



オフィスタの派遣スタッフ

「育児中女性はよく休む」は間違い?

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。

**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も第一声は、『オフィスタの派遣スタッフは休むかもしれません。そ

派遣先における 高いマッチング率の理由

れでも採用されますか?」なのであります。それを最初にはつきりと打ち出します。子供が熱を出したら突然的に休まなければならぬ案件もあります。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。

で
し
か
し
官
和
自
由
と
い
ン
獨
立

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」という育児中の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も抵抗がない、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の団体も実は多くあるのです。

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の女性の派遣と紹介。派遣に限らず小さな子どもを抱える育児中の女性が就業するための壁は依然高い。あえてその「アンタツチャブルな領域」を専門に取り組んでいるのが、育児中の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。

人材サービスではない 営利を目的とした

「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

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。



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な」と説明する

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つたり一緒に
支援したいという企業側からの問
い合せが来る。

「そもそも営利を目的としたビ
ジネスの観点ではやつていませ

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探り

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、育児中の女性に付けては

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。

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、独身女性は休みないと、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付き合いや飲み会なども多く、業務に支障を来してし

「もつと具体的にいうと、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はなく、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れる」