

# 『働く、が変わる』テレワークイベント 表彰受賞企業 取組紹介

厚生労働大臣表彰 輝くテレワーク賞 受賞企業

## 講演予稿集

月日：2021年11月30日（火）

場所：御茶ノ水ソラシティ 2F ホール

主催：総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省

共催：テレワーク推進フォーラム



## ■ 厚生労働大臣賞受賞企業

---

### 富士通株式会社

Employee Success 本部 シニアマネージャー  
大宮泰治 氏

---

### e-Jan ネットワークス株式会社

経営企画室 ユニットリーダー  
佐藤香織 氏

---

### 第一三共株式会社

人事部 労政グループ長  
小澤政博 氏

---

### ダイドードリンコ株式会社

取締役 執行役員 人事総務本部長  
濱中昭一 氏

---

### 株式会社日本 HP

取締役 人事・総務本部長  
羽鳥信一 氏

---

### 株式会社 WORK SMILE LABO

代表取締役  
石井聖博 氏

---





# 一人ひとりのWell-beingに向き合う DX企業としての働き方へ 「Work Life Shift」の進化

2021年11月30日(火)

富士通株式会社  
Employee Success本部  
Employee Relation統括部  
シニアマネージャー

**大宮 泰治**

FUJITSU

© 2021 Fujitsu Limited

## 富士通の「ありたい姿」

パーパスの実現に向けて

わたしたちのパーパスは、  
イノベーションによって社会に信頼をもたらし、  
世界をより持続可能にしていくことです。

Our purpose is to make the world more  
sustainable by building trust in society  
through innovation.

FUJITSU

2

© 2021 Fujitsu Limited

# Concept



## Work Life Shift

リアルとヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材が、イノベーションを創出し続ける状態をつくる

ニューノーマルな世界において、「働く」ということだけではなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-Beingを実現する

- ・ 固定的な場所や時間にとらわれない
- ・ 社員の高い自律性と信頼をベース

© 2021 Fujitsu Limited

3

## Work Life Shift

2020年7月発表 FUJITSU

固定的なオフィスに出勤する従来の通勤の概念を変え、多様な人材が高い自律性と相互の信頼に基づき、場所や時間にとらわれず、お客様への提供価値の創造による社会の変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備、組織カルチャー変革の面から、様々な施策を推進しています。



### Smart Working

最適な働き方の実現

- ・ コアなしフレックスの適用拡大
- ・ 在宅勤務環境整備の補助金支給
- ・ 単身赴任解消の促進
- ・ 家族事情による遠隔勤務
- ・ 地方創生に向けた自治体との協定締結
- ・ ワークেশンの導入



### Borderless Office

オフィスのあり方の見直し

- 業務の目的にあわせ、自由に選択できるワーク環境の整備
- ・ Hub Office
  - ・ Satellite Office
  - ・ Shared Office



### Culture Change

社内カルチャーの変革

- ・ 1on1meetingの導入
- ・ コミュニケーションツールを全社共通サービスとしてグローバルで提供
- ・ スマートフォン全社員支給

4

© 2021 Fujitsu Limited

# After コロナを見据えながら、 Work Life Shiftはさらに進化

1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化
2. DX企業としての働き方の進化
3. WorkとLifeのシナジー追求

上記を目指し、Afterコロナを見据えた「**Work Life Shift2.0**」を展開

生産性の向上、  
リアルとヴァーチャル、WorkとLifeの相乗効果による新たな価値の創出、  
Well-beingの向上のリファレンスモデルとなり、  
社会やお客様の課題解決や持続的成長に貢献

## Work Life Shift 2.0

5

© 2021 Fujitsu Limited

### Work Life Shift 2.0

## 1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化

コラボレーションを生み出す新たなオフィス活用を通じ  
リアルとヴァーチャルを組み合わせた真のHybrid Workの推進

### オフィスの景色を変える取組み、サテライトオフィスの社外開放

- 社内教育施設を大幅削減、オフィスの執務フロアにて新人教育含め研修やワークショップ・タウンホールミーティングを開催、**オフィスの新たな景色を創造**。(2021年11月実施予定)
- 当社保有のサテライトオフィス「F3rd (エフサード)」の一部を社外に開放。  
協創、ネットワーキングの場づくりを行う。(2021年12月開始予定)

### オフィスで最先端テクノロジーを体験

- 2021年7月に入居した「JR川崎タワー」を実証実験の場として、生体認証の全面導入や社内ネットワークのSecure Internet Gatewayなどを導入
- イベント連動型マッチングサービス「Buddyup!」と位置情報活用基盤「ロケーションプラットフォームEXBOARD for Office」を掛け合わせ、**オフィスコラボレーションを促進**。(2021年9月から実施)

6

© 2021 Fujitsu Limited



## 2. DX企業としての働き方の進化

プロダクティビティ向上に加えクリエイティビティを高める働き方へ  
企業や地方自治体とのコラボレーションを通じた課題解決を目指す

### スタートアップとのコラボレーションによる「Work Life Shift」課題解決へ

- ・ スタートアップとの協業を進める「富士通アクセラレータ」を活用。  
リモートワークにおけるコミュニケーションなどの課題解決に向けた社内実践を開始。

(2021年7月から開始)

### 地方自治体との地域創生に関する連携

- ・ 地元企業や地域コミュニティと協働し、社内実践・プロボノ活動などを通じた  
地域における課題抽出・解決支援の実践。  
新たな知見獲得によりDX企業として不可欠なビジネスプロデューススキルを深化、  
地域創生や地域経済の活性化に貢献していく。

7

© 2021 Fujitsu Limited

## 3. WorkとLifeのシナジーの追求

柔軟な働き方を活かしてLifeの充実を  
生み出される相乗効果により、従業員一人ひとりのWell-being実現へ

### 男性育児参加100%の推進

- ・ 配偶者の産前産後に最大2か月の有給休暇を付与 (2021年7月から実施)
- ・ 育児をしながら働く社員を会社として全面的に応援「子育て応援宣言」 (2021年下期実施予定)

### ワーケーション／副業の推奨

- ・ 心身のリフレッシュ、メリハリある働き方・休み方の実践を通じて、  
新たな気づきや知見獲得の促進、創造力向上、新たな関係構築を期待

#### [ワーケーション]

業務出張前後に出張先での滞在延長を認め、交通費は会社負担に。(2021年7月から実施)  
地方自治体と「富士通ワーケーションパートナーシップ」を締結、  
各地でのワーケーションプランを共同企画。(2021年11月以降展開予定)

#### [副業の積極展開]

従業員のスキルアップ、経験値を高める場の選択肢として、積極的に副業を推奨。  
今後も、ノウハウ・スキルを求める需要側とのマッチングなどを検討。

8


© 2021 Fujitsu Limited

**Thank you**



**FUJITSU**

© 2021 Fujitsu Limited



e-Janネットワークス株式会社  
在宅ワークから自由な働き方を選べるスタイルへ

## 本日のアジェンダ

1. e-Janネットワークスのご紹介
2. 弊社のテレワーク推進
3. 在宅ワークから自由に働き方を選べるスタイルへ
4. 本日のまとめ



## 1. e-Janネットワークスのご紹介

e-Jan

### e-Janネットワークス会社概要

**e-Jan** e-Janネットワークス株式会社

2021年9月1日現在

社名	e-Janネットワークス株式会社（英語表記：e-Jan Networks Co.）
設立	2000年3月6日
役員	代表取締役： 坂本 史郎 取締役： 原口 賢一/多喜乃 正人/三井 智博 社外取締役： 阿部 絵美麻/坂爪 洋美 常勤監査役： 堀田 龍太郎 監査役： 安部 周春/落合 誉
事業内容	テレワークプラットフォーム「CACHATTO」および関連製品の企画 / 開発 / 販売 / 運営
資本金	45,000,000円
主要取引銀行	みずほ銀行/三井住友銀行
主要株主	当社および当社役員
従業員数	127名（2021年9月1日現在、パートタイム従業員含む）
所在地	東京本社（東京都千代田区）、西日本営業所（大阪府大阪市）、高知テクニカルセンター（高知県高知市） インド現地法人（CACHATTO INDIA PRIVATE LIMITED）



## 1. e-Janネットワークスのご紹介

e-Jan

### 製品紹介

### テレワークプラットフォームの企画/開発/販売/運営

**CACHATTO®**  
カチャットシリーズ

自宅  
PC、スマートフォン、携帯電話、タブレット  
外出先  
登録中

CACHATTO

メール  
アドレス帳  
スケジュール  
Webシステム  
クラウド/オンプレミス  
ファイルサーバー  
インスタント  
メッセージング

CACHATTO® Desktop  
CACHATTO® リモートデスクトップ  
splashstop® for CACHATTO®

**NinjaConnect**  
ニンジャコネクトシリーズ

自宅のPC

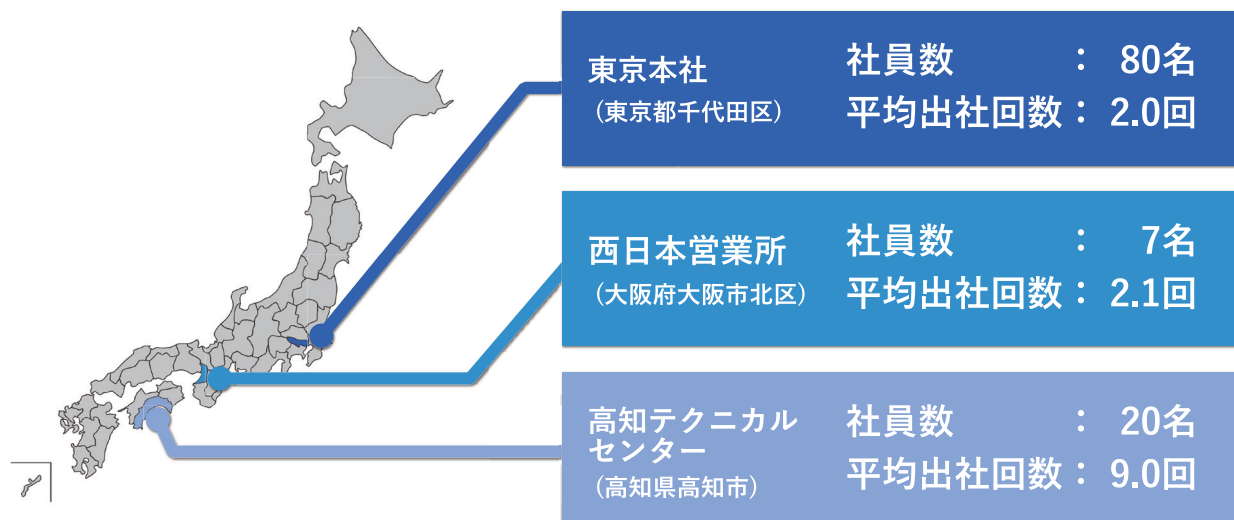
職場のPC

NinjaConnect  
Telework  
NinjaConnect ISM



### 拠点ごとの出社実績

弊社3拠点（東京/大阪/高知）の社員平均出社回数（2021年9月）



## 2. 弊社のテレワーク推進

### テレワーク推進の目的

- ・心身ともに健康に働ける会社づくり
- ・自社製品利用・研究
- ・通勤ストレスの緩和
- ・ペーパーレス化、システム化などに伴う業務効率化
- ・育児・介護と仕事の両立
- ・事業継続対策
- ・当社郊外型オフィス（函館、高知）の活用

