

**2019年
6月号**

発行日 令和元年6月16日(第133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：『大学生の就活事情について(後編)』
/編集：オフィスタ人事管理部
/協力：アルバイト中の現役女子大生

オフィスタNEWS 第133号発行にあたって

今年は6月にしては雨があまり降っていないように思いますが、会社の裏にアジサイが元気に咲いているのを見て降雨量に関わらず毎年季節を感じています。

街中ではリクルートスーツに身を包んだ学生の姿もすっかり見かけなくなり、春先の前哨戦もみなさん終わったのかなと想像します。売り手市場という事もあって早々に内定を取ったことでしょうか、彼らにとって本番は夏以降の大手企業(=経団連傘下の就職協定を結んでいる超一流企業)でしょうから春先の活動なんて事前練習やウォーミングアップといった気分なのでしょう。中途採用希望やパートやハケンでの勤務をと考えている主婦・ママさんは6月から活動を開始し、7月頃から勤務するようなスケジュールで就活すれば(または派遣会社に依頼しておけば)、新卒とかち合わずに済みますので比較的ポストに空きがあり人事担当者もまだ忙しくない時期なのでじっくり審査してくれることでしょう。

これからどれくらい雨が降るかわかりませんが、足元の悪い中での転倒事故は6月発生多しといわれています。通勤途中または移動中の事故にはくれぐれもご注意を!

“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バックナンバー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)2019 OFFISTA

特集：『大学生の就職事情について（後編）』

/編集：オフィスタ人事管理部

/協力：アルバイト中の現役女子大生

オフィスタのコンセプトははたらく女性支援/育児とお仕事の両立支援ですが、前回と今回は少し視点を変えて、学生と仕事に注目してみます。オフィスタでアルバイトしている女子大生（院生2年）に執筆協力してもらい、現役女子大生の就職について生の声を聞くことが出来ましたので、娘さんがいるママさんスタッフは参考にどうぞ。そして企業人事担当者は選考の一助に、そして中途採用で就活中の方は学生との差異を自身の武器にするための知識として前号の前編と併せて参考にお読みいただければと思います。

私はオフィスタで社会勉強を兼ねてアルバイトさせていただいております現役女子大生ですが、先日まで日々就職活動に勤しんでいた身として、最近の大学生の就職事情“売り手市場”を体感することはあったのかどうかなど体験談を二号にわたり綴ることとなりました。新卒の就活において重要な項目は大きく以下の5点に尽きると思いましたので、これについて今回は(1)～(2)まで取り上げましたので、今月号では(3)～(5)を書いてみます。

- (1) 新卒採用に向け学生はまず何をしているのか
- (2) 右へ習えのマナー地獄…令和で風潮は変わるのか
- (3) 売り手市場って本当？業界種別にある大きな差
- (4) 足並みそろえたスタートはもう終わり？協定解禁
- (5) これから求められるキャリア観と専門性

◎私（本記事執筆者）のプロフィールと大まかなあらすじについては『前月号』を参照ください。↓↓↓

<http://www.offista.com/data/maimagazine/1905.pdf>

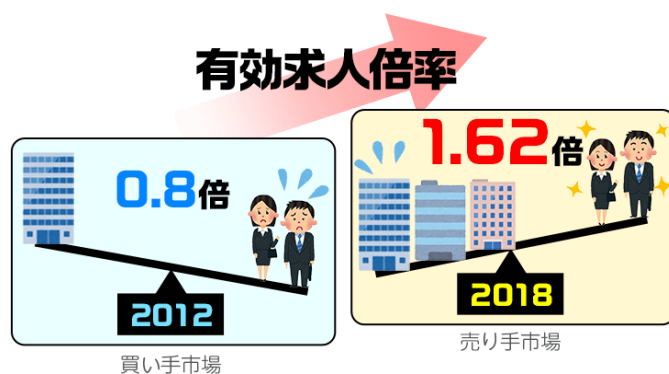
◀前回のポイントまとめ▶

- ①新卒採用に向け学生は大学が運営している就職サポートを利用して就職活動を進める。
- ②右ならえのマナー地獄で無個性なのが特徴。同じ格好で同じ身だしなみやマナーであれば周りから浮くことはないということに今の学生は安心感を持つ。
- ③学校で教えられるマナーは無意味なものが多く、無理やり詰め込まれている風潮にある。

