第6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　2019年1月23日（水）

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1月23日、第6回トップフォーラム「テレワークでワークスタイル変革」を開催しました。年々関心が高まる「働き方改革」は、今や企業の重要な経営戦略の一つとして多くの企業、団体が取り組んでいます。約370名が参加したフォーラムでは、テレワークをはじめとする様々な取り組みや成功事例が紹介されたほか、協賛企業によるソリューションの展示も行われました。

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

このトップフォーラムも6回目を迎えました。多数のご参加、ありがとうございます。

2019年が始まりまして、グローバルな観点での大きなパラダイムシフトが起きています。AI、FinTech、シェアリングエコノミー、キャッシュレス化、自動運転など、様々なことが起ころうとしています。そして働き方においても、テレワークという、いつでもどこでも誰とでも仕事ができるという方向に転換し、広がっていくと思います。

仕事をする会社とは何かと考えたとき、やはり中心は人だと思いました。人は多様ですが、ある局面では有機的に結びついて力を発揮します。重要なのはコミュニケーションです。技術が進み、多様な働き方を支える多様なコミュニケーションができるようになりました。だからテレワークが更に浸透・発展していくと思うのです。

今日のフォーラムが、地方でも中小企業でも働き方を当たり前のように選択できる未来に向けて、少しでもお役に立てればと思っています。

今回ご協賛、ご後援いただきました企業・団体の皆さまに心より感謝申し上げます。

来賓ご挨拶

総務副大臣
佐藤 ゆかり氏

ICTを利用して時間や場所を有効に活用できるテレワークは、子育て世代やシニア世代、障がいをお持ちの方々も含め、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、現政権の重要な政策課題である働き方改革の切り札になると考えています。

政府では、私が議長を務める副大臣級のテレワーク関係府省連絡会議を通じて関係府省が連携し、普及促進に取り組んでいます。

総務省では、テレワークを検討する企業等への専門家の派遣やセミナーの開催、テレワークの導入や活用に先駆的に取り組んでいる企業等の表彰、地域課題解決のためのサテライトオフィス整備への補助、テレワーク・デイズや11月のテレワーク月間などを実施して、普及促進に取り組んできました。テレワークの導入には経営者の理解、決断が不可欠です。

テレワーク導入企業の生産性は、導入していない企業に比べて1.6倍高いという調査結果もあります。ぜひ経営戦略の一環、業務改革、経営課題解決の手段の一つとしてテレワークをご検討いただきたいと思います。

伊藤忠商事の働き方改革について

伊藤忠商事株式会社　代表取締役社長 COO　鈴木 善久氏

1858 年に創業した伊藤忠商事は、本年度で創業 160 周年を迎えました。連結対象会社は約 300 社、従業員数は 12 万人です。単体の従業員数は約 4,000 人強で、他の総合商社に比べて 2、3 割少なく、少数精鋭を良しとする経営方針です。

働き方改革というテーマにつきまして、私どもの働き方改革全体の概要、次に朝型勤務導入の背景や、推進する上での詳細についてご説明いたします。その他、健康経営、がんとの両立の支援、脱スーツ・デー、モバイルワーク、テレワーク、職場環境整備などについてもお時間をいただきます。

働き方改革は今や当社の経営の柱になっています。本年度からスタートしている 3 カ年の中期経営計画の中でも、「スマート経営」「健康経営 No.1」を掲げています。

当社の働き方改革の始まりは 2003 年までさかのぼります。第一のステージはグローバル化をはじめとする経営環境の変化に対応し、ダイバーシティも含めた具体的な数値目標を掲げました。ところが、数値目標を設けたことにより数合わせのための採用や登用が進んだほか、社内風土が醸成される以前に次々と社員に優しい制度を導入した結果、会社に貢献する覚悟がないまま制度を利用する社員が増加しました。

この失敗を経て、2010 年からは優しいだけではなく「厳しくとも働き甲斐のある会社」を目指す政策に切り替えました。これが第二ステージです。働き方改革の目的を、全ての政策が労働生産性の向上のために推進していくものと定義をし直しました。会社に貢献する社員に対して会社も全力でサポートするという方針の下に、2013 年からは朝型勤務を中心にさまざまな施策の導入を進めました。改革においては「効率性の追求」それから「社員のモチベーション向上」「社員の能力開発」「健康経営」の要素から施策を進めていますが、最終的にはすべからく生産性の向上を目指すためにあると考えたものです。これらの施策の土台にあるのが「魅力ある社内風土」です。商社という立場ですので「お客さま目線」はもちろんですが、加えて「風通しの良さ」「正しい評価」「やり直しのできる体質」、さらに近江商人の精神である「三方よしの精神」があります。

