

ポスト3.11のワークスタイル改革 -テレワークを中心に-



2011年11月24日
(株)NTTデータ経営研究所
小豆川 裕子

- I テレワークの基礎知識**
- II 東日本大震災とテレワーク**
- III 各社の動向**
 - ①NTTデータの事例**
 - ②各社の事例**
- IV まとめ**

- I テレワークの基礎知識**
- II 東日本大震災とテレワーク**
- III 各社の動向**
 - ①NTTデータの事例**
 - ②各社の事例**
- IV まとめ**

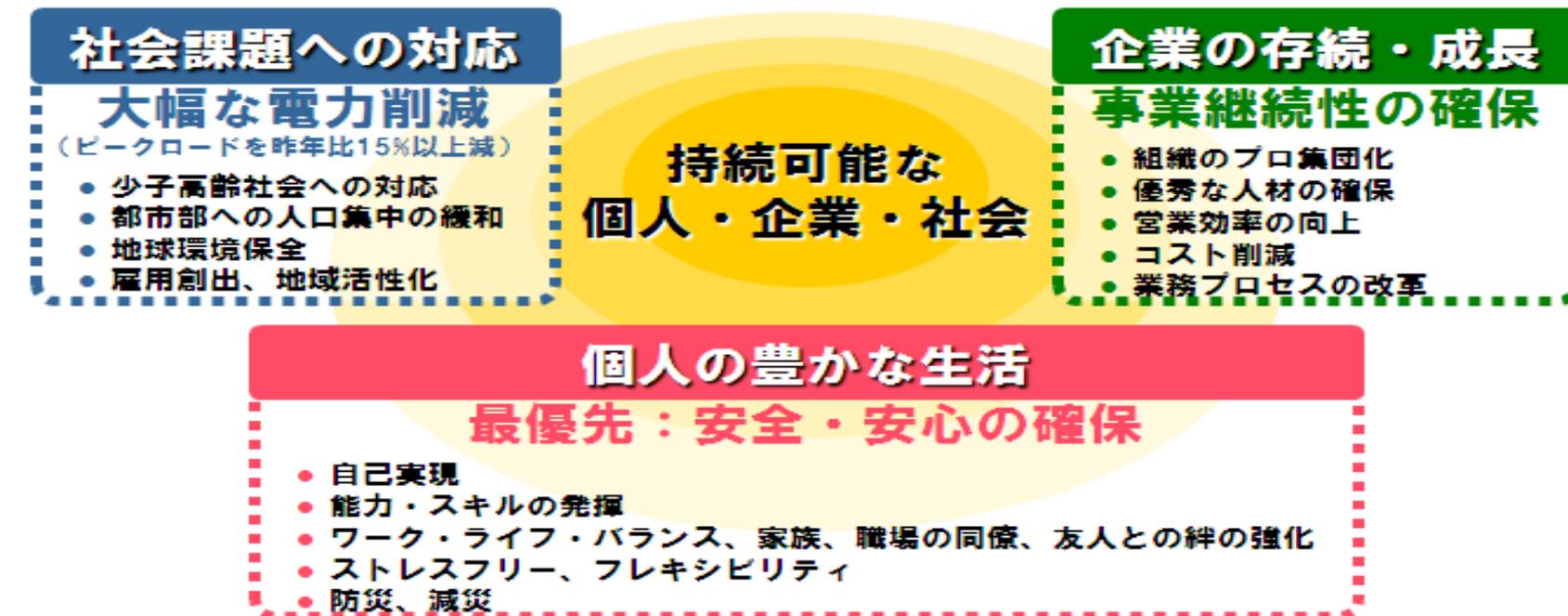
はじめに：問題意識

人材・知識・ITを融合し、知識資産を活かした経営がますます求められている。企業が実施するテレワークは経営システムの1つ。



ポスト3.11とワークスタイル変革

- 3.11東日本大震災を受けて、柔軟なワークスタイル実践の意義が再認識
- 「最優先：社員の安全・安心の確保」「電力削減」「事業継続性の確保」がクローズアップ。



柔軟なワークスタイル(例)

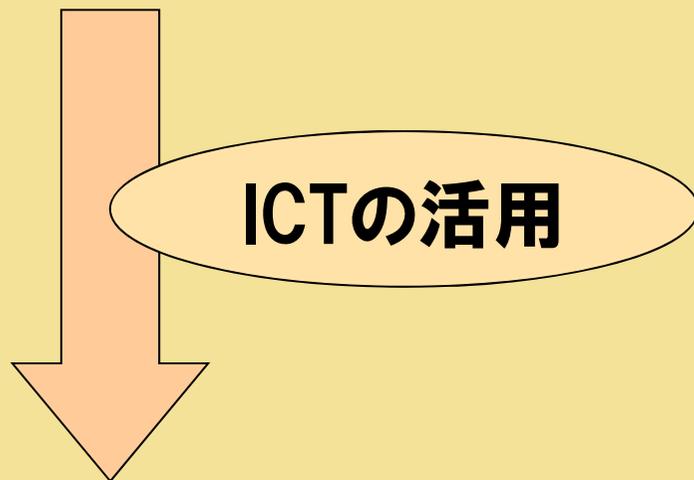
| 場所のシフト | 勤務時間のシフト | 働きやすい服装 | ITの徹底活用 |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● テレワーク <ul style="list-style-type: none"> - 在宅勤務 - サテライトオフィス、スポットオフィス勤務、 - モバイルワーク ● フリーアドレス | <ul style="list-style-type: none"> ● サマータイム制 ● 短時間勤務の増加 ● 有給休暇の取得促進、休暇の増加 ● 輪番休業・勤務日の変更 | <ul style="list-style-type: none"> ● スーパーカールビズ (家電ビズ) <ul style="list-style-type: none"> - アロハシャツ、かりゆし、 - ボロシャツ - ジーンズ、短パン - サンダル、スリッパ ● ノーネクタイ ● ノージャケット | <ul style="list-style-type: none"> ● リモートの執務環境の強化 (オンラインミーティングの拡充等) ● クラウド環境の整備 ● 安否確認・プレゼンス管理の徹底 ● 私物IT機器の有効活用 (BYOD: Bring Your Own Device) |

(出所) NTTデータ経営研究所

■ICTを活用した、場所・時間にとらわれない柔軟な働き方

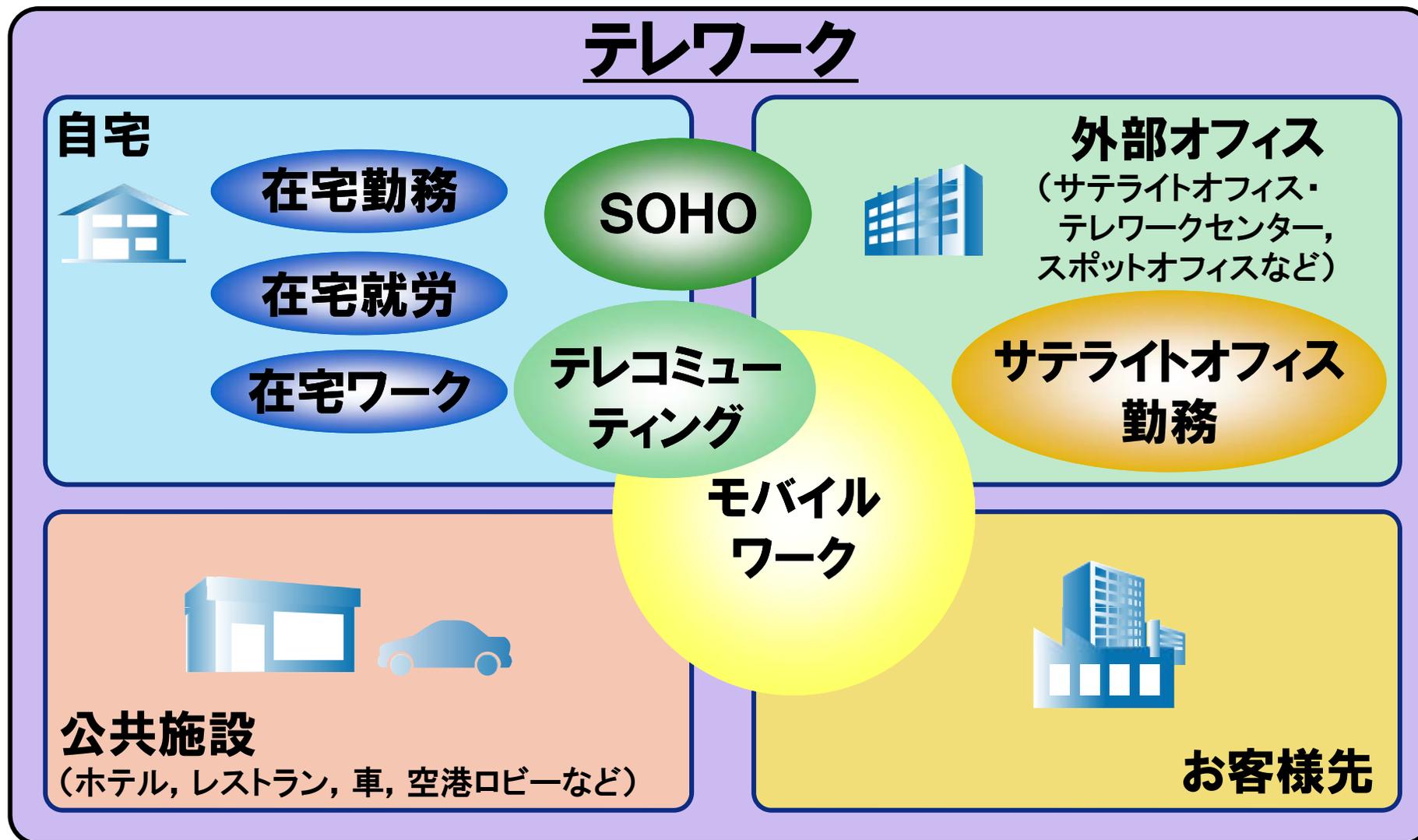
本社ビルなど決まった「勤務場所」

9～17時など決まった「勤務時間」



場所と時間を、働く人が柔軟に選べる

■在宅勤務、モバイルワークなど、多様な働き方の総称



テレワークの種類

実施場所による分類

| | | |
|-----------|-------------|---|
| ■施設を利用する | ●施設利用型テレワーク | <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークセンター (公設、私設) ・サテライトオフィス (単独利用型、共同利用型) ・立ち寄り型オフィス (スポットオフィス, レンタル オフィス等) |
| | ●自宅利用型テレワーク | |
| ■施設に依存しない | ●モバイル型テレワーク | |

実施頻度による分類

| | |
|---|---|
| ■常時テレワーク (完全テレワークあるいはフルタイムテレワークと呼ばれることもある) | 通勤困難者など比較的長期にわたって恒常的にテレワークを行う勤務形態 |
| ■随時テレワーク (部分テレワークあるいはパートタイムテレワークと呼ばれることもある) | 週1~2回とか午前だけなど、実施日数や時間をあらかじめ決めないで、必要なときに随時テレワークを行う勤務形態 |

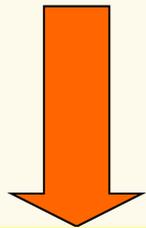
(出所)(社)日本テレワーク協会「テレワーク白書2007」

テレワークの導入ステップ

■これまで導入したことがない企業が、はじめて導入を検討する際の大きな流れは以下の通り

A. 導入検討と経営判断(目的、方針の策定)

- トップマネジメントのコミットメント
- ミドルマネジメントの理解・支持(認識と目的意識の共有)
- 目的にあったテレワークの形態(在宅勤務、モバイル勤務など)
- テレワークに関連する制度や仕組みの現状を把握する
- 導入する部門(全社導入、一部導入)など



B. 現状把握



C. プロジェクトチームによる具体的な推進



D. 試行導入



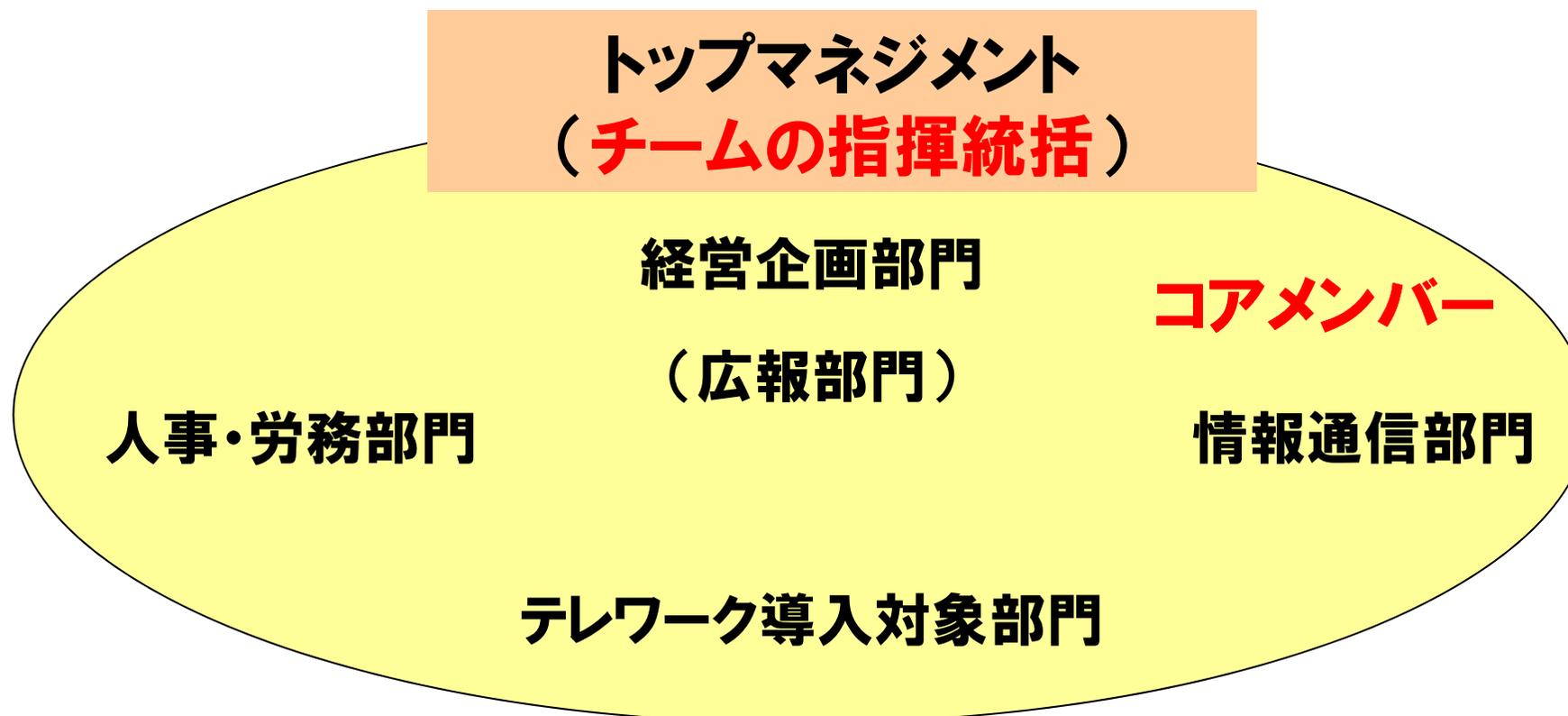
E. 効果測定、問題点発掘



F. テレワークの本格導入

- 基本戦略の明確化
- 社内ルールづくり
- テレワーク環境の向上
- 導入のための教育研修

■導入対象部門を中心に、社内関連部署のメンバーで体制をつくる



**労働組合等とも、
初期段階からよくコミュニケーションをとることが肝要**

テレワークセキュリティの考え方

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



■オフィスで執務するのと同様の環境を創り、体系的な情報セキュリティ対策を実施



モバイル勤務



同様の環境

(同様の情報セキュリティ対策)

在宅勤務



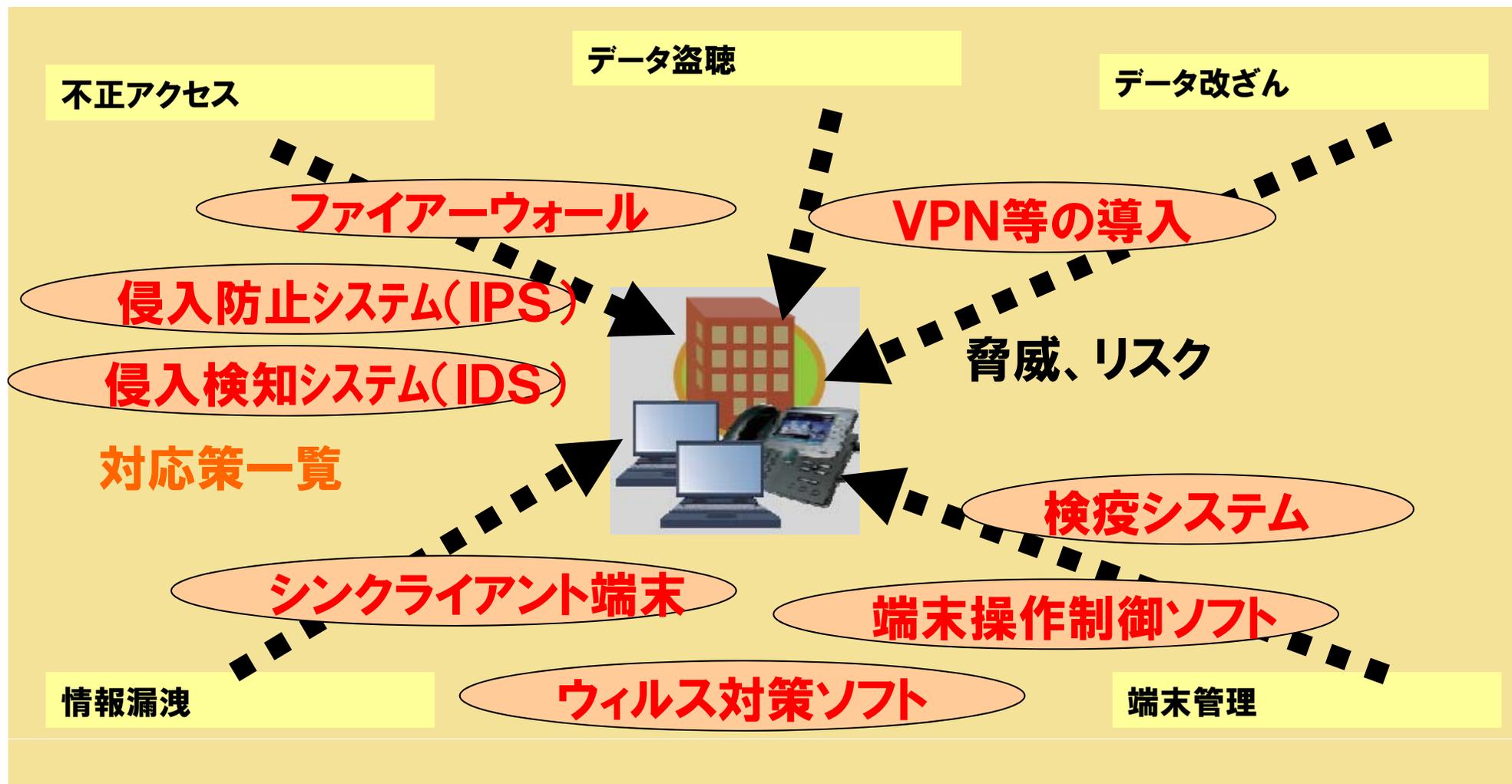
テレワーク導入を機に、整備！

「セキュリティポリシー」の策定：情報資産と脅威を洗い出し、体系的な対策を実施

(出所) 国土交通省 総務省 厚生労働省 経済産業省 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) 等により作成

