

テレワークの取組、ワーク・ライフ・バランスの実現ともに極めて優れている。生産性の向上やワーク・ライフ・バランス改善の度合いの変化を定量的に把握しているほか、社外に対してもテレワークの普及に貢献している。

会社概要

組織名		日本マイクロソフト株式会社
		URL www.microsoft.com/ja-jp/
		創立：1986年2月
組織代表者	役職	代表執行役 社長
	氏名	平野 拓也 (ひらの たくや)
業種・主な事業内容		情報サービス業
所在地		東京都
従業員数		総従業員数 2,147人 (2015年7月時点)
テレワーク導入形態 (複数回答可)		終日在宅勤務
		部分在宅勤務
		モバイルワーク
テレワーク対象者数	総対象者数	2,147人 (2015年7月時点)
テレワーク実施者数 (過去1年)	総実施者数	2,147人 (2015年7月時点)

テレワーク実施に関する企業等の取組

■ フレキシブルワークの実践

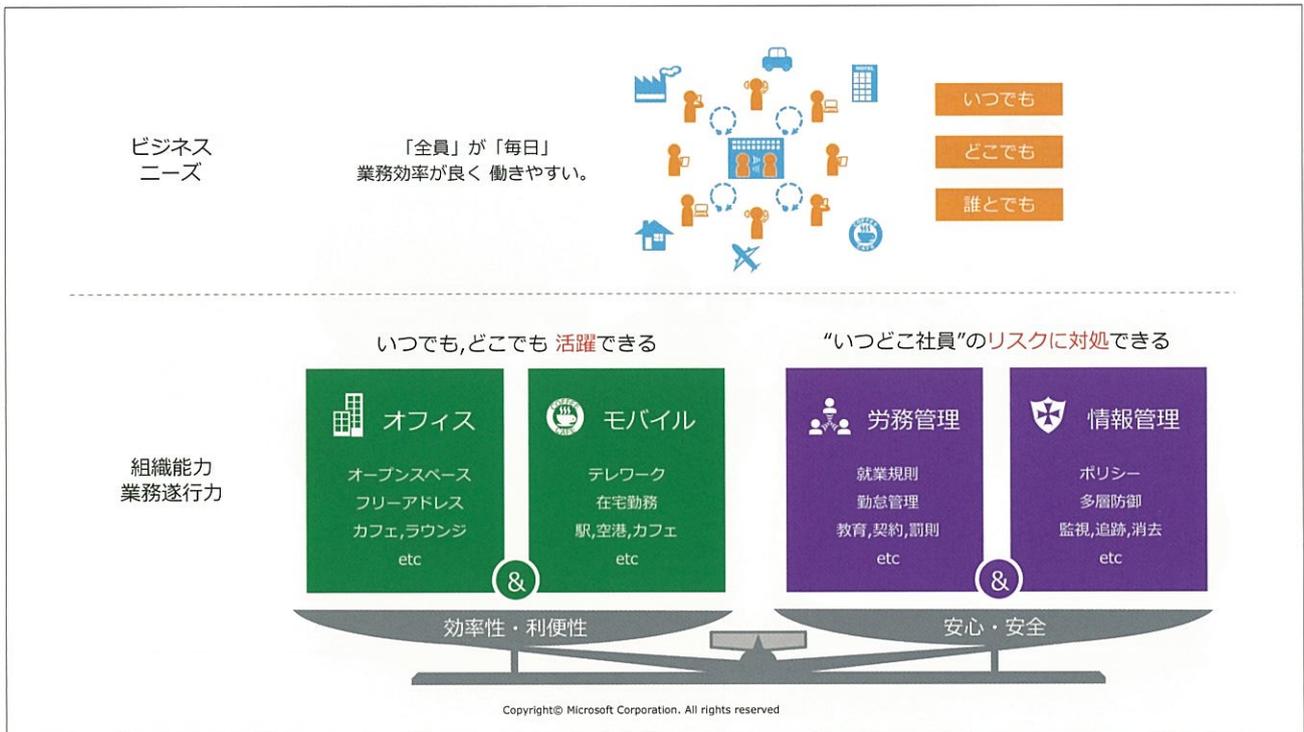
働き方の多様性推進を重要な経営テーマの1つとして位置づけ、「フレキシブルワーク」として実践している。「フレキシブルワーク」の目的は、「業務効率とワーク・ライフ・バランスの双方の向上」である。一般的なテレワークが育児介護者や営業外務員等を意識した取組である一方、「フレキシブルワーク」は全員の毎日、つまり日常業務そのものが対象となっている。

