

女性が輝くプラチナワークスタイル

—時間と空間に柔軟な働き方—

2014年6月30日

株式会社三菱総合研究所 プラチナ社会研究会
女性のライフスタイルから考えるプラチナワークスタイル分科会

目 次

はじめに	1
1. 働く女性の現状	2
2. プラチナワークスタイルとは	15
3. 女性が輝くプラチナワークスタイル・5つの視点	20
視点(1) 仕事は、女性が輝く生活シーンの一つ ～ 人生全体の中で「仕事」を考える。常に、「人生全体」を考える。……	21
視点(2) 大事なものは柔軟性 ～ 女性と仕事の関係は、多種多様。会社に縛られない働き方も。……	23
視点(3) テレワークは、仕事と生活の関係を変えるカギになる ～ 制度の整備と機器の整備が望まれている	24
視点(4) 納得感のある評価が、活力を生む ～ 事情のある人もそうでない人も納得する評価のあり方とは	25
視点(5) いままでの「当たり前」を見直す ～ 管理職のネガティブイメージの払拭、長時間労働の見直し、 標準世帯の見直し	26
おわりに	28
資料：分科会の概要	29

はじめに

現在、女性が働くことについて、世論がさまざまな視点で語るようになりました。安倍内閣は、日本の経済成長の推進力の一つとして「女性の活躍」を位置付け、アベノミクス「第三の矢」の一つとして掲げました。これを受けて政府は、女性の労働力率の向上や管理職の増加など数値目標を掲げ、多様な施策に取り組んでいます。また、少子化の長期化は人口減少や人口構成の高齢化を引き起こし、子どもを産む性である女性のワーク・ライフ・バランスの推進、人手不足の中の女性労働力への関心を高めています。

このような状況の中で、女性が働くことに関する機会や可能性は急速に拡大しつつあります。それは、女性の可能性を高める意味において喜ばしいことではありますが、社会や周囲に流されることなく、当事者である女性自身が仕事や働くことを通して輝くことが最も重要と考えます。

女性は、働き方や生き方についてどのように考えているのか。どのような生活を理想と考え、それを実現するための課題は何と考えているのか。プラチナ社会研究会では、真に女性が輝くためのワークスタイルとその実現方策を検討するため、2012年6月に「女性のライフスタイルから考えるプラチナワークスタイル分科会」（以下、「本分科会」）を設置し、議論を重ねました。本分科会は、2012・2013年度の2年にわたり、参加者を女性に限定して活動しました。

本分科会では、女性が仕事を通して輝くための鍵は、働くことにおける「時間」と「空間」の柔軟性を高めることにありと見え、テレワークなどを活用した時間や空間に柔軟な働き方を「プラチナワークスタイル」と定義し、女性の視点からその可能性や実現に向けた検討を行いました。また、働く女性を対象に「女性の働き方に関するアンケート」（以下、「アンケート」）を実施し、「プラチナワークスタイル」の評価を問うとともに、働く女性の仕事や働き方、キャリア、ライフスタイル等に関する実態や意向を把握し、政府の施策に対する評価を尋ねました。

このたび、本分科会での議論やアンケートの結果を、「女性が輝くプラチナワークスタイル—時間と空間に柔軟な働き方—」として取りまとめました。女性自身が望む働き方やライフスタイルの実現に向けて、本分科会から社会に提言します。

1. 働く女性の現状

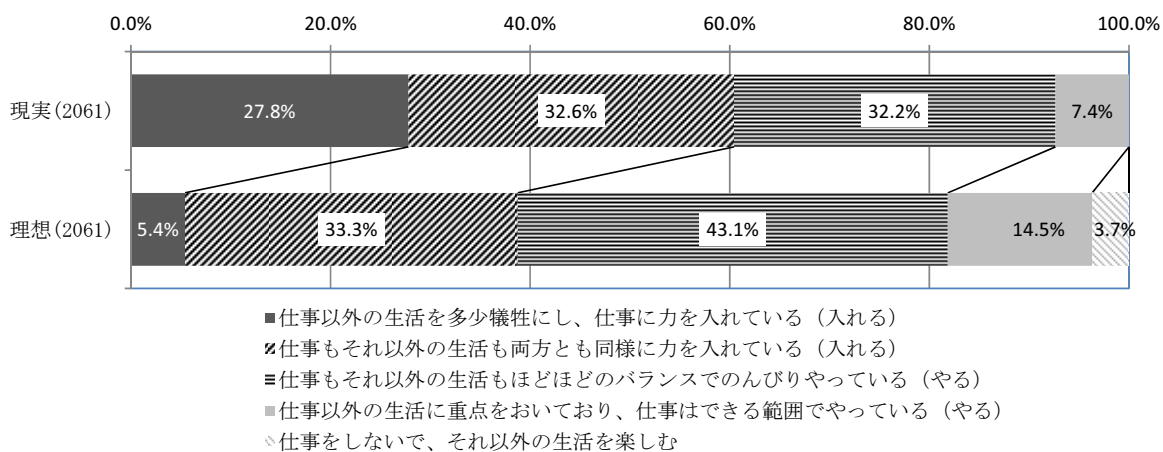
はじめに、本分科会で実施したアンケートの調査結果をもとに、働く女性の現状を概観します。

仕事も生活もあきらめない、両方を大切にするライフスタイルが理想

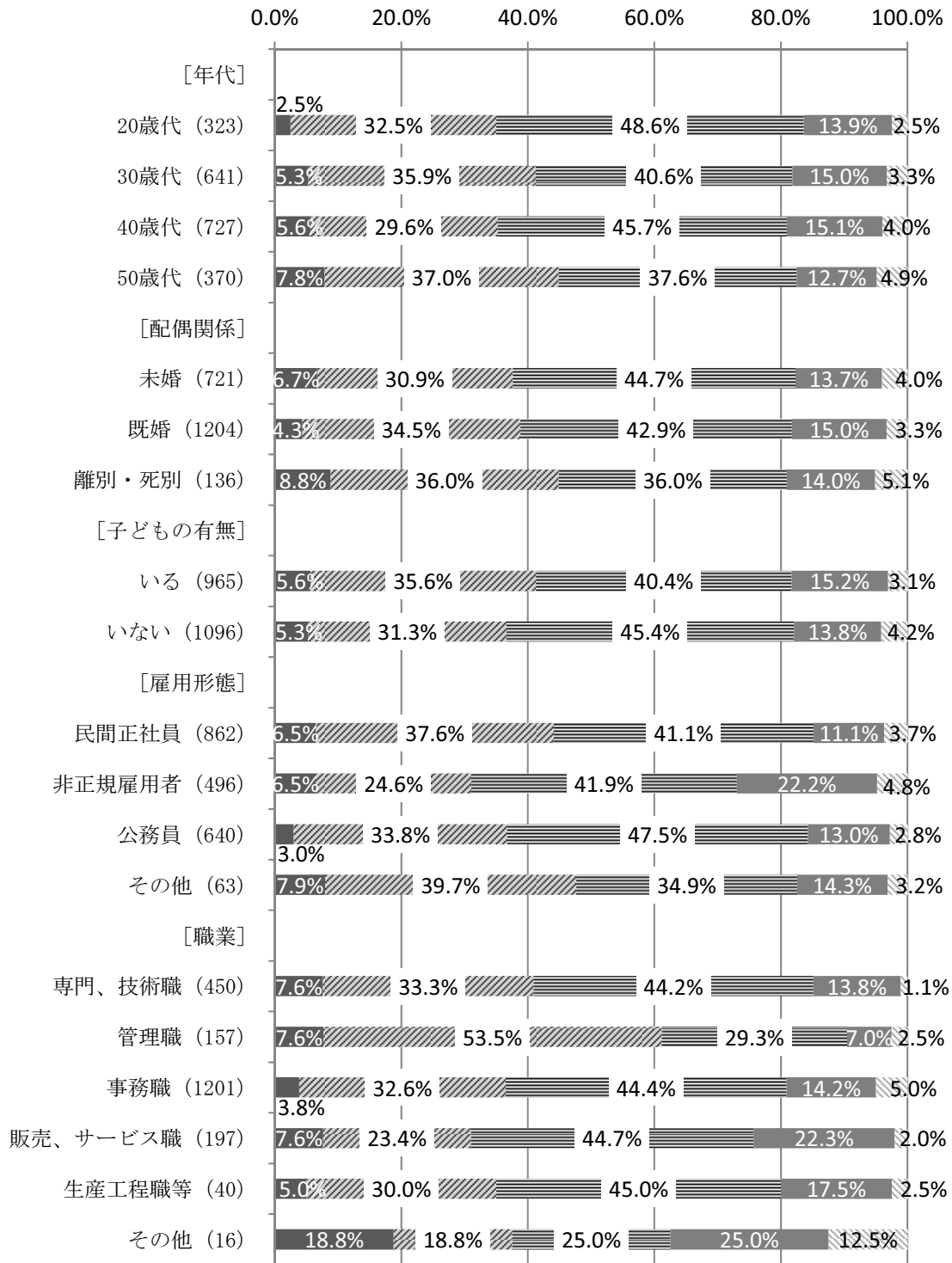
働く女性のライフスタイルは、現状、「仕事以外の生活を多少犠牲にし、仕事に力を入れている」(27.8%)と仕事も生活も「両方とも同様に力を入れている」(32.6%)と「ほどほどのバランスでのんびりやっている」(32.2%)の3つに分かれています(図表1)。

これに対して、理想のライフスタイルは、「仕事以外の生活を多少犠牲にし、仕事に力を入れる」はわずか5.4%にとどまり、仕事も生活も「両方とも同様に力を入れる」(33.3%)と「ほどほどのバランスでのんびりやる」(43.1%)があわせて約76%を占めます。働く女性は、仕事も生活もあきらめない、両方を大切にするライフスタイルが理想と考えているといえます。このような考え方は20歳代、民間正社員と公務員、管理職で顕著で、年代別では年齢が若くなるほどその傾向が強くなっています(図表2)。

