

オフィスタ・ブログ

第301話 ～ 第400話

2014年4月1日～2015年12月24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

| | | | | | |
|-----|----------------------------------|-----|---|-----|--------------------------|
| 400 | 年 末 年 始 の お 知 ら せ (2015-2016) | 367 | 初夏の紫外線対策 | 334 | 社会に出て働いてみた(新人) |
| 399 | 識者養成講習会 | 366 | 雇用主が知っておくべきメンタルヘルス・ストレスチェック制度の識者養成講座(育児者雇用対応)(H27年7~8月開催) | 333 | ハロウィン |
| 398 | 発達障害の人を採用に導くための識者養成講習会 | 365 | 発達障害の人を採用するための識者養成講座(H27年7~8月開催) | 332 | 初任給の相場 |
| 397 | 派遣法改正による労働者活用の識者養成講習会(エイジレス雇用対応) | 364 | 雇用環境整備士講習会(H27年7~8月開催) | 331 | 悪戯かお菓子か |
| 396 | メンタルヘルス・ストレスチェック制度の識者養成講習会 | 363 | コピー取りの業務 | 330 | 秋バテ対策 |
| 395 | 産業医が解説する発達障害者の採用と就業継続の識者養成講習会 | 362 | 障害者が社会に復帰するために | 329 | 電話応対(新人) |
| 394 | 雇用環境整備士講習会(H28年1~2月開催) | 361 | デスクワークの机上 | 328 | 来客応対(新人) |
| 393 | ビジネスマナー・テスト | 360 | 求人へのピーク | 327 | 講習会の手伝い(新人) |
| 392 | ハロウィン終わって考える | 359 | 部下を叱るのはパワハラか? | 326 | 年功序列制度は廃止方向か |
| 391 | 在宅・単発スポットのお仕事メール便 | 358 | この日に限って子供の病気 | 325 | メルアド入力違い |
| 390 | マタニティマークに世間の反感を考察 | 357 | 手当たり次第 | 324 | 女性に不評のクールビズとは |
| 389 | 機器の進化と危機の産業 | 356 | 年度末H26年度 | 323 | 育児者の休み |
| 388 | 無期雇用は雇用の不老不死か | 355 | これまでの職歴 | 322 | 最低賃金改訂 2014 |
| 387 | 子供同伴で出勤する | 354 | お仕事メール便のお知らせ | 321 | ビジネス・カジュアル |
| 386 | 集中力を計る | 353 | インターンシップ終了 | 320 | 表情で話す |
| 385 | 電話が苦手 | 352 | まとめ読み 350 話 | 319 | 競争社会 |
| 384 | 応募スキルの確認 | 351 | 朝食をとる | 318 | 真夏の求人募集 |
| 383 | コーディネーターを募集 | 350 | 語学研修報告 | 317 | ゆるい就職 |
| 382 | エクセル関数はどこまで必要か | 349 | 企業理念 | 316 | 女性登用促進 |
| 381 | 面接における明るさと元気 | 348 | 地方出張 | 315 | 遅刻・欠勤対策 |
| 380 | 女性社長は育休を取るのか | 347 | 中途採用の心得 | 314 | スーパークールビズ |
| 379 | 職場のコミュ能力 | 346 | コンパニオン | 313 | 女性都議へのセクハラ野次 |
| 378 | オフィスタ・クールビズ 2015 | 345 | 有給休暇消化の企業義務 | 312 | 追加会場 2014 年夏 |
| 377 | お仕事情報ツール | 344 | 2015 年の雇用動向の予測と考察 | 311 | 対人恐怖症で面接 |
| 376 | 夏季休暇のお知らせ | 343 | 謹賀新年 2015 | 310 | 育児者雇用のメンタルヘルス・マネジメント識者養成 |
| 375 | 45~50 代で勝ち抜く | 342 | 年末年始のお知らせ(2014-2015) | 309 | 発達障害の人の特性理解と就労管理識者養成 |
| 374 | オフィスタの残業時間はどのくらい? | 341 | 年末にすることは? | 308 | 雇用環境整備士資格講習会(H26.7 開催) |
| 373 | 発達障害の人の支援者へ向けた書籍 | 340 | 雇用率上昇と非正規 | 307 | やりたい事できる事 |
| 372 | 育児と仕事の就業意識 | 339 | 追加会場 2015 年冬 | 306 | 携帯メルアド |
| 371 | 職務経歴書で手を抜いてはいけない | 338 | 人材不足で時給アップ | 305 | 退社理由 |
| 370 | 教えてくれる人がいるかどうか | 337 | 育児と仕事の両立支援の管理者知識養成(H27年1月開催) | 304 | 複数社一括応募 |
| 369 | ストレスを逃がす | 336 | 発達障害者を雇用するための管理者知識養成講習会(H27年1月開催) | 303 | ベビーカー論争 |
| 368 | 雇用環境整備士追加会場 | 335 | 雇用環境整備士講習会(H27年1月開催) | 302 | お花見はしましたか? |
| | | | | 301 | まとめ読み 300 話 |

第 400 話「年末年始のお知らせ（2015-2016）」

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。

2015 年 12 月 29 日：AM で通常業務終了

2015 年 12 月 30 日：社内面接・就職相談のみ受付

2015 年 12 月 31 日～2016 年 1 月 3 日までお休みになります

2016 年 1 月 4 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](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 399 話「年末の就活は有利か？」

今年も残り 2 週間程度ですが求職中の方は、活動している人と来年に持ち越そうという人に分かれてきます。確かにこんな年末の慌ただしい時に、寒いし就活しても意味あるの？と思われる方も多いようです。「もう今年は就職無理ですかね？」とか「年が明けてから再開した方がいいですか？」とよく聞かれますが、まだまだ諦めるのは早いような気がします。毎年そうですが、12 月半ばから内定を取る方も多いので決して遅いということはないように思います。その理由としては、

- ①年末の慌ただしい時に求人募集をしているということは企業側も本気で人材を求めている。
- ②内定を年明けまで待たせるのは企業側としても気が引けるため、比較的早期に内定が出やすい。
- ③就活を来年に持ち越した人が出始めているため、求職者が減ってきている(ライバルが少ない)。
- ④企業側も年内に内定を出して年を越したいため、審査基準が若干甘めになっている。
- ⑤年末は忘年会などが多いので、来年からの就業だとしても、会に参加してもらいたため(歓迎会も兼ねて)会の日程によってはその場で内定がでることもある(「来週忘年会あるんだけど出れる?」、「はい、出れます」といったその場の流れ・勢いで内定が出てしまうケースさえある)。

などなど、この時期は企業も忙しいけれど反面、クリスマスや忘年会・打ち上げなどサラリーマン・OLにとっても楽しみの多いワクワクする季節でもあるので、その勢いに便乗してちゃっかり内定を取ってしまう強者も多いようです。

この時期の内定ですと就業開始は年明け早々になるかと思いますが、忘年会などに呼ばれるケースもあり開始日までドキドキして年を越すこともないでしょう。なによりも失業状態で年を越すのと、内定を取って年を越すのでは気持ち的にも全然違うでしょうし、年末年始は親戚・知人と会う機会も多く「今どんな仕事してるの？」なんて聞かれる場面も多いでしょうから肩身の狭い思いをしないで良いのはメリットではないかと考えます。もちろん年明けから心機一転就活に励むのもそれはそれでアリだと思います。但し、1月は企業（担当者）自体が仕事モードに切り替わっていないこともあり、求人募集自体は12月よりも減りますので参考まで。年内に動くにしても、年明けに動くにしても、要はタイミングなので上手く自分のポテンシャルやモチベーションの良い流れに乗ってしまうのがコツでしょう。オフィスタでも就職活動を本気でしている方のために12月30日まで面接対応・就職相談を受け付けていますので、駆け込みでも何でもいから、就職したい・はたらきたいという人はお気軽にお申し付けください。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第398話「発達障害の人を採用に導くための知識者養成講習会」

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成28年1～2月に「**発達障害の人を採用に導くために支援者が知っておくべき知識者養成講習会**」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、特性から就職活動でつまづきやすい当事者の事例を取りあげ、支援者が発達障害の人を内定に導くにあたって知っておくべき特性の解説及び面接・採用の現場で面接官が知っておくべき知識と対応を中心に解説する（自己PR方法・面接のポイント・職場に必要なスキル・就活で求められる準備とマナーなど）。平成30年度に予定される精神障害者の雇用義務化に備え、精神障害者・発達障害者の採用への対応準備等についても解説する。支援者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害医療関係者、精神科デイケアや就労支援機関などの支援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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京・大阪で会場が設けられ、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 11/25 よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

大阪会場：平成 28 年 2 月 17 日（水） 10：00～12：15

東京会場：平成 28 年 2 月 24 日（水） 10：00～12：15

講師：

石井京子（一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601d.pdf>

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 397 話「派遣法改正による労働者活用の知識者養成講習会（エイジレス雇用対応）」

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成 28 年 1～2 月に「**使用者が知っておくべき労働者派遣法改正による労働者活用の知識者養成講習会（エイジレス雇用対応）**」を開催する。

2015 年 9 月に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部改正する法律」が成立しました（派遣法改正）。これにより派遣法施行令、施行規則、派遣元指針、派遣先指針それぞれ改正され、同時に労働者派遣事業関係業務取扱要領なども改定されております。派遣元事業者には改正法運用の知識収集や体制化が要求されている反面、派遣先

である使用者側は具体的な法改正の内容についての知識が追いついておらず、また改正法下での労働者派遣の有効な活用法を見いだせていない状況です。このような背景から人事・総務担当部署者の派遣法改正知識の涵養及び法改正への上手な対応を行っていただくために、本講習では使用者が知っておくべき法改正概要と関係法令解説及び本機構ではエイジレス対象者を使用するために派遣先が知っておくべき活用対策知識に主眼を置き講義する。

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（第三種：エイジレス雇用）の方には単位取得制度認定講座3単位が付与される。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京・大阪で会場が設けられ、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11/25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28年1月26日（火）10：00～12：15

大阪会場：平成28年2月16日（火）10：00～12：15

講師：

大滝岳光（神奈川県立産業技術短期大学校・一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601f.pdf>

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第396話「メンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識者養成講習会」

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成 28 年 1～2 月に「雇用主が知っておくべきメンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識者養成講習会（育児者雇用対応）」を開催する。

2014 年 6 月に改正労働安全衛生法、いわゆる『ストレスチェック対策義務化法案』が成立されました。これにより 2015 年 12 月 1 日よりストレスチェック制度が義務化されます。この法案は「職場におけるストレス要因を評価し職場環境改善につなげること」、「メンタルヘルス不調を未然に防止する」という取り組みを行い、貴重な人材にメンタルヘルス不調を起こさないよう未然に防止し、行政庁への報告を雇用主に対して義務付ける制度です。このような背景から人事・総務担当部局へのメンタルヘルス知識者の養成及び法改正への対応が急務となっています。本講習では雇用主が知っておくべき法改正に対する制度の概要と関係法令解説、取り組みや報告を怠った際の罰則等解説及び本機構では育児者を雇用するために雇用主が知っておくべきメンタルヘルス対策知識に主眼を置いた講義となっている。

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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京・大阪で会場が設けられ、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 11/25 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 28 年 1 月 27 日（水）10：00～12：15

大阪会場：平成 28 年 2 月 18 日（木）10：00～12：15

講師：

馬場美智代（一般社団法人日本雇用環境整備機構理事・馬場社会保険労務士事務所長）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601e.pdf>

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 395 話「産業医が解説する発達障害者の採用と就業継続の知識養成講習会」

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成 28 年 1 月に「**産業医が解説する発達障害の人を採用し就業継続するために企業担当者・支援者が知っておくべき知識養成講習会**」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社会に出てから職場での人間関係に困難を抱える当事者の事例を取りあげ、発達障害の人が就業継続するために準備すべき課題と人事担当者・支援者が知っておくべき注意点・質問例を中心に解説する。平成 30 年に法定雇用率の見直しを予定する障害者雇用の現状についても解説する。人事担当のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理職・総務担当者・産業保健に関わる関係者及び就職支援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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京のみ開催会場が設けられ、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 11/25 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 28 年 1 月 25 日（月）10：00～12：15

講師：

林 哲也（日本薬科大学客員教授・医師）

開催場所：中野サンプラザ

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601h.pdf>

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 394 話「雇用環境整備士講習会（H28 年 1～2 月開催）」

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長石井京子）が平成 27 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。

現在全国に延べ 2,840 名の整備士が認定・登録されている（H27.9.30 現在）。昨夏も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るなどの経緯から鑑みて、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も東京以外にも大阪会場が設けられ、特に受講者数の多い第Ⅱ種（障害者雇用）は東京二会場を含む計三会場が設けられた。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 11/25 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 28 年 1 月 27 日（水）13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（東京）：平成 28 年 1 月 25 日（月）13：00～16：50
- ③第Ⅲ種（東京）：平成 28 年 1 月 26 日（火）13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（大阪）：平成 28 年 2 月 18 日（木）13：00～16：50
- ⑤第Ⅱ種（大阪）：平成 28 年 2 月 17 日（水）13：00～16：50
- ⑥第Ⅲ種（大阪）：平成 28 年 2 月 16 日（火）13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（東京）：平成 28 年 2 月 24 日（水）13：00～16：50

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1601.pdf>

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 393 話「ビジネスマナー・テスト」

会社ではたらく上で知っておくべきビジネスマナー。面接者に「あなたはビジネスマナーはしっかりしていますか？」と聞くと殆ど全員の方が「大丈夫です！」と答えます。オフィスタではこれまでの職歴や業務スキル・PC スキルと併せてビジネスマナーも審査をしておりますが、以下はビジネスマナーのテストの中でも**超難問と言われている設問**です。正解率は 30 人に 1 人くらいの割合だと思えます。よかったら挑戦してみてください。

ビジネスマナーの問題です。お客様との打ち合わせで訪問することとなりました、事前に日時を相談して本日 15:00 に先方の部長にアポイントが取れました。あなたなら何時何分に部長を尋ねますか。

いかがでしょうか、社会人経験のある方なら悩むことなく即答できる問題かと思えます。一瞬で即座に答えがわかった方は仕事経験豊富な社会人とお見受けします。実はこの問題、女性の正解率は 30 人に 1 人くらいなのですが、男性は 7 割の方が正解しているという不思議な問題でもあります。殆どの女性は、「14:30」、「14:45」、「14:55」といった答えを書きますが、正解は「15:00」です。15:00 に約束をしたのだからその時間に伺うのは当然のことなのですが、この回答を出せる人はあまり見たことがありません。遅れないように早く来たので褒められるだろうというのは自己満足に過ぎません。先方はこの時間しか空いていないからこの時間を指定したわけで、早く来られては迷惑なケースがある、ビジネスの場は 1 分 1 秒単位の世界だという認識がなければこの問題は解けないということです。これはビジネスマナーの設問であって、家族や友人との待ち合わせの際の設問ではないということです。女性は事務職の方が多く、あまり客先を訪問したりお客さんと待ち合わせをする機会が少ないこともあるかと思えます。一方で男性は営業経験の者が多く、これまでの経験則としてこの辺の感覚は身に付いている人が多いようです。

ビジネスマナーというのは知っているようで実は気が付いていないケースも多く、且つそれを周囲の人が注意してくれるということも少ないので、自分で気付かないまま年齢を重ねてしまうこともあり怖いですね。ビジネスマナーと一般常識マナーは異なりますので、ビジネスマナーを身に付けるにはまずは“**ビジネスとは何か**”から考えなければならないようです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 392 話「ハロウィン終わって考える」

10/31 は土日ということもあり渋谷に繰り出してみました。趣味の用事で出かけたわけですが、昼間からコスプレ多数で「ああ、ハロウィンか」とそこで初めて気付きました。コーヒージュップでメイクをしている男女も多く見かけ、ナース姿で口から血を流したゾンビをイメージしていたのだろうか。夕方になるとゾロゾロとコスプレ集団が集まってきて、日本でハロウィンはこんなに定着しているのかと驚いたものです。直感的に「これはワールドカップの時の状態になるな」と悟り早々に帰宅しました。ハロウィン・イベントは子供がお化けの格好をしてお菓子をもらうイベントなのに、どこでどう間違っただ大人がコスプレで馬鹿騒ぎをするイベントになってしまったのか不思議である。外国でもハロウィンの時に大人が集団でお化けの格好やメイクをして徘徊する光景はニュースで見ましたが、あくまでイベントとしてやっているのに対して、日本のそれは単なる馬鹿騒ぎの場でしかない。夜に渋谷・六本木の光景をニュースで見ましたが、早々に帰宅しておいてよかったと思ったものです。来年以降はハロウィンには渋谷・六本木へ近づかないようにしたいと思いました、というのも騒いでいる者達はほとんどが酒を飲んでいるということ、犯罪は言うまでもなく起き逮捕者が出たが捕まった者など氷山の一角だと思われること。TV がおもしろおかしく報道し定例的なイベントになることを予感させてしまったことは来年以降が怖いですね。顔を隠して刃物や鎌を持って歩いても誰も違和感がない非現実な世界が一般の街並みに許容されるのはあまりにもひどすぎる。犯罪を犯しても素顔を隠したままあの人の混みに紛れてしまえば逃亡もいと容易いでしょう。ということは、**凶悪な無差別殺人を計画している者にとっては正に天の恵み X デーとして決行日の標的を定められたも同然**です。必ずこの手の犯罪は来年以降起こると思われるし、犯罪が起きてから規制したのでは遅すぎると思うが、往々にして日本はこの傾向がある。日常のリフレッシュも大事ですが、まずは身の安全をしっかり確保して楽しまないといけませんね。TV のニュースを見ていて近い将来必ず惨事が起こるような予感がして、間違っただ方向にイベント化した日本のハロウィン行事は危険だと思いました。コミュニケーションに利用するには良い機会だとは思いますが、残念ながら中には屈折した悪意

の所業に利用する輩もいますので、マスコミが取り上げれば取り上げるほど平和にというわけにはいかなそうですね・・・。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 391 話「在宅・単発スポットのお仕事メール便」

在宅でできるお仕事を探している方、1日だけ・土日だけ・イベント・Wワーク希望など単発スポットのお仕事も希望される方は【在宅・単発お仕事メール便】をお申し込みください。在宅ワークや単発スポットだけのお仕事の情報を専門でメールにてお知らせします。配信希望者はオフィスタ人事管理部までお問い合わせください。あまりご迷惑にならないよう1日最大1本までの配信としています。お子様がいる方は「子供同伴出勤可」であったり、主婦の方であれば「1日4時間だけ」など、気軽に応募できるお仕事を取り扱っているメール情報です。

(例) 以下はサンプルです (このようなメールが届きます)。

2015/10/22 (非公開案件)

◎【データ削除業務】不達だったメールアドレスをリストから削除する事務のお仕事

業務詳細/リストに基づきメール配信しているがアドレスがもう使われていなかったり、担当者がもう居ない等で、不達として返ってきたアドレスをリストから削除していただくお仕事です。不達だったアドレスをリスト (エクセル) から探し出して削除できる方ならどなたでも応募可。エクセルで検索・コピー・貼り付け・色付け位ができれば作業対応可。件数は 200 件くらい。

場所/オフィスタ内 (都営大江戸線西新宿五丁目駅より徒歩 5 分)

日時/10 月 27 日 (火) 11:00~14:00

※3 時間くらいで終わる分量と予想していますが、もし早く終わって時間が余った時は簡単な軽作業をお願いします。

期間/1 日完結のお仕事

その他/半個室での作業のためお子様同伴でも可

※在宅のお仕事はメールのやり取りができる方であれば全国どこにお住まいの方でも可、単発スポットのお仕事は出勤を伴うため東京都内及び近郊へ通勤できる方へ向けた内容になっています。詳しくはオフィスタ人事管理部まで。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 390 話「マタニティマークに世間の反感を考察」

妊娠中であることを示す「マタニティマーク」を厚生労働省が定めて10年。全国の自治体が妊婦にキーホルダーなどのグッズ類を配布しているが、「反感を持たれそう」などと使用を控える動きが広がりつつあり、妊婦からは「電車で席を譲れと圧力をかけるようで気が引けた」とか妊婦以外からは「妊娠は病気じゃないのに特別扱いはおかしい」といった風潮があるらしい。厚生労働省は「本来の趣旨が理解されていない」としてより啓発に力を入れていくというが、本来の目的とはおなかの目立たない妊娠初期ほど重いつわりに悩むケースが多く妊婦であることを知らせることで配慮してもらえるように、受動喫煙の防止・体調不良や緊急時対応のため・災害時に妊娠中と知らせるなどの役割をもつものである。オフィスタでも妊婦が職場で安心してはたらくように「マタニティマークPC壁紙」を平成23年から同省に相談し無料で配布している。オフィスタは育児と仕事は両立できるというコンセプトの下、これからママさんになる妊婦さんも職場で気持ちよく働けるように、また職場側も雇用環境の整備を進めていただくための支援に取り組んでいます。そういう意味ではマタニティマークは意味があるものだと考えていて、オフィスタのマタニティマークPC壁紙も全国で活用されているようです。このマーク自体の認知度がまだまだ低いというのは残念な結果でもある。このマークは妊婦への思いやりということでは効果がありそうなのに、何故反感を買うような結果になっているのか。私が思うに、鉄道など交通各社は優先席にマークを掲示し、お年寄りなどと同様に席を譲るように呼びかけている。マークの目的は妊婦であることを知らせることで配慮してもらうことであり、やさしさの押し売りとは別である。普通に考えて電車内で目の前に妊婦さんがいれば（マタニティマークを付けている女性がいれば）席を譲るのは当然の事であり、わざわざ妊婦に席をお譲り下さいなんてアナウンスは必要ないと思う。もし妊婦に席を譲ってくださいとアナウンスをしなければ誰も席を譲らないような世の中だとしたら、それはそういう大人を生み出した教育なり国作り自体が悪いのである。子供のころに風邪ひかないように帰ったらうがいをしようと思って家に着くと、母親

が「帰ったらうがいしなさいよ！」と言われたら、「わかってるよ、うるさいな！」という経験をした方も多いと思いますが、妊婦へ過剰な配慮の強要はそれに近くて、妊婦さんがいれば席を譲るなんて言われなくてもわかっている、妊婦さんの目の前でタバコ吸わないでくださいなんてわざわざ言われなくてもそんなことわかっているに決まっている。にもかかわらず「妊婦には席を譲ってください」、「妊婦の前でタバコ吸わないでください」と執拗にアナウンスされれば「うるさいな、わかってるよそんなこと！」と反感の元凶となりえるだろう。「電車で席を譲れと圧力をかけるようで気が引けた」という妊婦の声があるように、妊婦は別に席を譲って欲しいわけではないだろうし、タバコ吸ってる人のそばになんてそもそも近づかない。配慮は周囲の者が自発的に行うことで第三者が強要したりすべき類のものではない。過剰なやさしさの押し売りが逆に妊婦にしてみれば有難迷惑の状態になってしまったというのが一理あるように思う。障がい者も同様で過剰な親切心の押し売りや同情は本人の自尊心を傷付けるようで、健常者と同等に見て欲しいという気持ちはあり特別扱いを望んでいないが周囲はなかなかそのような対応をしてくれないと聞いたことがあります。極論すぎるかもしれないがマタニティマークは妊婦であることを知らせることが目的で、それ以上「やさしくしてあげてください」なんていう言葉はいらないかもしれない。そんな言葉がなくても配慮を絶やさない者ばかりだと信じたい。もし、「妊婦に席をお譲り下さい」と言わなければ席を譲ってもらえないようなそんな世界だとしたら、妊婦云々の議論などではなくこの国のありかたを根本から考え直さなければダメだと思います。昭和の時代にあって平成の時代にはないもの、それは”人の情念”だと聞いたことがありますが、だとしたら日本は何か大事なものを失ってねじ曲がった方向に向かっているのかもしれない。

[オフィスタ「マタニティマークPC 壁紙」はこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 389 話「機器の進化と危機の産業」

先日、久々にレコード店に足を運びました。最近レコード店自体少なくて（正確には CD 店と呼んだ方がいいかもしれませんが）、店を探すのも一苦労です。今最も存続が危惧される産業ではないかと思います。音楽はスマホで家に居ながらその場で購入でき、しかも料金も安い（特にアルバムの特定の曲だけ購入できるのが個人的には嬉しい）。言われてみれば私自身レコード店に来るのは何年振りかという感じで……。レコード LP 盤から CD に変化したときも衝撃でしたが、ネット音楽配信はそれ以来の革命ではないでしょうか。貯めたお小遣いで発売日に学校

帰りにレコード店で LP を買って、針を落として音が出るまでのシー・・・という間やそれから徹夜で聞きまくった思い出込みで今の時代は少し寂しい。時代の変化とはそういうものかもしれないが、ジャケット等も CD の大きさでは物足りない（音楽配信ではジャケットすら意味を持たない）。ライナーノーツなど色々キドキがあったものです。ノスタルジックに言えば物足りないですが、そういう自分自身も PC やスマホの便利さに慣れてしまいレコード店に来ることすらなかったわけで、店舗経営者してみれば周囲の感傷やノスタルジーでは食べていけない現実がある。機器が進化すればそれに伴って危機にさらされ衰退する産業はあるでしょう。例えばデジカメ普及で現像してくれる写真店やフォトスタンド店なども街で見なくなりました。ポケベルやワープロやゲームショップやレンタルビデオも然り。そういう産業は数々あると思う、これまでもこれからも。わたしたちは人と企業（お仕事）を結ぶことを生業にしていますが、**人がはたらかないでもよい世の中は来るのか、会社が人を必要としない世の中は来るのか**、幸いにも衰退した産業の当事者として苦悩した経験がありませんので想像もできませんが、産業と時代は常に連携しているということを改めて考えさせられます。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 388 話「無期雇用は雇用の不老不死か」

国内の企業の定年は 60 歳と定めている会社が多いが、最近は 65~70 歳定年という会社も増えてきました。わたしのような若輩者からすれば、60~70 歳まではたらく大先輩に対して尊敬しかありません。最近は 70 歳以上の方もハローワークに足を運んでいるとのことで、年齢がいくつになっても社会との接点はもっていたい、はたらき続けたいという方が多い。もちろん年金支給額をはじめとする収入面ではたらし続けなければならないという方もいるかもしれませんが、日本人の平均寿命は男性 80 歳、女性 86 歳とも言われていますので人生の大半は仕事に費やすのが日本人の人生ということになります。人は限られた時間の中だからこそ人生を謳歌できるということです。もし不老長寿や不老不死なるものが存在したら仕事は続けるのだろうか、人生は謳歌できるでしょうか。最近、**有期雇用の対義語として”無期雇用”という言葉がよく使われますが、これは期間の定めがない（定年もない）**という意味ですので、雇用における不老不死のようなものです。

余談ですが、不老長寿・不老不死なんて夢のような話ですが現代の遺伝子工学では既に研究はされています。富や権力を手中にした者が見果てぬ夢として望む人類最後の願いと言われている

