

横河電機事例紹介

～テレワークによる働き方変革～

横河電機株式会社

人財総務本部国内人財統括部人財労政部労政課

金守 貴紀

アジェンダ

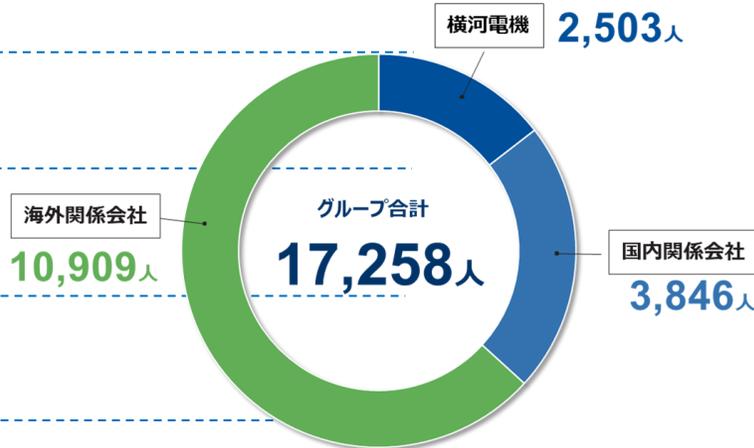
1. 横河電機の概要
2. 働き方に関するこれまでの取り組み
3. COVID-19による働き方の変化
4. テレワークによる働き方変革

1. 横河電機の概要

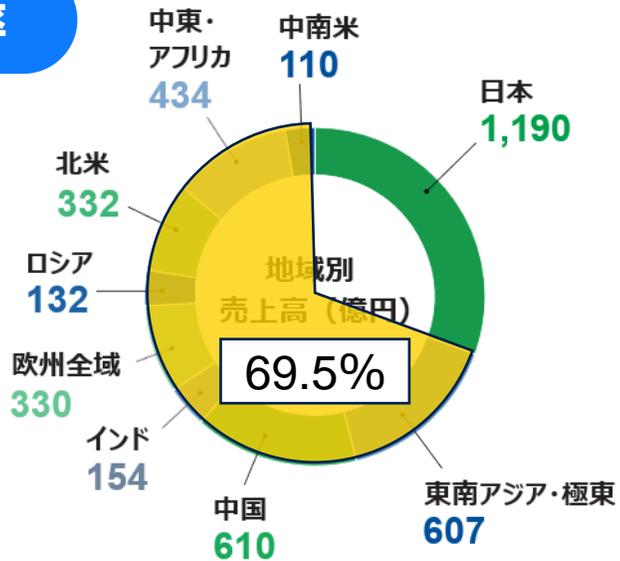
横河電機の概要

創立	大正4年（1915年）9月1日
資本金	434億105万円
売上高	3,899億円（連結）
営業利益	307億円（連結）
開発投資比率	7.3%（連結）
従業員数	17,258人（連結）
自己資本比率	60.0%（連結）
関係会社数	国内11社、海外110社
主力事業	制御事業、計測事業、新事業その他

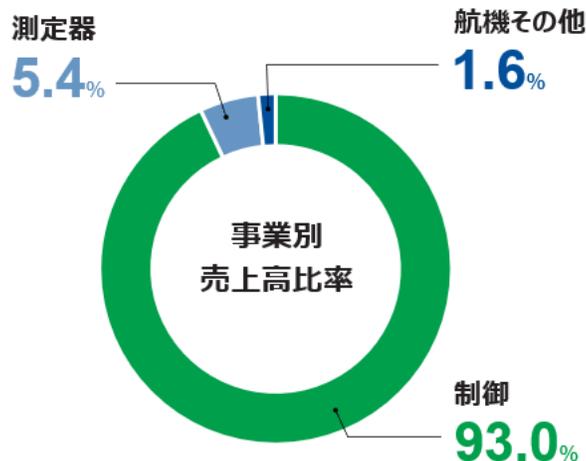
従業員数



海外売上比率



主力事業



2021年度実績

2. 働き方に関するこれまでの取り組み

働き方改革の背景・目的

2015年に「働き方改革推進委員会」を発足し、組織横断的に活動開始

目的

多様な社員の活躍を推進し、社員が高いパフォーマンスを発揮して自律的に挑戦できる環境を整備する

背景

- ◆収益性向上のために、仕事の効率を上げ、生産性の向上が必要
- ◆ダイバーシティ推進による、女性や外国籍社員の増加
- ◆女性活躍推進により、男性の家事や育児等への関与の増加
- ◆介護を抱える社員の増加が想定され、仕事と介護の両立できる環境が必要
- ◆働く意欲のある社員への機会提供

