

**2021年
6月号**

発行日 令和3年6月15日(第157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：『マタニティで働くときの注意点』

/オフィスタ業務管理部

オフィスタNEWS 第157号発行にあたって

今年の梅雨入りは記録的に早く、九州南部では統計史上2番目に早い梅雨入りでした。

梅雨入りが早いと、その分早く梅雨が終わるのかと思いきや、どうやらそうでもないようです。長梅雨だと困るのが洗濯物。使いたいときに乾いていなかったり、厚手のものがなかなか乾かなかったり…。普段の洗濯物だけでなく、ふとんなど大きいものを洗う気が起きなくなって何かとすっきりしないもの。我が家の近くにはコインランドリーがあり、この前初めて乾燥機を利用したのですが、とってもふかふかに仕上がってびっくりしました。まだコインランドリーを使ったことがない方はぜひ乾燥機を利用してみてください。雨が続く日も快晴の日に外に干したかのようなカラッとした洗濯物が出てきますよ。最近ではふとんやカーペット、カーテンなども洗って乾燥できる大型の洗濯機や、靴の洗濯乾燥ができる靴専用の洗濯機があるコインランドリーも増えてきました。クリーニングに出すよりお得に仕上がるというのが売りだそうです。自宅近くのコインランドリーをチェックしてみると意外な発見があるかもしれませんね。

“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：『マタニティで働くときの注意点』

/オフィスタ業務管理部

オフィスタのコンセプトは育児とお仕事の両立です。しかし育児の前にはマタニティでの勤務という現実があります。労働には作業、勤怠、通勤、服装などがあり、一般の方には日常でもマタニティ当事者には非日常の場合もあります。今回は実際にマタニティで労働に従事する職員にどのような点で苦労しているのかなど聞いてみました。育児介護休業法など六法全書には出てこないようなリアルの日常における妊婦さんの生の声を届けた方がよいと思いましたので、企業担当者（特に男性の方）には読んでいただくと職場環境の整備に一助（またはヒント）になるかもしれません。

私はオフィスタ職員として勤務していますが、育児とお仕事のコンセプトの前段階には必ずマタニティがあるわけで、産前についてのお仕事も今後は重要視していくべきテーマだと思います。ということで、マタニティ時に接客業と事務職の両方を経験したことがあり、現在その真っ只中の私が働くうえで日々感じることを書いてみましたので、マタニティの方や将来そうなるであろう方、または妊婦さんのいる職場の男性社員の方々によかったら参考にしてもらえたら嬉しいです。

【マタニティで働くということ】

まず、妊娠初期だと何が起こるかかわからず、見た目の変化もないのですが9週目に入ったあたりで人によっては悪阻も重く動けないほどつらい症状の妊婦さんもいます。私は9週目あたり産婦人科で、胎児の心拍が確認できた段階で職場の上司には報告させていただきました。

妊娠中に重い荷物を持ったり重労働をする場合は負担の少ない仕事内容に変えてもらったりした方がいいと思います。立ち仕事が多いなら座って作業できる部署に変更願いを出したりするのがいいかなと思います。私はつわりがさほどひどい方ではなく、吐き気は稀にあります。ただ空腹だと気持ちが悪く、つまめるお菓子などを普段から持ち歩いて少しずつ食べたりしていました。友人の一人は匂いにとっても敏感で気分が悪くなり食事も取れず食べたら吐くほどでしたが、職場では周囲の方に助けられ15分程度横にさせてもら

ったり休憩を多めにもらったりと職場の同僚に助けてもらったそうです。

私の前職は美容仕事で、立ち仕事メインだったので、接客業時、当時の上司の方に疲れたら休憩していいよと声をかけていただいたのですが、その会社では最少人数で回していたので私が休むと他のスタッフに必然と負担が大きくなってしまいうこともあり、つわりがあまり重くないおかげでついつい普通の作業をしてしまいがちで、疲れたなと感じても周囲に迷惑をかけたくない心理が働いて中々言い出せなかったです。あの頃は重い物も普通に持っていました。徐々に腰痛に悩むにつれて骨盤ベルトを巻いて仕事していましたが、正直休みたいとは言いにくい職場環境でした。結局妊娠後期に入ったあと、切迫早産になりかけたので退職しましたが、実際妊娠中の体は疲れやすく妊娠前と同じような生活をすると出血したり早産の疑いも出てくる可能性があるので無理は禁物です。

