

ワーク・スタイルの変革による創造的成長の実現

株式会社東芝

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>当社は、「電力・社会インフラ」「コミュニティ・ソリューション」「ヘルスケア」「電子デバイス」「ライフスタイル」の5つの分野（グループ）で事業を進め、さまざまな製品・サービスをグローバルに提供している複合的な電機メーカーです。</p> <p>社員数は単独で約 36,000 人、国内グループ約 10 万人、全世界で約 20 万人が働いています。</p> <p>【目指す姿】</p> <p>社員一人ひとりが輝き、躍動する東芝グループを目指し、創造的成長の実現に向け、価値創造、生産性向上に努め、またその基盤となる多様な人材の積極的育成を図っています。更に事業の課題に対応した採用・配置、人事制度の変革により、グローバル化、ソリューション、クラウド、BtoB などへ転換していく事業に即応できる人材強化と仕組みづくり、社員の専門性を高めるための施策を行っています。</p>
労働時間制度について	<p>当社は、業務の性質や社員の最適な働き方を実現するため、普通勤務、交替勤務の他、裁量労働制、フレックスタイム制度等の様々な勤務制度を導入しています。フレックスタイム制度には、コアタイムを設けない「フルフレックス制」もあり、営業、開発・設計、スタッフ部門で約 95%の社員が活用しています。</p> <p>裁量労働制とフルフレックス制は、働きがいを一層高め、業務効率を更に向上させることを狙いとして、「1日 30 分以上の勤務をすれば、1日勤務したものとみなす」仕組みとなっており、自主的・創造的な組織風土づくりを進め、業務効率の向上を図っています。</p>

(2) 主な取組の内容	
「フリーエントリー休暇制度を活用した計画的な有休取得の促進」	<p>社員が年次有給休暇を計画的に取得するための施策として、「フリーエントリー休暇制度」を実施しています。</p> <p>この制度は、当年度の年次有給休暇が付与される際に、そのうち5日間を、予め「フリーエントリー休暇」として取得予定日を登録しておくものです。</p> <p>上司は、当年度の事業計画を踏まえ部下の業務の繁閑を事前に調整することができるため、社員の計画的な休暇取得を推進できる仕組みとなっています。</p>
「勤務時間の適切な把握と情報提供」	<p>当社は PC のオン・オフ時刻を自動的に勤務実績に連動する「PC ON/OFF 時刻把握ツール」を開発し、全社員の PC に導入しています。勤務実績については、毎週月曜日に PC を起動した際、前週までの勤務実績がポップアップで表示され、自らの勤務状況が把握できる仕組みに</p>

<p>「勤務実績状況のメール配信」</p>	<p>なっています。</p> <p>「所定労働時間を超える勤務時間」の「当月実績値」が40時間、または60時間を超過した場合、社員本人とその上司に翌朝「お知らせ」メールを自動送信しています。</p> <p>また毎月10日に、前月と前々月の「所定労働時間を超える勤務時間」を集計した「月間勤務実績レポート」を上司にメールで自動送信しています。</p> <p>上記の「PC ON/OFF 時刻把握ツール」とあわせ、勤務状況について上司と社員が都度意識を向け、より効率的な働き方を促すとともに、健康管理の観点から長時間労働への注意喚起を行い、改善を図っています。</p>
<p>「ワーク・スタイルに関するハンドブックの作成・提供」</p>	<p>当社では、会社での業務において集中度を高め、「効率的でメリハリのある仕事」をすることにより、「リフレッシュ」する時間を確保することで「幅広い教養と経験」を積み重ね、「付加価値の高い仕事」に結びつけ、これをさらなる「効率的でメリハリのある仕事」につなげるという正の循環を実践することを「ワーク・スタイル・イノベーション」と呼んでいます。</p> <p>チームとして効率的でメリハリある仕事を実現するための管理者・社員一人ひとりのマネジメントのノウハウ、チーム・マネジメントの基礎知識として勤務制度の知識を広く周知し、社内の各部門における取組事例についても共有するため、社内HPで紹介するとともに、ハンドブックを作成し、社員全員に配布しています。</p> <div data-bbox="1093 721 1385 1115" data-label="Image"> </div>
<p>「効率的な働き方について e-learning を実施」</p>	<p>社員一人ひとりが仕事に取り組む意識と仕事のやり方を変え、生産性を高め、効率的な働き方を実現するために、2014年度から社員全員を対象に e-learning を実施しています。生産性を向上することの必要性を理解した上で、仕事の仕方や意識・コミュニケーションのあり方を学ぶとともに、メールやユニファイド・コミュニケーション（様々な通信手段を組み合わせたコミュニケーション）等の IT ツールの活用方法についても解説を行っています。</p> <div data-bbox="1040 1559 1426 1888" data-label="Image"> </div>
<p>「定時退社日の徹底」</p>	<p>事業場毎に毎週1日を「定時退社日」に設定し、時間外勤務を行わずに定時で退社するよう、館内放送等で呼びかけを行っています。</p> <p>特に定時退社日の中でも毎月1日以上を「特別強化日」として、時</p>

	<p>間外勤務をせざるを得ない場合は上司から事前に個別申請させ、当日終業時刻に労使がチームを組んで各職場を巡回し、未申請で勤務を継続している社員がいないか確認しています。また、国が定める11月の「家族の週間」の期間中は、社員が家族とともに過ごす時間を創出するために、週2日間以上の定時退社日を設定するなどの取組も実施しています。</p>
「20時消灯の励行」	<p>本社事業場では、毎日20時に執務エリアの照明の消灯を行い、時間外勤務を前提としない働き方の定常化に向けた職場風土の醸成を図っています。</p>
「従業員意識調査を各部門の改善施策の立案・実行に活用」	<p>社員全員を対象に、無記名方式による「従業員意識調査」を毎年実施しています。社員の職場・仕事・上司・会社に関する生の声、および会社施策に関する理解度を把握し、働き方や労働時間・休暇制度等を含めた会社諸施策への反映を行っています。</p> <p>また調査結果は人事部門が管理するのではなく、それぞれの部門ごとに集計しフィードバックされます。各部門では、部門における課題を抽出し、部員全員で話し合い、改善施策を立案・実行しています。</p> <p>この調査はこれまで国内のみで実施してきましたが、2015年度からはグローバルに展開していく予定です。</p>
取組の評価および効果	—

(平成26年度事業)