



## ワーク ライフ バランス

社員がいきいきと働ける職場づくりのために――

### “ワークライフバランス”の実現

日本ユニシスグループは、「人材こそが最大の資産である」との考えから、家族を介護する社員や出産・育児に関わる社員など、さまざまな事情をもった社員が安心して働き続けられる職場づくりを推進しています。また、社員の意識向上につながる取り組みとして、さまざまなセミナーやイベントも実施しています。社員が働き方を選択しながら働き続け技術を高めていくことで、より生産性の高い組織をめざしていきます。

#### 介護を通じて自身の能力向上をマネジメントする 「介護とワークのWLB」セミナーを開催

2011年9月2日、ワークライフバランスを研究してこられた内閣府男女共同参画会議専門委員 渥美 由喜さんを東京本社にお招きし、セミナー「介護とワークのWLB」を開催しました。

渥美さんは、育児・介護・仕事という両立ならぬ三立を実践してこられた方です。まず「介護はリスクマネジメントといっても過言ではなく、一人ひとりが自分のリスクとしてどれだけ身近に考えられるかが重要」と話されました。続いて、根拠もなく思い込んでいる介護への誤解、実際に直面する状況への無知が介護を大きな問題としてしまうこと、実際にどうやって乗り越えてこられたかなど、具体的なお話がありました。

最後に、「どうやって介護と仕事を両立させるか」「時間をどうやって効率的に生み出すのか」というお話があり、参加者にはワークライフバランスの実践の仕方を学ぶ機会となりました。



講師  
内閣府男女共同参画会議  
専門委員  
渥美 由喜 様

#### 渥美 由喜さんのセミナーのポイント

- 仕事と生活をマネジメントすることは、自身のキャリア形成を意識して自己能力向上を実現する方法を習得するためのもの
- 労働を時間コスト換算して見合うかどうかを意識し、ムダな作業をそぎ落とす
- 日々の作業時間を記録して見直す
- テレワークを活用して、1日の終わりに業務の反省を行い、翌日のスケジュールに落とし込む。1日の始めは業務の見直しとスケジュールの確定から始める
- スケジュールの3割は、突然飛び込んでくる仕事用にゆとりをもたせておく など

#### 参加者の声

- このセミナーのおかげで、父の認知症の対応にも幅をもたせられることがわかりました。「家族会議」の招集が、とても参考になりました。
- 「ありがとう」は、言わせるより言うことが大事という言葉が、本当に心に残りました。
- 「前もって用意できることがあり、準備しておくことが必要」という言葉が身にしみました。両親と自分の関係、自分と子どもたちとの関係を改めて考えさせられました。

営業をしています。お客さまはもとより、社内でのあいさつがとても大事だと感じています。明るく楽しい職場環境をつくりコミュニケーションを良くするために、清々しいあいさつを心がけています。

日本ユニシス・エクセリションズ(株) 益子 宗大





ワーク  
ライフ  
バランス

「育児休職者情報交換会」でスムーズな職場復帰を支援

育児休職をしている社員の職場復帰に対する不安を解消させたいとの思いから、2012年1月26日、育児休職中の社員を集めた情報交換会を開催。寒い時期にも関わらず、乳幼児を連れた元気いっぱいの親子27組が本社を訪れました。

まず、人事部の職業家庭両立アドバイザや育児と仕事を両立している先輩社員から、体験談やワークライフバランスの工夫が紹介されました。続いて、グループに分かれて先輩社員も加わり、「復職への不安」「保育園の送迎」「短時間勤務制度の利用状況」「育児と仕事の両立」についてディスカッションしました。互いに情報交換をしたり、

先輩社員にアドバイスをもらうなど、貴重な機会になったようです。

さらに情報交換会終了後は、休職前の部署の上司や同僚との交流会を実施。多数の社員が休職者に会うため会場を訪れ、久しぶりの再会に会話も弾み、子どもたちとふれ合い、一緒に写真を撮るなど和やかな雰囲気になりました。

休職者からは、「職場や会社とのつながりが再確認できて安心した」「業務以外のネットワークができた」と、とても有意義な時間だったとの声が多く届きました。



育児休職中の社員と赤ちゃん大集合

「夏休み♪子ども参観日」を開催

社員が働きがいを感じ健康でいきいきと働いていくためには、日頃の家族の支えと理解が大切です。こうした考えから、日本ユニシスグループでは毎年職場見学「夏休み♪子ども参観日～お父さん・お母さんの職場を見てみよう～」を開催しています。

2011年度は8月5日に開催し、グループ会社合わせて37家族100名の社員とその家族が参加しました。今年は、役員会議室での会議を体験し、役員と名刺交換をした後、

執務フロアを見学、社員食堂でのランチ、パソコン画面を使ったジグソーパズル、ペーパークラフトなどの各種プログラムを実施。子どもたちは、お父さんお母さんと一緒に緊張しながらも目を輝かせて社内を歩いていました。

参加社員からは「来年もまた参加したい」との声が寄せられ、まだ参加していない社員からも「自分の子どもが対象年齢になるまで続けてほしい」とのリクエストが届いています。

ワーク  
ライフ  
バランス

参加者の声

- 子どもと楽しい時間を過ごすことができ、さらに普段の仕事場を見せられたことは大変に嬉しく思います。
- カードをかざして入館するのが珍しいらしく、楽しんでいました。
- 多くの人に会って緊張気味でしたが、楽しめたようです。名刺も大変気に入っていました。
- 社長との名刺交換は緊張しつつも、印象に残ったようで夏休みの日記にも書いていました。
- 私の席に座って、パソコンにさわったり、机の上をみたり…自由気ままでしたが、部署の方々が大変好意的に迎えてくださり、本当にありがたいと思いました。



在宅勤務を推進

日本ユニシスグループの在宅勤務制度は、生産性を向上させる効率的な働き方をめざしています。東日本大震災の際の経験から非常時にも有効であることが再認識され、目的は育児・介護にとどまらず、新しい働き方へのチャレンジとして幅広い層に広がっています。

制度利用者の声

思い込みをなくして、まずはチャレンジしてほしい

在宅勤務制度を2年前から利用しています。実は、私は育児や介護が理由ではありませんが、主な業務が研究開発なので在宅を選ばせてもらいました。上司やほかの部員も、「新しいことにチャレンジする」という部署の気風からか、自主性を重んじてくれて、自然にシフトできました。

在宅の良さは、通勤時間も仕事に使えて、とても集中できることです。お客さまや他部署との打ち合わせがある時は出かけますが、それ以外は在宅でまったく問題ありません。現在、研究所内では6～7人が在宅勤務をしていますが、もっと増えてもいいのと思っています。

社内でも制度の浸透が不十分なために、「若者は取りづらい」「管理職はできない」「この業務では無理」といった思い込みがあるように感じます。まずはやってみてほしいです。会社も、ノー残業デー促進の館内放送のように、在宅勤務をもっと繰り返し推奨してほしいと思います。

もちろん、在宅勤務は自分にとってありがたい制度なので、利用するからには責任を果たそうと強く思っています。



総合技術研究所  
インキュベーション室  
佐藤 一広



自分の思い込みをなくし、お客さまや仲間と情報共有・意思疎通を円滑にすることで、自身の仕事の成果がお客さまのお役に立てたと実感できた時に、働きがいを感じます。  
(株)国際システム 松原 康英

お客さまの立場から物事を考えると同時に別の視点から物事を俯瞰し、お客さまのビジネスに貢献できるサービスを提供していくことは、社会に対する貢献にもつながると考えています。



G&Uシステムサービス(株) 山縣 亮