

**2012年
3月号**

発行日 平成24年3月15日(第46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：『全国母子寡婦指導者研修会』報告
/オフィスタ業務管理部
(参考資料:「就労促進情報関係者連絡会議」要旨)

オフィスタNEWS 第46号発行にあたって

今年は東京でも雪の多い年ですね。2月末に降った雪は、水分を多く含んでいたため積もってもすぐ解けましたが、ピーク時は都内でも車が動かなくなってしまったようです。春のように暖かな日かと思えば冬の寒さに逆戻りという日の繰り返しです。今年の雪はもう終わりであれば良いのですが、4月になってから雪が降るという年もたまにあります。もうしばらく冬物と春物の両方が必要ですね。

3月半ばになると、桜の開花予想も出て、ご家族やお友達とお花見の計画を立て始める人もいらっしゃるのではないのでしょうか。年によっては、開花予想を裏切ってなかなか咲かなかったり、強い風の日があっという間に散ってしまったりするので、計画通りにいかなかったりもするのですが、でも結局のところ大勢で楽しむというのが目的でもあるので、やはりお花見は春のお楽しみの一つですね。今からお花見当日のメニュー等を考えるだけでも楽しいですね。

“はたらか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い
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
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。

(C)2012 OFFISTA

特集：『全国母子寡婦指導者研修会』報告

/オフィスタ業務管理部（執筆：小松誠）

去る3月11日（日）に財団法人全国母子寡婦福祉団体協議会（会長：吉村マサ子、所管：厚生労働省）の主催で、全国の母子寡婦連合会による就労活動状況報告及び指導者研修会が大井町アワーズイン阪急にて開催されました。育児中女性の支援をコンセプトとしていることから、かねてより情報交流をさせていただいている団体であり、当日はパネラーとしてお招きいただき、オフィスタ業務管理部担当者が就労促進情報関係者会議オブザーバーとして並びに全国母子寡婦指導者研修会パネラーとして壇上に上がらせていただきました。

オフィスタは育児中女性支援の観点から、シングルマザーもちろん支援対象者でありますので、今回は当日の会議の概要をお伝えしてみたいと思います。

参加者は北海道から沖縄までの全国の母子寡婦連合会関係者で約130名の参加者とお聞きしています。母子寡婦の就労支援を公益的に促進活動されている団体ということもあり、パネラーとしてオフィスタの有する知識の提供をいただきたいとのことでお招きいただいたのですが、むしろ我々オフィスタの方が全国の現場の生の声を勉強させていただく良い機会でした。また、私個人も育児中女性の雇用・就労に関するテーマで講習会・講演にて講義をさせていただく機会がありますが、パネラーとして皆様の質疑応答にお応えするという場面は久々である意味新鮮でした。

昨年開催された同団体全国大会の際にもパネリストとして招かれてはいたのですが震災の翌日ということもありやむなく参加を辞退させていただいた経緯があり、今年こそ是非参加させていただきたく思っていましたので、今年もお声をかけていただき光栄に思っています。

はじめに3.11の震災から1年の日でもありましたので黙祷の後、研修会は開会しました。まずはじめに47都道府県の代表5団体の就労支援担当者からの活動状況報告がありました。青森県・三重県・和歌山県・広島県・鹿児島県の各母子寡婦福祉連合会からの事業活動や問題点・課題といった報告を聞き、抱えている問題点でオフィスタと共通項もあるなと興味深くレポートを拝見させていただきました。育児中女性の雇用に際してどの

支援団体も苦勞されている点や課題は共通なのだなと改めて感じました。

各担当者が抱える問題点は都道府県に関わらず主に以下のようなもので共通しているようです。中にはオフィスタ社内会議でも取り上げられている同様の問題・課題もありましたのでいくつか紹介させていただきます。育児中女性全般のオフィスタと母子寡婦の連合会では多少温度差はあるのかもしれませんが、**連合会の各担当者が考えている対策案**もレポートで発表されておりましたので、比較対象として**オフィスタの対策案**と併せてご紹介してみました。



