

労使協調による多様な働き方を可能にする諸制度の運用

富士通株式会社

(1) 企業の概要	
事業概要	ICT 分野において、各種サービスを提供するとともに、これらを支える最先端、高性能かつ高品質のプロダクトおよび電子デバイスの開発、製造、販売から保守運用までを総合的に提供する、トータルソリューションビジネスを行っています。
労働時間制度について	入社後数年でフレックスタイム制が適用できるようになります。また、その後数年で研究開発・システムエンジニア・ソリューション営業等に従事している担当者は専門業務型裁量労働制、マーケティング等の企画業務に従事している担当者は企画業務型裁量労働制が適用できるようになります。 出退勤は、原則として社員 ID によるオンラインタイムレコーダで管理していますが、健康管理の観点からサーバーのログでのチェックも行っています。
経営上・労務管理上の特徴	年間で 200 人を超える育児休業取得者や、500 人を超える短時間勤務者、そして一定数の介護休業取得者が存在します。また、育児や介護といったライフイベントとの両立のための労働時間の柔軟性確保の観点だけではなく、プライベートや自己啓発等、仕事以外の時間を有効に活用したいと考える社員が増えてきており、多様な働き方へのニーズは高まっています。そのニーズに応え社員の人生がより豊かなものになるようにするとともに、日々のリフレッシュを通じて生産性の向上を図り、イノベーションを支える創造的な働き方を実現するため、働き方・休み方の改善を推進しています。
取組のきっかけ	特定の時期をきっかけに取組始めたというわけではなく、随時労働組合と協議の上、都度労使で相談し、制度の見直しや労働時間の縮減に向けた取組を行っています。

(2) 主な取組の内容	
「時間外労働のアラートメールの送信」	労働組合と時間外協議会を毎月開催し、時間外労働の実態を把握するとともに、長時間労働の抑制に取り組んでいます。また、月度末の結果のみで管理するのではなく、月の途中で「労働時間が長くなるおそれあり」とシステム上判断された場合、アラームが本人およびその所属長に自動的に送信される仕組みを導入しています。また、当月 100 時間を超える、または月平均 80 時間を超える状態が続いているなどの社員について産業医による面談を行うほか、前月の時間外労働が 40 時間を超えた社員は全員に問診票提出を義務づけるといった健康管理施策を設けており、その通知についても、本人とその所属長の両方に送信しています。
「事業所毎の取組」	全社としての取組だけでなく、事業部門毎に、労働組合にも協力いただいた上で、労働時間縮減の取組を行っています。例えば、「所定労働時間外に会議を設定しない」「年次休暇取得促進日を設ける」「週に

	<p>1 回定時退社を徹底する」「毎日 1 時間早く帰る」等、部門毎に様々な独自施策に取り組んでいます。</p>
「マネジメント研修における労働時間管理の徹底」	<p>管理職に対するマネジメント研修を定期的に行い、労働時間管理の徹底を図っています。特に時間外労働については、サービス残業をしない・させないことを最優先とし、その上で長時間労働を縮減するための教育を徹底しています。</p>
「多様な働き方を目指した在宅勤務・モバイルワーク制度の利用推進」	<p>現在、在宅勤務は、育児及び介護を理由として週 2 回の利用が可能で、約 100 人の社員が利用し、育児・介護を行いながら企業に貢献していただいております。ライフイベントと仕事の両立に大きく役立っています。</p> <p>今後は、育児や介護を理由とした在宅勤務に限らず、多様な働き方をさらに拡充したモバイルワークのトライアルを予定しています。</p>
「業務の繁忙による働き方・休み方のメリハリ」	<p>社会的に大きな影響をもつプロジェクト（公共インフラのシステム等）でトラブルがあった場合等は、時間外労働が一時的に長くなってしまう場合もあります。そのような場合には、比較的仕事の落ち着いた時期などに早く帰宅する、連続した年次有給休暇を取得してリフレッシュできるようにする等、メリハリのある働き方を目指しています。また、繁忙なプロジェクトにおいては、シニアのスタッフによる繁忙な社員の面談を行い、健康管理上の問題が生じていないかを確認したり、年次有給休暇の取得を促す等の取組も行っています。</p>
取組の評価および効果	<p>様々な取組の相乗的な効果として、労働時間の削減意識が徹底されてきています。またその取組に付随して、労働時間削減のみならず、働き方そのものにつき、社員が自ら目標に向かって取り組む行動のきっかけになったことは、良い効果の一つであると考えます。</p>

(平成 26 年度事業)