

**2019年
1月号**

発行日 平成31年1月15日(第128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第一ともしビル

特集：『2019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128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。皆さま年末年始はいかがお過ごしでしたでしょうか。年末に寒波が来ていた地方もありましたが、元日は全国的に青空が広がる良いお天気だったので、気持ちよく新年を迎えられたのではないのでしょうか。

さて今年は亥年。12支の最後の動物にあたり、物事の骨格が出来上がった集大成を表すと言われておりますが、次の成長にも備えて知識を増やしたり精神を育てるといった内部の充実にも心がけると良い年になりそうです。また、イノシシの肉は栄養価が高く病気予防になることから、無病息災の象徴とされています。健康第一で目標に向かって猪突猛進といったところでしょうか。

今年は平成から新しい年号に変わったり、2020年東京オリンピックに向けて日本全体が良い方向へ向かっていくことを願っています。

2019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。寒い日が続いていますが体調に気をつけてお仕事頑張ってください。本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます(本紙編集長)。

“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。



(C)2019 OFFiSTA

『謹賀新年2019 -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「働き方改革」に関する話題が雇用情勢の中心を占めていたように思います。残業減や休暇増といった流れの一方で、ワークライフバランスや女性の働き方が軽視されつつあります。「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たのは、扶養内勤務やパート勤務といった女性特有のワークスタイルが実現されていたからです。税制徴収・社会保険料徴収の政治的背景に触れるつもりはありませんが、“女性活躍”のスローガンの下で着々と女性のワークライフバランスは根絶の流れにあります。昨年からは女性が扶養の範囲内で働きやすい仕事案件が市場から消え始めました。育児と仕事の両立を目指すためには正社員フルタイム勤務ではどうしても限界があります。女性・主婦・育児者といった方々に満足いただけるマッチングで**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”ならではの分野**で今年も邁進していきたいと考えております。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。今年には特に女性の働き方が不憫な方向へと変わっていくかもしれないため**“ワークライフバランスの意義を今一度原点回帰で考える”**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を行く支援強化を考えております。

この2019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。

平成三十一年元旦

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2019 -ご挨拶-』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

新年明けましておめでとうございます。

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職場の適正な雇用環境の整備の推進を目的とする団体として創立され、今年9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る生産年齢人口の減少で、労働力不足はさらに深刻になりつつあり、育児や介護、治療との両立など労働者のニーズの多様化に直面しています。このような状況では就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。今後は少子高齢化、労働力減少、外国人労働者の受け入れが進む中で、ひとり一人の多様性を尊重しながら、職場・家庭・地域で誰しもうかが活躍できる社会が望まれています。

「働き方改革」の実現に向けた厚生労働省の取組みとして、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備、ダイバーシティの推進などがありますが、今後は就業を希望する**多様な人材が将来へ希望をもち、安心して働くことのできる職場環境を整備していく**必要があります。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。本機構では今年2019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、みんな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と柔軟な働き方がしやすい環境整備をさらに推進し、多様な人材が今こそ活躍する年であることと信じ、そのためのお役に立てるよう努めてまいりますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

平成三十一年元旦

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：『2019年の雇用動向の予測と考察(ワム)』

/ オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

慌ただし年末も過ぎて、あっという間に2019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2018年の振り返りと、そこから毎年恒例の2019年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2018年に感じたこと】

①昨年頭に、2018年は政府が発表した副業公認の流れが一般化するかどうか鍵で、副業が当たり前の世の中になるのであれば、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るため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だろうと予想しました。結局、**副業解禁でもその流れは来なかった**ようです。原因は75%の企業が副業を認めないとしている現状にあると報じられています。国内全体の風潮は、残業が減り休日が増えたという方向に動いているなという印象は感じましたが、同時に収入面でのダメージも大きいとの声もよく聞きました。例えば、今年のGW10連休について「うれしくない」という国民が45%もいる調査結果があるのをご存知でしょうか。特に「うれしい」と答えた者の6割は10~20代の若者で、会社員世代は男女共に大型連休を望んでいない者が大方とのこと。残業するな、休め、祝日増えます、でも副業は認めません…これでは確かに会社員は収入面で追い込まれるのは想像に難くないでしょう。しかも、働き方改革で会社の業績が上がったという企業の声も今のところ聞いたことがありませんし。

