

**2018年  
10月号**

発行日 平成30年10月15日(第125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：『求職活動を無駄なく効率的に行う』

/オフィスタ総合管理室

## オフィスタNEWS 第125号発行にあたって

秋といえば、澄んだ夜空に月が美しく見える季節です。先日の9月24日は十五夜(中秋の名月)でしたが、キレイな月は見えましたか?台風などの影響で見えなかったという方もいたかもしれません。わが家もススキにお饅頭を用意していましたが、あいにくの空模様……。子供に折り紙でお月さまを折ってもらい、それを壁に飾って眺めながら美味しくお饅頭をいただいた、というエピソードもさることながら10月21日は十三夜(粟名月または豆名月)ですね。十五夜の約一か月後に巡ってくる十三夜は、十五夜に次いで美しい月だといわれ、どちらか一方のお月見しかしないことを「片見月」というそうです。片見月は縁起がよくないとも言われているため、両日お月見すると良いそうですよ。どちらも秋の収穫に感謝を捧げるイベント、直接農業に従事しなくても私たちはそれらの収穫物を食べているわけですから、改めて自然の恵みに感謝する日にしたいですね。わが家は十五夜で月が見られなかったのでリベンジの意味も込めて十三夜は本物の月でお饅頭や枝豆などをいただきたいと思っています。

“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/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](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)2018 OFFiSTA

## ☆☆求職活動を無駄なく効率的に行う☆☆

/オフィスタ総合管理室

就職活動をする機会は人生でそうそう経験するものではないでしょう。人生 80 年としても生涯せいぜい 3~4 回、多くても 7~8 回といったところでしょうか。経験する機会が少ないのですから、何をどうしたらよいかわからないのも当然です。人材紹介関係者ならともかく、普通の人で就職活動に場慣れしすぎている人間がいたら逆に驚いてしまいます。私どもはお仕事を紹介する側の人間ですが、中には挫折する人もたくさん見てきました。そうならないためのちょっとしたコツを書いてみます。

なんとなく漠然と就活を始める方がいらっしやいます。いや、むしろ就活のスタートなんてそんなものだと思います。しかし、その結果つまずき挫折して諦めていく人もたくさんいらっしやいます。共通するのは無駄な労力だけかかって非効率的な活動をしているケースが多いようです。そういう人のために私どものようなお仕事を斡旋や仲介する専門家がいるわけですが、プロに任せの方が正直言って手っ取り早いです。自力で頑張った方が満足感や達成感はあるかもしれませんが、代理人エージェントを間にに入れて任せてしまった方が実は長い目で見れば効率的なのです（ライザップと同じで自力でも出来ないことはないのですが、プロに任せの方が無駄なく効率的で結果コミットは大きいなど、お金を払ってでも実はこっちの方が結果的には早いし楽しし安上がり）。

ただ、手法はどうあれやるからには内定という最終目標を掴みたいわけですから、結果を出すための行動をしていかなければなりません。何から手を付けたらいいのか…という人は、まずはアタックしたい企業探しから始めましょう。例えばみなさんの食事（外食）に置き換えて考えてみましょう。まず「今日は何を食べようか」から思考がスタートします。和食にしようか洋食にしようか中華にしようか…と悩んだ末に答えが出ます。次に和食と決めたのなら「和食の中で寿司にしようか天ぷらにしようか蕎麦にしようか」と悩みます。次にお寿司に決めたとすると「どの店にしようか」になります。駅近くがいいのか、雰囲気大事なのか、有名店がいいのか、安さなのか、味を重視か、味より早さなのか…などなど、こうして絞り込まれた結果お食事に辿り着くわけです。

