

テレワーク仕事環境の 期待と効果

2015年3月5日

日本マイクロソフト株式会社
パブリックセクター統括本部
天野浩史



ワークスタイル変革推進のフレームワーク：代表的な取り組み

変革テーマ
実行タスク



ビジョン
企業文化

リーダシップ
価値観の共有



オフィス
環境

空間デザイン
サービス&サポート



制度
ポリシー

制度設計
運用&教育



ICT
活用

人財交流
情報共有

言葉にする

働き方変革の目的やあるべき姿を
定義&発信

- ・樋口社長プレゼン（社員総会）
- ・ニュースレター（定期発行物）
- ・ポスター、ビデオ、カード...etc

体験・体感する

「習うより慣れる」経験を重ねて
習慣付け

- ・全社一斉テレワークの日
- ・オンライン全体会議
- ・多様性推進プログラム...etc

フリーアドレス

仕事の効率と話す相手によって
座席を選択

- ・部門を超えたプロジェクトワーク
- ・集中作業と共同作業
- ・ペーパーレス推進...etc

オープンスペース

日程調整,部屋予約,資料...
会議習慣からの解放

- ・開放的な印象,気軽さ,予約いらず
- ・対話様式に合わせた多様な空間設計
- ・スピード優先,会えない理由の排除
...etc

労務マネジメント

社員の主体性発揮を促す
フレキシブルワーク関連制度

- ・勤怠：自己申告とログ集計
- ・目標：コミットメントとレビュー
- ・進捗：商談管理と360度評価...etc

コンプライアンス

社員と会社を護る高い安全性の追求

- ・教育：順守すべき水準を毎年確認
- ・契約：契約行為で責任を確認
- ・ICT：監視追跡遮断消去 →
安全性の仕組化...etc

カンタン操作

一番大事なことは「今すぐ&簡単に」

- ・予定在席など相手の状態がわかる
- ・ボタン1つで対話&情報共有
- ・メールより「今つながる」
チャットが好き...etc

完全モバイル

「モバイル=安全」これが
フレキシブルワークの大前提

- ・社内外&国内外どこでもPC活用
- ・社外の公共ネットワークも利用
- ・PCも通信も完全なセキュア環境
...etc

ワークスタイル変革推進のフレームワーク：代表的な取り組み

目的
評価指標

【なぜ】

コスト
削減

環境負荷
軽減

事業継続性
確保

ワークライフバランス
多様性発揮

組織力
向上

グローバルでの
コスト削減
年間総額

↓ **212**
億円/年

日本での
コスト削減
交通費/出張費

↓ **12.2**
%削減/年

電力消費量



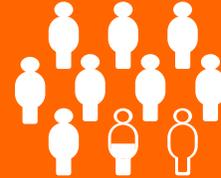
40.1%削減

紙材消費量



28.1%削減

災害時在宅勤務
実施率



85.0%

電話網外通話
対象者



100.0%

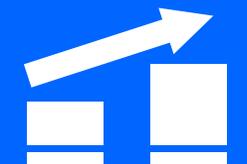
組織の健康状態
総合スコア

9%↑

ワークライフ
バランスのスコア

13%↑

一人あたり売上高
(全社)



17.4%増

成約商談数
(法人部門)



47.1%増

参考：「フレキシブルワーク」を支援する制度



在宅勤務制度の設定・改訂

	Phase I 2007.1~	Phase II 2008.8.1~		非常時 2011.3.22~	制度改定 2012.7.1~	
		Phase Iから 継続	Phase IIとして 拡大		恒常的	特別・臨時
事由	育児 介護・看護 自身の障害	育児 介護・看護 自身の障害	業務効率 生産性向上	天災や災害による非常 時	育児 介護・看護 自身の障害 業務効率 生産性向上	育児 介護・看護 自身の障害 一時的な業務効率
部門	全社	全社	Phase IIに参加する部 門 →2011.5より全社	全社	全社	全社
日数	週2日まで	週2日まで	週2日まで	週5日まで	週3日まで	週5日まで 1日単位
期間	3か月まで 更新可	3か月まで 更新可	3か月まで 更新可 →2011.5より6か月まで	会社が決定	3ヶ月以上6か月以内 更新可	1ヶ月以内 1日単位

在宅勤務時の労務管理

在宅勤務の開始・終了

・在宅勤務者は、メール・電話・Lync等の方法により上司、関連するチームメンバーに在宅勤務の開始と終了を連絡

連絡

・在宅勤務者は、Lyncを常に起動させ、いつでも会社、上司、チームメンバーと連絡がとれる状態にしておく
 ・上司は必要に応じ、部下にメール・電話・Lync等で連絡をとる

業務予定の公開

在宅勤務者は、上司がいつでもスケジュール(outlook)を確認できる状態にしておく

報告

在宅勤務を行った日の始業・終業の時刻、労働時間、休憩時間を所定のタイムシート、MS Vacationに入力し、会社および上長に報告する(通常の勤務と同様)

