

オフィスタ・ブログ

第401話 ～ 第500話

2015年12月24日～2017年10月5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

500	オフィスタ・ブログが 500 話達成	467	雇用環境整備士資格 H29 年度 夏季の希望	434	講習会受付のお仕事とは
499	職員復帰	466	在宅勤務の活性化	433	お仕事情報専用のブログ開設
498	電話に慣れる	465	長期入院の際の高額医療費制 度について	432	オフィスタ・クールビズ 2016
497	キャッシュレス生活計画(試案)	464	お昼はお弁当	431	女性活躍推進法で女性の就業環境が大きく変わる
496	講習会のインビテーション(ご招待)	463	2017 年の雇用動向の予測と考 察(後編)	430	オフィスタ漫画家を募集
495	雇用環境整備士は全国的に増えて いる	462	2017 年の雇用動向の予測と考 察(前編)	429	ママさんに贈る絵本
494	今年もクールビズ	461	育児中のママさん専用の求人サイト	428	有効求人倍率の事務職
493	就活の波に乗るべきか	460	復帰に向けた経過報告	427	発達障害者の雇用管理・雇用定着のため に知っておく知識養成講習会
492	出張しました(大阪)	459	映画で職業病がでる?	426	育児者雇用のための法改正における知識 養成講習会
491	カルヴァドス	458	謹賀新年 2017	425	精神障害者・発達障害者の雇用について 使用者が知っておくべき知識養成講習会
490	出張しました(仙台)	457	年 末 年 始 の お 知 ら せ (2016-2017)	424	雇用環境整備士講習会(H28 年 7~8 月開 催)
489	職場における発達障害への対応	456	会社人間が入院するということ (後編)	423	オフィスタ 10 周年
488	キーボード・タイピング	455	会社人間が入院するということ (前編)	422	少子化
487	女性は定年まで働くのか	454	H28 年度第 2 回 雇用環境整備 士資格講習会のお知らせ	421	TRUMP
486	軽く飲みやすいスコッチ	453	発達障害者の雇用管理・雇用定 着の講習会お知らせ	420	再募集・追加募集
485	発達障害の大学生のためのキャンパスラ イフ Q&A	452	育児者雇用の法改正における知 識養成講習会お知らせ	419	扶養内での働き方が変わります(後編)
484	単発イベントのお仕事に女子大生ハケン	451	深夜への誘い	418	扶養内での働き方が変わります(中編)
483	H29 年度第 1 回 雇用環境整備士資 格講習会のお知らせ	450	まとめ読み 450 話	417	扶養内での働き方が変わります(前編)
482	発達障害者の採用のための大学関 係者・支援者向け知識養成講習会お 知らせ	449	雇用環境整備士資格講習の案 内送付予約	416	日本的な OJT
481	個人情報保護法改正における知識 養成講習会お知らせ	448	人手不足と人が集まらない問題	415	4 月からの就活
480	エイジレス就職	447	派遣登録は何社まで?	414	就業前には自信がない
479	ルイヴィトンの魅力	446	未経験から経理の仕事を勝ち取る	413	自宅に PC は必要か
478	どこも人材不足?	445	扶養内勤務に高時給は得か損か	412	ホワイトデー2016
477	PASMO と SUICA	444	離職率算出方法	411	保育園落ちた死ね発言
476	オフィスタ3つのメール配信	443	業務中の飲食	410	均衡待遇
475	仕事の空き時間を有効に	442	雇用環境整備士資格 H28 年度 冬季の希望	409	イクボス
474	ステータスの魅力	441	オフィスタ NEWS+ α 第 100 号発行	408	イクメン制度のイメージダウン
473	通勤が変わってきています	440	できれば就活やり直したい?	407	バレンタインデーは日曜日
472	スモーカーよ永遠に	439	都営大江戸線が遅延	406	セカンドキャリア
471	激辛は仕事に効用あるか	438	エイジレス社会は実現するのか?	405	長時間労働と過重
470	質疑応答 Q&A 集の発行	437	職場で VAPE は吸えるのか?	404	2016 年の雇用動向の予測と考察(後編)
469	ホワイトデー2017	436	銅メダルでは喜べない?	403	2016 年の雇用動向の予測と考察(前編)
468	講義講習の講師とは	435	職場での結婚の報告	402	まとめ読み 400 話
				401	謹賀新年 2016

第 500 話「オフィスタ・ブログが 500 話達成」

2008 年 10 月 14 日にスタートしたこの「オフィスタ・ブログ」も週 1 本ペースで書き続けて今週 500 話になりました。よくこんなに書くことがあったなと感慨深いものですが、改めて振り返ると色々な記事があって自分たちで描いておきながら「へー」と感心の記事があったりと驚きます。育児・仕事・就職・その他雑談のブログですが、これからもどうぞよろしくお願い致します。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 499 話「職員復帰」

一緒に長年働いていた同僚（または上司や部下）が家庭などの都合で職場を退社されるという経験はみなさんもあると思いますが、かつて一緒に働いていた者が再び復帰するという喜ばしい経験はなかなかできるものではありませんね。育児や産休、出向など復帰する前提で離ればなれだったというわけではなく、一度退社された社員が再びその会社に入社して一緒になるというケースはありそうでなかなかない状況。オフィスタでもこんな嬉しい経験をさせてもらいました。海外のバンドではメンバーが脱退して数年後に再加入して往年のごとく復活なんていうことは

珍しくないですが(日本だと一度解散してから再結成が多い)、あーこういう気分なんだと実感。一緒にやっていたかつての日々が懐かしくもあり、勝手知ったる仲間であれば連携もすぐに取り戻せますし、第二の出発点という気もするし・・・温故知新とでも表現すればいいのでしょうか。別れもあるけれども再会もあるのが人生です、あの日の「またね」は現実になるものなんですね。退社した職員が”また戻ろうかな”とってくれたこと自体が会社の経営者としては嬉しいことではないですからね。オフィスタらしきが出たかなという記事でした。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 498 話「電話に慣れる」

会社で働いていれば電話で見ず知らずの人と会話することは当然あります。最近はメールが主流のため電話が苦手という方も増えてきていますが、原因は経験不足からきていると思います。普段メールを多用しているため、人と言葉で会話することに慣れていないので、敬語が話せなかったり緊張してしどろもどろになってしまったりという苦い経験から**苦手・敬遠・拒否という流れで症状が進行する**ようです。重症の人は面接時に「電話は1本たりとも取りたくありません。

取ったこともないし取れないんです。電話が鳴らない会社で働きたいです。」という要望の人もいます。工場の作業員など電話を取る機会がない業務ならいいですが、**事務職ともなると電話を取らないわけにはいかない**でしょう。この先、どんなに IT が進化したとしても職場から電話が無くなることは絶対にありません。つまり電話に出る・電話を掛けるというのは事務スキルなのです。スキルがなければ当然働けませんから、手段としてはただ一つ、**苦手なものは克服する**しかないでしょう。若年者ですと嫌なものは無理にやらないでよいというのがゆとり的な教えなのかもしれませんが、甘やかすだけが能ではありませんので、対価として給与を得るプロフェッショナルである以上、好き嫌いは置いておいてとにかくにも電話に慣れるしかないですね。

電話が苦手という人にいつも言っているのは「電話が好きですという人の方が世の中少ない。仕事だから取っているのであって、皆思いは同じなのです」ということ。私もできることなら社内で電話は取りたくありません、誰だって考えることは同じではないでしょうか？要は仕事として受け入れる**社会人としての自覚があるかないかだけの問題**だと思います（聴覚障害など電話が身体的支障をきたすために医師から禁止されていたり取れないという方はここでは除く）。電話をすること、それで給与を得ているのだと考えればやるしかないという気持ちになるでしょう。私の教育方針としては新入社員で電話が苦手という人には、入社後に電話は強制的に全部取らせます。1日 20 本取ったとして、月 400 本、年間 5000 本も取れば、「誰でも」電話対応はできるようになります（誰かが取ってしまうから取らないのです、ポイントは取らざるを得ない状況にして鍛えないとダメだと思います）。結局は慣れなので、こういうスパルタ的な上司によって育てられるか、または取らないなら取らないで放置されたまま年月だけ経過してしまうかの差で人間の成長は変わります。中には 30 歳を過ぎても電話が苦手という人もいて、苦手なだけならまだいいのですが「取れない」になってしまうと、この年齢だと今から鍛えるのも難しく今後のことを思うとかわいそうな気がします。そうならないように早いうちから克服を目指して努力してみるのがおすすめです。電話対応は慣れで 100%克服できますから是非頑張ってください。



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 497 話「キャッシュレス生活計画（試案）」

財布というものはスーツとの相性がとても悪いと思う。何かと服が膨らむので身に着けたくはないものの一つである。カバンに入れて置くのが通常ですが、身に着けていないとそれはそれで何かあったとき怖いという事もあります。

ということで財布を持たなくてもキャッシュレス生活は可能かどうか実験してみようと思います。財布を持ち歩かないということで、今回選んだのが以下です。

- ①現金は千円札×3枚
- ②アメリカンエクスプレスカード
- ③JCB クイックペイ
- ④電子マネーEDY

これだけをポケットに突っ込んで日々生活してみたいなという考えです。

クイックペイとEDYはほとんど使い勝手が同じなので1枚あればいいかなという気もしますが、ポケット突っ込みなので紛失しても痛くないという点でEDYの方が気が楽かもしれません。但し、EDYはまだまだ使えるお店が少なくその点ではクイックペイに軍配が上がりそうです。その辺の迷いもありとりあえずしばらくは2枚持ってみたというわけです。パスモは定期券としてスマホケースに収納していますが今回マネー機能として活用はしないこととしました。とてもスッキリした感じですが、一番気になるのは銀行のキャッシュカードを持っていないという事。実際に生活してみてどうなるか、1カ月後位にまた報告してみたいと思います。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 496 話「講習会のインビテーション（ご招待）」

＜＜発達障害の人の採用・雇用管理のために大学関係者、人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会＞＞

◎発達障害者雇用のための知識者の重要性は今後ますます増大します。

一般社団法人日本雇用環境整備機構が主催する人事担当者向けの知識養成講習会です。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おり、知的に遅れはなく、学校の成績も優秀だけれども、大学のキャンパスライフでの困難と就職活動での苦手さの事例を取りあげ、大学関係者・人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及び採用のために知っておくべき必要な知識と対応を解説します。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・雇用管理の準備等にも役立ちます。ご家族・ご親族をはじめとする支援者の

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、発達障害に関わる医療関係者、大学校職員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です。

開催日時：9月22日（金）10：00～12：15

開催場所：中野サンブラザ

講師：本機構理事長 石井京子

受講料：¥6,000 円（税込）

オフィスタ関係者をご招待

本ブログを定期的にお読みの方またはオフィスタのメルマガの読者（月1回発行・無料）で、且つ次のいずれかに該当する方は上記講習会に、受講料無料でご招待させていただきます。先着**10**名様限定。

条件1：オフィスタにスタッフ登録している方

条件2：オフィスタから派遣スタッフを受け入れたことがある会社の関係者の方

◎お申し込み：オフィスタ総務部（info@offista.com）

9/20までに氏名・連絡先を明記のうえメールにてご応募ください。後に担当者から連絡と受講票が届きます。

（注）テキスト代は含まれておりません。PPT 主体ですが必要な場合は当日会場にてご購入下さい（¥1,850 円）。

◎雇用環境整備士資格講習会は以下参照（H29.9.22 開催）

<http://www.jee.or.jp/workshop/1708.pdf>

◎オフィスタのメルマガを申し込む（月1回発行・無料）

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

◎一般社団法人日本雇用環境整備機構公式ホームページ

<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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 495 話「雇用環境整備士は全国的に増えている」

オフィスタは「雇用環境整備士資格制度」の運営を受託しているため、全国各地で講習会運営をしているわけですが、今夏は札幌・仙台・大阪・福岡を巡り、東京会場で締めくくります（東北地方での本講習開催は初）。雇用環境整備士の講習会が盛況ということは育児・障害・エイジレスの雇用に対して関心をお持ちの企業が多いということを意味します。特に地方会場はどこも熱心な受講者が多いという印象です。

受講者の大半は企業の人事担当者・ハローワーク職員・学校就職課担当者・行政庁職員・人材派遣会社営業マンなどが中心で、東京会場は「上司から受けてこいと言われた」という受講者も多いのに対して、地方会場はどの県も「雇用に対する知識習得が一刻も争う」というような危機感をヒシヒシ感じます。仙台会場の受講者が言っていました、「**地方の企業は人材がみな東京に出てしまって人材不足で苦しんでいる。育児・障害・エイジレスの人材を雇用して活用しているかざるを得なくなっている**」と漏らしていました。都内でもファミレス・コンビニはじめ経営が成り立たないほどの人材不足に陥っています。育児者・障害者・エイジレスを活用するにしても、どういう特性がある人たちなのか、採用に際してどういう点に注意すればいいのか、雇ったはいけれどどう活用していけばいいのか、そういう専門知識者は確かに世の中に少ないはずで

このような育児・障害・エイジレス雇用に特化した知識者を養成する稀少な場として、本講習会に興味を持ち受講者が年々増えているということでしょう(これら三者に特化した労働系資格は現在国内にこの資格のみ)。

整備士が各企業で活躍していただき、これら就業弱者といわれる人たちが雇用促進されれば、私どもの苦労も報われるというものです。望まれるのは雇用環境整備士資格の試験制度化です(現在は講習会受講で資格が取得できる仕組みになっているため)。雇用環境整備士を世に周知する段階から、次のステップである整備士の質の底上げ向上へ推移する頃合いと思っています。ご興味がある方、特に企業の役員・管理職・人事担当者は是非受講されますようお願い申し上げます。東京②会場は残席若干(9/22開催)なので、希望者はお早めにお席を確保ください。

(申し込み <http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>)



[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](#)

[オフィスタNWES \(無料メルマガ\)はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 494 話「今年もクールビズ」

オフィスタでは例年『電力節電およびスーパークールビズ制度』を導入して服装の自由化を推進しています。私服着用を完全自由化(内勤時のみ)したもので、ここでいう「私服」と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**という点が特長です。来客の

方へもクールビズを薦めて、面接等でオフィスタへお越しになるスタッフさんへも服装自由化を推奨しています。併せてそれに伴う採否の不利益になるような判断基準を撤廃していますので、ご来社の際には涼しい服装でお気軽にお越しくださいね。

同時に私ども職員も私服着用で業務にあらせていただいておりますので、その旨ご理解いただけますと幸いです。だいぶ涼しくなってきましたがクールビズ月間は10月まで実施していますので、まだまだ暑い日もありますが、お仕事ががんばりましょう。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第493話「就活の波に乗るべきか」

今年の夏も終わり、お子さまのいるママさんは夏休みが終わってホッと一息つける頃ではないかと思います。子供の夏休み期間は、育児中の方が皆言うことですが、「就職活動身が入らない」とか「本当に育児と仕事の両立できるか不安」ということがあるそうです。しかし、毎日家に子供がいるからこそそう感じるのであって、子供が学校に通い出すと「働きたい」・「仕事したい」という欲求が急に出てくるのだから人間は不思議なものです。9月になると求職者が一斉に動き出すようで、一時的に応募倍率が跳ね上がります。お仕事にもよりますが、8月内は1~2倍だったお仕事でも一気に数十倍になることもザラで、この辺の事情をよく知っている方は敢えて8月内に就活を敢行しているはず。人の行動というのは大体同じで、生活行動も大体同じとい

うのが日本人の特徴かもしれません。誰かが動き出せば一斉に動き出し、誰かが動かなければそれに準じるというのは、集団行動を目の当たりにしていると大変興味深いものです。ただ、中には集団行動から外れて動く者もいて、一般的に「マイペース」とか「変わり者」と呼ばれる類の行動をとる者が存在するのもまた事実。皆が右に行くなら、1人だけ左に行くといった思考なのかもしれません。吉と出るか凶と出るかはわかりませんが、こと就職活動においては吉と出る人が多いのではないのでしょうか。企業側が一風変わった思考の持ち主を高評価する傾向にあるのも一因ですが、最大のメリットは就活の波に乗るか乗らないかがズれている人は得てして「人材がないな」という波のときに動くので倍率が立ちにくい段階で内定をさらっていくことができるということ。例として8月の特にお盆あたりに積極的に就活をしていた人は高確率で内定をあっさりとっているはず。人の波に乗るのもよし、乗らないのもよし、人生色々ですね。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第492話「出張しました（大阪）」

先日、講習会運営の関係で大阪に出張しました。月初の仙台に続いて2回目の地方の猛暑を感じてきました。月～火が朝から仕事だったので、前日の日曜日から大阪入りしましたが、日曜日が移動日というのは休日が減ってしまうのは残念ですが職場でバタバタしながら飛び出すよりも楽です。新幹線で2時間半ですから昼過ぎの列車に乗れば夕方にはついてしまうので、久しぶりにゆっくりと夏の午後を感じながら移動しました。

月～火は講習会の運営です。障害者雇用と育児者雇用の職場環境整備がないようです。特にオフィスタは育児者雇用のママさんハケンの会社ですから、小さいお子様がいるママさんの雇用に関する面で聞いていて参考になりました。育児者が雇用される、そして雇用された後に配慮されるべき職場環境が各企業で整備されなければ育児者雇用は進まない。そういう働きたいママさんのために会社の雇用環境を整備しうる専門知識者養成が講習会の内容だったわけです。

東京からは私1名の出張でしたので、現地でアルバイトさんに受付のお手伝いをお願いしました。大阪在住のママさんで例年助けてもらっています。もう何度も本講習会のアルバイトには参加している方なので色々慣れているので助かります。もう1名はオフィスタのお取引先の会社の重役さんだった方で、今は退社されて関西にお住まいというオフィスタをご贖罪にいただいていたお客さんです。今でもオフィスタとお付き合いさせていただいているクライアントさんですが、その最初のご縁を創出していただいた大恩ある方です。受付アルバイトまでお願いしてしまっただけでしたが、久しぶりにお会いできて嬉しい出来事でした。出張で久方ぶりにお会いする知人もいればおのずと夜も楽しくなるものです。帰宅を考えないで飲食できるというのも出張ならではのですね。勉強もできて、小旅行できて、昔の知人と会って、飲食があって歓談がある、今回の大阪出張はそんな仕事内容でした。



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 491 話「カルヴァドス」

カルヴァドス（Calvados）とはフランスはノルマンディー地方で作られるリンゴ酒のことです。フランス国内では食中酒として飲まれている庶民的なお酒です。フランスでも寒地である北部地方ではブドウ栽培がされにくくワインが作りにくいため、ブドウの代わりにリンゴを使ったお酒が作られるようになったということです。リンゴを使った蒸留酒でもこの地方以外で作られたものはアップルワインと呼ばれ、ノルマンディー地方で作られたものしかカルヴァドスを名乗ることはできそうです。名前は有名ですが実際に飲む機会も少ないので、試しに1本買ってみます。

ニッカからアップルワインという商品が昔からあり学生時代に一度飲んだ事がありますが、あれがカルヴァドス（リンゴ酒）とは知らずに飲んでいました。今回購入してみたのが近所の酒屋さんにあったカルヴァドス「ブラー」（Boulard と書いてブラーと読むそうです）。日頃スコッチは飲む方なのですが、それよりも一層カルヴァドスの方がフワッと香りが広がる感じでした。ただ、アップルワインというよりもアップルウイスキーまたはアップルブランデーと呼んだ方が良くらい飲み口はキツイ。カルヴァドスを水割りというのも聞いたことがないのでストレートで飲むのが一般的なのだろうか、だとしたらこれをストレートで食中酒として飲むフランス人の感性も信じられないところだが……。フルーティでスッキリしたアップル“ワイン”のイメージで飲むと期待を裏切られそうです、ウイスキーに近いと思って購入した方がいいでしょう。

ただ、飲む前も飲んだ後の口中も柑橘系・酸味を感じる味と香りで、香りを楽しむだけでもいいでしょう。コーヒーに垂らしたり、お菓子に使ったり、この香りを利用するのもアリかと思えますね。このままゴクゴク飲めるものでもないので、試しに水・お湯・炭酸水・トニックウォーター・りんごジュースなどで割ってみました。ただ水で割ってしまうと香りも薄まる感じでもったない気がしたので、個人的にはリンゴつながりでリンゴジュース割が相性良く美味しく飲めました。ハイボールっぽくするならファンタアップルなどで割ってみてはどうかなと考えています。

口中がサッパリというか爽やかになるお酒でもあるので、デザートの上に食後の締めにはワンショット口直しにというのもいいかもしれませんね。日本人にはあまり馴染みがないお酒なので口にする機会も少ないかもしれませんが、お酒好きな方は話のネタに一度カルヴァドスを試飲して

みてはどうですか。育児・仕事・安眠などのリフレッシュにお酒を飲む方も多いと思いますが、私も色々なお酒を試すタイプなので、また新たな試飲酒があったら紹介しますね。



[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 490 話「出張しました（仙台）」

先日、講習会運営の関係で仙台に出張しました。猛暑の東京を抜け出してと思っていたのですが、仙台もそれ以上に暑い日でした。飛行機を使わない出張は楽でいいなというのは実感します。仙台までは新幹線で東京から約 2 時間、講師の先生は前日の札幌会場から直行ということもあり札幌～仙台間の移動で深夜の到着時にはかなりお疲れのようでご苦労様でした。

講習会は障害者雇用の専門知識者、エイジレス（満 35 歳以上）雇用の専門知識者の養成講習会です。かねてより開催を望む声が多く、今回東北では初めての開催ということもあり正直不安もあったのですが、育児・障害・エイジレス雇用に関心を寄せる企業担当者が多く喜ばしい結果でした。当日は現地在住のアルバイトに受付運営をお願いしました（オフィスタは人材派遣会社なのでこういうときの人材には困らないので助かる）。現役の女子大生もアルバイトに参加いただきましたが、とてもしっかりしていて驚きました（来春からは教員とのことでなるほど・・・といったところ）。まだ大阪・福岡での講習会も続きますので、アルバイト希望の方はオフィスタ人事管理部までお申し付けくださいね。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 489 話「職場における発達障害への対応」

へるすあっぷ 21（発行：法研）2017 年 7 月号 特集記事「職場における発達障害への対応」

発達障害と就労につき一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長 石井京子氏が回答。

- 発達障害者の就労件数は増加傾向にある
- 職業訓練と外部支援員で就労をサポート
- 上司と人事の定期面談が成功のキーになる

<http://www.offista.com/data/press/170619.pdf>

一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障害・エイジレス雇用の促進のために、これら対象者を受け入れる企業側に雇用環境・職場環境の整備をすすめる活動法人です。本部：東京都新宿区、理事長：石井京子、事務局：オフィスタ、で運営しております。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第488話「キーボード・タイピング」

週1回以上スマートフォンでインターネットを利用しているユーザーは85%で、PCで利用するユーザー（46%）を大きく上回ったとのニュースをみた。スマートフォンのみでインターネットを利用するユーザーは46%、スマートフォンとPCを併用しているユーザーは39%だった。スマートフォンのみでインターネットを利用する割合は、若年層に顕著で10代は7割が「スマートフォンのみ」と回答したとのこと。

気になるのはキーボードのタイピング能力の低下が上げられる。10代の若者ならば現職で勤務している者も少ないだろうし、将来就職してからいくらでも身につけられる習得能力はあるでしょう。気がかりなのは、25歳以上の者でネットやPCはスマホのみという方である。最近目立つのは“自宅にPCを持っていない”という求職者である。これではエクセルやワードを駆使して履歴書も作れないのではないかと感じてしまう。現実問題として「PCを持っていないので履歴書が作れない」とか「PCを持っていないので添付で送ってもらった書類が読めない」という求

職者からの問い合わせも増えてきてスムーズな就活を阻んでいる。スマホがあれば困らないと考える人もいるかもしれないが、実際にPCを触らせてみると“自宅にPCを所有していない人”というのは全体的に“PC操作”という点で能力値は低く、キーボードのタイピング速度も十中八九遅いという特性が見られます（だからPCに興味がなく所有していないともいえるが…）。育児中女性など元来PCが苦手な目つ子育てでPCにどっぷりつかれる時間的余裕もない方もいらっしゃるでしょうし、スマホの気軽さに甘えてしまう気持ちもよくわかりますが、一昔前にガラケーが全盛期にメール文をものすごい速度で打ち込める若者が多数いましたが、ガラケー消えた今ではそのような技術は何の役にも立たないでしょう。同じく当面の将来は業務はキーボードを使って打ち込むことが多いと思いますし、現状国内の大半の会社はキーボードを使ってPC操作しているはずで、スマホが達者でも業務ではあまり役に立たないかも。10代の若者がスマホしか持っていないのは仕方のないことですが、**求職中で特に事務職を希望される人は**、職場で嫌でもPCを使う羽目になりますので、PC所有は自己への投資だと考えます。どんなにスマホが使いこなせても業務で役に立つ機会はあまりないと思われます。就活のためにスーツを新調しなければならないとか、履歴書作成のために顔写真をちゃんとした写真屋に取りに行かなくてはならないなど、PC所有も就活の三種の神器みたいなもので手痛い出費かもしれませんが、この就職難で事務職を勝ち取るための投資と思って買い揃えるのが吉でしょう。スマホよりもやはりキーボード・タイピングに普段から慣れておいた方が有利です。



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎ [オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 487 話「女性は定年まで働くのか」

正社員を目指す女性に「どうして正社員にこだわるのですか？」と尋ねると、十中八九返ってくる答えは「長く勤めたいからです」というのがお決まりです。独身女性も既婚女性もママさんも、正社員に求める大きな要素は長く勤務できるということのようです。ここでいう“長く”というのはどのくらいを指しているのか考えてみましょう。“ずっと働きたい”とか“定年まで居たい”ということらしいですが、女性が本当に定年まではたaraけるのかと疑問に思うときも正直あります。女性の労働については男女雇用機会均等法がありますので、男性だからとか女性だからとかで解雇率が変わるようなことはないでしょう。正確には「女性は定年まで働けるのか？」ではなく、「女性は定年まで働くのか？」と言った方がいいかもしれませんね。毎朝通勤ラッシュに乗って通勤している人は多いと思います。見たところ 50～60 歳代の男性が吊革つかんでギュウギュウの電車で揺られている光景は当たり前のように見かけます。さて、ここで疑問なのですが、**女性も定年まで勤務するのであれば「電車の中に 50～60 歳代の女性が男性と同じ比率で乗っていなければおかしい」**ということ。どう見ても中年サラリーマンが圧倒的に駅にも車内にも溢れているように映ります。人口比率から考えてこんなに差が出るわけではないので、そう考えると 50～60 歳代ではたらく女性はやっぱり少ないのかなと思ってしまいます。前述のように女性だからと言って長く働けない職場環境というのも今のご時世ありえないことだとすれば、女性が定年まで**会社に居られるにもかかわらず自らの意思で退社**しているのではないかと思われます。確かにご主人の転勤で会社を辞めたという女性はよく聞きます、一方で妻の転勤で会社を辞めたという男性はほとんど聞きません。男性も女性も権利は均等ではあるけれど、その権利を放棄する確率は女性の方が大きいのかもかもしれませんね。子供が急に熱を出したというときも、働くママさんが会社を休むことはよくある光景ですが、ご主人が有給休暇を使うことは少ないと言われています。そこに異を唱える妻はいないと思いますが、異を唱えないことが男女労働均等ではない証拠、よくよく考えると女性が男性と同じに権利を行使して定年まで勤続するということは現実的ではないような気がします(男女雇用条件は均等でも男女労働意識は均等ではないということ)。理想と現実の違いから、男性も女性も助け合い子育てしながら働けるようなそういう世の中になったらいいなという理想国家像はもちろんあるでしょうが、理想は理想で労働に関して現実には男性中心の社会寄りになっているはず。その縮図がまさに朝の通勤光景に如実に描写されているわけです。これまで正社員を 3 年以内に退社した経験がある女性は、定年

まで勤務することの大変さは身を持って知っているはず。50～60 歳代の女性ならともかく、まだまだ将来長い 20～40 歳代女性はこれからのワークライフバランス・生活環境の変化なども考えて、あまり定年まで居ることを前提にと深く思い込みすぎない方がいいかもしれませんね。ちなみに正社員で入社して退社すればするほど履歴書は汚れます、社会保険に加入していれば履歴は一生消えないので、後悔なきように焦らず拘り過ぎずにお仕事探しをしましょうね。定年まで長く働きたいので正社員を希望しますと言いつつ、前職を正社員で数カ月で辞めているような履歴書だと説得力もないですからね…。そうならないためにも女性は将来的な生活環境の変化を考えて自身のワークスタイルを検討するべきなのです。男性と違い女性にはさまざまな働き方があるとよく言われるのはこのためです。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 486 話「軽く飲みやすいスコッチ」

仕事帰りや寝る前にウイスキーを一杯で疲れを取るのもいいものです。育児中のママさんもはたらく OL さんも一時的清涼水・生命の水ともいえるお酒。私はスコッチ党なのでウイスキーで

もバーボンや国産ウイスキーはあまり飲む機会はないのですが、それでもスコッチは蒸留所だけでも100以上存在すると言われていてシングルモルトウイスキーを極めようと思ったら時間もお金もかかりそう。よってキリがないのでブレンデッドで軽く飲みやすいものはないかと探しているうちに辿り着いたのが以下の2本です。国産ウイスキーのハイボールよりも「スコッチソーダ」と注文するといかにもビジネスウーマンらしくて格好いいかも。毎日仕事帰りに駅近くのバーで1人で寂しく一杯飲んで帰っている私ですが(本当に1杯立ち飲みで正味10分くらいですけど)、酔い過ぎず気持ちよさだけが残る丁度いい感じで帰路につけます。女性の場合、ウイスキーは苦手な方も多いと思うので軽くドライにスッキリ飲めるものもいいですね。以下の2本はウイスキー初心者でもハイボール(ソーダ割り)にして飲みやすいし、注文してもお洒落で通好み、世界的に有名な銘柄だし人気もあるのでBarやサロンならまず置いてあると思います、しかも安価でちょっとワンショットにピッタリですよ。カクテルだと1杯だと物足りないし、ビールや日本酒を仕事帰りにというのも抵抗ある・・・女性は色々周囲の目大変ですよ、お洒落なキャリアウーマンっぽく定番の国産角ハイボールを卒業してスコッチでしかも銘柄にチョットだけこだわってみませんか。

【カティサーク (Cutty Sark)】

有名な帆船の名前の1923年誕生のスコッチウイスキー。飲みやすく価格も手頃なので初心者にお勧め。白ワインのような白色が珍しく、シェリーっぽさを感じながら飲んで、とても軽いというのが特徴です。ウイスキー特有の燻製のような焦げた香り(ピート)が苦手という人もいるかと思いますが、カティサークは水割り・ソーダ割り・コーラ割りなどいずれにしても気になることなく爽やかに飲めます。スコットランドの単一の蒸留所で作られたウイスキーをスコッチシングルウイスキーといい、いくつものシングルウイスキーを混ぜ合わせて作るものをブレンデッドウイスキーといいます。シングルウイスキーはその土地柄やメーカーのこだわりなど特性がそれぞれハッキリ出のですが(いわゆる地酒ですね)、ブレンドは比較的万人向けに作られています(コーヒーや紅茶と同じ)。カティサークはブレンデッドウイスキーです。メインにはシングルウイスキーのロールスロイスと呼ばれるあの高級酒「マッカラン」が使われているとのこと。寝る前の一杯にもいいですが、アペリティフ(食前酒)にも飲めますよ。炭酸水でハイボールがお勧めで、ウイスキーが苦手という方でもこれなら飲めるはずですよ(洋酒が苦手な私の母親も気に入って飲めました)。スコッチ飲んでみようかな・・・と思ったらまずはここから始めてみてはどうでしょう。ソーダで割る前にストレートで香りだけ楽しんでもいいかもしれません、フルーツ畑にいるようなウットリする良い香りですよ。

