

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)		
妊産期	育児期	介護
短縮勤務制度*	短縮勤務制度(小学校卒業まで特別延長可)*	短縮勤務制度(最長3年)
母体保護休業*	育児休業(最長2年)*	介護休業(最長2年)*

*法定以上

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」

テレワーク活用企業認定

2016年



テレワーク先駆者百選

2011年



神奈川県子ども・子育て
支援推進事業者

テレワークの活用で、多様な働き方を実現！

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。

在宅勤務制度の本格導入から4年が経過した現在では、**＜在宅勤務利用人数＞** (人)

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
在宅勤務 (年間延べ人数)	498	890	1,397	1,803	2,893

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り、2016年の年間延べ利用人数は2,800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。

＜第17回テレワーク推進賞表彰式と盾＞



これらの取り組みにより、テレワークを活用・推進する企業として評価され、以下の認定・表彰を受けています。
2016年11月 テレワーク先駆者百選認定（総務省）
2017年2月 第17回テレワーク推進賞会長賞受賞（日本テレワーク協会）

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。

2017年には、育児のための短縮勤務の取得を子供が小学校卒業まで特別延長可能とする、制度の拡充を行いました。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

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。

＜利用状況＞ (人)

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
短縮勤務	46	45	63	47	42
育児休業	85	65	64	66	69
(うち男性)	(7)	(11)	(7)	(9)	(6)
介護休業	4	9	6	6	3
長期休暇	4	8	6	4	7
母体保護休業	-	2	2	3	5

(各年度の新規取得人数)

働き方改革

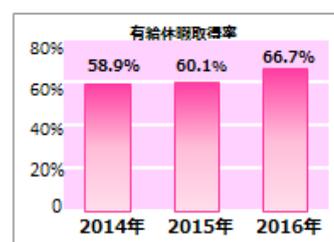
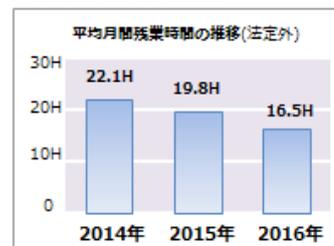
当社は、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休奨励等、「ゆとりとやりがい」の理念に基づき、働きやすさに取り組んできました。2016年度は、毎週水曜日のノー残業デーや有休取得促進策としてマイホリデー休暇を導入。さらに、当社独自に毎月第3金曜日にプレミアムフライデーを導入し、残業削減と共に社員の働き方改革を進めています。

これらの残業削減の取り組みをゆとりとやりがいに繋げると共に、社員の社会活動による貢献や女性活躍推進、業績向上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
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 ~全従業員が利用できる制度に改正~	
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カ所オフィスで経営トップと従業員の職場懇談会を開催	
2016年9月	ノー残業デーの導入 (毎月第3水曜日)	
2016年12月	マイホリデー休暇の導入	
2017年3月	プレミアムフライデーの実施	
2017年5月	ノー残業デーの拡大 (毎週水曜日)	

<当社の取り組み状況>



<2016年度の取得状況>

ノー残業デー	40.9%
プレミアムフライデー	15.2%

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、女性の新卒採用や未経験者採用に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きました。

その結果、女性の管理職比率は社員比率の0.7%から3.4%、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、日経WOMAN「企業の女性活用度調査2017」における女性が活躍する会社BEST100にて、第71位となりました。

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。

主な取り組み施策

項目	詳細
残業削減施策	<ul style="list-style-type: none"> ・全社の平均残業30時間未満、残業80時間超過社員0人目標の継続実施 ・ノー残業デーの導入 (2016年9月の毎月第3水曜日実施から、2017年2月に毎週水曜日実施へ拡充) ・プレミアムフライデーの導入 (既存のフレックス制度を利用した15時退社や午後半有休の取得推奨) ・徹夜勤務等の長時間労働の牽制
有給休暇取得促進施策	<ul style="list-style-type: none"> ・マイホリデー休暇導入 (社員・家族の誕生日や結婚記念日に有休取得の推奨) ・年間勤務カレンダーにて、実働日数が240日を超える場合、超えた日数を有休消化日として設定 ・年間5~7日程度の有休奨励日を設定
女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年3月までに女性管理職比率8.5%目標を設定 ・在宅勤務の推奨 (女性社員の約3割が、育児や介護、家庭都合等、様々な場面で在宅勤務を活用) ・年2回、昇格候補者を対象とした研修を実施

