

# オフィスタ・ブログ

## 第101話 ～ 第200話

2010年8月30日～2012年6月19日

はたらく女性/育児とお仕事オフィスタ

[www.offista.com](http://www.offista.com)

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。---

## 目 次

200	二百本目	167	履歴書写真画像処理	134	不景気は雇用の適正時期
199	仕事でくじけそう	166	写真とカメラ	133	家事代行サービス取材(番外編)
198	ソフトダーツ	165	ボツ・ネタ	132	年度最終日
197	物事の考え方	164	忙しい!?	131	被災者の方々へ
196	節電の夏間近	163	運動	130	東北地方太平洋沖地震
195	雇用環境整備士資格講習(H24)	162	履歴書用写真撮影会風景	129	求人誌
194	撮影会	161	Apple 機	128	休日出勤に感じる
193	GWを過ごす	160	交通費別途	127	がん患者の就職
192	利己主義	159	履歴書用写真撮影会	126	マタニティマーク PC 壁紙
191	家事代行トライアル	158	最低賃金と生活保護	125	e-ラーニング・システム
190	帰宅命令	157	腕時計	124	バナー
189	新年度	156	就活とインターネット	123	企業からの連絡先
188	顧客満足度第1位	155	虫嫌い	122	協議会 2011 新年会
187	全国母子寡婦指導者研究会	154	悩み解決法	121	タイガーマスク
186	震災から1年	153	くるみん	120	365日の始まり
185	通勤距離	152	関数検定	119	謹賀新年 2011
184	嫌な上司	151	夏の午後	118	続・PCの不具合
183	人事異動	150	ハローワーク求人	117	PCの不具合
182	一般常識	149	夏のお休み	116	オフィスタ PC 研修(中級編)
181	就活のセオリー	148	育児中女性への理解	115	応募倍率
180	在宅のお仕事	147	育児・障害・エイジレス講習会概要	114	忘年会
179	メンヘル法令義務化	146	節電対策ガイドライン	113	11月の新連載ブログ紹介
178	経理補助	145	夏の雨	112	講習会のお知らせ
177	追加会場	144	転職失敗・・・は勘違い?	111	協議会開催しました
176	haken+	143	HP 研修状況	110	時間が足りない
175	謹賀新年 2012	142	通勤ラッシュ	109	タバコは出世に影響するか?
174	2011年の終わり	141	震災と雇用	108	パパさん育休
173	年末年始のお知らせ	140	育児・障がい・エイジレス講習会	107	ゆとり教育世代
172	禁煙	139	メルマガ読者	106	オフィスタの社員
171	オフィスタは商標登録です	138	エクセルに顔写真を貼る	105	職場のご縁
170	雇用環境整備士	137	GW	104	コピー用紙の無駄
169	ケアレミス	136	Live	103	ビジネスマナー・マニュアル販売
168	年末に向けて	135	PC 研修カリキュラム増加	102	手書きの履歴書
				101	JEE

## 第 200 話「二百本目」

毎週 1 本ペースで書き溜めた Weekly ブログも今週で 200 本目です。お仕事を中心に、時には遊び心的な記事を書いてきましたが、振り返って読んでみるとよく書いたな~という感じです。基本的に読み応え十分なボリュームでの執筆を心掛けているため、まとめてみると結構ズッシリ感がある 1 冊の本になりそうな勢いです。そんなこれまでの記事を“まとめ読み”できるように PDF 版でも公開していますので、ご興味のある方は是非ご覧ください。

次の目標は 300 本。2014 年の到達を目指して、これからもコンスタントなペース配分で一步一步書き進めてみようと思いますので、これからもどうぞ「**オフィスタ・ブログ**」をよろしく願います。毎週ご覧いただいている方々には、この場を借りてお礼申し上げます。

(参考) [オフィスタ・ブログを PDF でまとめて読む \(第 1 話~第 100 話\)](#)

(参考) [オフィスタ・ブログを PDF でまとめて読む \(第 101 話~第 200 話\)](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 199 話「仕事でくじけそう」

お仕事をしていれば誰でもくじけそうになる時ってないですか？ オフィスタは育児とお仕事の両立がコンセプトですので、家庭環境やお子様の事でくじけそうになる方もいらっしゃることでしょ。その他にもお仕事が難しい、ついていけるか不安、満員ラッシュでヘトヘト、上司や同僚との人間関係が上手くいなくて・・・などなど独身・既婚・ママさんを問わず誰でもくじけそうになるときはあることでしょ。私たちハケン会社の人間はそういうときにこそ応援させていただくのが仕事です。くじけそうなときに何かお役にたてることがあれば協力いたします。社員の方ですと自分で解決しなければならいかもしれませんが、ハケンは私たちサポーターがついているのがメリットだと思っています。グラウンドと一緒にプレーはできないかもしれませんが、スタンドで声を挙げて声援を送りたいと常に思っていますので、少しでもみなさんに勇気を与えられれば幸いです。

くじけそうなときに耐えて克服するか、諦めて辞めるかは会社組織で働く者にとって生涯付きまとう悩みでしょう。最近では簡単に「もう辞めたい」という選択肢を選ぶ方が多く、就職難もどこ吹く風で、このご時世にやっとのことで就職しても 3 割近くの新卒が入社 1 年未満で辞めているとニュースで報じていました。選択するのはご本人の意思なのでどうこう言うつもりはありませんが新卒に限らず、「頑張ろう、やってやるぞ！」っていう意気込みの方が年齢を問わず減ってきたようにも思います。

オフィスタでも面接の際に「就業したらお仕事は頑張れそうですか？」と聞くと「仕事なんてやってみないとわからない。社風だとか業務内容だとか実際にやってみないとわからないので。」という答えが返ってくることもしばしばで少々ガッカリする場面もあります。やってみなければわからない、もちろんそんなことはわかっています。しかしサッカー選手だって試合前のインタビューで「絶対勝ちます!」、「絶対ワールドカップ行きます!」って宣言してますよね。試合なんてやってみなきゃ勝つか負けるかなんてわからない。でも彼らは“絶対”って言葉を使います。私たちが聞きたいのは正にその意気込みであって、だからこそ応援したくなるものなんですけど……。試合前から「勝てるかな〜? どうか〜? やってみないとわからないな〜、勝てるかもしれないし負けるかもしれないな〜……」なんて選手だったら会場まで足を運んで旗を振って声を張り上げて応援する気になりますか? 試合前から「勝てるかな……どうか?」なんていう位なら最初から試合なんてしない方がいい、応援するサポーターが気の毒だし、そんな意識で試合に臨むサッカー選手なんてプロじゃない。会社員もOLも給料をもらっている以上プロである。“絶対頑張るぞ!”って宣言することはそんなに難しいことではないので、そういう意気込みのある方を是非応援させて欲しいと思っています。育児中ではたらくことに大きな壁がある、でも本気ではたらくたいと願っている女性を応援したいと思っています、時にはスタンドを駆け下りて審判に食って掛かったって構わない、オフィスタはそれくらい本気で応援したいと思っていますので。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 198 話「ソフトダーツ」

今日はお仕事の事を離れてちょっとした遊びについて書いてみます。わたし個人的な趣味にソフトダーツがあります。ダーツバー等が流行っていますので一度くらいはトライした方もいらっしゃるのではないのでしょうか。わたしは5~6年前から暇を見つけて投げに行っています。重たいゴルフバックを担ぐのに比べてダーツは道具がポケットサイズなので気軽に持ち運べるのがいいですね。

ハードダーツは的が小さいという事と、針なのでちょっと怖いかな、ボードに刺さるかな、厳粛な雰囲気や暗く閉鎖的なイメージという不安もありますが、ソフトダーツなら距離も短いし、的も大きいし、ボードの方がダーツをキャッチしてくれますので男性女性を問わず誰でも楽しめます。

ダーツを知らないという方のために簡単に点数計算を書いてみます。ボードの真ん中 (bull) が50点、それ以外はピザのような三角形の上部に明記されている数字 (1~20点) が点数になります。20点の三角形に入れば20点、10点の三角形に入れば10点というように計算していきます。三角形の中の部分的に色違いのところに刺されればその点数が2倍になったり3倍に

なったりします。1回あたり3本投げることが出来てその合計点が1回あたりの点数です。それを8回程度繰り返して総合計点を競うのがスタンダードです。

ソフトダーツの場合、機械が自動的に計算してくれるのでとっても楽です。ダーツの特徴としては男女のハンディキャップがないという点も珍しいスポーツです。ゴルフでもどんなスポーツでも男性と女性に対戦するときは女性の方に何かしらのハンディキャップというか体力バランス調整がなされるものですが、ダーツは男性でも女性でも全く同条件でのガチ勝負が出来ますので、スポーツとはいえ体力よりも集中力・精神面が重要な競技だと思います。最近では女性でもbullに3本とも叩き込む（ハットトリック）を連発するプレイヤーも周囲でよく見かけ驚きません。

休みの日にご家族みんなで遊べるソフトダーツは楽しいものです。飲んだり食べたりしながら大人も子供も楽しめるスポーツとしてお勧めします。ダーツというと酒の場、ギャンブル、大人の嗜好、とっつきにくいというイメージがまだまだ日本にはありますが、ゲームスポーツとして身近な存在になったソフトダーツを試してみたいか、きっとハマりますよ。

米国ではプロ・ダーツの大会優勝賞金額はプロ・ゴルフのトーナメントにも引けを取らないくらい国民のメジャー・スポーツで、15~16歳のユース時代から国際経験を積んでトッププロへ昇格するプレイヤーも多く、いまやダーツは大人だけの遊びではなくなりつつあります。暗く閉鎖的だったダーツの門戸を誰にでも気軽に扱えるものに発展させたコンピュータ技術がまた新時代のゲームを生み出したという事でしょうか。もしかしたら仕事の集中力を養ったり、思うように狙ったところに行かない我慢忍耐強さを養う特訓にもなるかもしれませんね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第197話「物事の考え方」

物事を考えるときにポジティブ思考(前向き)の方とネガティブ思考(後向き)の方がいます。どちらが良いか悪いかはともかくとして、お仕事をするうえで圧倒的に有利なのはポジティブ思考の方ではないかと思っています。

“この仕事難しそうだな”という局面でポジティブ思考者は「こんなに難しい仕事だからやり遂げたらきっと気持ちがいいだろうな、これが出来るようになったら自分自身もスキルアップするだろうな、やってみたいな、わくわくするな」と考えます。一方でネガティブ思考者は「こんな難しい仕事なのだし失敗したらどうしよう、ミスして責任追及されたら困る、スキルに見合っていないので手を出さないでおこう、難しい仕事でも簡単な仕事でもどうせ給料は変わらないし」と考えます。

“この上司とはやりづらいな、なんか職場の雰囲気合わないな”という局面でポジティブ思考者は「どうすれば一緒にやりやすくなるのだろうか、自分にも落ち度があるのかもしれないので気を付けて積極的に接してみよう、そうこうしているうちに職場の環境が変わってくれば楽しくなりそうだな、変えてみたいな」と考えます。一方でネガティブ思考者は「この人とは合わない、この職場は合わない、気の合わない人とうまく仕事ができるわけがない、どうせ職場の雰囲気なんて変わるわけなし辞めた方がいいかな」と考えます。

物事をどう捉えるかは各自の自由ですが、前向きに考えるか後向きに考えるかでその後の人生が左右するのは確かです。実際、**ネガティブ思考の方がポジティブ思考の人と比較して転職率は圧倒的に多くなります**。何かあるたびに悪い方へ悪い方へ考えていけば入っては辞めてをひたすら繰り返すだけですから職歴はむやみやたらに増えていくのは確実です。当然、年齢を重ねれば重ねるほどこうしたデメリットは就業に不利に働いてきますので、長い目で見ればおのずと人生そのものが不利に働いていきます。ポジティブ思考の人はどうすれば悪い状況を自分に都合の良い居心地の良い環境にすることができるかを常に考えますので、耐久力という面では高い能力を有しているといえます。周りの人よりも耐久力があれば、周囲が脱落していく中でも生き残ることができますので、気が付いたら大出世していたなんてパターンは大体ポジティブ思考の人によく見られる現象です。長い人生の物差しで見た場合、**仕事においては充実度も金銭面でも最後に勝つのはポジティブ思考者**のような気がしてなりません。

不況で景気が悪くて誰もかれもが悪い方へ悪い方へ考えてしまいそうで、街中でもうつむいてボーっと歩いているサラリーマンやOLの姿をよく見ます。自殺者も年々増大しているようですが自殺者のほぼ全員がネガティブリストだというのも紛れもない事実です。こう考えるとポジティブかネガティブかというのは現代日本においては「**心が強いか弱い**か」を表す思考基準かもしれませんね。自分がポジティブ思考かネガティブ思考かわからないという方は、「毎日ワクワクしていますか？」の回答で簡単に判断できますよ。私はストレスというものは感じたことはありませんので、たぶん典型的なポジティブ思考者だと思いますが、頭の中には漫画「ワンピース」の世界が広がっているようなそんな毎日でも意外と楽しいものですよ。要は考え次第なのです・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 196 話「節電の夏間近」

昨年もそうでしたが今年も節電が全国的に普及しそうです。特に都心の各企業では節電対策の一環として時差勤務やノー残業が進められそうです。勤務時間の規制がされれば各企業で労働力は溢れるわけですから求人も当然減ってきます。ただでさえ夏場は求人数が激減する時期なのに、今年もまた輪を掛けて一層の求人不足が起きそうです。



そもそも求職者も夏場の暑い時期には積極的に就職活動はしないようですが、逆に周囲が動いていないこの時期に動けばそれだけライバルも少ないわけですから内定には有利になります。暑いのでハローワークに通うのは面倒だと、自宅でインターネットの求人サイトに偏りがちですが誰もが考えることは同じですから当然ながら倍率は膨らみますので結果としては結果としてなかなか内定に結びつかないかもしれませんね。

思うに7～8月から就職活動をするのではなく、5～6月から動き始めた人が一番賢いような気がします。7～8月に就職活動で暑い中活動してもお盆休み等をはさんで結局は9月頃からの就業になってしまいますから、5～6月に活動して7月頃から就業すれば丁度夏休みも挟んで快適な夏のワークスタイルで勤務が出来るようになります。

6月は雨でうっとおしいから来月から本格的に動こう、7月は暑いので来月からにしよう、8月は帰省するから来月からにしよう・・・と先延ばしにすればするほど履歴書は劣化し、気付けば1年経っていたなんてことにならないように。就業できない理由を自分自身に言い聞かせる言い訳をまた考える方がよっぽど面倒だと思いますので是非頑張ってくださいと思います。

この時期に内定を勝ち取るキーワードは“スピード”と“フットワーク”です。オフィスタでもどんなに暑くても夏休み返上でみなさまのご相談・お仕事対応に努めておりますので、本気で働きたい方はいつでもお待ちしております。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第195話「雇用環境整備士資格講習（H24）」

育児・障がい・エイジレスの雇用促進の研究機関である（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区）が平成24年度「雇用環境整備士資格講習会」を開催します。

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に、役員・管理職・人事総務部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした資格です。全国の各企業・団体の総務人事担当部局へ最低1名以上の資格者を設置することで同機構が推進している認定資格です。

資格は第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）のそれぞれの専門知識を有すると認められる場合に交付され、いずれか1種以上を取得している者が「雇用環境整備士」として認定されます。

平成24年度は**第Ⅰ種～第Ⅲ種までの全科目の講習会を開催**、以下に日程も公表されています。各会場満席が予想されますのでお申し込みはお早めどうぞ。

- ・開催日時（全会場 13：00～17：00）：
  - 第Ⅰ種（育児者雇用）：平成24年7月26日（木）
  - 第Ⅱ種（障害者雇用）：平成24年7月12日（木）
  - 第Ⅲ種（エイジレス雇用）：平成24年7月30日（月）

- 会場：文京シビック会議室（定員 60 名）
- 主催：（社）日本雇用環境整備機構

\*今回は資格試験は行いません。

詳細は同機構のホームページを参照又は同機構事務局までお問い合わせください。

[社団法人日本雇用環境整備機構ホームページ](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 194 話「撮影会」

先日、履歴書用写真の撮影会がありました。履歴書の写真というとコインスタンドか写真屋さんで撮影するのが一般的だと思いますが、昨今の就職難で履歴書の書類選考を通過するために顔写真の重要性が見直されています。新卒の方は特に厳しい倍率を勝ち抜くために履歴書の顔写真のためにプチ整形をするというのは珍しい光景ではなくなってきましたが、オフィスタではパソコンの画像処理を使ってプチ整形に近い結果を出そうという試みです。

写真撮影はメイクとブローをしてきてもらえば十分で、オフィスタの専属カメラマンが 15～20 枚撮影。衣装替えも含めて計 30～40 枚を撮影しました。その中から最も気に入った写真を選んでもらい、パソコンの画像処理で目・鼻・口・輪郭・肌を調整していきます。別人になるわけではありませんが、肌のシミ・シワを消したり、目元をくっきりさせたり、瞳に潤い・輝きを持たせたりといった処理で、特に 30～50 代の方は 10 歳は若返らせることができると好評です。所要時間は 2 時間程度で、これら全て含めて 4 千円でサービスしています（但し、オフィスタへご登録を頂いているスタッフのみ）。

写真屋さんで撮ってもらうよりも充実したサービス内容で料金は写真屋さんよりも費用負担を低くなるよう設定していますので、履歴書の顔写真で映りが気になる方はお気軽にお申し付けください。写真はデータで支給するため現像代もかかりませんので何十枚と履歴書を書いている就活中の女性に好評です。この日もスタッフの方から大変ご満足を頂き嬉しく思います。求人募集の企業には何百枚という履歴書が届きますので、人事担当者の目に留まるしっかりした顔写真を貼付することが書類選考通過の一番の近道かもしれませんね。くれぐれも携帯電話の写メールやコンデジの自撮りで撮った写真で、今の厳しい就職戦線を勝ち抜けるほど甘くはないという事を認識しましょう。どんなに経歴やスキルを PR したくてもそれを読んでもらう前に写真の第一印象で振り分けられてしまっては悲しいですからね。

※サービスの詳細はオフィスタ公式ホームページをご覧ください。またはオフィスタ総務部までお問い合わせください。



## オフィスタの「就活中の女性向け履歴書サービス」

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 193 話「GW を過ごす」

今年のゴールデン・ウィークは長期休暇の方もいらっしゃるのではないのでしょうか。5/1~2をお休みすれば9連休でしょうか。日々忙しい方はこういう機会にゆっくりリフレッシュするのもいいですね。求職中でもうお休みはうんざりという方は逆にこの機会に一層の就活に励んでみるのもいいですね。夏休みや年末年始同様、他の人が就活なんてしてないだろうな~という時期こそチャンスは眠っているものですよ。

オフィスタは暦通りの勤務日程なのですがGWの出勤については自由になっています。出勤してもいいし、休んでもいいしということだったのですが、5/1~2は出勤する職員が多いようです。スタッフの方も暦通りの出勤体系を望み5/1~2は出勤したいという希望者が多いようです。休みボケが嫌という方もいるでしょう。特に就業したての方は働くこと・働けることの喜びを求めて出勤したいという方もいるでしょう。わたしも就業に精を出している求職中の方にとってはGWもないことと思いますし、そういう方のお仕事相談で暦通りとはいえ土日以外は祝日返上で出勤になりそうな感じなのですが、ガッカリというよりも出勤できて嬉しいという感覚の方が強いような気がします。このご時世、毎日出勤できる会社があるって当たり前のように実は幸せなことですからね。(祝日は電話も少ないので溜まっている事務作業もじっくりできますので結構居心地いいですよ)

さて、お休み・休暇でリフレッシュする方、旅行やレジャーを楽しむ方、帰省される方、家でゴロゴロ休養される方、GWをお仕事から離れて過ごす以上はしっかりのんびり楽しんでくださいね。外出される方はどこも混み合っていると思いますのでくれぐれも事故にはご注意を。自身では気を付けていても混み合っていれば巻き込まれるということもありますので、交通事故や乗り物には十分警戒をしてください。東京ディズニーランド行きの夜行バスの事故は記憶に新しいと思いますが、自身の注意ではどうにも回避できない事故が起きるのも乗り物の怖さです。格安料金だったので安かろう悪かろうのバス会社だったとか、運転手が1人だったのは問題だったとかニュースで報じられていますが、今から丁度100年前の1912年4月15日に史上最大の豪華客船タイタニック号が氷山と接触し沈没しています。一等船客の料金は現代に換算すると一泊数百万円にも相当する破格の料金で、乗組員も数百人を擁して万全の態勢で臨んだ不沈艦でも事故は起きます。料金がどうか乗組員数がどうかそんなことではないんですよね、人間が創り出した乗り物であり、人間が操作する以上必ず事故は起きるのです。そしてこれは陸海空の違いこそあれタイタニックから100年経過した現在でも人類は変わることなく悲しい歴史を繰

り返しているという事実。GWは家で久々に映画『タイタニック』でも観ようかと思っていた矢先の悲しい事故のニュースで観る気が失せました……。(ちなみに『タイタニック3D』は興味があるのですが、『タイタニック2012(タイタニック2号が建造されて同様に大西洋で事故に遭うという内容でやはりラブ・ストーリーらしい)』はどうなんでしょうかね)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第192話「利己主義」

先日ある新聞の朝刊でこんな記事を目にした。ある大学教授が執筆した記事である。要旨はざっと次のようなものでしたが、興味深かったため書いてみます。

『大学4年生は就活に入り内定3とか5とか内定数を競うかのごとく自慢げに話している。会社から内定通知が届いたらお礼と入社したら頑張りますという返事を出す。第2第3の内定企業にはすぐに辞退をするべきではないか。・・・にもかかわらず内定通知を受けたら全ての会社に承諾の返事を出してそれから3社のうちどこにしようか選ぶという。ということは3社のうち2社は採用計画が狂い、その2社に採用される可能性のあった学生の就業機会を奪う結果となっている。就職率が低いのはこういった内定妨害が一因で、このような行為は利己的であり、こんな利己主義の学生を企業は採用しても役に立つはずがない。自身の内定数を3とか5とか誇ることもあってのほかに、大学教育を受けておきながら道徳性が高められなかった、むしろ教育の問題ではなく人間としての欠陥である。』

というものである。なるほど、一理あるようにも感じます。自身の体は1つしかないのに内定3社全てに良い顔をし、さも入社を匂わせておきながら、腹の中ではどこにしようか3社を兼ね合いにかけて自分に都合の良い会社だけを選んで、他の2社には**悪びれる様子もなく当たり前のようにお断りをする。そんな利己主義が当然のようにまかり通っている今の世の中に悲観する**というのがこの教授の内容です。たまに「他の派遣会社にも応募して内定をもらっています、もっと良い条件のお仕事があればと思って応募しました。」と平然と答える方もいらっしゃいますが、自分の事しか考えず、他人への迷惑を考慮できない方はどんなにスキル・能力があっても欠陥と言わざるを得ないかもしれません。インターネットの求人サイトでも気に入ったお仕事案件をカートに入れて一括で応募というお買い物感覚のシステムも目にしますが、何の疑問も持たずに当たり前のように利用している方の感覚も正直わたし個人的には理解できませんし、この先の就業への熱意というものが薄っぺらくなっていくような危機感すら感じます。なお、くだりはこう続く。

『このような欠陥人間が社会に出ることの見本が子の虐待死である。若者男女がくっついて同棲。

やがて子が生まれると男は逃げ出し、女はまた他の男とくっつく。男は無職。今度は2人揃って子を虐待する。己が幸せならそれで良いという利己主義であり、反省も悔恨も謙虚さもない。大阪寝屋川市で典型的な事件があった。1歳の子を虐待死した両親に対して大阪地裁は検察の求刑10年を上回る懲役15年を言い渡した。後日この両親は控訴した。理由は判決が重すぎるから不服とのこと。呆れた、確かに控訴する権利はあるかもしれないが、この理由は何の反省もないことを意味している。無抵抗の幼児に対して犯した罪は非人道的殺人であり、本来は万死に値する。本当に反省するならばいかなる罪も受け入れるべきなのに、その反省など全く無く、罪が重いのお助けを・もっと軽くして・・・という利己そのものであり人間として欠けている。』

毎日当たり前のように新聞・ニュースで人が殺されたり、非人道的な報道を目にしますが、TVのニュースで殺人事件が流れるのは今の日本では珍しいことでも驚くことでもなくなってきています。就職でも同じように内定3社あれば全ての会社に良い顔をしておきながら、利己主義だけで平然と2社に断りを入れるのが当たり前の神経になってしまった日本というのも考え改めることなのかなと思いつつ読んでいました。罪悪という意識が希薄になり、希薄どころか利己主義ではそれが当たり前の感覚になってきている今の社会って一体何なの？って考えさせられる記事でした。求人企業や派遣会社が利己主義求職者を増幅させないよう歯止めをかけるべきなのに逆に利己が当たり前という就活状況を生み出すシステムや要因を作ってしまったことも反省しなければならないかもしれない。間違いなく日本はアメリカ的になってきている、日本の古き良き心を失いつつあると思う。昨日も京都で18歳の若者（自称無職）が無免許運転でドライブを楽しみ通学途中の児童の列に突っ込んだ。妊婦・児童が亡くなり、妊婦のお腹の子供を含む犠牲者を出す痛ましい惨事になった。苦しむ被害者を前にして加害者の若者達は車外で助けもせず携帯電話をいじくっていたという報道もあった。この加害者の若者達にとってはそれが当然の感覚なのだろう。日本の教育と将来を背負う若者の道徳がここまで地に落ちたことに残念だ。今後のこの少年たちの罪への見解に関心があります。最後に記事はこう括られていた。

『検察の求刑を上回る判決・・・乱世の昨今にあって、みごとな春光であった。論語、君子は刑（責任を取る覚悟）を懐い、小人は恵み（お助け）を懐う。』

出典：産経新聞 H24年4月17日付「あふれる利己主義者」立命館大学教授 加地伸行

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第191話「家事代行トライアル」

ママさん派遣のオフィスタが独自の福利厚生サービスで提携している家事代行会社「ペアーズ」からキャンペーンのお知らせが届きましたのでお知らせします。

オフィスタのご登録者全員に『家事代行トライアル 5,000 円キャンペーン！』です（ベアーズの通常料金は 3 時間 12,600 円）。作業内容は、要望により掃除機がけ、片付け、掃除、洗濯、ゴミ捨てなどから 2 時間半オーダーメイドできます。初めての方でも手軽に利用しやすい内容と金額になっているかと思しますので、是非この機会にお試し下さい。日頃の家事のストレスから解放されたり、自分へのご褒美として家事の時間を自分の自由な時間に変えてみてはいかがでしょうか。

#### <注意事項>

キャンペーンお申し込み期間は H24.5.31 迄になります。

お申し込みの際は「広告番号：12025 と、日本プランニング（オフィスタ）の登録者です」とお伝え下さい。

オフィスタへのご登録者（就業の有無は問いません）なら、どなたでもご利用できます。

お問い合わせ、ご不明な点はオフィスタ総務部まで。

#### [家事代行トライアルのご案内](#)

#### [オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 190 話「帰宅命令」

先日の強風で勤務途中で帰宅命令が出された職場も多かったと思います。大震災の帰宅困難を経験した都心部の企業では交通機関のマヒ・遅延・停車といったニュースにはかなり敏感になってきた感じがします。安全配慮の観点からも良い傾向だと思いますが、この場合タイムシートはどうつけばよいのでしょうか？ハケンの場合は時給ということもあり早く帰宅しなさいといわれた際の勤務時間の記録の仕方が悩ましいところです。帰宅時間までしかタイムシートがつけられないとしたら、予定していた収入額に達しなくなってしまいますよね。

例えば 9：00～18：00 の契約をしている方が、「今日は 15：00 であがっていいよ」と上司に言われた場合、タイムシートは定時の 18：00 までつけることができます。なぜならば契約上、**労働者は 18：00 まで働く義務があり、企業も 18：00 まで働かせる義務がある**からです。「15：00 であがってよい」というのは業務命令であり上司の指示に従ったわけですから、当然この場合タイムシートには 18：00 までの勤務と記録してもよいでしょう。

結論としては「**強風なので今日は帰宅するように**」というのは**業務命令**であり、会社都合により定時まで勤務することができなかったということになりますので、法的解釈は定時までタイムシートをつける権利があり、賃金の支払いを受けることができます。

