

2016年
6月号

発行日 平成28年6月15日(第97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第一ともエビル

特集：『お仕事探しにおける通勤時間を考える』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第97号発行にあたって

6月に入り、早いもので今年も半分が過ぎようとしています。ここ数日、朝から強い日差しと気温上昇で、ますます紫外線が気になってきた方も多いのではないのでしょうか。ちょっと曇ったようなどんよりお天気の日でも、実は意外と紫外線を浴びているようです。バッチリ日焼け対策をしたいところですが、帽子にサングラス、アームカバー、ストール、日傘…と、万全対策で外へ出ると、ふと鏡に映った自分の姿が怪しい!と思うことがあります。特に週末のオフの日などはまだよいのですが、通勤スタイルに合わせてチグハグなコーディネートになり、さらに荷物も増えて、困ることがよくあります。最近では、お肌の色素沈着を抑える内服薬のほか、日焼け止めの内服薬もあるようで、ネットでいろいろ調べては、あれもこれもと試してみたくなっています。みなさんはどんな紫外線対策をされていますか?

梅雨が明けるとさらに日差しが強くなるので、上手に紫外線対策をしていきたいですね。また、冷房の効いた社内と外の気温差が大きくなる時期ですが、十分体調管理をしてお仕事がんばりましょう。

“はたらか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育児/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

特集：『お仕事探しにおける通勤時間を考える』

/オフィスタ人事管理部

お仕事を探すうえで大事な要素は色々あると思いますが、通勤時間は主婦やママさんにとっては特に重要なファクターではないでしょうか。勿論、家から近くに越したことはないですけど、そう簡単に家チカでお仕事が見つかるなら誰も苦労はしませんよね。そこで今回はお仕事探しにおける通勤時間について考えてみました。

お仕事を探すうえで重要な要素は人それぞれですが、オフィスタではご登録の際に各人が何を重要視しているかをヒアリングしながら適切なお仕事を選定・紹介しています。重要視する諸条件は何ですかと聞いてみた統計で常に多い上位5項目は以下のようになっています。

【独身の場合】

- 1位：時給
- 2位：職場の人間関係
- 3位：仕事内容
- 4位：土日休み
- 5位：残業時間

【主婦・ママさんの場合】

- 1位：通勤時間
- 2位：勤務時間
- 3位：残業時間
- 4位：出勤日数
- 5位：仕事内容

このことから独身者と主婦・ママさんの求めるものの違いがハッキリと分かるかと思いますが、主婦・ママさんの場合は育児や家事との両立ですので「ある決まった時間に帰宅する必要性」というものが見て取れます。例えば子供のお迎えが17:00だったとすれば、”通勤がどのくらいなので、何時に終わりたい（勤務時間）、残業が多い職場だとその規則性が崩れる”という心配が上位3項目を占めているのだと思います。お仕事を探す際にこれだけは絶対に譲れない条件は何ですかと尋ねると、十中八九この3項目のいずれかが挙がってきます。

企業の人事担当者でも意外と知らない方が多いのですが、「求人の時給を高くすれば応募者は増える」と考えている会社さんも多いようですが、主婦・ママさんの場合は時給額でお仕事を探してるわけではありません、重要視する諸条件の上位には入ってきません（ちなみにオフィスタの調査では10位にも入っていません）。求人広告で『時給1600円の高給！週3日で働けますので主婦歓迎』というような広告を目にしますが、これでは応募者は集まらないということです。応募者がいないから時給

が吊り上がったのかもしれませんが、時給を上げれば上げるほど人は集まりません。主婦やママさんが求めているのはそこではないからです。そもそもこんな高時給を取ってしまったら扶養を外れてしまうということを知らない担当者も多く、よってこのようなアンバランスな広告が世に出回っているということです。かといって独身者では週3日勤務では物足りないの、いくら時給が高くてもこれまた応募はないということになります。



