

## 日本アイ・ピー・エム(株)における取組

次に、我々の会社で今、どのようなことを行っているか、ということをお話してみたいと思います。

一つは、ワーク・ライフ・バランス、仕事と個人生活、家庭生活との時間をどうバランスをとっていくか。ワーク・ライフ・バランスの促進ということに関しては、仕事一辺倒という考え方から、社会の価値観がいろいろ変わってきて、仕事以外のことにも時間を使いたい、例えばフルタイムで働くのではなく、週3日勤務や、4日勤務など、あるいは毎日数時間だけというような、働く時間帯にも少し柔軟性が欲しい。あるいは、会社で働くのではなく、自宅で働くようなこともしたい。特に、子育て期間中は、子どもと一緒にいながら仕事をする時間を見つけて仕事をするというような社会のニーズも出てきており、多様な働き方をする中で、どのように仕事と個人生活とのバランスをとるかということが重要になってくる。その中で、時間からの制約を外してもらえば、ほかの時間で柔軟に対応して仕事を続けることができる、あるいは、働く場所を自由に選ばせてくれれば、もっと柔軟に効率よく仕事ができる、ということもある。このため、働く時間や空間などの制約をなくしていくことが、ワーク・ライフ・バランスを促進する上でも大事ではないか。

企業から見ても、仕事はしてもらおうが、無駄な働き方を減らすことによって効率を上げて、個人生活の時間も作り出してもらおうということだと思います。我々も、働く場所からの制約、働く時間からの制約をなくすために、一つは時間の面での融通性、いわゆるフレックスタイムですが、社員が働く時間にできるだけ自由度を与えていこうとか、あるいは人によって、ある期間だけフルタイムではなくて8割の勤務、例えば週4日勤務とか週3日勤務とか、あるいは毎日出るにしても、勤務時間を短くするというような働き方も企業として提供していく必要があるだろうと考え、制度を設けています。

仕事は続けたいが、今までのようなフルタイムでは仕事を続けることが難しく、ある期間だけは、少し仕事の量を減らしたい、という社員のニーズもあります。それから、裁量労働制。社員が自分で勤務時間を自由に決めていく。あるときはたくさん働くけれども、あるときは勤務時間を短くして、自分の裁量で働く。もちろん、産前産後の休暇であるとか、育児休暇、介護休暇、育児時間を1日1時間取れるとか、ボランティア休職、その他いろいろな休職制度を設けて、ともかく時間のフレキシビリティを社員に提供していくようにしています。

働く空間のフレキシビリティについても取組を進めており、特に在宅勤務などは、かなりの社員が利用しています。我々はeワーク制度と言っていますが、何も在宅、家庭だけではなくて、例えばお客様の場所や、近くの事務所で仕事をする。本来の事務所まで移動するのに時間がかかるときに、近くの便利な場所に小さいオフィスを用意しておき、お客様を何件か回ってそこに行けば仕事ができる、あるいは家庭でも仕事ができるのですが、そういう制度を利用して移動時間を減らす。あるいは、自分の好きな時間に働く形をと

り、パソコンと携帯電話があれば、オフィスに行かなくても仕事ができるような体制にしておく。紙の書類を読まないといけない、申請書を出さないといけないということになると、事務所に行かざるを得ませんから、そういった紙を全くなくしてでも仕事ができるような仕組みにしておくことによって、自由な場所で仕事ができる。

eワーク制度の対象者は、勤続1年以上で、業務の性格上、自宅にいても勤務ができるというような仕事の人です。営業職は、全くお客様の所に行かないということはできませんが、一方でお客様の所にさえ行ければ、会社に出なくても、あるいは会社に出る時間を減らすということもできる。申請に基づき、上司が認めてeワーク制度を取っているのは、一般職社員の500人ぐらいと、専門職、管理職の1,500人ぐらいで、合わせて2,000人ぐらいですから、全体の1割近くの社員がeワーク制度を利用しています。

当社では、制度上は小学校を卒業するまで自宅での勤務でも済むようなeワーク制度を採っていますが、実際には、週に1回、又は月に数回は会社に行くことになるでしょうし、多くの社員は、週何日か自宅で、今日は提案書をまとめるので集中してやりたいとか、あるいは子育ての時間の合間を見て仕事をするために、eワーク制度を取っている人がいるというのが実態です。

eワーク制度を取るためには、自宅にいても会社にいるのと同じような情報が得られなければなりませんから、製品に関する情報、人事に関する情報、研修などもネットワークでできなければいけませんし、申請もできなければいけない。社内のニュースなど、ありとあらゆる仕事に必要な情報は、ネットワークから取れるような環境を整備しておくことが必要です。さらに情報が取れるだけではなく、同僚との協業がしやすい形にしなければいけません。そうすると、データベースを共有したり、スケジュールをお互いにやりとりする、電話会議、ちょっとあの人にメッセージを送りたいというインスタントメッセージ、リアルタイムのコミュニケーション、パソコン経由での電子会議など、遠隔地にいても、同僚と一緒に仕事をしているような雰囲気が出せるような人間系の配慮もしてやらなければならない。そういうことも今の情報技術を利用すればできるので、このような整備も行われています。

そのほかに、短時間勤務。ある期間だけ週3日、4日、あるいは勤務時間を減らすということも必要で、それにあわせて給与などの処遇は少し少なくなりますけれども、このような制度もとれるようにしています。

また、育児のための支援ということで、ネットワークや電話を通じて、子育てや介護に関するいろいろな情報を得たり、相談したり、あるいはサービスの手配を依頼したりすることもできるファミリー・ケア・ネットワークや、ベビーシッターの割引券、それから事業所内保育園などに賛同するとか、ホームヘルパー制度とか、いろいろな制度を設けることで、女性、男性に限らず、子育てや介護などに時間をうまく利用することができる。それによって、仕事を継続できるように努力しています。

ファミリー・ケア・ネットワークというのは、出産、介護、