

2011年
5月号

発行日 平成23年5月16日(第36号)
(月1回/毎月15日発刊)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一とちえビル

特集1: 『求人誌・求人広告を読み抜く』(コラム)

特集2: 『不景気は雇用の適正時期』(コラム)

/オフィスタ業務管理部

オフィスタNEWS 第36号発刊にあたって

5月に入り、つらかった花粉飛散のピークも越え、初夏を感じる日が多くなりました。ゴールデンウィークはいかがお過ごしでしたか?今年のゴールデンウィークは上手にお休みを使うと10日間という長期でしたが、意外と暦どおりの方が多かったように感じます。「5月病」という言葉もあるように、ゴールデンウィークが終わると気が減入ったり、体調を崩す方がいます。今年の5月上旬は、お天気が不安定で風邪を引きやすかった上に、疲れが溜まっているかと思しますので、5月病予防としては、焦らないことと、休養・睡眠をよく取る、気分転換などです。また、疲労回復に良いとされるビタミンB群などを摂取しましょう。5月病というと新入社員がかかりやすいイメージですが、そうとも限りませんので予防するに越したことはありません。しばらく連休はありませんが、週末にはゆっくり休養しましょう。お天気の良い日はお散歩するにも気持ちのよい季節ですね。

“はたらかたいという気持ちを大切に” “そして” “家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださいなればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか?オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。

(C)2011 OFFISTA

特集1：『求人誌・求人広告を読み抜く』(3/4) /オフィスタ業務管理部

お仕事探しの人にとっては街角・コンビニで無料で置かれている求人誌などを手にする人も多いと思います。最近ではかなり薄くなっており不景気を実感することと思いますが、薄くなったとはいえこれだけ多くの求人の中から本当に自分に合ったお仕事を探するのは容易ではありません。入社してみたら思っていたのと違ったということがあっては時間も労力も無駄になってしまいます。

今回は求人誌の募集要項の読み方のコツに触れてみたいと思います。あくまで経験知識上での感想です。根拠・正当性はありませので参考の一助程度として捉えていただければと思います。

①「20代の若いスタッフが活躍している職場です。」等と明記されている案件は20代に絞って探しているのて遠まわしに年齢制限を敷いているというのは暗黙の了解だというのは知られていますが、法律上年齢制限での採用基準は原則禁止されております。このような明記であれば確かに法律上は問題ないかもしれませんが、あくまで法律の抜け穴を通っているだけです。企業モラルの有無という観点で事前にしっかり審査してみることが大切です。

②社員一同が笑顔で写真を掲載し「仲良く和気あいあいの職場です。」というのがうたい文句の会社は経験上かなり高い確率で人間関係が悪化している場合です。隠したいことほど表立って否定してしまうのが人間心理です。本当に和気あいあいであれば敢えて力説することもなく、むしろ仲良く等と言うのは社会人職場であれば至極当然のことで一般的には書く必要すらない事項のほうです。何故それをうたい文句にしなければならなかったのか裏を読んでみるのもコツです。

③「月に100万円稼げる」というような求人広告は当然ノルマ制なのでそれなりに覚悟して入社された方が良いでしょう。最近ではインセンティブという言葉を使いますが要は「歩合給」のことですので、100万円稼ぐにはどれだけの売り上げが必要になるのかを考え、そ

の商品をはたしてそれだけ売れる能力が自分にあるのかどうかを見極めましょう。くれぐれも「月に100万円あったらあれもできる、これもできる」という想像が先に一人歩きしないようにご注意を。

④「入社1年で部長になりました」という例が出ている求人も競争主義が色濃い企業といえるでしょう。入社1年で部長になれるかもしれませんが、逆に考えれば10年働いても入社1年の新入社員に追い越されることもあるという意味です。1年で部長になれるかもしれませんが1日で降格もあるかもしれません。成功を視野に入れてポジティブに考えるのは大事ですが、世の中そうそう思い通りにはいかないものです。思い通りにいかなかったときでも満足できる環境がそこにあるかどうかを事前に見極めることも大切です。

