

1 年 () 組 () 番 氏名 ()

第 2 章 コロナ後の社会を考える

2 節 これからの働き方を考える・・・在宅勤務に着目して

私たち高校教員も在宅勤務が続いています。個人的な意見ですが、出題者にとって在宅勤務は有意義な時間になりました。というのも、動画配信やオンライン授業など、新たな教育の可能性に挑戦できたからです。みなさんの、この 2 ヶ月をどのように過ごしましたか？

コロナで変わる働き方 在宅勤務は 7 割が「続けたい」

日経電子版 WOMAN SMART キャリア 2020 年 5 月 19 日 (一部改変)

仕事と生活が両立しやすいと子育て中の女性を中心に導入されていた (C-1) 在宅勤務制度。3 月以降、多くの企業が対象を拡大した。(C-2) 4 月下旬、日経ウーマノミクス・プロジェクトの会員らを対象に調査を実施。「通勤時間が減り家族との時間が増えた」など在宅勤務をした 1400 人の 74.8%が「新型コロナ収束後も続けたい」と継続を希望。回答からは (C-3) 自宅でも業務効率を下げないように様々な手を打った企業の工夫と、コロナ後の女性活用の方策が見えてきた。

■ 働く時間、柔軟に

「小さい子どもを持つ人が勤務しやすくなった」。都内在住の鈴木香さん (46) が勤める(A-1) メルカリは 4 月、必ず勤務する時間のコアタイムをなくした「フルフレックス」制度の試験導入を始めた。同僚や上司とコミュニケーションがとれるように、コアタイムを従来 12 時から 16 時までに設定していた。しかし、子供を保育園などに預けられない家庭の事情を考え、フルフレックスに切り替えた。早朝や休日など、家庭生活と両立して自分のペースで業務に取り組めるよう、働く時間を社員一人ひとりに委ねた。「今回の試験導入の反響を踏まえて、本格導入も検討していく」(メルカリ)

(B-1) フレックス制のコアタイムは、自由な中でも制約があると見直す企業が相次いだ。都内在住の女性 (30) が勤める(A-2) コンサルティング会社も 3 月下旬、子を持つ社員を対象にコアタイムを撤廃。規定の業務時間を確保すれば始業・終業時間が自由に調整でき、「子を寝かしつけてから業務にあたるなど、自分の都合で動けるようになった」。ほかにも「子育て中の社員など一部に利用が制限されていたフレックス制度が全社員に拡大された」(40 代)「(B-2) 10 時から 15 時のコアタイム付きフレックスから*フルフレックスになり、育児の負担が軽減された」(30 代)「在宅制度の利用週 2 回までが無制限となり、勤務時間の 7 時から 20 時までが、5 時から 22 時までに変更になった」(40 代)

もちろん、自宅で 24 時間いつでも勤務が可能になると心身のバランスを崩さないようにする勤怠管理の難しさの問題はある。しかし、(C-4) 場所に縛られず、仕事に集中できる時間を自分で決められることは女性が活躍する機会を増やす。 *コアタイムなしのフレックスのこと。コアタイムとは、職場全体の意思疎通などを図る目的で設定した共通の勤務時間帯のことをいいます。

■ 会社のサポート拡充

金融関連で働く都内在住の女性 (48) の会社は一律 6 万円の補助金を支給。女性はパソコン (PC) を新調した。同社ではマネジャー以下に業務用 PC が支給されず、私用 PC を使っており、古くて使い勝手が悪いのが悩みだった。今回新調したことで「業務効率が格段に上がった」。

都内在住の女性 (35) の会社はベビーシッター利用の補助を拡大。子の対象年齢を小学 3 年から小学 6 年へ引き上げ、利用の上限年間 36 回を「3、4 月分は回数に含めない」とした。ほかにも「デスク、モニター購入やレンタル想定で在宅勤務手当 (月 1 万円)」(40 代)「光熱費として 1 日 500 円」(30 代) など自宅を「効率よく働ける場」に変える費用を会社が負担。「自宅で FAX が確認できるよ

