

## 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目指して、社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。

### 多様なライフスタイルに合わせた働き方を支援

当社では、社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。その他にも在宅勤務制度、裁量労働制度を導入し、社員が様々な制度を活用して、個々のライフスタイルに合わせた多様な働き方ができるよう支援しています。

〈多様な働き方支援制度の概要〉

妊産期	育児期	介護
母体保護休業	育児休業(法定以上)	介護休業(法定以上)
	短縮勤務制度(法定以上)	短縮勤務制度
在宅勤務制度 (2013年導入/全社員対象)		
フレックスタイム制度 (1990年導入/全社員対象)		

#### 育児・介護支援

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、社員の多様な働き方に柔軟に対応しています。

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社員の生き方を応援しています。

#### 在宅勤務制度 ～ 全社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月より全社員を対象とした在宅勤務制度を本格導入しました。

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タブレット向けサービス「moreNOTE（モアノート）」を活用しています。

また、2015年4月からは全社にクラウドPBXを導入、会社支給のスマートフォンで自宅に居ながら内線電話を使用できる環境を構築しています。

本格導入から2年が経過した現在では、オフィスという場所にとらわれず最新のICTを活用して、効率的かつ効果的に勤務することが可能になりました。

〈利用状況〉

(人)

	2011年	2012年	2013年	2014年
短縮勤務	57	46	45	63
在宅勤務	—	105	273	351
(うち女性)	—	(46)	(104)	(155)
育児休業	48	85	65	64
(うち男性)	(6)	(7)	(11)	(7)
介護休業	7	4	9	6
長期休暇	6	4	8	6
母体保護休業	—	—	2	2

### 女性が活躍できる職場の実現

当社では女性が活躍できる環境の整備を進めており、国際事業を担う業務執行の責任者として、2012年に当社初の女性役員（1名）が登用されています。その他にも、将来の管理職候補として活躍が期待できる役職者は、2015年4月時点で193名と順調に増加しています。

役職者の中には育児を行いながら活躍している女性社員もいます。中でも活用されている在宅勤務制度は、年々利用者が増加傾向にあり、利用者の半数近くを女性社員が占めています。フレックスタイム制度、短縮勤務制度と組み合わせ、通勤時間の削減によるプライベートな時間を確保し、育児や介護など、個人のライフスタイルを重視しながら、仕事の両立が出来る働き方を実現しています。

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いきます。

〈女性社員の状況〉

	2011年	2012年	2013年	2014年
女性社員割合	18.5%	18.1%	18.1%	18.0%
女性勤続年数	6.3年	5.9年	8.3年	9.1年
女性役員者比率	6.8%	7.0%	7.6%	7.9%

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

## 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慢性的に不足しています。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、新たにエンジニアを志す若者を支援し、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を発展させていきます。

鈴木 奈美さんは文系出身で、2014年11月にエンジニア未経験として中途入社しました。現在、金融事業本部のITエンジニアとして業務に取り組んでいます。



Q. 未経験からITエンジニアに転職してどのように感じていますか？

A. 入社直後は不安でしたが、初めの1ヶ月間は研修を受け、プログラミングの基礎から学ぶことができ、e-Learningで復習しながら安心して知識を高めていくことができました。自分以外にも、未経験の中途入社は多く（前職は販売職、漫画家、パティシエなどさまざま）、研修を共にした同期が多いのはとても心強いです。入社2ヶ月目には金融事業本部配属となり、金融や損保システムなど、ITエンジニアとして社会全体を支えるシステムづくりに大きな意義を感じています。実務についてからも、OJTでいろいろなプロジェクトに参加し、勉強の毎日。昨日できなかったことが今日できるようになったときの喜びはひとしおです！

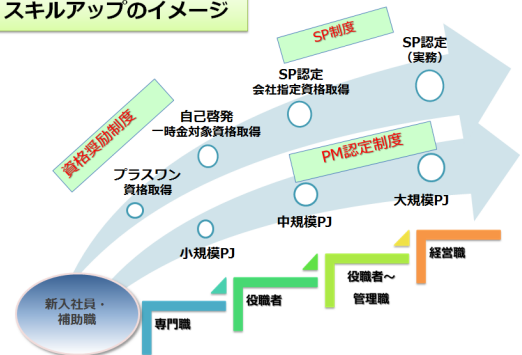
## 自立的なキャリア形成のために

当社では、日々発展するIT業界の中で、イノベーション企業であり続けるためにトップクラスのスキルレベルを維持することを目的とし、以下の制度を導入しています。

キャリアパスを明確化して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。

自己啓発資格取得奨励制度	自己啓発による社員のスキルアップを促進
スペシャリスト制度	専門能力向上を目的とし、実務や資格取得によって保有する専門能力をレベルに応じてスペシャリストとして認定する制度（H27年7月現在689名認定）
プロジェクトマネージャー認定制度	プロジェクト管理能力向上を目的とし、プロジェクト規模毎のマネジメント実績をもとにプロジェクトマネージャーとして認定する制度（H27年7月現在489名認定）

### スキルアップのイメージ



スペシャリスト認定

689名

プロジェクトマネージャー認定

489名

## 健康の維持・メンタルケア

当社では、2007年からメンタル復職支援の専門チームを立ち上げるなど、社員の健康管理に取り組み、2014年4月には、富士ソフトグループ社員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、健康管理体制を整えました。企業が健全であるためには、そこで働く社員が健全であることが大前提であるという考えのもと、全社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歳以上の社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、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付けし、健康障害の防止に努めています。

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。

