

シンポジウムから

ワークライフバランスとテレワーク

日本テレワーク協会(青木利晴会長は二月五日、東京千代田区の麹町会館(ルポール麹町)で、「ワークライフバランスとテレワーク」と題するシンポジウムを開いた。第一部の基調講演では、大沢真知子・日本女子大学人間社会学部教授が「ワークライフバランス社会と在宅勤務」をテーマに講演。第二部では「テレワーク実践企業における人事労務面の課題と対応策」をテーマにパネルディスカッションが行われた。



基調講演

ワークライフバランス社会と在宅勤務

大沢教授は、経済の情報化やグローバル化、サービス化が進むなかで、①富の資源である「人材」が、知恵や創造、工夫していくことが重要になっている②にもかかわらず、自己啓発をしている労働者は三人に一人しかいないなど、技能やキャリア形成の努力をしている人が少ない③経済規模は世界第二位なのに、労働生産性はOECD加盟国(三〇カ国)中、一九位に甘んじている——などの特徴があると、「今は外を見る時間も取れず一に所懸命働いているのに生産性が高くない。二一世紀は女性の活用がカギ。女性の労働力率は四八・五%で、アメリカ(五九・六%)と比べると、まだ活躍の場が残されていることが分かる」と述べた。

また、正社員の働き方を見直すことで女性の進出を促進させたオランダや、週の労働時間を短くしたデンマーク、雇用形態に正規・非正規の括りがなく、労働移動が比較的容易なアメリカ・イギリスなどの成功例を解説。一方、日本については、各種調査結果などから、①男女とも仕事と家事を両方やりたい人が多いのに、現実には七割の女性が結婚・出産で辞めてしまい、男性は仕事優先で女性は専業主婦が多くなる②労働条件の良くない在宅勤務やコールセンタ

ーの仕事に多くの大卒女性が就いている③介護を必要とする人からの短時間正社員などのニーズが高いのに、企業の対応が遅れている——などの問題点をあげた。

その結果、「日本では個人の職域や仕事の割り振りが明らかでない部分があるため、労働時間が長くなっている。とくに三〇代の子育て世代で労働時間が非常に増えているなど、ワーク・ライフ・バランスに逆行している」と指摘。「現状をどうくい止めるか考えなければ、アイデア倒れに終わってしまう」として、職域の明確化や労働時間・場所の柔軟化、休業者の代替要員の確保などの方策の必要性を示した。

日本テレワーク協会が実施した「二〇〇五年度在宅勤務実証実験調査結果」によると、創造的業務に携わる在宅勤務者の六九・〇%、定型的業務をする在宅勤務者の五三・七%が「生産性が上がった(「非常に向上した」と「やや向上した」の合計)」との回答を寄せるなど、テレワークがワーク・ライフ・バランスを具現化するうえで効果



大沢教授

的な働き方であることが明らかにしている。大沢教授は、「生産性を上げるには場所にとらわれないうえに発想を持つこと。

また、仕事を見直すことで不要な仕事を省き、生産性向上に役立つ。在宅勤務はそきつかけづくりとなる非常に重要な働き方だ」と強調した。

パネルディスカッション

テレワーク実践企業における 人事労務面の課題と対応策

シンポジウムは、パネリストに松下電器産業 e-Work 推進室室長の永木浩子氏、NTT データ公共ビジネス推進部営業推進部の北村有紀氏、日本電気企業ソリューション企画本部グループマネージャーの今井恵一氏の三人をパネリストに迎え、森戸英幸・成蹊大学法科大学院教授がコーディネーターした。

三社とも、現在テレワークを試行的に導入中。松下電器は IT を駆使した多様な人材活用を求めるトップの意向が強く、NTT データは出産・育児をしても働き続けた女性社員からのボトムアップが発端だった。NEC はブロードバンドオフィスの開発・販売を手がけるなかで実施に踏み切ったという。それぞれ導入の経緯は異なるものの、業務の効率化や人材活用をキーワードに次年度からの本格実施を目指している点で共通している。まず、三氏によるテレワークの制度説明があり、その後、現状や課題に関する討論が行われた。

社内の抵抗感払拭で頻度増も可能

テレワーク制度の対象者は、三社とも週一回もしくはそれよりやや少ない頻度で在

宅ワークを行っている。その点について松下電器の永木氏は、「『在宅ワークは必ず家にいなければならない』とのイメージがあるが、そういった抵抗感が弱まればもっと頻度を上げられるだろう」と発言。NEC の今井氏も、「現実と理想のギャップがあり、会議のメンバーによっては、Web 会議ができない場合もある」と述べた。社内環境面での課題を訴えた両者に対し、NTT データの北村氏は、「業務を洗い出して顔合わせの必要な会議やテレワークに向きな業務を区分けするなかで、週一回が適当だと考えた」と説明した。

就業時間の取り扱いのルール化が課題

一方、労働時間や出勤管理などの課題に関しては、今井氏が始業終業時には（職場に）連絡をいれるルールになっている。だが、実際には「ちょっと子どもを（学校等に）送っていった」「急に雨が降ってきたので洗濯物を取り込んだ」などといったことが生じているだろう。これは本来、就業時間として認められないが、ならば職場で一〇分程度タバコを吸う人はいいのだろうか？ 正式に制度化する際には、厳密にルール化すべきか否かが問題になるだろう」と話した。永木氏は、「上司によっては、『在宅勤務の状態が見えないから心配だ』との声もある」と語った。

必要な「雑用」を誰がカバーするか

さらに、今井氏は職場の働き方の問題にも言及。「テレワークになるとインフォーマルなコミュニケーションが取れなくなる。日本的なチームによる仕事の進め方には、

誰がやるか決まっていないが誰かがやらねばならない『雑用』がある。例えば、部下がテレワークになって生産性が上がっても、上司はこの『雑用』をやらせることができなくて困ることになる。日本の働き方はいいものだと思うので、そういった仕事を誰がカバーするかが課題だろう」と指摘した。このほか、北村氏がワーク・ライフ・バランスの観点から、「例えば週に一回でも、学校から帰ってくる子どもを家で出迎えて『お帰りのさい』と言ってあげられるのは大きい」と訴えた。

テレワークがWLB実現の突破口に

最後に森戸教授が、「テレワークを実施することで、仕事のムダをそぎ落とすリスクが出来るかも知れないし、（そぎ落とせなくても）やはり必要な仕事だったと認識できることも大切だ。また、結果として長時間労働解決のきっかけになるかも知れない」などと解説。「ワーク・ライフ・バランスは二兎を追うもの。仕事と家庭の両方の満足を追いかけた方がいいとのメッセージだ。そして、テレワークが（ワーク・ライフ・バランス実現の）一つの突破口になる可能性を秘めているのではないだろうか」と締めくくった。

日本テレワーク協会は、①テレワークに関する調査研究②テレワークの普及啓発③テレワークの促進・支援——等の事業を行っている。今回のシンポジウムは、テレワークを活用して、『仕事の質』と『生活の質』を高めるための方策を探索する目的で実施された。

（調査部 新井栄三）