

**2019年
5月号**

発行日 令和元年5月15日(第132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：『大学生の就活事情について(前編)』
/編集：オフィスタ人事管理部
/協力：アルバイト中の現役女子大生

オフィスタNEWS 第132号発行にあたって

暖かな日が増え、青葉若葉のさわやかな季節になりました。みなさまはGWは楽しく過ごされましたでしょうか?今年は10連休、新元号の施行など話題に事欠かないGWでしたね。みんなが旅行のために遠出しているだろうと思い、敢えて近場のショッピングモールに出かけた人もいましたが考えることが皆一緒だったのか、はたまた見通しが甘かったのか、予想よりはるかに混雑していて驚きました。それでもこんなに長い休暇はそうそう得られるものではありませんから、ここぞとばかりに色々な場所に足を運びたいくなるものです。しかし、休みが長いほど、明けた後の仕事の辛いことだらけありません。なかにはまだ反動を引きずっている人もいないのでしょうか?そんな時は、家の事を頑張り過ぎず何もしない時間を作ってみるといいかもしれません。料理や掃除も仕事に慣れて日常のペースを取り戻すまでの間、ちょっとだけ手を抜いて、心と体をリラックスさせてあげられるといいですね。仕事のペースは人それぞれですから、焦らずゆっくり、働く自分を取り戻して来たる猛暑の夏を乗り切りましょう!

“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

特集：『大学生の就職事情について（前編）』

/編集：オフィスタ人事管理部

/協力：アルバイト中の現役女子大生

オフィスタのコンセプトははたらく女性支援/育児とお仕事の両立支援ですが、今回は少し視点を変えて、学生と仕事に注目してみましょう。オフィスタでアルバイトしている女子大生（院生2年）に執筆協力してもらい、現役女子大生の就職について生の声を聞くことが出来ましたので、娘さんがいるママさんスタッフは参考にどうぞ。そして企業人事担当者は選考の一助に、そして中途採用で就活中の方は学生との差異を自身の武器にするための知識として参考にお読みいただければと思います。

暑気日ごとに厳しさの増す今日この頃、就職活動に励むリクルートスーツ姿の学生もまばらになってきました。近年の新卒就職は売り手市場と呼ばれ、学生優位に就職活動が行えるとメディアでは報じられていますが、果たして実態は本当にそうなのでしょうか。

私はつい最近まで就職活動をしていた現役女子大学生です。現在はオフィスタで社会勉強を兼ねてアルバイトさせていただいておりますが、先日まで日々就職活動に勤しんでいた大学生として、最近の大学生の就活事情“売り手市場”を体感することはあったのかどうか体験談を綴ることとなりました。

新卒の就活において重要な項目は大きく以下の5点に尽きると思いますので、これについて書いてみます。

- (1) 新卒採用に向け学生はまず何をしているのか
- (2) 右へ習えのマナー地獄…令和で風潮は変わるのか
- (3) 売り手市場って本当？業界種別にある大きな差
- (4) 足並みそろえたスタートはもう終わり？協定解禁
- (5) これから求められるキャリア観と専門性

◎私（本記事執筆者）のプロフィールについて

- ・都内理工学系大学の女子大学院生
- ・アルバイト経験は接客から事務系まで多岐にわたる
- ・上京して都内に一人暮らし
- ・既に令和2年4月から志望企業の内定は受けている
- ・授業は既に殆どなく論文提出のみ
- ・卒業までの1年間、大学では学べない社会勉強がしたく、はたらく女性のサポートができればと思いオフィスタでアルバイトで社会人になるための修行中

(1) 新卒採用に向け学生はまず何をしているのか。

さて、就職活動と一概に言っても学生は一体何をしているのでしょうか。一般的には、自分はどういう人間なのか、何を仕事にしたいのかを知る「自己分析」、やりたいと思う仕事はどんな業務内容・業界なのかを調べる「仕事研究」を経て、それを基にした自己PR・志望動機などを作成します。その後、採用活動が解禁された瞬間から就職活動の本番がスタートします。エントリーをして、様々な選考過程をクリアした者から「内定」と呼ばれる企業からの社員として迎える意志があることの証明をいただくことができます。