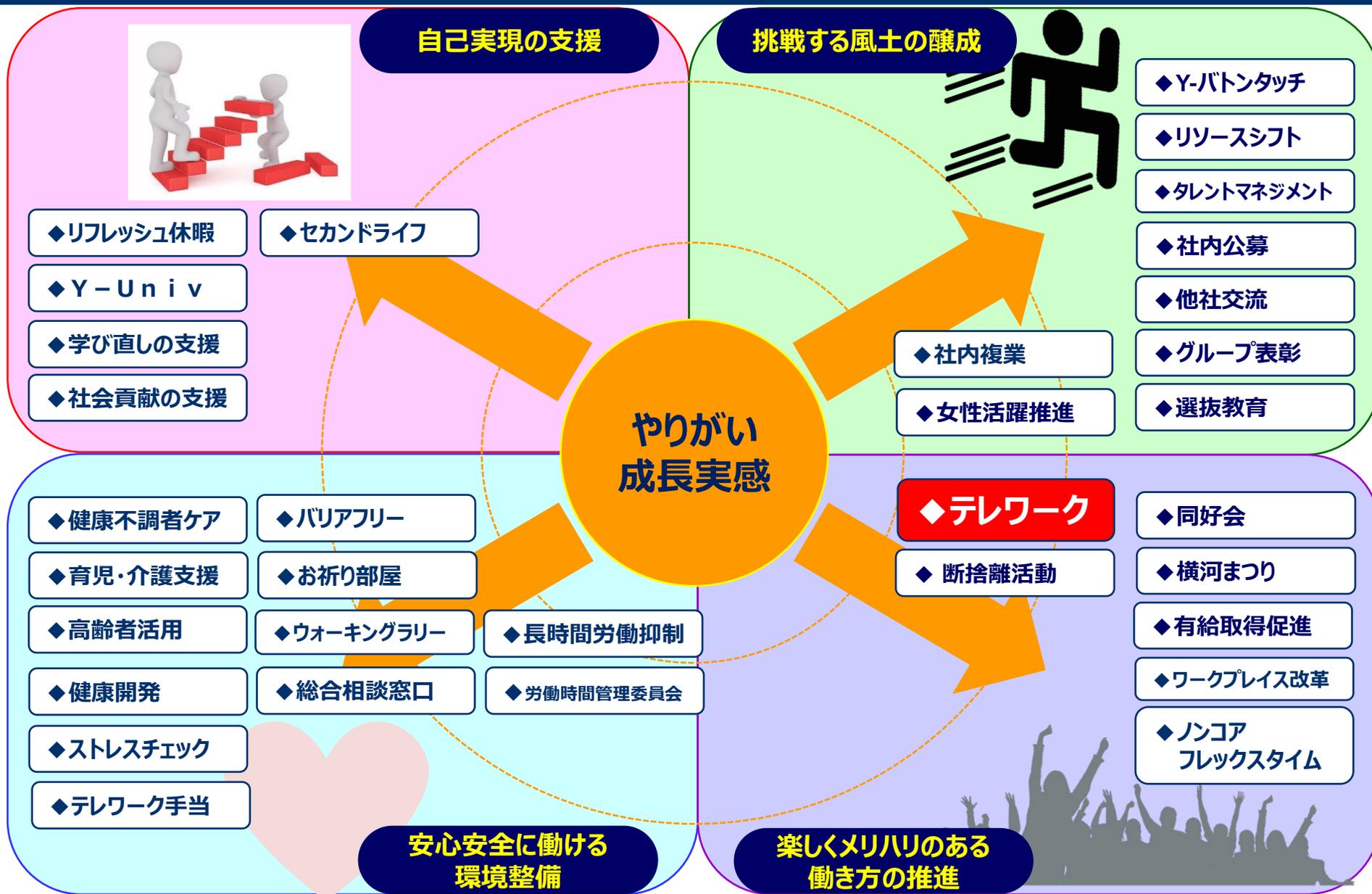
時間・場所にとらわれない働き方

柔軟性の高い働き方

社員のセーフティネット

生産性を高め、新しい価値を創造するための時間をつくる

働き方に関する主な取り組み



働き方改革の変遷

FY15

FY16

FY17

FY18

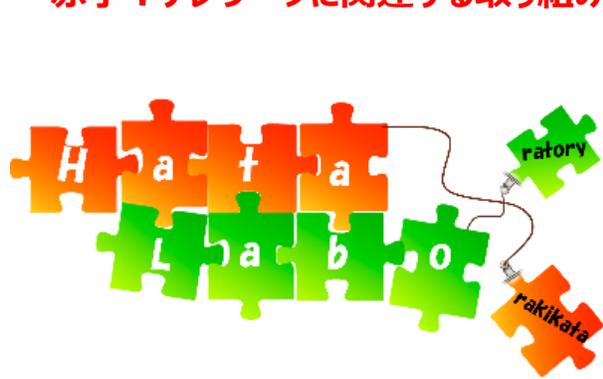
FY19

FY20

FY21

FY22

赤字：テレワークに関連する取り組み



- ◎ 働き方HPリニューアル
- ◎ 育児関連制度改定

- ◎ 働き方HP開設
- ◎ 在宅勤務利用促進キャンペーン

- ◎ 在宅勤務制度導入
- ◎ 時間単位休暇導入

◎ 在宅勤務トライアル実施

働き方改革推進委員会発足

◎ ペーパーレス活動（業務関連書類・申請書類の電子化）

☆ えるぼし認定（3つ星）

2007年 ☆ くるみん認定

- ◎ テレワーク制度へ改定
- ◎ 育児・介護関連制度改定

