

取組事例

(朝型の働き方)・(所定外労働削減)・(年休取得促進)・多様な正社員・テレワーク)

企業名：株式会社リコー	所在地：東京都中央区
社員数：10618名	業種：製造業



取組の目的：

「多様な人材が個性・能力を最大限に発揮し、その力を融合することで、新たな価値創造ができていく」「仕事・生活の双方の充実により、個々人のやる気・能力の向上が図られ、高い成果が創出されている」という目指す姿のもと、働き方の見直しを実施することで、社員一人ひとりのやりがい（活躍）の実現や企業力の向上を図る。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

- グループ会社共有の「ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメント」ポータルサイトで働き方改革に関する情報やトップのメッセージを発信し、グループのビジョンと活動内容を共有。
- ワークライフ・マネジメント意識調査を定期的実施し、その結果を踏まえたアクションプランを策定。

○ 所定外労働時間削減の取組

- 管理職向けに部下の労働時間管理を含めた労務管理の重要性を認識してもらう教育を実施。弁護士を講師として、労務管理を怠った場合のリスクなどを教育することで、管理職の労務管理への意識を向上。
- 月曜日および水曜日を全事業所統一でノー残業デー（フレッシュアップデー）と設定。金曜日等他の曜日にも上乗せで設定している事業所もある。当該日には、館内放送をし、定時での退社を呼びかけ（※2015年7月度実施率：約8割）。その他にフレックスタイム制を活用し、所定終業時間よりも早く帰ることを呼びかける早帰りデーを実施。
- 勤務を管理するためのシステムを用いて、残業時間が40時間／月を超えた場合には、アラートのメールを本人及び直属上司宛に送付。
- 勤務管理システムを健康管理の仕組みと融合させ、健康チェックや産業医面談と連携。
- 所定外労働時間削減の目標設定を対前年で20%減とし、毎月の所定外労働時間の実績データを全部門に送付。他部門の進捗も見えるようにすることで、取組への意識向上を図る。

○ 業務効率化の取組

- 組織力向上のための毎期の成果達成目標項目にダイバーシティ・マネジメントや生産性向上の観点を設定。
- 「無駄な仕事の削減」「付加価値を生まない仕事の再検討」「部門間・部署間の重複業務の削減」という方向性のもと、部門ごとに業務効率化の取組を実施。好事例については、部門を超えて共有することで、全社に意識付け。

○ 夏の生活スタイル変革に関する取組

- 2015年7月から9月の間、エフェクティブ・ワーキングタイム制度（7時～20時でのフレックスタイム制）を活用した朝型勤務の推進と、フレッシュアップデーの徹底を方針として、従業員に対して、呼びかけを実施。
- ホワイトボードやスケジュールなどを活用し、始業時間や終業時間等を表示するようにし、職場ごとの朝型勤務利用に関する意思表示を実施。
- 事業所によっては、15:30以降の会議を禁止するという工夫も実施。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- 祝日のない6月を年次有給休暇取得奨励月（事業所によっては、6月以外も設定）、連休の谷間の出勤日を年次有給休暇取得奨励日とすることで、積極的な有給休暇取得を呼びかけ。
- 社員の休暇取得情報を部門に共有し、取得率が50%に満たない低取得者に対する休暇取得促進のフォローアップを職場にて行うことを促している。
- MVP（マイバケーションプラン）5として、全社的に連続5日間の休暇取得を促進している。年度当初に取得計画を立て、計画的な休暇取得を推進している。

<今後の取組み>

生産性向上に向けたマネジメント強化、マネジメントを支援するための管理ツールの整備、取組み好事例の共有、多様な働き方を支援する勤務形態の導入など、今後も生産性向上に向けた取組みを強化していく。

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇取得率：78%（2014年度）
- 所定外労働時間：20時間 / 月（2014年度平均）⇒16時間 / 月（2015年7月）
- 夏の生活スタイル変革による効果：所定外労働時間が前年同期比で5時間／月の削減