

# 株式会社富士通エフサス

生産性向上に貢献する働き方改革のための選択肢  
 残業の見える化で上司・部下のコミュニケーション活性化を実現

ICTシステムの企画・設計、構築・導入・展開、運用・保守のコア事業から、食・農・医療・介護などソーシャル分野、オフィスなどワークプレイスの空間デザインまで、トータルサービスを提供する富士通エフサス。ビジネス環境の変化に応じて数多くのお客様の要望に応えるためのソリューション提案に力を注いでいます。同社は人事部門が中心となって働き方改革に取り組んでおり、その一環として『FUJITSU Software IDリンク・マネージャー 長時間残業抑止』を導入。

時間外勤務に対する申請のシステム化が、営業部門をはじめコミュニケーション活性化、ひいては生産性の向上に大きく貢献している様子をご紹介します。



## 課題

- 時間外労働に対する法規制などが強化されるなか、長時間労働の改善が必要であった
- お客様起点を重視し、自主的に残業してしまう会社全体の風土に対する変革が求められた
- メンバーが抱える課題が上司を含めて共有しづらい状況にあった

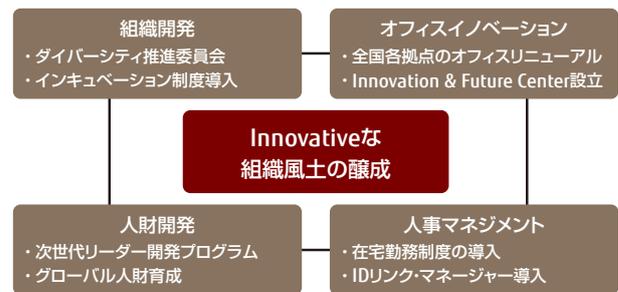
## 効果

- 前年比で6.4%の残業時間の削減に成功
- 社員自身がタイムマネジメントを意識するようになり会社の風土や現場の意識改革に貢献
- 社員の声が直接上司に届きやすくなり、現場のコミュニケーション活性化に寄与

## 働き方改革についての考え方

- クラウドやAI、IoTなどの技術革新や社内外の組織や異業種とのオープンイノベーションが進むビジネス環境の変化に伴い、従来の仕事の進め方とは一線を画した、新たなビジネスや価値創造が可能な働き方への脱却を目指す
- 「全社レベルの意識改革を行うマネジメント」、「制度・ルールの整備」、そして「ICTの利活用を促進するためのツール導入」という、3つの視点で働き方改革を推進
- 労働時間に関する社会的な課題が顕在化するなかで、新たな価値を生み出すアウトプットはもちろん、労働力を投入するインプットの視点から長時間労働体質の改善に取り組む

### 働き方改革の促進から新たなビジネスや価値の創出へ



## 導入の背景

### 生産性を意識した働き方改革へと舵を切る。取り組んできた長時間労働の改善に向けた環境づくりを加速

少子高齢化をはじめとした社会環境の変化やクラウドをはじめとした新たな技術が進展し、富士通エフサスを取り巻くビジネス環境は大きく変化しています。そんな変化のなかで、ICTインフラの運用・保守を中心とした既存のビジネスから新しい価値を創出する働き方への変革が数年前から叫ばれてい

たと組織風土改革推進室長 土舘 卓司は当時を振り返ります。

「人事部ではこれまで新たな価値を生み出していくための研修などを行ってきましたが、時間外労働に対する規制が厳しくなるなか、労働力を効率よく投入し、生産性をいかに高めていくのかという点を意識した働き方改革が求められてきたのです」。

そこで時間や場所にとらわれず働くことのできるICT環境を整備しながら、トップのコミットメントを含めた全社レベルの意識改革を行うマネジメント強化をはじめ、制度・ルー

ルの整備および徹底、ICT利活用を促進するツール導入など、さまざまな施策を実行してきました。

「フレックスタイムなど、各種制度の整備は進めたものの、長時間労働を前提とした働き方が現場に根付いており、この環境を改善するための仕組みが不可欠でした」と人事部長 中川 順司は語ります。そこで、まずは現場で何が起きているのかを見える化し、コミュニケーションを通じて長時間労働の改善に向けた環境づくりに取り組むことになったのです。



