

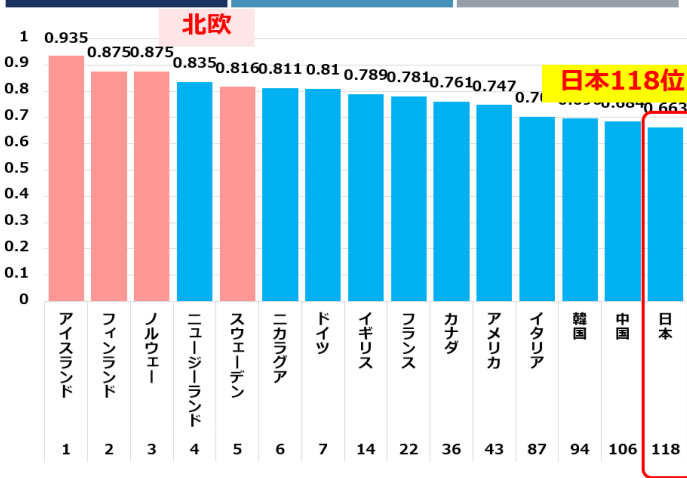
テーマ テレワーク時代の女性活躍
生き方・働き方の価値観の変化を捉えて

2024年10月9日
おしごとカフェ キャリア・ママにて

■ 世界の女性活躍

世界経済フォーラムがジェンダー・ギャップ指数を算出しており、男女共同参画に関する国際的な指数1位は15年連続アイスランド、2位がフィンランド、3位がノルウェーで、上位を北欧諸国が占め、日本は118位との結果。北欧は女性活躍が進んでいるイメージがある。座談会においても、女性のアイデアが活かされたことで、女性に限らず様々な人の役に立つ事例がメディアで紹介されたとの話題があった。

男女共同参画に関する国際的な指数(ランキング)



【例】スウェーデンでは、除雪作業の順番は車道を優先していたが、ベビーカーを押す女性が歩きやすいように歩道を優先したところ、ご高齢の転倒率が下がり、医療費が削減できた。

男性社会で当たり前とされていた慣行に、別の視点から少し変化させたことで、社会全体に大きな良い影響を与えた事例。

■ 日本の事例

東北の企業で、いち早くテレワークを導入し、雪の日は出勤しせず、自宅で業務をできるような環境を整えた例がある。ご高齢の方が多く、転倒リスクを軽減するため、雪の日は自宅で業務ができるよう、総務課の課長が1件1件従業員の自宅を回り環境を構築した。

結果、ご高齢の方のみならず、全従業員が天候悪化の際にはテレワークをすることができるようになり、全体としての効率が上がった。

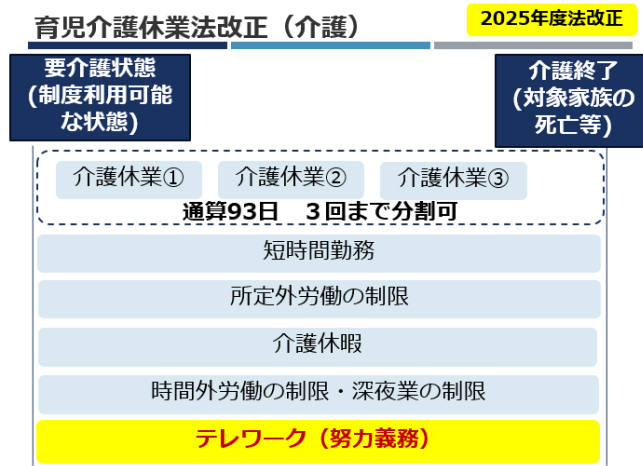
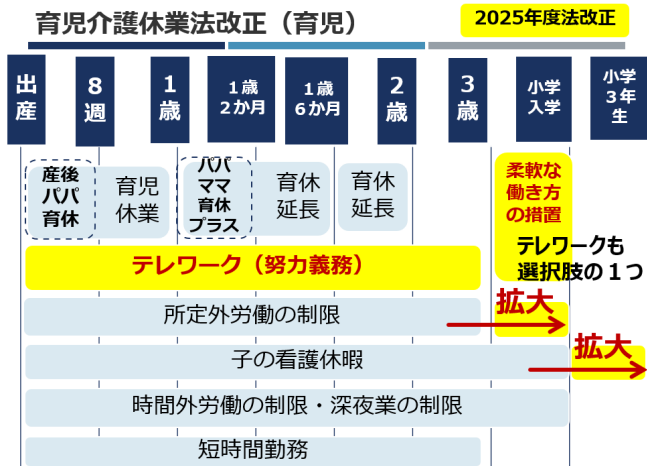
■ テレワークと採用力

