

**2020 年
1 月号**

発行日 令和 2 年 1 月 15 日 (第 140 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：『2020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・総管理室

オフィスタ NEWS 第 140 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。遠方に帰省された方もいらっしゃると思いますが、美味しいおせち料理を食べたり親族の方と集まったりして一年の始まりを健やかに過ごされたことと思います。

さて今年は子(ねずみ)年。12支の最初の動物にあたり、新しい生命が種子の中にきざし始める時期で、新しい物事や運気のサイクルの始まる年になると考えられているそうです。また、株式市場でもねずみはたくさんの子を産むことから繁栄の象徴とされ、上げ相場になると言われています。子年生まれの人の特徴としては、真面目にコツコツ働き倏約家、コミュニケーション能力が高く周囲の人を惹きつけるそうです。好奇心も強く、持ち前のチャレンジ精神でどんな任務でも素早くやり遂げると言われています♡

2020 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お仕事頑張ってください。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。
— 本紙編集長 —

“はたらく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)2020 OFFiSTA

『謹賀新年2020 -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、ご指導に改めて感謝、御礼を申し上げます。

昨年は年間通して休日祝日が非常に多かったように感じました。働き方改革というキーワードが相まって実現した“休みやすさ”の風潮が根付いた影響かもしれませんが、平成から令和へ年号が変わっても「育児中女性＝専業主婦」の構図はもはや古く、“女性がはたらく”という思考に変わりありません。一方で、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に変化が見られます。育児と仕事の両立、家庭と仕事の両立、こういったワークライフバランスが女性活躍のスローガンの下で軽視されはじめています。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。もしかしたら時代の流れは女性に無理を強いるかもしれません。挫折や諦めを経験する女性も出てくることでしょう。今年はそんな荷重を感じる年になるかもしれませんが、“**無理をせずに自身に合った働き方**”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 2020 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。

令和二年元旦

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2020 -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。お蔭様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 10 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ます。さらに、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、このような状況では就業機会の拡大のみならず、長く働き続けることの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、職場・家庭・地域で誰しもの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、特に多様な働き方として、子育て中の人や親の介護をしている人にはテレワークという働き方が注目されています。今後は就業を希望する多様な人材が将来へ希望をもち、安心して働き続ける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 2020 年はさらに多くの企業に職場環境の整備を推進していただくよう、全国的視点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、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の推進に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。

令和二年元旦

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：『2020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

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に 2020 年に突入です。毎年感ずることで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 2019 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2020 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

【2019 年に感じたこと】

①昨年頭に 2019 年は、主婦・育児者層が働き方改革で扶養内勤務が難しくなり労働離れを起こす可能性があるのではないかと予想しました。つまり、女性労働者のフルタイム化の強制推進はワークライフバランスの崩壊を意味し、「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ということを書きました。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宣言しました。

結果的には、既にお気付きの方も多いと思いますが、昨年 1 年間で雇用市場から“週 2～3 日扶養内”のお仕事がめっきり少なくなりました。頻繁に求人サイトなどを覗いている方は実感できるのではないのでしょうか。これは、女性活躍推進法や 1 臆総活躍促進法なども関係し、女性も原則フルタイムでしっかり働き、**納税義務・社会保険料支払い義務を免れることができない/させない**時代になってきているからです。最近では扶養制度自体を廃止すべきとの論すら出ています。

しかし、だからといって「じゃあフルタイムで…」とはいかない方もいます。育児中の女性など国が何と言おうが無理なものは無理なのです。ということでフルタイム勤務者は就業するのが比較的楽だった反面、扶養内希望者は苦戦した年だったと思います。中には諦めることを選択した方もいることでしょう。お会いした多くの主婦・ママさんは、「週 2～3 日の事務のお仕事が求人サイトなどからなくなりました」と嘆いていました。逆に、「**週 2～3 日のお仕事があるからオフィスタに来ました**」という方が大半だったように思います。企業側の声としても、大手の派遣会社に依頼してみると「フルタイムしかウチはやりませんから」と断られてしまい引き