⑤応募者多数の自信のある企業こそ広告は小スペースです。広告の大小で企業の資産を想定する人が多いようですが、企業資産＝自分に優良な職場とは限りませんので、写真掲載のない小さい求人広告にも目を通しましょう。人気の事務職等はその多くが小スペース広告であることからわかるとおり、何故お金をかけてまで大スペースを出しているのか企業の裏を読む力を養いましょう。

などなど、これらはあくまで一般的な事例で、ここに該当したからといって一概にそうだとは思いませんが、求人誌を読む場合に一番必要なのは、「なぜ」という疑問を常に持つことです。「何故このお仕事は100万円稼げるのか?」、「何故うたい文句が仲良く和気あいあいののか?」、「何故入社1年で部長になれるのか?」・・・何故を考えれば企業の裏を読み解く力が養えます。逆に何故を考えない人は「思っていたのと違った」ということになってしまいます。自分の都合の良い想像の世界だけをイメージして入社すれば世の中そんなに思い通りにいかないのですから、多くの方は得てしてそうになってしまいます。

大切なのは“何故”の回答を自身の頭の中で導き出すことが出来て、その回答に納得できた案件こそみなさまの満足できる求人案件なのではないでしょうか。

特集2：『不景気は雇用の適正時期』（JFM）

/オフィスタ業務管理部

最近、企業や団体の経営者・人事担当者から、「こう不景気だととても人なんて採用できる状態じゃない」という話を耳にします。実は不景気であったり、震災で雇用が停滞している今こそ人材を雇用するにはうってつけのタイミングなのですが・・・と思いながら聞いているのですが、今回は企業・団体の方へ雇用の適正時期について書いてみようと思います。

確かに多くの企業で景気が良くないので人材を採用できない、震災で業務停滞さみの中で人材を雇用できないと考えるのは普通の感覚だと思います。しかしながら、最も人材確保を上手に行っている企業はこういう不景気の時に人材を雇用して、好景気の時に雇用しないということは意外と知られていません。何故、この不景気に人材を雇用するのでしょうか？そのメリットは主に以下のような点だと思います。

①景気が悪く失業率が高いときほど、優秀な人材が市場に眠っている確率が高くなり、且つ不景気であればあるほど獲得しやすくなります。好景気になればどこの企業も積極的に人材雇用を始めますので、そのときに一緒に採用活動を始めたのでは優秀な人材を獲得するのは困難です。好景気は優秀な人材には多くの企業がよりよい条件を用意し、主導権は求職者が握っている状況ですので、優秀な人材を確保しようと思ったら高待遇・高給与・広告宣伝費・企業ブランドと多大な資本を必要とします。

②不景気に採用した人材ほど定着率が高くなります。人材の定着率とは入社後1～2年以内にその会社に合うか合わないかで分かります。サラリーマン・OLの経験者ならわかると思いますが、各人が全てにおいて満足できる企業というのは存在しません。誰でも多かれ少なかれ不満や人間関係の綻びはあるものです。「この不景気だから多少の事は我慢しなければ」ということで不景気こそ人材の定着率は高い傾向にあります。労働者にとってもネガティブ思考からポジティブ思考への切り替えがスムーズにでき、自身で働きやすい職場環境創造に努められる利点もあります。

一方、好景気は労働者にとっても他社から誘いはいくらでも来るでしょうから、より条件の良い企業への転職に抵抗がなくなってきます。ある程度お仕事を覚えた段階で社員に辞められてしまうことこそ企業にとって痛手になる事はないと思いますので、この点でも不景気ということ自体が良い方向に作用していると言えるのではないのでしょうか。

