

2020年11月4日

明豊ファシリティワークス株式会社


『テレワーク活用の目的と円滑な運用について』



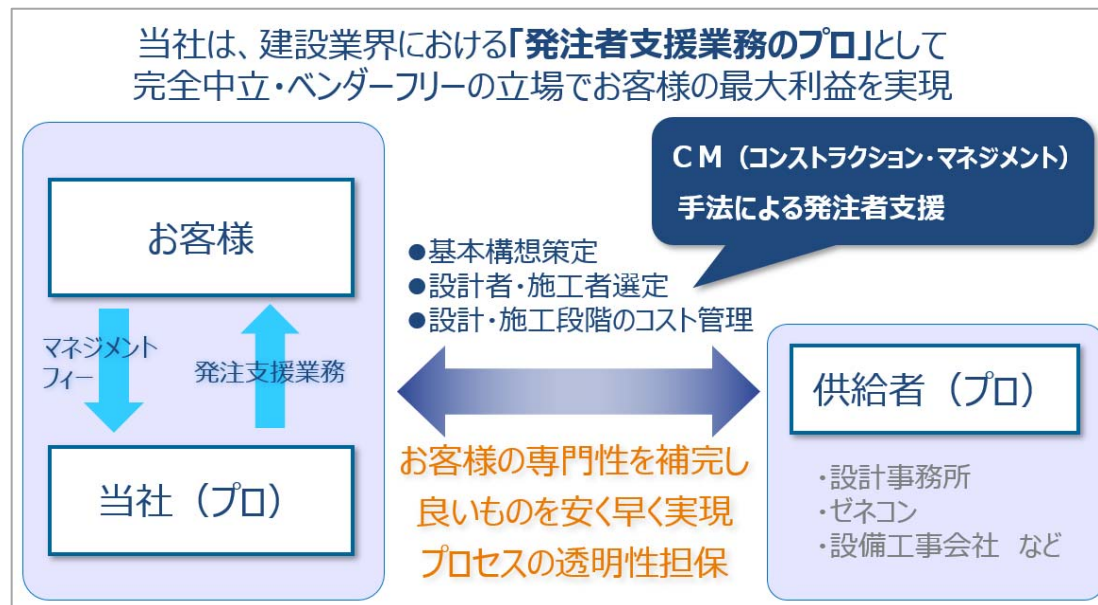
Meiho Facility Works Ltd.

Architecture, Interiors, Planning, IT, M&E Engineering, Project Management

会社概要

会社名	明豊ファシリティワークス株式会社		
代表取締役	会長 坂田 明 社長 大貫 美	従業員数	230名（2020年3月末時点）
設立	1980年9月12日	上場市場	東証一部 
資本金	5.43億円	事業所	東京（本社）東京都千代田区平河町二丁目7-9 大阪（支店）大阪市中央区久太郎町三丁目6-8

CMのビジネスモデル概念図



企業理念

フェアネス

透明性

顧客側のプロ

CMプロジェクト事例紹介

□ オフィス構築、働き方改革プロジェクト



□ 民間CMプロジェクト



□ 公共CMプロジェクト



※ 出典: 各機関ホームページより

国際コンストラクションプロジェクトマネジメント協会 プロジェクト賞 2年連続受賞 (ICPMA : International Construction Project Management Association)

資生堂GICプロジェクトにおいて 2020年ICPMA イノベーションクオリティ(IQ)優秀賞受賞



I am delighted to let you know that your submission to the ICPMA 2020 Awards programme has been honoured this year. It has been awarded a Distinction for IQ. The six judges particularly liked the way that the **Manhour system and Project Management system combined to manage activities, productivity and improve quality**. It was clear that the service the CPM provided was much improved because of this. It was also clear that **these innovations can be used for future projects** for the benefit of the client and the whole professional team. Well done to all! Nick Smith Former ICPMA president

貴社応募案件が2020年度ICPMA、IQアワード優秀賞を受賞をされました。
審査員が特に関心を寄せたのは、**マンアワーシステムとプロジェクトマネジメントシステムの統合により、個々のアクティビティや生産性の管理を行うことで、プロジェクト品質が向上される点です。** PM業務がこの仕組みにより更に改善される結果になったことが非常に明確でした。
将来的なプロジェクトにおいて、発注者及びプロジェクトチーム全体に恩恵となる**革新的な取組み**ですね、大変優れた事例であると思います。 ニック・スミス 元ICPMA会長