しかし、解禁日を迎えるまでの期間、いつから就職活動を始めればよいのか悩む人も多くいます。特に、自己分析や仕事研究は、時間をいくらでも掛けることができるうえに、業界として関連する企業の一社一社に目を向けようにも就職先となる企業は大なり小なり合わせると膨大な数となり、その全てをしっかりと見ている暇はありません。

そこで、社会に出たことのない学生が就職活動の一步としてどのように企業と関わっていくのかというと、大学が運営している就職サポートが大きくかかわってくるのです。さまざまなオリエンテーションや企業説明会の案内を日々学生に通知することで、学生側は就職活動の始まりを感じ始め、早い人では2年生の後期にはすでに未来の就職先について考え始めているといわれます。



大学就職課が事実上、ルールを敷き学生を就活に導いている

(2) 右へ習えのマナー地獄…令和で風潮は変わるのか

就職活動を応援する催しとして私の所属する大学では“就活マナー講座”というものがありません。講師の先生からドアの開け方から退室まで一般的なマナーを教えてもらい、身だしなみや持ち物についても細かく学ぶことができます。中には女子学生対象としたものもあり、就職活動にふさわしいメイク方法について知ることもで

きます。

しかし、就職活動中様々な社会人の方に会う機会がありますが一番よく言われるのが「最近の子はみんな同じスタイルだよな？」とか「今時のマナー、自分の時代なら失礼だって言われるよ」とか「近頃いろんな大学生をみると無個性だなんて思うよ」…等々です。みなさんも街中や電車の中で就活中の女子大生を見て思いませんか？そう、無個性なんです。私も周りと同じ黒のリクルートスーツ、キッチリまとめられた髪、教えられた通りのメイクで説明会の群衆に入り混じったとき、外から見ればきっと誰もかれも同じように見えて個人なんて認識できないのだろうと思います。量産型 OL 予備隊とでもいましょうか、**右も左も決まり一辺倒のスタイル**です。大人たちから見れば個性がないな～と思われるかもしれませんが、当の学生にしてみれば正にこれこそ戦略の一つなんです。教えられたとおりの恰好で同じ身だしなみやマナーであれば周りから浮くことはないという安心感があります。**無個性であるがゆえに面接官は書類でしか判断のしようがない**という状況におのずと追い込まれているとも考えられます。

昔は決められた格好はなく、自由なメイク、自分好みの勝負服で個性を競い合う場として企業面接に向き合えた時代もあったと聞きますが、どちらの方がよいのかはわかりません。ただ、これからは、就職活動において採用する側もされる側もどんどん時代に合わせて進化していくでしょう。もしかすると、令和の時代の就職活動は昔のようにもっとのびのびと個性を發揮できるようになっているかもしれませんね。



他の人と全く同じだからこそ安心だという感覚が現代風

また、身だしなみの問題以上に現代の学生たちを苦しめているのがマナーの問題です。一般的な礼儀作法の範囲であれば素直に受け止められますが、お酒のラベルは上にとか、書類は一度心臓に近づけるとか、徳利の注ぎ口は猪口に触れない等、このような信じがたいマナーが

実際に就職活動やそれに伴う懇親会で重要視され必要とされています。これらマナーは、時代とともに移り変わっていくものだと思うのでそんなものが重要なのかなと学生たちは疑問に思っています。

