこんな感じ。

育児が微妙に関係してる気はする？

やっぱり同じ条件だったら、17時とか一番最後のところまで出来る人の方を選ぶよなって、私がね、採用する側だったら同じ人が来て同じ人柄みたいなスキルの人が来て、じゃあこの人もいいけどこの人もいい、でも一番最後まで出来る人がいたら、そっちの方を選ぶなって。

無下に断ってしまうと、「ちょっと交渉の余地ないなこの人は」と思われると×になっちゃうので、「基本的には大丈夫ですよ」みたいな形で発言すると、ちょっと印象変わってくるのかなと。言い方というか。

こうして話してみると育児者と企業のマッチングができる求人サイトが存在していないことに驚く。こんなに育児者が希望する諸条件や要望があるのに何一つ反映されていなくて、それで採用行為が行われていればミスマッチが起きるのは必然である。

様子を見ながら考えてみます。今日は色々参考になるご意見ありがとうございました。育児者専用のマッチングWEBサイトが完成したときには是非ご利用お待ちしております。



貴重な当事者の生の声いただきありがとうございました。興味あれば完全版もWEB掲載していますのでそちらもどうぞ。  
<http://www.offista.com/committee/210217.html>

## ☆☆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.** 私は求職活動中です。社員募集でも派遣募集でも交通費全額支給のお仕事広告をみて応募してきました。しかし私は都心まで交通費が月3万円かかる遠い所に住んでいるため、何社受けても都内の仕事は合格しません。スキル不足などの理由で断られているのですが、本当は交通費で落とされていることは気づいています。そこで、会社に自分は交通費を1万円に下げたいと直談判をすることはできますか。企業は交通費全額の広告を出していますが私本人の希望で交通費支給額を要求通り下げられますか。  
(質問者：求職中の女性)

**A.** 賃金（交通費も賃金です）は労働条件の一つですので、労働者の同意があれば交通費全額支給としてあったとしても下げることは違法ではありません。

但し、企業は労働者の申し込みにより下げることの同意書をとっておかないと、会社から事実上強制されたと後でトラブルになることに注意です。（回答：大滝岳光）

…く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（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>

### 派遣クイズ

勤務時間が9時～17時（昼休憩60分）の従業員の勤怠について次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①朝は9時に出勤する
- ②昼休憩を取らなければ16時に上がるのは自由
- ③1時間残業したら残代として法律で割増しされる
- ④週3日勤務だったとしても雇用保険に加入できる

(答えは最終ページ)

## ☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

### ■雇用環境整備士アドバンスコース（上級課程）開催中

雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース（上級課程）講習会を開催しています。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）**での開催をしています。

講義内容は整備士第Ⅱ種（障害者雇用）の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために役員・管理職・人事担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。最低限整備士第Ⅱ種の知識をお持ちの方を対象としたアドバンスな内容となっておりますので、ご興味ある方はまず整備士第Ⅱ種の資格を取得したのちに受講ください。

題目：【最新版】障害者雇用の動向

講師：石井京子（本機構理事長）

講義時間：約3時間半

受講資格：雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること  
(第Ⅱ種整備士 全国約4,700名が対象)

受講料：¥9,000円（税込み・テキスト代込み）

応募方法：本機構の公式ホームページより受付中

整備士第Ⅱ種を取得してから時間が経過している方も現在の障害者雇用情勢や法改正を習得することができます。また、直近で整備士第Ⅱ種を取得した方は更に高度な障害者雇用に関する知識の習得に役立て、職場の雇用環境整備の一助にさせていただきたく開催いたします。

本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の**上級課程修了整備士**として認定されます。

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

## 自宅学習(e-ラーニング)方式 がどのようなものか、すぐにわかる動画

雇用環境整備士資格  
上級課程講習会



動画解説 <https://www.youtube.com/watch?v=ua04ziqUc0w>

---

## ★★読者によるコラム投稿コーナー★★

### /題目『育児と仕事の難しさを実感する』

---

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきくと貴重な参考資料だと思います。

『女性の社会進出が進んできたとはいえ、女性が育児をしながら働くということはまだまだ厳しいところがあるのではないかと感じています。最近では、東京五輪・パラリンピック組織委員会の前会長の発言が物議を醸しましたが、少しずつ女性活躍が推進されているように感じていたけれども社会はまだまだ男性優位なのだなあと感じ知らされました。

