

社員が安心して、いきいきと働き続けられる会社

～社員座談会～

日本ユニシスグループは、「社員が安心して、いきいきと働き続けられる会社」になっていくために、さまざまな制度の整備などを通じ、働き方の多様な選択肢を用意しています。一方、制度を広く社内に浸透させていくためには、それらを利用する現場部署における理解と積極的な実践が求められます。ここでは、制度を企画・運用する立場の人事部と、利用する側である社員とにより、日本ユニシスグループにおけるワークスタイルの現状や今後求められる社員の意識・工夫などについて話し合いました。



ワークスタイルとは「人とチームの働き方」

司会 はじめに人事部長の石神さんから、制度を企画・運用するうえで大切にしていることや、ワークスタイルに対する考え方などについてお聞かせ願います。

石神 私は人事部の前は、ずっと現場で金融系システムを担当していました。地方勤務も10年ほどあり、そこで二人の子どもが生まれ、子育ても経験しました。人事制度を企画・運用する際は、そうした経験を活かし、常に“現場感”を大切にしよう心がけています。

私は、ワークスタイルとは「人とチームの働き方」だと考えています。チームは、組織や役割・目標が明確になって初めて人事制度と融合できます。“明確化された組織や役割・目標”と、“良い働き方”の二つが両輪となってワークスタイルが変革されていくと思います。

コミュニケーションの“空気感”を大切に

司会 それでは、人事制度を利用する社員の立場から、制度の利用状況や、利用した感想、ご自身のワークスタイルなどについて、お聞かせください。

古田 私は、社内の情報セキュリティ対策の計画策定や関連する説明書の作成などを担当しています。もうすぐ2歳になる子どもがいるので、子育てに時間が取れるよう、今年4月から在宅勤務をしています。新幹線で往復3時間以上かかっていた通勤時間を仕事と育児に使えるようになり、時間的にも、精神的にもゆとりが持てるようになりました。

在宅勤務を申請した際、上司は「在宅勤務でも期限までにきちんと成果を出せば十分」と理解してくれました。おかげで、チーム内でもすんなりと受け入れられています。

坂本 私は金融アウトソーシング推進部に所属し、次世代オープン勘定系システム「BankVision」案件の発注管理や契約書管理、予算管理、企画管理などの業務を担当しています。私の場合、短時間勤務という選択肢もありましたが、もっと子どもの学校行事や役員活動に参加したかったこと、短時間勤務では仕事を終えるのが難しかったこと、片道1時間半の通勤時間を有効活用したいなどの理由で在宅勤務を申請しました。仕事上、SEや営業職と話をする機会も

あるので、在宅勤務で大丈夫かとの心配もありましたが、上司は快く許可してくれ、2年半ほど前から続けています。実際に利用して感じるのは、同僚とはeメールや電話、電話会議で頻繁にやり取りしているものの、対面でないと、コミュニケーションする際の“空気感”が読みにくいことです。そのため、入社時にはその点を補うように積極的に話をしています。

重要なのはチームの理解が得られること

石田 私はユニアデックスの社内基幹業務の保守を担当しています。家が近いこともあり、今のところ在宅勤務や短時間勤務などの制度は利用していません。

地域では、二人の子どもが通っている学童保育の副会長をしており、バザーやサマーキャンプ、運動会などのイベントの手伝いをしています。また、町会の役員もしており、土日に町会費や募金の集金、区報の配付などを行っています。最近水曜日と金曜日のノー残業デーも利用して、帰宅後子どもと遊んだり、学童保育や町会の人たちとホームパーティを開いたりしています。また、一人の時間もつくるよう心がけており、毎日趣味のクラシック音楽を聴く時間を取っています。

早川 私は金型向けCAD/CAMシステムの開発に携わっており、年2回のリリースおよび、新規開発や特定のお客さまへのカスタマイズを担当しています。

座談会参加者



人事部
人事部 室長
石神 宜行



経営企画部
セキュリティマネジメント室
古田 陽子(在宅勤務を利用)



金融第三事業部
金融アウトソーシング推進部
坂本 啓子(在宅勤務を利用)



