

2014年
3月号

発行日 平成26年3月15日(第70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：『時短について考える』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第70号発行にあたって

3月は年度末ということもあり、忙しくされている方が多いかと思いますが皆さま体調はいかがですか。暖かくなってきて春の気配がすると思った矢先寒くなったりと、着る物にも困りますね。

さて、春と言えばお花見。桜の開花が気になり先日今年の桜前線を調べてみました！この先しばらく気温が平年を上回る日が続く見込みのため、桜の開花は例年より早くなりそうです。ちなみに東京の開花予想は3月25日、満開日は4月2日となっていました。ご家族やお友達や会社の仲間とお花見をする計画をこれから立てる方もいらっしゃると思いますが、やはり満開で美しい桜の木の下でお弁当を食べたり、仲間とわいわいお話しするとリフレッシュできますね。花粉の飛散も気になりますがたまには外でのんびりするのもいいですね。心や体のストレス解消は休日に。楽しい事を励みに日頃のお仕事がんばりましょう。

“はたら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
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

(C)2014 OFFISTA

特集：『時短について考える』

/オフィスタ人事管理部

お子さまのお迎えがある方、扶養の範囲内ではたらくたい主婦の方、勉強のため夜間学校に通学している方など、時短を希望される人は多いと思います。一方でそれを許可される職場というのなかなか少なく、現実的には近所のスーパーやファミレスなどでのパートタイムの職場に限られてしまうとお嘆きの方が多いことでしょう。事務職ではたらくためには、パートやアルバイト以外には時短はないのではとされているかもしれませんが、オフィスタは育児とお仕事の両立がコンセプトのママさんハケンです。当然、限られた時間の有効活用という事で時短も積極的に取り入れていますし、時短の事務職のお仕事がむしろメインとなっております。一言で“時短”といってもどのような種類があり、実際にそれを実践してる方はどんな感じなのか取り上げてみました。

労働基準法では法定勤務時間は 8 時間と定められています。つまり一般的には 8 時間というのが企業の労働時間を計る際の定義と言えます。この 8 時間をどのような勤務体系にするかは会社によって様々ですが、9 時～18 時や 8 時半～17 時半、10 時～19 時といった勤務時間が一般的に多いのではないかと思います。

育児中の女性の場合、朝は早い分には問題ないが、終業時間が妨げになるという方が多い。通勤が 60 分と仮定して、17 時には迎えに行かなければならないとか 18 時までには迎えに行かなければならないといった声が多いのですが、どう考えても**所定の勤務時間を労働することが物理的に不可能**になります。そのため企業側は「当社の所定時間まではたらくせないなら採用できない」、「所定時間働けて残業もできる独身者を採用したい」となってしまう子供が居るといっただけで就業に壁が出来てしまっているのです。打破するには仕方なくパートタイマーやアルバイトといった選択肢になりますが、パートタイムが可能な業種はサービス業が多く、事務職を目指す女性にはこれまた満足できないワークライフになってしまいます。

オフィスタはママさんハケンであると同時に、女性の事務職を主に扱う会社です。オフィスタを利用するスタッフの方は育児中の方が多いので所定時間まではた

けない、しかし事務職を目指している方が多い。そのことは勤務先もご存じのうえでオフィスタに依頼を出しています。そこに『**はたらくたいママさんと、ママさんを受け入れたい企業**』との**マッチング**が生まれるのです。

オフィスタを訪れるスタッフの方の意見を聞くと、「子供が居るといっただけで採用されない」、「時短を希望しているが派遣会社の案件はフルタイムばかり」、「ママさんを専門的に扱っている派遣会社がないため、取引している派遣先自体が育児中労働者に対する理解がない」といった声が多いです。

これらを全て解決するのが私どもオフィスタの仕事なのですが、一番希望が多い“時短”について今回は考えてみましょう。（*オフィスタの事務職のお仕事はほぼ全て時短に対応しています。）