さて、ここまでが法律論であり、ここから先は精神論を書いてみようと思います。まず、今回のような“天災”による早期帰宅命令という観点で考えてみましょう。「今日は暇だからもう帰ってもいいよ」といわれたなら定時までタイムシートは記録してもいいと思いますし当然の権利

だと思えます。しかし今回のような天災による場合は「強風のため交通機関がマヒしそうだから、帰宅困難になったら大変だし、それで事故にでも遭ったら大変だ。」ということでの**会社側のご厚意**とも捉えることができます。はたらく者のことを考えての判断であるため、「会社の都合で帰宅させられた！」という意識を抱くことは少々野暮ではないでしょうか？そう考えるとノーワークノーペイの原則からタイムシートは帰宅時間で記入するのが礼儀ではないかと思えます。会社側も好んで早期帰宅させたいわけではありません、天災による事故なきよう安全配慮の観点から良かれと思って早期帰宅させているのですから、思いやりには思いやりでお返しするのが社会人としての礼儀ではないかなと思えます。法律や権利ばかりを主張しては希薄な人間関係しか築けないと思えますし、つまらない日本にしかならないと思えます。“昭和の時代にあって、平成の時代にないもの”それが何かは明確に文章にできませんが、なにか今の日本は大事なものを失いつつあるような危機感をオフィスタは持っています。

オフィスタの考えとしては、タイムシートのつけかたは、定時まで記録をつけても帰宅時間までを記録してもどちらでも構いません。立場上、不謹慎と映るかもしれませんが、実はこれが社会通念上もっとも公平な判断だと確信しています。「“帰れ！”といわれたから帰っただけだ」という考えの方に定時までつけるなどとは言いませんし、法律上も労働者の権利ですからとやかかいうこともできません。一方で「事故あってはいけないということで“帰れ！”といわれた。心配してくれている会社の思いやりや気持ちに感謝したい。」という考えの方に定時までつけなさい等と野暮なことを言うつもりもありません。権利というのは主張するのも自由、放棄するのも自由ですから、どうこう指図するつもりは全くありません。法律には天災による場合の早期帰宅など想定されていませんので明記がありません。法律がすべてである反面、法律が適宜今の世の中のあらゆる事項に適切に対応しているわけでもありません。法律に書いてあるかどうかで白か黒かなんてナンセンスな話で、結局最後は各自の判断だということです。法と現実のギャップは必ずありますので、本当の意味での正解はありませんから、**法律を絶対遵守すべき場面なのか、社会人としての礼儀やモラルを駆使して自己判断を下すべき場面なのか、個人の判断に委ねるのが最良ではないか**と思えます。

なお、参考までにオフィスタではこの件について一切の強制はしていませんが、スタッフさんはノーワークノーペイの原則から帰宅時間でタイムシートをつけている方が大多数だったようです。派遣会社の立場からすれば売上減にもかかわらず職員一同、何故かホッと胸をなでおろした奇妙な出来事でした。“昭和の時代にあって、平成の時代にない”何かを少なくともオフィスタのスタッフは持っているということを再認識できた安堵感に包まれた日でもありました。こんな派遣会社が世の中に一つくらいあっても一興ではないでしょうか、と思い筆を取ってみました。



なお、中には早期帰宅命令にもかかわらず「定時までタイムシートつけてもいい」というご厚意の上に更なるお気づかいをいただいた派遣先もあったようで、スタッフ・職員一同この場を借りて関係各位には心より感謝申し上げます。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 189 話「新年度」

今日からオフィスタでは新年度になります。暖かい季節になり桜・お花見・初々しい新入社員の姿など春らしい光景もこれから見られるかと思えます。事業計画も固まり、オフィスタでも人事異動などなど新鮮な空気も取り入れて気持ちも新たに平成 24 年度を迎えます。

ちょうど 1 年前は震災発生直後ということもあり『操業停止などのニュースも耳にしますが、ここで日本全体が暗い闇に飲み込まれていくことは避けなければなりません。こんな時期だからこそ以前の平常化に戻そうとする努力が都心部の各企業では大切なことかもしれません。ひいては被災地の復興にもはずみをつける意味でも、オフィスタは“通常業務”ではなく、“平常化業務”に努めたいと考えております。』と書かせていただきましたが、**今年度は“平常化業務”から“原点推進化業務”に努めていきたい**と考えています。国内雇用の回復はまだまだ暗い影を落としています。企業・団体各位のご協力とはたらかたいと願う方や育児中女性の雇用促進等の支援の観点を忘れることなく、オフィスタの原点をこれからも引き続き且つより一層の推進に今年度も取り組んでいきたいと思えます。

今年度も皆様方の変わらぬご指導・ご鞭撻いただきながら精力を傾けて事業に当たってまいりますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 188 話「顧客満足度第 1 位」

最近何かと「〇〇満足度第 1 位」という売り文句を見かける機会が増えました。派遣業界では昔から使われているセールス文句なのですが、様々な業界でよく見聞きするようになりました。いまだこんな謳い文句を信用する方はまずいらっしゃらないかと思いますが、素朴な疑問として“第 1 位”が何故こんなにもうじゃうじゃあるのかということです。そしてもう 1 点は、調査対象となる顧客が何人なのか分母が不明な事です。アンケートをした顧客が 3 人だとしたら少なくとも 2 名が手を挙げれば必然的に第 1 位になってしまいます。消費者は勝手に何百万人もの人にアンケートを行った結果なのだろうと想像しているのかもしれませんが、分母が公表されていない以上、何人に対して調査したのかは不明ですよね。この手法を使えばどんな企業でも満足度第 1 位を名乗ることができてしまいます。



オフィスタではさすがにこんな恥ずかしい謳い文句は書く気にもなりません、先の年金基金消失問題となったAIJ投資顧問も「満足度業界第1位」の謳い文句で多くの企業が信用してしまったそうですが、よくよくみると「2009年度」に第1位だったのを2012年においても平気で使用していることが発覚しています（正確には下の方にすごく小さく“2009年度調査”と明記されているようですが）。つまり2012年の顧客満足度第1位はAIJではなかったということです。このように一度でも第1位を取ると永久的に「第1位」であることを謳い文句に書き続けるため、右も左も第1位だらけになってしまっているというわけです。一部業界では毎年持ち回りで順番に第1位を回すシステムもあるそうで、いかにも業界関係誌などがこぞってビジネスにしそうな手法ではあります。そもそも消費者自身も顧客満足度調査の実態自体がよくわからないのが現状なのに、まるでアカデミー賞でも獲得したかのように、すごい栄冠のように聞こえてしまうのが怖いところですね。

某食べ歩きナビ・サイトのように架空の人間が架空の評価で企業の株を上げるような操作がまかり通る現在で、顧客調査の類に信用性は皆無です。同時に周囲の人が良いと感じているならば自身も追従しよう、とりあえず他の人に付いていってれば大丈夫だろうという国民の希薄な感覚が生んだ虚像の言葉こそ「〇〇満足度第1位」だと思います。胡散臭い文言ではありますが、現実には信憑性を植え付けられてしまう方もいらっしゃるわけですから、消費者の方々は「満足度第1位」は同時に「不満足度も第1位」だというくらい極論の気持ちでキャッチしておいた方がよさそうですね。

最後に一言付け加えておくと、**どんな業界であれ本当に満足度が高い真の企業というのは“自ら私は顧客満足度第1位なんです、などと順位を持ち出して自画自賛をするようなことはまずしない”**ということをおぼえておきましょう。本当に顧客が満足してくれているならわざわざそれを1位だ2位だと騒ぐ必要性もないわけですからね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第187話「全国母子寡婦指導者研修会」

去る3月11日（日）に財団法人全国母子寡婦福祉団体協議会（会長：吉村マサ子、所管：厚生労働省）の主催で、全国の母子寡婦連合会による就労活動状況報告及び指導者研修会が大井町アワーズイン阪急にて開催されました。育児中女性の支援をコンセプトとしていることから、かねてより情報交流をさせていただいている団体であり、当日はパネラーとしてお招きいただき、オフィスタ業務管理部担当者が就労促進情報関係者会議オブザーバーとして並びに全国母子寡婦指導者研修会パネラーとして壇上に上がらせていただきました。

参加者は北海道から沖縄までの全国の母子寡婦連合会関係者で約130名の参加者とお聞きしています。**母子寡婦の就労支援を公益的に促進活動されている団体**ということもあり、パネラーとしてオフィスタの有する知識の提供をいただきたいとのことでお招きいただいたのですが、む

しろ我々オフィスタの方が全国の現場の生の声を勉強させていただく良い機会でした。また、私個人も育児中女性の雇用・就労に関するテーマで講習会・講演にて講義をさせていただく機会がありますが、パネラーとして皆様の質疑応答にお応えするという場面は久々である意味新鮮でした。昨年開催された同団体全国大会の際にもパネリストとして招かれてはいたのですが震災の翌日ということもありやむなく参加を辞退させていただいた経緯があり、今年こそは是非参加させていただきたく思っておりまして、今年もお声をかけていただき光栄に思っています。

全国の各母子寡婦福祉連合会からの事業活動や問題点・課題といった報告を聞き、抱えている問題点でオフィスタと共通項もあるなと興味深くレポートを拝見させていただきました。育児中女性の雇用に際してどの支援団体も苦労されている点や課題は共通なのだなどと改めて感じました。育児中女性と母子寡婦で近いカテゴリーではありますが、色々な共通項や差異点を見つけることができオフィスタにとっても有意義な会議でした。お招きいただいた全母子協さまにはこの場を借りてお礼申し上げます。詳しくはオフィスタNEWS第46号をご参照ください。

[オフィスタ NEWS 第 46 号：特集「全国母子寡婦指導者研修会」報告](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 186 話「震災から 1 年」

本日 H24.3.11 で東日本大震災から 1 年が経過します。尊い命が犠牲になり今も苦しんでいる人々がいらっしゃいます。1 年前のあの日から今日までの 1 年を振り返ってみると復興という言葉をいたるところで見聞きしました。今こうして改めて思い返すととても暗い 1 年だったと感じます。明るくというのは無理な話ではありますが、震災前も不況で世の中は暗かったのですが、それとはまた違ったニュアンスの「暗さ」、敢えて言うならば例えようのない絶望感とでもいいでしょうか、日本を包む暗雲の中で国民が背中に重しを乗せて日々を過ごしたような気分の 1 年間ではなかったかと思えます。喪に服す 1 年が過ぎ、新たな 1 歩を踏み出す節目になるのでしょうか。「私たちに何が出来るのか？」という言葉もよく見聞きしましたが、残念ながらオフィスタに出来ることは雇用の促進しかできません。復興は居住問題・就職雇用の問題・心の傷を癒すこと・・・等など多岐にわたりますが、お手伝いできることは惜しまずに努めてみましょう。オフィスタでも、この 1 年間で被災された方の東京でのご就業をお手伝いさせていただいたり相談業務という形で微力ながら就業関係で支援もさせていただきました。しかしながら、まだまだ受け入れ先の企業側での雇用が少なく、はたらきたい方に十分な数のお仕事が出回ってきておりません。企業側も厳しい現状かと思えますが、雇用を増やす・雇用促進という形でのご支援・ご協力を申し上げます。

地下鉄もいまだに節電で暗かったり、企業や家庭も暗く影を落とす光景にも慣れてしまった感がありますが、震災前には少なくとも存在していた僅かながらの「元気」も今の日本から消え失せてしまったように感じます。喪中の1年は過ぎました。私たちに何ができるのかの答えは「現在の恩恵に感謝すること」、そして「元気を取り戻す」ことこそが残された者の使命なのかもしれません。

職を探し苦しむ方へ手を差し伸べるとともに、現在職につけている幸運な方はその恩恵を重く受け止めてください。残業が多くてもう辞めたい、嫌な上司がいるのもう辞めたい、仕事がつまらないのもう辞めたい・・・そんな時は働けるという恩恵に恵まれていることを今一度心の中で考えてみてください。言いようのない苦しみを味わい・絶望の淵にいる人々がいることを忘れないでください。その方たちの苦しみと比較したとしたら大概のことは甘えに感じることでしょう。恩恵を得ている者がその恩恵を自覚しないことは、被災に遭われた方や犠牲になられた方に対する冒涇だと思います。これが様々な方の人生の岐路に立ち会う派遣会社という職業に携わる者の視点でこの1年を見つめて感じたことです。人生は嫌なことの連続かもしれませんが、それでも残された者は今現在の“生”に感謝し、苦しみを克服して行って欲しいと願います。それを乗り越えなければ「日本の元気」は取り戻せませんから。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第185話「通勤距離」

お仕事をするにあたって通勤距離や通勤時間は重要です。もちろん近いに越したことはありませんが1時間圏内が一般的なところでしょうか。どうしても1時間30分以上になると遠いかなという感じは受けます。仕事選びは必ずしも通勤距離だけで選ぶものではありませんが、通勤距離と満足感について今回は書いてみます。

先日、某県内でのお仕事の依頼がありました。オフィスタは都内23区内のお仕事紹介が中心ですがご依頼があれば原則東京都内に限らずお引き受けさせていただいております。このご依頼のお仕事は一般事務のお仕事でしたが、地理的にどうしても都内にお住まいの方ですと通勤に1時間～1時間30分はかかってしまうという勤務地でした。都内に住む方のご応募はゼロだったのに対して地元近隣にお住まいの方からは多数のご応募をいただきました。

少々興味を持ったので何人かにアンケート調査をしたところ、「時給が高くても通勤時間が1時間30分を越えるのであれば勤務したくない」、「勤務地が家から近いのであれば時給850～900円でも満足できる」といった声が多く、みなさま通勤に時給額以上のプライスレスなメリットを見出しているのだなと思いました。

昨年の大震災の時に帰宅困難を経験した方にとっては徒歩圏内の勤務地は魅力だと思いますしお子様がいらっしゃる方は尚更でしょう。勤務地が近ければ朝も夜もそれだけ仕事以外（育児や家事など）に費やせる時間が増えるわけですから、**時給額が安くてもそれ以上のメリットがある**と考えている方が大多数でした。オフィスタはママさん派遣ですので育児とお仕事の両立を目指しているスタッフさんが大半で、独身の方や学生の方などはまた考え方が違うのかもしれませんが、ひとつの参考データとしてご紹介させていただきました。中には「**時給 2000 円で通勤 1 時間 30 分掛けるなら、近隣で時給 850 円のお仕事を選ぶ。もちろん時給が高いに越したことはないが、金額だけに目を奪われて育児が疎かになるのは嫌だ。それが育児と仕事の両立だと思っている。**」というママさんもいました。

時給 850 円というのは最低賃金額を目安に敢えて極端な数字を使ってアンケートを行ったというだけですが、興味深いデータ収集ができたと思っています。“ワークライフ・バランス”という言葉聞いたことがある方は多いと思いますが、その本質を把握している方は意外と少ないのが現実です。人がお仕事の何に満足感を見出すかは千差万別、その満足感を提供するのがオフィスタの仕事です。企業の人事担当者の中には「時給さえ高くすれば人は集まる、応募者がいないのは時給が安いからだ」という考えの方もいらっしゃいますが、このような意見に一石投じてみたく書いてみました。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 184 話「嫌な上司」

嫌な上司と聞いてピンとくる方はたくさんいらっしゃるのではないのでしょうか？上司とウマが合わない、性格的にネチネチ・グチグチで嫌になる、昨日と今日で言うことが違う、気分屋で話しかけずらい、一方的な押し付けで意見は聞き入れてもらえず話にならない・・・などなど派遣会社で働いていればスタッフからこの手の愚痴は日常茶飯事です。

わたしも色々な会社で働いた経験がありますが、この手の上司は必ず居ました。というか上司はみんなそうだったように思います。何が言いたいかというと「嫌な上司と遭遇する発生確率はほぼ 100%」だということを認識すべきであるということです。遭遇というよりも**上司はそのように見えるのが日本の会社組織**だということです。「よりによってこの上司に当たってしまった」と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、当たってしまったのではなく**上司とはすべからくそういうもの**なのではないのでしょうか？隣の芝生は良く見えるかもしれませんが、誰しも状況は同じだということです。男も女も誰しも上司なんて嫌な存在なのではないのでしょうか？夜の新橋の居酒屋でサラリーマンが飲んで酔って愚痴を吐くのは上司の悪口ばかりという光景は何十年も前から現在に至るまでなんら変わらぬ光景です。

ここで選択肢は2つあります。1つは耐えることができるか、もう1つは会社を辞めるか、という二者択一が多くの人々の考えではないでしょうか。わたしは常々仕事とは苦しみだと思っていますので和気あいあい楽しい職場なんていう自分に都合のよい虫のよい会社なんてこの世に存在しないことを知っていますので前者を選びます。嫌な上司がいるので会社を辞めるという選択をした人は結局自分にとっての理想郷を求めて、入社退社を繰り返すだけでこの世に存在しない居心地の良い幻想世界を探し求めて人生という時間を無駄に費やすことになります。

もうひとつはこの選択肢の岐路をいつの時点で判断するかということです。耐えるにしても限界はあるでしょうから、一つの目安は5~10年くらいでしょうか？10年程度一緒に顔を突き合わせてもう耐えきれないと思うのであれば、それはその上司と縁がなかったと判断できるかもしれませんが、一番良くないのは数か月程度付き合っただけで「この上司は嫌だ=辞める！」という判断です。人間が人間を知るのそんなに単純ではありません、ましてや数か月で互いのことがわかって信頼関係が築けるわけがありませんよね。上司は学校の先生ではありませんので聖人でもなければ神でもありません。人間である以上、我儘もあれば理不尽なことを言うかもしれません、頑固かもしれませんし非を認めない傲慢な人かもしれません、しかし普通の人間である以上それが自然ではないですか？昔、某派遣会社のCMで「上司に恵まれなかったらオー人事」というキャッチコピーがありました。バブル期ならともかく今時そんなことを言っていたらこの厳しい現代社会を生き抜くことはまず無理でしょう。誰しも生きるために働くのですから嫌な事もあれば嫌な人と付き合いがなければならぬのは当然です。嫌な上司と付き合いしていく術を身につけるのも社会人としての重要なスキルであり、苦しみに耐えるのも生きるために必要なことだと私は思います。それが日本社会で働くということだと思います。

耐える&期間を何故ここで持ち出したかということ、私の経験上これが一番の嫌な上司と上手く付き合う最良の解決法だったからです。この上司大っ嫌い！と書いていても長年一緒に仕事をしているとその人の意外な一面であったり、職場では見せない優しい一面であったり、子供の写真の前では平凡なパパの一面であったり、その上司の仕事に対する熱意など尊敬できる部分が見えてきたり、そういうものを感じる時がくるものなんです。入社して数か月のうちは「この上司大っ嫌い！顔を見るのも挨拶をするのも嫌！」という上司がわたしにも居ました。ネチネチグチグチと説教をされ何度会社を辞めようかと思いました。他の会社に行けばきっと和気あいあいの楽しいバラ色の職場があるんじゃないかと思いついた甘い誘惑に心揺れたこともあります。「なんで私だけが・・・私以外の人はみんな仕事が楽しく幸せなんだろうな」と勝手に思っていました。でも涙・ストレスを乗り越えて耐えてみるとその先にこそ理想郷が待っているものなんです。徐々に上司のことが色々とわかってくると見方も変わるんです。悩みを抱えているのは私だけではない、上司だって悩みがあれば苦労もある、組織での立場・ポストもあれば家庭も生活もある、上司のことを知れば知るほどみんな同じ人間なんだということが理解できるようになるとくだらない悩みは自然に消えました。嫌い嫌いの偏見では良いところなんて何1つ発見できませんし互いに誤解を生じるだけです。まずは相手を知ろうとすることが大事です。相手のことが分か



ってくれば徐々に信頼が芽生えます、そしてその互いの信頼関係は決して1年かそこらで構築できるほど甘いものではないということです。4~5年経つとだんだんと見方が変わってくるのが人間です。10年付き合ってみて、大っ嫌いな上司を好きになれたかどうかはわかりませんが、少なくとも嫌いではなくなりました。人間が人間を知るのは相当の時間がかかるものです。今振り返ると大っ嫌いだった上司との出会いも自分の成長にはありがたかったんじゃないかとも感じます。

何年前に入社早々で「あの上司とはどうやっても上手くやっていけないし、人間的にも尊敬できない。会社に行って上司の顔を見るのが嫌だ。毎日出社がツライ。会社の前に来ると嘔吐する。もう辞めたい。」と泣いていたスタッフが、今では「あの時辞めなくて本当によかった。今は仕事が本当に楽しい。最初は怖い上司だったが実はこんな人だったんですよ！聞いてくださいよ、こないだなんてね・・・」と笑顔で上司のことを話している姿を見て、「ああ、彼女もどうとう自分の理想郷に辿り着いたんだな」と微笑ましく感じるとともに、ほとんど知りもしない上司を“嫌な上司”と勝手に定義して数か月で辞めていったスタッフがいまだに理想郷を求めて職を転々と渡り歩いている姿を見るとこのギャップに困惑してしまいます。

幸せは用意されるものではなく自身で創り出すもの、道を切り開くには耐えることが不可欠というのは人生の紛れもない真理、苦しみから逃げ出すだけなら誰でもできますが正面からぶつかってみて幸せという道を切り開いて欲しいと願っています。1億人の中からこの上司と出会ったのも何かのご縁ですよ、あなたの人生にとって必要だからご縁があったはずなのでから！

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第183話「人事異動」

年度末を迎えてみなさんご多忙かと思います。春からの新年度に向けて各企業で人事異動の時期です。ハケンではたらくみなさんにとっても部署・配属が変わったり上司が替わったりといったことが起きるかもしれません。

オフィスタでも春からの人事異動が発令されました。わたしは現在のセクションから変わりなしでしたが、部署が変わる人にとっては心機一転、初心に還れるかもしれませんね。逆に新たに覚えることが増えたり大変な時期にもなりますし、後任へ引継ぎをしたりとこれもまた大変ですね。といってもオフィスタの場合、部署が変わっても他部署から狩り出されることは多いですからある意味みんな“なんでも屋さん”なので、あまり所属を気にする職員は少ないのですが・・・。

公務員の方は2週間位前に人事異動を受けるにもかかわらず4月1日から新所属（場合によっては全く関連性のない部署）で前任者と同等の職務遂行ができるので、すごいな～と常々感じします。数日のうちに新部署での業務を把握して且つ後任へ引継ぎも行ってというのは本当にすごい能力だと思います。「移動してきたばかりなのでわかりません」は通用しないのが公務員の



世界です。夜中2時3時でも霞が関の省庁付近を通るとほぼ全てのフロアに煌々と明かりが灯いているのもうなずけます。

なにはともあれ現職を引き続き遂行される方は一層の邁進を、人事異動で新たな業務に携わる方は現職を越える充実感を得られるよう、みなさん頑張ってください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第182話「一般常識」

かねてより“一般常識”って何だろうと考えています。辞書では“常識”とは「一般の社会人が共通にもつ、またもつべき普通の知識・意見や判断力」ということが書かれていて、この判断力がなかったり、欠けている振る舞いのことを“非常識”というらしいです。少なくとも辞書に“一般常識”というワードはないようです。一般とか普通という言葉が曖昧であるために実態が見えてこないのですが、果たして社会人は一般常識なるものを普通有しているのでしょうか。

感性であったり環境・境遇で意見や判断は異なりますし、社会人といっても試験を受けて社会人になったわけではなく年齢が来れば自然と社会人とみなされますので、その常識の基準はどこなのか、これもまた一般常識で言うところの“社会人なら持っている基準”なのでしょうね。

仕事柄、通常の方よりも多くの人と接する機会があるのが人材派遣会社です。それだけに一般常識って何なのか、ふと考えることがあります。私は自分では一般常識を有していると思っていますが、では自分の考える一般常識と違う回答をする方は非常識なのか？それとも実は考え方の違う自分の方こそが非常識人なのでは？そんな風に考えてしまうことがあります。

社会一般に共通に持つべきものが一般常識だというのなら何故回答や意見に差異が出るのでしょうか。つまりどちらか一方が一般常識を有していないという証明になります。

おそらく一般常識なんてものを有している人はこの世に一人も居ないのだと思います。ただ、誰もが「自分は一般常識を有している」と全員が思い込んでいるだけのことなのではないでしょうか。こう考えるとこの謎が面白いように解けていきます。

一般常識がなければ社会で通用しないという恐怖が生み出した安全圏が“一般常識”の正体で、ここに誰もが逃げたいと思うのは当然で、自分は安全エリア圏内に避難していると誰もが思い込んでいるだけなのかもしれません。一方で異才とか天才といわれる人間は一般常識にとらわれない人とか奇人変人とか表現されることも多いことから、自由な発想・想像力というのは常識の枠に納まってしまったら生まれにくいものなのかもしれません。一般常識とは安全圏である代わりに何かを制限されてしまう狭い箱のようなものなのかもしれませんね。一般常識と個性は紙一重、どちらも人間にとってとても大事なものだからこそ普段何気なく使っている“一般常識”って何

だろうって考えてしまいます。オフィスタでも何度も議論になっていることなのですが、こんなくだらないことを時間を費やして考えてしまうこと自体一般常識がないんでしょうかね・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 181 話「就活のセオリー」

ソニーが 2013 年度新卒採用で服装自由を掲げたのをご存じの方もいるかと思いますが、なかなかユニークな方針だと思いニュースを見ていました。「多様な人材がいるからこそイノベーションが生まれる」、「それぞれの個性を大切にするため、日本特有の“シューカツ”というルールを変える」というのは先進的な試みとして取り上げられていました。派遣と就活は違うかもしれませんが、オフィスタも創設時に最初に導入したのは「**服装は自由でお越しく下さい**」でした。『これは畏だ』と思われる人もいるかもしれませんが、**せっかくご縁があってお会いしたのだからお互いの内面を知りたい、知って欲しいというのは本音です**。面接指針マニュアルに基づく決まり一辺倒の面接なんて意味がないし、市販のマニュアル本に書かれている応募者の志望動機の暗記読みでお互いに時間を費やすなんてつまらないと思っています。会社も応募者も見た目よりも「大事なの中身」だと考えています。スタッフさんの**素の笑顔を見たい**といつも思っています（スタッフさんの素の笑顔が見ることが派遣会社の、特に人事担当者にとっては楽しみの一つなんですよ）。ですので、もしオフィスタとお会いする機会がありました際には普段通りの服装でも構いませんし、お子様がいる方はお子様同伴でも一向に構いません。肩の力を抜いてお気軽にお越しく下さい。他社での派遣経験が長い人からは「セオリーから考えてこれは畏だ」と思われているようですが、無意味なセオリーなら一緒に崩していきませんか。オフィスタで昔から大々的に PR してきている制度なのですが、恐縮される方も多いようでしたので、『これは畏ではありません』とこの場を借りて宣言しておきます。

[オフィスタの“普段着のままラクラク面接” & “お子様同伴面接制度”](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 180 話「在宅のお仕事」

最近珍しく在宅でのお仕事というのが何件か入ってきております。エクセル・ワード等を使った在宅でのお仕事で「時間のあるときに作業できる」というのがポイントです。ハケンではないのでオフィスタはご紹介するだけの案件になってしまいますが、それでも育児中のママさんには好評です。在宅のお仕事は個人情報の持ち出し等の関係で一時期より減ったのですが、簡単なタイピングであったり個人情報を含まない PC 業務(画像の加工作業等)のお仕事は入ってきます。

オフィスタは育児中のママさんハケンということもあって企業側も、出勤が難しいそういう方にも是非お仕事のお機会をとのご厚意でオフィスタへご依頼を頂いているわけです。

そこで、今回は在宅勤務のお仕事で注意すべき点をいくつか書いてみました。

①在宅勤務のお仕事（例えば PC 入力作業等）で、納期が決められている又はノルマがあるお仕事は結構大変だと思います。能力的にクリアできる出来ないよりも精神的に重くなってしまいますので、**出来ればノルマがなく自己ペースで作業が出来るもの**、終わったらまた次のものがまた送られてくるというような感じのお仕事が良いでしょう。

②在宅のお仕事はその殆どが成果型です。例えばエクセルで1行タイピングしたらいくらとか、画像を1枚貼り付けたらいくらとか、少額の積み重ねのコツコツ作業が殆どですので、**根気のあ**  
**る人が向いています**。目安としては自己能力で無理なく1時間作業したとしたら800~1000円くらいになるお仕事であれば優良な部類だと思います。