学生のすべてが真偽のハッキリしないマナーを習得し就活で実践に移しているわけではありませんし、自身が正しいと判断した礼儀作法だけを身に着けて社会に出る学生が大半だと思います。しかし、学校の講師やメディアが口をそろえて「これが正しいマナーだ！」と提唱されると、まだ社会のルールをわかっていない学生は、変だなんて思っても何となくそれが常識だと思って従ってしまうのです。これから働く新卒の身としては、もし職場で常識のない間違ったことをしている新入社員を見かけた場合、大人は「その子の周りには常識を教えてくれる環境がなかったんだな」と思って、**イチから常識を教えていただくと大変嬉しい**です。ちなみに、最近の若者は常識がなくなってないといわれがちですが、TV 番組が盛り上げた胡散臭いマナー商売が隆盛の影響で無理やり育成された学生も一種の被害者で、若者だけのせいとはいえない現状を大人には知っておいて欲しい所です。

紙面の都合で、

- (3) 売り手市場って本当か？業界種別にある大きな差
 - (4) 足並みそろえたスタートはもう終わり？協定解禁
 - (5) これから求められるキャリア観と専門性
- については次号 6 月号でまた書きます。 つづく

(補足) オフィスタ人事管理部から

さて、ここまでアルバイト学生に執筆してもらって学生目線の就活や考え方がいくつかわかってきましたね。最後にここからはオフィスタ人事管理部から中途採用との違いを交えてこれらを考えてみましょう。

(1) 学生はまず就活で何をしているのかという点ですが、事前準備を怠らない姿勢が伺えます。特に何をして良いのかわからない学生のために学内の就職課が影ながらサポートして内定に導いているようですね。中途採用の人はどのくらい事前準備しているかわかりませんが、採用後は中途だろうが新卒だろうが同僚です。金銭を得るという点では共通しているわけですから学生よりも社会人経験のある中途が労働意欲で劣っていたら問題ですよ。学生の 2 倍 3 倍の自己 PR をするくらいの熱意をもって就活しなければ若者には到底かなわないでしょう

し、学生に負けているようでは恥ずかしいことだと思います。ただ、どうしてよいのかわからないのは中途も新卒も同じことです。間に派遣会社などエージェントを入れて影ながらレールを敷いてもらいながら内定に導いてもらうのが得策なのは中途も学生も同じ要領です。

(2) 右へ習えの無個性学生は単独で活動する中途組には参考にならないかなと思います。右も左も同じの無個性だから人事担当はおのずと書類でしか判断できないだろうと学生は思っているのかもしれませんが、実はその書類の中身も今の学生は似たり寄ったりなのです。ネットから拾ってきた綺麗ごとばかりのサンプル雛形を流用しているだけで、外見だけでなく書類の中身も無個性であることは人事担当者なら知っています。そこはプロの面接官の方が一枚上手で、学生は書類で選考されているかと思っているかもしれませんが、実際は面接中に猫の着ぐるみは要所所で剥がされて個性で審査されているのが実状です。ただ、この筆者は“理工学部”だという点大きい。理系の場合はどんな研究してきたかで企業の研究分野によって欲しい人材かどうか採否が分かれるため、書類のみで選考されるという意見は的を得ているかもしれません。理系と文系は違うということ、これは中途採用組にも当てはまります。但し、即戦力や経験値を求められる中途採用において無個性ではまず勝ち目はないと思いますので、人柄でも格好でもスキルでも何でもよいので個性を強烈に出していく事が重要です。

マナーについては 30~40 代の人よりも学生の方が明らかに上だと思っています。恥ずかしい事ではありませんが、日々多くの人材を見ているとそれは痛感します。周りに常識を教えてくれる環境がないまま年齢を重ねてしまったのだらうなと感じる大人は大勢います。特に社会復帰組の主婦層はコミュニティゾーンが主人・子供・ママ友くらいに制限されているため本人は気付いていないが面接の席でも敬語や言葉使いは学生以下の者も大勢見かけますので注意が必要です。新卒なら注意してもらえますが、中途の場合はもう注意されないと考えた方がいいです。新卒の内は笑われることもないのでどんどん叱ってくれるように周囲に働きかけるのは将来にとって大きな糧だと思います。中途の場合は笑われます。

