

オフィスタ・ブログ

第501話 ～ 第600話

2017年10月7日～2019年7月1日

はたらく女性/育児とお仕事オフィスタ

www.offista.com

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

---オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。---

目 次

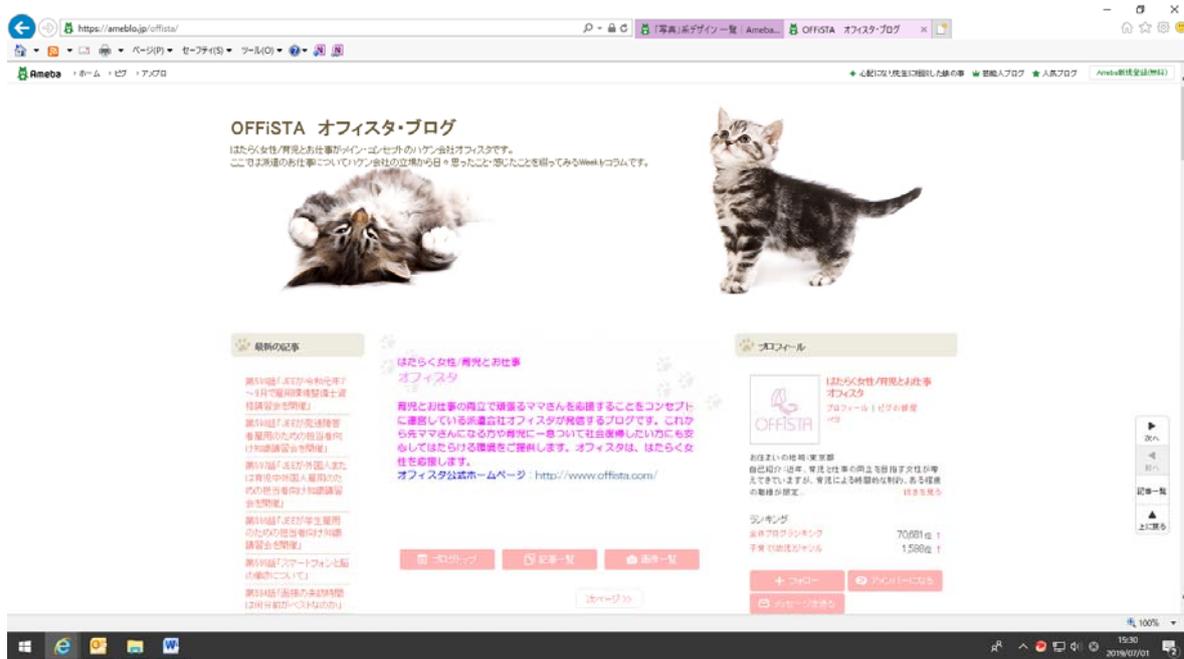
600	まとめ読み 600 話
599	JEE が令和元年 7～9 月で雇用環境整備士資格講習会を開催
598	JEE が発達障害者雇用のための担当者向け知識講習会を開催
597	JEE が外国人または育児中外国人雇用のための担当者向け知識講習会を開催
596	JEE が学生雇用のための担当者向け知識講習会を開催
595	スマートフォンと脳の働きについて
594	面接の来訪時間は何分前がベストなのか
593	極甘ロワイン＝デザートワインの魅力
592	学生のアルバイト事情
591	令和になりました
590	日本雇用環境整備機構 NEWS 発刊のお知らせ
589	GW10 連休、主婦は嬉しくない
588	エイジレスの雇用創出と雇入れ後に想定される諸問題やキャリア形成講習会ポイント
587	ハケン・ニュースWEB移転のお知らせ
586	平成が終わります
585	平成 30 年度の振り返り
584	オフィスタ人事管理部で働いてわかったこと
583	コンビニ 24 時間営業と派遣
582	公式ツイッターのフォロワー
581	求人サイト活用の注意点
580	単発のアルバイトへの応募ポイント
579	ハケン・ニュース終了のお知らせ
578	事務局というお仕事
577	学生を雇用する
576	インフルエンザ流行
575	電車内で 80 分過ごす
574	2019 年の雇用動向の予測と考察(後編)
573	2019 年の雇用動向の予測と考察(前編)
572	謹賀新年 2019
571	年末年始のお知らせ(2018-2019)
570	市場から扶養内の仕事は消えるのか
569	X'mas ケーキはチョコ派? ホワイト派?
568	障害者雇用への職場環境整備について考える

567	JEE が発達障害者雇用のための担当者向け知識講習会を開催
566	JEE がエイジレス雇用と雇入れ後のキャリア形成の知識講習会を開催
565	JEE が働き方改革法案と社保・配偶者控除知識講習会を開催
564	JEE が H30 年度(冬季)雇用環境整備士資格講習会を開催
563	SNSフォロー等に係る広報宣伝協力制度
562	何のために働くのか？を考える
561	年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか？(後編)
560	年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか？(前編)
559	ダイナース・ブラックカードの噂
558	絶滅する仕事種
557	ギネスビールの画期的アイデア
556	働く主婦のランチ事情
555	時間の流れ
554	採用の自由
553	夏の講習会シーズン終了
552	履歴書不要のお仕事とは
551	まとめ読み 550 話
550	日本人の有休消化率
549	レトルトカレー・ランキング
548	SNS と情報漏洩
547	公私で使いやすいロレックス
546	H30 年 8 月の夏季休暇のお知らせ
545	健康増進法改正
544	熱中症対策をしっかりと
543	IT とアナログどちらが便利か
542	自分の PC スキルを把握する
541	YKK職業から日本人が離れていく!?
540	住宅街で家チカの仕事を探するのは困難？
539	H30 年度第1回 雇用環境整備士資格講習会
538	発達障害者雇用のための担当者向け知識講習会
537	働き方改革法案と社保・配偶者控除知識講習会
536	家族連れにおすすめスポット
535	虫嫌い克服します
534	今夏の雇用環境整備士講習会について
533	休日にアルバイトしませんか

532	ワンオペ育児
531	入社式に親同伴!? 背景に企業戦略
530	認可保育施設1次、4人に1人落選
529	退職後の再雇用制度
528	平成 29 年度終了
527	講習会終了して
526	中国人観光客
525	名古屋～大阪へ出張
524	出張時の我儘
523	高次脳機能障害者雇用講習会ご招待
522	クレカを色々使っていますが
521	扶養内勤務者の一人勝ち到来か
520	人材不足の世の中ですか？
519	パート平均時給は 1,073 円
518	オフィスタ・フルタイム促進キャンペーン
517	2018 年の雇用動向の予測と考察(後編)
516	2018 年の雇用動向の予測と考察(前編)
515	オフィスタお年玉キャンペーン
514	謹賀新年 2018
513	年末年始のお知らせ(2017-2018)
512	JEE が H30 年 2～3 月に雇用環境整備士資格講習会を開催
511	JEE が高次脳機能障害者雇用における知識養成講習会を開催
510	JEE が発達障害者雇用における知識養成講習会を開催
509	JEE が個人情報保護法改正における知識養成講習会を開催
508	コーヒーショップの魅力
507	朝の通勤ラッシュに想うこと
506	ブランク後の社会復帰に必要な武器
505	電車で妊婦さんを見かけたら
504	最近の育児中女性を見て思うこと③
503	最近の育児中女性を見て思うこと②
502	最近の育児中女性を見て思うこと①
501	まとめ読み 500 話
500	オフィスタ・ブログが 500 話達成

第 500 話「オフィスタ・ブログが 500 話達成」

第 600 話「まとめ読み 600 話」



オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めて本日 600 回になりました（600 週間書いたという事になるのかな…）。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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 599 話「JEE が令和元年 7～9 月で雇用環境整備士資格講習会を開催」



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）が令和元年度第 1 回（夏季）の『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅳ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。今回はこれに第Ⅳ種（学生雇用）が新設され追加される。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 6,937 名の整備士が認定・登録されている（H31.3.31 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・名古屋会場・福岡会場・広島会場・長野会場・富山会場（長野・富山での開催は初めてとなる）が設けられ、全国 8 都市 20 開催が設けられた。また、平日の参加が厳しいという特定の受講者に向けて日曜日開催も含まれている。開催は下記により行われるが、定員に達し次第申し込みは締切り。ちなみに追加会場は現在予定されていない。申し込み受け付けは 6/3 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（大阪）：令和元年 7 月 23 日（火）13：00～16：50
- ②第Ⅲ種（大阪）：令和元年 7 月 24 日（水）13：00～16：50
- ③第Ⅳ種（大阪）：令和元年 7 月 25 日（木）13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（大阪）：令和元年 7 月 26 日（金）13：00～16：50
- ⑤第Ⅳ種（名古屋）：令和元年 7 月 30 日（火）13：00～16：50
- ⑥第Ⅱ種（名古屋）：令和元年 7 月 31 日（水）13：00～16：50

- ⑦第Ⅰ種（名古屋）：令和元年8月1日（木）13：00～16：50
- ⑧第Ⅱ種（東京日曜）：令和元年8月4日（日）13：00～16：50
- ⑨第Ⅱ種（長野）：令和元年8月7日（水）13：00～16：50
- ⑩第Ⅱ種（富山）：令和元年8月9日（金）13：00～16：50
- ⑪第Ⅱ種（仙台）：令和元年8月19日（月）13：00～16：50
- ⑫第Ⅲ種（仙台）：令和元年8月20日（火）13：00～16：50
- ⑬第Ⅱ種（東京）：令和元年9月2日（月）13：00～16：50
- ⑭第Ⅰ種（東京）：令和元年9月3日（火）13：00～16：50
- ⑮第Ⅱ種（東京）：令和元年9月4日（水）13：00～16：50
- ⑯第Ⅲ種（東京）：令和元年9月5日（木）13：00～16：50
- ⑰第Ⅱ種（広島）：令和元年9月10日（火）13：00～16：50
- ⑱第Ⅱ種（福岡）：令和元年9月12日（木）13：00～16：50
- ⑲第Ⅳ種（福岡）：令和元年9月13日（金）13：00～16：50
- ⑳第Ⅱ種（東京②）：令和元年9月17日（火）13：00～16：50

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、仙台会場は仙都会館、大阪会場は日本研修センター江坂、名古屋会場は安保ホール、福岡会場は福岡九州ビル、広島会場はIG 石田学園ビル、長野会場は長野バスターミナル会館、富山会場はタワー111ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1907.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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



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）が令和元年 7～9月に「令和元年版、発達障害のある人の面接・採用のために役員・管理職及び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。平成 30 年 4 月の精神障害者の雇用の義務化、平成 31 年 2 月には初めての国家公務員試験障害者採用選考が行われ、過去最高の障害者雇用率が続く中で精神・発達障害者の就職件数が激増しています。発達障害者の採用面接では、発達障害の特性と業務への適応の見極め、さらに特性を考慮した合理的配慮の提供まで多岐に渡った判断が求められます。採用担当者及び役員・管理職にとって、発達障害の知識と適切な対応、適切な配慮を提供できるマネジメント能力は必須です。障害者雇用が進む中で、発達障害の特性に合わせた対応と雇用管理について詳しい知識を有する人材の配置が益々重要視されています。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用の全国的な推進が始まった行政庁職員、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、大専科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（*過去に開催された同名講習会とは内容が異なります）。

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。

東京をはじめ全国計 8 都市で 10 開催が設けられ、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 6/3 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：令和元年 7 月 23 日（火）10：00～12：15

名古屋会場：令和元年7月31日（水）10：00～12：15
東京日曜会場：令和元年8月4日（日）10：00～12：15
長野会場：令和元年8月7日（水）10：00～12：15
富山会場：令和元年8月9日（金）10：00～12：15
仙台会場：令和元年8月20日（火）10：00～12：15
東京会場：令和元年9月4日（水）10：00～12：15
広島会場：令和元年9月10日（火）10：00～12：15
福岡会場：令和元年9月12日（木）10：00～12：15
東京②会場：令和元年9月17日（火）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 ※東京・仙台・長野・富山会場担当）
池嶋貫二（一般社団法人日本雇用環境整備機構理事 ※大阪・名古屋・広島・福岡会場担当）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、仙台会場は仙都会館、大阪会場は日本研修センター江坂、名古屋会場は安保ホール、福岡会場は福岡九州ビル、広島会場はIG 石田学園ビル、長野会場は長野バスターミナル会館、富山会場はタワー111ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1907d.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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第597話「JEEが外国人または育児中外国人雇用のための担当者向け知識講習会を開催」



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）が令和元年 7～9月に「外国人を雇用する際に雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識と育児中の外国人を雇用するポイント講習会」を開催する。

外国人を雇用するにあたって、日本人を雇用する場合との違いを雇用主・使用者は当然知っておかなければ労働争議やトラブルになります。例えば、就労時間に制限のある外国人労働者を、制限時間を超えて就労させた場合、法律違反として事業主は罰則を受けることとなります。外国人を雇用する際に最低限これだけは知っておくべき法律、外国人労働者ならではの注意しなければならない具体的な事項、及び業種・業界によっては外国人主婦や育児中の外国人をパートタイマー等で雇用する場面が今後増えてくると思われますが、育児中の外国人労働者に関して特に注意しなければならない雇用主（特に役員・管理職・現場責任者・総務人事担当者）が知っておくべき労務管理の基礎知識、ポイントなどを解説することで社内の知識者養成に主眼を置いた講習内容となっています。

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付し、雇用環境整備士資格者（第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。

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6/3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：令和元年7月26日（金）10：00～12：15

名古屋会場：令和元年 8 月 1 日（木）10：00～12：15

東京会場：令和元年 9 月 2 日（月）10：00～12：15

講師： 馬場実智代（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、大阪会場は日本研修センター江坂、名古屋会場は安保ホール

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1907e.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 596 話「JEE が学生雇用のための担当者向け知識講習会を開催」



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）が令和元年 7～9月に「学生をアルバイトで雇用する際、今後のキャリア形成支援につなげられるよう雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」を開催する。

未成年や、現役学生を雇用するにあたって、若手の教育や昨今の就活状況の理解など、現代社会の人材育成に関する事項を、雇用主・使用者は当然習得しておかなければトラブルの元になります。そうした学生ら若者を雇用するにあたって知っておくべき関係法令、そして現代の若者ならではの特殊性（周辺環境や価値観など）を雇用主は知っておくべき必要があります。本講習では特に注意しなければならない事項は何なのかを解説していきます。「若手教育は難しい」、「どのように教育したら良いか手探りである」、「何を考えているのか分からない」、こうした声がよく現場から聞こえてくる中で、雇用主（特に役員・管理職・総務人事担当者）が知っておくべき労務知識も増えていきますが、学生の特性や対応方策を理解することで社内の環境整備に資する知識者養成を目的とした講義内容になっています。

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付し、雇用環境整備士資格者（第Ⅳ種：学生雇用）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。

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6/3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：令和元年7月25日（木）10：00～12：15

名古屋会場：令和元年7月30日（火）10：00～12：15

東京会場：令和元年9月5日（木）10：00～12：15

福岡会場：令和元年9月13日（金）10：00～12：15

講師： 船木陽子（NPO法人キャリアフォーラムあいち理事長、中京学園法律専門学校講師）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、大阪会場は日本研修センター江坂、名古屋会場は安保ホール、福岡会場は福岡九州ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1907f.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 595 話「スマートフォンと脳の働きについて」



最近ではスマートフォンやパソコンなどの OA 機器を使用する機会が増えたため、頭痛や肩こり、腰痛に悩む方が多いようです。特に身近なスマートフォンに慣れた生活により、私たちの脳は少しずつ衰えてきているように感じます。スマートフォンやパソコンがない子供の頃は、自宅の電話番号はもちろんですが、仲の良いお友達の電話番号や、住所までも暗記をしていました。

私自身の年齢もあるかもしれませんが、今は何についてもすぐに検索ができ、思い出すという行動が少なくなっていました（特に漢字や暗算が弱くなった気がする）。思い出すという行動は、脳にとっても刺激になり、思い出せた時に脳が活性化をするそうです。活性化できた脳はいつまでも若々しく、アルツハイマーなどの脳の病気の予防にも繋がると思います。

また、脳を活性化するには、日頃から運動をすることも重要です。以前参加した子供の脳についての講演会では、『運動をする子供は勉強ができる』という話を伺いました。運動をして体を動かす子供と、運動をあまりしない子供を比べると、運動をする子供の脳の方が活性化されて、より勉強がはかどるそうです。私もパソコンを使用中に軽い体操をしたり、家事の途中でストレッチをすると作業がはかどることがあります。

OA 機器により私達の生活はとても便利になりましたが、時々離れてみて、本を読んだり運動

をしたりして、脳を活性化しましょう。そして心も身体も、脳もリフレッシュさせながら素敵な毎日を過ごしましょうね。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 594 話「面接の来訪時間は何分前がベストなのか」



就職にあたり、面接は志望する企業と顔を突き合わせてお互いを知ることが出来る貴重な場。特に面接される立場となると、その重要性は計り知れない。面接の内容もさることながら、面接会場に行くまでの過程や“来訪時間”も、受験者にとっては長年の悩みの種となっています。というのも、企業によって良しとされる来訪時間が異なるためです。様々な企業の面接や説明会に参加した新卒予定学生曰く、最適とされる来訪時間は“面接の 10 分前”というのが今のセオリーらしいです。たしかに、15 分では早すぎて、5 分ではあまり余裕がないような印象がありますね。しかし、企業の規模によってもこの答えは少し変わってくるようです。大手企業ともなると、面接会場が同じビル内でも受付から到着までに 5 分以上かかることもしばしばあります。また、様々な採用枠を用意している場合、受付でも人事担当者との確認や連絡に時間が掛かかる。扉を開けたらすぐに面接会場へ通されるような小さなオフィスの場合は 10 分前でも良いとは

思うが、大規模な敷地をもつ企業の場合は 15 分でも余裕がないかもしれない。では、そのさじ加減はどのようにすれば良いのか、最も分かりやすいのは、事前に会社の外観を下見に行くことでしょう。まず警備室から入り口までの距離感、インターネットなどで受付の有無や位置関係なども調べることができます。社内の詳しい地図などは難しいとは思いますが、縦に長い場合はビルの何階に面接会場があるのか、敷地面積が広く建物を数個所有している場合はどの建物が会場を有しているのかを調べておくに越したことは無いでしょう。そう考えると、やっぱり 30~60 分前に現地付近について下見や化粧直し、一息ついて余裕を持つなどが大事でしょう。

メールや履歴書では偽れない人間性を見るための面接では、そういった配慮も評価対象であることを念頭に、これから面接を受ける方には、悔いのない面接ができるよう十分に事前準備をおこなって欲しいと思います。

但し、これは面接のときのお話です。お客さまへのアポイントがあつての来訪などは、役属した時間丁度にかかないと失礼になります。余裕を持って 10 分前に来られても、先方は約束の時間まで別の商談をしているかもしれないので、遅いのは論外・早いのも失礼になるわけです。

[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 NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 593 話「極甘ロワイン=デザートワインの魅力」



社会人になるとお酒を交えた人付き合いも増えていきます。しかしながらアルコールが体質に合わない、味が苦手だと言う人にとってはなかなか難しい問題なのです。特に、お酒の好き嫌いが激しい人の中には、アルコールが嫌いと言い切れない人も多いように感じ、あくまで味・独特な臭いや苦みがどうにも口に馴染まないと言う人が女性や若い男性を中心に増えてきているそうです。そこで、先日BARで働く友人に勧められた“デザートワイン”について紹介したいと思います。デザートワインとは、一般的には甘口のワインのことを指します。国によって定義が異なり、はっきりとした枠組みは存在しない。イギリスなどでは、食事中に料理と一緒にいただく甘口のワインをデザートワインと呼ぶらしいです。ここでは、甘い口当たり、飲みやすいアルコール度数のワインをデザートワインとして紹介します。

筆者が勧められたのはコーディア社の「コレクション・プリベ・モンバジャック」という甘口の白ワインでした。もちろん市販で取り扱われるうえ、価格もお手頃な初心者にとってはありがたい代物です。シロップやはちみつを思わせる甘い香りと、とろりと口に残る甘さが印象的なワインで、あまりアルコールが得意ではない人でもジュースのように飲めるのではないかと思うほどで驚きました。甘いものには塩辛さが欲しくなる。その日は、生ハムとCHEDDARチーズしかなかったのですが、もっとお上品な方がワインの味が引き立つと今更ながら考えます。次の機会には色々なパテを見繕おうかと考えていて、友人はブドウの品種や生産されている地域についても教えてくれましたが、またの機会にとっておいてここでは割愛します。まずは口にしないと分からない。次に話を聞くとときも、話の主演になるワインと共にお酒に歩み寄ろうと思います。

コース料理を全てワインと合わせるとしたら、アペリティフ（食前酒）にシェリー酒、食中酒に魚料理に白ワインと肉料理に赤ワインで合わせて、デザートに甘口ワイン（日本人はコーヒーや紅茶でめる傾向があるが、デザートもコースの一品なのでワインで合わせて、全て食べ終わった後にカフェイン飲料などと昔ならシガーを嗜むのが本流かと思います）・・・といったところでしょうか。大体4〜5杯がスタンダードだと思いますが、料理に合わせるのがワインの楽しみです。甘口ワインはスーパーでも格安で手に入りますし、超甘口と明記されているものも最近増えています。貴腐ワインの女王シャトー・ディックムなども超超大甘ワインですが、アルコールが苦手な人にはピツタリですよ（生涯に何回飲めるか分かりませんが…）。仕事とお酒は切り離せない複雑な関係がありますので、飲み会や接待の席でも困らないように、事前にお酒対策をしておくことも社会人には大切ですね。

[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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 592 話「学生のアルバイト事情」



『現在アルバイトをしている学生の割合は70.4%とされており、3割のアルバイトをしていないという学生の中にも、長期休みを利用してまとめて働いたり、不定期で働くツテがあったり、親の自営業を手伝っているという学生も多く存在していることを考えると、実に9割以上の大学生・専門学校生はアルバイトをしているという実態があるのです（参考：第51回学生生活実態調査の概要報告より）。

その平均収入は実家暮らし、もしくは仕送りや奨学金のある学生であれば1カ月に約4万円、一切の援助なしに生活している人の中には20万円以上稼ぐ猛者もいるという。しかしながら、学生の本分は勉学に他ならない。とりわけ時給の低いアルバイトに就いてしまうと、なかなか生活がままならなくなってしまう。時給の最低値が底上げされている昨今、どれだけ時給が高く、なおかつ環境の良い職場で働くことができるかで学生の運命は大きく変わる。

労働に割くことの時間の比率も、学生期間中は大きく変動する。4年生大学をモデルに例えると、集中的に座学を行い必修単位授業の多くがカリキュラムに含まれている1～2年生時であれば週に2～3日、授業数が少なくなる3年生時は週に3～4、5日ほどは時間が取れる人も多い印象がある。あとは個人の体力や時間の使い方次第だろう。4年生～最高学年となると、就職活動の進行度合いに大きく左右される。また、多くは最高学年になると、卒業論文や卒業制作に追われることとなり時間のゆとりにも個人差がある。

アルバイトにおいて、一度就いてしまとなかなか辞めにくいというのも悩ましい。近年はアルバイトを取り巻く環境もブラック企業の様相となっていることを考えると、まずは立地や労働条件をいかに見極められるかが重要なポイントとなってくる。たかがアルバイトと思う人もいるだろうが、学生はかなり真剣である。ここでアルバイト先を見定めるために費やした時間は、い

ずれ社会に出た時も役立つ日が来るだろうと信じている。』

この記事は現在オフィスタでアルバイトしている女子大生（院生 2 年）に執筆させたものです。学生の生の声が出ていると思いますが、大きく参考になったのは、

- ・時給の低いアルバイトに就いてしまうと、なかなか生活がままならなくなってしまう。
- ・立地や労働条件をいかに見極められるかが重要なポイント。
- ・たかがアルバイトと思う人もいるだろうが、学生はかなり真剣である。

最近の学生はしっかりしているのか、私の学生時代はバイト料は遊び代で生活費に費やすなんて発想はなかった（もちろんそういう苦学生もいたがバブル景気もあって学生全体がリッチだった時代だったように思うし、学生中はコンパやらパチンコ・麻雀など日々の誘惑も多かった）。私は学生時代にこれほど真剣に働くという意識はなかったので驚きました。パン屋でアルバイトしたもののキツくて1日でバックレしたのも私です、すみません。こんな自分の学生時代と照らし合わせたら現代学生はすごいなぁと見ていて感心してしまう。たかがアルバイトだと馬鹿にしないで欲しいという現代学生の切なる声に雇用主側は気付いているだろうか。私と同時代に学生時代を過ごした雇用主なら「たかが学生のアルバイトだろう」と思いがちで、「学生なんて時給1000円あれば喜ぶだろう」なんて思っていたら大変だということです（マクドナルドで時給700円で女子大生がこぞって働いていた平成元年前後の時代と比較してはいけない）。

こういう学生の声を聞く機会が雇用主の日常にあるだろうか…と考えると急に不安になります。雇用する側と学生側の意識の差異が時にSNSバカッター騒動を巻き起こす引き金になるときもある。学生を雇って働かせる知識を本当に雇用主は有していますかと心配になります（私自身そうですが）。学生が気持ちよく働ける、学生応募が殺到するような職場環境・雇用環境の創出が必要です。そのための専門知識者として雇用環境整備士という資格者がいますが、今夏より学生雇用を雇った際の（雇う際の）専門知識者として第4種整備士が生まれます。興味がある方は資格取得に取り組んでみてはいかがでしょうか。

◎学生を雇用する方へ・・・雇用環境整備士（学生雇用）資格者はこちら

◎学生の方へ・・・充実したアルバイトをお探しの際はオフィスタまで

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 591 話「令和になりました」



今日から「令和」になり、上記題名ではじめてタイピングしました。第一変換候補は“例和”でしたが第二変換候補で“令和”とでましたので、最近のPCはさすがだなと感じました。これから何度となくタイピングする（書く）ことになるであろう元号の最初の初打ちだったので記念にブログに残してみました。

昭和と平成の狭間も経験している身としては、次の元号になる時の機会を経験できる保証はありませんからね。なんかまだじっくりこないけれど平成になったときもじっくりこなかったのは記憶として覚えている。これから令和がいたるところで当たり前のように使われていくのでしょうか1年くらいで世の中そうなるのでしょうかね。

いずれにしてもどんな時代になるのかわかりませんが、健康でお仕事ができる生活がなによりではないかと思しますので、良い時代になるように期待しましょう。PCデータを考えると西暦の方が使い勝手がよさそうですが、日本独自の元号もやっぱりいいものですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

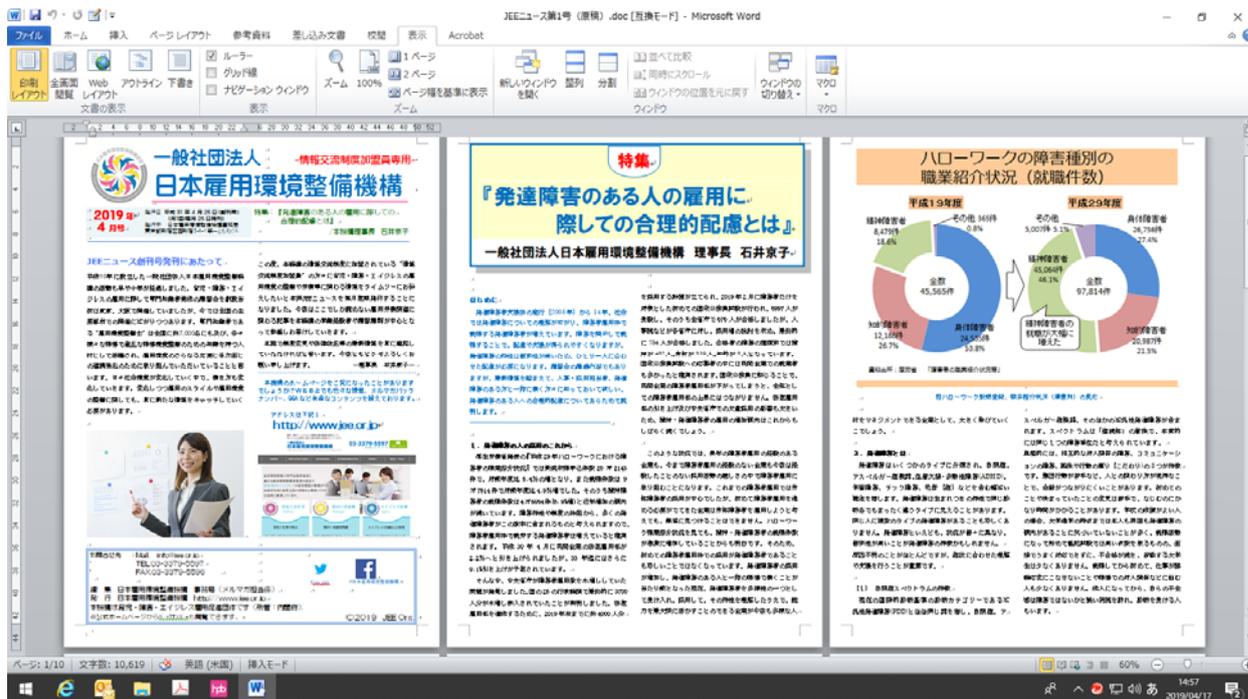
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 590 話「日本雇用環境整備機構 NEWS 発刊のお知らせ」



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、情報交流制度加盟員に向けた情報誌（無料）をネットで発刊しました。公益事業団体であるため、活動に賛同いただける方々からの有志（＝情報交流制度会費）により運営している組織ですが、この度加盟員の方々にのみ限定で情報提供する機会として本誌が発刊された。加盟員には毎月情報誌が配送される。

特集は毎月加盟員の方のためだけに学識経験者が書き下ろす貴重な原稿ばかりですので業務において知識習得において、参考にした記事が期待できます。この特集記事だけでも参考文献として雇用環境整備士または人事総務関係者は必読して欲しいところで、少なくとも会費相当以上の価値があるのではないかと思います。

創刊号の特集は『発達障害のある人の雇用に際しての合理的配慮とは』（執筆：石井京子）となっております。創刊号から第3号まではどなたでも閲覧可能な一般公開となり、第4号から加盟員のみ閲覧可能な発行の流れになる予定。

※平成最後のブログ記事になりそうですが、次の新しい元号でお会いしましょう。お疲れさまでした「平成」。

●創刊号を閲覧するにはこちらから（どなたでも読めます）

●情報交流制度に加盟するにはこちらから。

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 589 話「GW10 連休、主婦は嬉しくない」



オフィスタ(info@offista.com)

『朝日新聞社が実施した全国世論調査（電話）で、来春の大型連休（GW）が10連休になることについて尋ねると、「うれしい」は35%で、「うれしくない」の45%の方が多かった。男性は「うれしい」43%が、「うれしくない」40%より少し多かった。一方、女性は51%が「うれしくない」と答え、「うれしい」は28%にとどまった。「うれしい」は若年層ほど多く、18～29歳は58%、30代は43%に対し、60代は25%、70歳以上は18%だった。職業別では事務・技術職層の51%が「うれしい」と答える一方、製造・サービス従事者層の「うれしい」は35%にとどまり、50%が「うれしくない」。主婦層では53%が「うれしくない」と答えた。』（朝日新聞）

どこの会社も月末月初は忙しいし、ましてや5月と言えば決算申告が絡んでいるケースも多いので、毎年そうですがカレンダー通りにお休みをしてもらえない方も多い事でしょう。会社を経営する立場にもなると、休日や祝日はもはや嬉しい存在ではなくなる。サラリーマン時代、特に平社員のとときは連休だったり夏季休暇・創立記念日・年末年始のお休みなどは本当に楽しみだった。何故なら月給制なので働いても働かなくても結局給料は同じなので、それならば休みの方がありがたい。至極当然の理屈だと思う。前提には自分が働かなくても会社が潰れずに存続しているという根拠のない安心感があったからだと思う。

現在は会社の舵取りを任される立場で日々働いているわけですが、休むという必要性を感じていない。世の社長さんやお偉いさんは「休日返上でよく働きますね」と言われることが多いが、休めと言われることの方が苦痛なのだと思う。実際、休もうと思えば好きな時に休めるし、有給休暇なども関係なく、重役出勤だろうが平日にゴルフに行こうが旅行に行こうが自由である。大企業の社長さんなどはそれこそ1年間出社しなくてもビクともしないだろう。そういう若い頃に憧れた夢のような生活ができる権利を手に入れた今だからこそいえるのは、いざ休める立場になると人間は休まないということ。サラリーマンのとときは思いもよらなかったが、この席に座った人だけが理解できる不思議な現象だと思う。休みなんか死んでからいくらでも取れるので、生きているうちは働きたい・・・これが本音だが、同調出来る人と嫌味に聞こえる人に二分しそうであるが、嘘だと思ったら是非会社の役員になって色々重いものを背負ってみて欲しい、きっと同じことを言うに違いない。

