

## 【優秀賞】 株式会社富士通ワイエフシー

「自分時間創出」を掲げた残業削減運動とテレワーク推進による働き方柔軟化

住 所：神奈川県横浜市神奈川区栄町 3-12

ホームページ：http://jp.fujitsu.com/yfc/

従業員数：会社単体 352 人

(内訳：男性 266 人 女性 86 人)

業 種：情報処理サービス業

### 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

#### (1) 2006 年 1 月活動開始時期の目標

2005 年までは、結婚・育児を機に退職する女性社員が多く、女性の幹部社員もいなかった。また産休・育休から復帰しても、部署が異動になったり、評価を下げられるといった風土があった。このような状況を改善し、女性も定年まで働き続けられる職場環境の整備を目指した。また、女性だけではなく社員全員が安心して元気に働き続けるためには、働きやすい職場環境づくりとともに、家族の支援も大切であると考え、家族満足度 (FS: Family Satisfaction の略、当社オリジナルの造語) の向上も目指した。

#### (2) 2010 年度 (現在) の目標

世界 No. 1 のワークライフバランス実践企業を目指して更に取り組みを加速させ、同時に当社の取り組みノウハウをお客様や地域の皆様へ提供し、社会全体へ貢献する企業となることを目指している。

活動開始時期：2006 年 1 月より

### 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り組み

#### (1) 当社の経営理念と経営ビジョン (2006 年 1 月策定)

日本経営品質賞 (JQA) に基づく基本理念のもと、行動指針を策定し実行し続けている。

#### (2) 行動指針に「女性も主役になること」を明示 (2006 年 1 月)

2006 年以降の当社行動指針において、「女性社員も主役を演じよう」を毎年盛り込んでいる。2010 年は、女性の活躍を当り前のこととして「女性社員はもちろん主役を演じる」に発展させた。

#### (3) 女性社員の意見吸い上げ (2006 年 1 月)

上記を目的に「女性活性化プロジェクト」を発足させた。アンケートや社内フォーラムを通じて 80 項目にわたる改善要望を集め、必要な対策を講じた。経営側からのトップダウンによる指示と共に、女性活性化プロジェクト、総務、労働組合が連携してボトムアップによる自主的な取り組みを行なったことがスピーディな対応に繋がった。

#### (4) 社長直下にワークライフバランス推進室を設置 (2006 年 10 月)

上記推進室を設置し、制度の新設や改善をスピーディに行なった。2010 年 7 月からは、関連する分野として、人材育成およびメンタルヘルスマネジメントを含め一貫した社員サービスを強化するため、本部体制 (ワークライフバランスセンター) へ移行した。

- (5) 社員の内定から定年退職までをサポートする「社員LCM（ライフサイクルマネジメント）サービス」開始（2006年1月）  
経営理念に基づき、すべての社員が元気に、気持ちよく、楽しく働ける場を提供するための、「社員LCMサービス」を開始した。

### 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

社員重視の方針を実現するために、具体的な取組みとして、大きく3つの施策を推進している。社員の働き方を根本的に見直す「働き方改革施策」、余暇を充実させるための「休暇取得推進施策」、そして育児と仕事を両立させるための「育児支援施策」である。

働き方改革	①テレワーク推進 ②定時退社推進活動 ③セミナー開催 ④ZD（Zangyou Decrease=残業削減）運動 ⑤フレックス制度
休暇取得推進	①リフレッシュ休暇制度 ②年次有給休暇取得推進
育児支援	①出産休暇制度 ②育児休業制度 ③積立休暇制度 ④妊産婦通院休暇制度 ⑤育児短時間勤務制度 ⑥「プレママ Help!」公開 ⑦子育て体験談公開 ⑧育児休業者復帰支援プログラム armo[アルモ]導入 ⑨プレママ・プレパパ面談 ⑩おかえり面談 ⑪子育てガイドブック作成
その他	①FS（Family Satisfaction=家族満足度）向上 ②社外へ向けた活動

### 4. 取組み・活動により得られた成果

- (1) お客様満足の向上
- (2) 業績の向上：活動の浸透とともに業績は上昇傾向となっており、取組みがプラスの影響を与えている。
- (3) テレワーク推進：2010年6月からは全社員がテレワーク可能となったため、今後更に利用者は増加する見込み。特別なものではなく、それぞれの社員のワークライフバランスに合わせて定期的に活用できる風土が醸成されつつある。
- (4) 残業時間の削減：定時退社推進活動やZD運動を始めたことで2009年度は前年比で1/3まで減少した。2010年度も引き続き減少傾向にある。
- (5) 有給休暇取得率：残業時間が減少し、有休取得率には変化がないことから、労働時間は減少しておりライフ時間が増えていると言える。
- (6) 育児休業取得率：女性の取得率は100%を維持している。男性の取得者はこれまでに4名誕生した（うち1ヶ月間取得が1名）。
- (7) 育児短時間勤務制度：2010年4月には取得可能期間を小学校卒業までに延長するなど、制度の改善を進めたことにより利用者も大幅に増加している。
- (8) 退職者：ワークライフバランス推進活動を始めてからは、離職率は年々減少している。特に女性の結婚・出産での退職者は2009年度にはゼロとなった。
- (9) 認定・受賞：2009年 第10回テレワーク推進賞 優秀賞受賞ほか多数