のが不老不死です。秦の始皇帝しかり天下を取った武将、巨万の富を得た成功者の誰もが求める不老不死ですが、人間の寿命は 125 歳位が限界と言われていたのですがこれを2倍3倍に伸ばせる研究はされているというような書籍を目にしました。人は何故老いるのか、何故寿命があるのかを遺伝子工学の視点で解明されつつあるようで、人間は遺伝子やタンパク質に傷が溜まることで老化という現象を起こすという説と、遺伝子情報の中に老化の過程が生まれながらに組み込まれているという二つの説があります。もし遺伝子情報にその情報が組み込まれているならば遺伝子情報を変えてしまえば老化は起きないという発想なのだそうです。細胞核の中に遺伝子の集合体である染色体の末端部分にテロメアという領域があり、この部分の DNA は短い塩基配列が何百回も繰り返すという構造となっていて、細胞が分裂するたびに回数券のようにちぎれて短くなっていき、このテロメアが全て失われた時が死（寿命）なのだとのこと。つまりこのテロメアの長さを一定に保てば（または継ぎ足してあげれば）、老化は起きない・寿命はこないということになるのだそうです。なんと驚くことにこのテロメアの長さを維持する酵素テロメナーゼなるものが発見され、この酵素の遺伝子を細胞に組み込めば細胞は無限に分裂し続けるという。国内でも産官学研究機関が実験を行い線虫の遺伝子などで寿命を2倍にする成果を挙げているとのこと、更にこれを発展させれば平均寿命を 300 歳とか 500 歳にしたり、永遠の不老不死も実現可能のようです。現時点ではまだこれらの研究成果をすぐに人間に応用は難しいと思うが、**現代科学は寿命を操る術を手にしつつある**ように思う。ただ、自然界の法則を捻じ曲げれば即ち破滅も意味するので、仮に研究が実を結んだとしても世に出ることはないともいわれている。遺伝子工学は神の領域に触れるため倫理あり賛否ありの学問だが、もし不老不死が得られるとしたら人類は喜ぶのだろうか悲しむのだろうか。

日本にも八百比丘尼という女性が 1000 歳の長寿を保ったという伝説もありますが、政変や戦争を目にし続ける人生に人の世の無常を感じ最後は即身成仏の道を選んだという（一説には人魚の肉を食して不老不死になったと云われているが、科学的に解釈すれば酵素テロメナーゼを含む食材を摂りテロメア部の遺伝子に突然変異が起きたのではと考えられる）。**何事も終わりがあ**るから**頑張れる**ということであり、**定年制**というのは**仕事人生において一つの生きる目標**となりえます。無期雇用（期限の定めがない雇用、つまり定年にも拘束されない雇用）という言葉も最近ではよく聞きますが、**人間は”無期”で何かをすれば世の無常を感じてしまう**のではないかと思います。労働法関連で軽く「無期雇用」という言葉が明確な定義なく使用されていますが、「雇用における不老不死」と当てはめると労働者は喜ぶのだろうか悲しむのだろうか。終わりが無いというのも本当に幸せかどうかはわからないものですよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 387 話「子供同伴で出勤する」

育児とお仕事の両立をするにあたって壁になるのは、職場の理解・子供の急な体調不良・待機児童など預け入れ先の問題などが挙げられます。先日 TV で子供同伴で出勤できる会社があるということでニュースで取り上げられていましたが、オフィスタでも創設当初から子供の預入先がないとか子供の休みの日など同伴で出勤することは職員に許可しています。オフィスタはママさん支援の会社ですので、職員に対しては当然のことだと早くから制度導入していましたが、TV のニュースで取り上げられるほどそれが珍しい行為であるというのはこれまで気づきませんでした。オフィスタのコンセプトに賛同いただける企業・団体さまとの取引が多いため、これまで「子供と一緒に出勤してもいいですよ」という企業はオフィスタ以外にも結構ありましたが、「職場の社員みんな育てるつもりでいますので遠慮なく子供同伴で来てください」という企業の声もよく聞きました。最近では職場内に育児所が併設されている企業もチラホラでてきて、はたらくママさんにとっては嬉しい時代になってきましたね。しかしながら、まだまだそういう会社は社会全体で見れば稀だと思いますし、**そういう育児とお仕事の両立ができる環境整備がされている会社をご紹介できるのがオフィスタの特徴**ですので、育児とワークライフバランス重視ではたらきたいママさんは是非お声掛けください。オフィスタでも職員募集していますが、もちろん子供の急な体調不良の際はお休みいただいても、子供同伴で出勤されても構いませんよ（第 383 話「コーディネーターを募集」参照）。これらは全てスキルさえあればの話ですが、能力があればママさんに手厚い会社さんをご縁を作るのはオフィスタに声をかけてもらえれば比較的簡単ですよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 386 話「集中力を計る」

仕事でも勉強でも集中力がみなぎっているときは効率がいいものです。集中力がイマイチのらないときは何をやっても上手くいかなかったり全然頭に入ってこないというのは皆さんも経験があるのではないのでしょうか。先日ある取引先の会社さんへお邪魔したときに社内に音楽が流れていて雰囲気がいいものだなと感じました。担当者に「職場で音楽が流れているのは業務の邪魔に

なりませんか？」と尋ねたところ、「良いリフレッシュ効果があるので導入しました」とのこと。クラシック音楽がそれ程大きい音量ではないですが天井から流れていました。

実はわたしも家や職場で1人で仕事をするときは常に音楽をかけています。早朝に出勤したときや残業で職場に誰もいないときは職場でもiPhoneで音楽を大音量で流して仕事しています。ロックでもPOPSでもジャズでもジャンジャンかけています。目的はリフレッシュ効果というよりも私の場合、今の集中力がどのくらいかを計る目的が強いです。学生時代からの癖なのですが、試験前や暗記ものの勉強のときには音楽をジャンジャンかけて勉強していました。それでは気が散って勉強にならないのではと思われるかもしれませんが、集中力が高まって勉強に入り込んでいるときは周囲のノイズなんて消えていますので大して問題にはなりません。音楽が聞こえているうちは集中力がない証拠なのでそういう時に勉強しても頭に入らないので、やっても仕方がないと思ってやりませんでした（試験勉強の2〜3日くらい前まではこの状態ですが、試験前日などは音楽が全く聞こえない状態になり普段1週間かかることも驚くほどスラスラ頭に入ったものです、いわゆる一夜漬けというのですが・・・）。

仕事でもノイズというのは集中力を計る物差しとして今も活用しています。締切日など追い込まなければなかなか本気が出ないのは誰しもそうだと思いますが、集中力を高める、一定のZONEエリアに入り込んでいく術さえわかっただけでは周囲の音を消すことはそれほど難しくはないので、コツさえ掴んでしまえば集中力のON/OFFは操れるようになると思います。ただ、集中力が今どのくらい高まっているのかわからないと、ダラダラと成果の上らない作業を繰り返してしまったり、最悪自分にはこの仕事は向いていないとか錯覚してしまうことになります。集中して無音の世界の中で仕事をすれば物事テキパキできて、ホッと一息つくときに音が耳に入ってくる瞬間は確かにリフレッシュ効果も感じますよ。集中力を上げて効果的に物事行った方がいいので、どうしても音楽が消えない（無音の世界に入れない）ときはいっそのこと仕事も勉強も一時中断して体でも動かしてみてもいいかもしれませんね。わたしは集中力が高まっていないときはあまり行動しないタイプの人間なので、まずは自分の集中力を計ることが常に大事で、その物差しの一例として音楽をかけるということを取り上げてみました（TVをつけるとかでもなんでもいいのですが）、よかったら試してください。（この本文を自宅で書いているのですが、音楽ジャンジャンかけていますが、ここまで書いている中では全く聞こえませんでした。ここまで書いてやっと音が入ってきて今週のブログも書き終えたなと、元の世界に戻ってきたので一息コーヒーでも飲もうかなという感じです）

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 385 話「電話が苦手」

事務系のお仕事においては電話で話す場面はどうしても日常的にあるものです。よく「電話は苦手なので・・・」という方がいますが、圧倒的に女性が多いです。コールセンターなどの専門的なお仕事は別としても、普通の事務 OL でも社内の電話が鳴ることはありますし取り次ぎであったり対応であったりというのは常識的に発生します。苦手な理由として圧倒的に多いのが、過去の職歴においてクレーム対応などをしてその時の記憶がトラウマとして残っていると答える方です。ただ、それを克服しないと事務系のお仕事には就けませんし、慣れていくしかないと思います。1日に2〜3本は電話を取る場面があると伝えただけで、自分には無理ですという人もいます。それで今までどうやって働いてきたのですかと聞くと、殆どの方がキーパンチャーなどの特定の事だけをやっていれば済むお仕事の経歴となっています。40歳を超えた人でも電話は取れないとか職場で取ったことがないという方までいて正直驚きですが、1〜2人ではなくかなり多くの方が世の中にいるということです。「データ入力」のお仕事が事務系の仕事の中で一番人気なのも「電話」がないからです。確かに今の時代はメールで済むのかもしれませんが、社内に固定電話がなくなることは当面ないでしょうし、社会で特に事務職で働きたいのであれば常識力として電話に抵抗をなくした方がいいでしょう。なお、電話が苦手という人は大抵メールのビジネス文章も下手ですので、おそらく電話ではなくメールでコミュニケーションをとるというのもまず難しいでしょう。社会で電話を通じて話すことで身につく経験値は大事で、社会人スキルの重要な部分です（この部分がないのだからメールも上手く書けないのは必然です）。逆に「自分は電話も抵抗がありません」とどんどんPRしていくと多くの企業で好意的に迎えられるので、事務系のお仕事で内定を取りたい方はアピールすると有利に事が運びますよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 384 話「応募スキルの確認」

お仕事に応募するときに確認しなければならないのは応募条件と応募スキルです。募集要項を見て「この仕事いいな」と思ったとしても企業が求めるスキルを満たしていなければ採用されるのはなかなか難しいでしょう。特に年齢が上の方は”年齢不問”という表記だけ見て手当たり次第に応募しているようですが、欲しい人材と能力がかけ離れていたら応募される方も困ってしまいます。例えばエクセルの関数が使えない方という募集に対して、エクセルは使ったことがないがタイピングはできますと応募してくる方もいます。数撃てば何かの拍子で内定が出るだろうと思

っているかもしれませんが、就職難のこの時代にそんなことはまずありえないと思ってください。仮に何かの拍子で内定がでてしまったとしても入社してから、まずついていけないので早期退職することになりますので、しっかりと自分の能力と応募スキルを比較してから応募しましょう。また、応募要領に勤務地や勤務形態が明記されているにもかかわらず、応募後に「勤務地はどこですか?」とか「自分の希望する勤務時間ではないので取りやめます」という方もいて、応募条件を確認していない方も多く困ります。中には自分が応募したお仕事が何かすらわかっていない方までいて驚くこともあります。求人サイトなどでは買い物カートのように気に入った仕事をポンポン応募できる機能があるのかもしれませんが、応募する以上は内容をよく読んで興味を持ったお仕事にのみ応募するようにしましょう。折角ご応募いただいてもお互いに時間も手間も無駄になってしまいますので、あきらかに条件・スキルに開きがあるときは応募の前に問い合わせを試してみるのをお勧めします。履歴書には表れない能力があるかもしれないし、会話の中でこそ発見されるスキルで内定になることもありますよ。お仕事は100円ショップでのお買い物とは違います、自分自身の人生の買い物です、その重要性を意識してお仕事を探してみてください。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第383話「コーディネーターを募集」

オフィスタでは”はたらく女性/育児とお仕事の両立”のコンセプトに賛同いただける一緒に はたらく職員を毎年募集しています。主に人事を担当していただくオフィスタのコーディネーターの募集です。小さいお子さまがいる女性と一緒に支援したいという方であることが絶対条件です。勤務形態は週3日程度で10:00~17:00になります。オフィスタはママさんハケンの会社ですので働く職員もお子さまがいる方の場合は、子供の急な病気や学校行事の際はお休みしていただいても遅刻していただいても早退していただいても構いませんし、子供と一緒に出勤いただいても構いません。但し、採用条件は以下を重視します。

①ハケン会社での未経験者であること（派遣スタッフとしての経験者は歓迎）

オフィスタは通常の派遣会社のセオリーとは真逆の発想を求められるため、他の派遣会社での知識や経験は足枷になるため、派遣のハの字も知らない人の方が育てやすいという特徴があります。経験者ですと「派遣会社でそんなことありえない」とか「そこまでやってたら割が合わない」と思うようなこともスタッフさんのためなら平気で行いますので、経験者はストレスが溜まると思

います。オフィスタではたらくママさんスタッフのために考えるあらゆる事項に積極的に取り組んでいますので、派遣の常識やセオリーがあるとむしろ邪魔になる場面が多いということです。

②ビジネスの考えでは務まらない

オフィスタは営利追求が目的の会社ではありません。”はたらく女性/育児とお仕事の両立”のための支援です。例えばスキルはあるが子供がいるため就業に壁ができていてる方などを積極的に支援します。就業前も就業後もはたらくたい方のためだけに全精力を注ぎますので、仕事と割り切ってはたらく方は合わないでしょう。早朝であろうと深夜であろうと 365 日を通じて困っている方に手助けできる情熱がないと難しいと思います。

③指示待ち人間では務まらない

徹底した現場主義ですので、指示がなければ動けないという方は向きません。新入社員でもすぐに現場で活躍していただきますのでどんどん失敗させます。失敗して怒られて考える・・・最短距離で超一流のコーディネータに育てる考え方です。これ失敗したら会社に多大の損害を与えるのでは？という仕事でも新入社員にどんどん任せます。会社の損失よりも社員 1 人育てることの方がよっぽど大切だと思っています。一緒にはたらく以上、会社がそれくらい社員を信用しなければつまらないと思いますしね。その分、会社の期待が重く肩にのしかかるかもしれませんが。

④大物だと思える発想力を持っている方

何かしら普通の人と違うものを持っている方。もちろん常識人でなければ困りますが、それとは別に「この人なら何か生み出してくれそうだ」という空気をまとっている方。ありきたりの会社ではつまらないと思いますので、人と違った発想力や行動力をもった方が理想です。99 人の者が赤だというものに対して 1 人だけ黄色だと素で思えるような方で、更にその 99 人にこれは黄色だと明確に説得できる発想力を持っているような方が欲しいです。

採用においてはこれらを重視しますが以外はあまり求めません。人と接する仕事なので”人と接するのが好きな方”なんてありきたりのことは言いません、好きでも嫌いでも人見知りでもそんな些細なことは気にしません（嫌でも人と接するのが好きになるよう育てますので）。就労経験があってもなくても構いませんし、PC ができる方でも触ったこともない方でも構いません。業務スキルは後からいくらでも身につけられますので全く気にしませんが、上記 4 点だけはそう簡単に植え付けられたり意識を変えたりできるものではないため既に備わった方でないと難しいということです。もし興味ありましたらオフィスタホームページをご覧くださいかオフィスタ人事管理部まで。人を支援する仕事なので楽ではありませんのでその点お含み置きください。普通の人は応募しないだろうな・・・と思いながら敢えて書いていますので、これを読んでやってみようかなと思った方は一風変わった思考の持ち主で、もしかしたら感性がオフィスタに近いかもしれませんね・・・。

（注）通年募集で該当者なしの場合は採用しない（適性をもった方と出会えた場合は採用人数を定めず随時採用する方式をとっています）。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 382 話「エクセル関数はどこまで必要か」

事務職への就職を希望する方にとって必須スキルになるのがエクセル・ワードだと思います。特にエクセルは機能が豊富なのでどこまで使えればよいのかと求職者からよく聞かれます。企業によって使用頻度や活用レベルは様々なので一概には言えませんが、基礎動作+関数で一般事務であれば問題ないと思います。基礎動作というのは書類を作成するために必要な基本的な動作（エクセル上部のアイコンが一通り使える程度、初級レベルといわれる）を指します。関数は表計算からはじまって突き詰めればマクロ的なところまで幅広いのですが、一般事務では SUM・AVERAGE・COUNT などは最低限使えた方がいいでしょう。また、最近では IF 関数と VLOOK 関数を求められるケースがとて増えています。年々少しずつ求められるエクセルスキルが上がってきていると感じます。ただ、IF 関数も VLOOK 関数も業務で日々使っていれば 1 週間もすれば慣れてしまう程度の関数ですから（通常はこれら関数が盛り込まれてフォーマットができていくケースが多い）、苦手意識で毛嫌いしてしまうのは勿体ないと思います。“PC が苦手だけど事務職がいい”という求職者が陥りがちなのが「データ入力」のお仕事に逃げしてしまうこと。入力業務ではスキルは身につかないし、出来合いのフォーマットへタイピングするだけでは将来的に困ることになるのも自分自身ですので、今後も長く事務職ではたらかたいと思っている人はできるだけ早い段階で日常的にエクセル操作を幅広くやらせてもらえる職場で鍛えられることをお勧めします。キーパンチャーとしてプロフェッショナルな域まで到達し手に職と言えるレベルまで行った方はよいですが、入力速度も平凡で関数や基礎動作操作もままならないではこの先の事務職は年齢を重ねるごとにどんどん厳しくなります。女性は基本的に PC や機械物は苦手なものですが、業務として必要なスキルならばそうも言っていられませんが是非頑張ってください。オフィスタでも PC が苦手な方に一般事務で対応できるレベルまで研修制度を設けていますので活用ください。また、自宅のできる e-ラーニング・システム（オフィスタ登録者のみ無料）も公開していますのでご利用ください。

[オフィスタ PC 研修制度はこちら](#)

[オフィスタ e-ラーニング・システムはこちら](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 381 話「面接における明るさと元気」

会社が人材を採用するときにスキルや経験値などと並んで必ず求められるものが”**明るさと元気**”です。企業の求める人物像「明るくて元気な人がいい」という要望は今も昔も変わりません。根暗・陰気で元気がない病的な人が欲しいという会社はそうそうないでしょうから、当たり前すぎて深く考えたこともないという求職者も多いことと思います。が、「あなたは明るいですか？あなたは元気ですか？」と聞かれたらどうでしょう。そもそも何を基準にして明るさや元気を計ればいいのかわからないのではないのでしょうか。

わたしも日々色々な求職者の方と接していますが、あなたは明るい性格ですか？と聞けばほぼ100%の確率で「はい」という答えしか聞いたことがありません。面接で「いいえ、わたしは暗くて元気がありません」なんて答える人はまずいないでしょうし、それで内定が取れるとは思えませんから、いわばそう答えるしかないという状況かもしれません。但し、**面接官は「はい」という答えが返ってくることは当然わかっていますし、その「はい」という返事が本当かどうかを常に審査している**と思ってください。うつむいてボソッと「・・・わたしは・・・明るい性格です・・・」と答えたところで意味がありません。事実そういう方は大勢いますし、どうみても”明るくて元気とは思えない”という方が二つ返事で「はい、わたしは明るいです」とボソボソ答えている姿を見るとその人の言うことが信用できなくなってしまいます。勿論本人には言いませんが、遠回しに「何を以て明るいと思うのですか？」と尋ねると答えられる人はいないものです。面接であれば緊張もしているでしょうが、それを考慮しても明るいかどうかはプロの面接官なら簡単に見抜けます（知識・経験スキルと異なり、複数の方とお会いして会話していれば如実にその差がハッキリ表れるのが”**明るさ・元気スキル**”だからです）。本当に自分は明るいと思っている人だって中にはいるかもしれませんが、**企業面接において明るい暗いかを判断するのは実はあなたではなくて会社側（面接官）**なのです。「よく友人から明るいと言われます」という回答は鉄板ですが実は信憑性は全くなく（大体の友人は普通嘘でもそういうに決まっている）、要は面接官が明るい人だと思わなければ（思わせなければ）、いくら友人から明るいと言われていたところで意味はないということです。

企業が求める明るく元気な人だと感じる要素は何でしょうか。わたしの場合は以下で概ね判断しています。

①**口数が多い**（おしゃべりとは意味が違う）。明るい人が無口なわけがありません。性格的に明るいのであれば、たとえ面接の席と言えども話さずにいられないはず。個人的には”話しかければ答える人”よりも”**話しかけてくる人**”に明るさ・元気を覚えることが多いです。

②**笑顔がある**。しっかり笑顔で対処できる人は好感度が上がる。すごく当たり前のことなのですが、これができている方は実は非常に少ない。面接の際は自分では笑っているつもりでも緊張で周りからはそう見えないことが多い。大袈裟に笑っているくらいで実は丁度いい。明るさをPRするならば意識していなければならないが、意外と疎かにしている求職者が多い。本人は普通にしているつもりでも怒っているように感じる、そういう表情をしている人は注意です。面接官から不意に冗談を振られたりした時は、「あなたに笑顔がないよ」、「不機嫌そうで何かやりにくいな」という審査員からの警告と考えてもいいかもしれません。

③**声がハキハキ通る**。うつむいてボソボソ話す人もいますが、相手に声が聞こえないというのは致命的です。相手を見てしっかりとした口調で伝えることが大切です（ハキハキというのは笑顔で話さないと、一歩間違えると気が強そうという印象を与えるので注意）。緊張して相手を見れないという人もいますが、**面接官のネクタイのこぶ辺りを見て話せばいい**と思います。必ずしも目を合わせなくてもいいし、面接官もその方が楽だと思います。

④**しっかりした姿勢やしっかりした歩行**を心がける。元気というのは気合が満ち足りている状態のことを言います。気合が満ち足りている人の動きかどうかで元気度はわかります。個人的に元気を覚えるのは”**声の大きさ**”と”**目から発する力強さ**”と”**思考がポジティブで単純明快**”の3点です。女性の場合は元気を演出するために化粧・メイクという武器も存分に使って表情・顔色を調整するのが良いと思います。

面接のセオリーばかりかもしれませんが、面接のときにいきなり猫かぶろうとしてもそうそう性格は直せるものではないので難しいとは思いますが、**日頃から明るく元気に生活していれば素で行ける**のではないかと思います。面接官が「この人は明るい人だな」と思われるには、**できるだけ自分から話しかけて（質問でもいい）、笑顔でしっかり受け応え出来て、できれば面接官をクスッと笑わせるくらいの事ができればいい**と思います。それを敬語やビジネスマナーが備わった状態で行えれば合格点、まず問題はないでしょう。但し、これらができている人は20人に1人いるかどうかくらいしかいないのが現実です、だから企業は明るくて元気な人が欲しいと常に要望しているのです。また、面接の空間の主導権を握ってしまうくらいの積極性があった方が元気をアピールできるでしょう。「元気をアピールしたいのでここで踊ります！」という求職者もいらっしゃいましたが、やりすぎは火傷の元なのであくまで常識内でどうぞ（わたしはその方の強烈な個性に魅かれて内定だしちゃいましたけど・・・）。明るく元気に・・・単純そうでい

てとっても難しい面接テクニックだと思いますし、素でこういう方はある意味とても羨ましいですね。

[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 380 話「女性社長は育休を取るのか」

女性労働者なら産前産後休暇・育児休業があるのはみなさんご存知と思います。短時間労働を希望する場合は会社はそれを認めなければならないとか深夜勤務はさせてはならない等、法律で出産・子育て中の女性（育休は男性にもですが）が会社ではたらくにあたっての制度は手厚く保護されています。そうはいてもまだまだ”妊娠がわかると体よく退社に追い込まれてしまう”などの不利益取り扱いやマタハラ問題は国内の課題として残っていますが、これだけ子育て中のママさんも社会進出している世の中では各企業で職場環境整備されていくのは当然でしょう。

ただ、心と疑問に思うのはこれらの制度はあくまで労働者保護であって、女性の経営者・社長さんはどうなのでしょう（イクボスというのでしょうか）。経営者・社長は従業員ではないので社規社則に該当しないのかもしれませんが、それでも広義の意味では労働者にはわかりありません。実際に育児休業で1年近くも休めるものなのか……。もちろん女性の権利だから経営者だって育児休業を取得したって構わないでしょうが、最高責任者（企業によってはカリスマ社長のケースもあります）が長期不在では復帰したときに会社が潰れてしまっていたらという危険だってあります。法律はあくまで勤務している会社が”女性従業員が長期休暇をしてもピクともしない”という前提ではないかと思えます。育児休業中は産休要員がいれば替わりが務まり、それで業務に支障がない。短時間労働を希望する場合はそれを認めても会社としては影響がない。1年後復帰したときに元の状態で会社がそこにかつてと変わらず存在しているということであれば何も問題ないでしょうが、大企業ならともかく中小企業だったらはその保証があるのでしょうか。ましてや女性社長だったらボンと替わりの産休要員がはたしているのかどうか、そのようなことが可能なかどうか。会社のコアメンバーで組織の運営を一手に担う管理職クラス（キャリア）の女性の代替えがそうそういるのだろうか……。と、普段”女性労働者＝OL・非管理職”という視点でばかり見ているせいか”女性労働者＝経営者・幹部”という視点で見るときに育児介護休業法や男女雇用機会均等法はどう機能するのか考えてしまう時があります。女性経営者や女性幹部はもちろん別枠の扱いであって法律で保護するのは末端のOLなのだというのがならまだ理解もできますが、国は女性の幹部登用を今後進めるということですので、これで行かなくなりました。これから会社の中核に女性幹部が増えるということになります。例えば女性の部長であれば会社に対して育児休業は請求できますし権利として行使できるはずですが、法律は労働者保護を認めていますが、その会社の保護はないため、女性部長が育休を取得したために

会社が倒産してしまっても（少々大袈裟かもしれませんが）会社側に対しての保護は特にありません。キャリア女性は自身が会社を離れることによって会社が被る損害を把握していますので、国として女性活用を進めるという考えはわかりますが、女性幹部をむやみやたらに増やせば経済効果やせっかくの育児介護休業法・男女雇用機会均等法が機能しなくなる場面も増えるような気がします。女性幹部が育休を取得しない（取得できないことを把握している）と結局は少子高齢化に歯止めが利かなくなるのではないかとも思えてしまう。女性の権利や子育ての権利を労働者に与えるのはもちろん大賛成ですが、一見すると女性に優しい耳触りのよい言葉に聞こえる反面で、企業や重責あるポストにいる女性に対しての配慮が少ないのではと考えています。従業員の1～2人不在でもどうということがない、幹部の1～2人いなくても日々何も変わらず回り続ける何百人何千人もいる大企業ならともかく、1人いなくなったら影響大の会社や代替えがきかないポストの女性のことも考えていく必要がありそうですね。

オフィスタは育児と仕事の両立をコンセプトにしていますので育休制度や女性保護の制度は大歓迎・大賛成で、且つ非管理職のOLを対象としていますので、あまり女性経営者とか女性幹部という視点でこういった問題を考えることがなかったため色々なポストの女性労働者という大きなくくりで勉強していきたいと思いました。実際に女性の経営者さまで育休・産休・子育てと経営（仕事）を両立されている方がいましたら是非に生のお声を聞かせていただければと思います。さまざまなポジションの方に”育児と仕事の両立”の考え方やポリシーをご参考にさせていただいて、”**すべての女性の育児と仕事の両立**”とはなにか答えが出る日がくるといいなと思っています。

