

オフィスタ・ブログ

第701話 ～ 第800話

2021年4月21日～2023年1月1日

はたらく女性/育児とお仕事オフィスタ

www.offista.com

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

---オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。---

目 次

800	謹賀新年 2023
799	年末年始のお知らせ 2022－2023
798	仕事の充実とは
797	朝井リョウの『何者』を観て
796	はじめての名刺
795	お昼休憩
794	もうすぐクリスマス
793	出勤時の服装選び
792	オリンパス E-PL10 機
791	学生アルバイトとトラブル
790	ライカ D-LUX7 機
789	ルーチンワークに想う
788	オフィスタありがとう
787	通勤時間に何してる？
786	電話の受信、発信が苦手な方に
785	今日からオフィスタで勤務します
784	登録は何のためにするのか
783	日本と海外の働き方の意識の違い
782	個人情報の取扱いについて
781	応募資格の経験年数とは
780	JEE が雇用環境整備士(第 I 種)資格者専用でアップグレード講習を配信
779	JEE が R4 年度 雇用環境整備士資格講習会を自宅学習方式で開催決定
778	JEE が雇用環境整備士(第2種上級課程)講習会を自宅学習方式で開催
777	JEE がコロナ禍における障害者雇用講習会を自宅学習方式で開催
776	JEE が高齢者を継続雇用ではなく中途採用で雇用する際に知っておくべき知識講習会開催
775	進路に悩んでいる大学生の方
774	外国人労働者問題
773	メール文化で不採用通知は不要か
772	映像か文字か
771	大学生のアルバイト就業
770	SNS 疲れの人が増えています
769	全国の最低賃金を見て思う事
768	LUMIX-GX7markⅢ機 (+LEICA15mm)
767	学生の就活開始時期

766	雇用関係助成金の対象事業者のお知らせ
765	教育実習でオフィスタから学んだことを活かしたい
764	テレワークのお仕事情報を予約する
763	仕事と学業を両立する
762	広報は SNS へ移行するのか
761	R4.4.1 施行、育児介護休業法改正
760	年数表記と経験値
759	出会いと別れの春を感じましょう
758	FUJI X-S10 機
757	令和 4 年度始まり、令和3年度振り返り
756	当選者現れず
755	まとめ読み 750 話
754	仕事と賃金と税金
753	オフィスタの猫ブーム
752	バレンタイン狂騒曲
751	中途採用と完全テレワークは相性が悪い
750	ケアレスミスをしてしまったとき…どうする？
749	ケアレスミスしないように日常気を付けている事
748	テレワーク、在宅、リモートのお仕事探しについて
747	オフィスタで勤務する新人のブログ記事です
746	2022 年の雇用動向の予測と考察(後編)
745	2022 年の雇用動向の予測と考察(前編)
744	謹賀新年 2022
743	年末年始のお知らせ 2021-2022
742	クリスマスで浪費してしまいました
741	学歴フィルターは存在するか
740	今日からオフィスタで勤務します
739	12 月の就活メリット・デメリット
738	楽な仕事はお得ですか？仕事の損得とは
737	就業弱者支援について企業各位へ依頼
736	人材派遣会社の年末年始休暇
735	クレカをデザインで選んでみる
734	OLYMPUS PEN EP7 機
733	正規雇用とは正社員のことではありません
732	育児とは子供が何歳までを指すのか

731	転売ヤーは職業なのか
730	求人サイト応募の際の注意点
729	JEE が雇用環境整備士資格の第4種(学生雇用)資格を自宅学習方式で初開催
728	JEE が高齢者を”中途採用”で雇用する際の知識講習会を自宅学習方式で開催
727	リスト屋の必要性和問い合わせフォームへの迷惑 DM
726	PC ができるの表現が難しい
725	履歴書の賞罰欄はなくなるの？
724	朝食とダイエット
723	スポットのお仕事
722	この夏は神戸出張でした
721	SNS 配信者は雇用主に敬遠される？
720	コロナ禍とお盆休み
719	コロナワクチンを接種してきました
718	特許事務所のお仕事優先権登録制度
717	JEE が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講習会を自宅学習
716	JEE がコロナ禍における障害者雇用講習会を自宅学習方式で開催決定
715	JEE が雇用環境整備士(第2種上級課程)講習会を自宅学習方式で開催決定
714	JEE が R3 年度 雇用環境整備士資格講習会を自宅学習方式で開催決定
713	前科者・刑受者は就業弱者か？
712	妊娠中の通勤事情体験談
711	派遣元責任者講習会を受講してきました
710	育児者ですが今日から社会復帰します
709	英語スキルチェックするためには
708	堀田力先生とのインタビューに立ち会って
707	お仕事と服装を考える(ワンピース編)その2
706	お仕事と服装を考える(ワンピース編)その1
705	和3年度の GW は何する？<オフィスタ職員 C>
704	令和3年度の GW は何する？<オフィスタ職員 B>
703	和3年度の GW は何する？<オフィスタ職員 A>
702	オフィスタのモデル撮影会ってどんなもの？
701	令和3年度雇用環境整備士資格講習会予定

第 800 話「謹賀新年 2023」



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。
本年も変わらぬ愛顧を賜りますよう、
宜しく願い申し上げます。

代表取締役 小松中子
社員一同

2023
本年もよろしく願い申し上げます

一般労働者派遣/特定労働者派遣/紹介予定派遣/有料職業紹介
日本プランニング株式会社
〒160-0023 東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともビル8F
Tel. 03-3379-5595 Fax.03-3379-5596
0120-178-172
フリーダイヤル インターネット イイネコジ
(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。

昨年はコロナ禍の恐怖もやや薄れたような印象があり、後半に至ってはコロナ感染があったとしても本人も周囲も以前より過剰な大事とは受け止めない比較的楽観的状况になってきました。まだまだ沈静化とは言えないと思いますが、ワールドカップで現地にて応援する方がマスクなしで叫んでいる姿をTVで観て驚いた方も多かったのではないのでしょうか。昨年末は密の解禁雰囲気もあり忘年会で多くの飲食店が満員御礼で、年明けの新年会や賀詞交歓会・立食パーティーを今年は久々に開催するという話も多くの企業でお聞きしました。コロナのイメージ変化は働き方にも影響します。コロナ禍が生んだワークスタイルの代表的なものとしてテレワークやリモートというものが常用化しました。しかし、昨年末から通勤電車の満員度からもわかるように、テレワークはめっきり減ってきました。コロナ禍で変化したワークスタイルがまた元に戻ってきたと言えますが、これはこれで変化には変わりありません。今年はさらにどのような変化が起こるのでしょうか。

昨年を振り返りオフィスタで発行しているメルマガ（オフィスタ NEWS）の時事テーマから今年にも影響が出そうなキーワードを拾い出してみました。

- ①ジョブ型雇用、②育児介護休業法改正、③AI 選考方法、④扶養内勤務（社会保険適用拡大）、⑤求職者の高齢化、の5つに特に注目しています。

これらは昨年取り上げたキーワードですが、その影響が出てくるのは本年とと思われます。雇用や労働でどのような変化が出るのでしょうか。①ジョブ型雇用で能力・経験・スキルが問われる時代になり正社員・パート・アルバイト・ハケンといった働き方の壁がなくなる可能性があり、メリットもデメリットも仕事出来るかどうか次第に変化し、今までのようにパートといえど能力がなければ採用されないし賃金に大きな差が出るかもしれません。つまり働き方が欧米化するという事です。②育児介護休業法改正は昨年施行されたのですがあまり話題にならなかったのですが今年は注目を浴びるのかどうか。男性育休を強化したのが改正ポイントだったのですが少々やりすぎ感があり結果的にその男性陣からそっぽ向かれた格好になっています。③選考手法がAI技術の発達で機械（コンピュータシステム等）を用いた採用方式に移行することで企業や求職者にどのような影響を与えるのでしょうか。④扶養内勤務に関する社会保険適用拡大は昨年10月に施行されたばかりですので影響が出てくるのは今年からです。かなり大きな変化として扶養内で働くことが困難になると予想されます。オフィスタのような特例で働ける企業を除き主婦やママさんなどフルタイムで働けない方にとっては不都合なワークスタイルを余儀なくされることでしょう。解決か妥協かがキーポイントになりそうです。⑤求職者の高年齢化は昨年も実感しましたが、一昨年とは明らかに年齢帯が一回り二回り上昇しており驚きましたが今年はどうなるのでしょうか。

これらワークスタイルに大きな変化が出る事前段階・下地作り準備期間だったのが2022年ではなかったかのような気がしており、いよいよ大きく雇用・労働に変化が一気に現れるのが今年2023年ではないかと思えます。

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、フルタイムであったりテレワークを求める方、働き方は千差万別であったとしても数あるハケン会社の中でママさんにスポットを当てて育児者雇用の分野において専門性を有するオフィスタは一貫してワークライフバランス重視で今年もサービスを提供し続けていく所存です。

昨年はフルタイムと扶養内のお仕事割合で週2〜3日勤務の案件が占める割合は9割超を記録しました。週2〜3日のお仕事、扶養の範囲内のお仕事、はたらく女性に理解のある職場、在宅テレワークなど…こういった求人年間を通して提供できるバックボーンがオフィスタにはあります。オフィスタは当時まだ育児者が社会で働くことが認知されていなかった時代に「育児とお仕事は両立できる」をコンセプトに、ビジネスは二の次で「はたらく女性の支援」を目的に掲げて誕生しました。昨年は、「こんな時代だからこそ今一度、あの当時の”原点回帰”を果たす」をテーマにしましたが、今年は「更に一歩進んで”働きたいけれど働けない女性に特化”した支援」を目標にしたいと思えます。

この2023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。

令和五年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）

代表取締役 小松中子

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション（芸能プロ）公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 799 話「年末年始のお知らせ 2022-2023」



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。

2022年12月28日（水）：AMで通常業務終了

2022年12月29日（木）～2023年1月3日（火）までお休みになります

2023年1月4日（水）：10時より役員のみ業務開始

2023年1月4日（水）：13時より全職員通常業務開始

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。（オフィスタ職員一同）

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション（芸能プロ）公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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798話「仕事の充実とは」



先日一風変わったお仕事がありました。仕事内容はというと、「電話がかかってきたら名前と連絡先とご用件を聞いて、社長の携帯電話に“今電話ありました”と伝言してください。それ以外の時間は特にしていただくことはありませんのでTVをみたり本でも読んで時間をつぶしてください」といったもの。このお仕事の応募は非常に多かったことを覚えています。これはたま

たまスタッフ負傷による1週間だけの留守番的なスポットなので特別なレアものですが、実は最近このようなキャッチコピーを多用したお仕事は巷に増えているのです。

求人誌や求人サイトで次のような記事を見かけませんか。

「ローマ字打てればOK、時給1800円」

「ただ座っているだけ、時給1900円」

「誰でもできる簡単な作業で時給2000円」

「扶養内でラクチン、週2日×3hで時給1800円」

世の中の風潮が「楽しんで儲ける」になってしまっているのかなと思いますが、求職者がこれらを見て「お得感」を感じるとしたら寂しいものがあります。

社会との接点が欲しいとか、子供の手が離れたときにスキルが下がらないように働いていたいとか、お金以外のプライスレスな目的があって「労働」を選択する人が増えてくれればと思います。もちろん、楽しんで稼ぐことができれば、時間的な余裕や精神的な余裕が生まれて自分のライフスタイルの中に新しいものを取り入れることができるようになるということも考えられます。しかし、文部省の提示している学校教育における職場体験の教育的意義を例に挙げると、そこには「望ましい勤労観、職業観の育成」、「学ぶこと、働くことの意義の理解、及びその関連性の把握」…と挙げられているように、働くことの意義はお金がすべてではないと思うのです。

また、楽ではない＝スキルの要る仕事は、責任のある仕事だと考えていることもこのような人が多い理由であると考えます。現代の日本人はリスクやトラブルを避ける傾向が高まっているように思うので、「楽でない」仕事は敬遠されがちなのではないでしょうか。

一見、上に挙げたような「楽しんで儲ける」ことのできるような仕事もありますが、長期的に見ると、何かスキルを身に付けてそのスキルが活かせる仕事に就いた方が結局は「儲ける・稼げる」ことになると思うのです。そのことを考慮しても、「労働」を選択する際の自分の中の基準というものを見つめ直すきっかけにでもなればと思います。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション（芸能プロ）公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 797 話「朝井リョウの『何者』を観て」



有名な著書なのでご存知の方が多いかもしれませんが、私は最近、朝井リョウさんの『何者』（主演：佐藤健、有村架純）を配信の映画で観ました。この作品は、2012年11月30日に新潮社より書き下ろしで発行され、第148回直木賞を受賞し、2016年10月15日に映画化作品が公開されたものようです。この作品は、就活をテーマにした、Twitterの書き込みが中心になって進んでいくというストーリーです。まだ観られていない方がいらっしゃるかもしれないので、ネタバレのないように雇用に携わる者として私の感想を書いていきたいと思います。

正直、就活で焦りを感じている方は観ないことをお勧めします。SNS時代ならではの苦悩、人間関係や就活の辛さがかなりリアルに描かれていて心が痛みます。それがこの作品の面白さかもしれませんが…。また、就活に限った話ではなく、日常の対人関係にも起こりうる、誰にでも覚えがあるような心情にハッとすることでしょう。

就活については、今は学生も企業を選ぶ側に回るという流れになりつつあるようですが、実際のところまだ就活に対するイメージはこの作品のように学生は選ばれる側、といった印象です。

そして、選ばれるために自分を繕ったりしながら自分が“何者”であるか葛藤をするというのが今の社会の現状ではないかと感じています。

ただ、就活もライバルを蹴落として大手企業に入社することが目的と考えると辛いものですが、この作品のように自分とは何者なのか模索することにも意味があると思います。そうすることで自分に合った企業も見つかりやすいと思いますし、企業側にとっても信用のできる人物になると思うからです。

織田裕二さん主演の「就活戦線異状なし」という30年ほど昔の映画でも同じく就職活動を通して自分は何がしたいのかを見つけ出す映画がありましたが、結局就活とは何なのか？今も昔も学生にとっては答えは出ていないようです。

一つの作品をもとに就活や人間関係について書いてみましたが、このように書き記していくと面白いものです。みなさんもぜひ気に入った作品などと出会ったら感想を書いてみるといいかもしれません。自分が携わっている仕事を別の視点から観るのは楽しいものです。私は派遣会社ではたらいっているのでこういう雇用や就活とか主人公が人事担当者などの映画やドラマばかり観るようになりました。お医者さんならドクターものの映画とか、弁護士なら裁判ものの映画など、より自分に身近なテーマを傍から見ていると、あるあるネタなど自分が映画の世界に一層入り込んで観れる楽しみ方を覚えてしまいました。ちなみに上司のバイブルは篠原涼子主演「ハケンの品格」で派遣会社のイロハはこれで覚えたそうです。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

[©オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら](#)



先日、会社の方で名刺を作ってくださいました。社会人経験の少ない私にとって人生で初めての名刺だったので、思わず「これ私のですか!？」と聞いてしまいました。「本人以外誰が使うんだ!」と言われてしまいましたが、それほどに自分の名刺に感動した、という話です。

新人の私にはきっとまだ他の会社の方と交換したりなどというやりとりはないでしょうけど、自分の名刺を持つと、社会人らしさを実感でき、またこの会社の一員であるという帰属意識から、仕事に取り組む姿勢も変わるのではないかと思います。

社会人の皆さんはもしかしたらもう名刺交換は当たり前のようにされていることかもしれませんが、一度生まれて初めて名刺を作ってもらったときの気持ちを思い出して、改めて自分の名刺を見てみるとまた何かいつもと違ったものに見えるかもしれませんね。

みなさんは人生で最初の一枚目の名刺を交換した相手の人を覚えていますか?私は誰になるのか分かりませんがこれから訪れる記念すべき瞬間を待っています。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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](#)



みなさんは、勤務のお昼休憩で何を食べていますか？

私は、朝は少し遅めから始まり、時短勤務なので休憩時間 30 分のためお弁当を作って持って来
ています。オフィスタで勤務するようになってからお弁当を作るようになり、そのため週末の作
り置きが趣味になりました。以前から夕食を中心に料理はしていましたが、お弁当用のおかず作
りもまた違った楽しさがあると感じています。

お弁当を作って持参すると食費が浮くし健康にも良い気はしていますが、オフィスタは西新宿に
あるため周りにおしゃれな飲食店を見つけるとそちらにも行ってみたいという気持ちも出てき
ます。ただ、休憩時間が短く、一人でパッと休憩をとっているためそのような機会が少ないの
が残念です。また、近所のお店でテイクアウトしたり、会社によっては社員食堂で食べたりとい
うのも聞きます。こうして考えると、色々なお昼の選択肢があって、会社で働く際の楽しみの一
つになっているのだな、と感じます。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 794 話「もうすぐクリスマス」



気付けば、もう 12 月に入ろうとしています。12 月といえば、クリスマスですね。クリスマスは、大人になった今でも、子どもの頃から心躍る行事の一つであることには変わりないのではないのでしょうか。

ところで、お子さんがいらっしゃる方は、クリスマスに仕事がある場合、仕事を休みたい、早く切り上げて帰りたいと思われたことのある方もいらっしゃると思います。幸い、今年はクリスマスもクリスマスイブも休日なので多くの方は仕事で子どもとの時間が過ごせないといったことはなさそうですが、今回はクリスマスに仕事があるときの場合の子どもへの対応について考えてみたいと思います。

子どもとクリスマスを過ごすことについてですが、子どもにとっても、クリスマスに家族と過ごすということ、また、季節の行事に参加することは大切な経験であると考えています。そのため、私はクリスマスなどの行事のために仕事の休暇を取る、早く帰るということに賛成です。しかし、実際は会社の繁忙期と重なるためそうはできないこともありますよね。

そこで、私は当日でなくても子どもとクリスマスという行事を楽しむことができればよいのではないかと考えました。クリスマスのイベントやイルミネーションなど、当日、もしくは直前、直後でなくても、クリスマス気分を味わうことのできる機会が増えたように感じます。イベントを実施しているところも増え、長い期間で実施しているところも多くなったように思います(すでに 11 月中旬から始まっているところも)。このようなイベントと一緒にいたり、自宅でもお子さんとツリーやアドベントカレンダーを飾ったりということでもクリスマス感を盛り上げることはできるのではないのでしょうか。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 793 話「出勤時の服装選び」



会社で働かれている皆さんは、普段どのように出勤時の服をお選びになっているでしょうか。企業や部署によってもふさわしい服装は異なると思いますが、今回はオフィスタではたらいっている職員の一人として服装について書いていきたいと思います。

私がこの会社に面接で初めて来たときにお茶を出してくださった女子職員の方がお洒落だったのが、今でも印象に残っています。服装は、人はいうほど見ていない、気にしていないものだと思っていましたが、ふさわしい服装選びは会社にとって印象を左右する大切な要素であると感じました。入社して今は一緒にはたらくこととなったそのお洒落な先輩にどのように服を選ばれているのかお伺いしたところ、オフィスカジュアルで、来客対応をしても恥ずかしくない服装を

選ばれているとのことでした。というのも、オフィスタはハケン会社ということもあり、日々様々な方がいらっしゃいます。来客対応も頻繁にあるため、このことを意識することはもっともであるといえます。

また、私は、この会社がはたらく女性をメインコンセプトにしているため、”女性らしい”服装も求められると感じています。先述したとおり服装も会社の印象を左右すると考えているため、会社のコンセプトに合った服装を選ぶこともふさわしい服装選びといえるのではないのでしょうか。オフィスカジュアルと一言に言っても、その会社、部署に合った服装というものが暗黙の了解のうちに決まっていると感じています。大学に行くときは服装なんて気にしたこともなかったのですが、会社ではたらくようになって意識し始めました。明確な定義がないばかりに初めは服装選びに悩んだりもしましたが、社会人として堅すぎずだらしなく見えない服、とポイントをあらかじめ押さえておくことにしたので、服装選びも最近は慣れてきたのではないかと考えています。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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](#)



マイクロフォーサーズの利点はオリンパスやパナソニックといった複数メーカー製品で共通で使える規格です。愛機がオリンパス PEN-f ということもありマイクロフォーサーズレンズはそれなりに本数を持っているのですが、躯体は PEN-f だけというのも少々寂しいものです。折角複数のカメラで共有できるのだから試してみたいという気持ちも出てきます。手放してしまいましたが OMD-EM10markⅢ、GX7markⅢといったフォーサーズ気も持っていたのですが、Amazon セール時期に PEN-EPL10 が想像以上に安かったため購入してみました。価格が熟した EPL9の方がお買い得と言われていましたが EPL10の方がはるかに安かったのでこの機会に入手してみました。これで、PEN-f、PEN-EP7、PEN-EPL10 と現行直近のシリーズは一通り手にしたことになります。

EM10 や PEN-EP7 を使っていたため操作はほぼ同じなので迷うことなく使えます。特に EM10 とはかなり似ていてほぼ同じといってもいいくらい。小型で昔からショッパでいじっていたため特に目新しさはない。関心はあったが GRⅢと ZV1 の魅力にはかなわず縁がなかったのがこの EPL です。特に好きな黒色は EPL10 からシルバー&ブラックのツートンではなくなったため興味は余計薄れていました（それもあり今回購入したのはホワイトです）。小型軽量と言いたいところですが、この小型躯体の割にズッシリ重さを感じるのが特徴です。

ポケットに入れて持ち歩くにはパンケーキでも少々かさばるので、フォーサーズの別レンズをお試しするため用で使っていこうかと思えます。

このボディながら3軸手振れ補正が搭載でどのくらいのものかと思いましたが動画撮影でも十分性能を発揮してくれます。むしろ5軸や8軸って相当すごいんですね。写りとしては EM10 とそっくりで（中身同じなのかもしれないが）、いかにもオリンパスの入門機という印象。シャープでくっきりした感じを各種機能でフワリさせたり色彩を変化させたり、スマホのアプリをいじっているような気軽にいじれるのがいい所です。残念ながらファインダーがありませんので

余計にスマホ感があります。でもこの価格ならラフに使ってもいいかなと思い手持ちで最近いつも連れ出しています。ターゲットは Kiss 同様にカメラはじめてみたい女性向けのデザイン重視型ですので持って歩くとオシャレだと思います。メイン機を PEN-f、予備機で EPL10、サブ機を D-LUX7 というラインナップが今のお気に入りです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 791 話「学生アルバイトとトラブル」



早速ですが、このブログをお読みの方は、学生の約 6 割がアルバイトにおいてトラブルを経験しているというのをご存知ですか？学生であり、アルバイトをいくつか経験している私も、実際にはトラブルになったことはありませんが、今思い返すとグレーだったものもいくつか思い浮かびます。

厚生労働省『大学生等へのアルバイトに関する意識等調査』によると、主なトラブルの内容としては、採用時に合意した以上のシフトをいれられた、一方的に急なシフト変更を命じられた、等のシフトの問題、準備や片付けの時間、残業分の賃金が支払われなかった、給与明細がもらえなかった、等の賃金の問題が挙げられます。アルバイトとしては、コンビニエンスストア、洋菓子店、居酒屋、ファミリーレストラン、学習塾など様々なバイトの統計となっています。

労働条件などに関して困ったことがあった場合、学生は知人・友人、学校や職場の先輩、家族などに相談したり、そのアルバイトを辞めたりしていますが、何もしなかったという学生もいます。このようなトラブルは、ほとんどの学生が雇用契約など労働関係の法律に疎いことも背景にあるとされています。トラブルにならないためには、自分でブラックバイトをさせられていると気づき、どう行動すべきかを考える必要があります。学生の方は、大学の学生課などで、アルバイトのトラブルを含めた相談などができる学生支援課などがあると思いますので、少しでも疑わしいと思ったら相談してみると良いかもしれません。また、学生支援担当の教職員を対象としたセミナーの開催も、一部の大学では行われており、大学の学生課の協力も学生のアルバイトのトラブルを防止・阻止するためには欠かせません。

私はオフィスタでアルバイト勤務しているため、学生でありながら徐々に労働法規に詳しくなりつつあり周囲の学生よりも詳しくなったのではないかと自負しています。ブラックバイトを避けるという点ではハケン会社や人材系の会社でアルバイトするというのが一番安全圏ではないでしょうか。オフィスタは社員も学生も仕事においては関係ないので、「学生なんだから調べてブログ1本今日中に執筆しておけ！」なんて茶飯事で傍から見ると一見ブラックのように思われるかもしれませんが、仕事でこういう研究をさせてもらって、今まで知らなかった知識を身につけさせてもらって、記事まで書かせてもらって、これでバイト料がもらえるなんて自分にとってかなり快適な日々です。上司の愛のムチに感謝・・・してます！

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 790 話「ライカ D-LUX7 機」



長年その存在は知りつつ見ないようにしてきたライカに手を出してみました。ライカというと「高いけど物は良い」とよく言われますが、ラグジュアリービジネスなのでロレックスと同じようにブランドが前面に出ている商品（メーカー）です。昭和の東京都内に土地付き一戸建てが千円だった時代にライカは千二百円だったという有名な逸話があるように金銭感覚が麻痺するような値段は庶民には縁がないものと思っていましたが、最近では OEM で手軽ではないけれど無理すれば学生でも手が届くくらいの値段で入手できる型版も出てきました。

ロレックスなども同じでしょうが、正直スペックは国産メーカー各社の方がたぶん上だと思えますが性能を超越したところに魅力があるからこの手の品は道楽者には厄介です。私の機種は D-LUX7 といういわば高級コンデジです。これまで使ってきた FujiX100 シリーズや XE-3、Lumix-GX7 といった機種の親玉的な存在のフォルムデザインです。ライカと言えばコンパクト躯体の先駆け。スペックどうこうではなく所有欲を満たすのがラグジュアリーなわけで正にその一品としてのいい顔しています。実際はパナと同じ（LX100Mark II）だとは思いますが何となく違うと思わせられるのがライカの魅力である。

ライカの所有欲は交換レンズに矛先が向かうと底なし沼です。金銭感覚がおかしくなりますから、コンデジ（レンズ一体型）が一般庶民にはオススメです。百万円くらいならためらいなく買える物できる富裕層は M 型などをどうぞご購入ください。私はポトレ専門なのでスナップ機会は少ないのですがバッグに入れて日頃持ち歩けるコンパクトさが気に入っています。愛機オリンパス PEN-f に比較してだいぶ軽かったので、当分毎日これを持ち歩こうかと思えます。ライカでもフィルムカメラ（ビンテージ物）ならともかく、デジカメは一生物にはならないので値が高騰するということはまずないでしょうから売却は考えずに壊れるまで使ってみようと思えます。そういえばライカカメラがオークションで 3 億円の値がついたビンテージ物がでたとか…。

実際撮ってみるとかなりレンズが明るく、これまでの高画素機のようなシャープさではなくふ

んわりした感じに写ります (Fujifilm X100F ほどではないが)。ボディはアルミだと思いますが結構傷がつきやすそうな柔らかい印象。パナっぼい操作系画面が分かりにくい点は置いておいてファインダーを覗いて撮る楽しさはライカならでは格別です。写りはパナと同じという人と、LX100 とは明らかに写りが異なるという意見がありますがどちらが正しいか私は LX100 を持っていないので分かりません。一生に一度くらいは使ってみたかったライカを今使い自分の中で一つの到達点を迎えた気がします。何はともあれカメラを酒のつまみになんてよくいますが、ライカを所有するとその意味もわかってきます。赤いロゴマーク眺めているだけで楽しいですよ。なお、もう当分カメラは買いません (STOP 衝動買い)。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 789 話「ルーチンワークに想う」



みなさんこんにちは。さて、皆さんはお仕事を探すとき、どのような基準で探していますか。新しいお仕事をやってみたいって思っても、どうやって選んだらいいか迷ってしまう事もありますよね。自分に向いている職業は何だろうってお悩みのかた。今回ご紹介しますルーチンワー

クを知ること、自分に合ったお仕事を選ぶ参考になるかもしれません。

ルーチンワークとは日常作業、習慣化された仕事、定型業務といった意味があります。お仕事は主に事務職や受付業務、軽作業、清掃作業などが挙げられます。これらのお仕事はマニュアル化された業務をコツコツこなしていく為、作業内容を覚えてしまえばスムーズに進める事が出来ます。

ルーチンワークは真面目でタスク管理が得意な人、単純作業を黙々とこなすのが好きな人、自分のペースで作業を進めたい人などが向いているといえるでしょう。また業務がマニュアル化されたものがほとんどなので業務内容の引継ぎがしやすく、仕事も覚えやすいというメリットもあります。

ではルーチンワークのデメリットとは何でしょうか。先ほど挙げたように作業が単純化されたものが多いため、慣れてしまえば新鮮味がなく、モチベーションが保ち辛いという点があります。そのためお仕事を自発的に行動したい人、毎日の業務に変化を求めている人はルーチンワーク以外のお仕事が向いていると言えます。

ここまでルーチンワークの特長、メリット・デメリットを挙げてきましたがいかがだったでしょうか。どの仕事にも向き不向きがありますが、一度経験してみて、意外とこんな業務が自分に合っていたんだ、と再発見することもありますよ。オフィスタでは今挙げたルーチンワークなど様々なお仕事を紹介しています。自分の性格を理解し、新しい仕事にぜひ挑戦してみてくださいね。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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](#)



だんだん寒くなってきたな・・・と置いていたらここ数日の雨のせい朝晩はすっかり冬のような寒さになってコタツを出しておこうと思う今日この頃です。皆さんも風邪など体調に気を付けて日々お過ごしくださいね。

さて、私事ではございますがこの度オフィスタを退社させていただくこととなりました。ブログやメルマガにも何度か登場させていただき皆さんにお読みいただけたこと嬉しく思っています（本ブログ第 740 話「今日からオフィスタで勤務します」が初執筆）。結婚を機に家庭に入った私ですが、将来のことを考え職場復帰の為、求職活動をするも四苦八苦していました。ランクあり、主婦、時短希望・・・対象の職場がまだまだ少ないと感じる中、入社させていただいたのがこちらのオフィスタでした。はたらきたいママさんを応援している企業とあって、業務サポート、急なお休みへの柔軟な対応、何より職場の皆さんの暖かさ・・・とてもとても働きやすかったです。丁寧なサポートのおかげでスキルも確実に身に付き、プラスになることばかりでした。

私の都合で収入に重きを置かざるを得ない状況につきこの度フルタイムで働くことになりましたが、時短ではたらきたいとお願いして入社させていただいたにもかかわらず自分の我儘で辞めることになってしまいました。暖かく送り出してくださいました。お世話になりましたオフィスタ職員にこの場を借りてありがとうございますと言わせていただきます。本当に大好きな職場でした。

このブログを読んでいただいている皆さんにもいい職場、いい出会いがありますようにお祈りしております。併せて今後ともオフィスタをどうぞ最良にしていただけると嬉しいです。またいつかどこかで会う機会がありますように・・・さようなら。

令和4年10月14日記

●バックナンバー（第740話「今日からオフィスタで勤務します」）

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション（芸能プロ）公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 787 話「通勤時間に何してる？」



皆さんこんにちは。いつもお仕事お疲れ様です。最近寒くなってきましたね、少し前まで半袖だったのに、今は街行く人を見れば長袖にジャケット。秋だなあってしみじみしちゃいます。皆さんも風邪をひかないようしっかり防寒してお過ごしくださいね。

さて、電車やバス、車に自転車、徒歩、色々な通勤手段がありますよね。これからお仕事を頑張りたいってときは、できるだけすがすがしい気持ちで通勤したいものです。皆さんは通勤時間に何をしていますか？私は電車通勤なのですが、昔から人混みが苦手で…満員電車になるとはやく降りたいてずっとモヤモヤしてしまいます。それに通勤時間が長いと、何もしない時間ももったいなく感じてしまいますよね。そんな時こそ通勤時間活用術の出番です。とっても簡単なのでぜひ試してみてくださいね。

お仕事の効率を上げるためにも通勤中はできるだけストレスを溜めないことが大切です。頭の中を一度空っぽに、リフレッシュさせてあげたいですね。私がおすすめるのは音楽を聴くことです。スマホにお気に入りの音楽をいれて聞くと、憂鬱な通勤時間も一気にリラックスタイムに。これから出勤でお仕事頑張るぞって時にはテンポの速い EDM や KPOP で気分を高めて、仕事終わりにはクラシックやヒーリングミュージックで疲れた頭を癒すなど。時間に合わせてプレイリストを使い分けるのもいいですね。

通勤にかかる時間によっても時間の活用は様々です。電車通勤が30分ほどの場合はスマホでニュースを見て情報収集。アプリでちょっとしたミニゲームをして過ごすのも楽しいです。ちょっと心に余裕があったら、その日やるお仕事のタスク整理やイメージトレーニングをしてみてもいいですね。

