

◇富士通テン株式会社

事業内容	インフォテイメント機器（カーオーディオ、ナビゲーション機器、ホームオーディオ機器、移動通信機器）、自動車用電子機器の製造・販売
所在地	兵庫県
従業員数	約 3,400 名

1. 取組の経緯

- 2003年に社長が兵庫労働局の「女性の活躍推進協議会」にメンバーとして参加したことをきっかけに、ポジティブアクションの取組を開始した。当時、女性管理職が少なく、まず女性の採用増、一般職から総合職への転換の強化、育児休業制度の充実に取り組んだ。この結果女性の総合職は増えたが、管理職の増加は難しかった。
- このため、2005年に経営企画本部G C P推進室を設置し、取組を強化した（G C PはGood Company づくり Project の略）。推進室は、経営企画本部長をトップとし、社内各部署から兼務任命された女性により構成。人事部と連携して人材教育、人事制度改革に取り組んだ。
- 2005年度「こうべ男女いきいき事業所」表彰
- 2007年度に均等・両立推進企業表彰兵庫労働局長優良賞受賞、次世代育成支援対策推進法の認定取得。

2. WLB等支援制度の概要

制度・取組	概 要
WLB・ポジティブアクションのための社内体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> 2005年に経営企画本部G C P推進室を設置。
WLB支援施策と利用促進	<ul style="list-style-type: none"> 法を上回る育児・介護休業制度。 育児・介護休業者への社内情報誌の送付。 育児休業者への復職前面談。 積み立て休暇制度。 短時間勤務、シフト勤務制度あり。 育児支援ガイドブックの作成、G C Pホームページによる情報提供。 在宅保育サービス利用への補助や外部託児所との契約。
労働時間削減	<ul style="list-style-type: none"> ノー残業デーの設定。 残業時間の上限設定。

<p>女性を始めとした多様な人材が活躍できる職場作り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 幹部社員を対象とした講演会の実施（企業戦略とダイバーシティ）。 ▪ 採用担当者、面接担当者向け教育の実施。 ▪ 女性管理職の数値目標設定。 ▪ 女性管理職育成のためのキャリア・アップ研修の実施。 ▪ 職場若手育成制度（メンター制度）
--------------------------------	--

3. 仕事と生活の調和を多様な人材の能力発揮につなげる取組

(1) 取組内容

(WLB支援制度の利用促進)

- WLB支援制度について社内報やホームページの他、広報資料を作成し、社内に周知している。過去にWLBをテーマとしたセミナーも開催した。各種表彰のたびに取組内容や社会的評価を社員にも知らせている。
- WLB支援制度の詳細やQ&Aを掲載した育児支援ガイドブックを作成・配布したほか、ウェブでも閲覧できるようになっている。育児休業者に対する管理職の対応マニュアルも準備中。
- 休業者の代替要員は、休業する本人が業務の状況を整理した上で上司、同僚と相談し、ルーチン業務は派遣社員を手配、それ以外の業務は職場の社員で分担する。これをきっかけに業務の進め方を改善する場合もあるが、やり方はそれぞれの職場に任せている。

(多様な人材の活用を進める取組)

- 休業中の社員には社内報を送付し、会社の情報を提供している。復職支援として、復職前面談を実施している。
- 当社は成果主義を取り入れているが、休職していることを理由にマイナス評価することはない。

(仕事の効率化)

- KI (Knowledge Intensive Staff Innovation Plan) 活動は、2005年から導入され、現在では半数以上の職場で実施している。KI活動は、チーム単位の知的生産性活動であり、計画、ミーティング、マネジメント・スタイルなどにおける変革を図ることにより、個人とチームの生産性を向上し、「個人がいきいきと仕事する」ことを目的とする。業務の発生から納期まで質・量の両面で月単位、週単位でメンバー全員が見えるようにする。業務に偏りがある場合には、メンバーの自発的な議論を中心としたミーティングを通じ、業務の再配分を行う。自分の仕事の洗い出しだけでなく、メンバーの仕事まで見えるので、誰かが急に休むことになっても代替体制を取りやすい。年休の計画も立てやすくなり、年休取得の偏りもなくなっている。
- 水曜日を定時退社の日として徹底している。残業が必要な場合は事前に申請し、許可をもらう。2005年に開始した時は残業者の数は千人を超えていたが、最近では100人を切るところまで来ている。水曜日に早く帰るために、月曜、火曜の仕事を効率化するよう

になっている。

- 毎週水曜日の午前中をCCタイム（CCはコミュニケーション&コンセントレーションの略）として、部をまたぐ会議、電話、メールをやめて部署内のコミュニケーション、ミーティング、個人の業務への集中の時間とした。これにより、上司と部下で話をする機会が増えた、業務改善ミーティングの時間がとれるようになったなどの声が聞かれている。

(2) 取組の効果

- KI活動の成果を数値化することは難しいが、業務の平準化（負荷調整）や業務の効率化などの効果は実感している。また、計画的に年休が取りやすい職場になりつつある。
- 管理職の手前のリーダー層（主任クラス）では女性が増えている。
- WLB推進やポジティブアクションの取組が行政から表彰されたり、マスコミで取り上げられることは企業イメージの向上につながっている。セミナーの講師や、事例発表者として招聘されることも多くなった。社員も社会的な評価を実感している。
- 育児休業制度の導入期には利用者は一般職の女性がほとんどであったが、最近は総合職が育休を取って戻ってくるケースも出てきた。

(3) 今後の課題

- WLB推進のためには、労働時間の短縮は不可欠であり、KI活動による仕事の質向上による更なる効率化や柔軟な勤務制度の整備が必要である。
- 自己管理、時間管理できる人材育成が不可欠であり、そのための教育研修が必要である。
- 若い女性の中には、管理職になることに不安を感じている人もおり、その一つの解決策はロール・モデルの提示であろう。社内にロール・モデルがない場合は社外のネットワークで提示することも必要である。
- 今後は介護の問題が大きくなると思われるので、育児休業支援を参考に介護支援を考えたい。

（インタビュー実施日：2009年3月5日）