

オフィスタ・ブログ

第201話 ～ 第300話

2010年6月23日～2014年4月1日

はたらく女性/育児とお仕事オフィスタ

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

| | | | | | |
|-----|---------------------------|-----|------------------------|-----|------------------------|
| 300 | 300 話になりました | 267 | 時給の設定 | 234 | 大雪の出勤 |
| 299 | 年度末 H25 年度 | 266 | 死にたがりの生きたがり | 233 | 謹賀新年 2013 (JEE) |
| 298 | 65 歳は高齢者？ | 265 | データベースを作る | 232 | 謹賀新年 2013 |
| 297 | 待機児童数の算出根拠 | 264 | 一緒にはたらく | 231 | 年末年始のお知らせ |
| 296 | 両立を考える | 263 | 発達障害雇用講習会 | 230 | ゆく年くる年 2012～13 |
| 295 | 大量募集 | 262 | 気が利く・お人柄とは | 229 | ダーツ(道具編) |
| 294 | イエスマン | 261 | コールセンターのお仕事 | 228 | ムードメーカー |
| 293 | 社長多忙 | 260 | 資格欄の書き方 | 227 | 始発電車 |
| 292 | 出張 | 259 | 夏に就活をする | 226 | 平成 24 年の年末調整 |
| 291 | サービスとマナー | 258 | エイジレス・スキル | 225 | ゴルフ(道具編) |
| 290 | 雇用環境整備士 1～3 種 | 257 | 雇用環境整備士資格講習会(追加会場) | 224 | 自由と規則 |
| 289 | 入社後の雑用 | 256 | 競争力 | 223 | 雇用環境整備士資格講習会(H25.1 開催) |
| 288 | 挑戦して上を目指す | 255 | 通話・不通 | 222 | 評論家 |
| 287 | 品位・品格を問う | 254 | マタニティ雇用 | 221 | 勤務先のルール |
| 286 | 謹賀新年 2014 | 253 | 新人研修 | 220 | テレビより音楽？ |
| 285 | 年末年始のお知らせ(2013-2014) | 252 | ブログまとめ | 219 | 雇用環境整備士講習概要 |
| 284 | 残り 1 週間 | 251 | 発達障害管理者知識養成講習会 | 218 | スマホ・スキル |
| 283 | 最近の PC スキル | 250 | 雇用環境整備士資格講習会(H25.7 開催) | 217 | メモをとる |
| 282 | お仕事探しと宝くじ | 249 | 東大生も就職不安 | 216 | ダーツはスポーツ？ |
| 281 | 離職率公開案(厚労省) | 248 | 成長戦略(子育て・雇用) | 215 | 広報・宣伝部 |
| 280 | 年末調整(H25 年分) | 247 | 応募者が少ないお仕事 | 214 | 事務所整理 |
| 279 | 育児者雇用のメンタルヘルス・マネジメント知識者養成 | 246 | 求職者二極化現象 | 213 | 外国のスタッフさん |
| 278 | 発達障害の人を面接するための管理者養成 | 245 | 新年度(H25 年度) | 212 | イベントのお仕事 |
| 277 | 雇用環境整備士資格講習会(H26.1 開催) | 244 | 獲得率を上げる | 211 | トッププロの指導 |
| 276 | 単発・スポット | 243 | 苦しくても 3 年働けますか？ | 210 | 未来への進化 |
| 275 | 新着お仕事メール便 | 242 | 職務経歴書の職歴 | 209 | 真夏日の出勤風景 |
| 274 | 仮想現実 | 241 | 花粉症 | 208 | ビジネスメール |
| 273 | お客様は神様！？ | 240 | ベタ | 207 | 節電 2012 夏 |
| 272 | 専業主婦を望む声、男女 | 239 | 東京ディズニーランド | 206 | 就職パラドックス |
| 271 | エイジレスで勝ち抜く | 238 | レインメーカー | 205 | 雇用環境整備士資格講習(追加) |
| 270 | 下着の色と運氣 | 237 | バレンタインデー | 204 | 面接のポイントは見た目？ |
| 269 | プロとアマ | 236 | 病気静養 | 203 | ツイッター@offista_twt |
| 268 | サクラとモニター | 235 | 高時給は稼げる？ | 202 | 月刊人材ビジネス掲載 |
| | | | | 201 | 英語力 |

第 300 話「300 話になりました」

オフィスタ・ブログも週 1 回ペースで書き始めて今週で 300 回を迎えることが出来ました。平成 26 年度の新年度を迎える 1 回目の執筆が記念すべき 300 話というのも巡りあわせなのでしょう。お仕事探しの女性、既にお仕事中の女性、育児や家事とお仕事の両立など「はたらく女性」をキーワードにお読みいただいている方が増えて嬉しく思っております。育児とお仕事の両立をコンセプトにしたママさんハケンというのも珍しいためメディアや学識者、雇用関連の研究者なども現場の生の声を知る機会としてこのブログをお読みになってくださっているとのこと嬉しさ半分、驚き半分というところでしょうか。

ブログでもテレビ番組でも雑誌でも長く続けるにはいくつかのパターンがあるそうで、

- ①興味を持った方がずっと見続けてくれるため長期に亘るもの
- ②同一年代が見続けて（読み続ける）いただけることで長期に亘るもの
- ③全年代のあらゆる人に見続けてもらえるもの

と3つのパターンがあるそうです。①のパターンは興味を持った人が見続けてくれる代わりに視聴者・読者も徐々に年齢を重ねるためいつかは終了となってしま（「笑っていいとも」などがこの分類らしく新世代の視聴者層を取り込めずに今年 32 年の歴史に幕を閉じた）、②のパターンは常に同一年代が入れ替わり見続ける（読み続ける）のが特徴（雑誌「an」のように何世代にもわたって 10~20 代の読者だけで構成されている）、③のパターンは稀な例で「サザエさん」や「笑点」などが挙げられるそうです。

これら偉大なタイトルや雑誌を持ち出すのはおこがましいところではありますが、はたらく女性/育児とお仕事に関心がある方に向けて書いて行ってみようと思っておりますので、300 回というのもほんの通過点だと思っています。今後も週 1 話ペースですが続けていきたいと思いますので今後ともどうぞ愛読いただけましたら幸いです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 299 話「年度末 H25 年度」

今年度も残すところあと数日になりました。3月決算の会社が多いのでどこも忙しい時期だと思いますが、オフィスタも同様に3月決算であるため予算・決算でバタバタした3月でした。実際、決算はこれからなのですが毎年この時期の繁忙を迎えると今年度も振り返ると色々あったなぁと感じます。雇用そのものは前年度と横ばいのような感覚でしたが、来年度は雇用情勢に動きはあるのでしょうか。 **はたらく女性/育児とお仕事をコンセプトにオフィスタというママさんハ**

ケンのブランドも定着してきた年度だったようにも思っていますが、来年度も変わらず、むしろ一層の雇用支援に努めたいと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 298 話「65 歳は高齢者？」

いまの日本では、何歳からが高齢者なのか。日本老年医学会と日本老年学会が高齢者の定義について検証を始めました。一般的には65歳以上とされていますが、身体能力からは75歳以上とする考え方もあり再検討されています。ただ、年金や医療制度などの設計にも影響しかねないため慎重に議論が必要なのが課題となっています。総務省の人口推計では65～74歳を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者としています。国の発表する高齢化率は65歳以上を対象に算出されていますが、一方で近年、身体能力の高い高齢者が増えており、「前期高齢者は、高齢者と呼べない集団ではないか」などの指摘も出ています。このため、学会は専門家による検討会を設け、高齢者の再定義ができないか検討を始めたわけです。

雇用の場では定年制の関係で高齢者というと60～65歳を一般的に指しますが、法律で採用基準に年齢不問が定められていますので年齢帯によって呼称を変えること自体が今の時代意味がないため(社)日本雇用環境整備機構が満35歳以上の者を『エイジレス』と定義し、「高齢者」という言葉自体が雇用の場から消えつつあります。まだまだ採用基準において、「年齢不問なのはわかってはいるけれど・・・現実問題として雇うのは難しい。」という企業も多く「年齢不問」が建前になってしまっているのが現状です。様々な方々がいらっしゃるわけですから呼称によるイメージの一人歩きを払拭するために、総称・健康・能力・労働意欲など様々な面から見直しがされるのは求職者にとってはよいことかもしれません。

(参考：2013.9.20 朝日新聞)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 297 話「待機児童数の算出根拠」

認可保育所に入れない児童の数を示す「待機児童数」が注目を集めています。昨年4月に「ゼロ」となり、脚光を浴びた横浜市では、転入者らの入所申し込みが急増し、半年後に231人となったそうです。一方884人で全国最多とされた東京都世田谷区は「数え方が一律でないのは

おかしい」と反論していますが、こうした待機児童数の上下に、子供を預ける親が翻弄されているのではないのでしょうか。横浜市港北区には同5月以降、「待機児童ゼロだから転入したのに、入れる保育所がない」という苦情が寄せられました。市内の認可保育所の申込者数は同10月1日現在、前年同期比3794人増の5万2589人で、待機児童数は231人になり、中でも同区は、その3分の1以上にあたる88人でした。同区では0～5歳の人口が増えており、担当者は「待機児童ゼロを発表した後に転入した人が多くいたようだ」と話しています。厚生労働省によると、昨年4月現在、首都圏と近畿圏の7都府県と、全国の政令市、中核市の待機児童数は1万8000人に上り、全国の約8割を占めます。最も多かったのが東京都世田谷区の884人で、次いで福岡市の695人、東京都練馬区の578人でした。世田谷区の担当者は「横浜市などは育児休業中の入所申込者などを数えていない。横浜市と同じ数え方ならば半分くらいになるはずだ」と不満を打ち明けます。同省は待機児童数を年2回、調査する際“認可保育所に入所申し込みが提出され入所要件に該当しているが入所できていない児童数”を数えるとしています。しかし認可保育所に入れず、やむなく親が退職した家庭の扱いなど、自治体の判断はまちまちだ。同省保育課は「入所要件や子育ての環境が異なるため、数え方は各自治体に任せている」と説明するが、育児とお仕事の両立を目指す女性にとっては死活問題でもある大きな事由ですので公平公正な統一見解や基準が求められるべきではないかとオフィスタは考えています。

(参考：2014.1.20付 読売新聞)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第296話「両立を考える」

オフィスタのコンセプトは「育児とお仕事の両立」です。育児中の女性がはたらくには男性に比べて大きな壁があるのは事実です。そんな中で育児と仕事の両立を目指す女性が増えています。これら女性を支援するのが私たちの目的です。さてここで、「両立」について今一度考えてみましょう。ここに天秤があるとしましょう。右の皿には「育児」を、左の皿には「仕事」を乗せてみてください。このとき天秤がぶれることなく均衡を保っている状態が「両立」です。育児の皿の方が下がってしまったとしたら「育児の片手間に仕事をする」という分類になりますので、これは「両立」とは呼ばないという事です。

育児をしている者が仕事をすれば全て「両立」と勘違いされている方もいるかもしれませんが、両立である以上は双方に支障なくこなすという意味ですので、どちらかの都合でどちらか一方が疎かになることがない状態を維持することです。実際育児と仕事の両立はそれなりに覚悟が必要で自覚・責任感を有していないと難しい面もあります。例えば「子供が風邪をひいたので会社を休みます」というのはよくある光景ですが、「はいそうですか」というのは支援ではなく甘やか

しだと考えています。子供が風邪をひくのは予想外でも意外なことでもありません。当然子供は風邪をひくという誰でも容易に想像できるにもかかわらず緊急時の対策を整備されていないのでは両立しているとは言えません。両親に緊急時の対応を事前に整備しておく、ご主人に緊急時には有給休暇を取得してもらってフォローしてもらえ体制を依頼しておく、民間の業者と事前に契約をしておく等々、**考えられる事態を想定して整備しておくのが両立を目指す者の義務**です。万全の対策を整備しているにも関わらず予想外の事態で会社に迷惑をかけてしまうようなことがあれば、それは私どもが全力で支援・バックアップさせていただきます。オフィスタの勤務先（派遣先）は育児中女性への理解が深いことは知られていますが、あくまで「育児と仕事の“両立”を目指す女性」を支援するのであって、「育児中女性を無条件で容赦する」わけではありませんので、ご注意ください。

育児と仕事の両立を目指したいが、身近にまずは何から手を付けたらよいかかわからない、まずはどういう整備・管理を心掛けておけばよいかかわからないという方は、オフィスタ人事管理部までお気軽にお申し付けください。一緒に相談しながら「両立」ができる体制作りをしていきましょう。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 295 話「大量募集」

1つの事業所等で複数名の人材を一度に採用することを大量募集と言いますが、大量募集のお仕事の長所・短所を書いてみます。昨今の雇用情勢の悪さから就職したくても就職できない方が大勢いらっしゃるのは皆さまもご存じの通りだと思います。採用枠が1名だとどうしても内定確率は下がってしまいますが、大量募集はこの確率を上げるのに効果的です。同時期に複数名が就業するため横一線から皆同時にスタートするので安心感もてる、皆同時にお仕事を開始した者が周囲に大勢いれば心強いし気軽に声もかけやすい等が主な長所として挙げられます。短所としては、皆横一線でスタートするということは、時間の経過とともにそれだけ各人の能力差・適正差がはっきりと目に見えてしまう（比較されてしまう）ということや、応募した順でいわゆる早い者勝ち的な採用方策のためアンテナを常に立てて情報をキャッチして素早く行動に移す実行力がないと見逃してしまうなどが主に挙げられます。

最近ではコールセンター等で大量募集という文言を目にしますが、事務職ではこのご時世もありなかなか出てきませんね。大量募集の場合は研修制度がしっかりしている（個別指導よりも効率が良いため）ということもあり比較的人気を集めています。手早く就業先を決めたいとか、お仕事に少し不安だなという方は大量募集と書かれているお仕事に応募してみるのもよいかもしれませんね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 294 話「イエスマン」

日本ではイエスマンというと上司が言う事に「はい、はい」と無批判で追従する者として、あまり良いイメージがないかもしれません。日本のサラリーマンといえはこのタイプの間人間がかつては多かったように思いますが、最近は意識の多様化や女性の社会進出によって徐々に会社からイエスマンが消えつつあるそうです。わたしは上司（または目上の人）に無批判で追従するのは特に悪いことではなく、逆に何故批判しなければいけないのかと考えます。批判がない＝自分の意見がない、と捉えられるのかもしれませんが、同調しているのであれば無理に意見を捻り出す必要もないということです。

そこは色々な考えの人がいると思いますのでさて置いて、ハケンというお仕事に携わっているとやはり色々な性格の人がいます。上司が何と言おうと自分の意見を貫く者もいれば、前述のイエスマンの方もいらっしゃいます。全体的に見るとイエスマンの方が充実した職場生活を送っているようです。もともと衝突が嫌いという人にイエスマンが多いのですが、2通りに分類されません。上司の言う事に疑いを持たないイエスマンと、自分は違うと思っけていても仕方なくイエスマンを演じている者です。前者は性格的に温和で素直・人を信用しやすいという特徴があり自然体の姿がイエスマンなので一番充実した毎日が送れます。後者はどうしても自我を抑えているのでストレスが溜まりやすく繊細・気弱・デリケートな方が多いと同時に潜在的に野心家・猫かぶり・我儘・陰湿な方が多いと思われる。陰で上司の悪口を愚痴るのもこのタイプが多いようです。

職場でストレスがありますかという意識調査で、社会ではたらくサラリーマン・OLのアンケートでは必ずと言っていい程 8~9 割は「ある」でその原因の 8~9 割は「人間関係」と発表されるのは今も昔も変わらずです。普通の人なら当然のことだと思っけていますが、いつも調査結果を見るたびに「ストレスがない 1 割ってどんな人なんだろう？」と疑問に思っけていましたが、根っからの素のイエスマンのような方なんだろうなと想像できます。

上司を信用するのと上司に服従するのでは意識の根本が違います。ストレスの度合いも比較にならず、衝突することもなく、疑問に思っけてことなく職務を指示通りに遂行できるというのはある種の才能です。上司も気持ちよく指示・発言できるし、衝突しないのだから可愛がってもらえるし当然出世も早い、満足できる会社生活を過ごせるのだから幸せなことです。それはわかっけているけれど、ついつい口が出てしまう、反抗してしまっけて、自分の意見を押し通したくなくなっけてしまっけて、こういう人の気持ちも分かりますがうっかり口走っけて後悔先に立たずということもありますので注意して円満な会社生活を過ごせるように努力しまっけて。

イエスマン＝要領が良い者＝出世＝満足度のつながりですね、会社組織とはそういうもので会社とはそういう世界なのだと割り切ってしまえば意外とストレスなんて抱えないでもイエスマンになることは出来るんですけどね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 293 話「社長多忙」

「社長が多忙でなかなかつかまらない」という企業さまは、お仕事をしていれば遭遇することがあると思います。会社に電話しても「社長は外出しています」と事務員からの返答、折り返しが来るのを待つのがいつものこと・・・という会社や社長さんもいらっしゃるでしょう。このご時世ですから社長が多忙なのは当然であり結構ではありますが、ハケンでのマッチングが上手くいかないという特徴があります。

原因としては、社内に責任者が不在なため適切な指導がされずらい、細やかなメンタル面も含めたケアがされにくい、コミュニケーションがとりずらいといった点が問題となっています。「社長が不在なので私が対応しましょう」という責任者の代理を務められる人材が設置されている会社の場合は良いのですが、社長以外にはわからないという社風の場合は大体がワンマン経営体質となりますので、その中心人物が社内に居ないというのであれば会社は得てして回らないこととなります。

この辺が会社社長の腕の見せ所なのですが、どうやって職員・従業員のケアをこなせるかが大事です。外出先からの携帯電話での指示だけでは人は動かないので、一緒に働く以上は一定時間は社内で時を共有する余裕を作らなければなりません、統計的には1日の4/5以上社長が社内にいる会社は社員の定着率が高いように見受けられます（事務員の場合）。または自身が不在の場合に全権委任できる人材を育て上げているかが鍵となります。採用してもすぐに辞められてしまうの繰り返しで苦勞されている会社を見ると、どうしてもこの点が共通項として挙がっているようです。今の新人はすぐに辞めると言われていますが、これからの企業社長は営業よりも社内ケアに重点を置かなければならない時代になったのかなと思います。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 292 話「出張」

地方へ出張する機会はありますか？幸か不幸かオフィスタでは地方へ行って宿泊を要する出張の機会は少ないのですが、出張は好きな人もいれば嫌いな人もいますね。わたしも少し前までは北海道から九州、時には海外へ赴くような出張生活を送っていましたが（といっても年に4～5回ですが）、いざ出張のない毎日というのも少し寂しいものです。出張はときにリフレッシュにもなるし、ちょっとした旅行気分になれる。しかもお給料まで出るというから旅好きにはたまらない恩恵ですね。出張先での仕事は早めに片づけて自由時間を作ろうと意外と仕事がかどってしまったりなんていうのも旅先ならでは……。毎週毎週、出張ではさすがに嫌気もさしてしましますが年に1～2回くらいは地方出張・海外出張があってもいいかな～なんて思います。

さてここで、出張はどこからどこまでが出張なの？と聞かれることがあります。ハケンスタッフが地方へ出張というのは少ないと思いますが、それでも〇〇県へ行ってきてと言われることはあるかもしれません。基本的に勤務時間内に行って帰ってこられる範囲なら都道府県を問わず出張にはなりません。行って帰ってくるためには勤務時間を1～2時間超えるというのも残業で対応するので出張と言わない場合もあります。移動時間ではなく距離で出張の有無を判断する会社もあります。出張規定は会社様々ですので、もし「これって出張？」と思った際には上司に確認してみるのはいかがでしょうかよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第291話「サービスとマナー」

先日、とある高級フレンチ料理店に行く機会がありました。ギャルソンのしっかりしたマナーや身だしなみ・言葉使いなどを見て一言、「さすが一流の高級店だけのことはある」と驚いたものです。席に座るだけでも数万円という超高級店でしたが、ギャルソンをみただけで「きっと素晴らしい料理が出てくるのだろう」と期待させられました。ハケン会社もいわゆるサービス業ですので、日々いたるところで“サービス“ということは意識しながら情報収集に努めておりますが、サービスって一体何だろうと、ふと感じます。サービスとは、**効用や満足などを提供する、形のない財のことであり、役務でもあります。**形がないからこそ定義が難しい。相手が満足しなければひとりよがりな一方的な役務でありサービスとはいえない。仕事においてサービスとは何かを見つけ出すのは、ある意味とても難しいことなのかもしれませんね。ファミリーレストランでもサービスはしている、高級レストランでも当然サービスはしている。同じサービスでも受ける満足感の違いはどこからくるのだろうかと思案に思う。

サービスの対になるのはマナーである。ドレスコードに従い正装が入店条件である。当然大声で話したり、マナーの出来ていない食事方法はご法度だ。いくらお客であろうとサービスの対象外と判断されれば門前払いである。**マナーのある者にはサービスを提供する、サービスを受ける**

にはマナーをもって当たらなければならない、この関係性がファミレスと高級店の差だろう。ファミレス感覚で高級店に赴けばサービスは提供されないし満足できるものではないと思う。先般、有名シェフの店で水を頼んだら料金を取られたという騒ぎがネットを賑わせていたが、サービスをする側とサービスを受ける者のマナーのギャップが生んだ事件のような気がする。一言で言えば客は“行く店を間違えたのだ”、店側は“入店させる相手を間違えたのだ”。

サービスとマナーが両者揃って初めて互いの利益になると思う。これは何も飲食店だけの事ではない。すべての会社でいたるところに“サービス”は存在する。当然、事務職であったとしても業務上サービスが必要な場面は多々ある。来客対応でも電話の取次ぎでもあらゆる所で求められるはずだ。逆にあらゆる場面でサービスを受ける機会もあるという事であり、日頃からサービスとマナーの両者を身に付けて生活する必要が社会人スキルとして求められているのだと思うと身が引き締まる感じです。たまたま誘われて行ったレストランでしたが、業界は違っても同じサービス業という事で考えさせられる良い機会でした。プライベートくらいは仕事の事を忘れてゆっくり食事を楽しめばいいのにと言われてしまえばそれまでのことですが・・・。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第290話「雇用環境整備士1～3種」

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・人事総務部局の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(社)日本雇用環境整備機構の認定資格で、Ⅰ種(育児者雇用)・Ⅱ種(障害者雇用)・Ⅲ種(エイジレス・高齢者雇用)の3種に分かれています。これらの方の雇用に関する専門知識者として職場環境を整備していくのがその役割ですが、オフィスタではこのたびⅠ種～Ⅲ種までの全ての整備士を社内に設置いたしました。雇用環境整備士は各企業・団体にて専任知識者として設置され現在延べ1,107名の整備士が全国の企業・団体に職場環境の整備に向けて活躍していますが、オフィスタも育児者雇用だけでなく、障害者雇用・エイジレス雇用に向けての雇用環境を整備します。

[雇用環境整備士資格のお問い合わせ・詳細は、下記機構事務局またはホームページ参照](#)
[\(社\)日本雇用環境整備機構のホームページ](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 289 話「入社後の雑用」

会社ではたつきはじめて最初は雑用からスタートするのは誰でも経験があると思います。中には、「自分は〇〇がやりたくてこの会社に入ったのに・・・」と不満な方もいらっしゃるかもしれませんが、最初に雑用をしっかりと新入社員にさせている会社は実は優良な会社が多いとオフィスタでは考えています。むしろ雑用に抵抗があるとしたら労働者の側に問題があるのだと思います。誰でも最初からやりたい仕事がさせてもらえるわけではないのは当然ですが、雑用の中から何を学べるか、会社が何を学んで欲しいのかを汲み取れるかどうかで今後が変わってきます。

例えば経理のお仕事で就業したとしましょう。経理の実務経験が 10 年以上あったとしても最初はコピー取りやファイリングばかりで、重要な経理の仕事が任せてもらえないと不満かもしれません。「自分はキャリアがあるのにどうしてこんな雑用ばかりなの」と不満かもしれません。しかし、入社して周囲の人の顔も名前もまだわからない状態で「これお願いします」と頼まれても、その会社の費目もわからなければ書類がどこにあるのかさえわからない状態で業務を遂行できるとは思えません。誰かが教えてくれるだろうなどと甘い考えの中途採用者はいないと思いますが、要は単に機械的にコピーをするのではなく何をコピーしているのかを見て、ただ言われたところにファイリングするのではなく何がどこにあるのか把握するためにファイリングをするという意識をもてるかどうかが鍵になります。企業にしてもこのご時世に雑務のために人件費をかけて採用する企業などありませんので、もっと高度な業務を遂行して欲しいが、まずは高い意識・やる気の本気度を所持しているかどうかを雑務の中から判断したいという事でしょう。ポテトチップスなどを製造販売している某大手菓子メーカーでは、新入社員は入社数年間は北海道のジャガイモ畑で農作業に従事させられるとも聞きます。「自分は営業がやりたくて入社したのに」とか「自分はパッケージのデザインや広告宣伝がやりたくて入社したのに」とか「北海道に赴任して農作業なんて聞いてない」とか意見はそれぞれだと思いますが、自分の会社の商品がどうやってできているのか、影でどのような苦勞があって製造されているのか知らなければ本当の意味で物を売る事なんてできない。大手企業の華やかなイメージだけで入社した新人はガツンと殴られたような感じで、この研修期間で多くの新人は辞めていくそうですが、企業は残った人材こそが“自社に必要な人材”だということを知っています。世界的にも有名な大手電機メーカーでも毎年多くの新入社員が入社するが、「世界を相手にビジネスしたい」とか「丸の内の本社ビルで一流企業の OL がしたい」とか「商品開発に携わって人気商品を作りたい」とか夢・野望に満ちて入社するのですが、何万人も従業員がいて希望通りの部署に配属していたら、工場の部品製造など裏方の不人気部署は誰も居なくなってしまう。組織というのは”やりたい仕事を任されるとは限らない”ということです。全てが思い描く華やかな仕事ばかりではないし、時にはやりたくない仕事だってやらなければならないのが社会で働くという事だと思っています。

どこの会社でも入社したては手持ちぶたさがあり、比較的暇に感じることが多いです。同時に周囲のベテランの人はバリバリ仕事をしているように錯覚するかもしれません。焦りがでたり、雑務ばかりで嫌になっ

たりする時期だと思いますが、どんなにキャリア・スキルがあっても最低入社3カ月はまず戦力にはならないでしょう。この期間の雑務や研修の中からどれだけ業務を盗み取れるかがその後の仕事に関係してきます。いきなり重要な仕事を任せる会社もありますが、言い方を変えれば“出来るというから採用した、使えなければ即クビ”というドライな使い捨ての社風ゆえのことかもしれませんし、雑務をさせないというのもこれはこれで考えなければならぬことでしょう。入社早々に重要な仕事を任せてもらえればバリバリ仕事をしているフリは出来るかもしれませんが（入社早々で実際は企業が求める域まで遂行できていない）が、**長い目で見れば入社早々は雑務・裏方をたくさんさせていただける会社の方がスキルアップも定着もできる良い会社**だということです。伸びて欲しい・芽が出て欲しいと願うからこそ企業は雑務をお願いするのだという事を覚えておいてください。雑務に愚痴を言わない人材は必ず成長して、その企業のコア・ポストを担っています。一方で愚痴を言いながらダラダラ遂行している人は結局入っては辞めての繰り返しで貴重な人生という時間を棒に振るかもしれませんのでご注意を。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第288話「挑戦して上を目指す」

