

## 【奨励賞】 富士ソフト株式会社

従業員の健康に重点を置き、メンタルヘルス対策の強化と快適職場計画を推進

住 所：神奈川県横浜市中区桜木町 1-1

ホームページ：http://www.fsi.co.jp/

従業員数：6,142 人

(内訳：男性 4,997 人 女性 1,145 人)

業 種：情報サービス業

### 1. WLB 推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

当社は情報サービス産業の分野に於いて、ソフトウェア開発を基幹事業として成長してきた。また、ソフトウェアを生み出す「人」こそがコアコンピタンスであり、成長の KFS（キーサクセスファクター）として戦略的に採用・育成を行い、従業員が働きやすい環境を整えるべく、以下の施策を実施した。

#### (1) 取組みの経緯

1990 年代 多様な勤務制度の導入（フレックスタイム、短縮勤務、長期休業制度等）  
2000 年以降 働き方、子育て、介護、自己啓発、健康等、必要な施策を多角的に導入し、総合的に社員のワーク・ライフ・バランスの実現を積極的に推進

#### (2) 2007 年からの重点項目

バブル崩壊後、IT 業界は「短納期、低コスト」に対応するための業務の効率化、日進月歩の技術革新への対応等、常にストレスフルな環境下で仕事を行うことを余儀なくされてきた。そのため、心身の健康への配慮、特にメンタル疾患の発症率は他業種よりも 5%以上高いという事実から考えても、当社としても「健康」に対する根本的な取り組みこそが、社員のワーク・ライフ・バランスを実現するための必須項目であると考えた。そこで、2007 年度以降は、特に「健康」の分野に関して先進的かつ独創性ある取組みを行ってきた。

活動開始時期：1990 年 4 月（「健康」への取組みは、2007 年以降重点的に実施）

### 2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取組み

経営トップの強力なリーダーシップのもと「ゆとりとやりがい規程（2007 年施行）」、「多様な働き方規程」（2008 年施行）を策定し、社内にワーク・ライフ・バランスの周知と定着を図った。また、2007 年以降、社会情勢の影響で業績が低迷する中でも、経営層が「人」こそがコアコンピタンスであることを十分に理解した上で、優先順位をつけ、適切な予算措置がなされたため、計画を実現することができた。また、実行に移す中でも、生産性に重きを置く現場への牽制役として、トップダウンでメッセージ（健康診断の受診促進、全オフィス内禁煙、快適職場推進に向けての取組み等）をタイムリーに流すことで、スムーズに施策を実行に移すことができた。

### 3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取組み、仕組みや工夫

#### (1) メンタルヘルスの取組み

当社のメンタルヘルス対応の特徴は、社内の産業医療スタッフとの協業で、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～復職後の本人および復帰部署への支援、というトータルサポート体制を構築し、発症率や再発率を格段に低下させたことである。

- ①早期発見・早期対応のスキーム作り
- ②専門チームによる復職支援
- ③再発予防対策～産業医療スタッフとの連携による精度の高い復職判定の実現
- ④現場部署（休職者の復職先）への対応サポート
- ⑤社内外の相談体制の強化
- ⑥ラインケア教育の強化

#### (2) 健康管理と安全衛生の取組み

当社の健康管理と安全衛生の取組みは、地域や立地条件による職場環境の格差を発生させないことを基本とし、健康で充実した生活をベースに、従業員一人ひとりが元気に働けるよう、全オフィス・全社員に対してフィジカル面のサポートと職場環境の整備を進めていることである。

- ①快適職場推進計画の実施
- ②社内相談体制の強化
- ③健康診断受診の徹底
- ④健康診断事後措置 100%実施による社員の健康管理の徹底
- ⑤禁煙促進・全オフィス内喫煙室廃止の実施 など

### 4. 取組み・活動により得られた成果

#### (1) メンタルヘルスの取組み

最大の成果は、発症率、再発率を大幅に低下させたことと考えている。早期に発見し、復職後の回復度を見極め、本人だけではなく社員を受け入れる部署までトータルにサポートし再発させない仕組みを専任の社員と産業保健スタッフとともに構築したことにより実現できた。そのスキームと3年間で蓄積された、判定基準や対応ノウハウも業界内外を問わず、国内ではトップクラスであると自負している。

#### (2) 健康管理と安全衛生の取組み

職場環境の整備・改善を継続的に行い、健康管理面の強力な社内サポート体制により、健康診断受診率ほぼ 100%の実績と、健診事後措置の 100%実施を達成した。その結果、当社社員の平均年齢が上昇して行く中で、健康診断の有所見率が全国平均以下に抑えられたという点では、社員の健康管理の意識付けの定着と、社内における産業医療スタッフのフィジカル面のサポートが効果的に現れていると思われる。

		2007 年度	2008 年度	2009 年度
メンタルヘルスの 取組み	発症率	1.80%	1.80%	1.37%
	再発率	0.31%	0.21%	0.07%
健康管理と安全衛生の 取組み	健康診断受診率	97.80%	99.80%	99.94%
	有所見率 当社/全国平均	49.9% / 49.9%	50.1% / 51.3%	51.0% / 52.3%

