



はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタNEWS+α

2024年
1月号

発行日 令和6年1月15日(第188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：『2024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・総合管理室

オフィスタNEWS 第188号発刊にあたって

新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしだったでしょうか。私は実家が遠方のため、年に数回しか帰省できないのですが、孫に会えて両親が嬉しそうに目を細める姿に私も嬉しくなりました。

ところで、わが子と生涯で一緒に過ごす時間が実時間でどのくらいあるか、皆さんはご存じでしょうか。某テレビ番組で紹介されたので聞いたことがあるかもしれませんが、父親は約3年4ヶ月、母親は約7年6ヶ月だそうです。子どもが小さい頃はニコイチと言っても過言ではないほど一緒に過ごしていた母親でさえ、こんなに短いとは…私はこの数字を見たときは衝撃でした。さらに父親に至っては母親の半分もないとは……。

大変な時もあるけれど、今しかないわが子との時間、大切に過ごしていきたいですね。そして同時に、自分の親との時間は更にわずかしかかないということにも気が付きました。家族あってのお仕事です、後悔のないように貴重な人生を過ごしましょう。

本年もオフィスタをどうぞ宜しく願い申し上げます。

“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/育児者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)2024 OFFISTA

『謹賀新年2024 -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。

昨年はコロナ禍の恐怖が消えて、テレワークが減少してかつての日常に戻りつつあるような印象がありました。

育児と仕事の両立を求める方、家庭と仕事の両立を求める方、テレワークを求める方、働き方は千差万別であったとしても数あるハケン会社の中でママさんにスポットを当てて育児者雇用の分野において専門性を有するオフィスタは一貫してワークライフバランス重視で今年もサービスを提供し続けていく所存でございます。

昨年は週2～3日のお仕事、扶養の範囲内のお仕事が法改正の影響でめっきり雇用市場から姿を消し扶養内で働くという行為自体が困難となりました。右も左もフルタイム勤務で、育児者が社会復帰することが一層の壁となりました。そのような中でもオフィスタは昨年も一昨年同様、フルタイムと扶養内のお仕事割合で週2～3日勤務の案件が占める割合が9割超を記録しました。昨年は「働きたいけれど働けない女性に特化した支援」を目標に掲げましたが、今年は「更に一步進んで“**社会復帰を扶養内で目指す女性**”の支援」に重点を置きたいと思えます。

この2024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。

令和六年元旦

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2024 -ご挨拶-（寄稿）』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

年頭にあたり、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

国内ではコロナに対応した行動制限が撤廃され、経済活動の正常化が進んできました。入国制限などの規制も撤廃され人流が回復し、繁華街には賑わいが戻りました。今年の春闘では、昨年を上回る賃金の引き上げが予想され、人材不足を背景に雇用も進んでいくでしょう。

日本はその位置、地形、地質、気象などの自然的条件から外国に比べて自然災害が発生しやすい地域となっています。誰もが自宅で新年を迎えている元旦に石川県能登地方で大きな地震が発生し、津波が発生したニュースは衝撃でした。一日も早い被災地の安全と復興を心よりお祈り申し上げます。

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して活動しております。人口減少による人材不足の中、働く意欲のある育児中の女性、障害者、エイジレスの方々これまで以上に活躍していただく必要があります。就業を希望する多様な人材が将来への希望をもち、安心して働くことのできる職場環境をさらに整備していくためには、職場に育児者、障がい者、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。日本雇用環境整備機構は就業を希望するこれら当事者がその機会に恵まれ、安定して雇用継続できるよう、今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活動してまいります。

皆様のご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。

令和六年元旦

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：『2024年の雇用動向の予測と考察(7月)』

/ 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 2024 年に突入です。毎年感じることでありますが改めて振り返ってみると昨年でも色々ありました。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 2023 年の振り返りと、そこから毎年恒例の 2024 年の雇用関連の予測をしてみたいと思います。

