

apo

Product for clients

Career Power Life & Information Plaza

Powered By CareerPower 株式会社 キャリアパワー

Vol. 82
2019.3 Spring

「人財の育成こそ企業を牽引する原動力になる！ 人事部は常に変革していくべきである。」



日新電機株式会社
人事部 採用・労政グループ
主査

古田 豊彦様

Top Interview

巻頭インタビュー

今回は、創業100年以上の歴史ある日新電機株式会社で人事部 採用・労政グループで主査を務めておられます古田豊彦様にインタビューをさせていただきます。社会・産業の基盤である電力エネルギー関連の設備でパイオニアである日新電機を支える人事部での取り組みなどについてお話を伺いました。

現

在、弊社では多数の派遣スタッフの方にご就業をいただいております。職種は事務系から製造系まで幅広い分野でご活躍をいただいております。日新電機としても派遣スタッフの力が必要不可欠な状況であります。

もちろん派遣スタッフの方に依存する形態ではなく、直接雇用の社員やアルバイトの業務と派遣スタッフの業務を切り分けて、協業できる体制を取っています。

今後も我々のパートナーとして派遣会社との連携も強化をしていきたいと考えております。このポジションに派遣スタッフの方をご紹介いただくだけではなく、日新電機で働きたい方も多く、働く方にとって選択肢の1つとして考えてもらえた事は大きいですね。

人員計画を考える時は、単純にパズルをはめ込む様な考え方ではなく働く方達の事を考え、弊社の求人が求職者にとって良き選択肢の1つになる事は常に意識をしています。採用する側は法的な事だけではなく、実際のマーケットや数字で見えない実情などの情報を持つべきと考えております。派遣会社とはただ単にスタッフのご紹介だけではなく、そういう実情や本音、また数値に見えないマーケット情報などを情報交換する事により、採用する側としては今までの概念が変わる事も多々あり、非情に有意義になっています。

採用する側の立場が上であると考えている企業は今の世の中、無いとは思いますが、採用する側が応募者や求職者目線に立つ事がいかに重要なことであるか、そこを本質から理解する事が人事としては必要だと思います。

優秀な方をご紹介してもらえようこの場を借りて強くお願いします！

また日新電機はメーカーである側面から、どうしても操業の波があり、テンポラリーな対応が必要でもあります。そういう側面から、派遣スタッフの方に関しては長期で就業いただいている方も多数いらっしゃいますが、繁忙期に併せた期間を定めた派遣スタッフの方にもご活躍をいただいている状況です。

期間限定の働き方に関しては、働く方にとってはあまり良くないのかなという思いもあったのですが、実際、期間限定で働きたい方も多く、働く方にとって選択肢の1つとして考えてもらえた事は大きいですね。

人員計画を考える時は、単純にパズルをはめ込む様な考え方ではなく働く方達の事を考え、弊社の求人が求職者にとって良き選択肢の1つになる事は常に意識をしています。採用する側は法的な事だけではなく、実際のマーケットや数字で見えない実情などの情報を持つべきと考えております。派遣会社とはただ単にスタッフのご紹介だけではなく、そういう実情や本音、また数値に見えないマーケット情報などを情報交換する事により、採用する側としては今までの概念が変わる事も多々あり、非情に有意義になっています。

採用する側の立場が上であると考えている企業は今の世の中、無いとは思いますが、採用する側が応募者や求職者目線に立つ事がいかに重要なことであるか、そこを本質から理解する事が人事としては必要だと思います。

先ほども申し上げました通り、操業の波にあわせて人員の計画や調整もしておりますが、どうしても急遽、即日から人員が必要な場合も多々あります。そういった時もキャリアパワー社初め、派遣会社のお力が必要であり、困ったときにすぐに相談に乗ってもらい、派遣スタッフの方を紹介してもらっていますので、派遣会社は弊社の第二人事部の様な位置づけで今後もパートナーとしてお力添えをいただければと考えております。また多数の派遣スタッフさんにご就業いただいておりますが1人1人の方に少しでも働きやすい環境作りをすることも我々の使命として考えています。