プロ野球現役若手選手の73・9%が「引退後に不安」をもっているというニュースを目にしました。一見華やかなプロ野球の世界ですが、現役若手プロ野球選手はセカンドキャリアに不安を抱いているようです。それもそのはず、**年俸1億円だ2億円だと稼げるのは一握りのスター選手だけ**。甲子園に出場した実績があったり大学・社会人で活躍した選手だとしても、一般人から見ればすごいことですが、プロ野球の世界では「そんな当たり前」といわれる超エリート集団揃いの中で熾烈なレギュラー争いを勝ち抜いた極わずかな人だけがスポットライトを浴びる世界ですから、若手選手にしてみれば将来に不安はあるでしょう。もちろんセカンドライフに監督・コーチ、はたまたキャスターやバラエティ芸人へ転職できるのも結局は一流の選手にならなければ無理な話し。子供の頃から野球一筋に生きてきた人間が、働き盛りの30代で職を失うのがアスリートの世界ですから、もし野球で芽が出なかったら・・・と不安や恐怖があるのは当然と言えます。引退後にしてみたい職業はと聞かれて「一般企業で会社員」が9・4%という回答で過去最高の割合になり、昨年トップだった飲食店開業（前回17・8%）が8・1%まで減少したというのも興味深い。調査対象は23～24歳の若手選手だけに平成世代の現実主義的な思考と景気不況を反映しているのかなという気もしました。

会社で働くというのも同様で、大手企業・一流企業への就職を目指す者・夢見る者は多いと思うが、**エリート集団の中に飛び込んで一握りのスター選手になれる自信があるかどうかを**考えることも必要です。挑戦することは大事ですが、無謀な挑戦は大事な事とは言えませんよね。夢を

追うのは良いことだと思いますが、入っては辞めての繰り返しで職歴を汚してしまうよりも本当に自分が実力を発揮できる見合った会社を自分の能力と相談しながら決めていかなければならないと思います。新卒の方は別ですが、中途採用の場合は求められるのは即戦力ですので、戦力外と判断されれば当然将来の保証はされないのはプロの世界である以上、野球界も企業も同じです。正社員になれば定年まで安定などと言う保証はない時代ですので、入社した会社で生き残るためには労働意欲が不可欠で脱落者を救済する企業などのご時世ありません。**職場のレベルが高すぎてついていけなくて鬱になる社員も増えている**そうですから十分ご注意ください。今より給料が良い会社に転職したいという方も多くいますが、成功する方は意外と少ないものです。野球つながりの例えで言えば、メジャーリーグでも移籍は茶飯事です、弱小チームでレギュラーとして活躍した方がいいのか、給料は良いが有名チームで補欠の方がいいのか、考え方は人それぞれです、挑戦と捉える選手もいれば失敗したと後悔する選手もいるでしょう。ただ、私どもサラリーマン・OL はメジャーリーガーのように弱小チームといえども年俸何億円も稼いでいた人間ではありません、月収 20~30 万円で生活しなければいけないということも考えると失敗・後悔は命取りです。“挑戦”をすべきかどうか自身の能力と相談して判断する必要があるそうですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 287 話「品位・品格を問う」

企業が人材を求める際に重要になってくるのはスキル・能力はもちろんですが、それ以外に一般常識・品位品格といったものが必要になってきます。少し前に「ハケンの品格」という TV ドラマがありましたが、オフィスタでもどんなにスキルがあって働きたい意欲があっても品位・品格のない方はご遠慮願っております。とはいうものの自身に品格があると思っている方が世の中の大半なので、自分で気が付くということが難しい点があります。常識的に考えて周囲の人が「貴方は品格がありませんね」と注意するなどということも日常的にはないでしょうから品位・品格というのは欠如している方は一生品性を欠いたまま成長していくのだと思うと気の毒なものです。では、この品位・品格とはどういうことを指すのか辞書で引いてみると・・・。

『品位とは、気品や品格、人品などともいい、個人ないし特定の団体が、礼儀や節度や人徳、気高さに富む様をいう。またそうした、品位の保持は人々より尊敬或いは信用を受けるとされる。身だしなみや言葉遣いはもとよりルールやマナー(作法を含む)、立ち居振る舞い、他者や周囲への気遣い・気配りなど日常的な自律的行動が品位の醸成につながるとされることは確かである。こうしたことから、幼児期から躰や行儀作法やテーブルマナーなどの教育に力を入れる学校や家庭も多く存在する。このような品位は家庭教育や学校教育の他、社会的な鍛錬などにより洗練さ

れることも多いが、最終的には個人の心がけによるものである。また、身だしなみやマナーや行儀作法の修得といった外面的な修練も品位には欠かせないが、基本にあるのはむしろ内面にあるといえる。例えば、落ち着いた態度や節度、言葉遣い、他者や周囲への気配り、遠慮、謙虚さなどが重要な要素である。外面的に品位の保持に努めたとしても、それに相応しい行動や気配りが伴わなければ評価を受けず、人徳が豊かであっても自己流で他者から評価されなければ品位あるともみられない場合もある。社会的には、就職活動に際しての、身だしなみや言葉遣い、態度が評価される他、営業や交渉、催しの開催に際しての対応、公的な場での言動などにおいて品位が問われる場も少なくなく、公務員や公的な資格に基づく職業については法律にて品位の保持が規定されているものもある。このような、品位の保持とは自ずから心がけとして行うものであり、他者に見せ付けたり、強要することは本来の様ではない。さり気なく自然に備わる様であるといえる。』

なるほど、もっともなことが書いてありました。育ってきた環境や意識・年代によっても変わるのだと思いますが、努力して身に付けるというよりもおのずと身に付く類のものというのが解釈のようですね。ハケンに品格が求められるのは何故かという、スタッフ1人1人がオフィスタの顔だからです。勤務先と一緒に働くスタッフを見て、「オフィスタは良い会社だな」とか「オフィスタはダメな会社だな」と判断するわけですから、**オフィスタの看板を背負っている以上は品位・品格が絶対的に求められる**というわけです。私どもは人事のプロですので会って30秒もあればその人が品格をお持ちの方かどうかはすぐに見抜けます。しかし面と向かってそれを指摘することは常識的に致しませんので、気付かずにそのまま成長してしまうのだろうという方々を見ると気の毒に感じる場面も多々あります。女性は年齢とともに凶々しくなりがちなのはみなさまもご存じの通りだと思いますが、例えば「貴方はマダムですか？オバちゃんですか？」と問われたらどう答えますか。このように第三者的な視点から時には自分を見つめ直してみる修練も必要だと思います。品格にこだわりをもっているからこそオフィスタを信用してくださる企業・取引先がいらっしゃるのだと常に自負しておりますので、その信頼を裏切らないように今後もスタッフの方々には品格を追求していきたいと考えております。新年気持ちも新たに品格をもった社会に必要とされる人材を目指していきましょう。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第286話「謹賀新年2014」

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。

昨年末の政権交代をうけて外交・TPP が注目を集めておりますが、景気対策も政府の重要課題であることに違いありません。景気対策には当然「雇用」も含まれておりますので、どのように景気・雇用が推移する年になるのか期待したい 2013 年と思っています。

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少子化問題と女性雇用の観点だけではなく、広義の意味で「育児中女性＝雇用」の流れが必然となる 1 年になって欲しいと願っています。

昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきましたが、2013 年は昨年以上にはたらきたい願う女性支援を邁進したい所存であります。まだまだ厳しさ残る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、宜しくお願い申し上げます。

この 2013 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。

平成二十五年元旦

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 285 話「年末年始のお知らせ（2013-2014）」

オフィスタの年末年始のスケジュールは下記の通りとなっております。

2013 年 12 月 27 日：AM で通常業務終了

2013年12月30日：社内面接・就職相談のみ受付

2013年12月31日～2014年1月5日までお休みになります

2014年1月5日：業務管理部のみ業務開始・他部署は自由出勤制

2014年1月6日：11時より通常業務開始

関係者各位

今年も1年間お世話になりました。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。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第284話「残り1週間」

今年も残すところ1週間ばかりとなりました。なんとか年内にお仕事を決めて年末年始をゆっくり過ごしたいと熱望する方の駆け込みが多くみられます。年内内定を決めて年明けから就業開始というケースは十分に間に合う時間が残されていますので就職活動中の方は希望を捨てずに頑張ってください。実は採用する企業側も年内に内定者を出してホッと一息ついて年を越したいと思っているので、内定確率は年内で最も高くなるのがこの時期です。逆に年が明けてしまうと、年明け早々に求人募集をする企業も少ないでしょうし、昨年末に募集していた求人もどこか熱が冷めてしまって採用基準が急に高くなったり内定が出にくくなったりしてしまうこともあります。気持ちも新たに年明けからはたらくことを視野に入れるもよし、焦っても仕方がないので年が明けたらゆっくり仕事を探すもよし、いずれにしても残り1週間をどう使うかですね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第283話「最近のPCスキル」

事務系のお仕事をするにあたって今やPCスキルは必須です。パソコンのない職場はまず見かけませんし、PCを使ったお仕事＝事務職といってもよいくらいです。少し前までは事務職でのPCスキルといえばエクセル・ワードが主流でしたが、今は「私はエクセル・ワードが使えるん

です」とPRしたところで驚く担当官はいないでしょう。そのくらい**エクセル・ワードは使えて当たり前**の時代になったとも言えます。

エクセル・ワードなら自分は使えるから大丈夫、と安心している方もいるかもしれませんが、「ではエクセル・ワードはどの位まで使えるのですか？」と尋ねられたらどうでしょう。恐らく大半の人が「どこまでと言われても困るが、普通に使えます」と答えるのではないのでしょうか。何をもって普通と判断するかは企業によって異なりますので、このようにPCスキルほど曖昧なものはないのです。自分は出来ると思っていても実は求められている水準に達していないなんていうことは多々あります。エクセルは普通に使える自信があって入社したのに、「え!関数を使ってマクロ構築も出来ないの?エクセルが使えると言ったら普通その位できるでしょ」なんていうことにならないように、“**普通**”の基準は企業によって様々ですから自信を過信しすぎるのは良くないという事です。

またタイピング速度ですが日常的にPCを使っているかどうかはタイピングを見ればわかります。経験上、タイピングの遅い人でPCスキルが高い人というのは見たことがありません。普通にタイピングはできます、と宣言する方でも実際に測ってみると一般OL平均の半分だったという事もありますので、何をもって普通と判断されているのか疑問です。タイピングは日常的に使っているかどうかの判断基準ですので、プロはタイピングを見ればその人がどれだけPCスキルがあるのか見抜けると言います。単に早い遅いではなくタイピングが奏でるリズムでその人が普段どれだけPCに接しているかはおおよそわかるものです。他に最近ではツイッター・フェイスブック・LINEなども求められるケースが増えてきています。日常的に使っているかどうかになるのですが、これらのツールは操作どうこうよりも感覚的に認識する要素が強いので、PCが好きな人なら当然使っていると思います。

事務職のお仕事を希望する際に一番危ないのは次のような方です。

- ①自宅にPCがない、インターネットが繋がっていない
- ②スマートフォンを使っていない

事務スキルと関係ないではないかと思われがちですが実はおおありなのです。まず自宅にPCがないということはPCがなくても生活できるということを意味しています。インターネットも観れない、ネットショッピングで買い物もできない等、現代でPCがなくてもよい生活を送っている者＝PCに興味がない＝PCスキルは低いと企業担当者は判断します。「家にPCがなくてどうやって生活しているんだろうか？」というのが今の現代の感覚だという事を認識してください。スマートフォンも同様です。時代の流れに乗れない人間は企業内でもITの波に乗っていくことは無理であろうという判断です。現に募集要項を見ても応募必須条件に「スマートフォンを日常使っている方」とか「個人的にフェイスブックをやっている方」等の求人が増えていきます。PC

は一度波に乗り損ねたらどんどん置いて行かれるという所が怖いですね。PCスキルに危機感をお持ちの方は諦めずにご相談ください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 282 話「お仕事探しと宝くじ」

もう年末ジャンボ宝くじの季節です。あまり興味がないので買ったり買わなかったりですが（買ってせいぜい 10 枚くらい）、宝くじを当てる人というのは日頃からこまめに宝くじを買っている人が多いそうです。たまたま数枚買ったら当たったという人の話も聞きますが、大半はそれなりに日頃から投資をしている人が圧倒的に多い。確率論でいえば至極当然のことですが、財布の中も厳しいこのご時世に無理も出来ず継続して続けるというのも大変なことだと思っています。

倍率や確立という言葉はお仕事探しでも出てくるキーワードです。就職難の時代で特に女性に人気の事務系のお仕事というのは応募者が 50~100 人以上なんていうものも普通に存在します。応募者が 100 人いれば確率論でいえば内定確率は 1%です。履歴書を 100 枚送っても内定が取れないとお嘆きの方も多いようですが、内定を勝ち取る人というのは話を聞くとやはり諦めずに継続して応募を続けている方が圧倒的に多い。履歴書を 1~2 枚送ってそう簡単に内定が取れる時代ではないので、理屈上は応募した数だけ内定確率は上昇する。

ちなみに毎年高額当選をしても名乗り出ない当選者が多いそうです（驚くほど多いそうです）。たぶん当たるとは思っていないので忘れてしまっているのでしょうか、期限切れの後で「6 億円当たっていたのに・・・」なんて事に気づけば一生後悔しそうですね。実はお仕事でも内定が出ているのに連絡が繋がらず流れてしまったという方はこれまた驚くほど多いそうです。私も後日、内定が出ていることに気づいて慌てて連絡をしても時すでに遅しという人は何人も見えました。

毎年年末ジャンボ宝くじの販売や CM を見ていると職業病かなと思いつつも何故かお仕事探しとイメージがダブってしまいます。私が宝くじに興味がないのは、例えば「あと 1 人並ぶのが前だったら当たっていたのに・・・」なんていうのが後悔しそうだからです。あと 1 分早く買っていたら当たっていたのにとか、あと 1 分遅く並んでいれば当たっていたのになんていうことになれば、金額が大きければ大きい程後悔しそうですね、それならばとっそのこと購入しないというのが自分の選択肢です。しかし、お仕事の場合は早く応募してのデメリットは全くありませんから、“早いに越したことはない”というのは利点です。後悔するとすれば「あと 10 分早く履歴書を送ってれば」なんてケースはあるかもしれませんが、出来る限り早く送れば送る程、有利になるという点がお仕事探しの特徴です。お仕事探し中の方は、年末のラスト

スパートで頑張っていたいただければまだまだチャンスはあると思います。年末年始は就活を諦める方と諦めない方で結果が大きく変わる時期でもあります。宝くじも買わなければ当たらない、お仕事も応募しなければ内定は出ない、今こそはたらかたいという本気度が試される時期かもしれませんね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 281 話「離職率公開案（厚労省）」

社員に過酷な労働を強いる「ブラック企業」対策で、厚生労働省は来年度からハローワークを通じて大学生や大学院生を採用する企業に対し、離職率の公表を求めることを決めたそうです。大卒・大学院卒らに向けた求人票から、過去3年間の採用者数と離職者数の記入欄を設けるといふもので、記入は強制ではないが「空欄のままだと公表できないほど離職率が高いのではと見られる」抑止効果が期待できるというのが狙い。ブラック企業は早期退職が続出することを見越して若者を大量採用するのが特徴で、離職率は有力な判断材料の一つになります。

しかし、離職率＝ブラック企業とは言い切れないのが現状です。なぜならば現在の新卒で3年間勤務し続けられるのは約半数とも言われているからです。離職率よりも定着率を公表した方が良いのではないかと考えていますが……。数年前からブラック企業という言葉が出回っていますが、イマイチ定義がよくわからないという問題があります。元々は常軌を逸脱した労働環境の企業を指していたのが、最近では「毎日30分残業があるので、ブラック企業だ」とか「うちはボーナスが出ないのでブラック企業だ」なんて会話を電車の中で耳にします。つまり、自分にとって不満があればブラック企業と呼ぶのがなんとなく一般化・総称化しているみたいです。社会とは何か、会社とは何か、働くとは何かを真剣に考える人が少なくなり、徐々に労働者の質が低下しているのを実感しますが、ブラック企業の何十倍ものブラック労働者が実在するのも事実です。

「楽な仕事で人より多く稼ぎたい、且つ有名大手企業で賞与が6カ月以上支給されて、残業がなくて、ミスしても叱られる事無く減俸解雇が絶対無くて、忙しいのは嫌だが暇なのも嫌、ノルマがなくて、難しい仕事を覚えるのは嫌だがスキルにならない仕事も嫌、やりがいがあって人間関係が良くて休みが取りやすく、夏休みが多く、家から通勤20分くらいで、朝はラッシュを避けたゆっくり出勤の会社を探しています。」なんていう方は普通にいます。この条件にそぐわない会社は恐らくこの人にとっては「ブラックだ！」になるのでしょう。少しでも気に入らなければ辞めればいや、程度で就活をしている人が多い中で離職率を基準にブラック企業の指針を図るのは無理があるような気もしますが……。

雇用主と労働者の間のことは法律に準じて判断すべき事項であるのだから、実際に法令違反があるのであればそれを国は公開すればいいと思うのですが、なかなか難しいのでしょうかね。多くの会社・多くの労働者を見ている私としては、離職率が高い原因が会社にあるのか、労働者にあるのかを公表することも大事なことだと思うのですが・・・。（出典・参考：読売新聞）

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 280 話「年末調整（H25 年分）」

年末調整の時期になりました。給与の支払者は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが（毎月のお給料から引かれているはずですが）、その源泉徴収をした税額の 1 年間の合計額は、みなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と、実は一致しないのが通常なのです。この一致しない理由は、その人によって異なりますが、主な理由としては、①源泉徴収税額表は、年間を通して毎月の給与額に変動がないものとして作られているが、実際は年の途中で給与額に変動があること、②年の途中で扶養親族に異動があっても、その異動後の支払分から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと、③配偶者特別控除や生命保険料、地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていること等が挙げられます。

このような不一致を精算するために、1 年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

一般に給与所得者は、一つの勤務先から受ける給与以外に所得がない、あるいは給与以外の所得があってもその額が少額であるという人が殆んどです。したがって、このような大部分の人について、勤務先で年末調整により税額の精算が出来るということは、確定申告などの手続きを行う必要がないわけですから、便利であり且つ非常に大切な手続きといえます。

平成 25 年 12 月 31 日時点でオフィスタで勤務している方は、確定申告の必要がございません。実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかということ、11 月内にご自宅へ関係書類が届きますのでまずはそちらをご記入ください。その際に、現在オフィスタで就業されている方は、必要に応じてオフィスタ顧問税理士への無料相談も可能ですので、税務上で何かございましたらお問合せ下さい。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 279 話「育児者雇用のメンタルヘルス・マネジメント知識者養成」

(社) 日本雇用環境整備機構 (JEE: 東京都新宿区、理事長石井京子) が平成 26 年 1 月・2 月に「**育児者を雇用するためのメンタルヘルス・マネジメント知識者養成講座**」を開催する。仕事や職業生活に不安や悩み、ストレスがあると訴える労働者の増加により、メンタルヘルスの重要性は昨今強く叫ばれており、人事・総務担当部局へのメンタルヘルス知識者の養成・設置が急務となっている。本講座は、育児中従業員の「心の健康」をマネジメント (管理) するための、基本的な「メンタルヘルス・マネジメント」を中心とした講座で、育児中従業員を雇用するにあたっての注意すべき課題とマネジメントを行うにあたっての専門的な知識習得を解説する。人事担当者だけでなく労働問題・訴訟を未然に防ぐための専門知識者の養成を目的として、雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者の知識者養成にも対応した講習会となっている。

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付し、雇用環境整備士資格者 (第 I 種: 育児者雇用) の方には単位取得制度認定講座 3 単位が付与される。

東京・大阪の 2 会場が設けられ、開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切り。ちなみに追加会場は現在予定されていない。申し込み受け付けは 11/11 よりインターネット先行で開始される。

開催日時:

東京会場: 平成 26 年 1 月 29 日 (水) 10:00~12:15

大阪会場: 平成 26 年 2 月 19 日 (水) 10:00~12:15

開催場所: 東京会場は文京シビックホール、大阪会場は大阪研修センター

お問い合わせ・詳細: 同機構事務局またはホームページ参照

[\(社\) 日本雇用環境整備機構のホームページ](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 278 話「発達障害の人を面接するための管理者養成」

(社) 日本雇用環境整備機構 (JEE: 東京都新宿区、理事長石井京子) が平成 26 年 1 月・2

月に「発達障害の人を採用・面接するための管理者知識養成」講習会を開催する。発達障害には自閉症・アスペルガー症候群や ADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られている。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀だけれども特性から人間関係に困難を抱えている当事者の事例を取りあげ、人事担当者が発達障害の人を採用するために準備すべき課題と面接を行う際の注意点・質問例を中心に解説する。平成 25 年 4 月からの法定雇用率引き上げ、平成 27 年度に予定される納付金対象企業拡大及び法定雇用率の算定見直し等の法改正についても解説をする。人事担当のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者に向けた知識者養成にも対応した講習会となっている。

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付し、雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方には単位取得制度認定講座3単位が付与される。

東京・大阪の2会場が設けられ、開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切り。ちなみに追加会場は現在予定されていない。申し込み受け付けは 11/11 よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

東京会場：平成 26 年 1 月 24 日（金） 10：00～12：15

大阪会場：平成 26 年 2 月 20 日（木） 10：00～12：15

開催場所：東京会場は文京シビックホール、大阪会場は大阪研修センター
お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ参照

[（社）日本雇用環境整備機構のホームページ](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 277 話「雇用環境整備士資格講習会（H26.1 開催）」

（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成 25 年度第 2 回の雇用環境整備士資格講習会を開催する。雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、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同機構の認定資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス・高齢者雇用）の 3 種に分かれており 1 種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録している。雇用環境整備士は各企業・団体にて専任知識者として設置することができる。

現在全国に延 1,107 名の整備士が認定・登録されている。今夏は全国からの参加者で全会場満席のため追加会場が急遽開催されたことから、今回も各会場とも満席が予想される。また、全国各地からの開催要望も多いことから今回は東京以外にも大阪会場が設けられている。開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切り。ちなみに追加会場は現在予定されていない。申し込み受け付けは 11/11 よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

- ①第Ⅰ種（東京）：平成 26 年 1 月 29 日（水）13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（東京）：平成 26 年 1 月 24 日（金）13：00～16：50
- ③第Ⅲ種（東京）：平成 26 年 1 月 21 日（火）13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（大阪）：平成 26 年 2 月 19 日（水）13：00～16：50
- ⑤第Ⅱ種（大阪）：平成 26 年 2 月 20 日（木）13：00～16：50
- ⑥第Ⅲ種（大阪）：平成 26 年 2 月 18 日（火）13：00～16：50

開催場所：東京会場は文京シビックホール、大阪会場は大阪研修センター
お問い合わせ・詳細：同機構事務局または E 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](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 276 話「単発・スポット」

だんだんと年末に近づくとつれ単発やスポットのお仕事が増えてくる時期です。1～2日だけのお仕事や土日だけのお仕事など、現在就業中の方でもアルバイトできるものが多いので、年越しに向けて少しでも懐を温めておきたいという主婦・OL・ママさんもいることと思います。スポットが一番多いと言われる年末時期ですが、このようなお仕事をやるにあたってのワンポイントを書いておきます。

- ・単発という事もあり特段の高度なスキルは求められないお仕事が多い。
- ・こまめにお仕事情報をキャッチしておく体制を整えておくこと。
- ・募集から採用までが早いので、いわゆる“早い者勝ち”の状態なので即決が望ましい。
- ・急なキャンセルや遅刻・欠勤ができないので、引き受けた場合は必ず契約遂行すること。
- ・日払いや現金支給なども可能なケースが多い。

- スポットというとイベント等のイメージがあるが、PCを使った事務職のお仕事も多い。
- 大量募集など採用人数が多ければ多い程、採用されやすい利点がある。

オフィスタでも単発・スポットは非常に人気があります。週2～3日勤務の方や、土日祝を使って働きたい方、異業種を経験してみたい方など、募集があるとすぐに埋まってしまいます。この時期はお仕事へのアンテナを立てて情報をしっかりキャッチすることが大事ですね。オフィスタの「[新着お仕事メール便サービス](#)」（第275話参照）なども併せてご利用・ご活用ください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第275話「新着お仕事メール便」

オフィスタにご登録しているスタッフのみなさまに、新着のお仕事が入ってきた際に優先的にメールでお知らせするサービスを開始いたしました。公開前のお仕事と非公開のお仕事をいち早く逃さずキャッチできますのでご活用ください。

- このサービスが受けられるのはオフィスタにご登録している方のみとなります。
- メールアドレスはPCでも携帯でも構いません。
- メールアドレスの入力違いの場合は配達されませんので入力には十分ご注意ください。
- パソコンからの発信になりますので携帯メールの場合はPCからの着信拒否を解除、またはオフィスタからのメールが受信できるように設定しておいてください。
- 新着お仕事はご希望の職種・勤務地などを問わず、原則全員へ配信されます。
- メールは最大1日1回のみしか配信いたしません（新着のお仕事のたびに配信されるわけではありません）。
- 現在、求職中の方も、就業中の方も、どなたでも受信できます。

希望者は下記よりお申込みいただけましたら配信いたします。

[新着お仕事メール便サービスのお申し込みはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 274 話「仮想現実」

SNS やネットゲームが流行っていますが、やりとりの相手方が見えないというのも不思議なものです。あまり深く考えずに利用しているのですが、どんな人でどんな顔かわからずにイメージで良い人・悪い人を判断してしまっているかもしれません。ネットゲームなどでは女性キャラクターを操作しているのは男性というのも珍しくなく、見ている画面が女性キャラなのでつい女性がプレイヤーと勘違いしてしまいがちですが・・・。ゲームの世界であれば特に問題はないと思いますが、SNS は意外と神経質になってしまいそうです。顔文字もそうですが、画面では笑っているけれど実際は怒っているかもしれない。悪気はないのに文章が下手なのでそっけない人に思われてしまうかもしれない。人と会う、会って話しをするということの重要性が最近減っているように思いますが、改めて大切さを実感します。ハケン会社は人と会うのが仕事です、履歴書だけでは見えてこない部分もありますし、そういう意味では人と会って話すということが 365 日続く仕事です。とりあえず、顔の見えない他人とイメージ・想像しての仮想現実ゲームの中だけにしておこうかなという感じです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 273 話「お客様は神様!？」

先日友人と居酒屋に行ったときの出来事。東京タワーを望む個室で離れ風の和の雰囲気、店員さんの案内も丁寧で料理や飲み物の値段もお手頃。これはいいお店を見つけたと思い、数人で日頃のストレスから解放され会話やお食事を楽しんでいました。途中までは良かったのですが、時間も遅くなりお店も混雑しだしてから問題が起きました。オーダーを取りに来た女性店員さんの態度が悪い!! 笑顔もなければ、注文に対しての受け答え対応が悪い。「メにお茶漬ください。」と頼むとムスッとした表情で「3種類ありますが!」と。「梅酒もらえますか」と頼むと「色々種類がありますが!」と答える。メニューを見れば何があるかは分るけど、もう少し言い方があるのでは・・・と一気に変な空気が漂いました。接客業なら笑顔で「お茶漬は梅と鮭とのりがありますがいかがにしますか」とか「梅酒は多く種類を揃えておりますので、こちらのメニューからお選びください」とか、どうしてそういう対応ができないのだろう・・・。今までいいお店だと思っていたのが一変、「もう二度と来るものか」とさえ思いました。お客さまが来なければお店は成り立たない。忙しくても笑顔で対応、お客様が何かこぼしてしまっても「大丈夫ですか? お火傷はされませんでしたか?」と気遣う思いやりの大切さ。いくらお店の雰囲気や料理が良くても、店員の接客態度一つでお店はお客さまを失う可能性もあります。もちろん店内での教育も

