

**2024年
9月号**

発行日 令和6年9月17日(第196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 第一ともビル

特集：『転職回数が多いと不利になるのか考える』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第196号発行にあたって

9月に入りましたが、まだまだ残暑が厳しい日が続きますね。あっという間のお盆休みや夏休み、楽しいイベントがたくさんあったと思いますが、家族を支える主婦は大変だったのではないのでしょうか。わが家は部活に燃える中学生がいるので、夏休み期間中はお弁当作りが大変でした。ようやく学校が始まり、給食のありがたさを実感している今日この頃です。

ところで皆さんは、「主婦休みの日」をご存じでしょうか？サンケイリビング社が提唱している日で、年3回あり、ちょうど9月25日がその日に当たります。家事や育児に頑張る主婦（主夫）がリフレッシュしたり、他の家族が家事にチャレンジしたりする日のようです。一年365日休みのない主婦業ですので、たまには家のことは家族に任せて一人でゆっくりしてはいかがでしょうか？特にこれから働きに出たいと思っている方は、家事育児を家族で分担することは必要不可欠ですので、この機会にみんなで話し合ってみるのもいいきっかけになるかもしれませんね。お困りの際はぜひ育児とお仕事の両立に関してプロであるオフィスタにご相談ください。

“はたらく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バックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista_twt



@offista



@offistaCH



@offista_sp



@offista_tikt

特集『転職回数が多いと不利になるのか考える』

/オフィス人事管理部

みなさんはこれまで転職を経験したことがありますか？日本は終身雇用型なので新卒で入社さえすれば定年まで余程のことがなければ雇用は保証されています。大学を出るときに両親から「一生が懸かっているのだから真剣に就職活動しろ」と言われた方も多いのではないのでしょうか。昭和世代の人にとっては転職＝負だったようです。退職代行業隆盛の話題でも老若で意見が分かれています。結局のところ、転職って良いの？悪いの？何回までならいいの？…といったことを考えてみましょう。

『転職』というのは職を変えることだと思われがちですが、本当の意味は「雇用主を変える」ことです。同じ会社組織の中で職業を代えることは転職とは言いません。日本は歴史的にみても藩主に仕えることが美德とされ、殿様を裏切るなど末代までの恥という思いが昭和頃までは根強かったのかもしれませんがね。昭和は新卒で入った企業で定年を迎える会社員が多く見られたそうです。

転職が一般的になったのはやはり 80 年代のスタッフサービスが打った「上司に恵まれなかったらオー人事」のCMでしょう。嫌なことがあるなら正社員なんか辞めて派遣をしようよというスタンスを広く世間に知らしめた有名なCMです。当時CMを見た昭和 20 年代生まれの両親から「折角入った会社を辞めるなんて親戚中の笑いものだぞ」と言われたのを覚えています。



当時一世を風靡したスタッフサービスの TV-CM

そんな時代だったのです。しかし、社会的な大変化が起きました。バブルの崩壊です。日本が誇る終身雇用が崩れるという事態に、嫌が応にも転職を余儀なくされる会社員が続出したのです。リストラという言葉が出現したのもこの時期で、転職とは会社都合でも起きるのだということを知ったわけです。それ以前にも倒産で社員全

員が路頭に迷う、転職を余儀なくされるということはありませんでしたが、一部の社員を守るため不要な人材を切り捨てるリストラ現象は当時の人には衝撃だったでしょう。

その受け皿となったのがスタッフサービスを始めとする人材派遣会社の存在です。右を見ても左を見ても転職するのは今や当たり前という風潮を作り上げたのは派遣会社の功績(?)といえるでしょう。90 年代中期には既に転職は珍しいものではなくなっていました。

但し、当時の派遣は現在のように誰でも働けるわけではなく選ばれた高スキル者しか法律で受け入れてはならないという厳しいものでした。

それが、2007 年のリーマンショックで派遣法が改正されて誰でも、どんな会社でも派遣を利用できるようになったのです(小泉内閣時の派遣自由化)。これを契機に「転職」が爆発的に増えたのです。

そして現在に至るわけですが、2024 年の現代では転職状況はどうでしょうか？Wiki データ参照によると、平均転職回数は、**男性が 1.97 回で、女性は 2.49 回**と、男性は大体生涯で 3 社程度を経験するようです。女性は新卒で入った会社、結婚退社、出産退社、第二子や夫の転勤などで大体 4 社程度を経験するようです。なお、最近は産休育休が法改正され今後会社を辞めずに済むケースが増えるため女性 2.0 前後へ減少が見込まれます。