クリスティーナ・シュトルツ 2020年ICPMA会長 表彰コメント



Christina Stoltz
Presidents

ICPMAを代表して、明豊ファシリティワークスが2020年度IQ優秀賞を受賞されたことを心よりお祝い申し上げます。
IQ賞は、イノベーションが品質を向上させることにフォーカスを当てたプロジェクトまたは取組みに対して授与されます。
資生堂GICプロジェクトにおいて、マンアワーシステムとプロジェクトマネジメントシステムを統合し、包括的にアクティビティのマネジメントを行い、生産性と品質の両方を向上させたことに対して、審査員は非常に感銘を受けました。
この革新的な手法は将来に渡り繰り返し活用でき、発注者及びプロジェクトチーム両者がこの恩恵を受け得る事が可能となります。
明豊FWチームが、時間をかけこの技術を考案し実践する仕組みを示したことは、今後実施するプロジェクトへ活用することが可能となりますので、非常に大きな功績と言えます。
この仕組みにより、競争環境下でも明豊FWは建設プロジェクトマネジメント(CM)のリーディングカンパニーであり続けるでしょう。

1. デジタル新時代への対応（業態転換）

□ 16年前、当社のテレワーク活用の目的は、業態転換とその後の競争優位性確保でした。

当社は1980年に創立し、我国においてデジタルの活用が急速に進化した2004年頃から、「**隠し事のない社会**」への変化に着目し、それまでの建設工事請負事業者から、**フィービジネス**である発注者支援事業（Construction Management = CM）に業態を転換した。その後、「フィービジネスは小さな企業でも大きな仕事ができる」を実感している。

