



はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタNEWS+α

2016年
1月号

発行日 平成28年1月15日(第92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：『2016年の雇用動向の予測と考察』
/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

オフィスタNEWS 第92号発行にあたって

新年明けましておめでとうございます。新しい年になりお仕事も再スタートしましたね！今年の年末年始はカレンダー通りですと例年より少し短めでしたが皆さま元気に新年を迎えられましたでしょうか？全国的にも天候が良く、初詣等外出しやすかったのではないのでしょうか。2016年の干支は申年ですが、十干が「丙（ひのえ）」、十二支が「申（さる）」なので「丙申（ひのえ・さる）」となります。専門家によると、丙申の特徴は、「形がはっきりする」「地が固まる」年だそうです。今から何かを始めるといふより、これまで頑張ってきたことが形になり評価をされたり、これまで気づかなかったことに気がついたり、あやふやなことにけじめがついたり、いろいろな意味で変革の年とされています。なお、申年生まれの人の特徴はポジティブで盛り上げ上手、頭の回転が早いそうです。申年生まれの歴史的人物でもっとも申年らしい特徴を持つのが豊臣秀吉なのだとか・・・。

本年も仕事と家庭・プライベートと充実した素晴らしい年になりますように。本年もオフィスタNEWSで、みなさまに様々な情報をお伝えできれば幸いです。

“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



@offista

(C)2016 OFFISTA

『謹賀新年2016 -ご挨拶-』

/オフィスタ（運営：日本プランニング(株)）

あけましておめでとうございます。昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

昨年も女性活躍とも言われるように特に主婦・ママさんをはじめとする、これまで家庭にいた女性がどんどん社会進出しているのを実感し、特にそれを感じた年でもありました。いまや女性の社会進出活性化により「育児中女性＝専業主婦」の構図がもはや一般的ではない時代になっていることや、シングルマザーの労働に対するポテンシャルの高さといったことが見直されていることから、ワークライフバランス・育児と仕事の両立を目指すためにハケンの需要が大きくなっています。同時に昨年施行された労働者派遣法改正もあって企業としてもハケンの活用に需要が大きくなってきました。育児や家事との両立ではたらきたい女性と、これからの厳しい経営を迫られた企業からの要望とのマッチングで女性の雇用は一層膨らみます。

昨年も育児と仕事の両立を目指す女性と、オフィスタの女性支援に深い理解を示している企業・団体さまとの縁結びをさせていただきましたが、2016年は昨年以上にはたらきたいと願う女性支援を邁進したい所存であります。2016年もママさん支援はこれまで通り勿論行いますが、今年は特に”**お子様同伴で出勤できる職場**”をテーマとして育児者に理解がある職場は勿論のこと更に時代の一步先を行く支援強化を考えております。

この2016年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、また企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の時であることと信じております。そのためのお役に立てるよう職員一同一歩々々あたらせていただきますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十八年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）

代表取締役 小松中子



『謹賀新年2016 -ご挨拶-』

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

新年明けましておめでとうございます。

皆様におかれましてはつつがなく新しい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。一般社団法人日本雇用環境整備機構は育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進のための支援と事業主においてのこれら適正な雇用環境の整備の推進を目的とする団体として設立しました。人口減少で労働力不足が深刻になりつつありますが、育児中女性、障がい者、エイジレスの方々の就業意欲が高まる中、育児中女性の社会復帰、障がい者雇用、エイジレス雇用の促進と働きやすい環境の整備はまだ十分なものとはいえません。

一億総活躍時代の実現のためにも、今後働く意欲のある育児中女性、障がい者、エイジレスの方々が安心して活躍できる職場が増えることが望まれます。そのためには受け入れる側の企業にこれら対象者への適正な対応の出来る知識者の存在が不可欠です。日本雇用環境整備機構では今年2016年も育児中女性、障がい者、エイジレスの方々の社会進出のために**受け入れる側である企業の職場環境と雇用環境の整備**のために努めてまいります。

