

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク・勤務間インターバル・選択的週休3日制)

企業名：富士ソフト株式会社	所在地：神奈川県
社員数：9,180名	情報通信業



取組の目的：

「企業は人なり」という精神の元、多様な人財が集まり活躍できる仕組みづくりや、役割や責任に応じた登用を実施するなどの取り組みを通じ、個々人のライフスタイルに配慮した職場環境を整えていくことを目的としております。

取組の概要：

<現在の取組>

○柔軟な働き方の実現

①フレックスタイム制度、テレワークの推進、短縮勤務制度などの活用

当社は、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年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。

②フレキシブルな働き方の推進

当社では、半日単位の年次有給休暇の取得を認めてほしいという社員からの要望が多く、半日単位で取得することを認めていますが、2018年4月より、育児や介護・通院時などの都合に合わせて柔軟に取得できるように社員から始業・終業の途中の時間について半日年休の取得申請があった場合には、その取得を認める「フレキシブル有休制度」を導入しています。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(1日の取得回数制限なし、無給)」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の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。

○年次有給休暇取得促進などの取組

労働時間の短縮や年間労働日数の見直し、年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、年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おり、社員のさまざまな活動を支援しています。

○特別な休暇制度の導入

特別な休暇制度としては、2009年の裁判員制度導入に伴い、社員が裁判員候補者として裁判所に行く場合や、裁判員・補充裁判員となって審理に参加する場合に必要な日数について特別休暇を付与する制度を導入しました。2020年2月には、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の制度開始に伴い、小学校や保育園の臨時休業で子供の世話を保護者として行うことが必要になった社員に対して特別休暇を付与しています。2021年6月には、週末などの混雑した時間帯での新型コロナワクチン接種を回避できるように、平日の就業時間帯のワクチン接種時や接種後の副反応による体調不良の際のお休みで利用できる特別休暇を付与し、お客様や社員・ご家族の安全・安心の確保を図っています。2022年4月には、骨髄バンクでドナー候補となった社員からの問合せをきっかけに、社員がドナーとして骨髄等を提供する際に必要となる健診・入院に対して利用できる特別休暇として「ドナー休暇制度」を導入し、社員の社会貢献を支援しています。

現状とこれまでの取組の効果：

2021年度の年次有給休暇取得率は69.8%(前年度から2.3%増加)、年間平均残業時間は25時間13分となりました。小学校休業等の臨時休業における特別休暇は延べ255人、3,382時間の利用があり、ワクチン接種における特別休暇は延べ5,992人、16,883時間が利用されています。2022年4月に制度導入したドナー休暇制度については、5月時点で既に2名の利用があります。

社員満足度調査では勤務制度に関する設問が3年連続1位となり、直近2年の満足度は97%に達しています。