

『育児者による求職にかかる座談会』  
(要旨簡略版)

日時：令和3年2月17日（水）13：00～16：00

場所：オフィスタ会議室

---

## 『育児者による求職に関する座談会』（要旨抜粋）

令和3年2月17日（水）13：00～16：00

オフィスタ会議室にて

参加(育児者)：30代女性、30代女性、40代女性

司会：オフィスタ

---

司会（青字明朝体）、参加者（ゴシック）

皆さんもご経験あるかと思いますが、派遣会社に紹介を受けて就業したら企業から「派遣依頼したらママさんが来ちゃったよ」とか、「ちょっと思ってなかったな」という陰口を耳にしたりミスマッチはあるかもしれません。例えば、求人サイトで「あ、この仕事いいな」と思って応募するじゃないですか。ただ企業さんの側からすれば「欲しいのは独身の若い子なんだよ」と。もうその時点で落とされることだってあるわけですよ。年齢不問と書いてあっても「なんだよ60代かよ」と、もうそこで落とすしちゃう企業だってあるわけですよ。スキルも経験値もあったものではない。だけど求人サイトに「若い子が欲しい」とか「独身が欲しい」とは書けないのですよ、法律でそう決まっているから。

そうですねー、本当のこと書いてないですもんね。

ただ求人サイト見る側は年齢不問って書いてあるから、じゃあ60歳でも70歳でも応募しちゃう。すると結局ミスマッチ。育児・障害・高齢者が「あなたはうちが求めている人材ではない」と言われないためにはどうしたらよいか課題です。だったら就業弱者の方だけが使える求人サイトがあったらいいんじゃないかなと。同時に就業弱者を是非採用したい企業だけが求人募集を出すようなサイトがあったらいいのではないかなと。そんなサイト作成のために当事者から情報収集したいのが本日の座談会の趣旨です。

なるほど。

これなら絶対に育児・障害・年齢を理由としたミスマッチは起こりえないと思うんです。

たしかに。

「年齢不問なんて所詮は建前じゃん」と言われますが、本当に年齢不問だよっていう企業さんだってあるんですよ、世の中には。平均年齢60歳とかいう会社さんが20代採って合うわけないんですから。本当に60代が欲しいっていう、年齢不問で採りますよっていう企業さんも存在しています。けど、そんな会社って世間一般で見ればレアだから普通見つけられない。だからここに載ってる企業さんは本当に年齢不問、年齢で差別は絶対されないから安心して応募してねという保証付きの求人サイトだというわけです。このサイトに登録する時にどんな

項目を聞いたら有意義かなということをもとめたい。某有名求人サイトの登録フォームをプリントアウトしてきました。

あー、だいたいこんな感じだったと記憶している。

私は求職者ではないのでこのサイト使ったことがないからわからないんだけど、皆さんは結構使ってるのかな。

はい。有名どころなのでそこそこは。

基本的にお名前・生年月日・性別・住所・メールアドレスといった項目を入れるんですね。そうするとその後にもう少し詳しいことを聞いてきて、学歴と就業状況と勤務年数とか。けどもこれだけの情報では、この方が育児中の方かどうかってわからないですよ。

まあそうですね。

ということはこの方がいいなと思って面接に呼んでも「え、なに、子供いたの？」ってなっちゃいますよね。「なんだよ、じゃあもういいよ帰って」となってしまうかねない。逆に育児者が欲しいという企業にしてみたら情報量が物足りない。育児中の方を採用したい企業にしてみたら知りたい情報って、お子さんのお迎えって何時なのか、何時まで働きたいのか、そういった就業後のビジョンを知りたいんですよ。よって、当然この質問項目も育児者に特化した質問になっていないと、企業の方としては選別ができないんですね。例えばお子さんお幾つなんですかとか。1歳なのか15歳なのかで全然違いますよね。企業も「1歳じゃちょっと大変だからこっちの部署がいいかな」とか「15歳だったら多少残業あっても大丈夫なのかな」とかね。企業さんにそういった項目を提示してあげたいんですよ事前にね。で、トータルで色々諸々勘案して、この方ちょっと興味あるんだけどってことで声を掛ければいいのかと思うので、普通の求人サイトのセオリーは無視してもいいと考えてます。

## 2. 育児者が重視する就業における項目

お子さんの年齢とか、それからあと最寄り駅とか、通勤はどれくらいまでかけられますかとか盛り込みたいなど。

ああ、所要時間は育児者にとってすごく大事。

最寄り駅と希望の通勤時間がわかれば「うちの会社に通勤大丈夫じゃない？」とか「神田駅から希望が30分か、そうなるとうちじゃ無理かな」とか、そういう判断が第一選考時にできるじゃないですか。

