

**2019年
4月号**

発行日 平成31年4月15日(第131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：『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講習会』
/中京法律専門学校講師 船木陽子

オフィスタNEWS 第131号発行にあたって

ポカポカと春らしくなってきました。桜が満開でお花見シーズンになると毎年春の訪れを感じます。

みなさんはもうお花見に行きましたか？オフィスタの裏は新宿中央公園です。西新宿のビル群にあってお花見のメッカです。見上げると都庁と桜が映える変わった雰囲気ですが、都会のど真ん中では贅沢は言えません。お昼休みには近隣の会社員・OLで一杯でした。男性はスーツ姿が多く、女性も制服を着ていることから業務の合間なのでしょう。上司の許可で昼休み中にビールを飲んでもいいというわけか、なかなか羨ましい社風です。13時になるとチラホラ帰っていくのでやっぱり昼休み時間のお花見タイムなのだと思えます。このエリアに所在する会社だから、さぞかし大企業の従業員のようにコミュニケーションが良い証拠。遊ぶときは遊ぶ・仕事するときは仕事する…こういう社風が一番成長するのでしょうか。みなさんもこういう席には積極的に参加するのも大事ですよ。

平成最後のオフィスタNEWSになります。同時に新しい年号と新しい年度が始まります(祝)。

“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_twt



@日本プランニング



@offista



@offista_inst

(C)2019 OFFiSTA

はじめに：『平成という時代が終わります』

/日本プランニング株式会社（オフィスタ）

平成も残りわずか。元号が変わるという事は一つの時代が終わることを意味します。平成を振り返る特番もこの時期多く目にしますが、平成時代に発展したビジネスといえばインターネット産業や携帯電話産業が真っ先に頭に浮かぶと思いますが、平成時代に急激に発展を遂げて国民のライフスタイルまで変化させた産業の一つに「人材派遣業」があります。小泉内閣下での派遣自由化を発端とし、ハケンこそがある種のステータスであった華やかな時代、「ハケンの品格」などTVドラマ化するほどの派遣バブル期がありました。そんな一大ブームの真っ只中で**育児中女性ママさん専門のハケン会社が日本で誕生しました。それがオフィスタです。**当時派遣スタッフといえば30歳定年説があるほど若い独身女性向けのシステムでした。且つ今と違って育児が話題に取り上げられることもない時代。派遣会社の中では異端として扱われる中、登録スタッフわずか4名という船出でした。

昭和の時代は困っている者に無償の愛を指し伸べる自己犠牲の意識が強い時代だったとよく表現されますが、平成時代は少なくとも労働界においては決して弱者を助けることを意識している時代ではありませんでした。また、横一線や模倣で独創性のない産業構造が日本を支える時代でもありました。バブルがはじけリーマンショックや天災も重なり独創性を生む必要性もなかったのかもしれない。特に派遣業に情念や独創性はそもそも不要だったこともあり、時代と迎合し横一線並びで急激に膨張した産業だったのです。しかし、どんな産業でも流行り廃りはあります。かつては隆盛を誇った派遣会社各社は新しい元号の時代を低迷期で迎えます。最低賃金が1,000円前後のご時世に、派遣会社の広告だけは1,700~1,800円と破格な数字が踊っているのを見て、同業者としては断末魔の悲鳴にも似たものがき苦しんでいる各社の様子が痛いほど想像できます。

そう考えるとオフィスタはブームの波に乗らなかったし、低迷の流れにも巻き込まれない…シーラカンスのように静観・静動し時代の波と無関係のところで細々と生きながらえているように思えてならないのです。何故か理由はわかりませんが、根拠として一番もっともらしい

理由を挙げろと言われれば、オフィスタは人材派遣を支援ツールとして活用しただけでビジネスとして展開しなかったことだろうと回答します。だからこそ業界に不要と言われていた情念と独自路線を敢えて導入することができた。つまりオフィスタは産業ではなかったから、産業の波に乗らなかった(乗れなかった)のだと思います。