図表1 ライフスタイルの現実と理想—全体



図表2 ライフスタイルの理想—属性別

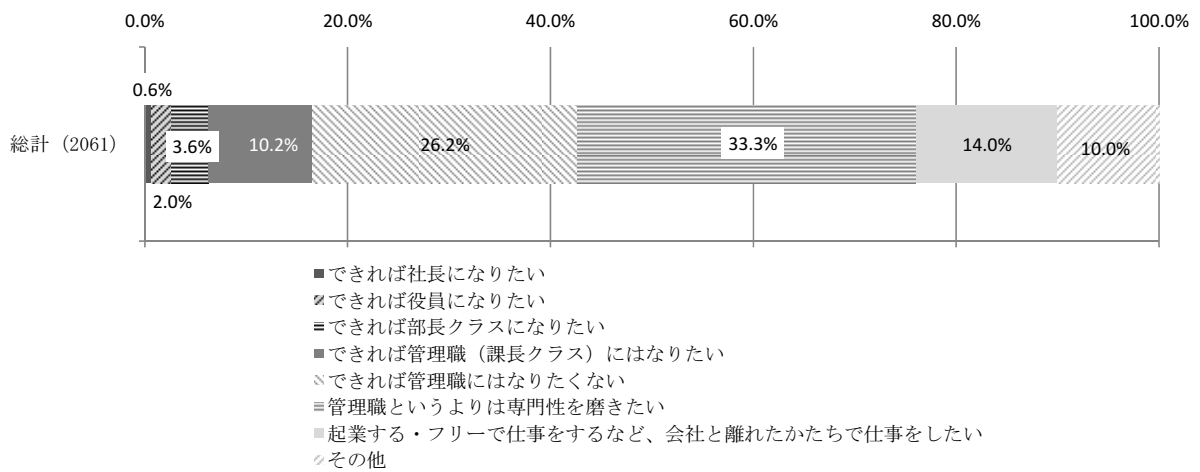


- 仕事以外の生活を多少犠牲にしても、仕事に力を入れる
- ※ 仕事もそれ以外の生活も両方とも同様に力を入れる
- ≡ 仕事もそれ以外の生活もほどほどのバランスでのんびりやる
- 仕事以外の生活に重点をおき、仕事はできる範囲でやる
- ※ 仕事をしないで、それ以外の生活を楽しむ

会社で管理職になる、管理職にならずに働く、専門性を磨く、会社を離れる・・・キャリアビジョンは多様

今後のキャリアビジョンは、「管理職というよりは専門性を磨きたい」(33.3%)が最も多くあげられ、「できれば管理職にはなりたくない」(26.2%)、「管理職(課長クラス以上)になりたい」(16.4%)と続きます(図表3)。「起業する・フリーで仕事をするなど、会社と離れたかたちで仕事をしたい」も14.0%を占めます。会社で管理職になる、管理職にならずに働く、専門性を磨く、会社を離れて仕事をするなど意見は分かれ、働く女性のキャリアビジョンは多様です。

図表3 今後のキャリアビジョンー全体

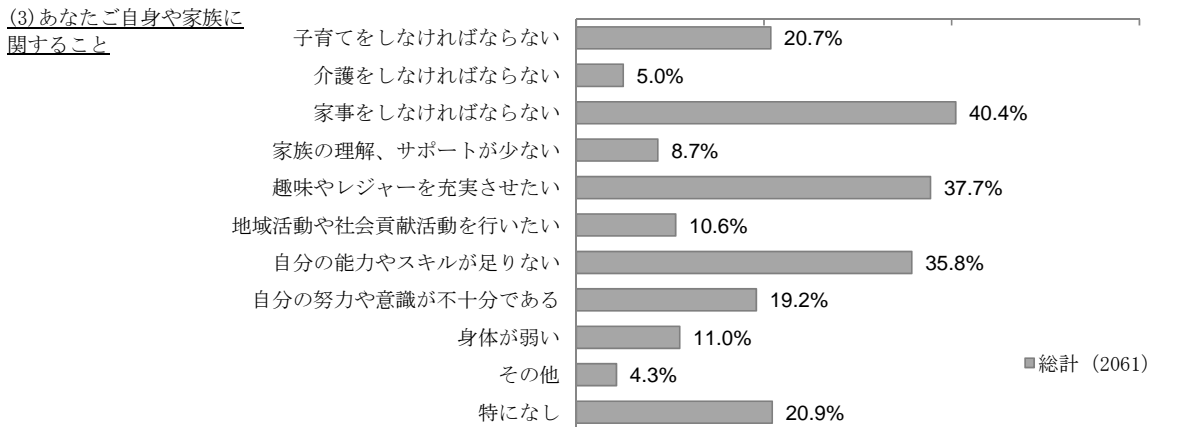
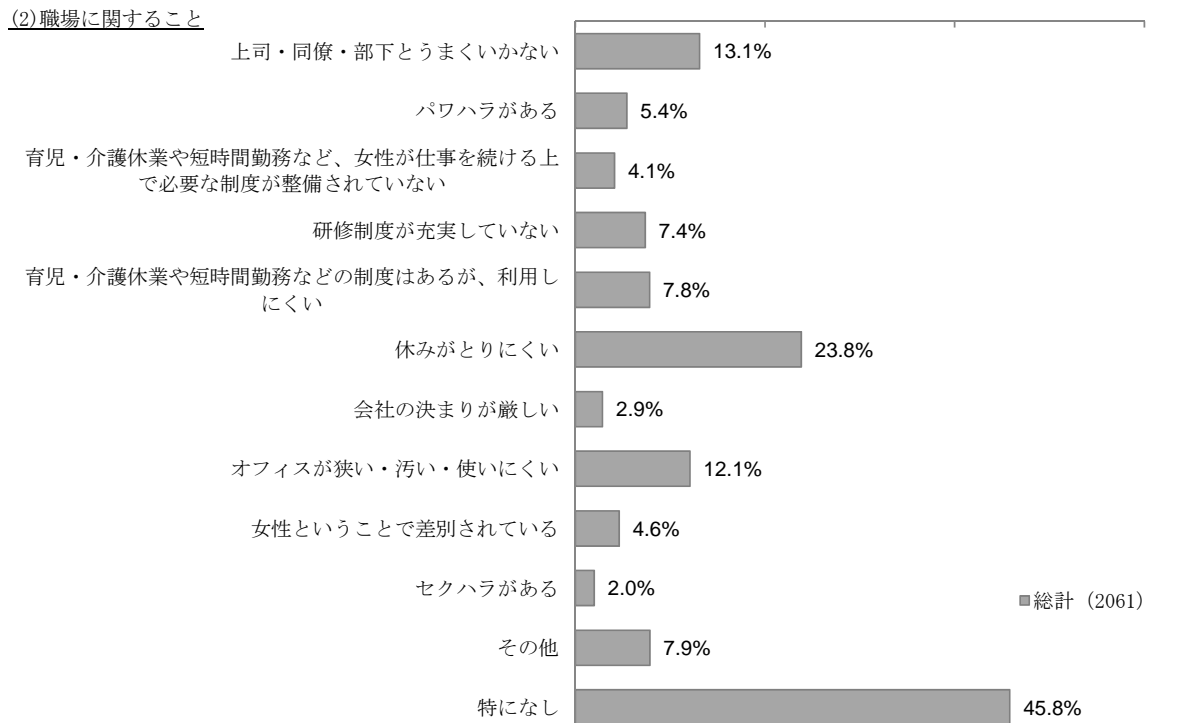
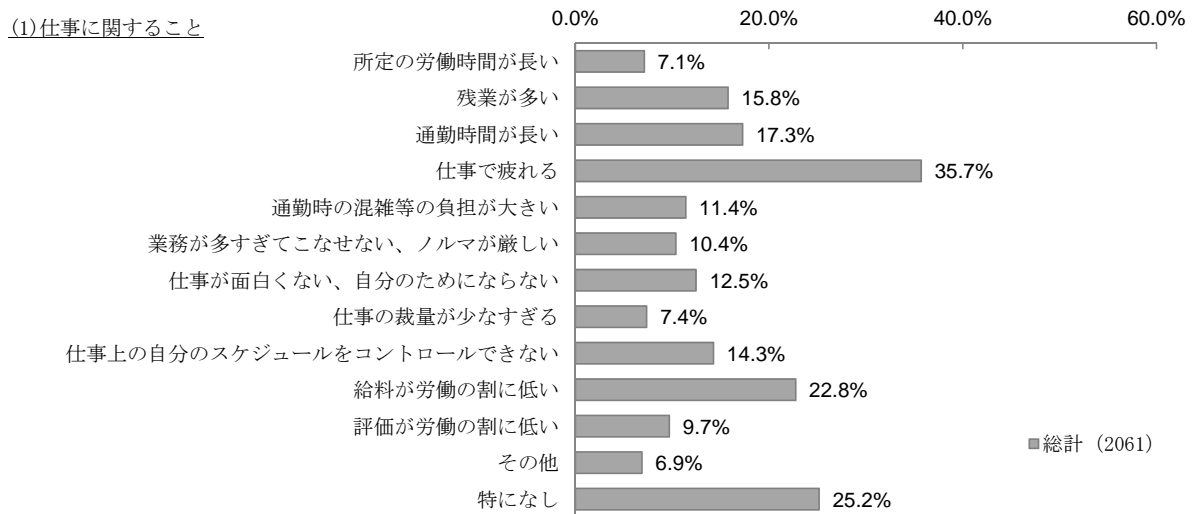