【デュワーズ (Dewars)】

スコッチウイスキーとはスコットランドで作られるお酒のことです。しかし、世界で一番スコッチの消費量が多いのはアメリカなんです。そのアメリカでスコッチといたらデュワーズと言われるくらい超有名な銘柄です(米国でのシェアNo.1)。1846年創業というから150年く

らしい歴史あるお酒なんですね。米国大統領のベンジャミン・ハリソンが大富豪アンドリュー・カーネギーに良質の酒を送って欲しいと依頼した時に贈られた酒がこのデュワーズだったということで一躍全米中で人気になったとか。ブレンドドウイスキーでメインモルトは最高級クオリティモルトといわれるアバフェルディが原酒に使われています。いくつものシングル原酒をブレンドした後に再度樽に詰めて寝かせるという今では珍しくないがダブルエイジング手法を考案した元祖。日本ではバーテンダーがバーに飲みに行ったときに注文するお酒第一位がデュワーズなのだそうで、通好みの一杯かも。来店して1杯目にデュワーズソーダを頼む客はバーテンからすると一目置かれるのだとか(同業者かよほどスコッチ通だというのがすぐ分かるそうです)。価格もお手頃でスコッチの中でも安価な方ではないかと思います。飲み口はスッキリ爽やか、全体的にバランスが良くてスーッと一気飲みできてしまいそうな軽さが特徴です。ピートは弱めなのですが、ウイスキーらしさは残しています。軽いんですが、「あー、ウイスキー飲んだなー」という思いにさせてくれますよ。

スコッチの世界は本当に奥が深いと思います。一見どれを飲んでも同じようできて実は1本1本すべて個性が異なる不思議なお酒だと思います。個人的には好みの飲み方はロックかソーダで、味・香りは軽めのシェリー寄りが好みなのですが、是非お勧めのスコッチがあったら教えて下さいね。

(参考) ウイスキーについて過去に書いた記事

[第98話「スコッチ・ウイスキー」](#)



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 485 話「発達障害の大学生のためのキャンパスライフ Q&A」

『発達障害のある大学生が感じる学生生活のとまどういと、就活への不安にこたえる 72 問。大学入学から就職活動まで、学生生活でつまずきやすいポイントを Q & A 形式で徹底解説。発達障害の人の学生生活——。「決まったクラスがないので不安」「困ったときに助けを求められません、誰に支援を求めたらいいのでしょうか」「サークル活動で孤立してしまいました」「就活の進め方がわかりません」「家族はどのようなサポートをすればいいのでしょうか」など、就職課をはじめとする大学関係者や発達障害の人のための一冊。』

発達障害の人を支援するための解説本で当事者および家族、支援者、企業の人事担当者、大学関係者に向けて日本雇用環境整備機構理事長 石井京子氏が執筆した1冊です。今回は障害者の大学生活に焦点を当てました。

発達障害者雇用の支援者向け必携本として、**アマゾン第1位を獲得したベストセラー「発達障害の人の就活ノート」**から数えてシリーズ第9弾。お求めは全国書店にてどうぞ

＜＜石井京子氏のサイン入り本書を抽選で1名様に＞＞

オフィスタNEWSをお読みの方にプレゼント。

7月20日までに下記ホームページよりお申し込み下さい。抽選で1名様に本書をプレゼントさせていただきます。発表は商品の発送をもって代えさせていただきます。

<http://www.offista.com/present1707.htm>

○オフィスタNEWSはどなたでも読者になることができます（無料）

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

○その他の発達障害者雇用に関連する書籍

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

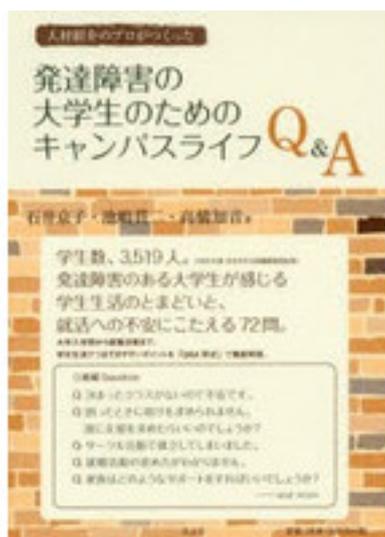
○本書をテキストに、「発達障害の人の採用・雇用管理のために大学関係者、人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会」（講師：石井京子）も今夏全国五会場で開催決定。

詳細は別紙参照または下記HP参照。

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

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/workshop/workshop.html>



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 484 話「単発イベントのお仕事に女子大生ハケン」

オフィスタは一般事務職のハケン会社というイメージがあるかと思いますが、事務職以外にも販売・イベント運営・テレビ雑誌のモデル等も行っております。元々オフィスタは官公庁系の財団法人・社団法人といった団体さまのお手伝いを得意とさせていただいていることから、公益法人特有の講習会・セミナー・イベント・資格試験等の受付業務、総会や理事会評議員会の補助業務から懇親会コンパニオンと事務職以外のお仕事も多々やらせていただいております。最近アルバイトを雇うよりも安いということでスポットはハケンに切り替える企業・団体さまが増えご依頼が増えてきております。毎年ご依頼いただいている「エコ・フェア（主催：環境省）」のお

仕事を今年も行いましたのでご参考まで。

6/3（土）～6/4（日）の二日間、代々木公園で「エコライフ・フェア 2017（主催：環境省）」のブースにてお手伝いをさせていただきました。6月は環境月間ということもあり、省庁や企業・団体・NPO等たくさんのブースが出展されるエコ最大級の行事となっています。オフィスタもエコフェアは今年で9回目のお手伝いとなります。今年は天候も良く、来場者数が多かったように感じます。オフィスタの担当ブースは、3R「リデュース（ゴミを減らす）・リユース（再利用）・リサイクル（再資源）」の推進活動を行っている公益法人で、ブース内には3R活動に関するパネルが展示してあり、お越しいただいた方に3Rに関する簡単なO×クイズをしてもらい、**お客様と一緒に学んだり喜んだりして人と接するのがイベント・コンパニオンのお仕事です。**

オフィスタといえばママさんハケンというイメージがあるかと思いますが、今年は現役女子大生をハケンして対応してみました。女子大1年生（つい先日まで高校生だったわけだし、やっぱり若い！）は社会経験の第一歩として参加。女子大4年生は現在就活中で東京に上京中なので、同じく社会勉強を兼ねてお小遣い稼ぎに丁度よい良いということで参加。学生はどうなんだろう？というブース担当者の不安をよそに、引き寄せられるようにお客さんが詰め掛ける（若いパワーと魅力は羨ましい限り…）。一方で接客能力などがなかったため変に愛相を振りまいたり表裏ない対応に来場者も満足の様子。お子様への接客などは意外と学生さんの方が上なのではと思うくらい上手い。学生さんも見直しました。

日雇い派遣が法律改正で禁止になったのはご存知かと思いますが、30日未満の人材派遣は禁止になってしまいました。元々は港湾荷役などその日暮らしの肉体労働者の生活安定のために日雇い禁止だったのに、主婦層などスポットで働きたいという者のワークスタイルを阻んでしまったのもまた事実。しかし、ある程度裕福な家庭の主婦がお小遣い稼ぎでちょっとだけ働きたいケース（世帯収入500万円以上の主婦は日雇い派遣で働ける）や、現役学生などスポット派遣が可能な特例の者もいます。

オフィスタでもスポットのご依頼に備えて最近は現役女子大生を積極的に登録していますので、お取引企業各位におかれましてはこれまで通り単発・スポット・イベントコンパニオンもお気軽にお声かけください。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 483 話「H29 年度第 1 回 雇用環境整備士資格講習会のお知らせ」

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 29 年度第 1 回の『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅲ種）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。

現在全国に延べ 5,592 名の整備士が認定・登録されている（H29.3.31 現在）。昨季も全国からの参加者で全会場満席の経緯から鑑みて、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・福岡会場・札幌会場・仙台会場（東北地方での開催は初めてとなる）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六会場が設けられた。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 6/19 よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

- ①第Ⅱ種（札幌）：平成 29 年 8 月 1 日（火） 13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（仙台）：平成 29 年 8 月 2 日（水） 13：00～16：50
- ③第Ⅲ種（仙台）：平成 29 年 8 月 3 日（木） 13：00～16：50
- ④第Ⅱ種（大阪）：平成 29 年 8 月 21 日（月） 13：00～16：50
- ⑤第Ⅰ種（大阪）：平成 29 年 8 月 22 日（火） 13：00～16：50
- ⑥第Ⅰ種（福岡）：平成 29 年 8 月 23 日（水） 13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（福岡）：平成 29 年 8 月 24 日（木） 13：00～16：50
- ⑧第Ⅰ種（東京）：平成 29 年 9 月 12 日（火） 13：00～16：50
- ⑨第Ⅱ種（東京）：平成 29 年 9 月 13 日（水） 13：00～16：50
- ⑩第Ⅲ種（東京）：平成 29 年 9 月 14 日（木） 13：00～16：50
- ⑪第Ⅱ種（東京）：平成 29 年 9 月 22 日（金） 13：00～16：50

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、札幌会場は札幌駅前ビジネススペース、大阪会場は大阪研修センター江坂、福岡会場は福岡九州ビル、仙台会場は仙都会館

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1708.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/workshop/workshop.html>



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 482 話「発達障害者の採用のための大学関係者・支援者向け知識養成講習会お知らせ」

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 29 年 8～9 月に「発達障害の人の採用・雇用管理のために大学関係者、人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会」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、大学のキャンパスライフでの困難と就職活動での苦手さの事例を取りあげ、**大学関係者・人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及び採用のために知っておくべき必要な知識と対応**を解説します。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・雇用管理の準備等にも役立ちます。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、発達障害に関わる医療関係者、大学校職員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です。

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・福岡・札幌・仙台（東北地方での開催は初めて）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 6/19 よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

札幌会場：平成 29 年 8 月 1 日（火）10：00～12：15

仙台会場：平成 29 年 8 月 2 日（水）10：00～12：15

大阪会場：平成 29 年 8 月 21 日（月）10：00～12：15

福岡会場：平成 29 年 8 月 24 日（木）10：00～12：15

東京会場①：平成 29 年 9 月 13 日（水）10：00～12：15

東京会場②：平成 29 年 9 月 22 日（金）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）

池嶋貴二（一般社団法人日本雇用環境整備機構理事 大阪会場のみ講師）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、札幌会場は札幌駅前ビジネススペース、大阪会場は大阪研修センター江坂、福岡会場は福岡九州ビル、仙台会場は仙都会館

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1708d.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/workshop/workshop.html>



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 481 話「個人情報保護法改正における知識養成講習会お知らせ」

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 29 年 8

～9月に「個人情報保護法改正でほとんどの事業者が対象になりますー平成29年法律改正対応版『雇用主が知っておくべき個人情報保護法改正の解説とポイント講習会』」を開催する。

親族が救急車で病院に運ばれたとき、家族と名乗って電話したにもかかわらず、病院の担当者は患者の容態は「個人情報」なので教えられませんといった対応を受けたり、仕事をしていても調査やデータ収集に関して「個人情報の壁」にあたることはしばしばです。そもそも「個人情報」とは何なのか。また、今回の法改正は、個人情報の保護を図りつつ、パーソナルデータの活用を促進し、新産業・新サービスの創出と国民の安全・安心の向上を目的としています。旧法では曖昧だった個人情報の定義の明確化や適切な保護の下での個人情報の活用の促進、労働者の個人情報に関する開示・訂正・利用停止請求権の明確化など、**今更恥ずかしくて聞けないという個人情報の基礎概念から、今回の法改正のポイントまで、雇用主が知っておくべき内容を幅広く解説**することで社内の知識者養成に主眼を置き講義します。

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Ⅰ種～第Ⅲ種）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・福岡で会場が設けられ、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6/19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29年8月22日（火）10：00～12：15

福岡会場：平成29年8月23日（水）10：00～12：15

東京会場：平成29年9月12日（火）10：00～12：15

講師：

馬場実智代（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、福岡会場は福岡九州ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1708e.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/workshop/workshop.html>



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 480 話「エイジレス就職」

少子高齢化の現代においてエイジレスの活用は企業にとって重要な要素です。同時にエイジレス求職者にとって就職活動は高い壁として内定を遮っていることでしょう。“エイジレス（Ageless）”とは満 35 歳以上の者を指しますが、就職活動用語においては“年齢不問”の意味とも解釈できます。オフィスタにも 35 歳以上・40 歳代・50 歳以上の方など様々な求職者が訪れますが、「派遣というと若い人しか雇ってもらえないというイメージがあるのですが、私の年齢でも大丈夫なのでしょうか？」と尋ねる方が多いです。最近では 40 歳前後のアラフォー女性からもこのような質問が多く、よくよく聞くと応募した会社や派遣会社から遠まわしに敬遠され自信を失っている方が多いです。40 前後で職に就けないなんてひどすぎます、派遣会社も勿論派遣先の要望で若い子に偏る傾向は多分にあるでしょうが全ての派遣会社が 20 代の子ばかりを採用しているわけではありませんよと説明して安心してもらっています。それでも「どこの派遣会社も表向きはそう言う」と初めは信じてもらえないようですが、オフィスタは育児とお仕事の両立がコンセプトのママさんハケンですから平均年齢帯はお察しの通り、その根拠と理由が明確なので安心される人も多いようです。求人の際に企業は年齢不問が原則で、年齢を理由に採否を決めてはいけことが法律で定められています。だからハローワークなどでお仕事を探す際にどの求人票にも年齢不問と書いてあるのです。しかし、勿論企業にも採用したい年齢帯は

ありますし、法律で書けないから仕方なく書いているだけであって、年齢不問の表記に夢見たところで現実には失望しかないのはエイジレス求職者ならご存じの通り。

ではどうしたら「本当に年齢不問のお仕事」と「仕方なく書かれた建前だけの年齢不問のお仕事」を見分ければいいのでしょうか。次のような方法で判別してみてください。

①エイジレス雇用を専門に扱っている派遣会社や、オフィスタのようにママさんなど物理的に年齢層が高めであることが必然と思われる派遣会社など。要はその企業の**コンセプトが年齢と無関係の部分に注力されている会社**を選んでみてはどうでしょうか。エイジレス「も」やりますとか、ママさん「も」やりますとか、若い人が主力だが補足的・付随的に採用をする場合はコンセプトとは言いません。エイジレス「も」ではなく「しか」やりませんという派遣会社なり会社なりを選んでみるといいでしょう（エイジレス専門は探せば結構あるはずです）。

②求人募集広告からエイジレスの人を雇いたいという企業の意気込みがヒシヒシと感じられるような会社に応募する。どうしてエイジレスが欲しいのか、何故エイジレスを歓迎するのか、当然その理由があるわけですから、**その理由が明確に伝わってくるような求人票**を探しましょう。建前だけの年齢不問と、本当に年齢不問なのだという求人では素人が読んですぐわかるはずですよ。

③その会社なり派遣会社なりに「このお仕事は自分の年齢でも大丈夫なのかどうか」直接聞いてみる。年齢不問の原則があるため、「あなたの年齢では無理です」とハッキリと教えてくれることはないでしょうが、「20代が活躍している組織なので入社後に雰囲気ややりずらいかもしれませんね」とかそれとなく言い回しを変えて**遠まわしに本当の真意を教えてくれると思いますよ**。求職者からも「自分の年齢ではダメならダメと最初に言ってくれば履歴書を送らなかつたのに」とか不満が出ており、年齢不問なんて建前であることくらいみんな知っています。余計な手間をかけて申し訳ないと思っている企業人事担当者も世の中に数多くいると聞きますので、親切な担当者ならもしかしてそれとなくですが・・・。

④**エイジレス求人だけを専門に扱っている求人サイトを探して活用してみる**。むしろエイジレスの人が欲しいという会社さんだって世の中にはあるはずですよ。そういう企業が出すエイジレス専門の求人広告を使えば間違いなくそこに掲載されている広告は年齢不問です。もしエイジレスを採用する気がないのなら、はなからそのようなエイジレス専門サイトに求人を出すわけがないですからね。その会社はどうして「エイジレス専門」の求人サイトにあえて掲載しているのか、その意味を考えてみれば一目瞭然ですよ。

問題はそういうサイトを見つけるのが大変だということ。それだけに特化しているサイトとなると国内でも数件しかなさそうで、ネット検索してもヒットすらしらない。一応、「育児・障害・エイジレス雇用のマッチングWEBサイト」を紹介しておきます。これが今のところエイジレスに特化した専門性のある求人サイトとなっています。

【参考】

◎「[育児・障害・エイジレス雇用のマッチングWEBサイト](http://www.jee-job.com/)」

運用：一般社団法人日本雇用環境整備機構

↓ 求職者利用料無料／求人企業掲載料無料

<http://www.jee-job.com/>

(一社)日本雇用環境整備機構が公益事業目的で運営しているサイトなので利用料は求職者も求人企業も一切費用負担なしなので、エイジレス(満35歳以上)の方を採用の意思がある企業さんはこういうツールも是非活用していただければ世の中少しは良くなるのかな・・・とも思いますが。

最後にエイジレスで就職活動をされている方へ。年齢不問という法律は年齢で採否を決めてはいけないという法律です。但し、年齢不問で誰でも採用しなければならない法律ではありません。よって、スキル・経験・能力を有していなければ内定への道は開かれませのでご注意ください。スキルはあるのに年齢で採用されないというのは禁止されていますが、スキルがなければ年齢云々以前に採用はされませので覚えておいてください。

オフィスタではスキルがあるならば年齢不問で採用しますので、エイジレスの方でも平等に就業機会のチャンスを提供したいと思っておりますので、お気軽にお声かけください。

育児・障害・エイジレスの無料マッチングWEBサイト
育児・障害・エイジレス(35歳以上)の方向けの専門求人サイト「はたらきたい・求む者・障害者・エイジレス」と「求む者・障害者・エイジレスを雇用したい企業」とのマッチングWEBサイトです。

お気に入り求人リスト

TOP 育児者求人 障害者求人 エイジレス求人

育児者求人 障害者求人 エイジレス求人

新着求人

介護士募集！！ 広島県・福山市 看護補助者募集！ 広島県・福山市

【急招】医療従事者様・福祉ケア関係の募集 広島県・福山市

【ワークシェア】特許事務所でのメール受け分けのお仕事(新卒) 東京都・新宿区

運営：一般社団法人日本雇用環境整備機構

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎ [オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 479 話「ルイヴィトンの魅力」

長年使っていたルイヴィトンの財布がそろそろ寿命を迎えたようです。15~20年くらいの使用年数かなという感じですが、もうモノグラムも消えてしまってヴィトンのありがたみも薄れてきていましたので、買い替えを検討。10年以上前とはカードの枚数も雲泥の差で、使い勝手の観点からも修理よりも変えようかなという気はありました。近場の革製品ショップでそれなりの容量でそれなりの値段の財布を購入。しかし1~2週間使っていて気付いたのは「なんかシックリこない」ということ。この財布では早々に飽きるな・・・という感覚がある。

たまたま外出する機会があり、たまたま LouisVuitton のお店を覗いてみると最近の流行に合わせてカード枚数にしても容量・使い勝手がよさそうなことが判明。モノグラムも慣れ親しんだものなら飽きも来ないし、長年親しんだ製品への信頼もある。あの店舗内空間の雰囲気は何でしょう・・・、思い切ったというわけではないですが即購入を促す世界観に没入させられます。生意気ながら高校時代から身の回りの持ち物でヴィトンを使っていた自分としては今も昔も最も魅力ある愛着のあるブランドの一つです。こういうユーザーは店舗に足を踏み入れるともうどうにもなりませんよね。

いつの間にやらフラフラと店員が寄ってきて一気に引き込まれる。店員の接客がまた素晴らしく、**どのくらいの訓練・教育を受けているのか仕事柄気になるほど高度**である。育児中ではないだろうかと思わせる年代の女性も多かったが、身なりや落ち着きといった接客に重要な要素はさすがヴィトンという感じ。このブランドで働けていることに自信と誇りが感じられる。特にインシャル入力でゴールドとシルバーを購入時に選択するのだが、15分程待たされて受け取った時に私が指定したカラーではなかった。その旨を申し出るとバックヤードに商品を持っていき、私はてっきり「お客様のご依頼は・・・でしたよ」という注文書でも取りにいったのかと思いきや、1~2分後に修正した商品を提供され、どちらが正しいとか間違っているとか、言った言わないのレベルの対応は一切なく、バックヤード職人もこのスピード対応。突発的なこういうときの対応は訓練でそうそう身に付くものではない、修正は当たり前にしてもそこに至る過程が社員全員の連携含めて突出している。採用の段階から厳格な審査のうえ入社して、相当の接客訓練（かなり高次元）されていることは想像に難くない。**仕事柄こういう場面でもふと応募・採用・教育・訓練・収入・勤務時間・アフターファイブの使い方・悩みや勤務のストレス・人間関係など「職業・仕事」を考えてしまうのが悪い癖**ですが、こういう超一流の教育を受けた店員との接触もた

めにある、良い勉強させてもらいました。私どもも販売・接客の人材を探しているクライアントさんからの依頼もたくさんありますからね。

ちなみに、こういう店では私はほとんど雰囲気で購入するので、値段を確認したりあまり見ることはない。良い商品・気に入った商品は値段二の次ということでほとんど気にしない、金額に見合った結果が出ると思っているし、どうせ値段がわかったところで値引きしてもらえるわけでもないし、それで欲しい～買えないでモヤモヤするのは大嫌いだ。数十年使う又は一生物だと思えば値段なんて気にしても仕方がないという性格です、まあブランド力の成せる業かと思いますが・・・（超一流ブランド以外の店では勿論値段は確認してから買いますよ！）。いづれにしてもその日に買い替えを予定していたわけではないので、思わぬ出費ではありましたが、向こう10年以上使うと考えれば高いの安いのはナンセンスですかね。気持ちよく買い物できて、気に入った商品を手に入れられれば大満足ですね。まあどうせカード支払いだしいいか（笑）。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第478話「どこも人材不足？」

『中小企業のほぼ半分が人材不足を感じていることが、政府閣議決定した今年の中小企業白書で明らかになった。景気回復で中小企業の経営に明るさは戻っているが、人手不足で商機を生かせない懸念が高まっている。白書では、専門性の高さなどから高度な業務を担う「中核人材」と、

比較的定型的な業務を担う「労働人材」に分けて調査。回答した約3千社のうち、中核人材については48%、労働人材は52%が「不足」とした。「過剰」と答えたのは、それぞれ1%、2%にとどまった。中核人材の不足によって「新事業・新分野への展開が停滞している」としたのは58%、労働人材の不足によって「需要増加に対応できず機会損失が発生した」との回答は70%に達した。白書は「新卒者、転職者とも大企業に比べて伸び悩み、人手不足感は強まっている」と指摘。昨年の倒産件数は8,446件でバブル期の1990年以来26年ぶりの低水準だったが一方で休業・解散は2万9,583社で、過去最高となった（東京商工リサーチ調べ）。また、経営者が高齢化して後継の人材がないことが、中小企業の存続にも影響を及ぼしている。』（2017.4.21付 朝日新聞）

人材はどここの会社も足りていないというのは、ここ十年近く変わらぬ光景です。中核になりうる人材が不足している理由は「**定着率の悪さ**」が挙げられます。定型的業務（ルーチンワーク）の人材が足りないのは「**採用条件の悪さ**」が挙げられます。いずれにしても「生涯この会社に骨をうずめたい」、「この会社で働きたいので応募してみたい」という**魅力不足**がそのまま人材不足を招いていると思います。

しかし、そうはいつでも労働者だって働かなければ食べていけませんし生活していけません。嫌々であろうと就活はするでしょう、但し嫌々入社している以上定着率が低いのは当然です。企業側も人材不足で倒産・廃業に追い込まれるくらいなら嫌々でもそういう労働者を雇わなければならないでしょう。但し仕方なく採用している以上人材に対して満足感は満たされないことでしょう。この悪循環を断たないと人材不足は解決できない。

人材を上手に活用しているのは大手企業。ハケンの使い方が上手い。テンポラリーに働きたい人材をテンポラリーに活用しているのですから当然です。その中からその会社に魅力を持った人材を引き抜くわけですから、中核人材も定型的業務人材も思いのまま。人材不足で困っているのは中小企業であって、実は大手企業は人材に困っていないのです。いまや**中小企業単独では解決できない人材問題の解決**こそが派遣会社の使命だと考えます。

育児中のママさんはお子さまを預けてでも働きたいという光景は既に当たり前になっています。待機児童問題然り、女性の幹部登用が伸び悩み問題然り、主婦特に幼児を抱えるママさんのワークライフバランスが重要なカギを握っているようです。中小企業がこのママさんを上手に活用出来たら人材不足も解決できると思いますし、**ママさんハケンの専門支援会社であるオフィスタ**ならではのスタイルを浸透させたいなとも考えていますので、人材不足で悩める企業も就職で悩めるママさんもお気軽にご相談ください。



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 477 話「PASMO と SUICA」

普段何気なく定期券として PASMO を使っています。SUICA は持ってはいないけれど勿論知っています。ふと疑問になったのは、「あれ？PASMO と SUICA 何が違うんだっけ？」ということ。改めて聞かれると PASMO と SUICA の違いがわからない、恥ずかしながら……。どちらも交通機関で使えるし、同じような機能ですよ、でも呼び名が違う。先日部下に「PASMO の交通費精算はどうした？」と聞いたら「わたし SUICA なんですけど」と切り返され、「あれ？何か違うんだっけ？」と改めて言われると困惑した経緯があった。運用されてもう何年も経つのにこんなこと知らないなんて今どき自分だけかもしれないが、一応モヤモヤするので恥ずかしながら調べてみました。

まず発行者が違うということで、PASMO は東京メトロが発行していて、SUICA は JR が発行しているようです。わたしはたまたまメトロの駅で定期券を買ったから必然的に PASMO になったようで、JR の売り場で購入していたら SUICA だったのだと思われる。そんなことも今まで知らずに使ってきた。メトロや私鉄をたくさん利用する人は PASMO の方がよくて、JR をたくさん利用する人は SUICA がいいのでしょうかね。PASMO 派・SUICA 派を無理やり分けるとすれば、それはイコール「私鉄派か JR 派か」を意味しそうです。

同じかと思っていた機能面も、なんと驚くことに PASMO だけの機能、SUICA だけの機能があるそう。なにやらネットで色々調べてみると、それぞれに特徴があるようで正直どっちが得か損かは理解しかねる。興味のある人は是非ネット検索でもしてみてもらいたい。こんなに長所短所がそれぞれあるのかと細かく違いを知っている人は恐らくそうはいないはず。例えば「解約の時に PASMO は全額戻ってくるが、SUICA は手数料を払わないと戻ってこない」とか、使っているクレジットカード会社が PASMO 寄りか SUICA 寄りかで損得が分かれる（例えば西武鉄道など私鉄グループの関連クレジットであるセゾンカードなら PASMO との連携でお得になるようなポイント制度があるとか）、発行数は SUICA が PASMO の倍あり店舗加盟数も SUICA の方が多いとか、ポイントがどっちが得かとか損とか（この辺は複雑すぎて理解不能）、色々違いがあるんだなと気づくはず。

では両方もってあればいいのではないかと思うが、PASMO と SUICA を両方定期ケースに入れた状態でタッチしたらどちらが作動するのでしょうか。結果はエラーになるようです。そう言われれば PASMO と SUICA 両方持っている人はみたことがないかも。なんとなく一長一短があるなら両方持ってみたい気もしてくるが、同じことを考える人がいて、PASMO と SUICA を同時に入れて使える定期ケースなるものまで売られているとのこと。磁気遮断なんかの性能で使いたい方のカードだけタッチで機械に通すことができるとか・・・。

2枚持ちの利便として、私的利用と会社使用で使い分けるのがいいかもしれませんね。個人でチャージしている PASMO なり SUICA なりで改札を通ると、業務使用なのについつい引き落とされてしまい会社に精算申請するのもこれまたややこしいということありませんか？仕事で移動するときは PASMO とか、休日は SUICA とか使い分けるのは公私混同がなくなっていいかもしれませんね。

そこまでしてと思う方はどちらがいいのか迷ったら、結局のところ一番大きな違いはデザインだと思うので、電車マークがいいかペンギンマークがいいか、難しく考えないで直感的に選べばいいのかなとも思います。いずれは統合するのでしょうか、そうなってくれることを期待します・・・。

しかし、PASMO・SUICA・PONTA・T-POINT・D-POINT・ヨドバシ・ビックカメラ・ヤマダ電機・BOOKOFF・・・一体何枚のカードを持ち歩けばいいのやら、この世は正にカード乱世とポイント至上主義の様相です。



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 476 話「オフィスタ3つのメール配信」

オフィスタではみなさんにメール配信しているものが3つあります。特にこれといった正式名称もないため混同されて捉えてしまう方もいらっしゃるようで、アナウンス不足を反省しています。3つのメールの違いは、

【メルマガ】

メールマガジンという名だが正確にはメールレター。PDF 冊子が添付で送られる月1回の読み物です。希望者にのみ配信。どなたでも無料で申し込むことができますので、オフィスタへの登録の有無やお取引の有無などは無関係。仕事に関する読み物となっており、堅苦しすぎず軽すぎずをモットーに通勤途中や仕事の合間に気軽に読んでいただける冊子を目指す。毎月15日に1回だけ配信されるという点がポイント。読者には特典もあるため、オフィスタ登録者の約9割以上の人に愛読され続け現在通算100号を突破している。

【お仕事メール便】

新着のお仕事はホームページなどをこまめにチェックしていないと見逃してしまうもの。そんなお困りの状況を打破するために、新着のお仕事があったときにご指定のメールアドレスに概要を

お知らせするサービス。希望者にのみ配信。こちらはオフィスタに登録をしないと利用できない会員専用のサービス。求職中の方だけに配信しており、1日に1回以上は絶対に配信されないのがポイント。オフィスタ登録者の約8割以上の方が利用しており、メール便利用者の就業率も高い。興味があるお仕事だった場合、メール返信するだけでエントリー完了という手軽さも人気の秘密。なお、一度でもメール便不要で解除すると、再度メール便の申し受けはしていないので注意が必要。

【在宅・単発お仕事メール便】

お仕事メール便の“在宅・単発版”といったところ。1日だけのスポットのお仕事や、在宅でできるお仕事などの情報だけが配信される。希望者にのみ配信。こちらもおフィスタに登録をしないと利用できない会員専用のサービス。就業中の方でも希望すれば配信できるためダブルワークに利用する人も多い。1日に1回以上は絶対に配信されない。在宅やスポットのお仕事はホームページなどで公開することが少なくその殆どが非公開のため、このメールを取得している方のみ知り得ることができるという点がポイント。採用決定は抽選方式が殆どだが、時には希望額入札制度もあるためその気になれば必ずお仕事を獲得できる。求職中・就業中を問わず、オフィスタ登録者の約7割以上の方が利用している。興味があるお仕事だった場合、メール返信するだけでエントリー完了という手軽さも同様。なお、一度でも在宅単発メール便を不要で解除すると、再度在宅単発メール便の申し受けはしていないので注意が必要。