③成果型の場合は正確性が求められますので会社によっては、間違っていれば当然「直してください」と突き返されてしまうことがあります。間違いの修正に関しての作業は対価が発生しないケースが多いようですので、**正確にということが二度手間を省き効率よく稼ぐコツ**です。

在宅のお仕事の場合は、会社側も傍でチェックするわけではないので、比較的簡単なルーチンワークですので、スキルよりも根気の方が大事かもしれません。中には残業のないお仕事なので帰宅してからとか休日の日にアルバイトとして活用する人もいますし、育児中で働きに出られない期間 PC スキルが落ちないようにとのことで積極的に活用する方もいらっしゃいます。在宅のお仕事だけで生活をというのは正直厳しいかもしれませんが、余暇を使ってのアルバイトであったり、賃金以外の目的のために在宅のお仕事をするのであれば十分満足感を得ているという方は大勢います。

オフィスタでもたまに社内の繁忙期にタイピングや簡単な作業をアルバイトとして公開することがありますが、もしご興味がある方はお気軽にお声かけください。

なお、フォトショップ&イラストレーターが出来る方に、画像の貼り付け・加工作業を在宅でできるお仕事も募集（H24.2.5 現在）していますので挑戦してみたい人はオフィスタまでお問い合わせください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 179 話「メンヘル法令義務化」

厚生労働省はメンタルヘルスの企業側への法令義務化の方向で検討しています。既にご存知の方も多いかと思いますが、労働政策審議会は通過して、国会で現在審議中というところだと思いますが、**もし施行されれば企業側は労働者をメンタルヘルスの医師の診断を受けさせなければな**

らない、“受けさせなければならないという義務化”するのが改正案です。しかし現実的に、年に数回医師に見せただけでうつ病などのメンタルの発見ができるものなののでしょうか。

しかし、もしうつ病などで社員が自殺などしてしまったとしたら、会社側は「法律に従って年に1回お医者さんに見せました、だから会社には責任ありません。」で済むのでしょうか？遺族は納得しないでしょうし当然労働争議、訴訟になるでしょうし、現に何億という賠償金で会社側が負けているケースもありますし、こうなってしまうととても労災だけでは補償しきれないのではないのでしょうか。

やはりこういうメンタルヘルスも年に数回医師にみせれば法律の義務はクリアしたと安易に考えてはいけないのではないかと思います。専門の知識を持っているお医者さんも初めて会う人と20~30分話したくらいでは発見できないと思います。やはり、一番初めに気付いてあげられるのは一緒に働く職場の方なんですよね。「彼女は最近ちょっと元気がないんじゃないかな、もしかしたらうつ病になりかけているんじゃないかな」とかやっぱり気付いてあげられるのは職場の方だと思います。「上司とうまが合っていないんじゃないかな？」とかそういうのは毎日見ている人でないとわからない。医師は今日初めて会った患者がどんな毎日を過ごしているのか、どんな上司の下で働いているのかまでは知らないですからね。

本当は社員全員がこういう意識を持っていただくのが理想ではありますが、専門的な知識でもありますので、なかなかそうもいかないと思います。せめて雇用環境整備士の方は積極的にこういうケースでも社内でも活躍して行って欲しいと思っています。これは先日、雇用環境整備士の講習会を受けてきたときの受け売りですが、雇用環境・職場環境を整備するってとっても大切な事なんだと良い勉強になりました。そもそも周囲の同僚に互いに気遣うやさしさを各自が持って、思いやりのある職場を創ることこそ現代では最も難しい関門だからです。

労働基準法も労働者派遣法も厳しくなっていて、労働者権利の保護は強化される一方で、なにかと法律論が社内でも持ち上がってきている企業さんも多いのではないのでしょうか。何かあればハラスメントになってしまうので上司もついつい言いたいことも言えない状況の企業も増えてきていると聞きます。法律には過剰に反応するがそうでないものには我れ関せずの従業員、昭和の時代にあって、平成の時代にないもの、上手く表現できませんが確実に日本の職場は何か大事なものを失っていつているように感じてなりません。職場でのうつ病が増えてきている背景は実は灯台下暗しだったなんてことではシャレにもなりませんからね・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第178話「経理補助」

経理のお仕事には「経理補助」と呼ばれるお仕事があります。オフィスタでは経理補助と呼ばれる業務は、経理をされているかたの右腕的な存在または経理をされている方の補佐的役割を遂行するお仕事と解釈しています。

大きくは“メイン経理”と“経理補助”に大別されますが、概ねメイン経理はその経理知識を活かして決算業務までを遂行できる方が適任だと思います。一方、経理補助業務は伝票の仕分けであったり会計ソフトやPCへの入力業務、数字のチェック等を遂行するのがお仕事であるため決算書作成の知識・経験までは求められることは少ないかと思います。しかし、伝票の仕分けにしても会計費目がわからなければ仕分けができませんので一定の経理知識は必要になってくるという点が一般事務とは異なる点です。例えば上司から「損益計算書を印刷しておいてください。」と頼まれた時に「損益計算書ってなんですか？」では補佐役としては少々力不足とわれてしまいますので、損益計算書を読み解くことはできなくてもせめて損益計算書がどんなものなのか位は知っておいた方がいいでしょう。このように考えると、簿記2～3級を取得していたり、経理部門での経験が何年かあるとか、やはりある程度経理業務に精通していることが条件でしょう。

経理補助のメリットは比較的週2～3日であったり時短の勤務条件が用意されるケースが多いという点でママさん派遣のオフィスタのスタッフの方には喜ばしいことではないでしょうか。組織であればお金の動きというのはほぼ毎日発生するものですので、メイン経理でお仕事をされている方が週2～3日の勤務では企業側にしてみれば少々物足りない感じもするのでしょうか、経理補助は補佐的な位置付けから比較的週2～3日勤務・時短・残業なし等の条件が得られやすいということがあります。

お持ちの経理スキルがどのくらいかは各人それぞれ異なると思いますが、スキルと相談してみる、またはライフスタイルに合わせてどちらがご自身にとって満足できるかを考えてみてはいかがでしょうか。毎年2～3月はどの企業も経理担当者の求人募集が集中する時期でもありますので、経理方面でのお仕事をお探しの方はこの時期がチャンスかもしれませんよ。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第177話「追加会場」

(社)日本雇用環境整備機構(JEE:東京都新宿区)が雇用環境整備士資格(第Ⅱ種)講習会を開催します。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に、役員・管理職・人事総務担当部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした本機構の認定資格です。

当初予定していました東京会場は定員になりましたが参加希望者多数につき急遽、東京追加会場を下記に開催することが決定いたしました。更なる再追加会場の開催は当面、予定されておりませんので、お申し込みはお早めどうぞ。(追加会場も定員になり次第締切ります)

開催日時：平成24年1月27日(金) 13:10～16:40

開催場所：文京シビックホール3F



お問い合わせ・詳細：JEE 事務局または JEE ホームページ

(社) 日本雇用環境整備機構 (雇用環境整備士) のホームページ

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 176 話「haken+」

(社) 日本人材派遣協会 (厚生労働省所管) の発行する『ハケンプラス』 (第59号2012年1月発行) にオフィスタが取り上げられました。現在のコンプライアンス対策を語る/これからのビジネス展開を語る/未来の人材派遣業界を語る、の3項目でインタビュー記事が掲載されています。オフィスタ以外にも全国の派遣会社620社の調査集計結果も掲載されています。本紙をご希望の方はオフィスタ総務部または下記からダウンロードできます。

[オフィスタ・インタビュー記事抜粋版](#)

[haken+第59号完全版](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 175 話「謹賀新年 2012」

あけましておめでとうございます。

昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

昨年もそうですが、2012 年も「雇用」というキーワードが世の中を賑わす年になることになりそうです。「日本復興」の中には当然「雇用」も重要なファクターとして潜在しています。女性の社会進出活性化により「育児中女性＝専業主婦」の構図がもはや一般的ではない時代になっていることや、シングルマザーの労働に対するポテンシャルの高さといったことがここ数年国内で見直されていることから「育児中女性＝雇用」の流れが必然となる1年になりそうです。

予期せぬ震災の影響もあり益々厳しさを増した国内雇用情勢の中ではありますが決して諦めずに前向きに頑張るスタッフのみなさまを今年も変わらず支援させていただくとともに、企業・団体さまには労務労働・雇用環境整備に関して一層の貢献をさせていただきますので、今年も変わらぬご愛顧の程、宜しく願い申し上げます。



この2012年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、また、企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の時であることと信じております。そのためのお役に立てるよう職員一同、地道かもしれませんがまずは目の前のお仕事を一歩々々あたらせていただきます努力を絶やさぬよう努めますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十四年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）  
代表取締役 小松中子

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第174話「2011年の終わり」

今年も最後の執筆となりました。1年前の頃はまさかあんな震災に日本が襲われるとは夢にも思いませんでしたが、今となっては2011年という年は日本にとっても悲劇の年として歴史に残ることと思いますが、その2011年も終わろうとしています。震災の影響もあり特に慌ただしく動き回った記憶もありますし、節電であったり去年の頃は思いもしなかった事態が色々起こりましたが、乗り切ってこれたという安堵も感じています。

予期せぬ事に焦り慌てもしましたが、業務という視点で見ればオフィスタにとって非常に充実した1年間だったと感じます。予期せぬ事態はオフィスタの適応力を高める結果となり、日本全体の混乱はオフィスタ職員の知恵を集結させるきっかけにもなり、不幸な震災はありましたがオフィスタの職員にとってもスタッフのみなさまにとっても一層の成長の機会を生々の現場で学べたことでしょう。今年のキーワードは「雇用」になると1年前に書きましたが、「復興」がキーワードとなってしまいました。ただ、復興の中には当然「雇用」も重要なファクターとして含まれています。震災・復興・雇用・仕事・業務と複雑な1年でしたが、みなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げ、今年最後のブログとさせていただきます。来年も宜しくお願い申し上げます。どうぞ良いお年をお迎えください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第173話「年末年始のお知らせ」

今年も残すところあと2週間ほどになりました。これからクリスマスや忘年会・大晦日と色々慌ただしく楽しみな期間でもあります。学生時代の学園祭のようにその日が来るまでが楽しいの

ですが祭りの後の寂しさもあり、そういう意味では今が一番楽しい気持ちで居られる時間かもしれませんがね。オフィスタの年末年始を下記の通りお知らせします。

2011年12月31日～2012年1月3日までお休みになります。

※12/30は15:00まで、1/4は10:30からの業務開始となっております。

今年最後のラストスパート、公私にわたって充実した年末を送りたいものです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第172話「禁煙」

長期にわたって喫煙をしていると、各種臓器、組織に障害を起し、色々な疾患を生じやすくなり、特にガン、虚血性心疾患（狭心症、心筋梗塞）、慢性閉塞性肺疾患（肺気腫、慢性気管支炎）は喫煙による影響が大きく・・・これまでに何度となく耳にしてきた。タバコを吸っていいことなんか一つもない、そんなことは喫煙者はみんなわかっている。わかっているからこそアレコレともしっかりとした理由を知恵を絞って考えるのだ。

TDSというニコチン依存症かどうかを判断するためのスクリーニングテスト（Tobacco Dependence Screener（TDS：タバコ依存選別）、WHOや厚生労働省の仕様に則っているそうです）をしてみました。質問が10項目あって5つ以上に当てはまればニコチン依存症ということになるそうです。わたしは喫煙者なのですが、まあ余裕で満点取っちゃいました。パチンコや競馬といったギャンブルは一切せず、お酒も特段好物というわけではありませんのでタバコだけが・・・

長年吸ってきているが時代の流れもあり過去に3回ほど禁煙に挑戦したことがありますが、失敗&リバウンドといった感じです。タバコ吸わない人にはたぶん一生わからないと思いますが、あの一服ほど幸せなものはありません。あの数分間が至福の時なんです。物事が一段落したときとか食事の後の1本は言葉では言い表せない瞬間です。問題はそういうとき以外に慢性的に吸っていることで、本当にここぞというときの1服にすればいいのですが、それが出来ないもどかしさがあるのです。本当に美味しいと思える瞬間は1日に4～5本ですが、では1日4～5本に抑えられるかというところもいかず1箱弱は気付けばなくなっている、半分は無意識行動（夢遊病者のようなもの）なので減煙は理想ですが、現実的には喫煙か禁煙の二者択一なのです（わたしの場合ですが）。ちなみにこれまでタバコに費やした金額をざっと計算すると約4～500万円、この先もこのペースで吸うとすると生涯1千万円は出費しそうな勢いです。

というわけで、年のキリもいいので西暦 2011 年 12 月 31 日をもってタバコときっぱりお別れしようと思います。いや、思いますではなく「します」。

まずはネットで禁煙成功者の情報を調べてみると、出るわ出るわ・・・。

『タバコを吸いたいと思った時に、タバコを吸う理由を全て否定すれば簡単に禁煙できる。』、  
『タバコを吸う事に意味なんてなにもなかった。なんで吸ってたのか不思議だ。』、『タバコは  
ストレス解消になると思って長年吸ってきたつもりでしたが、それは自分の思い込み。タバコが  
気分転換になるなんて嘘っぱち。』などなど。さー、気合い入ってきました。

過去にも禁煙に挑戦し豊富な経歴を持つわたしとしてはネットでみつけた以下のような意見  
は同感でウンウンとうなずいてしまいます。今後、ブログで禁煙途中経過のようなものをとて  
書けるとは思えませんので今のうちに「タバコを吸わない人」へタバコを吸う人の心情を教  
えたいと思います。わたしの禁煙体験と全く同じことを熱弁ふるってくれた素晴らしい記事が  
ありましたので一部抜粋させていただき加筆させていただきました。

### （症状 1）禁煙すると体内で様々な変化が始まる。

#### ①体内のニコチン依存

コレはもう物理的にきつい。うわあああああってなる。手も震える。相当ひどい。我慢しろと言  
われてもこれを乗り越えるのが一番強烈な気がする。

#### ②何かをしたら一服するという生活習慣

初日を猛烈に我慢して乗り切っても翌日からはコレが襲ってくる。つまり食事をしたら一服。こ  
の快感がフィードバックしてくるのだ。会社に着いたら一服、仕事が一段落したら一服、朝起き  
たら一服、夜寝る前に一服、こうした長年しみついた生活習慣が最大の敵と言える。禁煙パイポ  
等を使っているのは、この生活習慣を切り崩す事が出来ない。タバコとは、一服するという行為そ  
のものが含まれるという事です。

### （症状 2）これでもかとタバコを吸う為のいいわけが頭を駆け巡る

これがすごい。あらゆる言い訳が一気に頭を駆けめぐり、初日はタバコ以外の事が考えられな  
くなる。「太る。だから吸ったほうがいい。」、「イライラして他人にひどい事を言ってしまう  
かもしれない。だから吸ったほうがいい。」、「タバコの事しか考えられない。だから一緒に会  
話してる人に失礼だから吸ったほうがいい。」、「お客様が喫煙者だ。だから自分も一緒に吸  
うのは仕事の一環だから吸ったほうがいい。」などなど。びっくりするほどタバコを吸ったほうが  
いい理由が生まれる。既にやめないと死ぬぞと医者に言われたのなら別ですが、現在健康な人が、  
健康の為にタバコをやめるのは至難の技と言える。

### （症状 3）嗅覚が犬並みになる

なるわけではないが、なったように錯覚するだろう。遠くはなれた車の中でタバコを吸ってる

人が居たら即座に察知するほどだ。吸ってる人が近くを通っただけで服の臭いで分かる。実際、タバコを元々吸わない人にも聞いて見たが、辞めた人の方が、数倍嗅覚が上がるようだ。その人達は気づかないわずかなニコチンの臭いを逃す事が無い。

また、わたしの場合、街中でタバコを吸っている人が異常に視野に入ってきた。辞めると途端に街中が喫煙所だらけの光景に見え、あっちで吸っている、こっちでも吸っている、誰もかれもがタバコを吸っているような錯覚に陥る。タバコを吸っている人だけが過敏に目に飛び込んできて、喫煙者は肩身が狭い時代ということを知っているにもかかわらず、街中のほぼ全員がタバコを吸っているような感覚に本当に陥った。誰もが美味しそうにタバコを吸っているように見える。

#### (症状4) お腹の減り方が尋常では無い

これはすごい。話には聞いてたけど本当にすごい。これまで、朝食べない、昼・夜ガッツリ食べるといふ人もこれが一遍。恐ろしい事が起こる。まず朝。朝食べないと、もう昼まで働く事もままならないほどお腹が減る。そして昼。これは普通に12時ごろ食べればなんとかなる。問題は夜。なんと17時にはもうお腹が空いてぐったりしそうになるのだ。脳がうける感覚があまりにも違いすぎて、正直ストレスを感じる。食へのあくなき欲望が増し、とにかく何か食べたいくなる。タバコをやめたストレスを隠すために何か食べたいくなるのだが、実際は、タバコをやめたストレスと同様に、食べないための我慢もしなければならない二重苦。正直、つらい。

#### (症状5) 食べ終わったという信号がいつまでも脳に送られない

いつも食事が終わったら一服。それが無いため、食事が終わったという感覚が一切無い。そのため、食事がエンドレスとなるのだ。

タバコを吸わない人にとっては、喫煙者が禁煙をすることなどどうでもいいこと。どんな症状が出ようと知ったことではない。そんなことはわかっている。でも何故か書かずにはいられなかった。禁煙をこれから志願する喫煙者ならきっとわかってもらえるだろう。

今後、タバコに関する記事は執筆しないだろうけど、**本気で禁煙頑張ろうと誓ってみる!**

(参考・出典：『1日50本くらいタバコを吸っていた人がタバコをやめると色んな変化が襲ってくる』)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第171話「オフィスタは登録商標です」

「オフィスタ」と聞いて何の略だと思いませんか？

「オフィス(事務所)の何かだろうな」と漠然と思うのではないのでしょうか。英語の「OFFiSTA」になるともう何のことかサッパリではないのでしょうか。この記事を読んでいる方にとっては既に

お分かりかと思いますが、オフィスタというのは私ども日本プランニング株式会社が運営するハケン・サービスのブランド名です。元々は「日本プランニングのオフィス・スタッフ部門」と言っていたのですが、職員が忙しいときや会議の席、社内文書でみんなが略して「オフィ・スタ」と読み書きしていたのがいつの間にかそのままブランド名になってしまいました。職員が使っていた略語がそのままネーミングになって1つのブランドが誕生した珍しい例で意図して作成したという実感はなく、いつのまにか・・・

オフィス・スタッフの“オフィスタ”って他にもありそうなネーミングだなと思っている方もいらっしゃるかと思いますが、実は“オフィスタ”というハケン・ブランドの名称は国内で当社以外には使用できないということをご存知でしたでしょうか。それが商標登録（トレードマーク）というものなんです。派遣関連で“オフィスタ”という名称の独占使用を特許庁から認められているのが日本プランニングで、私ども以外には“オフィスタ”を名乗ることはできないのです。「日本プランニング」よりも「オフィスタ」という名前の方が既にみなさんには馴染みで私どもも愛着のあるブランドですので、偽物や類似名称による消費者の弊害をなくすために法律で保護してあるのです。そんなハケン・ブランド“オフィスタ(OFFiSTA)”をよろしくお願いいいたします。

#### 第4話「ブランド誕生の由来」

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第170話「雇用環境整備士」

(社)日本雇用環境整備機構(JEE:東京都新宿区)が雇用環境整備士資格講習会を開催します。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に、役員・管理職・人事総務担当部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的としています。講習会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を設置することで育児者・障がい者・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ものです。

整備士になるためにはJEEの実施する資格試験に合格するか、又はJEEの開催する資格講習会を受講する必要があり、講習会は育児者雇用(第I種)、障害者雇用(第II種)、エイジレス雇用(第III種)の各講習会のいずれか1つを受講した者を雇用環境整備士として認定されます。

わたしも普通自動車免許しか資格と言えるものを取得していませんので履歴書を書くときには少々引け目を感じておりましたので、これを機会に雇用環境整備士を取得してみた



と思っています。確かに育児者・障害者・エイジレス雇用に特化した専門知識を有する者はそうはいませんので、整備士が会社内に設置されればあらゆる面でこういった人たちのためにはたらきやすい職場の環境を整備できますし、整備士が設置されている会社はこういった人たちに理解のある職場が整っている会社であるという対外的な目安にもなって求職者にとっても便利だと思います。みなさんも一緒に受けてみませんか。

開催日時：平成 24 年 1 月 26 日（木）13：00～16：30

開催場所：文京シビックホール 3F

お問い合わせ・詳細：JEE 事務局または JEE ホームページ

[（社）日本雇用環境整備機構（雇用環境整備士）のホームページ](#)

[オフィス公式ホームページはこちら](#)

#### 第 169 話「ケアレスミス」

会社ではたらくうえで大事なことは正確なお仕事をする事だと思います。特に**事務職においては最も求められるスキル**です。わかっているのについっかりというケアレスミスは誰しも経験があるでしょう。ケアレスミスを減らすには見直しを十分行うことと一般に言われていますが、実は最も大事なのは最初のとっかかりの第一段階でいかに集中して作業を行うかによります。見直しはもちろん大事ですが自分で遂行した作業を自分が見直してもミスを発見できる確率は意外と低いのです。他人の作成した書類を読んでいるときに限って誤字脱字が気になったりすることってないでしょうか？**大半の人は自分の作業に過信している**ため「まさか間違いはないだろう」という意識で見直しをしているため自分の書類を見直してもなかなかミスが発見できないのです（中には見直しをせずに提出する方もいますが・・・）。ミスのない人間なんていないしミスは誰でもあります。だからこそ自分の作業にはどこかに必ず単純ミスが隠されているというくらいの気持ちで見直しをすればよいのですが、繁忙であれば尚更、早く次の作業に取り掛かりたいという焦りからもついつい見直しは疎かになりがちです。

ケアレスミスによる致命傷、会社にとってのダメージを意識していないことも原因です。ちょっとした誤字脱字くらいはどうってことないと潜在的に思っていませんか？書類の内容の大部分は合っているのだから、些細な単純ミスは所詮ケアレスなので大問題になることはないだろうという気持ちの方は非常に危険です。上司に確認をもらったとしても、その上司も内容の核心部分はしっかり確認するかもしれませんが些細な部分まで見るとは限りません。大抵の場合、トラブルに発展するのは些細なケアレスミスが原因で忘れたところに問題が起きるものです。そして



「私は上司に確認をもらった」という主張が出てきて、上司も「重要な核心部分は確認したがまさかこんなところを間違えるなんて普通思わないだろう！」と人間関係もおかしくなってきます。

会社で仕事をするというのはミスがないことです。学校のテストであればうっかり勘違いして1問間違えても99点取れば優等生だと思います。しかし**社会では99点では落第で、求められるのは100点のみ**です。ついうっかりとか、わかっていたのに見落とした、というのは言い訳であり、上司に確認を取ったとしても上司は学校の先生ではありませんから当然上司だっで見落としはあるかもしれません。核心部分を見落としたのならば上司に非があるかもしれませんが、些細なケアレスや誤字脱字レベルまでの見落としを上司の責任にするのは少々社会人として情けないと思いませんか。

**「ケアレスミスがあることで組織に与える重大性の認識」**があればとっかかりの第一段階での作業も、その後の見直しでも、集中してミスも減らせることでしょう。ルーチンワークや仕事に慣れて来た頃などに起こりがちなのですが、惰性で作業をする状況が最も危険なので常に「些細なミスが大事を招く」という危機感・緊張感をもっていたいものです。

日頃からケアレスミスが発生する人というのは確かに実在します。ミスの重大性の認識不足がその主な原因だと思いますが、どれだけ注意しても何度見直しをしてもついうっかりミスしてしまう人（俗にいうおっちょこちょいな人）は性格的な部分も関係してきますので、組織の中での事務職の適正（いわゆるセンス）を自身に問うべきです。ケアレスミスを自身の力で減らせるかどうかを見つめなおしてみる時間をたまには取ってみてはどうでしょうか。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第168話「年末に向けて」

11月も終盤に差し掛かりよいよ年末が近づいてきます。12月は殆どの会社が繁忙でしょう。業界として繁忙期ではなくても12月は年末休暇もあるため稼働日数がそもそも少ない月ですから、どうしてもどこの会社でも忙しいのは当然です。同時にこの時期は風邪をひきやすく体調を崩しやすい時期でもありますのでご注意ください。忙しければどうしても職場がピリピリしていますので、この時期の遅刻・欠勤は理由はどうあれ評価に大きく響いてしまうのは皆さんも感じているのではないのでしょうか。**自身の体調管理も業務スキルの一環**ですので十分気をつけてください。誰もが忙しい時期は事故も起きやすく電車遅延も増えますし、“年末ならでは”の自己管理というものが必要になってきます。社内の忘年会やプライベートでの飲み会も増える時期ですのでくれぐれも飲みすぎで寝坊などないように！

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 167 話「履歴書写真画像処理」

オフィスタでは、お持ちの顔写真を PC 画像処理加工するサービスを実施しております。メイクで消しきれないシミ・シワ・ソバカスを PC 処理で全体の 95%以上を完全除去できます。その他顔の修正・加工のうえ、ご希望の履歴書用写真に仕上げます。

お持ちの顔写真データをお送りいただくだけで、2～3日で納品できるお試しコースですので、就職活動において、写真うつりを気にされている方やご年齢が気になっていらっしゃる方は是非ご活用ください。事前にオフィスタへお問い合わせのうえ、顔写真データをメールにてご送付ください（受付随時）。

費用：オフィスタ登録者は¥2,000 円（一般¥3,500 円）

### PC 画像処理でできること

顔の形状変更・スリム化、目元修正、鼻形状修正、唇の厚薄修正、肌修正（年代に応じた肌色調整）、眉調整、瞳孔の輝き調整、歯を白くする、顎形状修正、シミ・シワ・ソバカス・吹き出物の除去、髪艶調整、照明・輝度・コントラスト調整、その他顔に関する修正除去作業全般

[その他の履歴書用写真に関するサービスはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 166 話「写真とカメラ」

お仕事において“写真”というと履歴書の顔写真が思い浮かぶ方も多いのではないのでしょうか。たかだか数センチの写真 1 枚が人生を変えるかもしれないと考えるとしっかり撮りたいものです。オフィスタでも履歴書の顔写真の企画があり、最近では「顔写真の撮影会」であったり「顔写真のためのメイク・化粧・コーディネート」であったり、オフィスタ・ニュースでも特集で履歴書の顔写真について特集記事を執筆（H23.11.15 発行：第 42 号記事）したりと写真がらみの日々が続いています。

そんな影響か私自身も一眼レフ・カメラに結構はまっています。学生時代はほんの一時ですが凝っていた時代もあったのですがデジカメの小型化や携帯電話のカメラ機能の発展に伴って一眼レフなんて今更ということでした。いつしか遠ざかっていたのですが。

久々に手にしてみるとやっぱりズッシリ重量感が気持ちいいものです。しかも昔と違って一眼レフもデジタル化で現像不要という利便性がたまりません。なによりポケットサイズの高性能カメラ全盛期にあの大きな一眼レフを首からぶら下げるのってちょっとした快感です。スタッフさんの中にカメラ・写真好きの女性がいて触発された格好ですが、凝りだすとなにぶん出費のかさむ分野の趣味なのでほどほどにしておこうかと・・・。

もっと本格的に勉強しておけばよかったと思いますが、お仕事探しの方のために少しでもお役にたてればと思い撮影技術・知識を上げるために日夜修行の身です。腕前向上に備えてモデルをやっていたる方も募集中ですので、われこそはと言う方はお気軽にお声掛けください。

[オフィスタ・ニュース第 42 号はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 165 話「ボツ・ネタ」

このブログも Weekly で公開していますが毎週ネタについて企画・執筆・精査・確認を経てこうして掲載されています。個人ブログであれば思いつきでその度その度で書き綴ればいいのかもしれませんが、「オフィスタ」として公開しているブログである以上、思いつきを個人の好き勝手に公開するというわけにはいきませんので段階を踏んで言葉一つ一つもしっかり精査のうえ掲載しております。

