

2024年
3月号

発行日 令和6年3月15日(第190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 第一ともビル

特集：『少子高齢化と育児中女性の就業率について』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第190号発行にあたって

長かった冬の厳しい寒さも少しずつ和らいできて、ようやく春の足音が聞こえてきたような気がしますね。この季節は心なしか、うれしいようなワクワクするような気持ちになります。この時期はイベントが盛りだくさんという方も多いのではないのでしょうか。ひな祭り、ホワイトデーといったものから、卒業式、入学式といった子どもに関係するもの、新生活に向けて引っ越しの準備をしている方もいるかもしれません。これからの未来に希望や期待で胸を膨らませて気分も高まりますね。

そんな中、私が季節の訪れを感じるもの、それは「花粉」。この時期になると私は目がとてもかゆくなり、眼科のお世話になっています。昔と違って最近はたくさんの花粉症対策グッズが出てきているので、とても助かります。花粉症の薬は眠くなるので私は苦手なのですが、今では眠くならないタイプや、水なしでどこでも飲めるラムネのようなものもあるようです。医学の進歩はすごいと感心しきりです。

そんなこんなで忙しい毎日ですが、体調には気をつけて、今日も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”
“育児も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/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



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)2024 OFFISTA

特集『少子高齢化と育児中女性の就業率について』 /オフィスタ人事管理部

育児中女性の WLB（ワークライフバランス）は、日々浸透し進化していますが少子高齢化により雇用や就労に色々ひずみが出てきているようにも感じます。

政府発表で出生数が過去最少を記録し続けているのを聞きました。雇用の現場でも若年者が日に日に減っていて、労働を希望する求職者の年齢帯が高齢者に移っているのを肌で感じます。こういう世の中で、若年者と高齢者の狭間にいるママさんの雇用について書いてみます。

『厚生労働省が 2023 年の 1 年間の出生数が 75 万 8631 人と 8 年連続で減少し過去最少だったと発表したことを受け、林官房長官は 27 日の会見で「少子化の進行は危機的な状況。前例のない規模で少子化対策の強化に取り組んでいく」と今後の方針を述べた。厚労省によると、2023 年の 1 年間で出生数は先の通りで過去最少、婚姻数は 48 万 9281 組で戦後最少となった。林官房長官は「少子化の進行は危機的な状況。若年人口が急激に減少する 2030 年代に入るまでのこれからの 6 年程度が少子化傾向を反転できるかどうかのラストチャンスであり、少子化対策は待ったなしの瀬戸際にあると受け止めている」とコメントした。

今後の方針については、出産や結婚出産を控える世帯で、低所得者、低所得などの理由でためらう人への対応については「政府としても賃上げに取り組むとともに、特に若者の経済的基盤の強化を図ることが重要」とし、「事業主へのキャリアアップ助成金による支援、ハローワーク等における安定就労に向けた就業支援などを実施していると承知をしている。

また若年層を含め持続的な賃上げを可能とするため、三位一体の労働市場改革に政府を挙げて着実に取り組んでいる。若者の経済的基盤の安定を図り、若者が将来にわたる展望を描けるように引き続き取り組んでいく考え」と述べた。』(2024.2.28 付 政府発表)

(注) 出産数と出生数は異なります。前者は死産数を含み後者は含みません。そのため一部報道で発表される数値に差異がでている場合がございます。

■日本の 25～54 歳女性のパートタイム労働者比率

少子高齢化と雇用に関して考えてみましょう。内閣府が検討している女性の就業と子育てを巡る現状の課題の一つとして挙げられているのが、日本女性の就業形態についてです。日本の女性の労働参加率はご存じの通り年々高まってきていますが、就業形態については**パートタイム労働者比率が圧倒的に高い**という特徴があります。

まず、図 1-(1)で各国の女性のパートタイム労働者比率の推移をみてみましょう。国によってそのばらつきは大きく、2000 年以降の変化では日本やイタリアでは著しい上昇傾向がみられています。