ただ、単発スポットのお仕事や在宅勤務のお仕事においては男女問わず“現在就業中”の人が応募しているのが目立ちました。在宅単発といえば専業主婦や定職についていない人の応募が一般的だったのですが、昨年は会社に見つからない程度にコッソリ時折アルバイトという方が在宅・単発の仕事に非常に多かったような印象を受けます。理由を尋ねるとやはり働き方改革で収入が減ったためといった意見が大半でした。

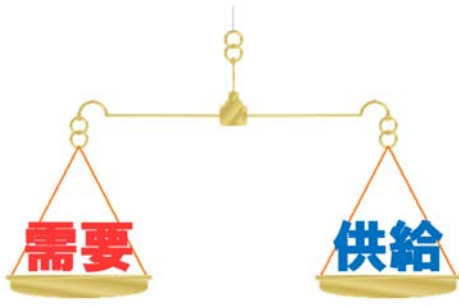
②家事・仕事・育児を男性に頼ることなく1人で完結するワンオペの一般化も予想しました。但し、これは働

き方改革がどの程度本気で推進されるかに左右されそうだと前置きのうえのことです。これまで週2~3日扶養内で働ける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)ワークライフバランス(WLB)が崩れてしまいますので、夫や会社の協力や理解を頼りにせず1人頑張るというワンオペが目されるのではないかという意味で書きました。結果的には昨年は**ワンオペという言葉自体殆ど聞かれることはなかった**ように思います。働き方改革で残業減の流れは確かに到来していると感じます。休日もできるだけ休める風潮も確かに来ていると思います。同時に春頃から週2~3日の案件が求人サイトや求人誌からめっきり少なくなりました。面接に来る主婦の方からも「扶養内の仕事が全然見つからない」というセリフをよく耳にしました。そもそも1億総活躍も女性活躍推進法も**女性のフルタイム化**を目指している法律です。主婦や育児者がフルタイムでも無理なく働けるように改革するのが働き方改革の目的の一つです。逆にいえば主婦層をフルタイム勤務または扶養外で勤務させたい国家の意図も背景にある訳です。政治や税収のことをここで取り上げるつもりはありませんので書きませんが、フルタイムで働くことを余儀なくされるならWLB自体が崩れてしまうのでワンオペが進むだろうという予想だったのですが、結果はそうなりません。これは、フルタイム化の流れが来ても**扶養内勤務を希望して諦めずに活動**している求職者がまだまだ多かったからだと分析します。

③テレビのCMで転職やアルバイトの広告が増えましたが、人材派遣のCMや広告はあまり見かけませんでした。どれも全体的に20~30代をターゲットにしたCM作りになっていることから、少子高齢化で若い人材の獲得にどの企業も苦しんでいる様子が窺えました。



④一般事務や庶務業務やデータ入力等の派遣時給が上がりました。事務未経験者でも 1,600 円以上の高給も出現するなど、自社採用にこだわり店頭の求人貼紙で頑張る小売店と派遣で給与差があまりにも開き過ぎてしまいました。原因は社員転職を考える人材が増加したこと、自社採用を諦め派遣を活用したい企業が増加したこと、この需要と供給のバランスが悪いため、供給を満たすために時給上昇による獲得合戦が本格的に始まったともいえる一年でした。



⑤昨年の10月1日で派遣法改正後満3年が経ちましたが、直接雇用にする企業は殆どなかったようです。全国的にも正社員化されたという話題は聞かなかったし、派遣法改正の際にあれ程ニュースで大騒ぎした事柄だったので、どのような結末になるのか興味を持っていたのですが、何故か誰もそのことに触れることなく気付けば通り過ぎていた感じがしました。大改正と言われていた割にはあっけなかった印象があります。

