

在宅勤務・テレワーク制

運用を軌道に乗せる会社にはどういう工夫があるのか

ケーススタディ #1～#3



わが国の女性労働力率が、20代半ばと50歳前後に2つのピークを持っていることはよく知られている。この「M字カーブ」は出産・育児を機に退職、その後育児が終わってから再び働き出す女性が多いことを明確に示している。さらに2005年に内閣府が実施した「少子化に関する国際意識調査」によると「子供を増やしたくない理由」として「自分の仕事に差し支えるから」が日本では4位にランクインする。今日、多くの企業が出産・育児支援に注力している。しかし、それでもいまだ働く女性にとって出産、育児はキャリアの障害にほかならないのが現実なのだ。

このような状況を打開するべく、女性支援策、

女性活用策の一つとして在宅勤務制度を検討、あるいは導入する企業が増えてきている。今回はすでに在宅勤務制度を導入している3社にお話を伺った。各社それぞれの取り組みと導入後の経緯から見えてくるのは「女性」「出産」「育児」の枠を超えた在宅勤務制度の可能性だ。

キャリア中断の理由が「育児」から「介護」へと変わった時、企業はどう対処するのか。過疎に悩む故郷へのUターンを希望する人材をどうやって引き留めればいいのか。今後生じるであろうさまざまな課題への解決のヒント。それが在宅勤務制度に秘められている。

企業名	制度導入	特徴
日本 アイ・ビー・エム #1	1997年～2005年	e-ワーク施策として、モバイル・オフィス、e-ワーク制度、オンデマンド・ワークスタイルを順次導入。フレキシブルなワークスタイルを提供することにより、社員のライフスタイルに合わせた勤務形態を支援する。
オリックス #2	2006年	「フレックスオフィス制度」の対象を女性支援から全社員へ拡大。所属長・同僚とのコミュニケーション、信頼関係を重視し、円滑で柔軟な制度運用の実現を目指す。
富士通 ワイエフシー #3	2006年	ネットワークを利用した在宅勤務から短期滞在型まで、テレワークの幅広い可能性を模索。一企業とその社員の枠を超えて社会全体に及ぼす好影響までを視野に入れて取り組む。