やっぱり子ども…それぞれご家庭の考えが違うので、子どもが小さいから短時間で働きたいって希望している方もいれば、子どもが大きくても子どもが帰る時間には家にはいたいわっていう考えのご家庭もあると思うので、子の年齢記載するのは絶対必要だと思うんですけれども、年齢プラスやっぱりその人の…子の年齢が高いから遅くまでできるっていう判断・見方ではなくてその人の希望、子どもが〇歳なんですけれども、わたしはこの時間には

帰りたいってうのはやっぱり記載しておくことで企業に事前に伝えたい。それがあらかじめ分かったうえで選考を通してくれる企業で働きたい。

そうですね。次にオフィスタへ登録する際のフォームもみてみましょう。うちもママさんハケンがコンセプトなのでそういう点では参考にできるところがあるかもしれない。

そう、これありましたね。私もオフィスタに登録するときにずいぶん沢山人力する箇所があるんだなあと、というか自分の意見をこんなに書けるんだなあって思いながら登録させてもらった記憶があります。

まず希望の就業期間と希望日数ですね。ここのところをやっぱりよく重点的に聞いてますね。週5日働きたいのか週3日働きたいのか。例えば育児中の方だってシングルマザーの方だっているわけですよ。必ずしも育児者＝扶養内というわけじゃない。

たしかにたしかに。

なので希望する勤務日数は大事ですね、それから希望の就業時間、この辺もやっぱりママさん特有ですね。それから就業の開始時期ですね、これもお子さんがいつから預けられるのというのを把握するための質問になってます。

それからあと、オフィスタに登録しようと思ったらとても面倒くさい履歴書を作ることになりますけど(笑)、いろいろな特有の事項を聞いてます。中でもほかの派遣会社では絶対聞かないだろうなというアンケートが一つあって、満12歳未満のお子さんがいる方だけご記入くださいというもの。今現在お子さんが熱を出した時にどんな対策立ててますかとか、ご主人の育児参加への理解はどうですかっていうのを聞いている。登録時にこんなこと聞いている派遣会社ほとんどないです。

たしかに見たことない。

オフィスタなんかは希望する企業さんとのマッチング判断でとっても役に立っています。逆にこういう情報もないのに何をもちて就業先とのマッチング率を測れるのかと聞きたいくらい。独身・既婚・育児者全員横並びで人選しようとすればそうなるわけですよ。

たしかにこのアンケートがあれば「この条件でこの企業に勤務が支障ないか」って判断できますね。

登録情報ってある意味自身のプロフィールであると同時に、就業先への条件提示書でもあると思うんですよね。「この方だったら採りたいな」とか「この人だったらうちじゃ難しいな」という判断基準になるようなことに企業は使いたいと思うはずなんです。

ある意味履歴書になっちゃいますよね。その人の人となり、環境、そうか…派遣会社とかへの登録情報って漠然と入力していたけど大事なんですね。

マッチング WEB サイトはあんまり生々しいこと聞くつもりはなく、選考に対して事前にこれは知っておいて欲しいということを自由に書ければいいと思います。

例えば記入BOXが例えばポチポチポチポチって感じでチェックする感じにはならないんですか？ 例えば前職の退職理由とか、自己都合・会社都合とかチェック式ではダメなんですか。記入式だと面倒ではないかと。

もっとスキルアップしたかったので退社した人もいれば、会社に育児者の理解がなかったので退社した人もいる、企業にアピールするのにチェック式では思いが伝わらないのでは？

任意なので書く書かないは自由ですが、当然一生懸命書いてる方は熱意を感じるのは当然だと思うんですよね。チェック式だとそういう気持ちとか熱意とかが出てこないというのはあります。文面が上手かろうが下手だろうが文章というのは思いが現れるものなんです。企業担当者は履歴書からそういうオーラを感じ取るものなんです、少なくとも私はそうしている。

本当だ。入力たくさんしている人とスカスカの人見比べるとでなんとなく熱意の違いを感じる。

希望給与額以外全部ノーコメントの人もいる。これで就業ってできるものなんですか。

任意項目なのだから書きたくなければ別にそれはそれで自由だと思いますが、チェック式だと記入式に比べて企業のミスマッチが起きる可能性は高いですね。

どんなに世の中がデジタル化して進歩しても、アナログでなければ出来ないことも世の中にはあるということ。これオフィスタへ登録する際の履歴書フォーマットなんですけど、派遣会社としてはあり得ないんですけど、こんな分量あります。ものすごい量があります(笑)。

沢山人力ありましたねー。

これはヤバかったですねー。

最近は履歴書もいらなくなっていく派遣会社も増えてきていますが、オフィスタが長年企業と人材のミスマッチしないのはこれのお陰なんですけどね。

これ作るの長かった私。

就業意欲のない人なんかはこれ見た時点でもうギブですよ。

オフィスタはそこを見ているんじゃないの？

企業秘密なのでその辺は話せないが、オフィスタは事務職がメインなので、どうしても就業すれば日々上司からこれやってあれやってこの書類をいつまでに作ってと・・・多分面倒な作業ばかりだと思うんです。事務職