制度設定時の位置づけ

- ✓ デジタルライフを提言するMSとして、ITを駆使した“働き方”を実践します。
- ✓ 福利厚生制度ではなく、会社が認める“働き方”の一つです。
- ✓ 在宅勤務を希望する社員への適用が適切かどうか会社(マネージャ)が判断します。
- ✓ 適用が認められた社員は、自律性をもって、業務を遂行します。制度の適用そのものは、コミットメント達成の期待値を変動させるものではありません。
- ✓ 職務によっては在宅勤務そのものがその職務に見合った“働き方”では無い場合があります。今後もマイクロソフトのテクノロジーで実現できる多様な働き方を積極的に検討します。

「テレワークの日」で働き方の実証実験

1回：2012年3月

震災後1年時に実施。
BCPを考えなおすきっかけ。
この時点ではまだテレワークの日=
休日と勘違いする社員も。



第2回：2013年5月

ゴールデンウィークの間の平日
3日間にテレワークの日を実施。



「テレワーク推奨強化週間 2014」の実施

- 日本マイクロソフト および、30社の法人の皆様と、ワークスタイル変革を考える活動を連携して実施
- その経験を幅広く公開し将来のテレワークの発展を目指す

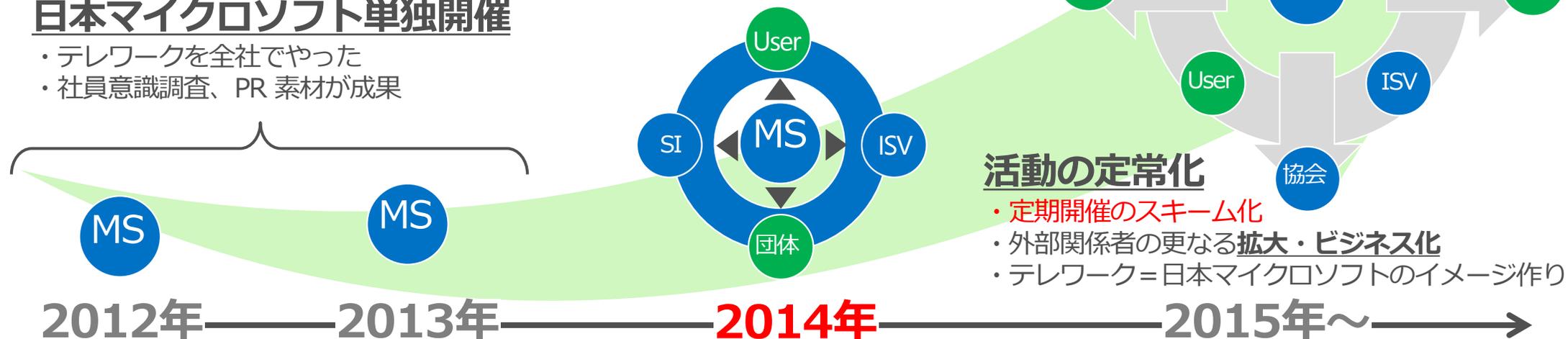


日本マイクロソフト単独開催

- テレワークを全社でやった
- 社員意識調査、PR 素材が成果

外部への波及

- 外部関係者の巻き込み
- セールスマテリアル作成
- テレワーク活動の継続



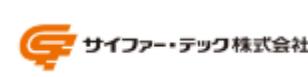
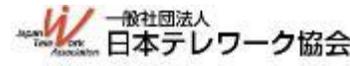
活動の定常化

- 定期開催のスキーム化
- 外部関係者の更なる拡大・ビジネス化
- テレワーク=日本マイクロソフトのイメージ作り

テレワーク推奨強化週間 2014 賛同団体



<http://www.microsoft.com/ja-jp/office/365/telework2014/default.aspx>



- 支援策：中小企業向け「テレワーク&モバイルワーク推進期間」開始

http://www.microsoft.com/ja-jp/news/Press/2014/Nov14/141104_SMB_Office365.aspx

2014年テレワーク週間実施結果

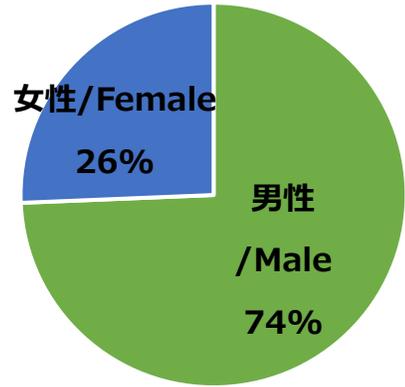
公式ブログ：「テレワーク推奨強化週間 2014」活動のご報告～参加者の意識調査のご紹介と、今後のテレワーク推進への意気込み～

http://blogs.technet.com/b/microsoft_japan_corporate_blog/archive/2014/12/19/3642806.aspx