さて、主婦・ママさんのお仕事を探すうえで最も重要視する項目で、これだけは絶対に譲れない条件の堂々第1位である”通勤時間”について触れてみましょう。オフィスタでは通勤時間のキャパシティ（限界点）を登録者全員に必ず聞いています。一番多いのは”徒歩・乗り換え時間も含め60分が限界”という意見が多いようです。家の玄関から会社の入口まで60分圏内ということですが、これがお仕事を探すうえでベストの時間帯のような気がします。家から最寄り駅まで10分・下車駅から会社まで10分歩くと仮定しましょう。そうすると乗車時間は30~40分ということになります。23区内であれば電車で40分乗れば大抵のエリアは網羅できますのでお仕事は探し易くなります。エリアが広がればそれだけ紹介できる会社が増えるので当然です。

逆に30分が限界という方は、家から最寄り駅まで10分・下車駅から会社まで10分歩くと仮定すると乗車時間は10分ということになり、これでは2~3駅のエリア内のみでお仕事を探さなければなりませんので圧倒的に確率が下がります。新宿や六本木・日本橋・銀座などオフィス街にお住まいの方であれば別ですが、大抵の方は住宅街にお住まいだと思います。当然その周辺に居を構える会社自体が少ないということはお分かりかと思いますが（会社がないから住宅街なのです）。また、住宅街の会社があっても近隣の主婦が既に勤務しているケースが多く、彼女たちにしてみれば手放したらこの近辺では簡単には見つからないことを知っているのポストに空きが出ることも少ないということです。

オフィスタではこのような場合に対策として以下のご提案をよくしています。

①通勤時間30分が限界というのを**60分まで伸ばしてみませんか**ということ。もちろん子供のお迎えや家事などご都合があるから30分圏内を希望しているのですが、それならば通勤時間を30分伸ばす代わりに勤務時間を30分短くしてみてもどうですかという提案です。

②通勤時間**60分までの覚悟だけは試してみてもいいか**ということ。勿論ご自宅から近いに越したことはありませんので、できるだけ通勤の短いお仕事を紹介しますが、こればかりはタイミングもあります。30分圏内で探している方は大抵その圏内での職は見つからず結局断念して30分以上の職場に就職するケースが殆どです。そんなときに60分まで覚悟しておけば気持ちが楽になるはず。「30分以内が希望だったのに45分の職場に就業した」と思うのと、「60分まで覚悟していたが45分の職場が見つかってよかった」と思うのでは入社時のモチベーションもかなり違うと思いますよという提案です。不満をもって入社してもすぐに愚痴につながり辞めることになりまますので、就業先が自分にとって良かったと思えるシチュエーションを作るのは大事なことです。

③どうしても通勤時間を短縮したい場合は**職種を見直し**てみる。絶対にこれだけは譲れない条件が通勤時間であるならば、逆に言えば他の条件は譲れるという意味ですので、事務職ではなく例えば近所のコンビニ・スーパー・ファミレスなどを視野に入れば30分圏内の勤務確率はグッと上がるはずという提案です。事務職に限って言えば有効求人倍率0.3という数字からもわかるように大変競争の激しい職種ですので、家チカでそうそう虫の良い話はないということをお覚しておくべきです。

私はオフィスタ（西新宿）に勤務していますが通勤時間は約60分かかっています。本当は家から30分圏内が希望だったのですが、どうしても働きたい・この仕事がしたいということで決めました。その替わり勤務時間を短くして、帰宅時間は当初の予定通りなので満足しています。30～40分乗車していると読書したりスマホしたり朝も帰りも、ちょっとした自分だけの時間が持ててなかなかいいものです。ただ、震災などで交通機関が麻痺したときのことを考えると心配（通勤時間をかけたくないという方には震災時の帰宅困難が心配だからという人も結構多い）。

東京直下型地震が起こると言われているので私も心配ですが、TVやニュースでは帰宅しない方が安全だという専門家の意見もあり、慌てて子供を迎えに行ったり自宅に帰ろうとする行為の方が危険で、建物が耐震性能を満たしている場合は会社内にいた方が、子供も保育所内にいた方がよほど安全なのだそうです。そうは言っても災害が起こればそうそう理路整然と頭が働かかわりませんし、家チカはそういう点では魅力ではありませんが…。