って。だから就業後に仕事を頼まれたときに「めんどくせ」っていう風にならないかなかなという就業後の働いている姿というかビジョンが見れるということはあるですね、多分。内容はともかく、やっぱり一生懸命作った方の書類からは何か感じるものがあります、ただのデータなのに間違いなく想いは伝わる。

どうせ面接ではみんな「やる気あります」、「熱意あります」って書くに決まってるんですから。本当かどうかこういうところでわかってしまうんですね。

ちなみにスキルまたは事務スキルとかについては自己申告で入れるところあると思うんですけど。一杯書いた方がいいんですかね。

スキルは実際面接をやってそこで企業が判断してもらうのが最良ではないかと思います。スキル重視でこれだけで判断するなら巷の求人サイトとなんら変わらないですからねえ。育児者ならではの事項に重点を。

でもやっぱり本当に、子どもがいる身としては時間と日数はここだけは譲れないっていうのはありますよね。

そこをサラッと済まされちゃう求人サイトや企業さんだと困るんですね。

私は就業後にシフトの自己申告ができる会社がいい。

子どもの行事とかもやっぱりあるので、それに結構融通いただけると助かる。

平日働けますとか。曜日の指定はあるかないかとか。独身者にこんな質問はまずありえないが育児者にはほぼほぼ全員当てはまる質問ですね。

「子どもの学校行事等で年間休む予定日数」みたいなのを書く欄を設けようかなと。20日とかになったら企業の方で「ちょっとこの方はきついんじゃないかな？」とか、5日だったら「このぐらいだったら許容範囲内で問題ないですよ」とかさ。事前に企業側に情報を与えるのはいいね。

あとは曜日固定の人とかもおそらくいるでしょうね。週3といっても月水金しかできないとか、だいたい木曜日は子どもの習い事がある、みたいな人もいるでしょうし。

あくまで情報であって、企業にアピールしすぎるものではないよ。人材を選ぶのは企業なのでね、企業にこうして欲しいっていう要望書や嘆願書ではないということ。ここに書いた情報を元に「条件が合うかどうか」を選考するための情報で決めるのはあくまで企業さんだから。

そうなってくると勤務時間と日数と、それとなんだろうな、お給与面とか。

まあ給与額はありますよね。扶養希望するかしらないか。

その部分とあと残業OKかどうか。

企業さんにとってこの情報がここに提示されているっていうのはありがたいとか、この情報あったから凄く選考が楽になったって思えるような情報を盛り込みましょう。例えば良さそうだと思って面接に来ていただいたら、木曜日出て欲しかったのに木曜日が丁度子どもの習い事があって絶対出れないと。最初からその情報書いておいてくればいいのかという事はあるんですよ。そういうところ網羅することで痒い所に手が届く求人サイトが“マッチングWEBサイト”というわけです。

なるほどなるほど。ママさん特有って何だろうね。

オフィスタに登録したときに要望は何だった？

私はとりあえず時短で働けるところで、14時にお迎えが基本なので、そのくらいまで働ける職場を紹介して欲しいっていうことを一番にお願いした。もちろん残業がなくて。

ちなみにあなたは14時までの希望をオフィスタに出して願いはなかったの？

はい。

じゃあ今14時まで勤務で採用されたっていうことですか？

今は10時~15時までです。1時間延長保育をして、ここから幼稚園までがほしい1時間くらいかかるので、条件的にはぴったりだったんで助かりました。近隣にうちの祖父祖母がいるので迎えに間に合わない時はお迎えに行ってもらって。結構子どもがですね、延長が嫌だって駄々こねるもので。

うちも絶対いやだって言った。

やっぱりね、どこの子もあんまりって聞きました。

今コロナで特に子どもたちの数っていうか収容する人数も制限しているので、あんまりワイワイできないっていうのもあって楽しくないみたいですよ。

ていうのもあってなるべく家族にお迎えはお願いをして、出来なければ延長保育を頼む感じですね、私の場合は。

近くに親がいるってのはいいね。それないとキツイです。

ほんと近くだったらもっと正社員の…ね、もう少し若かった時に正社員として応募したかったなっていう悔しい思いはあります、本当に。

やっぱり企業からしても近くに親戚がいるかどうかって、これ重要な質問ですよ。やっぱりいざというときに残業対応だったり選考の比重かなり違いますもん。求職者もそれをわかったうえで採用して欲しいだろうしね。

熱を出しやすい子もいるし。そういう子が誰か預かってくれる人がいたら。毎回毎回ね、いくら会社がいいよと言ってくれても、やっぱり言う側も…周囲に悪くって。

せっかく採用していただいていたとしても、それが度重なればやっぱり負い目に感じてしまいますし。良い職場だけど、皆さんに迷惑を掛けてしまいますから・・・と自主退社する女性も結構いると思う。