セキュリティ面のリスクと対策

■さまざまな脅威への対策を講じる



(出所) 国土交通省 総務省 厚生労働省 経済産業省 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) 等により作成

■ICTの様々なツールがテレワークを円滑にする

電話、スマートフォン、タブレットPC、電子メール、チャット



ツールの連携による円滑なコミュニケーション

Web会議

TV電話、TV会議



(出所)画像は『THE Telework GUIDEBOOK』等より引用

(出所)国土交通省 総務省 厚生労働省 経済産業省 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009)等により作成

テレワークの歴史

1973年頃

・アメリカ・カリフォルニア州・ロスアンゼルス近郊でテレワークがはじめられた
(エネルギー危機, マイカー通勤による大気汚染緩和)

1980年代初頭

・アルビン・トフラー「第三の波」 “エレクトロニック・コテージ”で働くことになる

1980年代中頃

・アメリカにおいて, IT分野の起業家達を「マイクロビジネス・SOHO」等と呼称

1980年代～

1990年代

・サテライトオフィス勤務実験 吉祥寺(NTT, NEC)・志木

・リゾートオフィス 熊本, ニセコ, ハケ岳

・コミュニティオフィス 武蔵野

・日本サテライトオフィス協会(現 日本テレワーク協会)が任意団体として設立

・創造型サテライトオフィス開設 KSP(神奈川サイエンスパーク)内, NTT(3箇所)

・田園型テレワークセンター開設 郵政省(現 総務省) 山形県白鷹町

1996年

・郵政省・労働省合同の「テレワーク推進会議」設置

1997年

・郵政省が, はじめて国家公務員のテレワーク勤務実験を実施

1999年

・日本テレワーク学会が発足, 企業のモバイルワークが普及

2000年

・日本サテライトオフィス協会が, 日本テレワーク協会に改称

2003年

・国土交通省「テレワーク人口調査等実態調査(2002)」

・e-Japan戦略II:2010年、就業人口の20%が目標値に

2005年

・厚生労働省「在宅勤務実証実験」を実施, 「テレワーク推進フォーラム」(産官学共同) 発足

2006年

・国土交通省「テレワーク実態調査(2005～2006)」

・IT新改革戦略

2007年

・IT新改革戦略政策パッケージ, テレワーク人口倍増アクションプラン

・テレワーク税制優遇新設

2009年

・i-Japan戦略2015

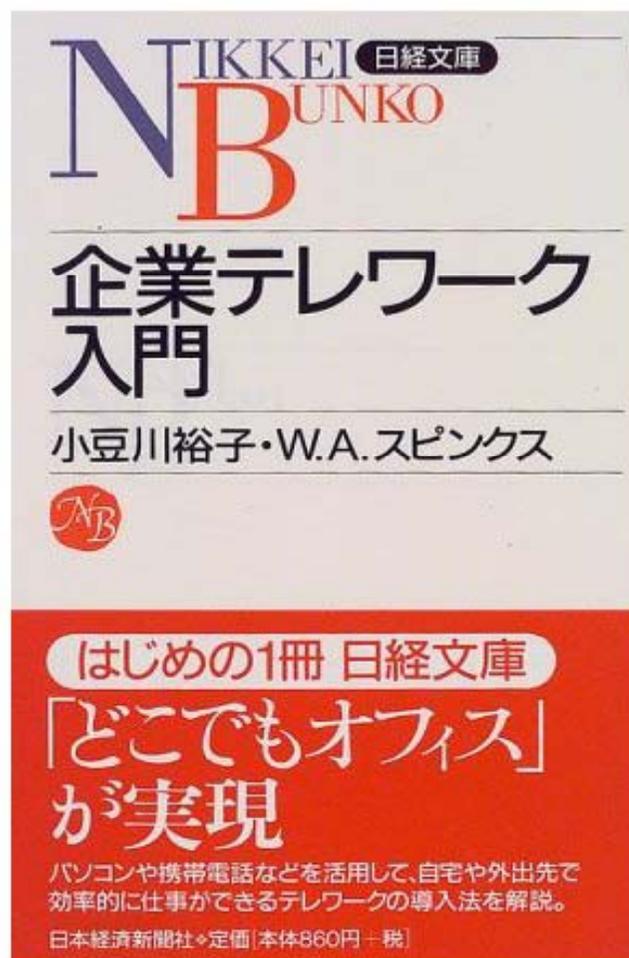
2010年

・新たな情報通信技術戦略

(出所)日本テレワーク協会「2007テレワーク白書」他

<参考> 第二次テレワークブームのなかで

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



日経文庫 1999年7月

国家戦略としてのテレワーク: 新たな情報通信技術戦略における位置づけ

テレワークの推進 工程表



■4省の普及・推進施策がテレワークを後押し

「e-Japan戦略II」(2003)

2010年までにテレワーカーを従業員人口の2割に

「経済財政改革の基本方針(2007)」

テレワーク人口倍増アクションプラン(07年5月)の推進

「i-Japan戦略2015」(2009)

2015年までに在宅型テレワーカーを倍増し700万人に

<上記に向けた各省の取り組み>

●**総務省**:「テレワーク環境整備税制」(固定資産税を減税)

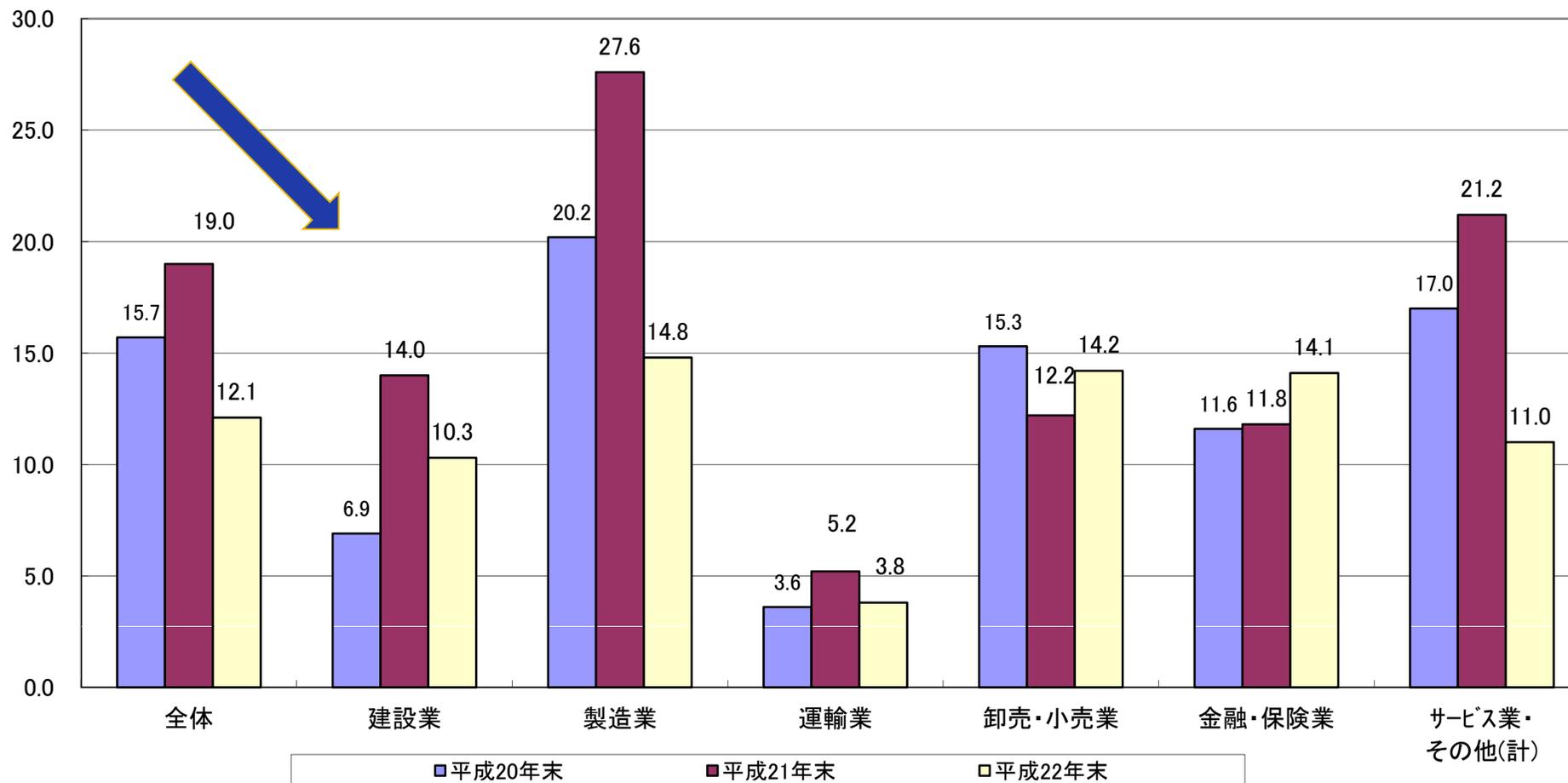
●**厚生労働省**:テレワーク相談センター、『在宅勤務ガイドライン』

●**経済産業省**:『中小企業のためのテレワーク活用ガイドブック』

●**国土交通省**:テレワークセンター実証実験、テレワーク人口調査、普及のためのシンポジウム開催 等

テレワークの普及状況①：企業ベース

■ この数年あまり普及が進んでいない状況であった。



(出所)総務省「平成22年通信利用動向調査」(企業編)の概要

テレワークの普及状況②：個人ベース

2010年、テレワーカー比率は16.5%。在宅型テレワーカーは4.9%で約320万人

狭義
テレワーカー率
の推移

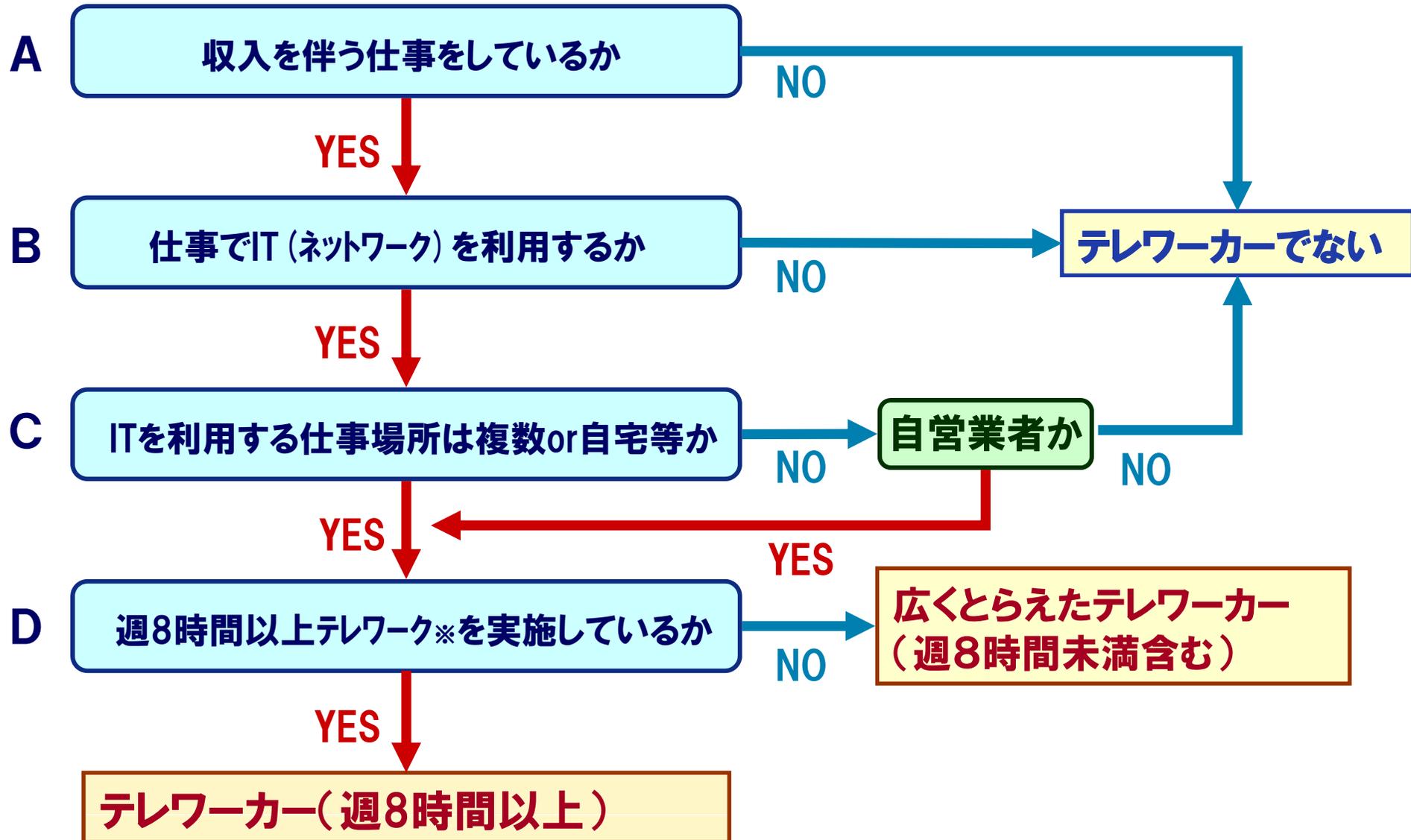
| | 2002年 | 2005年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 雇用 | 5.7% | 9.2% | 14.3% | 14.5% | 15.9% |
| 自営 | 8.2% | 16.5% | 21.0% | 20.8% | 20.2% |
| 全体 | 6.1% | 10.4% | 15.2% | 15.3% | 16.5% |

在宅型
テレワーカー率と
テレワーカー数
の推移

| | 2008年 | 2009年 | 2010年 |
|------------|--------|--------|--------|
| 在宅型テレワーカー率 | 5.1% | 5.2% | 4.9% |
| 在宅型テレワーカー数 | 約330万人 | 約340万人 | 約320万人 |

(注)テレワーカー率とは、15歳以上の就業者に占めるテレワーカーの割合である。
テレワーカー率は、実態調査に基づくサンプルベースのテレワーカー比率を、通信利用動向調査によるインターネット利用率や就業構造基本調査による雇用者と自営業者の比率で補正して算出している。
在宅型テレワーカー率は、平成22年度テレワーク人口実態調査結果による就業者に占める自宅(自宅兼事務所を除く)でテレワークを少しでも行っている(週1分以上)狭義テレワーカーの割合。
在宅型テレワーカー数は、平成19年就業構造基本調査の就業者数と在宅型テレワーカー率の積。