次に、生産性向上という大命題に沿った取り組みの推移をご紹介します。まずは会議と資料の削減です。重要会議の削減から率先して行い、5 年間で開催回数、総会議時間、会議資料の厚さがほぼ半減しました。重要なポイントは、まずマネジメント側がコミットをして、率先して推進をしていくということです。

次に朝型勤務です。導入は 2011 年の東日本大震災がきっかけでした。震災が起きて日本中が大変な事態で、お客さまに対して何かできることがないか社長や役員をはじめ総出で聞いて回っている状況でした。そんな中、お客さま第一であるべき当社社員が 10 時に出社してくる状況を見て、フレックスタイム制度の見直しに動き出したのが始まりです。当社の働き方改革において中核的な役割を果たした朝型勤務は、多残業体質の改善や生産性の向上、社員の健康、時間に制約のある社員への対応、これらはもちろんですが、「お客さま対応を徹底する」という考えが根底にあります。

朝型勤務の定量面での成果は、東京本社社員 2,600 名の 20 時以降の退館者が 5% 程度、100 名少しに減り、22 時以降の深夜勤務は 0 になりました。一方、朝 8 時以前に出勤する社員は 20% から 44% に増え、半分近くの社員が朝 8 時以前には出社しています。社員の月平均の時間外勤務時間も 11% 減り、夜より朝の方が効率は良いという結果にもつながりました。また、コスト削減を狙っていたものではなかったのですが、結果的には軽食代を差し引いても 8% の削減となっています。4 年に 1 回実施する社員意識調査でも、会社に対する満足度が前回比、全国平均を上回っています。導入から 5 年経過後の状況としては、指導を含めて運用を徹底しているということが第一のポイントで、さらに評価制度にも反映することで個々の意識を高めています。一方、朝活研修の内容を充実させるなど、早朝の出社の動機付けを継続的に行っていることも、効果を出せている背景だと思っています。大事なのは、陳腐化しないよう常に進化させていくことです。

次に、健康経営についてご説明します。2016 年の 6 月、健康経営に対する考えをまとめた「伊藤忠健康憲章」を社長名で社内外に発信しました。社内外にコミットして、会社が健康経営に本気で取り組む意志を示したものです。社員一人ひとりに自分の健康により意識を持ってもらい、主体的に健康力を上げることが企業価値向上につながり、心身共に健康な状態で仕事に打ち込める体制を会社も全力でサポートするということがこの憲章の趣旨です。

2 年前から、健康マイページアプリ「Re:Body」を導入し、ウェアラブル端末も活用した健康データの一括管理や、生活習慣病の予防に取り組んでいます。そして、健康経営における重要な施策が、がんとの両立支援です。この支援策は、2017 年の 2 月にがんと闘病する社員から当時社長だった岡藤宛に届いた一通のメールがきっかけでした。「闘病中だけれども、会社からの手厚いサポートがあって、同僚にも支えられて、本当にいい会社だと感じている。自分にとっては日本一いい会社だ」とメールに書いてくれました。残念ながらこの社員はその翌月に亡くなりましたが、ご霊前で岡藤は「伊藤忠を必ず日本一のいい会社にする」と心に決め、その具体策として開始したのががんとの両立支援施策です。がんを抱える社員をサポートする体制はもちろんですが、周りの支える社員が一体感を持ち、支え合い、結果として組織力の向上にもつながることを目指しているのです。がんは日本人の 2 人に 1 人が罹患（りかん）し、

就労年齢では3人に1人がかかるといわれています。中でも当社は、女性がかかる割合が高いので、施策を進めることで女性活躍のサポートにも寄与するものと考えています。

「脱スーツ・デー」は、社員の柔軟な発想力を養うことや、新しいアイディアが生まれやすい職場環境づくりを狙いとし、伊藤忠らしい働き方改革の新たな一手として実施したものです。水曜日と金曜日を「脱スーツ・デー」とし、従来のカジュアルフライデーよりも一段ドレスダウンした服装を認めています。本日は水曜日でございますので、私もジーンズにジャケットで登壇させていただいています。