### 2017年よりテレワーク推進を開始

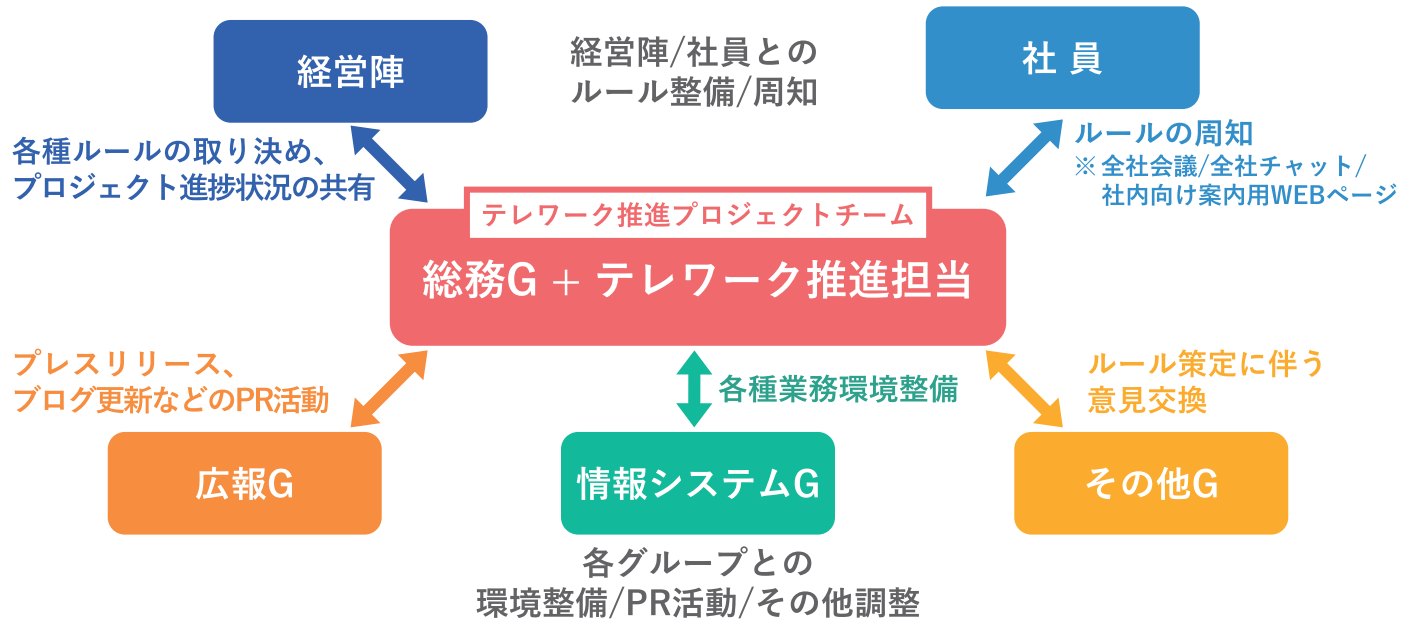
- ・テレワーク管理規程・実施マニュアルの制定および運用
- ・セキュリティ面では弊社で認証取得しているISMSのルールに基づき運用





## 2. 弊社のテレワーク推進

### 推進体制



## 2. 弊社のテレワーク推進

### 弊社のテレワーク導入フェーズ

#### 段階を踏んで、テレワークを導入

Phase 1	社内トライアル1（リーダー層向け）	2017年5月～6月
Phase 2	社内トライアル2（全社員向け）	2018年5月～6月
Phase 3	全社展開	2018年7月～



Phase 3 全社展開

全社員向け 本格展開

- 対象** 全社員
- 時期** 2018年7月～2020年2月
- 内容**
- ・全社員へのテレワーク許可（上限週2日迄）
  - ・テレワーク推進イベントへの参加
    - テレワーク・デイズ/スムーズビズ（2019年7月～9月）
    - 冬のスムーズビズ（2020年1月）
  - ・全社一斉テレワーク日設定
    - 2020年1月22日



テレワーク推進イベントへの参加

2019年7月～9月 テレワーク・デイズ/スムーズビズ前に  
目標を設定および準備期間を設定

- 目標** 対象期間中に**全社員が1回以上**テレワークを実施
- 準備期間** 約2か月間
- 準備内容**
- ・全社員向け「テレワーク実施説明会」を実施
  - ・各部署ごとに「課題対策ミーティング」を実施
  - ・テレワークルール見直し、社内ポータルサイト設置
  - ・PC等の貸出物利用マニュアル、コワーキングスペース利用マニュアルなど作成



## 2. 弊社のテレワーク推進

e-Jan

### テレワーク推進イベントへの参加

#### テレワーク推進イベントへの参加後の結果

##### 結果

テレワーク推奨期間内のテレワーク実施率

- ▶ テレワーク・デイズ/スムーズBiz **98.8%** (社員数毎)
- ▶ 冬のスムーズBiz **60.7%** (社員数毎)
- ▶ 全社一斉テレワーク日 **47.2%** (社員数・日毎)

積極的に実施する社員が増え、  
2019年中に全社員がテレワークを経験



## 2. 弊社のテレワーク推進

e-Jan

### 弊社のテレワーク導入フェーズ

#### 段階を踏んで、テレワークを導入

Phase 1	社内トライアル1 (リーダー層向け)	2017年5月～6月
Phase 2	社内トライアル2 (全社員向け)	2018年5月～6月
Phase 3	全社展開	2018年7月～



弊社のテレワーク導入フェーズ

コロナウイルス感染拡大 - 緊急事態宣言発出 -

Phase 1	社内トライアル1（リーダー層向け）	2017年5月～6月
Phase 2	社内トライアル2（全社員向け）	2018年5月～6月
Phase 3	全社展開	2018年7月～
Phase 4	在宅勤務を中心とした働き方 （感染拡大および1回目緊急事態宣言）	2020年3月～5月
Phase 5	在宅勤務を中心とし、出社も選べる働き方 （withコロナ）	2020年6月～



Phase 5 在宅勤務を中心とし、出社も選べる働き方

withコロナ時代の新しい働き方「e-Jan! Work Style」へ移行

対象	全社員・アルバイト・パート
時期	2020年6月～
内容	在宅勤務を中心とした出社も選べる働き方「e-Jan! Work Style」を 制定、運用開始

自宅でも快適かつ生産性に優れた業務環境の整備、および  
通信費や光熱費等の補填を目的としてテレワーク手当を支給開始



## 2. 弊社のテレワーク推進

### 「e-Jan! Work Style」概要

#### 原則在宅勤務、ただし必要に応じて出社も可能

##### 勤務体系

- ・ 全社在宅勤務を基本とする（出社も可）
- ・ 時差出社/退社を推奨（コアタイム内での出勤を許可）
- ・ フレックス勤務（コアタイム 10:00～15:00）

##### 会議/イベント

- ・ 社内外会議等は基本的にオンライン形式で実施
- ・ イベント/セミナーは、基本的にオンラインで実施

##### 電話対応

- ・ クラウドPBXサービス活用による電話転送の実施
- ・ 社給端末の貸与
- ・ 代行会社における受電対応
- ・ 留守電対応



## 2. 弊社のテレワーク推進

### 弊社のテレワーク導入フェーズまとめ

フェーズ	取組内容	対象	取組時期	実施率 (社員数毎)	実施率 (日毎 <sup>※</sup> )	
ビフォーコロナ	Phase 1 社内トライアル1	社内トライアル実施	リーダー層	2017年5月～6月	—	—
	Phase 2 社内トライアル2	社内トライアル実施	全社員	2018年5月～6月	37.0%	—
	Phase 3 全社本格展開	テレワーク・デイズ スムーズBiz参加	全社員	2019年7月～9月	98.8%	8.4%
冬のスムーズBiz参加		全社員	2020年1月	60.7%	11.0%	
withコロナ	Phase 4 在宅勤務を 中心とした働き方	在宅中心の働き方実施推奨 (1回目緊急事態宣言発出前)	全社員	2020年3月～4月	約68%	約28%
		在宅中心の働き方原則実施 (1回目緊急事態宣言発出中)	全社員	2020年4月～5月	100.0%	約90%
	Phase 5 在宅勤務を中心とし、 出社も選べる働き方	出社も可とする在宅中心の 働き方原則実施 (1回目緊急事態宣言解除後)	全社員	2020年6月～	100.0%	約75%以上

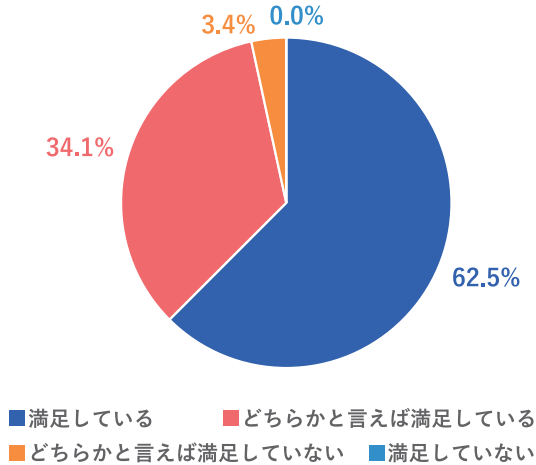
※日毎実施率は、（一日のテレワーク実施数×期間日数）/（社員数×期間日数）で算出



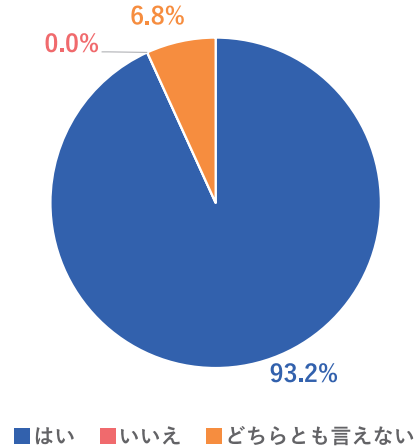
## 2. 弊社のテレワーク推進

### 全社在宅勤務開始から8カ月後に行った社内アンケート

在宅勤務に  
満足していますか？



今後もテレワークを  
継続したいですか？

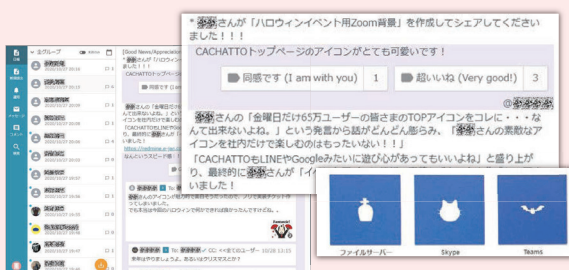


## 2. 弊社のテレワーク推進

### テレワーク成功への各種取り組み：コミュニケーション

#### 雑談から生まれる“セレンディピティ”

会話中のアイデアが自社サービス向上に  
日報コミュニケーションツール



業務の内容報告・確認・連絡に利用している独自開発の日報システムを利用。部署や役職の垣根なくSNSのように気軽にコメント・スタンプでのリアクションが可能。複数部署の社員が自発的に関わり、自社製品のメニューアイコンを季節に合わせてハロウィン仕様にアレンジするアイデアも。