さて、今月はこれを踏まえてつづきます。

(3) 売り手市場って本当？業界種別にある大きな差

昨今の人手不足・少子化も相まって、就職窓口や就職関連の書籍では売り手市場という言葉が多く目につきます。私自身も3月中には就職活動に目途が立ち、卒業までの1年間は自由な身となりました。友人たちや後輩も5月現在はほとんどが進路を決めている状況を鑑みれば、売り手市場という波の中にいるのは実感します。平成時代の大半は就職氷河期で苦難を経験した先輩方がたくさんいた時代と聞いていたので、自分は非常に恵まれていたなと思います。しかし、経済学部（文系）に所属する友人曰く、売り手市場は平均的な見方であり業種によって数値を押し上げているものもあれば、逆に下げているものもあっていました。



過去最高水準の有効求人倍率!!

つまり、多数の人材を欲している企業が多いため結果全体で人手不足に陥っている業界と、新卒を多く必要としない企業内の平均的な雇用数を保っている会社が多い業界があるということです。これらが具体的にどのような業界を指すのかというと、配送サービスの需要が急増した流通業、2020年に迎えるオリンピックやそれに伴って建設業が現在の売り手市場の中核とあっていいでしょう。一方、金融業や公務員、情報サービス業の就職状況は決して売り手市場とはいえないようです。金融業・公務員は、売り手買い手に関係なく毎年採用人数が一定数決まっている節があり、また、情報サービス業においては技術の発展や流行に先駆ける必要があるため、小規模のベンチャー企業が近年数多く発足していることが確認されています。このような採用枠の狭さや、企業の細分化による小規模経営が就職を難しくさせている理由なのだと考えられます。

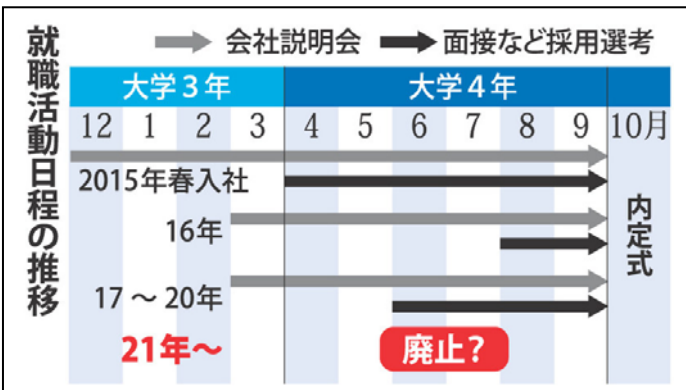
金融業界を狙っていた友人は、今日も10社20社と様々な企業に足を運んでいます。2019年3月大学卒業

予定者の就職内定率は 77%となり過去最高といわれていますが、この現状を考えると特定の業界が数値を押し上げただけで、国内全体で見れば一概に売り手市場とは言いきれないのではないかと思います。

学生の中には両親が就職氷河期世代だった人も少なくありませんが、能力は同じなのに時代によって変わる就職事情に振り回される人生の運・不運を初めて実感する時期が就活期なのではないかと思います。

