

2015年
10月号

発行日 平成27年10月15日(第89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第一とみえビル

特集：『女性幹部は育休を取れるのか』
/オフィスタ業務管理部

オフィスタ NEWS 第89号発刊にあたって

気持ちのいい天候が続き、各地では色々なイベントが催されています。最近では社内運動会・社員旅行をはじめとする社内行事が社員からも概ね好評で復活の兆しがあるとのこと。企業の急拡大やIT化もあり職場で助け合う文化が失われ、成果主義や個人主義的なキャリア観の広まりにこれでいいのかという雰囲気を感じたことはありませんか？組織も、国籍や家庭の事情などの多様化・雇用形態の多様化、またはワーク・ライフ・バランスの観点もあり、福利厚生やレクリエーションとしての社内行事は下火でした。

しかし社内行事復活の傾向は行事を実施する上では費用対効果を意識する企業側としてもうなずける点が多いとのこと。例えば、社内運動会では、組織の力を引き出す運動会企画から経験を共有し帰属意識の高まる運動会当日まで、職場を活性化させ離職防止やメンタルサポートなどの効果までも期待できるとのこと。ただし、全員強制参加！では一体感がマイナスに働いたり、不参加だった人との温度差など課題もありそうです。はたして今後、社内行事は増えるのでしょうか？

“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



@offista

(C)2015 OFFISTA

特集：『女性幹部は育休を取れるのか』(3/4)

/ オフィスタ業務管理部

女性労働者なら産前産後休暇・育児休業があるのはみなさんご存知と思います。短時間労働を希望する場合は会社はそれを認めなければならないとか深夜勤務はさせてはならない等、法律で出産・子育て中の女性（育休は男性にもですが）が会社ではたらくにあたっての制度は手厚く保護されています。そうは言うもののまだまだ『妊娠がわかると体よく退社に追い込まれてしまう』などの不利益取り扱いやマタハラ問題は国内の課題として残っていますが、これだけ子育て中のママさんも社会進出している世の中では各企業で職場環境が整備されていくのは当然でしょう。ただ、ふと疑問に思うのはこれらの制度はあくまで労働者保護であって、女性の経営者・社長さんはどうなのでしょう。政府の女性幹部登用の促進と併せて考えてみようと思います。

経営者・社長といった役員は従業員ではないので社規社則に該当しないのかもしれませんが、それでも広義の意味では労働者には変わりありません。実際に育児休業で1年近くも休めるものなのでしょうか……。もちろん女性の権利だから経営者だって育児休業を取得したって構わないでしょうが、最高責任者（企業によってはカリスマ社長のケースもあります）が長期不在では復帰したときに会社が潰れてしまっていたらという危険だってあります。法律はあくまで勤務している会社が”女性の従業員が長期休暇を取ってもビクともしない”という前提で作られていると思えます。育児休業中は代替要員がいれば替わりが務まり、それで業務に支障がない、短時間労働を希望する場合はそれを認めても会社として影響がない、1年後復帰したときに元の状態で会社がそこにかつてと変わらず存在しているという保証の下



(エグゼクティブ女性は育休を取るのか、取れるのか?)

成り立っています。大企業ならともかく中小企業だったら果たしてその保証があるでしょうか。ましてや女性社長だったらボンと替わりの代替要員がはたしているのかどうか、そのようなことが可能なかどうか。会社のコアメンバーで組織の運営を一手に担う管理職クラス（キャリア）の女性の代替えがそうそういるのだろうか……。と、普段”女性労働者＝OL・非管理職”という視点でばかり見ているせいか”女性労働者＝エグゼクティブ・経営者・幹部”という視点で見たときに育児介護休業法や男女雇用機会均等法はどう機能するのか考えてしまう時があります。



(女性幹部が増えれば専業主夫が増える仕組みなのか?)

女性経営者や女性幹部は別枠の扱いであって法律で保護しているのは役なしOLなのだという定義ならまだ納得もできますが、**政府は女性の幹部登用を今後進める**ということですので、これでわからなくなりました。これから**会社の中核に間違いなく女性幹部が増え、ポストにありつけない男性が比例して増えてくる**ということになります。例えば女性の部長（非役員）であれば会社に対して育児休業は請求できますし権利として行使できるはずですが、**その会社に対して保護はない**ため、幹部である女性部長が育休を取得したために会社が傾いてしまっても会社側に対しての保護は特にありません。キャリア女性は自身が会社を離れることによって会社が被る損害を把握していますので**休むに休めない状態に追い込まれる**ことが想像されます。国として女性活用を進めるという考えはわかりませんが、女性幹部をむやみやたらに増やせば経済効果や折角の育児介護休業法・男女雇用機会均等法が機能しなくなる場面も増えるような気がします。女性幹部が育休を取得しない（会社の事を考えれば取得できないことを自身が把握しているため）と結局は少子高齢化に歯止めが利かなくなるのではないかとも思ってしまう。女性の権利や子育ての権利を労働者に与えるのはもちろん大賛成で