若手エンジニアの育成

情報サービス産業は、自動運転や Fintech（フィンテック）等を実現する AI（人工知能）、IoT、ビッグデータ収集・分析、クラウド技術、セキュリティサービスといった新技術の実現に大きな期待が寄せられています。

当社では強みである「Cloud、Robot、Mobile」分野に加え、「AI、IoT、セキュリティ」等の新技術への挑戦と付加価値向上を図っています。こうした状況の中、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、新たなエンジニアを志す若者の支援・育成を推進しています。

新入社員には入社後に行う新入社員研修でビジネスマナー等、社会人としての基本動作や技術者として必要なプログラミング知識を学習します。プログラミングを学ぶ研修では、文系やプログラミング未経験の方でもしっかり学べるように技術スキルに応じてクラス分けされ、自分の力だけで1つの成果物を作成できるようになるまで各々のレベルに合わせて学ぶことができます。新入社員研修終了後も入社半年後にはフォローアップ研修、入社1年後には2年目研修を実施しており、継続的な育成を図っています。

また、技術職には職位別ごとにレベルアップが図れるよう技術的な研修コースを多数用意しており、社員のスキルアップを目的に戦略的な人材育成のための研修も整えています。

これらの研修で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。

＜新入社員研修の様子＞



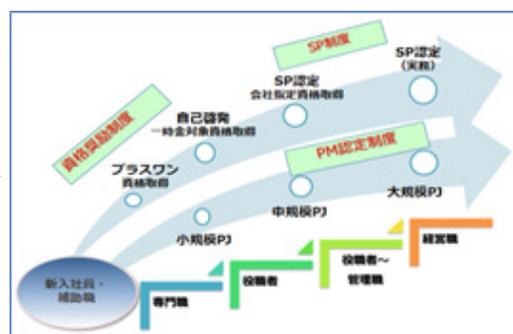
＜新入社員研修（技術研修）の様子＞



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。



自己啓発奨励制度	自己啓発（資格取得）による社員のスキルアップを促進
スペシャリスト制度	専門スキルをスペシャリストとして認定する制度 実務実績や資格取得により、認定レベルを5段階で設定 （2017年8月現在 946名認定）
プロジェクトマネージャー認定制度	プロジェクトのマネジメント実績を基にプロジェクトマネージャーとして認定する制度 プロジェクト規模により、認定レベルを5段階で設定 （2017年8月現在 804名認定）

スペシャリスト認定

946名

プロジェクトマネージャー認定

804名

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。さらに、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、学位取得等を目的に国内外の学校へ入学し、一定の教育課程を履修する「社費留学制度」を2015年よりスタートさせ、戦略的な人材育成にも積極的に取り組んでいます。

シニア層の活躍支援

社員のライフプランサポート

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。

健康の維持・メンタルケア

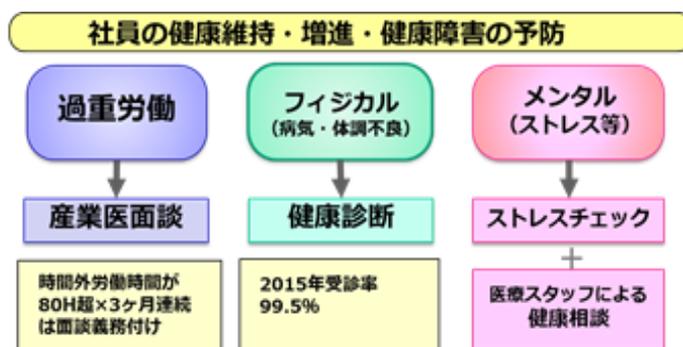
当社では、2007年からメンタル復職支援の専門チームを立ち上げるなど、社員の健康管理に取り組み、2014年4月には、富士ソフトグループ社員の健康管理を行うことを目的に「富士ソフトグループ健康管理センター」を設立し、健康管理体制を整えました。

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。

これら疾病予防や健康増進への取り組み、また、残業削減や有休奨励推進などを戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると評価され、2017年2月には「健康経営優良法人認定制度（大規模法人部門ホワイト500）」の認定を受けています。

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。



2017年