メインフレーム方式 （1990年代 前半まで）



計算機



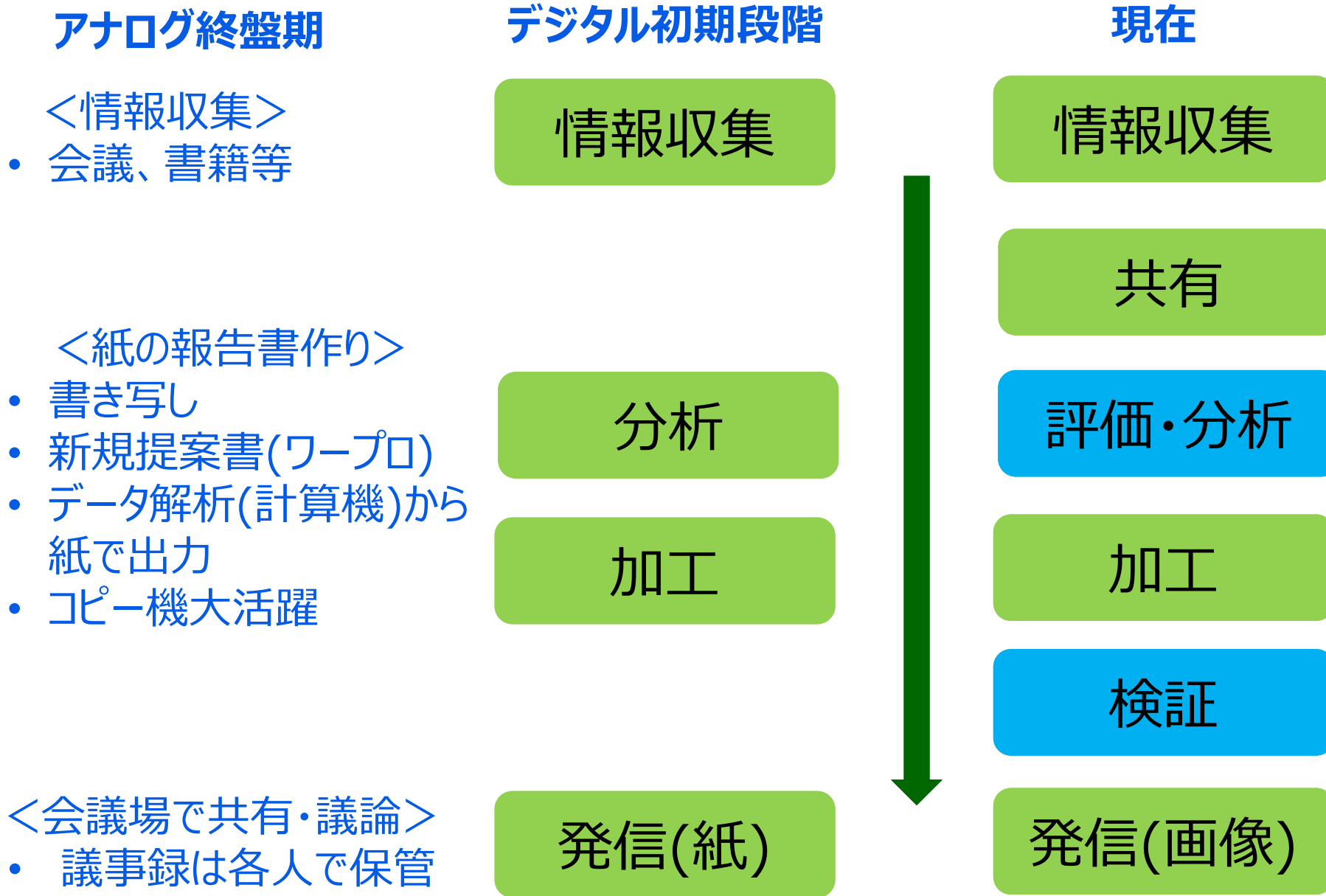
紙

クライアントサーバー方式 + インターネットの普及 + 携帯端末 + クラウドサービス + デジカメ・センサーの普及



情報を自由に収集・共有・評価・加工・検証・発信

デジタル化による「働き方改革」の進展



「デジタルな働き方＝テレワーク」で競争優位性を確保してきた

1) CMサービス品質向上

- ・ 顧客本位の品質確保、工期短縮、コスト縮減など「**CMの価値提供**」実現には、全社員を対象にしたデジタルな働き方(テレワーク)の徹底
⇒ プロジェクトプロセスの可視化と共有、情報発信前の社内第三者による検証徹底で、サービス品質を確保し発注者の安心感を得る
- ・ プロジェクト管理システムの情報データベース化で学習を繰り返す

2) 生産性向上

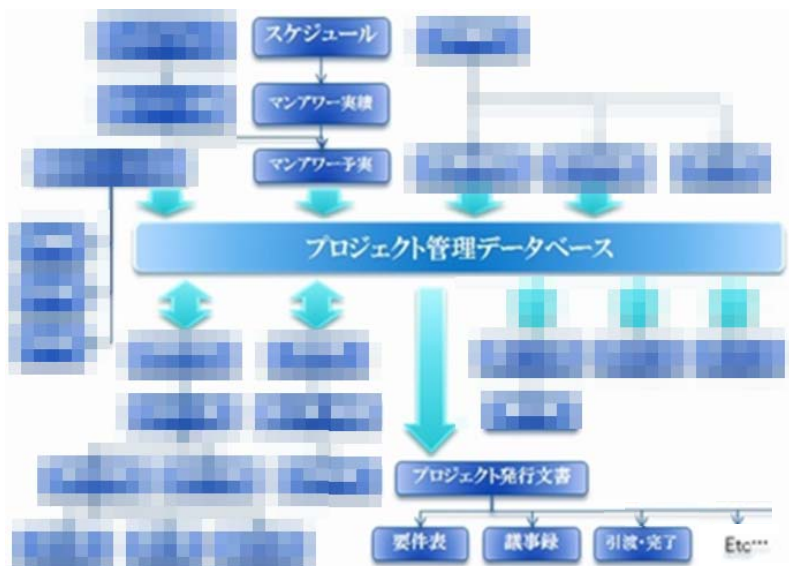
- ・ フィービジネスの生産性向上はデジタルな働き方(テレワーク)の徹底で実現
⇒ 全社員の日々の(行動)を、自社開発したマンアワーシステムで定量的(分単位)に測定・分析することで、労働生産性向上による投資効果を確認し、テレワーク環境整備に納得感を持って取り組めた

テレワーク活用の目的（どこでもオフィス実現で競争優位性確保）

「明豊プロジェクト管理システム」 2004年内製化

- ・ 全プロジェクトのプロセス可視化とリスク管理共有で発注者との信頼関係構築
- ・ PMサービス品質の維持向上と効率的で高品質の資料・成果物作成
- ・ 全プロジェクトのプロセス・関連文書をデジタルデータで保存し学習を繰り返す