<参考>テレワーカーの定義

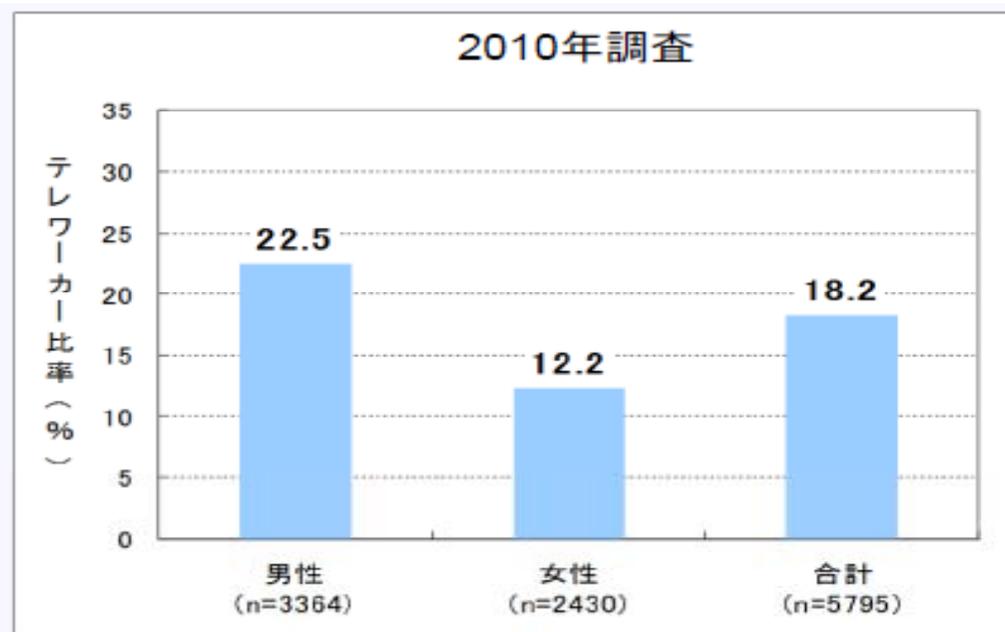


(出所)国土交通省(2003)「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査報告書」

テレワークの普及状況

<参考> 男女分布

■雇用のテレワーカー比率は、男性のほうが女性よりも10ポイント程度高い。

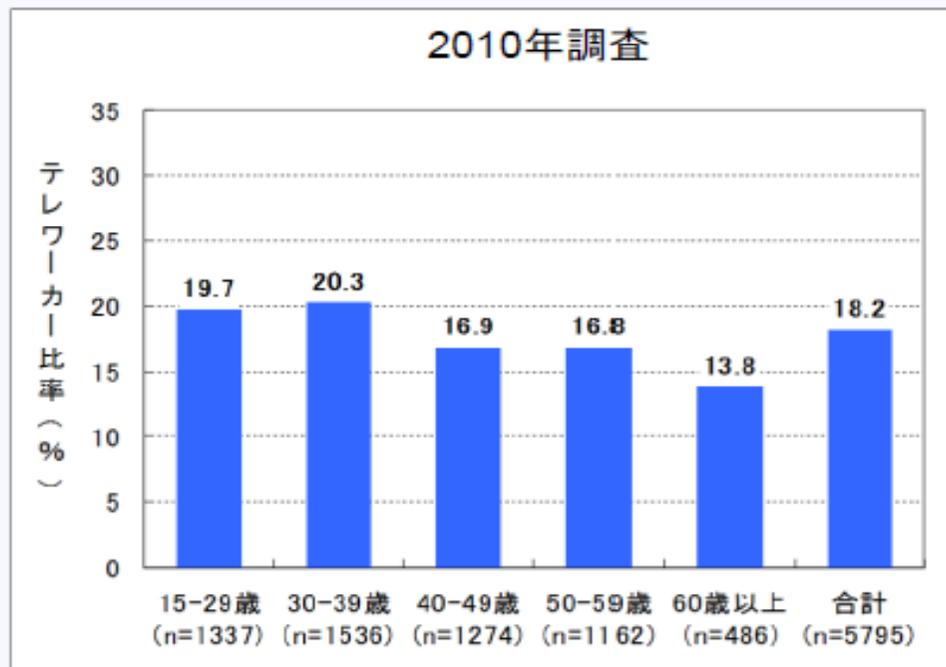


(注)テレワーカー比率(狭義)は、実態調査に基づくサンプルベースの集計値である。
カッコ内は、各カテゴリの全サンプル数である。

(出所)国土交通省都市・地域整備局都市・地域政策課『平成22年度テレワーク人口実態調査 - 調査結果の概要 -』

<参考> 年齢分布

■雇用型テレワーカー比率を年齢階層別に見ると、30代が2割強で最も多く、20代と続く。



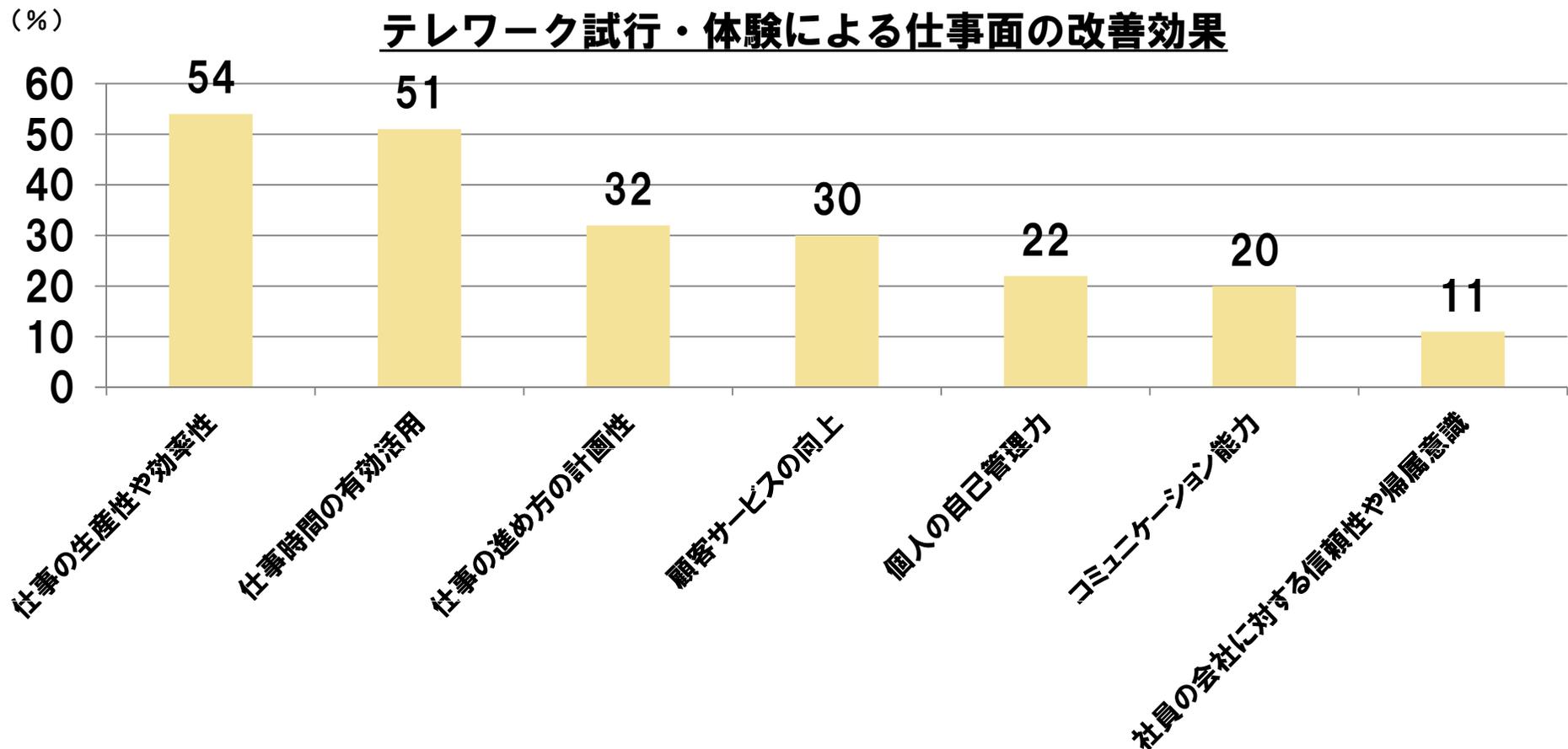
(注)テレワーカー比率(狭義)は、実態調査に基づくサンプルベースの集計値である。
カッコ内は、各カテゴリの全サンプル数である。

22

(出所)国土交通省都市・地域整備局都市・地域政策課『平成22年度テレワーク人口実態調査 - 調査結果の概要 -』

テレワークの効果・効用

■生産性や効率性、時間の有効活用は半数以上が支持

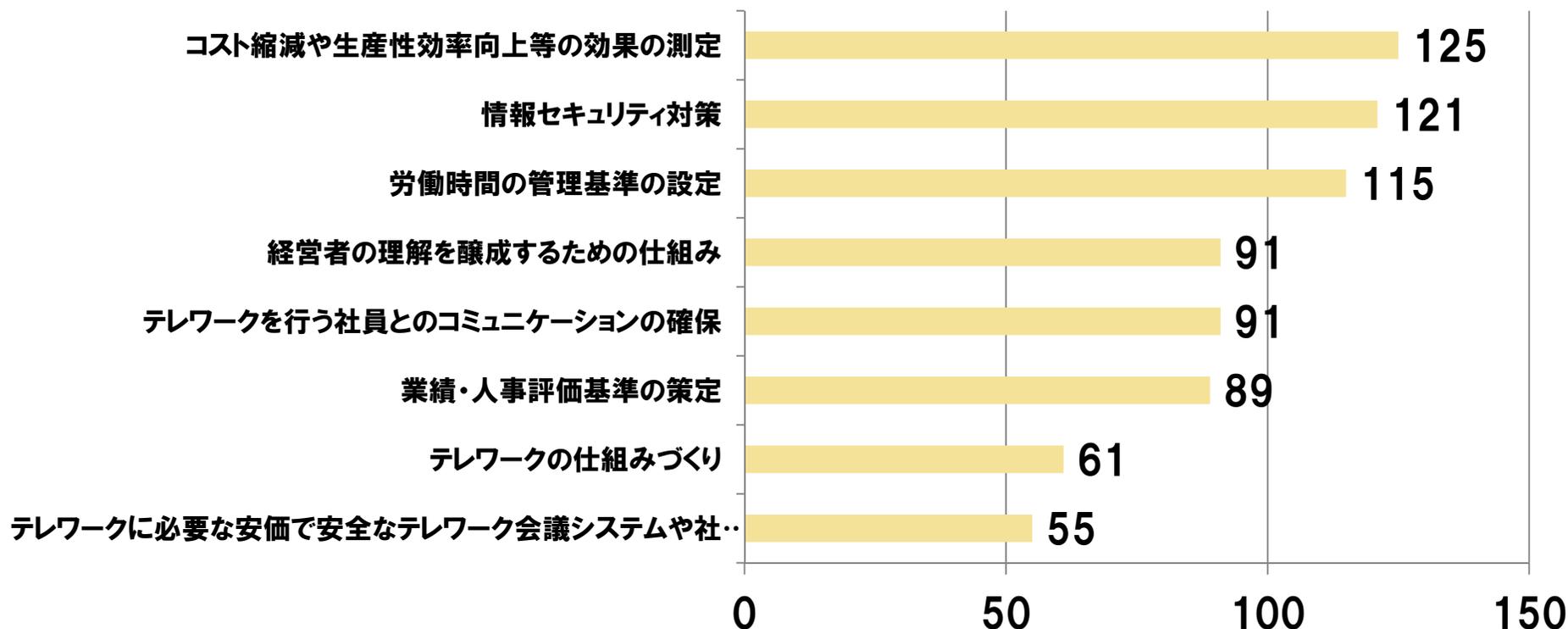


(出所) 国土交通省 総務省 厚生労働省 経済産業省 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) より作成

テレワークの普及に必要なこと

■コスト縮減や生産性向上等の効果の測定、情報セキュリティ対策が上位

テレワークの普及に必要なこと (n=368) <3つまでの複数回答>



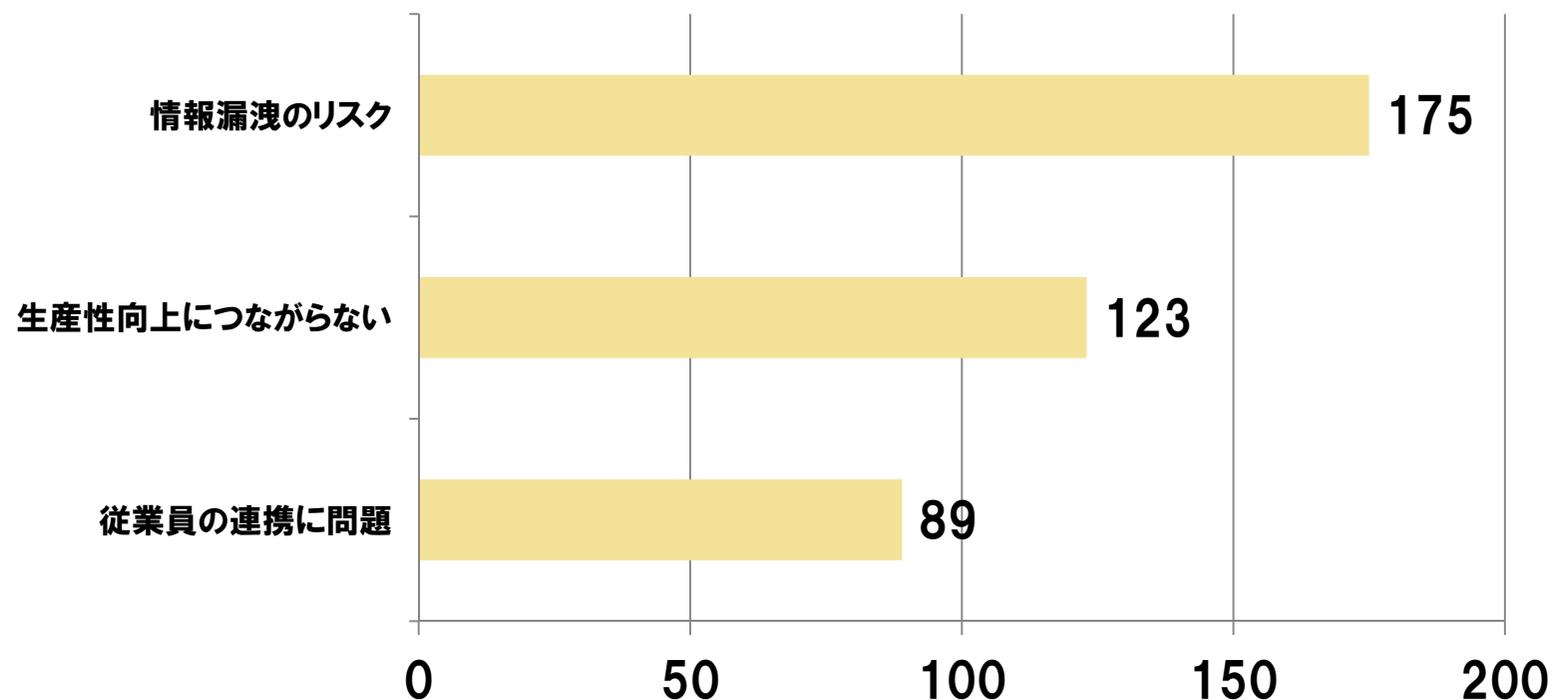
(出所)平成19年度富山県における調査検討事業、富山県内の企業対象調査より

(出典) (社)日本テレワーク協会『テレワーク白書2009』

テレワークを実施および検討しない理由

■情報漏洩のリスクがトップ

テレワークを実施・検討しない理由



(出所)平成19年度富山県における調査検討事業、富山県内の企業対象調査より

(出典) (社)日本テレワーク協会『テレワーク白書2009』

テレワークの効果の評価①

■アンケートやヒアリングで、評価を行う。定量・定性両面で把握する。

成果の測定①定量的評価の可能な項目例

| 項目 | 指標 |
|-----------|---|
| 顧客対応 | 顧客対応回数、顧客対応時間、新規契約獲得数 顧客訪問回数、顧客訪問時間 |
| 事務効率 | 伝票等の処理件数、月例報告等の作成時間、企画書等の作成件数、企画書等の作成時間 |
| オフィスコスト | オフィス面積、オフィス賃貸料、オフィス付随費用、紙消費量(削減量)、コピー費用 |
| 移動コスト | 移動時間、移動コスト(通勤含む) |
| 情報通信コスト | 情報システム保守費用、通信費用 |
| 人材確保 | 応募社の数や質(採用した人材の応募数)、退職者数 |
| オフィス改修コスト | オフィス改修コスト |
| 引っ越しコスト | (引っ越しがともなう場合には)引っ越しコスト |

(出所) 国土交通省 総務省 厚生労働省 経済産業省 『THE Telework GUIDEBOOK』(2009) より作成

テレワークの効果の評価②

成果の測定②段階評価などで実態把握が可能な項目例

| 項目 | 指標 |
|-----------|-------------------------------|
| 業務プロセス | 情報共有度、仕事の質、生産性 |
| 顧客サービス | 顧客満足度 |
| コミュニケーション | 垂直方向・水平方向のコミュニケーション頻度、質 |
| 情報通信システム | システムの機能・能力についての満足度 |
| 情報セキュリティ | セキュリティ意識、ルールの整備度 |
| 業務評価 | 評価に対する被評価者の満足度 |
| 自律性 | 業務の自律管理 |
| 働き方の質 | 仕事に対する満足度、通勤疲労度、働き方に対する満足度 |
| 生活の質 | 私生活の満足度(家族とのだんらん、住居、趣味、地域活動等) |

(出所)国土交通省・総務省・厚生労働省・経済産業省「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」により作成

＜参考＞テレワークの向かい風：3.11東日本大震災以前

個人情報保護法(2005)

行き過ぎた
マイクロマネジメント

日本版SOX法(2008)

運用がうまく
いかなければ

コンプライアンス経営

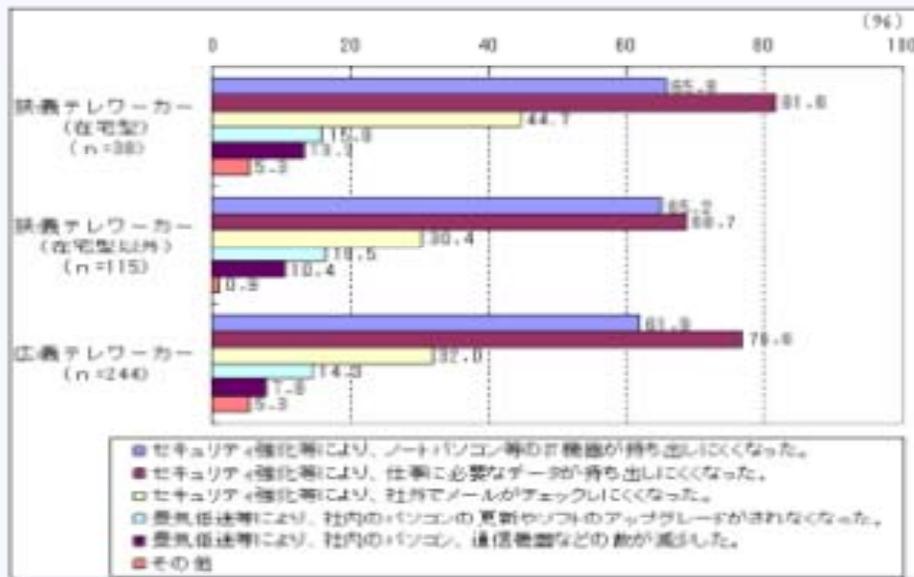
組織の萎縮
従業員の精神的・
肉体的負担増
をもたらす

未だ変わらぬ、企業のマネジメント

<参考>テレワークしにくさ、しやすさの理由

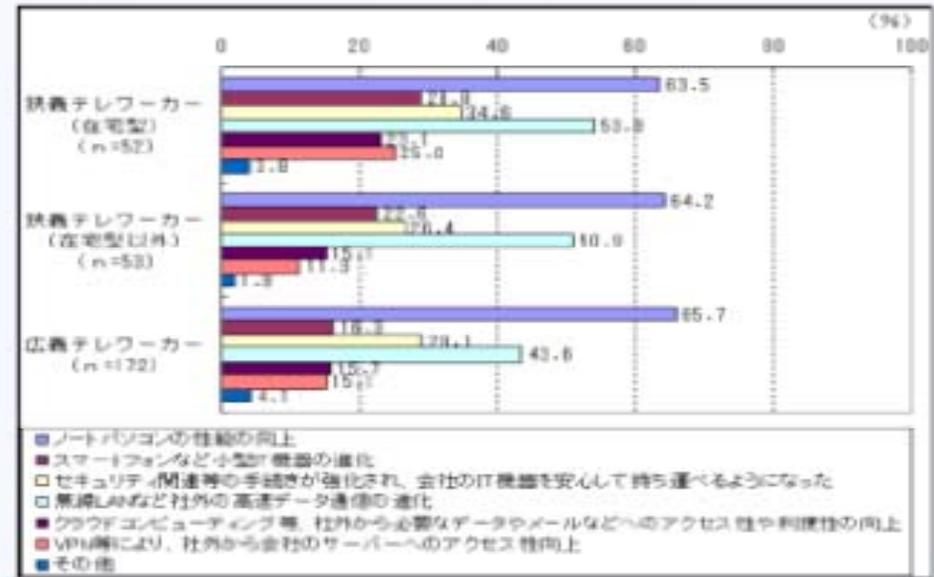
- テレワークしにくくなった理由としては、**セキュリティ強化等により、パソコンやデータが持ち出しにくくなった**と回答した人が圧倒的に多い。
- テレワークしやすくなった理由としては、**ノートパソコンの性能の向上や無線LANなど社外の高速度データ通信の進化**と回答した人が多い。