といったように配信されるメールは3種類です。なお、これら3本とも“希望者のみ”ですので、ご登録の際に「配信希望」された方にしか送っておりません。極稀にこれらメールを配信停止し欲しいという方もいらっしゃいますが、配信を停止する際には3本ともそれぞれに停止処理をする必要があります（こちらの判断で勝手に3本とも停止すると「これは止めていないのに止められた」というクレームが過去にあったため）。「先日、メルマガ配信停止をしたのに、またメールが来ている」と勘違いされる方もいらっしゃいますが、「メルマガを停止しても、お仕事メール便は止めていないのであれば当然配信されます」、「お仕事メール便は停止しても、在宅単発メール便は止めていないのであれば当然配信されます」ので3本のメールが混同されている方が多いですがご注意ください。なお、メルマガに関しては登録の有無と読者になるかどうかは別物ですので（登録者でなくても申し込みできるため）、登録削除してもメルマガ停止をしない限り配信されますので併せてご注意ください。

できるだけ煩わしくないように月間で1回とか、1日1回までと制限を決めて、ご迷惑にならない範囲で配信しておりますので、折角のご縁で配信されているものでもあるわけですから、今後とも是非ご最前にしていただければ幸いです。その中で更に一緒にお仕事ができるご縁に発展したら喜ばしい事だと思っています。



◎月1回配信のメルマガ（メールレター）読者募集しています（無料）。

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

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第475話「仕事の空き時間を有効に」

事務職の人はあまり業務時間内の空き時間というのは少ないかもしれませんが、特に営業職などをしてしているとAという会社と打ち合わせが終わって、次はBという会社と打ち合わせ。時間が1～2時間くらい空いてしまったときなど、一度帰社したところですぐにまた出かけることになるのであればB社の近くで時間を潰した方が効率的・・・なんていう業務上の空き時間ができるものです。喫茶店や漫画喫茶で時間潰しをしているサラリーマンの姿はよく見かけますが、今はWi-Fiなど無線ネット回線も充実していることだし**空き時間を上手く利用してファミレスなどで会社と同じような業務ができます**。そのためには普段持ち歩ける軽量パソコン（B5ノート薄型がお勧め）やPadはもはや必需品となりました。一昔前は携帯電話で空き時間に電話でやり取りという姿が、今はPCで書類を作ってメールでその場から送ったり職場と同様のことが外出先でできるので、今更ながらサラリーマンがサボリづらくなった世の中だなと感じます。昔は2時間も空きがあれば映画館で丁度良い時間潰しができたものですが、最近は映画館もガラガラだそうで（昔は昼間の映画館はサラリーマンが結構多かったのですが・・・）、時代も変わってきたなというところでしょうか。しかし、空き時間をいかに有効に利用するかを考えている会社員は上司にしてみれば“社員の鏡”ですし、「営業の空き時間に事務作業をしたいのでPC

買ってください」なんていう部下の頼みは断れませんよね。経費はかさみますけど上司としてはありがたい傾向です。



[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 474 話「ステータスの魅力」

クレジットカードでも高級なカードは持っているだけでステータスになります、なんていう言葉はよく耳にしますよね。でも、わたしはそういう類のものにはあまり興味がなく、どちらかというとなステータスよりも実用性重視です。ですが、先日仕事のお付き合いのある会社重役の方と食事をした時のこと。支払いの時にクレジットカードで支払ったのですが、わたしはクレジットカードなんて普段大して利用しないし、いざという時のために1枚持っている程度で全くこだわりがありません。勿論年会費は安いに越したことがないので無料のクレカです。ただ、お客さんから「**会社の経営者なのだから、もっと良いカード持てばいいのに**」とアドバイスを受けました。年会費無料のカードが多い中で、アメリカンエクスプレスやダイナースクラブのように何万円、何十万円もの年会費のカードを持つ意味というのがまったく理解できなかったのですが、その言葉を聞いて何となくわかってきました。こういうカードは見栄や自己満足で持つものかと思っていましたが、**自分の会社の質や信用をPRするために持つという考え方**があり、会社の顔として活動する立場であれば身につけているもの、所有しているものが対外的な信用でありこれがステータスというものなのかと思い知らされました。移動するだけなら軽自動車で十分なのにベンツやロールスロイスに乗る意味は何か、時間を知るだけなら千円の時計でもスマホでも十分

なのにロレックスやTホイヤーを着ける意味は何か、単に見栄ではなく会社の代表である以上そこを無理しなければ恥ずかしい思いをする立場の方も世の中にいるのだと思います。経営者が安くみられるということはその会社の社員も低くみられるということ、役員や役職に就くというのはそういうある意味窮屈な境遇もあるのかって思いました。

確かに周囲から（特に同じ経営者なら尚更）そういう目で見られているのかとわかると、お客さんやスタッフの方と食事をした時などに“ポイント2倍、年会費無料！”なんていうカードはさすがに出せないかなという気になってきます。最近では恥ずかしい思いをしないように高級なカードに切り替えてみましたが、会計の時に他の人がどんなカードを使っているかがつい気になってしまい、「この人、プラチナカードか、すごいな・・・」とか内心チラチラ気になってしまいます。そうか・・・こうやってステータスというのは人の心を虜にしていくのか、なんて気付いたこの頃です。ハマりだすと何十万円もの会費を払ってでもプラチナカードやブラックカードが欲しくなります、今までクレカなんて気にもしていなかったのにステータスの魅力ってすごいものですね。アメリックスのセンチュリオンカード（いわゆるブラックカードといわれる最上級クレカ、戦車でも買えるカードなどと呼ばれる幻のカード）など保有しているとどんな気分なんでしょうかね？あんなすごいカードでいつかは支払いしてみたいものですね、いつかは持てるのか・・・？。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第473話「通勤が変わってきています」

通勤にほとんどの方が利用するのが鉄道です。サラリーマンもOLも毎日の苦痛といえば朝の

通勤ラッシュや帰宅ラッシュでしょう。誰でも嫌なものです。都心で働く以上は覚悟しなければなりませんね。ただ、最近はこの通勤イメージも変わりつつあります。私は昔から西武新宿線を利用しているのですが、この路線は知る人ぞ知るかもしれませんが、沿線でお仕事を探すことがかなり難しい住宅エリアを走る路線です。オフィスタへお仕事を探しに来られる方で西武新宿線沿の方も大勢いらっしゃいますが事務系職種では正直恵まれた会社を見つけるのは困難な砂漠沿線と呼ばれています。都心に出るにしても高田馬場駅を経由しないとどこにも出られない不便な沿線です（利用者は分かると思うが、西武新宿駅も使えるが、新宿駅と西武新宿駅は微妙に異なり都心に出るのは本当に不便としか思えない）。私は生まれた時から西武新宿線を利用して育ってきましたので、これが当たり前という感覚ですが年齢を重ねれば毎日の通勤がつらく感じてきます。まず、山手線やメトロのようにいつ駅に行っても数分で電車が来るという状況ではないので、時刻表なしには動けません。朝と帰りはかなり混むのも西武新宿線の特徴です。高田馬場駅から座っていくのは至難の技で、座るためにわざわざ終点の西武新宿駅まで1駅戻ってというサラリーマンも多い。西武池袋線・狭山線・秩父線・国分寺線・レオライナーなど複雑で、特急・急行・準急・各停なども豊富で、どこ行きに乗ったらよいのかさえ初心者には理解できないくらい西武線は難解、ダイヤや行き先もしょっちゅう変わり子供の頃から使っていても正直いまだによくわからない。

オフィスタは西新宿（都庁の裏側）なのですが、毎日通勤にラッシュに揺られて1時間半も費やすのは正直ツライです。会社に着くころにはグッタリ、帰宅時にはウンザリな気持ちになります（特に会社近くで飲んで酔って帰る時は地獄）。世のサラリーマン・OLなら昭和時代から変わらぬ光景かもしれないし、これぞ会社員という見本かも知れない。が、西武線が導入した特急列車（ニューレッドアロー）というのがすごい！西武線だけではなく他の鉄道も似たような列車を導入し始めているとのことで通勤自体が変わってきているのを感じました。この列車、何がすごいかというと全席座席指定ということ。スマホで切符を予約できるので前日に希望の席を取っておけば、その列車に乗れば100%座れるということ。

わたしの住んでいる駅から西武新宿駅まで20駅あるのですが、この特急だとなんと2駅で到着できること（特急とは言え18駅も飛ばしてよいのかもと思うが…）。毎朝ホームに停車しているレッドアローに乗り込めば自分だけの座席が既に確保されていて、足も組めるゆったり感なので新聞も楽々読めます。私はテーブルを出して朝食とコーヒーをゆったり取りながら車窓から景色を眺め（帰りは晩酌）、食後はPCメールチェックして、その後横になってスマホで映画を見ながら出勤しています。まさにラッシュ時間にこんな贅沢な出勤ができるなんて想像できますか？しかも驚くほど騒音なし揺れなしの近代列車で化粧室・WC・自動販売機・Wi-Fiなど装備も充実。なんて夢のようなんでしょう。こんなVIP待遇がたったの400円なら利用しない手はないですね（できれば食堂専用車両を装備してもらいたい）。

通勤ラッシュ対策はこれまで一番有効だったのは時差出勤でラッシュ時間を避けることだと思いますが、どの会社も導入すれば結局意味ないですものね。通勤において自分だけの空間を持つという発想はすばらしいと思いますし、こういう21世紀らしい未来の通勤スタイルが鉄道各社これから全国各地で広がり毎日の通勤が楽しいものになるといいですね。



【通勤列車とは思えないほど近代的な装備を備える】

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第472話「スモーカーよ永遠に」

あれほど長年止められなかったタバコを辞めて5カ月目になります。私の場合は体調を崩し、その病状からタバコを吸うという選択肢がありえない状態になったため未練なく辞められたという感じですが、今までに何度禁煙に失敗してきただろうか。タバコ＝生命の危機という状態に追い込まれて初めて禁煙を達成できた自分は、自らの意思の強さで辞めたとは思っていない。むしろ脅かされて渋々逃げ出したようなものだ。健康なときに辞めてこそ意思の強さというものだと思うので偉そうに禁煙成功をひけらかすつもりは毛頭ない。

健康のために何度となく禁煙に挑戦したが、結局は自分に都合の良い言い訳を作って1本だけ、2本だけ、いつのまにか元通りにという繰り返しが自分の禁煙失敗体験である。かなりの苦しみ・我慢を乗り越えて耐えて耐えて・・・それでもせいぜい2～3カ月が関の山だった。根性無しといわれようとも、そんなことはお構いなしなのが喫煙者の悟りの境地である。ただ、タバコ＝死に直結という状況に追い込まれると自然と辞められるものだと気づいた。当たり前のことか

もしれないが、あれほど辞められなくて苦しんだタバコなんて結局は**イコール死という状況下ではその程度**のものだったのかと驚く、半ば運命に強制的に辞めさせられる禁煙方法だろう。こういう時代だからとか肩身が狭いから、値上げされるから、健康に悪いから・・・そんな自発的な理由ではなかなか辞められない。吸ったら即死ぬという強制の状況ならスパッと辞められます、まあ人間なんてそんなものでしょうけど。街中でスモキングエリアを眺めても吸いたいとは思わない、これが自発的禁煙と強制的禁煙の一番の違いでしょう。吸いたいとは思わないが、吸えることが羨ましいという感覚で視線はいく。タバコが羨ましいわけではなく、タバコを吸える健康な体が羨ましいというか・・・自由に憧れるようなイメージかも。

また、タバコを辞めると食事が美味しく感じると聞いたことがあるが、私は実際それほど味覚の違いは感じなかった。嗅覚も同様である。ただ、驚くことにタバコを吸っている人がすれ違っただけでタバコ臭いと感じる！私も喫煙時代よくやられた光景だが、いざ逆の立場に回ってみるとよくわかる。こんなにものすごいタバコ臭を周囲にまき散らしていたことに驚きました。禁煙時代にコッソリ抜け出して隠れて吸っていても周囲にバレバレだったはずだ。気づかないのは吸っている本人だけだと思うが（自分も喫煙時代は気付かなかった）、迷惑という意味がわかりはじめました。他にも歩きタバコやスモキングエリア以外での不届き者喫煙者がやたら目につくようになる。他には口の中のネバネバ感がなくなったり痰が出なくなる、変な咳が減るなど、禁煙するといろいろ自分自身の感覚・体調が如実に変わるものだと気づきます。

もう一生タバコを吸うことはないだろうけど（吸えないだろうけど）、もし学生時代とか若かりし頃のタバコを吸っても平気な体に戻れるとしたら・・・やっぱり吸いたいかと思いますね。**タバコを吸っていたことも人生の良い思い出には変わらない**ので、いろいろな場面で常に傍にいたのがタバコなので大事なメモリーは脳裏に当然ある。そういう意味で、このご時世でタバコを吸い続けられている方、お気の毒と思うし私もスモーカーの気持ちもわかります、体が健康な限り頑張ってタバコが吸えない自分の代わりに吸い続けてください。**スモーカーよ永遠に・・・個人的には応援しています**。強制禁煙させられた者より。もうブログでタバコ・ネタを書くこともないでしょうが。

（参考）これまで私がいかに悶絶葛藤してきたか禁煙ヒストリーは以下からも想像できるはず。よかったら併せてどうぞお読みください。

第 59 話「職場での喫煙事情」

第 172 話「禁煙」

第 437 話「職場で VAPE は吸えるのか？」



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 471 話「激辛は仕事に効用あるか」

辛い食べ物がにわかに流行っております。私だけかもしれませんが、何故か街中や TV で“激辛”というキーワードをしょっちゅう見かけます。特に辛い食べ物に興味はなく、今までも TV 番組で激辛〇〇を食べている様子を見ても全く興味なしの自分でしたが……。辛い食物への人間の本能とでもいうのでしょうか、何故か魅かれる時があります。辛い物が苦手というわけではないのですが、それでも流石に常識外れの 100 倍カレーとか危険域に足を踏み込むことはなし。せいぜい 10 倍くらいかなという程度。激辛を食べると何か仕事に効用はあるのでしょうか、例えば脳が活性化して集中力が増したり、寒い中で働く人にとっては動きが活発になるなど。

一説には辛い食物はダイエットに効果があると言われますが、コショウ、唐辛子、しょうがといった一般に辛い食べ物には、代謝促進、血行促進、消化機能向上など、健康上よい効果があり、また脂肪分解効果があると言われますね。一方で胃腸に悪い、辛い料理は炭水化物（麺類やご飯と併せて食べるもの）が多い、油が多くカロリー高い、水分過剰摂取で水ぶくれの原因など、

ダイエットと相反する効果も多いと言われます。要は見る角度によるのでどちらの意見も正しいのでしょうか。

とても辛い物を食べながら冷たい水を飲む、ご飯と一緒に食す、ヒーヒー苦しみながらこの繰り返しは何故かやめられない止まらないというのが辛い物マニアの中毒領域なのかもしれません。先日、有名な蒙古タンメン中本に行ってきました。どうせなら滅多に食せないものの方がいいと思い、通常より辛めのラーメンを注文（あまりに危険域に達するらしいものは初心者は止めるように注意書きがあったのでさすがに頼まない）。最初の2〜3口で痺れてきますが、食べられないというほど辛くはない。半分ほど食べたところで「ふーん、こういう感じなのか」とそろそろ食事を終えようと思ったのですが、この一口で終わろうが繰り返されてなかなか止められない。ここに辛い物への中毒性があると感じます。結局ラーメン一杯食べてしまったという感じです。話題になるだけあって確かに辛いながらも美味しい。怖いのは「次回はもっと辛いのを注文しよう」と思ってしまいそうなところ（お化け屋敷に似た怖いもの見たさに近い、またはより一歩高みに達するための挑戦心を掻き立てられる感覚にも近い）。但し、店を出て帰る途中で強烈な胸やけに襲われ「止めておけばよかったと後悔」がきます、翌日朝まであまり芳しくない。わかっていたことだが止められないこの感覚は二日酔いにソックリだ。数日するとまた懲りずに食べたくなるのだろう。ココイチでも最近は辛さを上げて注文したくなり、今まではせいぜい2〜3辛だったのが最近は5〜6辛以上ないと物足りない（5辛=12倍）。勿論食べ終わってからしばらくしてまた後悔する、うーん何やっているんだろうと思いたくもなるが、辛い物マニアの領域に足を踏み込むとこうなってしまうらしい。

感想としては危険域と言われるレベルまで行ってしまった超人は別格として、常人が常人レベルの辛い部類のものを食べるというのは十分体調崩しますので止めておいた方がいいでしょう。特に業務中（ランチなど）に食べると仕事への集中力が乱されそうです（体調悪くて…）。よって辛いランチは良いですが**自身にとって激辛域のランチは仕事に効用もないと判断しました**（何か仕事への効用あるのでしょうか…もし知っていたら是非教えてください）。辛い物は脳の活性化になったり血流が良くなるので外で作業する人には効用あるかなとも思ったのですが、ネットで調べてみても激辛を食べると仕事に効用があるという類のものはこれといって見つからずでした。寒い季節なので特に激辛系が流行っているだけなのかもしれませんが、私の中だけのマイブームなのかもしれませんが、仕事に効用ないので激辛止めようと言いつつもなかなか止められないものなので困ったものです。



【蒙古タンメン5~6辛くらい? 激辛マニアのお歴々の方々の足元にも及ばないが…】

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第470話「質疑応答 Q&A 集の発行」

オフィスタ監修『ハケン質疑応答 Q&A 集 100 問—労働者・人事担当者 必携—』が発刊されました（2017.3.16 初版）。下記から無料ダウンロードできますのでご活用ください。

実際にはたらく現場から寄せられた生の声に大滝岳光・馬場実智代の両先生（ともにオフィスタ顧問社労士）が回答した Q&A 集です。一挙 100 問を編纂しましたので、人事総務のご担当者は職場で必携の 1 冊に、働く労働者（特にハケン社員の方）には労務で困ったときの必携の 1 冊として対応できる内容に出来上がっていると思っています。

本書内容に関するご質問・お問合せはオフィスタ業務管理部までご連絡ください。但し、その全てのご質問やお問い合わせに必ずご対応できる保証はございませんので予めご了承ください。

作成：オフィスタ業務管理部

監修・編集：オフィスタ（運営：日本プランニング株式会社）

回答者：大滝岳光（社会保険労務士）、馬場実智代（社会保険労務士）

◎『ハケン質疑応答 Q&A 集 100 問—労働者・人事担当者 必携—』をダウンロードするには



<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 469 話「ホワイトデー2017」

バレンタインデーのお返しとしてホワイトデーというものがありますが、大抵男性のお返しは女性のプレゼントよりも高いというはある種お決まりごと。バレンタインデーにチョコレートをもらおうとホワイトデーのお返しは“チョコレート”とはならず高級レストランでの食事であったりお寿司・焼き肉など飲み食い高額はよくあること。

社内行事としてバレンタインデーやホワイトデーはあってもいいと思いますが、最近是不公平感から（または、あまりにホワイトデーが高額になりすぎたのか）職場男性からバレンタインを

無くす声が…。バレンタインが無ければホワイトデーも無いわけで、ホワイトデーは男性に対する女性陣のセクハラ（異性への贈答の強要行為）であるなどの意見まで。そこまで大袈裟に考えなくてもいいとは思いますが、あくまでお祭りごとですから何事も程ほどに。
ちなみにこちら↓は今年のチョコレートでした。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 468 話「講義講習の講師とは」

お仕事探しのお手伝いを日々していると、その経験・知識を紹介してほしいとのことで講習会やセミナーの講師に招かれることもあります。先日、某行官庁関係の団体で求職者向けの講演を依頼されて3時間ほど講演をしてきました。

受講者は求職中の方とのことだったので、講習テーマは就業するための心構えやノウハウが良いのではないかと思います。3時間講習だと結構な長丁場なので、出来ないことはないですがアドリブだと少々骨が折れるかなと思い、パワーポイントと若干のあんちょこを作成しておきました。プログラムとしては以下の通り。

1. 挨拶
2. 現在の国内雇用の現状と課題
3. 派遣法概要
4. 育児との両立・ワークライフバランス・育児介護休業法
 <休憩>
5. 企業が求める人材
6. 採用されるポイント
 <休憩>
7. 就業中に起きるトラブル事項
8. 育児者雇用の現状と課題
9. 障害者雇用の現状と課題
10. エイジレス雇用の現状と課題
11. 最後に（就業したい方のために）

一点を掘り下げるよりも広く浅くの方が聴きやすいかなと考え、就業をテーマに各方面の情報知識の観点で作ってみました。さすがに人材支援を何十年もしていると講習会で話すネタには困らないので、10時間でも1日でも話そうと思えばいくらで話せますが（オフィスタの職員なら誰でもそのくらいの講演できるだけの知識・経験はもっていると思っています）、時間配分を限られた時間内で調整するのは結構難しい。こういうときは大学の教授や本業の先生方はさすがと感心します。いつもは事務局として講師をお招きして運営する側なので、教壇に立つ側ではないので普段と景色は違いますが、熱心に聴講していただいたり休憩時間に生徒から質問を受けたりしていると自然とこちらにも熱が入ってくるものです。長時間講習は受講者にお疲れのことだったかもしれませんが、私自身は良い経験させていただいていると思います。一般社団法人日本雇用環境整備機構の講習会を長年任されていることもあり、講習会運営はもちろん講師でも裏方でもお手のもの。全国各所でご協力しておりますので、何かございましたらお声かけ下さい。



[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 467 話「雇用環境整備士資格 H29 年度夏季の希望」

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）が認定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、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。

全国に延べ約 4,300 名（H29.2 月末現在）の整備士が認定・登録されています。今夏は東京・大阪・福岡で開催いたしました（九州地方での開催は初）。**今年度冬季の資格講習会をご希望の方は、同機構ホームページの以下より案内申し込みができます。開催が決定した際には案内をお知らせいたします**ので、受講希望者をご利用ください。開催日・開催地は未定ですが平成 29 年 7～8 月頃に東京及び地方会場での開催を予定しています。お問合せは一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局までどうぞ。

なお、オフィスタは（一社）日本雇用環境整備機構が認定する雇用環境整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）資格者の設置企業です。育児者・障がい者・エイジレス雇用の職場環境整備に努めています。



[◎今年度冬季の開催が決まった際に案内送付を希望する方はこちら](#)

[◎雇用環境整備士資格についてはこちら](#)

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 466 話「在宅勤務の活性化」

最近では在宅ワークを許容する会社が増えてきています。大手企業ではカルビーが平成 29 年 4 月から社外で勤務することが可能になるそうです。例えば自宅などで勤務できるというのが特徴です。メリットは多く、多様な働き方を認めることで優秀な人材を確保することができる、従業員の交通費の削減、事業所のスペースの削減（机や椅子などが不要になる）など様々です。企業にも従業員にも喜ばしいことも多いのですが、一方でデメリットは何かというと、組織というのは顔を見て話しあう必要もあり意思の疎通が不十分、公私の“私”の部分が欠如することによりコミュニケーション（仕事帰りの飲み会など）の繋がりが弱くなる、情報漏洩（特に自宅以外に飲食店などで作業をする場合、誰に情報を盗まれるかわからない）、実際の勤務時間の把握が困難・・・などまだまだ山積み。単に結果さえ出せば、成果さえ出せば良いというものでもないのが会社・組織・社会の難しい所ですね。ただ、働き方改革は色々試行錯誤の中から発見すべきもので、日本の新しいワークスタイルの選択肢の一つとして取り入れる会社が増えるのはいいことだと考えます。でも、やっぱり主婦やママさんは在宅勤務よりも出勤を希望する人が圧倒的に多いと思います。子供の病気などで突発的に休まなければならないときに、在宅が可能なら確かに助かりますという程度で、それ以外の日常で在宅を希望する女性は少なそう。家に居たくないから働きに出たいという欲求が根底にある以上、まだまだ男性的な思考で取り入れる策ではピントがズれているのかなという気がします。本当に在宅にこだわる人なら雇用されるという選択肢よりも SOHO や個人事業主などを選択している人が多いはず。インターネットの普及で自宅に居ながら主婦や学生がビジネスをするのは難しくないのですからね。介護をしている人に限定したり、保育園に預けられなかったママさんに限定するなど、誰にでもこういう制度の門戸を開いてしまうよりも特定の人だけを制度の対象にした方が意図がクローズアップできてよいのではないかと個人的には思いますけどね・・・。ちなみにオフィスタでも出勤できない環境下のママさんのために在宅勤務のお仕事もたくさんありますので、興味ある方はお気軽にお問い合わせください。



[オフィスタ・ハケン・ニュースはこちらから閲覧できます。](#)

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎ [オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 465 話「長期入院の際の高額医療費制度について」

みなさんにご健康のことと思いますが、ある日突然、大怪我や癌など大病を患ってしまったら考えたことがありますか？健康な時には気にもしないけれど、いざそういう状況に遭遇して初めて考えさせられる事もあります。健康な人がある日突然病に倒れた時に心配するのはやはり「お金」ではないでしょうか。入院期間が半年、1年、それ以上だったり、治療自体の目処が立たない重病や進行末期癌だったりしたら医療費・入院費は数百万円以上(病によっては数千万円、移植手術等だと数億円のケースも)だってあると聞きます。芸能人のように裕福な方々の闘病生活ならいざ知らず、通常の会社員ですとお給料も出ないわけですから、その負担も大きく日々お金の心配をしていては療養にもならず治るものも治りません。そこで皆さんに覚えておいて欲しいのが『**健康保険限度額適用認定制度**』です。これはどういう制度かというと、重い病気や怪我

などで医療費の負担が大きく高額になってしまっても一定上限額までに免除されるというものです。支払う医療費を減らすことができ、あとから払い戻しを申請する手間もかかりません。年収等にもよりますが、おおまかな例でいうと通常の会社員だと『約 8 万円 + (本来の医療費 - 約 26 万円) × 1%』位に免除となります(低所得者は一律 3~5 万円位に)。また、4 か月目以降は約 2~4 万円程度にまで免除。これなら高額な医療費でも安心ですね、知っておくと得です。手続きは各健康保険の窓口申請すれば発行されます。

とりあえず健康な方には当面縁がないかもしれませんが、こういう制度があるということを知っておくだけでもメリットだと思います。さらに詳しく知りたい人は、オフィスタ総務部までお気軽にお問い合わせ下さい。(出典：オフィスタ NEWS104 号抜粋)

(注) 制度は諸条件等により限度額が異なりますので、正確な金額や適用の有無等は必ず関係官庁窓口で確認下さい。

仕事 お金 余命 死 家族 入院費 復帰 健康 不安 生命保険 ガン 抗がん剤 医療費 治療 解雇 不治 痛み 苦しみ 血 健康保険 手術 生存率 転移...等々
病魔はある日突然やってきます、あなたの知らないうちに。



[オフィスタ NEWS+α はこちらから閲覧できます。](#)

[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](#)

[オフィスタNEWS \(無料メルマガ\) はこちら](#)

◎ [オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 464 話「お昼はお弁当」

みなさんはお昼は外食派ですか、お弁当派ですか。私は外食派だったのですが、最近はお弁当派にシフトしはじめています。デスクワークだとオフィス内にいることが多いので、昼くらいは外に出て羽を伸ばしたいということもあって外食派でした。ただ、お昼時はどこのお店も混んでいてサラリーマン・OL にとってはランチも一苦労なのは都心ならどこも同じではないでしょうか。そんなこともあって最近はお弁当を持参する機会が増え、メリットとして思いつくのは、

①今まで外食をすればお昼代 1000 円かかっていた、食後に喫茶店でコーヒーを飲めば 500 円くらい・・・かかっていたのがだいぶ節約できるようになったので昼食代の節減が大きい。食費って結構かかっているんだな～と実感した。

②外食だとどうしてもカロリーや塩分過多になりがちだったのが、自分好みに合わせた分量・味付けに調整できるので健康管理・ダイエット管理しやすくなった。

③外食だと混んでいる時間帯を避けたりしていたので、昼食時間が不規則になりがちだったが、きっちり 12:00 からランチを採れるようになり、1日の食生活リズムが安定した。などが感じられましたよ。

逆にお弁当にしてデメリットはあったかどうか・・・思いつくのは、

①いつも行きつけのお店の主人と道で会うと「最近寄ってくれないね」と言われるようになる。

②職場の人と外食に行く機会も当然なくなる。

③カフェインもあまり摂取しなくなった。

といったことくらいですかね、メリットもデメリットもそんなに大したことではないですけど。感じたのは、週に何回かは外食で何回かはお弁当というのが一番楽しそうです。お弁当もいいけれど、やっぱりたまには外食も。サラリーマン・OL にとってお昼時は苦労もあるけど楽しみでもあるわけですからね。

※私のお弁当箱は保温で温めもできる優れもの！昔の学生時代のお弁当箱より格段に進歩していてビックリです。USB で再加熱なんていうお弁当箱まであってスゴいな～という感じですが。



[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 463 話「2017 年の雇用動向の予測と考察（後編）」

前回 2015 年の振り返りに続き、今回は 2016 年の雇用動向予測です。

【2017 年の雇用動向予測】

①労働基準監督署の強硬な査察が日本企業の労働体系を変えるか、はたまたしわよせが労働者に降りかかるか。ブラック企業対策として労働局が労働基準法の順守のため指導を強化しています。もちろん悪質な企業撲滅のためには良いことだと思いますが、法律と現実の違いというのは大人なら誰でも知っていること。その妥協点が見出されるのかどうか2017年の注目点の気がします。指導を受けた会社の経営者は「法律は理解するが、現実にはそれでは会社は回らない」というのが言い分のようなようです。ネットでは「経営者の都合のいい言い訳」として雇われの身の者からすれば批判したいところでしょうが、現実問題として正直に法律を守りそれでこの不景気・人手不足の時代に会社が存続できるわけがないこと位、たとえ雇われの身だったとしても容易にわかっているはず。法順守は勿論なのですが、リストラや倒産になって自身の首を締めたら元も子もないということです。何事も限度がありますので、過労死する労働者が出るような過激なブラック企業の対策は必要です。月残業100時間の会社と月残業10時間

の会社は法律馬鹿読みすればどちらも宜しくない事に変わりはないのですが、はたして正義の名の下にこれらを“同一”に取り上げる風潮になるかどうかを決める年だと思います。ある程度「常識的」な範囲内の事象を国民が是と捉えるか非と捉えるかを考えさせられる1年かもしれません。

②1億総活躍で女性、特に主婦やママさんも男性と同様な働き方にシフトするビジョンがみえてくると、女性の仕事への意識が微妙に変わるのではないかと思われます。これまで週2〜3日扶養内で働きたい、時短で働きたいという形態で労働に興味を示していた主婦層というのはご主人の収入があくまでメインであって、金銭を稼がなければならないという生活困窮危機的状况ではありません。だからこそ育児や家事の合間を縫って働きたいという欲求が生まれていたわけですが、男性と同様に“仕事”を人生の優先順位1位にしると国が強制的に推進するならば、専門を選ぶ女性が増えてくると考えられます。週2〜3日勤務でこれまで通りワークライフバランスを推奨した勤務形態の会社がより重宝される時代になり、この人手不足の時代にあっても主婦層に人気の会社（WLB導入企業）というのは人材に困らない1年になると言えます。ただ、当然人材の審査・選定・質の向上が一層重要になりますので、そういう意味でもオフィスタの今年の責任はより大きいものになりそうです。