派遣スタッフの方は最初、慣れない職場や人間関係に漠然とした不安をお持ちだと思います。弊社もせっかくのご縁でご就業いただいたので、その方が能力を100%発揮して戦力として頑張ってもらいたいという気持ちがあります。

それには、弊社と派遣会社が連携をして派遣スタッフの方が前向きにまた仕事にやりがいを感じてもらえる環境作りが大切だと思います。弊社の様な派遣先だけやまた派遣元だけがこれを考えるのは限界があります。法令でも定められているところもありますが、派遣先と派遣元が意見を出し合える関係、またその意見を具体的に環境作りにつなげていく事が非常に大切だと思います。派遣元からは気を遣わずに派遣スタッフのお声もそのままお伝えしてもらいたいですし、また弊社の対応が不十分な事があれば、遠慮なくご指摘もいただきたいと思います。ビジネスの世界ですので、100%は難しい

のかも知れないですが、派遣元・派遣先がある程度本音で意見を交換して、お互いの改善事項を同じベクトルで持たないと結局は机上の空論ではないですが、意味の無いものになってしまいます。

建前ではなく活きた意見を交換する事がまず第一に必要であり、それが結果的に働きやすい環境につながっていくと思います。やっぱり「日新電機」で働いて良かったと言っただけの事が一番嬉しいですね。今後も1人でも多くその様に思っただけの事が私の使命の1つであると思います。それは、直接雇用の社員やアルバイト方も同じですが、日新電機がその方の人生で寄与された事は日新電機の社会的存在意義の1つであると思っています。

私が職場をまわる時にもまずは「派遣スタッフの〇〇さんはどうですか?」と声をかけています。派遣スタッフの方は、派遣元からのご紹介が来ていただけており、雇用契約や雇用元も違います。疎外感を職場で感じておられないか、また弊社の直接雇用の社員との人間関係など、つつい親心の様に心配になって聞いてしまいます。

派遣スタッフの方も弊社の直接雇用の方と変わらず、同じ仲間として接しております。仲間というより家族的な感じですね。

他の派遣先企業で良く聞く話では人事部と現場が分かれており派遣スタッフの管理も分かれているところも多いと聞きます。例えば人事部は派遣スタッフの名前は知ってはいるが、話をした事も無い。契約手続きが終われば、あとは部署に任せているケースです。

弊社では100名以上の派遣スタッフ方にご就業いただいておりますが、私は全員の顔と名前は覚えていません。家族の名前と顔を知らない事は弊社ではありません。

人事部と現場で派遣スタッフの管理が分かれている事に否定をしているのではないのですが、その企業なりのお考えや規模等をお考えの上、されている事とは十分理解しております。

ただ、私は人事者であるもの、従業員の方がどれだけ増えようが出来る限り1人1人が頭に思い描ける事が大切と思っています。特に直近でご就業いただいた方は気になり、頻繁に行くようにしてますね!むしろ勝手に足が動いている感じです。人事部として昨今の法改正の対応など多岐に業務もあり、正直大変な部分もありますが、私のポリシーとしてはやはり人事が一番理解をしないとイケない部分とも思います。

今、申し上げました通り人事部としては法改正もあり今年には多岐に渡り対応をしていかなければならない状況です。今回の法改正は派遣スタッフの方にも関わる部分も大きく、先ほど申し上げました働きやすい環境作りの為、「働き方改革」の対応も進めていかなければなりません。

コンプライアンス重視を掲げている弊社では働き方改革についてはトップからも細かく指示が出ています。

有給休暇の5日指定については既に一斉有給休暇取得制度を取り入れていますので、100%対応出来る体制にしましたが、

弊社は残業が多い部署もありますので、派遣スタッフの方含めて残業の管理体制を構築している状況です。

もちろん残業の抑制には業務フローの見直しも必要ですが、派遣スタッフのお力は今後も必要であると考えております。

また、働きやすい環境作りの1つとして、派遣スタッフの方には将来社員になってもらえる道も作っていきたくて考えております。派遣スタッフの方が社員で継続してもらえ、将来が見据えた働き方ができる事はある種、働きやすい環境に繋がるとも思っております。

