

**2022年  
6月号**

発行日 令和4年6月15日(第169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：『女性活躍推進法について簡単解説』

/オフィスタ人事管理部

## オフィスタNEWS 第169号発行にあたって

6月に入り、梅雨の季節ですね。この時期は洗濯物がなかなか乾かずストレスが溜まりがち。部屋の中で洗濯物を干しているとなんとなく鬱陶しく感じ、ジメジメした天気も相まってなかなか気分も上がりませんよね。こんな時、コインランドリーは主婦の強い味方です。最近では、カフェが併設されたコインランドリーがあるって皆さんご存知でしょうか。昔、テレビで初めて見た時には「へえ~こんなのあるんだ」と思っていたのですが、今では結構あちこちにあるようですね。コインランドリーは主に乾燥のために行くことが多いですが、終わるまで待っていたり出直したりするのが手間なんですよ。カフェで出来上がりまでの時間を潰していただけるのとても画期的だと思います。

カフェでゆったりとした時間を過ごした後、強力な乾燥機で仕上がったふわふわの洗濯物を取り込むのはとても気持ちがいいです。梅雨のどんよりした雰囲気の中、このルーティンは私のささやかな楽しみになっています。今年ももう折り返し地点です、1日1日を大切に、今日もお仕事頑張りましょう。

“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](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。



@offista\_twt



@日本プランニング



@offista



@offista\_inst

(C)2022 OFFISTA

---

## 特集：『女性活躍推進法について簡単解説』

/オフィスタ人事管理部

---

オフィスタのコンセプトは「はたらく女性/育児とお仕事」です。育児とお仕事の両立をするためのワークライフバランス（WLB）を考えたり、それが実践できる育児者に理解ある職場の発掘と紹介を得意としている育児者や女性に向けたハケン会社です。16年前オフィスタが創業した時はまだまだ育児者への理解を示すという雇用環境が認知されていませんでした。現在でも環境整備が出来ているかと言えば全国的にまだまだ不十分なのですが、少なくとも育児者がはたらくことへのやさしい配慮やWLBの重要性は知れ渡ってきたのではないのでしょうか。そんな中登場したのが女性活躍推進法です。名前くらいは聞いたことがあるかもしれませんが、詳しく知らない方もいるでしょうから今回は簡単に解説してみます。

女性活躍推進法とは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の略で、2016年に施行された法律です。同時期に話題となった一億総活躍促進法と混同されがちですが、「すべての女性が輝く社会づくり」のための法律ですから性別が”女性”の方が対象です。

この法律の目的は、『働こうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して活躍することが重要な時代背景となっているため、女性の仕事上での活躍を推進するために会社側は支援措置等に定めなければならないとするものです。女性の活躍を迅速かつ重点的に推進することで進む少子高齢化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること』が目的とされています。女性の活躍を迅速に推進するため、この法律は10年間の時限立法です。ガラガラやるつもりはなく大至急女性の働き方を変えたいということです。

皆さんご存知の通り将来懸念される日本の社会問題は少子高齢化による労働力不足です。労働の主力である15歳～64歳までの生産年齢人口は、1995年から現在までずっと右肩下がりの減少傾向です。2020年にはついに7千万人と過去最低を更新しました。そんな状況を打開するためにニートなど労働人口でありながら労働生産に貢献していない者を何とか社会に出すために国は

様々な対策をしてきました。一時期、国会もメディアもニートニートと大騒ぎした時期があったことを記憶している方もいらっしゃるでしょう。が、残念ながらニートはそう簡単には思うように自宅から出てはくれなかったのです。助成金を出すといってもニートを雇おうという企業も増えなかったためニート活用の目論見は頓挫してしまいました。

労働人口を増やして社会保険料を徴収しなければ少子高齢化が進む将来厚生年金制度は破綻する。労働人口がこのまま減り続ければ税収がとても足りない。そんな折、待機児童問題やら保育園落ちた日本死ねブログ問題など、主婦や育児者層の労働意欲の高さを誰しもが知るところとなりました。昭和時代のような専業主婦ではなく、家庭にいる女性が働きに出たいと熱望する時代へと明らかに女性の意識が変わったのです。労働力人口の確保としてニートから**主婦・育児者層へとターゲットが変わった**わけです。



