

2018年
8月号

発行日 平成30年8月15日(第123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第一とちえビル

特集：『働き方改革への準備はできていますか』
/オフィスタ総合管理室

オフィスタNEWS 第123号発行にあたって

8月に入り猛暑が続いていますが、皆さま夏バテしていませんか。気温も30度越えが当たり前になり、冷房の効いた室内と蒸し暑い室外との気温の差が激しいため体温調節機能が狂ってしまいそうです。特に日本の夏は湿度が高いため、汗が乾きにくく体に熱がこもりやすいと言われています。喉が渇く前にしっかり水分補給をして熱中症に注意しましょう。

お子様がいらっしゃる方は子どもと一緒にお盆の里帰りや夏休みのイベントを楽しんでいる方もおられると思いますが、最近を手ぶらでOKのキャンプ場も増えているようです。テントの中に寝具やソファ、テーブル、冷蔵庫、電気ポット等が備えており、必要な物は全てレンタルでき食材も現地で買えたりとか……。こうなってくるともはやキャンプではないという声も出てきそうですが、大きな道具の購入や保管場所も考えなくて良い手軽なキャンプもたまには良いですね！外の空気を沢山吸って非日常的な空間でリフレッシュできそうです。

お盆が過ぎてまだまだ蒸し暑い日が続きそうですが、気分転換をしながらお仕事頑張ってください。

“はたらきたいという気持ちを大切に”
“育児も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/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。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)2018 OFFISTA

★★働き方改革への準備は出来ていますか★★

/オフィスタ総合管理室

■働き方改革法とは何か？

TV・新聞で「働き方改革法案」という言葉を聞いたことがあると思いますが、これはワークライフバランスの実現と生産性向上の両方を目指すために、企業文化や風土を変えることで働きたい人が全員働けるような社会づくりをするための法律です。あらゆる人が自身のスタイルで働くことが許容されるわけですから、労働者にとってはありがたく、企業にとっては厳しい法律です。

そもそも労働を減らして生産性を上昇させるなんて、そんな虫のいいことが出来るわけない、それが出来るならとっくにやっているよ…という企業からの声もありましょうが、誰が考えてもその通りです。要するに労働者保護の法律ですから、裏を返せば負担は企業側にかぶっていただくための法律と考えるべきです。最初は企業にデメリットが発生するけれど、将来企業にメリットがあるかどうかは10年後20年後にならないとわからないという一か八かの博打的投資政策だと感じます。先のプレミアムフライデー政策と根っこはほとんど同じです。

この似たような事例のプレミアムフライデーですが、これも働き方改革の一環です。この制度を導入したら生産性が上がるなんてことが一般企業であるはずもなく、むしろ生産性は下がるに決まっています。生産性が上がるのは販売流通などの一部の業界のみ。しかし、当のデパートの店員たちもプレミアムフライデーを利用したら

どうなるのか、もし利用させないなら労働は一層過酷になるだけというパラドックスに陥り、企業からも労働者からも“これって一体誰得なの？”と一過性の話題だけで劣風化しました。日本人は勤労人種です。プレミアムフライデーは諸外国で成功した制度ですがそのまま真似したところで、日本人の体質に合うとは限らないという典型例だったのではないのでしょうか。働き方改革法案そのものがこれにニュアンスは近いものです。今現在プレミアムフライデーを積極的に運用して満足している一般企業ってあるのでしょうか。TVのニュースでも全く見かけなくなりましたし、プレミアムフライデーという言葉が発すること自体恥ずかしいような風潮にさえなりました。実はこのプレミアムフライデー制度を会社の規則に正式に取り入れた企業は1%にも満たないといわれています。TVであれほど大騒ぎしても世の企業たちは見向きもしなかったという事です。月末繁忙期にこんなんきなことをしていれば当然そのツケは月初に回ってくるわけで、結果的にプレミアムフライデー効果は残業増しか生み出さなかったという悪評も出てきています。

当然ですがどの企業も「労働を減らして生産性を上げるなんて出来っこない、馬鹿馬鹿しい」と働き方改革は見向きもされず着手もされないのがオチです。そこで強制的に法改正で企業にこれらを押し付けて(義務付けて)しまおうということで登場してきたのが本法です。企業文化や風土を変えてしまう大改革ともいわれています。大きく、**労働時間・格差解消・副業兼業・社員教育・税と社保・育児介護・高齢者・外国人・賃上げ**、これらに企業は取り組みなさいという事を法制化したわけです。



