

**2017年
4月号**

発行日 平成29年4月14日(第107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：『在宅勤務は今後需要があるのか』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第107号発行にあたって

4月に入り新しい年度がスタート！気候も暖かくなり過ごしやすくなりましたが、みなさまいかがお過ごしですか？お子様がいらっしゃる方は、入園式や入学式、進級の準備が終わりほっと一息ついている所かと思えます。街では新しいスーツを着た初々しい新社会人を見かけます。希望とやる気に満ち溢れた輝く瞳を見ると、いつか自分にもこういう時期があったなあと懐かしく思いながら、身が引き締まる思いです。

新年度や春は何か新しい事を始めたくなったり、新しい服が欲しくなったりする季節でもあります。先日アパレルショップをはしごしていたら、今年はサッシュベルトがトレンドであることに気づきました。素材が柔らかく留め具を使わないのが特徴で、ベルト感覚で使えてウエストマークコードが簡単にできる便利アイテム。スカートやパンツにも合わせやすいので一つ持っておくと旬な着こなしができそうですね。ヘアカラーやリップも春色にすると気分も明るくなりそうです。

前年度でうまくいかなかった事は一旦忘れ、新たな気持ちで新年度をスタートさせましょう。

“はたらく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もお気軽に読んでいただければと思います。



- 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)2017 OFFISTA

特集：『在宅勤務は今後需要があるのか』

/オフィスタ人事管理部

お子様のいるママさんやご高齢の両親の介護をされている方など、なかなか働きたくても働きに出られないという境遇の方もいるでしょう。こういうときに重宝するのが在宅勤務というワークスタイルです。今や自宅にパソコンがあるのは当たり前、インターネットで自宅が世界に繋がっているのは当たり前、こんなご時世ですから家にいながら会社にいるのと同じ効果が出せるのなら、家にいながら仕事ができると思いませんか。今回はそんな在宅勤務について取り上げてみました。

『カルビーは H29.4 月以降に、自宅など社外で勤務する「テレワーク」の上限日数の週 2 日を撤廃する。制度上は毎日テレワークが可能になる。多様な働き方を認めることで、優秀な人材を確保する狙いだ。いまの制度では、前日までに上司の許可を得れば、週 2 日まで自宅で勤務でき、社員はノートパソコンで仕事をし、翌日上司に成果を報告する仕組み。勤務場所は自宅に限られているが、新制度では日数の上限をなくすことに加え、自宅以外のカフェなどでの勤務もできるようにする。ただ、実際には「顔を見て話しあう必要もあり、週 1 回程度は出勤することになるだろう」（幹部）という。対象はパートや工場勤務の人を除く入社 3 年目以上の社員になる見通し。会社側が勤務時間をどう把握するかなど制度詳細や実施時期は今後詰める。同社首脳は「会社が求めるのは成果。働き方改革をしないと会社はよくなる」と話す。』
(2017.2.3 朝日新聞)

育児中のママさんや家事との両立を重視する主婦の方、ご両親の介護、昼間は OL で勤務しているが帰宅してから寝るまでの時間を活用してお小遣いを稼ぎたいなど働きに出たくても出られない人、自宅での空いた時間を活用したいという人は世の中に大勢います。そういう人にとっては在宅ワークはありがたいものだと思います。では在宅ワークとはどういうものなのか調べてみましょう。『在宅ワークあるいは在宅勤務とは、自宅を拠点として仕事をするテレワークの一種を言います。雇用関係のある場合とない場合に大別され、前者の場合は社員がノートパソコンを自宅に持ち帰って仕事をする、あるいは入社せずに自宅で仕事をするようなケースであり、後者は

業務委託・請負的なケースである。小規模個人事業者とした SOHO が、在宅ワークと呼ばれるケースもあるが、SOHO が事業のスタイルを表すのに対して、在宅ワークは勤務のスタイルを表す。』(出典：Wikipedia)



