



## 第5回JTAトップフォーラム

# テレワークでワークスタイル変革

## —講演、パネル討論 開催レポート—

**日 時** 2018年1月30日(火)

**場 所** 東京コンファレンスセンター・品川



一般社団法人日本テレワーク協会は2018年1月30日、

「第5回JTAトップフォーラム」を開催しました。

「テレワークでワークスタイル変革」と題して講演やパネル討論を行ったほか、

会場前の広間では、協賛企業各社が設置した

関連サービス・ソリューションの紹介ブースが賑わいを見せました。

フォーラム登壇者らは、

日本の課題や各企業が取り組むワークスタイル変革の最前線と

その有力な解決策であるテレワークの導入のポイント、課題について

さまざまな意見・提案を披露し、

多数の来場者で埋め尽くされた会場は熱気に包まれました。

## 主催者挨拶



一般社団法人日本テレワーク協会 会長 加藤 薫

皆さまこんにちは。12月1日に会長に就任いたしました加藤薫でございます。皆さまには日頃より当協会の活動にご協力いただき、御礼申し上げます。

さて、会長としてはまだ一年生の私ですが、最近の言葉からいくつかを拾ってみました。するとIoTやビッグデータ、AI、ロボット、ドローンといった新しい技術の潮流が生活や産業活動を大きく変革させて、パラダイムシフトを起こす力を持っていることを感

じます。とはいえ、テクノロジーはあくまでも人間のため、幸せに生活し、働きがいを実感するためのものです。

「働き方改革」では、多様な人材や多様な働き方の実現を目指しておりますが、「多様性」こそ、これからの社会が備えるべき大事な概念です。そうした多様性を推進するためにさまざまなテクノロジーが使われ、ICTをベースとするテレワークが多様な人材・働き方を支える有効な手段となります。

昨年の7月24日に開催された「テレワーク・デイ」では、参加企業950社、延べ63,000人が参加しました。「やってよかった」「生産性が向上した」という声も届いています。また、昨年度にテレワークを導入した企業の86.2%で効果が見られるとの統計結果もあります。

多様な選択が可能である仕事の仕方は、都会だけでなく地方も含めた日本全国で、大企業だけでなく中小企業でも、特殊な働き方だけでなくどのような働き方でも、誰もが実現できるべきであり、本日のこの集いがその普及促進の一助となることを願っています。

本フォーラムは15社の協賛と7つの企業団体の後援をいただきました。本日の集いが皆さまにとって有益な時間となり、今後の発展につながることを祈念して私の開会の挨拶といたします。

## 来賓ご挨拶



総務副大臣 坂井 学氏

テレワークは子育て世代やシニア世代、障害のある方も含め、国民一人ひとりのライフステージや生活スタイルに合った柔軟な働き方を実現するものであって、今の安倍政権における重要な政策課題である「働き方改革」を実現するまさに切り札です。

そこで、各省の副大臣級が参加する「テレワーク関係府省連絡会議」を中心に、厚生労働省、経済産業省そして国土交通省などの関係省庁が連携して、テレワーク施策の普及推進に一体となって取り組んでいます。総務省ではテレワークの導入を検討中の企業に専門家を派遣してセミナーを開催したり、テレワークを導入した先駆的企業の表彰を行ったりしてきました。そして2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開会式が予定されている7月24日を「テレワーク・デイ」として、また11月は1カ月を「テレワーク月間」として、国民運動的

イベントになるよう普及促進を行いました。来年度は「テレワーク・デイズ」と複数形になるよう実施日数を増加する予定です。

ただテレワークを進めていくには、やはり経営者にやる気になって決断していただく必要があります。その決断の後押しとなるのが、テレワークによって生産性や収益が上がった事例や実態だと思います。昨年6月に総務省が発表した企業向けの調査では、テレワークの導入目的の一位は生産性の向上で、導入している企業の生産性は導入をしていない企業の1.6倍でした。そうした導入効果を今後もしっかり訴えながら理解を求めていきたいと思っています。

総務省では、今年度末に向けてテレワークの導入と生産性向上、経済効果に関する調査分析を開始しています。またテレワーク未導入の企業の指針となる導入モデルも整理しており、業種別や規模別にモデルを提示していく予定です。関係府省・団体とも連携し、7月の「テレワーク・デイズ」に向けてこうしたデータやモデルも示しながら、業種や地域を超えて幅広い企業に参加を呼び掛けていくつもりです。

総務省が昨年6月に公表した最新のテレワーク企業の比率は13.3%でした。大企業でテレワーク導入や働き方改革の実践が活発になっているのは事実ですが、日本企業の99.7%を占める中小企業での導入は必須であり、今後は地方を含む中小企業をターゲットに働き掛けや支援策を講じていきます。新たな支援策として、市町村や商工会議所などが主導して推進していく「まちごとテレワーク」を進めます。まずは全国10カ所程度をモデル地域として取り組む予定です。

# ANAグループ経営戦略と新しい働き方

ANA ホールディングス株式会社 代表取締役社長 片野坂 真哉氏



ANA は昭和 27 年、ヘリコプター 2 機で全日本空輸株式会社としてスタートしました。最初の経営理念は「現在窮乏、将来有望」というものでしたが、その後いくつかの変遷を経て、2013 年のホールディングス化移行の際にリニューアルを行い、「安心と信頼を基礎に世界をつなぐ心の翼で夢にあふれる未来に貢献します」という内容になりました。そしてその下に会社全体を引っ張っていくための目標が必要だということで、「お客様満足と価値創造で世界のリーディングエアライングループを目指します」という経営ビジョンを策定しました。最初の経営ビジョンでは「アジアでナンバーワン」としましたが、2013 年にはさらに大きく出て「世界のリーディングエアライングループ」を目指すということになっています。

次に、私たち ANA グループは、グループの行動指針(ANA's WAY)として「あんしん、あったか、あかるく元気!」を合言葉に、社員満足 (ES)、顧客満足 (CS) に取り組んでいますが、人財戦略では個が最大に活用されるタレントマネジメントということで、私はこの「個」が非常に大事だと思っています。社員が 4 万人ともなると、一人一人の社員の顔までは覚えられませんが、独身の社員がいたり、子育てや介護で大変な社員もいたり、こうした多様な社員がいる中でその才能を引き出していくことが、これから大事になると思っています。

私どもの航空会社は、パイロットも乗務する人数が決まっていますし、客室乗務員も保安面から 50 席に対し 1 名の配置が必要となるなど、人的な効率化が図りにくい会社の代表例といえるでしょう。2020 年の東京オリンピック・パラリンピックの頃には、客室乗務員は 1 万人を超える見通しです。社員の 6 割近くが女性で、女性の 8 割が客室乗務員、残り 2 割が間接部門スタッフ、空港スタッフ、その他にも整備士、パイロットもいます。客室乗務員だけではなくて総合職にも女性が多いのが当社の特徴です。

次に、多様性や女性活躍の推進についてご紹介します。当社では D&I (ダイバーシティ & インクルージョン) と、ダイバーシティだけではなくてインクルージョンをつけて推進しています。インクルージョンは「包摂」、つまり「仲間外れにしない」ということです。2007 年には「いきいき推進室」を立ち上げ、仕事と家庭の両立支援を開始しました。2014 年には「ポジティブアクション宣言」を掲げ、女性の管理職の割合を 15% にしてい

