

**2018年
1月号**

発行日 平成30年1月15日(第116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：『2018年の雇用動向の予測と考察(コラム)』
/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

オフィスタNEWS 第116号発行にあたって

新年明けましておめでとうございます。年末年始の休暇を大型連休にされた方もいらっしゃるかと思います。皆さま健やかに新年を迎えられましたでしょうか。ところで初売りには行かれましたか？今年は例年以上に中身が見える福袋が多かったように思いました。子供服でもこのコーディネートが入っていますと表示されていたり、中身が見えなくて買おうか悩んでいたら店員さん自ら開けましょうかと袋を開けてくれたり…。無駄なものはいらないとは言え、確実に欲しいものだけをお買い得に手に入れる福袋に福はあるのでしょうか。

さて、今年もはたらく女性。前年の酉年で良い運気を取り込み商売繁盛になったその後の年。アフターフォローの充実により更に良い関係が築ける年になるでしょう。そして成年の特徴としては「勤勉で働き者」、「食べ物に困らない」、「道に迷わない」とあります。真面目にコツコツはたらいていたら食べ物にも困らず自分の方向性も定まってきたような縁起の良い年となりそうですね！

2018年も皆様にとって幸多き素晴らしい年になりますように。まだまだ寒い日が続きますがお体に気をつけお仕事頑張ってください。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。
本誌編集長記

“はたらく女性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)2018 OFFISTA

『謹賀新年2018 -ご挨拶-』

/オフィスタ（運営：日本プランニング(株)）

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

昨年は「女性活躍」や「残業過多」というキーワードが仕事関連の業界ではよく聞かれました。一億層活躍から女性活躍に本格的にシフトしてきた感があり、2018年は昨年に引き続き残業減や副業解禁といった流れが拍車をかけそうな気がします。「育児中女性＝専業主婦」の構図がもはや一般的ではない時代になっていること、女性の労働に対するポテンシャルの高さは待機児童問題などからもお分かりの通りです。ワークライフバランス・育児と仕事の両立を目指すためには正社員ではどうしても限界があり、ハケンの需要が不可欠となってきます。特に、本業を持っている女性が副業としてハケンを活用する時代がきそうな予感がします。扶養内勤務、週3日勤務、時短、子供の急病による欠勤など、国の理想論と実際現場で働く女性の現実の間で相違が多々出てくることでしょうから、これらのマッチングは**数ある派遣会社の中でもママさんハケンを専門とした“オフィスタ”が得意としている所**であると自負しています。昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきました。今年は特に副業解禁や女性の働き方が変わるかもしれないため”**ハケン活用の多様性を模索する**”をテーマとして育児者に理解がある職場は勿論のこと更に時代の一步先に行く支援強化を考えております。

この2018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。

平成三十年元旦

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



『謹賀新年2018 -ご挨拶-』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

旧年中は格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。おかげさまで一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と、雇用主の職場の適正な雇用整備の推進を目的とする団体として創立され、今年8周年を迎えます。我が国の構造的な問題である少子高齢化により、人口減少で労働力不足はさらに深刻になりつつあります。今後は少子高齢化、労働力減少が進む中で、職場・家庭・地域で誰しもが活躍できる社会が望まれています。平成28年9月には「働き方改革実現会議」が設置され、働き方改革の実行計画の策定等に係る審議が行われ、今国会では「働き方改革関連法案」が最大の焦点になります。

この「一億総活躍社会」を実現するためにも、今後就業を希望する**育児中女性、障害者、エイジレスの方々**が**安心して働くことのできる職場環境を各企業が整備していく**必要があります。しかしながら、育児中の女性、障害者、エイジレスの方々の就労意欲の高まりにも関わらず、育児中女性の社会復帰、障害者雇用の推進と継続、エイジレス雇用の促進と、それぞれの働きやすい環境の整備はまだ十分とはいえません。そのためにも職場に育児中女性、障害者、エイジレス対象者への適正な対応のできる知識者の存在が不可欠です。日本雇用環境整備機構では、今年2108年はさらに多くの企業に受け入れる職場環境の整備を推進していただくよう、全国で諸活動してまいります。就業を希望する育児中女性、障害者、エイジレスの方々がその機会に恵まれるよう、皆が包摂され活躍できる社会に向けて努めてまいります。労働者のワークライフバランスをさらに推進し、多様な人材が活躍する年となりますよう、そのためのお役に立てるよう努めてまいりますので、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、新年の挨拶に代えさせていただきます。