③不景気や震災で企業が雇用を控えると町に失業者が溢れてしまい国が不安定になってしまいます。こういうときにこそ、公的援助が手厚くなるのです。この時期に雇用を率先して行うことで国・自治体からの助成金等をはじめとする公的補助が過剰とも言えるくらい用意されますので、これらを上手く利用すれば実は不景気に人材を雇用しても企業自体は負担もリスクも少ないのです。不景気で利益が少ないので人件費が・・・と思われるかもしれませんが、政府・国・自治体はこういうときだからこそ、しっかりフォローアップしてくれているのです。

好景気には人材も確保できないし、公的援助もない、優秀な人材の奪い合いが始まれば資本競争が発生し弱い企業はとてども太刀打ちできなくなり、そして多大な費用をかけて採用した人材も不満があれば離職してしまうというように、実は好景気に人材を雇用する事の方が危険も資金も大きくなるのです。

皆に右へ倣えて行動を起こす企業は、資金力がなければなかなか大資本には太刀打ちできないものですが、皆が右を向いているときに左へ歩くアイデアもあっていいはず。好景気には人材を確保しないで、不景気の時にのみ大量に人材を確保して成長を続けているという徹底した企業もあると聞きます。リーマンショック後の不景気で雇用の沈み、そしてこの震災で更なる雇用停滞と続いています。『不景気だから採用しない』が本当に正しい選択肢なのかどうか、企業・団体の経営者及び人事担当者は今一度見直してみる時期かもしれません。

出典：オフィスタ・ブログ第134話（H23.4.11付）より
<http://ameblo.jp/offista/entry-10858309547.html>

オフィスタ・ブログは公式ホームページ内にて連載中です。
<http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：K.Aさん 35歳女性

Q. 最近ハローワークで被災者優先案件のお仕事と明記されたものを目にしますが、これはどのようなものなのでしょうか？被災者は就業後の業務において何か労働法上の特例を受けられるということでしょうか？また、被災者でない者は応募できないのでしょうか？

A. 被災者優先案件のお仕事とは、先の東日本大震災において、被災地域（青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉）に住んでいて被災し失業した人へ仕事を優先的に紹介するというもので、以外の**非被災者も応募することは可能**です（採否判断はあくまで企業側になりますので、被災者ではなく非被災者が採用される可能性もあります）。なお、この他に**被災者専用**（または限定）の案件もあり、こちらは被災者のみしか応募は出来ません。また被災者専用の中には**震災特例専用**という案件もありますが、これは被災者の内、3年以内の既卒者を対象にした専用案件になります。**被災者併用**の求人の場合には、もちろん被災者でなくても応募することができます。

但し、被災者優先のお仕事は、優先的に仕事を紹介するというだけで、**就業後の業務において何か労働法上の特例を受けられるというものではありません。**

なお、雇用保険の場面では、事業所が震災により直接的な被害を受けたことにより休業した場合や、一時的に離職を余儀なくされたことにより、賃金が支払われない場合には、特例的に雇用保険の失業給付を受給することができますことになっていますので、その要件に該当している方は地元のハローワーク等で相談してみてください。
—平成23年5月1日現在—（大滝）

…<そのほかの気になるお仕事疑問募集中>……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

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

☆☆これって便利！？キッチングッズ調査報告☆☆

/オフィスタ人事管理部

最近キッチングッズも多様化し、キッチンストアに行ったらこれってどうやって使うの!?ってというような今まで見たことのないようなキッチングッズが増えたような気がします。