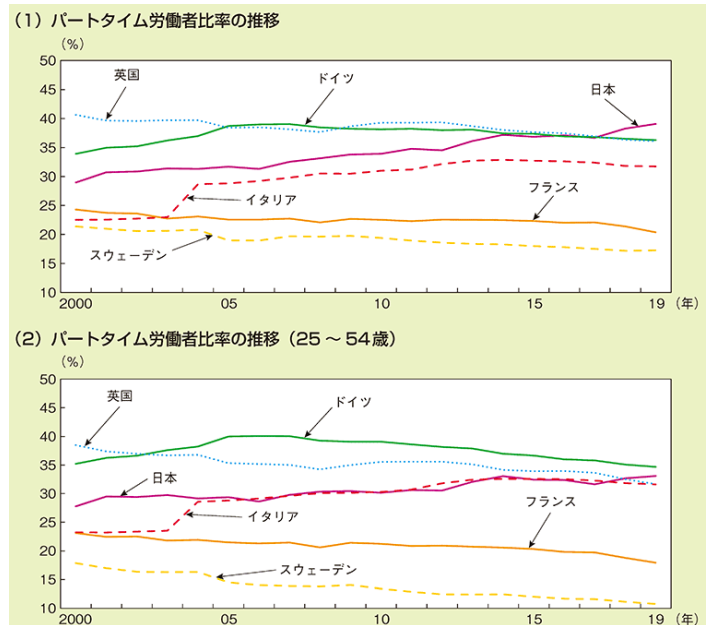


図 1：各国の女性のパートタイム労働者比率（内閣府調査）

次に、図 1-(2)で全体の 6 割以上を占める 25～54 歳のパートタイム労働者比率の推移をみると、ドイツや英国のパートタイム労働者比率は高いが趨勢的に低下しており、この点では水準の低いフランスやスウェーデンも同じ傾向です。日本はイタリアと類似しており、緩やかな上昇傾向がみられます。

つまり、わが国ではパートタイム労働者比率が緩やかに上昇し続けるグループ国に属しており、ドイツや英国と同様に比率は高めとなっています。一般的に、パートタイム労働への従事は、家計の補助的な収入を担う役割と位置付けられることが多く、働き方としては臨時的・一時的な就業にとどまることが多いとみられます。

しかし、女性＝育児という視点で考えるなら、パートタイムの働き方は**最も両立が理にかなっている形態**ということを表しているのではないのでしょうか。

■子育て世帯就業率は子供のいない世帯よりも低い

日本における 15～64 歳の女性の労働参加率の推移をみると、緩やかな上昇が続いてきました。2013 年頃から上昇の勢いを増して、2000 年代半ば以降も上昇傾向が確認できます。しかし、スウェーデンやフランス、ドイツ、英国といった欧州諸国とは依然として開きがあります。出産・育児により就業率が低下すると指摘されている 20 歳代後半から 30 歳代後半の年齢階級におけるわが国の女性の労働参加率をみると、いずれの年代においても上昇していますが、30 歳代では欧米主要国に比べて差がみられます。

このように、日本の女性の労働参加は進んできてはいるものの、30 歳代の労働参加率が欧米諸国と比べると低く、こうした現状の背景の一つとして**子育ての多くを女性が担っている**ことが女性就業の阻害要因になっている可能性もあるのではないのでしょうか。

そこで、配偶者のいる 25～54 歳の女性について、子どもの有無によって就業率にどのような違いが存在するのか、**図 2** で国際比較によって確認してみましょう。まず、6 歳未満の子どもがいる女性の場合、その就業率は英国では 7 割程度、フランスやアメリカでは 6 割を上回っていますが、わが国では 5 割程度にとどまります。子どもが 6 歳以上になると、わが国でも就業率は 7 割以上になりますが、英国やフランスでは 8 割と依然として差がみられます。