仕事をする上での主な課題・制約は、ライフステージに即した自分や家族に関すること

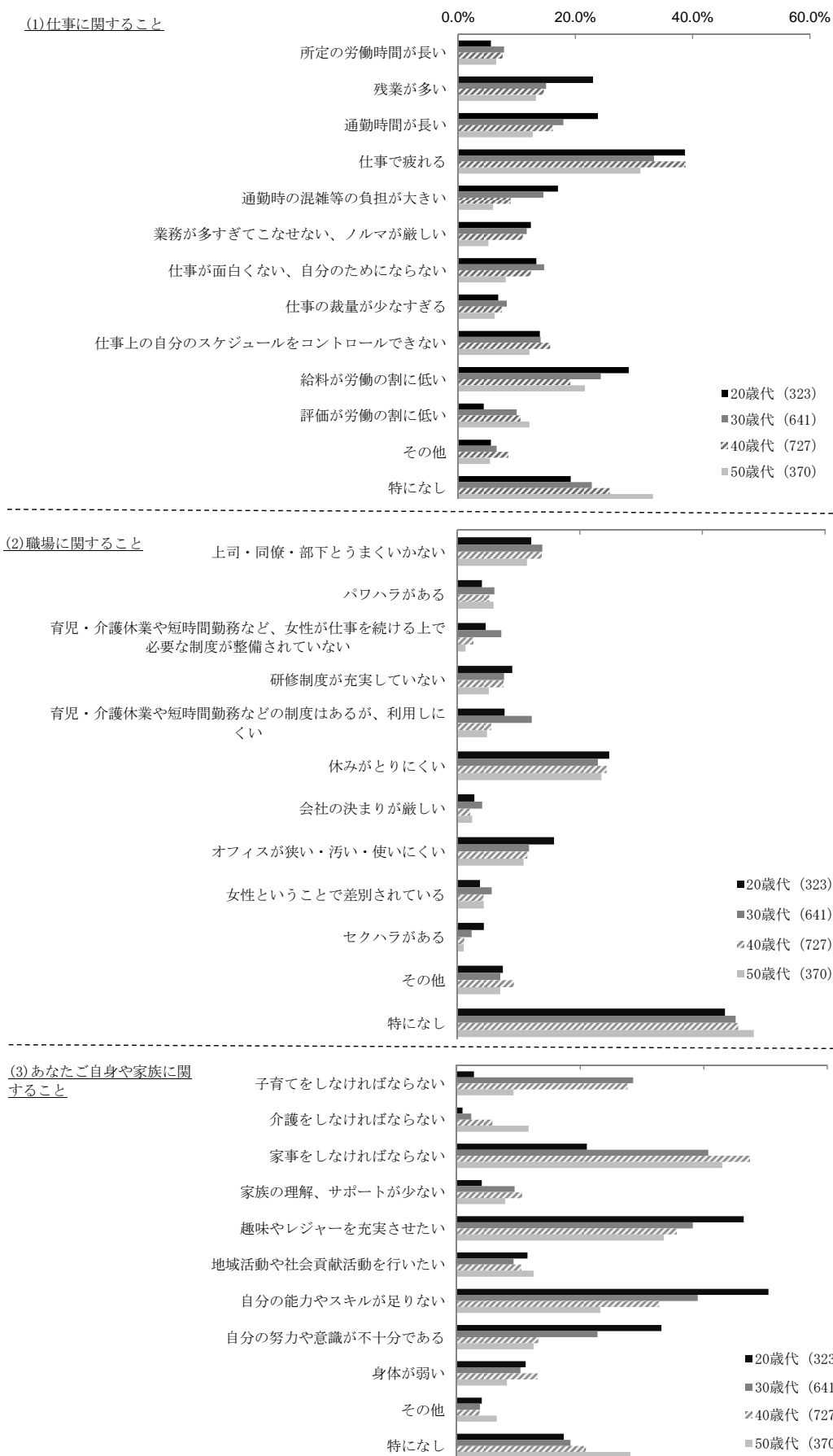
働く女性が仕事をする上で課題・制約に感じていることを、「仕事」「職場」「あなたご自身や家族」について尋ねたところ、「仕事」そのものや「職場」に関することよりも、「あなたご自身や家族」に関することが多くあげられました。具体的には、「家事をしなければならない」(40.4%)、「趣味やレジャーを充実させたい」(37.7%)、「自分の能力やスキルが足りない」(35.8%)などが多くあげられました(図表4)。

さらに、これら「あなたご自身や家族」に関する仕事上の課題・制約については、年代別の差が著しく、他の年代と比較して20歳代の割合が高くなっているのは「趣味やレジャーを充実させたい」「自分の能力やスキルが足りない」「自分の努力や意識が不十分である」、30歳代・40歳代は「子育てをしなければならない」「家事をしなければならない」、50歳代は「介護をしなければならない」「家事をしなければならない」となっており、働く女性の仕事上の課題・制約はライフステージ別に異なることが今回のアンケートでも鮮明になりました(図表5)。

図表4 仕事をする上での課題・制約（複数回答）—全体



図表5 仕事をする上での課題・制約（複数回答）—年代別



約4割がテレワークを活用。会社からテレワーク用の指定を受けたパソコン等で仕事をすることを希望。

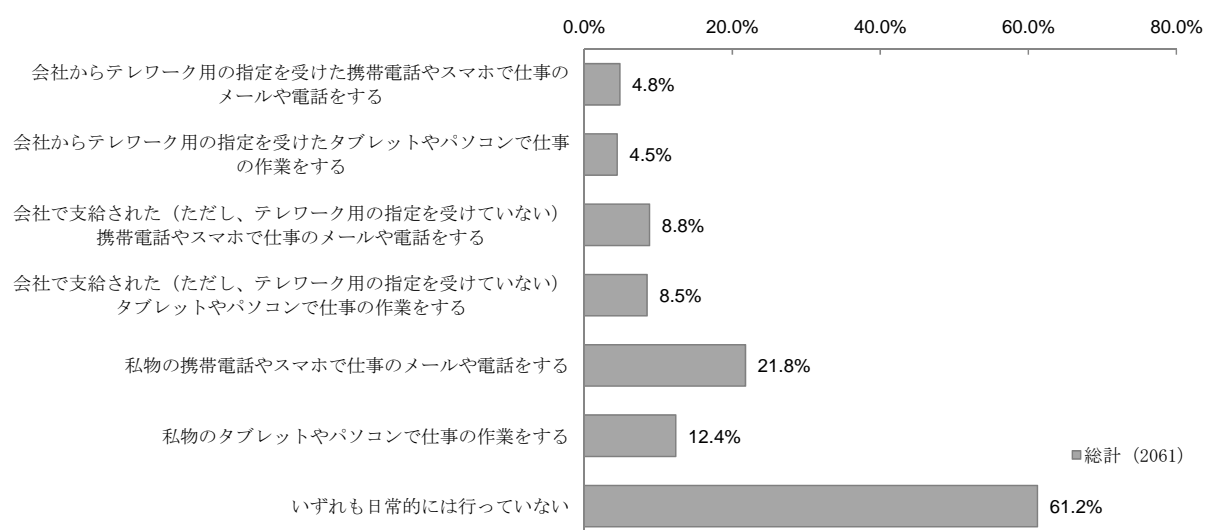
テレワークについては、「日常的に行っていない」は61.2%にとどまり、全体の約4割が日常的に何らかの方法でテレワークを活用しています（図表6）。その形態としては、「私物の携帯電話やスマホで仕事のメールや電話をする」（21.8%）が多くなっており、働く女性自身が時間をやり繰りするために自己判断で実施している状況が推察されます。

テレワークのメリットとしては、「通勤の負担がなくなる」（59.2%）や「通勤ラッシュがなくなる」（55.9%）などの通勤の負担軽減、「子育てとの両立がしやすい」（54.3%）や「家庭生活が充実する」（43.4%）など家庭の充実、「仕事や働き方の選択肢が増える」（54.1%）や「従業員が用事で仕事を休む時など、同僚に迷惑をかけなくてもよくなる」（48.5%）、「自分のペースで仕事をすることができる」（45.4%）など、働き方の柔軟性に関する項目が多くあげられています（図表7）。

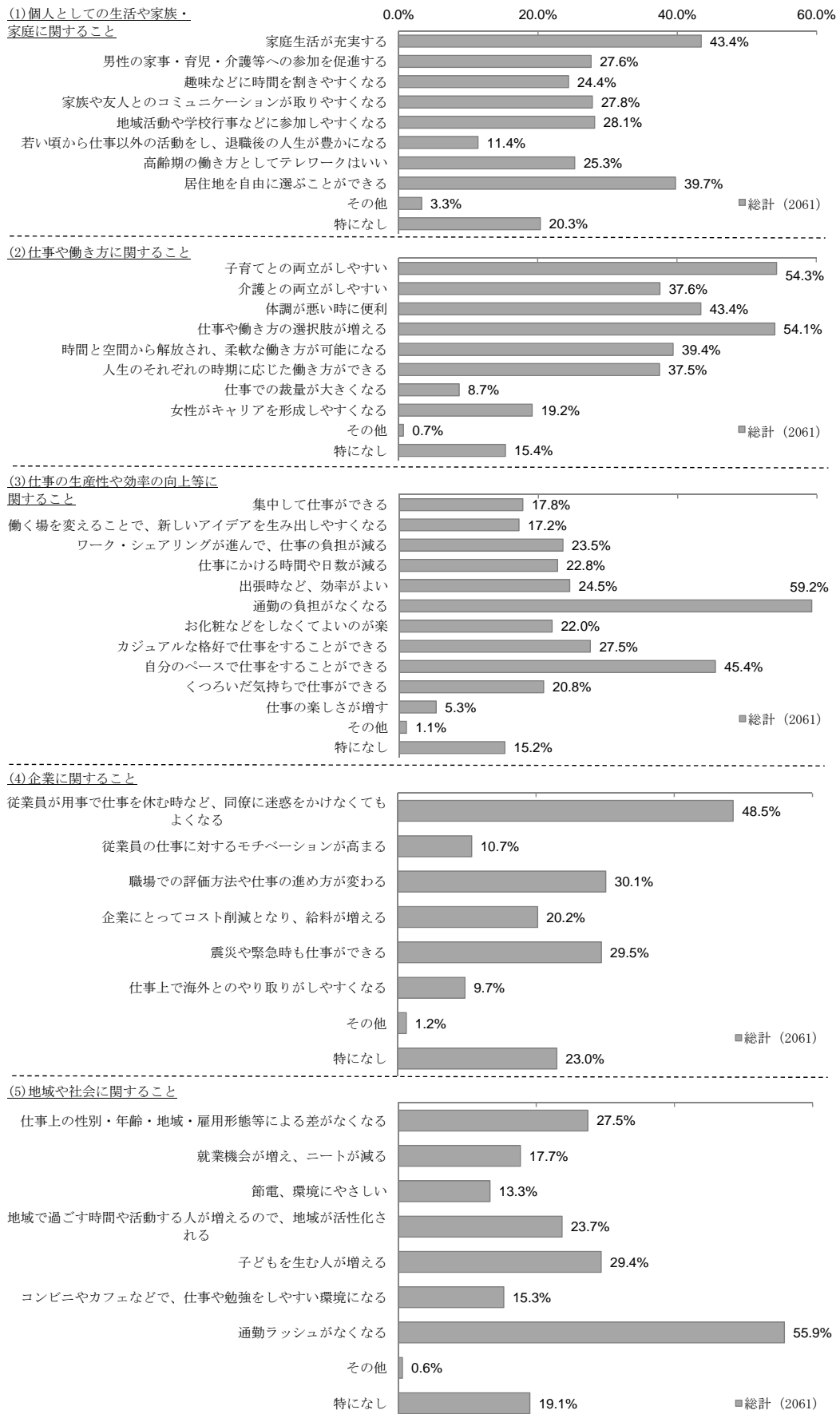
現在、職場にテレワークや在宅勤務の制度があると回答した人は全体の1割強で、「すべての人が使うことができる制度」に限定するとわずか3.3%です（図表8）。

今後については、制度の有無に関わらず「できれば毎日」と「必要があれば」をあわせて約半数がテレワークを活用したいと回答しています（図表9）。具体的にテレワークとして行いたい内容としては、「会社からテレワーク用の指定を受けたタブレットやパソコンで仕事の作業をする」（72.3%）が最も多くあげられています（図表10）。働く女性のテレワークの活用については、実態としては個人所有の機器による簡易な連絡が主となっているのに対し、今後については会社から支給されたパソコン等で仕事をすることを希望していることがわかります。