受けてもらえるのがオフィスタだけだったという意見もよく聞きました。

これらのことから、扶養内勤務にこだわる女性を応援し、育児者を求める企業の発掘＆マッチングで就業の機会を作るという目標は、同業他社に比べても一定以上の成果が上げられたのではないかと考えています。



週 2～3 日のお仕事は今やレアチケット、手放さないように。

②次に 2019 年は、派遣料金の高騰を予想しました。また、これまでのように時給を上げれば人が来たという時代は終わりを告げ、どれだけ求人広告費をかけられるかがポイントになり、人材を採用しようと思ったら広告代理店への出費がかさむだろうとも予想。オフィスタは派遣会社なのでこの広告費を負担しますと宣言しました。

結果的にはどうだったでしょう。消費増税は派遣業界に限った事ではありませんのでここでは考えないものとして、業界平均的に見れば派遣料金は急激に上昇というよりも緩やかに上昇したというイメージのようです。同一労働同一賃金制度が派遣料金を圧迫するのではないかと思いましたが、昨年大きな動きは見えませんでしたので今年の派遣法改正でどうなるか注目したいところです。同業他社の料金は知りませんが、求人サイトが所有するデータ資料から考察すると、2018年の派遣料金「時給2300～2400円」が2019年は派遣料金「時給2500～2600円」に100～200円程度上昇しているようでした。たかが数百円と言えども1時間あたりですから年間1人当たり25～40万円上昇したことになり意外と大きいです。オフィスタは2019年も**3年連続で派遣料金据え置きを実施、扶養内勤務で「時給千円台」を実現するという高パフォーマンス**は企業に歓迎されました。

一方で、広告費は労働人口減少・人手不足を背景に広告業者が続々と新規参入してきたためか過当競争になり割安になった感がありました。もっと高騰するかと思ったのですが、コンビニなど「もう多大な広告費は無理」

といっそ事業自体を縮小する自虐行為傾向になってしまったため、広告業界にとってはアテが外れ顧客数は獲得できなかったのではないかと思います。求人企業にしてみれば広告費が安いに越したことはないので良かったというべきでしょうか。ただ、そうはいっても1回掲載するだけで数万～数十万円かかり、反応は微妙という状況は昨年通り。ハローワークから良い人を採用したという話はもはや企業から聞くことすらありませんでした。



オフィスタ4期連続の派遣料金据え置き実現か？値上げか？

③次に2019年は、あれもこれも何でもできるスーパ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、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るかもと予想しました。

結果的には20代が敬遠され始めというよりも「市場に20代の求職者がいない」状況になってしまいました。少子高齢化なのに新卒の大部分を大企業がゴッソリ獲得してしまったため中小企業に回る余裕もありませんでした。統計を取ったわけではありませんが、20～30代と40～50代の応募比率は、2018年が4:6だったのが、**2019年は3:7**の感じでした（当社人事担当者の体感ですが）。中高年齢者が学生向けアルバイト求人サイト等の利用も目立っていたので、手当たり次第に応募ではなく、ご自身に合うサイトの活用を奨めたいところです。

但し、全年齢帯でスキル低下が顕著で、PCに弱い（または所有すらしていない）者も増え、日常生活でのスマホの浸透が悪影響を与えていることは想像に難くないでしょう。求職者の**PCスキルは年々確実に落ちています。**



④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した。

結果的にスキル以外で評価するとしたら勤怠と人柄が基準になるのは当然ですが、子供の急な病気での欠勤などに対する企業側の配慮が増したのに対し、「先日休んでしまったので今週は無理して多めに出よう」などギブ&テイクというか**“会社のためにという思い”**が強いスタッフが特に重宝されたように感じます。人柄というと愛嬌・愛想を指していたのが、愛社精神や定着率に変化してきているように感じました。これは、労働力不足・人手不足の時代背景だからこそ、会社の事を考えてくれる労働者は手放したくないという企業側の心理でしょう。

