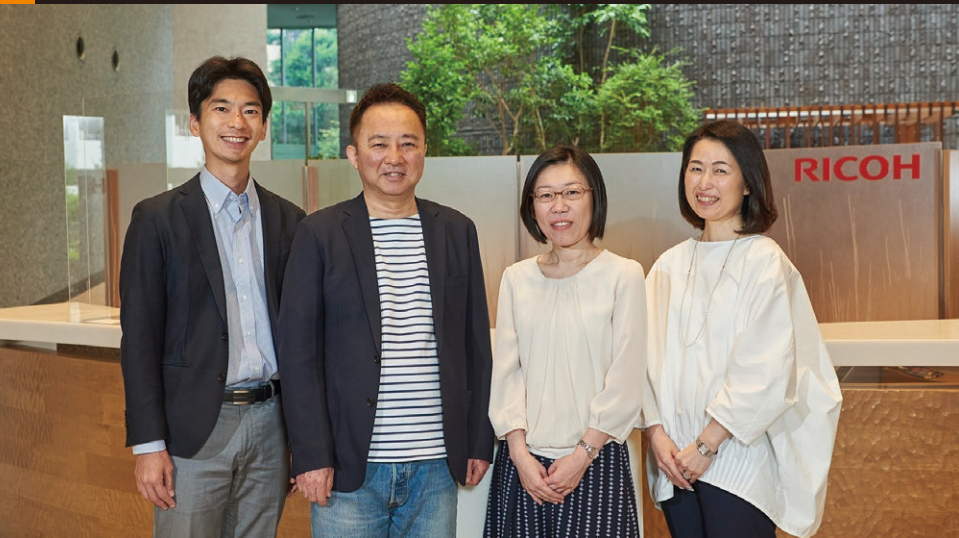


人事総合ソリューション **リシテア**

| 導入事例 | **株式会社リコー 様**



RICOH

所在地 東京都大田区中馬込1-3-6
 設立 1936年2月
 従業員数 78,360名(2022年3月31日現在)
 事業内容 光学機器、画像機器の製造・販売および、
 関連するデジタルサービスの提供
 U R L <https://jp.ricoh.com>

“はたらく”に寄り添い事業成長の一翼を担う
 グループ共通基盤を構築

「“はたらく”に歓びを」をビジョンに掲げ、働き方変革に取り組む株式会社リコーでは、ブラックボックス化していた勤務工数管理システムを「リシテア」へ刷新。リコーグループへの一斉導入に踏み切ったことで、新たな価値提供につながる最適な働き方の実現に向け、さらなる変革を推し進めるための共通基盤として重要な役割を果たそうとしています。

課題

法改正や制度変更による改修のたびにコストがかかりシステムのブラックボックス化が顕著に

従業員に対し、日々の勤務工数実績の登録を徹底させるのが難しかった

マネージャーがメンバーの勤務状況をタイムリーに把握しにくかった

効果

カスタマイズを最小限にとどめて、標準機能で多様なケースに柔軟に対応

直観的なUIで、日々の勤務状況のセルフマネジメントが早い段階で定着

いつでも勤務状況を一覧でき、マネジメントツールとしての活用が進展

SOLUTION

多種多様な業種業態の働き方に柔軟に対応し、グループの持続的な成長を支援

- 豊富なパラメーター設定により最小限のカスタマイズで長期的な運用に対応
- 誰にでも使いやすい直観的なUIで従業員の業務効率を向上
- 労働時間や作業工数の可視化により働き方への意識改革に貢献
- 勤務状況のタイムリーな把握でさまざまな気づきを促進



最適な働き方を支えるマネジメントツールとしての機能も充実

株式会社リコー 様 INTERVIEW

プロフェッショナルサービス部
人事総務センター

デジタル戦略部
コーポレートIT統括センター



所長
中村 幸正 氏



人事サポート室
処遇グループ
長束 真子 氏



人事サポート室
働き方変革・D&I推進グループ
長瀬 琢也 氏



グローバル改革推進室
本社業務改革グループ
坂井 智美 氏

背景 多様な働き方への対応に向けて IT環境の変革に着手

労働人口の減少、長時間労働の是正などの動きに加え、デジタルトランスフォーメーションの加速、コロナ禍でのリモートワークへの移行などを背景に、あらゆる業界で働き方の見直しが進んでいます。さまざまなオフィス機器の提供を通して顧客の“はたらく”に寄り添ってきたリコーが“はたらく”に“遊び”をテーマにめざすのは、一人ひとりがイキイキと働き、個人およびチームとして最大のパフォーマンスを発揮し、新たな価値を生み出し続けることができる働き方の実現です。