⑥秋頃から派遣登録者の年齢層が上がっていました。具体的には50歳以上の登録者が例年よりも増加傾向にありました。一方でハローワークが殆ど機能していないのか求人を出しても応募者は全く期待できない状態でした。高齢者にもスマホが普及したため、PCが苦手な方がハローワークを利用するという図式が崩れ徐々に求人サイトへ移行してきた結果と分析します。

【2019年の雇用動向予測】

①元々主婦・育児者層は金銭を稼ぎたいという目的が第一優先ではなく、金銭よりも空いた時間を上手く活用し勤労に喜びや充実を見出す傾向にあります。働き方改革で扶養内勤務の女性をこのまま虐げる状態が続くと、労働離れを起こす可能性があります。例えば、一昨年までは待機児童問題で保育所に落ちようものならそれこそ日本死ねだ何だの一大事でしたが、昨年はむしろ「落ちる」前提で落選を希望する育児者まで出てきて社会問題となりました。これは勤労よりも助成金

を選ぶ者が出てきたという事を意味します。独身女性ならともかく、世の中全ての女性労働者のフルタイム化推進はワークライフバランスの崩壊を意味します。女性の就労意識にも当然変化を与えるでしょう。そこまでして働かなくてもいいかという家庭も出てくるかもしれないし（子供が小さいので扶養内勤務なら賛成するがフルタイム勤務は反対というご主人は結構多い）、いっそのこと扶養の枠外で手取りを増やして働きたいと考える女性も増えるかもしれないし、何が何でも扶養内勤務にこだわりたいという女性もいるかもしれない…、WLBが絡んで就労への考え方が人それぞれ異なりそうです。女子学生・独身女性・既婚女性・育児中女性・子供の手が離れた女性・年金生活の女性など一口に女性といっても様々でその事情や環境も違うのですが、法律は“女性”で一括りにされているのでここが難しいところです。オフィスタとしてはコンセプト上、「**扶養内勤務にこだわる女性**」を**応援し就業の機会を作れるようにしたい**と思います。

②派遣料金の高騰が予想されます。また、政府の同一労働同一賃金制度の本格導入の動きもあり今年から来年にかけて更に跳ね上がる可能性大です。派遣料金3,000円/hの時代もついに現実味を帯びてきたと言えます。ハローワークも以前のように求人を出しても応募は期待できず、応募者の多くは有料の求人サイトに集中しています。掲載料の上昇も予想されるため、企業にしてみれば人材発掘にどれだけの予算を組めるかというところから始めなければならないでしょう。正社員は言うに及ばず、アルバイトにしるパートにしる、これまでは時給を上げれば人が来たという時代は終わり、時給云々以前にまずはどれだけ求人広告費をかけられるかがポイントになってきます。昨年求人募集を経験した企業なら分かると思いますが、人材を採用しようと思ったら事前広告の段階で相当の出費を覚悟しなければならないでしょう。その点、派遣に依頼すればこれら広告に係る費用は派遣会社が負担してくれますから、派遣の需要は引き続き増える予想ですが、同様の理由から派遣会社も多額の広告費を派遣料金に反映せざるを得ないため結果として派遣料金は上昇傾向になるのではないかと考えられます。

余談ですが、個人的に気になるのはコンビニやFCチェーン外食産業が、最終的には外国人の雇用頼みになるのかどうか注目したいと思っています。

③前項に関係するが、あれもこれも何でもできるスーパーウーマン労働者を発掘する思考では人材獲得はもう難しい時代です。よって、若者のスキルレベルの引き下げを検討する企業が増えると思われます。スキルが下がり時給が上がるなんて世も末だと思われる企業担当者もいらっしゃるかもしれませんが、もはや昭和・平成の感覚・概念は捨てた方が良くもありません。もしかしたら 20 代が敬遠され始め、これまで建前だった年齢不問が「本当に年齢不問」になるかもしれないので、年齢が上の方にとってはチャンス到来の時期が来たとも考えられます。但し、スキルは求められると予想します（少子高齢化による逆転現象なので、スキルダウンが許されるのは当然若者だけだと思われます）。少なくとも、企業はもはや若い子が欲しい等と言ってもらえる状況ではないということだけは間違いなさそうです。