【2020年の雇用動向予測】

2020年4月より労働者派遣法が改正され、派遣スタッフと派遣先の従業員との間に**“同一労働同一賃金”**の考え方が適用されることとなります。業界ではこれが2020年の目玉とされています。

派遣先の従業員と派遣スタッフの待遇についても均等・均衡でなければならないとされ、どのような経緯をたどるのが注目点です。例えば、給食施設がある場合は利用できるなども含まれます。昔、篠原涼子主演の『ハケンの品格』というドラマの中で「社員食堂は、正社員は500円で食べられるが、派遣社員は800円もする」というようなやりとりの場面がありましたが、もうそういう派遣像は過去の遺物になります。ただ、企業側は派遣料金がどうなるか…いわずもがななので書きませんが、同一賃金となるとそれ相当の覚悟はされておいた方がいいと思います。

この改正次第ではありますが、正社員の派遣化（子会社出向による転籍など）・ハケン活用の増減・ハケン希望者の増減・派遣料金の改定、こういったことが変動してきます。そういったことから雇用動向を図るうえで非常に注目点になります。

なお、扶養内で働く労働者は週2～3日勤務のためフルタイム正社員と**同一労働ではない**というのがオフィスタの持論ですので、現時点では同一賃金の適用外が公正と考えています。これにつきましては賛否異論あるでしょうが、法律自体がまだ曖昧な状態なので世の中の状況を見ながら対応します。とても内容が難しい法律なので来月号で概略解説の特集を組みたいと考えています。

【オフィスタが今年取り組むことは。】

いずれにしても派遣料金の高騰が予想され、法改正次第では派遣料金 3,000 円/h が当たり前の時代が来るかもという雰囲気ですが、**オフィスタ4年連続の派遣料金据え置き&扶養内勤務料金千円台維持という高次元のパフォーマンス**を目指したいと考えています。今は明言できませんが、育児中女性に手を差し伸べて頂ける企業さまあつてのオフィスタですから、頑張りたいと思います。

また、国内の派遣スタッフが現在得ている時給帯はもう上限で、これ以上の時給を望むと企業側は雇用しないと思われる。現に人件費を上げるくらいなら事業縮小の道を選んでいる企業が昨年から増えています。同一労働同一賃金の施行を上手く利用すれば給与は上がるかもしれませんが、同一労働である以上負担は大きくなります。ワークライフバランスや時間の制限があるなど、ハケン特有のワークスタイルが崩壊しますのでスタッフさんは金 or 環境の選択を迫られるのではないのでしょうか。

オフィスタとしては育児者支援の志がある企業の芽を金銭的理由で絶やしてはいけないということと、ワークスタイルを重視されたい人にお金では買えない満足いく職場の提供を第一に努めたいと考えます（「簡単なお仕事で 1800 円ですよ！」なんて類の胡散臭い案件はオフィスタではまず取り扱わないということです。オフィスタはそこを求める人のための支援ではないからです）。

肝心な所が法改正絡みなので 2020 年の予測や目途が今年は非常に立てにくいのですが、雰囲気的に派遣会社の淘汰時代が来そうです（今年中の話ではありませんが…）。既に昨年も多くの派遣会社が廃業しています。多くは有料職業紹介会社に鞍替えしているようですが、ビジネスとして人材派遣をするのは限界にきているかもしれません。不景気に強いのが派遣会社の特徴なのに、景気よくならない今の時代で何故苦境なのでしょう。

少子高齢化で市場に求職者がいない、その中で良い人材を集めようと思ったら過多広告費をかけて高時給でかき集めるしかない、当然その費用は企業側に跳ね返る、気付いてみたら「簡単なお仕事で時給 1800 円です、やってみませんか」なんて広告が当たり前のように出て、企業には「派遣料金 2600 円です」なんていう狂った業界になってしまったというべきでしょう。ハローワークに出せば 1000 円程度の簡単なお仕事で 1800 円ももらえそうですか？2600 円も支払いますか？こんな滑稽なことが現実になっているのが今の派遣業界です。

