

仕事と生活の調和—企業の継続的な成長のカギを握る

ワークライフバランスの 推進とテレワーク

正規雇用者の過酷な長時間労働、非正規雇用者の増加、少子高齢化による労働力不足など、さまざまな労働問題が顕在化する中、ワークライフバランスの推進に取り組む企業が増えている。仕事と生活の調和は、個人に、そして企業に何をもたらすのか。ワークライフバランスとは何か、またそれを推進するためのひとつの手段であるテレワークの導入について解説する。

ワークライフバランスとは

ワークライフバランスとは、「仕事」と「(仕事以外の)生活」の調和がとれ、両方が充実している状態を指す。1990年代後半以降欧米で広まった概念だが、日本では「働きながら子育てをする女性を支援すること」ととらえられがちである。しかし、その対象は女性だけに限るものではない。本来の意味は「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任や欲求をうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方を調整すること」(2006年、イギリス政府による定義)であり、働く意思を持ったすべての人と企業・団体を対象とする。

●日本におけるワークライフバランスへの取り組み

日本では、2007年12月に内閣府により「仕事と生活の調和憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定められている。「憲章」では、国民全体のワークライフバランスの実現が社会の安定化・活性化に不可欠であり、促進・支援策に国として積極的に取り組むこと、地域の現状や必要性に応じて地方公共団体が推進を図ることを明言している。自治体によっては

アドバイザー派遣や助成金支給といった制度を設けている。

また、企業に対しては、ワークライフバランスの推進を「コスト」ではなく「明日への投資」としてとらえ、従業員と協調して生産性の向上に努め、働き方の改革に自主的に取り組むべきとしている。

ワークライフバランスによるメリット

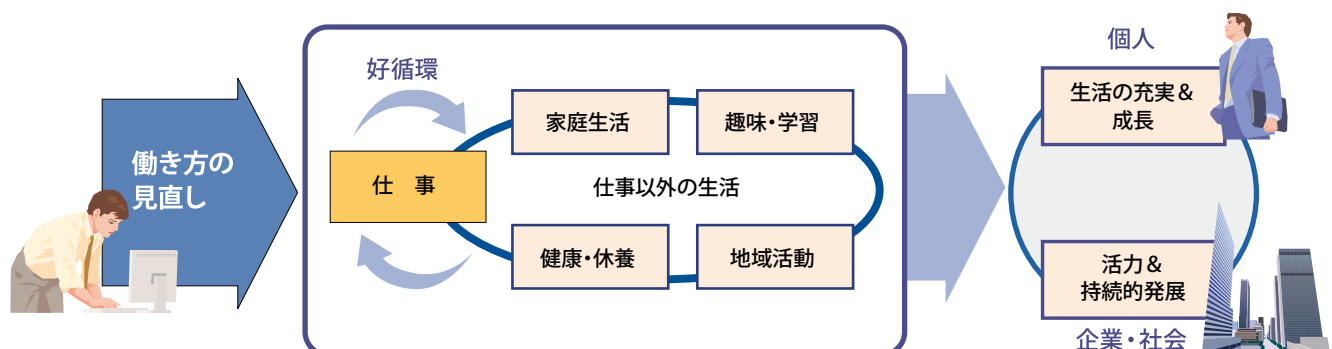
個人と企業の双方にとってのワークライフバランスによるメリットについて紹介する。

●個人にとってのメリット

かつて日本の高度経済成長を支えたのは、仕事優先主義による長時間労働である。しかし、現在では、長時間労働はサービス残業といった社会問題を生み出し、さらには仕事上での事故や過労死の原因となりかねない。男女ともに仕事と家庭の両立を希望する人が増えているが、家事や育児、親の介護などの負担はいまだに女性に重くのしかかっている。

ワークライフバランスが仕組みとして実現すれば、個人の事情

■図1 ワークライフバランス実現のメリット



出典：東京都「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」

や希望に合わせた働き方と勤務時間や場所の選択により、仕事と家庭生活の両立が可能になり、生活の質をより充実させることができる。生活が充実すれば、意欲や創造力が向上し、仕事の質の充実へとつながるという好循環を作り出すことも可能である。

●企業にとってのメリット

長引く不況の中、企業は、多様化する消費者ニーズやグローバル化した市場情勢の変化に迅速な対応を求められる厳しい環境下にある。また、少子高齢化による若年労働力の不足や労働人口の減少など、企業の継続的な成長に必要な人材の確保が難しいという問題も抱えている。ワークライフバランス推進はこのような問題の解決に有効である。