というわけで、このGWに「10連休も持て余してしまう」、「収入が減ってしまって困る」という方は一緒に働きませんか。スポットのアルバイト募集中です。

〔勤務日〕 4/29（月）～5/4（土）までの間でお好きな1日間

〔勤務時間〕 10：00～15：00（実働4時間）

〔日給〕 5,000～7,000円（交通費込み）

〔人数〕 各日1名

〔作業〕 以下から希望する業務を1つ選んで応募する

- ①エクセル・ワードを使ったOA事務作業（初級レベルあればよい）
- ②撮影モデル（年齢不問、未経験可、興味があればどなたでもOK）
- ③原稿執筆（文章を書くのが好きな方ならどなたでも）
- ④WEB制作（WEBデザインかページ作成が出来る方）
- ⑤ファイリング整理（どなたでも可、但し若干清掃業務あり）

〔応募資格〕 オフィスタに登録している事。応募者多数の際は抽選なので当たりハズレはありませんが、もしよかったら応募して下さい。※登録はオフィスタ公式HP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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 588 話「エイジレスの雇用創出と雇入れ後に想定される諸問題やキャリア形成講習会ポイント」



エイジレスとは直訳すれば“年齢不問”という意味ですが、満35歳以上の全ての者を指す用語です。オフィスタは育児者派遣が専門なので、エイジレスは正直専門外なのですが、ママさんが多いという事は必然的に他の派遣会社よりも平均年齢は高いと思っていますので、少子高齢化の時代でもありますし勉強しなければと思い、今回は一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE）の主催する標記講習会を受講しました。その中で**エイジレスを細分化して世代ごとに分析するという目新しい解説**が行われていましたので、簡単にポイントだけ書きました。更に詳しく勉強されたい方は機構主催の講習会を受講ください。なお、この講習会の講師は、中京法律専門学校講師の船木陽子先生（写真）でした。

【分類①】 35～39 歳＝エイジレス・ジュニア層

今の35歳～39歳世代は学生時代に週休（週五日制）を体験し、ゆとり教育を巡った過渡期を味わってきた方々が多い。受験戦争は少子化だったのでやや楽だった世代。競争は経験していない反面、就職に関しては超氷河期を体験している年代といえる。ネットとか携帯電話の急激な発展を多感な時代に経験しているので、遊びも仕事もネットや携帯で構築され、十分に活用できている世代、繋がり世代とかネット娯楽世代と呼ばれる。

【分類②】40～49歳＝エイジレス・前期ミドル層

40代はロストジェネレーションとか超貧乏くじ世代という風に喩えられます。就職後に転職市場でリベンジ就活を展開した人も多い世代で、いわゆる“第二新卒”という言葉もこの辺の情勢から生まれた造語です。

この年代の人たちは所属する会社はアテにならないとか、この会社にずっと居ようとは考えていなかったりする傾向が強く、自身がスキルアップしたら別の会社に移ることも頭の片隅で捉えている人も多かったです。いつか起業したい夢を持っていたりそんな人も多い世代です。この思想の背景には収入面の不安があります。働き盛りの時期を日本企業に元気がなかった不景気で過ごしたため、給料に恵まれなかった世代です。先の年代に入社した人に比べると収入レベルは非常に抑えられていたので、35歳になったときに昔の35歳と比べれば明らかに貰っている年収が少ない等ということを見聞きしてきたことが関係しています。バブル経済の恩恵にあずからなかった団塊ジュニアが混在した世代がこの今の40代であり、格差だったり落差だだり波をリアルに体験してきている世代と言えます。

【分類③】50～59歳＝エイジレス・後期ミドル層

今の50代の人々が社会に出た頃は日本経済の成長と共に会社も成長していった時代背景があり、年功序列の会社組織の中でいつかは役員・重役になれるかもという期待を抱きながら、猛烈に働いた世代です。猛烈に働いていれば、自分の意にそぐわない配属や異動があったとしても、会社に残ってさえいれば属してさえいれば将来は安泰だと考えているのが特徴です。大きく三極に別れ、40代を将来のことを見据えて生きてきた場合、起業や転職で成功しこの世代が生み出した“エリート”という席に収まっているAグループ。現在、組織の上層部として会社の経営に携わる方々が多いです。また、管理職で定年を迎えるBグループと管理職になる事も出来なかった人達のCグループがあります。Aグループは社内で煙たい存在の代表格と言われ、BCグループは上にはもう上がれないかなという人達で、そこまでガツガツはしていないので下の世代からすればあまり視界に入らない人畜無害な感じの50代と言われています。

【分類④】60歳以降＝エイジレス・シニア層

封建的だった戦前文化と戦後の新しい価値観を併せ持ち、幼い頃から民主主義教育と欧米のカルチャーを身に付けている世代。同世代が1千万人以上いた事で競争には滅法強いことが特徴です。飛び抜けてどんどん上に行く人は上に行き、常に周りや隣の人から遅れをとってはいけない環境の下で生涯育った結果、競争意識と闘争心を待たざるをえなかったからです。競争は経験

していないが、若者時代はエネルギッシュな時代背景だったこともあり自己主張が激しく強いという傾向もあります。いかに職場の中で上手く雇用していくかは、プライドを擽るほかにはないと思います。日本を支えたという自負がありますので、自身が高齢で衰えているという感覚が少なく日本のエイジレス雇用を上手く変えてくれる世代は 60 代以降の人の活躍に懸かっていると思います。金銭面や出世面ではなく生き生き生活してもらうための活躍の場を提供するのが企業の賢明な雇用方法といえます。

満35歳以上がエイジレスの定義ですが、35歳と65歳では同じエイジレスでも様々な点で異なる部分・特徴・差異があるのは当然です。一括りに“エイジレス”とまとめて語れるものではないのです。そこでこの講師はエイジレスを“4分割定義”しました。これはかなり画期的なことで、エイジレスを年齢層で分けたことは国内でも珍しいこと（そもそもエイジレスは包括的用語なので分類はしないと考えられているため）。採用する側からすればまさにこの分類・分析が長年知りたい所だったので、ついにエイジレスを区分できる人が出てきたかと聴講していました。ちなみに講習会内では、各分類ごとの性格的特徴・仕事への特質・注意すべき差異点・採用方法・その年代に即したキャリアアップ手法などが更に詳細に分析された内容で講義されていましたので、雇用環境整備士講習会とはまた一味違った観点で有意義な講座でした。ご興味のある方は一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局（講習会係）まで。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 587 話「ハケン・ニュースWEB 移転のお知らせ」



オフィスタのWEBコンテンツの1つで今月2月末で一旦終了となりましたハケン・ニュースは以下に移転して再開しました。労働や雇用に関するスクラップブックとして活用して公開しているものです。

労働に関するニュースはこれから増えてくると思います。労働に関する法律改正もめまぐるしく変化してきています。特に人事労務関係者は雇用に関するニュースだけでもアンテナを立てて日頃からしっかりとキャッチしておきたいものですね。そんなときの参考の一助になれば幸いです。

(参考) ハケン・ニュース (ZaWaZaWa 掲示板)

https://zawazawa.jp/offista_news/

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NEWS (無料メルマガ) はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 586 話「平成が終わります」



平成も残りわずか。元号が変わるという事は一つの時代が変わることを意味する。平成を振り返るといった特番も目にするが、平成時代に発展したビジネスといえばインターネット産業や携帯電話産業が真っ先に頭に浮かぶと思うが、実は平成時代に急激に発展を遂げて国民のライフスタイルを変えたものの一つに「人材派遣業」があります。小泉内閣下での派遣自由化を発端とし、ハケンこそがある種のステータスであった華やかな時代、「ハケンの品格」などTVドラマ化するほどの派遣バブル期がありました。そんな一大ブームの真っ只中で**育児中女性ママさん専門のハケン会社が日本で誕生しました。それがオフィスタだった。**当時派遣スタッフといえば30歳定年説があるほど20代独身女性向けのシステムでした。育児が話題に取り上げられるなんてこともない時代。昭和の時代は困っている者に無償の愛を指し伸べる自己犠牲の意識が強い時代だったと表現されるが、平成時代は決して弱者を助けることを意識している時代ではなかった。また、横一線や模倣で独創性のない産業構造が支える時代でもあった。バブルがはじけてリーマンショックや天災も重なり独創性を生む必要性もなかった。特に派遣に情念や独創性はそもそも不要だったこともあり、時代と迎合し横一線で急激に膨張した産業だったのです。しかし、どんな産業でも流行り廃りはあります。かつて隆盛を誇った派遣会社各社は新しい元号の時代を低迷期で迎えます。最低賃金が1000円前後のご時世に、派遣会社の広告だけは1700~1800円と破格な数字が踊っているのを見て、同業者として断末魔の悲鳴にも似たもがき苦しんでいる各社様子が想像できます。

そう考えるとオフィスタはブームの波に乗らなかったし、低迷の流れにも巻き込まれない・・・シーラカンスのように静観・静動し時代の波と無関係のところで細々と生きながらえているように思えてならない。何故か理由はわからないが、根拠として一番もっともらしい理由を挙げると言われれば、オフィスタは人材派遣を支援として行っただけでビジネスとして展開しなかったことだろう。だからこそ業界に不要と言われていた情念と独自路線を導入することができた。つまりオフィスタは産業ではなかったから、産業の波に乗らなかった（乗れなかった）のだと思う。

昭和の時代にあって平成の時代にはないものは“人の情念”だと言われます。その平成に情念を持ち込んでみたらこうなったというサンプルとしてオフィスタを表現するのはおこがましいが、では平成の時代にはあって今後消えていくものは何か。そこにスポットを当てればおのずと時代がどう変われど不老不死でいられるのだと思う。その時代にはないものだからこそ人々はそれを求めるのだから・・・。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 585 話「平成 30 年度の振り返り」



平成 30 年度も残りわずか。今年度を振り返ると、夏も終わりに差し掛かった頃から急激に人材不足が顕著に表れていたように記憶します。比例して育児者雇用に積極的に乗り出す企業が増えた感触があり、能力を有する育児者（主婦・ママさん）の就業率が当社では跳ね上がりました。法改正で同業他社が扶養内案件（週 2～3 日勤務）からの撤退が相次いだことも追い風となり、オフィスタでは創設以来の高就業率とスタッフ数を記録し、前年比 150%近い成果を上げ育児者の支援に少しは貢献できたのではないかと考えています。また、前年度に比較して就業者平均年齢が 5 歳程度上昇したことも喜ばしい傾向でした。来年度も引き続き人材不足時代が予想さ

れ、主婦・ママさんの活躍できる場は一層増えるものと考えます。隠れた良質案件を発掘し希望者に提供するのがオフィスタの仕事ですから、これまでご縁がない方でも是非一緒できますよう楽しみにお待ちしております。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 584 話「オフィスタ人事管理部で働いてわかったこと」



子育てをしながら働くお母さんにとって一番心配なことは、子供の急病などで仕事を休まなければならないようになった時のことでしょう。女性の社会進出を謳いながらも、派遣やパートで小学生が帰宅するまでの時間で働ける条件の求人は少なく、子供が学校行事や病気などで休まなければならない時の心労は少なくありません。働くお母さんにとって「子育てと仕事の両立」は、永遠の課題のような気さえます。これまで家事や育児、介護など様々な理由で就業を諦めていた人

でも、短時間勤務や在宅勤務などでフレキシブルに働ける環境が整備され、働く機会は確実に増えていると思います。しかし、実際は家庭の状況によって主婦が働くための課題は少しずつ異なります。例えば、未就学児や小学校低学年のうちは、習い事の送迎や日々の学校の宿題をこなすのにも手がかかります。保育園などの未就学児を持つ家庭に焦点を当てられがちですが、実際はそれ以外にも周囲の協力が必要な家庭は少なくありません。誰しもが両親や家族の援助があって成り立っている「仕事」ではないからです。周囲の理解を得られる会社を探すのは容易なことではありませんが、オフィスタではそんな子育て中のママさんにきっと手を差し伸べてくれるでしょう。

オフィスタに入社して 1 年。このブログも時折執筆を担当させていただきましたが、今回を持ちまして私のブログの投稿は最後になります。この 1 年は私自身が「家事と育児の両立」で悩まされる場面が多々ありました。長いブランクからの社会復帰ということもあり、両立が上手くいかず、家事が滞ってしまったり育児が疎かになってしまったりして、自分を責めてしまう時期もありました。その度に、家事を効率よく終わらせる方法を実践してみたり、子供との限られた時間を濃密にすべく工夫してみたりと乗り越えてきました。まだまだ、子育て世代への理解が厳しい現状の中で、子育て中の女性が少しでも働きやすい職場に出会い、充実した毎日が過ごせますよう心からお祈りしています。事情によりオフィスタを離れますがお世話になった方々にお礼申し上げます。今後もオフィスタを陰ながら応援してます。お世話になった方々の活躍もお祈りしています。色々ありがとうございました（平成 31 年 3 月 25 日）。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



コンビニの24時間営業論争を各メディアで最近よく見かける。オフィスタでも数年前にコンビニでいくらの時給なら働きますかというアンケートを実施したことがある。(1~2日ならともかく長期ですっと働くのは)時給3千円でもやりたくないという意見もあり、コンビニのビジネスモデルは労働力不足を受けて近いうちに崩壊すると思っていたが、そんな予感も現実味を帯びてきた。何年も前からコンビニのオーナーから派遣で人材を補充して欲しいとか、詳しく話を聞きたいと問い合わせの依頼はあったものの、成約した店舗例はない。話を聞きたいということで営業に伺って相談を受けることがあるが、どのオーナーも揃って共通しているのは、

①アルバイトの時給相場や労働雇用に関する知識がズレている。労働法の専門知識を要求するのは酷だと思うが、中には「労働法は私は嫌いだ」と主張しどうやら法律がそもそも存在しない治外法権の店舗も多数あるようである。

②これでは派遣では到底金銭的にも活用は難しいのだが、会話の中で出てくるのは「本部の直系の派遣は安い」というセリフが気になっていた。どうやら破格の金額で本部から派遣できるシステムがあるらしい、一方でなら何故それを使わないのかという疑問もあった。内情はわからないが、最近報道などで葬儀の時など緊急時だけ本部の人間が派遣されるシステムがあるようなことを聞いたがこれのことを言っていたのだろうか。最低賃金以下でも「うちではこの金額で決めている」など本部の緊急応援と派遣業者を一緒にされてはかなわない。

…ということで、バイト料金が安い以前に雇用環境の整備からまずは始めないと人材獲得は困難だという印象は持っていました。このような雇用環境の下ではバイトテロも起きて当然かもしれない。

コンビニは住民票や印鑑証明などの発行や緊急災害時相談を含めて、社会インフラとしてなくてはならない存在になっているので24時間営業は望まれるところです。何故アルバイトが集まらないのかを考えてみたときに、このあれもこれも何でも屋的なサービスが働き手を敬遠させてし

まう。実は私も学生時代にセブンイレブンで深夜のバイトをしたことがあったが、やるべきことが多すぎて経験したアルバイトの中では（パン屋さんの次に）ハードな職場でした。雑誌なども扱うため肉体労働的な部分も多分にあり、若い頃でさえそうなのだから、主婦や高齢者には尚更敷居が高い（しかも当時よりも商品数もサービスも多岐にわたっているだろうし）。事務職パート時給 1,200 円とコンビニ深夜バイト 1,150 円で比較されてはコンビニに勝ち目はないはずである。

最近では外国人のアルバイトが目立つが、日本人が嫌がる部分を彼らにばかり押し付けていると、最も恐ろしいのは**外国人労働者が徒党を組んでボイコット**を始めたら日本の流通が危うくなる。日本人は自分たちに頼らざるを得ないと知ってしまえば強硬的ボイコットに対しコンビニや飲食店のオーナーなど勝てるわけもない（大体、先導する者が自然発生的にどこからともなく出てきて入れ知恵して煽るものである）。

もちろんコンビニ・オーナーは経済的にも厳しく、アルバイト時給も高騰すればビジネスモデルとしてはほぼ成り立っていないし、精神的・肉体的・経済的な限界に達しているのはお察しします。現行のコンビニのシステムを変えていかないとコンビニ自体が継続できない状況もわかっているはず。店舗の売上高から商品原価を差し引いた粗利益を本部と分け合い、その中からアルバイトの人件費や水道光熱代、食品廃棄ロスを引きいた残りが儲けで、本部が受け取る粗利益の割合は 6 割とも報道されていた。24 時間営業する加盟店は、深夜にお客が少ないとアルバイトの人件費などに持っていかれ、その時間帯は下手をするとマイナスになりかねない。当然のことである。オーナーの労働時間も半端ではない。1 カ月 300~350 時間、夫婦で働き妻が過労で倒れたというニュースもよく聞く。あの空間で来る日も来る日も休みもなく朝昼夕夜いられるものだろうか、そんな人生が何十年もずっと続くと思像してみてください、デスクワークで 1,200 円も時給を貰っている人達はありがたいが身に染みて分かるのではないのでしょうか。

ここで、普通なら働きすぎとか労働法違反と言いたいところですが、加盟店主は“労働者”ではないのだろうか。本部側は「オーナーが労働者だといふとんでもない動きが進んでいる。もしそんなことを認めたらコンビニというビジネスモデルが崩壊してしまう。絶対にあってはならないことだ」という意見を出している。法的には一人親方や請負と一緒に**雇用された労働者（いわゆる社員）とは言えない**だろう。派遣でも偽装請負という違法行為があるが、この一人親方とか請負とかいう類のものが出てくると労働法の中では一番やっかいなグレーゾーンなのである。FC 制度も根底を辿ればここに行き着く、またはここから派生したと言えるのである。

そこで、オーナーに対してバイト人材を派遣するのはありきたりでつまらないし先述のとおり①②の状況から難しそうなので、**コンビニ本部にオーナーにあたるポジションの人材を派遣する**というのであればいいかもしれない。派遣会社主導で雇用環境の整理や労務管理も行われるので健全化は図れそうです。指揮命令は本部が行い、労務管理は派遣会社が行えば今よりずっと健康

的なビジネスモデルはできるだろう。但し、コンビニオーナーという職がこの世から消え、コンビニ本部の取り分が6割から3~4割に目減りするかもしれないが…。はたまたコンビニオーナーを人生の選択肢に選ぶ者なんて居なくなり、コンビニ本部自体も存続生き残りに賭けるなら現実的にあり得るシステムなのかもしれない。

人材派遣の活用はあらゆる場面で奥が深いと考えさせられる。ただ、個人的には素人考えですが大手コンビニ3社が合併して店舗数減らして競争なくせば良いだけのことだと思う。巨大産業の利権は良く知りませんが…。

[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 NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第582話「公式ツイッターのフォロワー」



オフィスタの公式ツイッターでフォロワーが1,000人に到達しました。フォロワーを増やすのが目的でやっているわけではありませんが、一つの目標として嬉しい限りです。インスタやFBやブログと併せてフォローお願いします。H31年1月11日付。

なお、新着お仕事もツイッターで積極的に発信していますので、お仕事をお探し中の方は使ってみてください。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

(参考) 第 563 話「SNSフォロー等に係る広報宣伝協力制度」

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 NEWS (無料メルマガ) はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 581 話「求人サイト活用の注意点」

求職中の方が利用するネット求人サイトが乱立しています。リクナビ・インディード・en ジャパン・はたらこねっと…等々、様々な媒体がネット上にあります。殆どが無料だともいいますので、お仕事探しのときにこれらのサイトにまずはご登録をして利用できるようになるはずですが、求職者の方はお仕事を探さる方の立場ですから、お仕事一覧を眺めるわけですが、一方、求人企業は応募者一覧を眺めるわけですが、企業側が応募者をどのように見ているのかは、求職者には永遠に

わからないことだと思いますので、日々応募者一覧を眺める立場から求職者の方にネット求人サイトを使うときの注意点アドバイスなどいかがかなと思い書いてみました。

①サイトの登録がいい加減な人は一目でわかる。求人サイトを使うときに名前や住所などまずは登録項目を入力するはず。必須項目さえ入っていればそれで登録自体は済んでしまうのだと思いますが、応募者一覧として企業担当者が見たときに、任意項目をしっかりと入力しているかどうかで印象が変わります。ひどい方になると氏名欄に名字しか入力していないとか、任意欄の職務経歴などは全く白紙になっていたりしてこれでは応募されても判断のしようがないと思います。任意欄をしっかりと丁寧に書いている人はやっぱり第一印象で圧倒的優位に立ちます。まさか登録情報を企業担当者がみないとでも思っているなんて人はいないと思いますが、サイトを利用するときの最初の登録情報をいかに丁寧に作成するかで全てが決まりますのでご注意。見比べるだけで几帳面さなど性格も如実に見て取れます。

②定型文で作った自己PRなどは逆効果。定型文が用意されていて選択すれば自動的にPR文を作ってくれるAI的な機能が主流ですが、自分の言葉で書くことが大事です。例えば、「仕事を通じて、丁寧・几帳面ということが、周囲の方々から評価された点です。また、挨拶を元元よくすることを、仕事を進めていく上で大切にしていきたいと考えています。」という自己PRは何十人何百人と拝見していてウンザリします。全員一字一句（句読点の位置まで）全く同じPR文です。企業側は応募者何百人と見るわけですが、定型文ツールを使用していることは一目で見抜けますし、こんなPRを信用する担当者は居ません。全く持って意味がないと思います。むしろ面倒くさがり屋さんというイメージを担当者に植え付けるはず。横着しないで必ず自分の頭で考えて自分の言葉で書きましょう。

③電話番号やメールアドレスが間違っている。この時点でいくら応募し続けてもお仕事紹介はこないでしょう。連絡しようがないわけですから…。また、知らないメルアドはスパム処理してしまう設定にしている人なども同様でいくら待てど暮らせど企業から返事は来ないことでしょう。タウンワークやアイテムなどの求人雑誌媒体は電話100%の世界ですから、昔と異なりネット求人サイトが主流になって違いはこの辺かなとも実感しています。

④連絡方法や連絡時間の指定を記入する欄があるはず。企業側の一番の理想は「電話メールどちらでもいつでも大丈夫です。」なのは間違いありません。ではお言葉に甘えて…と電話したくなります。逆に企業担当が一番嫌がるのが、「連絡はメールでお願いします」とか「就業中なので電話は昼休みか19:00以降にお願いします」といった記載をされている方です。メールでは相手がどのような人か分からないし、大勢の応募者を対応しなければならないので電話でお願いしたいのが企業側の本音です。ましてや登録事項が白紙スカスカの素性が分からない人の場合、最悪この記載の時点で不採用もあり得ます。また、電話の指定時間が決まっている方も事

情は勘案しますが、お昼は企業担当者だって休憩時間ですよ、19:00以降は企業担当者だって帰宅している時間ではないでしょうか。お電話くださいではなく、こちらから折り返しますくらいの書き方の方が好感度は上がると思います。

⑤企業担当者が電話をしたが不通で、求職者からも折り返しが無い場合はノーチャンスと思った方がいいでしょう。折り返しは大体1時間以内が目安です。知らない番号だったので折り返さなかったという人も中にはいますが、ご自身でその会社に応募しておきながらそれは失礼だと思います。ネットで検索すれば企業であればわかるはずですから、ご自身が求職中であること・就活中であることを自覚しなければなりません。企業の中には折り返しまでの時間も採否評価に加味するところもあると聞きます。最近の傾向ですと、求職者はメールでやりとりをしたいようですが、企業側は電話でやりとりがしたいのです。「人を採用する・一緒に仕事をする」わけですからメールで済ませられるわけもないのは当然かなと思いますが、アマゾンでショッピングでもする感覚の求職者がネット求人サイトには存在するのも事実です。

⑥ショッピングカートのように一度に大量に応募して、自身が何に応募したのかさえわからなくなっている人がいらっしゃいますが、企業側にしたらこういう応募者は最悪の部類です。電話で話しても「おたくはどちら様ですか?」とか「どういう内容だったか色々応募していて覚えていません」とか、こういう応募者は現実にはいます。おそらくこの電話の時点で不合格になっていると思います。

応募者は自分一人だと思っている。求人サイトのお仕事はどれもより取り見取りで、応募すれば自分だけのものと勘違いされている方がいます。求人サイトは有名どころでは数十万人~数百万人が利用しています。あなたがいいなと思ったお仕事は、他の人もいいなと思っているのです。あなたが応募してみようと思ったお仕事は、他の人も応募してみようと思っているお仕事なのです。こういった勝ち抜き戦の中で企業の目に留まるためには上記①~⑥は当然だと思いませんか。逆に言えばたったこれだけ注意するだけでも内定確率はグッと上がることをお約束します。サクリ内定を取れる方、なかなか理想のお仕事に就けない方、違いはちょっとしたところにあり、世間でいうところの「要領がいい人」に集約されるのが①~⑥を満たした人とも置き換えられます。他にもキニナルやキープは使わない方がいい等の注意点もまだまだありますが、それはまたオフィスタNEWSなどで書いておきますので、気になる方はそちらをお読みください。いずれにしても、求人サイトは気軽に利用できる反面、注意すべき点多々あると思います。

◎[オフィスタNEWS](#)を読むには[こちらから](#)（無料）

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 580 話「単発のアルバイトへの応募ポイント」



地方に出張して講習会やイベントを行うときにお手伝い頂くのが現地のアルバイトさんです。オフィスタから複数名の職員が出張すればいいのですが、そうもいかないため現地在住の方々にご協力をいただいているわけです。基本的に 1～2 日のスポット仕事になりますので、特段高度なスキルは不要ですが単発（スポット）のお仕事の場合は以下が大切です。

①遅刻欠勤が出来ません。ましてや地方でのお仕事の場合は、欠員が出たからといって即座に代替え補充ができませんので、理由の如何を問わず必ず出勤していただくことを念入りにお願いしております。

②高度な作業はしませんが、その代わり明るく元気に振る舞っていただきます。特に講習会受付やイベントなど来場者と接する場面が多いときはこの要素が大事です。学生でも主婦・ママでも男性でも女性でもどなたでもスキル不問で応募できますが、求められるのは笑顔です。

③身だしなみに気を遣っていただきたい。講習会当日はスーツもしくはオフィカジュアル（ジャケット着用）でお越しいただきたいと思います。主催者の従業員として立ち居振る舞いをさせていただきますので、受講者の方に失礼のない服装であることが大事です。

④金銭を扱う受付などの場合は身元確認が必要になります。事前に履歴書などの提出が必要になるケースもありますが、数日間だけのスポットだからこそ一層必要となります。特にご縁が初めてのアルバイトさんなら尚更です。素性が分からない人が現金を任せられるという事はまずないでしょうから、身元確認を主催者にしっかりしていただきましょう。

⑤応募後・登録後のお電話が不通だとほぼノーチャンス。スキルが不問のお仕事の場合は抽選になることが多いのですが、連絡は電話で届くことが大半です。当然不通であれば次点の方に権利が移動してしまいますから、着信があったらすぐに折り返した方が良いでしょう。1 時間も 2 時間もスマホをいじらないという人も少ないでしょうから、単発アルバイトの場合は特に、「着信に気付かなかった」は原則通用しないと思います。こういう単発仕事はなにかと緊急連絡も多いため、電話連絡がつきずらい人は主催者側としてはできれば使いたくないのが本音です。単発仕事をゲットする鍵は電話だと思います。

単発スポットのお仕事は数日間だけだから気軽に働けるのが特徴です。しかし、たとえ数日間であらうとも仕事は仕事。手続きはしっかり踏んで良い思い出の数日間にしていただければ幸いです。単発スポットや在宅勤務のお仕事をご希望の方はオフィスタ人事管理部まで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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



オフィスタがWEB上で出していたハケン・ニュースは、今月2月末で一旦終了となります。労働や雇用に関するスクラップブックとして活用して公開していたものですが、1616BBSという掲示板を利用して使っていただけなのですが、このたびこの掲示板が運営が立ち行かなくなったという事で終了するとのこと。他の掲示板を利用してまた復活する予定なので、一旦終了ということのお知らせまで。

しかし、近所のラーメン屋が立ち行かなくなって閉店というのであれば残念で済む問題ですが、業務上使用していたツールなりシステムなりが閉店というのは本当に困ります。PC関係ではソフトメーカーの都合で結構勝手にこういうことが行われていますが、仕事で使っているユーザーにとっては一大事なので「終了します」メール1本送って終わりにしないで、もう少し考えて欲しい所です。最近だとフラッシュなどが該当するのでは？嫌がらせのようにしつこいアップデートや、同意しないと先に進まないとか（同意しなくても押さなければ先に進めないで仕方なく押しているわけだから効力無効だと思うが…）、ユーザー目線で経営していない感じがIT関連の企業特有で好感が持てませんね。

レンタル掲示板サービス終了のお知らせ

いつも1616BBSをご利用いただきまして誠にありがとうございます。

レンタル掲示板サービスにつきまして、利用者の減少が著しく、サービスを継続することが困難な状況のため、下記の日時を持ちましてサービス終了とさせていただきますこととなりました。有料版で2020年1月1日よりも期間が残っている方へは個別にご返金の対応を取らせていただきたいと思います。ご返金のご案内メールにつきましては個別に順次お送りさせていただきます。

<終了するサービス名称>

レンタル掲示板

<サービス終了日時>

無料版 2019年2月28日 23:59

有料版 2019年12月31日 23:59

(参考) ハケン・ニュース (近日終了しますが、また別に復活させる予定です)

[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 NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第578話「事務局というお仕事」



オフィスタは、一般社団法人日本雇用環境整備機構より事務局運営を委託されており、本業であるハケン業務の他に当該機構の業務も行わなければなりません。私がオフィスタに入社して、最初に驚いたのは営利を目的としない団体が存在し、それを本業と兼務しなさいと言われてたことでした。そもそも営利を求めないでどうやって運営するのかさえ分かりませんでした。機構の業務はオフィスタとは全く異なるものなので、一つの会社で2種類の仕事に同時に関わることができと考えるとこの経験は貴重なことかもしれません。ましてやそれが民間企業とは異質の非営利事業ともなれば尚更です。講習会の全国運営は特に重要な業務です。夏と冬に日本

各地で開催されるため、会場の手配や講師の宿泊するホテル、飛行機のチケットの購入など業務は多岐に渡ります。案内チラシを作成し、受講者を募り名簿や座席表を作成するのも事務局の仕事です。当日の配布資料のコピーにセット、会場設営から受付までも行います。キャンセル待ちが出る程、多くの方が受講されるので、無事に終了すると達成感を味わうことができます。毎回、反省するところも多いのですが「意義のある活動をされていますね、とてもためになった」と受講者からお声掛けいただくと地道に準備してきた甲斐があったと喜びを感じ、ビジネスとは異なる“公益”とは何かを実感できます。裏方のお仕事、それが事務局の宿命であり位置づけです。が、公益（世のため人のため）のお仕事だと思えば私としては日々大満足です。どんなお仕事でも裏方は一番重要です。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 577 話「学生を雇用する」



育児者・障害者・エイジレス（特に高齢者）はいわゆる就業弱者と言われますが、共通しているのは雇う側（雇用者）がこれらの人を雇って活用する術を知らないことに起因する。雇ったはいいけれどどう活用したらよいかわからない、これらの人にどう配慮したらよいかわからない、働きやすい職場環境の整備をどう創造したらよいかわからないというのが問題です。雇用環境整備士のような職場環境整備の専門知識者を設置している会社ならともかく、そうでない会社

もまだまだ多くてこれら当事者が働き難い環境で継続が難しい。よってこれらの人は就業が難しい就業弱者と位置付けられてしまいます。育児・障害・エイジレスは雇用環境整備士などの知識者が各社に設置されはじめ進んできていますので希望が持てますが、次の就業弱者と言われているのが外国人と学生です。ただ、外国人は需要が多く今や国内のあらゆる場面で活躍されているのはご存じの通りです。第五の労働力と言われるのが“学生”です。ただ、学生（未成年者を含む）を雇用するにあたって、雇ったはいいけれどどう活用したらよいかわからない、これらの人にどう配慮したらよいかわからない、働きやすい職場環境の整備をどう創造したらよいかわからないという雇用主がまだまだ多いのです。昭和時代の学生と異なり生活貧窮学生が減り、学生アルバイトは趣味やファッションの領域に傾きがちで、ネット SNS などの普及で悪ふざけのような行為に及ぶ危険性を秘めるのも学生アルバイトの特徴です。雇用主は「人手が足りないので誰でもいや」で採用するのではなく正社員同様に能力・労働意欲・人柄・勤労の必要性などを厳格に審査することが必須です。飲食店やコンビニをはじめとするサービス業でどこまで学生への雇用環境を整備できるか、採用する前の環境整備と採用後の環境整備をどこまで尽力できるかが重要になってくる時代だと思えます。第五の労働力を生かすも殺すも雇用主の職場環境整備次第だと思えます。学生雇用の専門知識者である雇用環境整備士資格の創設が急がれるのではないかと個人的には希望します。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 576 話「インフルエンザ流行」

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 575 話「電車内で 80 分過ごす」



最近は電車遅延に遭遇する機会が増えたような気がします。遅延しないのは大江戸線（都営）だけで、以外の電車は頻繁に遅延しています。人身事故であったり車両点検であったり、結構ちょっとしたことで簡単に止まります。昔と違い世の中全てが過保護的な現代ですが、先日も帰宅途中に人身事故で1時間以上車内に閉じ込められました。車内を回る車掌へのクレームや怒りなど気の毒ではありましたが、全線1時間以上止まるとさすがに厳しいところで、幸い夕食を買って帰宅途中であったこと、車内にWCと自販機が設置されていたこと、指定席で着座できることなどもあり折角なので車内生活を楽しんでみました。2人掛け席だったのですが隣の客は1時間以上停車しますとのアナウンスを聞き、早々に下車してしまいました。2席自由に使えるように

