

Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート



Empowered JAPAN 緊急ウェブセミナー

Empowered JAPAN 実行委員会はテレワークをはじめとする働き方改革や学び直しを通じた「いつでもどこでも誰でも、働き、学べる世の中へ」をコンセプトに、2018 年に発足しました。東京圏および地方都市におけるテレワーク啓蒙イベントをはじめ、多くの自治体や協力会社と共に企業・個人向けテレワーク研修を実施してきました。この度のコロナウイルス感染拡大と 2020 年 2 月 25 日の政府基本方針に含まれた「テレワーク推奨」の呼びかけを受け、全国の組織や個人がテレワークを早期に実施するため、実践的な情報をお伝えするための緊急ウェブセミナーを 2020 年 3 月 17 日より連続的に無料開催しています。

カテゴリ：

実践事例

開催日時：2020 年 3 月 31 日

講師：

富士通株式会社
デジタルビジネス推進本部
サービス＆プロダクトビジネス統括部
プロモーション推進部長 丸子 正道氏

FUJITSU



1992 年に富士通へ入社。パソコンなどの販売推進部門にて、商品企画、商談支援、広告・宣伝活動に従事。新聞や雑誌、Web など多くのメディアにおいて、テレワークに最適な端末の紹介を行うほか、働き方改革関連セミナーでの富士通の社内実践紹介などの講演多数。

働き方改革の成功のカギと社内で活用中の 便利ツールご紹介

2019 年 4 月より働き方改革関連法案が一部施行され、現在「働き方改革」は多くの企業にとって重要な課題のひとつです。しかしながら、働き方改革を推進・実施しながらも十分な効果を実感できていない企業も多いと言われています。

そんな中、富士通では 2010 年からのいち早く働き方改革を進め、17 年から全社展開を行いました。また、2019 年の「テレワーク・デイズ」には従業員 4.4 万人が参加。現在は新型コロナウイルス感染拡大を受けて、3 月 30 日より首都圏の事務所に勤める従業員は、原則在宅テレワーク勤務をしているそうです。同社の長年の取り組みから、働き方改革成功のカギと課題をみていきます。

最初に丸子氏は、2018 年に行なったビジネスパーソン 1,000 人調査（日本能率協会）に触れ、68.8%が働き方改革の進捗を「実感していない」と回答したこと、その主な理由は「無駄な業務や会議が減らない、有給休暇が取りにくい、残業が減らない、経営者や管理者が改革に積極的ではない」ことにあるという報告を紹介しました。このことから丸子氏は、「改革が進まないのは、ICT や制度面より、現場の意識改革が進んでいない点が理由」と指摘しました。

同社が働き方改革で目指したこととして丸子氏は、「長時間労働を前提としない、多様で柔軟な働き方による高い生産性の実現」を挙げ、長期に渡る取り組みにより「17 年から 18 年にかけて残業時間が平均 1.3 時間減少し、有給休暇 2.3 日増加した」と報告しました。

また、同時期の働き方関連改革の社内満足度調査でも、「働き方への意識向上、新しいチャレンジなど変化への対応力の強化、企業イメージの向上」を実感している声が多く挙がり、「育児介護と仕事の両立、ワークライフバランスの向上」も改善が見られたそうです。

