

# 報告：ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会 Study Group Report: Women's Work Style Revolution through ICT

椎葉 怜子†

Reiko Shiiba†

†株式会社ルシーダ

† Lucida Co., LTD.

## 要旨

「ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会」では、2012年の設立当初より働く女性が子育て期間中も安心してキャリアを継続でき、企業の競争力も同時に高めていけるような働き方について研究してきた。活動三年目となる今年度は研究の中間報告として「テレワークの段階的な導入で、女性の活用を！」[1]を発表した。これは企業の経営者・マネージャーに向けて、女性社員が子育て期間中も仕事を継続でき、企業も競争力を高めていける施策として提案したものである。本稿では、これまでの活動内容と中間報告[1]の概要について報告する。

## 1. 本研究会設立の目的

日本では第一子出産を機に6割もの女性が離職している[2]。優秀な女性ですら子育てをしながら企業で働き続けることに困難を感じ、キャリアを断念しがちである。女性が企業で能力を発揮しづらい現状の背景には、戦後の日本経済を企業戦士として支えてきた長時間労働に代表される男性中心の企業文化がある。1986年の男女雇用機会均等法施行後には、総合職として働く女性が登場し、今や女性が働くことは普通の時代になった。しかし、女性役員や子育て中の女性管理職は少数派である。今後、仕事と家庭を両立しながら活躍する女性のロールモデルが不在の企業では、若手の女性社員が企業で長く働き続けることをイメージできないばかりか、プライベートを大切にす優秀な若手男性社員を企業につなぎとめることも難しくなるだろう。少子高齢化で労働力不足が懸念される中、優秀な人材を確保し、採用していくことは企業にとって至上命題だ。本研究会は、子育て中の優秀な女性社員が仕事を継続でき、同時に企業の競争力も高めていける突破口を「ICTを活用した柔軟な働き方」に求め、社会に向けて実践可能な提言を行うことを目的に活動している。

## 2. 研究会活動の概要

本研究会は、30代～70代の大手・中堅・ベンチャー企業の経営者、大学教授、社会保険労務士、子育て中の女性社員といった多様な立場のメンバーで構成されている。研究会で扱うテーマが「女性の働き方」、「柔軟な働き方」といった現在進行形の内容であることから、研究と議論を研究会内で閉じず、企業で働く方々の話を伺う機会を積極的に設けた。また、新しい働き方について示唆が得られる海外の良書を参考文献とし、思考の枠組みを広げるよう努めた。さらに、研究結果の社会への還元を使命とし、企業の経営者に向けて実践的な提案の発表を行った。現在は、今後も継続的に提案を行っていくべく、新たな角度からの研究を進めている。

表1 ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会 主要な活動内容

2012.4	研究会のビジョン共有。「柔軟な働き方」についての議論開始
2012.7	日本アイ・ビー・エム株式会社様 「モバイルワーク見学会」開催[u1]
2012.9	IBM ユーザー研究会様 「企業も社員もハッピーな、ワークライフバランス時代の次世代ワークスタイルとは」研究発表[u2]
2012.9	David Clemons, Michael Kroth 著 『MANAGING THE MOBILE WORKFORCE』 [3]要約発表
2012.11	リンダ・グラットン著『ワーク・シフト』 [4]ディスカッション
2012.12	「ワーキングマザーに聞く！ モバイルワークへの期待と課題」開催[u3]
2013.1	提言発表に向けたディスカッション開始
2013.5	「在宅勤務の是非 フリーディスカッション」 [u4]

2014.4	提言の骨子決定、執筆開始
2014.8	中間報告「テレワークの段階的な導入で、女性の活用を！」[1]発表+プレスリリース
2014.8	厚生労働省との情報交換会
2014.9	一般社団法人日本テレワーク協会との情報交換会

### 3. 中間報告について

研究の中間報告として8月に「テレワークの段階的な導入で、女性の活用を！」[1]を発表した。ここでは、企業の経営者・マネージャー向けに、子育て中の優秀な女性社員と企業とが Win-Win の関係になるために雇用主である企業が取り組むべき施策として「テレワークの段階的な導入」を提案した。

#### 3.1 中間報告に至る経緯

本研究会は研究成果の社会への還元を使命としており、2014年度はこれまでの研究内容をまとめ、提言を行うことを決めた。提言の対象は、企業においてテレワーク等の働き方の決定権をもつ企業の経営者・マネージャー層に設定した。研究会主査の椎葉が4月末から執筆を開始し、事例を引用した企業への確認や、研究会メンバーの意見を反映するなどして7月末に完成させた。

#### 3.2. 報告の内容

本中間報告は、7章で構成される。以下、それぞれの内容を報告する。

##### 3.2.1. ガラパゴス化する日本の女性活用

世界経済フォーラムが2013年10月に発表した男女平等指数ランキング[5]では、日本は調査対象の136ヶ国中105位だった。「女性の社会進出の目途」となる、経済参加と政治への関与が遅れているためだ。生活水準が高く経済的にも発展している日本ではあるが、男女平等という観点では世界の中で大きく後れをとっている。