仕事というのは世論を写すといいます。今の時代では考えられないかもしれませんが、かつて昭和40〜50年代は高度成長期でその頃のサラリーマンは朝〜夜中まで働いたと聞きます。今のようないろんな労働法を持ち出す者もおらず、一家の主人は人生の全てを会社に注ぐのが当たり前前の時代でした。今の若者からしたらそれぞれブラック企業といいたくなるような労働条件が高度成長期の男性の“普通”だったのです。しかし驚くべきはこの当時国民の80%以上の人々が「自分は幸福」だと答えていたことです。もし現代の人に同じ質問をしたら「幸福」だと答える人は何割くらいいるでしょう。世の中から残業・土日出勤が無くなっても、給料が上がっても、国民の8割も的人々が「幸福」と感じることはまずないでしょう。働けば働くほど日本が豊かになって自身が裕福になる時代ではないので、労働そのものに幸福を見出すのが難しい世の中になったのが原因です。人間は働くことに喜びや幸せを見つけ出せなければ幸福を感じられない生物です。世の中楽しいと思って働けば大概の事は我慢でき日々充実した生活が送れます。きっと昔の労働者もそうだったのでしょう。仕事は限られた人生の大半を費やすのですから無駄な日々は勿体ないし、質の高い仕事生活を皆さんに送っていただき幸福感を欲しています。

ハケン会社は単にお仕事を紹介してそれでお終いなんてつまらないと思います、オフィスタは毎日働くことが楽しいと心から思えるお仕事の“ご縁”を創造したく努めていきますので今年もどうぞ宜しくお願い致します。（オフィスタ NEWS 第104号抜粋）



[オフィスタ NEWS+α](#)はこちらから閲覧できます。

[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

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）](#)はこちら

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 462 話「2017 年の雇用動向の予測と考察（前編）」

慌ただししい年末も過ぎて、あっという間に 2017 年に突入です。毎年感じるのですが改めて振り返ってみると昨年も色々ありました。各職員から 1 年を振り返っての感想や意見を収集し具体的に紐解き考察してオフィスタからの視点でみた 2016 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2017 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2016 年に感じたこと】

- ①昨年頭に、2016 年は労働者の派遣離れで全国的に時給額が上昇、併せて社会保険料の上昇、よって派遣料金が上がると予想しましたがどうだったでしょうか。2016 年 10 月の法改正で扶養内勤務が 106 万円に変わったため派遣会社各社が主婦の取り込みに当てが外れ、1 日数時間のパートタイム労働者に 1500~1600 円の高給を提示し人材集めの苦肉の策がみられました。派遣先企業は当然パート派遣に 2200~2500 円を支払う羽目に…。フルタイムの

労働者がパート労働者より時給が安いわけにはいかないで比例して週5日勤務者も高給提示になり、昨年予想の通り派遣料金は 2500~2800 円というかつての派遣バブル期を思わせる高騰を見せました。こうなると企業はとても派遣を活用できなくなり派遣切りが増大し、値切り合戦もこの次元になると共倒れを招く無意味な行為となり、昨年は派遣業を撤退して人材有料紹介業に鞍替えする派遣会社が全国的に増えました。大手派遣会社各社のこれら混乱を横目に、**オフィスタは今回の法改正の対象外企業だったため、これら制限にはかかっていないので扶養内で働きたい優秀な主婦・ママさんの人材確保には困らず派遣料金の値上げは一切行いませんでした**（むしろ大手派遣会社だと扶養内で働けないからとオフィスタへの移籍組が目立ち、スタッフ時給は変動させることなく、派遣先企業への派遣料金を値下げするという最高の結果が出せました）。

②スキルが重視される派遣本来のあるべき姿に原点回帰する年になりそうだと予想しました。派遣スタッフの全国的な質の低下が叫ばれている現状で派遣料金が上がれば企業の求めるところは当然金額に見合う能力値があるかどうかになります。2015 年末頃からの傾向として 2016 年は顕著にそれが現れるかと思ったのですが意外とそうでもなかった感触。ただ、派遣先企業が「スキル保有者＝料金は高く結構」と「スキルは求めない＝その代り料金は安く」の2パターンの要望に別れました。スキルによっては時給 2000 円以上や年収 1000 万円保証などの案件も多かった一方で、スキルのない方でもその仕事内容に見合った時給額かもしれないが自分の能力内でやりがいある業務に携わった方も多かったのではないのでしょうか。**スキルの明確な線引きが最初に引かれているのは仕事選びをしやすくしたのかもしれない**。苦戦したとすれば「前職の派遣では（または前職の派遣会社では）、時給〇〇円もらっていた」という主張の方で、前職でどれだけもらっていたかが、必要とされなければその額は保証されないという現実を受け入れられない方には仕事が回りにくかったはず。その人のスキルを適正に評価する時代になったという点ではフェアかもしれませんが、厳しいようですが派遣もスキルなき者には甘くなくなったという事です。

③派遣を人材採用ツールとして活用する企業が増えました。紹介予定派遣制度（派遣で一定期間やってみてお互いがよければ社員採用できる制度）や有料人材紹介の依頼が非常に増えました。ただ、全体的に見て社員採用された人材は少なく、スタッフは自身に能力があると思っけても、**それ以上に企業側の求める社員としての採用基準も格段に上がってきている**ことが見て取れ、かつてのように紹介予定派遣で契約したから社員になれるなんて甘い幻想ではとても通用しない時代が来ました。

法改正が行われた影響で派遣料金が一気に上がってしまうとは昨年時に予想もできませんでした。最近では法案がアツという間に国会で可決・成立・知った時には法施行日がもう決まっているなんていう急展開が多くて国民も大変です。ただ、スキル基準（スキルのあるものは高給・スキルのないものは能力に見合った額）という実質主義が際立った1年のように思います。これは

一部では「どうせ私なんて能力ないし…」という諦め思考を生んだ一面も見て取れます。2016年12月は就活者が過去最も少なかったのが特徴で、例年は無職で年は越したくないと盛況な時期なのに昨年は諦めた人が多かったのか異例の少なさでした。人それぞれスキルは違うのだから、優劣をつけるという意味ではなく**能力に見合った給与でやりがいのある仕事を見つけられれば**いいと考えてみてはどうでしょう(いくら給料がよくても自身に手に負えないチンプンカンプンの高度な業務では苦痛なだけだし、続くわけもないですからね)。自分の能力に合ったお仕事を！さて2016年はどんな年になるのでしょうか…。(オフィスタ NEWS 第104号抜粋)



はたらく女性／育児とお仕事

OFFISTA
オフィスタ

www.offista.com

旧年中はたいへんお世話になりました。
本年も変わらぬご愛顧を賜りますよう、
宜しくお願い申し上げます。

代表取締役 小松中子
社員一同

2017
本年もよろしくお願ひ申し上げます

一般労働者派遣/特定労働者派遣/紹介予定派遣/有料職業紹介
日本プランニング株式会社
〒180-0023 東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともエビル8F
Tel. 03-3379-5595 Fax. 03-3379-5596
☎ 0120-178-172
フリーダイヤル イナパレン イナニコロ
(一般社団法人 日本雇用環境整備機構 事務局)

[オフィスタ NEWS+α](#)はこちらから閲覧できます。

[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](#)

[オフィスタNEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第461話「育児中のママさん専用の求人サイト」

求人サイトや求人誌を手にとって日々お仕事をお探し中の主婦・ママさんも多いかと思いますが、どの会社が育児中女性に理解のある職場なのか求人記事を読んだだけでは判断するのが難しいですね。

このたび紹介したいのは「**育児・障害・エイジレスのマッチングWEBサイト**」という新しい求人サイトがオープンしました（*夏まで試験運用中）。これまでの求人サイトと何が違うのかというと、このサイトは「育児中の人を雇いたい」「ママさんを採用したい」など**育児者を希望する企業によるママさん専用の求人広告**なのです。

週2～3日勤務であったり、時短のお仕事であったり、育児中でワークライフバランスを重要視する人などを探している企業しか求人広告を出せませんから、これなら安心して応募できますね。企業担当者に「求人募集を出したらママさんが応募してきちゃったよ…」なんてもう言わせません、**ママさんが欲しい・育児中の方を採用したいと熱望している企業 100%で構成された求人サイト**です。ありそうでなかった画期的な求人サイトでは？

なお、本サイトは育児者の他に、障害者専用の求人とエイジレス（満35歳以上）専用の求人も完備しております。オープンしたばかりのため当面は掲載お仕事も少ないと思いますが、どなたでも自由に無料で活用できますので、下記アドレスからお使いください。意義あるサイトでも知名度が上がらなければ利用者が増えませんから、**もしいいな!**と思ったら各方面へ拡散お願いします。



◎**育児障害エイジレスのマッチング Web サイトはこちらから↓**
<http://www.jee-job.com/>

◎**閲覧するのも、求人広告を出すのも一切無料の求人サイト**

このサイトは育児・障害・エイジレス雇用の公益事業として運営しているもので企業が求人広告を出すのも無料です。

お問合せは運営者へ：一般社団法人日本雇用環境整備機構

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 460 話「復帰に向けた経過報告」

『お恥ずかしながら急な病を患い11月末よりオフィスタを戦線離脱状態です。病院のベッドにいる時間が長くなればなるほど気持ちが弱まる中、たくさんの励ましのお便りを頂き勇気づけられました、心より感謝しております。現在は日常生活を最低限こなせる状態を目指して、いつの日か必ずや会社復帰・仕事への復帰を実現させるべきリハビリ中でございますので、復帰の際には変わらぬ深いご厚情をいただけますと幸いです。』

私の不在中は各部署担当者が臨時的ではありますが分担して私の業務を引き継いでおりますので、スタッフ並びにお取引関係各位には大変ご迷惑をおかけしますが、どうぞご容赦いただきたくお願い申し上げます。』

平成 29 年 1 月 13 日 Makoto. k 記

【参考】

◎「会社人間が入院するということ（前編）」（第455話）はこちら

◎「会社人間が入院するということ（後編）」（第456話）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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 459 話「映画で職業病がでる？」

年末年始は TV 番組も変わり映えせず、毎年比較的 DVD などで映画を見る機会が 1 年で最も多いかもしれない。まとめて観る時間があるというのも理由の一つだが、最近はネットで入手できるのでわざわざレンタルビデオ屋さんに行く必要も返しに行く必要もないので、すごい便利な時代になったと思う。シリーズ物をまとめて一気に見るのが趣味なのだが、今年は「007 シリーズ」をまとめて殆ど見た。ボリュームがあるので、かなり見ごたえがある。

主人公ジェームス・ボンドが悪の組織をバツバツと成敗して世界を救うというのは全シリーズ共通項だが、仮面ライダーでも北斗の拳でも、この手の正義（少数）VS 悪（多数）のヒーロー物はどうしても悪役に興味が行きがちである。派遣会社という、お仕事を紹介する職業に就いているからか、ジェームス・ボンドが MI-6 に就職する過程はあまり興味が無い。所詮は公務員であり試験・面接で採用されたであろうは想像に難くない。それよりも悪の組織に就職した者たちの方が気になる。特に親玉ではなく手下のいわゆるザコキャラたちだ。国家反逆の悪の組織である以上、求人募集なんかは普通のハローワークや求人誌・リクナビなんかに出るわけがない。となると縁故で就職したというのが一般的だろう。そのときには当然面接もあつただろう、応募してから、いついつに面接に来てくれという日程調整もあつただろう。家族や奥さんになんと言つて悪の組織への就職を話したのだろう、面接の日は早起きしてスーツ着用を意識したのだろうか、前日は緊張したり想定問答対策はしたのだろうか、入社（？）の際には給与振り込みの口座番号なども届けるのだろうか、給与支払い日などは決まっているのだろうか、ウロウロ見回りの場面がよくでてくるがシフトはみんな決めているのか、夜勤の場合は割増なのか、両親に仕送りなどやむを得ない事情の者もいるのではないか・・・悪の組織であろうと彼らは一応労働者である。それで生計を立てていることに変わりない。ザコキャラだって親はいるだろうし家族もいるかもしれないし子供がいるかもしれない、ボンドに拳銃 1 発で殺される運命かもしれないが、これまで生きてきた幼少期からここまでの彼らの数十年は様々な歴史・人間ドラマ・親戚たちとの絆・親友との友情などがあつたはずだ。それを考えるとザコキャラの人生に興味が出てしまうのは職業病か・・・。仮面ライダーのショッカーなども何故あのような組織に就職したのか、そこにいたるまでの彼らの幼少期からの家庭環境や人生、むしろ就職面接会などの模様に興味がある。特に怪人の脇にいるショッカーは役職が高いのだろう、影の努力でのし上がつてザコキャラの中でも少し上位の位置づけだからすぐ脇に配置されたのだと思う、給与も少し高いのだろうか。純粋にドンパチ娯楽として観ればいいのだろうが、仕事・就職・面接・試験・昇給・出世・内定など、この仕事をしていると労働に従事する過程についつい興味が出てしまうので困ります。

何年前にたまたまゴレンジャーのシリーズのような子供番組をポーッと観ていたら、キレンジャーのような者がカレーを食べながら「今年ボーナス減らされちゃったしなー」というようなセリフを言っていて、最近の子供番組も世相を反映して結構現実的なんだなと思って笑ってしまったのを覚えています。・・・。娯楽といえどもリアリズムですね。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 458 話「謹賀新年 2017」

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。

昨年は一億総活躍という言葉が聞かれました。主にこれまで家庭にいた女性の社会進出を後押しする建前で、”国が女性を働かせる方向性”を示唆してきた印象の年でもありました。「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、女性の労働に対するポテンシャルの高さは待機児童問題などからもお分かりの通りです。ワークライフバランス（WLB）・育児と仕事の両立を目指すためにはハケンの需要が不可欠となっています。国の示唆する女性の働く理想像が WLB をはじめとする主婦層の理想像とかけ離れることが危惧されます。女性が働く理想像と国の増税の理想像が迎合すること自体無理があるのですが、今年は WLB、扶養内勤務、週3日勤務、時短、子供の急な欠勤などなど、国の方向性と実際現場で働く女性の要望とのミスマッチが多々出てくることでしょう。これら要望とのマッチングにこそ数ある派遣会社の中でもママさんハケン専門のオフィスタにしかできない意義があると思っています。昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきました。今年は特に”**精神的に安心して働ける職場環境の提供**”をテーマとして育児者に理解がある職場は勿論のこと更に時代の一歩先を行く支援強化を考えております。

この 2017 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一歩々々あたらせていただきますので、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。

平成二十九年元旦

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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 457 話「年末年始のお知らせ（2016-2017）」

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。

2016年12月28日：AMで通常業務終了

2016年12月29日：社内面接・就職相談のみ受付

2016年12月30日：社内面接・就職相談のみ受付

2016年12月31日～2017年1月3日までお休みになります

2017年1月4日：11時より一部業務開始

1/5: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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 456 話「会社人間が入院するということ（後編）」

前回に続き今回は後篇です。「仕事と病気」で何を思うのか実際にその身になった人でなければわからないものです。仕事人間が闘病生活を余儀なくされたときに何を思うのか、前編のつづきです。

- ⑥ **【金銭】**入院も一段落してくると金銭的なことも考えることになる。特に先の見通しがない場合、高額な医療費になることもあるため国の高額医療費限度額決定届を提出するなど会社の総務部の担当に頼ることが多い。わたしは健康保険関連の知識に無知だったが、社会保険担当の部下が非常に優秀であったため助けられたと思う。そもそも健康な会社員は健康保険などの制度のことは知らないと思うが、知っていないと色々損する場面もありそうなので普段からいつ病になってもいいように社会保険担当者と雑談くらいでも知識を持っておいてもいいかもしれない。
- ⑦ **【保険】**大部屋ではなく個室・半個室への入室。1週間かそこらの入院ならともかく長期入院となると正直大部屋は色々避けたい気持ちになるはず。しかし個室を借りると当然1日何万円という割増料金がかかります。ここで頼もしいのが生命保険のオプションでつけておいた1日あたり支給される入院手当です。若いころに加入した生命保険で自分でもすっかり忘れていて使う日が来るとも思わなかったが、こういうときに限っては「入っていてよかった」とCMではないですが実感しました。今後病室で仕事をするも、部下を呼ぶも、来客の際も、静養するにも、金銭的に許容できるなら大部屋よりも個室や少人数部屋を借りた方が断然よいと思います。入院時に可能になるように事前に生命保険に組んでおくのがよいと思います（わたしはたまたま組み込んでいましたが健康時に生命保険の見直してなかなかピンとこないんですね）。
- ⑧ **【給与】**この先、数か月・半年・1年と長期にわたって入院するようなことになったら、会社を解雇になってしまうのではないかと、たとえ戻れてももうそこに居場所はないのではないかとこの危機感は今回感じませんでした（わたしは経営者だったからだと思われる）、但し、サラリーマン・OLの方々はこういう心配・危機感が当然一番に出ると思います。そしてもう一つの心配事は入院中給料は支給されるのかどうかでしょう。家庭を持っていれば尚更心配になるでしょう、病気だとは言え現実世界は何かとお金はかかるのですから。今回の件から私が得た教訓で**オフィスタでは長期入院の場合でも職員に一定の給与保証は行いたい**と決断しました。入院したら給料が入ってこないのでは安心してゆっくり療養などできるわけもないし、金銭的な心配を取り払ってあげるからこそ、会社がこういうときに社員にしてあげられる唯一の思いを形にできる事ではないかと考えました。復帰後に頑張ってもらって仕事の結果で倍返ししてくれればいいので、これなら解雇の心配もないでしょうし、同じ職場で働く仲間である以上困った時は金銭的にも会社が助けるシステム作りが大事だと思います。

す。入院したからこそ得ることができた知見だったと思います。すぐに社内規定の素案作成を部下に伝えたいと思いました。

- ⑨ **【業務】** 部下が業務指示を仰ぎに訪れる時期になると、要所要所でわたしがベットから指示を出さなければならないことは当然ある。特に年末の忙しい時期に指揮者である自分が戦線離脱とは情けない限りで、それをフォローしている部下には頭が上がらない。仕事の相談に来てくれたのもありがたいし、ベットに寝たきりの身としては人恋しい時期でもあり話し相手になってくれるのはとてもうれしいことである。
- ⑩ **【感動】** ナース・介護士は究極のサービス業だと実感できる。医療物のTVドラマでしかみたこともないような一触即発の地獄絵図のような中で一夜を過ごす場面に遭遇したが周囲からはうめき声が聞こえ、特に看護婦・介護士の汚れ仕事をあそこまで積極的にバタバタとこなす姿を目の当たりにして本当にこれはすごい仕事だと実感した。介護士が全国的に足りていないので給与を底上げしようという政府案もあるが、実際に現場をこの目で見て、金銭だけでどうこうできる仕事ではないと感じた。サービス精神を超越した至高の奉仕の精神というのだろうか、この精神を各企業の営業マンに持ち込めば史上最強のサービス企業が出来るだろうなと尊敬で見ていたが。
- ⑪ **【悟り】** 考えてみれば社会人になってこれまでこんなに休養を取ったことはなかったように思う。GW や年末年始で1週間くらい休んだことはあっても、平日にこんなに長期に欠勤したことは初めてだ。よく仕事仕事で家庭も顧みず働いてきたサラリーマンが病気で入院した時にふと「いままでの人生なんだっただろう・・・」と悟りを開いたなんて話は聞きますが、わたしもそれに近い気持にはなります。仕事ですから数字を追いかけて、日々ガミガミイライラしていたように思います、多忙なら夜中でも土日でも仕事を優先した、正確には自分には仕事しかなかったように思うしそれに不満も疑問もなかった、そんな毎日が体を刻々と蝕んでついに悲鳴をあげてしまったのが今回だったのだらうと思う。たまたま寸前のところで運良く生きながらえたというだけで、道すがら倒れて死んでいてもおかしくなかった。この先将来もそれと同じことを繰り返しては、何のために生かされたのかわからない。人間死んでしまったらお終いです、イライラカリカリ、ストレスためて無理して生きるのももう終わりにしようと思いはじめるのが入院10日くらいボーッと考えごとをして導き出した答えです。悟りというほどのものではないが、人生のターニングポイントいわば後半戦の戦い方を考えたというわけです。
- ⑫ **【目標】** 1日も早い社会復帰・会社復帰を目指し、退院したらやりたいこととして会社のみんなと「高価なシャンパンと一緒に乾杯しよう」と約束した。こういう些細なことが以外と病人には励みになるというのがわかった。

いつまで入院を余儀なくされるかわかりませんが、その間で得られた知見・感じたことがあればまた書いてみようと思います。病気でも入院でも日々仕事は頭から離れないようです、仕事の仕

方は変化していくかもしれませんが、やっぱり人間は仕事が全てなんでしょうかね。入院してはじめて実感したものは意外とそのことなのかも。

◎「会社人間が入院するということ（前編）」（第455話）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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第455話「会社人間が入院するということ（前編）」

会社員・OLにとって体調を崩して長期入院するという事態は心配事の一つですね。1週間か2週間の療養ならともかく、癌や大事故のようにいつ退院できるのか、それ以前に治るのかどうか、復帰できるのかどうか、入院は1～2年はたまたそれ以上の治療を要するのかなど、先がわからない病魔に襲われた時サラリーマン・OLは何を思うのでしょうか。まず頭に浮かぶのは一家を支えている方の場合には金銭的な心配でしょう、何年間も会社を休んでしまって給料は支給されるのかとか、医療費や入院費のこと、病気によって働けないとしても現実はお金がかかるわけですから心配ですね。次に仕事のことの心配でしょう、何年も休んでしまって自分の戻る場所があるのか、解雇を宣告されないかなど病気の時は特にマイナス思考に考えがちで気が滅入ってしまうこともあるでしょう。実際に病気で働けなくなってしまった、入院して病魔と闘病中という方は勿論大勢いらっしゃると思いますが、「仕事と病気」で何を思うのか実際にその身になった人でなければわからないものです。いつかそういう記事を書いてみたいなと思っていたところ、オフィスタの職員の1人が緊急入院する事態に…。病に倒れたこの方には気の毒ですが、このまたとない機会ですから、仕事人間が闘病生活を余儀なくされたときに何を思うのか書いてもらいました。以下は40代でこれまで健康そのものの仕事人間がある日突然、病に倒れた時のお話です。【オフィスタ広報・宣伝部】

『まずはじめに私事でございますが、突発の病により幸い九死に一生を得たものの、その後長期入院を余儀なくされてしまいました。年末の繁忙期に戦線離脱しなければならないとは想定外、

復帰がいつになるのか目処が立たない入院を承諾するには覚悟が要りましたが、日常生活もまともに送れない状況のため会社の同僚部下の全面的な協力を頂きこのたび思い切って治療に専念することにいたしました。1日も早い復帰を目指し闘病しておりますが、スタッフの皆様、お取引関係者各位にも大変ご迷惑をおかけしており、この場を借りてお詫び申し上げます。』

平成 28 年 12 月 13 日 Makoto. k 記

さて、わたしはこれまで病気知らずで入院や病とは無縁ですが、年齢的にいつ倒れて入院するかわからない危機感はありましたが、そのときがこうも急に訪れるとは想像もできませんでした。こういう事態が起こって初めて体験した（当たり前ですが）ことがいろいろありました。折角の機会なので「毎日仕事しかすることがない会社人間が入院」することになったら・・・を書いてみます。仕事をする人にとって病気療養というのは大きな節目です、「仕事と病気」のテーマにはかねてより興味があったのですが、自身でそれを身をもって体験できるなんてある意味貴重な絶好の機会ですから記録に留めたいと思います。

- ① **【発症】** 衝撃の病気はある日突然やってくる。以前から予測ができていた場合はともかく、健康だと思っている人間が突然生死の境に立たされると不安・驚きやショックよりも内心笑ってしまう。
- ② **【選択】** クリニックで「もっと大きな大学病院でないと対応できません、すぐに移ってください」と言われた時に、会社に最も近い東京医科大学病院を無意識に選択した。この時点でもまだ会社に近い病院の方が仕事のやり取りがスムーズだと考えている。入院後の治療より、入院後の仕事のやりやすさを優先して病院選びをしている自分がいた。
- ③ **【覚悟】** 大学病院で検査の結果、即緊急入院を言い渡されるも治療期間が見通せないなら入院拒絶してしまう。「1カ月くらいで退院できますか？」と医師に尋ね「長い目で見てくださいとだけ言っておきます」と言われた時は目の前が真っ暗になった。「まだ仕事が残っているので入院ではなく通院にできないか」と懇願するも医師の伝家の宝刀「このままでは近日死にますよ」という言葉で否応なく観念させられることに（結局このまま集中治療室に丸2日間閉じ込められることに・・・）。
- ④ **【入院】** 体中チューブだらけで自由を拘束され窓の外を1日中眺めていると自分が外界と隔離されていることをここで初めて自覚する。毎日勤務している新宿も朝の通勤会社員の群れ、昼はランチのOLたち、夜は眼下の居酒屋だろうか飲食店だろうか、にぎやかなネオンの下では今日もお仕事に疲れた人たちがにぎわっている。向かいのオフィスビルは深夜になっても電気が消えない、残業頑張っているのだろうか。24時間の街並みを見下ろせば色々な人間ドラマがそこにあり、こういう視点で毎日勤務していた新宿を眺めたことがなかったので新鮮。本当なら自分も向こう側にいるべき人間なのにどうして・・・という気持ちでベットから街を眺めていました。

- ⑤ **【無力】** 1週間もすると今までの何気ない行動が無性に羨ましい。歩行・仕事・食事・コンビニに行くなど日常の当たり前が当たり前でないということがストレスになり落ち込んでくる。私の場合、水分がかなり制限されていたこともあって“キンキンに冷えたメロンソーダをガブガブ飲み干す光景”が毎夜夢にでた。もし退院できたら真っ先にやりたい行動はこれだ。

(後編につづく)

◎「会社人間が入院するということ(後編)」(第456話)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](#)

[オフィスタNWES\(無料メルマガ\)はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第454話「H28年度第2回 雇用環境整備士資格講習会のお知らせ」

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年度第2回の『雇用環境整備士資格(第I種~第III種)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。

現在全国に延べ3,749名の整備士が認定・登録されている(H28.9.30現在)。今夏も全国からの参加者で全会場満席の経緯から鑑みて、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・福岡会場・札幌会場・広島会場(北海道・広島地方での開催は初めてとなる)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六会場が設けられた。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11/28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 29 年 1 月 30 日（月） 13：00～16：50
- ②第Ⅲ種（東京）：平成 29 年 1 月 31 日（火） 13：00～16：50
- ③第Ⅱ種（東京）：平成 29 年 2 月 1 日（水） 13：00～16：50
- ④第Ⅱ種（札幌）：平成 29 年 2 月 9 日（木） 13：00～16：50
- ⑤第Ⅱ種（大阪）：平成 29 年 2 月 13 日（月） 13：00～16：50
- ⑥第Ⅲ種（福岡）：平成 29 年 2 月 14 日（火） 13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（福岡）：平成 29 年 2 月 15 日（水） 13：00～16：50
- ⑧第Ⅱ種（広島）：平成 29 年 2 月 16 日（木） 13：00～16：50
- ⑨第Ⅰ種（広島）：平成 29 年 2 月 17 日（金） 13：00～16：50
- ⑩第Ⅱ種（東京）：平成 29 年 8 月 31 日（水） 13：00～16：50

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、札幌会場は札幌駅前ビジネススペース、大阪会場は大阪研修センター江坂、福岡会場は福岡九州ビル、広島会場は広島インテリジェントホテル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1701.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 453 話「発達障害者の雇用管理・雇用定着の講習会お知らせ」

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 29 年 2 月に「発達障害の人の雇用管理・キャリア開発のために管理職、人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会」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、特性から職場で課題を抱えやすい当事者の事例を取りあげ、人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及び就業定着のために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 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。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です。

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・福岡・札幌・広島（北海道・広島地方での開催は初めて）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 11/28 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 29 年 2 月 1 日（水）10：00～12：15

札幌会場：平成 29 年 2 月 9 日（木）10：00～12：15

大阪会場：平成 29 年 2 月 13 日（月）10：00～12：15

福岡会場：平成 29 年 2 月 15 日（水）10：00～12：15

広島会場：平成 29 年 2 月 16 日（木）10：00～12：15

東京会場：平成 29 年 2 月 22 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）、池嶋貴二（一般社団法人日本雇用環境整備機構理事 大阪会場のみ講師）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、札幌会場は札幌駅前ビジネススペース、大阪会場は大阪研修センター江坂、福岡会場は福岡九州ビル、広島会場は広島インテリジェントホテル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1701d.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 452 話「育児者雇用の法改正における知識養成講習会お知らせ」

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 29 年 1～2 月に「健康保険法、雇用保険法、育児介護休業法等改正一雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法改正における知識者養成講習会（労働法・社会保険法）」を開催する。

企業が支給する「配偶者手当」は、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、政府の定める『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』を受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方検討会が設置されました。少子化により労働者人口が減少していく国内情勢において雇用主はパート労働者の活用に迫られ、貴重な人材として活用させる知識が必要です。適切な採用・労務管理でパート労働者を有効に活用できる知識者の養成が各企業に求められています。パートで働く女性が気に掛ける 2 つの数字として「103 万円と 130 万円」の壁があります。年収が 103 万円以上になると所得税が課税され夫の配偶者控除に影響を及ぼし、年収 130 万円以上となった場合は夫の扶養家族から外れ、健康保険・厚生年金に自分で加入することになります。こうした現行の制度の影響で、本来もっと働きたいと考えるパートの女性たちにとって、この数字が「壁」となって労働時間を抑制していると言われています。平成 28 年 10 月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、週 20 時間以上勤務し、年収 106 万円以上は健康保険・厚生年金に加入することになりました。企業においても雇用変化を余儀なくされると思われます。このような背景から人事・総務担当部局者の法改正知識者が必要になり、パート労働者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育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き講義します。

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・広島で会場が設けられ、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 11/28 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 29 年 1 月 30 日（月） 10：00～12：15

広島会場：平成 29 年 2 月 17 日（金） 10：00～12：15

講師：

馬場実智代（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、広島会場は広島インテリジェンスホテル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1701e.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 451 話「深夜への誘い」

草木も眠る丑三つ時、午前 3～4 時に何故筆をとっているかということ、ふとしたきっかけで睡眠がとれなくなってしまいました。不眠症と呼ばれる現象だと思いますが、布団に入ってもどうしても眠れない体になってしまいました。無理に寝ようとするすると色々と苦しい状況が起きる。どうせ眠れないのだからと割り切って、最近は「眠れないなら起きていればいい」という考えで、深夜 12 時から朝 5 時までを有効活用しようとしています（何故か朝 5 時になると眠れるため、出勤まで数時間は睡眠はとれる）。

真夜中というのは物書きには最適な時間帯で、街並み自体が静かなので没頭できます。しかしよく考えてみれば、深夜に働いている方は世の中には大勢います。窓から街をふと見降ろしただけでも、コンビニ・ファミレス・バー・交番のおまわりさん等々、こんな夜中でも街は煌煌とし労働している方々はいます。求人サイトなどからの応募を見てもこの時間帯に応募している求職

者は多いですから、深夜 3~4 時と言っても大勢の方がアクティブに活動されているのだなぁと感じます。または、わたしのように眠れない症候群の方々でしょうか。同じ境遇の方いらっしゃれば、一緒に時間を持って遊びたいですね（不眠症の方専用の集いの場のようなものあったら楽しそう）。