大事ですが、接客業では**自分の体調や気分**に左右されず、**お客さまは神様だ**と思って挑む姿勢が大切だと痛感した一時でした。

経営者も店長も料理長も従業員もみんなで頑張って創り上げたものが、たった1人のそれも一言二言のわずか数十秒で全て台無しにしてしまうのが接客業・販売業の恐ろしいところ。もちろんその従業員は自覚がないとは思いますが、気付かなければ直すこともないのだから、これもまた怖いところですね。わたしも友人ももう二度と行かないと思いますが、仕事に一期一会は必須という勉強が出来たのが唯一の収穫でした。どんな職業に就くにしろお客さまは神様と思う気持ちをもって接しましょう。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第272話「専業主婦を望む声、男女」

新聞記事でこんなアンケートがありました。「結婚したら専業主婦になりたいですか?」。独身女性の3人に1人がYesと回答していることが、厚生労働省の調査でわかりました。一方、結婚相手に専業主婦になって欲しいと思っている独身男性は5人に1人とどまっていることから、女性は専業主婦を希望するが、男性は妻に専業主婦を希望していないという傾向のようです(15~39歳の男女の意識調査3千人余りからの回答集計)。独身の女性に「専業主婦になりたいと思うか」を尋ねたところ、「どちらかといえばそう思う」を含めて34・2%が「そう思う」と答えた。独身男性には結婚相手に専業主婦になって欲しいと思うかを聞いたところ、「そう思う」は19・3%だった。

この結果の注目点は、10~15年前までは男性は妻に専業主婦を望むが、妻は女性の社会進出ブームも相まって外で働きたいという風潮だったのが、ここにきて妻(女性)は家庭に留まると考える人の割合が男性よりも女性が多くなったということです。**専業主婦になりたい女性30%の反面で**な**って欲しいと思う男性20%**ということです。原因の一つに雇用も関係しているのではないかと思います。女性も社会に出てバリバリ働きたいが、この10年で社会は完全にコンピュータ化の時代になりました。女性は比較的PCが苦手な方が多いという事もあり、就業が困難、就業してもついていけない、仕事がマンネリ化している等のこともありそうです。一方で景気・経済の悪さもあって家計も苦しい状況で男性は妻にもできれば働いて欲しいと望んでいるのかもしれませんが。他にも色々な意識原因はあるのかもしれませんが、専業主婦か働くかという選択肢は雇用に無関係ではありませんからね。驚きなのは**独身男性の4/5が「妻に専業主婦を希望しない」**という部分で、時代も変わってきたなという気がしました。独身者へのアンケートですので実際に結婚したらまた意識も変わるのかもしれませんが……。考えてみれば昔に言われていた3高(身長・収入・学歴)を望む女性が減っている傾向もあり(このご時世にそのよう

な者を見つけられるのは現実的に無理と諦める傾向)、女性も理想論から現実論になってきたのかな、現実を見るとこのような意識になるのかなと思いました。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 271 話「エイジレスで勝ち抜く」

35 歳以上のエイジレスの方が就職活動を勝ち抜くにはどうすればよいのかと聞かれることがあります（特に 40~50 代の方からよく聞かれます）。採用基準は法律で年齢不問である以上、誰にでもチャンスはあるはずで、スキルさえあれば。要するにスキルが欠如しているために内定が取れないのではないのでしょうか。確かに“若さ“というのは就職活動において最大の武器であることに変わりありません。同スキルの 20 代と 50 代がいたとしたら企業が 20 代を採用するのは当然だと思います。よく「自分は若い人と同じように働ける、同じように仕事ができる」と自信のあるエイジレスの方がいらっしゃいますが、” 同じ “では” 劣っている “だと思ってください。年齢をカバーするだけの武器（スキル）があっただけで同等に戦えるのです。エイジレスの人にしてみれば不公平だと思うかもしれませんが、みな若い時にそうやって当時のエイジレスよりも有利な武器を持っていた時期を経ているのですから人生という枠で見れば公平です。では年齢をカバーするスキルとはどのようなものでしょう。代表的なところで 3 つほど挙げてみます。

①手に職と言えるような特殊な又は突出した業務スキル。決算まで全て出来るくらいの経理スキルであったり、翻訳通訳ができる語学力であったり、システムからプログラミングまでこなす PC スキルなど、**何か飛びぬけたスキル**があることでしょう。長年の経験が必要な業務で若い者では手が出ないというような高度な飛び抜けたスキルを指します。若い人でも習得できる仕事内容であれば企業は当然若い人を採用しますから、経験による他の追随を許さないような何かがあることが必要です。そしてこういうスキルさえあれば高時給は狙えます（「今までいくらもらっていたので今度の職場でも同額欲しい」などはエイジレスでは通用しません）。

②品位スキル。エイジレスの方は若い人に比べて社会人経験が長いわけですから当然会社における品行方正が求められますし武器にもなります。若い人のお手本になるべきであるはずなのに、これが欠如している方が目立ちます。アンケートを見ても「社内のゴシップに興味があるか？」という質問に対して、若い人は「ない」と答える人が殆どなのに比べてエイジレスは「ある」と答える人が殆どです。「社内での服装やメイクも業務評価になると思うか？」という質問に対して、若い人は「思う」と答える人が殆どなのに比べてエイジレスは「思わない」と答える人が殆

どである。若い人は言葉使いがなってないとよく言われますが、わたしも仕事柄多くの方と会う機会がありますがエイジレスの方が言葉使いが雑であったり、発言にデリカシーがないように思っているのも、長年の社会人経験から何を習得したのか疑問に感じる人も多いです。この辺のことは自覚の問題なので自身が気付くかどうかなので他人が指導はできませんが、会社ではたらくうえで必要な**品位・品格とは何か**を考えてみてはどうでしょう。

③業務熱意スキル。転職回数は年齢が高くなればなるほど多くなる傾向にあります。これは些細な出来事で会社を辞める確率が高いことを意味します。エイジレスの方の履歴書を拝見すると「年齢的に就職活動が厳しい」ということは自覚しているにもかかわらず、折角就業した会社を1～2年も持たずに退職している方が目立ちます。会社や仕事に**耐えるとかふんばるという熱意**が衰えてくるのは宜しくないと思います。「残業が多いので辞めた、年齢的に夜遅くまでは無理だと思った」など、そういうときだけ年齢を言い訳に使っているうちは就職活動は難しいと思います。若者が年上の者に甘えるのは許されますが、逆は恥ずかしいということです。「いままでの会社と比較してしまうことがあるか？」という質問に対して、若い人は「ない」と答える人が殆どなのに比べてエイジレスは「ある」と答える人が殆どであることから、転職を新たな第一歩として人生をリセットする若者に比べて、過去の若かりし頃のよかった思い出が捨てられずに躊躇しているような姿勢がエイジレスに見られます。

実際に①②③が揃っていれば60代でも70代でも仕事は得られるし一生涯には困らないとだけ断言しておきます。逆に揃っていないエイジレスの方は現在の雇用情勢の中ではかなり苦戦を強いられるとも断言できます、世の中そんなに甘くはないということでしょうか。①はこれまでの社会人経験の中でどれだけ頑張ってきたかなので、いますぐにどうこうはできないと思いますが、②③に身に覚えがある方は改善してみてくださいはどうでしょうか。それだけでも内定確率は格段に上がると思いますよ。

また、若い方もいずれは年をとるわけですから今のうちから①を身につけるように努力しておいた方が身のためだと思います。「若いころにもっと〇〇を勉強しておけばよかった」と後々後悔するようなことがないようにしましょう。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第270話「下着の色と運氣」

先日ある雑誌でこんな記事を目にしました。「運氣を左右する下着の色がもたらす効果」ということで、これは就活や面接にも参考になるかもしれないと思い読んでみました。下着は肌に一

番近いものなので、選ぶ色が運気に影響を及ぼすとは聞いたことがありましたが、実際のところどうなのかカラーセラピーや心理学などの専門家の意見が出ていました。色のエネルギーは目と皮膚から入って脳に行き、自律神経に伝わるそうで、ファッションアイテムの中でも直接肌に触れる下着は、やはり着ている人の運気に影響を与えるそうです。下着の素材や柄によっても変わってきますが、最も影響を及ぼすものは色だそうです。色と言うと視覚で感じるというイメージがありますが、皮膚と脳が連動することで色を感じるものなんですね。下着の色で運気が変わってくるならプラスになる色を是非とも知りたいですね。

良い影響を与えてくれる色は何かというと、何か新しいことを始めるときは白がオススメだそうです。白は、清く浄化力の強い色なので、溜まった悪いエネルギーをリセットしてくれます。新しいことをスタートするときや、初めてのデートのときに身に着けるといいでしょう。恋愛運アップの鉄板カラーであるピンクは、濃いものを選ぶとイライラ感を引き起こす原因となるので、パステルピンクのような淡い色のものがオススメ。女性ホルモンが活性化されるので、肌がきれいになるだけでなく、女性らしさがにじみ出て、柔らかく優しい印象になります。出会い運をアップしたいならオレンジ。『とにかく出会いがほしい！』という人は、オレンジを選んで。身に着けるだけでも、明るさや親しみやすさを与えてくれて、人間関係を円滑にする効果もあるので、接客業や営業など、人と関わる仕事の人にはオススメだそうです。心も体もリフレッシュできて、新鮮な気分になりたいならグリーン。単調な雰囲気新しい風を送り込む効果もあるので、アイデアがほしいときやマンネリ防止にも効果的。

色によって、こんなに効果が違うものなのですね。そう考えると新しい出会いを求める就職活動や面接の席では白やオレンジが適色ってことでしょうかね。逆に、運気を下げてしまう色もあるそうです。セクシーに見えるからという理由で、黒を好む人も多いが、黒は全ての運気がダウンしてしまうワースト1の色なのです。黒は体にエネルギーを全く与えないので、血の巡りが悪くなり、病気だけでなく美容面にも悪影響が出るそうです。出会いを求めても全く効果がなく、人間関係もぎくしゃくしてしまいます。確かにセクシーではありますが、お仕事探しや就職活動中の黒の下着には気を付けた方がよいのでしょうか。また、透けないからという理由から人気のベージュ（モカ）も、美しさや若さをどんどん奪ってしまう色です。使い続けていると、肌もくすんでいきます。状態を安定させてくれる色ではありますが、老け顔にも拍車をかけてしまうので気を付けた方がよさそうです。そして、女性に多い冷え性を引き起こす原因がネイビー。万年冷え性の女性は、ネイビーの下着を着けているのではないのでしょうか。冷静な判断ができるようになるので、大きな会議のときなどは活躍しますが、多用すると代謝を下げしまい、太りやすい体質にもなります。

就職活動中というメイクはもちろんのこと、スーツやストッキング・靴・バッグなどには気

を遣う方が多いと思いますが、こういう情報もしっかり頭に入れておいても損はないかもしれませんね。（出典・参考：R25 編集部）

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 269 話「プロとアマ」

夏の甲子園は夏の風物詩とでも言いましょうか、TV を見ているだけで夏だな～と感じてしまいます。職場でも毎年熱戦は TV 中継をかけています。野球が見たいならプロ野球を見ればいいではないかという気もしますが、どうもプロ野球と高校野球は似て非なるもののような気がしている。第一に負けたら終わりの一発勝負という懸命さが違います。だからこそ全力でプレーして悲喜があるところに高校野球の感動があると思います。プロ野球選手が一塁にヘッドスライディングすることはまずないし、内野ゴロで一塁まで全力疾走することもまずない。プロなのだから明日も明後日も試合はあるし、それで生活をしている以上、無茶して怪我をしたり一回のプレーに全てを懸けていたら身が持たないのは当然である。今日は負けても 3 連戦なら明日明後日も同一カードはあるし、来年も同一カードはあるので試合に負ける度に泣き崩れるプロ野球チームなど居ないだろう（負けても試合後に飲食に繰り出して遊ぶ選手たちの週刊誌記事は少々幻滅するが、いわゆるサラリーマンのアフターファイブと同じで選手にしてみれば仕事帰りに何をしようとするは自由だが）。なによりも 1 年通して優勝することが目的なのだから、負けたら終わりのトーナメントとは意識も違う。負けたら次はないかもしれないというギリギリの勝負がスポーツの醍醐味であり感動が生まれる諸因なのではないかと思います。普段プロ野球は見ない人でも日本シリーズは興味がある、Jリーグの公式戦よりもワールドカップの方がおもしろい、ボクシングでも世界タイトルマッチはワクワクするという人など、皆どこかで一発勝負のギリギリの試合に魅かれるものです。

最近では高校生でも 140~150 キロを投げたり、スタンドまで軽々と運ぶ飛距離を誇るプロ顔負けの選手も多いが、高校野球を見た後にプロ野球を見ると感じるのは余裕感ではないかと思う。高校野球にもプロかと思うような秀でた選手もいるが、グラウンドの 9 名が全てプロレベルのチームはないだろう。あくまで部活動の一環なのだし、助け合いやチームワークを重視するのが高校野球の教育趣旨でもあるだろうから、これはこれで感動を与えてくれる面もある。プロ野球なら投球数は管理されていて肩を壊してまで無理して続投という場面はないだろうし、後を任せられるリリーフさえも先発を凌ぐ一流の選手が出てくる。野手のプレーも観ていてやはり安定感があり、エラーする感じがしないというのはさすがプロだなとつくづく感じる。これまでの経験や練習量はアマチュアとは比にならないだろうし、客からお金を取ってプレーを見せている以上当然ではあるが。プロはエラーすると査定で減俸になるかもしれない危機感はある、もしかしたら

二軍落ちでプロ生活すら危ぶまれるかもしれない、そういうプロなりのギリギリ感はあると思うが“金”に直結する生死を分けたギリギリ感と言うのは案外観るものを感動させないのは不思議と言えは不思議である。判定に不服があれば時には審判に文句を言うこともあるし退場になる選手もいる。生活・収入がかかっているのだから必死なのは当然である。しかし「結局は自分の“金”のためかよ・・・」と思えば興ざめしてしまうのがファンというもの。同じスポーツでもプロである以上、選手が求めているものとファンが求めているものに時に温度差があることがある。高校野球が美しいのは、金が儲かるわけでもないのに全力でプレーする高校生の姿に清々しさに見るものが感動させられるからだというのは分かる気がする。プロとアマの最大の違いは“それで食べている、収入・金を得ているかどうか”という点だけだと思います。

この世の中にプロと呼ばれる者は数多く居る。要するに給料をもらっている以上、皆何かしらのプロなのである。プロであればそれで生活しているのだから“金”へのこだわりがなければならぬ。一方でプロとして求められているものを見せなければならぬ。両方が揃っている者が本当のプロなのだが、みなさんはいかがでしょう。プロであるにもかかわらずどこかでアマチュアな部分があるのではないのでしょうか。良いプレーができなかったり結果が出せていない者が金にこだわるのはおかしいし、成果を出せる能力があり結果を残しているのに金へのこだわりがない者など、これらはプロフェッショナルではないと言えるのではないのでしょうか。個人的には高校野球のように純粋に感動だけを追い求めたプレーがしたいですが、生きるためにはプロ野球のようなスタイルも割り切らねばならない点、世に生きる者なら誰しも抱くジレンマがあるからこそ高校野球が眩しく映るのかもしれないね・・・。会社においても仕事の楽しさや感動を追求するなら無給のボランティアを求めれば得られると思います、給料を得るにはプロとして時には周囲から嫌らしいと思われる金への執着と仕事への割り切りが必要かもしれません。会社でも仕事でもスポーツでもなんでもそうだと思いますが、自分はプロなのか、アマなのかははっきり自覚しておいた方がいいでしょう。仕事の楽しみ感動を得つつ給料も欲しいという虫の良い話は成り立たないでしょうからね。野球に例えれば社会人野球が注目されていないのがその証拠かもしれません・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第268話「サクラとモニター」

この時期にサクラというのも季節外れですので今回は、桜ではなくエキストラの“サクラ”について。某アイスクリーム・ショップで有名になった顧客獲得の手法で、お店に長い行列ができているとそれに釣られて並びたくってしまう人間心理を活用した販促です。最近ではマクドナ

ルドが大阪のある店舗で新製品発売に際して、人材派遣会社から派遣されたアルバイト 1,000 人を客として行列に並ばせ商品を購入させることで、結果としてメディアに取り上げられ、1 日あたりの店舗売上高 1,000 万円/日を越えマクドナルドの長い歴史の中でも 1 日の過去最高売上を記録したとのこと。この 1,000 人の中には、行列先頭で徹夜したり、何度も行列に並び直したアルバイトもいるそうで、大阪だけでなく東京をはじめ新規開店した店舗には同様のアルバイトや派遣が動員されているのは既に周知されています。マクドナルドに限らず企業・店舗など、いたるところでこのような派遣の活用がされています。

サクラで客を釣るのは卑怯ではないかとの意見もあると思いますが、どんなに良い商品・美味しい食品を提供するとしても、まずはお客さんに知ってもらう・食べてもらわないことにはどうにもならない。マクドナルドのように名の知れたショップならともかく、**個人経営で新規オープンとなると固定客が根付くまでに時間もかかるし、その間に資金が底をついて廃業・閉店というケースも実は珍しくない。**素早く経営を軌道に乗せるための手段として効果的だと思いますが、サクラというどうしても日本人の国民性からイメージが悪い。しかし、例えば新規オープンであれば客の生の声を聞くという調査アンケートはおこなっても良いはずだし、化粧品でもどんな商品でも市場のモニタリング調査は公に実施されていますが、こちらは誰もイメージが悪いこととは思わない。つまり、**サクラではなく“モニター”としてアルバイトや派遣を活用し、同時に行列による心理的効果も付加**できれば一石二鳥ではないかと思います。現に先の件でもマクドナルド側は「発売日を盛り上げたかった。並んでもらったのはマーケティング手法の一つであり、新商品のモニターとして派遣を使った。」というような趣旨を公表しています。（騒ぎになってしまったのは 1,000 人のアルバイトを派遣した人材派遣会社が『新商品を、並んで、買って、食べるだけ。商品購入のエキストラのお仕事』として募集広告を出してしまい、結局この商品や接客についてのアンケートをしていなかったことが原因と思われる。）

モニタリング調査を行う場合、派遣を活用するのは有益性があります。何故なら、これだけのアルバイトを集めるのはオープンしたてや間近の店舗スタッフでは難しいということです。1,000 人は極端かも知れませんが 20~30 人集めるだけでも大変だと思います。募集を出して問い合わせが来て面接をして当日出欠をとってアルバイト代を準備して払って・・・等かなりの重作業であるという事。電話 1 本で依頼が出来る派遣を使うというのは一企業や店舗にとってはありがたいところではないでしょうか。また、人件費がかさむと思われがちですがマクドナルドが 1,000 人のアルバイトに提供した商品代と言ってもせいぜい 50 万円程度。それでメディアに取り上げられ、行列の影響で新規顧客が増え、結果として 1 日に 1,000 万円を越えたという（つまり一般客の売上が 950 万円あったということなので、単純計算すれば 1,000 人のアルバイトを使って 1 万 9,000 人の集客をしたという事になる）。また、一度ついたリピーターが落としてくれる金額と言うのは将来的にも莫大なものだそうです。サクラの賛否是非はともかく、“モニタリング”としての派遣の活用は大企業から中小企業・個人経営店舗まで幅広く有益だと

思いますので、これまで派遣は使ったことがないという企業・店舗の方は是非、こういう派遣の活用も考えてみてはいかがでしょうか。モニタリング調査のお問い合わせはお気軽にどうぞ。

(参考：ウィキペディア「日本マクドナルド」)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 267 話「時給の設定」

ハローワークなどでは時給 850 円とか 900 円のお仕事情報も良く見かけます。中小企業で多くみられる現象ですが、お仕事内容と時給のバランスまで考えて明確な根拠の上で設定されている時給なのかどうか疑問です。売上や利益から時給額を設定しているようでは経営者は失格で、借金してでも従業員に見合った時給額を用意する気構えも経営者の資質です。「失業者が多いので時給 900 円程度でも応募者は来るだろう」と気楽に考えている経営者もいると思いますが、マッチする人材はまず来ないと思った方がいいでしょう。地域にもよりますが都内では実際難しいと思います。なぜなら仕事がないので失業しているのではなく、自分に良い仕事がないので失業している方が多いのであって、決して仕事そのものがないわけではないからです。自分に良い仕事とは収入面も勘案されるべきものですので、やみくもに安い時給額で募集を出しても応募者は寄りつかないでしょう。比較的安い時給でも応募が来る場合の傾向としては、以下の2つに大分されそうです。

- ①時給・給与ではなく、自分がどうしてもその仕事をやりたい、金銭は二の次であるという者。
- ②とりあえず時給が安くても良いので就業したいという者。

①はまさに企業にとっては理想の人材だと思いますが、通勤圏内にこのような者が存在する確率は当然低いと思います。よほど人を惹きつける魅力的な業界・業種・企業ブランドがない限り難しいのが現実です。

よって応募者の大多数は②に該当すると思います。企業側も割り切れるのであれば時給が安くても応募者自体は獲得することが可能です。年金で暮らす 65 歳以上の方などは典型的な例ですし、もっと良い時給のお仕事が見つかるまでとりあえず腰掛で応募する者もいるでしょう。しかし、“とりあえず”で働く労働者である以上はスキル・愛社精神であったり定着率は望むべくもなく、企業側がそれを割り切れないから獲得できないだけの事なのです。「若くて、明るくて、仕事が出来て、通勤が近くて、愛社精神を持って真面目に時給 900 円で働いてくれて、文句を言わずに、長く定着してくれる」等、企業側にとっていわゆる“虫の良い話し”を並べても労働者は物ではなく人間である以上、そう簡単には動かない。現在の失業率は労働者も企業もお互いに“ない物ねだりが過ぎている”、“分をわきまえていない”結果生まれているのです。

時給額の設定とは一般的に考えて労働内容と相場が適合しているかどうかです。相場がいくらだからといって同様に設定するものではありません。都内のコンビニなどでは900~1000円位の時給が一般的のようですが、オーナーや店長に話を聞くと応募者が居なくて困っているとのこと。年中ハローワークに募集を出したり、張り紙を貼っているが一向に応募者が来ない。入ってもすぐに辞めてしまうの繰り返しだそうです。わたしも学生時代にアルバイトをしたことがあるが、正直1000円ではやる気は起きないと思う者が多いかもしれない。企業も不景気で高時給は難しいかもしれない、しかし時給を削れば良い人材は集まらないという企業のデフレスパイラルがここにあります。安い時給で来るか来ないかわからない良い人材を待つよりも、**無理しても高時給で良い人材を獲得して利益を倍増した方がよほどメリットがある**と考えるのも一考ですが、ここが経営者の腕の見せ所ということでしょうか。ツイッターでコンビニ等のアルバイト達の悪ふざけが問題になっていますが、**安い時給額で雇用した結果の事故**だと思います。騒動で閉店に陥った店舗もあると聞きますので、経営者にしてみればまさに“小銭惜しんで大銭失い”の典型的な事例です。逆を言えば、労働者が納得できる時給額を設定すれば企業は成長できるという事でもあると考えています。**人材が欲しいのか、人財が欲しいのか**を企業は今一度考えてみる時代に来ているのかもしれないね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第266話「死にたがりの生きたがり」

毎日猛暑が続いていますがみなさんバテていませんか。お盆休みで休暇を取得された方もいるかと思いますが、オフィスタでは一斉休業はありませんが、職員交代制で夏休みを取っています。

わたしも先日夏休みをもらったので外出してきました（といっても都内にブラブラ程度ですが）。とあるエレベータでのこと、乗り込んできた若い女性2人組。どうやら友人同士のようなのですが「なんか最近やる気が出ないので会社辞めようかと思っているんだけど、どう思う？」とのこと。仕事柄つつい耳が行ってしまいましたが、どうやら暇だと聞いていたので転職したらしいが結構忙しくて入社数週間らしいがもう辞めたいとこぼしている模様。もう1人の友人も「わたしに聞かれても・・・」という感じ。確かにそんな重要事項においそれと迂闊に回答できるわけもない。こういう話題は日常的に誰でも見聞きすることだと思いますが、他人にこういう相談をする方と言うのは本当に辞めたいのだろうか、それとも止めて欲しいのだろうか。わたしも仕事柄よくこの手の相談を受けますし、わたしはそれが仕事ですから他人事では済まされない、しっかりとした回答を提示する義務もある。この友人も「何とも言えないけど（責任は持てないけどという含みがあるらしい）、忙しいなら転職すれば？」と答えていましたが、「でも今の職

場は給料がいい！」そうだ。「給料がいいなら続ければ？」と回答すれば「でも忙しいのでプライベートがない！」とのこと。わずかな時間ではありましたがこの友人も気の毒に内心“じゃあ自分で決めてよ・・・”という感じでした。

“死にたがりの生きたがり”という言葉があるそうです。要するに自分でも決めかねている、迷っている状態だと思いますが、ことお仕事に関して言えば”迷っているなら会社を辞めない方がいい”がわたしの考えです。会社を辞めなければ少なくとも路頭に迷うことはないでしょう、しかし迷いがある状態で辞めたら後に残るのは後悔のケースが多いです。お仕事に携わる色々な人を見てきた経験から導き出した自分なりの回答ですが、悩みや不満や不安は誰にでもあります、焦って答えを出さずに自分でしっかり見据えてみる時間を取ることが大事ですね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 265 話「データベースを作る」

事務職ではたらく方であれば、なにかしらのデータ・ベースに触れたことがあるのではないのでしょうか。顧客リストであったり住所録であったり、決められたデータを一元化して管理したものがデータ・ベースですが、これがなかなか難しい。既に出来上がっているものに付け足していくだけの作業ならそう難しくはないのですが、イレギュラーな事項であったり、データ・ベース作成時には想定されていないようなケースが発生すると非常に困るものですよ。例えば住所欄に住所を入れるだけなら問題はないのですが、住所が2つある人が出てきた場合はどうするのか等、レアケースへの対応が難しい。もう1つ住所欄を増やせばレアケースの人のためだけに根本が変わってしまいかねないし・・・。データ・ベースは他の人も使うものだから全員が共通認識を持っていないと使い勝手の良い効率的なものは完成しないでしょう。使い勝手の良いデータ・ベースとはやはり作成の段階であらゆるイレギュラーをどこまで想定してベース（土台）を作れるかにかかっているように思います。そのためにはそのデータ・ベースの意味や仕組みなどかなり深い位置まで把握できていなければならないという点で、データ・ベースと集計とは似て非なるものと言えそうです、どちらかと言えばファイリングに近い感覚かもしれませんね。データ・ベースをついつい入力や集計の感覚で作業してしまいがちですが、職場でデータ・ベースを使いこなすスキルというのは“専門的な高度な事務スキル”といえそうですね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 264 話「一緒にはたらく」

みなさまは職場で色々な方と出会い一緒にはたらいっていることと思います。百人いれば百人百様だと思しますので気の合う方もいれば気の合わない方もいるでしょう。しかし、同じ目的に向かって歩いているというのが一緒にはたらく・一緒に仕事するということです。つまり一緒にはたらくというのは一緒に人生を歩んでいるということでもあるのです。

ハケンではたらく方の中にはスキルを身につけたいという目的の人もいるでしょう。生活のためにお金を稼ぐことが目的ではたらく人も当然いるでしょう。社会の一員として認めってもらうために社会復帰して仕事をしている人もいます。しかし、スキルを身につける・お金を稼ぐ・社会の一員として見て欲しい等は何も組織ではたらかなくても実現できるし得ることができることです。組織ではたらくことでしか得られないものとは何でしょうか？たぶんそれは**誰かと一緒にはたらく**ということだと思います。折角一緒にお仕事をするご縁に恵まれたのだからその人たちから何かを得てもらいたいと考えています。