企業選びの作業もこれとほぼ同じです。自分のやりたいことは何なのか、その会社に求めるものは何なのか、それを把握しないで就活戦線に飛び込むのは、いわば「何が食べたいのかわからないまま、街をブラブラ歩き、何となくフラッと立ち寄った店で行き当たりばったりの食事をし、美味しい店か不味い店か当たるも八卦ハズれるも八卦、やっぱり今日は蕎麦にしておけばよかった」なんてことになるのがオチです。たまたま名店発見なんていう嬉しい遭遇も勿論あるでしょうが、事前に今日食べたいものを考えて、少なくとも評判の良い店・悪い店くらいは調査しておくだけで満足遭遇率は上がるはず。敢えて言うなら私どもオフィスタはガイドブックのようなもので、持っていなくても食事はできるけれど、持っていたらそれはそれで有利であり便利でありといった感じで、お得情報であったり割引券がついていたり裏話であったり EATER の手助けをするツールの役割を就活の中で演じる位置づけとなるわけです。



食事が無限にあるように、仕事や会社も無限にあるのです

さて、では就活に話を戻して考えてみましょう。まずは「どんな職種に就きたいか」から思考スタートしてみましょう。“今日は何を食べようか”にあたる部分です。数ある職業の中から、事務職がいいのか、営業職がしたいのか、販売職がいいのか、ドライバーがしたいのか…などから絞っていきましょう。仮に事務職に決めたなら、次は「事務の仕事の中でどのようなことがしたいのか」を考えましょう。“和食の中で寿司にしようか天ぷらにしようか蕎麦にしようか”にあたる部分です。事務職の中でも、OA 業務がしたいのか、経理がしたいのか、人事がしたいのか、コルセンなど電話のお仕事がしたいのか…など事務(デスクワーク)も多岐にわたりますからね。次に OA 事務に決めたならば、最後に“どの店にしようか”にあたる部分である「どの会社に行こうか」です。

家チカがいいのか、職場雰囲気が大事なのか、勤務時間を重視するのか、大手企業がいいのか…など絞り込んでいきましょう。ここで、あれもこれもと自分の希望を欲張りすぎると目移りします。安くて・美味くて・雰囲気が良くて・駅チカで・有名店で…なんてお店がガラガラ閑古鳥なんてことはありませんよね。あなたがいいなと思うものは他人もいいなと思うものです。これが内定確率を左右する“**応募倍率**”の原理です。内定率は1人採用枠に応募者2名なら50%、10人採用枠に応募者100名なら10%です。大量募集だから内定が取りやすいとは限らないということです。応募者数が少なければ内定は取りやすいし逆も然り、至極当然の論理ですから条件を欲張らないことが大事です。例えば月～金のお仕事で応募者が100名いたとします。このお仕事に『隔週で土曜日出勤あります』と一文付け加えただけで応募者は10名前後まで減少することがあります。自分が良いと思うものは他人も良いと思っている、自分が嫌なものは他人も嫌、当たり前ですが世に出ている求人募集を見ているのはあなただけではありませんから、要はどこを妥協するかが就職難のご時世を勝ち抜くポイントということです（なお、現在就職難で狭き門といわれているのは事務職系のみです。建築・介護・販売などの仕事は慢性的な人手不足で就業は比較的容易です）。

家チカ？時短？  
日数？人間関係？  
休み日数？環境？  
時給？やりがい？  
大手企業？



欲張り過ぎずに本当に必要な条件は何かを拾い出すこと

できるだけ絞り込んでいけばお仕事探しも楽になります。求人サイトや求人誌には無数のお仕事に掲載されていると思いますが、これを端から端まで見ていったらそれだけで疲れてしまいます。でも絞り込んで自分に合ったお仕事だけ探すのであればだいぶ数的にも限定されているはず。私も派遣会社等のエージェントを通していけば更に**ナビゲーター（案内役）**として迷うことなく誘導してきてくれることでしょう。なお、ここで紹介した絞り込みは主婦・ママさんを対象としたものであること

を付け加えておきます。新卒学生で本紙を読んでいる方は稀かと思いましたが、読者層から考えて主婦・ママさん向きに書きましたのでこのようになりました。ちなみに世代や環境が違えば当然就活の手法も異なります。

