

# オフィスタ・ブログ

## 第601話 ～ 第700話

2019年7月6日～2021年4月12日

はたらく女性/育児とお仕事オフィスタ

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

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

---オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。---

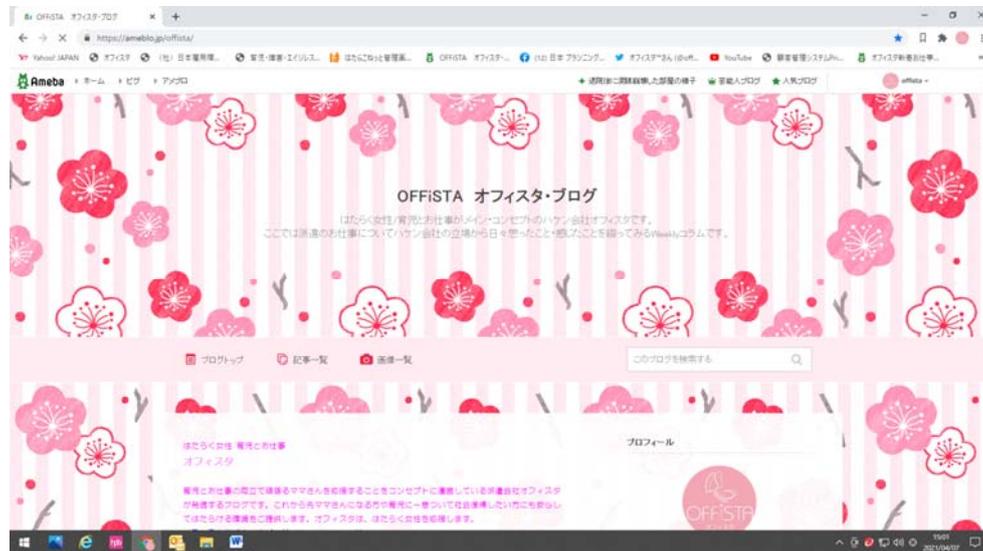
## 目 次

700	まとめ読み 700 話
699	キッカケによる変革
698	オフィスタ 15 周年
697	令和2年度の振り返り
696	AI(人工知能)と仕事の取り合い
695	ズッコケ企画
694	就業弱者を考える
693	育児と仕事の両立の気付き
692	詠み人知らず
691	コロナ自粛中のひと時
690	PC メールと携帯メール
689	カメラのボディスタイルを趣味的に語る
688	マッチングWEBサイトにスカウト機能実装
687	2021 年の雇用動向の予測と考察(後編)
686	2021 年の雇用動向の予測と考察(前編)
685	R3 年 1 月新型コロナウイルス<緊急事態宣言>における当社対応について
684	謹賀新年 2021
683	年末年始のお知らせ 2020-2021
682	オフィスタの新型コロナ感染症対策ガイドライン(行動指針)
681	CANON PowerShot ZOOM
680	コスプレ撮影会
679	年末の挨拶回り+コロナ禍
678	SONY ZV-1 ホワイト
677	所属タレントを募集
676	タレントのスポンサー企業を募集です
675	コロナでハロウィン沈静化
674	高齢者が何故就業できないのか?
673	コロナで貯金が増えるって本当か
672	テレワークで増員あり得るか
671	リメイク版はオリジナルを超えられるか
670	プライベートストック
669	芸能プロモーションによる求人サイト
668	Ricoh GRIII

667	テレワークが効率悪いわけ
666	instax mini LiPlay
665	長寿と仕事の関連性はあるか？
664	撮影会に参加しませんか
663	スタープロモーション・インスタグラム開設
662	SONY AX700 機
661	JEE が R2 年度(夏季)雇用環境整備士資格講習会を自宅学習方式で開催決定
660	予告編動画公開
659	コロナ渦の連休
658	芸能プロの所属タレント第一期生募集
657	パワハラ防止法を考える
656	求人倍率 1 倍を切る
655	コロナと雇用
654	正社員も派遣社員も同じに扱う
653	PENTAX K-1Mark II 機
652	日常化と業務の得手不得手
651	経験職種の統一性
650	まとめ読み 650 話
649	コミュニケーションはゲームでも必要
648	在宅面接を導入しました
647	仕事の重みはどのくらい
646	在宅勤務に必要なことは
645	FUJIFILM X100V 機
644	新型コロナウイルス<緊急事態宣言>における JEE の対応について
643	新型コロナウイルス<緊急事態宣言>における当社対応について
642	JEE 広報誌に掲載されました
641	令和元年度(平成 31 年度)の振り返り
640	同一労働同一賃金で法改正施行
639	FIJIFILM X100F 機
638	出張しました(大阪編)
637	FIJIFILM X-E3 機
636	出張しました(横浜編)
635	出張しました(名古屋編)
634	出張しました(仙台編)
633	親が倒れる嘘

632	検索人気ワード
631	FIJIFILM X-T30 機
630	2020 年の雇用動向の予測と考察(後編)
629	2020 年の雇用動向の予測と考察(前編)
628	謹賀新年 2020
627	年末年始のお知らせ 2019-2020
626	ハケン会社担当者と食事をする
625	雇用主は外国人雇用の知識が必要になります
624	障害者雇用に評価制度導入
623	中高齢者の雇用は難しい
622	JEE が令和 2 年 1~3 月で雇用環境整備士資格講習会を開催
621	JEE が高齢者の継続雇用ではなく”中途採用者”のための知識講習会を開催
620	JEE が障害者雇用のための担当者向け知識講習会を開催
619	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
618	雇用環境整備士資格講習会(冬季)日程発表
617	在宅勤務は信頼関係
616	増税による交通費
615	今年もハロウィンがきます
614	オフィスタ公式ホームページがリニューアル
613	超高齢者社会とワークライフバランス崩壊の関係性
612	雇用環境整備メルマガ
611	オリンパス PEN-f
610	仕事に限定品はアリか
609	面接はマンツーマンで
608	出張:仙台編
607	出張:大阪~富山編
606	出張:大阪~名古屋編
605	オリンパス OMD-EM10 MarkIII
604	内々定者懇親会を乗り切る
603	単位の定義が変わりました
602	就職活動における英語能力の評価
601	ユーチューブ動画(オフィスタ PR 編)

## 第700話「まとめ読み700話」



オフィスタ・ブログが週1回ペースで書き始めて本日700回になりました（700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699話「キッカケによる変革」



コロナ禍で急にビジネスシーンにネット化の波が来たような気がします。コロナ前は時期尚早と後手後手に御座成りにされてきたことが一気に次々と導入されています。一番顕著な例が ZOOM などのネット会議で、かなり前からやろうと思えば出来たのですが、まだいいだろうと保留されていたのが、急に使えなければ仕事できないというような風潮がいきなり来てやらざるを得ない状況になって、やってみたら「なんだ出来るじゃないか」と定着してしまっただけです。要するにコロナ禍がキッカケで定着したものはネット絡みのものが大半です。

オフィスタでも導入してみたら「なんだ出来るじゃないか」というようなネット絡みのものはいくつかあります。例えば先のネット会議ならぬネット面接であったり、契約書の電子化、それに伴う押印の省略化などはかねてより導入したかった部分で、この機にあっさり取り入れられたことは成果だと思います。自社がやりたいと思っても、相手がそれに賛同・了承しなければできないことですから、これまでストップがかかっていた企業もコロナ禍でそれらがトントン拍子に進んだのは怪我の功名ならぬコロナの功名と言えるかもしれない。世の中的にキッカケがあったということです。

いずれにしても世の中はどんどん進化しているし、その過程で躊躇する事柄もあるかもしれないが何かのタイミングでいつのまにか当たり前のようになっていることが身の回りに結構あるのかもしれない。振り返ったときに「あー、そういう時代もあったな」と思うことがたくさんあるが、導入された時点節目では画期的な大改革だったはずなのに。

---

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698話「オフィスタ15周年」



オフィスタは令和3年度を迎え、これが15年目の年度になります。設立の際に4月1日が祝日で役所が休みだったために4月2日がオフィスタの創立記念日となってしまったのを覚えています。10年の節目と言いますが、あれから15年もの長きにわたってやってこられたのはひとえに、育児者の支援というコンセプトに手を差し伸べていただける企業・団体さまがあり、育児とお仕事の両立で又ははたらく女性の頑張る姿があってこそのことだと思っています。これからもはたらく女性/育児とお仕事をコンセプトを変わらずに皆様のご協力いただきながら一歩一歩進んでいきたいと考えておりますので、変わらぬご愛顧のほど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697話「令和2年度の振り返り」



コロナ禍が世界を席卷した令和2年度が終わります。どこの会社さんもそうでしょうがビジネスとして一年を振り返れば散々な年度だったのではないのでしょうか。これから決算期を迎える企業が多いでしょうから、業績がよかったという羨ましい企業を除いて、多くの企業が戦々恐々と5~6月の株主総会を迎え打つことと思います。企業の方向転換（人事異動・人件費削減・リストラ・倒産・廃業など）が決定されるこの時期はサラリーマン会社員にとっても恐ろしい時期になりそうです。

ワクチンだなんだと、どことなく明るい未来が見え始めてきているような気もしますが、そうはいっても今年度の損失は後々まで響きそうな損失とも言えます。私どものような人材派遣会社はひどいもので同一労働同一賃金制で派遣料金の値上げを敢行した派遣会社が多かったため、その影響もそのまま跳ね返って業界全体が自らの首を絞めた格好です。派遣料金以前にこのコロナ禍で人手が足りなくて困っているという企業も稀でしょうから致し方ないところかもしれませんが…。

オフィスタの令和2年度はというと、人材派遣業は新規開拓において開店休業状態だったように実感しております。職を失った求職が日に日に増大していく中で、満足な仕事斡旋サービスは提供できず残念に思います。

幸いコロナ感染者が当社の関係者内に出なかったのはありがたいことですが、経済悪化と引き換えにするにはあまりにも過ぎた世論だったのではないかなという気もしております。

オフィスタの業務として大きな転換期は、スタープロモーションの新設が挙げられます。コロナ禍による予想していなかった産物ではあるのですが、コロナで外出が減れば減るほどインターネットを経由した映像が盛んになることを発見し、従来のタレント派遣専門部署であるメディア事業部を切り離し、芸能プロダクションとして別枠で稼働させたのが功を奏しました。

コロナがなければありえなかった事業ではあるのですが、臨機応変・都度都度・その場の状況で事業転換・事業新設はある意味企業の発展につながるかもしれない可能性があるということが見いだせたのは怪我の光明とでもいうべきか。

令和3年度はオフィスタにとっても15周年の節目の年です。提供するサービスや事業が何であれ、オフィスタを必要としていただけの方がいらっしゃる限りできる限りの支援と貢献はさせていただきます。来年度もどうぞよろしくお願い申し上げます。

PS. 創業当時から週1本ペースで書いているこのブログも来年度には700本目に到達しそうです。

---

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

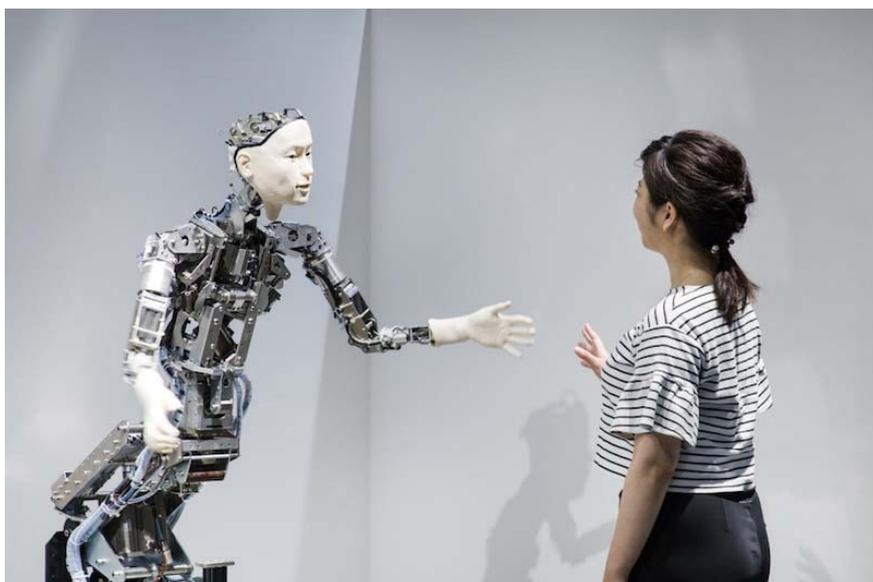
オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら

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696話「AI（人工知能）と仕事の取り合い」



AIが進化して身近なところにも知らず知らずのうちに人工知能は導入されてきています。AIとは情報処理工学の研究分野で、「これまで人間にしかできなかった知的な行為（認識、推論、

言語運用、創造など)を、どのような手順(アルゴリズム)とどのようなデータ(事前情報や知識)を準備すれば機械的に実行できるか」というものです。例えば、将棋や囲碁、オセロといったゲームでは数十年前から取り入れられていて最近ではプロさえ負かすほど発達しているそうです。インターネットなどでも過去の閲覧履歴から嗜好を調査分析して、ショッピングでは興味を示した商品群から推測して興味を示しそうな同類商品を表示して購買意欲を誘ったり進歩発展は絶えません。電話のやり取り(受け答え)を臨機応変に人間と行える AI 動画を見ましたが、これは電話の相手側がまさか機械だとはとても気づきません。雑談まで含めて臨機応変な対応でスムーズな一般会話が今のテクノロジーなら出来るのです。最近の AI 発達の要因は「ファジー(いわゆる曖昧)」という機械にありえなかった思考が取り入れられたことが大きいといわれます。これによりアルゴリズムに性格と曖昧さが加わり人類に近い思考するようになったので、いずれ人間い出来ることは機会にもできる未来に希望が開けます。

コンピューターが自身で思考するなんて昔の SF 小説のようですが、そう遠くない未来にこれらを搭載したロボットなどが身の回りで活躍するのかもしれませんが。AIBO や Pepper 君といったロボットは市場に投入されていますが、いかにもロボットであるため近未来的なアンドロイド姿で登場したら人間と見分けがつかないかもしれませんね。すでに一部では開発中で人間そっくりな高精度なアンドロイドがニュースで取り上げられることもあるのでご存知の方もいらっしゃるかもしれません。

自分で考えて人間と遜色ない振る舞いで行動できる人工知能の登場は便利になるかもしれませんが。いや、間違いなく人類の生活は便利になります。一方で人工知能の台頭進出は人間の職を奪うことにもなります。ユーチューブなどでも機械の音声が増えていますし(音声変換ソフト)、将来アナウンサーや声優の職などは危ういかもしれません。初音ミクのように 24 時間ライブしても一音も間違えずに歌い続けられるアーティストに人間は勝てるのか。税理士も機械に取って代わられる職業の代表格としてよく言われています。無人コンビニも既にテスト段階との事です。アマゾンが開発していると噂の人工知能搭載ドローン配送システムは日本経済の中核である運輸産業に大打撃を与え職を奪います。人材派遣会社はアンドロイド派遣会社に変貌するかもしれません。医療、金融、物流、飲食、サービス、ほぼ全ての産業が人工知能に乗っ取られる可能性もないとは言えません。便利になる一方で、不利益をこうむる人間も出るということです。一番の心配はやはり雇用・失業といった人間の心配です。

昔ブラックジョークで「近未来の会社は従業員 1 名と犬 1 匹いれば経営できる。全て機械が仕事をしてくれるので防犯の犬 1 匹と、その犬に餌を与える人間 1 人いれば会社は回る」なんていうのがありますが当たらずも遠からずな未来は来るかもしれませんね。

ただ、こうも何でもかんでも機械が考えて行ってくれるのは便利と言えば便利ですが、一方で機械が狂った時のダメージが怖いです。現在でもスマホに頼りきりの日常で、常に監視カメラに

捕らわれた日常空間で、何を買って何を観て貯金がいくらかまで全て機械に管理されているわけですから。自動運転の車も近い将来当たり前になると言われていますが、もしプログラムにバグやエラーがあったら…なんて思ってしまいます。ロボットでもアンドロイドでも自分で考える力を与えれば、憎悪・怨念・暴力の感情も生まれるに決まっています。SFでロボット三原則というものがあってロボットは決して人間に危害を加えないという絶対の掟があると子供の時に読み聞かされましたが、自我を持つ以上何故そのような保証が出来るのかと子供心に思ったものです(その当時読んでいたドラえもんはのび太とお菓子の取り合いで喧嘩して暴力危害を加えている場面も多々あったので余計に信用できなかった)。映画ターミネーターみたいなこともテクノロジーの進化で現実味があるということです。

たまたま某大手チェーン店でロボット案内係を導入してコロナ禍で人件費大幅ダウンを実現したなんていうニュースを目にしたので、このロボットのせいで何人の人間がその店舗から職を失ったのかなとふと気の毒に思い、昨今の大失業時代突入の背景もあってなんとなく令和はもう昭和・平成ではないんだなと世間の空気の違いを感じてしまいます。

-----  
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695話「ズッコケ企画」



長年仕事をしていれば数々の企画が立ち上がるわけですが、全ての企画が成功に導かれるとは限らないですよ。特に前例のない画期的な企画であったりすると、当たるか外れるかなんてやってみなければわからないわけで、オフィスタなどは特に国内でどの企業もやったことがないような企画ばかり積極的に打って出し続けている会社なので、当然ズッコケ企画もたくさんありました。

ここで悩むのは、ズッコケ企画だったときに継続するか撤退するか判断だと思います。経営判断になると思いますが、撤退するは易しですが継続は信念なくては行えない。そういう意味でいうと、オフィスタではズッコケ企画だからといって終了したり撤退した企画はほとんどない。

例えばIT業界やネットゲームなどではよく見かけますが、大風呂敷を広げて大々的に企画を打ち出しておきながら鳴かず飛ばずだったときに、平気で「短い間でしたがご愛顧ありがとうございました」とさっさと逃げ出すのは企業としてどうかと思う。少数ではあるかもしれないが支持した顧客がいる限り継続すべきではないかと考える、たとえそれが赤字を垂れ流す結果だとしても。そのくらいの覚悟で企画を立てて宣伝するものではないのかと考えます。**そこに企業の優良さとか不誠実さが如実に表れるのだと思う**。中小のベンチャー企業はこのような新規格売り込みに必死で、実際その企画が良いなと思いつているにもかかわらず思ったように売り上げが見込めないとしたら一方的に「都合により終了となりました」と姿をくらすのは早い。売り込むときは電話だメールだDMだとこれでもかとしつこいセールスするのに企画外れで逃げ出すときはあっさりとしたもので素早いものだ。ただ、その企画を使ってビジネスをしている一部ユーザーはどうなるのだと言いたい。無責任な話である。

最近だとアドビ社のショックウェーブが当社としては大迷惑をこうむった。ショックウェーブを使ったエクセル研修ソフトを開発してスタッフ研修に提供していたのに突然サービスを終了した。ショックウェーブを利用していた世界中の会社が困ったはずだ。ショックウェーブで組まれたソフトは世界中で全てゴミと化した。当初はあれほど宣伝して売りまくったソフトも、売れなくなれば使用者のことなど無視して一方的に終了となる。

ビジネス、企画、赤字の関係性は企業なら永遠の課題だといえますが、オフィスタでは原則物理的に継続不可能でない限り、一度出した企画は赤字でも継続する方針です（物理的不可能は例えばショックウェーブサービス終了でソフトが使えなくなって終了を余儀なくされた企画など、いわゆる連鎖倒産みたいな火の粉をかぶってしまった企画のこと）。利用者がゼロなら終了してもいいと思うが、**そのサービスを利用している人が1人でもいるならズッコケ企画でも終了はしない方針だ**。改善はしても撤退はしない。利用者を考えると自社の企画に賛同いただいたのに儲からないからという当社の事情だけで白紙になんてできない、ドライ&クールがビジネスの鉄則かもしれないがオフィスタにはそういう観点でのビジネスは気持ち的にできそうにないので、ズ

ズッコケ企画でも一度始めた以上責任をもってしぶとくしつこく絶対に止めない。そもそもそういう当社の理念自体が今の時代にそぐわないズッコケ企業なのかもしれないですね。でも、ズッコケ企画があってこそヒット企画も生まれるのであって、その元ネタは大体ズッコケ企画継続の最中で「さて、どうしたものか」という考える行為から飛び出してくるもので、そういうところに会社の経営や企画という楽しみ面白さがあると思うんです。

-----  
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694話「就業弱者を考える」



就業弱者とは、就業を希望していても何らかの壁があって就業が困難な状況の方を指しますが、大前提は周囲の方と比較して業務遂行能力が備わっているにもかかわらず、能力以外の点に置いて就業が阻まれている場合に限り就業弱者と呼びます。例えば、就業する意欲が欠如しているために内定が取れないというのでは当然ですし、業務スキルがないために内定が取れない等、これらは就業弱者ではないということはお分かりだと思います。

就業を希望していて業務遂行能力も備わっているにもかかわらずある特定の条件によりなかなか就業ができない方、よく知られているところでは育児中女性（育児中男性は比較的この例から漏れる）、障害者、エイジレス（いわゆる高齢者）が代表的です。業務遂行できる能力を保有しているのに「子供が熱を出したらすぐ休むでしょう」、「迎えがあるから残業しないでしょ」と独身女性に比べて能力が劣っていなかったとしても敬遠されています。この育児者の支援をコンセプトにしている**ママさんハケンがオフィスタ**ですが、就業弱者は育児者（ママさん）以外にもいるのではないだろうか最近改めて考えるようにしています。障害者やエイジレスもかねてより就業弱者と呼ばれ続けていますが、①**育児者**・②**障害者**・③**エイジレス（高齢者）**以外にはどうでしょう。

**第4の就業弱者として「学生」**を挙げたいと思います。「え？若いし就業で困らないんじゃないの？」と思われるかもしれませんが、学生ということはアルバイト雇用ということになり、最近よく聞かれるのが「残業代が出なかった」とか「授業よりも仕事を優先させられた」などのトラブルも増えており「契約以上のシフトを入れられた」という経験をしたアルバイト学生は全体の8割超ともいわれています。労働法規などを知らないがゆえにいい様に使われてしまっているのが学生であり、そういう意味で弱者かなと思っています。いずれにしても雇用環境の整備がされなければ改善はしないでしょう。

**第5の就業弱者として「外国人労働者」**が挙げられます。外国人労働者を雇用するには関係法令が多々複雑に絡んでくるわけですが、外国人労働者の膨大な数に比較してこの法律を理解把握している経営者（オーナー）が圧倒的に少ないため、法令違反（オーナー自体が違法だということを知らない）が公にはまだ出ていないものの水面下でははびこっております。学生と同様、就業した後の不利益による弱者と言えそうです。

育児者・障害者・エイジレス（高齢者）・学生・外国人のここまでは一般社団法人日本雇用環境整備機構でもピックアップされているため就業弱者認定されているのはご存知の方もいらっしゃると思いますが、これ以外の第6、第7・・・の就業弱者って何でしょうかね。

もし、こういう方々は就業弱者ではないでしょうかというご意見をお持ちの方がおりましたら是非教えて欲しいと思います。就業弱者として認定して研究・支援できないか色々考えるきっかけになるはずです。

私個人的には**第6の就業弱者として「犯罪を犯した方」**が当てはまるのではないかと思います。犯罪を犯してしまっただが、刑期を終え、働く意欲もスキルも必要性もある、でも元犯罪者（刑期は終わっているので今は犯罪者ではないのだが）というだけで採用されないのは就業弱者と言えるかどうか。以前に色々な会社の経営者と懇親飲食の席などで「こういう方々雇えますか？」と（雑談程度ですが）尋ねてみることもありましたが、すべての社長さんが「絶対に雇わない」、「差

別だと陰口叩かれても構わないので絶対にお断りする」と強硬な拒否反応でおっしゃられています。企業の考えも理解できるし、一方で当事者の方々は就業において我々の知らない多大なご苦労されているのだらうと思ったものです。

賛否はあるでしょうが、このように就業したくても壁ができています。こういう方々のために企業は雇用環境を整備すべきだというご意見ありましたお待ちしております。すぐには答えは出ないと思いますが、就業弱者の支援というのは将来の日本の雇用を考える際に重大な研究テーマだとオフィスタでは考えています。全国民と一緒に考えて答えを出すことを迫られる時代はやってくると思います。

-----  
オフィスタ公式ツイッターはこちら

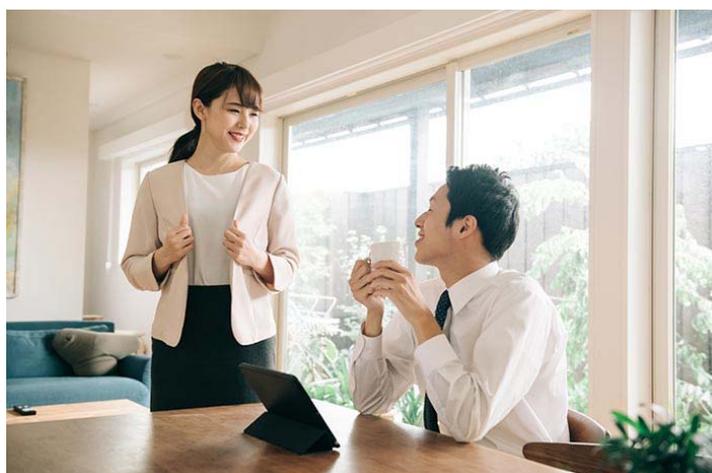
オフィスタ公式フェイスブックはこちら

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693話「育児と仕事の両立の気付き」



わたしは最近、オフィスタで事務職員としてはたらくようになった育児中の者です。わたしもそうでしたが、働きに出たいと考えている育児者は多くいることでしょう。ですがその多くが、子供の保育園や幼稚園の送り迎えの時間や病院での予防接種や検診など調整が必要になって来ます。会社に勤務していると、主に平日の日中と用事が重なってしまう為、両立が困難になりま

すよね。他にも、急な発熱や怪我などが起きた場合、緊急時に早退できる職場環境が整っていないと会社に伝えるのも一苦労です。

子育てしやすい職場を選ぶのが大事です。(そもそもそういう職場を探すのが一番大変なのですが)時短勤務ができる企業も出てきていますし両立しやすいお仕事に巡り会えば周囲の協力も得られやすいのではないのでしょうか。

また、育児者に人気のお仕事はやはり一般事務でしょうか。時間や曜日シフトが固定で残業が少ないというのも小さい子供を持つママに働きやすい環境といえます。ただ実務経験の有無を聞かれることもありえますので、未経験でも成長意欲があることやSNSなどでパソコンを使用しているなど身近な存在であると望ましいのかなと思います。

お仕事と両立するために家事を頑張り過ぎないようにしましょう。

私もよくやってしまうのですが、やらなければならない事ばかり考えてしまうと間違いなくストレスや負担がかかる一方ですので、やらなくても大丈夫なことを考えていいと思います。完璧にこなそうとして追い詰められてしまい家族間がギスギスしてしまったら意味がないですからね。

子供をとのコミュニケーションも忘れずに。

毎日仕事や家事に一生懸命な姿はとても素敵ですが子供とのふれあいやお世話をするというのも大事なポイントですので愛情をしっかりと与えてあげましょう。

最近、オフィスタで勤務しながらこんなことを思うようになりました。育児と仕事の両立をしている者の生の声をお伝えできればいいなということで、今回ブログに初めて書かせていただきました。

-----  
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  
-----



はたらく女性/育児とお仕事をテーマに毎週コラム記事を書いてきましたが、今回は読者の方から投稿いただきましたので、そちらをご紹介します。こういうご意見や感想、コラムなど頂戴できるのはありがたいことです。

『なんとなく分かっているつもりで使用している言葉は誰にでもあるだろう。例えばエアロゾル、サステナブルやエモい、など。漠然としたイメージは把握しているが説明を求められたら自信がない言葉。では、改めて「育児」とは。子供を育てること、と多くの人が答える。それは間違いではない。しかし百パーセントの正解でもない。「子を養い育てること」これが辞書の答えだ。養う…自分の収入で家族などが生活できること。育児と仕事はセットということではないだろうか。ならば育児と仕事は両立を目指すものではなく、どちらも欠かせないもの。両立できるのが当然の社会システムが必須ということになる。育児中の女性は仕事を任せにくい。ではなく育児中の女性に仕事を任せられる環境が必須なのだと考えるべきだ。いや、女性というしほりもないだろう。子を養い育てることに性別は関係ない。これが辞書の答え、令和の「育児」の意味ではないだろうか。』

色々思うところがあるのだと思いますが、読者の方からまた投稿いただく機会がありましたら紹介したいなと思います。オフィスタのコンセプトに共感賛同・ご意見等ございましたら是非教えてくださいね。

---

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ 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691話「コロナ自粛中のひと時」



先週平日に、新宿区内の某高級料理店に数名で食事に行きました。自粛期間中に不謹慎だと叱られそうだが、仕事上の付き合いというのはビジネスマンである以上致し方がない。政治家も飲み食いしただけで色々叩かれ気の毒かと思うが、命がけて自分の仕事を全うする志ある以上コロナより付き合いが大事な場面もあると思うのでそこは赤の他人にあまり突っ込んで欲しくないところだ。

広めの店舗だったので80~100席くらいあるのだろうか。18時頃に入店したときはまばらだったが、19時からは店内はほぼ満席と見受けた。予約席も設けられていたので来る気満々の客も多いのだろう。自粛が叫ばれているのにこんなに客がいるのかと「え、嘘でしょ」という感じで意外でしたが（人のこと言えないが…）、ネットやニュース・報道との温度差を感じます。店は閑古鳥でというニュースと違いゾロゾロと次から次へと全くそのようなそぶりは見えない。周囲の店も結構混んでいる。こういう光景を見ると、報道の真偽が疑わしくなってしまう、マスコミはどこに国民を誘導したいのかイマイチよくわからなくなってきましたが、20時閉店だし密対策もそれなりに出来ていたように思います。

ただ気になったのは、酒が入ればマスクなしで大声で話すサラリーマン集団が困ったものです。飲食自体は良いと思うのですが、周囲に迷惑をかけるのはNGである。そこに注意できない店員さん達にガッカリ感がありました。店側も難しいと思いますが、マナーない客は追い出すくらいしなければ飲食店経営は追い込まれるのではないのでしょうか。マナーさえ守って安全に飲食する分には問題ないわけですから。とはいえ、食事のときはどうしてもマスクを外すし飲食関連の対策は難しいですね。いっそ私語厳禁でスマホでライン会話限定とか思い切ってあってもいいかもしれませんね。

また、身内の知人数名の会食に誘われたときに「料理屋ではなくホテルなどの部屋で会食したらどうか」と提案したところ、ホテルなどの密室の方が危険との答えが返ってきたが、それは身内に感染者がいるという前提の話で、そうだとしたら料理屋でやっても同じだろうと思ったが、色々矛盾も感じつつ何を信用してよいのかわからなくなってきました。コロナ終息後の記録としてブログにこんな日々日記も残しておきます。

-----  
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690話「PCメールと携帯メール」



仕事でメールを1日に何十本と打ちますが、事務所にいるときはPCで、外出先の場合はスマホでメールを使う場面も多いことでしょう。最近注意しているのは極力PCで打とうと心掛けていることです。自分でも送信後のメールを見比べるとスマホで打ったメールは無意識のうちに雑なのです。先読み機能でポンポン打てるのでガラケー時代に比べたら全然早いですが、この機能”てにをは”ミスが多い傾向になります。改行など細かいところがPCに比べるとどうしても雑な感じがしてしまいます。よく読み直したり加筆修正してから送ればいいのですがスマホとPCの差はそこにあり、タイピングだけならスマホもPCも変わりませんが、そこまで手直しするとPCはスマホよりかなり時間がかかります。

そこまで気にしてメールを打つ必要もないのかもしれませんが、スマホで業務上メールを友達とのやり取り感覚でやってしまうと色々問題が起こるわけです。メールは書き手の感情と読み手

の感情が異なると誤解を生みやすい。その最たるものは言葉足らずだ。そういう意味で書いたわけではないのに悪いように捉えられると「もう結構です」と怒っているようなメールが返ってきたりすることもある。これは社会人に限ったことではなく若者間でも当然起こる(むしろ大人より多いでしょう)ため、だから「(笑)」文化が生まれたわけですが、ビジネスメールでは使えないので大人は文章力がモノをいう。

また、至急返信した方がよいだろうとスマホで送信後にお客様から「簡潔すぎてビジネスメールとして如何なものですか」と貴重なお叱りを受けたこともある。

スマホでビジネスメールを打つ場合も、当然ではあるがメール題名、宛先(〇〇様)、署名などついつい忘れがちな(面倒な)部分もしっかり書くように努めています。でも、ビジネスメールは要件以外の部分にこそマナーありのものなのでPCで書くのが間違いなさそうだと最近はおフィスでメールを出すようにしていますが、みなさんも業務上メールとしっかり意識して公私を切り分けできていますか。

---

[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689話「カメラのボディスタイルを趣味的に語る」



フジフィルムから X-E4 の発表がされました。個人的に X-E3 ユーザーですので待ってましたとばかりにユーチューブや公式サイトを漁ってみた。後継機が出たわけですから、購入目的で熱い視線で見られるわけですが、ちょっと残念だったかなというのが感想です。

