

在宅勤務と在宅ワーク

1. 「在宅ワーク」の定義
2. 「在宅ワーク」の職種
3. 「在宅ワーク」の現状
4. 「リンク集」
5. 「在宅勤務の事例」
 - 松下電機
 - アイ・ビー・エム

1. 「在宅ワーク」の定義

請負的に行われる在宅ワーク

在宅ワークとは、どのような働き方のことをいうのでしょうか。

在宅ワークに関連した言葉に、SOHO や在宅勤務等がありますが、これらを総称するのが「テレワーク」という言葉です。**テレワークとは"tele" (離れて)と"work" (仕事・働く)を合わせて造られた言葉**で、情報通信技術を活用し、遠隔地で仕事をする働き方を指します。

テレワークには様々な形態があり、まず「**雇用関係のあるもの**」、「**雇用関係のないもの**」の二つに大きく分けられます。

前者については、会社員が自宅で働く「**在宅勤務**」や通勤時間の短縮等のため自宅に比較的近い場所に情報通信機器などを備えたサテライトオフィスに通勤する「**サテライトオフィス勤務**」、携帯電話や携帯端末を活用して直行直帰型の「**モバイルワーク**」があります。後者については、企業に属さず請負的に仕事を行うもので、個人で自宅で行う「**在宅ワーク**」、個人または少人数で自宅や小さなオフィスで事業を行う「**SOHO**」があります。

このように、在宅ワークはテレワークの一形態であり、情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供を行うもの等の総称ですが、独立自営の度合いの薄いものを示す言葉として用いられることが多いようです。

一方、SOHO は在宅ワークを含む概念ですが、どちらかと言えば仕事の裁量性が高く、専門性や独立自営の度合いの高い形態のものを指すことが多いようです。

2 従来の在宅ワークの職種

今後の展開の可能性を加味して、「従来の在宅ワーク」とした。

「在宅ワーク」といっても仕事の職種は様々です。

何よりも大事なのは、パソコンを筆頭とする情報通信機器を使って自分がどんな仕事をしていきたいかということでしょう。

「何でもいいからパソコンを使って家でできる仕事がしたい」という人は、パソコンの機能としての利便性(通信を活用したデータの送受信、1台でいろいろなアプリケーションソフトを扱えるなど)に、惑わされているといっても過言ではありません。

パソコンが手軽であってもパソコンの「仕事」が手軽なわけではありません。それを認識した上で、自分の適性を見極め、やりたい仕事に挑戦していきましょう。

事務系

文章入力 / データ入力 / 経理 / アンケート調査・集計 / 企画書 / プレゼンテーション資料作成など

事務系の仕事には、簡単な文章入力から、住所録等のデータベースへの打ち込み、データを元にしたグラフの作成、集計、企業戦略の根幹に係る資料づくり等、様々なものがある。

編集系

テープ起こし / ライター / コピーライター / エディター / DTPオペレーターなど

文章を書いたり、*[DTP](#)(デスクトップパブリッシング)で誌面を組んだりするのが編集系の仕事である。媒体も、雑誌の記事から単行本、広告、マニュアル、商品のパンフレットまで多岐にわたる。ライターには、執筆だけでなく、企画取材、テープ起こしから撮影、デザインレイアウトまで一人でこなす人もいる。

美術系

デザイナー / ホームページデザイナー / イラストレーター / *[アートディレクター](#)など

コンピューターグラフィックや*[3D](#)(スリーディー)デザイン等の美術系の仕事でパソコンが使われる。これらの仕事は在宅ワークの中でも人気の高い職種のひとつといえる。

技術系

ソフト開発 / Web(ウェブ)プログラミング / システムエンジニア / *[CAD](#)(キャド) / ネットワーク管理など

[CD-ROM](#)(シーディーロム)や企業向けのソフト開発、*[CGI](#)(シージーアイ)や[JAVA](#)(ジャバ)を使った*[Webプログラミング](#)、企業のシステム構築、オペレーター等、需要が多く、報酬も高い技術系の仕事。その一方で、実力だけがものをいう競争の激しい分野でもあり、元SE(システム・エンジニア)出身者に多い。