【時短ケース①：10 時出勤など朝を遅くする時短】

子供を預ける時間と通勤時間のバランスが始業時間に合わない場合に利用する方がいます。朝は眠いからゆっくり出社がいいというような理由のダラけた労働者はまさか居ないと思いますが、朝を遅くする時短希望者はあまりいません。むしろ「朝は早くてもいいから終わりを早くしたい」というママさんが圧倒的に多いようです。又は、妊娠中のためラッシュアワーを避けたい等の理由で選択する人がいます。

【時短ケース②：1 日の勤務時間を 7 時間程度に時短】

これが最もスタンダードな形で、**9 時～17 時の勤務形態が一番人気**です。子供の迎えで 18 時までには最寄駅に着いていたい希望が多く、同時に労働により得られる充実感も満たせる最もバランスが取れた勤務時間と言えます。週 3 日程度の勤務だと扶養の範囲内で最大の稼ぎも得られるという収入面でも最もバランスが取れているのが 7 時間勤務です。

【時短ケース③：16 時までの勤務時間に時短】

これは子供の迎え時間が 17 時までのママさんが熱望する時間帯です。9 時～16 時または 10 時～16 時のいずれかが人気です。本来は 18 時までが所定時間だが、17 時まで時短にしたうえで、更に 1 時間時短にするという“時短の複合技”といわれるものです。

【時短ケース④：1日5時間未満の勤務時間に時短】

10時～15時だったり、9時～13時でお昼休憩なし等のパターンです。但し、1日3～4時間しかはたらけない何か特別な事情がある場合は良いのですが、「なんとなく4時間くらいにしておこう」という感覚で選択すると定着は出来ません。例えば10時～15時の1日4時間勤務だったとします。朝通勤ラッシュに揺られて出勤するも2時間お仕事をすれば昼休み、ご飯を食べてから「さ～午後頑張ろう！」とスタートするも2時間で終業時間が来てしまいます。要は「せっかく出勤したのだから、もう少し働きたい、物足りない」という欲求が必ず生まれてきます。これが定着率の悪さにつながりますので、5時間未満が本当に満足できる働き方だという人以外には、あまりお勧めはしていません。

「専業主婦が長かったので社会復帰のために1日4～5時間くらいからウォーミングアップも兼ねてはたらきたい。自分も体を仕事モードに慣らさなければならないし、子供も母親がはたらきに出ているという環境に慣らさなければならないので時短を希望する。」という意見も増えています。4～5時間しかはたらけない理由があるなら別ですが、なんとなくその程度の時間帯からスタートというのは誤りで、あまりウォーミングアップにはなりません。100m走のウォーミングアップで10m走っても意味がないのと同じで、**本番と同じ距離をならしながら走らなければウォーミングアップにはならない**のと理屈は同じです。4～5時間で体が慣れてきたから今度は7時間にしようという時に今度はまた7時間用のウォーミングアップを本人も子供も要することになるので本当の意味での社会復帰はどんどんズレ込みます。

7時間で慣れた人が4～5時間にペースダウンするには支障ありませんが、4～5時間で慣れた人が7時間にアップするのは結構大変なものですのでご注意ください。

時短というのはワークライフバランス（WLB）ですが、時短の他に出勤日数も関係します。週2～3日で7時間なのか、1日3時間で週5日なのか等、組み合わせはワークスタイルに合わせて自在です。あらゆる組み合わせを可能にするハケンスタイルを実践しているのがオフィスタですので、自分に一番合ったWLBが何か迷っている方は、お気軽にオフィスタ人事管理部までお問い合わせください。



☆☆職場でモテる女子になるには!?☆☆

/オフィスタ広報宣伝部

「モテる女子」とひと言で言っても、年上からモテる人もいれば、年下からモテる人もいます。本紙をお読みのみなさまは社会人経験がおありの方が多いため、年上の方とのコミュニケーションは既に大丈夫かと思いますが、会社組織ではたらく以上どうしても周囲が全員年上とは限りません、もしかしたら年下の方が上司かもしれません。年齢を重ねるごとに必然的に年下男性と接する機会が増えるわけですから、どうしたら職場で好かれる社員になれるか研究です。

