

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、社員の「多様な働き方」を支援しています。「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おります。その他にも短縮勤務制度、在宅勤務制度、裁量労働制度を導入しており、社員が様々な制度を活用し、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＞

フレックスタイム制度（1990年導入/全社員対象）		
在宅勤務制度（2013年導入/全社員対象）		
妊娠期	育児期	介護
短縮勤務制度	短縮勤務制度（小学3年生まで特別延長可）	短縮勤務制度（最長2年）
母体保護休業	育児休業（最長2年）	介護休業（最長2年）

全社員が利用可能な在宅勤務制度

当社では、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スマートドキュメントサービス「moreNOTE(モアノート)」を活用することで、自宅から会議に参加し、会議資料のリアルタイムな共有を可能としました。これにより、会議だから出社が必要という課題を解消しています。

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3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、効果的に勤務することが可能になったことで、2015年の年間延べ人数は1,800を数えました。また、台風などで交通機関の混乱が想定される場合には、積極的に在宅勤務を奨励しており、1日に500人を超える社員が利用しています。

＜利用人数＞ (人)

在宅勤務 (年間延べ人数)	2012年	2013年	2014年	2015年
	498	890	1,397	1,803

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。

2009年 均等・両立推進企業表彰ファミリーフレンドリー企業部門神奈川県労働局長優良賞受賞

2010年 第4回ワークライフバランス大賞奨励賞受賞

＜利用状況＞

(人)

	2012年	2013年	2014年	2015年
短縮勤務	46	45	63	47
育児休業	85	65	64	66
(うち男性)	(7)	(11)	(7)	(9)
介護休業	4	9	6	6
長期休暇	4	8	6	4
母体保護休業	-	2	2	3

(各年度の新規取得人数)

長期休業制度

社員の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活用範囲は多岐に渡っています。

子育てサポート企業認定

2008年・2010年
2012年

2015年



次世代認定マーク「くるみん」

2011年



神奈川県子ども・子育て
支援推進事業者

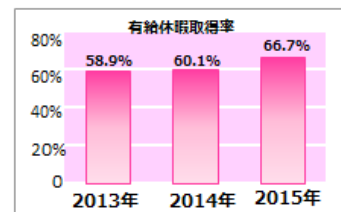
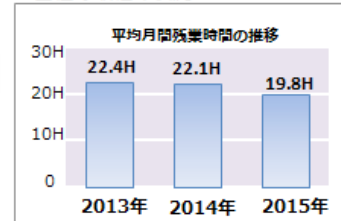
残業削減の取組み

当社は、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休奨励等、「ゆとりとやりがい」の理念に基づき、働きやすさに取り組んできました。これまでの取組みを更に効果的なものとするべく、部門長以上を集めたミーティングや全社員と向き合える職場懇談会等を通して、残業削減と働き方の改革を進めています。これらの残業削減の取組みによって、「ゆとりとやりがい」に繋がると共に、社員の社会活動による貢献や女性活躍推進、ひいては好業績に繋がる付加価値を創出し、社会の発展に貢献しています。

<これまでの当社の歩み>

年月	内容	(所定労働時間)	
1990年4月	フレックスタイム制導入	8:00H	情報サービス業で先駆けて取組みを実施
1998年4月	標準労働時間の短縮	7:45H (9:00~17:45)	
2002年4月	標準労働時間の短縮	7:40H (9:00~17:40)	
2009年4月	標準労働時間の短縮	7:30H (9:00~17:30)	
2009年7月	『多様な働き方規程』施行		
2013年1月	在宅勤務制度施行 ~全社員が利用できる制度に改正~		この時点で在宅勤務導入企業はまだ少なく9.1%
2013年5月	BYOD (私物端末の業務活用) の導入		
2015年5月	有給休暇の計画的取得促進をトップメッセージとして発信		
2016年6~7月	全国10ヵ所オフィスで経営トップと社員の職場懇談会を開催		
2016年7月	各本部からの選抜メンバーによるワーキンググループの発足		残業削減に向けた取組み

<当社の取組み状況>



<職場懇談会の様子>

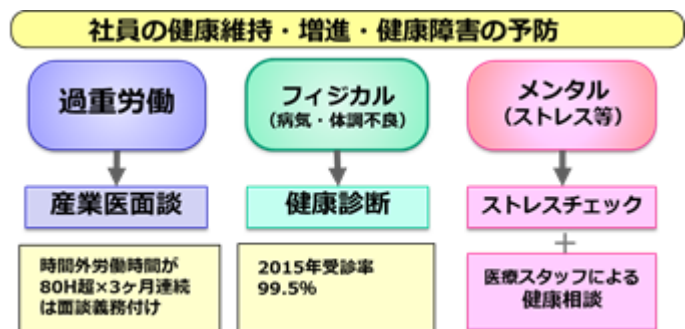


健康の維持・メンタルケア

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。

メンタル疾患に対しては、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、メンタル疾患の未然防止と再発防止に努めています。2016年からはストレスチェックを実施し、社員のメンタル不全の未然防止・職場環境の改善に繋がっています。



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、高度な技術を持つ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。

入社後は、まず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、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の発展に貢献していきます。

