

---

---

# 実践的テレワークにより

# 社員のワークライフバランス向上へ

(株) 富士通ワイエフシー

---

## ■ 執筆者Profile ■



1995年 (株) 富士通ワイエフシー入社  
システム開発担当  
2003年 業務管理部  
ISO 事務局担当  
2006年 ワークライフバランス推進室  
室長代理  
2008年 ワークライフバランス推進室  
室長

法林 佳世

## ■ 論文要旨 ■

当社は京浜地区最古の情報処理センターとして地域産業貢献に努めているが、結婚や妊娠で退職する者が後を絶たず、30代以上の女性技術者不在・女性リーダー不在が常態化していた。しかし人口の半分を占める女性を活用しなければ持続可能な労働力は確保できない。女性もブレインとしてやりがいを持って活躍し続けることが、今後の企業成長のポイントとなる。そのためには現状の障壁を一掃し活躍し続けられる土壌を構築することが必要と考えた。そこで女性活性化プロジェクトを立ち上げ、女性社員の声を吸い上げ、問題点を把握・分析していった。そこからワークスタイル変革への声の大きさに気づき、政府が「テレワーカー就労人口 20%」を打ち出したことにも目をつけ、中小企業テレワークモデルを目指し取り組んでいった。試行錯誤の中、試行・導入と進め、様々な効果が表れた。何より男女関係無く社員のワークライフバランス向上へのよい効果となった。

## ■ 論文目次 ■

<b>1. はじめに</b> .....	《 4》
1. 1 当社の概要と女性社員を取り巻く状況	
1. 2 女性技術者としての問題提起特徴	
<b>2. 女性活性化プロジェクトによる問題点の把握</b> .....	《 5》
2. 1 女性社員の声の吸い上げ	
2. 2 改善要望事項の分析	
<b>3. テレワークへの取り組み</b> .....	《 7》
3. 1 テレワークとは	
3. 2 テレワークの試行	
3. 3 テレワークの導入	
3. 4 テレワーク導入による効果	
3. 5 波及効果	
3. 6 テレワークによる経営への影響	
3. 7 今後の課題	
<b>4. 今後の展望</b> .....	《 17》
<b>5. おわりに</b> .....	《 19》

■ 図表一覧 ■

図1	年代別女性社員数	《 4》
図2	2005年12月現在の女性社員の状況	《 4》
図3	女性社員の改善要望内容内訳	《 5》
図4	対策実施体制	《 6》
図5	要望の一部抜粋	《 6》
図6	テレワークの運用フロー	《 8》
図7	テレワーク実施メリット	《 9》
図8	試行者の実感	《 9》
図9	社員からのヒアリング	《 10》
図10	試行者の声などを反映して本格導入へ	《 11》
図11	現在のテレワーク環境	《 11》
図12	実施しなかった社員の声をもとに施策を実行	《 12》
図13	テレワーク申請者推移（2008年7月末時点）	《 12》
図14	テレワーク申請者数（2008年8月18日時点）	《 13》
図15	テレワークをしてみて、よいと思うこと	《 13》
図16	残業時間・定時退社・年次休暇の状況の変化	《 14》
図17	拡大した女性活躍の職域	《 14》
図18	女性社員意識調査推移	《 15》
図19	2005年度から2007年度までの当社の企業情報推移	《 15》
図20	社員がテレワークをしやすくするために必要なこと 〔問題点、要望など〕	《 16》
図21	テレワーク適用率の向上目標（2007年4月時点）	《 17》
図22	総務省「短期移住型テレワーク」実証実験参加概要	《 18》
図23	多様な働き方や人材の活用—行動範囲を広げ、価値を向上—	《 18》

## 1. はじめに

### 1. 1 当社の概要と女性社員を取り巻く状況

当社は昭和 41 年 3 月に創立されて以来、京浜地区最古の情報処理センターとして、ソフトウェアの開発、計算業務の受託を行い、情報処理専門企業として、地域産業界の貢献に努めている。従業員は 301 名、資本金 1 億円、昨年の売上高は 45 億円（H20 年 4 月 1 日現在）であった。

これが 2005 年までは、従業員数も入社と同数程度の退職者が続き、増加させることもできず、売上高も年々下降傾向にあり、38 億円を越えることができなかった。

もともと、女性社員は約 2 割（約 50 名）在籍していたが、結婚や妊娠で退職する者が後を絶たず、30 代以上の女性技術者の不在、それにとまなう女性リーダーの不在が常態化していた。（図 1）

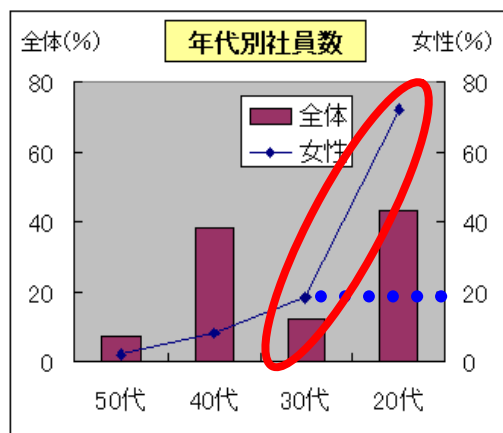


図 1 年代別女性社員数

その結果、女性社員は育たない、特に妊娠後は継続して働くことができないという風土が暗黙のうちにでき上がり、当時の売り上げの伸び悩みに危機感をもった空気は更にその状態に拍車をかける形となった。そのような当時の女性社員の状況を図 2 に示す。

■ 女性社員が約 20%	⇒ 女性幹部社員がいない。
■ 女性の退職理由	⇒ 結婚・出産・育児
■ 勤続 10 年以上の女性社員	⇒ 12 名
■ 出産後も継続勤務の女性社員	⇒ 6 名

図 2 2005 年 12 月現在の女性社員の状況

### 1. 2 女性技術者としての問題提起

小職が育児休業から復帰したときも、その風土を肌で感じ、また子育てと仕事を両立している技術者も少なく、ほぼ手探り状態での勤務となった。

しかしながら、少子高齢化となって人材確保が困難となっている今、人口の半分を占める女性を活用しなければ持続可能な労働力は確保できない。やはり、女性もブレインとして、やりがいを持って活躍し続けることが、企業としても成功のポイントの一つである。そして、そのためには働き続けることへの障壁となっているものを地道に取り除き、活躍

し続けられる土壌を構築していくことが必要であると考え、経営首脳へ問題提起を行った。

そして、まずは女性が考える問題や改善要望を探るというミッションを与えられ、遂行するために、社長直下体制で女性活性化プロジェクトを結成した。

同時に、このとき、この活動が会社の戦略方針でもあることを管理職、一般職とも認識できるように、会社行動指針の4つ目に「女性も主役を演じよう」という指針が社長から示され、その一環の活動として社内に周知した。

## 2. 女性活性化プロジェクトによる問題点の把握

### 2.1 女性社員の声の吸い上げ

女性活性化プロジェクトメンバーは、営業・開発・管理部門など、あらゆる分野から女性社員を選出し、構成年代も、20代・30代・既婚者・未婚者など、多様性を持たせ、様々な視点から検討を行えるようにした。メンバーはすべて現場業務と兼務で活動を行った。

このプロジェクトでまず取り組んだのは、全女性社員を対象として一同に会する機会を設けるべく、企画する「女性フォーラム」であった。

この企画において、留意したのは、単なる愚痴を吐き出す場にしないということであった。そのため、女性フォーラムを開催する前に、事前に意識アンケートを実施した。その内容をもとに、現状の職場の問題点や改善の提案などをディスカッションし、改善要望事項としてリストを作成した。女性フォーラムでは、今まで挙げても上層まで届かなかった、また声を上げることもできなかった意見や要望が多数挙がり、その総数は80項目を越え、改めて改善の早期実現の必要性を感じさせるものとなった。更に言うなら、今着手しなければ現状の人材でさえ維持しきれない危機感をも伺えた。

