

～女性も男性も働きやすい会社をめざしてテレワークなどを活用～

代表取締役社長 宮浦完次さん

ワークライフバランス推進室 室長
総務部 課長

亀井秀次さん

総務部 部長 石井良紀さん

ワークライフバランス推進室 室長代理
経営戦略室 課長代理

法林佳世さん

様々な企業へITソリューションを提供している(株)富士通ワイエフシー。女性活性化プロジェクトや、在宅勤務制度(テレワーク)の導入などにより、ワーク・ライフ・バランスを推進している。

富士通ワイエフシーにとってのワーク・ライフ・バランス

——ワーク・ライフ・バランスについてどのようなお考えをお持ちいらっしゃいますか。

亀井 ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現させることは、社員や社員の家族が幸せな生活を送ることや、生産性が向上することにつながると考えています。そして、これらによって最終的には当社がお客様に世界一のITソリューションを提供し続けることにつながると考えています。

当社では、仕事だけではなく、それぞれのライフステージにあわせて、個人的な生活とのバランスをとることができてはじめて、本気でお客様の身になって考えることができる真のパートナーとならせていただけていると考えています。

また、社員が元気に気持ちよく楽しく働ける為に、ワークスタイルの多様化への対応が必要であり、今後も社会環境の変化に柔軟な対応をし、働きやすい

環境づくりを推進したいと考えています。



左から、法林さん、石井さん、宮浦さん、亀井さん

女性活性化プロジェクトの立ち上げ

——ワーク・ライフ・バランスの取組みはどのようなきっかけで始まったのですか。

法林 私が出産や育児を経験する中で、仕事との両立などについて悩みをかかえたことがあったので、自分の後に出産や育児を経験する女性社員が、気兼ねなく戻れるような会社にしたかったというのが、出発点です。

まず、自分ができることはなんだろうと考えたなかで、妊娠した方がどういう状態なのかを他の社員にわかってもらえるようなサイトを立ち上げようと思いました。宮浦社長に直接提案したところ、こころよく聞き入れてくださいました。

宮浦 当社は2割が女性社員ですが、その時点(2006年)では、10年以上勤続している社員はその4分の1と少なく、出産後も継続している方は、さら

にその半分という状況でした。そのため、私も以前から問題意識をもっておりまして、法林の提案をきっかけに、まずは女性社員の要望を集約することからはじめようということになりました。それが「女性活性化プロジェクト」の発端です。少子高齢化が進んでいる現在、女性も重要なブレインとして長期的な視野を持ち、やりがいをもって活躍し続けることが企業としての成功につながると思います。そのためには、女性が活躍することの障壁となっているものをまず明らかにした上で、それらを地道に取り除いていこうと思いました。

法林 会社にはいろいろな考え方の社員がおりましたので、活動しやすいように、このプロジェクトは、社長がトップとなり、その直属で活動するという形で実施しました。当初私が提案した情報提供のサイトについては、「プレママHelp!」という名前で社内のイントラネットにアップロードしました。さらに女性社員全員を対象としたアンケートの実施・集計も行いました。その結果、80近くもの改善を希望する項目が集まりました。これをもとに、社長や総務部門と相談して改善策を考え、啓発セミナーなどを開催しました。

さらに、女性が活性化するた

めには男性の協力も不可欠であることや、テレワークなどは、男性にとってもメリットがあるということで、ワークライフバランス推進室が設置されました。女性活性化プロジェクトもこの推進室のプロジェクトとして継続しています。

プレママHelp!による 情報提供

——プレママHelp!というのは具体的にはどのようなものなのですか。

法林 まず、妊娠がわかったときの本人、管理職や職場の心構えや、妊娠週数ごとの状況と起こりやすい症状、それに対してどういう職場での注意事項があるかということについてまとめました。これらは産業医の方にチェックしてもらいました。

その他、社内や地域の制度の紹介や、子どもが急病になったときにはどうしたらよいのかなどについても載せています。何か困ったことが生じたときには、まずこのページを見ればよいというものになっています。

管理職からすると、妊娠している社員にどれだけ仕事を与えたらよいのかわからなくて、仕事をあまり与えない状態にしてしまい、その社員は仕事が少なすぎることでかえって疎外感を覚えるケースがありました。プレママHelp!を「ママ」以外の社員がみることで、こういった状況が少しでもなくなればと思います。

女性も男性も テレワークを活用

——テレワークの推進についてはどのような状況ですか？

亀井 ワークライフバランス推

進室が主体となってテレワークを推進しています。当社がテレワークと呼んでいるものは、在宅勤務とモバイル勤務の2種類があります。

現状では営業職の人は、在宅勤務は困難ですが、各営業所などで、交通費の申請や営業報告をすることができるようにすることで外回りの後に本社に戻らなくてもよい制度をつくりました。これをモバイル勤務と呼んでいます。

もう一方の在宅勤務は週に2日程度、文字どおり在宅で一日仕事を行うというものです。在宅勤務をする場合は、事前に日付や在宅でやりたい仕事の項目を上司に申請します。当日は始業と終業のときに上司に連絡し、労働時間については、通常と同じようにカウントし、勤務内容を管理するために、日報を提出します。

入社して3年を経過すれば全ての社員に在宅勤務できる資格が付与されます。3年未満でも、育児や介護などの事情がある場合は個別に相談に応じています。

いままで在宅勤務は難しいと思っていた業務についても、工夫次第ではきっとできるはずだと思っており、各部の管理職クラスの社員には在宅勤務を体験してもらっていて、自分のところでどうやったら在宅勤務をより容易に適用できるかを考えてもらっています。また、上司がやった方が、その部下の社員も申請しやすいという効果も狙っています。

石井 2007年6月30日現在、テレワークを行っている社員（表参照）は、対象社員246名のうち、36人（14.6%）にのぼって

います。2009年度にはこれを50%にまで高める目標を立てています。

こういった取組みの結果、2007年10月には社団法人日本テレワーク協会が主催の「第8回テレワーク推進賞」で優秀賞を受賞しました。

	男性	女性	合計
在宅勤務	18	5	23
モバイル勤務	13	0	13
合計	31	5	36

表 テレワークの実施状況

今後の課題

——今後については、どのようにお考えですか。

宮浦 このように着実に成果は上がってきていますが、今後も女性、男性を問わず、育児休業や在宅勤務を特別に意識せずに行えるようにするために、社内での啓発をすすめ、制度の運用状況を常に検証していきたいと考えています。

会社概要



名称	株式会社 富士通ワイエフシー
所在地	神奈川県横浜市神奈川区 栄町3-12
事業内容	ITコンサルティング、 システム開発、パッケージソフト開発、アウトソーシングなど
設立	1966年
資本金	1億円
従業員数	272名 (うち女性 52名)