

**2017年  
12月号**

発行日 平成29年12月15日(第115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：『ダブルワークと副業が公認解禁か!?』

/オフィスタ人事管理部

### オフィスタNEWS 第115号発行にあたって

今年も残すところあと半月となりました。12月に入り気温の低下と共に風邪を引いている方も多くなっているようですが、皆さま忙しい12月を乗り切る気は残っていますか？年の瀬に向けて仕事も家庭もプライベートも行事がたくさん入っている方はこれから大掃除や年末年始の準備に追われそうですね。

先日メディアで外で働く忙しい女性のための家事代行サービスで掃除、洗濯、炊事を完璧にこなすSクラスのサービスを見ました。炊事もその日のご飯だけでなく、何品も作り置きして数日間はおかずに困らないようにと限られた時間内でテキパキ働く女性をプロだと思いました。依頼主が片付けが苦手な食器のレイアウトに困っているとのことで、今後片付けやすいようにレイアウトを変えたりもして、仕事から帰ってきた依頼主は感動していました。さすがにお値段もSクラスでしたが、年末年始に限らず、自分の時間が足りない時はお金を払ってプロに頼んで生活環境を良くすると心にゆとりが持てそうです。今年もラストスパート、体を大切にしてお仕事頑張りましょう！

本年中もご愛顧に心よりお礼申し上げますとともに、来年も皆様のご多幸をお祈り申し上げます。

“はたらくきたいという気持ちを大切に”そして  
“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/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださればと思います。



- 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](mailto: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



@offista\_twt



@offista

(C)2017 OFFISTA

## 特集：『ダブルワークと副業が公認解禁か!?』

/オフィスタ人事管理部

ダブルワーク（以下「Wワーク」）や副業などいくつかのお仕事を掛け持ちした経験をお持ちの方も多いのではないのでしょうか。不景気で所得が増えない今の日本で注目されているのがWワークや副業といった“パラレル”な働き方です。日本の社会では副業というところから後ろめたいものだったのですが、最近は国も副業を後押しするような発言が目立ち、それくらい国民の自助努力で所得増をしてもらおうしか国策打つ手なしなのかとさえ思えてしまいますが、うっかり手を出す前にこれらはどうのような利点・欠点があるのかを確認してみましょう。

政府が年間所得を毎年3%ペースで上昇させるという目標を掲げたのは2年も前のこと。昇給で3%も上昇するというのは現実的ではないと業界団体の反対を押し切り政府公約の1つとして宣言したように記憶していますが、結局実現不可能とわかった時点で「そういえばそんな話題もあったな…」みたいな感じで国民もマスコミも今やアッサリです（最近ではプレミアムフライデーがあれほど大騒ぎした割にどこ行ったの？という感じで似たものを感じます）。今年ももう年の瀬ですが、景気がよくなって所得もグンと上昇してハッピーという人はほんの一握りでまだまだ国内景気が順調とは言い難いのはみなさんご存じの通りでしょう。そうはいつても物価が下がるわけでもないし、現実には実入りが必要になります。あの電通事件を皮切りに企業残業に対して行政指導が非常に厳しくなってしまったので、会社は残業させ難い風潮になってしまいました。その一方で残業代も家計のプラスアルファとして見込んでいた人たちにとっては、残業すらできなくなってしまい尚更生活が厳しくなってしまいました。働いても給与が上がらない、社会保険料値上げで給与天引きも大きくなり手取りは減少傾向、数年後の消費税10%時代も控えている、そこにもってきて残業すらさせてもらえなくなったと嘆くサラリーマン・OLはどこに行き着くのか？この残業ができなくなった空白の時間を利用して労働時間を増やすしかないという発想に行きつくのは至極理論的なことです。今年の夏頃からWワークできませんか？副業で何かアルバイトはないですか？という問い合わせが驚くほど急増しました。

