

働きがいのある会社の実現に向けて

社会の要請を的確に捉えられる人材を育成するために、人事制度/人材育成改革に取り組み、社員が高いモチベーションを保ち、最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境を整えています。

人事制度改革

日本ユニシスグループの人事制度は、過去10年において職能資格をベースとした人事制度から、「成果主義」を取り入れた制度を経て、現在の「働きがいのある会社、メリハリ/公平感ある評価と処遇」を実現する制度に進化してきました。2011年12月に発表した日本ユニシスグループの中期経営計画のもと、2012年度はとくに「働きがいのある会社」をめざして、資格制度、評価制度、給与制度の改定による人事制度改革を実施しました。能力、成果・業績、役割を処遇に適切に反映させることで、働きがいを強く感じることができるよう、資格制度においてはグレード体系や定義を見直し、評価制度においては評価決定要素の見直し・昇格基準の厳正化・選抜の早期化・滞留年数の短縮などを行い、併せて給与制度も改定しました。

これらの人事制度改革は労働組合と会社が十分に協議したうえで合意に至り、社員に対して28回の説明会を開催して正しい理解と適切な運用をめざしています。

人材育成強化

中期経営計画を進めるなかで、人事制度改革と連動し、社員が中長期に自身のキャリアの成熟と成長を実感できる新たなキャリアデザイン施策を推進しています。

この施策は、市場環境と経営方針をふまえながら、社員一人ひとりの“employability”（企業で継続的に雇用され得る能力）を高め、会社と社員双方の成長を実現することを目的としたものです。この実現には上司によるキャリア開発支援が不可欠で、上司が本人への期待事項を伝えることで、キャリアデザインの定着をめざしています。

キャリアデザイン施策ではまず、今求められる人材像と代表的なキャリアパスを提示して、社員一人ひとりの経験、実績、キャリア目標を把握します。そしてすべての社員が中長期的なキャリア目標を立てたうえで、単年度の能力開発目標を設定し、育成プログラムを計画的に活用して能力開発と自己研鑽を行い、達成度をレビューします。この一連のサイクルの運用によって、目標とするキャリアが実現できる環境と仕組みを整備しています。社員一人ひとりのキャリア目標とキャリア開発状況は可視化し、継続的な能力開発を可能にしています。

また、技術革新の流れが速くビジネスモデルも日々変化するICT業界において、一人ひとりが社会に貢献できる人材でありつづけるために、既存の人材モデルの職域を超えた幅広い対応能力(マルチタレント化)を養うことも視野に入れていきます。

● 共創ビジネス / BPO モデル企画力の強化

日本ユニシスグループでは、ICT分野で長年培った技術や業務ノウハウ、現場力を武器に、お客さまとの「共創ビジネス」やお客さまの業務を受託する「BPOビジネス」など、新たな付加価値を提供するビジネスにも挑戦しています。このような業務に携わる人材に必要なのは、ビジネスモデルの構想力やサービスビジネスの企画力です。2010年度から事業部門主体で進める「プリンシパル人材」育成では、お客さまの課題を解決するビジネスを若手社員が企画し、必要な人材と組織を調達してプロジェクトを立ち上げ、ビジネスを軌道に乗せるという一連のプロセスを自立的に行う機会を与え、ビジネス創出力強化を図っています。

● 2012年度の取り組みと今後の課題

2012年度に開始した人事制度改革およびキャリアデザイン施策を2013年4月から本格的に運用しています。社員が働きがいを感じることができるよう、制度の十分な説明を行い、キャリアおよび業務における計画と目標をしっかりと策定していきます。さらに、策定した目標に向かってステップアップできるように、上司が面談時に助言や指導などのフィードバックを行い、適切な運用を徹底していきます。

在宅勤務制度「Smart-Work」の推進

2008年度から開始した在宅勤務制度を、2010年度からはSmart-Workとして月ごとに選択実施できる柔軟な制度に変更しています。在宅勤務制度の利用目的は育児・介護などに限定せず、効率的なワークスタイルの選択肢として提供しています。社員が自身の仕事達成に向けて、より効率的で適切なワークスタイルを選択できるので、モチベーションを高く維持しながら働くことができます。

週4日在宅勤務した40代研究職の男性社員の場合、片道1時間の通勤時間は週4日で8時間となり、約1日分の勤務時間を自分の時間にできると実感しています。通常勤務ではできないこと、仕事前の散歩や家族と一緒に食事、子どもとの入浴など、かけがえのない日常のひとつをもつことができます。また在宅だけでなくサテライトオフィスの使用や、積極的に社外の活動に参加して知見や視野を広げられる点もメリットです。このようなワークスタイルが可能ということに、この会社での働きがいを感じることができています。

