

**トップ主導のもと『働き方改革』（「生産性向上」と
「ワーク・ライフ・バランス」の好循環・相互効果）を実施
キヤノン株式会社**

(1) 企業の概要	
事業概要	1937年創立の精機光学研究所を前身とする電気機器メーカーです。現在は、「イメージングシステム（カメラなど）」、「オフィス（複合機、プリンターなど）」、「産業機器その他」の3分野で事業を展開しています。社員数は単体で26,114人、連結で194,151人（国内で69,825人、海外では124,326人）です。（平成25年12月31日）
労働時間制度について	所定労働時間は、本社では8時30分～17時、工場では8時～16時30分です（いずれも休憩1時間）。
経営上・労務管理上の特徴	当社では、創業時より行動指針の一つとして「健康第一主義」を掲げ、健康と明朗をモットーとし、人格の涵養につとめることとしています。初代社長御手洗毅氏のメッセージに「一週40時間の理想は貫くべきで、毎週、土曜、日曜はゆっくり休んで十分に鋭気を養って、明日の健康につなげよう」とあるように、古くから「効率を上げて働き、休む時には休む」という文化があります。1959年のGHQ（Go Home Quickly）運動（勤務時間中は効率的に働き、仕事を終えたらすぐに帰宅することを推奨）、1967年の完全週休2日制導入をはじめとして早い時期から労働時間の短縮や休日・休暇制度の充実に取り組んでいます。また、1996年には、年間所定労働時間を1,800時間としています。
取組のきっかけ	事業の急拡大や製品数の増加、仕事の高度化・複雑化、残業や休日出勤に依存した体質、時間制約がない男性社員中心の働き方等の課題は存在しました。これに対して、制度の充実とともに、職場や各社員に対して「働き方の見直しによって効率的に働き、期待される成果を出しながら、時間外労働を減らしていく」意識づけを行うことが大切であると考え、2008年に厚生労働省主催の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参画しました。「時間内に効率的に働くワークスタイルの確立」を目指し、ポスターの掲示、ノー残業デーの放送、消灯等の様々な取組を行いました。

(2) 主な取組の内容	
『働き方改革』の推進	<p>「働き方改革」は、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの推進を目的として2012年に本格的に開始した施策です。経営環境が激変する中においても企業が成長していくためには、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの好循環・相乗効果によって、所定労働時間内で最大の成果を出し、終業後には私生活の充実を図ることが大切であると考えて推奨しています。</p> <p>2013年には経営層から以下のメッセージが発信されています。</p>

	<p>「社員全員が仕事の生産性を再度見直し、所定労働時間内で効率よく終われるよう、働き方を見直して欲しい。終業後には、家族との団らん、自分をさらに磨くための勉強、あるいは趣味を楽しむなど、人間らしい生活を過ごしてほしい」</p> <p>「働き方改革」において、具体的な方針や取組内容は各部門で創意工夫して取り組んでいます。また、部門を超えて好事例を水平展開する「生産性ハンドブック」の発行（全管理職に配信）や、働き方改革ホームページの開設、全社横断ワーキンググループの発足等も実施しています。</p>
<p>「ワーク・ライフ・バランス推進期間の継続的な実施」</p>	<p>東日本大震災時の電力供給量低下に伴い実施した就業時間帯の前倒しを、現在も継続して行っています。「働き方改革」の一環として、7月～9月をワーク・ライフ・バランス推進期間として、始業時刻を30分早め（本社8時）、昼休憩を15分短縮（休憩時間45分）することで、終業時刻を45分早くしています（本社16時15分）。</p> <p>終業後の時間には、会社として語学や資格取得、健康などのセミナー・イベントを開催するなど、社員に有効に活用してもらえるようにサポートしています。</p> <p>もちろん、時短勤務制度の適用者等の勤務時間帯を変更することが難しい社員については個別に勤務時間を調整しています。</p>
<p>「ノー残業デーの拡大（時間外労働の原則禁止）」</p>	<p>1990年代から事業所や部門単位で「ノー残業デー」を実施していましたが、組織によっては必ずしも徹底されていない状況でした。2008年の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」参画を契機に、決められたノー残業デーを徹底する取組を開始し、ポスターの職場内や受付・打ち合わせスペースへの掲示、社内広報誌による啓発活動、ノー残業デー実施日の終業時刻後の消灯・空調停止（自動設定）等を実施しました。その後、東日本大震災直後の残業全面禁止を経て、現在は時間外労働を原則として禁止しています。業務や事業の状況に応じて、時間外労働が必要となる場合には、各部門の本部長の事前承認を得てから実施するルールとなっています。役員クラスが個別社員の業務状況を把握して判断するわけではありませんが、このようなプロセスを踏むことで、不必要な時間外労働の抑制に効果があると考えています。</p>
<p>「育児・介護中の社員に対する充実した勤務時間制度」</p>	<p>妊娠中・育児中の社員については、マタニティー短時間勤務（妊娠判明時から1日2時間まで勤務時間を短縮）、育児短時間勤務（小学校3年生修了まで、1日2時間まで勤務時間を短縮）、育児のための勤務時間帯変更（小学校3年生修了まで、勤務時間帯を変更）を可能としています。また、家族を介護している社員については、短時間勤務（1日2時間まで勤務時間を短縮）、勤務時間帯変更を可能としており、多</p>

	くの制度利用者がそれぞれのニーズに合った働き方をしています。
取組の評価および効果	<p>様々な生産性向上に向けた取組により、2013年の時間外労働は、社員一人当たり平均で年間116.3時間となり、働き方改革を開始する前の2010年比で約28%減となっています。また、年次有給休暇の取得促進等の取組の効果もあって、年次有給休暇の取得率は2013年度実績で70%となっているとともに、2013年の一人当たりの総実労働時間は、約1,740時間となり、2010年比で約59時間削減となっています。今後も、目標としている「総実労働時間1,800時間以内」の継続に向け、取組を続けていきます。</p>

(平成26年度事業)