今回の第2子は、オフィスタで勤め始めて2ヵ月目くらいで妊娠が発覚しましたが、今回もつわりはひどくなく業務自体に支障は出ず多少あった気持ち悪さも飽などで乗り切れました。シフト制ですし妊娠発覚時は業務量もそこまで多くなかったのが良かったと思います。前職と違ってオフィスタでは事務仕事なので座り仕事メインで、重いものを持ったり立ちっぱなしなどの大変さはないですが、同じ姿勢でいると足がむくみやすくなったりお腹が大きくなってくると腰や背中に負担がかかるので、頻繁に血流を流してあげたり体が冷えないように気を付けたりしていました。また、妊娠中は異常なほど眠くなりますので事務職の場合は特に判断力低下によるミスが起きないように慎重にやる必要があります。

【労働以外にも通勤も大変】

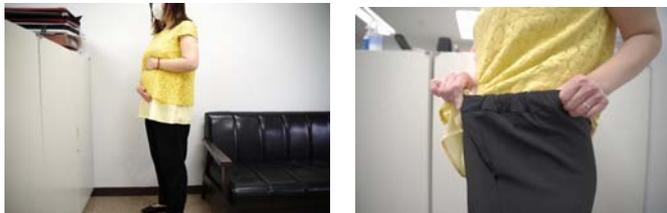
また妊娠中に辛いのが通勤中の満員電車です。これだけは絶対避けた方がいいです。コロナ禍とはいえどんどん人が乗り込んでくるので車内は混雑ですし貧血や立ちくらみが本当に起こります。場所によってはつかまれないので、お腹に腹圧がかかり乗車中は気を張っていて気付かないけれど、電車を降りたら急にぐったりして気分が悪くなることも多いです。以前、妊娠初期の頃に通勤の為、満員電車が緊急停車した時は付近にいた人もろともドミノ倒しのようにぶつかって倒れこみ、本当にひや

りとした経験があるので自分の体と胎児を守るために吊り革などに必ずつかまり、混む時間を避けたり始発電車を待ったり時間に余裕をもちつつ座って通勤することをお勧めします。揺れの大きいバスでも同様です。命を守るために自分自身が注意していかないといけないのだと強く感じました。外出時はマタニティキーホルダーをつけて、そして社内ではマタニティ PC 壁紙 (*オフィスタが公式 HP で無料配布している厚労省公認の社内ツール) をパソコンに導入して外部の来社する方に自身が妊婦であることを周知しています。社外の方にも助けていただくことも多々あり感謝しかありません。

前職では、フルタイム勤務のシフト制で、早番遅番の交代制で出勤していましたが通勤時間に 1 時間ちょっとかかっていたので万が一気分が悪くなり途中下車することも考慮してなるべく早く家を出るようにしていました。早番の時は各駅停車に乗れば座れましたし、遅番の帰りは何本か見送れば座って帰れるのでなるべく通勤ラッシュを避けられるように満員電車に乗らないで済むように工夫していました。オフィスタは時間の融通が利きますので、出勤退勤で気持ちにゆとりや安心感がありますので、接客業よりは事務職の方が何となく恵まれているような気がします。

【マタニティ勤務での服装について】

前職、勤務していた職場ではユニフォーム（制服）を着ていましたがマタニティ用はなかったので、ユニフォームのお腹が目立ってきたら長めのチュニックで隠したり、お腹が大きくなってくると履きやすい伸びのあるウエスト総ゴムになっているものを選び工夫調整しながらギリギリまで勤務しました。



チュニックで目立つお腹も体型カバーできます

妊娠期間は 10 か月ほどですが、お腹が出てくると着られる服って限られてくるので、私自身マタニティウェアを買うのはもったいない派でした。お腹が大きくなってくるとゆったりした服装の代表であるワンピースでも結構目立って見えてしまうし、何だかスタイルが悪く見え

てきてしまうのです。そう考えるとマタニティウェアって計算されて作られているので、お腹周りや胸の快適さを求めるには 1 着は持っていた方がいいと思います。産後でも着られますし安定期に入ってから購入を検討しても長い期間活躍させられます。

今の勤務先のオフィスタは服装の規定はないので、最低限の TPO さえわきまえておけば、マタニティウェアでもカジュアルでも受け入れられる職場環境です。お腹の締め付けがないストレスフリーで着心地のいい服装で体調に気を付けながら仕事に従事しています。



ワンピース (左) よりマタニティウェア (右) の方が目立たないかも

マタニティ中の就業は周囲に気を配ったり配慮していただいたり普段の日常生活ではあまり体験しないことを感じたりします。お腹が大きくなるにつれ体の重みで疲れやすく体調の変化や精神的な不安を覚えたり、ストレスを溜めてしまうこともあるかもしれません。妊娠中はホルモンバランスの影響で普段よりもストレスを感じやすく、頭痛なども起こりやすいので身体を一層気遣ってあげたいですね。