2年前からテレワークしにくくなった理由



(注)雇用のテレワーカーのうち、「2年前からテレワークしにくくなった」と回答した人を集計対象としている。

2年前からテレワークしやすくなった理由



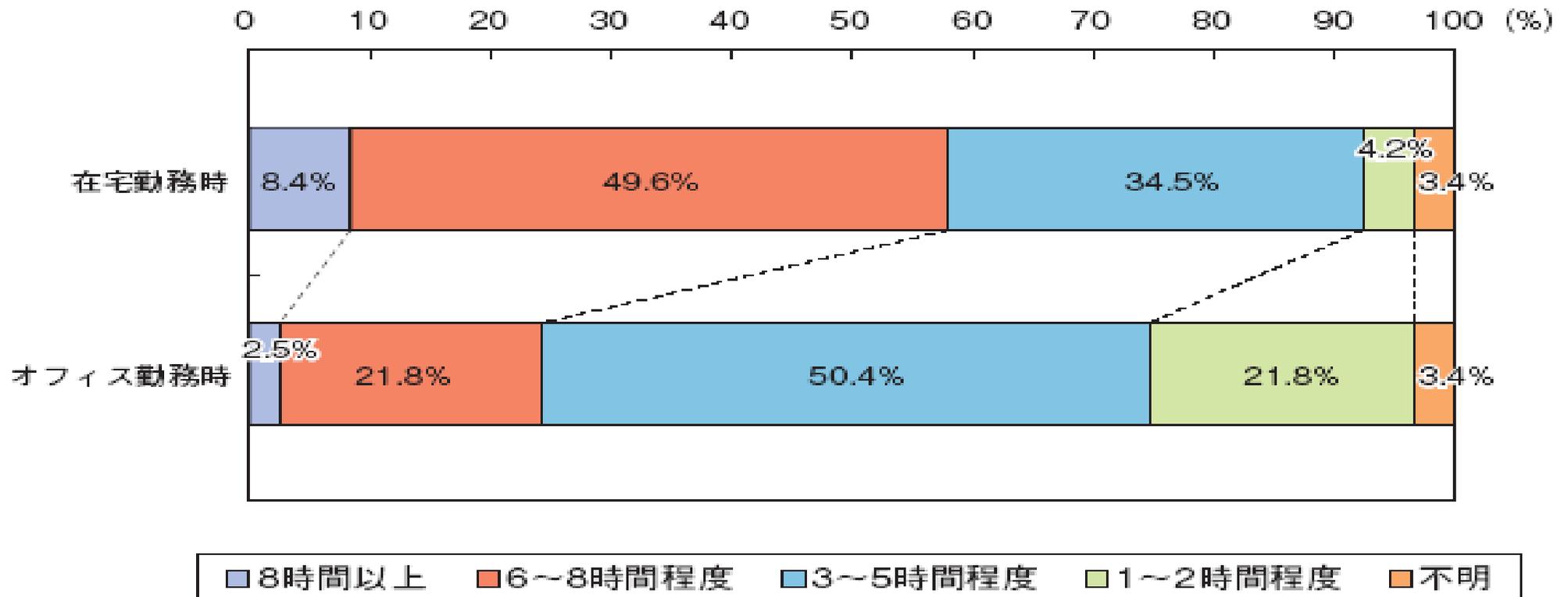
(注)雇用のテレワーカーのうち、「2年前からテレワークしやすくなった」と回答した人を集計対象としている。

(出所)国土交通省都市・地域整備局都市・地域政策課『平成22年度テレワーク人口実態調査 - 調査結果の概要 -』

<参考>集中可能な時間数

- 「集中可能な時間数」において「6時間以上」の占める割合は、
- オフィス勤務時:24.3% **在宅勤務時:58.0%**

集中可能な時間数の比較(在宅勤務時とオフィス勤務時)



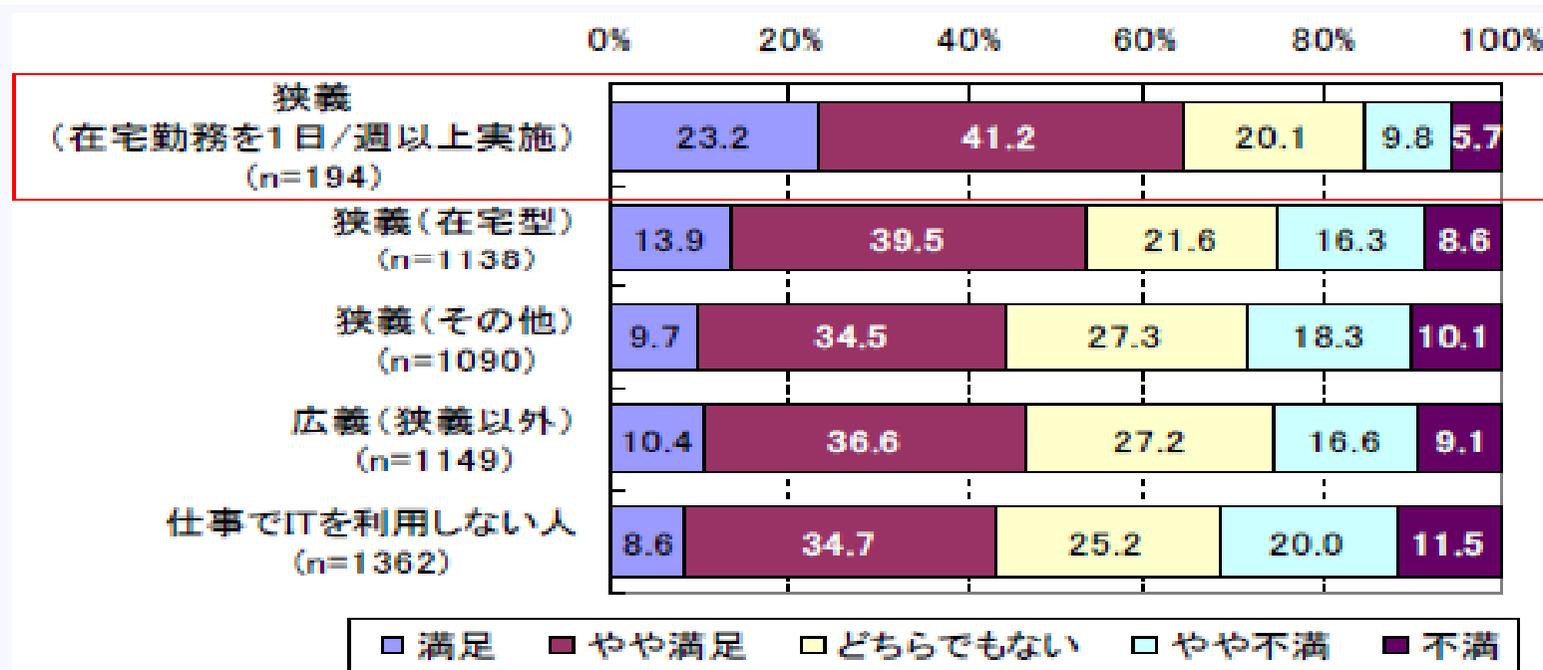
(出所)(社)日本テレワーク協会「平成17年度「在宅勤務実証実験」の調査結果

(出典)国土交通省・総務省・厚生労働省・経済産業省「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」

<参考>仕事全般に対する満足度

■在宅勤務を週1日以上実施するテレワーカーは、仕事全般に対する満足度が高い。

仕事全般に対する満足度



(注)実態調査に基づくサンプルベースの集計値である。
カッコ内は、各カテゴリの全サンプル数である。

(出所)国土交通省都市・地域整備局都市・地域政策課『平成21年度テレワーク人口実態調査－調査結果の概要』

I テレワークの基礎知識

II 東日本大震災とテレワーク

III 各社の動向

①NTTデータの事例

②各社の事例

IV まとめ

『東日本大震災後と柔軟なワークスタイル』調査の概要

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



1.調査目的

現在、日本社会全体で復興・再生に取り組むなか、今後の情報社会の推進を牽引するワークスタイルの変革可能性と課題、具備すべき前提条件を明らかにし、提言を行う

2.調査対象：1,015社に勤務する正社員(1社1名)

A. gooリサーチ ビジネスモニター

B. 1社1名を対象

C. 政府・地方公共団体・種法人・団体、農林・漁業等を除く

D. 職種のうち、販売(店舗内、事業所内)、生産・製造、各受付・窓口、工事・施工を除外

E. 宮城県、岩手県、福島県を除く

F. 従業員規模を以下の割合で配信調整(努力目標)

・30名以上の企業勤務の正社員

300人未満*(1/4)、300～1000人未満(1/4)、1000～5000人未満(1/4)

5000人以上(1/4)

G. 外資系企業勤務者を一定の割合で抽出

※100人未満の企業は100件を超えない程度

3.実査期間：6/9(木)～6/13(月)

テレワークの実施率／実施状況・必要性

- 震災以前から実施は13.8%、震災後実施(6.3%)とあわせて、**テレワーク実施率は2割。**
- 震災直後、7割以上が支障なく実施できたと回答。「柔軟なワークスタイルの必要性」を感じる人は過半数を占める。

| | 震災以前から実施 | | 震災直後から実施 | | 震災後1カ月以降から実施 | | テレワーク未実施率 |
|-------------|-----------------------------------|-------------------------------|--|--|---|--|-----------|
| | 3.11の震災以前から制度(試行実験も含む)を整備し、実施している | 3.11の震災以前から職場の上司や個人の裁量で実施している | 3.11の震災直後(発生から1カ月位まで)に制度(試行実験も含む)を整備し、実施している | 3.11の震災直後(発生から1カ月位まで)に職場の上司や個人の裁量で実施している | 3.11の震災後(発生から1カ月位以降)に制度(試行実験も含む)を整備し、実施している | 3.11の震災後(発生から1カ月位以降)から職場の上司や個人の裁量で実施している | |
| 全体 (n=1015) | 10.6 | 3.2 | 2.0 | 1.8 | 1.7 | 0.8 | 80.0 |



| | | 全く実施できなかった | ほとんど実施できなかった | ほとんど支障なく実施できた | 全く支障なく実施できた |
|---|---------|------------|--------------|---------------|-------------|
| (3.11震災直後の停電や交通混雑などの状況下における) テレワークの実施状況 | n=178 | 5.1 | 23.6 | 51.7 | 19.7 |
| テレワークなど柔軟なワークスタイルの必要性 | N=1,015 | 13.4 | 34.4 | 42.1 | 10.1 |

支障なく実施できた計

71.4%

必要性を感じる計

52.2%

<参考>

テレワークの実施状況：従業員規模別・業種別・資本別

- 従業員規模が大きくなるほど実施率は高い。通信・メディア業、コンピュータ・情報サービス業で高く、外資系は日系企業を大きく上回る。

| | 震災以前から実施 | | 震災直後から実施 | | 震災後1カ月以降から実施 | | テレワーク実施率 | テレワーク未実施率 |
|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--|--|---|--|----------|-----------|
| | 3.11の震災以前から制度（試行実験も含む）を整備し、実施している | 3.11の震災以前から職場の上司や個人の裁量で実施している | 3.11の震災直後（発生から1カ月位まで）に制度（試行実験も含む）を整備し、実施している | 3.11の震災直後（発生から1カ月位まで）に職場の上司や個人の裁量で実施している | 3.11の震災後（発生から1カ月位以降）に制度（試行実験も含む）を整備し、実施している | 3.11の震災後（発生から1カ月位以降）から職場の上司や個人の裁量で実施している | | |
| 全体 (n=1015) | 10.6 | 3.2 | 2.0 | 1.8 | 1.7 | 0.8 | 20.0 | 80.0 |
| <従業員規模別> | | | | | | | | |
| 99人以下 (n=152) | 3.3 | 2.0 | 1.3 | 1.3 | 1.3 | 1.3 | 10.5 | 89.5 |
| 100人～499人 (n=272) | 7.4 | 2.9 | 1.8 | 1.8 | 1.8 | 1.1 | 16.9 | 83.1 |
| 500人～999人 (n=133) | 8.3 | 4.5 | 3.0 | 2.3 | 3.0 | 0.0 | 21.1 | 78.9 |
| 1000人～4999人 (n=233) | 12.4 | 3.0 | 1.7 | 2.1 | 1.7 | 0.4 | 21.5 | 78.5 |
| 5000人以上 (n=225) | 19.1 | 3.6 | 2.2 | 1.3 | 0.9 | 0.9 | 28.0 | 72.0 |
| <業種別> | | | | | | | | |
| 製造業 (n=335) | 11.9 | 3.6 | 2.4 | 2.4 | 0.9 | 0.6 | 21.8 | 78.2 |
| 流通・商業 (n=94) | 10.6 | 4.3 | 2.1 | 1.1 | 2.1 | 0.0 | 20.2 | 79.8 |
| 金融・保険業 (n=93) | 6.5 | 3.2 | 2.2 | 1.1 | 3.2 | 1.1 | 17.2 | 82.8 |
| 通信・メディア業 (n=47) | 36.2 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 40.4 | 59.6 |
| 運輸・建設・不動産業 (n=103) | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1.0 | 1.9 | 1.0 | 9.7 | 90.3 |
| コンピュータ・情報サービス業 (n=103) | 21.4 | 4.9 | 1.9 | 2.9 | 1.9 | 0.0 | 33.0 | 67.0 |
| 教育・医療・その他サービス業 (n=176) | 5.1 | 2.3 | 1.1 | 1.1 | 1.7 | 1.7 | 13.1 | 86.9 |
| その他 (n=64) | 3.1 | 3.1 | 1.6 | 3.1 | 1.6 | 1.6 | 14.1 | 85.9 |
| <資本別> | | | | | | | | |
| 日系企業 (n=795) | 7.5 | 1.8 | 0.9 | 0.6 | 1.6 | 0.6 | 13.1 | 86.9 |
| 外資系企業 (n=220) | 21.8 | 8.2 | 5.9 | 5.9 | 1.8 | 1.4 | 45.0 | 55.0 |

(出所)「東日本大震災後と柔軟なワークスタイル調査」(NTTデータ経営研究所/gooリサーチ, 2011年)

<参考>テレワークなど柔軟なワークスタイル実施の必要性

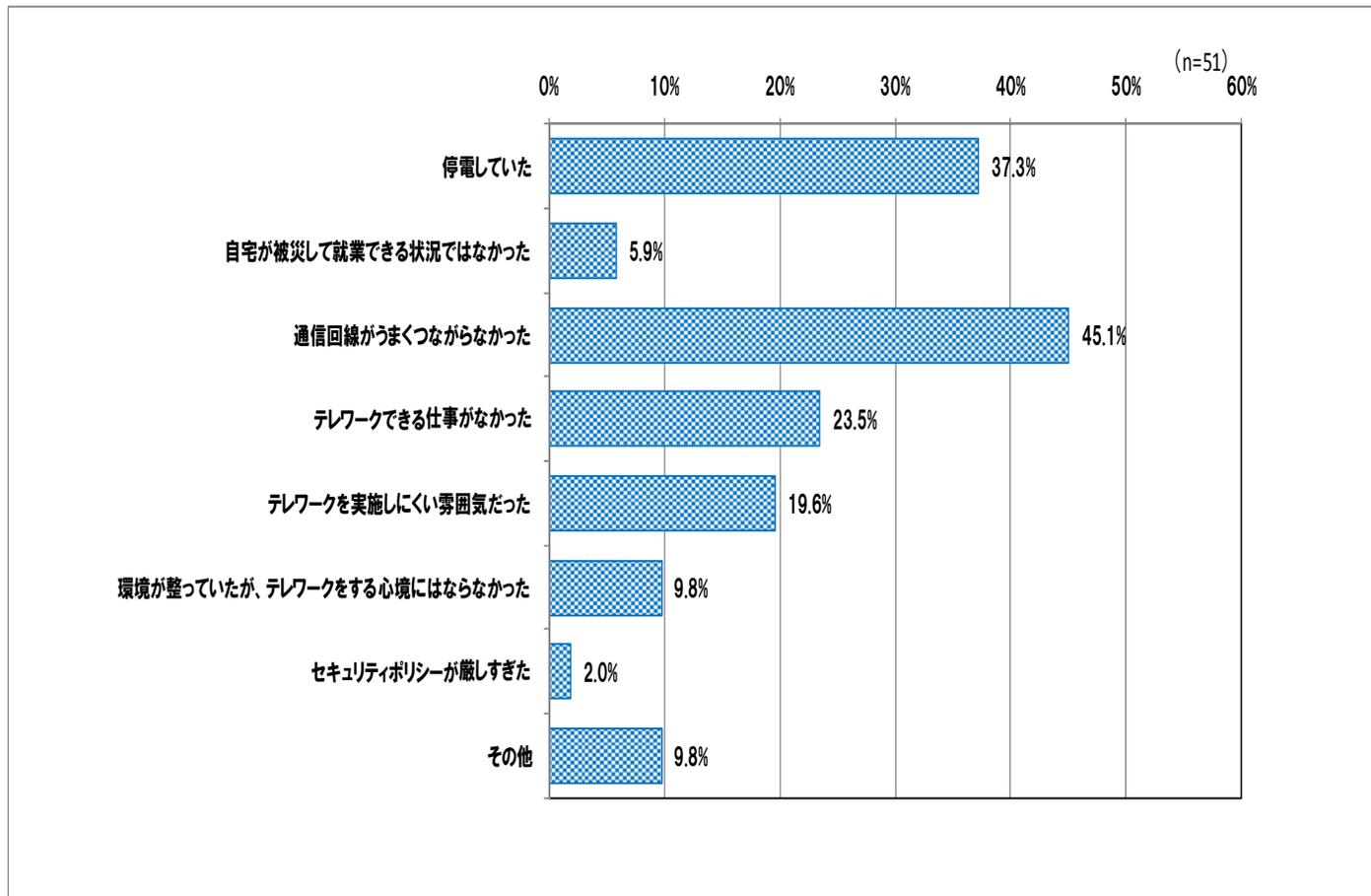
- 従業員規模が大きくなるほど必要性を感じる割合は高くなる。通信・メディア業、運輸・建設・不動産業、コンピュータ・情報サービス業で高い。
- 外資系は日系企業を大きく上回り、既に実施している企業に属する人は未実施企業の人を大きく上回る。

| | 必要性を全く感じない | 必要性をあまり感じない | 必要性をまあ感じる | 必要性を非常に感じる | 必要性を感じる計 |
|--|------------|-------------|-----------|------------|----------|
| 全体 (n=1015) | 13.4 | 34.4 | 42.1 | 10.1 | 52.2 |
| <従業員規模別> | | | | | |
| 99人以下 (n=152) | 15.8 | 45.4 | 31.6 | 7.2 | 38.8 |
| 100人～499人 (n=272) | 15.4 | 37.5 | 37.9 | 9.2 | 47.1 |
| 500人～999人 (n=133) | 15.8 | 30.8 | 43.6 | 9.8 | 53.4 |
| 1000人～4999人 (n=233) | 10.3 | 33.0 | 45.9 | 10.7 | 56.7 |
| 5000人以上 (n=225) | 11.1 | 26.7 | 49.3 | 12.9 | 62.2 |
| <業種別> | | | | | |
| 製造業 (n=335) | 10.4 | 39.1 | 39.4 | 11.0 | 50.4 |
| 流通・商業 (n=94) | 16.0 | 29.8 | 46.8 | 7.4 | 54.3 |
| 金融・保険業 (n=93) | 14.0 | 31.2 | 45.2 | 9.7 | 54.8 |
| 通信・メディア業 (n=47) | 8.5 | 31.9 | 48.9 | 10.6 | 59.6 |
| 運輸・建設・不動産業 (n=103) | 12.6 | 29.1 | 50.5 | 7.8 | 58.3 |
| コンピュータ・情報サービス業 (n=103) | 9.7 | 35.0 | 42.7 | 12.6 | 55.3 |
| 教育・医療・その他サービス業 (n=176) | 20.5 | 35.2 | 33.5 | 10.8 | 44.3 |
| その他 (n=64) | 15.6 | 28.1 | 48.4 | 7.8 | 56.3 |
| <資本別> | | | | | |
| 日系企業 (n=795) | 15.2 | 35.1 | 40.9 | 8.8 | 49.7 |
| 外資系企業 (n=220) | 6.8 | 31.8 | 46.4 | 15.0 | 61.4 |
| <所管の電力会社> | | | | | |
| 東北電力、東京電力 (n=574) | 12.5 | 32.4 | 42.5 | 12.5 | 55.1 |
| 東北電力、東京電力以外 (n=441) | 14.5 | 37.0 | 41.5 | 7.0 | 48.5 |
| <BCP (Business Continuity Plan: 事業継続計画) を策定、定期的な見直しの実施の有無> | | | | | |
| あり (n=219) | 10.5 | 34.2 | 44.7 | 10.5 | 55.2 |
| なし (n=796) | 14.2 | 34.4 | 41.3 | 10.1 | 51.4 |
| <テレワーク実施の有無> | | | | | |
| あり (n=213) | 3.0 | 21.2 | 61.6 | 14.3 | 75.9 |
| なし (n=812) | 16.0 | 37.7 | 37.2 | 9.1 | 46.3 |