##### 3.2.2. なぜ出産・子育てを機に会社を辞めるのか？

日本では第一子を出産を機に6割もの女性が離職している[2]。その理由は「会社勤めと子育てとの両立が難しいという制度面」と「子育てに集中したいという自主的な意志」に分類できる[6]。この背景には「その場にいること」が重視される日本独特の長時間労働文化や母親だけに育児を押し付けかねない「三歳児神話」の刷り込みがある。これらの理由により、母親が「家のなか」にいることがよしとされ、出産・育児と共に労働市場から離れてしまう流れが確立されたのである。

##### 3.2.3. 日本における「テレワーク」の現状

企業に雇用されて働く場合のテレワーク（雇用型テレワーク）を定義し、図1に分類した。平成24年度の総務省の調査では、日本企業（常用雇用者100名以上の企業）におけるテレワーク導入率は11.5%にとどまる[8]。一方でアメリカの企業でのテレワーク導入率は80%を超える[9]。日本で在宅勤務が広まらない要因として「職務範囲の不明瞭さ」と「情意効果による人材評価」が挙げられ、アメリカでは「職務範囲の明確さ」と「業績による評価」がテレワークの推進要因と考えられる[7]。

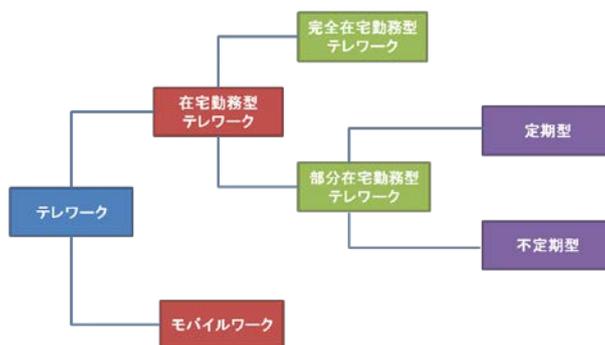


図1 雇用型テレワークの分類(文献[7]を参考に作成)

### 3.2.4. 女性が活かされるテレワーク事例

企業で働く子育て中の女性がテレワークを活用する事例として、ボッシュ株式会社の「部分在宅勤務（定期型）テレワーク」と日本アイ・ビー・エム株式会社の「モバイルワーク型テレワーク」を取り上げた。両社の共通点として、テレワークが子育て中の女性の離職を防ぎ、仕事と子育てを両立する上で欠かせない働き方になっており、さらに利用対象者を子育て中の女性に限定しない点が挙げられる。テレワークの導入にあたっては、利用者に条件を付けるとしても、子育て中の女性社員に限定した制度にしないことが女性を活用するテレワーク導入の成功要因のひとつである。

### 3.2.5. 思考停止状態の「テレワーク」議論

テレワーク導入企業のうち8割以上が効果を認めている[8]にも関わらず、導入が遅れる背景には「テレワーク」という言葉が一人歩きし、企業がテレワークという働き方や導入方法について具体的なイメージを描けていないまま拒否反応を起こしている様子が見え始める。業務内容の洗い出しや、手軽に利用できるセキュリティソフトやクラウドサービスを活用することで、自宅でも作業可能な業務項目を見つけることができるはずである。自社で導入する場合、まずはどの形態のテレワークが適しているか、どのような社員なら利用ができそうか等、具体的にイメージするべきである。

### 3.2.6. テレワークの受益者は誰か

社員が「長時間会社で働くこと」を評価する経営者にとって、柔軟な働き方を可能にする「テレワーク」の導入は、短期的に企業に負担がかかり、利用者だけがメリットを享受しているように感じられることがある。しかし、『ワーク・シフト』著者のグラットン教授は、社員を長時間会社に縛り付ける硬直的な働き方は企業にとってマイナスだと指摘している[4]。新入社員向けの調査では7割以上の男性社員が「子どもが生まれたら育児休業を取得したい」と回答しており[10]、女性のみならず若い男性も、家庭や友だちなどとのプライベートな時間を大切にしたいという願望を持つ。テレワークの導入は、離職率の低下や優秀な社員の採用や定着につながり、会社の存続と発展を一番に願う経営者に最大のメリットをもたらすのである。

### 3.2.7. トライアル的にはじめてみよう

テレワークの導入を検討するにあたり、最初から全社員を対象にすると様々な障壁が想定され、導入に躊躇してしまう企業が少なくないと思われる。子育て中の社員、介護が必要な社員、特定の職種の社員に限定するなど企業環境による不安要素が少ないと考えられる範囲に限定してトライアル的に開始し、効果や注意点を確認しながら段階的に範囲を拡大していくことが実現への近道である。トライアル初期の形態としては、週に1日程度、あらかじめ決められた曜日に自宅勤務を可能とする「部分在宅勤務型（定期型）」テレワークから始めるのが最も負担が少なくスムーズだろう。中小企業のテレワーク普及を目的に開始された厚生労働省の助成制度[11]も積極的に活用されたい。