通勤時間が1時間以上あるって方。素晴らしいです。たくさん時間活用できちゃいますね。時間がたっぷりあるので、今まで気になっていた小説やビジネス書を読んだり、資格の勉強をしてみたり。自分のスキルアップのために時間をフル活用してみてください。私は学生時代、語学の勉強のために単語帳を開いてひたすら単語を丸暗記して過ごしていました。電車の振動や車内の程よい環境音で、意外と集中できてしまいます。家では気が散ってしまう、集中できないって方には通勤中の勉強がおすすめです。

ここまでいくつか時間活用術を挙げてみましたがいかがだったでしょうか。自分にあった過ごし方はみつかりましたか？通勤時間も日常の大切な時間。自分にあった活用法で、毎日楽しく、イキイキと過ごしてくださいね。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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786話「電話の受信、発信が苦手な方に」



今回は、事務の仕事をしている方ならほとんどの方が経験しているであろう、電話の受信、発信について私の思うところを書いていこうと思います。

電話とは顔の見えない相手とのリアルタイムでのやりとりなので、丁寧な言い回しで相手の求めていることをその場で伝える必要があります。特に、仕事として受信、発信する場合は社会人としての電話のマナーにのっとった対応をする必要があります。また、私は相手の時間を奪っているという意識も電話が苦手な要因の一つだと感じています。他にも周りの目が気になる、相手の用件を聞き逃すかもしれない、といった不安もあるかもしれません。このように、挙げていくと沢山の要因があります。

私は学生のため職場で電話を取るという経験もなく教育を受けたこともありません。最近、電話を受信と発信をするお仕事を命じられました(まだ数回しかしたことありませんが)。実際に会社の人間として客と電話をすることにはじめはすごく抵抗がありましたが、電話を発信する前にはお伺いすることを予めメモしておいたり、話すことを事前にイメージして対応したりすることで慌てずに受け答えができています。そして、電話をかけているうちに相手の受け答えを予想できるようにもなりました。また、分からないことは上司に聞いてすぐにお答えすれば良いだけであることも分かり、不安要素は徐々に少なくなってきました。オフィスタは学生バイトにも柔軟なく実践投入型の教育方針なので、やって覚えろミスして慣れろの職場なのでできる出来ない関係なくどんどん指示が来ますので PC でも電話でもあらゆる作業の習得がとても早いです。

とにかく、電話が苦手だと思っている方でも、考えているより気楽に電話の受信、発信はしても良いのではないではないか、と考えます。そして、電話は積極的にかけているうちに慣れてくるものだと思います。電話が苦手だと感じている方には色々な要因がいくつかあるかもしれませ

んが、その要因が分かれば案外すぐに克服できるかもしれません。なお、新入社員の頃は有無を言わずあれもこれもこの鬼軍曹タイプの上司の方が成長させてもらえますよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 785 話「今日からオフィスタで勤務します」



9 月末よりオフィスタで働くことになりました。私は大学を卒業後、学内の研究所に入り普段は研究生として勉強している現役女子大生です。学部生とは異なり比較的時間が取れるようになり、勉強と両立しながら週に 2~3 日で働けるお仕事を探していました。

大学の研究所を修了した後は、普通に企業 OL をして事務の仕事で生計を立てていきたいとぼ

んやり思っていました。ですがこれまで事務経験は当然無く、アルバイトといった接客中心のお仕事のみで事務仕事なんて知識もありません。求人サイトの情報を見ていると、簿記の資格、MOS やワードエクセルの資格を持っていることが応募資格に入っていたり、フルタイムで働ける方募集など、なかなか今の自分の条件に合った仕事がありません。

事務職の仕事をするにあたって必須スキルとなるワード、エクセルなどのパソコンスキルは大学内で少し扱った程度で基本的な知識しかありません。スマホ中心の私にとって、アルバイトでいいから事務の仕事をしたい、経験を積みたいと願っても受け入れてくれる求人はありませんでした。

そんなとき、ふと自分の条件にピッタリの事務の求人を見つけ、すぐに応募しました。応募後にそこはオフィスタという育児者専門のママさんハケンの会社が扱うお仕事だったと知りました。学生でもいいのかなと思いながらも面接に伺ってみると、オフィスタの担当者から二つ返事で不採用でした。大学の授業の予定でシフトを組むことが難しいこと、卒業までというのであれば長期勤務ができないこと、通勤時間など、希望していた場所での勤務は叶いませんでした。

ですが、帰り際に面談の担当者から「事務の仕事がしたのであればオフィスタで勉強してみますか？」と声を掛けていただきました。

いままでやった事のない初めて見る者ばかりの世界ですが、将来のために役立つスキルを増やしていけたらと思うと素晴らしい環境です。職場のみなさんのお役に立てたら幸いです。ということでこのブログが就業初日の私の事務人生で初仕事になりました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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](#)



お仕事をお探しの方が派遣会社やエージェント会社を利用するときに必要なのは「まずは登録」だと思います。今の世の中、何をするにも登録登録でウンザリしているのではないのでしょうか。アプリを使うにはまずは登録、ネットショップで物を買うにはまずは登録、SNSをやるにはまずは登録、無料サイトを使うためにはまずは登録、まずはお試しのサイトにもかかわらず何故かお試しのためにまずは登録・・・結局IDやらパスワードが増え面倒な手順ばかりで、挙句の果ては広告宣伝メールがその後わんさか送り付けられてくるのがお決まりです。私もそうですが、日常生活で登録はもう面倒臭いと考え、最近は登録するくらいなら敢えて使わないでもいいやという場面も増えました。しかし、工作上、派遣会社を利用するにもまずは登録するのが古来からお決まりです。

登録というのはその目的が重要です。アプリを使うのに登録の必要性はないと思います。無料アプリの利用など匿名でもいいわけです。登録させる目的は個人情報の収集であり、その後の広告メールを送るためだけに登録させていると思われる。確かに無意味なサイトや登録の必要性がない産業には登録は不要なはずですが。

さて、こんなことを言っておきながら人材派遣会社は何故登録が必要なのか考えてみましょう。労働者派遣法には「登録型派遣」という用語が実在するように「登録」の必要性が法律で定められているのです。これは労働・雇用という人間が生きていくために必要不可欠な行動に関係する産業だからです。簡単な例を挙げると、指名手配中の殺人犯が逃亡の果てにいずれ所持金も底を尽きたときに十中八九飛び込み寺になるのは「人材派遣会社」です。もし登録がなく身元不明・素性不明の者がどこかの会社に潜り込んで職にありつけてしまったらどうなるでしょう。または、どこの誰かもわからない者に会社の個人情報を取り扱うようなデータ入力の仕事に就かせてしまったらどうなるでしょう。情報漏洩の常習犯だったらと考えたら恐ろしいことです。

最近は「登録の必要なし・履歴書不要・面接なし・身元証明不要・即日勤務可」などという闇金のキャッチコピーのような人材派遣会社が若者に人気ですが、そのような人材を雇用する派遣

会社も、その派遣会社から人材を受け入れる派遣先企業もどういふところか容易に想像はつくでしょう。

登録面倒だなと思うかもしれませんが、「何故派遣会社は登録が必要なのか？」を考えていただくと必要性が見えてくると思ふます。登録の必要性がないと思ふ産業には登録しない方が得策、登録の必要性があると思ふ産業には登録した方が得策、少なくとも衣食住や雇用・医療にかかわる産業に限っては「登録」が求められなかったら逆に危険・要注意ということでしょう。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\) はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタはこちら](#)

[スタープロモーション \(芸能プロ\) 公式インスタはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 783 話「日本と海外の働き方の意識の違い」



よく日本人は仕事のし過ぎとは言いますが、果たして本当に海外と大きく働き方の違いがあるのか、日本で働く一労働者として気になるところではあります。近年、過労死してしまうケースなど悲しいニュースをよく見かけます。一般的な主婦の考えだけを簡単に言えば、日本人は真面目過ぎるし気を遣いすぎる方も多い、もう少し周りのサポートやケアなどが充実していればこんな事は減るのかなと感じていました。過労死労災請求件数は毎年数千にも及びます。ストレスによる精神障害での労災請求件数を含めると倍近くにもなります。

ワークライフバランスという言葉をご存知でしょうか。内閣府の男女共同参画局はこう説明しています。“誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。”当たり前のことのように難しいことなのかなと思います。

欧米には過労死と同等の言葉がない為、使うとしたら karoushi と書かれ、後ろに()”カッコ”で説明が書かれます。そのレベルで珍しいことなのです。それが海外特有の明るくおおらかな国民性から来ているのか、ワークライフバランスがしっかりされているからその国民性になっていくのかは分かりません。

「日本にはワークライフバランスが無い」という見解が海外には持たれていますが、「フレックスタイム制」や「プレミアムフライデー」など働き方改革を徐々に取り入れ、改革し、企業と労働者の良い関係を築けているところも目にするようになってきました。しかしまだまだ世界的に見れば少ないのは確かです。仕事の効率良くし残業を無くしたり、会社に業務のバランスを相談したりと個々人の意識を変えていくことで社会全体や私達の質を上げていきたいところです。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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](#)

個人情報とは



今年4月に個人情報保護法が改正されたことをきっかけに、改めて個人情報の取扱いについて関心をもたれた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。私はオフィスタで働かせてもらうようになり、日々書面、電子問わず多くの方の個人情報を取り扱わせていただいています。そのため、個人情報の取扱いについてもう一度見直そうと思い、この内容について書くことにしました。

まず、皆さんもご存知のように、個人情報の取扱いは、社内規程やマニュアルに従って漏れないように、適切に行われる必要があります。また、個人情報は、定められた保存期間の間に適切に保管・管理する必要があります。このように決まりがあるにも関わらず、定期的に個人情報漏洩のニュースを聞く気がします。情報漏洩の原因はほとんどが人為的なものと言われており、意図的な情報漏洩だけでなく、操作ミス、管理ミス、紛失、置き忘れなど、どんなに慎重な性格の人でも疲れや見間違いからミスを起こす可能性はゼロではありません。

私がよく実行している個人情報を保護するための習慣としては、個人情報が記載された書面はシュレッダーで処分すること、電子メールやFAXを送信するときは宛先を確認することが挙げられます。たったそれだけのこと？と思われるかもしれませんがその徹底がなされないために大事故になっているケースも世の中には多いのです。企業でもパスワードやセキュリティの改善や取り組みの周知などできることはたくさん挙げられると思います。企業だけでなく個人も意識の向上に向けて対策を講じることは個人情報を大切に扱う上で重要なことであると考えます。

今までは利用規約を読み、個人情報の取扱いに同意していた側でしたが、自分も扱うようになり、特に個人情報は注意して扱わなければいけないものなのだと再認識させられました。AI・ビッグデータ時代を迎え、個人情報の活用が一層多岐にわたる今、個人情報に同意する側も、扱う側もきちんと理解することが求められるのではないのでしょうか。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
[オフィスタ公式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](#)
[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)
[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)
[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 781 話「応募資格の経験年数とは」



お仕事に応募する際、「経理経験3年以上の者」とか「事務経験1年以上ある方」など応募資格に経験年数制限がつけられているのを目にすることはありませんか。新卒採用・第二新卒採用を除き中途採用の場合は即戦力を期待されるでしょうから、そのスキル・能力を計るためには実際にどのくらい実務に携わっていたかは企業にしたら重要な目安となります。

しかし、例えば「経理経験3年以上の者」と応募資格に書かれていた時にどこまでの人が応募できるのでしょうか。経理経験が3年であろうと5年であろうと出来ない者は出来ないのです。逆に経理経験はなくても高度な知識を持っている者も世の中にはいます。経理部で10年働いた勤務経験はあるがずっと伝票のデータ入力してこなかった方より、経理経験はないが簿記一級や税理士資格を所有している人の方が戦力としては上なはずです。知識はあるのに経験がないから採用

されない、採用されなければいつまでたっても経験年数が積めない、その堂々巡りで苦しむ求職者は大勢います。

経理スキルでも英語スキルでも事務スキルでも何でも同じですが、この応募資格の経験年数はどのくらいまで厳密なものなのでしょうか。少し前までは、経験はないがこういう資格を持っているとか、こんなに熱意があるのでといった PR 次第である程度建前ではあったのですが、最近は厳密化が進んできています。極端な例ですが、経験3年以上という応募資格に2年11カ月の経験の者が応募しても即刻不採用という厳しいケースもでてきています。これは令和になって人事審査のムラをなくす選考マニュアル型採用方式の登場によります。マニュアルで採用ルールさえ決めてしまえば、誰が人事選考を担当してもそのマニュアル通りに YES か NO かだけチェックしていけば求める人材像に辿り着くというシステムです。ダイヤの原石を掴むことないかもしれませんが、少なくともハズレ人材を掴むこともないといういかにも令和らしいリスク回避的な人材採用だと思います。特にネットフォームで入力していくと自動的に人選するシステムもありますから、経験3年以上と設定されていればコンピューターは1日でも足りなければ容赦なく足切りしますからね。

とはいえ、経験はなくても熱意だったり将来性に賭けて採用してみようという企業もまだまだ残存しています。求めている経験はなくても採用に値する人材かもしれないと人事担当者の直感を信じて採用する（昔ながらの？）ケースもあります。なお、オフィスタはこちらの理念を採っています。採用後に思っていた方と違ったということも勿論ありますが、あそこで思い切って採用してみて良かったと思う人材との巡り合いもあるので、少なくとも人選のプロである以上は担当者の選考眼に委ねるべきなので職業柄マニュアル型選考ではつまらないと思っています。

こういったマニュアル型採用傾向は求職者自身がマニュアル化してきていることにも原因があります。今も昔も面接で猫かぶるなんて珍しくありません。ただ令和に入ってネットで情報が集めやすくなり模範解答例や服装など必勝マニュアルが出回り並みの人事担当者ではそれを見抜くことが出来なくなってきているのです。そこで担当者がそれを見抜くための情報が今度は出回ってきたり。求職者が上手くなったのか、人事担当者の選考眼が落ちてきたのかわかりませんが、お互いにネットの指導通りにやっておけば大当たりはなくても大きな事故もないだろうといった所でしょうか。

応募資格を満たしていない方にしたら「2年11カ月だってほぼ3年みたいなものだし、人柄や熱意や将来性を評価して欲しい」と思いますよね、一方で応募資格を満たしている方にしたら「応募資格がない者が応募して採用されるのはズルイ」と考える方もいるでしょう。世の中色々な企業がありますので会社の規模や応募者数によっても考えは変わりますが、みなさんはどちらの審査基準が好みですか。なお、厳格な会社の場合は、またはこの会社が厳格な審査基準を敷い

ているかどうかを知るためには、エージェントやハケン会社など自身を第三者的に PR してくれたり各企業の情報を持っている専門家の協力を仰ぐのが良いと思います。企業側もだからハケン会社に人材の依頼、人選の代行をしているわけでもあるのですが…。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 780 話「JEE が雇用環境整備士（第 I 種）資格者専用でアップグレード講習を配信」



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4年4月1日施行「育児介護休業法改正」における知識のアップグレード講習会を配信します。

育児介護休業法が改正され令和4年4月1日付にて施行され法改正についての知識を新たに盛り込んだ第 I 種雇用環境整備士資格講習会を開催しておりますが、令和4年8月1日以前に第 I 種（育児者雇用）の雇用環境整備士資格者になられた方々にもお持ちの知識をアップグレードしていただくために、最新動画の法改正部分を皆様にも視聴できるよう一時的に開放しています。ご希望の方は以下よりお申込みいただくことで学習することができます。

1. 学習内容 令和4年4月1日施行 育児介護休業法改正部分のみ
2. 学習対象者 雇用環境整備士（第 I 種：育児者雇用）資格者のみ
3. 学習方法 自宅学習できる動画配信 e ラーニング方式（ネット環境が必要です）

4. 費用負担 ￥110 円（税込、ネット決済のみ、領収書発行不可）
5. 応募期間 令和4 年9 月29 日まで申し込み受付中（視聴期間は9月30日迄）
6. お問い合わせ 本機構事務局 講習会係まで（TEL.03-3379-5597 info@jee.or.jp）

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

オフィスタ公式インスタグラムはこちら

オフィスタ公式ユーチューブはこちら

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 779 話「JEE が R4 年度 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 3 年度の『雇用環境整備士資格（第 I 種～第 V 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・学生といった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）・今年度新設された第 V 種（外国人雇用）の 5 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・団体に専任知識者として設置することができます。

今年度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。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2207.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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 778 話「JEE が雇用環境整備士（第 2 種上級課程）講習会を自宅学習方式で開催」



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『雇用環境整備士資格（第Ⅱ種上級課程＝アドバンスコース）講習会』を開催します。

■雇用環境整備士とは

本機構では、育児・障害・エイジレス（高齢者）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・人事総務担当部局にこれら対象者の雇用前または雇用後の専門知識者である雇用環境整備士を育成・養成・設置を推進しています。雇用における労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的とし、専門知識者の育成と整備士の設置をお願いしております（雇用環境整備士第Ⅰ種～第Ⅳ種資格者は全国に延べ約 10,191 名養成 R4.3 月現在）。

■雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者の方へ

以前より既資格者から、「日々変わる施策制度含めた最新の情報にアップグレードしたい」、「資格を取得してから期間が経過してしまったため新たな情報収集と学習の場が欲しい」という要望がありました。そこで、最新の施策制度を含めたより実践的な『第Ⅱ種整備士資格アドバンスコース（上級課程）講習会』を開催することといたしました。講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。なお、今回はコロナ禍の影響により e-ラーニング方式（自宅学習方式）で講習会を実施いたします。

■受講資格は雇用環境整備士第Ⅱ種資格者のみ

■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。修了した方は上級雇用環境整備士資格者として認定されます。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107adv.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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 777 話「JEE がコロナ禍における障害者雇用講習会を自宅学習方式で開催」



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『**コロナ禍における障害者雇用について人事担当者が知っておくべき知識講習会**』を開催します。

■コロナ禍だからこそ知っておかなければならない障害者雇用のポイントがあります。

法定雇用率は令和3年3月より民間企業の場合は 2.3%へ引き上げられ、対象企業も従業員数 43.5 人以上 の中小企業にも拡大されました。企業規模に関わらず、全ての企業で障害者雇用を促進するため、令和元年 6月の法改正により、『障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）』が創設 されています。障害者雇用に積極的に取り組み、認定される企業が増える中、令和 2 年度ハローワークを通じた障害者の紹介状況によれば、コロナ禍において障害者の就職件数が 12 年ぶりに減少しています。コロナ禍では誰もが行動変容を求められますが、障害者はその障害特性により、コミュニケーションや行動を大きく制限されています。感染防止対策としてのテレワークの急激な普及により、コミュニケーションの取り方にも変化が生じています。当講習会では、コロナ禍の障害者雇用について解説し、障害種別ごとの新たな 課題と対応策について説明します。コロナ禍における障害者の不安をいち早く理解し、どのように対応すればよいのか、幅広い知識を得ておくことで、障害のある社員が不安や課題を抱えたときの適切な対応が可能となります。コロナ禍を経験した職場では、今後の障害者雇用についても変化が現れることでしょう。 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定着への対応を適切に行うために、一緒に働く職場の同僚社員の知識向上を目的に、コロナ禍における障害者雇用 で必要な知識的を絞って講義します。雇用環境整備士資格講習会に加え、最新の情報と知識として、併せて習得していただくと効果的な講習会となっています。 ■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、国立・私立大学就職課担当者、病院・医療 関係者、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々是非受講して下さい。 障害者雇用の全国的な推進が始まった行政庁職員及び関係部課局担当官や企業人事採用担当者や管理職 の役職に就かれております方等には、是非この機会に本講習会を受講され、最新の情報を今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職を希望する者、人材派遣会社や人材紹介会社等での勤務 者や雇用環境整備

士資格者（または整備士を目指す方）、医療関係者、学校就職課職員や就労支援機関など の支援者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用ください。

■どなたでも受講できます

■整備士資格者の方には障害者雇用の補足知識として

雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。今季はじめて雇用環境整備士資格を取得される方も併せて受講いただくことも可能です。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>

この講習会の予告編動画はこちら

<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

オフィスタ公式インスタグラムはこちら

オフィスタ公式ユーチューブはこちら

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 776 話「JEE が高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で雇用する際に知っておくべき知識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『**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**』を開催します。

■労働人口の減少で高齢者雇用の必要性が増加しています。継続雇用より中途採用こそが今課題です。

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”における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”を行う上で、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。

■高年齢労働者の中途採用における近年の動向と中途採用で必要となる労務管理の基礎知識
高齢者を中途採用するにあたって、高齢者を雇用する目的は「労働力の確保」、「知識の活用」、「スキル・ノウハウの伝承」とされている企業が多くあります。本講義では、高齢者の継続雇用と中途採用の違いについて、中途採用の現状や動向、雇用する際に最低限これだけは知っておくべきポイントについて講義します。これからの企業は継続雇用するだけでは不十分で、中途採用で雇用する場面も更に増えてくると考えられます。雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識とポイント、中途採用を行う場合に関係する助成金制度や事例を解説し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。

■どなたでも受講できます

■整備士資格者の方にはエイジレス雇用の補足知識として

雇用環境整備士資格者（第三種：エイジレス雇用）の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。今季はじめて雇用環境整備士資格を取得される方も併せて受講いただくことも可能です。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>

この講習会の予告編動画はこちら

<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

オフィスタ公式インスタグラムはこちら

オフィスタ公式ユーチューブはこちら

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 775 話「進路に悩んでいる大学生の方」



大学生のほとんどの人が悩むであろう就活について書いてみたいと思います。私は現在大学在学中の現役の学生です。私自身、就活に対してやる気が起こりません。というのも、私は就活そのものに対して良いイメージを持っていないためです。他には、やりたいことが分からなかったり、働くこと、組織に属することに抵抗を感じていたりする大学生がいるようです。

現在の就活システムは、企業が効率良く大学生を採用するためにできたと言われており、「企業が求める答えを言える人」を演じなければならないと感じます。また、「就活生らしい」服装、髪型を求められる割に個性を出す必要があり、就活時しか使えないであろうマナーやルールに対して意味を見出せないと感じています。

就活をしなくても、進学や留学、資格の取得、個人事業主になる、フリーター・ニートになるといった道はありますが、いずれも金銭面での苦労は拭えません。しかも、新卒の方が就職しやすいのが現状です。新卒と既卒では、内定率におよそ倍以上の差があるそうです。

就活をしなくても就職をする方法もあり、それは公務員になる場合ですが、この場合も採用試験、面接、内定の流れが一般的であるので楽をして就職できるわけではないので一般的な就活をしたくない、という人には向いているかもしれません。

私は、周りの人(就活を経験した人もそうでない人も)から、就活は経験しておくべきだ、と言われる。働きたくないわけではないのでいずれはすることになると思いますが、その時はどうせなら前向きに取り組みたいので、一種のイベントと捉えようと考えています。

私のような一風変わった考えの学生はやはり企業からは敬遠されてしまうのでしょうか。他のみなさんと同じくクローン人間のように振舞い、思ってもいない模範解答をマニュアル通りに言える人間が企業には求められているのでしょうか。「私は普通の学生と考えが変わっていると思います」と言ってみたところ、「だったら採用してみたい」と言ってもらえた初めての企業がオフィスタだったので、今こうしてオフィスタではたらいてみながら「自分のどこを評価して受け入れてもらったのだろうか」と日々模索しながらお仕事しています。こんな私が他人の就職活動を手伝う業界に従事しているのも因果なものです。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 774 話「外国人労働者問題」



近年、日本では外国人労働者が増加しています。皆さんもコンビニエンスストアなどで外国人をよく見るようになって久しいのではないのでしょうか。少子高齢化が進み、若年労働者が不足している日本では、こういった外国人労働者の存在は必要不可欠になっています。また、日本の企業の強みは、他国と比べ給与水準が高く、福利厚生も充実している点にあります。そのため、日本で働くことを希望する外国人労働者が多いのだと思われます。

しかしながら、文化や言葉の壁、治安の悪化の心配などから日本人は外国人労働者に対して良い印象をもっていないこともあります。現実問題、長時間労働、パワハラ、低賃金での雇用などが起こっています。これというのも、企業側の外国人労働者雇用の知識不足、コミュニケーション問題などのためこのような問題が起こっているわけですが、つまりこれらの問題を解決すれば日本人労働者と同じように外国人雇用に対し抵抗が少なくなるということが考えられます。とはいうものの、企業にとっても外国人労働者を雇い入れるのには不安や負担があるはずで、そのため政府は受け入れ企業のサポートとして、助成金の制定や講習会などの開設をしています。外国人労働者の受け入れはしたいが不安があるという企業の方はこのようなサポートを見てみると良いでしょう。

外国人労働者が今後、受け入れられやすくなりさらに増えると、人材不足の解消はもちろんのこと、多様な価値観に触れることになり、新しいアイデアや技術の創出にも繋がります。このように外国人も企業もサポートをする制度が進んできているため、日本人も外国人も共生してより良い社会を作っていける日も遠くないのではないのでしょうか。

外国人を雇用して活用するためには職場環境の整備ができる専門知識者が社内に最低でも1名は必要ははずです。このような雇用背景を鑑みて令和4年度から雇用環境整備士資格第V種

こういう受験者が猫かぶって面接を受けていると思うと恐ろしいですが、こういう輩に対する危険トリガーが不採用通知だとするならば、それをなくするという企業の考えも理解できます。書類選考ならともかく、面接まで行った受験者には可否連絡はしてあげるべきかと思いますが、不採用通知でショックを受けるくらいなら来ないでいいという冷めた人も増えています。受験者も企業もドライ&クールな世の中に移行していくのでしょうか。

メールは便利な一方で、「人と人が会話で意思を伝える」時代から「人と人がメールで意思を伝える」時代になりましたが、メールは会話ではないので意思の疎通は不完全です。ある学者曰く、会話に勝るコミュニケーション手段は人類誕生から未来永劫ありえないそうです。不採用通知以外にも電話文化からメール文化に変わったことで失われたものが世の中色々あるように思います。なお、お仕事に応募する際はメール応募より電話応募の方が印象はよくなるし担当者の記憶にも（無意識のうちに）残るので内定を取りたいならば電話で企業担当者とよく会話した方が絶対に有利になりますよ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 772 話「映像か文字か」



SNS の先駆けと言えばブログですが、次代が変われば流行も変わるのでしょうか、だんだんブログの需要はなくなりそうな気がします。ブログは基本的に日記のようなもので文章によって何かを発信するのが主目的です。読み物として活用したい人にはうってつけです。一方で最近の流行りはユーチューブや TikTok といった映像で情報を発信するスタイルです。文字と映像の中間に画像（写真）を目的としたインスタグラムなどもあります。

文字を読むのがかったるいという人が増えたのかもしれませんが、私が子供の頃に親から「TVばかり見てないで本を読みなさい」といわれたことを思い出しました。昔も今も文字より映像なんだなぁと思いました。何もしないでも勝手に情報が流れていくのが映像です、確かに楽しんだりダラダラ過ごすには動画ですよ。

オフィスタでも最初に始めた SNS はこのオフィスタ・ブログです。ユーチューブなども開設していますが一長一短でやっていてどちらも楽しいです。文字、写真、映像ときて次に流行する SNS はなんでしょうか？

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 771 話「大学生のアルバイト就業」



2021年に株式会社マイナビが実施した大学生(1年生から4年生(年齢:18歳~23歳))のアルバイト実態調査によると、大学生が現在アルバイトをしている割合は62.9%で、前年の71.8%と比べると減少していることが分かります。それに、これまで一度も就業経験がない割合は11.8%と、前年の9.6%と比べ増加したようです。

アルバイトをしたい人の割合は増加しているのにも関わらずこのような結果が出ているのは、私は、コロナ禍の影響が少なからずあると見ています。大学生の従事しているアルバイトの職種はほぼ4割が飲食業で、次いで販売が多くを占めています。それというのも、大学生ならではの仕事の選び方として、おしゃれさ、出会いの多さ、仕事の忙しなさという条件が揃っているためであると考えられます。一方で、コロナ禍のため飲食店や販売店の企業による人材省人化、時短営業などで就業が難しい状況が続きました。

アルバイトをしていない理由として、やはり「希望する待遇(エリア、給料など)のアルバイトがない」、「応募しているが採用されない」といった人たちの割合が前年よりも増加しています。何を隠そう、私自身もオフィスタで働かせていただく以前はいくつかのアルバイトに応募していましたが、ことごとく採用されませんでした。また、私の周りでも同じように、希望する仕事の不採用ばかり、今しているバイトをやめたら次いつ就業できるか分からないからやめられない、といった人の声も聞きます。折角意欲があっても、このような状況だとだんだんとやる気が削が

れていくものです。

最近はコロナ禍による制限も解除され、コロナ禍以前の生活に戻りつつあると感じているので、今後はもう少し大学生にとっても働きやすい、前向きに就業できる社会になっていくことだろうと思っています。私は今働きやすい状況の中で就業させていただいているので、他の大学生も学業と両立でき、充実した生活を送ることができるようなアルバイト選びをしてほしいと思います。

私も在学中ですがオフィスタでデスクワークのお仕事をしています。単発スポット、事務のお仕事、販売のお仕事など希望に合わせられますので、アルバイト探しのご相談はオフィスタまでお気軽にどうぞ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 770 話「SNS 疲れの人が増えています」



最近、周りで SNS やめたという話をよく聞きます。キッパリ断つために全てアカウントごと消したという人もいます。いわゆる SNS 疲れというものです。

オフィスタでも SNS はいくつか仕事上使っています。ツイッター・FB・インスタ・ブログ・ユーチューブ・TikTok・Lemon8 などそこそこ有名どころは抑えています、あくまでオフィスタの仕事情報の発信というビジネス上使っているだけなので、一般の人が SNS を使っているのとニュアンスが少し違うかもしれません。

私はプライベートでは SNS はしていません。仕事でこれだけ使っているのに個人でもやろうという気が起きないという事もあります、なにより疲れるというか気を遣うのが嫌でやっています。昔は人並みに個人でも SNS をしていましたが楽しいというよりも苦痛の方が大きいので辞めてしまいました。はじめのうちは自由に発言したり楽しんでいたのですが、フォローやフォロワーが増えるにしたがっていつの頃からか自由な発言ができなくなってきました。意見というのは 100 人いたら 100 人違うと思いますが、コメント欄とかにネガティブな意見を書かれると一斉に叩かれ始めるのが嫌で辞めてしまいました。多勢の意見に賛同しておかないとアンチと言われたり、賛同意見が 95 人いても反対意見が 5 人いてそのネガティブな 5 人のコメントが上位に連なって表示されていると新たに見る人は先入観でネガティブな記事として捉えるわけです。イイネより BAD の方が多ければ、「みんな BAD なんだからこれはよくないものなんだ」と読む前から先入観で認識する傾向があります。

つまり今の SNS は万人受けする発言で、ネガティブなアンチを産まないように気を付けながら発言しなければならないというのがセオリーのわけです。こっちも立ててあっちも立ててそっちにも気を遣って発言していかなければならないのが現在の SNS のような気がします。最近のユーチューブを見ていると過激な発言する人が減って、万人を刺激しない当たり障りないように気を付けて発言しているのがわかります。要するに言いたいことも言えない、BAD 押されないよう発言に最新の注意をし、そんな制限規制された状況でどのユーチューバーも優等生だらけになったなという印象です（最近では BAD 数だけがあえて数字が表示されないようになっていますがこうしたことはやはり先入観問題になるからでしょうか）。

逆に短命ありきの迷惑系・暴露系に人気を集めるのは、それだけ周囲が優等生だらけだからこそこそとばかりに叩ける希少な傾奇者として受け入れられているのかもしれませんが。進んでサンドバッグになり長期的に生き長らえない覚悟で一瞬の華でやるならこれはこれでありでしょうね。

こうなるともはや発言の自由というよりも、むしろ発言が規制されている状況のように感じ SNS に魅力を感じない、周囲の見ず知らずの方々に気を遣っていかねばならない SNS に疲れた、多勢が黒だと言っているなら自分も黒だと言わないと叩かれる、言いたいことを言えば炎上する、そこまでしてどこの誰かもわからない人と何のために SNS をするのか…SNS 断つ人が

増えるのも何となくわかる気がします。ネットでも現実でもそうですが、全員を傷付けない発言は時にやさしく、時に重みのない調子よい言葉と捉えられるので、自分の意見を貫くとは何だろ
うと思ってしまいます。そう考えると SNS の一番楽な使い方って企業が CM 宣伝の場として使
うか、自身が稼ぐ職場として使うかになり、少なくとも大きな力に情報操作される以上コミュニ
ケーションの場として SNS の存在意義は下がっていくような気がします。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 769 話「全国の最低賃金を見て思う事」



令和 3 年度、都道府県の最低賃金が改定され半年以上が経ちました。

平成 28 年間以降（※新型コロナの令和 2 年を除く）の引き上げ実績は、引き上げ率毎年 3% 以上で引き上げ額は 25~28 円と概ね 30 円弱引き上げられていますが私的にはこれが毎年（※例外あり）なのは労働する側にとってはとても心強い事だと思っています。