(出所)「東日本大震災後と柔軟なワークスタイル調査」(NTTデータ経営研究所/gooリサーチ, 2011年)

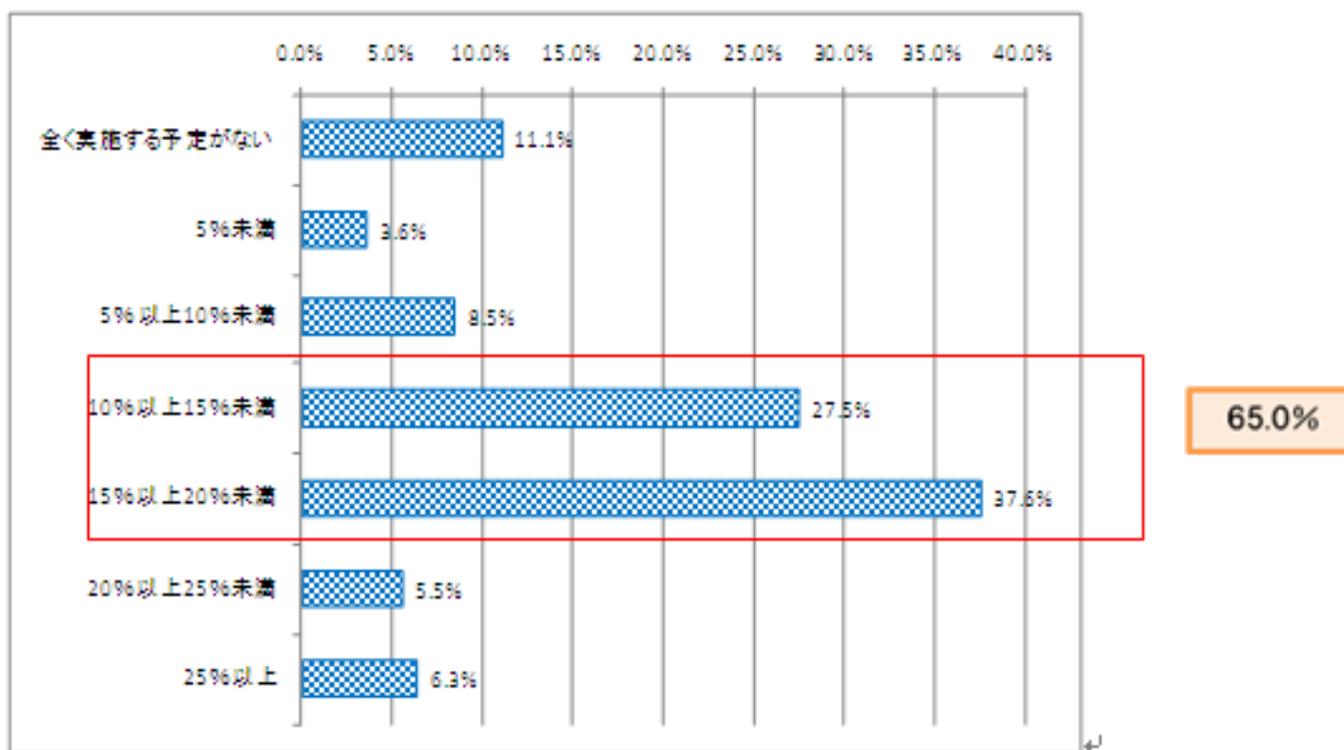
<参考> 3.11震災直後の停電や交通混雑などの状況下において、テレワークができなかった理由 (n=51)

- テレワークが実施できなかった理由として、最も多かったのは「通信回線がうまくつながらなかった」で4割以上、次いで「停電していた」が4割弱と続く。



夏場に向けて設定した節電目標(全体)

夏場に向け、65%の企業が15%前後の節電を目標としていた。

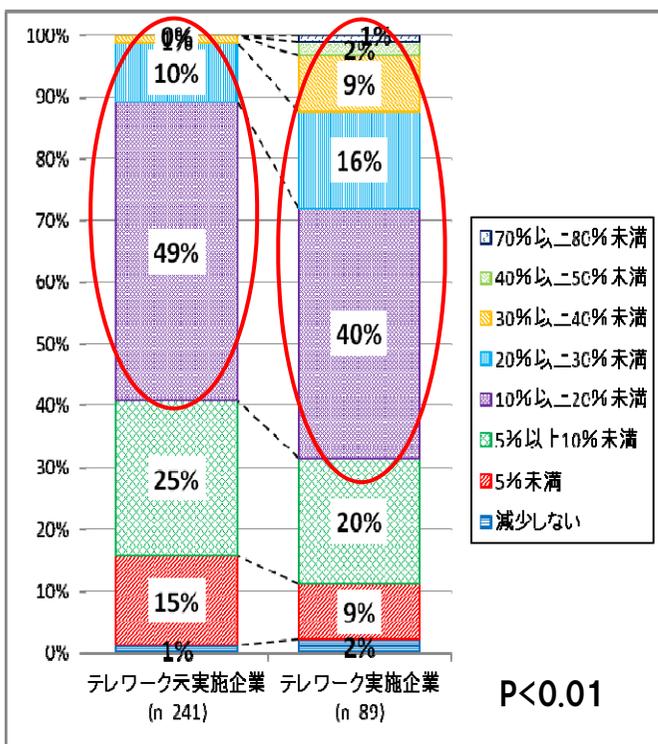


(備考)「東京電力・東北電力管内に事業所は存在しない」「わからない」と回答した企業を除く。

夏場の対策：節電目標と従業員減少率・仕様フロア削減率

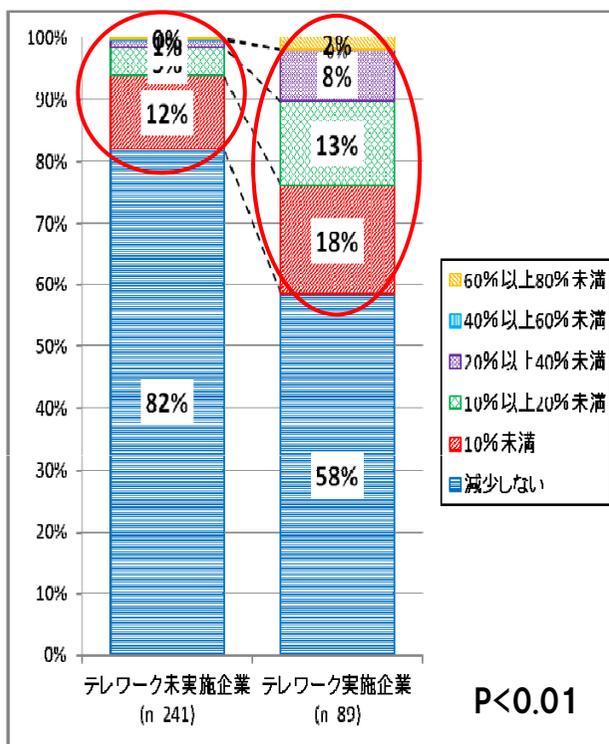
■夏場の節電対策検討状況については、**テレワーク実施企業の方が高い目標を設定、従業員数減少率や仕様フロア減少率も高い。**

節電目標(削減率)



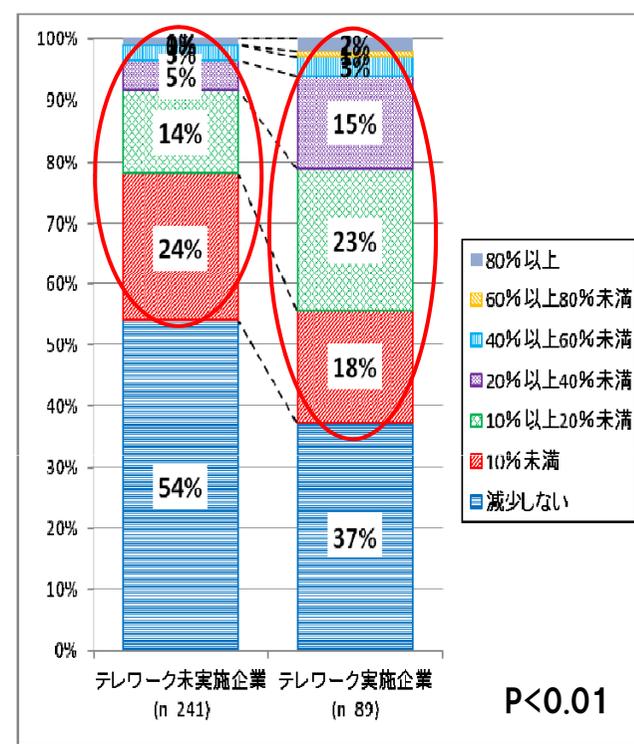
10%以上の節電目標を持つ企業は、テレワーク未実施企業では60%、実施企業では68%

オフィスで勤務する従業員数減少率



オフィス勤務従業員数の減少を目標としている企業は、テレワーク未実施企業では18%だが、実施企業では42%

照明・空調の使用フロア減少率

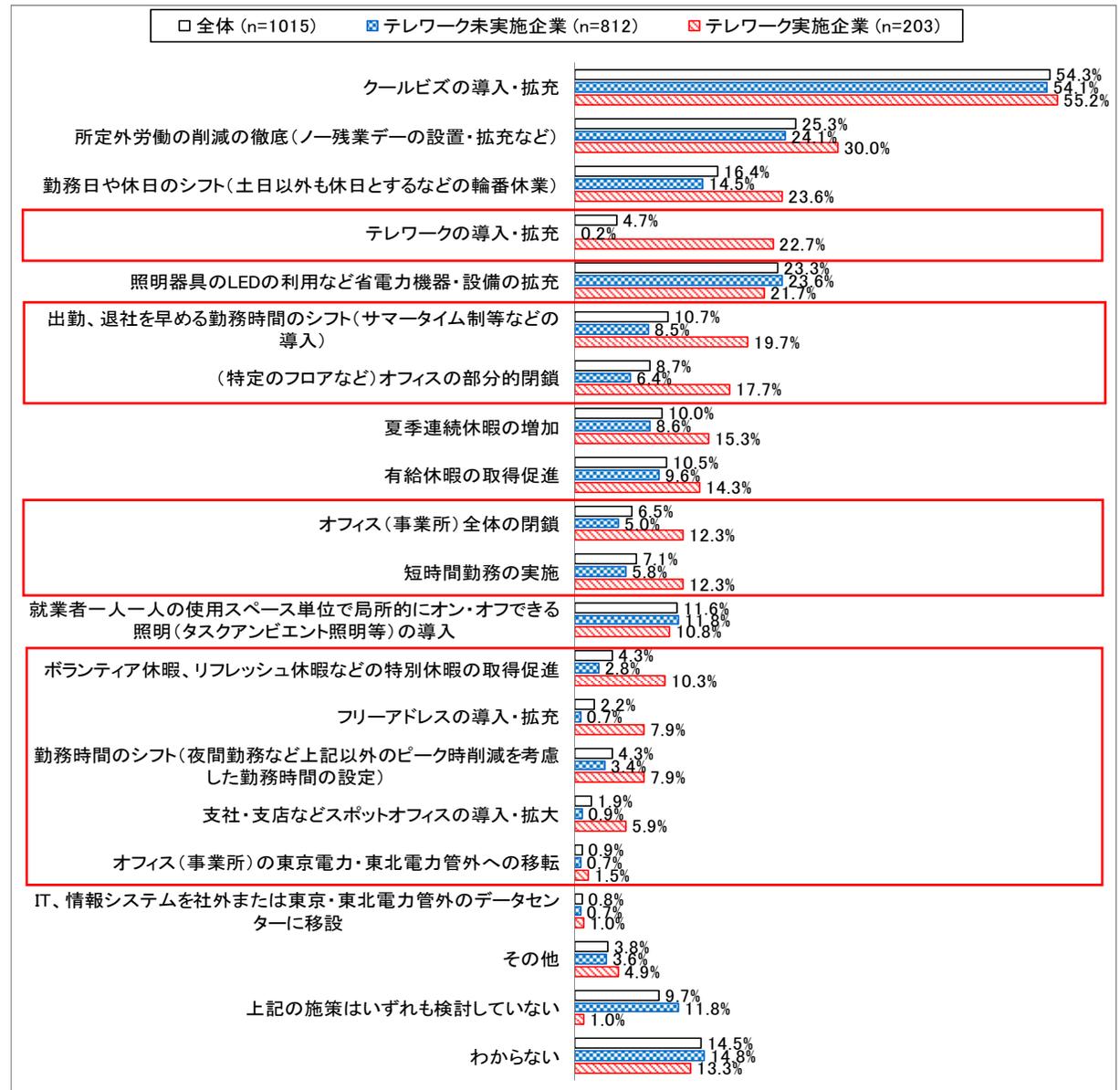


使用フロアの減少を目標としている企業は、テレワーク未実施企業では46%だが、実施企業では63%

(出所)「東日本大震災後と柔軟なワークスタイル調査」(NTTデータ経営研究所/gooリサーチ, 2011年)

節電、電力削減対策の検討状況

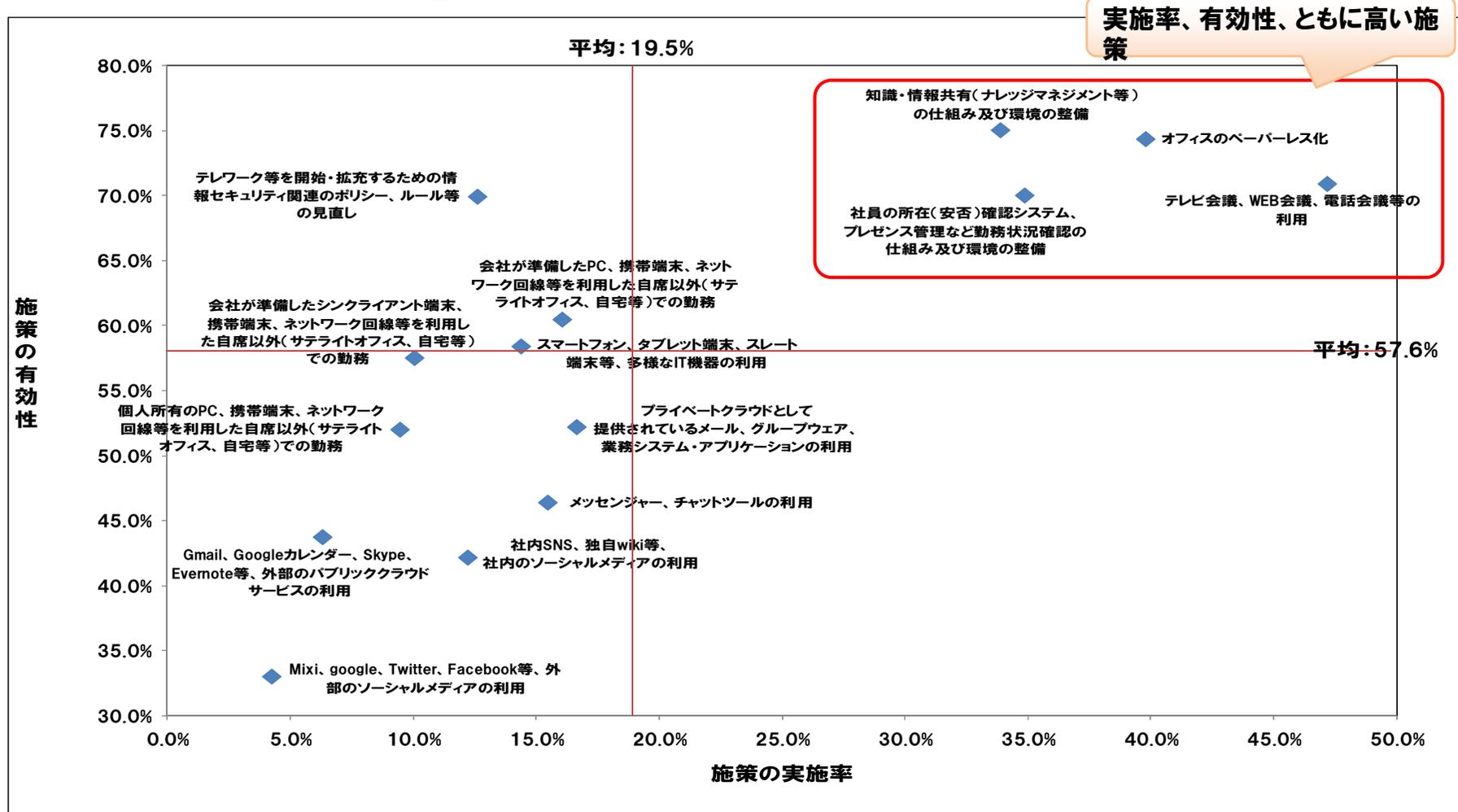
■テレワーク実施企業は、積極的な働き方の変革を検討



(備考) 赤い囲みは、テレワーク実施企業における検討率がテレワーク未実施企業の2倍以上である対策。

柔軟なワークスタイル関連IT施策の実施率と有効性

■柔軟なワークスタイル実現に向けて、実施率、有効性、ともに高いのは、
「オフィスのペーパーレス化」「テレビ会議等」「知識・情報共有(ナレッジマネジメント)」「社員の所在、プレゼンス管理」



(出所)「東日本大震災と柔軟なワークスタイル調査」(NTTデータ経営研究所/goorサーチ, 2011年)