### ◎新卒や学生の就活絞り込み手順

①業界を調査	製造・運輸・小売・金融・商社など
②企業を調査	トヨタ・佐川急便・みずほ銀行・丸紅など
③業務を調査	販売・営業・人事・企画・総務など
④条件を調査	将来性・年収・福利厚生・転勤など

(注)自分が**やりたいこと・なりたいもの**を重点に考えること

### ◎主婦・ママさんの就活絞り込み手順

①職種を調査	事務職・営業職・販売職など
②業務を調査	販売・営業・人事・企画・総務など
③条件を調査	勤務時間・残業なし・家チカなど
④企業を調査	トヨタ・佐川急便・みずほ銀行・丸紅など

(注)自分が**できること・続けられるもの**を重点に考えること

主婦・ママさんのお仕事探し（特にパートの場合）で重点を置くべきは“やりたいこと”ではなく“**できること**”へのシフトチェンジが求められます。冷酷な言い方もしませんが、現実的な視点での割り切りが必要です。独身の頃ならば多少の無理も出来たでしょう。出張にも行けたでしょうし、会社に寝泊まりだってできたでしょう。その気になれば世界中を飛び回ることだってできたでしょう。夢を追う時代があり、それが可能だった時代は誰にでもあるはず。しかし、主婦・ママさんには**「両立」**という絶対的な必須条件がありますので、自分のやりたいことだけを追いかけては両立ができず家庭にも会社にも迷惑が掛かります。よって“できること”を職にするということが大前提になるのです。余談ですが、両立をしない（専業主夫がいる等）、仕事を全てにおいて最優先する女性を一般的にキャリア志向（キャリアウーマン）と呼びますが、欧州の女性首相が子供を連れて国会運営というニュースが話題になりキャリア女性の鏡と言われていますが、財力があり周囲に常に秘書なりシッターなり執事なり万全の態勢が整っているVIPだからできることであり（一種のパフォーマンス）、我々一般人が真似するのは現実的に不可能です。

さて、例えば、「事務職」・「OA事務」・「週3日で6時間」と絞り込みを決めたとします。最後に、該当する企

業に応募する際には、社風や職場の雰囲気など、実際に自分が働くイメージが沸くかどうかを考えてみるのが大事です。育児中の女性にも働きやすい職場環境が整備されているかとか、夕食までにはいつも帰宅できているイメージが掴めるかどうかとか、会社の知名度や規模に左右されることなく、その会社の価値を多角的に捉えて本当に自分に合った会社かどうかを就業前に imagine して判断してください。想像が出来ないとしたらその会社の情報収集不足だという事です。



応募する前に想像することが大事。そこに何が見えますか？

現在進行形で就活を頑張っている方には、全員に良い結果が出ますようお祈りしております。オフィスタは育児中女性に働きやすい職場とのマッチングがコンセプトのママさんハケンの会社ですので、お困りの際はお気軽にお声かけ下さい。就職決めて年を越すには今が正念場。皆さんの道案内役かつガイドブック役として微力ながらお役に立てれば幸いです。

### 派遣クイズ

お客様に対する電話応対で、言葉使いやビジネスマナーとして、次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①同じ相手（会社）に、同じ日に3回以上電話をするときは「度々恐れ入りますが」と付け加えるべき。
- ②休日に緊急の用事で電話をするときは「お休みのところ誠に恐れ入りますが」と付け加えるべき。
- ③顧客の意見を知りたいときは「〇〇様なりのお考えをお聞かせいただきたいのですが」と丁寧に聞くべき。
- ④不要のセールス電話で上司が取り次がないでよいと言っているときは「間に合っております」と断るべき。



(答えは最終ページ)

