

第19回大会発表概要：ユニバーサルデザイン研究部会

2018年9月15日（土）金沢商工会議所会館

2階研修室1 第二部（2）15:20～16:10

1. 発表プログラム

コーディネーター：高橋 未樹子（部会長／コマニー株式会社）

研究発表（1）：「ユニバーサルコミュニケーションスペース～ワーキングペアレンツの働き方～」

発表者：樋口 美由紀（コクヨ株式会社）

奥田 浩士（プラス株式会社）

高橋 未樹子（コマニー株式会社）

研究発表（2）：「トランスジェンダーの職場トイレについて」

発表者：高橋 未樹子（コマニー株式会社）

2. 研究発表（1）：「ユニバーサルコミュニケーションスペース～ワーキングペアレンツの働き方～」

2.1 概要

ユニバーサルデザイン研究部会の活動は継続して、UD視点でダイバーシティを推進する働き方を考察している。2017年までは、【KOTO】【HITO】【MONO】軸でオフィスや施設、商業施設の事例調査を行い日常生活から受けられる多様性（ダイバーシティ）に注目し調査考察を行ってきた。今年度も事例調査型の研究方式を取り入れ、いくつかの事例を調査し、分析した。

2.2 今年度の視察テーマ

2016年には「保育園落ちた 日本死ね」との書き込みが話題になったり、2017年には熊本市議が議会に子どもを連れて参加したりと、ワーキングペアレンツの働きやすい環境整備にはまだまだ課題が残っている。実際、厚生労働書の調査では、待機児童数は一向に減っていない。こういった問題を解消しようと、国から助成金がでるなど企業内保育所の数、利用児童数は徐々に増えてきている。従業員にとっては柔軟な対応が可能、緊急時にすぐ駆けつけることができる、利用者が同僚のためコミュニケーションが取りやすいなどのメリットがある反面、企業側にとっては経営上の負担がネックとなるのも現実である。

そこで、UD部会では本年度、“ワーキングペアレンツの働き方”をテーマに、子連れ出勤を導入している企業やコワーキングスペース、制度に縛られずに柔軟な働き方を実現しようとしている企業など、新たな働き方にチャレンジしている企業を視察調査し、今後のワーキングペアレンツの多様な働

き方について考えていく。

2.3 視察調査

①株式会社乃村工藝

本社がお台場にあることから子連れでの通勤が難しく、企業内保育の設置ではなく新たな働き方を実現しようとしている（株）乃村工藝社の事例について、奥田から報告した。

乃村工藝社では「多様な人材が活躍し続けるための制度と風土の醸成」を目指し、ワーキングペアレンツに限らず様々なワーカーの多様性を受け入れ、サテライトオフィスの活用、在宅勤務制度の活用、フレックスタイム制度の導入など、働き方の選択肢を増やしている。その他、女性管理職登用や育休復帰サポートプログラムの実施、男性の育休取得などにも積極的に取り組んでいる。こういった取り組みを単に社内での働き方や制度にとどめるのではなく、子育て中の女性社員で「TeamM」という新たなチームを立ち上げ、母親としての体験をもとに、安心・安全・快適な空間を提案するビジネスへとつなげているのが、乃村工藝社の特徴である。このチームは東洋大学の仲准教授と共に、子どもの身体寸法や事故事例を基にしたデザイン指針を『こどもとおとなの空間デザイン』にも纏めている。さらに、女性社員の声を社内環境の整備にも取り入れ、女性のための休憩スペース「NEST ROOM」を2017年に新設。「NEST ROOM」には、母乳育児中の社員が搾乳した母乳を入れておける冷蔵庫も設置されている。



図1. 『こどもとおとなの空間デザイン』



図2. Nest Room

②ソウ・エクスペリエンス株式会社

2014年から「子連れ出勤制度」を取り入れているソウ・

エクスペリエンスの事例について、樋口から報告した。

ソウ・エクスペリエンスは、出産をきっかけに仕事の継続が難しくなったスタッフがいたことから「子連れ出勤制度」を導入した。同時に、子連れ出勤を前提としたスタッフの募集を始めるなど積極的な取り組みを進めている。現在ではスタッフ 50 名中多い時で 6 名程の子連れ出勤者がいる。