すが企業側の視点を疎かにしていると結局は空回りしそうです。『女性活躍』一聞すると女性に優しい耳触りのよい言葉に聞こえる反面で、**企業側や重責あるポストにいる女性陣に対しての配慮が少ない**のではと考えています（末端の国民に響きのよい謳い文句でイメージ優先させる政策手法は今も昔も同じですが…）。従業員の1～2人不在でもどうということがない、幹部の1～2人いなくても日々何も変わらず回り続ける何百人何千人もいる大企業ならともかく、1人いなくなったら影響大の会社や代替えがきかないポストに就いている女性のことも考えていく必要があります（現に育休が使えなかったり肩叩きに遭うのは中小企業が圧倒的に多いので、大企業だからこそ可能なシステムを中小企業にも押し付けることに無理があり、何かしらの支援が必要ではないかと思っている）。



幹部女性は会社の事と育休のどちらを選択するか悩む・・・この時点で育児介護休業法は機能していないように思える

オフィスタは育児と仕事の両立をコンセプトにしていますので育休制度や女性保護の制度は大歓迎・大賛成で、且つ非管理職のOLを対象としているため、あまり女性経営者とか女性幹部という視点でこういった問題を考えることがなかったため色々なポストの女性労働者という大きな括りで勉強していきたいと思いますが、そこには**イクメンが鍵を握っている**ような気もしています。厚生労働省もイクメンの促進に力を入れています、現実的に育休を取得する男性はまだまだ少ないそうです。「育休を使っても出世に影響しない」と会社側が宣言してもである。男性が働き、女性が育児・家事をするのが一般だという意識は根強く、会社の中心は男性というイメージも根強いでしょう。それが日本の歴史なので仕方ない所もあります。

明治・大正・昭和とこれまで組織は男性中心で回っていたため父親になる社員に『おめでとう』と声を掛ければ会社側はこれといった痛みを被らずに済んでいたが、これからは女性が会社の中心となる社会になっていく。これまで日本人が経験したことのない世の中に変化している中で

組織も男性も、とてもその意識に現状追いついていないと考えられます。時代の流れの中で翻弄され悩める女性がこれから方々で発生することでしょう。向こう10年位でガラッと意識改変できるかどうか、中小企業はどう対処していけばいいのか、幹部になる女性は、幹部になれない男性（ご主人）は・・・と未来の日本像を考えると色々な意味で興味は尽きません。

オフィスタでは、実際に女性の経営者で育休・産休・子育てと経営（仕事）を両立されている方の生のお声を聞かせていただける機会なども持てれば幸いと考えています。エグゼクティブの方もいればイチOLの方だっている、さまざまなポジションの方に”育児と仕事の両立”の考え方や思考・対策をご参考にさせていただいて、今後”**すべての女性の育児と仕事の両立**”とはなにかその答えが出る日がくるといいなと思っています。

参考: オフィスタ・ブログ
(2015年8月22日付 第380話「女性社長は有休をとるのか」より)
<http://ameblo.jp/offista/>

☆☆ハロウィングッズ小物編☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

ハロウィンの仮装もいいけどちょっと抵抗がある方、自宅でハロウィングッズを何か少し取り入れることで、イベント気分を味わってみるのはいかがでしょうか？最近100円ショップでもかぼちゃやおばけやコウモリをモチーフにしたグッズが沢山でていますが、フラワーショップでこんなを見つけました！



ハロウィンリースです。リースと言えばクリスマスイメージが強いですが、最近は季節によって様々なデザインのリースを目にしました。

←これは秋っぽいハロウィンムードが伝わるオシャレなリースだと思いました。


その他にも壁に貼ってはがせるウォールステッカー、ガラスに貼るデコレーションシールとアイテムも増え、季節やイベントによって少しプラスすると日々の生活もより楽しめそうですね。

☆☆（社）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

～新刊のお知らせ～

『発達障害のある人の就労支援』（石井京子 寄著）

発達障害のある人の継続的な就労を実現するために必要な、適切なジョブマッチングのあり方、企業に求められる理解と支援、社会に出る前段階で求められる大学等での支援などを、現場の事例を交えて紹介しています。

	著者：梅永雄二 編著他
	出版：金子書房
	発行：2015年10月初版
	規格：A5判, 104頁
	頒価：1,300円（税別）
	◎この新刊を オフィスタ・ニュースを ご覧のみなさまから抽選 で1名様に贈呈します。