また、学生に向けて説教するつもりは毛頭ありませんが、酒のラベルは上になんてくだりは自分も新入社員の時に接待で上司に注意されたのを思い出しました。ラベ

ルを上にしたら美味しくなる訳でもないだろうと上司に反発した若かりし記憶もあります。が、「それが社会の決まりなんだ」と割り切ってしまうとよいと思います。確かに胡散臭いマナーだとは感じますが、何故とか理屈とか無意味だとか言っているうちは子供で、理不尽を受け入れられるようになったときに社会人のスタートラインに立った時だと思います。ラベルが上なら銘柄が分かりそのお酒が美味しく感じるお客さんもいるし…などと勝手に自分なりに納得すればいいし、深い理屈は要らないと思います。まあ今の時点では学生らしくて初々しい意見だと思いますが、世の中が理不尽なのは大人なら知っているし、マナーとはそもそも無意味なものです。学生の意見と大人の意見でも色々差があり、中途が見習うべき点もありそうですね。業務スキルでは勝っているはずなので中途組は学生に負けずに頑張りましょう。

次号 6 月号『大学生の就職事情 (後編)』につづく

☆☆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が、情報交流制度加盟員に向けた情報誌(無料)をネットで発刊しました。公益事業団体であるため、活動に賛同いただける方々からのいわゆる有志(=情報交流制度会費¥300 円)により運営している組織ですが、この度、加盟員の方々にのみ限定で情報提供の機会として本誌が創刊されました。加盟員には毎月情報誌が配信されます。これだけでも会費以上の価値ある情報誌に仕上がっていると思います。

特集は毎月加盟員の方のためだけに学識経験者が書き下ろすここでしか読めない貴重な原稿を毎月配信していきますので、みなさまの業務において知識習得において、参考になる記事が期待できます(創刊号は大好評でした)。

◎創刊号『発達障害のある人の雇用における合理的配慮とは』(執筆:石井京子)は以下より無料DLで閲覧できます。

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



創刊号は無料配信中。どなたでも取り出して読めます。

☆☆人手不足で過去最高の倒産件数☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

『2018年度（2018年4月-2019年3月）の“人手不足”関連倒産は400件（前年度比28.6%増、前年度311件）に達した。年度ベースでは、最多件数を塗り替えた。倒産400件の内訳は、代表者や幹部役員の死亡、病气入院、引退などによる「後継者難」型が269件。次いで人手確保が困難で事業継続に支障が生じた「求人難」型が76件、賃金等の人件費のコストアップから収益が悪化した「人件費高騰」型が30件、中核社員の独立・転職などで事業継続に支障が生じた「従業員退職」型が25件だった。事業承継が重要課題な時代に「後継者難」型が全体6割を超え、さらに「求人難」型や「人件費高騰」型が押し上げた。産業別では、最多がサービス業他の105件。内訳は、飲食業23件、老人福祉・介護事業12件、医療関係10件、人材派遣業9件、建築設計業などを含む土木建築サービス業7件など。このほか、建設業、製造業、卸売業、運輸業と続く。地区別では北海道と四国を除き全国地区の全てで前年比を上回る倒産が発生した。人手不足の早急な解消が難しい現状は、今後の企業倒産を押し上げる要因にもなっており、景気動向と併せてその推移が注目される。』(2019.4.5 東京商工リサーチ)

日本全国どこも人手が足りていない状況は慢性化しつつあります。特にコンビニや飲食を含むサービス業は賃金を上げなければ倒産する危機的状況であることは4~5年前から予想されていましたが、とうとう末期状態の時が来たようです。サービス業の倒産件数の中に“派遣会社9件”と書いてありますが、人材を提供すべき立場の派遣会社が人手不足で倒産とはどういうことなのかと驚きます。多角化経営や悪質な違法行為などでもない限り派遣会社の倒産などまずありえない…という業界のセオリーが崩れたと言ってもいいかもしれません。企業とすれば求人難・人件費高騰難の解決は、自社で何とかしようとしなくて派遣会社を活用して早急にコストカットすべきだと思います。少なくとも求人誌に掲載する費用があるなら、派遣会社を使ってこれをゼロにして、その分を人件費に回した方が得策です。ただ、後継者難は派遣会社やエージェントを活用しても根本的な解決にはならないので、実はこれが最も難しい人手不足問題なのです。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：N.Aさん 34歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。先の大型GWで気付いたことですが、私の契約書には「休日は土曜日・日曜日・国民の祝日を指す」と記載してあります。5/1は祝日でしたが、4/30と5/2と5/6は休日ではあっても祝日ではありませんでした。カレンダーにも赤字にはなっていますが祝日とはどこにも書いてありません。今更なのですが、祝日ではない休日（振替休日など）は契約上、休日とみなされないのでしょうか。ちなみに4/30に出勤したのですが休日出勤割増しは対象になるのでしょうか。