※1 プライベートクラウド

■社外のデータセンター等で運用されている社内業務システム・アプリケーションを利用する形態

※2 社内SNS、独自wiki等、社内のソーシャルメディア

■ネット上で個人同士が情報発信し合うことによりコミュニケーションを行うためのアプリケーション、ツール。具体的には、ブログ、SNS(mixi、Facebook等)、動画共有サイト(YouTube、ニコニコ動画等)、マイクロブログ(Twitter、mixiボイス等)、ソーシャルゲーム(モバゲータウン、GREE等)、メタバース(セカンドライフ等)、中継サービス(Ustream等)等。

※3 シンククライアント端末

■手元の端末(PCの場合もある)には最小限の機能(ネットワーク機能、画面表示・操作機能)のみを持たせ、アプリケーションやデータはサーバ側で管理する仕組み。

※4 Gmail、Googleカレンダー、Skype、Evernote等、外部のパブリッククラウドサービス

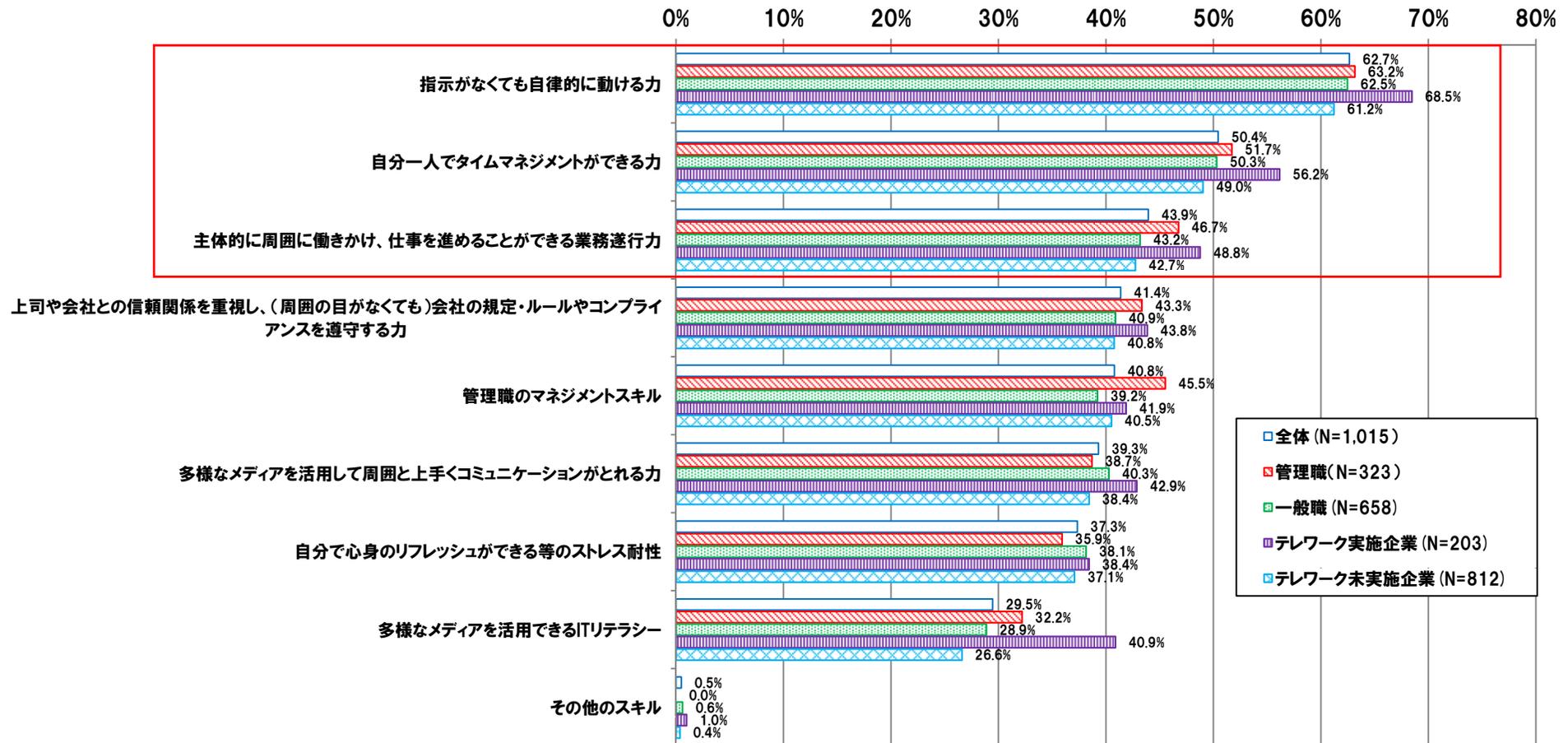
■インターネット経由で利用する不特定多数の一般ユーザ向けのサービス。無償で利用できるサービスが多い。

<参考>

柔軟なワークスタイル実現に向けて求められる個人の能力・スキル

「指示が無くても自律的に動ける力」、「自分一人でタイムマネジメントができる力」、「主体的に周囲に働きかけ、仕事を進めることができる業務遂行力」がトップ3

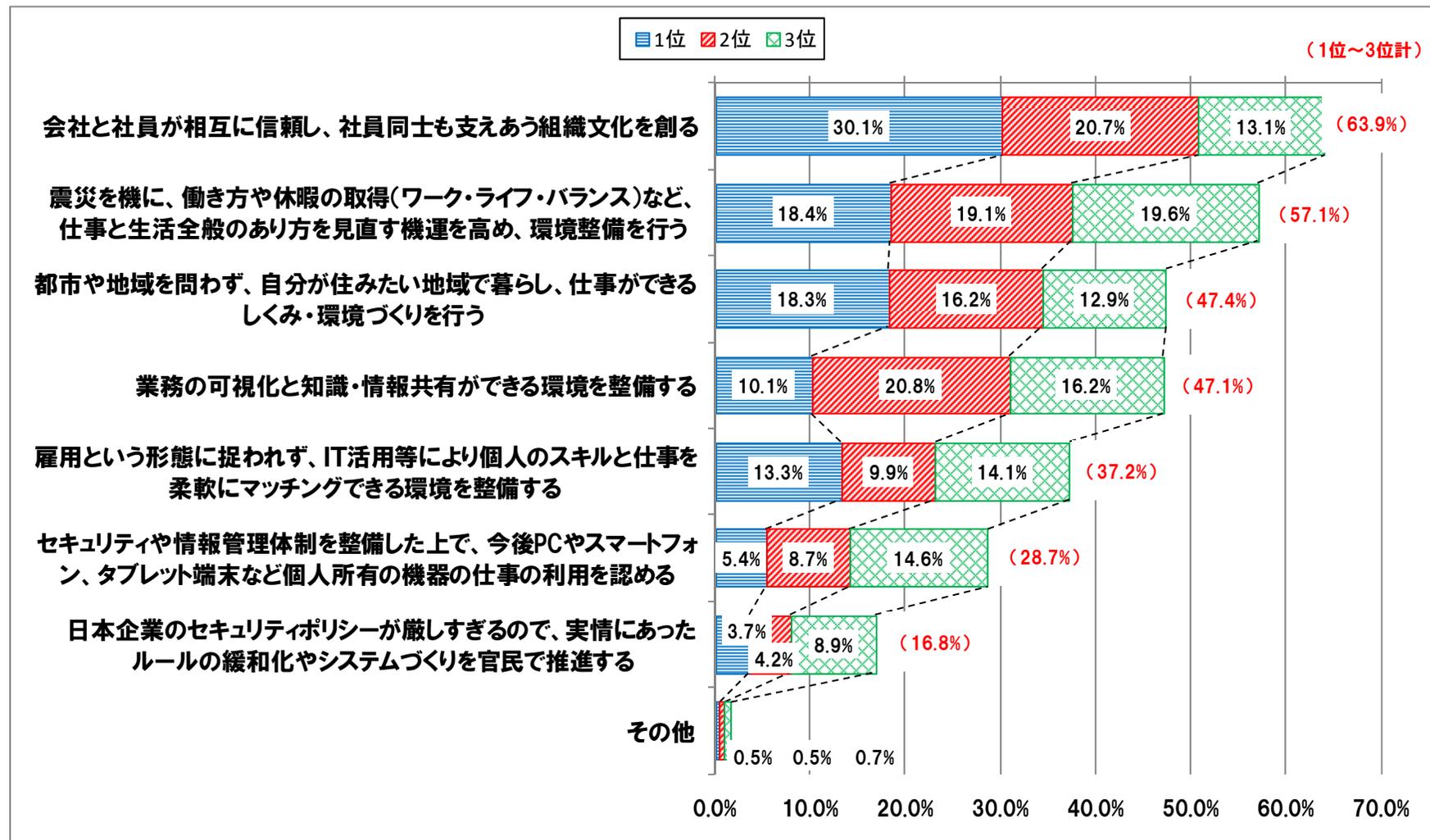
柔軟なワークスタイル実現に向けて必要と思われる個人の能力・スキル



<参考>

柔軟なワークスタイル実現に向けて求められる環境づくり

「会社と社員の相互信頼・相互支援の組織」、「WLBなど仕事と生活全般の在り方を見直す機運と環境」が過半数を占める



■先端ITでエンパワーされた個人のリソース活用の可能性は大きい

コンシューマライゼーションの定義と構成要素

コンシューマライゼーション …個人のITリソースの業務利用

①個人のIT機器・インフラの 業務利用

…外資系を中心に「BYOD(Bring Your On Device)」が拡大

②パブリッククラウドサービスの 業務利用

…Gmail、Skype、Evernote等を利用

③ソーシャルパワーの 業務利用

…Facebook、Twitter等のソーシャルメディアで培ってきた人脈を利用

(出典)NTTデータ経営研究所

I テレワークの基礎知識

II 東日本大震災とテレワーク

III 各社の動向

①NTTデータの事例

②各社の事例

IV まとめ

NTTデータのご紹介

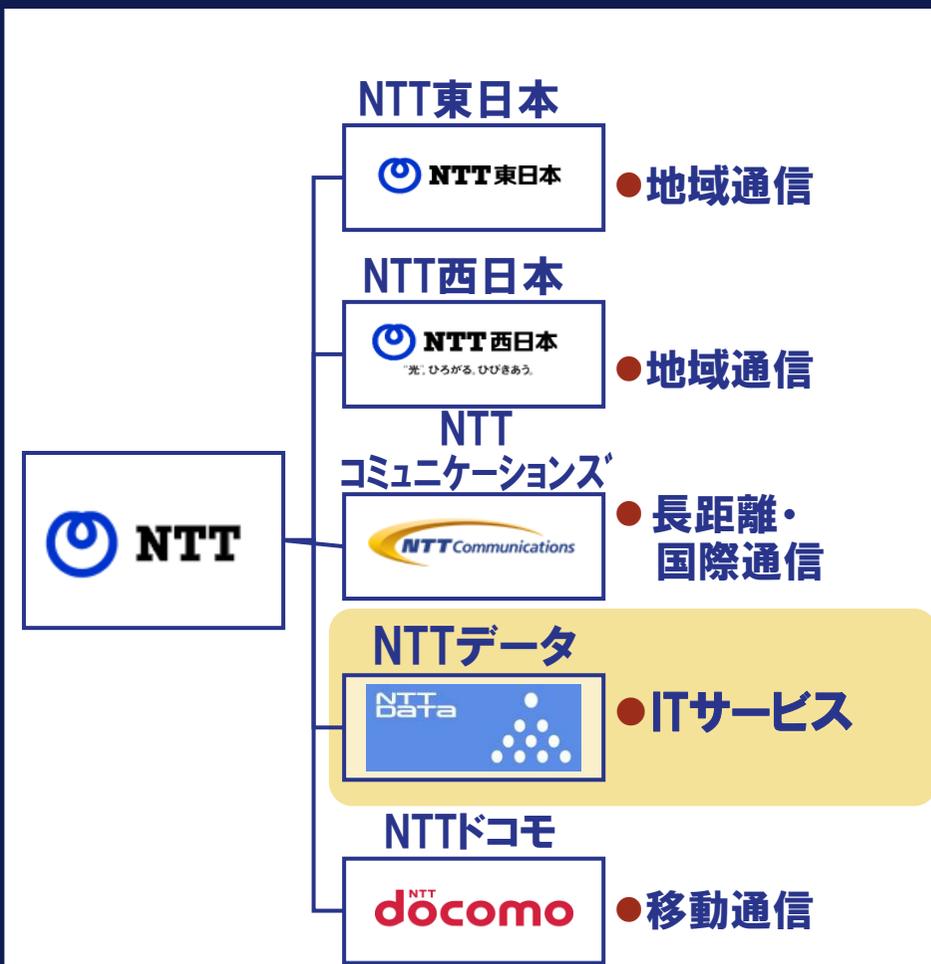
変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



沿革

- 1967年 データ通信本部を日本電信電話公社の内部組織として設置
- 1988年 NTTデータ通信(株)として、NTTより分社・独立
- 1995年 東証に上場(1996年1部指定)
- 1998年 (株)NTTデータに社名変更
- 2007年 連結売上高1兆円達成
中期経営の3ヵ年スタート
- 2008年 創立20周年
- 2009年 中期経営(2009年度～2012年度)
スタート

NTTグループでの位置付け



従業員数

■ 10,139名(単独)、4,9999名(国内グループ会社)、20,855(海外グループ会社) ※2011年3月31日現在

Global IT Innovator

世界的視野とスケールで、ITを使って社会を変革していく企業。

- ▶ 「グローバル・パートナーシップ」宣言
- ▶ 「生活者起点」宣言
- ▶ 「ワークスタイル・イノベーション」宣言

- ▶ IT業界のリーダーとして、生産性とワークスタイルを革新し、働く人の、より豊かな自己実現を支援します。
- ▶ また、一人ひとりの社員が最高のパフォーマンスを発揮できるように、多様な人材がそれぞれに活躍できる会社にしていくという意味も込めています。

ダイバーシティ・マネジメントの実現に向けて

社会の要請

- 男女共同参画の促進
- 少子高齢化の進展
- 障がい者雇用の拡大

会社の要請

- 優秀な人材の確保
- 競争力の向上
- 恒常的長時間労働の解消

個人の要請

- ワーク・ライフ・バランス (WLB)の実現
- 自己実現
- 公正な評価の実現

NTTデータグループ

ダイバーシティ・マネジメントの実現

多様な人財が、心身ともに健康で、
生き生きと働くことができる職場の実現

ダイバーシティ
多様な人財が活躍できる
環境づくり

3つの柱

ワークスタイル・
イノベーション
生産性向上に向けた
働き方の変革

ワーク・ライフ・
バランス
仕事と家庭を両立
できる環境づくり

会社

業績の向上

社員

満足度の向上

お客様満足度の向上

ダイバーシティ推進の主な取り組み(2008~2009)

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



| | | | |
|---|---|--|---|
| <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ダイバーシティ</p> |  <p>【ダイバーシティフォーラム】</p>  <p>【女性社員向けダイバーシティワークショップ】</p>  <p>【ダイバーシティインタビュー】</p>  | <p>【Women's Summit Tokyo 2009】</p>  <p>【NTTグループ女性フォーラム】</p>  | <p>【ダイバーシティ★メルマガ】</p>  |
| <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ワークスタイルイノベーション</p> |  <p>【ワークスタイル変革WG(全社横断)】</p>  <p>【グループダイバーシティポータル開設】</p> |  <p>【新任部長等研修(職場変革編)】</p>  <p>【テレワーク推進】</p> | |
| <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ワークライフバランス</p> |  <p>「父親が子育てしやすい会社ランキング」三ツ星受賞</p>  <p>【三ツ星受賞記念フォーラム】</p>  <p>【キッズワークショップ】</p> |  <p>【コミュニケーションハンドブック配付】</p>  <p>【パパ(+ママ)セミナー】</p>  <p>【育休復帰者三者面談】</p> | |

NTTデータのテレワークの特徴

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



①ボトムアップ発の施策

社員有志の自発的・ボランティアな提案によりスタート
経営幹部の承認のもと、社内関係部署で全面的に協力

②セキュリティ面に最大限配慮

当社事業の生命線 具体的な脅威を一つ一つ洗い出し検討→紙媒体の使用禁止、シンクライアント環境、運用徹底 etc.

③社内全組織でトライアル

極力既存の枠組みを変えずにスピード感を重視
組織毎に2パターン選択でトライアル 改善要望の検討実施

④8日以内/月で本格導入 トライアルでの5日以内/月より拡大導入

職種毎の対応可能業務を洗い出し、平均値として設定
勤務場所は自宅 アウトプットとプロセスによる評価

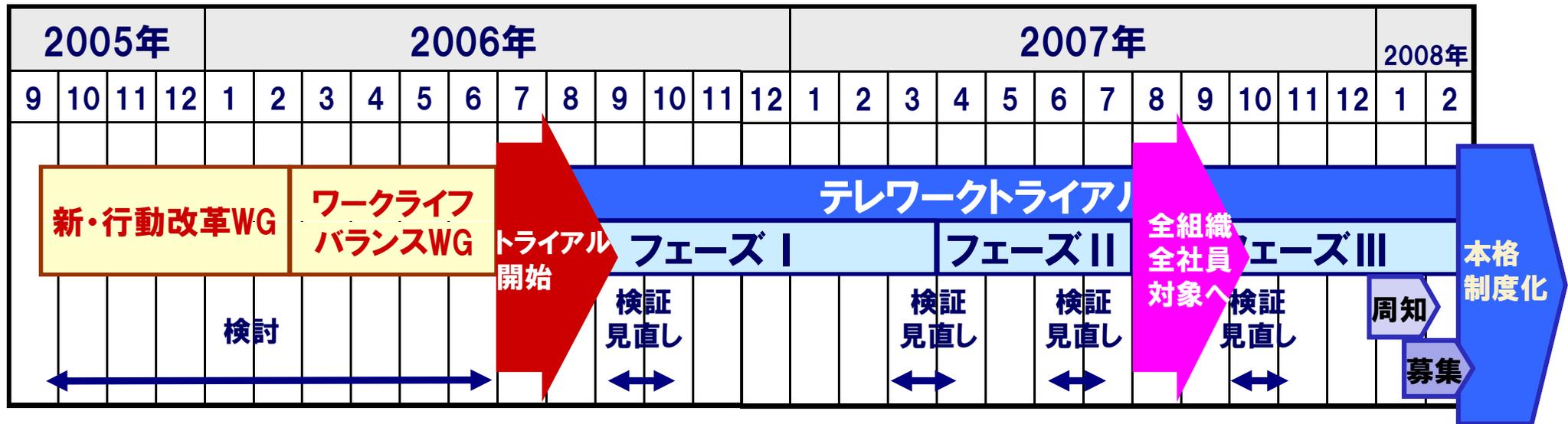
テレワーク導入に際し、「仕事の見える化」が定着し、テレワーク実施者のみならず、
所属チーム全体の生産性向上に寄与

テレワーク＝成長エンジンの一つ

テレワーク本格導入への取り組み

NTTデータのテレワークはグループビジョンの実現に向け「新・行動改革WG」活動の中で実現されたもの。社員有志の自発的な提案に対し、経営幹部および関連部署が連携し、トライアルを経て本格制度化に至る

2006年7月よりトライアル開始 2007年8月より全社員対象へ



2008年1月より社員周知・募集開始 2008年2月より本格制度化

新・行動改革WGの活動：ボトムアップ

NTTデータグループビジョンの制定
「ワークスタイル・イノベーション」宣言

充実した「各種社内制度」
育児休職、短時間勤務etc.

