

テレワークセミナー事例発表

新しい価値の創造に向けたテレワークの活用



2022年11月
日本特殊陶業株式会社

当社では、2015年に社員の総実労働時間の削減を特に重要な課題として捉え、労使からのトップメッセージとして、働き方への取り組みを行うことを社内に発信したときから、本活動は続いております。

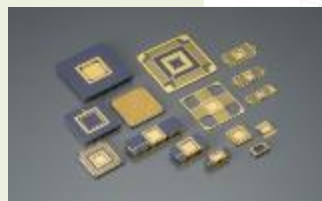
単に『労働時間の削減を目的にしてはいけない』という考えを持ち、取り組みを通じて全ての社員の生産性向上を図り、心身の健康維持、ワークライフバランスやダイバーシティの推進を実現していきます。

- ◆ 社名 : 日本特殊陶業
- ◆ 創立 : 1936年10月26日
- ◆ 資本金 : 47,869百万円
- ◆ 従業員数 : 単独 3,668名、連結 16,145名
- ◆ グループ : 連結子会社 55社、持分法適用関連会社 2社
- ◆ 工場 : 名古屋工場、小牧工場、さつま工場、伊勢工場
- ◆ 拠点 :
 - 国内 : 東京、大阪、名古屋、広島、福岡、仙台、札幌、埼玉、厚木、宇都宮、長野、浜松
 - 海外 : アジア・オセアニア、北米、中南米、欧州、中東・アフリカ

