

ON/OFF 両立ナビ

ワークシェアで負担軽減

仕事辞めた母親にも

自分ができる仕事量に応じた業務を請け負うことで、仕事を辞めた母親たちでも働きやすくなった形のワークシェアリングもある。

ポラリス（東京）が運営する業務代行サービス「セタガヤ庶務部」では、約100の企業や団体から依頼された仕事を、同社に登録した約200人の母親らに業務委託する。

ユニークなのはその手法だ。データ入力や翻訳などといった受注業務をフェイスブックに公開して働き手を募る。母親らは時間やスキルなどで働けると判断したら応募し、自分でできる分量を請け負う。応募した人で仕事を分担する格好だ。

自宅でする仕事も多く、「月に数日」「週2日、計5時間」など柔軟な働き方が可能だ。子どもの発熱などで働けない時は、フェイスブックで周知してメンバー間で互いに支え合う。ポラリス代表の川望美さん(42)は「ワークシェアリングは、時間などに制約がある子育て中の母親たちも就労できる仕組み。全国に広がってほしい」と語る。



メールを見ながら一緒に担当する同僚に状況などを話す平沢さん（左）。「細かく情報共有しているので、私しか知らない仕事はない」（東京都新宿区の日本レジャーで）

育児や介護中 急な休みに対応

育児などを抱えた女性を働きやすくする目的で、一つの業務を複数人で担当する「ワークシェアリング」を導入する企業が目立つ。短時間労働や休暇の取得に対応しやすくなる上、社員が急に休んでも業務に穴が開かないので、企業にもメリットがある。（天子奈穂）

仲間がフォロー

「子どもの病気で急に休

まなければならぬ時、同僚2人にフォローしてもら

るので助かります」（東京）事務職の 小美

代子さん(39)が打ち明ける。小学3年生と4歳の子どもを育てながら働く。

同社は、複数の社員がチームを組んで一つの業務を担当する「複数担当制」を導入する。多くの部署で導入する。いわゆるワークシェアリング

会社もメリット

人事・総務グループ長の新さんは、制度導入の理由を「育児や介護を抱える社員も働き続けやすいから」と説明。人件費は削減

だ。代さんは同僚2人との3人チームで、書類の確認や支払い手続きなどをこなす。毎朝、3人で仕事を振り分けるが、1人が休んだ時は2人で分担する。

していないという。「1人が急に休んでも業務に支障が出にくく、会社のメリットも大きい」とも話す。ワークシェアリングは、不況期に雇用を守るため、従業員1人あたりの労働時間を減らして給与を減らすものという印象が強い。ただ、制度導入の先駆けである欧州では、短時間ながら働ける育児中の女性や高齢者にも働く機会を与える目的で導入することが多い。

レジャー機器商社の日本レジャー（東京）もワークシェアリングを実施する。営業職は取引先に担当2人を配置。仕事の状況を

細かく情報共有しており、1人が不在でも営業先などへの対応が滞らなすむ。人手不足が深刻な医師や看護職などでも、育児や介護を抱える女性が働きやすいようにワークシェアリングを導入する例がある。

同僚の負担に配慮

ただ、単に導入するだけでは、誰かが休むと一緒に働く同僚の負担が増え、不満が出る可能性がある。

日本レジャーは、ワークシェアリングが長時間労働につながるような、午後5時半の定時退社を推進。営業職の平沢亜希さん(41)は長男(5)の保育園の迎えで定時に退社するが、「多くの社員が定時退社なので、後ろめたさがない」と話す。フコクしんらい生命保険も、全社員の休暇取得に力を入れる。特定の人はかりが休む、他の人の負担が増えないようにとの配慮だ。

学習院大教授の「次明さん(労働経済学)は、「様々な分野で女性の労働力が求められる中、ワークシェアリングは育児などと同立可能な働き方。企業側も有能な人材を手放さずに済み、長期的に見れば業績向上につながる」と評価する。ただし、制度を生かすには、企業が長時間労働を見直すことが必要だという。特別な能力や技術を持ち、その人にしかできないような仕事など、ワークシェアリングに向かないものもある。坂さんは「その場合でも、業務量ができる限り『見える化』し、他の人でも分担できるようにする必要があるので指摘する。