一緒に人生の時を共有して歩むのですから、職場では是非みなさんの人生に影響を与えるような人を見つけ出してもらいたいとオフィスタは願っています。良くも悪くもあなたに影響を与える存在の人が必ずいるはずですし、あなたに影響を受けた人も職場にはいるはずです。人は人に影響を受けて変わっていきます、これが俗に“人生”と呼ばれるものの正体ではないでしょうか。誰かと一緒にはたらくということは、誰かと一緒に生きていくということであり、誰かに影響を受けて人は変わっていく。おそらく人間は死ぬまでこの繰り返しなのでしょう。時給が高いとかオフィスが綺麗とかよりも、あなたに影響を与える人間が職場にいるということが人生では重要なのです。見習うにしろ、反面教師にするにしろ、あなたの人生に影響を与える人との出会いがあってそこから得るものこそが財産なのです。

これから新たな職場ではたらく方は、**あなたに影響を与える人**をまずは探してみるのがいいでしょう。その人の影響で今後のあなたの将来がどう転ぶかは分かりませんが、あなたの人生に必要なだからその人と出会ったはずですからね。「この会社は嫌だ」、「この仕事はやりがいがない」など日々の不満もあるかもしれませんが、自分が何のために就職・転職するのか、何故はたらくのかに迷った時は目先のことだけを考えずに一度ゆっくり**“誰かと一緒にはたらくということ”**という視点で考えてみてはどうでしょうか。日本は長寿国と言われていますが、たかだか 70～80 年の人生です。誰かに影響を与えて与えられて限られた生命の時間を謳歌するのが幸せな人生ではないかと思います。

呼吸をするのは毎日気にも留めないことですが、心臓を患ったりすれば呼吸することの重要性をいまさらながら実感するはずです。仕事をする・はたらくというのも単純で当たり前な日常的事のように思えるかもしれませんが、呼吸と同じくらい生きるために重要なことなんですよ、だからこそ働くことの本質をたまには考えてみるのも良いかもしれませんね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 263 話「発達障害雇用講習会」

7月9日に開催された『発達障害の人が働くための管理者知識養成講習会』に参加してきました（主催：（社）日本雇用環境整備機構）。内容は発達障害者を雇用するにあたっての管理者として知っておくべき知識習得です。発達障害といっても自閉症・アスペルガー症候群・ADHD・LD 等がありその法令解説と実際に雇用した際の実務の二講座に分かれていました。

法定雇用率については既にみなさまもご存知かと思いますが、以外にも 2011 年の改正障害者自立支援法に障害者の定義として“発達障害者も含む”と条文に明記されるようになり「あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」と規定されていることから（同第 27 条）、様々な分野で発達障害者に対する改正が行われています。大学センター試験でも計算の苦手な障害者のために試験時間を 1.3 倍に延長することが認められていたり、大勢の中に居ることが出来ない障害者のために別室が用意されるなど様々な障害に対応した対策が導入されているのをご存知でしょうか。当然、雇用の場においても企業側に対策が求められるのは時代の必然ということで、後半はどのような配慮が必要かの実務講座です。まずは管理者（使用者）が発達障害について知識がなくてはなりません、使用者の知識不足が原因で差別がされたら障害者差別ということになってしまいます。特に一流大学を卒業していたりすると障害を見抜けないケースも多いと聞きます。寝癖がひどいので「鏡見てこい！」と指示すれば言葉通りに“鏡”を調べてきてしまう等、なかなか一般的な常識が理解してもらえない、そんな障害を持った方が一見、健常者として国内には大勢いるそうです。文部科学省の調査では**義務教育の段階で 6.5%の児童が発達障害**とのことです。成人で、且つ本人に障害の自覚がない者も含めれば 10 人に 1 人は何らかの発達障害の可能性があるとんでも過言ではないし、組織に存在していてもおかしくない数字です。一方で法改正に伴い対策を導入している企業・上司・同僚はどの位いるのでしょうか。人事担当者や行政庁職員が多く受講されていましたが、この数年内に発達障害者雇用は大きなテーマになりそうです。講義詳細については、また機会があれば改めて書いてみます。（出典：オフィスタ NEWS 第 62 号より）

[オフィスタ NEWS バックナンバー](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 262 話「気が利く・お人柄とは」

勤務先で長く勤めて欲しい、とても良く頑張ってくれる、正社員に採用したい、というような高い評価を受ける人物はどのような人だと思いますか？実務経験豊富、パソコンが堪能、英語がペラペラ、突出したスキルの持ち主などバリバリ働くキャリア・ウーマンをイメージされるかもしれませんが、実は業務に直結しない部分で“気が利く”というのが共通項です。職場内でのちょっとした気配りは周囲も気持ちがいいものです。逆にこれが出来ていないと高いスキルがあったとしても高評価にはつながらないということです。「仕事の能力で判断してもらわなければ不公平だ」と思うかもしれませんが、職場・組織というのは人の集まりであり、上司も同僚も所詮は人間ですので“お人柄”も当然評価の基準としてあって然るべきでしょう。良い会社を作ろうと思ったら、単に作業能力がある人だけを集めても意味がないし、コンピューターやロボットの集団で作られた会社ではルーチンワークはできても何かを生み出すことは皆無ですから発展性はないでしょう。よって、会社にとって一番大事なのは人財であって、ここでいう人財とは“良い人”ということになります。

自身では気を利かせているつもりでも周囲がそう思っていなければ、所詮は“気が利かない人”と見られてしまいます。なかなか自分ではわからないと思いますが、職場で「いつもありがとう」と周囲の人に言われているかどうかを考えてみてはどうでしょう。気が利くというのは要するに相手の考えの先を行く行為であったり、人が嫌がることを進んでする行為などが挙げられます。普通の人はやらないだろうなということを進んでやっている方を見ると誰でも“おっ！”と思います、次に“気が利くな！”と思います、次に“仕事出来るな！”と思います、人の心理とはそんなものです。「忙しそうなので手伝いましょうか？」と一声かけるだけでも評価は変わると思いますし、さりげなくゴミ箱を片づけたり、WC 掃除を進んでおこなったり・・・職場内で周囲の人がやりたがらないことをやる方というのは貴重な人財です。職場の上司が手放したくないと思う人物に共通していることであり、採用企業が口をそろえて「お人柄のよい方が欲しい」を口にしますが“お人柄”とはこのことを指すのだと思います。仕事をこなすなんて当たり前のこと、それ以外に相手に感動を付加した仕事ができる人財を企業は求めている、そういう人財を企業は手放さないもの。

パソコンが苦手なスタッフさんが「パソコンが苦手な分、自分で出来る範囲で貢献しよう」と毎朝自発的にみなさんの机掃除に努めていたそうです。人知れずやっていたようですが周囲の人は口に出さずとも見ているものです。並みいる高スキル保持者を差し置いて正社員に一番乗りを決めたという例もあります。決してスポットライトの当たる作業ではないかもしれませんが、きっと誰かが見てくれるものですね。人の思いやりは必ず人に届くのです、一口に“仕事”と言っても様々な性質のものがあるので奥が深いですね。

個人事ですが今日ピザの宅配を頼んでみました。1万円札しかなかったのですが、配達員の方はサッとお釣りを出してくれました。いつもは玄関で小銭ケースのようなものからお釣りを出してモタモタされることが多いので好きではないのですが、きっとエレベータの中で1万円札が出されたらと想定して予め準備していたのでしょう。たったこれだけのことですが、これが実践で

きている配達員を見たことがなかったので、直感的にこの配達員は「仕事ができるな！」と思いましたし、とても好感を抱いたものです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 261 話「コールセンターのお仕事」

コールセンターのお仕事をご経験された方はいらっしゃいますでしょうか。コールセンターというと1日中電話の応対で疲れそう、クレーム処理で精神的にまいってしまいそう。そんなイメージがあるかもしれませんが、もちろん向き不向きはあるかと思いますが、コールセンターのメリットをいくつか挙げてみます。

- ①デスクワークの職種の中では比較的残業が少ない。大きいセンターでは基本、定時になったら一斉に業務終了するため家事やお子様のお迎え等のプライベートとの両立予定が立てやすい。
- ②年齢を問われない。一般事務などのお仕事になると年齢不問と明記してあっても建前で、実際には年齢制限を敷いている企業が多々あるのはご存じかと思いますが、コールセンターのお仕事はエイジレス（35歳以上）の方でも内定が取りやすい。特に社会人経験の豊富な人の方が対応力が高いため重宝される傾向にある。周囲もエイジレスが多いという職場が多いため、入社後も人間関係が円満なケースが多い。
- ③コールセンターの経験者は将来的なスキルが身に付く。一般事務をはじめデスクワークのお仕事であれば必ず電話対応の場面はあります。OLであれば電話取り次ぎ等は日常的な業務だと思えます。「電話対応が上手い」という方は一目で分かります。場慣れしているかどうかは大きいのですが、コールセンターの経験者は将来事務職でも重宝されます。また、ハキハキと丁寧なスムーズに的確な会話力を有しているため、面接などでも好印象を面接官に与えられる能力が高いのもコールセンター出身者の特徴です。
- ④時給が平均的に高い。コールセンターのお仕事はデスクワーク職の中でも時給が高い傾向にあります。また、経験を積むと上位のポジションも与えられるため、やりがいがあると感じる者が多く、同時にコールセンターのお仕事は長期で長くはたらく場合が多い。管理職や責任者へ出世するチャンスも多く、昇進も事務職の中では数年程度と短期間で早い。
- ⑤大量募集のケースが多いので内定獲得率が高い。一般事務職などは採用1名枠に何十人何百人と応募者がいるのに対し、コールセンターは一度に100名規模で大量採用する場面も多い。同期入社が多いというのは入社後の安心感にもつながる。
- ⑥未経験者でも採用される場合が多い。もちろん経験者であればさらに有利。ある程度の経験を積み、生涯職に困らない“手に職”といえる専門スキルである。

- ⑦PCスキルが問われない。エクセル・ワードといったPCスキルに不安がある方にとってはメリット。普通に入力程度が出来れば足りるので、何百人も応募者がいるお仕事だとPCスキル面でどうしても勝ち抜けないとお悩みの方も、コールセンターであれば勝ち抜ける可能性が高い。
- ⑧現在はヘッドセットによるのが一般的で操作も簡素化されている。受話器を持つということもないので体力的に疲れることもない。シフトで集計業務などの担当部署を交代する場合もあるので1日中電話対応とは限らないので、電話半分・事務半分というようなコールセンターもある。また、椅子なども疲れないように肘掛椅子であったり、自由な服装であったり、定期的な休憩時間の設置・リフレッシュ施設など労働者への配慮は徹底されているため快適性環境は実はデスクワーク職の中では恵まれている部類になる。
- ⑨コールセンターというとクレーム処理のイメージがあるが、マニュアルに添った案内や問い合わせに対する回答など、テレアポやクレーム電話で怒鳴り散らされるというようなイメージは誤りである。コールセンターで怒鳴られるというケースは実はかなり少ない。また、とっさの対応力向上や平静を装う能力強化・メンタル強化できるという将来的に社会人として重要なスキルを身につけられる。コールセンターを皮切りにスキルアップをされる方が多いが、より上のステージへ行くための能力を習得できる最大のメリットは“人と接することへの場慣れ”である。

などなど、コールセンターのお仕事はメリットも多いので、将来へのスキルアップであったり事務職へ転身して上のステージを目指す方は一度は経験してみてもいいかもしれませんね。わかっているつもりでもビジネス会話・敬語や謙譲語などが正確にとっさに出てくる方は少ないですから、慌てず焦らず丁寧に冷静に対応できる能力を実戦で習得できるコールセンターというお仕事も一考してみるのも良いかもしれません。オフィスタでもコールセンターのお仕事は取り扱っておりますので、ご興味がある方はご相談ください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第260話「資格欄の書き方」

履歴書には取得資格を記入する欄があります。資格が必要なお仕事もあれば、持っていれば有利というお仕事もあります。英検やTOEICのように取得自体がスキルの証明になるものもあれば、簿記のように取得しているのは前提だが実務経験も揃ってはじめてスキルとみなされるものもあります。これ以外にも趣味の分野であったり、関心を寄せている分野の資格や検定を取得されている方も多いようです。資格欄には業務に使用する可能性の有無に拘わらず記入しておいた方が有利です。取得年月の古い順に書いていくのが一般的ですが、略さずに正式名称を記入すると良いでしょう。「英検2級」と書くよりも「英語検定2級」、「簿記2級」と書くよりも「日

商簿記検定2級（または日本商工会議所簿記検定2級など）」というように丁寧に書くと見た目の重厚さが増すと思います。

直接お仕事に関連しないのではないかという資格・検定をお持ちの方もいると思います。ソムリエであったりベジタブル・コーディネーターのような珍しい資格を書かれている方もいらっしゃると思いますが、料理や野菜の知識は関連する業界でもなければ持っているても使う機会がないので関連はしないかもしれませんが、例えば趣味・特技の欄に「趣味は全国のワイン巡り」とか「休日に農作業・園芸をして採った野菜で新しい料理を考える事」とか履歴書の中で関連付けることで面接のときの話題作りをしたり工夫すれば就活に有利になりますよ。珍しい資格であればある程、面接担当官もどんな資格なのか個人的にも興味はあるでしょうから聞いてみたくなるものです。こういう趣味があるのでこういう資格を取りましたとか、趣味が興じて資格が取れるまでになりましたとか、フリートークの場で話が盛り上がるといいですね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第259話「夏に就活をする」

これから夏に入り暑い季節がやってきます。就活中の方は暑くてだれるし、この暑い中スーツを着て出歩きたくないと思うのは誰しも同じ。また、企業側も夏はお盆休みや一斉夏季休業などもあり積極的に求人募集を出しにくい時期でもあります。働く側も子供が夏休みなのでとか、暑いので涼しくなってから始めようとか、何かと就活を敬遠する人も多い。つまり求人・求職ともに停滞期であるというわけです。

以前も書きましたが、他の人が動かないこの時期こそむしろ求職者にとっては求人倍率が低下するという大きなチャンスがあるとも言えます。また、お盆休み等があっても求人募集をしているという事は本当に良い人材を採用したいという企業熱意の表れでもあります。また、企業側も暑い時期でも一生懸命に就活をしている労働意欲が高く、質の良い求職者を獲得できるというメリットがあります。

何事もそうかもしれませんが、周りの人がやらないときにこそビックチャンスが眠っているものです。夏場に就業を決めた企業・労働者の定着率が特に高いというデータからもこれらのことを証明していると思われれます。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 258 話「エイジレス・スキル」

年齢不問のお仕事だが応募者が多いとなかなか書類選考が通過できない、内定が取れないとお嘆きのエイジレスの方も多いのではないのでしょうか。年齢が高いので採用されないとお考えの方も多いかもしれませんが、要はスキルがあるかないかによるのです。では、エイジレスの方が 20 代の方に負けないような“スキル”とは何を指しているのでしょうか。

①**持久力**（例えばパソコンを例に取ってみましょう。タイピング速度も若い者に引けを取らないスキルがあったとしても、1日8時間継続した場合にどうしても体力面・精神面で持久力に差が出てくるケースが多くみられます。日々の仕事は1～2時間程度の作業ではありませんので、反復的に継続できる持久力を有しているかどうかもスキルです。「自分は年だし若い子と同じようには無理」と言い訳してしまったらスキルがないということを自身で認めているのと同じです。）

②**スピード感**（企業側が若い方とエイジレスの方との差として心配しているのはこの点かもしれません。例えば「この書類をコピーしてください」と依頼した場合、椅子から立ち上がるスピードは若い人の方が早いように思います。時間にして数秒の差ですが、それが1日、1カ月、1年という長い目を見た場合に積み積もれば業務効率という面では大きく差が開きます。要するにフットワークの良さというスキルです。）

③**向上心**（仕事を吸収しようとする気持ちを指します。若い方は見るもの聞くもの新鮮なので学ぼうという姿勢が見受けられますが、年齢・キャリアを積み重ねるほど希薄になりがちです。手を抜こうとか、前職はこうだったのというような愚痴が出てしまうようでしたら要注意です。知識・技術スキルがどんなに高くても意識が低ければ最良の結果は出ませんので、結局スキル不足と言わざるを得ません。）

④**健康**（長期のお仕事の場合、企業が気にするのは健康です。今は健康だとしても10年後20年後も健康でいられるかどうかをどう証明するかが鍵になります。例えば20歳の人が10年勤務しても30歳ですからまず健康を疑うことはないでしょう、しかし現在50歳の人が10年勤務したら60歳です。企業側としては「長期ではたげますか？本当に大丈夫？」と疑問符を投げかけるのは当然です。履歴書の自己PR欄などに健康に関する記載をする方が少ないのが意外です。また、定期的な健康診断を受けていないというエイジレスの方も多く見られます。健康をPRできるし、自己管理能力を示す絶好の機会でもあるのですが履歴書にそれを生かしていない方が多い。健康管理・自己管理も社会人として重要なスキルの一環ですので、エイジレスの方こそ年齢に適したポイントを踏まえた履歴書を作成する術を習得すると有利になります。）

これらは一例ですが、スキルとは単に知識・技術だけではないということです。それを活かして業務を遂行**していけるかどうか**がスキルなのです。1分間に100文字タイピングできる20

歳と、1分間に200文字タイピングできる50歳の方がいたとします。現時点でタイピングのスキルは50歳の方が優れているかもしれませんが、上記①～④が当てはまってしまっていたらどうでしょう。業務効率を長い目で見たら企業がどちらを採用するかは一目瞭然です。「年齢が高いと採用されない」というのは誤りで、知識や技術だけを鵜呑みにして自分では若い者に負けないスキルがあるつもりでいても、実は企業が心配している“スキル”が足りていないのではないのでしょうか。知識や技術があることはもちろんで、①～④も揃ってはじめて“スキル”であるということです。企業が言う“スキル”とは結局どういうことなのかをまず知ること、そしてそれをしっかりPRできること、実行できることが重要です。それさえできていれば60歳であろうと70歳であろうと採用はされるはずですし、若い者を押しつけて採用を勝ち取っているエイジレスは大勢いますよ。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第257話「雇用環境整備士資格講習会（追加会場）」

（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成25年度第1回の雇用環境整備士資格講習会を開催する。雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、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同機構の認定資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス・高齢者雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録している。雇用環境整備士は各企業・団体に専任知識者として設置することができる。

現在全国に延730名の整備士が認定・登録されている。7月に予定されている講習会が定員に達したが全国から申し込み多数につき急遽下記に追加開催が決定した。なお、追加会場の講義は初回と同内容となる。追加会場も満席が予想されるため、受講希望者はお早めにお申し込みください。

開催日時：

①第Ⅰ種：平成25年8月29日（木）13：00～16：50

②第Ⅱ種：平成25年8月30日（金）13：00～16：50

③第Ⅲ種：平成25年8月20日（火）13：00～16：50

開催場所：文京シビックホール3F会議室

お問い合わせ・詳細：同機構事務局または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](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 256 話「競争力」

ニュース番組でゆとり世代にとって苦手なものが“競争”であり、就職活動中の学生が“競争”というものを初めて味わい苦戦しているとのこと。確かにこれまで周囲と競争してきていない（結果ではなく過程を評価されてきた）者が、優劣をつけられるという状況は戸惑いもあるでしょう。2~3社落ちただけでも自分自身を全否定されたように感じて喪失してしまうとも言われています。AKB48の総選挙のように結果を順位として明確にはっきりさせるシステムに慣れていないこともあるでしょうし、入社2カ月にして既に心が折れそうな新入社員も多いと聞かれます（昨年も一昨年もそうでしたが）。

昨年の新入社員に「**自分はこんなに頑張ってるのに、成績が上がらないというだけで評価してもらえない。**」という意見も多かったようですが、これがまさに今の世代の感覚だと思います。昨年の新入社員もあれから1年が経過し、会社とは仕事とはについて社会の厳しさを実感して学生気分も抜けたことと思いますが、この1年間で辞めた方も大勢いたはずです。

AKBもゆとり世代の少女達ですが、競争に身を投じる仕事のプロフェッショナルだからこそ出来る事であり、ビジネスとは何かをよく理解しているのだと思います。学校はゆとり教育を導入したかもしれませんが、企業はゆとり経営を導入していない以上“社会＝競争＝成果”が実社会には存続しているので、競争を自身のスキルアップのため・モチベーション向上のためと考えられれば仕事も競争も評価も少しは楽しめるかもしれませんね。なんとなく先のAKB総選挙を見ていて若者のプロ意識について考えさせられたものです。ゆとり世代の次には“悟り世代”が来るとも言われていますが、今度はどんな課題が出てくるのでしょうか・・・。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 255 話「通話・不通」

みなさんは携帯電話の着信があったときにキャッチできるほうですか、できないほうですか。オフィスタでは仕事柄お電話をかける機会が多いのですが、女性の方が多いので、やはり男性に比べてコールに対してキャッチしていただける割合がかなり低いです。男性は携帯電話をポケッ

トに入れたりや首からぶら下げて身に付けている人が多いのに対して、女性の場合は携帯電話をバッグや鞆の中に入れていることが多いというのも影響していると思います。

コールに出るも出ないも個人の自由ですので構わないと思いますが、お仕事を探している方・就職活動中の方が電話に出ないというのはいかなるものかだと思います。色々な企業さまとお話をする機会が多いのですが人事担当者が一番頭を抱えているのは、「女性は電話しても出ないので連絡が取れない」ということらしいです。

- ・「求人を見て応募したいという時は電話してくるが、こちらから電話すると出ない」
- ・「面接に来てくれた方に内定を伝えたいのだが、いくら電話しても出ない」

というご意見が多いようです。オフィスタでも日常茶飯事の事なので慣れてしまいましたが、普通の会社では採用活動なんて頻繁にあるわけではないので驚いてしまうのでしょうか。

また、企業によってはこんな声もありました。

①「面接を受けたなら合否の電話が来ることが気になるはずなのに電話にも出ないし折り返しもない。合否の発表よりも大事なことがあるなら入社後も仕事は二の次なのだろう。」

②「電話がつながらない場合、30分待って折り返し来ない場合は不採用にしている（補欠の候補者を繰り上げる等）。」

③「電話に出るか出ないか（すぐに折り返しがあるかどうか）を本当に働きたいかどうかの熱意の評価基準に取り入れている。」

④「出れない事情（勤務中である等）があるときは、事前に『この日時は電話に出れない』旨の連絡をする人もいて、こういう方は入社後も丁寧な勤怠が想像できる。」

⑤「電話には出るが『どちら様ですか？』と不審そう。社名を名乗ると急に態度を変えるが素が見えてしまって残念。自分が応募した会社の電話番号くらい登録しておいて欲しい（または電話が来ることくらい予測しておいて欲しい）。」

・・・というような手厳しい意見も。

オフィスタでもここまで厳しくはないまでも①②③はなんとなく同意します。お仕事を紹介しようと何度電話してもつながらない以上、急募案件であれば当然別の方に勧めざるを得ません。数日後に折り返しのお電話が来てなんとかお願いしたいと申されても時すでに遅し、というケースは多々あります。お仕事に応募すれば当然折り返しの電話が来るのはわかっているはずなのに、それを疎かにしているというのであれば“就業意欲”を疑われても仕方がないかもしれません。そういう意味では④のような評価基準もありかもしれません、**お仕事に応募した時点から既に採用審査は始まっている**という事を自覚しておいた方が良いでしょう。オフィスタでは事前に発信番号をお伝えしているので⑤のケースはないと思いますが、これも“自身が就職活動中である”自覚があれば予測・回避できる事例ではないでしょうか。

オフィスタでも試しに、就活中の男性 10 人に電話したところキャッチした人数は 9 人でした。一方、就活中の女性 10 人に電話したところキャッチした人数は 2 人でした。男性女性共に 3 日以内前にオフィスタのお仕事に応募してきた方ばかりです。30 分以内に折り返しがあったのは男性 1 人、女性 2 人。1 時間以内に折り返しがあったのは女性 2 人、翌日に折り返しがあったのは女性 1 人、2 日後に折り返しがあったのは女性 1 人、折り返しがない女性 2 人（正確には 1 週間後に折り返しあり）、という結果でした。この男女 20 人「はたらく意欲は十分あります、熱意は誰にも負けません」という部分では全員共通でしたが、みなさまはどうお感じになりますでしょうか。

経験上、お仕事を早期に見つけられるのはやはり携帯電話が鳴った時にキャッチできる方のよな気がします。本当に働きたいと思っているなら携帯電話のコールには特に意識して注意を払っているのは当然の事だと思われま（スマホなど常時いじっているはずなので『着信に気が付かなかった』はもはや企業側に通用しないでしょう）。携帯電話がない時代は採用試験後は合否発表を電話の前でジッと待っている、家から出られないという光景がありましたが、時代も変わり電話を持ち運べる世の中になりました。しかし、就業意識・熱意は固定だろうが携帯になろうがいつの時代も変わらないはずなので、携帯電話だからキャッチできないというのは就職活動においては言い訳にならないと考えていますので、キャッチできるかどうかは採用試験の一環だと思って家族や友人からのコールとは別物と考えた方が良いと思います。本気でお仕事をお探してあるならばの話ですが・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 254 話「マタニティ雇用」

オフィスタでも妊婦さんのアルバイトを雇用しています。出産予定まで 5 カ月あるとのことですが、一生懸命にお仕事をしてきている姿に「偉いな～」という思いしか浮かびません。ギリギリまではたらいたいとの要望もありましたので、希望に添う形でお仕事をお願いしました。ただ、受け入れるにあたってオフィスタ側も考慮すべき点はあるはずですので、事前に職員で相談して、本人のために無理なく快適にはたらせる職場環境創りに努めてみました。以下はその一例です。

- ①オフィスタには雇用環境整備士（第 I 種：育児者雇用）が設置されていますので、その専門知識者を中心に妊婦さんがはたらくための問題点などを抽出し対策を職員全員で事前に考えた。
- ②朝の出勤時間はラッシュ時を避けたゆっくりめの出勤時間を設定した。

- ③遅刻（本人の都合・以外の予期せぬ事情）について許容することとする。焦って出勤しようとして大事があっては困るため遅刻についてのお咎めなしとした。
- ④終業時間もラッシュ時を避ける時間帯に設定した。
- ⑤デスクワークに専念してもらい、荷物を運んだり、物を持ったりという机から離れるの必要性のある仕事を与えないようにした。
- ⑥会社に入出入りする方に「この人は妊婦さんです」と紹介するのもプライバシー問題もあるため、オフィスタの“**マタニティマーク PC 壁紙**”を利用した。宅急便業者などの来客も含め、妊婦さんであることをさりげなく周知できた（気を使っていたいただいた業者の方には感謝します）。
- ⑦一番大事なのはノーストレスを提供する事。人間関係や思いやりなど職場環境のあらゆる面で整備できていなければ不可能なことなので、職員一同最も注意した部分ではないかと思う。職務中の雑談なども許容、むしろ積極的に話しかけてリラックスして職務にあたってもらった。

以外にもいくつか注意した点はありましたが、妊婦さんを受け入れることでオフィスタとしても勉強になる事は多々ありましたし、改めて職場環境の整備にもつながりました。妊婦さんを受け入れるのは「大変だ」、「今の経営事情では無理だ」という声も企業さまからよく聞かれますが、一見非効率なように見えて結果的には効率的な業務遂行を生み出しましたし、妊婦さんを受け入れることで**ストレスなメリット**を受けられたのではないかと感じています。社内に思いやりや助け合いの気持ちを入れるというのはお金では買えませんからね。育児中女性の受け入れにしても妊婦さんの受け入れにしても、もっと本質を見極めて積極的に採用すれば雇用環境も改善されるし、企業としても発展できる要素が満載なのですが、まだまだ国内ではその壁は高そうです……。表向きは平静を装っていても内心ギスギスして冷え切っている職場が多いと聞きますが、そういう職場こそ妊婦さんや障害者の方を受け入れてみるのも良いかもしれませんね。