NGK
スパークプラグ



NTK
ニューセラミック



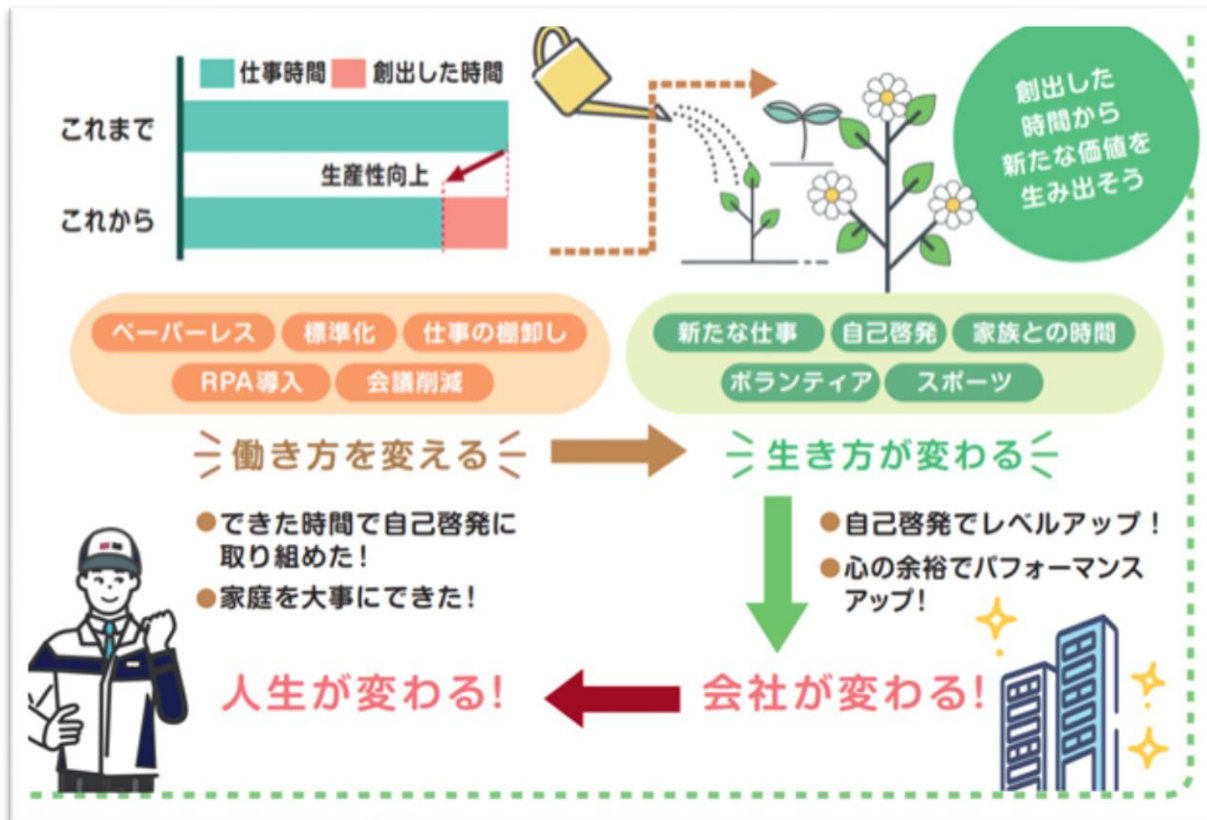
Agenda

1. 働き方改革の目指す姿とこれまでの取り組み
2. 働き方改革宣言
3. テレワークの経緯と目的
4. テレワーク推進の取り組み内容
5. 取り組みを通じた効果
6. さいごに

1) 働き方改革の目指す姿と これまでの取り組み

どんな姿を目指していくか

ワークライフバランスを改善し、公私ともに充実することで、エンゲージメントを高め、人と組織のパフォーマンスを最大化して生産性向上を進める。
柔軟な働き方（選択肢を増やす）によって、従業員一人一人に合った働き方を選択することが出来る環境の整備。