テレワークを導入すると採用力は上がる傾向にある。テレワークを選択できることの魅力は、求職者・労働者にとって魅力が高い。今の人は、週5でテレワークをする必要はなく、天候不順等いざというときにはテレワークを選択できるという点が大きい。

テレワークの選択肢が増えることで、働きやすさというのは全く変わってくる。会社が安全確保等を考えていることのメッセージでもあり、会社と従業員の信頼関係が全く変わってくる。テレワークによらず、働く制度の1つ1つは会社からのメッセージであり、活躍を期待するためのベースとなるもの。

■ テレワークと改正育児介護休業法

2025年4月1日から、3歳未満の子を養育する労働者、介護期の労働者に対してテレワークが努力義務化される。テレワークが難しい職種であっても、業務のうちの一部（パソコンを利用するようなもの）をテレワークする等、工夫の余地はあると考えられる。



■ 企業における 女性活躍の取り組み

女性活躍推進に向けて政府が発信している「女性版骨太の方針」には、4つの軸があり、企業等における女性活躍の一層の推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進等がある。「人材の育成」を横串に据えた取組が実施されている。

キヤノンITソリューションズ株式会社

女性社員だけで情報交換等のための座談会を通して、働き方等を共有できる「横のつながり」を意識した取組が実施されている。人生の先輩の経験談をリアルに聞くことで安心感にもつながっている。

株式会社キャリア・マム

女性が多い職場であり、当たり前にお互いのプライベートを尊重し、お互いに協力しあう風土がある。その感覚が当たり前であり、相互に思いやり、社内コミュニケーションが成立している。

今は「共働き共育て」の時代であり、安心して育児ができる職場へ男女ともに転職するケースが出てきている。従業員の定着を考えるうえで、「テレワーク」の働き方は必須になっている。



■ コロナ禍を経て

コロナを経て働く側の意識が変化しているにもかかわらず、会社はその意識の変化に寄り添っていないと、会社から人材がいなくなる。世界におけるジェンダーギャップ指数を鑑みても、海外への人材流出も考えられる。

日本社会の中で働きながら子育てをしやすい環境が必要であり、そのためにもテレワークは必須。働く人の選択肢を許容する仕組みにテレワークの役割は大きい。今後のDX化を考慮すると、テレワークもできないような働き方では、会社経営が困難になる。

■ 助成金申請

テレワーク導入に際し、様々な助成金があり厚生労働省や東京都等が助成金がある。こうした助成金を活用することで、単に金額的な負担を軽減するだけでなく、助成金申請にあたって社内で会議等で話題に上がることが、テレワークを浸透させるためのきっかけづくりになる。

テレワーク相談センター、テレワーク推進センターでも相談対応を行っている。

■ 仕事に対する価値観

コロナ禍において、仕事やプライベートについて考えることも多く、通勤することが当たり前だった価値観からは変化している。自立的に働けるよう会社が制度を整えることで生産性を上げることができ、また会社の成長につながる。テレワークと出社を自由に選択できる方が出社率が上昇するケースがあり、自立的な働き方を提供することが従業員エンゲージメントの向上につながっている。テレワーク制度を会社が維持するためにも、自分が効率的に生産性を上げて働き、成果を出そうとする傾向がある。

働くことを単に労働時間として捉えてると嫌なこと等もしなければならぬと考えがちであるが、「価値提供」として捉えることでモチベーションが変わる。特にテレワークを選択できる制度があり、自分が選べる立場になることで、自らの責任としてどのように生産性を向上させるのか行動するようになる。

■ 振り返り

自分に合った働き方を選択する自由は、生産性の向上と企業利益をもたらす。また、テレワーク時代において、自立と責任を労使で共有することで、新たな価値創造の機会にもつながる。テレワークは単なる勤務形態が変わるだけではなく、働くことの価値提供を捉えなおすことのできる手法。



メンバー（左から）

キヤノンITソリューションズ株式会社
毎熊社会保険労務士事務所
かわだ社会保険労務士事務所
株式会社キャリア・マム

渡辺 裕美
毎熊 典子
川田 理華子
葛山 みずほ