専門系

翻訳 / 海外コーディネーター / 経理代行 / カウンセリングなど

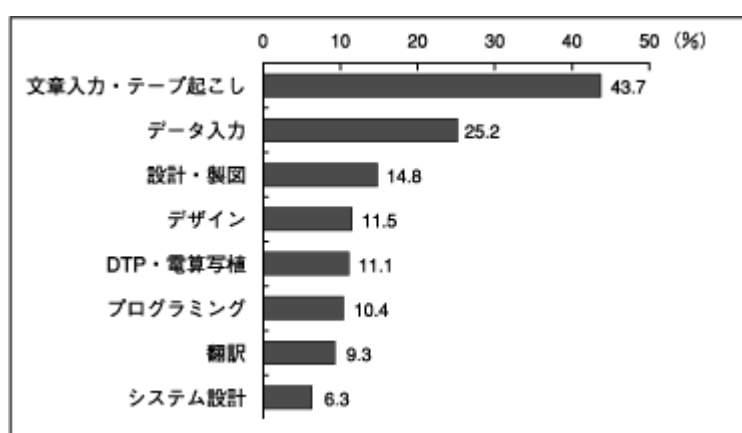
海外の文献を翻訳したり、資格を利用して会計、カウンセリングを行う専門系の仕事もある。こ

のような仕事をインターネット上のホームページや、Eメールを通じて行っている人も結構多い。

3.文章入力、テープ起こし、データ入力に多い在宅ワーカー

在宅ワークには多種多様なものが存在しますが、文章入力やテープ起こし(43.7%)、データ入力(25.2%)といった比較的単純・定型的なものに携わる在宅ワーカーが多く、その他の職種に関しては、設計・製図(14.8%)、デザイン(11.5%)、DTP・電算写植(11.1%)、プログラミング(10.4%)、翻訳(9.3%)、システム設計(6.3%)となっています(複数回答 図1)。

図1 在宅ワークの職種(複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」
(平成9年10月実施)。なお、以下の図も同様。

4.内職アルバイトと専業自営

在宅ワークを副業的に行っているか、生活のために行っているかでとらえた場合、「内職アルバイト」派が最も多く、次いで「専業自営」となっており、派遣が途切れた時やパートと並行して行う「派遣・パート勤務との兼業」や夜間や休日に行う「会社員勤務や自営業の副業」派は比較的少ないという状況です。

特に子どものいる女性では内職アルバイト型が、男性では専業自営型が8割弱を占めます。同じ在宅ワークと言っても、女性の場合は「育児との両立」を、男性の場合は専門性が強く「仕事へのインセンティブ」が高い働き方を選択していると見てとれます。

5.育児期の女性が中心; 今後は男性も増加していくであろう。

在宅ワーカーの数は17万4千人と推定されます。また、在宅ワーカーの70.7%が女性であり、特に在宅ワーカー全体の49.6%は子どものいる女性で、その過半数(55.2%)は末子の年齢が6歳以下の育児期にあります(図2)。

但し、男性が30%を占めているが今後は増加していくであろうと思われる。

図2 在宅ワーカーの内訳

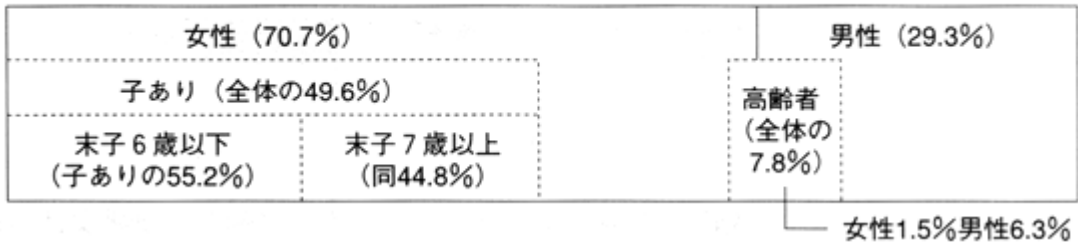


図3 子供のいる女性が働いている(複数回答)