【連合会の各県担当者の抱える問題点とその対策案】

①求職者の希望条件に合うお仕事が無い、また求人数が少ないため仕事の紹介ができない。

（連合会）不況で求人案件自体が少ないので、希望条件の優先順位を付けて妥協点を探す。しかし地方は賃金も安く時給650円程度の案件もある。求人が多いのは介護だが夜勤などで母子寡婦対象者は勤務できない。（オフィスタ）少ない求人数で、多くの求職者の期待に応えるためにワークシェアリングの推進を企業側に理解を求めることに努めている。オフィスタは主に事務職・デスクワークの求人を扱っているので介護職についての対策は行っていない。

②育児から手が離れたため社会復帰を望むもブランクが長い、主にPCスキル不足などで就業が困難。

（連合会）講習会でスキルアップを助けたり、職業訓練を勧める。まずはパートから経験を積み職務能力を身につけるようにアドバイスしている。（オフィスタ）ブランクを埋めるために最初は週2～3日勤務

での復帰を勧めている点は同じ。PCスキルは企業によって求めるレベルは異なる。要は企業側が求める水準に達しているかどうかを提示することが大事。また、育児中のためPCスクールに通えない方のためにマンツーマン方式によるPC研修会の実施やe-ラーニングといった自宅学習方式をスタッフに提供している。

③就業に対する意欲・意識が弱い。

(連合会) セミナー等で啓発を促そうとしているが、そのセミナーへの参加の意識すら薄い。

(オフィスタ) 就業意欲は事前にしっかりヒヤリングをして確認する。また、就業に対する意欲が規定水準に達しているかどうかの確認と規定値に満たない者は労働意識の向上に努めてもらい規定水準値まで底上げする。

*具体的な判定基準・手法・方法等は社外秘のため公表不可

④求職者自身に問題がある。

(連合会) 自立意識が希薄で今のままでも就労は何かなると思っている傾向がある。面接で落ちるのは子供がいるからで自身の能力・資質が原因ではないと思っている者が目立つ。自分の適性の把握を促している。

(オフィスタ) 育児中であることの壁を取り払うための支援を行っているため、就労困難な場合でもその原因が“育児中女性であること”が理由ではないということを実感している為、このような該当者は少ないと思われる。

⑤時短・休みの制約に企業側が対応できない。結果、労働環境で求人求職のミスマッチが目立つ。

(連合会) 企業側へ労働条件の改善を促す。親・知人のサポート体制を整えることを指導する。

(オフィスタ) オフィスタのコンセプトを理解している企業からの依頼が多いため、週2～3日勤務であったり時短の許容がある企業との取引が多いことから、求職者の時短や休みの制限には期待に応えられているため、このような問題は起きていない。

⑥企業側が母子寡婦家庭（または育児中女性）に対する理解が不足している。

(連合会) ひとり親家庭は仕事と子育てを1人で両立させなければならず、この困難さへの理解と協力を企業側に求めている。

(オフィスタ) 育児中女性へ理解がありオフィスタのコンセプトに賛同する企業の開拓。また、理解と協力を企業側へ求める具体策として(社)日本雇用環境整備機構

を通じて国への働きかけ・全国の企業内へ育児中女性の受け入れに際しての知識者である雇用環境整備士の養成と設置を推進・育児中女性への理解のある企業を認定し国民へ周知等を行っている。**連合会同様まさにオフィスタが永遠に取り組んでいくテーマだ**と思っている。企業側の育児中女性受け入れへの抵抗感は根深く、効果については、現在の育児中女性の国内雇用状況が示す通り、不十分さは否めない。

⑦年齢が高いほど採用されにくく、就職しても不満が多くすぐに辞める。

(連合会) 具体的な対策なし。

(オフィスタ) はたらいていれば不満や悩みは労働者であれば誰でも必ずある。オフィスタではその苦しみを早期に発見し、早期改善に努め軽減又は除去する。派遣先・派遣元・労働者との密なヒヤリングが重要と思っているため、従来の派遣会社の倍以上のコミュニケーションの場の創造に努めている。派遣は結局のところスキル次第なので、年齢が高いほど採用されにくいというのは、それ程実感していない。