とはいえ、たまにならともかく、平日が毎日こんな感じですから苦痛ではあります（土日なら昼間たっぷり寝ればそれでいいのですが）。早くカウンセリング受けて治療しなければと思っていますが、そろそろ心身ともに狂い始めてきそうです。何故こうなったのか原因が全く分からないのですが、どなたか詳しい方いらっしゃいましたらご教授ください。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 450 話「まとめ読み 450 話」

オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めてこれで 450 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お願いいたします。

◎[オフィスタ・ブログのまとめ読みはこちら](#)

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第449話「雇用環境整備士資格講習の案内送付予約」

平成28年度第2回「雇用環境整備士資格講習会」の開催がH29年1～2月で行われます（主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構）。今回開催候補地として東京・大阪・広島・福岡・札幌の5地域が予定されております。第Ⅰ種（育児者雇用）、第Ⅱ種（障害者雇用）、第Ⅲ種（エイジレス雇用）の各科目がどの会場での開催になるかまだ未定ですが、決定した際に案内を希望される方は以下から資料送付の申し込みをしてください。決定しましたら開催案内が送付されます（11月下旬発表予定）。各企業内に育児・障害・エイジレス雇用の専門知識を有する「雇用環境整備士」を設置して職場環境を是非整備してください。まだ設置されていない企業におかれましてはこの機会に整備士を養成してみてください。

◎開催が決まった際に案内を希望される方はこちらから

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

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第448話「人手不足と人が集まらない問題」

『財務省は全国の企業を対象に実施した人手不足に関する聞き取り調査の結果を発表した。人手不足を感じていると答えた企業は全体の63.2%に上り、約3社に2社が人材確保の問題に直面している実態が浮き彫りになった。特に中小企業は人手不足との回答が74.7%を占め、より深刻な状況になっている。全国の財務局が調査し1,366社が回答した。製造業で人手不足と答えた企業の割合が47.7%だったのに対し、非製造業は75.4%を占めた。人手不足の要因としては、「募集をかけても集まらない」との回答が最も多く、製造業は52.3%、非製造業は71.7%だった。「介護需要が高まる中、供給が追い付かない」（医療・福祉）、「長時間、過重労働のイメージがあり敬遠される」（飲食）などと、人材の確保に苦勞する声が寄せられた。』（2016.10.25付 時事通信）

わたしも企業の担当者から最近よく聞くのは、①人手が足りない、②募集をかけてもよい人材がこない、の2点です。人手が足りないというのは今に始まったことではないので驚きはしませんが、人手が足りないと言っている企業が75%もあるとは知りませんでした。求人サイトが世にこれほど溢れかえり、数万社の派遣会社が乱立し、何千社もの転職エージェント企業がしのぎを削る現在ですから、このことから企業は人手が足りないというのは誰しもお察しの通りでしょう。ただ、仕事を探している求職者もほぼ同等の数が存在しているのですから、②募集をかけても集まらないという回答は企業側に対して疑問というか改善点があるのではないかと思います。求職サイト・派遣会社・転職エージェントなど**プロの仲介を活用しても集まらないのか、それともハローワークに募集を出しても集まらないのか**によって異なります。まず、後者の場合は「当たり前」と考えた方がいいでしょう。ハローワークは無料で求人募集が出せますが、良い人材が集まらないと嘆くのであればそれなりの費用をかけて求人サイトなり派遣会社を活用するべきでしょう。お金をかけずに良い人材を集めようなどという虫の良い話はないし、そんな都合の良いことが可能なら求人サイトや派遣会社などビジネスとしてそもそも存在していませんからね。問題は前者の求人サイトなどに出しても人が集まらないというケースでこれは深刻でしょう。人材集めのプロフェッショナルである求人サイトや派遣会社でさえ人材が集まらないとなると、これはもう企業側の条件面の問題でしょう。求職者が興味がなければ応募しない・したくない、ただそれだけの事。敬遠される原因を改善すればいいと思います。至極当然のことを言っていますが、これが企業側からすれば難しいことも承知しています。例えば介護職は需要はありますが人材が集まらない業界です。キツイ・汚い・給料が安い等が原因と思われるが、完全週休2日制・残業一切なし・給料上昇と最低このくらいはしないと人材供給は今後も追いつかないでしょう。20万円程度の給料を国が支援して25万円くらいに上げようという案もありますが、5~6万円増では大して効果はないでしょう。月給40万円でも人が集まるかどうかというくらい厳しい状況の業務内容ですから、感覚的に次元が違いすぎている気がしました。飲食・販売も同様で長時間・過重労働のイメージが払拭できていないようで、以前「コンビニで働くのにいくらならやるか？」というアンケートをしたところ「時給2000円でもやらないと思う」という回答が多かったのですが、あれから数年たちますがいまだに近所のコンビニの貼り紙を見ると時給950~1050円ですからね、それで人が集まらないと騒いでいるわけですから…。飲食・サービスの場合、国民消費もそれなりに増えているはずなので売上げの人件費への還元率をもっと増やせないのかという疑問があります（小売店の場合、本当に人件費が払えないならオーナー自ら店番に出ざるを得ないはず、人を雇うということは余裕があるはずなのでそこでケチらずにもう少し人件費上げるかどうかポイントでしょう）。**労働者が増えない限り客相手の職業では過重労働は避けられません**。労働者への残業割り増し支払いを拒んでいる小売店も多いようですが、これから労働基準法が厳しくなり、もう威嚇やなあなあでは済まない時代が来ます（要するに頭でっかちの労働者がこれから増えてくるということです）。長時間労働のイメージがあるなら「残業絶対ありません」と募集に明記し、雇用契約書にも明記するかすればいいと思います（これを宣言できないのであれば本末転倒ですが…、こういう店舗がある限り業界イメージはまず変わらない

いでしょう)。また、販売業では土日出勤が人気のない一番の理由となっていますが、例えば土日はオーナーなり店長なりが出勤して労働者は絶対休みにするとか、土日出勤は給料倍額にするなど、画期的なイメージ変革をしていかないと厳しいかもしれませんね。経営者からは「馬鹿なこと言うな」と言われるかもしれませんが、馬鹿なことやっていかなければ人手は集まらず衰退して大手に吸収される運命でしょう。自社で社員採用をしようとするならばの話ですが…。

現在ハケンなしには日本の会社は回らないと言われていますが、もう中小企業が自力で人材確保できる時代ではなくなっているのかもしれませんが。残業や給料だけが判断材料で、本当に自分のやりたい仕事を見いだそうとしない労働者側にも問題はあります。企業と労働者をマッチングする役割の仲人がハケン会社だと思っています。派遣を使ったことがない企業は「派遣は高い」と思われるかもしれませんが、グローバルな視点で見れば例えばメジャーリーガーはエージェントを雇って契約金の交渉からホテルの予約・飛行機の座席位置まで事細かく任せているのが通常です。勿論全部自分でやればタダなのでしょうが、わざわざ高いお金を払ってまでエージェントを雇っているのは何故でしょう。餅屋は餅屋でその道のプロに任せた方がメリットがあったり長い目で見れば安上がりだと思っているのでしょうか（税理士・弁護士・司法書士など自分でもできるが任せてしまった方が結局安上がりだということを企業の皆さんも知っているのではないですか）。もし人材集めで困っている企業さまがいらっしゃいましたら、一度ご相談お声かけていただければと思います。派遣は高い！と思っていられる会社さまもいるかもしれませんが、小銭惜しんで大銭失いという言葉もあります、募集を出しても人が集まらないでモヤモヤ繰り返しているよりも費用分のメリットはあると宣言します。派遣を活用している企業というのは、大金を払ってでもその方が”結果的に安い”ということを知っている企業さんなのです。かつてのように企業側が「雇ってやってもいいよ」という時代ではなく、いまや労働者側が「働いてやってもいいよ」という主導権が入れ替わりつつある力関係の世の中ですから、時代の変革についていけない経営者の方も大勢いるはず。そのため、オフィスタではハケンが初めての中小企業さまも、無理なく活用できる予算内で積極的に支援しておりますので、何かお困り事ありましたら相談は無料ですのでお気軽にどうぞ。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第447話「派遣登録は何社まで？」

求職中の方は色々な派遣会社に登録をしておいた方が紹介も増えて有利と思っている人がいますが、あまり複数社に登録ばかりしていても非効率な時もあります。どの派遣会社も登録は自由でしょうから何社登録しようが構わないと思いますが、そのたびに登録会に足を運んだり書類を出したりと手間暇もかかることでしょう。お聞きすると大体1人当たり2~3社の派遣会社に登録しているというケースが多いです。中には5~6社も登録しているという人も見受けられ、お仕事探しに相当苦労されている様子が見えます。但し、多く登録しているからと言ってお仕事が見つかるというわけでもないようで、どちらかという**と多くの派遣会社に登録している人ほど就業率が悪い**ように思えます。情報が多ければ多いほど目移りしてなかなか決めきれなくなるというのは、みなさんもお買い物のときに経験があるでしょう。それと同じで多くの派遣会社から情報だけが集まってきすぎて当事者の判断は鈍るということです。派遣会社の多くはスキルによって紹介できるかどうかを決めます、つまり複数社に登録していたとしても1社から紹介が来なければ他の会社からも紹介は来ないと考えるのが一般的です（スキル不問でいわゆる「使い捨て採用」と呼ばれるお仕事でもいいというのなら話は別ですが、折角働くのにそれでは悲しいですね）。多くの会社に登録すれば内定確率が上がるのであれば、みな100社200社それこそ1千社でも登録しておけば内定100%のはずですよ…そんな数打てば当たるの虫の良い話あるわけないのはお分かりでしょう。

わたしの経験上、一番早期に内定を取られる方というのは「ハケンが初めてなんです」という方です。次に多いのが「貴社にしか登録していない」という方。要するに**入ってくる情報量が少ない人ほど内定確率が上がっている**ようです。確かに体は1つしかないのですから、いくつもの会社に応募していくつも内定を取ったところで意味はないように思います。または、保険でいくつもの会社に天秤を掛けるケースもあるでしょうが、逆に言えば同様に会社側からも複数の候補者で天秤を掛けられる羽目になりますので、お互いに騙し合いのようで気分の良いものではないでしょう。男女のお付き合いで男性も女性も何十人もの異性に声をかけて、誰かしら付き合ってくれたらラッキーという感覚で声掛けして交際始まったというカップルよりも、お互いが「どうしてもこの人とお付き合いしたい」という相思相愛で結ばれたカップルの方が長続きするのは当然のことと言えます。

オフィスタはママさんハケンということもあり、通常の派遣会社とはコンセプトを異にすることから特定の方々から圧倒的な支持を受けていると思っています。ハケンは興味ないがオフィスタに興味があったので初めてハケンに登録してみましたという方が多く、そういう方が登録いただけるのはありがたいことだと感じています。また、よく聞かれるのは「みなさん何社くらいご登録しておくものなのですか？」という質問です。いつも答えているのは「**体が1つしかないのなら1社でいいのではないですか**」と話しています。または、「大手派遣会社1社、あなたの希望や状況に即したコンセプトの中堅派遣会社1社の計2社でいいと思います。それで仕事があれば何社登録したところで満足できるお仕事は回って来ないと思います」と話しています

(事実、派遣先企業は様々の派遣会社に一齐に依頼を出すため、同じ案件が複数の派遣会社で持っているケースが多々ある。A社があなたは紹介できるスキル域にないと判断されたのなら当然B社からも同様に声がかかるはずがないということ)。求職者数に対してお仕事の数が圧倒的に少ないこのご時世ですから、就活も大変だとは思いますが、なんでもいいから…で探しては入っては辞めての繰り返しになってしまいます。色々な派遣会社に八方美人で広く浅くより、**二人三脚と一緒に就活を歩んで行っていただくと直感的に感じる派遣会社で互いに深い信頼の下でお仕事を探すこと**からまずははじめて見るのがいいでしょう。派遣業界も狭いので各社担当者同士の接点も多分にありますので、色々な派遣会社で話題にのぼる有名なスタッフの方もいらっしゃるようですが、良い意味で有名ならともかく悪い意味で有名人になっては困りますから登録数もほどほどにですね…。

[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](#)

[オフィスタNWES \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第446話「未経験から経理の仕事を取り取る」

経理のお仕事は女性に大人気です。但し、大人気なのは未経験から応募できるものに限られています。経理のお仕事は殆どが経験者限定とか実務経験3年以上などの応募資格があるため応募したくてもできないのが現実です。経験者のみとしたお仕事への応募者数を「1」としたら、未経験でも応募できる経理のお仕事への応募者数は「10」と言えます。つまり**経理のお仕事はやってみないと希望する求職者が大勢いるにもかかわらず、経験者は極わずかな人間しかいない**ということです。この数字からもわかるように、経理の実務経験者がお仕事探しで苦労するという場面は生涯まずないと思います。日本中のどの企業でも経理は必ず必要です、にもかかわらず経験者は市場にわずかしか存在しないのであれば貴重な人材として引っ張りだこになるはず。まさに**手に職と言える経験値が経理**ではないでしょうか。特に女性の場合はデスクワークを希望する方も多いことから、年齢が高くなっても就職に困らない経理スキルを身につけようということが人気の原因です。

経理の実務経験を身につけたい、けれどもそのポジションに就くためには経理の実務経験が必要…これでは堂々巡りでジレンマになります。勉強して簿記資格は持っていたても、実務経験がないと業務遂行できないのが経理という職種です。折角資格を取って知識はあるのに実務経験がな

いと採用されないなんて悲しいところです。そのため未経験でも応募できる（採用されるチャンスがある）お仕事に未経験者が殺到するのも当然と言えましょう。未経験でも応募できる経理ポジションは数も少ないレアな発生分類に当たるため、これらのお仕事には余計にここぞとばかりに応募者数が増えます。未経験でも応募できるとあって**経理希望者なら誰も考えることは同じですから、今度は応募倍率をどう勝ち抜くか**にかかってきます。もちろん未経験でも応募可能なお仕事ですが、当然経理経験者も応募できるわけですから、こうなると勝ち目が薄くなってきますので、必ずしも未経験者同士の戦いとは限らないということを忘れてはいけません。

では勝ち抜くためには何が必要なのでしょう。実際に未経験者で経理のお仕事に就くために応募倍率を勝ち抜いた人、勝ち抜けない人の特徴を見てみます。

①実務経験はなくても簿記二級（三級でもよい）などを資格取得をしていると断然有利。知識を有している点で、同じ未経験者の中でも有利に立てるのは当然ですよね。

②未経験からでも入社して教えてもらえるから応募したという方は内定が取れない。勘違いされないで欲しいのですが、会社は簿記の学校ではありません。上司はスクールの先生ではありませんので、基本的に黙ってても周囲が教えてくれるという甘い幻想を抱いている方はまず難しいでしょう。会社である以上、自身のスキルは自分で身につけるものです、”**それができるなら未経験者でも応募可**”というのが企業側の要望です。実際には未経験から経理のお仕事に就いた方は、仕事が終わってからスクールに通ったり、家に帰ってから寝る間も惜しんで勉強はしているはず。それができない方はついていけずドロップアウトすると思います。中途採用は新卒と違い即戦力を求められます、そんな中で未経験でも良いという以上はそれなりの覚悟を求められるのは当然でしょう。世の中そんなに甘くはないですね…。

③なぜ未経験でありながら経理職を希望したのかが明確でない方は内定が出にくい。将来、手に職を身につけるために何が何でも経理がやりたいとか経理を選んだ目的が明確な人は熱意が通じるはず。一方でなんとなく未経験でも可と書いてあったから応募してみたという方は難しいと思います。こういう方はまず前述②の努力をすることも難しいと思います。企業もボランティアではありませんので、成長が見込めない方は採用するはずはありませんし、面接官なら簡単に熱意など見抜きます。「職場が家から近かったし、未経験でも可と書いてあったので応募した」という女性は多いですが、志望動機がこの程度なら無難に今のご自身ができるであろう他の職種に応募しておいた方が身のためだと思います、入社後の大変な苦勞をしないで済みますので。

④**いくら未経験でも可と言っても伝票仕訳や会計ソフト入力もできないと苦戦します**。仕訳や勘定科目は独学で十分勉強できるはずですし（本屋で「はじめての経理の基礎の基礎」くらいのレベルの本でも十分ははずです）、会計ソフトも市販されていますし1～2日勉強すれば入力くら

いはマスターできるはずです。このくらいの簡単な努力さえも惜しんでいるようでは、本当に経
理がやりたいのですかと採用側に見れば疑問符がついてしまいます。

⑤経験者が応募していたとしても、「未経験でも応募可」の求人を出す企業というのは、上記の
熱意のある方を採用する傾向にある。即戦力が欲しいなら最初から経験者限定で求人を出すはず、
未経験者にも門戸を開いたということは今現在のスキル保持よりも将来的な視野で**将来有望な
人材を探している**と考えるべきでしょう。

未経験でも応募できると聞くと、“なんとなく軽い気持ちで”応募される方も目立ちますが、
それなりに覚悟がないといけません。プロ野球の一般公募の入団テストも野球未経験者でも応募
はできますよね、でも万一間違っただけでテストに合格して入団してしまったとしたらその後の地獄は
想像に難くないはず。未経験だからと言って野球のルールやボールの投げ方・バットも持ち
方から手とり足とり教えてくれると思いますか？もうお分かりかと思いますが野球だろうが会
社だろうがプロの世界である以上、**未経験で遅れてやってきたわけですからそれ相当の覚悟が必
要です**ということ。未経験でももちろん教えますがそれはある一定以上のレベルの業務を教える
という意味で、仕訳や勘定科目などの自分でちょっと本を買ってきて読めばわかるようなことま
で手とり足とり教えてくれるわけではありません。会社は学校でないし、上司は塾の先生ではな
いので、そこまで甘くはないということをお忘れなく。

ただ、これら強い経理職への意思をもって勝ち抜いた方は入社後も勉強の毎日で大変かと思いま
すが、経理という手に職を身につけたスタッフも多く目にしてきて努力している人は報われるの
だなと実感します。血のにじむ努力をした人はその後の（場合によっては生涯の）栄光が約束さ
れるものです。金メダリストでも「あのとき死ぬほど頑張っておいてよかった」という言葉は一
生の安泰を手に入れた成功者の決まり文句です。長い人生、努力は一瞬、栄光は一生。ほん
の一時の死ぬほどの努力で一生安泰ならやらない手はないでしょう。

オフィスタでは未経験者でも応募できる経理のお仕事ありますので、経理を”熱望”する方は経
験の有無にかかわらずお声掛けください。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[④オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第445話「扶養内勤務に高時給は得か損か」

みなさんご存知かと思いますが、10月1日より健康保険・厚生年金保険の適用拡大でいわゆる扶養の範囲内が106万円になりました。これまで130万円までだった年収制限が一気に下がりましたので、家計に影響を及ぼす方も多いかと思います。単純計算するとこれまで月額10万8千円稼げていたものが、8万8千円しか稼げなくなったということです。年間24万円の収入差は大きいはずで、24万円といえば大金です。これだけあったら子供の学費や習い事などにどれだけ家計を助けられるかと考えると、はたらく主婦・ママさんにとって痛手でしょう。いずれにしても法施行された以上、それを嘆いても仕方がないので対応策を考えてみましょう。106万円しか稼げないのならば週5日フルタイムにしましょう…と、そう簡単にいかない人が多いと思います。育児や家事との両立、学校行事や子供の急な病気など、フルタイムではたらくのが困難だから週2~3日という扶養内のはたらきかたを選択していたのでしょから、法律が変わったからと言ってそう簡単にワークライフバランスを変えるのはみなさん難しいことでしょう（1億総活躍というのは主婦やママさんといった女性に”フルタイム”で働いてもらって、扶養内から外すことでより多くの社会保険料と所得税を徴収しようという事実上の増税だと思っています。今回の社会保険適用拡大はまずはその第一弾といったところでしょうか。男性はニートや引きこもりでろくに働きもしない一方で、女性はというと待機児童問題からもわかるように子供を預けてまで働きたい方で溢れている。国もニートの社会復帰プログラムに一時期力を入れていましたが全く成果が上がらずお手上げ状態、そこにもってきて女性の労働意欲ときたらまさに国からしたら金の生る木に見えたことでしょう。そこを狙い撃ちされた格好になりましたが、ワークライフバランスを推奨しておきながら、働き方の選択肢をフルタイムに強引に移行させるのは主婦・ママさんにとっては可哀想かなという気もしながらTV・ニュースを見ていますが…）。

では年間106万円に抑えるためには、どのくらいの時給額がいいのでしょうか。

時給916円×8時間労働×週3日（月12日）×12カ月＝年106万円です。

1日7時間労働だったとしても時給1051円が上限になりそうです。いかがでしょうか？ほとんど東京都の最低賃金額に毛が生えたくらいがMAXになりますね。

これならハケンを活用するメリットがないのではないのでしょうか。ハローワークには週2~3日勤務のパート案件はいくらでもあります。ただ、ハローワーク案件は時給が安いというのが悩みの種で、最低賃金額で平気で求人募集が出ています。だからこそみなさん時給の高い派遣会社を活用するのがメリットだったはず。これなら直接ハローワークにいったお仕事を探すと変わらないですよ。

そこで派遣会社各社はこういう対策を取るはず。

時給1600円×4.5時間労働×週3日（月12日）×12カ月＝年106万円です。

事実こういう案件も増えています。派遣会社なりのかかなり苦肉の策だと思いますが、上記の 8 時間勤務のときと比べて得ですか損ですか？一見、1 日 4.5 時間しか働かないのに同額がもらえるならこちらの方がお得に見えるのではないのでしょうか？しかも時給も高いですからね。さてここでよく考えてみましょう。ハケンというのは派遣先企業から派遣料金をもらって、その中からスタッフのみなさんにお給料を払っています。派遣会社はあなたに支払う給料の他に会社の利益を上乗せしなければなりません。労災や雇用保険、中には交通費別途であればその分も、また有給休暇だって派遣先に請求しているからこそ休暇を取っても給料が支払われているのです。もし仮にあなたに時給 1600 円を払おうと思ったら派遣先への請求額はかなり恐ろしい金額になっているはずですよ。先にもお話したようにハローワークには 1000 円前後のお仕事はたくさんあり、且つパートではたらくたい女性は大勢います。企業側の立場で考えてみてください、1 日 4~5 時間しか働かないパートに 1600 円も支払われ続けると思いますか？企業にしたらそんな大金を出さなくてもパート労働者はもっと安く容易に確保できると思います。つまり、パッと見はお得感がありますが、企業側（派遣先）はハローワークなどから**人材が見つければ契約更新見送り・派遣切り**といった**使い捨てをされる危険性が非常に高い**ということです。当然ですが世の中そうそう虫の良い話はないということです。

さてここでみなさんご存知かどうかわかりませんが、今回の 106 万円の法改正ですが、実は適用対象企業というものがあり、該当する会社とそうでない会社があるのです。簡単に言うと 500 人以上の企業かどうかということです。例えば派遣会社であれば、社員と派遣スタッフ合計 500 人以上いる派遣会社（いわゆる大手派遣会社）は法適用されますが、500 人未満の派遣会社は実は適用されないのです。

オフィスタは今回の法改正の適用外企業ですので、これまで通り 130 万円まで扶養の範囲内ではたらくけませんので、無理に 106 万円に抑える必要はありません。これによりスタッフのみなさんにはハローワークなどよりも時給が高い 130 万円 MAX に納まる適正な給与額の保証を提供できます。またスタッフへの給与が適正なら企業側へのご請求額も必然的に適正な料金帯になりますので企業も無理なく活用できますから結果安定して長期にスタッフが働ける環境が与えられるということです。何事も適正価格というものがあります、一等地の家賃 10 万円もする高級マンションで 1 室だけ家賃 1 万円だったら誰だって何かリスクもあると思わなければなりません。それと同じで週 2~3 日勤務する**パート従業員の適正な時給帯かどうか**を考えないと、目先のお得感だけで飛びつくのが怖いかもしれませんね。アルバイト・パートなどの直接雇用をしているハローワークや求人誌・近所の求人募集貼り紙などで世の中の企業が支払えるパート社員への給与相場などをまずは調べてみるのが大事だと思います、派遣の場合はそれとあまりにもかけ離れていたときは本当に企業はその給与を出し続けられるのかを考えてみるといいでしょう（そういう意味ではハケンの場合の給与というのは、派遣会社どうこうというよりも実際には派遣先企業の体力次第にかかっているかだと思います。派遣先企業に負荷がかかりすぎて払えな

なくなったら、またはこんな大金を払うの馬鹿馬鹿しいと企業が思われたら、ハケンはそので終わりなのでから相場というのはとても大事です)。

これら扶養内ではたきたいけれどどうすれば良いのか困っている方はお気軽にオフィスタまでどうぞ、あなたにとってのワークライフバランス(特にオフィスタはママさんハケンなので育児とお仕事の両立が専門分野です)を考えながら、安定的にはたらくための対策を一緒に考えていきましょう。登録会も1対1の完全個別面談制なので各自の家庭環境・生活環境・希望給与や将来的な視野も含めて考慮しながら相談していければと思っています。「はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタ」にご興味ある方は、お気軽にお問い合わせください。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第444話「離職率算出方法」

定着率・離職率という言葉聞いたことがあると思います。「離職率」とは一定期間内にどのくらいの割合の社員が辞めたかを示す数値です。「定着率」はその反対の意味です。つまり「定着率+離職率=100%」になります。離職率は、ある年の年初の全労働者のうち、その年内に退職した人数(減少労働者数)の割合で算出できます。

(計算式)

離職率 = 減少労働者数 ÷ 年初の全労働者数 × 100

いかがでしょうか、この割合が大体10%前後であればまずまずの定着率と言えるのではないのでしょうか。離職率の高さはブラック企業の指標とも思われていますが、昨今では3年以内に辞める新入社員が30%ともいわれていますので、離職率が高いからと言ってブラック企業とも言い切れなくなってきました。早期退社の確率は高卒だと50%、中卒だと70%にも達し、中卒高卒大卒753(シチゴサン)現象と言われます。こうなるとブラック企業であろうとホワイト企業であろうと離職率は必然的に上昇しているという事で、離職率が高いのは労働者側の問題でもあるという事です。どこの会社も人材には不足していると思いますが、優秀な人材とは定着で

きる人材のことを言うのかもしれませんが。

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第443話「業務中の飲食」

職場での飲料と言えば、お水・お茶（ウーロン茶など）と並んで多いのがコーヒーだと思います。来客の際にお出しする飲料としてもコーヒーの需要は多いと思います。自動販売機を見ても半分は缶コーヒーが占めており、毎週のように新製品が発売されています。いつから日本人はこんなにコーヒー好きな人種になったのかと思いますが、かくいう私自身も缶コーヒー依存症ぎみの人間です。周囲からは缶コーヒーは角砂糖を飲んでいるようなもので健康に良くないと忠告されますが、ついつい買ってしまいうので困っています。女性に人気のスターバックスなどをはじめコーヒーショップも最近は生クリームやらトッピングやらで美味しいですが1杯飲むと600～700kcalに相当するものまであるそうで、これでは知らず知らずのうちに毎日ビックマックを食べているようなもの……。現代では女性のダイエットの一番の敵はコーヒーであるとも言われています（正確にはコーヒーの上に乗せるものが原因なのですが）。仕事途中の一服で飲む以外に、机に飲み物を置いてお仕事されているOLさんも多いでしょうから、日々の業務中に口にする飲み物も気を使っていけないと考えるてしまいます。日々のことなので癖のようになってしまうので怖いですね（私は日々の日課のように缶コーヒーを手元に置いてしまっているのですが、そこに日々あるものがないと気持ち悪いというのは癖なのか依存症なのか……）。

会社によっては休憩時間以外の飲食を禁じている職場もありますが、考え方によってはこういう会社の方が余計な摂取がなくていいかもしれません。会社である以上、イライラするときもあるでしょう、ポーッとしてしまうときもあるでしょう、気づかぬうちに暴飲暴食を繰り返しているかもしれませんし健康のためには職務中の飲食も見直してみるのも大切です。私も頭を使ったときは糖分補給が必要という口実で自分を言い聞かせチョコを食べたりしてしまっていますが、科学的に糖分が必要になるほど脳を使うという場面は日本のサラリーマン・OLではほとんどないそうです。あくまで会社は飲食の場ではなく仕事の場です、ストレス解消・気分転換での飲食なのですから、あまりに暴飲暴食に発展するほどのストレスがある場合は飲食以外の方法でストレス解消したほうがいいかもしれませんね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第442話「雇用環境整備士資格H28年度冬季の希望」

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）が認定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、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。

全国に延べ約4,000名（H28.8.31現在）の整備士が認定・登録されています。今夏は東京・大阪・福岡で開催いたしました（九州地方での開催は初）。**今年度冬季の資格講習会をご希望の方は、同機構ホームページの以下より案内申し込みができます。開催が決定した際には案内をお知らせいたします**ので、受講希望者をご利用ください。開催日・開催地は未定ですが平成29年1～2月頃に東京及び地方会場での開催を予定しています。お問合せは一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局までどうぞ。

なお、オフィスタは（一社）日本雇用環境整備機構が認定する雇用環境整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）資格者の設置企業です。育児者・障がい者・エイジレス雇用の職場環境整備に努めています。

◎今年度冬季の開催が決まった際に案内送付を希望する方はこちら

◎雇用環境整備士資格についてはこちら

◎一般社団法人日本雇用環境整備機構公式ホームページ

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第441話「オフィスタNEWS+α第100号発行」

オフィスタで毎月発行している『オフィスタNEWS+α』も今月で発行100号になりました。毎月お読みいただいている方々にはお礼申し上げます。

メルマガというと毎週定期的に、多いところでは毎日配信されるものが多いと思います。その殆どはメールのテキスト文によるメルマガがほとんどだと思いますが、実際に送ってこられたメルマガを読む人って何人いるんでしょうか。私自身も仕事柄、個人的に色々なメルマガを取っていますが殆ど読まずにゴミ箱ボイが現実です。一生懸命にコラムを考えて作っているんだろうなとは思いますが、申し訳ないのですが読もうという気が起きないのもまた事実でして…。

本誌はH20年4月から開始しておりますが、当初は一般的なメルマガを真似したテキスト文によるメール配信でした。しかしメルマガを何のために発信するかを考えれば、皆様や企業関係者への情報提供が主目的でありますので、コラムを強化したり情報を増やせばおのずとズルズルとスクロールが激しくなるメール文をお送りするだけになり、とても読むに耐えないメールに過ぎなくなります。もらった人が嬉しくない、読んでもらえない邪魔なメルマガは発行する必要はないという社内の厳しい意見を取り入れて発刊3回で廃止。そこでもう一度「メルマガ」について研究し共通項が見えてきました。改善を重ねて完成したのがメールレター方式の「オフィスタNEWS+α」で、まだまだ決して立派と言える代物ではございませんが、メルマガからメールレターへ切り替えた途端に読者も増え、26部発行でしかなかった初回に比べ今では13万部にまで達した本誌に成長したのはありがたいことです。地域住民に閲覧できるように取り計らっていただいている図書館や行政関係、社内回覧までしていただいている企業さまもあつたりと、おかげさまで好評をいただいております。「はたらきたいという読者（スタッフ）」と「良い人材が欲しいという読者（企業）」をつなぐ特集をもっともっと提供していけたらと思っています。