くといった数値目標を掲げて女性登用に積極的に取り組みました。翌 2015 年には「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」として、グループ全体で D&I を加速。2016 年には「健康経営宣言」を出し、LGBT の取り組みについても表明しました。

そして、女性活躍推進のための具体的なアクション、「いきいきと働く仕組み」のひとつとしてテレワーク制度を設けました。女性の働き方に着目した理由としては、やはりテレワークのニーズが育児や家での親の介護を女性が背負っているケースが多いというのが理由です。そのほか、女性社員に自身のキャリアアップを考えてもらう「女性キャリアデザインセミナー」や、先輩が後輩の相談に乗る「メンター制度」を設けています。メンター制度については、女性の先輩社員が同じ女性の後輩社員にアドバイスするもので、「非常に参考になった」「教える方も勉強になった」との評価を得ています。ただし、女性登用の目標に「女性役員 2 名以上」と掲げ、すでに 2 名以上登用しているのですが、せっかく目標に掲げるなら「10 名以上」とすべきだと思っています。そのように打ち出せないところを見ると、当社もまだまだ腰が引けているという印象があります。

また、女性活躍を後押しする仕組みとして、企業主導型の保育所を 2018 年春にオープンする予定です。最初は羽田につくりますが、羽田がうまくいったら沖縄でもつくりたいと考えています。さらにグループディスカッションや社外から有識者を招いて講演を開催する「D&I フォーラム」や「イクボスセミナー」をここ 3 年ほど実施しています。社外の方のリアルな体験に基づく話や日常とは違うメッセージは非常に刺激になっているようです。育児をする男性社員を応援するイクボス宣言も発表しましたが、これは、自分もそうだし自分の部下の奥さんが育児に入った場合に早く帰宅させてあげるための宣言です。

続いて、テレワークの取り組みについてご紹介します。わが社は育児や介護をしている社員を対象として 2012 年に「在宅勤務制度」を導入したのが始まりで、4 年後には「テレワーク制度」へとリニューアルしました。これに関連して「目的の明確化」や「ワークライフバランス」「健康経営」など、さまざまなキーワードが挙げられましたが、テレワークを実施する上で一番大事なものは「管理ではなく信頼関係」を築くことです。自宅で本当に仕事をするのか、休憩してばかりではないかといった懸念が最初にはあったと思いますが、そうしたことばかり気にしてはテレワークは導入できないわけで、信頼関係は大事です。

実際の導入では、場所はどこでもよく、回数も無制限としました。テレワーク中に中断して家事をしてもいいし、役所に出掛けて住民票を取りに行くとか、病院やお子さんの学校に行くとか、こういったところは目に見えています。利用状況については、当初、しばらくは 200 名で頭打ちでしたが、自由度を高めるよう改善したところ社内間接スタッフの 7 割近くで利用がありました。こんなにたくさんの社員が利用しているのだな、と私自身も驚きましたが、周囲が何も気付かないまま普及している状況を見ても、テレワークを導入して非常に良かったと思いま

す。実施した社員からは「自由な働き方から自由な発想が生まれた」という意見が上がっています。「明日はテレワークだから」と、普段の仕事を工夫して能率を上げたことによる生産性の向上もありますが、いつも同じ上司や同僚の顔を見て仕事をするより、街角のカフェでパソコンを開いて歩く人を眺めていた方が新たな発想や気付きがあるかもしれません。自由な発想が生まれるということは、単に生産性が上がるということ以上に大事なことだと思っています。

一方、課題は3点あります。「情報セキュリティ対策が不安」「テレワークで職場にいないと対人関係が薄くなる」「残業が増える」ということです。まず残業抑制についてはパソコンのログ確認による勤務管理を徹底しています。テレワーク中のコミュニケーションについては、パソコンのチャット機能を活用しています。従来は、例えば上司のデスクまで出向いて許可をもらうというような動きでしたが、チャットなら会議中でもすぐに上司から返事が来るなど、むしろ迅速化が図れています。テレワークでも社内のコミュニケーションは劣化していないと考えています。テレワークのセキュリティに関しては、例えばコールセンター業務では、顧客の個人情報を多く取り扱うことから導入は困難とされてきましたが、ある金融機関ではすでにコールセンターを在宅で実施していることから、コールセンターにおける導入については今後のテーマだと思っています。

テレワークの話から少し離れて、当社が取り組むさまざまな

イノベーションについてご紹介したいと思います。

現在、お客さまの顔自体が航空券代わりになるような顔認証技術や、翻訳機能を備えたウェアラブル端末、飛行状況を動画化して、パイロットが自分のフライトを検証できるレビュー技術、ドローンを活用した航空機の整備点検の実証実験などを始めています。私は人を減らすためのイノベーションではなく、例えば女性やシニアの社員がお客さまの重い荷物を運ぶ際にロボットスーツを着用して楽になるというような、働きやすさに貢献できるイノベーションを導入したいと考えています。

また、アバターによる仮想体験ビジネスにも取り組んでいます。簡単に言うと、離れた場所に置いたアバターという自分の分身のような存在を介して自分の動きを再現する技術です。これを用いると、例えばエボラ出血熱のような伝染病に侵された地域があったとしても、遠隔操作で医療が行えたりできるほか、旅行や教育にも活用できます。こういう技術がどんどん進歩してくると、テレワークは単に仕事だけでなく、遠隔地にいる親の介護や医療、コミュニケーションというような「テレアクション」につながって、非常に面白い展開になると考えています。

最後に、今後の展望として、お客さまにもスマートにサービスを受けていただき、社員もスマートに働ける社会、皆が活躍できる新しい未来社会、日本だけでなく世界のどこにいても人間らしい仕事で活躍できる社会、そんな社会が実現できる時代に向かって皆さまと一緒に進んでいきたいと思っています。

## 特別講演

# 世界経済トレンドと生産性

OECD（経済協力開発機構）東京センター 所長 村上 由美子氏



本日は、世界経済の中にどのようなトレンドが起こっているのか、そしてそこに日本はどのように関わっているのか、そしてこのテレワークのテーマの中でとても大きな重要な要素となっている生産性をどう考えるべきなのか、そういった点について、私たち OECD の調査結果や統計などをご紹介しながら考えていきたいと思います。

日本を含めた世界経済のモメンタムは上向きです。最新の数字では、世界の GDP の成長率は 2016 年から 2017 年にかけて上昇しておりますし、2018 年はさらに成長すると予想しています。しかし、1980 年以降の中長期、30 年という長いスパンで見ると、足元の経済のモメンタムは実はそれほど強くはありません。また、所得の格差がどんどん広がっていることは世

界規模の課題であり、日本も同様な課題を抱えています。

日本は世界と比較して、労働生産性が OECD 諸国の中ではかなり低い位置にあります。マクロ統計上は一人当たりの労働時間がかかなり右肩下がり、しかも一人当たりの GDP は平均よりもかなり下です。つまり、労働生産性はずっと低いままで労働時間だけが短くなっているのです。これでは賃金が上がらないのも無理はありません。