図表6 テレワークの活用状況（複数回答）—全体



図表7 企業等がテレワークを導入するメリット（複数回答）—全体

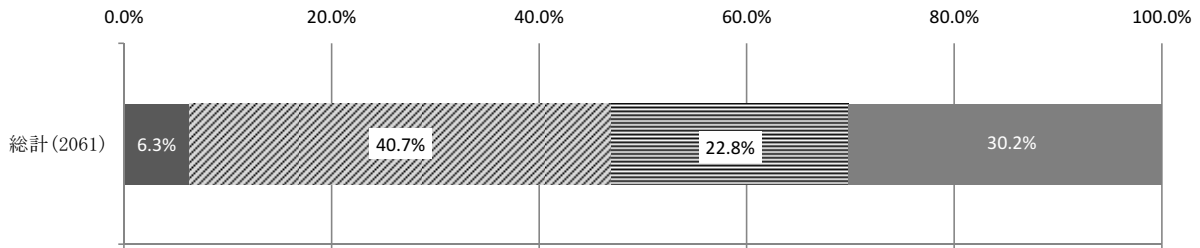


図表 8 テレワークや在宅勤務の制度の有無—全体



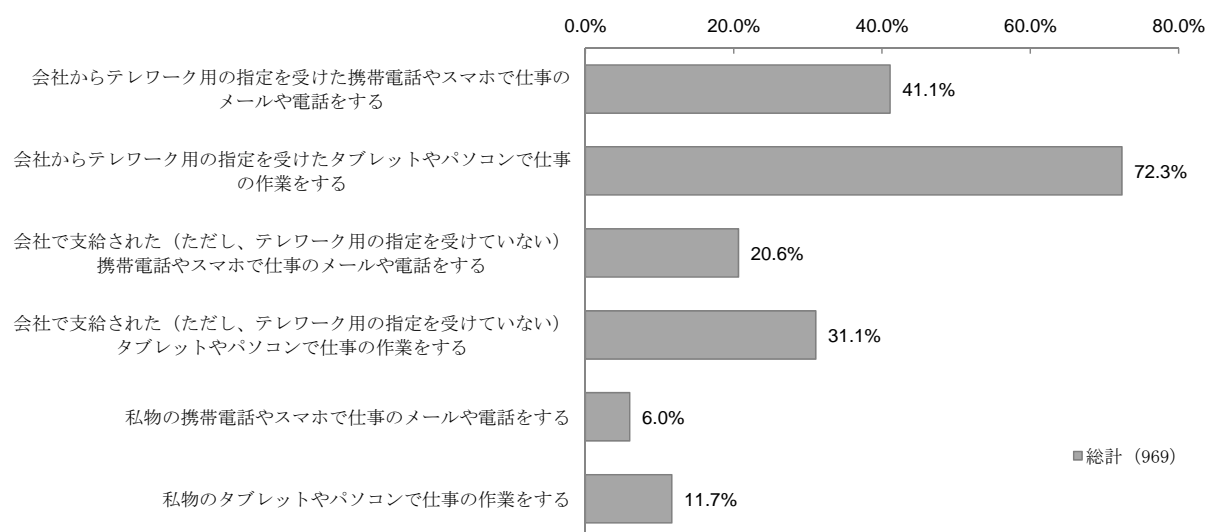
- 基本的な制度あり、活用している
- ▨ 基本的な制度あり、自分使っていない
- ▤ 限られた人だけあり、活用している
- ▧ 限られた人だけあり、自分使っていない
- ◻ テレワークや在宅勤務は認められていない
- わからない
- その他

図表 9 制度の有無等に関わらず、テレワークや在宅勤務で仕事をしたいか—全体



- できれば毎日行いたい
- ▨ 必要があれば行いたい
- ▤ 行いたいと思わない・必要を感じない
- 職种的にテレワーク(在宅勤務)は難しい

図表 10 具体的にテレワークとして行いたい内容（複数回答）—全体

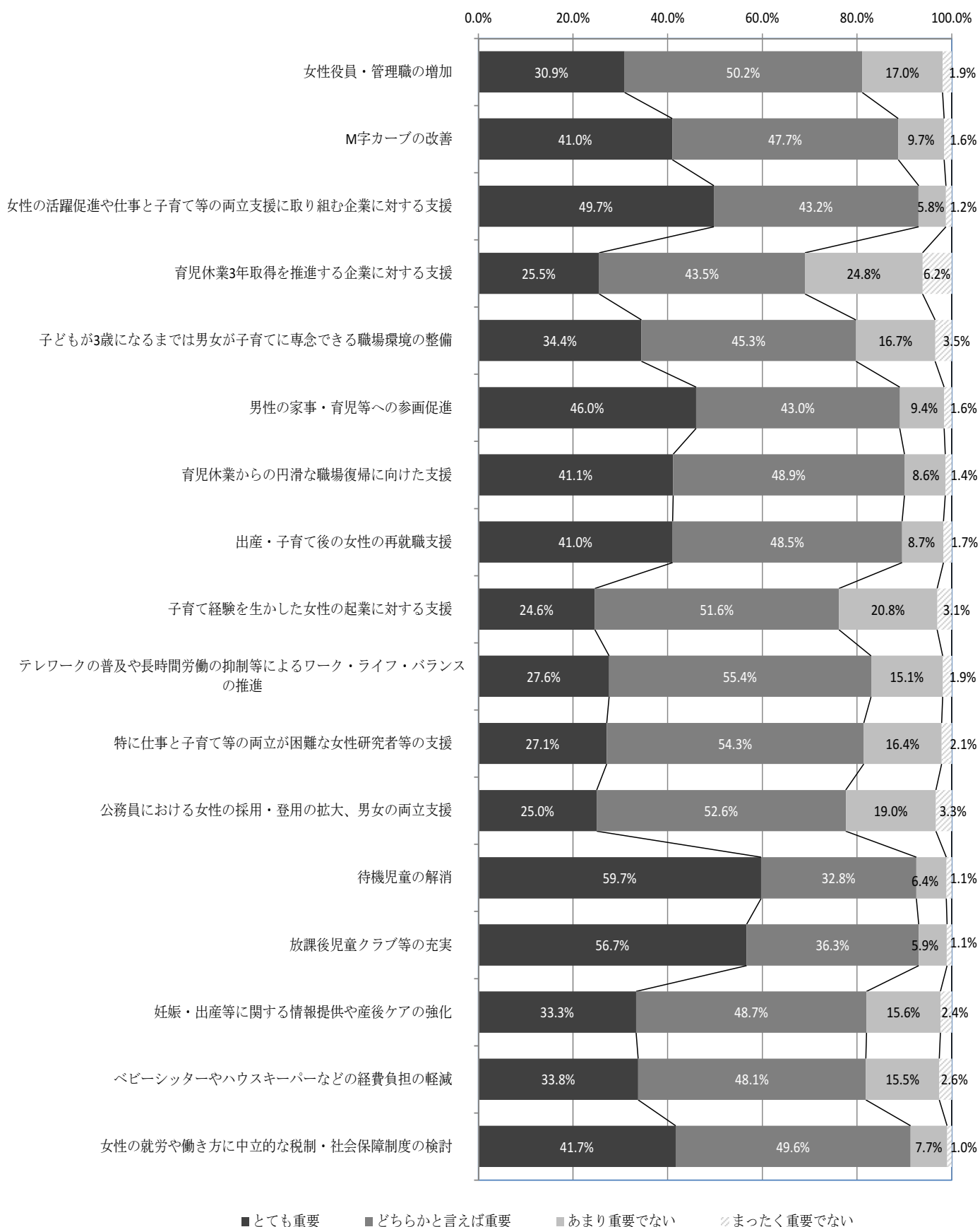


政府の施策については、両立支援に取り組む企業支援、男性の家事・育児等への参画促進、保育所・放課後児童クラブ等の充実、税制・社会保障制度の見直しを重視

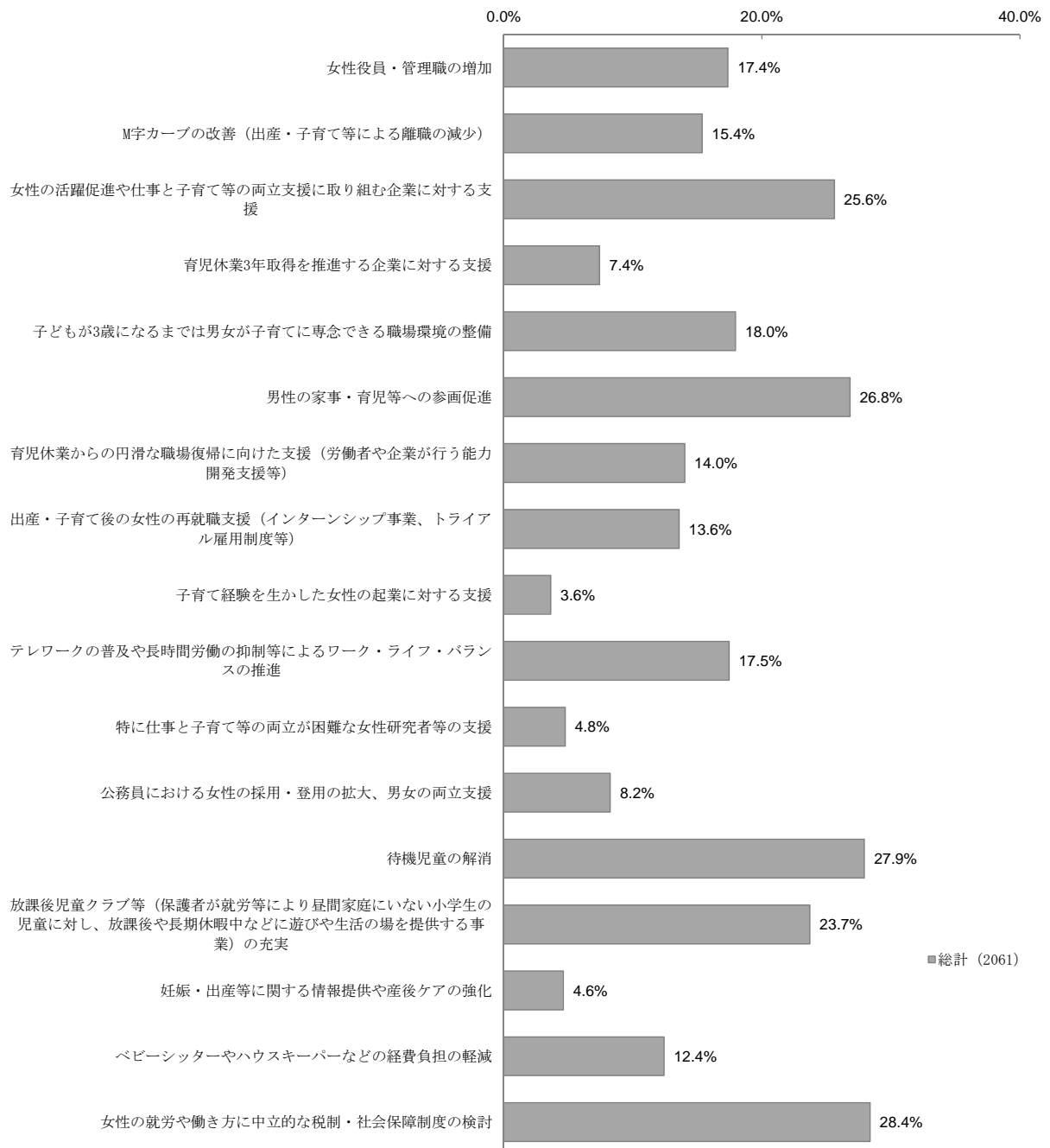
日本再興戦略「女性の活躍」（2013 年度）の施策に対する評価を尋ねたところ、すべての施策について重要とする割合が 8 割前後かそれ以上と高く、働く女性は多様な施策の実施を求めていることがわかります（図表 11）。なかでも、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する支援」「待機児童の解消」「放課後児童クラブ等の充実」「女性の就労や働き方に中立的な税制・社会保障制度の検討」などでは、「とても重要」「どちらかと言えば重要」とする割合が特に高くなっています。