### 2.2 改善要望事項の分析

どのような改善要望事項であったか、80項目を越える声をカテゴライズした内訳を図3に示す。

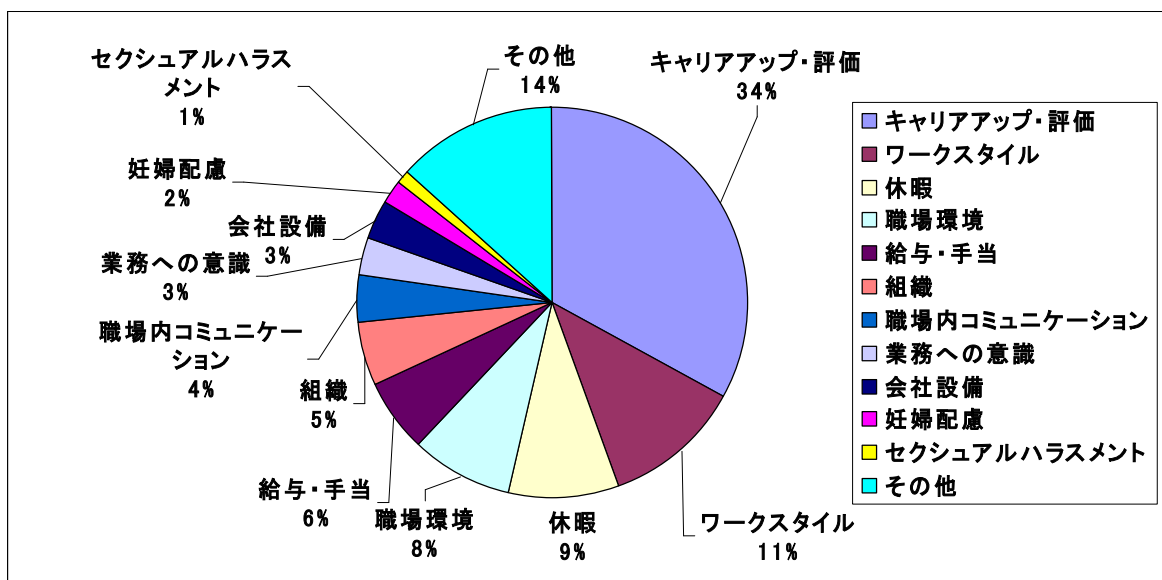


図3 女性社員の改善要望内容内訳

女性活性化プロジェクトは、これらすべての項目に対し、各々以下の5点を提示してい

った。

- (1) 女性活性化プロジェクトによる提案対応策
- (2) 対応するメリット
- (3) 対応上の留意点
- (4) 対応希望責任部署
- (5) 適用範囲
- (6) 実現希望時期

しかしながら、これら莫大な量の改善要望に迅速且つ着実に対策を実施していくには、マネジメント経験のない現場兼務のメンバーのみでは難しく、また組織基幹の問題も含んでいたため、改めて体制を整えた（図4）。

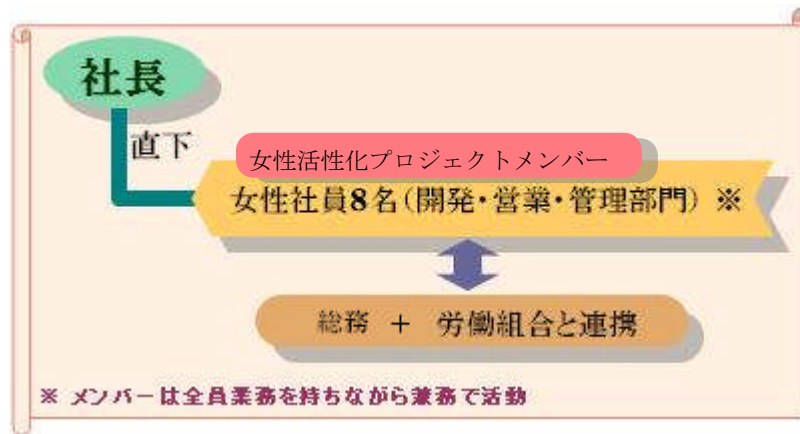


図4 対策実施体制

このように、社長・女性活性化プロジェクト・総務・労働組合と4頭体制で毎月進捗会議を実施し、各改善要望項目に対して、以下の4点を明確にし実施していった。

- (1) 現状の調査結果
- (2) 会社回答内容
- (3) 進捗
- (4) 実施期限

図3に示したように、一番多かったのはキャリアアップ・評価（34%）に関する要望であった。そして、2番目に多かったのが、ワークスタイルへの変革（11%）に関する要望であった。具体的な声としては、図5に示すように「在宅勤務を可能にして欲しい」というものであった。

- **残業が出来ないことを評価に反映しないで、スキルや効率性、生産性を重視してほしい。**
- **在宅勤務を可能にして欲しい**
- **幹部社員は励ましや、激励の言葉等の小さな声かけをこまめに行ってほしい。**
- **男性の育児休暇取得率を上げてほしい。**

図5 要望の一部抜粋

ちょうどこの時期は、政府がe-Japan戦略IIにおいて、2010年までに「テレワーカーが

就労人口の 20%」になることを打ち出し、各大企業も本格的にテレワークに取り組み始めようとしていた時期でもあった。一方、中小企業においてはテレワークを本格導入し活用している企業は見つからなかった。そこで、ここで当社が中小企業テレワーク導入モデルとしてリーディングカンパニーとなることは、企業戦略としても可能性があると考え、テレワークに関して試行にむけた調査を行うこととした。

### **3. テレワークへの取り組み**

#### **3. 1 テレワークとは**

テレワークとは、IT 技術を活用し、時間や場所に制約されず、柔軟に仕事をする働き方を言い、日本での試行取り組みは 1980 年代から始まっていた。しかしながら通信速度や機能技術が未発達な時代でもあり、また 1990 年代のバブル経済崩壊の影響もあり、その動きは一時停滞を余儀なくされた。それが、低価格で高速なブロードバンドが各家庭に広まっている現在において再び脚光を浴び始め、国家戦略としての e-Japan 戦略Ⅱがそれを後押しすることとなった。

当社ではテレワークによるワークライフバランス向上に着目した。通勤時間の削減による、自己時間の創出によって、家庭と仕事の両立強化や自己啓発機会の創出が期待される。

健康面においても、在宅勤務とオフィス勤務での心拍数を比較したデータによると、すべての時間帯で在宅勤務時の心拍数が少なくなり、実施者アンケートでも在宅勤務はオフィス勤務より落ち着くとの回答が多いとの研究データが発表されており、メンタルヘルスとしての効果も期待できる。

このように、人材育成及び管理の観点からも期待できる効果は高かった。

#### **3. 2 テレワークの試行**

テレワークの導入に向け、まずやってみることで、導入に向けての課題を具体化する目的で、事前に試行を実施した。

試行方法としては、以下の三つを行った。

(1) 社内へ周知とともに、テレワークを推進するための組織上の部署としてワークライフバランス推進室を設置

(2) テレワーク試行者を募集

- ・テレワーク試行にむけたトップの思いをメッセージとして発信
- ・社員自ら申請可能にした（積極的な実施が狙い）

(3) 必要なセキュリティを設定したテレワーク用 PC を無料配布

- ・セキュリティボタン、ブートパスワード、ハードディスク

暗号化、USB 遮断などをあらかじめ設定したノート PC を貸与

そして、テレワーク実施の条件も以下のように最低限項目として設定した。

(1) テレワーク申請対象者ルール

- ・基本は入社 3 年以上の社員

但し、育児や介護など、特別な事情がある場合は、条件を撤廃

(2) テレワーク実施頻度のルール

- ・週 2 日は会社へ出勤（週初日とそのほか 1 日）シフェイス to フェイスの

コミュニケーションを大切にする。

(3) 評価のルール

- ・テレワーク実施の有無は評価の対象としないことを徹底

そのほかはルールは通常出勤している社員と全く同じ条件とした。

運用のフローは図6ように取り決めた。事前に申請をして連絡方法を取り決め、テレワーク実施者が音信不通な状態にならないように考慮した。また、テレワークの作業内容を上司が把握するため日報の提出も義務付けた。