中には当然、日の目を見なかったボツ・ネタもあります。社内で公開すべきではないと判断が下されれば見送りとなり、新たな企画立てから再スタートです。これを毎週続けていくのも初めのうちは結構労力がかかったのですが、さすがにここまでくると毎週の日課（週課）になってきます。何故ボツになったのか、採用されなかったのか・・・はここでは秘密ですが、記事内容が時事的にふさわしくなかったり、表現が適切でなかったりと様々なのですが、いつかビートルズの未公開楽曲集アルバムのように、ボツ・ネタだけで非公開記事集などで日の目を見れるかもしれませんので密かにボツ・ネタもデータ・ライブラリーに納めて保存してあります。世に出ることのなかった秘蔵というのはソッとしておくのも美学ではありますけどね。ボツ・ネタを題材にしたこの記事が日の目を見ることになり、保存ファイルの中の秘蔵データたちはさぞご不満かもしれませんね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 164 話「忙しい!?!」

普段何気なく使う言葉に「忙しい」というのがあります。日常的に使っていると思いますが、職場でどのくらい使用していますか？私は職場では「忙しい」という言葉は出来るだけ使わないようにしています。というか昔から「忙しい」という発言をすること自体が嫌いです。「忙しい忙しい!!」と自分自身に対して鼓舞する目的で言い聞かせるのであればいいのですが、対外的に「自分は忙しい忙しい!!」と言いふらしている人を良く見かけませんか？

私の経験上、「忙しい忙しい」と発言している人は、その殆どが大して忙しくありません。かといって「あー、暇だ暇だ」と言いふらしてはサボってるんじゃないか？と思われてしまうのではないかという事で、いわば自分の暇をカモフラージュするための自己防衛に潜在的・無意識のうちに発言している人が多いように思います。

本当に忙しくて忙しくて時間も押し迫っている状況下を私も何度も経験していますが、**本当に忙しかったら「忙しい！！」なんて口に出している暇さえありません**でした。“忙しい”の定義は人それぞれですので、どのレベルを基準にして“自分は忙しい”と判断されるかはわかりませんが、**その基準点が高くて高いところに設定している人から見られたら・・・**そう思うと日常「忙しい」という発言をすることが恥ずかしくなります。

私も若い頃、同僚よりも仕事量が多く残業や出張・休日出勤が続いていたとき、自分自身では「あー忙しい忙しい」と周囲に言いふらしていた記憶があります（当時は仕事を覚え始めてきたころでしたので自己満足感だったようにも思います）。別部署の先輩に「最近、自分はこんなに忙しんです。先輩は忙しいですか？」と尋ねたところ、「別に大して忙しくないよ。」とゆとり顔で答えられていたのですが、後々わかったことですが先輩は残業も出張・休日出勤も成果すらも私をはるかに凌ぐ仕事量でした。とても恥ずかしいというか情けないというか、大切な社会勉強をさせてもらった思い出があります。

また、当時の上司からこんなことも言われた記憶があります。「君が忙しいかどうかは口に出さなくても周囲はわかる。“忙しい”という言葉を出せば出すほど君の努力は安っぽくなる。」「本当に周囲が忙しいと判断したら君には仕事は頼まない、頼まれるという事は周囲からは忙しくないと判断されているか、君の能力に大きな期待を寄せているかのどちらかだ。後者の場合、喜ぶべきことなのに、周囲に忙しいと出せば、周りの者は君に仕事を頼みずらくなる。自ら成長の機会を放棄している。」というような助言はその後の私の仕事観にも影響を与えてくれました。

たしかに“忙しい”ということは“自分の能力値上限はここまでです。”と言っているのと同じこと。“忙しい”の基準点をどの辺に設定するかでキャパシティも成長度も変わってきますので、みなさんも一度考えてみてはいかがでしょうか。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 163 話「運動」

みなさんは普段、体を動かしていますか？ジムやフィットネスクラブが最近また流行っていますが、なかなか長続きできなくて私はついつい敬遠しがちです。一念発起してジムに通うも仕事やら何やらで次第に疎遠になってしまい会費だけが毎月引き落とされる現実に嫌気がさしてい

つしか退会。これまでそんな繰り返しを3回程繰り返したことがあります。同じジムに4回目の入会はさすがに恥ずかしいなというのとまたダメだろうなという諦めだったのですが、近所に会費制ではなくチケット制のジムの発見しました。これなら行くたびにチケットを買えばよいので通った回数分しか料金もかからなくて非常に便利、しかも2時間350円とリーズナブル。休みの日にでも通い始めてみようかと思っています。

お休みの日に汗を流すのはリフレッシュにもなりますし、日々の余計なことを忘れることも、お仕事で効率よい成果を出すための自己管理の一環です。**特に事務職は体を動かす機会が少なく、年齢とともに体力の衰えは必ず出てきます**ので健康管理のためにも適度な運動は大切ですよ。**お仕事をしている人であればストレス・悩み・不安・苦痛は誰でも多かれ少なかれ持っています。それらを吹き飛ばすためにも汗をかいてスッキリしてみるのも解消ですよ。**お休みの日にストレスなんか吹き飛ばしてしまえば、月曜日には楽しい喜びだけが待っている、そんな生活も気持ちいいですよ。

私も日曜日くらいはジムに通ってみようかと試しに挑戦。運動にはブランクがある身でもありますが1時間程度軽く走って初回は上がりかと思っていたのですが、残念30分ももちまかせませんでした。だいぶ衰えを感じてしまいますが1時間走れるように、そして週1回でもいいから1年間通ってみよう、が当面の目標です。挫折確率が非常に高いためここで所信表明で継続率10%上昇狙い。ダイエットは断念した時のリバウンドが怖いのと、ジムに通っているのに全然痩せないねと言われるのが癪なので、目的はあくまで運動による「健康管理」と「ストレス解消」で。気分転換で気持ちはスッキリでも筋肉痛で業務に支障が出ないか心配です・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第162話「履歴書用写真撮影会風景」

第159話でお知らせした履歴書用写真撮影会に立ち会ってきましたので少々。H23年10月8日(土)に開催され、当日はモニター参加者にはベース・メイクだけしてもらいお越しいただきました。まず初めに講師からガイダンスを受けた後、先生のアドバイスの下でプロのメイク・アーティストにより1人1人がメイク・ヘアブロー・服装コーディネート・装飾指導をしていただきました。オフィスタの専属カメラマンは2名体制で行いました。

参加者は皆プロのメイク技術に改めて驚いていたようでみなさん満足していただけたようでオフィスタとしてもよかったと思っています。撮影時には履歴書用写真という事を前提とした表情作りを傍で先生から指導してもらいながら最高のシャッターチャンスを切るということで、あらゆる面で写真屋さんやコインスタンドで撮った履歴書写真とは一線を画したものになったのではないのでしょうか。この写真を基にメイクでもどうしても隠せなかったシミ・ソバカス・小じわをPC加工にて取り除く作業を行い完成となります。

芸能人ではあるまいし、たかだか写真一枚にここまでする必要はあるのか?と思われるかもし



れませんが、この写真1枚が人生を左右する“就職”で最大最速の効果を発揮してくれることを願っております。履歴書の内容・文中表現・レイアウトの校正もオフィスタが行うことで写真も含めて**プロの手による「完璧な履歴書」を作ってみませんか**。ご興味のある方は是非お気軽にお申し付けください。詳細はオフィスタホームページやオフィスタ・ニュースで改めて掲載していきます。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第161話「Apple機」

先日アップル創業者のスティーブ・ジョブズ氏の訃報がニュースで流れていましたが、ついついAppleパソコンを思い出してしまいました。今ではiPhoneやiPadのイメージが強いですが、アップルといえばやっぱりパソコン。私が子供の頃はまだウィンドウズがなくNEC、富士通、シャープと様々なメーカーがハードを販売しており、ハード毎にソフト開発がされてハード毎にソフト販売されていました。気に入ったソフトがあっても機種対応していなければ使えないという時代です。そんな中、圧倒的なソフト数を誇るアップル・コンピューターは憧れの的でした。TVゲーム・ゲームセンター全盛期においてアップルのアメリカナイズされたソフト群は子供たちの憧れであり、Apple IIのハード・フォルムには国産にないセンスを感じていたものです。国産PCよりもずっと価格も高く秋葉原に行くたびに眺めていたものです。

「2人のスティーブ」というAppleパソコン（当時はまだマイコンとも呼ばれていました）の解説本のようなものを買った記憶があります。カタログのボリューム版のようなものですが¥2,800円の大金を払って買ってきて（書籍にこんな高額を払ったのは初めてでした）、PC本体はとても手に入れられないので眺めて憧れてました。全く未知の分野を切り開いてアメリカン・ドリームを手にした2人の創業者の内容は印象強く残っています。まだビル・ゲイツが世に出る前のことでしたが、「ビジネス」「成功」というものを子供ながらに意識したのを覚えています。また、米国のオフィスにはアップルがありサラリーマン・OLが日常仕事で使っているというイメージも勝手にありましたし（そういうイメージ写真があったのでしょう）、職場で毎日アップルがタダで使えるサラリーマンになりたくて仕方がなかった時期もありました。

ウィンドウズの登場によりハードの垣根は取り除かれ、どのPCを購入してもそこそこ同じことが出来る時代。当時のビット機なんて比較にならない性能を有するまでに発展した現代パソコンで次第にアップル熱もいつの間にか冷めてましたが、でもあの頃のApple機の卓越したデザインやセンスを感じる機器には出会っていません。あのApple II（大きめのタイプライターのようなボディデザイン）に現在の性能を乗っけて復刻してくれないかな・・・と思っています。あの頃Appleに手が出ず秋葉原で憧れ眺めていた子供たち（いわゆるオタク）も今、同じような想いでニュースを観ているのではないかなと思いついつい書いてしまいました。職場の机上当たり前のようにあるPCですが、一昔前はその光景で働くことに憧れていた1人の子供として

色々感慨深いニュースでした。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 160 話「交通費別途」

派遣の時給は交通費が含まれている「交通費込み」と思っている方が多いと思いますが、派遣会社によって異なります。オフィスタでは交通費は時給とは別途支給する方式を原則採用しています。どちらが得かというのは勤務地であったりにもよると思いますが、オフィスタが何故交通費を別途支給しているかという点と以下の2点の理由からです。

①交通費は税法上、非課税です。所得税の対象になるのは給与ですので、**交通費込みの時給だと、時給の全てが給与とみなされて課税されてしまいます**。本来払う必要がないのに課税されてしまうという不具合を無くすために時給と交通費は分けております。特に扶養の範囲内ではたらきたい主婦やママさんは交通費が時給に含まれるか否かは年末になって大きな問題になるのではないのでしょうか。

②交通費が込みの時給の場合、**交通費の大小で不公平が生じる**という点が挙げられます。勤務地の近くに住んでいるかどうかで差異が発生するというのであれば、たまたま会社の近くに住んでいた者には有利で、たまたま遠くに住んでいる者は不利になります。能力・スキルとは無関係の部分での収入差益は不平等ではないかと考えたためです。

交通費込みの時給であれば確かに高給に見えるかもしれませんが、お仕事選びの際には交通費の事も検討してみることが大事です。一見すると安い時給に思えるかもしれませんが、交通費が込みなのか別途なのか、その他諸手当が用意されていたりするのかとか、また、その後の昇給が有るか無いかでも数年後あつという間に逆転することもあります。

時給が高いに越したことはないのは誰しも同じです。しかし、**時給額を見るのではなく、時給表示方法の裏側を読んでお仕事探し**をすることも心掛けてみてはいかがでしょうか。

※オフィスタでは上記理由から原則、交通費は別途支給制として時給に含んでおりません。また、交通費が込みの時給の場合は、交通費分も課税されてしまうため交通費手当を別途用意して課税されてしまった分の補填に努めております。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 159 話「履歴書用写真撮影会」

オフィスタでメイクアップ+履歴書用写真+履歴書代行をセットでセミナーを行います。初回モニターを募集いたします。

①日時：H23年10月8日（土）14：00～16：00

②場所：渋谷スタジオ（JR渋谷駅より徒歩3分）

③内容：

a) プロの講師によるメイクアップ講座・指導

b) プロによる服装・胸元アクセサリーのコーディネート

c) 履歴書用写真撮影（顔写真1枚、全体写真1枚）

d) 専属カメラマンによる採光・照度・輝度補正

e) **パソコン画像処理**によるシミ消し・ソバカス消し等  
（従来の写真撮影では不可能だったPC技術処理を導入）

f) 就職写真用に髪の色を黒髪にしたい等の場合はPC処理にてご希望の色にできますので、履歴書写真のために髪の色を変えてくる必要はございません。

g) **表情・髪型など履歴書用写真撮影のためだけにプロが全面的に指導コーディネートいたします。**

h) 履歴書代行作成・顔写真貼付の上データ化にて配布

④講師：西川淑子（ベストカレッジ代表）

⑤定員：若干名（定員に達し次第申込み終了します）

⑥お問い合わせ：オフィスタ総務部までお申込下さい。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第158話「最低賃金と生活保護」

本年度の地域別最低賃金額の改定については、厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が、本年7月27日に示した答申「平成23年度地域別最低賃金額改定の目安について」を踏まえて、各地方最低賃金審議会でも調査審議が行われた結果、9月12日までに、すべての地方最低賃金審議会でも改定後の地域別最低賃金額の答申があり今後手続きを経て、正式に決定されます。改定額の**全国加重平均額は737円**（昨年度730円）で、改定額の分布は645円（岩手県、高知県、沖縄県）～837円（東京都）、すべての都道府県で1円～18円の上げが答申されました。最近TVやニュースで生活保護受給者の方が、働いている人よりも収入が多いという地域別最低賃金額が生活保護水準と逆転していた埼玉、東京、京都、大阪、兵庫、広島などの6都府県で**逆転を解消した結果**となります。

そもそも生活保護とは生活に困窮する国民に最低限度の生活を保障し、自立を助長することを目的としたものです（生活保護法第一条）。長引く不況で生活保護受給者が急増しているのはご

存知かと思いますが、**一度受給し始めると働く意欲が阻害され抜け出せなくなる**という制度上の欠陥があります。多少の不便さえ我慢すれば食べていけるから働く必要がないと思ってしまう人が増えてしまいます。法の目的は「**自立の助長**」ですがこの部分が機能していないのです。雇用が厳しい現在、「働けない方」へ生活を保障することは大切ですが、一方で“働きたくない方”が増加する原因ともなります。働きたくない方にしてみれば、気に入った仕事がない・時給が安いということを理由に職業選択の自由の下での主張ができてしまいます。問題は働く意思があるかないかその真意が誰にも判断できないことにあります。最近の日本では権利と保護について過剰に手厚く扱われる傾向にあります。そしてこのことを逆手にとって、さも当然のように自身に有利な権利主張をする者が多いように思います。過保護すぎる法律体制は悪意のもとでは利用しやすい道具にすぎません。「疑わしきは罰せず」という言葉がありますが、日本は本当にこれでいいのかな？とふと思う時があります。

戦後の混乱で活躍したこの法律が、今頃になって働きたくない者の正当な権利主張という建前の下で活躍するものにならないことを一国民として祈ります。また、NPO や地域の協力で社会から孤立しがちな受給者の就労意欲を喚起しているケースもあるそうです。受給期間が長期化した方へ「自分が周りから必要とされていると実感できる居場所を提供する」ことが大事なのだそうです。このような職業あっせん事業はハローワークにしか権限が認められていませんが、届け出をすれば職業のあっせんが認められております。**オフィスタでも許可を取得し事業として行っておりますし、(社)日本雇用環境整備機構でも無料職業あっせんという形でハローワークとほぼ同様の形態での職業あっせんも行う予定**でいます。失業対策というのは“現在、職に就いている者”ではなかなか意識が芽生えないそうですが、昭和の時代には同様の困難を乗り越えた実績があるのですから、むしろ当時を知る方は積極的に雇用対策・失業対策に関心を抱いて欲しいと思います。

[\(社\)日本雇用環境整備機構ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 157 話「腕時計」

腕時計を買いました。実に 10 年以上ぶりに時計を付け始めました。携帯電話に時計がついていますので携帯＝時計としてこれまで過ごしてきたのですが、携帯電話を替えたため従来通りにパッと時計代わりに役を果たせなくなってしまったことがあります。

学生時代は時計を半ばコレクターしていましたし、大学を卒業して社会に出た時には腕時計をしていたのですが、新入社員時代に当時の上司に「**お客さまの前で時計を見るなよ。**」と教えられたことがあります。会議や接待の席などで時計に目をやるのは時間を気にしていることを相手

に悟られてしまうため確かに失礼な行為なんだなと思ったものです。それから何となく時計をすることが面倒になってしまい気が付けば長い間腕時計をしないのが当たり前になってしまいました。

昔の時計を引っ張り出しましたが電池が切れていたり、あまりに形がアンティークなので、とりあえず時間に縛られることが何かと多い私としては時計を買いに行くことにしました。安物の時計を買いに行ったつもりだったのですが、眺めていけばつつい昔のコレクター心からあれもこれも贅沢になってしまいます。ちょっと派手かな？と思いましたが気に入ったものを予算オーバーで買ってみました。左手にずっしりくるこの感覚って久しぶりです。まだ癖でつつい携帯を取り出してしまいますが、左手にチラッと目をやるだけで時間が分かるって便利ですね。こんな当たり前のことがこの歳になって新たな発見です。かつての恩師の言葉を守り、お客さまの前では時計を見ないようにという意識は今でも徹底していますよ。

**社会人にとって時間は大切なものです。それを知る術も大切です。そしてその中で発生するマナーや気遣いというものもまた存在します。**腕時計を身に付けてまた色々勉強になる事もあるかもしれません。

ちなみに昔は時計といえばアクセサリ・ファッション感覚寄りだったのですが、外を飛び回る現在は実用性に惹かれてしまいます。ぶつけても落としても壊れない G-Shock のような時計が一番使い勝手が良さそうで時の流れで自分の意識も変わってきたもんだなと実感します。いつかはロレックスやタグホイヤーを腕に巻けるように頑張っていきたいものです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 156 話「就活とインターネット」

夏も終わり本格的に就職活動を再開する方も増えてきていることと思います。そんなときに活躍するのがインターネットではないでしょうか。今はインターネットでお仕事探しが当たり前の時代になっていますが、ネット環境が整備されていないという方もまだまだ多くみられます。特に携帯電話の機能が便利になってきていますのでパソコンは不要と考えている人も居ると思いますが、エクセル・ワード等で書類を作成したりするにはやはりパソコンは必須アイテムです。

最近ではメールでの履歴書提出が認められている企業も増えてきていますので、コストダウンにもなりますよね。例えば 30 通の履歴書を郵送するとしたら切手代や封筒代・写真代で 15,000 円程度余計な出費が抑えられます。手間暇・労力時間も考慮すればプライスレス 4~5 万円はメリットがありそうですね。なによりインターネットの有利な点はスピード感です。情報収集の早さは求職者にとって最大の武器です。ネットで見つけてネットで応募とテキパキ進める人は当然それだけ早くチャンスを手にすることが出来ます。

一昔前と比べると随分便利になったものですが、まだインターネット環境が整備されていない方やパソコンをお持ちではない方は是非検討してみたいかがでしょうか。就職活動を有利に進



めるための投資といったところでしょうか。また、ネット・カフェを利用して応募したり履歴書をメールしたりという方も増えてきているようですが、ご自身の個人情報にはくれぐれもご注意ください。ちなみに私個人的には履歴書は手書きで郵送のアナログ世代だったこともあり、せっせと履歴書を何度も繰り返し書いてコインスタンドで写真を撮ってといった就活経験も風情があって好きなのですが・・・これも時代の流れでしょうかね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 155 話「虫嫌い」

夏の暑い時期になって虫も多くて嫌ですね。セミの死骸は街中で見かけ、夜は蚊に悩まされて虫嫌いには結構キツイ時期です。職場や自宅でゴキブリでも出ようものならみなさんも大騒ぎではないですか。わたしは子供のころから虫が大嫌いでカブトムシやクワガタも見るのも嫌だという感じです。哺乳類・爬虫類なら多少グロテスクでもまだなんとか見ることもできるのですが、虫はとても同じ地球上の生物とは思えずどうみてもエイリアンにしか見えず怖いですね。

そもそも地球に誕生した生物は最初微生物やアメーバのような単純な生物から魚に進化し、陸に上がって爬虫類に進化し、恐竜やサルのような生物に進化し、現代の人類や犬・猫へ進化の過程があるはず。魚がいきなり人間に進化したのではなく段階を踏んで徐々に進化するのが地球上の生物の原理です。ところが、昆虫はある一定の時期にトンボであったり蝶であったりカブトムシのようなものであったり、水辺に生息するアメンボのようなものまで姿・形も生活スタイルも全く異なる様々な種類の生物が突然何百種類もほぼ同時発生していることが研究でわかっているそうです。進化の過程を経ずにこのような突然変異現象が一気に起きたことは生物学上の謎の1つとなっています。

大胆な仮説としては、昆虫は地球上の生物の進化の過程で生まれた産物ではないのではないかとことです。太古には地球に多くの隕石が続きと落ちていた時期があるそうで、この時期が地球上に昆虫が発生した時期とほぼリンクするといふのです。他の星の住民であった昆虫がたまたま地球に落ちこちてきて、この星に住み着いてしまったという感じでしょうかね。たしかに地球上の生物で、生まれたときの姿と成長したときの姿があれほど異なる生物は昆虫だけでしょう。イモムシで生まれてきて成虫になった時には蝶になって空を飛ぶなんて訳が分かりません。あれはもともと住んでいた星に適していた姿がイモムシで、地球上で生きるのに適した姿が蝶であるという、彼らなりにこの地球上での進化なんだそうです。イモムシは元の星にいた時の姿であり名残りということでしょうか。だからゴキブリのように何十億年もの太古から特に長く地球に住み着いてきた虫はすっかり地球に馴染んでしまったのもうこのような変態が必要なくなってしまうのだそうです。セミは地中で 7 年も生きられるのに成虫になると 1 週間しか生きられないのであればずっと土の中にいればいいのにとおもいますが、セミは昆虫の中では後発の部類に含まれ、このような歴史の浅い虫は地球で生きるための姿の進化の過程であり適応力を身に付け

ている最中なのだそうです。数億年後にはセミは成虫になっても数か月生きられるまでに進化するのではないかと考えられています。中には地球には決して降り注がない宇宙空間の中にだけある紫外線を感じ取れる虫もいるそうで、地球では何の役にも立たない機能であり地球上で生まれたのであれば絶対に備わるはずのない能力を持った虫もいるそうです。アリのように完全集団組織でコミュニティを作っていたり、家畜を飼って放牧していたりする虫もいるそうで、これらをどこで学習したのかは未だ説明されていません。

全ての生命発祥は母なる海であり地球上の生物は全てここから派生したのですが、この母なる海を苦手とし避けているのは昆虫だけなんだそうです。しかし、人間が世界で 50 億人と言われている中で、昆虫は 1 兆とも 100 兆とも言われる一大勢力であるのも事実です。虫ほど放射能に強い生命はいないそうですので、一歩間違えて核戦争でも起こそうものなら主導権は必然的に彼らの手中に渡ることでしょう。虎視眈々とこの星の支配をひっそりと伺っているのかもしれないね。そんなわけでわたしは虫が大嫌いです。2週に渡りなんかサイエンスチックな記事になってしまい、お仕事とはなんら関係のないものになってしまいましたが夏の余興として。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 154 話「悩み解消法」

先日ニュースで世界最古の生物の化石が発見されたそうで 34 億年前の微生物だそうです。地球が誕生して 46 億年とも言われていますがちょっと想像もつかないですよ。サルが二足歩行して類人猿が誕生したのが 1 万 2 千年前と言われているので、人類の歴史って浅いんですね。エジプト文明が 4 千年前、イエス・キリスト誕生が 2 千年前なんて地球の歴史にしたら極わずかな期間でしかないということです。恐竜は 1 億年もの間、地球の支配者として君臨したそうですが人類に西暦 1 億年が来るのかどうかなんて気が遠くなってしまいます。46 億年を 24 時間に置き換えると、私たちが生まれて 70~80 歳で死ぬまでの時間は 1 秒にも満たないそうです。恐竜が支配した 1 億年も 24 時間時計では 30 分程度なんだそうです。この先、太陽は燃え尽きて 50 億年後にはなくなってしまうそうです。その後、地球は生物のいないただの石ころの塊となって寿命を終えるのだそうですが、それでも 50 億年先の寿命なんですね。いわば地球は人間でいえば現在、働き盛りの中年間近の 35 歳前後ということになるのでしょうか。しかし、地球の誕生から 46 億年やこの先の 50 億年などというのは、広い大宇宙の中ではこれまたほんの一瞬の出来事なんだそうです。こんなことを考えていると、なんか日常のつまらない悩みなんか吹き飛んでしまいませんか？小さなことで悩んだりクヨクヨするのが馬鹿馬鹿しくなってしまう。そんな悩み解消法もあるのかなと思い書いてみました。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 153 話「くるみん」

オフィスタでは、次世代育成支援対策推進法第 13 条により認定を受け、同法第 14 条の厚生労働大臣認定マークを取得しました。

共働きのご夫婦や育児とお仕事の両立を目指す方にとって、勤め先の会社がいかに子育てに理解があるか？いかに子育てに適した環境が整備されているかはとっても重要なことですよね。

しかし、どの企業が「はたらくママさんに理解を示してくれている会社なのか」を知ることは難しいと思います。社規には育児に関する休暇等の規程があっても実際には運用されていなかったり、取り組みがされていない、職場の全社員が深い理解を持っているとは限らない、ということもあります。そこで、**子育てサポート企業・子育て支援企業といった、育児とお仕事の両立に理解を持っている女性支援の目印指針として「くるみんマーク」という大臣認定**があります。

「くるみんマーク」は次世代育成支援対策推進法第 13 条の認定を受けた企業だけが、同法第 14 条により厚生労働大臣が指定する認定マークを掲げても良いとされる公的認定です。（担当部局：厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）

この法律は、平成 15 年 7 月に成立・公布され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、101 人以上の従業員がいる会社は行動計画を策定し届出することとされています。

事業主（会社）は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定し、それを実際に実施し、その結果が一定の要件（取得基準）を満たす場合にのみ認定を受けることができます。

その認定を受けたことを証明する認定マークが「くるみんマーク」です。

実際に育児中の女性が育児とお仕事の両立を行うのは大変なことですし、将来ママさんになる女性にとっても会社の職場環境がどうなのか心配・不安はあるでしょう。そして企業側もなかなか制度としてこれらママさんへの支援に対する行動指針を作り、それを実際に遂行するのは大変なことです。いわば、くるみんは子育て支援に積極的に取り組む企業の目印なのですが、多くの企業がこの取り組みを実現できていないため、国内に何千万という会社が存在するにもかかわらず認定を取得している会社は日本国内でわずか 1,000 社ほどしかありません（H23.6 月末で 1,095 社）。結果として「くるみんマーク」もあまり知られていないというのが現実です。

自分の勤める会社、これから勤めようとする会社が子育てに適した環境が整っているかどうか、周りの社員は子育てとお仕事の両立に理解をもってくれているかどうかは女性にとっては、とっても重要なこと。

そんなときに、「くるみんマーク」がついている会社かどうかで、**女性や育児中の人が働きやすい雇用環境が整備されているかどうかを判断するための指針**なのです。

認定を取得するためには、雇用環境の整備について行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したり、子を持つ労働者を対象とする育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置を講じたりと様々な基準をクリアしなければなりません。これらすべての項目をクリア

するのが難しいといった企業が多いようですが、オフィスタのコンセプトは、“はたらく女性/育児とお仕事”ですので、これらはかなりハードルは低く感じられ、むしろ当初よりこれ以上の各種支援を実施してきておりましたので、あっさりクリアというのが実感でした。むしろこれ以上のガイドラインを作成し実行していただくくらいです。「くるみん」を取得した事業主は税制優遇制度が適用されたりしますが、オフィスタとしては育児とお仕事の支援企業としての位置づけを公的にみなさまに公開するため今回取得してみました。

「子供がいるとすぐ休むでしょう」とか「迎えに行くから残業しないでしょ」と子供がいるというだけで就職の間口が狭められてしまう現在、こうした次世代認定を取得した企業が増えることを祈っております。そして、既に次世代認定を取得している企業・団体さまとの連携を行うことで国内の雇用環境に資することができればと願っております。

くるみんマークに関する記事はオフィスタ NEWS 第 39 号（平成 23 年 8 月 15 日発行）にて特集されておりますので、お時間のある時にご覧ください。

[くるみんマークはオフィスタのホームページで確認できます。](#)

