

DyDo

テレワークの取り組みと今後

-従業員の声からチャレンジ！働きやすい環境づくり-

ダイドードリンク株式会社

人事総務部 シニアマネージャー

岡田 博

2022.07.28

目次

1 会社紹介

2 これまでの歩み

3 コロナ禍での取り組み

4 今後への想い



岡田 博 Hiroshi Okada

ダイドードリンコ株式会社
人事総務部 シニアマネージャー

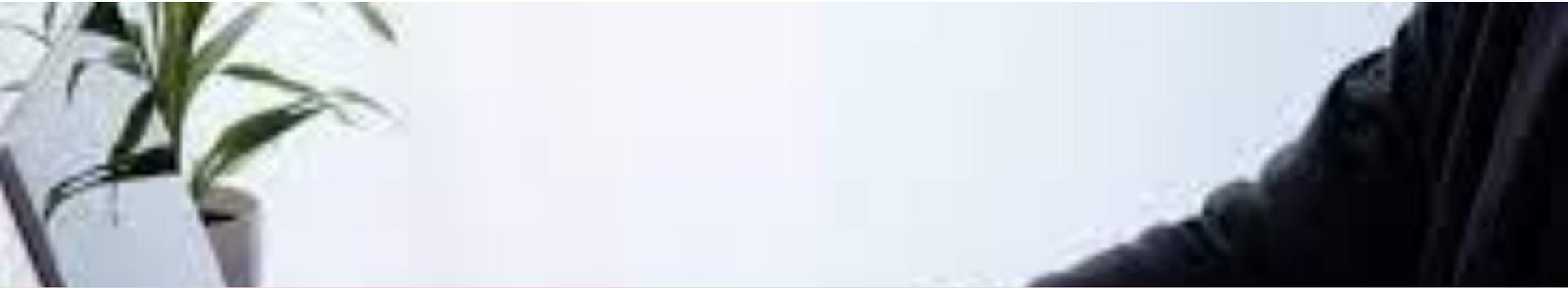


大学卒業後、

1998年にダイドードリンコ株式会社に入社。

特定社会保険労務士、キャリアコンサルタントのバックグラウンドを活かしながら、働き方改革、健康経営等を推進するほか、人事労務の視点とキャリア形成の視点から、人と組織の成長の支援に取り組んでいる。

現在は、人事労務領域の統括責任者として、人事総務業務全般に従事。



1. 会社紹介



会社概要

会社名	ダイドードリンク株式会社 (DyDo DRINCO, INC.)
代表者	代表取締役社長 中島 孝徳
本社	大阪府大阪市北区中之島二丁目2番7号
創業	1975年1月
事業内容	清涼飲料等の販売
従業員数	738名 (連結 : 4,029名) ※2022年1月20日現在
URL	https://www.dydo.co.jp/



事業概要

こころとからだに、
おいしいものを。



<企業理念>

人と、社会と、共に喜び、共に栄える。
その実現のためにDyDoグループは、
ダイナミックに**チャレンジ**を続ける。

約 **80** %
自販機での販売

香料無添加
の缶コーヒー

ファブレス
経営体制

組織体制



ダイドグループホールディングス

国内飲料

ダイドードリンコ

1975年

ダイドー
ビバレッジ
サービス

2010年

ダイドー
ビジネス
サービス

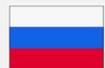
2010年

海外飲料



中国(上海)

2008年



ロシア

2013年



トルコ

2016年



イギリス

2021年

医薬品

大同薬品工業

1956年

DAIDO
PHARMACEUTICAL CORPORATION



食品

たらみ

2012年



医療用 医薬品

ダイドーフーマ

2019年

DyDo
Pharma



人材戦略

ビジョン実現に向けて

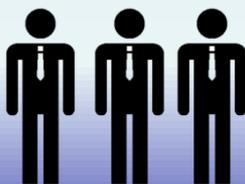
人財力が勝利の源泉・人財力で勝ち抜き
ダイドグループの**持続的成長を実現**する