同業関係者たちと語る機会もありますが、大手～中堅派遣会社はどこも「胡散臭くてもそれなりに目を引く時給額を提示しないと人は集められない。料金は 3000 円近く貰わないと正直成り立たない。」と言っています。ビジネスとしてはそうかもしれませんが、それで企業にメリットがあるのでしょうか。労働者を騙しだまし高時給で釣ったところでスタッフは幸せなのでしょうか。つまらない仕事で時給 1800 円より、楽しいと思える時給 1000 円の仕事を望む人もいます。お金では買えないブライスレスなメリットは誰にでもあります。**現に育児中の方などは時給額ではなく勤務日数や勤務時間・職場の理解等の点を第一優先するという人が殆どです。**

そういうワークスタイルの提供が本来派遣会社の務めだと思っていますので、今年もその観点で運営していこうと職員一同考えています。オフィスタは独自特有路線なので業界の波風は影響を受けないのは、ビジネス路線ではなく支援会社として運営しているからの恩恵で、これをみなさんに還元すべき時期は今だと思っています。



人材派遣業界人との懇談会は最近明るい話題が殆どない（汗）

…ということで2020年注目キーワードはやはり「**同一労働同一賃金（派遣法改正）**」です。今年の労働・雇用に関する重要な位置を占められると思われます。専門家でも解釈が分かるとても難しい法律なので、憶測や噂が飛び交っている現時点でどうこう騒いでも仕方がないと思いますので、状況を見ながら焦らず様子見がよいでしょう。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務めさせていただきます。令和時代は何となく何もかも冷たい無機質な印象ですが、アナログかもしれませんが今こそ古き良き、人との触れ合いを大事にしてみたいと思います。



参考：オフィスタNEWS第128号（2019年1月発行）
特集『2019年の雇用動向の予測と考察(コラム)』
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1901.pdf>

☆☆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・障害・エイジレス・学生といった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す。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用（＝35歳以上の者を指す））・Ⅳ種（学生雇用）の4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して認定しています。



全国に延べ 7,899 名（R1 年 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。受講希望者が全国的に増えてきていることから、今冬は全国 7 都市 14 開催します（横浜は初開催）。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。



今夏から第4種（学生雇用）が新設されました。学生をアルバイト雇用し適正な雇用環境を整備するために、学生労働者（中学生・高校生・大学生・夜間学生等）の現状と課題、関係法令解説、好事例解説を主幹に雇用主が知っておくべき知識養成の内容となります。昨今起きている学生トラブルやバイトテロを未然に防ぐことにも

つながりますので、企業担当者は知識習得してみたいといかがでしょう。

<令和元年冬 雇用環境整備士資格講習会 開催日程>

開催地	開催科目	開催日程
東京	2種（障害者雇用）	令和2年1月28日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和2年1月29日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和2年1月30日（木）
〃	1種（育児者雇用）	令和2年1月31日（金）
仙台	2種（障害者雇用）	令和2年2月5日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和2年2月6日（木）
名古屋	2種（障害者雇用）	令和2年2月13日（木）
福岡	1種（育児者雇用）	令和2年2月19日（水）
〃	2種（障害者雇用）	令和2年2月20日（木）
広島	2種（障害者雇用）	令和2年2月21日（金）
横浜	2種（障害者雇用）	令和2年2月27日（木）
大阪	2種（障害者雇用）	令和2年3月3日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和2年3月4日（水）
東京日曜	2種（障害者雇用）	令和2年3月8日（日）

*今回、資格試験は行いません。

■附随する関係講習会

※同日同会場で開催しますので併せて受講が出来ます。

- （1）「一はじめて障害者雇用をする企業へー 障害者雇用 に際して職場の同僚社員への啓発・指導のために 担当者が知っておくべき知識講習会」
- （2）「外国人雇用で人事担当者が知っておくべき知識と 育児中の外国人を雇用するポイント講習会」
- （3）「高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”する際に 担当者が知っておくべき知識講習会」

