

子連れコワーキングスペースのアライアンス運営プロジェクト

ManpowerGroup Co., Ltd. Business Solution Sales Department

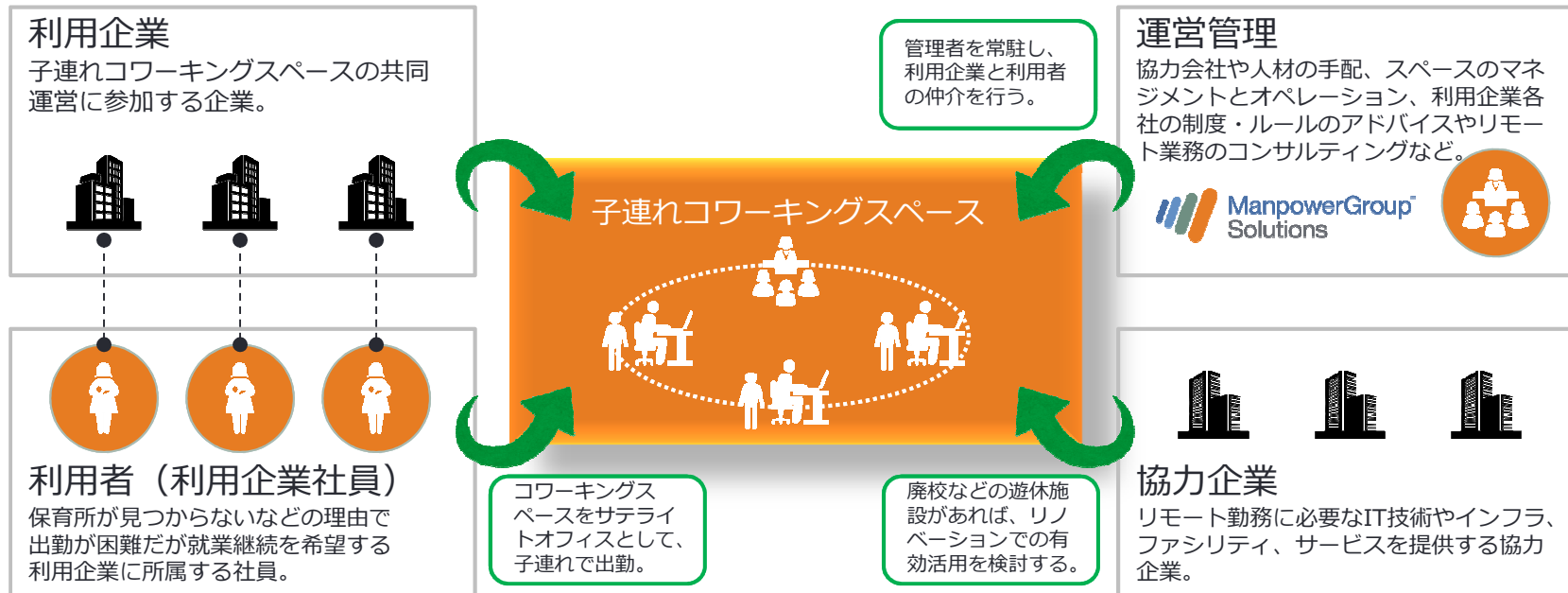
Friday, July 29, 2016



ManpowerGroup™

子連れワーキングスペースのアライアンス運営により、
より自由度の高い地域・企業のダイバーシティ推進を目指します。

複数の企業が共同で子連れワーキングスペースの運営を行います。



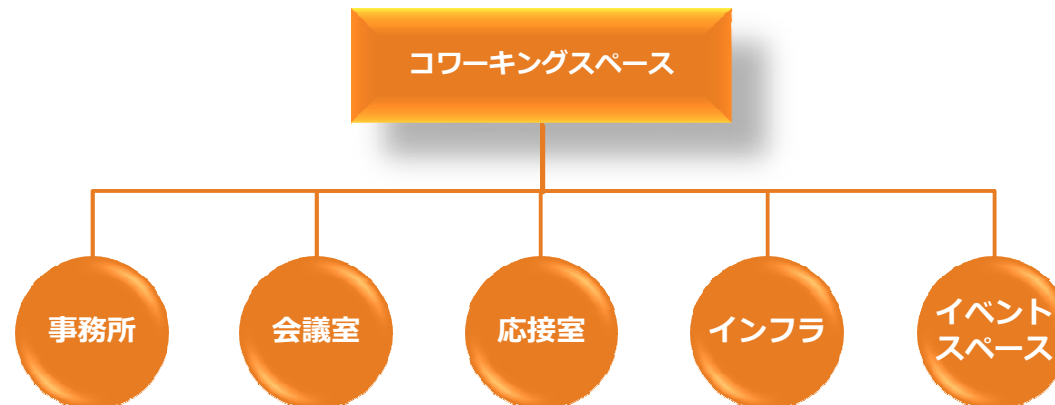
一般的な coworking スペースとは

coworking (Coworking) とは、事務所、会議室、応接室などのスペースを共有しながら、各個人がそれぞれの仕事を行うワークスタイルです。

世界的には、アメリカのサンフランシスコやニューヨーク、ロンドンなどの都市を中心に10年程前から、日本では2011年頃から広がりを見せています。

月単位や日単位での利用、昼間もしくは夜間だけの利用など様々なプランが設定されていて、誰もが利用することが出来るので、ITやクリエイティブ系、フリーランスの方が多く利用しています。

いわゆるシェアオフィスやレンタルオフィスとの違いは、間仕切りがない図書館のようなオープンなオフィススペースがあり、独立して働きながらも情報やアイデアを交換することで、相乗効果が期待されます。coworking スペースを利用した様々なイベントを開催し、利用者同士の新たなコミュニティ育成に取り組むケースも増えていきます。



一般的なワーキングスペースと 当該プロジェクトの子連れワーキングスペースの違い

保育士・保育所不足により、時短勤務での復帰すら出来ない女性社員が増え、自宅勤務（テレワーク）や子連れ出勤のニーズが高まっていますが、導入には企業の負担も大きいため、ニーズに応えられていないのが現状です。









これを複数の企業でアライアンスを組むことによって、1社ではなかなか実現出来ない子連れでのリモート勤務を可能にするのが、今回の子連れワーキングスペースのプロジェクトです。

セキュリティやマネジメントを考慮し、ドロップイン（立ち寄り）出来る開かれたワーキングスペースとは異なり、登録している利用企業の社員で事前に利用者として申請済みの方だけが利用出来るワーキングスペースとします。