この法律が定めていることは、『女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更、働く職場の提供を通じ、性別による固定的な役割分担等をなくし、個性と能力が十分に発揮できるようにすること、また女性の活躍の推進に当たって仕事と家庭生活との両立に関し尊重されるべきものであること』とされています。



主婦・ママさんの就業率は年々上昇してきていますが、まだまだはたらく女性は”仕事と家庭・育児の両立”において負荷は大きいといえます。女性の社会進出が進ん

でも結婚・出産・育児・介護・看護など、家庭の理由により休暇や離職する女性が多いのは現実です。妻が一家の稼ぎ頭であるという家庭が全国にどのくらいあるでしょうか？ そうなのです、女性は夫の収入以上の稼ぎを望んでおらず、むしろパートや時短という勤務形態で働くことを望んでいるともいえます（家庭との両立のために仕方なくという面もあるが）。パートや時短で働くことはご主人の扶養の範囲内で働くのが最も利あるワークスタイルなのは言うまでもありません。しかしこれでは国や政府にしてみれば折角労働者人口が増えてもそこから**社会保険料や多額の所得税を徴収**できませんよね。そこで、女性を男性と同様に勤務に従事させるためには女性の活躍を阻む壁を崩す必要があったのです。女性を労働力とするためには各企業の体制を見直しが必要で、そのきっかけとして生まれたのが女性活躍推進法というわけです。



この法律の特徴的な点は、働く女性が活躍するための環境づくりを推進していく中で、企業側に目標や実際の活躍状況を報告する義務を課している点です。従業員数301人以上の大きな企業は以下が義務化されています（300人未満の会社は努力義務）。

#### （1）状況把握・課題分析

企業は、自社の状況（女性の採用比率、継続勤務年数の男女差、労働時間や残業時間など各月の勤務時間の状況、女性管理職比率）など女性の活躍状況を把握・分析しなければなりません。

#### （2）行動計画策定と届出

上記の分析を一度やったら終わりではなく、定期的に進捗具合を検証しながら、都度改定を行わなければならない、数値目標、取り組み内容を書類で労働局へ届け出なければなりません。

#### （3）社内周知と社外への公表

企業は策定した行動計画をすべての労働者に周知・公表しなければなりません。厚生労働省のホームページで公表されているようですが実際どのくらいの女性陣がこれを閲覧しているかというところと正直微妙なところですよ。

#### （4）効果測定

企業は定期的に数値目標の進捗具合や取り組みの実施状況を点検し、社内で評価しなければなりません。優良と判断された企業には”えるぼしマーク”がもらえますが既に6年経っているのにこのマーク全く知られていません。国民のこの法律への関心度が判りでしょう。

#### 女性活躍推進法でポイントになる4点

- a) 女性の採用比率
- b) 継続勤務年数の男女差
- c) 各月の労働時間の状況
- d) 女性管理職比率

aを除いては全て女性のワークスタイルに関係してきます。女性の勤続年数が男性よりも低いのは、結婚・出産・夫の転勤などにより妻が家庭を優先する結果が影響しています。妻が転勤になったときに会社を辞めるのは夫の方なんて世の中が将来やってくるのかもしれませんがね。

男女の労働時間の差をなくすというのは遠回しに扶養制度の廃止を意味していると思われます。同じく女性が管理職になるためには週3日で時短のパートでは到底無理でしょうからこの辺は**男女差をなくすことで週40時間労働に移行**したい意図が見て取れるはずですよ。求職者なら市場から週2~3日の求人が消えてきていることにお気付きのことでしょう（オフィスタは例外として）。

女性活躍推進法は、雇用主が職場ルールを見直して雇用環境整備を作り直していこうというオフィスタが提唱してきた育児者雇用の理解につながります。一方で女性の多様化する働き方に対応できるかは不明です（例えば週40時間働けない女性も世の中にはいます）。いわゆる輝ける女性が増えるのか、WLBが阻害されてしまう女性が増えるのか、当事者の女性陣はこの法律を今一度考えてもいいかもしれません。時限立法残り数年、女性活躍とは、輝くとは何かを見極めなければなりません。