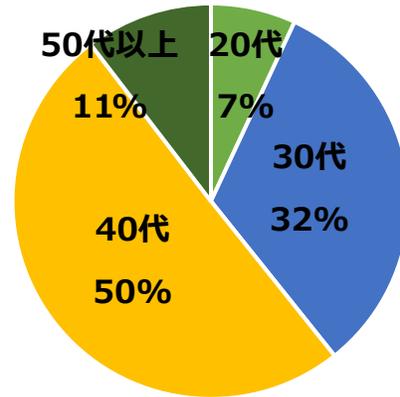
基本項目（対象者属性、状況）

Basic Information

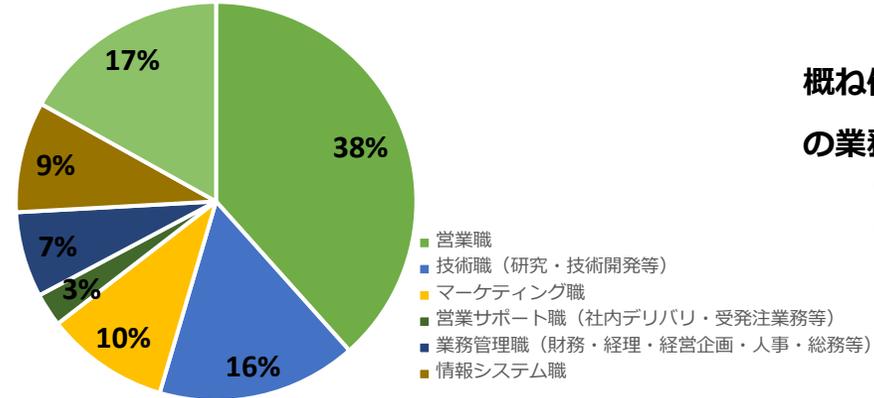
男女比 : Male/Female Ratio %



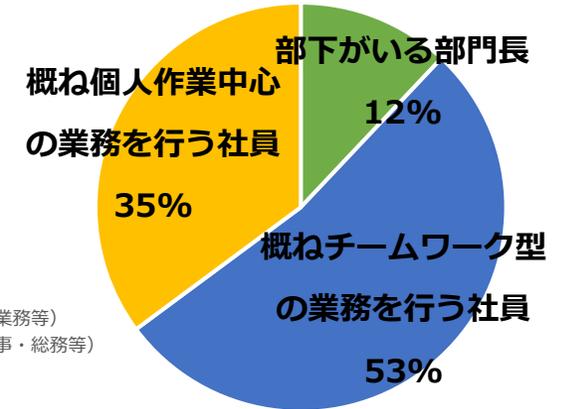
年代 : Age range



職種 : Type of functions

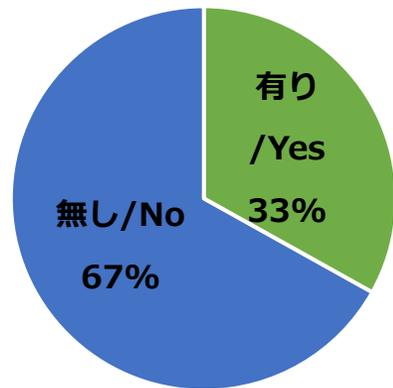


職責 : Responsibility



小学生未満の子育て中 :

Have children under 6



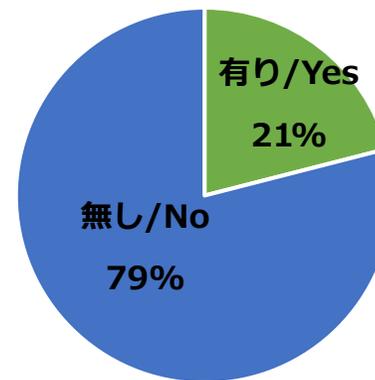
近い将来の子育て予定の有無 :

Plans to become a parent in the near future



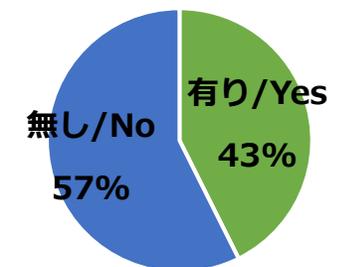
家族サポート有無 (介護等) :

necessarily to take part in supporting family members



近い将来の可能性:

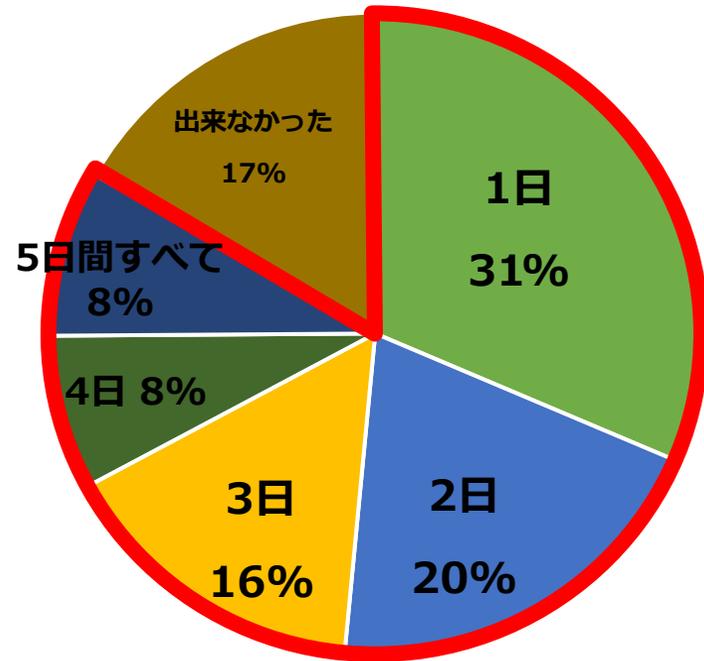
Plans to become a parent in the near future



基本項目（テレワーク実施状況）

Basic Information

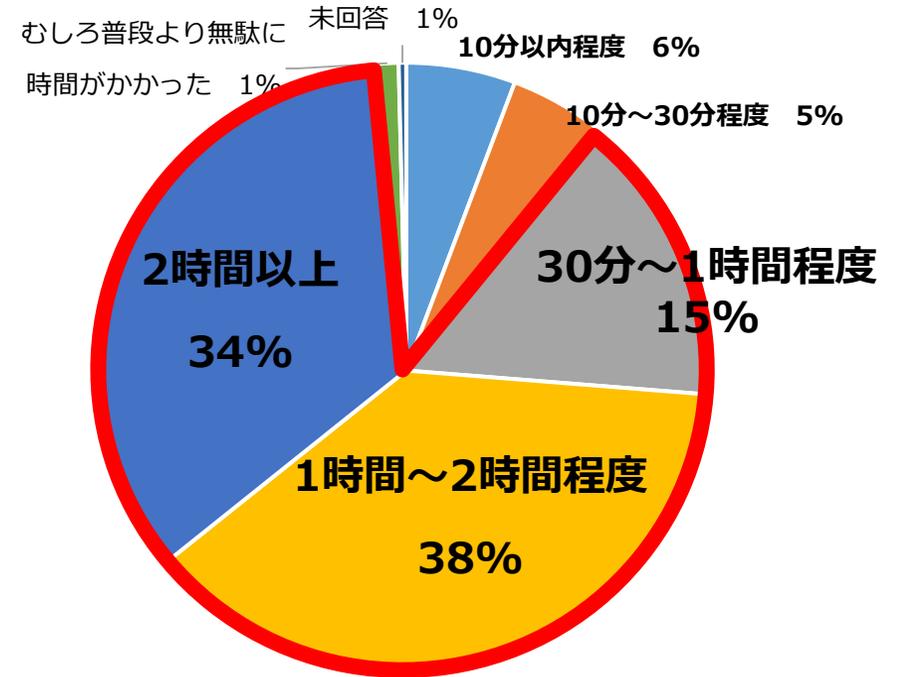
何日間テレワークを取り入れられたか



**アンケート回答者の 83%が期間中
テレワークにチャレンジ**

削減出来た時間*（外出準備、通勤、移動など）

*1日あたり平均の時間



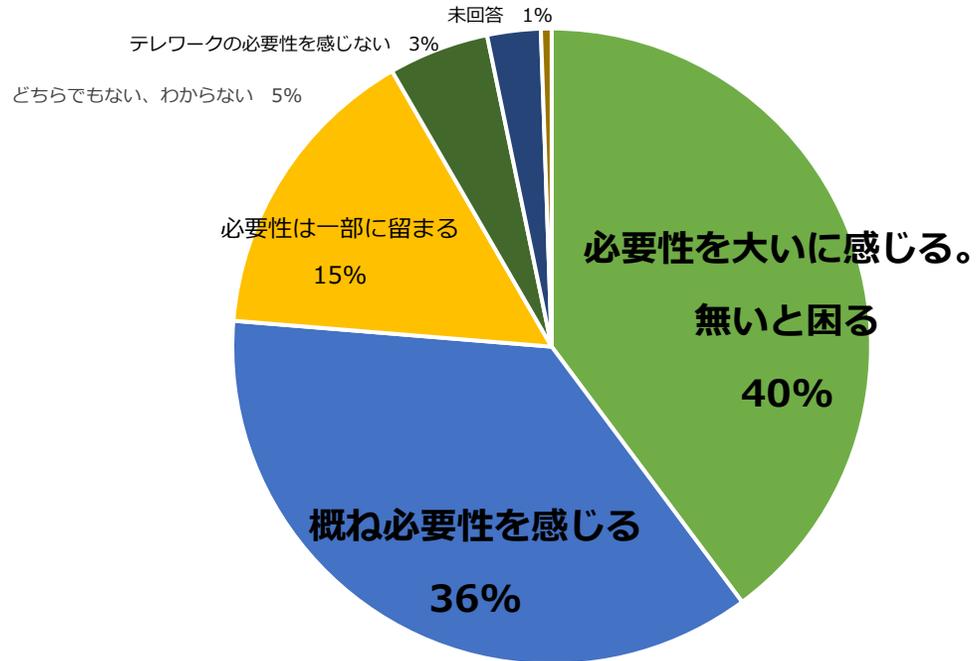
**約9割が30分以上、約7割が1時間以上の
時間削減（1日あたり）**

テレワークの必要性

The necessity of Teleworking.