本日のテーマでもあるモバイルワーク、テレワークの促進についてご説明します。テレワーク全体の位置付けはこれまでの施策と同様に生産性の向上を目的としています。時間をいかに効率的に活用するかいうことです。昨年度より標準 PC をセキュリティレベルの高いシンクライアント端末に切り替え、いつでもどこでも仕事ができるモバイルワーク環境の整備を始めています。セキュリティを高めることで持ち出しの自由度を高め、客先から戻る移動時間や隙間時間を活用する。テレビ会議やペーパーレス、議事録の作成、社内外におけるあらゆる側面の業務推進の効率化を図り、より生産性の高い働き方を推進しています。モバイルワークの推進は、基本はサテライトオフィスと在宅勤務の 2 つから成っています。サテライトオフィスについては、頻繁に行き来のあるグループ会社間でスペースを共有する「伊藤忠グループ Sharing Space」という取り組みもスタートしています。在宅勤務は 2016 年 4 月に制度導入をしていますが、全社一律の導入ではなく、育児、介護、病気などで時間に制約のある社員が状況に応じて活用できるよう整備しています。

最後に、私どもの働き方改革を通して、ポイントとなっている点を申し上げます。一番重要なのは、経営トップの強い意志とメッセージを発信し続けるということです。現場任せではなかなか改革は浸透しないため、トップの率先垂範が重要だと思います。2 つ目は、何のためにやるのかというところで、当社の場合は生産性向上という命題の下で推進するということです。3 つ目は、会社独自のストーリーで推進するということです。人の心を動かすには、定量ではなくて定性が非常に重要だと考えています。4 つ目は改革の成果を各ステークホルダーにどう還元していくのか。社員にとって働きがいのある環境を生み出すことは、生産性の向上、そして企業価値の向上につながるという観点から株主様への還元にもつながると考えています。従業員 1 人当たりの連結純利益で比較して見ると、2010 年から 3.1 倍に向上しています。従業員の平均年収も 1.17 倍に上昇し、株主様への配当は 4.6 倍になっています。

働き方改革は企業本来の目的である利益の最大化を生み出すだけでなく、企業価値の向上とステークホルダーへの還元にも資すると考えます。伊藤忠はこれからも継続して働き方改革の推進に努力してまいります。

特別講演

働き方改革実現のために ～組織と個人の意識改革～

株式会社morich　代表取締役 兼 オールラウンダーエージェント　森本 千賀子氏

私は現在、約 15 枚の名刺を持ち、日々いろいろな顔をして仕事をしています。リクルートという会社に新卒で入り、約 25 年間ずっと転職エージェントという仕事をやってまいりました。2017 年に独立して、転職エージェントをコアミッションにオールラウンダーエージェントというのが私の本業です。

今日のテーマは働き方改革です。私自身は働き方改革を「生き方改革」と捉えています。いかに生き生きと、ワクワク、ウキウキしながら働けるのか、人生を全うできるのか。今日はそういったことをテーマに“人材屋”の立場からお話ししたいと思います。

まずデータを見ますと、ちょうど働き手世代といわれる人たちが、25 年後には 2 割減るという数字があります。労働力人口がどんどん減少し、30 歳以下が約半分になっているデータもあります。少子高齢化も影響し未曾有の人手不足という状況に日本は置かれています。では、こうした時代にどうすれば採用力が高まり、人が辞めない会社になれるのでしょうか。どうしたら労働生産性がアップし一人ひとりの価値やエンゲージメントが高くなるのでしょうか。そんなことが今、皆さまが働き方改革に取り組まれるひとつの背景だと思っています。

安倍政権も 9 つのテーマを主軸として、労働力の確保に向けた 3 つ、「女性の活躍支援」「シニアの活用」「外国人の活用」を特に進めています。企業も行政もかなり注力しているのですが、なかなか働き方が変わったという実感がないというのが実態です。デロイトトーマツコンサルティングのデータでは、働き方改革の効果実感として「満足が得られなかった」という方が全体の 72% に達し

ています。働き方改革推進としていろいろな施策を講じているにもかかわらずです。

働き方改革に対する不満の理由は「残業代が減った」「早く帰ることを一律ルールで縛る」「もっと丁寧に時間をかけて仕事をしたい」などで、このままいくと本質的な「働き方改革」ではなく「働かない改革」になってしまうと、強い危機感を持っています。問題は組織と個人が協働関係にあり、いかに双方向のメリットを出せるかということが大事なのではないでしょうか。社員の方のエンゲージメントを引き出し、企業の生産性を上げて、競争力を上げていく。働く社員がそこに生き生きとやりがいを持つということを組み合わせるためのものが「新・働き方改革」ではないかと考えています。