## ☆☆オフィスタではたらくことになりました☆☆

/オフィスタ業務管理部付

5月からオフィスタで働くことになりました、今年度大学4年生の新人です。大学は授業やレポートがあるため、週2~3日で時短のアルバイトをしています。大学の予定に合わせてシフトを入れられるため、ライフスタイルに合った無理のない働き方が出来ています。教員免許取得のため先月から今月にかけて教育実習があり、入社後すぐに3週間ほど休みを取らせていただきましたが、休み明けに変わらず迎え入れていただき安心しました。働きやすい環境であると同時に、休みを取りやすい環境も仕事をする上で大切な要素であると実感しました。

オフィスタでの私の仕事は庶務・雑務が中心ですが、初めて経験することばかりで、また経験したかった事務の仕事を知ることにも出来楽しく働いています。色々なことを教えていただけるので、スキルアップにも繋がっていると実感しています。コピーのとり方から社会人としてのマナーなど、オフィスタでの経験が教育実習や普段の学生生活に活かすことが出来ていて、仕事が自分自身の成長にも繋がっていることに喜びを感じています。そして、一緒に働いている方々も親切丁寧に仕事を教えて下さるので良い雰囲気の中働けていることに感謝しています。私自身、失敗をして大きなミスに繋がらないよう、分からないことは些細なことでも聞くよう心掛けていますが、様子を気遣っていただいたり具体的な指示を出していただいたりと、何でも聞きやすい雰囲気を受け入れていただけるので気兼ねなく質問することが出来、結果スムーズに仕事が出来ています。

私事ではありますが、大学卒業後の大学院の進学も決まり、進学後も研究と仕事を両立しつつ楽しく働きたいと思っています。将来は教師を目指していますが大学院を卒業して就職するまでずっとお世話になりたいです。そして、現在大学生の皆様も働きやすい職場ですのでアルバイト探しにオフィスタも候補にいかがですか(本誌をお読みの方はママさんが多いと聞いていますので、バイト探し中のお子様どうぞお勧めくださいませ)。社会人未経験者ですがこれからも宜しく願いいたします。

Mikoto 記

## ☆☆シルバー人材センターで稼げるか?☆☆

/オフィスタ総合管理室

本誌をお読みの皆さんは現役バリバリの方と思いますが、誰だって将来60歳、70歳になる日は到来します。生涯のんびりできる貯蓄がある人はいいですが、少子高齢化で年金も期待できない時代になるかもしれません。皆さんにはまだ無関係かもしれませんがシルバー人材センターという団体があります。ここは臨時的かつ短期的に軽易な業務を就業希望の高年齢者に提供するための組織です。**就業できるのは月10日間または週20時間未満と決まっています**。高齢者しか利用できないので巷の求人サイトのように年齢差別はされず公平な就業機会が約束されます。何故月間10日間しか働けないのでしょうか?これは高齢者が現役並みに働いてしまったら現役世代の仕事を奪ってしまうリスクを避けるためです。

実際どのくらい稼げるのでしょうか?全国平均で月3~5万円の収入が得られます(時給850~900円程度)。つまり**大体年収35~60万円程度**になるという訳です。ちなみにシルバー人材センターを介して収入を得た場合も年金を得ることは可能です。年収60万円が多いか少ないかは人によって違うでしょう。余生を過ごす十分な貯金があり趣味程度に働きたい人には良いお小遣い稼ぎになりますし、金銭的苦しい方にはもっと働かせて欲しいと思う額かもしれません。

ただ、シルバー人材センターはゆとりを持った働き方ができるので無理をする必要がありませんし、自分の経験を生かしつつ社会貢献することも可能です。老後を家に閉じこもっている方にとっては「話せる友達ができた」、「体力がついてきた」、「生きがいになっている」など、収入以外のメリットを感じている人も多いようです。

60歳以上の方が求人サイトに応募して内定が取れずに困っているという話はよく聞きます。オフィスタでも週1日や月間4~5日のお仕事を取り扱っていますが高齢の方からの応募も多く見受けられます。