昭和の時代があって平成の時代にはないもの、それは“人の情念”だと言われます。その平成に情念を持ち込んでみたらこうなったというサンプルとしてオフィスタを表現するのは自画自賛のようでおこがましいですが、今では登録スタッフも1万人を超えようという規模に発展したのはオフィスタのママさん支援コンセプトが働きたい労働者にとって**需要**があったからに他なりません。存続しているということはオフィスタのママさん支援コンセプトを受け入れる企業が居ることを意味し**供給**が需要に匹敵していることを裏付けています。

では**平成の時代にはあって今後消えていくものは何か。**そこにスポットを当てればおのずと時代がどう変われども産業というのは不老不死でいられるのだと思います。その時代にはないものだからこそ人々はそれを追い求めるのですから…。そして、新たな元号を迎える現代においても旧態依然、ママさんを専門とした派遣会社はオフィスタ以外に生まれていない現実があります。育児中の方、そして将来ママさんになるであろう女性の方、育児者支援に手を差し伸べていただけます企業の方々、新しい時代にご一緒できるご縁がありましたら幸いです。育児者雇用だけを専門に長年培った実績と経験ノウハウをこの新たな時代に持ち越して活用頂ければと思います。

平成時代にお世話になりましたの方々にはこの場を借りてお礼申し上げます。今後とも引き続きどうぞ宜しくお願い申し上げます。

平成三十一年四月吉日

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



特集：『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講習会』

/中京法律専門学校講師 船木陽子

エイジレスとは直訳すれば“年齢不問”という意味ですが、満35歳以上の全ての者を指す用語です。オフィスタは育児者派遣が専門なので、エイジレスは正直専門外なのですが、ママさんが多いという事は必然的に他の派遣会社よりも平均年齢は高いと思っていますので、少子高齢化の時代でもありますし勉強しなければと思い、今回は一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE）の主催する標記講習会を受講しましたので、簡単にポイントだけ書きました。更に詳しく勉強されたい方は機構主催の講習会を受講ください。（筆：オフィスタ業務管理部）

■エイジレス雇用が企業にとって必要な理由は？

人生 100 年時代が現実味を帯びてきています。しかし、中高年者の採用は一向に伸びてはいません。だが、こんな中で企業が中高年の採用を行なう大きな理由として2つ理由が挙げられます。一つは色々な経験を持っている**キャリアを積んだ人材を求めるとは即戦力**を求められることができる事。厳密には年齢とか性別は問わない、いわゆる本当の意味でのエイジレス採用を指します。そういった即戦力人材の募集が今の時代は大切なのです。これまでも中小企業は大企業で貴重な経験を持つ人材の受け入れを顧問という形で行ってきていました。そのマッチングのプロセスにはヘッドハンターや知り合いのツテを駆使して行っていたため公になることがあまりなく水面下で一部の人にしか情報が届きませんでした。ただ、今後は多くの中高年採用が一般公募という形で広がるようにし、スピード且つオープン化すべきでしょう。

もう一つの理由は2030年問題に関係します。65歳以上の高齢者は10年後には総人口の1/3超を占めると想定されています（現在でも28%を占める）。社会保障の安定運用や地方衰弱化が懸念されますが、何よりも一番問題視されているのは**労働力の減少**です。現在でさえ新卒者の奪い合いが起きています。結果として知名度の高い大手企業に優秀な人材はどんどん流れていっています。大企業が数少ない新卒者を独占して獲っている状態で、人手不足で悲鳴をあげているのは中小企業だけなのです。多くの企業は若者労働者を毎年採用し投入していく人事

制度計画をしています。そのため多くの労力を掛けてまで2030年に向けて今から中高年採用エイジレス採用の準備をするのは経営的にハードルがあると思います。しかし、中小企業にとっては優秀な若手人材が大手企業に占められてしまうのであれば、どのようなエイジレス人材を採用すれば組織に貢献できるかというノウハウを蓄積する、更にエイジレス雇用の人事制度を社内に整える企業文化に早めに舵を切っておく必要があります。いずれは若者がいなくなれば大手企業もこぞってエイジレス雇用を導入します。そのときになって大手に習えでスタートしたのでは遅いのです。大手各社が手を付けていない今だからこそ積極的導入が10年後の中小企業が生き残っていく賢明な策につながるということです。