個人

- ★知識・スキルの向上
- ★仕事の生産性の向上
- ★生活の質の改善

目指す人材像
【自律型プロフェッショナル人材】



仕事にも！生活にも！ベストを尽くす人材

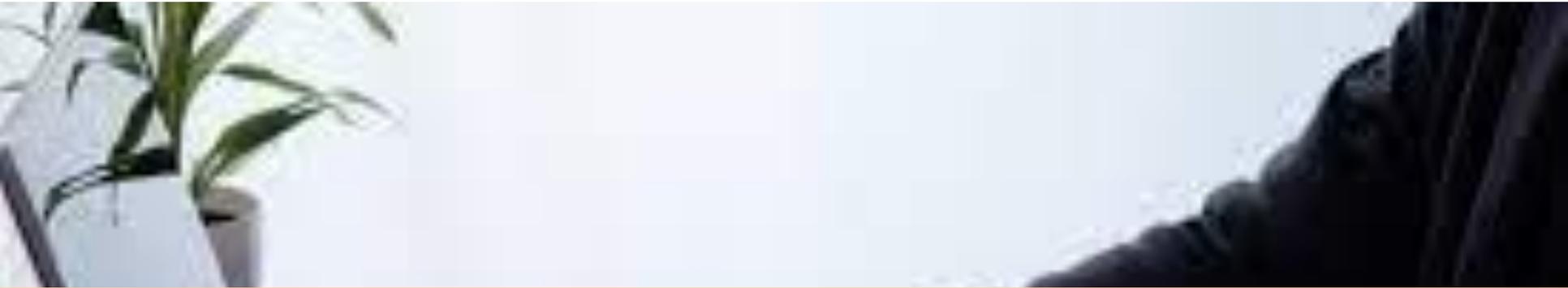
会社



- ★学習支援
- ★**制度・仕組みの改善**
- ★健康支援

ひとりひとりが最大限の力を発揮するために

全従業員が生きいきと働ける人事制度



2. これまでの歩み



テレワーク導入の目的

1. 時間を有効的に活用し、業務効率化をはかる

通勤時間や隙間時間を有効活用することで、業務処理スピードと精度を向上させ、短い労働時間で成果を上がりやすくする

2. ワークライフバランスの実現

1.により生活時間の確保を図ることで「健康維持」や「学習機会の創出」を時間の面で支援

3. 就業に制約がかかる社員の、就業機会拡大

就業・貢献意欲はあるが、育児や介護等の事由により、仕事をセーブしなければならない社員の就業機会を拡大

- ➡ **生産性**を高め会社の**業績向上**に繋げる
- ➡ 社員の**勤労意欲向上**、**キャリア形成**に繋げる

これまでの歩み

2016年

育児による**完全在宅勤務のトライアル**を開始
従業員の声から実施を決定

2018年

テレワーク・デイズへ参加。完全在宅勤務のトライアル対象者を拡大

2019年

育児・介護を理由とする**完全在宅勤務制度を全社導入**(申請許可制)

2020年

フレックスタイム制度を全社導入

～テレワークをベースとする『新たな働き方』へ移行～

- ・直行直帰・在宅勤務・サテライトオフィス勤務（在宅勤務は**週3日まで**）
- ・その後、副業制度（解禁）を導入

2021年

一部フリーアドレス制や個人ロッカー導入など、より働きやすい環境づくり

2022年

スーパーフレックス制度全社導入

- ・**コアタイムの廃止**
- ・在宅／出社 の選択が個々で選択可に（在宅勤務は**週4日まで**）

取組み事例

新 たな働き方【在宅勤務・モバイルワーク】をスタンダードに！

- ・全社員にWiFiルーター・カメラ内蔵型PC・業務用携帯を貸与
- ・毎月3千円の「**テレワーク手当**」を支給（通勤手当実費精算へ）
- ・**フレックスタイム制度**の導入
- ・テレワークをベースとする『**新たな働き方**』へ移行し、内務職は**週3日までの在宅勤務**、営業職は直行直帰をベースとした
- ・育児・介護による**完全在宅勤務も可**（申請許可制）

育児・介護と仕事の**両立**が可能に



- ・長時間労働にならないよう労務管理のルール徹底
- ・テレワークでも正当な評価ができる・されるよう、手引きやメッセージの発信・指導(管理職研修等)を行い、指針を提示

社員一人ひとりが**自律的**な働き方に

取組み事例

新たな **オフィス** のあり方！

- 新たな働き方に応じてオフィスのあり方も見直し、一部**フリーアドレス制**を導入
それに伴い**個人ロッカー**を配置
- 集中しやすい**個人ブース**や**コワーキングスペース**も整備し、より効率的な働き方を促進