[オフィスタ・ニュース第 39 号はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 152 話「関数検定」

エクセルの関数の知識を証明するための関数検定（関検）をご存知でしょうか。いまや事務職のお仕事ではエクセル・ワードは必須とまで言われており、特にエクセルの基本操作の他に関数の知識は就職活動でも有利になります。が、関数の知識を対外的に表示するための検定・資格は少なく、そういった意味では MOS 資格と併せて関検取得で履歴書を有利にさせていただきたいと思います。また、現在就業中の方もお仕事におけるスキルアップに、是非取得を目指してみたいかがでしょうか。関検は「学生のための資格とパソコンスクール推進委員会」が運営し、(社)日本雇用環境整備機構（事務局：オフィスタ）が監修および検収を行い実施するものです。詳しくは(社)日本雇用環境整備機構のホームページをご覧ください。

**試験期間：**9月11日（土）～12日（日）

**試験方法：**ご自宅の PC で検定試験を受けることができます。全問正解の場合、合格となり合格証書が発行されます。1問でも不正解の場合は不合格となりますが、期間中であれば何度でも挑戦できます。

**検定等級：**1級～5級まであります。期間中いくつでも何度でも受験できます。

**受験料：**¥2,000 円

その他：

①検定1級合格者には奨学金10万円を支給

②お申し込みの際に、備考欄に「オフィスタのブログを見た」と明記して応募ください。合格者はオフィスタをはじめ会員会社各位へ報告され、就職等に係るスキル面での連携を行いお仕事紹介が有利になるように努めております。

[\(社\)日本雇用環境整備機構ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第151話「夏の午後」

やっと夏も本番になりました。夏の暑い日の楽しみといえば朝昼夕晩と1日の中で4つの景色が楽しめることではないかと思っています。

一番好きなのは夏の午後です。夏の14:00~17:00の間って本当に素晴らしい時間だと思います。どこか静かで、暑いだけれど心落ち着き、夕暮れの明るく暗い紅色の時を迎える瞬間が1年で最も大好きな時間です。子供のころに縁側でこの時間を過ごした夏休みの暑い思い出がよみがえるようです。

この季節になると必ず聞く曲があります。大浦龍宇一の「夏の午後」（作詞・作曲：小林武史）です。様々なアーティストがカバーしている名曲ですが意外と知られておらず、大浦龍宇一が1996年に発表した隠れた名曲の1つだと思います。夏の午後にこの曲を聴きながら何せずにボ~っとしていると夏の午後というノスタルジックなひと時を満喫できますよ。まだ聴いたことがないという人は探してみてください。

夏の午後水をまいてる  
通りに風が潜んでいる 午後  
僕はまだ 忘れられずに  
あの夢のつづきが見えない

でも 待っている  
君 求めている 痛みも覚えてる  
闇の中で光も感じてる  
夢のように 消えて行くなら  
流れて行くならば 君を探そう

夏の午後 猫が日影で  
暮れて行くときを過ごしてる 午後  
夕暮れの世界なら 今  
蜃気楼のように消えて行くだろう



でも 待っている  
君 求めている 痛みも覚えてる  
闇の中で光も感じてる  
夢のように 消えて行くなら  
流れて行くならば 君を探そう

いつも 丘の上で 佇んでいる  
君が心に すべて 疲れたときに  
聞こえる あの歌  
君はまだ涙に くれないで Time goes by  
すべて疲れたときに 聞こえるあの歌

夏の午後 水をまいてる

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 150 話「ハローワーク求人」

(社)日本雇用環境整備機構がハローワークの新着案件をホームページで出していますが、オフィスタも団体の会員ということで眺めているのですが、全体的に給与（または時給）が下がってきているなという感じをうけます。同時に高い資格・経験・スキルが求められている案件が増えてきているようにも感じます。そこで、今日はハローワークへ求人を出す企業さま向けに書いてみようと思います。

確かに現在は求人案件数に対して求職者数が溢れている国内状況ですので、企業さまが最も誤りがちなのが、「給料が安くても人は来るだろう」という考え方です。たしかに人気案件はハローワークへ出せば 100 倍 200 倍の応募はあると思います。しかし、その給料に見合った内容でなければ応募者は来ないのもまた現実です。数百通の応募が来る案件もあれば、誰一人として応募が来ない案件も当然あります。都内ですと時給あたりで 1,000 円以下の案件は応募者がいないというのは一般的ですが、では何故給料を安く設定しても応募者が殺到するなどと言う噂が広まったのでしょうか？

1つに行政庁アルバイトが 900 円前後で募集しても何十何百通の応募があるという話は良く聞きますので、この辺りが噂の発端ではないかと思います。行政庁（省庁・役所）でのお仕事というネームバリューが成せる業ですので、一般の企業が真似をすると期待に反して反響がないということはあるでしょう。上場企業であるというネームバリューによる労働者への安心感であったり、勤務地が憧れの丸の内の高層ビル内のオフィスであったりという時給 1,000 円程度でもそれ以上の満足を与える付加価値がある案件には誰でも応募したくなるものですので、このような事例は一部の限られた企業だけの特権ではないでしょうか。

または、時給 900 円でたまたま高スキルの大満足のいく人材が応募され採用に至ったという

レアケースの自慢話に尾ひれがついてこのような噂に発展したのかもしれませんが。

一般的には最低でも、時給で 1200~1400 円程度、月給で 20~23 万円程度、社員であれば当然賞与等をご用意しないと、労働者も当然生活がありますので、そうそう応募はしないでしょう。次の良い仕事が見つかるまでのつなぎとして応募するケースはあるかもしれませんが、初めから腰かけ入社なのでモチベーションも定着率も期待できないと思いますので、それを覚悟の上で採用せざるを得なくなるというリスクはあります。

派遣の方が時給が高いため、ハローワークの案件に応募せずに、派遣を利用する方がここに来て急増しているのはこのような背景が理由です。

次に多いのが**求職者に求めるものが高く時給と釣り合わない**案件が目につきます。例えば、「税理士資格取得者で決算まで出来る方、経理の実務経験5年以上、残業できる方で休日出勤もできる方、営業もできる方、従業員数2名、賞与なし、交通費月に 2000 円まで支給、月給 14 万円、社保完備」等は、まず第一に企業側の理想・希望を並べただけで労働者への歩み寄りが見えてきません。社保完備ともしっかり書かれてはいますが、一体手取りはいくらになってくるのかと思うとゾッとしてしまいます。妻子（もしかしたら住宅ローンも）を持つ税理士資格取得者の経理のスペシャリストが応募するとは正直とても考えられません。該当する求職者は自分の持っているスキル・経験がどこの企業も欲している貴重な財産であることは知っていますので自身の安売りはまずしません。いくら就職難のご時世とはいえ世の中そうそう虫の良い話はありませんので、労働者にしてみれば応募の検討の余地すら得られないと思いますし、何より**このような求人募集は企業イメージを低下**しかねません。**ハローワークはさまざまな人間が貴社を見る機会でもあります**ので、ある意味自社の広告でもあるという点も気を付けなければインターネット社会の世の中ですので尚更危険です。

以前にも書いたことがあります。就業難・不況の現在だからこそ、優秀な人材が市場に眠っています。その優秀な人材を発掘するためにどこまで歩み寄った魅力ある諸条件を付加できるかは大切です。就業難の時代だからこそ労働者に好条件を用意しようという企業は優秀な人材を獲得でき、不況なので良い人材を安い人件費で獲得したいと考える企業はなかなか思うように採用活動が進んでいないようです。企業さまにしてみれば「不況でうちも苦しいんだ」というのはもっともだと思いますし、経営者の方に見ればそれは切実な問題であることも紛れもない事実ですので、**求職者と求人企業との溝**というか**ギャップ**を感じずにはいられません。仕事柄さまざまな企業・団体さま、そして求職中の方々と接する機会があるのですが、共通してそのことをしみじみ実感しています。

参考：ハローワーク新着案件リスト（（社）日本雇用環境整備機構）

オフィスタ公式ホームページはこちら

## 第 149 話「夏のお休み」

いよいよ夏の暑さ増してきました。8月に入れば一層の厳しさになる事でしょう。さて、8月と言えばお盆休みであったり夏休みであったり、プライベートでも羽目を外せる機会が増えますよね。オフィスタでは8月はスタッフのみなさまに“派遣先の会社と都合・調整がつくのであればお休みを取得してください”と**お休み促進**に努めています。

この機会に有給休暇を消化されたり、有給休暇がない方でも**勤務先と都合がつき許可がもらえるのなら**休みを取ってくださいという促進月間です。

お子様が夏休みのママさんにとっては8月は何かと繁忙期のはずです。主婦や独身の方も折角の夏なのでから帰省したり山に海にリフレッシュもしたいはず。ということで、オフィスタでは8月のお休みについてはできるだけ容認しています（業務に支障がなく且つ勤務先で許可をもらっていただくことは大前提ですが）。

派遣はお休みすると派遣会社の利益が減ってしまいますので、公にこのようなお休み促進する派遣会社はまずないのですが、オフィスタの考え方としては心身リフレッシュしていただくことで、**夏の健康維持とその後の業務円滑化を図る**目的があります。スタッフの方からは「暑いのでお休みしなさい」という派遣会社は今まで見たことがない。」との声もありますが、“派遣会社なんてどこも同じシステム”ではつまらないと思います。オフィスタのような派遣会社が1社くらいあっても良いのではないかなと思っています。

昨年度も同様ですがみなさん8月内で平均1～2日のお休みを取得されているようでした。結果としては昨年の猛暑にもかかわらずバテてしまったスタッフさんはゼロだったように記憶しています。また、「派遣は絶対に休めないというプレッシャーの中、お休み促進をしていただけると休む休まないは別にして、気持ち的にとても楽に夏を過ごせた。」という意見が挙がってきていました。今年も暑そうな夏ですので、くれぐれも無理はせずに公私お過ごしくださいませ。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 148 話「育児中女性への理解」

育児とお仕事の両立で頑張るママさんにとっては、働くうえで抱える様々な問題があると思います。会社側に理解がなければならぬことはもちろんですが、単に社規や規約に定められているというだけではなく、**その会社で働く社員の方々にも深い理解**がないとなかなか円滑な職場環境は創れないものです。

目立ったところでは、やはり独身の女性の同僚の人からの理解を得るのが難しいということが挙げられます。男性上司や自身が育児を経験してきた女性の場合は比較的協力的であるという統計があるのに対して、やはり独身女性からの視線は冷やかかであるとの声があります。育児とお仕事を両立するうえで最大の壁となっているのは、やはりお子様の急な病気による欠勤や、お子様を迎えに行かなければならないため残業ができないという点ではないでしょうか。

休みたくて休んでいるわけではない・仕事をしたくないので残業しないというわけでもないのに、周囲の同僚からは「忙しいのに平気でよく休めるわね」とか「みんなが働いているのに1人だけよく平気で帰れるわね」という言葉や態度を投げかけられて自信を無くしてしまうママさんが多いと聞きます。統計上その大半が独身女性から投げかけられるものだと思います。

独身女性からすれば忙しいときに自身は休まずに何かを犠牲にしていると自負があることでしょう、アフターファイブに食事やデートを我慢して残業して頑張っているという自負があるからこそその言動だと思います。が、育児の経験則が無いということが悪い方向に向いてしまっているのではないのでしょうか。育児経験もなければ、育児とお仕事の両立の難しさを体感したこともないため、ついつい思いやりにかけてしまったり、仕事に従事することに正義感を見出して誹謗中傷を理論上正当化してしまう傾向にあるようです。

実はママさんがはたらくという最大の壁は、このような人間関係の壁なのかもしれません。ママさんにしてみれば「同僚の言うことはもっともだし、休んだ自分が悪いのだから、これ以上迷惑をかけるくらいなら自ら身を引いた方がみなさんのためだと思うので辞めます。」というのが退社理由の断トツです（親の介護をしている人もほぼ同様）。

独身女性も将来、自身がママさんになって苦労をされて初めて実感するのもかもしれませんが、逆に将来ママさんになったときを想定して接する姿勢も必要かと思います。「ビジネスに甘っちょろい感情を持ち込まないで」と叱られるかもしれませんが、ママさん・障害者・高齢者といった方々がその環境に合わせた労働提供の実現ができてこそ日本再生の布石になり、ひいては各企業にとって一層の利益をもたらすものだと思っております。

国内に何千何万社と派遣会社はありますが、育児中ママさんに特化した派遣会社はオフィスタをはじめ数えるほどしかないはず（もしかしたらオフィスタ1社しかないかもしれません）。

オフィスタのコンセプトは“育児とお仕事の両立”です。育児中ママさんに理解ある企業の発掘がテーマですが、理解ある企業とは別に“理解ある上司・同僚”もこれからの時代重要になってくるのだと思っています。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 147 話「育児・障害・エイジレス講習会概要」

(社)日本雇用環境整備機構主催で平成 23 年 7 月 5 日に中野サンプラザにて開催されました講習会に参加してきました。

第一部では、「育児中女性の雇用の現状と課題について一好事例の紹介」について、東京家政大学名誉教授の樋口恵子先生より講義を頂きました。

働く女性にとって、人生において三度のすべり台を滑り落ちる傾向についてという内容で、まず 30 代で第一子出生により約 7 割が退職しこれが第一のすべり台、40 代でパート等により就労するも夫の転勤等により妻の離職による第二のすべり台、50 代では親の介護により第三のすべり台を滑り落ちてしまうということを指しています。このように女性が一生働きたくても離職せざるを得ない現状が何度もやってきて、その都度お仕事のすべり台を落ちてしまいます。なるべくすべり台から滑り落ちないためには、職場環境が大きく左右するものだと思います。特に第一のすべり台から落ちないようにするためには、結婚しても出産しても辞めなくてもいい会社を選ぶ必要があります。産休・育休があるか、職場に育児と仕事を両立することに対する支援する雰囲気や意識があるか、時短やフレックスタイム制を導入しているか等、結婚・妊娠・出産に対して理解のある会社を選べば退職する可能性も低くなるとのことでした。

次に第二部では、「高年齢者雇用における現状と課題および関係法令解説と事例」を東京労働局職業安定部職業対策課の田口勝美係長より講演していただきました。特筆すべきは、わが国では高齢化のスピードが速く、日本の平均寿命、高齢者数、高齢化のスピードの三点が世界一で 2050 年には 2.5 人に 1 人が 65 才以上の社会になっているそうです。厚生年金の支給開始年齢も 2025 年 4 月から 65 歳に引上げされることが決まり、雇用確保の必要性が大きくなっていくことです。そこで高年齢者の雇用の確保と安定のため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を講じなければならない法律ができました。国からの助成金制度を活用し、公正な採用選考により、働く意欲やポテンシャルの高い高年齢者に就業の機会が増える社会になることを切望させられる講義内容でした。

最後に第三部は「障害者の雇用における現状と課題—発達障害者が活躍するために—」について、(社)日本雇用環境整備機構の石井京子理事長より講義がありました。障害にも様々な種類がありますが、今回は自閉症・アスペルガー症候群・学習障害・AD/HD（注意欠陥/多動性障害）など発達障害についての特徴と課題に重点を置いた内容でした。就職活動時においても自己分析が苦手だったり、周囲の人の言葉を鵜のみにしやすかったり、自分の強みをアピールすることができなかったりと発達障害のために苦労することがあります。しかし、自分の特性を知った



上で出来る仕事はあるわけで、職場での配慮により仕事の戦力になることは可能です。こういった障害を持つ方でも雇用定着のために、適性に合った仕事を選択し、雇用の環境整備を行う必要があるとのことでした。

以上、午前・午後にかけて三部構成で、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用に関する講習会に参加して、現状の課題について学ぶべきことが非常に多く、また今後の課題として考えていくべき事項の大きさを実感してきました。（さらに詳しい内容についてはH23.7.15発行のオフィスタ・ニュース第38号にて特集を組んでおりますのでそちらをご参照ください）

[オフィスタ・ニュース第38号はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第146話「節電対策ガイドライン」

7月1日よりオフィスタでも節電対策をはじめてみました。節電努力への協力ではありますが、国の目標といわれている15%減を超えるため、**オフィスタでは前年同月比30%減の目標**を立ててガイドライン（行動指針）を作成いたしました。実際に節電してみると分かるのですが15%節電というのはちょっとやさそとのことでは落ちないものです。

昨年の夏は稀に見る猛暑でしたのでエアコンをこっそりというばかりに使用しておりましたので、それに比べたら30%減は可能ではないかと思い敢えて高い数値を設定してみました。目標達成できるかどうかはわかりませんが、せめて15%は最低限落としてみたいものです。

ただ、節電と言っても何をすればよいのなかなか見えずらい点もありますので、**役職員の行動指針**をまとめて努力を促しながら少しでも貢献してみようという試みです。実際にエアコンを使わずに夏を乗り切るとは現実的ではないし、控える程度では大幅な期待もできませんので、オフィスタでは「**制限のない私服着用許可**」を指針に盛り込んでみました。クールビズが流行っていますが、一定基準の服装制限はどこもあると思います。そこでオフィスタの役職員へは服装制限を撤廃した私服着用許可を定めてみました（但し、内勤時のみ）。極論すれば涼しい恰好であれば短パンでも水着でもなんでも良いということです。

また、同時にオフィスタへ面接等でお越しになる来客へも私服自由化での来社を勧めはじめております（面接等ということでスーツを着用でお越しになるスタッフの方もいらっしゃいますので、私服推奨によりどのような服装でも一切の採否判断の基準に左右いたしませんという指針です）。

その他、社内での発熱発生原因となる飲食の軽減であったり、外勤時に10分間の特別休暇許可を設定したりとオフィスタならではの行動指針ができたのではないかと考えています。7～9月の3カ月間ではありますが、少々大胆な発想で取り組んでみようと思いました。

いづれにしても昨年とはまた違った意味で厳しい夏になりそうです。節電に努めるのは大事なことです。健康管理・体調管理を第一優先に考えなければならないと思いますので、目標に縛られすぎて体を壊してしまえば意味がありませんから、あくまで“努力“という観点で取り組みたいと思います。

[オフィスタ節電に関する行動指針はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第145話「夏の雨」

6月も終わりそうですが、6月と言うと雨・傘・湿気というイメージですが今年は意外に雨に降られることが少なかったように思います。7月・8月の暑いときにザーザーと降られるのでしょうか。暑い日に突然の大雨夕立ちで駅で立ち往生したりという記憶は誰にでもあると思います。でもその後カラッと晴天に見舞われる瞬間がまた心地よいものです。

雨上がりの独特の香りもどこかノスタルジックで良いものですね。あの匂いは正確には**ジオスミン**といって、カビ臭の原因物質です。土壌中のバクテリアや、水中の放線菌又は藍藻類のある種のものによって生産される物質で、非常に微量でもカビ臭を発生させます。これが雨上がりの匂いの原因とされています。(ちなみに雨が降る前に発生する匂いは**ペトリコール**といって、植物が土壌に発する油を含んだ地中の粘土で相対湿度が80%に達したとき、鉄分と反応して雨の匂いを発生させます。これが雨が降る前の匂いです。雨が降り始めると油は流されて、匂いは無くなってしまいます。)

カビの匂い?という少々幻滅気味ですが、日本人にとって雨は子供のころから6～8月にかけては何度となく経験してきた記憶に残っている大事な匂いです。冬に降る雨とはまた一味違った夏の雨をうっとおしくもあり、爽やかでもあり、そんな風に楽しんでみるのも良いかもしれません。特に今年は節電による“暑い夏“になりそうです、どんな場面で夏の雨に遭遇してどんな記憶を植え付けてくれるのでしょうか。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第144話「転職失敗・・・は勘違い？」

男性女性を問わず転職が失敗した・・・とお嘆きの方が多いようですが、そういった方のお話

をまとめてみると結構共通項がありました。正社員案件がハローワーク等でも少ない状況なので、みなさん焦りもしますし仕方がない部分もあると思いますが、大きく以下の2点は良く耳にします。

①転職失敗した理由が社内の人間関係が良くないという理由。

②通勤面や諸条件が以前よりも良くないという理由。

まずここで、転職を失敗したと思うには何かと比較して成功・失敗を判断しているのだと思いますが、その基準点は何でしょうか？

ほとんどの人が「最初に就職した企業」を基準として比較しているのです。

となれば①はナルホドな・・・という気がしてきます。新卒で入社した会社ならば当然色々知らなくて当たり前ということで周囲の人に何を聞いても教えてもらえる環境なのは当然です。新入社員は見るもの全てが新鮮でしょうし、周りも大事に可愛がってくれる環境だと思えます。そして1年経てば後輩が入ってきて階段を一步上がってという喜びを自分なりに感じていたことでしょう。当時は独身という方も多いことと思えますので、アフターファイブに食事をしたり同僚と買い物をしたりと公私アクティブな年齢代と位置付けられます。今まで仕事をしてきて楽しかった時代はいつですか？と聞けば「新卒1～2年目」が上位に出てくるのは当然なくらい鮮明に記憶に残っているはずで、そのくらい誰にとっても充実した時間だったというわけです。

対して転職というのは新人ではありますが、新卒ではありません。当然これまで培った経験・スキルを即戦力として求められるのは当然ですし、周囲の人間も可愛い可愛いというわけにはいかないでしょう。期待が大きければ叱咤もあるかもしれませんし、プレッシャーも感じるでしょうから、ついつい人間関係が粗悪と思いがちです。また、ご結婚していれば独身の時のように自由に使えるお金も時間もありませんから、ついつい同世代の同僚との人間関係が希薄に思えるでしょうし、「前の会社はみんな和気あいあい楽しかったのに」とか「何を聞いても親切に教えてくれる人ばかりだったのに」などと言うのは単なる勘違いではないかと思えてなりません。

②の通勤面・諸条件もほぼ同様の理由ではないかと思えます。若い頃は通勤1時間でも耐えられたはずで、それが結婚して育児・家事などのライフバランスの必要により、昔なら苦ではないと思っていたのに就業してみたら苦に感じるだけではないでしょうか。それだけ時間的な制約が発生したということです。または肉体的な衰えも当然関係してくることもありますので、成功と思える勤務地を求め始めたらそれこそ通勤圏10分とかキリがありません。諸条件も「休みが少ない」とか「福利厚生が少ない」といった制度的なことが多いようで、その大半は“新卒で入社した会社が大手企業だった”という人に見られる傾向です。意外なのが「給料が下がった」ので失敗した、という人が少ないことです。お給料は事前に了承してから入社するからでしょうか。いづれにしても諸制度面で比較するのは過去の大手企業への未練ではないかとも思いますし、お給料は調べるのに何故福利厚生は調べないのかということにもなりますので、この不況で正社員に焦ってしまった結果ではないかなと感じます。

確かに新卒で将来の夢や希望に胸を弾ませて門をくぐった最初の企業での勤務経験というのは誰にとっても輝かしい思い出だと思います。初めての社会人、見るもの全てが新鮮で、日々楽しかったことと思います。苦しかったことも今では良い思い出かもしれません。しかし、新卒という若かりし頃は二度と戻ることはないのです。そこからの成長を期待されて入社するわけですから、あの頃と比べたら**何もかもが厳しく映るかもしれませんが、イコール転職失敗などと早々に決めつけないで欲しい**と思います。一番怖いのが、あの頃と同じ会社・環境を求めて転職を繰り返す負のスパイラルに落ちないようにしてください。新卒を通り過ぎた者を新卒として採用してくれる企業は1社もありませんので、転職失敗したかな？と思った時は、過去の会社と比較しないで、“**今現在の自分**”の視点で一度冷静に見つめなおしてみてもどうでしょうか。転職失敗したと嘆くのは誰でもすぐに出ますが、転職して成功したといえる人は転職後に努力した人だけですからね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第143話「HP研修状況」

オフィスタでは独自のPC研修制度を設けておりますが、最近スタートしたホームページ実務研修が好評です。エクセル・ワード研修に比べて3倍近いお問い合わせが寄せられております。一般事務職での就業を目指す女性にとっては既にエクセル・ワードは出来て当たり前で数十倍の応募倍率を勝ち抜くための武器としてホームページ（WEB）習得を考えている人が多いということでしょうか。

たしかに一般事務職で簡単なホームページ修正が出来ると書類選考も面接もグッと有利になると思われます。男性でもWEBスキルのある人は限られてきますから、少しでもWEBが出来るところをアピールできればPCに強いという好印象を持たれることでしょう。

ホームページ作成実務というと難しいような気もする人が多いと思いますが、オフィスタでは1日の缶詰め研修で簡単なWEB知識と作成までを習得するものです。エクセル・ワードの研修や講習会は多々あると思いますが、ホームページの研修というのは意外と少ないようで、みなさん「とても難しいと思っていたので1日で習得できたのはありがたい。」という好評をいただいております。

オフィスタでは研修修了者には受講修了証を発行していますので、履歴書に添付してスキル証明書として就職活動に利用している人も多いようです。

もしこれからホームページを基礎から覚えてみたいという人は是非お待ちしております。

#### 第54話「WEB作成スキル」

[オフィスタのPC研修制度について](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第142話「通勤ラッシュ」

最近では時差出勤を導入する会社はかなり増えてきましたね。ちょっと前までは9:00前の8:30~8:50位の間の電車は猛烈な混み具合だったのですが、最近では8:30~9:30の間の電車が均一な混み具合で以前よりも楽に感じます。

とはいえ私の通勤路線は決してすいているとは言えず、座席に座れるなんてことはまずありません。ある一定区間はやはりものすごい混み具合です。吊り革につかまっていなくて人波に流されそうでついつい扉付近や連結車両部分に逃げてしまうんですが、実はこれらのポジションが結構体力使うことに気づきました。

扉付近は結局人波に流されて一度ホームに降ろされてしまい運が悪いと乗り込めなくなってしまうたり、連結車両部分は揺れるし目の前はシルバーシートなので空いても座れないし……。

お仕事するうえで通勤って大変なものですよね。歩いて出勤とか自転車通勤できる人がうらやましいです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第141話「震災と雇用」

平成23年5月31日付の政府が公表した4月の完全失業率が4.7%、有効求人倍率0.61倍と、震災の影響を受けて再び悪化しております。震災前も厳しい状況でしたが、被災者の求職者が増えると同時に企業の生産活動が停滞し採用見合わせの状態雇用情勢は一層厳しくなる見通しです。生産が回復すれば雇用も増えると思うのですが、電力不足などの懸念材料も多く先の見通しがまだまだ立たないのが現実です。

就職活動中の方におかれましては一層厳しい夏が訪れそうですが、焦らずに頑張ってくださいと思います。日本中で求職者数に対して求人案件数が足りていない状況ですので、1社2社不採用だったとしても落ち込むことなく前向きに取り組んで欲しいものです。例年7~8月は求人が特に少なくなる時期ですので今年の夏は一層拍車がかかるのかと考えると心配ではありますが、国内復興を信じて就職活動に励んでいただきたいと思います。願っております。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)



## 第 140 話「育児・障がい・エイジレス講習会」

(社)日本雇用環境整備機構より下記の通り、管理職の方、人事担当者向けの講習会開催の周知依頼が来ておりましたので、オフィスタ・ブログをご覧のみなさまへ情報提供の一環として掲載させていただきました。

「育児中女性・障がい・エイジレス雇用における現状と課題および適正雇用事例と解説」講習会  
開催

日時：平成 23 年 7 月 5 日（火）10：00～16：20

会場：中野サンプラザ

主催：(社)日本雇用環境整備機構

### プログラム

(1) 挨拶

(2) 育児中女性の雇用の現状課題解説—好事例の紹介—

東京家政大学名誉教授・元内閣府男女共同参画会議議員 樋口 恵子

(3) エイジレス・高齢者雇用における現状と課題及び関係法令解説と事例

東京労働局職業安定部職業対策課高齢者雇用対策係担当官

(4) 障害者の雇用における現状と課題—発達障害者が活躍するために—

(社)日本雇用環境整備機構理事長 石井 京子

(5) 受講修了証交付

[この講習会の案内を取り出すにはこちら](#)

詳しくは(社)日本雇用環境整備機構事務局へお問い合わせください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 139 話「メルマガ読者」

オフィスタで毎月 1 回発行している「オフィスタ NEWS」（メルマガ・メールレター）ですが、今号の特集として「求人誌・求人広告を読み抜く」というコラムを執筆させていただきました