平成三十年元旦

一般社団法人 日本雇用環境整備機構

理事長 石井京子



特集：『2018年の雇用動向の予測と考察(7月)』

/ オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に2018年に入ります。毎年感じることでありますが改めて振り返ってみると昨年でも色々ありました。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2017年の振り返りと、そこから毎年恒例の2018年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2017年に感じたこと】

①昨年頭に、2017年は労働基準監督署の強硬な査察が日本企業の労働体系を変えるかも、そのしわ寄せが労働者に降りかかるのではないかと予想しましたがいかがでしたでしょうか。昨年ニュースで労働関連の話題と言えば「残業問題」ばかりでした。電通事件や一部の劣悪な労働環境が蔓延している悪質な企業撲滅のために労働局が本腰入れたのは良いことだと思いますが、**健全な一般企業までがこれに過剰に反応し過ぎた**感がありました。法律と現実の違いのため残業をゼロにするなど実現不可能ですがその妥協点が見出されるのかどうか、ある程度「常識的」な範囲内での残業を国民が是と捉えるか非と捉えるかを考えさせられる1年になるだろうと昨年予想しましたが、**労働者は是と捉えたのに対して、企業側が非と捉えてしまった**ようです。残業を無くして休暇を増やせば労働者が豊かな生活を送れるというのは誤りです。例えば最たるものはプレミアム・フライデーで企業も労働者も冷やかな目で見ていたのは記憶に新しいところです。日本は特に祝日も多いため、ノー残業や休暇の押し付けをされても労働者はうんざり気味で、むしろ残業代も収入見込みとしていた人にとっては風潮のしわ寄せを喰らった格好になりました。公務員やよほどの大企業でもない限り、Pフライデーのような制度が日本で根付くことは決まてないのですが、誤った方向性が生んだ産物でした。



②1億総活躍で女性、特に主婦やママさんの仕事への意識が微妙に変わるのではないかと昨年初めに予想しました。これまで週2～3日扶養内で働きたい、時短で働きたいという形態で労働に興味を示していた主婦層というのはご主人の収入があくまでメインであって、金銭を稼がなければならないという生活困窮危機的状況ではありません。だからこそ育児や家事の合間を縫って働きたいという欲求が生まれていたわけですが、男性と同様に“仕事”を人生の優先順位1位にできるのか?と予想しました。いつの間にか1億総活躍から“働き方改革”とその身を変えて進められましたが、**ワークライフバランス(WLB)を目指す女性には大変厳しい改革**に思えました。主婦層の7割がこの改革には異論を唱えるのではというデータもあり、まさに独身女性を主体にした考えの改革のように今のところ思えます。週2日の扶養内のお仕事を希望していた女性にとっては昨年後半はお仕事を見つける事さえできなかったのではないのでしょうか。求人募集サイトなどをみても今や「週2日勤務」などというお仕事を探すことは困難です。働き方改革の名の下に「週5日の1日4時間だから主婦歓迎」などの訳の分からない募集が増えてきました。大手派遣会社でも「週3日勤務」は殆ど姿を消しつつあり「週4日か週5日」が主流になりました。“勤務時間は短くてもよいので週4～5日にこだわる”というのが今の主婦向けの募集案件なのです(*これについては色々この業界の裏事情があるのですが、敢えてここで書くべきではないと思いますので伏せておきます)。



オフィスタではできるだけ主婦・ママさんのWLBに合った形でのお仕事紹介をしてきましたので、**他派遣会社よりも柔軟な勤務形態を取り入れて昨年は順調な1年だった**ように思います。勤務形態や働き方の選択肢を幅広く色々導入したため同業他社とは一線を画しているため、特に主婦やママさんのスタッフの方々には満足していただけたのではないかと思います。数字的

にはWLB重視で働きたい女性のオフィスタへの登録率は前年比210%増で創業以来最高値を記録しました。派遣離れと言われている昨今では驚異的な数字であると思っています。それだけ**WLB重視で働きたい女性の駆け込み寺**が世の中に少なくなって、オフィスタのようなスタイルの会社が選ばれるべき理由が生まれているということでしょうか(昨年後半の同業他社が週2~3日勤務撤廃に伴いオフィスタへの登録者が急増した)。