ユニアデックス
企画部 業務改善室
石田 明夫



日本ユニシス・エクセリションズ
メカニカルシステム事業部
早川 雄志(育児休職を2度取得)



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)



システムの本番稼働を迎えた際のお客さまの笑顔。その笑顔を見るために仕事をしていると感じます。いつも笑顔ばかりとはいきませんが、最後に一緒に笑い合えたときが最高です。
(株)トレードビジョン 上道 慎也



社内外のさまざまな人との「出会い」を大切にしています。未知の分野へ積極的に挑戦していくことで、成功や失敗を重ねながら成長していきたいです。
G&Uシステムサービス(株) 庄山 貴

社員座談会



制度については、これまで育児休職を2回取っています。1回目は第一子が0歳8カ月のとき、妻の職場復帰後のタイミングに合わせて4カ月間、2回目は第二子出産後に6週間の休職を取りました。非常に貴重な経験で、自分にとって人生の転機となりました。

1度目の育児休職のときは、周りに育休を取った男性がおらず、とても不安でした。そのため、理論武装して上司に話をしたところ、「あ、そう。いいよ」と即座にOKをもらい、上司の理解が本当にありがたかったのを覚えています。現在は毎週水曜日に短時間勤務を利用して保育園の送り迎えを担当しています。それ以外にも、子どもの具合が悪くなり急に休むことがあるので、普段からできるだけ仕事は抱え込まず、周りに情報を共有することを心がけています。休みを取ったときは、チームに迷惑が掛からないよう、出社日に頑張ってフォローするようにしています。

石神 制度や仕組みを自分の生活のなかでどう活かしていくかについては、さまざまなやり方がありますが、もっとも重要なのはチームの人たちの理解を得ることだと思います。その意味では、4人の方たちは非常に良いチーム環境におられるのではないのでしょうか。

在宅勤務の目的の多様化

司会 続いて、制度の利用や自身のワークスタイルを実現するために、普段心がけていることなどをお聞かせください。

古田 私は、週4日の在宅勤務で、出社するのは週1日のみですので、情報不足にならないよう、会社の雰囲気とチームのみなが何を考えているのかをできるだけ吸収するように意識しています。例えば、自分にできそうな仕事があれば進んで手をあげたり、参考になる情報を



もらえるよう声をかけたり、勉強会にも積極的に参加するようにしています。また、同じユニシス社員である夫からも会社の状況や動向などを聞くようにしています。

坂本 私も、在宅勤務で出社日が限られているため、情報収集を心がけています。また、私は実家のすぐ近くに住んでいて、現在は実家の親に子どもの面倒をみてもらっていますが、将来は私たちが親の面倒をみることになり、在宅勤務の目的が育児からそのまま介護にシフトしていく可能性があると考えています。私以外にも、介護に直面する人は今後増えていくでしょうから、自分が介護を経験した場合は、それを伝えることで他の人の参考になればと思っています。

石田 ふだん意識していることは三つあります。一つは、仕事とプライベートの両方が充実するようバランス良くやっていくこと。二つ目は、日進月歩の技術革新についていけるよう、少しでも早くスキルアップしていくこと。もう一つは「健康」です。一家の大黒柱として、病気で倒れたりしないよう、とにかく健康を大事にしています。

早川 私も、仕事とプライベートをともに充実させたいとの思いから、限られた時間で仕事の効率を最大限に高めることをテーマとしています。最近、部署内の人員数が減った関係で一人当たりの仕事量が増えていますが、そのなかで集中力を100%にも120%にも高めて成果を出すようにしています。集中力を上げるためには、しっかり仕事をして、スパッと帰る。プログラミングなどで解決策が出ずに悩んでいるときも、どこかで割り切って帰る。すると、帰りの電車のなかで「あっ」と気づくこともあります。環境が変わるとアイデアが浮かぶというのは結構あるんですね。

また、生産性を高めるという意味でもスキルアップは欠かせません。現在は業務に関連するセミナーや展示会などにも積極的に参加するよう心がけており、仕事に活かしていきたいと考えています。

