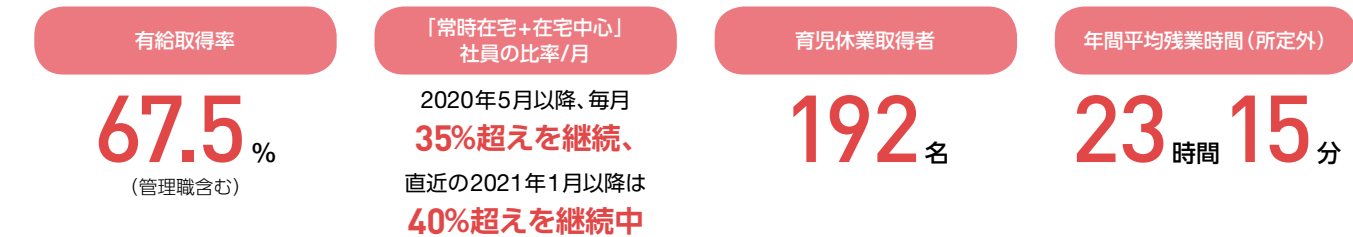
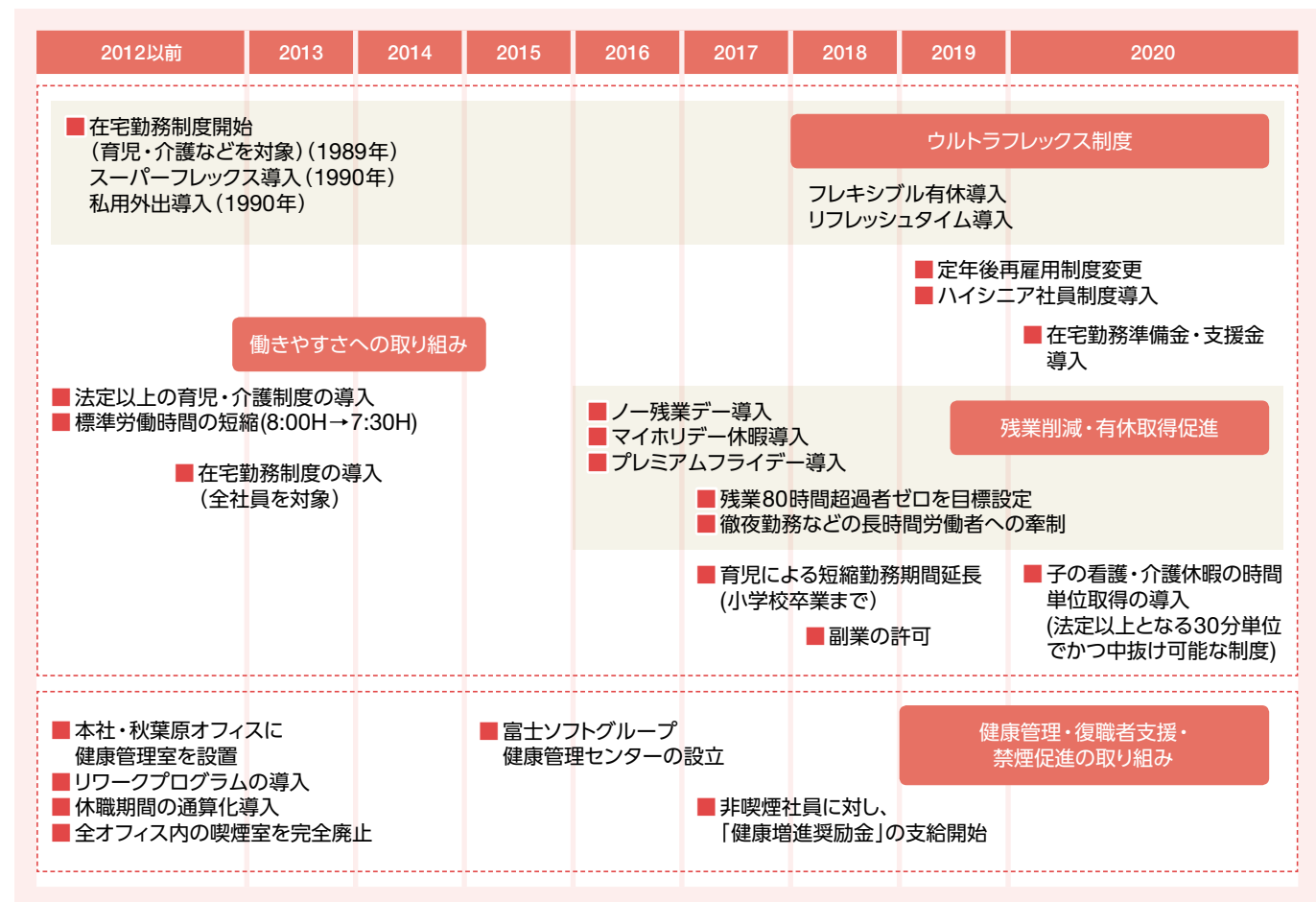