●オフィスタで勤務するスタッフは研修扱いとして受講 できます。詳しくはオフィスタ人事管理部まで。

●これら講習会に関する公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

●雇用環境整備士公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

●問い合わせは機構事務局までお願いします。
 TEL. 03-3379-5597 info@jee.or.jp

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：K.Sさん 32歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。風邪のため病院で処方箋を出してもらい昼食後に飲んだところ、睡眠剤が含まれていたようで強烈な睡魔に襲われました。ウトウトと通常のパフォーマンスの半分も発揮できない状態で、上司も見かねて「もう今日は帰りなさい」と指示を受けました。この場合、私は午後体調不良で欠勤扱いになるのでしょうか。それとも帰宅命令による自宅待機になるのでしょうか。

A. この場合、労務の提供が100%できるにもかかわらず、相手方派遣先が「今日はもう帰りなさい」と労務の提供を拒否した場合には賃金の100%を請求することができますが、スタッフが風邪薬で通常の労務の提供の50%しかできない場合は、相手方は労務の提供を拒否することができます。この場合には残念ながら、帰宅命令による待機扱いとして休業手当の請求はできず、体調不良による欠勤扱いになります。これは、民法第536条の「**危険負担**」の考え方です。法律的な説明は難しくなりますので結論だけお知らせします。(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。オフィスタの顧問労務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>

☆☆ 2020年の休日は多いか少ないか☆☆

/オフィスタ総務部

昨年は令和元年ということもあり祝日が特に多かったように感じました。最近は働き方改革で、休むことが美德のようにもてはやされていて、週休2日制の会社もどんどん増えてきました。ちなみに2020年はどんな感じになるかカレンダーを眺めた人も多いことでしょう。

・土曜日&日曜日	=104日間
・祝日（土日を除く）	= 15日間
・GWや年末年始で休みになるであろう日	= 10日間
・その他（夏季休暇や有給休暇など）	=約10日間
計	約 140 日間

大体年間で140日程度が2020年はお休みになりそうです。1年間の38%が休みってどう思いますか。

1カ月当たりの勤務日数は18日平均となり、かつてサラリーマンの1カ月の勤務日数は20日（または21日）と定義されていたものが、今や月18日しか働かない状態が一般化してきているのは驚きです。これって週4日契約（二週休3日制）の人と同じ日数なのです。給料そのまままで休日ばかりが増加して本当に産業が景気良くなるのか疑問です。一方で社会保険料など庶民が徴収されるものはコソリ月20日間定義で算出され取られ続けているのは今の時代においては正に不公平ともいえますね。



仕事と休暇の日数はバランスが大事。偏り過ぎてもいけません。

派遣クイズ

業務上お客様への連絡手段であるメール・電話・FAX・郵便について、次のうち誤っているものはどれでしょう。

- ①メールの添付ファイルの容量が大きい時は分割して送付するのがマナーである。
- ②謝罪やお詫びをするときはメールでは失礼に当たるため、電話で相手に誠意を伝えるのがマナーである。
- ③至急要件を相手に確認して欲しい時に有効なのはFAXだが、緊急の場合は送る前にこれからFAXを送付する旨を伝えておくのがマナーである。
- ④手紙などの郵送は、通信手段の発達した現代において、ビジネス上は失礼な行為とされる。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

YouTube制作で在宅バイト

YouTube 動画の作成がメイン業務です。撮影・録音・加工・編集・アップ&ダウン・アフター管理など一連の作業が出来る方。現役のユーチューバーの方が理想ですが、興味がありやってみたいという方でも歓迎します。たまに社で、メインは在宅のスタイルを考えています。一緒に作業しながらその辺は検討・調整します。