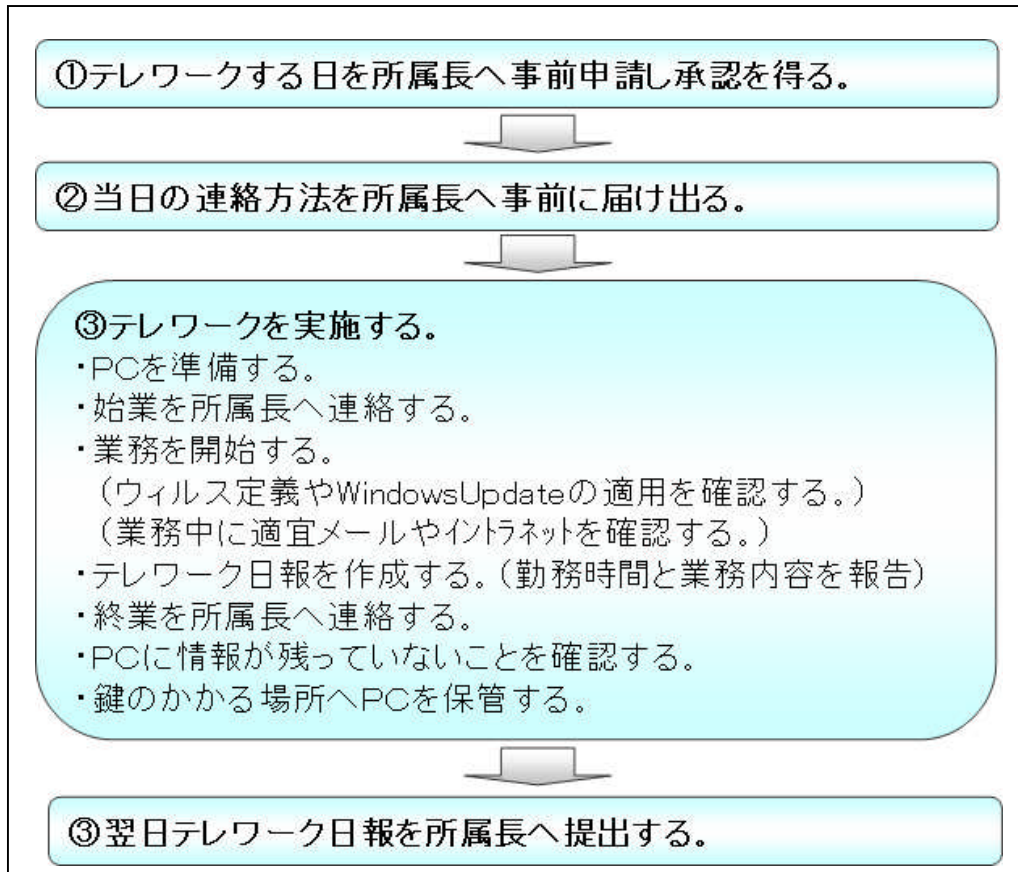


図6 テレワークの運用フロー

情報漏えい対策としては、以下の注意点を取り決め、情報セキュリティの確保を行った。

- (1) リモートコントロール機能の利用を推奨する。
- (2) イントラネットの伝言メモ・ToDo機能による連絡・周知を行う。
- (3) テレワークPCは基本的に持ち歩かない。
- (4) テレワークPCは鍵のかかる場所に保管する。
- (5) データ(文書やメールを含む)は、情報管理規程を遵守する。