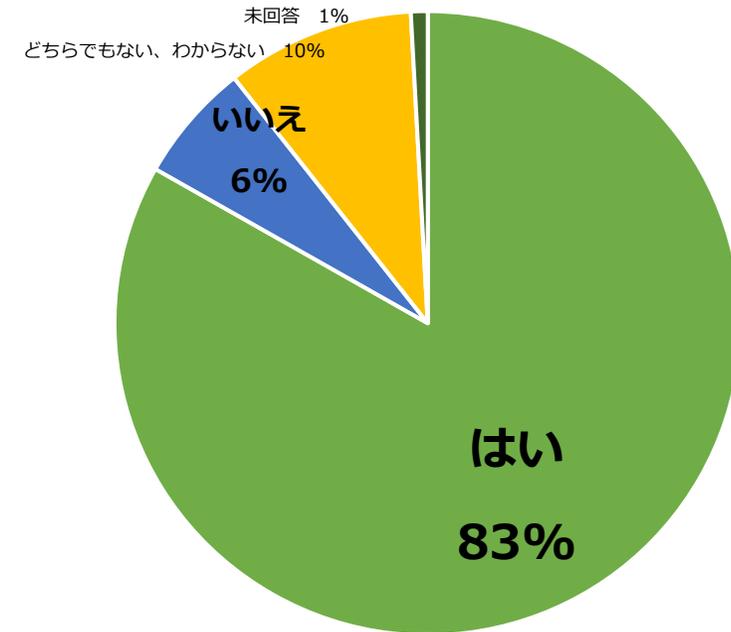
現在の仕事での必要性

あなたの「現在の」仕事や生活において、
どの程度テレワークは必要ですか？



将来の社会での必要性

一般的なお話として、これからの社会でテレワークや働き方の抜本的な見直しが必要になると感じますか？

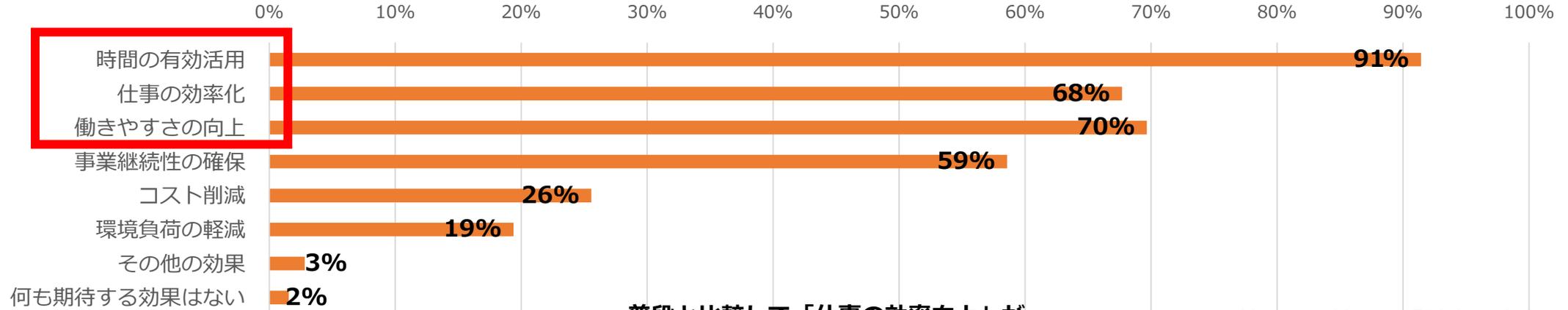


現時点でのテレワークの必要性も感じ、
将来の社会で働き方の抜本的な見直しが必要と回答

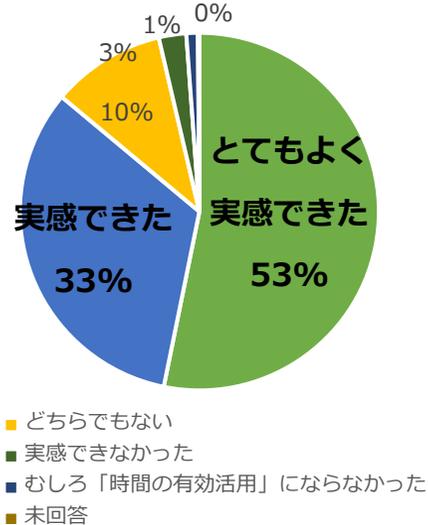
テレワークへの事前の期待とチャレンジした実感

Expectations for Teleworking / Impression

「テレワーク」に期待する効果（複数回答可能）