シルバー人材センターを利用するのは恥ずかしいと思うかもしれませんが、使い方次第では便利かもしれませんね。



## ☆☆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.** 私はワークライフバランスがしっかりしている会社（イクメン企業アワード受賞企業）での就業を希望していますが、自身でそういう会社を探すのは困難です。そういう会社はハケン会社に依頼すれば探してもらえますか。また、出生率は上がっているのでしょうか？例えば、2人目以降の出生率、子育てをする職員の増加率を教えてくださいです。

**A.** グランプリ受賞企業へ直接電話にて確認したところ、企業としては、両立支援を目的とした取り組みをしているので、個人のプライバシーにかかわる2人目3人目の出生などといった事は自社の統計の対象としていないとの回答でした。私もそのように思いますし、厚生労働省雇用機会均等室でも受賞企業のその後の統計調査等は実施していないとのことでした。しかし、夫が育児に参加できる家庭は第2子以降の出生率が高くなっています。具体的な数値ではありませんが、イクメン企業アワード受賞企業などは男性の育児参加を支援しているわけですから、第2子以降の出生率や子育てをする育児者も増加傾向にあると考えてよいのではないかと思います。また、数ある派遣会社の中からオフィスタのように育児者支援を前面に出しているハケン会社に人材依頼をする企業であれば、当然ワークライフバランスも推進の企業だと想像できるのではないのでしょうか。（回答：馬場実智代）

…＜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>

## ☆☆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

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）、**今年度はⅤ種（外国人雇用）が新設**され5種目の専門知識者を養成しています。

自宅に居ながら学習できる e-ラーニング方式で、PCかスマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に講義が受けられるという点が受講者から好評で、今年度も自宅学習方式で開催が決定しました。

育児・障害・エイジレス・学生といった、これら就業弱者への支援と雇用環境の整備が注目されている現在、専門的な知識者を養成して企業内に設置することが急がれております。



雇用環境整備士資格者は全国延べ1万人を越えました。

詳しくは、日本雇用環境整備機構（講習会係）  
[http://www.jee.or.jp/workshop/eei\\_workshop.html](http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html)

### 派遣クイズ

少子高齢化の影響でどの業界も人手不足です。聖職者と呼ばれる方々の人材確保もハケン制度を活用すれば可能です。次の聖職者のうち人材派遣することが可能な職業はどれでしょう。

- ①私立学校の教師は人材派遣で補充できる
- ②公立学校の教師は人材派遣で補充できる
- ③寺のお坊さんや教会の牧師は人材派遣で補充できる
- ④外科医ドクターは人材派遣で補充できる



（答えは最終ページ）

## ★★読者によるコラム投稿コーナー★★

／題目『平凡な主婦の資産運用デビュー』

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。

**(注) 巷によくある投資関連の勧誘目的の記事ではありませんので安心してお読みください。**

『私は現在扶養内パートで働いています。これから教育費もかかってくるし老後も2千万円はいるって聞くし…』  
とあって少しでも貯金をしておきたいなという気持ちはあるのですが、まだ子どもが小さいということもあり思うように働けないことに少し焦りを感じています。

いずれはもっと働きたいけれど今は限界があるしと不安ばかりが大きくなっていった時、子育て中のお母さん向けのフリーマガジンでNISAとiDeCoの特集を見かけました。「確かに今は金利がとても低くて、定期預金に預けているだけでは全然増えないって話はよく聞くなあ。資産運用した方がいいというけど、正直うまくいくかどうか分からないし怖いよなあ…」とっていたので、何かの参考になればと一読することにしました。

その記事により私なりに理解したことは、NISAもiDeCoも国が国民に資産運用のハードルを少しでも下げようと導入した制度で、取り扱っている株や投資信託などは国が専門家に依頼して比較的安全性の高いものを選びすぐったという事です(つまりローリスクローターン。しかし預金のように元本保証されているわけではない)。そしてNISAやiDeCoで儲けが出た場合、非課税になるという事です(普通は20%くらいの税金がかかる)。他にも年間で利用できる金額に限度があるなど、細かいことは色々あります。

インターネットや本、YouTubeなどでさらに情報を集め、怖いけど比較的ローリスクなら始めてみようかなと思えばNISAとiDeCoどちらがいいのかなと考えたときに、iDeCoは老後資金のための制度なので60歳以降しか引き出すことができないということと、掛け金に対して控除があるけど私は被扶養者なので控除される税金がない、

