

2016年
9月号

発行日 平成28年9月15日(第100号)
(月1回/毎月15日発行)
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第一ともえビル

特集：『紹介予定派遣の紹介料を考える』

/オフィスタ総合管理室

オフィスタNEWS第100号発行にあたって

オフィスタNEWSもついに100号発行となりました。いつも読んで下さりありがとうございます。平成21年から書き始めて9年目、毎月1回発行ながらあつという間に100本も書いたのかという感じです。よろしければこれからもご愛読お願いします。

過去の特集は今読んでも労務・就業・仕事のテーマで参考になると思いますので、もし読んでいないバックナンバーがありましたらHPから読めますので是非どうぞ。

さて、8月はお盆休みもあったので1カ月があつという間に過ぎてしまいましたね。夏休み中のお子様と一緒に出かけられた方も多かったかと思います。長期休暇が取れた方もそうでない方も何かと忙しかったかもしれませんね。9月は食べ物も美味しいし、空気が澄んで景色も綺麗に感じます。仕事終わりや休日などの隙間時間に、スケジュール調整してリフレッシュする機会が増えそうですね。メンタルヘルスを良好に保つためにも、適度な息抜きは大切。頑張っている自分へのご褒美に、お出かけの計画など考えるだけで楽しいですね。仕事も遊びも家事も子育ても楽しみましょう。

“はたらき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育児/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。



@offista



@offista_twt



@offista

(C)2016 OFFISTA

☆☆オフィスタNEWS100号です。(お礼)☆☆

オフィスタ広報・宣伝部

本誌オフィスタNEWS+αも毎月1回発行で100号になりました。毎月お読みいただいている方々にはお礼申し上げます。

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

本誌はH21年4月から作成しておりますが、当初は一般的なメルマガを真似したテキスト文によるメール配信でした。しかしメルマガを何のために発信するかを考えれば、皆様や企業関係者への情報提供が主目的でありますので、コラムを強化したり情報を増やせばおのずとズルズルとスクロールが激しくなるメール文をお送りするだけになり、とても読むに耐えないメールに過ぎなくなります。もらった人が嬉しくない、読んでも読まない邪魔なメルマガは発行する必要はないという社内の厳しい意見を取り入れて発行3回で廃止。そこでもう一度「メルマガ」について研究し共通項が見えてきました。

- ①読む気をなくす一番の要因は**テキストの羅列で、絵やイラストがない**ので画面上で読んでもイマイチおもしろくないし、最後まで読み終える前に飽きてしまう。印刷してじっくり読めばおもしろいものもあるのですが、メルマガをいちいち印刷して読む人もいないですね。
- ②第2に最近のメルマガはリンクが多すぎる気がします。「詳しくはこちらをクリック↓」とかとにかく**あっちこちにリンクを飛ばされる感がこれまた読む気をなくさせます**。自社のホームページに来て欲しいという制作者の意気込みはわかるのですが、読み手が欲しいのはあくまで情報であって、会社のPRではないんですよね。メルマガとDMは違うということです。
- ③第3に頻度。多いところになるとほぼ毎日配信されてきます。文字の羅列のメルマガが毎日頻繁に送られてく

るとさすがに「また来た…」という感じは否めません。

これら3つのポイントが重なればこれはもはやただのゴミメールと変わらざるがりでしてしまいます。オフィスタではこの3点を解決するために何が出来るか、どうしたら読んでもらえるものが完成するか試行錯誤の上、メールレターという結論に至りました。

“メルマガ=テキスト文面”という一般的な型にこだわらず、メールには「添付」という機能があるのだから絵やイラストも差し込んで見た目にも楽しく印刷して読んでもらえるようなレターをお送りさせていただこうと考えました。これならテキスト文章と違いレイアウトが可能ですので見た目にも読みやすく構成できます。記事全文が掲載できるのであっちこちにリンクで飛ばされることなく快適に記事を読みすすめられます。

お邪魔にならないものでありたいとの大前提から、**配信は月1回と制限することを徹底**しました。その代わりにオフィスタでは毎月編集委員会を設けて、その分しっかり読み応えのある記事を1カ月かけて作ることが可能になり、情報提供・読み物としてはルーチン的に作成しているビジネスライクなメルマガとは質も量も一線を画していると思っています。

まだまだ決して立派と言える代物ではございませんが、メルマガからメールレターへ切り替えた途端に読者も増え、26部発行でしかなかった初回に比べ今では13万部にまで達した本誌に成長したのはありがたいことです。地域住民に閲覧できるように取り計らっていただいている図書館や行政関係、社内回覧までしていただいている企業さまもあつたりと、おかげさまで好評をいただいております。「はたらきたいという読者（スタッフ）」と「良い人材が欲しいという読者（企業）」をつなぐ特集をもっともっと提供して行けたらと思っています。