株式会社富士通エフサス  
人事部長  
中川 順司



同 組織風土改革推進室長  
土館 卓司



同 首都圏本部  
産業ビジネス統括部  
第一ビジネス部 マネージャー  
小林 将展



同 首都圏本部  
産業ビジネス統括部  
第一ビジネス部  
藤原 資典

## ■ 導入のポイントと効果

### タイムマネジメントに効果を発揮 残業抑止から生産性向上の ソリューションへ

長時間労働の原因となる残業は、本来であれば上司の指示に基づいて行われるべきもの。しかし現実には、お客様のために社員が自主的に残業してしまう風潮がありました。また、ソリューション提案営業にシフトしていくなかでお客様の要求が多様化し、メンバーが抱える課題を共有しづらい風潮があったと首都圏本部産業ビジネス統括部 第一ビジネス部 藤原 資典は語ります。「周りの同僚がどんなことをしているのか、何に悩んでいるのかを部内でうまく共有できていない状況が続いていました」。

そんな状況を打開すべく、以前から特定の部門で自主的にトライアルが行われてきた「IDリンク・マネージャー 長時間残業抑止」を2016年8月に全社施策として導入。現在は約4,600名のPCに環境が整備されています。IDリンク・マネージャーには強制的にPCの電源をシャットダウンするなどタイムマネジメントに関連した豊富な機能が備わっていますが、まずは残業申請を行っていない社員にポップアップ画面でアラートを出し、そこから納期・お客様名・案件名など具体的な残業内容を記載したうえで申請できるように運用しています。

IDリンク・マネージャーを導入した効果について、先の藤原の上司にあたる同部マネージャー 小林 将展は、現場課題の見える化とコミュニケーション活性化が促進されたと評価します。

「残業申請を通じて社員の時間配分や悩みが把握でき、適切にコーチングやアドバイスが行えるようになりました。また、タイムマネジメントを意識したうえで時間に間に合うよう周囲に相談するなど、メンバーが自ら考えて動くようにも。残業抑止というよりも生産性向上のためのICTツールというイメージ。新人向けには限られた時間のなかで周囲の人がどう効率よく業務を進めているのかを学べるOJTの支援ツールとしても活用、業務の振り返りにも役立っている」と語ります。

また藤原は「上司に直接声が届くことで適切にアドバイスがもらえるだけでなく、申請した残業時間内にタスクが完了できる進め方を考えるようになるなど、現場の意識改革が進んでいます」と評価します。

人事部長 中川は、残業時間そのものは、ツール導入だけの効果ではないと前置きしたうえで、「導入後は増収増益を達成しつつ、残業時間は前年比6.4%減となっている」とその効果を分析しています。

## ■ 今後の展望

### 現場に腹落ちしてもらい伝え方が重要 データ分析など新たな活用も 視野に入れる

今回導入したIDリンク・マネージャーを現場に浸透させるためには、その目的をしっかりと伝えることが重要だと組織風土改革推進室長 土館は力説します。「このツールで残業削減をして欲しいという説明では現場は腹落ちしま

せん。現場の課題が見える化し、現場でのコミュニケーションを通じて職場マネジメントに貢献してくれるものだという意図をしっかりと幹部社員層に伝えました。その結果として副次的に残業削減につながる施策であることを理解してもらうことが一番大変だった」。

現在もアラート表示による運用のみで残業抑止が進められていますが、IDリンク・マネージャー内に蓄積されたデータを分析し、職場マネジメントの1つの方法論として支援できるようにしたいと中川は今後について語ります。「PCの電源オフやスマートフォンでの上司の承認など使っていない機能も多くあります。実際に試したうえでデータを分析し、管理側のツールとしても活用していきたい」。またタイムレコーダーの代わりとしての応用や、タイムマネジメントができていない幹部社員の実態把握など、新たな用途への展開についても期待を寄せています。

#### 会社概要

株式会社富士通エフサス  
所在地 : 神奈川県川崎市中原区中丸子13番地2  
野村不動産武蔵小杉ビルN棟  
代表者 : 代表取締役社長 濱場 正明  
設立 : 1989年3月1日  
従業員数 : 6,668名  
(2017年6月20日現在、連結ベース)  
URL : <http://www.fujitsu.com/jp/fsas/>

## 株式会社富士通エフサス

〒211-0012 神奈川県川崎市中原区中丸子13-2 野村不動産武蔵小杉ビルN棟  
お問い合わせ : 0120-860-242 <http://www.fujitsu.com/jp/fsas/>

※記載されている会社名、商品名は各社の登録商標または商標です。  
※本カタログ記載の仕様は、その後の改良により変更することがあります。  
※本カタログの内容は、2017年6月現在のものです。  
※当社は、ISO9001(1995年5月)とISO14001(2000年3月)の認証を取得しております。

#### ●お問い合わせ