④スキル引き下げの反面、会社に忠実な労働者とそうでない者、人柄や思いやりや気遣い、勤怠評価などが一層重要視され人事評価差が生まれると予想します（同一労働同一賃金が施行される H32 年度からは、少なくとも成果や結果以外の部分が企業から特に重要視されると考えられます）。



【これら予測からオフィスタが今年取り組むことは。】

- ①働き方改革がフルタイム労働推進であったとしても、オフィスタとしてはコンセプト上、育児中女性の WLB を見捨てるわけにはいきません。扶養内勤務にこだわりたいという女性の味方をしたいと考えています。
- ②業界内でも派遣料金は高騰すると予測されていますが、オフィスタは 2019 年の料金値上げは現時点で考えておりません。オフィスタは支援会社であり営利追及のビジネスモデルの企業体ではないというのがその理由です。

③何でもできるスーパーウーマン労働者を発掘するのは派遣料金据え置きではさすがに厳しいため、業務に必要な最低限必須レベルに絞り込み、代わりに人柄や勤怠真面目などの点を重点的に人選を行うことに労力を注ぎたいと考えています。当然従来通り、会社に忠実な労働者は人事評価で有利になります。

…ということで 2019 年注目キーワードは「扶養内勤務」& 「WLB」と予想してみました。どちらも今年の労働・雇用に関する重要な位置を占めると考えられます。特に育児中女性にとっては就労の如何を決定するほど重要な項目だと思いますので、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。



☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令等の公布について

H32年4月1日施行 労働者派遣法改正の概要

<同一労働同一賃金制度パンフレット>

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課

<http://www.offista.com/data/press/190107.pdf>

参考：オフィスタ・ハケンニュース（閲覧無料）

<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

派遣クイズ

テレビをみてゴロゴロするお正月は学生時代までのこと。正しい社会人の新年は年始回りからと言われます。次の新年挨拶回りのうち適切なものはどれでしょう。

- ①年始の挨拶回りは 1 月 10 日までにすべき。
- ②正月休み期間に挨拶回りをするときは午前中に伺うべき。
- ③お歳暮を贈っている場合、土産は持参しないでよい。
- ④上司の家に向うときは、上司の子供と出会うことも想定して常にお年玉袋を用意しておくこと。



（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

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 6,307 名（H30.9 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・名古屋・仙台・福岡に加えて、静岡・新潟で初開催します。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
東京	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年1月28日(月)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2019年1月29日(火)
"	第Ⅰ種(育児者雇用)	2019年1月30日(水)
静岡	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月7日(木)
仙台	第Ⅰ種(育児者雇用)	2019年2月13日(水)
"	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月14日(木)
新潟	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月21日(木)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月25日(月)
名古屋	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年2月26日(火)
"	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2019年2月27日(水)
福岡	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年3月1日(金)
東京②	第Ⅱ種(障害者雇用)	2019年3月6日(水)

*今回、資格試験は行いません。

これら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>

☆☆『エイジレスの雇用対策準備が必要です』☆☆

/オフィスタ総務部

『求人年齢不問の記載についてどう思いますか？』

- ①無理なら最初からハッキリ年齢制限を書いて欲しい
- ②採用する気がなくても建前で年齢不問と書いて欲しい
- ③20代活躍とか遠回しな言い方でほかして書いて欲しい

これはオフィスタが行ったアンケート調査で、結果は① 94%、② 0%、③ 6%という回答でした。多くの人々が求人には年齢制限があるという現実を知っています。初めから無理とわかっているのに夢や希望を持たせることは罪悪ではないでしょうか。考えるべきは、企業はどうして高齢者よりも若い者を採用したがるのでしょうか。

考えられるのは、エイジレス（満35歳以上の者の総称）を雇用した場合にどのような問題が想定されるのか、どのように活用していけばいいのか、どうキャリア形成していくべきなのか、エイジレスを雇い入れた後に想定されるであろう諸問題や対応策を企業側が知らなすぎる結果ではないかと思えます。つまり、エイジレス雇用の職場環境整備ができていない企業が多いということです。