■転職は良いのか悪いのか

米国では転職経験が多ければ多いほど評価されるという話を聞いたことがあります。実力主義の国らしいと思わず納得してしまいます。しかし、日本は終身雇用が傾いたとはいえ、米国に比べればまだまだ雇用自体は手厚いはず。そのため、転職回数が多いほど評価されるなどということは**普通に考えてあり得ません**。

(ちなみに米国の知人に尋ねたところアメリカでもそんなことあるわけないだろうと一笑されましたが…)

■転職を企業はどう見るのか

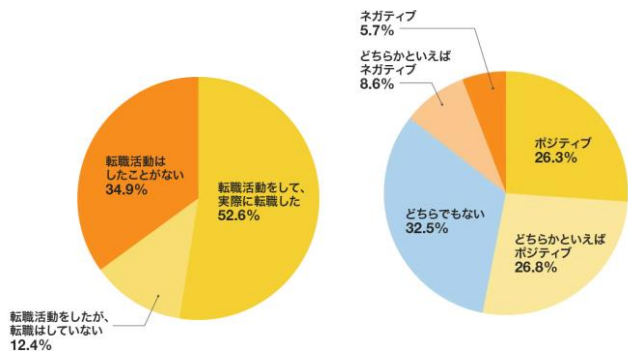
我々が企業から人材依頼を受けるときにまず注文付けられるのが「これまでの退社理由をしっかりと聞いて欲しい」です。特に令和 6 年度はこの要望が大変増えています。これは企業側が転職を快く思っていない証拠です。

では何故転職は好意的に企業に迎え入れられないのでしょうか。企業の本音を聞いてみると共通しているのは、

- ・明確な退職理由があるならば理解を示すが、何となく辞めるような人材は**当社でも同じことを繰り返す**
- ・最低でも1社当たり3年間は在籍して欲しい
- ・**数カ月位で入っては辞めてを繰り返している**職歴の方は問題があると思われる
- ・上記が派遣の場合は、詳細な契約終了理由を確認して、自己都合で更新しなかった場合は正社員ほどではないにしろ、やはり評価は下がる

健康不良による、労働環境やハラスメントによる、会社の経営状態で削減された、これらの退社理由は求職者からよく聞きますが、「それは大変でしたね」と面接官から同情の声は掛けられるとは思いますが、企業は可哀想だからと採用してくれる訳でもなく、残念ながら評価や弁明にはつながっていないように思われます。

■労働者の転職に対する意識調査



出典：リクナビNEXT

- (1) 転職にポジティブなイメージを持つ人の理由は、
- ・待遇や環境や給与がよくなる
 - ・これまでの経験やスキルが活かせる
 - ・いろいろな経験が出来てキャリアアップにつながる
 - ・チャレンジするいい機会である
- (2) 転職にネガティブなイメージを持つ人の理由は、
- ・満足ではなくてもとりあえず現状が良い、面倒
 - ・退職するということに後ろめたさを感じる
 - ・イチから仕事を覚えたり人間関係の構築が億劫
 - ・未知なのは怖い
 - ・自分に自信がない、実力がない

ポジティブ思考の方は自分に自信があり行動力に長けていますが、今の会社の中だけで通用する仕事能力ではないのか、もし他社に行ったとしても同じクオリティの仕事ができるかを慎重に検討すべきでしょう。転職によ

って**現職以上の待遇や満足感を得られるケースは正直少ない**ということを肝に銘じておくべきです。

ウィキペディアにも『転職情報サイトなどを通じての転職が主流になりつつあるが、当然ながら転職情報サイトは転職斡旋会社が宣伝目的・利益目的で設けているものなので、転職に過剰な期待や幻想を抱かないように注意する必要があるだろう』と書かれています。これは正にその通りだと思います。



■転職回数は何回までなら不利にならないか

日々就活のお手伝いをしている経験上、長期勤務案件の場合、転職回数よりも**勤続年数**の方が重要です。転職回数は多いがどの会社も最低でも3年以上はしっかり勤務しているのか、それとも2~3カ月ごとに入退社を繰り返して転職回数が増えてしまっているのか、企業の評価は全く異なります。採用する企業側の立場で考えてみれば至極当然なことはお分かりでしょう。

あえて転職回数をいうなら男女共に**職歴 4社までが安心圏内**です。通常の履歴書表面には6社までの入退社職歴が記載できますが、先述で女性の生涯転職回数は3~4回が平均という統計から考えても、このくらいであれば問題ないでしょう（但し、数か月単位での退社ばかりだと芳しくはないかもしれませんが）。