■エイジレスを細分化してみましょう。

エイジレスとは年齢不問という意味ですが4つの世代に細かく分類して考察してみます。

【分類①】 35～39 歳＝エイジレス・ジュニア層

今の 35 歳～39 歳世代は学生時代に週休（週五日制）を体験し、ゆとり教育を巡った過渡期を味わってきた方々が多い。受験戦争は少子化だったのでやや楽だった世代。競争は経験していない反面、就職に関しては超氷河期を体験している年代といえる。ネットとか携帯電話の急激な発展を多感な時代に経験しているので、遊びも仕事もネットや携帯で構築され、十分に活用できている世代、繋がり世代とかネット娯楽世代と呼ばれる。

【分類②】 40～49 歳＝エイジレス・前期ミドル層

40 代はロストジェネレーションとか超貧乏くじ世代という風に喩えられます。就職後に転職市場でリベンジ

派遣クイズ

会社が制服を用意するには意味があります。制服について次のうち**間違っているもの**はどれでしょう。

- ①制服を着るときはアレンジを加えたりしてはいけない。
- ②支給される制服以外のアクセサリなど身につけるものであれば派手でも構わない。
- ③制服を着ているときは、たとえ休憩時間や昼休みであっても周囲の目を気にしなければいけない。
- ④制服は私服に比べてクリーニング等、私服より一層のこまめな手入れが必要である。



（答えは最終ページ）

就活を展開した人も多い世代で、いわゆる“第二新卒”という言葉もこの辺の情勢から生まれた造語です。この年代の人たちは所属する会社はアテにならないとか、この会社にずっと居ようとは考えていなかったりする傾向が強く、自身がスキルアップしたら別の会社に移ることも頭の片隅で捉えている人も多かったです。いつか起業したい夢を持っていたりそんな人も多い世代です。この思想の背景には収入面の不安があります。働き盛りの時期を日本企業に元気がなかった不景気で過ごしたため、給料に恵まれなかった世代です。先の年代に入社した人に比べると収入レベルは非常に抑えられていたので、35歳になったときに昔の35歳と比べれば明らかに貰っている年収が少ない等ということを見聞きしてきたことが関係しています。バブル経済の恩恵にあずからなかった団塊ジュニアが混在した世代がこの今の40代であり、格差だったり落差だったりの波をリアルに体験してきている世代と言えます。

【分類③】50～59歳＝エイジレス・後期ミドル層

今の50代の人々が社会に出た頃は日本経済の成長と共に会社も成長していった時代背景があり、年功序列の会社組織の中でいつかは役員・重役になれるかもという期待を抱きながら、猛烈に働いた世代です。猛烈に働いていれば、自分の意にそぐわない配属や異動があったとしても、会社に残ってさえいれば属してさえいれば将来は安泰だと考えているのが特徴です。大きく三極に別れ、40代を将来のことは見据えて生きてきた場合、起業や転職で成功しこの世代が生み出した“エリート”という席に収まっているAグループ。現在、組織の上層部として会社の経営に携わる方々が多いです。また、管理職で定年を迎えるBグループと管理職になる事も出来なかった人達のCグループがあります。Aグループは社内で煙たい存在の代表格と言われ、BCグループは上にはもう上がれないかなという人達で、そこまでガツガツはしていないので下の世代からすればあまり視界に入らない人畜無害な感じの50代と言われています。

【分類④】60歳以降＝エイジレス・シニア層

封建的だった戦前文化と戦後の新しい価値観を併せ持ち、幼い頃から民主主義教育と欧米のカルチャーを身に付けている世代。同世代が1千万人以上いた事で競争には滅法強いことが特徴です。飛び抜けてどんどん上に行く人は上に行き、常に周りや隣の人から遅れをとっては

