



社員・家族とともに

「ICTが人と社会にできること」の主体は社員一人ひとりです。
社員が働きがいを実感し、可能性を最大限に発揮できる環境づくりを、社員とともに考え、推進していきます。

在宅勤務が制度として採用されるまで

多様な働き方の実現に向けて、2008年6月から正式に採用された在宅勤務制度ですが、制度を導入した背景と目的、本番開始に至るまでの経緯について教えてください。

奥田 2006年9月に、働きやすさの向上をめざして、それまでの両立支援制度の大幅な改定を実施しました。その一環として、在宅勤務の検討と試行（主にスタッフとシステム部門の社員40名）を開始し、一定の評価と前向きな感触を得ました。その後、本番化に向けた準備プロジェクトを2008年2月に立ち上げ、労務管理や業績管理との関係について議論を重ね、制度利用者や上司への説明会などを経て、実施に至りました。



在宅勤務制度導入にあたっては、情報セキュリティ面でのさまざまな配慮が必要であったと思います。

瀬尾 基本的な考え方は、モバイルPCを社外で利用する場合と同じだと思いますが、自宅での環境について、実際の作業場所の確定、スクリーンセーバーの設定、PC盗難防止のための施錠など、かなり細かく検討を重ねてルール化していきました。ポイントは、在宅時のICTセキュリティを実現するためのルール遵守や機器設定など個人が行わなければならないことを、ICTを活用して、いかに少なくできるかということでした。

利用者にとっての在宅勤務の良さ

在宅勤務を利用している榎本さん、伊藤さんは、どのような理由で希望されたのでしょうか？

榎本 同僚に在宅勤務者がおり、ある程度は制度について

在宅勤務の浸透に向けて ～社員座談会～

2008年6月に在宅勤務制度を導入し運用を開始しました。ここでは、社員一人ひとりにとって、この制度を、より利用しやすいものにしていくために何が必要か—在宅勤務やテレワークと関わり深い社員に、それぞれの考えを語ってもらいました。

新しいテレワークの構築による、多様な働き方の実現

インターネットを利用し、オフィス以外の場所での業務を可能にするテレワーク。日本ユニシスグループでは、テレワークの代表的な形態である「在宅勤務」の制度を2008年から導入するとともに、「SASTIK®サービス（P.21参照）」の利用やシンククライアントなどのICTツール活用により、社員一人ひとりの生活事情や状況に応じた、多様な働き方の実現を支援していきます。また、導入開始後の利用者の声をもとに、より柔軟で機能性の高いワークスタイルの構築をめざしていきます。



住宅のCG制作分野を担当。自分が手がけたCG画像が、お客さまのWebサイトや広告に掲載され、反響を呼んだときにやりがいを感じます！
2003年入社 猿渡 慶太



本業をとおしての社会貢献はもちろんのこと、目先の利益だけでなく「社会への価値」を企業として生み出していくことがCSRだと思います。
2002年入社 熊倉 尚子

知っていました。家庭の事情もあり、自分もぜひ制度を利用したいと上司に相談したところ、了承を得られ、手続きや業務面を含めてスムーズに始めることができました。

伊藤 小学生の子どもが一人います。仕事と子育てを両立するうえで、以前から他社で在宅勤務を利用しているワーキングママを羨ましく思っていましたので、当社でも試行されると知り、迷わず申請しました。担当業務はお客さまからの問い合わせ対応で、PCさえあれば場所を問わずできる仕事ということもあり、上司も快く背中を押してくれました。

実際に在宅勤務を利用して、良さを実感するのはどのような点ですか？

榎本 通勤時間が往復で3時間20分かかっていましたが、その時間を使えるようになったことで、時間と心のゆとりができました。例えば、残業を30分したとしても、明るいうちに買い物に行き夕食の支度ができるといったように、ライフサイクルがとてもうまく回っています。昨年は子ども二人が受験生で、平日に学校の面談や塾の用事がたびたびありましたが、在宅勤務のおかげで仕事を休むことも少なく、そうした用件をこなすことができ助かりました。仕事の成果という意味でも、仕事中に電話が入ったり話しかけられて中断することが少なく、集中できるので生産性もアップしています。