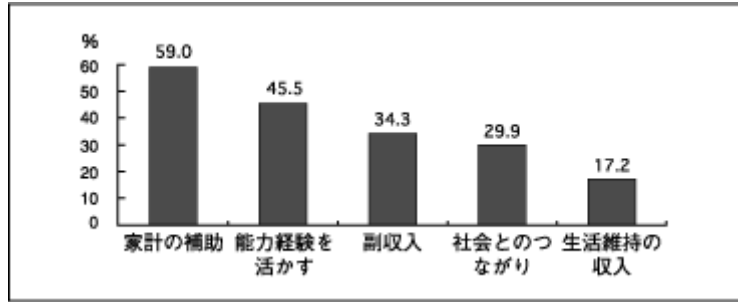
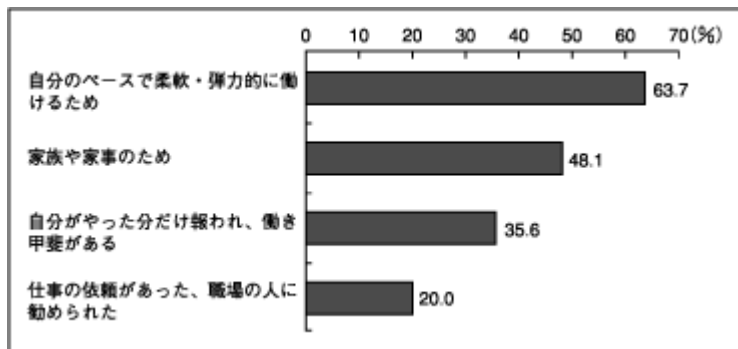


図4 在宅ワークを選んだ理由(複数回答)



6.在宅ワークのメリット：デメリット

メリット

- ・会社に通うわずらわしさが無い(時間・人間関係のうえで)
- ・仕事を選べる
- ・仕事の量を調節できる
- ・時間の融通がきく

デメリット

- ・自己管理がたいへん
- ・万が一トラブルが起こっても、自分の力で解決しなければならない

- ・仕事を自分で取りにいかなければならない
- ・個人でやっている足元をみられやすい
- ・社会的な信用がいまいち得られない

「在宅ワークのメリットだけを考えて、安易に始められると勘違いする人もるが、デメリットも当然知ったうえで、実行することが大事である。」

7. 仕事はどうやって得るのか

- ・在宅ワーカーの最大の悩みは、仕事をどうやって得るかである。すでに何社かと契約していて定期的に仕事が入ってくるなら安心であるが、たいていはそういうわけにはいかず、自分で営業する必要がある。
- ・全く仕事のあてがない人は、新聞の求人などで在宅ワーカーを募集しているところに応募したり、インターネットのHPで検索したりしてクライアントを探すことから始めなければならない。在宅ワークを始める人の中には、これまで会社勤めをしていて、そこでの仕事を続けて在宅で行う人もいる。
- ・また、仕事を無暗に受注すれば、納期が重なってたいへんな目にあうこともある。そういう時に備えて、できれば在宅ワーク仲間を作り、その仲間でも仕事を受けて、自分が受けたけれどできなくなってしまった仕事を任せたりできるのが理想である。どういう形でやるにしても、自分できちんと自己管理ができる能力が必要である。