オフィスタはハケン会社ですので、お仕事を探している人を支援する立場ですが、既に現職のOLとしてお仕事をされている労働者が就業後や土日祝に勤務する副業先を求めてハケン会社を利用する時代になったのかと驚きましたが（派遣とは本来そういう使い方が正当）、そんな折に以下のような記事が新聞紙上に掲載されました。

『厚生労働省は、会社員が副業や兼業をしやすいするため、企業が就業規則をつくる際の参考として示しているモデル就業規則を見直す方針を固めた。副業や兼業を禁止する項目を削除し、原則として容認する内容に変更する方針だが、労使の代表から長時間労働の是正の動きに逆行しかねないとの懸念も出ている。厚労省は有識者検討会で、モデル就業規則の改定案を公表。「許可なく他の会社等の業務に従事しない」との項目を削り、「勤務時間外に他の会社等の業務に従事できる」といった内容に差し替える案を示した。モデル就業規則に法的拘束力はないが、これを参考に就業規則を作成する企業は多く、厚労省幹部は「モデルの改定で副業や兼業を認める企業が増えるだろう」と話す。』（2017.11.21 朝日新聞）

国も残業減少を指導する一方で副業による労働時間増を推進するというのも矛盾しているように思いますが、そこは政治の事情というものでしょうから敢えて触れるのは止めておきます。でも、副業というところから後ろめたい感じがする行為でしたが、こうして堂々と国家承認ともなると爆発的に希望者が増えそうな予感がします。

まず、Wワークと副業は何が違うのか。どちらも会社勤めをする人が、勤務が終わった後の時間や休日などを利用して働くことです。定義はありませんが一般的には、

“Wワーク”とは2つの会社に雇われて交互に勤務することを指します。“副業”（またはサイドビジネスともいう）とは正規に雇用されている本業がありつつ、



サブ的に他作業に従事することを指します。本業がなくアルバイトを2社以上こなしている場合は“バイト掛け持ち”と呼ばれます。Wワークは雇用先が2社あるのに対して、副業はあくまで雇用されているのは1社だが、他にアルバイト・日雇い派遣・在宅ビジネス・内職など

の組み合わせで成り立っているのが特徴です。いずれにしても複数社で勤務し複数作業を平行的又は同時進行する形態を総称して“パラレルキャリア”とか“パラレルワーク・システム”といいます。また、Wワークは給与収入なのに対して、副業はその収入形態によっては雑収入に分類されるなど税法上も若干異なる場合があります。

日本ではこれまで労働者が勤務時間外に行う副業を雇用主は禁じてきました。日本国憲法第22条に定められた職業選択の自由に反しているとする意見もありましたが、裁判所も労働者の副業に関して本業の遂行に支障が生じするような副業について雇用主は制限してもよい、会社の秩序を侵害したり対外的信用・体面を傷付けるような副業を雇用主は制限してよいと判決を出しています。本業の労働時間外に許されるのは、「自宅で本を執筆する」・「家業があって時々手伝う」・「実家が兼業農家で繁盛期には手伝う」といった程度が認められるに過ぎなかったのです。だからこそ先の新聞記事は驚嘆に値するものでした。勿論就業規則で従業員の副業を自由に行っている会社もありましたが、厳禁にしている会社の方が圧倒的に多かったのです。しかし、副業に厳しい姿勢を見せている会社でも、**経営状態が悪化して賃金を引き下げざるを得ない時に、社員の収入低下の対応策として副業規制が緩和される**ことはこれまでもあり、今まさに日本企業全体がその対策を取らざるを得なくなってきた証拠です。

