

そして「ゆとりとやりがい」

Relaxed and rewarding

就労環境向上に向けた活動

多様なライフスタイルに合わせた働き方改革・支援

有休取得率：73.2%

在宅勤務利用者：延べ 3,975 名

育児休業取得者：164 名

月間残業 80 時間超過者：0 名



神奈川県子ども・子育て支援推進事業者
/ 神奈川県

子育てサポート企業認定
/ 厚生労働省



健康経営優良法人
/ 経済産業省



当社では、基本方針に掲げる「ゆとりとやりがい」の実現に向け、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。社会変化のスピードが速まっている中、急激な変化に対応できるよう、多様な働き方を推進する中で、在宅、遠隔地勤務の環境を整備し、効率化を図ってきました。その他にも短縮勤務制度、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。また、生産性向上を意識し、残業時間削減やフレキシブルに取得できる有休制度などの働き方改革に取り組み、仕事と生活の調和をめざして、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。

テレワークの活用で、多様な働き方を実現

当社は、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、事業継続計画性（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。

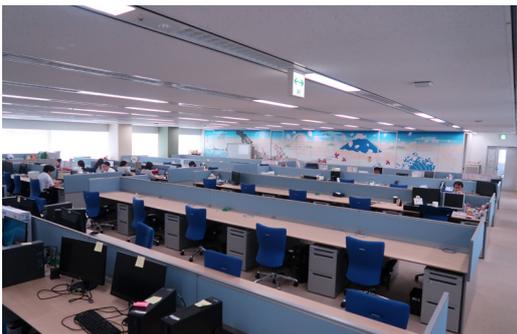
在宅勤務制度の本格導入から5年が経過し、オフィスという場所にとらわれず、最新のICTを活用して効果的に業務を行うことが可能になったことで、2017年の在宅勤務の年間延べ人数は約4,000人となりました。また、政府が推進する「テレワーク・デイ」の取り組みに参加し、東京・神奈川オフィス在籍者を中心に320名が在宅勤務やサテライトオフィス勤務によりテレワークを実施しました。

<在宅勤務実績> 年間延べ人数(人日)

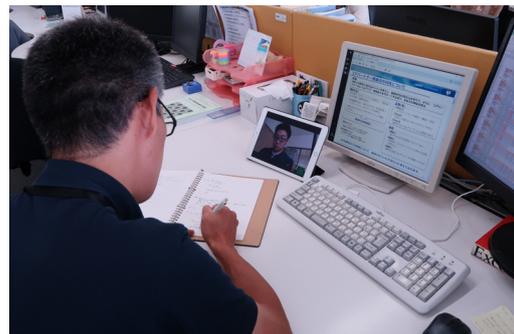
2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
890	1,397	1,803	2,893	3,975

<2017年度在宅勤務の内訳>

男女別		職種別			利用頻度		
男	女	技術	営業	管理	月1	週1	フル
2,264人日	1,711人日	2,026人日	735人日	1,214人日	2,628人日	985人日	362人日
57.0%	43.0%	51.0%	18.5%	30.5%	66.1%	24.8%	9.1%



<テレワーク・デイ当日>



<在宅勤務者とTV会議で打合せ>

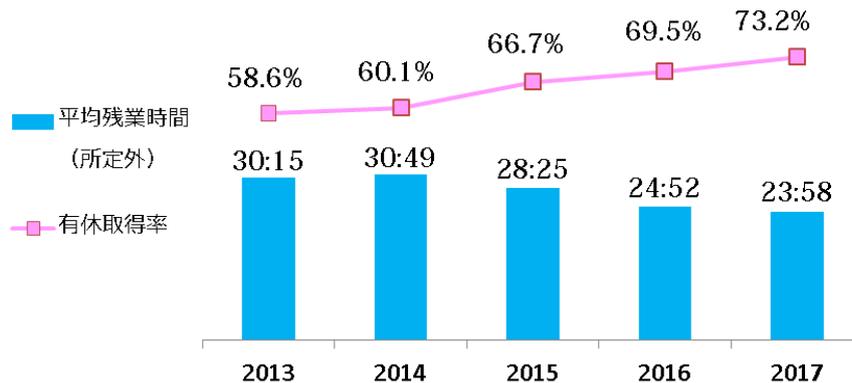
働きやすさへの取り組み

当社は、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休取得奨励等、「ゆとりとやりがい」に基づき、働きやすさに取り組んできました。毎週水曜日のノー残業デーや、有休取得促進としてマイホリデー休暇を設定、さらに、当社独自に毎月第3金曜日をプレミアムフライデーとして推奨しています。