伊藤 私も通勤3時間分の生活時間が増え、1日のサイクルが大幅に改善されました。以前は保育園の送迎のためにフレック

スタイム制度や短時間勤務制度を利用していましたが、今はフルタイムで仕事ができます。以前のように夕方早帰りのために肩身の狭い思いをすることもありません。



通勤の疲労がなく睡眠時間も増えたので、体調面でもプラスになりました。何より一番大きいのは、「子どもと近くにいる安心感」です。子どもが熱を出したり、何かあったとき、いったん子どもを迎えに行って一緒に帰宅し、子どもが落ち着いてから仕事の残りを終えるなどの「選択肢」があることが素晴らしいと感じています。朝の仕事前やお昼休みを使ってPTAや子ども会などの地域活動に参加できるようになったことも、うれしく感じています。

在宅勤務の利用によって生活パターンの選択肢も増え、より柔軟なライフスタイルを確立されているということですね。余談ですが、2009年4月からの新型インフルエンザ流行時に、「SASTIK®サービス(P.21参照)」やシンクライアントの利用により、感染リスクを冒して出社しなくても在宅での業務が可能になり、組織内での指示連絡網も機能するということが検証されました。このように在宅勤務やテレワークが、非常時における企業の事業継続にも貢献できる部分は大きいと思います。

座談会参加者



人事部
人事部
奥田 浩樹
(人事担当)



ICTサービス本部
瀬尾 昌雅
(技術担当)



プロジェクトマネジメント部
PM室
パブリックPM課
中村 公明
(在宅勤務社員の管理者)



SW&サービス本部
ERP統括P
EBS基盤P
伊藤 仁美
(在宅勤務社員)



プロジェクトマネジメント部
PM室
製造流通PM課
榎本 真
(在宅勤務社員)



CSR推進部
ワークライフバランス
グループ
小田村 和江
(司会)



お客さまの基幹系業務システム構築をとおして、お客さまとともに新しい領域・可能性を「開拓」していきたいです。
2001年入社 **稲葉 啓輔**



財務担当として、会社にとっての“血液”にも例えられる資金の流れを止めないようにすることで、会社の活性化につなげていきたいと思っています。
2000年入社 **田丸 謙**



在宅勤務の浸透に向けて ～社員座談会～

メンバーが見えないと管理が難しい？

榎本さん、伊藤さんのようにうまくいっているケースもある一方で、部署によっては、在宅勤務の利用が進まず、うまく適用できないこともある、と耳にします。

瀬尾 在宅勤務を制度としてだけとらえるのではなく、もっと柔軟に考えたほうが良いと思います。私は、「SASTIK®サービス」などのテレワーク支援サービスを担当しているという立場上、自分自身でもいろいろな働き方のパターンや利用シーン

を試しています。例えば朝の出勤時、交通機関が麻痺していたら、割り切って家に戻り自宅で仕事をすることにします。ある程度仕事を処理して交通麻痺が解消した頃に出社すると、時間的にも労力的にもロスがないんですね。こういう形での在宅勤務は本当に便利で、会社にとっても社員にとっても効率が良く都合が良いので、利用者は確実に増えると思います。つまり、在宅勤務制度の適用以前に、そのときどきで最適な働き方を社員が選択できるようにしておくことが望ましい。後は管理者側の意識の問題で、計画的なマネジメントができていなかったり、部員の様子が見えていないと管理できないという発想では、こういう臨機応変な働き方ができないと思います。



今お話のあった、「姿が見えないので管理できない」とか「必要な意思疎通ができず、成果を測るのも難しい」という不安を抱く管理職も多いと思いますが、実際にメンバーが在宅勤務をしておられる管理職として、中村さん、奥田さんはどう感じておられますか。

SASTIK® サービスとは？

TOPICS

「SASTIK®サービス」は、外出先や自宅のパソコンにUSB型認証キーデバイスを挿すだけで、「いつでも」、「どこでも」、「安全に」、イントラネットへのアクセスやWebアプリケーション・eメールのオペレーションを可能にするSaaS型サービスです。日本ユニシスグループでは2008年よりSASTIK®サービスを商品展開するとともに、全社員を対象としたSASTIK®サービス活用による簡易テレワークを導入しています。