令和 3 年度の政権公約や引き上げ率毎年 3% などから考えて、令和 6 年度には 70 円程まで最

低賃金が値上げされていくのかなと予想しております。

しかし最低賃金が上がることによって雇用側が人件費削減で採用人数を減らさなければならなくなり労働者も求職が困難になったり、政府が目標としている全国最低賃金 1000 円が実現され、今後どの都道府県でもその金額になれば足踏み状態になり引き上げ率が下がったり…といった弊害が起こるのか？など一主婦、一労働者として一端の不安を抱えていたりします。

世界的に見ても国際水準に日本の最低賃金を当てはめるとまだまだ追いついておらず、早急に引き上げる必要があります。最低賃金の更なる引き上げを実現するには、賃金の上昇に耐えうる企業の生産性向上が必須となることでしょう。

その為には私たちもただ上がるのを待つだけではなく、労働者としての努力をすることを意識して行かなければならないのかもしれないかもしれませんね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 768 話 「LUMIX-GX7markⅢ機 (+LEICA15mm)」



衝動的に購入してしまった。愛機オリンパス PEN-F がマイクロフォーサーズ (=複数社統一規格レンズ) なので不要と言えば不要なのだが、逆にレンズの使い回しができるというこじつへの誘惑がありました。年数が経っているため価格が手頃になっていたこともある。良い評判は聞いていましたが LUMIX はほぼ初めてです。

この GX7m3 の購入して楽しそうな特徴として、

(1) ファインダーが上部に 90 度動かせる、つまり上から覗きながら撮影できるという二眼カメラのような自己満足的スタイルができるという点。これは確かにポートレートなどでも新鮮な感覚で楽しみはあったがファインダー自体が小さいので覗き具合で使い勝手が悪いのと、鞆に入れておくと動いてしまうという点 (せめてロック機能が欲しかった)。

(2) L モノクローム D というダイナミックな白黒写真が撮れる。パナソニックの白黒は綺麗だと評判なので試してみたかったが、実際 GR3 のモノクロームよりも落ち着いていてこれはこれ良いのだが L モノと L モノ D の違いはあまり分からない。

(3) 躯体とは関係ないが、レンズキットセットにライカ 15mm が付いているという点。実は使ってみたかった本命はパナライカで、単体で 6 万 5 千円するものだから、それなら GX7 のセットで 9 万円 (アマゾン祭りなどもあったため) をとを考えてしまった。つまり 2 万 5 千円で本体がオマケだったような感覚で購入した。

パナソニックはライカと共同で製品開発をしています。ライカ公認で「LEICA」表記をしていますが製造は紛れもなくパナソニックです。本家ライカと異なる意でパナライカと呼ばれている。数十万円もする本家ライカに比べパナソニックなら 6 万 5 千円で手に入るわけですから試してみたくもなるものです。とはいえ性能は本家ライカも認める程の水準に達しているとみなさ

れ遜色ないとまで評されているパナライカです。ゴッホの絵画は何億円もしますが、コピー商品なら二千円で購入できます。しかも現代技術を駆使し全くそっくりで遜色ない、しかもそれが美術館公認で販売されているとしたら…わたしは遜色ないとお墨付きなら後者で試してみたい。

ライカ・ズミルックス 15mmを装着。ジリジリとリングダイヤルが回りさすが丁寧な作り込みを感じた。重量はさすがフォーサーズ軽い！本家ライカレンズを持っていないので性能の違いを試すことはできないが、M4/3らしいシャープでくっきり感があり、これがライカカーと感動です（パナだが）。一応 PEN-Fにも装着してみましたがおリ機では残念ながら電子操作の認識はしないようです。見た目も GX7 に装着の方が全体的にじっくりくるような気がします。

本家ライカが同じと認めた国産ライカを、同じ絵作りができるレンズと信じて楽しんでみようと思います。その気にさせられる高級ブランドのネームの力ってすごいものですね。ポートレートはできるだけオフィスタ・インスタグラムでアップできればいいなと考えております。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 767 話「学生の就活開始時期」



大学 3 年生の方はそろそろインターンシップに参加し始めている頃でしょうか。やりたいことが決まっている学生さんも、まだ決まっていない学生さんも、インターンシップにはできるだけ参加することをおすすめします。

インターンシップに参加すると、業種を絞っておけることはもちろんのこと、入社後も入前とのギャップが少なく、安心して働き続けることができます。

就活を経験した先輩達も、就活で後悔したこととしてインターンシップにもっと参加しておけばよかった、ということをお話しています。企業説明会だけでは実際の業務内容や就業時間、会社の雰囲気は分かりません。また、多くのインターンシップに参加すると自分に合った企業を見つけることができるのではないのでしょうか。

近年は新型コロナウイルスの影響で、ほとんどの企業説明会やインターンシップは中止かオンラインでの実施になりました。インターンシップはこの時期にもう始まっているように、年々早い時期から行われているため、タイミングを逃さないようにアンテナを張っておくことが大切です。

コロナ禍でも選考スケジュールには特に影響はないようですが、オンラインでの選考が増えていますよね。これは、就活生にとっては多くの選考を受けることができるということでもあるので、ぜひ積極的に参加して、後悔のない企業選びをしてほしいと思います。

また、新卒が動き出すと中途採用も動き出す傾向にあります。新卒も派遣会社をエージェントとして活用する場合があります(オフィスタのようにハケンも紹介エージェントも兼ねている会社も多いため)。主婦・ママさんなど扶養範囲内ではたらきたい方はかち合うことはないでしょうが、フルタイム希望だと企業の採用人数にもよりますが厳しくなることも。少子高齢化で 20 代は劣せず勝ち抜けると言われていますが、そう簡単に独り勝ちさせないと中途採用組の頑張りがこれからの採用基準を変えるのかもしれないですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)
[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)
[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)
[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)
[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 766 話「雇用関係助成金の対象事業者のお知らせ」



特定の人材を雇用した際には国や行政から**各種助成金**が用意されています。例えば、障害者や高齢者、被災者、そして育児者など就業困難者を支援すれば助成金がでます。但し、これは『ハローワーク』から人材を受け入れた場合だけに限ります。求人誌で募集して採用したとか、派遣会社経由で雇用したとか、知人の紹介で雇用したというケースでは助成金は支給されないのです。

今回、オフィスタは『厚生労働省職業安定局長の定める一定の事項による職業紹介事業所』となりましたので、**オフィスタ経由で人材を雇用するとハローワーク経由で採用した場合と同じとみなされ助成金の対象となります**。これによりオフィスタを利用する企業が増え育児者など多くの特定求職者の雇用促進に繋がれば幸いです。

- (1)雇用給付金…オフィスタから特定の対象者を新たに雇い入れた事業主に対して助成金や奨励金が支給されます

(2)再就職給付金…事業縮小などで従業員が退職せざるを得ない状況の際にオフィスタへ退職者を紹介ください。オフィスタが再就職先を見つけた場合、元の事業主に助成金が支給されます。

(注) 対象となる助成金の種類は「雇用給付金」の全種目です。助成金の手続きは各社で行っていただきます。また、申請後に助成金支給の結果については一切責を負いません。ここでは簡単に端折って説明しています。詳しくはオフィスタ人事管理部までお問い合わせ下さい。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS\(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 765 話「教育実習でオフィスタから学んだことを活かしたい」



私事ですが、来週から教育実習が始まります。オフィスタでお仕事を始めてから学んだことを早速教育実習に活かしたいと考えたので、大きく 2 点、学んだことを書いていきたいと思いません。

まず 1 点目は、信頼関係の大切さについてです。オフィスタで働き始めてから会社には理念があることを知り、また沢山の個人情報をお任せしていただく中で、この仕事は会社とお客様との信頼の上に成り立っていることを学びました。

教育現場においても、教師と生徒との信頼関係によって授業が成り立っていると考えています。教育実習は 3 週間という短い期間ではありますが、限られた時間の中で少しでも信頼を得られるよう努力したいです。信頼を得るということは自信にも繋がると考えています。社会人としての対応をオフィスタで学んでいるところなので、教育現場でもその姿勢を忘れず授業に臨みたい

2 点目として、分からないことは積極的に質問することの大切さが挙げられます。資料作成やファイリングは大量の数をこなす必要があるため、間違いを減らし、効率的に作業をするためには、作業内容を確認したうえで業務に取り掛かる必要があると感じています。そのため、私はささいなことでも分からないことは聞いたり確認したりするよう心掛けています。

1 点目にも繋がる話ではありますが、教師があやふやな態度で生徒に接していたら、生徒からの信頼を失うことにもなりえます。教育実習は学ぶ場でもあるため、分からないことは積極的に聞き、自信をもって生徒に接することができるようにしたいです。

オフィスタでのお仕事に、自分一人で完結するものはないと思っています。それは教育現場でも同じことが言えます。そのため、お仕事も教育実習も、周りの人からの信頼の上で成り立っていることを忘れず、オフィスタで学んだ社会人としての在り方を教育実習でも活かしたいです。わずかな期間でも色々なことを学ばせてもらって感謝していますし、やっぱり学校とは違うなぁ…社会に出るという事は大変なことなのだなぁ…と実感してしまいます。覚えた仕事を忘れないように3週間後にまた戻ってきますので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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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](#)



テレワークのお仕事はとても人気があり、求人募集が出るとすぐに応募者多数となってしまいます。特殊なスキルを必要とする場合はともかく、自宅のできるデータ入力や、自宅のできるテープ起こしなど特別な技能がなくても作業できるテレワークが大半です。スキル不問なら多くの希望者の中からどうやって内定者を決めるのですか？と疑問をもたれる方もいらっしゃるでしょう。オフィスタではズバリ「抽選方式」です。スキル不問のお仕事にて選考審査で合否を決めたとしたら落とされた人にしてみれば「スキル不問の仕事なのにどうして私は審査で落ちたのでしょうか？」となることでしょう。よってスキル不問なのだから全員にチャンスがなければ公平といえません、よって抽選方式が最も公平且つ平等な選考手段とオフィスタは考えています（履歴書を提出していないとか、身元不明の方や素性がよくわからない方は抽選を受けることはできませんが…）。

さて、抽選方式が公平公正だとして、問題はその抽選に当たるには当選確率というものに関係します。応募者が1人だけなら当選確率は100%、2人なら50%、100人なら1%と応募者が多ければ多いほど当たる確率が下がるのはご存じの通りです。この確率をできるだけ上げようという試みが「テレワーク情報の予約制度」です。第一弾として「自宅のできるテープ起こし」を実施してみました。できるだけ情報の発信を制限して応募倍率を下げ、当選確率を上げようという試みです。

〔テープ起こしのお仕事とは〕

会議資料などを録音したMP3データを聞きながら文字起こし。自宅にメディアプレーヤー、ワード、ネット環境があればどなたでも作業可能。国内外どこにお住まいの方でも応募可能。

〔予約とは〕在宅のテープ起こしのお仕事が入荷した際に情報を優先提供します。非公開のテープ起こし作業の場合は一般公開せずに予約者にのみお知らせします。なお、本制度は情報の提供であり、予約したからといって必ずテープ起こしのお仕事を受注できることを保証する制度ではありませんのでご注意ください。

〔予約方法〕

このお仕事予約にご興味がある方は以下動画でまずは内容を確認してください。予約する方法は「動画内で説明」しています。

<https://www.youtube.com/watch?v=oZwVkwIBzak>

予約を希望する方が多かったため一旦受付は停止しましたが、また再開しますので（又は他のテレワーク作業の予約を開始します）、以下の方には情報はお返しします。

- （１）オフィスタに登録している方
- （２）オフィスタのお仕事メール便を取っている方
- （３）オフィスタ公式 SNS をフォローしてこまめにチェックしている方

テレワークを必要としているより多くの方々へ極力倍率を下げて依頼できるよう努めていますが、まだまだ努力不足で皆様に行き渡っていきたくて申し訳ございません。

オフィスタ公式ツイッターはこちら
オフィスタ公式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
オフィスタ公式インスタグラムはこちら
オフィスタ公式ユーチューブはこちら
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 763 話「仕事と学業を両立する」



今月からオフィスタではたらくことになりました今年度大学 4 年生の新人です。大学は都内の理系大学で、授業は午後からのため 15 時までの勤務、大学では授業の他にレポートや課題があるため、それをこなすために週 2~3 日で時短のアルバイト勤務をしています。さらに、教員免許取得のため教育実習が数週間あるのですが、その間は休職してもよいということで、学業と両立できる恵まれた職場環境だと思い、オフィスタ事務員として新たにはたらかせていただくことになりました。

今までは、なかなか学業を優先すると条件に合った仕事が見つからず、仕事で探すと学業が疎かになってしまう職場が多くて困っていました。結局単発で探すしかなく入っては職を替えての繰り返しで長期で受け入れてもらえる会社はなかなかありませんでした。事務のお仕事を希望していたものの、私自身事務は学生ですからアルバイト歴も少なく事務自体何かわからない未経験のため一層お仕事が見つかりにくい状況でした。オフィスタは主婦の方や子育てをされている方がメインだと聞き、時間を自由に選ぶことができたりスキルアップに繋がる仕事ができたりと、学生の自分でもライフスタイルに合ったはたらき方ができるのではないかと直感的に感じられ魅力的でした。育児者ではありませんが週 2~3 日のアルバイトで使ってもらえる職場を紹介して欲しいとお願いにあがりましたが、「現役学生で事務未経験で週 2~3 日の時短勤務で卒業迄の数年間の期間だけ受け入れてくれるような会社はないのではないか…」と担当者に言われてしまいました。しかしオフィスタの事務員としてお茶出し・コピー取り・ゴミ捨て・掃除などまずは雑用からなら使っていただけるとのことで初の事務職体験をスタートさせてもらえることとなりました。

仕事内容としては、正直なところ雑用と単純作業ばかりだと思っていましたが、如何に効率よく作業をこなせるか考えることがあったり、事務の仕事を知ることができたりと、初めて経験することばかりで楽しく仕事をさせていただいています。今後色々教えてもらえると、スキルアップを希望している私にとってとても有難いことだと考えています。今は自分から仕事を見つけられるようになりますように。まずは仕事に慣れることができるよう日々頑張ります。ということで

私の初仕事がこのブログ執筆になりました。これから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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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762話「広報はSNSへ移行するのか」



帰省ラッシュが始まっているニュースを見ましたが GW も一段落といったところでしょうか。すっかり外出・旅行・レジャー・帰省が抵抗ない日常に戻ったのかもしれませんが。

GW 明けから始まるのは「就職活動の再開」と例年「五月病新入社員の退社離職」でしょう。コロナ禍でもこの辺の事情は毎年変わらずです。しかし、お仕事の探し方は徐々に変わってきているのかもしれませんが。例えば高齢者の職探しと言えばハローワークだったのが、今や高齢者の仕事探しツールはスマホです。一方で今までスマホで仕事探しをしていた方は、今や SNS を仕事探しのツールとなっています。過去の求人誌や求人サイトには高齢者が集中しているため多くの企業に求人サイト離れが起きています(若い人材を求めている企業が多いため)。若い

人材が利用している SNS、そして高年齢者があまり利用していない SNS に求人情報の場を移しています。特に TikTok に求人広告が出始めているのはまさに若者狙いといったところでしょう。TikTok やっている高年齢者は少ないですからね。オフィスタも応募者が偏らないようにするためには様々なツールを試験的に試してみようとは思っています。現在はツイッター、フェイスブック、インスタ、ユーチューブ、ブログ、ビメオ、メルマガといった程度ですが今後 TikTok や Line 系など色々やってみたいですね。こっそり SNS にだけ公開したりすることもありますから、オフィスタ SNS も是非覗いてみて下さいね。

■人気のテレワークのお仕事は主に SNS で公開しています。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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761話「R4.4.1施行、育児介護休業法改正」



R4年4月から育児介護休業法が変わります。全てを解説すると分量も多いので特に大きな改正点をザックリ取り上げてみます。一番大きな改正点は産休育休の「分割」です。これまでの休業はパパ・ママともに一度取得したら期間満了まで休み続けなければなりませんでした。特にパパは長期間も会社を休めないで全部使い切る前に会社復帰していたと思います。当然、復帰し

た時点でもう休業は終わりとみなされてしまいました。これでは男性取得率も伸びるわけがありません。女性の取得率は8割超ですが、男性の取得率はいまだに9~10%がやっとです。

今回の改正では例えば育休を取得したとします。数週間したところで会社から「月末で忙しいから入社してもらえないか」と言われたときに入社して働くことができるようになりました。当然この期間は給料がもらえます。そしてまた再び残りの休みを取得できるようになったのです。男性としては休みと出勤の両方可能になったのはありがたいのではないのでしょうか。こういう分割での取得ができることでパパ・ママが交代でリレーしながら育休を利用できるようになったのが特徴です。

ママにしてみても、「1年も2年も休んでいて復帰したときに居場所あるのかな」とか「こんなに長期間休んでスキルダウンしないかな」とか「でも、復帰したらそこで育休はもう終わってしまうしなあ…」というこれまでの心配事も解消できるというわけです。

但し、育休で休んだり入社したりと当事者のパパ・ママには良いかもしれませんが、給与計算や社会保険手続きや育休手続処理など会社の事務作業員の手間や苦労はとても大変なものになります。途中で入社されれば社会保険の適用は？標準報酬計算は？育休助成金の計算は？出勤があるかないかで計算もガラッと変わりますよね。大企業ならともかくこの法改正の知識者が中小企業にどれだけいることでしょうか。現場の事務作業員は残業も増えると予想されますしこの法改正での事務はかなり難しいものになります。そのため、会社側から「途中で入社するな。ずっと休んでいて欲しい」とこの分割制度自体が敬遠される状況も考えられます。育休取得率促進のために分割制度を導入しても、その事務手続きが煩雑であるために結局暗黙のうちに利用できないなら何も変わらない結果でしょう。役所の手続きは何でも細かくて融通が利かなくて大変なものです。雇用調整助成金の申請をした企業担当者ならわかると思いますが、行政がこういう融通の利かなさを何とかしなければ結局何も変わらないのではないかなと思います。

オフィスタは育児とお仕事がコンセプトのママさんハケンですから、当然創業時から産休育休が完備されていて取得率もかなり高いです。15年前は建前ではなく実際本当に産休育休が使える派遣会社なんて殆ど存在しなかったので（今でもそうかもしれませんが）、その点でオフィスタは育児休業にはコンセプトテーマ的に力を入れています。産休育休のご相談はお気軽にどうぞ。

※今回の育児介護休業法改正の詳細は一般社団法人日本雇用環境整備機構で企業担当者向け、パパ・ママ向けに社会保険労務士の先生を講師に解説動画を配信予定です（6~7月公開予定）。ご興味ある方はそちらを参考にされるとよいでしょう。公式WEBは下記。

<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](#)
[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)
[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)
[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760話「年数表記と経験値」



先日、同一銘柄の年数の異なるスコッチウイスキーを飲み比べする機会がありました。年数表記は12年物と21年物で、お値段も当然21年物の方が断然高い。当然、お高い酒の方が美味しいと思いきや個人的には12年物の方が美味しかったというオチなのですが、別銘柄では12年物よりも21年物の方が惜しいと思う酒やむしろ7年表記の方が美味しく感じたりと色々味わってきました。所詮は嗜好品ですから何が美味しくても不味くても構わないのですが、年数表記の思い込みってありますよね。

わたしも様々な人材に出会いますが、お会いしたときに必ず目にするのが履歴書と職務経歴書です。いわば年数表記です。どんな会社に何年勤続していたとか、こういう職種に何年勤めていたとか、年数表記から経験値を推測するのが人事選考の基本です。当然、年数が長ければそれだけ多くの経験値を保有していると考えますが、これがすでに思い込みなのです。社会人経験3年

の若者がPC作業に卓越していて、社会人経験20年のベテランがPCはまるで出来ないというケースは当然あります。

年数ではなく、その会社で何に携わり、何を目標に、どれだけ向上してきたかが経験値を産むわけです。スキル・能力・経験値は勤続年数を鵜呑みにし過ぎてはいけないと思っています。年数表記は若くても優秀な方も、その逆の方も世の中にはいらっしゃいます。ウイスキーの世界では熟成という言葉が使われます。ただ樽に入れて置いておくだけでは熟成しないそうで、適度な温度管理や適切な管理体制の下で慎重に寝かし続ける、いわば年数を掛けて育成すると熟成なのだそうです。わたしもただ年数を重ねるのではなく、仕事の中身の伴う時間を積み重ねないと、年数ばかりあってこの程度なのと言われてしまわないように頑張りたいものです。

オフィスタも創立からこの春で16年目を迎えます。16年間というのが長いのか短いのか分かりませんが、16年も続けてこの程度なの？と言われてないようにしたいと思います。16年でここまでの会社に育て上げたのかと言われるようにしないといけませんね。職員一同まだまだ日々精進しなければなりませんね。第16期目のオフィスタ、今年度もはたらく女性/育児とお仕事の支援に努めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。まだご縁がない方は是非ご一緒できる機会に恵まれましたら嬉しいです。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 759 話「出会いと別れの春を感じましょう」



最近ポカポカ暖かい日が続きやっとな冬も終わりかなという感じです。仕事柄街並みや電車内で目が行ってしまうのは初々しい新入社員の若者、新入社員研修でしょうか集団で移動している若者、男子も女子もまだスーツが不似合いな姿に新鮮さを感じます。2～3年もするとこのスーツ姿もそれなりに馴染んでくるのですから社会で働くというのは人を成長させるものです。3年もすれば既に退職する者もこの中にいるのでしょう。明日への希望をもって入社したのに、社会の現実を知り去っている者もいるのだらうなと思うと社会で働くという厳しさがこれから待ち構えていることでしょう。

わたしどもハケン会社ではたらく人間は出会いと別れの連続です。年間数千名の人と出会い、その半数との別れがあります。学校の教員のようなのですが、仕事柄出会いと別れの職業という意味では大体大差ないです。そんな毎日続けてオフィスタは16年目に突入です。そういう出会いと別れのお仕事が見たい方はお問い合わせください。オフィスタ人事管理部では社員募集中です。みなさまと新たな出会いがあれば幸いです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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758話「FUJI X-S10機」



疲れた…となるときってありますよね。仕事にしても遊びにしても疲れたと感じることはあります。カメラも最近疲れ気味につき、そんなときに興味がでたのがこのFUJIFILM X-S10機です。シンプルで何も考えずにシャッターだけ押すというのが今の自分にとっては新鮮です。シャッタースピードいじり、ISO感度はどうする、絞りはどうするとあれこれ考えながら写真を撮るのが疲れたというときに正にうってつけの一台です。何も考えないで撮りたいときに感覚的にスパッと撮るスマホ感覚が心地よい。FUJI機らしくないといってしまうかもしれませんが、こういうデジカメ手にする時が来るとは思わなかった。ちなみに機体が操作要らずなので、レンズはTTARTISAN35mmF1.4というネット上でスマッシュヒット商品のアナログレンズと相性が良いと思いました。待望の手振れ補正がある点がXT30やXE4との最大の差別化で、性能かなり良いので是非X100V後継機にも手振れ搭載して欲しいですね。

カメラのように仕事も趣味も全部ワンクリックで簡単にシンプル構造になったらいいのに…。XS10は確かに良いカメラですがこれはこれで飽きるのも早そうな気もしないでもないが。

PS. オフィスタ・メディア事業部では毎月定例の撮影会参加モデル募集しています。未経験者歓迎ですので興味があればご応募お待ちしております。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式Instagramはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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757話「令和4年度始まり、令和3年度振り返り」



令和3年度が終わりました。ここ数年と同じくどこの会社さんもそうでしょうが一年を振り返ればあまり喜ばしい結果という会社さんは少ないのではないのでしょうか。

コロナでいえばワクチンが出たことで社会状況が元に戻りつつあったにもかかわらず機会を逃してしまった感があります。ロシア・ウクライナに話題が移るにつれすっかりコロナ話題が消えましたが、メディアにいかにか感化されているかが窺えます。

仕事・雇用に関して言えば特徴だったのはテレワーク人気が挙げられます。しかし中途採用でテレワーク案件はほとんど出回りませんでした。

そして主婦・育児者の仕事離れが目立ち始めました。働かないという選択肢は専業主婦の復活を意味するかもしれません。

現実的に月～金フルタイムで8時間しっかり働くことが困難であるにも関わらず正社員を目指す主婦・育児者も増えたように思います。双方相容れない状況での就活ですので成果が出ず未就労で時間と労力を費やす女性が多く見受けられました。一方で扶養の範囲内で探した方はテレワークにこだわらなければ比較的容易に就業できたのではないのでしょうか。

企業側ではコロナの影響や経営状況悪化の会社が当然ながら増えました。雇用調整助成金の減額と廃止の方向で令和4年度は一層苦しい企業が出ると予想されます。

意外ではありますが、このような状況下にもかかわらず転職を試みる方もいて強い意志を持っ

ている又は大丈夫かなと心配になるケースも多く見てきました。

令和4年度がどのような年になるかは全く分かりませんが、あまり景気が良いとは思えませんが、ネガティブに捉えても落ち込みますので前向きに良い年度になるよう祈りつつ日々頑張るしかないでしょう。

令和3年度オフィスタでお世話になった方々全ての方にお礼申し上げます、今年度もどうぞ宜しくお願いいたします。

そしてオフィスタを去っていく方もいらっしゃいますが、新たな道を歩む以上一層の活躍と幸ありますよう心より願っています。今年度最後のブログ記事として。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 756 話「当選者現れず」



宝くじ1等10億円当選者は毎回何人かは現れないそうです。私も宝くじを買ってもまさか当たるなんて思っていませんから机に入れたまま数年間忘れていたなんてことしょっちゅうです。

オフィスタでもお仕事の選考が抽選方式の場合があります。例えば、データ入力のお仕事などはその典型でタイピングができればどなたでも作業することが出来ますので、書類選考やスキル能力の判断のしようがありません。むしろ書類選考で合否を決めたといわれたら「自分は何故選考落ちなのか」と不快になることは誰しも同じでしょう。そういうスキル不問のケースは一番公平な選考方法はやはり抽選方式となります。応募者全員に公平に機会が与えられるのでフェアだと思います（勿論、登録がなされていること、履歴書の提出が済んでいるなど一定の信用ある身元素性がしっかりしていることは前提ですが）。

しかし、当選者にその旨を伝えるにしても、当選者へ連絡がつかない場合は次点の方へ流れてしまうか失効してしまいます。当選電話も大体3人に2人は不通です。折り返しが来るのも半分以下です。確かに知らない電話番号はスルーしがちですよ（私もそうなので気持ちは分かりませぬ）。応募したお仕事の件以外でお電話が行くことはございませんので、オフィスタの電話番号はご登録しておいていただけますと助かります。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 755 話「まとめ読み 750 話」



オフィスタ・ブログが週 1 回ペースで書き始めてやっと 750 回になりました。週 1 ペースなので月間 4~5 本を目安にアップしていますから、750 回ということは大体 13~14 年目くらいでしょうか、創業当時早い段階からスタートしていますからそのくらいにはなるでしょう。一挙まとめて読めるように PDF ファイルで公開しておりますので、お時間がありましたら読んでみてください。お仕事・育児・就活・仕事の悩み・スキルなどなどの記事となっております。スマートフォンでも読めますので電車の中での暇つぶしの読み物として程度でもご拝読いただけますと幸いです。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

オフィスタ・ブログまとめ読み

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式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

**「税金がなければ…」と考えずにはられない！
年収・税・手取りの早見表**

年収300万	-	税64万	=	手取り236万円
年収500万	-	税119万	=	手取り381万円
年収700万	-	税194万	=	手取り506万円
年収900万	-	税261万	=	手取り649万円
年収1000万	-	税295万	=	手取り705万円
年収2000万	-	税710万	=	手取り1290万円
年収5000万	-	税2127万	=	手取り2873万円

(給与所得者の概算)

日本は天災やコロナの影響もあり長年不景気が続いています。統計的にも給料が長年上がっていないという結果です。しかし、国策は給料を上げるように、正規非正規の賃金を同一にせよ、女性を管理職幹部に据えろと企業に対して無理難題の連続です。

そこで取り沙汰されているのはジョブ型雇用です。日本伝統の従来型であるメンバーシップ型が人に仕事を割り当てるのに対して、ジョブ型は仕事に人を当てはめます。要は完全能力主義体制であり、仕事が出来さえすれば年齢や経験は問われないというもので国内の7割の企業が導入予定と言われています。その仕事に見合った対価が得られます。高度な作業であれば高給が得られますし、技術的に低い作業は賃金も低く設定されます。派遣のお仕事で「簡単なローマ字入力が出来れば時給2000円」というような一般的に見てその作業レベルに釣り合わないものは消えていくはずです。誰でもできる作業はそれ相応の賃金、おいそれと誰にでもできない高度な作業はそれ相応の高給が得られるというようにジョブに人がぶら下がる形に変化していきます。

能力と仕事の関係が密接になり、スキル保有者にとっては公平な世の中になるかもしれません。一方で作業能力が低い方にとってはこれからの仕事探しは厳しくなりそうです。そうになると専業主婦が一番という風潮が出てきそうですが、日本はとにかく税金が高い国です。あれもこれも何でも税金がかかってきますので、これほど何をするにも税金税金という国も少ないでしょう。稼いでも稼いでも徴収されてしまうのが平民の常です。税金に詳しくない・興味がない国民性もあるのかもしれません。文句を言いながらも徴収されても大事件が起きない温かな国民性もあるのかもしれません。実際稼ぎの半分以上は税金なので、そう考えると扶養範囲内ではたらくという選択肢は理にかなっています。

TikTok で見かけた風刺ですが、

稼いだら所得税

買ったら消費税

貰ったら贈与税

持ったら固定資産税

住んだら住民税

吸ったらタバコ税

飲んだら酒税

乗ったら自動車税

走ったらガソリン税

入ったら入浴税

死んだら相続税

但し、

働かなければ賞金（生活保護）

少し働くなれば免除（扶養控除）

まるで何かの業を償うかのような罰金制度・過酷な労働懲役を生涯科せられているかのような苦しみですね。生きるという事は仕事すること、仕事するという事は賃金を得ること、賃金があるから生活できる、生活すれば税金にがんじがらめ、日本はいつからこんなに生きづらい国になったのかなと考えてしまいます。

…ご主人の扶養内ではたらくことを選ぶ女性が増えているのもわかる気がします。

[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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 753 話「オフィスタの猫ブーム」



コロナ禍で自宅にいる時間が増えたことにより、ペットを飼い始める方が増えたというニュースを見かけました。オフィスタではここ最近犬派から猫派に転向する人が増えはじめ、特にメディア事業部では鈴木マイラ・北川まむが猫の預かりボランティアを始めて猫ブームが起きているようです。

猫の預かりボランティアは伊豆諸島・御蔵島で野生化した猫の捕獲・里親探しをする団体のものです。野生化した猫って人になつかないのでは？噛んでくるのでは？と聞かれることも多いのですが、我が家で預かっているハクジ君（推定9カ月・オス）はゴロゴロ・スリスリでお腹を出して寝ることもあり、完全に人に慣れています。野生を感じるのはおもちゃを追いかけているときや、だしパックやツナ缶を捨てたごみ箱をあさったりすることくらいです。まむさんはこれまで猫を飼ったことがなく、ずっと犬派だったそうですがこれを機に猫のかわいさに目覚めちゃったとのこと。かわいい動物が家にいるとお仕事はかどりますね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[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YouTubeはこちら](#)

[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 752 話「バレンタイン狂騒曲」



2月の一大イベント「バレンタイン」が終わった…と、思ったら「バレンタインってそんなにすごいイベントですか？」と新入社員に言われました。彼女にとってバレンタインは自分の好きなチョコを買って、彼氏にもチョコをあげつつ、それもちょうかり自分も食べる、その程度のイベントだということ。義理チョコの概念すら、ほぼないそうです。

平成の時代、バレンタインは義理チョコでどれだけ頭を悩ませお金をかけたことでしょう。全盛期には私は義理チョコで 4 万円ぐらい使っていました。部長、課長、先輩、後輩、取引先…すべてにその方の好みと立場を考えて違うチョコを用意。デパートのチョコ売り場をはしごしていた時代。いまや懐かしさしかありません。年々、義理チョコの規模は世間的にも小さくなり、このコロナでリモートワークも進んだことから、今年は数えるほどしかお渡ししていません。手間とお金を考えると、これぐらいがいいのでしょうか？
…この調子でいくとホワイトデーもさみしいものになりそうで、それはちょっとショックなのですが。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS \(無料メルマガ\)はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 751 話「中途採用と完全テレワークは相性が悪い」



人気のテレワークのお仕事ですが、中途採用で完全テレワークを選ぶと落とし穴があるかもしれません。まずテレワークにはいくつかの分類があり、

- (1) 完全にテレワークで出勤は全くない
- (2) 最初 1~3 カ月出勤を要するが覚えてしまえばあとはテレワークで作業できる
- (3) 出勤半分、テレワーク半分などのハイブリッド型