今から25～26年前、私が大学生のころ、日本は終身雇用・年功序列といった雇用システムが当たり前の時代でした。図書館で勉強していたら一冊の書籍が目につきました。読み進めていくとアメリカではビジネスパーソンが転職をしながら、自分のバリューを上げている、そしてそういう人たちをバックアップ、サポートしている会社、業界があることを私は知り、いつか日本にもそういう日が来ると直感しました。そして今、日本でどういうことが起きているのかというと、今の場所でキャリアアップする以外に、他に選択肢はないかということを常に考えている。そんな時代だと思います。そして、日本の労働人口約6,500万人のうち、約半分の49%が早ければ10年後、遅くとも20年以内にAIやロボットに置き換わってしまう可能性があるといわれています。皆さんが当たり前に使っていたものがどんどん陳腐化していく世の中で、価値のあるものがものすごいスピードで進化していきます。変わらないということがリスクになる時代だと思います。

自分のキャリアをつくるのも、磨くのも自己責任です。では、どういうキャリアを身に付けていけばいいのでしょうか。私はどんな時代になろうとも選択肢を持っておくということが大事なのではないかと思います。どうすれば自分の価値を高めることができるのか。社員一人ひとりの生産性、バリューを高めていくことができるのか。その戦略が大事なのだと思います。

ひとつの考え方としてはマイノリティという考え方、つまり希少価値です。競合のたくさんいるレッドオーシャンではなく、ブルーオーシャンの中で自分のキャリアをつくっていく。そういう人材を育て、価値ある社員を育てるということも、着目すべき戦略だと思います。

もうひとつが、掛け算という考え方です。人事、経理、営業などの経験値を垂直に一つのことだけ繰り返しながら構築していくのではなくて、掛け算していくというもの。またほかに、専門性に事業マインドや経営マインドを掛け合わせるというものです。さらに「女性×管理職」です。今の若い人たちをマネジメントするには、奉仕型、いわゆるサーバント型でなくてはなりません。先頭を走って俺に付いて来いではなく、横に付いてペースアップしたりダウンしたりしながら伴走してあげる。そういうサーバント型リーダーというのは、実は女性に向いている職業なのです。ところが女性に「管理職になりたいですか」と聞くと、約9割の方が「なりたくない」と答えます。そこでお伝えしたいのが、女性エグゼクティブの皆さんが異口同音におっしゃる「ある時、あるタイミングで、ポンと上司に背中を押されたから今のポジションにいる」というメッセージです。特別な才能、秀でた能力などはいらなくて、そういう環境がつくれるかということが大事だということなのです。

リクルートで女性社員に「一番ありがたい施策は何か」というアンケートを取ったところ、「とにかく出社主義から脱却できるリモートワークがありがたい」という回答が出ています。通勤時間の分を仕事にしっかり向き合いたいという方が非常に多いと感じます。そういう意味でも、テレワークをいかにして進めるかが今の課題だと思います。テレワークを積極的に推進するようになれば、「時間短縮勤務制度からフルタイムに戻したい」「マネージャーを目指したい」という社員が増えていくと思います。

そこで、施策としてぜひ皆さんに進めていただきたいのが、マネジメントとプレーヤーの間を行ったり来たりできるような施策です。これをぜひ考えていただきたいと思います。働き方改革では「働きやすさ」ということを議論していただくことも大事なテーマのひとつなのです。

新・働き方改革では、「働きやすさ」だけではなく「働きがい」ということも大事です。この「働きがい」を見出すためにも、リーダーや管理職をぜひ女性の中で増やしていただきたいと思います。

さらにもうひとつ、意識していただきたいテーマとして「前倒しキャリア」を女性の皆さんに提供していただきたいということがあります。ワーキングマザーになってから、やったことのないリーダーや管理職をやれと言われても、それは見えない二重の高い壁になるだけです。そうなる前に「前倒し」で手を挙げた人にチャンスを与えられる会社をつくっていただきたいのです。

生き生きとワクワクしながら仕事をするには、人や会社、社内から必要とされているということを実感できることが大事だと思ってます。では、どういうスキルや経験があれば人から必要とされ、それを実感し、価値ある人になれるのでしょうか。今、どの会社からも聞かれるキーワードは「変化対応力」ですが、その「変化対応力」はどうすれば身に付けられるのでしょうか。

日本には「かわいい子には旅をさせろ」「若い時の苦労は買ってでもしろ」といういい言葉がありますね。私はここに集約されると思っています。つまり、今まで経験したことや、自分が持っているスキルよりも少し上のことにチャレンジする。管理職になることも、転職したり、起業したりすることもそうです。チャレンジの先には失敗や挫折、試練もありますが、そうした修羅場体験が「変化対応力」を身に付けるきっかけとなります。様々な変化に置かれることで、人は対応力やリジリエンス力が身につくのだと思います。