この「フレキシブルワーク」を日々実践するためには、効率性と安全性の双方の視点で仕組（組織能力）が必要となる。以下の図ではこの仕組（組織能力）を、2つの視点で整理している。

- いつでも、どこでも活躍できる = 効率性・利便性
- “いっどこ社員” のリスクに対処できる = 安心・安全

下段左（緑ブロック）は社内においても社外（モバイル）においても、社員同士のコミュニケーションや情報共有が滞りなく、効率的に、ワークライフの観点からも適切に行われるための取組である。

また、下段右（紫ブロック）はフレキシブルワークを行う社員に対する懸念事項や心配事などのリスクにきちんと対応するための取組である。特に、フレキシブルワークを現場サイドで展開する場合、この「紫ブロック」部分の整備状況とその周知が極めて重要となる。



■ 経営上の位置づけ

マイクロソフトの企業ミッションは、「Empower every person and every organization on the planet to achieve more. (地球上のすべての個人とすべての組織が、より多くのことを達成できるようにする)」とされており、創業時より「人財」を大切にする社風が根付いている。働き方の多様性についても積極的な取組が実践されてきたが、特に2010年7月に行われた社員総会において、当時の樋口社長より「Workplace Change, Workstyle Change」コンセプトが紹介され、業務効率とワーク・ライフ・バランス双方の向上を目指し、改善改革を率先垂範することが全社員向けに宣言された。また、創立30周年となる今年、平野社長から新年度の経営方針として「ワークスタイル変革のリーディングカンパニー」が挙げられ、働き方の多様性推進が経営にとっていかに重要な視点であるかが説明されている。