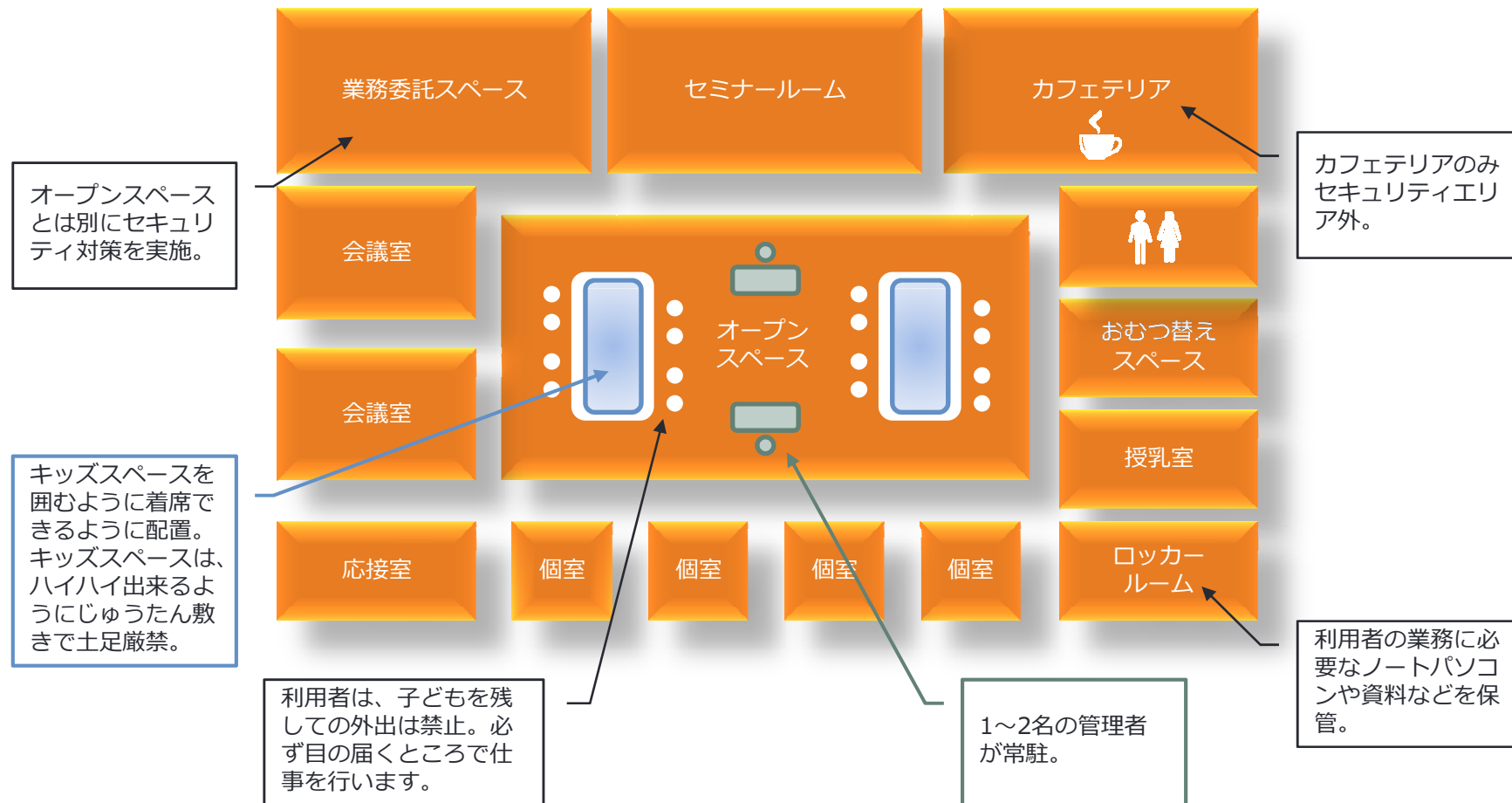
まずは、保育所を確保出来ず会社までの出勤が困難などの理由で、子連れ出勤を希望する社員（男女問わず）を対象とし、ゆくゆくは介護、看病、通院などを理由とする社員も対象とし、パンデミックや災害時の活用も検討したいと考えています。



設備について

 管理者	セキュリティチェック、安全指導、利用者の就業時間の管理やフォローを実施。
 オープンスペース（キッズエリア付き）	利用者が仕事を行うためのデスクスペース。子どもが視界に入る場所で仕事ができるよう、キッズエリアを囲むよう配置。
 セキュリティルーム	機密性の高い業務を行うため、オープンスペースでの業務が困難な場合に、一時的に利用する個室。
 会議室・応接室	利用者と利用企業、そのクライアントが使用可能な会議室と応接室。管理者と利用者の面談にも活用。
 セミナールーム	協力企業のセミナーやイベント、利用者の勉強会などに使用。
 授乳室・おむつ替えスペース	男性が利用することも念頭に授乳室とおむつ替えスペースは別室とします。
 カフェテリア	休憩にも利用できるカフェを併設。
 業務委託スペース	利用企業・協力企業からの業務委託を行うスペース

フロアイメージ

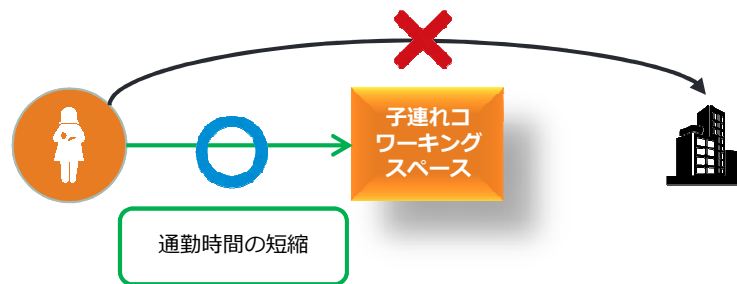


事業の実施場所について

東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県の待機児童多い住宅が密集するベッドタウンやターミナル駅近辺に、複数箇所設置されることが望ましいと考えます。