[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379話「職場のコミュ能力」

よく面接や入社の際に”あなたはコミュニケーションはとれる方ですか？”という質問をされた経験はありませんでしょうか。まず殆どの方が”とれる方だと思います”とか”大丈夫です”と答えると思います。しかし多くの方がコミュニケーションはとれると回答するにもかかわらず、多くの人事担当者が尋ねてくるということは、それくらい**職場でコミュニケーションをとれる人が実は少ない**という意味でもあります。要するに聞き手は”本当にコミュニケーションとれる人なのかな？”と疑っているわけです。友達と買い物にいたりする仲良い関係を指すコミュニケーションと職場のコミュニケーションは微妙にニュアンスが異なります。また、コミュニケーションは自信がありますと答えたから採用したのに、入社したら全然コミュニケーションがとれないという人に遭遇したことは会社組織の管理職ならだれでも経験があること。ということはコミ

コミュニケーション能力がないのに「ある」と嘘をついたのか、またはコミュニケーション能力がないのに「ある」と思い込んでいるかのどちらかでしょう。

前者については面接などの席であれば仕方がないかもしれませんが、コミュニケーションはとれますか？と聞かれて「とれません」と答えたら不採用になるのは想像できますので、嘘でも「自信がある」と答えざるを得ないですからね。少なくともコミュ能力が低いことを自覚しているのであれば今後の努力で改善の見込みはあります。

問題は後者の場合で、職場が求めるコミュ能力と自身のコミュ能力に開きがあり、その差に気が付かないので、なかなか改善が難しいのです。

会社が求めるコミュ能力とは何でしょうか？漠然としてハッキリこれだというものはありませんが、色々な企業さまから「彼女はコミュニケーション能力が高いですね」というお褒めの言葉をよく頂きます。何をもちてコミュニケーション能力が高いと言われているのか、企業担当者の意見をまとめてみると大体次のような共通点が浮かび上がってきます。

- ①上司や同僚によく話しかけてくる（「よく話す」ではないことに注意）
- ②一緒にランチに行ったり付き合いが良い
- ③一部の特定のグループとだけ行動することがない（幅広くまんべんなく職場の人と接する）
- ④気が利く
- ⑤嫌な顔をしない
- ⑥でしゃばらない（引くところは引く）
- ⑦元気があって明るい

な～んだ、こんなことか・・・と思いがちですが、①～⑦まで備えている人はどのくらいいるでしょうか。職場で猫を被れば1年くらいは頑張れそうですが、実際にこれを素で備えて継続できる人は意外と少ないかもしれませんよ。特に「気が利く」というのは職場においては高い就業熱意がなければ生まれないと思います。職場に満足していなければ発生しないのではないのでしょうか。生まれ持った性格もあると思いますが女性の場合は、気が利くかどうかはコミュ能力の一環として評価を左右します。付き合いが良いというのも大事で、上司とランチに行ったりすれば仕事を離れて雑談で盛り上がるでしょうし、上司も部下とのこういう場は楽しく映ることでしょし、おのずとコミュニケーションがとれていると上司は錯覚します。自分から話しかけたり、「課長たまにはお昼おごってください～い」と誘ったりする女子社員も意外と少ないのではないのでしょうか。そう言われて嬉しくない上司はいませんし話しかけられて嬉しくないはずはないのです（表面上は嫌な顔をするかもしれませんが、内心は嬉しいと思いますよ。コミュ能力の高い人ならこの辺はよくご存知ですよ）。上司も自分からは女子社員を誘いづらいし、話しかけづらいこともあるので、逆にこういう部分で積極的な女性はうまく気に入られるポイントを見極めていえるのではないのでしょうか。上司に気に入られなければコミュニケーションも何も

あったものではありません。黙々と業務に集中して上司と話さない方もいらっしゃいますが、真面目なのは勿論結構ですが、たまには積極的に羽目を外してみてもいいかもしれませんよ。

職場のコミュ能力というと” 周囲と上手く接触する能力” とか” 色々な方の意見を円満にまとめあげる能力とか” 思いがちですが、上司が求めるコミュ能力はいたって単純明快「気が利いて、日頃明るく気さくに話しかけてくる能力」で十分です。話しかけられれば話すとか、ランチに誘われれば付き合うでは当たり前で、” 話しかける” とか” こちらから誘う” とか **ファーストステップはこちらからという点がポイント**です。そう考えると、これらが実践できている人はやっぱり世の中に意外と少ないと思いますよ。ゴマをすれというのではなく、**こういう行動が自然と取れること**、それが職場のコミュ能力ですので、だからこそ能力が備わっている人は少ないといえるのです。

なお、面接などで「コミュニケーションはある方ですか」と聞かれる場合、「年下の同僚とも円満にやれます」とか「女性陣の輪に溶け込むのは早い方です」とか同僚とのコミュニケーションを基準に答える方がいますが、こんなことは社会人なら当たり前のことですので出来ない方がおかしいと思いませんか。入社後に実際コミュ能力を評価されるのは” **職場の対上司**” が基準です。なのでお間違えないように。

[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378話「オフィスタ・クールビズ2015」

オフィスタでは毎年クールビズを6月～9月で導入しています。オフィスタでは、**スーパークールビズ+α**として服装の超完全自由化制度を毎年採り入れています。極論すれば浴衣でも水着でもビーチサンダルだろうが涼しければ服装はお好きにどうぞということになっています。みなさんもオフィスタへお越しの際は軽装でどうぞ。

～オフィスタ指針抜粋～

『私服着用の完全自由化を導入する（内勤時のみ）。“私服”は節電に効果を発生させる根拠のある服装であれば**一切の制限は設けない**ものとする。また、私服には靴等も含まれる。また、来客へのクールビズ推奨により、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。来客の際にはクールビズ化を推奨し、社内職員の私服着用の旨と**来社時における服装自由化を説明する**ものとする。平素より面接等においてスーツ着用の指示はしていないが、来社されるスタッフのクールビズによっての判断基準は一切行なってはならない』（社内通達）

●オフィスタの電力節電に関する行動指針はこちら

<http://www.offista.com/data/official/eco-guideline1506.pdf>

[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377話「お仕事情報ツール」

就職活動で仕事の情報をいち早くキャッチするためにインターネットや携帯電話・スマホは便利なツールです。オフィスタではお仕事をお探しの方への情報提供のツールとしていくつかご用意しています。

①オフィスタ・ホームページ

新着のお仕事や現在募集中のお仕事などは原則ホームページで確認することができます。

<http://www.offista.com/>

②オフィスタ・ツイッター

最も早く情報をキャッチする場合はツイッターをご利用ください。

https://twitter.com/offista_twt

③オフィスタ・メール便

みなさまのPCまたは携帯のメールへ新着のお仕事をお届けするサービスです。オフィスタへご登録の方だけにお届けしています。頻繁に届いてもお邪魔かと思しますので、最大でも1日1本しかお送りしておりませんので、希望者をご利用ください。非公開のお仕事を入手できるのもメール便のみとなっています。

(注) メール便の配信希望はご登録時またはお電話でのみ受け付けています。

④オフィスタ・ニュース（メルマガ）

月1回（毎月15日）希望者にのみお届けしています。非公開のお仕事などを積極的に掲載していますが、メルマガの読者を優先にお仕事をご紹介します特典が付いています。メルマガのみ掲載する非公開のお仕事もあります。

<http://www.offista.com/coffee/mailmagazine/mailmagazine.htm>

⑤ オフィスタ・フェイスブック

メール便やツイッターと似ていますが、お仕事の詳細情報を入手するためにご利用ください。

<https://www.facebook.com/offista>

気になるお仕事がありましたら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。

『いいお仕事との出会いは一瞬です、明日からではなく』。

[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 376 話「夏季休暇のお知らせ」

オフィスタでは夏季休暇は設けておりませんので、**8月は平日全日営業**しております（土曜日
も面接希望者のみ受付中）。但し、職員は交代で夏季休暇をいただく場合がございますので、特
定の職員への連絡等が予想される方はあらかじめご確認・ご相談ください。

8月はどこの企業さまもお盆休みのためこの時期に求人募集をする企業はかなり少ないの
ですが、一方で猛暑の中リクルートスーツで就活する者も少ないため、実は内定確率が高い時期
です。就職熱意に溢れている方には内定確率が高い時期ですので、オフィスタでも夏季休業は返上
でご協力させていただきます。お仕事探し、ご就業の相談は夏場でも気にせずお気軽にお申し
付けください。夏休みでお子さまが家にいるため就職活動がしにくいというママさんは、お
子さま同伴面接制度などをご利用ください。また、オフィスタではクールビズ服装完全自由
化を導入していますので、自由に涼しい気楽な服装でお越しいただければ結構です。厳
しい夏場は頑張った分だけ見返りは大きい時期だと考えています。

[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 375 話「45～50 代で勝ち抜く」

45 歳以上～50 代の求職者はハローワークに大勢いますが内定を勝ち取るのはかなり苦戦
しています。採用においては年齢不問が原則であるため、スキル・能力があれば勝ち抜ける
要素はあるのですが、苦戦しているということは業務スキルやヒューマンスキル、マナー
スキルに問題があると思います。20 代の方と 50 代の方でどちらを採用するかとなった
時に、面接官によい

印象を残した者が勝つに決まっています。私も多くの求職者を毎日見っていますが 45 歳以上～50 代の求職者に目立つ悪い特徴は以下のような部分ですので注意点として挙げてみました。

- ①経験があることを前面に出されてはいるが、実際それほど高度なスキルを保有していない方が多い。
- ②前職でこうだったから、応募した企業に就業したら活躍できるという自信に溢れすぎていて根拠に乏しい。
- ③過去の会社と比較する傾向がある。前の会社ではこうだったとか、これまでそういうことをする会社は見たことがない等の発言はかなり目立つ。
- ④敬語が使えない（特に若い方に比べて 45 歳以上～50 代の求職者に目立つ）。よく言えばフランク、悪く言えば初対面に対して馴れ馴れしい。
- ⑤身なりがだらしない。

といったところが特に目立ちます。

- ①については突出スキルが欲しいところです。長年の経験をアピールするのであれば尚更飛び抜けていなければおかしいのですが、「すごい！」と驚かされる程のスキルをお持ちの方は正直なかなかないません。若者でも真似できる程度のスキルであれば、企業は若者を採るのは至極当然ではないでしょうか。若者がどう逆立ちしても敵わないという位のスキルが欲しい（経理一筋 30 年とか通訳歴 25 年とか何か経験に裏付けされた突出したものが欲しい）。
- ②自信を持って応募するのは良いのですが、その根拠がないケースが目立つ。むしろ前職でこうだったので、こういうことがやりたいとかこうしたいという考えの方が良いと思います。まだその会社で働いてもいないのに根拠もなく出来ると宣言しすぎるのは謙虚さが足りないとも見える。
- ③新たに働く会社は前職ではありません。当然経営方針も違えば仕事のやり方も違います。郷に入っては郷に従えでなければならぬのに、過去の余計な経験が足枷になってしまっている悪いケースです。出来ると宣言して入社したものの結局はついていけず挫折するときの言い訳に使う人が多いのですが、その会社に適応できる能力がなかったという事実を認めるのが先決であるべきです。
- ④意外かもしれませんが若い方のほうが敬語はしっかりしています。この辺は面接官なら大体周知の事実ではないでしょうか。もっとも人生経験がものを言う部分なだけに残念なことだと思います。
- ⑤若い方はリクルートスーツなどしっかりした身だしなみで就職活動をされているのに対して、ラフな服装で動かれている方が目立ちます。中には就職活動中にもかかわらずスーツを持っていないという方すらいる。

①～⑤は目立つ特徴ではありませんが、これらしっかりされている方は 45～50 代でも比較的内地を取っているように見受けられます。**長年の経験があるため高いスキルがある・郷に入っては郷に従えの謙虚な姿勢で新たな気持ちで就業を目指している・長い人生経験からしっかりしたマナーと礼節をわきまえている**、こういう方ならどこの企業だって欲しいに決まっています。周囲の方や面接官はあえてこのようなことを本人に言いませんので、気付かずにきてしまっている方もいるかもしれませんが自身のことは自身でよく見つめなおして勝てる人材を目指していただければと思います。企業に必要と思われる人材は 50 代でも 60 代でも 70 代でも年齢不問で必ず勝てます。

[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 374 話「オフィスタの残業時間はどのくらい？」

『靴の大手販売店「ABC マート」で従業員に違法な長時間労働をさせたとして、東京労働局は 2 日にも、労働基準法違反の疑いで店の運営会社「エービーシー・マート」（東京都渋谷区）や役員を書類送検する方針を固めた。同社は昨年、都内の 2 店舗で、労使で決めた時間を大幅に上回る残業をさせていたなどの疑いがあるという。厚生労働省は働き手を酷使する「ブラック企業」対策のため、複数店で労働者に健康被害が出るおそれがあるような事例に対応する特別のチーム「過重労働撲滅特別対策班」を 4 月に東京労働局などに新設。今回は、対策班として初めての書類送検になる。エービーシー・マートは「労働の実態を含めて調査中のため、現時点でコメントは差し控える」としている。』（2015.7.2 朝日新聞）

残業については「やりたい（残業代も収入として考えている）」という方と、「やりたくない・できない」という方に分かれると思いますが、昨今残業については取り沙汰されていますのでオフィスタでも調査してみました。平成 27 年 6 月のオフィスタで勤務する全てのスタッフさんの残業調査をしたところ、

- ①**残業があった者の割合** . . . **18.5%**
- ②**残業があった者の平均残業時間数** . . . **3.8 時間/月**
- ③**全スタッフで最も残業が多かった者** . . . **12 時間/月**

という結果でした。オフィスタはママさんハケンの会社ですのでお子さまのお迎えなど 1 分 1 秒も無駄には出来ないスタッフさんが多く、受け入れる勤務先もそのことを理解してくれる派遣先だからこそ達成できる驚異的な数字と思っています。**約 82%のスタッフが残業ゼロ**を実現し、**残業があったとしても月平均 3～4 時間**となっています。年間総残業数でも 1 人当たりの月残業は 45 分あるかないか程度がオフィスタではたらいたときの残業目安になります。皆様の出勤状況を見てきていますが、月 5 時間残業していると「ちょっと多過ぎるな」と目立つ感じ

です。

オフィスタは育児とお仕事の両立がコンセプトのハケン会社ですので、ワークライフバランスを重視して働いてもらいたいため、残業ができないという方も安心してご利用いただければと思っています。ママさん支援を目に見える形で実現します。

[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 373 話「発達障害の人の支援者へ向けた書籍」

一般社団法人日本雇用環境整備機構（理事長：石井京子、本部：東京都新宿区、事務局：オフィスタ）では発達障害のある方を支援する側の人へ向けた各種書籍を発行しています。企業の役員・人事担当者、企業の面接官、発達障害のあるお子さまを抱えるご両親、大学就職課や進路指導の担当者、産業医、**雇用環境整備士資格者**など支援者に向けて書かれた本です。

①『発達障害の人の就活ノート』

まじめで、素直で、困っている人たちに一アスペルガー症候群、ADHD、学習障害、高機能自閉症…当事者がぶつかる壁をうまくクリアしていくために、仕事の選び方、履歴書の書き方、面接の受け方、障害の伝え方、職場でのふるまい方など、機構理事長の石井京子がやさしく指南する解説本。当事者、家族、支援者のための必携本。

②『発達障害の人のビジネススキル講座』

就職活動の進め方を解説し、「この本で内定をもらった」、「こういうことを教えて欲しかった」など当事者から圧倒的な支持を受けた、前作『発達障害の人の就活ノート』から1年。やっとの思いで就職しても、仕事が上手いかない、会社に居づらい、どう解決していいかわからない、そんな当事者の声を受け、会社の基本的なルールから、電話対応の基本、メールやインターネットのマナー、同僚との雑談、飲み会のルールや社交辞令の使い方までを、機構理事長の石井京子がやさしく指南する解説本。就職が決まってから入社するまでに知っておきたいスキル習得のために当事者、家族、支援者へ向けた必携本。

③『発達障害の人が働くための Q&A』

働くってどういうことですか？

年々その数が増加していると言われる発達障害者ですが、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。本書では、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ました。

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、情報を一問一答形式で機構理事長の石井京子が解説する1冊です。当事者、家族、支援者のための必携本。

④『発達障害の人の面接・採用マニュアル』

働きたい、その気持ちに応えるために。

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したシリーズ第4弾。人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者に向けて、実際の面接・採用の場面における当事者の事例を取り上げながら指南する雇用主に向けて機構理事長の石井京子が解説する1冊です。人材を採用する立場である企業役職員が知っておくべき知識・役割等をまとめた、企業の人事労務部課局に向けて執筆された必携本。

⑤『発達障害の人が活躍するためのヒント』

障害を職場の「壁」にしないために。

発達障害者当事者が安心して社会に出るために就労支援者として知っておくべき知識、企業の人事担当者は多様な人材を活用するために知っておくべき知識、産業医は休職・復職のアドバイスのために知っておくべき知識や事項及び留意点を解説したシリーズ第5弾。支援者の方々や人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者に向けて、円滑な当事者サポートができるように事例を取り上げながら機構理事長の石井京子が解説する1冊です。大人の発達障害を生かして働くためのスキルと心得をまとめた、支援者・管理者に向けて執筆された必携本。

⑥『産業医と発達障害の人のキャリア&ライフBOOK』

同僚の話す冗談が理解できません、わたしは発達障害ですか？

発達障害には明確な診断基準が確立されておらず、その特性も個々に異なるため、成人しても当事者に自覚がないことが多いと言われています。しかし、ひとたび職場という社会に出た途端、コミュニケーションの苦手さから問題を抱え、うつ状態になり産業医や心療内科のもとを訪れたところで発達障害に気づくケースがあります。正しく大人の発達障害と向き合うため、産業医やリワーク施設との想定問答集、当事者が受けられる支援制度の仕組みを概説し発達障害の人の安定したキャリア形成の一助となるよう機構理事長の石井京子が解説する1冊です。支援者・管理者に向けて執筆された必携本。

これら書籍は一般社団法人日本雇用環境整備機構の理事長：石井京子氏が執筆、弘文堂より発行され全国書店で販売されております。発達障害をお持ちの方の支援者や関係各位におかれましては、是非お手にとってみてはいかがでしょうか。

[一般社団法人日本雇用環境整備機構の発刊書籍はこちら](#)

[\(社\) 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372話「育児と仕事の就業意識」

オフィスタは育児中のママさん支援のハケン会社ですので、取引している会社さんは基本、育児中女性への理解・意識が高い会社ばかりです。子供が急に病気で会社を休む、子供の迎えがあるので残業できない、月～金フルタイム勤務は学校行事などもあり難しい・・・といったママさん特有の事情でお困りの方もいらっしゃると思います。子供がいるというだけで就業に高い壁が出来てしまっている今の日本の現状を打開するために運営している“ママさんハケン”がオフィスタなのですが、確かにオフィスタの勤務先はこれら事情に対応してくれるご厚情があり、なおかつオフィスタのコンセプトに賛同をしてくれています。だからこそ数ある派遣会社の中からオフィスタを選んでいただいているわけなのですが、企業側の理解とともに働く労働者側にも育児と仕事の両立のための就業意識を持っていなければ、単なる企業に甘えるだけになってしまいます。12歳未満のお子さまのいる方で育児と仕事の両立をしようという場合には以下のことを考えてしっかりした意識でご就業することが大切です。

- ①業務に対応できるスキルを保持していることが前提。ママさんハケンとは、しっかりお仕事をさせていただけるのならばママさん特有の事情は考慮・配慮しますという意味であり、決して能力のない人間でもママさんなら誰でも雇用しますというボランティア活動ではないということ。
- ②両立の意識がしっかり持っていること。「両立」ということは育児と仕事を天秤にかけた時に釣り合っていないければなりません。育児の片手間に働くことは両立とは言いません。
- ③お子様の急な病気などの際にどのような対処法を事前に準備しているか(または準備する予定でいるか)。勤務先のご厚意を享受する反面、ご自身でも事前対策を準備しておくのは労働者としての義務でもあります。
- ④育児とお仕事の両立に理解ある職場に対して、どのように思うか。また、その恩恵に対してどのように貢献していきたいかを事前によく意識して考えておく。

これらの事項は就職活動の際によく考えておいた方がいいと思います。特に事前対策（ファミリーサポートが使えない、親と同居していない、親類が近隣にいない等）をどうしてよいかかわらずにお困りの方も多いと思いますが、現在のご家庭の環境や事情を勘案して今後どのように“**育児とお仕事の両立**”を目指していくか一緒に考えていければと考えています。育児と仕事のことで困った際には、お気軽にオフィスタまでご相談いただければと思います。

[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371話「職務経歴書で手を抜いてはいけない」

就職活動の際に必要な履歴書と職務経歴書ですが、職務経歴書はどこまで書いたらいいのでしょうか。オフィスタでも職務経歴書は記入をお願いしていますが、基本自由形式ですのでどのように作ってもらっても構いません。しかし、職務経歴書をしっかり作るかどうかで印象は変わってくるものです。以下は一般事務での職歴をお持ちのお二人の職務経歴書です。もしあなたが面接官だったらどちらの人材を採用したいですか？

【Aさんが一般事務で3年勤めた、ある企業の職務経歴書欄】

書類作成、電話対応、来客対応

【Bさんが一般事務で3年勤めた、ある企業の職務経歴書欄】

受注・発注（主に発注業務が多かった、備品発注など）、**データ入力**（お客様の個人情報（住所・氏名・電話番号・お振込先・銀行口座など）、お振込金額、商品点数の入力、販売した金額や件数の入力作業など）、**書類管理**（お客様の個人情報を鍵付きロッカーにしっかり管理して漏洩などないように厳重注意した、一定期間保管の後にシュレッダーなど、個人情報の管理に強い意識をもって携わりました）、**申し込み予約の管理**（集荷申込表（担当者のスケジュール表）が埋まるように枠数や集荷エリアを考えながら毎日の集荷スケジュールの調整をした）、**電話対応**（お客様からの商品検索、お申し込みの受付対応、査定金額報告、経理部との連携作業でお客様のお振込口座の確認、業者との電話での打ち合わせ）、**来客対応・接客**（レジ打ち、商品検索、お困りのお客様への声掛けなど事務職でしたが時には現場に出て作業を手伝うこともありました）、**郵便・FAX・メール**（お客様へ明細書の郵送やFAX、社内の各部署とのメールやりとり）、**その他庶務業務全般**

どうでしょうか。わたしが面接官だったら A さん B さんの職務経歴書を見比べたときに、B さんの方が「なんとなく仕事ができそう」な気がしてきました。A さんよりも B さんの方が経験豊富な印象を受けると同時に、事務に必要な几帳面そう・丁寧そうといった印象や、本当に働きたいんだろうな、そうでなければここまで書かないよねという就業熱意を感じました。

ここでタネ明かしですが、**実はこれ同一人物の同一会社での職務経歴書**なんです。元々の提出された職務経歴書は上のものだったのですが、「3年間雨の日も風の日も春夏秋冬を3回も繰り返すほど毎日ほたらいて、泣いて喜んで楽しい時もあれば苦しい時もあつたであろう日々がたった12文字のわけがないでしょう」と説明し、あなたの3年間を振り返ってくださいと指示しました。入社したときから退社するまでの3年間をもう一度思い出してくださいと列記お願いして書き綴ってもらったのが下の職務経歴書です。20~30分過去を思い出してたようですが、たったこれだけのことで書ききれないほど携わった経歴が次々出てきました。3年間という日々なのですから当然だと思います。あなたの貴重な人生を費やした時間、会社・仕事という場で生きた証明がたった12文字では悲しいと思いませんか、それをいかに相手に伝えるのが職務経歴書作成のポイントなのです。例えば一般事務であればどなたの職務経歴書の内容も大体似たり寄ったりになるはずですが、そんな中でその人はほたらいてきた風景が面接官の脳裏に浮かぶかどうか、これを伝えられるかどうかだけで似たり寄つたりの大量の履歴書の束の中でもあなたの書類だけが際立つかもしれませんよ。ちなみに上の A さんのような薄っぺらい記載をしている方は”とてもとても”多いです。

人事担当者・面接官というのは職務経歴書から何を読み取りたいかと言えば、「あなたのこれまでの仕事人生」と「これからの仕事人生をスタートするための熱意」の2つです。ここで挙げたのは一例としてのアドバイスでありテクニックですが、**勝てる履歴書・勝てる職務経歴書**が作りたいけれどどうしたらよいかお困りの方はオフィスタ人事管理部までご相談ください。プロの面接官のわたしどもだからこそ、どこをどういじれば勝てるか負けるかノウハウ知っていますので、本気ではほらきたいと思っている方はお気軽にお声掛けください。なお、この書類を書きかえた持ち主の方は職務経歴書以外にも本人の頑張りもあり、サクリ内定を取ってご就業されたことは言うまでもなくです。

[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370話「教えてくれる人がいるかどうか」

わたしどもは毎日さまざまな就職活動中の方と面接という形でお会いしますが、求職者からよく聞かれるのが「周りに教えてくれる人はいますか？」という質問です。回答が難しいのですが、

中途採用である以上答えはノーだと思います。取り方にもよりますが2つのパターンに分類されて、「過去にどのように作業されているのか、その会社の決まりさえ教えてくれます」という意味で聞く方と、「常に付きっきりでわからないときは手とり足とり教えてくれる人がいるならできます」という意味で聞く方です。前者が”引き継ぎありますか”という意味であるならば、後者は”家庭教師はいますか”というような感じになります。

最初引継ぎの意味で教えてくれる人はいますかということであれば当然あってしかるべきと思いますが、問題は後者の考えで就職活動をしている方です。企業は人手が足りないから採用をするわけで知識がある経験があるという言い方は”手のかからない”人材を求めているから中途採用者を探るのです。イチから育てるのであれば新卒を採用すればいいわけで、それができない社内状況だから中途採用者が欲しいということ。ここでよく考えて欲しいのは、わからなければ聞けば教えてくれる人が常にいて、教えてくれないなら私は出来ませんというのならアルバイトでいいと思いませんか。正社員・契約社員・派遣社員など社員と名の付く身分はたくさんありますが職責が含まれているのが共通項です、一方でアルバイトは未熟で成熟されていない人材に指導するということを含みます。このことから家庭教師が欲しいならアルバイトからスタートして成熟した時点で社員を目指すのが良いと考えます。もちろんプライドや見栄もあるでしょうから、「いい年してアルバイトじゃ恥ずかしい」ということもあるでしょうが、会社は学校ではありませんから、わからなければ教えてくれる先生が常にいるわけではないし、それでも自己努力やこれまでの知識経験を総動員して解決に導く義務を有するのが社員です。最近はこの企業も増えてきて依頼の時に「教えてくれます」という人材は採用しない、「教えてくれなくてもできます」という人材を採用するという明確な採用基準を引いているところが増えてきました。