これを自分が仕事をしていく上で特に重要なものという視点で尋ねた場合も、重視度が高かった「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する支援」「待機児童の解消」「放課後児童クラブ等の充実」「女性の就労や働き方に中立的な税制・社会保障制度の検討」の 4 つの施策は多くあげられています（図表 12）。その他、「男性の家事・育児等への参画促進」も多くあげられており、働く女性にとって自分のこととして重要性が高い施策といえます。

図表 11 日本再興戦略「女性の活躍」の施策の評価—全体 (n=2061)



図表 12 成長戦略「女性の活躍」の具体的施策（複数回答）—全体—
—自分が仕事をしていく上で特に重要だと思うもの—



2. プラチナワークスタイルとは

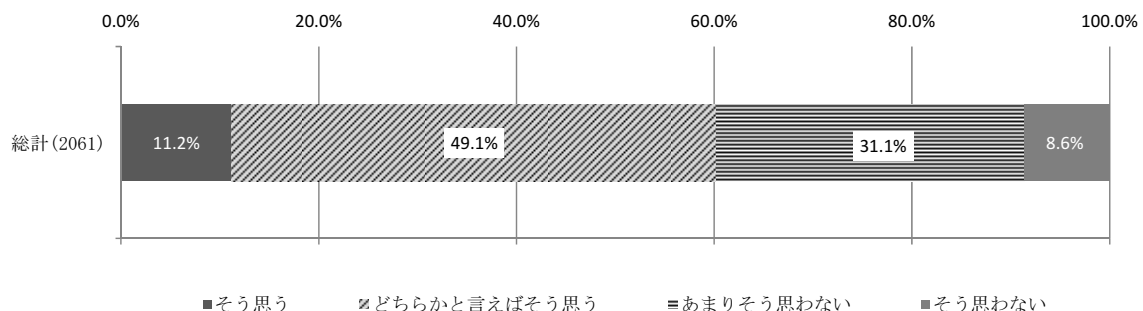
働く女性は、「仕事か生活か」ではなく「仕事も生活も」というライフスタイルを理想と考えています。しかし、自分や家族に関することを中心にさまざまな事柄を、仕事をしていく上での課題・制約と感じています。多様な問題をすべて解決することは難しいものの、女性が仕事も生活もあきらめない理想のライフスタイルを実現するためには、「時間と空間に柔軟な働き方」が必要と考え、本分科会ではこうした働き方を「プラチナワークスタイル」と名付けました。「プラチナワークスタイル」が一般化すれば、女性が仕事と生活のバランスをとることが容易になり、続けたい仕事をあきらめることなく、また、仕事も生活も自分が望む力の入れ方で自己実現できるのではないかと考えました。

特に本分科会ではテレワークの可能性に注目し、「プラチナワークスタイル」を「テレワークの普及に伴って、誰もが、状況に応じて、個人の力を上手に活用する働き方を選ぶことができるワークスタイル」と定義し、特性として次の3つの点をあげて、アンケートで働く女性に評価を問いました。

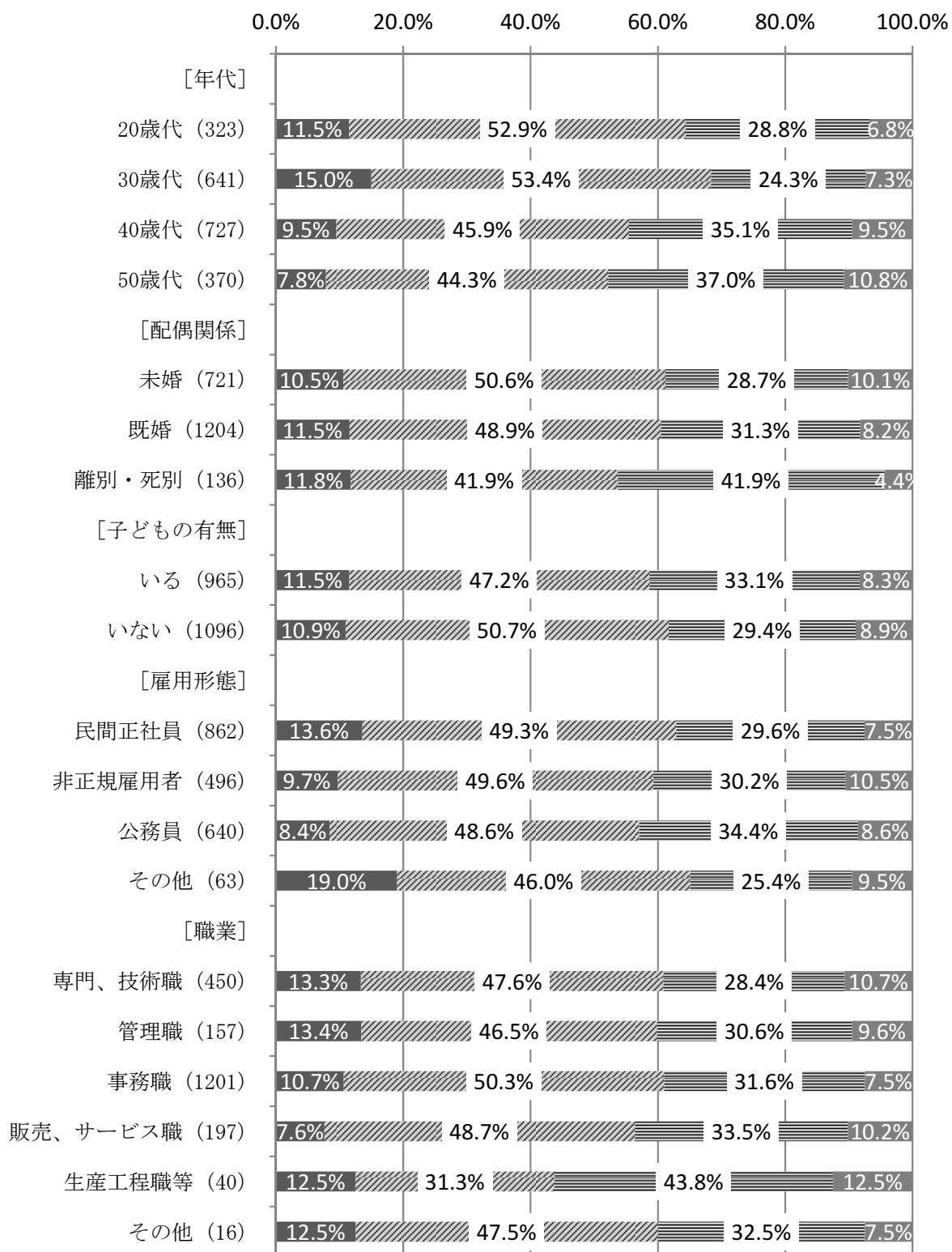
- 企業の中で、業務の内容に応じて、働く場所と時間を個人が選ぶことができる。
- 企業は、個人の能力を最大に活用して、効率的でクリエイティブな成果を得ることができる。
- 個人は、自分の能力を活用した、在宅勤務（雇用型）と在宅ワーク（非雇用型）をライフスタイルに合わせて柔軟に行き来できる。

その結果、本分科会が新しいワークスタイルとして提案した「プラチナワークスタイル」については、約6割から「理想の働き方」として賛同を得ました（図表13）。特に、20歳代や30歳代の若い層や、民間正社員で高い支持率が示されました（図表14）。

図表13 プラチナワークスタイルは理想の働き方か—全体



図表 14 プラチナワークスタイルは理想の働き方か—属性別



■ そう思う ▨ どちらかと言えばそう思う ▤ あまりそう思わない ■ そう思わない

アンケートの自由記入から具体的に「プラチナワークスタイル」が支持される内容を見ると、新しい働き方の選択肢として、自分のライフスタイルに合わせて仕事ができる点があります。特に仕事と子育ての両立については、これから結婚する若い世代から現在子育て中の人、すでに子どもの手が離れた人など、あらゆる世代がプラチナワークスタイルに期待していることを読み取ることができます。子育て以外にも介護や配偶者の転勤等の家庭に関することと仕事の両立、より広い生活全般と仕事の両立、また、仕事そのものの充実なども、「プラチナワークスタイル」の評価すべき点としてあげられています。

■アンケートの自由記入から¹

働き方の多様化

- ・「すべての業務がテレワークできるわけではないし、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションが必要な業務もあると思うので、従来会社に出社する就業スタイルとうまく併用できればよい。」(30歳代/未婚/子どもなし/派遣社員・契約社員)
- ・「自分に合った働き方が出来ると理想的。働き方の選択肢が増えるのはいい事だと感じる。」(30歳代/未婚/子どもなし/民間正社員)

自分のライフスタイルに合わせて仕事ができる

- ・「自分のライフスタイルに合わせて仕事ができるのはよい。」(20歳代/未婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「ライフスタイルに合わせて柔軟に仕事できる点が魅力である。」(30歳代/未婚/子どもなし/公務員)
- ・「ライフスタイルや業務内容に応じて、柔軟に働く場所と時間を選択することができることに賛同します。」(20歳代/未婚/子どもなし/民間正社員)