実際に出社するよりも通勤時間が短縮されることによって、利用者の子育てと仕事の両立にも繋がります。

都道府県	待機児童数 H27.4.1 人	(参考)地方 単独保育施策 人	年度途中の数 H27.10.1 人	(参考)地方 単独保育施策 人	差引 10月-4月
11 埼玉県	900	473	1,969	801	1,069
12 千葉県	1,021	216	2,046	453	1,025
13 東京都	7,670	9,827	11,416	9,249	3,746
14 神奈川県	596	168	1,435	277	839



多様で柔軟な働き方の実現のため、
当該プロジェクトの子連れコワーキングスペース利用者に限って、
労働時間法制の規制緩和を実施することを提案します。

ラッシュタイムに子連れで移動することは、親にも子どもにも大きな負担となります。また、子どもの体調不良や健診などで始業時間が遅れたり、やむを得ず欠勤が必要となるケースも多くあります。

例えば、一度帰宅してパートナーに子どもを預けての再出勤や、通常の出勤日で終わらなかった仕事を休日に数時間出勤するなど、自由度の高いフレックスタイム制を可能にすることで、企業に負担を掛けることなく、出産前と出来る限り同じ就業時間・業務量・収入を確保することを目指します。

様々な意見のある雇用分野の岩盤規制ですが、子育てという特別な時間に限っては、よりフレキシブルな働き方を求める方は女性を中心に少なくないため、チャレンジが可能な対象であると考えます。

労働基準法第三十七条（時間外、休日及び深夜労働の割増賃金）

①

「使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。」

⇒法定労働時間を超えない限り、夜22時以降の深夜残業の割増賃金免除する。

労働基準法第三十七条（時間外、休日及び深夜労働の割増賃金）

②

「使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。」

⇒法定労働時間を超えない限り、休日残業の割増賃金免除する。

労働基準法第三十二条の三（労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇）

③

「フレックスタイム制の清算期間を一箇月以内の期間に限るものとする。」

⇒「労働基準法の一部改正案」の「清算期間の上限を1か月から3か月に延長」案を導入する。

業務委託スペースの設置によるサポート

子どもの体調不良などによる突発の遅刻や欠勤で、利用者の業務に遅れが出る場合、事前に業務委託契約を締結しておくことで、業務を代行するサービスを提供します。

また、利用者の業務以外にも利用企業や協力企業で委託を検討している業務があれば、子連れ coworkingスペースに併設した業務委託スペースでの対応を検討します。

この業務委託スペースの仕事に従事するスタッフは、このプロジェクトに賛同する希望者に事前にトレーニングを行った上で参加して頂きます。



リモート勤務を実現する重要なポイント

● 情報インフラ・機器

リモート勤務とIT技術の関係性は非常に密接であり、実用性が更に進化すれば、より広範囲の業務をリモート化することが可能になります。このプロジェクトに、バーチャルオフィスなどIT技術の導入やテストマーケティング、利用者からの情報収集イベントなどを連動させることで、企業がより発展的なダイバーシティ経営を推進するだけでなく、第4次産業革命の一端を担うことが出来ます。

● 制度・ルール・業務構築

リモート勤務を導入する場合、まずは制度やルールの策定、リモートが可能な業務の切り出しや構築が課題となります。一企業で対応しようとする、前例がないなどの理由で導入を諦めてしまうケースも少なくありません。マンパワーグループでは、経験を蓄積したパッケージの提供やコンサルティングで、スムーズなリモート勤務の導入をお手伝い致します。

● 推進する企業風土

一組織の一部の方を対象にしたリモート勤務導入は、環境を整えてもなかなか活用されないとの報告もあります。複数の企業がアライアンスを組み、前向きに取り組んでいる姿勢を見せることが、利用者が気兼ねなくリモート勤務を行う風土となります。また、複数企業で実行することによりメリット・デメリットの抽出がしやすく、様々な事例を共有しよりよい仕組みへの改善するスピードが上がります。