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

●オフィスタNEWS過去のバックナンバーの閲覧はこちらから
<http://www.offista.com/melmaga.html>

特集：『紹介予定派遣の紹介料を考える』

/ オフィスタ総合管理室

みなさんは紹介予定派遣制度というものをご存知でしょうか。これは一定期間派遣で働いて労働者と企業の双方が互い相手を気に入れば直接雇用することができる、雇用されることができるという制度です。ただ、この紹介予定派遣という制度はお互いが気に入り直接雇用が成立したときに、企業は派遣会社に紹介料を支払うのが一般的です。この紹介料について少し取り上げてみようと思います。紹介料を支払うのは企業側なのだから労働者である自分たちには関係ないことだと思われるかもしれませんが、実は関係おありなんですよ。

『紹介予定派遣の定義。紹介予定派遣とは、企業に直接雇用される前に派遣スタッフとして一定期間勤務し、派遣期間終了時に企業と本人の合意のもと、正社員などへの登用が行われる制度で、これまで雇用の問題点とされてきた求職者と求人者のマッチングに大きな効果を上げています。米国では、優秀な人材の雇用につながる「トライアル期間」として紹介予定派遣の利用が広がっていますが、日本では2004年3月に施行された「改正労働者派遣法」による規制緩和を受けて注目されるようになってきた新しい派遣制度です。最大の特徴は、「自分に合った企業で働きたい」人にとって、また「いい人材を採用したい」企業にとって、事前に両者が互いを見極められる点にあります。これによって、待遇・条件が違っていた、自分に合わない、スキルが活かせないというミスマッチを解消することができます。未経験の仕事に就く場合でも、本採用までに「向き」「不向き」を判断できるなど、通常の派遣とも転職とも違う、新しい採用・就職のスタイルです。』

最近の企業が採用・雇用に関して頭を悩ませている事項の一つが“**労働者の定着率**”です。折角人材を採用しても「思っていた仕事内容と違った」とか「社風が合わない」と早々に退職するケースが目立ちます。定年まで長く働きたいと入社しておきながら、実際3年継続できる人材自体が今の世の中そうはいないということです。新卒だと3年以内の離職率は30%（高卒に限って言えば50%）となっており、3人に1人は3年持たずに辞めてしまう状況です。3年どころか2~3カ月で辞める者も

珍しくなく、今年の新入社員でもGW明けに早速全国で多くの若者が離職したことがニュースで取り上げられていました。企業側は一度採用したらそう簡単に解雇できないのに、労働者側は辞めるのは自由だと権利主張するため企業担当者は余計に頭を悩まされることでしょう（こういう労働者に限って、解雇されれば不当解雇、辞めたいときは職業選択の自由だと自身に都合がよい権利主張の知識だけは良く知っている傾向にある）。

確かに企業も労働者も15~20分の面接くらいではお互いがわかるわけもなく、結果として「思っていた人材と違った。でも採用してしまったからクビにできないし困ったな…」、「思っていた業務内容と違う、自分がやりたかったのはこんな仕事ではないのに困ったな…」というようなミスマッチが起ってしまいます。労働者も面接の席で素顔を出すわけありません、当然猫かぶっているわけですから余程のベテラン人事担当者でなければ本質を見抜くことは不可能です。また、労働者が15分程度会社概要を聞いたところで何十年も積み重ねてきたその会社のことを正確に理解できるわけありません。このような入社後のミスマッチを防ぐために**一定期間一緒に働いてみてお互い適性を見極めることができるシステム**が紹介予定派遣です。例えば6カ月間一緒に働いたうえで、採用後に「思っていた人材と違った」ということはないでしょう。同様に6カ月間働いておきながら入社後に「こういう仕事だとは知らなかった」ということもないでしょう。紹介予定派遣とは結婚に例えるならば婚前同棲するようなものです。一定期間はお見合い期間で互いに相手のことを知るための時間です、それで相思相愛の場合には結婚すればいいのです（その代わりどちらか一方の片思いだったときは文句言いつこなしというのがこの制度の決まりです）。

このように企業にとっても労働者にとってもメリットがある制度ではありますが、相思相愛で採用・入社する際には、企業は派遣会社に**紹介手数料**というものを支払うのが一般的です。その労働者を雇用したときに支払う初年度年収（賞与など含めて仮に300万円と仮定してみます）の30~35%が報酬になります。大体90~100万円くらいが相場になります。最近は格安料金を謳い文句にしている派遣会社も出てきていますが、それでも20~25%といったところです。さてここで問題になるのは、大企業ならともかく中小企業が100万円もの報酬を払えるのでしょうかということ。100万円