医療の進歩で平均寿命が90歳の超少子高齢化時代に突入します。いずれ日本は10%未満の子供と60%以上の高齢者で構成される国家になると予想されます。今でさえどこも人材不足で求人募集を出しても若者が集まらないとお嘆きの企業も多いようですが、それもそのはず、そもそも若い労働者人口、ましてや求職者ともなればわずかししか居ないのですから…。人材不足で困っているならば、若者にとらわれずエイジレスの人材を幅広く活用していくのがこれからの企業が生き残る道となります。

一般社団法人日本雇用環境整備機構ではエイジレスの採用時に注意すべき点や雇入れた後に想定される諸問題解説、年齢帯ごとの育成方法を成功事例を持つ企業例を参考に解説する『エイジレスの雇用創出と雇入れ後に想定される諸問題やキャリア形成についての知識講習会』を今冬1月29日（中野サンプラザ、講師：船木陽子）で開催します。エイジレス雇用に興味のある企業の管理職・人事担当者、または35歳以上の当事者の方々に是非受講していただければ幸いです（下記HP又は詳細別紙参照）。

<http://www.jee.or.jp/workshop/1901f.pdf>

☆☆連載『人材派遣会社のお仕事とは⑦』☆☆

/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、私はオフィスタに昨年入社したての新人のため、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。

今回シリーズ⑦のテーマは『派遣会社の年末年始』にしてみます。

オフィスタでは年末年始は12/31～1/3までの4日間でした。あれ？短くないですか？と思われるかもしれませんが、ハケン会社は原則**スタッフさんが働いているのに自分たちが休むという事はありません**のです（他社はどうか知りませんが、オフィスタでは創設時から徹底しているそうです）。つまり、最終出勤日が12月30日までの企業さんで働くスタッフさんが1人でもいれば、オフィスタも12月30日まで営業しているというわけです。実際は当番制で全職員が出勤しているわけではないのですが、少なくとも事務所がクローズすることはありえないということです。年明け新年やGWも同様です。

また、希望者がいる場合は年末年始でも就職相談と面接のみ行っておりまして。求職中の方にとっては年末年始も落ち着いて年越せないとしますので、心配な方は大晦日でも元旦でもご相談乗りますよ、というのも例年恒例のオフィスタの年末年始の決め台詞です（私はお休みをもらっていたので、実際に希望者が来社したのかどうか知りませんが…）。



年末年始でも働くスタッフがいる限りハケン会社は休めません

ハケン会社はスタッフさんのスケジュールに合わせて行動が決まっていくので、入社して初めて年末年始を経験して「こういう業界なのか」と思いました。

私は今年は新人なので見逃してもらって休みましたが…。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：O.Aさん 60歳 女性

Q. わたしはハケンではたらいっています。PC スキルを活かしてOA事務にステップアップしたいと思っています。しかし、ハローワークや求人広告には全て“年齢不問”と明記されているのに、実際には年齢制限があるのがハッキリと感じさせられる広告が多いです（「20代活躍中の職場」記載など）。その会社の人事担当者に尋ねてみても「法律で年齢不問としなければならないので、それ以上の回答はできません」と言われてしまい本当のことを教えてもらえません。法律で企業が年齢制限を口にするのがタブーなのはわかっていますが、無理なら初めから無理と言ってもらった方がありがたい。口外は絶対にしませんし異議を唱えるつもりもないのでコソコソ本当のことを教えてもらう術はないものでしょうか。

A. 会社は労働政策総合推進法で採用に当たって年齢差別をしてはいけないことになっています。実際に年齢差別をしている企業の担当者が応募者に年齢差別があることを漏らした場合は、その組織内でその担当者は機密を漏らしたとして解雇される可能性もありますので一般的に考えて**本当のことを教える担当者はいない**と思います。応募者が口外は絶対にしないと約束したとしても企業が負うリスクが大き過ぎますので、企業の担当者からコソコソ教えてもらう方法も存在しないと思います。「法律で年齢不問としなければならないので、それ以上の回答はできません」の発言は、年齢差別をしていることの証といえますが、まだまだコンプライアンスを守らない企業も存在している日本の現状は残念なことです。例えば、最近の高齢者採用の実績を尋ねるとか社内の高齢者比率などを聞いて判断してみてもはどうでしょう。（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！