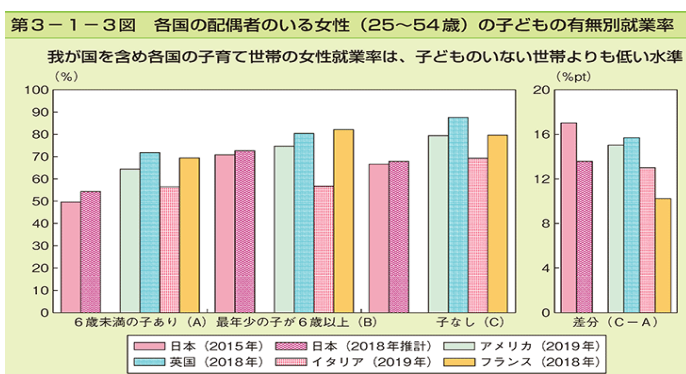


図 2：各国の配偶者のいる女性の子どもの有無別就業率

こうした子育て世帯の女性就業率が低下することは、たとえ子育て期間の一時的だったとしても**労働市場から退出する女性が多く**、離職に伴うキャリア形成の断絶が生じていることを示唆しており、継続就業が可能となる雇用環境の整備が重要であると言わざるを得ません。

■子育て世帯の就業促進にむけて

子育てと継続就業の両立は国の重要な政策課題となっていますが、これまでみた通り、子育て世代の女性就業率は他国に比べて劣っており、更にもう一段上昇できる余地があるにはあります。しかし、雇用形態については、国の推し進める扶養内での働き方が厳しくなってきたことで WLB（ワークライフバランス）がしづらくなったことが挙げられます。内閣府はその対応として、保育所増設を打ち出していますが、待機児童問題は何年前から議論しているのかと言いたい位に改善されていません。国に期待している国民がどのくらいいるのか疑問です。



このような状況で子供を預けられない育児者が WLB しようと思ったら週 2～3 日勤務であったり、時短だったりといった変形労働に頼るしかありません。これが**育児と仕事の両立に最も理にかなった形態**であることは先の調査結果からも明らかです。しかし、この部分に規制がかかってしまうととも育児中女性が雇用・就業において先進諸国に追いつき追い越すのはまず不可能でしょう。なぜなら先進諸国がこれだけ高い数値を出せるのは WLB が長けているからです。男性でもパートタイムな働き方に対応しているのが特徴です。

日本の男性に週 2～3 日の時短でというのは無理でしょうから、せめて母親だけはどういう WLB ができる仕組みづくりが必要ではないのでしょうか。それが、国際世界に肩を並べる第一歩になるのではないのでしょうか。

なお、ご存じのように社会保険適用拡大を受けて、週 2～3 日勤務でも**社会保険の加入が原則義務付けられ**、扶養内のお仕事市場から消えつつあります。しかし、オフィスタは法改正の適用除外企業ですので従来通り扶養内で WLB 重視ではたらかたいというママさんはオフィスタ人事管理部までお気軽にお問い合わせください。

（参考・出典：内閣府 一 年次経済財政報告書-より）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンではたらいています。パソコンを使った仕事を紹介してもらい自分ではできると思って就業しましたが、いざやってみると自分にはできなさそうなので3日で辞めました。次に紹介してもらった電話のお仕事ならできると思い就業しましたが、いざやってみると自分にはできなさそうなので3日目から無断欠勤を続けて行かなくなりました。派遣会社から向上心や労働意欲が見られないとして以後の仕事紹介はできないと言われてしまいました。そもそも派遣会社のミスマッチが原因ではないのかという私の意見は通りますか？

また、私の友人にも数日で職を辞めている者は大勢いますのでつまらなければ辞めればよい、今の時代はそういうものではないのでしょうか？

A. 確かに派遣社員のスキルを把握するのは派遣会社の責任です。派遣先の要求するスキルを把握せずミスマッチが生じた場合は派遣会社の責任は免れないでしょう。

しかし、いざやってみると自分にはできなさそうなので3日で辞めましたというのも、電話の仕事もできなさそうなので無断欠勤したというのも、労働者としてのあなたの責任も免れないと考えます。自分ができる仕事なのかどうかは、派遣元・派遣先に確かめるべきです。それにどんな仕事でも3日程度で覚えたり慣れたりするのは不可能ではないでしょうか。