た。発行後、読者の方から何件かご意見等を頂戴いたしましたので、ここで1つご紹介させていただきます。

「毎回楽しみに（バックナンバーも含め）隅から隅まで拝読しております。今月号は、就職活動中の私にとって大変興味深い内容でした。特に『求人誌・求人広告を読み抜く』は今後の参考になりました。

求人サイトで「エルダー応援」と書かれていても、「20代、30代が活躍している職場です」というたい文句の派遣会社は、エントリーしてもなしのつぶてで、登録さえも拒否されます。法律上年齢制限での採用基準は原則拒否されているため、ハローワークの求人はどれも応募可能かと錯覚してしまいますが、確認していただくと「今回は20代を希望しています」というのが民間会社では一般的なようです。

再就職が難しい年齢と自覚しつつ必死で就職活動している立場としては、年齢制限を明記してもらったほうが時間の無駄を省けるのと思います。

いばらの道はまだ続くと思いますが、就職先を勝ち取るまで希望を持って挑戦します。」（都内在住、50代/女性）

実際に就職活動でご苦労されている方の貴重な生のご意見はオフィスタにとっても財産でございますのでありがたく頂戴いたしました。オフィスタのコンセプトは育児とお仕事の両立ですが、子供がいると言うだけで就業先から敬遠され最近ではそれを理由に登録さえさせてもらえない派遣会社も存在すると聞きます。

雇用均等問題は育児だけでなく年齢についてもやはりかねてより問題視されております。

年齢不問（年齢を理由に採否判断を禁止するというもの）はまだまだ建前にしかかっておらず、この読者の話が本当だとすると、年齢を理由に登録を拒否する派遣会社は論外ですが、ハローワーク自体も目をつぶっているような状況が存在しているとすれば本当に遺憾に思います。

どの企業も定年制があるため正社員の採用は雇用側としても難しいのは事実です。そのためにも派遣制度がもっと有効に機能すべきなのですが、その派遣会社自体も年齢選定が現状だというのはまさに本末転倒です。

それでも悲観視することはありません。オフィスタのコンセプトに賛同いただき好んでオフィスタを使いたいと言っている企業は現存していますし、年齢採否を完全撤廃している企業もたくさんあります。そのような優良企業を発掘するのがオフィスタの役目なのですが、そのようなことからオフィスタではもちろん年齢制限で登録の可否というようなことは一切ございませんのでお気軽にお申し付けくださればと思います。

なお、オフィスタでも育児中女性の雇用機会推進及び年齢制限撤廃を各企業にお願い・働きかけをかねてより行っておりますが、昭和の時代から続く企業の慣例・通例はなかなか根深く、採用基準の壁を崩せず苦勞しております。

発想を逆転させて、現存する採用基準を改善してもらうのではなく、**オフィスタは育児中の女性や高齢の方を採用することによる雇用主側への利益付加を目指すべきではないかとも考えています**。その利益付加を具体的にまだここでは示す段階ではないのですが、はたらかたいという意識の方を労働力・戦力として適正な判断基準の下に採否が下されるような時代がくることを願っています。

ご登録をいただいている全てのはたらかたいと願う方への期待にまだまだ応えられていない現状をオフィスタの一員として反省するとともに、“いばらの道はまだ続くと思いますが、就職先を勝ち取るまで希望を持って挑戦します。”という読者の最後の一言に救われたような気がします。就職活動では皆苦勞しているのは事実ですので一緒に頑張っていければと思っています。

[オフィスタ NEWS 第 36 号 \(H23.5.16 発行\) はこちらから](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 138 話「エクセルに顔写真を貼る」

最近では PC で履歴書を作成するのが主流となってきていますが、エクセル（またはワード）で作成するのが一般的です。そんな中でよく聞かれるのが、エクセルに顔写真を貼り付けできない方が多いということです。オフィスタでもエクセル履歴書を推奨していますが、顔写真が貼り付けられていないケースが多いのが特徴です。

実はそんなに難しい技術は不要ですので簡単に説明してみます。

- ①デジカメでも携帯電話のカメラでも構いませんので、まずは自分の写真を撮って PC に保存しましょう。（写メールの場合は自分の PC へメールすれば取り込めます）
- ②保存した写真データを開いてみましょう。PC にはほとんど画像ソフトが内蔵されていますので自動的に写真が開くはずですが。
- ③その写真を右クリックのコピーをしてみましょう。
- ④ワードを立ち上げて先程コピーした写真をワードに“貼り付け”しましょう。
- ⑤ワードに張り付けた写真は四隅をつまむと拡大縮小が出来ますので履歴書用の大きさに調整しましょう。
- ⑥ワード内で調整が終わったらその写真を右クリックのコピーをしてみましょう。

⑦エクセルで作成した履歴書に“貼り付け”して、位置の調整や拡大縮小の微調整をすれば完成です。

ソフトやPC環境によっては最初からエクセルに貼れる場合もあるようですが、出来ない場合は「一度ワードに張り付けてからエクセルに持っていく」手法が良いと思います。

顔写真をスキャンして取り込んだり色々方法はあると思いますが、エクセルへ写真を貼れない方はまずはこの方法でお試してください。

(エクセル履歴書へ顔写真を貼る方法について上記でも上手くいかず、詳しく知りたい方はオフィスタ総務部までお問い合わせください)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 137 話「GW」

みなさんGW（ゴールデン・ウィーク）はいかがお過ごしでしたでしょうか。今年は隔間をお休みするとかなり長期の休暇となったのではないのでしょうか。

私はあまり長期間休むと休みボケしてしまいそうだったのでカレンダー通りのスケジュールだったので、出勤・休み・出勤・休みの繰り返しでした。それでも“結構休んだな”という気にさせられるGWだったように思います。

休みの日はできるだけリズムを崩さないように注意していたのですが、ついつい1日の時間バランスが乱れてしまって、GW明けの本日は朝5：00に目が覚めてしまいました。

せっかくなので、GW明けでもあるたまには早朝出勤しようかと普段よりも1時間半早めに家を出ましたが、人身事故で電車が止まっているとの事・・・慣れないことをするとこんなもんですね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 136 話「Live」

去る4/24（日）にスタッフさんのワンマンライブに招待いただき下北沢でのライブ・カフェでの公演を楽しんできました。バラードありポップありとバラエティに富んだ選曲は心地良く日頃の疲れも癒される非常に楽しいLiveでした。

大半の曲を自身で作詞作曲とのことで、普段は見れないスタッフさんの一面も見ることで嬉しかったです。とても良い楽曲でしたのでみなさんにお届けできないのが残念です。

スタッフさん1人1人に色々な趣味・スポーツ・夢があり、お仕事で一緒にさせていただいている面とはまた違った面が見れるのも楽しいものです。芝居・スポーツの大会・ライブ・・・

とプライベートでのこうしたお誘いご招待をいただける機会に恵まれるのは自分自身も心から楽しめるので大歓迎ですので、応援や鑑賞には積極的に参加させてもらっています。私たちは毎日何百人という方々と接点を持ち続けるのが職務ですが、だからこそこうしたスタッフさんの喜びや楽しみも密かに一緒に享受できるのが幸せな瞬間でもあるのです。

Liveの様様やプロフィールについては、いずれ機会を見てオフィスタ NEWS やオフィスタ・ホームページなどでご紹介できればと思います。

とても素晴らしいライブで、年度末の疲れもしっかりリフレッシュできました。お誘い本当にありがとうございました。この場を借りてお礼まで。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 135 話「PC 研修カリキュラム増加」

オフィスタで実施している PC 研修が好評につきカリキュラム（コース）を増やしました。これまでエクセル初級コースだけでしたが、エクセル中級コース（27 機能）、ワード初級コース（33 機能）、ホームページ初級コース（基礎から作成まで）が増えました。

オフィスタでの PC 研修の特徴は以下になります。

- ①お仕事に就業してから使用頻度の少ない機能は省きます。覚えても実践で現実的には使用しない機能も多々ありますので、お仕事で職場で**実際に使用するべき本当に覚えるべき機能だけに特化**して完全習得していただきます。
- ②講師 1 名、生徒 1 名の**マンツーマン方式**ですので、生徒 1 人を中心とした単独講習です。
- ③1 日缶詰め研修ですので通学の必要はありません。**1 日で完全習得を目標**としています。
- ④オフィスタへご登録の方は**一律 ¥ 12,000 円（支援料金適用）**となります。1 日での完全習得を目標としていますが、習得まで何日かかったとしても一律 ¥ 12,000 円しかいただいておりません。
- ⑤お子さまがいらっしゃる方でお預けが困難な場合はご相談いただければ**お子さま同伴**でも構いません。
- ⑥プロの専門家が講師ではありませんので、マニュアル通りの時間配分や指導書の棒読みといった**事務的な講義はいたしません**。
- ⑦完全習得をされた場合、本研修を受講されたことを証する**受講修了証を発行**しております。履歴書に添付して活用することで就職活動を有利に進めていただければと思います。

スキルは 1 人 1 人異なりますので、マンツーマンで各自のスキルに合わせた内容の講義となっておりますので、全く初めての方も、少し自信がないという方、更なるスキルアップを目指す方、どなたでも各自に合った内容の講義が受けられますので、お気軽にお申し付けください。



オフィスタの PC 研修は「オフィスタ就業支援制度」に基づき、当社の支援負担金により実施されておりますので、オフィスタへご登録をされていない場合は本支援料金が適用されませんのでご注意ください。

[事務用機器操作業務実務研修の詳細はこちら](#)

(参考)

[第 54 話「WEB 作成スキル」](#)

[第 9 話「PC スキル」](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 134 話「不景気は雇用の適正時期」

最近、企業や団体の経営者・人事担当者から、「こう不景気だととても人なんて採用できる状態じゃない」という話を耳にします。実は不景気であったり、震災で雇用が停滞している今こそ人材を雇用するにはうってつけのタイミングなのですが・・・と思いながら聞いているのですが、今回は企業・団体の方へ雇用の適正時期について書いてみようと思います。

確かに多くの企業で景気が良くないので人材を採用できない、震災で業務停滞さみの中で人材を雇用できないと考えるのは普通感覚だと思います。しかしながら、最も人材確保を上手に行っている企業はこういう不景気の時に人材を雇用して、好景気の時に雇用しないという事実は意外と知られていません。何故、この不景気に人材を雇用するのでしょうか？そのメリットは主に以下のような点だと思います。

①景気が悪く失業率が高いときほど、優秀な人材が市場に眠っている確率が高くなり、且つ不景気であればあるほど獲得しやすくなります。好景気になればどこの企業も積極的に人材雇用を始めますので、そのときに一緒に採用活動を始めたのでは優秀な人材を獲得するのは困難です。好景気は優秀な人材には多くの企業がよりよい条件を用意し、主導権は求職者が握っている状況です。優秀な人材を確保しようと思ったら高待遇・高給与・広告宣伝費・企業ブランドと多大な資本を必要とします。

②不景気に採用した人材ほど定着率が高くなります。人材の定着率とは入社後 1～2 年以内にその会社に合うか合わないかで分かります。サラリーマン・OL の経験者ならわかると思いますが、各人が全てにおいて満足できる企業というのは存在しません。誰でも多かれ少なかれ不満や人間関係の縫いれはあるものです。「この不景気だから多少の事は我慢しなければ」ということで不景気こそ人材の定着率は高い傾向にあります。労働者にとってもネガティブ思考からポジティブ思

考への切り替えがスムーズにでき、**自身で働きやすい職場環境創造に努められる利点**もあります。一方、好景気は労働者にとっても他社から誘いはいくらでも来るでしょうから、より条件の良い企業への転職に抵抗がなくなってきます。ある程度お仕事を覚えた段階で社員に辞められてしまうことこそ企業にとって痛手になる事はないと思いますので、この点でも不景気ということ自体が良い方向に作用していると言えるのではないのでしょうか。

③不景気や震災で企業が雇用を控えると町に失業者が溢れてしまい国が不安定になってしまいます。こういうときにこそ、**公的援助が手厚くなる**のです。この時期に雇用を率先して行うことで国・自治体からの助成金等をはじめとする公的補助が過剰とも言えるくらい用意されますので、これらを上手く利用すれば実は不景気に人材を雇用しても企業自体は負担もリスクも少ないのです。不景気で利益が少ないので人件費が・・・と思われるかもしれませんが、政府・国・自治体はこういうときだからこそ、しっかりフォローアップしてくれているのです。

好景気には人材も確保できないし、公的援助もない、優秀な人材の奪い合いが始まれば資本競争が発生し弱い企業はとて太刀打ちできなくなり、そして多大な費用をかけて採用した人材も不満があれば離職してしまうというように、実は好景気に人材を雇用する事が危険も資金も大きくなるのです。

皆に右へ揃えて行動を起こす企業は、資金力がなければなかなか大資本には太刀打ちできないものですが、皆が右を向いているときに左へ歩くアイデアもあっていいはず。好景気には人材を確保しないで、不景気の時にのみ大量に人材を確保して成長を続けているという徹底した企業もあると聞きます。リーマンショック後の不景気で雇用の沈み、そしてこの震災で更なる雇用停滞と続いています。が、**「不景気だから採用しない」が本当に正しい選択肢なのかどうか**、企業・団体の経営者及び人事担当者は今一度見直してみる時期かもしれません。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 133 話「家事代行サービス取材」

オフィスタで毎月発行している「オフィスタNEWS」の特集記事で家事代行サービスの現場へ取材に行ってきた。家事とお仕事の両立で頑張る主婦の方へ、福利厚生サービスの一環としてオフィスタが提携している家事代行サービスの作業風景を取材しました。

モニターをお願いしたのはオフィスタの登録者の中から選ばれたママさんワーカーです。お金を払ってまで家事代行を頼むことは考えていないとお考えの方もいらっしゃると思いますので、実際に家事代行サービスを利用したことがない主婦の方に利用してみたい生のご感想を伺うという企画です。**記事はオフィスタNEWS第 35 号（H23.4.15 発行）にて掲載**されますので、詳しくはそちらをご覧ください。ここで取材した側の“私自身の感想”を書いてみました。

①今回は2時間という時間制限でどこまで出来るかを取材させていただきましたが、目安としては3LDKの住居であれば2～3時間程度でひととおりの掃除（クリーニング）という感じでした。

②気になる料金ですが、2時間で7000円程度（単発は約13000円）ということで、月に1回掃除をお願いすると考えれば、微妙な料金帯と感じました。私は独身なので掃除は疎かになりがちなので、月1回7000円なら決して高くはないかな・・・という感じでしたが、主婦の方の感覚はまた違うかもしれませんし、妊娠中であったり、親の介護もしているといった環境によって感じ方が変わってくる料金帯と思いました。

③今回は掃除をメインとしましたが、専門技術者によるエアコンのフィルター清掃やパイプ清掃といったハウスクリーニングは年末の大掃除の時に1回位はお願いしてみても決して高くはないと思いました。素人では手が出ない部分の清掃がハウスクリーニングであるのに対して、普段主婦が出来る範囲内のことをあえてサービスとして行ってくれるのが家事代行サービスです。家事と名のつくものなら掃除・洗濯・料理・犬の散歩と何でも指示さえすれば対応してくれるのが特徴です。

④取材していて家事代行とはいわゆる「1日だけの家政婦さん」、「単発のメイドさん」であることがわかりました。欧米ではメイドは珍しくないのかもしれませんが、日本では家政婦さんを雇っているご家庭といえば豪邸の富裕層というイメージしかありません。日本人がメイドを使うという風習になれていないのか、少々抵抗があるように見受けられました。本来であればメイドさんが掃除をしている中で、テレビを見ていてもいいし、自分の趣味のことをしていてもいいのですが、なかなかそういう雰囲気はまだ日本人の感覚にはかけ離れているように思いました。掃除をしてくれている際も落ち着いた感じで、どちらかというところ「一緒に掃除をするために手伝いに来てもらった」という感覚で忙しいときの助っ人として利用するのが日本人向きではないかと思いました。

⑤メイドとはいえ自宅に入ってもらうのは抵抗があるというのも日本人的な部分でしょうか。「明日は家事代行の人が掃除に来てくれるから、あまり散らかっていると恥ずかしいので掃除をしておこう。」という笑い話のようなことも現実のようです。

家事代行サービスの担当者によると、やはり需要が多いのは妊娠中であったり、介護であったり、どうしても家事を行うことが難しい方の定期的な利用が多いとのことで生活環境による利用の有無が大きいようです。

確かに 7000 円といえばパートではたらく主婦の方にしてみれば日給相当額ですので、なかなか使ってみようという機会が訪れるかどうかわかりませんが、オフィスタとしては「家事とお仕事で頑張っている自分への月 1 回くらいのご褒美として利用してみてもは？」という意味での福利厚生サービスとして当初より捉えていました。

たまにはちょっと贅沢して家事はメイドさんに任せて、家族で映画を観に行ったり外食するといった心のリフレッシュのための出費と捉えて利用するのが家事代行サービスの賢い使い方かもしれませんね。

## オフィスタNEWS第 35 号（特集：家庭とお仕事の両立のための家事代行サービス）

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 132 話「年度最終日」

3 月 31 日でオフィスタの平成 22 年度は終了し、明日から平成 23 年度に入ります。しかしながら、年度末のこの時期に発生した災害は決算期の多い各企業に深刻な影を落としたかもしれません。

年度が変わっても、製造業・販売業・飲食業は引き続き全国的に厳しい状況になりそうです。ハローワークの求人募集も当然ながら発災後は激減の状況です。都心部でもどこの企業も開店休業のような状況で、正月明けのような静けさの街並みに沈み込みそうな雰囲気です。

都心部企業がまず努めなければならないことは「平常化」に戻すことではないでしょうか。操業停止などのニュースも耳にしますが、ここで日本全体が暗い闇に飲み込まれていくことは避けなければなりません。こんな時期だからこそ以前の平常化に戻そうとする努力が都心部の各企業では大切なことかもしれません。ひいては被災地の復興にもはずみをつける意味でも、オフィスタは“通常業務”ではなく、“平常化業務”に努めたいと考えております。メディアでは、内定取り消しや雇止めといった危機も取り沙汰されていますが、これでは国内復興どころか更なる負の闇に引きずり込まれるだけの様な気がします。こんな時期だからこそ、各企業は将来を見据えた“復興”に尽力いただきたいと思います。

まだまだ被災地からの暗いニュースも飛び込んでくると思いますが被災地以外、特に都心部に課せられた使命は業務平常化による日本という国の停滞防止です。ライフラインはもとより港湾土木・建設・運送と主要な機関の平常化なくては被災地の復興もありえませんし、現状のみでの判断で事業計画の変更・リストラ・解雇等をするのは結局更なる経済不況を巻き起こし何倍もの負のダメージとしていずれ身に降りかかってきます。

目指すものは“復興”であり、決して“復旧”ではありません。単に元の姿に戻すだけではなく、新しいものを生み出し復興させていくために国内の各企業それぞれが決意をもって進めるかどうか今、試されているような気がします。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 131 話「被災者の方々へ」

3月11日に発生いたしました東北地方太平洋沖地震によりオフィスタの関係者でも被災によるご親族等の安否確認ができていなかったり被災されたご親族の方がおられたりと心痛めております。

オフィスタでは被害に遭われましたオフィスタ社内外関係者並びに被災地の復興を心より願う微力ではございますが日本経団連を通して社会福祉法人中央共同募金会に義援金を寄贈させていただきました。

関係各位のご無事をお祈り申し上げるとともに、被害に遭われた方々に心よりお見舞い申し上げますと共にお亡くなりになられた方のご冥福をお祈り申し上げます。

オフィスタ社員一同

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 130 話「東北地方太平洋沖地震」

3月11日東北・関東地方を襲った大地震は東京でもその猛威をふるいました。わたしはオフィスタの社内にいたのですが、普段は驚かない地震でも今日の地震の長さにはとても嫌な感じがありました。その直後に事務所内全体が大きく揺れ書籍が倒れそうなほどの揺れに驚きました。とっさに書籍を抑えたり机から転がりそうになるPCを抑えていましたが、後々考えると書籍を抑えるなんて危険なのですがいざというときの行動に理屈なしといった感じでしょうか。

揺れが弱くなったところでまずはTVで発信源と震度・被害を確認、地震の最新情報の入手に努めました。**すぐにオフィスタではたらくスタッフ全員へ緊急業務連絡をメールにて発信しましたが携帯メールは既に不通で全て届きませんでした。**

東京で震度5強、東北地方で震度7との初期情報（のちにマグニチュード8.8も公表される）でしたので取り急ぎオフィスタ社内の女子職員を帰宅させ、自分も早々に帰路に就いたのですが、当然ながら交通機関は麻痺しており新宿駅には人の群衆で何となく皆殺気立っていました。2～3時間駅構内での待機を余儀なくされ復旧のめどもなくオフィスタへ戻ることにしました。ビジネスホテルはあっという間に満員御礼、事務所で一夜を覚悟しましたが途中で居酒屋によると帰



宅できない男女がいてお客さん全員で話も自然と不安な方向へ。そんなときに「電車が復旧した！」との声で一斉にお勘定。というわけで6時間かけてやっとのことで先程帰宅しました。

幸い自宅は本棚などが倒れることもなく被害は最小限でホッと一息。(洗面所の化粧品が倒れて蛇口を押してしまったようで洗面所床一面水浸しだったのは想定外でしたが) この大地震(東北地方太平洋沖地震とニュースで公開されていました)でわかったことは、携帯は通話・メールともに使用不可ですがPCメールは比較的やり取りができることがわかりました。余震などまだまだ気は抜けませんが、まずは地震の正確な情報を入手して、家族等の安否確認を行って気持ちを安心させなければと思いました。緊急時に携帯電話がここまで使えなくなるというのは連絡手段の見直しもオフィスタとして必要かもしれません。

行方不明者や死傷者情報が今後明らかになり悲しいニュースが増えそうで気が重いのですが、まずはみなさまと皆様の関係者の安全をお祈り申し上げたく地震発生当日ではありますが取り急ぎ筆を執った次第です。取り急ぎオフィスタではたらくみなさま、オフィスタ関係者の安否、ご家族等の安否が心配ですので、何かございましたらご一報ください(PCメールやインターネットが現時点で最も確実な手段になっているようです)。また、この地震による被害等でお仕事に支障をきたす際にはオフィスタまでご連絡ください。勤務先との対応も含めてオフィスタ業務管理部で行います。携帯電話・メールがあてにならないのでインターネットを利用して緊急連絡・業務連絡として皆様に発信いたします。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第129話「求人誌」

お仕事探しの人にとっては街角・コンビニで無料で置かれている求人誌などを手にする人も多いと思います。最近ではかなり薄くなっており不景気を実感することと思いますが、薄くなったとはいえこれだけ多くの求人の中から本当に自分に合ったお仕事を探すのは容易ではありません。入社してみたら思っていたのと違ったということがあっては時間も労力も無駄になってしまいます。

今回は求人誌の募集要項の読み方のコツに触れてみたいと思います。あくまで経験知識上での感想ですので、根拠・正当性はありませんので参考の一助程度として捉えていただければと思います。

①「20代の若いスタッフが活躍している職場です。」等と明記されている案件は20代に絞って探しているので遠まわしに年齢制限を敷いているというのは暗黙の了解だというのは知られていますが、法律上年齢制限での採用基準は禁止されております。このような明記であれば確か

に法律上は問題ないかもしれませんが、あくまで法律の抜け穴を通っているだけです。企業モラルの有無という観点で事前にしっかり審査してみることが大切です。

②社員一同が笑顔で写真を掲載し「仲良く和気あいあいの職場です。」というのがうたい文句の会社は経験上かなり高い確率で人間関係が悪化している場合です。隠したいことほど表立って否定してしまうのが人間心理です。本当に和気あいあいであれば敢えて力説することもないはずで、むしろ仲良く等と言うのは社会人職場であれば至極当然のことで一般的には書く必要すらない事項のはずです。何故それをうたい文句にしなけりばならなかつたのか裏を読んでみるのもコツです。

③「月に100万円稼げる」というような求人広告は当然ノルマ制でそれなりに覚悟して入社された方が良いでしょう。最近ではインセンティブという言葉を使いますが要は「歩合給」のことですので、100万円稼ぐにはどれだけの売り上げが必要になるのかを考え、その商品をはたしてそれだけ売る能力が自分にあるのかどうかを見極めましょう。くれぐれも「月に100万円あったらあれもできる、これもできる」等と言う想像が先に一人歩きしないようにご注意を。

④「入社1年で部長になりました」という例が出ている求人も競争主義が色濃い企業といえるでしょう。入社1年で部長になれるかもしれませんが、逆に考えれば10年働いても入社1年の新社員に追い越されることもあるという意味です。1年で部長になれるかもしれませんが1日で降格もあるかもしれません。成功を視野に入れてポジティブに考えるのは大事ですが、世の中そうそう思い通りにはいかないものです。思い通りにいかなかったときでも満足できる環境がそこにあるかどうかを事前に見極めることも大切です。

⑤応募者多数の自信のある企業こそ広告は小スペースです。広告の大小で企業の資産を想定する人が多いようですが、企業資産＝自分に優良な職場とは限りませんので、写真掲載のない小さい求人広告にも目を通しましょう。人気の事務職等は9割方が小スペース広告であることからわかるとおり、何故お金をかけてまで大スペース広告を出しているのか企業の裏を読む力を養いましょう。

などなど、これらはあくまで一般的な事例で、ここに該当したからといって一概にそうだとは思いませんが、求人誌を読む場合に一番必要なのは、「なぜ」という疑問を常に持つことです。「何故このお仕事は100万円稼げるのか?」、「何故うたい文句が仲良く和気あいあいなのか?」、「何故入社1年で部長になれるのか?」・・・何故を考えれば企業の裏を読み解く力が養えます。逆に何故を考えない人は「思っていたのと違った」ということになってしまいます。自分の都合の良い想像の世界だけをイメージして入社すれば世の中そんなに思い通りにいかないのですから、多くの方は得てしてそうになってしまいます。

大切なのは“何故”の回答を自身の頭の中で導き出すことが出来て、その回答に納得できた案件こそみなさまの満足できる求人案件なのではないでしょうか。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 128 話「休日出勤に感じる」

このところ土曜日、日曜日の出勤が続いています。主に社内で事務作業に没頭する時間が多いのですが休日出勤すると色々と感じる発見もあるものです。

①朝の電車でスーツのサラリーマン風の人が思った以上にいるものなのだと気づきます。職業等も様々なのだと思いますが陰ながら頑張っているのだと考えさせられます。

②オフィスタはオフィス群の中に位置するため普段何気なく利用しているお店が休みで、お昼時には苦勞するものです。日常活気ある飲食店がお昼時に軒並み閉店している光景は何か取り残されたような気持ちになります。が、年中無休のファミリーレストラン等では普段見かけない家族連れのお客さんで新鮮味も感じますが。

③電話が鳴らない、お客さんが来ない静かなオフィスでじっくりと集中できる環境は仕事はかどります。普段は手つかずの机の整理などもつついやってしまいたくなるような独特の空気は休日ならではのではないでしょうか。

などなど休日出勤というのもたまには新鮮で良いものです。「あ～働いたな～」という自己満足感も充足でき、普段見慣れている職場が全く別の光景に見えるのも休日出勤ならではのではないでしょうか。すすんで休日出勤する必要性もないのかもしれませんが、たまには良いものですよ。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 127 話「がん患者の就職」

2月17日付の読売新聞にテスコ・プレミアムサーチの記事が掲載されていました。同社は障がい者の雇用に特化した人材紹介会社として、かねてよりオフィスタとは親交ある同業企業です。障がい者にも隔たりない雇用を考えられている同社と、育児中女性にも隔たりない雇用機会と職場環境整備という点で、対象は違えど志を同じくする同志として共に国内雇用促進に努めております。協議会（本ブログ第 122 話他）のメンバーとしても日頃情報交換をしており、同社の石井京子社長は（社）日本雇用環境整備機構の理事長としてもご活躍されています。

今回は読売新聞より記事を抜粋してご紹介してみたいと思います。

#### がん共生時代・働く：欠かせぬ通院 求職の壁

がんになると就労の継続はもちろん、新たに職を求めることも難しくなる。千葉県に住む成田美樹子さん（50）は7年前に大腸がんの手術を受け、ストーマ（人工肛門）を付けた。夫とは手術後に離婚。抗がん剤や検査などに毎月約5万円の医療費がかかった。貯金もわずかになった1年後、就職活動を始めた。