## 3.3. 報告のPR活動

中間報告の発表にあたり、主要メディアにニュースリリースを配信した。その結果、朝日新聞デジタルニュース[u5]、zdnet ニュース[u6]、CNET ニュース[u7]、YAHOO! JAPAN BEAUTY[u8]等に掲載された。中間報告の発表を機に、厚生労働省のテレワーク担当者、一般社団法人日本テレワーク協会との情報交換会が実現し、テレワークを推進する外部機関との連携が深まった。

## 4. 今後の活動内容

中間報告の内容は企業の経営者やマネージャー層から好意的に受け入れられたが、テレワークや柔軟な働き方について、中小企業でも導入イメージの湧きやすい企業事例をさらに知りたいという意見が寄せられた。今後はそれらの意見も念頭におきながら、新たな角度から柔軟な働き方の提案を行う予定だ。

## 5. むすびに

本稿では、「ICT（情報システム技術）活用による女性の働き方研究会」の活動内容を紹介するため

に、活動概要及び研究の中間報告の内容について述べた。研究を進める上で、ご尽力下さった研究会幹事の柿澤晋一郎氏（三和コムテック株式会社）、伊藤重光氏（BRIGHTWORKS）、メンバーである荒川達雄氏（日本アイ・ビー・エム・サービス株式会社）、魚田勝臣氏（専修大学）、岡田章子氏（AZX Professionals Group）に深く感謝したい。

## 参考文献

（括弧内の日付は著者による最終参照日）

- [1] ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会, 「テレワークの段階的な導入で、女性の活用を！」(2014.10.15) [http://www.issj.net/kenkyuu/2012\\_josei/140723\\_josei\\_teian.pdf](http://www.issj.net/kenkyuu/2012_josei/140723_josei_teian.pdf)
- [2] 国立社会保障・人口問題研究所, 「第14回出生動向基本調査」, 2010. (2014.10.15) <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001thzi-att/2r9852000001ti0z.pdf>
- [3] David Clemons, Michael Kroth, “Managing the Mobile Workforce: Leading, Building, and Sustaining Virtual Teams”, McGraw-Hill, 2010.
- [4] リンダ・グラットン, ワーク・シフト — 孤独と貧困から自由になる働き方の未来図〈2025〉, プレジデント社, 2012.
- [5] World Economic Forum, The Global Gender Gap Report, 2013 (2014.10.15) [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)
- [6] 三菱 UFJ&リサーチコンサルティング, 両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究, 2008 (2014.10.15) <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1b.pdf>
- [7] 佐藤彰男, テレワーク「未来型労働」の現実, 岩波書店, 2008.
- [8] 総務省, 通信利用動向調査（企業編）, 2012 (2014.10.15) [http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/130614\\_1.pdf](http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/130614_1.pdf)
- [9] WorldatWork, Survey on Workplace Flexibility 2011 (2014.10.15) <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=48160>
- [10] 公益社団法人日本生産性本部, 2011年新入社員秋の意識調査, 2011 (2014.10.15) <http://activity.jpc-net.jp/detail/mdd/activity001324/attached.pdf>
- [11] 厚生労働省, 職場意識改善助成金（テレワークコース）(2014.10.15) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html)

## 参考 URL

（括弧内の日付は著者による最終参照日）

- [u1] 第1回 「ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会」開催のご案内(2014.10.15) [http://www.issj.net/kenkyuu/2012\\_josei/120727\\_josei\\_annai.pdf](http://www.issj.net/kenkyuu/2012_josei/120727_josei_annai.pdf)
- [u2] 第2回 「ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会」開催のご案内 (2014.10.15) [http://www.issj.net/kenkyuu/2012\\_josei/120928\\_josei\\_annai.pdf](http://www.issj.net/kenkyuu/2012_josei/120928_josei_annai.pdf)
- [u3] 第3回 「ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会」開催のご案内 (2014.10.15) [http://www.issj.net/kenkyuu/2012\\_josei/121209\\_josei\\_annai.pdf](http://www.issj.net/kenkyuu/2012_josei/121209_josei_annai.pdf)
- [u4] 第4回 「ICT（情報通信技術）活用による女性の働き方研究会」開催のご案内(2014.10.15) [http://www.issj.net/kenkyuu/2012\\_josei/130519\\_josei\\_annai.pdf](http://www.issj.net/kenkyuu/2012_josei/130519_josei_annai.pdf)
- [u5] 朝日新聞デジタルニュース(2014.10.15) [http://www.asahi.com/and\\_M/information/pressrelease/CNRAI30077293.html?iref=andM\\_kijilist](http://www.asahi.com/and_M/information/pressrelease/CNRAI30077293.html?iref=andM_kijilist)
- [u6] zdnet ニュース(2014.10.15) <http://japan.zdnet.com/release/30077293/>
- [u7] CNET ニュース(2014.10.15) <http://japan.cnet.com/release/30077293/>
- [u8] YAHOO! JAPAN BEAUTY(2014.10.15) <http://beauty.yahoo.co.jp/lifestyle/articles/20637>