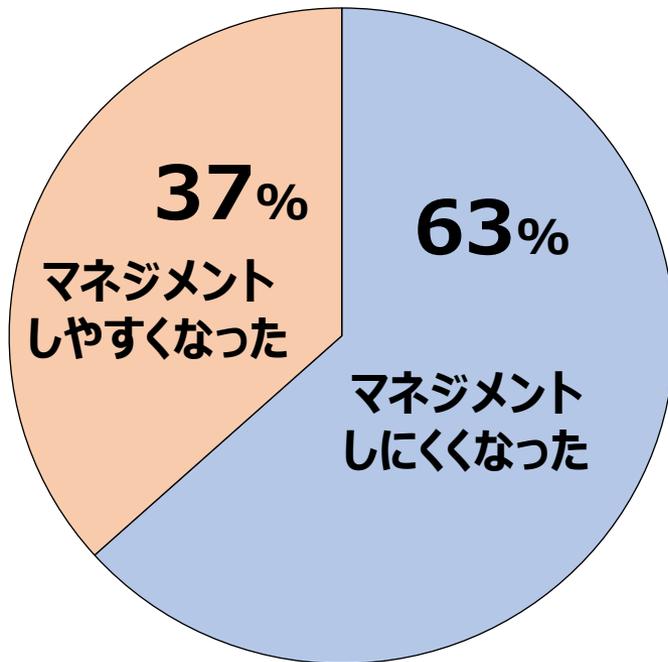


- **オフィス内の映像配信**により、テレワーク実施者の孤独感を解消し、一体感を醸成
- **社内BGMの導入**により、雑音が気にならないだけでなく、静かになりすぎない効果も実感

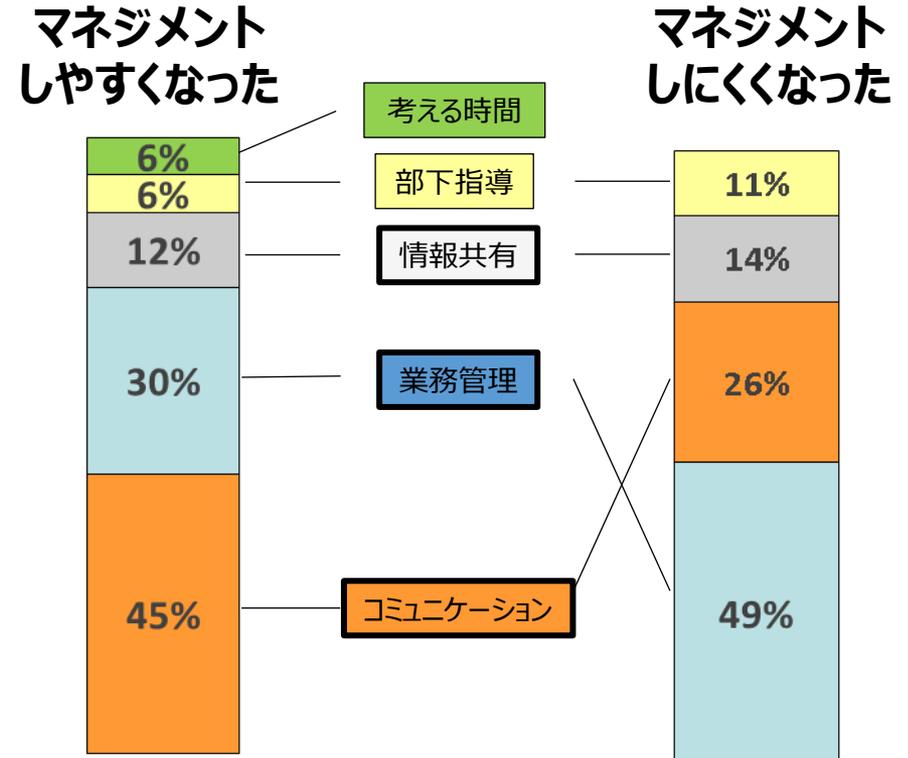
従業員の **声** から 働きやすい環境を **実現**

取組み開始後にわかった課題 (アンケート実施)

- ✓ 約 6 割の管理職が、マネジメントしにくくなったと回答した一方、約 4 割の管理職は、マネジメントしやすくなったと回答
- ✓ **コミュニケーション**・業務管理・情報共有が、共に9割を占める