働き方を変え、自身の生活を充実させることで、会社を変えていく原動力を養い、人生を楽しめるものに変えていく、

働き方改革の目指す姿は、「生産性の向上」と「人・組織の成長」により、「新しい価値を創出し続ける」こと。

現状にとらわれず自ら考えること、組織内に新たな考え方を持ち寄って展開させていくことで、個人の成長および組織力の強化につなげていく。

《日特グループが目指す「働き方改革」》

生産性の向上

人・組織の成長

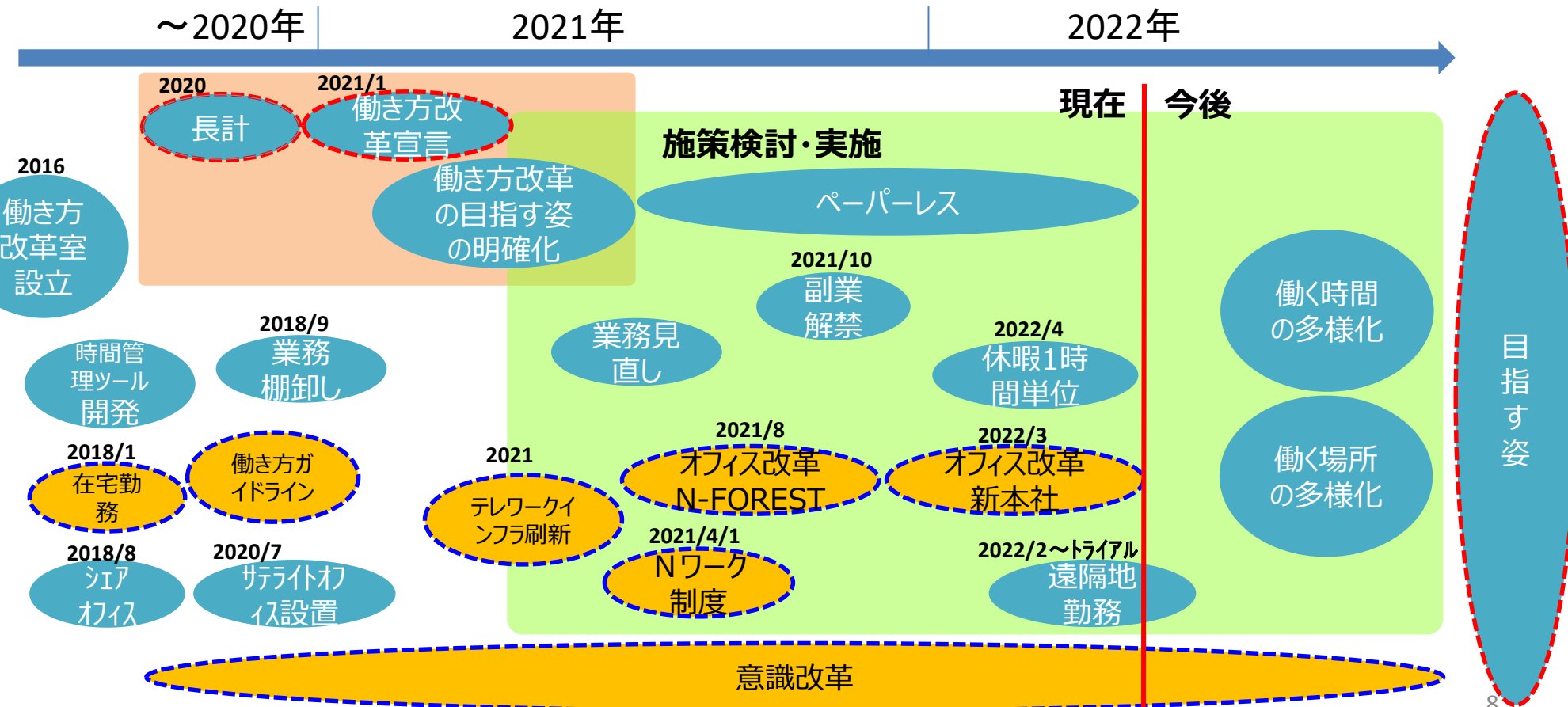
- ・働き方改革宣言は「変えていくための第一歩」
(リモートワーク70%以上の環境づくりを突破口に)
- ・各職場で最適な働き方を選択できる環境整備を検討
- ・現状にとらわれず、自ら考え、大きく変えてみる・挑戦する