● 利用者の連帯・環境

リモート勤務であれば、コワーキングでなく自宅勤務でいいのではとの意見もありますが、複数の利用者が同じ環境で仕事をするによる安心感、在宅勤務の孤独な環境とは大きく異なります。女性にとって、子どもと一日中自宅勤務というのは、想像以上に過酷な環境です。仕事に出ることで、オンオフのメリハリを付けたり、より子育てに集中するための気分転換をしている女性も少なくありません。子連れコワーキングスペースは、子育てをする方のコミュニケーションの場としての役割も持ちます。

利用者のメリット

- ① 保育所が見つからなくても、子連れ出勤で仕事を継続出来ます。
- ② 通勤時間を短縮して、子育てと仕事の両立を図ることが出来ます。
- ③ お迎えの必要がなく、自由度の高いフレックスタイム制を活用することで、比較的フルタイムに近い就業時間を確保出来るため、時短勤務で復帰するよりも出産前の収入水準に近づけることが出来ます。
- ④ 保育所に預けるよりも、子どもと一緒に過ごす時間を確保出来ます。
- ⑤ 企業の理解を得ながら、同じ環境の子どもを持つ方とのコミュニティの中で働くことが出来ます。

利用企業のメリット

- ① 単独では導入負担の大きいリモート勤務を、コスト負担を軽減しサポート受けながら導入することができます。
- ② リモート勤務で管理が難しい出退勤管理や就業中の勤務態度の確認などを、マンパワーグループに任せることが出来ます。
- ③ 利用者が突発で遅刻・早退・欠勤した場合も、急ぎの業務をマンパワーグループに任せることが出来ます。
- ④ 何よりも、企業の財産である人材に継続して就業してもらうことが出来ます。
- ⑤ 企業のダイバーシティ・女性活躍を推進することが出来ます。

行政のメリット

- ① 保育士・保育所不足による待機児童問題の解決策として活用が出来ます。
- ② 女性の出産による離職や時短勤務による収入減を防ぐことで、税収のアップや失業保険金の削減に繋がります。
- ③ 雇用特区として、多様で柔軟な働き方を実現することが出来ます。
- ④ 地域の遊休施設を活用出来る可能性があります。
- ⑤ 地域のダイバーシティ・女性活躍を推進することが出来ます。

マンパワーグループの役割

- 利用企業と協力企業の募集・選考
- 運営管理に必要な人材のアサイン、トレーニング
- スペースのマネジメントとオペレーション
- 利用企業への導入コンサルティングサービスと導入後の連携
- 利用者への勤怠管理、フォロー
- 協力企業とのセミナーやイベント企画・運営
- 行政との連携

女性の活躍・両立支援

マンパワーグループでは、自分らしい働き方の実現を目指す女性を支援しています。

多様な働き方のご提案を始め、「仕事と家庭の両立」について一緒に考える無料キャリアカウンセリングを始め、復職前のスキルアップサポート、各種セミナーやイベントを開催しています。

そうした取り組みの中で、結婚・妊娠・出産・育児・介護等により離職経験がある女性の再就職を促進するために自治体が行う就職支援事業についても、全国各地で受託させて頂いています。

