

ワーク・ライフ・バランス

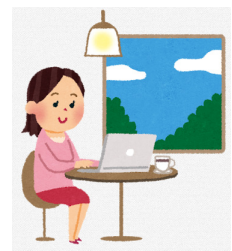
富士ソフトのコアコンピタンスは「人」。この考え方が様々な施策に反映され、「多様な働き方」が実現されています。「人」こそが製品やサービスの付加価値を高め、お客様の満足度向上へつなげることで、企業の持続性を実現しています。当社では、「ゆとりとやりがい」をテーマに、仕事と生活の調和をめざして、従業員一人ひとりが元気に働ける職場環境の実現を目指しています。

多様な働き方支援

従業員の柔軟な働き方をバックアップする「コアタイムなし」のフレックスタイム制度を基本の勤務形態としています。また、より柔軟な働き方ができるように在宅勤務制度、裁量労働制度を導入しています。その他、母体保護休業制度など、法令を上回る制度も導入し、多様な働き方を支援しています。

在宅勤務 ～ 社員全員が在宅勤務を行える環境を目指して ～

働きやすい会社の実現及びワーク・ライフ・バランスの向上、事業継続性（BCP）の確保、生産性の向上という目的のもと、2013年1月より在宅勤務制度を本格導入しました。オフィスという場所にとらわれず、最新のICTを活用して、効率かつ効果的に勤務することが可能になりました。就業環境には、セキュアなリモートアクセス環境を用意し、スマートフォンやタブレット等のスマートデバイスと自社開発製品であるスマートドキュメントサービス「moreNOTE（モアノート）」等を活用して、自宅に居ながらオフィスと変わらず業務を行える環境を構築しています。また、会社が承認をすれば、社員は自身が所有するIT機器を業務で利用すること（BYOD※）もできます。富士ソフトのBYODは、公私分計が明確で、プライバシー情報の保護に優れているため、社員は安心して利用することができます。 ※）BYOD・・・Bring Your Own Device



<在宅勤務の有効活用事例>

①シングルファザーの役職者

育児と仕事の両立および通勤負担を解消する為、週2～3日で在宅勤務を利用しています。事前に部下と在宅勤務実施の際の目標をコミットし、リモートでしっかり確認管理（リモートマネジメント）を行っています。また、社内にいる時はコミュニケーションを積極的に図ることにより、部下との信頼を築いています。

②技術職

システムのリリース対応のため、休日（土・日）に在宅勤務を利用しました。休日出勤の通勤負担が解消され、また集中して作業を行うことができました。

③育児理由の短縮勤務者

短縮勤務で発生する不足時間を在宅勤務で対応し、短縮勤務と在宅勤務を組み合わせたフルタイム勤務を実現しています。短縮勤務時間中は、社内ではかできない事（紙を必要とする処理等）を中心に業務を進め、在宅勤務で可能な業務は切り出して在宅勤務中に進める等、勤務形態別にやるべきことを明確にして働いています。

④災害時（BCP対応）

台風や大雪など災害発生による交通機関のマヒや、インフルエンザなどの流行性・伝染性疾病の発生時における、感染拡大防止のための発症者居室フロアの出勤停止等、オフィスに出勤できない状況に陥った時、事業継続のため、在宅勤務を利用します。事前の在宅勤務環境準備や在宅勤務訓練の実施により、すぐに在宅勤務に切り替えることができ、緊急性の高い業務を止めることなく、継続することができます。

育児支援

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、男女を問わず出産・育児・介護と仕事が両立できる制度を設け、従業員の多様な働き方に柔軟に対応しています。また、2013年10月より、出産・育児を行う社員の母体保護のため、母体保護休業の導入、短縮勤務の条件の拡充等、社員のニーズを反映し、より多様な働き方を実現する制度を導入しました。当社は、こうしたワーク・ライフ・バランスに関する取り組みが認められ、子育てサポート企業として認定されています。

長期休業制度

自己啓発や社会貢献活動を目的とした連続休暇を最長1年間取得できる制度です。語学留学、ボランティア活動など従業員の生き方を応援しています。

福利厚生制度

社員が安心して働けるよう社宅や寮を各オフィス通勤圏内に確保しており、居住環境のサポートを行っています。また、全国360箇所に利用可能な保養所があり、社員が心身共にリフレッシュできる環境を整備しています。

その他、社員特典として映画チケットや公共福利厚生施設の割引券などを毎月定期的に抽選でプレゼントを行い、社員のモチベーション向上に繋げています。

子育てサポート企業認定

2008年・2010年

2012年

子育てサポートしています



次世代認定マーク「くるみん」

2011年



神奈川子ども・子育て支援推進事業者

女性社員が活躍できる職場の実現

女性の活躍は年々日本でも広がっていますが、諸外国に比べ女性の就業率はまだ低く、女性リーダーの数も少ないのが現状です。政府が「女性の活躍推進」を成長戦略として掲げておりますが、当社はかねてより、女性の継続的・積極的活用が重要であると考え、女性が活躍できる環境の整備に取り組んでまいりました。これまで、次世代育成支援対策法に基づく、育児に関する取り組みが認められ、子育てサポート企業として認定を受けている他、母体保護休業・休暇制度、ベビーシッター育児支援サービス、在宅勤務制度の導入、女性社員相談窓口の設置など、女性社員をサポートする制度づくり、育児と仕事を両立できる環境づくりを推進してまいりました。当社の女性社員は、それら制度を利用し、ITエンジニアとして活躍しています。今後も引き続き、女性社員が活躍できる働きやすい職場づくりを目指してまいります。

富士ソフトの
女性社員割合

18.0%
(922人)

