

2021年
4月号

発行日 令和3年4月15日(第155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:『育児・出産と女性が働くということ(ワム)』
/オフィスタ登録スタッフ(30代女性)

オフィスタNEWS 第155号発行にあたって

4月に入り半袖でも良いくらいの暖かい日もあれば、まだ冬服が必要なほど肌寒い日もありますが、皆さま体調を崩すことなく元気にお過ごしでしょうか。4月は入学・進級・入社と新たな気持ちでスタートする月です。桜と共に・・・と言いたいところですが今年は開花が早く入学式には葉桜になっていた地域が多かったようです。新年度もスタートしましたので、何か目標を立てて取り組みたいですね。

さて、オフィスタはこの4月で15周年を迎えました。初めは登録スタッフさん数名でスタートした会社ですが今では1万人近くになりました。育児とお仕事の両立を目指す女性が増えてきたなとつくづく実感しています。育児中の女性を採用したい企業さんも増えてたくさんの縁結びができたことを嬉しく思います。これから先明るい日本にするため女性の活躍に目が離せません。今後も人と企業をつなぐ架け橋になれるよう、オフィスター同より一層頑張りたいと思っております。

新社会人のフレッシュな視点を見習いながら、熟練の技を生かして今月もお仕事に精一杯励みましょう！

“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バックパ-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)2021 OFFISTA

特集：『育児・出産と女性が働くということ（JFM）』 /オフィスタ登録スタッフ（30代女性 匿名）

育児介護休業法が改正され女性にとっての出産、育児とお仕事との関係性にも変化が生まれてきました。

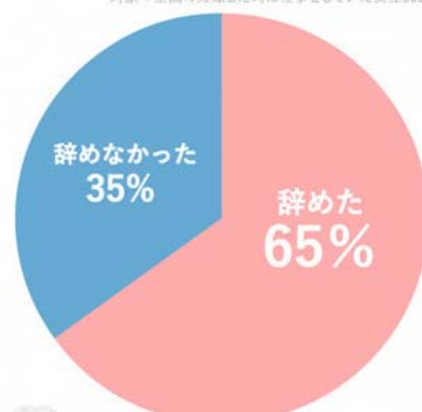
一方で法改正があっても変わらない日本の社会像もあります。男性の育児休業取得率の伸び悩みなどは旧態依然の日本企業の縮図とも言われております。評論家や学者先生のこうした意見や論説はいたるところで見聞きしますが、実際に女性が出産したら仕事との関係性はどうなるのか当事者の発する思いや意見が最も正論なわけで、そういった生の声を聞きたいと思っていた矢先オフィスタのスタッフさんで出産を経験された方がいらっしゃいましたので、この機に執筆いただき、今号の特集記事として掲載することといたしました。

私は、令和3年3月に出産したのでパートをお休みしています。ありがたいことにパート先からは「落ち着いたら戻ってきて」と言ってもらえています。今のパート先は融通が利き、子どもの病気や学校の行事などで休む時にも快く了承してくれます。家からも近く、とても恵まれた職場環境だと思います。以前の職場は家から遠かったために辞めざるを得なかったもので、その時の教訓を活かして家からなるべく近い職場を選びました。ただその分、お給料は正直安いです。そのため、赤ちゃんを保育園に預けたときに、おそらく保育料の方が給料よりも高くなってしまっていると思います。

今は3歳からの保育料は無償になったので、もし1歳から復帰したとしたら保育料の方が高くなるのはそれまでの2年間だと思いますが、それでもなかなか厳しいなと感じます。だからといって子どもが3歳になるまで復帰を待ってもらわねばならないので、復帰時期をいつにするかは悩みどころです。それでも復帰できるという環境があるだけで恵まれていると感じます。以前の職場では、仕事と家事育児の両立にほとんど疲れ果て、退職を考えている時にちょうど上長（取締役）とのランチミーティングがありました。ランチミーティングとは、上司と部下の垣根を越えてコミュニケーションをとりましょうという当時の会社が導入した取り組みです。

そこで、上司から「〇〇さん、お子さんが居て仕事と家事育児の両立がすごく大変だと思うけど、決して辞めたらダメだよ。うちの奥さんは、インドネシアに転勤になったけど現地でベビーシッターや家政婦さんを雇って、なんとか仕事を続けているよ。苦しいのは子どもが小さい今の内だけなのだから、今はお金の力で乗り切ってもらって仕事は頑張って続けて欲しい」と言われました。確かに、この上司の言っていることは分かります。一旦仕事を辞めてしまったら再就職が厳しいことは分かるし、できることなら私も続けたかったです。でも今の内だけといっても、ベビーシッターや家政婦さんを雇えるような金銭的な余裕は我が家にはないし、そこまでして子どもとの生活を犠牲にして働く意味があるのかなあ…という葛藤もありました。