去年はコロナ禍の恐怖が消えて、もはや日々がかつての日常と感じられるようになった年でした。コロナ禍が生んだワークスタイルを継続するか撤廃するかが各企業の悩みどころだと思います。その最たる例がテレワークです。実際、生産性の低下が叫ばれ、今では多くの企業が出勤型にその形態を戻しています。そして去年は増税の連続といった印象が強かったかもしれませんが、これはワークライフバランスにも影響がありました。増税、社会保険料上昇、給料賃上げ、育児介護休業法など政府主導の提案に企業が付いていけずに振り回されたようなイメージがあるでしょう。

世の中の変化というものは働き方にも影響を及ぼします。衣食住が人間にとって必要三大要素ですがその根底にあるのは雇用と労働です。2023 年は少子高齢化が顕著に表れ企業が悲鳴を上げていたような 1 年間だったように記憶します。今年はさらにどのような変化が起こるのでしょうか。

【2023 年に感じたこと】

昨年起こるであろうと去年の今頃に予想したことは、**①ジョブ型雇用の浸透、②育児介護休業法改正は効果がない、③AI 選考手法が促進される、④扶養内案件の減少、⑤求職者の高齢化、**と書きましたがどうだったでしょう。

能力重視で雇用や賃金に差異が出るジョブ型雇用が主流になるかどうか、その下地作りの年になるのではないかと予想しましたが、実際はそれ以上に少子高齢化の影響が大きすぎて、企業は人材を選択する余裕すらなかったように見えました。少なくともパート女性においてはジョブ型雇用の影響は全く見られませんでした。サラリーマンである夫の収入が厳しくなったため働きに出た

いという主婦が非常に多かったことから、徐々に浸透し始めていたのかもしれませんが。

育児介護休業法改正は男性の育休取得を目指して、夫婦が交互にリレー形式で育休を使用できるというのが改正の目玉だったのですが、案の定ほとんど周知されていないようです。法改正で何がどう変わったのか説明できる国民が一体どのくらいいるのか疑問です。男性育休を促進するために必要な事は手厚い恩恵ではなく、企業側への指導徹底なのにピントがズれているようです。

AI を活用した人事選考が促進されるのではないかと予想しましたが、思いのほか AI 進化のレベルが低かったように思います。オフィスタでも試験的に導入はしてみたもののミスマッチが多かったのが現状です。物流業などと異なり人間同士の縁を創出するにはやはり生身の人間が審査しないと難しいのかもしれないと感じました。求職者もチャット GPT で履歴書を作り出す者が現れ、こうなるとコンピューターよりも我々人間の方が経験値と直感力を駆使して相手の本質を見抜きマッチング精度を高められるということを改めて思い知らされました。

社会保険適用拡大の影響が 2023 年は最も大きな雇用変化だったのではないのでしょうか。扶養内で仕事をお探しの方であれば気付いたと思いますが、週 2~3 日の扶養のお仕事はめっきり市場から消えたと思いませんか。2023 年はワークライフバランスを目指す女性にとって、不都合なワークスタイルを余儀なくされる年になると予想しましたが、まさにその通りになりました。育児との両立を目指したいが扶養内のお仕事が市場から消えてしまったわけですから、仕方がなくフルタイム勤務の仕事に応募するしかありません。しかし、いざやってみるとやはり無理なものは無理、これが去年の育児中女性に多く見られたフルタイム早期離職率の原因ではないかと考えます。

求職者の高齢化は今更言わずもがなですが、ここまではっきりと目に見える形で表れるとは思っていませんでした。60~70 代の求職者が大幅に増えた印象があります。実際どのくらいの中高齢者が採用されたのかわかりませんが、体感的に正社員採用とテレワーク採用は絶望的で、派遣の単発スポットでは勝機ありといった印象を受けました。日雇い派遣は法律で富裕層の方しか採用できませんが、高齢者に限ってはこの法律に抵触しないのも勝ち抜けできた理由でしょう。