社員同士の交流を深めるキッカケに  
雑談用チャットルーム



業務で利用しているビジネスチャットツール「Teams」上に、雑談的なコミュニケーションを取るチャットルームを設置。子育てなどテーマ別のスレッドも立てられ、日々活発なコミュニケーションが発生。



### 3. 在宅ワークから自由に働き方を選べるスタイルへ

#### 短期間の勤務場所の変更

#### 憧れの地で働く「ワーケーション制度」

主な制度内容	<ul style="list-style-type: none"><li>1年間で60営業日まで</li><li>対象は全社員</li><li>ワーケーション手当の支給（当社オフィスで勤務した場合）</li></ul>
制度策定目的	<ul style="list-style-type: none"><li>社員の更なるワークライフバランス充実</li><li>e-Janネットワークス各オフィス/拠点の活用、交流</li><li>テレワークにおける新しい働き方の実践と検証</li></ul>
制度策定背景	<ul style="list-style-type: none"><li>ワーケーションを試したい社内の割合が「約48.9%」</li><li>外国籍社員長期帰省の平易化</li></ul>

約半年間の試験運用を実施し、2021年7月より運用開始  
緊急事態宣言、まん延防止措置発出期間は制度内容を縮小して運用



### 3. 在宅ワークから自由に働き方を選べるスタイルへ

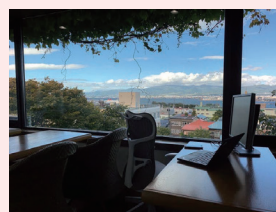
#### 魅力的な土地で働く楽しさを

#### ワーケーション拠点としてサテライトオフィスを新たに設置

##### 北海道函館市

##### 函館サテライトオフィス

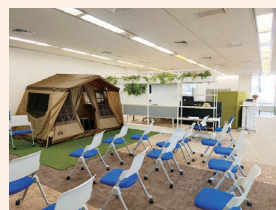
2021年7月に北海道函館市にサテライトオフィスを設置。  
10月より運用開始



##### 高知県高知市

##### 高知テクニカルセンター

2021年11月にサテライトオフィス機能を持ったフロアを新たに増設



### 3. 在宅ワークから自由に働き方を選べるスタイルへ

e-Jan

#### 日本全国どこでも移住可能とする新制度

#### オフィス出社ゼロが可能な「どこでも在宅勤務制度」

- |               |  |
|---------------|--|
| <b>主な制度内容</b> | オフィスへの通勤を不要とする遠隔地への移住および勤務が可能<br>対象範囲：日本国内、正社員   |
| <b>制度策定目的</b> | ・ 更なる社員の更なるワークライフバランス充実  |
| <b>制度策定背景</b> | ・ 「e-Jan ! Work Style」導入後（テレワーク本格導入後）、引越しをした社員の割合が「約22%」<br>・ 2021年10月1日に実施したアンケートでは、<br>地方移住に興味があると回答した割合が「約50%」<br>本制度は重要であると回答した割合は「約70%」 |

2021年10月より運用開始



### 4. 本日のまとめ

e-Jan

#### 本日のまとめ

- ・ 2017年からテレワークへの取り組みをスタート
- ・ 段階を踏んで全社展開し、2020年6月からは在宅を中心とした働き方へ移行
- ・ 制度策定は会社とそれを形にする組織とで連携し、テンポ良く進められた
- ・ 各部署や個人の課題に対応しながら丁寧に進めた
- ・ 在宅勤務の実施満足度が「約96%」
- ・ 自由な働き方を選べるスタイルへ、新しい制度を策定

今後も既成観念にとらわれない新しい働き方の模索を  
働き方改革の先駆者として続けていきます





ご清聴ありがとうございました

令和3年度「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」

## 第一三共株式会社\_事例発表

～第一三共グループにおける経営戦略としての働き方改革～

2021年11月30日  
第一三共株式会社  
人事部労政グループ長  
小澤 政博

## 第一三共グループ プロフィール



事業内容

医薬品の研究開発、製造、販売等

従業員数

約 **16,000** 人（第一三共グループ\_グローバル）

約 **9,000** 人（第一三共グループ\_国内）

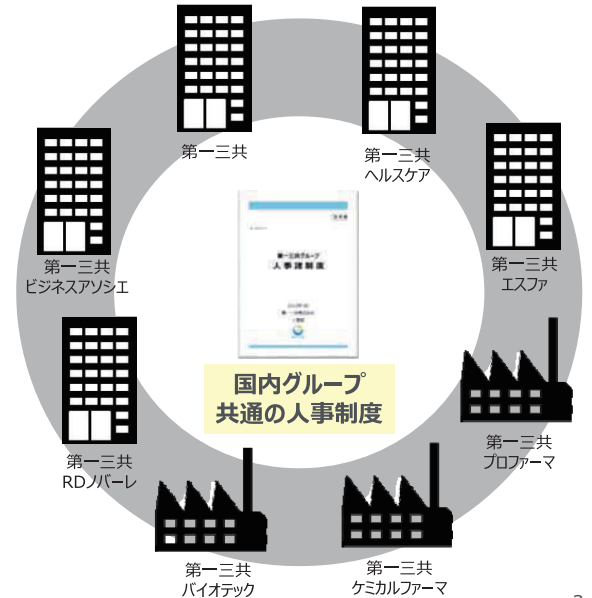
約 **5,700** 人（第一三共株式会社\_単体）

売上高

**9,625** 億円（2020年度）

多様な医療ニーズに応える医薬品を提供するために国内グループ一丸となって経営推進

<p>新しい成分の 医薬品による治療</p> <p>イノベティブ 医薬品</p>	<p>高品質な薬を より安価に</p> <p>ジェネリック 医薬品</p>	<p>病気の発症を 予防</p> <p>ワクチン</p>	<p>セルフ メディケーション</p> <p>一般用 医薬品</p>
--	---	----------------------------------	--



第一三共グループ  
バリューレポート2021

**当社のパーパス** **世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する**

事業に関わるマテリアリティ  
(革新的な医薬品の創出 (ほか))

事業基盤に関わるマテリアリティ

**競争力と優位性を生み出す  
多様な人材の  
活躍推進と育成**

3 すべての人に  
健康と福祉を



コンプライアンス  
経営の推進

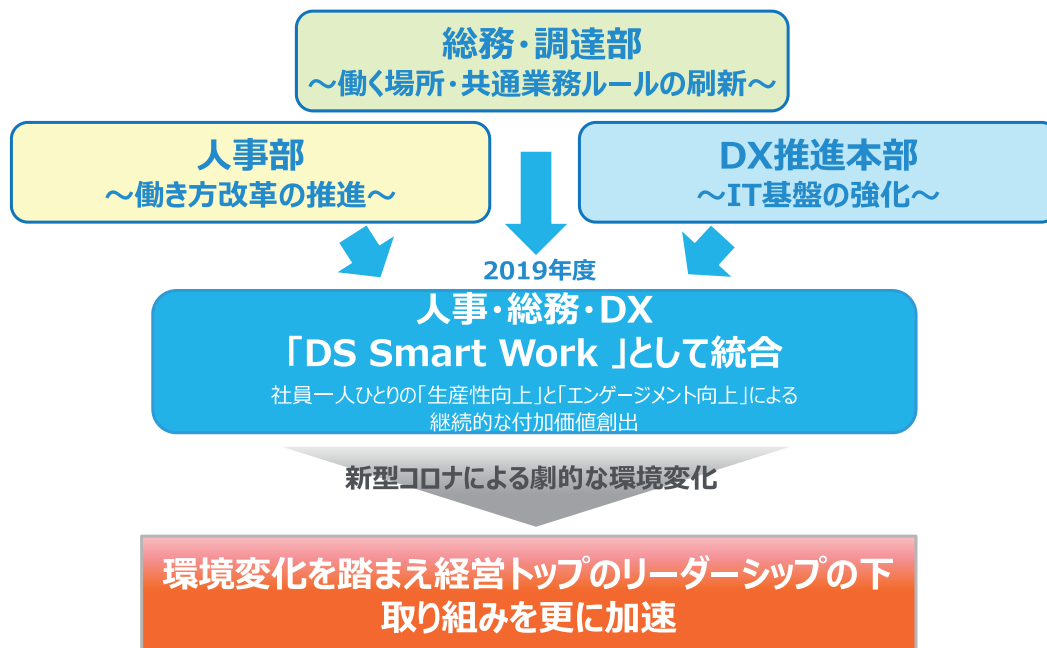
企業理念の  
実現に向けた  
コーポレートガバナンス

環境経営の推進

第一三共グループでは、「人」を最重要な「資産」と位置づけ、人材マネジメント理念に基づき、社員一人ひとりの多様性を尊重することが持続的な成長に不可欠と考えています。多様な人材の活躍推進と育成により、社員と会社の相互成長を目指すことで、競争力と優位性の創出に繋がっていきます。

その取組みのひとつが、『**DS Smart Work**』

## 「DS Smart Work」の背景と取組みの加速



5

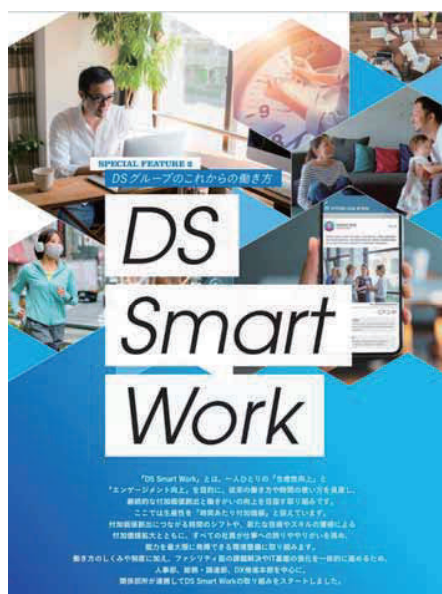
## 「DS Smart Work」の社内展開



(CEOによるメッセージ発信)



(社内Portalでの特設サイト開設)