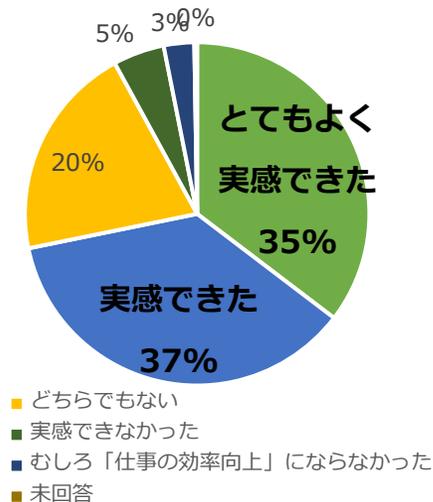


普段と比較して「時間の有効活用」が実感できたか



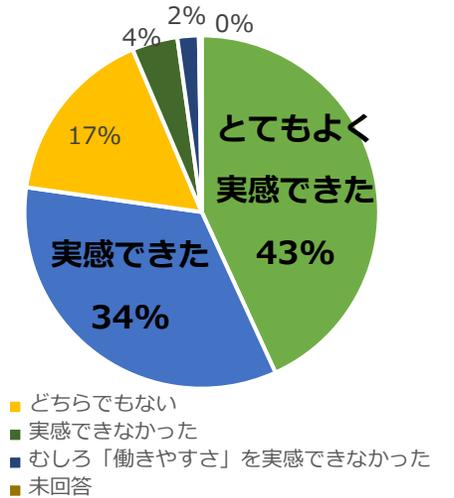
普段と比較して「仕事の効率向上」が

実感できたか



普段と比較して「働きやすさ」が

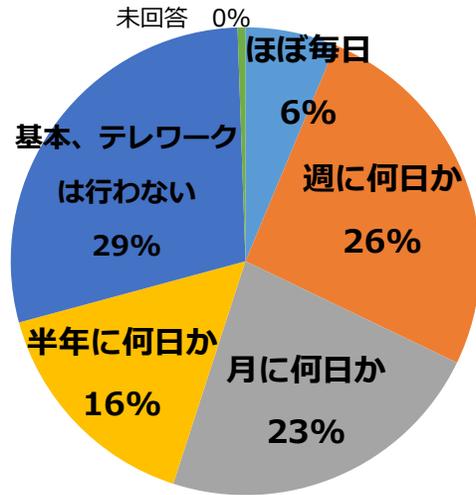
実感できたか



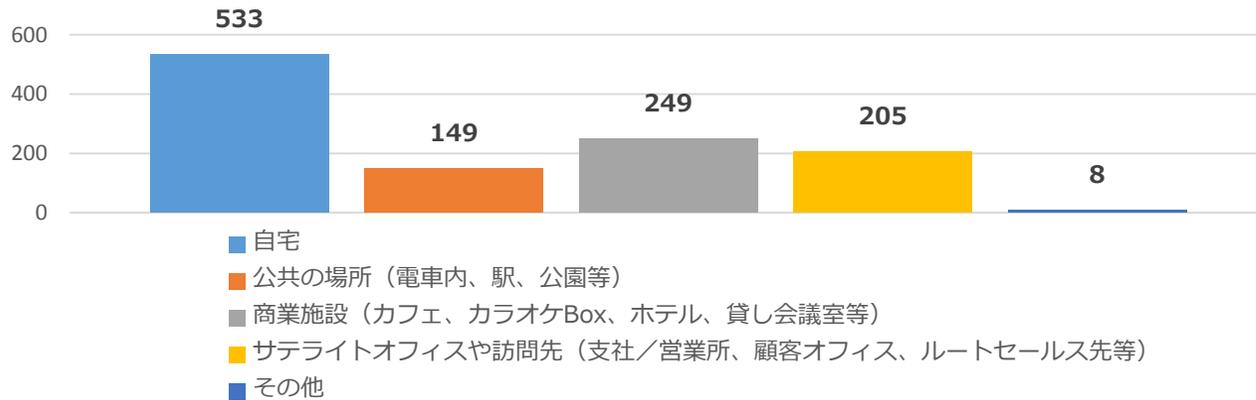
現在のテレワーク・在宅勤務状況

State of Telework, Working @ Home

普段の「テレワーク」利用状況

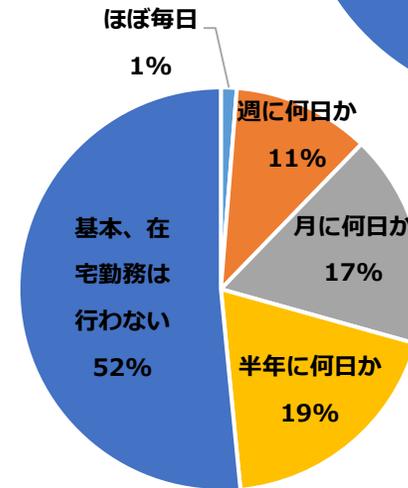
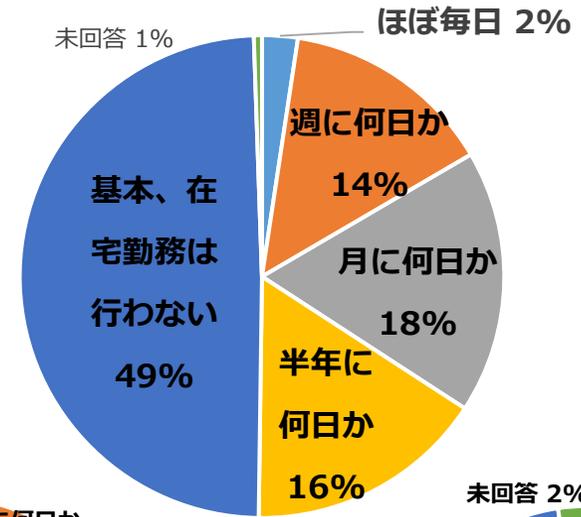