働き方改革・支援の先進的な取り組み

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（2020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、社員がさまざまな制度を活用し、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。

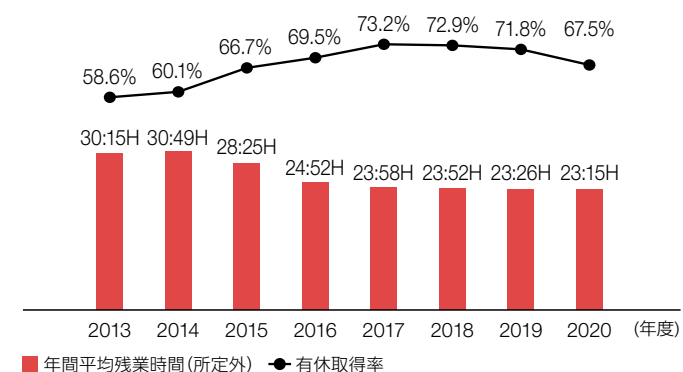
働きやすさへの取り組み

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おり、社会の発展に貢献しています。

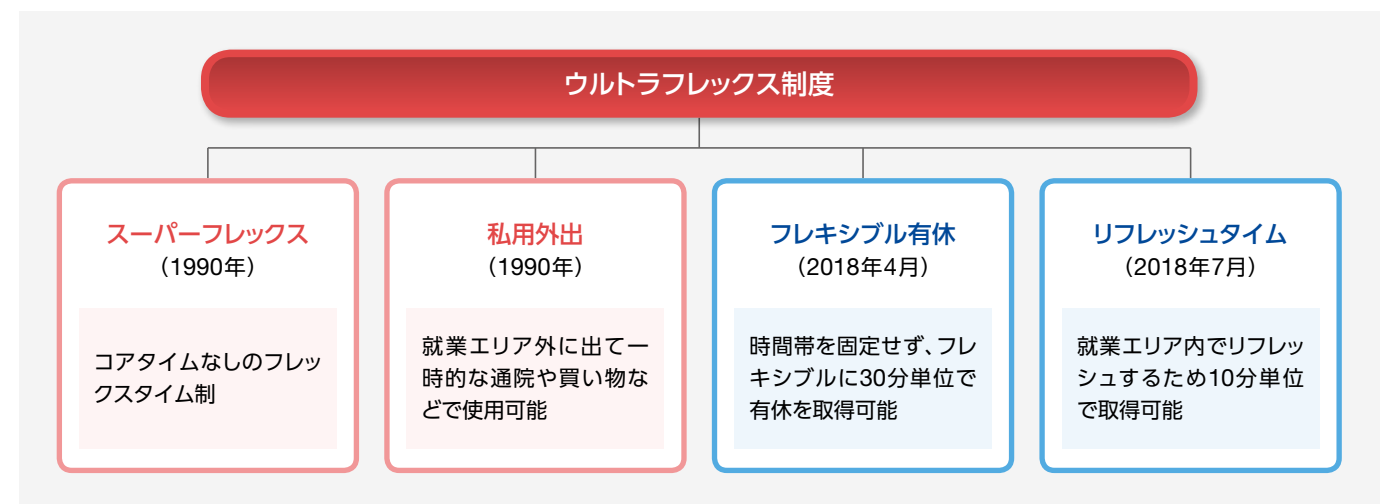
さらに、労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、有休取得の奨励など働きやすさの増進にも取り組んできました。毎週水曜日のノー残業デーや、有休取得促進のためのマイホリデー休暇を設定したほか、当社独自に毎月第3金曜日をプレミアムフライデーとして推奨しています。