(4) 足並みそろえたスタートはもう終わり？協定解禁

経団連は就職・採用活動のルール「採用選考に関する指針」を廃止する決意を取り決めました。新卒一括採用の見直し等も検討する見通しであることが報じられたことで、直面する後輩たちの中には不安を募らせる者もいます。最近では学生に体験してもらうことで会社と学生がお互いを深く知ることができるインターンシップ、就職を考えている企業へのOB訪問、リクルーターと呼ばれる企業エージェントによる就職サポートなど、業界独自に発達した採用ルートが既にあり、もはやルールなどあって無いようなものだったのかもしれませんが、それでもこれからは“許された無法地帯”の時代が始まるのかと思うと、先行きの見えない不安が募ります。後輩には大人の作るルールに振り回され過ぎて人生設計まで崩れてしまわないことを祈るばかりです。



(5) これから求められるキャリア観と専門性

就職活動は企業と自分がマッチするかどうかの擦り合わせともいわれています。企業も採用において多くの学生の履歴書を読み、面接を通して自社にあった人材かどうか見極めていきます。面接ではなぜこの会社を志望するのか、学生時代に何を頑張ったのか等をよく聞かれます。また、理系大学生であれば面接時間の半分は現在行っている研究について割くこともしばしばありました。

面接を通してわかったことは、今の企業が求めている

のはキャリア観と専門性、この2つを備えた人材であるという事でした。これから先何十年と働いていく中で、具体的な働き方や人生設計のビジョンを示す“キャリア観”、大学でどのような専門知識を学んできたのかとか、継続的に学習することで培われた思考力や行動力を示す“専門性”には、勉強やチャレンジしたいことに打ち込める自由な時間をどれだけ自分の将来のために使ってきたのかが表れます。面接でどれだけ見繕っても、行動の一貫性の無さや備えた知識の薄さで必ずボロがでます。

売り手市場で内定は取りやすいかもしれませんが、企業側は面接の段階で既に将来的な成長を見極め判断しようとしているのだなという緊張感がありました。

さて、大手企業や公務員の採用活動は夏が本番です。特に公務員を目指している人は、民間企業の就職活動と二足の草鞋を履いている余裕はなく、公務員一本で考えていかねばなりませんし、採用試験は一発勝負。これからはより蒸し暑い日が続きます。就活は時間も体力も消耗度が大きいので学生の方も中途採用の方もくれぐれも体調を崩さないよう気を付けて活動してください。

(補足) オフィスタ人事管理部から

さて、ここまでアルバイト学生に執筆してもらって学生目線の就活や考え方がいくつかわかってきましたね。最後にここからはオフィスタ人事管理部から中途採用との違いを交えてこれらを考えてみましょう。

(3) 少子高齢化で新卒予定者学生は売り手市場と呼ばれる、いわゆる就職内定が取りやすい状況となっています。羨ましい状況ではありますが、これは新卒だけの話であり中途採用の場合はもう少し壁が高くなります。本誌を読んでいる方は大部分が転職または中途採用組の方だと思いますが、内定率は学生がリサーチしている通り業界によるところが大きいのです。例えば、現在市場に出ている中途採用求人募集は政府の発表によれば、失業者数と比較して計算すれば1人当たり1.5件以上が行き渡るほどたくさんあるらしいです。しかし建設・介護・飲食・コンビニといった業界が数値を上げているからであり、実際に事務のお仕事をしようと思ったら4人に1人分程度しか市場に出回っていないのが現実です。学生にも中途にも共通していえるのは“売り手市場”を勘違いしている人が多いということ。「中小企業で内定をもらったが大手ではないので辞退した」とか「事務職を希望

しているが書類が通らない」といった声は学生・中途を問わずよく聞きます。売り手市場であろうとなかろうと大手企業や事務職のような人気職は常に“超買い手市場”なのです。一番いい例が航空会社やマスコミ・TV局各社でしょう。市場というのは需要と供給で成り立っているわけですから、需要のある建設業・流通・介護・飲食が今の売り手市場を作り出している、その業界に興味がない人にしてみれば売り手市場など特段メリットのない幻想だということです。