広島市 女性が再就職しやすい職場環境づくりモデル事業

下関市 女性求職者の就業促進事業

さいたま市 子育て世代再就職チャレンジ事業（施設運営）

大阪府 若年・女性就労者向け離職防止等処遇改善事業

鳥取市 出産・育児等による離職者の再就職支援事業

大分県 緊急雇用女性の仕事復帰応援事業

長野県 子育て女性再就職支援

福岡県 子育て女性就労支援センター事業

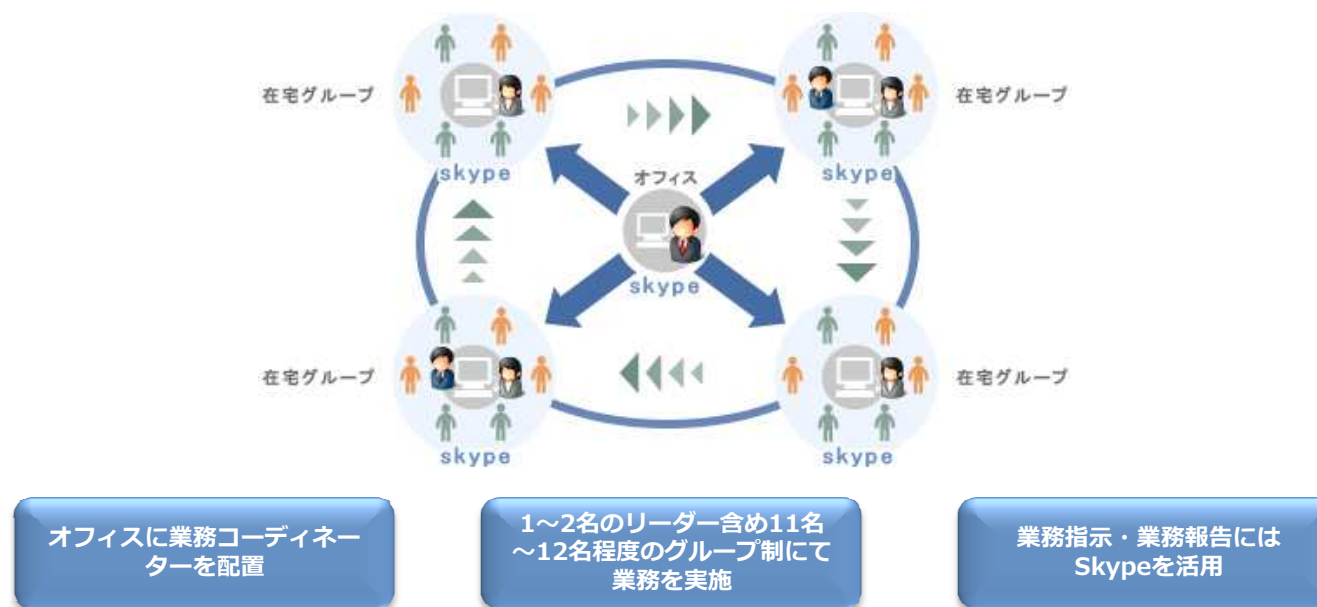
鳥取県 女性の就業支援モデル事業（センター運営）

福岡県 子育て女性職業紹介事業

在宅勤務実例

マンパワーグループでは、通常の派遣契約・業務委託契約上での在宅勤務だけでなく、災害や計画停電、インフルエンザなどパンデミック対応などの突発的な在宅勤務にも幅広く対応して来た実績があります。

また、特例子会社であるジョブサポートパワー株式会社では、全国約60名の通勤困難な重度障がい者が在宅社員として業務にあたっています。平成27年度には、「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」を受賞しました。



※リアルタイムに業務コーディネーターやグループメンバーとのコミュニケーションが図れる体制を整えています。

50年に渡る総合人材サービス会社としての経験

マンパワーグループは世界80カ国・地域に3,000のオフィスを持ち、ワールドワイドに展開している人材サービスのグローバルカンパニー、ManpowerGroupの100%出資の日本法人で、日本で最初の人材派遣会社です。

総合人材サービス会社としての長年の経験から、人材の採用・教育・評価、業務に応じた最適なスタッフの配置について豊富なノウハウを持っています。

機密保持・個人情報保護についても、厳密なルール化及び研修実施により安全管理措置を講じているので、コンプライアンスの観点からも安心してご依頼頂けます。



社名	マンパワーグループ株式会社
本社所在地	神奈川県横浜市西区みなとみらい2丁目2番1号 横浜ランドマークタワー 36階
代表者	取締役代表執行役社長 池田 匡弥
資本金	40億円
業務内容	総合人材サービス全般 労働者派遣事業・有料職業紹介事業・再就職支援事業・アウトソーシング事業・ITソリューションサービス事業・コンサルティング事業
従業員数	1,401人 (2016年3月現在)
登録者数	48万4,300人 (2016年3月現在)
サービスネットワーク	全国121営業拠点 (2016年3月現在)

