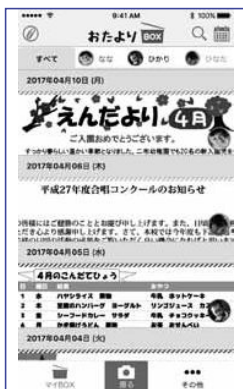


— 動き出したダイバーシティの取組み —

「取材協力」ニフティ株式会社(東京都新宿区) ママ社員の生活者目線でサービス強化

出産や育児が活躍を制限しないように

1986年に創立されたニフティは、インターネット接続事業(ISP)を主軸に、Webサービス事業とクラウド事業を展開してきましたが、今年4月にはニフティの親会社である富士通が、クラウドを中心とするエンタープライズ向け事業会社とISPを中心とする新設のコンシューマ向け事業会社に再編。コンシューマ向け事業会社については全株式を株式会社ノジマに譲渡しており、ISP事業とWebサービス事業を行うニフティ株式会社としては、ノジマグループの一員となりました。



数が多くバラバラになりがちなプリント類をスマートフォンで撮影して整理・管理できるアプリ「おたよりBOX」

ていきましたが、1990年代後半からはインターネットの普及が進展するのに伴ってISPを中心とする事業に移行し、@niftyのブランド名でブロードバンド接続サービスやニュースなどのWebサービスを多面的に展開しています。

ニフティ経営管理統括部人事グループの田口祥子グループ長代行によると、インターネットの普及を背景とする市場ニーズの変化を受けて、同社の事業展開も人々の生活を豊かにすることをテーマに据えたサービス提供が経営戦略の柱に位置付けられるようになり、「生活に密着したサービスやコンテンツ開発のために、サービス提供側と生活者側の双方の視点を持つ人材特性を生かしながら、事業展開を進めることの有用性が高まってきた」と振り返っています。

「同じ時期に社員のポリウムゾーンである30代後半が子育てライフサイクルに入り、生活者目線の導入という観点から大いに活躍が期待されるこの層の女性社員が、出産や育児によって活躍の場を制限されることのないよう、環境を整備していくことも経営課題として重要性を増していった」(田口グループ長代行)

短時間勤務・在宅勤務でも幹部に昇格する事例も

ニフティでは、育児や介護の事情を抱



田口祥子グループ長代行

える社員が継続して就労できるよう、特に、2000年代に入ってから両立支援制度を積極的に推進。より使いやすしい勤務制度を整えるため、2007年から在宅勤務のトライアルを始めたのに続き、従来の短時間勤務にフレックス勤務を組み合わせた「短時間フレックス勤務制度」も2009年に導入されました。原則週3日以内を上限に在宅での勤務を認める「育児介護のための在宅勤務制度」も2011年から実施されていますが、「こうした制度の利用者が人事考課で不利益な扱いを受けないよう、評価マニュアルに明記されている」(田口グループ長代行)といいます。

2014年度には女性社員の育児休業取得率が100%に達する一方、育児復帰後の両立支援制度利用も在宅勤務が48%、短時間フレックス勤務が70%に達しました。田口グループ長代行は、「短時間フレックス勤務・在宅勤務を利用していても幹部に昇格した女性社員も出てきているほか、2〜3年前から出産後の女性社員在籍率も

100%を維持し、離職率も大幅に低下した」と説明しています。

制度の改善や拡充を継続することも重要

女性の活躍推進を支える環境整備は、母親の視点からのサービス強化にもつながっており、その代表的な事例と言えるのが2015年4月からスタートした「おたよりBOX」です。これは、保育園や小学校、習い事などでも毎月のおたよりやお知らせなどのプリントを、スマートフォンで撮影して簡単に整理・管理できるアプリで、実際に育児をしながら働いているニフティの女性社員の意見をもとに企画・開発されました。

田口グループ長代行は、「働くママたちは職場の支援体制だけでは解決しきれない様々な悩みを抱えているのが実状で、社内のママ社員へのヒアリングなどの調査によって、子どもがもたらす各種おたよりなどのプリント類について大きな悩みを抱えていることがわかり、この問題に対するソリューションとして企画開発されたのが『おたよりBOX』だった」と、生活者目線の導入という観点が活かされた事例であることを強調しています。

ダイバーシティ推進のために制度をつくるのは簡単ですが、使われなければ女性の活躍推進を実際に支えることはできません。「事業活動における管理業務と同様にPDCAサイクルを繰り返して、制度の改善や拡充を継続していくのも重要なポイント」(田口グループ長代行)となります。