Empowered JAPAN 実行委員会 緊急ウェブセミナー 講演レポート

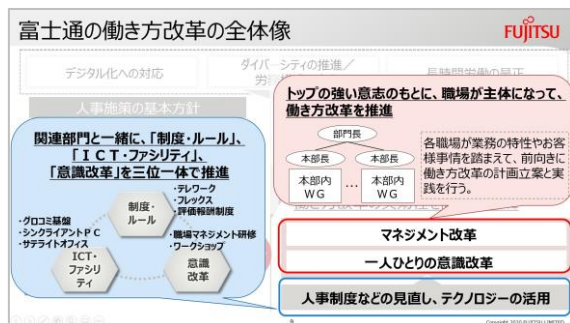
働き方改革のこれまでの取り組み



次に、同社の働き方改革の取り組みを時系列でみてみます。まず ICT/ファシリティ面においてですが、「2010 年からコミュニケーション基盤の拡大、VDI (仮想デスクトップ)、シンククライアント PC、サテライトオフィスの展開を行い、17 年からは外部サテライトオフィスの展開、残業管理システムの導入により取り組みを加速した」(丸子氏) そうです。また、制度/ルール面においては、「2010 年から在宅勤務制度の導入、テレワーク勤務のトライアル、フレックスタイム制の活用、17 年からテレワーク勤務制度の導入、コアタイムの柔軟な運用」(丸子氏) を行ったようです。

富士通での働き方改革成功のカギは二つあります。一つは「トップの号令と、現場の主体的な取り組み」(丸子氏) です。具体的には、トップの強い意志とともに、各部門/本部が主体となり、具体的な実行計画を検討・実行したことです。「マネジメント改革と一人一人の意識改革で、働き方改革の実効性を高めることができました」(丸子氏)

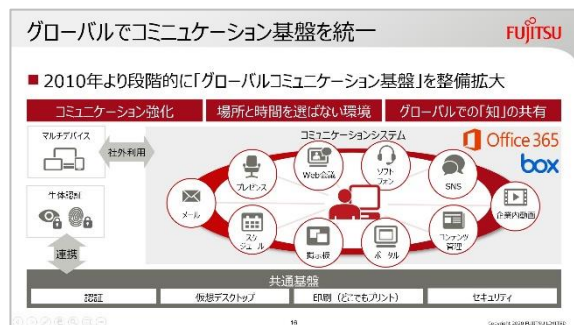
二つめのカギは、「制度/ルール、職場の意識改革、ICT/ファシリティの三位一体の取り組み」(丸子氏) です。人事部がテレワーク、フレックス、評価報酬制度といった“制度/ルール”、総務情報システム部門が“ICT/ファシリティ”を推進し、職場マネジメント研修、ワークショップなどで“現場の意識改革”を行ったことです。



続いて丸子氏は、ICT (テレワーク環境構築) において考慮すべき三つのポイントを紹介しました。一つめは、「コミュニケーション効率化のためのインフラ整備」です。具体的には、2010 年より段階的にグローバルコミュニケーション基盤として Office365、Box を整備拡大するとともに、「マルチデバイスで社外からもコミュニケーションが取れる、場所と時間を選ばない環境を整備しました」(丸子氏)

二つめは、「働き方のルール化と適切な労務管理」です。例えば、丸子氏の部署では在宅勤務の始業・終業のルールとして、当日の計画・結果メールを送るルールがあるそうです。「予定と実績を部員全員に共有することで、スケジュール管理の精度も向上しました」(丸子氏)。また、時間外労働のマネジメントを強化するための残業管理システムとして、「FUJITSU Software TIME CREATOR」を取り入れているということです。

三つめは「セキュリティ対策の見直し」です。同社では「仮想デスクトップ (VDI)、手のひら静脈認証を内蔵した超軽量モバイルシンククライアントを導入」(丸子氏) することで、端末からの情報漏洩を防ぎ、セキュリティを担保した働き方を実現したそうです。



丸子氏は、「一部社内でも導入を始めている生産性向上のための最新ツール」として、手のひら静脈認証やプライバシーフィルターを搭載可能な超軽量モバイルノート「FUJITSU Notebook LIFEBOOK U939」、データを物理的に分散・保存する秘密分散ソフト「Portshutter Premium AttacheCase」、AI で働き方を可視化し、生産性向上を促すクラウドサービス「Zinrai for 365 Dashboard」を紹介しました。

最後に、同社がいち早く働き方改革を進められた理由として、「お客様に ICT を提案するためには、実際に自分たちの現場で利用・運用することが大切という意識」があったと丸子氏。特に現場の意識改革を重視した“三位一体”の取り組み、そして ICT 環境の整備が、働き方改革を成功に導く重要なポイントと言えそうです。