それに、家計も裕福で環境の変化がない男性（夫）の立場であるこの男性上司にそれを言われたところで、ちょっと違和感を感じ、どちらかといえばその奥様に話を聞いてみたいものだったと思います。おそらくこの上司の奥さんはエリートのキャリアウーマンで、そこまでしてでも働く価値のある立場と収入だったのだと思います。育児中の女性にとって働きやすい職場にしたいという思いは伝わってきたのですが、経営陣と私たちとの意識のズレを感じてしまった出来事でした。



妊娠発覚後に仕事を続けた女性は83.4%
しかし出産までには65%が…（出典：「赤ちゃんの部屋」より）

実家や義実家、親戚などの助けがあれば（その前にまず夫が家事育児を自分事として捉えてくれるのが一番だと思いますが）、育児中の女性でもフルタイムで勤務でき、その分上の役職につける人が多いのかなと思います。この上司の周りで働く育児中の女性はもしかしたら高い役職についている人が多いのかなと思いますが、もっと大多数の意見を聞いてもらえたら嬉しいなと思います。

私は、子どもを産む前は海外で活躍するような仕事をしたいという夢があり、当時働いていた会社には同じ部署に海外で活躍している女性がいたので、私もいつかその人のようになりたいと憧れながら働いていました。もしチャンスがあれば、そういう仕事にチャレンジしたいという想いもありました。しかし、実際に出産して復帰した時に、“…ああ、私はもうあの人のようにはなれないのだな”という気持ちに変わっていました。現実的に、海外出張のチャンスがあったとしてもその間子どもの面倒はどうするのかという話になるし、私も会社もそういう舞台上上がることがそもそも無理だよなという雰囲気になっていました。

別の優秀な女性の方は、産前は海外出張や残業もバリバリこなしていた方ですが産休明けに退職されてしまいました。私はてっきり復職するのだらうと思っていたのでとてもびっくりしました。後で聞いたところによると、子どもを持ちながらこれまでの仕事を続けるのは難しく、後々は二人目も考えているということで産後落ち着いてから近所でパートを始めたそうです。その後起業されたと聞きましたが、優秀な人でしたのできっと子どもの病気や学校行事などでも自分の裁量で融通の利く働き方を模索して実行したんだろうと察しました。

もう一人同じようにとても優秀な女性の方は、産休育休の後復帰され、産前と同じように出張や残業もこなしていました。聞いてみると、ご自身の実家の近くに引っ越しをして、保育園の送り迎えから夕食の準備まで実家の両親にお願いしているとのこと。周りのサポートがあるかないかで、出産後の働き方が全く違ってくるとい例を目の当たりにして驚いたものです。

また、産後に復職したとして、次の子を望んでいる場合にはこれまた女性にとってはハードルだと感じます。ただでさえ急な休みや早退などで会社に迷惑をかけていると実感しているのに、復職してすぐまた産休育休に入るのはやはり気が引けます。なんとかギリギリのところまで両立しているので、これ以上負担が増えるのは無理だと感じ退職を選ぶ女性も大勢いると思います。

なんとなく、真面目な女性ほど先々のことを考えて、昇進などのチャンスがあっても遠慮して手を挙げなかったり、迷惑をかけるくらいならと退職を選ぶ女性が多いのかなと感じます。会社に自分の事情を話すことは、どう思われるのかも気になるし勇気が要ります。もし気軽

に自分の事情を話せるような雰囲気が職場にあり、会社側も手を差し伸べたいと言ってもらえるような職場なら、女性も働き続けることができ良い人材の流出を防げるので、育児への理解やコミュニケーションは双方にメリットを生むのではないかと思います。



私は、以前の職場を辞めようか悩んでいて、転職サイトや派遣サイトなどを夜な夜な徘徊しているときに偶然オフィスタを見つけました。オフィスタを見つけたときは、就職するには弱者だと思っていた私のような育児中の女性に特化した派遣会社があるなんて…！と本当にびっくりしたのを覚えています。そして、本当にこんな条件でいいの？という求人がたくさん掲載されていて驚きました。求人情報についてはオフィスタ担当者さんのコメントも特徴的で、「高度なスキルは求めていない」とか「これは建前で書いているのではない」など企業側の本音も包み隠さず公表されていて、直感的にこれだ！と思いつきに登録をした記憶があります。私の知る限り、ここまで育児中の女性に寄り添ったサポート体制の派遣会社は出会ったことがありませんでしたので、在宅や単発の仕事もあるし、妊娠を機に退職してすぐに再就職は難しい場合でも、融通の利く働き方を選択できてとても心強く感じています。優秀な女性が、妊娠出産の後“サポート”または“サポートしてくれる協力者”が存在しないため退職してしまうことは、本当に残念なことです。社会としても貴重な労働力をみすみす逃していることになるので本当にもったいないことだと思います。