仕事と子育ての両立

- ・「子育てもキャリアもどちらも手を抜きたくないと考えている女性にとって、ライフスタイルに合わせて柔軟な勤務体系を選択できるのは、女性の社会進出には必要な制度だと感じます。」(20歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)
- ・『「ライフスタイルに合わせて柔軟に行き来できる」というところに賛同。子どもが小さいうちはテレワーク・在宅勤務を中心にして、手が離れてきたら出社するような働き方・キャリアの大きな流れが、もっと顕在化するとよい。」(30歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)
- ・「今、私はこの働き方をさせてもらっているが、自分の裁量で子どもの病気や行事などを優先させながら、仕事にも関われることに喜びを感じている。」(30歳代/既婚/子どもあり/パート・アルバイト)

¹ アンケートの自由記入欄に回答者が記入した内容(原文)を記載しています。末尾の()内は、回答者の属性です。

- ・「女性は、子どもを産んで育てるという役割を担いながら仕事を続ける期間が15年～20年間ほどある。また、子育てが一段落すると、親の介護に追われる。また、障害のある子どもを抱えていると、仕事に就くことさえ難しい。そして、食事・掃除・洗濯などの家事は毎日、必須のものである。女性が家庭生活と仕事を両立するためには、上手な時間活用の方法として有効であると思う。」(50歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)

仕事と家庭の両立

- ・「子育てや介護、配偶者の転勤等によって退社せざるを得なかった有能な人たちが、退社せずにすむようになる。」(50歳代/既婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「子育て世代だけでなく、介護世代向けの制度としても充実していくべきであると思う。」(20歳代/未婚/子どもなし/公務員)

仕事と生活全般の両立

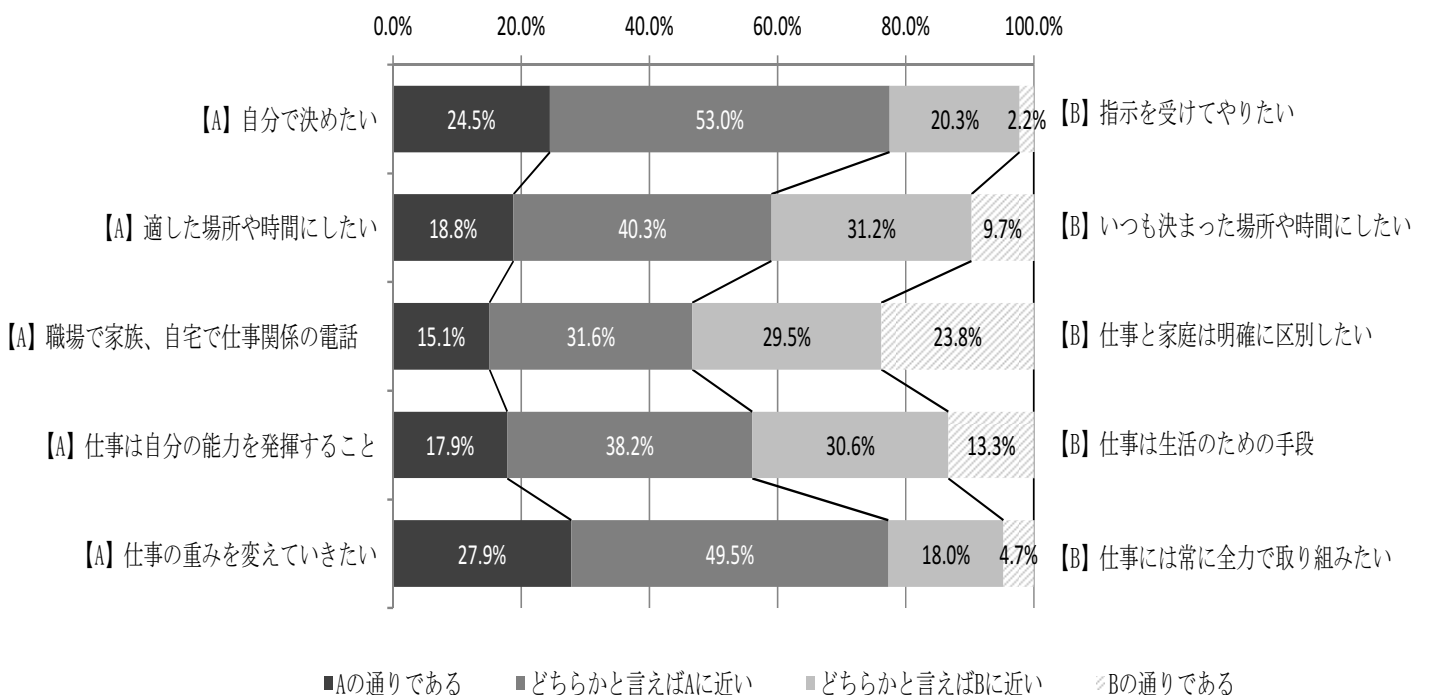
- ・「子育て中の人以外でも誰もが自分の都合で選択できるようになれば、不公平感はなくなるはず。介護、自分の体調不良、どんな理由でも構わないが、全員が選択できることが重要。」(30歳代/既婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「働く女性の置かれている状況は様々であり、その人にあった柔軟な働き方ができる点に賛同する。」(40歳代/既婚/子どもあり/公務員)
- ・「個人が、それぞれのライフスタイルにあわせた仕事のやり方が可能になりとても素晴らしいこと。」(30歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)
- ・「個人で働き方を選べるのは仕事に対して効率的で、仕事以外の人生も豊かになりそう。」(30歳代/未婚/子どもなし/公務員)
- ・「個人が自分のライフスタイルも合わせて多様な働き方ができることで、仕事以外に使える時間が増え、視野が広がるのではないか。」(40歳代/離別・死別/子どもなし/公務員)

仕事の充実

- ・「テレワークの普及に伴い、効果的でクリエイティブな成果を得ることができる可能性がある。」(20代/未婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「全国各地に拠点を構えなくても、働く環境ができる。」(40歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)

「プラチナワークスタイル」を構成する要素として、①仕事での裁量、②仕事における場所と時間の柔軟性、③仕事領域と家庭領域の浸透性、④「仕事で大事なことは自分の能力を発揮すること」という仕事観、⑤生涯を通じたワーク・ライフ・バランス、という5つを取り出し、それぞれについての働く女性の意見を尋ねました。このうち、特に働く女性の賛同を得たのは①仕事での裁量：「仕事の手順や進め方を自分で決めたい」と⑤生涯を通じたワーク・ライフ・バランス：「自分自身や家族の状況にあわせて、仕事の重みを変えていきたい」です。一方、③仕事領域と家庭領域の浸透性：「必要であれば、職場で家族からの電話を受けたり、自宅では仕事関係の電話を受けることは構わない」は、5つの要素の中で最も支持率が低くなっています。仕事上で大きな裁量を持ち、状況に応じて仕事の場所や時間を変えながらも、仕事と家庭は切り分ける、また、長い人生の中でその時々の仕事や生活の状況に対応して、仕事の目的を変化させ、生活における仕事の重みを変えながら、生涯を通じて仕事を続ける、現在の日本の働く女性のワークスタイルとしてこのようなあり方が浮かび上がってきます。

図表 15 プラチナワークスタイルの5つの構成要素の評価—全体 (n=2061)
— 仕事の進め方や働き方について、【A】【B】どちらの意見に近いか —



3. 女性が輝くプラチナワークスタイル・5つの視点

本分科会では、これまでの議論やアンケートの調査結果等を踏まえ、女性が理想のライフスタイルを実現しつつ活躍し輝くための「プラチナワークスタイル」の視点として次の5つを提示します。

<女性が輝くプラチナワークスタイル・5つの視点>

視点（1）仕事は、女性が輝く生活シーンの一つ

～ 人生全体の中で「仕事」を考える。常に、「人生全体」を考える。

視点（2）大事なものは柔軟性

～ 女性と仕事の関係は、多種多様。会社に縛られない働き方も。

視点（3）テレワークは、仕事と生活の関係を変えるカギになる

～ 制度の整備と機器の整備が望まれている

視点（4）納得感のある評価が、活力を生む

～ 事情のある人もそうでない人も納得する評価のあり方とは

視点（5）いままでの「当たり前」を見直す

～ 管理職のネガティブイメージの払拭、長時間労働の見直し、標準世帯の見直し

これら5つの視点は、これまでの男性中心の仕事環境ではあまり考慮されていなかった視点でありながら、今後、加えていくべき必要な視点ともいえるものです。

この5つの視点を考慮して、これからの施策や制度を設計・運用することが、「機能する施策・制度」を生むことになると考えます。

以下、5つの視点それぞれについて、関連した女性の「生の声」（本分科会で実施したワークショップでの参加者の意見、アンケートの自由記入から抜粋）とともにご紹介します。

視点 (1)

仕事は、女性が輝く生活シーンの一つ

～ 人生全体の中で「仕事」を考える。常に、「人生全体」を考える。

女性にとって「仕事」は、人生のさまざまな要素の中の一つである。

これが、基本となる視点です。

仕事、家庭、恋愛、趣味・・・人によって、また、その人生のステージごとにウェイト付けは変わります。「仕事」よりも「家庭」の方がずっと位置付けが大きいときもあれば、「仕事」に全力を投入するときもある。女性の人生は、直線的というよりは複線的、曲線的な人生と言えるかもしれません。

結婚や出産、介護など人生のステージの変化によって、生活の変化が大きい女性だからこそ、近視眼的な視点で今をとらえるだけでなく、人生全体で今をとらえることが必要。

女性たちは、多かれ少なかれ、そのことに気づいています。

と言っても、世の中にはまだまだ直線的なキャリア以外の情報が少ない。男性にも、女性にも、女性の人生全体を知ってもらうことが大事だということを、あらためて提案します。

■さまざまな女性の生の声から・・・²

- ・「出産前後のライフイベントが、女性の生き方を本人の希望や経歴を無視して大きく変えてしまうことも事実だとは思う。妊娠・出産・育児の現実を、もっと若いころから学ぶ機会を持てれば、よりよい変化が期待できるのかなとも思う。」(30歳代/既婚/子どもあり/自営業)
- ・「結婚して子育てが始まったとしても、それなりの仕事は続けていたいという希望がある一方で、家庭に入って落ち着きたいと思う気持ちもある。それが、女性の悩みの一つではないでしょうか。」(20歳代/未婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「女性に限らず、自分はどんな人生を構築するかという事を、小さい頃から考えられる教育や社会環境の整備が必要であると感じる。但し、やはり女性特有の出産(、育児)というイベントをどう乗り越えるかは難しい問題である。今後は、介護も益々負担になって行く訳で、何としても少子化に歯止めをかける施策が求められる。」(50歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)