【2024年の雇用動向予測】

昨年を振り返り本誌メルマガの時事テーマから今年にも影響が出そうなキーワードを拾い出してみました。

オフィスタでは、**①扶養内で働ける仕事の更なる激減、②高齢者雇用と賃金高騰の関係性、③求人広告をせず派遣会社の活用へ**、の3項目に特に注目しています。

これらは昨年登場してきたキーワードにも絡みますが、雇用や労働でどのような変化が出るのでしょうか。

①女性のフルタイム勤務（週40時間労働）が政府主導で促進されている感がありますが、これは少子高齢化で社会保険料を主婦層・パート層からも徴収しないと国家が回らなくなるという背景からくる国の政策です。扶養内で働く（＝社会保険料・所得税・住民税の免除）というパート主婦ならではの特権が今後活かしきれなくなるということです。

既に昨年からお分りの通り、週2～3日で扶養の範囲内103万円で働けるお仕事は全国的に減少しております。今年は10月に再度改正が行われ昨年より一層規制が厳しくなるということです。**オフィスタを除いて**、ほぼ全ての派遣会社が扶養内案件の撤退を余儀なくされるかもしれません（既に取り扱っていない派遣会社も多数あります）。それならばフルタイムで働けばいいのではないか？と思うかもしれませんが、社会保険料は高くなりました。つまり本人はよくても企業側はそれを負担できなくなっているという点が挙げられます。それだけの給与に見合う人材でなければ企業は採用しなくなり、スキルが重視されるようになり、いわゆるパート気分でのちょっとした労働スタイルをWLBとして選択していた層には労働の機会が減ってしまいます。

また、フルタイム正社員を目指すという道もありますが、小さい子供を抱える育児中女性にとっては月～金で9時～18時の勤務というのは相当重荷になると言われています。昨年は早々にギブアップ宣言をする育児中女性が多く見受けられましたが、このことからわかるように、**扶養内で育児とお仕事の両立という恩恵は特定の層にとってはやはり必要**であり重要だと考えます。

②少子高齢化で20～30代の人材獲得は各企業もはや難しい時代になってきております。50～60代の人材活用に舵を切れる先進的な企業が今年益々増えるかどうかが焦点です。

昨年の求人広告で目立ったのは「簡単なお仕事で高時給」をキャッチーに打ち出す企業広告が多かったことです。通常は簡単なお仕事は時給が低いのが常で、高度な仕事ほど時給が高いのが常です。高齢求職者は世の中に沢山いるわけですし、ハローワークのパート平均時給は都内で1100円台なので、もし簡単なお仕事ならこのような広告は無意味ではないでしょうか。つまり、若年層にこだわる企業がそれだけ多かったという証拠でしょう。今年、このような求人が消えたとしたら、企業が高齢者採用に積極的になったという証拠でしょう。

③いずれにしても人材探しは各企業で困難を極めます。求人広告ビジネスに参入する代理店も増え乱立化してでしょう。ただ、中小企業にとって厳しいのは数十万円を支払って求人広告を出したところで応募者が居ないという弊害ではないでしょうか。昨年末から『求人広告が出せないで初めて派遣会社に依頼してみました』という声が多く聞かれました。中小企業は求人広告を出すよりも派遣活用の方が利があるかもしれません。

【オフィスタが今年取り組むことは。】

今年予想される課題に対しては、「扶養内勤務」については昨年と変わらずオフィスタでは積極的に取り組んでいきます。**法改正の特例企業**として週2～3日の扶養内のお仕事は数多く取り扱う予定です。昨年オフィスタが取り扱ったお仕事も**8割超が扶養内案件**でした（市場には扶養内ではない週2～3日勤務が多いことに注意）。

