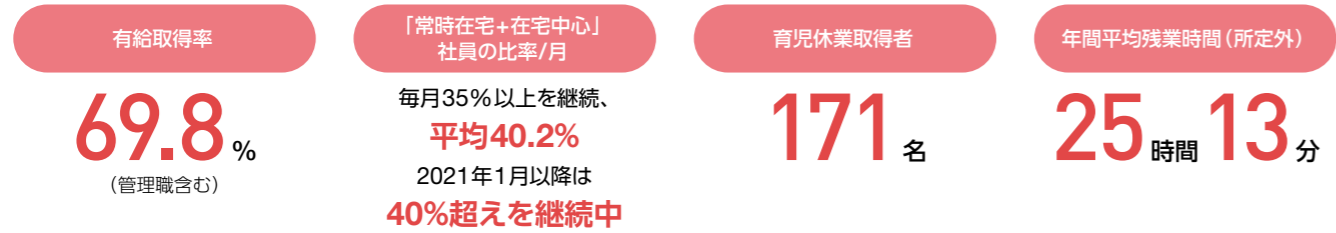
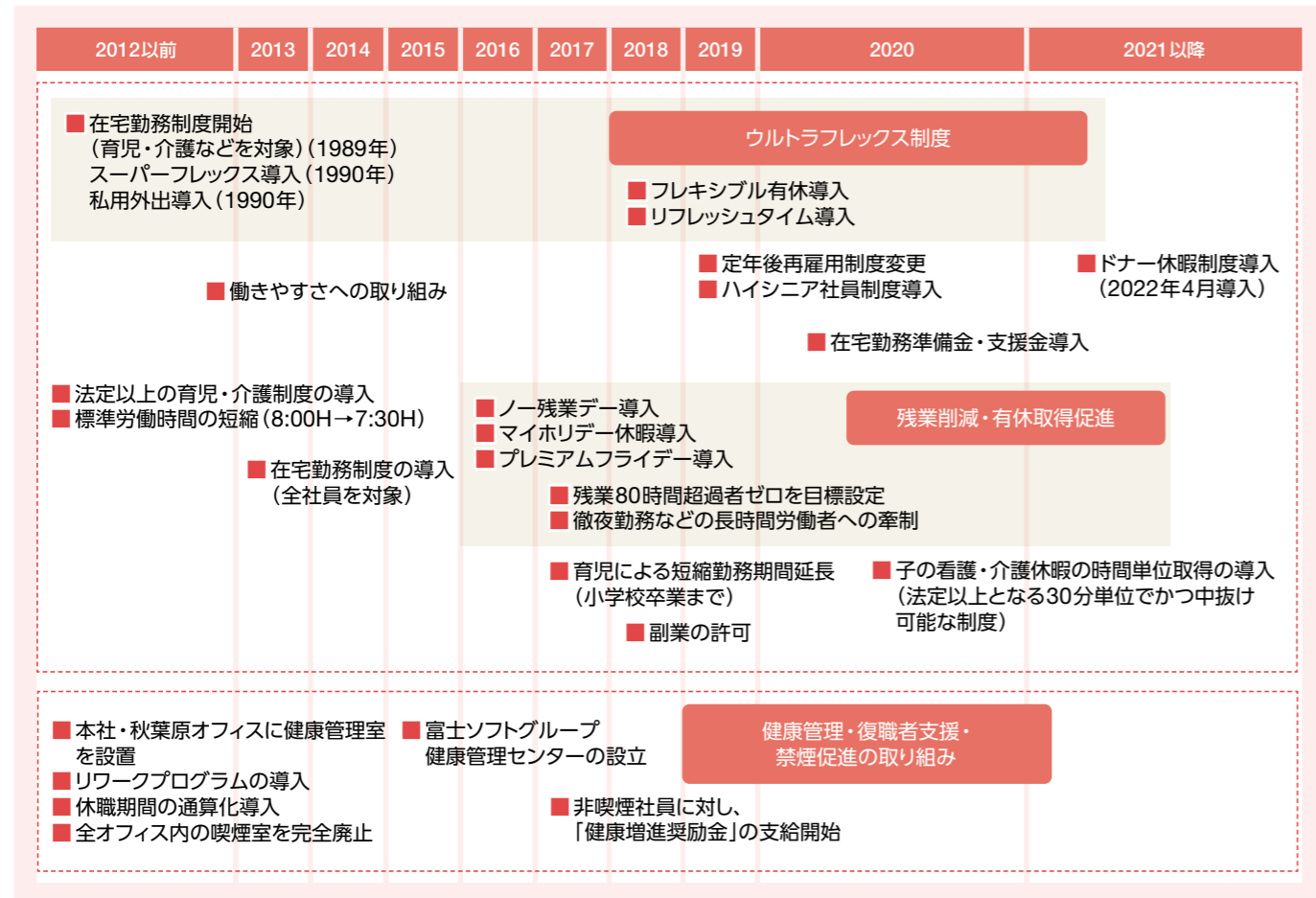