就業を希望する一人でも多くの方が、その機会に恵まれ最良の年になりますように、また企業・団体にとっては労働者のワークライフ・バランスをさらに推進し、今こそ有益な人材活用の年になることと信じております。皆様の益々のご発展をお祈りいたしますとともに、新年の挨拶に代えさせていただきます。

一般社団法人日本雇用環境整備機構

理事長 石井京子



派遣クイズ

部課内の新年会に呼ばれて参加した時の宴会の席での行動として以下のうち**不適切**なのはどれでしょう。

- ①お酒が苦手でも乾杯の時の1杯くらはは礼儀として飲むべき。
- ②料理はまず上司が口をつけてから食べるべき。
- ③携帯電話はマナーモードにすべき。
- ④会話は盛り上げるよう努めるべき。



(答えは最終ページ)

特集：『2016年の雇用動向の予測と考察(7/4)』

/オフィスタ業務管理部・人事管理部・総合管理室

慌ただしい年末も過ぎて、あっという間に2016年に突入です。毎年感じることでありますが改めて振り返ってみると昨年も色々ありました。各職員から1年を振り返っての感想や意見を収集し具体的に紐解き考察してオフィスタからの視点でみた2015年の振り返りと、そこから毎年恒例の2016年の雇用関連の予測を試してみたいと思います。

【2015年に感じたこと】

①消費税増税で直接雇用募集を止めて派遣に切り替えている企業が多かった。派遣は人件費ではなく外注費として計上できるため、大手企業だけでなく売上が増している会社ほど派遣活用に積極的であった。既に**消費税10%を見越して派遣による税制対策効果**に興味を示す会社も多く「派遣は税制上どれくらいメリットがあるのか」と担当者に聞かれる場面が年間通して多かった。

②最大の関心事は労働者派遣法の改正だった。条文ミスや重要閣僚の相次ぐ辞任、衆議院解散などが重なり廃案が相次いだため、今回は国も強引に可決に運んだ影響もあり具体的な施行令の周知が間に合わず混乱があった（7月可決の9月施行だった）。この改正の最大の目玉は派遣の全ての業務において企業が派遣社員を**継続的に使い続けることができる**点だが、具体的にどのようなメリット・デメリットがあるのかまだ実感が薄いというスタッフ・担当者ともに多かったように見受けられる。

③契約社員の希望者が減少し、正社員か派遣かのいずれかを選択する労働者に分かれ始めた。主婦や育児中女性といった扶養内を希望する労働者は利用しやすさから派遣の活用が積極的だった。契約社員募集をしていた企業は有能な人材確保が上手くいかずに苦戦している様子が顕著に窺えた。また、名目だけ正社員として募集をして、諸条件など実態は契約社員同等という企業も出現していたが、結局は入っては辞めての繰り返しで人材定着は出来ていない会社が多かった。景気見通しがつかず正社員採用はできない、けれども正社員と謳わないと人材確保できない企業の苦悩が見受けられた。これらの失敗を踏まえた上で**まずは派遣の活用で凌ぐ企業が増えていた**。

④紹介予定派遣制度を視野に入れる企業が増え、反対に紹

介予定派遣制度を希望しない労働者が増えた（*扶養内希望の主婦やママさんは元々派遣というワークスタイルが適しているため社員はあまり希望しない。ここでは独身者（若者）・フルタイム希望者が紹介予定派遣を利用しなくなってきたということを中心に指します）。残念なことに一昨年くらいから労働者の質（モラル）が全国的に低下してきている。ブラック企業問題をメディアが取り上げて騒いだ影響もあって悪質な会社は減少傾向にあるが、一方でこれら労働者への過剰な権利保護・過保護主義の風潮がブラック労働者の増大に拍車をかけてしまっている。入っては辞めての繰り返しで人材が定着しない理由は、昨今では企業だけの責とは言えず労働者側にも問題があるケースも多い。また最近の労働者はネットなど情報の普及で面接対応の精度が上がっているため、企業側も面接の20~30分で見抜くことは困難で、「採用してみたら思っていた人材と違った」というケースも多く、企業が紹介予定派遣制度（一定期間派遣で働いてお互いよかったら社員採用する制度）に興味を示し始めたのはこの辺の背景もありそうです。一方で労働者側は面接突破のテクニックを持っているため紹介予定派遣ではなく、いきなり正社員採用を目指し始めたということで、且つ「入社さえしてしまえば辞めるのは自分の権利、合わなければ辞めればいいや」程度で入社する者も多いため、**フルタイム勤務者の定着率は相変わらずこの企業も低い結果**となり各企業を苦しめた。