職場の推薦を元には契約社員として採用をさせていただき、将来は正社員になってもらう。それにより派遣法の個人抵触日の3年で期間を迎えてしまう方が、長期的に日新電機でご活躍をいただける。折角で縁があった方を3年で終了ではあまりにも企業としての社会的責任が無い様に思います。環境作りとあわせて、1人でも日新電機で未永く働ける人事制度を設けていきたくて思っております。

もちろん社員ではなく派遣契約のままが良いという方もいらっしゃいますので、ここは派遣会社の協力を得て、無期雇用契約への切り替えなど相談をさせていただきながら進めたいと思います。

次に人事制度の1つ「日新アカデミー」をご紹介したいと思います。こちらは研修の教育体系や弊社独自の福利厚生について、会社としてのサポートプログラムの1つです。従業員1人1人が自身で勉強できるという環境が職場にある事は、自身のスキルを上げる為、あるのとなないのでは雲泥の差があると思います。

階層教育ではリーダークラスになれば、その仕事内容や思考などの教育を継続的に実施します。また日新電機は配電など技術的な事もいつでも勉強できる機会を沢山、設けており、勉強をしたい意欲的な方は充実した環境であると思います。実際に意欲的な社員も多く、効果はかなりあると感じております。

もちろん職場の管理職から許可があれば、派遣スタッフの方も受講が可能です。アカデミーから研修内容の案内が色々届きますので、この機会にどんどんと受講してもらい、ご自身のスキルをアップしてもらえればと思いますね。

研修や勉強って「やりなさい。」って言われてもなかなか自分から、勉強の題材を探したり、そもそもどの勉強をしたらいいか考えるなど出来ない事もあると思います。会社や周りから常にサポート体制がある事により、受講や勉強をするのだと思います。そういったいつでも受講できる教育体制は継続的に実施をしていきたいと思っています。

また講習には高電圧関連の事などかなり専門的なものもあれば、Excelの勉強会といった講座もありますので、幅広い方に受講してもらえるプログラムを用意しております。

次に話は変わりますがキャリアパワー社から「人事部とは?」という大きなテーマをいただきましたのでお話しします。

私は人事部というのは会社の生産性を高

める為の部署とっております。各事業部で働いている方々の状況を細かく把握しながら生産性を高める為にどういった事をやっていくのか。1つ1つ問題点を把握して、その1つ1つ施策を打ち出していく事だと思っております。

片一方では労務問題が起きればきちんと確実にコンプライアンスに沿って対応をする事も必要ですが、根幹的に大切なのが、色々な雇用形態の従業員がいる1つの共同体の中で、皆がそれぞれ多種多様な悩みを持っていると思います。それらの悩みや相談をほんの些細な事でも気軽に相談出来る場所。それが人事部であり、それらの相談を解決して、結果従業員の満足度アップにつながる部分も大きくあると思います。1つ1つの施策を打ち出す事も大切ですが、人としての原動力である人とのつながりを大切に考え、雰囲気作りも人事部として重要だと思っております。

色々とお話をさせていただきましたが、私の人生の教訓としている言葉が「初心貫徹」です。仕事を頼まれたら、それに向かってもちろん頑張るのですが、挑戦する意欲を持ち続ける事が非常に重要であり、その継続でしか道は開けないと思っております。その1つのツールとして書籍の力を借りる事も大切だと思います。私は、ビジネスの書籍や小説含めて本はすごく好きですね。出張の道中など時間さえあれば、本を読んでいきます。また若い時に読んで感動した本は今の年になっても色あせせず、鮮明に覚えていますね。ですので、皆さんも若い時には色々本を読んでほしいです。現社会ではタブレットやデジタルで手軽に読む事も出来ますが、やはり私は手にとって1枚1枚本をめくる作業自体に意味があり、本を手にとって読む事も大切と思っております。