なりかなりゆったり過ごせました。スマホの充電も気になるころでしたが映画やTV・ゲームなど暇つぶしツールがある現代の便利さにこそとばかりに驚きです。食事もあったのでちょっとした自宅のプライベートスペースを思わせる空間での生活も徐々に心地よくなります。しかし1時間もすると車内の人もグッタリしてだんだん静かになってきてます(写真はその時の模様)。結局1時間20分遅れでやっと発車した時には、疲れてもはや車掌にクレームもなくといったところ。払い戻しの気力もない人が多かったのではないかと思います。外はパラパラ雪も降ってきて今度は駅のタコ乗り場が渋滞など人生色々トラブルあるものだと実感。それにしてもこれだけ大勢の人に迷惑をかけた人身事故の当事者は何を思うのか。当事者としてしっかり反省してもらいたいと思います。くれぐれも自身は被害者だなどと勘違いして欲しくはない。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第574話「2019年の雇用動向の予測と考察(後編)」



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2018年の振り返りと、そこから毎年恒例の2019年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。詳しくはオフィスタ NEWS1月号(第128号)誌上にて公開しますので、ここでは簡単にまとめる程度に留めます。

【2019年の雇用動向予測】

- ①元々主婦・育児者層は金銭を稼ぎたいという目的が第一優先ではなく、金銭よりも勤務に喜びや充実を見出す傾向にあります。働き方改革で扶養内勤務の女性をこのまま虐げる状態が続くと、労働離れを起こす可能性があります。女性労働者のフルタイム化推進はワークライフバランスの崩壊を意味します。女性の就労意識にも当然変化を与えるでしょう。そこまでして働かなくてもいいかという家庭も出てくるかもしれないし、いっそのこと扶養の枠外で手取りを増やして働きたいと考える女性も増えるかもしれないし、何が何でも扶養内勤務にこだわりたいという女性もいるかもしれないし…、WLBが絡んで就労への考え方が人それぞれ別れそうです。オフィスタとしてはコンセプト上、「何が何でも扶養内勤務にこだわりたいという女性」の味方をしようかと思っています。
- ②派遣料金の高騰が予想されます。また、政府の同一労働同一賃金制度の本格導入の動きもあり今年から来年にかけて更に跳ね上がる可能性大です。正社員は言うに及ばず、アルバイトにしるパートにしる派遣にしる、これまでは時給を上げれば人が来たという時代は終わり、時給云々以前にまずはどれだけ求人広告費をかけられるかがポイントになってきます。人材を採用しようと思ったら事前段階で相当の出費を覚悟しなければならないかもしれません。その点、派遣に依頼すればこれら事前の広告費は派遣会社が負担してくれますから、派遣の需要は引き続き増えると予想しますが、同様の理由から派遣会社も多額の広告費を派遣料金に反映せざるを得ないため結果として派遣料金は上昇傾向になるのではないかと思います。オフィスタは2019年の料金値上げは現時点で考えておりません。オフィスタは支援会社であり営利追及のビジネスモデルの企業体ではないというのがその理由です。
- ③前項に関係するが、あれもこれも何でもできるスーパーマン労働者を発掘する思考では人材獲得はもう難しい時代です。よって、若者のスキルレベルの引き下げを検討する企業が増えると思われる。スキルが下がり時給が上がるなんて世も末だと思われる企業担当者もいらっしゃるかもしれませんが、もはや昭和・平成の感覚・概念は捨てた方が良くもありません。もしかしたら20代が敬遠され始め、これまで建前だった年齢不問が「本当に年齢不問」になるかもしれないので、年齢が上の方にとってはチャンス到来の時期が来たとも考えられます。少なくとも、企業はもはや若い子が欲しい等と言っている状況ではないということだけは間違いなさそうです。業務に必要な最低限必須レベルに絞り込み、代わりに人柄や勤怠真面目な人選を行うことに一層注力を注ぎたいと考えています。

オフィスタでは「こういう働き方がしたい」・「こういう人材を活用したい」という要望に満足いただける“ご縁”を創造したく今年も努めさせて頂きますので、ご一緒できる機会がございました際にはどうぞ宜しくお願い致します。

今回後編では 2019 年の雇用動向予測を取り上げてみましたが、前回前編では 2018 年の振り返りを取り上げました。

(前編はこちら)

(参考) オフィスタ NEWS 第 128 号 (H31.1.15 発行) 特集「2019 年の雇用動向の予測と考察 (コラム)」

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 NEWS (無料メルマガ) はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 573 話 「2019 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 2019 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。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 2018 年の振り返りと、そこから毎年恒例の

2019年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。詳しくはオフィスタ NEWS1月号（第128号）誌上にて公開しますので、ここでは簡単にまとめる程度に留めます。

【2018年に感じたこと】

- ①昨年頭に、2018年は政府が発表した副業公認の流れが一般化するかどうかは鍵で、副業が当たり前の世の中になるのであれば、勤務先や守秘義務をしっかりと保証する第三者仲介人が必要になるため副業先を探すために人材派遣会社を活用する者が増えるだろうと予想しました。結局、副業解禁でもその流れは来なかったようです。75%の企業が副業を認めないとしている現状が原因でした。ただ、単発スポットのお仕事や在宅勤務のお仕事においては男女問わず“現在就業中”の人が応募しているのが目立ちました。会社に見つからない程度にコソコソ時折アルバイトという方が在宅・単発の仕事に非常に多かったような印象を受けます。
- ②家事・仕事・育児を男性に頼ることなく1人で完結するワンオペの一般化も予想しました。但し、これは働き方改革がどの程度本気で推進されるかに左右されそうだと前置きのうえのことです。これまで週2～3日扶養内で働けるという形態だから労働に興味を示していた主婦層が、フルタイムで働くのであれば（そういう流れを余儀なくされるなら）ワークライフバランス（WLB）が崩れてしまいますので、夫や会社の協力や理解を頼りにせず1人頑張るというワンオペが目立つのではないかと意味で書きました。結果的には昨年はワンオペという言葉自体殆ど聞かれることはなかったように思います。働き方改革で残業減の流れは確かに到来していると感じます。休日もできるだけ休める風潮も確かに来ていると思います。同時に春頃から週2～3日の案件が求人サイトや求人誌からパツパツ姿を消しました。面接に来る主婦の方からも「扶養内の仕事が全然見つからない」というセリフがとても多かった。フルタイムで働くことを余儀なくされるならWLB自体が崩れてしまうのでワンオペが進むだろうという予想だったのですが、結果はそうなりませんでした。これは、フルタイム化の流れが来ても扶養内勤務を希望して諦めずに活動している求職者がまだまだ多かったからだと分析します。
- ③テレビのCMで転職やアルバイトの広告が増えましたが、人材派遣のCMや広告はあまり見かけませんでした。どれも全体的に20～30代をターゲットにしたCM作りになっていることから、少子高齢化で若い人材の獲得にどの企業も苦しんでいる様子が窺えました。
- ④一般事務や庶務業務やデータ入力等の派遣時給が上がりました。社員転職を考える人材が増加したこと、自社採用を諦め派遣を活用したい企業が増加したこと、この需要と供給のバランスが悪いため、供給を満たすために時給上昇による獲得合戦が本格的に始まったともいえる一年でした。

⑤昨年の10月1日で派遣法改正後満3年が経ちましたが、直接雇用にする企業は殆どなかったようです。そのことに触れることなく気付けば通り過ぎていた感じがしました。大改正と言われていた割にはあっけなかった印象があります。

⑥秋頃から派遣登録者の年齢層が上がっていました。具体的には50歳以上の登録者が例年よりも増加傾向にありました。一方でハローワークが殆ど機能していないのか求人を出しても応募者は全く期待できない状態でした。高齢者にもスマホが普及したため、PCが苦手な方がハローワークを利用するという図式が崩れ徐々に求人サイトへ移行してきた結果と分析します。

今回前編では2018年の振り返りを取り上げましたが、次回後編では2019年の雇用動向予測を取り上げてみようと思います。

(後編につづく)

(参考) オフィスタ NEWS 第128号 (H31.1.15 発行) 特集「2019年の雇用動向の予測と考察 (コラム)」

[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 NEWS \(無料メルマガ\) はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第572話「謹賀新年2019」

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

2019
本年もよろしく願い申し上げます

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
〒160-0023 東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともしビル8F
Tel. 03-3379-5595 Fax. 03-3379-5596
☎ 0120-178-172
フリーダイヤル イイナハケン イイナニコロ
(一般社団法人 日本雇用環境整備機構 事務局)

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「働き方改革」に関する話題が雇用情勢の中心を占めていたように思います。残業減や休暇増といった流れの一方で、ワークライフバランスや女性の働き方が軽視されつつあります。「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たのは、扶養内勤務やパート勤務といった女性特有のワークスタイルが実現されていたからです。税制徴収・社会保険料徴収の政治的な背景に触れるつもりはありませんが、“女性活躍”のスローガンの下で着々と女性のワークライフバランスは根絶の流れにあります。昨年から女性が扶養の範囲内で働きやすい仕事案件が市場から消え始めました。育児と仕事の両立を目指すためには正社員フルタイム勤務ではどうしても限界があります。女性・主婦・育児者といった方々に満足いただけるマッチングで数ある派遣会社の中でもママさんハケンを専門とした“オフィスタ”ならではの分野で今年も邁進していきたいと考えております。昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきました。今年は特に女性の働き方が不憫な方向へと変わっていくかもしれないため“ワークライフバランスの意義を今一度原点回帰で考える”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步先を行く支援強化を考えております。

この2019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、新年の挨拶とさせていただきます。

平成三十一年元旦

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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 571 話「年末年始のお知らせ（2018-2019）」



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。

2018年12月28日：AMで通常業務終了

2018年12月29日：社内面接・就職相談のみ受付

2018年12月30日：社内面接のみ受付

2018年12月31日～2019年1月3日までお休みになります

2019年1月4日：13時より通常業務開始

関係者各位

今年も1年間お世話になりました。みなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げ、今年最後のブログとさせていただきます。来年も宜しく願い申し上げます。どうぞ良いお年をお迎えください。

-
- [オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
- [オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)
- [オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
- [オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第570話「市場から扶養内の仕事は消えるのか」

100 万円以内	◎住民税 ◎配偶者控除	◎所得税 ◎社会保険料
103 万円以内 (100万円～103万円以内)	×住民税 ◎配偶者控除	◎所得税 ◎社会保険料
130 万円未満 (103万円超～130万円未満)	×住民税 ○配偶者特別控除	×所得税 ◎社会保険料
130 万円以上～ 150 万円未満 <small>働き損になってしまう</small>		
150 万円以上	×住民税 ×配偶者控除・ 配偶者特別控除	×所得税 ×社会保険料

今年1年も終わろうとしています。今年一番“世の中変わったな…”と感じたのは市場から週2～3日の扶養内のお仕事が激減したことでしょう。面接に訪れる主婦やママさんスタッフからは「扶養内の週2～3日のお仕事が全然ない」とのこと。ママさん専門ハケンのオフィスタの噂を聞き駆け込んできたという方も多い。駅でタウン誌を手にとればわかると思うが、正確には週2～3日のお仕事がないのではなく「週2～3日の“事務の”お仕事がない」が事実として

は正しい。近所のコンビニなどに貼りだされている求人募集をみてもらえればわかると思うが、空いた時間に数時間働ける仕事は人手不足の販売・接客・介護・コルセンなどではかなり多い。しかし、事務職（デスクワーク）に限って言えばおっしゃる通り全然ないと言いたくなる程少ない。この傾向は今年の春頃から目に見えて実感できるほどに激減したと感じている。

女性活躍推進法の施行で女性（特に主婦やママさん）が活躍してもらうことを政府も望んでいます。少子高齢化で国の財源も少ない中で、これまで扶養内で働いていた女性陣がフルタイムで男性と変わらずに毎日朝から晩までしっかり働いてくれたら、これまで女性から徴収できなかった税金と社会保険料がたくさん徴収できるようになるわけですから嫌が応にも国は女性活躍を推進したいわけです。その流れもあると思いますが税制改正と社会保険の適用拡大が行われました。メルマガやこれまでのブログでも再三お伝えしてきておりますが、それでも今なお「知らなかった」という方も多いので、ここでは詳しく解説はしませんが興味がある人はオフィスタ NEWS などの法律改正特集をご参照ください。

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1812.pdf>

「週3日勤務ならイコール扶養内」とか「扶養は月10万8千円まで」とかいう考え方はもう古いです。確かに今まではそうでしたが、これからは週3日勤務でも扶養を外れることがあります。大きな変更点は以下の通りです。

おおむね週30時間、月15日以上 of 労働

- 週20時間以上の労働
- 月額賃金8万8000円以上
- 従業員501人以上の企業
- 勤務期間が1年以上見込まれる
- 学生は適用除外

特にポイントは3つめで、従業員数501人以上か否かが大きな分かれ目になるという点です。派遣会社の場合はスタッフ総数も含めて501人以上か否かで分かりますので、大手派遣会社は週2~3日のお仕事はもうやらないというわけです。全国展開している大手チェーン店も同様です。これが市場から扶養内の仕事が消えた原因とされます。極端な例ですが、全国に何万人という従業員・パートを擁する大手スーパーでレジ打ちを週3日したら106万円の時点で扶養を外れるかもしれないが、お向かいの個人商店で週3日レジのパートで働く分には130万円でも扶養内でいられるという事です。

これら改正が関係して扶養内のお仕事はもう市場に殆ど出てこないようですが、オフィスタはママさんハケンですので週 2~3 日勤務のお仕事で目つ扶養内を希望するママさんも多いため、主として扶養内案件を取り扱っていますが、これはオフィスタは 501 人未満の企業なので法改正の適用外企業であり従来通り扶養の範囲内で働くことができるからなのです。要するに 501 人未満の会社（または派遣会社）で働いていれば従来と何ら変わらないということだけ覚えておいてください。但し、大企業と違い中小企業であればあるほど有料の求人募集広告を出す費用もないため求人募集していること自体が求職者の目に留まらないため、結果コネや運よく見つけた人のみの存在になってしまうでしょう。オフィスタを知らない主婦の方は泣く泣くフルタイムや週 4 日勤務を余儀なくされ労働スタイルの切り替えで扶養を外れる者もいるそうですが、ワークライフバランス（WLB）は自由な働き方推進には必要なことです。税金云々を抜きにして、育児や家事と両立するためには週 2~3 日が限界という人だっているはずですから、来年は絶望的に週 2~3 日の事務系のお仕事は市場から消えていくと思いますが、オフィスタは週 2~3 日のお仕事を集中的に広く登録者のみなさんには周知していきます。運よく目に留まった人しか希望のお仕事に在りつけないなんて不公平です。扶養内で働きたい・WLB で困っているという多くの方を来年も支援していきたいと思っていますので“はたらきたい”という意欲がある方は是非お声掛けください。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 569 話「X' mas ケーキはチョコ派？ホワイト派？」



わが家の近くのケーキ屋さん（コーシーコーナー）には毎年クリスマス・イブにはケーキ購入を求めて長蛇の列ができています。夕方にはその行列は100m以上にもなります。数時間ごとにトラックでケーキがジャンジャン運ばれてきて、道端でジャンジャン売られている感じです（混み過ぎていて既に店内ではなく店前の道でトラックから直接売っている）。無関係の通行人が通れない程の混雑に警察官が配置された年もありました。ケンタッキーも2時間待ちとかざらですが、そこまでしてフライドチキン食べたいかという気もしますので、クリスマスの必須アイテムのイメージに上手く乗った商売上手な例だと思います。ケーキは次から次へと捌いていきますからそこまで待たないにしても、行列の最後尾に並べば寒空の下たっぴり小一時間は費やす羽目になりそうです。しかしこの行列よく見ると二列に分かれていて一方の列はスイスイと進める。かなり前から並んでいるであろう人々を横目にディズニーランドのファストパス状態である。そうこの列はチョコケーキを購入したい人だけの列なのだ。行列が出来ているのはホワイトケーキの方であり、チョコケーキはここまで人気がないのかと驚きます。わたしはチョコ派なので結果的にラッキーではあったのだが…。

ではなぜ、クリームの方が人気があるのでしょうか。やはり、苺が乗っていると見た目も華やかになり、白と赤がサンタさんをイメージして高級感も出るのでクリスマスパーティーにぴったりだからでしょうか。12月になると店頭では苺が売り出されます。12月からの半年間は苺の旬な時期でもあるので、いつもはチョコレート派という方も、今年のX'masはイチゴが沢山乗ったケーキでクリスマスを盛り上げてみてはいかがでしょうか？

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 568 話「障害者雇用への職場環境整備について考える」



今回は障害者雇用について気になったニュースを2つほど取り上げてみます。障害者雇用についてはその意義も難しさも実感していますが、これから各企業さまでどのように職場環境の整備が出来るかは大きな問題です。

『障害者雇用促進法で精神・知的障害者の雇用も義務付けられているにもかかわらず、全国35の道府県が正職員採用枠を身体障害者だけに限定していた問題で、厚生労働省は2016年に公正な採用選考をするよう都道府県などに要請していたことが判明した。知的障害者の雇用は1998年から義務化。精神障害者を対象にした改正法は今年4月から雇用が義務付けられた。しかし要請から2年以上経過した現在も、国の要請に従った地方自治体は少数にとどまっている。富山県は「特段それ（厚労省からの要請）を受けてしたことはない。他県もやっているところは少ないのでしていない」と話す。一方、今年度から三障害に門戸を開いた島根県は「法改正に加え、国の要請があったので制度改正に至った」と明かす。』（2018. 11. 26付 毎日新聞）

国や地方自治体は障害者雇用促進法に基づき民間企業を指導する立場ですが、行政庁自体が精神障害者雇用は想像以上の壁となっている様子が昨今の報道で浮き彫りになっています。障害者雇用に積極的に取り組んでいる都道府県は法定雇用率の達成企業も県内に多く、そうではない自治体では法定雇用率の達成企業も少ないという特徴があります。大変難しい問題ではありますが、行政庁も雇用環境の整備と専門知識者の設置が急がれるのではないのでしょうか。

『麻生太郎財務相は、財務省が非常勤職員の求人応募資格に差別的な表現があったことを明らかにした。同省によると、ホームページなどに掲載した求人には、応募資格に「自力により通勤ができ、且つ、介護者なしで業務の遂行が可能であること」との文言があった。障害者団体から「特定の障害者を排除する欠格条項であり、障害者差別である」との抗議を受け削除したという。麻

生氏は会見で「障害者雇用に関する意識が低い、対応がずさんだと言わざるを得ない。」と述べた。また、防衛省も同省求人に同様の記載をしており「障害者を受け入れる職場の環境が整っていないだったので条件をつけたが、適切ではなかった」と発表している。』（2018.10.26 朝日新聞）

2016年に障害者差別解消法が施行されましたが、まだまだ差別撤廃の道のりは程遠いようです。夏に障害者法定雇用率水増し問題が複数の役所で行われており、併せて本記事を読む限り、民間企業どころか官庁・行政庁ですら全然その意識が追いついていないことが分かります。しかし、「自力で通勤することが不可能・介護者なしに業務遂行が不可能」の職員を現実問題として採用できますか？“言うは易し行うは難し”だと思います。企業担当者はこの記事を読んで、堂々と批判の声を挙げられますか？押し黙ってしまう企業の方が多いのではないのでしょうか。障害者雇用は義務化です。うちは職場整備がまだできていないから…はもう通用しなくなります。今こそ専門知識者の養成が急がれております。社内に最低1名は『雇用環境整備士』を設置して下さい。

◎障害者を雇用する又は雇用して職場環境を整備できる専門知識者「雇用環境整備士第Ⅱ種資格者」を職場内に1名以上設置してください。詳しくはクリック。

[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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第568話「Instagramのモニター募集しています」*掲載後削除



さて、今回はオフィスタからママさん支援に賛同いただいている取引先の企業さんのモニター協力をしていますので、みなさんにも宜しければご協力いただきたいなと思い記事にしました。

新商品「カフェテイン」(コーヒーにプロテインを加えた、美味しく続けられるダイエット飲料)を無料で差し上げます。TVで話題の美ボディジム、薬剤師、管理栄養士の各種専門家に協力してもらい、何度も試作を重ね完成したこだわりのコーヒーです。この商品を飲んだ感想と、商品と一緒にインスタにアップしてくれるモニターを募集します。ご応募、お待ちしております！

【アルバイト概要】

女性をメインターゲットとしたダイエットコーヒー「カフェテイン」。

商品とご自身の写真をInstagramに投稿して下さい。Instagramを行っている方ならフォロワー数は問いません。

①ご応募いただきました方、**全員にもれなく**当該商品(定価5,980円)を無料でご提供します(ご自宅に郵送)。

②この商品と一緒にご自身が写っている写真をInstagramへ投稿して下さい。**投稿された写真のスクリーンショットを買い取ります。**

※お写真は弊社HP、LPやアフィリエイト等に使用します。

【お写真について】

商品とご自身の顔が出ているものと、顔が出ていないものの組み合わせで計3枚以上(室内、屋外、シーンは問いません)。商品到着後、1週間以内にアップして下さい。

【謝礼金】

投稿画像の中で、こちらが2次利用したいインスタ画像1枚につき1,000円をお支払いいたします。(但し、1名あたり買い取り枚数上限は5枚まで)

【応募方法】

①customer@jwm-shop.comへ氏名・住所・電話番号・インスタのアカウント(ユーザーネーム)を書いて、件名: オフィスタモニターでメールを送ってください。

お申し込み後、1週間以内に商品を発送します。

②カフェテインとご使用シーンをインスタに3枚以上投稿して下さい。投稿の際に弊社インスタユーザーネーム: nr_tokyoにタグ付けしてください。また、投稿の際に、#カフェテイン #ダイエット #ノーリバンドのハッシュタグをつけてください。

③投稿をこちらで確認したらアンケートお願いのメールを送ります。アンケートにお答えいただ

いたら完了です。

カフェテインとは

『カフェテイン』は、普通のコーヒーのように美味しく飲むために、味にこだわっており、数種類のコーヒー豆とロースト法をブレンドしている。そして、5種類の機能成分、クロロゲン酸(脂肪燃焼・抗酸化作用)、カフェイン(利尿作用・覚醒作用)、ホエイプロテイン(免疫力の強化)、穀物麴抽出濃縮物(代謝サポート)、エラスチン(人体サポート)を加えた。牛乳を原料にしたホエイプロテインを使用しているが、砂糖やミルクの添加はしていない。低糖質であり、合成甘味料・着色料・保存料・食塩は無添加である。

『カフェテイン』は、筋力維持のためにトレーニングをする人だけでなく、健康や美容を心がける人にも役立つ。また、ダイエット中に必要となるたんぱく質も配合しているため、無理なく痩せたい人にもおすすめである。

これらの商品は株式会社 RoM (アール・オー・エム) が販売している商品です。

公式HPは <https://rom-t.jp/>

↓↓↓カフェテイン公式WEBサイト是非覗いてください。



ご不明な点ありましたら、オフィスタ総務部までお問い合わせ下さい。

(参考) ☆★アルバイト情報★★☺☺カフェテインのInstagram・モニター

☺☺カフェテイン公式Instagramはこちら

☺☺カフェテイン公式Facebookはこちら

☺☺カフェテインNEWS(無料メルマガ)はこちら

☺☺カフェテイン公式ホームページはこちら

↓

☺☺カフェテインのお仕事情報を見るにはこちら



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 31 年 1～3 月に「**発達障害の従業員の評価とキャリアアップのために役員・管理職及び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。平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化され、これら障害者の雇用が増えてきました。また、職場適応が上手くいかない従業員の中にも発達障害と診断される人がいます。障害者差別解消法の施行により、障害者手帳の有無を問わず企業は合理的配慮を提供する義務があり、今後精神障害者・発達障害者の雇用が増えていく中で、各々の特性に合わせた雇用管理と適切な対応に加え、どのように評価し、キャリアアップを目指したら良いのか、詳しい知識を有する人材の配置が益々重要視されています。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害に関わる医療関係者、大専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。

東京をはじめ全国計 7 か所で会場が設けられ、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 11/16 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 31 年 1 月 28 日（月）10：00～12：15

静岡会場：平成 31 年 2 月 7 日（木）10：00～12：15

仙台会場：平成31年2月14日（木）10：00～12：15
新潟会場：平成31年2月21日（木）10：00～12：15
大阪会場：平成31年2月25日（月）10：00～12：15
名古屋会場：平成31年2月26日（火）10：00～12：15
福岡会場：平成31年3月1日（金）10：00～12：15
東京②会場：平成31年3月6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・名古屋・福岡会場担当）

開催場所：東京会場は（①②ともに）中野サンプラザ、静岡会場は静岡駅内パルシェ、仙台会場は仙都会館、新潟会場は新潟駅まえオフィス、大阪会場は日本研修センター江坂、名古屋会場はAP名古屋名駅、福岡会場は福岡九州ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1901d.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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第566話「JEEがエイジレス雇用と雇入れ後のキャリア形成の知識講習会を開催」



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 31 年 1～2 月に「**一企業の管理職・人事担当者が知っておくべきエイジレス（満 35 歳以上）の雇用創出と雇入れ後に想定される諸問題やキャリア形成についての知識養成講習会**」を開催する。

満 35 歳以上の者をエイジレスと呼称しますが、30 代の者、40 代の者、50 代の者、それ以上の高齢者と一口にエイジレスといっても幅広い分野になります。本講習では**上記の 4 つの年齢帯に分類して**各々の採用時に注意すべき点や雇入れた後に想定される諸問題、また年齢帯によりどのようなキャリアアップ・キャリア形成が必要となるのかを成功事例を持つ企業を参考に解説します。

特に本講義は、主に中途採用に主眼を置き説明しますので、継続雇用や関係法令解説に興味がある方は同日午後から開催の『雇用環境整備士（第Ⅲ種エイジレス雇用）講習会』を併せて受講いただくことをお勧めします。

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・名古屋で会場が設けられ、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 11/16 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 31 年 1 月 29 日（火） 10：00～12：15

名古屋会場：平成 31 年 2 月 27 日（水） 10：00～12：15

講師：

船木陽子（NPO 法人キャリアフォーラムあいち理事長 / 中京学園中京法律専門学校講師）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、名古屋会場はAP名古屋名駅

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1901f.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 565 話「JEE が働き方改革法案と社保・配偶者控除知識講習会を開催」



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 31 年 1
～2 月に「**ー最近話題になっている働き方改革とは？ー働き方改革法案に関する法改正のポイント**

トと働き方による社会保険の適用と配偶者控除知識講習会」を開催する。

働き方改革を推進するために労働基準法、労働安全法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の関連部分が改正される予定です。働き方改革の内容を理解し、「働き方改革」に今後どのように取り組むかは企業にとって非常に重要なテーマです。また、今まで103万円の壁といわれていた配偶者控除に、150万円の壁201万円の壁が増えました。社会保険においても106万円の壁130万円の壁ができ、社会保険と配偶者控除の関係は非常に複雑になりました。労働者の働き方が変化するに伴い、雇用主（特に役員・管理職・総務や人事担当者）が知っておくべき労務知識も増えてきますので、これらを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：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・仙台で会場が設けられ、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11/16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31年1月30日（水）10：00～12：15

仙台会場：平成31年2月13日（水）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、仙台会場は仙都会館会議室

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1901e.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 564 話「JEE が H30 年度（冬季）雇用環境整備士資格講習会を開催」



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 30 年度第 2 回（冬季）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 6,307 名の整備士が認定・登録されている（H30.9.30 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静岡会場・仙台会場・新潟会場・大阪会場・名古屋会場・福岡会場（静岡・新潟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八会場が設けられた。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 11/16 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（東京）：平成31年1月28日（月）13：00～16：50
- ②第Ⅲ種（東京）：平成31年1月29日（火）13：00～16：50
- ③第Ⅰ種（東京）：平成31年1月30日（水）13：00～16：50
- ④第Ⅱ種（静岡）：平成31年2月7日（木）13：00～16：50
- ⑤第Ⅰ種（仙台）：平成31年2月13日（水）13：00～16：50
- ⑥第Ⅱ種（仙台）：平成31年2月14日（木）13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（新潟）：平成31年2月21日（木）13：00～16：50
- ⑧第Ⅱ種（大阪）：平成31年2月25日（月）13：00～16：50
- ⑨第Ⅱ種（名古屋）：平成31年2月26日（火）13：00～16：50
- ⑩第Ⅲ種（名古屋）：平成31年2月27日（水）13：00～16：50
- ⑪第Ⅱ種（福岡）：平成31年3月1日（金）13：00～16：50
- ⑫第Ⅱ種（東京②）：平成31年3月6日（水）13：00～16：50

開催場所：東京会場は（①②ともに）中野サンプラザ、静岡会場は静岡駅内パルシェ、仙台会場は仙都会館、新潟会場は新潟駅まえオフィス、大阪会場は日本研修センター江坂、名古屋会場はAP名古屋名駅、福岡会場は福岡九州ビル

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1901.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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第563話「SNSフォロー等に係る広報宣伝協力制度」



オフィスタでは、インターネット等を活用して迅速・効率的な就業支援並びに情報提供を行う事を目的に広報宣伝の一環として公式SNS媒体の利用及び周知に協力いただける従業員の募集制度を創設しました。

- (1) ツイッターのフォロー
- (2) フェイスブックの友達登録
- (3) ブログの読者登録
- (4) インスタグラムのフォロー

の4点をさせていただくと、オフィスタから就業満3年後に広報宣伝協力費を支給する制度です。協力費の額は、週5日勤務（7時間/日以上勤務者）は500円/月×36カ月分、以外の者は300円/月×36カ月分となります。

詳しくはオフィスタまでお問い合わせください。また、詳細は「SNSフォロー等に係る広報宣伝協力制度 運用要領」（H30.12.1 制定）をご覧ください。

オフィスタ公式ツイッター @offista_twt

オフィスタ公式フェイスブック 日本 プランニング（オフィスタ）

オフィスタ公式ブログ @offista

オフィスタ公式インスタグラム @offista_inst

[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 NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 562 話「何のために働くのか?を考える」



みなさんは毎日何のために働くのかを考えたことがありますか。当たり前すぎて改めて考えてみるということもないかもしれませんが、たまにはじっくり考えてみるのもいいかもしれません。“働く意味”については様々な指導書のような書籍が発刊されていますが、“働く意味”これは自分自身でしか答えは出せないことなのです。特にお仕事で悩んでいる時やもう辞めたいなと思った時には、衝動的に退職届を書く前にどうして自分は働いているのかを考えてみるのもいいでしょう。何故働くのかという自問自答は難しいかもしれませんが、何故この仕事をするのかとか、何故この会社で働くのかという面で問いかけるのもいいかもしれません。働く理由はやりがいであったり、生きていくためにだったり、将来やりたいことがあるのでスキルアップのた

めにとか、人それぞれ理由はあるでしょう。仕事ですから誰でも日々ストレスは溜まっていきま
す、上手くいかない時もありますし、もしかしたら嫌いな上司がいるとか、もう辞めちゃいたい
なと思う時が誰しもあると思いますが、そんなときこそ働くのが当たり前と惰性で日々を消費し
てしまうのではなく、何故毎日働くのか・何故この仕事を日々続けるのか・何故この会社に日々
勤めるのか等を自分に問いかけてみましょう。みんな夢や希望を抱きこの会社に足を踏み入れた
初日があったはずで、その時の初心を思い出して、萎えた気持ちと比べて自分に必要かどうか
冷静に考えてみましょう。まずは自分は何故この仕事を選んだのか、この会社にどんな夢を抱き
入社したのかなどをよく思い出してみましょう。入っては辞めての繰り返しは辞め癖がついてし
まいますので、そうやすやすと逃げ出すだけでは人間成長しないということも大事ですし、ブラ
ック企業などで心身病んでしまってまで辞めるなどとは言いませんので、辞めた方が良いというケ
ースだって多分に存在します。が、辞めるにしても継続するにしても自分自身と相談してから決
めても遅くはないはずで。

私自身は人材を扱うハケン会社に勤務していますが、何故この仕事を選んだのかと改めて考え
てみるとやはり人と接点がある仕事があったということ、周囲からはハケン会社勤務は業界
的に厳しいといわれますが今でもこの仕事以外にやりたいと思う仕事は見つからないですね。数
多くの派遣会社の中で何故オフィス勤務なのかと改めて考えてみると、やはり居心地が自分
にとって最適だからだと思います。上司も同僚も部下も時にはムカつきますし生意気だし喧嘩もし
ますが、休みの日などは「あー、早くみんなに会いたいな」とか「仲間と一緒に仕事したいな」
という欲求がウズウズしてきて待ち遠しい、これが日々出勤する原動力であり、この会社で働き
続けられる理由だと思います。何故働くのかとの自問自答には…、う〜ん他にすることがないか
らですかね。一番居心地がいいのが会社であり、出勤して仕事する事が自分にとって一番落ち着
く空間であり時間だからではないかと考えます。昔は家でTVゲームをしているのが最も居心
地がよかったので、あー仕事行きたくないなという感じで家が居心地の良い場所でしたが、年齢
とともに居心地の良い場所も変わってきたのか、今は会社が一番好きです。