- ◎ コアタイム廃止
- ◎ 学習支援休職制度導入
- ◎ 妊活支援休職制度導入

☆ 輝くテレワーク賞受賞
（特別奨励賞）

◎ 遠隔地勤務制度導入

- ◎ テレワーク手当導入
- ◎ 通勤費実費支給へ
- ◎ ワークプレイス変革

継続中

◎ ワークেশントライアル



☆ プラチナくるみん認定取得

テレワーク制度の変遷

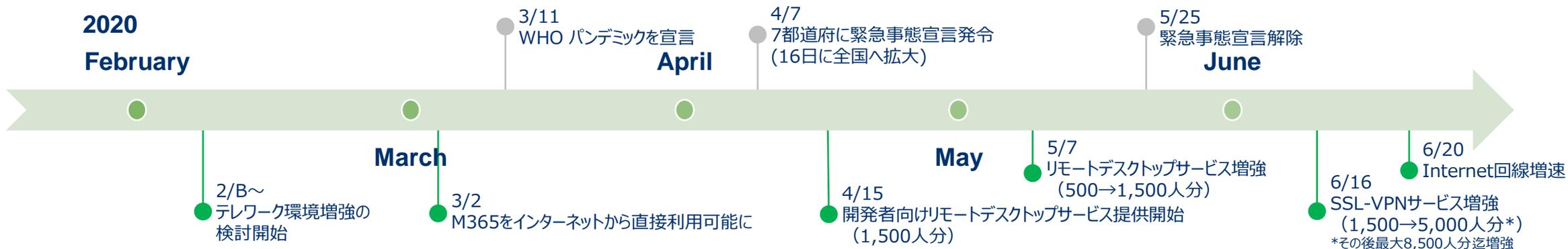
制度導入（2016年）以降、テレワークの実態や社員の声を参考に環境変化も踏まえて段階的に制度を緩和

	2016年	2018年	2020年
対象者	入社4年目以上	入社2年目以上	全社員
就業場所	自宅	制限なし	制限なし
利用限度	64時間／月	80時間／月	限度なし
深夜・休日の利用	原則禁止	2時間／週	制限なし ※所属長承認必須
費用(光熱費等)	自己負担	自己負担	20円／時間 1,000円／月
中抜け	可	可	可
通勤費	定期券代支給	定期券代支給	実費支給