〈自社開発〉



〈TOPページ〉



モノではなくコトを提供する社員の行動分析と業務負荷定量化への挑戦

ソフトビジネスの経営を透明にするために、社員一人ひとりの業務内容（価値のあるアクティビティ）の抽出と、それらに要する負荷（時間）を情報基盤内で定量化することによって、「業務の効率化による生産性向上＋価値提供」への課題が各人に認識され、「日常的な創意工夫への意識改革」を目指した「**マンアワーシステム内製化(2004年)**」が実現した。



「デジタルな働き方」への制度設計とシステム内製化

1) マンアワーシステムによる個々の社員の生産性定量化

- ・ 個別プロジェクトの収益管理徹底で全社管理会計の精度向上
- ・ 個人の能力(価値の提供)向上の納得感を高め、人事評価・処遇への反映や目標達成意欲の喚起、能力向上に向けての課題設定を支援する

2) 個々の社員の労働時間可視化で、働く場所に関らず過重労働を未然防止

3) テレワークに即した就業規則改定や納得感を目標とした人事制度、組織編制

4) テレワークポリシーの徹底で、働き方改革やセキュリティへの社員の自覚を促がす

5) テレワークに関わる情報システム構築や環境整備は、「内製化」によって日々の社員の創意工夫を積極的に活用し達成感を高めることが可能

社員の相談窓口 ⇔ 「データ活用推進室」 ⇔ 「情報システム部」

2. テレワーク活用までのプロセス（ITリテラシー向上）

1) 全社員のITリテラシー向上

2004年、全社員によるデジタル活用に当たって、全社員のITリテラシーを一定レベル以上に向上させることが必須と考え、一人ひとりのITリテラシー診断を行い、各人の社内格付けに沿ったリテラシー向上授業を実施、自習も含めてかなりのエネルギーを掛けた。

授業を受ける社員へのインセンティブとしては、格付けが上がる毎に、支給するPC（その後はi-Phone追加）の機能を高めるルールを徹底させた。

2. テレワーク活用までのプロセス（ペーパーレスの徹底）

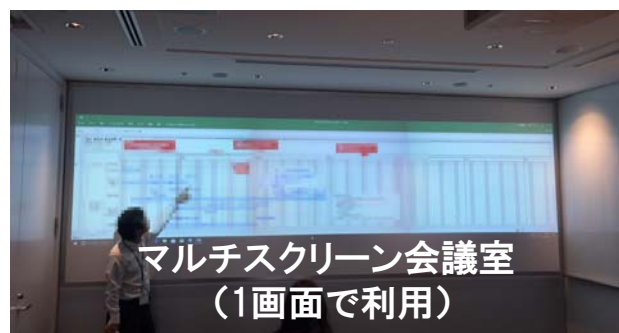
2) ペーパーレスの徹底

デジタル活用に当たって、社内にデジタルとアナログ情報が同時に混在することは、結果として社内外での情報の収集・評価・共有・加工・検証・発信の全てに大きな混乱を招くことを危惧し、2005年に逸早く「全社ペーパーレス」を徹底させた。

デジタル機器・ソフトへの積極的投資に併せて、デジタルファイリング、検索やデータ活用など、ペーパーレス運用を円滑にする「新しい仕組みづくり」に全社員を巻き込み、日々の改善につなげることで成功体験を共有させ、今日の「使い易いテレワーク環境」を実現してきた。

