

2019年
10月号

発行日 令和元年10月15日(第137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：『教えてくれば出来ます…はどうかの』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第137号発行にあたって

秋風涼しい季節になりましたが皆さまいかがお過ごしですか。お仕事探しをしている方にとっては活動しやすい時期だと思います。特にお子様のいるママさんにとっては子供の夏休みも終わり、スーツを着て出歩くにも丁度良い季節と就活にはうってつけの時期ですね。企業採用も年末の繁忙期を見越して求人が増えてくる時期でもあります。やはり引手あまたなのは経理・会計・社会保険手続きのスキル保有者でしょう。会計事務所や社会保険労務士事務所など、この時期がまさに繁忙という業界が募集を出すのはこの10月ですから、狙っている方は今月はチャンスです。

話は変わりますが、オフィスタのホームページをリニューアルします。創業以来使い続けてきたサイトですが、ITにおける時代の流れで修正を余儀なくされましたので(フラッシュ廃止やスマホ対応など)、現存の雰囲気はそのままに徐々に使い勝手が良くなるようにしていきます。これからも覗いてみて下さいね。

令和元年も残すところあと2カ月半。育児も仕事も両立のワークライフバランスではたらいっていきましょう！

“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。



特集：『教えてくれば出来ます…はどうか』

/オフィス人事管理部

新卒とは直近数年内に学校等を卒業して初めて社会人として働く人達のことをいい、中途採用とは過去に社会人としての就労経験があり新卒以外の扱いで会社に入社する人達のことをいいます。社会復帰を目指す主婦・ママさんなどはこの中途組に分類されます(1~2年前に卒業して一度も就業しなかった場合は新卒扱いの場合もあります)。中途組からよく聞かれるのが「教えてくれば出来ます」という台詞ですが、この際新卒と中途採用で何が違うのかを知っておくことも大切です。企業に応募するにしても、ハケンで働くにしても、中途採用であることには変わりませんので、今回は中途採用で就業するための意識について書いてみようと思います。

中途採用やハケンで就業するにあたって、企業側が求めているものは何かを知っておくことは大切です。新卒の方にはなくて、中途採用の方にあるものは“**経験値**”だと思います。これまでの社会人経験や業務経験に期待し、即戦力を求めているのはどこの会社も同じです。しかしながら、面接時に求職者から「教えてくればできる自信があります！」という言葉聞きます。逆を言えば教えてくればできません！と宣言しているようなものなのですが、「教えてくれる」という考えを抱いて就業するのは中途採用においては意識が少し甘いような気がします。

社会にはじめて出る新卒社員ではないのですから、教えてくれなくても遂行できる手段を身につけているのが望ましいと思います。会社側とすれば同じイチから教えて育てるのであれば、新卒社員を採用した方がメリットがあると思ってしまいます。年齢が若ければ人件費も安く、将来性もあり、何より社会人経験まっさらな白紙状態から教え込むほうが他社での余計な癖がない分だけ素直に受け入れる謙虚さが期待できると思われるからです。しかし、これらの**手間をかける余裕がない会社だからこそ即戦力としての中途採用なりハケンを採用する**という背景があるわけです。その会社の期待にこそ必要な人材とみなされます。はじめに1~2教えれば、これまでの経験値を生かして8~9まで理解してくれる人材こそ企業が中途採用やハケンに求める人材です。誰かが

常につきっきりで教えてくれるわけではないということ
を自覚して業務に当たる姿勢が求められます。

ハケンスタッフから挙がってくる意見の中に、「上司が教えてくれないので仕事がわからない」とか「この業界の用語はわからないのに教えてくれない」、「上司が忙しくてほとんど席にいないので何をしたらよいかわからない」などの相談がよく出てきます。ヒアリングを重ねていくと「上司が教えてくれないのではなく、概要やざわりの部分しか教えてくれない」が正確の誇大表現であり、上司は1~2教えているがそれを8~9まで理解する能力欠如というケースがあります。業界用語がわからないのであれば自宅に帰ってから勉強をしたりはしているのかと聞くと殆どの方がしていないと回答しています。上司が忙しくて席にいないのであれば席にいるときに聞いておくとか周囲の人に尋ねたりはしないのかと聞くと、していないという。上司が常につきっきりで1~10まで全て手とり足とり教えてくれるものと勘違いしては中途採用やハケンでは通用しません。「教えてくればできる自信があります！」という言葉の中には潜在的にこれら甘えの部分のニュアンスが含まれている可能性が多分にありますので、日々人材の面接に携わる立場の者にはこの手の求職者の発言は注意深く観察されています。