なお、同一派遣会社は1社とみなします。転々と派遣会社を渡り歩いている場合は転職歴が増えるというわけです。また、派遣の任期満了でも「更新を提示されたが断った」場合は心象が下がるのはやむを得ません。

■転職回数が多い場合はどうしたらよいか

転職を繰り返してしまった場合は今更どうすることもできませんから、本当に必要だった転職なのか、それとも何となく入退社を繰り返してしまった結果なのかを振り返ってみましょう。前者であればその理由をしっかりと職務経歴書などで伝えると良いでしょう。後者の場合は、正直に話して今後の定着を信用してもらうように努めるのがよいでしょう。

■最後に ～転職が評価される時代が来るのか～

転職でより高みに到達した方も大勢いますので一概に転職＝負だとは思いません。しかし、日本企業はまだまだ考え方が保守的な所もありますので、転職＝評価に変わるまでに時間が掛かりそうですし、本当に良いことなのか疑問です。なぜならそれは「正規社員の撤廃」と「終身雇用の撤廃（解雇権の規制緩和）」になることを意味していると考えられるからです。

☆☆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っています。派遣先の社長から「次の更新をしなければ、当社であなたを直接採用してもいいよ」と言われました。私は特に派遣先で社員になる希望はありませんが、社長曰く「派遣会社に派遣料金を払うよりも君を直接雇った方が安いから。時給を今より上げてあげるからうちに来なさい。派遣会社に黙っていればバレないから！」と言われ困っています。



画：あよ。(しらす☆まい)

A. 労働者が更新するしないは自由ですし、職業選択の自由がありますので派遣先に就業することは自由です。派遣会社がそれを引き留めることはありません。

しかしながら、派遣会社の労働者を派遣先の企業が秘

密裏に無断で雇用することは重大なモラル違反と言えるでしょう。労働者を雇用したいのであれば**相当の金銭**をもって派遣先と派遣会社で合意のうえで行われるべきです。なぜならば派遣先と派遣会社でその旨が契約内容に盛り込まれているケースが多いからです。

派遣先が派遣労働者を秘密裏に雇用したとしても労働者には罰則等はありません。しかし、派遣会社は派遣先に対しては**契約違反を理由に違約金請求**をしますので、金銭トラブルになれば無関係とは言うものの結局は労働者も気持ちの良い雇用は産み出されないでしょう。

ちなみにオフィスタの場合は、就業中は論外、終了後であっても無断で労働者を雇用した場合は派遣先に請求できる違約金額は1千万円近くと聞いています。

どこの派遣会社も違反金額は高額であり且つ契約条項に明記され取り決めた以上、派遣先はこのような行為はされない方が良いでしょうし、もし派遣先からそのような話を持ち掛けられた際は**必ず派遣元に通報**した方が良いでしょう。いずれにしても派遣先も労働者も派遣会社を通じて三者でよく相談のうえ進退について決めるようにしましょう。(回答：大滝岳光)

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>…

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>

☆☆職場の机で1分間エクササイズ☆☆

/オフィスタSP（ハケン専門の芸能プロ）

日々事務職でお疲れの OL さんに向けたリフレッシュ指南動画。

◆好評につきシリーズ化決定！

出演：栗原理恵・迫田路心…他

ティックトックで Vol.2 まで公開中

 @offista_tikt



☆☆読者投稿コーナー☆☆

/題目：『AIの浸透で人間ができること』

『子どもが中学生になり、塾を検討し始めたので、先日見学に行ってきました。第一子ということもあり、最近の塾事情には全く詳しくなかったのですが、その塾はAIを使った学習をしているとのことでびっくりしました。主にタブレットを使用して学習を進めていくのですが、AIがどこを間違ったのかを判断して、その子にあった最適な問題を次々と出していくのだそうです。感心していたら、完璧と思われるAIにも弱点があるのだそうです。それは、「人間的な関わり」なのだそうです。例えば英単語を学習しているとき、「そういえば関連した英単語にこんなものもあるよ」とか、「いつもここは間違えがちだから、こうしたらどうかな?」といった提案はAIにはできないそうです。その塾では、基本はタブレット学習ですが、AIが不可能な部分をサポートするために人間の講師が常駐しているとのこと。AIのいいところと人間の講師のいいところを組み合わせたとようなやり方の学習塾ですが、いくらAIが進歩しても機械が人間を育てることはできませんよ、とも言っていました。