【在宅ワークは理想のWLBとして発展するのだろうか】

1960~70年代は「内職」と呼ばれ専業主婦が家事の合間に自宅で細々としたルーチンワークを行うことは珍しくありませんでした。1990~2000年代初頭にかけて「在宅ワーク」という単語がブームとなった時期もありましたが、当時はまだアナログの時代であり、人と人が対面で仕事をした方が意思伝達の効率が良いことや、女性が家を出て社会進出し始める時代背景も相まって、デザインや作曲・著述などクリエイティブな領域での職種に限定されていました。昨今、再び在宅ワークが流行りだした理由はみなさんご存じの通り、

- ①インターネットの普及で社外であっても職場とほぼ同等の高度な仕事が可能になった。
- ②2011年の東北大地震による交通インフラ障害での帰宅困難者の大量発生で在宅を希望する主婦の需要が増え、また出勤不能時の自宅業務の必要性が見直された。
- ③待機児童などで働きに出たくても出られない女性が増え、少子高齢化で企業側も労働力不足の時代になった。
- ④新たな雇用形態の導入やワークライフバランスを図ることが企業コンプライアンスとして求められ、企業のイメージPRや人材定着率のために嫌が応にもこういう制度を導入せざるを得ない風潮になった。
- ⑤80年代のバブル期以降、一度も上昇していない国内不景気の中で、在宅勤務は通勤費削減やオフィスのスペース縮小、机・文具など備品消費減、光熱水道費の削減効果など企業経費減に多々メリットがある。
- ⑥ブロードバンドや物流の発達により日本全国どこに住んでいる者でも仕事のやり取りができ、労働者の居住

地を問わずに採用できるため、地方過疎都市における人材難の解決になる。(海外在住者でさえ採用可能)。

このように様々な理由により、現在在宅ワークは大手企業各社が雇用枠を設け、政府も「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」等を作成して民間各社に普及啓発しています。子育て世代の女性の活躍促進を政策の目玉に据える安倍政権も在宅勤務の推進を目指すとしています(但し、どうやら社会保険料・所得税を徴収することこそ主眼の1億総活躍プランですから、働き方はどうであれあくまで扶養範囲の外に押し出したい意向のようで、在宅勤務=ワークライフバランスではない誤った方向性での在宅推進になってしまっているのが何とも残念ですが…)。

新たな雇用形態の増幅はより労働者を増大させ、国内生産力・国内労働力の活性化につながると思いますが、企業に在宅勤務を活用せよと言ったところで困惑される担当者も多いことと思います。軽いアルバイト・パートとしてルーチン的な軽作業を在宅で行わせるのならばともかく、それを主流とし重要案件を在宅で任せる近未来的な組織にはまだまだ抵抗あることでしょう。これまで日本企業が経験したことのない“在宅勤務新時代”が訪れようとしているのですから企業側は勿論慎重です。そこで企業側が在宅勤務に積極的に踏み切れない障壁となっている不安要素は何なのかを挙げてみましょう。

- ①情報保護の企業コンプライアンスが厳しい現代において、情報自体を持ち出して管理者の目の届かない場所で使用させることの抵抗感。
- ②在宅勤務というワークスタイルそのものが昭和時代から犯罪や違法行為の温床として利用(悪用)されているためイメージが悪い。
- ③監督者がいないので労務管理が非常に難しい。成果報酬型の業務委託方式であればよいが、労働時間に対する対価型の在宅勤務は企業と労働者の間によほど強い信頼関係がない限りトラブルの元になり実現は不可能。
- ④組織である以上、顔を合わせて対面で話し合うことも時には必要なこと。上司・部下・同僚がたまにはランチに行ったり、仕事帰りに飲みに行くこともコミュニケーションとして大事なこと。対面で会うのとテレビ電話で会話するのは似て非なるものです、互いのぬくもりを感じない人間関係の日々がその企業を発展させるほどの成果・結果を生み出すとは通常考えにくい。

⑤もし在宅勤務が活性化したとすると、それに伴って発生する未知のトラブルが増加する(しそうな)不安。

これらのことが具体性を得ない形で漠然とモヤモヤした感じで蔓延していて、なかなか積極的に在宅勤務の導入を躊躇してしまっていることでしょう。これまで前例がない新しい制度を創造してそれを主流として導入しようとするのですから当然リスクは付き物です、企業としてそう簡単に取り入れられるわけでもないでしょう。