中途採用は即戦力を期待されています。教わるより教える側に！

新卒以外の方は「これまでの経験がありますので教えてくれなくても努力して企業に貢献できる自信があります！」と胸を張って言えるよう意識してみてもどうでしょうか。”自分は新卒社員ではないのだ”ということをしつかり胸に自覚しておけば意識は自然と変わると思いますが、こういう発言ができる方は内定も取りやすいと思います。余談ですが、新卒の方に限っては「教えてくればできる自信があります！」というのは面接において模範回答になりますので積極的に使っていいと思います。「なんか新卒に比べて中途は不公平だな」と思わ

れるかもしれませんが、誰しも必ず一度は新卒の時期があったわけですから、その時期を通り過ぎた者は次のステップに進まざるを得ないのです。中途採用が新卒と同じ扱いを受けられるわけがないし、逆もまた然りです。人生を重ねれば重ねるほどその費やした時間に対して他者は期待を寄せ、成長に対して価値を見出そうとするのです。過ぎた過去を懐かしみ若者を羨ましく思うよりも、現在の状況や未来に目を向けていきましょう。

わたしどもは毎日さまざまな就職活動中の方と面接という形でお会いしますが、求職者からよく聞かれる「教えてくれれば出来る自信がありますが、職場では周りに教えてくれる人はいますか？」という質問をされると回答は結構難しいのです。中途採用である以上答えはノーだと思えます。取り方にもよりますが2つのパターンに分類されて、「過去にどのように作業されているのか、その会社の決まりさえ教えてくれればできます」という意味で聞く者と、「常に付きっきりでわからないときは手とり足とり教えてくれる人がいるならできます」という意味で聞く者です。前者が”引き継ぎありますか”という意味であるならば、後者は”専属の家庭教師は付きますか”というようなニュアンスになります。

最初引き継ぎの意味で教えてくれる人はいますかということであれば当然あってしかるべきと思いますが、問題は後者の意識で就職活動をしている方です。先にも述べましたが、企業は人手が足りないから採用をするわけで知識があるとか経験があるというようないわば”**手のかからない**”人材を求めているから**中途採用**を採るのです。手取り足取り手間暇かけてイチから育てるのであれば新卒を採用すればいいわけで、それができない社内状況だから中途採用者が欲しいのです。企業の担当者になったつもりでよく考えてみてください。わからなければ聞けば教えてくれる人が常に近くにいて、教えてくれないなら私は出来ませんというのならば会社側は中途採用を採るメリットはあるでしょうか。会社は学校ではありませんから、わからなければ教えてくれる先生が常にいるわけではありません。それでも自己努力やこれまでの知識や経験を総動員して解決に導く義務を有するのは賃金を得る労働者（しかも社会人経験のある者）の義務です。

主婦や復帰組の女性に顕著なのが PC レベルの欠如。エクセルを何年も使っていないので苦手。でも教えてくれれば思い出せます…なんて言葉はよく聞きます。エク

セルを使ってその会社ではどのような処理をしていたのか業務作業の仕方は教えてくれると思いますが、エクセルの操作自体を教えてくれると思っているのなら正直考えが甘いです。会社をパソコン教室と勘違いしているようですが、**会社の上司同僚は PC 教室の先生ではありません**。あなたに PC を使った業務作業を引継ぎなどで教えるのは仕事であっても、罫線を引くにはこれをこうして文字の色を変えるにはこれを押してなんてエクセル操作を教える義務も責務もありません。PC 操作による労働成果で賃金を得るのが労働者であり、PC 操作を教わるのなら学生であり決してワーカーではありません。自身が労働者であるという自覚があれば、上司同僚に教わろうとか教えてくれよという考えではなく、自身で PC 教室に行くなり自宅で勉強するなり努力で解決できる範疇のことだと思います。