わたしも色々な会社さんを見ているのですが中途採用の者が入社した時に、最初の引継ぎ程度はしても以後の「これわからないので教えてください」というのは基本受け付けていない会社の社員は社会人としてレベルが高いと感じます。一方でわからなければなんでも手とり足とり教えてくれている会社の社員は成長も遅いし正直業務レベルで見たときに先の企業の社員よりも落ちます。キャリアといわれる優秀な人材を輩出している企業はそういう育て方をしていますし、誰かが教えてくれる傘下で働いている以上所詮はアルバイト・レベルの意識しか植えつけられないので、その差は一目瞭然です。わからないことは聞けば誰かが教えてくれる会社は一見優しそうで良い雰囲気に見えるかもしれませんが人間の成長を止めてしまうこともありますし、一度ぬるま湯につかった人間は転職時もぬるま湯の会社を探さねばならなくなります。その繰り返しで成長がないまま年齢だけを重ねてしまい業務レベルでどんどん差がつけられて就職活動が難しくなるという構図です。まさかとお思いかもかもしれませんが35~40代の方でも「教えてくれる人が常に周りにいてくれないとできません」という方は結構いらっしゃるのに驚きです。これからは社会で会社ではたらこうという意欲のある人は是非「教えてもらわなくてもできます」とハッキリ言えることを目指してみてもどうですか。できるできないはともかく、仕事に対する社員としての姿勢・意識は高く評価されると思いますよ。

[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 369 話「ストレスを逃がす」

すでに 6 月ともなると今春の新入社員も各企業でだいぶ離脱者が出てきたころではないでしょうか。大望を胸に秘めて社会に出てきても実際 3~6 カ月続くかどうかわからないというのが、今の若者の風潮です。高卒になると 50% (2 人に 1 人) の割合で入社した会社を僅か 3 年すら持たずに退社するというデータもあります。退社理由は「合わない」というのが圧倒的らしいですが、突き詰めればストレスが溜まって継続できないということになるそうです。

ある本で読んだのですが、**ストレスというのは誰でも溜まるものだし、それを自身がどう逃がすかが大事**なのだそうです。この世の中にストレスが溜まらないサラリーマン・OL なんて確かにいないと思います。ストレスに耐えられる容量は人それぞれだと思いますが、コップだろうとバケツだろうとストレスがポタポタと溜まっていけばいつかは溢れてしまいます。早いか遅いかの違いで誰でもストレスに押しつぶされてしまうということです。では、1 つの会社で長く続けられる社会人と、数か月~3 年しか継続できない社会人は何が違うのでしょうか。溜まるストレスを外に逃がす術を知っているかどうかの違いだとのこと。

ストレスを外に逃がして耐性容量がいつまでたっても溢れることがない人こそ長続きするということです。スポーツであったりカラオケであったり、毎晩友人と飲み歩くなど言われてみれば長続きする人は何かしら遊び上手でもあり友人も多いように見受けられます。普段リフレッシュしましょうという言葉は聞くと思いますが、このリフレッシュというのは人生を左右する位、大切なことなのだ気づきました。軽く考えていましたが、本気で気合を入れて“リフレッシュ”に取り組まないとダメなんですね。

[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 368 話「雇用環境整備士追加会場」

一般社団法人日本雇用環境整備機構 (JEE: 東京都新宿区、理事長石井京子) が開催する以下講習会の追加開催が決定しました。申込者多数につき急遽追加開催を行うことが決定しましたが、追加会場も満席が予想されますので受講希望者はお早めにお申し込みください。

なお、再度の追加会場は現在予定されていません。申し込み受け付けはインターネットで申し込み可能。

●「雇用環境整備士資格（第1種：育児者雇用）講習会」（講習詳細は本ブログ第364話参照）

追加開催日時：

第I種：育児者雇用（東京追加会場）：平成27年8月26日（水）13：00～16：50

●「雇用主が知っておくべきメンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識者養成講座（育児者雇用対応）」（講習詳細は本ブログ第366話参照）

東京追加会場日時：平成27年8月26日（水）10：00～12：15

開催場所：東京会場は文京シビックホール 26F スカイホール

※この2つの講習会は、同日同会場のため併せて受講することも可能です。

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367話「初夏の紫外線対策」

紫外線の強さを感じる日もあると思いますが、みなさん日焼け対策はしていますか？紫外線は夏の暑い時期には誰もが気にしますが、真夏だけではなく年中降り注いでいます。特にその量が急激に増加するのが春から初夏にかけて。まさに今ですね！美肌を守るためには、春先からの紫外線ケアが必要です。まず、紫外線にはUVA（A波）とUVB（B波）の2種類があります。UVAは、じわじわと肌の奥まで浸透し、コラーゲンを劣化させシワやたるみを引き起こします。一方日焼けによる肌の赤い炎症を起こすのがUVBです。エネルギーが強く、肌の表面に影響してシミやソバカスの原因になってしまいます。UVAのピークは4月から8月、UVBのピークは5月から8月ごろと言われています。では初夏の紫外線を防ぐ方法ですが、大切なのは常日頃の日焼け止め。ほんの少しの外出や、通勤中、天気の良い日でも必ず日焼け止めを塗るようにしましょう。曇りの日でも意外と紫外線は高いので注意しましょう。部屋の中でも気づかないうちにガラス越しの紫外線を浴びている可能性があるため、ノーメイクの日でも実は日焼け止めは女性にとって必須なのです。日焼け止めには「SPF」や「PA」の表示がありますが、それぞれ、「SPF（Sun Protection Factor）」はUVBの、「PA（Protection Grade

of UVA) 」はUVA の防止効果を表す数値です。数値が高いほど紫外線防止効果も高くなりませんが、その分肌への負担が大きくなることも。日常生活ではSPF20、PA++程度で十分です。ムラや塗り残しがないように注意し、効果を持続させるためにこまめに塗り直すようにしましょう。しっかりとケアして美肌をキープしてくださいね。（オフィスタNEWS第84号より）

[オフィスタNEWS+αバックナンバーはこちら](#)

[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 366 話「雇用主が知っておくべきメンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識者養成講座（育児者雇用対応）（H27 年 7～8 月開催）」

（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 27 年 7～8 月に「**雇用主が知っておくべきメンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識者養成講座（育児者雇用対応）**」を開催する。2014 年 6 月に改正労働安全衛生法、いわゆる『ストレスチェック対策義務化法案』が成立されました。これにより 2015 年 12 月 1 日よりストレスチェック制度が義務化されます。この法案は「職場におけるストレス要因を評価し職場環境改善につなげること」、「メンタルヘルス不調を未然に防止する」という取り組みを行い、貴重な人材にメンタルヘルス不調を起こさないよう未然に防止し、行政庁への報告を雇用主に対して義務付ける制度です。このような背景から人事・総務担当部局へのメンタルヘルス知識者の養成及び法改正への対応が急務となっています。本講座では雇用主が知っておくべき法改正に対する制度の概要と関係法令解説、取り組みや報告を怠った際の罰則等解説及び本機構では育児者を雇用するために雇用主が知っておくべきメンタルヘルス対策知識に主眼を置いた講義となっている。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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京・大阪で会場が設けられ、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 5/25 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 27 年 7 月 28 日（火）10：00～12：15

大阪会場：平成 27 年 8 月 21 日（金）10：00～12：15

講師：

馬場美智代（（社）日本雇用環境整備機構理事）

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江坂

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

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

[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 365 話「発達障害の人を採用するための知識者養成講座（H27 年 7～8 月開催）」

（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 27 年 7～8 月に「**発達障害の人を採用するために面接官・就業支援者が知っておくべき知識者養成講座**」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にあたって知っておくべき特性の解説及び面接・採用の現場で面接官が知っておくべき必要な知識と対応を中心に解説します。平成 25 年の法定雇用率引き上げ、平成 27 年納付金対象企業拡大に続き、平成 30 年度に予定される精神障害者の雇用義務化に備え、精神障害者・発達障害者の採用への対応準備等についても解説します。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、発達障害医療関係者、精神科デイケアや就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会となっています。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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京・大阪で計三会場が設けられ、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 5/25 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①：平成 27 年 7 月 29 日（水）10：00～12：15

大阪会場：平成 27 年 8 月 19 日（水）10：00～12：15

東京会場②：平成 27 年 8 月 27 日（木）10：00～12：15

講師：

石井京子（（社）日本雇用環境整備機構理事長）

開催場所：東京会場は文京シビックホールと中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂
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

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

[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 364 話「雇用環境整備士講習会（H27 年 7～8 月開催）」

（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 27 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。

現在全国に延べ 2,356 名の整備士が認定・登録されている（H27.3.31 現在）。作冬も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るなどの経緯から鑑みて、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も東京以外にも大阪会場が設けられ、特に受講者数の多い第Ⅱ種（障害者雇用）は東京二会場を含む計三会場が設けられた。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 5/25 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 27 年 7 月 28 日（火） 13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（東京）：平成 27 年 7 月 29 日（水） 13：00～16：50
- ③第Ⅲ種（東京）：平成 27 年 7 月 30 日（木） 13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（大阪）：平成 27 年 8 月 21 日（金） 13：00～16：50
- ⑤第Ⅱ種（大阪）：平成 27 年 8 月 19 日（水） 13：00～16：50
- ⑥第Ⅲ種（大阪）：平成 27 年 8 月 20 日（木） 13：00～16：50

⑦第Ⅱ種（東京）：平成 27 年 8 月 27 日（木）13：00～16：50

開催場所：東京会場は文京シビックホールと中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂
お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[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 363 話「コピー取りの業務」

事務職の方であればコピー機で資料のコピー業務は日常茶飯事ではないかと思います。今はコピー機の性能もよくなっていて大量のコピーでも快適に取れることでしょう。しかしそうはいつでもホチキスで止めてある資料のコピーを頼まれたり、分厚い書籍のコピーなど、コピー機の性能が上がったとはいえ、まだまだコピー業務というのは大変な作業には変わりありません。今も昔もコピー取りは“雑務”に分類され、立ち作業だし立派に出来たとしても華やかに褒められる類の業務とは言い難いのはご存じの通り。入社したての新人のお決まりのポジションというイメージがありますが、この**コピー取りという業務は事務職の適性判断に適している**のです。コツコツ・丁寧に・几帳面という事務適正スキルの要素が多分に必要な業務なのです。

大量のコピー取りを頼まれても飽きっぽい方だと放り出したくなってしまわないでしょうか、地味なお仕事もコツコツとという事務の基本的な向き不向きが測れます。ホチキスで止まっている資料などのコピーを頼まれれば都度ホチキスを外して、コピーした後にまたホチキスで止めたりと大量な作業だといつしか雑な作業になりがちで、事務職の必須スキルである丁寧な作業が遂行できるかどうか測れます。分厚い図書などのコピーを頼まれれば曲がらないようにコピーを行うという作業は1～2枚ならともかく、大量なボリュームともなるとよほど几帳面な方でなければ成果物として見るに耐えられないことでしょう。

事務職で長くはたらく方であれば、新人に1日コピー取りをさせれば、その者の性格分析・適正能力は見えると言います。「なんでこんな仕事しなきゃいけないだろう」と思う者もいるでしょう、「クリエイティブな仕事がしたくて入社したのにどうして1日中コピー取りなんだ」と思う者もいるでしょう。一方で黙々と丁寧に几帳面な作業を遂行する者もいると思います。雑用も重要な業務の一環であるという認識の差もあると思いますが、やはり事務的な適正・性格の有無が見えてくることでしょう。コピー取りは雑用の代名詞かもしれませんが、そういう意味では遂行するためには適正値を有していなければできないとも考えられますね。オフィスタでも新入社員にはまずはコピー取りだけ2～3日ずっとお願いしてみることにしています。几帳面な性格か大雑把な性格か、事務の適正はあるのかないのか、不平不満が出ない従順能力は有しているか、

雑務も大事な仕事の一環であるという認識を持ち仕事とは何かを理解しているかどうか・・・などなど、たった数日間で色々なその人の性格が見えてくるというものです。たかがコピー取り、されどコピー取りですね。

[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 362 話「障害者が社会に復帰するために」

『厚生労働省は、事故や精神疾患による心身の障害で3か月以上休職した従業員の職場復帰を支援した企業に対し、1人あたり最大で70万円を支給する助成制度を始める。2015年度予算案に2895万円を計上しており、予算の成立と同時にスタートする方針だ。初年度で345人の復帰を目指している。新制度は、**仕事内容や勤務時間を見直すことで無理なく復職できる職場環境を整備**したり、障害者の能力開発などに取り組んだりした場合が助成対象となる。精神疾患を持つ人の復帰の場合は、医療機関などに相談していることが条件となる。企業が各地にある労働局やハローワークに助成を申請し、復帰から6か月雇用が続けば1人あたり35万円(大企業は25万円)、1年続くとさらに35万円(同)を支給する。(2015.4.6付 読売新聞)』

障害者の新規雇用と併せて復帰プロジェクトもこれからの企業に課せられる重要な問題だと思います。しかし、仕事内容や勤務時間を見直すことで無理なく復職できる職場環境を整備することがなかなか企業側には壁になっているのだと思います。ひとつには障害者を雇用するための知識者不足ではないでしょうか。育児者やエイジレスもそうですが、障害者のための職場環境の整備をするためには、障害者を受け入れる際に、また受け入れた後もこれら対象者が働きやすいように環境整備に努めなければならず、人事や総務に障害者雇用の専門知識者の設置が必要となることでしょう。オフィスタでは障害者雇用の専門知識者である“**雇用環境整備士(第Ⅱ種：障害者雇用資格者)**”を社内に設置して採用・受け入れ・業務と全般を見直して公私にわたって障害者に満足できる雇用環境を整備しています。

なお、オフィスタでは雇用環境整備士(第Ⅰ種：育児者雇用資格者)と同(第Ⅲ種：エイジレス雇用資格者)も社内に設置し、育児・障害・エイジレスの雇用環境の整備に努めています。

[雇用環境整備士資格については\(社\)日本雇用環境整備機構を参照](#)

[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 361 話「デスクワークの机上」

事務職の方は一日中デスクに向かってのお仕事という方が多いかと思えます。私がデスクワークで心掛けていることは「整理整頓」です。特に定位置を決めること、そして一時的にしまっておけるスペースを確保しておくことを心掛けています。他の業務で使う資料でデスク上が埋まっても、定位置が決まっていれば急な電話対応にも自然と手が伸びて対応することができるでしょうし、一時的にデスク上の物をしまっておけるスペースがあれば、急な来客で離席する際にもデスク上をすみやかに片付けることが出来ると思えます。もし一度離席して、思っていた以上に席を離れている時間が長くなってしまった場合。その間に来客の方が散らかったデスクを目にしてしまうことがあれば会社の印象を損ねてしまうこともあるかもしれません。そういったことのないように、日頃から誰に見られても恥ずかしくないような状態を保ちたいものです。

[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 360 話「求人へのピーク」

世の中には多くの求人情報があり、まだまだ国内ではどこの企業も人材が足りていないことを実感します。1年間を通して求人が多い時期、少ない時期は勿論あります、日本国内全体でもほぼ同じではないかと思えますので、オフィスタの経験則からではありますがご興味ありましたらご参考まで。

年間で一番**求人が多く出されるのは2~3月**でしょうか。3月末の年度末を迎えるにあたって繁忙期になるため・3月末をもって退職する者や定年を迎える者が多いため等がその理由と考えられます。その反動で**4月は例年求人が少なめ**です。3月までに企業はしっかり人材の確保が済んでおり、新入社員も入ってきてどこの企業も人材は足りているということでしょうか（新人を育てるので手一杯でこの時期中途採用まで考えられない企業が多い）。ゴールデンウィーク明けに五月病で退社した新入社員の増員が行われるため**5月末~6月に求人はまた増えてきます**。そして**7~8月は年間でも最も求人が少ない時期**になります。採用担当者自身も夏休み・お盆休みの時期ですから、なかなかこの時期に求人募集をして面接までやろうという企業は少なく、同時に求職者も暑い・ダルい・お子さまが夏休みである等の理由で就職活動者自体が市場から減ることも一因です。**9~10月で徐々に求人数は増えます**が、8月・9月・10月は退職者が少ないためポストに空きが出来ずらく急増とまではいきません。但し、**11~12月は求人が増えま**す。理由は冬のボーナスをもらって退社する者が多い、年末調整などで人員が必要（主に経理関係）、就業を決めて年を越したいという願いから求職活動者も増え採用自体も活発化する等が理

由として考えられます。当然年を越した 1 月は求人が一気に減ります。企業側も年明け早々から求人活動というわけにもいかない・年末年始で休みが多かったため業務が溜まっていて採用どころではないようで、同時に残念ながら年内に就業できなかった求職者も 1 月は一気にトーンダウンしてしまうとも言われています。企業も労働者も意欲が冷めてしまう時期です。

といったように 1 年間を通して求人の動向というのは時期によって変わってきます。求人が多い時は求職者も多い、求人が少ない時は求職者も少ない、企業も労働者もお互いに釣り合っているとは思いますが。実は求人が少ない時期は求職者も活発に動いていないので、応募倍率が少なく内定を取りやすい時期でもあるのです。例えば真夏の暑い時期にリクルートスーツを着て歩き回るのは誰でも嫌でしょう、皆がそう考えている時期こそチャンスは眠っているものです。企業側も真夏に就活しているような就業熱意が高い人材を獲得したいと、あえて真夏に求人募集を出す会社さんもあります。

チャンスは 1 年のうちどこに眠っているかわからないものですね。とは言うもののお仕事というのは、求人数が多かろうが少なかろうが結局はタイミングであり、こればかりは“ご縁”と言ってしまうればそれまでなのですが……。求職者の方は是非よいお仕事とご縁がありますように、企業にとっては是非よい人材とご縁がありますように、オフィスタも微力ながら日々みなさまのご協力させていただいております。

[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 359 話「部下を叱るのはパワハラか？」

『国内大手住宅建設会社の社員だった長男（当時 35 歳）が自殺したのは上司のパワーハラメントが原因だとして、遺族が同社に慰謝料など約 9,280 万円の損害賠償を求めた訴訟が大阪地裁でありました。訴状などによると、長男は 2010 年 8 月以降、県内の事務所で客からの苦情対応などを担当。上司から、部下の指導が不十分との理由で「死んでしまえ」、「クビにするぞ」などと日常的に罵倒されるようになった。2011 年 9 月に行方不明となり数日後、市内で溺死しているのが見つかった。労働基準監督署は、心理的負荷で適応障害を発症したことが自殺につながったと認定。両親は 2013 年に提訴し、同社側は「叱責はあったが、罵倒はしていなかった」などとして請求棄却を求めている。同社は「円満に解決するために和解したが（和解金 6,000 万円）、コメントは控えたい」としている。』（2015.4.2 付 読売新聞）

最近、国内で増加しているパワハラ訴訟で共通しているのが“叱責”という言葉です。被害者側が“罵倒”という言葉を使うのに対して、加害者側は“叱責”という言葉を使います。仕事で

ミスをすれば上司が部下を叱るという行為がパワハラかどうかの境界線が難しい。勿論暴言は論外ですが、部下の教育として叱るという行為は職場ではある意味で必要なこと。ただ、上司と部下の間に信頼関係があって成り立つものですので、上司は叱った後に「**部下に心理的負荷**」があるかないかを判断する必要性が求められます。逆に部下は「上司は自分の将来を憂いて叱ってくれている」という信頼に努めることが重要です。お互いにその基盤が確立されたうえでなければ「**叱責＝パワハラ**」という構図になってしまいがち。不景気でどこの業界も熾烈な競争を強いられる中、数字を求めたり結果を求める傾向にあるのはどこの会社も同じです。ハラスメントという言葉自体新しいですが、**人材を雇用して育成する手法も新たな時代に来た**のかもしれない。労働基準法は労働者保護のための法律である以上企業側が労働者に歩み寄るしかないのが現状です。「口は悪いけど、悪い人じゃないんだ」はもう通用しない時代です。本稿をお読みの管理職の方は「アメとムチ」の使いどころを今一度考え直して、このような悲しい事件が起きないように努めて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 358 話「この日に限って子供の病気」

育児とお仕事の両立ではたらくママさんにとって、子供が急に病気になったりするケースは茶飯事のことかと思いますが、「どうしてもこの日は休めない」とか「大事な会議がある日」などに限ってタイミング悪くお子様が病気になるケースは心当たりないでしょうか。オフィスタはママさんハケンなのでこの手の事情はよく聞きますが、何故か不思議なもので就業初日であったり、重要な会議がある日、面接の日など「**ここぞ**」という日に限って**子供は体調を崩すもの**です。

オフィスタでは、「お子様の病気はたいがい『よりによって』というときに直撃するものです。逆に『よりによって』という時＝**子供が病気になる時**という考えでいると、子供の体調管理の目安になります。子供の病気とはそういうものです。」とママさんスタッフへ話しています。

“明日は重要な会議の日だ、どうしても休めない”という仕事に励むママさんは、恐らく自宅に帰ってからそれが表面に出ているのだと思います。子供は敏感ですからそれを察知します、母親を手放したくないという子供の本能が自己体調を崩すのではないのでしょうか。子供は体調が崩れば母親がそばにいてくれるということを知っていますし、これは哺乳類の本能でしょう。科学的根拠はありませんが、病は気からと言います、こういった**子供の本能が自然と体調を崩す**のではないかと考えます。要するに、母親が仕事を家庭に持ち込んでいる、公私の切り分けが出来ていないとも言えます。

育児と仕事の両立のためには、仕事は仕事、育児は育児、家庭は家庭としっかり切り分けるスキルが求められます。育児と仕事を天秤に乗せた時に均衡でなければ“両立”ではありません。育児が仕事に進出したり、仕事が進出しているとしたら両立できているとは言えませんし、それが出来なければ、子供はストレスがかかるだけに決まっています。勿論、科学うんぬん論ではありませんが、**子供が病気になるメカニズムはその一端・原因はもしかしたらママさん自身にあるかもしれません**。少なくともママさんが家庭内でストレスを持たないことが、子供にとっては何よりも居心地がよい環境なのは間違いでしょう、つまり仕事を家庭に持ち込まない公私切り分けが出来ているママさんだと子供も健康に育つということです（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 357 話「手当り次第」

現在の就職難の時代ではとにかく履歴書を色々な会社にする積極性は必要です。しかしながら、積極的に送ると手当り次第に送るのは異なります。面接でよく聞く話ですが、家の近くのお仕事であったり、大手企業であった場合には募集要項の中身はよく読まずに、まずは応募してみるとい方は沢山います。もちろん応募しなければ内定は出ませんので、これはこれで頑張っただけ就活していると思いますが、最低でも**企業側が求めているスキルなどの募集要件を確認してから応募した方が無難か**と思います。例えば、企業側が“PC スキルのある方を即戦力で欲しい”という募集に対して、“PC は全く使ったことがない”という方が応募したところで内定が出るとは思えません。万が一、何かの拍子で内定が出るのではないかと期待している方もいらっしゃるかもしれませんが、世の中そうそう甘くはないものです。手当り次第に応募するよりも、やりたい仕事やスキルを満たしているお仕事にピンポイントに応募した方が良いかというと、これはこれで門戸を狭めてしまいますので、効率的とは言えません。**募集要項に記載されている事項を7割程度満たしていると思ったら応募**してみてもどうでしょう。例として、「エクセル・ワード上級者を求む」という企業の募集に対して、「中級程度なら自信がある」と思えば応募してみれば万が一の発生確率は高いでしょう。「4月1日から勤務開始できる方」という募集に「4月3日からなら就業できる」というのであれば応募してみる価値はあります。PCは自信がないけれど試しに応募してみようとか、6月から就業できるけどダメ元で応募してみようということだと、企業側の希望とあまりにもかけ離れすぎていて内定はまず出ないでしょう。企業側も求めている事項を提示しているのに、全然かけ離れた方から応募されても、結局はお断りの処理に追われて迷惑なだけだと思います。反対に求職者にも当然希望はあるでしょうから、例えば“時給2000円欲しい”という希望の方に“時給800円”が提示されたら良い気分はしないでしょう。“家から15分圏内の近い職場”を希望しているのに“通勤2時間半”の職場に来ないかと言

われても就業する確率は万が一以下ではないでしょうか。企業も求職者もお互いに求めるものはあるのですからそこに開きがあったら、いくら応募があったとしても、いくらスカウトの話しが来たとしても、お互いに迷惑でしかないのです。

お仕事に応募するということは、**引っ込み思案でもよくないし、手当たり次第に何でもかんでも応募すればよいというものでもない**ということです。なかなかこの辺のさじ加減が難しいものですが、ハローワーク然り、求人サイトや求人誌然り、まずは募集要項をよく読んで自分でもできそうだと思うお仕事を的を絞りましょう。企業の求めるものとあまりにも開きがあるにもかかわらず、“万が一” 内定が出てしまって入社に至った時に、想像以上の苦勞をされ結局は退社に追い込まれてしまうのもまたご自身だからです。併せて企業が求めるスキルに対して、「今は出来ないけれど、教えてくれれば出来るようになります」という思い込みの中途採用希望者も多くいらっしゃいますがこれも厳禁です、それが許されるのであれば企業は「未経験でも応募可」とはじめから募集を出しているはずで、それができないから出来る人を探しているのですから・・・。

[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 356 話「年度末H26 年度」

今年度（平成 26 年度）も今日が最終日です。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月決算であるため例年同様に予算・決算でバタバタでした。今年度も振り返ると秋以降に徐々に雇用が上向きになった気がしますが、前年度と比較して格段に増加したという印象まではいきませんでした。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**も定着してきて、オフィスタではたらく女性にとってWLB（ワークライフバランス）のご提供という面で貢献できたと思っていますが、まだまだ来年度も変わらず、むしろ一層の雇用支援に努めたいと思いますので、来年度も引き続き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 355 話「これまでの職歴」

履歴書を作成するときに中途採用であれば必ずこれまでの職歴を記入するはずですが、人事の担当官も重視する部分ですが、比較的好感触を得られやすい前職というものもあります。オフィスタでも数多くの方々の職歴を拝見させていただきますが、受け入れる企業側に好感を持たれやすい業界というのはどのような経歴なのでしょう。

①新卒で入った1社目が大手企業（有名企業）

学生時代にしっかり就職活動を行って内定を勝ち抜く競争力があることを証明することができます。また、大手有名企業では新人教育・研修制度がしっかりしているので社会人になった最初の時点でしっかりとしたビジネスマナーを身に付けさせられていると人事に印象付けることができます。

②ホテル出身者

24時間体制での勤務で朝昼夜の不規則な勤務に耐えうるには高い労働意欲が必要です。お客さまに対するサービス面でも高度な接客スキルを有している業界ですので、ホテル出身者はどこの企業でも重宝される要素を含んでいます。

③銀行出身者・公務員経験者

共通しているのはルール化された組織の中で従順に職務を遂行することが体に染みついていることが評価されます。品性・品格が義務付けられ、職務においてもなみな部分部分が許されず細かい箇所まで厳格なルールの下で働いてきているはずですので、どこの企業からも信用性は高いと言えます。「〇〇銀行で働いていたのならば、まず変な人はいなだろう」と企業側も先入観で考える傾向にあり有利です。