管理職: 133名が回答



課題をもとにしたマネジメントの工夫例

「マネジメントしやすくなった」と回答した人がどのような工夫をしているか
成功事例を共有

定期的なMTG実施

- ・週に2回は、議題がなくてもチーム全員で話す場を持つ
- ・毎日夕方にWebミーティングを行う

Teams、ZoomなどのWeb活用

- ・外出先でもWebを使って部下とショートミーティングを実施
- ・説明だけの場合は、内容をZoomのレコーディング機能を活用してレコーディングを行い、部下に動画配信

共有スケジューラーの活用

- ・日々のスケジュールを細かく設定し、今日やるべき事をお互いが共有した上で、日々の業務を進める

チャットの活用

- ・スケジュールを確認し、空き時間にはデスクにいる時に直接声をかける感覚で気軽にチャットを送る
- ・いいね👍などの反応機能を活用し、効率とコミュニケーションUP

電話でのコミュニケーション

- ・メールやチャットでの連絡だけでなく、意図的に電話による会話も加えて対話を以前よりも大事にする

研修・啓蒙

✓ 社長・役員も含めた全管理職に対して、外部講師をお招きしてオンラインで研修を実施

・コロナ以前のマネジメントから価値転換するための**マインドセット**

・**新しい働き方において、マネジメント層に求められる知識・スキルの習得**

-コミュニケーションの基本、ファシリテーションの基本
(オンライン)会議の基本 など

✓ 実施概要 : 3時間半 (Zoom)

50名程度/回 × 3回



大事にしてきたこと

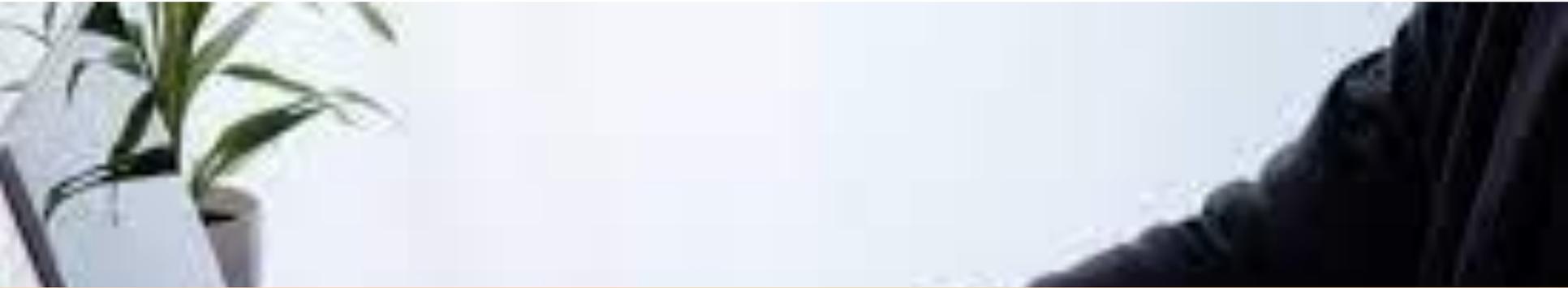
一方通行の制度策定ではなく

従業員の声を大切にし、

ひとりひとりが働きやすく

最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を

人事部門として**実現**させていくこと



3. コロナ禍での取り組み



コロナ禍での取り組み

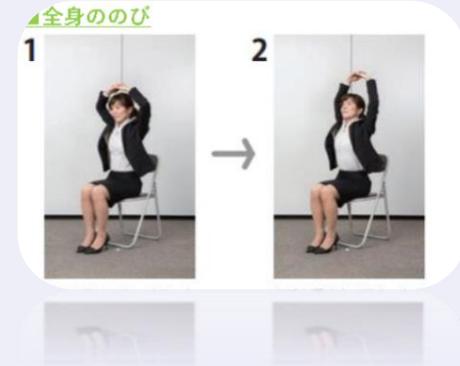
健康で豊かな生活のために！

- ・在宅勤務での不調を予防のため**ストレッチ動画**の配信
- ・**健康セミナー**の実施
例：コロナ太り×生活習慣病予防セミナー



- ・社内ポータルサイトにて**在宅勤務ナレッジ集**の紹介
各部の事例紹介も行い、ノウハウを社内共有

- ・健康維持増進のために
ココロとカラダの健康管理アプリ導入と
健康イベント(ウォーキングラリー)を実施



心と体の双方が健康なことで **相乗効果** がうまれる

コロナ禍での取り組み (感染症拡大防止策)