【企業としてはよほど信頼できる人材でないと任せられない】

同時に在宅勤務で働きたい、在宅勤務に理想を求めている労働者(主婦・ママさんたち)がトラブルに巻き込まれて結局幻滅する場面も多々想定されますので注意が必要です。在宅勤務というのは昭和の“内職”と呼ばれていた時代から、とかく犯罪・悪徳商法の温床として利用されています、この傾向は今現在全く変わっておらずむしろ増えていると言われています。

例えば『自宅にいながら、自分の好きな時間に好きなだけ働けますから主婦の方に最適です』なんていう広告や謳い文句が在宅ワークの勧誘に多いですが、仕事には必ず納期があるため、好きなときに好きなだけといった“仕事を依頼された側のペース”で進められるなどという状況は絶対にありません。引き受けた後に言った言わないのトラブルに発展する9割はこのケースです。

他にも『パソコンさえあれば、PC初心者でも高収入を得ることができます』といった、いかにも楽で稼げるイメージの勧誘も非常に多いです。出勤を問わず、パソコン操作のスキルがない初心者が、好きな時間に自由に仕事をして高収入を得るなど絶対に不可能です(大手有名企業ほどこういう記載をしているので騙されやすい)。こんなうまい話が世の中にあるはずもないのですが、響きのよい謳い文句で男性に比べて社会経験の少ない主婦層を狙った悪質な内職商法がはびこっていますので注意が必要です。特に在宅のお仕事を探す手段が少ないため、たまたま目につくとつい飛びついて被害に遭ってしまう確率が高いです。他、以下のような募集広告も危険です。

- ・作業内容の具体詳細が書かれていない又は曖昧な表記
- ・住所と電話番号が明記されていない募集広告は論外
- ・「確実に〇〇円稼げます」というような表記（こういう勧誘は特定商取引法で禁止されていますので、まっとうな会社は絶対に書きません）
- ・在宅で仕事をするために何かを購入したり、保証金を納めなければならない等、まず金銭を求めてくる募集

在宅ワークが一般化して普及すればするほど、アンダーグラウンドと繋がった商法も必然的に益々参入してきます。狙われる労働者とその騙された労働者に更に騙される一般国民が発生します。在宅勤務が流行れば手放して皆ハッピーになれるというわけでもないということです。

また、企業側も在宅勤務者を活用する際に注意が必要です。素性がわからない労働者に在宅勤務させる危険性は勿論ご存知かと思いますが、在宅ワークが一般化してくれば自社の社員だけをあてがうことが不公平と騒がれいずれ「在宅勤務である必要性がない労働者が参入してくる」ということです。待機児童や介護などで働きたくても家から出られない人にとっては在宅の意義があります。ただ、在宅が当たり前の時代になったとしたら働きに出られるのに面倒だから出ないという怠け者も参入してくるでしょう。また、産業スパイ活動の激化にも繋がると噂されています。情報を横流しして金銭を得ることだけを目的に在宅勤務に応募してくる者など、新しい制度が世の中に出回れば必ずそれを悪用する者も出現するものなのです（冒頭のカルビーも利用対象者は3年以上勤務者のみと限定しているようですが当然でしょう）。

いずれにしても在宅勤務が今後どう発展したとしても、企業も労働者も共に次の（A）か（B）のいずれかの選択肢しかないのではないかと考えています。

【予想A】 企業が在宅勤務者に求めるのは**結果・成果**のみ。従業員でありながら業務委託的なややドライ＆クールな主従関係になるのではないかとと思われる。成果報酬なら企業も労務管理を必要としないで済む。成果を上げれば高額な報酬を得られる反面、成果が出なければ当然出勤している従業員よりも賃金は相当抑えられる事になります。成果が出せるならそれなりの報酬を稼げる、成果を上げなければ全く稼げないといった、メリットとデメリットが紙一重の状況を迫られそうです。もし固定給制であるならばノルマや監視による精神的圧迫が強まる