いけない環境の下で生涯育った結果、競争意識と闘争心を待たざるをえなかったからです。戦争は経験していませんが、若者時代はエネルギッシュな時代背景だったこともあり自己主張が激しく強いという傾向もあります。いかに職場の中で上手く雇用していくかは、プライドを操るほかにないと思います。日本を支えたという自負がありますので、自身が高齢で衰えているという感覚が少なく日本のエイジレス雇用を上手く変えてくれる世代は60代以降の人の活躍に懸かっていると思います。金銭面や出世面ではなく生き生き生活してもらうための活躍の場を提供するのが企業の賢明な雇用方法といえます。

紙面の都合と講義内容をあまりここで公開してしまっても…ということで、特筆すべき最大の目玉点だけ挙げさせていただきました。満35歳以上がエイジレスの定義ですが、35歳と65歳では同じエイジレスでも様々な点で異なる部分・特徴・差異があるのは当然です。一括りに“エイジレス”とまとめて語れるものではないのです。そこでこの講師はエイジレスを“4分割定義”しました。これはかなり画期的なことで、エイジレスを年齢層で分けたことは国内でも珍しいこと（そもそもエイジレスは包括的用語なので分類はしないと考えられているため）。採用する側からすればまさにこの分類・分析が長年知りたい所だったので、ついにエイジレスを区分できる人が出てきたかと聴講していました。ちなみに講習会内では、各分類ごとの性格的特徴・仕事への特質・注意すべき差異点・採用方法・その年代に即したキャリアアップ手法などが更に詳細に分析された内容で講義されていたので、雇用環境整備士講習会とはまた一味違った観点で有意義な講座でした。ご興味のある方は以下まで。

●本講座受講は日本雇用環境整備機構事務局（講習会係）まで
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

講師プロフィール

船木 陽子（ふなき ようこ）

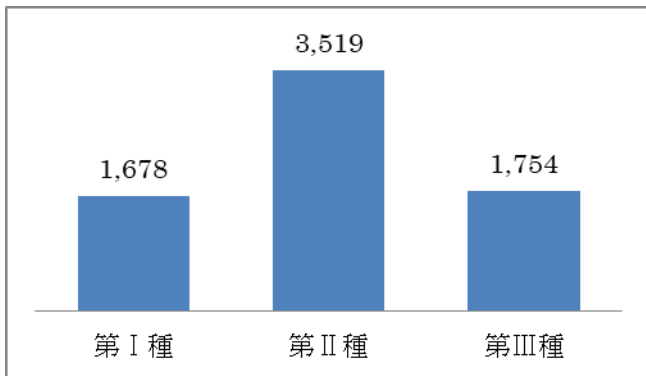
ミネソタ州立大学中退後、外資系金融に就職。債権回収部門等の管理職・責任者を経て、心理学を学びキャリア関連事業に関する企業を設立、経営に携わる。NPO キャリアフォーラムあいち理事長。女性のキャリア形成支援の他、中京法律専門学校や県内私立大学等にて教鞭をふるう。専門分野はキャリアデザイン学。2019年より一般社団法人日本雇用環境整備機構理事に就任。



☆☆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の専門知識者資格です。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種目の専門知識者を養成しています。



現在全国に 6,951 名の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。中には第Ⅰ種～第Ⅲ種までの全ての知識の有資格者も 672 名含まれています。

ただ、職場でのトラブルは育児・障害・エイジレスの雇用だけではありません。これからの時代は学生を雇用して活用する術や風評被害防止対策が必要です。そのため知っておくべき関係法令や雇用環境を整備するための知識者養成も必要です。**新たに第Ⅳ種（学生雇用）**が創設されます。第Ⅳ種も含めた次回開催は今夏予定で、GW明けくらいに公式HPにて日程発表予定です。

(((お知らせ)))

労務事情H31.3.1版に「発達障害のある人を採用する際の留意点と実務対応」(筆:石井京子)が掲載されました。本機構HPの“広報・雑誌掲載・マスコミ報道”から、お読みいただけます。

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

H30.11「発達障害者はどんな合理的配慮を望んでいるか？面談と評価のノウハウ」(日本法令ビジネスガイド)