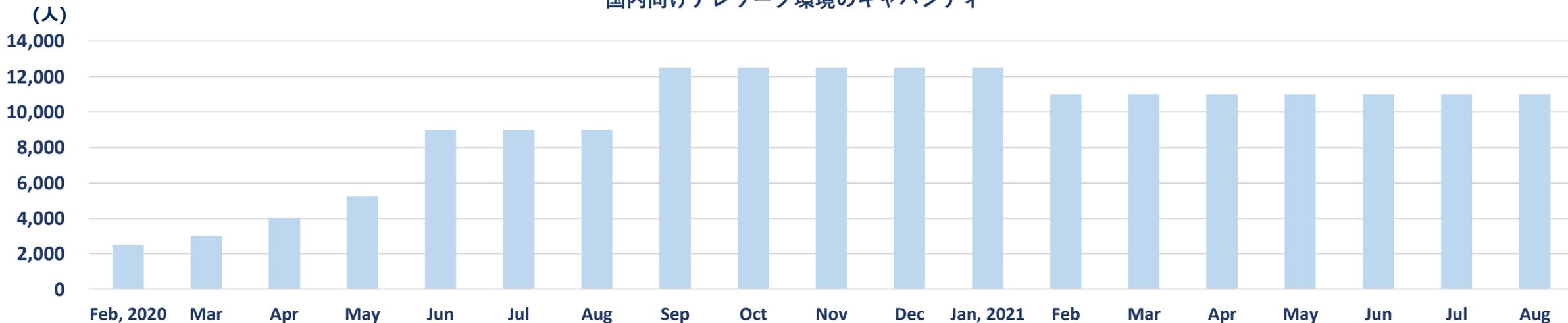
3. COVID-19による働き方の変化

テレワーク環境の増強

2020年6月までに国内のテレワーク環境強化を実施

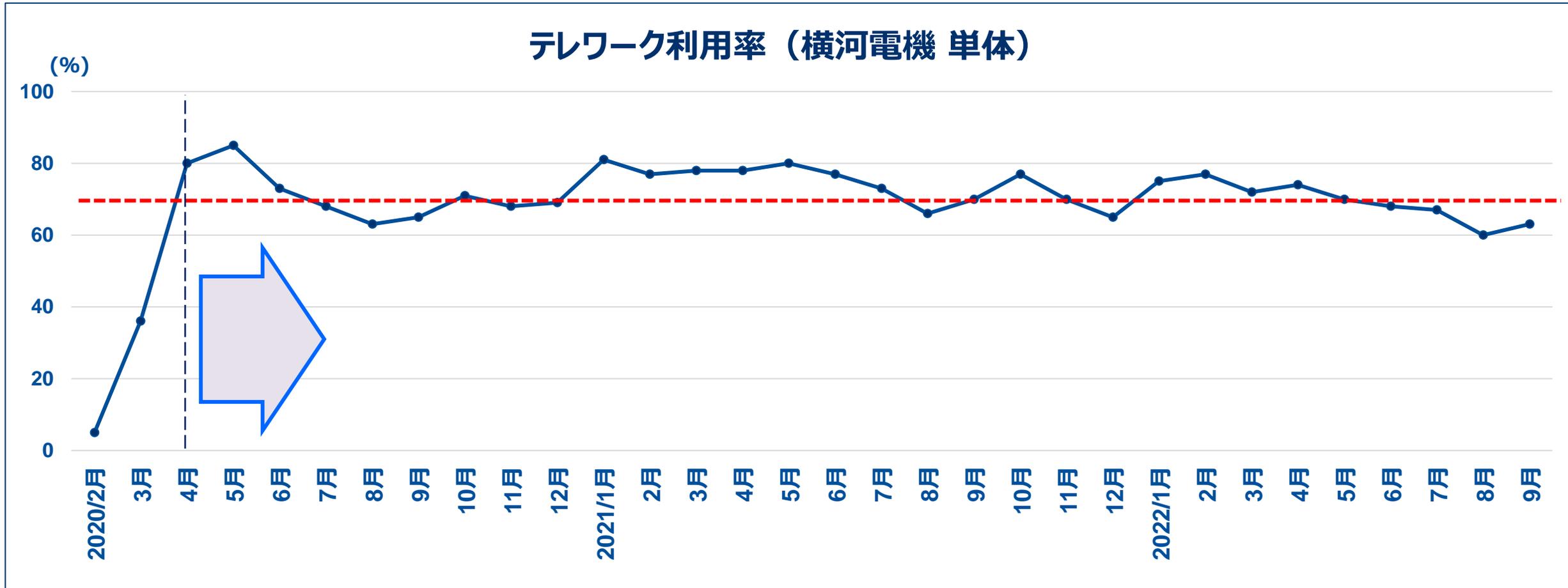


国内向けテレワーク環境のキャパシティ



テレワーク利用状況

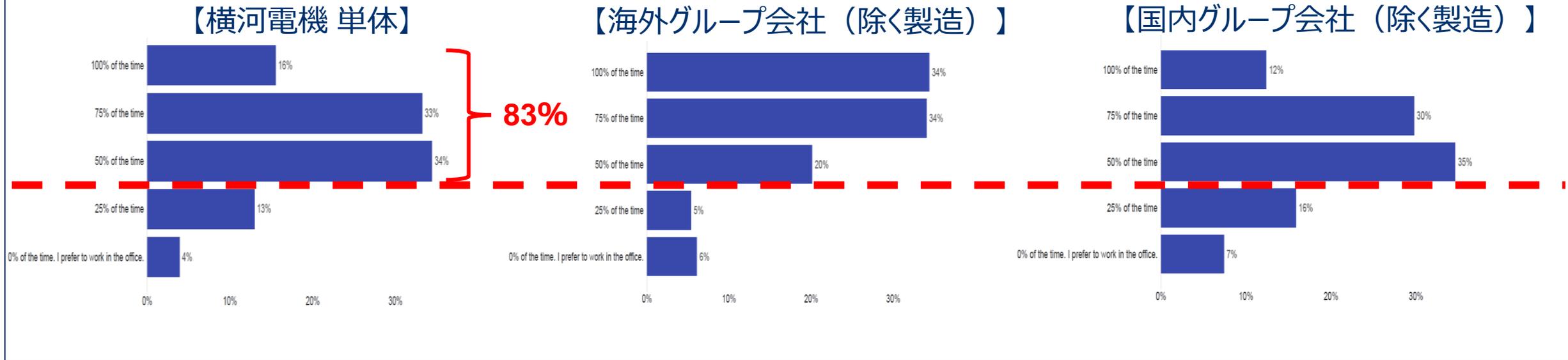
2020年4月以降の横河電機単体における**テレワーク利用率は約7割で推移**



グローバルサーベイ結果からの考察 __ テレワークへの期待

勤務時間の50%以上をテレワークとすることを希望する社員：**83%**

Q. COVID-19パンデミック終息後、勤務時間の何%を在宅勤務としたいか。

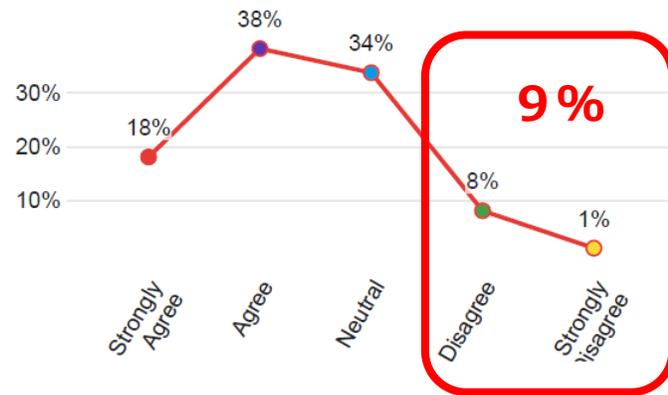


グローバルサーベイ結果からの考察_テレワークの生産性