テレワークを主にする場所（複数選択）

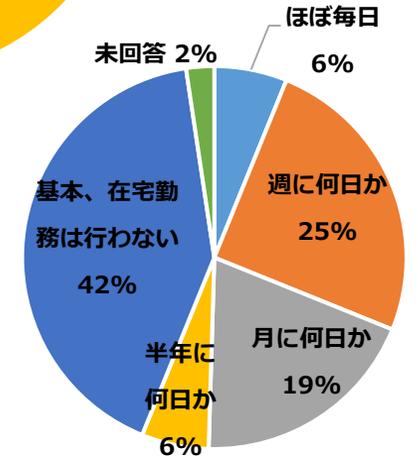


普段の「在宅勤務*」利用状況

*午前9時～午後6時までの勤務



日本マイクロソフト



ご賛同法人

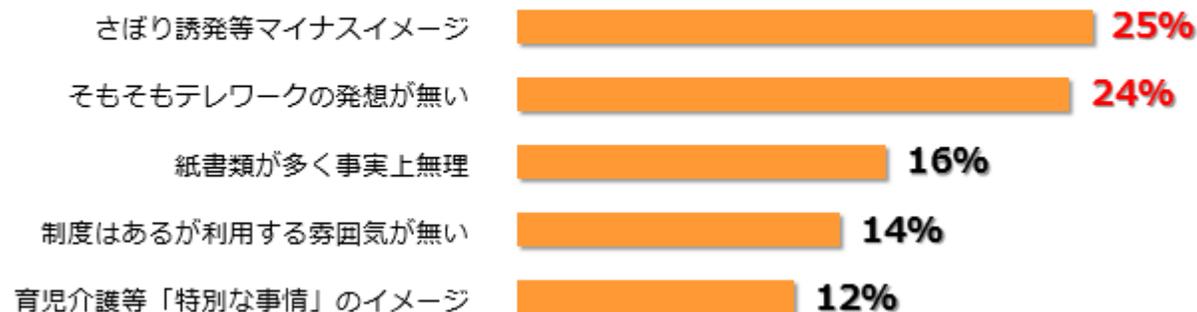
ご賛同法人：テレワークを阻害する要因

Issues preventing you from Teleworking.

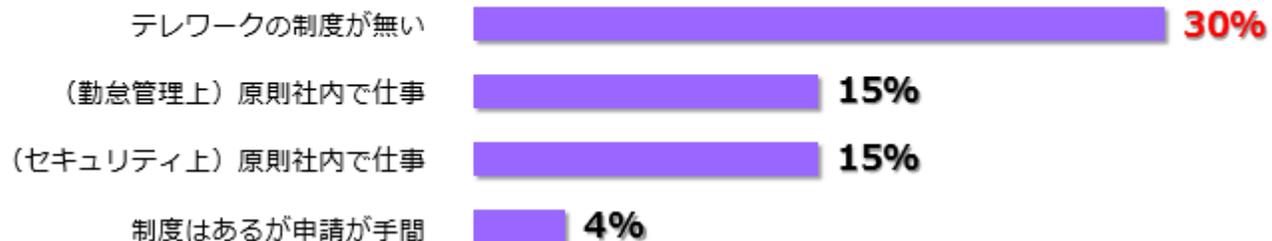
情報システム・機器上の阻害要因



組織文化・習慣上の阻害要因



制度・仕組み・ルール上の阻害要因



テレワーク企画にふさわしい月、避けたい月

The best & worst month to implement another Telework trial.