毎日の検温と記録

自宅での検温をルール化し、クラウド上で記録。社内にも検温機を設置。



簡易検査キット常備

濃厚接触者の接触者など、不安に思う社員や、取引先への提出の際などに活用



出社率調整

社内が密にならないよう、スケジュール管理を行い、出社率を30～50%前後に

休校措置1案件最大10日に

国の補助も活用しながら、子どもの養育のために休むことができる最大日数を拡大

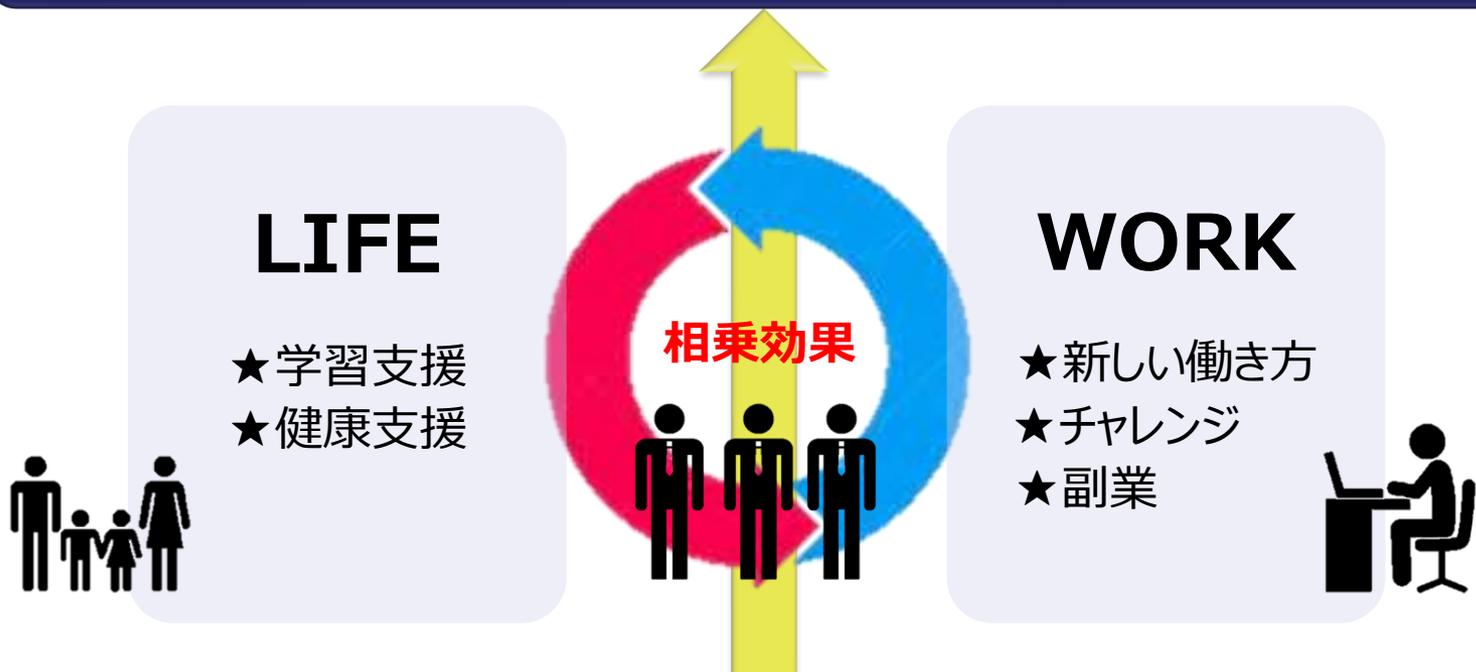


4. 今後への想い



今後への想い

生産性向上と会社の持続的成長を実現する



一人ひとりが『ワークライフシナジー』を生み出せるために
「働きやすい」環境の選択ができる制度や基盤を整えることで…

今後への想い



これからも

従業員ひとりひとりの声を大切にし

より働きやすい環境づくりを

目指していきます



こころとからだに、
おいしいものを。



ご清聴ありがとうございました