⑧子供のことを過剰に優先しすぎる（または母子寡婦であることを理由に甘える）。

(連合会) 母親の精神的な子離れを促進する。

(オフィスタ) 母親であることを職務怠慢の理由にすることはもちろん許していないが、オフィスタの理念上、多少育児中女性のスタッフには甘い温情判決をしていると感じる部分もある。現時点で具体的な対策は講じられていない。

育児中女性と母子寡婦で近いカテゴリーではありませんが、色々な共通項や差異点を見つけることができオフィスタにとっても有意義な会議でした。お招きいただいた全母子協さまにはこの場を借りてお礼申し上げます。

*「就労促進情報関係者連絡会議」要旨は別紙参考資料を参照

団体紹介

(財) 全国母子寡婦福祉団体協議会
(本部：東京都品川区 会長：吉村マサ子)

戦後、未亡人となられた方々が各地で組織を設立し、その連絡協議機関として昭和25年に全国未亡人団体協議会として結成。各都道府県及び指定都市に所在する母子福祉団体の協議機関として、連絡調整並びに母子家庭及び寡婦の福祉に関する企画、活動、調査、研究、宣伝広報等を行う。全国の母子家庭及び寡婦の福祉の増進を図ることを目的とした厚生労働省所管の特例民法法人。

☆☆春ファッションお役立ち情報☆☆

/オフィスタ人事管理部

『春服の選び方について』

寒かった冬が少しずつ終わりに近づき始め、街行く人のファッションも黒や茶などの暗い色から春らしい明るい色に変わってきています。春ファッションのイメージは「明るく」「軽く」。春はちょっと季節を先取りすることがポイントです。今年は暖かくなったり寒くなったりと気温の変化が激しいですが、そういう場合は重ね着で調整するのが一番です。

その他に役立つのがスプリングコートです。スプリングコート以外にも、ジャケットやGジャン・カーディガンなどありますが、冬にロングコートを着ていたなら、春はショートコートに替えたりと、コートの丈が違っただけでも冬から春の



ファッションに変化します。デザインや丈の長さが違う物など、何種類か持っている、さらにいろいろコーディネートが楽しめると思います。ベルト付きのコートを選ぶときは、ベルト位置がウエストより少し高めになっているものを選ぶことによって脚を長く見せる効果があります。

マフラーもそろそろ軽い素材のスカーフなどにすると、春らしくなります。品良く爽やかに着こなしたい場合は、ミントグリーンなどのシフォンチュニックもおすすめです。最近はレギンスも定番のファッションアイテムになり、丈は何パターンかありますが、春には短めのものを選び、花柄模様や「マリニルック」と言ったボーダーなどのものを取り入れて、爽やかなコーディネートをするのもいいと思います。春を意識しすぎて全てをパステルカラーなどで統一してしまうと全体的にぼやけてしまいますので注意しましょう。

服装を明るくするだけで、気分も明るくなります。冬の落ち着いたイメージをガラリと変え、髪型から靴までトータルで春らしくコーディネートし、春のファッション情報を入手しつつ自分にあった春のコーディネートができるといいですね。

☆☆ママさんプチ情報コーナー☆☆

/オフィスタ総合管理室

『冬太り解消法について』

外は暖かくなってきましたが、季節の変わり目で体調管理が難しい時期ではないでしょうか？さて、そろそろ季節は春ですが、年間を通してしてみると冬の時期が一番体重が重いという人が多いと思います。冬に太ってしまう人が多いのはなぜなのでしょう。

冬に太りやすいのは環境要因と生体要因と2つあります。**環境要因**としては、冬は忘年会、お正月、新年会等イベントが目白押しで普段よりもたくさん飲んだり食べたりしてしまいがちということです。食べたら消費しないといけないのに、寒い外に出るのが億劫で運動量が減り、消費エネルギーも減ってしまいます。