最後に私の経歴など紹介をさせていただきたいと思っております。

生まれは1953年。九州にある工業高校を卒業後、1972年に日新電機に入社して今に至っています。最初には労働関係の部署に配属され、途中には労働組合にも関わりました。人事部には50歳の時に異動となり、現在で約15年間に人事担当をしております。60歳の定年後、再雇用で5年間の就業が可能ですが、今年で65歳となり、最後の年です。まだまだやりたい事もありますので、最後まで精一杯頑張りたいと思っております!実は65歳という年齢を感じた事はありません(笑)。まだまだ身体も動きまわりますし、もちろん食欲も衰えません!運動も毎週末、ゴルフ漬けです!自分が衰える事があるのかな!?と思うぐらいです。

昔からゴルフが趣味で、滋賀県や京都府亀岡市のコースを良く回っています。去年の平均スコアは82ぐらいです!今は70台をシングル目指してやっており、実は京都のゴルフ協会が実施しているシニア大会とかも出場しています。ゴルフは一生懸命やろうという時期が周期であるのですが、その時期に頑張るとすごく上手くなりますね。仕事も案外そういった周期があるのかも知れません。

私は50歳でゴルフに出会いましたが、人生

これからどんな出会いがあるかわくわくします。まだまだ若い方に負けるわけにはいきません!

■ Interview

スタッフインタビュー

「希望や夢はあきらめたくない!もっと自分らしくあるために選んだ道」

滋賀県で空調設備部品の開発・生産企業で勤務されており、派遣先からも高い評価をいただいている新沼美穂子さんにお話を伺いました。



不安のあった就職活動。自分らしく働ける職場に出会えた事に感謝!

キ ャリアパワーさんとの出会いは、インターネットで色々とお仕事を探していた時に「自分でもできそうかな。」と思えた求人広告があり、すぐに登録をさせていただいたのがキャリアパワーさんのお仕事でした。

それまでは妊娠・出産を期に仕事を一旦、止めていたのですが、そこから約6年ぶりの仕事でしたので、働き方にはとても悩みました。自分なりに色々情報収集をして、派遣のお仕事だと仕事と家庭の両立もしやすいかなと思い、今で言うワークライフバランスの実現が派遣であればできると思いました。

キャリアパワーさんからは登録時に色々とお仕事のお話を頂いたのですが、やはり6年間のブランクもありましたので、サポート体制やお仕事内容、また家庭との事も考え、通勤時間などを相談させていただいた結果、今の職場をご紹介いただきました。

子供がちょうど4月から小学校になるタイミングでの就職であり、それまではブランクがあるとは言いましたが、2時間ぐらいなどのお時間は少ししていました。でもフルタイムでいざ働こうとなると色々不安がどんどん募ってきましたが、不安も1つ1つ解消してもらい、自分の希望が叶った今の職場に出会えた事はすごく感謝しています!

社会との繋がりが自分を更に成長させてくれる!仕事も家庭も趣味も常に100%で!

現在、私が担当している業務は出荷関係のお仕事をさせていただいています。海外取引先さんや運送会社さんとの連絡調整とそれに付随する事務業務をしております。

職場の社員の皆さんからはサポートもたくさんいただいております。すごく働きやすい環境です。

子供も成長をして、社会との繋がりを再度持っている今、充実感があります。

私の仕事感は一言で表すなら今、申し上げた「社会との繋がりが」です。自分の出来る事を活かして、それを社会に貢献する。また社会貢献によって色々な人々と繋がっていく。私の価値観や人生感も社会からたくさんの影響をもらっていますので、今後も社会との繋がりの中から自分自身も成長出来ればと思っています。

お仕事で特に意識している事は「相手の立場に立って考える。」というのを大切にしています。例えば、電話やメールの連絡を取る場合、自分はわかっているつもりで話していても、相手の方はわかりづらい事もあると思います。つつい自分の目線・基準で話してしまう事もあると思いますので、相手の方にわかりやすく、相手の言葉を使って話をする事や、また一目見てわかるようにする事などを特に心がけています。

そして「思い込みで仕事をしないこと」も大切にしています。勝手に「これはこうだ!」と思い込むと、自身でダブルチェックや確認をしても、すでに思い込んでいるので、間違いにも気付かない。それが後々の大きな問題に発展する事もあると思います。

また「あの人がやってくれているだろう」と思い込んでいると、結果何も進んでいなくて、大きな反省になった事も過去ありました。思い込みで怖いですね。必ず細かな事でも確認を怠らず、業務にミスがなく職場に少しでも貢献出来るように今後も頑張りたいと思います!

