



# 富士ゼロックス株式会社

[大企業部門]

組織データ	所在地	東京都港区赤坂九丁目7番3号		創立年	1962年	
	業種	製造業	資本金	20,000百万円	売上高	1,183,429百万円 (直近決算期)
	代表者	山本 忠人 / 栗原 博		総従業員数	9,492名 (直近決算期 嘱託・パート・アルバイト含む)	

## 事業概要

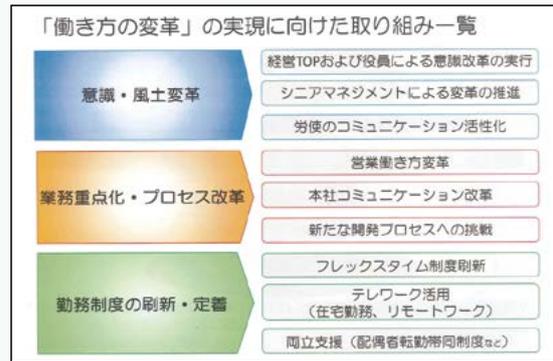
### 価値あるコミュニケーション環境の提供を目指し続けて

1962年の創業以来培ってきた「紙の情報を複写する」というビジネスからの進化を図り、お客様がより効果的、効率的に価値創造するためのコミュニケーションを支援する企業として、お客様の経営課題の解決に貢献するソリューション&サービスの提供を進めている。お客様の経営課題解決とビジネスの成長に向けて、ドキュメントとコミュニケーションに関わるお客様の課題を可視化し、全体最適の視点から、ソリューション&サービスを提供している。

## 最大の特徴

### 働き方の変革を多様なアプローチで推進、具体例として営業部門において組織横断型の連携で変革活動に取り組む

「働き方の変革」を、①意識・風土変革、②業務重点化・プロセス改革、③勤務制度の刷新・定着と多様なアプローチで推進し、総労働時間の低減を実現している。取組に際しては、経営幹部から現場まで巻き込んで変革活動を実践している。



## ポイント

- ★ **経営陣による意識改革**の実行およびシニアマネジメントによる変革推進
- ★ **営業部門の働き方変革**を複数の部門横断型で連携して推進
- ★フリーアドレス、コラボエリアや集中作業用席といった**本社コミュニケーションの改革**
- ★フレックスタイム制度刷新やテレワーク活用、配偶者転勤帯同制度など**勤務制度の刷新**
- ★**労使コミュニケーションを活性化**し、組合員の声に対して迅速に課題解決を図る

## 取組を始めた背景やプロセス

### ●「働き方変革」を通じて、限られた時間で成果を出せる体質に転換

企業を取り巻く環境の変化により企業体質やコスト構造の転換の必要性が高まり、「働き方変革」を通じて、限られた時間で成果を出ることができる体質に転換し、総労働時間を低減することに取り組むことになった。業務生産性の向上やコスト競争力の強化に取り組むことと合わせて、多様な知恵(女性、外国籍社員など)を活かせる組織にするためのダイバーシティ推進にも注力している。また、社員の一人ひとりの力を高め、家族との時間を大切にしながら健康の維持・増進することを目的としワークライフバランスも図れるようにしている。

## 労働生産性の向上（付加価値向上と効率化）

### ●「働き方の変革」の実現に向けた意識・風土変革

幹部が経営会議の時に多くの資料を求めないなどトップによる意識・風土改革を実行した。また、決められた時間で成果を出すためには部門長をはじめとしたシニアマネジメント層の変革達成の意欲がキーとなるため、部門長の啓発教育および部門長主催の職場対話会開催などを通じ社員の変革を促している。

### ●営業部門の「働き方の変革」を中心とした業務プロセスの改革

業務プロセスの徹底した可視化を行い各種申請業務の無駄を徹底的に削減した。また、モバイルツール（モバイルPC／スマートフォン）の展開に合わせ、モバイルワークに即した社内帳票類の電子化及び電子印による承認化、いつでも・どこでも利用可能な情報の共有環境や社外での印刷環境の構築、在宅勤務制度の拡充やリモートワーク制度（直行前・直帰後の自宅での業務）の導入と効率的なコミュニケーション環境の整備、サテライトオフィスの拡張や一部フリーアドレス化も推進した。

## 雇用管理改善（働きやすい・働きがいのある職場づくり）

### ●本社コミュニケーションの活性化

本社のコミュニケーションを活性化させるためにオフィス環境の整備を行っている。各種ドキュメントの電子化によるペーパーレス環境を導入している。また、一部にフリーアドレスオフィスを構築した。更には、一般席と隔離された集中作業用席や各組織の社員が気軽にコミュニケーションをとることができるコラボエリアを設置した。

### ●勤務制度の刷新と定着

全社において共有する時間を最大化し決められた時間で成果を出す仕組みとするため、従来のフレックスタイム制度を刷新した。また、業務・個人の個別状況に対応したフレキシブルな勤務体系として、コアタイムの無いフレックス勤務や在宅勤務制度、モバイルワークに即した直行・直帰を活用できる勤務制度も導入した。一方でダイバーシティ推進の加速を目的として育児・介護との両立を支援する制度を整えてきた。近年では配偶者転勤による退職をゼロにするための「配偶者転勤帯同制度」や「育児・介護向け在宅勤務制度」を導入した。

## 労働生産性と雇用管理改善の好循環および組織への好影響、成果

### ●「働き方の変革」への取組による、意識風土の変化と総労働時間短縮

業務配分・業務の優先順位付けの意識を高め、計画的に仕事に取り組む姿勢に変革するとともに、職場における実践が進みつつある。従業員満足度調査でも「仕事のやり方」に対する意識において、業務の優先順位を都度考えながら行動し、早く来て早く帰ることを実践、定時内でいかに成果を出すかという風土に変わってきていること、限られた時間で、最大の成果を出すというマインドは醸成されてきて、空いた時間の有効活用につながっていることが明らかになった。

2013年度からは、生産性向上・ダイバーシティ推進・ワークライフバランス実現を目指して全社での「働き方の変革」に取り組み、3年間で130時間の総労働時間短縮を実現した。また所定外労働時間は2012年度と比較して22.5%減少、年次有給休暇の取得日数は19.4%増加した。

## 今後の展開について

### ●多様な人材が生き活きと活躍できる風土醸成に向けて

当社は1970年代に「モーレツからビューティフル」をキャッチフレーズとして「働き方変革」の概念を社会に訴え、自社内においても、従業員が生き生きと新しいことに挑戦できるよう、変革を実践している。今後も多様な従業員が生き活きと新しいことにチャレンジできるよう働き方の変革を継続していく。