【2018年の雇用動向予測】

①今年には副業が当たり前として定着する時代になるのかどうかを計る1年になりそうです。昨年末に政府が発表した副業公認の流れが一般化するかどうか(*オフィスタNEWS第115号特集「ダブルワークと副業が公認解禁か!?’参照)。これまで後ろめたいイメージだった副業が堂々と認められるとなれば労働者の勤労形態は一変する可能性があります。副業するなら自宅付近でと考える者が増えるため人手不足の外食産業やコンビニでの人材獲得が容易になるなどメリットがあります。**副業先を探すために人材派遣会社を活用する者が増える**ということも挙げられます。ただ、現在国内の7割近い会社が従業員の副業に抵抗があるそうです。情報漏洩は勿論、女子従業員がスナックでホステスなどの副業をしているときに取引先のお客さんがその店を訪れて「お宅の社員が働いていたよ」なんてことになったら会社の信用失墜にもなりかねないとお堅い会社も存在し、副業させるにしても**勤務先や守秘義務をしっかりと保証する第三者仲介人が必要**になりそうです。その部分を派遣会社が担うのかどうかか鍵になりそうな予感がします。そもそも副業解禁の発端は、過剰な残業制限の結果、残業させてもらえなくなった労働者の収入が減ってしまったことが原因です。であるならば、“残業公認”の風潮をまた作れば副業の必要性はなくなるという事でもあります。残業でも副業でもどのみち所詮は過剰労働に変わりないので、それなら元の「日本企業には残業は当たり前」の風潮に逆戻りしていくのかどうか興味深い所です。



②ワンオペ(家事・仕事・育児)が主流化するのかどうかを計る1年になりそうです。これまで週2~3日扶

養内で働きたいとか時短で働きたいという形態だから労働に興味を示していた主婦層が、フルタイムで働くのであれば(そういう流れを余儀なくされるなら)、希望するWLB自体が崩れてしまいます。イクメンが叫ばれていたのは2年も前の話です。イクメンという言葉は定着したけれども男性の育児休業者が増加したとはお世辞にもいえる程の実績を残せないまま最近話題性すらなくフェードアウトしました。女性の幹部職を各企業内で一定割合まで増やすという国家戦略も結果は言わずもがな見る影もないまま自然消滅しました。さて今度は“働き方改革”を持ってきたわけで、女性の短時間労働禁止論・フルタイム化推進論・扶養控除廃止論など、**なぜそこまで男性にとって代わって女性を労働に無理やり従事させようとするのかわかりませんが、このまま女性の負荷が進めばワンオペも進む**ことは想像できます。昨年よく聞かれるようになった用語ですが、ワンオペ育児とは家事・仕事・育児を男性に頼ることなく1人で完結する事です。元々は夫が単身赴任や病気などやむを得ない事情による1人育児を指しますが、最近は夫や会社の非協力や理解不足により頼りにせず1人頑張るという意味を持ちます。これは**イクメンやWLBにもう期待が持てない**という女性の意思表示ではないかと思えます。男性や世の風潮が女性のWLBに協力的であれば主婦・ママさんの需要も当然あるでしょうし、逆に女性も男性同様の勤労すべきなのだという風潮になるならWLB崩壊を意味することなのでワンオペが一般化しそうです。働き方改革がどの程度の本気度で取り組まれているのかによりますが女性(特に主婦層)の働き方はこれにより左右されそうです。



…ということで2018年ワードは「副業」と「ワンオペ」を予想してみました。どちらも今年の労働・雇用に関する重要な位置を占められると思われれますので、この2点に注視し動向を見ながら行動幹にしていくつもりです。

オフィスタでは「**こういう働き方がしたい**」という要望に満足いただける“ご縁”を創造したく今年も努めさせていただきます。



☆☆育児と仕事の両立ワンポイント（その①）☆☆

/オフィスタ人事管理部

私は実際に育児をしながら現在オフィスタで働いていますが、巷に溢れているこの手のマニュアルや助言は多々ありますが、実際に働いている者でなければわからない注意点をピックアップしてみましたので、これから社会復帰を目指すママさんは参考にしてくださいね。

長いこと専業主婦でいた方は、今までのように育児や家事をこなしながらお仕事を両立させることは大変な労力が必要となりますし相当な覚悟も必要です。私も最初はくじけそうでしたが、でも育児とお仕事を両立させるためのコツを掴めば、社会復帰を果たせるでしょう。