などがあります。圧倒的に人気なのは(1)であり(2)~(3)はあまり人気がありません。一方で企業側は(1)での中途採用を嫌う傾向にあります。

そもそもテレワークは社員として長年勤務して業務や作業内容を十分把握した方が、自宅を仮想オフィスに見立てて会社にいるのと同じ作業を行うためにコロナ禍に伴い発展した勤務手法です。

一方、中途採用の場合は入社したてで右も左もわからぬまま業務や作業が不明な状況下で、(1)完全テレワークをすとした場合、どのようなお仕事を任されるか考えてみて下さい。

昨日今日入社した人が、その日のうちから入社もせずに家でできる作業というからには簡易的なものであることは想像に難くないでしょう。重要な機密事項や大切なデータに触れる作業が任せられるとは到底思えません。つまり、中途採用でテレワークという一番多いのはデータ入力、つまりキーパンチです。与えられたものを内容は分からないのでただ打つだけなら完全テレワークは効率的です。一昔前で言うところの内職です。家から出ないで済むのはいいですがスキ

ルアップは見込めないという事になります。この先も就労を希望する方でスキルアップを目指すのであればやはり出勤を伴う仕事のスタイルでなければなりません。

テレワークは確かに便利ですが、希望者の数に比例して積極的に中途採用に導入する企業は殆どないのです。世の中にテレワークを積極的に導入している企業が増えているということは至るところで見聞きしているでしょうが、それは「社員の方がテレワークすることに積極的な企業が増えている」というだけで、「中途採用者を完全テレワーク（新入社員なのに最初から全く出勤しない方式）を積極的に導入している」という意味では決してないのです。（１）完全テレワークで中途採用をする企業が少ないのは、スキルアップが見込めないでその社員の伸びしろがなくなるのでコロナ沈静化になったとき戦力と見込めないから、入社から１回も出勤しない社員が会社に馴染めるはずもないから、データ入力などの簡易な作業なら雇用するまでもなく外注業者に頼んだ方が安上がりだから、などが挙げられます。つまり、中途採用と完全テレワークは実はとても相性が悪いのです。

これらのことから、（１）完全テレワークは求職者にしたら魅力的ではありますが、将来のことを考えると（２）～（３）で出勤も伴うことを視野に入れたテレワークを選択する、またはいっそのことテレワークではなく出勤型の求人募集を選択した方が長い目で見ればオススメではないかと考えますがいかがでしょうか。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ NEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 750 話「ケアレスミスをしてしまったとき…どうする？」



オフィスに入社して2ヶ月目に入った新人です。前回の話題（第749話）に引き続きケアレスミスについて今度は私が真逆のお話しをしてみます。…といたしますのも、先の記事を書いた同僚と違い実は私はケアレスミスのとても多いタイプの人間なのです。その理由は、状況把握が苦手なこと、優先順位をつけるのが苦手なことにあります。

私は元々、一つのことに集中してコツコツと進めていく仕事はとても得意なのですが、マルチタスク（たとえば資料をつくりながら電話対応し、更に上司から突然別の作業を頼まれる…など）はとても苦手です。

「どの仕事を先にやるべきか？ どの仕事のほうが大事なのか、この電話に出る前は何をやってきたのか…」混乱して手が止まってしまう。

「とにかく、任された仕事を時間内にすべてやらないと！」という焦りがケアレスミスを生んでしまうのです。

そんな私がケアレスをしてしまったときは…。

「しまった！」という焦りが更にミスを生むこともあるので、一旦深呼吸して落ち着くことを大切にしています。自分で修復できるのかどうかどうかを考え、無理だと思ったら隠さずに上司に謝るようにしています（一応、恐る恐るな申し訳ない感じを醸し出すのが良い）。それから今あるタスクを全てメモに書き出し、「自分がどのくらいの量の仕事を抱えているか」をしっかりと確認しながら事後対応に努めます。

特に私は新人なので優先順位がわからないことのほうが多いので、「その作業のあとに」・「その作業は一旦中断して」などとはっきりと指示をもらうこと、そうでない場合は自分から「どちらが優先ですか？」と自ら確認することも大切です（「両方急ぎ！」とか言われることもあるので困るが）。

また、「現在これだけ仕事があるので、その仕事にはこのくらい時間がかかります」と場合によっては断る勇気も大切だと思います。自分の仕事量やキャパシティをしっかりと把握しなければ、焦りなく仕事に集中することはできません。

「どうしてもうっかりしてしまう…」そんな人は、自分のキャパシティを見直してみるといいかもしれません。

マルチタスクが得意な人もいますし、集中できる環境は人によって違いますが、自分にとって無理のない範囲で頑張っていきましょう。ミスしてもくよくよせず前向きにチャレンジしていくことが大事ではないかと思います。

[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](#)

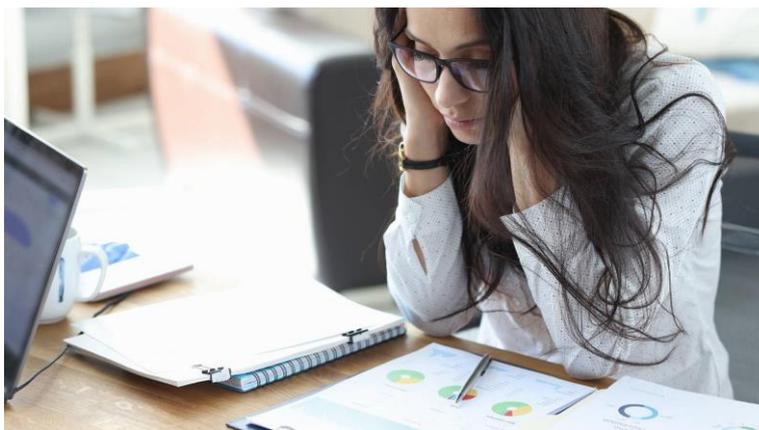
[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 749 話「ケアレスミスしないように日常気を付けている事」



オフィスタに入社して2カ月が立ち3カ月目に入りました。仕事や勉強においてケアレスミスを生みやすい人、そうでない人が世の中にはいます。わたしも決してミスが無いとは言えない人間です。特に作業量が多くなったり、期限間近ともなると焦りが出てうっかりミスをしそうになり心の中で慌てています。急いで取り組み、ミスが生まれたら業務や進行も滞ってしまいますの

で、落ち着くことが大切だと日々実感しますし、プライベートでも同じことが言えると思います。趣味に取り組んでいるときも、「友人に落ち着いて！」と言われてしまう辺り、余裕を持ちたいと思いつめていますがなかなか難しいところです。

そんなわたしが日々気を付けていることは、仕事や勉強に関しても関心度を高めて取り組んだり、興味を持つことが大切なのではないかと考えています。そうすると自然と内容を深く理解して丁寧に進めていけたり、精神的にもゆとりが出て一石二鳥です。好きこそ物の上手なれとはよくいったものです。

また、頭の中だけで完結せず、メモを取り、事前に進めていく内容を確認することも大事です。体調管理も重要で、睡眠不足では集中力も無くなってしまいますし最悪他の方に迷惑が掛かる場合もあるので、この点は特に気を付けて行きたいところです。

集中力といえば、まだまだテレワークやオンライン授業などが多く活用されています。部屋で一人集中出来る利点がある一方、慣れた環境に集中力が続かないこともあったりと、その中で生じるケアレスミスにも気を引き締めて行きたいですね。

有言実行したい願望で終わらないよう今年一年間の目標にしようかな…と思っています。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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](#)

[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)

[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)

[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 748 話「テレワーク、在宅、リモートのお仕事探しについて」



コロナ禍の影響で求職者に今一番人気なのがテレワークのお仕事です。テレワークのお仕事は闇雲に探しても手に入られるものではありません。そこで、今回はテレワークの現状について人材市場の推移動向を日々見ているオフィスタだからこそ知っているテレワークの秘密、そしてこれを読んでいるテレワーク希望のオフィスタ登録者に向けてメッセージも書いてみます。

■まずテレワークと言ってもいくつかの種類に分類されます。

【タイプ A】：長年の経験と知識を有する者でその業務のほぼ全てを把握しているからこそ自宅を職場に見立てて同様の作業が出来るテレワーク（その会社で長年経験を積んだ人向け、正社員向け）

【タイプ B】：1 カ月～半年程度の研修やある程度の実践を積み、基本的に作業の基礎部分はルーチンワークであるため一連の流れを覚えてしまえば在宅でも作業できるテレワーク（テレワークを希望する中途採用の人向け、単調な軽作業では物足りない人向け、長期テレワークを希望する人向け）

【タイプ C】：データ入力など誰でもすぐに在宅で作業できる軽作業テレワーク、または数日～数週間研修を受ければ習得できる程度の軽作業（テレワークを希望する中途採用の人向け、スキルアップなどはあまり気にしない人向け、一昔前で言うところの内職）

■テレワークの現状

コロナ禍でテレワークを希望する求職者の需要は大きい、一方でテレワーク求人募集は全国的に少ない。つまり需要と供給が全く合っていないのです。テレワークを希望する人が世の中に千人居たとします。全員にテレワークのお仕事を回すためには最低でも千件の求人が必要になりますが、現状は希望者千人当たり 1～2 件程度しかテレワークのお仕事は市場にありません（0.1

～0.2%)。世の中に何十万人何千万人の人がテレワークを求めているかわかりませんが、その多くの人にはテレワークのお仕事は回ることはあり得ないということです。

例えば、皆さんも見聞きしたことがあるであろう某有名求人サイトにおいて昨年12月に掲載された何十万件もの全ての求人記事の内、都内で最も反響があったお仕事はなにかご存知でしょうか。ここでいう反響というのは応募者総数のことを指します。みなさんご利用されたことあるサイトだと思いますが、昨年12月に最も応募が多かったのは一般社団法人日本雇用環境整備機構が掲載したテレワークのお仕事案件で応募総数は2600名、第二位はこれまた一般社団法人日本雇用環境整備機構が掲載したテレワークのお仕事案件で応募総数2200名と、第三位を大きく引き離してワンツーフイニッシュを飾っています。リクナビ・エンジャパン・インディード・はたらこねっとなど巷に存在する求人サイトに企業が仕事を掲載した場合、応募者が20～30名来れば大反響殺到中と呼ばれる中でこれは驚異的な数字ではないでしょうか。需要と供給のバランスは崩壊しているという意味がこの数値からはっきりとお分かりいただけるのではないのでしょうか。

■テレワークで需要と供給のアンバランスは何故起きているのか

企業にとってテレワークを利用する理由はコロナ禍に起因します。出勤制限のために在宅勤務を導入している企業が大半で、その目的は社員の非出勤なのです。先のタイプAいわゆる社員向けの労働スタイルとして日本企業はテレワークを使っており、中途採用の人材のためにテレワークを導入するという考えはほとんどないのです。

しかし、中途採用でお仕事を探している方はタイプC（最初から完全テレワーク）を希望しているはずですが、しかし、タイプCテレワークはそう簡単には求人を見つけることが出来ないと思います。何故なら昨日今日入社した新人に「じゃあ自宅をお願いね」と作業を頼んだところで右も左もわからない人にできるわけがありません。そうすると、右も左もわからずに新人がその日から自宅でできる作業って何でしょうか。スキル不問でタイピングだけのデータ入力や封入作業などいわゆる誰でもできる軽作業に限定されるのは当然です。これはこれで依然人気職なのですが、現在、東京都内で簡単な軽作業のパートアルバイトの平均時給は1100円前後です。最低賃金の最も高い東京都でこれですから、地方では軽作業なら800円台も普通です。つまり企業はテレワークで作業させる労働者が必要ならばハローワークでも自社HPにでも1100円で募集を出せば人手には困らないのです。リクナビやエンジャパンに何十万円も広告費をかけてまで、ましてや高い派遣料金を請求される人材派遣会社に依頼してまで軽作業をテレワークで働いてくれる人材を探すわけがないのです。タイプC向けのテレワークが世に出回らない理由はここにあります。だからこそ、求人サイトに出現すれば待ってましたと言わんばかりに倍率何千人なんてことが起きてしまうのです。

何故こんなに異常な応募倍率になるかということ考察してみましょう。一般社団法人日本雇用環境整備機構が募集したテレワーク求人記事を見てみましょう。これは典型的なタイプ C 案件でした。仕事内容はデータ入力でした。タイピングができれば誰でも作業が出来るということで老若男女、現在失業中の方から W ワーク希望者から主婦の方から大学生まで幅広く、PC スキルが達者な方からタイピングしかできないという方までおよそ考えられるあらゆる方から応募があったそうです。また、タイプ C であるため研修を要せず完全テレワーク（=いきなり在宅可）ということもありネット環境と PC さえあれば作業できるため北海道から沖縄まで果ては海外在住の方からも応募があったそうです。また時給も 1200 円相当が用意されていたためパート平均時給より高額だったため（最低賃金の低い地方県在住の方にしてみればパートで 1200 円はかなりの高給に映るはず）、12 月は例年ボーナスをもらって退職する人も多いし昨年はコロナ禍で 12 月解雇の労働者もいてお仕事探しをしている人が非常に多かった、一方で完全テレワークの案件が市場に全然なかった、これらの要素が組み合わさって応募者殺到につながったものと思われます。このご時世もあってタイプ C のテレワークを狙っていくのであれば大方運次第と割り切った方がいいでしょう。

なお、タイプ C テレワークの場合、フルタイムは話すと長くなるので割愛しますが、週 2~3 日のテレワークの場合、一番人気の時給帯はその都道府県の最低賃金 + 100~150 円といわれていて、扶養内で融通が利きやすいのでオフィスタもこの時給帯を主に採用しています。タイプ C で時給 1700 円とか 2000 円とかもたまに求人サイトで見かけますがこの金額帯だとやはり応募者数は伸び悩み傾向だそうです（某大手求人サイト担当者・談）。誰が見ても胡散臭さは拭えませんが倍率が少ないなら怖いもの見たさで応募してみるのもアリなのではと個人的には思っています。

このことからテレワークのお仕事を探るのであればタイプ A とタイプ C は絶望感がありますので、確実にテレワークのお仕事を取りに行くなら狙い目は断然タイプ B になるはずです。タイプ B は「慣ればテレワークも可」というものです。一定期間は普通に働いて、一連の業務を覚えたら自宅でもできますという類のものです。習得に時間を要するわけですから軽作業よりも一段上の業務になるはずです。それなりのバックボーンスキルが要求されるかもしれませんがタイプ C のようにいわゆる誰でも応募できるというわけにはいかないでしょう。しかも、出勤を要するという事は通勤圏内の人しか応募しない（遠く離れた地方の方は応募できない）わけですから、この二点だけでもグッと応募倍率は絞られるはずです（とはいえそれなりの応募者数は覚悟すべきでしょう）。

■テレワークの仕事を手に入れるためにはどうしたらよいか

コロナ禍の沈静化に伴いテレワーク希望者もおのずと減少するでしょうが、コロナ禍が収まれば企業もテレワーク募集をしなくなるので同時に求人募集も減ってしまうわけです。新しいワー

クスタイルとしてテレワーク導入企業も中にはあると思いますがそれはタイプ A とタイプ B の人だけが対象です。コロナ禍があってもなくてもタイプ C が増えることはありません。現在求職中の方はタイプ A になるわけにはいかないのやはり将来的にもテレワークを希望するならば狙い目は断然タイプ B でしょう。コロナが沈静化すればタイプ C は一気にお役御免で失職する可能性も高いですが、タイプ B は出勤という形で組織に残れますし、タイプ A に格上げの可能性も秘めていますので有利です。

派遣会社やエージェントがテレワークの仕事を仕入れてくることは期待できないでしょう。となるとテレワークで働ける仕事を自社で創出できる企業を探し当ててホームページなどをこまめにチェックしておくといよいでしょう。もちろんテレワークを定期的に創出できる企業などそうそうないでしょうが、例えば一般社団法人日本雇用環境整備機構のように定期的にテレワークのお仕事を生み出して昨年だけでも全国約 600 名のタイプ C テレワーカーを生み出した実績がある組織も存在します。今年も 500~800 名のタイプ C テレワーカーにお仕事を提供する予定があるそうなのでこういう大規模なテレワーク支援の団体は今の国内では珍しいので、こういう知る人ぞ知る隠れた企業を各々が見つけ出して要チェックするのがよさそうです。民間企業はコロナ禍でどこも体力がないので官庁系公益法人の方がテレワーク募集はチラホラみかけますね。

■ オフィスタならテレワークのお仕事が手に入れられるのか

この先テレワークのお仕事が 1 万件でてこようが 10 万件でてこようが世の中の希望者全員に行き渡ることはないのですから、それでしたらオフィスタは特定の人にだけテレワークのお仕事をを回そうと考えています。「特定の人」とはもちろんオフィスタの登録者のみなさんのことです。本当にテレワークで働きたいという方にタイプ B・タイプ C の案件を極力応募倍率を下げて提供しようと試案中です。

(1) 実は先日タイプ C のテレワークのお仕事を仕入れてきました。一般公募すると倍率が高くなるのが分かっていたので、1 月 21 日付でオフィスタの登録者で且つメール便を読んでいる方にだけ限定でコッソリお知らせしました。募集期間は 3 日間経過で早々に締め切る予定でしたが、開始 2 時間弱で早くもパンクしてしまいました。この点につきましては、たくさんのご応募をいただいたにも関わらず本当に申し訳なく思っています。夜家に帰ってメール便を読んで応募したらもう終わってしまっていたという方もいらっしゃったかと思い、予想外の反響に事前の想定が足りずご迷惑おかけしましたことお詫び申し上げます。

(2) この反省を踏まえ今後は更に限定して公開する必要があると考え、本当にテレワークのお仕事を熱望している人にだけ紹介していきたいと思えます。その熱望を計る術としては、『テレワークのお仕事に日頃頻繁に応募しているかどうか』を記録させていただき判断材料にすることを検討しています。また、一度テレワークのお仕事を紹介された人は次回一回応募はお休みして

いただくなど出来るだけ多くの人に公平にテレワークのお仕事が行き渡る機会を増やすように検討が必要だと思っています。テレワークのお仕事をいくら仕入れてきても即日完売では、テレワーク希望者全員にお回しできることは決してできないのでどうしたらよいか考え中です。

(3) 優先するのはもちろんオフィスタの登録者です。特にオフィスタのメール便、メルマガ、ツイッター、フェイスブック、インスタ、公式ホームページ、公式YouTube、本ブログを読んでいる方を最優先してテレワークのお仕事を提供していきます。よってテレワークのお仕事はできるだけ一般公募(リクナビやエンジャパンなどに掲載する事)はしない方向で考えています。こまめにオフィスタの発信情報を読んでいる方だけが入手できるような形で制限されると思います。特にタイプCのテレワークはオフィスタ登録者以外の方への一般公募は原則致しません。

(4) テレワークという表記を敢えて避ける場合があります。「テレワーク」という文言があると応募倍率が増えてしまうので、一見テレワークではないような募集記事で実は応募してみたらテレワーク(またはテレワークも選択できる)というような形式の記事を隠していくかもしれません。テレワークだから応募したという動機もいいですが、やはりお仕事は仕事内容や業界業種などに関心があって応募いただくのが我々も派遣先も一番嬉しいことですからね。応募倍率を上げずに、このお仕事自体に本当に興味ある方に行き渡るのであれば色々な意味で有効かもしれません(紹介予定派遣で正社員採用したい企業さんが敢えて表向きハケンで募集を出す手法をよく使いますが、その応用版といったところでしょうか)。

(5) 今後の朗報としてオフィスタは元々週2~3日や時短の扶養内ではたらくお仕事を専門としています。子供が急に熱を出したので突然の休暇などはオフィスタのスタッフさんなら日常茶飯事で、それを当然であると認識している勤務先としか取引しない国内唯一のママさんハケンです。そのため、コロナ以前から急な欠勤のときは在宅を認められている職場も多く、比較的タイプBテレワークのお仕事は令和4年コンスタントに入荷することができます(と思っています)。他の派遣会社に比べて、オフィスタはコンセプト的に派遣先企業もスタッフさんもテレワークと相性がいいハケン会社ですので、年間通して定期的にご提供できる目途が立っています。問題はそれをどう希望する方に安定供給していくのかなのですが…。

コロナ禍でテレワークを希望する方が増えるのは当然ですし、微力ながらそのご期待に応えるようにと思っておりますので、(どう頑張っても希望者全員にお回しは出来ないかもしれませんが)オフィスタに期待を寄せていただいているご登録者の方々のためにオフィスタでしかできない方法で尽力しますのでどうぞよろしく願いいたします。一人でも多くの方とご一緒できるご縁を作りたいとオフィスタ職員一同願っています。

テレワーク希望者はよかったら是非オフィスタへご登録お待ちしております。

※オフィスタは近日、ゲリラ的にテレワークのお仕事をいくつか[一般公募以外の方法](#)で立て続けに発表する予定あります。（R4.1.22 時点）

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)
[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](#)
[オフィスタ公式インスタグラムはこちら](#)
[オフィスタ公式ユーチューブはこちら](#)
[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 747 話「オフィスタで勤務する新人のブログ記事です」



1 月よりオフィスタにてはたらくことになった新人です。最近一緒に入った先輩新人も本ブログに登場したとのことで（[第 740 話「今日からオフィスタで勤務します」](#) 参照）、恒例により私も執筆してみました。

私はある事情でフルタイム勤務や人と接するお仕事に就くことが難しく、今までは企業側に無理を言ってパートやアルバイトで週2~3日勤務で事務や軽作業を転々としていました。しかし、仕事に慣れれば慣れるほど、「時給を上げるので週5日勤務にしてもらえないか」とか「できればフルタイムで残業もやって欲しい」とか「ゆくゆくはこの部署であなたの上司と同じ仕事を任せたい」と相談されるようになりました。自分の仕事に対する姿勢を買っていただけたのは大変嬉しいことでしたが、ワークスタイルの変更は私にとっては常に高い壁であり、勤務先のビジョンや期待に応えるのは難しいと判断し残念ながら転職を繰り返していました。

こんなことではいつかは雇ってくれる会社はなくなってしまう…いつかは仕事なくなってしまう…しかも世間はコロナ禍で求人自体が減っている…同じような境遇の人はどうしているのかな…。「週2_時短」などで検索しても、いつも出てくるのは接客業か、いつお仕事が入るかわからない日雇い派遣、あるいは資格の必要な高次元スキルのお仕事ばかり。

そんな不安な日々の中、自身のワークスタイルに絶望を感じながら、いつものようにポーッとお仕事を探していたときにふと目に留まったのが、オフィスタの「新着おしごとメール便」でした。私は現在育児者ではありませんが、オフィスタって何だろうと以前から登録だけはしていたので、定期的にお仕事紹介がメールで届いていたのは知っていました。たまたま読んでみたら「え？週1日勤務？」という特殊なお仕事に掲載されていました。急いで過去のメール便を引っ張り出して読み返してみると、このメール便では時短勤務や週1日からはたらけるお仕事・テレワークやちょっと珍しいスポットのお仕事などを紹介しており、面白いな、こんなお仕事もあるんだなぁとオフィスタのWEBまで読みふけてしまいました。

オフィスタなら、もしかしたら自分にも縁があるかもしれない。そう思い、オフィスタのホームページに書かれていた『明日からではなく』という言葉に背中を押されて、すぐに「はたらきたいのでお仕事を紹介してくれませんか？」と問い合わせで悩みを聞いてもらえるのではないかと（来ないでもよいと言われたのですが）突撃訪問させてもらいました。

私の希望する勤務形態は実は「週2~3日、1日4~5時間程度、事務あるいは軽作業、急なお休みに対応して欲しい、急な遅刻早退を許して欲しい」というものでした。面接ではいつも「残念ながら、そういった仕事は募集がありません。今日はとりあえず顔合わせだけになります」と言われて追い返されることが多かったので、また同じことを言われるのだろうか…とは思っていました。

しかし、実際に面接で言われたのは「そんなお仕事ならオフィスタには普通にある。オフィスタなら当たり前」と平然と言われました。「月~金ははたらきたいと言われる方がよっぽどキツイ」とも担当者は言っていましたのでこんな派遣会社があるんだとビックリです。色々お仕事を紹介してくれてどれにしようか迷っていたのですが、これまでのワークスタイルに自信が持てないことから自分にできるかどうか迷いがあります。またダメだったらどうしようと…。担当者には見透かされていたようで「ワークスタイルに不安があるのは自分だけではない。オフィスタに来

る人はみな希望する独自のワークスタイルを胸に秘めて、同時に不安も持っている人ばかりです。だから支援が必要なのです。」と言われました。「自分が不安なら、他人の不安も理解できてわかるはずである。よって、あなたが今就業すべきなのはオフィスタではないのか？助ける側に回ってみたらどうか。」と言われました。「えっ？どういうことですか？」と思いましたが、私の希望する勤務形態や条件は全て二つ返事で了承していただきました。ついさっきまで家を出るときは思ってもみない展開でしたが、こんなにありがたいお話もそうそうないだろうしこれがオフィスタのいう“ご縁”なのかなと思いお受けしたわけです。

こんな経緯で入社したわけですが、やるからには頑張ります。「育児とお仕事は両立できる」、「フルタイムはたけなくても決して弱者ではない」、その企業理念に基づきながら、私と同じように自分に合ったお仕事を探しているみなさんにお力添えできたらと思っております。私のはたらくきっかけとなった「お仕事メール便」も活用してみてください。たかがメール 1 本で私の人生は変わりました。「明日からではなく」このたった一言の言葉で動き出せました。そんな魅力あるオフィスタに新入社員の私は興味津々です。まだまだ勉強中ですが、みなさんと一緒に働く機会がありましたらどうぞよろしくお願い致します。

令和3年1月18日記

[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 746 話「2022 年の雇用動向の予測と考察（後編）」



前回は2021年に感じたこととして、①現状維持の1年だった、②週2〜3日のお仕事が減った1年だった、③女性のワークスタイルに変化が求められる1年だった、ということを書きました（[前編参照](#)）。今回は2022年の雇用動向の予測と考察を試みたいと思います。

【2022年の雇用動向予測】

2022年の雇用情勢や労働全般についてはコロナ禍次第なので予測は難しいですが、『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がしますがいかがでしょうか。是非そんな時が来ることを心待ちにしましょう。

①雇用調整助成金がなくなり求人募集が減る、一方で失業者が増えるかもしれません。

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。が、仕事柄求人募集や求職者の動きを職業柄見ていると高年齢者の失業者が大きく目立っており、求職手段もかつてのハローワーク利用からネットの求人サイト利用に移っていることが窺えます。特に50代〜70代の求職者（＝そして就業困難者でもある）がものすごい勢いで増大しているように思います。こういう年代の方はフルタイム勤務が困難なため、週2〜3日、時短、軽作業など高度ではない仕事を求める傾向にあります。時代がフルタイム化するのであれば、2022年はこういった高年齢の主婦（男性女性問わずだが）などの就業弱者が一層増えそうです。そして、2021年は雇用維持の礎であった企業への「雇用調整助成金」が徐々に減りつつあります。これがなければ従業員を雇用できない企業が続出し、結果若年層や30〜40代の失業者も増えるでしょう。その雇用調整助成金が絞られるのが2022年からなのです。つまり30〜40代の主婦・ママさ

んも限られた数量のお仕事案件を大勢で取り合う競争の形になります。フルタイムはもとより、週 2~3 日の扶養内のお仕事やテレワークのお仕事は特に 2021 年とは比較にならないほどライバルが急増するかもしれません。

②週 2~3 日などの扶養内のお仕事が一層減るかもしれません。

週 2~3 日など扶養内ではたらくお仕事は 2022 年は一層減るのかどうか。結論から言うと、かなり高い確率でかなり減少します。2022 年 10 月に予定されている社会保険法の規制強化で企業側が扶養内パートを雇用して使用するのが厳しくなりますので、フルタイムしか雇用しないという企業が増えると予想します（10 月の規制強化なので現実的に影響が出てくるのは 2023 年になるかもしれませんが）。

・・・あまり景気の良い予測ではありませんが、扶養内ではたらく求人募集の圧倒的な減少により働き場所がなくて仕方なくフルタイム勤務を余儀なくされる女性、しかしながらいざやってみると継続がままならない女性、またはフルタイム勤務はそもそもできないので働くこと諦める女性（またはテレワークなどを選択せざるを得ない）、そういった苦悩を抱える女性（特に育児者や主婦層）が増えると予想されなんとなく先行き暗い予想で申し訳ありませんでした。

【オフィスタが今年取り組むことは。】

2022 年ははたらくたい育児者のワークスタイルがどう変わるのか、本当に変えられるのかが目撃ポイントでしょう。週 2~3 日のお仕事は今年全国的に減少すると予想されますので、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。

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。

そんな中、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、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”は一貫してワークライフバランス重視でサービスを提供し続けさせていただき覚悟でいます。

週 2~3 日のお仕事、扶養の範囲内のお仕事、はたらく女性に理解のある職場…こういった求人を年間通して提供できるバックボーンがオフィスタにはあります。時代の流れがどうであれ、今年のオフィスタ理念は、“はたらく女性、育児とお仕事のワークライフバランスについて、**創業時の志を忘れずにスタッフに寄り添うサービス提供と支援に努めます。**”

オフィスタは当時まだ育児者が社会で働くことが認知されていなかった時代に「育児とお仕事は両立できる」をコンセプトに、ビジネスは二の次で「はたらく女性の支援」を目的に掲げて十数年前に誕生しましたが、こんな時代だからこそ今一度、あの当時の『**原点回帰**』を果たすというのが2022年のオフィスタのテーマです。暗い世の中でどんより元気もなくなってしまう毎日ですが、あの頃のオフィスタの支援理念の輝きを役職員一同もう一度初心に帰って取り戻すためにも！

[\(前回前編を読む\)](#)

[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745話「2022年の雇用動向の予測と考察（前編）」



慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に2022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 2021 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2022 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2021 年に感じたこと】

①昨年予想したのは、『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、労働・雇用に関する重要な位置を占めると思われます。』と書きました。

2021 年は夏頃を境にワクチン接種による精神的安らぎが得られたのか、徐々に企業側にも採用の兆しが見え始めてきました。しかしながら年間を通してみれば同じくコロナ禍だった 2020 年と良くも悪くも大きく変わったという印象はさほど受けないのではないのでしょうか。オフィスタで勤務中のスタッフさんは冷静に平常に現状維持に努められた方が多かったように思います。オフィスタでは” 現職の人は今ある仕事は決して手放さないように” と常に提唱していたため大きな混乱を招くスタッフさんはいなかったはずなのでコロナ禍は終わらずとも平常・安定は確保されましたのでそこはオフィスタ職員一同安堵で 1 年の幕を下ろせてよかったです。

②扶養内ではたらく求人募集が市場から一気に姿を消した。

2021 年に印象的だった一番大きな点だと思います。統計や裏付けがあつてのことではありませんが、オフィスタの人事担当者が市場を見ていて感じ取った情勢の感想です。昨年オフィスタに登録された方やお仕事相談などでお会いした方々の口から最も多く聞かれた言葉は、「扶養範囲内でのワークスタイルを希望しているが求人誌はフルタイム案件ばかりで週 2~3 日の案件が見つからない」という声でした。

確かに時代は女性活躍の名目のもとフルタイム勤務で男性と同様の働き方が求められる時代背景です。その時代変化が女性のフルタイム化へ移行するという形で明確になった 1 年だったような印象がしました。独身女性ならまだしも、フルタイムではたらくことがきかない方も世の中には大勢いるはずですので、特に育児中女性にとっては逆風となったことでしょう。

そういうご苦労をして、「たまたまオフィスタの存在を知り駆け込んできました」という女性求職者とお会いする機会が圧倒的に増えたことは嬉しいことで、週 2~3 日のお仕事が激減の中でも、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”は一貫してワークライフバランス重視でサービスを 1 年間ずっと提供し続けさせていただきました。週 2~3 日のお仕事、扶養範囲内のお仕事、はたらく女性に理解のある職場…こういった求人を年間通して提供できる独自

ルートやバックボーンがオフィスタにはあります。育児者支援にご協力できたり良いご縁ができたり、その点ではオフィスタ人事管理部として満足できた1年ではありました。一方でフルタイム案件が少なかったため、月～金フルタイムでしっかりはたらきたい方には力不足を感じ反省の1年だったと思っています。

③ワークライフバランスいわゆる働き方に変化が見られた一年だったように思いました。テレワークや副業の求人募集が年齢を問わず全世代の求職者に人気がありました。市場から消えたとはいえ、オフィスタなら週2～3日の扶養内勤務やパート勤務といったお仕事はありますので、育児中女性などワークスタイルを変えたくないママさん・主婦層に依然大人気でした。が、フルタイム化に変える女性、またははたらくこと自体を諦める女性も増え変化の兆しが見られました。