物事は限度なので。オフィスタの取引先もママさんが寛大な企業さんが多いんですけど、オフィスタのコンセプトを知って依頼しているわけだからそこまでどうということはないです。だけどそうは言っても、じゃあ月に半分休んでもいいかってなると、やっぱり物事は限度なんですね。いくら寛大だといっても企業もビジネスをする場なわけで、ボランティアで人助けしているわけではないんですよ、やっぱり。手は差し伸べるけどボランティアしてるわけではないので。どうしても限度を越えてしまっている方は申し訳ないんだけど・・・となってしまふ。

子どもを預けられる場所みたいなのがあれば。会社の方にそれがあるといいですね。

あーそれはね、ほとんどない。

よっぽどその役所だとか、生命保険会社とかああいうところしかないない、民間企業に求めるのはまず無理。あと考えられるのはオフィスタの取引先でたまに見かけますが、社長さんと奥さん二人でやってる会社さんで、たまたま保育園落ちちゃって就業できなかったという時に「じゃあうちに来なさい」と、で「子ども連れてきてよ」と。要するに自分たちの子どもはもう成人で手離れちゃったから、孫みたいなもんだから職場に連れてきて連れてきてと。

いいですね。うらやましい。

最高、そういうおじいちゃんとおばあちゃんみたいな。

そういった会社さんを発掘して多く抱えているのがやっぱりオフィスタ特有の強みなんですよ。

オフィスタはお金で買えないプライスレスなメリットの提供が役目だと思ってます。ただ単にお給料がいいとか福利厚生がどうのこうのとか、立派な高層ビルに入ってる眺めがよいとか、一流企業か中小企業かどうかとか、それが必ずしも育児者を満足できる最優先条件とは限らないんですよ。育児者の場合はですよ。若くて独身なら大手のがいいのかな。高層ビルのオフィスで、地下にレストラン街とかも揃っててね。イケメンも沢山いてアフターファイブもバーで合コン満喫みたいな。オフィスタにそういう派遣先を求めてもまず無駄。

それはね、独身で二十歳くらいだったら絶対そうだと思うんですけど。まあでもね、子供ができるのと求めてるところがちよっと違う。

たしかに。高層ビルかどうかなんかより家から近いか遠いの方がよっぽど重要。やっぱり送り迎えの云々とかもあるんで。

初めはこういう状況ですけれども、次第に子どもが大きくなってきたらこういう形態に働き方を変えていきたいと思っているのでっていう希望も書けたらなあ。行く行くは…こうしたんだっていうことを企業にも伝えられたらなあ…って思う。

ゆくゆくの将来的な勤務プランみたいなのを自由に書いてください、みたいな質問項目があっても良いかもね。一生育児者なわけではないですもんね。

そうしたら企業側としてもね、ああこの人は、長く働いてもらえるかもしれないし、子供の手が離れたら正社員でっていう可能性も・・・、人材育成していこうって思っていただけかなあ。

今は週2日しか働けませんが子どもが中学生になったら週5日勤務を希望しますとか。今、子供が小5なのであと1年です、とかね。

実際私もほんとそういう希望はあります。もう少し前の段階からそういう自分の条件っていうか考えをまとめる場があったらよかったのと思う。

将来設計を企業と共有するプラン。入社前に理解してくれていたらそれ凄く良いですね。お互いにとって、会社も育てよう、自分も会社の育てようっていう期待に応えたいって思う。

それこそ私みたいに保育園から幼稚園にあがろうとするようなお母さんは、今の勤務状況で幼稚園に預けられない。結局長時間、幼稚園って水曜日早かったりとかいろいろあるじゃないですか。イベント事が多かったりすると普通には働けないじゃないですか。だからそういうのも考慮して、時間を柔軟に就学とかに応じてもらえるような企業さんがあるといいなと思うんですけど。

オフィスタの履歴書って分量がハンパないってさっきも言ったと思うけど、結構これを書いた（作った）スタッフさんから寄せられるのが、とっても面倒くさいんだけど書いているうちに育児とお仕事について色々考えさせられる良いきっかけになったっていう声が多い。日常で育児と仕事をなかなか真剣に考える機会なんてないから。

なんとかなるだろう・・・ぐらいにしか思っなくて、その時に考えればいいやって思ってる方が結構いると思うんですけど。

たしかにオフィスタの履歴書は作っていて結構考えさせられるかもね。

でも考えて自分でそういう環境を整えないと、応募しても無駄撃ちになると思うので。

あと、ほとんどの家庭でご主人の協力体制ができてない。これだけイクメンだとか、育児は男女で参画することって国がこれほど言っても一向に駄目。ご主人が参加しないことに奥さんがもう諦めてるという現状。奥さんがまず立ち上がってないっていうことが挙げられる。

