

# ダイドードリンコ株式会社

全社的にテレワークをベースとした「新たな働き方」へ移行しており、内務職・営業職それぞれの社員が、対面とオンラインを併用した自律的かつ柔軟な働き方を実現している。60歳以上の高齢者、障がい者、育児・介護を担う社員もテレワークを活用して活躍している。働きすぎの防止や社員の健康意識を高めるための取組も積極的に実施している。

## 会社概要

組織名		名称：ダイドードリンコ株式会社
		創立：1975年
組織代表者	役職	代表取締役社長
	氏名	中島 孝徳（なかしま たかのり）
業種		製造業
所在地		大阪府
総従業員数		758人（2021年8月時点）
テレワークの導入形態		終日在宅勤務 部分在宅勤務
		モバイル勤務 サテライトオフィス勤務
テレワークの利用者数（過去1年間）		758人（2021年8月時点）

## 基本的な事項

### ■ 制度の整備状況

2020年6月より「新たな働き方」を進める中で、社員からは「自宅の光熱費が増えた」や営業担当者からは「直行直帰をする営業途中における空き時間で費用がかさむ」といった声が寄せられた。そこで、2020年7月21日より「テレワーク勤務規程」の運用を開始し、テレワーク対象者（全員）に「テレワーク手当」を支給している。

#### ○「テレワーク手当」概要

- ・目的： 「新たな働き方」の推進による生産性向上とワーク・ライフ・シナジーの実現
- ・対象： ダイドードリンコ（株）全社員  
（正社員、契約社員、パート社員、再雇用社員 計 約800名）
- ・支給額： 月3千円 ※ただし月15日以上就業した社員に限る

（図表1 「テレワーク手当」概要）

## ■ 経営上の位置付け

2020年6月1日より、生産性向上とワーク・ライフ・シナジーの実現を目指して、テレワークをベースとした「新たな働き方」へ全社的に移行した。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い発出された緊急事態宣言を契機に実施した在宅勤務時の経験と課題を踏まえ、全社員がテレワークをベースとして自律的に業務を遂行しつつ、内務職においては週3日まで在宅勤務可能とした。また、一定の日数はオフィスへ出勤し、直接的なコミュニケーションを行うことにより、組織の活性化を図る仕組みとしている。



(画像1 オフィスでの打合せ風景)

一方、営業職においては、直行直帰やフレックスタイムを活用した柔軟な勤務体制としている。従来からの対面での商談による取引先との良好な関係の構築に加えて、新たな営業スタイルとして、電話やWeb会議を活用したオンラインでの商談を推進し、リアルとデジタルを融合させた効率的な営業活動により、生産性の飛躍的向上を目指している。

### ○「新たな働き方」概要

- ・目的 : 生産性の向上及びワーク・ライフ・シナジーの実現
- ・対象 : ダイードリンコ(株)全社員
- ・実施内容 : 【内務職(本社など)】週3日までの在宅勤務を可能とする自律的業務推進  
【営業職】直行直帰、フレックスタイムを活用したモバイルワークを徹底し、インサイドセールスを推進

(図表2 「新たな働き方」概要)

## ■ 周知・啓発方法

新たな働き方に関するニュースリリースの発信に加え、自社のホームページ上にてテレワーク制度やテレワークを活用する社員の声を積極的に紹介している。



(画像2 自社サイトでの情報発信)

## ■人事・労務管理の整備

### 【労務管理の運用ルール】

PCのログオン・ログオフ時刻と、Web打刻システムの打刻の差異をチェックし、長時間労働や業務の怠りがないよう管理している。基本的には性善説に立って管理することとし、フレックスタイム制度も導入しているため、社員一人ひとりが自律的に労働時間を自己管理することを推奨している。

### 【人事評価面での取組】

テレワークの手引きや、テレワーク導入案内の発信時に、「管理職が心がけるべきこと」のメッセージ発信・指導を行った。非管理職の「成果の見せる化」など、テレワークでも正当な評価ができる・されるよう指針を出している。

また、部署単位で、テレワーク実施の有無にかかわらず業務計画を行い、達成や取組程度に応じて評価されるように実行している。

## ■情報通信環境の整備

### 【在宅勤務・モバイルワーク】

全社員に社内ネットワークにアクセスできるWi-Fiルータ・Web会議用のカメラ内蔵型のPC・業務用携帯を貸与している。また2020年7月より、月15日以上就業した社員を対象に、毎月3千円の「テレワーク手当」を支給する制度を導入し、在宅勤務に伴う水道光熱費やモバイルワークにおけるカフェ代等の補助を行っている。

### 【サテライトオフィス勤務】

一部営業職においてカラオケ施設などを利用できるようにした。また、社外のサテライトオフィスの利用や社内のコワーキングスペース整備により、テレワークの利便性を向上させた。



(画像3 社内個人集中ブース)

### 健康で豊かな生活のための時間の確保

#### 【労働時間の工夫】

2020年3月導入のフレックスタイム制度がより柔軟に活用できるよう、2020年6月からは週3日までの在宅勤務を全社員が利用可能とした。営業職においては、自宅を拠点に直行直帰ができる体制へ変更した。新たな働き方をスタートしたことで、社員の満足度向上及び生産性向上に繋がっている。