また、テレワークPCにデータを一切残さない。

- (6) 社外(自宅を含む)での印刷は禁止とする。

試行規模は、営業職・SE職・管理部門から抽出した15名である。施行期間を約3ヶ月間として実施し、協力者に報告を求めた。

試行協力者の15名から約70の意見が寄せられた。メリットをランキングすると、図7のようになった。



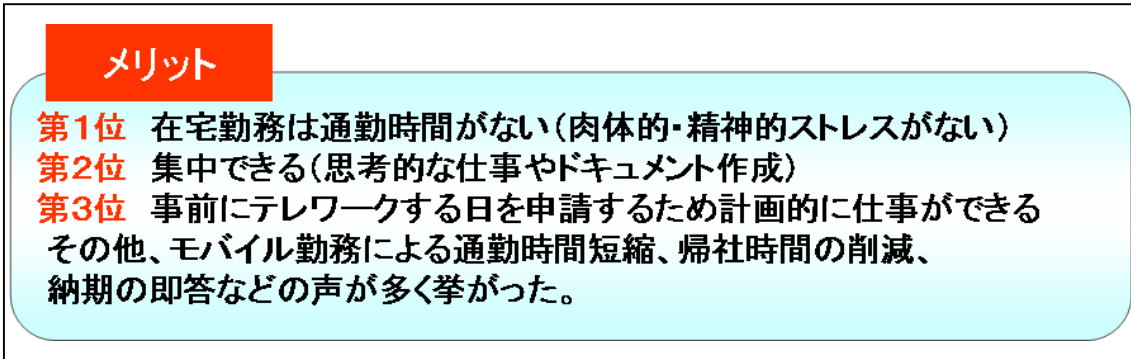


図7 テレワーク実施メリット

また、試行者の実感をカテゴライズすると図8のようになった。

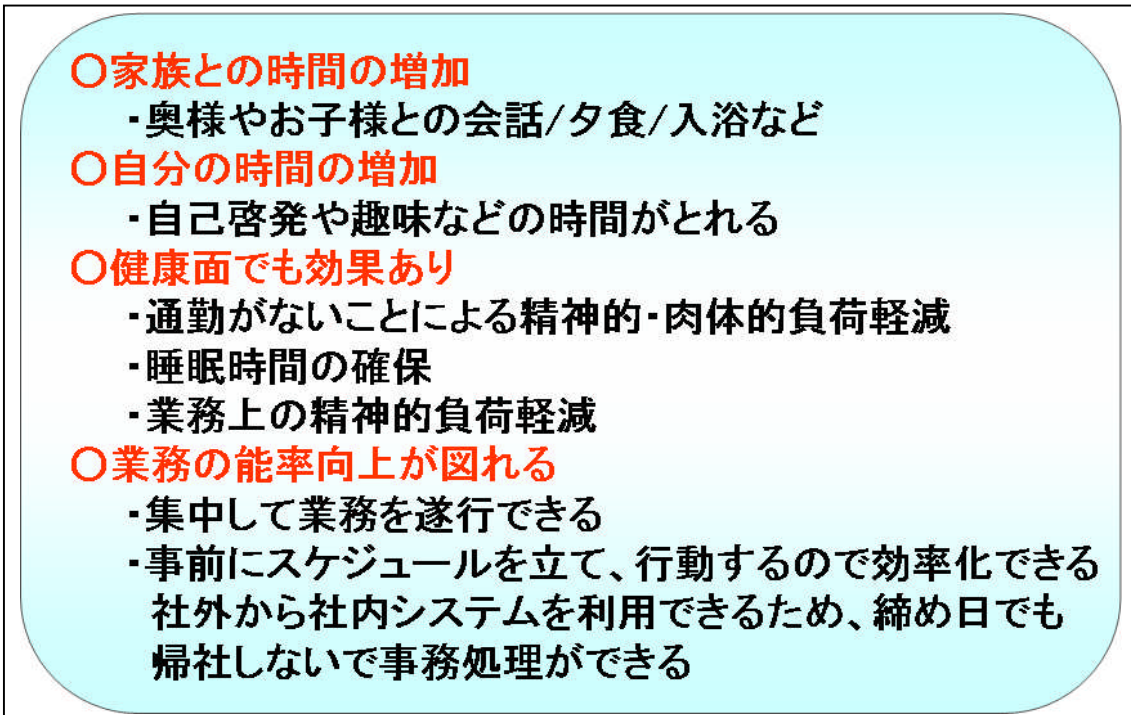


図8 試行者の実感

そして、試行者全員から「週1～2回程度であれば、テレワークは可能である」と報告され、「やれるならやりたい」、「続けたい」という意見が多数寄せられた。

不安や改善などが必要なこととしては、「上司の理解と評価」と「仕事と生活を切り分ける環境」の必要性を訴える意見が多数であった。

更に、通常勤務者とテレワーク試行者にヒアリングを行い、挙がった声を幹部社員と一般社員に分けて図9のようにマップ化した。通常勤務者は未実施者でもあるため、イメージでの意見である。これに対して、試行者の意見は実施しての意見である。

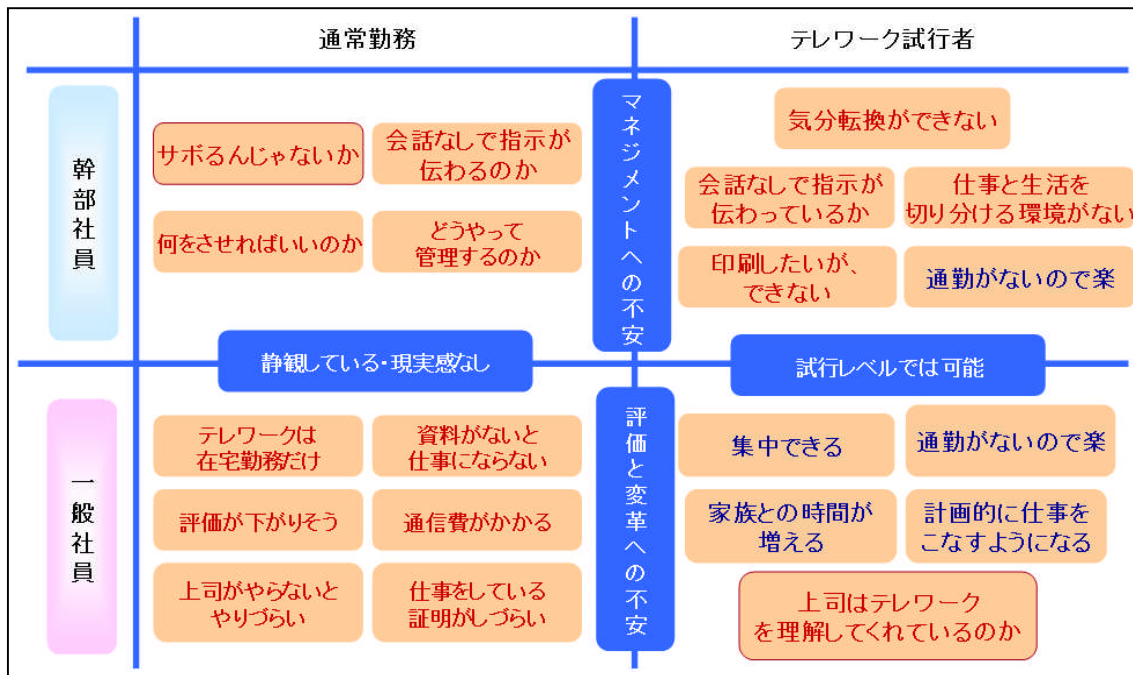


図9 社員からのヒアリング

テレワークの試行結果から、導入への課題は、仕事環境のガイドラインと幹部社員の意識改革にあることが顕在化した。具体的に挙げると、以下の3点となる。

- (1) どうすれば幹部社員がテレワークを理解するか
- (2) 連絡手段の改善が必要（携帯電話やPHSの社員貸与など）
- (3) 在宅時の時間管理をいかにするか（社内との連絡ルールなど）

試行協力者の幹部社員は、部下の姿が見えないことへの不安と仕事内容や仕事量がイメージできないという意見が多く、テレワークを試行した幹部社員は思考的仕事には向いているとの意見があり、試行の実施の有無によって、意見に隔たりが見受けられた。

この結果から、幹部社員にテレワークを理解してもらう方法として、まず第一に取り掛からなければならないのは幹部社員にテレワークを実践させることであると判断し、本格導入と同時に実施することにした。

### 3.3 テレワークの導入

テレワークの導入に際しては、試行関係者のアンケートやヒアリングなどの反映のほかにも、先行他社の事例調査を実施したり、社団法人日本テレワーク協会からテレワーク研究データや事例データを取得しインプットとした。そして、そこから課題分析を行い、同時に社内規定や手続きの作成も行っていった。また、テレワークは社員就労事項も含んでいるため、労働組合とも協議を行った。

そうした検討や調整の結果を社内へ周知し、テレワーク規定を制定、そして同時にテレワーク実施を推進するためのテレワーク適用目標を設定し導入としてのアウトプットとした。これらの流れを図10に示す。

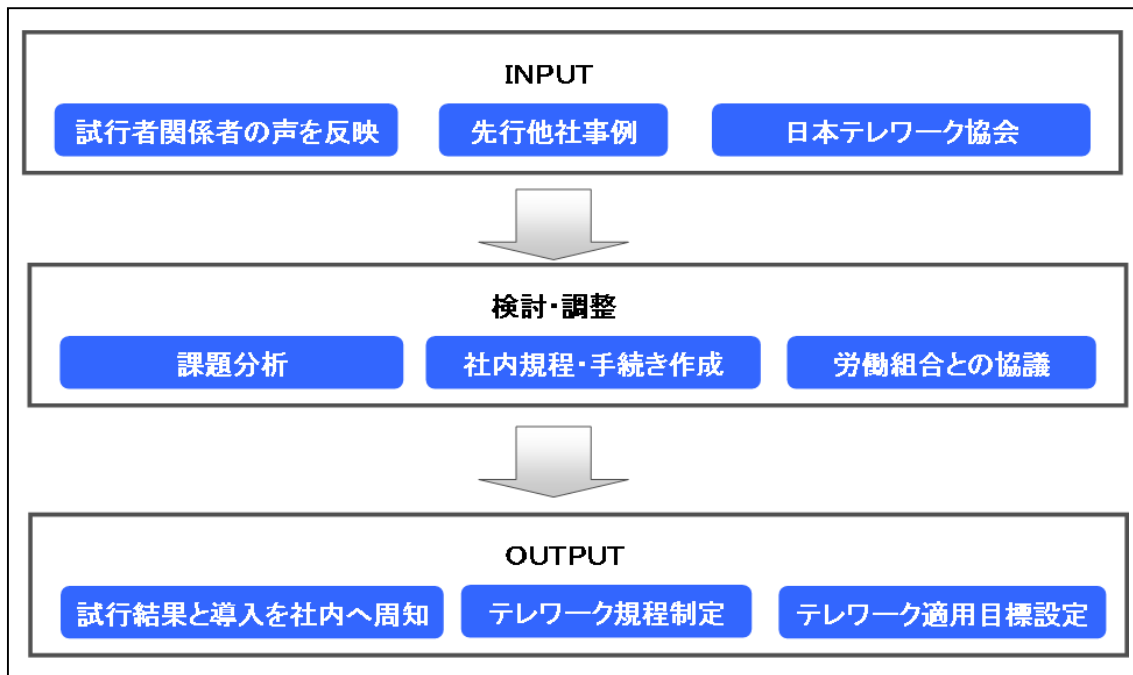


図10 試行者の声などを反映して本格導入へ

インフラ面での大きな不満や課題については、試行者からは意見は無かったが、財団法人日本テレワーク協会の研修会などで、セキュリティが課題であることは認識していた。

運用上では、ルール化しているものの、社員自身の自覚に頼らざるを得ない点である。本格導入ではテレワーク業務日報に始業前チェック項目と終業時チェック項目を設け、気づきに工夫を加えた。その上で、図11に示すようなセキュリティ環境を構築した。