◎機構理事長の石井京子氏が執筆した題目

テーマ『高機能群の発達障害者の就労支援の課題』

発達障害者の就労支援者・管理者・大学等に向けて執筆された読本。アマゾン又は全国書店で販売中。お問い合わせは、（社）日本雇用環境整備機構 事務局まで。

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

<応募方法>

オフィスタ総務部まで氏名・連絡先を明記のうえメール又はFAX等にてご応募下さい。-H27年10月31日〆切-
※応募者の中から抽選をもって選ばさせていただきます。当選は発送をもって替えさせていただきます。

派遣クイズ

職場で情報漏えいを防ぐ取り組みの会議がありました。対策として正しいのはどれでしょう。

- ①社内データが入ったUSBやCDの社外への持ち出しを制限した。
- ②会社住所や個人情報の書類は溜めてからシュレッダーにかけた。
- ③社内の様子を無断で撮影しないように決めた。
- ④書類の分類、管理、保管のルールを決めた。



（答えは最終ページ）

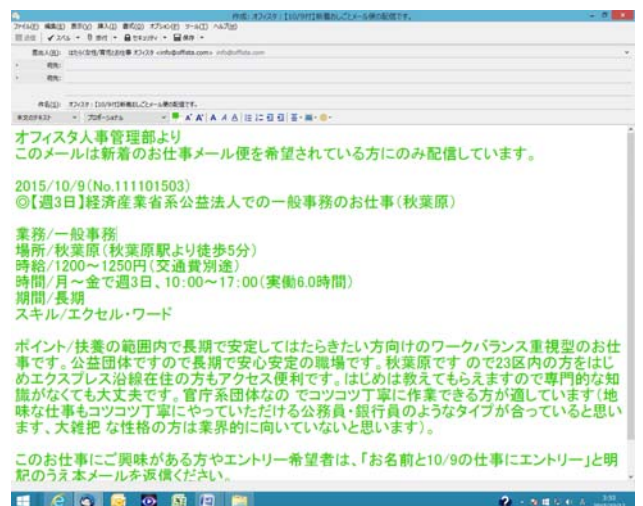
☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆
/オフィスタ総務部

◎新着のお仕事メール便を希望者に配信しています。

新着のお仕事が入った時に PC または携帯スマホへいち早くお知らせするサービスです。興味があるお仕事だった場合は、メールを返信するだけで即エントリーできるシステムです。ホームページに掲載されない非公開のお仕事もメール便の希望者にのみお知らせしています。特に急募のお仕事の場合はメール便で9割方が決まっているという実績もあります。

情報を逃さずキャッチしたいという方はオフィスタ人事管理部までご連絡下さい。希望者にのみ配信です。

同様に「在宅勤務専用メール便」もご用意していますので、こちらをご希望の方も併せてご連絡ください。



*ご登録時にメール便を希望された方には届きますのでご連絡は不要です。希望し忘れた方のみご連絡ください。

*登録時にメール便を希望したのに届いていないという方は、登録時のメールアドレスの入力違いと思われます。連絡下さい。

*1日最大1本の配信です。毎日頻繁に何通も届くのもご迷惑かと思しますので、お邪魔にならないときにご覧ください。

*一度配信停止された方は、再度お申し込みは出来ません。

オフィスタ人事異動のお知らせ（10/1付）

北條 康香（平成21年入社）



（旧）人事管理部 コーディネーター
↓
（新）総合管理室 室長
（兼務 上席コーディネーター）

※これまでご担当させていただいているスタッフ、企業様はこれからも担当いたします。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：T.Nさん 45歳女性

Q. わたしはハケンではたらいっていますが、今の職場は能力のある人材は年齢にかかわらず活躍してもらおうという考えのため、エイジレス雇用の職場環境整備を積極的に進めている会社です。しかしながら職場では、定年延長で嘱託にした社員も多いため「元上司だった人が部下では使いづらい」、「元部下だった人間の下で指図されるのは不快である。自分の方がキャリアもありイチイチ言われなくても私の方が十分理解しているつもりである」とか、「自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かしていない」といった不満が若年者からも高齢者（エイジレス）からも多く雰囲気が悪い状態です。日々、上司同士の板挟みにあい困っています。相談しようにも上司たち（苦情申出者も含む）が当事者なのでどうにもなりません。わたしも45歳を越えて高齢者予備軍の身なので、この会社の方針はありがたい気に入っているので辞めたくはありません。このような場合どうしたらよいのでしょうか。

A. ご指摘いただいた問題は、エイジレス雇用の難しさについてよく聞くとこです。企業により状況が異なりますので教科書的な回答になるかもしれませんが、採用・配属を担う人事部なり総務部なりがまず改善に乗り出すべきだと思います。

①社内でエイジレス（特に高齢者）の活用方針を定めて会社は本気でエイジレスを活用するというを社内全体に周知することが大切です。名目上エイジレスを活用するというだけでは、何か問題が起きただけで、エイジレス活用の志などすぐ潰れてしまいます。どのような仕事で、戦力として活用するのか補助職として活用するのか安価な労働力として活用するのか等を、それぞれのエイジレスの条件に従って決めておいた方がよいと思います。