同時に、全社員の意識改革を経営者の責務として、「デジタルな働き方と制度設計」に取組み、ペーパーレス実践による新しいルール遵守を全社に周知徹底させた。

併せて個人や部門が保有する既存の文書・資料については、破棄宣告期日の徹底や一部重要文書を郊外の倉庫会社に保管するなど、簡単に紙を閲覧出来ないようにした。



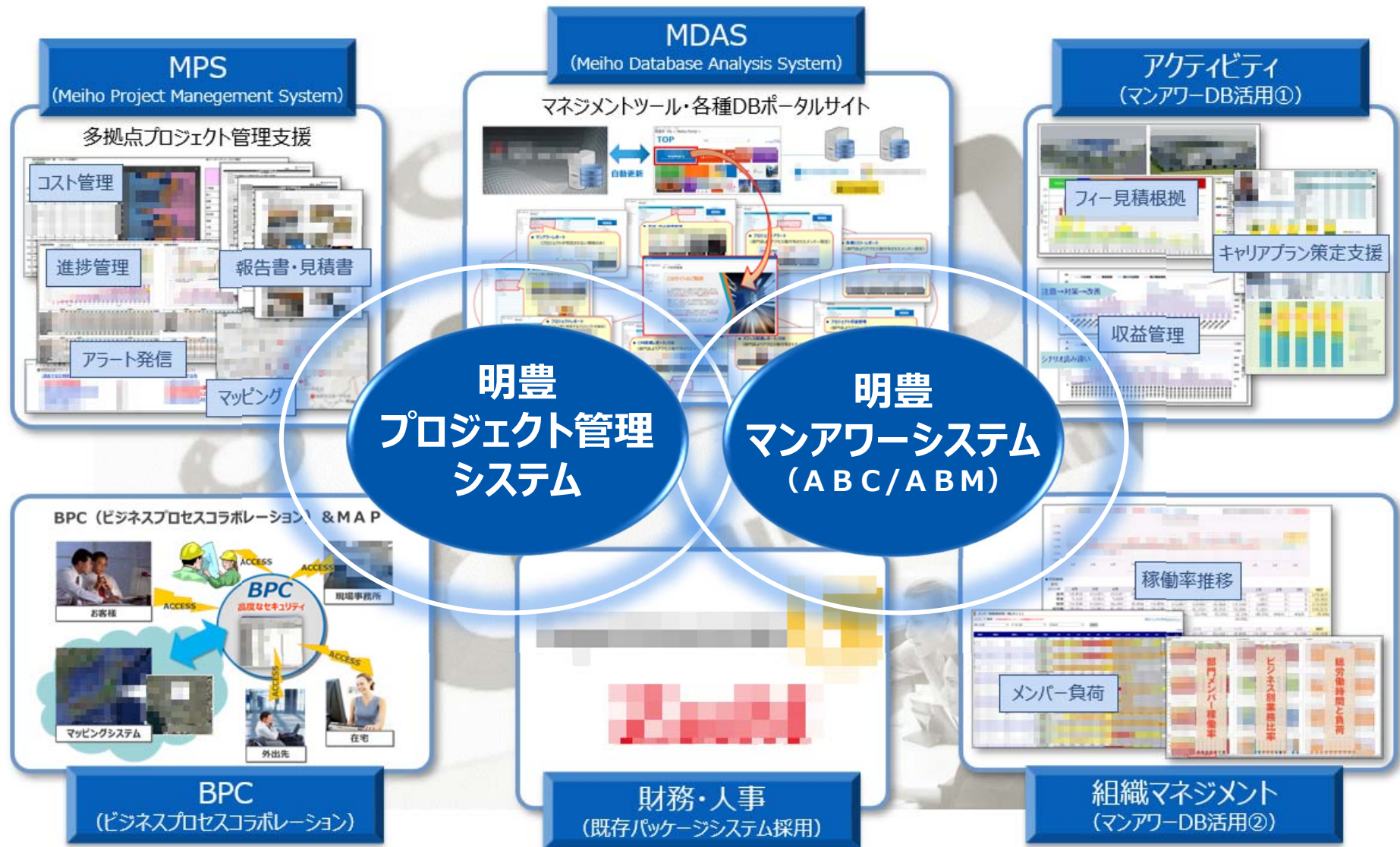
ペーパーレスによる会議徹底



明豊のCMサービスを支える「どこでもオフィスシステム」

配布用

- ・ 個々のプロジェクト収益から事業計画・全社財務/管理会計マネジメントまでを支援
- ・ 日々のメンバー毎アクティビティからチーム・部門・全社組織マネジメントまでを支援



テレワーク環境の整備

ニューノーマル対応の新オフィス構築



ペーパーレスの徹底 (会議)



社外事業体とのテレワーク協業



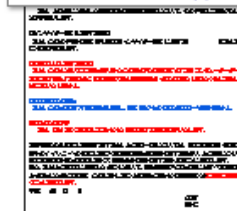
セキュリティ対策

2006年 ISMS Ver2.0 及び BS7799 Part2 2002 の認証全社同時取得
 2007年 ISO27001に移行 認証取得
 2014年 ISO27001 2013・2014規格へ更新

