

株式会社セリオ



【特徴】

- 大阪に本社を置く人材サービス事業者。“仕事と家庭の両立応援”、“未来を担う子どもたちの成長応援”を理念に、既婚女性を主な対象とした「人材派遣事業」、小学生の「放課後事業」、「保育事業」という3つの事業を運営。
- 大阪、東京、名古屋、広島に拠点を持つ。
- OS事業部で、人材派遣事業、有料職業紹介事業、各種アウトソーシング事業を展開してきたが、2017年10月に新たな人材派遣事業ブランド“sacaso”（サカソ）を立ち上げた。

【会社概要】

- 本社 : 大阪府大阪市
- 設立 : 2005年6月
- 資本金 : 1,000万円(2018年3月2日現在)
- 事業内容
: 就労支援事業
(人材派遣・アウトソーシング・人材紹介)
放課後事業(学童保育等の放課後施設の運営)、
保育事業(保育園の運営)等

【女性の再就職支援について】

- 就労支援事業として、パートタイム型勤務に特化した人材派遣・コールセンターアウトソーシング・在宅アウトソーシングなど、家庭との両立を目的とし一人ひとりに合った働き方をサポートする事業を展開。
- 就労支援事業の強化を目的に、人材派遣事業ブランド「sacaso」(サカソ)を2017年10月に立ち上げ。
- パートタイマー型勤務や一週間に2日もしくは3日の勤務など、仕事と家庭が両立し易いワークスタイルを提案し、子育て中の家庭を中心とした潜在的な労働力の労働市場への参加促進を図っている。
- 大阪で確立したパートタイム型派遣を、東京、名古屋、広島へ拡大。

【主な支援メニュー】

- 人材派遣 「sacaso」(サカソ)
- パートタイム型勤務、月10日、週2・3日など、既婚女性を主な対象とする仕事の提供
- コールセンター業務(2018年4月1日 自社コールセンター開設)
: 就業者の約8割が扶養内勤務を希望する主婦オペレーター
- スタッフ向け情報発信「sacasoのブログ」

主な支援メニューの紹介

■人材派遣事業ブランド「sacaso(サカソ)」

○サービス概要

- 家庭との両立を目的とした、パートタイム型勤務に特化した人材派遣。

○ねらい

- 結婚、出産を機に退職された女性の復職支援をキーワードに、「もう一度働きたい」「家族との時間も大切にしたい」という女性に対して、時短勤務や月10日、週2・3日の仕事など、主婦や小さい子どもがいるお母さんでも無理なく働けるワークスタイルを提案。

○現状

- 登録スタッフは30代が42.8%と最も多く、次いで20代30.1%。ただし、40歳以上も4分の1強(26.2%)を占める。
- 子どものいるスタッフが半数強(51.8)。
- ワークスタイルは、週3～4日(35.6%)や2～3日(26.0%)が多く(合わせて6割強)、1日あたり5時間以内(27.5%)、4時間以内(26.0%)が多くなっている。
- 取引先は、コールセンターが約50%を占め、25%が一般的なオフィスワーク。

笑顔咲かせるお仕事を

sacaso

— セリオの人材派遣サカソ —



仕事と家庭を両立させたい、そんな皆さんの想いを全力でサポート、一人ひとりに合ったワークスタイルを提案します。「サカソのお仕事」で、毎日の生活に笑顔を咲かせましょう。

時短勤務や週2・3日のお仕事など、無理なく働くことができるワークスタイルを提案。「もう一度働きたい」「家族との時間も大切にしたい」という働きたい女性たちの想いを全力でサポートしています。

サカソには主婦の方や小さなお子さまがいらっしゃるお母さんでも無理なく働くことができるお仕事が揃っています。

- 扶養枠で働きたい！
- 過去のキャリアを活かしたい！
- 家庭やプライベートの時間を大切にしたい！
- 短時間の仕事を探したい！
- 週に2、3日の仕事を探したい！

みなさまのこのような希望にお応えしています。ぜひ、サカソにあなたのお仕事に対する希望をお伝えください。

登録スタッフ年齢分布



年齢	割合
20代未満	0.9%
20~29歳	30.1%
30~39歳	42.8%
40歳以上	26.2%

子供の有無



子供の有無	割合
子供無し	48.2%
子供有り	51.8%

就業時間



就業時間	割合
7時間以上	28.6%
7時間以内	6.2%
6時間以内	11.7%
5時間以内	27.5%
4時間以内	26.0%

就業日数



就業日数	割合
月間10日以内	8.8%
週1~2日	5.8%
週2~3日	26.0%
週3~4日	35.6%
週5日	23.8%

(出所) 同社提供資料、HPより

主な支援メニューの紹介

■スタッフ向け情報発信「sacasoのブログ」

- 派遣登録しているスタッフ向けのブログ。
- 東京、大阪、広島、名古屋の各支店が日替わりで、「イチオシのお仕事」やキャンペーンなどの情報発信を行っている。
- 「派遣とは?」「パートタイムの派遣の仕事例」といった解説、説明なども。
- お役立ち情報として、「空白後の働き方についてのご提案」から、「交通費が時給に含まれる場合と別途支給される場合。働き方によって、メリット・デメリットがある」といった実践的な情報提供まで。
- 登録者だけでなく、潜在的な登録者もターゲットとしている。