ダイバーシティの推進

日本ユニシスグループでは、男女、20代から60代にわたる各年代層の社員、育児・介護・障がいなどの制約がある社員、プライベートでより多くの時間を必要とする社員、外国籍の社員など多様な属性や状況をもった社員が働いています。それぞれの多様性を尊重し、個性や能力を活かしながらともに働くことができるように、定年再雇用や両立支援の制度を設け、職場環境の整備にも努めてきました。多様性を積極的に取り入れることで、グローバル化を含めた社会の変化やニーズに柔軟に対応し、リスク対応能力も高めて成長できる組織をめざします。

● ワークライフバランス実現に向けた基本的な考え方

日本ユニシスグループでは、多様な属性や制約をもった社員も含め、一人ひとりが、個人の生活やライフステージにおけるさまざまなニーズに合った多様な働き方を選択可能にすることで、モチベーションを高く保ちながら働くことができるようにしています。社員は自身のキャリア継続、キャリア構築を見すえながら自己啓発を怠らずに、その時期に合った働き方を自立的に選択します。それぞれの組織の中では、互いがワークライフバランスを実現できるように補完し合っ、チームとして最大の成果を上げられるように努めています。

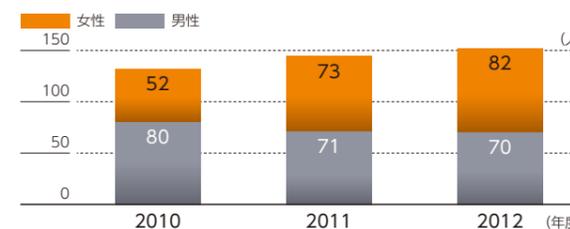


● 介護のための多様な制度を整備

社員の勤続年数が長い日本ユニシスグループでは、職務の重責を担うシニア世代の社員が親や配偶者の介護に直面する可能性が高く、男女を問わず働きながら介護に関わることが想定されます。そのような人生の一大事に対しても会社として柔軟な制度を用意していることは、社員にとって大きな安心につながります。

介護に使える制度として、介護休職、介護休暇(介護対象一人につき年間12日の休暇と、最大60日まで年休残を積み立てた積立特別有給休暇)や1日2時間まで勤務を短縮できる短時間勤務などがあり、用途に合わせて利用されています。

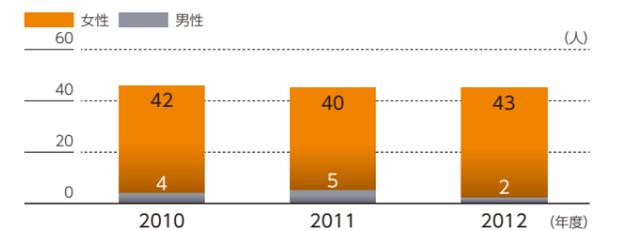
介護休暇取得者数



● 安心して働きつづけられるよう積極的に子育てを支援

女性社員の間では、育児と仕事の両立はあたりまえのことになっており、女性全体の27%が育児をしながら働いています。両立に必要な制度や支援は整っており、月例の子育て座談会の実施、子育てメーリングリストでの相談や情報共有などで、お互いに支え合う仲間づくりを行っています。育児休職からの復帰をスムーズにするための育児休職者情報交換会では、先輩から実利的なノウハウを得たり、復職先部署の上司や同僚との交流により、復帰のウォーミングアップとしています。休職中にもキャリアを維持し最新の情報に触れるために、希望者は社内LANに接続して学習や情報収集することも可能です。

育児休職者数



● カウンセリング体制を整備

社員がいきいきと働くうえで重要な役割を担っているのがカウンセリングです。社員からの相談内容は育児・介護と仕事の両立、キャリアの選択、能力向上、人間関係など多岐にわたります。社内に常駐する人事総務部のアドバイザー、外部の専門家カウンセラーに面談/eメール/電話で相談することができます。また、24時間対応可能な外部相談窓口で匿名で相談もでき、問題の早期発見と解決を図っています。

● ワークライフバランスの推進・風土醸成

個人的な制約や仕事以外のニーズをもった社員はもともとワークライフバランスに敏感ですが、制約のない社員はその意義を理解しにくいものです。しかし、現在制約をもっていない人がいつ制約をもつかもしれない、また、その働き方がほかの人たちのワークライフバランスを阻害しないように、職場での理解向上を求めて、ワークライフバランスの意義、実践の仕方、効率的な働き方などについてのセミナーを毎年実施しています。

● 2012年度の取り組みと今後の課題

ワークライフバランスの実現と多様な人材の共存に関して、周知と推進を継続していきます。必要に応じた多様な働き方の選択肢を用意するとともに、社員が自身のニーズやキャリアなどを考えながら最適な選択を行い、働きがいを感じることができるよう、上司による的確な指導と支援を行っていきます。