発症まで続けた酪農の手伝いは重労働で、術後の体にはきつい。ストーマを付けて身体障害者手帳が交付されたため、ハローワークで障害者雇用枠の求人を探した。しかし、住んでいる地方にこの枠の求人は少なかった。一般枠では「月2回通院が必要だ」と伝えただけで面接にもこぎ着けられない。地元の大手ホームセンター店は、病名を聞いたとたん、「そういう人は雇ったことがないから……」と拒否反応を示した。

がんの場合、手術で後遺症を抱えていても、ストーマを付けるなどしない限り、ほとんどが障害者手帳の交付対象外。多くは健康な人と同じ土俵で求職活動をしなければならないが、がんに対する理解が浅いこともあり、がん患者の採用に消極的な企業は少なくない。

手帳が交付されていても苦戦した成田さんがたどり着いたのが、障害者やがん患者の就職を仲介する会社「テスコ・プレミアムサーチ」（東京都）だった。同社社長の石井京子さん（56）も実は大腸がん経験者だ。大手通信会社の管理職として働いていたが、手術後、やりがい求めて障害者雇用枠専門の人材紹介会社に転職した。職探しに苦勞する仲間の姿を見て3年前、今の会社を設立。がんや難病、発達障害など障害者手帳を持っていない患者の就労相談も受けつける。石井さんは、「がん患者の職探しで大事なものは患者が自身の能力を評価し直すことだ」と明言する。

「経験なしでOKなら、若くて健康な人を採るのは当たり前。がん経験者だからこそ、専門資格やパソコンの技術、経理、総務の経験など企業にアピールできる能力があるかシビアに点検しなければ」成田さんの履歴書には当初、事務職の経験がほとんど書かれていなかった。数年前に公益法人で会計を担当し、エクセルを使いこなしていたことを聞き出し、それを強調したものに履歴書を書き直した。体調への配慮も了解してもらい、大手証券会社の障害者雇用枠で採用された。不利になるのを恐れて採用の際、がん経験を伝えるかどうか迷う人も多い。社会保険労務士の近藤明美さんは、「必ずしも病名を伝える必要はない。しかし、通院で休むことなどが必要な場合、配慮してほしいことを事前に伝えた方がよい」と勧める。

（2011.2.17付 読売新聞）

#### [\(社\)日本雇用環境整備機構ホームページ](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第126話「マタニティマークPC壁紙」

マタニティマークをみなさまは既にご存知のことと思います。このマークのキーホルダーやストラップを所持している人は妊婦さんであると対外的に表示することで妊産婦に対する気遣いなど、やさしい環境づくりに関して広く国民の関心を喚起するとともに、妊産婦にやさしい環境づくりを目的に健やか親子21推進検討会（事務局：厚生労働省）が作成しているものです。最近では、電車やバスでマタニティマークを見かける機会が増えてきましたが、**職場の中でマタニティマークを見かける機会はまだまだ少ない（又は殆どない）**と思います。公共機関や施設では積極的にマタニティマークの使用を推進しているのに、何故日本全国の職場内では見かける機会がないのでしょうか？

調査してみると、会社側はマタニティグッズを作成普及する金銭的な余裕がないことと、妊婦さん側は既存のマタニティグッズでは職場内で対外的に効果を発揮できない(バッグや携帯電話はロッカー等にしまっているためキーホルダーが目立たない等)ということらしいです。

電車の中で妊婦さんに席を譲る光景をよく見かけますがマタニティマークの効用は意外と大きく、是非職場内でもこのようなやさしい光景をみたいものですが現実には機能していないようです。両者の抱える問題点をなんとか解決できないものかと、オフィスタでは「職場内でマタニティマークを利用してもらうにはどうしたらよいか？」を検討していました。

約1年前にこのマタニティグッズの企画を本ブログにて応募しておりますが(第73話「マタニティマーク」参照)、このたび以下のようなものをオフィスタでは作成しました。

いまや各自職場の机の上にPCがあるのは珍しくありませんし、モニター画面も大型化してきています。事務職であれば勤務中の必需品です。PC画面なら大きく目につきやすく、且つシール等のように会社の備品を汚すこともなく、普及にあたって作成費用が1円もかからない等のメリットがあるので、オフィスタでは「職場内でのマタニティマーク表示PC壁紙」を企画してみました。

厚生労働省担当官へ相談してみましたところ、マタニティマークをポスターやキーホルダーの印刷物として作成するケースはよく聞かれますが、パソコンの壁紙に使用したいという話は聞いたことがないとのことで、マタニティマークをパソコンの壁紙に使用するという試みはオフィスタが国内で初めてというのは少々驚きではありましたが、労働者の雇用環境が十分に整備されずに悪化することを避けるため、しかしそうは言っても不景気を理由に金銭的負担を伴う支援は現実的には難しいという現状も踏まえて、全てを解決する支援策として企画されたのがこのオフィスタの支援制度です。

日常職場で妊婦さんのご使用するパソコンを通じて、社内の特段親しくない職員の方や出入り業者等の部外者の方にも、この席に座っている方は妊婦さんであることを表示することによって妊婦さんにやさしい職場環境づくりの一助になれば、そして次世代に対応した職場環境整備・労働環境整備・職員への意識啓発の一助として役立てていただければと思っておりますので、人事総務ご担当者および管理職職員におかれましては周知・普及・導入にご協力いただきたくお願い申し上げます。もちろん無料配布ですので、妊婦さんも会社側も費用負担は一切ありませんのでご安心ください。

詳しくはこちらのマタニティマークPC壁紙のホームページをご覧ください。

オフィスタ公式ホームページはこちら



## 第 125 話「e-ラーニング・システム」

パソコンでエクセルやワードを学びたいけど、育児で忙しくてなかなかパソコン教室に通う時間がないママさんに朗報です。

(社)日本雇用環境整備機構が会員向けにホームページから無料で e-ラーニングを利用してエクセル・ワードの習得が可能になりました。オフィスタは本機構の会員であることから、オフィスタに登録している方は全員このシステムを無料で使えます。

### ①実際に動かさなければ覚えにくい

e-ラーニングというと解説図と説明文を読んで学習するのが一般的なスタイルですが、ここでは実際のエクセル・ワードの画面を実際に自分で操作できます。

### ②何も考えなくても自然と学習する

操作は赤いマークで指示が出ますので、画面上でその通りになれば機能を習得できるので、何も考えずに指示通り動かしているだけで直感的に理解でき習得できます。

### ③ソフトがなくても全バージョンが利用できる

自宅はエクセル 2003 だが、2007 を覚えたいというときには、エクセル 2007 の画面で学習できます。エクセル・ワード 2003、2007、2010 の全てのバージョンが、ソフトをお持ちでなくてもご自宅の PC で、実際にそのバージョン画面にて学習できます。

### ④365日/24時間いつでもどこでもレッスン

育児中で時間がとれない方、障がいがありスクールに通学するのが困難という人でもご自宅で好きな時間に何度でも勉強できます。

### ⑤社内研修ツールとしても利用できます

全国の支店、世界中の社員が職場や自宅で学習できますので、社内研修用のツールとしてもご利用できます。

### ⑥使用料金は無料

オフィスタにスタッフ登録している方は無料です。

みなさんこのような便利なツールを利用して、この機会にパソコンのスキルアップを図ってみてはいかがでしょうか。オフィスタへご登録の方は総務部までご連絡ください。無料でパスワードをお配りいたします。

詳しくはこちらの [e-ラーニング・システムのホームページ](#)をご覧ください。

[オフィスタ公式ホームページ](#)はこちら

## 第 124 話「バナー」

ホームページでよく見かけるバナーは珍しくもないですが、ホームページ作成者・管理者にしてみると実は頭が痛い問題です。作成当初はしっかりしたサイトマップ構想を基に真っ白な状態から作成するのでシンプルなのですが、次第にお伝えしたいコンテンツや記事などが増えてくると、ホームページの奥底まで探さないと辿り着けない状況に陥ります（官公庁のホームページ等は膨大な情報量のため目的のページに辿り着くことさえ困難なときがあり、数十回のリンクの末に見つけた時にはヘロヘロということもよくあります）。そこでワンクリックで辿り着けるようにトップページにバナーを加えるのですが、このバナーも次第に増えてくるものです。

トップページにバナーがうじゃうじゃ貼り付けられたホームページも目にしますが、これはこれで美観を損ねてしまいます。一昔前はチャカチャカ動いたり光ったりするバナーが主流でしたが最近はそのようなバナーはあまり見かけません。バナーが増えれば増えるほどチカチカ動くのは見ずらくなるだけですからね。

オフィスタのホームページは**コンテンツが増えてもトップページのバナーは当初より増やさない**ことを念頭に努めてきましたが、ホームページの奥底に収納されたページも見てもらうためにはどうしても最短距離を走れる工夫が必要になってきました。製作者はどこどこからリンクして、どう進めば辿り着けるかわかるかもしれませんが、それでは作成者の独りよがりなホームページにしかなりません。**初めて訪れた人にもわかりやすい構成を第一に考えればシンプルに勝るものはありません**。かといってトップページにベタベタとバナーが貼り付けられているのはとてもシンプルとは言えませんよね。

オフィスタでは公式ホームページのトップページに「**コンテンツ簡単検索**」バナーを設置しました。これにより本流ではないサブコンテンツへの道のりが容易になったと思います。オフィスタのホームページをよくご覧いただいている方にはどこになにがあるかわかるかもしれませんが、初めてオフィスタのホームページを見た人でもサブコンテンツへ最短で辿り着けるようになっていきます。お時間あるときにでも是非寄って行ってみてください。

シンプルほど明瞭なものはありませんが、シンプルを構築するためには複雑な思考回路や発想を駆使しないと生み出せないものだと思います。灯台下暗しと言われるかもしれませんが、ごくごく自然な発想が意外に取り入れられていなかったんだなと感じました。

オフィスタのホームページがはじめて出来た時の初心の気持ちに戻って考えたバナーですので大袈裟なものではないかもしれませんが、ご活用いただければと思っております。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 123 話「ご連絡」

最近では履歴書等の連絡先の電話番号は8割以上の方が携帯電話を希望しております。ダイレクトにご連絡のやり取りができるということで非常に便利な反面、携帯電話以外に連絡手段が少ない方も見受けられます。今回は就職活動中の連絡受けについて書いてみます。

①企業への応募の場合、連絡先のメールアドレスは携帯電話の他に PC メールアドレスを指定しておいた方が良いでしょう。というのもオフィスタでもそうですが、書類のやり取り等で添付ファイルのやり取りが発生するため、インターネット環境にある PC、エクセル・ワードは就職活動の必須アイテムとなりつつあります。ご自宅に PC をお持ちでない方もいらっしゃると思いますが、情報入手・応募・その後のやり取り等で不利になります。また、ご自宅に PC をお持ちの方でもメールチェックを毎日される方は意外と少ないようです。特に女性の方は携帯メールは頻繁にチェックするようですが、**ご自宅の PC メールはチェックしていない方が多く、企業から 1 月 10 日に来社くださいというメールが届いているにもかかわらず、1 月 15 日にメールチェックしたために涙をのんだ**というようなお話しはよく聞きます。

②携帯電話の連絡受けについては就職活動においては男性に比べて女性が圧倒的に不利になります。男性はポケットなど常時身に着けている傾向が高いのに比べ、**女性は携帯電話をカバンに入れて持ち歩く傾向が見られます**。結果として企業からの着信に回答する確率も低くなります。もちろん電車に乗っていたり着信に気付いていても出られないことは日常的にあります、**折り返し電話をすることは最低限のマナー**として気を付けてみてください。オフィスタでも着信にはご留意下さいとご協力をお願いしておりますが、内定が出たのでお知らせしようとしてもずっとご連絡がつかず流れてしまい、2 週間後に「その後どうなりましたか？」と連絡を受けガッカリし後悔の念に苛まれる方も実際にいらっしゃいます。

PC メールにしても携帯電話にしても、もちろんチェックするかどうか本人次第ですが、**内定の電話に出ることが出来ずにそのまま気付かずに流れてしまうケースが特に女性に多くみられます**。着信に気付いていたが知らない電話番号だったので折り返し掛けなかったという女性の意見もよく聞きますが、それであれば企業に連絡先として携帯電話番号を明示するのは合理ではありません。ご自宅の電話番号等を連絡先に指定するののも一つの有効な手段です。そしてなによりも**ご自身が就職活動中であるという自覚を忘れないこと**だと思います。

この不況下でハローワークをはじめお仕事への応募倍率三ケタという案件も珍しくありませんので、ご連絡がつかなければ次の候補者へどんどん内定でも良いお話でも他者へ流れて行ってしまいます。いまや企業は待つはくれない時代に突入し始めているのです。

**「どうしてもこのお仕事はやりたかったのに・・・」と折角内定を取っていながら「身に覚えがない電話番号だから」と放っておいたがために涙を呑む光景を目にする機会も多いのですが、まさに電話 1 本着信に出るか出ないかで人生が変わってしまうこともありますので就職活動中の電話・メールは抱えるように慎重に。**

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 122 話「協議会 2011 新年会」

去る 1 月 13 日に人材関係会社の経営者で構成される協議会の今年 1 回目が新年会も兼ねて開催されました（第 5 話、第 111 話他、参照）。

前は派遣法改正についての議論が主だったのですが、今回は業界の今後の動向について焦点が当てられていました。ニュース等でも情報は届いていましたが、派遣会社・人材紹介会社ともにここにきて廃業・倒産する企業が続出しており派遣会社では全体の 15%、人材紹介会社に至っては 30%の企業が消えているとのことで改めて景気の悪さを実感した気がします。

そもそも派遣にしても人材紹介にしても料金が発生しますのでその料金帯が現在の企業の体力から見て適正料金ではないというのが理由です。例えば人材紹介会社ではエグゼクティブ（部長級の人材）の紹介を受けた場合の報酬は、その人材の年収の 30%とすれば 200~300 万円もかかってしまいます。年収 3 千万円のエグゼクティブを紹介受けた際には紹介会社に 1 千万円の報酬額を支払うということです。中には紹介料が 2 千万円とか 3 千万円とか、人材を 1 人採用するためには企業はなんだかんだで 1 億円近く用意しなければならないと聞いて驚いて聞いていました。それどころか人材紹介会社は紹介して報酬をもらうのが当然と思っていたのですが、最近は紹介できるかどうかにかかわらず一定額の報酬が依頼時にかかるスタイルもあるとのことでもたまたま驚きました。

オフィスタははたらきたいママさんを支援するというコンセプトですので正直、ビジネス一辺倒で運営しているわけではないので、このような感覚とは程遠い位置にいますが、このような話を聞いて驚いたのは何も報酬や金額が桁外れだからではありません。部長級の人材を紹介会社に 1 億円用意して依頼し探してもらうよりも、今まで下の人材を育ててきていなかった企業がこんなに居るということに驚いたわけです。オフィスタの感覚が古いのかもしれませんが、その会社の次の時代を担う人材を育て世代を引き継ぐことは企業の勤めという考えはもう古いのでしょうか・・・。何を泥臭いことをと笑われるかもしれませんが、ドライというか希薄というか何かとても寂しく感じてしまうのはなぜでしょうか。

前回は書きましたが“昭和にあって平成にないもの”、何か日本という国自体が変わってしまっているなと思うのは私だけでしょうか。

しかし、今の日本に 2 千万円支払って人材を探してほしいという企業がはたして何社あるのか疑問です。3 割の人材紹介会社が倒産しているとのことですが、至極当然の結果では？と思いつながら耳を傾けていた今回の協議会でした。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 121 話「タイガーマスク」

年末年始から全国各地で施設の子供たちへタイガーマスク（伊達直人）の名でプレゼントを贈る者がいるとのニュースを見て心温かに思ったものです。この不景気で心も病んだ日本でこのような優しい思いやり、しかも匿名での寄贈という点も人々の心を打ったことと思います。タイガーマスクが贈った本当のプレゼントは施設の子供たちではなく、私たち国民に忘れていた何かをプレゼントしてくれたのではないのでしょうか。

メディアも大々的に取り上げたこの報道も、2週間も経てばその報道内容が変わってきていることに気がきます。伊達直人とは一体何者なのか、各報道機関がこぞってスクープ狙いの捜査に走っているようです。別の報道では寄贈に対する税金問題はどうか、受け取った施設の対応は法的にどうか・・・云々。ああ、またか・・・、と内心ガックリした気持ちは否めませんでした。これだけ話題になったのですから、正体を突き止めればまさに大スクープでしょうし、新聞・雑誌の売り上げは増大することでしょう。真心を法律という箱に納めて論じることで批判の矛先に話を向けて国民を賛否煽るのは最近のマスコミの決まりパターンでもあります。結局はお金儲けの道具にしてしまう人々が居ることがとても残念です。

こういう場面を見ていると、日本は不景気といわれていますが、本当に不景気なのは日本人の心なのではないのかとしみじみ感じます。現代はインターネットやパソコンといった便利な文明を生み出した反面、人と人のコミュニケーションが希薄になっています。10代の若者がインターネットやらネットトレードである日突然億万長者になってしまったり、また、世の中は何もかもがビジネスに終始し人の温情すら金儲けにしてしまう、良くないことが起これば「不景気だから」の一つ覚えのセリフばかり、殺人事件のニュースが流れても近所でなければ誰も驚きもしない今の世の中。

昭和の時代にあって平成の時代にはないもの、それは人の情念だと言われています。

今回のタイガーマスクさんの一連のニュースを見ていて、昭和の温かみと平成の冷厳の両方をみたような気がします。

派遣会社も人を扱うのがお仕事ですが根底は“ビジネス”と捉える企業がほぼ全部でしょう。派遣会社は平成時代が生んだビジネスといわれていますが、**オフィスタだけは脱ビジネスで”支援”を徹底したコンセプトを創業以来取り入れています。**ここであえてそれをPRするつもりなどさらさらありませんが、泥臭くても構わないのでオフィスタはタイガーマスクのような昭和の情念を持ち続ける企業であり続けたいものだとい達直人報道を見ながら改めて思ったものです。あまりにも寂しいタイガーマスク報道を目にして、ついつい筆をとってしまった次第です。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)



## 第 120 話「365 日の始まり」

年も明け会社もそろそろ動き出していることと思います。

今年は暦から長期とはなりずらい年末年始だったようです。それでもこれだけ長く休めるのはGW、夏休み、年末年始の年間3度のことでしょうから、やはり休み明けの正月ボケはあるようです。私は4日間のお休みだったのですが、何故か正月明けはボーっとしてしまうものです。電車はサラリーマンの方やOLの方で混み合っていました。皆さん眠気半分、新年への抱負半分といった感じで年明け早々の電車内は見えておもしろいものです。

暫くの間は新年のご挨拶や新年会でまだまだ本業務に専念とはならないかもしれませんが、1月も10日を過ぎればまた通常の毎日に戻ることと思います。今年も桜の春、猛暑の夏、涼しくなる秋と大切な365日が始まるかと考えるとどんな1年になるのかいまから楽しみです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 119 話「謹賀新年 2011」

あけましておめでとうございます。

昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

年末年始は静養をしっかりとって、みなさま有意義に過ごしていただきたいと思います。昨年もそうですが、2011年「雇用」というキーワードが世の中を賑わす年になることでしょう。また、育児とお仕事の両立、ワークライフバランスという視点で労働者も雇用主もこれまでの労働環境に変化が求められる年になるかもしれません。というのも障がい者雇用と高齢者雇用についてこれまで国は推進してきたわけですが、昨今の不況下と女性の社会進出活性化により「育児中女性＝専業主婦」の構図が一般的ではない時代になっていること、シングルマザーの労働に対するポテンシャルの高さといったことがここ数年国内で見直されていることから「育児中女性＝雇用」の流れが必然となる1年になりそうです。今年もオフィスタの課題としては「はたらく女性支援」、「育児とお仕事の両立支援」に努めていきます。また、育児・障がい・エイジレス（35歳以上）の雇用支援・雇用主の職場環境整備を（社）日本雇用環境整備機構の一員として普及・啓発に努めていきます。

まだまだ厳しい中ではありますが決して諦めずに前向きに頑張るスタッフのみなさまを今年も変わらず全力で支援させていただくとともに、企業・団体さまには労務労働に関して一層の貢献をさせていただきますので、今年も変わらぬご愛顧の程、宜しく願い申し上げます。

この2011年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、また、企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の時であることと信じております。そのためのお役に立てるよう社員一同、地道かもしれませんがまずは目の前のお仕事を一歩々々あたらせていただきます努力を絶やさぬよう努めますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十三年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）  
代表取締役 小松中子

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第 118 話「続・PC の不具合」

昨日ウィンドウズも入れ替えて、不調だったマウスも復旧したのを確認したのに、翌朝になって女子職員から「治ってません、マウスが動きません。」とのことで、“これはもう PC 買い替えやむなし” を覚悟しました。愛着がある PC だったので手放したくなかったのですが、ウィンドウズは入れ替えたので原因があるとすれば本体そのものが壊れているとしか考えられません。ということで昨日の苦労もむなしく PC は倉庫行きになりそうです。

“そうだ、大事なデータだけはメモリースティックに移し替えておかなければ” と USB メモリーで大事なデータはバックアップしました。とここで、“あれ？**メモリースティックは使えて何故マウスは使えないのか？**どちらも USB なのに” とふと疑問。

もう一度マウスを差し込むと「**USB デバイスが認識されません。**このコンピュータに接続されている USB デバイスの 1 つが正しく機能していないことが、Windows によって認識されていません。問題を解決するには、このメッセージをクリックしてください」と相変わらず使えない。他の PC のマウスを差し込んでダメ。そもそもデバイスって何？という感じのメッセージなのですが、PC 製作者にとってはデバイスというのは標準語なのでしょう。詳しくはトラブルシューティングをどうのこうの言って来ましたが、こちらも一般ユーザーを突き放した特殊語を連発されてさっぱり解決せず(自分の知る限りトラブルシューティングで何かが解決した試しはない)。

同じような事例がないかインターネットで検索してみたら出てきました、同じ症状が。解決法としては、①電源を抜く、②30秒間放置する、③電源を落として立ち上げる、が解決法だとか。デバイスだの認識だの大層なことを言われているのにこれで治るわけがないと思いつつ試してみると・・・**なんとあっさり解決。原因は静電気**で AC アダプターで充電をしっかりとっていると静電気が溜まりこの不具合になるそうです。なので電源を抜いて充電 100%を 95%くらいまで放電すれば解決するそうです。言われてみれば昨日 AC アダプターを抜いてマウスチェックして動いていた記憶が、そして帰るときに AC アダプターを付けて充電して帰宅した記憶が・・・翌朝には充電は当然 100%溜まっているでしょう。

しかし、“**こんなの誰がわかるか！**”という感じで頭に來ます。「USB デバイスが認識されません。このコンピュータに接続されている USB デバイスの 1 つが正しく機能していないことが、Windows によって認識されていません。問題を解決するには、このメッセージをクリックして

ください」なんて呪文のようなメッセージではなく、「電源を抜いてしばらく待ってください」の一言の方がよっぽどユーザー思いだと思うのですが。

原因解明と復旧は果たしましたが2日間かなり疲れしました。メーカーの思う壺かもしれませんが、この次故障したときは迷わず買い替えようと思います・・・

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第117話「PCの不具合」

オフィスタで使用しているPCの1台がこの年末に来て不具合です。立ち上がらなかつたり、マウスを差し込んでも作動しなかつたり。今やPCはどここの企業でもライフラインですので、オフィスタでもPCはそれなりのグレードのものを完備しているつもりではいるのですが。

オフィスタ内ではPCの寿命ではないかとのことで買い替えるべきとの声もありましたが、その前に不具合の原因を探して何とか修復に試みしてみることにしてみました。まずはハードディスク内を綺麗にして購入当時の元の状態に戻そうと挑戦してみました。ウィンドウズをまっさらな状態にするためのリカバリーディスクを探すのに一苦労でした。購入当時はまさかウィンドウズの入れ替えなど思いもよみませんでしたから。結局ディスクは見つからず途方に暮れていたところ取扱説明書に「**リカバリーディスクは付属していません。インターネットで取り出してください。**」と明記が。メーカーにしてみれば便利かもしれないがユーザーにしてみれば何と不親切なことかと思いました。そもそもウィンドウズを入れ替えるということは不具合があったりPCが動かなくなったからであって、そんな時にネットから各自取り出せという取扱説明書にビックリでした。幸いマウスが動かないだけなのでネットは正常だったためなんとかかなりそうでした。が、リカバリーディスクを**ダウンロードする先が見つからない**ことといたら・・・。メーカーのホームページの奥の方にやっと発見してCD-ROMも用意して、さてダウンロードしようと思った矢先、「**ダウンロードするためにはCD-ROMを36枚ご用意ください**」とメッセージが。ええ～～～という感じでしたが、その後に「またはDVDを2枚ご用意ください」と出てきました。というわけで急遽DVDを買い出しに行く羽目になりました。しかしCD-ROM36枚用意しようとして普通に表示するメーカーの感覚って何なの？という感じです。DVDも用意できてリカバリーディスクも完成し、いよいよウィンドウズを元に戻す作業に入りました。しかし長い・・・30～40分は読み込みやらインストールやらセットアップやらをしていたような気がします。

ウィンドウズが終わって一息ついたところで「付属のOffice2007のCDを入れてください」と出てきました。オフィスタには複数台のPCがあるため、このPCに付属していたCDがどれなのか探すのにこれまた一苦労でした。Office2007のCDは何枚もあるためシリアスナンバーと見比べて試行錯誤の末、なんとかエクセル・ワード等も使えるようになりました。

**と、ここで今まで使えなかったマウスが復旧、動くように。**やっぱりウィンドウズに問題があったのかなと妙に納得と充実感がこみ上げてきました。

その後のメール設定やら一方的に半強制的な押し付けユーザー登録やらもクリアしてなんとか無事にPCとウィンドウズの購入当時の初期化に成功しました。これはお年寄りには正直厳しい作業ではないかと思えますし、PCの取扱説明書とかユーザーのことを全く考えていないと思いました。故障＝買い替えのためにはリカバリーとかは出来るだけ面倒にしておいたほうがメーカーにとってはいいのかもしれませんが、わずか10年20年足らずでPCメーカーはこれほど不親切な世界になってしまったんだなと少し残念でした。

何はともあれ修復できて満足で家路に着いたのですが、翌朝女子職員が「治ってません、マウスが動きません」とのこと。ええ～～～何で?... (つづく)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第116話「オフィスタPC研修（中級編）」

オフィスタではPC研修、特に一般事務職では必須となっておりますエクセル研修を実施しております。これまではエクセル基本動作をマスターする初級編だけだったのですが、12月より中級編を実施します。メインとなるのは「グラフ作成」、「差し込み印刷」、「串刺し演算」といった総務・庶務系で頻度の高い機能に重点を置いています。特に差し込み印刷機能と串刺し演算機能は求人募集に必須スキルとして取り上げられるほど頻度が高くなってきているため是非習得していただきたいと思えます。一般事務職・庶務業務では中級以上のスキルを求められるケースはまずありませんので、習得することによって今後の就職活動を有利に進めていただければと考えております。

「な～んだ、PC研修なんて別に珍しくない」という方もいらっしゃるかと思いますので、オフィスタのPC研修制度の主な特徴を少々。

①スクールや講習・セミナーではありませんので、生徒1名・講師1名の完全マンツーマンになりますので、各自の習得ペースに合わせ、質問はその場で随時何でも受け付けます。疑問はその場で完全解決していただきます。

②通学は不要で1日缶詰めで取得していただきます。スクール等ではどうしても日常で使用しない余計な機能まで教える傾向にありますが、オフィスタでは習得の目標は就職であり一般事務職で実用することだけに特化していますので、実際にご就業したとき（または現在の職場で）実践で使用する機能だけに集中しています。敢えて覚える必要性のない余計なまぎわらしい機能は省いております（実はこの業務上において使用頻度の低い機能を覚えさせられることで、本当に必要な機能の習得が混乱する原因になっているのです）。

③習得された方には受講修了証を発行いたしますので、今後の就職活動において履歴書添付資料

などとしてご活用できます。

PCは苦手という方も多いかと思いますが、これを機会に「エクセル中級なんて大して難しくないと興味を持っていただけると面接でもご就業後も自信にもなりますので、その一助となれば幸いです。

なお、初級編も引き続き受け付けておりますので、ご質問等はオフィスタ総務部までお気軽にお申し付けください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第115話「応募倍率」