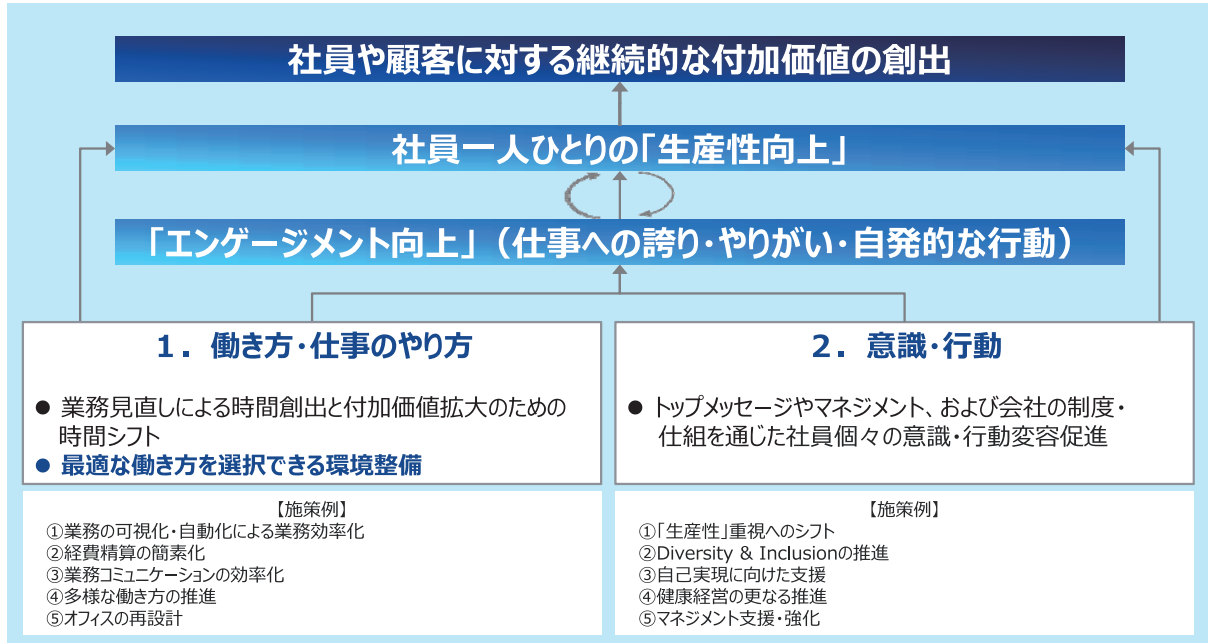
(社内報での特集)



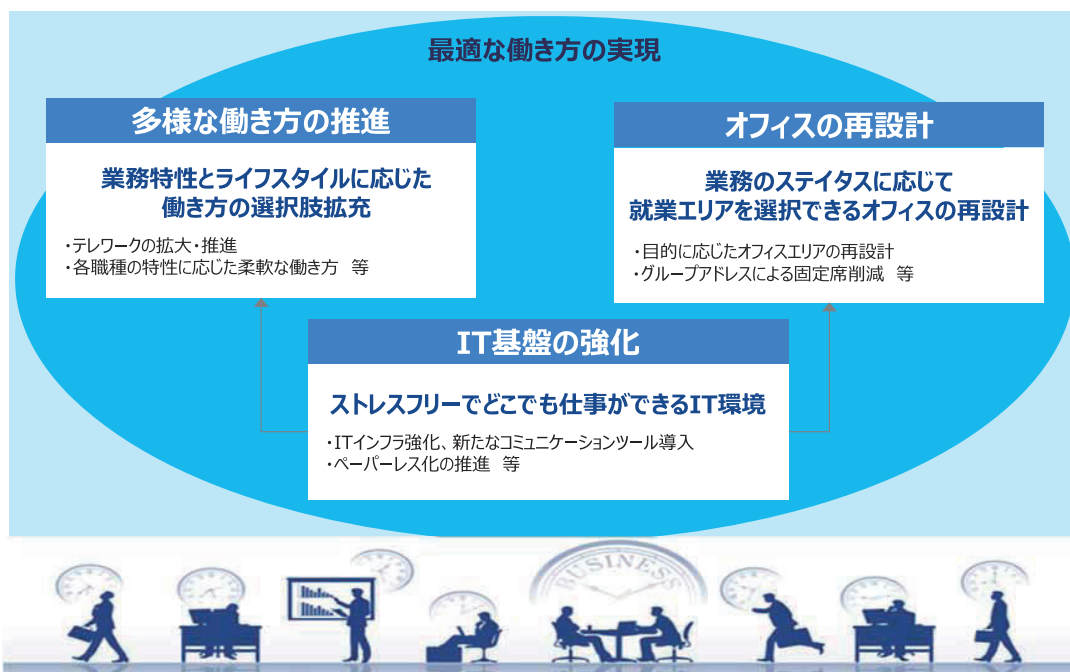
(マンガでの解説)

6

DS Smart Workの目的



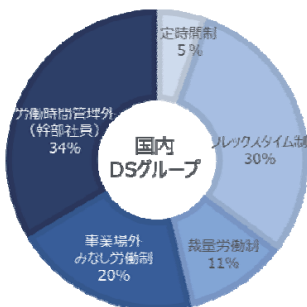
最適な働き方を選択できる環境整備



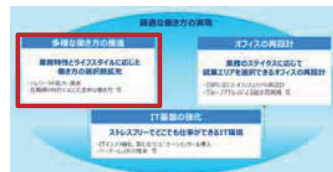
# 最適な働き方の実現\_多様な働き方の推進 (柔軟な勤務体系とテレワーク制度の拡大)



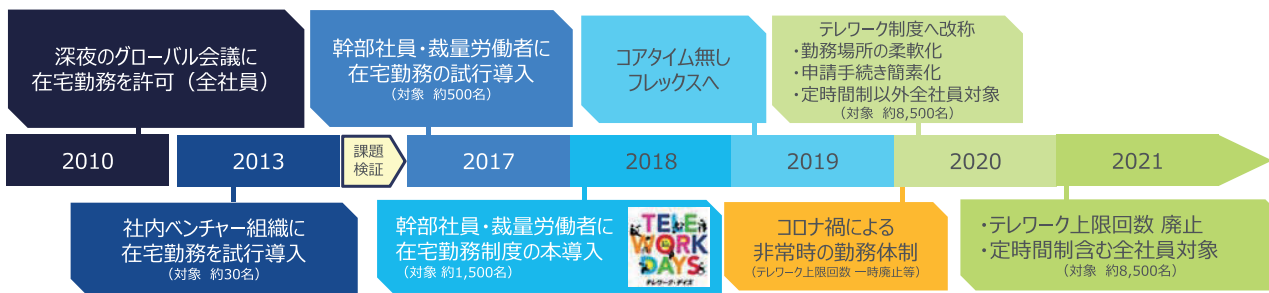
## 柔軟な勤務体系



労働時間制度	主な適用	
①定時間制	生産部門	
②フレックスタイム制	コーポレート・スタッフ部門	
③裁量労働制	企画業務型	コーポレート・スタッフ部門
	専門業務型	研究開発部門
④事業場外みなし労働制	営業部門	
⑤労働時間管理外	幹部社員	



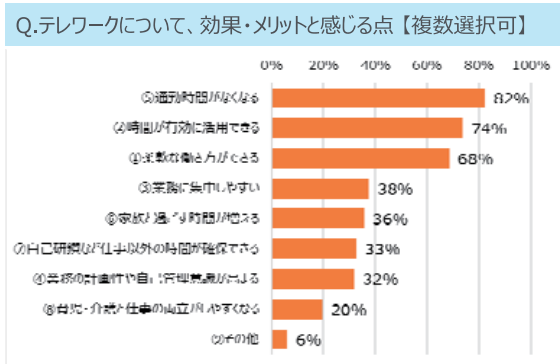
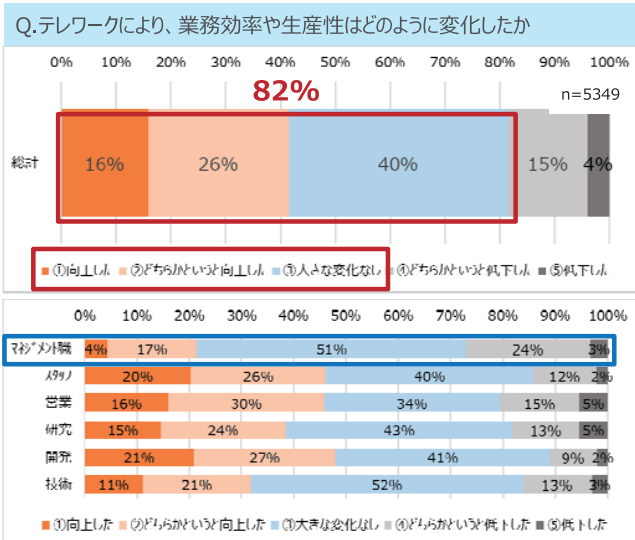
## テレワーク制度の拡大



# テレワークに関する社内アンケート結果 (国内第一三共グループ アンケート全社員)



2020年7月 国内第一三共グループ アンケート (全社員)

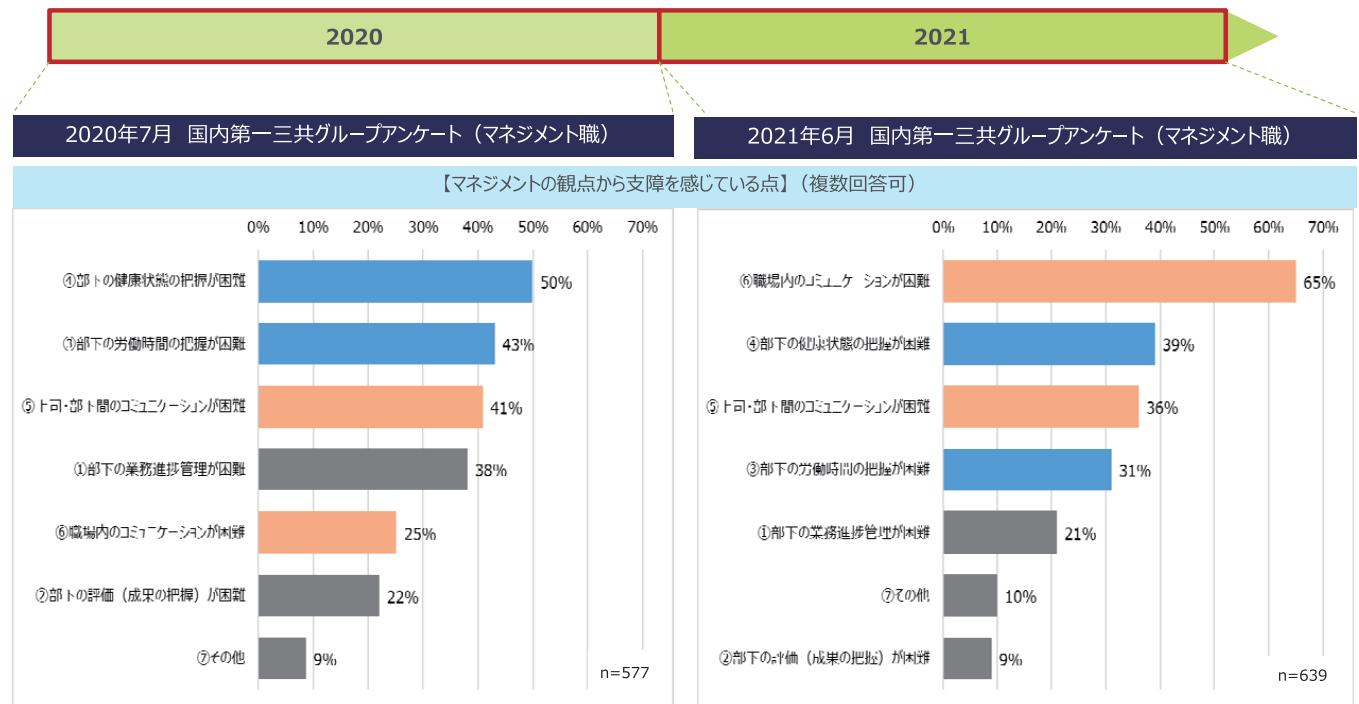


- 【記述コメントピックアップ】
- 1.会議室の制限がなくなり、課題解決のためのコミュ量が増えた
  - 2.同僚のスケジュールや業務量を把握しようという意識が高まり、意識的な情報共有や互いの勤務計画の共有が進んだ
  - 3.早朝・深夜のグローバル会議による負担が軽減した
  - 4.今まで気づかなかった非効率な業務プロセスの改善きっかけになった
  - 5.テレワークという選択肢により働き方の幅が広がり、ワークライフバランスが確保しやすくなった