■働き方改革法案に向けてすべきことは？

働き方改革関連法は今年6月29日の参院本会議で、与党と日本維新の会などの賛成多数で決成立しました。

- (1) 罰則付きの残業時間の「上限規制」導入
- (2) 高収入の専門職を労働時間規制から外す「高度プロフェSSIONAL制度（高プロ）」創設
- (3) 正社員と非正規労働者の格差改善を図る「同一労働同一賃金」の適用

が柱で、その他労働規制の強化と緩和に関わる労働基準法改正など計9項目でまとめられます。2019年4月から順次導入される予定とのことです。中でも高プロは『定額働かせ放題』で過労死促進につながると議論されている最中なのは皆さまもご存知の通りでしょう。

企業は具体的に何をすればいいのかは、まだ様子見だと思えますし、他の企業の導入事例などを見ながら随時取り入れていけばいいと思いますが、少なくとも企業担当者（特に役員・管理職・総務人事担当者）が知っておくべきは、①この法律が今必要とされる趣旨、②この法律案の概要くらいは把握しておく、の2点だと思います。これから各種セミナー・講習会など目白押しだと思いますが、国会可決したばかりなのでまだ見かけませんが、そんな中、先行して「働き方改革法案の基礎知識から法律解説」について一般社団法人日本雇用環境整備機構が講習会を開催しますので、ご興味がある人は是非ご参加ください（詳しくは別紙参照）。

本法を要約して一口で簡潔に述べよと言われれば、『高齢者や外国人や主婦を積極的に雇用しなさい。そのためには子育てや介護などに理解を示し、そういう者への配慮として職場環境の整備を企業負担で行いなさい。給与に差があるのは宜しくないので皆に同額支給するように。残業をさせるのも宜しくないのでさせたら罰則を与えます。ただ、残業代が減ってしまうと労働者の給与も減ってしまうので副業を許可するからもっと稼ぎなさい。そのためには労働者が色々な職を転々と出来るように企業は社員教育に力を入れ転職支援も一層活用しなさい。また、扶養が納税の足枷になっているので主婦の方も社会保険に入れましょう。そうすれば月～金フルタイムで働けるようになり徴収する納税額も増えて国は助かります。これらを遂行しつつ、尚且つ企業は生産性を上げて給与上げしなさい。』といった感じでしょうか。この通りに経営者が運用したら会社は倒産してしまうこ

とは誰でもわかることですが、要はここから企業がすべきこと、どこまでだったらしなくてもよいかの線引きを見つけることになります。そういったテクニク解説的な講習会がこれから増えてくることでしょう。

例えば、残業をさせてはいけないのは理想ですが、1分たりともさせてはいけないというわけではありません。上限が決まっていてその範囲内で企業は努力すればいいのです。そういう企業が知っておかなければならない法律の基礎部分を早めに講習会なりセミナーなりで習得しておく働き方改革における職場整備（＝雇用環境の整備）がしやすくなるでしょう。まずはルールを知らない事には対策の取りようがありませんからね。

■主婦層を直撃する税制・社会保障制度の見直し

9項目の内容やこれら改正に企業はどう対応していけばいいのかといった事については、ここで話してしまうと講習会のネタバレになってしまうのでこの辺にして、オフィスタが気になったのは9項目のうちの「税・社会保障制度の見直し」です。本誌前号7月号の編集後記で少しだけ書いたのですが、「これって本当ですか？」という問合せがあって主婦の方でもまだ知らない人が多いようでした。税法と社保法で改正があったのです。

1日8時間という労働法の所定勤務単位で働けない人、いわゆる時短（パートタイムともいう）で働く人たちは配偶者控除があります。これまで103万円の壁と言われていたものに150万円の壁と201万円の壁が増え、複雑化し素人には分かり難くなりました（税法改正）。また、その配偶者が週3日勤務など週の労働時間が少ない場合はご主人の扶養として社会保険料が免除されていました。それが今後は週3日勤務でも勤め先によっては社会保険の加入義務（＝扶養を外されてしまう）の制度が出来たということです（社会保険法改正）。