形 態：アルバイトまたは業務委託

勤務場所：打ち合わせ場所（西新宿）/制作作業（在宅）

期 間：長期で年間数本依頼したい

報 酬：成果物 1 本当たりの報酬制（応相談）

ス キ ル：ユーチューブの経験者のみ

※修正程度の経験では不可。殆どの機能に長けた方、知識に自信がある方のみとします。

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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

年末年始は長いお休みでしたね。わが家は特段の外出はせず、年越しの瞬間も近所のお寺の鐘の音を聞きながら自宅で静かに迎えました。皆さんも新年を迎えるにあたり、1 年の抱負や目標、やりたいことなど、新たな年をどう過ごすかについて想いを馳せられたのではないのでしょうか。『桃李成蹊』という言葉があります。徳のある人は、自分からは何も言わなくてもその徳を慕って人々が自然に集まってくることのたとえです。自然と皆さんの信頼を得られるような行動や仕事をすることを目標にしたいと思います。職員一同代表して“本年もどうぞよろしく願いいたします”。 Yakka 記

オフィスタ NEWS 第 140 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 オフィスタ総務管理室

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 女性のビジネスマナー（発行：学研）

オフィスタ NEWS 第 128 号（2019 年 1 月号）

…<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が誤り

①添付ファイルは 1～2MB 位を目安に容量を抑えましょう。携帯メールに送る場合は添付を付けないというのがマナーとされているのはプライベートの話で、携帯でもビジネスの場合なら必要に応じファイル添付は当然の行為といえる。②どんなに通信手段が発達したとしても、誠意は自身の肉声で話さなければ相手に伝わらないものである。③時にはメールよりも情報伝達速度に優れているのが FAX だが、送付行為を知らせないと目的の人の手元に届きづらいのが難点である。④今の時代だからこそ手紙や郵送はビジネスにおいては、相手に対する最も丁寧な連絡手段とされている。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



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。

令和元年度 第2回【冬季】
『雇用環境整備士資格(第Ⅰ種～第Ⅳ種)』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

■近年の労働者意識は“ワークライフバランス”なる用語の発生にも見られるように個々人のワークスタイルの多面化の傾向が顕著な時代となってきました。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、これら対象者への雇用状況は決して十分なものとは言えず、且つ職場で勤務するこれら当事者にとっても理解ある適正な職場環境の整備を雇用主に望む声が大きくなってきております。

本機構では、このような事態に対応し、これら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、役員・管理職・人事総務担当部局にこれらの方々を雇用する際または雇用した際の専門知識者を育成・養成しています。本講習ではこれら対象者への労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで育児・障害・エイジレス雇用の適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的としています。

育児介護休業法改正・障害者雇用促進法改正・高齢者雇用安定法改正等への不適合、職場環境の未整備により増加している労働争議・訴訟を未然に防ぐため専門知識者の育成と整備士の設置をお願い申し上げます。

※夏季より第Ⅳ種(学生雇用)が新設され、学生を雇用した際の適正な職場環境整備の知識者も養成します。

■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。

雇用均等両立、障害者雇用、エイジレス(35 歳以上の中途採用)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本講習会を受講され、雇用環境整備士として今後の業務にご活用ください。また、社会保険労務士、人材派遣会社等での勤務者は雇用に関する専門知識者としてご活用ください。

■資格者証交付・認定・登録（雇用環境整備士：全国延べ 7,785 名 R1 年 9 月末現在）

本講習を受講した者には資格者証を交付し、雇用環境整備士として認定並びに登録させていただきます。

※育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）、学生雇用（第Ⅳ種）のいずれか 1 科目以上を受講された方を雇用環境整備士として認定しています。 *今回資格試験は行いません。