8. 「ウェブ2.0革命」後の今後の在宅ワークの方向性

- ・「テレワーク人口倍増アクションプラン」による「仕事と生活の調和」や多様で柔軟な働き方を可能にするものとし、就業者人口の20%を目指すと宣言された。
- ・ 会社員のワークスタイルの変化 育児・介護と仕事の両立
SOHOによる起業促進 高齢者・障害者の社会参加
地方での就業機会の拡大等から大きな変化が生まれてくるであろう。
- ・インターネットを利用した新しいビジネスを作り上げる機運が芽生えてきたといえるであろう。障害者や高齢者主導のビジネスの創造が可能な時代の到来を感じている。

関連リンク

事業NO	1
事業名	在宅勤務:在宅ワーク
リンク名	リンクアドレス
在宅ワークハンドブック	http://www.soho-portal.org/zaitaku/handbook/index.html
在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン	http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/aramashi.htm
Home Worker's Web	http://www.soho-portal.org/zaitaku/
SOHO に役立つリンク集	http://www.morita-dewrite.co.jp/office/link/link.html#s_sales
日本テレワーク協会	http://japan-telework.or.jp/
女性いきいき応援ナビ:内閣府	http://www.gender.go.jp/re-challenge/search/search_sien_zai.php
SOHO-PORTAL.NET.ORG	http://www.soho-portal.org/
在宅ワーカーを支援するサイト	http://petitlinkru.web.fc2.com/link.htm

5. 「在宅勤務の事例」

知っておきたい「在宅勤務」の働き方

「007年4月12日10時0分配信 日刊ゲンダイ」

1. 松下電器産業の「在宅勤務」

松下電器が今月から取り入れた在宅勤務制度は、対象社員約3万人というから国内最大規模で、週1、2回在宅勤務する人が多いと予想されている。通勤ラッシュから解放される在宅勤務時代が本格到来か。

“勤務時間”は会社と同じ

対象の3万人は松下電器本体だけでなく、全額出資子会社23社の管理職と一般社員も含まれる。合計約7万6000人のうち、工場の作業員や保安担当者、秘書などを除くホワイトカラーだ。

同社広報担当者はこう言う。

「総務、法務、人事、企画、営業、技術、デザイン、研究の各部門などで働く人はすべて在宅勤務の対象です。上司に申請し、何も問題がなければ受理されます。在宅勤務OKの社員にはパソコンと、職場の上司や同僚などとパソコンを見ながら会議ができるカメラを貸します。週1、2回の人

が多いと思いますが、営業などは週 3、4 回の社員もいるでしょう。総務や人事などの社員は、就業規則通り朝 9 時から夕方 5 時 30 分まで家で仕事することになります」

仕事のスタート、終了を PC で報告

デスクワークが中心の総務部門の社員なら、朝食後に PC を置いた居間のデスクの前に座り、これから仕事を始めることを会社へ送信。その後、事前に上司に報告しておいた“今日やる仕事”に取りかかる。

昼食後も PC の前で同じように仕事をこなす。不明な点があれば上司や同僚などに PC やケータイで問い合わせる。夕方に今日の仕事の進み具合を PC などでも上司に報告し、1 日の仕事は終了。

フレックスタイムで働いている社員の在宅勤務は“直行直帰”型となる。

NEC や IBM も導入

松下電器は試験的に昨年 4 月から研究、企画、デザイン、法務などの専門職 1000 人に週何回か在宅勤務をしてもらった。1 年弱行った結果、仕事の効率やチームワークに支障が出なかったことから、本体と子会社に在宅勤務制度を取り入れたわけだ。

また NEC や日本 HP、日本 IBM などでも在宅勤務の社員はかなりいる。

「向く人」「向かない人」

先行きホワイトカラーの在宅勤務は当たり前になりそうだが、「向く人」「向かない人」はいるはずだ。

日本能率協会経営研究所研究員の海老原紀枝氏は言う。

「向くのは『自律型』の人です。自律型はマニュアルや細かい指示がなくても、自分の判断で行動できます。専門性を持っていて、自分の意見・主張をはっきり伝えられ、人を説得できるコミュニケーション能力も高い。在宅勤務では今まで以上に能力を発揮します。逆に向かないのは自分の意見を言えない『付和雷同型』の人です。このタイプは今までも仕事の出来はいまひとつの人が多いのですが、在宅勤務ではよりもがき苦しむことになるでしょう」