もの報酬を払って採用した人材がすぐに、「急に親が倒れたので退社します」なんて言われたらどうしますか？中小企業にしたら100万円も払えないというのが生の声ではないでしょうか、ましてや100万円も払って採用したのに1週間や1カ月で辞められたらそれこそ堪えたものではないでしょう。実際わたしも営業に何うとそういったお客さんの声を多く聞きます。これが紹介予定派遣制度が今一つ国内で普及しない原因なのです。日本の企業の95%は中小企業です、成功報酬とはいえ相場が高すぎるのです（1カ月以内で辞めたら半分お返ししますという特約付きの派遣会社もありますが、それでも中小企業にしたら半分の50万円でも相当な損失ではないでしょうか）。

こう考えると“良い人材だから社員採用したいな”という企業と、“良い会社だからここで就職したいな”という労働者がいるのに、派遣会社に100万円も払うのなら採用できないということになって話が流れてしまいます。

相思相愛の仲を引き裂いているのは実は派遣会社なのかもしれません。派遣スタッフは「報酬を支払うのは企業側だから自分は関係ない」と思っているかもしれませんが、実際はこの派遣会社の報酬額によってあなたの採否が決まっているとも考えられます。そういった意味で派遣スタッフ自身も報酬に関心を持ち、自分には無関係と思わずに知識を持っておいた方がいいという事です。

みなさん疑問に思うのは何故、報酬額は年収の30%なのですか？ということだと思います。これについては根拠はないと考えます。一番最初に紹介予定派遣を行った派遣会社が「報酬は30%です」と言って、他社がそれが相場だからと追随しただけだと思います。15年前から今日まで25~30%位で変動はなく、わたしも同業者ですがこのパーセンテージの根拠は今もって全く謎です（それが当たり前なので何故と疑問を抱くこと自体が業界内にはない）。オフィスタでは創業当時からのパーセンテージに何故という疑問を投げかけています。折角の良い制度なのに相思相愛の仲を引き裂いているのが派遣会社だなんてありえないと思っています。そのため、**オフィスタでは紹介予定派遣における報酬額は3%**と設定させていただいております。これなら仮に年収300万円を採用したとしても企業の費用負担は9万円程度ですから、これなら中小企業もなんとか賄えるのではないかと思います。万一、1カ月位で採用した人が辞めてしまったとしても、なんとか諦めつく金額帯ではないかと思っています。創業以来3%

にこだわっていますので、紹介予定派遣を行うならオフィスタでやりたいと、待ってでもオフィスタに依頼したいという企業さまの嬉しい声をいただき、お陰様で行列のできる派遣会社になってきました。もちろん良い人材獲得のためなら金銭はいとわないという企業さまもあるでしょうが、良い人材を費用負担も少なく採用できればそれに越したことはないですからね。

オフィスタは『はたらく女性/育児とお仕事』がコンセプトの会社です。支援を根拠にして運営している会社ですから、**営利目的のために就業の機会を妨げるようなことがあってはならない**という発想で生まれた設定額です（支援をハッキリ目に見える形で具現化したのが3%という数値だと思っています）。根拠は創業当時の消費税が5%だったので、消費税よりも低い設定にしたいということで決めました。以来10年間、紹介予定派遣制度の報酬額では国内最低価格帯をずっと維持し続けてきているはずです。

紹介予定派遣は費用負担が大きいので見送っていたという企業さまは是非一度試してみたいかと思いますが、また、紹介予定派遣制度の成約率を少しでも上げたいと思っている労働者の方など、スタッフ+企業+オフィスタの三者全員にメリットがあれば幸いだと考えます。

もちろん通常の一般派遣もご期待に添えるよう頑張りますので、宜しく願いいたします。紹介予定派遣の報酬についての知識をみなさんにも知っていただきたく参考になればと取り上げてみました。オフィスタのPRも少々盛り込んでしまいましたが、あくまでそれも参考まで。

派遣クイズ

職場にはたとえ雑談といえども口に出してはいけない禁句が存在します。次のうち雑談といえども発言しては**いけないこと**はどれでしょう。

- ①選挙の話題で「〇〇さん当選しちゃったね、私あの人嫌いなんだよね」
- ②「やっと給料が上がった。残業までして頑張った甲斐があったよ」
- ③「今度の新商品って都内限定で販売するって会議で部長が言ってたよ、全国規模で売ればいいのにね」
- ④「〇〇さん離婚するらしいよ。普段から怒ってばかりだし、あれじゃ家庭も上手くいかないはずだね。あなたもそう思わない？」