ただ、中途組に朗報としては、事務職に限って言えば派遣社員・嘱託社員が全体の4割を占めており、企業は新卒よりハケン活用に積極的です。AIの進化もあり単純作業はシステム化され事務職で生き残るのはハケンで、新卒は将来人員削減の対象になるリスクは非常に高いと言われています。

(4) 就職協定はハケンとは関連しないため私も正直詳しくないので、むしろ学生の方が色々知っていそうです。昔から就職協定が守られているとは思えませんが、大手企業同士が新卒奪い合いのための抜け駆け防止策として効果があったはず。これにより学生も春先は中小企業、夏から大手企業と年間スケジュールを組みやすかった面があります。廃止になれば大手企業も春先から奪い合いに参加することになりますから、そうなると中小企業は大学2~3年時に前倒しして青田買いをするようになり、まさに企業側のご都合主義に振り回される学生がいう“無法地帯”の表現は的を射ているかもしれません。協定廃止で就活がどう変わるのかわからないが、**したたかな者が勝ち抜ける時代、要領の良い者が勝ち抜ける時代、真面目で不器用では損をするような就活**になると思われます(学生も企業も両者ともに)。企業は純粋・純朴な新卒の採用が困難になり、学生は誠意のある企業を見抜けるかの騙し合い知恵比べが本格化しそうです。



協定廃止は人を欺くことに罪悪感のない騙し合いになるか?

(5) キャリア観と専門性を企業から見られていると感じるという意見は鋭いです。各社で考え方は違いますが、何故企業がキャリア観や専門性にこだわるかという点で定着率だと思います。売り手市場である以上、昔と違ってそれほど就活で苦労していない学生が多いわけですから、言い換えれば定着は悪いという事です。今年もGW明けに新入社員が大量離職したなんていう某大手スーパーのニュースを見ましたが、退社理由が「GWで旅行に行こうと思ったのに休みが取れなかったので辞めた」などは典型で、土日祝に定休のスーパーなどあるのかと言いたい! 仕事のビジョンや自分の将来や目標について何も考えずに、単に有名な会社だからとか初任給が良かったからとかだけで決めた結果に他ならない。氷河期時代でさえ大卒入社3年以内での離職率は3割(高卒は5割)と言われているのだから、売り手市場の現在はこれを上回る離職率を生み出すことが予想されています。

先にも述べたように、売り手市場で簡単に入社できるという事はそれだけ人材不足で需要がある業界という事になります(逆に言えば人気がない業界ということ)。そんな業界に**ビジョンや目標など確固たる理念もなく入社したところで、自分に合わなければ即転職を考える確率は高い**のです。売り手市場だからこそ企業側がキャリア観や専門性にこだわっているのはそのためでしょう。

いずれにしても就職氷河期は厳しいなりに少なくとも勝ち抜けさえすればそれなりに安泰な生活が保証されていたのに対し、現在はこの会社に入れば定年まで安泰なんてことは予想できないので、売り手市場と買い手市場のどちらが幸せかと言われれば引き分けといったところでしょうか。学生から色々勉強させてもらうことも多く、こういう記事もためになる良い機会でした。

派遣クイズ

担当している業務に関する会議に参加するよう上司に言われました。意見があれば発言しても構わないとのことでしたが、次のうち**正しいもの**はどれでしょう。

- ① 気付いたことがあれば後回しにしないで即座に発言すべき。
- ② 意見が対立し熱くなくても、発言者を非難するような意見をしてはいけない。
- ③ 経緯や過程を順序だてて話し、結論は最後に言うべき。
- ④ 他の人の意見で同調できる場合でも、頷いたりせずに不動で姿勢を崩さないで聞いているべき。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Aさん 61歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。定年後の第二の人生をと思って派遣会社に登録し、これまで培った経理スキルを評価してくれる会社を紹介してもらい勤務することになりました。しかしながら、事務所ビルの老朽化もあり、段差であったり、扉の建てつけが悪く開閉に腕力を要する、EVがなく4階まで階段など、高齢者にとって肉体的負担が大きい建物でした。障害者雇用においてはバリアフリーや点字盤の設置など合理的配慮が法的に定められていますが、高齢者には合理的配慮義務は存在しないのでしょうか。また、障害者は苦情の申し出によって不利益差別を被りませんが、高齢者が苦情や改善を会社に求めたりしたら体よく追い出されやしないか不安で提案もできません。働けるだけでも幸せで贅沢が言える立場ではないことは理解していますので、やはり耐えるのが得策でしょうか？

