



オフィスタの派遣スタッフ

## 「育児中女性をよく 休む」は間違い？

そもそも「育児中女性

「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

## 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。

れでも採用されますか？」なので  
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  
発的に休まなければならぬケー  
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」。

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。

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。社内には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  
くるはずですよ」（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

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」

レポート 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「アンタツチャブルな  
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

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



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

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。