なんだろう、やっぱり稼いでるから上から目線っていうのもあるんですかね。

結局子どもが朝になって熱出ちゃいましたと、ご主人はこの日大事な会議があると、奥さんも大事な会議があったと、じゃあどっちが休むとなった時に奥さんが休むんですよ。

絶対そうです。今もそうです。そうなります多分。

そうするとご主人は子どもが熱を出したとしても出勤はするんですね。そうするとご主人の会社は痛手はないんです。ただ、奥さんを雇ってしまった会社はご主人の会社よりも不利な状況に陥るわけですね。だから男性/女性どっち採るっていったときに男性採りたくなるのは当然なんです、企業は。ご主人の会社がA社、奥さんの会社がB社だったら企業の大小にかかわらず力関係はA社なんです。そうするとB社は「なんだよ、うちの会社はA社より二の次扱いなのかよ」という風に見られてしまうので、その辺がやっぱりしょうがないんだけど、まあいずれ変わるのかわかんないですけど、今現在やっぱり休むのは奥さん。痛手をこうむるのは奥さんを雇った会社。

家庭内もやっぱりそうじゃないですか。家を支えてくれてるのは男性だみたいな意識が、若干やっぱり奥さん側にも心の中にあるので。

収入面もあると思うんですよ、やっぱりね。

家事もやらない男性もいると思いますね。

うちはやらない。

うちもやらないです、一切やらないです。

結局子どもがそんな家庭の中で育ってるから具合悪い時にパパってならない。じゃパパが休むねって言ったところで子どもが納得するかっていうと…夫婦だけの問題じゃなくて。

先生からも言われますよね「お母さん来られますか」みたいな感じで。

そう、お母さんもそういう子を置いていけるかっていうと、心理的に「あんなに熱出してるのに置いていけない」っていうのが…。

まあねえ。かと言って…もしパパが休むって言ってくれても、母性がそこで出ちゃうんですかね。

心配になりますよね、やっぱりね、男性に任せて平気な

のかなみたいなの。

そっちなの？ご主人会社休んで出世に響いたらどうしようみたいなそっちの心配じゃないんだ？

私はそっちです、どっちかという。子育てで休んでリストラ候補になったらどうしようとか思っちゃう。

わたしは看病できるかどうかの方が心配ですね。日頃主人はあんまりやらないので。

看病のために会社休んでも結局スマホ見てテレビ見てんじゃないかなとか思っちゃって。

そうなるんじゃないですかね。だからなんか結局…母親が会社を休む。

アンケートの中に「ご主人が積極的に参画している」とか書いたところで、やっぱり奥さんは休んじゃうわけだね。

休むかなと思います。その子の病気の度合いによりますけど。

やっぱりこのマッチングWEBサイトの育児者バージョンを使いたいっていう企業は、女性は休むという前提で使ってもらえないようですね。男性育児者も座談会に入れたかったな。

多分「主人との協力体制が整っている」のチェック項目にチェックされても採用基準としては無意味。

協力体制が整ってなければ「じゃあこの人絶対来れないかな」みたいに思われて不合格にされたら嫌だな。だから敢えてチェックを入れちゃうっていう方もいるかもしれないですね。

急な病気などに対する事前対策がどの程度整ってるかが一番注目される。就業を目指すなら準備しておくのはやっぱり育児者として企業に対するマナーだと思う。

そうですね。

あといくら企業に理解があるからと言ってなんでもかんでも甘えるというのもちょっと。やっぱり働く側もある程度何かサポートしておくのはマナーだと思うんですよね。その上でなんかあったらお互いに歩み寄ってくれるというのが理想であって、理解ある企業だからなんでもかんでも会社の方で負担してよ我慢してよっていうのはちょっと違うと思うんだよね。

ただお金もかかる話なんで。

すべての家庭で可能なのかということにもなるし。でもそれは質問項目の中であれば、やっぱり企業としての情報として、まあ最低限これぐらいは準備しているんだなっていうのがわかれば、その育児者に対するイメージは

