Supporter

「支援者」としての人材ビジネス

［高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用
育児女性雇用・フリーター雇用］

社会貢献のキーワードから探る 派遣・紹介の「もう一つの役割」

リポート　伊藤秀範

第十四回
企業・団体も受け入れを歓迎する オフィスタの“ママさん派遣”　前編

あえて「育児中の女性を応援したい」という“理解”のある企業・団体のみを得意先としているオフィスタのママさん派遣。前編の今回は、ビジネスの観点からでは生まれないオフィスタならではの雇用創出の取り組みに着目した。

営利を目的とした人材サービスではない

人材ビジネスの世界では「なかなか受け入れ先企業の開拓が難しい」と敬遠されがちなのが育児中女性の派遣と紹介。派遣に限らず小さな子どもを抱える育児中女性が就業するための壁は依然高い。あえてその「アンタッチャブルな領域」を専門に取り組んでいるのが、育児中女性の人材サービス「オフィスタ」を展開する日本プランニング。

その最大の特徴は、オフィスタの派遣先企業のほぼ１００％が、〝ママさん派遣〟に対して歓迎の姿勢を示しているところだ。

「小さな子供がいるというだけで派遣登録を断られる、あるいは仕事を紹介してもらえないという育児中女性の声を多く耳にしてきました。一方で、そうした女性の受け入れに対して抵抗がない、むしろ社会支援の観点からも受け入れに積極的な企業や賛同していただける団体も実は多くあるのです。しかし、営利目的という観点ではそこをうまく結び付けられる会社が存在しない。ならば派遣会社というよりも〝支援会社〟としてその仲立ちをしようと創設されたのがオフィスタです」とは、同社の小松 誠取締役。

オフィスタではいわゆる法人営業はしていない。広告宣伝はダイレクトメール程度である。雑誌などのメディア取材やＷｅｂサイトの情報、口コミを通じて、ママさん派遣に関心があったり一緒に支援したいという企業側からの問い合わせが来る。

「そもそも営利を目的としたビジネスの観点ではやっていません」と小松氏。事業の方向性からも公益法人寄りのソーシャルビジネスに近い印象を受ける。

支援の手段としてあえて人材派遣、人材紹介というビジネスモデルを選択した理由について、小松氏は「雇用を生み出すことが大前提。オフィスタを立ち上げたときに将来必ず育児中女性の雇用は社会問題になるはずだと確信していました。育児中女性をぜひ使いたいと望んでいる企業は現在たくさんあるのですから、そうした企業を人材サービスとして支援すればよいと考えました」とキッパリ。雇用創出、拡大の観点から、現在のママさん派遣のスタイルを採り入れている。

人材サービス「オフィスタ」で働くママさんを支援する小松 誠取締役。「育児中女性の雇用メリットや職場環境整備の知識、重要性を理解している人材が企業内にいることも重要だ」と説明する

派遣先における高いマッチング率の理由

コンタクトをしてくる企業の多くも、戦力面での期待以上に「育児中の女性を応援したい」というＣＳＲ、社会貢献の意識で彼女たちを受け入れる。

「派遣先候補の企業に対しての第一声は、『オフィスタの派遣スタッフは休むかもしれません。それでも採用されますか?』なのです。それを最初にはっきりと打ち出します。子供が熱を出したら突発的に休まなければならないケースもあります。それでも構いませんか、と。オフィスタの派遣先、紹介先は、そうした女性への理解のある、支援者としての意識の高い会社ばかりです。『子供が倒れたら休むのは親として当然のこと』との意向を示してくれる派遣先だからこそマッチング率も極めて高いのです」。

オフィスタの派遣スタッフ

なお、オフィスタへの登録希望者は、育児中の女性のみには限定されていない。現在は独身の働く女性であっても、将来の結婚、出産後の雇用不安から、あらかじめ女性の育児に理解のある会社で働きたいという理由でオフィスタに登録するケースも増えている。

「育児中女性はよく休む」は間違い?