新しい価値の持続的創出

- ・新たな環境やチャレンジを通じて、自分自身の価値観、能力、生き方の洗練（磨く）
- ・各自が見つけた新たな考え方を持ち寄って、組織として新しい何かを生み出す

これまでの取り組みと働き方改革宣言の狙い

2020年6月に策定した長期経営計画では、これまでの「延長線上にない変化」に向けて、変革に向けた挑戦を継続。その実現のためには人財が欠かせません。働き方改革に取り組み、自律した人財を創出し、価値を出し続ける為、働き方改革宣言を発信。



2) 働き方改革宣言

「新たな価値の創出」、「自律した人財の育成」を目的に、経営より「働き方改革」を社内外に宣言。

— 働き方改革宣言 —

日特BX「一人ひとりの志が共生する、熱を帯びた組織」となるために「多様な働き方」を推奨します。

- 快適なリモートワークを従業員に推進します
→ リモートワーク率70%以上を目標とした環境を整えます。
- 変化に対応したツールを準備し、新しい価値を生み出します
→ そのために、デジタルソリューションへの投資を進めます。

そして、数ある選択肢から、自分にとってのベストを見つけ、「価値を出し続けられる、自律した人財」になってほしい。

日本特殊陶業グループは一人ひとりの価値観、志を尊重します。

3) テレワーク推進の目的と経緯

1. 働き方改革の手段の一つ

高いテレワーク率を目標とすることで、小さな改善ではなく、考え方から大きく変える。

2. 有事での生産性を維持した事業継続

新型コロナウイルスに限らず、出社できない事態が発生した場合でも、生産性を維持したまま、事業継続を可能とする。

1. 働き方改革宣言

生産性向上、自律した人財の育成を目的とし、
経営より「働き方改革」を宣言。

「快適なテレワーク推進」と「変化に対応するツールでの
新しい価値創出」を柱とした。

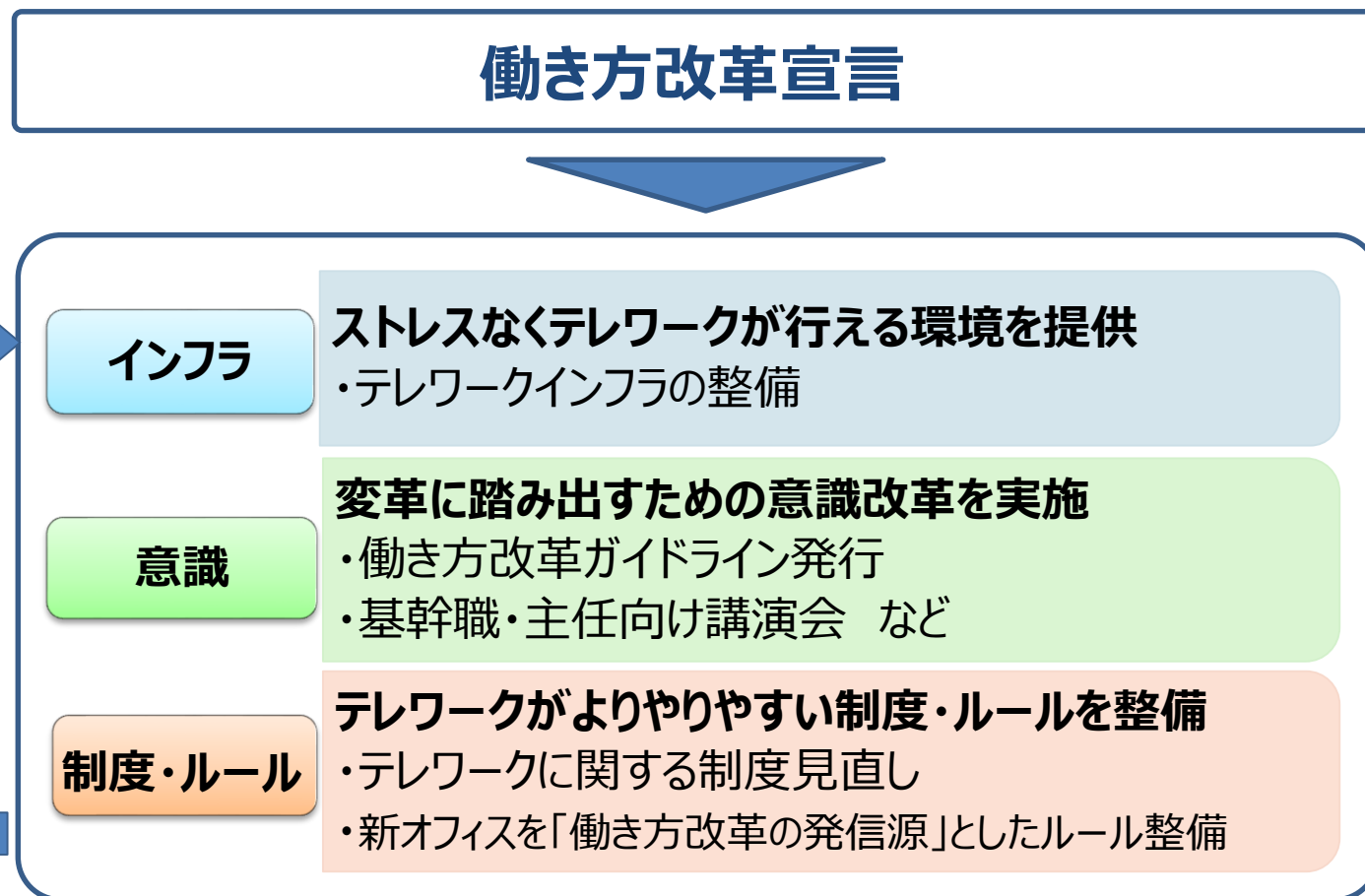
2. 新型コロナウイルスの感染拡大

感染拡大を防ぐため、トップダウンでテレワークを指示。

コロナ禍を「耐える時期」ではなく、「変化へのチャンス」と捉え、社内
に対し、テレワークに関して積極的に発信。

4) テレワーク推進の取り組み内容

働き方改革宣言の下、テレワークをよりよい働き方とするため、「インフラ」「意識」「制度・ルール」の観点から取り組みを実施。



アンケートによる
各種確認

テレワークの効果や課題の
確認・分析を行い、さらなる
改善のサイクルを回す

テレワークを行うための社内接続の仕組みを刷新。
高いセキュリティと再接続の早い環境を提供することで、
どこからでも社内ネットワークへストレスなく接続できる環境を整えた。

