



～「ゆとりとやりがい」政策で従来から ワーク・ライフ・バランスを先取り～

管理本部 副本部長 常川 健二 さん

ソフトウェア開発業として、設立当初から、一人ひとりの能力を最大限に活かすことを社是としてきた富士ソフト(株)。創業者である社長の強いリーダーシップにより、社員の働きやすい環境づくりへ全社をあげた取組みが行われている。

富士ソフトにとっての ワーク・ライフ・バランス

——ワーク・ライフ・バランスについてどのようなお考えを持っていますか。

創業以来の基本理念であり、労務政策の柱となっているのが、「ゆとりとやりがい」です。

この「ゆとりとやりがい」という考え方を出発点にして、当社のあらゆる制度を設計しています。

この政策は、まさに今世間で盛んに言われはじめた、ワーク・ライフ・バランスを先取りしたものだと思います。

やりがい政策とは、社員をいかに公平に評価し、モチベーションをどのように上げていくかが主なテーマです。

一方、ゆとり政策とは、ゆとりを「経済的なゆとり」、「精神的なゆとり」、「時間的なゆとり」、「空間的なゆとり」に分け、それぞれを充実させようと

いうものです。

現在も、「ゆとり」と「やりがい」のローマ字の頭文字をとった「YY (ワイワイ) 運動」という名前でこの政策を展開しています。

最長1年の 長期休暇制度

——「ゆとりとやりがい」政策のひとつである長期休暇制度についてお聞かせください。

平成11年度に設立された長期休暇制度は、最長1年までの休暇を認めるもので、語学留学や介護などによく利用されています。珍しい例では、アメリカの市民権を取るために、合衆国に行ってお子さんを出産された方もいらっしゃいます。

——長期休暇を取った方が、そのまま退職されてしまうという心配はありませんか。

確かに、せっかく当社で大事に育てた社員が長期休暇を取ることで、もう当社に戻ってこないのではないか、というリスクはあります。しかし、学生時代にやり残したことがある、とって当社を辞めるくらいなら、長期休暇をとってやり残したことを済ませた上で、また当社で力を発揮してもらったほうが、さらにすばらしい力が発揮されると思っています。もちろん、長期休暇を経た上で、戻って来たいと思ってもらえる魅

力ある会社であるように努めています。その意味で、その人にとっても会社にとっても長期休暇はプラスになると考えているのです。

「出入り自由」という 考え方

——再雇用制度についてもうかがえますか。

終身雇用の形態を残しつつ、当社では「出入り自由」という考え方を採っています。

いったん当社を辞めて独立したり、他業種で経験を積んだ方が、もう一度当社で力を発揮したいと思った場合、入社試験に合格すれば、再び当社で働けます。実際に、このように、一旦辞めて戻ってきた社員も少なくありません。

当社の外で得た経験を当社で活かしてもらえるとというのは、会社にとってプラスになると思っています。また、組織の活性化のためには、一旦会社の外にでて、当社を客観的に見つめた経験を持つ人間も必要であると考えています。

先ほど述べた長期休暇制度が生まれたのも、このような考え方があるからこそです。

——仕事と生活の調和を促すような制度はほかにどのようなものがありますか？

長期休暇制度や再雇用制度のほかにもいろいろな制度があり

ます（下表参照）。「残業できません宣言」というのがあります。これは文字通り、残業をしない勤務形態のことです。

ワーク・ライフ・バランス関連制度

- 長期休暇制度（最長1年間）
- 育児休業制度（子が2歳まで）
- 介護休業制度（最大730日間）
- 子の出生時における父親の特別休暇（3日間）
- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制度（コアタイムなし）
- 在宅勤務制度
- 再雇用制度

こういった制度以外に、勤務地に関する配慮もまた、ワーク・ライフ・バランスにとって重要な要素だと考えています。

当社には全国に約30か所のオフィスがありますが、幹部以外の社員は、原則として勤務地を住居の近くにするように配慮しています。

社員は通勤時間を短くすることができ、自分の時間が多く取れます。

使にくい制度は制度がないのと同じ

——制度の運用面ではどのような工夫をされていますか？

「使にくい制度は制度が存在しないのと同じ」という考え方から、制度が必要に応じて適切に利用できるような環境づくりにも配慮しています。

たとえば、社内報では、長期休暇をとった人や育児中の社員、一旦退職して再雇用された社員へのインタビューなどを頻繁に掲載しています。

また、上司が休みを取らせてくれない、などという報告があ

れば、直接社長まで行きます。そうした上司は会社の方針を理解していないということで厳しく注意されることになります。

このようにして、制度をつくるだけではなく、制度を作った後も、その制度がきちんと機能するように、日々フォローしています。

仕事とプライベートの両方が充実してこそ



営業本部マーケティング統括部
コーポレートWebサービス室長
浅野雅人さん

——子育て中の男性社員、浅野雅人さんに伺います。5歳と2歳の2人のお子さんがいらっしゃいます。浅野さんは有給休暇やフレックスタイム制度をうまく活用して子育てをなさっているそうですね。

はい。比較的長く会社を休んだのは、一人目の子どもが生まれたときです。3日間の特別休暇に通常の有給休暇、直前にかなり残業もしていたためその分のフレックス休暇もプラスして、2週間くらい休みました。二人目の時には上の子の保育園送迎、食事、風呂の世話などで3日間の休暇に加え、3週間にわたって半日有給休暇を取得しました。

下の子が交通事故で一か月くらい入院した時には、共働きなので休める日などを調整しながら、妻と交代で休んで看病しましたし、他にも子どもが熱

を出したりすると、フレックスタイム制度や半日有給休暇を利用して、3時間だけ勤務して帰るなど、かなりフレキシブルにやらせてもらっています。

——急な休暇取得に対する管理職の理解はありますか？

子どもが生まれてから、何度か上司は変わりましたが、どの上司も理解を示してくれました。当社の「ゆとりとやりがい」政策が管理職層に浸透していることを実感し、ありがたく思っています。

——子育てを経験することで、ご自身の考え方が変わるようなことはありましたか？

子育てを経験することで、職場の他の社員が急な休みや早退をしたときに、心から「お互い大変だね」という気持ちを持つことができるようになりました。

「ゆとりとやりがい」の精神を大切にして、仕事とプライベートの両方が充実してこそ、より充実した形で仕事にも取り組めると思います。

会社概要



秋葉原ビル

名称	富士ソフト株式会社
所在地	神奈川県横浜市中区 桜木町1-1
事業内容	ソフトウェア開発・アウトソーシング事業・ソリューションサービス
設立	1970年
資本金	262億円
従業員数	6,092名 (うち女性 1,059名)