子供の成長は自分の成長。日々の自身の原動力につながっている

仕事も頑張る分、休日は自分の時間もしっかりと確保をして、バランスを取っています。趣味はカラオケです。良く1人でも行く事があるのですが、大声を出す事がストレス発散でリフレッシュします!また子供が2人いますが、公園で縄跳びをしたり追いかけて遊んでいますね。平日は一緒にいれる時間が短いの、休日は子供達との時間も大切に過ごしています。

最後になりましたが、キャリアパワーさんからお仕事をご紹介してもらってから、不安もなくお仕事をさせてもらっています。担当の方は親身になって相談にものっていただけますし、相談しやすい雰囲気があり、小さな事でも、気軽に相談が出来ますので、安心してお仕事ができる事はすごく感謝しています!

■ Information

● ご存知ですか? キャリアパワーのあかいドロップ



「This We Believe...」わたしたちキャリアパワーの信じる場所。その思いから生まれた小さな冊子が「キャリアパワーのあかいドロップ」です。会うことができたすべてのスタッフの皆様の中に、私たちの思いをお伝えしたい。そして、一人でも多くの方の中に、その思いを留めてほしい。ずっと変わらぬ想いでお届けしています。ぜひご愛読ください。

ご希望の方に配布中です くわしくはスタッフ企画室まで!

TEL 0120-288-450 E-mail info@careerpower.co.jp

■ Information

人事労務最新トレンドセミナーを開催しました

2月6日(水)に人事労務最新トレンドセミナーを開催しました。「働き方改革」への対応準備はできていますか?と題し、2019年4月に施行される働き方改革関連法の解説、対応にあたっての注意点など、社会保険労務士の中宮伸二郎氏を講師にお招きし、詳しく説明していただきました。特に時間外労働の上限規制、有給休暇の時期指定等、各社影響が大きいと思われる箇所については、事例を交えながら分かりやすく解説いただき、ご参加いただいたクライアント様からも、参考になったと大変好評をいただきました。今後もキャリアパワーでは、各種セミナー等を通じ、クライアント様へさまざまな情報提供を行ってまいります。ご不明点、ご相談等ございましたら、弊社営業担当までお気軽にお問い合わせください。



講師
中宮伸二郎氏
(社会保険労務士)

社会保険労務士コアサイド代表社員。オピニオン者の顧問社労士として労働法に関する助言を通じて派遣会社、スタッフ双方に生じやすい法的問題に精通。



■ Information

キャリアパワーご提案サービス<一例>



派遣法、労働法の改正

人が採れない

最低賃金UP

働き方改革

昨

今「労働者派遣法の改正」や「労働契約法の改正」、また「人手不足による採用難」など頭を悩ませておられる企業様も多いと思います。その様な中、「働き方改革」や「最低賃金のUP」等々の対応も考えていかなければならず、悩みの種は尽きないと思います。

その悩みを弊社の専門プロ集団が「解決」のご提案をさせていただきます!

◆業務委託運営サービス

委託の範囲・適正な人員数・委託体制・管理方法等、豊富な実績をもとに最適な運営のご提案をさせていただきます。
労働者派遣法改正による3年の上限で、派遣による業務ノウハウの構築が困難となりつつあり、また採用難が続くなか、社員をよりコア業務に集中させたい等のニーズにお応えします。
ノウハウの構築以外にも、弊社の長年の経験から更なる効率化のご提案もさせていただきます。パートナーとして御社の生産性UPへも同じベクトルで考えていきます。
また働く方にとっても労働者派遣法改正による3年の上限については影響を受けず、長期就業も可能となることから業務構築や業務品質の向上は派遣契約よりも格段に上がるサービスとなります。