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：R.Sさん 29歳女性

Q. わたしはハケンではたらいています。台風で自宅周辺が冠水してしまい駅まで行くのに普段より時間がかかってしまいました。電車は遅延もなく通常運行していたのですが、結局遅刻してしまいました。このような災害の場合でも遅刻は自己責任となってしまうのでしょうか。それとも不特定多数の者が被害に遭う状況の場合は遅刻をしてもその分のお給料の請求はできるものなのでしょうか？また、夕方から台風が直撃しそうなときは、早退は認められるものなのでしょうか？

A. 法律論でお答えします。民法第536条の**危険負担**という問題です。労働者は労務提供の債務を負っています。不可抗力（災害など）によって労務提供という債務が履行できなかった場合は、そのこと自体の責任は負いませんが、賃金の請求はできません。賃金の未払いという危険は債務者である労働者自身が負っているからです。

不特定多数の者が被害に遭う状況で出社できなかった場合であっても、同様に民法536条により、労働者は賃金の請求はできません。また、災害で早退が認められるかという質問ですが、就業自体が不可能となる場合を除いて法律上、早退（労務提供の拒否）は認められません。

実際は会社の就業規則等で不可抗力により労働者が就業できない場合には賃金を支給するという規定を設けている場合もありますが、派遣の場合は**派遣先の企業が上記の法律の規定に基づき派遣料金を派遣会社に支払わないことが多い**ことから、派遣スタッフにも上記法律に従い賃金が支払われないケースが一般的かと思えます。

（参考・補足）

オフィスタでは自己の責によらない遅延の場合は、遅延分の賃金を補填する制度があります。お給料が減ってしまうからと慌てて出勤を急がないで結構です。災害時は危ないので、お給料は支給しますので焦らず安全に出勤いただきたいと思います。

…<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。

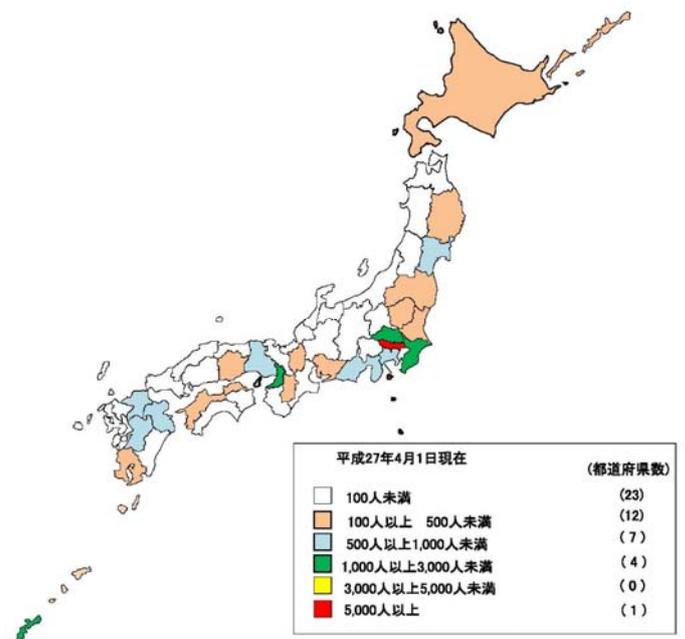
<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆待機児童問題～発想を変えて簡単解決～☆☆

/オフィスタ人事管理部

『東京都の小池知事が待機児童対策のため約126億円の補正予算を都議会に提出することを正式に発表した。待機児童対策を都民ファーストの視点で、年度内に効果を出すというような工夫を盛り込むことで、126億円の補正予算を提案している。具体的には、民有地や空き家を保育所などに活用するため不動産業者などと協議会を設置することや保育所にした場合の賃借料を補助すること、保育士確保のために宿舍を借り上げる保育事業者への支援を拡大することなどで、これにより5,000人分の保育サービスを確保するという。』（2016.9.9付NNNニュース）

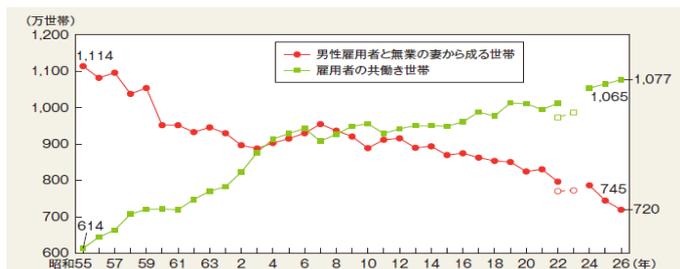
待機児童問題は今に始まったことではないですが、深刻化している地域はどこかご存知でしょうか。東京・大阪・千葉・埼玉・沖縄の5地域です（沖縄は出生率が高いことに起因する）。待機児童数0または50人未満の県が多いので、待機児童問題は日本全体の問題と勘違いされている方も多いかもしれませんが、実は都心部と大阪に限った問題と言ってもいいかもしれません。