ちなみにオフィスタでは、

- ◎通勤時間が**60分以上の案件は原則ご紹介しません**。
通勤時間が短ければ短いほど良いに決まっていますので、できる限り近い職場を紹介しますが、こればかりはタイミングもありますので、せめて60分みていただくと助かります。逆に60分以上の職場は就業後の定着率なども考え原則ご紹介はしないようにしています。
- ◎通勤時間の長短は交通費にも影響します。オフィスタでは**交通費は別途支給制**としています。大多数の派遣会社が時給の中に交通費が含まれているケースが多いようですが、会社までの通勤の長短で手取り額が変わるのは不公平だという観点から、オフィスタでは交通費は時給に含まず別途支給する制度を導入しております。
- ◎オフィスタは育児とお仕事の両立をコンセプトとしたハケン会社です。お子様のお迎えなど**勤務時間の変動や時短**がご希望の場合はご相談ください。通勤時間によっては勤務時間の長短も各自ご希望があるかと思っておりますので必要があればお気軽にお申し付けください。

主婦・ママさんにとって通勤時間はお仕事探しの重要なファクター。お子様のお迎えなど1分でも無駄にできない育児者にとっての**時間の重み**は私どもは十分に理解しているつもりです。通勤時間・勤務時間・残業など育児とお仕事の両立を遮る壁は崩していきたいと思っておりますので、一緒に相談して結果としてよいご縁ができればと思っています。お困りのことがあれば「無理だろうな」と諦める前にオフィスタ人事管理部までどうぞ。

☆☆ (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

《今夏に開催される育児・障害・エイジレス雇用
に関連した講習会開催のお知らせ》

平成 28 年度第 1 回『雇用環境整備士資格講習会』

一般社団法人日本雇用環境整備機構 (JEE: 東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局: オフィスタ) が認定する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、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、I 種 (育児者雇用)・II 種 (障害者雇用)・III 種 (エイジレス雇用) の 3 種に分かれており 1 種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。

全国に延べ 3,268 名 (H28.3 月末現在) の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。今夏は東京・大阪の他にかねてより開催希望の多かった九州地方 (福岡) でも開催いたします。全会場満席が予想されます (定員をもって申込みは締切)。追加会場は予定されておりませんので希望者はお早めにお申し込み下さい。

会場	講習科目	開催日
東京	第 I 種 (育児者雇用)	2016 年 7 月 27 日 (水)
〃	第 III 種 (エイジレス雇用)	2016 年 7 月 28 日 (木)
〃	第 II 種 (障害者雇用)	2016 年 7 月 29 日 (金)
大阪	第 I 種 (育児者雇用)	2016 年 8 月 22 日 (月)
〃	第 III 種 (エイジレス雇用)	2016 年 8 月 23 日 (火)
〃	第 II 種 (障害者雇用)	2016 年 8 月 24 日 (水)
福岡	第 II 種 (障害者雇用)	2016 年 8 月 26 日 (金)
東京	第 II 種 (障害者雇用)	2016 年 8 月 31 日 (水)

*今回、資格試験は行いません。

(1) 「雇用主が知っておくべき育児者雇用のための法律改正における知識者養成講習会 (労働法・社会保険法)」

少子化により労働者人口が減少していく国内情勢において雇用主はパート労働者の活用に迫られ、貴重な人材として活用させる知識が必要です。適切な採用・労務管理でパート労働者を有効に活用できる知識者の養成が各企業に求められています。平成 28 年 10 月から「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」が施行され、年収 106 万円以上は健康保険・厚生年金に加入することになりました。企業においても雇用変化を余儀なくされると思われ、人事・総務担当部局者の知識者が必要になり、パート労働者の上手な対応を行っていただくために、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及び本機構では育児者を使用するために知っておくべき社内知識者の養成に主眼を置き講義します。

東京会場: 平成 28 年 7 月 27 日 (水) 10:00~12:15
大阪会場: 平成 28 年 8 月 22 日 (月) 10:00~12:15

講師: 馬場実智代 (馬場社会保険労務士事務所長)