【年下男性を感じる“好感もてる年上女性”の特徴】

第1位	聞き上手	51.9%
第2位	さばさばしている	24.3%
第3位	気分にムラがない	23.4%
第4位	姉御肌	22.2%
第5位	大人っぽい	21.3%
第6位	甘やかすのが上手	20.9%
第7位	ノリがいい	20.5%
第8位	よいしょが上手	19.7%
第9位	若く見える	18.8%
第10位	清楚・上品	18.0%

第1位は「聞き上手」でした。自分が話したい気持ちをグッと抑えて相手の話をうまく引き出せるトークスキルの持ち主は、そもそも人として魅力的です。特に年下男性にとっては、包容力を感じてしまうそうです。第2位は「さばさばしている」で、何事にも執着せず、あっさりさっぱりと進んでいく姿は年下の目には非常にカッコよく映るのかもしれませんが。第3位は「気分にムラがない」で、感情の起伏が少なく自分の感情をコントロールできる心の強さは年下にとって憧れの対象です。1位から10位までモテるのも当然だと思います。全てを包み込むようなやさしさと深さ、そして人生経験の豊富さからくる強さがポイントのようです。

職場で上司に好かれるのは快適なワークライフを送るうえで不可欠ですが、周囲の年下男性にも好かれる女性になれば何かとストレスの多いOL生活も負担がグッと減って充実した日々を送れるのではないのでしょうか。

(参考：2013.10.31付 マイナビウーマン)

☆☆『待機児童数の算出根拠について』☆☆

/オフィスタ総合管理室

認可保育所に入れない児童の数を示す「待機児童数」が注目を集めています。昨年4月に「ゼロ」となり、脚光を浴びた横浜市では、転入者らの入所申し込みが急増し、半年後に231人となったそうです。一方884人で全国最多とされた東京都世田谷区は「数え方が一律ではないのはおかしい」と反論していますが、こうした待機児童数の上下に、子供を預ける親が翻弄されているのではないのでしょうか。横浜市港北区には同5月以降、「待機児童ゼロだから転入したのに、入れる保育所がない」という苦情が寄せられました。市内の認可保育所の申込者数は同10月1日現在、前年同期比3794人増の5万2589人で、待機児童数は231人になり、中でも同区は、その3分の1以上にあたる88人でした。同区では0～5歳の人口が増えており、担当者は「待機児童ゼロを発表した後に転入した人が多くいたようだ」と話しています。厚生労働省によると、昨年4月現在、首都圏と近畿圏の7都府県と、全国の政令市、中核市の待機児童数は1万8000人に上り、全国の約8割を占めます。最も多かったのが東京都世田谷区の884人で、次いで福岡市の695人、東京都練馬区の578人でした。世田谷区の担当者は「横浜市などは育児休業中の入所申込者などを数えていない。横浜市と同じ数え方ならば半分くらいになるはずだ」と不満を打ち明けます。同省は待機児童数を年2回、調査する際“認可保育所に入所申し込みが提出され入所要件に該当しているが入所できていない児童数”を数えるとしています。しかし認可保育所に入れず、やむなく親が退職した家庭の扱いなど、自治体の判断はまちまちだ。同省保育課は「入所要件や子育ての環境が異なるため、数え方は各自治体に任せている」と説明するが、育児とお仕事の両立を目指す女性にとっては死活問題でもある大きな事由ですので公平公正な統一見解や基準が求められるべきではないかとオフィスタは考えています。

(参考：2014.1.20付 読売新聞)