H30.06「障害者と雇用者の負担を減らす-発達障害のある従業員への仕事上の指示の出し方」(日本法令ビジネスガイド)

…なども併せてどうぞ。

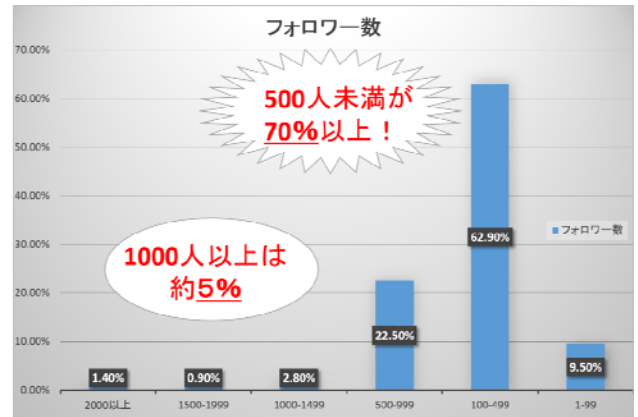


石井京子理事長

☆☆公式ツイッターのフォロワー1,000人☆☆

/オフィスタ人事管理部

フォロワーが1,000人に到達しました。フォロワーを増やすのが目的でやっているわけではありませんが、一つの目標として嬉しい限りです。インスタやFBやブログと併せてフォローお願いします。@offista_twt



オフィスタでは公式 SNS として、ツイッターの他にフェイスブック/ブログ/インスタグラムを持っています。この4つをフォローしていただくと最大 18,000 円がもらえるチャンス。詳しくはオフィスタ人事管理部まで、または下記ブログをお読みください。

<https://ameblo.jp/offista/entry-12418342573.html>

☆☆ハケン・ニュース移転のお知らせ☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

オフィスタがWEB上で提供していたハケン・ニュースは、H31年2月末日で以下に移転しました。労働や雇用に関するスクラップブックとして活用して公開しています。1616BBSという掲示板を利用して使っていたのですが、この掲示板が閉鎖することだったので新しい掲示板に移転しました。引き続きご利用できます。



人気コンテンツ「ハケン・ニュース」は以下から
https://zawazawa.jp/offista_news/

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Aさん 29歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。社長と2人だけの職場で、主に秘書をしています。ただ、社長は高齢につき最近認知症と思われることがあります（証明はありませんがたぶんそうではないかと思うだけです）。昨日報告したことで「報告がない」とか、昨日提出したことで「まだ提出していないのか」とか、こういうことが頻繁に起こります。本人は自身が認知症だとは思っていないようです。ただ、病気である以上改善するしないの次元ではないと思います。お金が金庫から無くなったとか責任を押し付けられても困りますし、今後一緒に働くうえでどのように対策を取ったら良いのでしょうか。派遣会社からも、病気だからそれは社長を責められない、社長に対して認知症だとも告知できないし、悪気があったことではないのだから我慢してと言われます。

A. 派遣先の社長の認知症の程度によります。社長と2人だけの職場であれば、指揮命令も社長が行っているでしょうから、民事上は指揮命令に瑕疵がある派遣契約となります。よって、**派遣会社**はこの契約を解除することができます。このまま続ければ、懸念しているように「報告がない」、「まだ提出していない」、「そんな事頼んでいない」とか汚名を着せられ、スタッフに問題がありとしてその社長が派遣会社を訴えてくる危険性もあります。その危険があるにもかかわらず派遣会社の要請で続けてくれと云われているのであれば、『不測の事態が起こっても派遣スタッフが責任を負うことはない』とする覚書を派遣会社と締結しておけば良いかと思います。ただ、派遣会社としては、危険な派遣先との契約はできるだけ早くに解消する算段をしておくべきだと思います。（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）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>

☆☆単発アルバイトへの応募ポイント☆☆

/オフィスタ総合管理室

地方に出張して講習会やイベントを行うときにお手伝い頂くのが現地のアルバイトさんです。基本的に1～2日のスポット仕事は特段高度なスキルは不要ですが単発（スポット）のお仕事特有の以下の注意事項を守ることが応募の際には必要です。