こんな風に時々働く意味を自問自答して考えてみると日々の仕事に対する視点が変わりの
いものですよ。また暫くしたら自問自答してみます、もしかしたらその時はまた“働く意味”が
自分の中で変わっているかもしれませんね。

※ブラック企業に勤務していて、休みがないとか毎日残業があるとか薄給なので激務であるとか、
無理すると鬱病を発症してしまいます。自分では認めたくないかもしれませんが、仕事の帰り道
や帰宅したときに、もう仕事嫌だな・会社行きたくないと感じる場合は大変危険です。本当に
今の仕事や会社に継続して働いてそれが自身満足なのかどうかを冷静に見つめ直し、無理だと思
ったら必ず医師の診察を受けてください。精神的な病気発症（またはその危険性）があると診断
された場合は退社も前向きに考えるべきだと思います（無理してはダメですよ）。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 561 話「年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか？（後編）」



さて、前回（第560話）は前編として以下のようなことを見てきましたのでおさらいです。
（前編と後編はセットで1コラムになっていますので、必ず前編を読んでから後編をお読みください。大事な注意事項が前編に書かれているため。）

『求人広告の年齢不問の記載についてどう思いますか？』アンケート

- ①無理なら最初からハッキリ年齢制限を書いて欲しい（94%）
- ②採用する気がなくても建前で年齢不問と書いて欲しい（0%）
- ③20代活躍とか遠回しな言い方でぼかして書いて欲しい（6%）

(1) 求人広告の年齢不問の記載について「無理なら最初からハッキリ年齢制限を書いて欲しい」という意見が94%だった。

(2) 高齢者採用の法整備は機能しておらず建前に終始している。

(3) 無理と分かっているのに夢や希望を持たせるのは罪悪であると思う。

(4) 何故市場に出回っている求人はすべて「年齢不問」なのか。

・・・というところで前回終わりましたので、このつづきから。

求職者の生の声が「ハッキリ年齢を書いてくれ」という願いなのは実は企業担当者ならとくに知っている事なのです。しかし何故ハッキリ年齢を書かないかと言うと、法に抵触しないようにするためには年齢不問と書いておく必要があるからです。とにかくこう書いておけば誰からも非難されないからです。要は一番当たり障りない大人のやり方という事です。でもアンケートで②に投票した人は1人もいませんでした。つまり、法律を表向き守って嘘を書くくらいなら、法を破ってでも本当のことを書いてもらった方がありがたいという意見の人がほぼ全員だったということがアンケートから読み取れます。

しかし①の意見を尊重して本当のことを書けば企業にはクレームや違法だという非難が殺到する(特ににわか法律に詳しい人が鬼の首を取ったように違法行為だと大騒ぎするので企業は面倒なので①に踏み込めない)。だから嘘でも②の表記をしておく必要がある(つまり建前)。法と現実の矛盾がここにあるというわけです。

そもそもハローワークの求人票などは最初から年齢不問とハンコが押してあり、事実上その一択しか選べない(それならそもそもこんな欄自体要らないと思うが…)。

ちなみに「39歳まで」と書くとこの年齢以上の方からの批判やクレームは殺到し違法だ! なんだの大騒ぎになります。が、「50~60代を採用したい」と書くと不思議とこの年齢以下の方からのクレームはピタッとこならしいのです。どちらも年齢制限を引いた違法記載なんですけどこの差はどこからくるのでしょうか。

そこで兼ねてより使われてきた手法が「20代活躍」とか「30代活躍」というキーワードです。求人誌などで何度となく見かけたことがあるはずです。暗黙の了解で、意味はお察し下さいねと言う真意が込められています。そもそもストレートに読めば、20代活躍の職場だから何なんだ、30代活躍中だからそれが何だというのか、こんな大々的に書くことなのか、という感想が正直なところ。暗黙の了解で何が言いたいのかみんなわかっているのだからいっそのこと「20代が欲しい」とハッキリ書いた方がよっぽどスッキリしていて潔いと思うが、「20代まで」と書くと違法で、「20代活躍」なら適法だという。今一度国民に問いたい、こんなことに意味がありますか? と。大手求人媒体(特に各社求人サイトには「20代活躍」とか「30代活躍」とか表示するかどうかのチェックボックスまでご丁寧に用意されている。中にはこれによって閲覧者の画面表示数が変わるサイトもある。要するに20代と50代の人では同じサイトでも各自表示されている仕事情報量が異なるという事)や広告代理店も大手を振って、法治国家らしい”グレーは黒

ではない“を盾に違法行為を助長しているのと同じではないかと個人的には思う。要は“物は言
いよう”の次元なのだ。この手の手段は雇用に限った事ではないし、国会中継でも珍しくない光
景ですが、誰もが内幕をほぼ知っているにもかかわらず「証拠あるんですか？」の一言でグウの
根も出ない日本国民の草食系性質が生んだ文化とでもいうのだろうか。

例えば大喰いTV番組で、かつて真似して死亡者が出たため早食い禁止令が出たはずなのに、「ゆ
っくり噛んで食べるように選手には指導していますので、早食いはさせていません」と敢えてテ
ロップが1~2秒だけ流れる。どうみても必死のスピード勝負をしているようにしか見えない(先
に完食した者が勝ち抜けなのに、よく噛んで食べましたなんて誰が信じる!?)。でも、本人がよ
く噛んで食べました、ゆっくり食べてあのスピードでしたと言えば誰もそれが嘘だと立証なんて
できませんからTV局は規則違反にはならないらしいです。

最近では求人サイトに登録するときに「ついうっかり打ち間違えて悪意はない」という建前で
10~15歳サバ読む荒業に出る人も増えていますが、目には目をでこいう求職者もなかなかや
り手です。求職者側もこれくらいの度量があってもいいのかもしれませんがね。

なお、このアンケート③も支持する人は殆どいないようですが、ハッキリ年齢を言われるよりは
まだ気持ち的に和らぐのか6%ほどの投票はありました。どうせ表記するならむしろ『**建前では
なく本当に年齢不問です**』って一言書いてあげた方がよっぽど求職者にとってありがたいと思
います。

このアンケート結果は法律云々を抜きにして、求職者の生の声としては当然だと思いますし、こ
ういっては何だが誰でも容易に予想できるあたりまえの回答結果だと思います。

わたしは、無理なものを実現可能にしるなんて言うつもりはありません。しかし、**初めから無理
と分かっているのに夢や希望を持たせるのは罪悪だと思います**。嘘や建前で塗り固めてそれで
我々は法を守っているのだと堂々と主張し、そういわれるとグウの根も出ないなんていう世の中
も間違っていると思います。詰まるところ**法と良心のどちらを優先するか**になるとと思いますが、
私は個人的には法を犯してでも良心を大事にしたいなと言う気持ちが正直なところあります。先
日交番に幼稚園児か小学生低学年くらいの女の子が落とし物だと100円を届けに来ていました。
法律では捨得物なんかで調書を取るはずなのですが、そのおまわりさんは「ありがとうね」と
頭を撫でてその100円をその子にあげました。この違法行為をあなたは非難しますか？しませ
んか？**法と良心はどちらが大事なのでしょう、詰まるところ物事全てココだと思います**。昭和
の時代にあって平成の時代にはないもの、それは人の情念だと言われていますが意味が何となく分
かってきた気がします。

また、現在高齢者の人もかつては各企業から引手あまたの華の20代だった頃はあったはずで
す。今の20代だっているはずは高齢者になって就職の壁に悩む時期はいずれ来るのです。時間は全員
に平等に流れているわけですからポジティブに考えれば、みな平等に良い時期も悪い時期も通り

過ぎるという事でそれが人の一生と考えましょう。おあとが宜しいのではないかと思いますので
そろそろ締めさせていただきます。

◎参考：第 560 話「年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか？（前編）」を読む

◎参考：オフィスタ NEWS 第 83 号「求人における年齢不問は本当か？」

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 560 話「年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか？（前編）」



2007 年から雇用対策法により年齢で採否を決めてはいけないと制定され、あれから 10 年以上が経ちました。求人における年齢不問の表示を信じますか？建前（嘘）だと思いますか？

今回はあえて口に出してはいけないタブーに触れてみたいと思います。色々と問題があり、炎上したりクレームの抗議が来ても困るので、以下は**全て勝手な妄想で根拠がない**ものであること、当社の採否は年齢不問ですということ、以下は**全て個人的に“こう思う”**という程度の**感想に過ぎない**ということ、これを大前提だということを最初に断っておきます（嫌な世の中になったもんです）。よって単なる個人意見であり本記事に限ってはオフィシャルに宣言しているわけでも主張したいわけでもありませんので、クレームやお叱りの声は一切受け付けておりませんのであしからず。

まず、先日ツイッターでこんなアンケート調査をしました。

『求人広告の年齢不問の記載についてどう思いますか？』

- ①無理なら最初からハッキリ年齢制限を書いて欲しい
- ②採用する気がなくても建前で年齢不問と書いて欲しい
- ③20代活躍とか遠回しな言い方でぼかして書いて欲しい

結果は①94%、②0%、③6%という回答でした。もうみなさん口に出さないだけで、どの企業も年齢の制限があることはわかってますよね。法律で年齢を書けないから仕方がないから年齢不問と書いているだけで、大人の世界の当たり障りのない建前（パフォーマンス）であることはお分かりいただけていることでしょう。業界や業種に寄るところが大きいと思いますが、デスクワーク系ですと高齢者が採用されるケースはかなり低いと思われます。イベントや受付もどうしても若い子が採用される傾向にあります。比較的年齢不問で採用されやすいのは清掃・マンション管理人・ファミレス裏方・警備・タクシー運転手など、当然ながら若者が応募してこない職種ほど上位に挙がってきます。事務職で働きたい人に見れば、「結局、年齢で採用しているじゃないか！」とお怒りの方もいらっしゃると思いますが、恐らくその通りだと思います。もし、あなたが会社の人事部長だったら、同じスキルの20代と70代どちらを採用したいですか？多くの担当者は前者を選ぶと思いますし、スキルが低くても20代を選ぶかもしれません（多分その可能性はあります）、そして世の中それが現実だと思います。会社は「公平に審査して20代の方がスキルが高かった」と言えば、それで済んでしまう話ですし、労働者に「自分を雇え」という権利はありませんので（会社側にも憲法の「採用の自由」があるため）、年齢で採否をしたかどうかなんて結局のところ証明できないし、会社側に自身を雇用しろと命令を出すことは法律であろうが裁判所であろうが絶対に不可能なのです。

景気の低迷・倒産リストラ等による失業者の増大、これらに対応するため就業弱者である高年齢者も採用されやすいように法整備した背景はよくわかります。年齢を問わず誰でも能力が発揮できる企業ややりがいのある仕事に採用される世の中になったらまさに理想郷だし、どんなに素晴らしい事でしょう。他にも、世界中がいがみ合いのない平和な世の中になったらどんなに素晴ら

しいでしょう、戦争や核のない世の中になったらどんなに素晴らしいでしょう、犯罪の全くない世の中になったらどんなに素晴らしいでしょう、全ての人が助け合い全世界から貧困が無くなったらどんなに素晴らしいでしょう。理想が素晴らしいことは十分理解しますが、現実には理想だけでは成り立たないのです。特にビジネスにおいてボランティア精神は相反する位置にありますので、全ての国民が悩みなく皆が働いてハッピーな夢の国というわけにもいかないのです。つまり、求職者が年齢不問の幻想に夢や希望を託してみたところで絶望しかないと思います。

応募するためには履歴書や職務経歴書を作るところから始めますが手間も労力も掛かりますよね。顔写真はスタンドでも500~800円位かかるのでしょうか、写真屋で撮れば3,000円近くしますよね。一生懸命書いて願いを込めて切手も貼って投函する求職者の姿が目には浮かびます。そんな願いもむなしく履歴書の年齢欄だけ見てシュレッダー行きだったら悲しくなりませんか。初めから無理だとわかっているのに求職者にこんなに手間暇かけさせて夢や希望を与えることは、わたしは罪悪だと考えます。企業担当者も組織に属する以上会社の命に従うのは雇われの身としては仕方がない所ですが、内心人間なら良心が痛むのではないのでしょうか。わたしだったら心が痛みます。初めから無理ならそう言ってくれれば応募しなかったのに…という意見がアンケートの①に投票した人のまさに求職者の生の声ではないのでしょうか。

では、求職者の生の声が「ハッキリ年齢を書いてくれ」という願いなのにもかかわらず、何故市場に出回っている求人はすべて「年齢不問」なのでしょう。

このつづきは次回後編にてもう少し詳しく書いてみたいと思います。

◎参考：第561話「年齢制限をハッキリ書いて欲しいですか？（後編）」を読む

◎参考：オフィスタ NEWS 第83号「求人における年齢不問は本当か？」

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第559話「ダイナース・ブラックカードの噂」



日頃愛用しているクレジットカード『ダイナスクラブ』の上位カードであるプレミアムへのインビテーション（招待）が来ていました。いわゆるブラックカードと言われるものでアメリックスエンチュリオンと並んでブラックカード2強とされる俗物です。

存在は知っていましたが、取得するにはどうすればいいかというウンチク噂はネットにたくさん溢れていますのでどこまで本当かわかりませんが、インビテーションが自分にくるとは思っていなかったし、初めの頃はブラックカードもいいなと思っていましたが、ダイナースはレギュラーカード自体の性能がとてもしっかりと十分満足していたため次第にその存在を忘れていた頃に届いた招待状だったのでビックリ。1年くらい前に「わたしもいつかはダイナース・ブラックカードを持てるのだろうか？」なんてことを本ブログで書いていた事を思い出す。今回は色々噂されているダイナース・ブラックカードのネット噂を検証。

噂①：プレミアムカードを取得するにはレギュラーカードを取得している必要がある。

A①：いきなりブラックカードから取得できるわけもないのでその通りだと思います。ダイナースプレミアムを狙う人はまずはダイナース・レギュラーカードを入手しましょう。といえどもダイナースは入会自体が非常に厳しいと聞いていますので、このレギュラーを入手するのが一苦労と言われます（その代わりレギュラーでも他社のプラチナカード級の性能を秘めています）。入会資格は年齢 27 歳以上、年収 500 万円以上が最低条件とネットに出ていましたが真偽はわかりません。

噂②：ダイナスクラブはかつてシティバンクが運営していましたが、その当時プレミアムカードを取得する審査基準としてシティバンクの月間平均総取引残高が5,000万円以上の者としていたそうです。つまり5,000万円の預託があって初めて審査してもらえるということらしいです。現在は三井住友信託銀行が運営していますので、同銀行に5,000万円以上の預金があることが必要といわれています。

A②：これは単なる噂ですね、わたしは同銀行に5,000万円の預金をしていません。

噂③：年収 1,000 万円以上で、勤続 10 年以上の役職者（医師・弁護士・自営業も 10 年以上）で、自家保有していること。

A③：これも単なる噂ですね。わたしはこれら全部は満たしていませんから、どれか 1～2 つ満たしていればいいのかもかもしれませんね…検証できず。

噂④：三井住友信託銀行をメインで使用しながら、常にダイナースレギュラーカードで決済し、年収の 30% 以上をカード決済している（最低年 300 万円は使用する事）。

A④：これは単なる噂ですね。わたしは同銀行がメインバンクではありませんし、キャッシュレス志向ではありますが、レギュラーカードを年間 300 万円も決済していません。

噂⑤：良質なクレジットヒストリーを持つ者。

A⑤：これは当然ではないでしょうかね。プレミアムカードは年会費が 15 万円弱かかりますので日頃から滞納している方にはインビテーションが行くとは思えません。ちなみにわたしは滞納は一度もなかったです。

噂⑥：ダイナースクラブに入会して上記条件を満たしながら 2～3 年経つとインビテーションが来る。

A⑥：これは噂ですね。わたしはプレミアムカードへのインビテーションが来たのはダイナースに入会して 1 年ちょっと経った時でしたから。

噂⑦：ダイナースプレミアムカードの発行枚数は 1 万枚しかない。

A⑦：会員数が不明なので、そもそも分母に当たる部分も不明ですから検証不可。しかし、本当だとするとレアカードであることは間違いなさそうだが…。

噂⑧：ブラックカードで戦車やジェット機も買える。

A⑧：ダイナースは昔から医師・弁護士・会社役員など高ステータスな職業の方を中心に展開してきたこともあり、クレジットカードに一律の限度額を設けないというのは有名です。これはレギュラーカードでも同じでしたが、限度額はいくらまでという表記は確かに見たことはありません。もちろん限度額はあるのですが、預金額によるのではないかと思います。戦車が買えるだけの預金があれば戦車も買えるのではないのでしょうか。ということである意味噂は本当だと思います。ダイナースはレギュラーカードでも十分性能がいいので、その気になればレギュラーでも戦車は買えるのではないのでしょうか。

噂⑨：ダイナースクラブに入会することが社会的な信用を得ると言われており、その上位カードであるプレミアムカード保有者は一目置かれる。

A◎：これは噂でしょうね、というかネットで大袈裟に書かれていますけど嘘です。レストランでダイナースプレミアムカードを出したところで店員も周囲の人々も驚くようなことはありませんし、店の外まで従業員が並んで頭を下げてるなんてということもありません。ブラックカードだからというよりも所有者によると思います。デパートで買い物するときに貸し切りになるなんていうのもブラックカードの力ではなく所有者にVIP待遇されるだけの財力があるからではないかと思います。とても大口の顧客なら帰りに店員が並んで頭を下げるかもしれませんが、そういう超高級料亭にわたしが行ってないからとも言えます。ブラックカードだから云々ではなく、単にそういう人がブラックカードを持っていた、というだけのことだと思います。芸能人がブラックカードを所有しているのが有名なのでその辺から真偽不明の噂が独り歩きしたのかもしれないですね。

ただ、ダイナース・プレミアムカードを取得するための噂の事項をいくつかは検証できましたので、ダイナースのブラックカードを取得したいけどネットで書かれていることの真偽が知りたいと思っている人は暇つぶしの読み物程度に参考になれば幸いです。ただ、アメリカン・エクスプレスがプラチナカード（ゴールドカードの上位で年会費15万円弱）の招待制を廃止して申込制になったという噂をネットで見ました（確かにアメックス・プラチナのTV-CMやってますね）。この辺の事情も関係してダイナースもブラックカードの審査が緩やかになっているとも考えられます。ただ、年会費無料のクレカが多い日本で15万円近くも支払う人がどのくらいいるかでしょうね。そこに何を発見するか、所詮自己満足かもしれませんが、わたしは何はともあれ自分が満足ならそれで幸せではないかと思います（年間1千万円くらい使う人には確かに最適なカードだと思いますが、別に100万円しか使わなくて自由ですから）。わたしは経営者なのでダイナースプレミアムを15万円払ってでも質や対外的な信用も必要なので立場上使いたいと希望しますし、特にクレカは日々使う人にとっては愛着が大事です。ブラックカードは一度持つと愛着が湧きますのでホルダーを目指す人は諦めないで挑戦してみてください、**ネットで噂されているほど敷居は高いとは思えません**のでチャンスはあるかと…。

P.S. ダイナースだけと言ってもいいかもしれませんが、今どきクイックペイもIDも使えないのは不便なので、是非早々に完備して欲しいと思います。

（参考記事）

[第474話「ステータスの魅力」](#)

[第522話「クレカを色々使っていますが」](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

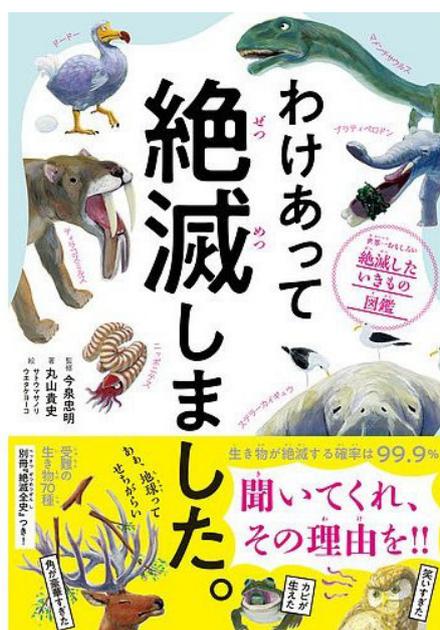
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 558 話「絶滅する仕事種」



『わけあって絶滅しました～絶滅したいきもの図鑑～』（発行：ダイヤモンド社）という本を読みました。ひとつの種が地球上から姿を消すこと、それが“絶滅”です。地球にはじめて生命が生まれたのが 40 億年前、それから現在まで様々な生命が生まれては消えてを繰り返してきました。命の終わりは死ですが、種の終わりが絶滅です。絶滅とはその種がこの世から 1 匹残らず消えること。実は**生き物が絶滅する確率は 99.9%**なのです。強い生き物も賢い生き物もいましたが、何らかの理由で消えていったのです。1 億年もの間この地球上に絶対君主として君臨した恐竜だって、海の底で数億年も生き長らえた古生物も、理由は分からないがこの世から 99.9%は消えていった。現在、地球上を我がもの顔で君臨している「人間」も所詮誕生から数万年の新参者に過ぎないし、とてもこの先何億年も生き長らえる非絶滅 0.1%の幸運に恵まれるとは誰も思っていないだろう（人間が絶滅したらまた別の種が地球上の君主に君臨するだけ、その繰り返しが地球の歴史）。

絶滅の理由は色々考えられますが、

①ライバルの出現（より性能の良い種が誕生したことで競争に負けた）

②環境の変化（隕石や大噴火など一度に地球上の70%の種が大絶滅するような大規模な環境変化）

③人間による乱獲や自然破壊（これはせいぜい近年200~300年程度のことで40億年の歴史の中では微々たるものだが）
などが主な理由らしい。

これは「**お仕事の種（業界）**」にも置き換えて考えられること。①ライバルの出現などは例にとるにはわかりやすい。かつて10~15年前まで需要と完全体ビジネスモデルとして日本中に君臨していたレンタルビデオ屋・レンタルCDショップは今では絶滅危惧種と言われる。当時は日々多くの客が足を運び24時間営業も当たり前、カセットテープ・MD・ビデオテープなども同時に需要が生まれ完璧な生態系連鎖もしていた。絶滅に追いやられた理由はいわずもがなだが、この強力なライバルによって同時に書店やレコード屋もエサを食いつくされて餓死寸前である。

②かつて地球上には70~80%の種が一度に大絶滅するような大規模な環境変化が過去何回も起きていると言われる。仕事種で危惧しているのはAI（人工知能）とロボット工学の発展だ。人間の仕事を根こそぎ奪いとり、多くの業種が消えてなくなり大量失業者を招くと言われていたが、映画ターミネーターの未来像のような、人間から労働が取り上げられるなんてまさに地球規模の天変地異ではないだろうか。

③人間による絶滅とは仕事種でいえば、いわば人間自身のエゴで首を絞めて消えていく仕事の種を言う。より安い食材を求め外国食材を使い中国工場で生産などの結果、味が落ちて品質が問われ客が離れつつあるジャンクフード種、内容ではなく映像や容量・技術にこだわり過ぎた結果ユーザー離れを起こしたTVゲーム業界などは絶滅危惧種といえるだろう。かつて駄菓子屋や個人商店を軒並み絶滅に追いやり一大勢力を誇ったコンビニ業界も現在は意外とここに位置しているような気がするが。

“地球に生まれた生き物はいつか絶滅する運命。むしろ生き残ることの方が例外なのです。”

これは仕事種も同じであろう。商社であろうが、建設であろうが、小売業であろうが、IT業界であろうが、それこそ公務員であろうが、いつかは絶滅する可能性が高いということです。私も派遣業界などはこの先100年後に存在しているとは正直到底思えない。しかし絶滅したからこそ新たな誕生があり、気の遠くなるような年月をかけて現在の生態系を創り出す再生力が地球という星の底力です。絶滅は必ずしも悲しい出来事ではないのかもしれない。3億5千年前から存続しているシーラカンスや5億年前から変わらず存続しているオウムガイなど運よく絶滅しないで済んだラッキーな種もいるわけですから、絶滅するしないの分かれ目は何でしょうね。0.1%の確率で絶滅を逃れる業界ってあるんでしょうか、あったら奇跡としか言いようがないですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)
[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 557 話「ギネスビールの画期的アイデア」



スーパーでドラフトギネス（Draught GUINNESS）というビール缶を発見したので買ってみました。麒麟から発売されているアイルランド黒ビールです。「黒ビールって苦そう」とかイメージがあると思います。私も学生の頃に一度飲んで以来苦手です。そもそもビール自体あまり飲まないのでもビールを購入すること自体久々です。たぶんビール国内消費量が減っているのでも昔のようにビール第一党のご時世でもないわけですがその理由として、

- ①若い人のビール離れ（ひいては酒離れ）
- ②会社上司とのコミュニケーションが希薄になった
- ③ビール会社が次々に新銘柄を出しているうちに消費者が訳が分からなくなった

といった感じです。私が学生の頃は新歓コンパで一気に飲み強要で、男も女も吐くまで飲まされる時代背景でした。新聞に急性アルコール中毒で死人が出たという記事もよく見かける時代でした。あの時代がなかったら私も酒は飲まなかったと思います。でも大半の人が酒の味を知るきっかけなんてそんな馬鹿やってるところからではないでしょうかね。酒もタバコも家に閉じこもってTV 見ている人が味をしめるなんてことはたぶんないわけで…。うんちくばかりで頭でっかちの今の学生ではビール離れも頷ける。そして上司とのコミュニケーション不足も原因で、誘われて断る方も世間知らずだが、誘う上司がいなくなったのも平成時代の特徴である。確かに折角誘ってあげてもオレンジジュースなんか飲まれたら飲みニケーションでもなんでもないわけで、アルハラなんて言われたら犯罪者扱いである。付き合いは協調性なのだから人事評価で差をつけるのが妥当だと思う。付き合いたくないから断る人と付き合いたくないけど付き合う人が同評価ではそれこそ不公平ですからね。こういう昭和文化はうんちく抜きで感情論としてありかなと思う。そして問題はビール会社各社があれこれ新商品を出しては消えての繰り返しで訳が分からなくなったことにある。実際、秋限定とか冬限定とか言われても大して味は変わらない。何とか絞りとか本醸造とか樽生とか TV で芸能人が旨い美味しい言いながら飲んでいるが旨さの違いなんか殆どない。エビスとキリンとサッポロとスーパードライの4種類あればいいのではないかなと思う。中身の違いの分からないものを続々出して、いくつの商品があるのか答えられる人がいるのだろうか。まるでクイズ問題のようでさえある。仮に美味しいと思っても数か月後に市場から消えているのでは何の意味もない。旨そうなのは商品の名前だけであって、旨い美味しい言って飲んでいるCM ばかり見せられるのももうウンザリである。

そんなこんなでビールに失望している矢先に目についたのがこのドラフトギネスです。買ってみたいと思った理由はフローティング・ウィジェットというピンポン玉のような丸い物体が缶の中に入っているのが気に入った。この球のお陰で誰がついでもパブで注文するのと同様の泡が立てられるという画期的なアイデアです。早速家で冷やしてグラスに注いでみると、クリーミーな泡が確かに立っている。ビール各社が大して変わり映えのしない商品を競い合っているのを横目に、**ビールではなく缶に工夫をした発明に感銘**する。この泡は缶ビールとは思えないほどクリームのような。しかし肝心の味はというとコクがなく（宣伝文句では爽やかと表現するのもかもしれないが）ドライビールを水でじゃぶじゃぶ薄めたような感じで私の味覚には到底合わなかった。結局、仕事・ビジネスというのはハードもソフトも両方揃わないと商品としてダメだという手本のような商品で私はたぶん二度と買う事はないと思うが、そう考えると物を売るって難しいですね。でも話のネタとしてだけでも何年もビールを買わなかった私のような人に購買意欲を持たせて手に取らせたという成果だけでも確かにすごいアイデア商品なんだと思う。こういうのこそ「考えた人はスゴイ」・「発明した人は天才」と言われるべきなのだと思います。単純だけど誰も気づかなかったコロンブスの卵のようなことが、まだまだ世の中には現存するんだなと驚きました。

オフィスタ公式ツイッターはこちら
オフィスタ公式フェイスブックはこちら
オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら
オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 556 話「働く主婦のランチ事情」



みなさんは平日のランチ、どうしていますか。ご主人とお子さんの分も作るついでに自分の分も作っているというお弁当派の人や、コンビニでお弁当やパンを買ってオフィスで食べている人、気分転換を兼ねて外食を楽しむ方など様々でしょう。

手軽に購入できるコンビニのお弁当やレストランでの外食は、毎日だと食費が嵩みますし、飽きてしまいますよね。最近では、低カロリーのものを提供しているヘルシー志向のレストランやメニューにカロリー表示のあるレストランが増えてきてはいますが、健康を意識してお店やメニューを選ばないと栄養バランスも偏ってしまいます。外食が続くと「なんか最近太った気がするな…」と思うことはありませんか？成人女性の一日に必要な摂取カロリーは 2000 カロリーですから、ランチにカルボナーラを頼んだ場合はおよそ 700 カロリー摂取したことになります。多くの女性が好きなイタリアンでは、生クリームやチーズ、ベーコンなどの高カロリーな食材が使われているので当然ですね。だからといって好きなものを食べられないのもストレスになります。

イタリアンに限らず食事をするときには、サラダなどの前菜を先に食べることを心掛けるだけで、その後の脂肪の吸収を防ぎ太りにくくなるそうですよ。限られた時間の中での食事と休憩となるわけですから、いつでも食べられるお弁当は、便利です。栄養バランスも考えられ、前日の残り物などを活用すれば節約にもなりますからメリットも多いのではないのでしょうか。しかし、朝早く起きて毎日のお弁当を準備するのは大変ですよ。基本はお弁当持参で節約を心掛けながらも、たまには贅沢をして外食でリフレッシュするのもいいかもしれません。上手に気分転換をして仕事に戻れるのが理想かもしれませんね。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 555 話 「時間の流れ」



早いもので気がつけばもう夏が終わって秋になります。歳をとるほどついついこんなセリフが多くなりませんか。1年2年なんてあっという間に過ぎてしまう感覚を味わう場面も年齢とともに増えてきます。子供の頃は見るものすべてが新鮮なので、いわゆる充実している時を過ごしているため記憶に残る出来事が多いため長く感じる。年齢を重ねれば新鮮さを味わう場面も当然減ってきて、日々同じことの繰り返し生活は時の流れが速く感じるということらしいです。客観的・理論的には時間は世の中の全ての人に平等に流れているのですが、実は子供と大人では時間の流れる速度は同じではないのかもしれないですね。宇宙の果てでは地球上の時間と異なる時間が進んでいるという説もありますし、宇宙が誕生した瞬間から流れているのが時間だともいわれています、未来には行けるが過去には絶対に行けないとか、大昔から時間というのは人類を魅了してきました。30歳になった時に上司から「30代は早いぞ」と言われたことがあります、光陰矢の如し本当にあっという間に過ぎ去りました。10代の時の数倍の速さで過ぎた気がします。思い出や記憶も青春時代に比べたら確かに少ないかもしれない。誰しも大人になってからの方が新鮮な出来事にたくさん遭遇するなどあり得ない、よって私たち大人は時計の針が速く回っているということです。この歳で毎日新鮮な感覚を味わうようなことが可能なら、そういう日々が送れたら幸せだと思います。何もしなくても時間は待ってくれません、過ぎ去っていく1秒たりとも無駄にしないためには公私で意識してヴァージンアクションをしてみましょう。人生たかが80年、短いながらも有意義に過ごすために、たまには「時間」というものを意識してみてもいかがですか。一番良くないのは1日の大半を過ごす「日々の仕事」で、ダラダラと目的意識もなく働く事かもしれません。もし時の過ぎるのが早いなと感じていて、それが充実していないなと感じる方は、楽しく新しい発見もできるような何かに出合えるといいですね。特に、それをお仕事に求める方は是非オフィスタまでお声かけいただけますと嬉しいです。お金で買えないプライスレスなもの、「時間」を分け与えられるような仕事をして私も時計の針を遅らせて、「あー、まだ1年の半分か…」なんて言ってみたいです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



先日インターネットに「タバコを吸う人は採用を見送れるか」というような記事がありました。人材にかかわる仕事をしていると何気ないことでも、以外の人にとっては悩ましい質問になるのだなと思って見てました（読む必要性もなかったのですが、題目くらいで内容はあまり深くは読まなかったが）。会社は一度雇った人を解雇するのは大変だということは皆さん知っているようですが、それが独り歩きして「法律上、労働者に会社は頭が上がらない」といったイメージがあるように思います。タバコを吸うからといって雇わなかったら違法だというような労働者上位主義のイメージは全くの誤りです。むしろ雇用する側の会社の方が上位主義思考と考える方がよっぽど理にかなっていると思う。

答えというか考え方は簡単です。労働者には憲法で「職業選択の自由」が認められています。自分の好きな職業を選んで、自分の好きな会社に就職する権利が法律で認められています。労働者は会社を選べるのに、会社は労働者を選べないなんていうご都合主義が何故生まれたのか不明ですが、そのように考えている人がいるようです。現に「タバコを吸う人は採用を見送れるか」なんていう質問が出るくらいですからね。