在宅勤務で仕事ができる人とできない人の差はさらに広がるのは間違いないだろう。

半年で 800 人超が利用 松下電器の在宅勤務制度

松下電器産業が今年度本格導入した在宅勤務制度の利用者が、半年間で 800 人を越えたことが 29 日、明らかになった。申請は現在も続き、試行期間の年間約 1000 人を上回るペースだ。

政府は平成22年までに時間や場所にとらわれない在宅勤務などの「テレワーク」を就業人口の20%以上にする目標を掲げており、国内企業で最大規模である松下電器の制度運用が注目されていた。

同社の福島伸一常務は集計結果に、「今は普及途上。いろいろな働き方を認める組織風土と、職場環境を整えればまだ増える」と話している。

在宅勤務制度は、松下電器本体と給与人事制度を共有する国内グループ会社の従業員計7万6000人のうち、製造現場以外の事務・営業職約3万人が対象。目的は、通勤時間の疲労を軽減し、家事や育児など生活と仕事の両立を図ること。従業員とその家庭の事情に応じて上司に申請すると、月の半分までの在宅勤務を認めている。

昨年度1年間の試行期間を経て、今年4月から本格導入したところ、半年間の利用者が800人を超えた。利用形態は、週1～2日程度で在宅勤務を行う例が最も多く、月1～3日程度で事情に応じて利用していた。

育児や介護などで出社が難しい女性従業員に、仕事が継続できる効果を想定していたが、実際の利用者の男女比は同程度だった。「家族と過ごす時間が増えた」「子供の勉強を見てやることができた」と満足の声も寄せられ、育児への参加を望む男性従業員が多い実態も浮き彫りになった。

松下電器は「始まったばかりで適正規模を見極める段階ではないが、少なくとも今年度中に倍以上に増えるとみている」(福島常務)という。

日本では、人口減や少子・高齢化の影響で労働力人口が急激に減少することが予想される。このため、政府は、意欲があっても育児や介護などの要因で働くことを制約される人について、在宅勤務など労働環境を整える施策を展開している。

内閣府の調査報告によると、在宅勤務制度は13年から始めた日本アイ・ビー・エムの利用者が社員の12%にあたる約2000人に増えているという。日産自動車は育児と介護の必要な従業員を対象にした在宅勤務制度を昨年7月に開始し、利用者は少しずつ増えて約20人に達した。

松下電器は22年までに対象となる従業員全員が必要時にいつでも制度を利用できる職場環境を整えることにしている。

2. 日本アイ・ピー・エム株式会社

日本アイ・ピー・エムは日本で最も充実したテレワーク制度を持つ企業のひとつだろう。すでに20年前から柔軟な勤務形態(ワーク・フレキシビリティ)への取り組みを始め、現在は数多くの制度を取り揃えている。ここではその中から、「場所のフレキシビリティ」を実現する「e-ワーク制度」と、「時間のフレキシビリティ」のための「短時間勤務制度」を紹介する。

ポイント

場所のフレキシビリティのための「e-ワーク制度」、
時間のフレキシビリティのための「短時間勤務制度」

「e-ワーク制度」は事由の制限がなく、対象部門・職種は全社。利用者は約2000名

仕事のプロセスよりアウトプットを重視する人事評価制度が在宅勤務制度には相応しい

「短時間勤務制度」の利用により、育児休暇制度の利用期間が短縮

スムーズに定年退職を迎えるために、将来「短時間勤務制度」が利用される可能性

『e-ワーク制度』は、制度発足当初はやはり事由を育児、介護に限定していたが、2001年からは事由の制限も撤廃した。

「製造、秘書などどうしても現場にいないと仕事ができない職種は除外していますが、基本的に対象部門・職種は全社です。対象者には職務等級による条件が付いていますが、入社後9ヶ月間の研修を受けて試験に通れば、制度利用に必要な等級に達しますので、事実上、勤続1年以上経過すると、ほぼ全員が制度の対象になります。ただし、勤務態度や健康に問題がないことも条件になっています。」