オフィスタは育児をする女性をサポートするハケン会社です。育児者は勿論、今は子どもがいなくても将来育児者になるであろう女性の支援も含まれます。マタニティの方が母子ともに健康で過ごせてストレスなくお仕事ができるようサポートしますし、私のように実際にマタニティで労働することで喜びも苦労も分かった職員が皆さんのサポートをさせていただくという点も安心いただけるのではないかなと思います。育児者雇用で支援のことならオフィスタへ、一緒にできるご縁をお待ちしております。

☆☆堀田力先生インタビュー風景☆☆

/オフィスタ業務管理部

去るGW明けの5月6日に堀田力先生のインタビューに立ち会う機会がありました。高齢者雇用について学識経験者のご意見を伺うという記事制作によるもので、カメラマン兼取材補佐として参加しました。

堀田先生と会うのは初めてですが、ロッキード事件の担当検事としてその高名はかねてより存じ上げており、TV 特番や関連書籍でその名は耳にしておりました。現在は高齢者支援団体を運営しており新聞・雑誌・メディアへ益々活躍です。この日のインタビュアーには齋藤瑞穂アナ（オフィスタ・スタープロモーション所属）を起用し、高齢者雇用におけるポイントについて和やかな雰囲気の中で取材をさせていただくことが出来ました。



堀田力先生と齋藤瑞穂アナによるインタビュー対談風景

高齢者を取り巻く現状と課題、高齢者雇用の今後の在り方、高齢者を雇用するために企業側が考えるべき職場環境の整備など貴重なご意見をいただきましたので、当事者の方や企業人事関係者など「高齢者雇用」に関する方へ向けた取材内容の詳細は一部関係者へ公開しております。

堀田力（ほったつとむ）プロフィール
京都大卒業後検事任官。1976年東京地検特捜部検事としてロッキード事件捜査を担当。退官後は弁護士、(公財)さわやか福祉財団会長、にっぽん子育て応援団団長、高齢社会NGO連携協議会共同代表、厚生労働省の高齢者介護研究会座長、日本プロサッカーリーグ裁定委員長などを務める。

◎堀田力先生のインタビュー記事は以下を参照ください。

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

☆☆コレワーカーについて考えてみましょう☆☆

/オフィスタ総合管理室

はたらきたいけれど働けない、採用されない、壁があり苦戦しているという方を就業弱者と言います。世の中は就業弱者を支援していく体制作りが必要な時代になってきていることは各種法改正をみても明らかです。子供がいることで就業に壁がある育児者、働きたいけれど企業側の環境整備不足で採用を拒まれる障害者、スキルも経験もあるのに年齢だけで選考落ちとなっている高齢者などは典型的です。他にもアルバイト学生や外国人労働者といった方も該当します。

ではコレワーカー（前科者）は就業弱者に該当すると思いますか。刑期を終え社会的な償いは終了しているにも係わらず働きたいけれども前科が壁になって就業できないのは弱者だと思いますか？それとも自業自得であり弱者支援の対象ではないと思いますか？

- | | |
|----------------------|-----|
| A、就業弱者だと思う | 47% |
| B、就業弱者ではないと思う | 10% |
| C、わからないが雇用問題として興味はある | 43% |
| D、わからないし興味もない | 0% |

出典：一般社団法人日本雇用環境整備機構アンケート調査

就業弱者事態についても色々考えなければならぬので、こういう方々も就業弱者に該当するので支援が必要ではないですかというご意見をお持ちの場合はお寄せください。

派遣クイズ

マタニティで勤務する際の行動や振る舞いについて次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①体に負担がかかる作業に従事しているときは産休の取得が義務付けられる。
- ②働きたくないと思ったら勤務中でも労働を自由に放棄することが認められる。
- ③体に負担がかからない自由な服装で出勤し、自由な服装で勤務することが認められる。
- ④出退勤時間をずらして通勤することが認められる。



(答えは最終ページ)

☆☆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。私の所属する派遣会社は育児者であったり障害者であったり高齢者であったり、いわゆる就業弱者と呼ばれる方々の雇用支援に力を入れています。そのため、育児者歓迎とか障害者を優先するとか高齢者に限定するとか、弱者に歩み寄った形の求人掲載が多いです。これらはどれにも該当しない若い独身の健常者からしたら差別に当たるのでしょうか。ちなみに私個人的には弱者救済は世の中にとって良いことなので異議を申し立てる気は全くありませんが。