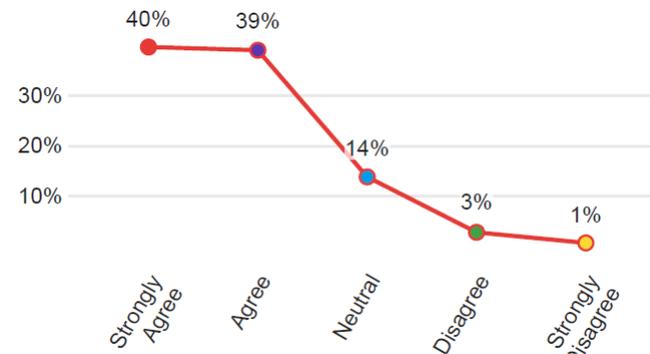
テレワークで生産性が下がったと感じている社員：9%

Q.在宅勤務は生産的だと感じているか。

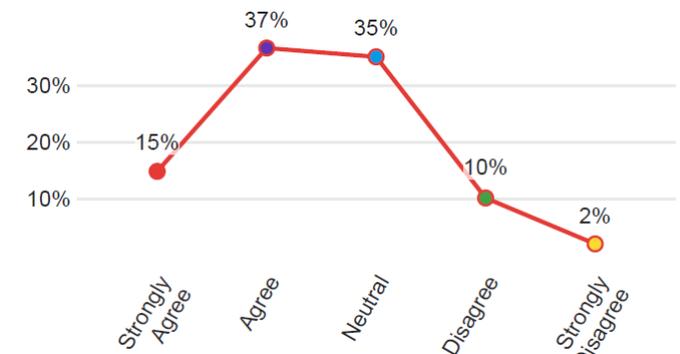
【横河電機 単体】



【海外グループ会社（除く製造）】



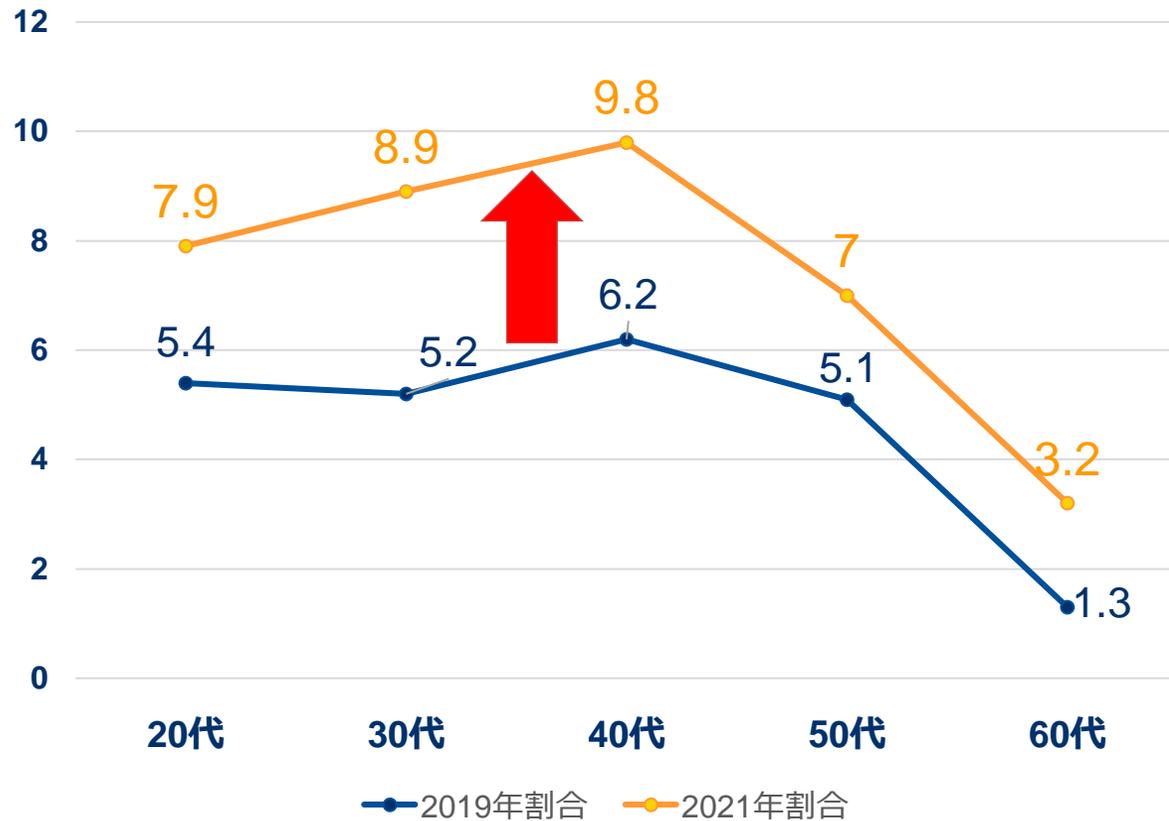
【国内グループ会社（除く製造）】



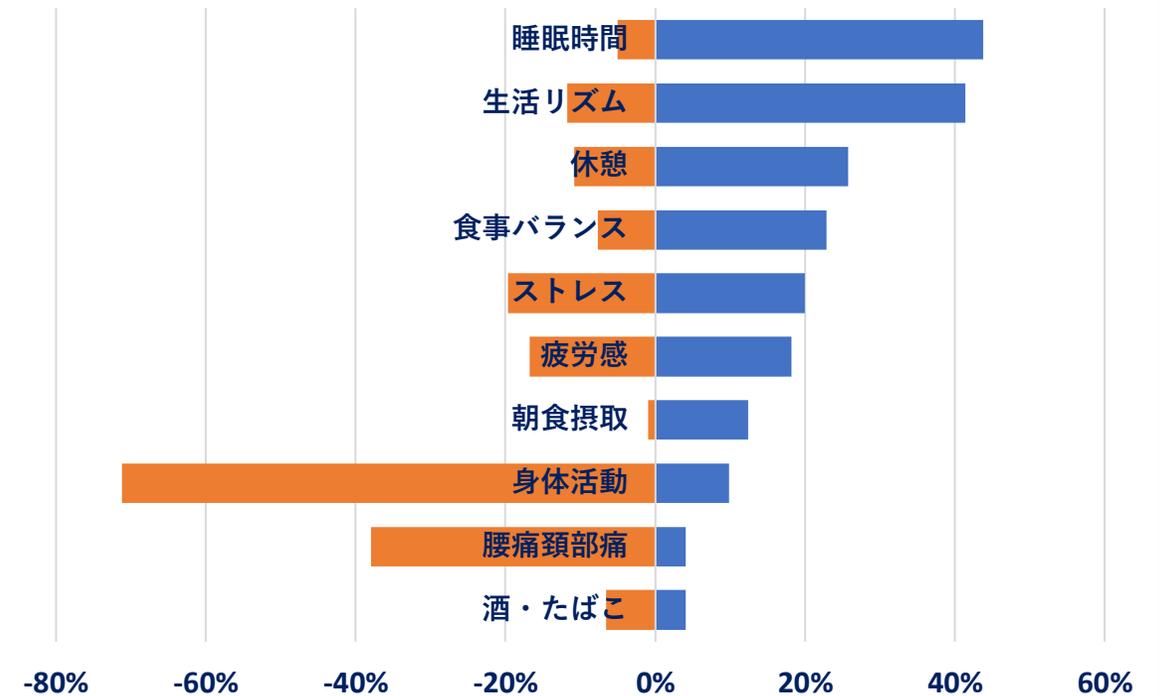
2021年度ストレスチェック結果概要（2021年11月実施）

COVID-19流行前と比較し、高ストレス者の割合が前年代で増加
身体活動の低下がストレス増加要因の懸念

世代別 高ストレス者割合



（参考：2020年度実施アンケート結果）
テレワーク下での生活習慣と体調変化
（複数回答、回答者数2,571名）



4. テレワークによる働き方変革

今後の人財戦略の方向性

個人と会社がともに成長
するYOKOGAWA

挑戦し続け、お客様に新しい価値提供

- ◆ より成果を出した社員に報いる人事制度実現
・役割、職務、専門性に応じた処遇実現
- ◆ 挑戦を後押しする風土醸成



「個」のポテンシャルを最大化

- ◆ グローバル公募制度
- ◆ 他者フィードバックを受けられる仕組み
- ◆ 各部門におけるスペシャリティの高い社員のキャリア形成支援
- ◆ 1 on 1 による社員の成長、キャリア実現への支援
- ◆ 社内外副業の拡大
- ◆ 高年齢者活用



会社の目的・目標を全社員で共有・達成

- ◆ 目標管理制度の運用定着 (OKR)
- ◆ グローバルでの目標管理制度統一



YOKOGAWAの
使命・目的への共感

思い描くキャリアを
自律的に実現

社員一人ひとりへの
会社支援

- ◆ テレワークによる働き方変革
 - ・ 場所に制約されない働き方
 - ・ 働き方と連動した人事制度、労働時間管理等の仕組み
 - ・ オフィス空間の有効活用