[オフィスタのマタニティマーク PC 壁紙（無料配布）](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 253 話「新人研修」

5 月も中旬になってくると新入社員が現場に出てくるようになります。GW 明けからオフィスタにも飛び込み営業マンや営業レディの訪問が増えてきました。業種は様々で印刷会社・事務機器販売・証券・生命保険・派遣会社などなど若い新入社員の飛び込みが増えます。毎年この時期はそうなのですが、大体 6 月にはピタリと止まってしまうものです。

社会人一年目、しかも入社1～2カ月という事もあり一見してぎこちなさは見られますが、逆に初々しくて無下に追い返すのもためらってしまいますね。研修も兼ねているのだと思いますが、そんな新入社員の飛び込み営業を見ているだけでも職業柄、結構気になる点がありますので書いてみます。

①男性の場合は元気よくハキハキしているがセリフがどうしても棒読みで自分の言葉で話していないような感じがする。マニュアルやシミュレーション通りに練習したことを繰り返しているのだろうが対面で話すことで頭が一杯の状態が見て取れる。ここからここまでを話さなければならぬ、それだけに集中しすぎていて会話というよりも発声練習を聞かされているような錯覚に陥る。反面、女性の方が適度な会話や冗談を交えながらスムーズ感を感じる。

②新人なので仕方がないことではあるが、予期せぬ質問に対しての対応力がない。回答は期待していないが対応してみようと頑張る姿勢が見られないというのは男女ともに共通。数年前は「社に持ち帰って調べてきます」という回答をする者が多かったが、今年の新人は「わたし今年の新入社員なもので」という回答が目立つ。要するに“私は新入社員なのでわからなくても仕方がないでしょう”という開き直りにも見て取れるがこの辺もゆとり世代の傾向だろうか。質問に対する回答が後日来ることも殆どない。

③上司が同行して背後にいるケースも多いが、もう少しフォローしてあげてもいいかなという感じもする（会社によっては新人よりも前面に出てくる上司の場合もあるが）。

いづれにしても社会の荒波をまだ知らない新人の船出なので、つつい話を聞いてあげたいと思うが情が移ると断るのも申し訳なくもあり、なかなか困ったものです。先日も某派遣会社の新人営業さんがオフィスタを訪れて「派遣はいかがですか！」と来られたもので、一生懸命に説明しているため「オフィスタはハケン会社なのだが・・・」とも言いだせず（笑）。

業界はともかく新人のフレッシュな若さを見ていて気持ちが良いし、またこの新人の中から3年続くのは約半数とも言われている今の日本の現状を考えると「これから現実を知って大変だと思うけれど頑張るね」と応援したくなる反面、「3年後には居ないかもしれない営業マン（レディ）と取引は無理だな・・・」という不安感の両方がありますが、みなさんはいかがでしょう。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

オフィスタ・ブログも 250 回を超えました。毎週 1 本ペースで綴っておりますが、その代りに分量はしっかり書いているつもりですので、溜まってくるとバックナンバーが探しにくいかもしれません。そこで、オフィスタ公式ホームページにブログ集としてPDF 版を掲載しております。今回 201 話～250 話までまとめ読みできるようにアップしましたので、もし宜しければメルマガ（オフィスタNEWS）と併せて、お時間のあるときにでも覗いてみてください。

[オフィスタ・ブログまとめ](#)

[オフィスタNEWSバックナンバー](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 251 話「発達障害管理者知識養成講習会」

（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が『発達障害の人が働くための管理者知識養成講習会』を開催する。発達障害には自閉症・アスペルガー症候群や ADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られています。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀だけれども特性から人間関係に困難を抱えている当事者の事例を多く取りあげ、当事者および家族、支援者、企業の障害者雇用人事担当者にとって、発達障害の人が「働く」ために準備すべき課題、情報を解説します。平成 25 年 4 月からの法定雇用率引き上げ等の障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者に向けた知識者養成にも対応した講習会で、講師（予定）の石井京子理事長が著作した「発達障害の人の就活ノート」、「発達障害の人のビジネススキル講座」に続く第三弾「発達障害の人が働くための Q&A」（発行：弘文堂、2013 年 2 月初版発行）で発達障害の人が「働く」ために準備すべき課題や情報を一問一答形式で解説。本書をテキストに行われる。

講習受講者には、受講修了証が交付され雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）には単位取得制度認定講座 3 単位が付与される。会場は東京会場のみ予定されており、申し込み受け付けは 5/8 よりインターネット先行で開始されるが、既に満席が予想される。開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切りとなる。（*この講習会は雇用環境整備士に限らず誰でも受講できる。）

開催日時：

平成 25 年 7 月 9 日（火） 13：00～16：00

開催場所：文京シビックホール

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

[\(社\) 日本雇用環境整備機構のホームページ](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 250 話「雇用環境整備士資格講習会（H25.7 開催）」

(社) 日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成 25 年度第 1 回の雇用環境整備士資格講習会を開催する。雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、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同機構の認定資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス・高齢者雇用）の 3 種に分かれており 1 種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録している。雇用環境整備士は各企業・団体に専任知識者として設置することができる。

現在全国に延 730 名の整備士が認定・登録されている。昨年度は全国からの参加者で全会場満席のため追加会場が急遽開催されたことから、今回も各会場とも満席が予想される。開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切り。ちなみに追加会場は現在予定されていない。申し込み受け付けは 5/2 よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

①第Ⅰ種：平成 25 年 7 月 23 日（火） 13：00～16：50

②第Ⅱ種：平成 25 年 7 月 24 日（水） 13：00～16：50

③第Ⅲ種：平成 25 年 7 月 30 日（火） 13：00～16：50

開催場所：文京シビックホール

お問い合わせ・詳細：同機構事務局または E 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](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 249 話「東大生も就職不安」

今週こんな記事を新聞で読みました。「**今春、東京大学に入学した新入生の6割が、就職活動に不安を感じている。**（東京大学新聞のアンケート）」とのこと。科類ごとでは文科3類の7割が「不安」と回答。受験競争を勝ち抜いた新入生も、近年の就活の厳しさから「東大だから就職には困らない」と楽観してはいないようだ。「就活に不安を感じるか」と聞いたところ、16%が「とても不安」と答え、42%が「やや不安」と回答し、合わせて58%の新入生が「不安」と感じていた。文科3類はいずれかの回答を選んだ新入生が69%を占めた。一方、全新生中「あまり不安でない」は23%、「まったく不安でない」は8%だった。今後の就活の見通しについては、35%が「厳しくなる」。3割は「やや厳しくなるが、他大学よりも有利」と答えた。東大への入学と就職が直結すると考えている新入生は少ないらしい。

東大・京大という二大ブランドの学生でも現在の就活状況を危機感を持って受け止めているようです。日本はまだ学歴社会であり、東大卒は有利には違いないはずですが、一番の問題点は採用枠が減少している、つまり門自体が狭くなってしまっていることに起因するのでしょうか。アベノミクス効果で雇用が膨らむかどうかはまだわかりませんが、20歳前後の学生にとっても就職は厳しいと実感せざるを得ないのが、今の日本の現状なのでしょう。就職・雇用に携わる身としては少々ショッキングでもある記事でした。高年齢者雇用法改正の影響もあるでしょうが、景気が良くなってきているという感触は“雇用”全般ではまだそれ程、感じられていません。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 248 話「成長戦略（子育て・雇用）」

安倍晋三首相は「いよいよ成長戦略の出番だ」と強調し、医療や雇用、子育てという生活に密着する分野を第1弾として打ち出しました。法律では最長1年6カ月の育児休業について、首相は経済界に「3年間」を推進するよう求め「3年間抱っこし放題での職場復帰支援」とも語っています。法改正を伴わない要望に過ぎず浸透度も不透明と言われてはいますが、実際にママさんハケンのオフィスタからすると**“育児と雇用”の焦点が若干ずれている感**も否めない。

まず第一に、現在育休は女性にとっては早期の社会復帰に向かう短縮傾向にあり、3歳までの育休制度があったとしてもママさん側から3年の育休を取りたいという要望があるとは思えない

ということ。オフィスタではたらくママさんも「1歳で復帰する人が大半」であり、実際に3年も育休を取得したら「職場復帰できなくなる」と危機感を持っている方が多数だと思います。女性に育休を取らせてあげようという発想は、むしろ女性としてもありがた迷惑な部分が多い。ママさんが求めているのは本当は“育休で休めること”ではなく、“**育児中女性を企業が受け入れてくれる体制**”なのです。職場復帰できなくなるという発言には「退社したら育児中女性を受け入れてくれる企業が見つけれない」という意味も含まれていると思います。雇用の促進が目的のはずなのだが、何故かその点が曖昧になっているのが残念です。

第二に、育休3年となった場合、その育休3年間の業務は誰が行うのかということ。当然、育休補助要員という形で雇用は進むかもしれないが、逆に言えば育休から復帰した場合にこの補助要員には解雇の影響が出る。非正規雇用で5年継続勤務した場合は正社員になれる契約法改正が検討されているが、3年では法対象にならない。**今の現状で全ての人が働けるだけのポストの数は日本企業にはないのだから、正社員の流動化がいわば雇用の促進だったわけだが、それに歯止めをかけてしまう可能性が危惧されます。**

第三に、現時点では要望であり法制度化するわけではないということ。国内の育児中女性の受け入れ先の大多数は中小企業ですが、大企業にのみ発信している声であり実効性が疑わしいという点。育休3年といってもその間の給与は支払われるのかどうか等も大きい要素で、一部の裕福な家庭のママさんならいざ知らず、**家計を助けるためにはたらくママさん**が多数を占めている以上、「給料が出ないのに3年間休めますよ」なんて言われても迷惑な話でしかない。

ニュース・新聞を見ていて、なんとなく政府の理想と庶民の現実の間にズレがあるように感じたものですが、今後どのような推移を辿るのか、ママさんハケンを専業としているオフィスタとしても興味があります。働いている育児中女性の保護も大事ですが、“**働きたい育児中女性の保護**”にも観点を当ててくれることを期待しています。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第247話「応募者が少ないお仕事」

ハケンの仕事をして日々様々なお仕事を見ていると、やはり応募者の殺到するお仕事、応募者の少ないお仕事というのがあります。同じ事務職でもかなり差がありますが、職種にかかわらず応募者の少ないお仕事に共通しているのは、

- ①土日祝の出勤がある。

②9：00 前または 18：00 以降が定時である。

③時給が 1000 円程度。

④勤務地が私鉄沿線にある。

の4点はやはり応募者が減ります。ハローワークのお仕事案件などを見ていると、良い人材が見つからないとお嘆きの企業さまには①～④の条件が含まれていることが多いようです。

①②の出勤日や勤務時間はハケンの場合は派遣先も考慮してくれるケースが多いので良いのですが、どうしても融通がつかないという場合ですと応募者数は一般的な事務職案件の 1/10 まですで落ち込みます。例えば始業時間が 9：00 と 8：50 では応募者数は雲泥の差です。朝の 10 分は昼間の 1 時間に相当するとも言われますが、明らかに応募者数は減っていきます。

③はハケンの場合は時給は高くなりますのであまり該当はないかもしれませんが、ハローワークや求人誌では 850～900 円台をよくみかけます。高望みをしている求職者が多いという感触は持っていませんが、それでも「せめてもう少し欲しい」と思わせる限界ラインが 1000 円くらいです。

④は応募者が減るといふより、広い範囲で応募者を獲得できないという意味です。求人誌などでもそうですが、私鉄沿線の駅名を聞かされても“どのへん？”と読む人がピンとこなければ応募はしないということです。沿線沿いに住む方の応募だけではどうしても限界はあります。

特に大きい要素は①②だと思います。どんなに時給を高く設定したとしても出勤日・勤務時間で応募者は減りますので、求人されている、またはこれから求人をされる企業の皆様はこの辺をどう対応していくかが良い人材獲得のためのポイントになりそうです。また、同時にお仕事探して苦労されている方は逆に①～④のお仕事を積極的に視野に入れていけば応募倍率が少なくなるわけですから、それだけ内定確率も高まるというわけです。そういう意味では求職者も求人社も良いご縁を築くためにはお互いに歩み寄りが大事だということでしょうか。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 246 話「求職者二極化現象」

先日、ある大手広告代理店の担当者とお打ち合わせをしていて、こんな話を聞きました。今年に入ってからアベノミクス効果もあり求人自体の数は増えてきているそうです。しかしながら「なかなかお仕事が見つからない」と嘆く求職者の数は一向に減らない。原因の一つには、求人が増

えることによって目移りしてしまっている方と、自己でしっかり目的意識を持って就活している方とはっきりと分かれています。つまりお仕事をを見つけることが出来る方と見つけられない方の二極化しているという。携帯電話を購入する際にも経験があると思いますが、A という商品を買おうとお店に行ったとします。これを購入しようとしているにもかかわらず B という商品もついつい見に行って比較してしまふ。Bの方が良さそうに見えてしまふと B を購入しようとすると、今度は C という商品と比較してしまいたくなる。結局最後は C という商品を買に行ったが既に品切れで仕方なく A か B を購入しようと戻ったら先程完売になってしまったとのこと。このような現象が就活においても起きているようだ。ABC どれも買えなかったが必要に迫られているため背に腹は替えられないということで在庫のある D という商品を仕方なく購入したが気に入らなくてまた買い替える羽目になり後悔する。一番良い買い物をしたのは最初から「自分は〇〇社製の商品しか興味がない、そのために〇〇社製の中で最も気に入っている A を購入する事しか眼中にない。他の製品よりも多少高くても、多少性能が劣っていたとしても自分はこれが欲しいんだ。」というしっかりとした幹をもっている方であろう。

お仕事探しは自身にとっても一大事なイベントですからよく考えて進路を決めるのは大切ですが、求人件数が増えれば増えるほど“他人の芝生”は良く見えてしまうもの。給与で選ぶもよし、通勤時間で選ぶもよし、業務内容で選ぶもよし、社風で選ぶもよし。但し、あれもこれも欲張ってしまうと二兎を追うもの一兎も得ずになってしまいますよ。求人が増えると要領よくやろうとする人よりも愚直な人の方に勝機があるようです。二極化する要因の一つにこういう意識的なものも影響しているのだろうなと感じました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 245 話「新年度（H25 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 25 年度を迎えます。

ちょうど 1 年前は国内雇用の回復はまだまだ暗い影を落としていましたが、政権交代を機に徐々に雇用も上向きの兆しが見え始めてきました。昨年度は特に目立ったのが、企業側は派遣を介して正社員登用を考えている反面、労働者側は正社員に必要以上に焦り過ぎている傾向が見られました。厳しい社会情勢の中で業務に耐えられない者が増加するとともに、諦めの早さの多い者も目立った 1 年でした。雇用・はたらくという意義自体が新たに生まれ変わろうとしている前兆のような気もしますが、こんな時期だからこそ以前の「はたらくたい・はたらくことが当然」という意識から「はたらく」とは何なのかをよく考える時代になったのではないかと思います。

昨年度のオフィスタは“平常化業務”から“原点推進化業務”と書かせていただきましたが、今年度は“はたらきたい”ではなく“**はたらくための覚悟**”が時代的にテーマになりそうです。企業・団体各位のご協力とはたらき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ひます。

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、どうぞ宜しくお願ひ申し上げます。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 244 話「獲得率を上げる」

もう年度末ですね、1 週間もすれば新年度となります。今年の 3 月は全国的に比較的求人案件も多かったように感じますが、就職活動中の方は良いお仕事を獲得できましたか？さてここで“獲得率”という言葉聞いて意味がわかる方はいますか？内定の前段となる、**そのお仕事へ候補者として立候補できる確率**とでも言ひましょうか。選挙でも〇〇党の議員として当選するためには、まずその党から立候補させてもらう権利を手に入れなければなりませんよね。そこで今回は獲得率を上げるためにはどうしたらよいか書ひてみます。

やはり一番大事なのはスピードだと思ひられます。オフィスタではお仕事探しは“**明日からではなく**”と言ひ続けていますが、“今日なら間に合うが明日では間に合わない”というお仕事は世の中にたくさんあります。特に事務職は女性に人気ですから 1 時間でも早く問い合わせた方がいひでしょう。どこの企業も派遣会社も内定者が出たら当然募集は終了になりますので、内定者が出る前に立候補をしなければなりません。「そんなこと当たり前ではないか」と言われそうですが、「では、そのためにどのような対策を立てていますか？」と聞かれて即座に答えられる人は殆ど居ないのもまた事実なのです。

①フリーペーパーなどの媒体のお仕事はかなり急がないとすぐ終わってしまう。どの媒体が何曜日に発行されるのかよく調べて面倒でも駅やコンビニへ朝一番で取りに行くのがいひでしょう。気に入ったお仕事があったらその発行日のお昼までには、その会社へ連絡した方がいひでしょう。この時点で既に応募希望者は 30~50 人はいると思ひていた方がいひでしょう。発行部数にもよりますが、数千人が手に取っているでしょうし、ましてや貴方が良いと思ひたお仕事は他の人も良いと思ひているでしょうからね。応募者が 30 名位で一旦締め切る会社も多いのですが、30 名もいれば誰かしら内定を取る方が出てくる確率は高いでしょうから、そういう意味ではフリーペーパーは発行初日の午前中が勝負の分かれ目と言ひてもいひでしょう。就職活動中の方な

ら求人誌は発行日の朝に入手して午前中に連絡するのは今も昔も変わらない所ですから当然大丈夫かとは思いますが、もしこれが出来ていない方はこのご時世の求職活動としてはかなり意識が低い（甘く見ている）と言わざるを得ません。

②事務職は人気のため、あれもこれも欲張るよりもコレ！というものを見つけることができるかどうかが鍵になります。お一人様1品までしか購入できないバーゲンセールに迷い込んだとでも思ってください。とりあえずアレもコレも欲張ってカートに入れても結局は安物買いの銭失い状態に陥る可能性があります。応募した会社から折り返し電話が掛かってきた時に、自分がどの会社に応募したのか、何のお仕事に応募したのかさえわからない混乱状態の方もいるようですが、これでは採用になるわけがありませんよね（というかその会社に対しても失礼ですよ）。このお仕事でどうしてもはたらきたいと強く思っていればこのようなことはまずないと思いますが、**訳もわからず何となくとりあえず感覚の安物買いでカートに放り込んでいるとこのような最悪の事態も起きてしまう**という訳です。何となくとりあえず求職している人は、何となくとりあえず求人している会社としか縁はできないと思います。

③求人のアンテナを張る。スピードに関連するところではツイッターや新聞折り込み広告など身近な媒体に目を見張る必要があります。インターネット求人サイトやフリーペーパーは何千人何万人が目に見えますが、こういう**身近な媒体は限られた人数しか目にしていない**ものです。良い案件が眠っている可能性も意外と高いのが特徴です。オフィスタでも同じお仕事をフリーペーパーに掲載した場合は応募者殺到しますが、オフィスタ・ホームページ掲載だと10名前後、ツイッターの場合だと数名です。最も掲載が早いのは実はツイッターやオフィスタ・ホームページなので、身近な媒体をこまめにチェックしている方はかなり有利と言えます。

他にもまだまだあるのですが、とりあえず分量の関係で今回は獲得率アップのための重要3項目を書いてみました。続編はまた機会を見つけて書いてみますが、**少なくともこの3点だけでも徹底すれば獲得率は間違いなくアップします**。この3点を守らない方の獲得率が20%としたら、守っている人は80%くらいまで確率を上げられるのではないのでしょうか。そのくらい重要な基本的なポイントです。良い求人は貴方のためだけにあるわけではありません、良い求人は世の中の求職者で奪い合うためにある、という位の意識で就職活動をしなるとなかなか勝ち抜けない時代だということです。同じように就職活動をしているのに、新年度を就業で迎えるか失業で迎えるかの差は実はチョットした努力・意識の差なのです。今からでもすぐ実行して就業という心地よい春の風を感じられますことお祈りしています。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 243 話「苦しくても 3 年働けますか？」

ハケンのお仕事でよく“長期”という言葉聞いたことがありますか？しかし、この長期というのは派遣会社によって捉え方が違ってきます。一般的には 3 カ月以上のお仕事を長期と呼んでいるようですが、**オフィスタでは“長期”の定義は「半年以上～定年まで」という意味合い**で使っています。長期のお仕事を希望する方が多く、「ハケンは 3 年までしかいられないのが不満」ということもよく聞きます。しかし、「定年までの長期のお仕事をお受けいただけますか？」と聞くと明確な回答は返ってこないでしょう。派遣は 3 年までしかいられないと言っても、3 年継続できる方も決して多くはありません。

長期を希望する方は、まず自身のこれまでの職歴に正社員経験があるのであれば 3 年未満で辞めた例がないかどうかを振り返ってみることが大事です。もし該当するケースが 1 社でもあるとしたら 3 年という長さを実感できるのではないのでしょうか。退社理由は人それぞれだと思いますが、辛いことや苦しいこと、人間関係の難しさや職場環境、給与面等、愚痴りたくなるような嫌な思いも多々あったことでしょう。誰にでも思い当たる節があり、日本全国どこの会社に就職しても誰しものがぶつかる壁なのです。そこで 3 年耐えられるか耐えられないかの差なのです。統計的には正社員で 3 年継続できなかった職歴がある方は、以降も同様に短命退社されているようです。いわゆる**“辞め癖がついてしまった”**という現象で、これを矯正するのは困難であり、且つ辞めた理由に自身で正当な理由を付加して自己防衛本能でカバーしてしまうため自覚症状がないので繰り返してしまうというわけです。

私が新入社員の頃に当時の上司から教えられた言葉です。「まずは何があっても 3 年間は続けなさい。死にたいくらいに辛くても苦しくても 3 年間は続けなさい。どんなに不平不満があっても 3 年間は続けなさい。たとえ給料が払われなかったとしても 3 年間は続けなさい。そうすれば必ず道は開かれるだろう」。結局、この言葉を信じて 3 年続け、そこで再びもう 3 年・・・と何度も繰り返しているうちに気付けば地位も給与も知らず知らずのうちに満足いくようになっていました。振り返ってみればその間「もう辞めたい」と思ったことは何千回何万回あったとか。苦しみから逃げたら報われる日は来ない、**耐えて苦しんで涙して不平不満を乗り越えて人間は成長します**ので、その生きるうえで大切な継続力を捨てないように頑張っていきましょう。日々の苦しみを味わえることこそ生きている証拠ですからね。最近、ふと手にした 1 冊の本『置かれた場所で咲きなさい』という良本がそんな記憶を呼び起こしてくれました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 242 話「職務経歴書の職歴」

就活中の方は履歴書とともに職務経歴書を作成していると思います。職務経歴書はどのような会社のどのような部署に勤務した経験があるのかを示すとともに、そこでどのような職務に携わっていたかを伝えるのが最大の目的です。何を書いてよいのかわからないという方も多いと思いますが、そこで経験したお仕事を列記すればよいと思います。こんなことまで書かなくてもいいかと思うようなことでも書いた方が有利です。ここで手を抜くかどうかで、読み手に与える印象が大きく変わってきます。

例えば下記は同じ人の職務経歴書です。当初提出された職務経歴書が A で、それをヒヤリングのうえオフィスタで指南して作成しなおしたものが B です。受け取った人はパッと見てどちらが優秀な方に映るでしょうか。履歴書・職務経歴書を受け取る相手はあなたと面識がない以上、書類の先入観を持つという事を念頭に作成しましょう。

(A) 当初の職務経歴記入例

「経理部に配属され経理業務全般、来客応対、電話応対」

(B) ヒヤリングして経験した業務を細かく明記した例

「経理部にて経理業務全般（仕分入力、売掛金、買掛金管理、弥生会計を使つての会計ソフトへの入力、小口現金管理、社会保険業務補佐、売上管理、見積書・請求書作成管理・発送、給与計算の補助）、その他の一般事務・庶務業務全般（来客応対、電話応対、会議補助など）」

これだけの業務に携わっていたにもかかわらず、職務経歴書には“経理業務全般”の一言でまとめてしまった例と、細かく明記した例、採用担当者から見たら (B) の人の方が経理経験が豊富なように見えることでしょうか。言葉足らずで損をする人も多いですが、職務経歴書での文字足らず・表現足らずで損してしまわないようにご注意ください。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 241 話「花粉症」

やっと少し暖かくなってきましたが、風が強くて大変ですね。花粉症の方も多いのではないのでしょうか。花粉症の方にとって今年は例年よりも厳しいらしいですので注意してください。

私は幸い花粉症ではないのですが、いつ花粉症になるかわからないそうなので心配しておりますが、毎年春先になると鼻がグシュグシューい出すのでもしかしたら軽度の花粉症なのかもしれ

ません。自覚症状がないというのが一番厄介で、痛いとか苦しいという症状が出ないまま進行している病気は怖いですね。定期健康診断をしっかり受けて、健康にお仕事に励んでいただきたいと思います。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 240 話「ベタ」

本ブログでもベタを受け付けていましたが、大半が金儲け目的の誘導ベタのため、うっとおしいので暫くベタ受付は停止しました。

主婦の方が自宅で1億円稼げますよとかFX系、企業PR・商品宣伝にのみガッツしているもの等のブログへの誘導が多いため、スパム防止のためです。誘導しようとしている側はコギャルの写真を使ったり、絵文字で可愛く見せたり、あの手この手で必死にやっているのでしょうか、中の人には男性だと思つくとゾッとします。一般の人から見れば「ご苦労さま(笑)」としか映らないでしょうし、わざわざネカマを装ってまで寝る間も惜しんでベタ付け回るのも業者の方に申し訳ないでしょうから、こういうくだらないことをしている人にまっとうな職に就いて真面目に働いていただこうという更生の意味も含めてベタ受付は停止いたしました。

しっかりした真面目なブログをお持ちで、共感のうえでベタをいただいている読者も多いかと思しますので、その際はメッセージ付きで読者希望をいただければ幸いです(但し、内容が前述目的の場合は応じません)。ベタ本来の目的は良いものなのですが、結局は金の亡者のために廃れてしまうという本末転倒な状態ってインターネットの世界では色々目立ってきていますね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 239 話「東京ディズニーランド」

今年 30 周年を迎える「東京ディズニーランド」。小さな子どもから大人までファンの多いこのテーマパークには、たくさんのアトラクションがありますよね。はたらく女子が一番好きなアトラクションは何なのか調べてみると以下のようなランキング(出典:マイナビウーマン)になるそうです。

- 第1位／「スプラッシュ・マウンテン」……14.5%
- 第2位／「スペース・マウンテン」……13.5%
- 第2位／「ビッグサンダー・マウンテン」……13.5%
- 第4位／「プーさんのハニーハント」……13.2%
- 第5位／「カリブの海賊」……9.2%
- 第6位／「イツ・ア・スモールワールド」……5.8%
- 第7位／「ホーンテッドマンション」……4.6%
- 第8位／「アリスのティーパーティー」……3.1%
- 第8位／「ミッキーの家とミート・ミッキー」……3.1%
- 第10位／「バズ・ライトイヤーのアストロブラスター」……2.1%

わたしも暫く行ってないのですが、仕事仕事の毎日を忘れてファンタジーの世界に浸るのもリフレッシュにもってこいですよね。いつかはミラコスタに泊まりたいと思っていながら早10年。余裕を持って仕事をこなせるようになればいいのですが、逆にTDLでのんびりくつろげる日が来ることを願って今日も明日も仕事に頑張ろうという気持ちになりました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第238話「レインメーカー」

新年早々寒い日に雨が降る日は嫌ですね。でもカンカンに暑い夏などは雨が降って欲しいと思うものです。雨を自由に降らせたり、止めたり操作できたらいいのに・・・なんて漫画に出てくる未来の世界がうらやましくなってしまう。