※第一三共グループでは、管轄組織の責任者として、業績や人材の管理に対して責任を負う本部長・部長・グループ長をマネジメント職と定義している。



# テレワークに関する社内アンケート結果（国内第一三共グループ アンケートマネジメント職）

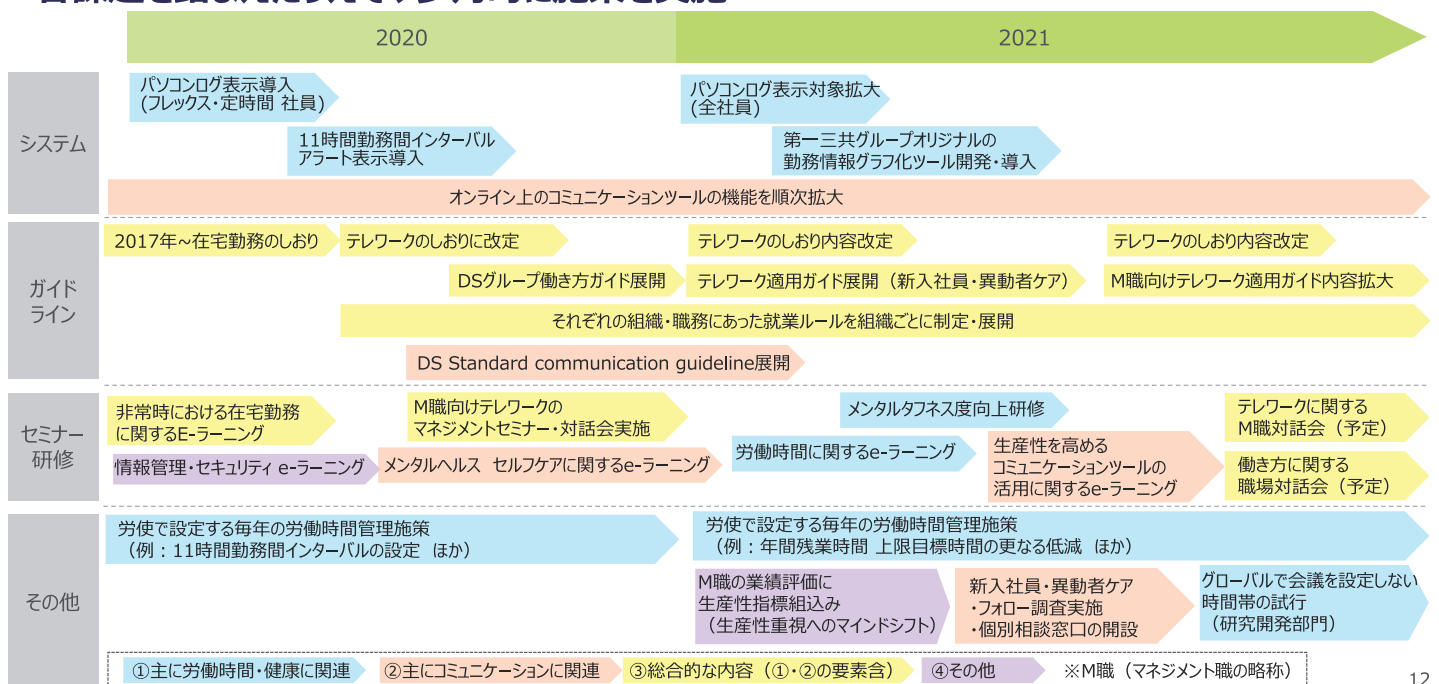


11

## テレワークに関する取り組み（一例）

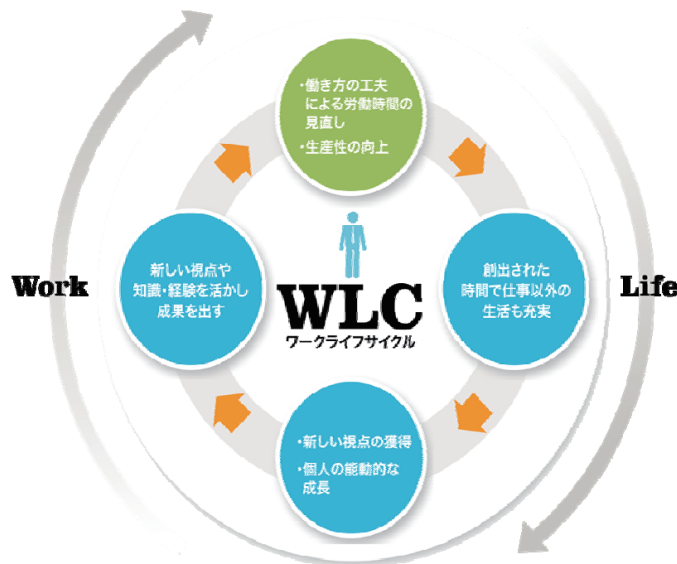


### 各課題を踏まえたうえで、多角的に施策を実施



12

第一三共グループでは、「仕事と生活の好循環を生み出す」という考えに基づき、「ワークライフサイクル」というコンセプトを導入しています



13

健康確保のための長時間労働防止の取り組み（一例）

健康確保のため、適正な労働時間管理や長時間労働の防止対策を徹底

第一三共グループオリジナルの勤務情報グラフ化ツール開発・導入

11時間勤務間インターバル確保に向けた勤務入力画面でのアラート表示

PC開始	PC終了	始業	終業	勤務間インターバル
07:58	18:10	08:00	18:10	10:30

勤務間インターバル(11時間)が確保されていません。次回以降、確保して下さい。

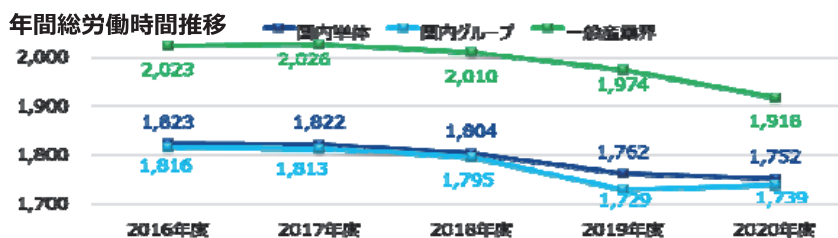
OK    キャンセル

時差を伴う業務への配慮

- 深夜のグローバル会議・学会参加の翌日も11時間勤務間インターバルの確保推奨
- 困難な場合には、就業時間途中での休憩確保や早めの終業などの代替策を講ずることとしている
- ※休日・深夜労働は原則禁止でテレワークも同様（上長判断により真に必要な場合のみ可）
- グローバルで会議を設定しない時間帯を設ける試み（研究開発部門で試行中）

ほか

その他 労使協働での各種労働時間管理施策等を実施



14

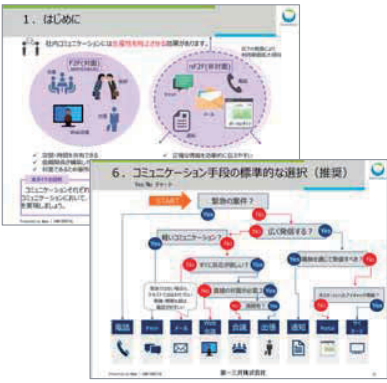


## コミュニケーションに関連する取り組み

コミュニケーションは、テレワーク下において重要なテーマであり、促進策を重点的に展開

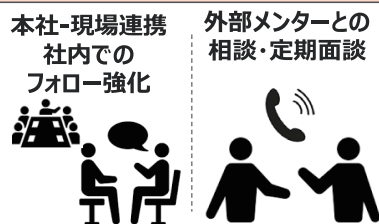
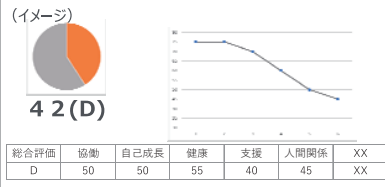
コミュニケーションをテーマにした  
ガイドラインの展開

多岐にわたるコミュニケーションツールの  
メリット・デメリットを踏まえ、  
共通原則や利用上のポイントを提示



新入社員・異動者ケア  
・フォロー調査実施・個別フォロー  
・外部個別相談窓口の開設

新入社員・異動者対象のフォロー調査  
(イメージ)



各種ガイドラインの作成・展開  
セミナー・e-ラーニング・対話会等による  
意識醸成

マネジメント職向け テレワーク適用ガイド  
(M職以外にも全社員に公開)

悩みの多いM職が参考となるような  
パターンごとの対応例  
などまで記載  
例) 報連相の不足時  
育児・介護者の申請時



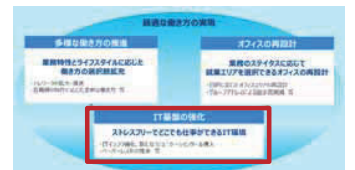
外部講師によるマネジメント職向け  
テレワークのマネジメントセミナー

国内グループ会社 ほぼすべてのM職が参加  
有益だった・とても有益だった「99%」でアーカイブ配信  
セミナー後は、対話会も実施



## 最適な働き方の実現 IT基盤の強化

IT基盤に関してもDX推進ユニット中心に新しいツールを積極的に導入



社外でも業務可能な  
モバイルツール

モバイルPC(全社員)



2021年  
タブレットモードでも  
利用できる高スペックな  
PCに置き換え

iPhone (全社員)



2010年(MR)  
2016年(全員)  
固定電話は原則廃止

iPad(全MR)



2011年

ペーパーレス化推進

経費精算システムの刷新



2021年  
紙が必要であった  
経費精算が  
スマホで可能に

押印の廃止・削減

2020年

例) 人事関連資料だけで  
28種類の書類の押印廃止  
(残るのは対外的に必須なもの)