ユーチューブなどで必ず言われているのがシンプルでスッキリしたという表現。シンプルだからカッコいいとか、シンプルで気に入ったとか、絶対嘘だろうと思ってしまうが、ユーチューバーは商品を酷評できない立場上、悪口は言えないのでしょうが彼らの遠回しな誉め言葉の真意は大体わかる。

大きく残念だったのは全体的にシンプルになったこと。というよりもボタンやダイヤルが削られて、カッコだとか使い勝手よりも単にコストを削減したかっただけじゃないのと思えない。よくライカに寄せているという声も聞きますが、価格帯がそもそも全然違うのだからライカに似せたらチープさしか出ないに決まっている。クラシックフィルム好きにはうけるとのことだが、フィルム好きはフィルムカメラを今でも使い、フィルムカメラっぽいもどきには手は出さないのではと思う。

改悪点としてはズバリ見たくて、

- 前面 AF 切り替えスイッチが廃止
- 背面ダイヤルがまさかの廃止
- 背面サムグリップ部分がボタンごと廃止
- シャッターダイヤル内に A (オート) が加えられ旧オートスイッチが廃止

この4点は許せず購入は見送りというのが感想です。チルトモニターは評価 (羨ましい) しますが、それよりも大いに期待していた手振れ補正機能は実装されず、エッ嘘でしょという感じでしたが、動画性能上げる前にまず手振れ内臓が先ではないのかといたい。

見送りというか X-E3 の方が完成度が高いとさえ思ってしまいます。性能は解像度がちょっとだけアップしていたり、フィルムシュミレーションが増えたりと勿論中身はアップしていますが、趣味的に考えれば中身よりも見てくれも大事なわけで、カメラという趣味性は、特に X-E シリーズは…。

新作より旧作の方が比較して魅力があるというもなかなか珍しい現象ですが、もう1品同じく新作より旧作の方が完成度が高く魅力あるカメラがあった。それは同じくフジの X100F と後継の X100V である。この時もボディがスッキリしたと各メディアでいわれましたが、スッキリすればカッコいいという理屈が個人的にはあまり理解できず、結局 X100V は売却して愛機は今でも旧型の X100F の方である。

カメラのような機器というのは小さいボディにボタン類やらダイヤル類やらが所狭しとぎっしり詰まっているところにメカロマンはある。これを昔から体現しているのは正に SONY だろう。SONY は昔から何かと世界最小とか世界最軽量とかが大好きで、小さい癖にボタンやら使

いもしないダイヤルやら端子やはギッシリ装備している。一方、フジはスッキリさせるのが好きなようだが、単にコストダウンをデザインセンスで誤魔化していないと信じたい。この機体のコンセプトであるミニマルデザインという呪縛ゆえなのかもしれないが個人的にとっても残念でした。FUJIFILM は大好きなメーカーだからこそ厳しく見てしまったかもしれないが、写ルンですの独占産業で競争知らずのメーカーだったからか、昔からファンの声あまり届かないというか反映されない堅気メーカーである。最近の VLOG やアルファ1 のプロモーションを見せられたらどうしたってこの先 SONY 一強になってしまいそうな予感します。まあ店頭で実際触ってみたいと分からないですけどね。

ということでブログネタが見つからなかったため、仕事とはあまり関係ないですが、どうでもいい趣味コラムを一本書いてみました（オフィスタ・スタープロモーションの撮影会に関する機材でもあるわけだから無関係でもないか…）。

なお、X100 シリーズ次期後継機はどうせスッキリボディにされてしまうのでしょうか、手振れ補正すら搭載されなかったら FUJIFILM 使うのもうやめます。

---

[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688話「マッチングWEBサイトにスカウト機能実装」



『育児・障害・エイジレスのマッチングWEBサイト』とは、一般社団法人日本雇用環境整備機構が運営する求人サイトです。リクナビ・インディード・ハタラクネット・エンジャパンなど、世の中には色々な求人サイトがあります。このサイトの特徴はなにかということ、育児者・障害者・エイジレス（満35歳以上・高齢者）に特化した求人サイトだということです。

例えば、みなさんも経験があるかもしれませんが、求人には「年齢不問」と書いてあるのに実際には年齢で落とされてしまうということもあるでしょう。何通履歴書を送っても書類で落とされてしまう。年齢不問など結局建前ではないのかと言いたくもなるときもあるでしょうが、法律では年齢不問となっても、企業側は現実には若い人が欲しいのは紛れもない事実です。育児者歓迎と書いてあっても、実際は独身の人が有利な採用となっているなど、いわゆる就業弱者といわれている育児者・障害者・エイジレスの方にスポットを当てたサイトとなっています。

先ほど、年齢不問なんて現実的には建前だと書きましたが、日本中の全ての会社がそうとは限りません。中には、本当に年齢不問で採用するという企業だってあるでしょう、敢えて高齢者が欲しいと思っている企業だってあるのです。ただ、そうした企業があるにはあるのですが、それを発見できないだけなのです。そこで、**育児・障害・エイジレスが欲しいという企業と、働きたい育児・障害・エイジレス当事者を結び付けることだけを目的とした就業弱者の公益支援**で運営しているのが「マッチングWEBサイト」です。

このサイトに掲載されているお仕事は全て育児・障害・エイジレスが欲しい、または差別なく公平な選考基準で採用するという求人しか出ていません。そういう企業でなければこのサイトに求

人広告を出せないことになっているからです。巷に溢れる求人募集記事と内容は似ていますが、**建前か否かがハッキリ明確**な点がこのサイトの最大の特徴といえます。

従来は掲載されている求人募集記事に応募することしかできませんでしたが、今回**スカウト機能が実装されました**。これにより、育児・障害・エイジレスが欲しいという企業から声が掛かる機会が設けられたということです。企業側がこの人材を採用したいと思ったらお誘いのメールが届きますので、もし興味があれば5日以内に交渉ください。興味がなければそのままメールは無視していただいて結構です。登録は無料で、育児・障害・エイジレスの当事者でなければ登録はできません。もちろん育児・障害・エイジレスを採用したい企業からしか声は掛かりませんから、終業後にこれら当事者への雇用環境・職場環境が整備されていることも窺えます。

企業側も求職者側も費用負担はございませんから、お仕事探して苦戦している育児・障害・エイジレス・高齢者の方、人材獲得で苦労している人事担当者の方、よかったら是非お試しください。国内の育児者・障害者・エイジレスの雇用環境整備を促進するために活動している公益団体が(一社)日本雇用環境整備機構ですので、これら活動にご支援ご賛同の意をいただけますよう宜しくお願い申し上げます。

■『[育児・障害・エイジレスのマッチングWEBサイト](#)』は[こちら](#)から

-----  
[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687話「2021年の雇用動向の予測と考察(後編)」



### 【2021年の雇用動向予測】

昨年初頭の予測はコロナ禍のため当たりも外れもない意味のないものとなりましたが、今年も同じくコロナ禍次第なので毎年恒例の予測は難しく控えますが、雇用情勢や雇用動向というのは、結局コロナ禍の影響の大小によりますので、『人々がマスクを日常的に外すとき』が終息時だと仮定するならば、今年一杯はその可能性は薄いような気もしますがいかがでしょうか。

失業者が増えているとはいっても今はまだ実感していない国民も多いと思います。これは飲食店や各企業が苦しいながらも耐え忍んでいるからですが、3月の決算期を境に息切れする会社が続々出てくると専門家は予想しています。しかもこのようなパンデミックによる景気不況の場合は連鎖性がありますので、企業規模の大小に関係なく倒産危険性はあるということです。この不景気が他人事ではなく自身のことだと認識するのはその危機が目に見えたときです。つまり「ご主人が失業し再就職が困難な状況下に家族が置かれた時」に初めて危機を実感するというものです。こうなってくるとコロナ禍だから外出したくないとか、面接に行きたくない、テレワークでなければ嫌だなどと言ってられない状況に陥ります。結果、ハローワークにしても街中にしても就活密になるわけです。このまま沈静化せずに推移すればこのような状況が夏～秋に現実になる恐さもあるわけです。

ただ、当たり前のことですが失業者が多いということは求人企業が少ないからなので、正社員も派遣もパートもアルバイトも契約社員も激化は覚悟すべきでしょう。

企業がどこまで復活できるかによりますが、失業者が増えれば増えるほど安い賃金募集でも獲得が出来るということでもありますので、積極的に人員を増やすチャンスと企業が見極められるかどうかは鍵のような気がします。

### 【オフィスタが今年取り組むことは。】

2021年は暗い世の中がくる可能性が高いわけですから、いずれにしても現職の人は“今ある仕事は決して手放さないように”と言いたいです。従来パートは家計を助ける意味合いだったかもしれませんが、コロナ禍での今後のパートは**家計を支える（背負う）**意味合いになるかも

しれません。満40歳以上の男性の正社員再就職は困難で長期化になりがちなので、その間を支えるのは主婦のパートに頼らざるを得ないということです。

そのため育児と仕事の両立を目指そうとすれば、もしかしたら時代の流れは女性に無理を強いる年になるかもしれません。挫折や諦めを経験する女性もたくさん出てくることでしょう。そう考えるとオフィスタでは、“無理をせずに現状を維持・平常を確保できる働き方”を提供するのが今年のテーマではないかと考えました。

…ということで2021年注目キーワードは「現状維持・平常」です。「更なる飛躍」とか「右肩上がり」とかといった前向きな台詞ではないかもしれませんが、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。

オフィスタでは現状を維持したいという要望を満足させられる“ご縁”を創造したく今年も務めさせていただきます。令和時代も3年目です。テレワークなどもあり人との接点が希薄になり何となく何もかも冷たい無機質な印象ですが、せめて今こそ古き良き、人との触れ合いを大事にすべきではとも思います。

[\(前回前編を読む\)](#)

---

[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686話「2021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 2021 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 2020 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2021 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

---

### 【2020 年に感じたこと】

①2020 年 4 月に労働者派遣法が改正され、派遣スタッフと派遣先の従業員との間に“同一労働同一賃金”の考え方が適用され派遣料金の高騰が行われるのではないかと昨年初頭に予想しました。

昨年初頭には未確定部分が多かった法改正ですが、その後のコロナ禍発生と重なっての 4 月施行が行われ一時期は話題になりましたがその後は音沙汰ない状況で収縮してしまいました。しかしながら、法改正に伴って派遣料金の高騰は既定通りされたようです。派遣会社の約 9 割以上が値上げを敢行したと聞いています。オフィスタはこの**法改正に対応しつつも派遣料金据え置きを実現した国内でも数少ない派遣会社の一つとなりました。**

ただ、国内の派遣業界で囁かれているのは、派遣料金の値上げは行われたものの、実際に何が変わったのかを実感できている企業や派遣スタッフはあまりいないのではないかとことです。コロナ禍の話題ですっと持ちきりだったため同一労働同一賃金制の法改正の話題は霞んでしまい、今では「そんなのあったな…」程度にしか記憶されていないような気がします。

この制度はコロナ発生前に制定されたものですから、今と状況が異なる時に発案された法律です。ただ、その当時でも現実を無視した無茶苦茶な悪法と言われた法改正です。もはやコロナ禍の現在で同一労働同一賃金制など叫ぼうものならば各企業は一層苦境に陥り、雇用自体が崩壊しかねない、そのため政府・行政・派遣業界含めて敢えて触れないようにそっと封印してしまったんだろうなというイメージの 1 年でした（派遣業界は元々この制度に反対で、料金値上げが出来るとい以外に何のメリットもなかったわけですが…）。

②次に正社員の派遣化（子会社出向による転籍など）・ハケン活用の増大・ハケン希望者の減少、こういったことが表れてくるのではないか。その点が 2020 年の注目点になりそうだと予測しました。

同一労働同一賃金制の施行次第の予測だったのですが、コロナ禍で全く考察不能の状況になってしまいました。先にも書いたように派遣料金は法改正を理由として全国的に値上がりしました。それに伴い派遣活用をする企業も一時期減ったように見え、派遣希望者も減少傾向に思われましたが、それも 6～7 月頃までの印象です。

緊急事態宣言があったとはいえ、夏前までは内心一過性の流行り風邪で捉えられていた風潮も秋以降は経済の深刻化が誰の目にも明らかな状況になり、失業者増大の中でむしろ正社員にこだわって就活をしていたらとても就業はできないことを悟った労働者で派遣希望者は10月以降に増大傾向になりました。

企業側のハケン活用云々以前の事で、このコロナ禍に“人手が足りなくて困っている”という企業があるわけもなく当然求人募集そのものが消えたのも夏頃からです。

意外だったのはコロナ禍で解雇・閉店・倒産・人員削減などで失業者となった者は、その殆どがパートやアルバイト・契約社員といった直接雇用されている者たちで、派遣スタッフは解雇や派遣切りはほぼ見受けられなかったのです。オフィスタの例でいえば、コロナで解雇されたスタッフはいなかったように記憶しています。報道ではコロナで失業しているのは派遣社員と言われているが全くそのような事実はなく、むしろ逆であるといえます。これは派遣会社、業界団体が失業阻止のために陰ながら動いた結果であり、厚生労働大臣からの通達で雇用の安定の要請や措置が図られる等、過去の不況時における苦い教訓が活かされ、この辺は派遣業界の健全化の表れ、派遣のメリットだったのではないかと思います。

最終的にこのような未曾有の雇用不況下においては、リーマンショック時も東日本大震災後もそうだったように、人材活用的手段として企業が最終的に求めるのはハケンであり、失業者が雇用手段として最終的に選択するのはハケンであり、不況下において最も安定しているという点では、日本の不況下における雇用労働形態のヒエラルキー構造の頂点はやはり人材派遣制度なのです。企業の業務や人員の整理、労働者の貯蓄が底をつく頃をターニングポイントとすれば夏以降が活発化と予想します。

③次に、同一労働同一賃金制度の法律自体がまだ曖昧で、とても内容が難しい法律なので概略解説の特集を組みたいと考えていますと昨年初めに書きました。

私どもも専門家を交えてかなり勉強しましたが、とても複雑な法改正でした。おそらく派遣を使っている企業の担当者でもこの法律をよく把握できている方は極稀だと思います。オフィスタでも本誌3月号(第142号)で特集を組みましたが、とても紙面で説明しきれぬものでもなく解説を希望する取引先各社を説明に回った記憶があります。

ただ、この法律をよく理解すれば派遣料金の値上げの必要などないことは明白なのですが、法改正だからの一点張りで派遣会社各社が値上げを強行してしまったのは今思うと残念なことではないでしょうか。このコロナ禍で求人募集を出す企業自体がないというのに、派遣料金だけ値上げしてしまったのですから…。今にしてみれば、派遣料金を値上げした派遣会社はここにきて自らの首を絞めた格好になったようです。

(次回後編につづく)

-----

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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685話「R3年1月新型コロナウイルス〈緊急事態宣言〉における当社対応について」



新型コロナウイルス感染症【緊急事態宣言】の発令に際して、オフィスタの対応についてご案内いたします。お客さま・お取引先の皆さまには、ご不便・ご迷惑をお掛けいたしますが、何卒ご理解のうえご容赦賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【緊急事態宣言発令による当社対応】

**原則、通常に極力近い勤務を目指し、事務所の閉鎖（クローズ）は行わない予定です。**

理由として、

- 1.このような状況下においても（このような状況下だからこそ）早急な求職を希望する者や問い合わせが平時に比べ増大してきており、雇用危機を実感し派遣会社として今こそ雇用の安定に努めるべきと判断したため。
- 2.また、この状況下においても（この状況下だからこそ）労働力不足の企業も一定数おり、人材の斡旋やテレワーク専用の人材を求める企業からの要望が多いため、派遣会社としての使命として対応するため。

3.通常の出勤勤務をしている当社派遣労働者がいる以上、管理者であるわれわれが閉鎖することなどありえないという観点から。

※なお、社内従業員には当社が定めるガイドライン（行動指針）に従い安全に十分配慮し各自行動させます。

(参考) [オフィスタ社内従業員専用「新型コロナウイルス感染症拡大における業務ガイドライン（行動指針）」](#)

#### 【人材支援について】

- 1.通常通り人材の派遣・支援・斡旋・紹介を行います。
- 2.テレワーク専用の人材支援も強化しておりますので、比較的早期に人選紹介ができます。

#### 【特殊な変則的事項】

- 1.職場内の空間を広げるため、交代制により一部数名の社内従業員にテレワークを命じます。
- 2.事務所を拡張し、一事務所空間に最大2名までの体制で業務にあたります。
- 3.在社従業員の安全確保のため一部の者には時差出勤を命じる場合があります。
- 4.不要不急の社外への外出を制限しております。
- 5.終業後は自宅へ直帰することを徹底しております。

※但し、作業場所が異なるだけで各職員は通常業務に常に従事しておりますし、緊急時には社外活動もできますので、安全確保の下で極力平時と変わらぬよう対応に努めてはおります。

#### 【これにより下記のことが予測されます】

- 1.通話を希望する担当者がテレワークまたは別室で作業の際は、担当へ連絡し折り返させますが、平時より若干のお時間を頂戴することがある。
- 2.時間帯によっては通話中となる頻度が高くなる。
- 3.メール・FAX といった通信手段を優先させていただく場合がある。

これら、通常より少ない社内人員での対応となるため、お客様、関係各位におかれましては、ご不便お掛けいたしますが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

#### 【在籍従業員数が特に減る可能性がある時間帯】

10:00～11:30

17:00～18:00

18:00～（残業しないよう指示しているため）

関係者の皆様におかれましては、何卒ご理解を賜りますようよろしくお願い申し上げます。  
新型コロナウイルス感染症の1日も早い収束と皆様方の安全を心よりお祈りしております。

令和3年1月8日 13:00記

-----  
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684話「謹賀新年2021」

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

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 第一ともえビル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 イイナココロ  
(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。昨年も皆様のご協力、ご指導に改めて感謝、御礼を申し上げます。

昨年はコロナ禍のえい今日で労働自体が不完全燃焼で終わってしまった1年ではなかったでしょうか。「育児中女性＝専業主婦」の構図はもはや古く、“女性がはたらく”という思考に変わりありませんが、安全と労働の天秤を迫られ経済・生活を考えさせられました。一方で、テレワークや副業推進でより一層の労働欲求の女性が増大しました。これは、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に変化が見られます。育児と仕事の両立を求める方、家庭と仕事の両立を求める方、生活優先で金銭重視の方、さまざまな女性・主婦・育児者といった方々に満足いただけるマッチングが求められますが、働き方は千差万別であったとしても**数ある派遣会社の中でもママさんにスポットを当てて専門性を有する“オフィスタ”**ならではの**育児者支援分野**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。もしかしたら時代の流れは女性に無理を強いるかもしれせん。挫折や諦めを経験する女性も出てくることでしょう。今年がどうなるのか今は先が見えませんが、少なくとも明るい年になるようには感じませんが、“**無理をせずに現状を維持・平常を確保できる働き方**”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2021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。

令和三年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）  
代表取締役 小松中子

-----  
[オフィスタ公式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683話「年末年始のお知らせ2020-2021」



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。

2020年12月29日（火）：15：00で通常業務終了

2020年12月30日（水）～2021年1月3日（日）までお休みになります

2021年1月4日（月）：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682話「オフィスタの新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン（行動指針）」



オフィスタでは新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の安定と経済の安定を目的に、極力平時と変わらぬ通常勤務に努めております。並びにご来社いただいたお客さまと当社従業員の安全確保並びに業務の円滑な遂行を目指しガイドライン（行動指針）に則り営業しております。

元々は「オフィスタの天災等緊急時対応要綱・マニュアル」は地震等の天変地異の際の対策を事前にまとめた緊急マニュアルですが、この中に天災のひとつとして「伝染病等」も想定していましたので、今回の新型コロナに関してはその条項を流用したというわけです。

ガイドライン制定の規程に則り、「オフィスタの新型コロナ感染症対策ガイドライン（行動指針）」を制定し公表したのがR2.4.9付です。関係各位には周知しておりますので今更感はありませんが、ご来客のためにもっと目に見えてわかりやすくしようということで今回スタープロモーションのタレントに協力していただき、動画にて来客にお伝えするようにすることといたしました。

#### 【社内の感染予防対策】

- 1、オフィス内の玄関扉と窓を利用時には開放し換気に努めております。
- 2、全従業員への手洗い、消毒を要請しております。特に出勤時や外出先からの帰社時においては徹底しております。
- 3、ドアノブや共有で使用している備品は、従業員が持ち回りで出勤時退社時の1日2回消毒清掃を行っております。
- 4、出退勤の通勤時には終始マスクを着用し、オフィス内においても業務に支障がないと判断した際はマスク着用を努めております。
- 5、ご来社のお客さまにもマスク着用を推奨しております。求職者の面接の際にはマスク着用により人事評価や採否に影響は一切ございませんのでご安心ください。
- 6、カジュアルな服装着用での作業にあたり、こまめな着替えをするよう指導しております。
- 7、咳やくしゃみをする際には、極力事務所外で行うなどエチケットに留意しております。

8、全従業員は毎日早朝に検温をし、体調がすぐれなかったり 37.5 度以上の熱がある際には出勤を堅く禁止し、安全と判断された者のみが出勤しております。

9、接触ない距離の保持に努めております。

オフィスタでは、ご来社のお客さまにも、できるだけ安心を感じて頂き、安全のもと業務にあたっております。

(注) この動画は 2020.4.9 付にて制定されたガイドラインで、同年 12 月 21 日付にて公開された動画です。その後の災害内容の変化によって指針内容に変更がなされる場合がございますこと予めご了承ください。

●動画版：オフィスタの新型コロナ感染症対策ガイドライン（行動指針）

-----  
[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 681 話「CANON PowerShot ZOOM」



いつ、どこで見かけたのか記憶にないのですが、2カ月ほど前にこの商品を見かけて一目で購入を決めた、それが今回新発売されたキャノンの PowerShotZOOM です。これは 100mm /400mm/800mmの切り替え可能な望遠鏡です。片手で持てる望遠鏡・双眼鏡と言ったところでしょうか。魅かれたのはただの望遠鏡ではなく、これデジカメなのです。写真も動画も撮れますので、「撮れる望遠鏡」という点がポイントです。一眼カメラで望遠レンズというとバズーカ級の巨大レンズが浮かびますが、これなら携帯便利でいいなと思ったのが第一印象。

デザインと企画がとても気に入ったので、発売日を待って購入してみました。まだあまり使用していないのですが、機体スタイルは抜群でホワイト色が綺麗です。携帯性も抜群で知り合いに見せると皆「へー」という感じで自慢できる要素は高い。どう使うのかわからないけれど、こうやって使うのかと分かってしまえば誰もが「なるほど」感の高いアイデア商品の気がします。実際、画質性能の方はどうかといえば…正直もう一歩かなという感じ。気になったのは AF 性能がイマイチでスポーツ観戦などに適していると CM 広告を打っているにもかかわらず AF の遅さは動きのあるスポーツ向きではない（ピントが合う時と合わないときの原因が判らない）。ファインダーの解像度がもう少し高くないと望遠で楽しむには使いづらい（20 年前のムービーファインダーのようで目が疲れます）。余計な機能を省きシンプルなボタン配置なのは高評価だが限られたボタンで各種設定するのがわかりづらい。望遠なのに三脚穴がないので固定できないのは不便とか、思う所はあった。

一番驚いたのは USB 端子タイプ C に適応しているのだが、充電アダプターが別とのことで購入を余儀なくされました。タイプ C 端子もっていると話したら店員に「これは新しいタイプなのでお手持ちのタイプ C 端子では充電できないし、アダプターも同梱していないので購入が必要」とのこと。製品性能とは直接関係ない話だが端子系統でアレコレ複雑化するのは辞めて欲しいところ。

この商品は人気出そうなので、今後バージョンアップして性能向上して発展することに期待します。とりあえずこういう商品をアイデアで誕生させましたという企画力に大満足の一品でした。そういえばキャノンのデジカメは購入するの初めてでした。

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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・メディア事業部が運営する芸能プロダクション「オフィスタ・スタープロモーション」では定期的にタレントやモデルの撮影会を行っております。毎月テーマが変わるのですが、前回 11 月のテーマは「コスプレ」でした。タレントは元々コスプレ好きな子が多い傾向にあり、特に今年はコロナ禍でハロウィンがでなかった反動か参加希望者は従来の撮影会に比べて多かったように思います。

コスプレ（＝コスチューム・プレイ）はママさんハケンのオフィスタでは縁がなさそうなテーマです。芸能プロであるスタープロモーションならではの企画でしたが、近年コスプレ人気は非常に高いし、人材派遣業というくくりの中では実は昔から需要がある分野なのです。メイド喫茶での人材派遣の需要と供給は一時期かなり大きかったし、クリスマスシーズンのサンタさんなど家電量販店や携帯電話販売各社など派遣なくては出来ないコンパニオンにコスチュームは不可欠な時期もありました。コスプレをサービスの主としない一般飲食店や店舗でも活用されるほど人材派遣とは切っても切れない関係にありました。

コスプレとはキャラの制服や着衣を真似して身に着けることでそのキャラになりきることをいいます。メイド・レースクイーン・ナース・女子高制服・アニメキャラなどになりきるコスプレイヤーが多いですが、コスプレイヤーに言わせると” 衣装とコスプレ” は異なり、例えばハロウィンも衣装・メイクという点では似ていますが、ゾンビや魔女など漠然としたキャラになるのが衣装で、何らかの作品の特定のキャラクターを複製することを目的としてそのキャラ特有のコスチュームを着て、そのキャラクターの感情や表情、仕草などまで模倣してコスプレと定義付けられるそうです。要するに、ドラゴンボールの孫悟空の衣装を着ただけでは衣装、孫悟空に身も心もなりきってはじめてコスプレということらしい…（確かに何のためにコスプレするかといえば看護婦や CA などその職業なりキャラになりきって快感を得る「ごっこ」だと思えばわかる

きもする)。最近はコスプレ専門店やコスプレ専門誌、世界規模でのコスプレサミット開催（官公庁後援の政府公認のものまであるらしい）など完全に市民権は得ています。

今回の撮影にはプロのコスプレイヤーである西川口はるなさん（オフィスタ・スタープロモーション登録）が撮影会に初参加で行われました（川口春奈さんではありません）。以外にも弓削満夢（アナウンサー）、鈴木マイラ（モデル）といったオフィスタではお馴染みのタレント・モデルが参加して撮られた撮影風景はユーチューブで公開していますので、ご興味がありましたらご覧ください。また、オフィスタ・スタープロではモデル募集しております。素人・未経験者も大歓迎です、芸能のお仕事に興味がある方のご参加お待ちしております。

◎撮影会動画は以下ユーチューブにてご覧になれます

[オフィスタ・スタープロモーション 11 月撮影会/出演：弓削満夢・鈴木マイラ・西川口はるな](#)

-----  
オフィスタ公式ツイッターはこちら

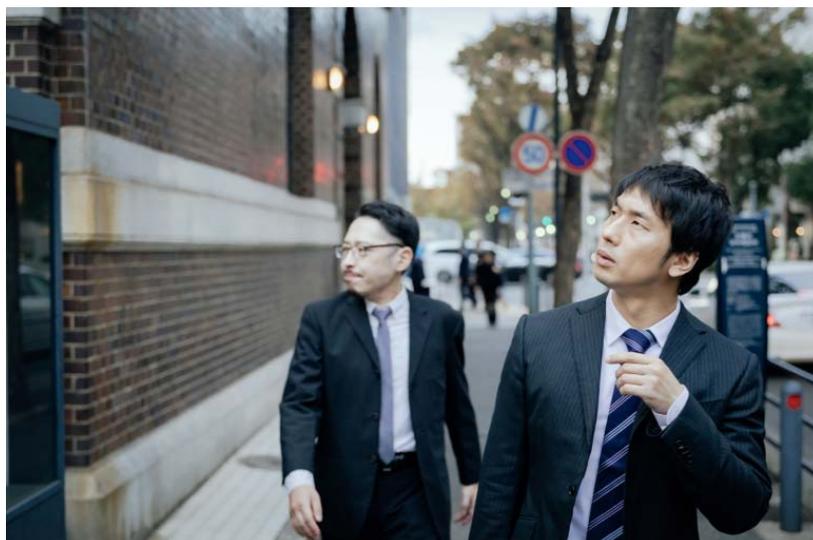
オフィスタ公式フェイスブックはこちら

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 679 話「年末の挨拶回り」



例年この時期は年末の挨拶回りを始める時期ですが、今年はどこの企業も控えめ傾向でしょうか。テレワークで出勤していない企業も多いし、内心来られても困るという企業さんもあるでしょうし、今年は挨拶回り一つとっても難しそうですね。カレンダーを持って挨拶回りという日本企業文化というか伝統・風習というかそういうのももう時代遅れなのかもしれませんし、コロナを機に無意味なものとして廃れるのもまたいいかもしれません。年末の挨拶回りをしないと、新年の挨拶回りもしないと思われ、業種は違えど色々な企業の営業マンと話している中で共通して出てくる話題が「顧客との接触がなくなって新規営業が出来なくなった」というものです。実際テレワークが出来るのは技術系など対人関係で左右されない部署であって、営業マンのように手の平をこすってこそ意味がある部署は対面でないとできないのも事実です。PC画面の前のネットバーチャルではなかなか新規開拓はできないことを各社営業の人は実感しているのではないのでしょうか。苦肉の策で各社メール DM が増えているようで私の PC にも毎日山のように来ます。大抵の人は全て迷惑メールに入れてしまうので、これはこれで成果が出ることはまずないというのが現実です。年末休みも早い会社では 12 月 25 日くらいから休暇という会社もあって、『いつまでもあると思うな自分の会社』などという風流を見ましたが、確かにある日突然前触れもなく会社はつぶれますので会社員の方は自社の経營業績には目を光らせておいた方がよさそうです。私自身も昔、50 年以上の歴史のある東証一部上場の企業で勤務していましたが、普通に業務をこなして家に帰宅して TV を付けてそこで初めて自社の倒産を知ったという経験もあります。大企業ほど経営陣を除いて何が起きているのか末端社員は知る由もないですからね…ある日突然の失業というのは経験者しかわかりませんが怖いものです。

雇用対策助成金の相談で業成功の担当者と話している中で、行政は企業を助けてくれないのですかと尋ねたところ、「2~3 年収入がなくても生き長らえるくらいの資本をストックしておかないからいけないのであってそんな会社（又はお店）はつぶれて当然」というようなニュアンスの意見だったので、民間と役人の感覚に乖離があるなとも思いましたが、来年の倒産ラッシュ・失業者率の増大（特に一家の主を襲う男性失業）・行政の援助は期待できない・コロナの死亡者よりも自殺者数の方が多い最近の現実…、今年の年末年始は休みが長くてラッキーとポジティブな思考で楽しく年越しした方がある意味幸せかもしれませんね。ということでポジティブにコロナのことは気にしすぎずに年末の挨拶回りも少しづつ始めて伝統風習保存に奉仕してみようかなとも思っています。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 678 話「SONY ZV-1 ホワイト」



VLOGCAMのZV1のホワイトカラーのシューティンググリップキットをR2年11月20日発売初日に買いました。VLOG専用ということで色々細かいところまで使い勝手が良く考えられているなど以前から気になっていたのですが、AX700を所有していれば活躍の出番はないだろうということですと見送っていましたが、最近ユーチューブ動画も結構撮っているし野外ロケ用に試してみようかということで新色登場の話題性も後押しして半ば衝動買いです。

従来の黒色もSONYらしいのですが、ホワイトも魅力的なボディカラーと思います（汚れは気になる色ですが売るとは諦めて使い込もうかと思えばまあいいかなと）。この機種はVLOG用に特化している専用機なわけですから静止画は期待せず、動画がオートで手軽に手頃に綺麗な画で撮れるのがユーチューバーにも大人気です。

特に欲しかった（使ってみたかった）のは、録画に特化しているので何も考えなくても撮影が簡単。”ワンボタンで背景ボカシ機能”があって、これがこのカメラのウリの一つになっています。さすがF値1.8の明るいレンズ搭載のデジカメだけあってボケ具合はスマホには真似できない良い画が撮れました。また、美肌補正機能も付いているので女性が自撮りするにもよいのではないのでしょうか（動画撮影機能で美肌効果搭載は聞いたことがないのでこれはいいかも）。顔認識・瞳フォーカスでは定評のソニーですからやっぱり動画は得意だなと感じられ、写真を撮るのが楽しいカメラはいくつもありますが、動画を撮るのが楽しいカメラは初めてかなとちょっと感動。ソニーのデジカメも実は初めて手にしたので併せて感動もひとしおです。

ちなみに、本体が小さいからかバッテリーも小さいため、電池持ちが少し心配ですが、予備バッテリーが更に1個追加でグリップも付属している「シューティンググリップキット」というのが1万円くらいの差で販売されていますので断然オススメです。このグリップで撮る楽しさは

倍増します（三脚にもなりますよ）。今家電量販店で一番売れているデジカメと言われていて、ボディ単体とシューティンググリップセットでそれぞれ売れ筋ランキング上位1位2位独占の大ヒット商品なのだそうです。これで撮った映像をユーチューブで公開できるのを楽しみにしております。