また、冬太りの**生体要因**としては、冬は寒さから身を守るため脂肪がたまりやすい時期であり、そして、リパーゼという脂肪分解酵素がありますが、リパーゼは低温だと働きにくいので、脂肪が分解されにくいということです。

では、冬に身につけてしまったお肉をどう取るのが良いのでしょうか。ポイントを3つ挙げてみました。

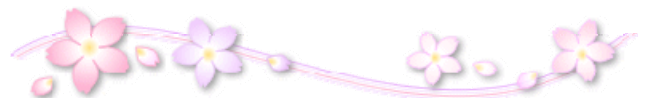
①**有酸素運動**・②**食べ物**・③**お風呂**です。

1つめの**有酸素運動**はウォーキング、サイクリングなど、徐々に体を温めていく運動を1日20分程度を週に2~3回するとよいでしょう。軽い運動でも続けるようにすれば、確実に内臓脂肪を燃焼することができます。

2つめの**食べ物**は「生姜」に注目してみました。生の生姜もいいですが、市販の生姜シロップを飲み物に少し入れるようにし、毎日の習慣にすることで血液循環とエネルギー代謝がアップし、冷え性が改善します。また、生姜は発汗作用もあるので、身体の中の老廃物を排出させてくれる効果も期待できます。

3つめの**お風呂**ですが、熱いお湯より、ぬるめのお湯にゆっくりつかった方が身体がよく温まります。特におすすめなのは、39~40度くらいのぬるめのお風呂に出たり入ったりを繰り返す反復浴です。血行をよくし身体が芯から温まるため、寝ている間も体温が高くなり、脂肪が燃焼されやすい状態が持続されます。

脂肪を分解するのに共通しているポイントは**体を温めて脂肪を燃焼しやすい状態を作る**ことですね。冬にたまってしまった脂肪を燃焼し、暖かい春を健やかに過ごしたいですね。



☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：R.Mさん 33歳女性

Q. 育児介護休業法が改正され短時間勤務制度が全ての会社で適用されると聞きました。これはどのようなものなのでしょうか。わたしは育児中なので短時間制度の導入はありがたいので詳しく教えてください。

A. 7月1日から「改正育児・介護休業法」が全面施行となります。

■100人以下の事業主にも適用

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し2009年に「育児・介護休業法」が改正されました。これまでに、従業員100人以下の事業主には制度の適用が猶予されていましたが、7月1日より全ての事業主に適用されますので、注意が必要です。

■短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

- (1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する社員について、本人が希望すれば利用することのできる「短時間勤務制度」を設けなければなりません。
- (2) 「短時間勤務制度」は、就業規則に規定しているなど制度化されている必要があり、運用されているだけでは不十分です。
- (3) 「短時間勤務制度」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務を選択することができる制度を設けたうえで、その他、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間とする措置や、隔日勤務で所定労働時間数を短縮する措置などを併せて設けることも可能です。

新たに対象となる事業主は、あらかじめ制度を導入したうえで、就業規則などに記載し従業員に周知する必要があります。全面施行が近づいていますので、早急な導入に向けた準備が各企業で必要になります。（大滝）

…<そのほかの気になるお仕事の問題募集>…

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！

▼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>

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

雇用環境整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）資格講習会お知らせ

（社）日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区）が平成24年度雇用環境整備士（第Ⅰ～Ⅲ種）資格講習会を開催します。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、役員・管理職・人事総務部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした資格です。資格は第Ⅰ種（育児者雇用）、第Ⅱ種（障害者雇用）、第Ⅲ種（エイジレス雇用）のそれぞれの専門知識を有すると認められる場合に交付され、いずれか1種以上を取得している者が「雇用環境整備士」として認定されます。

本年1月に第Ⅱ種（障害者雇用）資格者講習会が当初予定していた応募者数を上回り追加会場含めて東京にて計2回開催されましたが、平成24年度はⅠ～Ⅲ種の全資格者の養成を行う予定です。