注：各道府県には政令指定都市・中核市を含む。

待機児童問題の背景は少子化です。15歳未満の人口は35年連続で減少の1,605万人で、これは総人口の12%を占めます。65歳以上の高齢者は総人口の27%を占めていることから、今の日本は子供の2倍以上の数の高齢者で占められている国家であるということ。つまり労働力不足の時代がやってきたという事です。

共働き世帯は 1,077 万世帯で専業主婦世帯を大きく引き離しています。働くママさんの壁になっているのが都市部では子供の預け入れ先です。



認可保育施設の定員は約 263 万人分(昨年より 10 万人増)で、国は何もしていないのではなく施設を増やす努力をしているのです。しかし、利用を申し込んだ人は約 256 万人で年々増加しているのも確かです(前年より約 9 万人多い)。施設を作っても作っても追いついていない状況のようですが、263 万人の定員数に対し 256 万人の申し込みなら待機児童はゼロではないのかと思う人もいるのではないのでしょうか。申し込みを上回る受け皿があるのに待機児童が増えるのは何故でしょう。厚生労働省保育課は「申し込みが集中した都市部でニーズが施設整備を上回った」と説明しています。待機児童の 87%は 0~2 歳児が占めていて、施設が新設されても 3~5 歳児クラスは空きがあり(幼稚園に入れるため)、その一方で 3 歳未満児クラスは足りていないのが原因。

統計数字に表れない「隠れ待機児童数」は 6.7 万人ともいわれ、また、男性の意識も変わってきており、結婚したら妻に仕事を続けて欲しいですか?という質問に、「はい」と答えた男性は 87%にも上るといいます。男性が結婚後「妻に働いてほしい」4 つの理由としては、

1. 相手の生き方を尊重したいから
2. 社会と接していないと考え方が偏ってしまうから
3. 働いている人のほうがイキイキしていると思う
4. 経済的に安定するから

さて、このような状況下でこの先も行政が施設を増やしてくれるのを待つしか手立てはないのでしょうか。この先も作っても作っても追いつくことはないでしょうから、いつまでたっても解決にはならないと考えます。オフィススタはそんな果てしない理想を待ち続けるよりも、**企業側が支援の手を差し伸べた方が早い**のではないかと思います。正社員をやめた女性への調査結果で「もともと妊娠・出産を機にやめるつもりだった(37.6%)」に次いで多かったのが、「職場の出産・子育て支援制度が不十分だった(27.9%)」です。社会復帰をためらう理

由として、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変そう」、「職場が育児をしながら仕事の継続を受け入れてくれる状況になさそう」といった意見が多く見られ、職場環境が整備されていないことを理由に退職または復帰をためらう声が多く見受けられます。確かに言われてみればその通りで、これだけTV・ニュースで待機児童問題が取り上げられ、行政も何百億円もの税金を投入して何とか打開しなければと躍起になっている中で、**企業側が待機児童問題に何か努力しているという姿は殆ど見かけません**。企業は実際にこれら労働者を受け入れる当事者であるにもかかわらず、行政の仕事であるとして無関心度が高いように国民には映るでしょう。企業側も育児者雇用の雇用環境整備が今後必要不可欠になる(しなければならぬ時代になる)と思われる。

子供の預け入れ先がないから働けないと嘆くママさんは多いでしょうがオフィススタでは、**預けられないのなら子供同伴で出勤すればいいだけのこと**ではないかという考えです。120 億円の税金がどうのこうの言わずとも、そんなに難しく考えなくても至極単純な答えだと思っています。現実にオフィススタの取引先(派遣先)には子供同伴で出勤できる企業さんはありますし特段珍しいことだとも思いません。オフィススタのようなママさんハケンだからこそ出来ることだと言ってしまえばそれまでですが、ママさんが働くためには『ママさんが働くために常識にとらわれない発想』の会社を見つけるのが近道だと思います。「子供同伴で出勤なんて馬鹿なことを言うな、常識外れだ!」と思われる企業担当者もいるかもしれませんが、遅かれ早かれそういう時代は間違いなく訪れますし、既に労働力確保のためにそれを実現している企業もかなり増えてきているという現実があります。



お困りのママさんは是非オフィススタにお声掛け下さい。こんな会社があるんだと言われ続けて早 10 年、オフィススタの『ママさんでも働けます』というコンセプトは着々と世のママさんにも企業にも定着し始めていると実感していますので。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公認会計士事務所での財務のお仕事