ユーチューブ「オフィスタ offista」チャンネル登録もよろしくお願いします。

オフィスタ公式ツイッターはこちら

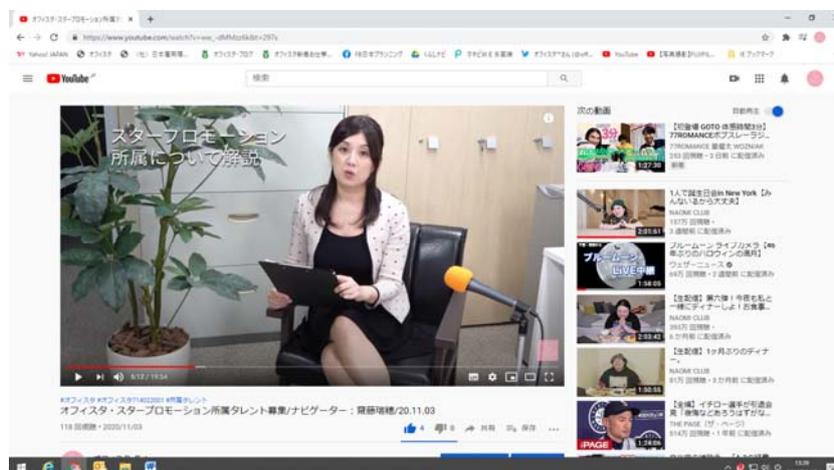
オフィスタ公式フェイスブックはこちら

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677話「所属タレントを募集」



<所属タレント募集 CM は齋藤瑞穂アナが紹介しています>

オフィスタのメディア事業部が運営している芸能プロダクションである「オフィスタ・スタープロモーション」では、所属タレントを募集しております。前回の記事はタレントのスポンサー企業の募集でしたが、今回はタレントの募集について書いてみます。

<取り扱っている芸能ジャンル>

女優・タレント・モデル・アナウンサー・司会・ナレーション・声優・歌手・アーティスト・コンパニオン・イベントキャンペーンガール・受付など、人前で活躍するメディア系のタレントならジャンル問わず歓迎します。その他、出演者だけでなくプロカメラマン・演出家・作詞家・作曲家・撮影スタッフ・編集作業員・ADなど制作側の人材も歓迎しております。

#### <所属タレントとは>

スタープロモーションは芸能事務所です。つまり、所属するということは当然対外的にタレントを名乗ることになります。芸能事務所に所属しているタレントという位置づけになりますので、自称タレントから“自称”を取りたいとか、事務所に所属していないとオーディションもなかなか通過できないという方にはメリットがあると思います。

#### <スタープロの特徴>

スタープロモーションは他の芸能事務所と違ってタレントのマネージメントはいたしません。タレントのプロモーション活動をお手伝いするのがメインになります。スポンサー企業を発掘してご紹介はしますが、その後はその企業さんとタレントさんで直接打ち合わせていただきます。紹介後の関与は致しません。つまりマネージメントはしないということです。オフィスタは事務系人材の紹介業が本業ですので、そのノウハウを芸能分野にそっくりそのまま適用したというわけです。

#### <費用>

所属タレントになることで費用負担はありません。初めに入会金がかかりますとか、レッスン料で最初にいくらかかりますとか、そういうことは一切ございませんのでご安心ください。マネージメントをしないということは金銭関係も発生しないので、当然と言えば当然です。

#### <オフィスタブランド>

芸能界という一般人にはなんだかよくわからない未知の世界だからこそ、不安もあるでしょう。その点、スタープロモーションはオフィスタの中の一部門でありますので、すくなくともオフィスタの看板で運営されているため、国の免許に基づいて適正な人材と企業のマッチングがなされますので、ご安心いただけるのではないかなと思います。オフィスタブランドの芸能事務所であるということです。

#### <退所>

所属タレントになった後に、やっぱり事務所を退所したいという時も自由です。入所も退所も自由です。

#### <所属の手続き>

スタープロモーションの所属タレントになるにはどうしたらよいか説明します。

- (1) オフィスタ・スタープロモーションのホームページからまずはご登録ください。
- (2) 登録後に入所審査オーディションを受験ください。合格すれば所属タレントになることができます。

まずはご登録を済ませて、オーディションを受けに来てください。オーディションといっても完全個別制で行っていますので、大勢の方と一緒に受けるようなオーディションではありませんので、初めての方でも安心して気軽に受けられるようにしています。

オーディションとか初めての方は、どんな雰囲気なのだろうと合否はともかく一度経験してみたいかでしょうか。もし落ちたら落ちたで、登録者は何度でもオーディションを受けるチャンスがありますので、まずは度胸試しというか経験を積む、雰囲気だけでも味わってみたいという気持ちで気軽に受けてみませんか。

また、タレント人材にご興味がある企業は是非スポンサーになっていただきたいのでオフィスタ・スタープロモーションまでお気軽にお問い合わせください。

◎[オフィスタ・スタープロモーション公式HP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 676 話「タレントのスポンサー企業を募集」



＜タレントのスポンサー企業募集 CM は齋藤瑞穂アナが紹介しています＞

オフィスタのメディア事業部が運営している芸能プロダクションである「オフィス・スタープロモーション」では、所属タレントのスポンサーになっていただける企業を募集しております。タレントのスポンサーになることで、そのタレントに自由に何度でもお仕事を依頼することができますので、

- ①自社のパンフレットやチラシ、ホームページなどにイメージガールとして起用できる
- ②会議や株主総会などに司会として活用できる
- ③プレゼンのイメージアップガールとして使える
- ④懇親会などの場におけるコンパニオンとして起用できる
- ⑤撮影会運営のモデルとして起用できる
- ⑥接待や宴席のコンパニオンとして活用できる

など、仕事の依頼ができるようになる権利がスポンサー権です。

芸能人を自社で抱えている企業なんて大企業だけと言われていたますが、中小企業にもタレントを是非試していただきたいと思います。

スポンサー料は1口1万円で1口から受付しております。

芸能人という昔は選ばれた極一部の者だけで、起用できるのは大企業だけというのが定番でしたが、令和の時代ではタレントは毎年何万人も誕生しています。増大したタレントは中小企業でも活用しやすい身近な存在になったと思います。また、TV-CMなど大企業の専売特許でしたが、今では費用をかけずに全世界に発信できるCM作りができる時代です。

タレントは身近な存在になり、気軽にタレントのパトロンになることができる、それがオフィス・スタープロモーションの運営方針です。

芸能人・タレントなど使ったことがないという企業さまは、費用負担1万円ですからまずは一度お試しいただければと思います。

詳しくは公式ホームページやYouTubeなどご覧ください。  
お問合せ・ご相談はスタープロモーションまでお気軽にどうぞ。

対応職種：女優・タレント・モデル・アナウンサー・司会・ナレーター・WEB キャラ・コスプレ  
レイヤー・イベントコンパニオン・パーティーコンパニオン・歌手・アーティスト・受付など

◎オフィスタ・スタープロモーション公式HP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675話「コロナでハロウィン沈静化」



今年はコロナ禍もあってハロウインは静かな様相です。これはこれで平和で何よりです。毎年、馬鹿騒ぎの喧騒にウンザリしていたので（それを煽って食い扶持にしているマスコミの報道姿勢がいやらしいので嫌い）、これを機にイベント自体が沈静化していくとよいのではないかと思います。元々はマスコミが事件性を誘発させるために

2013~14年頃に渋谷で扇動した悪しきイベントだと思っているのですが、今年も渋谷で中継してまだハロウィンを煽ろうとしているのかと必死の様子が見られますが、コロナの過剰報道で自分で自分の首を絞めた格好になったのはマスコミにしても失策でしょう。『仮装した人でごった返しているかと思いきや…』といった発言からも事件が起きなくて残念というマスコミの願望が垣間見えます。

何度かブログでも取り上げているのですが、子供のイベントなので家族で楽しむとか、子供たちがオバケというのは可愛いものです。特にハロウィンはクリスマスよりも衣装が可愛いのでこういう光景を家庭などの狭いコミュニティで見ると分には楽しいでしょうね。芸能人やタレント、アイドルが衣装コスプレするなら見栄えもいいのですが、オバケと全く関係ないアニメキャラとかの格好を、しかも素人の大人が”街中で仮装大会”していること自体意味が分からないので治安の観点からも不要論が出ているようです（人でごった返して、顔を隠して、凶器を堂々と持ち歩いて不審に思われないなんて犯罪計画している者にしたら実行するのにこんなに好都合な日はないはず）。いつかはハロウィンで殺人事件など重大犯罪が起きるのではと思っていますので渋谷に行く気にもならないですが、コロナの有無に関係なくご家庭や友人宅などで身内だけで安全に楽しむイベントになったらきっと今よりずっと喜ばれる文化に発展するのではないかなと考えます。個人的にはせめてハロウィンである以上、コスプレはオバケに統一しましょうよといいたいところなのですが。 コロナもあるし、友人の家で楽しむとか小じんまりしたところで、タレントなどプロ相手にハロウィンオバケコスプレの撮影会でもひっそりと楽しむとしましょうかね・・・。

第 615 話「今年もハロウィンがきます」（2019年）

第 392 話「ハロウィン終わって考える」（2015年）

第 333 話「ハロウィン」（2014年）

第 331 話「悪戯かお菓子か」（2014年）

---

[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 674 話「高齢者が何故就業できないのか？」



企業に履歴書をいくら送っても年齢で落とされてしまう・・・こんな悩みを年齢が上の方からよく聞きます。特に 50 代～70 代の方からよく聞く悩みです。働く気力もあり、やる気もあり、真面目に頑張りたい、そんな高齢の人の気持ちを企業側は汲み取っていないのだと嘆きますが、はたして本当にそうでしょうか。

企業だって戦力になるのであれば年齢は問わないはずですが、ただ単に年齢が上というだけで落とされることはないはずですが、あるとすれば戦力にならないと初めから先入観で思われている、やる気がないと思われている、または労働者自身に問題があるかのいずれかではないでしょうか。

先日、「年齢は本当に問いません」という宣言のもとで事務のお仕事で求人募集を出しました。年齢不問など建前なことはみなさん誰でもわかっていることですから、「本当に」年齢は問いませんと大々的に嘘ではないことを宣言したわけです。スキルがあれば 50 歳でも 60 歳でも 70 歳でも 80 歳でも 90 歳でも採用します(派遣先企業からそのように依頼を受けていましたので本当の意味で嘘偽りない年齢不問です)。当然ながら高齢の方には大反響でした。応募者総数では 1 週間で高齢者からだけでも 70～80 名はあったと記憶しています。さて、ここからどうやって選考したのか本邦初公開で公にしてみます。

(1) まず、登録時に指示通りに履歴書を提出しているかどうか。

(2) 履歴書を提出後に担当者と電話で面接をしているかどうか。

この2点は登録時にお願いしていることですから、なされていない方はこの時点で無条件で落選というわけです。これで大体半数に絞られるわけです。次に書類選考でスキルチェックや条件照合により約 30 名に絞られました。

(3) この30名に次のようなメールを送りました。

- ・長期で勤務してほしいので過去に早期退社経歴がなく、親の介護や体調不良がないこと
- ・求人募集の通りの勤務時間で働けること
- ・すぐに勤務開始が出来ること
- ・エクセルワードは普通に使えること
- ・明日から3日間のうち、どこかで面接に来社して欲しいこと

求人募集に書いてある諸条件なので当然ご存知のはずですが、これらにご対応いただけた方に内定を出す予定でいましたが、結果はどうだったでしょうか。

結論から言うと、この30名全員みごとに辞退でした。いつものことなので想像はしていましたが、高齢者雇用はこういう難しさがあるのです。何を思って応募しているのかがそもそもわかりません。履歴書をいくら送っても年齢で落とされてしまう・・・そんなふうに企業に責任転嫁するのはとんでもない間違いだと思います。企業はこういう嫌な経験も散々してきているので高齢者雇用が嫌いになってしまったのです(多くの企業が高齢者は信用できないと思っている部分が多いです)。要するに無意味な労力がかかるだけなので面倒なのです。上記(1)～(3)など仕事探しの段階なら応募している以上できて当たり前のもので、結果的に今回若い人が内定になったわけですが、決して年齢で合否を決めたわけではなく、能力と条件を満たす該当者が必然的に若い人しかいないということだけでした。80名ものうち半数は書類不備(指示に従ってくれない)、残りの内10名はスキル不足、最後まで残った30名は全員辞退、これが現在の高齢者雇用の現実だと思います。本当に年齢不問で採用しますという機会を提供しているのですが、結局のところ応募者が100名だろうと200名だろうと内定者はたぶんゼロでしょう。

育児者・障害者・高齢者・学生・外国人のいわゆる就業弱者といわれる人たちの中で、高齢者雇用が最も難しいと言われる所以が今回の例からもわかっていただけたかと思います。信用しても期待は平気で裏切られる、それが高齢者雇用なのです。オフィスタでは育児者雇用がコンセプトなので高齢者雇用は専門外なのですが、スキルがありやる気があれば年齢は関係ないという想いを持っていたので何とか高齢者も支援したかったのですが、さすがにこれでは高齢者雇用はもう無理かな・・・とウンザリした今回の一件でした。

キャリアウーマンで生きてきた方や日雇い・清掃などスキル不問の業種ならともかく、現在の高齢者の意識では国内雇用はまず進まないと言えます。その原因の一端は高齢労働者自身にも多分にあると思われます。高齢者が働くためには、雇用されるためには、高齢労働者自身がおくべきことを日本人材派遣協会の大滝先生が最近論説していますので、高齢求職者の方には是非お読みいただきたく思います。

(参考)『高齢労働者が就業するためにすべきこと・高齢者採用で担当者が知っておくべきこと』  
(発行：一般社団法人日本雇用環境整備機構、解説：大滝岳光氏)

-----  
[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 673 話「コロナで貯金が増えるって本当か」



コロナの影響が関係しているのかどうか分かりませんが、個人的には財布の中身が以前よりも寂しくなった気がします。世間一般ではテレワークや在宅勤務が増えるので余計な散財がなくなるとか、外食や旅行をしなくなるのだから貯金が以前よりも溜まるとか、コロナのおかげで裕福になれるような書きっぷりの記事や評論をよく耳にしますが本当にそうなのでしょうか。

確かに旅行や外食は減ったかもしれませんが、その代わり家に居れば居るで必需品も増えるわけですから何だかわからないうちに小物を散財している印象が強く、とても貯金が溜まっているような気にはなれませんが。貯金が増えるというのは、要するにコロナ禍でも給与なり賞与なりが従来と変わらず振り込まれる確約があるという前提での話だと思います。減給されずに今までと何も変わらずに給料を得る保証がある大企業や公務員に限ったことではないのかと疑問です。

要するにコロナ程度ではびくともしない恵まれた会社勤めの方の話なのでしょう。飲食店経営者がコロナのおかげで貯金が溜まると喜んでいるわけもないだろうし、一般企業にしても絶対に傾くことがないと保証されている極々一部の企業を除いて、社員の財布が裕福になるなんていうことはまずないと思うのですが。

ということはやはり入が減っているか、出が増えているかのどちらかのような気がする（その両方だったら最悪かもしれないが）。

知らないうちに物の価値というか値段も上がってきているのも当たり前といえば当たり前なのですが、コロナで物価が高くなったなと感じる場面も結構あります。電化製品やカメラなどはコロナのせいでもかなり値上がりしているが、オープン価格という表記の恩恵で目に見えて露呈していないだけである。知らないうちにコロナ前よりもだいぶ高価な金額で買い物をさせられているはず。某有名メーカー社のカメラなどはコロナ禍の時に比べて「え、嘘でしょ！」と言いたくなるくらいサラッと大幅値上げされていて、さもそれが定価のように販売されていて驚いた。販売店員の話によると各メーカーがコロナで生産が厳しくなったため卸売価格が上昇しているらしい。たぶん電化製品だけでなく身の回りにも知らないうちに高くなっているものもあるだろう。

となると人材派遣料金も高騰するのか。となると派遣社員の給料も高騰するのか。気になるところですよ。実際上がっていると思います。但し、需要と供給のバランスが崩れているからこのような現象が起きるわけで、当然少ないパイを多人数が奪い合っている現状があるのも事実です。派遣料金が高騰すればパイは更に減りますので、何が正解で何が良いのかよくわかりませんが、日本人がこれまで経験したことのない減茶苦茶な経済状況のまだほんの入り口です。この先、鬼が出るか蛇が出るかわかりませんが、企業も個人もいずれ歓喜ではなく悲鳴を上げることになるのは明らかなのですが、自分個人の財布や貯金が寂しいといったレベルで悩んでいるうちはまだマシな方なのでしょうが…。中にはコロナのおかげで大金持ちになったとか稼ぎまくっている商人って一体何者なんだろうかね、逆転の発想がある人は天才だ。

-----  
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 672 話「テレワークで増員あり得るか」



コロナの影響はまだ続く中で、この先のテレワーク事情がどうなるのか興味があります。オフィスタはすでにテレワーク・在宅勤務は終了し通常出勤勤務を心がけておりますが、テレワークを中心にお仕事されている職場もまだまだあるでしょう。

問題なのはテレワークで忙しくて増員しなければというパターンがどのくらいあるかだと思います。

- ①テレワークで繁忙なのでテレワーク人材の増員が必要
- ②テレワークで社内人材が人手不足なので社内人材の増員が必要
- ③テレワークはしていないが社内人材が必要なので増員が必要

この中で現在（R2.10月現在）では③の人材依頼が圧倒的に多いです。①はないことはないが数としては極めて少ない。②は今のところ聞いたことがないといった状況です。

テレワーク人材が増えるのかどうかは、コロナ禍の状況次第と言われていますが、コロナの有無にかかわらずこれからの時代はネットや通信のIT時代なわけですから普及するのかもしれないか興味が尽きません。理屈で言えば“出来る”でしょうが、人類である以上コミュニケーションは生きていくうえで必要なことですから人間が本能で拒むか受け入れるかで普及するかどうかは分かれ道ではないでしょうか。友人とネット麻雀、バーチャルゴルフ、ネット飲み会などいずれも普及しないのは、仮想現実＝孤立だと人間の脳がそれを拒否しているからなのだそうです。

しかし、すでにテレワーク専用の人材派遣会社も生まれているそうですが、そこまで専門化してしまうのは人の人生を預かる派遣というシステムに組み込んでしまっても良いのか悪いのか

考えてしまいます。所詮はお互い割り切りなのかもしれませんが、かつて問題視された“希薄な関係性”の派遣会社を脱却して、“濃密な関係性”の派遣会社を創るとというのがオフィスタの創業当時の理念だったためいささか時代は変わったなあという戸惑いはありますが。

-----  
オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ 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 671 話「リメイク版はオリジナルを超えられるか」



オフィスタのお仕事動画（ユーチューブ公開中）で初のリメイクを作ってみました。オフィスタ・スタープロモーションのタレント弓削満夢で収録したお仕事情報を、同じ内容で同タレント齋藤瑞穂でリメイクしてみました。同じ内容でもキャストが変われば視聴者が増えるのかなど調査・実験の目的で作ってみました。原形（オリジナル）を復刻（リメイク）を超えるというのはとても難しいことだし、演者もプレッシャーがあったと思いますが快く協力、頑張ってくれたので感謝しています。動画はユーチューブで「オフィスタ お仕事」と検索してオリジナル&リメイクを見比べてください。

映画などではリメイクはよく見かけますが、オリジナルが人気だったので数年後にリメイク版ができることはよくありますが、オリジナルに思い入れがあればあるほど、忠実に再現されていれば原形と変わらないと言われてしまうし、新たな変更を施したり新ストーリーを盛り込んだりすれば別物であると言われてしまうし。キャストは比較され、製作者はどう何をリメイクするのか考えるといかにリメイク版は難しいかがわかります。最近のリメイクは映画でもゲームでも映像美・見た目がCGやハイビジョンなど綺麗になった程度でストーリーや演出にはあまり手を入れないものが多いです。好きな作品では原形に忠実で全く物足りなかったのは「タイタンの戦い（リメイク版）」で、新たに手を加え過ぎて原形と違いすぎてガッカリだったのは「猿の惑星（リメイク版）」でした。好きな作品であればあるほどガッカリ感は大きく見なければよかった・一見価値なしという公開の作品も多々あります。



■お仕事情報動画（オリジナル版）



■お仕事情報動画（リメイク版）

映画つながりではパート2（続編）も多いですが、「1」を超える「2」というのもほとんど見かけません。パート1よりパート2の方が面白かった映画というと記憶では、「エイリアン」・「ゴッドファーザー」・「ターミネーター」・「ハムナプトラ」くらいしか知りません。ただい

ずれもパート 3 以降のシリーズ作は納得いかない不出来で残念なのですが。パート 3 以降が最も面白いという作品は見たことがないです。

ゲームなどではシリーズでパート 4 とかパート 5 など多いですが、世界観や操作性を新たに覚えなくてよいのでゲームに限ってはシリーズ制は賛成で、意外と「1」より「2」の方がおもしろいという作品が多いです。ゲームは単に映像だけでなくハードスペックや容量の進化で出来るが増えるのが原因でしょうか。

音楽でもリメイクやカバーがありますが、好きなアーティストがカバーすればオリジナルよりもよく聞こえることはあります。あとは同じアーティストでも収録とライブ盤では別物ということもあります。R ストーンズなどはライブ盤の方が断然面白いし、クイーンなどはスタジオアルバムの方が全然面白いですし。

お酒などでも復刻版というものが出回りますが、当時の味がよく覚えていない人が大半なのでノスタルジックで美味しく感じるだけかもしれません。ラベルもクラシックで限定品が多いので余計に購買欲をそそるのも事実。角瓶初号機復刻版・ハイニッカ復刻版などありましたし、現在では昭和 40 年代の味を再現したといわれるキリン・クラシックラガーがキリンラガービールと並行して売られています。S40 年代はこんな味だったのかと美味しく感じますが、実際現代のビールと大して変わらないのだが何となくタイムトリップしたような錯覚で楽しい気持ちになります。

コピーは決してオリジナルを超えることはできませんが、リメイクがオリジナルを超えることはあり得るのか、続編は第一作を超えることができるのか、ユーチューブを初めてみて、作品作りに関係する方々は大変なのだなどと最近思い始めました。

-----  
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 670 話「プライベートストック」



ウイスキーなどのお酒業界では、特別に数量限定商品として一部の皆さんにだけ販売しますという謳い文句で出回る“プライベートストック”なるものがあります。要するにウイスキー業者が、自分たちが作ったものの中から特に出来が良い樽だけは売りに出さずに“自分たちが飲むため用”に確保したもののことをいいます。製造者が隠すくらいだからよほど美味しいのだろうと高額な限定商品に誘われるのは思う壺のような気もしますが、人間の欲などそんなものです。そもそも製造者が出来が良いから客に回さず自分たちで飲むために隠そうなどという発想が本当ならいかながなものかと思うし、そこまでしてガメったものが何故世界中の市場に堂々と出回っているのか考えれば単なる広告宣伝戦略なのはすぐにわかるのですが、一部の選ばれた者だけがコッソリ手に入る、いわゆる“レア物”という言葉には弱い人もいることでしょう（わたしもその1人です）。

こういったプライベートストックなるものはどの業界でもどの商売でも必ずあるものです。レストランなどでもメニューに載っていない常連だけしか知らない裏メニューがあったり、魚屋さんなどでも本当にイキがよい魚は店頭には並ばずに隠してありますよね。不動産屋さんも本当に家賃が底値の物件を隠し持っていますよね。当然、人材派遣会社にも隠し案件はあります。皆さんは“非公開求人”という言葉を見聞きしたことがありますでしょうか。

基本的にプライベートストックの目的というのはどの業界でも、

- ①常連やお得意さんのために特別に隠しておくいわゆる忖度が目的
- ②自身や親族が特権で入手し優越を享受することが目的
- ③表に出したくても出せない訳アリ商品であるため
- ④単なる広告宣伝で集客や価格釣り上げが目的

の大体4パターンに分類されます。

人材派遣会社や人材紹介エージェント系の会社の場合ですと④が殆どです。隠す必要性がそもそもないですから。クライアント企業が水面下で秘密裏に採用行動して欲しいという要望（いわ

ゆる③のケース)も勿論ありますが、非公開求人が70%ですとか80%ですとかいう謳い文句をWEBでよく見かけますが、普通に考えてビジネスでそんなことはありえないでしょう。しかし、派遣会社のホームページを見て気に入ったお仕事がないなと思ったときに、非公開求人がたくさんありますと言われれば期待しますよね。もっと条件がいいお仕事が隠されているのではないかとワクワクしてしまいますよね。掘り出し物に出会えるのではないかと甘い想像をしてしまいますよね。とりあえず登録してみようかなとなりますよね。それがまさに、どの派遣会社・紹介エージェントもが謳い文句にしている「非公開求人」の正体であり思う壺というわけです。実際は非公開求人なんて殆ど所持していないのが一般的です。そもそも一般公開していないで大事に隠している案件がそんな簡単に手に入るなんて虫の良い話が世の中あるわけではないということです。

非公開案件がたくさんありますと謳うメリットは他にも、少ない仕事数しか所持していないときにたくさん所持していると誤魔化せる効果だったり、不人気案件にリア感を出したり、他にも色々効果・メリットはあるのですが業界裏側を暴露したいわけではないので、あとは秘密にします。

オフィスタの内情も話さないとフェアじゃないので少々申し上げると、オフィスタは非公開求人は有るか無いかと言われれば「あります」。割合的には全体の10~15%くらいではないでしょうか。所持している案件は、ほとんど公開しているということですが、そんな中で非公開案件にしている理由は、

①クライアントから水面下で動いて欲しいと頼まれた案件。これは前任者がまだ就業中で、その者のことも考えて、表立った人材採用活動ができない場合が多いです(例えば、3カ月後に辞めてもらおうつもりだが、今社内で求人広告を出したり面接などしていたら怪しまれるためとか)。

②やはり、公開されている求人広告以外にも隠れたお仕事があると期待して欲しいので、いくつかはストックしてあります。ただ、上記①と被っている案件が多いのも事実。実際にはストックなんて殆どないのに「非公開求人たくさん」とか嘘の謳い文句で集客する悪質な手法が業界内で蔓延っていますが、**オフィスタでは有るものはある、無いものはないとしか謳いません**のでご安心(?)ください。(嘘とは決めつけないが、“たくさん”と謳うからには最低でも全体の50%以上は非公開が占めていなければ広告倫理上いかがなものかと思ってしまうのだが…)

③広告費を抑えるために公開案件を絞ることはあります。時期にもよりますが、求人媒体などに公開すれば費用が発生しますので敢えて非公開に回したり、連休前に公開すると応募多数が見込まれる場合などは作業対応を考えて、敢えて公開せず時期をずらして公開ということもあります。

④急募で広告を出さずにスピード重視で早い者勝ち制のときなど。1～2 時間以内に希望者を募りたい場合などは広告を出している時間ありませんから、非公開のままで一部の特定の人にだけ情報を伝えるという、（いわゆる忖度なのだろうか？）手法を使うことはあります。この場合に情報を受け取れる一部の優遇を受けられる人達というのは、もちろん**オフィスタの「お仕事メール便」**を読んでいる方のことです。

⑤最近、非公開案件を徐々に増やし始めたもう一つの理由はコロナの影響です。少しでも早く就業しないと困るという方も世の中には大勢います。星の数ほどある求人の中から自分に合ったお仕事に出会えるかどうかなんて運次第です。見つけたときには運悪く終わってしまっていたなんてときに、「何かお仕事はないでしょうか」という問い合わせも日々増えてきているのを実感します。そこで、こういう方々のために多少はストックしておく必要があるため、というのが理由です。

基本原則として、オフィスタはできるだけお仕事情報は包み隠さずオープンにしていこうとは思ってはいますが。

-----  
[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 669 話「芸能プロモーションによる求人サイト」



オフィスタでは様々な求人広告宣伝を行っています。リクナビやはたらこねっとやインディードといった求人サイト、タウンワークやアイテムといった駅などに置かれている求人誌、オフィスタ公式ホームページや育児・障害・エイジレス・高齢者専門のマッチングウェブサイト（一般社団法人日本雇用環境整備機構が運営）、登録者へのお仕事メール便やメルマガ発行、ツイッターやブログやフェイスブックなどのSNSとか、オフィスタでは（派遣会社ならどこもそうでしょうが）、新しく求人が入ると約20~30の媒体に一気に広告が銘打たれるわけです。オフィスタクラスだと1週間で約2~3万人の目に留まるような感じでの極めて小規模な広告宣伝規模で行っています（これを10万人にするか、100万人にするか、1千万人にするかは各社掛ける費用次第）。

このたび新たに『オフィスタのお仕事情報（動画版）』をスタートしました。お仕事情報を”芸能人・タレント起用”により配信している、PVと求人情報が融合した日本初の「芸能プロモーションによる求人サイト」です。まだ試験運用ですが概要説明まで。

オフィスタのお仕事情報（動画版）は、新着のお仕事情報を全編”芸能人・タレント起用”により配信しようという日本初のプロモーション求人サイトです（たぶん世界でも例はないと思う）。人材派遣会社は日々数多くの新着お仕事が入ってきますので、1つ1つ個別にCMを作ることはできません。ましてやそのCMごとにタレントを起用するなんて不可能です。オフィスタは自社で芸能プロダクションを抱えるハケン会社ですからこのような企画が成り立ったというわけです。

オフィスタ・メディア事業部は元々求人募集をしている企業様にタレントを派遣する部署です。企画・撮影・制作・編集・動画アップ、さらにタレントのギャラまで含めて一切切で数万円で

の製作を目指しています。世間相場では何百万円もかかるのがオフィスタなら数万円というコストパフォーマンスが受けています。そのPRとしてオフィスタ人事管理部の新着仕事を素材にしたという経緯です。オフィスタ・スタープロモーションのタレント陣を覚えてもらえる良い機会にもなりますし、これはこれで楽しい企画だと思っていますので、よかったらご視聴お待ちしております。ユーチューブで「オフィスタ」と検索すると色々出てきますので、求職の有無を問わず、お時間のある時にでもご覧ください。

オフィスタ・スタープロモーションは、オフィスタの一部署であるメディア事業部が運営する芸能プロダクションです。女優・タレント・モデル・アナウンサー・司会・ナレーション・アーティスト・イベントコパニオン・キャンペーンガール・受付などにご興味ございましたらご登録ください（どなたでも登録できます）。ご登録いただくと芸能関連のお仕事がメールで届くようになります。また、オフィスタ・スタープロモーションに所属していただけるタレント募集しています。未経験者歓迎・退所自由・費用負担なし。これから活動してみたい素人歓迎です。また、すでに活動中の方は自称タレントからタレントへのステップアップやお仕事紹介のために所属をご検討ください。希望者には事務のお仕事も同時に紹介可能です。

-----  
[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](#)  
-----



かねてより欲しかったリコーのGR3を買ってみました。最強のスナップシューターと噂されそのコンパクトさと一瞬を収める機動力でGRブランドは有名ですから、一度は使ってみようとは思っていたのですが、いくら持ち歩きがよいといってもスマホと同じ画なら要らないのではという気持ちと、これまたGRⅢと並ぶ最強スナップシューターとされるFujifilm-X100Vを日常持ち歩いているためどうにも踏ん切りがつかなかったといったところ。

今回「Ricoh GRⅢ Street Edition Special Limited Kit」という世界限定3千台と言われるモデルが出たためです。本当に3千台なのかどうかはユーチューブなどをみていると結構世界中で出回っていきそうで怪しいものだが、どのようなものか休日に秋葉原に行ってみました。この限定版の特徴はストリートエディションと銘打っていて、スナップシューターらしく街撮りをイメージしたアスファルトコンクリート調のボディカラーとなっています。その他、スペシャルリミテッドキットと銘打っているようにキットセットとして、イエローリングとオリジナルストラップとオリジナル外付けファインダーが同梱しているお得版となっています(もちろんこれらパーツが不要なら通常版ボディだけ買った方が安いのですが)。

実際に店頭で比べてみようと思ったが、通常版は品切れだそうでやはり今GRⅢ人気を思い知った。限定版なら在庫が数個あるということで折角なのでということで(衝動?)買ったというわけです。とにかく軌道が早いというのが驚きで、0.8秒で撮影開始できるという速さは驚きです。ポケットにスッと入れて持ち歩くスタイルがGRⅢユーザーの使い方ようですが、カメラをこういう感覚で持つのは新鮮です。ファインダーを覗いて狙って撮るものでもないのに、気になったらパッパッとシューターしていくカメラなので後で見返して楽しめます。白黒モードが秀逸でハイコントラストな白黒は本当に綺麗で、これはスマホに取って代わりそうです。持っているだけでスタイリッシュでお洒落なカメラなので、本格的にカメラをしたいわけではないけれどちょっと持ち歩いてサッと撮ってスマホよりも綺麗で・・・そんなスナップシューター女子に向

いているのではないかなと思いますよ。ユーチューブでこんなに絶賛されている理由が今までわからなかったのですが、これはハマるとドハマりする名機ではないでしょうか。こんなパートナーがいると営業の外回りの途中のちょっとした秋の瞬間がとっても楽しくなりそうです。

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 667 話「テレワークが効率悪いわけ」



コロナウイルス感染症の影響もあり自宅で働くスタイル（いわゆるテレワーク）が注目を浴びてきました。しかし、世間でテレワーク、テレワークと騒がれているほど実際に効果・成果は上がっているのでしょうか。わたしもテレワークを導入してみましたが全く成果が上げられず、なんだかんだいいながら会社に出勤して、従来通りアナログな勤務スタイルが性分に合っているように思いました。テレワークでは仕事ができないとは決して言っていません。非効率で生産性が悪く面倒臭いと言っているだけです。テレワークのここが苦手という点は、