扶養内を諦める原因として、先にも書いたように週2～3日勤務や時短のお仕事市場に出なくなることが挙げられます。オフィスタならありますといくら言ったところでオフィスタの存在を知らない人にしてみれば、求めている仕事が減少し見つからない、仕方がなくフルタイム勤務を余儀なくされ、しかしながらいざやってみると継続がままならない、フルタイム勤務はそもそもできないのもう働くこと諦める（またはテレワークなどを選択せざるを得ない）、そういった苦悩を抱える育児中女性の存在が様々なところで目につきました。

確かに時代は女性活躍の名のもとフルタイム勤務で男性と同様の働き方が求められる時代背景です。従来は独身女性の領域でしたが、現代ではそれが育児中の女性にも求められ始める傾向があり悩まれる方または行き詰ってしまった女性が増えたはずで

2021年は経済もそうですが、雇用も労働も明るい兆しはあまり見られない一年でした。まさにこれ以上悪くならないように「現状維持」が精一杯だったと感じる人が多かったのではないのでしょうか。雇用主である企業側もそのような感じの一年でした。そして女性のフルタイム化の波がきて、週2～3日の扶養内ではたらきたいママさん・主婦が理想とする働き場所が失われ始めた。つまり扶養内勤務の需要がなくなりつつあり、ワークスタイルの強制変化を求められている、徐々に静かに…でも将来振り返ったときにそんな大きな転換期だったと実感できるような1年ではなかったのかというのが昨年を振り返って感じたことでした。

(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 744 話「謹賀新年 2022」



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、
宜しく願い申し上げます。

代表取締役 小松中子
社員一同

2022
本年もよろしくお願ひ申し上げます

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

あけましておめでとうございます。昨年も皆様のご協力、ご指導に改めて感謝、御礼を申し上げます。

昨年もコロナ禍の影響で約二年間にわたり経済も労働も雇用も不完全燃焼で終わってしまったように感じているのではないのでしょうか。「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”という思考は変わりませんが、ワークライフバランスいわゆる働き方に変化が見られた一年だったように思いました。テレワークや副業の求人募集に対して年齢を問わず全世代の求職者に人気がありました。以外では、扶養内勤務やパート勤務といった女性特有のワークスタイルが引き続きママさん・主婦層に大人気だったことと、またはそれを諦める人の二極化がみられ変化の兆しが見られました。扶養内を諦める原因として、週2～3日勤務や時短のお仕事市場に出でなくなったことが挙げられます。こういった特殊な求人募集の圧倒的な減少により仕方がなくフルタイム勤務を余儀なくされ、しかしながらいざやってみると継続がままならない、フルタイム勤務はそもそもできないので働くこと諦める(またはテレワークなどを選択せざるを得ない)、そういった苦悩を抱える育児中女性と昨年はとても多くお会いしました。

確かに時代は女性活躍の名目のもとフルタイム勤務で男性と同様の働き方が求められる時代背景です。従来は独身女性の領域でしたが、現代ではそれが育児中の女性にも求められ始める傾向があり悩まれる方が増えた気がします。

こんな時代背景ですからこれまで育児中女性が理想としていた扶養範囲内でのワークスタイルを希望したとしても案件が見つからない、そういうご苦労をして、「求人誌や求人サイトを探しても見つかりません」、「たまたまオフィスタの存在を知り駆け込んできました」と苦しむ女性求職者とお会いする機会が圧倒的に多かったというのが2021年の印象です。

そんな中、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、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”は一貫してワークライフバランス重視でサービスを提供し続けさせていただきました。昨年はフルタイムと扶養内のお仕事割合で週2〜3日勤務の案件が占める割合は当社で過去最高を記録しました。週2〜3日のお仕事、扶養の範囲内のお仕事、はたらく女性に理解のある職場…こういった求人を年間通して提供できるバックボーンがオフィスタにはあります。時代の流れは女性に無理を強いて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。今年がどうなるのか今は先が見えませんが、オフィスタでは、“はたらく女性、育児とお仕事のワークライフバランスについて、創業時の志を忘れずにスタッフに寄り添うサービス提供と支援に努めます。”

オフィスタは当時まだ育児者が社会で働くことが認知されていなかった時代に「育児とお仕事は両立できる」をコンセプトに、ビジネスは二の次で「はたらく女性の支援」を目的に掲げて十数年前に誕生しましたが、こんな時代だからこそ今一度、あの当時の「原点回帰」を果たすというのが2022年のオフィスタのテーマです。

この2022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。

令和四年元旦

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 743 話「年末年始のお知らせ 2021-2022」



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。

2021年12月30日（木）：AMで通常業務終了

2021年12月31日（金）～2022年1月2日（日）までお休みになります

2022年1月3日（月）：13時より役員のみ業務開始

2022年1月4日（火）：13時より全職員通常業務開始

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 742 話「クリスマスで浪費してしまいました」



クリスマスと言えばクリスマスプレゼントが子供でも大人でも真っ先に思いつきますよね。私はつい先月末に長いブランクを経てオフィスタで仕事に復帰したばかりなので、これからお仕事を頑張ってお金を貯めなければならないというのに先日頂いたお給料の一部を早速自分へのクリスマスプレゼントという名の無駄遣いをしてしまいました。

私は趣味でソーイングをするのですが、今は仕事を覚えなければならない時期で毎日が精一杯で自分の洋服や小物（バッグやポーチ）を作る時間がありません。そんな時何気なくインスタグラムを見てみると、ふとバッグのサンプルセールの広告を発見してしまったのです。場所は日暮里。これは行くしかないという直感で感じてしまいました。そしてセールだったこともあって母の分も合わせて3つもバッグを購入してしまいました。

家に帰ってから思ったことは嬉しい気持ちと浪費家の自分に呆れるという両方の気持ちでした。そこで思い出したのはかつて見た映画「お買い物中毒な私」。お買い物大好きで何かと自分へのご褒美としてカード破産するまでショッピングをしてしまうという女の子のストーリーです。主人公の女の子は恋に仕事に頑張るのですが、クレジットカードの取り立てからひたすら逃げて逃げて周りには元カレのストーカーから逃げていると嘘をつき、ついには恋人にバレてしまうのですが、（続きを知りたい人はレンタル DVD で観てください）明るくて楽しくて大好きな映画です。最後までみると HAPPY な気分になれます。もしクリスマス誰とも予定のない人は（恋人がいる人も）今年はお家でポップコーンと映画なんていかがでしょうか？

コロナ禍の寂しさあり虚ろな時期ではありますが、なにはともあれ今年もメリークリスマス！

令和3年12月22日記 オフィスタ新人S

オフィスタ公式ツイッターはこちら

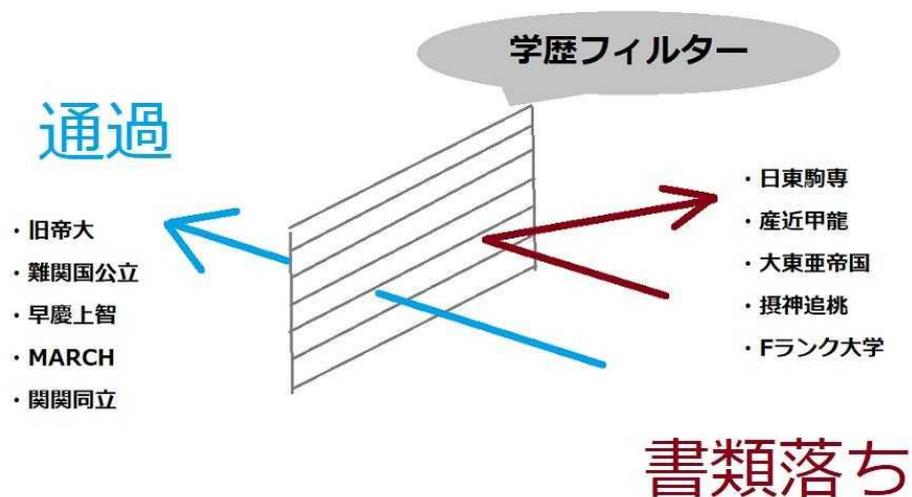
オフィスタ公式フェイスブックはこちら

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741話「学歴フィルターは存在するか」



年の瀬の忙しいときにマイナビが学歴フィルター騒動を起こしました。事の経緯は報道等によると概ね以下のようなことらしい。

『就職情報などを提供する大手「マイナビ」が学生を所属大学によって選別していた疑いがあることについて、学生に送信したメールのタイトルに「大東亜以下」と記載していたことが明らかになり、大学名を基準に学生を選別する「学歴フィルター」を使っているのではないかとネット上で波紋が広がっています。

このタイトルの理由についてマイナビは、学生を「大東亜以下」とそれ以外の2つのグループに分けていたのは事実だと認めました。ただし、「そこで分けたのはちょうど学生の人数を半分ほどに分けられるから」だとしています。あくまでも人数を分けるための『区分』として使っていた。「学歴によって募集する学生を変えるような設定を普段からしているといった事実はございません」。作業をする際コピーしたワードがペーストされた誤ったタイトルのメールが送信されてしまいました」と陳謝しました。』

メールの「大東亜以下」が関東の私立大学群「大東亜帝国」（大東文化大学、東海大学、亜細亜大学、帝京大学、国土館大学）を指すといわれます。このため、マイナビ側が学生に学歴フィルターをかけて差別していたのではないかと物議を醸したという騒ぎのようです。

業界に携わる関係者であれば当たり前のこと過ぎて特に驚くようなことではないのですが、一般の人からするとそれなりに大々的な広告を出している企業がこんなことをしていたのかと衝撃はあったのでしょうか。ただ、マイナビは労働局でもなければ職安でもありません。一介の広告代理店であり職業紹介斡旋事業者です。ビジネスとして人材の斡旋をしている以上、顧客である企業側の要望に応えるのは当然でしょう。リクルートの学生個人情報売買などの事件もありましたが、民間企業＝役所ではありませんのでマイナビに限らず大手企業ならこの手の表に出ない企業秘密のビジネス手法は良し悪しはともかく当然存在しているでしょう。勿論、公然と偏差値で区別していたと言ってしまったら企業イメージが悪くなりますので、口が裂けても“そのような事実はない”でここは突っぱねるしかないでしょうが、まあそこは大人の事情として皆さん既にお察しだと思うのであえて突っ込むほどのことではないでしょう。

なお、マイナビがさも悪事をしでかしたようなイメージがあるかもしれませんが、人事採用というものは企業側にも採用の自由があります。例えば東大卒・京大卒の人間しか採用しないという権利は当然認められます。大東亜以下の学生が自分を採用しないのはおかしいなどと異議を唱える採用請求権は法律上も認められていないのです。近年パワハラ・セクハラ騒動が多かったので労働者保護の風潮が蔓延しているため、何でもかんでも労働者は平等だと錯覚されがちですが、採用においては企業の権利も保護されなければなりません。

むしろハローワークなどで年齢不問と書いて求人募集していながら、実際には高年齢者から応募があると履歴書の年齢だけ見て不採用にしている企業や紹介会社がいてそのことを国民も知っていながらスルーしている現実の方がよほど問題だと思ってしまう（年齢で採否区分の仕分けをしていたとしたらこちらは違法です）。

パソコンでも携帯でも「良いものは高い、悪いものは安い」というのは買い物をするときの常識です。勿論安い物でも買ってみたらお買い得だったということもあるでしょうが、世間一般には性能の良い物はお値段も比例して高いのです。マイナビのような学生人材ビジネスの場合、性

能とは偏差値（＝出身大学）を意味します。マイナビは企業に新卒を紹介して企業から報酬を得ているわけです。当然東大卒と大東亜卒では同じ新卒でも報酬額のお値段は違うのです。ただ、マイナビだって大東亜卒だろうが MARCH 卒（明治・青学・立教・中央・法政）だろうが買い手さえつければビジネスになるわけですから、差別であったりバカにしたりはしていないのは本当だと思います。紹介の報酬は1人当たり3~5百万円にもなるといいますので、単にお値段の分類カテゴリーとして分けていただけだと思います。

何故、マイナビははっきりとそう説明しなかったのかというと、ここに人材紹介業界のイメージとして“人材を紹介して対価を得る”という行為が日本では好意的に受け入れられていないからです。“人間を売って儲けている”といった古い考え方がまだまだ多いのです（野球のトレードの方がよほど露骨なのですが何故かスポーツ界や芸能界は人間を堂々と商品化しても悪いイメージがないのは不思議である）。実際には新卒学生・企業・マイナビの三者は全員恩恵を受けていますので当事者全員が満足しているのだからビジネスとして問題ないように思いますが、どうも当事者以外が傍から見るとイメージが悪い業界らしい。なので、はっきりと「人間のお値段の存在」を口に出来ないのがこの業界の苦しみなのです。

オフィスタは人材紹介業にはあまり手を出していないので詳しい事務処理は知りませんが、人材紹介業を生業としている知人などから聞く限りでは今回のマイナビのような区別は至極普通のことらしいです（当たり前と言った方がよいかも）。みなさんも膨大な情報をファイリングするときに似たようなジャンル・項目で仕分けしますよね。取引先を資本金で分類したり、大手か中小かで分類したり、大口の顧客かどうかで分類したり何かしら区別して情報管理しているはず。それと同じで、全国何十万人もの学生を相手にデータ処理するなら当然区別は必要で、たぶん学歴以外にも文系理系のフィルターだったり、学部フィルターや出身地フィルターなどいくつかの分類項が重複しているはず。そのうちの一つである学歴フィルター（要するに偏差値ですが）の存在がたまたま漏洩しただけのことで、そもそもフィルターが存在していないと思う方がよほどおかしい。思っているとしたら「人間を番号で呼んだり、人間をフィルターで分類したり、コンピューターが管理して人生を操っているなどけしからん」という昔の近未来 SF 小説のようなトラウマ思考がどこかにあるからではないだろうか。

このことから学歴フィルターは存在し、ただし差別に使われていないというのは本当だと思う。人数分けに使っていたというのは建前としては無難だが理屈としては少々無理がある。この学歴フィルターは恐らくお値段決定に使っていたのではないかと想像する。マイナビにしてみれば商品である人材のグレードを示さなければ料金表が作れないのは当然であり、料金差に最も信憑性を持たせるには学歴で分類することである（大東亜卒の中にも東大レベルの偏差値を持った優秀な人材も中にはいるかもしれないが、少なくとも東大卒の中には大東亜レベルの偏差値以下の者は絶対に存在しえないというのが根拠として説得力があるため）。能力に応じた価格設定をする

ことはビジネスにおいて決して差別ではない。本件は「人間は学歴じゃないよ、中身だよ、心だよ」というような昭和イズムの情念の話題ではないということです。人材を商品のように言うのは申し訳ないかもしれないが、このように、これからの人材採用や雇用はドライ&ビジネスな時代になります。今の時代マイナビやリクルートなどエージェントに頼らなければ就職活動さえできない学生で溢れています。エージェントも自身が食べていくためには高く売れる人材・安い人材の線引き区別を当然します。新卒だけでなく中途採用でも同様です。自分自身で仕事を探して履歴書作って応募して面接受けての繰り返しなんていう時代ではなくなってきています。野球選手のように、**求職者自身がお金を払って自分のエージェントを雇って代わりに就活してもらう時代になってきているのです**。就活をビジネスラインに乗せられるのが嫌な方は、誰にも頼らずに自身を売り込む営業力と情報収集力と行動力を身につけるか、若しくはこのような区分がない非ビジネスなエージェントを探すしかないと思います。つまり人材を紹介して「報酬を受け取らない紹介会社」の出現ということになります。…私の知る限り、ハローワークと日本雇用環境整備機構くらいしか知りませんが。

◎CM…育児者・障害者・エイジレスに限り人材のご紹介を無料で斡旋しています（一般社団法人日本雇用環境整備機構）

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 740 話「今日からオフィスタで勤務します」



オフィスタではたらくことになりました新人です。私は婚約を機に勤めていた会社を退職し、主人の薦めもあり家庭に入り専業主婦をしておりましたが、コロナ禍で親類への挨拶などの困難も重なり入籍のタイミングを失い日々過ぎて行きました。しかし、緊急事態宣言が明け、予定よりかなり遅れましたが今年結婚し、まだまだ不安な世の中ではありますが日常が徐々に元気を取り戻していく様子を見て、自分も外に出てはたらかいたいと思うようになり社会復帰を目指して就活を始めました。

しかし、子どもを望んでいることと、以前の会社を退職してから4年のブランクは女性の再就職においては大きな壁となり、条件を絞って検索すると有名どころの転職サイトではほぼヒットしません。応募してなんとか面接まで辿り着いても子供は欲しいですかという質問をよくされて、「子供を望んでいる」と答えるとその場の雰囲気は暗くなり、結果採用通知が届くことはありませんでした。春先からずっと就活をしていましたが、どう願ってもどう頑張ってもどうあがいても就職することはできませんでした。

勤務時間は夕方16時頃まで、残業なし、週2~3日扶養の範囲内で、土日祝は休みたい、ブランクもある、子供を望み妊娠したら退職を予定している、でもはたらかたい、かつ困っている人の役に立つやりがいも求めたい・・・etc。到底希望の職場など見つかるはずありません。やはり世の中そんなに甘くないなと思っていた時に、偶然“仕事_育児_ママ_扶養”などのキーワードでオフィスタのWEBを見かけたのがキッカケで(たぶんこのオフィスタ・ブログだったかも)、色々読んでみるとオフィスタには主婦はもちろん育児中の女性にかなり寄り添った求人がたくさん掲載されていました。こんな素晴らしい職場があるのかと連戦連敗の私としては本気で感動しました。まさにピッタリ望んでいる条件が次々と実現されている人材サービスです。応募したわけでもないのに掲載されているお仕事をみただけで希望も湧いてきました。

早速お仕事を紹介してもらうために履歴書持参で訪問してみました(電話面接でもよいと言われましたがどうしてもオフィスタで仕事を紹介して欲しかったので家から近かったし直接押し

かけてみました)。希望の職場がないか担当者が相談に乗って探してくれたのですが、たまたまWEB制作の知識と専業主婦だったので即勤務できて通勤15分圏内というのが決めてだったのでしょか?、「じゃあ年末年始で繁忙なので明日からでもすぐにオフィスタ社内で勤務するように」とのこと。今までの苦労は一体なんだったのかというような急展開に驚きつつも、その他勤務条件は私にお任せというこれ以上ない好条件に魅かれ思いもよらずオフィスタに入社することに。

・・・というわけで、今度は私が同じ悩みを抱えている女性の方のお力になれるよう頑張っ
て奉仕していきたいです。就活では私も大変苦労した分、同じ環境の苦労や悩みもわかりますので、その経験も活かせればといいなと思います。

入社して最初の仕事がこのブログ執筆でしたが(新人恒例行事らしいです)、皆さんと一緒
する機会がございましたらどうぞよろしくお願い致します。

令和3年12月13日記

[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739話「12月の就活メリット・デメリット」



求職者の動き、企業の求人活動には毎年波があります。一般的には企業の求人が頻繁に出やすい時期は社員が辞める時期となります。社員が辞める時期とはどんなときでしょうか。顕著なのは7月と12月のボーナスをもらって退社する、3月の年度末をもって退社する、新入社員が辞め始めるGW明けの4回は大体例年同じです。今年はコロナ禍の影響で仕事を辞めるという選択をする人は当然減っていたように思いますし、多くの会社が赤字決算であることから暇で人手に困っていないという企業が見受けられました。

一方で求職者が活動する時期、しない時期というのも例年パターンがあります。求職活動する方が少ないのは春先で、GWもあるし新入社員を採ったばかりなので企業求人が少ないことから求職者も少ない。また、オフィスタはママさんハケンということもあり、子供が夏休みになる7~8月も活動の足が止まります。そして年末の12月です。

1月は年の初めで今年こそ職を見つけるぞと気合十分の人が多いため活発です。逆に12月はもう年末だし焦らず年が明けてから職を探そうかなという考えの人が多いです。1月はライバルが多いし、12月はライバルが少ないという事です。しかも、正月明けの新年早々求人募集を掛ける企業は非常に少ないので、1月に就活を開始した人が目にしている仕事案件は大体12月内に出された募集案件なのです。であるならば、12月のうちにライバルも少なく応募倍率も少ない12月のうちに就活をスタートした方が利ありでしょう。

なにより、12月に職を見つければ、勤務開始は年明けからだったとしても“無職で年越し”と“仕事が決まったの年越し”では気持ち的に違うのではないのでしょうか。年末年始は普段会わない親族・友人とも会う機会が多いと思いますので「久しぶり、今何やってるの？」なんて聞かれたときに“無職です”と言わないで済むのはなんとなく気が楽という意見もあります。

実は企業側も年内に人材を決めて休暇に入りたいため内定率が高めです（いわゆる審査が甘い）。企業担当者も人材を決めて年を越したい気持ちは一緒なのです。こう考えると12月の就活はメリットが大きい時期でもありますから、求職中の方は是非年に一度のこの機会を有意義に活動ください。デメリットとしてはイベントやら家族での行事が多い時期なので、その中で就活なので忙しい時期がより一層忙しくなること又はそれらを犠牲にする覚悟は要るかもしれませんということくらいでしょうか。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタNEWS（無料メルマガ）はこちら](#)

[オフィスタ公式ホームページはこちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るにはこちら

第 738 話「楽な仕事はお得ですか？仕事の損得とは」



求人誌や求人サイトを見ているとよく見かけるのが『楽な仕事で高時給！』といったキャッチコピーを目にします。私は求職者ではないのでわかりませんが、これって本当に求職者から見て魅力的なのかなと思ってしまいます。

感覚として「お得感あり」なのでしょうか、それとも「ラッキー！」といった感じなのでしょうか。たぶん忙しい仕事で時給 1000 円と暇で簡単な仕事で時給 1000 円なら後者の方がお得感なるものがあるのでしょうか。確かにスーパーで野菜を買うのに、こっちは 1 本 100 円だが、向こうの店は 2 本で 100 円だというなら後者の方がお得感があるのは分かります。ただ、この広告は「お仕事」であるという点が異なります。給与（時給）が高い方がいいのは誰でも同じです。しかし、楽な仕事＝お得とはならないかもしれません。なぜなら楽な仕事ということは誰でもできるような業務・作業になるからです。10 年後 20 年後の転職・ステップアップを目指す際のスキル（いわゆる手に職）が身につくかどうか疑問です。

例えば、

- a) エクセルを日々かなりの頻度で使用しますので最初大変かもしれない作業です（給与低い）
- b) エクセルで 1～10 の数字入力しかしませんので誰でもできる楽な作業です（給与高い）

- a) 勤務時間中はあれもこれもと仕事が無い込んでくるので忙しいです（給与低い）
- b) 誰でもいいので社内に居てくれればいい、暇なときはゲームでもしてください（給与高い）

短期なら b) のが魅力ですが、長期であるなら a) の方が魅力的に見えるのは私だけでしょうか。数年後に転職することを考えたら a) が勝ち組になることはほぼ間違いないでしょう。というか数年後の自分を想像したときに b) は怖くてとてもお引き受けできません（スキルが全く身につかない怖さ、この程度の作業で高時給を得てしまう金銭感覚麻痺の怖さ、仕事に対するやりがいや労働意欲低下の怖さ、自分の替わりはいくらでもいるのでいつ解雇交代されるかの怖さ、この業務がいつ廃止されるかの怖さ、次回転職時に職歴の怖さ…など）。

若い頃の苦労は買ってでもやれという言葉もあるように、安くても身になる仕事、高くても何も産み出さない仕事はあります。考え方は人それぞれですが、楽な仕事で給料が高いということにお得だ！と満足感を得ているようでは何か寂しく感じませんか。1 週間か 1 カ月だけの単発スポットなら楽で高時給はお得かもしれませんが、長期の場合“仕事”とは自身の人生を掛けた時間になりますので楽な作業で消費するのは勿体ないかもしれません。スキルに合った仕事を探したら“楽な仕事”だったというなら構いませんが、楽な仕事で高時給をお得だ・ラッキーだと感じる感性は個人的にはどうなのかなと思ってしまいます（私は毎日あれもこれもと労働させられて安月給なので暇で高給取りの方への僻みなのかなと反省も…）。

現代は要領よく行ったもの勝ちとよく言われますが、不器用でも苦労の末に将来大成する花もあると信じたい。ましてや、楽で高時給なんてそんな虫の良い話があるわけないし、こういう儲け話には何か裏があるものですね。…めちゃくちゃ忙しくてもいいから高給とりたいなあ。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[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 737 話「就業弱者支援について企業各位へ依頼」



オフィスタでは育児者の雇用支援をコンセプトに活動しておりますが、一般社団法人日本雇用環境整備機構（所管：内閣府、本部：新宿区、理事長：石井京子）では、育児者の他に障害者、エイジレス、学生、外国人、コレワーカーといった就業弱者支援を幅広く行っております。働きたいけれど特定の事由が壁になって就業が遮られている方々の支援につき企業各位にご協力いただきたく今回はそのための支援ツールを紹介させていただきました。

企業各位

育児者・障害者・満35歳以上の求職者就業機会のご協力について依頼

近年の雇用状況において就業率の低い“育児者・障害者・エイジレス（35歳以上の者）”の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、いわゆる就業弱者と呼ばれるこれら対象者への雇用状況は決して十分なものとは言えず、雇用主とのマッチングが難航しております。

育児者・障害者・満35歳以上の雇用促進につきご支援、ご協力いただけます企業・団体さまを求めています。

記

1. 本機構の支援テーマと活動概要

育児による時間的な制約など相当のスキル・キャリアを有しながらも、子供がいるという理由だけで就業が難しい育児者、障害者雇用促進法により採用率は高いものの企業側に障害者への環境整備が不十分で定着困難な障害者、年齢不問となっているが所詮は建前となっており経験を有しながらも年齢だけで書類選考すら通過しないと嘆くエイジレス（満35歳以上の者をいう）、これら就業弱者の雇用支援のためには雇用主への職場環境の整備が必要と考え、育児・障害・エイジレスを雇用したときに職場を整備できる専門知識者である雇用環境整備士資格者の養成や、適

正な雇用環境整備がされている企業を国民に周知する、及び当事者である求職者の就職斡旋などを行っている内閣府所管の公益法人です。

2. 求職者紹介

育児者・障害者・エイジレスの求職者をインターネットで公開しております。履歴・職歴・学歴・最寄駅・年齢帯・性別・希望給与・希望職種など約40項目にわたる情報で現在約六千名の履歴書を公開しております。良い人材がいましたらメールで直接勧誘いただけますので、もしご興味ある人材がございましたらお声掛けください（紹介料等は頂戴しておりません）。

3. 育児・障害・エイジレスのマッチングWEBサイトの無料提供

もしご興味がございましたら以下のマッチングWEBサイトに企業登録をお願いいたします。ハローワーク同様に求人広告も無料で出すことができ、他にも良い人材がいたら勧誘や採用などを一切費用負担なしでご利用できますので、まずはIDとパスワードを取得してお試してください。

■ マッチングWEBサイトで企業ができること

- (1) 求人募集記事を掲載できます（無料）
- (2) 本機構に登録している求職者プロフィールが閲覧できます（無料）
- (3) 良い人材がいたら声を掛けられるスカウト機能が使えます（無料）
- (4) 良い人材が見つかった場合は採用いただけます（無料）
- (5) 何度でもご利用頂けます、費用負担はございません
- (6) 但し、育児者・障害者・満35歳以上の求職者しか利用していません
- (7) 同時にこれら就業弱者に差別ない採用基準の企業しか利用できません

■ マッチングWEBサイトを利用する（無料）

4. 公益的人材派遣制度と、良い人材なら採用できる制度の提供

お申し付けいただければ本機構で人材を探し紹介できます。派遣で2カ月試用して、良い人材だったら採用（雇用）いただける制度です。本機構は公益事業ですので通常の派遣会社と違いマージンは発生しません。良い人材だった際に雇用していただいても紹介料は発生しません。全国対応します。

■ 本機構の公益派遣制度を利用する（原価運営）

※オフィスタは一般社団法人日本雇用環境整備機構の事務局ですが、業務上の関係性はございません。よって、本件のお問い合わせは機構事務局へお申し込みください。

■一般社団法人日本雇用環境整備機構の公式ホームページ

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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 736 話「人材派遣会社の年末年始休暇」



そろそろ年末年始休暇の日程を決める時期ですね。どの会社も独自のルールはあるでしょうが、今年は暦からいって 12/29（火）～1/3（月）までの 6 日間とする会社が多いようです。例年からするとあまり恵まれていない暦かもしれませんが、最近はテレワークなど在宅の機会も多いのでこれくらいがちょうどよいのかもしれませんね。忘年会のピークは 12/22～12/24 辺りでしょうか（コロナ禍なので忘年会やるかどうかは、忘年会も業務の一環で大事なコミュニケーションとみなす企業風土かどうかで分かれそうですが）。

さて、オフィスタでは年末年始のお休みはまだ決まっていません。例年ですと暦に関係なく 12/30 が仕事納めで 12/31～1/3 までが年末年始休暇というパターンが多いです。人材派遣会社というのは多くのスタッフさんがはたらいているので 1 人でもスタッフさんが出勤している場合は会社がクローズするということはありません。GWや年末年始の時期なら尚更で、大晦日や元旦のようなみんなが休んでいる時に勤務しているスタッフがいるのに私たちが休めるはずがないです。他の派遣会社はどうか知りませんが、少なくともオフィスタは創業時からずっとそういう方針でやってきています。ただ、昔はクリスマスから年末年始にかけてイベントが多

かったので年末年始返上なんていう年もありましたが、今年はコロナ禍でイベントもなさそうで比較的暇な年末年始になりそうです。

TV業界では「年末年始に家で休んでいるようでは芸能人とは言えない」とよくいわれるように、人材派遣会社も本来はこの時期繁忙期なので休暇が長いということはあまり嬉しくないという結果といえるでしょう。早くコロナ禍が去って昔のように人が集まるイベントが各所で復活して欲しいものです。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

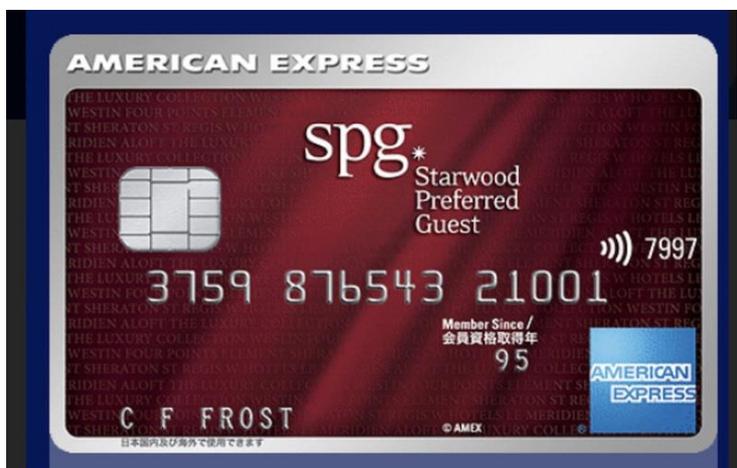
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[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 735 話「OLYMPUS PEN EP7 機」



アメックスカードの中でも異色の人気カードに SPG アメックス (スターウッド・プリファード・ゲスト) があります。ネット評価もよいのでご存知の方も多いかもかもしれませんが、マイル還元率やマリオット系列ホテルの宿泊券が毎年贈呈されるなどメリットが多そうです。アメックスとダイナースが好きなので大体のプロパーは持っていたのですが SPG は機会がなかったので今更ながら試しに 1 枚作ってみました。

今回作った理由としてはデザイン面が大きいです。

(1) 券面デザインが気に入っていて前から一度持ってみたかった

(2) SPGがマリオット傘下に入ったことで名称が変わったり券面が変わってしまう前に作っておきたかった(米国ではマリオット・アメックスに変更になっているらしい。噂では黒いホテルのルームキーみたいなカードに順次変わっているそうなので今のうちにと考えて作ってみました)

(3) 財布が横型でも縦型でもいい感じではないかと思った

(4) ワインレッドのカードは珍しいので、黒とか金銀とか派手なカードが多いので新鮮なカラーに魅かれた(実際手に取るとここまで鮮やかではなかったというのが第一印象だが)

(5) 大好きなアメックス・グリーンカードのデザインがリニューアルされ気に入らなかった(元のデザインに戻して欲しいと切に願う、歴史ある券面だったのもったいない…)

マリオット系列宿泊券贈呈で年会費は回収できるとよく言われますが、必ずしも泊まる必要性がない方してみればお得ではないだろうし、私もさほど興味はない。クレカで得をしようと考えるなら年会費無料カードを持つのが最もお得である。ということでクレジットカード選びはデザインでという嗜好から書いてみました。アメックスは他にも持っているので、これはサブカードとしてポケットに1枚だけ入れて財布持たずに気軽に出かけるとき用に気に入っています。スマホ決済に押され気味なクレカですが、スマホでピッ…よりもカードをサッ…の方が何となく支払いしたな、買い物したなゝ感があって個人的には好みです。しょっちゅう持ち歩くものだからこそデザインにこだわってしまいます。まあどうでもいい話でしたね。

[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](#)