開催地・開催日時など詳細は同機構のホームページを参照又は同機構事務局までお問い合わせください。

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

お問合せ：同機構事務局（TEL. 03-3379-5597 講習会係）

派遣クイズ

職場で上司と客先を訪問し、応接室に通されました。椅子に座った姿勢について、下記の中から適切なものを選んでください。

- ①足を組む場合は、横の人とぶつからないよう離れた方に足を組むようにするのが良い。
- ②女性は足を開かない方が良いが、男性は肩幅程度までは開いた方が良い。
- ③男性は背もたれにもたれかかり胸を張り、女性は背もたれと背の間にこぶし一つくらいのスペースをあけて座ると良い。
- ④背筋を伸ばして座り、手は膝の上で男性の場合はグーで、女性の場合は両手を添えるように置くのが良い。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

総務省系公益法人でのお仕事

財団法人でのPCを使った一般事務のお仕事です。普段インターネットでWEB閲覧をしている方に適しているお仕事です。長期ではたらける方のみ。年間残業時間ゼロですのでママさんも歓迎です。

勤務形態：派遣 勤務地：新橋（駅より徒歩7分）
期 間：長期 勤務日：月～金フルタイム
勤務時間：9：30～18：15
時 給：1,300～1,350円（交通費別途支給）
昇 給：あり 賞 与：1年継続勤務後あり
他手当：食事手当・住宅手当・育児手当・リフレッシュ手当・その他、当社の福利厚生制度がご利用できます。

スキル・経験

- ①エクセル・ワード共に中級程度
- ②長期ではたらける方のみ
- ③普段インターネットでホームページなど閲覧している又はWEBサーフィンが好きな方

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先にご紹介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>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.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

春のように暖かい日もあったし、インフルエンザのピークも過ぎたと聞いていたので油断していたら、子供たちがインフルエンザB型に罹りました。今頃？と思いましたが、小児科はとても混んでいて朝一番に予約しても40番目だったりするので、病院に行くにも一苦労。やはりインフルエンザの子も多いようでした。うちの子たちが治って学校へ行ってみると、複数のクラスが学級閉鎖になっていました。インフルエンザA型はだいぶ少なくなったそうですが、今はB型が多いそうなのでみなさんもお気をつけください。

Reiko 記

オフィスタNEWS 第46号作成委員

編集長 Korohi 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 Yakka オフィスタ人事管理部

Ricaco オフィスタ総務部

Nozom オフィスタ業務管理部

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

（財）全国母子寡婦福祉団体協議会

（社）日本雇用環境整備機構事務局

派遣クイズの答え：②④が適切

応接室や会議室に通されたら下座にあたる席について担当者を待ちます。着席する時は足を組んだり背もたれにもたれかかるのは失礼になります。浅めに座り背筋を伸ばす姿勢が良いでしょう。鞆は床の上に置き、コート等はきちんと畳んで椅子の上に置きます。担当者が見えた時にはすぐに挨拶ができるように名刺を準備したり、打合せの資料を用意したりすると落ち着いた対応ができます。誰も見えないからといって応接室の置物に触れたりしないように。



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。

別紙：参考資料『就労促進情報関係者連絡会議（全母子協）』要旨

3月11日の財団法人全国母子寡婦福祉団体協議会指導者研修会の開催前に同会場にて平成23年度就労促進情報関係者連絡会議も開催され、こちらもおブザーとして参加させていただきましたので、オフィスタの発言部分を中心に概要のみ報告させていただきます。育児中女性、母子寡婦の就労に関して尽力する企業担当者がおブザーとして招かれた全母子協との情報交換を目的として開催された会議です。オフィスタ以外に国内から選ばれた企業並びに会議出席者は以下となっております。