##### （１）メールのやり取りが面倒臭い

全社員が自宅の机にずっと張り付いているなら良いのかもしれませんが、自宅にいればそうもいかないでしょう。目の前にいれば「あれどうなった？」と話せば1秒で済み「それFAXしま

したよ」と1秒で回答が返ってくる。正味2~3秒の出来事ですが、これをメールでやってみます。“あれ”ではわからないので「先日、山田商事から商品がいつ届くか聞かれていた件はどうになりましたか」とメールで打って送信まで1~3分。いつ返答メールが来るかなと待つこと3~5分。「昨日FAXしてあります」と返ってくる。この5分って何なんだろうと思う。5分ならまだいい。こんなメールのやり取りを10本~15本していると、徐々に返って来る間隔が長くなる。皆さんも経験あるだろう。次第に1時間、2時間、3時間と返信が遅くなり、目の前で話せば正味5~6分の会話も何故か半日作業になる。面倒くせー・・・となるわけです。

部下からあーだこーだブチブチと文句言われ「うるせーな、いいからやれよ」と食事でもしながら冗談半分で会話することは日常あるでしょう。それがメールでブチブチ何本も送られて来るとウザい。「うるせーな、いいからやれよ」とメール文章として送ると真面目に捉えられるらしく、メールは冗談が通じないようなので最後に（笑）とか付けないとパワハラになるらしい。面倒くせー。

## （2）テレビ電話

なら相手が見えて直接話せるTV電話ならいいのではないかと思いますよね。試してみました。相手と顔が見えて話せるというシステムを導入しました。これは便利だー、もう営業で外回りいく必要ないじゃん！と喜んでいたのである。

相手とつながるまでが面倒くせー。IDやらパスワードやら、相手に通知する入室パスみたいなものを送ったりとか、目の前で話すのだからセキュリティなんかどうでもいいから1秒でつないでくれと言いたい。結局、見ず知らずの人と面接やろうと思ったらなんだかんだでスタートまで10~15分はかかる。PCに苦手な方だと、映らないと電話がかかってきて2人で「何でだろう」とすったもんだして結局つながるまで20分かかって、面接5分とかくだらない結果になることもある。よくテレアポで「2~3分だけTV電話でいいですか？」とか言われるが、「営業に訪問してくれるなら聞いてもいいが、ネットで会うのは嫌です」と断っている。IDやらパスワードやらスタートまでの道のりが面倒すぎて、とても訳のわからない製品の売り込みを聞くためにそんな労力かけられない。そんなテレアポを聞かされるために業者とURLがどうのこうのパスがどうのこうのとすったもんだしている無駄な時間を部下に見られるのもこの上なくみっともない光景である。

しかも、実際に使ってみてわかったのは、相手の声が非常に聞き取りにくい。目の前で普通に会話できるなんてレベルではなく、「え？」とか「は？」をお互いに連発しているのは皆も経験あるだろう。目の前で会話した方がどれだけ楽かと思えます。特にジョークなどはTV電話で言うと全く受けないのは何故だろう。逆にジョークいわれても突っ込む気にもならないのはなんだろう。所詮はバーチャルで、人と会話しているわけではないからかな。

## （3）営業は訪問&目の前で話さなければ絶対に無理だと思う

テレワークで新規開拓や飛び込み営業は絶対に無理だと思う。既存の会社とやりとりならまだしも、見ず知らずの会社と新規取引で成果を上げられるとは到底思えない。ネット通販などの小口なら可能だと思うが、数千万円～数億円規模の企業の取引がテレワークでできるとしたら、まさに新時代の幕開けだと思います。逆に大口取引は従来通り面と向かって交渉するアナログ式であるならば、あーやっぱりそれが仕事っていうもんだよね…とわたしは嬉しく思います。汗水たらして外回りした苦勞が、エアコンの聞いた中でTV電話で出来たらそりゃ理想ですが、世の中そんな虫のいい話があるわけないんですよ（やろうと思えばできるでしょうが、現実論では無理という意味）。

デジタルもアナログも両方上手に付き合っていこうと思いますが、なんでもデジタル、デジタルの風潮は間違っているし、そうしたいのはデジタル化することで利益を得られる製品メーカーやソフト開発会社などがそうしているだけで、確かにTV電話など可能性はあるしやろうと思えばできます、ただ逆に言えばそれだけ。出来るというだけであって、やろうという気は起きない、それが日常世界であり現実世界なのだと思います。昔、ノートPCでTVが見れるというものが新発売されて「これがあればもう家庭にTVいらないじゃん、TV売っちゃおうかな」と喜んで即買いしたが、「あ、地震だ！TV付けよう…」PC電源オン、ウーンということ数分、起動画面が出るも数分間は砂時計マーク、TVがつくのは4～5分後（時にはアップデートしますとか20分なんかやっているとときもあった）。対して目の前のTVはリモコンスイッチONで1秒で見れる。出来るというだけで、実用性があるかどうかは別物ですね。TV売り払わなくてよかったーって思った記憶があります。なんかその時の記憶がこのテレワーク騒動においてふと思い出されたのは何故だろう。「テレワークできるのでもう事務所なんかいらなくてよ、事務所借りて家賃払うなんてもう今の時代無駄です」とか言っている早とちり社長もいるようですが、そんな虫のいい話は世の中ないから、くれぐれも早まるなよと言いたい。

---

[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](#)

---



チェキ「instax mini LiPlay (FUJI-Film)」を買ってみました。チェキとは昔のインスタントカメラのことで、撮ったその場でフィルムがプリントできてメッセージを書き込んだりできます。撮った写真を誰かに渡したり、インスタなどの SNS に載せたり、デジカメやスマホカメラとはまた違った楽しみ方が特徴のカメラです。結婚式や女子会、アイドルの撮影会や握手会などでは定番のチェキですが、試しに手に入れてみました。

インスタントカメラの醍醐味は昔のフィルムカメラ同様一発撮りであるということです。フィルム枚数に制限があるため、デジカメのように無駄撮りができないので、枚数制限の中で写真を撮る楽しみが得られます(とはいっても最近のチェキは撮り貯めて現像選択できますが)。そして、その場で一枚限りの限定品として誰かに手渡しできるレア感が人気の秘密です。実際にモノとして受け取ることができる、または直筆のメッセージやサインがある世界で一品物であること、これはスマホなどで写真をデータ送信するのとは感覚が明らかに異なります。

そこに、今回購入した「instax mini LiPlay」はさらに進化した音チェキというもので、写真に音声も入れられるという目新しいものです。チェキプリントするときに「誕生日おめでとう！」とか話すと、それが写真に反映されるというものです(QRコードで音声が収録されます)。まだじっくり使っていないのですが、可能性はありそうな反面、どのようなシチュエーションで何にどう使おうか迷っています。折角なので仕事にも活用できたらいいなと思っていますが、何か良いアイデアお持ちの方いましたら教えてください。

ただ、カメラファンからするとチェキはどうしても玩具の域を出ず、画素や AF・センサーなどデジタル一眼顔負けの性能のチェキカメラが出ることに期待したい。スマホ・デジカメが普及してワンシャッターの重みが失われているこの時代に、あえてフィルムにこだわるという発想自体は良いのだから……。

-----  
[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 665 話「長寿と仕事の関連性はあるか？」



『2019年の日本人の平均寿命は男性81歳、女性87歳で、いずれも過去最高を更新したことが厚生労働省の調査で分かった。過去最高の更新は男性が8年連続、女性が7年連続となった。厚労省の担当者は、健康意識の高まりや、三大死因（がん・心疾患・脳血管疾患）による死亡率低下が平均寿命の伸びに貢献していると分析している。』（2020. 7. 31 時事通信社）

日本は世界でも有数の長寿国家です。医療の発達とか、食文化とか言われていますが、それを言ったら他国でも同等水準の国はあるはず。何故日本人だけ突出しているのか？わたしの持論ですが、日本は世界でも類を見ないほど勤勉な国民性です。子供を預けてでも働きたい、60歳どころか70~80歳を過ぎてでも働きたいという願望は男女共通で多くの人が持っているのです。こんなに仕事大好きな国民は世界的にも珍しいのです。

何が言いたいかというと、仕事大好きといいつつ**仕事とは実は苦痛**です。満員電車・ノルマ・出世競争・社内人間関係・接待…息抜きの休暇が待ち遠しいのはサラリーマン・OLなら皆同じ。

しかし、人間というのは苦しみがあるからこそ生きていけるのです。仕事人間だった人が退職して隠居した途端にボケてしまったなんて聞きませんか？苦しみがあるから生きる刺激になり長寿なのです。令和の時代はこの仕事の苦しみを悪とみなす風潮の様ですから、長寿国家ももう頭打ちかもしれませんね。

24時間働けますかななんてキャッチコピーがあった昭和～平成は長寿世界1位でしたが、令和元年は3位です。

(参考) オフィスタNEWS第147号「長寿と仕事の関連性はあるか？」(2020.8月発行)

-----  
[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664話「撮影会に参加しませんか」



オフィスタ・メディア事業部が運営する芸能プロダクション「オフィスタ・スタープロモーション」では定期的に撮影会を開催しています。

オフィスタ・スタープロモーションのHP やパンフレットなどへのイメージ写真のための撮影会で、毎回テーマは異なります。先日も残暑の中で開催した撮影会は『夏の午後』がテーマでした。当日は2～3名のモデルを一度に撮影します。プロ（またはセミプロ）よりも素人モデルを中心に使いたいのので、未経験だがモデルのお仕事に興味がある、どのようなものか一度経験してみたい・楽しみたいという方のご参加お待ちしております。プライベート撮影会に近いのでお気軽にどうぞ。

とはいえ、未経験の方はなかなか参加しづらいと思いますので、実際に雰囲気をなんとなくでも掴めるかなと思い、動画アップしましたのでよかったら覗いてみて下さい。

なお、ギャラについては担当者と直接交渉ください。芸能事務所への推薦スカウトも可能性あります。

<https://www.youtube.com/watch?v=nfdmVM9Lfc4&t=144s>

※撮影会の雰囲気についてはイメージ動画をご覧ください。

●オフィスタ・スタープロモーションでは、当事務所へ所属いただけるタレントを募集中しております。経験不問・実績不問・素人歓迎です。

募集職種は、女優・タレント・モデル・アナウンサー・司会・WEB出演・イベコン・アーティスト・ナレーター・受付など。

ご興味ある方はお気軽にお問い合わせください。

-----  
オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ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 663 話「スタープロモーション・インスタグラム開設」



オフィスタ・メディア事業部が運営する芸能プロダクション「オフィスタ・スタープロモーション」のInstagram開設しました。

当事務所へ所属いただけるタレントを募集中しております。経験不問・実績不問・素人歓迎です。募集職種は、女優・タレント・モデル・アナウンサー・司会・WEB出演・イベコン・アーティスト・ナレーター・受付など。ご興味ある方はお気軽にお問い合わせください。

●[オフィスタ・スタープロモーション公式Instagram](#)

[@offista\\_starpro](#)

---

[オフィスタ公式Twitter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](#)

---



今回はカメラではなくムービー機を買いましたので紹介まで。動画はほとんど撮らないので、今までは家庭用のSONY AX45機で十分満足していたのですが、メディア関係の撮影などを行う機会が増えてくると音声やフォーカスといったこだわりが出てきます。スマホに押されて現在ではほぼソニーとパナソニックの2強という市場でもあります。そこで、民生機では最高峰と言われているAX700に思い切って変えてみたわけですが、案の定、使い勝手は悪いです。悪いというよりもプロ向け機なので親切ではないかなという感じです。乗りこなせないなら乗るなという気性の粗いじゃじゃ馬のようです。逆に家庭用機では必要ないようなちょっとした細かい設定が「へーここまでできるのか」という発見あり、慣れればその威力を存分に発揮してくれそうな貫禄があります（野外ロケでこれを持つのかと思うと憂鬱ではある）。

わたしはカメラマニアなので、ソニーの $\alpha$ シリーズは憧れである反面、高価高級という事もあり避けてきました。 $\alpha$ 7RIVの誘惑を回避してPENTAX K-1mark IIにしたのですが、これからソニー寄りになるのかと思うと少し気が重い。音響周り、光源周りなど結局ソニー製品で付属品を集めれば、おのずとムービーだろうがカメラだろうがソニー色にならざるを得ないわけで…。

Nikonと富士フィルムのカメラやレンズ郡を売却して $\alpha$ に切り替えもアリかもしれないが、しかし $\alpha$ 7Rシリーズはやっかいな魅力製品ですよ。AX700を買って初めて強烈な誘惑が出てくるあたり、オーディオでもビデオでも何でも昔からそうなのですが、一つ手を出すと周辺機器が軒並み揃えさせられて気付けばSONY一色になっているという販売戦略にドハマりしてまです。実際の映像についてはこれから徐々に公に出てくると思いますので、オフィスタの新事業メディア事業部も興味を持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

## 第 661 話「JEE が R2 年度（夏季）雇用環境整備士資格講習会を自宅学習方式で開催決定」



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2年度第1回（夏季）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。

今夏は新型コロナウイルスの影響でイベント自粛を考慮し、自宅学習方式（e-ラーニング方式）での開催となります。パソコンやスマホがあれば実際に講習会に参加しているような仮想講習会の中で全国どこにいても学習ができます。勿論、学習した方には雇用環境整備士資格者として認定されます。

申し込み受け付けは7/31よりインターネット先行で開始されます。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2007.pdf>

齋藤瑞穂さんが紹介する自宅学習方式のイメージ動画はこちら

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

お問い合わせ・詳細：同機構事務局またはホームページ

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

-----  
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 660 話「予告編動画公開」



雇用環境整備士講習会が今夏は自宅学習方式（e-ラーニング方式）で開催されることになりました（主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構）。そこで予告編動画が作成され、同機構のホームページに公開されました。主演に齋藤瑞穂アナウンサーを迎えて制作されたこの動画が、オフィスタ・メディア事業部のデビュー作品となります。

このような動画配信はこれからの時代各社で求められる場面も多いと思います。ユーチューバーなどよほど精通していないと動画編集は難しい。しかし、制作会社はたくさんありますが外注したらとんでもない費用が掛かることでしょう。そこでオフィスタの構想としては、

- ・タレント出演料（ギャラ）

- 企画立案
- 撮影
- 編集
- 音楽
- テロップ
- 動画公開
- その他制作に係る諸経費一切

のこれら全てワンパックで7~8万円でサービスご提供していきたいと思っております。人材派遣会社・職業紹介会社・芸能事務所・動画編集制作会社の全ての顔を持つオフィスタだからこそ実現可能なオールインパック企画です。

この金額でどの程度のもので作れるのか疑問もあると思いますので、そのひとつのサンプルとして参考にさせていただきたく取り上げました。これで7万円なら安いと思うか、高いと思うか、各社お考えのレベルもあるでしょうから判断材料にしてみてください。  
ご興味のある企業・団体さまは是非お気軽にお声掛けください。

<https://www.youtube.com/watch?v=nXmudeTbjbA&t=2s>

◎雇用環境整備士予告編動画をご覧くださいはこちら

-----  
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  
-----

	23(木)	24(金)	25(土)	26(日)	27(月)	28(火)
札幌	☁️ 26	☁️ 26	☁️ 26	☀️ 26	☀️ 28	☀️ 28
仙台	☁️ 28	☁️ 26	☁️ 25	☁️ 25	☁️ 26	☁️ 26
新潟	☁️ 27	☁️ 27	☁️ 28	☁️ 28	☁️ 29	☁️ 29
東京	☁️ 28	☁️ 28	☁️ 28	☀️ 29	☀️ 30	☁️ 29
名古屋	☁️ 29	☁️ 29	☁️ 29	☁️ 29	☁️ 29	☁️ 30
大阪	☁️ 28	☁️ 28	☁️ 29	☁️ 29	☁️ 30	☁️ 30
福岡	☁️ 28	☁️ 28	☁️ 28	☁️ 30	☁️ 31	☁️ 31
那覇	☀️ 34	☀️ 32	☀️ 31	☀️ 31	☀️ 32	☀️ 32

コロナが沈静化しないうちに7月には23日～26日という4連休が来ます。さすがにこのコロナ渦で旅行に行ったりレジャーやキャンプをしに行く人はいないと思いますが、逆に業務が滞っていた分、出勤するサラリーマン・OLが増えるのではないかと予想します。ただ全国的にお天気も良くないようなので、家に居ても仕方がないので電車も空いているし休日出勤しよう・・・という人と、雨だしコロナだしどこにも行かずに家でゴロゴロしよう・・・という人に分かれそうです。わたしは家に居ても仕方がないので会社に出勤予定のクチですが、この連休中は面接に訪れる求職者も多いようなので、こと雇用に関してはアクティブに動く人が多いのかなと感じます。最近何となく財布の中身が寂しく感じ始めている人も多いのではないですか？使っていないのにお金が減るという事は入ってくるお金が減ってきている証拠です。フリーターやアルバイトといった成果報酬型賃金で生計を立てている人は家計簿をちゃんつけて管理していないと大変な状況なる可能性もあるそうですよ。

-----  
[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](#)  
 -----



オフィスタは事務系ハケンが専門で、特にはたらく女性や育児中のママさんにも働きやすいワークライフバランスを提供するというのがメインコンセプトの会社です。しかし、お客さんから要望があれば事務職以外の職種でも積極的に対応しています。そういう意味では販売や秘書などあらゆる業務に対応できる“総合派遣会社”です。オフィスタ人事管理部がこれら派遣業務を司る部署で、これまでずっと人事管理部を中心として事業運営してきたわけですが、実は創業当時から存在する部署の一つに「メディア事業部」という部があります。オフィスタの従業員でも何をしている部なのか知らない者もいるくらい影の薄い窓際部署です。

この部が受け持つ事業内容はTV・CM・雑誌のモデル派遣を中心に、イベントコンパニオン派遣、キャンギャル派遣、WEB出演者派遣、パーツモデル派遣、司会者派遣、アナウンス・ナレーション派遣や受託制作事業など、いわゆる人前に露出するメディア方面のお仕事へ人材を派遣することを主としたセクションです。ただ、その必要性も年々減ってきて今や全国的にこれらメディア方面への人材派遣業も下火の一途です。

…ということで、長らくメディア方面の人材派遣を専門に行ってきたオフィスタ・メディア事業部は“派遣事業”から半ば撤退し、メディア方面の“人材紹介業務”を主力に移行することとなりました。元々、育児とお仕事の両立・ママさんハケンというコンセプトと芸能メディアという分野の毛並みがそぐわないというオフィスタ内でも特殊な部署でしたので、オフィスタの一部署ではありますが、これを機に独立した『芸能プロダクション』として再スタートいたします（8月始動予定）。オフィスタの事務系派遣とは直接的には関連しないお仕事紹介スタイルをとっていくつもりですので、メディア系方面のお仕事を希望される方は別途ご登録ください（＝芸能事務所に所属していただくということ）。

#### 【芸能プロダクションへ所属していただけるタレント第一期生を募集します。】

- ・所属は15～45歳位までの女性なら原則誰でも自由。
- ・タレントのマネジメントはいたしません。お仕事の紹介とタレント自身の活動宣伝（プロモー

ション)を補佐することを目的とした芸能事務所です。

・女優・タレント・モデル・歌手・声優・司会・アナウンサー・コンパニオン・受付など対象は全般。

・所属に係る費用負担は一切ありません。退所も自由です(入所時に入会金やレッスン料が発生したり、退所時に違約金が発生したりという事はありませんのでご安心ください)。

・スカウトがくれば大手芸能事務所・モデル事務所への紹介業もいたします。そのため退所や移籍も自由としています。

・派遣事業ではありませんので事務所とタレントの間に労使関係はありません。よって、報酬・ギャラ・マージンといった金銭のやり取りも互いに干渉いたしません。比較的ゆるい関係性といえます。

・現在、芸能事務所・モデル事務所に所属している方の入所はお断りいたします。

・容姿・体形・お住まい・実績経験の有無・プロアマは問いません。素人・未経験の方も大歓迎します。

・フリーで活躍しているが“自称タレント”から脱皮し、しっかりと芸能事務所に所属したいという方も歓迎。

・芸名での登録も可能。タレントの守秘厳守します。

・所属希望者は「プロフィール」と「一番お気に入りの顔写真」を添えてオフィスタまでメールください。追ってオーディション(撮影会)と所属手続きについてのご連絡をいたします。原則希望者は全員登録できます。

・または、近隣や友人、お子様でご興味ある方がいらっしゃいましたら紹介ください。

・厚生労働大臣許可(有料職業紹介事業免許13-ユ-302311)を取得しておりますので、法に基づく適正な紹介事業をお約束します。

・グループ会社や子会社ではなく、あくまで『オフィスタ』の部署の中の一つとして運営しておりますので、本業である事務職系ハケンともども適正に法遵守の下で運営されていますのでご安心ください。

・8月上旬~中旬を目途に本格始動予定。

---

[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 657 話「パワハラ防止法を考える」



令和 2 年 6 月 1 日から大企業に対する「パワハラ防止法（労働施策総合推進法）」改正が施行されています（中小企業は 2023 年 4 月施行）。セクハラ、マタハラに対しては、すでに男女雇用機会均等法や育児介護休業法などで同様の規制がかけられていますが、パワハラに限っては法律で明確にパワハラの内容が規定されていたわけでもなく、罰則をもって取り締まる法律がなかったことが問題でした。今回の改正によってパワハラの内容が明確になり、事業主はパワハラ防止のための雇用管理上の対応策の義務化が規定されました。

旧世代の者たちは当分の間、このような法律を全面的には認めたくないと思います。旧世代の人にしてみたら愛の鞭だという考え方は根強くあるでしょう。今の若者にゆとりがあり過ぎるというか強靱な精神力を有していないというか旧世代の者からしたらいわゆる“軟弱者”に思えるのも事実でしょう。料理人や職人の世界では歴史的に慣行だったわけですが、客である私たちはパワハラと引き換えにこれからマズイ料理屋や叱られた経験のないいい加減な職人が世の中に増え弊害も被ることでしょう。教師が生徒を殴れない時代が教育現場で一体何を生み出したのか、ことさら疑問ではありますが、それとほぼ同じことが会社・職場でも起きるといえる事です。私はパワハラを擁護する気はありませんし、パワハラ廃止論者でもありません。熱血先生ドラマで教師と生徒の熱い暴力、上司と部下の愛の殴り合いなどを見て育った世代なので、別に暴力が必ずしも否定されるべきではないと思っているだけです。ただ、中途半端にマスコミや評論家が法律がモラルだと騒ぎ立てたので、いつしか暴力はしたたか且つ狡猾な法に触れない陰湿陰険なイジメに変化した。法だ何だとウンチクばかりの頭でっかち人間が増えて、普通に愛ある暴力を認めていれば今頃もっと人間らしい日本人らしい姿でいられたのではないかなと個人的には思います。私の意見はどうでもいいのですが、要するに中立的な立場で“これで本当に世の中がいいのかな？”と感じたというだけです。そのわけは、

この法施行ですが、職場のパワハラに当たる行為としては、

- ①身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- ④過大な要求（業務上明らかに不要なことや職務遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること

の6タイプが挙げられています。仲間外れとか無視を“法律で禁止”するのって何だかよけい気まずい空気で社内の雰囲気悪くなりそうですけどね。法律で禁止されているので無理やり仲良くしなければならぬ光景を想像してみてください。女性陣の集団などで表面的には丁寧な言葉で話しているのに目は笑っていないとか“自分から仲間外れを願い出るように仕向ける精神的な痛め方”が生み出されてきそうで怖い。加害者は法に触れない巧妙な作戦は練ってくるはずですから、何とでも法逃れの言い逃れなんかできます（上司も問い詰めてきたらパワハラだと騒げばそれ以上は追及できないとか事前に策はいくらでも練れる。イジメをする者は頭脳は賢いのが定番で上手いというか巧妙ですからね）。人の本性は法律では絶対に抑えられないと思います。ましてや妬み嫉妬・怒りは欲ですからやめろと言われて止むものではないし法を抜ける巧妙な手は今後どんどん生まれるだけなのはどの法律でも実は同じ。治外法権と言われる派閥跋扈するOL給湯室でこんな綺麗ごとの法がまかり通るのでしょうか。人間の本质や本性を知らない人が机の上で理想論の法律を書けばこうなるのだな…といつもながら思ってしまいます。思い切り喧嘩してスッキリ仲直りなんていうのは時代が古いのでしょうか。令和は喧嘩を禁止し、表向き和気あいあいなら陰湿な人間関係でも構わない、それが社会の営みだという考え方の時代になりそうです。

一方、事業主のパワハラに関する雇用管理上の対応策としては甘々です。

- ①事業主のパワハラ方針の明確化と周知・啓発（就業規則・服務規律の改定）
- ②労働者の相談苦情に応じ、適切に対応するための体制整備（相談窓口の設置）
- ③パワハラに対する迅速かつ適切な事後対応（パワハラが認められた場合、加害者に対する降格や出勤停止、懲戒解雇などの懲罰）をとらなければなくなりました。

事業主には、行政に対し以上の措置を採ったかどうかの“報告義務”が課され、措置ができていない事業者に対して、管轄の労働局が指導・勧告できることになりました。行政の勧告があっても改善しない企業に対しては企業名が公表されることになり、企業名が公表された場合には「ブラック企業」として世間にさらされますので、企業としてパワハラに対して鈍感ではいられなくなります。

しかし、何かおかしくないですか？届出や報告だけならみんなできます。書類なんかネットで雛形が出回るのでしょうからそのまま写せば模範的なものが誰でも書けるでしょう。報告がない会社

を公表するのではなくて、“パワハラがあった会社を公表”すべきでないのかと思います。③の自社内でパワハラがあったとして、それを自ら報告する会社がどこにいるというのでしょうか。「パワハラがあってもどうせ企業は隠ぺいするわけだから…」ということ想定して企業に不利益がないように法が作られているような印象も受けます。この法はあくまで“報告義務”と“報告違反の罰則”であって“パワハラという犯罪そのものを直接的に罰する法では必ずしもない”ということのようです（それは刑法の方でやってくれということなのかもしれませんが、それなら現実的には従来と何ら変わりないわけです）。企業側にしたら当然ですが隠蔽するなり組織ぐるみで事がなかったことにするのは想像できますよね（施行後にPR兼ねて運の悪い大手企業何社かが見せしめで吊し上げは喰うと思うが…）。そういう企業の本質・本性の部分は逆にしっかり汲み取ってしっかり外してくるところが法律というのは何とも不思議なものだなとシミジミ思います。わかっててあえてそこを見て見ぬふりをして突っ込まないのが社会人・大人の事情なのかもしれません。

少なくともいま日本で衆人監視の下で暴言・罵声・叱責・集団野次・誹謗中傷・職務遂行不可能なことの強制・仕事の妨害・私的な事への立ち入り…何でもありのパワハラが慢性化している職場は間違いなく“国会”だと思うのですが、言論の自由の名のもとに国会内ではパワハラや本法は適用されないようです。法を作った方々にこそまずは国民に手本を示してもらえることに期待したいところです。

最後に、このパワハラ防止法とは一体誰得の法律なんですかとだけ言いたい。

---

[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 656 話「求人倍率 1 倍を切る」



『厚生労働省が30日発表した5月の有効求人倍率（季節調整値）は1.20倍となり、前月から0.12ポイント低下した。過去2番目の落ち込みで、下落幅は第一次石油危機の1974年1月（0.20ポイント）以来46年ぶりの大きさ。新型コロナウイルスの感染拡大を受けた経済活動の自粛で、宿泊・飲食業を中心に雇用情勢が一段と悪化している。総務省が30日発表した5月の労働力調査によると、完全失業率（季節調整値）は0.3ポイント上昇の2.9%。3カ月連続で悪化した。なお、厚労省によると、5月の都道府県別の有効求人倍率は北海道や神奈川、高知など7道県で1倍を切った。』（2020.6.30 時事通信社、共同通信社）

有効求人倍率が1を切るなんていうことが起こりえるとは昨年末には思いもよらなかったこと。わずか数か月間で雇用はこうまで変わったのです。倍率1.0を切るという事はお仕事を探している人に1人1件の割り当てもないという大不況を意味します。コロナの影響で日に日に解雇される人も増えているのですから、雪だるま式に失業者数が蔓延増大していくのは必然です。そもそも直近年度の1.5~1.6倍の時代でも大半は建設業・介護業の求人が占めており、事務職は事実上0.3~0.4などと噂されていましたが、全体で1.0を切るなんて信じられません。バブルがはじけた後、リーマンショック後が似た例ですが、共にある日一夜のうちに沈没というイメージが強いですが、コロナショックもそういう意味ではあれよあれよであっという間に大不況にという同じ印象が強い。こういう突発的な大不況は抜け出すのに相当年数に亘ります。

バブル後にメキメキ頭角を現した産業が人材派遣業です。当時オー人事オー人事のCMは年中流されていましたが、派遣というものを広く日本に周知しました。リーマンショック後はドラマ「ハケンの品格」などハケンバブルといわれハケンという働き方が広く認知され世の女性のステータスを象徴する近代ワークスタイルでもありました。オフィスタが当時日本初のパパママさんハ

ケンと銘打って誕生したのもまさにこの頃です。時代が派遣を求めていたのです。コロナショックを受けて夏以降の動向も気になると思いますが、オフィスタだけの例ですが、**昨年12月（コロナ前）とこの6月を比較すると登録者数だけで約3倍増**。多くの方が派遣会社へ足を運んでいることを意味します。何故なら市場に仕事がない以上、お仕事を抱えている派遣会社に行くのが最短ですからね。しかし、同時にライバルの数も3倍になったということでもあります。

バブル後もリーマンショック後も人材派遣はその時々为国難を救ってきた産業です。但し、このコロナショック後は前回前々回とは少し勝手が違います。今までの不況時に人材派遣＝雇用率アップの原動力だったのは企業が派遣を使いやすかったからです。昨今では派遣法改正で派遣期間制限や無期雇用化推進を、直近では4月1日施行の同一労働同一賃金制など企業側にしたら人材派遣を使いづらいものに変えてきたツケが来たと言えます。有効求人倍率が1.6倍に上がった昨年頃は正社員という働き方をさかんに謳っていたのもつかの間、これからは正社員どころか派遣でさえ倍率過多の時代にある日突然変化してしまったという事です。来年度卒の女子大生が派遣会社にこぞって足を運ぶなど、去年の先輩方にしたら思いもしなかった事態が現実化しています。リーマンショック後に雇用率がうなぎ上りに上昇したのは小泉政権の打ち出した「派遣自由化」のお陰というのはご存知の通り。その自由化を安倍政権が「派遣制限化」したのですが、こうなると次期政権では当然**「派遣の再度自由化」が雇用の国策になる**と考えなければなりません。景気には波があり、波を右肩上がりにするのは雇用です。そのどん底の時代に求められるものが人材派遣という縁の下の産業であるということを、（景気が良いときには悪者にされがちですが、）今回のような不況の時こそ必要な産業なのだによく覚えておいていただけると幸いです。そう考えると派遣法というものは無暗に規制を掛けるべきではないという事も分かっていたいただけるのではないかなと思います。

[\(参考\) オフィスタ・ブログ 第428話「有効求人倍率の事務職」](#)

---

[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 655 話「コロナと雇用」



コロナショックも少し落ち着いてきたのか、お仕事をお探しの人が増えてきました。やはり目に付くのは飲食販売業で働いていた女性たちです。コロナの影響でシフトが入れてもらえなくなった、店舗の運営が厳しそうで先が不安、空気がもう雇っておけない雰囲気なので自主退社する、これを機会に事務職に転職したい…などが多いようです。一般事務職でもコロナの影響で出勤日数が減らされたとか、他に良い仕事が見つければいつでも辞めて良いからねと言われたなど状況はほぼ同じのようです。

実際に求職者の方々と話して事情を聞いてみると、TV・新聞・朝のワイドショーなどの報道と異なる点に気付く。「会社が倒産して職を失った」とか「勤務していた飲食店舗が閉店してしまった」といった倒産系求職者が極端に少ないということです。TVでは倒産や店舗閉店といった最悪感を煽ってはいるが現実はそのままで追い込まれているわけではなさそう。人件費を削ればとりあえずは何とか凌げるといった経営判断の印象を受ける（実際、自分の身の回りでもコロナの影響で閉店した飲食店は見ることが無いので、TV番組で店主苦悩の決断とか報道を見てもピンとこなかったが…）。コロナの影響で1~2カ月クローズしたところでまともな経営をしていれば倒産閉店などまずないというのが私の持論である。これはコロナ本格化する前の4月上旬にある行政庁相談窓口の人と話していた時の話だが、「コロナで1~2カ月休んだくらいで倒産閉店するのは経営が下手くそだったに過ぎない。日頃から預貯金もせず自転車操業みたいなことをしているから悪いのであってそんなところはコロナがなかったとしても潰れる。」とバツサリおっしゃられていたので、行政側も企業を助成金救済などする気はもとよりないのだという