少しは違うかなと思うね。

そうか、オフィスタの登録時の書類には聞いてますもんね「ファミリーサポートなどへの体制は完備してるか」とかってね。

あと例えば育児中の方特有でいうと PTA やってますかみたいなの。

ああ、小学校とかね、役員。

これがね、結構やってるかやってないかで欠勤率かなり違うんだよね。

そうそう。

PTA か。

あんなの出なくてもいいんじゃないかと思うんだけど、そうもいかないらしいですね。

周りの目もあってなかなか持ち回りで断れなかったりとか。「仕事休んでまで行くの？」って男性は思うんでしょうが、やっぱり当事者からするとなかなか欠席できない。

行事の前とかは学校に集まる機会も多くて、私はやってませんけれども、すごいやってるなあっていうのは見ますね。

うちの学校は推薦制で選ばれちゃう。「誰々さんが良いと思います」と書いて、今年の役員だった人が推薦用紙を見てその人の家に行くんですよ。

えー！

半強制ね、半強制。

要するに企業側からすれば、従業員が PTA やってるかやってないかで自分の会社の負担は増えるわけですよ、会社にとっては。

そりゃ PTA やってる人・やってない人どっち選ぶっていったらやってない人の方を選びたいですよ、会社にしてみれば。

PTA の集まり年間の予定を見ると「うわ、こんなにあるんだ」という感じですけども。

このサイトって育児者だけではなく障害者やエイジレスにも同様に使いやすいサイトになるんですよ。

へー、当事者にしたら最高ですね。

その代わり 10 代 20 代のバリバリ働きたい若者の方には全く興味ないサイトになっちゃうね。18 歳とか 19 歳の人にはこのサイト何のメリットもない。

そういう人は某有名求人誌や有名求人サイトを使ってくださいってことで。普通に仕事来るんだから。これは就労弱者のためのものでいいんじゃないでしょうかね。

でもある意味就業弱者を助けるとか支援することって、若い子や健常者からすれば不公平でもあるんですよ。

たしかに。別にね、育児者じゃなくてもこの仕事したいって人もいますからね。

なんで高齢者ばかり最前するのかとかね。障害者ばかり支援してないで健常者も支援しろとかね。

なんという嫌な世の中だ。

例えばね、ママさんばかり最前してて、子どもがいない者を差別しているという批判もあるし。そのようなことはないと説明してもアンチ・オフィスタもいるわけですしね。視点が変わればまた…。

そうですね、私たちは育児してるからこういう意見が出るのであって、育児しているからオフィスタに魅力を感じている、確かにそうですね。

育児・障害・エイジレスじゃない方からするとこのサイトはちょっとカチンとくる嫌味なサイトだと思うんですよ。でも弱者を支援するという観点でこのサイトの社会的な意義を理解して欲しいですね。情念のサイトだね。

あとそうか、ママさんでもね、2 人目考えてる人とか 3 人目考えてる人とか結構不利になるんじゃないかなとは思って。

それも興味があって、質問事項の中に今後も 2 人目 3 人目を考えてるみたいな質問チェックが任意であってもいいかなと思ったんだけど、それってハラスメント？

え？私的には全然。

当事者じゃない人達が批判するんじゃない。

それに 2 人目考えてますかって聞いたところで、就業の採否がかかった質問で本当のこと書く？

思ってもイエスとは絶対書かない。

いやー…でもいずれそういうことが分かって採用してもらえる方が楽ですよ。

あと例えば子供いないけど今不妊治療中とか、すごい病院に毎週通わなきゃいけないとか。

それ登録時に聞いたらさ、まさにハラスメントじゃない？どっかの団体が怒鳴り込んでくるよ。

もちろんもちろん。そうですけどそういう人も世の中にはいるんで。なんかそういう妊娠の可能性があるとかは

知ってても悪いことじゃないかもしれないですけど、どうしてもやっぱりね、つわりがひどくて休む人もいっぱいいますし、そうじゃない人もいますけど。聞いてはいけないみたいなタブー視されていて。だから自己申告でいいと思うんですけど決して聞いちゃいけないことではないんじゃないかな。

それによって産休育休使うかどうかが変わってくる。企業にしてみたら大事な事前情報だよ。

2人目も考えているとして、仮にチェックが入っていたとするじゃない？企業としてあんまり採用のメリットないよね。

ない、ない、ない。

私もそう思った。だって採用してすぐになってことも、いつのタイミングかわからないから、そこにチェックが入ったら企業側は採用ためらうよ。

だったら最初からそんな質問ない方がいい。

だから難しいよね、妊娠って。

たしかにね。まあ妊娠したらおめでと〜本来ならね、妊娠しても出産してもずっと働いて欲しいっていうのが女性としては一番ありがたいですよ。本当はね。でもビジネスなんだよね仕事や会社って。

入社して1か月後に妊娠なんて言われたら、採らなきゃよかったって企業もいるんじゃない？口には出さないだろうけど内心そう思う会社はあると思う。もちろん口に出すのはタブー視されているからあれだけど、そういうのって口に出さなくても本人は察するものじゃない。

他に良い方がいたのっていう愚痴とかね。

でもね、所詮データだけです。最終的にはやっぱり会って話して採否を決めるんでしょうけど。やっぱりこの選考の第一段階って大きいですよ。

それ先に言ってくればっていうのがね。結構あるんだよね。最初に言ってくればご足労いただく必要なかったのにと。その要望では当社ではどうやっても採用できないとかあるので。出張できる要員を採用したいのに、出張NGの人が応募してきても採用はできないでしょう。出張はNGとどこかに書いてあれば書類選考の段階で断ることができたのだが・・・なんてことはどの会社でもあること。