色々な企業に応募するがなかなか採用が決まらないという就職活動中の方が多くと思います。応募倍率が高いのも原因であることはお察しの通りだと思います。1人募集枠に50~60人が応募するという状況は現在では珍しくなく、多いところは200~400倍とも言われる就職氷河期真っ只中です。今回は“倍率”について少し考えてみようかと思います。

当然ですが倍率が300倍あれば299人は不採用なわけですので、確率は1/300です。しかし倍率が10倍なら1/10ですので採用確率は3000%上がるわけです。しかし応募の段階で倍率がどのくらいかというのはわかりませんので、手探りと想定・直感も必要になります。例えば「あ、このお仕事は勤務地もいいし職務内容も自分にピッタリ！」と思う案件は、他の人もそう思っているわけですから倍率は高くなるというわけです。比較的競争倍率は、勤務地・勤務時間・職務内容の3点で大きく変わってきます。

### ①勤務地

交通アクセスの利便性の高いところ、例えば新宿や大手町のような人気エリアで複数路線が交差している駅は広範囲の人が応募できるため倍率が高まります。

### ②勤務時間

平日の9:00~18:00の時間帯のお仕事はやはり皆さんご希望されますので、土日が出勤で平日で2日間お休みという体系で支障がない方は選択肢が増えて有利になるかもしれません。または10:00~19:00とか11:00~20:00なども敬遠する方が多いので時間帯を1~2時間変えるだけでも倍率は一桁台まで下がるケースもあります。

### ③職務内容

これはどのようなお仕事をご希望されるかによりますので良い悪いではなく、あくまで倍率の高低の職種を書いてみようと思います。女性の一番人気は断トツで一般事務職（デスクワーク・秘書・経理・受付・電話対応等）になります。逆に倍率が低い職種は営業職や販売職、介護職となっています。



大きくはこの3点で倍率が左右します。大手企業か中小企業かで倍率が変わるのではとお考えの方もいらっしゃいますが、女性の場合はそれほど大きくは左右されないようです（男性の場合は大きく倍率が変わります）。

このように事前に応募倍率がどの位あるかをある程度想定しながら応募してみるのも良いでしょう。また、ハローワーク窓口などで応募者数が概ねどのくらいなのかを企業に確認してくれる場合もありますので尋ねてみてはいかがでしょうか。

確かに厳しい時代ではありますが、応募倍率は「それを知って諦めてしまう」ために把握するものではなく、「この倍率をなんとか勝ち抜き自信にしたい」、「仮に不採用であったとしても、これだけの応募者数がいたなら仕方がない」と**ポジティブに考えていただく指針**として利用して欲しいとオフィスタは思っています。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第114話「忘年会」

気が付けばもう忘年会の季節です。オフィスタでは毎年スタッフさんと忘年会をおこなっています。「オフィスタって派遣会社なのに忘年会あるんですね！」とよくスタッフさんに驚かれますが、更に言うなら暑気払いやお花見などもあります（笑）。

お仕事に頑張っているスタッフさんの労をねぎらい、たまには自由な意見を聞ける場としてオフィスタも楽しみにしています。夜が忙しいママさんとはランチをしたり、堅苦しい場だけではなく息抜きも必要だとオフィスタは考えています。

はたらくみなさんと色々お話しできるのもご縁であり、貴重な時間でもあります。こんな派遣会社が1社くらいあってもいいのではないのでしょうか、とあって年中行事を企画しています。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第113話「11月の新連載ブログ紹介」

「ワークライフ主婦さんブログ」として新たにブログが連載いたしました。

はじめてのハケンでのお仕事体験記として、主婦のヒロさんに連載いただきました。

お仕事のことでなく、仕事帰りや通勤、お休みの日などはたらく主婦の観点で書いていただくと思います。ハケン主婦ならではの楽しみや苦勞・お仕事の感じ方・家事との両立などこれから社会復帰を目指す主婦の方にご参考になるのではないのでしょうか。

「Let's Enjoy ワークライフバランス（H22.11.12 連載開始）」：

<http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html>

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 112 話「講習会のお知らせ」

今回は講習会のお知らせをしてみたいと思います。もし内容にご興味がある方はご参加してみたいかがでしょうか。

(社)日本雇用環境整備機構(新宿区:理事長 石井京子)は「育児中女性・障がい者雇用における現状と課題および関係法令解説と事例」講習会を厚生労働省担当官を講師に企業団体の人事総務担当者・管理職・雇用行政担当官向けに開催する。

日時:平成 22 年 12 月 8 日(水) 13:00~17:00

場所:文京シビックホール

後援:厚生労働省

(演題・講師)

・育児中女性の雇用における現状と課題及び関係法令解説  
厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課担当官

・障がい者雇用における現状と課題及び関係法令解説  
厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課担当官

・発達障害者の活用による障害者雇用の促進  
(社)日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

問合せ:機構事務局(オフィスタ)

詳細:

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

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 111 話「協議会開催しました」

なんだか結構久しぶりになっていますが、11月10日に人材に関する関係会社で構成される協議会が恵比寿にて開催されました（詳しくは第5話他過去記事参照）。

久々だったこともあり各社色々と新しい動きなどが見えて勉強になりました。業務に関する話題が中心ですが、今回特に取り上げられた話題は「日雇い派遣禁止」の動向でした。現在の案では2カ月未満の雇用を禁止して2カ月+1日を義務付けるという動きが見られています。元々は雇用の安定のためという建前での議論なのですが、発端は派遣村騒動ではないでしょうか。

しかし、これは男性日雇い労働者視点での考えであり、短期で働きたいことを希望するママさんには非常に弊害が起きます。イベントのときに単発で1～2日働きたいコンパニオンなど色々と弊害が起きそうです。そして弊害をこうむる大多数は明らかに女性であるという点です。小泉内閣時代に雇用率を上げるために派遣の自由化が認められたのは失業する男性の視点でのことでした。派遣村騒動で今度は日雇い禁止というのも男性視点です。**なぜ女性の視点で労働環境を整備していかないのか少々不満もありますが、男性の雇用環境整備をするために犠牲になるのがいつも女性ばかり**というの癪ですね・・・というような話題が出ていたように記憶しています。

「次の開催は忘年会も兼ねてですね」ということで、もう今年もそんな時期なのかと驚きながら閉会いたしました。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第110話「時間が足りない」

これから年末にかけてどこの会社でも忙しい時期になってきますね。やるが多すぎて時間が足りないと困っている人もいるのではないのでしょうか。オフィスタの社内でもよく耳にする言葉です。先日とある本を読んで「時間が足りない」解決法のヒントがありましたので今回は少々。

まず時間が足りない人とそうでない人は何が違うのでしょうか？時間が足りない人がサボっているとは思いません、ただ1人だけ極端に業務負荷が大きいとも考えずらいものです。ここでヒントになるのが効率化とやり残し作業のモヤモヤ解消です。

例えば出勤してまずメールを一通り見るとします。いくつもメールが届いているとして、「〇〇さんからのメールだ。後で電話しなきゃ」、次のメールは「△△会社からのメールだ、今日中に書類を送らなきゃ」、次のメールは「□□の件は後で上司に報告しなきゃ、とりあえず先の2件が優先順位は先だな」・・・という感じではないのでしょうか。ここで考えてみてください。**3通のメールを読んだが何一つ処理していない**のです。つまり1つのことを片付けて次のメールの作業をしようとしたときに**もう一度読み返す**のです。処理するまでに同じメール文面を2回読むことになっていますので作業時間は2倍というわけです(場合によっては取り掛かるまでに3回4回と読む人もいるかもしれません)。優先順位をつけることも大事ですが、これが得てして何かを“先送りにする言い訳”になりかねないので注意です。結局やるべきタイミングを失い、常

に頭の中にやり残した仕事を思い出させる声が聞こえてきて目の前の仕事にも集中できない結果「あ〜、時間が足りない」となってしまうのです。

この本では「今やるべきことと、後でやればいいもの」の選別をする習慣が悪いと言っていました。処理する際にもう一度書類を読むのは時間の無駄で、**最初に読んだ時に処理してしまうのが最も効率化**だそうです。また、やるべきタイミングを外してしまうとそれを思い出させる声が常に聞こえてきて重荷になりますので、出来るだけ**重要でない仕事から終わらせて**、重要な仕事にこそスッキリした頭で取り掛かれる環境作りが大切なのだそうです。

実際にはみなさんそれはわかっているにもかかわらず・・・というのが現状で、私自身もそんな感じですので偉そうなことは言えませんが。何かの参考・ヒントになればどうかと思い書いてみました。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 109 話「タバコは出世に影響するか？」

タバコも値上がり肩身が狭い人も多いのではないのでしょうか。先日ニュースの記事で「タバコは出世に影響するか？」調査で 37%が**「出世には影響しないが、人間関係に影響する」**と感じているそうです。

「出世に影響しない」と答えた人は、「タバコは飲酒と同じように個人の嗜好に過ぎず、出世に影響するのはおかしい」という意見が多く、欧米で言われている**「喫煙者は出世できない」という話は日本においてはあまり当てはまらない**ようです。

またタバコが職場の人間関係に影響すると答えた人は、その理由として「喫煙中に社内の人とコミュニケーションがとれるから人間関係に有利」という意見と、「喫煙者と非喫煙者の間に距離ができるから人間関係に不利」という意見の 2 つに大きく分かれています。

喫煙者からは、『タバコを吸う人と同席したくない』と思う人がいるし、上司が非喫煙者の場合に良い印象を持たれないので**人間関係に不利という意見が半数以上を占め**ここでも肩身が狭い思いをしながら吸っている様子うかがえます。

一方、非喫煙者は人間関係に「有利」とした人の割合が 55%で、「不利」とした人の割合が 45%と反対の結果のようです。タバコを吸わない人は「タバコは職場の人間関係に有利に働く」と感じているとのこと。理由としては、**「タバコ部屋を外から眺めていると、結構会話が弾んでいるように見える。きっと人間関係にも影響があるに違いない」、「タバコ部屋人事があるから」**といった意見があるそうです。

この結果から「タバコは、喫煙者同士の関係を深めるが、非喫煙者と喫煙者の距離を生む」と

ということでしょうか。肩身が狭い者同士が集まれば同じ境遇の者のみが共有できる連帯感が生まれるのかもしれませんが。「タバコ部屋人事」という言葉をはじめて聞いたのですが・・・吸わない人にしてみれば、なるほどな感じもします。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 108 話「パパさん育休」

育児・介護休業法が平成 22 年 6 月より改正施行され下記の改正がありました。

- ①パパ・ママ育休プラス（育児休業取得可能期間を父母ともに育児休業を取得する場合、子供が 1 歳（現行）から 1 歳 2 カ月に達するまで延長されました。）
- ②父親の育児休業再度取得（父親が、妻の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業を再度取得することが可能となりました。）
- ③配偶者が専業主婦である場合、育児休業の取得ができないとする制度が廃止されました。

男性社員が育休を取得するのはまだまだ抵抗感があるという意識も根強いかもしれませんが、今後どのように社会が変わっていくのか興味があります。

企業としては法で定められている労働者の権利として認めてはいますが、そうはいつでも出世に影響したり、周囲の目も気になって、男性の育休は睨みを利かされているようで・・・というのが本音ではないでしょうか。

同法では、事業者は、労働者が申し出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないとされています。

男性も女性も隔てなく子育てに専念できる権利を行使することができる世の中になるといいですね。不況でどこの企業も金・金・金の世の中ではありますが、従業員の 1～2 歳のお子さんも 20～30 年後の日本では中心に位置する逸材ですので、経営陣も労働者のための適切な雇用環境を整備してくれる深い理解を有することが将来の発展かもしれませんね。

昭和にあって平成にないもの、それは「人の情念」だと言われています。不況・失業と暗いギスギスした社会雰囲気の中、心豊かな日本企業というものを考えてもいいのかなと思うこの頃です。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 107 話「ゆとり教育世代」

現在実施されているゆとり教育を受けて育った世代を「ゆとり教育世代」と呼びます。この世代が大学を卒業するのが 2010 年です。つまりこの世代の者がいよいよ大学を卒業し、社会に



出ることになったわけです。

校内暴力、いじめ、登校拒否、落ちこぼれなど、学校教育や青少年にかかわる数々の社会問題を背景に、これからの社会に求められる教育の在り方として、「生きる力」の育成が必要であるということで子供たちにゆとりを与える教育方針です。

学校の週5日制の導入や授業時間の短縮といったことで、従来の「詰め込み教育」に反対するものですが、「時間のゆとり＝心のゆとり」でしょうか？結局は勉強時間を減らただけで子供たちは何がゆとりだったのでしょうか？

この世代の心配される点は、まず絶対評価で育てている点です。絶対評価とは目標に対してどこまで出来たか、どこまで頑張ったかを評価するものです。そして教師はその頑張る姿勢を評価するものとしています。この者たちが企業に入社した時にどのような反応が危惧されているかというと、自分の仕事に対して“出来るところまで”やればよいという意識で職務に当たるのではないかということです。“完遂するまで”という意識の欠如が問題視されています。目標達成や所定時間外労働には極端に弱く、ノルマや残業の企業を批判する「ブラック企業」という造語は近年、彼らが生み出したものです。また、目標達成はできないが自分の努力のアピールやおべんちゃらには長けているという意見もあります。

もう1点は学力の低下です。これは「ゆとり教育＝学力低下」の根拠について賛否が割れているようですが、通常考えて授業時間が減れば学力が落ちるのは当然ではないでしょうか。「円周率は3である」と教えていることがメディアでも取り上げられて話題をまいたのは記憶に新しいと思います。漢字が書けない、数学が苦手という傾向が見受けられ、ゆとり世代は総務部・経理部に配属させないという企業も多く出現しています。

また、自分がやりたいことだけをやればいいという考えを教え、その考えがさまざまな人格的影響を与えたという批判もあります。やりたいことをして、やりたくないことはしないという教えで育てている人間がはたして社会で生き残れるのでしょうか。希望の部署に配属されなければ辞める、嫌いな人とは上司であろうと接したくないので辞める、中には職場がビルの4Fで「4」という数字が嫌いだからと辞めた者もいると聞きます。いやはや大変な世代が社会に出てきたものだと驚いておりますが、彼らは学力低下傾向の中、職務完遂能力に欠け、好きなことしか行わないで、且つ競争することも苦労することも叱られることも知らない者が多数含まれております。

人格形成の一番大切な時期を「ゆとり」なるもので包まれた人間が社会に出てそのギャップにどこまでついていけるのか、ついていこうとすることさえ諦める可能性も大きくその際は今以上の失業率や犯罪増加になることは必然でしょう。彼らが社会にどのような影響を与えるのか、我々がそれを知るようになるのはこれからです。

“ゆとり”を訴えたのは子供ではなく、大人が“ゆとり”を子供に押し付けたのですから、その責務も我々が社会で抱えなければならないのでしょうか。

あくまで危惧されている危険性を指しているだけで、この世代の全ての者が同一人格とは思いませんし、“ゆとり”を塾・受験に費やした者もいるでしょうし、もちろん一概には言えません

が、現在の新卒就業率の低下と、企業側が新卒を取らずに派遣職員・中途職員を根強く必要とする理由がはたして景気だけの問題なのか、その疑問の答えは意外なところにあったのかもしれない。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 106 話「オフィスタの社員」

今日はオフィスタではたらく社員に焦点を当ててみました。みなさんスタッフのご就業から管理、そして相談に耳を傾ける黒子役に徹するのがオフィスタの社員の主な仕事です。みなさまが嬉しいとき、苦しい時、悲しい時、出来る限りお役に立ちたいと常に思っております。

スタッフのみなさまの事でいつも頭がいっぱいなのですが、オフィスタの社員もみなさまと同じ人間です。毎日がいつも嬉しく楽しいわけではないでしょう。苦しいときも悲しいときもあるでしょう。それが仕事であったり家庭のことであったり事情は様々だと思いますが、みなさまのために走り回り、自身がスタッフさん以上に苦しい時でもそれを表に出さずに悩みを聞いたり頑張っている姿には身内びいきかもしれませんが誇りに思います。

常にスタッフさんの事で頭が一杯で、最も近い存在である社員 1 人 1 人の相談になかなかのってあげれない自分を恥ずかしく思う時もありますが、みなさまスタッフのために尽くすのがわたしたちオフィスタの仕事と言ってしまうればそれまでですが、**しかしその仕事をする社員もまた 1 人の人間**です。喜怒哀楽を抱えていたとしても人に尽くす職務に当たるのが仕事と割り切れるほど完璧な人間などいないでしょう。ついつい落ち込んだりやるせなさ、弱音を吐きたくなる時もあるかもしれませんが、それも普通ではないでしょうか。むしろ淡々と職務遂行のロボットのような人間ならばオフィスタは雇わないでしょう。もしかしたら私自身も知らず知らずのうちに顔や態度に表れているときもあるかもしれません。

スタッフさんも人間、オフィスタの社員も人間、楽しい・苦しい・悲しいはもちろん誰にでもあります。少なくともオフィスタではビジネス・マニュアル通りのお仕事はしていないつもりです。なぜならばオフィスタのお仕事は人と人のお付き合いが仕事だからマニュアルなど存在しないと考えているからです。よって時に感情が見透かされることもあるでしょう、そんな“泥臭い、人と人のお付き合い”が良いか悪いかわかりませんが、それもオフィスタのカラーだと思えますし、そんな派遣会社が世の中に 1 社くらいあってもいいのではないのでしょうか。

辛くても顔には出さないように努め日々陰ながら頑張っている社員がオフィスタにいることも知っています。人に尽くす者が、人である感情を隠すべきと考える必要はないと思いますが、それを押し通そうと頑張る姿も立派だということも知っています。今日はオフィスタの社員へ向けて筆を取りこの場を借りてエールを贈ってみたいと思いました。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 105 話「職場のご縁」

みなさんは普段何気なく職場で上司・同僚・部下・アルバイト等々さまざまな人と一緒にお仕事をしていることと思います。このご縁ってよくよく考えるとすごいことだと思いませんか？

日本には何千何万という職場があって、何億人という人の中で人生の一部をご一緒していることってご縁というか、これが運命なのかなとふと感じるときさえあります。

オフィスタを通じてご縁があるスタッフの方々や、企業の担当者の方々、スタッフのみなさまにしてみれば職場の方々とのご縁など、人生の中でお会いすることができたわけですから是非大切にさせていただきたいものです。オフィスタは人と人を結ぶのがお仕事でそのためにさまざまなスタッフの方とお会いできる仕事ですので、ふと幸多き職業を生業としていることに感謝しています。

一緒にはたらいているオフィスタの社員の方々のご縁もとてもすごい確率での出会いだと思います。たまたま社員募集を出した時に、お仕事を探していて、ふとオフィスタを知り、ふとしたご縁で、今こうして一緒にはたらいています。もしあのとき素通りしていたらこの縁はなかったと思いますし、**チョットした“ふとした運命の交差点”で出会い、共に喜び悲しみ頑張る毎日と一緒に過ごし、限られた人生の一部を共に歩んでいるわけですから人生って不思議ですね。**

毎日何気なく過ごしているとなんか忘れてしまいがちですが、当たり前毎日も何億分の一の確率の末のご縁なのだと、この幸いへの感謝を忘れたくないものです。

この先の人生ではたしてどれだけの人とご縁があるのか想像もできませんが、そんな気持ちを忘れさえしなければ今日も明日も充実できると信じて今日を歩いています。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

#### 第 104 話「コピー用紙の無駄」

一時期ミスしたコピー用紙の裏面を利用するコスト削減対策がはやっていましたが、ある専門家によるとコピー用紙の裏面を有効活用するのは、結局更なるミスを引き起こしたり、それに対応する労務・情報の漏えい・用紙の入れ替えなど手間暇・トラブル・労務・人件費を考えると実はコスト高を引き起こしているそうです。というのも一昔前と比べてコピー用紙が安くなったのが原因ではないかと思えます。「コピー用紙も 10 円するんだから大切に！」と言っていたのが、**今では 1 枚数十銭単位の料金ですから、ミスプリントの用紙はどんどん廃棄した方が結局はコスト削減なのかもしれませんね。**

とはいうものの用紙もタダではありません。数十銭でも経費は掛かっていますし、トナー代や

らインク代やらもあるので、余計な手間を掛けずにできるだけムダを減らすのも一考です。オフィスタでも社内コピーについて検討しており、会議などの大量コピーの場合は外注で8円/枚の業者を利用したり削減化を図ってきました。しかし実は**普段何気なく PC からプリントアウトしているプリンター用紙こそ塵も積もると大きいものです**。大抵 PC から打ち出すと多少なりともカラー部分は混じっているものですし、大抵一度打ち出して読み返してまた修正して打ち出しての繰り返しではないでしょうか。かといって最終版以外は打ち出してはならないと過剰にケチクサイことを言っていたのでは業務上やりづらいことも確かです。仮に1枚10円として5枚ものの資料を打ち出せば50円です。それを修正してまた打ち出せば計100円です。数回繰り返せばすぐに数百円は浪費しているんですね。それを社内の10~20名が毎日同じことを繰り返していたとしたら年間で・・・、ざっと計算すると「こんなにコピー（プリント）を無駄にしているのか」と気付かされます。

オフィスタでもインク・トナー代含んで外注単価よりも安い数円単価の機械に変えたり試行錯誤はしていますが、それでもムダ紙は減らさなければと思います。環境やCo2の視点でムダ削減も叫ばれていますが自身が地球環境に疎いことからいまいちピンとこないのですが、電卓を叩けばピンとくるものです。やはりこんな時代だからこそ塵も積もればの数円単位のムダを削る努力を怠らず、その分本当に必要な経費をケチらずに活用する事こそ大事なのだなと実感しています。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

### 第103話「ビジネスマナー・マニュアル販売」

お仕事をするうえでは与えられた業務以外にも社会人としての一般常識やビジネスマナーが求められる場面が多々あります。PCスキルや経理スキル、専門スキル以外にも日常的に組織ではたらくうえで必要なビジネスマナー。その大半は経験から習得する部分が大きく、本を読んだり教わったりしての勉強ではなかなか身に付くものでもありません。自分自身は指摘されないため気付かずに通り過ぎてしまう、そんな恥ずかしい思いをしないためのチェック事項を図表等を用いてわかりやすく解説した必読本を販売いたします。

企業・団体での事務系女子職員向け配布資料として、社内新人研修用テキストとしても対応できますのでご興味がある方、社員教育ご担当者はお問い合わせください。

監修：オフィスタ総合管理室

出版：オフィスタ（日本プランニング株式会社）

規格：A4判，20頁

頒価：¥500円（本体価格477円）\*オフィスタへご登録の方は¥400円

送料：¥500円

購入方法・お問合せ：オフィスタ総務部

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第 102 話「手書きの履歴書」

最近はワード・エクセルの普及で電子履歴書を作成する人が増えています。オフィスタでもメールでの迅速な効率化も考慮して積極的に電子履歴書を導入していますが、手書きの履歴書もまだまだ健在です。ご自宅に PC をお持ちでない方や PC が苦手という方が手書き履歴書をご利用するケースが多いようですが、中には手書きでの立派な履歴書をわざわざ PDF に変換して送付されているので PC スキルがあることを明示しつつ敢えて手書き履歴書を送りたいというその人のお考えが見えたり、電子履歴書に見慣れていると新鮮なときがあります。

ただ、手書き履歴書で気を付けなければいけないのは、字は人を表すと言われるように個人の履歴以外の部分も伝えてしまっていることに注意しましょう。

特に多いのが、写真を貼っていなかったり記入すべき欄が空白であったりといった部分です。つまり企業側に自身を審査して欲しいという願いを込めるのが履歴書であるにもかかわらず、自らノーコメントを宣言していることとなります。最近の履歴書は自宅電話と携帯電話の記入欄がそれぞれあるようですが、例えばご自宅に電話がない場合は空欄にせずに「なし」等の記入をしましょう。字が綺麗かどうかは実はそれ程問題ではなく、**一生懸命に書いているかどうか**がポイントです。私ども人事に携わる人間は毎日何十枚も履歴書を見ているので、一生懸命書いたが汚い字と、めんどくさそうに殴り書き(走り書き)をした字の違いは即座にわかってしまいます。後者の場合は経歴の如何に関わらず書類選考は厳しくなりますので、書類が通らない＝また履歴書を書く＝面倒くさい・・・の繰り返しになります。つまり就職活動で上手くいかないのが履歴書が殴り書きになるということは、もしお仕事についた就業後も、業務が上手くいかなかったり面倒な業務は手を抜きがちな性格ということが読み取られてしまうので、いくら自己 PR で「自分は丁寧な仕事を心掛けて・・・」と繕っても見破られてしまいます。

次に多いのが意外ではありますが、修正液で消したり、記入日を訂正している履歴書が多いのが目につきます。履歴書を 1 枚記入するのは大変な労力かと思いますが、企業担当者によっては修正液で修正してある履歴書はマイナス評価になるそうです。つまり **1 字でも間違えたら全面書直しを意識した集中力の有無**が読み取れるそうです。また、間違えた時に一から書直す手間暇を惜しむか惜しまないかの熱意の度合いを読み取れるとのこと。修正液で修正している方は、就業後も「ここまで頑張ったんだから、まあいいか」的な自己慈愛での雑な勤怠になることがここから読み取られてしまいます。記入日の訂正は、履歴書の使い回しを意味しているため論外と言えるでしょう。当然、就業後の勤務態度も誰の目にも明白ですよ。



また、電話番号欄や住所欄などは枠内に綺麗に納まっているでしょうか。始めは大きな字で、徐々に字が小さくなっていませんか？これは筆を走らす前に頭の中で「どの位の大きさの字で記入すれば枠内に綺麗に納まるか」を瞬間的に考えているかどうかを診断します。つまり、就業後に考えもせずに突き進んで作業を始めてしまう人かどうか判断できます。記入はされているが空白が目立つ場合は、欄を埋めようとする熱意欠如とみなされ、就業後に与えられた作業以外には無関心な性格等の深層心理が読み取られてしまったりするそうです。

などなど、みなさんが思っている以上に手書きの履歴書というのは、その人の性格診断がなされてしまいます。知らず知らずのうちに自身の性格を伝えている書面であり、たかだか修正液で1文字だとしても、実は人事担当者はまさにそこを見ているんです。長年、人事考査をされている担当者は、“履歴書を見れば就業後の勤怠がはっきり見える”そうです。

これだけ読むと、「それなら電子履歴書の方が有利ではないか」と考える方もいるかと思いますが、逆にご自身の性格を売り込みたい人にとっては手書き履歴書を上手く活用すれば有利に作用する機会が増えるということでもありますので、試してみたいはいかがでしょうか。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

## 第101話「JEE」

育児・障がい・エイジレスの雇用環境を整備するための公益事業団体として（社）日本雇用環境整備機構（通称 JEE）が創設されました。武蔵野大学の石井京子先生（テスコ・プレミアムサーチ株式会社代表取締役）を理事長に迎えての研究機関としての側面もあります。

育児・障がい・エイジレス（高齢者）の方々を雇用する際に企業側はどのような公平な採用基準を整備すべきなのか、また、これら対象者が就業にあたってどのような雇用環境を整備すべきなのかを研究・普及・促進することにより、育児・障がい・エイジレスの雇用促進と理解ある雇用環境の整備推進を目的に設立されました。

関係省庁や学識経験者だけではなく、みなさま国民の声を聞かせていただく必要もありますし、企業の声も聞かせていただく必要もあります。そのような情報提供の場として、個人でも企業でもどなたでも加盟できる“情報交流制度”を設置しておりますので、ご興味のある方は是非ご加盟くださいますようお願いいたします。

オフィスタは育児中女性の「育児とお仕事の両立」がコンセプトです。そのような経緯もあり、発足時から本機構には携わってきており、このたび微力ながらも理事を務めさせていただくこととなりました。本機構は関係官庁の指導の下、オフィスタをはじめとする、育児・障がい・エイ

ジレスの雇用環境の整備を公益的に推進する意思を有する企業・個人で組織される団体ですので、国民に有益な雇用促進を推進するという観点では全国民を対象として考えていかなければならない重責だと思っています。本機構での活動が育児中の女性、障がい者、エイジレスの方々の更なる雇用促進の一助になれば幸いと思い尽力していきたいと思っております。

(注) 本機構とオフィスタとの直接の事業の関連性はありません。

(社) 日本雇用環境整備機構のホームページはこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら