

学会企画 | 第40回医療情報学連合大会（第21回日本医療情報学会学術大会）

📅 2020年11月19日(木) 16:40～18:10 🏢 B会場（コンgresセンター3階・31会議室）

子育て・介護世代とリモートワーク ～医療情報学会のバーチャル職場へのチャレンジ～

オーガナイザー：脇 嘉代（東京大学大学院医学系研究科医療情報学）

座長：脇 嘉代（東京大学大学院医学系研究科医療情報学）、宇都 由美子

[2-B-3] 子育て・介護世代とリモートワーク ～医療情報学会のバーチャル職場へのチャレンジ～

*脇 嘉代¹、柏原 直樹²、藤居 慶子³、田元 英樹⁴ (1. 東京大学大学院医学系研究科, 2. 川崎医科大学, 3. 富士通株式会社, 4. 三菱商事株式会社)

キーワード：gender equality、parenting、nursing care、remote work、telework

新型コロナウイルス（SARS-CoV-2）感染症COVID-19は2019年12月に中華人民共和国の武漢市で集団発生が報告され、短期間に世界的パンデミックに至った。本邦では2020年1月に第一例が報告された。4月7日に発令された緊急事態宣言によって一旦は感染数が減少に転じ、感染の状況や医療提供体制は改善したが、高い確率で感染第2波、第3波の到来が危惧されている。人や物の動きのグローバル化がこの感染症のパンデミックを助長する要因のひとつであり、今後、国内外を問わず、SARS-CoV-2との共存を前提とした“ニューノーマル”（新常态）に向けての模索が始まっている。密を避けるためにリモートワークを導入する企業も増え、従来の働き方を見直す動きにもつながっている。感染症対策として導入が進んだリモートワークは、少子高齢化が進む我が国では労働人口を確保するための一助にもなり得る。本企画では、企業として富士通株式会社および三菱商事株式会社、アカデミアからは一般社団法人日本腎臓学会から演者を招いてリモートワークの取り組みを紹介しつつ、課題や可能性について議論を深める。

子育て・介護世代とリモートワーク

－ 医療情報学会のバーチャル職場へのチャレンジ －

脇 嘉代^{*1}、柏原直樹^{*2}、藤居慶子^{*3}、田元英樹^{*4}、

^{*1} 東京大学大学院医学系研究科社会医学専攻医療情報学、^{*2} 一般社団法人日本腎臓学会、
^{*3} 富士通株式会社、^{*4} 三菱商事株式会社

Working From Home: An Examination of the Current Situation in Japan

Kayo Waki^{*1}, Naoki Kashihara^{*2}, Keiko Fujii^{*3}, Hideki Tamoto^{*4}

^{*1} The University of Tokyo, ^{*2} Japanese Society of Nephrology,

^{*3} FUJITSU LIMITED, ^{*4} Mitsubishi Corporation

The Japanese government announced a one-month state of emergency from April 7 to May 6 (2020) in response to the spread of COVID-19 across the country. To avoid cross infection at work sites, many workplaces are encouraged to introduce remote working options during the pandemic. This has resulted in a national mental shift from the former notion of the office as the only ‘real’ workplace. As society searches for sustainable alternatives to maintain economic activity within the pandemic, many employers are continuing to offer such remote working options. Remote work may also help promote gender equality by allowing women who would otherwise experience career setbacks to remain home to care for young children or elderly parents. In addition, it removes crowded and long commutes from the workday. As many people were recently forced into working from home, it has made the choice to work from home easier for many, especially women who feared the social stigma formerly associated with working remotely. Prior to the pandemic and remote work’s increase in popularity, those who worked from home were a minority often perceived as less productive and not a part of the office culture.

We will share observations of new ways of working in different companies and worksites as well as discuss ongoing challenges and obstacles.