2018年4月に半日有休の時間帯を固定せずフレキシブルに取得可能とする「フレキシブル有給休暇制度」、さらに、2018年7月には、業務中のリフレッシュタイムを10分単位で認める「リフレッシュタイム制度」を導入しました。これらの制度導入により、これまでの「スーパーフレックス（1990年より導入しているコアタイムのないフレックスタイム）」を超える、「ウルトラフレックス制度」として、社員一人ひとりの働き方の状況にも柔軟に対応できる勤務制度として、働き方改革に取り組み、ゆとりとやりがいの拡充に繋げ、社員の社会活動による貢献や女性活躍推進、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。

また、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年間取得できる長期休暇制度もあり、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。

<過去5年間の平均残業と有休取得率>

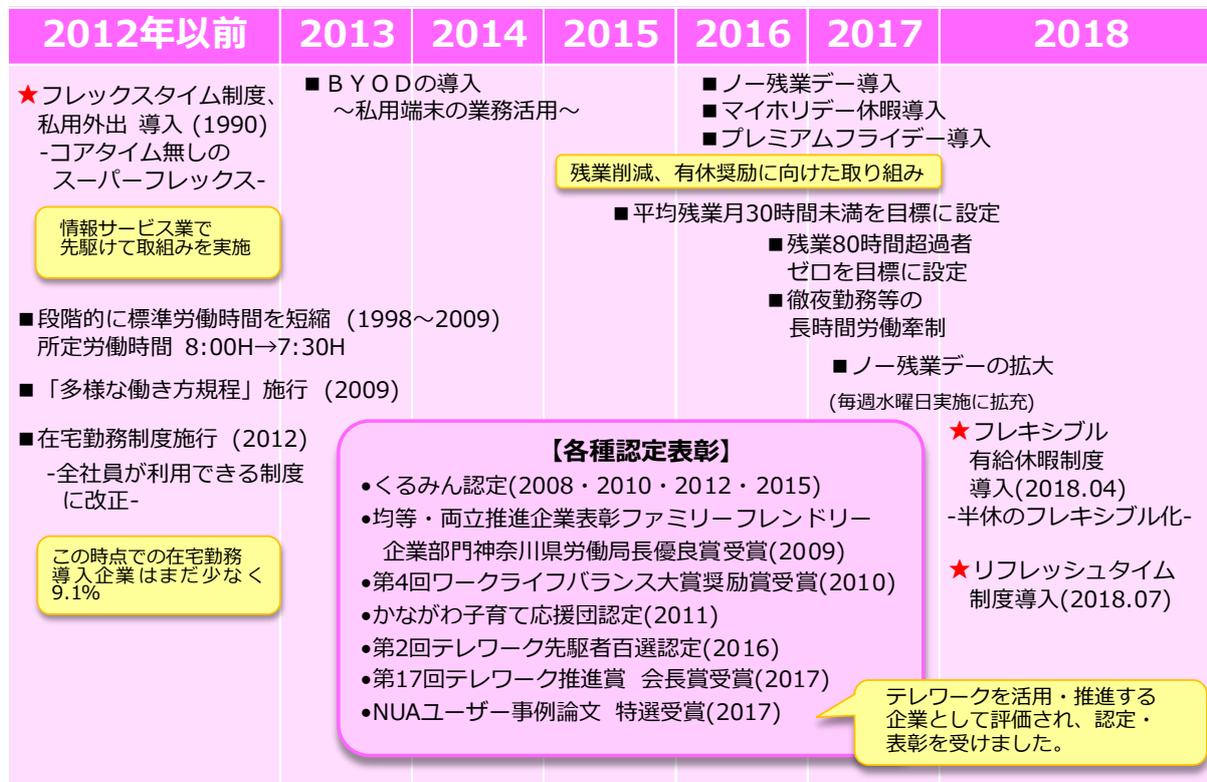


そして「ゆとりとやりがい」

Relaxed and rewarding

<働き方改革：これまでの当社の歩み>

(年度)



★：柔軟な働き方を実現する「ウルトラフレックス制度」

両立支援の取り組み（育児・介護）

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年に育児のための短縮勤務の取得を小学校卒業まで延長可能とする制度の拡充を行い、2018年4月には、子育てや介護のための費用補助や復帰サポートのためのメニューなどを含む福利厚生を導入を行いました。また、フレックス制度、在宅勤務制度等の活用により、育児・介護による休業から、早期復帰を目指せる環境を整えています。

<各種制度・利用状況>

(人)