日 時：平成24年3月11日（日）9:30～11:00

会 場：大井町アワーズイン阪急会議室

参加者：吉村マサ子（全母子協会長）
上田 厚子（全母子協副会長）
鉄崎智嘉子（全母子協副会長）

おブザー：

坂本スジ子（バリアフリーLife代表取締役）
高橋 ゆき（ベアーズ専務取締役）
小松 誠（オフィスタ取締役）

事務局：鈴木 健司（全母子協事務局）
平田 詔子（全母子協事務局）

（吉村）母子寡婦に対する取り組み状況を教えて欲しい。

（小松）オフィスタは育児中女性を支援するのがコンセプトなのでシングルマザーだけではないので貴団体の参考になるかどうかかわからないが、理解のある企業とのマッチングを実現して雇用創出で支援している。

（坂本）子どもは佐賀で介護業を行っているが、社員に母子寡婦を積極的に採用している。

（高橋）子どもは家事代行サービスを行っている業者だが、やはり現場のスタッフには子供を抱える者が多く、積極的に採用している。

（鈴木）苦勞されている問題点は何か？

（小松）育児中女性は「子供が風邪をひいて休むのではないか」、「迎えに行くので残業しないのではないか」というイメージが先行して受け入れてくれる企業が少ないことではないか？

（坂本）企業側の意識に問題があるのではないかと思う。

（高橋）当社では育児中でも積極的に採用しているし、そういう企業が増えれば雇用の促進になる。

（小松）現在、育児中女性に特化した派遣会社は関東でも知る限りオフィスタを含めて数社しか聞いたことがない。国内にこれだけ派遣会社が乱立しているにもかかわらず、支援に乗り出しているのがたったこれだけしか存在しないというのは、いかに受け入れ企業が少ないかを証明している。育児中女性は企業側に敬遠されているという状況は5年前から何も変わっていない。

（坂本）子供がいるとどうしても休みが不可欠になる。そこを企業が一番嫌がるのではないか。子供に何かあれば休むのは当然だし企業の意識改善が求められる。

（小松）坂本社長の言う企業側の意識もあるのかもしれないが、第一に企業内に育児中女性の受け入れに関する知識者が不在であることが挙げられる。厚生労働省の調査によれば育児中女性は年間で平均9日間休むそうだが、独身女性は平均で6日間休むそうです。年3日しか変わらないのに「独身女性は休まないが、ママさんはしょっちゅう休む」というイメージだけが独り歩きしている。こういう知識もそうだし、受け入れたあとに残業の少ない部署に配属する等、社内に受け入れる前と受け入れた後で正しい知識を有する専門家の設置が不可欠である。

（高橋）当社では社内で十分考慮はしている。

（坂本）オフィスタもベアーズも育児中女性に取り組んでいるので、そのような管理が行き届いているが、まだまだそういう理解のある企業は国内に少ない。

（鈴木）普及させるためにはどうしたらよいのか全母子協も困っている。何か国内の企業意識改善策として意見を教授して欲しい。

（小松）（社）日本雇用環境整備機構が育児中女性の受け入れた際の職場環境を整備するため、雇用環境整備士を養成している。国内の全ての企業の人事・総務に最低でも資格者を1名は設置することを全国に推進している。こういう専門知識者が各企業に設置されて内部から職場の環境が整備されれば自然と意識は変わる。

（鉄崎）母子寡婦を社員採用すれば国から助成金も出るので、こういうメリットを企業に周知するのも一つの方法ではないか。

（小松）助成金が貰えるから受け入れて欲しいといくら説明しても企業は採らないだろう。障害者も法定雇用率があるが守られていない。「雇えば助成金がもらえますよ」では企業は動かない、むしろ「罰金を払ってでも雇いたくない」という企業も中にはいるだろう。現に国内の障害者法定雇用率は進んでいない。同様に「育児中の女性を雇えばお金では買えないこんなメリットがありますよ」というプライスレスな企業メリットを提示できなければ雇用は進まないだろう。