私が転職活動をしたのは10年ほど前になりますが、当時の面接で「入社したら3年は子作りしないで欲しい」や「なんで働きたいのですか？専業主婦でいいじゃないですか」などと言われたことがありました。産休育休の制度について質問したら、「権利ばかり振りかざして」と言われたりもしました。男性だけではなく女性の社員に言われたこともありました。当時まだ子どもはいなかったにも関わらずこういった質問をされたので、これは子どもがいたらますます厳しかったなあと感じた覚えがあります。

確かに、会社側からしたら入社してすぐ子どもが出来たら困るというのわかりますが、男性に対してはこういった質問はしないと思います。やはり女性が育児をするという前提で成り立っている社会なのだなあと痛感しました。しかし育児をしながら仕事をこなしていくことは決して女性だけの問題ではないと私は考えます。

女性がワンオペで家事育児をしながら仕事をする背景には、夫から「会社を休めない」と言われてしまうということがあると思いますが（私もそうでした）、夫は妻が家事育児を担ってくれているから思いっきり働けているのだと思います。ワンオペで家事育児をしながら働くと、どうしてもフルタイムではキツイので時短にしたとすると、その分お給料も減ってしまうので、妻はさらに「あまり稼げていないから私が家事育児やらなきゃ」と思い、ますます妻はつらくなり、夫は妻に家事育児を任せてさ

らに長時間労働になり、賃金格差が広がり…と悪循環になってしまうのではという気がします。少なく稼いでいるから家事育児をしなければならないということは決まてないのですが、私自身も心のどこかで、「私は稼いでいないから家事育児は私の仕事」と思い込んでいるところがあります。おそらく昔からの刷り込みや家庭環境でそう思うのだと思いますが、私自身も考え方のアップデートが必要だと思います。もちろんそれで夫も妻も納得しているのならそれでいいと思います。

ただ私は、夫に少しでも家事育児をシェアしてもらえると、私もその分働く時間を確保できるので、一馬力で頑張るよりも二馬力でそこそこ頑張るほうがお互いに楽なのではないかと思うし、なにより家事育児を一人で背負うのではなく二人で協力して進めているということが私にとって精神的にすごく楽になると思います。育児をする上で、子どもが成長する喜びや楽しさを共感できる相手がいるということは私にとってすごく大きなことだと感じます。

もしかしたら夫も、本音では育児をしたいと思っているけれど、子どもが熱を出したから休むとか、保育園に送るから遅刻するなど言い出せないという会社の雰囲気や上司の考え方もあるのかなと思います。環境に恵まれず育児に参加できない男性もいるかもしれません。

育児だけでなく介護や病気などで会社を休まざるを得ないこともあるかもしれないので、男性女性に関わらず、休みたいときに休めるような社会になってくれるのが一番いいと思っています。育児は女性の仕事という昔からの風潮も少しずつ変わっているとはいえ、まだまだそういった考え方は根深いと思います。つらいつらいと思いながら女性である私自身もそのように思っているところもあるので、まず私自身が少しずつ考え方を変えていかなければならないと思います。そして男性も育児に参加しやすいような世の中になってくれたらなあと切に願います。』（寄稿：まっちゃんプリンさん）

（オフィスタ人事管理部からの補足）

本誌特集でも主婦の育児参画はいつも議論に出ます。育児先進国スウェーデンでは育児は男性主導。日本とは異なる歴史背景があるわけですが日本は後進国なのは事実。

オフィスタではこういうスタッフさんからの声は宝です。声を反映して“育児とお仕事”をもっと向上します。

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### OA操作オペレーターのお仕事

あるクレジット会社の独自 PC システムのご案内のお仕事です。主にソフト操作の問い合わせがあったときに説明をする OA オペレーターです。もちろんご質問に答えられるように自身も完璧に操作マスターしていただく必要がありますが、覚えてしまえばルーチンワークです。

形態：ハケン（長期） 採用人数：2名  
勤務地：新宿（JR新宿駅西口から徒歩3分）  
作業内容：コールセンター&操作オペレーター  
勤務日数：月～金で週2～3日 10:00～15:00  
時給：1,500円（交通費別途支給）  
応募資格：日頃パソコンやOAシステム、ネットワークなど先進機器に慣れている方