④大手ハンバーガーチェーン

一昔前はマクドナルドのアルバイトは時給が安くてキツイという中高生・大学生のアルバイトの代名詞でした（最近は時給も高くなっているのかもしれませんが）。全国チェーンだけあって接客研修はしっかりしていますし、キツイ仕事でも頑張ってきたという実績はどこの企業でも欲しがるはずですが、「1万円入ります、確認お願いします！」という掛け声を聞いたことがある人も多いのではないのでしょうか。念には念を入れて上司・同僚と確認し合うというのは一朝一夕には身につかないものです。転職後に職場で気に入る人材が多いと聞きます。

企業としては中途採用の場合に重要視するのはやはりビジネスマナーや社会人としての一般常識力なのだと思います。新卒ならイチから育てて一人前の社会人にするかもしれませんが、中途採用者に一般常識を教えることなどどこの会社もしないでしょう。人事担当者にしてみれば、**前職がどこまで一社会人として育つ環境下であったかを見るのも履歴書の職歴欄の大切なポイント**です。業務スキルもちろん大事ですが、中途採用で応募している以上それは備わっていて

当然のことだと思いますので、入社後に円満な人間関係を築ける人材かどうかを見定める鍵になります。それだけビジネスマナーや一般常識というのを身に付けている人が少ないということだと思います。私どもも様々な方とお会いする機会がありますが、面接の席でもガムを噛んでいたりと足を組んでいる方など色々な方がいるものです。これらの方に「就活するにあたって社会人としての自覚や一般常識はおありですか？」と尋ねると全員「もちろん大丈夫です」と答えます。私どもはビジネスマナー・スクールの先生ではありませんので特にそこで注意はいたしません。通常の会社でも新卒以外の方に一般常識を注意することはしないと思いますので、結局気づかぬまま年齢だけを重ねてしまったという人も多いようです。企業側が評価する前職・経歴というのは何も業務スキル能力だけを窺うものではないということです。但し、上記①～③に当てはまっていたとしても勤続年数が正社員の場合は最低でも3年以上（できれば5年以上あると望ましい）はないと、「キツくて逃げ出したんだろうな・・・」と逆に勤ぐられてしまいますので、こういう業界は諸刃の剣も含んでいますのでご注意ください。

[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 354 話「お仕事メール便のお知らせ」

オフィスタではご登録いただいている方に、新着のお仕事をメールで随時お知らせしております。気になるお仕事がありましたらメールで返信いただければエントリーができますので、ご興味がある方はお申し付けください（ご登録時にメール便を希望されている方は不要）。新着お仕事メール便はご希望の職種・勤務地などを問わず、全員へ配信いたしますのでご了承ください。また、オフィスタへ所定の履歴書を提出して電話ヒアリングが終了していることが応募条件となりますので併せてご確認ください。人気のお仕事は常にチェックしていないとすぐに決まってしまうのでお困りの方もいらっしゃるかと思いますので、少しでもみなさまのお仕事探しの一助になればと考えています。メール便を希望する方はオフィスタ人事管理部までご連絡ください（メルマガ【オフィスタ NEWS】とは異なりますのでご注意ください）。

[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 353 話「インターンシップ終了」

三月も半ばになりました。進学・就職・異動等、四月から新生活をスタートされる方も多いの

ではないでしょうか。私事ではありますが、オフィスタでインターンシップ生として秋から働かせていただいていた私も、四月からの就職にあたり、本日が最後の勤務日となりました。

オフィスタで働いた半年間、事務未経験の新人であったにもかかわらず、多くのことを任せていただきました。庶務のお仕事に加えて広報活動や翻訳校正など、幅広い業務に携わることができ、とても勉強になりました。多くの業務を同時にこなさなくてはならず大変な時もありましたが、効率や優先順位を考えつつ自分で仕事を組み立てていくのは、楽しくもありました。

職場の先輩方は本当に尊敬するところが多く、常に良い刺激を受けながら働ける恵まれた環境でした。初めての事務仕事で戸惑うこともありましたが、困った時には先輩にアドバイスを仰ぎ、助けていただきました。自分の力不足をふがいなく思うと同時に、私も早く戦力になりたいと、モチベーションを上げて仕事に取り組むことができていました。至らない点多くご迷惑もおかけしましたが、いつも優しくフォローしてくださった先輩方には、本当に感謝しております。一人一人の業務内容は異なっても、仕事は完全な個人戦ではなく、チームワークなのだと感じました。

将来のキャリアに活かしたい、と考える始めた事務職でのインターンシップでしたが、想像以上に多くのことを経験、吸収できた半年間でした。オフィスタでの業務を通して、「自分で考え先を読んで行動すること」、「一人でどうにもならない時には周りに素直に相談すること」の大切さを学びました。

インターンシップ終了に伴い、私が任せてもらっていたブログ更新も今回が最後となります。拙い文章ではありましたが、少しでも楽しんでいただければ幸いです。お付き合いいただいた皆様、短い間でしたがありがとうございました。四月からは新しい場所で、オフィスタでの経験を活かし、自身の目標に向けて頑張っていきます！今後も本ブログは続きますし、今後のオフィスタの発展を陰ながらお祈り申し上げます。慣れ親しんだ職場を離れるのは寂しくもありますが、みなさまどうもお世話になりました。

[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 352 話「まとめ読み 350 話」

オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めて先週で 350 回を越えましたので、300~350 話を一挙まとめて読めるように PDF ファイルで公開しておりますので、お時間がありましたら読んでみてください。お仕事・育児・就活・仕事の悩み・スキルなどなどの記事となっております。スマートフォンでも読めますので電車の中での暇つぶしの読み物として程度でもご拝読いただけますと幸いです。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

[オフィスタ・ブログまとめ読み](#)

[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 351 話「朝食をとる」

皆さんは朝食を毎日とっていますか？朝は時間がない、お腹が空かない等の理由から、朝ごはんを食べない方も多いのではないのでしょうか。内閣府が発行している「平成 26 年版食育白書」によると、朝食の欠食率は 20 歳代で最も高く、20 歳代男性で 30.0%、20 歳代女性で 25.4% にも上るとのことです。全体的に 20~50 歳代の朝食欠食率が高いことから、働いている人で朝食をとっていない人が多いことがうかがえます。朝食はとった方が良いということ自体は広く知られていますが、実際には取れていない人が少なくないというのが現状のようです。さて、朝食をとることでどのようなメリットがあるのでしょうか。朝食は、脳や体の活動を活発にするのに重要な役目を果たしているといわれています。人は寝ている間は体温が下がり、脳や体の活動が低下します。目覚めた直後に頭がボーッとしているのは、そのためです。起床後に体温を上げ、身体を目覚めさせるのが朝食の役割です。また、朝食をとることで脳にエネルギーが送られ、集中力が高まり、仕事や勉強の効率が上がります。この他にも、疲れにくくなる、便秘解消などの効果があるようです。とはいってもやはり、朝は時間がなくバタバタしがちですよね。短時間でぱっと食べられる、効果的な朝食には何があるのでしょうか。まずは、ごはんやパンといった穀類を摂りましょう。これらを摂取することでブドウ糖が生成され、脳を働かせることができます。そしてコップ一杯の牛乳も、簡単に栄養が摂れる優れたものです。タンパク質やカルシウムなどの栄養分がバランスよく含まれています。朝食をとらないということは、エネルギーがゼロのまま無理に身体を使っている状態といえます。朝少しでも早起きをして、毎日朝食をとって元気に一日をスタートさせたいですね。1 日充実したお仕事をするためにも健康な体力は必要ですね。

[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 350 話「語学研修報告」

突然ですが、みなさんはマルタ島をご存知ですか？マルタ島はイタリアの近くにある小さな共和国で、英語とマルタ語が公用語として使われています。日本ではそれほど知られているとは言

えない国ですが、夏にはリゾート地として有名で、治安が良く気候も温暖な島国です。そのマルタ島に、自身のスキルアップのため、オフィスタでインターンの最中でありながらも先日 1 カ月のお休みをいただき語学研修に行っていました。

学生の国籍に偏りがなく、日本人が少ないという理由でマルタ島を選びましたが、実際に欧米やアジア、南米、アフリカと様々なところから学生が集まっていました。また、高校生から退職後の方までと年齢層も幅広く、多種多様なバックグラウンドを持つ人々と交流することが出来ました。ホームステイ先のフラットメイトはブラジル人、ロシア人、フランス人、ウクライナ人で、学校だけでなく家の中でも多国籍の人が集う環境でした。

今回の研修で私はスピーキング能力を伸ばすことを目的としていたため、会話のクラスを中心に受講していました。自身が今まで日本で受けてきた英語の授業と違うと感じた点は、意見や考えを問われ、自分の言葉で表現することを求められるという点です。文法やリーディングの授業でも話す機会が多く、常に自分で考えて発信する必要がありました。思うように考えを伝えられずもどかしい思いもしましたが、英語に対するモチベーションをあげ、とにかく英語で考えて話すという訓練になりました。

1 カ月という短期間ではありましたが、授業後や週末には友人たちと出かけ、帰宅後もルームシェアのため英語を常に話すという英語漬けの日々でした。英語を話すことができると、交流関係や自身の可能性がぐんと広がることを実感した 1 カ月でした。日本でも英語を話す機会を自分で作り、自身の可能性を広げて成長していきたいと思いますので、オフィスタでもこのスキルアップの成果を発揮できたらいいなと思っています。

[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 349 話「企業理念」

インターネットのニュースでマツダ自動車が、「もう八方美人で誰にでも好かれようと思ってクルマを作るのは止めます」、「50%の人に好かれたら、50%の人に嫌われてもいいです」と言う記事を目にした。企業の理念というのは会社ごとにマチマチだがそれを継続するのは難しい。**オフィスタのコンセプトは創設当初から「育児と仕事の両立」のママさん支援を柱にしている。**事業システムもどちらかというママさん向きに構築されている。そのためお子様のいない独身者にとっては本当に満足いただけているか心配になるところがある。世の中には色々なハケン会社があり各々カラーも異なる。主婦を専門とした派遣会社もあれば、若い 20 代だけを専門としたハケン会社もあるだろう、製造専門であったり医療専門であったり販売専門であったりそれぞれ

専門とする分野がある。しかしながらママさんは「子供が熱を出したら休むでしょう!」、「子供を迎えに行くので残業しないでしょ!」とハケンというビジネスでは非常に相性が悪い。だからこそオフィスタではビジネスではなく”支援事業”として発足されたのですが、「ママさん以外の者は支援してくれないのですか」という声を実際にもらい、将来ママさんになるであろう既婚者や独身者も今から理解ある職場ではたらかたいという要望に答えています。大手総合派遣会社でも最近「ママさんもはたらけます」とか「ママさんも歓迎」というキャッチコピーはみかけるが、あくまで「ママさん”も”」であって、”も”というからには所詮オマケ的な位置づけで本命ではないところに置かれてしまっているのが想像できる。そういう意味では「ママさん”しか”」という位置づけのオフィスタははたらきたいママさんには貴重な存在となっているのではないかと考えている。オフィスタのスタッフは「子供が熱を出したら休みます」、「子供の迎えの時間が16時なので15時までの勤務にしてください」、「子供の運動会や授業参観の日には休ませてあげてください」、「子供の誕生日には残業はさせないでください」などを謳い文句にしたハケン会社など常識としてありえないと思うからだ。しかし『それでもいいからオフィスタを使いたい』という理解ある職場を発掘してお仕事を紹介してこれた功績はあると自負している（これもひとえに受け入れる企業さまのご厚情の賜物だと思っています）。だが、これらの事項はママさんには該当しても独身者には当てはまらないので、ママさんの方には満足していただけても以外の方にも満足していただけているか心配になる。オフィスタはコンセプト自体が特異で且つビジネスではなく支援なので八方美人で誰にでも好かれようとは思っていないが、かといって「ママさんに好かれれば、以外の人に嫌われてもいい」とは言えない。独身者でも将来ママさんになればワークライフスタイルは変わってくるし、理解ある職場で「将来的な育児と仕事の両立」を目指すそういう方も支援しなければ意味がない。専業主夫の男性も同様でママさんだけではなくパパさんも支援するのは当然だと考えている。企業理念とコンセプトを照らし合わせて「誰に満足してもらうのがベスト」なのか、「誰を支援するのが企業として必要なのか」を考えてみたくになります。「育児と仕事の両立」という基本コンセプトは依然ブれることなく、広く枝葉を増やしていくという理念が最善なのかなと考えていますが、スタッフの方々のご要望などがありましたら是非聞かせていただく機会を持ちたいと思っています。

[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348話「地方出張」

講習会の運営で大阪へ出張しました。昔は頻りに全国各地に出張していましたが、最近ではめっきり減って久しぶりの地方出張です。4泊5日の出張でしたが講習会運営で朝から夕方まで休む間がなく、その間は東京での本部の仕事が心配で夜はホテルに戻ってもネットで溜まってい

る業務の片づけと慌ただしかったので、とても観光など取れない1週間でしたが。明日から通常業務で出勤ですが1週間も職場を空けると気分も新鮮で、一方で溜まっている仕事の処理が怖いです……。出張で大事なのは本部との連携がスムーズに取れるかどうかで、この1週間も東京からのサポートで助けられた部分が多々ありました。携帯電話・FAX・メール・ネットという全国どこにいても情報交換ができるのは非常にありがたく、緊急時のフォロー体制がしっかりできていると出張者は気持ちも楽になります。営業事務など出張者のサポートの位置づけではたらく方は、出張している方の現場での立場になって最良のサポートができるスキルを身につけると信頼度が上がりますよ。緊急時でも現場やホテルにFAXを送ったり、メールで臨時対応をしたり、現場の出張者の代わりに手足となって本部で対応したり指揮をとれるかどうかのスキルは非常に重要です。本部のOLは日常的な毎日でも出張者にとっては非日常な時間帯ですので、色々な緊急事態・トラブル対応で本部に助けられた1週間でした。サポート役がしっかりしているととても気持ちよく出張業務を遂行できるのだなと感じました。無事に出張も終わり、おかげで帰りの大阪～東京間の2時間半はスマホで映画1本観てゆっくり休めました。

PS.大阪アルバイトでご協力いただきました地元のみなさまにはこの場を借りて感謝申し上げます。また大阪で仕事があった際には是非よろしく願いいたします。

[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347話「中途採用の心得」

中途採用やハケンで就業するにあたって、企業側が求めているものは何かを知っておくことは大切です。新卒社員にはなくて、中途採用の方にあるものは経験値だと思います。これまでの社会人経験や業務経験に期待し、即戦力を求めているのはどこの会社も同じです。しかしながら、面接時に求職者から「**教えてくれればできる自信があります！**」という言葉聞くことがよくあります。逆を言えば教えてくれなければできません！と宣言しているようなものですが、「教えてくれる」という考えを抱いて就業するのは中途採用においては意識が甘いような気がします。社会にはじめて出る新卒社員ではないのですから、教えてくれなくても遂行できる手段を身につけているのが望ましいと思います。会社側とすれば同じイチから教えて育てるのであれば、新卒社員を採用したほうがメリットがあります。年齢が若ければ人件費も安く、将来性もあり、何より社会人経験まっさらな状態から教え込むほうが他社での余計な癖がない分だけ素直に受け入れる謙虚さが期待できるからです。しかし、これらの手間をかける余裕がない会社だからこそ即戦力としての中途採用やハケンを採用するという背景があるわけですから、その会社の期待に応えてこそ必要な人材とみなされます。はじめに1～2教えれば、これまでの経験値を生かして8

～9まで理解してくれる人材こそ企業が中途採用やハケンに求める人材です。誰かが常につきっきりで教えてくれるわけではないということを自覚して業務に当たる姿勢が求められます。ハケンスタッフから挙がってくる意見の中に、「上司が教えてくれないので仕事がわからない」とか「この業界の用語はわからないのに教えてくれない」、「上司が忙しくてほとんど席にいないので何をしたらよいかわからない」などが出てきます。ヒヤリングを重ねていくと「上司が教えてくれないのではなく、概要やさわりの部分しか教えてくれない」という意味であり上司は1～2教えているがそれを8～9まで理解する能力欠如というケースがあります。業界用語がわからないのであれば自宅に帰ってから勉強をしたりはしているのかと聞くと殆どの方がしていないと回答している、上司が忙しくて席にいないのであれば席にいるときに聞いておくとか周囲の人に尋ねたりはしないのかと聞くと、していないという。上司が常につきっきりで1～10まで全て手とり足とり教えてくれるものと勘違いしては中途採用やハケンでは通用しません。「教えてくれればできる自信があります！」という言葉の中には潜在的にこれら甘えの部分のニュアンスが含まれている可能性が多分にありますので、わたしたち日々人材の面接に携わる者は重要視している求職者の言葉です。新卒以外の方は「これまでの経験がありますので教えてくれなくても努力して企業に貢献できる自信があります！」と胸を張って言えるよう意識してみてもどうでしょうか。”自分は新卒社員ではない”ということをしっかり胸に自覚しておけば意識は自然と変わると思いますし、こういう発言ができる方は内定も取りやすいと思いますよ。逆に、新卒の方は「教えてくれればできる自信があります！」というのは面接において模範回答になりますので積極的に使っていいと思います。新卒に比べて中途は不公平だと思われるかもしれませんが、誰も必ず一度は新卒の時期があったわけですから、その時期を通り過ぎたものは次のステップに進まざるを得ないのです。人生を重ねれば重ねるほどその時間に対して他者は期待を寄せ、成長に対して価値を見出すということです。

[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346話「コンパニオン」

コンパニオンというとみなさんは展示会などでのイベント・コンパニオンを想像すると思います。露出度の高いコスチュームについて米国では女性蔑視であるとか風紀を乱すという論争も出ていますが、そもそもコンパニオンとは、展示会などで商品の横に立って説明をしたり接客をするのが仕事で、元々は1970年の大阪万博が始まりと言われていています。初の万国博覧会ということもあり語学力や高度の接客マナーが求められていたため良家の女子大生が従事したと云われています。それが1980年代にイベントが各地で増え、女子大生ブームと相まってアルバイト化し、今のようなイベントコンパニオンが誕生した（「イベントコンパニオン」は和製英語）。

モーターショー等を機にコスチュームの露出が多くなり、後にキャンペーガールやレースクイーンへと様々な形態へ派生していった。携帯電話が爆発的に普及し電話会社各社がこぞって競争していた頃はキャンペーガールなしには立ち行かないという位のコンパニオンが働いていた。

元々はコンパニオンというのは**高度な接客能力を武器に商品の良さを伝えるのが本来の姿**だが、最近では若くて綺麗な子に露出の多いコスチュームを着せているだけではないかとの声が多い。ヘソ出し・脚出しが当たり前で、男性客を魅き付けられれば語学力や接客能力は二の次である。来場者を引き付ける魅力的な女性を起用することに主眼を置くことの是非が今問われている。確かに高度な語学力と接客力があればコンパニオンの仕事は誰でもできるはずだが、現在の状況で高齢の方にイベントコンパニオンが務まるかどうかは疑問である。高齢の女性にヘソ出しの露出の多いコスチュームを着させたらそれこそセクハラ問題にもなりかねない。何故露出が多いのか、何故若くて綺麗な女性なのか、これは**幾多のライバル企業が居並び展示会で集客目的**に他ならない。まずは来場者に足を運んでもらわなければならないし、露出の多い若い女性がいるブースに男性客が集まるのも紛れもない事実である。接客よりもカメラを片手に持った来場者に写真を撮られるのが主となる場合もある。もはやコンパニオンとはモデルであり芸能界への登竜門の一面もあり、自身を売り込むための手段と捉えているアルバイトも多い。一方で同性の女性からすれば「はしたない」、「女性蔑視」という感覚も植えつけることになった（芸能界でもモデルでもそうなのだが、本人の意であったとしても女性の露出に対してクレームを出すのは大概同性者である）。

コンパニオンの仕事とは「接客」なのか「集客」なのか、その目的が過去と現在では異なっているだけのこと、コンパニオンの定義が「接客」というのは確かに本来の意味はそうかもしれないが時代的に感性が古いのであって、**コンパニオンの定義を「モデルとかアイドル」に近い位置づけ**とすれば、「接客業なのに若い子しか出来ないのはおかしい」とか「接客業なのに露出の多いコスチュームを着なければならないのはおかしい」とか「接客業なのに女性蔑視だ」という議論も少しは減るような気がする。

なお、コンパニオンの定義は接客となっているためハローワーク等の行政庁に求人募集を出す際は勿論のこと、いかなる募集広告においても年齢不問が義務付けられる。法律により年齢で採否を判断してはならないとされている。露出の多いコスチュームがあることを謳ってある求人募集に、高齢の方が応募されて、企業側も年齢で合否を決められないとしたら、このような方を採用してコスチュームを着させるのはどうなのでしょう。確かに労働法には適合しているのだろうが、人権侵害などその他の問題が色々あるのではないかと常々思っているのですがどうなのでしょう。その一方で芸能としての求人募集は法律上年齢制限を掛けても良いこととされている。現在のコンパニオンはこちらの意味合いが強いのだが、「コンパニオン」はあくまで接客と定義されているので年齢制限は掛けられないというのが現状だ。法律が今の世の中の現実を追いついていない一例のようにも見える。

ちなみに、コンパニオンのお仕事は給料（アルバイト料）がよくて華やかな仕事に見られがちではあるが実際には接客や長時間の起立を強いられるなど体力の消耗が非常に激しく過酷な仕事であるため、芸能人・アイドルと同じく決して傍から見るほど楽なお仕事ではないということをお補足しておきます。

[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 345 話「有給休暇消化の企業義務」

新年の新聞紙面で、働き過ぎを防止するために有給休暇の完全消化ができるように企業側に対し義務化するという労基法改正案が載っていました。一方で、同じく労基法改正案の中には、働いた時間にかかわらず、成果で賃金を払うとする「残業代ゼロ」制度なども盛り込まれています。一部のブラック企業と呼ばれる会社を除けば、大半の企業で従業員は有給休暇を取得でき、むしろ有給休暇が許可されないという会社は殆ど見たことがありません。有給休暇を“使わせない”会社が多いのではなく**“使わない”社員が多いのが現実**ですので、【社員は有給休暇を使わなければならない】に改正した方がよほど現実的な気もしますが、このへんの行政庁と現実の現場の温度差の違いはどうしても出てしまいますね・・・。

『政府が26日召集予定の通常国会に提出する労働基準法改正案の骨子が明らかになった。企業に対し、従業員がいつ有給休暇を取得するか時期を指定することを義務づけ、確実に取得させることが柱だ。働き過ぎを防止し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図る狙いがある。有給休暇は、休んでも賃金が支払われる制度で、勤続6か月以上で、定められた勤務日の8割以上出勤した従業員が原則として年間10日から20日間取得できる。勤続年数に応じて日数は増える。パート従業員でも、週5日以上勤務などの要件を満たせば、取得することができる。現行の法律でも、企業は従業員に有給休暇を取得させなければならないと定めている。しかし、従業員が自ら、いつ休むか時期を指定して請求することが前提となっている。従業員が請求しなければ、企業は有給休暇を与えなくても違法ではなく、取得率が低迷する要因になっている。』（2015.1.7付 朝日新聞）

参考：[オフィスタ・ニュース第77号-特集『休暇を取りたがらない社員を休ませるには』](#) -

[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 344 話「2015年の雇用動向の予測と考察」

2015年も始まりましたので、ここで毎年恒例の新年予測をしてみようと思います。

①労働者派遣法改正を契機に、企業の派遣活用が増大すると思われる。顧問や嘱託という形で人件費を抑えながら厳しい時代を乗り切ろうとしていた矢先に団塊の世代が各企業からごっそり抜けてしまった今の日本企業が、新たに若い人材を正社員として受け入れて定年まで雇用し続けていける体力はないだろう。ましてや賃上げを政府から要求される中で年々人件費が膨らむことが分かっている若年層を受入れるのは景氣的に無理がある。これまで3年縛りがあった人材を、企業は継続して活用できるのであれば今後の消費増税の効果も相まって経営面でも資金面でも**企業は優遇されることとなり派遣雇用は増大**する。労働者側としてもこれまで一部のスキル保有者にしか門戸が開かれていなかった専門 26 業種が撤廃されれば、**全ての者に平等にそれだけ雇用機会が増える**という企業・労働者の両者にとってメリットが見いだせる時代になるだろう。

②派遣はワークライフバランス（WLB）を重視する者にとって満足できる制度に変化すると思われる。現在国内総労働者数は約 6,600 万人。昨年新たに就職した者の数（就職活動者も含める）は、前年比で見ると男性は約 12~13 万人ほど減少している。原因は団塊の世代が隠居し始めたことや定年退職、若者は働かないニートが増大したためである。正社員になれないから就活をあきらめた者も男性に多い。その一方で女性は**主婦や育児中女性を中心に約 50 万人増加**した。都心ではいまや専業主婦を探す方が困難ともいわれる程、女性が社会進出を果たした。女性がワークライフバランスを求めてパートやハケンなど**家事・育児の両立を目指し理想の働きやすいスタイルを望み社会進出**してきている。その数は男性の就職者をはるかに凌ぐ数である。昨年の雇用率を押し上げたのは紛れもなく女性であり、特に WLB を重視した主婦・育児中女性である。『雇用が増えたというが、その大半は非正規ではないか！』と叫んでいる政治家を TV で見たことがあるのではないのでしょうか。昨年のこの状況を考えれば至極当然の結果であり、これこそが現在の日本の雇用を主に支える者たち（WLB を希望する女性）が出した紛れもない答えなのです。男性陣がだらしないと言ってしまえばそれまでですが、このことから**WLB を目指す女性にとっては企業側が派遣活用を積極化すればするほど雇用機会に恵まれる**ということです。反対に正社員にこだわり続ける者は雇用機会が少ない冬の時代になりそうです。終身雇用が終わりを告げようとしている現代において正社員にこだわり続ける者に取って替わって、肩書や身分よりも「はたらく」ということこそが満足できる人材のためだけに派遣制度が生まれ変わるような気がします。

③新卒採用は2015年も引き続き横ばいと思われるが、中途採用者にまで門戸が開かれるかはわからない。門が狭くなればなる程、待遇面でも冷遇される契約社員が増えそうだ。一方で、主婦・育児者といったWLB希望者はパートや契約社員を避け、WLB待遇の満たされた派遣制度を活用して社会進出してくると思われる。

④労働者の質が問われる時代になると思われる。これまでは一定以上のスキル保有者は専門26業務で優遇されていたが、法改正で撤廃されれば全員が同一線上でスタートすることになる。すべての者に公平に機会が与えられる反面、スキル勝負が激化するため、これまでのように派遣登録をしておけば仕事は回ってくるだろうという意識では追い付けない。高スキルを持つ者から優先的に仕事を確保する状態になり、派遣会社各社もブラック労働者の廃絶に注力し労働者の質は一層向上すると思われる。企業側が派遣活用を活発化させたとしても、失業者数を上回る仕事数（雇用率）になるとは考えにくい。企業側は競争原理で労働者の質・スキルが上がるメリットを享受できるが、労働者側は一流のスキルと意識がなければ就業は遠のくばかりの年になりそうです。

オフィスタでは2015年は企業の派遣活用は活発化すると予想します。特に育児中女性をはじめとするWLB重視型ではたらく方にとってチャンスが回ってくる年になりそうです。一方でフルタイム勤務で正社員にこだわる独身者には正直かなり厳しい年になりそうです。