電子署名システムの導入

新ITツールの導入

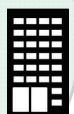
名刺管理アプリの導入



2021年  
オンラインでの  
名刺交換可能に

バーチャルオフィスの試行

2021年  
(一部の部所で試行中)  
オンライン上での  
「ちょっといいですか」が気軽に



会話文字起こしアプリの導入

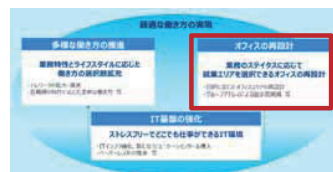


2021年  
オンライン上での会話の  
議事録の自動作成が可能に

## 最適な働き方の実現\_オフィスの再設計①



### ABW（Activity Based Working：働く場所や時間を自由に選択できる働き方）を軸にオフィスの再設計を2018年度から順次展開

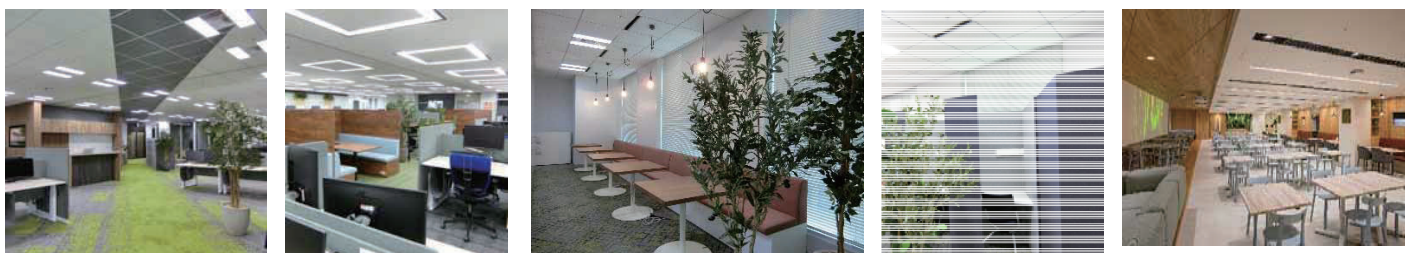


#### 本社オフィスの高度活用

ペーパーストックレス保管文書  
46%を削減  
(キャビネット9,430段→4,340段)  
紙文書電子化や保管資料の削減を  
行ったうえでレイアウト変更  
紙に依存しないワークスタイル実現

すべての会議室に  
モニターやスピーカーを設置し  
WEB会議環境を整備  
各フロアに電話ブース・ソロブース等設置

クリアデスク推進によるセキュリティ向上  
フリーアドレス・グループアドレス制の展開  
上下昇降機の導入による健康増進

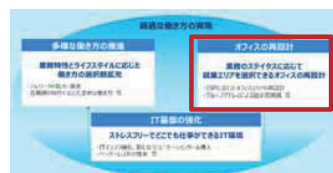


17

## 最適な働き方の実現\_オフィスの再設計②



### ABW（Activity Based Working：働く場所や時間を自由に選択できる働き方）を軸にオフィスの再設計を2018年度から順次展開



#### 首都圏内でのサテライトオフィスの展開

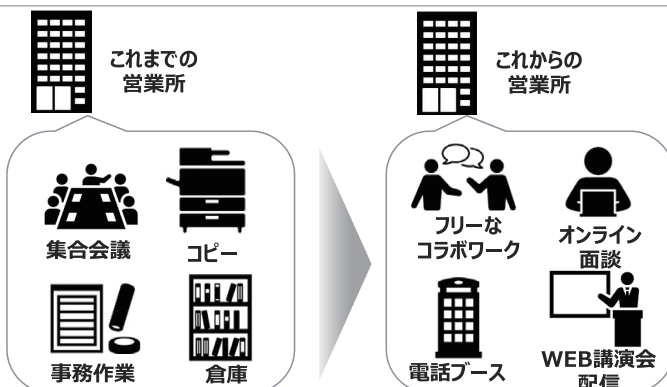
首都圏のグループ内事業場にサテライトオフィスを設置  
予約アプリを用いることで当該事業場以外の社員も利用できる



(所属オフィスと同様の通信環境で複合機やシュレッダー等も利用可)

#### 営業所の位置付け見直し

ペーパーレス化等による内勤@Anywhere化を進め、  
営業所は顧客とのコンタクトStation機能を充実化



18



2020年度第一三共グループ 従業員意識調査

95% 回答率

国内第一三共グループのエンゲージメントスコア 76%

ベンチマークスコア\* 59% を上回る

\*IBM World Norms 2015-2018結果データ (N=15万人)

第一三共グループで働くことへの誇りや仕事を通じた達成感、  
会社への貢献意欲が高い社員が多いことの表れ

今後も当社グループビジョンの実現とアフターコロナを見据えた持続的成長に向け、  
働き方や仕事の見直しによる一人ひとりの「生産性向上」と「エンゲージメント向上」に取り組む



第一三共グループは世界中の人々の  
健康で豊かな生活に貢献してまいります





# DyDo テレワークの取り組み

2021.11.30

ガイドードリンク株式会社

取締役 執行役員 人事総務本部長  
濱中 昭一

Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

1

## 会社概要

創 業 : 1975年1月27日 (46年)

売 上 高 : 連結 1,582億円 (2020年度)  
単体 1,155億円 (国内飲料 : 2020年度)

従業員数 : 連結 3,922名 (2021年1月20日現在)  
単体 780名 (2021年1月20日現在)

社名の由来 :

**Dynamic Do Drink Company**

— ダイナミックに活動するドリンク仲間 —

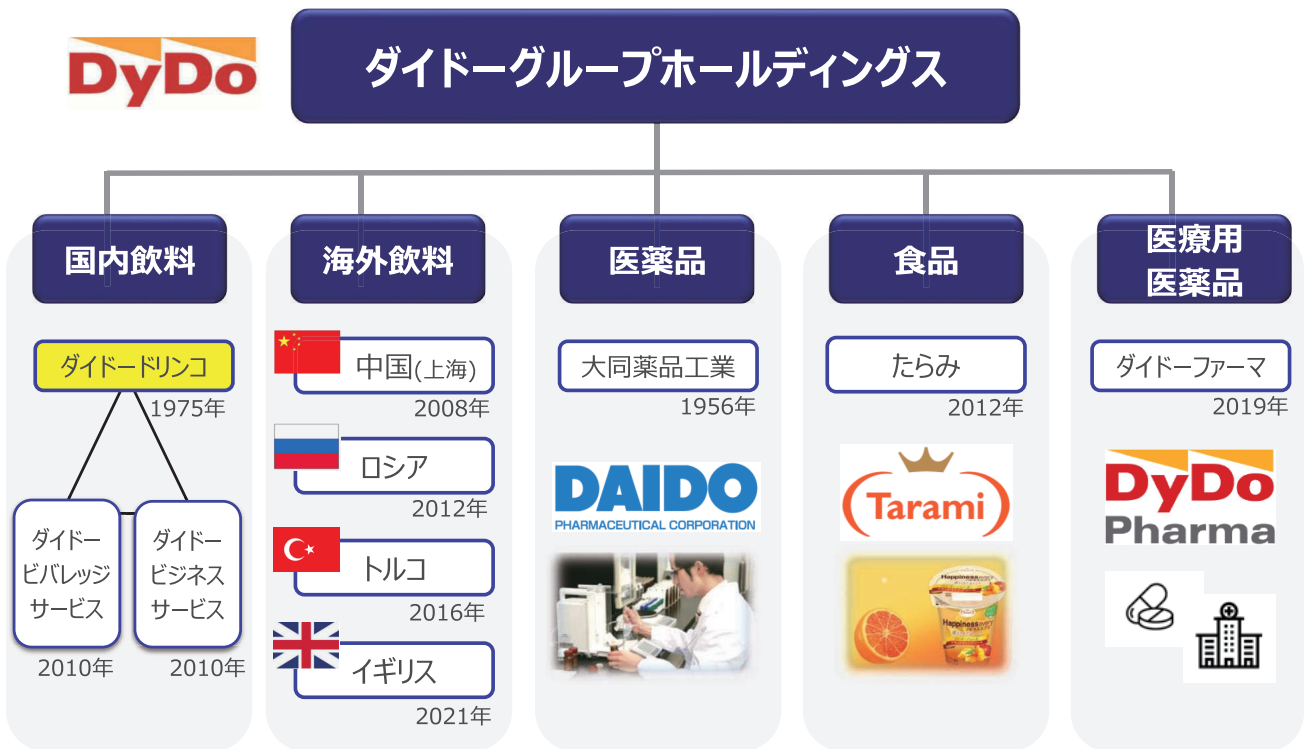
経営理念 :

「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。」



Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

2



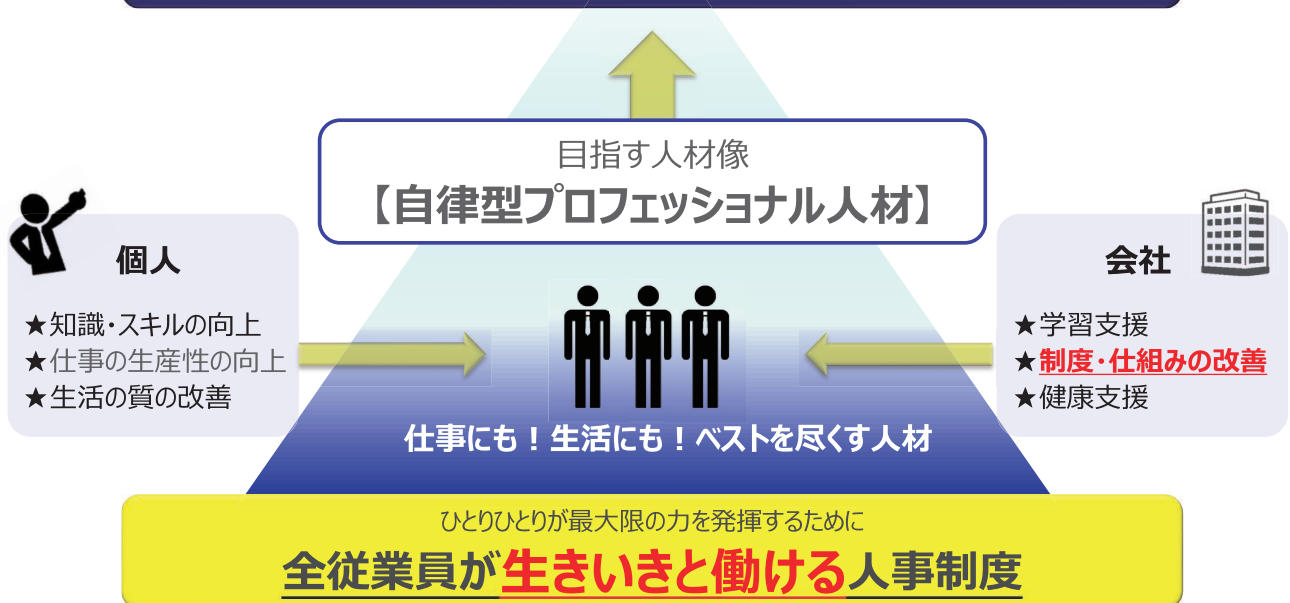
Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