お互い時間割かなくてよかったのに。

企業はこのサイトの登録者全員目を通すわけにはいかないので、どうやって絞り込むんでしょうかね。住まい・スキルときて次は。

年齢だろう…。

年齢来るのかな、やっぱりそこで。

年齢が来ちゃうんだ、年齢で切られちゃうんだ私…。エイジレス版の方に登録しないとダメか。

やっぱり勤務日数とかじゃないんですかね。勤務日数と時間じゃないかな。

あとは扶養内ありなしとかね。

フルタイムかどうか。パートタイムかみたいな感じのかな。

最終的には10人くらいに絞ってくると思うので。そこで一人一人細かい諸条件を見て、声を掛けていくのかな。育児者歓迎であってエイジレス歓迎とは言っていないから、年齢が気になるなら育児者登録と併せてエイジレス登録もしておいた方が確実ですね。

子供が30歳40歳でも育児者といえるのですか？

育児はあれですよ、満12歳以下の子どもがいる方ってことですよ。

このサイト運営者の定義ではそう。

スキルは？

子ども出産する前まで働いてた年数っていうのが大きく左右してくるんじゃないだろうか？例えば社会人経験1年で出産した人もいれば、10年勤めて出産した人もいるわけじゃない？ブランクは同じ6か月だったとしても、その前のバックボーンが違えばパソコンスキルだって全然違うわけだから。だから出産前の勤務年数みたいな質問が、育児者特有の質問になるのではないかと。

それはありますね。

出産より前にどれくらいの社会人経験があったのか。同じママさんでもスキルはまちまちになるわけ。1年ぐらい育休取ってたとする。そうすると1年間ほぼパソコンスキルはダウンすると思っていわけですね。向上することはまずあり得ないと。

その間にスクールに通ってたりとか自宅でそういう機会があってやりなさいとか、資格を取りなさいとかそういう強制があったら多分やるんだと思うんですけど、基本的にはやらない。無理ですよ、無理無理。

子育てしながら自分の時間をそこにつぎ込むっていうのは無理。

だったら15分くらいお風呂にゆっくりつかりたい。

でも、育児に理解がある会社だったとしてもスキルがなければ採用されるわけがない。スキルはあるけど育児が壁になっている人のことを就業弱者といっているわけだ



から。

就職する前に、やっぱりちょっとしたフォローとか学ぶ意欲があるかとか、そういうのが欲しい。

育児者の週3日程度の募集なら、おそらく企業側はそんなに責任あるポストに据えるとは思えない。どちらかというとサポート業務、少しパート的なお手伝い業務にたぶんなってくるんじゃないかなと思う。バリバリの幹部候補でとか思ってない。となると、そんなに高いスキルを求めるとは思えないけど。

雑務などをね、気持ちよく取り組んでもらえるかとかね。

正社員のサポートとかね。

だからそういう意味では、このサイトっていうのはあんまりスキルがどれだけあるかっていうのはPRしたところで、さほど意味ないような気もするんですよね。企業は気持ち的には戦力獲得ではなく手を差し伸べようっていう気持ちの方が強いと思うので。

企業側がどちらかという人柄重視傾向だと。

将来の幹部候補を採用しようっていうのとは、ちょっとニュアンスが違うかもしれないですね、もしかしたらね。

登録する育児者の方もそこから始めてみようっていう感じですよ。社会復帰のチュートリアル的な。

うん。多分このサイト使う方はあんまりキャリアウーマンいないような気がする。キャリアウーマンはそもそも育児者支援サイトなど使わなくても自力で就職できるはずなので。

そりゃそうですね。

私はこのサイト便利だと思います。育児者はどこの求人サイトを見ていいかわからないっていうのもあって、あらゆる求人サイト有名なところにはとりあえず全部登録しておこうみたいな感じになってたので、育児（または障害・エイジレス）のそこだけに特化してあるサイトがあるとそれ1本に絞り込めるので、あっちもこっちも見るという手間がなくなるのはいいなと思います。

例えば色々な求人サイトに登録すると、いろんなところから「こんな仕事ありますよ」とかメールがじゃんじゃん来ると思うんですけど、実際応募してみても反応はどう？応募してどの辺まで進めるものなの？「面接きてください」みたいなところまではいくの？

「面接きてください」まではいかないです、私は。

いかないんだ。その前の段階、履歴書選考の段階で落ちちゃうの？

落ちますね。

通常のサイトだと育児者だということは登録時ではわからないはずだけど、履歴書の段階で初めて公開するわけ？それとも育児者ということのを伏せてるけど落ちちゃうっての？

いや、育児者って書きます。履歴書の自己PRとか希望を書く欄あるじゃないですか。そういうところに「小さい子どもがいます。週3日希望です。」とか。

そうすると？

落ちますね。

私は履歴書に「残業できます！」ということを書いています。そう書いた場合は結構いい反応が返ってきます。

やっぱり残業できますとかバッチリ働けますってことをPRして書けば、子どもがいてもそんなには苦戦しないんだね。まあそれが世の育児者にとっては最大のネックなんだらうけれど。