ポイント①は、仕事に拘束される時間が長くなるので、家事や育児に費やす時間が減ります。ただし、この点は“欲張らないこと”が大事なのだと思います。家事で言えば、一日一ヶ所綺麗にすること・週に一回は普段手を付けにくいベランダ等を掃除することを心掛けましょう。毎日洗濯機を回さなくても、掃除機をかけられなくても良いのです。育児で言えば、一緒にお風呂に入って一日の出来事を聞いてあげる、寝る前にお気に入りの絵本を読んであげる等の工夫をして“濃厚な時間”を過ごすようにすれば、時間の長短は関係なく子供の心は満たされていくものです。育児とお仕事を両立させ、頑張るお母さんの姿は、お子さんの心を大きく成長させるようです。

ご自身とお子さんの体調管理は勿論ですが、頑張り過ぎない家事、たまには息抜きしてお子さんと一緒にリフレッシュが重要です。これらを踏まえ、思いっきり仕事に打ち込んでもらえれば、社会復帰は案外簡単にできるでしょう。はたらきたいママさんを心より応援します。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：T.Yさん 38歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。有給休暇の使い方ですが、朝1時間だけ所用で遅刻したり、子供の急な迎えで1時間早退したりする際に、有給休暇を当てたいと思っています。オフィスタは有給休暇が15分単位で利用できる制度があると聞き育児中の者にとっては大変便利な制度があるなと思いましたが、通常このような時間単位での有給使用はどこ会社でも認められるものなのでしょうか。なお、前職の派遣会社では有給休暇は1日丸々単位での消化ということしか認められませんでした。

A. 労働基準法の有給休暇は、原則として「日単位」もしくは「半日単位」で認められています。「時間単位」の有給休暇は、会社と労働者の過半数を代表する者等との間の労使協定で「時間単位」で有給休暇を取れると定められた場合にのみ5日(1日8時間の所定労働時間であれば、8時間×5日=40時間)の範囲で、「時間単位」の有給休暇を請求することができます。従って過半数労働者等の労使協定で時間単位の有給休暇を認めていない会社に勤めた場合は、従業員は「時間単位」の有給休暇を請求することはできません。

国内の派遣会社では、「時間単位」の有給休暇を認めるための労使協定を結んでいる会社は殆どないと思います。労働基準法上は認められていませんが、その派遣会社独自で認めているのであれば勿論それは有効であり違法ではありません。ただ、敢えて導入するメリットが会社側にはありませんので通常はありえないと思います。オフィスタは育児者に便利な制度で構成されているハケン会社であるため、「時間単位」どころか「分単位」で使用を認めているという特殊なケースだと思えます。(大滝)

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

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！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』(無料ダウンロード)

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼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>

派遣クイズ

職場で都合により業務を離れることとなりました。次のうちノーワークでも給与が支給されるのはどれでしょう。

- ①つわりがひどくて30分間トイレに籠っていた。
- ②保育所から子供が風邪なので迎えを要請され定時より1時間早く退社した。
- ③子供を病院に連れていくため朝1時間遅刻したが前の日にその旨は上司に許可を取っていた。
- ④実の親が亡くなったため業務途中だが定時より2時間早く退社した。その旨は上司に報告をして早退した。



(答えは最終ページ)

☆☆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

<<H29年度 雇用環境整備士資格講習会開催>>

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、事務局：オフィスタ）が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。



全国に延べ 4,933 名（H29.9 月末現在）の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。今冬は東京・大阪・福岡・仙台の他に名古屋と高松で初開催します。全会場満席が予想されます。追加会場は予定されておりませんので希望者はお早めにお申し込み下さい。

会場	講習科目	開催日
高松	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月14日(水)
東京	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年2月20日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月21日(水)
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年2月22日(木)
仙台	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年2月26日(月)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月27日(火)
名古屋	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月5日(月)
福岡	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月6日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月7日(水)
大阪	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年3月8日(木)
東京②	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月14日(水)

*今回、資格試験は行いません。

この講習会についての詳細は下記HP参照。

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

お問合せ先：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局

<<高次脳機能障害者雇用のための知識者養成講習会>>

怪我や病気により、脳に損傷を負うと記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害等の症状が現れます。見た目からは分かりにくく、採用及び職場適応については職場の十分な理解が必要なこれらの**高次脳機能障害**のある社員の特徴や対応方法及び雇用管理を解説します。