また、日本が今直面している超高齢化社会は何かと悲観的に捉えられがちですが、これは日本だけの問題ではなく世界のグローバルトレンドであり、日本はちょっとタイミングが他の国よりも早いだけです。2050 年には世界中で高齢化が進みます。つまり日本の超高齢化は、一歩踏み込んで考えてみれば大きなチャンスなのではないでしょうか。日本発の高齢化社会から生まれるビジネスや、社会システムの潜在的な市場は世界がターゲットであり、日本にとっても大きなビジネスチャンスだと私は考えます。

先ほど、日本人の労働時間は短くなっているとお話ししましたが、そこには正規雇用・非正規雇用の問題があります。労働統計には正規も非正規も入りますので、トータルでは一人当たりの労働時間は減ったように見えるわけですが、正規の人たちの労働時間は必ずしも減っていないかもしれません。パートタイムや残業しない時間も含めて平均時間が下がっているだけ

で、正規の人たちの労働時間の課題は残っているかもしれませんが、ここにもまだ日本が生産性を上げるための鍵があると思います。

「テクノロジーが大きく仕事をかえる」ということで、OECD が一昨年出した予測ですが、2020 年までに日本は大体 9 パーセントの仕事が自動化によって消滅するとみています。これは日本だけの話ではなく、世界の大メガトレンドです。例えば、製造業で無くなった仕事についてみると、中間製品や最終消費財の輸入、つまり他の国から何かモノが入ってきたことによる仕事の喪失ということですが、雇用の喪失は割合的には実はそれほど多くありません。日本もそうですが、新しい技術が導入されたことによる雇用の喪失、これが一番大きいのです。今やインターネットなしでは生活できない状況がある反面、インターネットが入ったことによって趣味や趣向、消費行動が変わり、それによって雇用が減少するというところはどの国を見ても一番大きいわけです。つまりテクノロジーが何かを自動化することによって職が奪われているわけです。従って、テクノロジーを導入する環境の中で雇用をどうやって守るかを考えた方が効果的だということを、いろいろな政府やわれわれ OECD は議論しています。では、どんな人たちがテクノロジーに職を奪われるかということですが、実は高度な技術を持っている人はむしろ仕事が増えています。また、単純労働も仕事は減りません。中レベルのスキルを持つ立場の人の仕事が一番自動化されやすいのです。つまりわれわれが考えるべきことは、この「中レベル」に行かないことです。逆に日本はこの「中レベル」に入っている人が非常に多いので、そういう意味ではここは気を付けなければならないひとつの留意点といえます。

他の国では、経済が低迷している時にテクノロジーで自動化を進めようということは大変推進しにくい政策ですが、日本はもはや企業が自動化を進めなければならないところまで労働者不足が深刻化しているので、自動化にとってはむしろ追い風です。ただ中長期的には仕事がなくなってしまう人は存在するので、しっかりと自動化に取り組み、生産性を上げて確実に収益を上げていく必要があります。

日本人が世界に誇れるもの、それは世界一の学力です。学力を上げるのはとても時間のかかることなので、生産性を向上させる基盤となる日本人の学力は充分に備わっていると、まずは自信を持ってください。そして日本人の 55 歳以上の読解力や数的思考力は、これも世界で一番で、他の国と比べても 55 歳以上の方々のパフォーマンスは圧倒的に強いです。さらに女性も世界で一番で、基本的な学力の高さは際だっています。ただ、そうした世界一の学力を仕事で活用できているかとなると、ちょっと厳しい現状があります。

仕事における情報処理とその活用に関するスキルの使用度は、日本は他の国に比べると大変低く、力があっても使っていない、生かし切れていない可能性があります。また、日本の子供たちはとにかく学力は高いのに、自信とやる気、大志が大変低いという統計結果も出ています。これはちょっともったいないですね。日本の子供達の課題としては、自分たちの力に対する自信をいかに感じるかということと、自分たちで何かをしたい、何かをこうしたいという野望、大志を持ってもらうということです。そして大人である私たちが考えなくてはならない問題でもあるのです。

生産性の向上に関して、これは日本だけでなく世界各国が

抱える課題です。しかし、製造業にしてもサービス業にしても生産性が上がっている会社、つまりイノベーションを生み出すことで生産を上げている会社は確実に存在しています。問題はその数が少ないことであり、イノベーションを生むシステムが社会全体にうまく拡散していない可能性があります。

日本の特許保有件数は世界でもトップ 3 に入りますが、それを事業化つまり商品化したりサービス化したりして儲けているかという点、残念ながら OECD の平均以下です。つまりイノベーションを生むための条件は、高度な人材やテクノロジー、事業化するための資金などで、日本はそれらを全て持っています。そういう意味で日本には非常に伸びしろはありますが、有機的に結びついていないのです。各条件が点と点のままなので、点と点をつなげる横串、ネットワーク化する必要があると考えます。

また、サービス業でも 1 年に 5% ずつ生産性を上げている会社にはどのような特徴があるか。まず、新陳代謝が高いという特徴が挙げられます。競争が厳しいので新陳代謝が激しいわけです。新規参入が楽で、新規参入が多いため、新しいアイデアもどんどん入ってきます。そしてグローバルです。ビジネス自体は海外展開をしていなくても、人や情報のアクセスをグローバルでしっかり構築している会社。こういった点が生産性を上げている会社の特徴といえます。

ではそういった会社でリーダーや経営者として活躍している人たちに共通する資質とは何か。それは緩やかに方向性を示す力です。90 年代は「俺についてこい」というカリスマ性のあるリーダーが求められていました。しかし、将来が予測しにくい今日では、そうした強いリーダーは向いていません。天才的なひらめきで一発は当たるかもしれませんが、1 人の人が 2 発目、3 発目と連続してイノベーションを生むことは大変難しく、1 人のリーダーの意思で突き進んでしまうことは高いリスクを伴います。従って、リーダーは緩やかな方向性を示すだけで、イノベーションを生みやすい状況や環境を醸成していくことが今は求められているのです。最近のビジネススクールなどでもそのように教えています。

条件は揃っているのにイノベーションが生み出せない理由、点と点を結びつけることができない理由として、日本人の中には「イノベーションはこうあるべき」という偏見があるのかもしれないと私は考えています。そして自分では気が付いていない偏見をいかに意識して取り除くか、ここに大きな鍵があります。

テレワークを行うこと自体は技術的にも物理的に問題なく可能ではありますが、テレワーク自体がイノベーションにつながるわけではありません。ただ、テレワークをすることによって、もしかしたら自分では気付かなかったことが、ふとした発想から生まれ、さらに自分自身が気付いていない偏見に気付くかもしれません。

高齢化が進むこの状況で、テクノロジーや自動化が進んでいます。そしてそこに適用していくための人材の条件、人材の教育レベルが世界で一番高いのが日本です。そうした点をつなげて考えてみると、日本の目の前にはひょっとするととんでもないチャンスが転がっているのではないかと私はそんな風に考えています。

水の入ったコップを見て、「水が半分しか残っていない」ではなく、「まだ半分も残っている」と考えられるプラス思考でテレワークに取り組み、点と点をしっかりとつなげてイノベーションを起こしていただきたいと思います。