大手公認会計士事務所での財務・会計のお仕事です。渋谷駅チカに綺麗なオフィスです。将来、税理士として独立したいとか、財務のスペシャリストになりたいという目標をお持ちの方を探しています。単なる事務員ではなく、自分の将来のために会計・財務の仕事がしたいという志のある方に適しています。育児や家事などのワークバランスにも理解のある職場です。

形態：正社員 採用人数：10名以上（随時募集）
勤務日：月～金 9：00～18：00（土日祝は休み）
勤務地：渋谷（JR・副都心線渋谷駅より徒歩1分）
給与：年収300～1,200万円（交通費別・他諸手当）
※お持ちの能力・スキルを正当に評価します。

勤務開始：相談のうえ決定します

応募条件：

- ①財務・会計の知識と経験がある方
 - ②将来、会計士・税理士として独立したい等の財務に携わりたい明確な意思をお持ちの方
- ※会計事務所や税理士事務所での財務・会計の業務に3年以上従事している方は歓迎。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方へ優先的にお知らせ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しております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

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>

…<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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

食欲の秋到来。毎年計画立てて旬の何かを採りに行ったりしますが、今年は何にしようか迷っています。去年は栗拾いに行きましたが、その場で蒸してくれる栗は最高においしかったです。意外と楽しかったのがシイタケ狩り。朝一の静かな園内で特殊なはさみで収穫するのですがスッと採れます。なるべく大きくて美味しそうなものを探そううちに、ついついたくさん取りすぎてしまうほど夢中になってしまいます。しばらくの間、美味しいシイタケ尽くしの食卓でした。美味しいものを食べて鋭気を養ってお仕事頑張りたいですね。 Reiko 記

オフィスタ NEWS 第100号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編集	Reiko	オフィスタ経営企画部
監修	makoto	オフィスタ業務管理部
執筆	Yakka	オフィスタ総合管理室
	Nozomi	オフィスタ人事管理部
	Ryoco	オフィスタ総務部
イラスト	Marry	オフィスタ NEWS イラストレーター
協力	大滝岳光人事労務研究所 馬場実智代社会保険労務士事務所 一般社団法人日本雇用環境整備機構	
参考	『待機児童対策に126億円』（2016.9.9NNN） 『待機児童2.3万人、隠れ6.7万人』（2016.9.2朝日新聞）	

派遣クイズの答え：全て雑談と言えども禁句

人には様々な思想・事情があり、そこに安易に踏み込んだ話題を出すのはよくありません。①は「昨日選挙に行った？」という軽い話題から発展するケースが多い。相手がその人に投票していたらいい気分はしないでしょう。②給料・収入・家賃等に関する話題はタブー。あなたは給料が上がっても相手は給料据え置きだったかもしれない。③会話は誰が聞いているかわからない。社内情報が意外な伝達経路でライバル会社の耳にでも入ったら大変である。④表面上明るくても家庭に問題を抱えている人は多い。相手も離婚を考えていたとしたら心地よい話題であるはずがない。

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/10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）



オフィスタは次世代育成支援
対策推進法第13条に基づく
厚生労働大臣認定企業です。

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。—

オフィスタ NEWS+α 特集記事一覧

◎これらのバックナンバーはホームページから閲覧できます（無料）。
<http://www.offista.com/coffee/mailmagazine/mailmagazine.htm>

- 100号 (H28.9) 特集：「紹介予定派遣の紹介料を考える」
- 99号 (H28.8) 特集：「女性のクール・ビズファッションとは？」
- 98号 (H28.7) 特集：「OJTで企業と労働者が必要なことは？」
- 97号 (H28.6) 特集：「お仕事探しにおける通勤時間を考える」
- 96号 (H28.5) 特集：「雇用環境整備士の役割とは」
- 95号 (H28.4) 特集：「扶養内での働き方が変わります（法改正）」
- 94号 (H28.3) 特集：「保育園落ちた死ね！発言の品位を考える」
- 93号 (H28.2) 特集：「産休と育休が使えないとどうなるの？」
- 92号 (H28.1) 特集：「2016年の雇用動向の予測と考察」
- 91号 (H27.12) 特集：「マタニティマークに世間の反発を考察」
- 90号 (H27.11) 特集①：「無期雇用は雇用の不老長寿か？」
特集②：「年末調整について」
- 89号 (H27.10) 特集：「女性幹部は育休を取れるのか」
- 88号 (H27.9) 特集：「面接における明るさと元気とは」
- 87号 (H27.8) 特集：「就活にクールビズはありますか？」
- 86号 (H27.7) 特集①：「職務経歴書を詳しく書きましょう」
特集②：「ストレスを逃がすという考え方」
- 85号 (H27.6) 特集：「イベントのお仕事について」
- 84号 (H27.5) 特集：「求人募集と求職者数の年間動向パターン」
- 83号 (H27.4) 特集：「雇用環境整備/適正事業者認定制度」
- 82号 (H27.3) 特集：「コンパニオンは年齢不問!？」
- 81号 (H27.2) 特集：「バレンタインデー」
- 80号 (H27.1) 特集：「2015年の雇用動向の予測と考察(コラム)」
- 79号 (H27.12) 特集：「はたらく女性の好感度アップのカギ」
- 78号 (H27.11) 特集：「年功序列制度の廃止は是か非か!?(コラム)」
- 77号 (H27.10) 特集：「休暇を取りたがらない社員を休ませるには」
- 76号 (H27.9) 特集：「講習会の事務局業務準備から当日まで」
- 75号 (H27.8) 特集：「ゆるい就職 (NEET)について考える(コラム)」
- 74号 (H27.7) 特集：「対人恐怖症・どもりでの企業面接」

