

# 明日への力

## 日本総合研究所

リサーチ・コンサルティング部門  
シニアマネジャー 太田 壮祐

13



はじめに、「働き方改革」について

「働き方改革 楽しくないのはなぜだろう」。これは、サイボウズ株式会社が独自に立ち上げている「働き方改革」に関するサイトである。当社のコーポレートブランドディング部の杉山浩史さんの言葉を借りれば、「世の中の働き方改革が画的になっていくのではないかと感じていました。イクメン、女性活用、ノー残業……」「右向け右」で同じ方向に向いていますよね。働くこと、働き方改革の本質ってなんだろっつか、という事を考えて頂きたかった。」(出典: BuzzFeed News 二〇一七年九月一四日より)

ごいじびある。

私も同感である。本稿では「働き方改革」の一環として今後企業が検討すべき、「子どもがいる共働き家庭の働き方」を例に「働き方改革」について考えてみる。

### 長時間労働が難しくなる子育て期

「男女共同参画白書 平成二十七年版」の中にある「六歳未満の子供を持つ家庭の家事・育児関連時間」のデータを見ると、夫婦で一日当たり合計約九時間、二人で平等に分担しても一人当たり四・五時間を家事・育児に費やしていることが分かる。また、OECDの調査によると、日本人の一日の平均睡眠

費やせる時間は、約九・五時間と二つに二分する。

働き方だけでなく、住み方に対しても企業の支援を

(一)では、生産性(=成果・価値)÷投入量(労力)の分母になる投入量や労力を減らし、生産性を高めるといふ観点で「子供あり共働き世帯の従業員」に対する二つの支援案を紹介したい。

案1は「通勤時間の削減のための職住近接に対する支援」である。上記の片道約一時間をせめて半分にするのが目標である。株式会社サイバーエージェントには、「二駅

か。

案2は、「所定労働時間の短時間化」である。時間がない「子供あり共働き世帯」の従業員は「短時間勤務」を選択することが多くなる。「短時間勤務」を選択すると、ほぼ間違いなく基本給や賞与は、労働時間に応じて減額されてしまい(それに応じた仕事の与えられ方にもなり)、モチベーションを低下させている従業員を多く見かける。そこで、「所定労働時間そのものを短くし、フルタイムとして働かやすくする」ということにより、残業はできないが、フルタイムとして会社に貢献したいという社員を支援するものである。

## 子供がいる家庭の働き方・住み方に対して企業が出来る支援について

時間は約七時間五〇分であるため、家事・育児・睡眠で、一日約二・五時間が使われていることになる。一日が二四時間だから、共働きの夫婦それぞれに残された時間は、約一・五時間といふことになる。さらにもう一つ大きな時間の制約は「通勤時間」である。アットホーム株式会社(二〇一四年に実施した、都内勤務の子持ち既婚(妻と同居)サラリーマンを対象にした通勤時間に関する調査によると、平均の通勤時間は五

八分となっている。このため、一日当たり往復で約二時間を消費して二時間になる。そうすると、自分の趣味などに使える時間を全くゼロにしたとしても、一日で労働に

ルール」といふものが存在する。「勤務しているオフィスの最寄り駅から各線二駅圏内に住んでいる正社員に対し月三万円を補助する」といふものだ。「社員の通勤ストレスを減らすための取り組み」といふことだが、これは「子供あり共働き世帯」にも非常に有効な打ち手となる。

「何駅以内にするか?」等の詳細な設計は検討を要するが、従業員の生産性を高めるといふ観点で一考の余地があるのではないだろうか。企業にとっては、遠方から通つ従業員に対する通勤手当の金額を想像しても

「働き方改革」をただの残業時間削減などと捉えるのではなく、生産性向上のために何が出来るかの観点で、今一度再考してみたいかがだろうか。

を全くゼロにしたとしても、一日で労働に

ことがお分かりになるのではないだろうか。

\* 記事に関するお問い合わせは redweb@ml.jri.co.jp までお願い致します。