A. 結論から言うと、会社は高齢者に対して障害者雇用促進法のような「合理的配慮提供義務」は負っておりません。事業主は雇用契約を結ぶことによって信義則上、適正な就業環境を維持しなければならないとされていますが、法律上の具体的な権利として認められているわけではありませんので、労働者が会社に対して老朽化した事務所ビルの建て替えや扉の建付け等の補修請求とかエレベーター設置を要求することまでは認められません。会社が法律上義務なきこと、できないことについて要求された場合は、確かに厄介な高齢者として雇止めされかねません。ご質問の職場は高齢者にはふさわしくない職場のようですので、契約満了で派遣元に派遣先を変えてもらえるよう相談してみてもはどうでしょうか。(大滝)

…<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(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)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>

特集：『イベントのお仕事について』

/オフィスタ総務部

オフィスタは一般事務職のハケン会社というイメージがあると思いますが、事務職以外にも販売・イベント・講習会運営・TV雑誌のモデル等も行っております。元々オフィスタは官公庁系の財団法人・社団法人といった団体のお手伝いを得意とさせていただいていることから、公益法人特有の講習会・セミナー・イベント・資格試験等の受付業務、総会や理事会評議員会の補助業務から懇親会コンパニオン等のお仕事もやらせていただいております。

6/1～6/2で代々木公園で「エコライフ・フェア2019(主催：環境省)」のブースにてお手伝いをさせていただきました。6月は環境月間ということもあり、省庁や企業・団体などたくさんのブースが展覧されるエコ最大級の行事となっています。オフィスタもこのフェアは今年で10年連続でのお手伝いとなります。

ブースの前に来て頂いたお客様に「良かったら簡単なクイズやってみませんか？」と声をかけて、一緒に環境クイズをします。「全問正解で一す！」と一緒に喜んだり、「おいしい！もう一步」と間違った問題の答えを一緒に確認したり景品(グッズ)を渡したりと、お客様と一緒に学んだり喜んだりして人と接するのがイベントの醍醐味です。所々でヒントを交えて全員に正解させて景品を持って帰っていただくように事を運ぶのが腕の見せ所。小さいお子様客と接する機会が多いため子供好き歓迎！まさにママさんスタッフを多く抱えるオフィスタならではの強みで、家族連れ子供向けイベントにおいては数あるハケン会社の中でも特に定評があります。やってみたい方はどしどしご応募してみてくださいね。

【参考】去年のエコライフ・フェアに関する記事&当日雰囲気
<http://www.offista.com/data/maimagine/1806.pdf>



(取材・撮影協力：3R活動推進フォーラム)

☆☆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

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 6,937 名（H31.3 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。受講希望者が全国的に増えてきていることから、今夏は全国 8 都市 20 開催します（長野・富山は初開催、日曜日開催も初）。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。



今夏から**第4種（学生雇用）**が新設されます。学生をアルバイト雇用し適正な雇用環境を整備するために、学生労働者（中学生・高校生・大学生・夜間学生等）の現状と課題、関係法令解説、好事例解説を主幹に雇用主が知っておくべき知識養成の内容となります。昨今起きている学生トラブルを未然に防ぐことにもつながります。