会社には憲法第22条・第29条に「採用の自由」が認められています。理由はどうであれ雇いたくない者を雇う義務はありません。労働者に選択の自由があるなら会社にも自由がなければ不公平です。どちらかにだけ都合のよいそんな虫の良い話があるわけない。よって、タバコを吸う人を雇うも雇わないも会社の自由（権利）です。但し、タバコを吸う人を雇用して、タバコを吸うからと言って解雇は出来ないというだけのことです。

会社の採用の自由が認められない例外は以下の4つです。

①年齢（旧雇用対策法）、②性別（男女雇用機会均等法）、③障害者（障害者雇用促進法）で差別したり、④人権侵害（プライバシー）に抵触する採用行為は違法になります。

逆にそれ以外に採用の自由を制限する法律もありません。例えば、会社（経営者）にも宗教の自由が認められていますので、宗教を理由に不採用としても違法とはされません。占い・風水・タロットカード・靈感などを根拠にして人材の合否を決めたって違法ではありません。何となく気に食わないから不採用だって当然あります、違法でもなんでもありません、れっきとした憲法で認められている会社側の権利です。既に採用されている労働者に対して会社が労働者の宗教の自由を制限したり、何となく気にくわないから解雇などをすると違法になりますよというだけのことです。

働き方改革や残業時間問題、ブラック企業問題などで、風潮的に「会社が悪」のような報道偏向もあって労働者が勘違いしてしまっている部分もあると思いますが、当たり前ですが会社と労働者は原則権利義務は平等と考えていた方がいいでしょうね。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 553 話「夏の講習会シーズン終了」



雇用環境整備士の講習会関係で夏と冬に全国の講習会運営のお手伝いをしています。今年は開催

会場も多かったため大変でした。特に初開催県が3つもあったので、勝手がわからない中での苦労もありました。一度開催している県は会場や宿泊など過去の実績や経験値を流用できますし、過去データがあるかないかで事前・当日の作業がかなり変わりますね。今回は愛媛・水戸・秋田が初開催でした（他に福岡・大阪・名古屋・東京複数回を含む計 12 開催でした）。新規開催3県は初めてのことでした。持ち回りで毎回新たな開催県を探していますが、雇用環境整備士第2種は障害者雇用がテーマの資格です。法定雇用率は各都道府県によって力の入れようはまちまちです。障害者雇用に行政が力を入れている県は当然率が高いし、その逆もあります。開催県選定は基本的に法定雇用率の低めの道府県を基準に選んでいます。そういう県内にこそ障害者雇用を促進する専門知識者である雇用環境整備士を設置して、障害者を雇うべき雇用環境を整備して障害者雇用促進に努めていただきたいからです。そういう普及啓発をしているのが一般社団法人日本雇用環境整備機構の公益活動です。行政庁の法定雇用率水増し問題がタイムリーにあったため受講者も多かったように思いますが、行政庁でさえ法定雇用率を満たすのはそれくらい難しい事なのだという何よりの証拠です。民間企業がこれをしようと思ったら専門知識者の設置はもはや必須です。障害者を雇って活用して更に決められた雇用率を上回るなんて思っている以上に大変なことなのです（特に今年から精神障害者の雇用義務化が施行されたこともある）。そのための知識者養成が雇用環境整備士です（障害者知識者以外にも育児者雇用とエイジレス雇用の専門知識者も育成している）。しかし、今回は台風に遭遇する機会が多く、開催前には愛媛が被災、水戸は当日直撃（講義中に警報が鳴った）、名古屋は前日直撃、秋田も前日に 25 年ぶりの大型台風が進路を塞ぎ飛行機が飛ばず急遽陸路での出張を余儀なくされるなど、困難続きの夏季開催でした。でも無事に終わってよかったと思いますし、受講者の方も満足していただけただけであれば幸いです。なお、9/13 の東京②会場（中野サンプラザ）が夏季最後の開催になりますので、受講希望者はお急ぎください（9/12 まで受付中、次回開催は例年冬になります）。

◎雇用環境整備士についてはこちらを参照

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら



最近、求人誌や求人サイトでよく見かけるようになってきました「履歴書不要」という文言ですが、これってどういうお仕事が多いのでしょうか。本人の名前も、どこに住んでいる方なのか、どういう学校を卒業して、どういう職歴の人でどういうスキルを持っている人なのかが、一切わからない状況で採用されてお仕事に就けのだとしたらすごいな~と思います。

わたしがすごいな~と思うという事は、こんな虫の良い話はないという意味で書いています。もし貴方が企業の人事採用担当者だったとしたら、自分の会社で必要な人材をどうやって探しますか？履歴書も見ずに採用できると思いますか？どこの誰かもわからない人を雇用できますか？ちょっと考えれば皆さんわかることなのですが、履歴書不要という文言はなんとなく楽で便利なイメージがありますよね。履歴書を作って欲しいと言うと「面倒くさい」という求職者がそれだけ多いという事です。昔から面倒くさがりは多かったのですが、企業はそういう就業熱意のない人材には今まで見向きもしなかったのですが、最近人手不足でなりふり構ってられなくなったので面倒くさがりをなんとかその気にさせるために最も効果的なのが「履歴書不要」なのだと考えます。履歴書不要ということから大体以下のようなことが想像できます。

①履歴書が本当に不要であるということは“誰でもよい”仕事。いわゆる使い捨てといわれるポジションのお仕事なのではないかと思います。まさか、履歴書不要で大企業だったり重要ポストに就けるなんて思っている人はいませんよね。せいぜいアルバイト学生レベルの立ち位置かな…と思います。

②更に上記のアンダーグラウンド絡みのいわゆる“やばいお仕事”といわれるもの。無免許のもぐりの派遣会社等はそもそも履歴書なんていりませんからね。余計な情報はむしろ持っていない方がいいというケースですね。

上記の2つはかなり特殊なレアケース。実際には履歴書不要は以下に大別されると思います。

③履歴書は不要だが、登録会など会社なりどこかに足を運ばなければならず、結局はそこで履歴書の作成を余儀なくされる。要するに登録会に足を運ばせるための目くらまし“履歴書不要”の文言の意味であるケース。派遣会社の求人募集に“履歴書不要”が多いのはこのため。

④履歴書は不要だが、キャリアシートなりプロフィールシートなり、要するに履歴書という呼び名ではないが履歴書にほぼ似たような関係書類なりフォーマットなりがあって、結局それらが必要というケース。要するに物は言いよの部類。

普通に考えれば履歴書不要で就業できるなんてことはないわけですから、求職中で真面目に就業したいと考えている人は履歴書を面倒くさがらずにちゃんと作りましょう。ただそれだけのことではないのかなと思います。企業が知りたいのは履歴書の中身ではなく、就業熱意があるかどうかですからね、そういう人材をどこの会社も欲しがっているということをお忘れなく。

上記①～④以外の「履歴書不要」があったら後学のためにも是非教えてください。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



OFFISTA・ブログが週1回ペースで書き始めてやっと550回になりました。一挙まとめて読むように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。

OFFISTA・ブログまとめ読み

- OFFISTA公式ツイッターはこちら
- OFFISTA公式フェイスブックはこちら
- OFFISTA NEWS（無料メルマガ）はこちら
- OFFISTA公式ホームページはこちら

©OFFISTAのお仕事情報を見るにはこちら



お盆期間中で通勤電車もさすがに空いています。昼休みに食事に出てもどのお店もガラガラでした。こういう時に有給休暇でゆっくりしたいものですが、オフィスタではお盆だからと一斉休業はないのです。世の中はお盆でも勤労労働者もたくさんいるということです。そもそも日本人の有給消化率は世界最下位で、有休消化に「罪悪感がある」と考える日本人は6割以上にのぼるのです（これは世界最多）。日本人の有休消化率は50%で韓国に次いで世界ワースト2位。日本人が休みを取らない理由の1位は「緊急時のために取っておく」、2位は「人手不足」、3位は「職場の同僚が休んでいない」だそうです。また、「休暇中でも一日中仕事のメールをチェックする」と回答した人の割合は22%と多かった。日本人は勤労人種です。私も休みの日でもスマホがあるので業務メールのチェックは怠りませんし、会社からの電話も掛かってくるし、昔と違い今はハイテク機器が身の回りにあるので逃げようがないというか…。若かりし頃と役職に就いてからでは“夏休み”も変わってきました。まあ、私の場合は「なぜ有休を使わないのか」と聞かれれば「使命感です」と答えますかね。ゆっくり夏のバカンスを満喫するのは老後にすることがなくなったときの楽しみにでも温存しておきます。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 549 話「レトルトカレー・ランキング」



暑い日が続いていますが皆さん夏バテしていませんか。猛暑続きで食欲がでないという人も多いのではないのでしょうか。私も食欲減退気味でピリ辛カレーで済ませることが多いです。とはいえ、毎日カレーを作るのは大変です。そんなときに便利なのがレトルトカレーです。日本人に生まれてよかったといったところでしょうか。

コンビニでもスーパーでもレトルトは種類が多いので、どれを選んだらよいのか迷ってしまいますよね。昔から（学生の頃から）レトルトカレーのお世話になっている身としてはオススメを一度整理してみたくなりました。レトルトカレーとコンビニのレンジでチンご飯があればこんなに便利な夕食はないですからね。個人的な独断ランキングです。

第1位：インドカレー・スパイシーチキン（中村屋）

新宿中村屋カレーは大好きですがかなり本格的に再現している傑作だと思います。チキンもしっかりしていてスパイス配合も絶妙。中村屋カレー好きにはこれが自宅で食べられるのは感激でしょう。ということで堂々1位に挙げてみました。

第2位：100時間かけたカレー（MCC食品）

ルーの焼き上げ、フォン煮出し、野菜のソテー、ソースの寝かせ、牛肉の煮込み等、合計100時間かけて作られたカレー。オリエンタルホテル元総料理長監修の贅沢感満載。化学調味料を使用せず素材のうまみをじっくり煮込まれたルーはレトルトのレベルではない。

第3位：大釜仕込みカレー（ハウス食品）

レストランで一度に大量に作るカレーは家庭では真似できないもの。大釜でたくさん作るプロの美味しさを再現するというコンセプトのカレー。ビーフシチューっぽいのが美味。最近は個人的にこれがお気に入り。

第4位：カレー曜日（エスビー食品）

コンセプトは「家庭で作ったカレーの翌日の美味しさを再現」ということで一晩寝かせたような味と風味を求める人にはピッタリ。具材が溶け込んだ感じで具材は少なめ。

第5位：ボンカレー・ゴールド（大塚食品）

日本初のレトルトカレーの元祖として誰もが一度は食べたことがある定番。最近復刻パッケージで再登場。ゴールドよりも上質品のボンカレー・ネオがオススメ。歴史を楽しむ。

第6位：銀座カレー（明治）

昭和5年に発売されたキンケイ銀座カレーの味をレトルトで再現した英国風カレー。スーパーではかなり目立つパッケージでついつい手に取ってしまうが残念ながら具が少なめ。

第7位：ククレカレー（ハウス食品）

こちらもレトルトカレーの古参商品。ボンカレーとともに一度は食べたことがあるのではないのでしょうか。ボンカレーに比べるとパッケージが今一つだが歴史を懐かしみ楽しむ。

第8位：カレーマルシェ（ハウス食品）

マッシュルームが入っているところが特徴で上品なフォンドヴォーを感じるが、カレーライスとして見た場合上品過ぎる。パスタにかけてミートソース風にすると上品さがマッチする。

第9位：LEE（グリコ）

レトルトカレー最強の辛さを誇る。辛さ 10 倍と 20 倍が販売されている。具が少なめなのは残念だが、レトルトはどうも甘くて…という人には最適。20 倍は本当に辛いので注意。

第 10 位：ディナーカレー（エスビー食品）

香味野菜を煮込んで作られたフンドヴォーを使ったルーはコクがあり奥深い味わいを感じるが、ディナーと銘打つわりには夕食としてはパンチが弱め。朝食・昼食向きな気も。

次点：カレー屋カレー（ハウス食品）、こくまるカレー（ハウス食品）、ゴールデンカレー（エスビー食品）、ジャワカレー（ハウス食品）

比較的スーパーやコンビニで入手しやすいメジャーどころで選んでみましたが、レトルトカレーは奥が深いもので、とても全てを食べきれぬものでもなく、種類もまだまだ豊富にあります。暑さ対策には辛い食べ物で乗り切るのも一考。皆さんも是非色々試してみたいはかがですか。ちなみに個人的にはバーモントカレーのレトルトが欲しい。

[（参考）カレーチェーン・ランキングはこちら](#)

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 548 話「SNS と情報漏洩」



現代はどの企業も情報漏洩には注意を払っているものと思います。社内情報が外部に漏れないようにセキュリティ対策を徹底している会社も多いです。悪質なウイルスや侵入でデータを盗まれるなんていうニュースもよく耳にします。一層パソコンやネット環境のセキュリティ強化にお金も時間も費やしています。しかし、情報漏洩において盗まれるというケースは実は全体の1割にも満たないのです。社員の操作ミス・管理不備・紛失などによる原因が8割なのです。

もちろん悪意があつてのことではなくウっかりというケアレスミスが多いのですが、中でもSNSを通じての情報漏洩が目立ちます。ツイッター・フェイスブック・インスタ・ブログなどは、ヘビーユーザーになると日々常にネタに飢えていますから知らず知らずのうちに知っている情報を書き込んでしまいがちです。会社の機密情報をついうっかり漏らしてしまってなんていうケースが多いそうです。最近ではインスタで被写体をアップしたときに、背後に知らず知らずのうちに写ってはいけないものが写ってしまうなんていうことも。これではいくら社内に外部の人間が入らないように厳重にロックしたところで、内部にいる人間が写真を撮ってアップしていたら何の意味もないですよ。最近のスマホは解像度も高いので被写体の背後に打ち合わせ中の黒板（ホワイトボード）でもあったら……。電子機器の社内持ち込みを厳禁にしている会社もありますが、職場で写真などは危険ですね。個人的なものであってもSNSをやっている旨は上司に一応報告しておいた方が無難です。フォロワー数や閲覧数を稼ぐことに必死な方は、それはそれで良いことだと思いますが、情報漏洩には十分気を付けてください。

SNS で情報漏洩しやすい人

- ①ヘビーユーザーで閲覧数やフォロワー数などアクセス稼ぎに必死な人
 - ②それを周囲の者には教えていない人
 - ③ネットで煽られたりするとカッとなりがちの人
 - ④日頃短気な性格で負けず嫌いな人
 - ⑤経営者・管理職ではない人
- など

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 547 話「公私で使いやすいロレックス」



高級時計の代名詞と言えばロレックスが挙げられますが、最近では品薄で入手困難と聞きます。ロレックス正規店でも人気商品は手に入らず、結局はヨドバシカメラやビックカメラなど大手量販店経由で（定価よりも高値にはなるが）購入するしかないのが現状のようです。ロレックスは昔からこのような生産数量調整で価値の調整をしていると聞きます。

腕時計ってなんとなく目に入ってしまうアイテムなので、求職者や企業担当者など打ち合わせの際に「この人いい時計つけてるな…」とかやっぱり思ってしまうわけで、さりげなくアピールするブランド力を持っているのもロレックスの強みです。オメガ・カルティエ・ブルガリ・ティファニー・ピアジェ・F ミュラーなど数あれど知名度でもロレックスが頭一つ抜け出している感じがします。女性がロレックスを着けていると何故か目を引きます。おそらくロレックスはそのロゴやフェイスを見なくても象徴である王冠マークが有名なため、ブレスレットなどで一目でロレックスを認識できるからとも思えます（ブレスレット部分一つとっても美しい作りだと感じます、だから目を引くのかしら？）。

女性の場合は小ぶりのデイトジャストやスポーティなヨットマスターなどが人気のようです。男性の場合はビジネスシーンで着けるのか、カジュアルで着けるのかで購入が変わりそうです。ビジネスであればやはり男性もデイトジャストが無難なところで、カジュアルに考えるならサブ

マリナーやデイトナといったところが人気筋。でもこんな高級時計を何本も所有してシーンに応じて使い分けられるなんて庶民には難しい。ビジネスでもプライベートでもどちらのシーンでも比較的使いやすいモデルとして男性に人気なのが、サブマリナーとエクスプローラーⅠです。どちらも超人気商品ですのでご存知の方も多いことと思います（人気と品薄でH30年夏現在でロレックス正規店で入手購入するのはまず不可能だと思われます）。写真右がサブマリナー、写真左がエクスプローラーⅠです。どちらもデイトナほど主張し過ぎず、デイトジャストほど堅苦しくなくといったところで、スポーツタイプのロレックスとしての定番であり使い勝手が良いのが特徴です。スーツにもカジュアルにも合わせやすいと思います。サラリーマンがどちらを選ぶか悩みに悩みまくると言われている正に二強です。

【サブマリナー】

写真はデイトというモデルですが、そもそもサブマリナーにはカレンダー機能はありません。3時の位置にカレンダー機能がないものをサブマリナー（ノンデイト）と呼び、カレンダー機能が付いたものをサブマリナーデイトと呼びます。デイト機能がないものが一応本家サブではありますが、カレンダー機能は必要性の有無が各人違うので好みによって選べばよいと思います。個人的にはノンデイトの方がスッキリしていてスタイリッシュ感があるので好きです（他にカレンダー部分を拡大するためのレンズのブクリした膨らみがあまり好きではないのと、デイトを合わせる手間が面倒という理由）。サブは世界一有名な防水性能時計といえるでしょう（防水時計というと皆この形状に似ているものが多いが、元祖はサブマリナーである）。映画007でショーンコネリーが白のタキシードに合わせたことでも有名で、フォーマル・スーツでも耐えられることが証明された（ちなみにその時のサブマリナーはジェームスボンドモデルと呼ばれ今や数千万円のレアウォッチになっている）。実際にこれを着けて海に潜る人はそうはいないと思うので、防水性能は飾りと言ってしまうえばそれまでだが、何故かダイバーズウォッチは今も昔も人気ですね。

【エクスプローラーⅠ】

こちらもスーツでもカジュアルでも耐えられる使いやすいスポーツタイプ。TVドラマでキムタクが着けていたこともあり日本では非常に人気があります。3・6・9の数字だけを配したシンプルなのですが視認性に優れていて時計とはこうあるべきという典型的なフェイスをしています。元々は人類初のエベレスト登頂を果たしたE・ヒラリー卿の腕に着けられていたことで一躍デビューした冒険ウォッチでタフな環境に強いというのがウリです（登頂時に本当に使用していたかは疑問視されているが）。その後、エクスプローラーⅡという探検ウォッチ（主に洞窟探検用とのこと）も開発され販売されていますが、姉妹シリーズなのに見た目も機能も全くの別物となっています。このエクスプローラーⅠは、一見ありきたりで地味ですが手に取ってみると何とも言えない高級感に満ちていてロレックスの不思議な魔力を感じさせる逸品です。デイトナや金無垢デイトジャストのように派手さはないですが、さりげなく身につけるロレックスとしてお洒

落だと思います。小ぶりの36mm 盤のモデル（旧タイプ）は男性にも女性にも好評で夫婦のシェアウォッチとしても人気です。

ロレックスというとデイトナや金ピカやダイヤモンド装飾など派手なバブリーのイメージもあるかもしれませんが、一見地味で落ち着いているけれどさりげなくその魅力を十二分に秘めている高級時計として、サブとEX I を紹介してみました。男性向けでベタな商品ですが、シンプルイズベストを地で行くようなどちらもロレックスの中でも歴史あるモデルで、デイトナなどに比べて比較的手が届きやすい価格帯（容易に買える値段とはとても言い難いが…）で、且つ人気があるため資産価値が落ちない、ビジネスで着けても嫌味にならない、普段使いでも堅苦しくならない・・・などの理由で使いやすいといった利点があり、年代問わず幅広く人気があるわけです。最近ではスマホがあれば時計は要らないという若者が増えているそうですが、スーツにネクタイのようなもので、時計は社会人の象徴（シンボル）と言えるかもしれませんよ。男性も女性も意外と見ていないようで見られているもの、それが「時計」というアイテムですから気を付けましょう、特にビジネスシーンでは。

[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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 546 話「H30 年 8 月の夏季休暇のお知らせ」



8 月は夏季休暇の会社さんも多いと思いますが、オフィスタでは夏休みは各職員が交代で取るた

め、会社としての一斉休業はありません。猛暑の中、リクルートスーツで就活は確かに厳しいですが、逆に言えばライバルも少ないのでチャンスも大きいので頑張ってください。企業さまにおいても夏季休業などで求人活動をストップしている企業が多いかもしれませんが、この暑い中でも就活を頑張っている就労熱意の高い人材を発掘できるチャンスでもありますので、人材をお探しの際は是非お声かけください。余談ですが8月に就業したスタッフは比較的定着率が高いという数値がありますので、良い企業との出会い確率が高く、良い人材を獲得できる確率が高いという、両者にとっておめでたい季節だとよく聞きます。何故、8月就業は定着率が高いのか原因はわかりませんが…。

[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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第545話「健康増進法改正」



受動喫煙対策を強化する改正健康増進法が可決成立しました。多くの人が利用する施設の屋内を原則禁煙にし、違反者には罰則も適用する内容。事務所や飲食店など多数が利用する施設の屋内を**原則禁煙**とし、喫煙専用の室内でのみ喫煙できるようにするとのことで、会社や職場内はどうなるのか関心があるところ(何事もそうですがこの“原則”という一言が要はものすごく曲者)。労働安全衛生法にもかかわってくるので労働法にも絡んでいきますし。

最近では職場で喫煙なんて時代遅れなわけですが、中には女子社員が朝の給湯当番でお茶を入れたり机を拭いて回ったりで、男性は机でタバコをブカブカなんていう昭和～平成一桁代にタイムスリップしたかのような会社さんも今でもたまに見受けられてこれはこれで懐かしく思ってしまうわけです。このような喫煙者が優遇された時代（現役の人だと20～30年前の昔話になるのかな…）にいた人はなかなか禁煙できないと聞きます。それくらいタバコに楽しい思い出があるのでしょう。いや、楽しいときに常にタバコがそこにあったと言った方が正しいのだろうか。幸か不幸か自分自身も禁煙をし、もう1年半ほどタバコは吸っていない（これだけの月日が経ってもいまだに吸いたくなる時がありニコチン中毒性の凄さに驚く）。最近のニュースを見ると「やめれてよかった」という感じ。しかし街でタバコを吸っている人達を見ても迷惑とは思わない、吸っていた身としては吸う人の気持ちも吸わない人の気持ちもどちらもわかるのだ。辞めたいけれどやめられないと内心苦しんでいる人もいるだろうと同情心も沸くというもの。かくいう私も禁煙は何十回と失敗していたし、肩身が狭いながらも頑張ってきた自負もある。ある意味**かつての同胞**なのだ。「自分だけこちら側にきてしまって申し訳ない、ゴメン」という複雑な感覚で、スモーカーエリアに集まる人達を横目に思ってしまう。元スモーカーならわかるはずだ、「すみません、火貸してもらえますか」というやりとり。「嫌だ」という人は居ないのだ、あの中では男も女も年齢も金持ちも貧乏学生も関係ない皆助け合い困ったときはお互い様の精神の連帯感一体感が羨ましく思う。職場のタバコ部屋人事も根本は同じだ。自分は平穩を選んでしまったが、君たちはこれから幾多の苦難があると思うが頑張ってくれとエールを贈りたい、応援したいという事はタバコはやめてもやっぱり心の底では彼らの同胞なのだという証拠か。タバコのお陰で良いことも楽しいことも数々あったしな。ここでよりによってタバコをブログ記事ネタに選んでいる時点で未練たらたらなのかも（ちなみにどうでもいいことですが自分の愛飲銘柄は「メリット」と「マルポロライト」でした…何故か無性に誰かに言いたい、タバコネタに飢えているのか）。

このブログでも何度か禁煙について書いた時期もありましたが、辞めたい辞めれないの葛藤の時期だったように思います。快樂と社会悪が背中合わせ、それが酒・タバコ・ギャンブルですが、時代によって善にも悪にもなるんですね。きっといつの時代かタバコが善になる時代もまた来るかもしれませんね。ちなみに、酒もタバコもギャンブルも紀元前から身の回りにあるのだから、人間にとって本能レベルできっと必要不可欠なもので意味があるものなのだと私は思っています。紀元前（約8千年前とも云われている）から続く世界共通の習わしをわずか10年かそこらで失くそうとする方が無理があるのかも。まあ悲しいかなもう吸うことはないと思いますが。

◎タバコ関連のバックナンバー調べたら結構書いてました…

[第472話「スモーカーよ永遠に」](#)

[第437話「職場でVAPEは吸えるのか？」](#)

[第172話「禁煙」](#)

第 109 話「タバコは出世に影響するか？」

第 59 話「職場での喫煙事情」

オフィスタ公式ツイッターはこちら

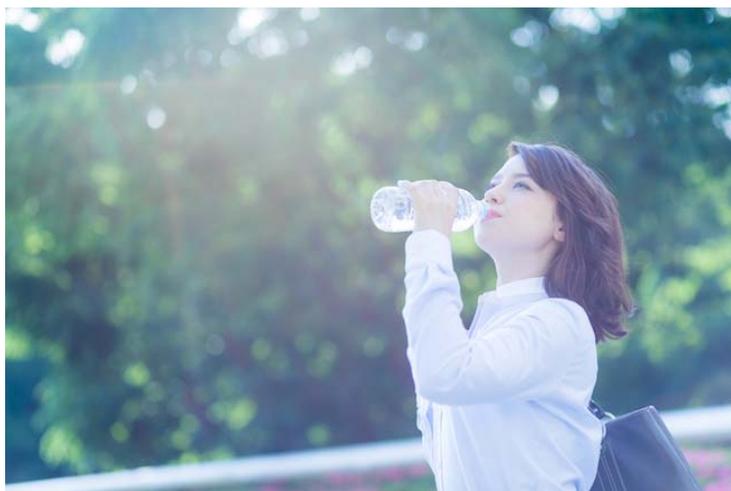
オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 544 話「熱中症対策をしっかりと」



最高気温が連日30度を超える暑さです。湿度も高いため、熱中症に注意が必要です。人間の身体の50～75パーセントは水分だといわれていて、身体にある水分は老廃物を外に出すという役目があります。出て行った水分を補給せずにいると脱水状態となり、体内に老廃物が溜まり身体の中は熱を帯びてきます。そうすると体温の上昇や、倦怠感、頭痛、吐き気、脳への影響による意識障害などの全身症状が出てきます。これが熱中症といわれるものです。熱中症というのは脱水の重症版だということです。人間はじっとしていても1日800ml程度の水分を奪われています。何もしていなくても最低1Lは飲水する必要があるということです。異常気象だった冬の反動で今年の夏は例年よりも暑いそうなのでご注意ください。

また、オフィスタではクールビズ期間として服装の完全自由化を推進しています。震災の年から毎年続けている制度ですが、最近はスーパークールビズといってクールビズよりももっとカジ

ュアルな制度も出てきました（例えばアロハシャツも OK など）。一切の制限を取ってしまったオフィスタの制度はその上をいく超スーパークールビズといったところでしょうか。元々は電力節減のための制度でしたが、これによって帽子やサングラスも対応したため熱中症対策にも一役買っています。ご来社の際は涼しい服装でお気軽にどうぞ。

◎オフィスタでは電力節電およびスーパークールビズに関する行動指針により服装自由化を推進しております。

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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 543 話 「IT とアナログどちらが便利か」



最近、テレアポでよくかかってくるのが、職場の PC を使ってお客さんと会話できるというシステム。要するに TV 電話の一步進んだバージョンのようなものですが、自分の PC と顧客の PC が繋がるため、その場で会話や資料提示できたりプレゼンができたりというものらしい。TV 電話というのは互いの顔が見れて話せるという点では確かに営業マンにしたらそれが許されるのであればこんなに楽なことはない。但し、簡単な打ち合わせならともかく、初対面の営業では

なかなか難しいかもしれない。やっぱり TV モニター越しに映る相手と、実際に目の前で顔を合わせる相手は別物で、人間としての理屈ではない対人関係というのがあるのだと思う。芸能人を生で見るのと TV 画面の中で見るのとは興奮度が違うのは当然で、実際に目の前で生で見るから実物と脳が認知するのは生理的かつ本能的なものでしょう。

ただ、考え方によっては確かに便利ではある。営業で使えるかどうかはともかく、遠く離れた地方の人や身体の不自由な人と疑似接触できる利便の用途はある。ただ、残念なのはどの IT システムも大体そうだが面倒で時間がかかるという点が壁になっていると思う。時間短縮のためにシステムで時間を喰うなんて本末転倒です。何かというと一つ覚えのように ID だパスワードだともうウンザリする。昔、PC モニターで「パソコンも映る、TV も見れる、ビデオも見れる、一瞬で切り替えられる、画期的なマルチモニターだ」というような謳い文句の PC モニターがあり、わたしも大変興味を持ったものです。これ 1 台あればもう部屋に TV 要らないじゃん、と思ったのですが、いざ電気屋さんで試しに使ってみると…遅い。PC 立ち上げは誰も知っていると思うが、PC 電源を押せば瞬時に立ち上がるわけではない。モヤモヤ画面に何か出てきてそれからパスワード入れろとか、時にはバージョンアップだなんだと勝手なことをしてなかなか立ち上がらない。そんなことしている間に「はやく TV みたいのにじれったいな」、「TV の見たい場面は終わってしまう」とイライラしかかないし現実的に考えてこれは無理だと即座に感じた。「あ、地震だ！TV 付けて」となったときにこんな悠長なことやっつけられるかと。その点、TV は電源を押せば瞬時に画面が映る。やっぱり TV は TV でこれはこれで必要なのだと思った。CM のように現実にはスタイリッシュにはいかないなと思ったが、案の定 PC モニターで TV も兼用できるというスタイルは瞬く間に消え萎んだ。

同様に TV 電話も相手とつながれば便利かもしれないが、そこに至るまでが面倒である。相手の電話番号を聞くのは簡単です、「03-1234-5678」ものの 5 秒もあれば交換できる。しかし、相手のアドレスは 5 秒では聞けない（メルアドを聞くのはお互い非常に面倒な事なのは皆さんもご存じだろう）。相手とつながるために「まずはこちらからアクセスしますから WEB でどこどこを開いてください、次にメルアドを教えてください、そうしたら今からいうパスワードをどこどこに入れて・・・」こんなやりとりを延々付き合ってくれるほどお客さんは気長ではない。PC に詳しくない担当者なら「もう結構、また今度ね」となってしまう。そう考えると TV 電話より、目の前にある極々普通の電話が一番手っ取り早い。直接営業で足を運んで対面など、なんだかんだ言ってもまだまだアナログが一番便利であると思ってしまう。そのうち時代遅れの年寄り扱いされるのかもしれないが、ID・パスワードが世の中にあるうちは当面安泰なようだ。

こういった先進的な IT システムが普及するためのカギはスピードと手軽さだと思います、立ち上がるまでが遅かったらその間に電話一本済んじゃいますからね。電話のプッシュより早くつながる手軽さが必要だと思います。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 542 話「自分の PC スキルを把握する」



事務のお仕事に就こうとするならばパソコンはいまや使えて当たり前。「わたし、パソコン使えません」と答えて「はい、内定」なんてことがまず起きる訳がありません。確かにパソコンオタクのような人から殆ど触れることのない人までスキルは様々です。タイピング程度の人もいれば、アプリなどのソフトを開発してしまうような人だって世の中にはいるのです。

では、「あなたは PC どのくらいできますか？」と聞かれたときにどう答えますか？一般事務であればエクセルとワードが使えればよいと思いますが、どう答えればよいのかと言われれば難しいものです。まずは大きく以下に分類して自分のスキルを整理していきましょう。

(A) エクセル・ワードは使える自信がある

(B) 多少なら使える

(C) 全然使えないし全く自信がない

(A) の人はそれなりに実務経験もあり人並み以上だと思いますので具体的にどのような関数が使えるのかとか、エクセルでこういう仕事に貢献したというのをアピールするといいでしょ。具体的に操作名称を挙げて作業内容と成果をハッキリ伝えれば問題と思います。

(B) の人は結構多いと思いますが、どこからどこまでが“出来る”なのかがわからない人もいることでしょう。この場合でも、具体的にどのような操作ができるのかなどを整理しておく必要があります。例えば多少できるの“多少”とはあなたにとって何を指しているのかを伝えることが大事です。あなたの思う“多”は相手にとっては“少”かもしれませんし、あなたの思う“少”は相手にとっては“十分すぎる多”かもしれません。こういう機能が使えますというのを把握しておきましょう。

(C) の人は採用側の企業とよく相談して今後どうするのかを決めてください。PC を使わない部署で採用されるもよし、PC の勉強を始めるのもよし、事務職以外の職業を選ぶもよし、よく考えて進路は結論を出してください。

パソコンは事務職で働くには必須スキルで、男性は比較的強いが女性は比較的 PC に弱い傾向があります。逆に言えば PC スキルがある女性はそれだけ有利だという事なので、スキルアップに励んでみて、具体的に自分のスキルを提示できるようになっていただければと思います。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



日本全体を覆う深刻な人手不足の問題。その活路は、やはり外国人労働者に見い出すことになりそうです。政府の労働力不足への取り組み文書に、今後外国人に対し新たな在留資格を設けることが明記されたそうで、いよいよ来るべきところまで来たかという気がします。求人倍率は求職者 1 人につき 1.5 倍くらいあると言われますが、その多くは接客・販売・飲食・建設・介護で、共通しているのは“賃金が安くてキツイ”だそうです。一方、事務系は人気職でとても 1 人に 1 件行きわたる数はない。コンビニやファミレスは言うに及ばず、寿司・日本料理店でも外国人店員ばかりになりそうだが日本はこのまま事務系職種至上主義の意識でいいのだろうか？