麻生直樹さんは、前職では不動産営業を経験されており、昨年9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. 私は文系出身でIT業界は全くの未経験で入社しました。同期の中にはPCに詳しい人や理系出身の人も多く、最初はついていくのに必死でした。でも、ITの基礎から学べる研修からスタートできたこと、また、IT業界で手に職をつけたいと挑戦する未経験の同期と一緒に、協力しながら学べたので、安心感がありました。

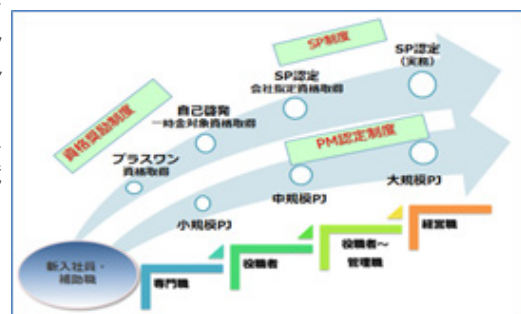
研修期間中は、先輩トレーナーの丁寧な指導のもと、仲間とお互い分からない点や疑問点をひとつずつクリアしていきました。コツコツ取り組み、少しずつ知識が増えていくことによって、だんだんと研修が楽しくなってきました。

現在は、大手保険会社のシステムのプロジェクトに関わり、一部の開発を担当しています。リリースされれば多くの方に役立ち、社会を支えるシステムに携わっていることでやりがいを感じています。

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、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 (2016年7月現在824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 (2016年7月現在579名認定)

専門力アップ、スキル高度化のために（戦略促進資格・留学）

各部門での戦略に沿った社員の能力開発・育成のための制度として2007年に「戦略促進資格・推奨セミナー制度」を導入しました。戦略の多様化に対応し、コア人材を戦略的に育成するための施策として、2015年より新たに社費留学制度をスタートしました。大学院への進学、語学留学など、戦略的な人材育成に積極的に取り組んでいます。

スペシャリスト認定

824名

プロジェクトマネージャー認定

579名

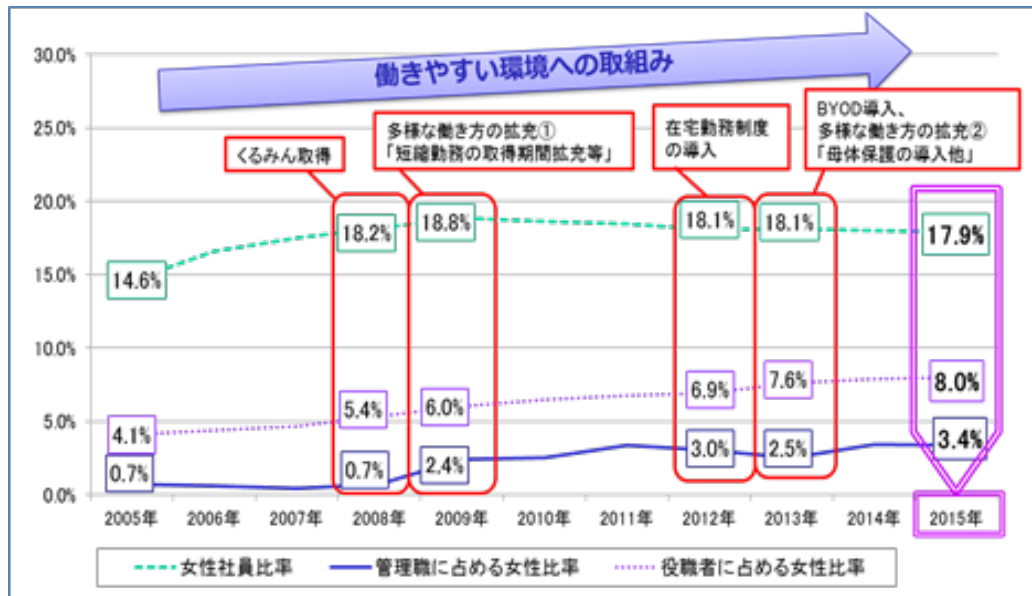
女性が活躍できる職場の実現

当社では、女性の活躍推進が話題として取り上げられる以前から、経験者のみならず新卒採用や未経験者採用を積極的に取り組むと共に、多様な働き方を支援する制度を拡充しています。

その結果、女性社員比率は2005年の14.6%から17.9%へ、女性管理職比率は0.7%から3.4%へと増加しました。また、将来の管理職候補となる役職者は4.1%から8.0%に増加しています。

2020年度に女性管理職比率を8.5%とすることを目標に、男女とも働きやすく、女性が活躍できる職場環境を目指して、両立支援の整備や理解ある職場環境づくりに取り組んでいきます。

〈女性活躍推進の当社の歩み〉



シニア層の活躍支援

社員のライフプランサポートとシニア層の活躍支援

社員のライフプラン・マネープランの支援として、富士ソフト企業年金基金制度（確定給付企業年金）を導入している他、2016年10月より選択型確定拠出年金制度を導入を決定し、資産運用や投資に関する定期的な情報提供などを通じて、老後の生活設計に社員が主体的に取り組めるよう支援しています。

定年後再雇用

当社では定年を迎えた社員に対して、法改正に伴い2013年度以降は希望者全員を再雇用しています（法改正に伴う経過措置を適用）。

定年後の再雇用制度を活用することで、多くのベテラン社員が持つ高度な専門性やノウハウの伝承を図っています。