私の今のパート先は、家事育児と仕事の両立に疲れ果てて退職した専業主婦が同じ幼稚園のママ友に声をかけて立ち上げた会社だそうです。社長をはじめ社員もすべて母親なので、育児中の女性には非常に理解があり、とても働きやすいと感じています。でもやはり、現実問題として、急な休みは仕事が滞ってしまうし、子どもを連れて出社しては思うように仕事が進まないし、ある意味子どもを放置して仕事をするということになってしまい

ます。そのため終わらなかった仕事は持ち帰って家事の合間に進めたり、子どもが寝てから作業をしたりということもあります。それでもその苦勞を差し引いたとしても、**育児者に理解がある職場で働く意義は大きい**と私は思っています。

しかし、「時間外に家で作業をしないといけないのは納得いかない」とか「職場外の時でも携帯がなってメールをチェックしないといけないのでは気が休まらない」という不満を口にする同僚もいます。一応、職場外で作業した分も勤務表につけて良いことになっていますが、家事育児の合間にちょこちょこ作業をした分は付けにくいということも確かにあります。同僚の言うことも確かに分かるのですが、しかしその分、他でメリットを受けさせてもらっているので、自分の主張だけ押し付けるのもちょっと違う気が私はするのですが世の中には色々な考え方がいるなあと思います。私は、企業も労働者も**お互いに歩み寄り**が絶対に必要だと強く思います。

私にとって環境面ではとても恵まれている職場なのですが、子どもを保育園に預けてフルタイムでバリバリ働こうと思っている人には向かない会社だと思います。会社もとても儲かっているというわけではないし、家事育児で制限があって働きたいけれど働けないというママさんたちに**手を差し伸べたいという半ば企業のボランティア精神のようなもので成り立っている**と思うからです。私も子どもが増えて金銭的な将来の不安もあるので、もっと稼ぎたいという気持ちはあります。稼ぐためには保育園に預けてフルタイムで働ける職場を探すべきだと思ったりもしますが、そういう職場が育児者に理解があるかと言えば難しいと思います。環境面も金銭面も希望通りに、というのは贅沢だと思うので、どちらを取るかといえば私は**やはり環境面を取る**と思います。苦しい時に助けてもらったという会社への恩もあります。もし今の職場に復帰でき、保育園にも入ることができた場合、保育料が給料を上回る3歳頃までは、ダブルワークをしてなんとか凌ぐか、それとも3歳までは復帰を待ってもらい、それから頑張っただけ働きますから…と会社に交渉するか、と今は少し悩んでいます。

出産は、女性の人生を大きく変えてしまう出来事だと思いますが、仕事に関して言えばハンデと感じざるを得ないことが多々あります。でもそれは女性だけの問題ではないし、女性だけでは解決できないことなので、会社

や、家族や、支援者や、周りの人などみんなで解決していくしかないと思います。（令和3年3月31日記）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンではたらいています。一つの派遣先で3年間はたらいていました。先月終了しました。今は派遣先も派遣会社も退きましたが、個人情報削除を申し出たところ、派遣会社からは雇用主は従業員の情報保管義務があるから一定期間削除できませんとの回答でした。個人情報保護法とは自身の情報を削除してもらえない法律ではないのでしょうか。（質問者：求職中の女性）

A. 派遣会社は、労働者の雇い主となりますので労働者名簿、賃金台帳、及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する書類については3年間、賃金台帳の国税関係は7年間の保存をしなければならないとされており（労基法第109条）。

また、派遣会社は派遣労働者の就労の実態については、派遣元管理台帳として作成・保存（派遣法第37条第2項）しなければならないことになっています。

また、健康保険・厚生年金保険関係についての書類についても保存（健保規則第34条、厚生年金規則第28条）しなければならない法律上の義務を負っています。

さらに派遣会社は派遣契約に関する書類を保存する義務があります。

従って、これら様々な保管義務が課せられている以上、派遣労働者の個人情報を削除させることは、会社が云っている通り法律上不可能でしょう。（回答：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>