常に手取り足取り教えてくれる職場では自身の成長は止まる

最近の企業は派遣会社に依頼する段階で「教えてくれれば出来ます」という人材は採用しない、「教えてくれなくても出来ます」という人材を探して欲しいという明確な採用基準を引いているところが増えました。わたしも色々な会社を見ているが中途採用の者が入社した時に、最初の引き継ぎ程度はしても以後のことは基本受け付けていない会社の従業員は社会人としてレベルが高いと感じます。一方で分からなければなんでも手取り足取り教えてくれている会社の従業員は成長も遅いし正直業務レベルで見るときに先の企業の社員よりも落ちます。キャリアといわれる優秀な人材を輩出している企業は前者の育て方をしている、それが出来ない者は脱落していきただけなので真の労働者意識がある者だけが残ります。一方で、誰かが教えてくれる傘下で働いている以上は指示待ちアルバイトレベルの意識しか植えつけられないので、事務職などの頭脳労働ではその差は一目瞭然です。分からないことは聞けば誰かが教えてくれる会社は一見優しそうで良い雰囲気に見えるかもしれませんが人

間の成長を止めてしまうこともありますし、一度ぬるま湯につかった人間は転職時もまたぬるま湯の会社を探さねばならなくなります。その繰り返しで成長がないまま年齢だけを重ねてしまい業務レベルでどんどん差がつけられて就職活動が難しくなるという構図です。まさかとお思いかもかもしれませんが40~50代の方でも「教えてくれる人が常に周りにいてくれないと出来ません」という中途採用希望者が結構いるので驚きます。

これから社会復帰なり会社で働こうという意欲のある人は是非「教えてもらわなくても少し引継ぎがあれば出来ます」とハッキリ言えることを目指してみてもどうですか。本当にできるかできないかはともかく、仕事に対する労働者としての姿勢や意識は人事担当者に高く評価されると思います。最後にまとめとして、自信が無くなったときには以下を思い出しましょう。

- ◆会社は学校ではない。教わる場所ではなく労働する場所である。
- ◆労働の対価として賃金を得るのが仕事である。
- ◆中途採用は新卒よりも経験値に期待されている。新卒と同等の能力では企業側からしたら物足りない。同等以下だったとしたら論外である。
- ◆自身の努力でスキルアップや習得可能なものは、自己努力で解決すべき。
- ◆教えてもらわなくても自分の力で出来ますと言えるようになりましょう。

☆☆広島出張と福岡出張行ってきました☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

日本雇用環境整備機構の講習会運営（地方会場）で事務局業務として9/9~13まで広島⇒福岡と行ってきました。9/9といえばあの台風15号の影響で都内の交通が大乱れしてしまった日。乗換えの駅全てで足止めされ、何とか広島にたどり着きました。9/9は移動日で現地の会場チェックと講師の先生との懇親会のみだったので夕方到着して一安心。講習会は広島・福岡と無事に終わりましたが、地方出張時は何があるか分からないのでスケジュールに余裕を持たせておくことが大事です。イベント催事の地方開催は、当日入りは何が起こるかわからないので危険、絶対前日入りだとなとつくづく思いました。

☆☆今年もハロウィンの時期ですね☆☆

/オフィスタ総務部

みなさん今年のハロウィンは何かされますか？毎年流行りのコスプレがあるようですが、今年らしいコスプレって何でしょう？ネットで調べてみましたら、芸人部門では昨年に引き続き「ひょっこりはん」、ドラマ部門では「ルパンの娘（深田京子）」、CM部門は「三太郎」、その他有名人だと「令和おじさん」が人気になるのではと出ていました。

しかし忘れてはならない！最近大健闘で盛り上がっているラグビー日本代表のユニフォームの仮装なんていかがでしょうか？頭や太ももに白いテーピングを巻きラグビーボールを持って登場！注目受けますかね？もしくはありきたりになってしまうか…。



毎年手作りのコスチューム

を子供に着せている方もいらっしゃるようですが、いつもと違う格好をすることでリフレッシュできると良いですね。昨年もそうでしたが週末などの繁華街はハメを外す人達も多いので、事故などに巻き込まれたり遭遇しないように（特にお子様と一緒にいる場合）ご注意ください。

派遣クイズ

今や当たり前となりつつある男性の育児休業について、国や調査機関のアンケート結果で次のうち正しいものはどれでしょう。



- ①育児休業取得率は、女性の8割が取得しているにもかかわらず、男性の取得率は3割台である。
- ②男性が育休を取得しない理由の1位は「昇給・昇格・キャリアアップに支障が出そうだから」である。
- ③従業員300人以上の大企業でも、男性社員の育休について何の取り組みもしていない会社は2割もある。
- ④男性社員の3人に1人は、育休について職場の理解・賛同・協力を得るのは難しいと感じている。