ことは覚悟しておくべきでしょう（むしろ出勤した方が精神的によほど楽かもしれない）。

なお、完全な業務委託は労働基準法の適用外のため、ここでいう“雇用”に該当しないので取り上げないが、当然そういう主従関係のない在宅依頼というの増える。



【在宅は能力・結果・成果で稼ぎが大きく変わる格差時代に】

【予想B】 業務委託的な関係ではなく、あくまで一従業員としての位置づけをするが、出勤している通常の従業員のサポート役を限界とする。いくらTV電話やスカイプがあるので出勤しなくても対面会話ができる世の中とはいえ、やはり現場に不在の人間がリーダーとして部下を引っ張ることは不可能と思われる。つまり慢性的に在宅勤務を利用する者は**出世・社内ポジションの面で限界点が出てくる**。よって、キャリア志向の者には在宅が活性化したとしても魅力は湧かないだろう、一方で出世欲のないパート・アルバイト的な思考の扶養内勤務希望者にとっては魅力的。結局のところ在宅勤務は“ルーチンワーク的”な軽作業が今後も主流で、正社員が自宅でも職場と変わらずイキイキ働けますよというイメージ（理想）は所詮かなわぬ幻想なのではという気がします。

他にも情報漏えい問題など罰則規定が強化され、喫茶店など自宅以外の場所での作業というのは漏えいしやすく事件が起きやすい環境下なので、在宅勤務者は理由の如何を問わず厳しい損害賠償責任を負う覚悟で仕事することが義務付けられます。知らない内に訴訟・裁判のトラブルに巻き込まれる労働者も増えるかもしれません…。

在宅勤務は、その人にあった形態かどうかですので、合う人には合うでしょうし、合わない人には合わないでしょう。満足できる人には良い制度でしょうし、満足できない人にはある意味不公平に思える制度でしょう。それがワークライフバランスでもあるので需要があるかと聞かれれば五分五分…、仮に在宅勤務が当たり前の世の中に変化したとしても、よく考えて利用してくださいね。

◎「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（パンフレット）」（出典：厚生労働省）
<http://www.offista.com/data/press/170313b.pdf>

◎在宅のお仕事を希望する方は本誌6頁を参照下さい。

☆☆講演会・講習会の講師派遣業務☆☆

/オフィスタ業務管理部

長年雇用関連の仕事をしているとその経験・知識を紹介して欲しいとのことで講習会・講演会やセミナーの講師に招かれることもあります。先日もある行政機関関連の団体で求職者向けの講演を依頼され数時間ほど講演をしてきました。受講者は求職中の方とのことだったので、講習テーマは就業するための心構えやノウハウに絞っての講演にしました。一応わたしどもの専門は雇用・人材全般ですが、以下の内容の講演を得意としております。

国内雇用現状と課題、労働基準法概要、派遣法概要、育児との両立、WLB、育児介護休業法、企業が求める人材、採用されるポイント、就業中に起きるトラブル事項、労働争議防止対策、育児者雇用現状と課題と解説、障害者雇用現状と課題と解説、エイジレス雇用現状と課題と解説、雇用環境整備関連…など

一点掘り下げ型講演でも広く浅く型の講演でもパネラーでも、雇用をテーマに各方面の情報知識を中心に対応できます。さすがに人材支援を何十年もしていると講習会で話すネタには困らないので、10時間でも1日でも話そうと思えばいくらで話せます（オフィスタの職員なら誰でもそのくらいの講演ができるだけの知識・経験はもっておきたいところ）。いつもは事務局として講師をお招きして運営する側なので、教壇に立つ側ではないのですが、たまには教壇に立つ側にいると熱心に聴講していただいたり休憩時間に生徒から質問を受けたりしていると自然とこちらも教鞭に熱が入ってくるものですね。



オフィスタでは人材支援業務だけではなく、このような雇用に関する講演コンサルティング業務も徐々に需要が増えてきたため行っておりますので、講習会運営はもちろん講師でも裏方でもお手のもの。全国各所でご協力いたしますので、何かございましたらお声かけ下さい。

*講演料・講師謝金・講師指名・日程等は別途ご相談ください。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Kさん 26歳女性

Q. わたしはハケンではたらいしています。タイムシートをつけるときに人によって不公平だと感じることがあります。例えば、私はタバコを吸いませんが、タバコを吸っている人は業務時間中に何度か離席していますので同じ勤務時間でも私の方が多く働いているような気がします。また、私は制服着用が義務付けの班なので、私服またはスーツ班の同僚よりも、着替えがあるため定刻よりも若干早めに出社していますが、タイムシートの記録時間（始業時間）は結局同じです。社会なので全ての人々が平等だなどと思っはいませんので、会社に細かいことで不満を言うつもりはありませんが、日常的にこういう差はどこの会社でも出てしまうものなのではないでしょうか。