そこでこのコーナーでは、実際に私がこれって便利?と思われるキッチングッズを使ってみて実際どうだったかをお伝えしたいと思います。

第一号はこちら→

大きめのスプーンにギザギザがついていますがなんだと思いますか？



これはしょうがやすびをすりおろすものなんです。

すったものをそのまま混ぜられるのでジンジャーティーを作るときには最適ですね。

ステンレス製で見た目もオシャレなので薬味をすってそのまま出しちゃってもイイ感じですよ！！

ということでこの商品は私としては◎のアイテムでした。

実際に使ってみないと本当に便利なものなのか、単に目新しいだけのものなのかわかりませんよね。

また新しいキッチン・グッズを見つけたら試してみなさんにご報告しますね。

派遣クイズ

取引先企業の社長夫人がお亡くなりになりました。上司から至急お香典を準備するよう指示を受けました。通夜・葬儀が仏式か神式か確認できない状況での上書きとして**正しい**のは次のうちどれでしょう。

- ① 御香典 ② 御霊前 ③ 御花料 ④ 御仏前



(答えは最終ページ)

『紫外線対策』

だんだんと気温が高くなり、天気の良い日には日焼けが気になる時期になりました。紫外線と聞くと真夏のイメージを持たれる方も多いと思いますが、5月～8月の紫外線量はほとんど同じというデータもあります。皆さんはもう紫外線対策ははじめられていますか？

1日の時間帯としては8時過ぎ頃からだんだんと強くなりはじめ、ピークは12時～14時くらいだそうです。朝の通勤や屋外での家事からはじまり、お買い物やお子さんとの散歩など外にいることも多い時間帯ですよね。

日焼け止め化粧品を購入する際に迷ってしまうのが、SPFやPAの表示ではないでしょうか。SPFはUVB波を、PAはUVA波を防御する効果を表す指数です。UVB、UVAとは波長の異なる紫外線で、それぞれ、肌を焦がし赤い炎症を起こさせる、肌が黒くなるという弊害をもたらします。SPFは15や30といった数字で、PAは+や++の記号で、その効果の高さを表しますが、指標の高いものを選べばよいという訳ではありません。SPFの数値は高くなるほど肌への負担も大きくなりますので、日常生活レベルでは15～20くらいで十分と言われています。外出の予定がないときには数値の低いもの、炎天下でのスポーツや山登りなどの祭には効果の高いもの、とシーンによって使い分けると良いでしょう。

また、紫外線対策としては日焼け止めを使用することが一般的ですが、紫外線は目からも入ってくることをご存知でしょうか。目から紫外線の刺激を受けることで、脳がメラニンを生成するように指示を出す、つまり肌が黒くなることにつながるそうです。実際には目から入る紫外線の、肌への影響はさほど大きくないとも言われていますが、強い日差しから角膜を保護することも兼ねてUVカット仕様のサングラスを掛けると万全です。

紫外線を浴び続けることは、肌の乾燥やゴワつきの原因となります。その結果、シワやシミとなって肌にあらわれてきますので、上手に紫外線対策をし、若々しい素肌を保ちたいものですね。

●バックナンバー

連載：『美容と健康を考える』は下記アドレスから
①栄養の取り方/②睡眠の取り方/③見た目年齢/④毎日の食事で体温をあげましょう/⑤スキンケア/⑥汗やにおいをコントロールしよう/⑦休日に本当の休養していますか/⑧「好きな色」と「似合う色」/⑨疲れを解消しましょう/⑩魅力的に自分を表現する/⑪ウォーキング/⑫体脂肪率/⑬花粉症予防/⑭卒業式・入学式のファッション

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

(社)日本雇用環境整備機構より以下のお知らせがありましたので、オフィスタNEWSをご覧のみなさまへお伝えいたします。

『育児中女性・障がい・エイジレス雇用における現状と課題および適正雇用事例と解説』講習会の開催

■雇用行政担当者、企業・団体の管理職及び人事総務担当者の方々は是非受講してください。

雇用均等両立、障害者雇用の推進、エイジレス(35歳以上の中途採用)や高齢者雇用に係る助成金申請業務等に携わる企業人事採用担当者並びに企業における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、本対象者の雇用に係る知識を習得され、今後の業務に活用されますようご案内いたします。

■講習受講者には、本講習会を受講したことを証する受講修了証を交付いたします。(講習会終了後に当日会場にて交付いたします。)



