

会社	会社名	株式会社リコー		
概要	従業員数	11230 名	業種	製造業

1. ねらい

リコーでは「多様な人材が活躍できる職場環境の構築」をねらいとして、多様な個を活かし、新しい価値や成果を出し続けられる環境を作る「ダイバーシティ推進」と、効率的な働き方により個々人の仕事と生活の双方の充実を可能にする「ワークライフ・マネジメント推進」に取り組んでいる。

ワークライフ・マネジメント推進は主に次の2点に取り組んでいる。

1) 働き方改革

仕事と生活の双方の充実を図るため、効率的な働き方を実現し、生産性を向上させるための意識啓発と仕組み作りに取り組む。

2) 仕事と育児・介護の両立支援

育児・介護等を行う社員が、単に両立できるだけでなく、仕事面でも「活躍できる」ための適切な支援として各種施策を展開。

2. 施策内容

①働き方改革に向けた意識啓発・取組み

- ・ダイバーシティおよびワークライフ・マネジメントの推進部署の設置
- ・社内 WEB サイトで、ダイバーシティおよびワークライフ・マネジメントに関する経営層のメッセージを掲載
- ・全社員を対象とした「ワークライフ・マネジメント意識調査」の実施
- ・管理職層を対象とした労務管理研修、「ダイバーシティ&ワークライフ・マネジメントセミナー」の実施
- ・マネジメント研修に「ダイバーシティ・マネジメント」の講話・ディスカッションを追加

②長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進

- ・残業時間や年休取得をふまえた年間総実労働時間の目標値の設定と毎月の実績確認
- ・ノー残業デーや会議ルールの設定
- ・TV 会議システムの活用やサテライトオフィス利用による事業所間移動の削減
- ・フレックスタイム制を活用したメリハリのある働き方の促進（定時退社推進と 20 時超の残業原則禁止）
- ・時間単位の年次有給休暇制度
- ・全社一斉の「年休取得奨励デー」や 5 日連続の計画的な年休取得を奨励する「MVP5（マイ・バケーション・プラン・ファイブ）」の設定など、社員一人ひとりのワークライフ・マネジメント向上を目的とした年次有給休暇の取得促進策を導入。

③男性社員の育児参加促進

- ・子どもが生まれた男性社員や上司に育児休業の取得計画作成を依頼
- ・3 ヶ月以内の育児休業の場合、10 日間を有給化
- ・男性育児休業取得者の体験談をセミナーや社内イントラネットで紹介
- ・育児支援制度の利用を不利にしない等の処遇の取り扱い

④仕事と育児・介護の両立支援

- ・法定を上回る育児・介護休業（2年間）、子の看護・介護休暇（対象家族数に関わらず年 10 日）、短時間勤務制度（育児は小3 学年末まで、介護は通算 2 年間まで、3 種類の勤務時間と 9 種類の始業時刻の計 27 種類から勤務パターンを選択可）
- ・育児のための短時間勤務からフルタイム勤務に復帰した後も（1 回に限り）短時間勤務に戻ることができるよう制度を見直し、早期のフルタイム勤務復帰へのチャレンジを促進させる仕組みを構築。
- ・育児休業復帰者を対象とした「復帰支援セミナー」の実施（制度説明、先輩ママとの交流、育児体験談等）
- ・冊子配布や社内イントラネット等による仕事と育児・介護の両立支援に関する情報提供
- ・休業期間中の本人と上司とのコミュニケーションガイドラインの作成（定期的な近況報告、復帰前の事前面談等）
- ・在宅勤務制度の導入
- ・失効年休積立休暇（子の看護、介護、母性保護、妊娠期の配偶者支援、不妊治療、私傷病、ボランティア）
- ・再雇用制度（結婚、妊娠・出産、育児、家族介護、配偶者の転勤の理由）

- ・特別長期休暇制度（配偶者の転勤、留学等スキルアップの理由）
- ・育児、介護用品やサービスの利用補助（カフェテリアプラン）

3. 取組実績・効果

<2015 年度実績>

- ①年次有給休暇取得促進：取得率 80.7%（対前年比 3.6%増）
- ②育児休業取得者：男性 110 名（45.3%）、女性 34 名（87.2%）
※女性の取得率が 87.2%であるが、2015 年度に出産した女性は全員育児休業を取得
（産後休業中に年度を跨るケースがあるため）
- ③平均残業時間：対前年比約 14%減
- ④女性社員の平均勤続年数が、男性社員の平均勤続年数を上回る