うに PDF で**共有ネットワーク上に保存」(30 代)「全て電子印で承認」(40 代)など女性に託されがちな事務処理の電子化で効率アップを図った。

また、(B-3) ビデオ会議サービス Zoom (ズーム) を使う企業も目立った。ソフト開発のエイチームは 2 月中旬から社外の会議も Zoom を活用。新卒や中途入社を採用はオンライン面接で対応している。同社に勤める安藤春香さん(32)も週 5~6 回会議に参加し「業務の進み具合の差が最小限に抑えられている」と実感する。**会社に送られてきた FAX を PDF ファイルに変換してクラウド(ネット上)のサーバに保存することによって、どこでも FAX の内容を見ることができるようにしたということ。

■ 周囲の意識に変化

今回、全社的に在宅勤務を導入され「出勤していなければ休んでいると見なしていた上層部の意識が変わった」(30 代)「遠隔からのやりとりへの不信感が払拭され(ふっしょくされ・「なくなり」の意味)、申し訳なさを以前ほど感じず仕事がやりやすくなった」(50 代)という声が多く寄せられた。

在宅勤務の良さを実感した人は今後を見据え、「妊娠中で間もなく産休に入る。子育てとの両立ができると感じた」(40 代)「通勤時間がない分、保育園利用時間内でフルタイム勤務したい」(30 代女性)。体力や時間の不安が解消されるため、今以上に仕事に自分の力を注ぎたいという意欲につながっていた。

もともと(C-5)「やっぱり対面で仕事したい」(40 代)という声も。「在宅勤務がしたい」という意見のなかでも、「週 2~3 日在宅 OK がいい」(40 代)「週 1, 2 日程度」(50 代)と、在宅と在社の折衷案を望む声が多かった。

「***テレワーク」研究第一人者の比嘉邦彦・東京工業大学教授は在宅勤務を続けるために「企業が社員に対して最低限必要な配慮が五つある」という。「働き過ぎにならないような工夫」「自宅での業務環境への配慮」「同居する家族などへの配慮」「疎外感を緩和するための工夫」「セキュリティ体制の徹底」だ。台風や地震などの災害、本人のケガや病気、介護や育児といった事情に対応し、スムーズに在宅勤務を実施できる体制が整った。比嘉教授は「経営視点でのメリットは大きい。2~3 年以内には在宅勤務を前提とした働き方に切り替える企業が出てくるなど、大きなムーブメントにつながる可能性がある」と話す。***ネットを介した在宅勤務のこと。現在の私たちがイメージする「在宅勤務」と意味的に同じだと思います。

■ 女性活躍へ定着期待 ~取材を終えて~

予期せぬ形で導入が進んだ在宅勤務。当初こそ、これまでの働き方との違いに戸惑ったものの、慣れてくると、その利便性に気づき始めた人も多いのではないかと。今回のアンケートでも「仕事に制限が出ると予想していたが、これまでと遜色なく(そんしょくなく・「変わらずに」の意味)働けている」という回答がいくつかみられた。

育児などが理由で仕事量や業務内容に制限があった女性にとっても業務時間が自由に決められるなど、自宅での新たな働き方が広がれば、活躍の機会が増える。東京工業大の比嘉教授は新型コロナ収束後も子育て中の女性などが気兼ねなく在宅勤務できる環境を整えれば「日本が抱える人手不足の解消にもつながる」と指摘。これを機に女性が自分自身の能力を十分に発揮できる働き方の浸透を期待したい。(坂本佳乃子)

設問 A 世の中の会社について知ろう・企業研究は就職活動の基本です

問1 下線部 A-1 に関して、フリマアプリの企画・開発・運用を主たる業務とする「メルカリ」という会社について、次の Web サイトで調べて答えなさい。<https://about.mercari.com/about/>