3

人材戦略

ビジョン実現に向けて

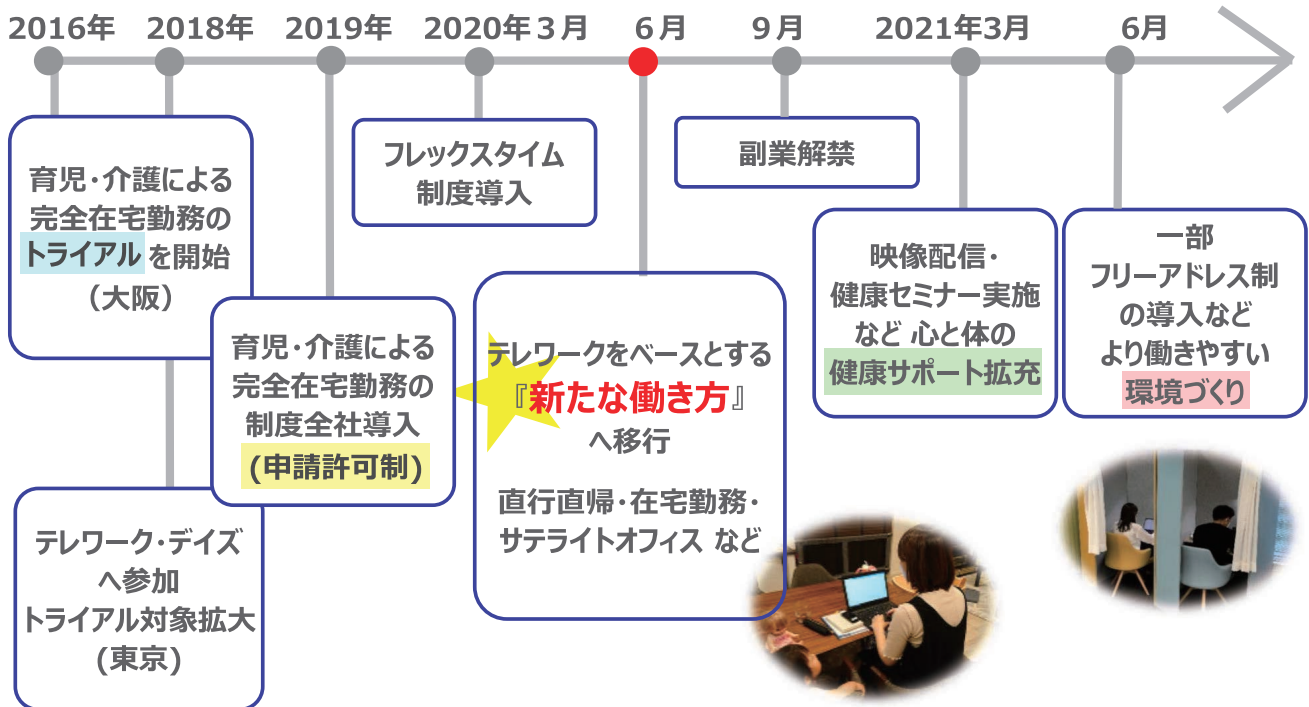
人財力が勝利の源泉・人財力で勝ち抜き  
ダイドーグループの**持続的成長を実現**する



Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

4

## 取組みの変遷



Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

5

## 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

Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

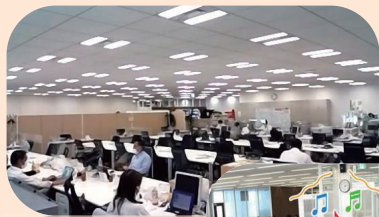
6



## 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**

Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

7

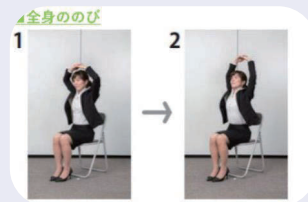
## 取組み事例

### 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



在宅勤務ナレッジ集



- ・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

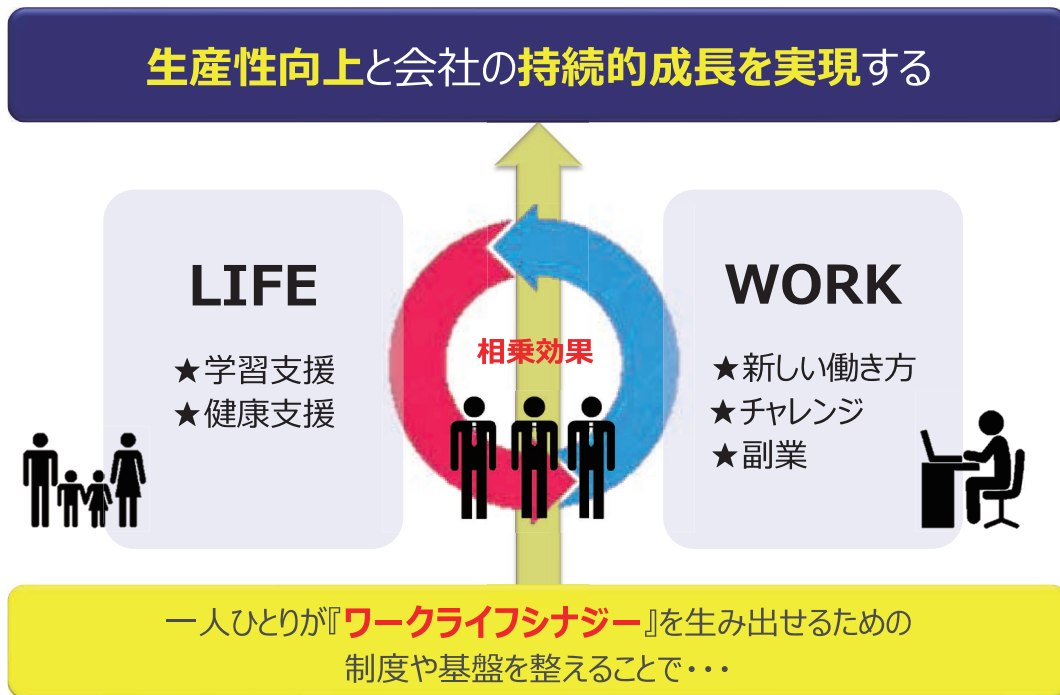


心と体の双方が健康なことで **相乗効果** がうまれる

Copyright (C) DyDo DRINCO. All Rights Reserved.

8

# ワークライフシナジー



こころとからだに、  
おいしいものを。

**DyDo**

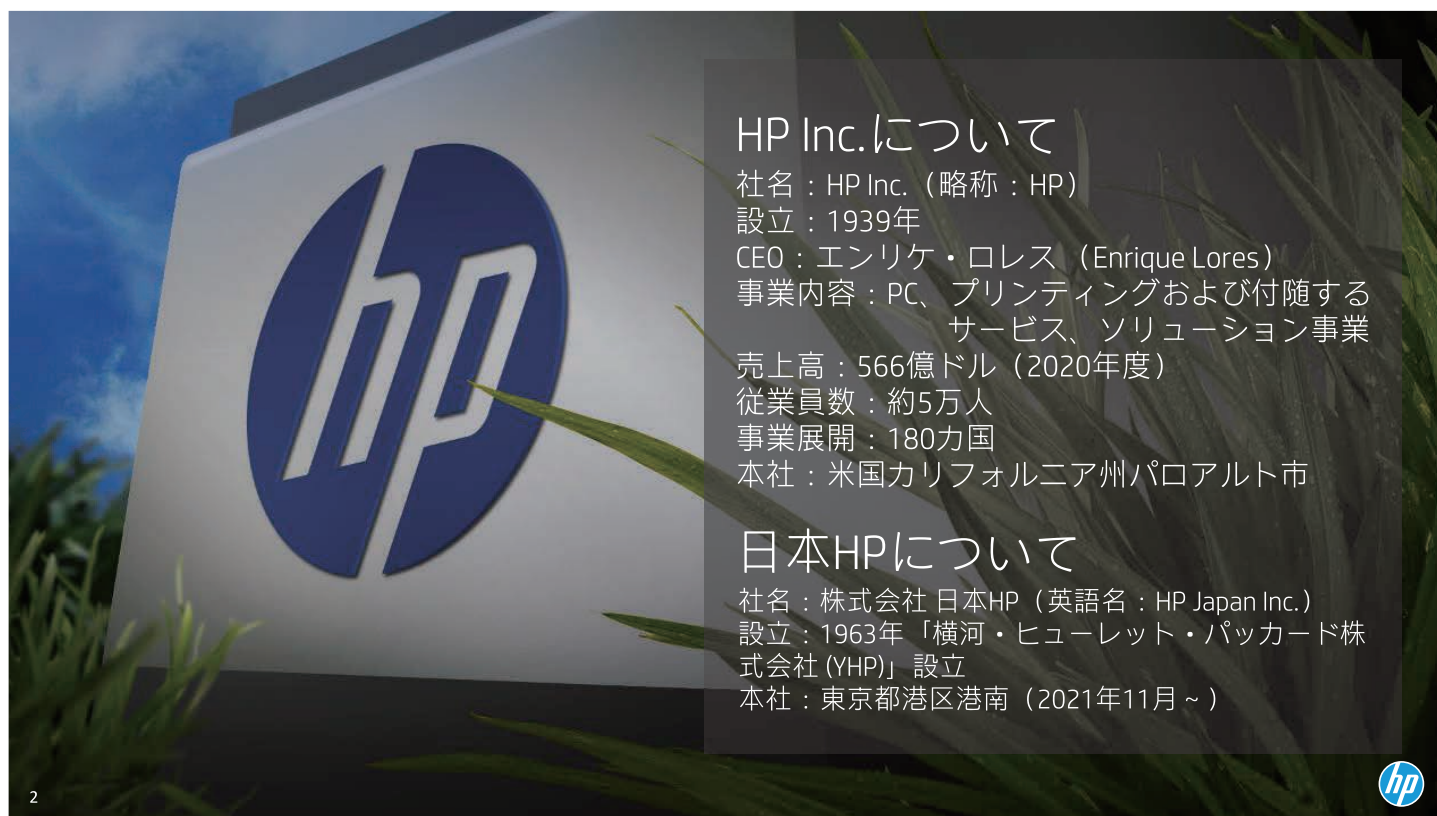


事例紹介資料

## 日本HPのテレワークの取り組み

株式会社 日本HP

2021年11月30日



### HP Inc.について

社名：HP Inc.（略称：HP）  
設立：1939年  
CEO：エンリケ・ロレス（Enrique Lores）  
事業内容：PC、プリンティングおよび付随するサービス、ソリューション事業  
売上高：566億ドル（2020年度）  
従業員数：約5万人  
事業展開：180カ国  
本社：米国カリフォルニア州パロアルト市

### 日本HPについて

社名：株式会社 日本HP（英語名：HP Japan Inc.）  
設立：1963年「横河・ヒューレット・パッカード株式会社（YHP）」設立  
本社：東京都港区港南（2021年11月～）