民法では契約の自由が認められており、契約するかしないかは自由ですが、一旦契約したならば「契約は必ず守らなければならない」のです。契約期間途中で辞めたのであれば、民法上は債務不履行として損害賠償される恐れがあります。

つまらなければ辞めればよいという姿勢では、能力もなければ努力することもできない労働者とみなされ、そういう労働者を雇う企業はないでしょう。**時代は変わってもそれは変わらない**と思います。会社側には労働者を選ぶ採用の自由があるということを忘れてはなりません。どんな世の中になろうとも意欲も向上心もない者を雇用して賃金を支払う会社などないということです。

なお、派遣社員が簡単に辞めたり、無断欠勤したなら

ば、派遣会社は派遣先から民事上の損害賠償請求をされることがあり、その場合に派遣会社は**その派遣社員に対し損害賠償請求が法律上可能になります**。リスクもあることを覚えておいてください。(回答：大滝岳光)



画：りよこ

…<そのほかの気になるお仕事疑問募集中>…

▼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!

☆☆読者投稿コーナー☆☆

/題目：『ママが仕事探して重視することは』

『皆さんは、仕事を探す際にどのようなことを重視しますか。仕事は1日の大半の時間を占めるので、できるだけ自分の希望に沿った仕事に就きたいですね。

このオフィスタさんのメルマガを読んでいるということは、子育て中のママさんも多いのではないかと思いますので、仕事を選ぶ際にもやはり「家事育児との兼ね合い」がテーマとなるのではないのでしょうか。そうすると自ずと条件は決まってくると思います。仕事内容、自宅からの距離、融通の利きやすさ、雇用形態など、家事育児をこなしながら仕事をするとなると、いろいろと重視するポイントがあると思います。その中でも実際に働いてみないと分からないのが「子どもの病気や行事などでの休みが取りやすいか」言い換えれば「育児に理解がある職場かどうか」ではないのでしょうか。

これは育児中の母親にとってはかなり重要なポイントです。子どもがいない時はほとんど気にしていなかったのですが、出産して復帰した途端に見える景色が全然違ったというケースもたくさんありました。子育て支援の制度はあるけど、実際は使えるような空気も実績もないといった弊害は典型的です。人間関係もお給料もいいけれど、子育てに理解がなかったために仕事を続けられなかったというのは、なんとも悲しい話だとは思いませんか。

私がオフィスタを気に入っている点はまさにそこでした。紹介していただくお仕事は「育児に理解がある職場」しかないといっても過言ではありません。なのでその点以外の条件に集中してお仕事を探すことができるので、育児中の方にとってより探しやすい、自分に合ったお仕事を見つけられる可能性が高くなると思いました。

育児者に優しい職場は、みんなにとって優しい職場なのではないかと思います。独身の人だって急に病気になることもあるし、家族の介護をしなければならなくなるかもしれません。ただ育児者の方も、配慮してもらって当たり前！ではなく、感謝の気持ちを持つことを大事にしたいですね。このたび、オフィスタでお仕事を紹介いただき理想の職場でご縁を頂きましたので初めて投稿してみました。』
(投稿：匿名希望)

☆☆2023年の有効求人倍率 1.31倍に☆☆

/オフィスタ総務部

去年一年間の平均有効求人倍率（仕事を探している人1人に対し何人分の求人があるかを示す数値）は「1.31倍」となり2年連続で増加しました。理由は、新型コロナの5類への移行が影響し「宿泊業・飲食サービス業」を中心に求人の数が増加しました。一方で、物価高の影響で原材料価格が高騰していることなどを受けて、建設業で5.8パーセント、製造業で8.5パーセント減少しました。本誌読者は事務職を希望される方が多いと思いますので、当分辛抱の時期は続きそうです。



