

# 経営戦略としてワーク・ライフ・バランスを推進

株式会社富士通ワイエフシー ワークライフバランス推進室 担当部長 亀井秀次

## 女性が原動力となりワーク・ライフ・バランス推進

ひとりの女性社員からの1通の社長宛メールが会社を動かしました。このメールは「母性保護処置」に関する提言で、社長が「社員重視」「女性活性化」を考えていたタイミングと重なり具体的な取組が始まりました。

2006年1月に社長直下に「女性活性化プロジェクト」を発足し、80項目以上の女性社員の声に対して、社長自らが女性社員、人事担当、労働組合と一つひとつ対応を検討し、できる限り要望を実現しました。この活動を通して、女性社員自らの声

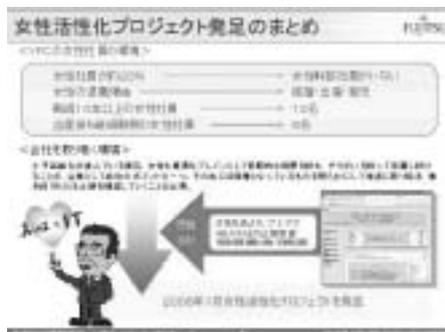
で「全社活性化」へと活動の範囲を広げていきました。

## 社員が理解しやすいワーク・ライフ・バランス推進

全社活性化を目的として、2006年10月に「ワークライフバランス推進室」を設置しました。全社員にワーク・ライフ・バランスを推進することを分かりやすく周知しました。ワークライフバランス推進室では、まず「テレワーク」の導入に着手しました。テレワークは在宅勤務やモバイル環境での

勤務といった会社以外で仕事するスタイルであり、育児・介護支援に有効であるとともに、少子高齢化・労働人口減少など近未来の環境へもつとも効果的です。在宅勤務においては、通勤時間がなくなるなど実施する社員にはメリットも多くあります。また、定時退社推進や有給休暇取得推進

もワーク・ライフ・バランスの一環として推進しております。



### テレワークの推進

女性社員の声をきっかけに、2006年8月からテレワーク導入を検討し、わずか2カ月で試行を実施しました。試行には社員自ら手を挙げてもらい、積極的な試行と本格導入に向けて意見を収集しました。

2007年4月より本格導入し、現在では対象社員の約30%がテレワ

ーカーとなっております。

今も社員の声を収集し、ワークライフ・バランス推進室が中心となり、テレワークという視点だけでなく社員が働きやすい職場環境を目指して活動を続けています。直近では、社員全員に内線・外線の両方を利用できる電話機を配布し、社員のワークスタイ

ルも変わってきています。特にテレワークを実施する社員へ会社から内線番号で連絡が可能となり、在宅等の社外から内線・外線の発信が可能になり会社にいるときと同じ環境へ大きく近づけました。

### ワーク・ライフ・バランスを推進しての効果

当初予測した効果は、通勤時間がなくなることや育児支援となることでした。推進していく中で思わぬ効果が生まれています。

#### 主な効果

残業時間の減少(年間▲56時間/人)、業務計画性向上、家族との時間等自己時間の増加、男性育児休

業3名取得、低炭素社会へ貢献(テレワーク試行実績での試算・年間4トン削減)

#### 社外からの評価

●第8・9回テレワーク推進賞  
優秀賞 2年連続受賞  
●第1回よこはまグッドバランス賞  
表彰・認定

●第1回J-win Award 敢闘賞  
受賞

●2008年9月  
くるみん認定取得、均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー部門) 神奈川労働局長賞 受賞  
●2009年1月  
かながわ子育て応援団 認定

### ワーク・ライフ・バランスは経営戦略のカギ

当社はトップダウンでワーク・ライフ・バランスをスピードをもって推進しています。社員も会社の風土が変わったことを実感できていると確信しています。少子高齢化・労働人口不足等、これから女性の労働力の必要性が高まると同時に、出産・育児、介護等、企

業として社員が抱える多くの問題へ対応することは間違いありません。これは、企業として社員重視でワーク・ライフ・バランスを推進すること避けては通れないことを表しています。

企業は、社員が明るく、元気に、い

きいきとした職場環境を社会と調和しながら提供し、社員が自らのワークスタイルを実現させることで、企業と社員のバランスをとることができると考えています。ワーク・ライフ・バランスは企業にとって「経営戦略のカギ」となるでしょう。