生産性
UP

業務コスト
DOWN

社員コア時間
UP

<実績例>慶應義塾大学、早稲田大学、同志社大学、立命館大学、
国立国会図書館関西館、大手総合メーカー、大手商社、市役所、公共施設、コールセンター 他

◆無期雇用派遣サービス

現行の他社派遣スタッフを一括で受け入れ、「無期雇用」にて就業させていただきます。
複数の派遣会社で多数の派遣社員を利用しているが、各社2018年度問題への対応がまちまち、また大半のスタッフが交代を余儀なくされるが、派遣元で無期雇用することで就業継続させたい等のニーズにお応えします。
長い年月をかけて研修や教育をされたスタッフの方が交代になりますと、また新しい方への研修や教育で多大な労力やコストがかかります。弊社では無期雇用をさせていただくことでそのような労力やコストをおさえ、また労働者にとっても安定した職場の提供に努めております。

職場の安定
UP

業務コスト
DOWN

働き方改革
UP

<実績例>各大学・企業にて多数

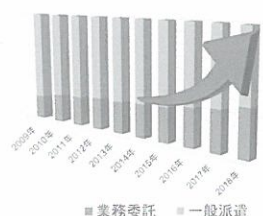
●2019年の市場トレンド予測

現行の人事体制から益々、業務委託化や無期雇用派遣の活用が活発になると思います。特に業務委託に関しては、各業界からのご相談やお問い合わせが多くなってきており、また例年以上に業務委託のご契約件数もアップしております。

弊社は事務系派遣会社では珍しく、業務委託の比率が約40%を占めております。「業務変動へのフレキシブルな対応」「コンプライアンスの遵守」などキャリアパワーで長年培ったノウハウと経験でお客様のニーズに合わせた様々なご提案致しております。

機会をいただければ、弊社のエリア担当者よりご提案等させていただきます。お気軽にご相談下さい。

業務委託・派遣年度別の構成



人材業界屈指の事務業務「委託運営」実績を誇るキャリアパワーが「人材活用」のトータルサポートをさせていただきます

Support Center News

学術サポートセンター通信 Vol.Ⅷ

近 年、図書館における「カビ」の被害が年々増加しています。対応が遅れてしまい、最悪の場合は、蔵書を廃棄というケースも出ています。今回のワンポイント学習では、カビ対策についてまとめたものをご紹介します。

カビ対策について

✓【対策】発生させないためにどうするか

●保存環境の現状把握

- (1) 空調設備の年間稼働状況 冷暖房、換気、除湿機、省エネ・エコ活動による OFF 期間はあるか
- (2) 温湿度管理 各エリアの温湿度の記録はあるか
- (3) 保存している資料は何か(一般図書、洋書、マイクロ資料、和装本、貴重書等)
- (4) 空気の流れはあるか(集密書架)
- (5) 入退室の運用 誰でも入れる場所なのか、施錠しているのか、土足禁止か
- (6) 専門業者に依頼 カビの詳細種類、毒性、ATP 拭き取り検査により活性値もわかる

●保存環境の改善


最適温湿度	和装本	22℃～25℃ / 50%～55%
	マイクロ資料	18℃～20℃ / 50%以下
	貴重書	20℃～25℃ / 50%前後
	一般図書	20℃～25℃ / 40%～60%
機器の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・除湿機(業務用 200v、または通常コンセント使用 100v の自動排水)設置 ・サーキュレーター 空気の滞留を防ぐ ・温湿度記録機器(ロガー)設置 1～3 か月単位での記録が取れる 	
運用でできること	<ul style="list-style-type: none"> ・温湿度モニタリング 最適湿度を超えていないか定時チェック ・季節の影響があっても最適湿度が維持できるよう、適時空調機器設定を変更 ※結露が発生している場合は温度を上げて気温差をなくす ・集密書架は間を均等に開け、空気が流れる環境を作る ※事例)通路と密閉された集密書庫内の湿度は 5%ほどの差異あり ・新たなカビ菌持込防止に、出入口に、靴カバー、土足禁止 ※カビ菌(胞子)は主に土の中に生息しており、靴裏に付いた土から持ち込まれる ・定期的に書架清掃、床清掃 ※カビの栄養となるホコリを除去、HEPA フィルター装着掃除機使用通常フィルターではカビが通過し、飛散してしまう ・カビが生えそうな資料(洋書)は温湿度が安定しない場所から移動 	