さらに

女性が生き生きと働いていくには・・・

見えてきた課題

柔軟な働き方

空間を越えた新しい働き方

社員意識改革

必要な人が必要な制度を
使いやすい職場環境づくり

情報共有

女性間コミュニケーションを促進
情報共有の仕組みづくり

ハード

解決策1)
空間フレキシビリティの実現

テレワークトライアル

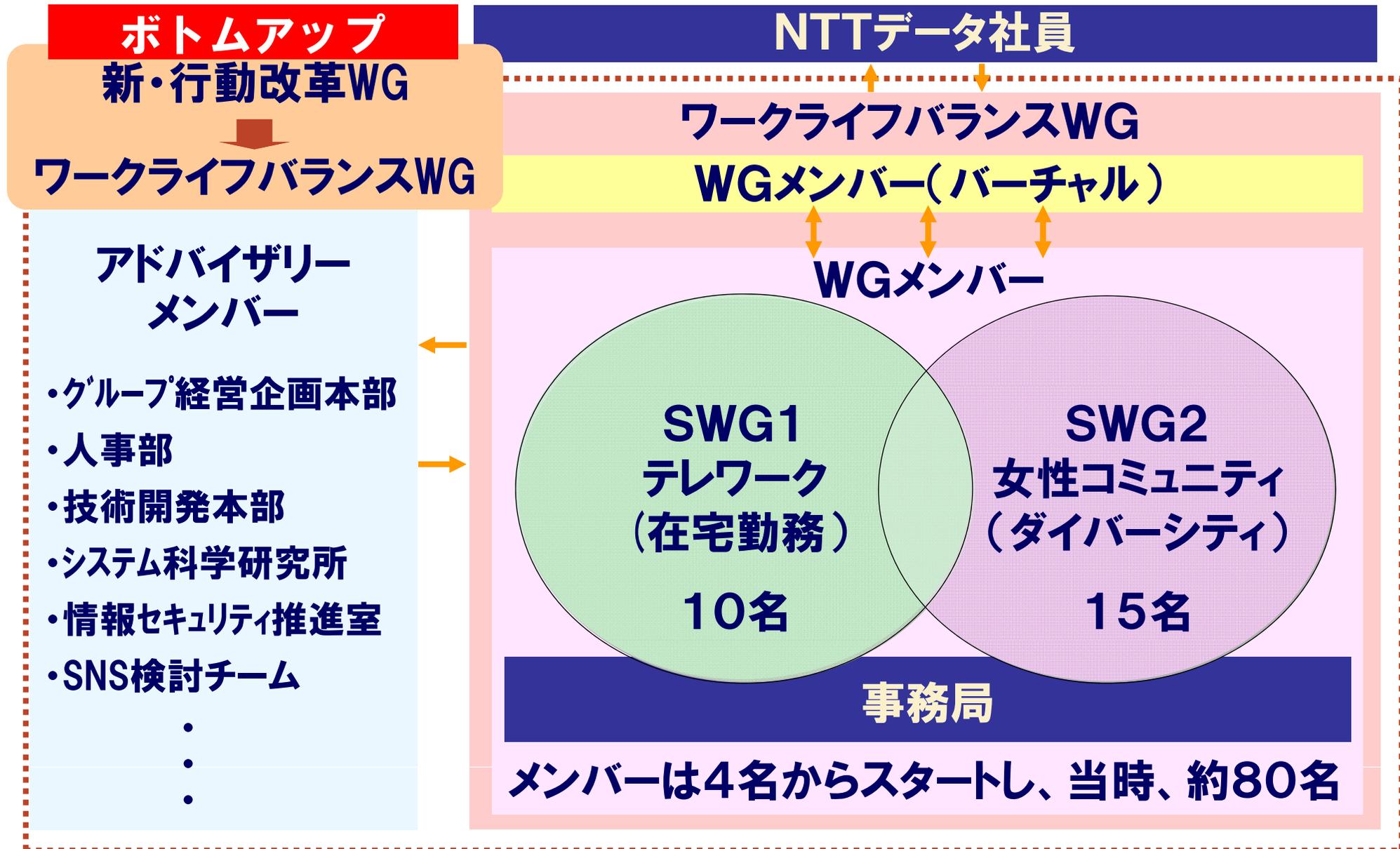
ソフト

解決策2)
つながっている感の実現

女性コミュニティの構築

解決策3) ボトム発の提案および活動による社員の意識改革

ワークライフバランスWGの構成



SNSコミュニティを用いたボトムアップでの工夫

The screenshot shows a web browser window titled "Nexti ~NTT DATA社内SNS". The main content area displays a community page for "【WLB】 ROOM of TELEWORK TRIAL ~NTTデータ流テレワークトライアルの広場~".

Community Details:

- コミュニティ名: 【WLB】 ROOM of TELEWORK TRIAL ~NTTデータ流テレワークトライアルの広場~
- 管理人: 北村 有紀
- 参加者数: 112人
- カテゴリ: ON: 会社生活を豊かにするもの >> 社内WG/施策/研修
- 開示レベル: トピックをコミュニティのメンバー以外には開示しない
- 参加方法: 参加するには管理者の承認が必要

Community Description:

2006年7月31日よりスタートした「テレワークトライアル」参加者、「テレワークトライアル」に関心がある方、テレワークWGメンバーの情報交換の場です。「テレワークトライアル」に関して、さくばらんに情報交換ができれば、と思います。尚、ROOM of TELEWORK TRIALの情報の閲覧及び書き込みは、メンバー限りとなっております。ROOM of TELEWORK TRIALの閲覧・書き込みを希望する方は、管理人までご一報ください！

Recruitment Notice:

【参加者募集】テレワーク(在宅勤務)トライアルが始まります！
http://www.keikinttdata.co.jp/crtfy/ourvision/news/news_20060710.htm

☆☆☆What's new? ☆☆☆

2007年12月10日の経営会議、12月17日の執行会議で、テレワーク本格制度化が決定致しました！

2008年1月21日本格制度化周知、2月1日よりエントリーを開始しました。

詳しくはテレワークトライアルポータルサイトで周知されますので、ご確認ください。

<http://www.perd.nttdata.co.jp/HRM/telework/>

現在のトピックは
「テレワークトライアル」を応援し隊！
「テレワークトライアル」を盛り上げ隊！
「テレワークトライアル」を応援し隊！

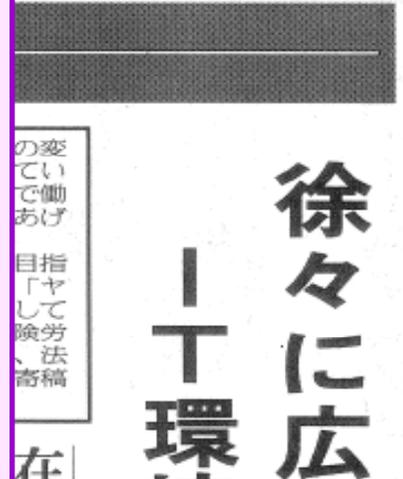
Participants List: A section titled "参加者リスト" (Participants List) showing a grid of member profile pictures. A link "一覧を表示する" (Show all) is visible below the grid.

Nexti上のテレワークトライアルコミュニティ

(ROOM of TELEWORK TRIAL
~NTTデータ流テレワークトライアルの広場~)

＜参考＞新聞報道等

- 2006.8.18 日経産業新聞
- 2006.8.22 日本経済新聞
- 2007.2.3 NTT労組新聞
- 2007.2.5 テレワークシンポジウム2007
- 2007.2.15 生産性新聞
- 2007.5.10 日経ビジネスオンライン
- 2007.5.22 NHK BS1
- 2007.7.12 ITソリューションセミナー講演
- 2007.7.30 WLB社書籍出版
- 2007.9.13 読売新聞
- 2008.1.15 日刊工業新聞
- 2008.2.21 読売新聞



第7回テレワーク推進賞
優秀賞受賞



テレワーク施策を議論するNTTデータのWG活

- 2008.2.22 日刊工業新聞
- 2008.2.26 日経産業新聞
- 2008.2.26 Business i.
- 2008.2.28 日刊工業新聞
- 2008.3.3 Business i.
- 2008.6.10 朝日新聞
- 2008.7.16 日経産業新聞
- 2008.8.23 日本経済新聞

NTTデータでは、ワークスタイルを革新し、個人の多様性を生かしていくために、在宅勤務「テレワーク」のトライアルを昨年7月末から行っているが、ワークライフバランスや生産性の向上に一定の効果があるとして、来年度もトライアルを継続しながら制度の充実を図り、本格導入を目指す。

同社では経営企画部が事務局となり、グループビジョンを実現するための全社施策を社員自らが自発的に提案する「新行動改革WG（ワーキング

実施
押し
人が充実



2007年度 NTT DATA大賞受賞

出典：生産性新聞 第2190号（2007年2月15日発行）

テレワークにおけるセキュリティ対策

方針

1. 情報セキュリティポリシーに従う。
2. 自宅で扱える情報媒体は、種別が「秘密」以下の「電子データのみ」とする。
3. 顧客情報、個人情報など取扱い場所が限定されている情報に関する業務は行わない。

自宅

テレワーク 実施社員



会社PCに保存されているデータを操作

画面
イメージのみ



テレワーク用PC
(HDD無し)
(会社貸与)(※)
PC持出管理のルールに
則った手続きを行う

アクセス・操作

画面イメージのみ送信

利用禁止

自宅FAX



電話



会社

会社PC



アプリケーション
などの実行

送信される情報は全て暗号化

社内外への電話



※ テレワーク用PCはテレワーク用として承認されたもの。テレワーク実施前セキュリティチェックリストに従ってチェックされたPCである。

社内全組織でトライアル

- 全役員に説明
- 極力既存の枠組みを変えずにスピード感を重視
- 組織毎に2パターン選択でトライアル 改善要望の検討実施

トライアルスタート時は組織毎にA/Bのパターンを選択

A:全ての社員が対象

B:育児・介護との両立支援が必要な社員に限定

トライアルによる
検証

全組織において、管理者/男性社員を含む
全社員を対象へ

**実施日は月8日で本格導入
トライアルでの 月5日より拡大**

の自発的・ボランティアな提案によりスタート
社内関係部署で全面的に協力

②セキュリティ面に最大限配慮

の生命線 具体的な脅威を一つ一つ洗い出し対応
→紙の全面禁止、シンクライアント、運用徹底 etc.

**職種毎の対応可能業務を洗い出し、平均値として設定
勤務場所は自宅 アウトプットとプロセスによる評価**

全ての社員の豊かな自己実現を目指す

就業形態

①勤務場所

勤務場所は、自宅とする。なお、自宅以外とする必要がある場合は、

直属上長の承認のもと、出張として取り扱う

②勤務時間

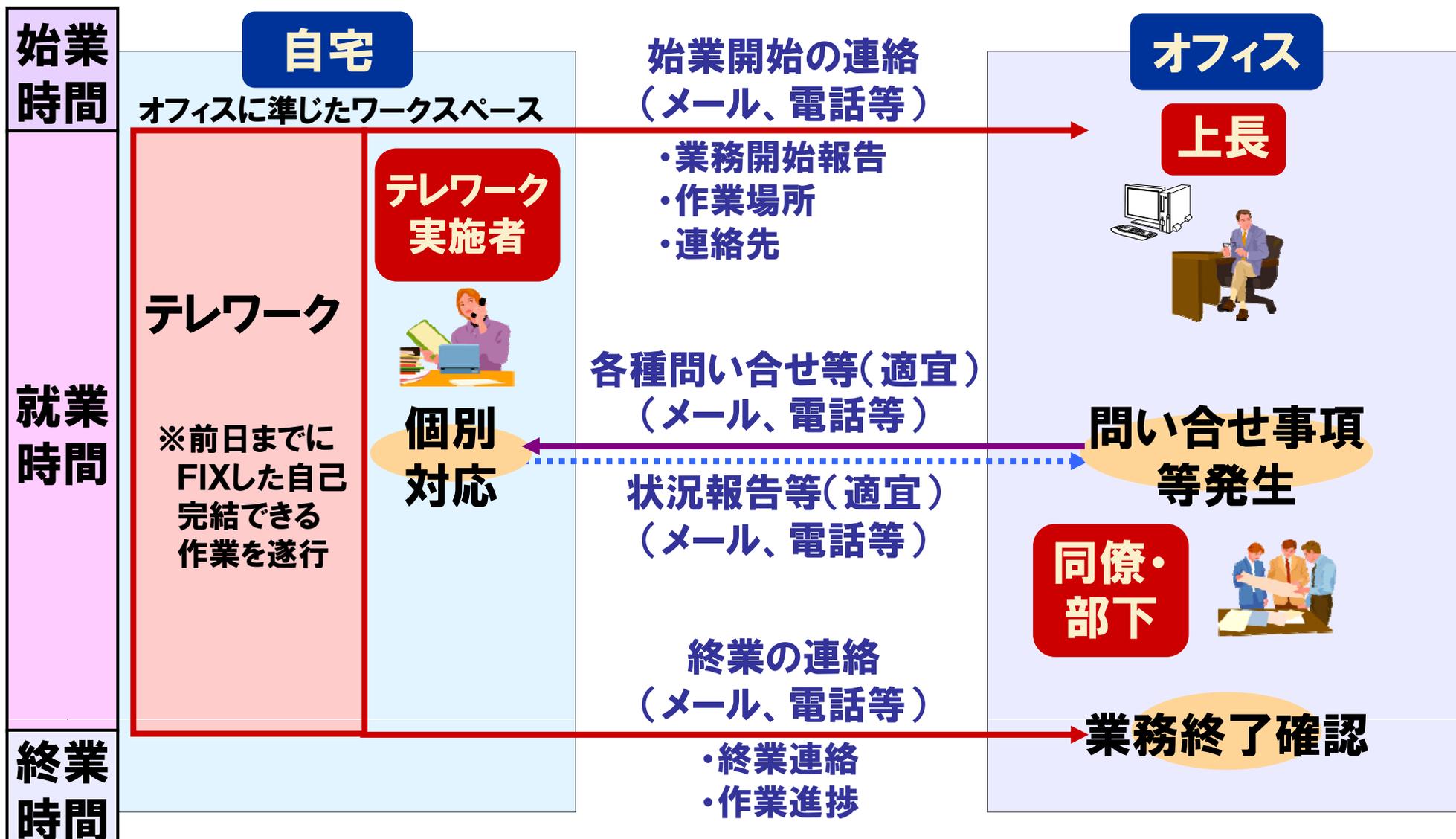
社員就業規則に基づき所定の勤務時間を勤務し、原則として時間外、深夜勤務は行わない

③緊急時等、直属上長から指示があった場合は速やかに出社する

評価

テレワークの利用如何に関わらず、評価期間中にあげた成果・業績（アウトプット）とそれに至った行動（プロセス）に基づき、評価が実施される

前日までにテレワーク計画の上長承認



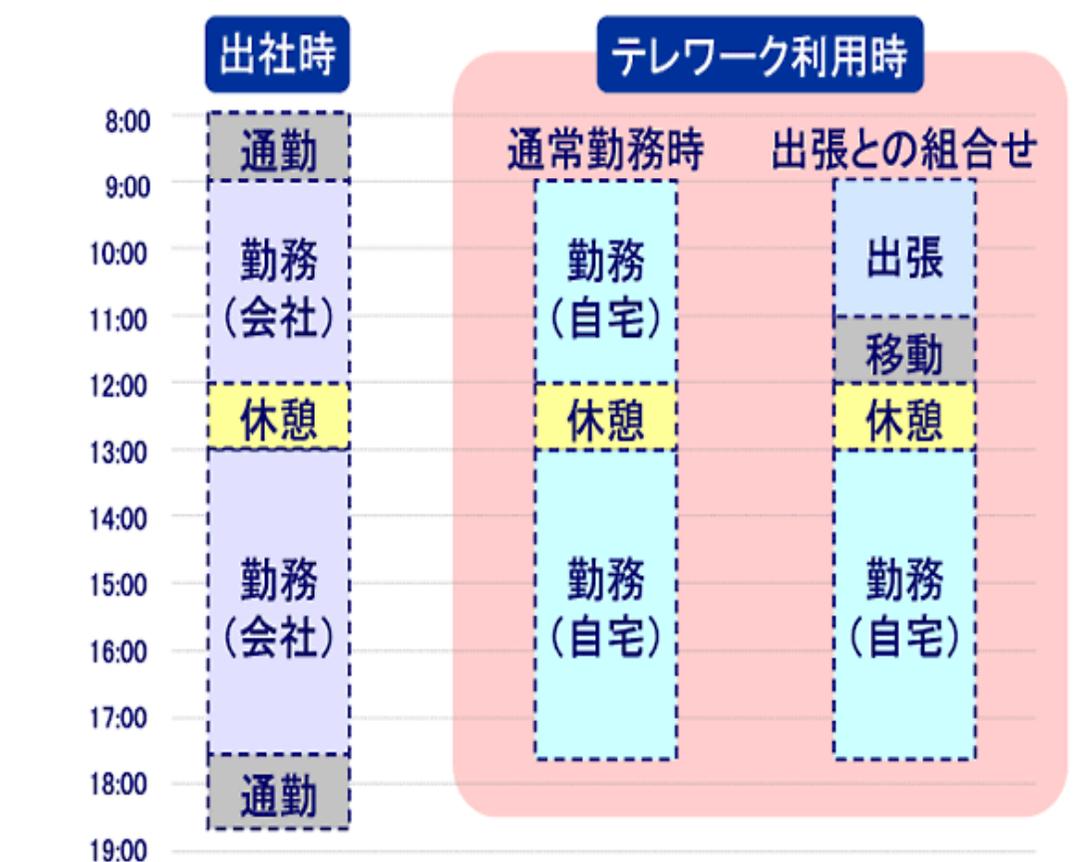
トライアルでの改善要望と対応 制度について

| | 現状 | 改善案 (WLB-WG検討案) | 上司 同意 |
|---|---|--|----------|
| 1 | テレワークを実施する 前々日 までに直属 上長に申請する | 前日 の申請を認めてほしい | 80% |
| 2 | テレワークの実施日も 通常勤務時と同 一の勤務パターン を適用する | 通勤時間を有効活用し、テレワーク の実施日に勤務パターンを変更し たい | 78% |
| 3 | テレワークは1日単位に実施する。 出社 勤務と在宅勤務を組み合わせることは できない | テレワークと出社(会議等)を組み 合わせて実施したい | 50% |