という点から私は積立NISAというものを始めてみることにしました。投資信託という株の詰め合わせのようなものを、毎月少しずつ買っていくことにしようと決めました。

証券口座を開き、さて何の商品を買うかということでも慎重派の私はかなり悩みました。いろんな人の記事を読んだり証券会社のページを隅から隅まで読み込んだり、何とか決めて購入した時はぐったりしました。購入と言ってもかなり少額です。最近ではワンコインから始められるのでまだ気が楽です。

株や投資信託について考えたことは今までなかったので、少額といえどかなり怖かったのですが、頑張って調べたおかげで今まで興味もなかった世界の動向や経済などにも関心を持つようになり、ニュースの見方が変わったことも始めてよかったことの一つです。



実際に始めてみましたが、始めただけで力尽きてしまい、あとは正直ほったらかしです。でも将来への不安が少し軽くなったような気がします。

投資といえば、何台ものパソコンを前にグラフを見て、大勝ちだー大損だーとやっているようなイメージしかなかったのですが、私のやり方は想像とは全く違っていました。世界経済は常に成長しているのだから、一時期の上がり下がりは一喜一憂せず淡々と続けていくこのやり方が、臆病で心配性の私には合っていたのかなと思いました。

私は大金持ちになりたいわけではなく、子どもの教育資金と自分の老後資金を確保したいだけだったのですが、つみたてNISAを始めたことにより少しだけですが漠然とした不安から一歩踏み出せたような気がします。もちろん元本割れする可能性はゼロではないですし、私の解釈が間違っていることもあるのでこれを読んでいる方はこのコラムだけを鵜呑みにするのはちょっと困りますが、私と同じように将来への不安を漠然と抱えている方がいたら、選択肢の一つとして私の体験が何か一歩踏み出すきっかけになればいいと思います。』

(投稿：匿名希望さん)

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### TikTokを使った広報企画のお仕事

TikTok に詳しい方、ヘビーユーザー、新しい企画を試してみたい方を募集します。TikTok でオフィスタやタレントをPR していただくのが仕事内容です。手段はお任せしますので、斬新なアイデアをお持ちの方はお待ちしております。テレワークでも構いません。むしろTikTok をどうか教えてくださいという立場で求人募集しております。

雇用期間：TikTok 流行が終わるまで

勤務地：出勤でもテレワークでもよい

勤務形態：週1日程度、1日2～3時間程度

報酬：応相談（出勤の場合は交通費支給します）

作業内容：オフィスタのタレントの広報宣伝活動など

応募資格：TikTok に精通している方、アイデアマン

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方をに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しております。（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

GW 明けで新入社員が五月病で退社するのは毎年恒例。今年もハケン会社には企業から多くの人材依頼が飛び込みいわゆる繁忙期です。市場に求職者自体が減っているのだどの会社さんも困っているようですが、繁忙期に人手が足りないのはオフィスタも一緒。猫の手も借りたいときは現役女子大生を起用しています。学生に事務仕事任せられるかと思われるかもしれませんが、オフィスタでは3年前から学生雇用の専門知識者を養成して雇用環境の整備をしてきましたのでこういう時は大助かりです。学生を雇用するなら採用コンサルティングはオフィスタにお任せください。

Makoto 記

### オフィスタ NEWS 第 169 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 Junko オフィスタ総務部

Mayra オフィスタ・メディア事業部

Mari オフィスタ業務管理部

Mikoto オフィスタ業務管理部付

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 2022.4.5付 FINANCIAL FIELD編集部記事

### 派遣クイズの答え：すべてハケン可能

①②文部科学省の認める学校教育における外部人材活用事業や特別非常勤講師制度により公立でも私立でも教員の派遣は可能です。③寺が葬儀に僧を派遣するのは日常的ですが、寺や教会に僧侶や牧師を派遣することはあまり聞ききませんが可能です。④医師や看護師など医療関係者は派遣できませんが、職員採用を前提とした紹介予定派遣であれば可能です。なお、業を行うにあたって国家資格が必要な職業の場合、派遣したとしても免許がなければ原則業務は遂行できません。業界を問わず人材派遣を有効活用することで少子高齢化による人材不足を補うことに繋がります。

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。—