これまでのメルマガの概念にこだわらない発想で作っていますが、中には「オフィスタNEWS うっとおいしい！」と思われている方もいらっしゃるかもしれませんが、その場合につきましてはこの場を借りて心よりお詫び申し上げます…。どうして邪魔で我慢ならないという場合を除き、ご愛読いただいております読者の皆様には今後ともご愛読お願い申し上げます。

オフィスタNEWSとは、育児とお仕事で頑張るママさん向けにオフィスタが月1回発行しているメルマガ・レターです。お仕事情報や主婦のお助けコーナー、Q&Aコーナーなど有益な情報をお送りしています。愛読希望は下記よりお申し込み下さい。どなたでもお申し込みできます。

(メルマガといっても月1回のみ配信しかいたしません。頻繁に配信される類のものではございませんのでご安心下さい)

>>>お気軽に読んでいただけましたら幸いです。

◎オフィスタ NEWS+αバックナンバーはこちらから

◎お申し込みはこちらから（無料）

◎参考：オフィスタ・ブログ第10話「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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第440話「できれば就活やり直したい？」

就職してお仕事をしているみなさんは就職活動をやり直したいと思ったことはありますか？若手社会人に調査（大学・大学院・専門学校などを卒業して就職後2年半～3年半を経過した正社員を対象に実施）したところ「できれば就職活動をやり直したい」と回答した人は約49%で半分近くの方がそう思っているそうです。給与やキャリア形成面での不満がその理由として多いようですが、新人社員がそう簡単に高給与が得られるわけもなく、はじめは雑用など下積みのお仕事なのは誰しも同じなのですが、まだ社会の事が良く分かっていない若手社員にしてみれば仕方がない結果だと思います。わたしも新入社員の若い頃は青年実業者のような億万長者を羨ましいと思ったり、経済人を相手に日本を動かすような仕事がしたいのに上司から雑用ばかり言い使って「何でこんな仕事しかやらせてもらえないのか」と不満に感じたこともあります。男女を問わず誰でも給与・キャリア形成に疑問を感じるのは同じことでしょう。ついついTVドラマの格好良いサラリーマン・OL像を想像してしまうのは若者なら仕方がないでしょう（年齢を重ねて世の中の現実というものがわかってくると徐々にリアリズムになってくるのですが、これはこれで年取ったなーという気にさせてくれるので寂しい限りですが…）。

ただ、この質問は「就職活動をやり直したいと思うか」というだけであって、本当にやり直せるわけもないので（学生に戻ったり時間を戻せるわけではないので）、そうだったらいいなーというあくまで夢に過ぎないので「YES」と回答する若者は100%かなと思いきやたった49%だったので、むしろ現実的な思考をもった若者が増えているのかなという気さえます。もしタイ

ムマシーンで学生時代に戻ってもう一度就職活動し直したら・・・なんて想像さえしない現実志向のリアリズム思考の若者が増えたか、または夢や想像さえ面倒な世の中諦めの境地に至ったかなのでしょうか。勿論、「就職活動をやり直したいと思うかどうか」なんて空想論の域を出ない話なのでどちらでもいいのですが、あくまで”思う”だけであり本当に就職活動をやり直してしまう人は実際そうはいないでしょう。仮に再度就職活動を行えたら、「する」と答えた人が約49%でほぼ全員（できることなら就活やり直したいかと聞いて、仮にそれが可能だったらしますかと聞けば全員すると答えるに決まっているが）。一方で本当に転職経験のある割合は27%と、現状は不満で就活やり直したいと思いつつも本当に転職をしてしまうという所まではいかないということでした。とはいうものの2~3年で転職をした人（会社を辞めた人）が27%いるということ、**3人に1人は3年持たない**という事実は企業担当者にはショックではないでしょうか。ここ数年は新入社員の定着率が悪く3人に1人は3年未満で辞めるという状況が続いています（高卒の場合は50%近くになるともいわれる）。本調査対象がゆとり世代を直撃したデータであるが、一方では冷静なまでの現実思考、一方では思い立ったら即退社のような激情を併せ持った若者の特徴はゆとり教育のなせる業なのか、ゆとり教育が終わったこれから世に出てくる世代はまた性質が異なるのだろうか。企業はその世代ごとの若者の意識を研究して、年代による採用・配置・活用が求められる時代なのかもしれません。

（参考：「若手社会人就業意識ギャップ調査 2016」：日本経営協会調査）

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第439話「都営大江戸線が遅延」

9月1日珍しく都営大江戸線が遅延しました。台風でも地震でも強硬運航する非常にありがたい路線なのですが、10年近く利用していますが大幅遅延というのはあまり記憶にありません。車両が動かないためスマホでネットをみていると、「大江戸線に子供の幽霊出現か!？」という見出しが。線路内に子供の人影があったが、いくら搜索しても人影は見つからずという事で幽霊騒ぎになっていました。幽霊出現で遅延とはさすがは大江戸線だなと感心。9月1日は子供の自殺が多い日と言われていることから自殺した子供の霊ではとか、いかにも残暑にふさわしい怪談話になっていたように思う。こういうときにこそ「霊が見える」と言われるTVに出ている霊能力

者にお越しいただきたいものだが……。監視カメラの映像チェックにより、ホームから線路内に立ち入る子供の姿、そして線路からホームによじ登る瞬間が映されていた、ということで、まあ怪談話なんてこんなものかなと。乗務員のアナウンスが「線路内にお客様が立ち入ったとの情報があったが、点検の結果、お客様の姿が確認できなかった」と説明したことが誤解を生んだともいわれていますが、ちょっとした言葉のニュアンスがこうした噂話を生むのでしょうか。大江戸線は東日本大震災の時でも運転再開が早く、帰宅に際して非常に助かった思い出があります。大江戸線は上級階級の人だけが使える秘密の隠し通路があるとか色々都市伝説には事欠かない。毎日通勤で利用しているが、遅延はないし(全ホーム扉付なので人身事故というのがないらしい)非常に楽しい路線だと満足しています。オフィスタへお越しの際は新宿駅から是非、大江戸線を利用してみてください。

[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](#)

[オフィスタNWES \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第438話「エイジレス社会は実現するのか？」

『高齢者の就職は極めて厳しいのが現実。特に55歳から65歳の方にとっては地獄の日々。高齢者は枯れ落ち葉なのだろうか。高齢者が道端の枯れ落ち葉だとすればこれほど惨めなものはない。企業の再雇用制度はくせもので、定年60歳、再雇用65歳とする企業がほとんどだが、この場合定年はあくまでも60歳であり、いったん定年退職した後に再雇用する制度があるというだけで、定年退職者全員が再雇用される訳ではない。定年退職者の20～30%位の人が嘱託や契約社員として継続雇用されているのが現実。サラリーマンの多くが依然60歳を機に会社を離れている。現在の雇用情勢が高齢者の就職難に拍車をかけている。55歳以上の就職は容易でない。買い手市場となった今、企業側のターゲットエイジはどんどん下がる一方で、中でも情報処理技術者などは30歳台でないと書類選考で落とされてしまう。60歳以上となると悲惨で、よほどのキャリアとか資格がないと蚊帳の外におかれる。高齢者の就職活動の期間もどんだんのびていって1年も就職できない人がざらだ。65歳以上は生産人口ではないと思っている企業がほとんどで、国の施策とは裏腹に、高齢者はデフレのマイナススパイラルによって奈落の底に向かっている。日本でエイジレス社会はいつ実現するのだろうか。』

先日、**雇用環境整備士第3種（エイジレス雇用専門知識者養成）資格講習会**の中で、講師が前段として話していた切り出しです。採用において年齢不問であることは皆さんもご存じだと思いますが、現実世界ではそれが建前であることもまた皆さんご存知かと思います。今や日本人の平均寿命は男性80歳、女性86歳と言われています。60歳で定年退職してその先、年金で食べていけるのでしょうか、仮に貯金が潤沢にあり生活に困らないとしても“労働をしない”という日々にも満足できるのでしょうか。実際には年金では暮らしていけないので働きたい、お金の困ってないけど家にボーっとしているのも耐えられないという高齢者が多いのではないのでしょうか。

何故企業は高齢者よりも若い人を採用するのかといえば、若い人を採用した方がメリットがあると思っているからでしょう。ということは、高齢者を雇って企業にメリットがあるということがわかれば採用に拍車がかかりそうです。高齢者を雇ってどう活用していくか、そして高齢者を雇用することでどんなメリットが生み出せるのか、そういった知識を有する社員を育成して会社の内側から提案して職場の環境を整備するのが雇用環境整備士です。エイジレスや高齢者の方は**雇用環境整備士が設置されている企業を探して問い合わせ**してみるのがよいと思います、少なくとも職場環境整備に努めている又は努めようとしている企業だと思いますので。ただ、高齢者側もスキルなり経験なりPRできるものを備えておくことは必要です。労働者に職業選択の自由があるように、企業にも採用の自由があります。「私を雇え」とは言えないのですから、せめて「私を雇わないとこの会社は損をするぞ」くらい言えるスキル保持が欲しいところです。

（参考：雇用環境整備士資格/一般社団法人日本雇用環境整備機構はこちら）

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第437話「職場でVAPEは吸えるのか？」

今の世の中喫煙者は肩身が狭い事でしょう。駅でも狭い喫煙所でモクモクと大勢がギュウギュウ詰めの中でタバコを吸っている光景を見かけます。職場ではもはや禁煙・分煙が当たり前、一昔前のように自分のデスク・会議室・応接間に灰皿置かれているなんていう環境はほとんど見かけません。**受動喫煙も労働安全衛生法の一部であり、職場環境の整備という意味で企業側に制限・規制される場合もあります。**勿論タバコを吸わなければそれに越したことはないのですが、嗜好品である以上、タバコを吸う人の権利もあります。最近では職場で「VAPE」は吸え

るのかという議論を聞き始めました。VAPE を知らない人のために簡単に説明しますと、VAPE(ベイブ)とは、ELECTRO CIGARETTE(電子タバコ)の通称で少量のリキッド(香りつきの液体)を熱して、煙を生成します。本物のタバコと錯覚しますが、正確には煙ではなくリキッドを熱した際に出る蒸気です。ですから、副流煙や火災などの心配は一切ありません。**ニコチンやタールといった成分が含まれていない**ため、タバコを吸わない人が傍から見ればタバコに似ていますが正確にはタバコではありません。タバコだと衣服や室内にニオイがこもってしまいますが、電子タバコの場合はそういった事もないので、ニオイも気にならないという意見も多いです。分類としてはアロマテラピーに近いと思われます。日本ではタバコに似ているため禁煙道具として使われているようですが、米国では一つのカルチャー・ファッションとしての地位を築いており、有名セレブも吸っている事から、一気にその人気に火がついたようです。

禁煙効果はあるのか疑問ですが、リキッドにはタバコやミント、フルーツなど様々な味・香りが存在し、その水蒸気を吸引するというものです。オレンジ・グレープ・マスカットなどのフルーツ系から、ラムネやクリームソーダ、ピザからカレーなどあらゆる風味が存在しています(昔あったフルーツや食べ物の香りのする消しゴム同様、似ているのかといわれれば疑問に感じるものもある)。日本国内で扱われる VAPE には薬事法でニコチンが一切含まれていません。なのでタバコの禁断症状である「吸いたい」という中毒性を緩和する(ごまかす)ことができます。一概に絶対に禁煙出来るとは言えませんが、口元の寂しさを紛らわせたり、ある一定の効果は十分あると考えられています(禁煙パイポに近いイメージですが、実際に吸いこめば煙がでるのでタバコを吸った感は大い、タバコ風味のフレーバーを使えば尚更喫煙感は満たされるでしょう)。ニコチンは中毒性がありますので、脳がニコチンをよこせと信号を出すことでタバコ依存が起こります。しかし、脳が必要とするニコチン必要量は決まっていますので、その分量のニコチンを摂取すれば既に脳は満足しているのです。にもかかわらず2本3本と立て続けに吸ってしまうのはニコチンによる中毒性ではなく、癖によるところが大きいようです。この部分をフォローするという意味ではVAPEは禁煙(減煙)にかなり効果はあると思われます。1日に脳がニコチンを欲するのが4~5回だとすれば、以外をVAPEにすればタバコ量は1日4~5本で済みますので、1日に1箱くらい吸ってしまう方には効果ありそうです。ニコチン量を徐々に減らしていけば禁煙成功するかもしれませんね。なお、VAPEはタバコではないので喫煙所以外のスペースで利用する事が可能です。このため、職場内でも吸えるのかという質問が多いのだと思います。が、水蒸気が外に出るためタバコと錯覚する(日本ではまだVAPE自体の認識が根付いていない)ので使用する際は周囲に気を使い、吸ってもよいか確認した方がいいでしょう。禁煙の飲食店などでも吸いたい場合はスタッフに確認のうえ利用した方がいいでしょう。

ちなみに大手タバコメーカーフィリップモリスから発売されている**iQOS(アイコス)**という電子タバコは日本の喫煙者から絶大な支持を得て品薄で手に入らないほどの人気となっている商品ですが、こちらはニコチンを含んだ電子タバコなので当然喫煙所でなければ吸えません。

VAPE と iQOS は似ていますが全く異なるものです。が、知らない人にしたら見分けはつかないと思いますので認知度が上がるまで VAPE といえども周囲からはタバコと見られていると思っていた方がよさそうですね。

(参考・出典：電子タバコ vape リキッド人気ブランド比較.com)

[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](#)

[オフィスタNWES \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第436話「銅メダルでは喜べない？」

この夏一番の話題と言えばリオ・オリンピック。様々な種目に日本人選手が出場し、既にいくつかメダルを獲得しています。銅メダルで悔しがっている選手に、私は銅でも十分すごい事と思えました。それ以前にオリンピックに国の代表として出場できるだけでもすごい事だと思えます。そういう意味では常に向上心を持って、上を目指し頑張っている姿には心を打たれました。柔道の選手などは金メダルを目標にしているので以外のメダルでは悔しいという思いもあるのでしょうか。一方で、メダルを取れなくてもオリンピックに出場できただけで嬉しいという選手もいたようで、様々だと思えました。

お仕事探しのお手伝いをしていると、似たような光景もあり今回の件とかぶって思えてしまったのですが、お仕事が決まらずに苦しんでいる人に見てみたら「毎日出社できる会社があるというだけでもすごいな、羨ましい」という感じでしょうか。一方で日々当たり前のように勤務している人に見てみたら「こんな仕事では満足できない、こんな給料では満足できない」とそのポジションにいる人ならではの不満感もあるようです。日々当たり前に行っていると気づかないかもしれませんが、あなたのポジションがとても高みでありそこに到達しよう目指している人・憧れている人もいるし、いざそのポジションにいたとしても人間は満足できないようです。就業したい無職の人にとってはサラリーマン・OLになりたいし彼らがとても羨ましいと思うかもしれませんが、いざサラリーマン・OLをしている人は満足できていなくてもっと給料が欲しいとか部長になりたいと憧れているかもしれません。が、その会社の部長は現状に不満で社長になりたいと思っているかもしれません。その社長も現状には満足しておらず、一部上場企業の社長に憧れているかもしれません。その大手の上場企業の社長は現状に不満で、世界長者に名を連ねる億万長者に憧れているかもしれません。その億万長者は現状に不満で総理大臣に憧れているかもしれませ

ん。その総理大臣は現状に不満で大統領に憧れているかも・・・などと常に上を見たところで満足できるポジションなんてないのかもしれないね。オリンピックに出場できるだけでも私たちにしたらすごい事でも、いざそのポジションにいる人にとっては日々当たり前過ぎる光景なのかもしれない。ただ、**どのポジションに位置する人でも向上心をもって上のグレードを目指すのは良いこと**だと思います。私は事務職なので決して派手な職業ではないかもしれませんが向上心をもって日々はたらくのは楽しいです。先日も、エクセルが中級くらい一通り使える友人を見て、初級の私からしたらその友人が羨ましくて、それだけのスキルがあったら仕事も効率的に楽しんだろうな・・・なんて思っていたら、その友人から「同僚にエクセル上級で関数やマクロまで組めてしまう人がいて、そのくらいのスキルがあったらさぞ仕事も効率的にできて楽しいんだろうな・・・」なんて愚痴を聞きつい笑ってしまいました。自分では当たり前と思っていることでも、他の人からしたら羨望の眼差しで見られているかもしれませんよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第435話「職場での結婚の報告」

結婚は人生の大きな節目。社会の一員である女性の結婚は会社にも大きな影響を及ぼします。職場でどう切り出したらよいのか迷う方も多いと思いますので、一般的ではありますが簡単アドバイス。既婚者の人にとっては自分に関係ないと思うかもしれませんが、同僚の独身女性から相談を受ける事項の上位でもありますので参考までに覚えておいてもいいかもしれませんよ。

まず結婚の報告をするタイミングがカギになりそうですが、報告は直属の上司に行うのが基本です。**いきなり話を切り出すよりも「私事でご報告があるのですが…」と切り出してみても**良いでしょう。こう言えば別室など他人の耳に聞こえない場所で相談に乗ってくれるはず（上司が近くにいるのであれば電話・メールで済ませるのは失礼に当たる）。ではいつ報告すべきでしょうか。会社への報告は結婚式の日取り・会場・お互い両親への挨拶が済んだ後で行うのが一般的で結婚式の3カ月前までに報告するのがマナーです。派遣スタッフの場合は、まずは派遣会社の担当者やコーディネーターに相談するのが順序です。

プライベートなことなので会社に報告する必要があるのかと思われる人もいるかもしれませ

んが、会社側にとって一番重要なことは「仕事を続けるのか辞めるのか」ということです。この点で男性社員の結婚報告よりも女性の結婚報告の方が組織にとっての重要度は高いといえます。上司にとっては今後の人事配置を考える重要な案件であり、もし退職する場合はその後の手続きなど会社にとって事務処理が山ほどあるからです。辞めないにしても苗字が変わるのかどうか、住所変更はあるのか（申請を忘れると労災がおりなくなることもあります）、手当支給など事務手続きがありますし、挙式・新婚旅行で休暇をとる場合は上司がその間の作業調整を事前にしなければなりません。結婚は個人的なことですが、そのことによって会社側は多大な処理業務が発生しますので、組織にいる以上あなただけの問題ではなくなりますので会社への報告は怠らないようにしましょう。

まずは直属の上司への報告が終われば第一段階はクリアです。次に会社の先輩・同僚・部下への報告を行わなければならないと思います。友人であれば親しい人にだけ報告すればそれで済むのですが、会社組織というところは必ずしも全員と親しいとは限りませんし、親しくないから報告しないでよいというものでもありません。全員を結婚式に誘うのは無理だと思いますし、誘わない人への報告はどうすべきかと頭が痛いところでしょう。職場の全ての関係者を式に招待するのは現実的には無理だと思いますが、誘わないことを引け目を感じて直接報告をしないのは厳禁です。あなたが結婚をしたことは社内ですぐに知れ渡るでしょうし、そのときにあなたが結婚をしたことを知れば相手は疎外感を感じ、むしろその後のつきあいに亀裂が入ることもあります。たとえ式に誘わなくても結婚をするという事実だけを報告すればよいのです。もしも「式には呼んでくれないの？」と聞かれたら「会場が小さくてすみません」と言えばよいでしょう。「身内だけで行いますので…」等の嘘はすぐにバレますので本当のことを言きましょう。そのかわり2次会などでたくさんの方が参加できるように配慮してみてはどうでしょうか。おめでたい結婚なので職場で亀裂が入るような対応では悲しいです、しっかりしたマナーをわきまえて職場の人に喜んでもらいましょう。

（参考・出典：「女性のビジネスマナー」より）

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

オフィスタでは講習会の受付のお仕事がスポットで年間通して多々あります。お取引先に公益法人が多いこともあり総会・理事会・評議員会など会議の際の受付のお仕事や、講習会・セミナーの受付のお仕事などが多いです。講習会の受付はやってみたいという希望者も多いのですが、「未経験でも大丈夫ですか？」と聞かれることがあります。一般的には当日会場で行う作業は、セッティング（PCやプロジェクターのセット、机椅子のレイアウト、受付周りのセットなど）、受講者対応（大体が来場者の出欠チェック、受講料があるときは金銭授受、集計など）、講師対応（演題の水差しを取り替えたり、控室にお茶を運んだり）、片付け（備品片付け、忘れ物がないかチェックなど）といった流れで、特段経験などは必要ないと思います。必要なのは来場者への笑顔とコミュニケーション能力だけです。ブスツとした態度の方（それが素であったとしても）は受付業務は合わないと思います、笑顔を作れるか・演出できるかがスキルになります。しっかりした身なりであるかとか、テキパキ話せてキビキビ動ける方かどうか、笑いたくなくても笑えるかどうかの方が大事です。業務スキルというよりも人前で礼節をわきまえた動作・言動ができるスキルがあるかどうか受付や接客では大切です。スポットでちょっとしたアルバイトとして人気の受付のお仕事ですが、もし興味がある方はご参加ください。未経験でもまずは試しに挑戦してみてもいいかもしれませんよ。また、仕事自体は中学生・高校生でもできますので、娘さんと一緒に応募されてもいいと思います。単発（スポット）のお仕事・在宅のお仕事は希望者中心に紹介するためあまりオープンに掲載されませんので、希望者や詳細はオフィスタ人事管理部までお問合せ下さい。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第433話「お仕事情報専用のブログ開設」

オフィスタのお仕事だけを公開しているブログを開設しました。急募のお仕事や一般公開すると応募が殺到しそうなお仕事だけをこっそり掲載しようかと設けたものですが、新着のお仕事なども掲載していこうと思います。試験的に行っていますので終了する場合がありますが、よかったら覗いてみてください。

◎[オフィスタお仕事情報専用ブログ](#)

<http://ameblo.jp/offista-work/>

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第432話「オフィスタ・クールビズ2016」

毎年実施しているのですが、今年もオフィスタではスーパークールビズを取り入れました。今では定着しつつあるクールビズですが、地球温暖化防止を目的とした運動として「夏場の服装の軽装化による冷房の節約」が提唱され10年以上、すっかり「涼しい」「かっこいい」という意味の英語と「仕事（ビジネス）」を意味するようになりましたね。

ネクタイを装着しなくてもだらしなく見えないデザイン性の高い開襟シャツなど年々開発され今や冬場でもノーネクタイが違和感ないくらいに感じ、サラリーマン＝ネクタイというイメージは今は薄れてきたようにさえ思います。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オフィスタでは7～9月を実施期間として決めました。アロハシャツやスニーカーはクールビズだがハーフパンツは不可であるなど環境省の推奨する基準もあるようですが、オフィスタでは毎年恒例のスーパークールビズ+αとして**服装の完全自由化制度**（完全自由なのでいかなる服装であってもよしとする）を取り入れました。今年は浴衣で出勤してみようかとも思っています。みなさんもオフィスタへお越しの際は涼しい服装でどうぞ。面接などであっても勿論服装で採否判断は行いませんのでご安心ください。

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第431話「女性活躍推進法で女性の就業環境が大きく変わる」

パートで働く女性が気に掛ける2つの数字として「103 万円と130 万円」の壁があります。この数字が女性の労働時間を抑制していると言われ、平成28 年10 月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、週20 時間以上勤務で年106 万円以上の方は扶養の範囲から外れることになりました。企業においては社会保険料の工面捻出、パート従業員のフルタイム転換、それができない従業員はリストラ・人員整理などの雇用変化も余儀なくされると思われます。このような背景から人事担当部局に知識者が必要になり、パート労働者の上手な対応を行っていただくために、(一社)日本雇用環境整備機構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育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き『雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法改正における知識者養成講習会(労働法・社会保険法)講習会』を7~8月に東京・大阪にて開催します。ご興味がある方は是非ご参加してみたいかがでしよう。

講師：社会保険労務士 馬場実智代

この講習会についての詳細は別紙参照または下記ホームページをご覧ください。

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

※オフィスタは【法改正の適用外企業】ですのでこれまで通りです。扶養勤務の労働者も派遣先企業様も法改正の影響は一切受けませんのでご安心ください。(10/1 時点でオフィスタに籍がある方は有利に働けます)

[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](#)

[オフィスタNWES\(無料メルマガ\)はこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 430 話「オフィスタ漫画家を募集」

オフィスタでは育児とお仕事を題材にした4コマ漫画が描ける方を募集しています。シナリオは考えますので、その内容に添ったイメージ漫画が描ける方であれば在宅勤務で構いません。絵

や漫画が好きな方であればプロ・アマ・素人問いません。空いた時間の有効活用やWワークとしてどうぞ。ぜひ“先生”と呼ばせてください。

形態：アルバイト

採用人数：1～2名

作業日：不定期 or 自由（空いた時間の有効活用）

原稿料：4コマで4,000円（月に3～4本依頼予定）

契約期間：長期

選考：オフィスタまで作品を送ってください。

応募条件：

- ①漫画を描くのが好きな方
- ②シナリオ・原作は苦手な方
- ③在宅で少しお小遣いが稼ぎたいと思っている方
- ④柔らかいタッチの絵心をお持ちの方

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第429話「ママさんに贈る絵本」

オフィスタの顧問税理士が執筆した書籍が文芸社から発行されました。出版社から寄贈で贈られてきたので、てっきり税務関係の図書かと思いきや、なんと『絵本』。え？なんで…という疑問はさておき内容はというと、

『母親のおなかの中で、生まれ出る日を待つ赤ちゃんが、夢の中で病院を開業して動物たちを治療していく物語。木々に囲まれていながら、ぽかぽかと暖かく、草花が咲き乱れる気持ちの良い場所にある「ぼこ医院」には、さまざまな動物の患者たちがやってくる。怪我や病気に苦しむ動物たちと向き合う赤ちゃんの姿に、命を大切にすることを伝えたいと綴った物語。

赤ちゃんを授かったお父さん、お母さん、お腹の中の子供がどんなことを考えているのか、想像してみてください。もう一人前の人として世の中に出る準備をしてるんじゃないでしょうか？また、小さな子どもをお持ちのお父さん、お母さんは、保育園で小さな子供同志が頭をつけてなにか話をする姿を見かけたことはありませんか？（その間には言葉はありません）子供にしか解らない世界が存在することを考えるとなんだか不思議な気がしませんか？子供が小さな

身体に希望をいっぱい持って生まれてくることを考えると親として大きな責任を感じます。親としてあたえたいっぱいの愛情からいっぱい笑顔が返ってくることは間違いないはず。そんな子供たちの未来は明るく楽しいものにしたいという気持ちからこの物語を綴りました。ぜひ、何かで悩んだときにどうぞ。』

PS.オフィスタの顧問税理士として、私もママさんに少しでも貢献できればと考え、是非この本を開いていただければ幸いです。きっと子供たちの笑顔が見えるはず。です。

『ぽこちゃんと魔法の言葉』

発行：文芸社（初版 2016. 6. 15）

著者：佐久間幸夫/定価：¥1,100 円+税

著者プロフィール

佐久間幸夫（佐久間会計事務所代表）

企業の帳簿記載等の実務的観点からの研究を行っており「帳簿義務制度に関する考察」を発表。判例・税制改正・経営分析・資産評価等の研究者として活躍。著書に「ピカイチ先生の税法指南～誰にでもわかる税法の入門の入門～」(発行：静岡学術出版)などがある。

平成 21 年 1 月よりオフィスタ顧問税理士。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 428 話「有効求人倍率の事務職」

平成 28 年 4 月の有効求人倍率は 1.34 倍です。

厚生労働省の H28 年 4 月統計調査で有効求人倍率・新規求人倍率ともにアップしています。

総理大臣が「お仕事を探している国民に 1 人 1 件が行き渡る数の雇用があるんです！」と言っていたのはこのことです。しかしながらその内訳をみると、建設 2.8 倍、サービス（介護）2.6 倍、開発技術 1.7 倍、販売業 1.6 倍、農林漁業や工場生産が 1.2 倍と平均を押し上げているようです。一方で、事務職の有効求人倍率は 0.3 倍でとても 1 人に 1 件行き渡るということはないです。皆がやりたがらない職業でいくら仕事の数が増えたところで、雇用が安定したとは言えないと思いますが、雇用に携わる立場として政府の言葉を信用してホッと安心できた国民が一体どのくらいいたのでしょうか。就職難の時代はまだ続きそうです。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 427 話「発達障害者の雇用管理・雇用定着のために知っておく知識養成講習会」

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 8 月に「**発達障害の人の雇用管理・雇用定着のために人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会**」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でも、特性から職場で課題を抱えやすい当事者の事例を取りあげ、人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及び就業定着のために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 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。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です。

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Ⅲ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・福岡（九州地方での開催は初めて）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 5/27 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 8 月 24 日（水） 10：00～12：15

福岡会場：平成 28 年 8 月 26 日（金） 10：00～12：15

東京会場：平成 28 年 8 月 31 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：大阪会場は大阪研修センター江坂、福岡会場は九州ビル、東京会場は中野サンプラザ、

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1608d.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 426 話「育児者雇用のための法改正における知識養成講習会」

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 7～8 月に「**一健康保険法、雇用保険法、育児介護休業法等改正一雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法改正における知識者養成講習会（労働法・社会保険法）**」を開催する。

企業が支給する「配偶者手当」は、税制、社会保障制度とともに女性パートタイマー等の就労を抑制しているとの指摘があり、政府の定める『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』を受け、厚生労働省に女性の活躍促進に向けた配偶者手当のあり方検討会が設置されました。少子化により労働者人口が減少していく国内情勢において雇用主はパート労働者の活用に迫られ、貴重な人材として活用させる知識が必要です。適切な採用・労務管理でパート労働者を有効に活用できる知識者の養成が各企業に求められています。パートで働く女性が気に掛ける 2 つの数字として「103 万円と 130 万円」の壁があります。年収が 103 万円以上になると所得税が課税され夫の配偶者控除に影響を及ぼし、年収 130 万円以上となった場合は夫の扶養家族から外れ、健康保険・厚生年金に自分で加入することになります。こうした現行の制度の影響で、本来もっと働きたいと考えるパートの女性たちにとって、この数字が「壁」となって労働時間を抑制していると言われています。平成 28 年 10 月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、週 20 時間以上勤務し、年収 106 万円以上は健康保険・厚生年金に加入することになりました。企業においても雇用変化を余儀なくされると思われます。このような背景から人事・総務担当部局者の法改正知識者が必要になり、パート労働者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育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き講義します。

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5/27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7月27日（水）10：00～12：15

大阪会場：平成28年8月22日（月）10：00～12：15

講師：

馬場実智代（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TKP 新宿カンファレンスセンター、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/1607e.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第425話「精神障害者・発達障害者の雇用について使用者が知っておくべき知識養成講習会」

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7月に「**一精神障害・発達障害の従業員の雇用促進・定着のために一精神障害者・発達障害者の雇用について使用者が知っておくべき知識養成講習会**」を開催する。

平成30年度に予定される精神障害者の雇用義務化（法定雇用率の大幅アップ）を見据え、精神障害者の雇用促進・定着が急務ですが、本年4月施行の障害者差別禁止・合理的配慮提供義務は、障害者手帳を所持していない障害者にも適用されます。また、発達障害には自閉症スペクト

ラム（アスペルガー症候群等）や ADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があり、知的に遅れはなく、学校の成績も優秀だけれども、その特性から職場で課題を抱えやすいにもかかわらず、本人に障害の自覚がない方や、障害をオープンにしていない方が少なくないと言われています。したがって、精神障害者・発達障害者の雇用を適切に行うためには、従業員全般に対するストレスチェック、メンタル不調者対応等のメンタルヘルス対策を適切に行うことが重要です。