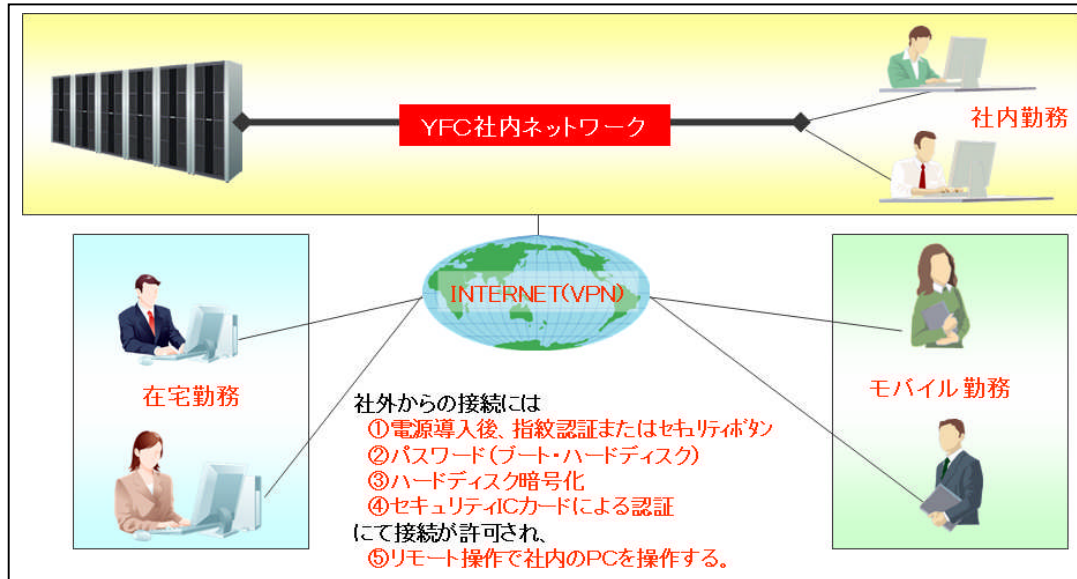


図11 現在のテレワーク環境

労災の基準が不透明であることも課題である。この問題は未だ解決には至らないが、労働基準監督署へ確認した結果、勤務している場所と時間を管理することは絶対必要とのことで、テレワーク業務日報にて管理することとした。

社員の健康面については、他社事例から在宅勤務にてみなし労働時間で実施していた社員が体調を崩した例を聞いた。これは、勤勉な社員が昼間は育児をし、夜間に仕事をして体調を崩した例である。この企業はこれ以降、可能な限り社員には定期的な出勤日を設置

し、直接的なコミュニケーションにより改善したという。

当社の事例は、完全在宅ではないが、出勤日の設定を規定に盛り込み、弾力的な運用を選択した。

当社では、以上のような内容でテレワークを導入した。

しかしながら、試行時のテレワーク申請者数が 15 名であったのに対し、導入時のテレワーク申請者は 17 名と、その伸びは厳しいものであった。そのため、拡大施策を検討していった。特に参考にしたのは、テレワークを実施しなかった社員の声である。各部門単位での適用範囲拡大を目的に、すべての部門の幹部社員が自らテレワークを実施して課題を洗い出すことを行うようにしていった。(図 12)

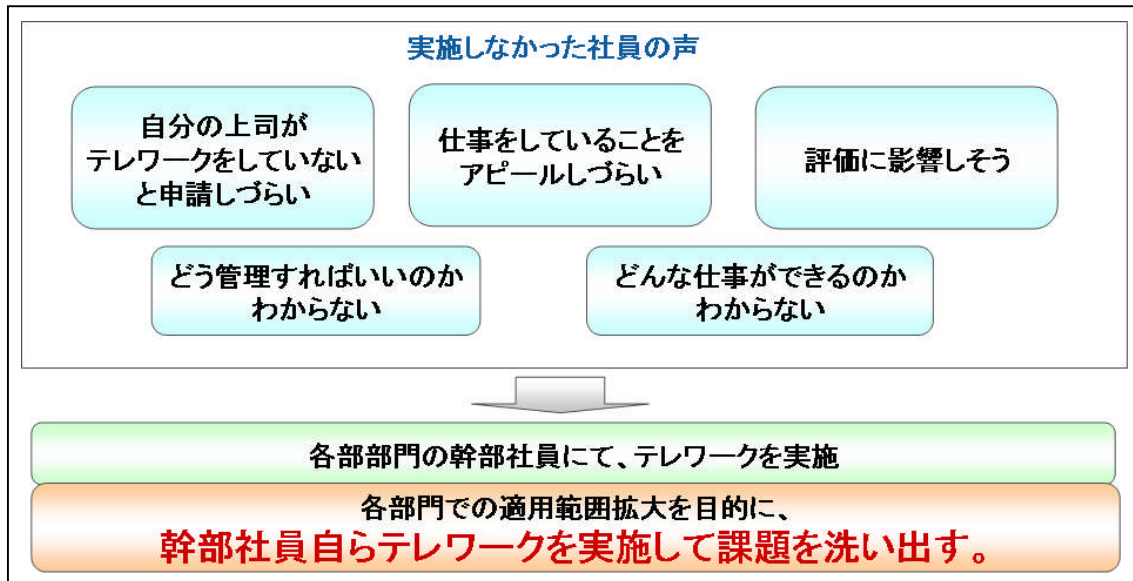


図 12 実施しなかった社員の声をもとに施策を実行

この幹部社員によるテレワーク実施の取り組みがきっかけとなり、申請者は 2 倍以上に増加した。(図 13)

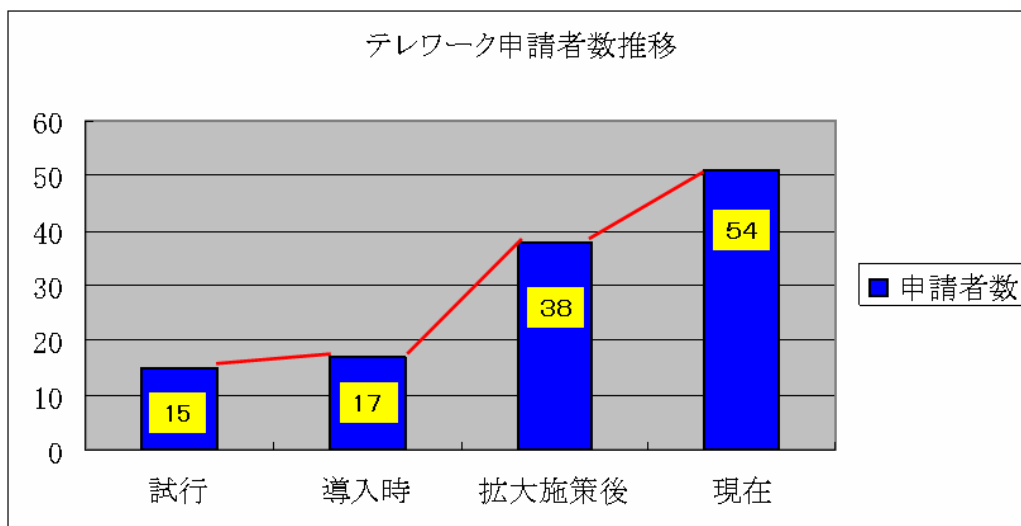


図 13 テレワーク申請者推移 (2008 年 7 月末時点)

