

# 取り組み

内閣府では、今年を「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)元年」として位置づけました。ワークライフバランスとは、仕事とプライベートな生活をバランスよく調和させることです。女性が働く場合、出産・育児・介護などが大きな障壁になることがあります。男女共同参画社会の進展のために、男性を含めた働き方の見直しが求められています。

ワークライフバランスの実現へ向けて企業では、どのように取り組んでいるのか。区内にある2つの会社の方にお話を伺いました。



日本ユニシス株式会社 CSR推進部長 多田 哲さん

**本格的な取り組みは平成18年にスタート**

ワークライフバランスへの本格的な取り組みは、「女性が働きやすい会社になりたい」という平成18年の社長の年初あいさつからスタートしました。すぐに社内ですべてのいきいきプロジェクトを発足させ、具体的な検討を開始。まず育児支援に焦点を当て、全女性社員に育児に関するアンケート調査を実施しました。その結果、「時間」の制約

が最大の障壁でした。そこで調査の分析をもとに、勤務時間の短縮と産休・育休を取りやすくするための方策をまとめ、経営委員会に提案。さっそく同年の9月に「両立支援制度」の大幅な改定が行われたのです。

## 両立支援制度を改定 女性も男性もいきいき

最大の障壁でした。そこで調査の分析をもとに、勤務時間の短縮と産休・育休を取りやすくするための方策をまとめ、経営委員会に提案。さっそく同年の9月に「両立支援制度」の大幅な改定が行われたのです。

これらの改定で、現在は女性社員だけでなく男性社員も育児休暇などの支援制度を積極的に活用するようになってきました。「女性いきいきプロジェクト」は、男性もいきいきさせています。

制度はできても活用されなければ意味がありません。そこでワークライフバランスの意識を高めるために様々な活動を行っています。そのひとつが年に数回開かれる社内セミナーです。昨年

## セミナーや座談会などで社員の意識を醸成

## 日本ユニシス(株)

豊洲1-1-1 ☎(5546)4111  
http://www.unisys.co.jp

日本ユニシス(株)は、コンサルティングサービス、ITソリューション、アウトソーシングサービスなどを業務とし、今年3月で設立50周年を迎える企業です。現在、「ITが人と社会にできること」を日本ユニシスグループのスローガンに掲げ、CSR(企業の社会的責任)活動を推進中。専門分野であるITを活用しながら、社内のワークライフバランスにも積極的に取り組んでいます。



## 国や東京都も積極的に支援

企業のワークライフバランスへの取り組みを、国や東京都も様々なかたちで応援しています。仕事と子育ての両立に取り組む実績が認められた企業に、厚生労働大臣から贈られる認定マークの「くるみん」もそのひとつ。

他にも東京都では、仕事と家庭の両立を促進するため、次世代育成に積極的に取り組む企業を「とうきょう次世代育成サポート企業」として募集しています。この「サポート企業」に登録されると、東京都のホームページなどで企業の名前や取組内容などが広く紹介され、商工中金の「東京いきいき職場応援ローン」を利用することができます。東京都ではさらに、この「サポート企業」に登録した中小企業に向けた「東京都中小企業両立支援推進助成金」を創設。仕事と家庭生活の両立に係る経費の助成を行っています。その中には「育児休業応援助成金」もあります。

また財団法人21世紀職業財団では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業団体へ、「育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金)」の支給を行っています。詳しくは下記へお問い合わせください。

- 「くるみん」については、東京労働局雇用均等室 ☎(3512)1611へ
- 「とうきょう次世代育成サポート企業」については、東京都労働相談情報センター亀戸事務所 ☎(3682)6321へ
- 財団法人21世紀職業財団 ☎(5276)3691へ

**社員にも会社にも有利な在宅勤務を推進**

「時間」の制約で大きな鍵となるのが「場所」。往復の通勤時間をなくせば就労時間は総体的に短くなり、子育てなどのために短縮していた勤務時間を短縮せずに働くことが可能です。



▲「子育て座談会」では経験談を交えた意見交換が活発です

以前、採用活動リクルートで学生の質が多かったのは会社の福利厚生についてでしたが、今多くなっているのは、育児支援や定年のことです。福利厚生からワークライフバランスへ、学生や社会の意識がシフトし、「男女とも長く働ける会社」が、伸びる会社という時代になっています。人口の半分は女性。共働きが当たり前の社会で、ますます女性のパワーが求められています。会社としても世の中のニーズに応えるよう、よりよいワークライフバランスの実現をめざして、これからも継続的に取り組んでいきたいと思っています。

1月の「子育ては男のロマン」と題したセミナーには、平日の午前という時間にも関わらず80人以上(うち男性が7割)が集まりました。

その他にも、昼食を取りながら産休・育児経験者と意見交換をし、男女社員が子育てについて自由に語る「子育て座談会」を毎月開催。社内のイントラネットを利用し、パソコン掲示板を通じた女性だけの悩み事相談・情報交換の場である「女性専用コミュニティ」も開設しました。

日本ユニシスではITを利用した「在宅勤務」を推進中。オフィスのペーパーレス化で机上の物や引き出しの書類をなくし、パソコンとインターネットで情報を共有しながら業務を行えば在宅勤務も可能です。経費削減にも役立ちます。現在は4人(3人が女性)、全社で約20名(うちCSR推進部で4名)が在宅勤務を試行しており、問題点を改善しながら広げていく予定です。災害時に交通機関が止まっても業務ができるなど、会社にも様々なメリットがあります。

## 時代は福利厚生からワークライフバランスへ

以前、採用活動リクルートで学生の質が多かったのは会社の福利厚生についてでしたが、今多くなっているのは、育児支援や定年のことです。福利厚生からワークライフバランスへ、学生や社会の意識がシフトし、「男女とも長く働ける会社」が、伸びる会社という時代になっています。人口の半分は女性。共働きが当たり前の社会で、ますます女性のパワーが求められています。会社としても世の中のニーズに応えるよう、よりよいワークライフバランスの実現をめざして、これからも継続的に取り組んでいきたいと思っています。