そういえば、雨を止めることはできなくても、自在に雨を降らせることができたレインメーカーなる人物がいたことをご存じでしょうか。真偽の程は不明ですが歴史上唯一人、雨を降らせることができたとされる人物。いつの時代も人類の夢は同じで、実現に向けて努力している人はいるものですね。知らない方もいるかもしれませんので今回はチャールズ・ハットフィールド（通称レインメーカー）について雑談でもどうですか。

【チャールズ・ハットフィールド (Charles M. Hatfield : 1876年生～1958年没)】

今から100年以上前に人工降雨を成功させ『レインメイカー』の異名を取るアメリカの気象学者。歴史上唯一、自在に雨を降らせることができた人物とされる。

干ばつに苦しむ農民の姿を見て子供の頃に読んだ『大砲を撃った後には雨が降る』という記述を元に“人工的に雨を降らせる技術”の開発に着手。4年の歳月をかけ独自の降雨方法を確立し、

「レインメーカー (The Rainmaker)」という商売を始める。「降雨に成功すれば報酬を受け取る
が、失敗すれば一切の報酬を受け取らない」という極めてギャンブル性の強いものであったが、
彼は見事に雨を降らせることに成功。その後も順調に雨を降らせ続け噂は全米に知れ渡り、1916
年にはサンディエゴのダムが空になるほどの大干ばつに襲われ、何とか雨を降らせて欲しいと彼
に人工降雨の依頼が舞い込んだときも当然のように雨を降らすことに成功させた。しかし、今度
は雨を止ますことができずそのままサンディエゴは一ヶ月以上も降り続いた雨により、3つのダ
ムが決壊する大洪水を引き起こしてしまう(雨を降らせる方法を身に付けた彼も、止ませる方法
までは見つけていなかった)。その後、サンディエゴを大洪水にした張本人して裁判にかけられ
るが、当時の陪審員も裁判長も彼の技術を『科学的に雨を降らせたのではなく偶発的におきた自
然災害』として判断し無罪の判決を下す。自身の技術を法的に否定されたことで彼は人工降雨の
技術を封印。以後その技術が伝承されること無く 1958 年に 83 歳で死去。彼は人工降雨技術の秘
密を墓の中に永遠に封印した。しかしながら、彼がビジネスとして人工降雨を行った期間は実に
26 年にもおよび、明確な失敗はわずかに 2 回だけという偶発的と呼ぶにはあまりに驚異的な確
率での降雨実績であったと記録されている。

彼自身が他の者にその技術を伝えることをしなかったために、彼の人工降雨技術は現代におい
ても依然謎に包まれており、実際科学的に効果のあったものかどうかの議論が続いている。彼の
手法は地上約 6 メートル程のやぐらを組み立て、その上から薬品を調合してできる煙を空中散布
して雨雲を発生させ、雨を降らせるというもので、最も有力な説として「雨粒の形に近いヨウ化
銀を気化させた煙を大気中に散布したのではないか」と言われているが現在も真相は謎となっ
ている。同時に雨を自在に降らせることが出来た歴史上の人物も彼以外には後にも先にも出現し
ていない。

近年、世界的な水不足に直面する危険性から文部科学省が平成 18 年度より「渇水対策のため
の人工降雨・降雪に関する総合的研究会」を立ち上げるなど世界各国で研究・実験が行われてい
るが、人工降雨はある程度発達した雨雲がある場合にのみ有効であり成功するもので、雲の無い
所に雨雲を作って雨を降らせるのは現代科学をもってしても不可能である。また、その雨量も本
来の雨量を 1 割程度増加させるくらいで、自由に降水量を制御できるまでには至っていない。
また、スーパーセルなど非常に強い上昇気流や複雑な気流を伴う雲の場合、降水を制御するのは
困難であるなどの発表がされています。今から 100 年以上前にこれらを可能にした謎の人物は
類まれなる天才なのか単なるパテント師なのか想像力をかきたてられますね。雨の夜長に推理して
時間を潰すのも楽しいかもしれませんよ。

(出典・参考 : [Wikipedia 他](#))

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 237 話「バレンタインデー」

2/14 はバレンタインデー、家族や好きな人へチョコレートあげるちょっとした楽しいイベントと思いますが、みなさんは職場の人にチョコ（いわゆる義理チョコ）を配りますか？

もちろん配るも配らないも自由ですが、配っておいて損はないという考えもあります。社内には内心楽しみにしている男性もいるかもしれませんし、今後の業務上の円滑な関係を築くためのツールとして活用できる女性の特権とでも考えてみたらどうでしょう。色々な職場を見ていると全く無関心な職場もあれば、女性陣で折半してみなさんへという職場もあるようです。最近では男性にだけでなく女性も含めて職場の人全員で楽しむようなバレンタインデーを企画しているOLも多いようです。今年は 14 日が土日祝でなくて残念という方も多いでしょう。ハケンの場合は余計な出費は避けたいな、面倒くさいな、と思われるかもしれませんがバレンタインデーという文化が日本にある限り、逆にこれを有利に利用するのも生き方上手の知恵かもしれませんね。職場・風習・文化・円満・人間関係などなど理屈では説明できない何かが会社にはありますので、こういうみんなが公認のお祭りに便乗して自身の株価を上げてみてはどうですか。少なくともチョコをもらって悪い気のする男性はこの世にいないですからね。ホワイトデーでお返し加倍になって返ってくるかもしれませんよ・・・。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 236 話「病氣静養」

私事ですが先日、とある事情で自宅療養の必要が出ました。風邪・頭痛程度なら這ってでも出勤するところなのですが、そもいかなる諸事情により家で寝ていることになってしまいました。24 時間寝ているというのも苦痛なもので、前日から通算 30 時間以上も横になっていると寝るのも嫌になります。日々目まぐるしく業務に追われる仕事人間が病氣などで入院した時に、ふとこれまでの仕事の日々を振り返り、時にむなしさを感じると聞いたことがあります。

私はそこまで仕事人間ではないのかもしれませんが、また療養が 1 日だけだったからかもしれませんが、“早く復帰したい”というのが強かったですね。仕事仕事で忙しいときは家でゆっくり寝たいと思うのに、いざ寝込んでしまうと仕事がしたいと思うなんて、やっぱり人間なんてない物ねだりの生き物なんだろうかね・・・。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 235 話「高時給は稼げる？」

ハケンではたらく場合、時給額に興味があるのは誰でも同じです。そして時給が高い方が良いと思うのは誰でも同じです。時給が高ければ高い程稼げますからね。・・・と短絡的に考えている方はいませんか？そこで今回は時給の高い安いでどちらが儲かるかを考えてみましょう。

インターネットで検索すると「1900 円の高時給！」という謳い文句の求人が多いようなので、世間一般に 1900 円は高時給とみなしてよいのでしょうか。またハローワークでは最低賃金法の設定により 900 円前後の時給が安いと言われているようですのでハケンはそれよりも高いという設定で仮に 1000 円と考えてみましょう。1 時間で 1000 円稼ぐのと、1900 円稼ぐのではどちらが得でしょうか？答えは当然 1900 円と答える方が全員でしょう。では「時給 1000 円のお仕事と、時給 1900 円のお仕事のどちらが稼げるでしょうか？」と尋ねられたらどう答えますか？

このカラクリがわかる人は即座に「どちらが稼げるかなんてわからない」と回答するはず。なぜならこの質問には時間・期間が不明だからです。1 日だけのスポット仕事や 1~2 か月程度の単発なら 1900 円の時給の方が稼げると思いますが、「仕事」の捉え方は人それぞれです。1 か月だけはたらきたい人もいれば長期で定年まではたらきたい人もいます。考え方の 1 つとして、**短期の案件は時給が高い方が稼げる・長期の案件は時給が高くなればなるほど稼げる確率は低くなる**ということです。

その理由は、何故 1900 円の高時給なのかを考えてみればわかるはず。高時給といわれるからには世間一般相場よりも高いということを意味します。社会問題になるほど雇用率が下がり求職者が巷に溢れている現在で企業はなぜわざわざ一般相場よりも高い時給設定をしなければいけないのでしょうか？もし都心の一等地の高級マンションで 1 室だけが家賃 1 万円/月だったらどうですか？そこに隠された意味を把握できるかどうかが鍵になります。もうお分かりだと思いますので書きませんが、1900 円の長期案件に“長期”で継続し続けていける確率は低いのです。就業前に金額だけに目が眩まずに冷静に状況判断でき、このトリックを見破れた者でなければ少なくとも「時給 1000 円の方が稼げる」と答えることはまずできないというわけです。

実際に頭の中で試算してみてください。1 日 8 時間の勤務時間だとして、時給 1900 円だったら 15200 円/日です。一方、時給 1000 円だったら 8000 円/日です。月 20 日として 1900 円のお仕事を半年続けたら 182 万円です。一方、時給 1000 円で 1 年間続けたら 192 万円です。しかし、時給 1900 円の方は辞めるごとに就職活動を繰り返さなければなりませんので、時給 1900 円のお仕事を半年間継続できること、間を空けずにその後も時給 1900 円のお仕事を獲得できるかという問題が生じます。辞めればそのたびにまた履歴書やら何やら手間も費用もか

かります。精神的にも厳しい就活の繰り返しです。併せてこのご時世ですから時給が高ければ当然応募倍率は高くなりますし、そもそもそんな高時給の案件がそうそう出るものでもありません。長期ではたらかたい人が時給 1900 円のお仕事に就いて、もうコリゴリな思いをしたとしたら、また次も高時給のお仕事に応募する確率は減りますので、結果として一度高時給の案件を経験して辞めた者は以降時給が下がっていく傾向にあるということです。つまり半年で辞めた場合、半年で 182 万円稼げるからと言って 1 年間で 364 万円稼げるなんていう保証はなく現実的には無理な確率なのです。長期を何年と思うかは人それぞれですが、長期＝最低でも 3 年以上と考えるならば時給 1000 円の方が総額として稼げる確率はずっと高いということです。また、時給 1900 円の求人にはその殆どが交通費を含むですが、時給 1000 円の求人には交通費は別途というケースが多く見られます。社会保険などの天引き分も給与に比例して上がります。長期ではたければ昇給もあるでしょうからスタートの差も縮まるかもしれません。なにによりも入っては辞めての繰り返しがないということ、これこそが長期案件でもっとも効率的に稼ぐポイントであり、長期案件を長期継続できないことこそ最も稼げない損なはたらきかたということになります。実は長期案件で”稼げる”かどうかは時給の高低は大きな問題ではなく、時給 1000~2000 円程度ならば長い目で見た場合、確率論では先の通り、平均的にも大差はないと考えることができます。高時給の方が稼げるというのは“絶対”に辞めない条件下の話であり、時給 1900 円や 2000 円のお仕事を『絶対』に辞めないと言い切れますか？先の質問の回答はここで答えが分かれるという訳です。

長期ではたらくということは人生に関わることです。人生は頭の中で想像した通りに事を進められるほど単純ではありません。だからこそ机の上で電卓をはじいて高時給とそうでない時給のどちらが稼げるかなんて判断できないということです。参考になるかくだらないと一蹴されるかは読み手のご判断に委ねますが、このように常識論に固まりすぎず色々な視点で物事を考えてみるというのも就職活動中ならではかもしれないと思って書いてみました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 234 話「大雪の出勤」

都心では珍しく大雪です。今日は幸い祝日だったので通勤交通に支障をきたさなかったようですが、それでも各鉄道のダイヤが乱れていますので、翌日の平日早朝は普段よりも少し余裕を持って出勤した方が良いでしょう。十分注意して出勤してください。

①ダイヤの乱れがあっても慌てず焦らず、安全に出勤することに努める。

- ②路面凍結に十分注意して出勤する。ホームや階段も滑りやすいので注意。
- ③雪が降っていれば傘をさしますが、降っていない場合は寒さからポケットに手を入れがち。

出勤・帰宅は他の人も焦っていたりイライラしていると思います。雪国出身の方はこのくらいの雪には慣れているかもしれませんが、都心部の方は比較的雪に慣れていませんので、事故に巻き込まれたり遭遇しないように気を付けてください。転倒・スリップによる事故が多いため、台風・大雨・地震など危険な状況は多いですが、中でも雪の日の怪我確率は比較してとても高いのです。早々に雪が溶けてくれることを祈りつつ、それまでしばしの間安全には十分気をつけるよう自己管理に努めましょう。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 233 話「謹賀新年 2013 (JEE)」

みなさま明けましておめでとうございます。

昨年は(社)日本雇用環境整備機構(JEE)の活動にご支援ご協力いただきありがとうございます。まずは、2012年の障害者雇用率は過去最高を更新したこと、その中でも発達障がいを持つ方の就労が進んだことを報告したいと思います。もちろん就職活動を長く続けているのに、うまくいかないと思っている方も多いかもしれませんが、過去最高の水準といっても全体の雇用からするとまだほんの一部でしかありません。しかし、発達障がいの特性を理解し、発達障がいを持つ方々を中心に、積極的に雇用する企業が増えてきたことは特筆に値すべきことです。しかも最初から正社員として採用されるケースも見られるようになり、その方々の持つ本来の能力がきちんと評価されるようになってきたことを感じます。

発達障がいを持つ社員ばかりの職場も増えてきているようですが、特例子会社などの配慮が得られやすい職場で働くほうが安心できる人もいれば、一般の職場で働きたいと思う人もいます。私個人はダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包括的な職場環境づくり)が理想と考えています。どのくらい先のことになるかはわかりませんが、将来はどこの職場にも発達障がいを持つ人が受け入れられ、活躍している光景を思い浮かべます。この夢を現実にできるよう今後も活動していきたいと思います。相談にみえる方々の中には専門的な経験を持つ方も多く、そのほとんどはちょっとしたことをきっかけに挫折した経験を持ち、診断を得る前は一般就労していた方ばかりです。安心して仕事ができる環境さえ整っていれば活躍できていたに違いありません。教育の分野に比較して、社会ではまだ発達障がいへの理解が進んでいないと嘆いてきましたが、最近の雇用の進み具合を見るかぎり、本年は理解も加速度的に進んでいくのではないかと

思います。

私の専門が障がい者雇用であることと、その中でも発達障がいを持つ方の就職支援に力を入れているため、少々障がい者雇用に偏ってしまいましたが、育児者・エイジレス（35歳以上）の雇用も同様にこれまで以上に取り組んでいきたいと思っております。

今年も育児・障がい・エイジレス雇用の普及啓発・研究・活動に深いご理解とご支援を頂けますよう宜しくお願い申し上げます。併せて、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。

平成二十五年元旦

（社）日本雇用環境整備機構
理事長 石井京子
（機構事務局：オフィスタ）

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第232話「謹賀新年2013」

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。

昨年末の政権交代をうけて外交・TPPが注目を集めておりますが、景気対策も政府の重要課題であることに違いありません。景気対策には当然「雇用」も含まれておりますので、どのように景気・雇用が推移する年になるのか期待したい2013年と思っております。

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少子化問題と女性雇用の観点だけではなく、広義の意味で「育児中女性＝雇用」の流れが必然となる1年になって欲しいと願っております。

昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきましたが、2013年は昨年以上にはたらかたいと願う女性支援を邁進したい所存であります。まだまだ厳しさ残る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、宜しくお願い申し上げます。

この2013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。

平成二十五年元旦

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第231話「年末年始のお知らせ」

オフィスタの年末年始のスケジュールは下記の通りとなっております。

2012年12月28日：AMで通常業務終了

2012年12月30日：社内面接・就職相談のみ受付

2012年12月31日～2013年1月3日までお休みになります

2013年1月4日：業務管理部のみ業務開始・他部署は自由出勤制

2013年1月7日：11時より業務開始

関係者各位

今年も1年間お世話になりました。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。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第230話「ゆく年くる年2012～13」

昨日（12/28）は仕事納めで大掃除と忘年会でした。あっという間の1年は毎年感じるのですが改めて振り返ってみると今年も色々ありました。忘年会でも各職員から1年を振り返っての感想や意見を飲み会の中から様々聞けました。私も他の職員も「2012年は大変だった」というのが感想です。昨年に比べて仕事量が多かったというのがありますが、職員各自のスキルアップに比例して責任の重さを全員それぞれが実感したこともあるでしょう。オフィスタからみた“ゆく年くる年”で1年を振り返って、そこから来年の予想をしてみたいと思います。

①今年の中堅企業からのお仕事の依頼が増えてきたように感じます。景気の向上というよりも過去のリストラ・人員削減・社員1人当たりの業務量の負荷がここにきて反動として求人という形で露出してきているような気がします。同時にハローワーク経由の応募者への不満を企業担当者からよく耳にしたように記憶しています。直接採用から派遣へシフトしはじめている中堅企業が増え、ハケンから社員採用することを視野に入れる企業が今年は圧倒的に多かったと感じています。

②大手企業が徐々に育児者への理解を示してきていることを感じます。育児と仕事の両立を目指すママさんハケンであるオフィスタを積極的にひいきにしてくれる企業が増えた気がします。また、官庁系財団法人・社団法人も一時期の事業仕訳で落ち込んでいましたが今年に入って人材採用を復活させた感じがします。ママさんの積極採用は変わらずで、事務系でのワークシェアに興味を示す団体も昨年よりも多いのが特徴的でした。

③求職中の労働者の長期希望化と定着率低下の傾向が見られます。このご時世ですので当然ではありますが、昨年に比べて長期のお仕事のみを希望する方が増大していて、反面長期のお仕事に就業しても続かないという方が非常に目立ちました。統計的に35歳以上の方に多く現れた特徴ですが、過去のキャリアや経験がこの厳しい時代の組織形態に対応できずにギブアップ状態の方が多かったのではないのでしょうか。特に女性の場合は和気あいあいの職場を求めすぎて、お仕事そのものの意味を履き違えている傾向にあり、おそらく2012年に自己都合退社を繰り返した労働者は全国的にも多いと思われます。これは企業の労働形態（ひいては職場環境）が一層厳しくなったとも読み取れ、それに適応できるだけの労働者意識が追い付かなかったことを意味するのではないのでしょうか。

④早期就業にこだわりすぎて逆に遠回りしすぎたスタッフが多かった。“就業”することだけが目的になってしまって、入社後に何がしたいかが欠如している方が多く見られた。ハローワークやインターネット求人・複数社の派遣会社へ手当たり次第にお仕事へ応募して自身が何に応募したのかすらわからない状態の方までいた。これも早期就業・早期退社を生み出す結果となった一因と思われます。

2012年を振り返ると、求人自体は増加しているのに焦って慌てて失敗した労働者が多いという印象を受けました。逆にじっくりと落ち着いてワークライフも含めて相談しながら且つスピーディに判断した方は企業とよいご縁が作りやすかった1年だったのではないかと思います。

さて、2013年はどんな年になるのでしょうか……。あくまでオフィスタの予想ですので当たるかどうかはわかりませんが。

①法改正もあり主婦やママさんの雇用が拡大すると思います。特に短期のお仕事を中心に求人が増えると思いますので、短期～中期のお仕事を積極的に応募していく方が結果として最も安定したはたらき方ができるかもしれません。

②長期にこだわりすぎずに、やりたい業種や業務内容にこだわって応募していけば結果的に長期化する可能性が高くなるかもしれません。今年中盤・後半から短期の期間限定で求人が出ていますが、期間終了後に社員採用に変更したいというケースが目立ちました。おそらく今年は自己都合退社で低定着をされた方が全国的に多いと思われるので、結果として人事採用に失敗した企業も多いはず。自己都合退社の繰り返し傾向は“長期求人”が圧倒的に多いので、企業もこのことを既に知っていますので、来年は企業側としても“長期”という言葉に目が眩まずに、本当にやりたいお仕事として応募してくる方を採用するためにあえて“短期”というキーワードで募集を出し始める可能性があります。同時にハローワークからの人材への不満が大きい企業が多いことから、派遣を通じての正社員採用が活発化すると思われます。

③政権が変わって来年は“戦う日本・強い日本”の風潮が根付くかもしれません。社会全体がそうならば当然会社の風土というものも変化します。景気がまだまだ悪い状況でもありますが、この影響で社内がギスギスする企業が増えるかもしれません。労働者も“仕事とは何か”、“会社とは何か”、“給料をもらう・お金を稼ぐ”ということの意味を真剣に考えて受け止めなければ入っては辞めての繰り返しの1年になってしまうと思います。「なんとなく働こうかな」という程度の意味では通用しない時代になってきているのは事実です。かつてのぬるま湯的な労働環境の企業は淘汰されていくでしょうからね。

オフィスタとしては2013年は雇用自体は上向き、就業後にこそ厳しい現実が待っている、そんな年になるのではないかと考えています。必要になるのは“**はたらきたいという強い意思**”と“**適応力・対応力**”になると思います。この2つを持ち合わせていれば就業も就業後も勝ち抜けるはずですので、厳しい年になりそうな予感もしますがまた来年もみなさまと一緒に頑張っていきたいと思います。

最後にこの場を借りて、今年オフィスタでお世話になった企業・団体関係者各位、スタッフのみなさま、そして今年も1年間一緒に頑張ったオフィスタ職員一同へ心より感謝申し上げます。2013年もどうぞよろしくお願いいたします。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第229話「ダーツ（道具編）」

今日は衆院選挙の投票日ということもあり、自民党圧勝の様様。ブログを書いている者は政治論をここぞとばかりにうんぬんかんぬん綴ることと思いますが、そんなありきたりな記事では面白くないでしょうから、あえて全く無関係の記事を書いてみます。政治論を語りだすと熱くなる方がいますが、考えは百人百様だし、ましてや素人の語る政治論ほど無意味なものもないですしね。

ということでゴルフの道具編（本ブログ第225話「ゴルフ（道具編）」）という記事にあやかって今回はダーツの道具編なるものを書いてみました。ゴルフ編と同様に、技術論などおこがましいので少々マニアックに私が使っているダーツの道具について。ダーツに興味のない方にはチンプンカンプンかもしれませんが申し訳ないので申し訳ございません。

まずダーツは大きく4つのパーツから成り立っています。①ティップ（先端のダーツが刺さる部分）、②バレル（ダーツを握る部分で最も重要なパーツ）、③シャフト（バレルとフライトを結ぶバランス部分）、④フライト（飛行バランスをつかさどる羽の部分）の4点。①③④は消耗品という感じで数百円〜と比較的安価であるため、さまざまな長さや色・形で独自にチューニングする楽しみがありますが、②バレル部分は高価であるためそうそう買い替えはできないものです（私は結構買い替えてますが・・・）。基本的に「ダーツ何使っているの？」という場合はこのバレルのことを指します。数多くの形状・長さ・重量・グリップがあります。私が使ってきたお気に入りのバレル変遷を紹介してみます。

【Falcon (DMC)】

初めて手に入れたマイダーツは、国産バレルメーカーDMCの発表したトルピード形状（前重心）のバレル。DMCは特に高価というイメージがありますが、せっかくダーツをやるならば良い道具を選んでおけば飽きないだろうということで購入。ダーツを始めて2週間後にマイダーツがどうしても欲しくなって買った記念の一品。

【Johnny Type1 (AstraDarts)】

本格的なプロモデルが欲しくて購入。Johnny 選手使用モデル。長くて太い前重心という典型的なトルピード。今では生産されていないためレア品になりつつあります。プロモデルだけど易しいということで長らくメイン・バレルとして活躍。

【T-arrow (Tripleight)】

プロ・ダーツプレイヤーの T-arrow 選手使用モデル。シャークカット（グリップ部が鮫肌状にカットが刻まれているもの）を試してみたくて購入した当時の人気商品。品薄で入手困難だったのを覚えています。

【Super Fly (Tiga)】

ずっとトルピードだったため、ストレート形状のものが欲しくなり購入。14g と軽量だが山なりの描くトルピードと異なり、目標物へ一直線に飛ぶストレートの軌道に衝撃を受けたバレル。

【Killer57 (Tripleight)】

地方に出張した際にダーツ・バーへ行きたくなり、そのためだけに現地で購入。重心がセンター配分で軌道に乗れば非常に綺麗なラインを描ける。何気なく買ったが驚くほど狙いどおりに投げられる大満足の一品。

【SAMURAI5 (SAMURAI)】

ダーツ・マニアの間では知らない者はいないという SAMURAI シリーズ。木箱に入ったいかにも上級者向けの風貌で販売されている。19g の重いトルピード。初心者お断りのバレルだが、思いあがって購入するも扱いきれずお蔵入り。

【Rockets (Monster)】

一転して超前重心の扱いやすいバレルを購入。狙ったところへ思うように飛んでくれるので、初心者の方には特にお勧めです。Assasin (Harrows) も似た形状で使いやすいですが、Rocketsの方が短めでグリップはしやすい感じです。

【Ray Carver (Unicorn)】

トップ・プレイヤー Ray Carver に憧れて購入。海外メーカーのバレルは初めてだったが、癖がなく扱いやすい。初めて投げた際にハット・トリック（真ん中の Bull へ3本とも入ること）が出たことが記憶に残っている。久々のストレートだが、長らくメイン・バレルとして使っていた。

【Phil Taylor Purist Gold (Unicorn)】

世界チャンピオン Phil Taylor が使っているなら間違いないだろうということで購入。Ray Carver モデルと異なり癖が強すぎて扱いきれず。かなりじゃじゃ馬というイメージのバレル。

たまたまこのモデルが難しかったのかもしれないが、ストレートに限界を感じ以降トルピードを主流に使っていくこととなる。

【Adrian Lewis(Target)】

現世界王者 Adrian Lewis モデル。トルピードとストレートの両バージョンがある。暫くダーツから遠ざかっていたのだが復活の契機となったバレル。ジルコニウム (F1 やスペースシャトルの機体に塗られているものらしい) という特殊コーティングが施されタングステン特有の黒ずんでくることがない (使っていれば剥げてくるが)。トルピードが非常に気に入ったので、ストレート・モデルを購入。現在のメイン・バレルとして活躍中。

以外にも色々バレルは試してみましたが主なお気に入りピックアップしてみました。お蔵入りバレルは社内で配ってしまったので、オフィスタ職員のマイダーツ所有率は増えたのではないのでしょうか (その割には社内でダーツが盛んになっていない)。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 228 話「ムードメーカー」

日本企業の中からムードメーカーが減少しつつあるそうです。原因の一つには成果主義の導入が挙げられます。かつては社内に仕事でわからないで悩んでいると自分の仕事もそっちのけで「どれどれ何が分からないの?」といういわゆる“教え魔”な人がいたものです。仕事もそこそこに社員旅行の企画などを熱心に取り組む人がいたものです。アフターファイブの飲み会のために各部署をバタバタ走り回ってくれた調整役がいたものです。良くも悪くもこういう人がいるおかげで結果として社内の円満とはたらきやすい職場環境の整備に貢献して、間接的に企業に利益・効果をもたらしていたのです。釣りバカ日誌の浜ちゃんのような社員が実は会社に 1 人くらいは必要なのです。

ところが成果主義の中ではこのようなムードメーカーは生まれにくい体質があります。まず第一に、このような人材は真っ先にリストラの対象とされる傾向にあるからです。社内の円満な潤滑油であるにもかかわらず評価にはつながらない (むしろ容赦なくサボリと判断される) という事です。当然他人のことなど構ってられませんので成果主義の会社には“教え魔”なる人間は自然と消えていく運命にあります。「一つ屋根の下ではたらく家族」から「一つ屋根の下に集まった他人」へと時代は変化してきているのかもしれませんが。ある批評家はこの現象を「成果主義の行き詰まり現象」というような表現をしています。

あなたの会社は、いつも笑顔が絶えない職場で自由な発言と理解のある会社ですか? 成果主義

も立派な経営手法の一つですが、笑顔が絶えない組織を作ることの方が経営的にははるかに難しいこと。あなたのはたらかたい理想の会社はどちらですか？これから求職活動をされる方はその辺も今一度考えてみてはいかがでしょうか。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 227 話「始発電車」