事は感じていたが、その後は皆さんもご存知の通りでしょう。

労働者側は自発的に退社したり、自発的に転職を考えている求職者が圧倒的に多く、会社や店舗から「辞めてくれ」と言われたケースの人もほぼいないようだった。盛んにワイドショーでコメンテーターが騒いでいるので、解雇できない・すれば問題になるということは労働者側も知っているだろうという事を経営者側も知っているようだ。その一方でこれだけ騒がれているにもかかわらず休業補償については支払われていない企業・店舗が多いようである。労働者も「こういう状況なので仕方がないと思う」という意見が多く、休業補償をもらおうという考えはなく、それよりも転職をとという方向で思考が回っているようである。

私は雇用と労働の世界で生きているので普通の人よりも労働法に接する場面が多いため余計ギャップを感じるのかもしれないが、実際に求職者と会って話して感じたのは、

- ①世間でいわれているほど倒産や閉店の事実はなさそう。
- ②同じく、いわれているほど解雇リストラされ路頭に迷っているような者は少ない（当社来訪者ではゼロだった）。
- ③休業補償は支払われていないケースが多く、雇用主側も騒がれないようそこは触れないよう触れないように事なかれ化して曖昧に逃げている印象。
- ④労働者側も休業補償費が支払われることをアテにしておらず、支払いがされなくても特段騒ぎを起こす気はないし、泣き寝入りという雰囲気でもない。雇用主への同情心が先に来るのかなとも感じた（この傾向は飲食店従業員に多く見られ、事務系従業員は一応支払いは求めたいという考えが強い模様）。
- ⑤解雇すると問題になるので「いつでも辞めてもいいからね」というような遠回しの自己退社を思わせる発言が雇用主側に共通している。
- ⑥労働者自身が現在の職場に見切りをつけており、新たな職場獲得のために前向きである。
- ⑦飲食店・販売経験者が一斉に事務職への転職希望を出しており、スキル不足（特にPCスキル）に悩んでいる姿が見受けられる。販売職から事務職への転職はかなり厳しいのは事実。

求職活動の時期としてはまだまだ始まったばかり。例年7~8月は企業も求職者も動きが悪い閑散期ですが、今年はどうなるか読めません。求人募集は期待できないでしょうから、応募倍率が高まりライバル過多の激戦となることが予想されます。できるだけ早めに活動する事、夏場も休んでいられない、これが今年の当面の就職活動方式の基礎だと思います。

---

[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 654 話「正社員も派遣社員も同じに扱う」



派遣先企業の担当者からよく聞く言葉に「当社では正社員も派遣社員も同じに扱いますので」と説明を受けることがあります。企業側が派遣社員に向けて発信している説明ですが、それを受けて派遣社員はどう思うのかを考えてみます。企業側が言いたいことは、派遣社員だからと言って差別をしたり、派遣社員だからあれをしてはいけないとか、派遣社員だからこれはさせないとか制限は極力なくしていますよ、だから能力を発揮できる職場ですよということが伝えたい主旨だと思います。勿論、労働者のために**よかれと**思**っての発言**です。

一方で派遣社員側は、給与待遇・福利厚生面で差がないというなら当然喜んで受け入れますが、業務に対して求められるものが正社員と同じとなると**皆が皆喜ぶか**という**とそうではない**と思います。正社員と同じ能力を求められたくないから派遣の方が居心地良いという者もいます。上司の指示があって指揮命令下で業務遂行に当たるのが派遣社員で、自ら業務を生み出したり企画立案をするのは苦手という方にとっても派遣はそういう点で居心地が良いのです。いわゆる指示待ち型（指示があってはじめて動く）という労働スタイルです。主婦層や高齢者層などパート的な労働を求める派遣希望者はこの部類に属する者が多いと思います。

正社員と同等を求める派遣社員とはどのような考えの人か考えてみます。例えば、自身がスキルや経験に自信があり人並み以上の成果を出すのでそれ相応の対価を要求したいという一人親

方的なスペシャリスト人材、将来この業界で独立するためにノウハウを吸収し自分のものにした  
いので何でも携わらせてもらえるならありがたいという未来の自分への投資型人材、この会社で  
認められてゆくゆくは正社員となり出世のし上がっていきたいのでスタート地点は派遣でも  
構わないという野心家人材などが挙げられます。大方、男性や独身のイメージが当てはまり、あ  
まり主婦層がここに該当するような雰囲気がないのは皆さんもお感じいただけるのではない  
でしょうか。

派遣先企業は「派遣というのはスキルを活かして金を稼ぐその道のスペシャリスト」という思  
いもあるのかもしれませんが。確かに一昔前の派遣社員は専門 26 業務などのように、手に職のあ  
る人だけの専売特許の職業でした。派遣社員とはいわゆる選ばれた人しかねない高給取りのス  
ペシャリスト集団だったわけです。しかし、今現在の派遣法では自由化が認められて能力やスキ  
ルを必要としない仕事にも派遣を活用してもよいと認められています。これは同時に派遣社員の  
全員がスキルを活かしたいという希望者ばかりではないということも意味します。高給は求めな  
い代わりに高度な仕事も希望しないという者が少なからずいらっしゃることでしょう。考え方  
によっては、これはこれで派遣という働き方が独自性やワークスタイルの可能性の幅を広げたと言  
えます。

ということで、「当社では正社員も派遣社員も同じに扱いますので」という説明は実はあまり  
派遣社員の胸には届かないかもしれません。むしろ「給料が低いのに同等のものを求められては  
割に合わない」と感じてしまう派遣社員もいるかもしれません。小泉政権下での派遣自由化政策  
は当時危惧された通りの最悪のシナリオで現在進行形です。建前だけの同一労働同一賃金制・年  
齢不問採用・格差解消・育休促進・ハラスメント防止…表向き綺麗な言葉を並べただけの付け焼  
刃政策ばかりで何一つ成果は出ていない。

オフィスタでは派遣を希望する以上は各人背景にご事情や考えや理念があると思っています。  
労働者が求める職場環境を提供してあげたいと思っています。育児と仕事の両立のために正社員  
と同じものを求められては困るというママさんにはそれに適した業務内容の会社を用意します。  
スキルを活かして正社員と同等以上の業務に当たりたいと希望する人にはそれに適した職場を  
用意します。派遣には派遣のメリットがあります。正社員には正社員のメリットがあります。ワ  
ークライフバランスなども勘案して居心地の良い方を選べばよいと思います。但し、「正社員に  
なりたかったけれど不景気でどこも採用されなかったから、仕方がなく派遣でいいや」という方  
は歓迎しておりません。嫌々やっても業務で何かを生み出せるとは思えませんし、何かにつけて  
不平不満ばかりが出てくるはずです。ネットなどで愚痴ばかり書き込んでいる嫌々派遣さんも多  
いようですが、それなら最初から派遣にならなければよいかだけのことだと思います。自身が居心  
地が良い環境、求めるワークスタイルが実現できるということが派遣を選択する際の重要項目に  
なるといえますね。自分が求めるものがよく見えてこない、分からないという人はお気軽にオフ

イスタ人事管理部までまずはお相談ください。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 653 話「PENTAX K-1Mark II 機」



リコーペンタックスのフラッグシップ機として有名な「K-1Mark II」を手に入れました。特徴は何といてもフルサイズ一眼レフカメラであること。最近ではフルサイズもミラーレス一眼が主流で、一眼レフは絶滅危惧種ともいえる存在。ニコンやキャノンのように両方発売しているというメーカーもあれば、ソニーのようにミラーレスだけに絞っているメーカーもあります。そんな中で、日本初の一眼レフカメラの雄としての歴史を持つアサヒペンタックスを前身に持つリコーペンタックスは、一眼レフ（特にフルサイズに注力）にこだわって販売している希少な国内メーカーといえます。一眼レフしかラインナップされていないのは現在ペンタックスだけではないでしょうか。

実際ボディの小型化ができるという面ではミラーレスは利点で、旅行などの持ち運び用としての用途なら小さいに越したことはない。が、フルサイズカメラなのだから大きさや重さにこそ利

点を見出してもいいのではないかと思います(普通カメラマニアはサブ機として小型カメラも種有しているため)。この K-1 を持って見ると第一印象は“重い”で、第二印象が“大きい”ではないかと思います(他機フルサイズと比べても実際数値上はそれほど変わらないのだが、そう感じるということ)。

ミラーレス特有の電子的なシャッター音(シャキシャキというような)よりも、さすが一眼レフならではのシャッター音と手に伝わる振動は撮っている気にさせてくれ気持ちが良いです。作りや構造の頑丈そうな印象も感じます。元々風景外撮り野外撮りに強い機種なので暑かろうが寒かろうが風雨だろうがタフな構造は小型カメラにはないものです。

写真のフレキシブルチルト式液晶モニターは自由な角度に画面を替えられるという画期的なシステムですがあまり使わなそう。夜空の星が取れるアストロレーサー機能はペンタックスお馴染み。全体的に外に持ち出して豪快に使い倒しましょうというイメージのカメラですが、私はどちらかというと人物撮り専門なのでこのへんはなんともですが…。

日頃はカバンに入れて持ち歩く小型カメラばかりだったので、たまにはヨイショと大型カメラを持ち出して取りに繰り出したいものです。

[第 645 話「FUJIFILM X100V 機」](#)

[第 639 話「FUJIFILM X100F 機」](#)

[第 637 話「FUJIFILM X-E3 機」](#)

[第 631 話「FUJIFILM X-T30 機」](#)

[第 611 話「オリンパス PEN-f」](#)

[第 605 話「オリンパス OMD EM-10 Mark III」](#)

---

[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 652 話「日常化と業務の得手不得手」



コロナの影響でテレワークが各社推進されていますが、TV 電話会議（またはネット会議）が急激に進歩してきた感があります。オフィスタでもネット面接を導入していますが、なかなか慣れずにギクシャクしてしまうものです。直接会って面と向かって話した方がよほど楽だなと実感していますがみなさんはどうでしょう。

最近の若い人はネットコミュニケーションが日常化しメールでのやりとりに長けている反面、電話が苦手の傾向にあります。電話対応のないお仕事が若い人には人気です。ご年齢が少し上の方々にしてみれば、まだ携帯電話やメールが普及する以前の方々もいることでしょうか、「会社でOL が電話を取るなんてあたりまえのこと」と電話対応業務を会社組織の常識的行動に捉えているのに対して、若い人はメールのやりとりが日常の常識化しているため会社の常識と分かっているけれどいざ電話を取って話すのが苦手という。

しかし、ことネット面接等では若い人の方がスマホの TV 電話などで対面で話すことに慣れているのか物怖じせずにスムーズな印象です。むしろ年齢が上の方が、電話なら抵抗がないがTV越しに対面通話となると苦手という人が多いようです。

なんだかジェネレーションによる得手不得手やギャップ感を感じてしまいましたが、普段日常使い慣れているものは抵抗がなく、苦手意識も少ないのは当然です。私もTV通話（ネット会議など）が慣れないし苦手ですが、電話対応が苦手という若者の気持ちが何となくわかった気がしました。

---

[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 651 話「経験職種の一貫性」



仕事探しの時に自身をPRするものとして履歴書や職務経歴書などがあります。職務経歴書は応募した業務を遂行できる適正や能力があるかどうかを測るために重要な資料となります。職歴というのはこのことから統一性があるに越したことはないと思います。特に中途採用の場合企業側は、イチから育てるよりも即戦力を求める傾向にありますから、ある程度のことが分かっている人の方が扱いやすいという事です。

最も採用判断が難しいのが、色々な職業を転々としてきている方です。業種が違えど職種が同じならいいのですが、例えば病院の事務～企業で事務～スーパーで事務～法律事務所で事務～ブティックで事務・・・というように事務畑を歩いてきている人など、自分の会社に入社したときにどんなパフォーマンスを見せてくれるのか人事担当者なら想像が付きまします。これが、病院の受付～企業で事務～スーパーでレジ打ち～法律事務所で清掃～ブティックで販売・・・となると話は変わってきます。事務職希望ですと言われても、経験としては事実上1社ということになります。事務をしていたこの1社が10年とか20年勤務というならいいのですが、事務経験半年で清掃業務15年などといわれると本当に事務職で大丈夫？と疑問符が付きまします。それ以前に、何故いま事務職を選ぶの？経験を活かして今後も清掃でスペシャリストを極めればいいのでは？という疑問が沸きまします。最も経験の長い職種で、今後もその方面で働けばいいのではないかと誰でも率直に思います。同時に脳裏に浮かぶのは「清掃は厳しいから逃げ出したいのでは？事務職なら楽そうだ」という考えでは？」など転職の裏側・求職者の本音心理を読み始めまします。誰が

見ても理にかなわない行動には、裏側に本当の心理があるというのは人間行動学の基本です。

面接等ではここに人事担当者が目を光らせる採否ポイントがあるわけです。一般的に求職者を前にして口には出しませんが、人事のプロなら大体事情は察しています。清掃は朝が早いから嫌だとか、販売は立ちっぱなしで疲れるから嫌だとか、コンビニは給料が安いから嫌だとか転職の本当の理由はあるにしても面接の席では嘘でももっと綺麗ごとで取り繕おうとしますよね。しかしここで付け焼刃のありきたりの綺麗事なんかでは人事のプロの目はごまかせず見抜かれてしまいます。苦勞せずに職に在りつけるから簡単な軽作業系に進んだのだろうとか、家から勤務地が近かったから安易に決めたんだろうとか、単に給料に釣られて始めたらきつくて逃げ出したいんだろうとか、要するにこの人は「事務職」がやりたいというよりも自身にとって単に「都合がよかった」ものを選んできたのだろうと勘ぐるわけです。その条件面が気に入らなくなった又は必要が無くなったので今度は安易に事務職に転職をとという甘い考えなのではないのかと。

年齢が若ければ将来性を買ってということもありますが、35~40歳を過ぎて殆ど未経験状態で今から事務職に転職したいと言われると企業側も正直厳しい。何故事務職に転職したいの理由を明確に答えられるかどうか両者最大の判断ポイント・PRポイントとなるわけです。どんな世界でもそうですが、人より遅れて入ってくるわけですから相当の覚悟・熱意・努力がなければ逃げ出すに決まっていますので、経験が浅いのに**どうしてこの職種を希望するのか明確な理由を説明できるかどうかは大事**です。事務職のためにパソコン教室に通って勉強しているとか事実行動に移しているのかなど本気の努力をPRできるとベストでしょう。実際のところ、年齢がいくつであろうと本気で取り組めば新しい仕事に順応はできると断言します、人間不可能はないと思います、但し死ぬ気の本気ならの話で中途半端で達成できるほど世の中は甘くはないと思ってください。口先だけ本気です・頑張りますというだけで、実際に就業後についていけなくてドロップアウトする人が多いです。「なんとなく事務がやってみたい」、「自分でもできるだろう」、「教えてくれればできると思う」などという甘い意識でなんとなく応募されても採用は難しいし、就業後にすぐギブアップして逃げ出すのがオチです。そしてまた不本意ながら容易に採用される職に戻っていき、数年後にまた同じことの繰り返しという人が主婦層にとっても多いのです。近所で手軽にの誘惑から、街医者・スーパー・生命保険・コールセンターなどを容易に選択してしまい事務職に壁ができてしまって後悔している人が目立ちます。容易に就業できる反面、人材の入れ替わりも多い業界（要するにキツイ）ということなので、次は楽そうな事務職にとついつい思いがちですが、それなら最初から事務職を選んでおけばよかったのにとおもいますが人生そう上手くは行かないものですよね。お仕事探しは一生もの、しっかり将来のことを考えた就活をすべきでしょう。職業選択は自由ですが、これが有利になるのは社会勉強で何でも経験してみようという若者だけにかメリットはありません。年齢を重ねるとともに、未経験者はどんな職業でも厳しくなります。事務でも販売でも清掃でもレジ打ちでも、全くの素人が遅れて入ってきてイチから始めるのは並大抵のことではありませんし、企業側も給与を支払う以上は厳しい目で

見ますし、世の中そうそう甘くはありません。あくまで職業選択は自由ですが採用されるかどうか、幸せな仕事に就けるのかどうかは全く別物だということです。何歳くらいまで自分は働きたいのかを考えて、その年齢になったときに就いていたい仕事は何か、それが発見できたのならば、できるだけ早い段階で将来設計をして**妥協のない就職活動**をするのが無難ではないかと思えます。オフィスタではしっかりした書類作成・面接面談・相談のうえお仕事を紹介していきます。履歴不要で電話一本で即日働けますなんていう楽チンを売りにしている派遣会社に比べたら面倒だと思われがちですが、みなさんの将来を考えればここは妥協できない省けない点だと思っています。就活で楽しよう楽しようで済ましてしまっただけは将来後悔するのは労働者自身です。面倒でも急がば回れでしっかりとサポートを受けながら就業して下さい。少なくともオフィスタ担当者は労働者（特に女性・主婦・ママさん）の10年後20年後の将来の仕事像をイメージして就活支援をしています。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 650 話「まとめ読み 650 話」





家に籠っている時間が長いと、ついつい手を出してしまうのが今も昔もゲーム機ではないでしょうか。正確には子供の頃は好んでゲームのために籠っていたが、大人になると籠らなければならない時くらいしか集中的にゲームをする機会はなくなった。コロナウイルスの影響でゲーム機体が売れているそうだが、外出できずに家の中で長時間過ごさねばならないとなればTVゲームやスマホゲームはうってつけだろう。こんなにゲームをやらなくなったのはいつからだろう…。TVゲームに限らず、麻雀でもトランプでも同様に楽しむ機会が減りました。一つにはゲームを楽しむ体力が大人になると減ってくる気がします。たまに2時間遊ぶとドッと疲れるのは歳のせいなのでしょう。

先日、まとまった時間があつたので久しぶりにやりかけのネットゲームを継続してみました。大人数型ネットゲーム(MMO)は基本的に終わりが無いので、終わりのないものをひたすら続けているような感じで、エンディングを焦って迎えようという気にならないので心にゆとりがあります。たかがゲーム、ネットだ何だと言っても大したコミュニケーションは要らないだろうと呑気に始めると意外と痛い目を見ます。自身それで何度も心が折れてリタイアを繰り返している経験もあるからである。

複数人で協力して目的を達成するわけだが、ゲームである以上スキルに個人差は当然ある。私のようにライトユーザーもいれば、ネット廃人のようなヘビーユーザーもいるわけだが、こういう輩とランダムで組んでしまうと互いに楽しくはない。要するに下手くそなプレイヤーがいて足を引っ張れば、全員先には進めない(または目的を達成できない)わけである。「ミスしました、すみません」、「いえいえ、ドンマイですよ」と初めのうちは和やかでも、そのうち「いい加減にしてもらえませんか」とかギスギスしてくるのが常である。クリアできれば苦労したが一致団結で達成感も味わえるが、クリアできず1~2時間が無駄になることも当然あえうわけで、いわば上手な人が巻添えを喰らうのが協力型ネットゲームの醍醐味であり、たまらなく不快な点である。そもそも、たかがTVゲームでなんで「すみません」と謝らなければならないのかよく考えると不思議である。「もっと予習してから来てください」とか言われることも多いが、要する

に事前にユーチューブ動画などで、どうやってクリアするのかしっかり勉強してきてから来てくださいという訳である。既に解き方を頭の中でマスターして分かった状態でなければ来られても迷惑であるという意味である。TVゲームなんて先の面に進めば新たな敵が出てきて、新たな技や見たこともないような展開が楽しいのだが、事前に次の敵はどんな技を使うのか、どうやって対処すべきか立ち回りなどを動画でちゃんと勉強してから来いということで、最近のゲームは予習勉強しなければ楽しむこともできないらしい。ネットゲーム特有の話ではあるが…。

「久しぶりですね」とか声を掛けられたりと気の合う仲間とだらだらチャットコミュニケーションを楽しむなら良いし、ストーリーを追ったり、プレーヤースキルで勝ち負けを競うようなものなら十分楽しめる。ただ、協力して達成するためにプレーヤースキルを要するもの（＝下手くそは他人に迷惑をかけるもの）は正直ギスギスしていて楽しめない。「あなたが居るとクリアできないので抜けてください」とハッキリ言われることも昔は多かったが、今は邪魔者を排除できる投票システムのようなものがあるがメンバーの過半数投票によって無言のうちに気付いたら強制的に放りだされてしまう。メーカー側がコミュ障のための悪質な強制排除機能をゲームシステムに盛り込んでいるあたりに現代ネット社会の陰険さを垣間見るようで社会勉強にはなる。ただ、ハンドルネームとはいえ誹謗中傷や嫌がらせもあるようだし未成年には正直この手のネットゲームはお勧めできない。ムカムカしてパーティ解散すれば再戦する気も起きないし、ボロクソ言われてそのまま二度と戻らないユーザーも多いらしい（そうしてヘビーユーザーだらけの世界になっていってしまうわけだが…）。もはやコミュニケーション云々ですらないわけですが、ゲームを楽しむならスキルは同じラインの者同士で組むのがいいなと実感できますよ。

たかがTVゲームも対人である以上、これじゃ仕事や会社と変わらないのだと嫌な気持ちになります。休日に仕事のことを忘れるためにゲームをしているのに全然楽しめません。社会人コミュニケーションスキルを計るにはかなりうってつけのツールだと思いますが、協力型のMMOゲームは下手くそはくれぐれもほどほどに。ちなみにこれはギスギス系オンラインゲーとして有名な某人気シリーズゲームでのお話でした（もう引退しようかな）。

---

[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](#)

---



新型コロナウイルス感染症による自粛のため、外出をしたくないという方のためにご自宅に居ながら出来る「在宅面接」を導入しました。コロナ時だけでなく、今後も育児中のママさんなどご来社が厳しい方々のためにも気軽に面接が出来るようにオリジナルシステムを導入しました。現在試験運用中ではありますが是非お試しください。希望者はオフィスタ担当者に在宅面接を希望する旨をお伝えください。

■在宅面接をするにあたって準備いただくこと

- ①カメラ付きスマホ（またはノートパソコン）
- ②Wi-Fi 環境があること
- ③静かな空間に居ること
- ④30～60分程度のお時間の余裕を持っておくこと

■具体的な面接方法

- ①在宅面接をしたい日時をオフィスタ担当者に伝える
- ②その時間に担当者から一度お電話が行きます
- ③お互い準備が良ければスタートします
- ④スマホにメールが届きますのでこれをクリック
- ⑤これで接続完了です

■オフィスタの在宅面接の特徴

- ①ID やパスワードなどは一切ありません。ワンクリックで即接続なので、どなたでも迷わず開始できます。
  - ②アプリなどのインストールは不要です。
  - ③料金はかかりません。
  - ④WEB 面接が初めてという方を大歓迎しています。
- 実はオフィスタ担当者たちもまだ慣れてませんがお気軽に。

---

[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 647 話「仕事の重みはどのくらい」



自粛中の大型連休で、遠出は無理でも近くの公園に行ってみました。案の定、自粛飽きた人々がチラホラと楽しんでいる光景ありで、海外旅行だなんだと派手な GW よりもこういうこじんまりした GW もたまには良いのではないかと思いました。実際、身の回りに感染したという人がいないという者が多数でしょうから気が緩んでくる時期でもあると言えそうです。その辺は自己判断でのことですからどうこう言いませんが、適度な外出・散歩・息抜きは必要だと思います。自粛でストレスが溜まっても健康に良くないので、時には「大丈夫」という根拠のないポジティブな感性も持ち合わせておくのがよさそうです。それくらいの気持ちでいなければ仕事人は仕事などできないですからね。仕事に真剣に取り組んでいるならば、命を懸けない真剣勝負などないという考えの人もいますし、日本人の仕事第一主義の勤勉さは世界に誇るものです。侍魂は今も社員に宿っています。GW 明けの通勤電車をみるとつくづく日本の会社員は真面目だなと実感します。私もそのクチなのですが、『仕事 > 命』というポリシーの方はコロナや風

潮に負けずに頑張っていきましょう。逆に『仕事 < 命』ならばいっそのこと全く働かない方が無難だと思いますし、完全二極化するのも一考ではないでしょうか。仕事の重みは人それぞれ。

-----  
[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 646 話「在宅勤務に必要なことは」



新型コロナウイルスの影響で「テレワーク」の導入が叫ばれるようになり、これまで全く意識していなかった会社まで流行りの波に飲み込まれ実施を余儀なくされている感じです。オフィスタでもコロナ以前からテレワーク（在宅勤務）を実験的には十年以上前から取り入れています。こういう緊急時でもなければ敢えて行おうという気にはなりません。

オフィスタは育児中のママさんハケンということもあり、育児中スタッフが多いため、必然的に在宅勤務を希望する人も非常に多いため、昔から在宅勤務のお仕事も積極的に取り扱い、実際に運用してきた経緯があります。在宅勤務でのワークシェアを実践したのは派遣会社ではオフィスタが国内初の試みではないかとさえ思います。先進的な試みではあるものの、あくまで育児中の環境を考慮してのものであって、私たち自身が在宅勤務をしようという気にはなりません。一応、在宅のお仕事をたくさん取り扱っている以上、私たち自身も在宅勤務のイロハくらいはし

っておかなければということで（またはもっと上位の知識や経験もですが）、実際に在宅勤務を  
実践で経験する場面も過去に何度か試しています。最近テレワークが叫ばれるようになり、その  
経験を今こそ活かさないものかと思いましたが、元々あまり良い印象がないので難しい所です。

個人的な感想としては、テレワークは仕事の効率化という面では決して良いものではありません。  
TV会議など実際に顔合わせての会議に比べたら十分の一の成果も出ません。理屈では同じ  
かもしれませんが所詮はヴァーチャル、仮想現実と現実は違うという事です（この区別ができる  
から我々は人間でいられるわけですが…）。その反面、出勤時よりも集中する時間も多くて自分  
で思った以上の労働時間を稼げてしまうのが不思議です。効率悪く、労働時間が増えるなんて最  
悪です。タイピングだけ等の簡易的な事務処理であれば在宅も出勤も効率面では変わらないので  
しょうが、営業絡みの事務となるとこれがなかなか手間取り時間もかかります。出勤して仲間と  
一緒に働くということがどれほど組織にとって重要なかが分かります。そして、一度気が散り  
始めると手につかなくなる面もあり、学生時代の試験勉強を思い出します。家で独学で勉強より  
も、こんなことなら塾に行ってお話の方がよっぽど身が入るというあの経験です。会社なら同僚  
と雑談したり仕事帰りに飲みに行ってお話したりできますが、在宅はこういうコミュニケー  
ションがバーチャルでしか取れない。また、家にはTVも漫画もゲームもありますから誘惑も多  
いし、現に誘惑に負けっぱなしです。どうしたら仕事に精を出せるかなと、そんな余計なことを  
考えるのも馬鹿馬鹿しいので在宅なんかより出勤をしたいというのが本音です。

テレワーク導入にあたってシステム構築やらサーバー共有など複雑なものも求められるよう  
ですが、実際にはコロナ期間の一時的な取り組みだと思うのでそこまで本格化しなくてもいいよ  
うな気がします。実際、携帯電話とPCがあればやろうと思えば世の中大体の仕事はできるもの  
です。日本国民の勤勉性から考えてテレワーク主流にはまずならない。テレワークに本当に必要  
なのは小難しいシステム云々ではなく、人と接しないでどう仕事に取り組むかの気持ちの構築だ  
と思います。人が集団でいるから組織なのであり、一緒に働くから会社なのであり、一人親方企  
業ならともかく会社員・OLにとっては在宅勤務は楽しくないと思います。楽しみでやっている  
わけではないと言われるかもしれませんが、楽しくなければ仕事は続けられませんからね。  
…ということで、会社に属する人間が在宅勤務で楽しみを見つけられる何かを発見できれば、本  
当の意味でテレワーク時代が到来すると思いますが、人間の性の改革って難しいですね。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 645 話「FUJIFILM X100V 機」



「X100F」の後継機が「X100V」です。発売された直後ということもあり本当の意味高級コンデジとなっています。前機種との大きな違いとしては、若干ライカ寄りのフォルムになったこと、フィルムシュミレーション、チルト液晶くらいしか実感できる点はない。コロナの影響で自粛自粛で楽しいことがない最近なので、せめて趣味くらいは楽しんでいきましょう（影響なく楽しめるような趣味ならいいですけど…）。

コロナのような自粛体制のときはamazonのようなインターネット関連の業界は強いんだろうなと漠然と思っていましたが、小売業である以上流通が止まってしまったり、メーカーが工場閉鎖してしまったらどうにも動けないのだと知りました。このカメラはレンズが本体一体型ですからレンズプロテクターは必須といえますが、amazonでも在庫なし・入荷未定で相当の時間がかかるようでした。おそらくメーカー側の製造の関係もあると思うのですが、このコロナショックの時世に景気が良い企業なんてないんだということを悟りました。どのような業界も他業界とどこかしらで連携していかなければならない、独り勝ち企業なんてありえない、当たり前のことですが考えさせられます。コロナや趣味からもビジネスはどこででもどんなときでも勉強できるものなんですね。

ところでこのカメラの一番の特徴であるファインダーを覗いてそこから見える空気感を感じながらシャッターを押すのが気持ちいいなと。早くコロナが沈静化してこのカメラを持って出歩きたいと思いつつ、楽しみとしてとっておきますカメラマン・カメラ女子だったら千載一遇のこの機会、撮りたくてウズウズする人も多いでしょうね）。

お仕事が自宅待機の方はオフィスタでモデルの募集もしていますのでお気軽にどうぞ(安全なコロナ対策を講じた環境下です)。初めての経験だけどモデルをやってみたいという方はお問合せください。コロナコロナでこのところ暗いブログ記事ばかりだったので、少しコロナを忘れて趣味で書いてみました。

[第 639 話「FUJIFILM X100F 機」](#)

[第 637 話「FUJIFILM X-E3 機」](#)

[第 631 話「FUJIFILM X-T30 機」](#)

[第 611 話「オリンパス PEN-f」](#)

[第 605 話「オリンパス OMD EM-10 MarkⅢ」](#)

---

[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644話「新型コロナウイルス<緊急事態宣言>におけるJEEの対応について」



新型コロナウイルス感染症【緊急事態宣言】が発令されたことによる一般社団法人日本雇用環境整備機構（理事長：石井京子、本部：東京都新宿区）の対応についてご案内いたします。

**【緊急事態宣言発令による本機構対応】**

**本機構の活動を一時的に自粛いたします。**

**【自粛期間】**

令和2年5月6日までを予定。

**【具体的な自粛内容】**

- 1.事務所の閉鎖（クローズ）
- 2.役職員の原則非出勤、並びに原則ノーワーク
- 3.本機構業務全般における一時的な停止

**【これにより下記のことが予測されます】**

- 1.原則、事務所が閉鎖され、事務局員の出勤が不定期となるため電話不通の頻度が高くなります。  
確実なご連絡はメールにてお願いします。また、メール回答にお時間をいただく場合がございます。窓口メールアドレスは [info@jee.or.jp](mailto:info@jee.or.jp) です。
- 2.自粛前に本機構へ依頼していた業務や質問等の処理・返答が自粛解禁後になる場合があります。

**【自粛期間中でも行われる業務（予定）】**

- 1.情報交流制度加盟員の受付業務
- 2.情報交流制度加盟員向けメールマガジンの発行業務
- 3.情報交流制度加盟員向けのハローワークリストの配信
- 4.経理業務
- 5.雇用環境整備士カード資格者証発行に係る業務
- 6.本機構ホームページを通じての情報発信に係る業務
- 7.本機構ホームページ等によるマンパワーを要さない自動処理が可能な業務
- 8.その他、本機構理事長が必要と判断した業務

※通常より少ない所内人員（または不在）での作業対応となるため、お客様、関係各位におかれましては、ご不便お掛けするかもしれませんが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

**【自粛解除の報告】**

自粛解除・通常勤務を開始する際は、本機構ホームページ（トップページ）にてお知らせします。

関係者の皆様におかれましては、何卒ご理解を賜りますようよろしくお願い申し上げます。  
新型コロナウイルス感染症の1日も早い収束と皆様方の安全を心よりお祈りしております。

令和2年4月9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](#)

-----

#### 第643話「新型コロナウイルス〈緊急事態宣言〉における当社対応について」



新型コロナウイルス感染症【緊急事態宣言】が4/7に発令されましたが、オフィスタ（本部）の対応についてご案内いたします。お客さま・お取引先の皆さまには、ご不便・ご迷惑をお掛けいたしますが、何卒ご理解のうえご容赦賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

#### 【緊急事態宣言発令時の当社対応】

**原則、通常勤務を目指し、事務所の閉鎖（クローズ）は行わない予定です。**

理由として、

- 1.このような状況下においても（このような状況下だからこそ）早急な求職を希望する者や問い合わせが平時に比べ約20%程度も増大してきており、予期していなかった現状に雇用危機を実感し派遣会社として今こそ雇用の安定に努めるべきと判断したため。
- 2.また、この状況下においても（この状況下だからこそ）労働力不足の企業も一定数おり、人材の斡旋を要望されているため、派遣会社としての使命として対応するため。
- 3.通常の出勤勤務をしている当社派遣労働者がいる以上、管理者であるわれわれが閉鎖することなどありえないという観点から。

※なお、社内従業員には当社が定めるガイドライン（行動指針）に従い安全に十分配慮し各自行

動させます。

(参考) [オフィスタ社内従業員専用「新型コロナウイルス感染症拡大における業務ガイドライン（行動指針）」](#)

【特殊な変則的事項】

- 1.職場内の空間を広げるため、交代制により一部数名の社内従業員にテレワークを命じます。
- 2.事務所を拡張し、一事務所空間に最大2名までの体制で業務にあたります。
- 3.在社従業員の安全確保のため一部の者には時差出勤を命じる場合があります。
- 4.不要不急の社外への外出を制限しております。