3Kという言葉が昔からある。キツイ・汚い・危険の3K業界は今でも存在すると思うが、上記の不人気職でいえば建設系以外は少なくとも危険な仕事ではない。安い・キツイ・汚いのYKKが現在の不人気職なのだ。かつての3K業界は少なくともキツイ・汚い・危険の見返りとして賃金が高いのが特徴で、背に腹は代えられないという者で人手不足という事態は実際あまりなかった。なら、YKKだって背に腹は代えられない者が集まるはずだが、集まるのは外国人ばかり。ということは・・・、日本人が背に腹は代えられない状況にない＝裕福になったということだと思います（実際、ご主人の扶養内で勤務するパート主婦など働きに出る（出たい）女性は大変多いが、食べていけないから働かざるを得ないという主婦は殆どいない。当然だが余裕があるから扶養内なのである）。

私はコンビニの店長でもないし飲食店を営んでいるわけでもないので素人考えですが、時給 1000 円かそこらで人手不足で運営が回らないで衰退していくくらいなら、いっそ時給 2000

円くらいに上げてしまえば人手も困らないのにも思う。そのくらいの人件費は経営者が自腹を切るなり減俸するなりで賄える範囲内であるはずだ。経営者ならそのくらいの覚悟で開業しているはずである。W杯のポーランド戦で日本が時間潰しのパス回しに賛否があったが、今日明日を生き残る保守的姿勢ではいずれは衰退する。数年後を見据えて生き残るには今種を撒くしかない気がする。今まさに背に腹は代えられない状況なのは、経営者自身であるということに気付いていないのではないか。「うちは時給 1000 円で求人募集出しているから派遣なんて高くても無理」といっていたお店は閉店したところが目立つ。一方、背に腹は代えられないと「高いけど派遣を使っていく」と人材のことはプロへ任せると決めたお店は人手不足から解放されて意外と潤沢に上手くいっている。博打か戦略か、攻撃か保守か、選択するのはもちろん経営者自身であるが。

一番危惧しているのは、この先“日本人がやらない接客・販売・飲食・建設・介護は外国人の専売特許”となれば、**外国人も当然“賃上げ”や“労働条件要望”をしてくる**ということ（そういう仲介役や知恵を与えるコンサルが必ずどこからともなく発生してくるのが世の常である）。つまり外国人を安く使える、人手不足は外国人で解消できる、などと思っていられるのも今のうちだけだという事です。「**日本人は自分たちに頼らざるを得ない**」と彼らが自覚認識したとき、**雇用主と労働者の立場（力関係）は一気に逆転する**という事です。力関係が逆転すれば訴訟だ裁判だと圧を掛けてくる事件も増え経営者はさらに追い込まれる事だろう（そういう入れ知恵をして煽る者がどこからともなく発生してくるのも世の常である）。いくら日本人で人手不足だからといって、外国人に頼りすぎるのは結局いつか自分の首を絞めるだけになるという怖さがあるのです。接客・販売・飲食・介護を対象にした**人材派遣の活用を経営者の皆様が早急に主流化することを祈るばかり**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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 540 話「住宅街で家チ力の仕事を探すのは困難？」



住宅街エリアは都心部のお仕事と次の違いがあります。

- ①住宅街なので地元近隣の主婦層に圧倒的大人気である。
- ②住宅街なのでそのエリアに企業自体がそもそも少ない。
- ③企業があっても昔から地元根付いている会社が多く、既に近隣の主婦がパートで入っているし、皆ここを手放したらもう近隣で見つけれないと知っているので事務系はポストに空きが出ない。
- ④エリアによっては求職者が数千人～数万人に対して、ハローワークに出される事務案件は週に0～3件しかないという現実（住宅街と呼ばれる地域はどこも同様）。住宅地なので接客や販売・飲食店のお仕事は人手不足で職に困らないが、事務系のお仕事は壊滅的に少ない。
- ⑤検索ワードに自分の住まいや最寄り駅を入力する人が多いが、そのエリアでヒットする仕事が1～2件しかなければ一斉にそれに応募が殺到するに決まっています。これが応募倍率上昇の最大の原因となっている。

オフィスタでは週2～3日のお仕事が得意という事もあり募集を出しますと、住宅街（または住宅街を通る鉄道沿線エリア）でお仕事を探している方は「待ってました」とばかりに応募が殺到してしまいます。代表的なところでは練馬区・江戸川区・多摩武蔵野エリア・西武線沿線等が正にこの事務職不毛の地に該当します。採用枠1名に応募70～80名もある難関になるのもザラですが、応募倍率がいくらであっても勝ち抜ける1名は確実にいるわけですから挑戦するもよし、または事務系仕事の多い都心部まで通勤を掛けるか…。悩ましい所ですね。

家チカで週2～3日事務系で働きたいと考えることは皆同じだという事を忘れずに、選択肢を考えてみるとこのような感じです。

- ①事務系を諦めて接客・販売・飲食の職で家チカで働く。
- ②事務系の仕事が出るのをひたすら待って探し続ける、そして応募倍率が高くても勝ち取れるまで粘り強く応募し家チカの事務系に挑戦し続ける。
- ③都心部まで通勤時間を犠牲にしても働きに出る。
- ④週5日勤務など主婦が好まない勤務形態に変える。

各人ご事情もあるでしょうから、困ったときはオフィスタ人事管理部までご相談ください。

出典：オフィスタNEWS第121号「住宅街で家チカの仕事を探るのは困難？」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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
 - [オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第539話「H30年度第1回 雇用環境整備士資格講習会」



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30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5,575名の整備士が認定・登録されている（H30.3.31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・名古屋会場・福岡会場・愛媛会場・秋田会場・水戸会場（愛媛・秋田・水戸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八会場が設けられた。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6/5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（福岡）：平成30年8月1日（水）13：00～16：50
- ②第Ⅱ種（愛媛）：平成30年8月3日（金）13：00～16：50
- ③第Ⅱ種（水戸）：平成30年8月8日（水）13：00～16：50
- ④第Ⅱ種（大阪）：平成30年8月20日（月）13：00～16：50
- ⑤第Ⅲ種（大阪）：平成30年8月21日（火）13：00～16：50
- ⑥第Ⅱ種（名古屋）：平成30年8月23日（木）13：00～16：50
- ⑦第Ⅰ種（名古屋）：平成30年8月24日（金）13：00～16：50
- ⑧第Ⅰ種（東京）：平成30年8月28日（火）13：00～16：50
- ⑨第Ⅲ種（東京）：平成30年8月29日（水）13：00～16：50
- ⑩第Ⅱ種（東京）：平成30年8月30日（木）13：00～16：50
- ⑪第Ⅱ種（秋田）：平成30年9月5日（水）13：00～16：50
- ⑫第Ⅱ種（東京②）：平成30年9月13日（木）13：00～16：50

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、福岡会場は九州ビル、愛媛会場はピュアフル松山勤労会館、水戸会場は水戸ホテルシーズン、大阪会場は大阪研修センター江坂、名古屋会場は安保ホール、秋田会場は秋田市民交流プラザ

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1808.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 538 話「発達障害者雇用のための担当者向け知識講習会」



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 30 年 8～9 月に「発達障害の従業員と働くために役員・管理職及び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。毎年障害者の就職件数が右肩上がり伸びる中で、発達障害者の採

用が増えてきました。また、職場適応がうまくいかない既存従業員の中にも発達障害と診断される人がいます。2016年4月の障害者差別解消法の施行により、障害者手帳の有無を問わず、企業は合理的配慮を提供する義務があります。平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化され、精神障害者・発達障害者の雇用が増えていく中で、各々の特性に合わせた雇用管理と適切な対応、そして知識を有する役員職員の配置が益々重要視されています。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、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・名古屋・福岡・秋田・愛媛・水戸で会場が設けられ、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6/5よりインターネット先行で開始される。

開催日時：

福岡会場：平成30年8月1日（水）10：00～12：15

愛媛会場：平成30年8月3日（金）10：00～12：15

水戸会場：平成30年8月8日（水）10：00～12：15

大阪会場：平成30年8月20日（月）10：00～12：15

名古屋会場：平成30年8月23日（木）10：00～12：15

東京①会場：平成30年8月30日（木）10：00～12：15

秋田会場：平成30年9月5日（水）10：00～12：15

東京②会場：平成30年9月13日（木）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・福岡会場担当）

開催場所：東京会場は（①②ともに）中野サンプラザ、福岡会場は九州ビル、愛媛会場はピュアフル松山勤労会館、水戸会場は水戸ホテルシーズン、大阪会場は大阪研修センター江坂、名古屋会場は安保ホール、秋田会場は秋田市民交流プラザ

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1808d.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 537 話「働き方改革法案と社保・配偶者控除知識講習会」



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 30 年 8 月に「最近話題になっている働き方改革とは？」働き方改革法案に関する法改正のポイントと

働き方による社会保険の適用と配偶者控除知識講習会を開催する。

働き方改革を推進するために労働基準法、労働安全法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の関連部分が改正される予定です。働き方改革の内容を理解し、「働き方改革」に今後どのように取り組むかは企業にとって非常に重要なテーマです。また、最近は短い時間で働きたいという主婦の方も増えていますが、昨年の税法の改正により、今まで103万円の壁といわれていた配偶者控除に、150万円の壁201万円の壁が増えました。また、その配偶者が週20時間以上の契約で働いた場合、勤め先の規模によっては、健康保険・厚生年金の被保険者となります。社会保険においても106万円の壁130万円の壁ができ、社会保険と配偶者控除の関係は非常に複雑になりました。雇用主（特に役員・管理職・総務や人事担当者）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）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・名古屋で会場が設けられ、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6/5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30年8月28日（火）10：00～12：15

名古屋会場：平成30年8月24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、名古屋会場は安保ホール

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1808e.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 536 話「家族連れにおすすめスポット」



みなさん、潮干狩りに行ったことはありますか？一般的には3月中旬から6月頃がシーズンとされ、毎年ゴールデンウィークの潮干狩り場は大変混雑しています。ですが、大型連休も終わった週末は、駐車場や海岸も空いているので小さいお子様連れの方にはおススメかもしれません。先日、我が家も茨城県にある大洗サンビーチに潮干狩りに行ってきました。ゴールデンウィーク明けの道路や駐車場は空いていてスムーズに浜辺に到着しました。水着に着替えた子供たちはテンションアップ！初めは潮干狩りに夢中になっていましたが、飽きてくると波打ち際付近で生き物探しや泥んこ遊びに熱中していました。まるで宝探しをしているかのように大人も夢中になってしまう潮干狩りですが、肝心のアサリの量はというと、一家族分程度のアサリやハマグリ（炊き込みご飯や味噌汁）は採ることが出来ました。ゴールデンウィークに比べるとアサリの量も激減してしまうようですが、3月から9月中旬頃まで楽しむことができるそうなので、ぜひ宝

探しに足を運んでみてはいかがでしょうか？

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 535 話「虫嫌い克服します」



季節を先取りした初夏の陽気に、散歩やピクニックが楽しい5月。こんな陽気に誘われて冬眠から目覚めた虫たちに子どもたちは興味津々です。特に男の子のお母さんは「子どもが虫好きなのに私は苦手」と悩まれている方も多いのではないのでしょうか。ですが、知的能力を伸ばすよいチャンスと捉え、お子さんがせっかく興味を示してくれたのなら苦手を克服して一緒に虫についての知識を深めていきたいですね。

そんな虫好きの子には昆虫図鑑がおすすめです。子ども自身が虫についてもっと知りたいと思い図鑑を開くとき、昆虫についての知識が増えるだけでなく、語彙力、読解力、思考力、集中力と、勉強の素地として必要な能力がドンドン身につきますよ。先日、動く図鑑MOVEを出版している講談社が主催の「move生きものになれる展」に虫好きの息子を連れて行きました。この企画は私たちが実際に蝶やペンギン、ダンゴムシになりきって、その生き物たちを理解しようとい

う内容のもので。休日ともあってどのブースも混雑していましたが、ダンゴムシスーツを着てダンゴムシになりきり自分の身を守ってみたり、バジリスクのように水の上を駆け抜けたりする体験は、身近な生き物をより理解できる貴重な体験になったことでしょう。足元に生えているただの雑草のように見える草花や虫も、図鑑で名前を知るだけで興味が湧いてきます。虫の活動が盛んになるこれからの季節、旅行ガイドを読むとワクワクするのと同じように、見たことのない生きものやその生息地に思いをはせてみてはいかがでしょうか。虫が苦手な私も、カブトムシの幼虫を育て始めました！虫嫌い克服なるか？

◎似たようなブログ記事として

[第 155 話「虫嫌い」](#)

[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](#)

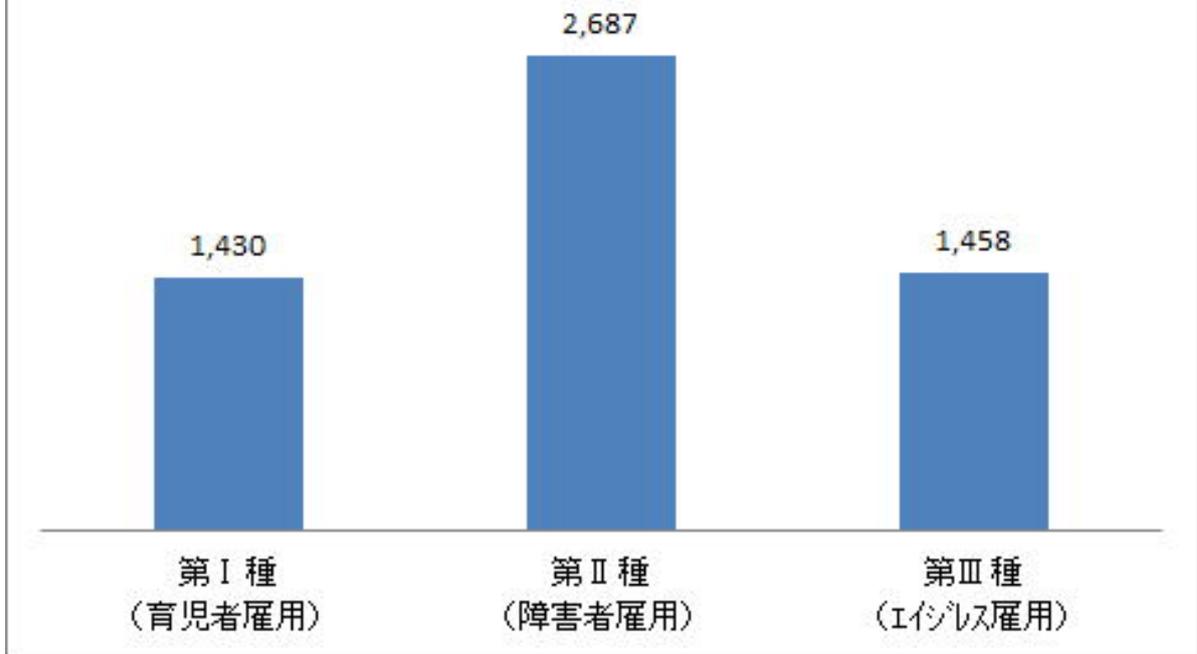
[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 534 話「今夏の雇用環境整備士講習会について」

科目別整備士数(H30.3月現在)



雇用環境整備士とは育児者・障害者・エイジレスの対象者を雇用するときに、それらの従業員が働きやすい職場環境を整備するための専門知識者のことです。現在、資格者は全国に**5,575名**（H30.3.月末）、各々所属する企業内に設置され雇用環境の整備に活躍されています。資格は育児者雇用の専門・障害者雇用の専門・エイジレス（高齢者）雇用の専門と3種に分かれていますので、各社で需要に合わせた専門知識者を設置しています。

本資格は**一般社団法人日本雇用環境整備機構**（所管：内閣府）が養成・認定しておりますので、社内にまだ知識社を置いていないという企業は検討してみてもはいかがでしょうか。雇用環境整備士は同団体が開催する資格試験（または講習会）を受講することでなることができます。

なお、オフィスタは育児者（第Ⅰ種）・障害者（第Ⅱ種）・エイジレス（第Ⅲ種）の全ての資格者が社内に設置されています。よって、育児・障害・エイジレスの全ての人が働きやすい差別のない職場環境の整備を資格者を中心に日々努めています。

年2回（夏・冬）で開催しておりますので、詳しくは主催団体へお問い合わせください。

※次回資格講習会は今夏（7～9月）に全国各地で開催予定。開催の詳細が決まりましたら、案内を希望する方は以下からご予約ください。

<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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 533 話「休日にアルバイトしませんか」



今年も例年通り GW を出勤して過ごしてしまいました。休む習慣がないので夏休みや年末年始といった長期休暇の使い方がわかりません。仕事が嫌いではないので苦にはなりません、会社の役員になるとサラリーマン時代に感じていた「明日は休みだ～」という喜びは消えます。「人間、重職に就けば就くほど働くようになる」とよく言われますが、なって初めてその通りだとわかりました。

しかし、日本は祝日が多いですね。ざっと数えてみても祝日は年間 15 日ほど存在します。これに週休 2 日制で有給休暇 10 日で年末年始やお盆休みがあれば、**365 日のうち 150~160 日以上はお休み**ということになりませんか。週 5 日勤務とはいっても年間でならせば実は毎週 3~4 日程度しか出勤していないことになるわけです。

う〜ん、これでは仕事好きには物足りないはずですよ。

お休みも無駄にせず働いて稼ぎたいという人も大勢いるはず。現に GW は誰かしらアルバイト希望者がオフィスタに出入りしていました。最近はなんだか、できるだけ働くな・残業するな・休めという風潮が蔓延っていますが、自発的に働くことは美德だと思いますし世間が言うほど悪いことではないはず。休日も有効活用したい人はオフィスタ人事部までお気軽にどうぞ。

[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 NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 532 話「ワンオペ育児」



最近、「ワンオペ育児」という言葉をよく見聞きするようになりました。私自身、2人の育児をしています。一体どういう時に使用するのかを調べてみました。「ワンオペ」とは「ワンオペレーション」の略で、配偶者の単身赴任など、何らかの理由で仕事、家事、育児の全てを一人でこなさなければならない状態を指す言葉だそうです。そもそも、コンビニエンスストアや飲食店で行われていた 1 人勤務の過酷な労働状況は、ブラック企業だとして社会問題となり、こうしたブラック企業の「1 人で全てをこなす」状況とワンオペ育児が近いことからネットを中心に

この言葉が使用されるようになりました。つまり、あまりイメージがよくない用語として使用されているようです。

現代の家庭は共働き夫婦は 6 割程になるそうです。この「共働き+ワンオペ育児」の現実は過酷で、保育園に子供を送っていき、1日働いた後に自宅で子供と過ごすことは、単純作業のように見えて実際はその大変さに潰れてしまいそうになる人も少なくありません。一時期「イクメン」などという言葉が流行していましたが、ワンオペ育児という言葉が今なお使用されてしまうのも「育児=妻の仕事」という意識・無意識が共働きの現代社会にも根強く残っていることが原因かもしれませんね。イクメン促進・普及を国もマスコミも一時期大々的に持ち上げていたけれど、効果がないとわかるとパッと取り上げることしなくなりますから残念です。プレミアムフライデーなんて言葉を覚えている人っているんでしょうかね？なんとなくイクメンもそれと同じ匂いがします。

[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 NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 531 話「入社式に親同伴!? 背景に企業戦略」



『新年度が始まった今月 1 日、京都の菓子メーカーが開いた入社式には、スーツ姿の新入社員に交じり、母親や祖母が参加した。役員と新入社員に続いて保護者代表も玉串を奉納した。娘の晴

れ姿を見守った女性は「娘がどんな人たちと働くのかよく分かり、とても良かった」と喜んだ。このように、保護者も参加できる入社式は徐々に増えている。新卒採用の内定後には親に手紙も郵送し、会社や職場の姿を伝えるように努めているという。中華料理チェーン「餃子の王将」を展開する王将フードサービスは、出席した保護者にラーメンなどの自社商品を手渡す。会社を身近に感じてもらう狙いで、新入社員をしっかりと育てるという思いを伝える目的もあるという。』（参考：2018. 4. 7付 京都新聞）

この背景には、「何か力になりたい」という親心が最近では思いが強すぎるのか過干渉となってしまい就活に口を出す「毒親」が増えているためではないかと思います。または、入社しても数か月ですぐに辞めてしまう若者を辞めさせないようにする企業側の対策かもしれません。本人が希望した企業から内定をもらったにもかかわらず、親の介入により内定辞退も頻繁にあるようですが、子どもの将来を考えて大企業に入って欲しいという親の気持ちは分からないでもありませんが、たとえ大企業に入ったとしても将来安泰です！と言い切れるような時代ではありませんから、子どもの選択を見守る姿勢も大事だと思います。先日も電車の中で「入社して1週間働いたけどなんか違うのもう辞めたい」とぼやいている新入社員がいました。今の新入社員は辞表も出さずにバックれる若者が多いそうですから、親族とパイプを結んでおくのは確かに5月病対策など企業と親ぐるみで説得した方が若者の離職の防止策にはなりそうで、企業側にはメリット大きそうですね。これも時代ですかね…。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 530 話「認可保育施設 1 次、4 人に 1 人落選」



『今年4月の入園に向けて認可保育施設に申し込んで1次選考に落選した子どもが、57自治体で計6万人を超えた。申込者に占める落選者の割合（落選率）は約26%で4人に1人が落ちた計算になる（東京23区に限ると31%）。前年より改善した自治体は多いが、都市部を中心になお「狭き門」になっている。認可保育施設への入園は保護者が自治体を通じて申し込む。4月入園分は1～2月に行われる1次選考で大半の枠が埋まる。落選率は昨年と比較して全国的に下がったが、これは施設整備が進んだことに加え、申込者数が減ったことも理由とみられる。待機児童が昨年まで全国最多の世田谷区では、2005年以降初めて減少に転じ、昨年より約7%減った。落選者が多い背景には、需要が集中する駅前などの人気エリアで用地不足などから施設整備が追いつかないというミスマッチがある。最終的に入園できない子どもの数は2次選考以降の調整で確定。厚生労働省が4月1日時点の状況を集計し、秋頃に待機児童数を公表する。ただ、自治体が補助する認可外施設に入った場合などは待機児童に含まれない。』（2018.4.1付 朝日新聞）

共働き家庭の増加とともに認可保育園への入園を希望する家庭も増えており、4月の認可保育施設の入園を前に、保育園を探す「保活」が今年も厳しさを増していました。“保育園に入るために認可外保育園に預け、入りやすくした”といった話を耳にしますが、保育園ではどのような選考が行われるのか気になりますよね。今回は、保育園の入園選考の点数（指数）について調べてみました。保育の必要性を判定する指数の詳細は、自治体によって異なりますが、一般的には**基準指数と調整指数の合計**した点数が高い家庭から優先的に保育園に入園できるようです。基準指数とは、保護者の就労状況や保育を必要とする理由など、各家庭の状況を数値化したものです。調整指数とは、基準指数では表しきれない家庭の事情を点数化したものです。例えば、一人親世帯や生活保護世帯、第2子を第3子と同じ保育園に入れることを希望した場合などには、調整指数が大きく加点されるケースが多いそう。保活を有利に進めるためには、まずは家庭の指数を把握しておくことが重要なのです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)
[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 529 話「退職後の再雇用制度」



『定年後の再雇用契約を巡り、賃金の75%カットを提示され退職した元従業員の女性が、勤めていた食品会社に損害賠償を求めた訴訟で、定年後の極端な労働条件悪化は、65歳までの継続雇用を義務付けた高齢者雇用安定法の趣旨に反するとして、会社に慰謝料100万円を支払うよう命じた。再雇用後の賃金引き下げを不法行為とする判決が確定するのは初めてとみられる。食品会社で正社員として働いていた女性で、60歳で定年を迎えた際、パート勤務で定年前の賃金の約25%とする労働条件を提示された。フルタイム勤務を希望したため再雇用契約は合意に至らず、退職を余儀なくされた。収入が75%も減る労働条件の提示は「継続雇用制度の導入の趣旨に反し、違法性がある」と判断した。一方、従業員としての地位確認については、1、2審とも「再雇用に至っていないので契約上の権利を有していない」として退けた。高齢者雇用安定法は労働条件の取り決めに具体的な決まりがない。不当に賃金を引き下げれば訴訟で負けるという例となり社会的影響は少なくない。』(2018.3.30 毎日新聞)

先日ニュースでこんな記事を見つけました。興味のない人にとっては気にもならないことかもしれないが、雇用・労働関係者には興味深い記事でした。雇用環境整備士資格者（特に第三種：エイジレス雇用の専門知識者）なら再雇用制度については十分知っていることと思います。よって上記のようなことについても既に十分把握されていることと思います。

高齢者を活用するにあたって、会社も労働者も“気持ちよく一緒に働く”ためにはというテーマは重要です。基本的には65歳以上の方は年金支給がありますので、そんなに高額な給料を得る必要はないのです（年金が減額されるだけなので意味がない）。かつ、統計によれば高齢者が働く理由として「最低限の生活費保護」・「社会との接点」の2つが圧倒的上位を占めます。日本人の性かもしれませんが、労働意欲は年齢が高まろうと衰えることはないようです。つまり、年金が減額されない程度に会社側は支給すれば賃金面は納得できるのに、何故このような事件が起きたのか？おそらくこの会社には雇用環境整備士が設置されていなかったと思われます。設置されていれば両者の妥協点を見いだせたはずだからです。再雇用に際しては給料が減るのは当然と思っていますが、さすがに75%減額はやりすぎたのかなという感じがします。65歳以上なら問題なかったかもしれませんが、65歳未満だったため減額率が取沙汰されてしまったと思います。ただ、パートでの条件提示のようですので、会社側はこの労働者の再雇用を決して歓迎していたとは到底思えません（パート採用が条件なら時給900円はある意味妥当な気もしないでもないが…）。再雇用するかどうかは会社の意思ですから、会社が「あなたを再雇用したくない」と言えば労働者には「自分を雇え！」という権利はないのです。この辺も雇用環境整備士の方なら当然ご存知のところですが、この訴えられた会社さんは雇用の有無も明確さに欠き中途半端な感じに取れます。再雇用しないなら「雇わない！」とハッキリ言うべきだったし、雇うなら雇うで恨みつらみのない妥当な賃金計算ができたのではないかと思います。この記事を読んでいて、雇用環境整備士さえ置いていけば・・・とか、九州の会社さんらしいけど福岡でも整備士養成講習を開催したのにどうして総務人事担当の従業員を受けさせなかったのか・・・など読んでいて色々思っていました。

この事件でもう1点心配なのは、高齢者が会社を訴えたことで、今後定年後の人が雇ってもらえるのかどうかだと思います。高齢者雇用安定法の趣旨はわかりますが、現実リアルの世界は法律通りの綺麗ごとでは行きません。再雇用してもらおう立場の高齢者が、会社に文句を言うということが会社の意識を悪い方に向けさせた可能性もあります。ましてや給料減額したら会社側が敗訴するなどという前例を作ってしまった以上、再雇用促進に歯止めを掛ける事態もありえます。この会社さんもパートでなら雇ってもいいという事なので、大方長年の恩情を利かせたのでしょうか、本音は出ていてもらいたかったのではないのでしょうか、そんな風に思います。会社の可能な限りの温情が労働者の心に届かずだったことは残念なことです。しかし、高齢者は再雇用してくれればありがたいという感謝の気持ちを忘れずに、再雇用してくれた会社に対して条件がどうのこうのと文句を言うのは時期尚早な気がします。今の日本企業はまだまだ高齢者に

それほど理解があるわけではないからです。減給したら敗訴確定？定年後も現職時給与同額？こんなことであれば企業が高齢者を再雇用なんて絶対にするわけがない。そういう意味でこの事件に注視したわけです。

他にも先日、国会議員の先生が「採用した直後に妊娠で産休に入るなんてけしからん」といった趣旨の発言をして物議を醸していますが、これなんかも経営者であるなら雇用環境整備士（特に第Ⅰ種：育児者雇用の専門知識者）を会社内に設置しておけばこんな発言起きなかったのにと思いました。整備士の方なら「入社直後に妊娠発覚で産休」なんて事態の対処法は当然知っていますからね。法と現実には確かに違いますが、でも経営者の立場にしてみれば欠員補充で折角採用した人がすぐ産休なんてムカッとくる気持ちはまあわかりますけどね。労働者本人も知らずに入社後に妊娠発覚なら仕方ないと思いますが、妊娠を自覚しながらそれを隠して（守秘が認められて）入社できて産休育休・補助金取得が計画的にできてしまうというのは、確かに妊婦に都合が良すぎて会社側が可哀そうな気がしますのでこの点は法律改正してもいいのではないかなと思います。…（採用試験の段階で妊娠発覚している場合は会社側にその情報を知らせるようにするとか、単に妊婦だけを保護すればみんなが幸せになれるというわけでもないので、何か会社側も保護する必要は多少設けてあげるべきだとは思いますが）。

しかし、こうしてみると世の中、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用についての専門知識者はそれだけ少ないのだなと最近のニュースを見ていて感じました。雇用環境整備士の持つ社会的な重要性が少しわかったような気がします。

※なお、オフィスタには雇用環境整備士は第Ⅰ種から第Ⅲ種まですべての資格者が設置されています。

◎雇用環境整備士についてはこちら

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら



今年度も無事終わります。今年度を振り返ってみてみると、春先～夏頃までは好調で、秋～冬にかけて本格的にどこの企業も人材不足が深刻化してきたなという感じがします。本年度で気になったのは以下の点です。

- 本当にワークライフバランスを求めている主婦・ママさんの登録者が一気に増えた。
- 正社員になれなかったので仕方なく派遣登録をしようという者は減った。
- 女性活躍推進法・働き方改革など耳障りのよい言葉が飛び交ったが実際には具体的に把握している国民はほとんどいなかった。
- 週2～3日の扶養内で働ける仕事を取り扱う派遣会社が消えた。代わりに時短で週4日勤務などワークスタイルにそぐわない訳のわからない勤務形態の仕事が都内を中心に増えた(※オフィスタは週2～3日勤務を取り扱っています)。
- 就職活動に対して労働者がいい加減に取り組んでいる姿を多々見かけた。熱意が低い、本気度が低いというイメージの登録者が目に付いた。当然、就業はできていない。
- 50代以上の高齢者からの応募が増えた。が、その全員が採用に至るかという別物であった。原因にやはりスキル・能力の欠如と、この年代の方特有の大雑把さが企業に受け入れられにくいというミスマッチが挙げられる。

来年度はいよいよ働き方改革が動き出すのでしょうか。それとも内閣交代とともに消滅でしょうか？こういう制度・方針というのは総理大臣や政権が代われれば途端にガラッと打ち切られたり無くなったりしますので、本当に遂行されるか話し半分ですけれどね(なんとなく来年度で総理大臣も変わりそうですしね…)。

なにはともあれ、平成29年度皆さまお疲れさまでした、平成30年度もどうぞよろしくお願いいたします。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 527 話「講習会終了して」



講習会のお仕事を初めてお手伝いさせていただきました。事前準備から講習会当日までの数日間は、慌ただしく怒涛のような数カ月だったように思います。学生だった頃、資格試験の会場で試験監督のお手伝いをしたことがありました。今回の講習会では、募集から予約の受付、資料作り、当日の会場準備まで携わる機会が持てたことで、学生の頃感じた緊張感だけでなく、責任感も加わり、より一層の達成感を感じられたのだと思います。また数か月後には夏の講習会が始まります。今回の経験したことをしっかりと身に付けて、次回はよりスムーズに仕事が進むと良いなと思いました。2回目ともなればスムーズに事を運べなければ恥ずかしいですからね！

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

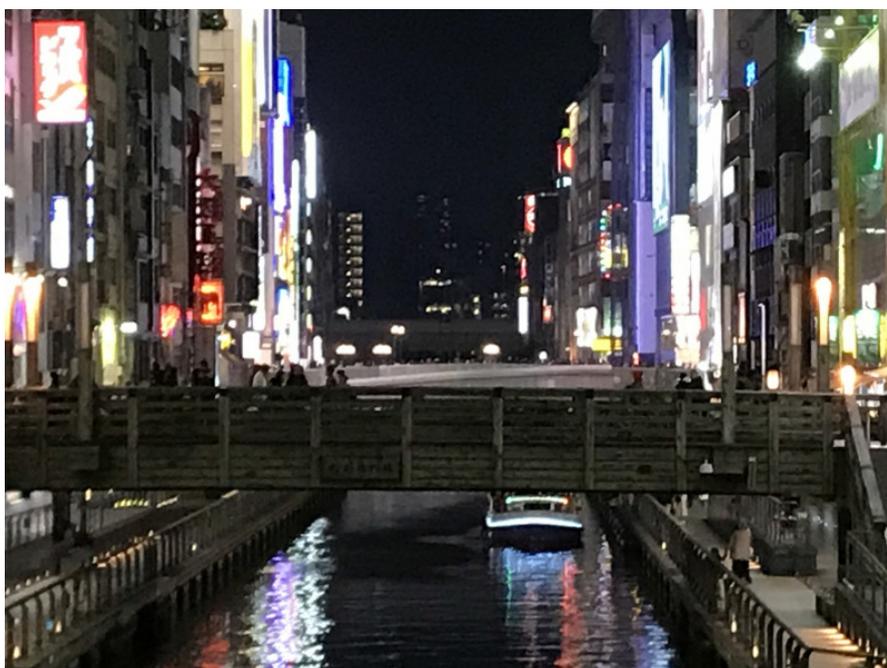
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 526 話「中国人観光客」