☆☆大量募集のお仕事～長所と短所～☆☆

/オフィスタ人事管理部

1つの事業所等で複数名の人材を一度に採用することを大量募集と言いますが、大量募集のお仕事の長所・短所を書いてみます。時世がら就職したくても就職できない方が大勢いらっしゃるのは皆さまもご存じの通りだと思います。採用枠が1名だとどうしても内定確率は下がってしまいますが、大量募集はこの確率を上げるのに効果的です。同時期に複数名が就業するため横一線から皆同時にスタートするので安心感もてる、皆同時に仕事を開始した者が周囲に大勢いれば心強いし気軽に声もかけやすい等が主な長所として挙げられます。短所としては、皆横一線でスタートするということは、時間の経過とともにそれだけ各人の能力差・適正差がはっきりと目に見えてしまう（比較されてしまう）ということや、応募した順でいわゆる早い者勝ち的な採用方針が主流のためアンテナを常に立てて情報をキャッチして素早く行動に移す実行力がないと人気があるだけに見逃してしまうなどが挙げられます。最近ではコールセンター等で大量募集という文言を目にしますが、事務職ではこのご時世もありなかなか出てきませんが、大量募集の場合は研修制度がしっ



かりしている（個別指導よりも効率が良いため）ということもあり事務系は人気を集めていますので、お仕事に少し不安だな自信がないなという方、社会復帰のため心配があり踏み切れない方等は大量募集と書かれているお仕事にまずは応募してみるのもよいかもしれません。

【お仕事の参考として】

- 事務の大量募集として今号お仕事情報コーナーにも掲載しています。週2・週3・週4・週5の勤務日数が選べますので、しっかりとらきたい独身の方も扶養の範囲内ではとらきたい方も歓迎です。育児中のママさんはお子様のお迎えもあるかもしれませんが早めに退社できる時短制も導入していますのでご興味がある方は是非ご応募してみてください。
- ◎某求人サイトへも掲載していますが1週間で1万アクセスを超える人気案件でした。応募先着順で随時審査・選考を行っていますが、まだ若干定員数に空きがございますので希望者はお早めにお問い合わせください（3/14現在）。定員に達し次第終了となります。

◎問合せ：オフィスタ人事管理部（TEL. 03-3379-5595）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：メーカー総務人事担当者

Q. 育児介護休業法について教えてください。介護休業法の「93日」とする根拠を教えてくださいというのと、「パパ・ママ」育休への取り組みは国の施策としてあるのに、孫の育休制度（じい・ばあ育休）は制度化されないのでしょうか、または独自に制度化している企業はあるのでしょうか？

A. 育児介護休業は、対象家族が脳疾患などで倒れた時に、急な必要に応じて、急性期を何とかしのいでもらうための期間、又は病気の末期に家族との時間を取るようにする期間と考えられています。病院の手配であったり、どのようなケアを受けるか、受けられるかの「準備期間」と考えてください。そのように考えると大体3ヶ月位が妥当な期間と考えられるようです（法は31日×3カ月＝93日を根拠としている）。

3か月を長いと感じるか、短いと感じるか人それぞれだと思いますが法律では93日と定められています。

じい・ばあ育休は実際あまり聞きません。お孫さんと養子縁組をすれば育児休業を祖父祖母がすることは可能ですが、法律はあくまでも子を育てるのは親という考え方で制定されているからです。企業の中には孫休暇といった休暇を設け、孫の運動会などに休みが取れる制度を実施している企業はあるようです。（馬場）

●雇用環境整備士資格講習会では育児・障がい・エイジレスに関心のある受講者から様々な意見が寄せられ、Q&A回答集として（社）日本雇用環境整備機構のホームページで公開されています。（*オフィスタは雇用環境整備士を社内に設置しています）

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

…<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！

▼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>

出典・参考：（社）日本雇用環境整備機構ホームページ

回答者：馬場実智代（雇用環境整備士資格講習会講師）

<http://www.jee.or.jp/workshop/qa1307.pdf>

☆☆65歳はもう高齢者ではない？☆☆

/オフィスタ広報宣伝部

いまの日本では、何歳からが高齢者なのか。日本老年医学会と日本老年学会が高齢者の定義について検証を始めました。一般的には65歳以上とされていますが、身体能力からは75歳以上とする考え方もあり再検討されています。ただ、年金や医療制度などの設計にも影響しかねないため慎重に議論が必要なのが課題となっています。総務省の人口推計では65～74歳を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者としています。国の発表する高齢化率は65歳以上を対象に算出されていますが、一方で近年、身体能力の高い高齢者が増えており、「前期高齢者は、高齢者と呼べない集団ではないか」などの指摘も出ています。このため、学会は専門家による検討会を設け、高齢者の再定義ができないか検討を始めたわけですね。