✓【対処】発生してしまったものをどうするか

●業者に依頼する

- (1) クリーニング
- (2) 燻蒸(対象エリアの密閉必要、殺菌効果高く毒性あり、中和されるまで出入り禁止)
- (3) 除菌液剤(フォアダッシュ等：食品添加物で人体には影響なし、効果継続しない)の散布

●現場でのクリーニング

前提	<p>図書によく生える白カビ(アスペルギルスレストリタクス：好乾性(湿度 65%以上で活性化、胞子飛散しやすい)等は毒性は低いが、花粉と同様にアレルギーとして蓄積する。呼吸器からが一番吸入しやすいので、顔との隙間がでず目が細かいマスク(規格：N95 または DS4)で防御必要。</p> <p>【参考】米国労働安全衛生研究所(NIOSH)の N95 規格に適合した高機能マスク。0.3 マイクロメートル以上の微粒子を 95 パーセント以上捕集する性能を備え、主に医療機関などで使用される。</p>	<p>【作業風景と道具類】</p> 
備品、装備	<p>作業着、帽子、規格マスク、手袋、ゴーグル、LED ライト、不織布(ほかテックリン、キムワイブ)、ビニール袋、竹串、掃除機(HEPA フィルター)、刷毛等</p> <p>※エタノール 80%前後が殺菌効果高、無水エタノールやエタノールは使用しない。</p> <p>※文化財用ウェットティッシュ「テックリン」は溶剤が混じっているので、資料本体のクリーニングには不向き、書架向き(濁きが悪い)</p>	
手順	乾式クリーニング、湿式クリーニング	

●ほか注意点など

和装本	<ul style="list-style-type: none"> ・帙はクロスが製本よりも深いいため、環境整備の上、除去後に燻蒸が望ましい(または新品交換)。 ・本体の除去作業は(HEPA フィルター装着)掃除機を用いて乾式で除去する。 ・本体の天の部分であればアルコールを染み込ませた湿式で軽くふき取りを行ってもよい。 ・本体表紙の部分は乾式のみで対応する。
HEPAフィルターを装着した掃除機での乾式クリーニング	<ul style="list-style-type: none"> ・掃除機の付属品(刷毛等)を購入し対応するとよい。 ・寒冷紗を掃除機のノズルに取り付けて除去する方法も有効(交換頻度高)。
書架清掃	<ul style="list-style-type: none"> ・資料の粉塵は乾式で除去、棚板、天板のふき取りは適宜行い、床は定期的に掃除機をかける。
貴重書庫内の清掃手順	<ul style="list-style-type: none"> ・貴重書庫は適正な温湿度を保っているならば現状維持ができればよい。 ・清掃は資料に付着した埃および棚板の埃をハタキ等で除去し、床は掃除機で清掃する。 ・人の出入りで埃が持ち込まれるため、見学等で多数の人が入室した後等に適宜清掃するとよい。
マイクロ資料	<ul style="list-style-type: none"> ・最適温湿度：温度 18℃～20℃ / 湿度 50%以下 ・ビネガーシンドロームによるフィルム劣化も注意。酢酸臭が確認された資料は別置(次の劣化を促す)。