会場	開催日	会場
東京	2018年3月14日(水)	中野サンプラザ

講師：小野寺敦志（国際医療福祉大学大学院准教授）

受講料：本誌をお読みの読者は 2,000 円（特価）

<<発達障害者雇用のための知識者養成講習会>>

毎年障害者の就職件数が右肩上がり伸びる中で、**発達障害者の採用**も増えてきました。障害者差別解消法の施行により、企業としてどのように合理的配慮を提供していかなければならないのか、管理職及び人事担当者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての知識と対応をわかりやすく解説します。

会場	開催日	会場
高松	2018年2月14日(水)	高松センタービル
東京	2018年2月21日(水)	中野サンプラザ
仙台	2018年2月27日(火)	仙都会館
名古屋	2018年3月5日(月)	プライムセントラルタワー
福岡	2018年3月7日(水)	福岡九州ビル
大阪	2018年3月8日(木)	大阪研修センター

講師：石井京子（本機構理事長）・池嶋貫二（本機構理事）

受講料：本誌をお読みの読者は 4,000 円（特価）

<<H29年度 個人情報保護法改正の解説講習会>>

「個人情報」とは何なのか。旧法では曖昧だった個人情報の定義の明確化や適切な保護の下での個人情報の活用の促進、労働者の個人情報に関する開示・訂正・利用停止請求権の明確化など、**今更恥ずかしくて聞けない**という個人情報の基礎概念から、今回の法改正のポイントまで、雇用主が知っておくべき内容を幅広く解説します。

会場	開催日	会場
東京	2018年2月22日(木)	中野サンプラザ
仙台	2018年2月26日(月)	仙都会館

講師：馬場実智代（本機構理事/社会保険労務士）

受講料：本誌をお読みの読者は 4,000 円（特価）

*これら講習会は同日同会場にて開催される雇用環境整備士資格講習会と併せて受講いただくことも可能です。

お申込み・詳細はオフィスタ総務部（TEL. 03-3379-5595）まで。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

官庁系公益法人での正職員募集

公益法人での文化事業にかかる一般事務（国勢調査・研究・統計などをPCで行い省庁へ報告する）のお仕事。業務内容の守秘のため勤務先の希望で一般募集は行わず、本誌読者にのみお知らせしている非公開のお仕事です。裏方でコツコツ頑張れる、お堅い職場が好みのかた向け。

形態：紹介予定派遣（正職員） 採用人数：1名
勤務場所：南青山（メトロ「青山一丁目駅」徒歩5分）
勤務形態：月～金 9:30～17:30（実働7時間）
給与：時給 1300～1400円（交通費別途）

※正職員採用後は勤務先の賃金規定に準ずる
応募条件：①エクセル・ワードが業務上普通に使える事
②就業の際には身元保証人が必要になります
③公務員・銀行・経理部署の出身者など歓迎
④正職員採用の審査基準は品行方正である事

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>

●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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

はじめまして、今年一月からオフィスタに入社し人事部配属の新人です。専業主婦を経ての復帰なので入社するまでに色々な葛藤があり、現在も試行錯誤しています。

ですが、いつまでも迷ってはいけないので心機一転、今年の目標は“なるようになる！やれるところまでやってみる！”に決めました。これは、オフィスタと一緒に働く女性から頂いた貴重なアドバイスでもあります。この言葉には前向きな意味が込められていますよね。自分の限界を決めないで、新しい事にどんどん挑戦して一年後にはまた新たな自分に出会えたらと思っています。

皆さんのお役にたてるよう精進して参りますので、未熟者ですがどうぞ宜しくお願い致します。 Tomomi 記

オフィスタ NEWS 第 116 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
	Tomomi	オフィスタ人事管理部
	Junco	オフィスタ総務部
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	

派遣クイズの答え：すべて給与は支給されない

給与というのは労働に対する対価ですから、働いていない以上は給与が支給されるということはありません（ノーワークノーペイの原則）。働かなくても給与が得られるのは有給休暇または無勤務の指示を受けた時だけです。①～④は全てやむを得ず勤務できないので気の毒ですし同情はします。が、だからといって給与がもらえるかといえば次元の異なる話です。これらの事情においても給与保証する会社もあると聞きますが（例えばオフィスタでは①つわり“は特別に給与を保証している）、あくまで会社の厚情であり、それを自身の権利であると履き違えないようにしましょう。

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。—