そんな慢性不景気もあってWワークや副業が**公認解禁**になるというのも時代が変わったなと思いますが、まずオフィスタではどちらかという**Wワークよりも副業をお奨めしたい**と思います。月水金と火木の2つのお仕事を組み合わせてフルタイムにしたいという方もいらっしゃいますが、短期ならともかく長期に亘って継続するのは難しいからです。Wワークである以上この勤務するA社もB社も眞摯なして同等でなければなりません、繁忙期が被ってしまったり悩ましい場面が来ます。どちらかの会社が気に入ってしまうと、どうしてももう1社の方は腰掛け的になってしまう傾向もあります。本業を2社持つということは、優先順位同格の会社2社に所属するというので現実的には長期継続困難なものなのです。その点、副業ならば本業とする本命の会社があつて、空いた時間を有効活用するという優先順位がハッキリしている状況下でのサイドビジネスなので自分の位置付けが分かり易いのが特徴です。

副業のメリットは本来の所得のプラスアルファであること、一つの会社ですっと働いているよりも視野を広げることができる、安定した副業を持っていることは失業に備えた保険にもなる、本業の会社にとっては社員の能力開発になり人材育成につながり、労働者が定時まで働いた後に副業をさせた場合でも残業割増賃金（通常賃金の25%増し）は免除されます（労基法で副業として雇っている会社に支払い義務がある）。そのため人件費負担が発生しません。また、副業側の会社にとっては繁忙期など一時的な人材確保ができて労働者が本業を持っているため正規雇用をする必要性がない等の利点があります。



**副業で未知の職種を経験しながらプラスアルファの収入を！**

デメリットとしては、当然ですが労働時間の増大が挙げられます。これが少しずつ身体にこたえてきて、自由な時間が減りフラストレーションが起き、精神的な疲労も蓄積していきます。また、副業の会社の雇用形態も明確ではないため例えば副業先に向かう途中で事故に遭った場合の労災保険の適応はどちらの会社が負うのかなど曖昧な部分も多くトラブルになりやすいので、必ず**派遣会社など専門家を通してお仕事に就くこと**が大切です。そして企業側にとっての最大のデメリットは情報漏洩です。A社の従業員である者が、同業界のB社で副業をすれば高確率でA社の企業秘密がB社に、B社の内情や情報がA社に漏れると推察されます。日本企業がこれまで社員に副業を禁止してきた理由はここにあります。公務員や裁判官は副業が厳重に禁止されていますが、その理由として「職務遂行上で得た秘密の保持（守秘義務）等の面から」とハッキリ明記されています。どんなに守秘義務を徹底させようが、いかに誓約書を交わそうが、人間である以上は職場での雑談くらいは誰だってするでしょうし気付かないうちにポロッとつい口に出してしまうことだってあるに決まっています。国民が時間外まで副業して働いてくれれば国の税収も増えて喜ばしいことなのかもしれませんが、この一番肝心な所が規定されないまま「企業は副業を認めるように」といった指針が行政

から発表され独り歩きしそうな雰囲気は驚きでしかなかった訳です。その気になれば会社ぐるみで同業他社にスパイを送ることも容易にできるわけですから怖いですね。

ともあれ副業が認められるようになれば、「本業企業」は不景気で十分な昇給やベースアップが出来ないことによる人材流出を副業許可という形で防ぐことができるし、「副業企業」は必要な時だけ人員を確保しやすくなり雇用義務も生じない、「労働者」はこれまで後ろめたくコソコソしなければならなかった副業を堂々とでき所得アップや経験値アップも目指せる、「オフィスタ」も就業の有無にかかわらず現在勤務中のサラリーマン・OLにもお仕事が紹介できるようになる、と関係する当事者四者全員に利点が生まれるというわけです。

ではここからは副業を始めるにあたって気をつけるべき点を紹介してみます。まず大切なのは目的設定です。

- ・ 本業の収入だけでは生活が厳しい
- ・ 借金返済など切羽詰まっている
- ・ 住宅ローンや子供の養育費など家計を助けたい
- ・ このままでは将来が心配なので貯金を増やしたい
- ・ 他の職業や業界を経験してみたい
- ・ 副業を大当たりさせて本業を卒業または転職したい
- ・ 起業独立したいので各方面に人脈作りをしたい
- ・ 婚活など異性との出会いを求めて別会社で働きたい
- ・ 海外留学のために〇〇万円貯める必要がある