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。

年間平均残業時間と有休取得率の推移



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およびワーク・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、セキュアなり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・介護と仕事が両立できる制度を用意し、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、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

当社は基本理念である「企業は人なり」、経営理念である「挑戦と創造」を实践する上で欠かせない「人の健康」「会社の健康」「価値の健康」を守り、社員およびその家族、お客様、地域に貢献できるよう、心身ともに健康で、安全安心にいきいきと働ける環境づくりに取り組むことを目指し、健康経営に取り組んでいます。

2007年から産業医2名、保健師4名が本社・秋葉原に常駐して全拠点を統括する社員の健康管理、予防推進の取り組みを実施。2014年4月には、グループ各社の健康管理業務を集約、適用範囲をグループ会社社員にも拡大し、サービスレベルを統一して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」を設置、健康管理体制を整えました。

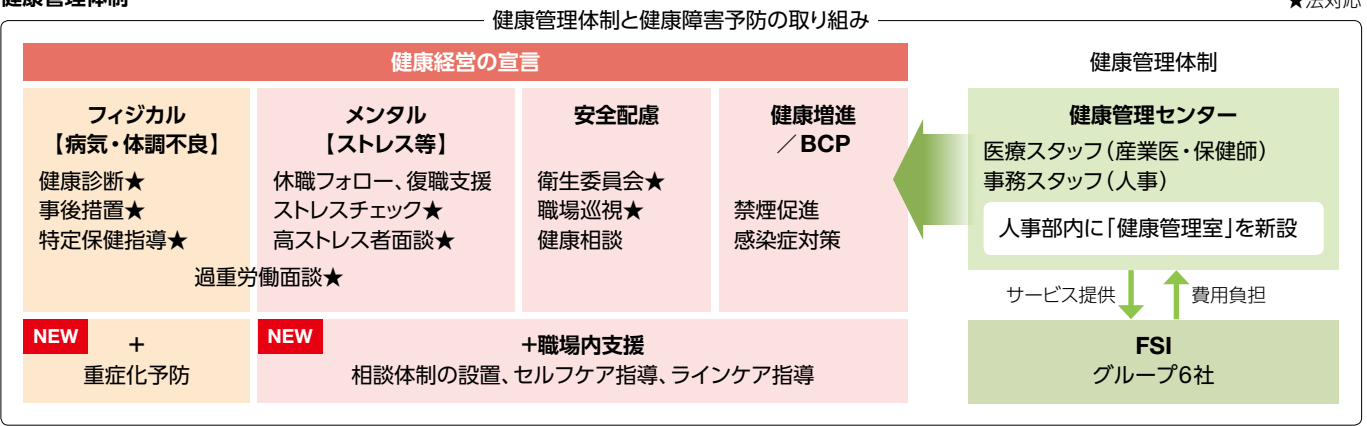
健康診断・事後措置の確実な実施に加え、保健師による重症化予防と特定保健指導（健保組合からの委託）により、実施率はもとより改善率（保健指導からの卒業）の向上にも取り組んでいます。過重労働の防止に関する取り組みとしては、長時間労働者に対する法定以上の基準を設け、産業医面談の実施を義務づけ

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。2016年からはストレスチェックを導入、メンタル不調の早期発見、組織分析のフィードバックや傾向分析により、職場環境の改善につなげています。また、在宅勤務の増加による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、2016年から5年連続で経済産業省の健康経営優良法人認定制度（大規模法人部門）に認定されています。

健康管理体制



健康管理および復職者支援、禁煙促進の取り組み

2007～2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
■ 本社・秋葉原オフィス ■ 復職支援の専門チームを設置 ■ 段階的にオフィス内喫煙室を廃止 ■ 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～ ■ 全オフィス内の喫煙室を完全廃止 ■ リワークプログラムの導入	■ 富士ソフトグループ 健康管理センターの設置			● グループ各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た特定保険指導の内製化を開始				■ 健康管理システム、 休職管理システムを導入 ■ 人事部内に「健康管理室」を新設