▼『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>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

お年玉付き一般事務のお仕事

広告代理店で事務のお仕事です。データ入力・簡単な経理処理補助・来客対応・お茶出し・電話対応など庶務雑務を含む事務職です。少人数のオフィスで静かな職場です。人気の大手町・日本橋エリアでは珍しい扶養内の案件ですから、近隣在住の方や東西線沿線の方は歓迎です。内定者には新年お年玉付。長期希望者限定募集です。

形態：派遣（長期） 採用人数：1名

勤務場所：日本橋（東西線「日本橋駅」徒歩10分）

勤務日数：月～金で週2～3日位（月間10日間を目安）

勤務時間：10:00～17:00（実働6時間）

時給：1,200円（交通費別）＋お年玉10万円

応募条件：

- ①過去に3年未満で退社したことが無い方（派遣除く）
- ②少人数の職場でも抵抗ない方

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

今年の初詣は、雷門で有名な浅草寺に行ってきました。都内最古の寺院である浅草寺の仏さまは、商売繁盛、家内安全、学業成就、厄除け、病氣平癒などあらゆる願い事をかなえてくれると云われています。今年一年の健康や幸せを家族でお祈りしました。よく当たるというおみくじは、他のお寺と比べて「凶」の出る確率が高いのだとか。今年の運試しをした私はまさかの大吉！。都合の良いことは信じるようにしているので、お財布にしまい持ち歩きたいと思います。今年も本紙を宜しく願います。毎月精力的に頑張っていますので、暇な時にでもお読み頂ければとても幸いです。 Tomomi 記

オフィスタ NEWS 第128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	
参考	2018.12.17付 朝日新聞（GW アンケート）	
寄稿	石井京子（JEE 理事長、武蔵野大学）	

派遣クイズの答え：③が適切

日頃お世話になっている親戚や上司のお宅に新年の挨拶回りに伺うのは社会人として一般的ですが、①挨拶回りは1月2日～7日までの“松の内”に行うのが基本とされている。②挨拶回りに伺うのは午後の早い時間がマナーとされ、午前中は避けるのが無難。③お歳暮を贈っているときは手ぶらで伺っても失礼には当たらない。それでは気が引けるという場合はタオルや手軽なお菓子を持参すればよい。④上司など目上の方の子供にお年玉をあげるのは余程その子供と親密な場合を除いて失礼にあたる。今年に失敗してしまったという方は、来年のお正月に活かしてみてください。

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。—

～企業の管理職・人事担当者が知っておくべき～ 『エイジレス(満35歳以上)の雇用創出と雇入れ後に想定される 諸問題やキャリア形成についての知識養成講習会』開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■ 若者人口が減っている今こそ、エイジレスの活用が重要になってきています

少子高齢化の世の中と言われてはいますが、現在日本の人口の12%は子供(15歳以下の者をいう)です。そして人口の27%が高齢者(65歳以上の者をいう)です。我が国は概ね1割の子供と3割の高齢者で構成されている国家ということになります。出生率が下がり続け、平均寿命が90歳を超えると予想されていますので、いずれ1割未満の子供と5～6割の高齢者が占める時代が来るのではとされています。そうすると現役の労働者は3割程となります。今でさえどこも人材不足で求人募集を出しても若者が集まらないとお嘆きの企業も多いようですが、それもそのはず、そもそも若い労働者人口、ましてや求職者ともなればわずかしか居ないのですから。人材不足で困っているならば、若者にとらわれずエイジレスの人材を幅広く活用していくのがこれからの企業が生き残る道ではないでしょうか。