パネリスト



株式会社小松製作所  
常務執行役員 人事部長  
広報 CSR 管掌  
浦野 邦子氏



味の素株式会社  
常務執行役員  
藤江 太郎氏



損害保険ジャパン  
日本興亜株式会社  
人事部特命部長  
小坂 佳世子氏



株式会社リクルート  
ホールディングス  
執行役員  
メディア&ソリューション  
SBU 統括  
野口 孝広氏



ユニリーバ・ジャパン・  
ホールディングス株式会社  
取締役人事総務本部長  
島田 由香氏

モデレーター



テレワーク推進フォーラム 会長  
一般社団法人  
日本テレワーク協会 名誉会長  
宇治 則孝

\*パネリストの役職・肩書はフォーラム開催時のものです。

## ■ 各社の取り組み状況

宇治：今日は、テレワークを含む働き方改革に先進的に取り組む企業の皆さまにお集まりいただきました。経営戦略から見たワークスタイル変革、その具体的な実践法、事例、方策について、各社の特徴など踏まえたお話をさせていただきます。まず各社の取り組みをご紹介します。

### ● 小松製作所

浦野：当社は建設・鉱山機械、産業機械の製造やサービスを提供している会社で、全ての活動の原点は「現場」です。現場はお客さまとの接点であり、バックオフィスの人間であっても、他者と接点がある現場に改善のネタがあると考えています。

そこでまず、稼働しているお客さまの現場で安全と生産性を上げることが最大の課題と考え、改善に取り組みました。具体的には、遠隔で稼働状況を把握したり、ドローンを飛ばして地形を三次元で確認した上で施工計画を自動で立てたりするなど、ICTの活用を推進しています。

日本は少子高齢化で慢性的な人手不足です。特に建設業は、2010年には約400万人が従事していたものの、2020年には300万人を切るといわれています。若い人が厳しい現場には入ってこないという現実を踏まえ、「スマートコンストラクション」を掲げて安全で生産性の高いスマートな「未来の現場」をアピールするなどして人材確保に努めています。

社員の生産性、働きやすさについては、実際に社員が楽しく生き生きと働いているかという、管理が細かくなることで閉塞感もあると感じています。そこで、「生き生きと、そして、世界一楽しい働き方」のためのプロジェクトを昨年立ち上げました。

まずは時間外や休日労働になりがちなサービスやメカニク、設計職のルーティンワークをシンプルに楽しみたいと考え

した。目指したのは「情報が一番欲しい人に、欲しいタイミングで渡る」ようにすることです。例えば、作業報告や不具合情報について、時間や手間をかけて文字情報にしてから共有するのではなく、肉声や静止画・動画のまま遠隔のサポートスタッフに送信して、情報を必要とする相手とリアルタイムに共有することで大幅なスピードアップと効率化につながっています。画像処理技術や低廉な通信コスト、ICTがこうしたやりとりを可能にしています。

ICTを効果的に活用している事例を紹介します。まずはメカニクの事例です。メカニクの業務は客先に出向いて修理や機械のサポートを行いますが、現場での作業は常に危険を伴うことから、紙のチェックリストを基に「危険予知」に努めていました。そこで「Skype」を導入して、現場の状況を映像と音声でバックオフィスと共有し、遠隔で「ここ、ここはチェックするように」と指示することで作業の見落としを回避するなど、適切なサポートが実現できています。

修理時に多くのスキルを要する故障診断についても、従来の電話でのやり取りでは、故障原因を特定するのが大変でしたが、映像を共有する仕組みを導入することで原因を即座に判明できるようになり、大幅な迅速化や効率化を図ることができました。

修理に際してはさらに、「いつ復旧するのか」がお客さまにとっては最大の懸念事項となることから、客先に出向いたメカニクが撮影した画像を本社に送って確認することで、「このような修理であれば○日でできます、部品は○日で届きます」といった判断を遠隔サポートで行い、復旧時期を明確にして顧客サービスを改善しました。

開発業務においては、iPhoneを使って試作機のテスト状



況などを現場からリアルタイムで送信し、「こも調べて」「これをチェックして」といった指示やアドバイスを遠隔から送ることで、テスト時間の短縮が可能となりました。

## ● 味の素

藤江：味の素の働き方改革にはポイントが3点あります。

1点目が「グローバルの食品企業のトップ10を目指したい」

という味の素グループの目指す姿。「確かなグローバル・スペシャリティー・カンパニーに向けて」と題して、働き方改革、人財の多様化など5つの重点施策に取り組んでいます。

2点目が、目指す姿の実現のために働きがいが高めること。そして生産性をグローバルトップ10の水準に高めていくことです。

3点目が、働き方改革の機会を活用して、テレワークをはじめとする多様な働き方を推進していくこと。また、ライフとワークのバランスを上手に取って、個の成長を促して人財育成につなげることです。

働き方改革については、「ありがたい姿」を事務局や経営会議で議論をしていますが、働きがいと生きがいを上げて両立させるということと、多様な人財が活躍をしてトップ10にふさわしい事業基盤と生産性を実現したいこと、この2点に取り組んでいます。そして、「経営が取り組むマネジメント改革」と「一人ひとりが主体的に取り組むワークスタイル改革」ということで、2018年に総実労働時間1,800時間を目指し、2020年には1日の所定労働時間を7時間とし、総実労働時間1,750時間未満とすることを目指しています。

経営主導では、時間生産性の目標化など全社のルールや仕組みづくりに取り組む一方、一人ひとりが取り組むワークスタイル改革については、まず始終業時刻の大幅な前倒しを行い、2017年4月から8時15分から16時30分までを就業時間としました。朝型にシフトしたことで、本社では朝食の無料提供を行っており、とても好評です。

働き方改革の一環として、「どこでもオフィス」というテレワークを導入しておりますが、三位一体の3つのポイントで推進しています。

1点目が、ルールの策定・緩和。以前はいろいろなしがらみのあるルールで、特定の人しか使えませんでした。現状では週1回の出社以外は利用制限がなく、申請も前日までよく、事後報告も不要とするなど、かなりフレキシブルに使えるようにしました。2点目は基盤整備ということで、ICT環境の整備や、社外・社宅にサテライトオフィスを設けること。3点目は風土醸成です。この3つのポイントをうまく循環させることによって「どこでもオフィス」の活用を目指しています。

去年7月24日のテレワーク・デイや先日の大雪の2日間も

テレワーク利用を推奨し、本社勤務1,000人の約半数以上がテレワークを体験して、「やってみて良かった」との評価を得ています。社外のサテライトオフィスは、全国100拠点で利用可能です。テレワークを使って、「あ、いいな」ということで広がっていく。そうしたことも大事だと思います。

社内の取り組みとして、「睡眠改善プログラム with グリナ」と称して、弊社の睡眠用のサプリメント「グリナ」も活用しながら食事も含めた生活全般をアドバイスし、社員の快適で質の良い睡眠を引き出しながら、働き方の質を上げていく取り組みも行っています。

## ● 損害保険ジャパン日本興亜

小坂：当社を取り巻く環境を見ると、国内における人口減少や近年の異常気象など、保険業界にとって収益に直接的なインパクトを与える事象が多々発生しています。さらにデジタル技術の進化、例えば自動車の自動運転システムの登場によって事故のリスクが下がるということ自体は大変喜ばしい事ですが、その反面、収益としては大きな脅威となります。「この環境変化をチャンスに変えたい」と考えており、チャンスをつかむ新たな取り組みの一つとして、2016年に「SOMPO デジタルラボ」を東京とシリコンバレー、今年度は新たにイスラエルに設置しました。シリコンバレーでキャッチアップしたICTの最新動向を基に、現地のスタートアップ企業とコラボして、東京での現業に役立てようと研究を進めています。