先日、仕事で早朝に起きなければならないときがありました。朝 4：00 起きして 5：00 に家を出ました。こんなに早く出かけるのもゴルフのときくらいなので、ある意味新鮮でした。外は真っ暗で車も通っておらずシーンと静まり返り寒さの中、駅へ向かいました。いつもは通勤ラッシュで混み合っている改札もひっそりとしていて本当に電車が来るのだろうかという感じさえします。終電を逃した時と錯覚するような静けさと寂しさがあります。

私は始発の次の 2 本目の電車に乗ったのですが、こんな時間から出勤しているなんて自分くらいのもんだろうと内心思っていました。ところが電車に乗ってみてビックリ。ギュウギュウとまではいきませんが、座席はほぼ満席状態。ゴルフや早朝釣りの人ならいざしらず、サラリーマン・OL 風の方が大勢いることに驚きました。5：00 の電車です勤する労働者がこんなにも大勢いる事を知って、毎日 8：00～9：00 にぬくぬくと出勤している自分が恥ずかしくなりました。

日本の企業・経済を支える方々の見えざる努力を目の当たりにして、とても勉強になった始発電車（2 本目）体験でした。始発電車や最終電車といった普段機会がない場所に学ぶべきことも多いですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 226 話「平成 24 年の年末調整」

今年も年末調整の時期になってきましたので、オフィスタでははじめての方もいらっしゃるかと思いますので年末調整についての手続きも含めて解説しておきます。給与の支払者（オフィスタ）は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが（毎月のお給料から引かれているはずですが）、その源泉徴収をした税額の 1 年間の合計額は、みなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と、実は一致しないのが通常なのです。この一致しない理由は、その人によって異なりますが、主な理由と

しては、①源泉徴収税額表は、年間を通して毎月の給与額に変動がないものとして作られているが、実際は年の途中で給与額に変動があること、②年の途中で扶養親族に異動があっても、その異動後の支払分から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと、③配偶者特別控除や生命保険料、地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていること等が挙げられます。

このような不一致を精算するために、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

一般に給与所得者は、一つの勤務先から受ける給与以外に所得がない、あるいは給与以外の所得があってもその額が少額であるという人が殆んどです。したがって、このような大部分の人について、勤務先で年末調整により税額の精算が出来るということは、確定申告などの手続きを行う必要がないわけですから、便利であり且つ非常に大切な手続きといえます。

年末調整の対象となる人

- ①1年を通じて勤務している人
- ②年の途中で就職し、年末まで勤務している人
- ③年の途中で退職した人（諸条件有り）

実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかということ年末調整の対象額は平成24年1月～12月までの収入になります。（実際に支給された給与が対象になりますので、オフィスタでは毎月の給与は翌月支給ですので実際にはH23年12月分給与～H24年11月分給与までが対象になるということです。）

【12月の時点でオフィスタで就業されている方】

年末調整についての提出資料をご自宅に郵送いたしますので必要書類を揃えて返送いただきます。なお、本年度中にオフィスタ以外の会社からも給与を受けている人はその会社から源泉徴収票を発行してもらい併せてオフィスタへご提出下さい。

【12月の時点でオフィスタで就業されていないが、H24年1月～11月の間にオフィスタから給与支給を受けている方】

源泉徴収票をご自宅に郵送いたしますので、12月時点でご勤務されている会社へご提出下さい。なお、12月の時点でどこの会社にも就業されていない方はH25年3月に税務署で確定申告をしてください。

オフィスタで一度でも就業されたことのある関係者のみなさまにおかれましては、現在オフィ

スタでの就業の有無を問わず、必要に応じてオフィスタ顧問税理士へのご相談も可能です。お問合せはオフィスタ総務部迄。(H24.11月発行オフィスタ NEWS 第54号より抜粋)

[オフィスタ・ニュース第54号\(詳細版\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第225話「ゴルフ(道具編)」

少し前まではお客さまとゴルフへ行く機会が多かったのですが、最近はゴルフ人口が減ってきたのか景気を反映してなのか、プレーの機会がめっきり減りました。私も暫く遠ざかっていたクチですが徐々に会員権相場を見てガッカリ……。ということで今回は少しゴルフ好きの方のためにゴルフネタでも書いてみようかなと思いましたが、ゴルフ論などおこがましいので少々マニアックに私が使っているゴルフの道具について。ゴルフに興味のない方にはチンプンカンプンかもしれませんので申し訳ございません。

【Driver：グレート・ビックバーサⅡ(キャロウェイ)】

初めて手にしたドライバーが初代ビックバーサということもあってキーンという甲高い打球音にはずっとこだわってます。チタンがまだ一般的に知られていない時代に「コンダクターProチタン(マルマン)」(当時の給料1カ月分をはたいて手に入れたが、打球音が悪く難度が高くとても扱える代物ではなくバッグの中に眠る)、「フレッシュメタル-Mid(ファウンダース)」、「ビックバーサ・ウォーバード(キャロウェイ)」、「グレートビックバーサ(キャロウェイ)」、現在の「グレートビックバーサⅡ(キャロウェイ)」などなど。昔のビックバーサ・シリーズの方が長く鳴り響いていたような気もしますがグレートⅡを最後にドライバーへの興味は失速。つまり何を使ってもそれほど変わらない腕前を自覚したという事かもしれません。さすがにドライバーだけは色々変えてきましたが、プロもアマチュアも惹きつけた今や伝説のドライバーとまで言われている黄金期のビックバーサがほとんどエース・ドライバーでした。

【3W：Zoom Driving-Spoon(PR-GR)】

プロギアのドライビング・スプーンです。ティーショットでもフェアウェイでも使えるという優れもの。ぺったんこすぎて真上に直角に打ち上げてしまう事もしばしばですが、芯にあたるとドライバーよりも飛ぶこともあります。ちなみにウッドはドライバーとスプーンの2本だけ。

【Iron：Tiger Woods Model(ナイキ)】

アイアンは意外と変えていません。最初に手にしたセットは国産キャビティバックとしては先駆的な存在「コンダクター42CX（マルマン）」と名器「ピン・アイ2（ピン）」の計3セットだけ。どちらも易しいクラブなのですが、キャビティに飽きてきたという事もあり、ナイキから発売されたコンベンションを購入。思っていたほど難しくないの、当たれば気持ちよい打球の質はキャビティでは得られない快感ですよ。ちなみに2アイアンに Zoom（PR-GR）を入れてあります。

【PW：Ping-Zing（ピン）/SW：Master Model（リンクス）/LW：ツアーアクション 588（クリーブランド）】

ウェッジ3本はアイアンセットが変わっても上記で固定。100Y以内の生命線なので長年使いこんだもので変えていません。中でもリンクスSWマスターモデルは復刻版で入手したのですが、ロブ・ウェッジ並の高性能でバンカーも寄せもこれ1本で十分な気がします。

【PT：Ping-Anser スコッツデール（ピン）】

中古でも数百万、未使用品の現存は皆無とまで言われる幻のパターの復刻版です。扱いやすいことで知られているピン・アンサーですが復刻版とはいえスコッツデールであるということでお気に入り。パターはしょっちゅう替えるというプレイヤーが多いようですが、一貫して使い続けています。全クラブ中で最も気に入っている1本、長年使うと結構いい味が出てきます。

【Bag：Tour-Pro Model（ミズノ）】

ニック・ファルドに憧れて初めて購入したバッグ。思っていた以上に飽きずに長持ちしていません。

【Ball：Titlist】

タイリストの糸巻バラタ、TourSpecial（ダンロップ）がメインで使っていましたが最近ゴルフから遠ざかっているの、今でも存在するのか不明です。

ゴルフ好きの方にはわかるのかな？という感じで書いてみましたが、一時期は女性のゴルフも大流行でしたので取り上げてみました。休みの日に夫婦でラウンドしている光景を見ると憧れますよね。ゴルフ好きのスタッフさんいらっしゃいましたら是非ご意見お寄せください。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 224 話「自由と規則」

毎朝起きるのがつらい、自分の好きな時に出勤して自分のやりたいことだけやって過ごせたらどんなに楽だろうかとみなさんは思ったことはありませんか？サラリーマンも OL も定時があって決められた業務と職責があって、もっと自由に好き勝手に生きたいなど考えたことはありませんか？実は、自由出勤制で、ある程度自由にお仕事をして構わないという夢のようなお仕事は相当数存在します。規則がなく自由な社風をモットーとする会社はこの時代のニーズを反映してか増えてきています。IT 関連等は昔から自由度は高かったのですが、最近では全くの自由制を導入する会社もあります。

もちろん誰もが是非就業したいと応募は殺到しますが、結論からいいますと定着率は低い傾向にあります。上司に「私は何をしたらよいのでしょうか？」と尋ねたところ「自由に好きに考えて行動していいよ」と返ってくる。「明日は何時に出勤すればよいのでしょうか？」と尋ねれば「朝でも昼でも夜でもいいよ」と返ってくる。万事が全てそんな感じだとほぼ全員の者が 1 年未満で「規則がなさすぎて何をしたらよいかわからない、自分で考えて自由にやって良いと言われても何をしたらよいかわからない、上司の指示の下で決められた時間内で業務を遂行する方がよっぽど楽だ。」と口をそろえて言います。

もうお分かりだと思いますが、人間というのは規則があって拘束があって指示があった方が楽なのです。“自由＝自分で考える“ことこそ苦しみなのです。サラリーマン・OL なんて毎日ルーチンワークでつまらないな～と思うかもしれませんが、ある意味で楽だからこそのないものねだりだと言うことです。そういえば漫画「コブラ」の冒頭で『スリルに満ち溢れた生活をしているときは平凡な毎日を望み、平凡な生活を送っているときはスリルに満ち溢れたスリリングな毎日を望む、人間なんて勝手なものだ』というようなセリフを思い出します。

選挙のニュースが大半の今日この頃ですが、今回の衆院選には 14 もの政党が存在すること。TV 番組で、政党が増えるのは良いことなのか悪いことなのかという議題の中でこんなことを言っていました。『ある心理学の研究家が、様々な味味の 20 種類のジャムを揃える店と、シンプルな 6 種類だけのジャムしか置いていない店とどちらが売れるか実験したことあるそうです。結果は 6 種類だけしか置いていない店の方が売れるとのこと。人間は多くの選択肢の中から選べといわれると困惑する。シンプルなものほど考えなくても良いので楽に感じる。』・・・なるほど、かつての二大政党の時の方が有権者にとってわかりやすかった。14 政党の中から 1 つを選べと言うのは確かに有権者が困惑しているようだ(それ以前に 14 政党の特徴を全て把握している有権者自体少ないのではないかとさえ思う)。

規則がなく自由な仕事(会社)というのはあらゆる意味で選択肢が多種多様にあるということを示します。選択肢がありすぎるのも迷惑なもので、自由でありすぎるのも困るのが人間の性というもの。誰もが羨む自由な会社で何をしても良い仕事なのに長続きする人が少ない。会社・組

織というのは規則があって拘束されて業務指示があることが幸せだということをもっと多くのサラリーマン・OLに知ってもらいたいと思い書いてみました。単調でルールにがんじがらめの毎日でつまらないと思っているかもしれませんが、その毎日こそ実は人間にとって心地よい日々だということを忘れないようにしましょう。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第223話「雇用環境整備士資格講習会（H25.1開催）」

（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子）が平成24年度第2回の雇用環境整備士資格講習会を開催する。雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、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同機構の認定資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス・高齢者雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録している。雇用環境整備士は各企業・団体に専任知識者として設置することができる。

平成24年度夏は全国からの参加者で全会場満席のため追加会場が急遽開催されたことから、今回も各会場とも満席が予想される。開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切り。ちなみに追加会場は現在予定されていない。申し込み受け付けは11/8よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

①第Ⅰ種：平成25年1月30日（水）13：00～16：50

①第Ⅱ種：平成25年1月29日（火）13：00～16：50

①第Ⅲ種：平成25年1月24日（木）13：00～16：50

開催場所：文京シビックホール

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはE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](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 222 話「評論家」

最近 TV などを見てみると様々なジャンルで評論家なる人たちがいます。一昔前は“映画評論家”が評論業としては良く知られていましたが、映画を見て批判していれば良いのなら簡単そうだと学生時代漠然に思ったものです。それが近年こうもあらゆるジャンルで評論家が存在するというのも不思議なもので、こんなジャンルに評論が必要なのだろうかという方まで……。評論家とは資格や免許が必要なわけでもなく自称で営める業のようなのでこうも増えてしまったのだと思いますが、個人的に評論家なる人種が好きではありません。好きとか嫌いではなく、私は仕事人ですので、組織の中で“仕事”に携わる身としては評論自体は重要だが評論家は必要ないと常々思っているからです。

どこの会社にも評論家なる社員は存在することでしょう。私も多くの評論家サラリーマンや評論家 OL をたくさん見てきましたが、評論とは良いか悪いかを評価するだけで、会社はそんな社員を求めていることに気付いているのでしょうか。映画でも音楽でも良いか悪いかうんちく並べるだけなら誰でもできます。同様に「経営陣が悪いからあ〜だこうだ」、「だからあのときこうしておけばうんぬんかんぬん」なら誰でも出来ることで、会社組織に評論家はいらないと思っています。批判をするのは構いませんが、ではどうすれば良いのか、どうすればそれを改善できるのか考えて発言できる者が必要で、少なくとも批判する前に自身は何かをしたのでしょうか。していないから評論家なのであって、組織の一員であることすら忘れて第三者視点で評論家気取りは恥ずかしい行為です。

良いもの悪いものを客観的に判断することは大事なことですし組織において批判自体は重要なことだと思います。しかし、悪いものを批判するだけで終わらせてしまったら只の愚痴です。どうしたら良くなるのかあらゆる観点から検討して、改善案を提案して発言していく者を組織は求めています。「言うは易し、行うは難し」で自分で行うのは面倒くさいから皆、評論家になるのです。評論できる知識はあっても自分ではそれを改善実行するのは面倒くさい又は考えることすらしない、会社はそんな評論家社員を必要としていない。

「会社に評論家は必要ない。口で批判するだけなら誰でも出来る。どうしたら改善できるのか企画・提案・行動ができないなら他人がすることを批判する資格はない。」というのは昔の上司の教え。そのため私は昔から何かを批判したいときには「自分ならこうする」とか「こうすればどうか」というそれを改善できると思われる代替案を必ず頭の中に用意する癖をつけています。

“評論家”では何も変えることが出来ません、どうせなら“研究者”になってみませんか。実際に実行することは難しいことだと思いますし、誰でも苦勞はしたくない。言うだけなら簡単だし、責任も負わないポジションで叫んでいるのが最も居心地が良いかもしれない。だから世の中に“研究者”よりも“評論家”が多いのですが、評論を生業にしている専門家はともかく、少な

くとも会社の中ではたらいっている社員の方または就活中でこれから組織の一員になろうという方は是非“研究者”を目指して欲しいものです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第 221 話「勤務先のルール」

世の中には色々な会社があり、その会社独自のルールが存在する場合があります。ハケンではたらいっている方には馴染みがないルールが勤務先に存在する場合にどう対応したらよいのでしょうか？

ハケンの場合、所属先は派遣会社になりますので派遣会社のルールが適用されます。つまりオフィスタではたらくスタッフの方はオフィスタの社員ですから、就業先のルールではなくオフィスタのルールに準じて勤務することになります。この派遣会社のルールが記されているのが雇用契約書であったり、労働条件明示書というものです。

例えばある会社では「毎朝、勤務開始時間前に近所の掃除を社員全員で掃除をする」というルールがあったとしても、それはその会社のルールであってハケン社員にそれを強制することはできません。自発的に協力するのは構いませんが、あくまで協力するしないはハケン社員の自由意思であって、協力しなかったからといってそのことによって一切の不利益をこうむることはありません。会社がどうしてもその掃除に参加して欲しいという場合は、業務として定め“契約業務の労働”として定義しなければなりません。

極端な例では、ミスをした社員を上司が怒鳴りつける行為はその会社の風習であったりルールである場合もあります。しかし、そういった風習・規則・伝統はその会社のルールであって、ハケン社員には適用されません。したがって、ミスをしたハケン社員を上司が怒鳴りつけた場合はパワーハラスメントに該当してしまうという図式です。

仕事でミスをしたら罰金 100 円を空き缶に入れていくことを社員全員で定めて、積み立てた（？）お金で慰労会や社員旅行の費用に充てたりというルールがある会社もあるそうですが、これはこれでミスを減らそうという社員の意欲の表れであって立派な行為だと思いますが、だからといってハケン社員にもこのルールを強制できるかといえば当然ながらできません。

各会社のルールの中には“ありがたいルール”もあれば“ありがたくないルール”も存在します。ありがたくないルールだった場合、社員は日々苦悩を抱えているかもしれませんが、ありがたくないルールは適用されないというのはハケン社員の権利保護上の特典であり、色々な会社がある中で**職場環境の同一性を保証**するという意味で、はたらきやすい環境整備が用意される点がハケンははたらきやすいと言われる所以でありメリットでもあると思います。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第220話「テレビより音楽？」

みなさん毎日お仕事お疲れさまです。就職活動をされている方も内定が出るまで日々頑張っておられることと思います。

仕事や就職活動等で忙しいとストレスを感じることはありませんか。そんな時どのようにしてストレスを解消されていますか。私は音楽をよく聞きますが、某レンタルショップ店で、昔の懐かしい曲や新曲をレンタルし、PCに取り込みそれをBGMとして聞きながら用事をする事が多いです。テレビをつけてしまうとつい映像に夢中になり、お尻に根が生えたように離れなくなる事が多々あります。そうすると手が止まり思考回路もお休みになってしまいがちです。1日の限られた時間の中でいかに有効に時間を活用するか、用事をしながらだとテレビより音楽の方が有効だと思っておりますがみなさんはいかがでしょう。最近お風呂で聞くラジオも手に入れ、のんびり湯船に浸かりながらラジオを聞くのもマイブームです♪って言いながら秋からの新ドラマも気になりますよね。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第219話「雇用環境整備士講習概要」

平成24年7月～8月にかけて（社）日本雇用環境整備機構が実施した「雇用環境整備士資格講習会」の概要についてオフィスタが発行する“オフィスタNEWS”にて特集を組んでみました。雇用環境整備士は、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）に分かれています。それぞれに講習概要を3号にわたり特集が組まれておりますので、下記よりご覧いただけます。

●雇用環境整備士資格（第Ⅰ種：障害者雇用）レポート

[オフィスタNEWS 第52号（H24.9.15発刊）](#)

●雇用環境整備士資格（第Ⅱ種：障害者雇用）レポート

[オフィスタNEWS 第51号（H24.8.15発刊）](#)

●雇用環境整備士資格（第Ⅲ種：育児者雇用）レポート

[オフィスタNEWS 第53号（H24.10.15発刊）](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第218話「スマホ・スキル」

iPhone5の発売でスマートフォンがますます普及しているようですが、お仕事をするうえでのスキルとしてもいよいよ本格的に求められる時代になってきました。アプリ開発ではもちろんのこと、スマホを使って作業をしたり、ブログを書いたりが要求されるため求人票に「**日常的にスマホ・アプリを利用している方**」という表記が増えています。いわゆる“スマホ・スキル”です。

特徴的なのは「日常的に使用している」とうくだけで、未経験者でも教えますと言うニュアンスではないということです。前にも書きましたがツイッター・ブログ・フェイスブック等のITソフトはフィーリングや感覚で操作を覚えるもので教えてどうこうなるものではない、むしろそれを教えるのは勘弁して欲しいというのが企業側の希望です。スマホも既に体の一部として自由自在に抵抗なく扱える者を戦力として判断基準にしているようです。

少なくとも2年前まではスマホを使っている方を探している求人など、アプリ開発関連でもなければ皆無でしたが、今やスマホは使えて当たり前、それどころか日常使っていて当たり前になりつつあるのでしょうか。私は早い段階からスマホを使用していますが、おかげでWi-Fiやら3Gやらプラチナバンドやら、なんとなくではありますがそれらが意味する効果というか価値というのが理解できますが、これからはじめてスマホを使うとしたら結構障壁はあるのではないかとゾッとします（使い始めた当初はかなり障壁はありましたが）。

乗り遅れば、時代のスピードに完全に追いつけなくなる。一度追いつけなくなった者に手を差し伸べることもない。IT機器やネットワークにはそういう一方通行的な部分があります。新しい電気製品や機器を買い替えるのは時代についていくための投資なのかもしれませんね。良いものを長く大事に使う時代ではないということも悲しいことではありますが・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第217話「メモをとる」

お仕事をするうえでメモを取るといのは重要です。一見簡単・当たり前のようであるが実行するのはなかなか難しい。私も業務上においてメモをする癖をつけようと思いつつもメモはするのだけ

ど、後日メモが活かし切れていない(つまり書くだけで役に立たないダラダラなメモ書き方式)。メモを取るというのは、ただ単に見聞きしたことを書くだけではなく、それを見返す習慣をつけて初めて効力をなすものです。書く・見返す・思い出す・実行できる、がセットになってこそそのメモなのです。最近は携帯電話やスマホのスケジュール管理機能が便利なこともあり、スケジュール・予定表をメモするのは比較的多くの方がやっていると思いますが、日常職場で頼まれた仕事や業務上の会話の内容をメモできる方は意外と少ないです。職場での何気ない仕事の中でもこまめにメモを取れる習慣のある人って本当にスゴイなと思ってしまいます。

ノートや手帳に事細かに逐一書き取る方もよくいらっしゃいます。メモを取る癖がある人は、その活用法も良く知っているようで業務上の効率も確かに早いようです。逆にメモを取る癖がない方はほとんどの場面でメモを取らない、「メモするように」と促されればメモはするが、書いたはいけれど後日それが活かし切れるかという疑問符のようです。

一朝一夕では身につかないのがメモを取るという行動です。しかしメモを取る癖がある人とそうでない人で業務上習得速度・業務遂行適応能力は間違いなく結果に差が出ますので、「自分は今までメモを取らなくても仕事が出来てきた、このスタイルでこれまでやってきた」と思わずに改善してみましょう。私も人の事は言えない立場ではありますが、仕事上でメモを取るって本当に難しいものだなとこの歳になって今更ながら実感しています。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第216話「ダーツはスポーツ？」

今月は月6週ある珍しい月なんですね。折角なのでおまけで1本ブログを書いてみます。

先日、スタッフさんとお客さまである上司の方とランチをしました。ダイエットとか運動の話になった時にスポーツはダーツをやってますと答えたところ、「ダーツはスポーツじゃない」と言われてしまいました。ダーツはスポーツです！

ということで個人的な趣味のダーツについて雑学でも書いてみます。

『ダーツは形からして人類が太古の昔から狩猟のため使用していた弓矢の矢である。それが14世紀頃のイギリスで百年戦争の最中に、酒場にたむろしていた兵士たちが、余興でワイン樽めがけて矢を放つようになったことがダーツの起こりと言われている。当時は戦争中であり、ワイン樽も貴重なものであったことから、木を輪切りにしたものを使うようになり、また矢が手投げしやすくするために短く変化していった。この木を輪切りにしたことにより、もともとあった木の年輪や乾燥によるひび割れが現在のダーツボードの得点システムの基となり、19世紀末になって現在のような得点システムが確立された。20世紀になるとイギリス中のパブでブームメントが起きるが、当時の法律で「運に左右される“ゲーム“」（いわゆる賭博・ギャンブル）として禁止されてしまいます。しかし、1908年にパブオーナーのフット・アナキンが法廷で3本のダ

ーツをダブル 20 に当て、もう一度やってみろという判事の要求に再度ダブル 20 に入れて見せたことにより、ダーツは運のゲームではない、ボードの狙った場所にダーツを命中させる技能性を問われるスポーツとして認められたと記録されています。昔からパブやバーに置かれていることが多く、大人のスポーツのようにとらえられてきたが、アーチェリーや射的がオリンピック競技になっているのとは対照的に、酒・煙草といったイメージからか、日本では歴史的に長らく愛好されてきたダーツは根強い人気があるにもかかわらず競技人口が少なかった。1980 年代になって、アメリカのメダリスト社がエレクトリックダーツと呼ばれる自動計算機能を持ち、ビットと呼ばれる矢が刺さる穴がつけられたプラスチック製のダーツボードを開発し、学生や女性・子供でも気軽にプレーすることができるようになり嗜むプレイヤーも増え、今では 19 歳以下の大会やユースが開催されるほどポピュラーなスポーツになった。ボードの狙った場所にダーツを命中させる技能性だけでなく、ゲームルールによっては高度の戦略性をも要求され、精神的な要因に結果が大きく左右される、デリケートな一面を有するスポーツである。』(出典:Wikipedia 他)

同じように投げているのに毎回同じところへずっと投げられる者はいない。ゴルフのショートパットに感覚が似ています。足腰・筋力・科学的なフォーム・飛投力学・タイミング・戦略・駆け引き・集中力・持続力等々スポーツに必要なあらゆる要素が詰まった競技でありながら誰にでも気軽にできますので、もしご興味のある方は一緒にやりましょう。技術の目安としてレーティングという 20 段階程度のスキル数値もあります(上手くなれば勝手に上がっていきます。下手になれば下がっていきます。)ので目標も立てやすいですよ。私も数か月前まで Rt3 でしたが数ヶ月で Rt7 まで上がりましたし。なんとか当初の目標 Rt9 目指して頑張ってます。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 215 話「広報・宣伝部」

広報を担当する部署を置いている会社は多々あると思いますが、オフィスタでも“広報・宣伝部”を設置しています。主な業務はオフィスタで対外的外部に情報発信が必要な事項を周知することを担う部署です。スタッフのみならずみなさまへ情報を発信するメールマガジンやホームページ・ブログ・ツイッター・お仕事情報の提供のために広報誌・求人誌への掲載手配などなど。また、企業に向けての情報発信として雑誌媒体を通じてのインタビュー・メディア調整・企業紹介・チラシやパンフレットの企画・制作・配布などなど。

広報宣伝というと新製品の紹介であったり新しい企画の宣伝をイメージするかもしれませんが、広報・宣伝には 2 つの意味合いがあります。1 つは第三者に有益な情報を提供するもの、そしてもうひとつは **オフィスタそのものを PR** する情報を提供するということです。どんなに良い製品を作ったとしても、その会社が信用されなければ誰も購買意欲は湧かないものです。この会社はどんな活動をどんな理念で運営しているのかを周知するというのも広報の大事な業務です。

広報(宣伝)部というと会社のスポークスですので華やかな部署というイメージがありますが、オフィスタ広報・宣伝部の業務は意外と地味かもしれません。しかし地味な業務だからこそ手を抜かずに日々の積み重ねが、きっとみなさまの耳に入りオフィスタを気に入っていただけることにつながるのではないかと考えています。単にみなさまにとって有益・利益となる情報を発信するだけの広報宣伝ならそこのDM や CM となんら変わりません。オフィスタの本質を、オフィスタそのものを発信してこそ意味のある広報宣伝業務だと思いますし、ひいては将来的にみなさまも有益な情報提供だと感じていただけるようになると考えています。そう信じてオフィスタ広報・宣伝部は今日も頑張っていますので、今後ともどうぞ宜しくお願いいたします。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第214話「事務所整理」

先日、事務所の掃除を行いました。午後の業務を停止して全職員参加で行いました。目に見えなくても結構汚れているものです。目に見えない所ほど汚れているので普段なかなか掃除の手の入らない机の下や棚の裏に重点を置きました。窓ガラスなども綺麗のように見えても、1回拭けば雑巾が真っ黒になってしまいました……。意外と気が付かないけれど日々の経過を実感します。