日時：平成23年7月5日(火) 10:00～16:20
会場：中野サンプラザ 会議室10

講習科目・講師(仮題)

- ①育児中女性の雇用の現状課題解説—好事例の紹介—
東京家政大学名誉教授・
元内閣府男女共同参画会議議員 樋口恵子
- ②エイジレス・高齢者雇用における現状と課題及び関係法令解説と事例
東京労働局職業安定部高齢者雇用対策係担当官
- ③障害者の雇用における現状と課題
(社)日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

後援依頼先(予定)

厚生労働省、東京都、東京労働局、(独)高齢・障害者雇用支援機構、(財)21世紀職業財団、(社)日本人材派遣協会、(NPO)高齢社会をよくする女性の会、高齢者活躍支援協議会、高齢社会NGO連携協議会

お申込み方法

下記よりお申し込みが出来ます。詳細はこちらから。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

お問合せ：(社)日本雇用環境整備機構 事務局
info@jee.or.jp または Tel.03-3379-5597

(注)写真はH22.12に開催された講習会風景

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

横浜・川崎にお住まいの方へ

今月は横浜・川崎にお住まいの人に向けたお仕事です。正社員としてはたらきたい人はエントリーお待ちしております。近隣の方はマイカー通勤もできます。

勤務形態：正社員

勤務地：大船駅よりバス（マイカー通勤も可：推奨）

職 種：①リフォーム・住宅会社での総務・庶務と簡単な経理のお仕事

②リフォーム・住宅会社での提案型営業・契約業務のお仕事

給 与：①17万円～、賞与実績4カ月、交通費支給

②20万円～、賞与実績4カ月、交通費支給

勤務日数：週5日

勤務時間：8：30～17：00（実働7.5時間）

スキル・経験：

①エクセル・ワード

②インテリアコーディネーター、二級建築士などの建築関係の有資格者は歓迎

このお仕事はメルマガ愛読をいただいている方を優先的にご紹介しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今年5月からクールビズとされていますが、お悩みの方も多いと思います。制服があったり、内勤の為服装が自由な方はいつも通りかと思いますが、例えば外回りだと訪問先の会社がどのくらいクールビズなのかかわからないので、「これくらいだと大丈夫かな」とか迷います。真夏にジャケット、ネクタイは着ている方はもちろん、見る方も暑そうなので、やはり夏はクールビズがいいと私は思います。冷房が効きすぎのお店などがありますが、クールビズという服装にだけ意識が行きがちです。本来の目的、冷房の温度設定を上げることも忘れないようにしましょう。 Reiko 記

オフィスタ NEWS 第36号作成委員

編集長 kazuyo オフィスタ広報・宣伝部

編 集 Reiko オフィスタ総合管理室

監 修 makoto オフィスタ業務管理部

執 筆 Yakka オフィスタ人事管理部

Korohi オフィスタ人事管理部

Ricaco オフィスタ総務部

協 力 大滝岳光社会保険労務士事務所

馬場実智代社会保険労務士事務所

出 典 オフィスタ・ブログ：第129話、第134話

<http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

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

●メールアドレス変更

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

●プライバシーポリシー

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

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

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

派遣クイズの答え：②御霊前

①の「御香典」は仏式の時の上書きです。③の「御花料」はキリスト教式の時の上書きです。④の「御仏前」は仏式の法要の際に使用します。②の「御霊前」は仏式でも神式でも使用できるので、覚えておくと便利です。もし上司から依頼され、ご遺族にお香典をお渡しする際には「この度はご愁傷様でございます。」とお悔やみの言葉をお忘れなく。慶事は予測ができてても弔事は予測不可能です。いつ起こるか分からない弔事に備えて、しっかりビジネス・マナーを身につけておくことが必要ですね。

MEMO：

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/9:30～17:30（土・日曜日、祝日を除く）

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商標登録です。—