Keywords: gender equality, parenting, nursing care, remote work, telework

1. はじめに

新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)感染症 COVID-19 は 2019 年 12 月に中華人民共和国の武漢市で集団発生が報告され、短期間に世界的パンデミックに至った。本邦では 2020 年 1 月に第一例が報告された。4 月 7 日に発令された緊急事態宣言によって一旦は感染数が減少に転じ、感染の状況や医療提供体制は改善したが、高い確率で感染第 2 波、第 3 波の到来が危惧されている。人や物の動きのグローバル化がこの感染症のパンデミックを助長する要因のひとつであり、今後、国内外を問わず、SARS-CoV-2 との共存を前提とした“ニューノーマル”(新常態)に向けての模索が始まっている。密を避けるためにリモートワークを導入する企業も増え、従来の働き方を見直す動きにもつながっている。感染症対策として導入が進んだリモートワークは、少子高齢化が進む我が国では労働人口を確保するための一助にもなり得る。本企画では、リモートワークの取り組みを紹介しつつ、課題や可能性について議論を深めたい。

2. 男女共同参画の現状(脇 嘉代)

女性の活躍推進は我が国の持続的成長に不可欠とされ、第 3 次男女共同参画基本計画(2010 年 12 月)では「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とする」目標が示された。第 4 次男女共同参画基本計画(2015 年 12 月)には上場企業の女性役員の割合は「20 年までに 10%を目指す」と明記され、国立大学協会のアクションプラン(2016 年)には、国立大学全体の学長、理事、副学長は 12%以上、大学の意思決定機関等は 10%以上の女性比率の達成を目指すとした。

2020 年 3 月期決算の上場企業 2,240 社の女性役員の比率は 6.0%(東京商工リサーチ)、国立大学 86 大学の学長、理事、副学長の女性比率は 8.6%、大学の意思決定機関等における女性比率は 10.9%(2019 年第 16 回調査)と前年調査より微増している。

「平成 29 年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)によると育児休業取得率は女性が 83.2%に対して男性は 5.14%と、男性の取得率は女性に比較してかなり低い。介護休業者の男女割合では平成 29 年度は女性が 57.1%、男性は 42.9%である。育児のための所定労働時間の各種制度の導入状況では、短時間勤務制度(66.4%)、所定外労働の制限(62.5%)が中心で、フレックスタイム制度(15.3%)や在宅勤務・テレワーク(3.2%)の導入率は低い。

COVID-19 は短期間にパンデミックをきたし、国内外を問わず、感染の予防・拡大抑制のため、社会のオンライン化が進んでいる。感染対策と経済活動の両立のため、COVID-19 との共存を前提とした“ニューノーマル”(新常態)の模索が始まっており、その一環として在宅勤務・テレワークが広がっている。より多くの職場が在宅勤務・テレワークを経験し、柔軟な働き方に対する理解が進み、女性の活躍推進に繋がることが期待される。

3. 日本腎臓学会のダイバーシティ促進のための取り組み(柏原直樹)

一般社団法人日本腎臓学会(JSN)は 1959 年に設立され、経年的に会員数は増加し、現時点で 11,000 名を超える。多くは内科系、一部基礎系、外科系の専門領域で構成される。世代構成をみると、20 代:5.4%、30 代:27.5%、40 代:24.3%、

50代:19.7%、60代以上が23.1%である。20代では、男性:女性比率は1.3:1.0と男女比率は拮抗しており、女性の入会員数が増加している。会員継続率の強化が課題である。

JSNでは2006年に男女共同参画委員会を設立した。女性会員がキャリア形成を行う上で、相談相手、ロールモデルとしての先輩医師とのマッチング、課題解決のためのアクションプランを策定し学会活動への女性参画の促進を図ってきた。学会役員(理事、幹事)、各種委員会委員の選任にあたっては女性の登用促進を図ってきた。

COVID-19を契機として我々は「新しい日常」を送ることになった。リモートワークが常態化しつつある。学会の各種会議(理事会、委員会等)も大半がWebを活用している。女性委員の学会運営への参画は容易になりつつある。リモートワークの強みを活かしてワークライフバランスを改善することが可能であろう。

2020年8月、JSN学術総会を学会史上、初めてハイブリッド形式(会場でのReal総会+オンデマンドのVirtual会議)で開催した。移動時間、物理的距離、学会参加は必ずしも容易ではない。育児との両立はなおさらである。Virtual総会はその解決策となりえる。一方で、同じ目標を目指す同胞が一堂に会する機会を持つことは、本質的に重要であることも理解できた。