※但し、作業場所が異なるだけで各職員は通常業務に常に従事しておりますし、緊急時には社外活動もできますので、極力平時と変わらぬ対応に努めます。

【これにより下記のことが予測されます】

- 1.通話を希望する担当者がテレワークまたは別室で作業の際は、担当へ連絡し折り返させますが、平時より若干のお時間を頂戴することがある。
- 2.時間帯によっては通話中となる頻度が高くなる。
- 3.電話・メール・FAX といった通信手段を優先させていただく場合がある。

※通常より少ない社内人員での対応となるため、お客様、関係各位におかれましては、ご不便お掛けいたしますが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

【在籍従業員数が特に減る可能性がある時間帯】

10:00～11:30

17:00～18:00

18:00～（極力残業しないよう指示しているため）

関係者の皆様におかれましては、何卒ご理解を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の1日も早い収束と皆様方の安全を心よりお祈りしております。

令和2年4月7日 20:00記

-----  
[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 642 話「JEE 広報誌に掲載されました」



一般社団法人日本雇用環境整備機構（略称：JEE、本部：東京都新宿区、理事長 石井京子、所管：内閣府）が、加盟員に向け毎月発行している情報誌に、オフィスタの役員が執筆した原稿が掲載されました。公益事業団体であるため、活動に賛同いただける有志の方々に向けた有料誌ですので、加盟している特定の人しか読めない冊子ではありますが、毎月育児・障害・エイジレスの研究者や学識経験者が書き下ろすここでしか読めない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なると人事担当者や専門家の間で読者になる方が増えております。今回特集にオフィスタ取締役の小松誠の論文が取り上げられたのでお知らせしました。特集として7頁が組まれた内容は、『**育児者を雇用・活用するために、管理職・人事担当者が知っておくべき職場問題と対応方策**』となっております。

◎ご興味ある方は以下より参考まで。

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.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 641 話「令和元年度（平成 31 年度）の振り返り」



令和元年度（＝平成 31 年度）も残りわずか。今年度を振り返ると、仕事というキーワードでいうと元気がなかった 1 年間のように思います。後半のコロナショックはもとより、前半の年号が平成から令和に変わり GW も相まって長期大型連休で幕を開けた年度。その後も祝日が増えたり働き方改革で労働自体に活気がなくなりました。休むこと働かないことが美德とされ、台風が来るたびに安全の名のもとに欠勤が許容され、残業＝ブラックを定義とし残業規制で働きたくても働けない稼ぎたくても稼げない風潮になり、誰得なのか全くわからない骨抜き法改正の同一労働同一賃金制度など、表向きだけは綺麗事だが、中身は国民が望んでいないパフォーマンス的な国の考えに知らず知らずのうちに「はたらく」という意義が錆びついてしまったような感じですね。人間は働かなければ活気は得られません。休日が多ければ充実ではありません。残業が減れば自殺者がなくなるわけではありません。仕事にやりがいを見いだせれば残業も楽しいですが、仕事が嫌々やっている者にとっては苦痛です。勤務時間でどうこう休暇日数がどうこうではなく、そういう**仕事の中身を充実させることで心の充実というか生きている実感を得るような世の中にすべき**なのですが、何か条件面や待遇さえよければ労働者は幸せという思考にしか目が行っていないので、どうも方向性が違う方に向かっている気がしてなりません。私は昭和を支えた世代の人間ではありませんが、戦後の日本経済を支えたサラリーマンが今の労働者を見たらだらしない、軟弱だなと思う事でしょう。何故なら、昭和時代は志を持った“勤労”だったかもしれませんが、令和時代は単なる“お勤め”だからだと思います。前者は犠牲もあるが充実も得られる、後者はある意味平和な日本を象徴していると言えます。どちらが良いかは人それぞれですが、令和元年度を振り返って、仕事というものがハードからライト、ホットからドライに移り変わる一つの契機だったように思いました。昨年度とは明らかに労働者意識の変異を感じました（内容は違うが小泉内閣で派遣自由化が施行されたときのような労働大変革の兆し舞う似たような空気

感を感じた)。令和2年度もこの流れで進むかと思いますが、ハードでホットな労働者は企業に重宝されるということだけはいつの世も不変のようです。待遇や制度は時代とともに変化するが、根底にある“働くという意識”は人類有史から現代まで不変であるべきなのかもしれません。

でも、どうせご一緒するなら、「仕事って楽しいな、もっと仕事したいな、仕事している時が生きているって感じるな」というような人材との出会いを求めます。労働意欲に満ち溢れ、仕事なのだから勿論苦しみもあるかもしれないが互いに乗り越え成長できるならば、人材を支援することを生涯の業とするオフィスタとしてこんなに嬉しいことはないと思っています。風潮的に流行らないかもしれないが、そういう労働者が令和2年度にどのくらい生まれるかを楽しみにしたいです。

---

[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](#)

---

第 640 話「同一労働同一賃金で改正法施行」



働き方改革関連法の成立で、「同一労働同一賃金」に関連する「労働契約法」、「パートタイム労働法」、「労働者派遣法」の三つの法律が改正され令和 2 年 4 月 1 日施行されます。

パートタイム社員が同じ部署の正社員と比較して自分の賃金が低いのはおかしいと思って、会社や裁判所に是正を求めようとしても現在の法制下では何がおかしいのか、何が不合理なのかを判断できる具体的な基準がありません。また、会社にとっても、何がおかしいのか、何が不合理な待遇差なのかわからなければ適正な改善も人事制度も決定することができません。そこで、世の中の流れもあり、どのようなものを具体的に例示して法的な効力を持たせることが必要になったというわけです。

企業も労働者もみなさんが真っ先に気になるのは以下のような点ではないでしょうか？

総務部の正社員（年収 500 万円）の女子と同じ仕事をしている派遣社員の年収は 500 万円になるのか？

週 5 日勤務の正社員（時給換算 2000 円）の女子と同じ仕事をしている週 1 日だけ出勤の派遣社員の時給は 2000 円になるのか？

正社員にボーナス 3 カ月×夏冬 2 回の賞与を払ったら派遣社員にも同額支払うのか？

正社員に退職金 1 千万円支払うなら派遣社員にも同じ退職金を支払うのか？

正社員は毎年昇給するなら派遣社員も同額昇給させなければいけないのか？

こんな調子で次々と挙げていくと、企業の担当者の方々からは「ふざけるな！」と怒鳴られそうですが、労働者にしてみればこういう世の中になったらいいなと思いませんか？これが同一労働同一賃金の基本理念です。

同じ立場で同じ労働をしていれば同じ待遇にする。労働者からしたら素晴らしいことです。が、結論から言うと現実問題として上記のような“同一”にするなんてことは**到底不可能**だということは皆さん自身も、法を作ったお役人さんたちも、可決した政治家さんたちもみな、内心口には出さないけれどわかっていることなのかもしれません。給料が上がるのかなと期待していた読者のみなさんには期待を裏切ってしまうようで申し訳ないのですが、この法律を紐解いてゆくとその辺が見えてきます。

この法改正はとても複雑で難しいので、ここでそれを説明しているわけにもいかないのですが、詳しく知りたい方は、以下のオフィスタ NEWS 第 142 号でまとめてありますのでこちらをご覧ください。または、『厚生労働省発行のガイドライン』を参照しご確認ください。

[（参考）オフィスタ NEWS 第 142 号（特集：『法改正：同一労働同一賃金制度の解説』）](#)

この法改正で派遣料金の値上げが全国的に起きています。法改正だからと言って特段派遣料金の値上げが必須というわけではないのですが、何故今このようなことが行われているのでしょうか。一つには、現時点で法施行もされていない中、どこの派遣会社も法改正の中身自体理解し得ないまま、手探りで準備しています。先にも書きましたがこの法改正は法律専門家でも全てを把握できかねるくらい高難度で、通常の派遣会社の営業マンレベルではこの法改正を現時点で完璧に理解することは到底不可能だろうと言われていました。オフィスタ職員の中にも完全に理解している社員は恥ずかしながら1人もいません。それくらい複雑で難しい法改正です。

そのため値上げの風潮だけが独り歩きして、誰もわからないのをいいことに値上げの理由や根拠や詳細が不透明なまま派遣会社の言うがままに値上げ合戦が行われてしまっているという噂を先々で耳にします。その根拠が不明瞭だったり、中には「法改正なのでとにかく値上げになります」と説明もしどろもどろのまま、何だかよくわからない内に法改正だからのゴリ押しで派遣料金の値上げを迫られたと溢す担当者も多く見かけました。

施行されてもいない現時点でよくわからないまま値上げに応じるのは危険です。正体がはっきりした時点で値上げの必要性があるならそれに応じて派遣先企業と派遣会社が相談すべきだとオフィスタは考えています。

企業から「オフィスタさんは値上げしないの？」とよく聞かれますが、値上げの必要がなければ派遣料金の値上げはしません。その代わり、今後、この法律の正体がハッキリして、そこで本当に値上げの必然性に迫られる状況下になったときは、その明確な理由も添えてご説明しますので、その時には派遣料金の値上げにご協力いただくのがお互いフェアなやり方ではないかと考え、現時点で値上げはしていません。

#### オフィスタのお取り引き企業さまへ

私どもオフィスタとお取り引きのある企業さまより今後のスタンスを尋ねられることが増えましたが、我々オフィスタは施行もされていない現時点ではこの法律のことがわかっていません。そのような段階で無責任に意味もわからず値上げはしたくない、不透明な値上げはしたくないと考えますので、法の正体がハッキリするまでは「時期尚早、当面結論保留」を結論とさせていただきます。

年度末なので早く決めてよ！という企業さまもいらっしゃると思いますが、見切り発車はしたくありませんのでご迷惑おかけいたしますが、施行後の様子見の上で改めてご相談させて頂くかもしれませんがお許してください。

#### オフィスタのスタッフ各位へ

今後、法遵守により必要な対応をしていきますが、現時点で法施行前につき不明確な点も多く、経緯や動向を鑑みて待遇の向上を目指し、必要に応じて対応していきたいと思っています。今現在で明確な回答ができませんが、法改正で定められている待遇それ以上の改善をしたく実施に向けての検討を重ねておりますのでお待ちいただきたく申し上げます。

(参考) オフィスタ NEWS 第 142 号 (特集:『法改正:同一労働同一賃金制度の解説』)

---

[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 639 話「FUJIFILM X100F 機」



前から狙っていた高級コンデジ「X100F」を買いました。コンパクトデジカメと言えば相場は4~5万円であるが、10万円超は高級と呼ばれる稀な機体である。というのも、モデルチェンジした最新機 X100V が発売されたことで、一世代前のこの機が安くなったこと、生産が中止される今のうちに入しておこうという2つの理由からの購入である。

スナップ用というわけではないが、街スナップなどをポイポイ撮る私としては携帯便利で気軽に使いこなせるという点で魅力を感じていたわけですが、一番の特徴はファインダーにあります。フィルムカメラ時代のようにフィルターを覗いてそこから見える空気感を感じ取れる点がおもしろい。今のデジカメはEVF(中に映し出されるファインダー)であり、実際にその目で覗いているわけではない。カメラの背面にファインダーはあっても、正面から見てファインダーがあるというカメラは今の時代かなりレアなはずです。EVFと光学ファインダーを前面のレバーで

切り替えられるのが特徴のカメラである。見ての通りクラシカルなデザインがフィルムカメラを思い起こさせる。こういう小さく持ち運びやすいカメラを日常の手の中に収めて出歩くのも春を控えた今の季節楽しみの一つとなります。

ちなみにオフィスタでも撮影会を時折開催しています。最近ではネットで拾った画像も規制が厳しくなりつつありますので、様々な想定される場面シーンの部分撮影（パーツ撮影といいます）を行っています。PCをタイピングする場面とか、コピーしている場面とか、ゴミ箱を捨てている場面とか、こういうシーンを想定して撮り溜めて原稿記事と併せて使ったりします。パーツなのでモデルさんも顔が出ませんので、初心者モデルの方でも気軽の応募できるわけです。初めての経験だけどモデルをやってみたいという方は是非オフィスタ人事管理部までお問合せください（またはアルバイト募集にご応募下さい）。そんなときにも軽く使えるサブカメラとして、APS-Cで綺麗な画像が撮れる機種でもあるため、これからの季節に合わせて使ってみたいと思います。

[第 637 話「FUJIFILM X-E3 機」](#)

[第 631 話「FUJIFILM X-T30 機」](#)

[第 611 話「オリンパス PEN-f」](#)

[第 605 話「オリンパス OMD EM-10 MarkⅢ」](#)

---

[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 638 話「出張しました（大阪編）」](#)



今週は講習会運営で横浜に続いて大阪に出張しました。相変わらずのコロナウイルス影響がありますが、イベントは予定通り開催いたしました。この数日後に政府によるイベントの中止の動きもありましたので、少しずれていたら慌ただしくなっていたはずですが、ただ、新幹線は一車両貸し切りの状態で、貴重な体験ができました（今思うと何故指定席を買ったのだろう）。道頓堀も人もまばらで、夏に来た時と異なり中国人の姿が全く見えません。

これで冬季の出張も終了になりますが、夏季にはコロナが沈静化して日本に活気が戻っているといいいのですが、なにとはともあれイベント屋はこういう事態に遭遇すると際どい判断を求められる仕事なのです。

---

[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 637 話「FUJIFILM X-E3 機」



衝動買いという言葉があるが、まさにこれだ。X-T30に付けるズームレンズを買いに行ったのだが、現在使っている単焦点レンズをどうするかとなったときに、多少廉価で小型サブカメラとしてX-E3目に留まり、普段使いで1台試しに買って見た所です。ミニマリズムをテーマにしているだけあって小さく感じますが、X-30やX-100Fと並べるとそれ程大きさは変わらないようにも感じます。赤いシャッターボタンが余っていたので、ライカもどきを楽しめれば思いボディカラーをブラックにしてみました。一世代前のセンサーですが気にならず、持ち運び便利ですが、結局単焦点レンズをまた暫く使うことになりそうです。皆さんもそうだと思いますが、サブカメラって実はメインカメラよりも使用頻度が高めのことがあって・・・だからこそパッと取り出して、多少ラフに扱ってもいいくらいの安価・小型なモデルがベストマッチではないでしょうか。前々から高評価なのは知っていたのですが、使ってみると楽しい機種です。

[第631話「FUJIFILM X-T30機」](#)

[第611話「オリンパスPEN-f」](#)

[第605話「オリンパス OMD EM-10 MarkⅢ」](#)

---

[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](#)

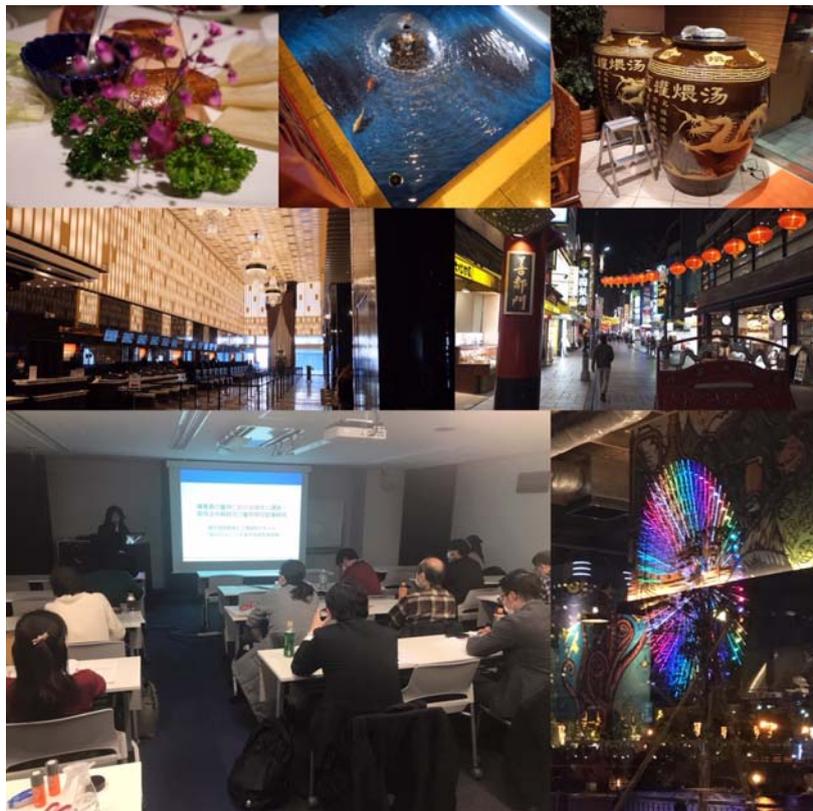
[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[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 636 話「出張しました（横浜編）」



今週も講習会運営で横浜に出張しました。コロナウイルスの影響でイベント中止も増えていますが、ウイルスも怖いですが経済破綻の方がもっと怖いですね。ウイルスが静まったところには会社が倒産していたではウイルスに罹るよりも怖いですからね。オフィスタでは「**経済の安定なくして雇用なし**」の考えから通常の勤務を心掛けています。ということでイベントの中止もいたしませんでした。

前日に横浜入りしたわけですが、この時期の神奈川県内ということで見事に人がいませんでした。横浜中華街は人もまばらで普段は行列ができる人気店も貸し切り状態です。私たちが入店したら滝が動き出したり店内の照明が付いたり稼働し始めたという感じで、他に客の姿はありませんでした。中にはシャッターが閉まっている店もあり飲食店は死活問題だなと実感しました。

こうも閑散としていると、どの店もホテルもタクシーも過剰にサービスが良くて、ウイルスを気にしない人にしてみればそれなりに快適ではありました。ディズニーランドも開演しているならばこの時期に行けば貸し切り状態で遊べそうだし、人がいなければ感染もしないしで考えようによっては至れり尽くせりか…なんて不謹慎な思いも頭に浮かぶ。

実際講習会当日の出席率は7～8割といったところ。予想していたよりは多くの方々が参加いただけたかと思います。マスコミ・メディアは脅かして焦らせて一大事に仕立て上げようと必死

のようですが、ウイルス自体それほど生死にかかる恐怖の病原菌ではないという専門家の意見もありますし（こういう論説はメディアには黙殺されがちなようですけど）、何が本当で真実なのかわからない状況ですから、周囲に振り回されずに自分の判断で行動するのが最良だと思います。たぶん鎮静化したらしたでメディアも国民も「経済悪化はコロナごときで自粛なんかしたからだ」なんていう責任押し付け手の平返しの風潮になることは想像できるので、そういう低俗な思考にならないためには今を自分の意思で行動するのが後々後悔しないことに繋がります。今だからこそ格安でサービス満点で大歓迎され貸し切り状態で満喫できる旅行に行くもよし、そういう気楽な人からうつされたくなければ家から一步も出ずにジッとしているもよし、こういうときほどポジティブ or ネガティブ性格がはっきり出そうですね。

でも夏までこんな感じでいくと仮定したら、働き方改革や祝日増も加わり、ただでさえ増加しているサラリーマンの年間休日が 160~170 日に到達しそう。これは 365 日の 45%超になります。年間の約半分は会社に行かないなんて、社員が働かなくても利益が上げられるのかなとか、それで月 20 日相当の月給やらボーナスやらを企業は支払えるのかなとか、その金はどこから捻出するのかなとか、それで会社が存続していけるのかなとか、心配になってしまうがそんなに日本企業に体力があったらどうか…。

---

[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 635 話「出張しました（名古屋編）」



雇用環境整備士資格講習会の名古屋会場の運営のために出張しました。名古屋は障害者雇用に関心をもつ企業が他県に比べ多いような気もしますが、今回もほぼ満員御礼といったところ。西方面は通常池嶋先生が担当するのですが、今回は石井理事長が担当です。先週の仙台に比べたら暖かいこと。宿泊数も少ないことだし名古屋飯を堪能と思いましたが、ダイエット中の身には厳しい料理が多く悩ましい。この辺、多少プライベート的なことはオフィスタ公式インスタを見てください (@offista\_inst)。

さて、講習会を全国で開催しているとその地域地域で受講者の土地柄というか性格が出るものです。名古屋や大阪は元気があるなぁという印象は毎回受けます。現地の受付アルバイトさんたちも一生懸命に手伝ってくれたので事務局は大助かりでした。私の次の担当は大阪会場です。日本雇用環境整備機構では講習会運営を手伝ってくれる職員さんを募集しています。詳しくはオフィスタ人事部までお問い合わせください。

◎[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 634 話「出張しました（仙台編）」



雇用環境整備士資格講習会の仙台会場の運営のために出張しました。毎年夏と冬に訪れているが、冬季は2年連続で雪に見舞われている。しかし、仙台ではここ数日暖かい日が続いているとこのことで安心していましたが、講習が終わるころには雪が降ってきて3年連続での雪中開催でした。東京の寒さとは違い刺すような痛みのある冷気は雪国特有。

さて、講習会はというと東北の人はみなさん真面目でおとなしいという印象があります。現地の受付アルバイトさんたちも一生懸命に手伝ってくれたので事務局は大助かりでした。講師やアルバイトさんも一緒に打ち上げで食事をして忙しくもあり、楽しくもありの3泊4日でした。多少プライベート的なことはオフィスタ公式インスタを見てください（@offista\_inst）。

◎[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 633 話「親が倒れる嘘」



『仙台市は、父親が危篤と嘘を言い看護休暇を不正に取得したとして、区の一般職の 50 代男性職員を停職 1 カ月の懲戒処分にしたと発表した。職員は依願退職した。市によると、2016 年 11 月、「父親が危篤状態となり看護が必要」と上司に虚偽の報告をして 3 日間の看護休暇を取得した。17 年 2～3 月には「父が危篤」などと言って 12 日間にわたり、1 日当たり数時間、長い時で丸 1 日欠勤。父親の入院先と報告された病院に上司が出向くと、入院していないことが判明した。職員は 17 年 5 月以降、病気休職している。退職の意向を示し復職のめどが立たなくなり、市は休職中に処分することにした。職員は市の聞き取りに「体調不良だったが、有給休暇が残り少なかったため虚偽報告した」と説明している。』（2019. 12. 26 河北新報）

昔から学校や会社、友人との約束を破る時に何度か親を倒れさせた経験をお持ちの人も多いのではないのでしょうか。私たちが雇用労働に携わる職業柄、親が倒れて退職していく派遣スタッフさんをたくさんみてきました。辞めたくないと何故か丁度良いタイミングで親が倒れてくれるのは派遣業界七不思議の一つとして日常的な現象です。

何故、人は自分の都合の良いように親を倒れさせるのか？何故、親なのか？確かに自分自身が重病だとしたら会社の同僚に「どこに入院しているのか？」などと心配されて根掘り葉掘り聞かれるからでしょう。病気っぽい口調で演技をしながら上司と話すのも慣れていないとなかなか難しいものですからね。その点、親なら通常上司とは面識がないため病院に駆けつけるという事はまずないだろうし、上司もノーといえば非人道的だと恨まれかねないと了承せざるを得ない。また、これが祖父母や親戚といった遠縁になると逆に「会社休むほどのこと？」という気まずい雰囲気電話口ですることだろう。つまり絶妙なバランスで最も同情を受けられやすく、人を欺きやすい（文句を言えないようにする）のにうってつけなのがまさに“両親”なのだ。

よくある嘘だ、みんな使っている手口だと言ってしまえばそれまでだが、相手をだますための嘘をついている点を重く受け止める人は意外と少ない。私自身も若い頃に会社をサボるために親を

重病にして危篤状態にまでした経験がある。しかし、翌日出勤したときに周囲の上司や同僚から「親御さん大丈夫か？」と親身に言ってくれたことで、申し訳ない嘘をついてしてしまったという苦い反省の記憶があり心が痛んだ。何度も何度も親を倒れさせる人たちは周囲からそういう言葉を投げかけられたことないのか、またはそういう声を頂戴しても自身の保身のためにはなんとも思わない人たちなのだろうか、いずれにしてもそうだとしたら組織の中で寂しい限りだと思う。

この新聞記事のような事件は驚きだが、50代男性で公務員、こんなことで職を失うことになるなんて思いもよらなかったのではないだろうか。働き方改革で職場自体がドライでクールな関係性の組織がこれから増えてくるとは思うますが、同時に同僚のちょっとした嘘でも犯罪とみなしたり、同僚のちょっとしたイタズラで警察に通報したり、些細なことで訴訟だ裁判だ、そんな会社内における事件が増えそうです。本事件は行政職員という点で厳しかったかもしれませんが、民間でも起きるかもしれません。例えば派遣スタッフが期間途中で親が倒れたとして自己退社（いわゆるバックレ）の際には、嘘について契約をご破算にしようという悪質な行為で、派遣会社が被った損害は民事で請求されます。労働基準監督署に駆け込もうが何しようが同様の回答を突き付けられます。会社や仕事をその程度にしか考えていない労働者の悪質行為に会社側も泣き寝入りしてられない、ましてや親が倒れたなんて嘘はそもそもバレバシなわけだが敢えて言えない風潮ただただで証明書など裏付けの提示などが規則化されたり、そんな契機になるようなある意味で画期的な事件だったのではないのでしょうか。世知辛い世の中になりましたが、会社や職場は今後どうなっていくのか不安はあります。休暇が増えたり同一賃金がどうのこうのよりも組織と労働者自身が取り組む重要課題はもっと別のところにあるように思います。何となくブラック企業撲滅からブラック労働者撲滅の時代に推移してきているような気がします。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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](#)

---

関東	東海	関西	北海道・東北
1 → 日払い	1 → 短期	1 → 日払い	1 → 日払い
2 → 短期	2 → 日払い	2 → 短期	2 → 短期
3 → 在宅	3 → パソコン	3 → コスプレ	3 → 在宅
4 → タピオカ	4 → 在宅	4 → オープニング	4 → 高校生
5 → オープニング	5 → 高校生	5 → 手渡し	5 → 単発
6 → 高校生	6 → 単発	6 → 在宅	6 → 短期
7 → ライブ	7 → オープニング	7 → タピオカ	7 → 在宅ワーク
8 → 単発	8 → 接客	8 → 高校生	8 → 短期単発
9 → 変わった	9 → ホテル	9 → 変わった	9 → アルバイト
10 → 短期	10 → 短期単発	10 → カフェ	10 → 接客

甲信越・北陸	中国・四国	九州・沖縄
1 → 短期	1 → 短期	1 → 日払い
2 → 日払い	2 → 日払い	2 → 短期
3 → 高校生	3 → 高校生	3 → 在宅
4 → 単発	4 → 在宅	4 → 高校生
5 → 短期	5 → 短期単発	5 → 単発
6 → 在宅	6 → 単発	6 → コールセンター
7 → 短期単発	7 → 単発	7 → 短期単発
8 → アルバイト	8 → 単発	8 → オープニング
9 → 外国人	9 → アルバイト	9 → 在宅ワーク
10 → 接客	10 → 接客	10 → ホテル

お仕事を探するときの求人サイトがたくさんありますが、どのサイトも上から順に見て行ったらキリがないですよ。当然、自分の希望のお仕事を抽出するためにキーワード（フリーワードなど）検索で絞っていく事でしょう。ヤフーなどの検索エンジンでもそうですが、人気ワードはその時々の人々の関心を映し出します。某求人サイトのお仕事を探している方々の人気関連ワードは上位から以下の通り（R2年1月の関東県内のもの）。

短期（1位）、在宅（2位）、COBOL（3位）、夜勤（4位）、単発（5位）、官公庁、英語、美術館、中国語、日払い、コールセンター、介護、PMO、翻訳、フォークリフト、書類チェック、正社員、健康保険組合、年金、大学事務、時短、校正、CAD、テレビ局、年末年始、寮費無料、データ入力、確定申告、キッティング、音楽、不動産、図書館、韓国語、週3、宅建、給与計算、電話なし、現場事務、メール室、50代、在宅ワーク、学校事務、シニア、会計事務所、1月、2月、大学、VBA、司書

正社員を探す際は条件や職種が各人まちまちですのでバラけますが、以外の人にとってはアルバイト的に働くため短期とか在宅とか単発という共通ワードが多いため統計では年間通して大体上位に来ます。学生や主婦の方が多いという事と、そういう方が積極的に求人サイトを活用している様子が窺えます。日払いとか週3とかとことところパートを背景としたキーワードが見え隠れしていますね。4位の夜勤は意外だったのですが、検索理由は“時給が良い”ためようです。

ただ、人気ワードで探すとそれだけ同じ条件で絞って覗いている人も多いようなので、ライバルも多くなるため内定を取りたいという最終目的を重視するなら絞り過ぎずに、やはり時間をかけてお仕事をこまめに閲覧していくのが無難でしょう。地域によって人気ワードも異なるので、

ご自身の都道府県に準じたキーワードも案外有効かもしれませんよ。

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 631 話「FUJIFILM X-T30 機」



令和 2 年最初の 1 機目を買ってしまいました。昨年は OMD-EM10Ⅲと PENf でオリンパスを 2 台買って来たわけですが、昨年末から X-Pro3 と迷いに迷って今回 X-T30 に決めました。X-Pro3 の発売が遅れているという事で発売まで楽しみに待ち焦がれて日々パンフレットを眺める日々を過ごしてきたわけですが、1 月も半ばにやっと発売されて（ブラックは昨年から店頭で並んでいたのですがデュラは遅れていた）、いざ実際に触ってみたときには既に熱が冷めた感があります。これ年内に発売しておけば売上は相当伸びたのではと思います。一瞬の気の迷いで一気に購入させるだけの爆発的な魅力があっただけに、あまりに待たされ過ぎてそのうち冷静に考えるようになるとこれで二十数万円か…と躊躇してしまいますよね。ホントにこれ発表と発売のタイムラグが致命的だったのではないかと思います。催眠術が解けて冷静に考えれば、変態的な X-Pro3 から正統派 T シリーズに俄然興味が移るのも自然かなと思います。

で、何故オリンパスから富士フィルムへ興味移ったのかということなのですが、オリンパス機は実際かなり良いです。良すぎるんですよ。OMD も PEN f もかなり使い勝手が良く、スタイリッシュでルックスも良いので大満足です。ただ、性能が良すぎて使い手を選ばないため、最初は満足できますが次第に「マシンの性能のおかげでその写真が撮れたのだぞ」と言われているようで、ガンダムのような高性能機に乗るよりも腕が如実に試されるようなマシンに乗りたいなくなったというのが本音です。その点、FUJIFILM はマニュアル主体の操作でこそ楽しみが倍増といった感がどの機体からも放出しています。X-Pro3 は性能は飛び抜けていますが、一方でさすがにコシ扱いきれるのだろうかというシャアザクのような雰囲気には圧倒されました。ということでもう少し普段使いナチュラルに行きたいと思ったので X-T30 を選んだというわけです（ミドル機なので量産型ザクとか旧ザクのレベルだと思っている）。X-T3 のボディの大きさはわたしには日常的ではなかったので X-T30 に憧れたのは当然の流れでしょうか（小型なのにフラッグシップ機の T3 に対して同等性能を謳う“小さな巨人”というコピー広告が何とも購買欲をそそり上手い）。18mmF2.0 レンズをつけてみました。細かい性能はネットでたくさん拾えますから敢えてここで書くまでもないので割愛しますが、とにかくこれを持ち歩いているとカッコ良い！フィルムカメラと違ってデジカメは一生物には成りえないとよく言われますが（日々性能が進歩するため）、ずっと持っていたいと思えるクラシックな雰囲気を持つ一台ですよ（PENf とかライカも性能以外にも顔がいいので所有してるとこありますよね）。

スマホの時代になんで一眼？とよく聞かれますが、スマホは所詮画面に映し出された光景を“記録”するだけです。ファインダーを通して自分の肉眼で見たそこにある空気さえも手に入れることが“撮る”だと思っています。記録と撮るは違いますと私はいつも言っています。カメラなんて機体だレンズだと毎度毎度何十万円も散在する道楽趣味なので、こんなウンチクでも垂れていないと周囲を説得できないのがツライところなのですよ…。何故趣味が必要かという、趣味があれば日常が充実し仕事も生き生きできますからね。最後に無理やり仕事で結ぼうとしていますが今回は趣味全開のブログでした。オフィスタでは撮影会をしたいカメラ女子を募集します。

ちなみに X-T100F も綺麗なフォルムでモデルチェンジしてセンサーアップしたら相当良くなりそうですね、80年の歴史あるフィルムメーカーだけに機体も期待も奥が深い。

---

[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 630 話「2020 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 2019 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2020 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 140 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。

### 【2020 年の雇用動向予測】

2020 年 4 月より労働者派遣法が改正され、派遣スタッフと派遣先の従業員との間に“**同一労働同一賃金**”の考え方が適用されることとなります。業界ではこれが 2020 年の目玉とされています。

派遣先の従業員と派遣スタッフの待遇についても均等・均衡でなければならないとされ、どのような経緯をたどるのが注目点です。例えば、給食施設がある場合は利用できるなども含まれます。昔、篠原涼子主演の『ハケンの品格』というドラマの中で「社員食堂は、正社員は 500 円で食べられるが、派遣社員は 800 円もする」というようなやりとりの場面がありました。もうそういう派遣像は過去の遺物になります。ただ、企業側は派遣料金がどうなるか…いわずもがななので書きませんが、同一賃金となるとそれ相当の覚悟はされておいた方がいいと思います。