「e-ワーク制度」は事由の制限がなく、対象部門・職種は全社。利用者は約2000名

具体的な手順としては、制度の適用を希望する社員が所属長に申請書を提出し、それを承認してもらう。以前は人事部の承認も必要としたが、2004年以降は不要とした。申請書には、行っている仕事在宅勤務にしても問題がないこと、希望する在宅勤務の期間と日数、終日在宅勤務する“完全在宅”か在宅勤務と事業所勤務を組み合わせる“部分在宅”かの形態などを記入する。

申請期間は当該年の末日までで、翌年も継続したい場合は再申請する。遅くとも在宅勤務開始の前日までに申請すればよく、再申請の回数にも制限がなく、日数の設定、完全在宅か部分在宅かの選択も申請者の自由だ。

このように要件が緩やかなため、今ではおよそ 2000 名が制度を利用している。同社の社員数は約 1 万 7 千人なので、そのうち 12% に相当する。内訳は男性が約 65%、女性が約 35%。全社員に占める女性社員の比率は約 17% なので、女性社員の利用率が高いことがわかる。事由に制限がないものの、やはり仕事と育児を両立させるために制度を利用している女性社員が多いようだ。

就業パターンを数多く用意した短時間勤務制度

一方、「時間のフレキシビリティ」を実現するための制度のひとつが「短時間勤務制度」である。

2003 年 7 月から約 10 名の社員を対象に試験的に実施し、2004 年 1 月から正式に導入した。

「育児や介護などの事由によって通常の勤務が一時的に困難になっている社員の仕事と家庭の両立を支援しよう、そうした社員が継続的にスキルを育成し、キャリアを形成することを支援しよう、というのがこの制度の狙いです。

従って、対象者は育児・介護・身体の障害などの事由を抱えている社員に限られます。」

希望開始日の 1 ヶ月以上前に所属長に申請し、期間は原則 3 ヶ月以上、1 ヶ月単位、最長年末までだ(翌年の更新が可能)。

勤務の種類には 4 つある。週 5 日、1 日 60% の短時間勤務、週 5 日、1 日 80% の短時間勤務、週 3 日通常時間勤務(週 2 日休み)、週 4 日通常時間勤務(週 1 日休み)である。

「短時間勤務制度と、時間のフレキシビリティのための他の制度を組み合わせることは可能なんですが、それをやり出すとマネジメントが非常に難しくなってしまいます。そこで、時間帯は固定していますが、就業時間のパターンをいくつか用意し、それでフレキシビリティを持たせるようにしています。」

また「e-ワーク」制度との併用も可能、つまり在宅で短時間勤務も可能である。

就業パターンは「週 5 日、80% 勤務」の利用が最も多く、職種は研究・開発、SE、経理などスタッフ部門が多い。

スムーズに定年退職を迎えるために、将来「短時間勤務制度」が利用される可能性

小玉氏が説明する。

「現段階では短時間勤務制度は一時避難的な制度と位置づけられており、そのため事由が限定されています。しかし、『e-ワーク制度』も当初は事由を限定し、後にその制限を取り払いました。同じように、将来的には短時間勤務制度も適用事由の幅を広げていくこともあり得ると思います。例えば、定年前に徐々に勤務時間を短縮し、定年という事態にソフトランディングしたいというニーズが出てくるかもしれません。」

今後はそうしたことも検討課題に上る可能性もあります。その意味でまだ過渡的な内容と捉えています。」

現在でも極めて充実したテレワーク制度を持つ会社だが、時代の変化とそれに伴って発生するニーズに応えるため、今後も制度改革を行っていくようだ。

中高年・団塊世代...へ戻る

脳卒中障害者...へ戻る