1990年代からワークスタイル変革や制度改革に着手してきた同社は、2017年、全社的な「働き方変革プロジェクト」を始動。その具体的な取り組みの中に、制度の変革、意識・風土の変革のほか、IT環境の整備がありました。長年使い続けてきた勤務工数管理システムを刷新する動きになったのも、このプロジェクトがきっかけです。

「グループウェア製品を基盤に自社開発した勤務工数管理システムを導入していたのですが、法改正や人事領域の制度変更のたびに改修が発生し、コストがかさむだけでなくシステムが複雑化し、次第にブラックボックス化していきました。ときには改修が追い付かず、従業員にイレギュラーな対応をお願いすることもありました」と坂井氏は話します。

また、中村氏は、「そもそも勤務状況を集計して給与計算に連携するという設計思想で、マネジメントツールとしては不十分でした。日々の勤務状況を把握するためには、別のツールに情報を取りに行く必要がありました」と説明。一人ひとりに最適な働き方を実現し、会社として最大のパフォーマンスを発揮していくためには、勤務工数マネジメントのあり方を含めたIT環境の見直しが避けられなかったと言えます。

取り組み 機能面や実績に加えマネジメント視点での 設計思想も評価

リコーグループには多種多様な業種業態の会社が存在し、勤務制度はもちろん、従業員の働き方もさまざまです。新しいツールの選定においては、そうした複雑な勤務環境を束ねられる柔軟な製品であることが重要視されました。複数製品を比較検討した結果、大規模ユーザーはもちろん、グループ管理の実績も豊富な「リシテア」を採用。カスタマイズを最小限に抑えつつ、標準機能で多様な勤務制度に対応できることのほか、マネジメントのしやすさを評価したとして中村氏はこう語ります。

「変わりゆく働き方をどうマネジメントしていくかは大きな課題です。メンバーの勤務状況を可視化して、マネージャー層が先手を打てるかどうか。他社がカスタマイズで対応していくという姿勢だったのに対し、『リシテア』は人事マネジメントツールとして、最初からこの部分を意識して開発されている点に着目しました。他社に比べて使いやすいUIも、こうした設計思想に裏付けられたものだと思います」

効果 グループ全体で共通基盤を持つことによる メリットを実感

しかし、ブラックボックス化していた旧システムからの移行は単純ではなく、また、新旧システムが混在すると、グループ企業間で出向者の勤務データの受け渡しに支障が出る懸念もありました。そこで同社は、リコーグループへの一斉導入を決意。日立ソリューションズが現状分析に基づいて運用を見据えた提案を行い、認識を一つにすることで、大規模な移行を混乱なく進めることに成功しました。

導入後は、「勤務管理も工数管理も、UIが直感的で非常に使いやすいと従業員からも好評です。導入を機に、勤務実績の日々登録、日々承認の文化を根付かせたいという狙いどおり、9割の従業員が励行できています。マネージャー層もメンバーの勤務状況をタイムリーに一覧でき、さまざまな気づきを得やすくなりました」と長瀬氏。

業務担当の長束氏も、「勤務状況や作業時間をセルフマネジメントする環境が整い、社員の働き方への意識も変わりつつあるように思います。また、『リシテア』を通じてグループ全体で標準化を進め、管理できる情報を共通化できたので、施策の検討時に同じ視点で議論できるのは大きなメリットです」と評価します。

展望 働き方変革を可能にする重要な基盤としての 活用を期待

インプット的环境が整った今、「可視化されたデータを使って、いかに付加価値を高めるような働き方につなげていくかが次の課題。単に残業時間が減ったというだけでなく、創造性の高い活動に費やす時間をどれだけ作れたかを評価する仕組みも必要でしょう。経営陣からの期待もそこにあるはず」と中村氏。グループ全体で働き方変革をさらに推し進めていくための重要な基盤として、これからの「リシテア」の活用が問われています。

※本事例の内容は取材時点(2022年4月)の情報です。※本文中の会社名、商品名は各社の商標、または登録商標です。※本文中および図中では、TMマーク、®マークは表記しておりません。※製品の仕様は、改良のため、予告なく変更する場合があります。※本製品を輸出される場合には、外国為替及び外国貿易法ならびに米国の輸出管理関連法規などの規制をご確認のうえ、必要な手続きをお取りください。なお、ご不明な場合は、当社担当営業にお問い合わせください。※本文中の情報は、事例作成時点のものです。

本事例のwebページはこちら

www.hitachi-solutions.co.jp/lysithea/case40/