この改正次第ではありますが、正社員の派遣化（子会社出向による転籍など）・ハケン活用の増減・ハケン希望者の増減・派遣料金の改定、こういったことが変動してきます。そういったことから雇用動向を図るうえで非常に注目点になります。

なお、扶養内で働く労働者は週 2～3 日勤務のためフルタイム正社員と**同一労働ではない**というのがオフィスタの持論ですので、現時点では同一賃金の適用外が公正と考えています。これにつきましては賛否異論あるでしょうが、法律自体がまだ曖昧な状態なので世の中の状況を見ながら対応します。とても内容が難しい法律なので来月号で概略解説の特集を組みたいと考えています。

### 【オフィスタが今年取り組むことは。】

いずれにしても派遣料金の高騰が予想され、法改正次第では派遣料金 3,000 円/h が当たり前の時代が来るかもという雰囲気ですが、**オフィスタ4年連続の派遣料金据え置き&扶養内勤務料金千円台維持という高次元のパフォーマンス**を目指したいと考えています。今は明言できませんが、育児中女性に手を差し伸べて頂ける企業さまあつてのオフィスタですから、頑張りたいと思います。

また、国内の派遣スタッフが現在得ている時給帯はもう上限で、これ以上の時給を望むと企業側は雇用しないと思われる。現に人件費を上げるくらいなら事業縮小の道を選んでいる企業が昨年から増えています。同一労働同一賃金の施行を上手く利用すれば給与は上がるかもしれませんが、同一労働である以上負担は大きくなります。ワークライフバランスや時間の制限があるなど、ハケン特有のワークスタイルが崩壊しますのでスタッフさんは金 or 環境の選択を迫られるのではないのでしょうか。

**オフィスタとしては育児者支援の志がある企業の芽を金銭的理由で絶やしてはいけないということ、ワークスタイルを重視されたい人にお金では買えない満足いく職場の提供を第一に努めたい**と考えます（「簡単なお仕事で 1800 円ですよ！」なんて類の胡散臭い案件はオフィスタではまず取り扱わないということです。オフィスタはそこを求める人のための支援ではないからです）。

肝心な所が法改正絡みなので 2020 年の予測や目途が今年は非常に立てにくいのですが、雰囲気的に派遣会社の淘汰時代が来そうです（今年中の話ではありませんが…）。既に昨年も多くの派遣会社が廃業しています。多くは有料職業紹介会社に鞍替えしているようですが、ビジネスとして人材派遣をするのは限界にきているかもしれません。不景気に強いのが派遣会社の特徴なのに、景気よくならない今の時代で何故苦境なのでしょう。

少子高齢化で市場に求職者がいない、その中で良い人材を集めようと思ったら過多広告費をかけて高時給でかき集めるしかない、当然その費用は企業側に跳ね返る、気付いてみたら「簡単なお仕事で時給 1800 円です、やってみませんか」なんて広告が当たり前のように出て、企業には「派遣料金 2600 円です」なんていう狂った業界になってしまったというべきでしょう。ハローワークに出せば 1000 円程度の簡単なお仕事で 1800 円ももらえるといますか？2600 円も支払いますか？こんな滑稽なことが現実になっているのが今の派遣業界です。

同業関係者たちと語る機会もありますが、大手～中堅派遣会社はどこも「胡散臭くてもそれなりに目を引く時給額を提示しないと人は集められない。料金は 3000 円近く貰わないと正直成り立たない。」と言っています。ビジネスとしてはそうかもしれませんが、それで企業にメリットがあるのでしょうか。労働者を騙しだまし高時給で釣ったところでスタッフは幸せなのでしょうか。つまらない仕事で時給 1800 円より、楽しいと思える時給 1000 円の仕事を望む人もいます。お金では買えないブライスレスなメリットは誰にでもあります。**現に育児中の方などは時給額ではなく勤務日数や勤務時間・職場の理解等の点を第一優先するという人が殆どです。**

そういうワークスタイルの提供が本来派遣会社の務めだと思っていますので、今年もその観点で運営していこうと職員一同考えています。オフィスタは独自特有路線なので業界の波風は影響を受けないのは、ビジネス路線ではなく支援会社として運営しているからの恩恵で、これをみなさんに還元すべき時期は今だと思っています。

…ということで2020年注目キーワードはやはり「**同一労働同一賃金（派遣法改正）**」です。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。専門家でも解釈が分かれるとても難しい法律なので、憶測や噂が飛び交っている現時点でどうこう騒いでも仕方がないと思いますので、状況を見ながら焦らず様子見がよいでしょう。

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務めさせていただきます。令和時代は何となく何もかも冷たい無機質な印象ですが、アナログかもしれません。今こそ古き良き、人との触れ合いを大事にしてみたいと思います。

今回後編では2020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2019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140号（R2.1.15発行）特集「2020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629話「2020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 2020 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 2019 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2020 年の雇用関連の予測を試してみたいと思います。

### 【2019 年に感じたこと】

①昨年頭に 2019 年は、主婦・育児者層が働き方改革で扶養内勤務が難しくなり労働離れを起こす可能性があるのではないかと予想しました。つまり、女性労働者のフルタイム化の強制推進はワークライフバランスの崩壊を意味し、「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ということを書きました。オフィスタとしてはコンセプト上、「扶養内勤務にこだわる女性」を応援し就業の機会を作れるようにしたいと宣言しました。

結果的には、既にお気付きの方も多いと思いますが、昨年 1 年間で雇用市場から“週 2~3 日扶養内”のお仕事がめっきり少なくなりました。頻繁に求人サイトなどを覗いている方は実感できるのではないのでしょうか。これは、女性活躍推進法や 1 臆総活躍促進法なども関係し、女性も原則フルタイムでしっかり働き、**納税義務・社会保険料支払い義務を免れることができない/させない**時代になってきているからです。最近では扶養制度自体を廃止すべきとの論すら出ています。

しかし、だからといって「じゃあフルタイムで…」とはいかない方もいます。育児中の女性など国が何と言おうが無理なものは無理なのです。ということでフルタイム勤務者は就業するのが比較的楽だった反面、扶養内希望者は苦戦した年だったと思います。中には諦めることを選択した方もいることでしょう。お会いした多くの主婦・ママさんは、「週 2~3 日の事務のお仕事

が求人サイトなどからなくなりました」と嘆いていました。逆に、**「週 2~3 日のお仕事があるからオフィスタに来ました」**という方が大半だったように思います。企業側の声としても、大手

の派遣会社に依頼してみると「フルタイムしかウチはやりませんから」と断られてしまい引き受けてもらえるのがオフィスタだけだったという意見もよく聞きました。

これらのことから、扶養内勤務にこだわる女性を応援し、育児者を求める企業の発掘&マッチングで就業の機会を作るという目標は、同業他社に比べても一定以上の成果が上げられたのではないかと考えています。

②次に 2019 年は、派遣料金の高騰を予想しました。また、これまでのように時給を上げれば人が来たという時代は終わりを告げ、どれだけ求人広告費をかけられるかがポイントになり、人材を採用しようと思ったら広告代理店への出費がかさむだろうとも予想。オフィスタは派遣会社なのでこの広告費を負担しますと宣言しました。

結果的にはどうだったでしょう。消費増税は派遣業界に限った事ではありませんのでここでは考えないものとして、業界平均的に見れば派遣料金は急激に上昇というよりも緩やかに上昇したというイメージのようです。

同一労働同一賃金制度が派遣料金を圧迫するのではないかと思いましたが、昨年大きな動きは見えませんでしたので今年の派遣法改正でどうなるか注目したいところです。同業他社の料金は知りませんが、求人サイトが所有するデータ資料から考察すると、2018年の派遣料金「時給2300~2400円」が2019年は派遣料金「時給2500~2600円」に100~200円程度上昇しているようでした。たかが数百円と言えども1時間あたりですから年間1人当たり25~40万円上昇したことになり意外と大きいです。オフィスタは2019年も**3年連続で派遣料金据え置きを実施、扶養内勤務で「時給千円台」を実現するという高パフォーマンス**は企業に歓迎されました。

一方で、広告費は労働人口減少・人手不足を背景に広告業者が続々と新規参入してきたためか過当競争になり割安になった感がありました。もっと高騰するかと思ったのですが、コンビニなど「もう多大な広告費は無理」といって事業自体を縮小する自虐行為傾向になってしまったため、広告業界にとってはアテが外れ顧客数は獲得できなかったのではないかと思います。求人企業にしてみれば広告費が安いに越したことはないのでは良かったというべきでしょうか。ただ、そうはいっても1回掲載するだけで数万~数十万円かかり、反応は微妙という状況は昨年通り。ハローワークから良い人を採用したという話はもはや企業から聞くことすらありませんでした。

③次に 2019 年は、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、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るかもと予想しました。

結果的には 20代が敬遠され始めというよりも「市場に20代の求職者がいない」状況になってしまいました。少子高齢化なのに新卒の大部分を大企業がゴッソリ獲得してしまったため中小

企業に回る余裕もありませんでした。統計を取ったわけではありませんが、20~30代と40~50代の応募比率は、2018年が4:6だったのが、**2019年は3:7**の感じでした（当社人事担当者の体感ですが）。中高年齢者が学生向けアルバイト求人サイト等の利用も目立っていたので、手当たり次第に応募ではなく、ご自身に合うサイトの活用を奨めたいところです。

但し、全年齢帯でスキル低下が顕著で、PCに弱い（または所有すらしていない）者も増え、日常生活でのスマホの浸透が悪影響を与えていることは想像に難くないでしょう。求職者の**PCスキルは年々確実に落ちていきます**。

④会社に忠実な労働者とそうでない者、人柄や思いやりや気遣い、勤怠評価などが一層重要視され人事評価差が生まれると予想しました。

結果的にスキル以外で評価するとしたら勤怠と人柄が基準になるのは当然ですが、子供の急な病気での欠勤などに対する企業側の配慮が増したのに対し、「先日休んでしまったので今週は無理して多めに出よう」などギブ&テイクというか**“会社のためにという想い”**が強いスタッフが特に重宝されたように感じます。人柄というと愛嬌・愛想を指していたのが、愛社精神や定着率に変化してきているように感じました。これは、労働力不足・人手不足の時代背景だからこそ、会社の事を考えてくれる労働者は手放したくないという企業側の心理でしょう。

今回前編では2019年の振り返りを取り上げましたが、次回後編では2020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140号（R2.1.15発行）特集「2020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](#)  
-----

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



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 イイナコンロ

(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。昨年も皆様のご協力、ご指導に改めて感謝、御礼を申し上げます。

昨年は年間通して休日祝日が非常に多かったように感じました。働き方改革というキーワードが相まって実現した“休みやすさ”の風潮が根付いた影響かもしれませんが、平成から令和へ年号が変わっても「育児中女性＝専業主婦」の構図はもはや古く、“女性がはたらく”という思考に変わりありません。一方で、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に変化が見られます。育児と仕事の両立、家庭と仕事の両立、こういったワークライフバランスが女性活躍のスローガンの下で軽視されはじめています。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。もしかしたら時代の流れは女性に無理を強いるかもしれません。挫折や諦めを経験する女性も出てくることでしょう。今年はそんな荷重を感じる年になるかもしれませんが、“無理をせず自身に合った働き方”をテーマとして育児者に理解がある職場は勿論のこと更に時代の一歩先を行く支援強化を考えております。

この2020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。

令和二年元旦

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 627 話「年末年始のお知らせ 2019-2020」



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。

2019年12月27日（金）：AMで通常業務終了（社内面接・就職相談のみPM受付）

2019年12月28日～2020年1月5日までお休みになります

2020年1月6日（月）：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626話「ハケン会社担当者と食事をする」



だいぶ寒くなってきましたが、この時期美味しいのはやっぱり熱い料理でしょう。わたしは夏でも鍋料理が好きなので、冬は特に鍋料理の頻度が多くなります。

10年くらい前はスタッフさんとよく鍋を食べに行く機会があり、今日はちゃんこ鍋、今日はカニ鍋、今日はスッポン鍋、今日は牛鍋…なんていう感じで鍋料理はバラエティがあり飽きることが無いので色々なスタッフさんと食事に行っても楽しめたものです。

最近スタッフさんと食事をする機会もめっきり減って、これも時代の流れかなと寂しくも思

いますが、どこの会社も上司部下で飲みに行く場面が減っているそうですね。または奢ってもらわなくても自身で食へに行ける裕福さになったのかもしれないね。そういわれれば、「今月食費が厳しいので奢ってください」とせがまれる機会も最近減った気がします。和洋中伊仏鍋など昔はスタッフさんと一緒に食事をする機会が多かったなぁと感じます。

ご時世柄が良いか悪いかわかりませんが、オフィスタとしては担当者と適度にコミュニケーションは取るようにして欲しいと思います。ただでさえ令和の時代は人と人の触れ合いが少ない時代になると言われていますので、折角ご縁があって一緒に働いているのに仕事以外に接点が少ないなんて寂しくないですか。プティックや電気量販店でも客から呼ばれるまで店員から声は掛けないとか、ファミレスでは呼び鈴押さなければ店員が来ない、職場でも互いに関心干渉しない、プライベートでは友達もどきのSNS 友ばかりで一億総赤の他人現象化とも言われます。放っておいて&呼ばれなければ干渉しないの無味乾燥な世の中の風潮は派遣業界にも起きています。人間を扱う業界なのに本当にそれでいいのか?とも思いますが、少なくともオフィスタはそういう冷めたハケン会社には成り下がりたくないなと思っています。うっとおしいなと思わずに、悩みや相談は勿論ですが時にはお仕事以外の事なども楽しく話し合えたらいいですね。オフィスタではたらいっているスタッフさんには専任の担当者があるはずですから、(無理強いはしませんけど)いつでもお気軽に誘ってみて下さいね。

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ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 625 話「雇用主は外国人雇用の知識が必要になります」



今年1月と2月に一般社団法人日本雇用環境整備機構が開催する「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」に注目しています（詳しくは本ブログ第619話参照）。

コンビニや飲食店等いたるところで外国人労働者を見かける機会が増えました。深刻な労働力不足から、多くの企業が外国人労働者の雇用を拡大しています。少子高齢化が進行する中で、外国人労働者の労働力の有効活用は企業にとってこれからの大きなテーマとなってくるでしょう。

当社では外国人の雇用を現在しておりませんが、もし雇用することになったら知らないことだらけのような気がします。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。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事項はたくさんあるでしょうが、TV・ニュースでこれだけ改正案が報道されていても実はよくわかっていない雇用主も世の中には大勢いるはずです。私もそうなのですが、今更恥ずかしくて聞けない初歩的なことを学習できる良い機会と捉えて聴きたいと思います。

にわか知識ですが、現在国内で働く外国人労働者は中国の人やベトナムの人が多いと聞きます。賃金も比較的低めで日本人労働者が集まらない職種・業種で重宝されています。いまや日本は外国人労働者の力なくして成り立たないくらい頼っています。

これは双方の利点が合致しているからですが、この両者のバランスが崩れたらと考えると心配です。外国人労働者にしてみれば“日本で働きたい”というよりも、“日本は条件が良い”から働きに来るのだと思います。日本よりももっと快適で賃金が高い国が出てくればこそってそちらの国に移っていくでしょう。彼らがずっと日本という国を選び続ける保証はないという事を考えている人がどのくらいいらっしゃるでしょうか。

また、賃上げなどのストライキもいずれは強大な勢力となって日本の雇用主に降りかかってくるかもしれません。

令和時代の雇用主は昭和・平成の感覚では付いていけなくなるかもしれませんね。大企業から中小企業、店舗規模まで事業者はもれなく勉強しなければついていけなくなりそうですね。

(参考)「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」

---

[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 624 話「障害者雇用 に評価制度導入」



今年1月～3月に一般社団法人日本雇用環境整備機構が開催する「**障害のある社員の受け入れに際して、職場の同僚社員への啓発・指導のために管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会**」に注目しています（詳しくは本ブログ第 620 話参照）。

『厚生労働省は労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の分科会に、障害者の雇用に積極的な中小企業の認定基準を提示し大筋で了承された。認定を受ければ地方自治体の入札で加点されるなどのメリットを付与し、中小企業の障害者雇用推進を図る。同省は関係省令を年内にも取りまとめ、来年4月から施行する。認定基準は組織体制や職場の環境づくりといった取り組みから、雇用、定着状況などの成果、情報公開など17項目を評価。50点満点で中小企業は20点以上、大企業などが設置する特例子会社は35点以上を獲得すれば、認定を得られる。認定制度の対象となる300人以下の中小企業では、大企業に比べ従業員に占める障害者の割合が低く、取り組みの停滞が指摘されていた。』（2019.11.29 時事通信）

雇用率を達成できていない企業において、300人未満の大企業では30%、45人以上100人未満の中小企業で93%もの企業が「障害者雇用ゼロ企業」なのです。特に中小企業の大多数が障害者雇用自体をまだ始めていないという企業が多いのです。このため従来の制度一辺倒の取り組みだけではなく、一緒に働く同僚社員の意識改変や取り組みの意義の周知など組織一丸となって先進的な取り組みを進めている企業を社会的に評価されるような仕組みが必要になり、令和元年6月の法改正により、『中小企業の認定制度』が創設されました。これからは企業規模に関わらず障害者雇用ゼロ企業をなくし全ての企業が障害者雇用を促進し継続していかなければならなくなりました。

ただ、はじめて障害者雇用に取り組むにあたって何から始めればいいのか、何をどうすればいいのか初めてだらけで困る場面もあるでしょう。特に、上層部よりもはじめての障害者雇用で困惑するのは現場の担当者達ではないかと思います。一緒に働く同僚になるわけですから、まずはここから着手してみたいかがでしょう。

…という観点で、この講習会は、この法改正概要と新設された認定制度の解説、初めて障害者雇用に取り組む企業あるいは更に障害者雇用を促進したい企業における障害者の受け入れと対応、一緒に働く職場の同僚社員への啓発・指導・意識開発をするために必要な知識を絞って講義されるということなので、是非聴いてみたと思います。

育児・障害・エイジレスのどの雇用でもそうなのですが、現場は「上が決めたことだから」で片付けられることが多いようです。育児者雇用などでよく見られるのが、例えば子供の急な病気で早退したいというときに上層部は許容する一方で、現場の同僚は「また早退するんだって…」なんていう陰口が独身OLの間で囁かれたり。結局、職場に理解がなければ「私、迷惑かけそうなので辞めます」になってしまう。上司は「なんでだろう？」と首をかしげる。なす育児者を雇用するのか（したのか）そのトップの考えや意義が現場社員に浸透していないようになってしまいます。就業弱者を雇用するうえで最も大事な初期段階の対応ですが、疎かにしている企業が多いようです。

また、国の評価制度と併せて、日本雇用環境整備機構の障害者雇用のための環境整備を評価した「適正事業者認定制度」もはじめて障害者雇用に取り組む企業には参考になるのではないでしょうか。

(参考)「障害のある社員の受け入れに際して、職場の同僚社員への啓発・指導のために管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」

(参考) 障害者雇用における雇用環境整備適正事業者認定制度

---

[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 623 話「中高齢者の雇用は難しい」



今年1月と3月に一般社団法人日本雇用環境整備機構が開催する「高年齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で雇用する際に雇用主や人事担当者が知っておくべき知識講習会」に注目しています(詳しくは本ブログ第621話参照)。

みなさんは高齢者の雇用をどう思っていますか。労働人口の担い手であるとか、活躍の場を与えるべきという世論も多いですが、日々求職者を見ているとそこまで期待できる人材がいるかどうかといわれると正直微妙です。全てのエイジレスがそうとは言いませんが、若い世代の者と比較すると劣る部分が目に付きます。男性陣のデータはあまり持っていないので女性事務職データではありますが、20~30代（以下Aと略す）と40~50代（以下Bと略す）を比較してみます。

実際業務スキルは大きく差はない。が、集中力に大きく差が出る。休憩・おしゃべり・手が止まるといった回数はBが圧倒的に多い。面倒が嫌い・飽きっぽいという特徴もBのが若干多め。

定着率の悪さは圧倒的にBが高い。意外と思われるかもしれないが「年長的にこれがラストチャンスだと思って死ぬ気で頑張ります」といって入社して数日で平気で辞めるケースはざらである。一つは耐性が弱っているので、Aの場合は多少嫌なことがあっても耐える力がありますが、Bの場合は選択肢が辞める（逃げる）に変化する傾向があるようです。理由のトップは親が倒れる（辞めたくないと都合よく倒れる親が世の中ホント多い事多い事…）、次に体調が悪いで「もう年なので無理言わないでください」というケースだが数日前に「死ぬ気で頑張る」と言っていた言葉はもう微塵もないようだ。

私ども人材を扱う側は“言葉が軽い”という表現をしますが、面接などでしどろもどろのAに比べてBは饒舌なケースが多いです。ただ受け応えは上手ですが、それがどこまで本音なのかは信用しにくい。後々「よく言うわ…」と思わせられることも多い。本音で真剣に相手に伝えようとしたら、しどろもどろが本当の姿だと思います。

職場でのトラブル率が多い。Aが職場の目下の者とトラブルを起こす確率が高いのに対し、Bは職場の目上の者とのトラブルが目立つ。派遣の場合のデータなので正社員データと異なるのかもしれないが、年下をイジメたりということはまずないが、上司のやり方に対しては口を出すことが多い（特に上司が自分より年下だったりすると顕著）。「前の会社ではこうやっていた」、「こっちの方が効率がいい」、「こうした方がやりやすい」といった思い込みで指示を無視することもある。注意を受けると「嫌な上司だ」、「仕事が出来ない人の下ではやってられない」というお決まりのパターンです。顔は口ほどにものをいいますが、何故かBは顔に露骨に出るので上司と言った言っていないのトラブルが多い（組織の中では顔に出した時点で発言したとみなされるのは妥当でしょう）。Aの方が吸収力も高く従順といえるが、Bは不満発生度が高く周囲に愚痴を溢したりつるんで陰口を言ったりと、この辺は年齢を重ねた女性特有の…いわゆるがなと思うので敢えて書かない。

会社への迷惑はあまり気にしない傾向が B にある。A の場合は「自分が辞めると会社に迷惑がかかる」という考えが前面に出るが、B の場合は辞めると決めたら後は知った事ではないというのが本音だろう。むしろ自身が辞める正当な理由があると言い聞かせているかの如く、当然の権利と思っている事でしょう。

A も B も同じ女性である以上、A も年齢を重ねればいずれ B 行動に移る確率が高いと言えます。人間はその年齢帯によって行動パターン・思考パターンは一定の共通路線を歩くといえますので、自分はまだ若いからと過信せず、こういう中高齢者もいるのだということだけ覚えておいてもらえばいいかなと思います。勿論、このようなことがない勤怠も定着もしっかりした大人の女性としてのエイジレスもたくさんいらっしゃいますので一概に言えませんが、あくまで中高齢者にこういう傾向が多いというだけのことです（若い方でもこのような労働者は中にはいますし）。

恐らくどの企業の人事担当者も「高齢者雇用」によってこのようなことが起きることは十分承知しているはず（苦汁を飲まされてきている）。だからこそ高齢者雇用は進まないのです。どこの企業も若い人が欲しいのです。年齢不問をいくら掲げたところで企業の本音は“高齢者より若い人が欲しい”のが紛れもない事実なのです。だからこそ、高齢者の中途採用にだけポイントを絞った人事担当者向けの講習会には非常に興味があるというわけです。結局のところ、**高齢者雇用＝継続雇用でしか機能していない**わけだし、どの企業担当者も中途採用にシフトするためにはどうしたらよいか知恵が欲しいので、今までにない視点の講習ということで注目しているわけです。そして中高齢者は「年齢の壁」を嘆くよりも、「何故年齢の壁があるのか」を考えるべきでしょう。1人でもこういう中高齢者に嫌な思いをさせられると、企業も「もうエイジレスはこりこり…」になってしまいますからね。それさえなければ企業は中高齢者を普通に採用していたはずだと思いますよ。

できるだけ年齢不問で採用されるように企業側に努力要請しますが、労働者側も色々要因を考えて改善していかないといくら労働力不足のご時世とはいえ、外国人や学生もいるのですから国策としてかなり難しい問題だと思っています。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 622 話「JEE が令和 2 年 1～3 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 2 回（冬季）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）・Ⅳ種（学生雇用）の 4 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 7,785 名の整備士が認定・登録されている（R1.9 月末現在）。昨夏も全国からの参加者で全会場満席の経緯から鑑みて、今回も各会場とも満席が予想される。また、全国各地からの開催要望も多いことから今回も東京以外にも仙台会場・長野会場・福岡会場・広島会場・横浜会場・大阪会場・東京日曜会場（横浜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 11/7 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）：令和 2 年 1 月 28 日（火）13：00～16：50

- ②第Ⅲ種（東京）：令和2年1月29日（水）13：00～16：50
- ③第Ⅳ種（東京）：令和2年1月30日（木）13：00～16：50
- ④第Ⅰ種（東京）：令和2年1月31日（金）13：00～16：50
- ⑤第Ⅱ種（仙台）：令和2年2月5日（水）13：00～16：50
- ⑥第Ⅳ種（仙台）：令和2年2月6日（木）13：00～16：50
- ⑦第Ⅱ種（名古屋）：令和2年2月13日（木）13：00～16：50
- ⑧第Ⅰ種（福岡）：令和2年2月19日（水）13：00～16：50
- ⑨第Ⅱ種（福岡）：令和2年2月20日（木）13：00～16：50
- ⑩第Ⅱ種（広島）：令和2年2月21日（金）13：00～16：50
- ⑪第Ⅱ種（横浜）：令和2年2月27日（木）13：00～16：50
- ⑫第Ⅱ種（大阪）：令和2年3月3日（火）13：00～16：50
- ⑬第Ⅲ種（大阪）：令和2年3月4日（水）13：00～16：50
- ⑭第Ⅱ種（東京日曜）：令和2年3月8日（日）13：00～16：500

開催場所：東京会場は中野サンブラザ、仙台会場は仙都会館、名古屋会場は安保ホール、福岡会場はエイムアテイン博多駅東会議室、広島会場はRCC文化センター、横浜会場はMYS 横浜駅西口会議室、大阪会場は日本研修センター江坂

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2001.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621話「JEEが高齢者の継続雇用ではなく“中途採用”のため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）が令和2年1～3月に「高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で雇用する際に雇用主や人事担当者が知っておくべき知識講習会」を開催する。

近年、高齢者の採用がメディア等でクローズアップされるようになりました。少子化による若年労働者の減少により、労働力の確保から企業においても今まで以上に高齢者雇用の必要性が増加しています。少子化が進行する中で、高年齢労働者の継続雇用制度の体制は各社強化されつつある一方で、“中途採用”においての目立った取り組みはなく労働者側にも企業側にも高い壁ができてしまっているのが現実です。高年齢労働力の有効活用は企業にとって今後さらに大きなテーマとなってくるでしょう。本講習では、“高齢者の中途採用方式”を行ううえで、何故いま中途採用が必要なのか、雇用主として今更聞けない、しかし知っておかなければならない高齢者の中途採用における基礎知識について講義します。

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。

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

開催日時：

東京会場：令和2年1月29日（水）10：00～12：15

大阪会場：令和2年3月4日（水）10：00～12：15

講師：藤原優希（ゆき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、

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/f2001.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 620 話「JEE が障害者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 2 年 1 月～3 月に「障害のある社員の受け入れに際して、職場の同僚社員への啓発・指導のために管理職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。

法定雇用率は平成 30 年 4 月より民間企業の場合は 2.2%へ引き上げられ、対象企業も従業

員数 45.5 人以上の中小企業にも拡大されました。雇用率未達成企業において 300 人未満の大企業では 30%が、45 人以上 100 人未満の中小企業では 93%もの企業が障害者雇用ゼロ企業です。特に中小企業の大多数が障害者雇用をまだ始めていない企業が多く、障害者雇用の取り組みが停滞している状況です。このため従来の制度一辺倒の取り組みだけではなく、一緒に働く同僚社員の意識改変や取り組みの意義の周知など組織一丸となって先進的な取り組みを進めている企業を社会的に評価されるような仕組みが必要になり、令和元年6月の法改正により、『中小企業の認定制度』が創設されました。これからは企業規模に関わらず障害者雇用ゼロ企業をなくし全ての企業が障害者雇用を促進し継続していかなければならなくなりました。

当講習会では、この法改正概要と新設された認定制度の解説、初めて障害者雇用に取り組む企業あるいは更に障害者雇用を促進したい企業における障害者の受け入れと対応、一緒に働く職場の同僚社員への啓発・指導・意識開発をするために必要な知識を絞って講義しますので、雇用環境整備士資格講習会の補足として、併せて習得いただくと効果的な講習会となっています。

講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付し、雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方には単位取得制度認定講座3単位が付与される。また、当日は雇用環境整備士資格講習会と併せて受講することも可能となっている。

東京をはじめ全国計 7 都市で 8 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 11/7 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：令和 2 年 1 月 28 日（火）10：00～12：15

仙台会場：令和 2 年 2 月 5 日（水）10：00～12：15

名古屋会場：令和 2 年 2 月 13 日（木）10：00～12：15

福岡会場：令和 2 年 2 月 20 日（木）10：00～12：15

広島会場：令和 2 年 2 月 21 日（金）10：00～12：15

横浜会場：令和 2 年 2 月 27 日（木）10：00～12：15

大阪会場：令和 2 年 3 月 3 日（火）10：00～12：15

東京日曜会場：令和 2 年 3 月 8 日（日）10：00～12：15

講師： 石井京子（日本雇用環境整備機構理事長 ※東京・仙台・名古屋・横浜会場担当）、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・広島会場担当）

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、名古屋会場は安保ホール、福岡会場はエイムアテイン博多駅東会議室、広島会場は RCC 文化センター、横浜会場は MYS 横浜駅西口会議室、大阪会場は日本研修センター江坂、

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/d2001.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 619 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 2 年 1 月～2 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になります。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11/7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：令和2年1月31日（金）10：00～12：15

福岡会場：令和2年2月19日（水）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、福岡会場はエイムアテイン博多駅東会議室

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/e2001.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（本部：新宿区、理事長：石井京子、所管：内閣府）が、「雇用環境整備士資格講習会」（冬季）の日程を公開しました。令和2年1月～3月で全国各地にて開催されます。本機構のホームページに開催日程と開催場所のみ公開され、申し込み受け付けは11月中旬頃からインターネット先行で開始の予定です。

**東京会場：中野サンプラザ会議室（定員 100 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和2年1月28日(火) 13:00-16:50

第Ⅲ種（エイジレス雇用）：令和2年1月29日(水) 13:00-16:50

第Ⅳ種（学生雇用）：令和2年1月30日(木) 13:00-16:50

第Ⅰ種（育児者雇用）：令和2年1月31日(金) 13:00-16:50

**仙台会場：仙都会館会議室（定員 50 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和2年2月5日(水) 13:00-16:50

第Ⅳ種（学生雇用）：令和2年2月6日(木) 13:00-16:50

**名古屋会場：安保ホール会議室（定員 50 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和2年2月13日(木) 13:00-16:50

**福岡会場：エイムアテイン博多東会議室（定員 50 名）**

第Ⅰ種（育児者雇用）：令和2年2月19日(水) 13:00-16:50

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和2年2月20日(木) 13:00-16:50

**広島会場：RCC文化センター会議室（定員 50 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和2年2月21日(金) 13:00-16:50

**横浜会場：MYS 横浜駅西口（定員 50 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和 2 年 2 月 27 日(木) 13:00-16:50

**大阪会場：日本研修センター江坂会議室（定員 50 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和 2 年 3 月 3 日(火) 13:00-16:50

第Ⅲ種（エイジレス雇用）：令和 2 年 3 月 4 日(水) 13:00-16:50

**東京会場（日曜開催）：中野サンプラザ会議室（定員 100 名）**

第Ⅱ種（障害者雇用）：令和 2 年 3 月 8 日(日) 13:00-16:50

雇用環境整備士とは育児・障害・エイジレス・学生の雇用における職場環境を整備できる専門知識者です。

<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 617 話「在宅勤務は信頼関係」



育児中の方にとって憧れのワークスタイルの一つに在宅勤務があります。オフィスタでも定期的に在宅ワークの募集を出すことがありますが、いつも主婦・ママさんからの応募がたくさん来ます。各企業のコンプライアンスの関係で昔に比べて在宅のお仕事の市場は縮小していますが、特別な情報を扱うわけではなければ色々職種で募集は出ることは出ます。問題となるのは管理をどうするかで、イメージしやすい例としては、本当は1時間くらいしか働いていないのに「8時間働きました」と申告して賃金を誤魔化したり、意図的に情報を流出させる悪質行為をするといった不届者がいたりするためです。そこで、PCカメラで常に監視できるようにしている企業も現れましたが、自宅内のプライバシーが映し出されるということで一気に在宅勤務人気がなくなりました。スカイプを利用したり企業もあの手この手で管理をしようと試みましたが、在宅勤務を希望する人は基本的に監視されるのはあまり好きではない方々が多いのです。ということもあり、主流になったのが業務請負形式です。成果物に対していくら支払うという出来高制です。これなら管理は不要ですが、委託であって雇用ではありませんので、勤務形態は在宅ですが従来とニュアンスがかわりました。