現在においては 54 名となり、社員の 22% がテレワーク申請者となっている。(図 14)

テレワーク申請者（2008年8月18日現在）					
対象社員238名の約22%					
男性社員195名の約21%			女性社員 43名の約30%		
	男性		女性		合計
	管理職	一般	管理職	一般	
在宅勤務	15	8	1	10	34
モバイル勤務	10	8	0	2	20
合計	25	16	1	12	54

図 14 テレワーク申請者数（2008年8月18日時点）

現在の申請者構成を分析すると、男女別合計数としては、男性 41 名、女性 13 名であり、テレワークを女性のための福利厚生などではなく、男性としてもその有効性を理解し始めていることが伺える。また、女性の内訳としても既婚者、未婚者、20 代、30 代、40 代とその構成は多様性を含んでおり、どのようなライフスタイルの者にも受け入れられている。

### 3. 4 テレワーク導入による効果

2007 年 4 月にテレワークを導入して既に 1 年が経過した。テレワーク申請拡大策も功を奏し申請者は増加したが、社員自身の実感として実際のところ、どのような影響を及ぼし、業務に反映しているかその効果を調査するため、この時期にテレワーク実施者に向けアンケートを行った。（図 15）

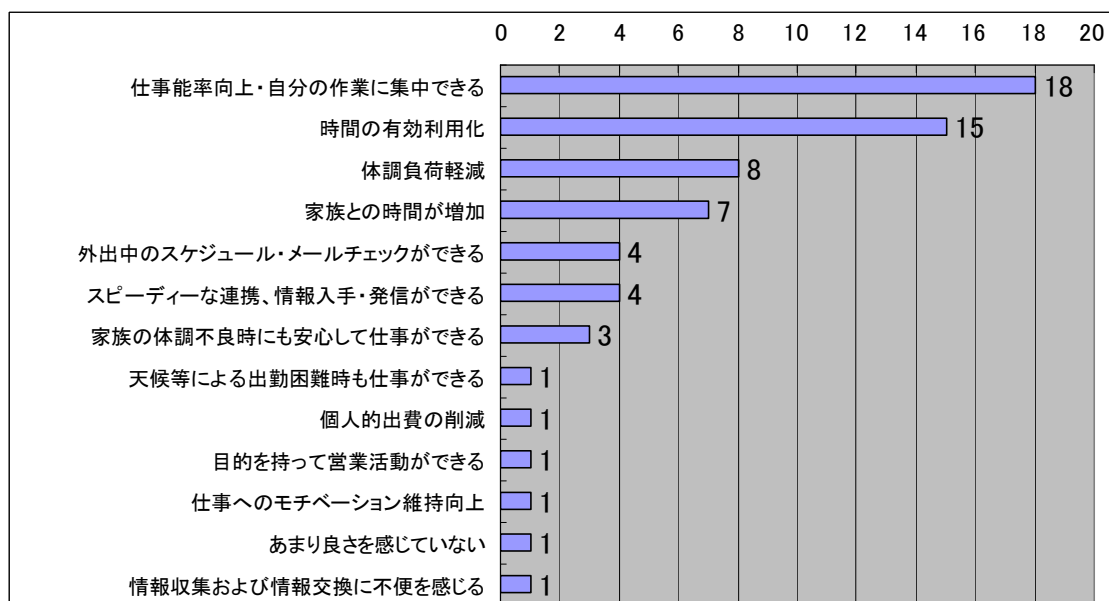


図 15 テレワークをしてみて、よいと思うこと

テレワークについて感じているメリットは、「仕事能率向上・作業集中」「時間の有効利用化」が多かった。

その次に、「体調負荷軽減」や「家族との時間の増加」を挙げる者が多かった。テレワークを実施している社員が、能率よく仕事ができることを実感し、また、個人の家庭（私生活）の時間が増え、ワークライフバランスを支援できていることが伺える。

このことから、体感的な生産性向上とライフの意識変革へ貢献していると考えられる。

また、別の観点として、実際に時間をどのくらい有効に活用しているか把握するため、2006年度（テレワーク導入前）と2007年度（テレワーク導入後）の残業時間・定時退社状況（月に二回以上定時退社予定日を設定し、設定した日は定時に帰宅する）・有休取得率を調査した。結果は図の図16とおりである。