A. 労働時間の問題だと思いますが、いずれも微妙で法律問題になることは稀です。喫煙者と非喫煙者では休憩時間に差がでることから、1日の休憩を昼休45分と午後15分間としていてそれ以外の時間に喫煙するための時間を取ることを禁止している等の対策をしている会社もあります。が、一般的にはトイレなどの時間と同様に特に禁止していない会社も多いかと思えます。制服着用が義務付けられている場合には、裁判例で“業務への準備行為も含めて労働時間である”とされていますので、制服着用は業務への準備行為として労働時間に含めて欲しいと会社に苦情を申し立てたり裁判を起こすことはできると思います。が、両者とも法律問題ではありますが、数分ぐらいの時間ですので裁判に訴えてまで問題にしようとする労働者が少ないだけだと思います。（大滝）

（オフィスタから補足）

社会人、特に会社組織で働く上で多少の不公平は存在します。あまり細かいことを気にせず、大らかな寛大な気持ちで日々過ごすのがストレスを溜めないコツです。

…<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>

☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

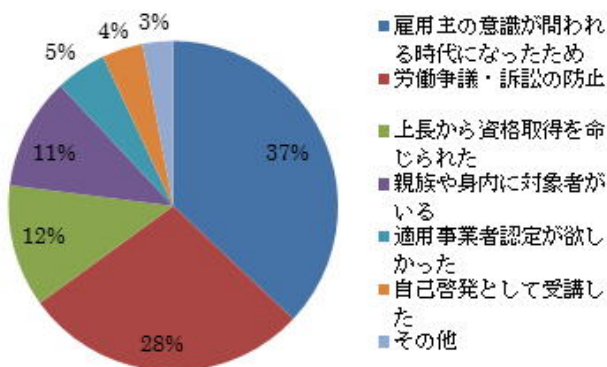
/オフィスタ業務管理部

◎雇用環境整備士数：全国延べ 4,271 名

(内訳：Ⅰ種 1,142 名、Ⅱ種 1,944 名、Ⅲ種 1,185 名)

育児・障害・エイジレス（満 35 歳以上の方をいう）対象者が働きやすい職場環境、差別なく雇用される雇用環境整備をするための専門知識者が雇用環境整備士です。会社の内側から組織を整備していただくために、社内設置を目的とした資格であることが特徴です。企業の役員・人事・総務担当者、ハローワーク職員の方が積極的に雇用環境整備士として各々の職場で育児・障害・エイジレス雇用に対する職場環境を整備するために活躍されています。

雇用環境整備士になった理由



整備士になった理由を資格者 100 名にアンケートしてみると、やはり育児・障害・エイジレス雇用が今の時代の企業が背負うべき重要なキーワードだと認識している会社が多いようです。また、雇用環境の不整備から労働争議や労働者との訴訟が増えているため企業が知識者育成・養成・設置の危機感に迫られている一面もありそうです。また、育児・障害・エイジレスの三者に特化した労働系の資格というのは本資格だけのため、身近に対象者がいて困っているとかご自身が正に就職に困っている対象者であるという方々も興味をもたれているようですね。雇用環境整備は企業の義務になることでしょう。

雇用環境整備士の資格講習会は、次回夏頃開催（東京・大阪・福岡・名古屋・仙台・札幌・香川など）が予定されております。次の開催が決まった時に案内を希望される方は以下より。

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

(出典：一般社団法人日本雇用環境整備機構ホームページ)