世の中にもだんだんAIが浸透してきて、AIに取って代わられる仕事も増えているという話も聞きますよね。でもこの話を聞いて、まだまだ人にしかできないこともあるのではないかと思いました。子どもの様子のちょっとした変化を察知して声掛けをすとか、臨機応変な対応をすとか、人に心を寄せるとか、まさに子育てのような仕事は人にしかできないのではないのでしょうか。そしてそんな子育てをしてきた人たちは、仕事でもその経験が求められる場面がますます増えていくかもしれません。AIでいくらタイパやコスパが上がったとしても、職場でのちょっとした気遣いや、相手の気持ちを汲むような人間的な対応は必要なスキルです。オフィスタにお仕事のことで相談に行ったときに担当者さんが「能力値はAIで判定できるかもしれませんが、人材の人間性はAIでは選別できません。この先二十年かかっても無理です」と話していたのを思い出しました。AIに仕事を割り振られて自身の人生や進路を決められるのも癪だし、やっぱり教育や人生の転機は人間に対応して欲しいなと思う私は旧型人間なのでしょう。』(投稿：匿名希望)

☆☆育児と仕事の定義を考えてみる☆☆

/オフィスタ総務部

育児と仕事両方手に入ることは様々な苦勞はあるにしても喜ばしいことだと思います。今更ながら「育児と仕事」とは何かを改めて調べてみる機会がありました。

育児の定義は「乳幼児を養育すること」、更にこの定義の中に出てくる「養育」の定義は4つ。

- 1、衣食などの面倒をみながら育てる。養育する。
また、生活できるように面倒をみる。
- 2、動物の場合、餌を与えて飼う。飼育する。
- 3、体力・気力・知力などを少しずつ作り上げる。
- 4、療養する。養生する。

次に、「仕事」の定義を調べてみます。定義は3つ。

- 1、しなければならないこと、働くべきこと。
- 2、収入を得るための勤め。職業。
- 3、力学で、ある物体に力が働き位置が移動する事

またここで「人生」の定義も調べてみます。定義は2つ。

- 1、人がこの世に生きていくこと。人としての生活。
- 2、人間がこの世で生きている期間。一生。定め。

自分とわが子が「生きる」こと、それが育児であり仕事である。そう考えたとき、「育児」と「仕事」を分ける必要も比較する必要もないのではないかと思いました。わたしの母親はもう70代後半、いわゆる後期高齢者ですが数十年来、相変わらず、大台に乗ったわたしの育児をしているともいえるでしょう。

彼女は、育児と仕事を分けることなく、彼女の人生そのものとして、楽しくわたしを育児して、仕事をして生きています。だから、もし育児で疲れたり、仕事との兼ね合いで思うようにいかないと複雑な思いや辛抱しがたい想いをしているとしたら？

それがあなたの人生であること、生きること、そう思って、「そっか、これがわたしの人生なんだ」といっそのこと楽しんでみるのはいかがでしょうか。

人生とは生まれながらにして敷かれたレールです。言い換えれば定めであり運命です。深く考えない、抗わないという選択肢も人生を謳歌するための秘訣でしょう。

★★パソコンお助けコーナー★★

/オフィスタ広報・宣伝部

連載その10:『置き換え機能をご存知ですか』

エクセルの置換機能をご存知でしょうか。

置き換え、つまり文字を別の文字に置き換える機能です。

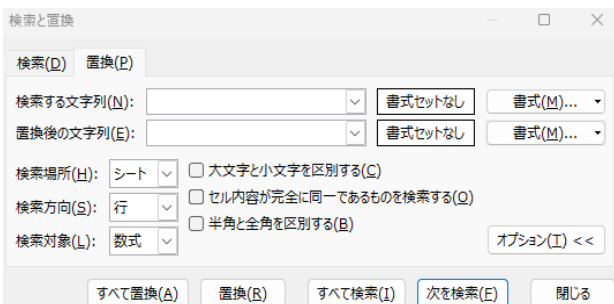
例えば、こんなアンケート結果があったとします・・・

アンケート	
名前	好きな果物
田中	りんご
佐藤	リンゴ
鈴木	林檎
木村	りんご

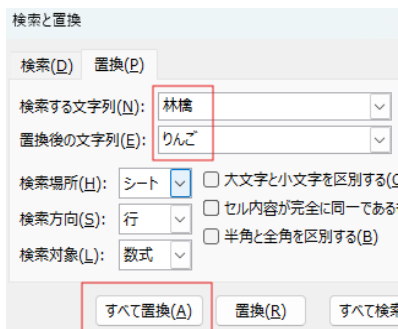
リンゴの表記がバラバラ！これでは集計するときに困ってしまいますね。数個のデータなら手で直せば良いですが、何百何千となるとそうも行きません。そんなときに役立つのが「置換」機能です。