（上田）そのための具体的なメリットとは何か？独身女性より

も母子家庭の母を採用したくなるメリットとは？

(坂本) 人生経験が豊富なので、気が利いたりという点がメリットではないか？

(小松) 独身の若い人でも気が利く人はいるし、必ずしもそれが育児中女性特有のメリットとは思えない。もし独身女性にはなくて育児中女性にのみある利点があるとすれば勤務体系ではないだろうか。扶養内勤務で週2〜3日であったり時短勤務ができるというのは独身女性にはほぼ不可能だろう。不況で月〜金フルタイムで働くほどの業務量がないという企業も増えているので、そういう企業にしてみれば育児中女性で時短で働きたい方は独身女性よりも重宝されるはずである。ただ、全母子協はシングルマザーの方々の団体なので、これも参考にはならないかもしれないが。

(吉村) シングルマザーでも週20〜30時間だけ働いている人は多い。

(小松) そうなんですか？シングルマザーは収入重視かと思っていました。そうであればメリットになります。

(高橋) 開かれた採用基準や受け入れは企業のイメージアップにもなると思うが。

(鉄崎) どういう企業が母子家庭の母を積極的に採用するのですか？

(坂本) ベンチャー企業は比較的採用するケースが少ないように思う。

(小松) オフィスタの場合、派遣なので社員採用とは異なるかもしれないが、自身が仕事と育児の両立を経験してきた女性経営者は好んで育児中女性を活用しているように見受けられる。また、アットホームな企業・団体はマッチング率も高く安定した就業実績が出ている。

(坂本) そういう理解のある企業が世の中にあるということを知ってもらいたい。履歴書を何百枚も送っても育児中というだけで不採用になってしまう。予めわかっていたら履歴書を送らないで済む。

(高橋) そういう理解のある企業があることを知らないから育児中女性が困っている。どの会社が理解があるのか知る権利がある。

(小松) 高橋専務の言うことは一理ある。厚生労働省の“くるみんマーク”などは一つの目安になる。その他にも、(社)日本雇用環境整備機構が育児中女性に深い理解を持ち隔たりのない職場環境を整備している企業を認定して国民に公表する予定でいる。育児中女性と認定取得企業の橋渡しなども行っている。中には子供が急病の時に、「子供と仕事のどちらが大切なのか？」

という上司からの問いかけを受けてしまうケースもあり、各企業の全社員が深い理解を持たなければ育児中女性に働きやすい職場環境は整備されない。

(上田) 突発的な休みは仕方がないことではないか？

(小松) 仕方がないことかもしれないが、派遣という性質上、労働力の提供が契約内容である限り法的には債務不履行である。オフィスタ以外に育児中女性の支援に特化した派遣会社が世の中に存在しないのはそのためである。受け入れる企業側に深い理解がなければ成り立たないと考える。

(高橋) 社内に育児施設を設ける等の措置をして休みの問題は解決できないだろうか。例えばオフィスタの中に施設を設ければよいのではないか？ベビーシッターをオフィスタへ提供するので、スタッフのお子様を全員オフィスタの社内で預かるとか。

(小松) 出勤前に毎日オフィスタへ預けに来るとするのは現実的ではない。特にオフィスタは派遣なので、勤務地も皆それぞれ異なるので難しそうだ。

(高橋) 無料の施設であれば一度新宿（オフィスタの所在地）まで立ち寄る者はいるのではないか？

(小松) そういう案は想定したことがないのでわからない。

(高橋) 業界は違えど少なくとも育児中女性を支援するという観点では本日の参加者は皆共通しているのだから、今後も情報交換や連携ができることを望みたい。

(吉村) 全母子協もシングルマザーの就業支援団体なので情報の一元化ができれば良いことだと思う。情報の交流を歓迎する。



(奥からオフィスタ小松取締役、バリアLife 坂本社長、ベアーズ 高橋専務)

・オブザーバー・プロフィール

・有限会社バリアフリーLife

本社：佐賀県唐津市 代表：坂本スジ子

福祉サービス業、H22年度「はたらく母子家庭応援企業表彰」厚生労働省雇用均等・児童家庭局長表彰受賞

・株式会社ベアーズ

本社：東京都中央区 代表：高橋健志

家事代行サービス業、H22年度「東京ワークライフバランス認定企業（育児・介護休業制度充実部門）」受賞