たぶんカメラネタは第 681 話「CANON PowerShot ZOOM」（2020.12.16 掲載）以来かなと思うので、約一年近くぶりに新機種を購入したので触れてみます。

今回入手したのは「OLYMPUS PEN EP7」です。メイン機が OLYMPUS PEN-F なのでサブ機として同じ系統なら操作回りやレンズの共有を見越して購入してみました。購入の決め手は大きく 3 つ。

（1）デザインがクラシカルでいかにも PEN っぽかった。特に前面ダイヤルは PEN-F シリーズに似ていて気に入りました。たぶんこの前面スイッチのアクセントがなかったら買わなかった。

（2）Fujifilm X100F や XE3 を最近頻繁に使っていたので、これらの機種も大変気に入っているのですが唯一の欠点は手振れ機能がないことで、手振れを気にせずにもっと楽に写真を撮りたいなと思っていたところに出てきた。小型&軽量&手振れは PEN シリーズの特徴だと思っている。

（3）OLYMPUS 新生会社（OM ソリューション？）第一弾として PEN シリーズが出てきたということで自信作なのだろうという期待を込めて。

エントリー初心者モデルだと思うので、かなり気楽に撮れます。上級モデルだと落としたりぶつけたり気も使うのですが、片手で持ち歩いてサッと出してパッと撮れるカジュアルさ抜群。結構雑に扱える手軽さが個人的には日常的なサブ機には重要なのです。メイン機というのはこ一番に使ういわゆる愛機のことのでフォーマルスーツのようなイメージです。サブ機とは普段使いでラフに使い倒すというか普段着シーズンのようなイメージです。なお、カメラマンなどがメイン機が故障したときのために持っておく二台目はサブ機ではなく予備機といいます（私はそうだと思っていますが…違うかも）。

X100F や XE3 もサブ機ですが手振れがなかったり設定がややこしいので、もっと簡単に手軽に撮れて、スマホよりカメラ感あるものとして今回 PEN-EP7 選んでみました。

楽しみは前面ダイヤルを指でカチッと入れると出てくるカラープロファイリング機能で、色が作れるのとモノクロ切り替えが簡単にできたり、モノクロにも色味が出せるなどPEN-F機でもあった機能なのでかつて使い倒したお気に入りの機能があります(カラープロファイリング機能はPEN-F機が廃番になったため現行機種ではEP7にしか搭載されていません)。

これが使えればAUTOモードでいいかなと思っていたのですが、AUTOモードとカラープロファイリング機能は共存しないようで結局絞りダイヤルもグルグルFuji機種とあまり変わらなかった。

アートのフィルターやアドバンスフォトモードなど遊び要素機能が多いのでスマホではなくカメラで撮りたいと思うけどカメラ使ったことないし…といった人にはオススメです。RAW現像やアプリで同じようなことができるので私はあまり使っていない機能ですが。

一番の欠点はやっぱりファインダーレスなことでしょう。背面液晶を見ながら撮るのであればスマホとあまり変わらないので、カメラ持つ意味あるかなと思ってしまいます。そう考えるとこのカメラのコンセプトは普段スマホ使いの人が持ってみようというところからなる位置づけのコンセプトなんだろうと思います。外付けファインダーを付けてみましたが17mmf2.8レンズ専用とのことで、このレンズがまた廃番らしい(中古で探して買って見ましたが)。また、外付けファインダーは付けたら付けたで意外と使わなくなることがわかりました。ファインダーレスだとGRⅢを持っていますがこれは携帯性に魅力ある機種なのですが、このEP7は思ったほど携帯性はよくない。レンズ交換式だから出っ張るのは仕方ないのですが、この機種500mlペットボトルよりも軽いというのが大体紹介ユーザーの謳い文句なのですがこの種のカメラの携帯性能って重さではなく厚みだと思う。ポケットにも入らないし、カバンに入れてもやや微妙感ありです(ましてや私は外付けファインダーも付けている)。なので手で持ち歩くのがベストでしょう。こういうデザイン性重視の機械類って何でもそうですが見えるところに出しておいた方がいいかもですね。電車の中とかでもチラチラ周囲の目を引きますよ。それで街中で撮りたいときにパシャッとすぐ撮れて手振れしないのは楽だなーとFujiユーザーなんかは感じてしまうわけです(いい加減X100シリーズとXEシリーズに手振れ補正搭載して欲しい)。

EPシリーズ(またはEPLシリーズ)に関心のあるユーザーってPEN-Fの次世代機を待っていると思います。各機PEN-Fは製造終了し、オリンパスといえばPENブランド、それを売りだしてきましたので、その応援としてEP7を買ってみました。ただ、正直なところ総評ではPEN-Fのレベルには程遠く、PenF-IIの再登場が待ち遠しいのは事実。約1年ぶりにカメラ買ったので書いてみました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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 733 話「正規雇用とは正社員のことではありません」

（※）正規雇用労働者とは

正規雇用労働者とは、以下の（ア）から（ウ）のいずれにも該当する方とします。
ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きます。
また、正規雇用労働者について就業規則などにおいて定められていることが必要です。

- （ア）期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- （イ）所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること。
- （ウ）同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則などに規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

◆ 対象となる事業主の要件は、裏面をご覧ください。

<支給額> 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

企業規模	支給対象期間	支給額 ※		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

※雇入れ日から起算した最初の6カ月を第1期、以後の6カ月を第2期といたします。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030401企07

写真はハローワークに貼られている特定求職者雇用開発助成金ポスターの一部ですが、最近選挙があったばかりなので正規・非正規と声を張り上げている候補者が多いので今一度、正規雇用労働者について勉強してみましよう。少し見づらいですが正規雇用労働者とは何かという定義が書かれていてココには、

（ア）期間の定めのない労働契約を結んでいる者

（イ）所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同じ（週30時間以上）である者

（ウ）賃金算出方法が就業規則に基づき計算され賃金・賞与・休日などが長期雇用を前提とした待遇が適用されている者

を満たしている者のことを正規雇用労働者だとされています。

選挙の候補者がよく叫んでいましたが、正規・非正規の違いは分かっているにもかかわらず正規雇用と正社員の違いはわかっていないらしく混同している候補者もチラホラお見受けしました。選挙戦で一番多い言葉に「非正規社員を減らす」というものがありますが、パフォーマンスで耳障り良いキャッチーな言葉なのであまり意味は分からずに使っているのだと思われます。彼らは当選してしまえば正規か非正規かなど後はどうでもいいわけで月曜日以降はピタッと聞かれることもなくなっただけですが、国民自身よくわかっていないので正規雇用と言ったら正社員のことと思ってしまうのですが正規雇用の定義に「正社員」なんてどこにも書かれていないわけで、それどころか週 30 時間以上働く者こそが正規雇用であるとハッキリ明記されています。ご丁寧に「週 20 時間以上 30 時間未満である短時間労働者は除きます」と念押しで下線まで引かれて書かれています。

30 時間とは何を意味するかお判りでしょう、社会保険の加入義務です。週 20 時間とは何を意味するかお判りでしょう、雇用保険の加入義務です。

正規雇用は正社員で、非正規雇用とは派遣とか契約社員のことというイメージがあるかと思われるでしょうが、正規・非正規の区分は極論すれば「社会保険に加入しているか否か・税金払っているか否か」で分類されているようなもので、どちらだったとしてもパートで働く主婦や育児者層の女性には肩書や呼び名はさほど大層な事柄ではないのです。ただ、行政の関心事は徴収なので常にそこにこだわるのは当然と言えば当然なのです。

非正規を失くして正規雇用を…というのは社会保険料を徴収する、雇用保険料を徴収する、所得税と住民税を徴収するぞという国の強い意思表示です。扶養の範囲内ではたらいっている主婦・ママさんたちは、非正規を失くせ正規雇用しろと叫ばれるたびにウンザリしていることでしょう。言い方を変えれば「扶養内を失くして社会保険に入れさせろ」、「30 時間以上働かせて税金を徴収しろ」と叫ばれているのと同じですからね。ハロワのチラシに“**短時間労働者は正規雇用とはみなしませんからね**”と下線付きでハッキリ言われているのだが、私は正直それで結構ですとキッパリ返答したい。

ご主人の扶養内ではたらいっている主婦・ママさんもいるというのに、正規雇用が正義のようにドヤ顔で言っている方々は本当に弱者を助ける気があるのでしょうかと尋ねたい。30 時間働きたくても働けない主婦・ママさんもいるのです。30 時間以上働かせるとドヤ顔で叫ばれてもいい迷惑です。国は社保・税金徴収に血眼でもはや働き方改革とかワークライフバランスなんてものはどこかに行ってしまいました。

元を辿れば結局この騒ぎの対象者は正社員と同じく毎日 8 時間働きたいのに働かせてもらえないとか、社会保険に加入したいのに入れてもらえないとか要するに就業貧困な派遣などの男性の目線で物を言っているため問題なのです。ここに正規雇用など望んでもいない扶養内で働く女性まで同意見だと勝手に思われて賛同してもらえないのに嬉しいだろうと一方的に巻き込まれているのは迷惑な話です。

少子高齢化で社会保険料や税金がこれからどんどん足りなくなるので、残された徴収できる者と言ったら主婦層・育児者層しかもういないのかもしれませんが。女性活躍・女性管理職・ジェンダー・正規雇用…これらはどれも保険料と税徴収をカモフラージュするための耳触りの良い代替語に過ぎませんが、主婦・特に育児者は通常の労働者と同じ勤務時間（週5日×8時間＝40時間）を本当に働けますかと尋ねたい。それとも30時間未満で非正規の方が居心地いいのではないですか？と聞いてみたい。

私個人的には主人の扶養内で週2～3日時短で働くのがベストチョイスだと思っていますが、主婦育児者層、独身者層、若年か高齢か、配偶者がいるのかシングルなのか、男性か女性かなどで意見や考え方は分かれると思っています。ただ、何と言われようと30時間以上はたけと言われても現実問題不可能ですし、この定義を知るまでは正規雇って良いことのように錯覚してましたが、正規雇用の実態を知ってしまったら私には正規雇用には全く魅力がなくデメリットしかなさそうです。

私なら無理やり30時間以上働かなければならない正規雇用なんかより、週2～3日勤務のパート社員やハケン社員の方がたとえ法律上の扱いは非正規だったとしても居心地がいいです。育児中の方は特にお子様に手がかかることもあると思いますがこの問題どうお考えですか。

[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732話「育児とは子供が何歳までを指すのか」



オフィスタは育児とお仕事の両立をコンセプトにお仕事紹介をしている育児者支援会社ですが、皆さんは「育児」とは子供が何歳までを育児というか考えたことはありますか。実はオフィスタの登録者である子供のいる女性から「私は育児者ですか？」と尋ねられることが時折あります。子供の年齢が何歳までなら育児者なのか答えられる方はどのくらいいらっしゃるでしょうか。そう考えると、世の中で漠然と育児というキーワードは使われていますが、その定義は実は曖昧なものなのかもしれませんね。「私はいま育児中です」と申し込みがあって子供の年齢を聞いてみると「今年成人になりました」とか「子供の年齢は 35 歳です」という方もいらっしゃいますので、何歳まで子供を育てるかは各人の自由ですし、何歳まで親に育ててもらいたいかも子の自由でしょう。40 歳代の引きこもりニートもいるようですから、そういう子の親は子育て中と考えてもよいと思います。ただ、育児介護休業法をはじめ「育児・子育て」として法律上成人以上の方は認識されないでしょうから一定の線引きはあるはずですが。ここでは「育児・子育ての子の年齢の目安」について考えてみます。あくまで広義の意味での”育児・子育て”とは子の年齢に上限はないものとオフィスタは考えますのであしからず（育児の「児」の解釈はあるかもしれませんが）。

(1) 育児 (childcare) とは、小学校に入学する前の子供の世話・養育をすることです。但し、人間の発達過程は一般的に、乳児期、幼児期、児童期 (学童期)、青年期、壮年期、中年期、老年期に区分され、幼児期までを育児、児童期までを子育てと呼びます。

日本では児童期において親は子に手がかり、併せて近年は子供全般が社会的に独り立ちする年齢が遅くなる傾向にあるため、従来「育児」と呼ばれていた行為の対象年齢を、中学・高校の年齢まで引き上げて考える必要もでてくるようになってきました。

(2) 雇用や労働の場では、日本の教育制度の小学生期までを指して 12 歳未満の子の親を“育児者”と考えるのが一般的で、一般社団法人日本雇用環境整備機構ではその定義付けの中で「育

児者とは満 12 歳未満の子をもつ者」としています。育児者の年齢、育児者が男性か女性か、子の人数、夫の同一生活か別離生活か、これらの事項は「育児者」の定義においては一切無関係とされます。

(3) 育児者のすべきことを成長過程において羅列します。

【乳児期・乳幼児】～乳児・幼稚園・保育園～

- ①愛情を注ぐ
- ②栄養を与える
- ③養護する（健康維持・排泄など身の回りの世話）
- ④環境をつくる（共働きの場合、実家に住むなど）
- ⑤夫婦分担（夫婦で力を合わせ工夫した子育て）

【児童期（学童期）】～小学生～

- ①登下校の安全確保（送り迎えなど）
- ②支度の世話（通学の世話）
- ③教育施設との連絡（学校とのやり取り）
- ④学習の世話（宿題をしているかなどの管理）
- ⑤安全確保（不審者には近づかない等の指導）

【青年期】～中学生・高校生～

- ①思春期・反抗期への対応
- ②親よりも友達との密な関係性により子離れの必然
- ③親に知られたくない秘密が出てくるため見守る
- ④進路・職業選択・生き方へのアドバイス

結論として、育児（子育て）と仕事を両立する場合、子供の手が離れると言われるのは、中学生に上がるくらいからといえます。中学生以上になると子に自我が生まれ、未熟ながらも親が付き切りでいなければならない状況は回避されます。また、子供本人も親と一緒に居るよりも友人・異性や部活等に私的時間を割く傾向があり、性の芽生えや親への隠し事が出来て距離を取りたがるため、育児者は仕事に専念・集中できる時間が増えるようになり、ゆえに、労働において育児と仕事の両立が困難なのは小学生までの児童期がピークと定義されるのはこれに起因するからです。

オフィスタとしては「満 12 歳未満の子を持つ親を育児者」と定義し、諸事情により「中学生・高校生の子の親を子育て中」とみなすのが、（法律上育児とは小学校入園前までを指していると思いますが）少なくとも支援の観点からみれば公平かと考えています。ご意見などございましたら

ら、私どもも勉強になりますので色々な当事者の方のお考えなども是非お聞かせいただける機会がもてれば幸いです(オフィスタNEWSなどのメルマガなどで今度企画してみたいものです)。

出典：『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（執筆：小松誠）』は[こちらをクリック](#)

オフィスタ公式ツイッターは[こちら](#)

オフィスタ公式フェイスブックは[こちら](#)

オフィスタNEWS（無料メルマガ）は[こちら](#)

オフィスタ公式ホームページは[こちら](#)

◎オフィスタのお仕事情報を見るには[こちら](#)

第731話「転売ヤーは職業なのか」



ネット社会では新たな職業が生まれていますが、市民権を得たものとしては「ユーチューバー」や「ウーバーイーツ」なる職業が代表です。①職として自負して継続していける、②それで食べていける産業構築がなされている、③周囲が職業とみなしている…等の条件が揃って初めて“職業”とみなされるわけですが、新たに台頭してきたものに転売屋（転売ヤー）があります。メルカリ・ヤフオク・ラクマといったフリマサイトの成長と利用者の急増に伴い知られるようになり

ました。もちろんヤフオク初期からこの手の業者はいましたが、まだネットフリマ利用者が少なかったこと、同規模のフリマサイトが少なかったことから少数派でした。

転売ヤーが表舞台に出てきたのは2017年の任天堂 switch、そして2020年のSony プステ5の買い占め品薄事件辺りからではないでしょうか。人気商品を買占めてオークションサイトで高値で販売を繰り返すというものです。定価5万円のプレステ5を買占めて10万円超で売るので転売ヤーは儲かるでしょう。1~2個転売して小遣い稼ぎならまだしも、大量に買い占めるわけですから品薄で欲しい人の手に入らないという現象が起きます。10万円でも買い手がいる限り転売ヤーは儲かりますので増殖しますし、逆にコツコツお小遣いを貯めて買おうとしていた子供たちは手が出なくなるなど被害に遭います。高値で売るのが悪いのか、高値で買うのが悪いのか賛否があるようです。転売ヤーで生計を立てている自称プロの方々にしてみれば「商品を仕入れて高値で売るのは小売店とやっていることは何ら変わらない」という主張もあるようですが、私はこれは大間違いだと思います。流通というのは小売店を通じて商品を欲しい方へ物を届けることを言います。小売店によって物は円滑に消費者へ流通しているのです。しかし、転売ヤーの行為は買い占めですから商品を欲しいという方への販路を遮っていることとなります。転売ヤーが買い占めなければ多くの方に渡るはずのところを遮断させられるわけですから物流の妨害です。これではとても産業構造で言うところの“小売流通業”とは呼べませんよね。

ユーチューブ然り、フリマサイト然り、ネットは本来あるべき使い方と異なる迷惑な利用者が必ず生まれます。メルカリなどは自分の不要品をサイトで販売できるという発想着眼に昔は共感してよく利用していましたが、今では転売業者だらけで個人的には危険なポッタクリサイトのイメージがでてきました。

さて、それはともかく今回は転売ヤーが職業になりうるかどうかについて考えてみたい。

(1) 仕入れたものを高値販売する行為自体は違法でも何でも無い。しかし、職業だと主張するならば他の一般購入希望者に迷惑をかけているという点であまり褒められたものではないと感じます。法に触れていなくても周囲に迷惑をかけるなら必ず規制され淘汰されます(合法ドラッグもそうでした)。転売ヤーは何かと適法適法と言いますが、法律がどうであろうとあまり関係ないということを学習すべきでしょう。法律なんて都合が悪ければ国はどうぞとも変えられるのです(コンサートチケットはダフ屋の言い分など聞かずに一刀両断バツサリで急遽違法になりました)。また、ある家電量販店は「転売ヤーと判断したら売れません。法律どうのこうではなく当店は転売ヤーだと思ったら売れません。」という店舗もあり非常に良い姿勢だと思いました。ネットでかじった法律知識を振りかざしてエセ弁護士気取りの消費者が最近やたらと多いですが、ポリシーを貫くのに法律は関係ないという態度には拍手を送りたい。違法かどうか適法かどうかなどはこの際関係なく、締め出しを食らうビジネスは短命で、しかもここ数年で急成長した

ばかりのバックボーンのないビジネスは得てして早々に終焉を迎えます。**継続できない商売**は職業にはなりません。

(2) 株のトレーダーと同じで買い占めたはいいが、直後に価値がなくなれば赤字転売になります。本記事写真は任天堂が新型 switch を発表したため、旧型を大量に買い占めた転売ヤーが慌てて手元に抱えている在庫を吐き出そうとのたうち回っているさまです。6台21万円で旧型を誰が買うのでしょうか(隣も同一バイヤーと思われるので12台以上在庫を抱えているのだろう)。パチプロなどの博打打ちとして生涯生きていくという覚悟ならいいでしょうが、当たれば大きい外れればこれまた大損害のギャンブルビジネスですからそれは産業とは言えませんね。日本で iPhone を大量に買い占めて中国で捌こうとした転売ヤーが直後に中国でも iPhone 発売決定となり多額の借金を背負い売れない iPhone の在庫の山を抱え、自ら命を絶った転売ヤーもいたそうですが死と隣り合わせの**デス商売**に転売ヤーは分類されます。

(3) 例えば100個限定の福袋販売で行列の先頭に並んでいた転売ヤーが1人で100個全部買い占めて、直後に3倍の値で売り出すといった行為を見聞きしたらどう思いますか。やっていることは小売業と同じだと転売ヤーの主張に賛同する者は到底いないでしょう。ということは転売ヤーに憧れる人は居ないし、転売ヤーであることに後ろめたさを抱きつつやっている人が多いでしょう。世の中のすべての職業がやりがいがあり感謝される憧れの職業ばかりとは勿論限りませんし、嫌われ役・汚れ役の職業も必要です。でも自分が犠牲になるならまだしも、周囲の人に買い占めなどで迷惑を掛ける行為はどうか、**周囲が職業と見なさい**ものは仕事として取り上げ認知されるのは難しいと思われます。また、苦しくなって組織化すればするほど世の弾圧は厳しくなるため生き残るには個人事業主として行っていく必要も出てきますので寂しい仕事ですし、そんな孤独の中で白い目で見られ罵声の中でも店頭で平然と買い占めできる強靱なメンタルが求められます。

これらのことから転売ヤーは現時点で「職業」だとは到底言えそうもありません(競馬やパチンコ、株取引など個人趣味・博打と同類とみなす)。ネット新参産業の負の原因は素性が分からない人が相手だという不信感です。店舗で購入するのではなくどこの誰かもわからない人が売主なのです。まっとうに商品が届く保証などありません。特に転売ヤーは中華人民系組織も多く、常人にはよくわからない闇深い裏世界にもつながっているそうですから、そういう人に個人情報教えて高額で物を買うという行為は危険かもしれません。そういうダークなイメージの仕事を世間一般で「まっとうな職業」とは呼ばないですね。ウーバーイーツもどこの誰かもわからない人が自分が口にする食べ物運んでくるという点が企業イメージが悪い要因ですし(自社で雇用した社員が配達しているならここまで嫌悪されなかったのでは…)、ネットビジネスの宿命ですが素性不明の人とやりとりするのが特徴である以上、まっとうな職業とみなされる産業はかな

り限定されるでしょう（買い手の素性もよくわからないのでお互い様なのですが）。テレワークで出来て流行っているから小遣い稼ぎに手を出すと闇に引きずり込まれるかもしれませんよ。

転売ヤーを辞めろとは言いませんが、転売ヤーはまっとうな職業ではないし、今後職業と認知される可能性も低い（又はなりえない）ということを書いてみました。世に存続・認知させるためには世間の皆様から憧れとなり賞賛を得るようなカリスマ転売ヤーの出現が待たれます。逆に撲滅させるには転売ヤーから物を絶対買わないこと、消費者1人1人の心掛けで彼らは自滅します。さて、日本国民の選択はどちらになるのでしょうか。

「職業とは何か」を改めて考える良い機会になりました。大事なのは需要と供給、求める人がいてなりたい人がいて職業は成立します。将来「転売ヤー経験者 10 名募集/急募」とか求人広告出すような世の中になるのか否か、世論の判断は今が分かれ道の時ですよ。

[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 730 話「求人サイト応募の際の注意点」



求職者がお仕事に応募の際に確認する事項は何でしょうか。私どもでは日々多くの方から求人応募を受け付けておりますので、色々なケースを見聞きしているわけですが、折角応募されても

事前に記事をよくお読みになっていただけていないので残念な結果になるパターンを挙げてみます。これは私どもに限ったことではなく、どこの会社どのお仕事に応募するにしても共通項はありそうですので、皆さんがよく利用するであろう求人サイトからお仕事へ応募する際の注意点を書いてみます。

(1) 一番多いのは「応募方法」とか「応募後の流れ」を読み飛ばしている方が目立ちます。一見仕事内容にだけ目が行ってしまいう求人サイトですが、応募ボタンを押せばそれで応募したと思っただけではいけません。応募受付の方法はその会社によって様々です。例えば、派遣のお仕事の場合は、①求人サイトで応募>②派遣会社に登録>③派遣会社に希望の仕事を伝える、というのが多いようです。オフィスタはそれでは無駄手間が多いので、②と③だけに省略しています。つまり①求人サイトでの応募は不要なのです。むしろ②③をしてもらわなければ意思表示が届かないわけです。「応募ボタンを押した後に当社人事部まで電話する事」なんて明記されている会社も中にはあります。求人サイトから応募するボタンを押したから完了と思っていると「応募は受け付けられていません」と後々ガックリしてしまうケースもあるかもしれません。求人サイトの応募ボタンは「求人サイトの運営者に応募した旨の連絡をただけ」くらいに思っているといいでしょう。

(2) 勤務開始日が合っていないケース。どのお仕事もいついつから勤務開始ですと明記されているはずなので、重要なのですが見落としがちです。入社頂けるなら何カ月でも待ちますよと言ってもらえるくらい優秀な方なら別ですが、そんなに優秀な方なら求人サイトなんて使っていないでしょうからそうそう虫の良い話はないと思います。特に「早々に勤務できる方」と明記されていたら2週間以内には就業開始できる方が断然有利になります。ここを読み飛ばして2カ月後から勤務できますと応募しても企業側からお断りかスルーされるケースが大半です。

(3) 肝心の応募資格が合っていないケース。実は以外に多いのですが、例えば「経理経験3年以上必須」と明記してあったら未経験者が応募しても確率は低いと思います。わかっているながら(読んでいながら)応募したというのであればまだ熱意や期待は感じます。が、ここを読み飛ばして手当たり次第に応募していたら企業担当者にも余計な手間がかかるし迷惑でしょう。「勤務地は大阪」と明記してあるのに読み飛ばして「東京だと思った」とか、「大型自動車免許が必要」と明記してあるのに「普通免許でも別にいいのではないかと思った」とか、読み飛ばすとか明記してあってもお構いなしで無視している応募者もいらっしゃるのです。本人も企業もお互いに時間も手間も無駄ではないのかなと思います。なお、未経験だがどうしてもこの経験必須の職に就きたいという熱意懇願のダメもとでもどうしても応募したいという方々とはここでは次元が違う話なので同列に解説は出来ませんのでこれは省きます。

(4) 自動返信メールを無視するケース。ネットの求人サイトは大抵応募すると自動返信メールで受け付けましたとか、次はこうしてくださいという指示がメール発信されます。これを無視していると企業側からの伝言が途絶えてしまいますので、そこで終了を余儀なくされている悲しいケースもあります。たぶん、ネットサイトであれもこれも手当たり次第に応募していると自動返信メールも山のように来るのでしょう。これでは確かに読む気もなくなります。求人サイトのシステムも悪いと思いますが、アマゾンでカートに入れて物を買うわけではないので自分の将来の人生がかかったクリックに対して大事な返信メールが届いていると思ってみてはどうでしょう。または、応募する数をメールを読み切れるくらいにセーブして慎重に一つずつ応募するとかもいいでしょう。ひどい求職者になると、応募したお仕事の件で電話し社名を名乗ったらムスツと「はぁ？どちら様ですか？何の用ですか？」はひどいと思いませんか。「あなたが応募した企業の担当者です」と言う途端声色が変わって「お電話ありがとうございます～」となるのだが、中には「一度に 20 社応募しているので応募した会社の名前なんかいちいち覚えていません！」とキッパリの強者も。お互い時間の無駄です…よね。

応募で注意する点というよりも、応募するなら当たり前のような事項ばかりの気もしますが、ちゃんとした企業に就業したい&しっかりした労働者を採用したいというマッチングにおいては応募時点でもう面接は始まっているようなものです。

どこの誰だかわからなくてメールも読まない応募した企業名も知らない労働者でも適当にいい加減に採用すればいいやという企業&適当で手抜きで楽しく就業決めたい労働者とのマッチングなら求人サイトをポチポチ適当に 1 日 100 社でも 200 社でも毎日押ししていればいいと思いますし考え方は人それぞれ。求人誌で履歴書郵送する時代ではなく、今は真面目な人でもいい加減な人でもスマホで簡単に応募できるのが求人サイトならではの魅力でもあるのですから。

参考までに当社では応募が 100 あったとしたら、(1) で半分は対象から外れ。(2) と (3) で 40 くらいになり、(4) で更に減り最終的にご縁があるのは 10 くらいです。しっかり求職活動をしている真面目に本気ではたらきたい熱意ある求職者でなければ採用していません。それが企業からしたら「人材の質が良い、またお願いしたい」という評価になると思っています。

求人サイトを上手に活用できていないと感じた方は、ちょっとした点だけでもまずは改善してみてもどうでしょう。就活でも何でも本気でやっている人が報われなかったらおかしいです、それできっと求人サイトから内定率がグッと上がると信じてたい。

[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 729 話「JEE が雇用環境整備士資格の第 4 種（学生雇用）資格を自宅学習方式で初開催」



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 3 年度の『雇用環境整備士資格（第 I 種～第 IV 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・学生といった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。

今年度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。

■今期は雇用環境整備士第 4 種（学生雇用）資格講習会が e-ラーニングで初開催となります（講師：藤原優希）。職場環境の未整備、教育不足による学生アルバイトの SNS トラブルなど増加

している労働争議・訴訟を未然に防ぐため専門知識者の育成と整備士の設置をお願い申し上げます。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107.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や、講師による第4種講習会のポイントなどをまとめた予告編動画はこちら

<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 728 話「JEE が高齢者を“中途採用”で雇用する際の知識講習会を自宅学習方式で開催」



華社会保険労務士事務所 代表

吉岡 華子

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『**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及び人事担当者が知っておくべき知識講習会**』を開催します。

■ 労働人口の減少で高齢者雇用の必要性が増加しています。継続雇用より中途採用こそが今課題です。

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”における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”を行う上で、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。

■ 高年齢労働者の中途採用における近年の動向と中途採用で必要となる労務管理の基礎知識
高齢者を中途採用するにあたって、高齢者を雇用する目的は、「労働力の確保」、「知識の活用」、「スキル・ノウハウの伝承」とされている企業が多くあります。本講義では、高齢者の継続雇用と中途採用の違いについて、中途採用の現状や動向、雇用する際に最低限これだけは知っておくべきポイントについて講義します。これからの企業は継続雇用するだけでは不十分で、中途採用で雇用する場面も更に増えてくると考えられます。雇用主が知っておくべき労務管理の基礎知識とポイント、中途採用を行う場合に関係する助成金制度や事例を解説する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。

■ どなたでも受講できます

■ 整備士資格者の方には障害者雇用の補足知識として

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いたします。雇用環境整備士資格者（第3種）の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。今季はじめて雇用環境整備士第3種資格を取得される方も併せて受講いただくことも可能です。申し込み受け付けは10月上旬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/2107f.pdf>

この講習会の予告編動画はこちら

<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 727 話「リスト屋の必要性和お問い合わせフォームへの迷惑 DM」



The image shows a portion of a web form. On the left, there is a checkbox with the text "私はロボットではありません" (I am not a robot). To the right of the checkbox is the reCAPTCHA logo and the text "reCAPTCHA プライバシー・利用規約". Below this section is a blue button with the white text "送信" (Send).