2015年も“はたらく女性が活躍”できる年になって欲しいと願っています。オフィスタでは今年も、“障害のあるお子さまを抱えるはたらくママさん”にもスポットを当てて、WLBではないかもしれませんが「本当に働きたい」と願う女性を支援していきたいと思えます。

[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343話「謹賀新年2015」

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。

昨年は国内ではたらく女性が一層増えた年でした。特に主婦・ママさんをはじめとする、これまで家庭にいた女性がどんどん社会進出した年でもあります。全国的にも就業した男性の数を女性が上回る結果となりました。昨年も書きましたが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見直されていることからワークライフバランス・育児と仕事の両立を目指すためにハケンの需要が大きくなっています。同時に昨年導入された消費増税もあり企業としてもハケンの活用に需要が大きくなってきました。育児や家事との両立ではたらくきたい女性と、これからの厳しい経営を迫られた企業からの要望とのマッチングで女性の雇用は昨年を超えることが予想されます。「育児中女性＝雇用」の流れがもはや必然の1年になるこ

とでしよう。オフィスタも本年も変わらず育児とお仕事の両立ではたらきたい女性を応援いたします。

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、2015年は昨年以上にはたらきたいと願う女性支援を邁進したい所存であります。2015年もママさん支援はこれまで通り勿論行いですが、特に”障害のあるはたらくママさん”および”障害のあるお子さまを抱えるはたらくママさん”にスポットを当てて育児・障害・エイジレスの三本柱を掲げ一層の支援強化を考えております。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2015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。

平成二十七年元旦

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342話「年末年始のお知らせ（2014-2015）」

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。

2014年12月29日：AMで通常業務終了

2014年12月30日：社内面接・就職相談のみ受付

2014年12月31日～2015年1月4日までお休みになります

2015年1月5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341話「年末にすることは？」

12月もほとんどが終わり、今年も残り一週間程度になりました。みなさん、年越し・年明けに向けての準備は進んでいますか？大掃除、忘年会、年末調整、年賀状、おせち料理の準備・・・年末年始はなにかと忙しい時期ですよ。年末のドタバタに追われ、大掃除がつい後回しになってしまう方もいらっしゃるのではないのでしょうか。私の場合は、大掃除の最中に思い出の品を発掘したりして、懐かしいなぁと思い出に浸っているうちに時間が経ってしまい、なかなかはかどらなかったという記憶があります。

ところで、みなさんは年賀状を書かれますか？メールやSNSの普及、また慣習に対する姿勢の変化などに伴い、年賀状を書く人が年々減っているというニュースを目にします。手軽に連絡を取れる便利なツールが増えましたし、時代の流れもありますよね。私自身は、手紙を出す機会はいま減ってしまいましたが、年賀状だけは出すようにしています。なかなか会うことのできない小学校の恩師や昔の友人など、年賀状で近況報告をし合うのは、年に一度の楽しみでもあります。また、毎年干支に合わせて、どのような絵柄にするか悩むというのも年賀状の醍醐味です。絵を描くのは得意ではないため、年賀状に使えるようなフリー素材を探してきて印刷し、そこに一筆添える程度ですが、年賀状には手書きの温かみがあって良いなぁと思います。手紙は永年書いてないという方も、たまには年賀状を書かれてみてはいかがでしょうか？

年末年始はなにかと忙しい時期ではありますが、クリスマスにお正月とイベントが目白押しですよ。これらを楽しみに、寒さや忙しさを乗り越えていきましょう！

[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340話「雇用率上昇と非正規」

衆院選が始まり選挙カーが毎日回ってきます。雇用も焦点になっていますが、ある党派は「雇用が増えたというが、その大半は非正規ではないか！」と叫んでいます。現在国内総労働者数は求職者も含めた数は約 6,600 万人。前年比で男性は定年退職やニート増で約 12 万人減、一方で女性は主婦や育児中女性を中心に約 50 万人増。女性がワークライフバランスを求めてパートやハケンなど家事・育児の両立を目指し理想の働きやすいスタイルを望み社会進出しているのだからこんなこと当たり前の結果なのに、結局いつまで経っても男性労働者の目線でしか雇用・労働を考えていないからこういう見当外れの議論になるのだろうと感じます。男性がだらしなくってしまえばそれまでですが、主婦や育児中の方がどんどん社会に進出してきたワークライフバランスを目指しているのですから正規であろうと非正規であろうとあまり興味がないのが現実で、こういった女性が求めているのは「雇用形態」ではなく「はたらく」なのです。男性や独身者だけの視点でのみ議論されていてはたらく主婦やママさんが増えているという現実がそっくり見落とされていたり、「雇用」と「はたらく」の違いが分かっていない人がまだまだ日本には多いのかなとも思いますが……。ふと感じたので書いてみましたが、選挙期間中ですし、特定の党派に肩入れするつもりも非難するつもりで書いているわけでもないで、このへんで。

[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 339 話「追加会場 2015 年冬」

(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) が開催する以下講習会の追加開催が決定しました。申込者多数につき急遽追加開催を行うことが決定しましたが、追加会場も満席が予想されますので受講希望者はお早めにお申し込みください。

なお、再度の追加会場は現在予定されていません。申し込み受け付けはインターネットで申し込み可能。

- 「雇用環境整備士資格 (第 2 種: 障害者雇用) 講習会」 (講習詳細は本ブログ第 335 話参照)
追加開催日時:

第 II 種: 障害者雇用 (東京追加会場): 平成 27 年 2 月 10 日 (火) 13:00~16:50

- 「発達障害の人が活躍するために知っておくべき管理者・支援者の知識養成講習会」 (講習詳細は本ブログ第 336 話参照)

東京追加会場日時: 平成 27 年 2 月 10 日 (火) 10:00~12:15

開催場所：東京会場は文京シビックホール 26F スカイホール

※この2つの講習会は、同日同会場のため併せて受講することも可能です。

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 338 話「人材不足で時給アップ」

某牛丼チェーンで時給と労働のバランスが悪く社員のストライキから結局は閉店まで追い込まれるというようなニュースがありました。現在はどこの会社も人材不足で困っている、反面高額な時給は支給できず、結局は安い時給で過酷な労働という図式になっています。特に人手不足と言われているのは販売・サービス・飲食・物流業です。このような背景を受けて企業側も時給を上げてきています。結果、3大都市圏（首都圏、東海、関西）で平成 26 年 10 月に募集があったアルバイトやパートの平均時給は、2006 年以降で最も高くなり、前年同月と比べて 8 円高い 961 円。これまで最高だった 2013 年 12 月の 959 円を上回る結果となりました。求人情報会社が調べた同 10 月を業種別にみると、「販売・サービス系」が前年同月より 3 円高い 944 円。飲食店などの「フード系」の時給も同 10 円高い 937 円だった。これらの求人件数は全体の 5 割近くを占めており、全体を押し上げました。「製造・物流・清掃系」も同 8 円高い 950 円（年末年始に向けて贈答が増えてモノの動きが活発になるため、運転手や荷物の上げ下ろしをする人の時給が伸びていますが、これは季節による一時的なものと思われます）。

なぜ販売・サービス・飲食・物流業が人手不足かというと、やはり業務が過酷な割に賃金が安いという特徴があります。共通しているのは立ち作業であること、高度なスキルを要しない、将来的に手に職と言えるスキルが身につかない等ですが、労働者（特に女性）は事務で座り作業で一般的な OL 像をイメージしているのでこれら業界は正直イヤイヤながら職に就くという方が多く、イヤイヤやっているのに時給も安いので「やってられない」と定着も悪い。一方で企業側は高度なスキルも必要ないし誰でもできる仕事なのだから安い時給でよいでしょうという両者ともに短絡的な部分があります。販売・サービス・飲食・物流業は元々学生のアルバイトとしての代名詞ですので、安く過酷でも学生なら文句を言わない時代がありましたが、今の学生は苦学生ではないので生活にゆとりがあり安い時給では働かないし、そこまでして働きたくないというニートも増えている。社会人であれば尚更 900 円程度では生活できないのもっと割の良い事務職を目指してしまう。時給を上げないと人手が集まりにくく、定着もしにくくなっている。

1000 円にも満たない時給では人手不足に陥るのは当然で企業には決断を迫られる時期に来ていると思います。消費増税など物価は高騰しているのに対して 10~20 円くらい時給上昇したくらいではこの問題は解決しないでしょう。企業側は人手不足に困っているのであれば時給は最低でも 1400~1500 円まで上昇させ人材を確保し、その分は商品を値上げせざるを得ない。値上げすることで客離れが起きるのであれば、そもそもそのビジネス自体に魅力がないということで破たんしているし、意地でも安い賃金で労働者を使うなら某牛丼屋のように閉店に追い込まれるというこれまた破滅の道しかなくなる。

高度なスキルを要しない誰でもできる仕事はむしろ専門業務よりも高額を用意する必要があるのかもしれませんが。かつてのアンケート調査で「スキルが身につかないので時給 3000 円でもコンビニでは働きたくない」という回答がありましたが、まさに今の時代を反映しているような考え方の気もします。時代はどんどん変わっていますので、経営者も過去のセオリーにしがみ付いてはやっていけないと思います。コンピューター技師の時給が 1000 円で、コンビニの時給が 2000 円なんていう逆転現象の時代も来るかもしれません。大手ハンバーガーチェーンでは安い時給でスキルが身につかなくてもそれでもよいという人材を集めています。いわゆるシルバー世代といわれる高齢者集団です。これはこれで理にかなっていて両者が互いにメリットを見出している。「70~80 歳の者に店を任せるのか？」という経営陣もいるかもしれませんが、斬新な発想がないと追い付かない時代なのかもしれませんね。他にもシフトの柔軟化や研修の充実など、職場環境の向上も改善要因としてありますが、これらを実施するにもお金はかかる。下手すれば時給を上げるよりも数倍の投資が必要かもしれないので経営者は頭が痛いところだと思います。労働者は物ではありませんので、需要と供給の関係で調整しなければ上手くいきませんので、比較的人事のプロを備えていない販売・サービス・飲食・物流業で満足いく人材を確保するのは難しいと思います。専門エージェントに依頼して、労働者が満足できる適切な時給で安定した人材確保をし、**企業も労働者も互いに満足いくメリットを見出せるシステムを提供できるハケンの活用が企業も労働者も今後大きな鍵**になりそうです。

[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 337 話「育児と仕事の両立支援の管理者知識養成（H27 年 1 月開催）」

（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 27 年 1 月・2 月に「**育児と仕事の両立支援及び雇用者・管理者が直面する職場での問題解決の解説**」講習会を開催する。育児休業中の従業員より、有給休暇は取得できるのか？等といった質問をされた時に役員・管理職の方はどのような対応をすべきか、法律ではどのように決められているのか、法令

で定める専門的な内容を解説する。また、本年4月より健康保険・厚生年金の保険料において産前産後休暇中が免除となり、雇用保険の育児休業給付金の支給率も変更となっている。これら法改正の内容についても併せて具体的に解説し、育児者を雇用・使用するにあたって役職員・管理者・総務担当者が知っておくべき事項を習得してもらい、職場環境の未整備により増加している労働問題・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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

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11/17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27年1月27日（火）10：00～12：15

大阪会場：平成27年2月6日（金）10：00～12：15

講師：

馬場美智代（（社）日本雇用環境整備機構理事）

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江坂

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

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

[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336話「発達障害者を雇用するための管理者知識養成講習会（H27年1月開催）」

（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27年1月・2月に「**発達障害の人が活躍するために知っておくべき管理者・支援者の知識養成**」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、発達障害の人を採用するために準備すべき課題と管理者・支援者が知っておくべき注意点・質問例を中心に解説する。法定雇用率引き上げ、

平成27年度予定の納付金対象企業拡大及び平成30年度予定の法定雇用率の算定見直し等についても解説。人事担当のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務担当者及び就職支援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。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

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11/17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27年1月23日（金）10：00～12：15

大阪会場：平成27年2月4日（水）10：00～12：15

講師：

石井京子（（社）日本雇用環境整備機構理事長）

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江坂

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

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

[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335話「雇用環境整備士講習会（H27年1月開催）」

（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26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1,866名の整備士が認定・登録されている（H26.9.30現在）。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るなどの経緯から鑑みて、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 11/17 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 27 年 1 月 27 日（火） 13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（東京）：平成 27 年 1 月 23 日（金） 13：00～16：50
- ③第Ⅲ種（東京）：平成 27 年 1 月 29 日（木） 13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（大阪）：平成 27 年 2 月 6 日（金） 13：00～16：50
- ⑤第Ⅱ種（大阪）：平成 27 年 2 月 4 日（水） 13：00～16：50
- ⑥第Ⅲ種（大阪）：平成 27 年 2 月 5 日（木） 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江坂

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

[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 334 話「社会に出て働いてみた（新人）」

オフィスタでの事務仕事を始めて、もうじき二ヶ月が経とうとしています。接客・販売・喫茶店のホール業務はアルバイトとして行ったことがあります。事務職でインターン生として働くのは初めての経験です。社会に出て働くのは初めての私ですが、今日は、この二カ月オフィスタではたらいってみて私が感じたことを書いてみようと思います。

まず感じたのは、予想以上に業務の幅が広いということです。新人だからといって容赦なしです。資料の発送やデータ入力、お茶出しなどの一般的な庶務雑務に加えて、Twitter やブログの更新、メルマガの原稿など、クリエイティブな仕事も任せられます。人のブログを読むことはありますが、自身で書いたことはなかったため、最初のうちはどのように書けば良いのか全く分からず苦労しました。まだスラスラは書けませんが、少しでも皆さんに読みたいと思っていただけるよう、試行錯誤しております。暖かい目で見守っていただけたらと思います。

次に、丁寧かつ迅速に業務を行うというのが、思っていた以上に難しいということです。どのようにやれば効率良くできるかを常に意識していますが、細かいことにこだわるあまり、時間がかかりすぎてしまうこともあります。また、上司に指摘されてから細かいミスに気づくこともあ

ります。自身のミスが大きなトラブルにつながる可能性もあることを意識して、日々反省をしながら業務にあたっています。自身の要領の悪さや仕事ぶりに幻滅することも多々ありますが、一度指摘していただいたことは繰り返さないよう、反省を活かしながら、ひとつひとつの仕事に責任感をもって取り組んでいきたいです。

ところで、先述しました、私も原稿を書かせていただいております Twitter およびメルマガですが、そちらでもお得な情報を掲載しております。よろしければぜひチェックしてみてください。

オフィスタ公式 Twitter : [@offista_twt](#)

オフィスタ公式メルマガ : バックナンバーは下記からご覧いただけます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

[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333話「ハロウィン」

10月31日はハロウィンでしたね。みなさんは何かハロウィンらしいことをされましたでしょうか？家をハロウィングッズでデコレーションしたり、かぼちゃのスイーツを食べたり、子供にお菓子を配ったり・・・楽しみ方は様々かと思います。最近はハロウィンの時期が近付くと、デパートのお菓子売り場にはハロウィンモチーフのお菓子が並び、街中でもかぼちゃやお化けの装飾をよく目にしますよね。以前は日本ではそれほど馴染みのあるイベントではありませんでしたが、年々お茶の間に浸透してきていると言えるのではないのでしょうか。

私はといえば、留学生の友人たちと、ハロウィン・パーティーに行ってきました。やはり仮装をして街を歩き、色々な人と一緒に写真を撮っただけですが、日常生活ではなかなか味わえない時間を過ごすことができ楽しかったです。様々な国から観光客も多く来ており、外国語を勉強している私には、とても良い機会になりました。

ところで、欧米においてハロウィンは子供や学生向けのイベントですが、日本では大人も仮装し、イベントを楽しんでいるように感じます。ニュースでも報道されていましたが、渋谷などで仮装をしている人は、大半が大人ですよね。大人になっても楽しめるハロウィンイベントは日本特有のようで、日本でハロウィンを楽しみに訪日する観光客もいるようです。外国発祥のものが日本風にアレンジされ、それを目的に外国から観光客が訪れるというのも、おもしろいですよね。もちろんマナーをわきまえるのが前提ですが、このようなイベントで日本が盛り上がり活気づくのは素敵なことだと感じました。お仕事のストレス発散やリフレッシュとして大人も楽しめるイベントが増えて欲しいと思います。そうこうしているうちにもうクリスマスの時期も近づ

いていますので、年末の慌ただしい季節に突入して仕事もプライベートも充実できるといいですね。

[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332話「初任給の相場」

いよいよ夏休みが終わり、学生がキャンパスに戻って来ます。各大学では10月から3年生を対象にした就活セミナーが始まり、リクルートスーツに身を包んだフレッシュな人材が中途求職者のライバルとして立ち塞がることでしょう。新卒・中途を問わずに気になるのが初任給・時給です。どのくらいを目安にすべきかよく聞かれますが以下を参考にしてみてください。

■初任給または中途採用で一般事務のお仕事で月30万円超の給与はありえない

初任給または長期の一般事務のお仕事で月給30万円を超えていたら、おかしいと考えてください。その根拠として『就職四季報』の初任給の欄を見ると分かりますが、**初任給が30万円を超えている会社は上場企業でもほとんどありません**。業種別年収トップは総合商社ですが、その総合商社の大学院卒の初任給でさえ25万円にすら達していません。初任給が30万円を超えるような企業は、業務が肉体的にも精神的にも苛酷なために初任給が高く設定されていることが多く実際継続勤務するのは困難です。また実は長時間残業をすること、かなりの高い成績を上げることを期待されてその前提として高額な初任給や時給を謳っている場合もあるので、金額だけを見るのではなく中身をよく見極める必要があります。初任給・初期設定時給額とは何の実績もない新入社員が受け取る最初の給料のことを指します。**会社に対して何の貢献もしていない人間に高い給料を払うというのは、合理的に考えればありえません**。これは新卒・中途・ハケンを問わず皆同様です。外資系などで初任給が高いことはありえますが、語学力・学歴・専門知識など入社が必要条件がかなり高いはずですので、比較的高度な専門スキルを求められるわけではない一般事務職で、いくら即戦力になるとしても高額を用意する企業は常識で考えてありません。前職で年収500万円取っていても、1千万円取っていても新卒・中途採用である以上、その会社では新入社員の1人であることには変わりませんので、ヘッドハンティングでもない限り難しいでしょう。但し、中途・派遣の場合は就業後に突出した能力を発揮することで一気に給与がアップするケースはあり得ます。

このことから考えると、最初から高額な時給を要求しても企業側は貴方という人物を知らないのですから用意するわけがない、就業後に能力・実績・成果を持って知らしめるべき事項です。貴方自身の能力に企業はどのくらいの値段を付けるのかを自身で考えてみる、これが就活におけ

る初任給の相場です。企業が高いと思えば不採用でしょうし、妥当と思えば内定は取れることでしょう、つまり相場とは各自違うということです。一般事務で今30万円超の初任給を取るには、誰の目から見ても突出していると思わせる他の追随を許さないレベルでの能力・経験を有していること又はヘッドハンティングや縁故入社など特別枠で入社するといったことが必要になります。新卒も中途も給与は大事な項目ですが今一度よく見直してみる機会を持ってみましょう。

[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 331 話「悪戯かお菓子か」

もうすぐハロウィンですね。ハロウィンとは、毎年 10 月 31 日に行われる、古代ケルト人が起源と云われるお祭りのこと（語源はカトリックの HallowsEve（聖人の日の前夜）が訛ったもの）。もともとは秋の収穫を祝い、悪霊などを追い出す宗教的な意味合いのある行事であったが、現代では民間行事として定着し、祝祭本来の宗教的な意味合いはほとんどなくなっています。家庭ではカボチャの中身をくりぬいて「ジャック・オー・ランタン(Jack-o'-lantern)」を作って飾ったり、魔女やお化けに仮装した子供達が近くの家を 1 軒ずつ訪ねては「トリック・オア・トリート（Trick or treat：悪戯かお菓子か）」と唱え、子供たちは貰ったお菓子を持ち寄りハロウィン・パーティーを開いたりする。お菓子がもらえなかった場合は報復の悪戯をしてもよいこととなっています。

ハロウィンは日本ではクリスマスに比べて行事的には発達していなかったのですが、最近では企業でも OL が上司にお菓子やランチをおねだりしてご馳走してもらい、もらえない場合は仕事をサボってもよいと（勝手な）解釈がされるため、ちょっとした上司・部下のコミュニケーションを語る良い機会として日本企業の各部署でもトリック・オア・トリートが普及され始めています。部下の女子社員を誘いづらいと思っている管理職の方や、たまには上司とランチでも行きたいけれどキッカケがつかめないという女子社員が、ハロウィン行事を利用してたまには私的なコミュニケーションツールとして利用しているようです。そういう意味ではクリスマスよりも職場で気軽に楽しめるのがハロウィンの特徴なのかもしれませんね。

[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 330 話「秋バテ対策」

最近よく耳にするようになった「秋バテ」という言葉。気候的に涼しく過ごしやすくなってきたにもかかわらず、体調が思わしくない、調子があがらないという人が実際に増えているそうです。この「秋バテ」という言葉は、ここ3年ほどで少しずつ認知が広がってきて、秋の不調に悩まされている人が増大しているそうです。心あたりのある方も多いのではないのでしょうか。

■「夏バテ」と「秋バテ」の違い

専門家によると、『秋バテ』は、夏の暑さがようやく和らぎ、過ごしやすい涼しい季節になった頃に現われる疲れやすさ、体のだるさ、体調の悪さなどの不調を指します。『夏バテ』が秋まで長引き、不調が本格化した状態はもちろんのこと、夏の間は何とかやり過ごしてきたのに、涼しくなった途端に調子を崩すという状態が『秋バテ』です。

(1)朝晩と日中の気温差や、暑い日と寒い日の寒暖差

暑い日がある一方、台風などの影響で、極端に涼しい日もあるなど、日によって気温が大きく変動し、こうした気温差や寒暖差に体がついていけず体調を崩しやすくなります。

(2)夏の不規則な生活リズム等によって蓄積された疲労

8～9月は「夏休み」や「お盆休み」等の影響で、普段の生活リズムが狂いやすくなります。またTV、新聞等でもレジャーの話題がたくさん取り上げられ、遊びの予定が増えがちです。しかし不規則な生活リズムは、体にとってストレスになります。また頻繁な外出やアクティブなレジャー体験等により疲れも溜りがちになります。そして涼しく、過ごしやすくなった秋に、蓄積されたダメージや疲労が一気に現われ、体のだるさや疲れやすさを引き起こすことになります。

(3)冷たい飲食物やクーラーによる、体の冷え

夏の間は、冷たい飲み物や食べ物を摂取することが多くなります。また薄着のままクーラーにあたり、体を必要以上に冷してしまいがちです。こういった生活パターンを秋まで続けてしまうと、冷えが慢性化してしまいます。そして筋肉の冷えはコリにつながり、胃腸の冷えは食欲不振や消化不良、便秘などの症状につながっていきます。

体の調子を整えるには、何よりもまず欠食せずに3食きちんと食事をとることが重要。特に、体内時計のズレをリセットするために、朝食も抜かずにとることが望ましく、食事の際には栄養バランスに気を配りたいですね。

朝食は、優先してとり「炭水化物+タンパク質」を意識し、例えば、<ご飯+納豆><トースト+チーズ><シリアル+乳製品>といった組み合わせに、時間や余裕があれば野菜や果物でビタミン、ミネラルを補うようにしましょう。また、夕食であれば油っこいものを少し控え、<主食+主菜+副菜>を意識した組み合わせで、栄養バランスが偏らないように気を配るのも重要です。可能であれば、主食に玄米や雑穀米の未精製の穀物を取り入れるとビタミンやミネラルの微量栄養素もとりにやすくなるということを覚えておきましょう。

「冷え」が原因の1つとして挙げられる「秋バテ」を予防するためにも、常温のものや温かいも

のを摂るように心がけ、さらに良質のたんぱく質や不足しがちなビタミンやミネラルを効率よく摂取するために、旬の食材を上手に取り入れることもおすすめ。キノコ類や旬の魚介類、果物などを積極的に食べるようにしましょう。

なかなか朝は忙しくて朝食が取れない自分としては、少し早めに家を出て会社近くの飲食店でブレイクファーストを取っています。幸い秋バテはありませんでしたが体に気を付けるのはたらく社会人スキルの一環ですからね。

(参考・出典：DIME)

[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 329 話「電話対応（新人）」

オフィスで仕事をしていると、一日のうちに何度も電話がかかってきます。特にオフィスタは派遣会社ですので多い時は次から次へと電話が鳴りやまない場面もあります。私自身は普段の生活では、メールや LINE・SNS でのメッセージのやり取りがメインですので、電話で話すという機会があまり多くはありません。電話といっても、友人とのおしゃべりや、レストランに予約の電話をする程度……。つつい便利なメールを使いがちになってしまいます。私もそうですが、携帯メール世代といわれる 28~30 歳以下の人には電話が苦手な方が多く、電話業務のない職場を希望する人が急増しているのだそうです。電話が苦手では組織ではたらくのは難しいし、会社側は一般常識欠如とみなされる、当然就業の機会を妨げる要因になります。企業電話を避けている人は電話対応スキルも身に付きませんし、電話経験を積まないまま 30 歳になってしまったらそれこそ取り返しがつかないと心配だったので、社会ではたらくのが初めての私は進んで「電話対応をやらせて欲しい」と懇願してやらせてもらうことにしました。

学生時代には使わなかった敬語や丁寧語の習得もそうですが、ドギマギしてしまい先輩方のような流暢な会話の流れを作れず“やっぱり電話対応は難しいな〜”というのが実感です。とはいえ電話対応は必須業務ですので、電話が苦手などとは言ってられません。自分で志願しておきながらギブアップなんて絶対にしたくない。

現在は先輩方が電話対応をしてくださることが多く、私がすることといえば担当者への取り次ぎ程度です。とは言うものの、初めて職場で電話を取った時はやはりとても緊張しました。電話というのは、会社とお客さまをつなぐ窓口になりますので、会社の第一印象が自分の対応によって決まってしまうと思うと、どうしても緊張してしまうのです。とくに電話は相手の表情が見えないため、対面でお話をする時よりも声色や話し方に気を遣い、失礼のないよう心掛けています。また、お客様からの問合せ内容を、要約して簡潔に担当者に伝えることの難しさというもの

を、電話対応をしてみて改めて痛感しました。今は、先輩方の受け応えを聞きながら電話対応の仕方を学んでいる段階です。まだまだ緊張は抜けませんが、早く慣れてどんな電話にも対応できるよう、日々試行錯誤をしながら精進していきたいと思います。

[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328話「来客対応（新人）」

オフィスタは派遣会社なので、毎日沢山の方がオフィスにいらっしゃいます。オフィスでの事務仕事を始めてまだ一ヶ月ですが、すでに多くの方とお会いする機会がありました。お客さまを会議室や応接にご案内し、お飲み物をお出しするのが私の仕事です。

来客対応自体が未経験でしたので、はじめのうちは、お客さまをお席にお通しすることにさえ緊張していました。また、来訪時の天気やお客様の様子・服装を見て、温かい飲み物と冷たい飲み物のどちらをお出しするか判断するのですが、近頃は季節の変わり目でお天気が安定しないということもあり、その判断にも慎重になります。