(i) ミッション(企業が目指す方針)を英文でそのまま答えなさい。



(ii) 三つのバリュー（企業活動の価値）を英文と日本語の両方で答えなさい。

(iii) メルカリの関連会社には、サッカーJ1 の（ ）もある。空欄にあてはまる企業の名称を答えなさい。

(iv) ミッションやバリューを英語で表記していることや、ミッションの英文訳から判断して、メルカリは日本だけでなく（ ）の人々から支持されるフリーマーケット・プラットフォーム（フリマというサービスを提供するために必要な基盤）を目指していると推察されます。空欄にあてはまる語句を自分で考えて漢字3字で答えなさい。

問2 下線部 A-2 に関して、コンサルティング会社について説明した文章中の空欄にあてはまる語句を答えなさい。そのさい、次の Web サイトを参考にしてください。

<https://gakumado.mynavi.jp/freshers/articles/48828>



コンサルティング会社の「コンサルタント」とは、相手（クライアント）の（ a ）に乗って（ b ）を示す人のことをいい、コンサルタントを抱える会社がコンサルティング会社です。コンサルティング業務遂行には、その分野において深い（ c ）と経験を持ち、的確な（ d ）ができることが条件になります。

設問 B フレックスタイムとビデオ会議システムについて知ろう・在宅勤務を考える前に

問1 下線部 B-1 に関して、フレックスタイムについて説明した文章中の空欄にあてはまる語句を答えなさい。そのさい、次の Web サイトを参考にしてください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>



フレックスタイムという制度は、労働者が日々の（ a ）・終業時刻、（ b ）を自ら決めることによって、生活と業務との（ c ）を図りながら（ d ）に働くことができる制度です。

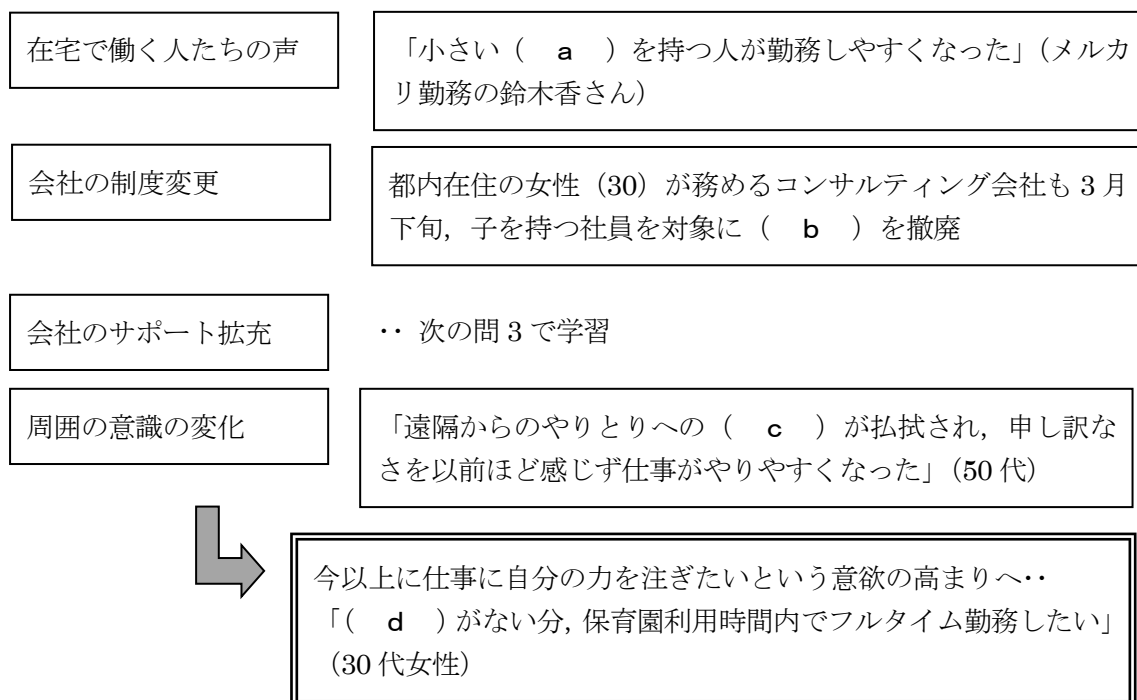
問2 下線部 B-2 に関して、1日8時間労働としたとき、あなたならどんな時間帯に仕事をしたいですか。p.5の図に（i）仕事をする時間帯を赤で塗りつぶしなさい。ただし、仕事をする時間帯の中に1時間の休憩を設け、青で塗りつぶしなさい。（ii）また、始業時刻と終業時刻をはっきりと図中に書き込みなさい。ただし、休憩時間は労働時間に含めませんが、コアタイム中に休憩をとってもよいことにします。

