

## 取組事例

(朝型の働き方) (所定外労働削減) (年休取得促進) (多様な正社員) (テレワーク)

企業名：株式会社富山富士通	所在地：富山県富山市
社員数：406名	業種：電気機械器具製造業



### 取組の目的：

「多様で柔軟な働き方」「長時間労働を前提としない働き方」による生産性の向上

### 取組の概要：

#### <現在の取組>

##### ○ トップメッセージ

・2017年度より「働き方改革」に本格的に取り組んでいます。「制度・ルール」「ICTの活用」「意識改革」の側面から施策を推進し、上記目的を実現していきます。社員の皆さんには、新たな働き方から得られた時間を、自己啓発や専門性を磨き上げる時間として有効に使っていただき、その結果を会社全体の生産性向上につなげてくれることを期待しています。

##### ○ 所定外労働時間の削減

- ・生産性・品質向上及び健康推進を目的に所定外労働時間の削減に取り組んでいる。
  - ① 毎週水・金曜に「定時退社日」を設定し、館内放送で促進
  - ② 毎月、労使を委員とする労働時間委員会で所定外労働時間の状況を確認し、職場マネジメント強化及び対策の検討を実施
  - ③ 時間外や休日に業務を行う場合、事前に上司へ「残業申請」を行わなければ、パソコンの使用を制限する残業申請システムを導入（2018年1月）
  - ④ 勤務間インターバル制度を導入（2019年6月）

##### ○ 年次有給休暇の取得促進

- ・心身のリフレッシュ及びモチベーションの向上を目的に年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。
  - ① 労働時間委員会にて取得目標日数を設定し取得を促進（2019年度目標：17日）
  - ② 誕生月に年次有給休暇を優先的に取得するバースデー休暇も含め、3か月ごとの休暇取得計画を個人別に立て、取得を促す
  - ③ 連続1週間（土日を含めた9連休）の取得促進

○ 多様な働き方に向けて制度の拡充

1) 育児や介護、病気治療などの事情と業務の両立を支援することを目的に、制度面の充実と働きやすい職場環境づくりを実施している。

- ① 育児休職制度：保育事情により、最大2年間の取得が可能
- ② 介護休職制度：要介護状態にある家族を介護する場合に、1年間の取得が可能
- ③ 短時間勤務制度：1日の所定労働時間を1～2時間短縮することが可能（短時間のフレックス勤務も可能）
- ④ フレックス勤務：フレキシブル（朝型勤務／育児・介護・治療の考慮）な勤務が可能（2019年6月より対象者を拡大、入社年から適用可能）
- ⑤ ドレスコード自由化：Tシャツ、ジーンズの着用も可能（2019年8月）

2) 多様な人材のキャリア形成支援と働き方改革による生産性の向上を目的にテレワークを実施している。

・「在宅」「サテライトオフィス」「出張先・移動中」の勤務が可能

・利用回数の制限はなし（但し、終日テレワークで勤務する場合は2回／週まで）

※グローバルコミュニケーションツール（TV会議やチャットシステム）を利用し、事務所以外の場所でも富士通グループ全拠点のメンバーとミーティングや資料共有を行い、業務を遂行することが可能。また、交通トラブルや台風・大雪などの自然災害で出勤できないときにも業務継続が可能

<今後の課題・取組>

・少子高齢化社会やグローバル化の進展に伴う多様なライフスタイルに柔軟に対応できる働き方改革や、女性社員のさらなる活躍支援など、個人の成長・やりがいの向上を支援できる取組を実施し、働く喜びと誇りに満ちた会社を作り上げていく。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間推移

年度	2016	2017	2018
年間平均実績	24.5H	21.4H	19.9H

○年次有給休暇の取得推移

年度	2016	2017	2018
年間平均取得日数	16.5日	16.0日	17.0日

○育児休職取得者数

2016～2018年度累計 男性4名、女性9名

※対象女性社員の休職取得率は100%（育児理由による退職者は0名）

○介護休職取得者数

2016～2018年度累計 1名

○短時間勤務者数

2019年9月時点 育児事情28名、介護事情1名（29名全員にフレックス適用）

○フレックス勤務適用者率

2019年9月時点 90%

○テレワーク実施者率

2019年9月時点 83%

(R2.3)