そもそも「育児中女性はよく休む」という一般的な社会認識についても、小松氏は「勝手な思い込みの先入観だけが一人歩きしている」と疑問を呈する。

「厚生労働省の調査データでは、働く育児中女性が年間に会社を休む日数の平均は9日。対する働く独身女性の休みは6日。実は年間通して3日しか変わらない。育児中女性は頻繁に会社を休み、独身女性は休まないという先入観は、そうした情報不足も影響しているのだと思います。

むしろ、若い独身女性はプライベートでのお付き合いや飲み会なども多く、業務に支障を来してしまうような事態も想定されます。その点、育児中女性の場合はご主人を送り出し、子供を保育園などに預けてから出社する習慣があるのでまず遅刻はない。子供のことで休む日はあってもプライベートの余暇目的での休みは少ないという隠れた評価の声もあるくらいです」。

オフィスタの派遣先のケースでも、トップあるいは人事担当者などにそうした知識がある場合ほど、育児中女性の休みに対しては寛大であり、病児による突発的な休みへの社内対応のマニュアルが徹底されるなど、受け入れ側の職場環境が整備されているのだという。

「もっと具体的にいうと、受け入れる企業内に、そうした知識のある人材が存在するかしないかだけの問題なのです。社内に1人でもいいのです。若い独身女性でなければ採用しないという社風の中で、社会貢献の観点からだけでなく、育児中女性の雇用メリットや職場環境を整備できるなどの知識を有する人材が存在するだけで、企業の内側から意識が変わってくるはずです」（小松氏）。

こうした企業の内側からの意識改革の取り組みを具現化するため、「社団法人日本雇用環境整備機構」（事務局・オフィスタ）という団体が設立された。育児者・障がい者・エイジレスといった就業弱者の雇用促進を目的に、企業の職場環境を整備し、その担い手となる「雇用環境整備士」育成を公益的に進めている。詳細については、後編で紹介する予定だ。

（次号に続く）

「支援者」としての人材ビジネス

Supporter

［高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用 育児女性雇用・フリーター雇用］

社会貢献のキーワードから探る 派遣・紹介の「もう一つの役割」

リポート　伊藤秀範

第十五回 企業の内側から「育児中女性への理解」を促進 オフィスタのママさん派遣　後編

オフィスタのママさん派遣の後編では、「雇用環境整備士」資格者らが企業の内側から「育児女性への理解」をいかに深めるのかを探る。

雇い入れ側の意識変える「雇用環境整備士」

今年1月、「雇用環境整備士」と呼ばれる、育児者・障がい者・エイジレス（35歳以上）を対象に、職場内での環境整備を担う人材を認定する講習会が、都内で実施された。

認定団体は社団法人日本雇用環境整備機構（石井京子理事長）。育児・障がい・エイジレスの雇用支援団体として設立された団体だが、雇用環境整備士の周知がまだ限定的ということもあり、第1回目の定員は60名に設定した。

ところが、ふたを開けると、意外にも受講希望者は大きく上回った。急きょ、定員を90名まで拡大したが会場に収容できず、さらに翌日にも追加開催を用意する「予想以上の反響」（機構事務局）であったという。

「育児中女性、障がい者、そして高齢者といったこれら対象者の雇用支援を目的とした団体は数多くありますが、彼らの受け入れ側である企業側の雇用環境整備に特化した支援活動をしている団体は、ここだけなのです。雇用環境整備士を育成、認定し、企業内に専門知識者を設置して受け入れ側の意識を変えることで、間接的に育児女性や障がい者、エイジレスの雇用支援をしていくことが目的です」とは、同機構の事務局を預かる「オフィスタ（運営：日本プランニング）」の小松 誠取締役。

育児中女性の人材サービス「オフィスタ」については6月号掲載の前編を参照いただくとして、その〝ママさん派遣〟がなぜ、障がい者やエイジレスを含む同団体の設立ならびに資格者認定に関わることになったのか？　まずはその疑問に答えたい。

小松 誠取締役（写真右）と広報・宣伝部の池端紘子氏（写真左）

就労弱者「支援」の共通項

「私たちは育児女性の派遣を行っていますが、同様に障がい者だけを支援している派遣会社もあれば、シルバー世代、高齢者を中心に支援している派遣会社もあります。それぞれに共通しているのは、派遣先に理解がないケースが多いこと。これら就業弱者を受け入れる企業側の職場環境が十分に整備されていないが故の苦労です。それは育児中女性、障がい者、エイジレスのいずれにも共通する悩み、課題なのです」（小松氏）。