ビジネスが非常に複雑化している中で、従来のようなダイバーシティのない考え方——私たちは「保険頭（ほけんあたま）」と呼んでいます——ではダメで、これからは人材のダイバーシティが必要になると考え、3つのステージを経てダイバーシティに取り組んできました。最初のステージが「働きやすさ」です。2003年に国内の金融機関としては恐らく初めて女性活躍推進の専門部署を設置して、女性社員に長く働いてもらうための両立支援制度を整備しました。女性の勤続年数が均等法の時代からは約2倍に伸びました。

次のステージが「働きがい」です。指導的地位に占める女性の割合を2020年度までに30%という目標を設定し、また総合職・一般職というコース別の人事制度を廃止しました。こうした取り組みを経て、女性活躍推進のためには女性だけに働きかけるのではなく、性別に関わらず働き方に手を入れる変革の必要性を痛感し、3つ目のステージとして、2015年度から本格的な働き方改革への取り組みを開始しました。そして、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実践するツールとして、テレワークやシフト勤務を導入しました。

当社のテレワークは、全社員を対象に実施回数も制限



を設けておらず、役員を筆頭にテレワークを実行しています。2017年度は3,000名程度の利用を見込んでおり、約7割の社員が「生産性が向上した」と導入後のアンケートで回答しています。テレワークの効果検証としてテレワークの実施有無と「労働時間・評価」の相関を確認したところ、テレワーク実施者の方が未実施者よりも労働時間は短く、一方で評価は高い、つまり生産性が高まることが分かりました。

当社は社内で「ゼロベースの仕事の棚卸し」、そして「働き方改革を含む3つの改革」に取り組んでいます。具体的にはルーティン業務を極力減らして、働き方改革によって生産性を高める。そうして削減できた時間で自己研さんに取り組む。そして社員が成長し、会社の成長にもつながる。これが当社の目指す姿です。

## ● リクルートホールディングス

野口：働き方改革を実践する際に、「そもそも改革する目的って何？」のような話で議論が紛糾するケースが多々あると思います。そうした中で、当社の経営理念と改革の目的についてご説明したいと思います。まずベースにあるのが「新しい価値の創造」と「個の尊重」です。当社が展開するWebサービスは参入障壁が低く、誰でも参入できる環境に変わってきたため、健全な危機感を常に持って、「どうやって新しい価値観を創出し続けられるか」を模索し続けています。ですので、さまざまな人が持つ多様なポテンシャルを引き出すことが重要になります。働き方改革は、そのポテンシャルを引き出すための施策が、人事・オフィス・IT環境・コミュニケーション・マネジメントと検討範囲が広い。ですから、ありとあらゆる打ち手で、とにかくやってみる。「小さくやって失敗しても全然OKだ、第1ラウンドは」という前提に立って取り組んでいます。

働き方改革の施策は「業務の可視化から始める」ことになり、業務を可視化してみて「これ、ムダじゃないの?」とか「これ、ITに置き換えられるよね」とか「そもそもやめてしまおう」といったプロセスを踏んだ末に生まれるのが「時間」です。では、生まれた時間を何に使うのか。個人の生活の充実に使うのも結構ですが、さらに付加価値の高い業務にシフトしていけるかどうかが重要な課題だと思います。

例えば、自宅でテレワークを実施した場合、通勤時間2時間が生み出されます。一方、世の中のミドルマネジメント層の人々は、テレワークをすると部下とのコミュニケーションが取れないと考えます。ある調査によると、彼らが部下とのコミュニケーションとして有効だと思っているのが「飲み会」だと答える人が半数以上です。これでは飲み会に参加しない部下とのギャップは大きくなる一方です。経営としては、ミドルマネジメント層に対してコミュニケーションのための“武器”を用意してあげる必要があるのではないのでしょうか。

そこで当社ではリモートワークでも安心・安全に、あたかもリアルで会話をしているような環境を実現するために、ビジネ

スチャットを導入しました。その結果、長い会議をチャットに置き換えて実際の会議を減らせるなどの成果を出しています。さらに、このチャットの活用で報・連・



相が増えています。「こんなこと、ちょっと悩んでいるんですけど、どうですか?」と言う問いかけに対し、上司がいちいち答えなくても、先輩や他のメンバーから「こうしたらいいんじゃないの?」みたいな提案が寄せられて改善策やさまざまなアイデアが生まれていく。特に「お客さまからのこんな問い合わせに、どう対応したら良いですか」みたいな問いに対するレスポンスタイムは確実に短くなっており、顧客の価値向上に貢献し、業績アップにもつながると確信しています。

働き方改革は、エンタープライズ型でじっくりやって半年かけて策定した計画を経営会議に通しますというような進め方ではなく、小さく、早くやるのが大事です。第1ラウンド、第2ラウンドは失敗しても、とにかく早く前に進めていくのが良いように思います。

## ● ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス

島田：当社では2016年の7月から「WAA（ワー）」という制度を導入しています。これは「Work from Anywhere and Anytime」の略で、働く時間や場所を社員が自由に決められるというものです。同時に月の残業時間を45時間以内にするという目標も立てました。導入から1年半でさまざまな効果があり、大きな成果を得ています。

「働き方改革」は日本が変わる大きなチャンスだと期待を寄せていますが、ふと周囲を見渡すと、手段にばかり集中して、本来の目的を見失ってしまっているケースも多いように思えてなりません。よく「目的と手段が逆転する」という言い方をしますが、逆転ではなく、目的をはっきりさせないまま進めていくうちに、手段自体が目的になり、本来の目的からはどんどん離れてしまうといったことが起きています。

では、「働き方改革」の本来の目的とは何なのか。ずっと言い続けていることですが、私が考える「働き方改革」は「一人ひとりが生き方を決めること」です。そう言われて戸惑う人は、自分が何のために生き、何のために働くのかを深く考えることなく、ただ「言われたことをしっかりやることはとても大事」という思い込みで仕事をしてきたのではないかと思います。人生の目的を自覚し、仕事に結びつけられると、パッションややりがいを持ってハッピーに働けるようになります。たとえ新しい制度を取り入れたとしても、社員が目的ややりがいを感じられず、ただ仕事をこなしているだけでは、「働き方改革」は実現できないと考えています。

そこで当社では、働き方改革の実施に際して、最初からビジョンを打ち出しました。それは、全ての社員が「より生き生きと働き、健康で、それぞれのライフスタイルを継続して楽しみ、豊かな人生を送る」ことができるようにするというものです。以来、自分の生き方・働き方を意識して選んでほしいと社員に呼び掛け続けています。



具体的な成果としては、WAAの導入以降、7割の社員が「毎日の生活が良くなった」と言っています。そして、4分の3の社員が「生産性が上がった」と感じ、平均で30%上がっています。この数値は感覚値、つまり社員が自分自身で「生産性が上がったな」と思えるかどうかで測っています。実は「生産性」という言葉が私は嫌いです。インプットに対してどうアウトプットを上げるかが、全社視点で語られがちだからです。実際には、インプットは私たち人間そのものなんです。一人の人間である社員が、健康面を含めてどういう状態なのか、どんな気分で、どんなモチベーションを持って仕事をしているのかが、アウトプットに大きく影響します。だからこそ、当社ではあえて社員の感覚を重視しています。