<若い人たちに伝えたいこと>³

- ・「ライフステージを考えた働き方を意識してやっていきましょう。」
- ・「出産にはリミットがあります。女性にしかできない経験、社会貢献。自分も成長でき、仕

² アンケートの自由記入欄に回答者が記入した内容(原文)を記載しています(<若い人たちに伝えたいこと>を除く)。末尾の()内は、回答者の属性です。

³ 本分科会で実施したワークショップでの参加者の意見(原文)を記載しています。

事にもプラスになるので、すてきなワーキングマザーになってください。」

- 「仕事だけでなく、自分の人生全体を考えて、広い視野でのぞんで下さい。自分の人生や生活の中に、仕事を位置付けてください。」

視点 (2)

大事なものは柔軟性

～ 女性と仕事の関係は、多種多様。会社に縛られない働き方も。

結婚、出産や育児、配偶者の転勤、介護など女性が負っている役割は多く、また、それらをいわずに負おうとする女性も多いのが実際。一方で、それぞれの立場や環境に応じて、仕事をし、社会と関わりたいと考えていることも事実です。

しかしながら、これまでの男性型の会社就労システムの中では、「途中抜け」「一定期間のスロウダウン」などは、リカバリーできないものとして、女性が無理な形で働き続けたいと思う気持ちを阻害しているところがあります。

キャリア形成の柔軟性、働き方の柔軟性こそが、女性の活躍を一層推進するものとなるはずで、そして、女性に限らず男女ともに働き方の違いに関する理解を深め、意識改革をしていくことが必要です。

柔軟な働き方を許容するという考え方は男性の働き方も変えていき、よりよい「働き方」が生まれるはずであると考えます。

■さまざまな女性の生の声から・・・

- ・「再就職しやすい、働いていなくても保育園などを利用できる、子育てが一番忙しい時期は半日のみ働く…などといった選択肢が増え、それを自己責任で自由に選べるのが望ましい。男女とも子育てに力を入れたい数年間はフルタイム勤務の半分程度の労働でもよいなど、選ぶことができれば、たとえその時期だけ給与が大幅に下がっても構わないと考えている。」
(30歳代/既婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「いろいろな考え方があるから、出産後退職するのがいけないとは思わないし、私もそうした。でも、復帰できる社会が欲しいと思った時に、それがかなう社会であってほしいし、働き方も多様に選べるものであってほしいとも思う。自助努力もちろん必要なので、そういった支援や情報が得られ、企業も働く人も、地域も共に成長できればいいと思う。」(30歳代/既婚/子どもあり/パート・アルバイト)
- ・「離職した女性が働きやすい社会になってほしい。子どもを育てながら仕事が続けられるシステムのすばやい普及を望む。」(50歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)
- ・「私の周りの派遣や期限付き雇用といった形で働いている女性は、妊娠・出産を機に働く意思があっても雇止めになる事が多いと感じます。産後働く意思があっても、待機児童の問題等で再就職が難しいです。(幼児がいるというだけで就職が難しかったりします)。非正規雇用で働く女性であっても、産後再び働ける環境がもっと整ってほしいと思います。」(30歳代/既婚/子どもなし/派遣社員・契約社員)

視点 (3)

テレワークは、仕事と生活の関係を変えるカギになる

～ 制度の整備と機器の整備が望まれている

ライフステージによって、仕事への関わり方を変えざるを得ないことが多い女性にとって、何とか「仕事」と「生活」をうまくやり繰りできるような環境づくりは重要です。

家庭の事情によって一度離職した女性にとって、復職、再教育など会社の制度などとともに、「テレワーク」による在宅勤務は、新たな仕事の可能性をつくるかもしれません。

また、短時間勤務や家族の急病などで会社にいることができないママ社員や介護社員にとっても、責任感をもって仕事をするためには、会社の外でも時間をみつけて仕事をするのできる体制が心強いことも多いと思われます。テレワークの充実が、柔軟な働き方を実現する一つの施策だと考えます。

もちろんそれは、仕事を持ち帰ることを強要するものではありません。

むしろ、「もう少し本当はやりたい仕事」を「持って帰れる」ことで、周囲に気兼ねなく働き、新しい仕事を引き受けることができる、そんな働き方のための施策でなければなりません。そのような働き方こそが、効率的で生き生きとした仕事につながり、アイデアが生まれ、会社を元気にすることにつながるはずです。

しかしながら、そのための法制度の整備や、機器の整備はまだまだ充実しているとは言えない状況。女性に限らず、男性も含め、柔軟な働き方が生み出すメリットを生み出すようなやり方を、官民で考えていく必要があるはずです。

■さまざまな女性の生の声から・・・

- ・「8：30～17：00 勤務で、定時で帰っても平日はばたばたしている。年次休暇制度も整っているが、周囲が使っていないし、仕事が立て込むと、子どもが病気でも休みにくい状況。恵まれている方だとは思いますが、欲を言えば、外国のように、正職員であっても、もっと生活を楽しめ、子どもに関わる生活を送りたい。」(30歳代/既婚/子どもあり/公務員)
- ・「私個人の意見としては、給料は多少減ってもいいので、家事育児のために、在宅勤務が可能ならばどんなにありがたいか、と思います。」(40歳代/既婚/子どもあり/公務員)
- ・「テレワークには非常に興味があるが、スキルアップできるか、どう評価されるのか、メンバーとのコミュニケーションが取れるか等、個人の裁量が多くなる(と思われる)分、不安も大きい。」(40歳代/既婚/子どもなし/派遣社員・契約社員)
- ・「仕事と生活、特に家庭を持っている女性はその両立がとても難しいと思う。サポートには、テレワークなどの働き方の多様化促進に加え、男性も一緒に家事・育児などをしていくという社会全体の意識改善と、男性に対しても仕事と生活を両立できる働き方について考え、意識・制度などを改善していく必要があると思う。」(20歳代/未婚/子どもなし/公務員)

視点 (4)

納得感のある評価が、活力を生む

～ 事情のある人もそうでない人も納得する評価のあり方とは

柔軟な働き方の選択は、例えば

短時間勤務など、待遇面での変化にもつながります。また女性に多い、契約社員や派遣社員、パートといった雇用形態。「働きたい」という思いが変わらなくても、実際には様々な格差が生じていることも事実です。

103 万円、130 万円の壁の功罪も含め、働いている人の活力をどうやって維持することができるのかを真剣に考えなければなりません。

その時に重要なポイントが「評価」。残業ができないというだけで評価が低くなる・・・という現実に直面している女性たち。長時間労働でなければ評価されないからこそ、男性の家庭参加が低くなり、女性が働きながら子を産もうと思わなくなる・・・そんなことにも気づいています。

長時間労働について議論されていますが、単なる物理的な理由だけでなく、その根源には「評価」という問題があるのかもしれない。

事情のある人も、そうでない人も納得する「評価のやり方」が、働く人の活力を生むのではないのでしょうか？

■さまざまな女性の生の声から・・・

- ・「男女差が少ないといわれている公務員でさえ、育児休業を取った職員が昇格などで不利になっている。また、逆に『女性の能力を活用する』という名目で『女性だから』昇格させたというような事例がある。いずれにしても、性別や休業したかどうかにも関わらず、個人の能力を公平に評価して活かせる社会が実現できると良いと思う。」(40 歳代/離別・死別/子どもなし/公務員)
- ・「現在、短時間勤務をしているが、仕事量としては、出産前と変わらず、2時間短い時間で同じ量をこなしている。短時間の分、給料ももちろん低いが、評価も低い。短い時間で同じ量をこなすために、以前より効率よく仕事をこなしているが、そこに対する評価はなく、やはり残業して働く人が重宝されている状態である。育児をこなしながらモチベーションを保って働いていくことが難しく感じることもある。」(40 歳代/既婚/子どもあり/公務員)
- ・「子育てをしていることで、起きているすべての時間を仕事に使えないので、男性との競争についていけないと感じます。1日12時間以上働くのが当然の業界(?)では、(時短ではなく)フルタイムの8時間働いても、3分の2しか及びません。勝つか負けるかではなくて、たとえば1.5倍の期間がかかっても同様に出世できるとか、であればいいと思います。(業種によるとは思います)同期入社男性は、高い地位にいて、自分は平のスタッフ。自分の今後が気になります。」(30 歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)

視点 (5)

いままでの「当たり前」を見直す

～ 管理職のネガティブイメージの払拭、長時間労働の見直し、標準世帯の見直し

分科会でのワークショップやアンケートなどを経て上がってきた女性たちの声の中には、今まで「当たり前」だと思われてきたことこそが、活躍のネックになっているという指摘がたびたびありました。

例えば、「女性管理職」。アンケートの結果からも、「女性管理職」が増えるのはいいことだと思う人は多いのに、なりたいと考える人が少ない、というギャップ。議論を通じて見えてきたのは男性にとってまず目指すべき第一関門である「管理職」という仕事が、「女性にとって魅力的でない」という事実。女性ならではの管理職像が必要なのかもしれません。

そして、何よりも長時間労働。長時間労働そのものの問題と同時に「長時間労働しないと評価されない」という慣習が、悩みとなっています。これは、仕事と生活の両方を大事にする女性だけでなく、配偶者の男性の家庭参加という点でも大きな障害となっています。

また、男性が外で働く、女性は家庭を守る・・・といった戦後の標準世帯的なものの見方も、女性にとっては悩ましい問題です。検討が始まったとは言え、税制などはまだまだ「昔の当たり前」を裏付ける形となっています。

これらの制度は、男女の意識に影響します。男性中心社会から男女共同参画社会の当たり前を、そろそろつくっていく時ではないでしょうか？

■さまざまな女性の生の声から・・・

- ・「まだまだ男性優位の昇進基準。低成長の時代にあって男性視点での事業運営ではもはや限界がある。能力ある女性が管理職や経営職に登用されていかないと企業として取り残されていく。」(30歳代/既婚/子どもあり/民間正社員)
- ・「女性が管理職になっても、従来の男性管理職と同様に長時間労働をする、部下にもさせるのでは、結局は従来の男性のように働けるからその女性は管理職になっているだけで、根本的な解決にならないと思います。女性が管理職になることで、仕事のスリム化や時間をかけずに成果を出すような働き方が浸透することが重要だと考えます。」(30歳代/未婚/子どもなし/公務員)
- ・「私たちの先輩世代で管理職等で活躍している女性は、離婚をしたり、子供を作らない選択をしたり、未婚を通したりしてのぼりつめた方が多い印象がある。同世代で出産後復帰をする人が増え、この先どうなっていくのかまだモデルケースがなく、不安が多い。」(30歳代/既婚/子どもなし/民間正社員)
- ・「男性中心につくられている社会や法制度の状況下で、女性の環境を変えるだけでは、結局社会全体（特に意識）を変えることは難しい。例えば、子どもが小さいうちは男女ともに長