■ Information

セミナーのご案内

秋田県「国際教養大学 中嶋記念図書館」の施設見学セミナーを実施します



キャリアパワーでは2018年10月30日から11月1日まで、パシフィック横浜で開催された第20回図書館総合展に出展し、弊社主催フォーラムを開催いたしました。キャリアパワー主催フォーラムでは、「グローバル人材の育成に大学図書館が担う役割～24時間365日開館の中嶋記念図書館が目指すもの～」をテーマに、国際教養大学 特別教授・図書館長の加藤信哉様を講師にお招きし、国際教養大学のミッションや教育の特色、それを支える中嶋記念図書館の特色や今後のビジョンについてお話いただきました。グローバル社会におけるリーダーを育成する、という大学のミッションを支える、非常に特色のある中嶋記念図書館を実際に見学させていただき施設見学セミナーです。24時間365日開館の眠らない図書館として居住型のキャンパスライフを支える、全国から注目を集める中嶋記念図書館を、ぜひこの機会に実際に体感いただければと思います。

タイムスケジュール

10:30~12:00 大学紹介及び図書館の概要説明、キャンパス視察

教室等で大学紹介ビデオ視聴後、図書館長 加藤信哉様より中嶋記念図書館の概要をご説明いただきます。その後、キャンパス内(こまち寮、カフェテリア、学生会館、図書館、ALAC(能動的学修評価センター)、D棟(講義棟)等)の視察を行います。

12:00~13:30 昼食及び図書館の自由見学

学内のカフェテリアで各自昼食をおとりください。昼食後は自由の中嶋記念図書館をご見学いただくことができます。

13:30~14:30 意見交換会

教室等で意見交換・質疑応答を行います。その後、各自自由解散とさせていただきます。

国際教養大学 中嶋記念図書館 ～日本で最も美しい図書館のひとつ～



国際教養大学の図書館は眠ることがありません。学生たちの学ぶ意欲に応え、いつでも、時間の制約なく勉強に集中できる環境を提供しています。「本のコロセウム」をテーマに「本と人との出会いの場となる劇場空間」としてデザインされたこの図書館は、24時間365日、学生たちが本と向き合い、勉強に打ち込む「知の闘技場」でもあるのです。美しい秋田杉と伝統技術を生かした傘型屋根が織りなす落ち着いたと安らぎのある空間で、学生たちは、共に学ぶ仲間の姿に刺激されながら、深夜まで勉強に励んでいます。(国際教養大学ホームページより)

お申し込みはこちら



● 法令遵守委員会

キャリアパワーは、労働者派遣法や労働基準法など各種労働法令を遵守し、常に適正な事業運営を果たすために、社内に法令遵守委員会を設置しています。定期的に派遣先を巡回、また社内監査を行ないながら、派遣契約内容を改めて見直し、法令の遵守が出来ているかの再チェックを行なっています。また、全社員に対して法令知識向上とコンプライアンス遵守の意識強化のために、定期的に研修会や勉強会を実施し、コンプライアンスの課題解決や事前防止の徹底を図っています。遵法精神を貫くことで、当社で働く派遣労働者、そして人材派遣を利用される全ての派遣先企業様に、よりいっそう満足して頂ける様、活動を行なっております。

派遣コンプライアンスに関する問い合わせ先

株式会社キャリアパワー 法令遵守委員会

TEL 075-341-2929 E-mail support@careerpower.co.jp

キャリアパワー各支社へは、フリーコール 0120-154-450 にお気軽にお問合わせください

東 京：〒100-0004 東京都千代田区大手町1-7-2 東京サンケイビル 15F
大 阪：〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田1-12-17 梅田スクエアビルディング 2F
名古屋：〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅3-25-9 堀内ビル8F
京 都：〒600-8216 京都府京都市下京区堀小路通烏丸西入東塩小路町843-2 日本生命京都ヤサカビル 4F
滋 賀：〒525-0025 滋賀県草津市西沢川1-1-3 リバティハウス4F
システムセンター：〒600-8269 京都府京都市下京区七条通堀川西入西八百屋町160

TEL.03-6895-2929(代) FAX.03-6895-2911
TEL.06-6346-2929(代) FAX.06-6345-1268
TEL.052-563-2929(代) FAX.052-563-3511
TEL.075-341-2929(代) FAX.075-341-3828
TEL.077-501-9292(代) FAX.077-501-9200
TEL.075-344-6776(代) FAX.075-344-6780

発行

株式会社キャリアパワー

企画/制作

株式会社キャリアクリエイト

2019.3.15発行