(2) 「精神障害者・発達障害者の雇用について使用者が知っておくべき知識養成講習会」

平成 30 年度に予定される精神障害者の雇用義務化 (法定雇用率の大幅アップ) を見据え、精神障害者の雇用促進・定着が急務ですが、精神障害者・発達障害者の雇用を適切に行うためには、従業員全般に対するストレスチェック、メンタル不調者対応等のメンタルヘルス対策を適切に行うことが重要です。本講座では、企業を主たる依頼者として長年、人事・労務分野の助言・紛争解決に従事し、メンタルヘルス・産業保健の法務に造詣が深い法律実務家である弁護士を講師に迎え、従業員全般に対するメンタルヘルス対策との関連性も踏まえて解説します。

東京会場: 平成 28 年 7 月 29 日 (金) 10:00~12:15
講師多忙につき 7 月 29 日の東京会場のみ開催。

講師: 小島健一弁護士 (牛島総合法律事務所)
開催場所: TKP 新宿カンファレンスセンター

この講習会に本誌オフィスタ NEWS をお読みの企業担当者 10 名様を無料でご招待します。
希望者は、オフィスタ総務部までご連絡ください。
03-3379-5595 または info@offista.com

*応募者多数の場合は抽選、当選した方には受講票が届きます。受講票の発送をもって発表に代えさせていただきます (6/24 応募締め切り)。

(3) 「発達障害の人の雇用管理・雇用定着のために人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会」

発達障害には自閉症・アスペルガー症候群や ADHD (注意欠陥多動性障害)、LD (学習障害) 等があることが知られています。知的に遅れはなく、学校の成績も優秀けれども、特性から職場で課題を抱えやすい当事者の事例を取りあげ、人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及び就業定着のために知っておくべき必要な知識と対応を中心に解説します。平成 30 年度に予定される精神障害者の雇用義務化に伴い、精神障害者・発達障害者の採用への対応準備等についても解説します。支援者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害医療関係者、精神科デイケアや就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です。

大阪会場: 平成 28 年 8 月 24 日 (水) 10:00~12:15
福岡会場: 平成 28 年 8 月 26 日 (金) 10:00~12:15
東京会場: 平成 28 年 8 月 31 日 (水) 10:00~12:15

講師: 石井京子 ((一社) 日本雇用環境整備機構理事長)

※講習会 (1)、(2)、(3) は雇用環境整備士資格講習会と同日同会場で開催しますので、併せて受講できます。整備士以外の方でもどなたでも受講できます。

これら講習会についての詳細は別添参考資料参照または下記ホームページをご覧ください (現在受付中)。
<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

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Kさん 35歳女性

Q. わたしはハケンではたらいています。事務のお仕事に就いていますが、時折「銀行へ行って社内の小口現金のためにお金を引き降ろしてきて欲しい」と頼まれることがあります。その仕事自体は構わないのですが、万一ひったくりにあって現金を奪われてしまった等の事故を考えてしまいます。こういうときは、勤務先（派遣先）からは「奪われたのは君の責任だから弁償して」と言われそうですし、派遣会社からも「業務中の管理監督責任は派遣先だから、勤務先の上長と話し合って解決して」と言われそうですし、結局全責任は自分が被ることになりそうです。そう考えると、あまり現金を扱う業務には携わりたくないのですが、そうは言っても業務放棄もしたくありませんので、どうしたらよいか教えて下さい。

A. 事務の仕事であっても派遣スタッフに「現金の取り扱い行為」をさせることはトラブルの元になります。質問者ご懸念の様に「ひったくりにあって現金を奪われる事故」などが起きることが当然予想されるからです。通常は派遣スタッフに金銭取り扱いを任せることはないと思いますが、業務上の都合もあるでしょうから、例えば「派遣スタッフには、現金を取り扱わせないものとする」とか、仮に取り扱わせることにしても「派遣スタッフに現金を取り扱わせる場合において現金を紛失した場合であっても、派遣元・派遣スタッフはその責任を負わないものとする」とか覚書を派遣会社と派遣先との間で締結していることが普通です。たまたま現金引き降ろしの業務を依頼された場合において、ひったくり等の事故があった場合には、**スタッフに過失がありませんので責任を問われることはありません。**管理上考えて勤務先（派遣先）に全面的な責任があると判断されるからです。（大滝）