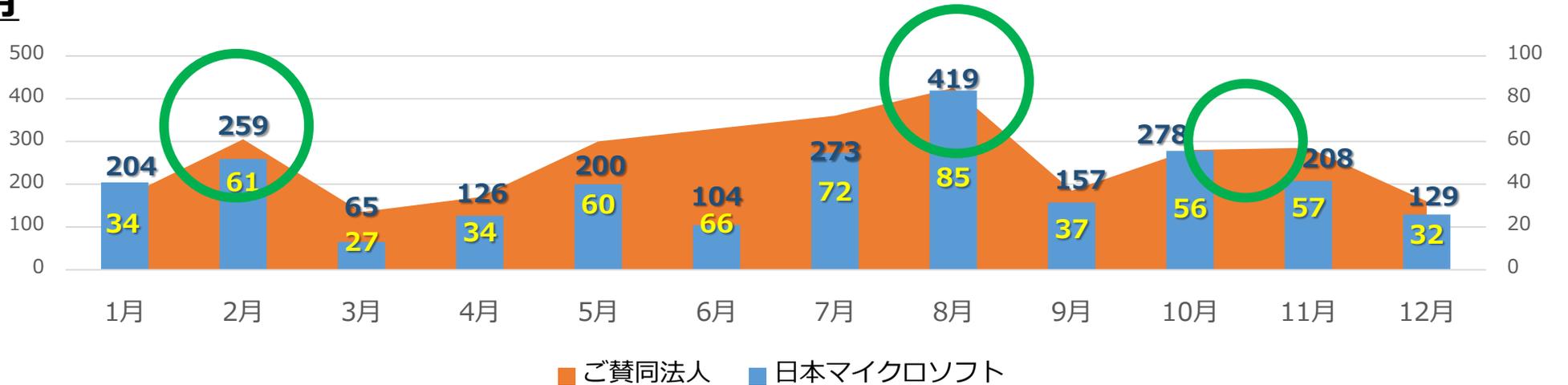
最も避けて欲しい月

The worst time



最も取り組みやすい月

The Best time



テレワークについての企業側要望まとめ

- **テレワーク対象と目的**

- 子育てニーズは3割程度で現在将来も変わらずだが、介護が将来は倍増する見込み
- 業務種別は個人型よりチーム型

- **テレワーク環境**

- オンライン会議（Web会議）は必須
- リモートアクセス（社内業務システムへのアクセス）要望限定的
- スマホ・デバイス対応は想定より少ない（現時点ではまだ普及していない）

- **労務制度と企業文化**

- テレワーク（遠隔勤務）をサポートする勤務制度、労務管理制度がない
- 企業文化の問題、認知がない、マイナスのイメージ

ふるさとテレワーク事業における期待

- ・ テレワークに参画する企業と地域の継続的ビジネスの創造

期待する目的

テレワーク環境を活用した働き方、制度の検証と
確立

役割とテーマ

テレワーク賛同企業、団体の遠隔地勤務検証
勤務形態、制度、安全性、福利厚生制度化等テレワーク
実施における改善改革

想定する効果

- ・ 遠隔勤務の確立
- ・ 企業の福利厚生の充実
- ・ 賛同企業団体拡大
- ・ テレワーク環境等の拡大
- ・ テレワークを活用した持続可能な事業モデルの構築
- ・ 地域ビジネスとの連携
- ・ 国内外への発信とフィードバック

【ふるさとテレワークの例】

活用モデル案1

社員健康福祉、農業自然体験+テレワーク

活用モデル案2

地域起業ビジネスマッチング+テレワーク

活用モデル案3

子育て、介護のための働き方選択としてのテレワーク

地方自治体および関係団体によるテレワーク環境整備
テレワークセンター設備、地域参画体制、支援制度等

テレワーク
を活用した
モデル検証

テレワーク基盤を整備し、これを活用する企業
誘致サービスを開発



Microsoft

- 本書に記載した情報は、本書各項目に関する発行日現在の Microsoft の見解を表明するものです。Microsoftは絶えず変化する市場に対応しなければならないため、ここに記載した情報に対していかなる責務を負うものではなく、提示された情報の信憑性については保証できません。
- 本書は情報提供のみを目的としています。Microsoft は、明示的または暗示的を問わず、本書にいかなる保証も与えるものではありません。
- すべての当該著作権法を遵守することはお客様の責務です。Microsoftの書面による明確な許可なく、本書の如何なる部分についても、転載や検索システムへの格納または挿入を行うことは、どのような形式または手段（電子的、機械的、複写、レコーディング、その他）、および目的であっても禁じられています。これらは著作権保護された権利を制限するものではありません。
- Microsoftは、本書の内容を保護する特許、特許出願書、商標、著作権、またはその他の知的財産権を保有する場合があります。Microsoftから書面によるライセンス契約が明確に供給される場合を除いて、本書の提供はこれらの特許、商標、著作権、またはその他の知的財産へのライセンスを与えるものではありません。
- © 2015 Microsoft Corporation. All rights reserved.
- Microsoft, Windows, その他本文中に登場した各製品名は、Microsoft Corporation の米国およびその他の国における等力商標または商標です。
- その他、記載されている会社名および製品名は、一般に各社の商標です。