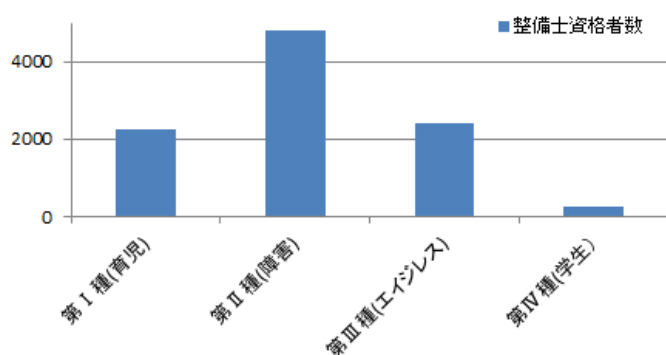
▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

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）・Ⅳ種（学生雇用）の4種目の専門知識者を養成しています。



現在全国に 9,730 名の整備士資格者を養成し各企業で活躍しています。

昨年度はコロナ禍でイベント開催が困難であったため、自宅で学習できるeラーニング方式で開催しました。今年度もコロナ禍解消の目途が立たず、自宅学習方式が好評だったことをもあり、今年度の開催もPCがスマホがあれば全国どこにお住まいでも学習できるeラーニング方式での開催が濃厚です。

今季は**新たに第Ⅳ種（学生雇用）もeラーニング化**でお目見えする予定です。雇用環境の整備にご興味がある方は要チェックです。開催はGW明けくらいから随時公式HPにて配信される予定です。



昨年好評だったeラーニング方式は今年も健在

詳しくは、日本雇用環境整備機構（講習会係）
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆社会復帰をオフィスタでしてみた☆☆

/オフィスタ業務管理部（新人）

子供を出産後、専業主婦になってから職探しはせず初めての子育てに日々奮闘していたし日に日に成長していく我が子の変化を見ていることが楽しみであり充実した毎日でした。

ですが、私自身結婚する前まで接客業をずっと続けていたので退職後は急に社会に取り残されているような漠然とした不安もどこか心にあっただのかもしれない。子供が幼稚園に入ってから日中の時間が空くと働きたい気持ち湧いて、社会と繋がりたい、短時間でもいいから自分の時間を持ちたい。専業主婦だと夫に養ってもらっているという負い目がどこかにあるんですね。そもそも前職を離職してから期間が空いてしまっているのに社会復帰ができるのだろうかと不安に思いながら求人サイトを見る毎日でした。

希望条件としては平日のパートタイムの間で働いて、特別なスキルが必要なく、年齢不問でなど。子供が急病になってしまった時に休めたりできる理解ある職場環境だったりとか。もちろんそんな**サポートが充実**している会社がゴロゴロあるわけありません。それに特別なスキルを持っていない自分は市場価値が低いのだなと落ち込むこともありました。

そんな中ママさん派遣という育児中の方歓迎のオフィスタという派遣会社があるという噂をママ友に聞きネットで見つけて応募したところ幼稚園の預け入れさえできていけば就業可能とのことでしたので勤務させて頂けることになりました。本当に**タイミングが良かった**と思います。事務職が未経験で年齢もギリギリでしたので勤務開始前にExcelやWordの基本操作はできるように勉強し就業するにあたっての不安要素をなくすように務めました。初めてのPCワークなので仕事を覚えたり慣れたりするまで職場に迷惑をお掛けできない、ミスしてはいけないというプレッシャーはありました。PCに普段から触って慣れておけば良かったと思います。就業内容はデータ入力为主なので難しいスキルも必要なく作業に取り組みやすかったです。わからないことは質問したら優しく教えて頂けるのでブランク持ちの育児者にも働きやすく充実した毎日を送らせていただいております。私が

仕事に出られたのも近所に祖父母が住んでいたことが大きかったです。どうしても手が回らない時協力要請できる人がいると安心できます。これからも家族と協力し仕事と育児を両立させて私自身もスキルアップしていけたらと思います。

☆☆芸能プロダクションの活動報告☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

オフィスタで芸能のお仕事を募集していることはご存知でしょうか？『私には全然縁のないお仕事だわ』と思ってスルーしているともったいないかもしれません。オフィスタの芸能系の求人はすべて未経験OKです。通常、芸能のお仕事を受けるには、プロダクションに登録したり、複数人の参加するオーディションを受けたりといったことが必要ですが、オフィスタであればスタープロモーションに登録さえすれば、そのままお仕事に応募できるという芸能界にあるまじき手軽さがウリです。