企業の問い合わせフォームに営業広告のメールを打ってこられて困ったという経験はありませんか。会社のメール管理をしている方なら一度は見たことがあるのではないのでしょうか。最近顕著に見かけるようになりましたが、お客様用の問い合わせフォームを使って営業 DM を送ってくるという行為は DM というよりも最早迷惑メールでしかありません。

会社であれば営業 DM を打つのは理解できるのですが、メールや FAX での DM は昔からある手法です。ここ近年見かけるようになったのが問合せフォームに営業内容を書きこみアポイントのお時間を頂けませんかという趣旨のものである。問い合わせフォームなので確かに一度は見るとは思いますが一瞬で削除する企業担当者が多いでしょう。

コロナ禍でどの企業も営業に苦戦しています。従って DM 広告を打つことは非難しませんが、この問い合わせフォームを使った営業 DM が蔓延っているのだけはどうにも嫌悪感しかない。

普通にメールで届いた営業 DM はたまに読むことがあります、興味を持てたら問い合わせすることもあります、実際にお取引して助かった縁もありました。しかし、問い合わせフォーム型の DM だけはどうにも読む気にならない、癩に障ると言った方がいいかもしれない。本来の目的外に WEB サイトが利用されていることへの苛立ちとでも表現したい。こんな DM 流したところで企業好感度下がるだけの気がするし、営業効果が出るとは到底思えない。普通にメールで DM を出すならまだしもこのフォーム型 DM 使っている企業の気が知れない。…とっていたら本日こんなメールが届いた。

営業ご担当者様

突然のご連絡失礼いたします。株式会社■■■■の▲▲と申します。

昨今、ホームページのお問い合わせフォームに営業の文章を送信する『お問い合わせフォーム投げ込み』が流行しております。

弊社では約 200 万件の法人リストを保有しており、業種・従業員数・URL・資本金等様々な項目がございます。

ホームページ URL 情報に関しましても約 90 万件程ございますので、上記のような項目から御社のご希望に沿ったリストを抽出することが可能でございます。

少しでも興味をお持ちの方は、ぜひご連絡いただければ幸いです。

業者キター！どこでかき集めたのか 200 万件もリスト持っているらしい。当然、当社もその中に入っているからこうして DM が来ているのだろうが、どうやらこういう業者に頼むと問い合わせフォームにバラまいてくれるらしい。料金は書いていないので問い合わせない限り秘密らしい。

DM 代行業者自体は珍しくないし、どこの企業だって DM くらい出すでしょう。現に FAX 代行業者などは当社でも度々リストを購入して利用しています。DM を出すと、「当社のメールアドレスをどこで入手したのか」とか「当社の FAX 番号はどうやって調べたのか」とよく尋ねられることはありますが、「リスト屋が普通に販売してましたよ」と正直に答えることにしています。今の時代、企業の情報（ましてや URL・メールアドレス・電話・FAX など彼らプロにしてみれば容易に入手できるのでしょう）は全国の殆どのリスト屋が今や当たり前のように収集し保有し販売していると考えた方がいいでしょう。個人情報、個人情報と騒がれているにもかかわらず勝手に情報収集してそれを売って合法だというのですからリスト業界の仕組みがどうなっているのか理解に苦しみますが、業として適正に成り立っているのであれば営業戦略として利用するのもまた利ありです。企業や個人単位でナーバスになったところで既に日本中のリスト屋に流出して回

りに回っていて、そのことを知らぬは当の本人や企業だけというのが現実かと思うと空しい限りですが、ともかく企業側にとってもリスト屋の存在はそれはそれで有効活用できるありがたいものでもあるはず。余談ですが昔、リスト業者に当社のFAX番号が載っていたそうなので削除依頼をしたところ、「全国のリスト屋に日々流通しているからウチのリストから削除したところで他にリスト屋は何万社とあるからそれ全部削除しない限りオタクへのDMが止まることはないよ」と言われたことがあります。たった1通でもDMが届いたとしたら、もうその人の情報は日本中のリスト屋に出回っているわけで今後様々なDMが届くことを停止することなど物理的に不可能らしいです。

リスト屋やDM広告自体を非難する気はないですが、当社は問い合わせフォーム型広告だけはやりたくない。広告を打つのも貰うのも遠慮したい。受信を防ぐ手段はロボット判別を入れるのが有効らしいですが問い合わせフォームを利用するお客様の手を煩わせることにもなるのでどうしたものかなと思っています。

思うにリスト屋とは、時に企業に必要とされ重宝される反面、一方で企業から嫌われる存在のリスト業者って一般人からすると謎多き何となくダークな世界を想像してしまいましたが当社はリクルート系列のリスト屋を使っています。他にも大手通販企業や大手電話通信企業などの子会社にリスト販売会社が存在しますが合法は合法なんだと思いますので当社でもたまに利用しています（親会社が個人情報たっぷり持っている企業ばかりというのが何とも…）。よくわからない世界ですが、いずれにしても個人の情報を売買するというのは合法であろうがなかろうがクレームも多そうだし因果な商売なのだろうなと想像します。

[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](#)



パソコンができる人を社員に欲しいと思った時、「PC ができる人を募集」なんてキャッチコピーで求人広告を出す企業さんも多いことでしょう。エクセルができる人が欲しいとか、パワーポイントができる人が欲しいとか、スキルが目に見えやすいピンポイントなスキルならいいのですが、漠然と PC ができる人が欲しいという募集だとミスマッチが起きやすい傾向にあります。

企業側と求職者で「PC できる」の観点が微妙に違うということがあり、私どもも日々悩ましいもので、これを言葉で表現するのも難しいところです。よくある例だと、PC できる人を募集して、PC に自信があるという求職者が応募してきたとします。企業で毎日のように長年エクセル・ワード・パワーポイントを駆使し、MOS 資格まで取得している人材です。面接で「あなたは PC に自信がありますか？」と面接官の質問に、「10 年以上職場で毎日 PC にて作業していましたし資格も取得していますので自信があります」と求職者は答えました。なら大丈夫だろうという事で内定になって実際に業務に就いた初日に、「今日からこの PC を使ってください」と渡された PC の初期設定（PC 本体の認識設定やパスワード設定、メールの設定など）で丸1日かかってしまうなんていう例が多いです。この時点で既に企業側からすれば「パスワード設定もできないの?」、「PC 買ったことないの?」という疑問符がついてしまいます。労働者に見れば「エクセルやワードは使えるが、パスワードの設定はいつも総務の人がやってくれて設定済の PC を渡されていた」、「こういう初期設定とかネット回線、ソフトのインストールは主人にやってもらっていた」と言い分はあります。

微妙に「PC ができる」のニュアンスが異なっていると思いませんか。企業は「エクセルはできますか?」と尋ねたわけではなく「PC は自信がありますか?」と聞いています。求職者も「エクセルなら自信があります」ではなく「PC は日々使っていたので自信があります」と答えました。つまり PC (パソコン) スキルとはエクセルやワードなど単体のソフト群を指すのではなく、PC に関する一般人にはなんだかよくわからない幅広い範囲を包括して知識があることを言う

のかもしれませんが。

日頃自宅で PC を日常的に使っている方にとっては簡単な作業でも、日頃 PC を使用していない方には難解に思える作業もあります。毎日 PC を必ず立ち上げて、PC を使って何かしらしている方なら情報も多いはず。PC がなくては生きていけないと感じの方は日頃 PC をそれなりに使っていると推察します。スマホがあれば PC は要らないという方は PC 興味が低く使用頻度も少ないはず。会社で日常的に使う PC と、プライベートで使う PC は別物です。前者は強制的に使わざるを得ない状況だから使っているだけですが、後者は使わなくても良い状況なのに敢えて使っている、つまり趣味的な潜在要素があり性格的に PC 好きが多く好奇心から吸収した独自知識は時にムダ知識であり、時にそれこそが心強い知識だと評価する企業も多いということです。

メールの初期設定などは確かにそうそう経験する機会はないでしょう。PC を買い替えたりしない限り縁がない作業の気もします。それでも、PC が好きな人は得てしてしょっちゅう PC も買い替えるだろうし、色々なメーカーを試したり、設定時にこうすると良くなるなどという噂情報を聞けば試してみたくなるだろうしと通常の人より数倍の経験値が発生するでしょう。その都度ネットで調べたり、苦戦苦闘したり、噂情報で破損したりするうちに、「あー、メール設定のときにアレよくやらかすんだよね…」、「あー、それ自分もよくある」など通好みの PC あるあるを沢山お持ちなわけで、メール設定に限らず回線周りやインストールやはたまた PC 新機種の知識だったり、はてはどこの量販店で PC 買うのがお得だとか、その知識網は自然とウンチク含めて幅広く拡張されていくものです（要するにオタク）。こういう何を聞いても返ってくる人が企業は欲しいという事もあるのです。一番よくあるのは PC に疎い社員が、「ネットが急に繋がらなくなったんだけど何で？」と聞けば、よくわからない方法で PC ガチャガチャいじって直してしまったり、回線ケーブルの異常を発見したり、「これよくあるですよ」とサラッと解決してしまうような人物、まさに企業にしたら「PC に自信あります」な人間とはこういう人なのです。MOS を持っているとかエクセルが得意とか言う人とは次元が違う感覚を言っているように思いませんか。これが「PC できる？」の曖昧さ、表現の仕方が難しい背景です。

PC あるあるネタをどれだけ言えるかが測定する目安だと私は思っています。要するに昔で言う（今も言うのかもしれないが）、PC オタク・PC マニアといった知識者が企業の指す「PC に自信がある人」に該当するケースも多いという事です。求職者が「求めているレベルはどんなものですか？」と尋ねても企業側が明確に回答できないから難しい問題ですよ。

[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 725 話「履歴書の賞罰欄はなくなるの？」



履歴書を書くときに「賞罰欄」というものがあります。最近の市販の履歴書では削除されているものも多くなってきましたが、賞罰の「賞」を書くのは分かります。立派な賞を受賞したなど自身のPRになるわけですから就活において書いて損はないでしょう。しかし「罰」の方は就活において書いてメリットになることはないでしょう。

例えば就活中の方が履歴書の賞罰欄に「強盗殺人の罪で前科有り」などと書くでしょうか。書いてメリットになるところかそれ以前にこんなこと書いたら採用されないのではないかと思ってしまう。かといって就職する企業側に重大な情報を申告しないというのもよろしくないわけです。厳密に言えば採用する企業側から尋ねられた時に隠したり嘘をついたりすることはいけません。が、特に企業側から尋ねられなければ（罰歴の記載を要求されていなければ）、あえて記載する必要はないでしょう。ただ、履歴書に書けと言われることはなくても、実際に入社段階では確認されるでしょう。

前科のある者は採用できない職業もありますから、一般的には重大な犯罪歴は履歴書に記載すべきで、逆に現在裁判中で判決が未確定なものや示談で不起訴になった場合などは前科はないわけですからわざわざ履歴書に記載する必要はないのです。

最近の市販の履歴書から「賞罰欄」が消えた背景には、前科者の差別撤廃の流れがあるように

思われます。政府・法務省では犯罪を犯した受刑者の再就職促進を国策として力を入れてそのための新法も出来ました。前科者という呼称は今では差別とされ、刑期を終え刑務所を出所した者は一般人であるため受刑していたことで差別されてはならないというのが令和時代のコレワーカー雇用に関する考え方です。刑期というのは裁判で判決が出た懲役期間が終われば出所になります。反省していろいろがまいが定められた期間が来ればおのずと出所となるため必ずしも出所＝更生とは限りませんので、一般人とみなすかどうか賛否が割れるかもしれませんが法律上はそうなっているということです(反省して更生したから出所になったのだと勘違いしている人も多いかもかもしれませんがそうではありません)。

しかし、令和の時代には昭和・平成の時代とは違う面もあります。

- (1) ネット情報社会が受刑歴者の就職を大変困難とし一層多くの失業者を産み出している。
- (2) 労働者人口が減り、新たな労働力として元受刑者にも期待せざるをえない国家背景。
- (3) 人権擁護、差別撤廃、平等公平の風潮がいたるところで起きている社会情勢。
- (4) 無職の元受刑者の再犯率は、職のある元受刑者の3倍であるという統計から安全な治安を望むためには元受刑者を就職させる必要性があるという考え。

これらを背景にいつしか履歴書から「賞罰欄」が消えて、コレワーカーが就業しやすい環境に静かにそしてひっそりと進み始めているのではないかと考察します(なぜ「賞」の方まで一緒に消えてしまったのかはわかりませんが)。

私どもも仕事柄何千枚という履歴書を見てきましたが、実際これまでに「罰欄」への記載は見たことがありませんから、あったとしても普通は書かないものだという認識で意味ないから消えていったのではとも思います。最近では性別や生年月日、写真貼付欄などもないフォーマットまであるそうで、これらも結局は差別要因に絡んでの配慮と思われる。これから先の履歴書はどうなっていくのでしょうか、顔も素性も性別さえも見えない匿名ネット掲示板のような履歴書で人材採用しなければならなくなるかもしれません。こうなると人材採用など振ってみるまで当たりかハズしかわからないガチャのようなものです。当たりしか引きたくない企業は人材派遣会社や紹介エージェントといった採用のプロを今後いかに活用していくかの必要性に迫られそうですね。

参考:コレワーカーというのは一般社団法人日本雇用環境整備機構が定義した元受刑者など矯正更生(correct)が必要な求職者の俗称です。

[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724話「朝食とダイエット」



1日お仕事を頑張るためには朝食・昼食はしっかり摂った方がよいと言われます。ただダイエット中の方にとっては朝食を食べるという事は結構悩ましいところではないでしょうか。朝食を食べて昼食を抜くという方もいらっしゃいますが、昼食を抜くと私は午後の作業がエネルギー充填不足のようなキツイ感じがします。

会社の近くのマクドナルドのパンケーキが悩ましいところで、遅刻しないように早めに家を出ると会社付近で「まだ始業時間まで時間が余ってるな…、少しお茶していこうかな」と思うと、気付くとパンケーキセットに手が出てしまいます。

無理なダイエットも心身に悪いと思いますので、ほどほどに食べたいときに食べて、控えるときに控えるでやってますが、甘いものへの欲求は朝昼晩を問わず人間の欲求に訴えかけてくるので困りますね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ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 723 話「スポットのお仕事」



単発イベントのお仕事などいわゆる数日間限定のスポットと言われるお仕事の場、人材を扱う企業も人材を斡旋する紹介会社も一番懸念するのは「当日の欠勤（いわゆるドタキャン）」ではないでしょうか。1日だけのスポットで欠勤されるということは企業としてはあってはならないことだと思います。そのため、事前に遅刻欠勤はできませんよということを、念押しされることでしょう。実際、朝の集合時間に来なかったのですぐに別の人間を探して連れてくるなんてことは現実的にはほぼ不可能ですから、お願いした労働者には必ず出勤をしていただくしかありません。スポットならではの厳しさがあります。至極当然のことで「そんなこと当たり前では？」と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、欠勤する方が実在するのもまた事実なのです。

数多くのスポットを行ってきて、これまでにこなしたスポット案件で特に厳しかったのは派遣先から要望があり、当日 20 名のスタッフが絶対に必要なので、朝の集合時点で 25 名集めておいて欲しいという依頼でした。要するに当日ドタを見越して 5 名補欠を用意しておいて欲しいということ。5 名は補欠なので 20 名全員来たとしたらその場でお役御免お帰り下さいというわけです。しかも派遣料金は 20 名分しか払いませんと言われると派遣会社はかなり厳しい。オフィスタはこの条件は受け入れませんが、他の派遣会社はどこもこの方式を受け入れているようでしたので（補欠にはノーワークノーペイで給与は本人にも払われていないかもしれない）、スポット仕事に応募して欠席する非常識な人がこの世からいなくなればこんな馬鹿げたシステムもなくなるのになぁと思ったものです。労働者の行為に対する罰則や罰金を徴収することが非常に困難な時代だったので一時スポットのお仕事は労働者がやりたい放題だった背景があり、派遣会社も自然と日雇い派遣は別物とみなし無法地帯だった時期もありました。

当然そんな状況がいつまでも続くわけもなくトラブルの絶えない日雇い派遣は禁止になり、今

ではスポットの大半は派遣ではなく委託業務として取り扱っている派遣会社が増えたようです。そのおかげで当日の欠勤に対しては損害賠償という形で民事上請求しやすいものとなり、労働者も軽はずみにドタキャンするケースは減ってきたように思います。業務委託方式で労働法下から民事下に替わったわけです。

勿論当日の朝に身内に不幸があったとか、通勤途中に交通事故に遭ったとか、やむを得ない事情があることは理解します。ただ、これらを証明できない虚偽行為とか・寝坊した・面倒くさい・うっかり忘れていた・自己管理不足による体調不良などは少なくとも責任を負わされることでしょう。周囲に迷惑をかけることになりまますし、労働者だからと言って何でも保護救済される風潮は通用しない時代になってきているような気がします。いずれにしてもスポットのお仕事は通常の長期案件とは異なる点が多いので注意が必要です。オフィスタはママさんハケンなので、子供の急な病気など当日の欠勤確率が非常に高いのでスポットのお仕事に応募される方はあまりいないと思いますが、スポットは1日勝負なので雇用する側も働く側も色々と難しい点があるのが特徴ですね。

[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 722 話「この夏は神戸出張でした」



コロナ禍で不謹慎と思われるかもしれませんが 8/27~28 で神戸に出張に行ってきました。目的は講習会のeラーニング用の撮影収録です。講師の先生が神戸・姫路に在住なので、東京にお越しいただくのも申し訳ないので私どもが機材をもって伺ったというわけです。

職員2人で出張したのですが、新幹線も3人掛け窓側と通路側でチケットを手配して、真ん中の座席には人を入れないようなことを言われたので密にならない配慮がされているようです(単に受客が少ないから容易に出来る対応なだけかもしれませんが)。平日の朝の新幹線でしたが、2人掛けに1人、3人掛けに1~2人で空きはなくそこそこ混んでいるようなすいているような感じに思います。新大阪の先というと遠く感じますが、実際には15分程度伸びるだけでした。

昼に到着してすぐに三宮の会議室へ直行、先生と合流してランチ&打ち合わせ、その後は夕方まで仮想講習会を収録という感じです。

折角の神戸なら牛肉が食べたくなるものです。東京と違い飲食店も夜23:00までアルコール含めて営業している店が多いようで少し驚きでした。

翌日は別の先生で仮想講習会を収録。両日ともとても暑い夏の日でしたが、会議室のエアコンの効いた中で1日中過ごすのもこれまた夏の記念です。

まだまだ東京に戻って動画編集が待っています。毎年LIVE開催している講習会も、去年今年とeラーニング方式で勝手が違いますが、出張自体はいずれにしてもなくなるようです。

神戸出張の様子はオフィスタNEWSで近く掲載予定です。

◎写真は同行したインタビュー兼ADの鈴木マイラさん(スタープロモーション所属)です。

◎オフィスタNEWS(毎月1回発行の読み物)

◎神戸でのツイッター参考

https://twitter.com/offista_twt/status/1431496895256432642

https://twitter.com/offista_twt/status/1431255726924595203

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[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 721 話 「SNS 配信者は雇用主に敬遠される？」



オフィスタでは、このブログが週 1 本ペース、ツイッターが 1 日 1 本ペース、メルマガが月 1 本ペースで発行しています。不定期なものだと、ユーチューブ（オフィスタ・チャンネル）やフェイスブック、インスタなどもやっています。情報発信物として書いているものなので、有料誌やブロガー、ユーチューバー、インフルエンサーのように収入を目的にしたものではありません。そうはいつでも定期的に出すとなれば×切に迫られるしネタ切れに陥ることはしょっちゅうあるわけで、週刊漫画家や週刊誌編集のような方々はプロとはいえ本当にすごいと思います。

人材を探している企業の担当者からよく言われるのが、「人材を紹介いただくときに SNS をやっている人かどうか事前に調査しておいて」という依頼です。これどういう意味か分かりますか。要するにブロガーでもツイッターでもそうですが、フォロワーを集めている場合やそれで収入に絡んでいる人達というのは「日々情報に飢えている」のです。日々ネタを探して注目を集め

るという至上難題を常に抱えているため、そういう人間は社内の機密情報漏洩に直結する可能性が高いという考え方です。まだ未発表の企画や情報を SNS のネタで公開されたら企業はたまらないということです。SNS ごとくでまさかと思われるかもしれませんがフォロワーが増えるなら犯罪もいとわないという事件も実際に起きています。または、悪気は全くなく社内の写真を撮って SNS にアップしたら背後に企業秘密のものが写り込んでしまったなど、SNS にはまっている方は得てしてネタに飢えているので冷静な判断の下でのアップをしているつもりで実は事故も多発しているのです。悪意のあるなし関係なく、**雇用主からすれば重度の SNS 配信者は危険と隣り合わせだという認識を持っている**ようです。

悪意あるケースですと、ゲーム業界などでは多いそうですが未公開の新商品の情報を開発に携わった者が匿名で SNS にリークしてフォロワーを増やすという事件があったり、悪意ないケースですと、アイドルがフォロワーを増やすために仲間と楽屋でツーショットを撮って配信したら背後で着替え中の別のアイドルが写り込んでしまっていたなどの事故が実際に起きています。

写真・記事・読者集めの三つの要素が集まれば、配信者はいわば週刊誌の出版社とほぼ目的は同じです。特に3つ目の要素が大きく絡みだした場合は、個人でも企業からも危険視される可能性はあるという事で、就活中であれば尚更というのはおわかりいただけるでしょう。ネタに飢えている週刊誌ライターは、アルバイトでも雇いたくはないし、守秘義務契約をしたとしても決して極秘プロジェクトの一員に携わらせようなんて会社はないわけです。昔のルポライターが今は SNS 配信者に替わっただけです。読み手は楽で、作り手（配信者）はいつの世も苦勞が絶えないのは今も昔も変わらない光景です。趣味・ビジネス・広告・ボランティアなど各人目的や考えがまちまちなのが SNS ですが、節度を守って深入りしすぎずに楽しむのが少なくとも精神的に楽そうですね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[オフィスタ 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](#)



いよいよ 8 月に入りお盆の季節がやってきました。今年は 13 日（金）～16 日（月）がお盆休みの企業が多いようです。このお盆は、緊急事態宣言が出ている首都圏の 1 都 3 県の知事が夏休みの旅行・帰省を原則として中止するよう呼びかけています。これを受けてなのか、お盆の帰省に関するアンケート調査では「今年のお盆は帰省しない」人が 7 割以上を占めているそうです。帰省しないことによる心配事のトップは「ご両親の健康状態など、様子を直接確認できない」で、44.3%と半分近くを占めています。SNS では帰省は不要不急と判断していたら祖父母が急逝してしまった、というお話もありました。感染予防もちろん大事ですが、子供として・孫として顔を見せに行く・様子をうかがうことができないのはなかなか難しいところがあります。後悔しないように少なくとも電話くらいはしておこう、と思っているところです。

[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 719 話「コロナワクチンを接種してきました」



コロナワクチン2回目接種してきました。自分自身コロナ感染にはさほどナーバスになっていない性格柄、いつでもいいかという感じだったのですが、打っておいてデメリットはないという周囲の勧めもあり予約しました。巷ではワクチンが足りないという噂がありネットではプラチナチケットだというような話題まである反面、予約は取りやすいとかいう真逆の噂もありワクチンが足りてないのか余っているのか分からない状態でマスク不足の時に似た現象に少しウンザリ。

1回目は腕が数日痛くなった程度で大した症状が出なかったのですが、今回2回目は比較的副反応が出ると言われているので覚悟で臨んでみました。1回目同様受付はスムーズで朝10:40に予約を取ったので現地に10:30頃到着したところ、すぐに案内してもらえて事務手続きや医師とのヒヤリング、注射と正味10分程度で15分安静休憩しても11:00前には終わってしまいました。ヒヤリング時に「2回目だから腕の痛みは漏れなく出ますよ」と医師に忠告されていたのですが、他にも発熱や怠さの副反応があるようだったので、帰りにコーラとアイスをたくさん買って帰りました。祝日だったので熱が出ても気にしないで良く助かりました。

さて、結果的には私の副反応は発熱と腕の痛みだけでした。といっても腕の痛みは注射した部位が“痛痒い”という感じで1回目のように腕が上がらないほどではなかった。帰宅して熱も出ないので「こんなもんか」と思っていたら夕食前に昼寝していたら無性に汗をかいていることに気づきクーラーを入れました。夏だから汗が出たらクーラー付けての繰り返しの日常なので特に気にしなかったが、まさか！と思って体温を計ったら37.5度あり「これがそうか」とワクチンが確かに何かしらの作用をしていることに少し欣喜するも1時間もしないうちに平温に。この程度で済んでよかったと思ったら、翌日異常な体温の熱さで目覚め計ったら38.9~39.1度を記録。体温計が壊れているのではないかと思うくらい。さすがに出勤は諦め休むことにしたが、実にワクチン接種から30時間後の出来事でした。

ただ、風邪ではないので、39度あるにしても頭はシャッキリしていて、食欲もあり、体も怠くなく自由に動き回れる元気はある、ただ体が無性に熱しているという何とも経験したことのない不思議な感覚でした。クーラーを思いっきりかけて、アイスノンで頭を冷やし、コーラとアイ

スを飲み食い続けていたら昼前には平温に下がりました(冷えすぎたのか 35 度台まで下がってしまいました)。風邪で発熱の時ならこんなこと出来ないの、コーラ・アイス・かき氷・ところてんのがぶ飲み食いして発熱下げることがを是非してみたかったという夢がなかった。

午後から出社できるのではというくらい明け方の発熱が嘘のようで、とりあえずその後は何も起きませんでした。腕の痛痒い感じは 4 日ほど残りましたが。

いまはインターネットで色々調べられるので、この手の情報は容易に入手できるでしょうが、怠い・頭痛・下痢・嘔吐・湿疹・場合によっては重篤な副作用がなんてことも出てますが、鵜呑みにすると怖くなってしまわないので信じ過ぎない方がいいかもしれません。私は発熱くらいしか副反応がなかったのでむしろ「頭痛や嘔吐が起きないんだけど、ワクチン効いてるのだろうか」と逆に不安に感じてしまったほどですから。

ワクチン接種会場で興味があったのは、誘導や事務の作業をされている方が大勢いて、そのお仕事観察です。事前チェック/受付時間案内/注意事項説明/誘導/接種証交付/薬配布/予診票のチェック/体温チェック/予約確認/接種券確認/接種証交付・・・など。

これからワクチン接種各会場で事務のお仕事の人材依頼が入ってきますので、この時期に仕事柄現場を生で観察できたのは良い機会でもありました。ワクチン接種会場でこれら事務のお仕事を希望される方はオフィスタのホームページ等でチェックまたはオフィスタ人事管理部までご確認ください。

[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](#)



特許事務所での事務の募集が出たときに優先的に推薦する方を探すための制度が出来ました。「特許事務所のお仕事優先権登録制度」といいます。

特許事務所の求人募集というのは比較的経験者を求める傾向にあります。特許事務所での勤務経験があって、ある程度特許事務所の雰囲気や作業の流れを知っている方の求人募集が多いのです。そうはいつでも特許事務所での勤務経験をお持ちの求職者なんてそうそういません。市場に多く存在しない貴重なキャリアをお持ちの方をレア人材といい、特許事務所経験者もここに含まれるわけです。そうすると特許事務所から求人募集が出てから探していたのでは時間がかかってしまいますので、事前に特許事務所から求人募集が出たときに優先的にお声掛けして推薦する方を事前にご登録いただく方式をオフィスタでは採用しています。

登録者は特許事務所のお仕事が入りましたら優先的にエントリーや推薦が受けられますので、登録しておくということはいわゆるファストパスのようなもので、特許事務所への就業を考えている方は是非ご登録ください。

登録者には人材をお探しの特許事務所があった場合、正社員募集・派遣募集・アルバイト募集・パート募集、週3日勤務なのか週5日勤務なのか、事務所の所在地などにかかわらず登録者だけにメールで優先的にお知らせが行きます。経験値やスキルにもよりますが、賃金や諸条件でも通常よりも優遇される特典があります。

この制度にご登録できるのは以下の方だけです。

1, 特許事務所での勤務経験が1年以上ある方のみです。複数の事務所でトータルした年数でも構いませんので、最低でも1年以上はご経験を積んだ方になります。勤務年数が3年の方、5年の方、と経験により賃金や諸条件も比例して優遇させていただく予定です。

2, 特許事務所に1年以上勤務して特許事務所のお仕事の流れなどを何となくわかること、特許

とはどのようなものでどのような仕組みか特許についての基礎知識位は最低限ある方でお願いします。1年以上の実績があるということはこの程度は身につけているはずですよ。

3. 当然ですが特許事務所に就業を希望している方に限ります

登録条件は以上の3つだけです。年齢は問いません、男性女性は問いません、オフィスタはママさんハケンというイメージがあると思いますが独身の方でも主婦の方でも勿論構いません。現在就業中の方や転職希望の方などでも構いません。もちろんタイミングなどもありますから、登録したからといって必ずエントリーしなければならないものではありませんので登録はお気軽に。また、特許事務所というと英語スキルを求められる場合が多いですが、この登録においては英語力は問わないものとします。もしどうしても気になるという方はこちらの英語スキルチェックで確認してみるのもよいでしょう。

コロナの影響でテレワークが推進されるようになり、それに伴い未経験者歓迎の募集が徐々に減ってきております。上司の方自体が出勤日数が限られるため、新人教育が手薄になりイチから教える余裕がないため、入社時点でロクかナナまで知識を備えた経験者採用方式が主流になりつつあります。その代表格が経理業務と、特許事務所の求人募集だといわれます。特に特許事務所の経験がある求職者率は0.1%ともいわれ、求職者千人に1人か2人の割合でしか存在しないといわれる貴重な人材となっております。逆にこれらの経験スキルを保有する方は自身がレアな人材だということを認識し、賃金や勤務形態などでより有利な条件を勝ち取り、苦勞せずファストパスですんなり就業へこぎつけたらよいと思います。そんな手助けをするのがこの「特許事務所のお仕事優先権登録制度」となります。オフィスタは特に多くの特許事務所様とのお取引が多いことからこのような特殊な制度を作りました。よかったら活用してください。

いかがでしたでしょうか。特定の分野限定ではありますがお仕事にファストパスって斬新だと思いませんか？いかがでしょうか。失業者がどんどん増えているこの就業難の時代にディズニーランドみたいに1人だけスーツ通れるなんてズルイ制度のようにも思えますが、私なんかこれといった手に職もないのでそういう方はうらやましい限りです。逆に手に職がある方は、その知識・経験・スキルを最大限有利に活用できるこの制度をご利用ください。

【登録方法】以下からスマホで登録するだけ。

<http://www.offista.com/reserve/patent.html>

■■■ 詳細動画 ■■■

この制度については、鈴木真紗子（ナレーター）が更に詳しく解説しています。まずは下記動画を見てこの制度の趣旨をご理解ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=AI-2KwE0fYc&t=525s>

オフィスタ公式ツイッターはこちら

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 717 話「JEE が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『**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講習会**』を開催します。

■労働力人口の減少による外国人労働者雇用の需要が増大しています

本講習では、外国人を雇用する事業主が知っておくべき知識習得を目的として、新たな在留資格について、何故いま法改正が必要なのか、そして法改正によって何がどう変わるのか、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外国人雇用の基礎知識について講義し

ます。

■外国人労働者にかかわる法律の改正と外国人の雇用で必要となる労務管理の基礎知識

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。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について雇用主（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。

■どなたでも受講できます

■整備士資格者の方には障害者雇用の補足知識として

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いたします。雇用環境整備士資格者（第1種～第4種のじずれか）の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。今季はじめて雇用環境整備士資格を取得される方も併せて受講いただくことも可能です。申し込み受け付けは7月中旬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/2107e.pdf>

この講習会の予告編動画はこちら

<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](#)



一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長
石井京子

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『**コロナ禍**における**障害者雇用**について**人事担当者が知っておくべき知識講習会**』を開催します。

■コロナ禍だからこそ知っておかなければならない障害者雇用のポイントがあります。

法定雇用率は令和3年3月より民間企業の場合は2.3%へ引き上げられ、対象企業も従業員数43.5人以上の中小企業にも拡大されました。企業規模に関わらず、全ての企業で障害者雇用を促進するため、令和元年6月の法改正により、『障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）』が創設されています。障害者雇用に積極的に取り組み、認定される企業が増える中、令和2年度ハローワークを通じた障害者の紹介状況によれば、コロナ禍において障害者の就職件数が12年ぶりに減少しています。コロナ禍では誰もが行動変容を求められますが、障害者はその障害特性により、コミュニケーションや行動を大きく制限されています。感染防止対策としてのテレワークの急激な普及により、コミュニケーションの取り方にも変化が生じています。当講習会では、コロナ禍の障害者雇用について解説し、障害種別ごとの新たな課題と対応策について説明します。コロナ禍における障害者の不安をいち早く理解し、どのように対応すればよいか、幅広い知識を得ることで、障害のある社員が不安や課題を抱えたときの適切な対応が可能となります。コロナ禍を経験した職場では、今後の障害者雇用についても変化が現れることでしょう。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定着への対応を適切に行うために、一緒に働く職場の同僚社員の知識向上を目的に、コロナ禍における障害者雇用に必要な知識を絞って講義します。雇用環境整備士資格講習会に加え、最新の情報と知識として、併せて習得していただくと効果的な講習会となっています。 ■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、国立・私立大学就職課担当者、病院・医療関係者、人材派遣や人材紹介の業務に携わる関係者の方々是非受講して下さい。障害者雇用の全国的な推進が始まった行政庁職員及び関係部課局担当官や企業人事採用担当者や管理職の役職に就かれております方等には、

是非この機会に本講習会を受講され、最新の情報を今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職を希望する者、人材派遣会社や人材紹介会社等での勤務者や雇用環境整備士資格者（または整備士を目指す方）、医療関係者、学校就職課職員や就労支援機関などの支援者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用ください。

■どなたでも受講できます

■整備士資格者の方には障害者雇用の補足知識として

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いたします。雇用環境整備士資格者（第Ⅱ種：障害者雇用）の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。今季はじめて雇用環境整備士資格を取得される方も併せて受講いただくことも可能です。申し込み受け付けは7月中旬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/2107b.pdf>

この講習会の予告編動画はこちら

<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715話「JEEが雇用環境整備士（第2種上級課程）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『雇用環境整備士資格（第Ⅱ種上級課程＝アドバンスコース）講習会』を開催します。

■雇用環境整備士とは

本機構では、育児・障害・エイジレス（高齢者）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・人事総務担当部局にこれら対象者の雇用前または雇用後の専門知識者である雇用環境整備士を育成・養成・設置を推進しています。雇用における労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的とし、専門知識者の育成と整備士の設置をお願いしております（雇用環境整備士第Ⅰ種～第Ⅳ種資格者は全国に延べ約 9,800 名養成 R3.3 月現在）。

■雇用環境整備士第Ⅱ種（障害者雇用）資格者の方へ

以前より既資格者から、「日々変わる施策制度含めた最新の情報にアップグレードしたい」、「資格を取得してから期間が経過してしまったため新たな情報収集と学習の場が欲しい」という要望がありました。そこで、最新の施策制度を含めたより実践的な『第Ⅱ種整備士資格アドバンスコース（上級課程）講習会』を開催することといたしました。講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識（上級版）となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。なお、今回はコロナ禍の影響により e-ラーニング方式（自宅学習方式）で講習会を実施いたします。