ですが、新人の私でも自信を持ってできることができました。それはお盆の扱いです。喫茶店でホールスタッフとして働いていたことがあるため、お盆の上にお飲み物を乗せて運ぶことには慣れていました。オフィスでの事務と喫茶店での接客業務ではお仕事のジャンルが全く異なりますが、この様な場面で前職での経験が活かせることを少し嬉しく感じました。

この例に限らず、お仕事内容は違えども、周りへの気遣い・正確で丁寧な仕事など、職場で求められることに共通する点は多くあるということに、日々の業務を通して気付かされます。それと同時に、今までの知識や経験がそのまま当てはめられるわけではなく、その時その場に合った対応をする必要があるということも感じます。

最近では来客対応にも慣れてきて、ホールスタッフ時代に常に心掛けていた、「お客さまにリラックスしてもらうにはどうすれば良いか」ということを意識する余裕も出てきました。自身の経験をどのように活かしていけるかは自分次第。まだまだ分からないことだらけですが、一つ一つ着実に仕事を覚えて多くのことを吸収し、今後のキャリアにも活かしていきたいです。

[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327話「講習会の手伝い（新人）」

先日お仕事の一環で、お得意様の主催する講習会に受付手伝いで参加してきました。主な仕事内容は、配布資料の仕分けと受付業務です。午前中が準備で午後から来場者受付です。当日来場するお客様約 500 名分の資料を、一人分ずつ封入する作業が午前中の主な業務です。作業自体は難しいものではありませんが、資料の量が多いため未仕分けの資料の山が減らず、時間内にすべて終わらせることができるのか少し不安でしたが、いかに効率よく仕上げるかを意識し、スタッフみんなで工夫しながら協力して作業を行なった結果、予定時刻よりも 30 分以上早く終わらせることが出来ました。ルーチンワークにおいても単に指示されたことをするのではなく、考えながら仕事をするのが大切なのだと勉強になりました。

午前の作業を終えてお腹が空いたころ、ちょうどお弁当が届き、昼食休憩となりました。新人の私にとって、他のスタッフは初対面の方々ばかりでしたが、みなさんととても楽しく昼食の時間を過ごすことができました。一緒に協力し合った仲間だからこそ互いにそう思えたのかもしれませんが、仕事における一体感は心地良いものですね。

休憩でリフレッシュしたあとは、受付業務です。山積みになった配布資料を、1 部ずつお客さまにお渡ししていきました。資料が多く重いため、「重いのでお気を付け下さい」とお声掛けしながら、笑顔でハキハキと話すことを心がけました。「お疲れ様」とお声をかけて下さるお客さまも多く、その気遣いをとても嬉しく感じました。接客や販売など人と接するお仕事の最大の魅力はこういうところかもしれません。講演会の途中で来場された方には空いている席を探してご案内するのですが、なるべく時間を短縮できるよう、常に講堂内の空席状況を把握するよう努めました。

普段はオフィス内での事務職をしておりますので、このような対外的な業務は新鮮で、普段とはまた違う緊張感の中、自分自身も勉強になりまた貴重な経験を得るお仕事できてよかったです。なお、このようなスポット仕事の場合の注意点は、やはり穴を開けられないということ、いかなる理由でも遅刻はできないということです。数日前から体調管理を整え、前日は天候やダイヤの乱れがないかなどチェックしながら万全で出勤しなければなりませんので、事務職にはないそういう厳しさもあり、自分のような新人には学ぶべき点は多かったように思います。

[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 326 話「年功序列制度は廃止方向か」

日立製作所が年功序列制度を廃止すると発表しましたが、年功序列は日本企業において良い側面と悪しき側面を有しています。

大企業では多くの社員数がありますが、その全ての人間が優秀なわけではありませんし能力差は必ずあります。そこを賃金や出世を平準化することで平等性を持たせて労働者には安定を、企業側

は人材定着と愛社精神の育成を互いにメリットとして有しています。銀行が融資をしてマイホームが持てる・住宅ローンが組めるのもある意味年功序列制度の恩恵である。

能力のない人にとってはありがたい制度である反面、能力のある人にとっては不公平な制度でもありました。ここでクローズアップされるのが能力・成果主義で出世や賃金が決まる風習がまだない日本でどう労働者が対応できるかだと思います。

傍から見れば能力のある者が高給を取るのは良い制度に思える一方で、自分のような優秀ではない人間からすれば自身がその立場だったら少し遣る瀬無いなという気もします。能力の有無に関係なくベテランなら誰にでもプライドや勤務年数という経験で得たものがあるという自負がありますので組織の和という面で心配です。高校野球で才能があるからと言って1年生がエースで4番で“キャプテン”というものがまかり通るとすれば、3年生の立場やこれまでの努力を考えると少し悲しいし、1年生のキャプテンに3年生が従うという光景が想像できない。会社でも新入社員にとって上司は人生の先輩。仕事帰りに一杯ひっかけながら上司は人生論を語り部下の将来を願う。「若い者が無理するな」と勘定を持ってもらったりというのが、どこにでもあるサラリーマン風景。これがある日、両者の立場が入れ替わったらやっぱり違和感がある……。自分が単に古いタイプの間人だけなのかもしれないが。

欧米の方からすれば年功序列など理解できないと思うし、日本が生んだ「会社は我が家、社員は家族」のような社会風土は理解できないと思うが、時代も変わり始めグローバル化の中で実力のある者が生き残るサバイバル戦に日本もなったということだと思います。日産・ソニー・パナソニックなど有名大手企業では軒並み年功序列制の廃止を検討されているとも聞きますが、これから先の労働者に待っている新時代というのは厳しい現実社会のことなのかもしれませんね。時代の歯車は止められない、日本の伝統的な賃金体系や上下関係・雇用関係は大幅に変わっていく可能性が出てきました。グローバル化の次の段階に待っているものは間違いなく「終身雇用制度の廃止」なのですから。

[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325話「メルアド入力違い」

今の時代、メールでやり取りを行うのは仕事でも日常でも同じこと。オフィスタでもインターネットを使ってWEB登録ができるようになっていますが、一番多いのはメールアドレスの入力間違いです。

①単純なタイプミス

②自身のメールアドレス自体を間違えて覚えている

のいずれかが殆どですが、1文字違っていても当然ながらメールは届きません。今に始まったことではないのかもしれませんが、メールアドレスの入力違いで情報交換の疎通が上手くいかないのではもったいないことですよ。

①のタイプミスは見直しをすれば気付くはずですので自身の注意力でミスをなくすことは可能です。特に事務職を目指す方は、こういうつまらないミスは業務上では命取りですので、センス・性格も関係するとは思いますが減らすように努力してみましょう。

問題は②の自身のメールアドレスを間違えて覚えている方です。これは複数のメールアドレスを所有していたり、頻繁にアドレスを変更したり、複雑化させすぎた結果などが考えられます。最近ではスパムメールなども多いのでアドレスを複雑化したり頻繁に変更したりする方も多いと思いますが、結果として振り回されるのが自身ではどうにもなりません（実際には複雑化しても変更してもスパムメールは来ますので、一時しのぎにしかならないのですが・・・）。多いのが「-」（ハイフン）と「_」（アンダーバー）を間違えている方です。中には@以降のプロバイダー名が全然違っていたりという方もいらっしゃいます。自分では合っていると思い込んでいるため、メールが届かないというようなときに「自分は正確に間違いなく入力した。メールがこないのはそちら（相手側）のせいである。」という思い込みを抱きがちになってしまいます。

このようなメルアド問題は今後も続くと思われませんが、やはり日本人にはアルファベットよりも漢字の方がミスはないものであると実感します。また、やっぱり確実性でいえば郵便の方が間違いがないのかなとも感じます。メールが普及しきった現在、心と感じます。

[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324話「女性に不評のクールビズとは」

残暑が続く中、社内ではクールビズスタイルを引き続き導入している企業・サラリーマンも多いことでしょう。そこで女性から不評を買ってしまうこともある男性のクールビズについて取り上げました。はたして女性がドン引きしてしまうクールビズとは？

1位：ワイシャツから乳首が透ける

2位：ネクタイを外した首元から胸毛が見える

3位：ワイシャツの下に妙な柄・色のTシャツ着ている

4位：素足にローファー

5位：ワイシャツの下に何も着ない

5位：ワイシャツの胸元が大きくはだけている

5位：ポロシャツからわき毛が見える

8位：ネクタイを外した首元にネックレスつけている

9位：半端な丈のパンツからすね毛が見える

10位：華やかなアロハシャツ

7割近くの女性が同意見で2位以下を大きく引き離してワースト1位になったのは“ワイシャツから乳首が透けるクールビズスタイル”。「たまに見かけますが、気になって気になって仕方ないです。下に一枚着て下さい」、「下に何も着ていないのも気持ち悪いけど、透けていたら更に気持ち悪い」、「見てはいけないものを見てしまった気がする」といった意見が女性から寄せられた。他にも手厳しい意見も・・・。

2位【ネクタイを外した首元から胸毛が見える】

「胸毛は苦手なので隠してほしいです」（37歳）、「胸毛の量が多いとちょっとひく」（29歳）、「ビジネスマンとして無いと思う」（35歳）、「胸毛はなんか我慢できない」（20歳）

3位【ワイシャツの下に妙な柄・色のTシャツを着ている】

「社会に出て働く男性としてふさわしくない。だらしない」（22歳）、「着るならもっと考えて着てほしい」（35歳）、「派手なのは嫌だし、センスも疑ってしまう」（26歳）、「ダサい人は嫌だし、一緒にいたくない」（29歳）

4位【素足にローファー】

「蒸れたにおいが漏れてきて思わず顔を歪めた経験がある」（35歳）、「サンダル以外の靴を裸足ではいてほしくない。蒸れるから」（20歳）、「不衛生な感じがするため」（24歳）、「汚いし蒸れてクサそう」（28歳）

5位【ワイシャツの下に何も着ない】

「汗がダラダラでワイシャツが汚らしい」（29歳）、「汗をかいた時に、ワイシャツがベタっと肌について、不快。見た目がクールビズではない」（39歳）、「何も気を使っていない人なんだと思ってしまう。だらしく思える」（34歳）、「清潔感がない」（28歳）

5位【ワイシャツの胸元が大きくはだけている】

「かっこつけてるのか知らないが、気持ち悪い」（33歳）、「『しめて、しめてー!!』と心の中で絶叫。極力見ないようにする」（25歳）、「『見て!!!』と言わんばかりに、はだけているけれど、貧弱で見るに堪えないことがある」（34歳）、「清潔感がない」（21歳）、「ボタンをしめるのは最低限の身だしなみ」（39歳）

5位【ポロシャツからわき毛が見える】

「生き物のように湧いているのが見えて、ひどい嫌悪感を覚えたことがある」（34歳）、「わき毛が見えるかどうか事前に鏡でチェックすべき」（34歳）、「程度にもよりますが、あまり目立つようだとNG」（37歳）、「腕毛や胸毛より、わき毛がはみ出てるほうがきたない」（28歳）

さらに下位のコメントを抜粋すると、8位【ネクタイを外した首元にネックレスをつけている】「クールビズなのにアクセサリをつける必要はない」(37歳)、「社会人としての常識を疑う」(38歳)、9位【半端な丈のパンツからすね毛が見える】には「生理的に受け付けられない」(29歳)、「見えてしまうなら長い丈にしてほしい」(27歳)とのコメントが。

暑さで気が緩む夏こそ、女性は厳しく男性の身だしなみをチェックしているということ。いかにクールビズとはいえ、あまりに気を抜きすぎるのは禁物。まだまだ残暑も続くので、男性諸氏の皆さま気を付けましょう。

また、ご主人を送り出すときには妻としてクールビズ・チェックをしてあげてはどうでしょう。

(出典・参考：R25「女性に不評のクールビズTOP10」)

[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323話「育児者の休み」

はたらいていれば急なお休みというのは誰にでもあるものです。朝起きたらお腹が痛かったり、身内に不幸があったりと、誰にでも予期せず会社を休まなければならない突発事態はあると思います。もちろん仕事は休まずに出社するのは社会人であれば当然ですが、このように休まなければならないことがあるのも人間なら誰しも同じです。とはいえ物事には程度・限度があります。月に1回休むのならまだしも、毎月定期的に3日も4日も急なお休みがあるというのでは話は変わってきます。どのくらいが限度なのかというのは人それぞれ・会社それぞれなので一概には言えませんが通常月に1日程度が限度ではないでしょうか。普段減多に休まない方が休めば同僚は「どうしたのだろう？大丈夫だろうか？」と思うし、普段から常習的にお休みをしている方が休めば同僚は「またか！ヤル気あるの？」となってしまうことでしょう。日頃から周囲の信頼・信用を得ている人ほど急な休みには会社も寛大ということです。

そのため、育児中のママさんは子供が熱を出したりとどうしても休みが出てしまうことが予想されますので、その分日頃から自身の都合でお休みをとるということを避けている方が多いです。自身の体調が少し悪いくらいではまず休まないというのは、自分の都合で日頃休んでしまうと、子供の都合で休みが発生した場合に周囲から「またか・・・」と思われるからです。中には自身の都合+子供の都合で休んでいるとどうしても年間で休みの日数が増えてしまうので同僚から冷ややかな目で見られてしまうし子供が悪者のように見られてしまうのは子供が可哀想である。子供を悪者にしないためにも普段から自身が休みを取らないように注意しているというママさんも多い。自身の都合で極力日頃から休みを取らないようにしていたら、子供の都合で急に休んでしまった時でも周囲は「お子さん大丈夫？無理しないでね。普段休んでいないのだからこ

ういう時くらいゆっくり休んだら？」と好意的な声もいただいたという事例もあります。

休むというのは会社にとって組織にとってやはり迷惑をかける行為です。普段から自身の都合で休んでおいて子供の都合でも休んでいたら育児者である以上どうしても独身者より休暇日数は増えます。育児中であることへの理解を会社に求めるだけでなく、自身も会社に日頃から貢献し信頼・信用を得ること、それで初めてお互いの理解というのは深まるものです。育児者がはたらくということは決して楽ではないと思いますが、自覚・決意がしっかりしているママさんは子供の都合以外では殆ど休まないため会社からお咎めを受けたという者は聞いたことがありません。子供の都合でお休みしたら上司に怒られた・育児者に理解がない会社だと文句を言う者ほど日頃常習的に自身の都合でも1～2日以上休んでいる方であるというのも統計的にはっきり出ていますので、育児中の方は特に日頃から自己管理もしっかりして自身の都合でのお休みがないうように気を付けておきましょう。

[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 322 話「最低賃金改訂 2014」

平成 26 年の地域別最低賃金の答申が出始めております。現段階ではあくまでも予定という形ですが以下のような数字が出回っております（10 月 5 日発効予定）。

東京都 19 円アップ 888 円

埼玉県 17 円アップ 802 円

千葉県 19 円アップ 796 円

神奈川県 19 円アップ 887 円

一応 47 都道府県すべてアップしておりますが、最低賃金額は都道府県によって格差あります。全国で最も高いのは東京都で 888 円、最も低いのは 677 円が数県あります。ハローワークなどでは 900 円前後のお仕事が多いと思いますが、ハケン時は時給が高いので 800～900 円ということはありませんが、お仕事を探すうえでの一つの相場として捉えてみてはいかがでしょうか。東京都であれば 888 円を保証するように定められていますが、逆に言えば 888 円プラスアルファは労働者自身のスキル次第ということでもあります。一般的な能力値の方を 888 円とした場合、みなさまはどのくらいのスキルを保持しているのか見直して希望額を算出するのが良いと思います。「〇〇円なければ生活していけないので、これだけ欲しい」という方も多く見かけますが、「これだけのスキルを保持しているのだから、△△円欲しい」という形で考えるのがよろしいと思います。給料は高い方が良いにきまっているのは誰しも同じ、しかし能力・経験・スキルは同じではありませんので、ある意味お給料は自身の能力が決めることであって会社側が決

ることではないのかもしれませんが。最低賃金が 888 円でも能力さえあれば時給 3000 円でも 1 万円でも 100 万円でも稼げるということです。能力や才能を公平と思うか不公平と思うかは難しいところではありますが・・・。

[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 321 話「ビジネス・カジュアル」

先日あるスタッフの方に「オフィスカジュアルという言葉とビジネスカジュアルという言葉がありますがどう違うのですか？」と尋ねられました。オフィスカジュアルはオフィスではたらく上で失礼のない恰好（例えば来客が来てもその会社の品位を損ねることがない職務上の服装）であり、ビジネスカジュアルはビジネスシーンで失礼のない恰好（例えば商談であったり交渉といった対来客を想定した場面でその会社の品位を損ねることがない職務上の服装）といった違いがあると思います。言い方の差異であって、どちらも会社の品位を損ねない格好という点では共通ですので、それほど大きな違いがあるものではありません。

一応念のため調べてみると、オフィスカジュアルが一般的な用語で、特に男性用の平服に用いられているオフィスカジュアルの服装を“ビジネスカジュアル”と呼んでいるようです。『既存の背広に変わり、職場でも私服で過ごす所も増加してきているため、暑さを凌ぐ為にネクタイを外したことに加え、背広であることに違和感をなくすために、替わりに衣服で過ごす必要性が求められていることによる。面接でも私服の指定がある場合はビジネス・カジュアルが無難である。』と書いてありますので、背広を着る男性視点になっていますが、女性は元々背広を着ませんのでビジネスカジュアルの定義がなかったのでしょうか。

いづれにしてもオフィスカジュアルという総称の中に“ビジネスカジュアル”であったり“クールビズ”であったりという言い回しがあり細分化されているようですが、仕事上失礼のない服装という意味では同義とっておけばよいのではないかと思います。

[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 320 話「表情で話す」

お仕事をするうえで嫌なことが顔に出るという方も多いと思います。上司から「彼女は仕事を頼むと嫌がる」と言われるケースでも、スタッフは「嫌だと言ったことはありません」と答える。

こんなケースはよくありますが、嫌な表情で「わかりました」と答えているのではないでしょう。 “目は口ほどにものを言う” という言葉がありますが、会社組織の中で嫌な顔をするということは言葉で発しなくても拒絶していることに他なりません。よく求人募集要項に「笑顔で明るい方を募集」という文言を目にするとと思いますが、言い換えれば職場で感情を表情に出さない方と読み取ることもできます。表情に感情が出るのは家庭に入っていた人、ある程度年齢が上の女性に顕著にみられる傾向です。本人は気づいていないと思いますが、無意識のうちに感情を顔に出す（悟られる）というのは組織ではたらくうえでマイナス要因でしかありません。試しに「笑顔で“わかりました”」と言ってみてください、次に「困った顔をして“わかりました”」と言ってみてください。声のトーンも必然的に下がって覇気がないと周囲は感じ取るのがよくわかるでしょう。仕事をしていれば嫌なことは誰でもありますし、職場に嫌いな人だっているでしょう、ただそれを顔に出した時点で口には発しなくても「それは嫌です」、「あなたは嫌いです」と言っているのと同じなのです。アイドルも握手会で「うわー、この人気持ち悪い、嫌だな、握手したくないな」と思う人だっていると思います。でもそれを顔に出すアイドルなんていないのは、プロ意識を持っているからだだと思います。はたらいて給与を得る以上プロなので、組織ではたらく・仕事をして金銭を得るという意識があれば、無意識だろうと癖だろうと直せるはず。言われていることはしている、自分ではちゃんと仕事をしている、にもかかわらず評価が上がらないという方は自身の表情はどうか意識してみてはどうでしょう。ちなみに職場で常に笑顔でいる方で評価が低いという労働者は見たことがありません。人と人が接する場面で表情というのはとても大事なことです。

[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319話「競争社会」

男性求職者に「上司は年下ですが抵抗ありませんか？」と聞くと多くの方が内心抵抗はあると答えるのに対して、女性求職者は比較的抵抗がないようです。ワークシェアやパート派遣の女性は家事・育児と仕事の両立が目的なのでそもそも競争を望んでいないため理由はうなづける。しかし独身女性やフルタイム週5日はたらく女性は多少なりとも抵抗があった方が良いと思います。自身より人生経験の浅いものが上長として指示し自分を監督するということに“くやしい”という意識があれば成長の糧になるはず。会社組織を活性化するためには「**追い付き追い越せ**」の競争原理は刺激になります。AKBのように少しでも上位にステップアップするために日々努力して、周囲の者には負けたくないという強い気持ちは正にプロだと思います。10代~20代の女の子がプロであること・仕事であるという自覚を持って芸能界という世界ではたらくことに見習うべき点は多々あるはず。TVカメラの前では皆仲良く和気あいあいでも、内

面では闘志がぶつかりあう姿勢にプロ根性を感じます。職場で上長として上り詰めている方は皆すべからずそういう経験を積んできているからそのポジションにいるわけで、OL といえどもそういう方に追い付け追い越せの闘志を燃やすのは会社にとっても自身にとっても成長の発奮材料になるはずで、プロとして金銭を稼ぐ以上は芸能人も OL も同じです。AKB のように勝ち負けに対して涙を流すくらい嬉しい・悔しいと思えるほど日々の努力は想像を絶するのだと感じますが、逆に言えば仕事において嬉しい悔しいと涙するほど仕事に打ち込んでいる者が世の中にどれだけいるのでしょうかという疑問に跳ね返ります。

また、人間関係を大事にしたいので競争は嫌いという方もいるでしょうが、追う方も追われる方も互いに認め合えば信頼関係は生まれますし、そういう互いが理解して生まれた人間関係の方が情性で生まれる人間関係よりも強いものだと思います。女性求職者が職場に求めるものの第一位は“職場の人間関係”ですが、認めてもらって生まれるもの、認めることで生まれるもの、それがはたらきやすい人間関係でもあるので、会社である以上、プロである以上、競争して自分の居場所を見つけるのも仕事の一環なのかもしれませんね。

[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 318 話「真夏の求人募集」

8 月に入り例年求人募集が減る季節です。企業の担当者自身もお盆休みなどがあるため積極的に求人活動を行わないというのが一般的です。また、お子さまが夏休みであったり、猛暑の中リクルートスーツに身を包むのがキツイなどの理由で就職活動する求職者も減る時期です。例年と比較すると求人募集は今年が多いように思います。どこの会社も人材が足りていないのは同じことだと思いますが、春以降好調な気配を見せています。特に育児介護休業法が一般化してきたのか産休・育児休暇に伴う増員が増えていています。これまでは産休から復帰するまでの期間という募集が多かったのですが、今年は当人が復帰してもそのまま残ってもらいたいという欠員による募集で将来的に増員するという企業が目立ちます。一方で今年も昨年に負けず劣らず猛暑が続いていることもあって求職者は昨年よりも少ないような気がします。熱中症など年を重ねるごとにニュース・報道ではその危険性が大きく取り上げられているからかもしれませんが、就職活動がストップしてしまっている方も多いのではないのでしょうか。この反動は恐らく 9 月以降に集中するため、求人募集が多くて、且つ就職活動をする人が少ない今年の真夏は考えようによっては求職者にとってはかなりのチャンスでもあります。「真夏は就活の冬」といわれるこの季節をどう生かすか、求職者のみなさまのご好運をお祈りいたします。

[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317話「ゆるい就職」

インターネットのニュースで掲載されていましたが、メンバー全員がニートで構成される会社があるそうです。「ゆるい就職」として週休4日で月収15万円を目指すという派遣事業だそうです。こうした「緩い」働き方は定着するののかというテーマで記事は綴られており、フルタイムで雇用されるか、時間単位で働くかのいずれかの日本の社会で、もう少し多様な働き方ができないかという視点で考え出されたのが、週休4日、月収15万円という派遣事業なのだそうです。『この就労形態がうまく成立するのは、派遣社員を受け入れる企業次第ではありますが、価値観やライフスタイルの多様化が進む時代にあっては、こうした就労形態が存在するのも悪くありません。この考え方は、社会全体として見れば、一種のワークシェアリングと解釈することもできます。仕事の内容をしっかりと明文化し、責任の所在をはっきりさせることができれば、様々な雇用形態の人が、仕事をうまく分担しながらプロジェクトに関わるのが可能となります。そうすれば、従来よりも多くの人に雇用の機会が与えられることになるでしょう』という内容の記事でした。

オフィスタは創業以来一貫してワークシェアリングを推奨し、週2~3日勤務はあたりまえのハケン会社ですので、この記事を見たときに「え？今頃こんな当たり前のことを言っているの？」という感じで受け止めてしまいました。逆に言えば、やっとワークシェアリングという言葉が世に定着してきたのかなという気もしますが、オフィスタの事業は外部から見ると随分先進的な試みだったのだなと改めて実感しました。但し、このニートで構成するワークシェアはオフィスタの提唱するワークシェアとは根本的に異なる点がありそうです。記事を読んだだけなので受けるイメージでしかありませんが、働きたくない（または労働意欲の低い）ニートを活用したワークシェアのように見えました。オフィスタははたらきたい女性によるワークシェアですので“はたらく”の意味が根本的に違うのではないかと感じました。まず文面が「週休4日」と表示されていますが、何故「週2日勤務」と書かないのかという点。「休む・休める」ということが前提であることが読み取れます。また月収15万円というのも根拠がよくわからない。ニートなら月収10万円程度で親の扶養の範囲内に収まっていた方がよほど金銭的にもメリットがあると思うが・・・。

派遣社員を受け入れる企業次第で確かにワークシェアは国内に定着できると思うが、受け入れる派遣先企業の大前提は「労働意欲のある者を活用する。」であるのは古今東西不変である。どんなに雇用システムが良くてもやる気のない人間など誰も雇わない。『人手不足であるが故に、企業側は労働者の就労形態についてより柔軟に対処する必要が出てくるとも考えられ、人手不足

をうまく利用してゆるい就職が提唱しているような就労形態を定着させることができれば、日本人の新しい働き方というのが見えてくるかもしれません。』と書かれていたが、まずは①労働者が労働意欲を持つこと、②その労働スタイルに自身が満足できること、この2要素が伴わなければワークシェアを定着させることは不可能であるとオフィスタは考えます。ニートを活用した事例なら過去にいくらでも存在するし、派遣会社各社もかつてはネットカフェ前でビールを配ったりして時短や数日勤務といった同じようなニートシステムを何度も導入しているが全て失敗している経緯はこれに尽きます。「ゆるい就職」と呼ばれているものは過去の失敗例と何も変わっておらず、ニート自身が設立したという点を除けば特段目新しいシステムではないが(ニートは発達障害に關係して発症するケースもあるので、単にニートが働きますというだけではなく障害者枠としての労働などアイデアやひねりがあった方が良いと思うが)、同じワークシェアの定着を志す者としてこの会社には過去と同じ過ちでありきたり的に消滅して欲しくないなどは少し感じますが、労働意欲のないニートが話題作り・ゲテモノ狙いの派遣ビジネスなら間違いなく破綻するだろう。世の中そんなに甘くないということでしょうか。