WAAの導入後、生産性が下がったと感じている社員もいます。その多くが「テレワークするときの接続状況が悪くて仕事にならない」というように、テクノロジーに不満を持っていました。一方で、「コミュニケーションが取りづらくなった」という意見もあります。ただ、よく聞いてみると「何か聞きたいと思ったときに、横を向いて『ねえ』と聞けない。だからWAAはダメだ」と言う。今や電話もチャットもありますし、ビデオ会議だってあります。それを使うこともせずにダメと決めつけるのは短絡的な思い込みです。そうした個人の思い込みを丁寧に解消していくことが、テレワークをもっと普及させていく上で大事だと考えています。

具体的な成果としては、WAAの導入以降、7割の社員が「毎日の生活が良くなった」と言っています。そして、4分の3の社員が「生産性が上がった」と感じ、平均で30%上がっています。この数値は感覚値、つまり社員が自分自身で「生産性が上がったな」と思えるかどうかで測っています。実は「生産性」という言葉が私は嫌いです。インプットに対してどうアウトプットを上げるかが、全社視点で語られがちだからです。実際には、インプットは私たち人間そのものなんです。一人の人間である社員が、健康面を含めてどういう状態なのか、どんな気分で、どんなモチベーションを持って仕事をしているのかが、アウトプットに大きく影響します。だからこそ、当社ではあえて社員の感覚を重視しています。

## ■ 働き方改革とテレワーク

### ● 「働き方改革」の中で「生産性向上」はどう捉えるべきか

**宇治** 皆さまありがとうございます。テレワークや働き方改革の議論の際に必ず話題になるのが「生産性向上」ですが、実際にどの程度、改善したのか、どう測定しているか、他社とのベンチマークなどを含めてご意見をお聞かせください。

**藤江** 島田さんが発言されたように、生産性の測り方は各企業の持っている文化や風土の中で、ある一定の人の理解が

進むようなKPIを各企業で考え抜いて出すのがベストであり、働き方改革も各社の企業戦略に即した、オーダーメイドに合ったKPIがいいと思います。

**小坂** 生産性向上を何で測るかは、非常に難しい問題と思っています。いろいろ測ろうとした中で1つの結果をご披露しましたが、要は卵と鶏で、どちらが先か、実はどうなんだろうという思いもあります。

**浦野** 生産性の向上については「今までやれなかったことが、やれるようになった」ことの積み重ねと思っています。各自が「本当に、何をやりたいのか」を自覚した上で、自分たちはどういう成果をあげていきたいのか、どこまで行きたいのか考えてもらうことが、私の立場としては非常に大事と考えます。そのためには、「時間が余ったから何かをしよう」ではなく、定時以降にこんなことをやりたいから、この時間までに何とかして終わらせなきゃいけない、そんな感覚を今の若い人に持たせたい。ただ、身に付いた価値観をどう変えたらいいのか、その辺がちょっと分からなくて模索しています。

**藤江** テレワークは「行動が変わると意識が変わる」、何とか漢方薬的なアプローチといえます。「1回やってみたら、何か良かった、自分の考えが広がった、何かすっきりした、時間に余裕が出た」。行動を変えると意識が変わることは多々あります。だから行動を変える機会を、それぞれの企業の文化や風土に合わせたやり方でやっていくことが大事。目指すべきは働きがいや生きがいを高めていくことであり、結果的に生産性が上がれば十分だと思います。

**宇治** 島田さんは「生産性」という言葉が嫌いだとおっしゃっていましたが？

**島田** 会社から「生産性上げて」って言われても全然ワクワクしませんよね。それは、労働時間を短くしよう、売上をもっと上げようという会社の視点ばかりで、社員の視点が感じられないから。だから、あえて生産性という言葉は嫌いだと公言した上で、社員に対しては「生産性より幸性（しあわせ〜）を上げよう」と言っています。言葉遊びのようですが、こう呼び掛けると人間の心に響くんです。ハッとして、感動があると人は変わるから、「変わろう」と思える刺激を与え続けることが私の役割です。

### ● テレワークで働き方の選択肢を広げるには……

**宇治** テレワークのメリットも理解せず、やってみないうちから、これはダメと決めつけるのは論外ですね。だからまずは始めてみませんかと提案して実施比率を上げていくことが大事だと考えています。社員全員が活用する100%はあり得ないにしても、働き方の選択肢を提供していくことは重要です。

**野口** 目的と手段の逆転化は、働き方改革では必ず起こります。その前提を踏まえた上で大切なのは、自分で選べるということです。どの方法が一番自分にとって合理的か、自立的に選べるのが重要です。用意されたさまざまな選択肢から、自発的に選ぶことができる個の自立性をマネジメントすることも大切です。そして、今一番重要なテーマだと思うのは、マネジメントのスキルのフォーマットで、過去 20 年間と現在、そして今後と、相当変わっていくのではないかと仮説的に思っています。

**島田** ユニリーバの取り組みも、まさに選択肢を広げ、自分で決めてもらうということです。戸惑う社員もいる一方で、選択肢が増えたことを喜び、ロイヤリティが上がった社員も多数います。導入前は社内から「チームワークはどうなる?」「さぼる人にはどう対処する?」といった意見も多く寄せられました。でも、完全なる性善説で動いています。「心配（しんぱい）」してルールで縛るのではなく、「信頼（しんらい）」へとシフトしていくことが大切です。将来はマネジメントという言葉もなくなっていると思っています。管理するのではなく、一人ひとりが持っている良さが出るようファシリテートする。「マネジャー」が「ファシリテーター」に変わっていく。そんな役割がこれからは必要になると思います。

**宇治** 「心配（しんぱい）」から「信頼（しんらい）」へ。「ば」と「ら」の違い、ほんの一字だけで随分違いますね。心配する暇があったら信頼しろよということでしょうか。

続いて、テレワークに関する課題の解決方法やアドバイスをお聞かせいただけますか。

**野口** 「家では仕事するなって嫁さんから言われています」「ペットがうるさくてテレビ会議ができない」「喫茶店代はどうするんですか?」といった現実的なさまざまな問題は、その都度解決するしかありませんし、情報セキュリティを担保するにはバーチャルデスクトップやシンクライアント型への変更など、IT コストは戦略的に増やさざるを得ないでしょうね。ビジネスチャットもそうですが、コストをかけた方が、確実にできることが増えます。従って、もっとフレキシブルにやれば良いと思います。

**小坂** 社員から寄せられた意見で多かったのはやはり、「自宅では仕事はできない」というものでした。そこで本社ビル内にフリーワークスペースを用意することで、集中して仕事がしたいという要望に応える環境を確保しました。また、喫茶店な

ど社外での仕事も可としており、そのための情報セキュリティ対策をとっています。

さらに課題として出たのが、グループの中でのコミュニケーションが取りにくいことや、自分がいないためにほかの人に電話対応を任せることに対する抵抗感です。そういったことがどうしても気になる、お互いさまとはなかなか割り切ることができないという意見が寄せられました。こうした課題に対しては、グループの中で数名程度のさらに小さなチームを設けて、チームのリーダーが小まめに気を掛けることで、大小さまざまな悩みのケアに努めています。あとは、紙の書類が多いと家で仕事ができないという問題点があるので、そこは自社努力として、ペーパーレス化の推進に取り組んでいます。