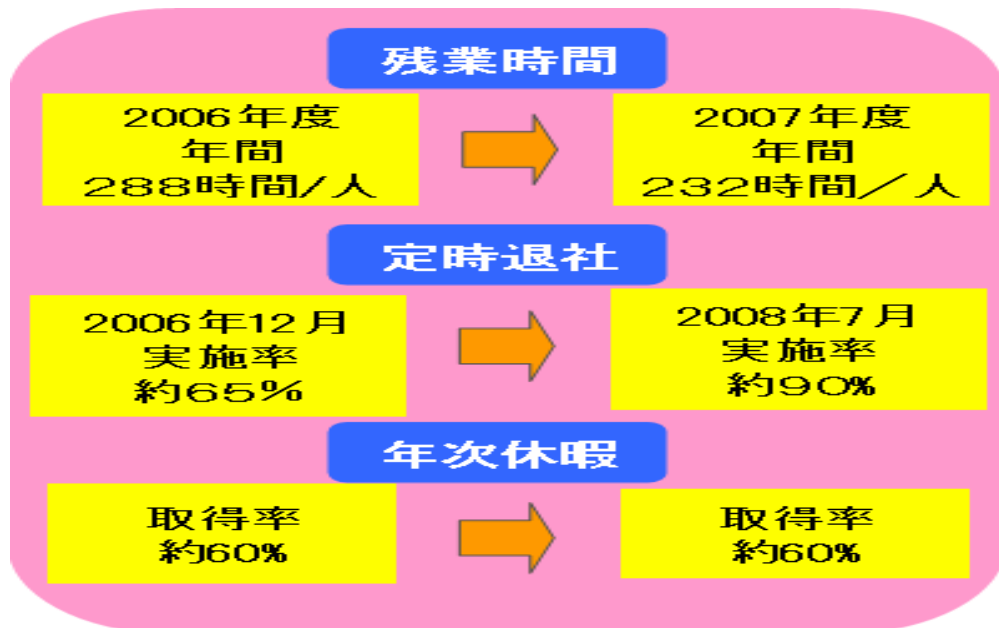


図16 残業時間・定時退社・年次休暇の状況の変化

休暇取得率は変わらずに残業時間が減少していることから、労働時間が減った分、自己時間の増加に繋がったことが伺える。

### 3.5 波及効果

2章の女性活性化プロジェクトの取り組みと、このテレワークの推進により、女性社員が活躍する職域が拡大していった。（図17）

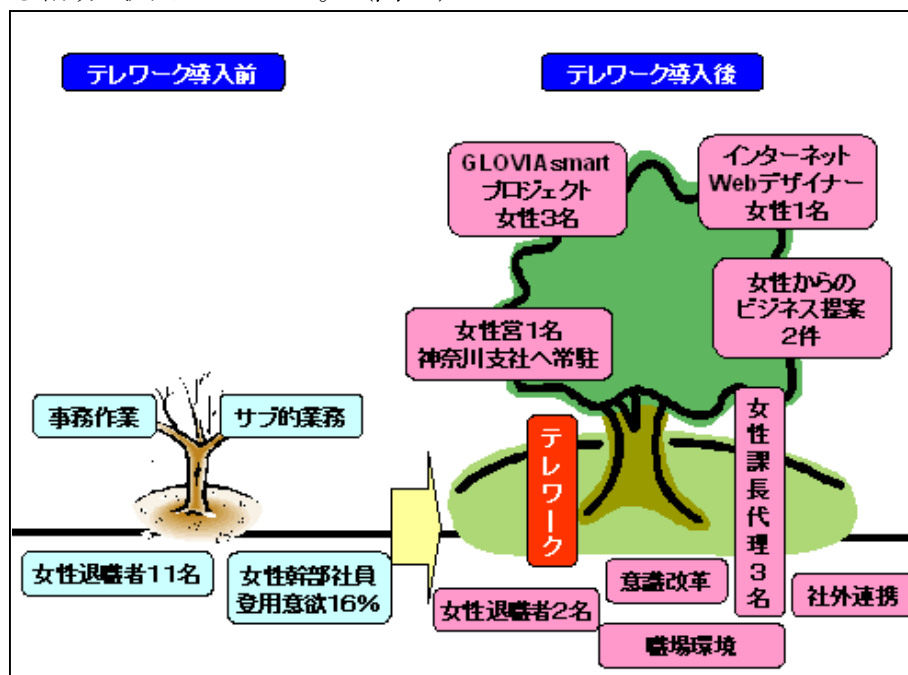


図17 拡大した女性活躍の職域

また同時に女性社員の意識にも変化が起こり始めた。図 18 は 2006 年度（テレワーク導入前）と 2007 年度（テレワーク導入後）に全女性社員を対象として、アンケートを実施した結果である。中でも、「幹部社員/リーダクラスを希望する」と答えた女性社員が 2 割近く増加し、「仕事を工夫して子育てをできている」と思えるようになった人が 26%アップしたことは、女性にとっても働き続けることへの希望感を示しているといえる。また、何より、「テレワークが導入されてよかった」と 90%の女性が感じていることが分かり、改めて、テレワーク推進の意義を知ることができた。

質問	第1回	第2回	比較
	2006年	2007年	
評価の男女で差を感じない	61%	70%	9%UP
幹部社員/リーダクラスを希望する	7%	26%	19%UP
現在の評価キャリアアップ方法に満足	9%	28%	18%UP
仕事を工夫して子育てをできている	7%	33%	26%UP
子供ができて仕事も続けたい	7%	21%	14%UP

**テレワークが導入されてよかった  
90%**

図 18 女性社員意識調査推移

### 3. 6 テレワークによる経営への影響

テレワーク導入によって収益の変化はどうであったかについても調査した。（図 19）悪化していないことが分かる。むしろ、企業として前進的軌道に乗り始めている。テレワーク、ワークライフバランス推進は経営結果に悪い影響がないことが証明される結果となった。

【比較項目】	2005年度	2006年度	2007年度
売上	38億	43億	44.6億
営業損益	1.04億	1.47億	2.01億
幹部社員登用受験 (内女性社員)	4名 (0名)	18名 (0名)	21名 (1名)
全社員への情報発信	101件	289件	825件
ビジネスネーム	—	3名	4名
障害者雇用	0名	3名	1名
新卒採用	6名	25名	28名
キャリア採用	6名	5名	7名
女性退職者	11名	2名	5名

図 19 2005 年度から 2007 年度までの当社の企業情報推移

### 3. 7 今後の課題

図 15 のアンケートを実施するうえで、今後の課題を更に具現化するためにも、テレワーク実施者から、問題点についても挙げてもらった。それが図 20 である。

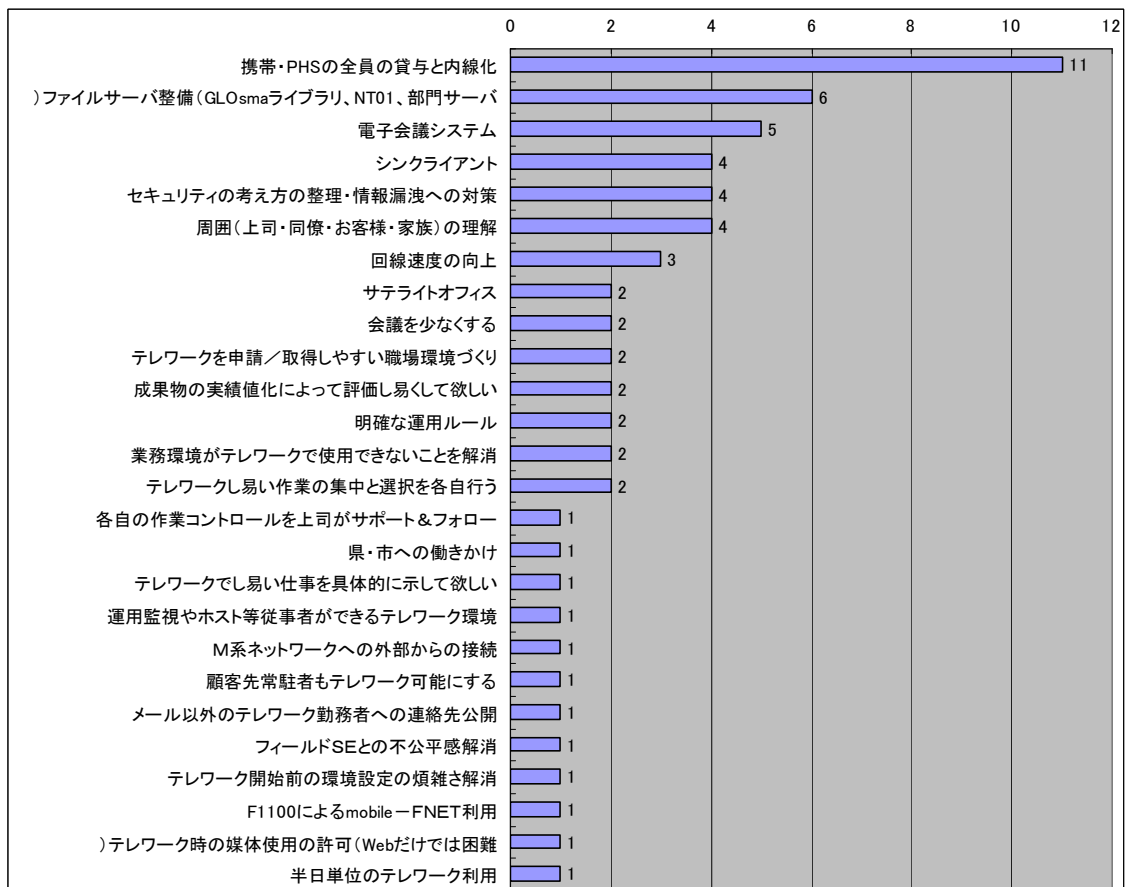


図 20 社員がテレワークをしやすくするために必要なこと〔問題点、要望など〕

一番は、テレワーク時の連絡方法や顧客との連絡についてあげるものが多く、「携帯・PHSの全員貸与と内線化」がトップとなった。

その次には、ファイルを格納するファイルサーバ整備などが必要という声が多かった。以前は、ProjectWeb（富士通製ネットワークファイル共有グループウェア）を全社で利用していたが、会社方針として使用できない方向へ切り替わった時期でもあり、その不便さが表出したものと伺える。しかしながら、既に現在の Mobile-Fnet（富士通グループのセキュア接続ネットワーク）ではファイル共有が可能になっており、それが全社的に周知されていない可能性があり、まだ周知施策面での不足部分があった。

また、テレワークをするにあたって、会議や打合せが壁となっている声もあった、電子会議システムの検討が必要と考えられる。これらは次期検討課題として検討中である。今後の申請者拡大を見越して必要と思われることも挙げてもらった結果、以下の四つがポイントとして挙げた。