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：J.Sさん 30歳女性

**Q.** わたしはハケンではたらいています。週3日で扶養内勤務をしています。今の派遣会社O社では勤務日数に関わらず有給休暇が発生するのだという事を教えてくださいました。これまでパート勤務していたB社(勤続3年)では「週3日勤務では有休は出ないよ」と上司に言われていたのでそんなものかとずっと思っていました。また、別の派遣会社C社(勤続2年)の書類を見直してみたら、週3日でも有休が発生する旨が書類に気付かないくらい小さく書かれていましたが一回も説明は受けていません。B社とC社から有給休暇は取り戻せますか。B社では有休が出ないと言われたのでそれを信じただけだし、C社では事前に有休が出る旨の説明を受けていませんでした。

**A.** 労働基準法の有給休暇については、勤続6カ月を超える労働者が所定労働日数の8割以上出勤したときに、発生するものです。従って退職して労働者の身分を喪失した場合は、有給休暇権は消滅します。よって結論として**B社とC社から有給休暇を取り戻すことはできません。**また、法律上会社には労働者に対して有給休暇の口頭説明や発生していることを教える義務はありませんが、B社上司の「週3日では有給は出ないよ」の発言は悪質です(又は知識不足の管理職も多いですが)。B社は労働者の有給休暇権の行使を妨げたとして民事で不法行為に基づく損害賠償請求(民法第709条)は可能ですが、だからといって労基法上の有給休暇権が復活するわけではないことに注意してください。B社には費用倒れになるかもしれませんが、裁判に訴えるしか方法はありません。C社については違法性がないので、有給休暇の知識や管理はご自身でしっかりと行いましょう(大滝)

…<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(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>

---

## ☆☆連載『人材派遣会社のお仕事とは④』☆☆

/オフィスタ人事管理部

---

人材派遣会社の従業員は日々どんな仕事をしているのかをテーマに連載を任せましたが、私はオフィスタに入社半年の新人のため、その視点で見えてきたこと、普段気を付けていること、心がけていることなどを書くのが精一杯かと思いますが、せめて皆さんの日々の業務にも役に立つ情報になったら幸いです。

-----  
今回シリーズ④のテーマは『スタッフさんの退職と交代』にしてみます。

スタッフさんが退職する場合の前提として、契約期間が満了しているかどうかが重要になります。派遣会社とスタッフさんとの間で結ばれている雇用契約に基づく契約期間を守ることは労働者の義務でもあるからです。ただし、怪我や長期間の治療が必要な病気、妊娠、出産などのやむを得ない事情はこの限りではありません。要するに「仕事が飽きた」、「会社に行くのが面倒くさくなった」などは正当な退職理由として受け入れられず、退社することが合理的と判断できる正当な理由がなければ契約解除はできないということなのです。これは逆も同じで、派遣会社も会社側の一存でスタッフさんを一方的に解雇できないという責務があるのです。お互いに条件はオープンというわけですね（好き勝手に辞めたり解雇したりできるならば期間を定めた契約自体がそもそも意味がないものになってしまいますからね）。



いずれにせよ、契約期間満了でスタッフさんが退職することが決定した場合、派遣会社は後を探さなければなりません。派遣会社はすぐにHPなどで募集をかけるのですが、派遣先企業としては前任者より更に即戦力となる人材を期待しますので、人選をする際にはスキルやお人柄などは一層入念にチェックする必要があります。

