



これからの障害者雇用

6月11日に平成22年度第1回障害者就職面接会が東京体育館メインアリーナで300社以上の企業が集まり、開催されました。

3時間という短い面接会でしたが、30人以上面接した、数名としか面接できなかった、採用の見込みが立った、立たない企業、悲喜交々だったかと思えます。

人事ご担当者から、「以前よりも面接希望者が少なくなった」、「身体より知的・精神の障害の方が多かった」という感想を戴きました。

原因として、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成20年法律第96号）が成立し、平成21年4月から段階的に施行される中、今月から、障害者雇用納付金制度の対象事業主が、従来の常用雇用労働者301人以上から201人以上に拡大されたことが挙げられます。

軽度障害や内臓疾患等の身体障害者は各企業から多く引き合いがあり、半ば取り合いのような状況にありましたが、更に競争が激化していると思われる。

今後の状況として、身体障害の方は競争率が激しく、身体障害者の方のみでの法定雇用率の達成・維持が難しくなります、解決策として、知的・精神障害者の雇用も考えてみてはいかがでしょうか？

弊社には、特例子会社として知的・精神障害者で運営を行っているエイジェックフレンドリーがあります。

各企業の人事ご担当者様からの会社見学も随時受け付けております。

人材総合商社として、身体障害者の方と同じように、知的・精神障害者の方が雇用される社会を実現していきたいと考えております。

（オフィス事業部…大平）

ここから始める情報セキュリティ対策

「情報セキュリティ」と聞いてイメージするのは不正アクセス、コンピュータウイルス、ワームなど主に外部からの侵入といったところが多いかと思えます。

ウイルスが、どんどん社内システムの侵入し、データを破壊しまわると、情報のライフルインが絶たれ業務に大きな影響を与えます。

そのためエイジェックの情報管理部門ではネットワークを強化したりファイアウォールで外部からの侵入を防ぐ対策を行っています。ところが今問題になっているのは『外→内』ではなくむしろ『内→外』へ情報が流出するケースです。

いくらお金をかけて外部からの不正侵入を防ぐ対策を行っても内部から情報が流出した意味がありません。

現在、情報セキュリティ事故の約8割は『人的要因』とも言われています。（残り2割は管理体制の不備などの『組織的・物理的要因』です。）そこで事故の8割を占める要因でもある『人』について皆ができる対策をお知らせします。

一つは個人情報保護法の理解です。全ての法を理解するのはなかなか難しいと思いますが、個人情報保護の重要性だけでも理解すると、大きく違ってまいります。

これで『無意識』による事故を防ぎます。二つめは、PCの社外持ち出しについてです。PCの紛失・盗難による機密情報の漏えいは社会的な信用を失う可能性があることを理解する必要があります。業務の必要上、持ち出す場合にも情報セキュリティに対する意識を持つことにより『過失』の事故を防ぎます。ここに挙げた対策は決してハイレベルのものではありません。

意識を持つことから始めましょう。

（開発センター…渡邊）

脱派遣

「脱派遣」とは、勿論「派遣」を否定するものではありません。

ではどういう意味でしょうか。

数年前から起こっている様々な派遣会社の不祥事、または元派遣社員の引き起こした事件など、同業界人として非常に残念な限りです。

しかし我々以上に、一番残念且つ憤りを感じているのは現在全国各地の様々な職場で派遣スタッフとして働いている方々ではないでしょうか？

事件の報道でも、名前は『会社員』○○、ではなく、『派遣社員』○○と言われます。

そういった報道がなされるたびに、「派遣社員をひと括りに扱うな」と叫びたくなる方もおられるでしょう。

組織の士気や質を高めるのは設備でも資金でもなく「人材」です。

エイジェックでは「当たり前のことを当たり前に」というスローガンを掲げております。

時間を掛けて行う教育ももちろん大切ですが、「当たり前」のことを「当たり前」に行うことで、組織の「質」を高めることができ、前述の出来事も十分防げるものと考えます。

派遣先企業様にもご満足いただけるよう組織を固め、企業様・派遣スタッフ・弊社の3者の信頼関係を構築していきたいものです。

（首都圏・東海地区…杉江）