- ◆ 他者に感謝、賞賛を送れる仕組み
- ◆ 自身のスキル、経験を公開できる仕組み
- ◆ Yokogawa ユニバーシティ



リーダーシップを発揮し、
多様な人財が枠を越えてつながる

- ◆ HRテクノロジーを活用した社員一人ひとりへの支援

グローバルに「ロケーションフリー」の働き方

■ 基本的な考え方（グローバル方針）

出社を前提とした働き方から、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて、効率的にアウトプットが出せる場所を自律的に選択できるように変更

■ 国内の対応

（遠隔地勤務 2021年4月導入）

- 出社／出張頻度の少ない社員は国内に限定して居住地の制限を設けない。
- 遠隔地勤務利用者数：43名（2022/10/末時点）
- 遠隔地勤務での採用も増加傾向

（シェアオフィス 2021年6月導入）

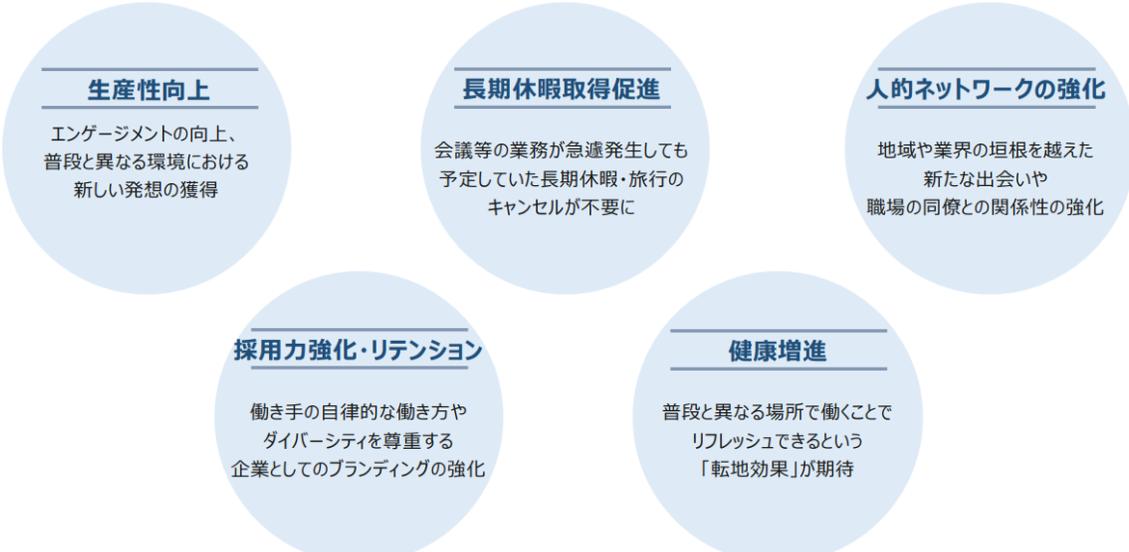
- 通勤に時間がかかる社員に対する支援としてシェアオフィスを導入し、働く場所の選択肢の一つとして提供。



働く場所の制約をなくし自律的な働き方へ（ワーケーションの推進）

コロナ禍を経て時間や場所にとらわれない働き方を望む従業員が増加
 テレワーク制度を活用した新たな働き方の一つとしてワーケーションを推進

ワーケーションの主な効果



出典：経団連ワーケーション推進ガイドより (https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069_guide.pdf)

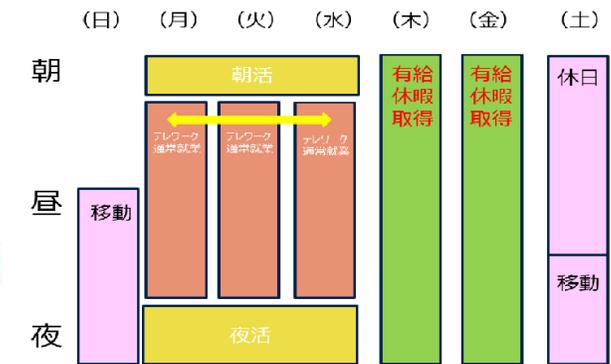
働き方改革 + 休み方改革 = ワケーション

ワーケーション効果の数値化は個人の価値観の違いもあり
 非常に難しい。



ワーケーションのすそのを社内へ広げるため、体験者を
 一人でも増やすべくモニターツアーを数多く実施。

旅なかテレワーク・モデルプラン



朝・夕の時間・これまでの通勤時間を競争力・共創力の時間につなげ
 快適な業務環境で生産性を向上させる。オン・オフの切り替えがしやすい
 有給を取得したいと思わせる動機付けにもなる



今後のオフィスの在り方

■ 基本的な考え方

『グローバルに安心安全、新しい働き方や共創を志向したワークプレイスの創造』

- 仕事にあった多様な選択肢とエンゲージメントを高めるワークプレイスの構築
- 社外への発信力と共創の強化

■ 目指すオフィスの在り方

『"つながり"を意識できる空間づくり』を目指す

- ノンバーバルコミュニケーションの場（オンライン、オフラインとも）
- 自律的な働き方に導く場



社内外への発信のためのスタジオ新設



代表取締役社長
奈良 寿



VCブースの設置

・集中



・リラックス



・ワークスペース（部署）



・コラボスペース（共有）



・新ラーニングセンターに
PJTルーム設置



社員の健康増進__“Let's シャイン！”