⑤オフィスタの運営趣旨に賛同をもらえる機会が増え、特に**ワークシェアリングの積極導入**を考える企業が増えたことが印象深かった。

昨年は派遣法改正が業界最大の関心事であったが、実際には企業も労働者も具体的な実感はなく、これからという気がします。主婦・ママさんはじっくりとワークスタイルも含めて判断した方も多かったようで、法改正の影響も受けずに良いご縁が作りやすい1年だったようにみえました。月~金フルタイムで1名採用よりも、2名体制で月~金を埋めるワークシェアの方が費用面でも定着率でも格段に優れていることも企業の興味を引いたようです。さて2016年はどんな年になるのでしょうか…。

【2016年の雇用動向予測】

①派遣料金の高騰が第一に予想されます。月~金フルタイム勤務を希望する者の派遣離れで取り合いが予想されるため派遣会社各社は人材獲得のために時給上昇の傾向

です。人材確保のために広告宣伝費用も一層膨らむであろうことから、総体として**派遣料金は全国的に昨年よりも大幅に上がる**であろう。都心部のフルタイム事務職の平均時給が昨年は 1,300~1,400 円で推移したが、中には時給 1,800~2,000 円を謳った派遣募集広告も頻繁に目立った(派遣会社各社がいわゆる“時給で釣る”状態に入ってきたことを意味する)。社会保険料も相変わらず上昇の一途であるためこれらも勘案すると、派遣料金が 2,500~2,800 円/h 程度まで各社平均上げてくると思われる。派遣法改正の余波は派遣料金の上昇という形でまずは影響してきます。逆に言えば、このくらいの時給額を提示しなければ優秀な人材は派遣会社といえども確保できない時代になったということである。なお、**オフィスタは週 2~3 日勤務を中心に運営している派遣会社であり、これらの波には影響されないため、今年も派遣料金・時給額ともに横ばい・据え置き**の方向で考えていますので企業にとっても、扶養の範囲内で働きたい労働者にとっても安心頂ければと思います。

②スキルが重視される派遣時代に戻るであろうということ。人材派遣というのはそもそも“能力のある人材が、それに見合った対価で労働するワークスタイル”を言います。この構図が崩れたのは 1999 年の派遣法改正で自由化業務が、2004 年に製造派遣が解禁されたことに由来します。いわゆる派遣バブルといわれる時代で能力よりも派遣会社に登録すれば仕事が回ってくる、時給は従来通り高いままという、派遣が一種の流行でありステータスだった時代がありました。当時の小泉政権下では雇用率低下の回復が重要課題であったため、これはこれで一定の成果はあったと思います。が、この傾向は企業側にしてみれば必ずしも満足いくものではなく、又バブルと聞きつければ新規参入する派遣会社が増え次第に各社で値引き合戦が勃発。**派遣料金の値引きは、当然労働者の時給下落とそれに伴い質の低下を招いた**。ここに現在の格差社会の元凶がある。本来、派遣社員は正社員よりも高給取りで、当然正社員以上の能力を有するものという定義が崩れたわけです。しかし、先の派遣法改正で専門 26 業務は撤廃され、全員横並びの状態でも能力値の高い者ほど仕事を得ることができ高給を取ることができる。能力値のない者はいくら派遣会社に登録しても仕事はそうそう回ってこない、回ってきても能力相応の時給になると考えられます。ある意味で**派遣本来のあるべき姿に原点回帰**する年になりそうです。