昨年末に「扶養内の壁問題（年末12月の繁忙期に扶養を超えてしまうから出勤しないパートの勤務現象）」が取り上げられましたが、オフィスタのコンセプトはやはり育児とお仕事の両立です。働けるけれど扶養を超えてしまうので働かないという主婦層も多いでしょうが、世の中には働きたいけれどどうしても働けないという方もいらっしゃると思います。その大半は育児者か介護者が占めております。特に今年苦戦するであろう**“社会復帰を目指す女性”**の支援に注力していきたいと考えています。

育児者に理解のある職場、在宅テレワーク、WLB…こういった求人を年間通して安定提供できる土台がオフィスタにはありますので、本年もどうぞ宜しくお願いします。



☆☆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。週3日勤務で月・水・金（土日祝は休み）の契約です。週3日勤務なので月間4週とすれば月間12日間出勤だと思い込んでいました。しかし、暦の関係で第5週が出てきてしまいその31日が運悪く月曜日にあたってしまいました。この場合、月間13日間出勤になってしまいますので「月曜日は休みのはずだ」という私の希望と、「代わりに翌月の第1週は週2日勤務なのだから月曜日は出勤日だ」という企業の意見とどちらが優先されますか？



画：あよ。(しらす☆まい)

A. もし労働条件が週3日（月・水・金）となっていて、月間の勤務日数が12日と限定されているのであれば、31日の勤務は12日を超えますので労働者は働く義務はありません。契約の条件を見ますと月間12日と限定

されておりませんので31日の月曜日は勤務する義務があります。1日から31日まで1か月間の雇用期間であったとしても同じです。（回答：大滝岳光）

…<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>

☆☆発達障害を持つ人の職場トラブル事例☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

発達障害を持つ社員が職場にいたときに知っておくべき社内研修用動画として活用していただくためのものです。

第10話あらすじ『無断欠勤が続く発達障害を持つ佐藤さん。同僚の話によると胡散臭い儲け話にのめりこんでいるらしい。鈴木課長と中村人事課長が彼女の自宅を訪ねてみると…』
—乞うご期待—



予告編→ <https://youtu.be/iJ7eMhU0p58>

派遣クイズ

求職者が企業の求人募集に応募する場合、提出する履歴書で法的に書かなくてもよいものは次のうちどれでしょう。

- ① 学歴・職務経歴
- ② 住所・電話番号・メールアドレス
- ③ 性別・生年月日
- ④ 賞罰・前科・逮捕歴



(答えは最終ページ)

☆☆読者投稿コーナー☆☆

/題目：『仕事と育児とどっちが大変か？』

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つと貴重な参考資料だと思います。

『仕事と育児とどっちが大変か？』というフレーズは、よく話題に上るテーマではないでしょうか。使う力のベクトルが違うだけでどちらもそれぞれ大変ですよ。仕事では、決められたことをなるべく無駄のないように進めることが大事ではないかと思えます。マニュアルに沿って間違えずに正確にこなしていくことも大切です。一方で子育ては、一見無駄に思えることも多く、マニュアル通りにいかないことが殆どです。どちらかという瞬間発力や柔軟性、朗らかさがあつた方がいいかもしれません。子どもが昨日は喜んで食べた朝ごはんを今日は嫌がつて投げつけられたり、ぐずられて予定通りにスケジュールが進まなかったりした時に、親が子どもを無理やり何とかしようとするのではなく、自分の気持ちをさつと切り替えたり「まっいいか」と思えるような余裕を持つことの方が、育児においては効率的に物事を進めていくことより大事なのかもしれないなと思っています。