個人としてよりも「チームとして」結果を出すことがモットーです。社員や職場の活動の積み重ね・連鎖が社会の発展につながるように。
1999年入社 澤 英恵



お客さまや社内から、「君なら…」と信頼されて仕事を任せられたときは、いつも以上にやりがいを持って取り組むことができます。
1998年入社 大野 浩

中村 私の部署では、現在3名が在宅勤務をしており、プロジェクト支援業務を担当しています。プロジェクトレビューの際には現場の会議出席が前提となりますが、その他の資料作成などの業務については在宅勤務が十分可能です。また、専門性の高い仕事をこなすのに十分な経験を持った社員たちなので、仕事の基本動作に不安はなく、むしろ生産性も上がっていると思います。また、私が在宅勤務者のマネジメントに特別に工夫をしているわけではなく、自然体でできていると思っています。

奥田 私のチームでは3名のメンバーが介護や育児と仕事の両立、そしてシニア層の方の通勤負担軽減という理由で在宅勤務を利用しています。これまでのところ、業務や私生活面での問題点はとくに挙がっておらず、うまく適用できていると思っています。また、入社時の勤務以上に業務や成果指標の報告を詳細に行うため、それらが「見える化」できたことのメリットは大きいと感じています。

中村 私の部署では在宅かそうでないかに関わらず、報告やコミュニケーションは日報とeメールが主体になりつつありますが、在宅勤務の方がeメールのレスポンスも速いなど、在宅勤務であるがゆえにコミュニケーションの機会を大事にしているように思え、むしろ状況が見えやすく感じることもさえます。

もっと多くの社員が

制度を利用できるようにするには

会社全体で在宅勤務をもっと活用するには、どのような取り組みや考え方が必要ですか？

榎本 在宅勤務は、はじめの一歩を踏み出す“敷居”が高いの

でしょう。会社が自宅かという二者択一ではなく、まずは自分にとって一番働きやすい環境はどのようなものか、という観点で働き方を考えていくのがよいと思います。



伊藤 それぞれの人がベストと思える選択肢が存在して、それを選ぶようにすることが大事ではないでしょうか。これから先、今は想像もしない新しい働き方が選択肢として出てくるかもしれません。

中村 管理職が意識を変えること。まずは組織長として多様な働き方を推進するためにどのようなことができるかを検討すべきです。また、組織長にとってもメリットが感じられる制度にしていく必要があると思います。

一方、管理職自身も、自分が在宅勤務できるように業務を見直すことも大事です。私自身も今、東京に単身赴任していますが、自分自身のワークライフバランスを実現するためにも在宅勤務やテレワークを利用できるようにしたいと思っています。

瀬尾 今は「週3日以上在宅勤務」という前提で、申請登録した人だけが利用できる制度ですが、申請しなくても、必要なときにだれでも在宅勤務を選択できる方がもっと効率よく働けるはずだと思います。利用者の事情に合った、利用者にやさしいルールにし、そのルールに合わせてICTを活用しながらもっと働きやすくするという運用が重要だと思います。

奥田 制度は作って終わりではありません。使い勝手をより良くするための見直しは継続しており、2008年11月からは、在宅勤務の日は一定時間勤務をしたとみなし、細かく勤務時間を報告しなくて良いこととしました。今後も社員の声を聞きながら制度本来の目的に沿った改善を行い、在宅勤務が働き方の選択の一つとして定着するように取り組んでいくつもりです。

在宅勤務はICTを活用しながら業務の見える化・標準化を進めるため、“働き方の選択肢”を広げるだけでなく、組織の力と成果を高めることができます。さらに、新しい発想や会社全体の活力アップにもつながることを確信しています。今日は貴重なご意見を聞かせていただき、ありがとうございました。

テレワーク推進賞奨励賞の受賞

TOPICS

日本ユニシスは2008年9月、日本テレワーク協会から第9回テレワーク推進賞奨励賞を受賞しました。在宅勤務とSASTIKサービスによる簡易テレワークを全社員対象に導入し、テレワーク普及に貢献した点を評価されたものです。



業務改善や戦略策定支援をとおり、お客さまが非効率的な作業から解放され、新たな取り組みにチャレンジしていけることをめざしています。
1997年入社 皆川 和花



お客さまのビジネスの価値を高めることで、日本の国際競争力向上や、次世代が暮らしやすい社会の実現につながる仕事したいと思います。
1996年入社 長谷部 重人