②エイジレスに対して、期待する役割を明確に伝えることです。例えば、「自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かしていない」というような意見が出ているということは、会社が必要としているエイジレスのスキルと本人の意識のミスマッチによりこのような問題が生じているかと思いま

す。従って配置・採用に当たって会社の考え方、本人の希望のすり合わせを十分に行うことが必要かと思えます。

③年上部下に対する年下上司は、エイジレスの知識、経験、人となりを尊敬しつつ、仕事の指示・命令・評価は年齢にかかわらず毅然として行うことが必要かと思えます。エイジレス側は、自分の立場・意識の転換ができなければ、高齢で雇用され続けることなど不可能であるという現実を知っておくべきでしょう。年下上司もいずれは高齢者・シニアになるわけですから、どう扱われたら、気持ちよく働けるかを考えるべきでしょう。



これらは会社側が職場の環境整備を構築するために最低限必要なことで、この会社ではそれらが全く機能していないように思います。が、エイジレスの採用・活用に係る会社の基本方針については、会社の経営に関わる事項ですので、その点について派遣先に苦情を申し出るとは越権行為となりますので、派遣スタッフとしては絶対に慎まなければならないことです。派遣スタッフとしては、派遣先責任者に上司同志の対立により、自身が板挟みにあって仕事がやり難いことの苦情を申し立てができるだけです。派遣先責任者に苦情を申し出ることがしにくいのであれば、派遣元責任者に事情を説明して派遣元から派遣先に伝えてもらうこともできます。もしくは、派遣先企業に雇用環境整備士(*)の方がいる場合は、中立的な立場で対応できると思いますので、その人に相談してみてもどうでしょうか。会社の方針自体はとてもよい志なので、機能さえすればエイジレスにも働きやすい良い会社になるようにお見受けしました。(大滝)

(*)雇用環境整備士とは育児・障害・エイジレス雇用の職場環境整備のため組織内に設置される一般社団法人日本雇用環境整備機構が認定した専門知識者です。

…<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>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

オフィスタ人事管理部で職員募集

オフィスタでは”はたらく女性/育児とお仕事の両立”のコンセプトに賛同いただき一緒にはたらく職員を募集しています。業務拡大に伴い人事を担当していただく**オフィスタのコーディネーターの増員募集**です。お子様がいる方は、子供の急な病気や学校行事の際はお休みしていただいても構いませんし、子供と一緒に出勤いただいても構いません。但し、業務は多岐にわたり心身ともにハードな業務なので覚悟のうえご応募ください。

勤務地：西新宿(大江戸線西新宿五丁目駅より徒歩5分)

勤務日：月～金で週3～4日程度

勤務時間：10:00～17:00(18:00でも可)

時給：規定でまずは1,000円から(交通費全額支給)

応募条件：

- ①派遣会社での勤務未経験者のみ(派遣スタッフは可)
- ②育児中女性の支援の観点ではたらく方
- ③指示がなくても自分で考えて行動できる方
- ④一流の人材コーディネーターになりたい方

※詳しくはオフィスタHPまたはオフィスタブログ参照

<http://ameblo.jp/offista/entry-12072128654.html>

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先して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しております。(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

秋は美味しいものを食べすぎる習性があるので、今年はスポーツの秋をテーマにし最近せっせとスポーツクラブに通っています。一人で黙々と走ったり筋トレをするのが苦手なため、もっぱらスタジオメニューに参加。Zumba(ズンバ)というラテン系の音楽に合わせて踊るエクササイズにはまっています!ズンバの発祥はコロンビアのダンサーによって創作されたようですが、胸をゆすったり腰を振ったりとラテンダンス独特な動きにスタジオの外で見ている人からは怪しがられていそです。約45分間のズンバでありえない位の汗をかき、日頃のストレスも解消していること間違いなしです。後はどれだけ続けられるかが問題…。 Hiroko 記

オフィスタ NEWS 第89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

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

参考 オフィスタ・ブログ(第383話参考)

派遣クイズの答え：正しいのは①と③と④

①一般的にパソコンのデータは社外秘扱いなので、USBやCDでの持ち出しは制限している会社が多いです。

②書類をシュレッダーにかけるのは良いですが溜めるとそこで情報漏えいになってしまう可能性があるためそのつど処分する習慣をつけましょう。

③オフィスで撮影する時は予期せぬものが写ることもあるのでネットにアップしなくても無断撮影はNGです。

④書類の分類、管理、保管はルールを決めシンプルに。

個人情報や会社の重要な情報はしっかり管理しましょう。



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。