取り組み例：アプリを活用したウォーキングイベント

活動評価レポート画面

日付	歩数	中強度
1/23(月)	9,893	66
1/24(火)	10,610	65
1/25(水)	12,870	69
1/26(木)	11,484	53
1/27(金)	12,698	79
1/28(土)	17,065	57
1/29(日)	1,220	5

活動スコア **84**点 (前回 76点)
※活動スコアは、活動情報(歩数・中強度時間)の量とバランスにより算出されています。
病気・病態毎の予防目標達成度 >

- 👉 予防できている病気
メタボ、高血圧など
- ⚠️ 将来リスクがある病気
肥満

他の病気も確認する >

個人ランキング

項目	順位
歩数合計	4位
歩数平均	4位
ポイント合計	2位
ポイント平均	2位

グループランキング

項目	順位
歩数合計	1位
歩数平均	2位
ポイント合計	1位
ポイント平均	1位

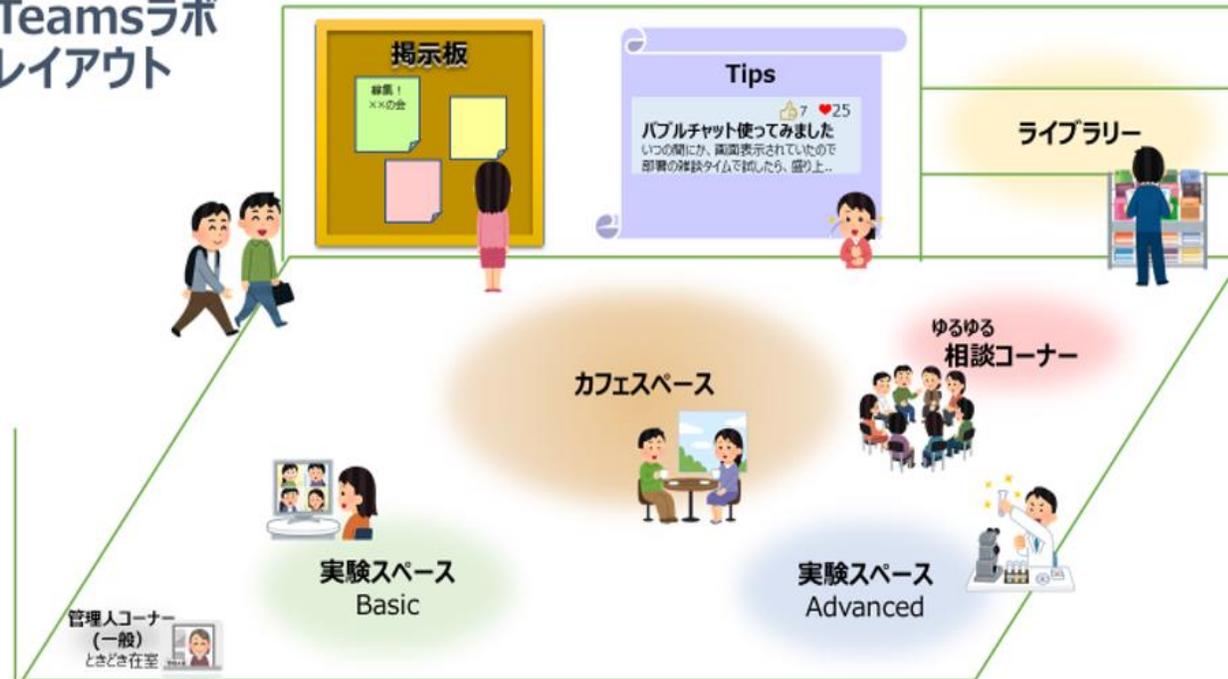
社員間のコミュニケーション活性化の取り組み__Teamsラボ

Teams内に社員間でのゆるやかな情報共有ができるチャンネルを構築
Teamsラボで得られた情報を個人や職場で活かし、働き方の質の向上をねらいとする

- ZTOG-Teams_Lab
- 一般
- 1_掲示板
- 2_Tips & library
- 3_Cafe スペース
- 4_ゆるゆる相談コーナー
- 5_実験スペース_Basic
- 6_実験スペース_Advanced

Teamsラボイメージ

Teamsラボ レイアウト



Teamsラボ利用のルール

- ◎ ポジティブで、創造的・協力的な意見・質問・コメントを!
- ◎ 気が滅入るような質問・コメントはNG
- ◎ 自分のアイデアを口にして、出た芽を皆で育てよう
- ◎ 失敗しても、チャレンジしたことをリスペクトしよう
- ◎ 「前向きで創造的な」場にしよう

リモートでも自分らしく...

「働き方改革」から「働きがい改革」へ



“Work-Life Balance” Everywhere at Global Yokogawa

Co-innovating tomorrow™

ご清聴有り難うございました。