(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（理事長：石井京子、本部：東京都新宿区）では育児・障害・エイジレスの雇用促進のための活動をしています。その情報発信の一環として、本機構では毎月1回ネット配信でメルマガを発刊しています。特に毎月、育児・障害・エイジレスの雇用について学識経験者や講習講師といった方々からの寄稿を特集として掲載しています。メルマガのためだけに書き下ろしていただいた、**ここでしか読めない特集記事**となっております。どの先生方もかなり本気で筆を取っていただいていることは覗けばわかっているものと思います。非常にありがたいことに、かなり貴重な記事が毎回掲載されていて、他の学識者からも参考資料として毎月活用しているとお言葉を頂戴するほど内容は密なものに仕上がっていると思います。

特集記事への執筆者は、育児者雇用・障害者雇用・エイジレス雇用・学生雇用・外国人雇用のいずれかの分野に長けた学識経験者となっております。

- ◇本機構の講習講師
- ◇本機構の理事役員以上の職にある者
- ◇大学教授または准教授
- ◇医師・弁護士・博士
- ◇行政庁担当官
- ◇官庁系公益法人の研究者や役員以上の職にある者
- ◇その他、育児・障害・エイジレス雇用知識者・著名人

どの号も、どなたでも無料で読めるようにしてあります（*特集は本機構への加盟が必要）。当機構のホームページのトップページ下に「メルマガ」というボタンがありますので、そこからバックナンバーをダウンロードしていただければと思います。または以下をクリック。



無料
Take Free!

メルマガ
Mail Magazine

毎月発行

学識者の小論文を毎月掲載しています。 [最新号を読む](#)

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



4月号（創刊号）
特集：『発達障害のある人の雇用に際しての合理的配慮とは』

執筆/石井京子
（本機構理事長）
※どなたでも無料で読めます



5月号
特集：『障害者雇用で忘れてはいけない！職場生活で想定される配慮』

執筆/池嶋貴二
（本機構理事）
※どなたでも無料で読めます



6月号
特集：『育児介護休業法について管理職が知っておくべき知識』

執筆/馬場実智代
（馬場社会保険労務士事務所長）
※どなたでも無料で読めます



7月号
特集：『難病を抱える労働者の雇用において管理職が知っておくべき知識』

執筆/石井京子
（本機構理事長）



8月号
特集：『高齢者が働きやすい社会に～行政・企業に望むこと～』

執筆/樋口恵子
（東京家政大学名誉教授・評論家）



9月号
特集：『学生アルバイト雇用においてキャリア形成支援のために雇用主が知っておくべき知識』

執筆/藤原優希
（ゆき社会保険労務士事務所長）

これらバックナンバーを読むには以下からDLして下さい。
<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

日本雇用環境整備機構の公式ホームページは以下から。
<http://www.jee.or.jp/>

育児・障害・エイジレス雇用の活動に賛同し加盟しよう！
<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：E.Fさん 38歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。同一労働同一賃金について教えてください。私は一般事務職としてPC操作・書類作成・庶務雑務などに従事しています。週3日で5時間勤務、時給は1,200円です。同僚の社員Aさんは私と同じ仕事に従事していますが、リーダー職、週5日で8時間勤務、時給換算すると1,350円です。勤務条件は違いますが、仕事（業務）の内容が同じであるなら私も1,350円の時給を得られるのではないかと思いますがいかがでしょうか。

A. 短時間・有期労働法では、会社は、正社員と非正規社員の待遇の違いについて、

- ①職務の内容（業務と責任）
- ②職務の内容の変更の範囲
- ③その他の事情によって均等・均衡な待遇

をしなければならないことになっています。労働者派遣法では派遣社員と業種が同じ派遣先の職員と均衡待遇が求められております。

さて、ご質問の件ですが、派遣先の社員Aさんは、リーダー職ということですので、Aさんとあなたでは職務内容のうちの「業務」は同じであっても「責任」が異なることとなりますので、会社は**均等待遇**（同じ額の賃金）までは要求されておらず、均衡待遇（正社員の8割程度）をとれば問題はないこととなります。1,350円の8割は1,080円です。あなたの賃金は1,200円ということですので、短時間有期労働法及び派遣法の上でも違法性はないこととなります。2020年に労働者派遣法の改正が予定されていますが、その中で派遣先均等・均衡方式をとれば、同じ結論になると思われます。（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（日本人材派遣協会アドバイザー）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>