両者を経験した私からしたら、どちらにも共通して大事なものは「チームワーク」だと思いました。仕事でチームワークは勿論ですが、育児においても「誰かと一緒に育児をしている」という感覚はとても助けになりました。私は夫が激務で実家も遠方のため、いわゆるワンオペ育児を経験してきましたが一人で育児をするのは全責任が私にのしかかり、とっさの判断も自分一人で行うというのはとてもプレッシャーを感じました。しかし子どもを保育園に預けられるようになると、些細なことでも相談できたり子の成長を共感し合える相手が出ることは私にとって本当に助けになりました。私の場合は園でしたが、実家やママ友など人によって色々だと思います。育児も仕事も、どちらも大変なことなので、それぞれで培ってきたスキルや経験を活かし合えるといいなあと思ひながら、日々の仕事と育児に励んでいる毎日です。』

(投稿：匿名希望)

☆☆ジェンダーと女性について考える☆☆

/執筆：川村千縁（本誌読者）

最近では、巷でジェンダーという言葉が耳にすることが多くなりました。簡単にいうとジェンダーは、男だから仕事をする、女だから家事をするとか、性別で分ける固定観念を持った考え方をいいます。今世間で言われているのはジェンダーレスな考え方で、男だから、女だからといった考え方を止めようという動きです。

もしあなたが女性で、女性だから家庭の中では家事は私が全てするべきと考えることがもしあつたなら、その考えは世界基準では間違っていると思つていいよ、という意識が広まっているということです。それには、女性の労働力が見過ごされているという背景があり、女性が世の中で働けるようになれば、より社会は豊かになると考えられているということがあります。

多くの先進国では、女性の社会進出が進み、国会議員全体にしめる女性の割合や、会社の組織のなかでの女性管理職の割合が、各国でどんどん高まる傾向にあるなか、日本は女性の社会進出があまり進んでいません。また家事や育児で女性が外で働くことを妨げている状態も解消されていません。男性は外で働き、女性は家庭を守るべきという考え方がまだ根強く残っているためです。テレビやコマーシャルでも、いまだに女性が家事をして男性は仕事をする、という風に描かれていることが多いように感じます。

しかし、私たち女性ひとりひとりがあがいてもできることは限られます。ですから、社会はすぐには変わりませんが、いつも女性がどのようにすれば社会に出て行けるのかを、ひとりひとりが考え、周りの人と話し、考えを世間に広め、その工夫を共有して形にして行くことを協力することができれば、社会は変わり、国も変わっていくでしょう。

日本でも、女性が働きやすい労働条件を選んでもらうために、オフィスタのような会社が存在しているのは喜ばしいことです。女性だから、育児者だから、といった固定観念に捉われず全ての方が働きやすい世の中を願ひます。



連載その2：『エクセルで役立つコピー術』

同じデータを飛び飛びのセル複数箇所に貼り付けたいときに便利なテクニックを紹介します。何度も貼り付けせずに済みます。

■複数箇所選択のやり方

1. 貼り付けたいデータが入っているセルをコピー
2. Ctrl を押しながら、貼り付けたいセルを複数箇所クリックして選択する
3. 選択したら、Ctrl+V で貼り付ける

	A	B	C	D
1	名前	アンケート結果		コピー元のセル
2	A	はい ←Ctrl+クリック	はい	
3	B			いいえ
4	C	はい ←Ctrl+クリック		分からない
5	D	はい ←Ctrl+クリック		
6	E			
7	F	はい ←Ctrl+クリック		
8	G			

Shift と違って、飛び飛びのセルでも一度に貼り付けることができます。

逆に大量に選択された状態から、一部だけを選択解除することもできます。選択された状態のセルを Ctrl+クリックで、選択解除することができます。

業務の効率化に役立てていただければと思います。

	A	B	C	D
1	名前	アンケート結果		コピー元のセル
2	A	はい		はい
3	B			いいえ
4	C	はい		分からない
5	D	はい ←Ctrl+クリックで選択解除		
6	E			
7	F	はい		

(参考) 前回記事：クリップボードの履歴
<http://www.offista.com/data/maimagazine/2312.pdf>

育児休業中のオフィスタ社員が、育児のリアルな話をお届けする『こちら育児部乳児課』（略称：こち育）のコーナーです。今回のテーマは「お父さんの育児休業について」です。