その環境整備の担い手として期待されるのが、雇用環境整備士である。同資格は第Ⅰ種（育児者雇用）、第Ⅱ種（障がい者雇用）、第Ⅲ種（エイジレス雇用）に分類され、受講者の関連分野での受講が可能だ。現在は育児者の支援事業に携っている人が、この資格取得を機に障がい者やエイジレスの分野へも関与し、同様の支援活動を行うなどのボーダーレス効果も期待される。

「思いやりと理解」が企業を動かす

同機構ではまた、そうした整備士の育成、資格認定以外にも、適正な雇用環境整備がなされている企業を認定し、国民へ広く周知するといった活動や問題意識を持つ個人・法人を対象とした「情報交流制度」なども行っている。

「受け入れ先の理解不足は、知識不足によるもの」との観点から、育児者、障がい者、エイジレスの雇用に関する関係者への情報発信／収集、調査、分析を目的としている。では、その「知識」とはどんなものか？

例えばこんな事例がある。ある会社のオフィスでは社員の机周りはいずれも書類の山。大事な資料紛失などは日常茶飯事で、仕事効率面から見てもデメリットが多い。たまりかねた社長が何度も「片付けろ！」と声を荒げるも、一向に改善する気配がない。

そこに、たまたま車椅子の障がい者を1人雇用した。車椅子の社員が職場で働くようになってから、職場の1人ひとりが自発的にデスク周りを片付け始めるようになり、結果として業務の効率化につながったという。

「思いやりと理解――障がい者を雇い入れるプライスレスなメリットとは、こういう事例をいうのだと思います。助成金などで雇用促進を図ろうとしても、企業側はなかなか動かない。でも、障がい者や育児女性、高齢者などの就業弱者を雇用することによるお金では買えない企業メリットはある。社内に知識者がいて職場環境を整備することができれば、受け入れ側の意識は大きく変わるはずです」（小松氏）。

雇用環境整備士資格者証

整備士番号　1201-123-1234
氏　　名　○○○○
生年月日　昭和○年○月○日
勤 務 先　△△△△株式会社
有効期限　2015年1月25日まで有効
発　　行　2012年1月26日

上記の者は、雇用環境整備士であることを証します。
（社）日本雇用環境整備機構
理事長　石井京子

○
第Ⅰ種　第Ⅱ種　第Ⅲ種　その他

雇用環境整備士の資格者証（写真は見本）

雇用行政関係者も熱視線

先の1月の資格講習会には、企業の人事・総務担当者と共に、ハローワークなどの行政関係者が半数近く参加していたという。

障がい者雇用の法定雇用率は相変わらず未達成企業も少なくない。2013年からは、法定雇用率は2％に引き上げられる。さらに国内の生産年齢人口も、10年先には1240万人減少すると予測されている。

もしかすると、受け入れ側の雇用環境整備の必要性を強く感じているのは、少なくとも現状では民よりも官の方なのかもしれない。

「本当はもっと企業の方々に受けてもらわないといけない資格なのですが」と小松氏。この7月、8月に今年2回目の資格講習会が開催される。申し込み開始から2週間程度で全会場が満席になったため、急きょ追加の会場が設けられたという。育児者・障がい者・エイジレスの受け入れに問題意識を持つ企業がこれだけ存在する以上、国内の雇用環境が整備される日はそう遠い話ではないのかもしれない。

■「雇用環境整備士資格」講習会（追加会場）開催日程

開催科目	（追加）開催日	会場
第Ⅰ種（育児者雇用）	2012年 8月27日（月）	文京シビックホール 3F 会議室1～2
第Ⅱ種（障がい者雇用）	2012年 8月31日（金）	文京シビックホール 3F 会議室1～2
第Ⅲ種（エイジレス雇用）	2012年 8月23日（木）	中野サンプラザ 8F 会議室5

※詳細は（社）日本雇用環境整備機構ホームページ（http://www.jee.or.jp/）まで