主婦・ママさんとニートでは根本が違うので同じワークシェアでも決して交わることのない平行線であるため同列に語るべきではないのかもしれませんが・・・。

[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316話「女性登用促進」

女性の企業進出は著しく、主婦や育児中の女性でもいまや社内ではたらく姿は珍しくありません。日本の会社組織ではまだまだ男性色が濃いかもかもしれませんが、体力的な面を除けば能力的には男性と差異はなく、むしろ以上の能力の持ち主は大勢います。これからの将来は能力のある女性がトップや管理職として敏腕を振るうことが成長につながると思います。先日、新聞にこんな記事が載っていました。

『政府は、女性の活躍を推進するための新法を制定する方針を固めた。企業や地方自治体に、女性の登用を増やす行動計画を作るよう求めることが柱となる。早ければ秋の臨時国会に提出し、成立を目指す。安倍首相は「女性の活躍推進」を成長戦略の中心の一つに位置づけており、「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」という数値目標を掲げている。新法は、目標達成に向けて企業の取り組みを加速させるのが狙いで、企業自らの手で女性登用に向けた目標を定めた行動計画を作ることに加え、女性がどの程度活躍しているかを対外的にオープンにするために、有価証券報告書などに役員・管理職に占める女性の比率を明示するように求める。(2014.7.14付 読売新聞)』

管理職女性が30%を占めたら国内の職場の雰囲気もまた変わってくると思いますし楽しみな新法案ではないかと感じます。比率明示を義務付けるような法律を定めなければ促進できない現状も日本の悲しい部分もありますが、はたらく女性、はたらくたい女性に嬉しい時代がくればよいですね。

[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315話「遅刻・欠勤対策」

はたらくしているとどうしても遅刻してしまったり欠勤してしまったりということは人間であれば誰でもあるでしょう。もちろん遅刻・欠勤はないにこしたことはありませんが、特に育児中のママさんは子供の病気等で欠勤しなければならない事態に遭遇することもあるかと思います。休んではいけないとは勿論言いませんが、そうは言っても物事何事も限度というものがあります。理由はどうであれ1カ月のうち半分以上欠勤ともなれば、いくら子供の都合とはいえ会社も困ってしまいますし、同僚にかかる負担も大きくなってしまいます。こういう時にママさんの選択肢の多くが、①迷惑をかけるので辞めます、②子供の病気なので仕方がない、の二択です。辞めますというのは育児と仕事の両立ができないという諦めの意味で、仕方がないと開き直るのも自分にはどうしようもないという諦めの意味です。

ここで大切なのは責任感がどれだけあるかです。辞めるにしろ続けるにしろ一緒に働く職場の同僚や会社にかかる負担を考慮していないため、辞めるのは簡単だが残された同僚に降りかかる負担は？とか、続けるにしても仕方がないでしょうの開き直りで継続される同僚や会社の負担は？ということも考慮しなければなりません。あまりにも限度を逸脱した遅刻・欠勤がある場合、本人がどのような対策を立てているのかから見直すべきだと思います。お子様の病気は確かに仕方がないかもしれませんが、対策を全く立てていないというのであれば社会ではたらく以上、無責任だと思います。広い意味で考えれば①②のようなママさんが労働イメージを悪化させ、「子供がいるというだけで就職に壁ができています」現状を生み出す引き金になってしまっていると考えれば、世の中の本当に働きたいママさんが巻き添えを食ってしまうのは残念なことです。

オフィスタでは事前に予測できる遅刻・欠勤に対して対策を立てておくことで「ママさんはすぐに休んでしょう」という悪しきイメージを払拭し、会社からも「こういう対策を立てているなら安心だね、ママさんも見直しました」という言葉をもらえるように努めています。以下は例ですが事前にこういう対策を立てておくだけでも遅刻・欠勤は半減し、会社に対して気まずい思いをする機会もグッと減りますので、ママさんの方も仕方がない・どうしようもない等と諦めないでまずはできることから準備してみましょう。

(例)

- 子供の体調が悪い時は両親に来てもらえるように連絡体制を整備しました。
- 主人にも緊急時には有給休暇等を使ってもらえるように依頼し家庭内の事情は夫婦で助け合う体制を整えました。
- 子供の風邪がうつらないように、子どもが風邪のときは自身の体調管理を徹底するようにいたします。また兄弟にうつらないように子供全員の体調管理を徹底します。
- 緊急時に備えてファミリーサポートと契約をしました。

[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314話「スーパークールビズ」

今年で環境省がクールビズを推進してから10周年を迎えます。今では定着化しつつあるクールビズですが、そもそも誰がどんな目的で始めたのでしょうか。クールビズの歴史について少し調べてみました。

時は少々遡り、1979年の第二次オイルショックの時期に大平内閣が石油節約を目的とした夏の軽装スタイルとして「省エネルギー」を提唱しました。省エネルギーで推奨したのは半袖スーツ。半袖スーツを着用した人気政治家により一時的に話題にはなりましたが、あまり見栄えが良くないためほとんど普及されることもなく省エネルギー自体も浸透せず終わってしまいました。そして2005年、地球温暖化防止を目的とした運動で小泉内閣で「夏場の服装の軽装化による冷房の節約」が提唱され、環境省が普及活動を始めました。クールビズの呼称は、「涼しい」「かっこいい」という意味の英語と「仕事（ビジネス）」を意味する英語を合わせたグンゼ発案による造語が公募の中から採用されたそうです。

ネクタイを装着しなくてもだらしく見えないデザイン性の高い開襟シャツはクールビズという言葉の定着化と共に一気に普及。冷房時の室温28℃でも快適に過ごせるライフスタイルは、今年も地球温暖化対策及び節電の取り組みの重要性から推進期間を従来の6～9月としていたのを前後1か月ずつ拡大し5～10月までとし、6月からは「更なる軽装の奨励や勤務時間のシフトなどのワークスタイルの改革を呼びかける「スーパークールビズ」を環境省では推進しています。環境省におけるスーパークールビズ服装の可否によると、ポロシャツやアロハシャツが「可」となっています（クールビズでは原則不可だった）。但し、ハーフパンツはスーパークールビズでも原則不可と定められています。また、スニーカーも可になりました。クールビズはあくまで環境省の推奨に過ぎないので、念のため職場の確認は必要です。

オフィスタでもクールビズを導入しています。6月からはスーパークールビズ+αとして服装

の完全自由化制度を採り入れました。みなさんもオフィスタへお越しの際は軽装でどうぞ。

[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](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

第313話「女性都議へのセクハラ野次」

都議会で妊娠・出産・不妊に悩む女性への支援を訴えた女性都議への差別ヤジ問題が取り沙汰されています。本件の答弁詳細は知りませんが、育児女性の支援という内容に関してのことだったようなので広義で考えた場合に、育児女性の雇用環境もこの事件と大して変わらないなと思って新聞を読んでいました。まだまだ女性にとってはたらきやすい環境が整備されているとは言えないのではないのでしょうか。

オフィスタは育児中女性の雇用支援という観点で活動していますが、どうしても「子供が急に熱を出してすぐ休むでしょう」とか「迎えに行くので残業しないでしょ」という理由で子供がいるというだけで就業には壁があります。中には「子供は欲しいですか？」と聞いてくる企業もあるそうです（将来妊娠する可能性の有無を採否基準とするため）。就業したとしても独身者と同様の勤務形態は難しいため社内でのイジメに遭いやすいなどの事実もあります。メディアでは「そんなことを言う人間が存在するのか？」という勢いで報道していますが、ここまで露骨に声に出すことはないかもしれませんが多かれ少なかれ**妊娠・出産。育児に対する差別的な事実が存在するのは周知の事実なのに今更？**という感もぬぐえない。妊娠・出産・育児女性への差別的な感情が本当にこの世にないと思っていたのだとしたら国民もマスコミも相当現実にウトイのではないかと思う。

育児中女性の雇用支援をしていると、同様の批判を受けることは日常茶飯事である。スキルも能力もある育児中女性を紹介しても、「子供がいるなら採用しないよ！」と企業側から言われたことなど数えきれない。中には営業に訪問して「育児中女性の支援」と言っただけで「お帰りください」と追い返されたことも何度もある。オフィスタでは時短やワークシェアなどを導入して育児中女性がはたらきやすい環境づくりを推進してきましたので、徐々に「育児中女性も見直しました」という声をもらい、オフィスタのコンセプトに賛同してくれる企業・団体も増えてきました。雇用環境整備士を社内に設置して育児者の適正な採用基準を設け、採用後も育児者に適切な雇用環境を整備している企業も増えてきました。長年苦勞してきていると今回の「妊娠へのヤジはセクハラだ、問題だ」という論争が“え、今頃？”という気がしてしまいます。逆に言えば「このことに今まで誰も気が付かなかったのか？」とさえ思う。

また、今回の一件は女性都議へ男性議員がヤジを飛ばしたのが原因となっているが、育児中女性が職場ではたらく際に、理解が欠如しているのは実は独身女性であり、むしろ男性職員の方が育児中女性に理解を示しているケースが多い。社内イジメに遭うのも加害者は女性陣であることが圧倒的に多い。つまり育児中女性への支援を拒んでいることによるセクハラやモラルハラスメントは必ずしも男性からとは限らない。今回の事件は女性 VS 男性の構図にしかになっていないのは少し物足りないが、女性 VS 女性の方が現実の育児者を巡る真の姿が見れたような気もする。メディアも本件で何を追求したいのかはよくわからない。報道では何かと“美人議員”とか“美しすぎる都議”という形容詞が使われているが本件に美人かブスかは何の関係があるのかイマイチわからないし、マスコミ自体が女性に対する本件の問題の本質が全くわかっていないように思う。今後は発言の主は誰だったのか犯人捜しや女性都議の聞き間違いではないか等の方向で傍から喧嘩を煽ってワイドショー的に飽きてきたらお終いというお決まりのパターンのような気もするが、犯人見つけて責任取らせてハイお終いにはして欲しくない（犯人が誰かなど大した意味もない）。女性の育児・妊娠・出産に対する批判があった（セクハラかどうかよりもこの現実をどうにしかして欲しいと切に考える育児女性が多いのではないかと思います）という本件の論点が薄まらないで欲しいとは思いますが、少なくとも国民が**女性支援を考える・意識するきっかけ**にはなりそうなのですから・・・。

[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312話「追加会場 2014年夏」

（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）が開催する以下講習会の追加開催が決定しました。申込者多数につき急遽追加開催を行うことが決定しましたが、追加会場も満席が予想されますので受講希望者はお早めにお申し込みください。

なお、再度の追加会場は現在予定されていません。申し込み受け付けはインターネットで申し込み可能。

●「雇用環境整備士資格（第1種～3種）講習会」（講習詳細は本ブログ第308話参照）

追加開催日時：

- ①第Ⅰ種（東京）：平成26年8月25日（月）13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（東京）：平成26年8月27日（水）13：00～16：50
- ③第Ⅲ種（東京）：平成26年8月28日（木）13：00～16：50

●「発達障害の人の特性理解と就労管理知識者養成」（講習詳細は本ブログ第 309 話参照）

追加開催日時：平成 26 年 8 月 27 日（水）10：00～12：15

●「育児者雇用のメンタルヘルス・マネジメント知識者養成」（講習詳細は本ブログ第 310 話参照）

追加開催日時：平成 26 年 8 月 25 日（月）10：00～12：15

開催場所：東京会場は文京シビックホール 26F スカイホール

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 311 話「対人恐怖症で面接」

企業面接でいざ自分の番になると“あがってしまう”のは誰でも経験があると思います。私も仕事柄色々な方々とお会いしますが、中には重度の方もいらっしゃるようですので、企業の面接官の方にも読んでいただければと思って書いてみました。

よく「あがり症」というのは聞いたことがあると思いますが広義では対人恐怖症の一種です。「恥の文化」を持つ日本において多くみられる文化依存症候群（主にその国の文化でしか発症しない症状、日本人以外では殆ど発症しない）として、外国でも“Taijin Kyofusho Symptoms”と呼ばれます。他人の前での失敗経験などが起因となり、人前で症状が出ることを極度に恐れ、他者前で極度の緊張にさいなまれる神経症で、軽度のものを“あがり症”、重度になるとパニック障害や引きこもりを引き起こします。赤面・どもり・電話恐怖・会食恐怖・多汗など細かく分類されますが、どれも人前で症状が出ることを恥じ不安に思うあまり、意識がその一点に集中してしまうことが原因で起こる仕組みです。

面接時だけではなく就業後もこれら症状は業務に支障をきたす場合もありますので楽観視できない部分もあります（軽度の場合は「日常生活に支障はないし、これくらい誰でも同じだろう・・・」と医師の診断を受けずに隠したり又は無自覚なケースが多いといわれます）。例えば赤面症（対人恐怖症の代表例で表面上活発なコミュニケーションが取れている者でも発症し、根本的に対人関係が苦手な人が表面上円滑を装っていても実は克服できていない場合に起こ

る)の場合は接客業・受付業・モデル・グラビアアイドルなど症状が直接職業生命にかかわることもあります。

人混みの中で落ち着いて食事ができない会食恐怖症や、自分は会話が下手な人間だと思い込み自然な会話ができなくなる会話恐怖症、周囲の人から聞き耳をたてられているように感じる電話恐怖症など、これらすべて円滑な職場生活を妨げる症状になりかねません。

吃音症(いわゆる“どもり”)は人前で特定の言葉が発しにくくなる症状で、普段は問題がないのに緊張する場面ではどもってしまうという方も多くいらっしゃいます(緊張するからどもるとするのは誤りで、現代医学ではどもるから緊張するということが判明しているそうです。精神緊張に起因すると思われていたため心理療法での治療という誤った方向に医学見解が進んでいたことも対策の後退につながったとも考えられる)。

どもり症は大体2歳で発症することが多く、原因は不明だが右脳障害にストレスや家庭環境などが複雑に絡み合うと考えられている。両親が躰に厳しい家庭の子供に起こりがちで3:1で男子に多い(女子は早くに胸式呼吸に移行するため、子育てのしやすさから厳格に叱りつける場面が男子に比べて少ないからなど女子の発症が少ない理由は諸説あり)。特に子供のころに国語の授業などで上手く教科書が読めずに嘲笑・いじめの原因となり子供の心に深い傷を負わされることが対人恐怖症への拍車をかけるという。吃音症を苦しむ自殺・引きこもりの事例も多く、健常者が考えている以上に本人にとっては深刻なケースが多く、本人はどもり症を人前で必死に隠すために、発音しやすい住所にわざわざ移り住んだり、声に出しやすい名前の車を購入したり、必要なものでも発音できなさそうな商品は購入しない又はかなりまわりくどい方法で購入するなど、吃音者が吃音を隠すために費やす労力や神経疲労は健常者の想像し難いものだといわれています。

私の友人でもどもっている人は何人もいますが「どもっているな〜」という程度にしか考えていなかったし、特に気にすることもなく接してきたように感じますが本人にとっては悩みだったと思います。社会生活において、発症者が心で感じている苦痛ほど周囲の人間は気にしていなかったり楽観的に接することが多いのですが、面接担当官もこういう部分は考慮して対応し、適材適所な配属をしてあげてほしいと感じます。私もあまりにも緊張(症状発症)している方には、できるだけリラックスできるように深呼吸をさせたり、しばらく目をつむらせたり、本題に入る前に雑談をしたり、一緒に軽く運動をしたりさせてから面接を行っています。当事者の抱く苦痛もわかりますし、何よりも良い人材を獲得するためには表面ではなく内面をしっかり見たいですからね。

(出典・参考：ウィキペディア「文化依存症候群」)

[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 310 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 7 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。

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 5/23 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 7 月 28 日 (月) 10:00~12:15

開催場所: 東京会場は文京シビックホール 26F スカイホール
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 309 話「発達障害の人の特性理解と就労管理知識者養成」

(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 7 月に「**発達障害の人の特性理解と就労管理知識者養成**」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 年度以降に予定される納付金対象企業拡大及び精神障害者の雇用義務化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。

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 5/23 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 7 月 30 日（水）10：00～12：15

開催場所：東京会場は文京シビックホール 26F スカイホール

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 308 話「雇用環境整備士資格講習会（H26.7 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 26 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 1,498 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 5/23 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7月28日（月）13：00～16：50

②第Ⅱ種（東京）：平成26年7月30日（水）13：00～16：50

③第Ⅲ種（東京）：平成26年7月24日（木）13：00～16：50

開催場所：東京会場は文京シビックホール 26F スカイホール

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ参照

[（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307話「やりたい事できる事」

世の中にはやりたい事とできる事は違うという厳しい現実があります。お仕事情報などをサイトで見てみると「〇〇に興味がある方を大募集」とか「△△やってみませんか」という募集が大半です。オフィスタでは育児とお仕事の両立がコンセプトですので、「〇〇に興味があってやりたい人いませんか」という募集の謳い文句はあまり使いません。どちらかということ「10：00～17：00ではたらきたい方はいませんか」というように業種や仕事内容よりも“勤務諸条件”に比重を置いています。

独身者ならともかく、育児中女性は自分が出来る事を認識していますので、仕事内容に興味があるだけでは応募はしないということです。例えば人気のマスコミ業界で「TV番組の製作のお仕事に興味がある人を募集」という仕事情報に応募するママさんは少ないでしょう。華やかで人気職種かもしれませんが、家事や子供のお迎えがあるので9：00～17：00 残業なしで果たして帰宅できるのだろうかと考えれば応募をためらう事でしょう。興味はあってやりたいかもしれませんが、やりたい事とできる事は別物です。

現実の世界には、理想だけでは生きていけない厳しいリアリズムがあります。自分に興味がある仕事で、自分の勤務体系に合っていて、全て満足できる・・・自分に都合の良い「ご都合主義」が用意されているわけではないので理想がまかり通るほど世の中甘くないものです。オフィスタでは育児中のママさんには“まずはできる事から始めましょう”ということでその方の今一番求めているものは何なのかを重視したうえでご満足できるお仕事を紹介したいと考えています。

[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 306 話「携帯メルアド」

就活中の方は身に覚えがあると思いますが、企業とのメールでのやりとりをする場面があると思います。もちろん携帯電話(いまは固定電話が主流ではないため)でのやりとりもありますが、資料の送付や連絡事項などがメールで送られてくる企業もあるでしょう。PC アドレスよりも確実に情報をキャッチできるということで携帯のアドレスを指定する方が多いですが、やはり PC アドレスに比べて“アドレス間違いが多い”ということと、“PC メールを受信拒否設定が解除されていない”の2点が目立ちます。

携帯のアドレスは一時期の迷惑メール対策でアドレスを複雑化した方も多いと思いますが、反面自分でもアドレスを覚えていないという方も多いのではないのでしょうか。携帯アドレスの記入間違いでメールが届かないのはもったいないですから慎重に。

また、同様に迷惑メール対策で PC から送られてくるメールを着信拒否している方がいますが、企業は大体 PC からみなさんの携帯アドレスへメールを送りますので、解除していなければ当然届かないということになってしまいます。

特に事務職を目指す方であれば尚更こういう一般的な対応整備はされていて当然ですから、メールが届かないということにでもなれば、「初歩的なメアド違いをするなんて、入社してもこういうケアレスミスは業務上起こしそうな人だな。」とか「応募した企業からメールがくることも予想できない人なのかな。」と悪い評価につながる事もありますから、就活中の方は応募した時点から既に審査・面接は始まっているの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 305 話「退社理由」

転職活動をする際、面接時に「何故、前職を辞めたのか？」という質問をされることがあると思います。採用する側にしてみれば何故前職を辞めたのかは重要な判断材料の一つです。聞かれたことに何でも素直に答えれば良いという訳ではなく、志望動機や受け答えがしっかりしていても、前職の退職理由の答え方次第で不採用にもなりかねないのです。メディアにこんな記事がありましたので紹介してみます。

◎ 「人間関係による退職」だけではマイナスイメージ

人間関係というのは個人の感情の問題ですので、退職理由が「人間関係による退職」というだけでは面接官に不信感やマイナスな印象を与えます。人間関係を理由にするのであれば、面接官が納得できる説明が必要です。

◎ 「体調不良による退職」だけでは説明不足

「体調不良による退職」というと「また再発するんじゃないか」「完治していないんじゃないか」と思われ、不安を抱かれてしまいます。「現在は完治していて問題ない」という事をきちんと伝えましょう。

◎ 「在職期間の短い会社がある」ことを隠すと悪印象

在職期間が短くても、入社後雇用保険で被保険者になっていれば履歴は残っていますので、正直に話をしなければいけません。聞かれない場合でも、入社後は判明し不審感を抱かれる可能性があります。職歴についてあえて書きたくないのであれば、書かなくても問題はありません。

◎ 「前職に対する否定的な理由」は不信感を持たれる

「体力的にきつい」「自分に向いてないと思った」といった理由では、面接官に「会社が変われば楽で向いていると思うのか？」という疑問を持たれてしまいます。さらに、採用してもすぐに辞めてしまうのでは、という不信感も抱かれかねません。

過去の職歴を偽ることはできませんが、退職したいと思ったきっかけが前向きな気持ちであれば、それほど問題ではありません。問題なのは、「キツイので辞めた」、「嫌な人がいるから辞めた」、「なんとなく面倒になって辞めた」など自覚・意識欠如による退社の場合です。社会人としてどうなの？と疑問符を持たれるような辞めかたをしていると、いくら面接で綺麗に取り繕ってもプロの面接官の前ではすぐにほころびが出て見抜かれてしまいます。就業・退職は一生ついて回る人生の一大イベントだということですね。（参考・出典：マイナビウーマン）

[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 304 話 「複数社一括応募」

新卒向けの就職サイトが新卒学生を対象に複数社応募するように煽っているのが週刊誌で取り上げられていましたが、要するにサイト運営側（広告会社）は応募者数に応じて求人企業側に対してフィーが発生するため入社するしないは関係なくとにかく応募さえしてくればビジネス

スとしてそれでよいという風潮が問題視されています。広告を出している企業側の反応もまちまちで、応募者数が多ければ人事担当者としての評価につながるのありがたいという意見と、入社意思もないのに何社も応募しなさいとノルマ的に応募してくる人材がどれだけいても結局は入社しないのだから費用ばかり取られるだけで企業にしてみれば何の意味もないという意見があります。前者は大企業だと思われ、後者は中小企業ではないでしょうか。

新卒向けサイトに関わらず、求職サイトにはとにかくこういう問題はつきものです。気に入ったお仕事があれば一括応募とかショッピングカート感覚でポイポイいれていって送信を押すだけで応募できるという類です。「ご応募いただいたお仕事の件で・・・」と電話をすると、「はぁ？何のことですか？」なんていう反応をされる応募者は少なくありません。事情を話すと「あー思い出した」とか「応募したのは覚えているがどういうお仕事でしたっけ？」という言葉が返されるとお仕事を紹介するこちらで「本当にこの人お仕事する気あるのだろうか・・・」と疑問に思ってしまう。中には「どちらさまですか？」と不審そうな声で電話に応じるのも面倒そうな対応だが、「あなたが応募されたお仕事の件で電話をしました」と話すと急に猫撫で声に変わり「えーっと、何の仕事の件でしたっけ？色々応募しているのでどこに応募したかまでいちいち覚えていないので（笑）」という方もいらっしゃいます。

これが現在の就職活動なのかと思うといささか寂しさもありますが、某サイトの勧める“とにかくあれもこれもなりふり構わず手当たり次第に応募しまくれ”というのは間違いで逆に就業を遠ざけるだけです。就業熱意は採用基準の重要な判断材料ですので、些細な会話一つとっても誤魔化すことはできません。もしあなたが会社の経営者で人材を採用する側だったとしたら、こういう人材を採用したいと思いますか？答えは誰の目にも明らかだと思います。

[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 303 話「ベビーカー論争」

最近話題になっているベビーカー論争ですが、確かに電車やバスの中にベビーカーでお子様連れのママさんを見かけるようになりました。そもそもは駅・施設等への身体障害者のためのバリアフリー整備に便乗する形で台頭してきたと思われるが、ベビーカーの大型化が目立ちます。昔のベビーカーに比べるとタイヤも大きく、半分荷物置き場かと思うような重装備のママさんも多いようです。

昔は通勤時間のラッシュ時にママさんがベビーカーで乗り込むという事自体が少なかったのですが、それだけ女性の社会進出が活発化した証拠でもあると思います。子育て中の女性が子供を連れて電車・バスに乗って何が悪いのかという主張と、ラッシュ時にわざわざベビーカーで乗り込むことはないだろうという主張が概ねの論点らしいですが、どちらが正義かを結論付け

るのは難しい。混んでいる車両で幅を利かせて占拠したり、周囲の事は気にせずに化粧に耽っているなど、周囲をイラッとさせる態度・対応など要はマナーの問題であってベビーカーそのものが原因でもないような感じもします。混んでいる車両を避けるとか周囲への配慮など気配りがあれば、おのずと周りの方も協力してくれるし理解を示してくれることでしょう。これはお仕事においても同様で、育児中の女性が組織ではたらく以上周囲の理解や協力は必要不可欠だと思います。「育児中なのだから仕方がないでしょう！」と開き直って好き勝手やっていたら周りも助け合いの気持ちすら出てこないのではないのでしょうか。お子さまがいてベビーカーで移動するのは正義かもしれませんが、周囲の事を考えないのは不正義です。たったこれだけのことなのに論争に発展するというのも平成時代ならではでしょうか、行政がマークを作って収拾に乗り出さなければ納まらないような事態は悲しいことでもあります。昭和の時代ならこんな論争自体起こらなかったような気がします。IT発展・バリアフリー整備・ベビーカーの機能性向上など技術的な面では日本は進歩を遂げる反面、人の情念が退化してしまったような気もして残念です・・・。

[オフィスタニュース・バックナンバー（メルマガ）](#)

[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 302 話「お花見はしましたか？」

春と言えばお花見！お花見と言えば桜ですが、皆さんお花見はされましたか？ブルーシートを持って大勢で桜の木の下で宴会を楽しんだ方もいれば、カメラ片手にのんびり桜を堪能された方もいらっしゃるかと思います。前月のオフィスタニュース（H26.3月号）の冒頭で、今年の関東の桜の満開日の予想は4月2日と記載しましたが、確かにその辺りでは都内の桜は満開でした。しかし、今年は強風や雨が多かったせいか、散ってしまうのも早かったような気がします。毎年感じますが、お花見の時期って結構寒くてずっと外にいられなかつたりしますよね・・・。

ということで、私はお花見をした後に家でお花見ランチをしました。美しい川沿いの桜を見た後に、ふきのとうや菜の花といった春の旬の食材を使って仲間とのランチ、なかなか和やかな一時を過ごしました～。皆さんはどのように春を楽しんでいらっしゃいますか？暖かい日はお弁当を持ってピクニックも気持ちいいですね。

[オフィスタニュース・バックナンバー（メルマガ）](#)

[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 301 話「まとめ読み 300 話」

オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めて先週で 300 回になりました。一挙まとめて読めるように PDF ファイルで公開しておりますので、お時間がありましたら読んでみてください。お仕事・育児・就活・仕事の悩み・スキルなどなどの記事となっております。スマートフォンでも読めますので電車の中での暇つぶしの読み物として程度でもご拝読いただけますと幸いです。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

[オフィスタ・ブログまとめ読み](#)

[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](#)