オフィスタで育児休業を取得中の本間舞恋です。12月5日に出産し、ようやくわが子の1ヶ月検診を終えました。産院では、検診と思われる赤ちゃんを抱いたお母さんとお父さんがペアでやってくるのを頻繁に見かけました。お父さんも比較的育児休業が取りやすい世の中になったのかと思い、日本の父親の育児休業取得率を調べたところ、2020年度調査で12.65%、つまりまだ8分の1程度しか取れていないのです。

父親はなぜ育児休業を取りにくいのかと考えると、職場の理解がない、職場の同僚やチームなどに負担をかけたくない、収入が減ることへの不安、将来的なキャリアプランへの影響などが考えられるのかと思います。とはいえ、育児休業中は、最初の6カ月が休業開始時の賃金の67%、それ以降は50%の給付金が支給され、社会保険料も免除されるため、収入は実質8割程度がカバーされますから、取得率が高くなることを願うばかりです。法改正はされても企業への指導は疎かなのです。

ちなみにわが家の父親の育児休業事情ですが、出産予定日からおおむね1ヶ月間取るという予定で職場に連絡していたものの、38週で緊急帝王切開となったのち、本来の出産予定日から取得する申請を変えられず、結局退院の直後は私の母が手伝いに来ることになりました。お産は予定通りにいくとは限らないものですから、単に休業が取得できるだけでなく、取得予定日などを柔軟に変更できる体制づくりも大切ですね…。



執筆者である本間氏のご主人による育児奮闘中の一コマ

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

特許事務所で事務補助のお仕事

特許事務所は慢性的な人手不足業界です。経験者が市場に圧倒的少数ということも理由です。いつから開始という制限はありませんので、やってみたいという方がいればいつでもお声掛けください。通年募集です。

業務内容：特許事務所で弁理士を補佐するための事務

勤務地：新宿・虎ノ門・新橋・品川など都内各所

時給：1800～2000円で応相談のうえ

応募資格：特許事務所での勤務経験があり概ねの作業の流れを把握している方

詳細：複数の特許事務所で通年募集中です。または予約しておくことも可能です。詳しくは以下のYouTube動画をご覧ください。

<https://youtu.be/l72rcHTot2k>

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>

…<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

本誌も今号ですすでに第188回を迎えているわけですが、われわれ編集部が毎月苦勞するのは特集ネタ探しです。しかし、1月号だけは毎年特集記事が決まっているのでその点では楽ですが、各部署総出でカンカンガクガク考察することになるのである意味では大変です。

新年早々こんな感じですが、今年も本誌をどうぞご愛読いただけますと幸いです。また、皆さまにとって幸多き年になりますように。

本誌編集長 記



オフィスタ NEWS 第188号作成委員

編集長	Roco	オフィスタ広報・宣伝部
編集	Reiko	オフィスタ総合管理室
監修	makoto	オフィスタ業務管理部
執筆	本間舞恋	オフィスタ人事管理部
	Hayaty	オフィスタ広報・宣伝部
協力	大滝馬場人事労務研究所	
寄稿	石井京子	(日本雇用環境整備機構 理事長)
漫画	あよ。	(しらす★まい)

派遣クイズの答え：②③④は書かなくてもよい

法的に履歴書へ何を書くかは各人の自由です。しかし、履歴書というからにはこれまで歩んできた経験値や培った能力は書かなければなりません。①学歴や職務経歴は企業が人選する最重要事項となりえます。②住所などの個人情報はずしも書く必要はありませんが合否の結果連絡も来ないと思います。③④年齢不問の観点から生年月日は不必要と考えられ、性別欄や賞罰欄のない履歴書もあります。但し、これら記載は自由だとはいっても、しっかり作成されていない空白の多い履歴書では不採用となる確率も高くなりますので、やはり法律と現実の違いにご注意を。

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。