キニナル人は「**オフィスタ・スタープロモーション**」で検索してください。既に多くの素人さんがオフィスタの動画などに出演しているのがわかります。未経験からこれをきっかけに芸能活動を開始したタレントもいます。ホームページで芸能のお仕事もチェックしてみてくださいね。
(記：スタープロモーション所属 鈴木マイラ/モデル)



☆☆オフィスタ 15周年振り返り☆☆

/オフィスタ総務部

オフィスタは令和3年度を迎えこれが15年目の年度になります。10年の節目とはよく言いますが、設立から15年の長きにわたってやってこられたのもひとえに、育児者の支援というコンセプトに手を差し伸べていただける企業・団体さまがあり、育児とお仕事の両立で又ははたらく女性の頑張る姿があってこそのことだと思っています。これからも『はたらく女性/育児とお仕事』をコンセプトを変わらずに皆様のご協力いただきながら一歩一歩進んでいきたいと考えておりますので、変わらぬご愛顧の程よろしく願いいたします。

☆☆野外ロケ・レポーター出演者募集☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

野外ロケ（撮影テーマはその都度変わります）にレポーターとして出演者を募ります。台本がある場合とアドリブの場合がありますが、いずれも街中でレポートするため初心者の場合、道行く人の視線が気になるかもしれませんが、それも含めて**経験してみたい楽しんでみたい**



という方はご応募ください。経験一切問いません（むしろ素人っぽい方がありがたい）。役者やモデルと比較して、演技力があまり求められないので人前での収録が初めてという方のデビュー用に適しています。スタープロのお仕事が初めての方はまずは登録してオーディションを受けてください。登録はどなたでもできます。

■オフィスタ・スタープロモーション（登録はこちら）
<http://www.offista.com/star-pro/>

派遣クイズ

人材派遣会社に依頼して現役大学生に業務をお願いすることとしました。学生をハケンで活用する際に知っておくべき事項で次のうち**誤っているもの**はどれでしょう。

- ①就業の規則やルールについては派遣会社任せにせず、自社でも研修や教育をするのが望ましい。
- ②出勤シフトは労働者と派遣会社を交えて三者で決めるのが望ましい。
- ③学生の場合、頑張りに対して褒めたり評価をすることは過度の重圧になるため極力平常を装うのがよい。
- ④SNSによるハカッターの危険性は減少傾向にある。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

週2～3日だけ受付事務のお仕事

今季（R3 年度）の雇用環境整備士資格講習会が開催された際の受付事務員を募集します。週2～3日限定で、講習会期間が終わったら業務も終了です（少なくとも年内までは行う予定）。作業は事務ですがどちらかという雑用がメイン。詳しくは昨年度に作成した動画参照。

 **YouTube** <https://youtu.be/D7TARCZyIpM>

形態：アルバイト 採用人数：1名
勤務地：西新宿（都庁前駅より徒歩5分）
作業内容：一般事務・講習会受付事務
勤務日数：月～金で週2～3日程度
勤務時間：10：30～15：30（昼休憩取得は自由）
スキル：エクセル初級・丁寧な作業ができる方
時給：上記動画を参照 応募資格：不問

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で選考審査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>

MEMO :

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

オフィスタはこの4月で**15周年**を迎え節目の年であります。ハケンパブル真っ只中で「派遣は若い子がやるもの。育児中のママさんでビジネスになるわけがない」と三年持てば上出来と言われつつの船出でした。本誌も「そんな学級新聞みたいな紙面一年で飽きるから止めた方がいい」と言われましたが毎月休みなく今号で155号も書いてしまいました。発行部数も創刊当時の26部⇒30万部まで伸びました。継続が力かどうか知りませんが、継続すれば止めるに止められなくなり、次第に止める気にもならなくなるものです。 makoto 記



創刊当時からスタイルがほぼ変わらないのが本誌の特徴

オフィスタ NEWS 第155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
	Mayra	オフィスタ業務管理部（新人）
	Masako	オフィスタ・メディア事業部
協力	大滝馬場人事労務研究所 一般社団法人日本雇用環境整備機構	

派遣クイズの答え：③が誤り

①学生を活用する際は社会人ではないことを念頭に一般常識も不足していると想定し就業の規則やルールについては、活用する自社でも研修や教育を徹底するのが望ましい。②学生雇用の最大のトラブルは出勤シフトです。派遣先・労働者・派遣会社の三者でしっかり決めるのが紛争防止につながる。③頑張りに対してはわかりやすく言葉で素直に評価をしてあげることでやる気やモチベーションアップ、定着率につながるといわれています。④教育徹底以外にも、被害者企業が泣き寝入りせずに訴訟や損害賠償を徹底追及する姿勢を見せたことでバカッターは減少傾向にある。

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。—