育児休業後の復職率

98.4%



市川暢子さん

現在、プロダクト・サービス事業本部 デジタルソリューション部 筆ぐるめグループで働く市川暢子さんは、2児の母であると共に、ITエンジニアとして活躍しています。

Q. ITエンジニアとして、どのような仕事をしていますか？

A. 当社製品「筆ぐるめ」のGUI設計やホームページの更新を担当しています。

GUIやホームページはお客様が直接目にするものなので、よりわかりやすいものを目指しています。

これまで、様々なプロジェクト工程を経験しましたが、この仕事は、極めれば極めるほど、より良いものができあがっていくので、とても楽しくやりがいを感じています。

Q. どのようにして「育児と仕事の両立」を実現していますか？

A. まず、「育児と仕事を両立するためにはどのように動かなければならないのか」自分の頭の中でイメージし具体化させました。自分と似た境遇にある働く女性を参考にし、困ったところについては職場の上司と相談しながら「自分の育児と仕事を両立できる働き方」を模索しました。家庭では夫の協力、仕事では上司・チームメンバーの理解・サポート体制があり、ありがたく働きやすい環境だと思います。現在、この「働き方」を実現するために、当社の多様な働き方支援制度（短縮勤務制度と在宅勤務制度）を利用しています。在宅勤務は、通勤時間をカットすることができるので、その時間を育児にあてることができます。子供が熱を出したときもすぐに病院に連れて行くことができるのでとても助かっています。



上司の藤原課長と職場のオフィスにて

多様な働き方支援制度利用状況

	(人)			
	2010年	2011年	2012年	2013年
短縮勤務	52	57	46	45
在宅勤務	—	—	105	194
育児休業	65	48	85	65
(うち男性)	3	6	7	11
介護休業	9	7	4	9
長期休暇	12	6	4	8
母体保護休業	—	—	—	2

※各年度の新規取得人数

当社では、ゆとりとやりがいを大切に、業務や個人の都合に合わせて働けるよう、生産性を重視しながら効率良く働けるワークスタイルをとっています。

特に育児や介護などを行っている社員は、短縮勤務や在宅勤務を有効的に活用し家庭と仕事の両立を図っています。

若手エンジニアの育成（業界未経験からの活躍）

IT 業界はスマートフォンなどの普及、社会インフラの高度化（ネットワーク高速化等）に伴って、今後も大きな成長が期待されていますが、業界では、高度な技術を持ったエンジニアが不足しています。そういった状況の中、当社は、文系の新卒採用やエンジニア未経験者のキャリア採用を行い、チャレンジ精神を重視した、学歴や経験にこだわらない幅広い採用活動を展開し、若手エンジニアの育成を推進しています。採用者に対しては、当社の事業や情報セキュリティ等の基礎知識の座学、プログラミング言語の研修、チーム制による模擬プロジェクトの実践など、段階を踏んだ研修を行います。実際のプロジェクトに活かせる知識・技術・コミュニケーション力を身に付け、それぞれ開発現場の第一線で活躍しています。今後も人材の採用と育成を積極的に推進し、日本ひいては世界のICTを発展させてまいります。

ダイバーシティ（多様性）の実現～グローバル化～

社員の活躍の場は、日本国内に留まらず、中国、台湾、ソウルを中心としたアジア、北米・欧州などビジネスの拡大と共に広がりを見せています。国際競争力を更に高めるために、積極的に外国人採用を行うほか、海外インターンシップ受入れや、当社社員がインターン生として経済産業省グローバルインターンシッププログラムに参加するなど、グローバル人材の育成を行っています。

自立的なキャリア形成のために

当社では、日々発展するIT 業界の中で常にトップクラスのスキルレベルを維持し、イノベーション企業であり続けるために必要な、社員のスキルアップを促進するため、自己啓発資格取得奨励を行っています。

また、社員の専門能力向上を目的とし、技術力や専門性、取得資格に応じたスペシャリスト認定を行っています。さらに、プロジェクトマネジメント能力の向上を目的とし、プロジェクトマネージャー認定も行っています。プロジェクトの品質向上や、キャリアパスの明確化とモチベーションの向上に繋げ、社員一人ひとりの能力を開発・発揮しやすい環境づくりに努めています。



安全で働きやすい職場環境づくり

当社では、従業員が生産性を向上させつつ、健康にかつワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を保って働き続けられるよう、職場環境の整備を行っています。

過重労働の防止に関する取り組みとして、法令以上の基準を設け、基準に該当する社員には、産業医面談の実施を義務化し、健康障害の防止に努めています。

また、2014年4月には、富士ソフトグループ全体の健康管理を行うことを目的に「富士ソフトグループ健康管理センター」を設立し、専門スタッフによる健康診断のフォローアップやメンタルヘルスケアなどを実施し、安全で働きやすい職場環境づくりを進めています。

健康の維持・メンタルヘルスケア

企業が健全であるためには、そこで働く従業員が健全であることが大前提であるという考えのもと、全従業員を対象に定期健康診断、インフルエンザ予防接種を毎年実施しているほか、40歳以上の従業員には配偶者も含め人間ドックの受診を奨励・支援しています。

また、IT 業界の職業病とも言えるメンタル疾患に対しても、産業医療スタッフとの連携で、予防・早期発見・対応～発症後の専門スタッフによるケア～精度の高い復職判定～復職後のフォローアップというトータルサポート体制を構築し、メンタル疾患の再発防止に努めています。

健康相談・各種相談窓口

社員への支援として健康相談制度『富士ソフト心と体 相談サポートの扉』を設置し、富士ソフトグループ社員が健康相談を気軽に受けることができます。

外国人社員数

69人
(1.3%)

外国人社員国籍数

13ヶ国