本講座では、精神障害・発達障害の従業員の雇用促進・定着のために人事担当者・支援者が知っておくべき知識と対応について、企業を主たる依頼者として長年、人事・労務分野の助言・紛争解決に従事し、「メンタルヘルス法務主任者」資格講座((一社)産業保健法学研究会)の運営・講義にも携わる等、メンタルヘルス・産業保健の法務に造詣が深い法律実務家である小島健一弁護士(牛島総合法律事務所)を講師に迎え、従業員全般に対するメンタルヘルス対策との関連性も踏まえて解説します。

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 5/27 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7月29日(金)10:00~12:15

※講師多忙につき7月29日の東京会場しか開催しませんので、ご興味がある方は是非この機会に受講をお願いいたします。

講師:

小島健一(牛島総合法律事務所)

開催場所:TKP 新宿カンファレンスセンター

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1607g.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 424 話「雇用環境整備士講習会（H28 年 7～8 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 28 年度第 1 回の『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅲ種）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。

現在全国に延べ 3,268 名の整備士が認定・登録されている（H28.3.31 現在）。今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・福岡会場（九州地方での開催は初めてとなる）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四会場が設けられた。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 5/27 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 7 月 27 日（水）13：00～16：50
- ②第Ⅲ種（東京）：平成 28 年 7 月 28 日（木）13：00～16：50
- ③第Ⅱ種（東京）：平成 28 年 7 月 29 日（金）13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（大阪）：平成 28 年 8 月 22 日（月）13：00～16：50
- ⑤第Ⅲ種（大阪）：平成 28 年 8 月 23 日（火）13：00～16：50
- ⑥第Ⅱ種（大阪）：平成 28 年 8 月 24 日（水）13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（福岡）：平成 28 年 8 月 26 日（金）13：00～16：50
- ⑧第Ⅱ種（東京）：平成 28 年 8 月 31 日（水）13：00～16：50

開催場所：東京会場は TKP 新宿カンファレンスセンターと中野サンプラザ、大阪会場は大阪研修センター江坂、福岡会場は九州ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1607.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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 423 話「オフィスタ 10 周年」

新年度を迎えオフィスタは 10 年目に突入です。起業した会社の 5 割が 1 年以内に廃業し、8 割が 5 年以内に消えていくとも言われる今の世の中で、ひとつの節目である 10 周年を迎えられたのも皆様方のご指導・ご協力の賜物とっております。いまでこそ育児と仕事の両立というのは当たり前ですが、オフィスタが産声を上げた 10 年前は育児中女性を専門にしたハケン会社など存在しませんでした。当時のハケン業界では若者中心のハケン・バブル期でしたので、ママさん支援など需要もニーズもないと思われていたためです。あれから 10 年、オフィスタがこうして今あるのも“ママさんを受け入れる企業があってこそ”そして“はたらきたいママさんがいるからこそ”であり、いくつもの出会いを積み重ねた年月と思っています。今でもママさん専門のハケン会社はオフィスタ以外は世に出てきていないようですが、逆にこれまで培ってきた育児者雇用のノウハウや経験を最も持っている会社でもあるということ。これからも企業や働きたいママさん達に伝えて貢献して一層の努力に努めますのでお引き立ての程、宜しくお願い致します。2008 年から週 1 本ペースで書いております本ブログも 400 本を超え、今後も育児・お仕事の情報を発信できればと思います。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 422 話「少子化」

『総務省が「こどもの日」に合わせて 4 日発表した 15 歳未満の子どもの推計人口（4 月 1 日現在）は、前年より 15 万人少ない 1,605 万人で、1982 年から **35 年連続の減少**となった。比較可能な 50 年以降の統計で、過去最少を更新。政府や地方自治体は少子化対策に力を入れるが、少子化に歯止めがかからない実態が改めて浮き彫りになった。内訳は男子が 822 万人、女子が 782 万人。総人口に占める子どもの割合は、前年比 0.1 ポイント減の **12.6%**で 42 年連続の低下、65 歳以上人口の割合（27.0%）の半分を下回る。人口 4,000 万人以上の主要国と比べても、米国（19.2%）、英国（17.7%）、中国（16.5%）、韓国（14.3%）、ドイツ（13.1%）などを下回る最低水準が続いている。』（2016.5.4 付 時事通信）

なぜ日本は 35 年連続少子化が続いているのか、女性の社会進出と共に結婚年齢、出産年齢が上がったことが考えられると思います。高齢出産になると妊娠率が下がり、出産に伴うリスクも上がってしまいます。社会に出ると仕事に対する責任感が出たり、人と繋がる大切さを味わい仕事に対する熱意が出てきますが、結婚妊娠により退職したら社会復帰が難しくなったり、産休育休を取っても復帰できる環境整備が伴っているかどうかが不安要素となり、社会で働き続けたい女性にとっては結婚妊娠がデメリットになってしまうケースがあり少子化につながっているのではないのでしょうか。日本の課題として**職場の環境整備**がなされないと少子化改善にはならないのでしょうかね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 421 話「TRUMP」

今から約 25 年ほど前になるが、わたしの手元に 1 冊の本があった。タイトルは「交渉の達人 トランプ」というドナルド・トランプの伝記的な成功物語である。当時大学生だった私が何故この本を書店で手に取ったのかわからないが、憧れを受けたのは事実である（仕送り貧乏学生にとってはかなり大枚を叩いて買った記憶がある）。総資産 3800 億円を持ち、マンハッタンに世界一豪華なビルといわれるトランプタワーを建て、アトランタシティにはカジノ兼ホテルであるトランプキャッスルを建て、自宅は 110 室の部屋数を有し、自家用ボーイング機を所有する若

きアメリカの不動産王として日本でも既に知られた存在ではあった(当時公開された映画グレムリン2のクランプ氏は彼をパクったものであるのは有名。結構好きな作品である)。ただ、私はこの手の成功者の自伝書が大嫌いである(成功した者は何でも言えるだけでそれが正当性があるとは思えないし、真似しようとも思わないからである)。成功者の自伝書なるものを購入したのは人生で後にも先にもこの1冊だと断言できる。今でも何故か古本屋に売られることなく私の書棚にひっそりと眠っているこの本だが、今また米大統領選でこの人の名前を思い出すとは思わなかった(何故今頃になって再び表舞台に出てきたのかという気もするが)。

当時大学生だった自分にとって頭が痛かったのは就職活動である。たいして学業の成績もよくなかった私は進路すら考えられず、周囲の友人がリクルートスーツを纏い始めた頃になっても将来が全く見えてこなかった。とりあえず大手企業であれば手当たり次第に応募している者もいたが、興味がない業種に就職しても飽きっぽい自分ではどうせ長続きしないことはわかっていた。そもそもなぜ働くのかさえよくわからない甘ちゃん学生だったように思う。そんな先が見えないモヤモヤもあってか書店で偶然手にしたのがD・トランプの伝記だった。どう就活したらコイツのように成功できるのかヒントがとにかく欲しかったのだろう。最初は只の金持ち自慢本としか思えなかったが、憧れをもったのは事実である。自分もやってみるか!と不動産業界を目指したのは正にこの時である。そうと決めれば宅建も取得した。既に日本でバブルははじけていたが、業界はまだまだ狭き門だった。運よく大手企業に拾われ都市再開発事業を数年手がけるうちに気が付けばイチ会社員になっていた。この頃には家に帰っても寝るだけの生活でトランプのことなどすっかり記憶から消えていた。次第に現場で多くの人を管理する魅力に取りつかれ人事部署に移転し、人事管理中心の生活にシフトした。長年の人材関連業務の経験があったからこそオフィスタという人材系会社に今こうして勤務している。人生なんて1本の道で繋がっていると思うが、運命に導かれて自分は今オフィスタという会社にいる。

米大統領選でTV・ニュースで最近しきりにトランプの名前を見聞きする機会が多く、20年以上すっかり忘れていたその名がまた脳裏に蘇った。衰えた容姿からはかつてのハンサムな超一流のビジネスマンの風貌はすっかりなくなり残念だが情報化社会を上手く使っている様子は相変わらずのようで懐かしい。もしトランプが大統領になると日米関係が難しくなるなど言われていますが、実際大統領の権限で彼が言うようなことを全て実現できるとも思えないので、個人的には楽観視しているところはあるが、私はビジネスと政治は違うので経営者が政治家になるという構図は感心しない性分である。メディアに彼が出るたびに20数年前の記憶が蘇るので、できれば見聞きしたくないのですが……。今思い起こすと結局、彼の存在によって私の人生の分岐点は確かにあったかもしれない、が現在は私自身で作った人生だと自負がある。そんな複雑な感傷が面倒なので自分で記憶から彼の名を消したのかもしれない。私も人にお仕事を紹介することを生業としている以上、人の運命の分岐点に毎日立ち会っている身です。しかし、私が人生の分岐点を提供した人にしてみれば、いずれはオフィスタや私の名前なんか記憶から消したくなるのかもしれないですね、人生を築いたのが自身だという自負があればそれも当然だと思います。あの日、一冊の本を手にとらなければ私は今日こうしていなかっただろうし……。なんて考えてしまいま

す。誰にでも人生の分岐点は必ずあったらうし、分岐が違えばみなさんも今日現在の日常はないでしょう、つくづく運命や出会いは不思議なものだと感じます。

ちなみに 20 数年前のその本の最後にはこう書かれていたのを覚えています、「D・トランプは未来の大統領になるかもしれない男である」・・・と。悔しいですがやっぱり憧れますね、こういう人には。

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 420 話「再募集・追加募集」

オフィスタのホームページでは新着のお仕事情報を掲載していますが、これまでの実績として過去のバックナンバー（終了したお仕事）も掲載しています。単なる実績として掲載しているわけではありません。お仕事というのは再度募集が出ることもあれば、増員募集もあります、欠員が出て募集など、終わってしまったからと言ってもうその会社で募集が出ないということではありません。むしろ同じ会社から再募集・増員募集が出る確率は 6 割くらいあると思っています。オフィスタでは終了してしまったお仕事でもお気に入りのものがあれば、事前予約（再募集・増員募集が出たときに優先的に審査する）が出来ますので、興味があるお仕事であれば現在募集中のものでも、終了してしまったお仕事でもお気軽にお申し付けください。詳しくはオフィスタ人事管理部まで。（事前予約はお一人様 3 案件まで）

[◎オフィスタのお仕事情報はこちら](#)

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第 419 話「扶養内での働き方が変わります（後編）」

前回は健康保険・厚生年金保険の適用拡大にあたって具体的な対策について書いてみましたが、今回はオフィスタで勤務している方はどうなるのかについて取り上げてみます。

オフィスタは、「はたらく女性/育児とお仕事」をコンセプトに女性のワークスタイルを応援しています。育児との両立のため月～金フルタイムではたらくない方を支援しているママさんハケン/WLB 推進企業です。そのため扶養の範囲内ではたらくママさんも多く、今回の大改正で「10月から自分はどうになってしまうのか…」と不安に思っている方も多くいらっしゃると思いますが、**オフィスタは【特定適用事業所ではありません】**ので、これら改正は一切適用されません。つまり、10月1日の時点でオフィスタから扶養内勤務しているスタッフのみなさんは従来通り130万円の扶養範囲内ではたらくせず、週30時間以内であれば扶養内と見なされます、1年縛りも受けませんので今後も長期で同じ勤務先で働けます、もちろん時給を下げる必要もありませんので、ご安心いただければと思います。

*オフィスタはママさんハケンということもあり、扶養内のお仕事が多いため、厚生年金保険に加入しているスタッフ数が500人未満のため【改正⑤】に該当しない。

8～9月頃から近隣・周囲の扶養内で働いているパートの人たちは騒ぎ出すと思います、ニュース・新聞などでも不安を煽る記事がどんどん出てくると思いますが、少なくとも**オフィスタで勤務している方に限っては、本改正は無関係ですので103万・130万どちらの方も従来と何も変わりません**ので焦らずにご安心を。扶養の範囲内で今後もはたらくたい方は、**10月1日時点でオフィスタに籍を置いておくこと**をお勧めします。夏秋から他社や大手派遣会社で扶養内勤務が出来なくなり106万に収入を下げたくない方が大量にオフィスタに移籍することが予想されますので（週3日のお仕事を得意として、且つ適用事業所に該当しない派遣会社は国内でも稀なため）、求職中の方はお早めにオフィスタでご就業下さい。

まだ出回っている情報量が少ないので今回はわかっている範囲内での取り急ぎアナウンスでしたが、また何か情報が入りましたら適宜公開していきたいと思います。

（参考：「短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります」/日本年金機構ホームページ（2016.3.29付オフィスタ・ハケンニュース）より）

<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

（出典：オフィスタ NEWS 第95号「特集：扶養での働き方が変わります（法改正）」より）

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1604.pdf>

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

第418話「扶養内での働き方が変わります（中編）」

今回は健康保険・厚生年金保険の適用拡大の改正概要点について書いてみましたが、今回は具体的な対策について取り上げてみます。

前回の改正5項目に全て該当する人は10月に扶養から外れてしまうこととなりますが、ここでもう一度改正点を確認してみましょう。

- ①週20時間以上はたらいている
- ②年106万円以上稼いでいる
- ③1年以上働く見込みがある（短期の仕事ではない）
- ④学生ではない
- ⑤社員数500人以上の会社（または派遣会社）で勤務している（*正確には厚生年金加入者数）

上記5項目は、130万円の扶養内で働いている方なら、大多数の人が該当していそうです（これら全てに該当している＝つまり扶養を外れることを意味する）。

では、扶養内で10月以降も働こうとしたらどうしたらよいでしょうか。①～⑤のいずれかの項目を非該当にすればいいわけですから、今後扶養内に収めるための対策として「**②106万円に収める**」か「**⑤500人未満の会社または派遣会社に転職・移籍する**」が現実的だと思います。

例えば、週3日、9:00～17:00（実働7時間）、時給1280円（交通費込み）で働いていると仮定しましょう。

- ①勤務時間＝7時間×週3日＝21時間
- ②収入＝1280円×7時間×月12日×12カ月＝129万

これまでは週30時間以内かつ130万円以内だったので扶養内でしたが、10月からこれでは①勤務時間もオーバーしているし、②収入もオーバーしているので、③④⑤も満たしているなら扶養から外れることとなります。

◎対応策としては、1日6.5時間以下の勤務にするか、時給1050円（昇給無し）に下げるか、1年未満の短期のお仕事に転職するかの対策をする必要があります。時給を下げるのが最も簡単ですが、年収が大きく下がりますので家計にとっては将来的に痛手になります。

保育園の預け入れの関係で週3日以上とか1日7時間以上勤務が入園条件のケースとして多いことから、①で対策するのは難しい人多そうです（この条件の職場自体も少ないし、20時間未満は雇用保険に加入できないため失業保険や育児休業給付金が貰えなくなってしまうので長期勤務では損）。②の対策が最も簡単ですが、今後106万円に収めるためには、将来的にも昇給なしで時給1,050円位まで下げる必要があります（オフィスタは時給設定が高いので普通の扶養内勤務者は元々この位なのかもしれませんが）。①～⑤のいずれかを非該当にするのは扶養内で働いている人にとってはかなり厳しい大改正だと思います。かといって週5日の月～金フルタイムに切り替えるのが困難な方も多いことでしょう。そういう人のためのワークスタイルが扶養内の働き方だったわけですから…。

今回は健康保険・厚生年金保険の適用拡大にあたってオフィスタで勤務している方はどうなるのかについて説明します（次回後編につづく）

（参考：「短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります」/日本年金機構ホームページ（2016.3.29付オフィスタ・ハケンニュース）より）

<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

第417話「扶養内での働き方が変わります（前編）」

既にご存知の方も多いと思いますが、今年10月1日から健康保険・厚生年金保険が適用拡大になります。いわゆる扶養の範囲内で働くということが大きく変わります。これまでご主人の扶養の範囲内で働いていた主婦・ママさんは10月から扶養を外れてしまう可能性もありますのでご注意ください。現時点でまだ不確定な部分がありますが、日本年金機構がHPで公開しているチラシのみからの考察ですが、大改訂の部分を解説してみます。

健康保険・厚生年金の適用拡大の話は数年前から取り沙汰されていましたが、今年10月から本格的に施行されそうです。少子高齢化に伴う社会保険料問題、国の財政問題、長引く景気不況によりリストラされたご主人の雇用安定方策やひきこもりニートを何とか社会に出して財源を確保したいという方策もことごとく失敗し、ついに扶養で働く主婦・ママさんたちの財布に目を付けられた格好になりましたが、これが『一億総活躍』という聞こえの良い響きの裏に隠された真の目的だと言われていています(主婦・ママさんの間では「一億総徴収」と揶揄されていますが)。待機児童問題はじめ、子供を預けてでも働きたい女性がこれほど世の中にいるわけですから、ニートを無理に社会に引っ張り出すよりも、これら女性から財源を汲み取った方が国としてはよほど楽なのではないでしょうか。しかし、主婦・ママさんはご主人の扶養の範囲内で働くパート社員が多いため、社会保険に加入してもらわないと年金徴収額が増えないし、もっとたくさん労働してもらってより多くの所得税なり住民税なりを納めてもらわないと財源も増えないわけです。このため、「だったら扶養のシステムを見直して女性を扶養の範囲内から外してしまおう」というのが今回の改正のように思えます(昨今の国を挙げてのイクメン促進・女性幹部登用活動など男性を見限り、女性を労働に向かわ財源徴収するための演出に全て思えてしまいますが…)

これにより女性のワークライフバランス(WLB)は大きく変わることになります。国はWLBを推進しながら、その一方でその働き方を制限するという矛盾がここに発生したわけですが、とりあえず今回は何がどう変わったのかを現在わかっている範囲で考察してみましょう。

【対象者】

まず対象となる者ですが、短時間労働者です。つまり勤務日数や勤務時間が、その会社の社員の4分の3未満の働き方をしている人が該当します。現在130万円の扶養内で働いている方はまず殆どの方が該当するはずで、そして以下に該当する方は扶養から外れます。

【改正①】

週の所定労働時間が20時間以上。これまで扶養の範囲内は週30時間まで認められていましたが、今度から20時間未満に改正されました。

【改正②】

年収が106万円以上ある人。これまで130万円の範囲内で働いていた方は、これからは年106万円に下げなければならなくなります。(交通費含めて106万円に今後変更するという噂もあるが真偽はまだ不明)

【改正③】

勤務期間が1年以上見込まれるお仕事に就いている。つまり扶養内で働くにあたって長期のお仕事に就いている方は扶養を外れる危険があり、今後短期のお仕事を繰り返していくことになりそうです。派遣の場合、そのたびに派遣会社を転々と変えていく必要があります(いくら派遣先を変えても雇用主は派遣会社なので同一派遣会社で1年以上雇用されれば該当するため)。

【改正④】

学生はこれら改正の適用対象外とする。これはここでは該当する人はいないと思いますので省きます。

【改正⑤】

特定適用事業所に勤務している労働者が対象です。特定適用事業所とは厚生年金保険に加入している自社の従業員が500人を超える会社のことを指します。大手のスーパーやデパートのようにチェーン展開している大企業は会社全体の従業員は500人以上はいるでしょうから適用事業所ということになります。派遣会社なども同様で、稼働スタッフが500人を超える派遣会社から勤務している人は当然対象となります（派遣スタッフも派遣会社の社員であるため）。

今回は健康保険・厚生年金保険の適用拡大にあたって具体的にどのような対策が考えられるか書いてみます（次回中編につづく）

（参考：「短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が始まります」/日本年金機構ホームページ（2016.3.29付オフィスタ・ハケンニュース）より）

<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

[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](#)

[オフィスタNWES（無料メルマガ）はこちら](#)

第416話「日本的なOJT」

4月に入りオフィスタでも新入社員が就業開始しました。多くのスタッフさんのお世話をする立場ですので、持てる力の全てを仕事に注いで欲しいと思います。オフィスタでは新人育成のためには放任主義的なところがあるので、この時期だけでもお客さんに頭を下げる機会が1年分くらいまとめてあるように錯覚します。新人のミスで上司が頭を下げた分だけ新人が成長するのが組織だと思います。そうやってオフィスタは多くの犠牲の上で超一流の従業員を育成してきたわけなのですが・・・。

多くの企業が4月はOJTを行っている期間だと思いますが、OJTとは具体的にどのようなものかご存知でしょうか。On The Job Trainingの略で、職場で実務をさせることで仕事を覚えさせる従業員へのトレーニングのことです。企業内教育手法の一つで、職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを**意図的・計画的・継続的に指導**し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動を言います。第一次大戦時の米国で大量の造船技師が必要となったが職業訓練学校で教えている時間もキャパシティもなく間に合わず、現場監督を指導者として造船所内で実際に作業をさせながら覚えさせていくことにしたというのがOJTの始まりとされています。徒弟制度（カバン持ちや運転手のようなことから始まって、何年何十年もかけて徐々に一人前に仕込んでいく教育制度）とOJTはここが違います。料理人の世界ではまず皿洗いや床掃除から始まって厨房に立てるようになるまでは何年も下積みを要する徒弟制度だと聞きますが、OJTというのは料理製作とは直接関係ない皿洗いや掃除はすっ飛ばして、いきなり厨房で実際に料理を作らせるという教育方針を指します。歴史伝統ある一流料理店や名店は徒弟制度が多いと聞きますが、ファミレスなどでは掃除は掃除業者に皿洗いはそれだけをするアルバイトにという感じでコックはすぐに厨房で料理製作のOJT方式です。**OJTの長所は新人の早期業務対応力の育成が図れる点です、一方で徒弟制度の長所は下積みの苦勞が多いほど人間としての精神的成長が図れると共に愛社精神が養われる等のメリットがあります。**日本の企業風土から言うともだまだ徒弟文化のような気がします（年功序列制度などは感覚的にこれに近い）。

ところでOJTの成果は「実務の中で仕事を覚える」ことにより「OJTの成果が仕事の成果になる」など、研修の成果が業績に反映される。いわば「新入社員の成長」と「企業の業績向上」という一石二鳥が期待できることにあるとされています。が、実際には「新入社員の成長」と比例して「企業の業績下落」が一時期あるはずで、現場で仕事を覚えさせる以上、一番の教育は“失敗させる事”だと思うからです。**失敗してミスしてそこから得るものこそ新人の成長につながる最も大事な部分**です。その時期を乗り越えてはじめて「企業の業績向上」に転じるという流れだと思います。いくら現場で実際に仕事をさせるとしても、「あー、それじゃダメだよ」とか「そうじゃない、とりあえずここは自分がやるから」、「こういうときはこうするんだ、覚えておいてね」では新人は育ちません。ミスさせる前に愛の手を出してしまっただけではOJTも名ばかりで効果はないと思います、ミスして怒られて反省してそこではじめて身に付くのが仕事だと思うので、企業側は是非“**企業の業績下落**”を覚悟の上で“**新人の成長**”をしていただけると良いのではないかと思います。ミスが多ければ多いほど将来大物になる可能性を秘めているものですが、新人なのにミスなくそつなくではこじんまりしすぎていて可愛げもないですね。米国的なOJTシステム（教育）と日本的な徒弟制度（愛情）を混ぜ合わせたくらいが、国内の企業では合うような気がします。

[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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

第415話「4月からの就活」

4月に入り新年度が始まりましたね。電車の中でもスーツを着たフレッシュな新社会人の姿が目立ちます。期待を胸に各企業ではたらき始めたばかり、これから色々経験しながら成長するのでしょうか、自分は通り過ぎてしまった時期ですから見ていて羨ましい気もします。満員電車の中で同期入社でしょうか「朝がツライ」なんて会話も聞いていて学生気分も冷めやらぬ感じで微笑ましいところですよ。私も大学時代は昼近くまで寝ていたクチですから、社会人になって配属初日に寝坊して上司に「いつまで学生のつもりだ！」と怒鳴られた記憶があります、色々経験です。

ところで新入社員はともかく、4月から就活を始める方はこれから勝負です。今年は2~3月に求人が多かったため、この時期に就活された方は比較的内定が取りやすかったのではないのでしょうか。3月末をもって退社するので4月からのお仕事を探している方は多かったように思いますが、同時に3月一杯で現職が終わるのでそれから就活しようという方も多かったように思う。実はこれでは遅い、4月になってから就活しようと思っても企業の求人活動はもう終わってしまっています。ハローワークの新規求人案件数も3月ピーク時に比べて4月第1週目で既に3割近く減少の様相。今年に限ったことではないですが、企業側にしてみれば今は新入社員が入ってきて人材はお腹一杯の状態です。新入社員の面倒も見なければいけないわけで、とても中途を雇って面倒みている余裕はなさそうです。当然と言えば当然ですが、毎年この時期はグッと求人が減りますので、3月内に動いた方が有利です。そのためには、①就活できるように3月内に（3月に限らず退職時期前には）有給休暇を残しておくこと、②3月と4月の就活では内定率に雲泥の差があることを認識しておくこと、が大事です。しかし、4月に入ってしまった今となっては仕方がない事なので、できるだけアクティブに活動されることをお勧めします。ママさんは学校行事なども立て込み忙しい春でもあると思いますが、オフィスタではその辺も考慮しながらお仕事を紹介していきます。また、4月内に就業しないと保育園など子供の預け入れができなくなってしまうと焦っている方も多いと思いますが、そういう方は急いでオフィスタまでお越しください。すぐに勤務開始できるお仕事を紹介したいと思います。

ただ、5月のGWが終われば五月病で辞めていく新入社員の補充で再び求人市場は活気づきますが、就活者自身もGW明けでだらけてしまっているため「もう少ししたら始めよう」とこれまでた時期を逸してしまいますので、できればそこまで待たないで4月内に動けるうちにどんどん活動することが内定への近道です。

よ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](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

第414話「就業前には自信がない」

転職を考えている方は内定に近づくにつれて「自信がない」、「不安だ」という発言が目立ってきます。応募するときは深く考えないため気持ちも軽いのでこのようなことはないが、徐々に内定や就業が近づいてくると不安になってきてしまうものです。企業側も適正なスキルが認められたから内定を出すのですが、それでも不安・自信がないという想いは強くなるようです（新卒の人からは殆どこのような言葉は聞かない、転職者で特に年齢が35歳を越えたあたりから顕著になる）。見ず知らずの職場に転職するわけですから、不安は誰しものが抱くのですが、要はそれを口に出してしまうかどうか分かれ目の気がします。女性の場合は特に口に出すことで自身に言い聞かせてしまう、口に出すことで逃げ道を作ろうとしてしまう傾向が強いので、**新たな職場・新たな仕事に自信満々の人など居ないのだ、自分だけが劣等感を感じることはない**という意識を持っているといいでしょう。

例えば、あなたが今、日常行っている職場での仕事を考えてみてください。これからあなたの会社に入社しようとする人は「自分にできるかどうか自信がない」と思っています。しかし、実際に日々何気なく業務を行っている人からすれば「すぐ覚えるから心配ない、全然難しくないよ」と言うでしょう。実際そんなもので就業してしまえば何とかなってしまうし、応募した時点ではどうしてこの仕事・職場に就きたかったのか、そこに何かしら希望があったはずですから「自信がない」と諦めてしまっではもったいないと思います。

転職の際の企業側も同じだと思いますが、わたしどもハケン会社はスキルチェックを徹底します。この業務に対応できるかどうか判断させていただき、**できると判断した人間を選びますので、**

そもそも業務に対応できないというケースはまずありません。対応できるスキル・潜在能力を有しているのにそれを発揮しようとならないなら就業後に適応できないとは思いますが……。オフィスタでは各人の能力値よりも少し高度な業務を紹介するようにはしています。但し、その潜在能力を有していると判定できた方ということですが、ハケン会社の場合、各人の能力値よりも程度の低い仕事を紹介する傾向にあります、何故ならばそういう仕事を紹介しておけば「自信がない・不安だ」と言い出さないから派遣会社としては扱いが楽なのです。その代り将来的なスキルアップは見込めませんので、年齢を重ねれば重ねるほど潰しがきかなくなります。例えば電話対応が苦手な人がいたとします、オフィスタならば敢えて電話業務も含んだ仕事を紹介したいと思います。声が出ない障害をお持ちとか対人恐怖症の方などは別ですが、日常普通に携帯電話で友人と話せる人であれば職場の電話を出すことくらい場数を踏めばできると思います、はじめは「自信がない」と不安かもしれませんが、決して対応不可能とは思えません。一方、“電話は苦手＝では電話のない仕事にしましょう”で紹介してはその人のスキルアップにはなりません、たしかに「自信がない」という言葉は言わないかもしれませんが、ぬるま湯に浸かって年齢だけ重ねてしまっただけでは悲劇としか言いようがありません。40歳を過ぎて「これまで職場で一度も電話を取ったことがない」という人も現実において驚きます。このようなことにならないように、自信がない・不安を覚えるくらいの仕事に挑戦しておいた方が、長い目で見ればその人のためだと思っています。

就業前に「自信がない・不安である」というのは意欲の表れでもあるので、その気持ちを前向きに捉えてみるとよいかもしれませんね。「自信がないので辞退します」では折角のチャンスを棒に振るだけなので勿体ないと思います。

[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413話「自宅にPCは必要か」

最近ではスマホやタブレットが普及してインターネットなど手軽にできるようになりましたが、一方で自宅にPCを所有していない人も増えているそうです。家電量販店でもデスクトップやノート型PCも下火のようで、タブレットが売れ線とのこと。ただ、一般企業ではまだまだ社内にはパソコンがあるのが普通で、タブレットで全ての仕事を行っている会社は少ないことでしょう、事務職なら尚更です。わたしもスマホの便利さに慣れてしまって、自宅でPCを立ち上げる機会

が減っているような気がします。少なくとも毎日職場でパソコンを使っていることで腕が衰えることなく済んでいます。お仕事の応募者で「PC 持っていないんです」という方も見かけますが、就活中の方は自宅に PC がないと色々不便ではないかと思ってしまいます。会社情報を調べたり、求人媒体からの応募くらいならスマホでできるかもしれませんが、履歴書を作ったり文章を作成するときに不便さがあるかと思います。自宅に PC をお持ちでない方の場合、携帯（スマホ含む）にメールを送っても” PC からのメールは受信拒否（日常の迷惑メール対策で設定している方が多い）”をしている方がいて連絡が取れないケースも多いです。携帯だと PDF ファイルが見れないとか、添付ファイルが開けない、書類が作成できないため郵送対応になるなど、どうしてもスムーズにやりとりができないといった障害があります。どうしても**自宅に PC を持っている人の方が就職の内定をとるまでの時間は早い**かなと思っています。併せて PC スキル（特にエクセル・ワード・タイピング速度など）も自宅に PC をもっていない人の方がどうしても劣る傾向にあります（PC が苦手だから自宅になくても困らないという考え）。家に PC がなくても個人の自由であり、TV がなかろうが冷蔵庫がなかろうが本人が困らなければそれでいいと思うが、こと就職において PC がいないというのは不利になることだけは確かだと思う。そう考えると本人が困る困らないではなく、所有していることが常識的な生活水準と言えるかもしれません。TV がいないとか洗濯機がないとか電気・ガスが通っていないとか本人の自由ではあるけれど、傍から見ると普通ではないと思われるということです。PC というのも現代社会の必需品なのかもしれませんね（時代とともに”常識”は変化しますが、今この時点では PC くらい所有しているのが常識という意味です）。少なくとも就職活動中で PC を使った事務系のお仕事に就きたい人が自宅に PC ないではスキルを疑われてしまいますので、最低限エクセル・ワード・メール程度できる PC を購入した方が内定への近道になるため無難だと思いますよ。