働き方改革・支援の先進的な取り組み

多様なライフスタイルに合わせた働き方改革・支援の成果(2021年度実績)



働き方改革:これまでの当社の取り組み



働き方改革・支援のトップランナー

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働き方としています。社員の事情に応じた多様な働き方を推進するなかで、在宅勤務の環境を整備し、テレワークを推進してきました。さらに、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

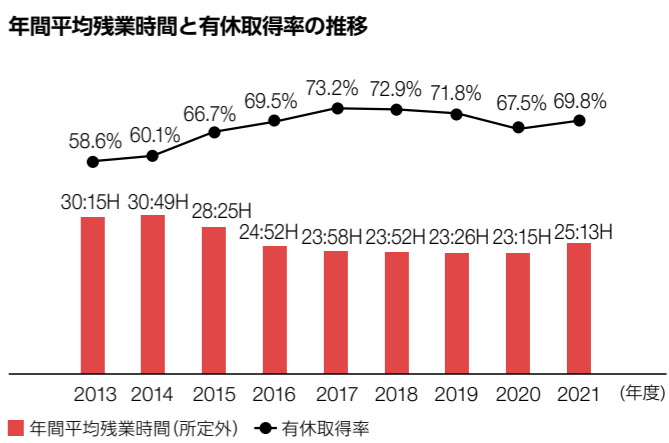
に合わせた多様な働き方ができるよう支援しています。また、生産性向上を意識し、残業時間削減やフレキシブルに取得できる有休制度などの働き方改革を行い、仕事と生活の調和を目指して、社員一人ひとりが元気に働ける職場環境の実現に取り組んでいます。

働きやすさへの取り組み

2018年4月に半日有休を時間帯を固定せずフレキシブルに取得可能とする「フレキシブル有休制度」、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なしのフレックスタイム)」を超える「ウルトラフレックス制度」がスタートしました。社員一人ひとりの働き方に柔軟に対応できる勤務制度は「ゆとりとやりがい」の拡充につながり、社員の社会活動拡大や女性の活躍促進、持続的成長を支える付加価値の創出となって、社会の発展に貢献しています。

を最長1年間取得できる長期休業制度もあり、活用範囲は語学留学、ボランティア活動など多岐にわたっています。

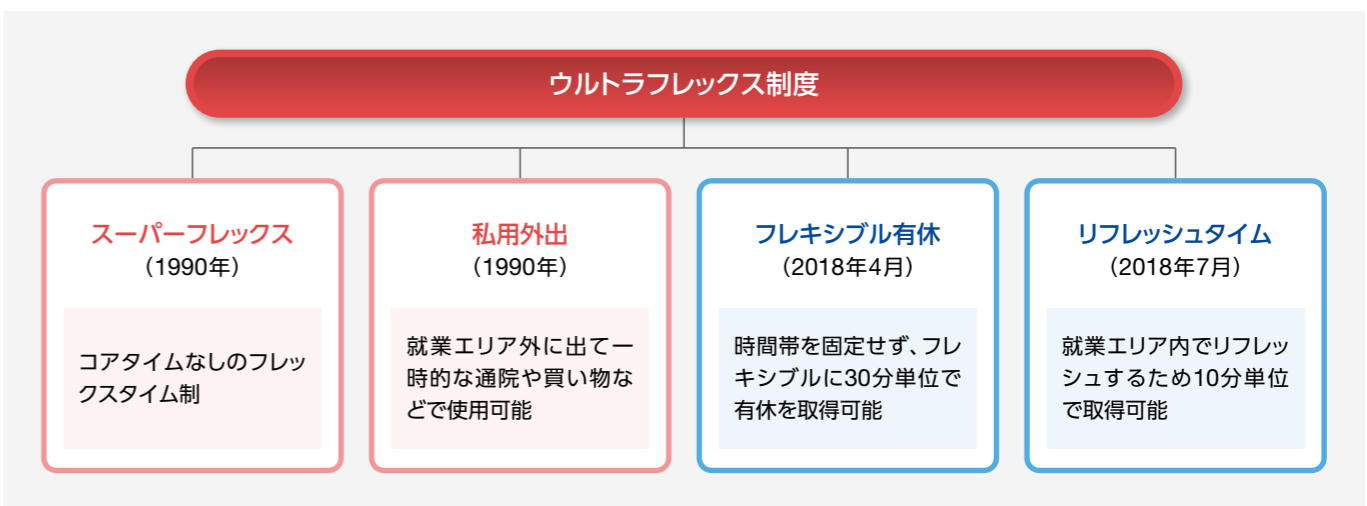
さらに2022年には、ドナーとして骨髄等を提供する際に必要となる検診・入院に対して、特別休暇(有給)を付与するドナー休暇制度を導入しています。



さらに、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休取得の奨励など働きやすさの増進にも取り組んできました。毎週水曜日のノー残業デーや、有休取得促進のためのマイホリデー休暇を設定したほか、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。