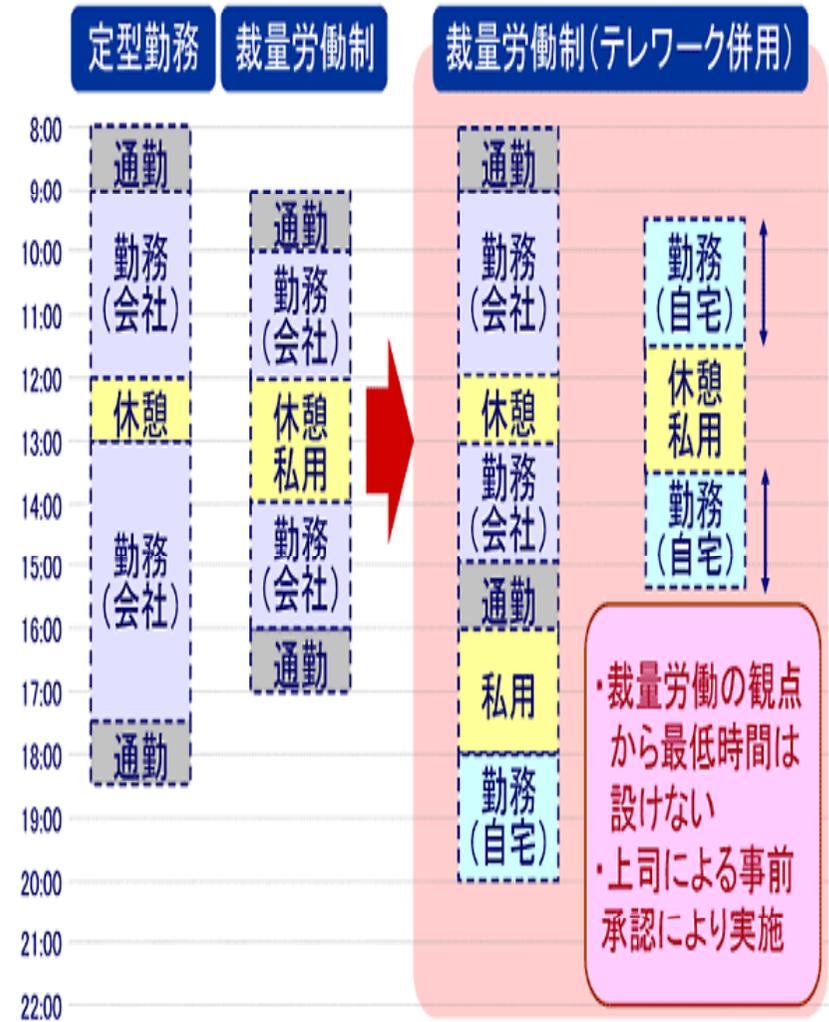
1～3の要望について検証の上、制度に反映

第1～3回 事後調査(NTTデータ システム科学研究所調査) 本人回答、上司回答をもとに検討

テレワークの利用イメージ

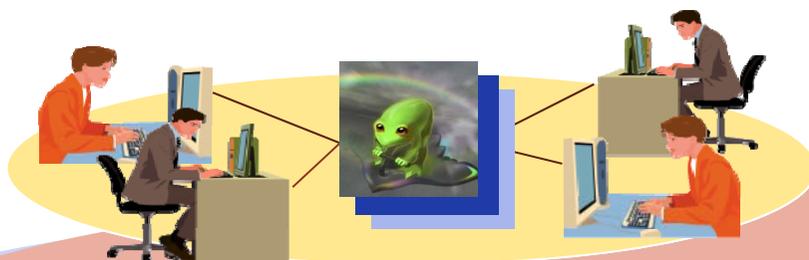


※基本は、会社での勤務時間と同じ時間帯で作業場所を自宅として勤務する



<参考> 社員の貢献力の発揮を促すプラットフォームづくり

現在、社員の自発性に基づく貢献を促すプラットフォームづくりを進めている。



バーチャルデザイン集団 かえる工房



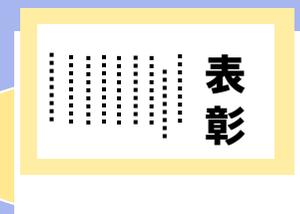
社員による社内託児所

社員の自発的な貢献を促すプラットフォームづくり

貢献力を反映させた人事制度

挑戦 貢献 構想
連携 実現

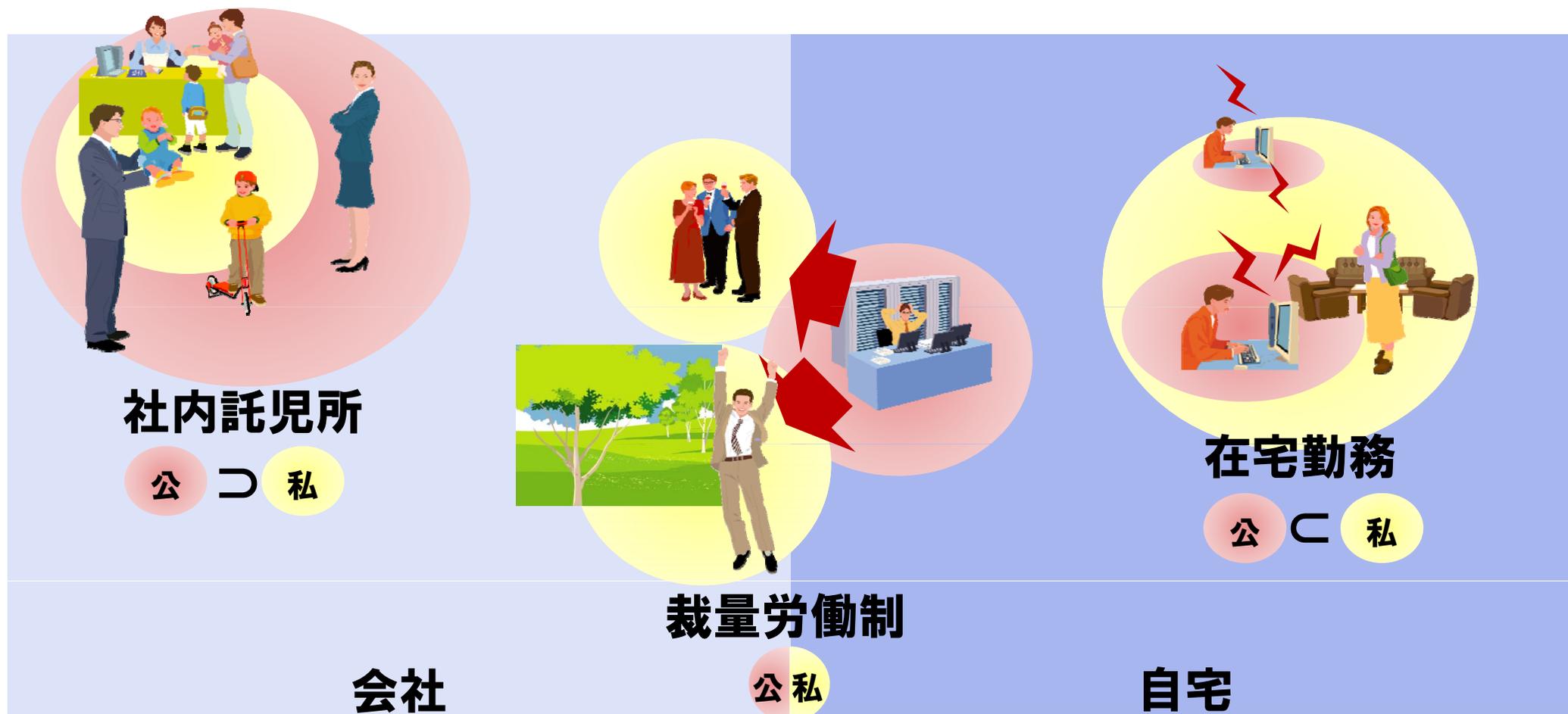
貢献表彰制度



全社施策としての貢献の土台づくり

<参考> 公私混合のすすめ

■企業は貢献力の実践を支えるために、公私混合型のワークスタイルを推進していくべきである



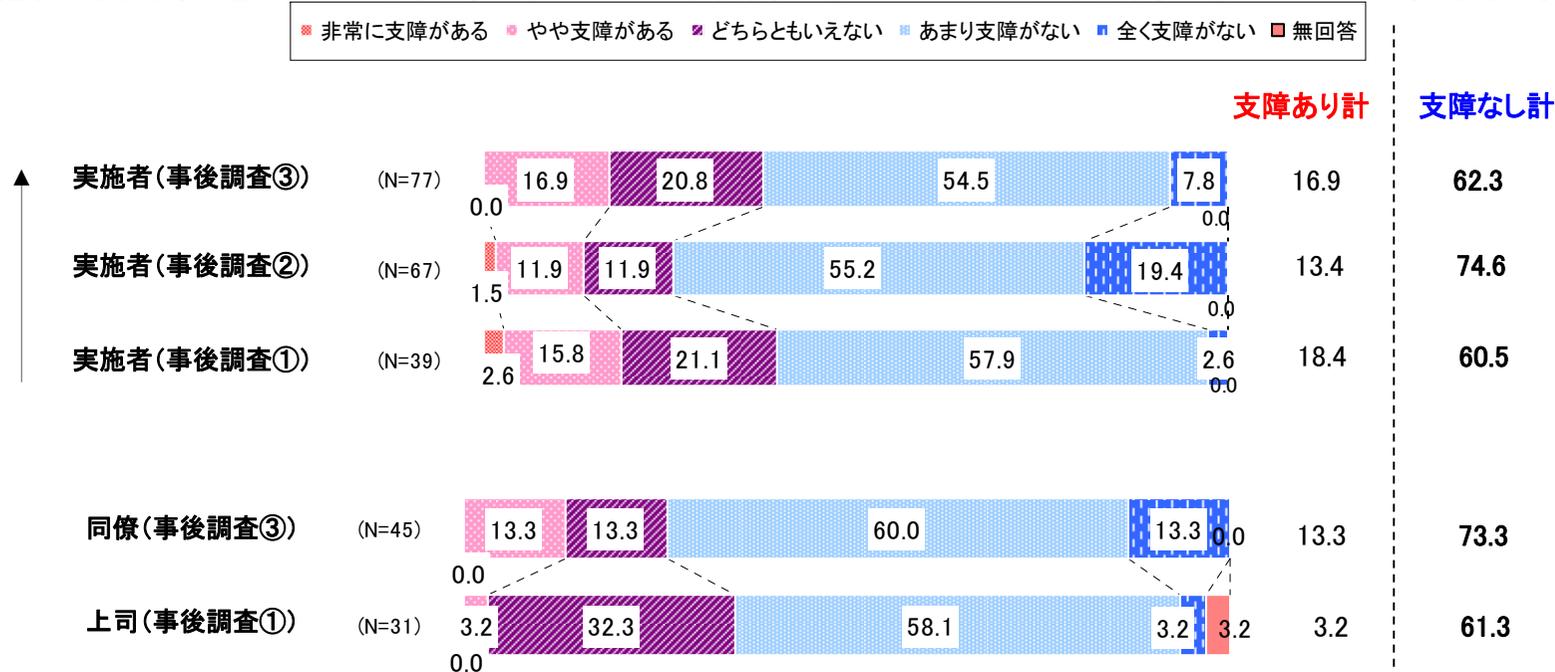
(出所)山下徹(2011)「貢献力の経営」ダイヤモンド社

テレワーク実施に関わる仕事の支障

- 上司・同僚・実施者ともに、支障なし計が支障あり計を大きく上回る。
- 事後調査①～③において大きな変化は見られない

図： テレワーク実施に関わる自己の仕事の支障について

(実施者 事後調査③:N=77 事後調査②:N=67 事後調査①:N=38 同僚 事後調査③:N=45 上司 事後調査①:N=31)



(資料) NTTデータ システム科学研究所 調査(当時)

確認された効果の傾向

- ◆ **成果物をあげなければならないという良いプレッシャーから、日々、明確な目標を設定して効率的に仕事をしている**
- ◆ **アウトプットについて上司との事前確認を入念に行うようになり、手戻りが減った**
- ◆ **仕事をしている姿を直接見てもらえないため、テレワーク中の**仕事の見える化**(作業項目の明確化、上司との共有)を意識したところ、段取り良く仕事ができるようになった**
- ◆ **静かな環境で仕事に集中できた**
- ◆ **通勤の疲労がない分、効率が向上した**
- ◆ **始業時に1日の段取りを考える習慣ができるなど、通常勤務日の仕事の仕方も変わって生産効率が上がった**

- ◆ テレワークのおかげで**働き方の可能性が広がりました。**ありがとうございます。
- ◆ トライアルの中で皆さんの意見を踏まえて**不具合点を改善**していく、というプロセスを確実に実現されているのは、**当事者のモチベーションもあがり、非常に良い動きだ**と思いました。実際にトライアルを行っている社員自らも成功させるべく努力していきたいと思えます。
- ◆ **時間単位のテレワークを実施できることになったのですね!!**
1日単位の業務の切り出しが難しかったので大変うれしいです。
- ◆ **だんだん仕事と家庭の両立に後ろ向きになっていましたが、この活動を見て「変わる」という期待が持てるようになりました。**

今夏の節電対策としての取組みと成果

- 今夏の電力需給ひっ迫に対し、「電力総量規制対策本部」を設置。
- 対象：東京電力および東北電力管内にあるオフィスおよびデータセンタ
- 期間：2011年7月1日から9月22日まで
- オフィスにおいては、**昨年のピーク時に比べ30%以上の電力削減を目標**とし、本社のある豊洲オフィスではさらなる削減に向けた各種取組みを実施。

<おもな取組み>

1. オフィスフロアの輪番不使用

- オフィスフロアの**1/4を輪番で不使用**とし、その結果、空調、照明、コンセント電力の節電につながった
- **NTTデータの節電対策費が4億5千万円、電気代の3億2千万円を削減**(日本経済新聞 2011/11/04朝刊)

2. 働き方の変革(テレワークの積極活用)

- オフィスフロア不使用時に当たった社員を対象にテレワークの積極的な活用を呼びかける。
- その他休日取得促進、共通オフィスの利用を実施。節電期間は、テレワークにかかる制度を多少緩和。

3. その他

- **一万台のノートPCへの置き換え**、オフィスフロア電力削減のため、**個人用LEDデスクライト**の配布に取り組む

- I **テレワークの基礎知識**
- II **東日本大震災とテレワーク**
- III **各社の動向**
 - ① **NTTデータの事例**
 - ② **各社の事例**
- IV **まとめ**

<参考>

各社の柔軟なワークスタイルの事例

変える力を、ともに生み出す。
NTT DATAグループ



オフィス閉鎖、サマータイム、半日在宅勤務など多様な方法で実施

震災後の節電に向けた柔軟なワークスタイル事例

| 企業名(敬称略、50音順) | 特徴 |
|---------------|---|
| ソフトバンクグループ | 7月～9月22日まで、常時3000人規模で社員が交代で在宅勤務やサマータイム勤務を実施。オフィスの30%を閉鎖。全社員である約2万人を対象に在宅勤務を実施。在宅勤務を実現するシステムは、仮想デスクトップサービス「ホワイトクラウドデスクトップサービス」を利用。 |
| 帝人 | 東京本社、東電管内の事業所・研究所の全職員(約2,000名)を対象にテレワーク勤務を拡大。 |
| 日本IBM | 7月よりオフィスの一部を閉鎖。もともと導入していたフリーアドレス制で対応。自宅勤務の同僚とはテレビ会議やチャットで会話が可能。5月よりスーパークールビズも導入。 |
| 日本オラクル | 日常的に運用している在宅勤務制度を活用。場所に依存しないデスクトップ環境。 |
| 日本HP | 東京電力管内の本社や主要拠点対象に、在宅勤務制度の回数制限(週2回、月8回)を取払い在宅勤務制度を拡充。情報セキュリティ管理のもとで、自宅以外の勤務場所も可能。ポロシャツ、ウオーキングシューズなどスーパークールビズを導入。 |
| 日本マクドナルド | 7月より本社勤務の約6割の社員に週1回以上の在宅勤務を許可。PCの自宅持ち帰りとともに電話会議なども実施。 |
| 日本ユニシス | 全社員を対象に、リモートアクセス用のUSB型認証キーを配布し、テレワーク環境を整備。 |
| パナソニック | 全国17拠点に設けられたスポットオフィスの利用、自宅・出張先等の場所と時間を問わないWeb会議を利用。 |
| 日立 | 7月から9月まで東京電力と東北電力管内で休日輪番、夏季休暇の分散を実施。総合職に限定していた在宅勤務制度の対象を社員全体に拡大。1日単位から取得できる育児・介護休職制度など、既存の各種制度の積極的な活用を推進。 |
| ファイザー | 本社ビル2,200名を対象。7月から9月22日の毎日、輪番でフロアを一部閉鎖。当該フロア社員は在宅勤務を実施。その他19時退社を徹底してオフィススペースの使用を禁止。会議室の利用を18時以降禁止。ポロシャツやチノパンなどオフィス・ドレスコードを緩和。 |
| 三井金属 | 本社オフィスの社員対象に、今夏のピーク電力25%削減を目標に、長期の一斉休暇を実施。その他の期間は本社を5ブロックにわけ、週3日程度、空調を輪番で停止。その間本社内フリースペース、サテライトオフィス、在宅勤務でトライアルを実施。スーパークールビズも実施。 |

NTTグループにおけるテレワークの動向

- I テレワークの基礎知識**
- II 東日本大震災とテレワーク**
- III 各社の動向**
 - ①NTTデータの事例**
 - ②各社の事例**
- IV まとめ**

1. まずは、「テレワーク」を実践すべき：**テレワーク・リテラシーの向上を**
 - 平常時にテレワークを実施することが震災等の有事の際にも役立つ
2. テレワークの導入は、様々なワークスタイル変革を牽引する可能性が高い：**いつでもどこでも働ける体制の一層の推進**
 - テレワーク実施企業は、節電施策を多様に選択。働き方の様々な変革に着手できている
3. 関連ソリューション・サービス提供企業は、ワークスタイル変革を後押しすべき：**導入しやすい価格設定と製品・サービスの改善を**
 - ペーパーレス、テレビ会議、プレゼンス管理、KM,など、普及と施策の高度化が必要
4. ワークスタイル変革の必要条件①：会社と社員の相互信頼、社員同士の相互支援の組織づくりも求められる：**信頼・相互支援の組織づくり**
5. ワークスタイル変革の必要条件②：**個人力のアップ～個人の自律とITリテラシ**

- ① ライフとワークに「気づき」と「変革」を促すドライバー
- ② 「人材」重視の時代のスタンダード・ワークスタイル
- ③ 実践・学習に早めに着手した企業が競争優位に
- 平常時のテレワークの推進を！

従業員満足度実現と企業の求心力向上の相乗効果

持続的な成長・発展に向けて

ありがとうございました!



Yuko Shozugawa
Nov. 24, 2011