A. 労働基準法上は、1週間に1日休日があれば法定休日として問題はありません。1週間とは原則として日曜日から土曜日までのことをいいます。あなたの契約書では「休日は土曜日・日曜日・国民の祝日を指す」と記載されていますが、これを所定休日といえます。1週間に1日の休日が確保されていれば、国民の祝日や日曜日を勤務日としても、労基法上は問題ありません。5月6日は5月5日（国民の祝日）の振替休日となっていますので、国民の祝日扱いになります。「天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律」により、4月30日、5月1日、5月2日は、法律で今年限りの祝日扱いされておりますので、契約上の所定休日（国民の祝日）として休日とみなされます。しかし、4月30日出勤したとしても4月28日（日）~5月4日（土）の1週間に1日でも休みがあれば、休日割増の対象にはなりません。ただし、4月28日~5月4日の1週間で労働時間が40時間を超えた場合は「法定時間外労働として割増25%」の対象にはなります。（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>

☆☆連載「派遣会社ではたらく女子大生①」☆☆
/オフィスタ・アルバイト研修生

オフィスタの新米職員、現役の女子大生です。まだ入社して一カ月にも満たない新人です。そんな私が社会の中で働いてみてわかったこと、つい先日まで就活生として活動をしていたこと、未知の世界である派遣会社のお仕事に携わり、学生ならではの視点で、その魅力や気付きに付いてお伝えしていきたいと思えます。

人材派遣会社というと、友達など学生もよく登録して活用しているよという声は頻りに聞きますが「私、派遣会社で働いているのよ」という学生にはなかなか出会いません。そんな未知の業界ではありますが（社会人経験すらないので業界を問わず全てが未知なのですが…）、派遣会社で働いている人とはどのような方なのか、どんなお仕事をしているのか、一緒に働く中で見えてきたことを書いてみます。

人材派遣会社とは、人材を求める企業とお仕事を探している人を結ぶ仲介人の役目を担っています。大学では、かなりの数の学生が派遣会社に登録していますし、金欠な時は派遣会社頼みという声もよく聞きます。そのため、派遣会社のイメージとして“働きたい登録者は結構いるみたいだし、簡単にマッチできる確率も高いのかな？”と初めは考えていましたが、派遣会社の先輩社員たちの仕事ぶりを見てみると、自分の考えが甘かったことがすぐに分かりました…。



人を仲介するといっても、そう簡単に誰でも紹介できるという訳ではありません。まず、派遣会社は企業と人材を繋げるために、登録者のスキルを見定め、企業の求め

る人材と如何にマッチするのを探ります。また、人材が求める職場や雇用条件と企業がマッチするのとも考える必要があるため、常に双方が納得できるよう緊張感をもって仕事に臨んでいることが窺えます。

先輩の仕事風景から、電話口でよく聞こえてくるのは登録者の方のスキルがどのくらいなのか尋ねる、または登録者から自身のスキルで志望する企業に就職できるかどうかという質問には先輩たちはいつも優しく、真摯に答えています。そして、特に耳にするのは「エクセル・ワードは使えますか？」という質問。…はて、派遣に登録している学生の何割が企業の求めるレベルで Office を使いこなせるだろうと思ってしまう。