## HPの人事制度

自由と自己責任に基づいた人事のしくみ

### 柔軟な勤務体型

- ・フレックスタイム制度
- ・フレックスワークプレイス制度
- ・裁量労働制度
- ・在宅勤務制度
- ・出産・育児支援

### キャリア支援

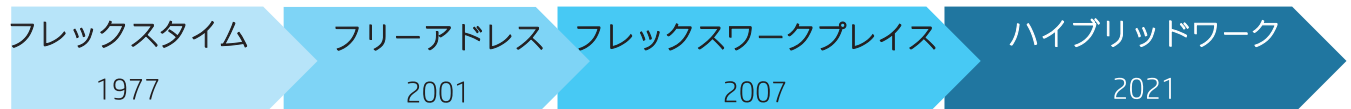
- ・グローバル社内公募制度
- ・メンター制度
- ・キャリア面談
- ・上司サポート
- ・デベロップメントプラン

### 給与・評価制度

- ・パフォーマンス管理サイクル
- ・目標設定と評価とフィードバック
- ・上司との定期面談
- ・業績連動報酬
- ・職務レベル、職務内容の公開

## 柔軟な働き方の変遷

働く時間、場所のフレキシビリティ





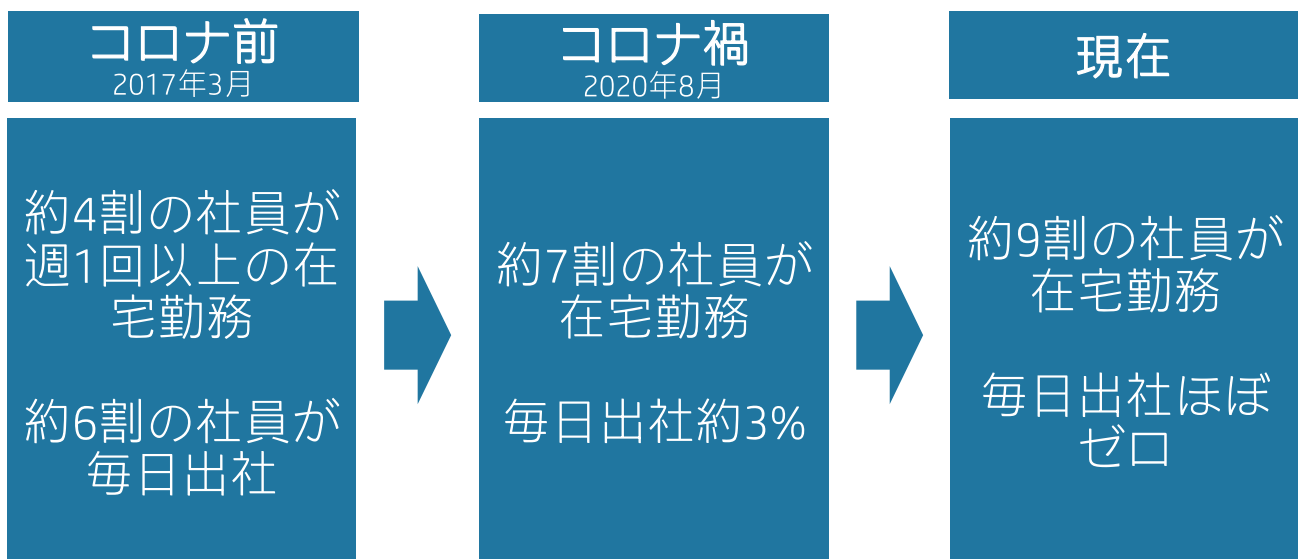
## 文化 共通の価値観

“人間は男女を問わず、良い仕事、創造的な仕事をやりたいと願っていて、それにふさわしい環境に置かれれば、誰でもそうするものだという信念に基いた方針であり、行動規範だといえます。”

- 顧客への熱意
- 信頼と尊敬
- 成果と貢献
- チームワーク
- 速さと敏捷さ
- 革新性
- 妥協無き誠実さ



## コロナ前、コロナ禍：出社率の変化

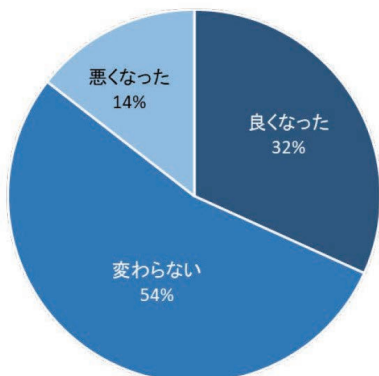


# コロナ禍のテレワーク

社員の評価（社員アンケートから）

## 仕事効率について

設問：今の仕事の効率は、在宅勤務以前と比べてどう変化していますか？（2020年8月労組アンケート）



## 上手くいっている点

- 以前から、テレワーク制度があり使っていたので大きく変わらない
- 遠距離のお客様とスムーズにアポが取れるようになった。
- 長時間通勤から解放されてのストレス減
- 家族との会話が増えた

## 改善が必要な点

- ネットワーク環境が良くない、モニターが欲しい。
- 健康不安・運動不足
- オンオフが難しい。
- 改めて浮き彫りになった出社しなければいけない業務（押印、郵送物対応等々）

## 対応

- **押印業務の削減**
  - 電子署名制度の導入・捺印署名プロセスのデジタル化（社内規程の改訂）
  - 各種押印社内文書の削減
- **在宅勤務サポート**
  - 在宅勤務環境を整えるための機器、什器購入費用補助
  - 一時金の支給
- **コミュニケーションの充実**
  - 健康不安の払拭
  - ウェルネスプログラムの提供



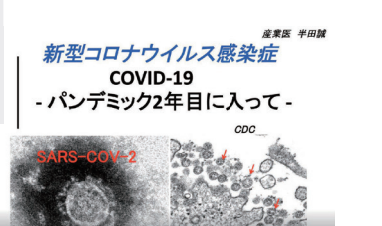
# 社員イベント：リモート環境の中での工夫

リモートを理由に中止はしない

## ウェルネスプログラム・講演会

健康関連をテーマにしたウェルネス関連のプログラムを月1回以上オンラインで提供

- 産業医による新型コロナウイルス感染症セミナー
- ストレッチ教室、ヨガ、食事バランス、アンチエイジングセミナー等々
- 長らく在宅勤務対応として社員のメンタルセルフケア及びマネージャ向け部下のメンタルケアセミナー



## ファミリーデー

夏休み期間中、オンラインファミリーデー開催

子供向け料理教室、バーチャル工場見学、SDGSって何だろう講座、エンジニアによる実験教室等々。



## 社員コミュニケーション

### HP Japan CONNECT

- 雑談したいという声に応じて24グループが活動中マンガ、アニメ大好き、楽器演奏同好会、アウトドア、投資勉強会、ジョギング、マジック同好会他

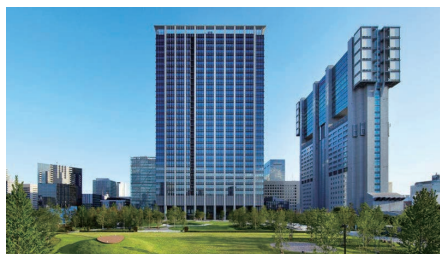
### 社員ボランティア

- 障がい者ボランティアグループが中心となって展開した、視覚障がい者向けの電子図書作成ボランティアには90名近くが参加。
- その他、ボランティア機会を随時提供。

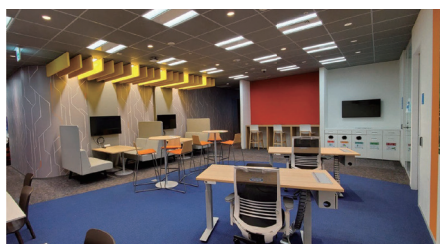




# 日本HPの新ワークプレイス戦略 2021年11月~



新本社品川シーズンテラス



新本社フロア

## ✓ ハイブリッドな働き方

オフィスはイノベーションを育むうえで重要な拠点。出社頻度は、職種によって変わる。協働と効率を考えてバランスよい働き方。

## ✓ 本社移転

社内・外の人々のアクセスと周辺環境も重視。オフィスは仕事場と“コラボレーション拠点”としてフロアをデザイン。

## ✓ 新オフィス床面積は約半分に縮小

全員が毎日出社を前提としていない。フリーアドレスを基本とした設計フロア内に目的に応じたスペースを配置。



keep reinventing

厚生労働省 輝くテレワーク賞

# テレワーク事例発表資料

## 《会社概要》

会社名 株式会社 WORK SMILE LABO

設立 明治44年(1911年)創業

所在地 岡山市南区福浜町15-10

規模 30名(女性14名、男性16名)

業種 **笑顔溢れるワークスタイル創造提案業**

 WORK SMILE LABO 「働く」に笑顔を!

1

「笑顔で」「働く」「研究所」として、様々な働き方へチャレンジ。



その中で一番効果が高かったのが **テレワーク**

 WORK SMILE LABO 「働く」に笑顔を!

2

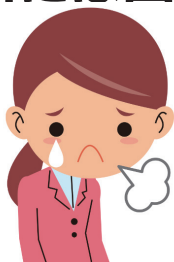
## 地方の中小企業がなぜ、テレワークを始めたのか？

2016年4月、一番はじめのキッカケは

- 小さな子供のいるパート社員が、以前は子供の急な病気で休むことが多かった。
- 休む方も・休まれる方も双方に負担があった。

少ない人数で運営している中小企業では、**代わりの人材がおらず、業務へ与える影響は大きいことが実状。**

口には出しませんが、お互いこんな風感じていました



### 休む側

- 会社や仲間に迷惑をかけるのが心苦しい
- 休んだ分、収入が減る

### 休まれる側

- 一人当たりの仕事量や負担が増え、残業が発生する



また出産などの際も今までは退職するか、復帰をしても時間の都合でパート社員としての雇用しかできなかった。

▶ **これらの問題解決の為に、テレワークを導入**

## テレワークを導入したことで

- ▶ パート社員の**離職を防ぎ**
- ▶ **人時生産性の向上 144%**  
(2016年-20年比)
- ▶ **採用力の向上 岡山県内で 4位**  
中途採用応募数 **3倍**

2021年春卒業予定の大学生らの希望就職先ランキング

順位	企業名
1 (2)	中国銀行
2 (4)	山陽新聞社
3 (1)	両備グループ
4 (6)	ワークスマイルラボ
5 (-)	ミスターサービス
6 (3)	両備システムズグループ
7 (5)	トマト銀行
8 (15)	クラブン
9 (19)	岡山村田製作所
10 (10)	おかやま信用金庫
10 (43)	ライト電業
12 (26)	アミバラ
12 (8)	ベネッセインフォシエル
12 (9)	ハヤシ
15 (16)	イタミアート
16 (79)	双葉電機
17 (21)	ザグザグ

採用力  
向上

生産性  
向上

離職  
防止

などの経営課題の解決につながった

## 中小企業のテレワーク導入のポイント

- 1 中小企業は資金や運用する人財確保が難しい**
  - ▶ コスト面と導入面は既存の商材やサービスを活用。運用面はテレワーク規定を作る。
- 2 少人数で始める**
  - ▶ 全社員もしくは、部署全員などの単位で始めると導入スピードが遅くなる。
- 3 やりたい人 (特に困ってる人) から始める**
  - ▶ 「やらせたい」人ではなく、やりたい人でスタート。