単発や在宅はスキル不問なのでOL、主婦、ママさんに大人気

- ①単発仕事は欠員が出たからといって即座に代替え補充ができないため**遅刻欠勤は絶対に出来ません**。
- ②高度な作業はしませんが、イベントなど来場者と接する場面が多い仕事の場合は**笑顔**が求められます。
- ③**身だしなみ**に気を遣っていただきたい。主催者の従業員として立ち居振る舞いをしていただきますので、来場者に恥ずかしくないメイクや服装は必須です。

スポットのお仕事は気軽に働けるのが特徴です。しかし、たとえ数日間であろうとも仕事は仕事。注意すべき点はしっかり守って良い思い出の数日間にして下さいね。

■■■ 単発や在宅のお仕事を希望される方へ■■■

数日間だけの単発や在宅でできるお仕事などをお知らせする『**単発在宅専用メール配信サービス**』を行っています。やってみたいお仕事があったらその場で返信するだけの簡単応募システム搭載。希望者は以下手順でどうぞ。

- 1) オフィスタ公式HPからご登録をお願いします
- 2) 単発在宅メール便を「希望する」にチェックをいれて配信先（PCアドレスか携帯アドレス）を選ぶ。
- 3) 翌日から新着の情報があればメールに届きます。

※既に一度ご登録をされている方は二重登録できません。登録の時に「メール便不要」にチェック入れてしまったという方はオフィスタ人事管理部までお電話くださいれば配信します。また、一度でも配信停止した方は再度希望することはできませんので配信停止には十分ご注意ください。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

エクセルOA事務のお仕事

全国統計調査の集計業務です。自称で構わないのでエクセルに自信がある人、OA スキルと事務経験があれば応募可。自身のスキルレベルのチェックを希望する方はオフィスタ人事管理部までお問い合わせください。

形態：派遣 採用人数：1名
勤務場所：秋葉原（JR「秋葉原駅」徒歩5分）
勤務日数：月～金で週3日程度（応相談）
勤務時間：9：00～18：00の間で7時間（応相談）
時給：1200円以上＋交通費別途（年収129万円予定）
応募条件：エクセル中級以上（エクセルに自信がある人）
業務内容：
各都道府県から届けられるデータを集計して関係省庁に報告する国の委託業務。毎年定期的に行われる仕事なので、優秀な方は総務部署で職員採用も視野に入れる。

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

特に意味はないが5月1日まで新元号は書かない&タイピングしないと決めています。…そんなことはどうでもいいが、世の中には明治・大正・昭和・平成・新元号の5時代を跨いだ人もいるそうで、長生きな人もいるものだと驚きます。皇太子も59歳での天皇即位なので、まさにエイジレス国民に元気を与えてくれているかのようです。このご時世に60歳定年65歳で隠居なんて考えが古い古い。新時代は80歳定年で90歳隠居くらいの気持ちで頑張りましょう。この時代背景から鑑みて、エイジレスが活躍できる労働環境・雇用環境の整備は必ずされると断言します。高齢者雇用義務化も十分あり得る。目指せ元気に生涯現役で！ makoto 記

オフィスタ NEWS 第131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
	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
特集監修	船木陽子	（中京法律専門学校講師）

派遣クイズの答え：②が間違い

制服には社員同士の連帯感・企業イメージなどの意図があります。
①制服はシンプルなデザインなのでアレンジすると目立ちます。
規則に従った着こなしをすることで組織の一員意識を持たせ、外部に対しては組織の一体感をPRする目的もあるため個性は必要です。②ジュエリー・靴・時計・ストッキングなど制服と併せて職場で身につけるものは極力シンプルに。③自分ではプライベートな時間と思っても、制服を着ている間は周囲の人からその会社をイメージしてみられています。④毎日着るもので他の社員と同じデザインだからこそ日頃のケアを怠ると目に付きます。

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。—