(質問者：30代女性)

A. 明確に法律に規定しているわけではありませんが、会社には採用の自由が認められています。ですが、全く自由というわけではなく、採用の自由を制限する法律は3つあります。

一つは、労働施策総合推進法で、高年齢であることを理由に採用差別してはいけない。

二つは、男女雇用機会均等法で、性別で採用差別してはいけない。

三つは、障害者雇用促進法で、障害者であることを理由に採用差別してはいけないと規定されております。

その他、法律ではありませんが、人権侵害に係るような採用差別は違法とされています。ご質問の育児者歓迎、障害者を優先、高齢者に限定するような弱者救済のための採用行為は、誰の人権を侵害しているわけではありませんので、会社の採用の自由が優先され違法とは言えないものと思われまます。(回答：大滝岳光)

…く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)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。

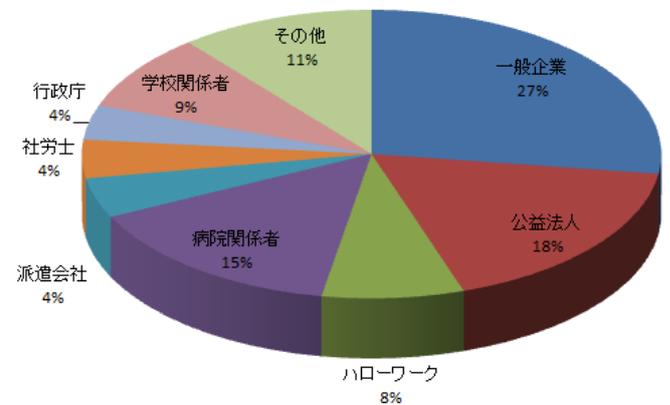
<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆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。

整備士資格者の職業・勤務先区分



現在全国に**9,730名**の整備士資格者がいますが、今回は資格者の職業区分・勤務先区分を公開します。

円グラフから、公益法人の事務局職員や企業の役員・人事・総務担当者、ハローワーク職員の方が積極的に雇用環境整備士として各々の職場で育児・障害・エイジレス雇用に対する職場環境を整備するために活躍されています。スタッフに安心感を持っていただくために多くの人材派遣会社・人材紹介会社でも雇用環境整備士が企業内に設置され始めています。顧問先企業の労働問題・職場整備の要望に応えるために社会保険労務士の方も整備士として活躍する方が増えてきています。また、最近は人事総務部署で職場環境を整備する仕事に携わりたいと一般求職者も履歴書強化含め受講されています。

就業弱者支援と雇用環境の整備が注目されている現在、知識者の養成と企業内設置が急がれております。

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>

★★読者によるコラム投稿コーナー★★

/題目『復帰シミュレーションを試してみる』

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきくと貴重な参考資料だと思います。

『私には、小学生の子どもがいます。現在は、産後のため仕事はしていないのですが、もし復職したら…というシミュレーションをたまにしています。

赤ちゃんは保育園に預けたとして（そもそも保育園に預けられるかどうかという問題もありますが）、小学生は学童に行ってもらおうか、それとも親の帰宅までお留守番をさせるか、悩みどころです。フルタイム勤務や低学年ならおそらく学童に行ってもらおうと思うのですが、小学生も3~4年生になると4時頃の帰宅になります。学童に預けたとしても基本は5時までなので、その1時間程のために学童に預けるのもどうなのかなという気もします。そのころになると短時間なら一人でお留守番もできると思うので、鍵を持たせて家で待ってもらうことも物理的には可能だと思いますが、果たして本当にそれでいいのか…と思うところがあります。

私自身も、折角働くのなら一生懸命働きたいという気持ちがあります。定時に帰るよう心掛けていても、残業せざるを得ないこともあると思います。最初は、ちょっとだけお留守番しておいてね、だったのが、だんだんと宿題もしておいてね、ご飯も食べておいてね、となっていく、気付いたら子どもの心が離れていた、となってしまうらとても怖いな、という気持ちがあります。家にずっといると早く働きたいなあという気持ちになり、いざ仕事をし始めたら楽しくて頑張ってしまうかもしれません。家事育児で迷惑をかける分会社の期待に応えたいという気持ちもあります。しかし、仕事ばかりに偏ってしまって子どものことが見えなくなってしまったら、何のために働いているのか分からなくなってしまいます。