■「置換」で全ての表記を「りんご」にしていきます。

1. 「好きな果物」の列を選択
2. 「Ctrl + H」で置換機能呼び出します



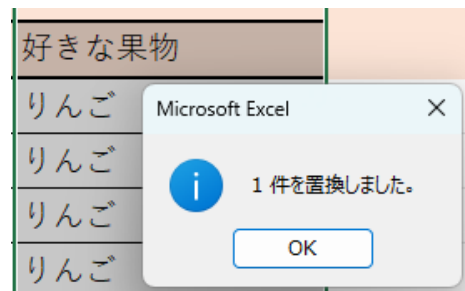
3. 検索する文字列に「林檎」（漢字）を入力
4. 置換後の文字列に「りんご」（ひらがな）を入力
5. 「すべて置換」をクリック



これで表内の「林檎」表記が全部ひらがなの「りんご」表記に置き換えされます。

同様にカタカナの「リンゴ」をひらがなの「りんご」に置き換えしていきます。

6. 検索する文字列に「リンゴ」（カタカナ）を入力
7. 置換後の文字列に「りんご」（ひらがな）を入力
8. 「すべて置換」をクリック



全ての表記が「りんご」に統一されました。

これでデータ集計がスムーズに勧められるでしょう。

「置換」はメモ帳や Word でも使えますので、様々な場面で役立つことでしょう。 …つづく

エクセルに自信がない方へ

初級レベルを1日で習得できるオフィスタのPC研修

- 事務職で必須の初級 37 機能を習得できます
- 研修は講師 1 名 & 生徒 1 名の完全マンツーマン方式
- 1日缶詰で習得するまで帰れません！
- 就活で履歴書に添付できる PC スキル証明書発行付

■詳しくは研修パンフレット参照ください

<http://www.offista.com/data/official/study-training.pdf>

派遣クイズ

職場での歓送迎会など組織で働いていればお酒の席もあると思います。宴会の席での気遣いで正しいことは次のうちどれでしょう。法律論ではなく気遣いの問題です。

- ① 無礼講であっても「仕事の延長」として臨む
- ② 宴会予定時刻の残り時間を気にする
- ③ お酒は飲めなくても頑張って飲む
- ④ 女性＝お酌は過去の考え方で上司のグラスが空いていてもお酌はしなくてよい



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

文具用品メーカーで事務のお仕事

二カ月間一緒にはたらいってみてお互い良ければ正社員採用のお仕事です。パソコンを使ったデスクワークがメインの一般事務になります。エクセル・ワード初級ができれば大丈夫です。オフィスタからも複数名採用の就業実績ある職場です。定年 65 歳制で男女不問。

勤務地：秋葉原 採用人数：1 名

勤務日数：月～金 9：00～18：00

給与：賃金規定に基づき支給（年齢や勤務年数を考慮）

例：25 歳時点で年収 380 万円くらい

30 歳時点で年収 450 万円くらい…が目安

※ハケン 2 カ月間は時給 1400 円+交通費別となります

業務内容：一般事務（但し将来的な幹部候補生として）

応募資格：勤続 1 年未満の職歴がないこと（派遣除く）

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優遇で選考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

今時珍しいなと何気なく立ち寄った本屋で安野モヨコ先生の『働きマン』の最新刊を発見。たしか話の途中で不自然な形で終了した感のある漫画でしたが 17 年ぶりに最新刊が出ていました。



菅野美穂主演で TV ドラマ化もしていたのでご存じの方も多いと思いますが、仕事のためなら寝食忘れて働く女性を描いた漫画。女性が男性と同じ志をもって組織で働けるのかというテーマが当時魅力でした。

『ハケンの品格』と『働きマン』は、女性が働くということに魅かれて私がこの業界に足を踏み入れる転機となった思い出深い作品です。

Makoto 記

オフィスタ NEWS 第 196 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	Junco	オフィスタ総務部
	Miko	オフィスタ学生アルバイト
漫画	あよ（しらす★まい）	（漫画家）
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	
	栗原理恵（歌手・女優/オフィスタ SP）	

派遣クイズの答え：②が正しい

「気遣い」とは何かポイントです。①「仕事の延長」として考えると堅苦しくなってしまうので、まずは自分が楽しみ周囲も楽しませるといった気持ちを持つのも気遣いです。②お皿や料理が行き届いているか、気分が悪くなっている人はいないか、残り時間も見つつ会の流れの中で気を遣うようにします。③お酒が弱い、飲めない、という人は周囲に飲めない体質だと伝えておき乾杯の時に飲んだふりをする等で嫌な印象を与えないようにすることが気遣いです。④頑なに酌をしないのも NG でグラスが空いていたなら自然にお注ぎすることも社会人としての気遣いです。

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。