たとえば、短時間勤務、在宅勤務などを導入することは、育児や介護などの理由による離職者を減少させ、従業員の心身の健康を守ることににつながる。仕事に対する従業員の満足度の向上や意欲増大という効果も期待できる。同時に、業務の分担や仕事の進め方を見直し、時間管理や業務の効率化を徹底することで、生産性向上やコスト削減も可能になる。

また、災害やパンデミック発生時には事業継続対策としても有効である。

雇用形態や勤務形態を多様化して働きやすい職場環境を実現できれば、能力、スキルの高い人材の流出を防止するだけでなく、企業イメージを向上させ、結果、優秀な人材確保にもつながる。

企業におけるワークライフバランス推進への取り組み

企業でワークライフバランスを推進するための施策としては、次のようなものがある。

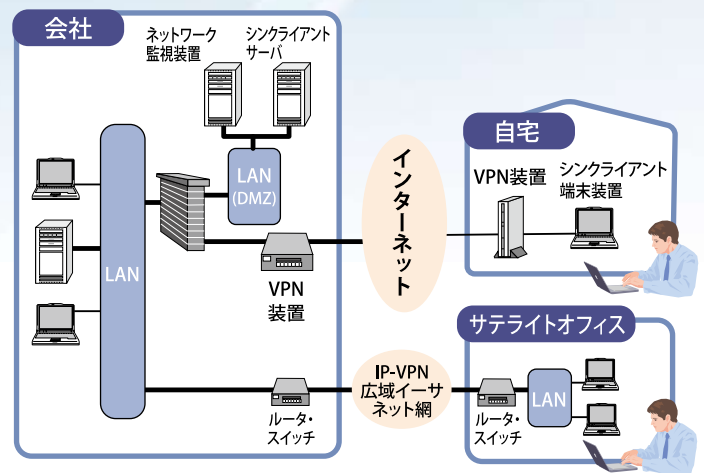
- 育児や介護のための休業・休暇制度、職場復帰を支援する制度
- テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務など、就業時間・形態に関する制度
- 残業時間削減（「ノー残業デー」「定時退社日」など）、休暇取得奨励などによる労働時間削減
- 業務の分担・進め方の見直し、スキル向上のための教育・研修の充実などによる業務の効率化

これらの施策は、人事評価制度の見直しやICT導入などと並行して取り組むと効果的である。そして何より、経営者がその導入意義を認め、方向性を示し、企業全体としての機運を盛り上げることが重要となる。

●ワークライフバランス推進の基本的な手順

- ①体制づくり：ワークライフバランス推進の専任部門を設置し、担当者の任命、部門横断組織の発足などを行う。

■図2 テレワーク環境の例



出典：総務省「テレワーク環境整備税制のご案内」

- ②課題・ニーズの把握：アンケートやインタビューにより、現状を把握し、課題、社員のニーズを抽出する。
- ③制度の策定・運用：休暇・休業、働く時間・場所・スタイル、キャリアプランニング支援、経済的支援などの制度を定め、運用方法を検討する。
- ④制度・運用方法の見直し：利用状況を把握して運用による効果や問題の有無を検討し、必要に応じて制度や運用方法を見直す。

●ワークライフバランスの取り組みにおける課題

ワークライフバランスの取り組みに関しては課題もある。

まず、どのように取り組みればどのような効果が得られるかの見極めが難しい。前述の施策をマニュアル通りに実施すればよいというわけではない。どのような施策が有効かは、企業によっても、企業内の職種によっても異なる。自社の現状を把握し、企業風土なども考慮しつつ、効果的な施策を模索しなければならない。

ワークライフバランスについては、施策を実施してもすぐに効果が現れるわけではないため、長期的な視野を持って取り組む必要がある。定期的に施策の実施状況や問題の有無を確認し、必要に応じて是正する。

また、効率化等による直接的な利益だけでなく、従業員の満足度の向上などのような間接的な投資効果も評価する必要がある。間接的な効果は可視化しにくいいため、投資判断がしにくいことも課題である。

以上のことをふまえ、施策の意義・効果を周知徹底したうえで、企業全体で取り組むことが大切である。育児・介護に限らず、全ての従業員が場所にとらわれない働き方が可能な制度を導入することで、育児・介護で在宅勤務する人を特別視せず、仕事をお互いにカバーしあう風土を作り出すことが重要である。従業員それぞれと