**藤江** 私たちの「どこでもオフィス」の場合は、「ルールや制度を変える」「情報機器をはじめとした基盤を変える」そして「風土を変える」という3つの循環をしっかりと続けています。特に基盤整備の効果は大きくて、IT 機器がどこでも使えるようにしたり、テレワークができるオフィスの数を増やしたりするとプラスアルファの投資が生じますが、こうした投資は必ず後から返ってきます。ただ、投資に対する費用対効果を言い出すと難しい一面もあるので、そこは信じてやっていくしかないと考えます。

働き方改革が目指す「ありたい姿」と現状のギャップを課題と捉えて本質的な要因を探り課題解決を図ることができれば「ありたい姿」に近づいていくという、課題把握から解決へのサイクルをしっかりと回し続けることが大切だと思います。

**浦野** 当社の場合、売上の8割を占める海外と仕事をするときには当たり前のようにテレビ会議をするなどバーチャルでやれているのに、国内に目を向けた途端に、「何で来ないのか」「本人の顔色を見ないと心配だ」などと始まってしまうわけです。

ここ数年の ICT の進化は飛躍的で、テレビ会議は臨場感がありますし、映像配信でも手に取るように現場の様子が分かるなど、大きな安心感につながっています。だから ICT も含めた投資は必要不可欠ですし、投資をせずに社員の工夫や頑張りで、「働き方改革をするんだ」「生産性を上げる」というのは、会社として本末転倒です。投資対効果は確かに課題ですが、当社の場合は CIO が「とにかくやる」という強い意欲を持っており、やって使わなければ、良さも悪さも分からないと語るなど、トップの理解が追い風になっています。

このほか、例えば給与計算の作業はさすがに自宅では行えませんし、工場での作業も現場に向向くことが大前提ですから、テレワークが不可能な部署もあることを理解させた上で普及させていかないと、やらないことが悪者になってしまいます。そうした配慮も必要です。

**宇治** ユニリーバの「WAA（ワー）」人事制度について、もう少しお聞かせいただけますか。



**島田** すでにお話ししましたが、WAA はビジョンからスタートしました。このビジョンに共感してくださった方で「Team WAA!」というコミュニティをつくりました。とてもたくさんの共感をいただき、現在までに約 900 人が参加しています。

「Team WAA!」では、原則として月1回、コミュニティのメンバーが集まって、「働き方って何だろう」「生産性って何だろう」「どんなことをしたら業務改善につながるだろう」といったことを話し合っています。ディスカッションを通じて得られた気づきを、自社で展開する企業も増えています。メンバーには日本企業・外資系企業を問わず、いろいろな業界の方がいらっしゃいます。日頃モヤモヤしていることや、もっとよくできることを、自分から変えたい、変えられるということに気づき、実際に動き始めている方々のコミュニティです。

## ● ワークスタイル変革に向けて本当に必要なこと

**宇治** ワークスタイル変革を促進するための提言を、最後にお一人ずつお願いします。

**浦野** 先ほどの投資も含めての話ですが、やはりトップが「絶対にやる」という強い意志を持つことが重要です。人の意識改革がやはり一番難しいので、トップがコミットすることで日本的なサラリーマン社会を動かしていく、というようにトップの力をうまく活用すればいいと思います。あとはきちんと投資をしていくこと。自分自身の展望はもっと面白い仕事、もっと楽しい働き方を模索していきたいと考えています。

**藤江** ファーストペンギン的な人が「この指とまれ」で、この運動を先導していく部分がありつつも、日本企業に特有というか、慎重に考えている保守層を引っ張り上げていかないと、大きな社会のうねりにはなっていないように思います。感性で引っ張ることと、定量的な数値なりデータを出していくこと、その両輪で日本社会のうねりをつくるのが必要だと今日あらためて感じました。

**小坂** 全社的なテレワークとして営業部門にも iPhone を一人ひとりに配布して、モバイルワークを開始しましたが、ある地方の営業店の女性職員からは「私がテレワークなんか全然無理ですよ」と言われました。ただ、理由を聞いてもなかなか明確な答えは返ってきません。この辺りが難しく、自分には関係ないと決めつけてしまう強い「思い込み」があるということを知りました。当社も全国に 1,000 ぐらい拠点がありますので、本社でいくら言っても、なかなか全店には広がりません。意識改革はまだまだ必要です。決して強制ではありませんが、ツールがあることを言い続けて、1人でも1回でもやってみることを、これから継続して推進していく必要があると感じました。

**野口** テレワークもそうですし、いろいろな施策は全て手段であり、僕らはやはり新しい価値の創造を加速していくための器

とか、仕組みの整備ということに対して、経営としての関与を高めていきたいと思っています。

いわゆるマネジメント層の、どのようなスキルを伸ばすことが業績向上と人材育成に効いているのかという調査をしたところ、有効なスキルのひとつとして挙げたのが「ディスクリーズ性」でした。つまりオープンであるということです。「失敗を恐れる」ことが前に進まないことに大きく影響しているので、「今日は失敗してもいい」と、うまくいったことも、いかなかったことも組織の中で全部オープンにしていく、こうした環境を整えることが大事だということなんです。

もう一つは「見守り」。これって「放置」と似ているけど、全然意味が違うじゃないですか。「見守る」スキルが個人の自立性向上のためにすごく重要になっていると思います。さらに、成果物を最後の最後で加筆したり、修正したり、ちょっとだけアレンジしたりしてあげる「ちょっと感」がすごく大切ですね。こうしたメンバーとのコミュニケーションあるいは組織を運営するときのフォーマットが相当変わってきていて、これらが実現できると個のポテンシャルがかなり高まると思っています。

**島田** 働き方改革も生産性向上も、「やらなきゃ」というマインドセットでやっていると、リスクやネガティブな方向に意識が行きがちです。「やりたい」という意識で取り組みれば、新しいアイデアも生まれます。そういう意識が浸透すれば、失敗という概念が存在しなくなります。こういうやり方をしてこんな結果になったから次は変えてみよう、と前向きにチャレンジできるようにしたいと思います。

ユニリーバは WAA の導入後、売上・利益共に上がり、労働時間は平均して 10%から 15%減っています。WAA のおかげで売上が伸びたと端的に結び付けることはできませんが、「WAA をやっても売上は落ちない」ということは言えるのではないのでしょうか。

**宇治** 全体の議論を通して、テレワークにより生産性が向上していること、また、その推進には、トップのリーダーシップやさまざまな投資が重要であることも確認できました。まずは、体験的にテレワークをやってみましょうということも含め、今後、働き方改革の中でテレワークが大きいうねりとなることを期待します。今日の議論に出てきたさまざまなコメントが皆さまのご参考になれば幸いです。ありがとうございました。



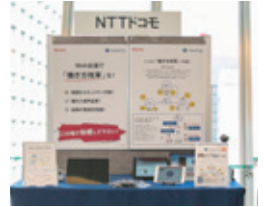
# 展示ブースの紹介

フォーラムの会場前には、今年も協賛企業各社による展示ブースが設置されました。  
フォーラムの開始前や休憩中、終了後の時間を利用して、テレワーク実現に向けたさまざまなサービス、ソリューションの紹介が来場者に行われました。  
目当てのブースで熱心に質問をする来場者も多く、テレワークに対する関心の高さが伺えました。