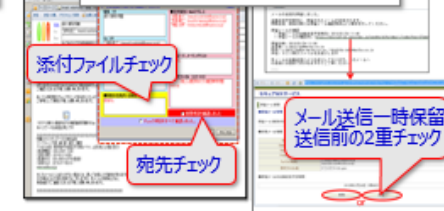


情報セキュリティマネジメントシステム
 ISO/IEC 27001:2013/JIS Q 27001:2014
 認証登録番号: IS 500521

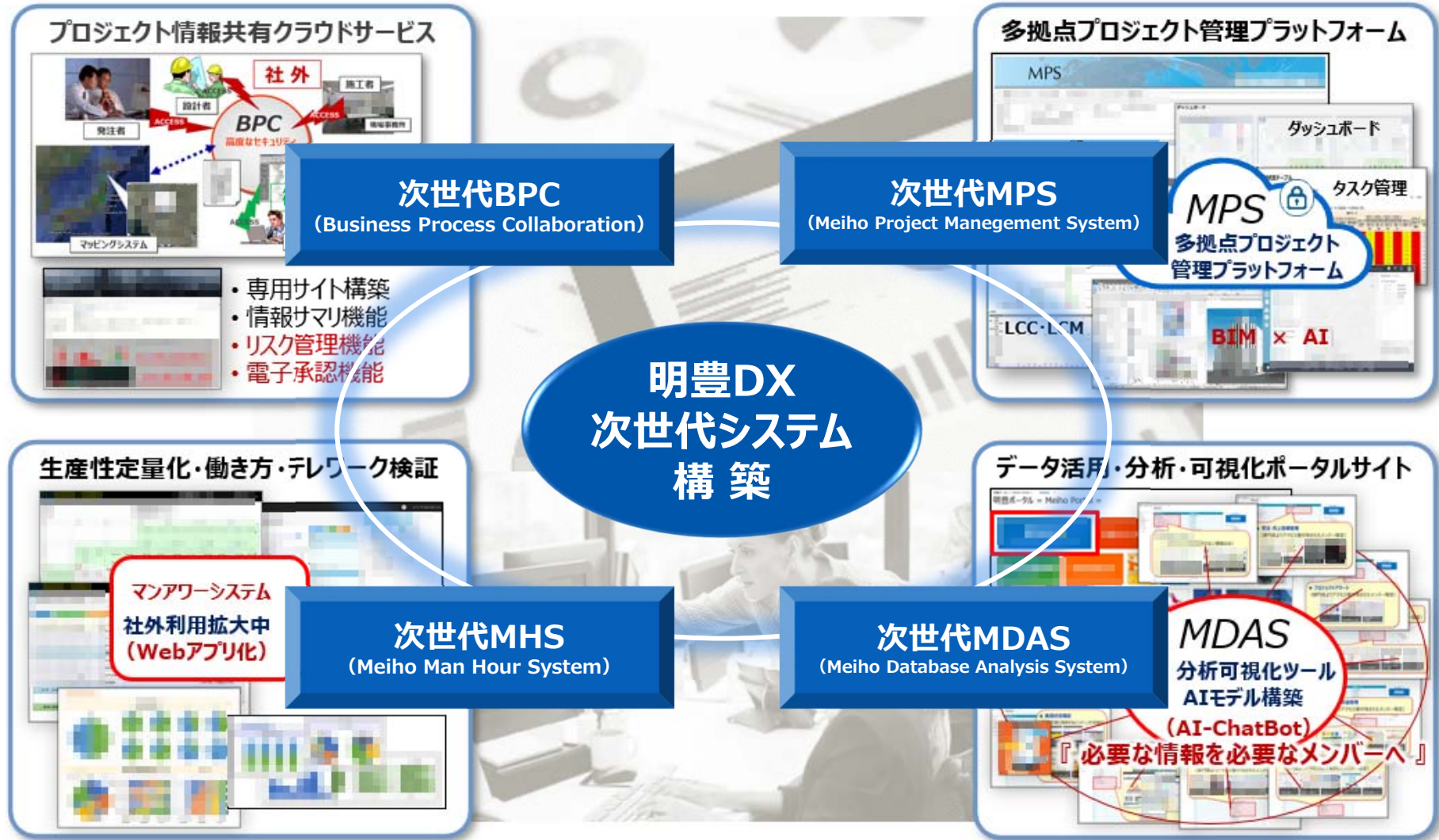
全社員が誓約書に記名・捺印



メール誤送信の事前防止システム

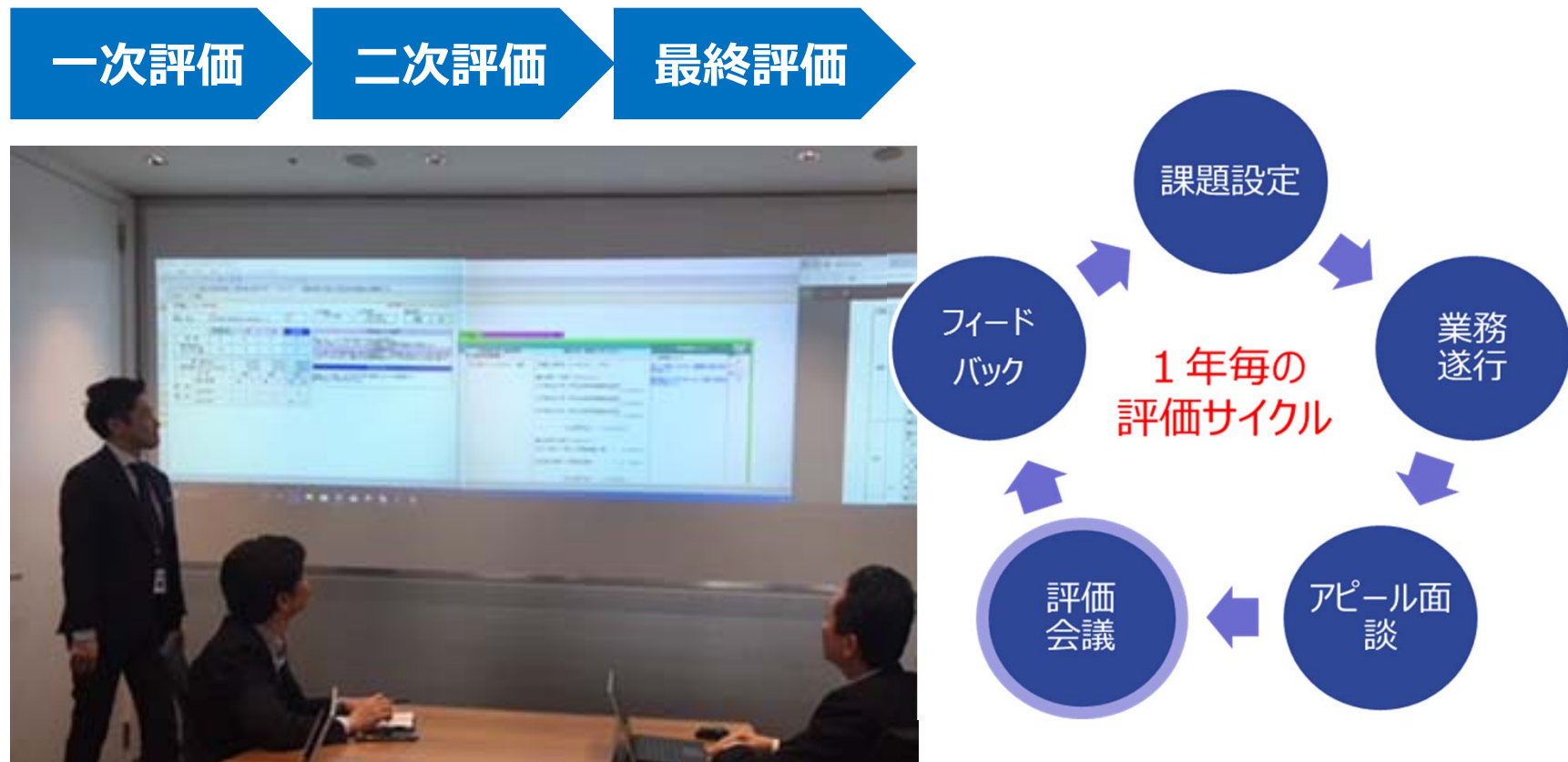


明豊のPM/CMを支えるDX (デジタルトランスフォーメーション) 最新のクラウドサービス・Webアプリ・AIによる次世代システム構築



新しいワークスタイルでの人事評価制度

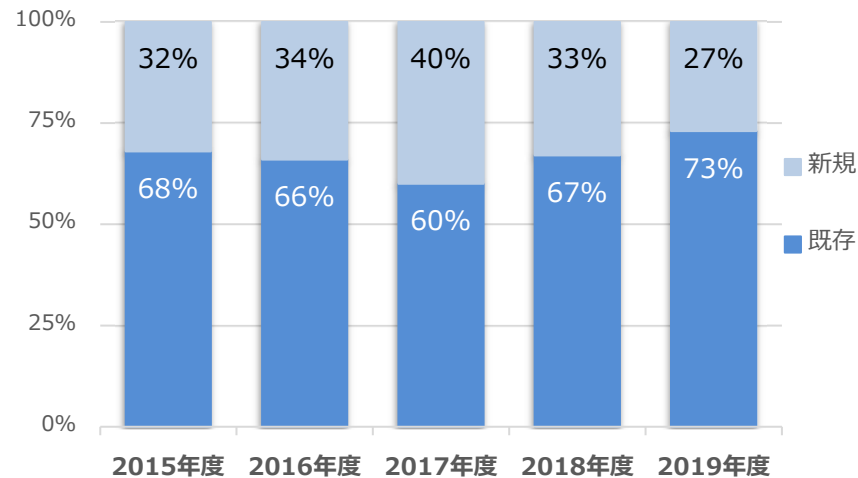
- 人事評価会議は3画面を用いて、「完全ペーパーレス」でモバイル開催
- 最終評価者会議での立場の異なる役員・幹部社員による多面的な評価を通して、被評価者側の『評価の納得感』を高める