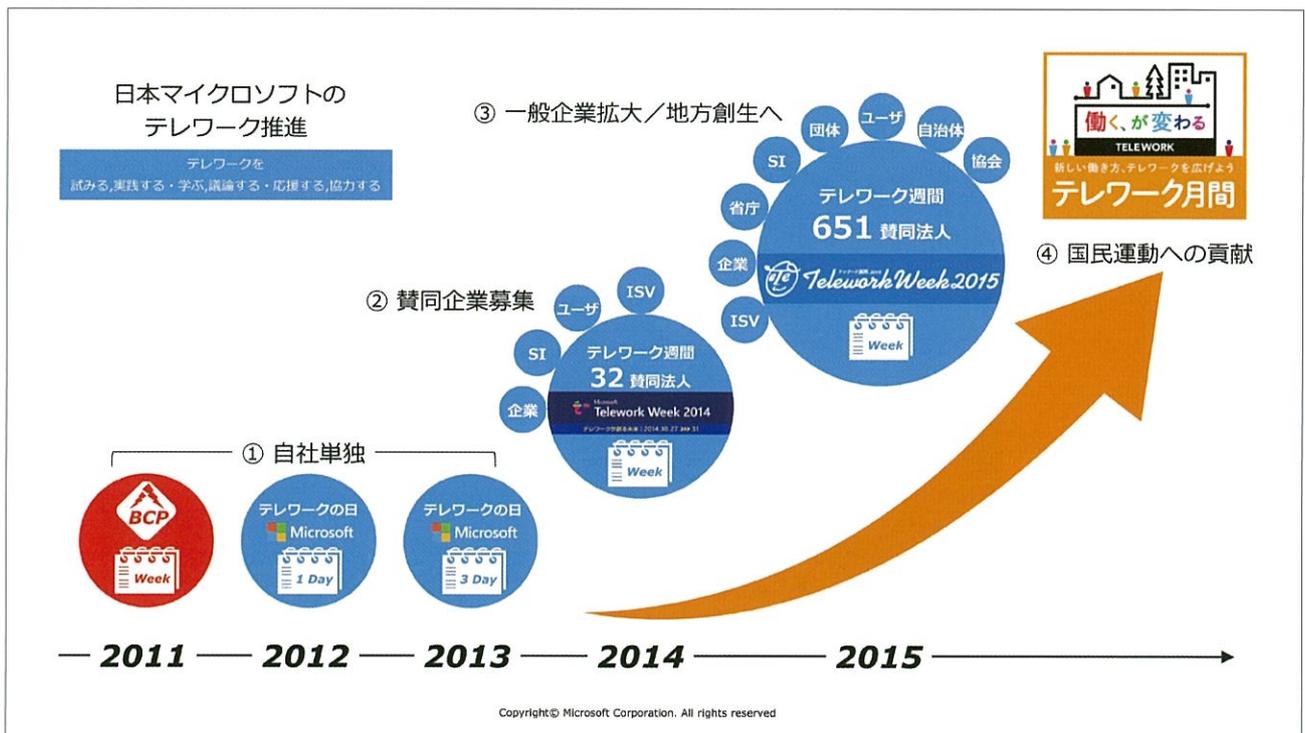
■ 従業員への周知・啓発方法

前述の通り、「フレキシブルワーク」は全社活動であるため、各部門において様々な展開の工夫が行われている。それぞれの部門における業務の特性に合わせて、会議の実施形態や情報共有のやり方をどのようにフレキシブルに行うか、その習慣化にはどんな部門ルールが必要か等を議論・実践している。

その中で、特にテレワーク／モバイルワークの浸透に大きな契機となったのが2011年の震災時にBCP対策として行われた「全社一斉テレワーク」という取組である。まさに全員で同じ体験を共有することで様々な気づきや共通理解を得ることができた。

この時の体験を活かすため、次年度以降は「テレワークの日／週間」としてプログラム化された。この取組は社内外で大きな注目を集め、テレワーク／モバイルワークの象徴的活動として社員の認識を高めることになった。

「テレワークの日／週間」はその対象日数を増やすだけでなく、賛同企業への声掛け、地方での滞在型勤務、賛同企業同士のオフィス交換、テレワークセンターの活用など、その取組は多種多様に拡大している。



■ 始業・終業ルールについて

始業・終業については、まず就労形態と就業時間の考え方についてその定義と周知に努めており、その上で、在宅・フレックス・時短等の制度設計を行い日々の運用を行っている。

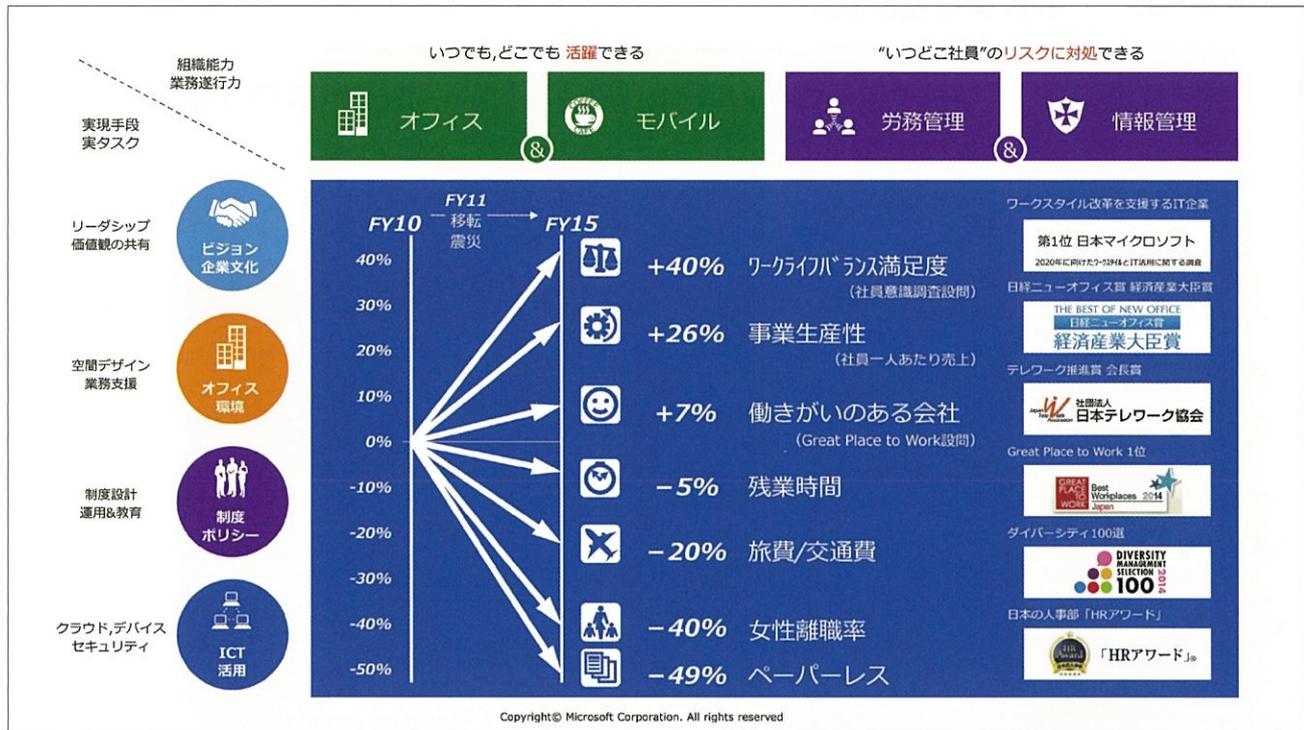
特に、在宅勤務に関してはその適用条件・対象・執務環境等を詳細にルール化した上で、上長との面談や申請ツールでのエントリー（要件チェック）が義務付けられている。