- 73号 (H27.6) 特集:「イベントのお仕事について」
- 72号 (H27.5) 特集:「販売のお仕事について」
- 71号 (H27.4) 特集:「これからのPCスキルについて考える」
- 70号 (H27.3) 特集:「時短について考える」
- 69号 (H27.2) 特集:「華やかな業界・地味なお仕事・ワークライフバランスを考える」
- 68号 (H27.1) 特集:「2014年の雇用動向の予測と考察(コラム)」
- 67号 (H26.12) 特集:「ブラック企業撲滅のために離職率公開」
- 66号 (H26.11) 特集:「独身OLの6割が仕事の後は直帰!」
- 65号 (H26.10) 特集①:「エイジレスで内定を勝ち取る」
特集②:「下着の色と運気で就活は変わるか?」
- 64号 (H26.9) 特集:「時給の設定はどうしたらできる?」
- 63号 (H26.8) 特集:「今からでも間に合う!この夏の節電対策」
- 62号 (H26.7) 特集:「マタニティ(妊婦さん)雇用をしてみよう」
- 61号 (H26.6) 特集:「イベントのお仕事について(エコライフ・フェア)」
- 60号 (H26.5) 特集:「労働相談統計データから考察する職場事情」
- 59号 (H26.4) 特集:「若者(35歳未満)の就職事情」
- 58号 (H26.3) 特集:「フルタイム勤務か扶養内勤務か選択」
- 57号 (H26.2) 特集①:「高時給は稼げる?」
特集②:「女性の出世について考えてみる」
- 56号 (H26.1) 特集:「2013年の雇用動向の予測と考察」
- 55号 (H25.12) 特集:「Happy X'mas from Offista」
- 54号 (H25.11) 特集①:「日雇い派遣禁止に伴う人材紹介制度」
特集②:「年末調整について」(監修:オフィスタ顧問税理士佐久間会計事務所)
- 53号 (H25.10) 特集:「雇用環境整備士資格講習会概要(第Ⅲ種)」執筆:馬場実智代(顧問社労士)
- 52号 (H25.9) 特集:「雇用環境整備士資格講習会概要(第Ⅰ種)」執筆:馬場実智代(顧問社労士)
- 51号 (H25.8) 特集:「雇用環境整備士資格講習会概要(第Ⅱ種)」執筆:馬場実智代(顧問社労士)
- 50号 (H25.7) 特集:「夏の就活スーツの選び方」
- 49号 (H25.6) 特集:「イベントのお仕事について(エコ・ライフフェア)」
- 48号 (H25.5) 特集:「履歴書用の顔写真撮影サービス風景」オフィスタ撮影カメラマンからのコメント
- 47号 (H25.4) 特集:「ビジネスシーンの春夏ファッション(はたらく女性編/はたらく男性編)」
- 46号 (H25.3) 特集:「全国母子寡婦指導者研修会」報告
- 45号 (H25.2) 特集:「ハケン会社のコーディネーターというお仕事」
- 44号 (H25.1) 特集:「履歴書と職務経歴書の作成について⑤」
- 43号 (H24.12) 特集:「履歴書と職務経歴書の作成について④」
- 42号 (H24.11) 特集:「履歴書と職務経歴書の作成について③」
- 41号 (H24.10) 特集:「履歴書と職務経歴書の作成について②」