…などなど副業をしたい理由は人それぞれです。ただ、先にも書きましたが**労働者はそれなりに覚悟**がなければ副業はできません。働きたいしっかりした決意があるかどうかをまず自身に問うべきでしょう。

副業は大きく「金銭重視型」と「金銭外目的重視型」に分類されます。生活苦や目標額を貯めたいという金銭を最優先して求める人もいれば、起業独立を目指したいとか婚活目的であるなど金銭以外の目的の人もいます。前者は定期的に安定して勤務できたり、日払いや週払いが可能なお仕事を選びましょう。後者は興味本位で応募できるお仕事や数日間だけの単発スポットのお仕事など手軽に参加できるものを選ぶといいでしょう。一定の収入を長期間にわたって保証して欲しいのか、短期集中で副業に楽しみや充実感を見つけないのか考えましょう。

本業を終業してから副業に勤務する場合は、帰宅途中にある就業先を選ぶとよいでしょう。本業が夕方に終わっ

てそれから次の移動先に移るのは結構大変なものです。長続きさせるためには通い易さがポイントです。育児中の方は在宅勤務や内職といった手段も有効な副業ですね。

単純作業や即戦力になりえるお仕事を選びましょう。新たな仕事を体験したいという目的で副業をする場合を除き、本業以外でイチから覚えて習得する努力は余計な労力です。あくまで副業なので余計なストレスは無いに越したことはありませんから、過去に経験したことがある職種や誰でもできる簡単な作業、本業に近い業務内容がよいでしょう（但し、同業他社を副業に選ぶ場合は、今後のトラブルがないかよく考えましょう）。

副業と言えども賃金を得る以上、手抜きはできませんから「今日は疲れたからサボってしまおう」とか「所詮本業じゃないし適当にこなせばいいだろう」という考え方はいけません。こういう**中途半端な気持ちならば最初から副業に手を出すべきではない**と思います。先にも書いたように副業するならそれなりの“覚悟”が必要です。また、副業の方が楽しすぎて本業が疎かになってクビになったなんてことになったら本末転倒です。

副業の会社に税金の天引きをしないように依頼して自分で確定申告をしなければいけません。これを怠ると税務署から本業の会社に連絡が行ってしまいますので、コソコソ隠れて副業する場合は上手に処理しないとバレてしまいます。この辺の処理は、事情をよく分かっている派遣会社なら百戦錬磨ですから、方法は指導してくれると思います。そう考えると**Wワークや副業はやはり専門家である派遣会社を通じて探した方が後々何かと無難**だと思います。特に扶養の範囲内で調整したいという方などは必ず派遣会社または派遣会社の顧問税理士がいるはずですから、事前に相談を受けるようにしましょう。



Wワークでも副業でも、これが公認ともなれば日本の新しい**働き方改革**となるわけですから、労働者にも企業にも有意義な制度に発展してくれることを願っています。

## ☆☆X'mas わが家のサンタクロースさん☆☆

/オフィスタ総務部

もうすぐXmasですね。さて、Xmasといえばサンタクロースですね。小さなお子様のいるご家庭では、その役割も重要な一つです。サンタクロースの存在を信じている子供たちを裏切らないために、プレゼント探しや隠しに必死になっているのは私だけではないでしょう。



わが家のサンタクロース事情は、毎年決まっています。誕生日とXmas、特別に頑張った時以外に玩具や欲しがっている物を購入することはまずありません。全て「サンタさんに頼みましょう」なのです。サンタさんに丸投げです。なので、子供たちは我慢してきた分、楽しみも倍増になっているという訳です。私が子供の頃、サンタクロースの正体を知った時は大変ショックでしたが、高校生になっても母はプレゼントを用意してくれ、目を覚ますと枕元にそれが置いてありました。いつか正体が分かってしまったとしても、子供の信じる気持ちを大切に、私もプレゼントを贈り続けることでしょう。併せて育児とお仕事の両立で働くママさんにも一年間頑張ったご褒美としてXmasプレゼントを用意してみても良いのではないのでしょうか。楽しいXmasをお過ごし下さい。