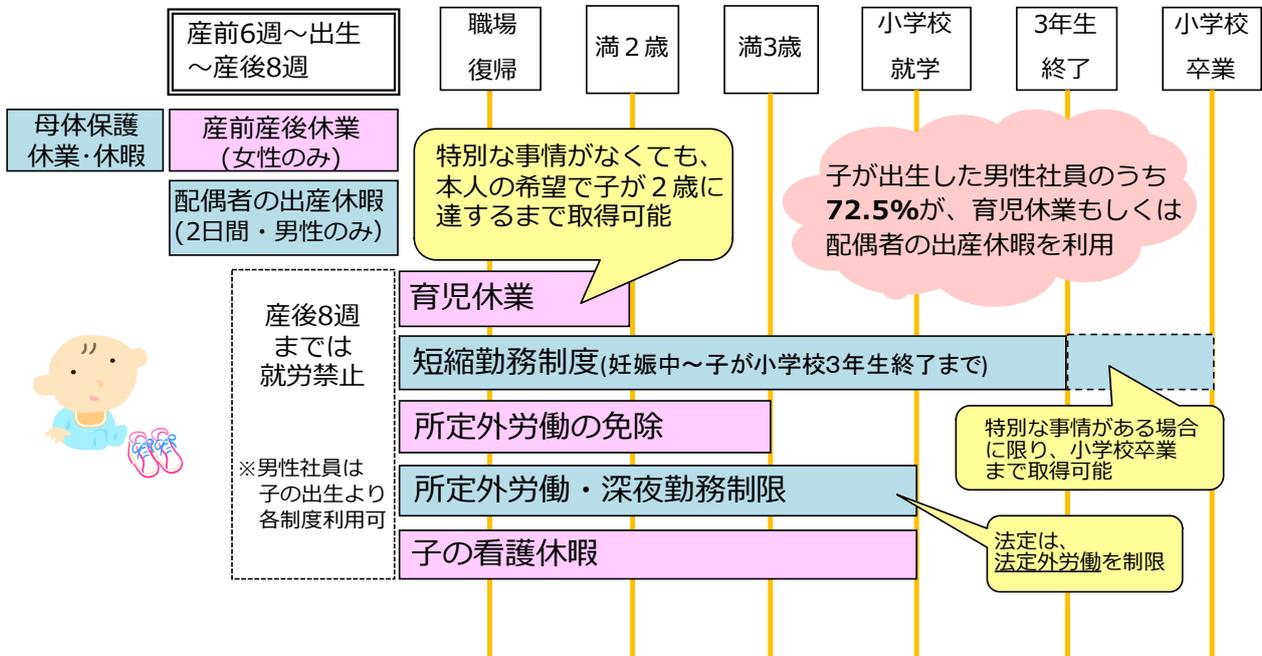
	2015年	2016年	2017年
介護休業	8	4	7
短縮勤務	139	139	144
育児休業	143	150	164
(うち男性)	13	10	17
長期休業	9	9	5
母体保護休業	5	5	5

<介護に関する制度>



★介護の対象：要介護状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫、及び会社が認めた者

< 出産・育児に関する制度 >



メンタルケア・健康管理の取り組み

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、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や残業削減や有休奨励推進などの戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると評価され、2017年2月・2018年2月と2年連続して健康経営優良法人認定制度（大規模法人部門）の「ホワイト500」に認定されました。

そして「ゆとりとやりがい」

Relaxed and rewarding

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、社員のメンタルヘルス不全の未然防止・職場環境の改善に繋がっています。

さらに、健康維持・増進の一環として、2017年4月には、喫煙しない社員に対して「健康増進奨励金」として月額1,000円の支給を開始、社員への禁煙促進から、健康に対する意識改善を促しています。



< 社員の健康維持・増進、健康障害の予防 >

<健康管理及び復職者支援、禁煙促進の取り組み>

(年度)

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017			
<ul style="list-style-type: none"> ■ 本社・秋葉原オフィスに健康管理室を設置 ■ 復職支援の専門チームを設置 			<ul style="list-style-type: none"> ■ 本社・秋葉原オフィスの健康管理室を全オフィス対応に拡大 ■ 健康相談窓口「富士ソフト心と身体相談サポートの扉」を設置 ■ 欠勤・休職に関わる制度の見直し～休職期間の通算化導入～ ■ リワークプログラムの導入 			<ul style="list-style-type: none"> ■ 富士ソフトグループ健康管理センターの設立 ■ 段階的にオフィス内喫煙室を廃止 ■ 全オフィス内の喫煙室を完全廃止 			<ul style="list-style-type: none"> ■ グループ会社の健康管理業務を集約し、一元管理の実施 ■ 健保からの委託を受け特定保健指導の内製化を開始 ■ 喫煙室廃止に伴い、煙・臭いによる受動喫煙の問題を解消し、喫煙者へ禁煙促進を実施 			<ul style="list-style-type: none"> ■ 【認定表彰】健康経営優良法人ホワイト500認定 (2017.02・2018.02) ■ 非喫煙社員に対し「健康増進奨励金」の支給開始 	