タブレット端末に慣れてしまい PC 操作が意外とできていない現代学生を笑い話にされることがありますが、いずれ笑い話では済まされない問題に発展しそうな雰囲気を感じました。大学の講義では、座学などで PC の持ち込みが許される大学も増えてきていますが、板書をノートに写すか黒板の写メ撮りの学生が多いのが現実です。なんでもスマホに頼ってしまうこの時代、こと事務職というカテゴリにおいては中途採用の社会人と学生では求められているスキルレベルが雲泥の差で学生など到底太刀打ちできないでしょう。新入社員が五月病で早々に退職して派遣会社に駆け込んだところで、今の学生程度のスキルでは派遣会社から紹介を貰うなんて無理だろうなとヒシヒシと危機感を感じました。

大勢の登録者の中から、適切な人材を見つけ出して紹介する、一見簡単なようでいて、とっても大変なお仕事だと改めて思いました。まだまだ私の活躍の場は狭いですが、これからどんどんノウハウを学び、お仕事を探している皆さんのお役に立てるよう成長していきたいです。

派遣クイズ

上司に頼まれて書類（社内外向けを問わず）を作成するときの事項で、次のうち間違っているものはどれでしょう。

- ① ビジネス文書とは通常 A4 用紙に横書きで作成するものである。
- ② 「重要」・「極秘」・「社外秘」なら社外秘が最も機密事項といえる。
- ③ 手書きで作成したとき、間違った箇所は必ず修正液で訂正すること。
- ④ 長いセンテンスを避けて、箇条書きで要点だけを抽出して作成するのがよい。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

WEB-CMモデルのお仕事

WEB 素材用の撮影モデルを募集。未経験者歓迎。モデル撮影がどのようなものか経験してみたい方はお気軽にエントリーください。パーツのみで顔出しNGも対応可。自分にはとてもとてもという方にこそ試して欲しいです。原則全員採用しますので、応募はオフィスタまで。

形態：アルバイト 採用人数：原則希望者**全員採用**

撮影場所：西新宿（オフィスタ内）

撮影時間：1 日間（リハーサル含め 60 分程度）

ギャラ：一律 2,000 円（交通費込）

※1 枚でも採用された時は**プラス 3,000~4,000 円**

応募条件：39 歳迄 & 女性のみ（芸能職につき雇安法特例）

業務内容：1 時間で 50 枚程撮影します。最近は素人モデルを探している企業さんも多々あるので、希望される方がいれば今後も多方面にご紹介していく事も出来ます。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方に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

お仕事がしたいけれど就業にあたって大きな壁が出来ている方のことを就業弱者と言いますが、代表的なのは育児者・障害者・高齢者が挙げられます。ここに最近では「学生」と「外国人」が弱者として加わりますが、何が弱者なのかピンとこない人もいらっしゃるかもしれません。いわゆる雇用主に低賃金・悪条件で使用される確率が高いという意味で弱者とされます。労働基準法であつたり権利義務を十分に理解していないのをいいことに、雇用主の言うがままに都合よく労働に従事されるのはフェアではありません。学生も外国人もどんどん知恵をつけてきますから、雇用主側も雇用環境を整備しておかないと本当に困ることになりますよ。 makoto 記

オフィスタ NEWS 第 132 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
	Mao	オフィスタ業務管理部
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：②と③が間違い

①ビジネス文書には一定の構成や書式があり、一般的には A4 用紙 1 枚に横書き記入が通常です。②「重要」は取扱注意だが基本誰でも閲覧できます。「社外秘」も社外の人には見せられないが社内の人は基本誰でも見れます。社外は勿論のこと社内の人間でも限られた人しか閲覧できない「極秘」が重要度でいえば最も高い書類といえる。③ビジネス文書において修正液は厳禁。タイピングなら作成し直すか、手書きであれば二重線で訂正する。④できるだけ 1 枚に要点だけまとめて読みやすくするのが鉄則。複雑で内容量も多い場合は別紙にして添付するなど工夫があるとよい。

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。—