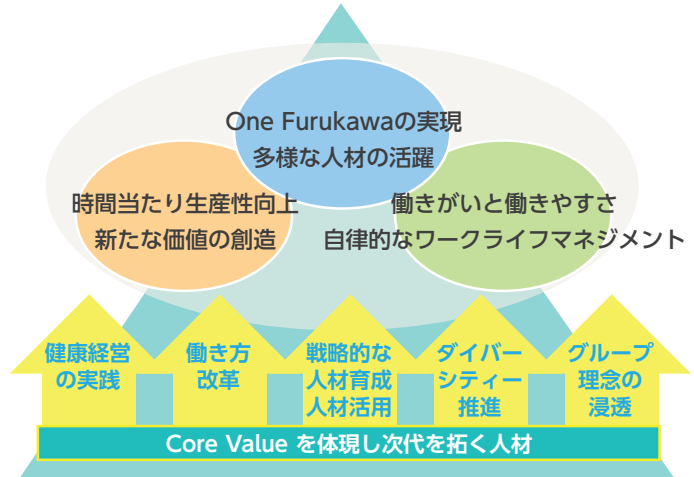


皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業へ

— ダイバーシティー推進と働き方改革のご紹介 —



古河電工グループでは、多様な人材が働きがいを感じ、それぞれの強みを発揮するとともに、共通の価値観や判断基準を持ち「One Furukawa」で総合力を発揮して新たな価値を生み出し成長し続けることを目指しています。そこで、1人ひとりが主体性を持って自律的にワークとライフをマネジメントし、個人の成長と組織や会社の成長の両立を実現できるよう、さまざまな施策に取り組んでいます。



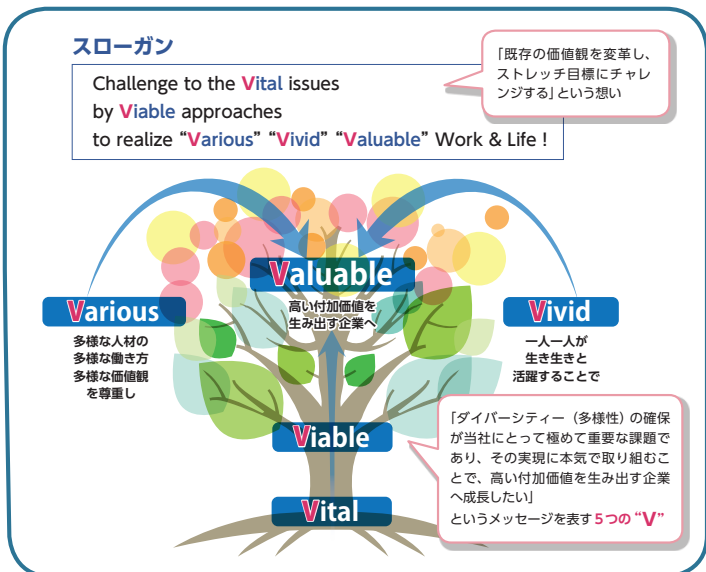
ダイバーシティー推進

当社は2005年度より女性の就労環境整備とワークライフバランス推進に継続的に取り組んできましたが、多様な人材が活躍できる職場環境の構築を加速させるため、2014年4月にダイバーシティー推進室を設置し、「ダイバーシティー&インクルージョンの意識啓発」、「女性活躍推進施策」、「自律的なワークライフマネジメントの推進」を進めています。

2014年9月には女性活躍推進活動「Furukawa「V」Challenge!!」をスタートし、さまざまな施策を行うとともに、2015年度からは、グループ会社も含めた若手女性従業員約

70名のネットワーキング活動を開始しました。「家庭と仕事の両立」「キャリア形成」「時間創出」「働き方改革」の4テーマに分かれ課題や改善案の検討を行う中で、組織や職種を超えた女性従業員同士の新たなネットワークを構築することをねらいとしています。2016年7月には、役員、管理職含め約160名が一堂に会した活動報告会「Vチャレ!!フォーラム」を開催し、各テーマについてメンバーから経営層に提案や想いを伝えました。また、それらの提案の一部を各種施策に反映しています。

Furukawa「V」Challenge !! = Vチャレ!!