☆☆インスタグラム紹介☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

オフィスタ・メディア事業部に登録しているタレントのオフショットを公開しています。ここでしか見ることができない非公開の写真となります。インスタグラムで@offista_SPで検索ください。タレントご用命の際はメディア事業部までご連絡ください。また、オフィスタのタレントは事務員としてハケンすることも可能です。



https://www.instagram.com/offista_sp/

☆☆パソコンお助けコーナー☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

連載その4：『エクセルで役立つ連番作成』

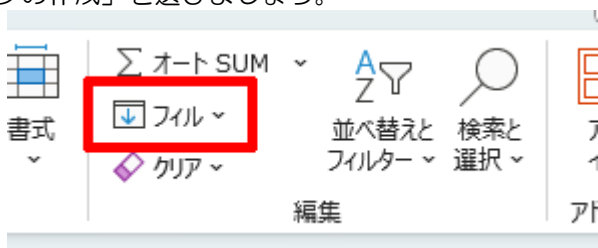
1、2、3、4、と連番をセルに入力したい。10 個くらいの連番なら、「手入力」や「選択して引っ張る」で済むと思います。ですが、もし 9999 個の連番を作りたいとすると、それではとても時間がかかってしまいます。そんなときに便利な隠し技をご紹介します。

番号	
1	りんご
2	ゴリラ
3	ラッパ
4	パセリ
	ス
	スイカ

流石に 9999 個の連番は大変！

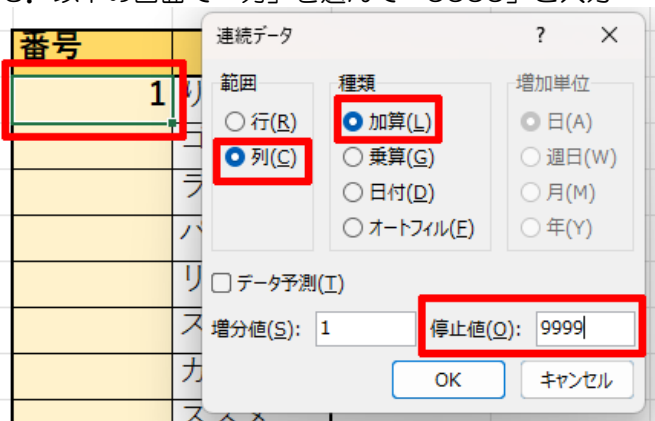
■セルのフィル

- 最初に連番を始めたいセル（例：りんごの左）に「1」と入力して、そのセルを選択する。
- ホームの「フィル」ボタンをクリックして「連続データの作成」を選びましょう。