…<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>

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

○オフィスタではたらくスタッフ各位

平成28年度給与所得等に係る特別徴収税が6月分給与から開始されます。これまで特別徴収（住民税等）は各自で納めていたはずですが、これからは毎月の給与から支払われることとなります。対象者は東京・千葉・埼玉・神奈川に在住の納税義務者で、H28年1月1日以前にオフィスタに入社した方です。H27年の所得を基にお住いの市区町村へ納税されます。地方自治体による**特別徴収税の給与からの徴収義務化**に伴い変更となります（地方税法第321条）。お問い合わせはオフィスタ総務部まで。

☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ総合管理室

○平成28年4月の有効求人倍率は1.34倍

厚生労働省のH28年4月統計調査で有効求人倍率・新規求人倍率ともにアップしています。総理大臣が「お仕事を探している国民に1人1件が行き渡る数の雇用があるんです！」と言っていたのはこのことです。しかしながらその内訳をみると、建設2.8倍、サービス（介護）2.6倍、開発技術1.7倍、販売業1.6倍、農林漁業や工場生産が1.2倍と平均を押し上げているようです。一方で、**事務職の有効求人倍率は0.3倍**でとても1人に1件行き渡るということはないです。皆がやりたがらない職業でいくら仕事の数が増えたところで、雇用が安定したとは言えないと思いますが、雇用に関わる立場として政府の言葉を信用してホッと安心できた国民が一体どのくらいいたのでしょうか。就職難の時代はまだ続きそうです。

派遣クイズ

ハケンではたらいている同僚が、ハケン契約期間の途中で以下の理由で辞めました。**民事上責任を問われないもの**はどれでしょう。

- ①主人の転勤により辞めた。
- ②親が倒れて介護が必要になったため辞めた。
- ③体調不良で勤務が困難になったため辞めた。
- ④入ってみたら想像していた仕事と違ったので辞めた。



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益法人での経理事務

国土交通省系公益法人での経理事務のお仕事です。月次決算・仕訳・会計ソフト入力・会計士への資料渡しメイン業務です。簿記二級程度の知識者で経理経験がある方であれば月10日程度で十分担える分量ですのでご安心ください。残業はありません（年間ゼロ保証）。

形態：派遣 採用人数：1名
勤務日：週2～3日（出勤日は毎月相談のうえ）
勤務時間：9：00～17：00（実働7時間）
勤務地：虎の門（メトロ虎ノ門駅より徒歩5分）
給与：年俸制で129万9千円（交通費込み）
勤務開始：7月上旬から勤務開始できる方

応募条件：

- ①経理経験者（実務3年以上の経験が必須）
 - ②簿記二級以上の資格取得者は優先（必須ではない）
 - ③長期勤務（最低でも3年間は継続できる方）
- ※10月の法改正で106万円に法律が変わりますが、オフィスタなら扶養の130万円ではたげます。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ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

先日バースデーケーキを友人と作ることになり、洋シンのタルトを作りました。久しぶりのケーキ作りだったので、タルトのクッキー生地、アーモンドクリーム作り、焼き上げ、デコレーションと工程の手間を感じましたが何とか完成！手間がかかるものほど完成した時の満足度と、喜んでもらった時の嬉しさが大きいものだと実感しました。デコレーションも自分一人では思いつかないアイデアを友達が出してくれたり、分担して作業できたりと共同作業ならではのメリットが多々あり、ケーキ作りも仕事に通ずるものがあるなと感じた一時でした。

Hiroko 記

オフィスタ NEWS 第97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
	Ryoco	オフィスタ人事管理部
	Akiko	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	九都県市首脳会議ホームページ 厚生労働省ホームページ	

派遣クイズの答え：全て債務不履行の責に該当する

派遣契約とは互いにその期間中は「雇用する」、「労働力を提供する」という合意の元に成り立っている民事契約でもあります。契約期間の途中で辞めるということは“**債務不履行または契約解除行為**”にあたりますので、民事上の適用を受け、労働者が与えた損害は賠償する義務が生じます。職業選択は自由ですから仕事を辞めるのは本人の自由ですが、だからといって契約を勝手に破棄できるわけもなく法律上当然契約の相手方（派遣会社）に与えた損害については責任を負うことになります。勿論逆の場合でも同様です。



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。