

株式会社ダンクソフト

中央区日本橋室町1-13-5
<http://www.dunksoft.com/>
 設立/1983年7月
 業務内容/経営改善コンサルティング、システム開発、ネットワーク構築、クラウドサービスの導入・運用支援など



女性社員インタビュー

ダイバーシティ推進
 マネージャー
 中 香織さん
 2003年入社



ビジネスパーソンと専業主婦のいいとこ取り

現在は週1回、日本橋のオフィスへ出勤しますが、他の日はテレワークで在宅勤務をしています。私は、裁量労働と短時間勤務の組み合わせを選択したので、自分の生活のペースに合わせて働いています。例えば、下の子が習い事へ行く日は、仕事を早く切り上げて連れて行くこともできます。このよ

うな生活は、ビジネスパーソンと専業主婦のいいとこ取りだと思いますし、働いている友人と専業主婦の友人の双方から羨ましがられます。他の人も、このような働き方ができる事を知り、そして実践し、自分のやりたいことをあきらめないでほしいと思います。

ワーク・ライフ・バランスとテレワークの先駆者

時間は人生のために

株式会社ダンクソフトは、1983年に創業したIT企業です。35年以上の歴史を持つ企業ですが、星野社長をはじめ、若々しい感性を持つ人材が集まっています。同社は、テレワークを最大限に活用してワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいるだけでなく、「新しい働き方インテグレーター」としてテレワーク推進をビジネスの柱に据えています。このテレワーク推進事業は、2003年頃から自社でワーク・ライフ・バランス実現を推進してきた経験が基になっています。

同社では2003年に、就業規則を従業員主体で作り直しました。以来、毎年のように従業員が主体的に見直しを行っています。その結果、「育児休業最大3年」、「育児有給年間20日」、「在宅勤務」、「短時間勤務」などの制度を、ワーク・ライフ・バランスが声高に叫ばれるようになる前から取り入れていました。

このように、先駆的にワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいた同社ですが、東京都からのメールで東京都女性活躍推進人材育成事業を知り、女性活躍推進にも取り組むことになりました。



星野社長 (左) と推進責任者の板林さん (右)

推進体制は、スマートオフィス・WLB推進チームのエグゼクティブマネージャーである板林さんが推進責任者となっていますが、従業員が自発的・主体的に参加している点が特徴です。その中で意見を出しあい、行動計画にまとめました。

同社は、早くから男女の区別なく、働きやすい環境の整備に取り組んできた先駆的な企業ですが、それでも東京都の研修は有効であったと、板林さんは言います。

研修の成果を社内へフィードバックした結果、それまでのワーク・ライフ・バランスの視点に加え、「女性の活躍を推進するには」という新しい視点ができたというのです。これにより、さらに多面的な検討ができるようになりました。

経営理念の1つ「時間は人生のために」を実現するため、同社はワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいます。女性活躍推進はその取組を強化する有効な手段なのです。

先駆者でも改善は続く

同社は、早くからテレワークの仕組みを活用しつつ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。そのため、女性が働きやすい環境は、ほぼ整備されていました。

例えば、同社が「本社」と呼ぶのは、コミュニケーションツールであるSkype for Businessの中にある仮想的な空間の中にあります。現実世界の場所に関係なく、コミュニケーションを取り合いながら協働できる環境が構築されています。

また、子育て支援としては、女性に限らず男性も制度の利用が可能です。2009年には厚生労働省が認定する「くるみん企業」に選ばれています。

このようにワーク・ライフ・バランスの先駆的な同社ですが、改めて女性活躍推進に取り組んだことで、更なる効果が得られました。1つはテレワークやサテライトオフィスという働き方の変化に合わせ、管理職の定義を見直すきっかけになったこと。もう1つは女性活躍推進という新たな視点ができたことです。

管理職の再定義については、行動計画の目標とした「女性管理職20%以上」に関する検討がきっかけとなり、議論が始まりました。

裁量労働、短時間勤務、テレワーク、サテライトオフィスなど、同社には多様な働き方があります。従来の管理職の定義は文字通り「管理する人」でしたが、多様な働き方が混在する同社において、管理するだけの人は、既に存在していなかったのです。

そのような環境の変化をとらえ議論した結果、「責任ある立場をとれる人」を管理職と定義することになりました。具体的には、多様な働き方を回せる人材を管理職と見なすことにしたのです。

この管理職の定義の見直しを踏まえ、女性活躍推進の視点で社内を見渡したところ、テレワークで働いている女性であっても、管理職(責任ある立場をとれる人)と呼べる人が存在していることに気づきました。ワーク・ライフ・バランスの先駆的な同社ですが、視点を定めることが、さらなる改善のきっかけとなったのです。

ワーク・ライフ・バランスの先駆的企業として、女性が働きやすい環境を早くから整備してきた同社ですが、100点満点は無いと板林さんは言います。同社は、社会の動きや女性従業員のライフステージの変化に合わせて、取組内容を変化し続ける歩みを緩めません。



クラウドの中にある同社の仮想本社



仮想本社の中にいる人に話しかける板林さん



テレワーク中の人との会議

DATA

従業員数

● 男性 17人
 ● 女性 8人

平均年齢

● 男性 36.6歳
 ● 女性 36.3歳

平均勤続年数

● 男性 5.8年
 ● 女性 4.8年

管理職数

● 男性 11人
 ● 女性 4人

POINT!

テレワークを活用し
 ワーク・ライフ・バランスを実現!

「女性活躍推進」
 の新しい視点で
 さらに働きやすさを強化!

外部・内部環境は常に変化、
 同社の取組に終わりなし!

GO NEXT