一部の心無い不届者のせいで真面目に勤務している方が巻き添えを喰らっている格好ですが、オフィスタの場合やはり在宅勤務は“信頼”するしかないと思っています。実際、在宅勤務を企業が外部から管理するのは難しく、互いにギクシャクしますので過剰な管理はどうかと思います。今から勤務しますとか、今業務が終了しましたとか、電話やメールで報告を怠らない、これだけでも大分違います。もちろん悪質な者もいると思いますが、ペナルティ（罰則規定）をしっかりと決めておいて不正については損害賠償などが現実発生しますという企業側の姿勢を最初の契約時に提示しておけば大方は防げるのではないかと思います。

在宅勤務は時間制限のある方、遠方（地方）の方、身体不自由な方など、通勤・出勤が困難な人にとってはとても良い制度なわけですから、今後も在宅ワークが存続するかどうかは労働者の勤務ぶり次第だと思いますし、今後も一層の発展を望むワークスタイルだと考えます。在宅勤務

を希望する方は、是非オフィスタと一緒にはたらかませんか。在宅ワークあります（但し、お互いに信頼関係が結べる方限定ですよ）。

-----  
[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 616 話「増税による交通費」



令和元年 10 月 1 日より消費増税で 8% から 10% に上がりました。消費税と給与は直接関係ないかもしれませんが、通勤交通費は多少なりとも影響があるはずですよ。

鉄道やバスなど交通機関が増税で値上がりしたことは皆さんご存知かと思います。当然、交通費の支給額も伴って上昇すべきだと思いますが、交通費が時給に含まれてしまっていると難しくなります。そもそも交通費込みでの時給なので、明確な区分けがなされていないためです。ハケンの場合は時給に交通費が含まれているケースが多いのですが、こういうときには不利になります。実際、増税で交通費が値上がりしても時給は変わらなかったという声をよく聞きます。

オフィスタは創業時から交通費別途支給制を導入していますので、このような弊害はありませんが、多くの派遣会社で増税＝時給アップということはないそうなので、派遣スタッフの方は今一度「交通費込みの時給制」が本当に良いか悪いか考えてみてはどうでしょうか。

### 【オフィスタが交通費別途支給制にこだわる訳】

①オフィスタは主婦・ママさんを支援しているため、交通費が時給に含まれてしまうと扶養範囲内が厳しくなるため。本来、103万円の扶養範囲には交通費は含まれないのに、時給に交通費が含まれると全てが収入とみなされてしまう。

②時給と交通費が明確に分離されていれば、今回の増税のような時でも対応ができ、スタッフに不利益がない。

③交通費は本来非課税です。しかし、交通費が時給に含まれると全てが所得とみなされて課税されてしまいます。

④自宅から職場まで近いか遠いかはスキルではない。給与はスキル・能力によって判断されるべきもので、通勤距離が近い遠いかで手取りに差が出るのは不公平だと考えるため。

### 【どうして派遣では交通費込みの時給が多いのか】

①パッと見たときに高給の印象がある。求人募集で時給が1200円と1400円だったら当然後者の方が高く見えるが、交通費が別の場合1200円の方が収入的には多いときがある。要は広告宣伝のマジックというか、安いものを高く見せる心理手法といったところ。

②手間暇がかからない。派遣会社は何百人・何千人というスタッフの給与を計算します。勤務時間×時給でポンと弾き出せる交通費込みの時給額の方が作業が楽だからというのが最大の理由だと思います。引越したとか路線によって交通費が違うなど、1人1人に対応してられないため時給に含むことで交通費を一切考えない方が派遣会社は楽なのです。オフィスタが交通費別途支給制を導入したときに周囲の同業から「無駄な手間費を増やしている」と失笑を買ったのを覚えています。あれから十数年経ちますがいまだに交通費込みの時給制が派遣業界では当然のようにびこっているのは悲しいことだと思う。

③今回の増税のようなケースでも派遣会社は対応の必要がない。この点が一番問題だと個人的には思うのですが、交通費込みの時給であるならば、交通機関が値上がりしたらその負担分も含まれている以上時給額も比例してアップしなければおかしいと考えます。しかし、それをしている派遣会社はかなり少ないと聞いています。派遣会社は消費税が上がったので、派遣先企業に8%から2%上乗せした10%で派遣料金を請求しています。しかしながら、スタッフに支払われる賃金は据え置きであるならば、今回の増税で事実上の増益が見込めるわけでもあり、同業としてどうなのかなと思います。

時給と交通費の関係は派遣会社各社によって考え方も様々で、それを気にする気にしないもスタ

ツフ次第なので、何が良いか悪いかの決まりもありませんが、今回の増税を受けて今一度考えてみるきっかけにしてみても良いのではないかと思います。

交通費別途支給制をご希望の際は是非オフィスタまでお気軽にお声掛けください。

---

[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615話「今年もハロウィンがきます」



今年もまたハロウィンの時期が来ました。渋谷をはじめ各地の繁華街は怖いですよね。ペインティングで顔を隠して、マントに身をくるんで、鎌やら包丁やら武器を持っていたら普通だったらみんな逃げ出しますよね。それがまかり通る日なんて怖くて街に出られません。事件や事故が起きなければいいですが、人混みに出てイベントを楽しむ予定の方は十分ご注意ください。X'mas や年末年始などが来てあっという間に令和元年も終わりそうですが、これからの季節は公私にわたって多忙になって且つ楽しいときですね。ハッピーなハロウィンになりますように。

【ハロウィン過去ブログ】

第 392 話「ハロウィン終わって考える」 (2015)

第 333 話「ハロウィン」 (2014)

第 331 話「悪戯かお菓子か」 (2014)

-----  
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 614 話「オフィスタ公式ホームページがリニューアル」



オフィスタのホームページは、創業時に作成したもののなので 12~13 年は経過しているもの  
と思います。私どもは勿論、利用するスタッフさんや企業さまにも長年使っていただいているの  
で慣れや愛着はありましたので、全体的な雰囲気はそのままにマイナーチェンジを目指していま  
す。使い慣れたものがフルモデルチェンジで異質のものになってしまうというサイトも多々見か

けますので、操作性・機能性・イメージ・直感性・全体像は極力変えずに作り替えをしていこうと思います。なぜリニューアルに踏み切ったかという、IT 時代の変化で変えざるを得ない状況になったという事が大きな原因です。

第一にフラッシュが廃止されること。十数年前はどのサイトもこぞってフラッシュを入れ込んでいたもので、オフィスタもその流れで当時流行していたフラッシュにこだわりそれなりにお金をかけて作りこんだ記憶があります。そんなフラッシュも時代の流れで使えなくなるとのこと（既にスマホなど一部ブラウザでは表示がされない）。ショックウェブや OS などもそうですが、IT 業界は散々売り捌いておいてご都合主義で「もう止めた、終了」ということが目立ちます。それを使い込んでいたユーザーは振り回されるだけで、とても困りますので、どうかして欲しい所です（ましてや会社業務で使っていた人などは本当に困る）。

第二にスマホ対応。十数年前にもスマホはありましたが、まだまだガラケー全盛期でスマホ保有者は殆どいなかったが、今はスマホ表示対応にしないとさすがに不便なので、その点を改善します。

第三に SNS とのリンク表示。オフィスタはツイッター・フェイスブック・ブログ・インスタを公式で持っていますので、できるだけ SNS との連携がしやすいように工夫したい。今回ユーザーもトップページに試験的にはめ込んでみました。

十数年前にこのサイトを作ったときのコンセプトは、“迷わないシンプルな作り”でした。見た目はゴージャスで立派でも、サイトの中が迷路で目的のページに辿り着けないなんていうホームページをよく見かけますが、使いやすさを第一に考えています。徐々にリニューアルしていきますので、ご意見・ご要望・使い勝手が悪いなど何かございましたらお申し付け下さい。

◎[オフィスタ公式ホームページ](#) 令和元年リニューアル版（トップページ）

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

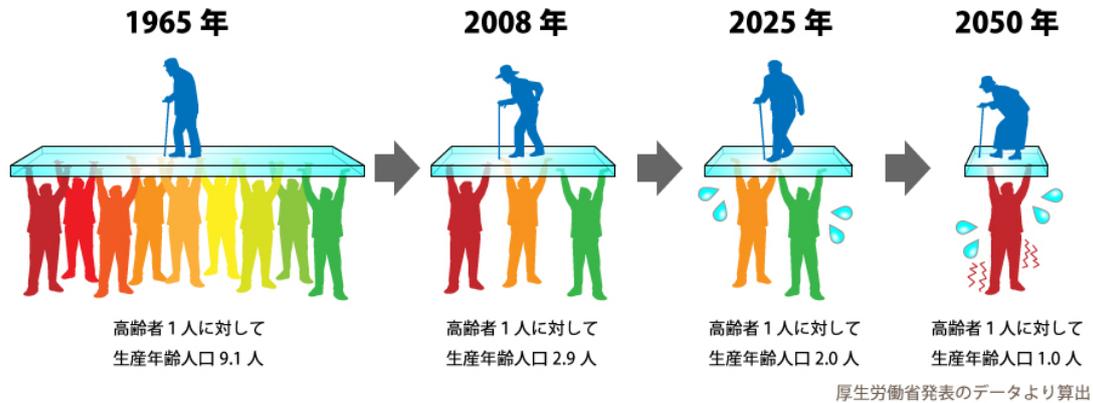
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 613 話「超高齢社会とワークライフバランス崩壊の関係性」



『敬老の日に合わせ総務省は65歳以上の推計人口を発表した。同日時点で前年比32万人増の3588万人と過去最多となり、総人口に占める割合も28.4%で最高を更新した。この割合は世界201の国・地域で最も高い。超高齢社会を見据え、医療、介護、年金といった社会保障制度改革や労働力不足などの課題に早急に取り組む必要性が改めて浮き彫りになった。65歳以上の人口のうち、男性は15万人増の1560万人、女性は17万人増の2028万人。国立社会保障・人口問題研究所によると、総人口に占める割合は2025年に30.0%に達し、第2次ベビーブーム世代(1971～74年生まれ)が65歳以上となる40年には35.3%まで高まる見通しだ。70歳以上の人口は過去最多となる2715万人。47～49年生まれの団塊の世代が70歳を迎えていることが背景にある。また、18年の65歳以上の就業者数は前年から55万人増えて最多の862万人。内訳は男性が512万人、女性が350万人で、15年連続で増加した。就業者総数に占める高齢者の割合も12.9%と過去最高を更新した。』(2019.9.15付 時事通信社)

少子高齢化はご存知のことと思いますが、今や日本は1割の子供(15歳未満)と3割の高齢者(65歳以上)で構成される国家です。以外の6割のうち働いていない人口(専業主婦やニートや事情があり働けない者)や50歳以上の者を除いた、まさに現役バリバリといわれる20代～40代世代ともなればその数は一気に減少する。そうなると慢性的な労働力不足で、育児者・障害者・高齢者・学生・外国人が主力労働力として注目されることとなります。労働力が足りなくなれば上図のように年金問題が出てきます。年金が高騰して給与から天引きされる額が年々大きくなるなあと感じている国民も多いでしょうが、今後も更なる上昇が予想され、且つそれでもはや支えきれなくなりそうです。女性活躍推進法であったり、育児介護休業法改正、イクメン促進普及啓発、女性幹部登用、障害者法定雇用率引き上げ、企業の定年廃止や定年延長の義務化、外国人入管法改正など国の後押しで働きやすい環境が出来てきます。もちろん財政安定の施策ですから、所得税をはじめとする税金や社会保険料・介護保険などとして徴収するために働きに出れるように後押ししているわけです。当然徴収が目的なのですから扶養内勤務など歓迎されず、

女性活躍の意はしっかり働くことでありフルタイムが前提です。定年制廃止は年金をあてにせず高齢者も自力で稼ぎなさいということでもあります。一方向から見れば“自分たちに恵まれた支援を受けられる時代になった”と取れますし、別の一方から見れば“国の財源のために犠牲を強いられる時代になった”と取れますし、感じ方は人それぞれだと思いますが雇用とは景気や情勢・国家財源と密接にかかわりがあります。いずれにしても国民（特に主婦・育児者・高齢者）は非常に厳しい危機的な日本情勢の中における貴重な労働力として、お国のために企業出兵を望まれているわけですから、大なり小なり覚悟のうえで就労・勤労することになります。私どもは育児者雇用をずっと見てきていますが、かつて女性に支持された“ワークライフバランス”はどこにいったのかと思うほど最近見聞きする機会も減りました。障害者や高齢者の支援は専門ではないのでよく知りませんが、少なくとも主婦・育児中の方は今の時代の中で働きやすい環境とは何かを見つけ出すための支援はできると思いますので、この日本の状況下で自分の働き方が分からないという方はまずはお気軽にご相談ください。

-----  
オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ 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612話「雇用環境整備メルマガ」



無料  
Take Free!

**メルマガ**  
Mail Magazine

毎月発行

学識者の小論文を毎月掲載しています。

最新号を読む ▶▶

一般社団法人日本雇用環境整備機構（理事長：石井京子、本部：東京都新宿区）では育児・障

害・エイジレスの雇用促進のための活動をしています。当機構では毎月1回ネット配信でメルマガを発刊しています。特に毎月、育児・障害・エイジレスの雇用について学識経験者や講習講師といった方々からの寄稿を特集として掲載しています。メルマガのためだけに書き下ろしていただいた、ここでしか読めない特集記事となっております。どの先生方もかなりガチで書いて頂いて、ありがたいことにかなり貴重な記事が毎回掲載されていて、他の学識者からも参考資料としていつも活用しているとお言葉を頂戴するなど内容は密なものに仕上がっていると思います。

どなたでも無料で読めるようにしてありますので(\*特集は情報交流制度加盟が必要)、当機構のホームページのトップページ下に「メルマガ」というボタンがありますので、そこからバックナンバーをダウンロードしていただければと思います。または以下をクリックください。

[一般社団法人日本雇用環境整備機構メルマガはこちらから](#)

-----  
[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611話「オリンパスPEN-f」



以前にオリンパス OMD-EM10 Mark III(本ブログ第605話参照)について書きましたが、

今回は同じくオリンパスの PEN-f です。ミラーレスを世に知らしめた PEN シリーズの中の 1 品ですが、残念ながら終売が決まってしまいました。ということで物があるうちに急いで購入に走ったというわけです（既にプレミアついて定価より若干高かったような気もしますが、消費税増税前の今のうちにと買ってしまいました）。シリーズの中でもかなり丁寧に細やかに作りこまれており、この辺が手を掛け過ぎて逆に採算合わなかったのかなぁとも思いますが、顔立ちや性能も日本のミラーレスを代表する名器であることに変わりません。PEN-f といえばフィルム時代からオリンパスを代表する機種ですから、いずれ復刻だったり PEN-f Mark II のような形で再び世に出てくれるといいですね（PEN シリーズは初心者向けの E-PL9 などに引き継がれ現販されていますが、上位版・中級版は OMD シリーズに移行されそうな気もしますね）。

カメラというのは撮ってみたい・使ってみたいと思わせる躯体であることが大事だと思っています。その点、クラシックなボディでそれでいて操作性に優れている本機は魅力的です。ただ、上級者向けとも言い難く、初心者向けとも言い難くな中途半端な位置づけでコアなファン層には人気でしたが一般層受けしなかったのでしょうかね。とりあえず壊れるまで使い倒してみたいと思います。

#### （特徴）

- ・レトロチックな風貌ですが最新鋭機能搭載
- ・OLYMPUS-PEN は伝統歴史あるシリーズ
- ・特にミラーレスカメラの普及に一役かったことで有名
- ・前面に配置されたダイヤルが特徴的でとても使いやすい
- ・バリアングルを使わない時（裏面）も革張りで手を抜かずに作りこまれている
- ・躯体本体にネジが 1 本も露出していないこだわりの作り込み
- ・画素数や性能は敢えて書きませんのでメーカー等の HP や検索で参照してください

参考「[第 605 話 オリンパス OMD-EM10 Mark III](#)」

---

[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610話「仕事に限定品はアリか」



日本人は限定品に弱いと言われていました。ここで逃したらもう二度と…という感情が購買につながるようで、街中でもよくみかけます。特に目に付くのがお酒です。今だけ限定、期間限定、数量限定。夏限定、コンビニ限定、限定醸造…キリがないほど限定の文字がみえます。ものすごい数で出るため、限定と書いてある商品だけで1カ月回せてしまうのではないかというくらい右も左も限定だらけです。

飲料品や消耗品、嗜好物では限定の効果効力はあると思いますが、私どもはお仕事を取り扱うのが仕事です。「仕事」の限定品ってあるのでしょうか…。1日だけのお仕事とか土日だけのお仕事とかが相当するのかもしれませんが、限定というには少し弱い。むしろ、先着10名様限定で時給100円アップとかの謳い文句の方が“限定”らしくなるが、反面商品ではないのでなんかしっくりこないですね。

ハケンのお仕事で「こんな限定があったらいいのにな」と思う事があったらご意見お寄せ下さいね。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ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 609 話「面接はマンツーマンで」



就活で避けては通れないのが面接です。企業に応募すれば選考が進めば面接になります。派遣であっても派遣会社に登録されなければなりませんので、派遣会社に面接されるということもあるでしょう。こういう場面が得意な人、あがり症の人など色々います。ただ、こういう場面は大抵の人は苦手なもので、逆にあまりに面接慣れしている人もどうかとってしまいます。

面接は自分1人と相手数人というケースも多々あると思いますが、仮に担当者（面接官）が4人いたらどの人を中心に話を組み立てればいいのかとか、あっちからもこっちからも質問が来ると困ってしまいます。

オフィスタでは複数名の面接官でのやりかたではスタッフさんの個性が見えにくいと考えています。1対1でじっくり話し合う事で徐々に緊張も解けて、私どもも相手がわかってくるというものでしょう。派遣会社の登録会というと、大人数が1つの部屋に押し込まれて説明を受けて…という感じでしょうが、オフィスタは創業以来、登録会（兼面接）は1体1方式にこだわっています。何百何千人というスタッフさんを相手に非効率だというのが業界のセオリーかもしれませんが、オフィスタはこのスタイルは変えていません。面接官が複数名いることのメリットは1人の面接官の感性感覚で左右されないように、複数の人の意見も取り入れられる点にあります。であるならば、一度に並んで1対4よりも1対1を4回（面接官が替わりながら）の方がいいように思います。もちろん効率の観点からどこの派遣会社もこんな面倒なことはしないでしょうが、オフィスタでは面接や登録会を堅苦しいものと考えずに、自分の進路相談にきたくらいの気持ちで気軽にお越しただければ幸いです。

なお、1対1面接の場合は、どれだけ笑顔を引き出せるかが面接官の力量だといわれています。長年この仕事をしていると色々ありますが、喜んでいただけた人、怒って帰ってしまった人、気が合ってそのまま一緒に飲みに行ってしまった人…などなど長く面接官の仕事していると本当

に色々あるものです。

---

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 608 話「出張：仙台編」



講習会運営の仕事のため仙台に行ってきました。毎年、夏の甲子園が決勝戦を行う 8 月 20 日近くは地方で過ごしているわけですが、今年も 8/18~8/20 を仙台で過ごしました。

8/19（月）~8/20（火）の 2 日間が開催当日なのですが、こういう出張は社内でもあまり人気がありません。というのも月曜日が当日ということは、前日入り、すなわち日曜日に現地入りをする必要があるためです。平日移動に比べて休日移動は出張担当者決めの際の不人気日程というわけです。

もっと暑いかと思っていましたが思ったよりも涼しく快適でした。どの会場もそうですが、テーマが雇用という事もあり受講者は皆真剣そのもの。熱心に勉強されていましたし、講師も熱が入るというものです。全国どこで開催しても企業担当者にとって“雇用”は重要なキーワードで、

47 都道府県、国内の全ての会社が無関心ではられない事項だという事を全国の会場で受講者を見ると改めて実感します。

折角の出張で楽しみは食事でしょう。牛タンはここぞとばかりに三食いきますが、牛タン・牛タンカレー・牛タンシチュー・牛タンステーキなどバラエティに富んでいて飽きさせない工夫がいいですね。写真は牛タンシチュー（上）と牛タン握り寿司（下）をパシャリ！

今年はまだ広島会場と福岡会場が控えています。

◎この講習会は「雇用環境整備士資格講習会」の模様です。以下クリックでメルマガも参考にどうぞ。

[「講習会の運営について（公益法人編）」](#)

-----  
[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 607 話「出張：長野～富山編」



講習会運営の仕事のため長野と富山に行ってきました。今回講習会を行うのは初開催という地でもあり、会場の立地や周辺情報等事前に調べていきました。夜は講師の先生との懇親もあり、折角ならその土地の郷土料理が食べたいという先生のご要望に應えるためにも事前リサーチは

欠かせません。長野の有名な食べ物と言えば何でしょう？野沢菜、馬肉、おやき、イナゴの佃煮……。さすがにイナゴの佃煮には手が出せませんでした。美味しかったのは馬肉！新鮮で肉厚な馬肉の刺身やレバーを堪能しパワーアップした気分になりました。肝心の講習会ですが、何事もなく順調に終わり長野の方の特徴は控えめで頭が良いという印象でした。一度聞いたり目にしたものですぐ理解をされるようで、特に質問もなくさっと終わったように思いました。夜はまたまた美味しいもので体を癒し、次の日は富山への移動日です。

せっかく長野にいるので少し観光もしようということで、富山への移動の前に先生と一緒に善光寺へ行ってきました。日本で最古のお寺で国宝でもある善光寺は無宗派としても知られていて、全国各地から多くの参拝者が来られるようです。来るもの拒まず的な心が広いお寺です。本堂は巨大でとても立派。一生に一度は善光寺とはこういうことかと思うくらい、中は煌びやかで参拝したらご利益ありそうな雰囲気でした。この日は気温が36度くらいあり、青空の下でも観光日和と言いきらいの汗が噴き出てきたので、最後におみくじを引いて終了としました。みんなで観光をしましたが皆が大吉と縁起良く、良い気分長野を去りました。

新幹線で1時間ほどで富山に到着。富山の名物と言ったらやっぱり海の幸でしょう。新鮮な魚や白エビでお腹を満たしました。しかし富山は暑い！海が近いので涼しいかなと想像していたら大違いでした。こちらと同じく初開催の地ということで、前日に会場の下見をしたり荷物のチェックをしましたがOK。JR富山駅からホテルも会場も近く、とてもいいセレクトだと思いました。講習会は長野同様全て順調で、無事に講習会を終えました。長野に比べたら受講者は少なかったですが、先生の講義の熱は変わらず。障害の方が職場で働きやすい環境にするためにはどのような点に配慮したら良いのか等、好事例を挙げながら関係法令にも基づきながら、長時間の講義にもかかわらずあっという間に時間が過ぎたように講習会が終わりました。

◎この講習会は「雇用環境整備士資格講習会」の模様です。以下クリックでメルマガも参考にどうぞ。

[「講習会の運営について（公益法人編）」](#)

---

[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 606 話「出張：大阪～名古屋編」



地方会場で講習会を開催している関係で、大阪と名古屋に出張に行ってきました。日程が近かったこともあり、間の土日を大阪で過ごして約 2 週間の長期出張してきました。

大阪の講習会は例年行っているため江坂の会場も勝手知ったる場所なので安心です。ホテルの関係で途中天王寺に宿泊しましたが、ハルカスができて今やトレンドスポットだそうです。初めて降り立ちましたが、東京の町田になんとなく雰囲気似ていたような。

名古屋も同講習会なのですが、折角名古屋に来たからにはと名古屋飯にこだわってみました。連日、コーチン・味噌・手羽先といった食事でした。

大阪も名古屋も講習内容自体は同じなのですが、大阪会場と名古屋会場で受講者が綺麗に分かれているところを見ると、東京人からすると分かりづらいですが、地理的には近くて遠い存在なのかもしれませんね。どちらも独特の土地柄で仕事の合間に十分楽しむことができましたが、大阪は雨に降られて、名古屋は猛暑で移動が出来なくて少し残念でしたけど。

---

[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 605 話「オリンパス OMD-EM10 Mark III」



ニコン D7000 をメインに使っていたのですが、日常使いには大きくて不便なので、少し小さめのカメラを買いました。超望遠コンデジの P1000 も所有しているのですが、大きいボディは飽き気味だったので、そこで目に付いたのが OMD-EM10Mark III。理由はオリンパスを使ってみたかったということ。性能の高さやブランドイメージにも魅かれるし、このクラシカルボディがなんともたまらない。ダイヤル類も一カ所に集中していて、一目で欲しいな、撮ってみたいなという気にさせてくれました。前々から OMD-EM5 系も興味があったのですが購入欲求はなかったんですが、ダイヤル類の配置が微妙に違って、EM10 の方が個人的に魅かれ、価格も手頃という事もあってこの機会に買おうと思いました。EM10Mark II との違いはたぶん 4K 動画の差くらいだと思いますが、4K で撮れるに越したことはないのでこの Mark III を選んでみたということです。

一眼カメラに慣れていたため、ミラーレス一眼はどうなのかなと思っていましたが、昔のフィルムカメラや写ルンですを彷彿させるカシャっという短い美音でヌルヌル撮影できるというか、一眼ともコンデジとも違うなんか心地よい感じです（まだあまり使っていないのですが）。万人に使いやすくてできているそうなので、壊れるまで使い倒してみましようかね。スマホで撮れないものを撮ってみるのが目的で、日常もっとラフに使い倒したいと考え、半分遊びで買ってみまし

たよ。

---

[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 604 話「内々定者懇親会を乗り切る」



就職活動も山場を越え、内々定を頂いた学生たちは 10 月に控えている内定式までは問題を起こさず残りの学生生活を悔いのないものにするため、学業や部活動に専念しています。しかしながら、学生の多くは未来の同期や先輩社員のことが内心は気になっているものです。そんな学生たちの心情を悟ってか、多くの企業では内々定者に向けて懇親会を開き、同期や年の近い先輩社員との顔合わせの機会を作ってくれます。時期や回数は会社によって様々ですが、軽い昼食会を行う企業から、数日かけてキャンプや登山を行う企業もあるそうです。同期といっても全体の社員数が多くなればなるほど入社後に密に接する機会があるのはほんの数名で、懇親会での交流が一期一会の出会いになってしまうこともしばしばあるそうです。また、学生の中には入社が決まった安堵からか、先輩社員や上司に失礼な態度をとってしまう人もいます。宴の席でほんの少し調子に乗ってしまったただだと本人は気にも留めていないことが多く、また、そこで内定が取り消されることはありませんが、会社での人間関係はこれまでの学生生活のように 3~4 年でリセットできるものではないということを考え慎重に行動してほしいところです。とはいえ、いつま

でも面接時のように徹頭徹尾礼儀を崩さないというお堅い態度でいても、本当に打ち解けあうことは難しいでしょう。徐々にですが、仕事以外のプライベートな部分話し、互いに共通点や楽しい話題を増やすことで、同僚や上司と仕事の合間に息抜きができる“一緒に働いていて楽しいと思える人”になれるよう自分から積極的に話題を振ってみる努力をしていきましょう！

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 603 話「単位の定義が変わりました」



令和元年5月20日、約130年間「1kg」の定義として使われてきた国際キログラム原器(IPK)が廃止され、プランク定数を基準年経計算で求める方法に変更されました。国際キログラム原器とは、パリ郊外にある国際度量衡局に保管される白金-イリジウム合金製の1kg分銅の事を指し、この分銅が世界で使われる1kgの基準とされ、世界のメートル条約に則っている加盟国にはその複製が置かれています。今まで、世界的に用いられるSI単位系で人工物を基準とする単位はキログラムだけでしたが、人工物の場合は表面に酸化などの化学変化や摩滅が発生することで数値が変わる可能性があります。現在の科学の進歩はすさまじい速さで進んでおり、ナノレベルの小さな技術が日々開発されています。そのため、キログラムにおいても、他の単位と同じように誤差なく利用できるよう物理定数を基本とする方式へ変更する運びとなりました。とはいっても、

私たちの生活の範囲内では、これから先も 1kg の扱いが大きく変わったりすることはありません。今回の変更ではキログラムだけではなく、電流の単位や、熱力学温度の単位、そして物質量の単位なども色々定義づけが見直されたため、おおよその教育関係やその研究分野の書籍では変更が決定された平成 30 年 11 月 16 日から今月までの半年間はさぞ大忙しだったことでしょう。とはいえ、やはり一般に生活している人にとっては、よくわからない定義がよくわからない定義になったなあという程度の認識だと思います。こうした単位定義の変更は、人類の長い歴史の中では珍しいことではありません。そしてその多くは、私たちの生活のレベルにおいてはまったく問題にならないほどの小さな変更であることがほとんどです。しかし、最先端の科学技術の分野では、誤差が生じにくくなり、技術の発展を促進させるような大きな変化となるはずで

---

[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 602 話「就職活動における英語能力の評価」



昨今の就職活動で使用される履歴書は、市販ものよりも各企業が独自に用意していることが多くあります。履歴書の提出を求めるメールやマイページ（各企業が就職を希望する学生に向けて用意した特設サイト）には、必ずと言っていいほど履歴書のテンプレートが添えられているのです。独自に用意しているだけに、その履歴書項目には企業が本当に知りたいことが大きく反映さ

れていると考えられます。最近の履歴書を見ていると、多くの企業が資格を列挙する項目以外に英語の能力を問う項目を載せています。その内容は、単純に英検何級をもっているか、TOEICは何点かを問うものから、会話能力や多言語の学習状況を問うもの、さらには海外への渡航経験の有無のような高度な質問まで多岐にわたります。この質問項目のボリュームの程度から、企業の特徴や英語能力をどのくらい重要視しているのかが見えてきました。まず、外国人労働者の割合が増えている、もしくはこれから増やそうと考えている企業の場合、英検やTOEICの点数を質問項目に挙げている割合が高いです。また、大企業であれば、海外進出している場合が多く、むしろ履歴書などで点数を問わずに、採用試験の受験資格としてTOEIC600点以上などの足切を行っていることも多々あります。会話能力や海外への渡航経験の有無を質問している場合は、実はTOEICなどの試験結果はあまり重要視しないことが多いです。この質問をする企業は、その採用活動で雇用した人が海外の支社へ駐在できそうな人材であるか、外国人労働者とコミュニケーションをとることが可能であるかどうかを最優先としています。筆記試験が苦手でも、英語が堪能である人や、文化の違いに理解があり海外でも抵抗なく働ける人であれば、たとえ英語の読み書きが苦手でも採用の可能性は十分にあると考えられます。

-----  
[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ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601話「ユーチューブ動画（オフィスタPR編）」



オフィスタのPR動画をユーチューブにアップしました。初めての試みなので、いたって簡単なテスト試験を兼ねた動画なのでお恥ずかしい限りではありますが、もしよかったら覗いてみてください。今後も機会があれば動画を活用して情報提供などしていけたらいいなと思っています。

YouTube 動画（オフィスタ PR 編）はこちらから  
<https://youtu.be/yV7enfj01Z8>

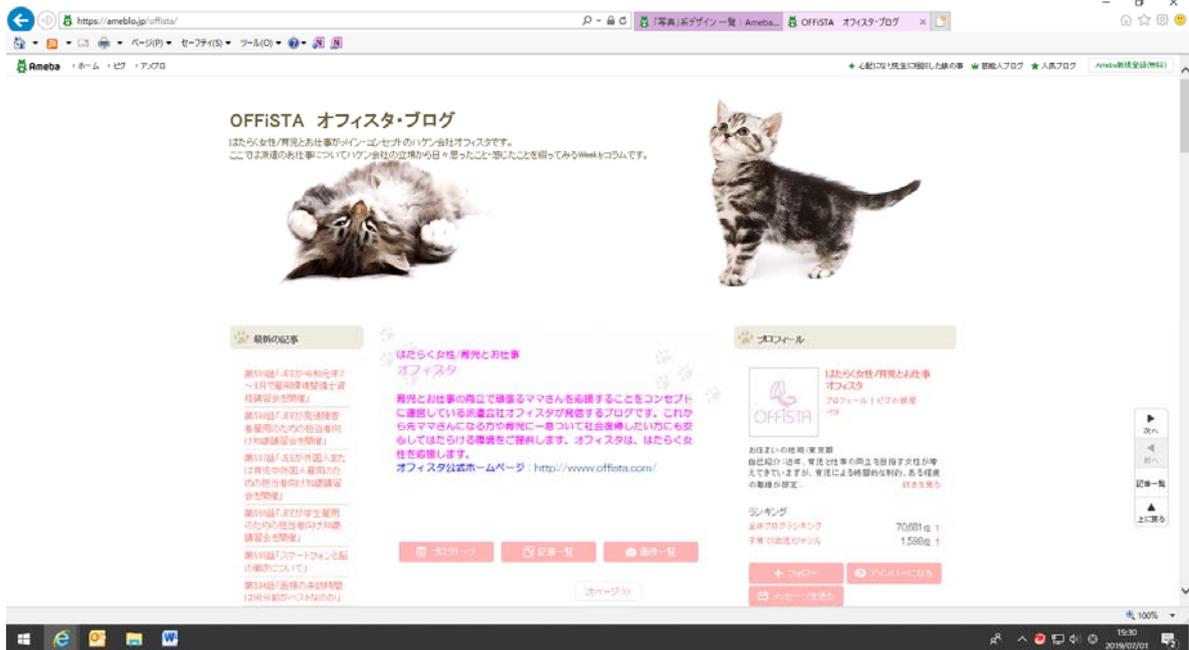
---

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 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