扶養内で働けるかどうかは派遣会社次第。稼働スタッフ数が500名以上いるかどうかは運命の分かれ目(500人以下ならOK)。

企業の人事担当者は、自社に扶養内で働く主婦やパートがいる場合はこれらのことを知っておく必要があります。また、パートで働く主婦・ママさんも、同じ労働時間でも扶養内で働ける場合と扶養を外される場合がありますのでこれらの知識を持っていた方が有利です。下記の講習会では時短労働者の社会保険適用と配偶者控除の法改正についても併せて解説しますので、興味がある人は是非ご参加ください。（詳しくは別紙参照）

※社保改正は適用される派遣会社と適用されない派遣会社があるので、派遣会社さえしっかり選んで働けば大丈夫です。オフィスタはこの法改正の適用外企業なので従来通り扶養内で働けますのでご安心ください（500人以上のスタッフを抱える派遣会社が法改正の対象です）。

女性活躍推進法にしても働き方改革法にしても、女性に扶養を外れて社会保険料なり所得税なりを納めて欲しいという政治的国策が多分に含まれていると思います。



例えば、扶養を外れて月 25 万円の給与を稼ぐとしましょう。このときの控除額はどのくらいかパートの方はわかりでしょうか。フルタイム勤務の女性は日頃給与明細を見ているのでご存知かと思いますが、約 5~6 万円は引かれます（所得税・社会保険・厚生年金・雇用保険・住民税・介護保険などの計）ので、年収 300 万円でも、その中から 70 万円くらいは引かれてしまう計算になります。扶養内で働いている方はこれらが免除されるわけですから扶養を外れるかどうかは主婦・ママさんにとっては悩ましい大問題ですよ。そういう意味でも働き方改革法案の中でも税・社保改革の項目については注視して動向を見ていきたいところです。

『働き方改革法案に関する法改正のポイントと働き方による社会保険の適用と配偶者控除知識講習会』

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構
講師：馬場実智代（馬場社会保険労務士事務所長）
開催：東京（8/28）中野サンプラザ
費用：¥5,000 円（テキスト代込み）

※詳しくは別紙参考資料を参照下さい。

☆☆お仕事や商品にはアイデアが必要です☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

お仕事をするうえでアイデアは必要です。「へー、なるほどな…」と感心するのは簡単ですが、誰よりも最初にそれを考案するのはとても大変なことです。

今回はそんなアイデア満載の商品で1つ雑学でもいかがですか。バーでよく見かけるスコッチ・ウイスキーの最大手ブランドである『ジョニーウォーカー』です。世界で最も売れている銘柄として誰しも一度くらいは目にしたことがあるのではないのでしょうか。コンビニなどでも普通に見慣れている銘柄かもしれませんが、



この中に色々商売のアイデアが詰め込まれているのをご存知ですか？創業は 1820 年というから今から約 200 年前です。JW といえばこの瓶の形状が特徴的なのですが、酒瓶といえば丸瓶が当たり前の時代に四角い瓶を登場させたのは単に目立つからという理由だけではなく、丸瓶より四角い瓶の方が隙間が少ないためより多くの量を運搬できるからだったのです。当時の運搬手法はもっぱら船便です。嵐に遭遇しても四角い瓶は転がらないため破損率も低かったといえます（当時の船舶運搬は商品の何割かは破損するのが当たり前の時代だった）。一見デザインかと思ったら、こんな意図があったのです。他にもグレードが異なる同種商品があります。ジョニー黒（商品名：ブラックラベル）とかジョニー赤（商品名：レッドラベル）とか聞いたことがあるかもしれませんが、当時は文字の読み書きができない人が多かった時代なので、ラベルの色で客に商品を識別させるというアイデアも画期的だったのです。他にもラベルをわざと斜め 25 度に貼ることで店頭で目を引く工夫がされていたり感心します。かつて高値だったジョニー黒も今では 2 千円程ですし、最高峰ジョニー青は 1 万円超しますが 60 年物の原酒が使われているとか…、味はご自身で確かめて下さい。



赤・黒・緑・金・プラチナ・青などグレードの異なる姉妹商品がある。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Eさん 33歳女性