<リモートアクセス環境刷新のコンセプト>

いつでもどこでも社内ネットワーク環境を提供する

いつでも

- ・スムーズに利用開始
⇒複雑な設定操作は不要
- ・PCログイン後は社内へ自動接続
⇒接続／切断作業は不要。常に社内ネットワークへ接続

どこでも

- ・出張先でも在宅でも社内接続
⇒社内ネットワークと同一のシステム利用・セキュリティを確保
- ・社内相当のセキュリティを確保
⇒場所を問わず社内と同等のセキュリティを確保

テレワーク環境を整え、変化に柔軟に対応できる強い職場づくりに向けて、働き方ガイドラインを全社へ発行。繰り返し伝えることで定着を狙っている。

※発行内容例

■テレワークにおける5つの心得

1. コンディションを良好に保とう！
（心身の健康管理）
2. 自ら報連相をしよう！（日常の相談）
3. お互いの業務・成果が見える化しよう！
（業務遂行）
4. メンバー間のコミュニケーションを増やそう！
（組織貢献）
5. お困りごとは積極的に発信しよう！
（環境改善）

■テレワーク時に改めて意識したいポイント

1. リモートワーク者のポイント
 - ・こまめな報連相！
 - ・成果を意識して業務に取り組む！
2. 管理職のポイント
 - ・意図的にコミュニケーション頻度増！
 - ・組織目標やミッションを明確に！
3. リモートワークのカギはコミュニケーション！
4. チャット、WEB会議を活用しましょう！

全管理職と主任を対象に、意識と行動の改革を目的に講演会を開催。

- 2019年度 カルビー元代表取締役会長兼 CEO 松本晃氏
テーマ「Change, or Die! ～変化に対応せよ～」
全国の拠点をつなぎ、約850名が参加。
- 2020年度 サイボウズ 取締役社長 青野慶久氏
テーマ「強い組織をつくる働き方改革」
テレワークでの視聴も含め、全編オンライン中継。約750超名が参加。
- 2021年度 Zホールディングス Zアカデミア学長 伊藤洋一氏
テーマ「変化を生み出すコミュニケーション」
2020年同様に開催。約1200名が聴講。

※2022年度も引き続き実施予定

社員の声を反映し、テレワークに関する制度を見直し。

	見直し前	見直しポイント	見直し後
①就業場所	原則自宅	<ul style="list-style-type: none">・自宅では環境が整っていない。・自宅環境によっては仕事に集中できない。	自宅 社内サテライトオフィス 会社契約オフィス 上記以外にも申請により可
②出社ルール	原則40時間/月以上の出社	<ul style="list-style-type: none">・出社強制になり働き方の選択肢を狭めている	出社ルール撤廃
③テレワーク手当	支給なし	<ul style="list-style-type: none">・自宅で仕事する場合、光熱費が増加する。・自宅に机や椅子などの環境がない	手当を新設
④通勤補助	定期代（6か月） ガソリン代（月額）	<ul style="list-style-type: none">・定期代は出社前提の仕組み・ガソリン代月額固定も同様	出社日数に基づき支給

新オフィスを「働き方改革の発信源」としたルール策定

制度・ルール

新オフィス建設時、新オフィスを「働き方改革の発信源」と位置づけ。
「つながり・発見・未来に挑戦するオフィス」をコンセプトに、ワークショップ
を実施し、テレワークも前提としたオフィス作りを行った。
新たな人のつながり、新しい働き方を実践中。