[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 412 話「ホワイトデー2016」

バレンタインデーがあればホワイトデーもやってくる。本命でなくてもコミュニケーションの一環として女性から男性へチョコレートを手渡せば 3 月 14 日も自然と何か期待をしてしまうものです。私は今年、スポーツクラブのダンスのコミュニティのメンバー、職場の男性、主人と合計 10 個くらい手作りのチョコレートや買ったチョコレートを小分けにして配りました。スポーツクラブの仲間の男性は女性からたくさんチョコレートを貰っていたのでこれは一人一人返すのは大変そうで、さすがにお返しはしないだろうな～と思っていたらデパートで買ったような

高級そうなチョコを律儀に一人一人に返している人が多く驚きました。しかもメッセージが添えであったり、袋にオリジナルなデザインを施してあったりとちょっとした工夫やサプライズに心が和みました。こんなことならもっと高価な物をあげれば良かったかなあ〜なんて少し後悔しましたが、きっとチョコレートの価値ではなく、贈ろうという気持ちやお返ししようという気持ちが大切なのだと思いました。イベントに乗っかる乗っからないはその人次第ですが、些細な事でその人の人間性が垣間見れたりして面白いなと感じた 2016 年のホワイトデーでした。

[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 411 話「保育園落ちた死ね発言」

2月中旬、ブログに公開された「保育園落ちた日本死ね！」の書き込みが話題を呼んでいる。保育所に子供を入所させる「保活」に苦しむ母親の激しい怒りに対し、ネット上で賛否両論が広がっています。発端となったブログには「日本死ね！」というフレーズを筆頭に、強い怒りと憤りの感情が前面に押し出された言葉が並んだ。「何が少子化だよクソ」「ふざけんな日本」「私、活躍出来ねーじゃねーか」といった文言。

これを書いた女性はその場の感情で書き殴ってしまったのだろうが、こういう場面でこそその人の本性は出るというもの。まず品性・品格のなさに驚いています。普段は猫被っているのしょうから職場や周囲の人は気づかないかもしれませんが、人間にはこういう感情的にカッとなったらヒステリックな攻撃を仕掛ける内面が存在します。ただ、こういう人は労働争議の発端となる危険人物として企業は注意しなければならない典型的な例といえます。会社組織では自分の思い通りにいかないことは日常茶飯事です、そんなことは社会人なら誰でもわかっている。そのたびに自分の感情を中心として罵声を浴びせかけていては困るのは、こういう人を雇っている会社である。ネットに「総務部に配置換えになった、〇〇部長死ね！」とか「ふざけんな△△商事！」とか誹謗中傷されたら大変なことです。やり場のない怒りを他人の目を気にせず発するというのは子供を預け入れるかどうか云々以前に労働者の資格がないということの証です。

また、保育園落ちたから活躍できないという短絡的な思考も問題です。保育園落ちた人が全員働いていないのかというとそんなことはなく、活躍の場なんていくらでもあるということです。在宅勤務の仕事を選ぶもよし、オフィスタのように子供同伴で出勤できる職場だってあるわけで

すから、何故保育園落ちたから働けない・活躍できないという発想になるのか不思議です。こう
いう方の特徴は固定観念に囚われているために自己の思考で何かを生み出すことが出来ず、上司
の指示がなければ仕事ができない、いわゆる決められた作業の繰り返しであるルーチンワークし
か対応できない人材ということが窺えます。

併せて、匿名での投稿という点です。堂々と意見を述べるならまだしも個人を特定されない場
での暴挙ですから、ここまで騒ぎが大きくなって名乗り出るかどうかがこの人の器の大きさに
なると思います。給湯室など自分が特定されない場所では本性を現す傾向があるが、犯人だと特定
されれば名乗り出ることはせずしばらく休んで波が引くのをジッと待っているタイプであるこ
とから、こういうタイプの方は離職率が高いという特徴があります。

多くの人材の面接をしてきた経験からちょっとしたプロフィールもどきを試してみます。書
き込み者は 30 代女性との事ですが、

『第一線にいる人は自分で“活躍”という言葉は使わない傾向にあるため卒業後に一般職ノンキ
ャリアを歩んできた方であるということ、変化に対する対応力が養われていないことから比較的
社員数の多い職場でルーチンワーク的な作業出身者であること、業務上またはこれまでの私生活
で大きな困難を経験していないこと、独立志向は薄く指示待ちタイプの間人であること、ヒステ
リックを発症していることから金銭的には貧乏しており精神的なゆとりが少ない人物、性格的に
は世渡り上手で日常は明るく友人も多い、職場内では猫被っているが給湯室などでは他人の悪口
話やゴシップが好きな人物、履歴書は派手（転職回数が多い・またはこの先も定着はしない）な
人物』

と推測でき、このような人物像でまず間違いないところだと思います。

オフィスタは育児と仕事の両立をコンセプトに日々頑張っているママさんを支援していま
すが、小さい子供がいるというだけで就業に壁ができてしまっている現在で、一番大事なものは品
性・品格だと思っています。企業側の声として「ママさんは給湯室でゴシップ好きでしょう」と
か「ママさんハケンって結局近所のオバチャンが派遣されて来るんでしょ」という偏見がまだ
根強いのです。それは偏見です、オバチャンではなくマダムしかいませんと企業先の意識改善
を試みっていますが、こういう下品な本性丸出しのママさんが世の中にいるという話題が起きた
せいで真面目に頑張っているママさんのイメージダウンに今回つながったと思っています。書き込
み者が保育園に落ちたのは気の毒だとは思いますが、その八つ当たりのせいで国内の何万何十万
の働きたいママさんへの悪影響は計り知れない。「ママさんなんてこういう奴ばかりだよ」と
思い込んでしまった世の企業担当者も多いことでしょう。誤解を生んでしまった可能性もある
ので申し上げておきますが、少なくともオフィスタではどんなにスキル・経験・能力があつた
としても下品な人間は排除します。品性・品格のある人材としかお付き合いはいたしません。女性
なら誰でも面接の場では猫かぶっているものと思います、それを剥がすのが取引先企業に対して
ブロの人材サービス会社が行うべき仕事だと思っていますし、見抜くべき最重要ポイントは品性・品格だ

と考えています。この書き込み者のような人材は絶対におりませんのでご安心頂ければと思います。保育園に落ちたことで同情の声もあるようですが、オフィスタには働きたくても働けないママさんは大勢いますし、保育園に落ちたスタッフなど星の数ほどいます、その中で頑張っているママさんを日々見ている立場からすると、この書き込み者は自分一人が不幸だというような随分甘ったれた感性だなと感じました。

ツイッター上でも「母親のくせに言葉が悪い」「言葉は選ぶべきだ」といった反応も多く寄せられ、中には「このような言動をしてるから（保育所に）落とされたのだ」などの批判もあったそうです。ブログに書き込んだ方も、後悔・反省の念があるなら今更だが匿名ではなく堂々と意見を述べて欲しかった。書いてしまったものは仕方がない（こんな大騒ぎになるとは思わなかっただろうしその点は同情するが）、今できることはしっかり名乗り出るべき事だと考える、世の働くママさんに迷惑をかけた自覚があるならばだが……。そこで本当の一社会人として第一歩を踏み出せると思うし、礼節をわきまえた常識人としての意見を発言して欲しい。十代の若者ならともかく 30 代の女性であるならば、そのくらいのケジメ経験値は有していると信じたい。

[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 410 話「均衡待遇」

労働者派遣法改正で均衡待遇というものが定められております。これは派遣先で同種の業務に従事する労働者と均衡を考慮しながら、賃金の決定・教育訓練の実施・福利厚生の実施を行うように配慮するというものです。例えば、派遣先で同じ業務をしている労働者の賃金水準で著しい差が生じないように配慮しなさいということで、同一労働同一賃金制度と似ています。但し、派遣法改正で定められたのは、「均等（同一賃金）」ではなく「**均衡（同水準）**」ですので、お間違えないようにしてください。また、「均衡にしなければならない義務」ではなく「**均衡にするように配慮する義務**」である点も併せて覚えておいてください。

世間では正社員でも雇用契約書を見る限りでの賃金は最低賃金水準以上であるが、サービス残業や奉仕活動などへの無償参加等を合わせると時給換算で最低賃金以下となるケースも多々あると言われておりますので、そういう意味では労働対価としてしっかり賃金が保証されているハケンで働いている人の方がむしろ高給の場合があり、同一労働同一賃金で逆に給与が下がってしま

ってはこれまた問題です。自分の給与が低い時は高い者に合わせろ、自分の方が給与が高い場合はそのままにしろ、というような虫の良い話があるわけもなく、このようなことから同一労働同一賃金制は現実には不具合が多いため均等ではなく「均衡」という言葉が使われているのだと思います。理想としては良いと思いますが、理想と現実は違いますのでやむを得ないところでしょう。

いずれにしても均衡ですから格差是正に効果はあると思いますが、事務系のお仕事だとハローワークなどの求人を見る限り、どう考えてもハケンの方が高給のような気がしています。ネットなどで高給を謳った掲載が目につくため（目につくように敢えて出しているのだろうが）それが相場のように錯覚してしましますが、求人全体で見ると最低賃金に少し上乗せしたくらいの正社員募集が多く、賞与・退職金もないようなのでたぶんハケンの方が優遇されているような気がしています。取引先の従業員から雑談の中で「自分も同一労働同一賃金でハケン社員と同じ給与にして欲しいよ・・・」というボヤキ嘆きを耳にすることもあります。事務系しか知りませんので、工場派遣などは専門外なのでよくわかりませんが、正社員とハケンで均衡なのか大きな開きがあるのかを「職種別」で調べてみるのがよさそうです。たまたま低賃金の業種・職種だけを取り上げてそれが全てと言うようなイメージで物事全てを決めるのもおかしいですね。本来、派遣社員は正社員よりも高給取りで、当然正社員以上の能力を有するものという定義でしたし、正社員・ハケンを問わず実力能力次第で世の中どうにでも満足感を満たせるはずなので、法改正などで他力本願で給与を上げてもらうのを期待するのではなく、「自分はこれだけの給与が欲しい、自分にはそれだけの価値がある」と企業に明言できるスキルを身に付け、必要とされる人材を目指すのが大事です。

[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 409 話「イクボス」

前回イクメンを少し取り上げましたが、「イクメン」という言葉はかなり浸透してきました。しかし、そのための重要キーワードは「イクボス」だそうです。部下のプライベートに理解と配慮のある上司のことで、具体的には男性の育児参加・育児休業取得等を支援する企業の経営者や管理職のことです。確かに上司の理解がないと男性が育児休業を取得するのも難しそうですね。なぜ、男性の育児参加が重要なのかということですが、男性の育児参加を支援することによって

その会社の生産性の向上(男性社員が育休を取ると生産性が下がると思っている方が多いようですが実は大きな誤りです)、社員の意欲向上、仕事の効率化、優秀な人材の確保と定着といった企業活力が高まる効果があるようです。今後イクボス増加により、男性社員の育児参加を支援した結果企業にもたくさんメリットが出て、男性も女性も生活環境が変わっても働きやすい社会になると良いですね。管理職の方におかれましては、社内でイクボスをPRして出世につなげるのも時流としてチャンスですよ。ただ、個人的には国や行政機関がイクメンとかイクボスとか略称の呼称を言うのは少し抵抗があります。若者に歩み寄ろうとしているのかもしれませんが、チャライ若者言葉を行政機関が公に使うのはどうなのでしょう、それこそ日本の言葉文化を重んじる団体などから苦情が来そうなものですが……。セクシャルハラスメントを“セクハラ”と略したのが発端のような気もしますが、行政そのものが言葉・言語を正確に使わなくなるというのもこれまた日本の文化なのでしょうね。なんでもかんでも短く略せばよいというものでもなく、品位が感じられないのでちゃんとした言葉を使って欲しいという意見も多いようですが、みなさんはいかがですか。なお、オフィスタもオフィス・スタッフの略です(笑)。

[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408話「イクメン制度のイメージダウン」

毎月1回オフィスタで発行している「オフィスタ NWES (無料配信)」の今月号は産休・育休について取り上げてみました。育児とお仕事の両立がコンセプトのオフィスタとしていつかは取り上げてみたいと思っはいたテーマです。最近スタッフの方からも産休・育休について知りたいという要望も増えてきていたので丁度良い機会でした。来月は引き続きイクメン記事も書いてみようかと思っていた矢先に、某国会議員の育休スキャンダルが起きてしまいイクメンにネガティブなレッテルが貼られそうです。確かに企業からは『男性が育児休業を取ったとしても本気で育児はしない、両親に子供を預けて自分は遊ぶのだろう』という声もあったのですが、まさにそれを地で行くような事件で残念です。育休というのは雇用されている人の権利なので、国会議員は被雇用者ではないため(雇用保険に加入していないため)本来育休はとれないはずですが、イメージアップのためのいわば特例だったように思います。それでこの事件はちょっと…。議員の育休である以上、期間中の給与等も国税でしょうから複雑だったのですが。

みなさんはくれぐれも育児のために適正にこの制度を使いましょう。

[*オフィスタ NEWS+αをみるにはこちら](#)

[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 407 話「バレンタインデーは日曜日」

今年のバレンタインデーは日曜日なので毎年義理チョコ渡りでウンザリしている OL にとっては嬉しい暦ではないでしょうか。2/14 が会社の定休日の場合、①前倒して金曜日に渡す、②週明けの月曜日に渡す、③渡さない、の3パターンでしょうか。最近、職場の義理チョコ風習は男性にも受けが悪く、ホワイトデーのお返しが面倒とかその分家庭の出費に使いたいなど現実的な意見も多いそうです。個人的にはコミュニケーションの一環としてあっていいのかなという想いはありますが、年々職場では減少傾向にあるといたしますし、この時期にしてはコンビニのバレンタインコーナーや TV-CM もいまいち盛り上がっていない感じがします。また、職場においてバレンタインデーはお返しとしてホワイトデーが半ば強制的に存在するため逆セクハラであると説く専門家もいますので、色々難しい世の中になってきたものです。勿論各自の自由行為ではありますが、職場の男性職員に日頃の感謝としてチョコレートをあげる折角の機会と捉えて気持ちを渡しておいても損はしないような気がします。多くのスタッフさんを見ていると、職場の人間関係が上手いスタッフというのは得てしてバレンタインデーなどイベント事を有効に使っている傾向にあり、数百円のチョコレートで職場の人付き合いが買えるなら安いものという考えもありでしょう、俗にいう世渡り上手という方々ですね。バレンタインだけではなく、年末年始の飲み会やクリスマスなどイベントを有効に使うことで自身に居心地の良い職場環境を整備できるかもしれませんよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 406 話「セカンドキャリア」

プロ野球選手の若手にセカンドキャリアのアンケートを実施した結果、引退後の希望進路で「一般企業の会社員」という回答が 63%を占めて三位だったとの事です（一位・二位は「高校・大学の野球の指導者」）。一般企業の会社員からしたらプロ野球選手は憧れの的である職業だと思いますが、実際にプロ野球選手になった者にしてみれば会社員が憧れに見えるのでしょうか。隣の芝生は良く見えると言いますが、他人の職業は良く見えてしまうものなんですよ。日々当たり前のようにサラリーマン・OL をしていると、それが当たり前になってしまって有難味がないかもしれませんが、失業して仕事を探している人からしたら喉から手が出るほど憧れの毎日に見えるはず。そう考えると毎日会社勤めでウンザリだなんて愚痴は贅沢なことです。

確かにプロ野球選手というと年俸何億円という稼げる職業に思えますが、一軍で活躍できるスター選手は一握りだし、選手生命も決して長くはないため若手選手にしてみれば働き盛りの 30 代で引退・失業してしまう、しかも野球一筋の人生で一般社会での就業経験もないということも重なれば尚更恐怖はあるでしょうから、それが一般企業の会社員を希望する理由なのかもしれません。野球解説者なども一定の実績を残したスター選手でなければそうそうなることはできないでしょうし、まだ芽が出ていない若手選手にアンケートをすればセカンドライフにサラリーマンというお堅い回答に答えが集中するのはもっともな気がします。真偽の程は分かりませんが、西武ライオンズはドラフト指名の選手の入団率がとても高いそうでその理由は、もし芽が出なかったとしても西武系列の企業に再就職できる条件が付いているためだと噂で聞いたことがあります。一芸に秀でている者でも、同等以上の能力値の者がごまんというプロの世界ですから、セカンドライフのことも入団時に既に考えて就職（入団）を決める選手も多いようです。サラリーマン・OL にとってのセカンドキャリアというと脱サラや異業種転職・ヘッドハンティングというイメージがありますが、少なくとも会社員は 30 代で限界が来ることはありませんから、スポーツ選手よりは心に余裕が持てそうな気がします・・・。

自分では平凡な毎日と思っても、他人から見たらそれが憧れということもあります。清原事件が報道されていますが、どんなにお金を持っていても仕事がなければ人間というのは落ちて行ってしまうものなのではないでしょうか。わたしのような平民からしたら清原選手のように使いきれないほどの資産があって遊んで暮らしたいなと憧れますが、いざその身分になると平凡でも仕事がある日々に憧れるのかもしれません。所詮人間はないものねだりの生き物なのかもしれませんが、仕事があることは充実だと思います。

[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 405 話「長時間労働と過重」

『大手ディスカウントストア「ドン・キホーテ」(本社・東京都目黒区)が従業員に違法な長時間労働をさせていた疑いがあるとして、東京労働局が近く、労働基準法違反の疑いで、法人としての同社と、東京エリアを管轄する支社長と店長ら数人を検察当局に書類送検する方針を固めたことが関係者への取材で分かった。従業員に過酷な労働を強いる「ブラック企業」対策として、厚生労働省は東京、大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策班」を立ち上げるなど監視を強化しており、対策班による書類送検は3例目となる。関係者によると、同社は東京・多摩地域などの複数店舗で、従業員に対し、労基法に基づく労使協定(三六協定)で定めた上限を超える時間外労働をさせた疑いが持たれている。対策班が昨年6月中旬、同法違反の疑いで同社本社など関係箇所を自宅搜索。押収資料を分析し、労務管理の実態を調べていた。すでに違法状態は解消されたという。同法に違反して残業させた場合、6月以下の懲役、または30万円以下の罰金が科せられる。民間信用調査会社やホームページによると、同社は昭和55年創業。「ドン・キホーテ」などグループでの店舗総数は国内外合わせて319店に上る。平成26年6月期の売り上げは約2518億円。』(2016.1.21 産経新聞)

さてここで、長時間労働とはどのくらいを指すのでしょうか。三六協定を結んでいる場合、月45時間くらいは許容範囲(1日あたり2~3時間くらい)だと思われませんが、残業が月100時間とか200時間だと過重労働に当たると思います。しかし、月100時間残業があったとして、平日20日で割り戻せばそれでも1日当たり5時間くらいなので、毎日終電間際という感じですね。商社やIT関連企業であれば結構普通に存在していそうな感じですね。200時間となると毎日朝方までということになるので、これはさすがに過重な感じですね。

みなさんの感覚ですと“過重”はどのくらいの時間帯を指すのでしょうか。わたしも20代の頃は仕事が終わらなくて毎日終電に慌てて飛び込むような日々を送っていたこともありますが、今考えると月100~120時間くらいの残業はあったのかもしれませんが。ただ、自分の場合は仕事に熱中していたら「えっ、もうこんな時間!」という感じで“過重”よりも“充実”を感じていたものです。どうしても今日中に片づきたいのでと上司に頼んで残らせてもらったり、結局そのまま事務所の床で寝てしまったりという日々もあり、そこまで夢中に仕事に取り組んでいた若かりし頃の経験が今に生きています。要は“過重”かどうかは時間数ではないということですね。月10時間の残業でも過重と感じる者もいるでしょうし、100時間の残業でも過重と感じない者もいるので、一概には言えない気がします。残業が多い=ブラック企業とい

イメージがありますが、閉じ込めて監禁まがいの残業強要は過重だと思いますが、充実感のある残業だってありますので残業が多い＝ホワイト企業というケースだってあります。真夜中に車で霞が関～大手町～丸の内とドライブしてみればわかりますが、日本の名だたる有名企業各社（学生憧れの財閥系を含む大手企業群や官庁舎群）のビルの明かりは一晩中消えません。ブラック企業の定義は「過酷な労働を強いる」なので、この「強いる」が過重か否かの分かれ目の気がします。逆に労働者が「自分の充実のために過酷な労働を希望する」場合はどうなのでしょうか……。有名野球選手が「若い頃は寝る間も惜しんで一晩中バットを振って血マメをつぶして……でもあの頃の努力があったから今がある」なんて美談をよく聞きますが、そのサラリーマン版は労働基準法違反になってしまうのでしょうかね。法で一括りに全ての労働者の考え方を縛り付けてしまうことは出来ないでしょうし難しいものです。過重と残業時間数の関連性（または別物なのか）について今後も考えてみたいと思いました。

余談ですが、2500億円も売上げのあるドン・キホーテに罰金30万円以下なんて痛くもかゆくもないのではないかと感じてしまい、それって意味があるの？と疑問もありますが……。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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404話「2016年の雇用動向の予測と考察（後編）」

前回2015年の振り返りに続き、今回は2016年の雇用動向予測です。

【2016年の雇用動向予測】

- ①派遣料金の高騰が第一に予想されます。月～金フルタイム勤務を希望する者の派遣離れで取り合いが予想されるため派遣会社各社は人材獲得のために時給上昇の傾向。人材確保のために広告宣伝費用も一層膨らむであろうことから、総体として**派遣料金は全国的に昨年よりも大幅に上がる**であろう。都心部のフルタイム事務職の平均時給が昨年は1,300～1,400円で推移したが、中には時給1,800～2,000円を謳った派遣募集広告も頻繁に目立った（派遣会社各社がいわゆる“時給で釣る”状態に入ってきたことを意味する）。社会保険料も相変わらず上昇の一途であるためこれらも勘案すると、派遣料金が2,500～2,800円/h程度まで各社平均上げてくると思われる。派遣法改正の余波は派遣料金の上昇という形でまずは影響してきます。逆に言えば、このくらいの時給額を提示しなければ優秀な人材は派遣会社といえども確保できない時代になったということである。

なお、オフィススタは週 2~3 日勤務を中心に運営している派遣会社であり、これらの波には影響されないため、今年も派遣料金・時給額ともに横ばい・据え置きの方で考えていますので企業にとっても、扶養の範囲内で働きたい労働者にとっても安心頂ければと思います。

②スキルが重視される派遣時代に戻るであろうということ。人材派遣というのはそもそも“能力のある人材が、それに見合った対価で労働するワークスタイル”を言います。この構図が崩れたのは 1999 年の派遣法改正で自由化業務が、2004 年に製造派遣が解禁されたことに由来します。いわゆる派遣バブルといわれる時代で能力よりも派遣会社に登録すれば仕事が回ってくる、時給は従来通り高いままという、派遣が一種の流行でありステータスだった時代がありました。当時の小泉政権下では雇用率低下の回復が重要課題であったため、これはこれで一定の成果はあったと思います。が、この傾向は企業側に見れば必ずしも満足いくものではなく、又バブルと聞きつければ新規参入する派遣会社が増え次第に各社で値引き合戦が勃発。派遣料金の値引きは、当然労働者の時給下落とそれに伴い質の低下を招いた。ここに現在の格差社会の元凶がある。本来、派遣社員は正社員よりも高給取りで、当然正社員以上の能力を有するものという定義が崩れたわけです。しかし、先の派遣法改正で専門 26 業務は撤廃され、全員横並びの状態でも能力値の高い者ほど仕事を得ることができ高給を取ることができる。能力値のない者はいくら派遣会社に登録しても仕事はそうそう回ってこない、回ってきても能力相応の時給になると考えられます。ある意味で派遣本来のあるべき姿に原点回帰する年になりそうです。

③派遣が雇用の中心を担う年になりそうである。その 1 つがハローワークの雇用調整困難にある。昨今では求職者はネットやスマホで仕事を探すのが主流です。スマホが使えない高齢者がハローワークを利用するため、企業担当者からは「ハローワークに募集を出しても高齢の方しか応募が来ない。やはりお金をかけて求人サイトや派遣会社に依頼しないと難しいと思った。」という意見はよく耳にした。逆に人材を紹介した企業担当者からは「人材の質からみて、やはりプロに頼んだ方が手っ取り早いとわかった。」という声も多く聞きました。求職者側もハローワークは無料で求人募集が出せることを知っているため、「有料サイトなどへの広告をケチっている会社・時給が安い・ブラック企業が潜り込んでいる」という負のイメージもあり好意的に利用されていない。ネットやスマホ時代の流れもあるだろうが、昭和時代を支えたハローワーク（職業安定所）という組織がその役目を終えようとしている時期のように思う（労働局も昨年から民間の派遣会社へ情報提供を始め民間へシフトの意向）。こうなると台頭するのは求人広告媒体業界であるが、企業としては応募があるかどうかわからない広告に費用をかけるよりも紹介予定派遣制度を使った派遣活用を通じて人材確保に今年も興味を示しそうである（派遣の場合、広告費用は派遣会社が負担するため）。

2016 年、企業は人材の質の向上が見込まれ自社採用よりも派遣を上手く使うことで優秀な人材確保がしやすい環境が生まれそうです。反面、派遣料金は上昇傾向が予想されるため能力値

を重視するか費用面を重視するか、はたまた週 2~3 日勤務希望の主婦・ママさんを活用することでその双方を解決するか等の選択肢にもなりそうです。労働者にとっては“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が、昨年のワークシェアに興味を示す企業が急激に増えた傾向からみても、企業側からすれば**人件費と定着率を備えた主婦・ママさんは特に需要があることは必然**で今年は雇用の中心になりそうです。企業にとっても、はたらきたい女性にとっても、互いに良いご縁ができるようにオフィスタも努めたいと思いますのでどうぞ宜しくお願い致します。（オフィスタ NEWS 第 92 号抜粋）

[オフィスタ NEWS+αはこちらから閲覧できます。](#)

[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 403 話「2016 年の雇用動向の予測と考察（前編）」

慌ただししい年末も過ぎて、あっという間に 2016 年に突入です。毎年感じるのですが改めて振り返ってみると昨年も色々ありました。各職員から 1 年を振り返っての感想や意見を収集し具体的に紐解き考察してオフィスタからの視点でみた 2015 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2016 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2015 年に感じたこと】

- ①消費増税で直接雇用募集を止めて派遣に切り替えている企業が多かった。派遣は人件費ではなく外注費として計上できるため、大手企業だけでなく売上が増している会社ほど派遣活用に積極的であった。既に**消費税 10%を見越して派遣による税制対策効果**に興味を示す会社も多く「派遣は税制上どれくらいメリットがあるのか」と担当者に聞かれる場面が年間通して多かった。
- ②最大の関心事は労働者派遣法の改正だった。条文ミスや重要閣僚の相次ぐ辞任、衆議院解散などが重なり廃案が相次いだため、今回は国も強引に可決に運んだ影響もあり具体的な施行令の周知が間に合わず混乱があった（7 月可決の 9 月施行だった）。この改正の最大の目玉は派遣の全ての業務において企業が派遣社員を**永続的に使い続けることができる**点だが、具体的にど

のようなメリット・デメリットがあるのかまだ実感が薄いというスタッフ・担当者ともに多かったように見受けられる。

③契約社員の希望者が減少し、正社員か派遣かのいずれかを選択する労働者に分かれ始めた。主婦や育児中女性といった扶養内を希望する労働者は利用しやすさから派遣の活用が積極的だった。契約社員募集をしていた企業は有能な人材確保が上手くいかずに苦戦している様子が顕著に窺えた。また、名目だけ正社員として募集をして、諸条件など実態は契約社員同等という企業も出現していたが、結局は入っては辞めての繰り返しで人材定着は出来ていない会社が多かった。景気見通しがつかず正社員採用はできない、けれども正社員と謳わないと人材確保できない企業の苦悩が見受けられた。これらの失敗を踏まえた上で**まずは派遣の活用で凌ぐ企業が増えていた。**

④紹介予定派遣制度を視野に入れる企業が増え、反対に紹介予定派遣制度を希望しない労働者が増えた（*扶養内希望の主婦やママさんは元々派遣というワークスタイルが適しているため社員はあまり希望しない。ここでは独身者（若者）・フルタイム希望者が紹介予定派遣を利用しなくなってきたということを主に指します）。残念なことに一昨年くらいから労働者の質（モラル）が全国的に低下してきている。ブラック企業問題をメディアが取り上げて騒いだ影響もあって悪質な会社は減少傾向にあるが、一方でこれら労働者への過剰な権利保護・過保護主義の風潮がブラック労働者の増大に拍車をかけてしまっている。入っては辞めての繰り返しで人材が定着しない理由は、昨今では企業だけの責とは言えず労働者側にも問題があるケースも多い。また最近の労働者はネットなど情報の普及で面接対応の精度が上がっているため、企業側も面接の20～30分で見抜くことは困難で、「**採用してみたら思っていた人材と違った**」というケースも多く、企業が紹介予定派遣制度（一定期間派遣で働いてお互いよかったら社員採用する制度）に興味を示し始めたのはこの辺の背景もありそうです。一方で労働者側は面接突破のテクニックを持っているため紹介予定派遣ではなく、いきなり正社員採用を目指し始めたということで、且つ「入社さえしてしまえば辞めるのは自分の権利、合わなければ辞めればいいや」程度で入社する者も多いため、**フルタイム勤務者の定着率は相変わらずどこの企業も低い結果**となり各企業を苦しめた。

⑤オフィスタの運営趣旨に賛同をもらえる機会が増え、特に**ワークシェアリングの積極導入**を考える企業がとても増えたことが印象深かった。

昨年は派遣法改正が業界最大の関心事であったが、実際には企業も労働者も具体的な実感はなく、これからという気がします。主婦・ママさんはじっくりとワークスタイルも含めて判断した方も多かったようで、法改正の影響も受けずに良いご縁が作りやすい1年だったようにみえました。月～金フルタイムで1名採用よりも、2名体制で月～金を埋めるワークシェアの方が費用面

でも定着率でも格段に優れていることも企業の興味を引いたようです。さて 2016 年はどんな年になるのでしょうか…。(オフィスタ NEWS 第 92 号抜粋)

[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 402 話「まとめ読み 400 話」

オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めて先日 400 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お願いたします。

[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 401 話「謹賀新年 2016」

あけましておめでとうございます。

昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

昨年も国内ではたらく女性が一層増えた年でした。女性活躍とも言われるように特に主婦・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ているのを実感し、

昨年は特にそれを感じた年でもありました。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。同時に昨年施行された労働者派遣法改正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一層膨らむことが予想されます。オフィスタは本年も変わらず育児とお仕事の両立／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、2016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。2016年もママさん支援はこれまで通り勿論行いますが、特に”お子様同伴で出勤できる職場”にスポットを当てて育児者に理解がある職場は勿論のこと、更に時代の一步先を行く支援強化を考えております。待機児童問題で揺れる国内情勢は相変わらずですが、お子様が預けられないのならば同伴出勤すればよいだけの事なのに、国内雇用情勢を取り巻く雇用環境は整備不十分だと思っています。前向きな発想で、それを実現できる余地があるのであれば取り組んでいく所存です。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きますので、今年も変わらぬご愛顧の程、宜しく願い申し上げます。

この2016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。

平成二十八年元旦

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](#)