石神 一昨年、産業カウンセラーの資格を取るために、約10カ月間、毎週水曜日の夜と、土日に月2~3回ほど学校に通いました。その学校には、育児休職中の女性も数多く来ていました。いろいろ話を伺うと、1~2年職場を離れると、復帰したときに仕事ができるかどうかがとても不安になるので、その不安を少しでも解消するために勉強しているとのことでした。



休職というのは「復帰」を前提にしていますから、職場との接点を意識しておくことは、復帰への流れをスムーズにすると思います。

ICTを使い、仕事のやり方を変えていく

司会 今後もさまざまな制度を有意義に活用して欲しいと思っていますが、これから利用する方々にもアドバイスをお願いします。



古田 以前、社外の知人に私が在宅勤務していることを話したところ、「魅力的な会社ね」と言われ、そのとき改めて「うちの会社は結構魅力的でいい会社なんだ」と実感しました。いろいろな制度があることや、それらを利用する効果について、社内でも知らない人がいるようですので、もっと多くの人に知っていただき、利用してもらえればと思います。

坂本 初めて制度を利用するには不安もありますが、「とりあえずやってみる」ことが大事です。実際にやってみれば、「できること」と「できないこと」がわかるし、できないこと



については、試行錯誤していく過程で良い形が見つかるはずですよ。今後は育児だけでなく、介護も重要な問題となりますから、積極的かつ柔軟にトライする姿勢がますます大切になると思います。

石田 私は社内ですべて開かれるお昼休みの「子育て座談会」によく参加していますが、「子育てと仕事の両立」が話題に上ることもありません。初めての制度利用で不安のある場合は、例えばそのような場を通じて情報収集してみてもいいのではないのでしょうか。

あと、最近、「イクメン(育児する男性)」という言葉をよく耳にしますが、こうした言葉が流行ること自体、男性の子育て参加が社会に定着しつつあるということだと思います。

そういう意味では、昔に比べて男性も育児休職を取りやすい環境になっているのではないのでしょうか。

早川 育児については、夫婦の間でよく話し合うことが大切ですね。ユニシスには制度利用の選択肢がたくさんあるので、まずは夫婦で話し合っ、どの選択肢を取るかをよく考える。そして、決めたら迷わずに突っ走る。もちろん事前の根回しは必要ですが。

ユニシスの制度は他社よりも一歩先を行っていると思いますが、誰もが使えるようになっては意味がありません。本人からの申請ばかりでなく、上司からも「こういう選択肢があるけど、使ってみてはどう？」といった働きかけがあれば、もっとスムーズに広がっていくのではないのでしょうか。



石神 人事部では、在宅勤務制度をさらに利用しやすくするため、昨年10月に「Smart-Work」という制度名のもと、新たに事前登録制を取り入れました。これは事前に登録さえしておけば、プロジェクトのフェーズなどに応じ、必要なタイミングで月単位で在宅勤務ができるようにした制度です。それまで約50名だった利用者が、「Smart-Work」導入後は約100名にまで増えています。

一方、eメールやテレビ会議、Web会議などのツールを統合した効率的なコミュニケーション、いわゆる「ユニファイド・コミュニケーション」は、ワークスタイルやワークライフバランスの仕組みをつくるうえでのインフラです。そうしたシステムを「ソリューション」という形で提供する企業として、私たちはまず自らがそれらを活用し、基盤づくりをしていくことが大事だと考えています。そのような取り組みによりワークスタイルを「見える化」することで、社員の理解も進み、制度も前進していきます。

必要なことは、今でき上がりつつある仕組みや考え方をベースに、ICTを使い、仕事のやり方を変えていくこと、組織長も自らのマネジメントスタイルを見つめ直していくことだと思います。

司会 本日はさまざまな貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。



コンサルタントとして、お客さまの思いを実現し、仕事を楽しめるものに変えていくことで、社会に貢献したい。「最近、セッションに参加するのが楽しい」と言われたときは最高のやりがいを感じます。
ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株) 濱本 佳史



自分本位でなく、他人本位になること。日頃忘れがちな「初心」に立ち返る機会を自分自身も職場の中でも大切にしていけたらー。
(株)国際システム 仲波名 裕子