お仕事を希望する方には面接にお越し頂くのですが、応募者が通勤など本当に勤務条件でマッチしているのかどうか、パソコンスキルはどの程度なのかなどを1時間程かけてお話ししながら判断していくわけですが。パソコンのスキルを図る際に、オフィスタで使用しているものに「ワード・エクセルのスキルチェックシート」があります。このシートは初級・中級・上級に分けられており、初級の項目全てにチェックが付くかが第一関門。初級の項目全てにチェックが入らない場合でもオフィスタではパソコン研修制度というものがありますから、その制度を利用すれば1日間で初級の項目全てにチェックを付けることも可能ですよ。派遣先企業によって求められるスキルは違いますが、私たち派遣会社は企業の要望に基づいて登録スタッフさんの中から相応しい人材を選定しなくてはなりません。派遣先企業とスタッフさん双方の条件がマッチングするのを見極めるためには、スタッフさんを知ることも大切ですが、同時に派遣先企業をよく知っておく必要があります。仕事内容は勿論ですが、職場の雰囲気や一緒に働く仲間や関係性、はたまたトイレは男女別なのかなどの細かい所までチェックをします。スタッフさんが気持ちよく長く働ける職場環境を提供したいし、それが派遣会社人事担当者の役目ですからね。

---

## ☆☆定期健康診断のお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

---

オフィスタで就業中の方は1年に最低1回は定期健康診断を受けてください。提携先は東新宿の「フィオーレ健診クリニック」になります。女性専用で医師・技師・助手・受付スタッフなど全て女性で構成されているクリニックです。法定健診（法律で定められている受診項目）では物足りないという方はオプション（実費）で好きな項目も付加できます。問合せ・ご相談・予約はオフィスタ総務部が全て行います。



スタッフさんは1年に1回、定期健康診断を受けてください

## ☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

### 副業、4分の3の企業が認めず。過重労働を懸念

『政府が推進する会社員の副業や兼業について、4分の3以上の企業で認める予定がないことが、厚生労働省の調査で明らかになった。認めない企業の82%が「過重労働で本業に支障を来す」と答えた。企業の抵抗感が依然として根強い様子がうかがわれる。調査では75%の企業が副業・兼業の許可について「予定なし」と回答。「許可している」は11%、「許可を検討している」が8%だった。許可しない理由では過重労働のほか、「労働時間の管理・把握が困難」が45%。労働者に対する調査では、副業・兼業を「新しく始めたい」との答えが23%、「機会・時間を増やしたい」が13%。一方、「するつもりはない」は56%だった。副業をしたい理由は「収入を増やしたい」が85%でトップ。逆にしたくない理由は「過重労働で本業に支障を来す」が61%、「家族や友人と過ごす時間を重視する」が56%で上位を占めた。政府は1月にガイドラインやモデルとなる就業規則を策定し、原則として副業や兼業を認めるよう企業に求めている。』  
(2018.9.18付 時事通信社)

昨年本紙12月号（第115号）の特集で『ダブルワークと副業が公認解禁か!?』という特集を組みました。丁度厚生労働省が会社員の副業・兼業をしやすいするためのモデル就業規則を見直す方針を固めた時期だったのでタイムリーな記事だったのですが、ここに書かれているデメリットは当時から想定されていたし、企業も労働者も共に望んでいない制度を無理やり押し付けるのも意味があるのかとも思いますが、オフィスタではこれらを解決する手法として、**Wワークや副業はやはり専門家である派遣会社等を通じて行った方が企業も労働者も後々何かと安心である**という持論を掲載しました。不景気で所得が増えない今の日本で“残業を減らせ”とか“過重労働”を取り上げて労働時間の低減ばかり主張しつつ、一方ではその副作用として発生した“収入不足”を今度は副業・兼業でもっと働けと後押しするという相反する政策を同時に進めているのが矛盾点。現場見ず机上で考えるのみで皆が望んでいないのに半ば強制的に施行する政府も行政も何か方向性を見失っているように感じてなりません。

(参考) オフィスタNEWS第115号はこちらから

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1712.pdf>

## ☆☆仕事終わりのまったりLiquor&レポート☆☆

/オフィスタ業務管理部

シャトー五大ワインといえば、『マルゴー』『オー・ブリオン』『ムートン』『ラフィット・ロッチルド』そして『ラ・トゥール』の格付け一級5銘柄。庶民には一生の内に一度飲めるかどうかと言われている俗物です。先日、「シャトー・ラ・トゥール」を買ってきて開封しようとしてよく見たら「シャトー・ペイ・ラ・トゥール」になっている。ロゴもちょっとプリティだけどそっくりで、これアリなのか？ちゃっかり仏で賞も取ってますけど…。