■受講資格は雇用環境整備士第Ⅱ種資格者のみ

■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。修了した方は上級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月上旬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/2107adv.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714話「JEEがR3年度 雇用環境整備士資格講習会を自宅学習方式で開催決定」



令和三年度 夏季開催 雇用環境整備士 資格講習会

パソコン・スマートフォンで受講できる

自宅学習方式

2021年7月～
順次受付・開催予定

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3年度の『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅳ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・学生といった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。

今年度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7/8よりインターネット先行で第2種（障害者雇用）から開始されます。

講習案内

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107.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713話「前科者・刑受者は就業弱者か？」



世の中には前科や受刑歴のある労働者もいます。子供が小さいとすぐ会社を休むでしょうとか、障害者への環境整備ができていないので採用できないとか、年齢だけで就業に壁がある高齢者など、働きたいけれども壁があるいわゆる就業弱者に前科者も該当するかどうかは課題になります。

本人は働きたい熱意があるのに前科があるということで採用されない、刑期を終え法的に罪は償ったのに就業に壁があるのだから、就業弱者に該当するのではないかという考え方。一方で、その環境下を産み出したのは自業自得であるのだから弱者ではない、つまり支援の必要はないという意見もあります。

一般社団法人日本雇用環境整備機構でもアンケート調査をしています。

Q. 育児・障害・高齢者に共通しているのは、本人が勤労を希望していても就業に壁があり思うようにいかないということです。これを”就業弱者”と定義するのであればコレワーカー（前科者）は就業弱者に該当すると思いますか。

就業弱者だと思う	…47%
就業弱者ではないと思う	…10%
わからないが雇用問題として興味はある	…43%
わからないし興味もない	… 0%

前科者・受刑者については、企業側としては採用後にどんな雇用環境の整備をしたらいいのか全く未知の世界ではないでしょうか。どんなところに気を付ければいいのか、同僚の従業員への周知や本人への配慮とか、雇用を実践している企業の方が少ないはずですが。ただ、今後の雇用環境において注目は集めそうな気はします(アンケート結果から既に多くの方が関心を持っている模様です)。

[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712話「妊娠中の通勤事情体験談」



以前オフィスタ NEWS（メルマガ）の方でもちょこっとお話をさせていただいたのですが、働く妊婦が電車やバスを利用するとき妊娠初期はつわりで気持ち悪くなったり、後期に入れば貧血を起こしやすくなったり、色々な不調を抱えたりと通勤に困難を感じることもあると思います。。

例えば朝の通勤ラッシュで特急電車に乗ろうとしたときは押されても怖いし（実際、倒れたことがありましたし）、車内の空気が殺伐としているし呼吸が苦しい気がするし電車の揺れなどで急な体調の変化があっても心配なので各駅停車などに乗り換えて行く方もいらっしゃるのかなと思います。さらにお腹が大きくなって重心が前に移動しバランスを取ろうとして上半身を反るような姿勢になることで腰痛になる恐れがありますので、体に負荷がかからず通勤できるように行動すると思います。特に今は新型コロナウイルス感染の不安も広がり、ラッシュ時の通勤を避けて出勤時間や勤務時間を変えて、通勤している方もいることでしょう。

私は第二子妊娠中です。西新宿のオフィスタまで日々通勤しています。が、電車に乗り込むときは優先席付近に乗車して、優先席で探して座りますが、なければ空いている普通席に座ります。もしどこも空いていなければドア付近に立ちます。また、他に乗車している人に対してプレッシャーにならないように、マタニティマークを隠すようにしたり体調が良いときは外すなりしていました。すでに座っている人に圧力をかけないようになるべく配慮します。せっかく座った席の前にマタニティマークをつけた妊婦さんが立っていたら、「あ〜譲らなきゃ」という気持ちが誰でもよぎると思うのです。私も独身時代は多少なりともそういう気持ちはありました。仕事でくたくたになって帰宅中、電車を何本か見送って座れてホッとしたら妊婦さんに目の前に立たれたら、普段優しさや思いやりを持って対応できていても少しだけ目をそむけてしまったり携帯画面を見て無関心さを装ってしまうことがありました。当時を振り返ると余裕がなく妊婦さんの辛さの想像力が足らず申し訳なかったなと後悔します。第一子を授かって育ててからは優先席には座らずマタニティマークをつけている方を見たら譲るようにしていました。妊娠して子育て経験者になったからこそ、その立場に立てて妊婦さんに優しく接することができると思います。

妊婦さんも電車内で気を遣っています。譲って下さいとマタニティマークで無言の圧力をかけたいわけではないのです。車内で立っていてマタニティマークを見えないようにしていても、お腹だったり服装だったり、マークを確認するように見てくださり、「気づかなくてすみません」と声をかけてくださる優しい方もいらっしゃいます。その時は申し訳ないと思うと同時に譲ってくださった方の優しい気持ちに触れ、少しだけ泣きそうになります。無事に出産するまで中々安心できないですが心身ともに健康を保ち乗り越えていきたいと思います。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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711話「派遣元責任者講習会を受講してきました」



人材派遣会社は派遣元責任者という人を選任しないとイケないのをご存じでしょうか？飲食店の食品衛生責任者や美容院の管理美容師のように、派遣会社の1営業所ごとに1人以上、必ずいなければいけない責任者のことを「派遣元責任者」と言います。

派遣元責任者になるには、派遣元責任者講習会という一日講習を受講することで申請することができます。これは一度受ければ一生もの、というわけではなく、労基法や派遣法などの改正に

対応できるよう、3年に一度必ず受講しなければいけません。車の免許なども取得と更新の時に講習がありますので、そんなイメージですね。

講習会では、派遣にまつわる法律の内容は当然のことながら、実務上起こりやすいトラブルや注意したい点などもあわせて解説されます。派遣法はもちろんのこと、労基法の部分もしっかりやりますので、「有給の買い上げて実は違法だよ」というような小ネタもありました。また、居眠りやスマートフォンをいじっていると即座に講習会の運営スタッフから注意を受けるので、ただ会場にいればよいというわけではなく、しっかりと聞いておく必要があります（当たり前ですが…）。

そんなこんなで一日みっちり講習を受け、晴れて「講習会の証明書」を頂いて帰ってきました。オフィスタではこの派遣元責任者講習を社内のスタッフほとんどの人が受講しています。これからも安心な派遣会社を作っていけるようにスタッフ一同頑張っています。

[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710話「育児者ですが今日から社会復帰します」



これが、どれだけハードルの高いことなのかを、自分自身が妊娠・出産をして身を持って実感しました。今日からオフィスタに採用され勤務することになりました。

私は約10年前に結婚をし、それと共に当時正社員で働いていた会社も退職をしました。すぐにでも子供が欲しかったのですが、思ったより簡単に子供はできず、「このまま子供ができないのなら、もう一度正社員として働こうかなあ…」なんて思うこともありました。そして不妊治療相談を経て、無事に元気な男の子を妊娠・出産しました。小さな命を目の前にしてからは、「仕事がしたい」なんて気持ちは一切無く、毎日子供との時間を幸せに過ごしていました。そして3年後に二人目を出産。元気いっぱいな子供たちとの生活や、目が離せない時期も過ぎた子育てにも慣れ、「そろそろ社会に出たいなあ」と思うようになりました。

しかしながら、私が育児の中で最も大事にしたい事は、「子供に寂しい思いをさせないこと」でした。自分が社会復帰を果たすということは、少なからず子供たちに「寂しい思い」をさせてしまうのではないかと、頭を抱えました。私の場合、両親は遠方に住んでおり、主人の両親はフルタイムで働いている為、子供の預け先がありません。そんな中、子供たちは私が働くことに対してどのように思うのか、また、学童や延長保育を使って本来帰る時間に帰ることができないことについて、聞いてみることにしました。子供たちは揃って「仕事して欲しい。寂しくないよ！学校(幼稚園)に居残りするのが楽しみだなあ」と言ってくれました。小さな子供に背中を押され、社会復帰する決心がつかしました。

ところがいざ就活を始めると育児中の母親が働ける環境がある職場を探すことは本当に苦労しました。先ほど記述したように、私には頼れる人が近くにない為、子供の体調不良で急なお休みをいただく場合は、欠勤せざるを得ません。子育てしている母親は、たとえ自分が健康や体調に気を付けていても、子供の体調は予測できないのです。昨晚までは元気いっぱいだった子供が、急に夜中高熱を出すこともあります。また、子供のお迎え時間の関係で14時頃には帰らなければならないときもあります。就活では何社受験しても面接で尋ねられるのはそのことばかりで、1社たりとも内定をもらうことができませんでした。予想はしていましたが、予想をはるかに超える高い壁に「え、子供が小さいと就業ってここまで敬遠されるものなの？」ということを知りました。

それらを理解して頂ける企業に巡り合えることは、本当に幸せなことであり、もっとそのような企業が増えていくべきだと実感しました。まさにそれを実践しようとしているのがオフィスタであり、私はたまたまネットで見かけたのですが壁を見事に崩していただき就業にやっと辿り着けました。「ママさんを支援するためにはその苦労を知っている人の方が共感できるし、親身に考えられるし、本気で仕事に取り組めるし、スタッフに喜んでもらえる」との経営手法のもと、今度は私が同じように壁ができていたママさんを支援できるようにオフィスタで頑張りたいと思いますので、もしご一緒する機会がありましたらどうぞよろしくお願いいたします。本日令和3

年6月14日付にてオフィスタに入社しました、初仕事がこのブログ執筆になりました。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[オフィスタ公式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709話「英語スキルチェックするためには」



オフィスタに登録しているママさんの中には様々なスキルや能力、得意分野や経験をお持ちの方がたくさんいらっしゃいます。中でも大なり小なり英語スキルを活かして働きたいという方も大勢いらっしゃいます。

英語スキルと言っても当然スキルに差があるわけですが、求人広告でよく「英語スキル必須」などと書いてあることがありますよね。自分は多少自信があるものの、「私のレベルで応募しているのだろうか？」と迷いませんか。入社後に「このレベルじゃ無理だよ」なんていわれないか躊躇してしまっている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。英語を使うお仕事だと聞いて身構えていたら、実際には簡単な英語の定型メールを送るだけで「この程度なの？」なんてこともあります。求人記事から必要なレベルを判断するのは難しいですよ。そして自分が業務上においてどのくらいの英語スキルを有しているのかどうやってそれを判断したらいいのか困りますよね。

オフィスタでは英語のお仕事レベルを初級・中級・上級に分けて審査していますが、「英語に抵抗がない方」とか「日常会話程度の英語力」とか記載されている求人募集が大半です。こんなときは初級レベルと考えてまず問題ないでしょう。レベルが上がれば上がるほど求めてくる情報も細かく抽象的になってきますので（例：医学書論文の翻訳経験が3年以上ある方…など）、記載が曖昧な時は大体初級レベルと考えるとよいでしょう。

次に、自分はその「初級レベル」を満たしているのかどうかをどうやって把握するのかということ。結論から言うと周囲がどうこうではなく自分で自分に自信があるかどうか、いわゆる自己申告だと思います。業務に必要な英語レベルを満たしているかどうかは採用する企業側にしかわからないのですから、応募前時点では自信のみで進むか退くか決めるしかありません。

でも背中を押して自信に繋がるようなものはないかということで、以下の動画を活用してみたいかがでしょう。こちらでご自身の英語スキルが初級レベルにあるかどうかをチェックするための継続判定ツールです。

この動画で「大丈夫そうだ」と思った方は初級程度の求人募集に応募してもまず問題ないでしょう。就業後もそこまでミスマッチとはならないと考えますよ。

この動画を観て初級レベルの英語を使うお仕事に挑戦してみたくなったという方はオフィスタへご登録お待ちしております。逆にこの動画を観て自信がなくなったという方には「あくまでこれは目安」なので、ここまでのスキルを求めない企業さんも沢山ありますということも覚えておいてください。

◎[ユーチューブ「オフィスタ・スキルチェック動画（英語スキル—初級編—）」](#)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 708 話「堀田力先生とのインタビューに立ち会って」



去るGW明けに堀田力先生のインタビューに一般社団法人日本雇用環境整備機構の事務局として立ち会う機会がありました。高齢者雇用について学識経験者のご意見を伺うという記事制作によるもので、カメラマン兼取材補佐として参加させていただきました。

堀田先生と会うのは初めてですが、ロッキード事件の担当検事としてその高名はかねてより存じ上げており、TV特番や関連書籍でその名は耳にしておりました。現在は高齢者支援団体を運営しており新聞・雑誌・メディアへ益々ご活躍です。この日のインタビュアーには齋藤瑞穂アナ（オフィスタ・スタープロモーション所属）を起用し、高齢者雇用におけるポイントについて和やかな雰囲気の中で取材をさせていただくことが出来ました。

高齢者を取り巻く現状と課題、高齢者雇用の今後の在り方、高齢者を雇用するために企業側が考えるべき職場環境の整備などとても貴重なご意見をいただきましたので、エイジレス当事者の方や企業人事関係者など「高齢者雇用」に関する方へ向けた取材内容の詳細は一部関係者へ公開しておりますので、ご興味ありましたら是非ご覧ください。

(参考)

堀田力（ほったつとむ）

京都大卒業後検事任官。1976年東京地検特捜部検事としてロッキード事件捜査を担当。退官後は弁護士、(公財)さわやか福祉財団会長、にっぽん子育て応援団団長、高齢社会NGO連携協議会共同代表、厚生労働省の高齢者介護研究会座長、日本プロサッカーリーグ裁定委員長などを務める。

◎堀田力先生のインタビュー記事はこちらを参照ください (R3.5.25 発刊)。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[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 707 話「お仕事と服装を考える（ワンピース編）その2」



昔は事務服って聞くといわゆる仕事着と考えて通勤着と分けて着る人が多かったかと思いますが。今はオフィスカジュアルという言葉が浸透してきて私服と同じように多様化してきてオシャレな方が増えてきてますよね。ですが会社によって規定はことなるようで、事務職されている方は落ち着いたカラーの清楚系で足元はパンプスやローヒールを履いて出社していることが多いかなと思いますし、外資系に勤めておられる方だったら、かっちりしたスーツでハイヒールを履いてお仕事をこなしているイメージをされているかと思います。

どちらの職種でも勤務当初はできる印象を見られたいという思いもあるでしょうからあまり派手な服装はしないほうがいいですが、ある程度仕事や職場環境に慣れはじめたら自由な格好が許されるのではないのでしょうか。自由といっても腕出しや極端な短いスカート丈は変に視線を集めてしまうので職場にジャケットなどを置いておくといいですよ。毎朝のコーディネートを考える悩みを持つのも女性ならではの、簡単にきちんと感を出せるワンピースは女性にとってとても便利。TPOにあった服装で気分を高めてお仕事に臨みたいですね。

[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 706 話「お仕事と服装を考える（ワンピース編）その1」



私服勤務のお仕事だと、スーツやワイシャツのお手入れがいらぬ代わりに毎日のコーディネートを考えるのが大変です。かくいう私も疲れている日や気分が乗らない日などは朝クローゼットの前で「はあ…今日着ていく服どうしよう…」と時間を食ってしまうことがあります。そんなときに便利なのがワンピースです。

今年 2021 年の春夏のトレンドは『キャミソール・タンクワンピース』で、更に柄のトレンドでは【シックなフラワーモチーフ】、配色は【アースカラー】が人気になっています。全体的に華やかというよりはノスタルジック、彩度が低めの雰囲気流行のようです。特にアースカラーのキャミワンピは一枚あると、上にカーディガンを着たり、下に T シャツを着たりと重ね着のバリエーションが多く、さまざまなシーンで活躍します。フロントボタンならパンツスタイルに合わせるのも GOOD。

コロナ禍にあって服を買いに行く機会も減りがちですが、あたらしく洋服をかうと気分転換にもなります。テレワークで家にいる時間も長くなりがちですが、会社に出勤している女性はこの季節の変わり目を機会に一着買い足してみるのもいいかもしれませんね。

オフィスタ公式ツイッターはこちら

オフィスタ公式フェイスブックはこちら

オフィスタ 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 705 話「令和3年度のGWは何する？〈オフィスタ職員 C〉」



GW 何をするではなく、何をしたで書きます。緊急事態宣言で外出ができないゴールデンウィークに何をするか悩みどころ。仕事をするか、だらけるか、読書など趣味に費やすか、色々考えましたがどれもピンとこない。ということでこの期間に気になっていた TV ゲームをしてみようということでせめて 2 本位はやってみようと思い立ちました。去年『ニアオートマタ』を終わらせたのが約 3 年ぶりの PS 起動というブランクありありの元ゲーマーですが、ニアは仕事のコスプレ撮影会をしていると至るところで耳に入ってくる大人気キャラである「2B」の魅力が知りたくて手にしたというどちらかというと“やりたい”より“ビジネス上やらねば”的に始めたものだったので、今回とは動機が少し違います（でも男性女性問わず 2B 人気の理由はプレイしてみてなんとなく知ることができました）。今回はゲームレビュー記事風書きます。

GW 途中で数回出勤日があると想定して完全に暇になるのは 5 日間と予想。昔から気になっていた『ラストオブアス』と『ラストオブアス Part2』に挑戦（というのも価格が安くなっていたので決めた）。1 日 3 時間ガッツリやって連休中でせめて Part1 くらいはクリアできたらいいなという計算です。昔は 10 時間位平気のできたのになと思いつつもブランク明けなのでライトなスケジュールリングを組みます。映画や読書などは 2 時間で見終わってしまうのですが、

ゲームなら10時間以上遊べるので同じ暇潰しならお得感あり。全世界1,700万本売り上げた
と噂される怪物ソフトなので以前から存在は知っていましたが、単なるゾンビが出てくるパイオ
もどきのゲームでしょ程度にしか思っていなかったので触れる機会はなかったのですが(正確に
はゾンビではなくウイルス感染者)、いきなり結論ですがコレはハマります。さすがに売れる理
由はよくわかった。内容的にコロナ禍のパンデミック下でやっていいゲームなのかとも思ったの
ですが、ウイルス感染者との戦闘場面は実際あまり記憶がない。ゾンビ倒してドンパチ系のゲー
ムではないということです。このゲームの根底は“人類何万人を救うよりも大切な1人を救う”
というコテコテの愛がテーマで物語部分しかほぼ記憶にない。「これはゲームではなくプレイす
る映画だ」というキャッチコピーに納得。基本一本道でサクサク進行するのでテンポの良さもあり
午前中から始めて気付くと夜になっていて結局2日程でクリアしてしまいました。1日3時
間どころか10時間以上やっていたようなドハマりで、大体初見で18~20時間くらいあれば
クリアできるのではないのでしょうか。

こうなると一気にラスアス2も連休中にクリアしてみようと初日10時間ほどプレイしてみ
ましたがこれもハマる。ご存じの方もいると思いますがラスアス2は前作と比べてユーザーから
酷評され炎上した史上最低の続編とされています。前作ファンの期待を裏切った駄作で「プレ
イしない方がよい続編」と呼ばれシステムは10点満点だがシナリオが20点という珍しい現象
のレビュー評価のようですが、実際にやってみて「あーなるほどな」とは思いました。期待を裏
切ったのか、やりすぎた挑戦なのか、どこその団体圧力があるのか、超人気作の続編は何事も難
しいなと感じます。映画でもPart1よりPart2の方が面白かった映画って「ゴッドファーザー」、
「エイリアン」、「ターミネーター」、「ハムナプトラ」くらいしか思いつかない。

ネタバレになるので内容は詳しく書かないですが、個人的にはラスアス2はそんなに世間で言
われているほど悪くはなかった印象。前作のテーマ“愛”から一転して“復習憎悪”にガラリと
変更。ただ、悪人にもスポットが当てられている点は好評価。例えば、仮面ライダーでショッカ
ー隊員がバツバツと倒されるが、彼ら1人1人にもショッカーに入団した理由であったり動
機があり、育ってきた家庭環境、彼ら達なりの正義や志もあるだろう、基地に帰って食事したり
風呂に入ったり酒を飲みながらライダーの愚痴を言い合っているかもしれない、そんなライダー
側の目線からだけで見ていると決してスポットライトが当たらないザコ含め敵の日常を描いて
いるのは秀逸。そんな主人公=正義、敵=悪者という構図も見方を変えれば180度逆転する
という描写で表現しているのもこの作品の新鮮さであり、人によって好き嫌いが分かれそうなのは
わかる。

また、話に関係なく無理やり唐突に同性愛者描写を盛り込んだり、ポリコレ(Political
Correctness)の圧力がふんだんに影響していて登場人物の国籍人種もバラバラだったり女性
はあえてブサイク顔に作られているなど作り手の「ポリコレ意識してますよアピール」がさすが

ぎて blanks gamer の自分にもハッキリ感じられ、だからファンが逃げた要因だろうと容易に理解できます。今や米国はゲームも映画もポリコレに配慮していないと一部の方々から酷評され、叩かれてもしたら放送販売禁止や各賞のノミネートさえままならないらしいです。要するに叩かれないから無理やりポリコレ配慮せざるを得ないわけで世界観やストーリーを壊す原因に思う（最近のスターウォーズ作品やマーベル作品など顕著ではないかと思うが如何思うだろうか）。多様性や LGBT 問題は社会的には重要だろうがそもそも Z 指定しているゲームにまで盛り込む必要あるのかと考えてしまう。要するにさらわれたピーチ姫をマリオが助けに行く設定がポリコレに抵触し、逆にさらわれた女らしいマリオを屈強な同性愛者のピーチ姫が助けに行く設定にしたっていいじゃないかという抗議などがわかりやすい一例である。

ともかく終わらせた感想としては個人的にはよかったと思いますがゾンビが影薄かったのは残念(テーマが暗く重いゲームなので物語重視でアクションが楽しかったかといわれれば微妙)。人によっては Part1 で綺麗なエンディングのまま終わらせた方がいいかもしれないし、Part2 に興味ある人はネットで「ラスアス 2」と調べると評価が人によって賛否が見事に分かれていまずので参考にされてもいいのではないのでしょうか(ネタバレサイトもあるのでクリアしてない人やプレイを迷っている方はご注意を)。

ゲームは子供のおもちゃの次元を凌駕して、映画を観るのと変わらない又はそれ以上のレベルになってきたので(政治的差別問題まで盛り込まなくてはならないものにまでなった)、こんなのが子供の頃になくてよかったと思う。大人になった現在でも 1 日 10 時間以上ドブプリ時間が溶かされたのだから。

結局 GW 期間中で Part1 と Part2 両方クリアしてしまったわけですが、正味費やした時間は合わせて 45~50 時間程度。100 時間クラスの大作も多い中で、この程度の分量で完結できこれだけのクオリティ作品が世に溢れているならばステイホームに TV ゲーム三昧なんていうのもたまには悪くないかなと思う(時間と暇とエネルギーがあれば)。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

[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 704 話「令和3年度のGWは何する？〈オフィスタ職員 B〉」



4月25日から5月11日まで、またしても緊急事態宣言が出ました。ゴールデンウィークの期間の自粛を促す目的なのか、これまでと比較して短い期間設定に対し【ソーシャルゲームのイベントか】と揶揄する声もあがっています。

今年のGWに限った話ではありませんが、ライブやスポーツ観戦もすべて無観客・オンライン配信になったり、飲み会やイベントがことごとく中止になるなどしています。こうなると、せっかくの長い休みでも気晴らしに旅行やショッピングにも行きづらいものです。今回はステイホーム中でも楽しく過ごせる方法を考えてみました。

■動画配信サービスでいろいろ見てみる

ステイホームの定番、映画鑑賞。最近は映画だけでなく、見逃した番組のタイムシフトやドラマも見ることができて、結構便利です。いわゆるレンタルビデオ店と違って、出かけて借りたり返したりする必要がないのも、コロナ禍の中では大きなメリットになりましたね。

多少長い作品も一気に見できるのが長期休暇のいいところです。

■ゲームに打ち込む

ゲームもステイホームの気分転換には最適です。PS4or5やNintendo Switchなどの据え置き型ゲームでオンライン対戦もいいですし、PC用コントローラーでじっくりやりこみ型のゲームをするのもいいものです。

■資格勉強やスキルアップに

長期休暇だからといってダラダラ過ごしたくない！方は、この期に資格勉強してスキルアップを狙うのもおすすめです。ちょっとした資格ならGW中に取れてしまうかも。

昨年のGW中は「来年こそは旅行に行けるかな」と思っていたのですが、見通しが甘かったようです。来年こそは気軽に旅行できる状態になっていたら嬉しいなあと思います。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

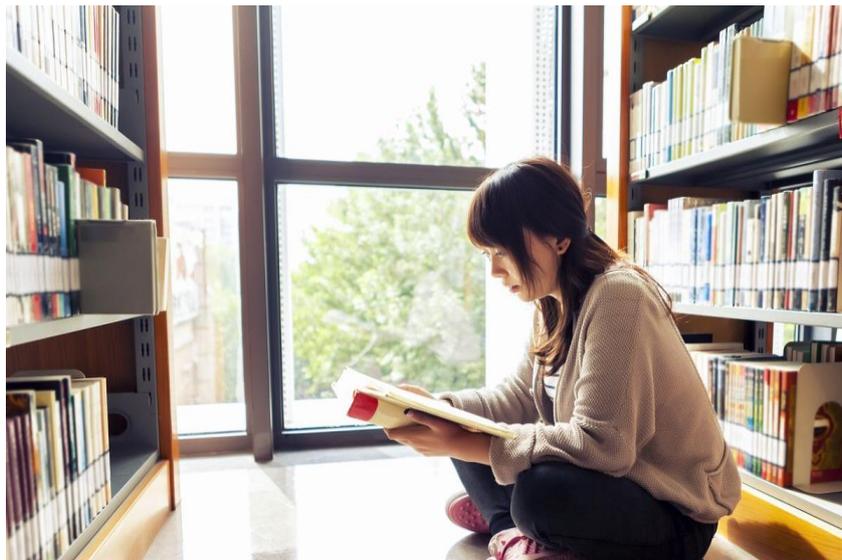
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[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703話「令和3年度のGWは何する？〈オフィスタ職員A〉」



去年に続いて今年のGWも我慢の連休になってしまいましたね。

毎日ニュースでコロナ感染者数の報道が流れ大型連休はステイホームを実施して、と都県境を越えないで。と人手の抑制をうながしていますよね。となると必然的におうち時間を楽しむ人がでてくるわけで。緊急事態宣言がいつ発令してもおかしくなかったので私は最初から予定を立てませんでした。遠出は無理なので近所の公園で遊んだり、家の中でテントを張ってみようかと思っています。場所を気にせず設営できるので秘密基地のようで案外、大人にもおすすめです。自分のプライベート空間として使ったり、テント内にテーブルや机を置いて勉強や仕事に集中できる空間を作る場合にも使えますよ。今はテレワークのためにしてもいいですね。

普段お仕事していて時間がない方は取り組みなかったことに挑戦してもいいかもしれません。ちなみに私は、溜まってしまった本を読むとか、撮りだめた録画を消化したり映画を見たり、家の中を大掃除して気分をすっきりさせるのにこの機会を利用するつもりです。今年のGWはこんなご時世で過ごし方もいろいろあると思いますが頑張って乗り切りましょう。よい連休を過ごしてくださいね。

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

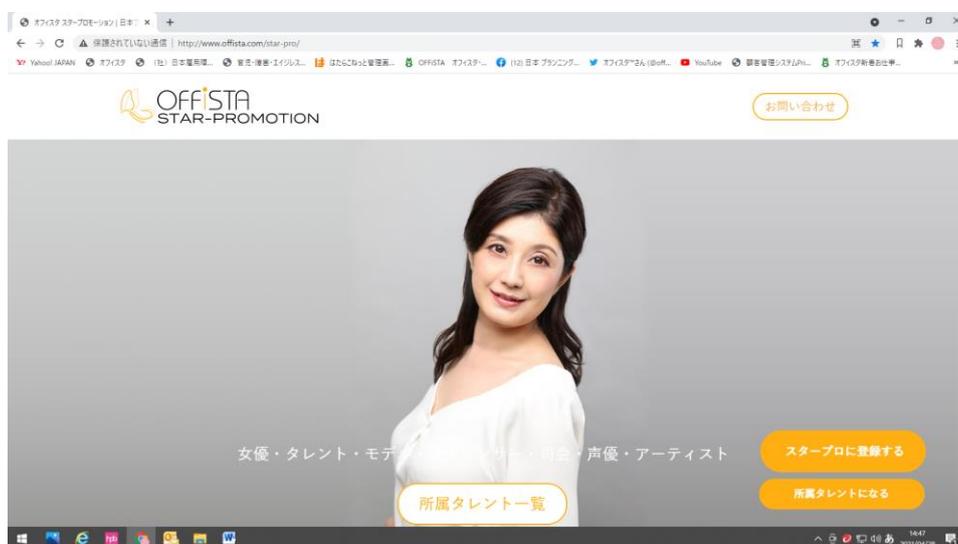
[オフィスタ公式フェイスブックはこちら](#)

[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702話「オフィスタのモデル撮影会ってどんなもの？」



オフィスタ・スタープロモーション所属の鈴木マイラです。オフィスタでは、昨年の夏からメディア事業部を独立させてスタープロモーションという芸能プロダクションを立ち上げました。この夏でなんと一周年になるのですね。私はスタープロモーションができて1ヵ月ほど経った頃に所属したので、なんだか感慨深い気持ちになります。スタープロモーションの主なお仕事には、オフィスタで取り扱っているお仕事の情報を分かりやすく動画にする「お仕事紹介動画」のナビゲーターやオフィスまでの道を案内する「道案内動画」、

そして定例で実施している「撮影会」などがあります。将来的には芸能方面のタレント斡旋や仕事紹介に膨らんでいく予定です。

特に人気なのはやはり定例で行っている撮影会で、問い合わせ内容も撮影会って何を撮るの？と疑問に思う方もいらっしゃるかもしれません。撮影会では、主にポートレート（人物）撮影を行います。

一般の撮影会について説明すると、撮影会では主にカメラが趣味の方が集まり、モデルを練習台として人物撮影の練習をすることを指します。人を撮るのに練習がいるの？と思われるかもしれませんが、人物は物と違って、動いたり、まばたきをしたり、表情があったりします。モデルや撮影環境（光の当たり方、服装による雰囲気合わせた撮影）など、スマホで記念写真を撮るのとは異なり、専門的に写真を撮りたいと思ったら色々な状況に合わせて撮影できるように、たくさん練習と知識・経験が必要なのです。

スタープロモーションの撮影会では、カメラマンの練習であることはもちろん、モデルの練習の場でもあります（ここが意味特徴的と言えるかもしれません）。特に、モデルをお仕事にすると「宣材写真」や「コンボジット」という、『私はこんな感じのモデルですよ』と紹介するための画像データが必要になります。お店や企業でいうと、チラシやパンフレットにあたるものです。しかし、この宣材写真やコンボジットは写真館で撮ると大体 1 万円以上はかかってしまい、一般的には 3 ヶ月程度しか使用することができません。駆け出しのモデルの人にとっては、結構な負担になるものです。スタープロモーションでは所属タレントは優先して撮影会に入れるため、「そろそろ宣材写真を撮りたいな」とか「新しいポーズの取り方を練習したいな」と思ったときに気軽に参加できます。最近、コロナ禍の影響か、新しい方がモデルとして入所することが減ってしまいました。何をやっているのかわかれば、参加しやすいかな？と思い書いてみました。

今はネット通販や WEB マガジン、Instagram での販促などが一般的になった時代です。昔のように大きなプロダクションに所属していないとお仕事が取れないという時代ではなくなり、モデルをお仕事にする敷居が低くなってきたのかなと感じています。

または、モデルで身を立てるかどうかが以前に、モデルのお仕事がどのようなものか一度試しに経験してみたいということで参加するのもいいかもしれませんね。そういう気軽さ便利さがあるので、気になった方は是非オフィスタ・スタープロモーションへのご登録をしてみてくださいね（登録はネットからどなたでもできますよ）。

[◎オフィスタ・スタープロモーション公式ホームページ](#)

[オフィスタ公式ツイッターはこちら](#)

オフィスタ公式フェイスブックはこちら
オフィスタ 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701話「令和3年度雇用環境整備士資格講習会予定」



一般社団法人日本雇用環境整備機構（理事長：石井京子）が主催している「令和3年度の雇用環境整備士資格講習会」は昨年度同様に e-ラーニング方式（自宅学習方式）での開催が濃厚となってきました。

第1種（育児者雇用）、第2種（障害者雇用）、第3種（エイジレス雇用）に加えて、今年度は第4種（学生雇用）が新たに開催予定です。全種目内容は令和3年度版として最新の講義内容に変わっております。

併せて知識習得講習会として、外国人雇用に特化した講習と発達障害者雇用に特化した講習も予定されています。

雇用環境の整備を目指すためにも企業内に専門知識を有した整備士の設置をお願いいたします。

■詳しくは日本雇用環境整備機構ホームページにて随時発表いたします。

<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](#)