そうですね。逆に言うとさっきの子どもが熱出した時にどういう対応できますかが、一番よく聞かれます。

残業できないと書くより15分とかでもできるって書いた方が印象いいみたい。

結構企業のニュアンスが変わるわけですね。ゼロなのか15分なのかでも。

そういうもんなんだな、やっぱり。

育児中なので週3日希望ですって派遣会社とかに登録したんですけどサッパリでした。「でもフルタイムでも働こうと思えば働けます」って言う途端に「こんな仕事ありますよ」って電話かかってくるんですよ。

やっぱりフルタイムとか残業とかその辺どれくらい融通利くかは大きいのかな、そう考えるとね。

私も週5日希望なので履歴書は通るんですよ、ありがたいことに。通るんですけど希望は午後だけ勤務なんです。広告に午後だけでもいいって書いてあるんですけど、面接に行くと午前も来れるって言われて話が違う。

「出れません」ていうと落ちちゃうわけ。

その場では「あ、いいですよ」って言ってるんですけど、落ちます。後で「何で落とされたのかな？」と思うとそれしか心当たりがない。

「子どもがまだ小さいなら無理しないで早く上がってもらってもいいですよ」って面接ではおっしゃってくださるんですけども、あれ…？不採用？って結局いつもこんな感じ。

育児が微妙に関係してる気はする？

やっぱり同じ条件だったら、17時とか一番最後のところまで出来る人の方を選ぶよなって、私がね、採用する側だったら同じ人が来て同じ人柄みたいなスキルの人が来て、じゃあこの人もいいけどこの人もいい、でも一番最後まで出来る人がいたら、そっちの方を選ぶなあって。

彼女はフルタイムでもどっちでもいいと答えたら採用されて、彼女は午前は絶対出られませんと言ったら落とされた。やっぱそこなんじゃないのかな。希望はあくまで希望であって、最終的にどれくらい融通が利かせられそうですかっていうのが、企業としては大きいのかも。

どっちでもいいっていうのが融通ポイントなのか。

オフィスタでも今日は別に仕事ないから3時でもいいよっていう時はあるし。企業の方としては3時でいいんだけど、たまには4時まで残ってもらわなきゃいけない時もあるので、その時に協力してくれるのかもしれない。融通利くかどうかを見たいんだと思うんだよね。基本は残業ないんだけど、いざって時は協力してねと。これが採用基準なんじゃないのかな。「午前も出れない？」って聞かれた時に「時間さえ合えばいいですよ」みたいな回答に変えてみたらどうですか。

午前は用事があるので無理ですっていう風に言ってしまう…。

無下に断ってしまうと、「ちょっと交渉の余地ないなこの人は」と思われると×になっちゃうので、「基本的には大丈夫ですよ」みたいな形で発言すると、ちょっと印象変わってくるのかなと。言い方というか。

そうですかねえ。

でも、他の求人サイトでも残業どのくらい出来るのかとかそういう質問項目ってないですね。

見たことないですね。

企業側は残業の有無を書くけど、求職者は残業できるかどうかの有無を書かないんだ。

残業に協力できるかとかそういったのはない。だったら、企業が欲しい情報なら提供してもいいのでは。企業の方はね、残業できる出来ないではなくその志があるかどうかだけわかればいいと思うんですよ。出来ることなら協力したいっていう思いがあるかどうかが見えればいいと考える。「冗談じゃない1分1秒もやらないよ」っていう人だと採りたくないわけ。今の時代そんなに残業を強制するという事はないので、あっても年に1~2回とかどうしてもっていう時だけだろうし。

どうしても5分10分出ちゃうかもよという時に「1分1秒お受けできません」なんて書かれてる人だと、やっぱり企業は採用尻込みしちゃうよね。

歩み寄りの精神とか愛社精神があるかどうか審査されて

いるようなものですね。

入力スマホだから質問項目が多いと面倒くさい？

10問くらいなら。それが面倒なら就職なんて無理でしょ。

任意はやらない人いるでしょうし。

ポチポチみたいな選択式があった方が多分みんな楽なんですよ。適当にできちゃうけど。

こうして話してみると育児者と企業のマッチングができる求人サイトが存在していないことに驚く。こんなに育児者が希望する諸条件や要望があるのに何一つ反映されていなくて、それで採用行為が行われていけばミスマッチが起きるのは必然である。

今日は色々参考になるご意見ありがとうございました。育児者専用のマッチングWEBサイトが完成したときには是非ご利用お待ちしております。

<< 終了 >>



今回の参加者は希望者の中から抽選で選びました。



是非、育児者専用の求人サイトである  
マッチングWEBサイトをご利用ください。

<https://www.jee-job.com/>