## ☆☆クリスマスリースを作りました！☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

クリスマスリースの由来は、最も古くは古代ローマから始まったと言われています。リースは英語「wreath」と書き、「花輪、花冠、冠、輪状のもの」という意味があります。輪は「永遠」「新年の幸福を祈る飾り」、「始めもなく終わりもない 永遠に続く神の愛」を表しています。基本的にリースには常緑樹が使われ、「農作物の繁栄」を表し、赤い柊の実は「太陽の炎」リボンやベルは「魔除け」を意味しているようです。



日本でもクリスマスの準備で街では様々なクリスマスリースが売られています。オーソドックスなのは形は丸く、色は緑と赤でキラキラしたリボンや飾りが付いているものが多く見られますが、今年は素材の良さを生かした天然素材を使用したクリスマスリースを作りたいと思い、手作りリースのワークショップに参加してきました。写真のリースですが、ベースのグリーンはコケを加工したのを使い、ワタの実、クルミ、ドライオレンジスライス、ブラックベリー、どんぐり、ローズヒップ等をグルーガンで接着しました。真ん中のレンガとじょうろは教えてくださいました作家先生の手作り作品。発泡スチロールや紙をアレンジして小物を作る先生の器用さに感動！私にはなかなか小物を作る技術はありませんが、自分でアレンジしたリースを部屋に飾り毎日眺めては何か嬉しい気持ちになっています。世間ではハンドメイドの作品が溢れていますが、時間があれば自分で何か作ってみるのも楽しいですね。実際作業をしている時は夢中になり無言で集中していました。それも仕事とは離れてリフレッシュできる瞬間だと思いました。

みなさんも今年の冬何か作ったりしましたか？今は100均でもハンドメイドで小物やアクセサリができる素材がたくさんあり手頃に楽しめそうですね♪

### 派遣クイズ

職場でミスをしてしまった際の対応のうち、社会人として誤っているものは次のうちどれでしょう。

- ①ミスに気づいたら、まずは気持ちを落ち着かせ経緯や現状を把握する。
- ②できるだけ早く上司に報告をする。
- ③周囲の力を借りてミスを乗り切ったときは全員に謝罪する。
- ④ミスをいつまでもクヨクヨしていても仕方がないので、気持ちを切り替え出来るだけ早くミスのことは忘れるようにする。



(答えは最終ページ)

## ☆☆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

### <<H29年度 雇用環境整備士資格講習会開催>>

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、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3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認定しています。



全国に延べ 4,933 名（H29.9 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。今冬は東京・大阪・福岡・仙台の他に名古屋と高松で初開催します。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。

会場	講習科目	開催日
高松	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月14日(水)
東京	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年2月20日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月21日(水)
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年2月22日(木)
仙台	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年2月26日(月)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月27日(火)
名古屋	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月5日(月)
福岡	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年3月6日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月7日(水)
大阪	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月8日(木)
東京②	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月14日(水)

\*今回、資格試験は行いません。

この講習会についての詳細は下記HP参照。

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

お問合せ先：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Aさん 34歳女性

**Q.** わたしはハケンで働いています。法律改正で教育や訓練が受けられるようになったと聞きましたが、これはどのような教育・訓練なのでしょう。また、ハケンで働いていれば誰でも受講することができるものなのでしょうか？勤務先で研修日が繁忙時期のため受けられなかったり、教育を受ける必要がないと判断したら受けなくてもよいもののでしょうか？