## ブース1 株式会社NTTドコモ

### ｜テーマ｜ 簡単操作で新しいコミュニケーションを円滑に

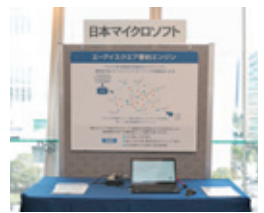
NTTドコモからは、今回二つのサービスを紹介させていただきました。ドコモグループのコミュニケーションを支える、クラウド型Web会議システム「sMeeting」と、クラウド電話帳とドコモの内線サービスを連携し、最適なコミュニケーションを実現する新しいFMCサービス「オフィスリンク+」を紹介しました。



## ブース2 日本マイクロソフト株式会社

### ｜テーマ｜ AIを活用して長文も自動要約

AIを活用して文書の自動要約を行う「AI自動要約ソリューション」と、テレワークの支援を行うシェアサテライトオフィス「Trist」を紹介しました。自動要約は事前の辞書登録が不要で運用上の負担が少ないことや、長文を簡潔に集約してビジネスの資源として活用できること、さらに徳島県で知事の会見内容を自動要約して県民に発信する実証実験に採用されていることなどをアピールしました。



## ブース3 NTTコミュニケーションズ株式会社

### ｜テーマ｜ テレワークのための電話環境構築ソリューション

テレワーク導入時の課題となる電話環境の構築を低コストでスピーディーに提供するソリューションとして「Arcstar Smart PBX / ビジネスモバイル / Arcstar IP Voice」のセットモデルを紹介しました。専用アプリやプレフィックス番号を付与した発信により、オフィスと同じ電話番号での発信がスマートフォンから可能になるほか、クラウド型PBXがテレワーク環境においてもオフィスと同様の内線環境が実現できることなどを説明しました。



## ブース4 株式会社NTTデータ

### ｜テーマ｜ 自由なビジネススタイルの実現をサポート

場所・デバイス・アプリケーションを選ばない自由なビジネススタイルの実現をサポートする仮想デスクトップサービス「BizXaaSOffice」を紹介しました。WaaS（Work Space as a Service）をコンセプトに、個人の作業はもちろんのこと、チーム間の円滑なコミュニケーションを可能にするワークプレイスを提供します。



## ブース5 コニカミノルタジャパン株式会社

### ｜テーマ｜ 働き方改革に向けた実行プロセスの策定をサポート

働き方改革の実現に向けて課題の棚卸しから着手したい顧客に対してKMJのノウハウを盛り込んだ実行プロセスの策定を支援する「働き方改革実行支援コンサルティング」と、会議室や施設の空き状況を可視化する施設予約管理システム「ファシリザ」を紹介しました。「ファシリザ」ではデモシステムも展示して、システムの特長や実際の使い勝手などを来場者に分かりやすく解説しました。



## ブース6 シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社

### ｜テーマ｜ 働き方改革を支援するデスクトップの仮想化ソリューション

どこまでも安全に仕事ができることを追求したクラウドベースのプラットフォーム「Citrix Cloud」を紹介しました。仮想デスクトップと仮想アプリケーションソリューションを中心に、テレワークの課題となる情報セキュリティと、端末・アプリケーション・データを含む業務環境の利便性を高い次元で両立させる同社のソリューションと技術をアピールしました。



## ブース7

### 株式会社ソリトンシステムズ

#### | テーマ | 安全・快適なテレワーク環境を約束するリモートアクセスソリューション

国産セキュリティ製品を開発・販売するソリトンが、テレワークで安全・快適な作業環境をVPNなしで提供するリモートアクセスソリューション「Soliton SecureAccess」として「SecureBrowser」と「SecureDesktop」を紹介しました。「SecureBrowser」は、ブラウザ外へのデータ持ち出しを禁止することで情報漏えいを心配することなくクラウドや社内Webシステムにアクセスできることを、「SecureDesktop」は、独自の高速画面転送により社内PCの画面だけを表示できる快適な操作性をそれぞれアピールしました。



## ブース8

### ダイワボウ情報システム株式会社

#### | テーマ | スマートワークのためのヒントが満載の情報サイト

ITを活用したワークスタイル変革を応援する情報発信サイト「スマートワーク総研」を紹介しました。「スマートワーク総研」では、ワークスタイルをスマートにするための最新のソリューション情報やワークスタイル変革に関するさまざまな事例を提供しているほか、関連する最新のニュースなど、たくさんのお役立ち情報を発信していることなどを説明しました。



## ブース9

### 日本電気株式会社

#### | テーマ | モバイル活用による働き方改革を支援

安心・安全なモバイルワークを行うための「働き方改革 モバイルワークソリューション」を紹介しました。利用者にモバイルデバイスから社内システムやクラウドサービスなどへアクセスする際の利便性を提供するほか、企業の管理者には複雑に多様化するモバイルデバイスの管理業務を効率化できることなどをアピールしました。



## ブース10

### 東日本電信電話株式会社

#### | テーマ | ワークスタイルの変革を支えるソリューションの紹介

外出先や自宅からオフィスの社内システムへ安全に接続することで“オフィスを持ち歩く”新しい働き方ができるギガらく Wi-Fiのリモートアクセスオプション、分身ロボットを活用したテレワークソリューション等、時間・場所に捉われないワークスタイルの変革を支える最適なソリューションをご紹介しました。



## ブース11

### 富士ゼロックス株式会社

#### | テーマ | 富士ゼロックスが取り組んだ、テレワークの言行一致事例ご紹介

富士ゼロックスでは、営業の生産性向上をめざした働き方改革に取組む一環として2017年7月24日に「テレワーク・デイ」に参加しました。モバイルワーク・サテライトオフィス・在宅勤務を活用した働き方によって多くの実践事例が生まれ、「移動時間」「労働時間」「顧客対応」において営業生産性向上の効果を出すことができました。自社で経験したからこそお伝えできる言行一致ソリューションを快適なテレワーク環境構築例と共に、分かりやすく説明しました。



## ブース12

### 富士通株式会社

#### | テーマ | 簡単・安全なVDIソリューション

簡単に安全にテレワークを実現できる仮想デスクトップサービス「V-DaaS」と超軽量薄型ノートパソコン「LIFEBLOCK U938/S」を紹介しました。「V-DaaS」が小規模・短納期で導入できることや、持ち運びに適した「LIFEBLOCK U938/S」と組み合わせることによってより利便性・安全性を向上させることができる点をアピールしました。



## ブース13

### 株式会社ブイキューブ株式会社

#### | テーマ | テレワーク実現に必要な不可欠なコミュニケーションツール

どこからでも、どのようなデバイスからでも高品質なコミュニケーションが実現できるテレワークソリューション「ビジュアルコミュニケーションサービス」を紹介しました。テレワーク実現のためには、オフィス勤務以上に緊密なコミュニケーションを図ることが必要不可欠であることを説明した上で、テレビ会議システムやWeb会議システム、ビジネスチャットツールなどの提供を通じてサポートすることを提案しました。