③派遣が雇用の中心を担う年になりそうである。その一つがハローワークの雇用調整困難にある。昨今では求職者はネットやスマホで仕事を探すのが主流です。スマホが使えない高齢者がハローワークを利用するため、企業担当者からは「ハローワークに募集を出しても高齢の方しか応募が来ない。やはりお金をかけて求人サイトや派遣会社に依頼しないと難しいと思った。」という意見はよく耳にした。逆に人材を紹介した企業担当者からは「人材の質からみて、やはりプロに頼んだ方が手取り早いとわかった。」という声も多く聞きました。求職者側もハローワークは無料で求人募集が出せることを知っているため、「有料サイトなどへの広告をケチっている会社・時給が安い・ブラック企業が潜り込んでいる」という負のイメージもあり好意的に利用されていない。ネットやスマホ時代の流れもあるだろうが、昭和時代を支えたハローワーク(職業安定所)という組織がその役目を終えようとしている時期のように思う(労働局も昨年民間の派遣会社へ情報提供を始め民間へシフトの意向)。こうなると台頭するのは求人広告媒体業界であるが、企業としては応募があるかどうか分からない広告に費用をかけるよりも**紹介予定派遣制度を使った派遣活用を通じて人材確保**に今年も興味を示しそうである(派遣の場合、広告費用は派遣会社が負担するため)。

2016 年、企業は人材の質の向上が見込まれ自社採用よりも派遣を上手く使うことで優秀な人材確保がしやすい環境が生まれそうです。反面、派遣料金は上昇傾向が予想されるため能力値を重視するか費用面を重視するか、はたまた週 2~3 日勤務希望の主婦・ママさんを活用することでその双方を解決するか等の選択肢にもなりそうです。労働者にとっては“はたらく女性が活躍”できる年になって欲しいと願っていますが、昨年のワークシェアに興味を示す企業が急激に増えた傾向からみても、企業側からすれば**人件費と定着率を備えた主婦・ママさんは特に需要があることは必然**で今年は雇用の中心になりそうです。企業にとっても、はたらく女性にとっても、互いに良いご縁ができるようにオフィスタも努めたいと思いますのでどうぞ宜しくお願い致します。



☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：N.Aさん 42歳女性

Q. わたしはハケンでのお仕事を探していて、派遣会社に長期ではたけらざる職場を熱望しました。派遣会社からは「社会復帰のブランクもあるし、まずは3カ月くらいのお仕事から始めて様子を見てみたらどうですか」と短期のお仕事を紹介されましたが、わたしは長く働きたかったため、派遣会社の忠告を押し切って「絶対に長期で働けます！」と無理を言いなんとか長期のお仕事を探してもらい1年契約（更新もありで長期の前提）を条件提示し就業することができました。しかし、実際に就業したら思っていた以上に通勤・家事・仕事のブランクは心身ともに厳しく1週間でもう無理だと判断して辞めることにしました。この場合、派遣会社から今後もお仕事はもらえるものなのでしょうか。

A. まず、法律の話をしてします。民法では契約自由の原則が認められています。そのかわり一旦契約した以上契約は守らなければならず、契約を守らなければ**債務不履行**として損害賠償を請求されることとなります。会社も従業員を雇うか雇わないかの自由があり、その代わり一旦雇った以上、簡単には解雇できません。従業員も同じで会社と雇用契約を締結したのであれば、従業員も契約を守らなければなりません。あなたの場合、契約を締結しておきながら「実際に就業したら思っていた以上に厳しく1週間でもう無理だと判断して辞めることにしました」と簡単に契約をご自分で破棄しております。これは法律上認められることではありません。しかし首に縄をつけても労働の強制はできませんので、会社としては債務不履行としてあなたに民事の損害賠償請求をする流れになります。なお、私が派遣会社の担当者だとすれば、あなたを二度と雇うことはないと思います。（大滝）

…<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>

☆☆（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

<<労働安全衛生法・労働者派遣法の改正に伴う雇用主・使用者が知っておくべき知識養成講習会ご案内>>

昨年に法改正・施行された「労働安全衛生法」と「労働者派遣法」について雇用主・使用者が知っておくべき制度概要と関係法令解説を中心に以下の講習会を開催いたします。本機構が認定する『雇用環境整備士資格講習会』と同日同会場にて開催されるため、併せて受講することも可能です。育児・障害・エイジレスの雇用促進のために、各企業・団体に職場環境の整備ができる知識者を養成して設置して下さい。