2020年3月 ワークショップスタート

2021年8月 小牧工場 新オフィス「N-FOREST」立ち上げ

2022年4月 本社オフィス 移転

<小牧新オフィス「N-FOREST」>



<オフィスコンセプト>



5) 取り組みを通じた効果

テレワーク推進の取り組みを継続したことで、テレワークの実施率が向上。

	できごと	推進活動	日別の最大実施率(※)
2018/1~ 2019/12	在宅勤務制度開始	<ul style="list-style-type: none">・制度の利用可能案内に留まる	約5%
2020/1~ 2020/12	コロナ禍突入	<ul style="list-style-type: none">・感染対策の為、 できる限りテレワークを実施・全社員の55%がテレワーク実施申請。・ネットワーク環境の増強、 働き方ガイドラインの発行開始	最大約 55% (平均 35~40%)
2021/1~ 2021/12	働き方改革 Withコロナ	<ul style="list-style-type: none">・働き方改革宣言・先述の「テレワーク推進の取り組み」を 継続実施・テレワークは働き方改革の選択肢の 1つとして推進	

※実施率は間接部門（機械設備等を扱う部門含む）を対象に算出しています。

テレワークのメリットについて

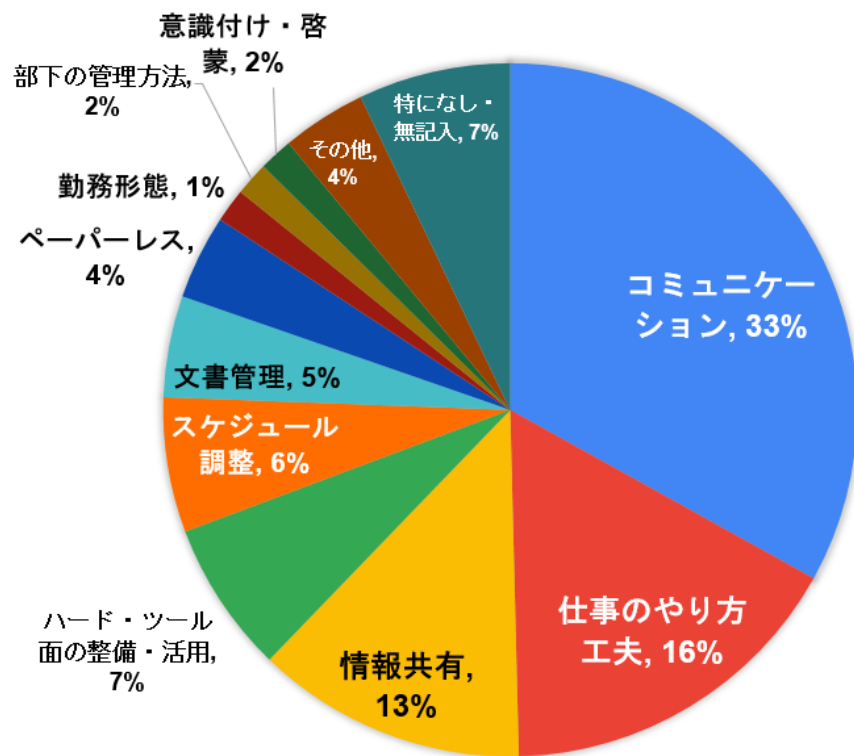
テレワークを実施してみて、どのようなメリットを感じたかを調査。

個人にとってのメリットだけでなく、自分の業務や組織に対してのメリットを意識できている人も見られた。一方で、「組織に対してのメリットはわからない」という率直な意見もあった。
⇒組織と個人の両方を意識しながらリモートワークに取り組むと、更なる効果が期待できる。
また、場所の制約から解放され、効率が上がったという声も多く見られた。

Q.リモートワークについて、どのようなメリットを感じていますか？

- ①身体的な負荷の軽減(62.4%)
- ②非常時でも事業継続が可能となる(57.8%)
- ③育児・介護との両立がしやすくなる(42.4%)
- ④自律的な働き方ができるようになる(40.3%)
- ⑤業務が整理され、生産性向上につながる(30.4%)
- ⑥多様な人財が力を発揮できる(18.4%)
- ⑦個人のメリットは想像できるが、組織に対してのメリットはわからない(16.4%)
- ⑧組織力強化につながる(3.9%)