机の下で汚い(?)のはPC やらネット回線やら電話線やら電気製品の配線やコンセント類です。足をひっかけて線が抜けてしまえばそれこそその線が何が何やらわからなくなってしまいうる乱模様でしたので、整理して足元周りも少しスッキリしました。何気に足元のスペースを取っているし、引っかけるとは無意識のうちにストレスがあったと思いますが、こういう何気ないところも整理すれば業務の効率化になるのではないのでしょうか。

もう一つ整理したのがあります。それはファイリングです。ペーパーレスの時代とはいえ紙資料がなくなるわけではありませんので、日々ファイルは増えていきます。ファイルが増えればファイリングも多人数がそれぞれ行えば多少のフィーリングの違いからおのずと綴じる場所がに差異が出ます。結果として探しているものが欲しい時に見つからないなんていうこともあります。今回、大項目にジャンル分けして、その下に小項目を設定して(PCのフォルダ分けのような感じ)全職員が共通認識を再度確認し、誰がファイリングしても適切なファイリングができるよう心掛けることとしました。ファイリングというと雑務の代表格のように思われていますが、業務の全体像を把握していて、適切なルール決めができる能力を有する専門的な作業で、「ファイリングなんて誰でも出来る」というのは間違いで、その会社の中核に位置する者と同等の組織把握と業務理解がないと出来ない作業だということを改めて認識しました。

さすがに半日では整理できずに続きは後日に持ち越しですが、整理整頓で無駄を省き効率化になるという職場の原点を改めて感じました。とりあえずオフィスタ職員の皆さん、お疲れさまでした。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第213話「外国のスタッフさん」

最近仕事で外国の方と接する機会が多いです。オフィスタでもご登録いただいている外国のスタッフさんはいらっしゃいますので、異文化に接して新たに得られる知識も多いです。感心するのは若い方でも日本語が上手だなということ。ほとんど日本の方と同様に会話ができますので、英語や多国語を話せない私としては羨ましい限りです。比較的オフィスタではこういう方が多いようです。

- ①お仕事探しにどん欲です。とても真面目に真剣に探されている方が多いことに驚きです。
- ②お仕事の選り好みがなく、あらゆる業種への挑戦意欲が高い。
- ③時給の希望額が特にない。
- ④待ち合わせや約束の時間にしっかりしている。事前の電話連絡や確認を怠らない。
- ⑤謙虚な方が多い。
- ⑥周囲とのコミュニケーション能力が高く、職場の同僚にも積極的に話しかけていく姿勢がある。
- ⑦エクセル・ワードのスキルが高い。

などが全体的な印象です。外国の方に限ったことではないのでたまたまかもしれませんが、非常に礼儀正しく、しっかりした女性が多いと思いました。

中国バブルで日本への中国人観光客が増えていることから、中国人スタッフの需要が増えています。貿易関係では韓国・台湾などとの電話応対・一般事務・翻訳などの需要があります。英語は日本の方でも達者な方が多いのですが、中国語・韓国語・台湾語など流暢な方はなかなかいませんので、こういう国の出身者は企業で必要とされています。

まだまだお仕事自体は少ないですが、今後さまざまな企業で活躍し重宝される人材が増えてくると思います。お仕事をお探しの外国の方は、もしよかったらオフィスタへ一声かけてみてください。

(注) 外国の方の場合、日常会話程度の日本語が最低限話せる語学スキルがあること、就業ビザを取得していることの2点は必須になります。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第212話「イベントのお仕事」

イベントのお仕事が秋は増えてきます。講習会や研修会、フェアであったり学園祭の延長のようなもの等、来場者のお客さんと接したり、単発のお仕事を希望される方には嬉しいですね。大規模なイベントは土日で開催されることも多いので、平日はたらいっている方もアルバイトで参加しやすいのがメリットです。また、PC が苦手という方や扶養の範囲内ではたらかないという方にも人気なのがイベントです。

イベントというとコンパニオンをイメージする方も多いと思いますが、コンパニオン以外にも受付業務であったり誘導、裏方のお仕事など、一口にイベントといっても業務は多岐にわたりますので、「イベント＝コンパニオン＝若い子しか参加できない」と思われるのは間違いです。

単発でやってみたい、人と接するのが好きという方は是非機会があればやってみてはいかがでしょうか。但し、単発のお仕事は募集開始から決定までが早いので、こまめに求人情報をキャッチできるアンテナを張っておかないと逃がしてしまいますのでご注意ください。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第211話「トッププロの指導」

私はダーツを習いに行っていますが、通っているダーツバーにトッププロ選手が毎月レッスンに来て指導してくれるということで教えてもらいに行ってきました。ワールドカップ日本代表に選ばれ（国内最多回数選出）、TV や雑誌などでかねてから名前は良く知っている選手でしたのでお会いできることを楽しみにしていました。ダーツの世界では神様のような存在として君臨している方なので下手糞な自分のレッスンなんてしてくれるのだろうかと思いながら訪れてみました。

この日は仕事が溜まっていたので帰宅したのが 19:00 頃でしたが、お店に向かってドアを開けると TV や DVD で見た本物のあの選手が立っていて、おお〜〜という感じで。他の方がレッスンを受けていたので自分もその隣でひっそりと投げていたのですが、すぐ傍に先生がいるかと思うと緊張でなかなか調子も上がらず・・・。

とても自分から声をかけられる状態ではなかったのでカウンターで飲んでいると、マスターが「なかなかない機会だから教えてもらったら？」と紹介してくれました。緊張しまくりでしたが、第一声が「さっき隣で投げてたよね。結構入っていたのでコントロールは良さそうだけど、腕の振りが早いよね。」と、周囲で投げている方も見てくれていたんだということと、解説者としても有名な方なのでパッとみて欠点もすぐに見抜いてしまうのはさすがだな〜と衝撃。その後も気さくに話していただき、自分のフォームの欠点や改善点を丁寧に指摘・指導してくれてとっても嬉しかったです。記念に1回勝負してもらえませんかとお願いと快く受けていただき、雲の上の存在の人との対戦に夢のようでした（緊張しすぎて実力発揮できず）。

「先生、ここがイップスなんです」と聞けば誰にでも丁寧にレッスンをしてくれ、ダーツが初めてという方にも一緒に楽しんでプレーしていました。途中、先生と2人で飲みながらダーツの

色々な話もできました。私もダーツのDVD等で日本のトッププレイヤーの試合はよく見ますので、〇〇選手のフォームとか真似てみたいですよと話してみると「あー、あいつらも俺が教えたからね。」とか、世界チャンピオンのフィル・テラーとかすごいですよねと話してみると「海外で一緒に練習したことあるよ。その頃は俺のが強かった。」など国内・世界で長年活躍するトップ・プレイヤーだからこそその次元の違う話や裏話に感動しっぱなしでした。ダーツはまだまだ日本では後進で、ダーツ競技の発展のために色々なダーツバーを定期的に訪問してレッスンをして回ってくれているとのこと。モットーである「マナーを守ってダーツを楽しむ。」が人柄からもよく伝わってきました。やればやるほど奥の深さがわかってくるのがダーツという競技の楽しさです。また、ダーツは紳士淑女の競技、会話の中からマナーの重要性も改めて勉強させてもらった気がします。来月までに課題を改善して、また指導をしてもらいたいです。

個人的に今月最大の衝撃でしたので記事に取り上げちゃいました。オフィスタでもダーツやってみた〜という方がいらしゃいましたら一緒に楽しみませんか。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第210話「未来への進化」

オリンピックや夏の高校野球を見ていて思うことがあります。ある特定の世界全体が底上げされるような著しい成長が実際に短期間の間に起きている現象を見ると驚いてしまいます。史上最速といわれている陸上のボルト選手に注目が集まりましたが、ボルトの横を走っている他の選手たちも9秒台の自己記録を持った選手ばかりということ。というか9秒台が陸上100m走のグローバルスタンダードになっていることに驚きます。人類が10秒を切るのは達成困難といわれている中、カール・ルイスが9秒97を出したのが1983年ですから、わずか30年ほどでこうも進化したという訳です。今現在、当時のルイスよりも速い選手がうじゃうじゃいるなんて当時は想像もできなかったのでは……。人間の進化というのは(人間だけではないですが)、突発的に発生した特異な能力の者が出現すると周囲にも同能力を持った者が続々生まれるそうです。例えば鳥はある日突然変異した1羽の鳥が空へ飛んだところ、続々と同能力を有する者が現れるという進化の末、「鳥」が確立されたといわれています。10秒を切る人間が現れれば、同能力の人間は続々と生まれるというわけです。もちろん練習方法や科学的な道具の進化もあると思いますが、いずれは8秒台で走る人間も当然出現すると思います。すると8秒台はグローバルスタンダードな数字になるでしょう。7秒台も出るでしょうし、6秒台もいつかは出るでしょう。

高校野球でも今年160キロを投げる高校生投手が出現したとのこと。160キロは別格としても、いまや高校野球でも140キロを投げる投手は普通にいます。30年前に中日ドラゴンズの小松投手が150キロを投げるということでプロ最速と子供たちの憧れでしたが、今や150

キロはプロなら珍しくもないし、高校生でも 150 キロ投手はいますからね。いずれは 160 キロは当たり前とか、170 キロは投げて当然という時代も来るのでしょうかね。

こうした飛躍的な人類の進歩・進化は野球やオリンピックの世界だけではなく、あらゆるスポーツの世界で現れているようです。少なくとも人類は科学が進歩して頭でっかちの火星人のような姿になるわけではなく、肉体的にも強靱な人類に進歩していることにまずは喜ぶべきでしょうかね。スポーツ以外でも、インターネットや携帯電話、カーナビなど、かつては“こんな世界が来るとは思えなかった”といわれるような夢の世界がかなり早い時間で浸透していることにビックリです。子供のころは夢の世界だったドラえものの 22 世紀像も本当に現実のものになりそうな気さえしてきます。人類は進化しているんだな～ということをおオリンピックや高校野球を見ていてふと感じた夏でした。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 209 話「真夏日の出勤風景」

8月も真っ只中ですね。オフィスタではお盆の一斉休業というものはありませんので、交替制でお休みを取っています。というわけで職場も人が少なく、このお盆の時期は電話も少ないので、じっくり書類整理や溜まっているお仕事に浸かることができます。

この時期は毎年社内ではTVで高校野球がかかっています。甲子園・セミの鳴き声・エアコンによる外と内との温度差の実感など、夏ならではの雰囲気などの職場でもありますよね。

暑くて嫌な時期ではありますが、ここを過ぎれば秋がきて年末が来て冬が来てとアツという間なので、もうしばらく“真夏の真っ只中”を実感してたいです。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 208 話「ビジネスメール」

仕事上でメールを使う機会がある方はかなり多いのではないのでしょうか。しかし統計上、約半数の人が受け取ったメールで不快な気分になっているというニュースをみました。話し上手・話し下手があるように、メール上手・メール下手が存在します。

友人と携帯でメールのやりとりをしている人は街中に大勢いますが、全員が全員メール上手とは限りません。友人との人間関係にヒビが入ったりしないのでしょうか？と前々から疑問に思っていました。会話と違いメールの場合は感情を表現するのが難しいので、淡々とした文章は書いた本人はそう思っていないなくても、受け取った相手は冷たいイメージを持つこともあるでしょう。例えば「明日の午後空いてる？」とメールを打った時の返信が「無理」の一言では誰がどう見て

も冷たい印象を与えてしまいますし、読み手の気分が落ち込んでいたりすれば怒っているようにも読み取れます。ネガティブな人だったら「もうメールしてくるなよ!」と思われているのかもなんて深読みして以後の人間関係に距離を置いてしまう人もいるでしょう。でも「ごめん、どうしても時間が空けられない。今度埋め合わせしますね。ホント申し訳ない。」ではフィーリングも変わってきます。人間は誰でもデリケートなものなので、**内容は同じでも、ちょっとした文面の違いで不快指数は変わってくる**という事です。

日常でもこうなので、これがビジネスシーンだったら取引関係にも影響を与えます。ビジネスメールで受け取り手が不快に思う第1位は「文章が失礼」で、以下「文章が曖昧」、「文章が冷たい」と続きます。要するにここでも内容ではなく文章の書き方が不快指数に直結するというわけです。

私も仕事柄、色々な方からメールを受け取りますが、文章の書き方で損をしているなと思う方も多々見受けます。もちろん本人はそんな意図があって書いているわけではないのですが、怒っているの?とか、たったそれだけ?というメールもあります。

ここでビジネスメールも今やビジネスマナーの重要な要素となっているので簡単にメール上手になるためのヒントを少々。

- ①長文で要点がつかみづらいメールは避け、要点をまとめること。
- ②依頼の際に『お忙しいところお手数をおかけします』など、一言添えられているメールは気持ちが良い。
- ③メールの最後に『暑くてアイス食べ過ぎてしまいそうです。〇〇さんもお気を付けて』など一言書き添えてくれるメールは何だか和む。
- ④返信するときに「Re:」を削除して件名を変える気配りがされているかどうか。
- ⑤返信が遅れた時に「お返事が遅くなり申し訳ありません」の一文を書き添えてあるかどうか。
など・・・、実はちょっとしたことでメール上手になれるのです。

不快に感じるのが「失礼」「曖昧」「冷たい」なら、逆に「丁寧」「明確」「温かみ」の3つに留意すればいいだけのことなのです。

とはいえ、言うは易しで実際に書くのは難しいですね。常日頃から「丁寧」「明確」「温かみ」を意識してメールを書く癖をつけていくことでしょうか。

私が思うにメールを使用している大多数の方(特に年齢の若い方)は自身がメール下手なことを潜在的に知っていると思います。文章が下手なので誤解される、メールで人間関係を崩しかねないことを知っているのだと思います。だからそれを簡単にカバーするために絵文字なるものが存在しているのですが、中高生ならいざ知らず、一社会人としてはビジネスメールで絵文字に頼るわけにはいきませんので、結局最後は自身の文章力を高めるしかないということでしょうかね。もっといえば絵文字に頼り切っていた人が社会人になって急に絵文字に頼ることが出来なくなって、どうしたらよいのか困惑しているようにも見えますが・・・。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 207 話「節電 2012 夏」

オフィスタでは7月～9月の節電努力目標達成のためのクールビズ化としています。
先の震災に伴う一連の夏場の節電努力対策としてオフィスタではオフィスの節電目標達成のために以下、10項目の節電行動指針を掲げています。

- ① オフィス内の一部消灯により、極力採光を取り入れて業務上必要最低限の照明で営業する。
- ② オフィス内のクールビズ化により冷房の必要以上の消費電力減とする。また私服着用等の服装の“完全自由化”を導入する（内勤時のみ）。
- ③ 来客へのクールビズ推奨。面接等でオフィスタへお越しになるスタッフへの服装自由化の推奨とそれに伴う採否などの不利益になるような判断基準の撤廃。
- ④ 冷房温度調節により前々年比+2℃設定で30分毎の自動OFFタイマーを設定する。
- ⑤ 残業ゼロの推進、休日出勤の軽減、一部業務の在宅勤務を推奨する。
- ⑥ 使用していないパソコンやその他、電気機器のこまめなOFFを心掛ける。
- ⑦ 給湯機器の使用削減を目指すため、来客時への冷茶などの対応とする。なお、オフィス内に飲料・氷を備蓄し熱中症等の体調不備を防ぐ。
- ⑧ オフィス内または社内休憩所での体温発熱を招く飲食行為を軽減する。
- ⑨ 外勤時において熱中症予防や体調管理のため、2時間当たり10分の休暇を与える。
- ⑩ 職員1人1人が節電の重要性を理解し遂行する。

オフィスタ独自の服装“**完全自由化**”を今年度も導入してみました（内勤時のみ）。極論すれば水着で勤務しても構わないという大胆な発想で昨年も各企業から注目を集めた行動指針ですが、実際には水着で勤務している職員はいませんでしたのでご安心ください。

節電努力が求められる厳しい夏になりそうですが、今年も一企業として目標並びに行動指針を立てて実施していきたいと思っております。みなさまの深いご理解とご協力の程、宜しく願い申し上げます。

[オフィスタの電力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 206 話「就職パラドックス」

日本の若者（24歳以下）の失業率は8%を超えているそうです。全世代失業率が5%弱なのに比べると割合的に多い。先日もう少し書いたが、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られている（オフィスタ・ブログ第199

話参照)。簡単に職を辞めているといくら若者だからといってもそうそう次の就職先は見つからないということを意味しているようです。ただ、それだけでは8%という数字は出てこないだろう。年齢が高い者よりも若い者を雇いたいというのは今も昔も企業側からしたら当然のことなのだから。

この原因のひとつには解雇規制が挙げられる。日本には終身雇用なる言葉があるように社員をクビにすることに対して企業側に重く負担がのしかかるようにできている。日本の会社組織というのはアメリカのように結果が出せなければ即日解雇もありえるようなドライな関係ではない。昭和時代の名残かもしれないが「社員はファミリー」的な情念感覚がやはり日本には根強く残っているのかなと思います。先日マリナーズのイチローがヤンキースへ電撃トレードしたが、イチロークラスでも結果が出せなくなれば放出されるわけだが、日本人感覚としては「長年こんなに頑張った選手をアッサリ手放すなんてひどいよな」という方が多いのに対して、アメリカでは過去にどんなに結果を出していても今結果が出せないなら別の者で補強した方が良くトレードをドライ&ポジティブな感覚で捉えます。

この日本人特有の感覚は、長年勤めてくれている社員を解雇することがしにくいように作用する。不況で経営状態が悪化しているにも関わらず、社員を減らせないとすると、企業は“入り口”で人を絞るしかなくなる。結果が出せなくても居座ることが出来るなら、このご時世に自ら職を手放す中高年はまずいないだろう。正規雇用されれば終身雇用というのが日本の仕組みだった。ある意味、労働者を守る盾だったわけだが、今現在結果としてこれが若者の就職を遮る壁にもなっている。すでに職を得ている人の既得権を守るのか、新たに社会に出る人に機会を与えるべきか、ここに終身雇用と新規入社のパラドックスが発生する。

ちなみに日本同様に解雇規制が厳しいといわれている国を見てみると、若者の失業率はフランス22%、イギリス19%、ギリシャ・スペインにおいてはなんと50%を超える。日本の8%を多いと思うか少ないと思うか、今一度このパラドックスを考えてみるのもいいかもしれませんね。

(参考文献：R25 編集部記事)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第205話「雇用環境整備士資格講習（追加）」

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が、全ての会場が定員満席になったが引き続き受講希望者が多いことから下記に急遽追加会場が設けられました。追加会場も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8月27日（月）
 - 第Ⅱ種（障害者雇用）：平成24年8月31日（金）
 - 第Ⅲ種（エイジレス雇用）：平成24年8月23日（木）
- ・会場：文京シビック会議室、中野サンプラザ
- ・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204話「面接のポイントは見た目？」

書類選考が通って面接、でも面接で落とされてばかり・・・という求職者も多いのではないのでしょうか。良い感じで面接を終えたと思っても結果は不合格ばかりでまたハローワーク通いという人も少なくないと思います。一体何が悪かったのだろうか？どうすれば面接を乗り切ることが出来るのだろうか？そんな悩みを持つ方も多いただろう。

実際、企業の面接担当者が合否判断する要因を調査したところ、次のようなデータがあるそうです（出典：2012年7月某号『女性セブン』）。

- ①「見た目（第一印象）」55%
- ②「笑顔」38%
- ③「話の内容」7%

つまり面接室に入って、面接官と向き合った時点の第一印象で合否は55%決まっているのでしょうか・・・。逆に言えば第一印象さえ良ければ合格確率55%を手に入れられるし、更に笑顔も加えれば93%の確率で合格を手にできると捉えることもできる。しかし、見た目と笑顔を創造する事こそ最も難しい、昨日今日の付け焼刃でどうこうなるものではない。服装・スーツの

色・身に付けているバッグやアクセサリー・靴・身だしなみ・ヘアブロー・メイク・お辞儀の仕方 etc・・・かなり気合を入れなければ見た目の第一印象はそう簡単には手に入らないかもしれない。新卒の学生が就活面接のためにプチ整形をするのが当たり前の現在、上記データも願けませぬ。

面接の注意点としては他にも色々ありそうです。

- ・女性はもともとコミュニケーションスキルが高く、面接には向いていますが、家族のサポートに専念しているうちに、自分の意見の伝え方も忘れてしまいがち。
- ・面接の様子をビデオに撮ると、もっと笑っていると思っていた、と全員が言う。笑顔はオーバーくらいでちょうどいい。
- ・本人は恥ずかしいからというつもりでも、目をそらすのはダメ。やましいことがあると思われる。
- ・女性はいしゃべりすぎるので質問には1分以内で、短い文節に区切って答える。
- ・面接本などのマニュアルに捉われず、思ったことを正直に答える。(志望動機を聞かれて「顧客第一主義という御社の理念に共感したからです」などマニュアル本にありがちな回答は印象が薄い)

オフィスタでも就活女性支援のためにこの他にもノウハウやデータを持っていますので、就職活動中で履歴書の書き方が不安、面接に自信がないという方はお気軽にご相談ください。はたらかきたいと願う女性のみならずには是非就業を勝ち取っていただきたいと思っておりますので、お力になれることがあれば協力は惜しみませんので。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第203話「ツイッター@offista_twt」

遅ればせながらオフィスタでもツイッターを始めてみました。ブログ、mixi、ツイッター、フェイスブック等々、最近続々登場するITツールについていくには使って慣れるが一番ではないかという事で、オフィスタでも積極的に様々なツールを使うようにしています。

ツイッターやフェイスブックはもはや個人の域を超えて企業ツールになりつつあります。「フェイスブックは個人情報怖いのでちょっと・・・」と敬遠されている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。しかし、実際に使って危険と判断したのか、世間の噂で危険と判断したのかでは異なると思います。何がどう危険なのか、何故危険なのか、どうして危険と噂されるものを何億人もの人が利用しているのか、など考えると逆に使ってその理由を探ってみたくなるものです。

最近では企業ツールとして定着しているという事もあって、就活でも「ツイッターは使えますか？」とか「フェイスブックはやっていますか？」と面接官に聞かれるケースもあるそうです。

エクセル・ワードが使えるかどうかの時代から、“**エクセル・ワードは使えて当たり前、SNSやその他のITツールにも精通しているかどうか**”の時代になってきました。また、「入社後に教えてもらえばいいや」と安易に考えるのも危険です。なぜなら最近のITツールは感覚やニュアンスやこれまで慣れ親しんだ経験則を駆使して直感的に作業するものが多いので、勉強してどうこうという類でもなさそうです。**使って慣れろの世界**であって、例えばツイッターをスクールに通って習う方はまずいないのではないのでしょうか。フェイスブックを普通に利用している人に「フェイスブックって何ですか？」と尋ねても明確な回答は得られないでしょう。「フェイスブックはフェイスブックだとしか言いようがない」のです。「インターネットって何ですか？」と聞かれても「インターネットはインターネットだよ」としか答えられないのと一緒にです。

就職を見据えるのであればこういったツールにも慣れておく必要があり、私たちもお仕事を紹介する立場として知っておく必要もありますので、オフィスタ職員全員、積極的に新しいITツールには興味を持って使って慣れろの意気込みで活用していくこととしております。エクセル・ワードのように使い方を勉強すれば何とかなるというものばかりではないので、みなさんも「個人情報心配だから・・・」を食わず嫌いの言い訳にしないようにこの機会に挑戦してみたいかがでしょう。かくいう私もITツールから逃げていた口だったのですが、年齢を重ねるごとに世間・企業のITスピードに置いていかれるような恐怖感からチャレンジの姿勢をもちました。「やってみてダメだと思うのと、やらないでダメだと思うのは別物である。」・・・まあ、確かにその通りですね。

オフィスタのツイッター (@offista_twt) もオフィスタ・ブログ同様もしよかったら覗いてみてください。フォローしていただいている方だけにお知らせするツイッター専用の非公開お仕事案件なども考えておりますので、是非フォローいただけますこと楽しみにお待ちしております。

[オフィスタ・ツイッター@offista_twt](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第202話「月刊人材ビジネス掲載」

(株)オピニオン社の発刊する『月刊 人材ビジネス』（2012.6月号～7月号）にオフィスタが取り上げられました。シリーズ「支援者としての人材ビジネス」のコーナーにおいて、オフィスタのママさん派遣が解説されています。記事は育児中女性の支援/社会貢献のキーワード/派遣会社のもう一つの役割/雇入れ側の内側から意識を変える/雇用環境整備士/就労弱者支援etc.を語るといった項目でインタビュー記事が掲載されております。6～7月号の二刊に渡り前編・後編で組まれております。本紙をご希望の方はオフィスタまたは書店にて、お求めください。下記アドレスからもダウンロードできます。

【ダウンロード】

● オフィスタ・インタビュー記事抜粋版（前編）

● オフィスタ・インタビュー記事抜粋版（後編）

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第201話「英語力」

最近こんなニュース記事を見た。現在は英語ブームらしいというもの。日本では過去にも英語ブームなるものは何度かあったが、今回のブームの特徴は「**ビジネス英語**」ブームだという。電車の中でもそういえば英会話スクールの広告をよく目にするようになりました。とは言うものの英語が話せない人にとっては「へ〜」程度にしか感じないかもしれないが、次のような記事を見ても平静でいられるでしょうか。

2012年の初級レベル(簡単な読み書きや会話が可能、TOEICテスト500点程度)の**英語力を条件とする求人の割合は、実に61.0%**にも上る。僅か4.2%だった2005年に比べると、その急増ぶりは明らかだ。特に2008年からは飛躍的に伸びている。「リーマンショックの影響を受け、国内マーケットの需要に限界を感じた各企業が、販路や販売拠点の海外展開に本腰を入れ始めたため」と分析される。ビジネスの現場で英語を使える人材を求める企業が増える中、実際のビジネスマンの英語力はどうかというと、22~34歳のビジネスマン・ビジネスウーマンで初級レベルに達しているのは23.8%。企業のニーズとは大きなギャップがある。（出典：ダイヤモンド・オンライン）

オフィスタでも英語力を求められるお仕事案件は確かに増えてきているように思います。とは言うものの割合的には多いという実感はなかった。その代り英語力のスキルはTOEIC750~800点程度を求めている企業が大半を占めているように感じます。

楽天とファーストリテイリングが英語社内公用語化を発表したのは記憶に新しいことと思います。シャープや三井住友銀行など他の大手企業も力を入れており、これからのビジネスマン・ビジネスウーマンにとって英語は、今までのような「しゃべれたらいい」ではなく、「**しゃべれなければ生き残れない**」ものになりつつあるようです。英語が話せなければ就職できない・就職できても英語が話せなければ仕事が出来ないという危機感は現象として表れている。TOEICの受験者数は、2011年に227万人に達し、前年より約3割も増えたそう。これで電車の中で英会話スクールの広告をよく目にするようになった背景も納得できる。

これまではエクセル・ワードが使えなければ仕事にならないという時代だったが、いまやエクセル・ワードは使えて当たり前、これからは更に英語力もなければならぬ時代に突入したようです。「就職なんてなんとかなるさ」、「これまでも就職なんてなんとかなってたし大丈夫だろう」、「就職さえしてしまえば安泰だ」とこれまでの時代と比較して気軽に捉えている方は、急激な社会変化を現実のものとして意識しなければ本当に大変なことになると思います。もし今はたらいっている職場が英語社内公用語化になったらみなさんはどうしますか？英語を話せない方はその会社で本当に頑張れますか？もし求人の8~9割が英語力必須の案件ばかりになったらどうしますか？そんな恐怖は現実のものとしてヒタヒタと足音を立てて既にすぐそこまで来ているのかもしれませんが。同時に英語力のある育児者・障害者・エイジレス（35歳以上）の方々にとっては就職をさえぎる壁を崩す絶好の機会到来になるのではないかという期待も高まります。

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)