開催地	開催科目	開催日程
大阪	2種（障害者雇用）	令和元年7月23日（火）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和元年7月24日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和元年7月25日（木）
〃	1種（育児者雇用）	令和元年7月26日（金）
名古屋	4種（学生雇用）	令和元年7月30日（火）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年7月31日（水）
〃	1種（育児者雇用）	令和元年8月 1日（木）
東京	2種（障害者雇用）	令和元年8月 4日（日）
長野	2種（障害者雇用）	令和元年8月 7日（水）
富山	2種（障害者雇用）	令和元年8月 9日（金）
仙台	3種（エイジレス雇用）	令和元年8月19日（月）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年8月20日（火）
東京	1種（育児者雇用）	令和元年9月 2日（月）
〃	3種（エイジレス雇用）	令和元年9月 3日（火）
〃	2種（障害者雇用）	令和元年9月 4日（水）
〃	4種（学生雇用）	令和元年9月 5日（木）
広島	2種（障害者雇用）	令和元年9月10日（火）
福岡	2種（障害者雇用）	令和元年9月12日（木）
〃	4種（学生雇用）	令和元年9月13日（金）
東京	2種（障害者雇用）	令和元年9月17日（火）

*今回、資格試験は行いません。

附随する関係講習会

※同日同会場で開催しますので併せて受講が出来ます。

- (1)「令和元年版-発達障害のある人の面接・採用のために役員・管理職及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」(第Ⅱ種整備士向け)
- (2)「外国人を雇用する際に雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識と育児中の外国人を雇用するポイント講習会」(第Ⅰ種整備士向け)
- (3)「学生をアルバイト雇用する際、今後のキャリア形成支援につなげられるよう雇用主及び人事担当者が知っておくべき知識講習会」(第Ⅳ種整備士向け)

●これら講習会に関する公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

●雇用環境整備士公式ホームページはこちら
<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

●問い合わせは機構事務局までお願いします。
 TEL. 03-3379-5597 info@jee.or.jp

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

専属コピーライターの募集

就職情報誌における人材募集記事の執筆です。読み手に興味を持ってもらえるようなコピーライティングが出来る方、または自信があるという方ならどなたでも応募可。自分にライティングの能力があるかどうかわからない人は是非この機会にどうぞ。応募者全員に適正能力判定を行いますので、自分に才能があるかどうか発見できるチャンスかも。応募はオフィスタ人事管理部まで。

形態：委託 採用人数：センスがあれば**全員採用したい**
作業場所：西新宿（オフィスタ内）・慣れてきたら在宅可
作業時間：各人により異なるが一般的に1～2時間程度
ギャラ：執筆1本当たり2,000円～（成果実績による）
採用条件：当社のライティング適性テストに合格した者
業務内容：転職情報誌やWEBの求人募集記事の執筆業

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

オフィスタNEWSと日本雇用環境整備機構NEWSの二本担当になり執筆編集が増えました。特に雇用環境NEWSは学識者の先生方がかなり本気で論文を書いて掲載していますから、読んでみる価値ありますよ。

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

著名な先生がここでしか読めない、ここに掲載するのみに筆を取ってくれた読み切りで、会員に向けた専門誌ですが、これだけでも会費以上の価値あります。育児・障害・エイジレスの雇用問題に興味がありましたら暫く無料なので読んでみて下さい。 makoto 記

オフィスタNEWS 第133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

Junco オフィスタ総務部

Mao オフィスタ学生アルバイト

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

3R活動推進フォーラム（取材・撮影協力）

派遣クイズの答え：②が正しい

①司会者がいる会議では挙手をして許可を貰ってから、司会者がいない会議では他人の話を遮らないように最後まで聞いてから発言する。即座に発言する割り込みはしてはいけません。②意見を非難して対立し熱くなることは会議ではよくあるが、自分と異なる意見の者を個人攻撃するような発言はしてはいけない。③結論をまず先に言い、その後に過程や理由を述べることで手短・簡潔な発言を心掛けること。④納得できる意見や同調できる意見には頷いたりメモを取ったりする動作はした方がよい。不動では会議に無関心な人だと上司や周囲に勘違いされることがある。

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。—