依然として幹部社員の理解不足、もしくは、一般職への上司の見解の伝達が不足していると思われる。

- (1) 上司の理解
- (2) 携帯電話もしくはPHSの貸与



- (3) 社員に対するテレワークメリットのアピール
- (4) プロジェクト単位に、テレワーク適用率を計画のなかに盛り込むなど具体的にわかりやすく計画させる全社的な施策

やはり、管理職への更なる周知をベースとして確実な連絡手段インフラを提供し、今まで分析してきたデータをより分かり易い形で全社員へ周知していくという、草の根的取り組みが今後の課題一つといえる。

## 4. 今後の展望

2007 年度のテレワーク導入においては以下のような目標を立て実施してきた。(図 21)

	2007年	2008年	2009年
テレワーク適用率	15%	20%	50%
ワークスタイルの多様化	男性 育児休業 取得者 誕生	女性幹部社員の誕生 社員の再雇用実績	結婚・出産・育児・介護を 理由とした退職者ゼロ
導入実績 お客様へ	取組みと 実績を ご紹介	ノウハウと ソリューションの提供 ・ワークライフバランス ・テレワーク ・事業継続 (BCM/BCP) ・セキュリティ	コンサルティング及び 最適なソリューション の提供

図 21 テレワーク適用率の向上目標 (2007 年 4 月時点)

その結果 15%のテレワーク適用率は達成し、男性育児休業取得者も誕生し、他社様及び各種団体様地方自治体様へ弊社の取り組み実績をご紹介してきた。今年度(2008 年度)は 8 月時点において既に 20%を達成している。今後の展望としては、2009 年度には社員の二人に一人がテレワーク申請者となるよう取り組んでいきたい。そのためには、テレワークを戦略的ソリューションとしてお客様にご提供できるようにしたり、他社様への確実な導入に向けたコンサルティングを可能とする体制にし、営業戦略の一環であることを社員に印象付ける必要もある。これらを実現するため、中小企業にはあまり例のない、シンククライアントを社内で構築し、中小企業レベルでも有益であることをアピールできるモデル作りに取り組んでいきたいと考えている。

また、社会貢献の一環として、国策として実施しているテレワーク関連実証実験にも積極的に参加していきたい。2008 年 8 月現在においても、総務省が実施している短期移住型テレワーク実証実験に当社から 2 世帯が参加している。(図 22)

## 概要

富士通ワイエフシーからは**2名の社員とその家族**が  
**北海道内**(それぞれ石狩管内当別、函館市内)に  
8月中(自:8月8日、至:8月30日)の**2週間滞在**し、  
滞在先での**職住一体型の在宅勤務**を実施するとともに、  
家族による地域交流イベントへの参加などを実施いたします。

## 実証実験のねらい

- ・ワークライフバランス(仕事と家庭の調和)の実現
- ・地域活性化
- ・企業の福利厚生充実と生産性向上の両立
- ・子どもの教育、体験、成長
- ・環境への貢献(低炭素化社会実現)

図 22 総務省「短期移住型テレワーク」実証実験参加概要

テレワークやワークライフバランスは個人や会社の行動範囲を広げ、その価値を拡大・向上させるという意義がある。(図 23)

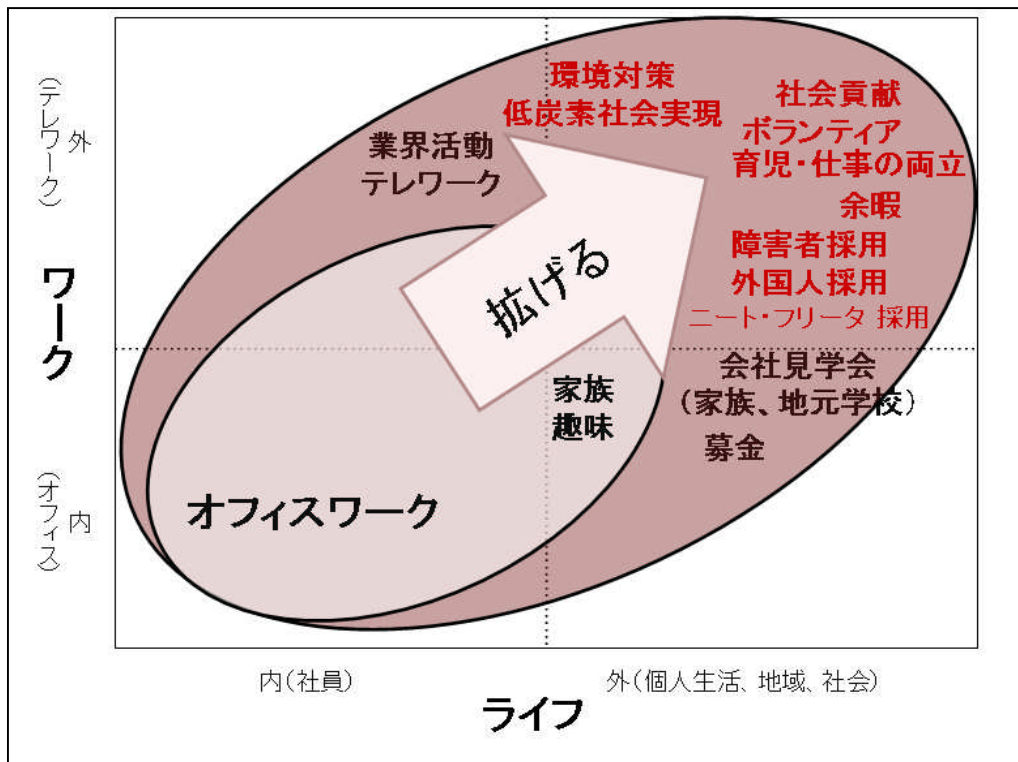


図 23 多様な働き方や人材の活用—行動範囲を広げ、価値を向上

その実現のためにも、狭い意味のオフィスワークから外に出ていくことがよいと考える。また、テレワークは多様性も実現できる可能性を持っている。例えば、環境、低炭素社会実現や障害者・外国人・ニート・家族に事情を抱えた者の採用など効果がある。

今後は、これらのビジョンを実現すべく取り組んでいきたい。

## **5. おわりに**

当社のテレワークによるワークライフバランス向上への取り組みは、女性活用の視点からスタートしたが、現在は男女関係なく全社員のための取り組みとなっている。

超少子高齢化が加速すれば、家族に何らかの事情を抱えた社員が男女問わず増えるのは間違いない。それでもそのような社員を受容し、活かし、企業として成長していく工夫と力がなければ、これからの企業が生き残る術はない。

それゆえに、あらゆる可能性をチャンスとしてチャレンジする新しい当社の文化をもとに、これからもテレワーク拡充、全社員のワークライフバランス向上に向け、取り組んでいきたい。

## **参考文献**

- [1] 社団法人日本テレワーク協会：“在宅勤務の効果について”，2006年3月、
- [2] 渥美宙喜・島田晴雄：“少子化克服への最終処方箋”，ダイヤモンド社，第1刷発行，2007年2月、
- [3] 株式会社富士通ワイエフシー：“ワークライフバランス推進活動状況”，2007年6月、
- [4] 社団法人日本テレワーク協会：“テレワーク人口倍増アクションプラン”，2007年6月
- [5] 社団法人日本テレワーク協会：“テレワークマネージャー研修（アドバンストコース）”，2006年11月
- [6] 社団法人日本テレワーク協会：“平成17年度 テレワーク実態調査”，2006年6月
- [7] 株式会社富士通ワイエフシー：“女性活性化プロジェクトの活動状況”，2007年6月
- [8] 株式会社富士通ワイエフシー：“女性フォーラム事前アンケート比較”，2007年2月