この記事を書いている最中に丁度今、子どもが帰ってきて「今日嫌なことがあった…」と話してくれました。もし子どもの帰宅時に私がいなかったら、仕事で忙しく

て子どもの話をちゃんと聞く余裕がなかったら、子どもはこういうちょっとしたことを話せず自分の中に溜めてしまい、大きな問題につながることもあるかもしれないなあ…と思うと、仕事と育児のバランスというのは、子どもがいくつになっても難しいものだなあと実感します。

「子どもが小学生になったら、お母さんもちょっと余裕が出て働きやすくなるね」などと周囲からよく言われたりしますが、実際はそんなに甘いものではないと思っています。実は「子供が中学生になるまでは相当の覚悟がないと復帰は厳しい」と、ズバツと言ってくれたのがオフィスタでした。他の派遣会社ではそのような指摘をされる機会がなかったので、さすがママさんハケンというだけあって経験則というか様々な知識の裏付けを持っているなという印象を受けて登録を希望したのを覚えています。オフィスタに登録してからというもの自然と色々頭の中で考える機会が増えたような気がします（その手の情報が流れてくるためおのずと考える良い機会ができたと思っています）。

例えば、幼稚園に比べたら送迎も必要なくなり、一人で行動できる範囲が少し広がるので、ちょっとパートでもしてみようかなと思う人もいるかもしれません。しかし保育園は、早朝から夜まで預かってくれて、ご飯も食べさせてもらっていたので、それから比べたら小学生は保育園より朝出かける時間も遅いし、学童は夕方までだし、フルタイムでバリバリ働いていた人からすると仕事をセーブせざるを得ないかもしれません。どちらにしても子どものことを気にせずしっかり働くというのは難しいように感じます。今はまだ子どもが小学生の状況までしか想像ができませんが、子どもが中学や高校になると、今度は受験のサポートだとか、塾への送迎だとか、きっとまた違った形で子どもへ目をかけていく必要が出てくるのだろうなと思っています。子どもを持ちながら働くということはずっとこういう感じなのだろうなと思っています。

たぶん子どもが自立するまではこういう働き方が続くのだろうなと予想するので、長い目で見ながら、自分なりに無理なく、今の時点で自分と家族にとって一番バランスのよい働き方をその都度模索しながら進んでいくしかないのかな、と思っています。』

（寄稿：匿名希望さん）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

エクセルを使った集計事務のお仕事

エクセルを使ってデータ集計や統計を取るお仕事です。集計の経験は必要ありませんが、エクセルの機能を駆使しますので、操作と知識に**自信がある方**をお願いします。関数を自在に操れる方、ご自身で関数を調べて工夫しながら作業ができる方、計算式を組める方を募集します。

形態：派遣 採用人数：1～2名
勤務地：品川（JR品川駅より徒歩3分）
作業内容：OA事務（主に集計と統計）
勤務日数：月～金（隔週土曜日出勤）
勤務時間：9：30～17：30くらい（応相談）
時給：¥2,350円（交通費8千円まで別支給）
応募資格：エクセルに長けた方（特に関数スキル）

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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

令和2年度の決算が終わった企業も多いことと思いますが、みなさんの会社はいかがだったでしょうか。コロナ禍で多くの会社が減収益だったと想像できますが、人材系を主力とする関係企業も多分に漏れず減収減益の煽りを受けた産業の一つです。但し、介護系人材派遣会社は特殊で好調の波を維持しているそうです。ハローワークも事務系求人は壊滅で介護系求人が半数を占めると言われます。コロナのお陰で増収したSONYや任天堂といったゲーム特需の例もあるし、コロナで株価を上げられる産業基盤は憧れでしかない。 makoto 記

オフィスタNEWS第157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 |
| | Junko | オフィスタ総務部 |
| | Mayra | オフィスタ・メディア事業部 |
| | Masako | オフィスタ業務管理部（新人） |
| 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 | |
| 写真 | 堀田力（公財さわやか福祉財団理事長） 齋藤瑞穂（アナウンサー） | |

…<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業務内容が肉体的に負担かかるときは申し出ることにより部署替えなどの配慮が認められる。②具合が悪いときに休憩すること等は当然認められるが、労働自体を自由に放棄してよいわけではない。勤労の意思がないのであれば産休等を取得すべきであり、あらゆる労働条件が緩和・免除されるわけではない。③認めるかどうかは会社が定めることであり、事前に相談する必要がある。例えば飲食店やホテルなど制服着用の職場では許可されないケースもある。④会社に申し出ることによってラッシュを避けるため等の理由で出退勤時間をずらすことが認められる。

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。—