Q. わたしはハケンではたらいっています。業務上、取得しておく仕事が円滑になる関係資格があります。派遣先の上長からも資格を取っておけば便利だよと言われていて、わたしも取得しておきたいとは前々から思っていました。資格は講習会を1日受講すれば取得できる類のものなのですが、受講料が2万円かかります。また平日に開催されるため会社を休まなければなりません。仕事に必要な資格取得にかかる費用とそのために会社を休むことについて、その負担者は誰なのか教えてください。

A. 労働者派遣法の観点からこの質問を解説します。

- (1) 自分の意思で資格取得したい
 - (2) 派遣先の上司から資格取得を命じられた
 - (3) 派遣会社の担当者から資格取得を命じられた
- のいずれのケースなのかによって回答は異なります。

まず(1)の場合、業務に関係する資格であったとしても、費用負担はスタッフである個人が負担することになります。自己の都合なので有休を使い受験しましょう。

次に(2)の場合、派遣先の上司から派遣スタッフに対して「資格を取得してこい」という命令は違法です。派遣先は派遣スタッフに対して業務上の指揮命令ができるだけで、資格を取得してこいという命令は、「業務に付随する」ものではありませんが業務上必須ともいえません。よって「資格を持っていれば便利だよ」という程度のアドバイスまでしかすることができないのです。派遣先から資格の取得を強制された場合は、派遣会社の担当者に相談してみるのがよいでしょう。

最後に(3)の場合、派遣会社が講習費用と講習日の休業補償を負担しなければなりません。(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)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>

☆☆日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

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5,575名(H30.3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。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込み下さい。

会場	講習科目	開催日
東京	第I種(育児者雇用)	2018年8月28日(火)
東京	第III種(エイジレス雇用)	2018年8月29日(水)
東京	第II種(障害者雇用)	2018年8月30日(木)
東京	第II種(障害者雇用)	2018年9月13日(木)

*今回、資格試験は行いません。

この講習会についての詳細や地方会場は下記HP参照。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆お仕事Q&AのWEBまとめ(無料)☆☆

/オフィスタ総務部

お仕事Q&Aコーナーも123問目です。この膨大で貴重な財産であるデータを皆さんに活用していただくために、以下のホームページで一挙閲覧可能にしております。

質問自体が現場労働者からあがってきた生の声であるため、オフィスタのQ&A集は書店で出回っているありふれたQ&A集よりも実践的な内容だと自負しております。



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

☆☆連載『人材派遣会社のお仕事とは②』☆☆

/オフィスタ人事管理部

人材派遣会社の従業員は日々どんな仕事をしているのかをテーマに連載を任せましたが、私はオフィスタに入社半年の新人のため、その視点で見えてきたこと、普段気を付けていること、心がけていることなどを書くのが精一杯かと思いますが、せめて皆さんの日々の業務にも役に立つ情報になったら幸いです。

派遣会社とは人材を求めている企業様とお仕事を探している働きたい人を結び架け橋の役目をしています。お見合いの仲人役とでも言いましょうか。特定のスキルを持つ人材を発掘し、そのスキルを求めている組織で能力を発揮していただく段取りをする黒子役というわけです。

今回シリーズ②のテーマは『派遣会社はアナログが大事である』にしてみます。

まず派遣会社というのは営業マンがいて人事やコーディネートを担当する人がいて、給与計算する人や経理部であったりそれぞれ役割分担で成り立っています。派遣会社に限らず普通の会社組織はそうだと思います。ところがオフィスタでは営業・人事・給与などすべての流れが原則1人の担当で進みます。「派遣会社の営業マンに打ち合わせてこういう人材をお願いしていたのに、実際に来た人は要望と全く違った」とか「当社営業の〇〇から聞いておりませんでした」とかミスマッチがあったことはないですか？オフィスタでは原則お客さんのところに営業に伺った職員はその後の人選・コーディネーター・就業後の管理やアフターフォローまで一連の全てを担います。お客さん・スタッフ・オフィスタのトライアングルで成り立つのが派遣ですから、同一人が全てに絡んだワンストップ方式はメリットがあるという考えです。昔はこういうやり方をする派遣会社が多かったそうですが、最近ではめっきり少なくなったのだそうです。専門26業務が廃止され人材派遣業がいつしか大手派遣会社にとっては単なる物流作業に変わっていったため効率分業化（流れ作業化）されたのが原因です。私たちはTVや冷蔵庫を扱っているのではなく、人間を扱っている以上産業効率化方式は企業理念として取り入れていないのです。創業当時から昔ながらのやり方に一貫してこだわっていてアナログ的ですがオフィスタ独自式です。また、人選