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

ウルトラフレックス制度の詳細



働き方改革・支援の先進的な取り組み

テレワークの活用で、多様な働き方を実現

多様な働き方の実現及びワーク・ライフ・バランスの向上、事業継続計画(BCP)の実現、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などのスマートデバイスと自社開発製品であるペーパーレス会議システム「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が解消しています。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。2020年7月よりコミュニケーションの課題を解決するための社内ツールとして「FAMoffice」を活用し、ちょっとした相談や、雑談、声掛け、一緒に働いているという一体感をバーチャル上で再現する仮想オフィス空間により、一体感の醸成や、コミュニケーションの活性化を実現することで、全社員のうち4割以上となっている常時在宅社員・在宅中心社員のテレワークをサポートしています。

富士ソフトの在宅勤務制度の特長

全社員が対象	柔軟な活用	環境整備
介護、育児にかかわらず、職種に関係なく個々の都合で利用可能	当日申請も可能、悪天候や交通機関マヒなどのBCPにも対応可能	社内のペーパーレス化と脱固定電話(内線IP化と携帯端末配布)により、いつでもどこでも働ける環境を実現

働き方改革としての常時在宅勤務を推進

2020年4月の緊急事態宣言より遡ること2カ月前から、新たな働き方改革として常時在宅勤務の推進に取り組んできた当社は、働き方のイメージを以下の4つのパターンとして定め、在宅中心で勤務する社員向けに「長期在宅勤務申請」「在宅勤務準備金」

「在宅勤務支援金」制度を2020年4月1日より導入しました。在宅における勤務環境の整備を強化し、在宅勤務時の生産性向上を図るとともに、社員の負担を軽減します。

勤務スタイル



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・介護と仕事が可能とする制度を用意し、社員の多様な働き方に柔軟に対応しています。2017年から育児支援として短縮勤務の取得を小学校卒業まで延長可能とする支援の拡充を行い、2018年4月には、子育てや介護の費用補助や復帰サポートなどを含む福利厚生制度、フレックス制度、在宅勤務制度などの活用

により、育児・介護による休業から早期復帰を目指す環境を整えています。さらに2021年1月には、法定を上回る30分単位かつ中抜けでも取得できる子の看護・介護休暇制度を導入しました。2022年4月には、育児・介護に関する休業・休暇や短縮勤務などを勤続1年未満の社員や週2日以下勤務の社員でも取得できるように変更し、社員の両立支援に取り組んでいます。

健康経営への取り組み

健康経営方針として『当社は「企業は人なり」の基本理念に則り、社員及びその家族が心身ともに健康で、安心安全に働ける環境づくりに取り組む健康経営を推進します。』を掲げ、2014年から健康管理センターを設置して健康管理体制を整え、グループ各社の健康管理業務を集約、サービスレベルを統一して疾病予防や健康増進に取り組んでいます。

健康診断・事後措置の確実な実施に加え、保健師による重症化予防と特定保健指導(健保組合からの委託)により、実施率もとより改善率(保健指導からの卒業)の向上にも取り組んでいます。過重労働の防止に関する取り組みとしては、長時間労働者に対する法定以上の基準を設け、産業医面談の実施を義務づけています。

また、2017年4月には健康維持増進の一環として、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円を支給し、社

員に禁煙促進から健康に対する意識改善を促しています。

メンタルヘルス対策としては、産業保健スタッフと連携した「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」のトータルサポート体制を構築。また、法定のストレスチェックの実施に加え、メンタル休職の発生予防の取り組みとして、2021年から職場における相談支援の体制構築に向けた試みを開始、職場環境の改善とともに社員に寄り添ったケアに力を入れています。さらに、コロナ禍において見られた働き方の変化に合わせ、産業医監修による在宅勤務時のメンタルケアやコミュニケーション不足による不安の解消などにも取り組んでいます。

これら健康経営への取り組みにより、2022年度経済産業省の健康経営優良法人認定制度のホワイト500に認定されています。

健康管理体制と健康障害予防の取り組み



★法対応…各種法令に基づく、必須の対応となります

これまでの健康経営の取り組み

2007～2013	2014～2019	2020～
<ul style="list-style-type: none"> ■ 復職支援の専用チーム設置 ■ 本社/秋葉原オフィスに健康管理室を設置 ■ 健康相談窓口「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～ ■ 全オフィス内の喫煙室の廃止(分煙化) ■ 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置 ■ 健保からの委託を受け、特定保健指導の内製化を開始 ■ ストレスチェック実施開始 ■ 非喫煙者に対し、「健康増進奨励金」の支給開始 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康管理・休職管理システムの導入 ■ 人事部内に「健康管理室」を設置 ■ 重症化予防の保健指導開始 ■ メンタルケア相談支援のトライアル運用開始 ■ 健康経営の宣言・方針・取り組み状況を会社HPに公開