企業の双方がメリットを享受する「WIN-WINの関係」の構築こそがワークライフバランスの本質的な目的なのである。

ワークライフバランスを推進するテレワークの導入

ワークライフバランス推進の手段のひとつとして導入が進んでいるのがテレワークである。

●テレワークとは何か

テレワークとは、「情報通信技術 (ICT) を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」(社団法人 日本テレワーク協会による定義) のことであり、ワークライフバランスを実現するための有効な手段のひとつとして導入する企業が増えている。また、国としても、「テレワーク人口倍増アクションプラン」(2007年5月決定)のもと、総務省、厚生労働省などの関係各省が連携してテレワークの推進に取り組んでいる。

テレワークには、パソコンや携帯電話などを活用して自宅で働く在宅勤務、外出先や出張先で働くモバイル勤務、勤務先以外の施設で働くサテライトオフィス勤務などの形態がある。

●テレワークの企業からみたメリット

- 生産性・業務効率の向上
- オフィススペースや光熱費などのコスト削減
- 災害時、インフルエンザの流行時の事業継続
- 従業員の雇用継続、優秀・多様な人材の確保
- エコロジーへの貢献

●テレワーク環境の例

テレワークでは、自宅や外出先など、外部から企業内LANに接続して業務を行う。そのため、端末の紛失や盗難、不正アクセスによる情報の盗聴や漏洩などのリスクを防ぐセキュリティ対策が必要となる。ただし、次に示す技術的なセキュリティ対策を施しても、適切に利用しなければ意味がない。情報セキュリティポリシーを制定し、それを基に利用ルールを設け、適切に利用されているか、運用上の問題はないかを定期的にチェックして改善していく必要がある。

○シンクライアントシステム

プログラムやデータは社内のサーバで管理。自宅や外出先で作業をする端末は、表示や入力などの最低限の機能のみを持つものであるため、万一、紛失・盗難による情報漏洩やウイルス感染があっても社内への影響はほぼ回避できる。

○VPN (Virtual Private Network; 仮想プライベートネットワーク)

インターネット経由においても、他人はのぞくことが不可能な仮

想的な専用線を自宅とオフィスの間に設定し、セキュアな通信を実現する。

●テレワーク導入時の注意点

○テレワークの導入目的と運用方法の理解

テレワークを円滑に運用していくために、その導入目的と運用方法を理解してもらう。

○コミュニケーションの確保

業務の進捗状況や適切な勤務状況かを把握できるように、業務上の報告・連絡方法を定める。メールや電話、Web会議の活用、出勤日の設定などにより、従業員同士がコミュニケーションを図り、仕事をスムーズに進められるようにする。

○労働時間管理

テレワークの導入で残業時間が長くなる、サービス残業が増えるといった状況にならないように、業務報告や勤務時間の提出などにより労働時間を適切に管理する。

○コスト管理

通信回線や携帯電話の使用料について、業務使用分のみ支給する、一定額以降は個人負担とするといったルールを定める。

○人事評価

テレワークとオフィス勤務で人事評価に差が出ないように、評価制度を定める。

導入事例

テレワーク導入などのワークライフバランス推進により、働きやすい職場環境を実現

ワークライフバランス推進に積極的に取り組み、その一環としてテレワークを導入しているA社の事例を紹介する。

●ワークライフバランス推進の経緯

A社は約360名の社員を有する中堅の情報処理サービス企業である。5年前までは、女性が社員の2割を占めるものの、幹部社員の割合はゼロ。結婚や出産による女性社員の離職率の高さが問題視されていた。

A社では、そのような状況下で、女性が中核として活躍できる環境を構築するべく女性活性化プロジェクトを発足。アンケートやフォーラムにより要望や意見を収集し、現状把握を行った。キャリアアップ・評価、テレワークやフレックスタイムなど、多岐にわたる要望が寄せられたが、社長以下、プロジェクト、総務、労働組合が一丸となって、一つひとつの改善に取り組んでいった。翌年、この活動を全社レベルに拡大し、ワークライフバランス推進室を設置。それ以降、全社員が能力を十分に発揮し働きやすい職場環境を

つくるために、次の活動を行っている。

[ワークライフバランス推進室の活動内容]

- ・テレワーク推進 ・定時退社推進 ・有給休暇取得推進
- ・社内意識調査、フォーラムの開催 ・啓発セミナーの企画実施
- ・社内制度の改善 ・子育て両立支援 など

●**テレワークの導入と効果**

A社は、約3カ月間の試行期間を経て、2007年4月よりテレワークを本格導入。入社3年以上の社員（育児や介護等、特別な事情がある場合は、入社3年以内でも可）は、在宅勤務またはモバイル勤務を申請できる。テレワーク用には、ブートパスワード、ハードディスクの暗号化といったセキュリティを施したパソコンが支給される。また、週2日の出勤、テレワーク実施日は残業なしといったルールを定めている。