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

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ人事管理部

今月号の特集が在宅勤務でしたが、オフィスタでも在宅でできるお仕事はあります。在宅のお仕事は原則特定の方にだけお知らせしています（非公開案件）。

①オフィスタに登録している方

②「在宅お仕事メール便」を希望している方

この2点がお済みの方には携帯や PC アドレスに、その都度お仕事メールが届いていることと思います。

在宅勤務を希望される方はオフィスタ人事管理部までお電話でお申し込みください。希望すれば、どなたでも「在宅メール便」を受け取ることが出来ます。

依頼する仕事内容は、翻訳業務・イラスト業務・データ入力業務・テープ起こし業務・書類のチェック作業など自宅にしながらできるお仕事ばかりです。基本応募者の中から抽選方式、または希望額による入札方式にて依頼者を決定。主婦・ママさんや昼間 OL をしている人がちょっとしたお小遣い稼ぎやWワークとして活用しているようです。在宅勤務が初めてという方も、興味があれば是非お声かけ下さい。

【ご注意事項】

- ・オフィスタに登録後、履歴書を送付し、当社担当者と電話面接が終了している方のみ在宅のお仕事に応募できます。
- ・応募後に当選した場合は、キャンセル・辞退はできません。
- ・入札方式の場合は、応募者の中で最も低い希望額を入れた方が落札となります。但し、応募者が 1 名だけのときは希望額で無条件の落札となります。
- ・納期や作業内容詳細は事前にメール便でお知らせしますので、よく内容をお読みになって業務スキルや作業スケジュールなど諸条件をご確認の上、対応できそうな場合のみ応募下さい。
- ・お仕事メール便を受け取っていたが過去に一度配信停止をされた方は、再度メール便を希望することは出来ません。

派遣クイズ

会議に同席して議事録を作成しておくようにと上司から指示がありました。議事録を作成するときのポイントとして、次のうち不適切なものはどれでしょう。

- ①IC レコーダーなどで会議の様態を録音しておくことよい。
- ②議事録は一言一句まで正確に漏らさずに書かなくても要点だけ簡潔に記録すればよい。
- ③会議終了後、できるだけ早くに作成し上司に確認をもらう。
- ④議事録は会議出席者にも送付するのが一般的である。

(答えは最終ページ)



☆☆お仕事情報コーナー☆☆

文部科学省系公益法人でのお仕事

文部科学省系公益法人での一般事務（OA 事務）のお仕事です。官庁系公益団体・非営利・安心安定の職場です。3年勤務後に正職員採用を予定していますので、長期で働きたい方を募集（但し必ず正職員採用を保障するものではありませんので、「正職員」という言葉だけで応募される方はお断り。正社員にこだわり過ぎていない方だけ歓迎）。お子様がいても理解ある職場、ママさん多数勤務。

形態：派遣（長期） 採用人数：1名

勤務地：虎ノ門（メトロ虎ノ門駅より徒歩7分）

勤務：月～金 9：30～17：30

時給：1300～1350円（交通費別途支給）

応募条件：①エクセル・ワード中級以上

②東京オリンピックの運営に興味がある方

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にお知らせしている非公開のお仕事です。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。（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>

●本誌定期愛読を希望（無料）

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

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.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>

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）

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。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

入学式や入社式など新鮮な気持ちで迎える4月。不慣れた土地に通学・通勤になった方もたくさんいらっしゃると思います。オフィスタは西新宿にあります。都庁舎も近いということもあり、出勤時や外出の際に道を尋ねられることもしばしば。地方から来られる方を手助けする為にも、いろいろなスポットを知っておきたいところです。そのため最近では都内散歩が趣味になりましたが、東京タワーではちょっと早いですが333匹の鯉のぼりと1匹のジャンボさんまのぼりがあって一見の価値ありでしたよ。

Ryoco 記

オフィスタ NEWS 第107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 専属イラストレーター

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 厚生労働省/在宅勤務のためのガイドライン

雇用環境整備士調査結果資料/JEE 事務局

派遣クイズの答え：②「議事録は簡潔でよい」が誤り

一般的な議事録は、要点だけを箇条書きで簡潔に記録しておけばよいと思いますが、一言一句まで漏らさず記録する議事録もあります（国会や裁判所では「えー」とか「あー」とかまで発言は全て漏らさず記録されています）。どのレベルでの議事録を必要としているかは会社や上司によって異なりますので、一概に簡潔でよいと言い切れません、事前に確認しましょう。ICレコーダー等で録音をして、上司の記憶があるうちに早めに作成し確認をもらいましょう。そして出席した人にも同じく記憶が曖昧になる前にメールなどで配布して情報共有しておくのも議事録の目的です。



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。