☆☆超高齢化社会の到来について☆☆

/オフィスタ総合管理室

『敬老の日に合わせて総務省は65歳以上の推計人口を発表した。同日時点で前年比32万人増の3,588万人と過去最多となり、総人口に占める割合も28.4%で最高を更新した。この割合は世界201の国・地域で最も高い。超高齢社会を見据え、医療、介護、年金といった社会保障制度改革や労働力不足などの課題に早急に取り組む必要性が改めて浮き彫りになった。65歳以上の人口のうち、男性は15万人増の1,560万人、女性は17万人増の2,028万人。総人口に占める割合は2025年に30%に達し、第2次ベビーブーム世代（1971～74年生まれ）が65歳以上となる40年には35.3%まで高まる見通しだ。70歳以上の人口は過去最多となる2,715万人。47～49年生まれの団塊の世代が70歳を迎えていることが背景にある。また、65歳以上の就業者数は前年から55万人増えて最多の862万人。内訳は男性が512万人、女性が350万人で、15年連続で増加した。就業者総数に占める高齢者の割合も12.9%と過去最高を更新した。』（2019.9.15 時事通信社）

5年後には総人口に占める高齢者の割合が3割を越えそう。間近に年金を受給できる年齢帯の人達はともかく、5～10年後でもまだ年金を支払う側の現役世代にとっては問題は山積みでしょう。これまでは家庭の主である男性が家族の家計を担い、ひいては大きな目で見れば日本全体の税も年金も支えてきたのが昭和の時代（女性の専業主婦時代）。しかし、少子高齢化で労働力が欠如すると現役男性1人当たりが背負うべき負担が大きくなり、主婦が年金保険料を払わないで済むパートという勤務形態で労働力不足解消に尽力したのが平成の時代（女性の扶養範囲内時代）。令和の時代は女性からいかに社会保険料と所得税・住民税を徴収していくかが国の課題となるでしょう。例えば、女性活躍推進法は“女性が輝くためには”フルタイムで男性同等に働きましようという事を後押しする法律です。待機児童問題に力を入れるのも、イクメン推進も、働き方改革も、全ては世の女性の労働促進とそれに伴う徴収税増といういわば“反扶養”の表れなのです。しかし、主婦・ママさんにはワークライフバランスが必要な事情があります。単に財源のために女性の生活が犠牲になるべきではないと思いますが、令和女性はどんな働き方の時代になるのでしょうか。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

年末調整にむけた会計補助

年末年始の時期に向けて、会計事務所での繁忙期対応が出来る方の募集です。会計事務所での年末調整サポートができる方、または会計事務所経験者など歓迎。即戦力として求められますので経験必須。年齢は問いません。できるだけ最寄りの就業先を紹介します。

形態：派遣またはアルバイト・パート

勤務場所：都内 23 区内を中心とした会計事務所

勤務日数：月～金で週 2～3 日または週 4～5 日

勤務時間：応相談（事務所によって異なる）

期間：通常年内短期だが長期や採用の場合もある

時給：1,250 円～1,600 円以上（交通費別途）

スキル：会計事務所での年末調整業務補助が出来ること
会計ソフト使用経験があること

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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今年もまたハロウィンの時期が来ました。渋谷をはじめ各地の繁華街は怖いですね。ペインティングで顔を隠して、マントに身をくるんで、鎌やら包丁やら武器を持っていたら普通だったらみんな逃げ出しますよね。それがまかり通る日なんて怖くて街に出られません。事件や事故が起きなければいいですが、人混みに出てイベントを楽しむ予定の方は十分ご注意ください。X'mas や年末年始などが来てあっという間に令和元年も終わりそうですが、これからの季節は公私にわたって多忙になって且つ楽しいときですね。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第 137 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

参考 雇用環境整備士（育児者雇用）資格テキスト内
「育児休業・両立支援制度の現状と課題」抜粋
2019.9.15 付時事通信（総務省高齢者統計発表）

…<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>

派遣クイズの答え：④が正しい

①日本の育児休業取得率は、女性が 80%超なのに対して、男性は約 6%と 3 割どころか 1 割にも到達していない。②男性が育休を取得しない理由は「業務が繁忙で職場が人手不足だったから」が 1 位。③従業員 300 人以上の大企業でも、男性社員の育休について取り組みをしていないという会社は 52%ある。中小企業も併せた全体平均では日本企業の 7 割以上の会社が取り組みをしていないという結果である。④約 30%の男性社員が、育休について職場の理解・賛同・協力を得るのは難しいと感じており、特に従業員 300 人以上の大企業では 45%の男性社員がそう感じている。

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。—