問3 下線部 B-3 に関して、Zoom 以外にもさまざまなビデオ会議サービスがあります。そのなかで、Google 社が提供するビデオ会議サービス（アプリ）の名称をネットで検索して答えなさい。

設問 C 在宅勤務制度について知ろう

問1 下線部 C-1 に関して、新型コロナ感染拡大前の在宅勤務制度は、（ ）を中心に導入されていました。これまでは「どのような人」を対象に在宅勤務が導入されていたのでしょうか。空欄にあてはまる文を記事からそのまま抜き出して答えなさい。

問2 下線部 C-2 の理由や背景について、記事を用いて整理したものが次のまとめです。空欄にあてはまる語句を記事から抜き出して答えなさい。



問3 下線部 C-3 に関して、自宅でも業務効率を下げないための会社の取り組み（従業員へのサポート）を記事から複数探して、箇条書きで答えなさい。

問4 下線部 C-4 に関して、資料集 p.197 の 2 雇用の状況「㊦M字型雇用一年齢階級別労働力比率」を見て、次の各問に答えなさい。

（i）1975年の35～40歳女性の労働力率（働いている人の割合）は約50%ですが、2017年では（ ）%です。空欄にあてはまる数字を答えなさい。

（ii）1975年の25～29歳女性の労働力率は（ a ）%ですが、2017年では（ b ）%です。空欄にあてはまる数字を答えなさい。

（iii）先の（i）・（ii）の背景にある社会的な変化を推察して1行の文章で答えなさい。

（iv）2017年の男女の労働力率を比較すると、ほぼどの年齢階級でも男性の方が上回っています。このことは、「男は家の外で仕事、女は家の中で家事や子育て」といった考え方が依然として強いことが一因であると推察されます。このような社会文化的につくられた性差のことを（ ）といいます。空欄にあてはまる語句を、教科書 p.39 から探して答えなさい。

問5 下線部 C-5 に関して、あなたはその理由をどのように推察しますか。2～3行の文章で答えなさい。

設問 D あなたにとって、この2ヶ月の「在宅学習」はどうでしたか？

問1 あなたは、この2ヶ月にわたる「在宅学習」をどのように考えますか。立場（よかった・よくなかった・どちらとも言えない・その他）を明らかにした上で3～4行の文章で答えなさい。

提出

1年 () 組 () 番 氏名 ()

24 時

[illegible]

(注) 網かけ部は、必ず勤務につかなければならないコアタイムを示す。

解答用紙 (1)

第2章 コロナ後の社会を考える 2節 これからの働き方を考える

A	問1	i					
		ii	(英語・日本語の順で)				
		iii					
	iv						
問2		a	b		c	d	

B	問1		a	b		c	d
	問3						

* 解答用紙（１）と（２）をホチキス留め（左上１ヶ所）して提出してください。

解答用紙（2）

第2章 コロナ後の社会を考える 2節 これからの働き方を考える

C	問1					
	問2	a	b	c	d	
	問3	●				
	問4	i				
		ii	a	b		
		iii				
		iv				
	問5					
	D	問1	立場：よかった ・ よくなかった ・ どちらとも言えない ・ その他			

1年（ ）組（ ）番 氏名（ ）