また、在宅勤務利用者は、2019年度2%（一部限定）から2020年度100%（全員適用）へと、柔軟な働き方が進んでいる。

#### 【時間外・休日労働の工夫】

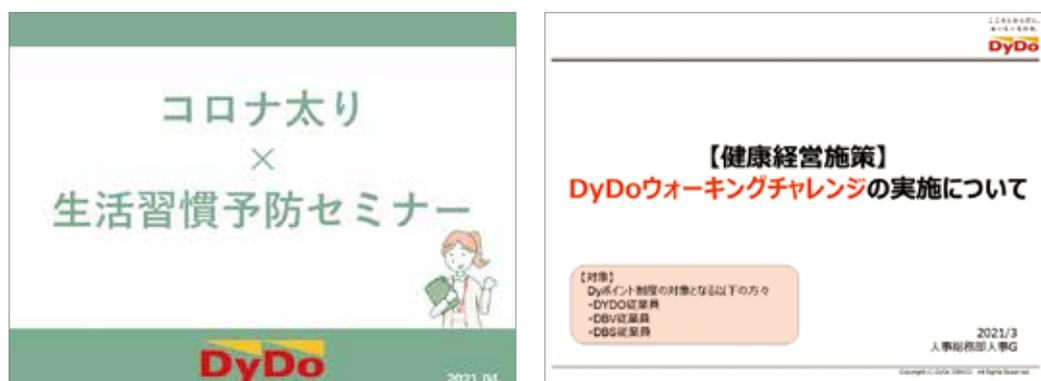
36協定での定めとは別に1か月の時間外労働の上限を40時間とする社内ルールを定め、労働時間を管理することで長時間労働の抑制を図っている。また、20時を超えて就業する必要がある場合は、上司の許可と人事部門への報告が必要なルールとすることで、「働きすぎ」を防止している。

全社員にテレワークを拡大した2020年6月以降のデータと比較すると、時間外労働が前年同一時期に比べ約12%減少した。また、プライベートの時間が増え、充実した生活が送れていることで、満足度の向上にも繋がっている。

#### 【健康促進の取組】

テレワーク（特に在宅勤務）による不調を予防し、健康で豊かな生活のために、ストレッチ休憩を推奨しており、お薦め動画を紹介・配信した。加えて、健康セミナーの実施や、ココロとカラダの健康管理アプリの導入で歩き習慣の促進も呼びかけた。

また、メンタルヘルス相談窓口の利用促進や、保健師の定期訪問時の健康相談会も実施しており、健康施策として、健康イベント（ウォーキングラリー）を実施することで、コロナ太り防止や社員の健康維持に取り組んでいる。



（画像4 健康促進の取組）

## ■就労による経済的自立、多様な働き方・生き方の選択

### 【多様な人材の活躍】

週3日までの在宅勤務は全社員が利用可能となっており、障がい者についてもオフィス  
出勤時と変わらず、在宅勤務で仕事をしている。現時点で、60歳以上の高齢者(28名)、  
障がい者(13名)の全員が新しい働き方で活躍している。

### 【育児・介護と仕事の両立】

未就学児や介護が必要な家族がいる者については、週3日までのテレワークでは不十  
分な場合、申請制で完全在宅勤務を行えるようにしている。

週3日までの在宅勤務は全社員が利用可能となっているため、男女問わず育児・介護の  
ための柔軟なテレワーク活用ができています。そのうち、育児・介護を理由とする完全在宅勤  
務に関しては、トライアル実施期を含め2016年1名→2019年4名→2021年7名と、制度利  
用者の拡大も実現している。



(画像5 在宅勤務中の様子)

### 【多様な生き方の選択】

育児・介護以外の理由でも柔軟なテレワーク活用ができています。通勤がなくなったことで  
時間に余裕ができ、家族と共に過ごす時間を増やす社員や、自身の病気治療のための通  
院、スキルアップのための学習にあてる社員もいる。また、配偶者の異動に伴い転居が余  
儀なくされ、通勤が困難となる場合も、会社が認める者については、申請制で完全在宅勤  
務を行えるようにしている。

## ■社員の満足度

2020年7月に実施したエンゲージメントサーベイで、全社員にテレワークを拡大する新たな  
働き方について4割が「メリットがある」と回答し、また4割が「会社への信用度が上がった」と  
回答した。

## 生産性向上の取組

### 【ペーパーレス化の取組み】

ペーパーレス化の一環で、契約書や社内人事書類関係を電子化する仕組みを導入した。これにより、社内的人事書類に関しては、人事労務担当者と従業員間の業務工程で従来の1/5程度までに減少した。紙の量は、次年度の扶養控除申告書もあわせて、約12,000枚削減することができた。書類の配布・回収業務が一部の原本書類のみとなったため、大幅なペーパーレス化を実現することができた。同時に、従業員は在宅勤務・モバイルワークを継続できており、人事労務担当者がオフィスへ出社せずとも、従業員からの問い合わせに対応できるようになった。

### 【BGMの有効活用】

生産性向上・健康経営を目的に、オフィスに有線BGMを導入している。業務や時間帯に応じたBGMを流すことで、雑音を知覚しにくくなることによる社員の集中力の向上やストレス軽減を図っている。リラックス効果や、メリハリをつけて生産性高く働ける効果を感じていたが、テレワーク利用者が増え、オフィス出社者が減っている現在では、オフィスが静かになりすぎないという点でも働きやすさという効果を感じられている。

また、オフィス内の映像配信を行うことで、テレワーク実施者の孤独感解消にも取り組んでいる。



(画像6 社内BGMの活用)

### 【その他の取組】

全社員にテレワークを拡大した2020年6月以降のデータと比較すると、時間外労働が前年同一時期に比べ約12%減少した。

2020年7月より通勤手当の支給を実費精算に移行したことで、経費削減にも繋がっている。

電気代や印刷代等のオフィスコストは、コロナ禍でテレワークを実施した4~6月と前年同一期間を比較すると約23%減少した。

一部の拠点ではフリーアドレス制を導入し、作業ブースや個人ロッカーも備え、働き方に応じた生産性向上に取り組んでおり、この動きは他拠点にも今後展開予定である。



(画像7 個人ロッカー)