■ エイジレスの年齢帯を4分類に分けて各々の特性を考察して講義します

満35歳以上の者をエイジレスと呼称しますが、30代の者、40代の者、50代の者、それ以上の高齢者と一口にエイジレスといっても幅広い分野になります。本講習では上記の4つの年齢帯に分類して各々の採用時に注意すべき点や雇入れた後に想定される諸問題、また年齢帯によりどのようなキャリアアップ・キャリア形成が必要となるのかを成功事例を持つ企業を参考に解説します。(本講義は、主に中途採用に主眼を置き説明しますので、継続雇用や関係法令解説に興味がある方は同日午後から開催の『雇用環境整備士(第Ⅲ種エイジレス雇用)講習会』を併せて受講いただくことをお勧めします)

■ 雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、社会保険労務士、人材派遣や人材紹介等の業務に携わる関係者の方々は是非受講してください。

労働・雇用に携わる行政担当官、労働者雇用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、今後の業務にご活用ください。また、総務・人事部課局への就職希望者や社会保険労務士、人材派遣会社等での勤務者や雇用環境整備士資格者は雇用に関する専門知識者として勤務先において習得した知識をご活用下さい。

■ 受講修了証交付

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。

雇用環境整備士(第Ⅲ種)資格者の方は単位取得制度認定講座3単位が付与されます。

同日同会場にて雇用環境整備士資格講習会も開催されますので、併せて受講いただくことも可能です。

*整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

1. 開催地・期日・会場・定員(*申込者には受講票と会場地図をお送りします)

開催地	期日	会場	定員
東京会場	平成31年1月29日(火)	中野サンプラザ会議室	50人
名古屋会場	平成31年2月27日(水)	A P名古屋. 名駅会議室	50人

2. 講師 NPO 法人キャリアフォーラムあいち理事長／中京学園中京法律専門学校講師 船木陽子

3. プログラム（予定）（都合により一部変更となる場合があります。）

1. 開会挨拶（10：00～10：05）
2. エイジレス雇用の背景・概要の総則（10：05～10：15）
3. エイジレス年齢層 4 分類の特徴解説（10：15～10：45）
4. 分類ごとの採用時の注意点及び雇入れ後に想定される諸問題解説（10：45～11：30）
5. 担当者が知っておくべき分類ごとのキャリアアップ・キャリア形成について（11：30～12：10）
6. 受講修了証交付（12：10～12：15）

4. 受講料（税込） ※受講料は当日会場で申し受けます。

一般 5,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 4,000 円、キャリアフォーラムあいち会員 4,000 円
既雇用環境整備士（第Ⅲ種）資格者 4,000 円、当日雇用環境整備士資格講習会を受講する方 4,000 円

5. テキスト（当日全員へ無料配布します）

6. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、申込手順に従ってお申し込みください。または下記申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、下記申込先宛郵送又はFAXしてください。

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

7. 申込締切期日

開催の1週間前までにお申し込みください。（※郵送によるお申し込みの場合は必着）
ただし、締切日前でも定員に達し次第締め切ることがありますのでお早めにお申し込み下さい。

8. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「エイジレス雇用講習会係」（TEL.03-3379-5597）
〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F（オフィスタ内）

＜エイジレス雇用創出や諸問題、キャリア形成講習会＞
受講申込書（郵送・FAX申込用/コピー可）

※インターネットによる申込の場合は必要ありません

フリガナ 受講者氏名	希望会場 ・ 東京 1/29 ・ 名古屋 2/27	区分（下記何れかに○を付けてください） ・ 一般（5,000円） ・ 本機構の情報交流制度加盟員（4,000円） ・ キャリアフォーラムあいち会員（4,000円） ・ 既雇用環境整備士（第Ⅲ種）（4,000円） ・ 当日整備士講習会を併せて受講する者（4,000円）
連絡先 〒□□□-□□□□ 都・道 府・県	勤務先 ・ 自宅（何れかに○をつけてください。FAXは必ず記入してください。） TEL. () (内線) FAX. ()	
勤務先名・部課名：	雇用環境整備士資格	有 ・ 無

※この申込書に記載された個人情報は、講習実施に関する必要な書類等の作成、送付及び本講習の内容に関する情報の送付に使用します。それ以外の目的には使用いたしません。

FAX 送付先：03-3379-5596