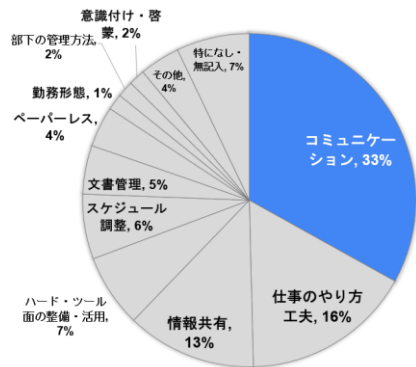
テレワークを切り口として、各部門でどのような改革を行っているかを調査。特に「コミュニケーション」、「仕事のやり方・工夫」、「情報共有」を重要視し、改革を継続している。



【工夫ランキング】

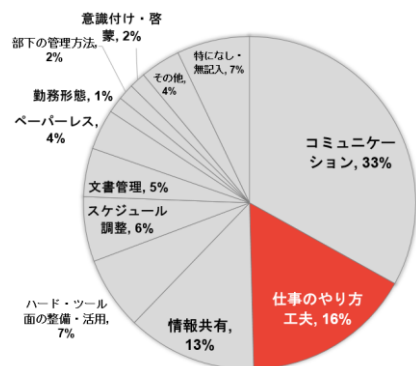
- 1位：コミュニケーション
- 2位：仕事のやり方・工夫
- 3位：情報共有

テレワークでの工夫の詳細



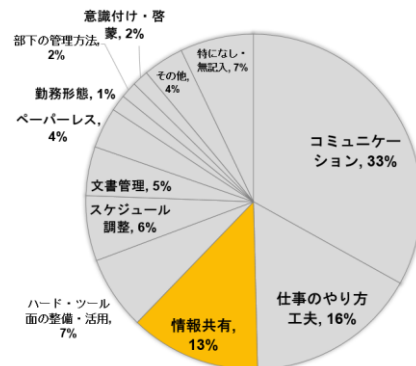
【コミュニケーション】

回答を頂いた工夫の内、コミュニケーションに関するものが全体の1 / 3を占めており、互いの距離感を縮めるためITツールやスマホの活用、またそれらを効率的に使うための工夫がされている。



【仕事のやり方・工夫】

今までは現場に出向いて現場の状態を見ながら行っていた業務もカメラを利用してリモートで行ったり、また出社しないとできない業務と自宅で集中して行う業務を切り分け、テレワークの促進を実現している。またweb会議が根付いてきており、共有された情報を基にチームで効率的に業務推進するなど生産性向上が窺える。



【情報共有】

スプレッドシートやGoogleドライブなど、各機能が持っている利点を活かし部署内での情報共有を図っており、リモートで業務を行える環境づくりが進んでいる。

テレワークによる働き方が定着してきたことから、新しい働き方へのチャレンジを可能とした。

◆遠隔地勤務トライアル

会社に出社しての勤務が前提ではなくなっている中で、従業員が各々の事情に合わせた働き方を選択できるように選択の幅を広げる。

遠隔地勤務導入の目的

- ①働き方の選択肢を広げ、「**自律**」「**創造**」の意識を醸成し、新たな価値を生み出す原動力につなげる。
- ②プライベートとの両立をはかりながら就業が継続できる働き方を支援し、**働きがいの向上**を目指すことで、仕事の質を高める。
- ③**多様な人財が活躍できる環境**を整備し、より強い組織となる。

6) さいごに

テレワークはあくまでも働き方の1つの選択肢であり、手段です。

常に何が最適な働き方なのかを、従業員自らが考え、実践することが重要と考えています。

長期経営計画「日特BX」の実現のために求める人財像
「Change with Will が体現できる人財」を創出し、活躍し続ける環境づくりのため、引き続きテレワークを含む働き方改革に取り組みます。