時間労働にならない仕組みを作り（できれば法的な整備）、女性に子育てや家事が集中しないで、仕事にも力を発揮できる環境が望ましい。また、3号年金や配偶者特別控除の制度など、働いている女性が不公平感を覚えないような制度改革も必要。」（30歳代／既婚／子どもなし／公務員）

- ・「家事や育児は、女性の仕事ではなく、家族で分担するものだと思います。（特に共働きでは。）
ただ、日本の文化として、男性は仕事、女性は家事・育児という風潮が浸透しているため、働く女性が頑張っても、社会では、男性が家事をしていると『えらいね〜』といわれ、女性が仕事をバリバリしていると『子供がかわいそう』などの声が、親世代（60～70代）、その親に育てられた同世代（30代～40代）から聞こえてくる気がします。」（30歳代／既婚／子どもあり／民間正社員）
- ・「女性の活躍と言うに際し、まだ男性としての活躍を価値としてみられている。女性だからの価値観を追及できる部分も企業にもってほしい。」（40歳代／離別・死別／子どもなし／民間正社員）

おわりに

本年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014では、「女性の活躍推進」が大きく取り上げられています。

本分科会が「女性視点で考える次世代テレワーク分科会」として2012年6月に発足してから2年が経ち、私たちが研究してきた内容と世の中の動きがかなり結びついてきたことを実感します。

本分科会は、「女性」による研究会でしたが、それは「女性のため」の研究会という位置付けではありませんでした。むしろ、「次世代の働き方」について考えるために、あえて最も複雑な立場にある「女性」を起点に考えることが、「全員」を考えることにつながるはずだという思いから、あえて「女性による」研究会を発足しました。

「女性がより一層活躍するために」という視点で研究を進めた結果、忘れてはいけない5つの視点をまとめました。この視点は、施策や制度を設計・運用する際の視点やベースとなる考え方を示したものです。さまざまな制度について、すでに社会での議論が進んではいますが、実はこの5つの視点は、案外見落とされがちなポイントではないでしょうか？

制度だけ整えればそれで済むのではなく、その根底にある問題意識についての理解が深まり、正しく運用されることが、次の働き方を考える上で重要なポイントだと考えます。

高度成長期から成熟期、停滞期に入っている日本、人口減少が現実となっている日本では、生産性を上げ、付加価値を上げる働き方が必要とされます。そのためには、働く人がいかに生き生きと能動的に働けるかが重要ですが、それは人生の「仕事以外の部分」での充実とセットではないかと考えます。実際に、育児に関わる男性社員も増え、介護などで退職する先輩社員（男女を問わず）も増えてきています。

「仕事」と「生活」の両方で人生を複線的に充実させていくための一つの提案としてあるのが、「時間と空間に柔軟な働き方」であり、「誰もが、状況に応じて、個人の力を上手に活用する働き方を選ぶことができるワークスタイル」である「プラチナワークスタイル」なのです。

最後に、本分科会にご参加いただいた多くの働く女性の皆様、アンケートにご協力いただいた多くの皆様に、心よりお礼を申し上げます。

資 料 : 分科会の概要

1. 名称

女性のライフスタイルから考えるプラチナワークスタイル分科会

2. 目的

テレワークの普及にともなって、誰もが、状況に応じて、個人の力を上手に活用する働き方を選ぶことができるワークスタイルとして「プラチナワークスタイル」を定義し、参加者を女性に限定して、まず女性の視点からその可能性と提言化や実現のための施策を検討する。

前年度の「女性視点で考える次世代テレワーク分科会」における、従来からの定義や思い込みから脱し、効率的に価値を生み出せる新しいソリューションとしての次世代のテレワークの可能性に関する検討を継続、発展するものである。

3. 提案者

株式会社博報堂、凸版印刷株式会社、株式会社三菱総合研究所

4. 参加団体・者

2012・2013年度の2年にわたり、大企業を中心に48団体、約80人の働く女性が参加

5. 活動期間

第1期（2012年度）：2012年6月～2013年3月

第2期（2013年度）：2013年4月～2014年3月

6. 活動実績

(1) 分科会開催

◆第1期（2012年度）

第1回分科会

・日時：2012年8月2日（木）15：00～17：15

・場所：三菱総合研究所 会議室

・議題：【講演】「柔軟な働き方、テレワークが日本を救う！」

テレワークマネジメント/ワイズスタッフ 代表取締役 田澤 由利 氏

ミニワークショップ – テレワークに関する課題・メリット

第2回分科会

・日時：2012年9月21日（金）14：00～16：30

・場所：博報堂 セミナールーム

・議題：【基調講演】「多様な働き方の推進と在宅ワーク」

内閣官房国家戦略室 参事官補佐

前 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課 課長補佐

藤原 裕子 氏

【講演】「ICT視点から見る、テレワークの今後」

- 三菱総合研究所 情報通信政策研究本部 本部長 中村 秀治
- ミニワークショップ – 前回のワークショップのおさらい
– テレワークを導入するメリットについて 等

第3回分科会

- ・日 時：2012年11月6日（火）15：00–17：30
- ・場 所：三菱総合研究所 会議室
- ・議 題：【事例紹介】「NTTデータにおけるテレワークの取り組み」
NTTデータ リージョナルビジネス事業本部 北村 有紀 氏
前回ワークショップのフィードバック
ワークショップ

第4回分科会

- ・日 時：2012年12月14日（金）14：00–17：00
- ・場 所：三菱総合研究所 会議室
- ・議 題：事例局からの提案：次世代テレワークのあり方像（コンセプト）
ワークショップ
– 「次世代テレワーク」の実現に向けたカギ、ビジネス・アイデア

第5回分科会

- ・日 時：2013年2月26日（火）10：30–12：00
- ・場 所：三菱総合研究所 会議室
- ・議 題：【事例紹介】「ミサワホームのテレワーク住宅の考え方」
ミサワホーム総合研究所 市場調査企画室 室長 富田 晃夫 氏
これまでの活動報告
今後の活動について、ご提案&ご意見伺い

◆第2期（2013年度）

第1回分科会

- ・日 時：2013年6月10日（月）14：00–16：00
- ・場 所：三菱総合研究所 会議室
- ・議 題：【講演】「日本アイ・ビー・エムのテレワーク」
日本アイ・ビー・エム株式会社 ソフトウェア開発研究所 IMS Tools 開発
部長／シニア・ソフトウェア・エンジニア 森 茂子 氏
ミニワークショップ – 調べたいこと・知りたいことからテーマを考える

第2回分科会

- ・日 時：2013年10月7日（月）15：00–17：30
- ・場 所：博報堂 セミナールーム

- ・議 題：【基調講演】「経済社会における女性の活躍への期待」

東京大学社会科学研究所 学術支援専門職員 高村 静 氏
ミニワークショップ － 私たちが考える「女性の活躍」
女性の働き方に関するアンケートのお願い

第3回分科会

- ・日 時：2014年3月3日（月）15：00－17：30
- ・場 所：凸版印刷 セミナールーム
- ・議 題：「女性の働き方に関するアンケート」調査報告（事務局）
ワークショップ － 女性のワークスタイルに関する提言に向けて
－ 「私たちが言いたいこと」について考える

第4回分科会

- ・日 時：2014年3月26日（水）13：30－15：30
- ・場 所：三菱総合研究所 会議室
- ・議 題：これまでの活動報告（事務局）
ワークショップ － 本分科会からの提言 骨子案説明 & ディスカッション
最後に一言コーナー

（注）講師の所属・役職は、講演時の内容を記載。

(2) コラム掲載

プラチナ社会研究会サイトに、7回シリーズでコラムを掲載。

【連載】『女性視点で考える次世代テレワーク（分科会報告）』

- 第1回 今どうしてテレワークなのか
～「女性視点で考える次世代テレワーク分科会」設置の背景～
- 第2回 テレワークの現状と国の動き—今後の鍵はワーク・ライフ・バランス—
- 第3回 女性の多様なライフコースやライフスタイルとテレワーク
- 第4回 テレワークによる働き方（ワークスタイル）が地域・地方に与える影響・可能性
- 第5回 事業継続で期待されるテレワーク
- 第6回 テレワークの可能性と課題
- 第7回 「プラチナワークスタイル」の提案

URL：<http://platinum.mri.co.jp/recommendations/column/telework>

(3) アンケート調査実施

1) 調査の目的

- ①「プラチナワークスタイル」に関わる、働く女性の仕事や働き方、キャリア、生活に対する実態と意向等を把握する。
- ②「プラチナワークスタイル」実現の鍵となるテレワークについて実態と意向を把握する。
- ③あわせて、「プラチナワークスタイル」が本当に働く女性の希望に即したものを検証するとともに、働く女性の意見を盛り込み見直しを行う。
- ④安倍総理の「女性の活躍」にも目配せし、これに対する働く女性の認識や評価を捉える。
- ⑤以上の検討結果をもとに、女性のワークスタイルに関する提言書を作成する。

2) 調査対象と回収状況（有効票）

20歳～59歳の全国の働く女性 計 2,061 件

- ①本分科会及び昨年度の「女性視点で考える次世代テレワーク分科会」参加者
- ②プラチナ社会研究会会員 ①+② 1,375 件
- ③調査会社モニター 686 件

3) 調査方法

インターネット調査

4) 調査期間

2013年12月3日～24日

5) 調査項目

職業や勤務の状況、テレワーク、働き方、「プラチナワークスタイル」、「女性の活躍」等について

6) 調査体制

- 実施主体：株式会社三菱総合研究所 プラチナ社会研究会 女性のライフスタイルから考えるプラチナワークスタイル分科会（提案者：株式会社博報堂、凸版印刷株式会社、株式会社三菱総合研究所）
- 実査担当：株式会社シーズ「ココデ・アンケート」

(4) 提言取りまとめ

提言「女性が輝くプラチナワークスタイル—時間と空間に柔軟な働き方—」の取りまとめ。

以上

編集・お問い合わせ先

株式会社 三菱総合研究所 プラチナ社会研究会
女性のライフスタイルから考えるプラチナワーク
スタイル分科会事務局
(担当：川上・菅原)

〒100-8141 東京都千代田区永田町 2-10-3
E-mail:tw-event@mri.co.jp
TEL:03-6705-6009 FAX:03-5512-5039