社員からはテレワーク導入によるメリットとして、「仕事の能率が向上し、作業に集中できる」「時間を有効に利用できる」「体調への負荷が軽減した」「家族と過ごす時間が増えた」といった声が挙げられている。また、導入前と比較すると、残業時間が減少し、定時退社実施率が高くなった。これらは、テレワークの導入が、ワークライフバランスの向上に貢献していることの証といえる。

■表1 A社のワークライフバランス推進活動での効果

	導入前	導入後
残業時間	2006年度 288時間/人	2009年度 212時間/人
定時退社実施率	2006年12月 65%	2009年度平均 89%
年次休暇取得率	2006年度平均 60%	2009年度平均 63%

富士通の取り組み

テレワークの導入は、自宅や出張先などでもオフィスと同様に仕事ができる環境を整えることを意味する。その結果、業務の効率化、社員の生産性や機動力の向上、無駄な経費の削減に加え、ワークライフバランス推進の効果も期待できる。しかし、その一方で不正アクセスや情報漏洩といったセキュリティ上の課題もある。富士通は、ネットワーク、シンクライアント、セキュリティなどの技術を融合し、セキュアで利便性に優れたテレワークソリューション「どこでもオフィス」を提供している。

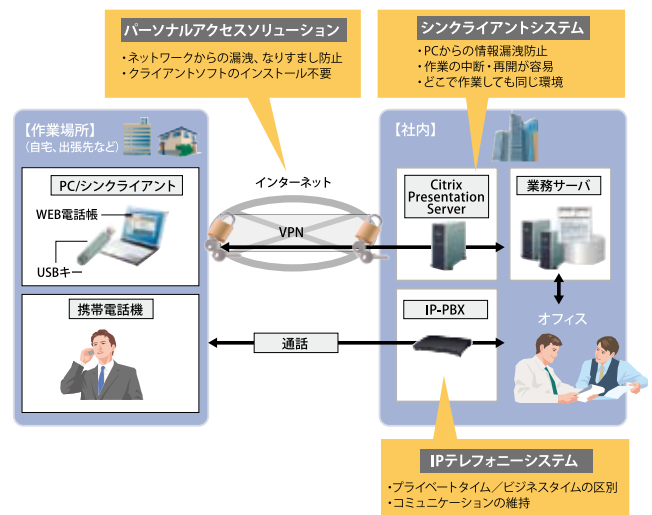
●**「どこでもオフィス」の仕組み**

「どこでもオフィス」ソリューションは、パソコンの業務を行うシンクライアントシステム、企業とテレワーク用のパソコンを安全に

接続するVPN接続サービス、内線電話の使用を可能にするIPテレフォニーシステムから構成される。必要に応じて各システムを段階的に導入することも可能。また、機器から、モバイル回線等のサービスまでをワンストップで提供できるので、障害きりわけ等お客様の運用負荷を大幅に低減できる。不正アクセスや情報漏洩を防ぎ、任意の場所でパソコンや携帯電話を使ってオフィスと同じように仕事ができるテレワーク環境を実現する。

そのほかにも富士通グループでは、ワークライフバランス推進のノウハウを基にしたテレワークソリューション「らくらくテレワーク」を提供している。ご要望に応じ、数多くの実績と経験で培った技術により、安全かつ場所を選ばずオフィスと同等の作業を行える最適なテレワーク環境を実現することで、企業の継続的な成長や社会の活性化に貢献していく。

■図3 「どこでもオフィス」の仕組み



●富士通関連サイト

- ワークライフバランスを推進する
テレワークソリューション 「どこでもオフィス」

<http://jp.fujitsu.com/solutions/theme/infrastructure/solution/telework/>

<参考資料>

- 東京都「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」
http://www.seikatubunka.metro.tokyo.jp/index8files/t_wlb/jissen/data/wlbpro.pdf
- 総務省「テレワークの推進 3. テレワーク導入環境の整備」
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_03.html
- 総務省「テレワークの推進 5. 参考資料」
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_05.html
- (株)富士通ワイエフシー「社員重視に関する取組み」
<http://jp.fujitsu.com/yfc/about/es/>
- 「企業が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むメリット」
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb-kigyomeritto.pdf>
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb-zentai.pdf>

〈監修〉：編集委員 田原 健次 (株)ヤクルト本社

次号（10/20発行号）は「デジタルサイネージ」の予定です。