沿革

1966年	米国マンパワーグループの7番目の世界進出国としてマンパワー・ジャパン株式会社を設立
1974年	東京・横浜・大阪・名古屋・福岡・札幌に続き神戸支店を開設し、全国主要都市に営業拠点を展開
1981年	全国にオンラインシステムを導入
1982年	資本金7,500万円に増資
1984年	資本金1億円に増資
1986年	日本人材派遣協会の初代会長会社に選出される
1995年	資本金 4億9千万円に増資
1998年	マンパワーグループ世界共通の高度検索システム「PowerBase-J」を導入
2001年	プライバシーマーク取得 人材紹介会社「(株)アイ・ピー・シー」へ出資 厚生労働省の特例子会社制度に基づき「ジョブサポートパワー(株)」を設立 資本金35億円に増資 仕事探し総合サイト「マンパワー ジョブネット」本格稼働
2002年	資本金 40億円に増資 製造・流通業務専門のアウトソーシング会社「スキルパートナー(株)」を設立
2003年	「ジョブサポートパワー(株)」障害者雇用専門の特例子会社として認定を受ける
2004年	再就職支援、組織・人事コンサルティング会社「(株)ライトマネジメントコンサルタンツジャパン」と提携 人材紹介会社「(株)アイ・ピー・シー」を事業統合 製造・流通業務専門のアウトソーシング会社「スキルパートナー(株)」を事業統合
2005年	独自のweb勤怠管理システム「ダイレクトタイム」導入
2006年	CIを世界的に統一 本社、永田町からみなとみらいへ移転
2010年	ソニー株式会社、日本アイ・ビー・エム株式会社と3社の合併会社、ヒューマンビジネスアソシエイツ株式会社(HBAC)を設立
2011年	株式会社 ライト マネジメント ジャパンと合併 マンパワーグループ株式会社に社名変更
2013年	ヒューマンビジネスアソシエイツ株式会社を連結子会社化 株式会社リーガルフューチャーズジャパン、モータス株式会社を連結子会社化
2014年	エクスペリス・テクノロジーフューチャーズ株式会社、連結子会社として業務開始

サービスネットワーク

日本国内の全ての拠点を直営店舗で運営しています。

代表的なオフィス一覧

中四国エリア

広島支店
岡山支店
山口支店
鳥取支店
松江支店
高松支店
松山支店

大阪エリア

大阪支店
京都支店
神戸支店
姫路支店
滋賀支店

金融サポート・関西
マーケティングサービス・関西
ビジネスプロダクト・関西
メディカル・関西
BPOサービス・関西
スキルパートナー大阪支店

九州エリア

福岡支店
北九州支店
長崎支店
大分支店
宮崎サテライトオフィス
熊本支店
鹿児島支店
沖縄サテライトオフィス

東海エリア

名古屋支店
岡崎支店
豊田支店
浜松支店
静岡支店
金沢支店
富山支店
福井支店
長野支店
岐阜支店

北海道・東北エリア

札幌支店
青森サテライトオフィス
山形支店
秋田支店

盛岡支店
仙台支店
郡山支店
新潟支店

東京エリア

東京第一支店
東京第二支店
金融サポート・東京部門
東京第三支店
NTTサポート・東京部門
アカデミー・東京部門
マーケティングサービスオフィス部門
BPO事業部
メディア部門

新宿支店
渋谷支店
池袋支店
立川支店
府中支店
ホテル・流通サービス
テレマーケティング事業部
メディカル・東京
スキルパートナー東京支店

首都圏エリア

横浜支店
みなとみらい支店
厚木支店
藤沢支店
大宮支店
川越支店

幕張支店
千葉サテライトオフィス
つくば支店
水戸サテライトオフィス
高崎支店
宇都宮支店

ManpowerGroup World Wide

世界80カ国・3,500の拠点でサービス展開しています。





ManpowerGroup™
Solutions

マンパワーグループ株式会社
ビジネスソリューション・セールス部 制度研究チーム
時岡 あい

〒103-0027 東京都港区浜松町2-4-1
世界貿易センタービルディング 19F

03-6860-7034