- 40号 (H24.9) 特集：「履歴書と職務経歴書の作成について①」
- 39号 (H24.8) 特集①：「くるみん（次世代認定マーク）について」
特集②：「求められる次世代派遣会社考察」（コラム）
- 38号 (H24.7) 特集：「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」（監修：（社）日本雇用環境整備機構）
- 37号 (H24.6) 特集：「イベントのお仕事について（エコライフ・フェア）」
- 36号 (H24.5) 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）」
- 35号 (H24.4) 特集：「家庭とお仕事の両立のための家事代行サービス」
- 34号 (H24.3) 特集：「東北地方太平洋沖地震と緊急災害時対応」
- 33号 (H24.2) 特集：「職場でのマタニティマーク表示 PC 壁紙」
- 32号 (H24.1) 特集：「ホームページの重要性について」
- 31号 (H23.12) 特集①：「ハケンのお仕事ははじめました」
特集②：「タバコは出世に影響するか」（コラム）
- 30号 (H23.11) 特集：「美容と健康を考える」協力：西川淑子・取材：オフィスタ人事管理部
- 29号 (H23.10) 特集：「育児・障がい・エイジレス対象者のためのマッチング WEB サイト（仮称）」
- 28号 (H23.9) 特集：「（社）日本雇用環境整備機構（J E E）の概要」
- 27号 (H23.8) 特集①：「事務用機器操作業務実務研修の実施」
特集②：『幼稚園・保育園・認定こども園について』
- 26号 (H23.7) 特集：「有料職業紹介をご存知ですか？」
- 25号 (H23.6) 特集：「小学生の保育事情について」
- 24号 (H23.5) 特集：「女性の就労及び就職活動に関する年代・家庭環境における問題点の情報交換
検討会」概要報告
- 23号 (H23.4) 特集：『子ども手当てと子どもを取り巻く問題について』
- 22号 (H23.3) 特集：『アロマセラピー解説』（宮本千春）
- 21号 (H23.2) 特集：『ハケンのお仕事ははじめました』
- 20号 (H23.1) 特集①：『雇用に関する法律改正予測』
特集②『年末年始はどう過ごしましたか？』
- 19号 (H22.12) 特集①：『イベント運営のお仕事について』
特集②『ハケンのお仕事の流れ～エコプロ～』
- 18号 (H22.11) 特集①：『子育て世帯をとりまく公的支援について』
特集②『年末調整について』（監修：佐久間会計事務所）
- 17号 (H22.10) 特集：『「育児・障がい・エイジレスの雇用に関する意見交換会（座談会・ヒヤリング会）
概要報告』
- 16号 (H22.9) 特集：『大丈夫、大丈夫。仕方ない、仕方ない。』（ジャパンベビーシッターサービス吉川千穂）
- 15号 (H22.8) 特集：『労働基準法改正のポイント』

- 14号 (H22.7) 特集：『育児介護法・障害者雇用促進法改正について』（オフィスタ顧問社労士大滝岳光）
- 13号 (H22.6) 特集①：『裁判員に選ばれたら』
特集②：『メンタルヘルス不調者の増加』
- 12号 (H22.5) 特集①：『これからハケンではたらくみなさまへ』
特集②：『五月病と対策』
- 11号 (H22.4) 特集：『オフィスタの社員のお仕事体験記』
- 10号 (H22.3) 特集①：『税金についてどうなりますか』（オフィスタ顧問税理士佐久間幸夫）
特集②：『紹介予定派遣の落とし穴』
- 9号 (H22.2) 特集：『聞く技術』（スタッフ：伊藤不二代）
- 8号 (H22.1) 特集：『日本の雇用情勢の内需拡大について』
- 7号 (H21.12) 特集：『Merry クリスマス』
- 6号 (H21.11) 特集①：『情報リテラシーを身につけよう』
特集②『扶養の範囲内ではたらくということ』
- 5号 (H21.10) 特集：会社とパートナーの育児に対する理解の重要性（荒木隆宏/フリーダム）
- 4号 (H21.9) 特集：仕事にも子育てにも生かせる「傾聴」について（益田和佳/行スコ・プレミアムーチ）
- 3号 (H21.8) 特集：冷房病と対策
- 2号 (H21.6) 特集：季節の衣替え
- 創刊号 (H21.4) *特集なし



オフィスタ NEWSとは、育児とお仕事で頑張るママさんや企業採用担当者等に向けてオフィスタが月1回発行しているメルマガ・レターです。お仕事情報や女性の雇用・就業、お仕事 Q&A コーナーなどの情報をお送りしています。愛読希望は下記よりお申し込み下さい。**どなたでもお申し込みできます。**
 (メルマガといっても月1回のみ配信しかいたしません。頻りに配信される類のものではございませんのでご安心下さい)
 >>>お気軽に読んでいただけましたら幸いです。

お申し込みはこちらから (無料) → <http://www.offista.com/melimga.html>