各地に出張して感じるの大都市圏の中国人観光客の多さでしょう。仙台・名古屋・大阪は中国語が街中に話されていて、ここは日本なのかさえ錯覚するほどの人出である。新宿や秋葉原も同じようなものだが、大坂道頓堀はとくに凄かったですね。キャリーバックをごろごろ転がすアジア系の方々、明らかに日本人観光客とは異なる。いわゆる爆買いと言われる土産品をどっさり持って歩いている。大きな旅行バックを道端で開けて何か詰めていたが、中をふと見るとバックの中身は購入した商品でぎっしりという光景は何度も見た。

道頓堀のドラッグストアは店員も中国人の方ばかりで、中国語が話せなければ採用されないのではないかと思うほど、特定のスキル保持者の雇用の創出に貢献していると思う。屋台のラーメン屋さんの店員から、喫茶店のパートと思われるおばちゃん、交番のおまわりさんなど、日本人でありながら中国語を駆使して会話している光景に驚いた。ホテル産業も盛況で、アパホテルのように観光客ブームに乗って一気に業績拡大の企業もあり、人材不足が危惧されています。需要があっても儲かって、だけれども人材が居ないということになれば当然、過剰労働は世にはびこってくるわけで、この状況が日本にとって嬉しいのか、日本人労働者にとって悲しいことなのかよく

わからなくなってきましたね(少なくとも物が売れているわけだから経営者にとっては嬉しい時代なのだと思いますが…)。

しかし、この光景は80年代に日本がバブル時代だった時と非常に似ていますね。海外旅行でブランド品から不動産からを無尽蔵に買い漁っていた時代、外国人から日本人バッシングされるほど金に糸目をつけずにやりたい放題の時代はありました。好景気に沸く中国人を見ていると、日本がバブルだったあの当時の日本人も海外の人からみるとこんな風に写っていたのかと重ねて思いを馳せてしまいます。ただ、今の中国バブルも**いずれは破綻するときは来るのでしょうから、その時の反動が日本の特にホテル業や飲食や小売店といったサービス業の雇用関係に大きく影響する**気がしてなりません。日本から中国人がピタッと姿を消した時のことを考えると、いまの日本の盛況も一気に衰退しそうな気がしています。**今の日本の景気上昇傾向(特に小売り・サービス・観光関連産業)**は中国人によってもたらされている部分も大いにあるので、中国景気次第ではいつ不景気になるかわからないので怖いですね。仕事柄、“景気と雇用”についていつも考えられている身なので、**国内景気＝海外の好景気**も関係しているのだということを出張で全国各地を見ているとつくづく実感しました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

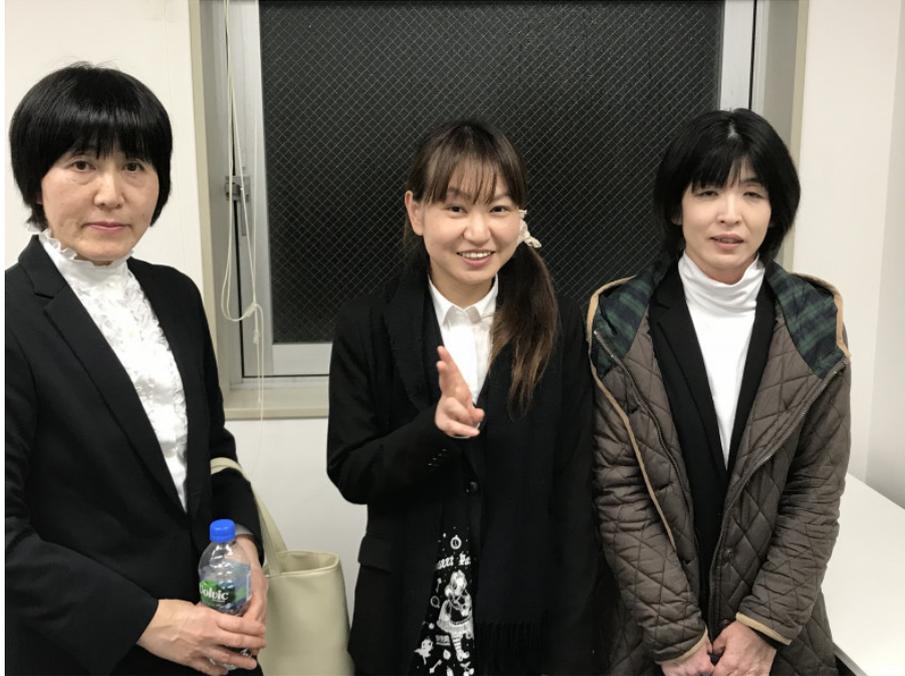
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第525話「名古屋～大阪へ出張」



先週は名古屋と大阪へ出張しました。全国各地で講習会を開催しているため、分担して出張しているわけですが、わたしの担当は名古屋・大阪の両会場でした。

日程的にも近接していたため、一度東京に戻るよりも通して名古屋～大阪を有給休暇を利用しながら移動・滞在してしまいました。といっても既に何度も来ている地域なので目新しいものもなく、1人出張のボッチということもあって日がな一日読書したりブラブラ街並み見学といったことでなんとなくの時間潰しだったように思います。ダイエット中ということもあって食い倒れるほどの飲み食いも制限できたので、お財布的にも助かったかなというところ。仕事も無事に終えて帰京し、ほっと一息の土日休暇です（また休みなのかという気もしますが…）。

PS. 写真は大阪でお世話になった現地のアルバイトのスタッフさんです。とても助かりました、ありがとうございます。また、ご一緒できたらいいですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 524 話「出張時の我儘」



明日から名古屋・福岡・大阪と出張の1週間です。地方に出張するのは若いころから多い方だったので、47都道府県は大体お仕事で回ったかなという感じです(逆に仕事で出張が多いためか、プライベートでは国内旅行はほとんどしない)。

出張に行く時の自分なりの我儘があります。

①荷物は必要最小限に留め、余計なものは持っていかない。足りなければ現地でなんとかすればいいかという考えなので、キャリーバッグの出番はまずない。が、仕事に関するツールや書類はできるだけ持参するようにしているので、出張前にデータ化してもらったり整理・ファイル化など部下には色々お願いする場面があり面倒をかけている。

②業務時間外はできるだけ遊ぶ。折角の出張なのにホテルに閉じこもりではもったいないので、18時以降は食事に繰り出したり(観光するほどの時間はさすがにないですが…)、有名店回りなど、ホテルに戻るのは午前様というのは茶飯事。ちなみに安いホテルは使わない主義でもあります。サービス面はもとより、セキュリティや仕事・作業しやすい部屋の環境というものもビジネスでは大事なので、あまり狭い部屋は好きではないため。

③飛行機は乗らない。事情があって飛行機は乗らない主義なので、遠い場合は夜行寝台列車や船便を使うことがあります。値は張りますがリッチに移動するのも時には良いものです。朝出勤して福岡へ行ってその日の夕方に貴社するというような場合は飛行機使っちゃいますけど、時間に

余裕があるならたっぷり時間を使って移動する性格です。最近は寝台列車が減ってしまって本当に寂しい限りです。

④土産は基本買わない。昔、上司と一緒に出張に行ったときに「出張のたびに家族に土産を買って帰ると、次も期待されて癖になるから買わない。」と話していたのが印象的で、それを真似しているということ。まがりなりにも仕事・業務で出張に来ているのだという自覚を促す効果があると自分では思っている。我儘というよりポリシー。

⑤遅い時間なら宿泊して翌日朝に帰京～出勤する派です。東京駅から自宅が近いならば多少無理してでも帰りますが、なにぶん都内でも田舎の方に住んでいるため東京駅から更に2時間を考えるなら宿泊派ですね。賛否はあるところですが、オフィスタでは「その日の内に帰京せよ」というルールはないのが特徴です。

出張が好きな人もいれば嫌いな人もいますでしょう。昔は出張していたが、結婚して出張に行けなくなった主婦・ママさんもいらっしゃるでしょう（特にママさんはお仕事の中で残念だという意見の上位に「出張に行くことができない」が挙げられていますよね）。でも旅行と出張は似て異なるもの。社会人経験が何十年あっても、いまだに人生のいい経験でありいい思い出作りになっています。

PS. 写真は仙台でお世話になった現地のアルバイトのスタッフさんです。とても助かりました、ありがとうございます。また、ご一緒できたらいいですね。

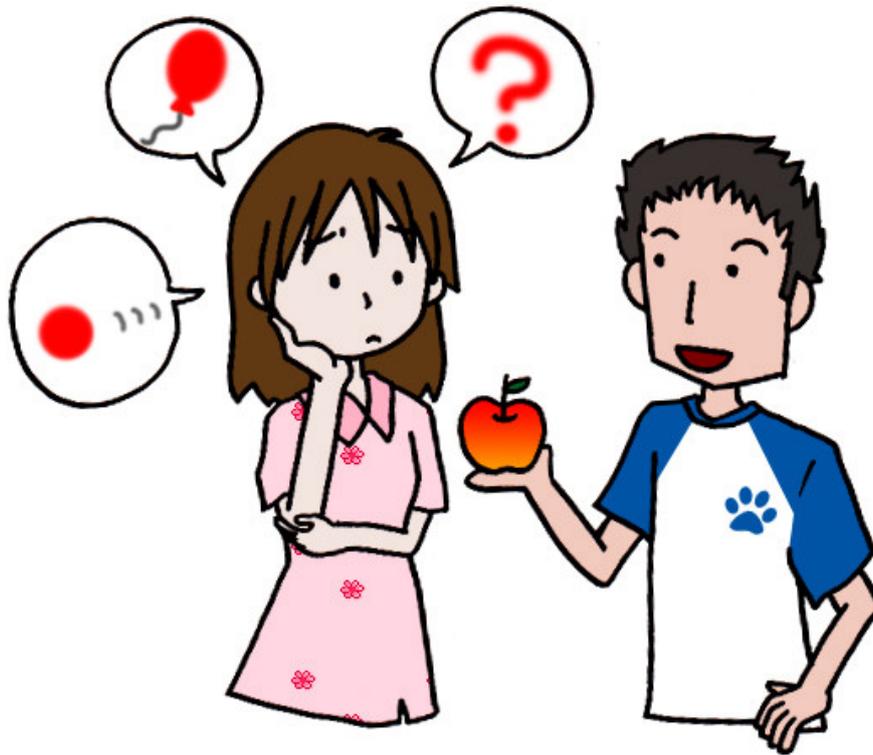
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



◎発達障害者の中でも専門的と言われる高次脳機能障害しかしこの障害の知識者を社内に設置する事は重要です

一般社団法人日本雇用環境整備機構が主催する管理職や人事担当者向けの知識養成講習会です。高次脳機能障害とは怪我や病気により、脳に損傷を負うことにより記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害等の症状が現れる発達障害の一つです。見た目からは健常者との区別が非常に分かりにくく、採用および職場適応については、上司・同僚・人事部など職場の中に知識者と理解者の設置が必要といえます。これらの高次脳機能障害のある社員の特徴や対応方法及び雇用管理を総務・人事・管理職の方に向けて解説します。ご家族や親族などの支援者、総務系部署への求職活動中の方なども受講ください。医師や医療従事者へ向けた高次脳機能セミナーは数多くありますが、一般人に向けた雇用関連の高次脳機能障害セミナーは非常に珍しいため、ご興味ある方はこの機会にどうぞ。

本オフィスタ・ブログ読者をご招待します。

本ブログの読者で、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又は検討中の会社の関係者

東京 2018 年 3 月 14 日（水） 中野サンプラザ
講師：小野寺敦志（国際医療福祉大学大学院准教授）

◎お申し込み：オフィスタ総務部

3/10 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。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 522 話「クレカを色々使っていますが」



現金をできるだけ持ち歩かないようにすればクレジットカードの需要が増えます。色々クレカを使ってみました、個人的な感想を書いてみたいと思います。

【ダイナース】

メインカードとして使っていますが、一番の魅力は通好み・知る人ぞ知るハイソサエティカードであること。このカードに憧れて欲しくてたまらなかったカードだけに、思い入れもひとしお。

知らない人は全く気付かないし、知っている人はお〜という感じで、本当に知る人ぞ知るのカードブランドだと思います。このカードが持てるようになったんだなという満足感が大きいですね。欠点であるWEBサイトが使いづらいのと、アップルペイに対応していないことの2点が改善されれば言うことなしなんですけどね。

【アメリカンエクスプレス・ゴールドカード】

同じくハイソカードですが、こちらはみなさんご存じの…という点が特徴。昔から変わらないカードの顔が持っていてウキウキします。アップルペイに対応しているので、サブカードとして利用しています。グリーンもカジュアル普段使い用に持っていますが、券面はグリーンの方が美しい気がします。

【セゾン・プリンスカード (VISA)】

西武線を利用する人、または西武線沿線にお住まいの方なら持っていて損はないカード。西武線に無関係の人はあまり意味がないと思いますが、定期券やら西武線の駅にある店では抜群の使い勝手が魅力。

【JCB ゴールド】

日本人なら JCB カードを1枚は持っておくべきかなと思います。メインカードとして十分使えますが、メイン・サブが決まっている人は年会費もかかることだし、敢えてゴールド持つ必要はないかなという気もします。プロパーカードならではのいい顔しているカード面だと思います。ブラックに相当する TheCLASS もそれほど敷居も高くなく狙えそうですが、ディズニーランドのクラス専用特典が弱くなってしまったのでちょっとガッカリで狙う気なくなりました。

【マスターカード】

MASTERは3枚所有しています。プロパーカードが存在しないのでちょっと残念ですが、ライフカードのマスターはプロパーカードを思わせるようなカード面が最高にカッコいいと思います。オリコ・ザ・ポイントのマスターもポイント率が抜群でなんといってもクイックペイとiDの両方が乗っかっているのが特徴。敢えてゴールド(年会費あり)にする必要はないかなという感じです。そしてdカードのマスター。1%還元やドコモユーザーなら持っていて損はないかも。iDはドコモが出しているものなので、アップルペイでクイックペイhが使えない時のメインiDとして使っています。いつかは持ってみたかった住信SBIのマスター・ブラックカードが無くなってしまったのは本当に残念です。

【ユニオンペイ】

国内では使い勝手が悪いです。暗証番号も分かりづらいし、ユニオンペイが使えるステッカーが貼られている店にもかわらず、カードを出すと決まって「店長~~~~！」となるのがオチで

中国ならともかく、日本国内ではまだどうにもならないですね。年会費無料ですがカード更新期に手数料が取られるのも×

とりあえず VISA・MASTER・JCB・AMEX・DINERS・UNIONPAY と世界 6 大カードは使っているわけですが、7 枚目の「DISCOVER」が是非日本でも取り扱ってくれる金融機関が出ることを願います。あと日本人にはまだまだ未知の「新韓カード」も気になりますね。

参考：オフィスタ NEWS 第 109 号「社会人にとってクレカとは～社内導入」

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 521 話「扶養内勤務者の一人勝ち到来か」



賃金3%引き上げというのは政府が国策として目標に挙げている数値ですが、実際3%上昇しているのでしょうか。もちろん上がった会社もあれば上がらなかった会社もあるでしょう。しかし、今問題になっているのは上がった上がらないではなく、**何故手取りが増えないのか？**ということのようです。

年収が増えても、手取りが増えないのは何故なのか。賃上げを実感できない、つまり給料が上がっても、イコール手取りが増えるわけではないということです。給料が上がっているはずなのに、手取りは知らないうちに下がっているというのがサラリーマン・OLの感触ではないでしょうか。内閣府の国民経済計算によると、2016年度の額面給与の総額は、4年前に比べ、およそ16兆8,000億円増加。一方で、手取りの増加は、7兆9,000億円にとどまった。つまりいくら**年収が増えても大半が、社会保険料や税金に消えている**といわけです。稼げど稼げど手取りは増えない現象なのです。サンプルとして挙げるなら、年収500万円・片働き4人世帯の手取り収入を10年間で比べてみると、434万円から404万円へと、10年の間で30万円/年も手取りが減少していることが明らかになります。減った原因は、「子ども手当の見直し」による負担増が12万円。社会保険料率の引き上げが4.5万円、消費税率引き上げが8.8万円。さらに、2019年10月に消費税が10%に上げれば、更にこれ以上になるという。

働いても働いても手取りが増えることはない日本の制度がここにあり、なんでこんなに取られなくちゃいけないだろうと愚痴を言うしかない国民たち。扶養の範囲内で税金免除されて、社会保険料も免除されている扶養の範囲内ではたらく主婦・ママさんといった女性たちの一人勝ちの様相を呈してきました。家事や子育てを犠牲にしてまで一生懸命フルタイムで働く女性よりも、週2～3日でゆとりをもって家事や育児の合間に働いている扶養内勤務者の方が恩恵を得る時代になったということでしょう。**なぜなら年収が増えても手取りが増えない人たちの中で、唯一、年収イコール手取りな人たち、それが扶養内ではたらく主婦やママさんというわけですからね。**当然、そちらに流出されては困りますので女性活躍や一億層活躍や働き方改革など耳障りのよい言葉で主婦や・ママさんを限界まで労働に従事させたい国策なのもまた真理でしょう。どちらを選ぶも自由ですし、扶養内の働き方を目指したい人は「はたらく女性/育児とお仕事のオフィスタ」へご相談ください。**女性は男性とは違います、そういう意味では男女平等だとは思いません、女性活躍というけれどそれが女性にとって本当に必要なことなのではないでしょうか。**いづれにしてもワークライフバランスを大切に！

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

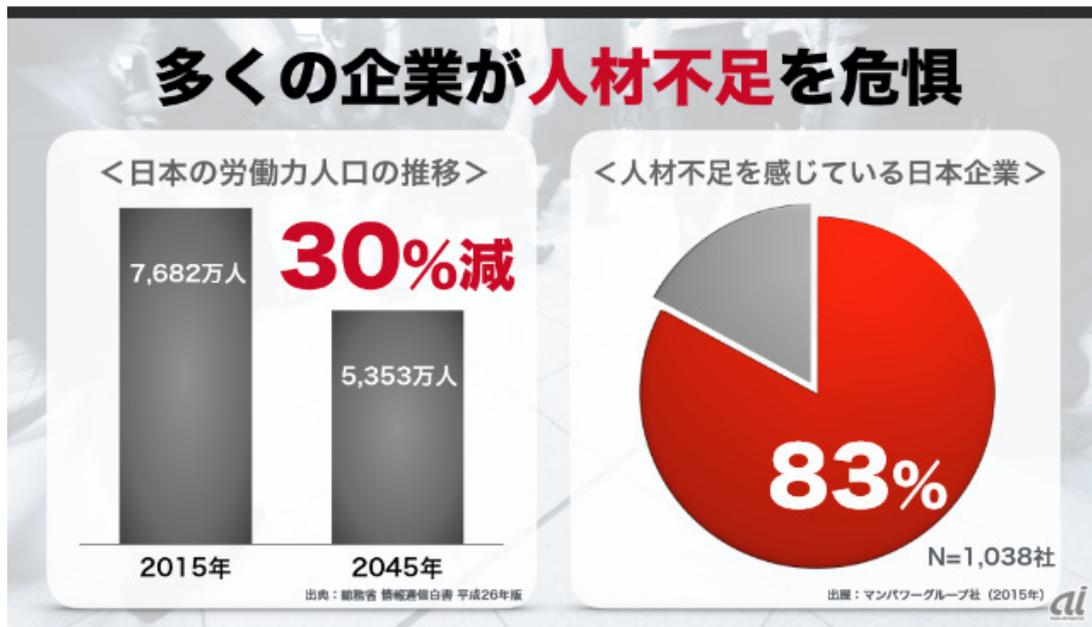
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 520 話「人材不足の世の中ですか？」



先日面接したスタッフさんから、「どこの会社も倍率が高くて内定が取れない」とのこと。世の中では人材不足が叫ばれていますので、てっきり労働者は引手あまたかと思いましたがそうでもないようです。TV や新聞ではどこも人手が足りていないと聞きますがそんなことはないのかと尋ねると、「それは条件が悪かったり、人気のない業界・業種の話であって、大手企業はじめ人気の募集には数十倍の応募倍率がつきますので、内定を取るのは狭き門なんですよ」とのこと。なるほど、いわれてみれば人材が足りていないと報道されているのは、コンビニや飲食店・介護・建設といったいわゆる不人気業種ばかりの気がする。女性の場合、事務職は人気なので、内定を取るのは一苦労なのだそうです。

確かに事務職（デスクワーク）は女性の中途採用として、社員・パート・アルバイト・派遣を問わず人気の部門です。一昔前に比べると、応募倍率はともかくとして、内定を取れる人材と取れない人材がハッキリと分かれてきているように思う。巷で言われている「どこの企業も人材がいなくて困っている」とは、応募は多いが採用に値する人材が少ないという事も意味しているように思う。多くの求職者を見ていて感じるのはエクセルを中心とした PC スキルが低下していることが挙げられます。男性の場合は PC スキルは向上しているようですが、女性（特に主婦・ママ）の PC スキルは一昔前よりも格段に落ちている。逆に MOS 取得など突出した女性もいるため、上級か初級かの二分化傾向で、中級くらいのそこそこ出来る人材が消えています。企業が欲しいのはこのそこそこレベルの事務員 OL なんですけどね…。

ともかく、人材がない・人材が足りないという報道がある以上、人手不足なのでしょう。マンパワーとしての労働者数が国内に足りないのか、それとも働きたい者は溢れているが企業が欲しいと思うスキル保持者が国内に足りていないのか、個人的には後者の気がしますので、求職者の方は「人材不足だから就職は簡単な時期だ」と錯覚しないように注意が必要です。企業の要

求が高くなったから企業の満足いく人材が減ったとも考えられますので、**人材が足りない＝応募すれば内定という図式ではない**という事を忘れないように。

企業側も人材がないというのは市場に求職者がいないという意味ではありませんので、条件さえ満たせば応募倍率は数十倍にも集められるという事です。ただ、株価下落などこれからまた日本経済が不景気に落ち込みそうな雰囲気なので（H30年2月中旬）、一時期上向きだった景気も既にどうなることやらで、先が見えない中で**求人企業自体も減ってくる**かもしれませんけどね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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519話「パート平均時給は1,073円」



1/17 付のリクルートジョブズの発表によると、**首都圏のパート平均時給は 1,073 円**で前年同月より 26 円増とのことでした。この数字を見て主婦やママさんといった扶養の範囲内で働いている女性はどう思いましたか。高いと思いましたか？安いと思いましたか？

ハケン会社の担当者として、日々現場を見ている私の感覚からすると“まあこんなもんかな…”という印象でした。但し、オフィスタの職員としての立場で見ると“随分低いなあ…”という印象でした。

都心のハローワークの求人動向や求人サイトの募集を毎日眺めてチェックしている私どもからすれば、パートの場合は 900 円台の募集が乱立している印象が強かったので、この記事を見て“へー、平均で千円超えているんだ”というのが率直な感想です。一方で、オフィスタで募集を出している求人は、単発でもなければ、時給が千円などという低い設定であることはまずありえない。“景気が良くなったとはいえ、パート労働者にはまだまだ随分厳しいんだな”というのもこれまた率直な感想でした。ハローワークなどに出ているアルバイトやパートとハケンを比べてしまったら、そりゃ**ハケンの方が時給は高いに決まっていますが**、それにしても随分開きがあるものなんだなと思いました。

ちなみに職種別では、「販売・サービス系」(+26 円)、「フード系」(+24 円)、「製造・物流・清掃系」(+17 円)、「事務職系」(+6 円)。なお、首都圏の 1,073 円は他県を引き離し全国で最も高い数値でした。

パートは時間制限での勤務形態がメリットだが時給は低い、ハケンは時給が高いのがメリットだが勤務形態は社員と変わらない、この両方の良い所を組み合わせたものが主婦・ママさんのための「オフィスタのパート派遣」というシステムです。

◎世の中の平均時給では満足できない人はオフィスタへ。

[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 518 話「オフィスタ・フルタイム促進キャンペーン」

就業時に” もれなく全員に”
10万円 プレゼント

オフィスタ・ホームページの
フルタイムのお仕事ならどれでもOK

1月18日～21日の間に応募したかた限定!

◎【フルタイム促進キャンペーン】オフィスタ公式ホームページのお仕事 GET で必ず当たる
10万円

〔応募条件〕オフィスタ登録者限定

〔対象案件〕オフィスタのホームページで現在求人募集中のフルタイム案件（週5日以上で1
日7時間勤務以上の長期案件）のお仕事限定

〔期 間〕1月18日～21日までに応募し就業が決定した場合にもれなく全員に支給される

オフィスタHPをご覧ください（ <http://www.offista.com> ）、ご興味があるお仕事にエント
リーください。

[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 517 話「2018 年の雇用動向の予測と考察（後編）」



前回 2017 年の振り返りに続き、今回は 2018 年の雇用動向予測です。

【2018 年の雇用動向予測】

①今年も副業が当たり前として定着する時代になるのかどうかを計る 1 年になりそうです。昨年末に政府が発表した副業公認の流れが一般化するかどうか（*オフィスタNEWS第115号特集「ダブルワークと副業が公認解禁か!？」参照）。これまで後ろめたいイメージだった副業が堂々と認められるとなれば労働者の勤労形態は一変する可能性があります。副業するなら自宅付近で考える者が増えるため人手不足の外食産業やコンビニでの人材獲得が容易になるなどメリットがあります。副業先を探すために人材派遣会社を活用する者が増えるということも挙げられます。ただ、現在国内の7割近い会社が従業員の副業に抵抗があるそうです。情報漏洩は勿論、女子従業員がスナックでホステスなどの副業をしているときに取引先のお客さんがその店を訪れて「お宅の社員が働いていたよ」なんてことになったら会社の信用失墜にもなりかねないとお堅い会社も存在し、副業させるにしても勤務先や守秘義務をしっかりと保証する第三者仲介人が必要になりそうです。その部分を派遣会社が担うのかどうか鍵になりそうな予感がします。そもそも副業解禁の発端は、過剰な残業制限の結果、残業させてもらえなくなった労働者の収入が減ってしまったことが原因です。であるならば、“残業公認”の風潮をまた作れば副業の必要性はなくなるという事でもあります。残業でも副業でもどのみち所詮は過剰労働に変わりないの

ですから、それなら元の「日本企業には残業は当たり前」の風潮に逆戻りしていくのかどうか興味深い所です。

②ワンオペ（家事・仕事・育児）が主流化するのかどうかを計る1年になりそうです。これまで週2～3日扶養内で働きたいとか時短で働きたいという形態だから労働に興味を示していた主婦層が、フルタイムで働くのであれば（そういう流れを余儀なくされるなら）、希望するWLB自体が崩れてしまいます。イクメンが叫ばれていたのは2年も前の話です。イクメンという言葉は定着したけれども男性の育児休業者が増加したとはお世辞にもいえる程の実績を残せないまま最近では話題性すらなくフェードアウトしました。女性の幹部職を各企業内で一定割合まで増やすという国家戦略も結果は言わずもがな見る影もないまま自然消滅しました。さて今度は“働き方改革”を持ってきたわけで、女性の短時間労働禁止論・フルタイム化推進論・扶養控除廃止論など、なぜそこまで男性にとって代わって女性を労働に無理やり従事させようとするのかわかりませんが、このまま女性の負荷が進めばワンオペも進むことは想像できます。昨年よく聞かれるようになった用語ですが、ワンオペ育児とは家事・仕事・育児を男性に頼ることなく1人で完結する事です。元々は夫が単身赴任や病気などやむを得ない事情による1人育児を指しますが、最近では夫や会社の非協力や理解不足により頼りにせず1人頑張るという意味を持ちます。これはイクメンやWLBにもう期待が持てないという女性の意思表示ではないかと思います。男性や世の風潮が女性のWLBに協力的であれば主婦・ママさんの需要も当然あるでしょうし、逆に女性も男性同様の勤労すべきなのだという風潮になるならWLB崩壊を意味することなのでワンオペが一般化しそうです。働き方改革がどの程度の本気度で取り組まれているのかによりますが女性（特に主婦層）の働き方はこれにより左右されそうです。

…ということで2018年ワードは「副業」と「ワンオペ」を予想してみました。どちらも今年の労働・雇用に関する重要な位置を占めると思われますので、この2点に注視し動向を見ながら行動幹にしていくつもりです。オフィスタでは「こういう働き方がしたい」という要望に満足いただける“ご縁”を創造したく今年も努めさせていただきます。（オフィスタNEWS第116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](#)

第 516 話「2018 年の雇用動向の予測と考察（前編）」



慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に 2018 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 2017 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2018 年の雇用関連の予測を試みたいと思います。

【2017 年に感じたこと】

①昨年頭に、2017 年は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も、そのしわ寄せが労働者に降りかかるのではないかと予想しましたがいかがでしたでしょうか。昨年ニュースで労働関連の話題と言えば「残業問題」ばかりでした。電通事件や一部の劣悪な労働環境が蔓延している悪質な企業撲滅のために労働局が本腰入れたのは良いことだと思いますが、**健全な一般企業までがこれに過剰に反応し過ぎた**感がありました。法律と現実が違うため残業をゼロにするなど実現不可能ですがその妥協点が見出されるのかどうか、ある程度「常識的」な範囲内での残業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 年になるだろうと昨年予想しましたが、**労働者は是と捉えたのに対して、企業側が非と捉えてしまった**ようです。残業を無くして休暇を増やせば労働者が豊かな生活を送れるというのは誤りです。例えば最たるものはプレミアム・フライデーで企業も労働者も冷やかな目で見ているのは記憶に新しいところです。日本は特に祝日も多いため、ノー残業や休暇の押し付けをされても労働者はうんざり気味で、むしろ

残業代も収入見込みとしていた人にとっては風潮のしわよせを喰らった格好になりました。公務員やよほどの大企業でもない限り、Pフライデーのような制度が日本で根付くことは決していないのですが、誤った方向性が生んだ産物でした。

② 1億総活躍で女性、特に主婦やママさんの仕事への意識が微妙に変わるのではないかとこのことを昨年初めに予想しました。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況ではありません。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位にできるのか？と予想しました。いつの間にか1億総活躍から“働き方改革”とその身を変えて進められましたが、**ワークライフバランス（WLB）を目指す女性には大変厳しい改革**に思えました。主婦層の7割がこの改革には異論を唱えるのではというデータもあり、まさに独身女性を主体にした考えの改革のように今のところ思えます。週2日の扶養内のお仕事を希望していた女性にとっては昨年後半はお仕事を見つける事さえできなかったのではないのでしょうか。求人募集サイトなどをみても今や「週2日勤務」などというお仕事を探すことは困難です。働き方改革の名の下に「週5日の1日4時間だから主婦歓迎」などの訳の分からない募集が増えてきました。大手派遣会社でも「週3日勤務」は殆ど姿を消しつつあり「週4日か週5日」が主流になりました。**“勤務時間は短くてもよいので週4～5日にこだわる”**というのが今の主婦向けの募集案件なのです（*これについては色々この業界の裏事情があるのですが、敢えてここで書くべきではないと思いますので伏せておきます）。

オフィスタではできるだけ主婦・ママさんのWLBに合った形でのお仕事紹介をしてきましたので、**他派遣会社よりも柔軟な勤務形態を取り入れて昨年は順調な1年だった**ように思います。勤務形態や働き方の選択肢を幅広く色々導入したため同業他社とは一線を画しているため、特に主婦やママさんのスタッフの方々には満足していただけたのではないかと思います。数字的にはWLB重視で働きたい女性のオフィスタへの登録率は前年比210%増で創業以来最高値を記録しました。派遣離れと言われている昨今では驚異的な数字であると思っています。それだけ**WLB重視で働きたい女性の駆け込み寺**が世の中に少なくなっている、オフィスタのようなスタイルの会社が選ばれるべき理由が生まれているということでしょうか（昨年後半の同業他社が週2～3日勤務撤廃に伴いオフィスタへの登録者が急増した）。

さて2018年はどんな年になるのでしょうか…。つづく
（オフィスタ NEWS 第116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515話「オフィスタお年玉キャンペーン」



**オフィスタ・ホームページの
お仕事どれでもOK**

1月9日までに応募したかた限定!