方法がアナログです。今はAI（人工知能）が勤務先やスキルなどから自動的にスタッフ選出をしてくれるそうで、実際大手派遣会社はこの方式です。オフィスタはアナログ式なので、人選に関して履歴書の束と睨めっことです。機械では見抜けない性格や人柄、直感や感性を重視するため、とっても効率悪いですがオフィスタのこだわりポイントです。先輩方はAIよりも精度が高いと自負していて「人間を扱うのだから機械になんか出来るわけない」だそうです。至極単純明快で説得力があります。みんな暇さえあれば履歴書をパラパラ見えていますから、登録スタッフの顔や名前などはほぼ全員大体は頭にインプットされています。アナログだけれど他の派遣会社ではとても真似できないオフィスタ独自の最も優れた点だと感じています（大手派遣会社は登録者数だけでも20万人とか言われていますので、やりたくても無理ですね…）。人間を扱うお仕事だからこそ機械に頼りすぎるのは冒涇という感じがあります。機械に人生決められるなんてスタッフさんだって嫌だろうし派遣会社が誠心誠意を込められるのもアナログならではののかもしれませんね。



人間を扱う仕事である以上、効率機械化がベストとは限らない。

派遣クイズ

情報漏洩がないようどの企業も管理徹底が厳しくなっている時代ですが、次のうち情報管理に関して正しいものはどれでしょう。

- ①個人的でもツイッターやインスタグラムをしている者は上長に許可を取った方が良い。
- ②PC 作業中に離席するときはスリープにして離れるべき。
- ③情報漏洩の7割はウイルスや乗っ取りなど悪質攻撃によるデータ盗難なのでネット環境のセキュリティ強化は企業として必須である。
- ④個人情報保護法では、自身の情報を削除して欲しいと希望されたら企業側は必ず削除しなければならない。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

WEBデザイン・製作のお仕事

オフィスタ広報・宣伝部ではWEBデザイン・製作のスキル保有者を募集しています。WEB製作またはデザイン編集（フォトショップ・イラストレーター）とSEO、SNS、アフェリエイトを業務として使ったことがある知識者で経験者を募集します。社員採用なのでWワークやアルバイトの形態では応募できません。

形態：正社員 採用人数：1名
勤務地：西新宿（「西新宿五丁目駅」より徒歩5分）
日数：週3日・週4日・週5日から選択可
時間：10:00～18:00（応相談可）
月給：週5日フルタイム勤務者で20万円位から
応募条件：①WEB・デザイン技術に長けていること
②SEO、SNS、アフェリエイトの経験者
③39歳くらいまで（できれば女性希望）

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

働き方改革法案について日々勉強中ですが、オフィスタの役員に就任してからというもの、残業代なんて一度も貰ったことないな、土日祝も出勤しているのに休日手当なんて貰ったことないな、有給休暇なんて貰ったことないな、昇給なんて聞いたことないな、年末年始・夏休み・GWは1～2日休む程度だな・・・なんて考えると労働者って恵まれているのだなとつくづく感じる。にもかかわらず会社役員を目指して起業する者も後を絶たない。億万長者を目指す者、芸能人との結婚を目指す者、プライベートジェット機乗りたい者、夢は人それぞれだけど今のご時世サラリーマン・OLなど宮仕えの身でいた方が絶対優遇されていると思います。ズルイ！ makoto記

オフィスタ NEWS 第 123 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：①が正しい

①ツイッター・ブログ・インスタ等の SNS ヘビーユーザーは常にネタを探しているため、うっかり機密情報漏洩する確率が高い。個人的なものでも一応許可は取っておくべき。②職場には外部の者も出入りするため書類を開いて離席は危険。スリープよりもファイルを閉じて離席すべき。③情報漏洩の原因は社員の誤動作・管理不備・紛失が8割を占める。情報を盗まれるケースは1割にも満たない。④個人情報保護法は不正流用と流出防止が目的で自身の情報の削除を強制できる法律ではない。企業に強制削除させられるのは自身の情報が不正に収集された等の場合だけである。

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。



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。

—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。—