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で選考審査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

最近エイジレスの方面での活動が多かったので、ご高齢の方々とのやりとりが多かったのですが、これまで対応してきたママさんとはまた異なる点も多く、幅広い人材と接することで色々勉強させていただいております。

一番の違いはクレームの質が違う。勢いが違う。次元が全く違う。電話を取るなり怒鳴られてという感じで「さっさと私の仕事探してこい（怒）」というような類は可愛いもので、とても

ここでは書けないようなトンデモな人もいます。労働安全衛生法の観点から危険度の高いクレマーと判断した場合はご対応を拒否させて頂いております。 Makoto 記



### オフィスタ NEWS 第 154 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  
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

…<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：④が正しい

①勤務時間とは9時から業務開始するという意味であって、9時出勤という意味では決していない。5～10分前には職場に着いておくべき。②昼休憩を取らなかった理由が上長の指示によるものか自身の意思によるものなのかどうかによるし、許可なく自由に早退できるとは限らない。原則、定められた休憩時間は取得しなければならない。③時間外労働25%割増が定められる法定残業とは8時間を超過した分についていう。④7時間勤務×3日間＝週21時間であり、20時間以上の勤務者を企業は原則雇用保険に加入させなければならないとされている。

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）

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。—

## 令和2年度 第1回(冬季)【自宅学習方式(e-ラーニング方式)】

### 『雇用環境整備士資格(第II種)上級課程』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

#### ■雇用環境整備士とは

本機構では、育児・障害・エイジレス（高齢者）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対象者の雇用前または雇用後の専門知識者である雇用環境整備士を育成・養成・設置を推進しています。雇用における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、専門知識者の育成と整備士の設置をお願いしております（雇用環境整備士第I種～第IV種資格者は全国に延べ約9,800名養成 R2.11月現在）。

#### ■雇用環境整備士第II種（障害者雇用）資格者の方へ

以前より既資格者から、「日々変わる施策制度含めた最新の情報にアップグレードしたい」、「資格を取得してから期間が経過してしまったため新たな情報収集と学習の場が欲しい」という要望がありました。そこで、最新の施策制度を含めたより実践的な『第II種整備士資格アドバンスコース（上級課程）講習会』を開催することといたしました。講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。整備士II種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。なお、今回はコロナ禍の影響により e-ラーニング方式（自宅学習方式）で講習会を実施いたします。

#### ■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、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。

雇用環境整備士第II種資格者であり、且つ障害者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、より高度で上級の知識を習得され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としてご活用ください。

#### ■修了証交付・認定・登録（雇用環境整備士第II種資格者：全国約4,800名 R2年11月末現在）

本講習を受講した者には上級課程修了証を交付し、雇用環境整備士上級課程修了資格者として認定並びに登録させていただきます。

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、e-ラーニングがどのようなものか初めての方でもわかるようにイメージ動画を公開しておりますのでご視聴ください。
- ・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）・応募資格

- ・自宅学習方式の受講料 9,000円（銀行振込にて申し受けます）
- ・応募資格は、雇用環境整備士第II種（障害者雇用）資格者であること。

### 3. 講義内容・講師：一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

- (1) 挨拶・注意事項説明・上級課程概要（動画時間：約1時間）
- (2) 講義内容（動画時間：約3時間半）
  - ①雇用促進法の改正点（法定雇用率の引き上げ、中小企業優良認定制度等）
  - ②雇用現場で顕在化する障害者差別と合理的配慮（Q&Aから）
  - ③発達障害の障害特性「認知の歪み」について解説
  - ④コロナ禍における障害者雇用事情（テレワーク、メンタルヘルスケア）
- (3) 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）

### 4. 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>

### 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上級課程修了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。入金を確認でき次第、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

受講申し込みは令和3年3月31日までを予定しております。

### 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 第Ⅱ種上級課程 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 <input type="checkbox"/> パソコンかスマホか pad 所有 <input type="checkbox"/> Wi-Fi 環境あり <input type="checkbox"/> 上記の環境がない	第Ⅱ種整備士の資格番号 *資格者証書の右上に記載アリ
連絡先（自宅・勤務先） 〒 □□□ - □□□□ 都・道 府・県	※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
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