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

開催地	開催科目	開催日程・会場	開催地	開催科目	開催日程・会場
東京	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 1 月 28 日(火) 中野サンプラザ会議室	福岡	第Ⅰ種(育児者雇用)	令和 2 年 2 月 19 日(水) エムアテン博多駅東会議室
〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	令和 2 年 1 月 29 日(水) 〃	〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 2 月 20 日(木) 〃
〃	第Ⅳ種(学生雇用)	令和 2 年 1 月 30 日(木) 〃	広島	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 2 月 21 日(金) RCC 文化センター会議室
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	令和 2 年 1 月 31 日(金) 〃	横浜	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 2 月 27 日(木) MYS 横浜西口会議室
仙台	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 2 月 5 日(水) 仙都会館会議室	大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 3 月 3 日(火) 日本研修センター江坂
〃	第Ⅳ種(学生雇用)	令和 2 年 2 月 6 日(木) 〃	〃	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	令和 2 年 3 月 4 日(水) 〃
名古屋	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 2 月 13 日(木) 安保ホール会議室	東京日曜	第Ⅱ種(障害者雇用)	令和 2 年 3 月 8 日(日) 中野サンプラザ会議室

※東京会場は各定員 100 名、以外の会場は各定員 50 名に達し次第受付終了となります。全会場満席が予想されますので受講希望者はお早めにお申し込みください。今冬に以外の追加会場並びに追加開催は予定されておりません。

2. 講習科目・講師（講師の都合等により一部変更となる場合があります。）

(1) 挨拶（13：00～13：05）

(2) 雇用環境整備士概要（13：05～13：40）

(3) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる（13：40～16：40）

【第Ⅰ種】育児者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

馬場社会保険労務士事務所長

馬場実智代

【第Ⅱ種】障害者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長／理事

石井京子・池嶋貫二

（※東京・仙台・名古屋・横浜会場は石井京子／大阪・福岡・広島会場は池嶋貫二）

【第Ⅲ種】エイジレスの雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー

大滝 岳光

【第Ⅳ種】学生の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本産業カウンセラー協会・社会保険労務士

圓城寺美紀

(4) 資格者証交付（16：40～16：50）

*今回資格試験は行いません。

3. 後援・協力依頼先（予定）

（一社）日本人材派遣協会、（一財）全国母子寡婦福祉団体協議会、（NP0）高齢社会をよくする女性の会、
（一社）高齢者活躍支援協議会、（NP0）障がい者ダイバーシティ研究会、（一社）日本産業カウンセラー協会
（一社）CSRプロジェクト、（一社）日本電気工事士協会

4. 参加費（税込、テキスト代含む）※参加費は当日会場で申し受けます。

一般 12,000 円、本機構の情報交流制度加盟員 10,000 円、後援・協力依頼先等の会員等 11,000 円、
行政庁職員 10,000 円、社会保険労務士資格者 11,000 円、産業カウンセラー資格者 11,000 円

5. 申込み方法

インターネットで下記へアクセスし、1 科目以上を選び、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>

6. 申込締切期日

開催の 1 週間前までにお申し込み下さい（※郵送によるお申し込みの場合は必着）。但し、締切日前でも定員（東京会場各 100 名、以外の会場各 50 名）に達し次第締め切ることがあります。
複数科目受講される場合は本機構の情報交流制度へのご加盟を推奨しております（HP より加盟可）。

7. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「雇用環境整備士講習係」（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）

<雇用環境整備士資格講習会> 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	申込み会場（複数受講可）	区分（下記何れか選択）
受講者氏名	・東京Ⅱ（1/28） ・東京Ⅲ（1/29） ・東京Ⅳ（1/30） ・東京Ⅰ（1/31） ・仙台Ⅱ（2/5） ・仙台Ⅳ（2/6） ・名古屋Ⅱ（2/13） ・福岡Ⅰ（2/19） ・福岡Ⅱ（2/20） ・広島Ⅱ（2/21） ・横浜Ⅱ（2/27） ・大阪Ⅱ（3/3） ・大阪Ⅲ（3/4） ・東京日曜Ⅱ（3/8）	・一般 ・本機構の加盟員 ・後援団体の会員等 ・行政庁職員 ・社会保険労務士 ・産業カウンセラー
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：		

※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