日常においては、仕事の始めと終わりでの声掛け、スケジュール表の公開、プレゼンス情報（リアルタイムでの状態確認シグナル）の常時公開、Web会議等コミュニケーションサービスの常時起動などを利用している。

また、テレワーク/モバイルワークに限定せず、広く「フレキシブルワーク」の状態については、情報システム上の様々な利用ログに加え、オフィスでの入退室や無線LANのアクセスログなども記録の対象としており、働き方に関わる広範な事実を会社が保持していることも安心感に繋がっている。

■ モバイルワークを支えるICT

前述の通り、「フレキシブルワーク」は日常業務そのものであり、テレワークに特化したシステムは無く、システム全体が「全世界のモバイルを含むあらゆる条件下の社員」を支えるために設計、構築、運用されている。例えば、全情報システムはクラウド上で運用されており、社員は接続サーバーやドメイン名やデータの所在地などを一切意識することなく、すべての情報システムを「クラウドサービス」として利用することができる。また、これらのクラウドサービスに接続するネットワーク環境は、自社のセキュアネットワークの利用に限定せず、インターネット等のパブリックネットワークの利用を前提としてセキュリティ対策が施されている。また社員が端末として使う各種デバイスは、作業効率と安全対策からその中身はOSからセキュリティ設定まですべて標準化され、社員はこれらの完全に守られた「クラウドサービス～ネットワーク～デバイス」の環境下で常に安心して効率的なフレキシブルワークを行うことができる。



■ アピール点

「フレキシブルワーク」の実践は多くの方に興味を持たれ、事例紹介や見学の対象となっている。その中で最も関心が高いのが、「改善効果とその指標」である。上図は社内で行われている指標の代表例だ。この内もっとも重要な指標は上段2つだ。フレキシブルワークの目的は、「業務効率とワークライフ」の双方を同時に向上させること。その意味で「2段目の事業生産性」と「1段目のワークライフ満足度」のスコアはその詳細な分析も含め評価がされる。(事業部単位の生産性評価は別途行っている。)

それに合わせて「4段目の残業時間」や「6段目の女性離職率」は削減/減少傾向が認められ、ワークライフ満足度への良い影響が推察できる。他にも「5段目の旅費/交通費」におけるコスト削減や、「7段目のペーパーレス」に代表される環境負荷の低減にも成果が表れている。(電力消費や廃棄物の削減にも効果が認められている。)

また、「フレキシブルワーク」が広く展開されたこの数年は、働き方の多様性に関連する各種プログラムや団体より評価され、このことが社員に対する啓蒙/動機づけにつながっている。今後、社内で行って来た効果測定のKPIやその計測手段については、広く公開する準備を進めている。

テレワークによって実現したワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの満足度は前述の通り全社スコアで40ポイントの向上が確認されている。またテレワーク実施者に対する調査では、テレワークによって創出された時間が「家事家族 (30.1%)」「趣味余暇 (11.0%)」「能力開発 (7.1%)」に有効利用されている実態が明らかになっている。

直近の調査では「現在の仕事と生活にとってテレワークが必要か？」との問いに94%の社員が「必要」と答えている。