テレワーク活用の成果

プロジェクトのリポート受注率推移

「顧客満足度向上による高いリポート受注割合の確保



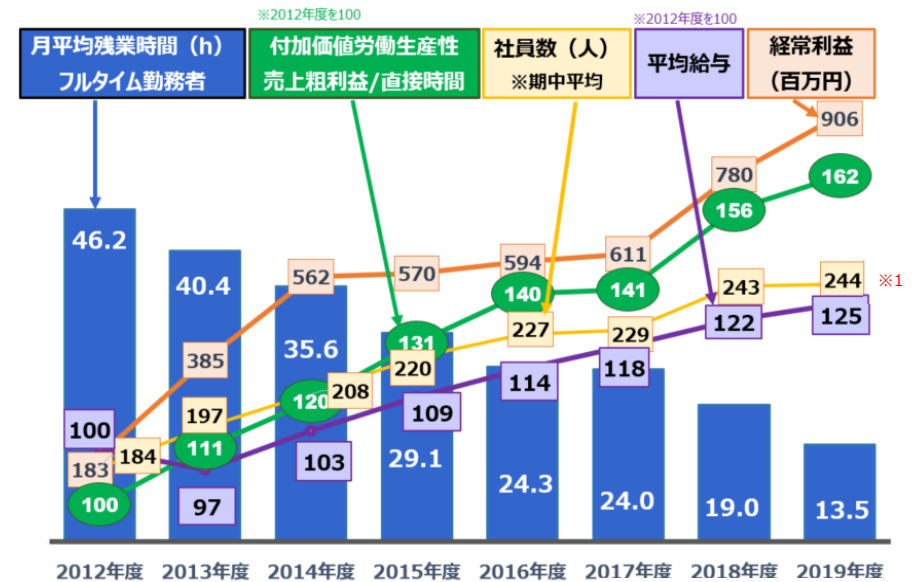
1) 今後の課題

- ・ デジタルな働き方の仕組みが整備されるほど、働く人は「蓄積された情報の切り貼り」で仕事が出来ると錯覚してしまい、「自分自身で考えることを放棄」する懸念がある

2) 今後の取組方針

- ・ 「血の通った人間性」を大切にしながら、テレワーク活用で「より賢く働く」を目指す

テレワーク活用の定量効果



時間外手当支給実費減少分を給与・賞与で還元

社内外関係者の安全確保と責任ある業務遂行・継続の両立に向けて

外部環境

WHO発表
人から人への感染

休校発表

緊急事態宣言

ニューノーマル
新しい働き方

社内対応

社内で実践中の電子承認や情報共有・協業の
仕組みを顧客に紹介しテレワーク活用を支援

既に26ヶ所の顧客地方自治体に
テレワーク機器貸与・活用支援

当社同一プロジェクトチームを2分し、
対面・非対面に分けた

全国的テレワーク活用下での新しい
発見や課題を社内共有

育児等でテレワークに専念出
来ない従業員の働き方支援

消毒液・マスクを早期配置。
入手困難なマスクを配布。

椅子や2画面環境構築等、
在宅仕事環境改善支援

社員の健康状態を常時一括
把握できる、検温アプリ稼働

優秀な女性が多く在籍
未永く当社で活躍してほしい



Ex.「子供の体調が悪い」

そばに居てあげてください

在宅で働いた分は全て労働時間を入力

Ex.「赤ちゃんを授かりました」

「おめでとう！」をきちんと伝える

End of File



明豊ファシリティワークス株式会社



Meiho Facility Works Ltd.
Architecture, Interiors, Planning, IT, M&E Engineering, Project Management