雇用の場では定年制の関係で高齢者というと60～65歳を一般的に指しますが、法律で採用基準に年齢不問が定められていますので年齢帯によって呼称を変えること自体が今の時代意味がないため（社）日本雇用環境整備機構が満35歳以上の者を『エイジレス』と定義し、「高齢者」という言葉自体が雇用の場から消えつつあります。

まだまだ採用基準において、「年齢不問なのはわかっているけれど・・・現実問題として雇うのは難しい。」という企業も多く「年齢不問」が建前になってしまっているのが現状です。様々な方々がいらっしゃるわけですから呼称によるイメージの一人歩きを払拭するために、総称・健康・能力・労働意欲など様々な面から見直しができるのは求職者にとってはよいことかもしれません。

（参考：2013.9.20 朝日新聞）

派遣クイズ

これからの季節は花粉症の方は大変だと思います。街中でも電車の中でも会社の中でもマスクをしている方が多いですが、次のうちマスクをしていることが不適切な場面はどれでしょう。

- ① 面接や採用試験の最中
- ② 営業先でお客様対応時
- ③ 社内での事務作業時
- ④ 昼休みや休憩時間



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益法人での事務・PC入力のお仕事

官庁系公益法人での事務・PC入力・チェック業務のお仕事です。週2・週3・週4・週5のお好きな勤務日数を選べるのが特徴です。お子さまのお迎えや家事の都合がある方は時短も対応いたします。丁寧なお仕事ができる方や長期ではたらきたい方を歓迎します。

勤務形態：派遣 就業開始日：4月内に開始可能な方
期間：長期（複数年以上はたらける方）
勤務地：秋葉原（JR秋葉原駅より徒歩10分）
勤務日：月～金で週2・週3・週4・週5が選べます
勤務時間：9：00～18：00（17：00までの時短可）
時給：1,200～1,250円（別途交通費支給）
スキル・経験：

- ①エクセル・ワード（基礎操作が出来れば大丈夫です）
 - ②コツコツ丁寧にお仕事ができる方
 - フルタイムはたらきたい独身者、時短希望の既婚者、週2～3日希望の育児中のママさん、扶養内ワークライフバランスの方など幅広く採用します【大量募集】。
- ※選考は応募先着順で随時審査・選考を行います。
定員に達した時点で終了となりますのでお早めに。

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

年度の切り替わりのこの時期、仕事や家庭等忙しくストレスをためてしまう人が多いと思いますが、みなさんはどのようにストレス解消していますか？私はお料理とお菓子作りです。どんなに疲れている時でも美味しいものは食べたい！仕事で遅くなるとつついお弁当を買って帰る日もありますが、お弁当やお惣菜が続くと味に飽きてしまいます。週末に使えるような食材を買い込み、なるべく家で手作りするように心がけています。食材をトントンと刻む音、作る工程、出来上がり、香により、疲れているのに癒される瞬間があります。作ってストレス解消、食べてストレス解消！！いつも美味しいものができるとは限りませんが・・・（汗） Hiroko 記

オフィスタNEWS 第70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

Nozomi 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

参考 オフィスタ・ハケンニュース

朝日新聞・読売新聞・マイナビウーマン

派遣クイズの答え：①②が不適切

①面接や採用試験は受験者本人であることを確認する意味も含まれています。替え玉受験防止の観点からもマスクをしたまま臨むのは企業担当者に良いイメージは与えないでしょう。②も同様にお客様と接するわけですから、その会社に勤務する営業レディであるという本人確認の意味からマスクは外した方がよいでしょう。③事務所内では周囲の方に本人確認をする必要性はないと思いますので、入社したばかりという方でなければそれほど意識することはありません。④も休憩時間ですので無理してマスクをはずしてはリフレッシュになりません。マスクで『顔を隠す』というのが適切な場面かどうかを考えれば分かりやすいかと思います。



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。