**A.** 労働者派遣法の改正により、派遣会社はスタッフに対して、労働者のキャリア形成支援のための教育を行わなければならないとなりました。実施する教育はすべてのスタッフが対象です。よって、週2～3日など少ない日数の勤務であっても必ず**入職時の教育訓練**は受けなければなりません。また、1年以上の雇用見込みのフルタイム勤務者については、**毎年8時間以上の訓練**機会の提供が必要とされています。実施する教育訓練の内容は、スタッフのキャリアアップに資する内容でなければなりませんとされていますので、内容は職種によって異なります。

実施する教育訓練の時間は労働時間と扱われますので、その時間については賃金が支払われることになっています。この教育は法律で認められた強制ですので、労働者本人が受ける必要がないと判断して受けなかった場合でも、派遣会社は派遣業の許可条件に関わる罰則を受けません。極端な場合にはその派遣会社が業務命令違反で懲戒処分の対象になってしまいますので該当者は必ず受けるようにしてください。研修の日については、派遣会社も派遣先もスタッフの教育訓練について配慮しなければならないこととされており、繁忙期の場合には会社に配慮を求めると良いかと思います。（大滝）

…<そのほかの気になる仕事の疑問募集中>……

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（神奈川県立産業技術短期大学）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>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 1日だけのスポット副業アルバイト

(社)日本雇用環境整備機構が主催する2~3月の雇用環境整備士講習会の受付のお仕事です。受講者の出席確認・お席誘導など、どなたでも応募できます。仙台・名古屋・大阪・福岡・高松・東京で開催していますので、現地在住の方や丁度帰省しているという方はお気軽に。

形態：アルバイト(スポット) 採用人数：各会場1名  
勤務場所：高松駅前・仙台市内・名古屋駅前・大阪江坂・  
福岡博多・東京中野区内

勤務日程：本誌6頁記事参照、1日でも応募できます。

勤務時間：9:00~17:00(実働7時間)

日給：8,000円(交通費含む)

応募条件(スポット業務につき当日欠勤は絶対禁止)：

- ①現地会場に当日9:00迄にこられる方(スーツ着用)
- ②スキル・経験・知識・年齢は一切不問

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にお知らせしている非公開のお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付しております。(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 :

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。

## ☆☆編集後記☆☆

### 〇おわりに

少し早いかもしれませんが MerryXmas。今月は忙しい反面、飲んで食べて騒いでと楽しい時期でもありますよね。オフィスタでは、今年は新入社員の歓迎会 兼 数年ぶりに復帰した職員の復帰祝い 兼 Xmas 兼 忘年会というお祝い事まとめのパーティーです。いつもお気に入りのイタリア料理店「ファンゴ・ダイニング」に行きます!(単発のアルバイト等でオフィスタによく出入りしているスタッフさんをご存知の方も多いのでは…)。私事ですが去年はXmasも年末年始も病院のベッドの上で侘しく過ごした身なので、2年ぶりのクリスマス・パーティー。わたしの退院1周年記念 兼 健康1周年記念もオマケで追加してもらおうかなあ…と。 makoto 記

### オフィスタ NEWS 第115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
	Nozomi	オフィスタ人事管理部
	Tomomi	オフィスタ人事管理部
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 「副業・バイト掛け持ちの注意点」他 WebSite

### 派遣クイズの答え：④が誤り

仕事にミスはつきものですが、大切なのはそのあとの対応です。失敗したときこそ社会人の真価が問われます。①ミスに気づいたら、パニックになって慌てずにどのような状況なのかを冷静に把握します。②把握できた状況を速やかに上司に報告します。ここで自分の評価が下がると考え無理に隠そうとすると重大なトラブルに発展してしまいます。③周囲の協力でミスをリカバーできたときは改めて迷惑をかけた人全員にお詫びをします。④失敗した原因を忘れない内に自分で分析します。原因を突き止めたら反省し、このミスを忘れず再び繰り返さないように対策を練ります。



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。