シャトー・ラ・トゥール  
2000年代物で10万円前後



シャトー・ペイ・ラ・トゥール  
2000年代物で2500円前後

ワインの世界はこれだからよくわからない。まあ価格の時点で勿論知って買ったわけですけど、こういうのを見るといつも、高校時代に「リーボック」のスニーカーを買って帰宅して開封したら「エアロボック」と書いてあったときの未熟さ故に涙した悲しい古い記憶が蘇ります。

それはともかくとして品質チェックです。残念なことにラ・トゥールを飲んだことがない私には比較のしようがありません。ということでペイ・ラ・トゥールの感想ですが“軽くて薄い”が第一印象です。ボルドーの安ワインを水でじゃぶじゃぶ薄めたらこんな味になるのではという気もしましたが、開栓から5~6日経ったらこなれて良い風味がでてきました。ラ・トゥールを飲んでいるのだと空想をしながら雰囲気だけ味わえばコスパは良さそうです。私はボジョレー党で比較的早飲みワインが好物のため、熟成ヴィンテージに価値を見出すボルドー系はフルボディが多く実は苦手。先日百貨店のセラーでたまたま見つけた『モルゴン』（クリュ・ボジョレー）などよりボルドーなのに軽く感じました（ボジョレーの中でもモルゴンは特に重い部類ではあるのだが）。という事で・・・では、また紙面が余ったときにお会いしましょう。

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 大手量販店コルセンのお仕事

家電と家具通販の大規模コールセンターでのお仕事です。注文・代表窓口・未払い督促・クレーム対応など部署セクションが分かれています。部は希望制なので、やってみたい担当に原則配属になります。条件的にママさん向きではないかもしれませんが本紙読者限定で公開します。

形態：派遣 採用人数：5～10名程度  
勤務地：都内23区各所に拠点あり（希望で応相談）  
日数：月～金（祝日も営業）  
時間：①9時～18時 ②12時～21時  
時給：1,300～1,350円（交通費別途支給）  
※クレーム対応の部署のみ 1,900～1,950円  
応募条件：

- ①長期勤務が絶対条件（最低でも3年は居て欲しい）
- ②遅刻・欠勤は厳禁になります（契約更新の評価対象）

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

法改正でスタッフのみなさんは年1回定期研修を受けて頂くことになりました。スタッフのみなさんに各種研修の案内をしていますが、ほとんど無視スルーされている状態です。「疲れているのに研修なんて受けていられるか!」、「研修なんて余計なお世話だ!」と非難も来ますが、現場を知らない国のお偉いさんが勝手に決めた事なので恨みはそちらに。ただ、研修内容は法的に決まりがなく、各自が興味ある内容や将来キャリアになると思うなら何でもいいわけですから、仏料理を食べながら食事マナー研修だっていいし、ワイン飲みながらソムリエ初級研修だって自由。他社には真似できないオフィスタならではの楽しい研修を考えてみますね。 makoto記

### オフィスタ NEWS 第125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
	Junco	オフィスタ総務部
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

### 派遣クイズの答え：②と④が正しい

①同じ相手（会社）に、同じ日に2回以上電話するときには付け加えるのがビジネスマナー。②休日の日に電話をするときは会社であれ自宅であれ携帯電話であれ「お休みのところ誠に恐れ入りますが」と付け加えましょう。③「～なり」は謙譲表現なので相手に対して失礼になる。「〇〇様のお考えをお聞かせ下さい」でよい。④不要の営業セールスには簡潔に対応するのが基本といえる。「間に合っています」では引かない強引なセールスも多く、ついヒートアップして言い争いになりがちである。例えば「只今とりこんでいますので」の方が切電しやすくなるのでベターです。

### 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。—