就業時に”もれなく”50000円プレゼント

◎新春【お年玉キャンペーン】オフィスタ公式ホームページのお仕事 GET で必ず当たる5万円

〔応募資格〕本ブログを読んでいるかた

〔対象案件〕オフィスタのホームページで現在求人募集中のお仕事の全てが対象

〔期 間〕1月9日までに応募し就業が決定した場合にもれなく全員に支給される

オフィスタHPをご覧ください（ <http://www.offista.com> ）、ご興味があるお仕事にエントリーください。

今年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)
[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第514話「謹賀新年2018」



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「女性活躍」と「残業」という言葉が仕事関連業界では頻繁に聞かれました。一億層活躍から女性活躍に本格的にシフトしてきた感があり、ニートなど現実的に後押ししても働かない者よりも「現実的に勤労の提供をする主婦・ママさん」に絞られてきたのではないかと感じま

す。そうはいつでも主婦が男性サラリーマンの勤務形態で平等に働けるとは現実的に考えづらいことから、男性の勤務形態を変えていく必要性があります。要するに女性の勤務形態に男性や会社側が歩み寄るといことです。その第一弾が残業を減らそうという風潮が挙げられます。同時に残業減により収入が減った男性のために副業を解禁する流れが来ています。しかしながら、実際には残業が減って喜ぶのは実は男性で、副業（サイドビジネスや在宅を含む）を喜ぶのは実は女性という構図になるのではないかと思います。2018年はたしてどうなりますかね。「育児＝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から、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は今年も不可欠となってくるでしょう。特に、本業を持っている女性が副業としてハケンを活用する時代がきそうな予感がします。今年も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”ハケン活用の多様性を模索する”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步先を行く支援強化を考えております。

この2018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。

平成三十年元旦

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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第513話「年末年始のお知らせ（2017-2018）」



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。

2017年12月28日：AMで通常業務終了

2017年12月29日：社内面接・就職相談のみ受付

2017年12月30日：社内面接・就職相談のみ受付

2017年12月31日～2018年1月3日までお休みになります

2018年1月4日：11時より一部業務開始

2018年1月5日：通常業務

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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 512 話「JEE が H30 年 2～3 月に雇用環境整備士資格講習会を開催」



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 29 年度第 2 回の『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅲ種）講習会』を開催します。雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、役員・管理職・人事総務担当部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした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ます。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ます。

現在全国に延べ 4,933 名の整備士が認定・登録されています（H29.9.30 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ます。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・仙台会場・名古屋会場・高松会場（名古屋と四国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七会場が設けられました。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 12/18 よりインターネット先行で開始されます。

開催日時：

- ①第Ⅱ種（高松）：平成30年2月14日（水）13：00～16：50
- ②第Ⅲ種（東京）：平成30年2月20日（火）13：00～16：50
- ③第Ⅱ種（東京）：平成30年2月21日（水）13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（東京）：平成30年2月22日（木）13：00～16：50
- ⑤第Ⅰ種（仙台）：平成30年2月26日（月）13：00～16：50
- ⑥第Ⅱ種（仙台）：平成30年2月27日（火）13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（名古屋）：平成30年3月5日（月）13：00～16：50
- ⑧第Ⅲ種（福岡）：平成30年3月6日（火）13：00～16：50
- ⑨第Ⅱ種（福岡）：平成30年3月7日（水）13：00～16：50
- ⑩第Ⅱ種（大阪）：平成30年3月8日（木）13：00～16：50
- ⑪第Ⅱ種（東京②）：平成30年3月14日（水）13：00～16：50

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、高松会場は高松センタービル、大阪会場は大阪研修センター江坂、名古屋会場はプライムセントラルタワー、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/1802.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

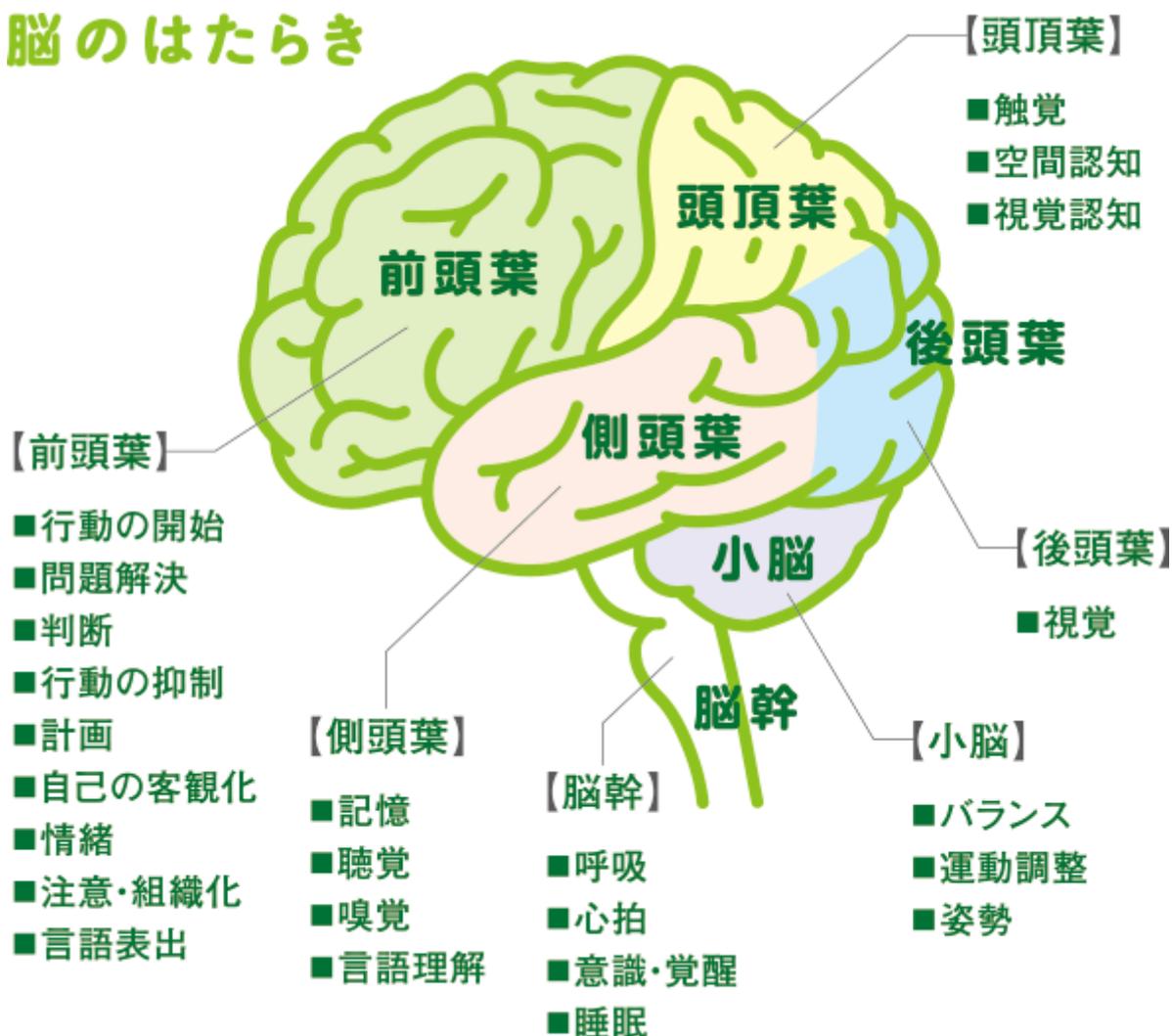
オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第511話「JEEが高次脳機能障害者雇用における知識養成講習会を開催」

脳のはたらき



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 30 年 3 月に「高次脳機能障害の社員の雇用管理のために管理職及び人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会」を開催します。

怪我や病気により、脳に損傷を負うと、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害などの症状が現れます。日常生活及び社会生活への適応に困難を有することがありますが、これらの高次脳機能障害については診断、リハビリテーション、生活支援等の手法が十分に確立しているとはいえません。高次脳機能障害のある人の困難さは、見た目からは分かりにくく、採用及び職場適応については職場の十分な理解が必要です。2016 年 4 月の障害者差別解消法の施行により、企業は合理的配慮の提供義務があります。企業として障害を理解し、どのように合理的配慮を提供していかなければならないのか、管理職及び人事担当者が知っておくべき高次脳機能障害の特徴と雇用管理についての知識と対応を解説します。平成 30 年 4 月に予定される精神障害者の雇用義務化に備え、精神障害者の採用・雇用管理の準備等にも役立ちます。企業の人事

担当者のみならず障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、高次脳機能障害に関わる医療関係者、大・中・小・高・短大・専門学校職員や就労支援機関等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単位が付与されます。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ます。

東京で会場が設けられ、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12/18よりインターネット先行で開始されます。

開催日時：

東京会場：平成30年3月14日（水）10：00～12：15

講師：小野寺敦志（国際医療福祉大学大学院准教授・NPO法人若年認知症サポートセンター理事）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ

受講料：「発達障害の社員の雇用管理のために管理職及び人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会」（本ブログ第510話参照）を受講した方は特価¥2,000円にさせていただきます。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1802f.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NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 510 話「JEE が発達障害者雇用における知識養成講習会を開催」



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 30 年 2 ～3 月に「**発達障害の社員の雇用管理のために管理職及び人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会**」を開催します。

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います。毎年障害者の就職件数が右肩上がり伸びる中で、発達障害者の採用が増えてきました。また、既存の社員の中にも職場適応がうまくいかずに発達障害の診断を得ることがあります。2016 年 4 月の障害者差別解消法の施行により、企業は合理的配慮の提供義務があります。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀だけれども、職場でのコミュニケーションに苦手さのある発達障害者のトラブル事例を多く取りあげ、**企業としてどのように合理的配慮を提供していかなければならないのか、管理職及び人事担当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知識と対応を解説します。平成30年4月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。企業の人事担当者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害に関わる医療関係者、大・中・小・高・短大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単位が付与されます。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ます。

東京・大阪・福岡・仙台・名古屋・高松（四国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12/18よりインターネット先行で開始されます。

開催日時：

高松会場：平成30年2月14日（水）10：00～12：15

東京会場：平成30年2月21日（水）10：00～12：15

仙台会場：平成30年2月27日（火）10：00～12：15

名古屋会場：平成30年3月5日（月）10：00～12：15

福岡会場：平成30年3月7日（水）10：00～12：15

大阪会場：平成30年3月8日（木）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 ※福岡・大阪会場のみ）

開催場所：東京会場は中野サンプラザ、仙台会場は仙都会館、高松会場は高松センタービル、名古屋会場はプライムセントラルタワー、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/1802d.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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 509 話「JEE が個人情報保護法改正における知識養成講習会を開催」



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 30 年 2～3 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』**」を開催します。

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、仕事をしていると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単位が付与されます。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ます。

東京・仙台で会場が設けられ、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12/18よりインターネット先行で開始されます。

開催日時：

東京会場：平成30年2月22日（木）10：00～12：15

仙台会場：平成30年2月26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：東京会場は中野サンプラザ、仙台会場は仙都會館

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE）

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/1802e.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NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

第 508 話「コーヒーショップの魅力」



最近では、コンビニを街で当たり前のように見かけるのと同じく、コーヒーショップも数多く見かけるようになりましたね。コーヒーショップが増加傾向にあるのは、コーヒーに魅力があって・・・、ということではないように思います。コーヒーショップで飲むコーヒーは、自宅でインスタントコーヒーを淹れて飲むコーヒーと比べると格段に美味しいのは事実です。インスタントコーヒーが悪いと言っているわけではありませんが、要するに、コーヒーを飲む空間・雰囲気も問題なのです。子供たちに荒らされたゴチャゴチャな室内、洗濯物が窓越しに見える景色が、味を落とす要因になっているのではないのでしょうか。

私が学生の頃はコーヒーなんて何が美味しいのか分かりませんでした。コーヒーの知識がないにも関わらず、コーヒーショップで“エスプレッソ”なんて頼んだ日には苦い経験をしました。カッコつけていたのですね。恥ずかしい記憶です。ですが、現在はコーヒーも○○フラペチーノやクリスマス○○ラテといった、苦いだけではないお洒落でデザート感覚で飲めるものが増えていきます。学校帰りに、お友達とお喋りしたり、デートの待ち合わせに利用したり…学生に人気が出るのも分かります。羨ましい限りです。コーヒーの紙カップの模様もお洒落ですよ。素敵なデザインの容器を持ち、さっそうと歩く姿はファッション誌の一面にも載っています。ファッションの一部になりうるのかもしれないね。

ただの専業主婦だった私が、社会復帰後に思うことは、コーヒーは単なる眠気覚ましという感覚よりも、ファッションの一部でもあり、家で飲むものよりも贅沢なものということです。仕事の休憩時（コーヒータイム）には最高の息抜きになるのです。この忙しい時期だからこそ、お疲れの皆さん、休憩にコーヒーはいかがでしょう。

[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎[オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 507 話「朝の通勤ラッシュに想うこと」

子供を送り出してから出勤するのは私の毎日の苦痛でもあります。オフィスタは新宿の新都心に事務所があるので、ラッシュ時間帯をズれているにもかかわらず毎日電車内はギュウギュウ状態です。朝の通勤電車に乗る時に、いつも気を付けていることが3つあります。その自分に課したルールは、電車に乗り込む前から始まっているのですが、まずは呼吸を整えることから始まります。息を荒げ、汗を流し、肩を震わせ乗り込もうものなら、他の乗客に不快を感じさせるのではないかと思うからです。それが餃子などを食べた翌日なら尚更です。

二つ目は、鞆は自分の膝の前に置くことです。満員電車で、リュックを背負って乗ることはタブーですが、肩に掛けて乗ることもまた鞆の角が他の乗客には邪魔になると思うのです。また、防犯対策にもなると思います。昔、実際に財布を掏られた経験があるから言えるのですが…。

三つ目は、車内は奥の方へ進み、吊革に捕まることです。例え数駅先が降りる駅であったとしても、ドア付近に立っているよりも快適な空間が得られるのは明白です。また、痴漢に遭う率も低くなると思います。最近のニュースであった集団痴漢の被害をみても、取り囲まれる状況が生まれるとすればドア付近に違いないと思ったからです。

朝の通勤列車でこれほどまでに気を遣い、殺気立った車内にストレスも溜まるのですが、急行列車から各駅停車の列車に乗り換えた時にガラガラの車内を見て、パッとそこはオアシスではないかと思うことさえある。各駅停車の列車には“何を皆さん、そんなに急いでおられるのか”と言わんばかりに、小さな子連れの親子や、お年寄りが醸し出す穏やかな空間がそこにはあります。ラッシュ時には、騒がしく邪魔扱いされる存在も、そこでの笑い声や話し声は、車内を穏やかな空間にする癒しの存在になるのだから不思議である。各駅停車に乗る乗客達もまた、余程の急用で通勤ラッシュに乗らなければならない状況でない限り、自分の立場をわきまえ、時間に余裕を持った状態で各駅停車を利用しているのではないかと思う。

このことを踏まえて、私は、朝の通勤ラッシュは、男性も女性もお年寄りも妊婦さんも、“皆が平等なのだ”と思うようにしています。実際、臨月まで通勤ラッシュを利用していた私も、そ

れなりの覚悟を持って通勤していたので、経験上例え優先席の前に立ってしまったとしても、譲ってもらえるとは思っていません、譲ってもらえたのも一度きり。まさに、朝の通勤ラッシュに乗る乗客は同じ戦場へ向かう戦士であり、平等な社会で成り立っているのであると年の瀬も感じる時期もあるのか、シミジミ思います。オフィスタは育児とお仕事の両立をしているママさんハケンなので、私と同じ通勤ラッシュで苦勞をしている人は大勢いるでしょうから“毎日お疲れ様です”と心から言いたい。



[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 506 話「ブランク後の社会復帰に必要な武器」

結婚・出産・育児・病気・介護…ブランクが生じるきっかけは様々ですが、社会から離れている空白の期間が長ければ長い程、復帰することに不安を感じるのは私だけではないでしょう。私もブランクがあり現在復帰を目指してオフィスタでアルバイトをしながら修行中の身ですが、空白の期間は年齢をも押し上げるのだから早く復帰しなければと女性は不安や恐怖を感じるのは当然ですよ。ただ、その不安を払拭するためのブランクを埋める方法があるのではないかと私は思います。そのヒントをくれたの「**武器を持つように**」という言葉で、これは実はオフィスタのある職員さんから受けたアドバイスです。武器とは突出したスキルのことで、これを身につけるためには時間・労力・お金も掛ける必要があるのですが、目標・目的に合った行動・スキルを

身に付けば、おのずと結果も付いてくるでしょう（もちろん、並大抵の努力では済まないの
しょうが…）。

スキルを身につけるために努力・労力を惜しまないのは当然ですが、問題はお金である。お仕
事が決まるまでは無収入であるのだから、余程の才能やセンスを持っていない限り、武器を身に
つけるまでに掛かる時間と費用は膨大であるように私は思います。1~2日で身につく程度のス
キルで就活が勝ち抜けるなら誰も苦勞はしません、当然突出したスキル保有ということになっ
てきます。高い欲を持てば持つ程ブランクの壁は大きくなるのしかかるのですが、同時に会社からは高
いスキルを求められるので、それなりの武器を装備するための資金も必要だということを実感。
だからと言って、欲を捨てろとは思わないが、果てしない道のりに思えてきて自分の身の丈に合
ったレベルの最良の選択をするのも賢い生き方のようにも思えてきてしまいます。

どちらにせよ社会は日々進歩し変化しているわけですから、それに適応すべく術を身に付けて
いかなければならないのは事実で、働く以上勝ち組と負け組は能力値で決まるといっても過言で
はない。実際、成功している人の多くはスキルがあるにもかかわらず勉強する時間や勉強するた
めの教材等に自己投資をして、そのスキルに更なる磨きをかけているのですから、就活中の身で
これから武器を身につけようと頑張っている者がそれを追い付き追い越そうとするのは至難の
業とも思える。仕事をしながらスキルを身に付けられればとお考えの方もいると思いますが、そ
んな虫の良い話はそうそうなくて、現実はずっとスキルありきで、武器を持つ者からお仕事を勝ち
取っていく厳しい世の中で武器がなければなかなかチャンスが回ってこないのです。

就活において内定はゴールかと思っていたのですが、内定はスタート時点に過ぎないことを悟
りました。長いブランクの末、上手く社会復帰を果たせたとしても、その後も努力を厭わない姿
勢は社会の荒波の中で生きていく上で必須だし、女性の社会復帰・お仕事探しをそこまで深く考
えたことがなかったので、ハケン会社の中という就活の最前線ではたらいとみて初めて見えた光
景に思います。私同様にブランクがあって、武器ももっていないくて、それでも社会復帰を目指す
女性に幸あれと祈っています。諦めなければ欲しいスキルは必ず手に入れられると信じて…。



[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 505 話「電車で妊婦さんを見かけたら」

最近は大変なマタニティマークというものがあるのがあって妊婦さんであることが周囲にハッキリわかるので便利です。街中でマタニティマークをよく見かける機会があり、「本当に少子化なのか？」と疑問に思ってしまうほどです。電車に乗っていると妊婦さんが乗ってくることも日常茶飯事なわけで、周囲の対応を見ているとなかなか興味深い。サッと席を譲る人もいれば、急に眼をそらし居眠りを始める方など人間模様が車内には溢れています。

私も数か月前からマタニティマークを付けて外出しています。電車に乗る際、優先席の方にいるのがよいのですが、混み具合やその時の状況で普通席の方にいることも多々あり、そんな時声をかけていただけるととても嬉しいです。何よりも気にかけていただけたことに毎回感謝しています。特に、夕方や夜の帰宅時間ではなく、朝の通勤時間帯に男性の方がよく譲ってくださいます。みんな朝は眠いし、なるべくなら座っていたい気持ちがあるだろうに、と思うとありがたい反面申し訳ないという気持ちが沸きます。同世代の女性よりも学生から 50 代くらいまでと年代問わず男性の方に多いというのは何とも複雑な気がしますが、レディファーストなのでしょうかね。あとは、自分の母親くらいの年齢の女性もよく声をかけてくださいます。経験があるからでしょうか。温かい気持ちになります。

逆に、あまり良い話ではないですが目の前に立ってしまうと嫌な顔をされたり、「おなか大きくないのにね」というような趣旨のささやきが聞こえたこともあります。声を大にして言いたい。『妊婦＝おなか大きい』ではありません！むしろおなかが大きくなる前の方が色々なことに気を付けたり様々なつわりで体調が悪く、なんてことなかった乗り物移動がとても大変なんです！私も今はだいぶ治まりましたが、窓から見える景色で目が回ったり、一駅ごとに降りて休まなければいけなかったという経験をしている方も多いいはず。

マタニティマークを見かけたら積極的に譲ってください、とは言いません。誰でも座って移動したいときってありますからね。でも、もしマタニティマークを見かけたら、見た目は妊婦さんじゃなくても「大変なんだろうな」って思っていたきたいです。そして、「よかったら座りませんか？」ともし言っていたら、その方は体以上に心がとても温まり休まると思います。不安定な体調と気持ちがホッと落ち着く魔法の言葉かな、と私は思います。

育児と仕事の両立がオフィスタのコンセプトですが、マタニティの段階からの「お仕事・業務・

通勤など」…はたらくということに色々考えるべき課題はたくさんありますね。

このパソコンに座っている職員は妊婦さんです
妊婦さんにやさしい職場環境の整備にご協力ください



オフィスタが無料で配布している「職場内のPC 壁紙専用マタニティマーク」

<http://www.offista.com/maternity/index.html>

◎参考：オフィスタ NEWS 第 91 号（特集：「マタニティマークに世間の反発を考察」）

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 NEWS（無料メルマガ）はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 504 話「最近の育児中女性を見て思うこと③」

オフィスタは育児とお仕事の両立をコンセプトとしたママさんハケンの会社です。待機児童で子供を預けられなかったからはたらくという噂をよく聞きます（そういえば「保育園落ちた、私はたらくねーじゃん」なんてブログもありましたね）。オフィスタでは「子供が預けられなければ子供と一緒に出勤すればいいだけではないの？」という考え方です。それに賛同する企業がればいいわけで、そういうお取引先の企業さんを抱えているのがママさんハケンであるオフィスタの特徴です。子供の急な病気でお休み、お迎えがあるので定時であがりたい等、オフィスタなら至極当たり前のことです。ママさんに特化した制度をふんだんに取り入れたらこういうハケ

ン会社が出来ましたよというのがオフィスタです。育児とお仕事の両立を目指して求職活動をしている、または育児者でも歓迎の企業さまは、是非オフィスタ公式ホームページを見ていただければ幸いです。都内にママさんハケンがオフィスタ1社とも言われていますが、なんだかんだでママさんを支援し続け早10年、育児者に理解のある企業さまはとってもたくさんいるものなんですよ。お困りの際はお気軽にご相談くださいね。

そんなオフィスタのスタッフの方にとある場面で「最近の育児中女性をみて思うこと」を書いてくださいという命題があり、折角執筆していただいたのだからこの場を借りて陽の目とと思いオフィスタ・ブログに掲載してみました。第502話からの連載は今回も2作品ほどご紹介して締めたいと思います。

若い母親と赤ん坊、そして横にいるのは祖母と思しき年配の女性。この頃、ショッピングモール等でよく見かける光景です。ママとばあば（としておく）は顔が似ているので、二人は実の親子なのだろう。よくある行動パターンは、ママが試着をしている間、ばあばは赤ん坊を優しくあやしているという場面が多いようです。やはり、実母とは気の置けない関係であるだけに、買い物にも付き合ってもらいやすく、かつ近隣に住んでいる確率も高いのだろうか。私にも子供がおり、彼女たちが赤ん坊の頃は実母にも義母にも色々と手伝ってもらいました。義母は幸いにも大変気遣いの行き届いた人で、私たちに援助の手を差し伸べ、又こちらも図に乗ってお願いすることも多かったのですが、そんな私でもより気の置けない関係としては、辛うじて実母に軍配が上がります。その昔、誰の子かわからずとも女の家で産み育てることが当たり前に行われていた時期があったといいます。父系より母系の社会の方が嫁姑問題といった余計な軋轢を生み出さず、よりストレスの少ない育児ができるのではないだろうか。今、そんな緩やかな母系家族を選択する流れが出来つつあるのではないかと、彼女たちの笑い声を背にしなごら思いました。

育児を助けるモノは増えました。腰で支える抱っこひも、シッターの仲介、公費のワクチン、授乳スペース。だけど、男性の育児休暇取得率は未だ1割にも満たず、母親たちは相変わらず大変そうです。「イクメン オブ ザ イヤー」に選ばれた田中裕二さんは、「最終的にイクメンという言葉がなくなれば一番理想的」と語っていましたが、その日はまだ遠いようですね。あるとき電車で、上の子が座席で寝てしまい、下の子のベビーカーを押して降りねばならない母親が困っていた。私は声をかけてベビーカーを降ろしました。別のときは、フードコートの幼児イスで寝た子を支えるため、身動きがとれない母親がいた。私はその親子の食器を下げて、母親が荷物をまとめる間、子どもの頭を支えた。ほんの2分程度。本当に必要なのは、そんなちょっとした瞬間に誰かが手をさしのべる環境で、「手伝って」と言える雰囲気だと思います。昔は世の中にお節介お婆さんがいて、子どもと見れば声をかけていました。今では不審者扱いされるので誰も他人に声をかけないけれど、あえて私はお節介お婆さんになるつもりです。私もしんどい

日々があったから、今しんどい誰かに手をさしのべる。その連鎖がいつか、誰もがためらわず助けあえる社会になると信じているからです。



[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 503 話「最近の育児中女性を見て思うこと②」

オフィスタは育児とお仕事の両立をコンセプトとしたママさんハケンの会社です。ママさんを歓迎する企業さん(いわゆるオフィスタのお客さん)はオフィスタへ依頼を出すこととなります。そのため就業後のマッチング率がとても高いのが特徴です。考えてみて下さい。世の中に派遣会社なんて2万社存在するといわれているのに、急に休まれたり残業できない人はお断りという企業であるなら、そもそも“ママさんハケンのオフィスタ”に人材の依頼は出さないですからね、なぜ数ある派遣会社の中からママさん専門のオフィスタを選んで依頼を出すのか考えていただければ就業後の理解ある職場環境が整備されていることは容易に想像できるのではないのでしょうか。

そんなオフィスタのスタッフの方にとある場面で「最近の育児中女性をみて思うこと」を書いてくださいという命題があり、折角執筆していただいたのだからこの場を借りて陽の目としたいオフィスタ・ブログに掲載してみました。今回も2作品ほどご紹介。

今年、下の子が成人を迎えました。私はひとまず子育てはひと段落である。子どもに手がかからなくなるにつれ、子どもを連れている女性に目が留まるようになりました。子育て中の女性や連れている子どもに刺激され、同じ頃の自分の状況を思い出して感慨にふけてしまう。店でベビーカーの中で眠る幼児を見ると、眠っている間はゆっくり買い物ができることを思い出し、その女性の気持ちを勝手に当時の自分と重ねてホッとしてみたり、子どもを遊ばせながらスマホに見入る女性を見ると、自分の時間が持たなくてイライラしていた頃の自分を思い出して遠い目になったりする。子育ては一瞬の出来事の積み重ね。子どもに振り回されながら日々懸命に過ごすうちにいつの間にか子どもは大きくなります。大変だったけれど振り返ればあつという間だったなと思い、だから子育て真っ只中の女性を見ると「頑張ってるね、お母さん」と思わずにいられません。それは同時に頑張っていた頃の自分に向けて言ってあげたい言葉でもあるのかもしれない。

最近の育児中の女性をみて思うことは、一言で言えば孤立育児。この言葉が浸透しているように、昔みたいな大家族でもなく、核家族化している事で、子供と母親だけの環境で、母親が不安や不満を抱えてしまうという印象があります。育児というのは、とっても大変だけど、とってもやりがいのあるものです。それは、間近で、子供の成長を見ることが出来るからで、それは何よりも替え難い事です。そう思っている、なんでこんなに大変なのだろうとか、自分の時間がないと感じてしまう母親は多くいます。育児中の母親で自由な時間がないと感じてしまう母親は半数以上います。その理由は、時間が制約されてしまったり、全て一人でやらなければならなかったり、共働きで仕事との両立が大変だったり、と諸々の理由があるのです。出産してからは、全てが子供中心の生活になってしまい、それまで普通に出来たことが出来なくなる事から大きな不満が出てくるのだと思います。イクメンという言葉も誕生しましたが、まだまだ浸透しておらず、女性がまだ多くの負担を抱えてしまうのが現実になっています。周囲にもっと母親が気軽に頼れる場所が増える事によって、母親が抱えている不満というのは軽くなるのかもしれない。



[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 502 話「最近の育児中女性を見て思うこと①」

オフィスタは育児とお仕事の両立をコンセプトとしたママさんハケンの会社です。当然スタッフもその大半はママさんが占めています。世に溢れている“主婦ハケン”ではなく、“ママさんハケン”であるということがオフィスタの特徴といえるでしょう。

そんなスタッフの方にとある場面で「最近の育児中女性をみて思うこと」を書いてくださいという命題があり、折角執筆していただいたのだからこの場を借りて陽の目とと思いオフィスタ・ブログに掲載してみました。今回は2作品ほどご紹介。

“少子化”とは言われていますが、意外と赤ちゃんや子供は周りにいるものです。仕事や家事と合わせて育児もこなす毎日に疲れている暇はなくて、自分の時間なんて殆どない。私はそんなイメージをずっと持っていました。しかし、それとは反対に、育児ライフを自分色に謳歌している人々を目にします。別にそれを真っ向から否定はしません。でも、羨ましいとも思いません。ベビーカーや小さな子供を横に置き、真っ赤な顔で友人と立ち飲み屋で飲んでいる光景を目にしました。タバコや串焼きの煙・お酒の臭いは気にならないのでしょうか？椅子のない店で小さな子供立たせたままで気にならないのか？子供たちの食事は？そんなに吞んでいるけど母乳じゃないのか？一瞬で様々な疑問が頭を巡りました。そもそも、なぜ立ち飲み屋に！？このご時世、居酒屋にお子様メニューが用意されているところも多い。もちろん禁煙の座席もある。他にも「ベビーカーとお酒」の組み合わせは何度か見かけました。たまたま息抜きのタイミングを目にしただけかもしれないが、子供が傍らにいるとはいえ「今のママたちは自由なのだ」と思います。

身だしなみの整ったキレイな女性が多いというのが私の印象です。子育て世代をターゲットにした雑誌を手にとると、そこには「プチプラ」で上手に飾るアイデアが溢れています。こういう雑誌で世のママたちは研究しているのかな、などと想像しながらページをめくると、ファストファッションブランドの着こなし術などが紹介されており、そのアイデアに感心します。けれどもPCで「育児 美容」のキーワードで検索すると「働くママは仕事に家事に育児にと大忙し！」「子育て中は自分の美容に時間をかけていられない！」と文末に！マークがつくほど多忙なのが実状

のようです。では、ママたちはどうやって外見を磨いているのでしょうか。先ほどの検索の結果に進むと、美容に関しては「オールインワン」や「ながら美容法」などが表示されます。なるほど。多機能クリームを使ったり、入浴中にパックしたりして美容にかかる時間を短縮しているのですね。商品もネットショッピングで手に入りますし。時間をかけないよう工夫し、浮いた時間で日頃の研究成果を発揮すべく、お洒落にいそしむ、そんな女性像が浮かび上がります。頑張り、ママたち。



[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 NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

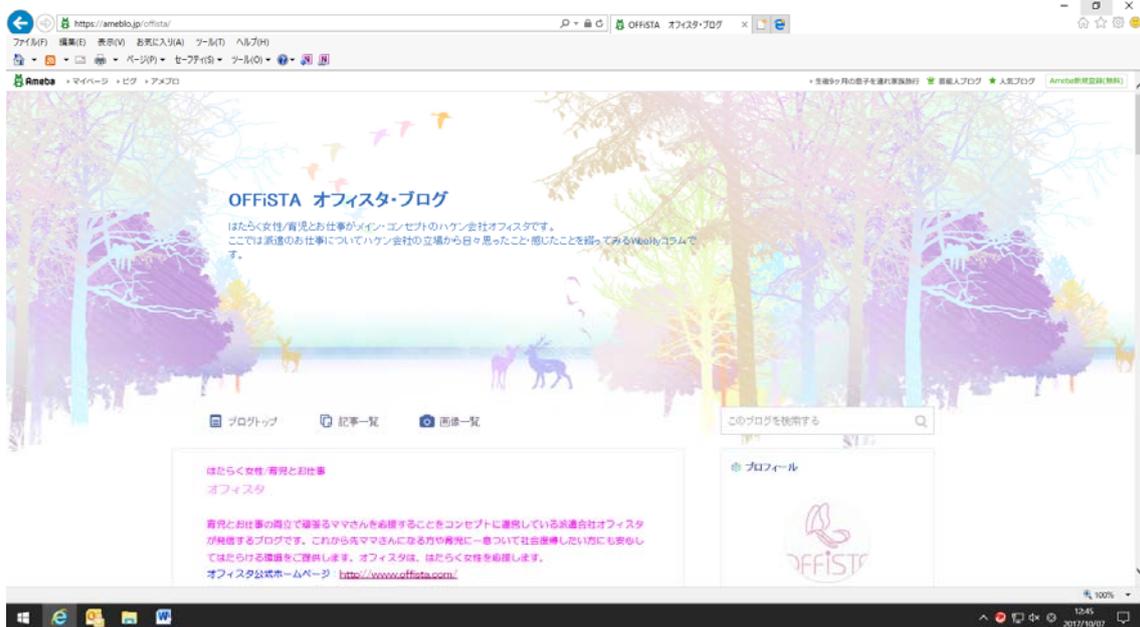
[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)

第 501 話「まとめ読み 500 話」

オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めて先日 500 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](#)

[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](#)