「Vチャレ!!フォーラム」でのネットワーキング活動報告会(右上)とグループワーク(右下)の様子

働き方改革

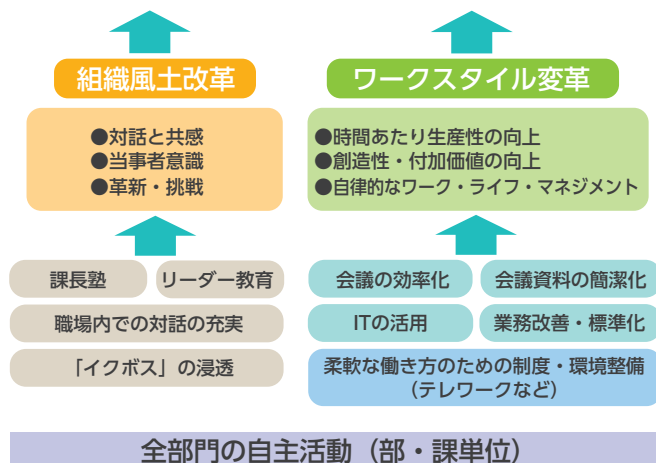
当社では、2015年5月に専任組織を設置し、会社の持続的成長と会社で働く個々人の生活(人生)の充実の両立を目指した「働き方改革」をスタートしました。生産性と働きがいの向上をねらいとする「ワークスタイル変革」と、当社グループのコアバリューである「革新」「主体・迅速」「協働」の促進をねらいとする「組織風土改革」の両面から、さまざまな施策を推進しています。

2017年1月には、「テレワーク*1) 勤務制度」を導入しました。働く場所の制約を取り除くことで、従来の業務を効率的に、そして創造的な業務に集中して取り組むことができ、「時間当たり生産性が上がる」ことなど、仕事の質、パフォーマンス向上を期待するものです。また、個人的な用事でスポット的に就業できないケースなどに、会社以外での就業を時間単位で認めることで、働きやすさ、働きがいを向上することなども目指しています。従来からある育児・介護を目的とした「在宅勤務制度(2012年度導入)」と異なり、フレックスタイム制の適用を受けているなど一定の条件を満たせばだれでも利用可能な制度です。

* 1) テレワーク

情報通信技術を利用した場所や時間にとらわれずに働く労働形態
[tele = 離れた所]と[work = 働く]をあわせた造語

会社の持続的成長 & 個々人の生活(人生)の充実



「イクボス」 仕事と私生活を通じ、自分・部下・組織・社会を育て、成果につなげるボス(管理職)

テレワーク 利用者の声

田中 理恵子さん
(三重事業所光ファイバ製造部生産管理課)

「今週中に仕上げなければならないのに」これまでは1時間の子どもの学校行事のためでも休暇を取るなどストレスを感じることがありましたが、テレワークの利用で仕事と家庭のトータルで時間を有効に使い、気持ちよく仕事をやりきれようになりました。しかも、決算データのまとめやレポート作成などは、職場より集中できる分、より早く完成します。事前の業務内容申告や事後のアウトプット報告、テレワーク中の情報共有など、ルールを守り配慮しあって上手に利用すれば、職場全体のアウトプット拡大につながりそうです。私自身も仕事の幅を広げる期待が持てるようになりました。



「職場で協力しあって、テレワークを活用し、アウトプット拡大につながればと考えています」田中さん(左)。

グループ会社の取り組み

古河AS株式会社

古河ASでは、女性従業員がライフイベントとキャリアを両立し生き生きと活躍できるように、2025年までの数値目標を設定し、女性活躍推進のさまざまな施策に取り組んでいます。2016年度は、男性の育児休業取得促進活動も実施し、その成果が認められ、次世代育成支援企業認定マークの最高位「プラチナくるみん」を取得しました。管理職や女性自身への意識改革の研修なども計画中です。

働き方改革に関してもさまざまな施策を実施しています。例えば、会議の資料をA3用紙1枚のフォーマットへ統一、立ったまま会議をする「立ち会議」の導入、会議での積極的なSkype*2) 利用など、業務の整理やルールの見直しを全社レベルで



立ち会議の様子

実施し、スピード感を持って会社全体のワークスタイル変革に取り組んでいます。また、毎週水・金曜日を定時退社日とし、社長自らが見回りパトロールするなど、いずれも全社で徹底することで従業員の意識が変わり、1人当たりの月平均残業時間を2013年度から2015年度までの2年間で約20%減らしました。

* 2) Skype会議
当社グループ共通のコミュニケーションシステムを利用したWeb会議