■企業への「コアタイム派遣」の提案

- 企業に対しては、家庭に入ってしまった優秀な既婚女性をパートタイム型勤務で現場に復帰させれば、即戦力として活用でき、また派遣本来の「必要な時に必要な人材だけ」というコンセプトを実現できるとして、人材を通じた業務改善とコストダウンを提案。
- フルタイムの必要性が少ない仕事で、1日の中で必要な時間のみ派遣人材を活用する「コアタイムスタイル」、月間・週間の繁忙期に合わせて活用する「フレキシブルスタイル」、マンパワーがほしいところに出勤を重ねる「ワークシェアリングスタイル」など。
- 企業の要望に応じて高スキル派遣も可能としている。



The screenshot shows a blog post from 'sacasoのブログ'. The title is '☆空白後の働き方について☆'. The content discusses work styles after a blank period, mentioning that 4 weeks have passed since the last post and that the final date is today. It also mentions that the post is recommended for those who have been away from work for a long time due to marriage, childbirth, or family care.

○ サカソのコアタイム派遣 「派遣利用の原点に戻り必要な時間帯だけ必要な人数を！」
「派遣のフルタイムの利用は本当に必要ですか？」

コアタイム スタイル
1日の中で必要な時間のみ活用。フルタイムの必要性が少ない仕事

フレキシブル スタイル
月間・週間の繁忙期に合わせて活用

シェアリング スタイル



The chart shows staff utilization by day of the week. The y-axis is '仕事量' (Work Volume) and the x-axis is '曜日' (Day of the Week). Three styles are compared: Core Time (Core Time Style), Flexible (Flexible Style), and Sharing (Sharing Style). Core Time style shows high utilization on Monday and Tuesday, then drops. Flexible style shows high utilization on Monday, Tuesday, and Wednesday. Sharing style shows high utilization on Monday, Tuesday, and Wednesday, with lower utilization on Thursday, Friday, and Saturday.

同一業務を曜日別に標準のスタッフを活用。時間での調整ではなく人数で調整。マンパワーがほしいところに出勤を重ねる。

(出所) 同社HPより

インタビュー調査より

■条件緩和について(求人側)

- 求人側の条件緩和が基本。両立が可能な働き方の希望に合わせて、企業側に働き方(活用方法)を提案。
- 人材確保に苦勞している業界、企業に働きかけ。既存従業員の残業等に対応している状況に対し、短時間勤務の人材を活用しながら、効率化を図りませんかと提案する。
- 企業に対しても丁寧にヒアリングをし、主婦が働きやすい業務、短時間勤務で対応できる業務を切り分け、コアタイム派遣の導入を提案している。
- 短時間で働く人に慣れていない企業などは、初めて導入するときには抵抗感も。ただ、ひとり導入してみると、とてもメリットを感じて貰え、二人目、三人目と広がっていくことも多い。
- フルタイムに比したメリット・デメリットはあり、そこをきちんと説明することも必要。1人に仕事を説明すればよいところ、2人に説明しなくてはいけないのはデメリットだが、風邪などで休んでもカバーが効く点はメリット。

【受発注センターのケース】

- 個人情報も扱うため **自社雇用・フルタイムでなくてはと考え、忙しいときは残業で対応**。人材確保に苦勞していた。
→ **本当に大切なところと、コアに付随する業務を切り分け、主婦が働きやすい部分に派遣を導入**してもらった。
個人情報もきちんと対応すればよいことへの理解も進み、いまでは大半はパート派遣に。社員は商品開発などよりコアな業務にシフトしている。

■条件緩和について(求職側)

- 求職者側の条件緩和は現実的に難しい。育児などと両立を図る働き方、ライフスタイルであり、無理に変えても長続きしない。
- 求職者に対して、両立を図るためにどういう働き方を希望するかを中心にヒアリングを結構行い、希望に合う方法をマッチングしている。
- 復職を希望するタイミングは子どもが小学校に上がる時など。また、長く働くなかで働き方の希望も変化していく。そこでのサポートも必要。
- 子育てだけでなく、介護との両立もあるため、途中で働く日数や時間数を増やすケースだけでなく、減らすこともある。

【Aさんのケース】

- **求人企業の側はフルタイムで働ける人を募集**していたが、家庭との両立のため、週3日、1日4時間の短時間勤務の派遣で働くことを希望。
→ 求人企業にヒアリングをしたところ、月末に業務のリュームが大きくなることが分かった。
そこで、Aさんには **月末の最終週だけ、日数を1日増やすか、1日5時間勤務にできないか相談**。
最終週だけ週4日勤務にしてもらった。