「雇用主が知っておくべきメンタルヘルス・ストレスチェック制度の知識養成講習会（育児者雇用対応）」

仕事や職業生活に不安や悩み、ストレスがあると訴える労働者の増加により、労働安全衛生法改正によりストレスチェック制度が義務化されました。法改正に対する制度の概要と関係法令解説等、雇用主が知っておくべきメンタルヘルス対策知識に主眼を置き講義します。
講師：馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代
<http://www.jee.or.jp/workshop/1601e.pdf>

「使用者が知っておくべき労働者派遣法改正による労働者活用の知識養成講習会（エイジレス雇用対応）」

派遣法改正により派遣法施行令、施行規則が改正され、同時に労働者派遣事業関係業務取扱要領なども改定されております。本講習では使用者が知っておくべき法改正概要と関係法令解説等、使用者である派遣先が知っておくべき活用対策知識に主眼を置き講義します。
講師：神奈川県立産業技術短期大学校講師 大滝岳光
<http://www.jee.or.jp/workshop/1601f.pdf>

◎雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、派遣会社に勤務する担当者、育児中の方や派遣労働者を活用している派遣先企業の関係者等の方々におかれましては是非受講して下さい。

これらの講習会についての詳細は別添参照または下記ホームページをご覧ください。

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

お問合せ先：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局



オフィスタは（社）日本雇用環境整備機構が認定する雇用環境整備士（第Ⅰ種～第Ⅲ種）資格者の設置企業です。育児者・障がい者・エイジレス雇用の職場環境整備に努めています。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

雇用環境整備士講習会の受付

1月末に開催される『雇用環境整備士資格講習会』（主催：日本雇用環境整備機構）の当日の受付業務アルバイトです。出席者の管理・テキスト渡し・座席誘導など簡単なお仕事ですのでスキル・経験は不問です。当日業務内容は教えます。スポットのお仕事なので、数日だけ働きたい主婦やママさんも歓迎します（応募者から抽選）。

形態：アルバイト 採用人数：1～2名（予定）

勤務日：1/25～1/27の3日間

勤務地：中野サンプラザ（JR中野駅より徒歩1分）

勤務時間：9：00～17：00（休憩60分）

日給：8,000円/日（交通費含む）

応募条件：

- ①当日はスーツ着用でお越しいただきます
 - ②オフィスタに登録して履歴書返信と電話ヒヤリングが済んでいる方のみ応募可
- ※大阪で2/16～2/18も開催しますので、関西在住の方はこちらにご応募ください。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にお知らせしている非公開のお仕事です。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

新しい年を迎えましたが、今年は暖冬と言われているだけあって例年よりもとても暖かい日々が続きますね。先日スノーボードをしに新潟まで行きましたが、雪不足が続いているようで、スキー場を探すのがとても大変でした。どこのスキー場もなかなかオープン出来ず、困っているようです。女性は寒いのが苦手な人が多いので暖冬は過ごしやすいかもかもしれませんが、今年はウィンタースポーツには向かない年になってしまいそうですね。しかし暖冬でも大雪が降る場合もあるので注意が必要だそうです。もう1月半ばなので仕事モードに切り替えて、気温差で体調を崩さないように日々皆さん気をつけましょうね。

Nozomi 記

オフィスタ NEWS 第92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

寄稿 (社)日本雇用環境整備機構理事長 石井京子

参考 労働者派遣法概論（2015年版）

派遣クイズの答え：不適切なのは①

①お酒（アルコール）が苦手な方が無理をして飲んではいけません。乾杯の合図とともに口をつける程度（または一口程度）でも失礼には当たりません。②上司よりも下座に座り、上司が箸をつけてから食べるようにするのが礼儀です。③携帯・スマホはマナーモードにして緊急時以外は使用しないようにしましょう。④相手の趣味・特技・出身地・好きな食べ物などで話題を振るのが良いでしょう。口下手な人でも相手の話しに笑顔で相づちを打ち、丁寧に聞く姿勢があればおのずと場は盛り上がることでしょう。



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。