制度を運用しながら、スタッフ全員が快適に仕事を進められるよう都度話し合いを行い、よりよい制度や環境にしていこう努めている。たとえば、オフィスでの子どもの過ごし方を「こづれしゅっきん 10 のルール」として明文化し、スタッフが子どもたちに対して同じ判断基準をもって対応するようにしている。子連れ出勤制度を通してスタッフ全員が「子育てシェア」に関わる効果として、社員自身の成長や社員同士の対話の促進、それによる円滑な業務の遂行などがあげられる。また、子連れ出勤だけでなく在宅ワークも認めるなど、多様な働き方の選択肢を用意している。子どもの状況や担当業務の内容、どのように働いていきたいかなど家族の考え方などにより自由に選べることで、より個人にマッチした働き方ができるようにしている。また、社内 SNS を用いてスタッフ間で細やかな連携を行ったり、日ごろから業務の効率化や改善を皆で話し合ったりするなど、職場全体で積極的に取り組めるよう配慮している。さらに、働き方のひとつの選択肢として子連れ出勤を社会に提案していくため、社外でも広く勉強会などの活動も行っている。



図 3. 子連れで働くパパ、ママ

③有限会社モーハウス

1997 年から「子連れ出勤制度」を取り入れているモーハウスの事例について、樋口から報告した。

モーハウスは子育て女性のウェルビーイングな働き方、過ごし方を衣服（主に授乳服）でサポートするという職業柄、女性が活躍している企業である。光畑由佳代表取締役の子育ての経験から、創業時から子連れ出勤制度を取り入れている。子育て女性も円滑に仕事が進められるようチーム制で仕事を進め、SNS を活用して子どもの体調や仕事の進捗をメンバー間で迅速に共有するなどの工夫を行っている。こうした取り組みによりスタッフが定着し、採用コストの低減や、育児経験のある女性の視点を活かした継続的な商品開発にも繋がっ

ている。

また、授乳服の製作販売に加え、被災地への授乳服の寄付、子育てママが繋がる場の提供やコミュニティづくりのサポート、インターンシップの積極的な受け入れ、学生に対してこれからの働き方を学ぶ場の提供など、子育てと社会を結びつける活動を広く展開している。



図 4. 子連れで仕事



図 5. 子育てママのコミュニティ

2.4 まとめ

今回視察調査を行った 3 社の効果と、課題（だったこと）を表 1 にまとめる。どの企業も制度に縛られすぎず柔軟に働き方を模索することで、必要な人材の確保だけではなく新たなコミュニティ、ビジネスへの展開にも繋がっている。今までは仕事と子育てを分離して効率を求めた働き方であったが、今後の働き方は、子育てなどプライベートな部分も含めてワーカーの人格を多面的に受け入れることで、ワーカーがやりがいをもって継続して働くことができ、そこから新たなコミュニティが生まれ、新しい事業に繋がる可能性が見えてきた。このような働き方をワーキングペアレンツだけでなく、介護をしているワーカーや障害者などにも展開することで、真のダイバーシティの実現に繋がるのではないだろうか。

表 1. 各社の効果と課題

	効果	課題（だったこと）
乃村工務社	<ul style="list-style-type: none"> 必要な人材の確保 ワーキングペアレンツだけでなく様々な人の働き方の改善 新たなチームの結成（チームM：キッズデザイン賞 受賞） 	<ul style="list-style-type: none"> 通勤が大変（子連れ関わらず） <ul style="list-style-type: none"> ⇒サテライトオフィスを活用 ⇒在宅勤務、フレックスタイム制度の活用
ソウ・エクスペリエンス	<ul style="list-style-type: none"> 必要な人材の確保 オフィスの雰囲気がよい チームワークがよくなった 大勢の人とのなかで優しく楽しい子育てができる 	<ul style="list-style-type: none"> 都心なので通勤が大変 お客様とのシリアスな内容の電話の時に子どもの声が気になる
モーハウス	<ul style="list-style-type: none"> 必要な人材の確保 スタッフの定着で採用コスト削減 新たなコミュニティの形成 母乳で育てることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 抱っこして座ったままの職務なので疲れることもある 子どもの人数が多いと大変 <ul style="list-style-type: none"> ⇒1日3人まで

参考文献

- 厚生労働省, 「保育所等関連状況とりまとめ (平成 30 年 4 月 1 日)」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000350592.pdf>, 2018 年 9 月
- 厚生労働省, 平成 26 年度認可外保育施設の現況取りまとめ, <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000112872.pdf>, 2016 年 2 月
- 仲綾子, TeamM 乃村工務社, 『こどもと大人の空間デザイン』, 産学社, 2018 年 1 月

3. 研究発表(2):「トランスジェンダーの職場トイレについて」

3.1 概要

オリンピック憲章で性的マイノリティに対する差別が禁止されたこともあり、LGBTと総称される性的マイノリティへの差別禁止を明文化する企業も増えている。そのような中、企業にとって頭を悩ます課題となるのが、トランスジェンダーの更衣室やトイレ利用である。2015年には性同一性障害者のトイレ利用に関して裁判も起こっている。

そこで、トランスジェンダーに対して、性的マジョリティである「シスジェンダー」がどのような意識(偏見)をもっているのか、オフィスで働く3万人に対して調査を行った結果を報告した。

(高橋 未樹子)