疾患構成変化、高齢化、社会の構造変化等、学会を取り巻く環境は今後も大きく変化するであろう。Sustainableな学会であるために、環境変化に柔軟に対応し続けること、そのためには、多様であることが重要と考えている。

4. 「Work Life Shift」への期待(藤居慶子)

弊社は、2020年7月に「Work Life Shift」を推進すると発表した。「場所や時間にとらわれることなく、お客様への提供価値の創造と継続的に取り組むことができる働き方を実現する」をコンセプトに、具体的には「通勤」という概念をなくし、従業員全員がテレワーク勤務を原則とするため、通勤定期券代は廃止され、代わりにテレワーク環境整備費用補助として、毎月5千円の支給が開始された。オフィスのリノベーションを行うことで、働く場所は業務の目的とロケーションから、従業員一人ひとりが最適なオフィスを自律的に選択し、使いわけることができるようになった。従業員の自律性と信頼に基づいてマネジメントを行うことで、チームとしての成果の最大化や生産性の向上を実現するという新しい働き方である。富士通の働き方改革は、社会のダイバーシティ推進につながると期待されている。

私は女性管理職の一人であるが、若い頃から出張が多く、息子もほぼ祖父母に預けて仕事をしてきた。時短勤務等の制度があったにも関わらず利用せず、男性と同じような働き方をしてきた。しかしこの働き方は女性部下の良いロールモデルにはなっておらず、また私自身、女性ならではの視点や、育児や地域活動の経験から得られる発想(ダイバーシティ、女性活躍を推進する本来の目的)が不足していると感じている。

一部の従業員だけが利用可能という制度ではなく、全員が同じ環境下での働き方で評価される「Work Life Shift」の制度は、会社以外から得る様々な経験の上での価値提供と、本来の意味での女性活躍推進の促進につながるであろうと考える。

同時に重要なのは、管理職として、環境の変化に伴う部下との接し方や、部下への内発的動機付け等、私自身のものの見方や考え方、理解の仕方を変えなければならないことである。このセッションに参加の皆様と是非議論したいところであ

る。

5. 多様な人材が活躍できる職場環境を目指して(田元英樹)

当社は「人材」を最大の資産と捉え、「性別・年齢・国籍などにかかわらず、能力と意欲の高い者に活躍してもらい、それを処遇する」ことを基本ポリシーとしている。多様な人材が活躍できる環境の整備を行うため、2014年に人事部内に女性活躍・ダイバーシティ室を設置し、各種施策を企画立案、実行している。女性活躍推進については、育児と仕事の両立支援制度の整備に加え、キャリア支援策にも取り組んでおり、4/1現在、女性管理職比率は11.1%、60名の女性が海外で活躍(うち14名は子ども帯同)。本セッションのテーマでもある働く場所についても、2018年度より育児事由による在宅勤務を導入した(基本的には出社を前提とした制度・働き方となっている)。

今般、新型コロナウイルスの流行を受け、感染拡大防止のため国内在勤の全社員を対象に在宅勤務を実施、特に緊急事態宣言下においては出社率を大きく制限したうえで業務を遂行した。

この結果、当社の長期的な競争力に関わる人材育成や、事業構想・事業開発等の価値創出に繋がる業務は、在宅環境下だけでは十分に機能しないとの課題認識を得た一方、既存ビジネスの継続やその延長線上にある業務、定型的な業務等は、在宅勤務でも遂行可能であることが認識された。又、時間や場所の制約が可能な限り取払われることで、時間を有効活用し、各人が業務の更なる効率性・生産性向上を実践していくことができると認識された。

これら、コロナ禍の在宅勤務を通じて得られた認識を機に、今後、当社では、社員が生み出す価値を最大化することを念頭に置きながら、時間や場所に捉われず、各組織・個人が自律的に生産性・創造性の高い働き方を追求できる環境づくりに取り組んでいく方針である。これにより、子育て・介護世代も含めた多様な人材が、それぞれの強みを最大限に発揮し、活き活きと働くことに繋がると考えている。

6. まとめ

企業やアカデミアの取り組みを参考に、男女共同参画、ダイバーシティ推進に向けてより議論を深め、必要な制度を整え、それを利活用できる柔軟な組織体制が望まれる。