※Excel のバージョンによって位置は異なります。

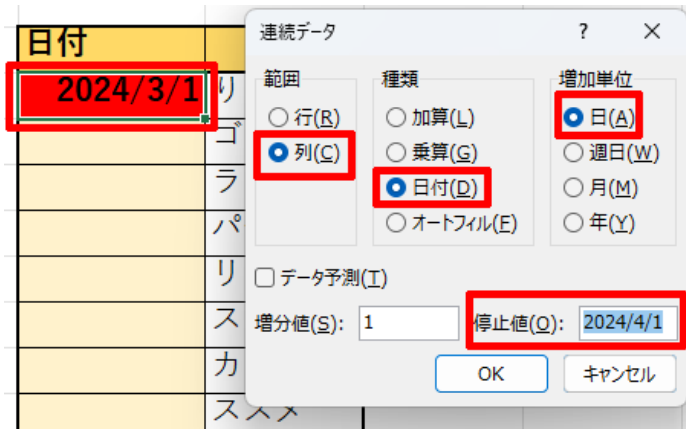
- 以下の画面で「列」を選んで「9999」と入力



- これで 1~9999 まで連番が一瞬で完成です！

他にも、最初に入力した数字を 100 にすれば、100 から始まる連番にしたりもできます。

設定したいでは、日付を並べるなんてことも可能です！



フィルをマスターすれば、不毛な大量番号付け作業が、一瞬で完了します。地味ですが、あると無いとでは作業時間が全然変わってきます。是非お試しください。

…つづく

エクセルに自信がない方へ

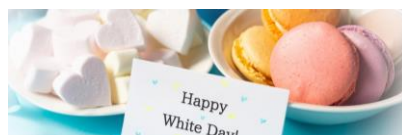
初級レベルを1日で習得できるオフィスタのPC研修

- 事務職で必須の初級 37 機能を習得できます
- 研修は講師 1 名 & 生徒 1 名の完全マンツーマン方式
- 1日缶詰で習得するまで帰れません
- 就活で履歴書に添付できる PC スキル証明書発行
- 詳しくは研修パンフレット参照ください
<http://www.offista.com/data/official/study-training.pdf>

派遣クイズ

3月14日はホワイトデーです。チョコのお返しに職場の男性陣からお礼をいただく場面もあるかもしれません。次のうち誤っているものはどれでしょう。

- ①男性がお返しに指輪をあげたらセクハラになる
- ②プレゼントハラスメントなるものが存在する
- ③女性が男性にお返しを催促するとパワハラになる
- ④あまりに高額なお返しは納税義務が発生する



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

4コマ漫画を在宅で描くお仕事

育児とお仕事を題材にした漫画・イラストが描ける方。シナリオは考えますので、その内容に添ったイメージで仕上げさせていただきます。プロ・アマ・素人問いません。空いた時間の有効活用や趣味としてどうぞ。

区 分：アルバイト

業務内容：イラスト・漫画創作

勤務場所：ご自宅でテレワーク

納 期：依頼から2~3週間が目安

報 酬：1枚当たりの単価制（価格は都度応相談）

応募方法：オフィスタ人事管理部へ直接応募

合 否：応募後に実技試験あり

ス キ ル：デジタルで作品を制作できる方、フルカラー、JPG納品、手書きアナログ制作は不可

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で審査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>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

先日、オフィスタのパソコン研修を受講された方から「毎月メルマガ読んでます。PCが苦手なので研修に応募してみようと背中を押してもらえた記事でした」と言われました。既に190カ月も書いている本誌メルマガですが嬉しい一言ありがとうございました。

Roco 記

オフィスタ NEWS 第190号作成委員

編集長	Roco	オフィスタ広報・宣伝部
編 集	Reiko	オフィスタ総管理室
監 修	makoto	オフィスタ業務管理部
執 筆	Junco	オフィスタ総務部
	Hayaty	オフィスタ広報・宣伝部
	Mayra	オフィスタ人事管理部（産休中）
漫 画	りよこ	漫画家・イラストレーター
協 力	大滝馬場人事労務研究所 一般社団法人日本雇用環境整備機構	
出 典	内閣府	一年次経済財政報告書-

今月号は漫画家りよこ先生にお願いしました

「イラストを描かせていただきました「りよこ」です。皆さんに楽しんでもらえる絵をこれからも描いていきたいです！」

*作品は本誌3ページ参照ください

先生へお仕事のご依頼はオフィスタ・メディア事業部までお申し付けください。

派遣クイズの答え：①が誤り

①男性がホワイトデーにお返しとして指輪やイヤリングをあげてもセクハラにはなりません。但し、下着などをあげるとセクハラになります。性的なものに該当するかどうか判断基準となります。②プレハラとは相手の意思に関係なくプレゼントをすることに満足感を得て、お礼や感謝を強要するハラスメントのことです。③事前にお礼をすることが約束されている場合を除き、お返しするしないは男性の意思によるものです。強要は当然パワハラとなります。④プレゼントとお返しの品があまりに価格差があり価値が異なれば金銭的贈与とみなされ税金が課されます。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



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。