とはいうものの、組織移動が自由にできるわけではありません。そこで、パラレルキャリアつまり兼業・副（複）業が出てきます。副（複）業促進ということが今、いろいろなところで叫ばれてます。サブ（副）ではなく、複数（複）のキャリア、自分がコミットメントできる場所を持つということが大事ではないかと思います。

最後に「働きがい」について。私自身の人生のミッションは母親業だと思っています。それは「人生を前向きに生きている」「人生を一生懸命生きている」「仕事は楽しい」「大人というものは希望に満ちた明るい未来があるものだ」という希望あふれる未来を子どもたちに見せてあげることだと思います。「働きやすい職場をつくる」「生産性の上がる施策を講じる」ことも大事ですが、加えて「働きがい」や「生き生きとワクワクする環境」をつくることが、これからの未来に向けて見せる背中ではないのかと思っています。働き方改革のひとつの概念として、いかに働きがいある環境をつくれるか。そういったことを意識しながら新・働き方改革を推進していただけることを切に願っています。

パネル討論

ワークスタイル変革への取り組み

パネリスト

キャタピラージャパン合同会社
代表執行役員
渉外広報室
塚本 恵氏

資生堂ジャパン株式会社
人事部長
田岡 大介氏

全日本空輸株式会社
取締役執行役員
客室センター長
山本 ひとみ氏

株式会社
みずほフィナンシャルグループ
グローバルキャリア戦略部
ダイバーシティ＆
インクルージョン推進室室長
犬塚 麻由香氏

総務省
情報流通行政局
情報流通振興課
情報流通高度化推進室長
飯村 由香理氏

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：トップフォーラムと共にこのパネルディスカッションも６回目です。今年も働き方改革に積極的に取り組んでおられる企業の興味深いお話が聞けると思います。今年のパネルは２つ特徴があります。まず、非常に女性の比率が高いこと。もう一つは、いつもなら全て民間企業だけだったのですが、今回は総務省からもご出席いただけたことです。より幅広い議論につながればと思いますし、また様々なヒントが出てくると思います。前半は各社の取り組み状況をご説明いただき、後半は様々な角度から議論を深めたいと思います。

● キャタピラージャパン

塚本：製造業として、経営上の要請から様々な取り組みを行っています。正解はひとつではなく、しかもどんどんムービングターゲットのように改善していかねばならないものだと思っています。キャタピラーは建設機械を造っているグローバルな会社です。従業員数は世界で約 98,000 人います。製造業として物を造ることに特化している会社で、販売は全て世界各国にあるディーラーが請け負っています。1963 年に三菱重工との合弁でスタートして、2012 年に 100%キャタピラーの子会社となったという歴史を持ち、結果として日本の会社とアメリカの会社のハイブリッド状態になっているというカルチャーがあります。

グローバル化の進展で、現在では日本の社員の約 20%は上司が海外におりますし、約 40%は様々な国の社員らと同じチームに所属している状態です。今は日本法人の社員でありながら、キャタピラー全体の中の一員であるという意識にマインドセットをしているところです。キャリアの機会も、ジョブポスティング的なものが世界規模であり、誰でも手を挙げられるようになっています。ただそういう機会があっても、日本人の社員が手を上げていくというようには、まだまだできておりません。そこをどう変えていくかが今待ったなしに必要とされているので、それに合わせて「働き方改革」を進めています。特に生産性向上に資するもの、もしくは現状に合った形での「働き方改革」が必要だということで、組合と協議の末、2017 年の３月より４つのエリア（柔軟な働き方、福利厚生、キャリアマネジメント、個々の意識・企業文化）を決めて社員の理解を得ながら進めているのが現状です。論理的には全員がテレワークをできるようにしましたが、製造業ですので、石橋をたたいて調整しながら進めています。

「働き方改革」を進める上で非常に助かったのが「働く、を変える日」ですとか、「テレワーク・デイズ」など、政府あるいは日本テレワーク協会主導の取り組みです。こうした流れに乗っていくと、ネガティブな考えの人も一緒に取り組んでくれるようになります。

2017 年の 12 月には本社をみなとみらいに移転するということになりました。要望を踏まえて考えた結果、ほぼフリーアドレスという形式になりました。電話も全て IP フォンにして、机の上には置いてありません。パソコンでほぼ全てのことができる状態で、どこでも電話会議ができるので、たまにカフェなどでもやります。いろいろな条件の中で、日本人でも日本人同士のコミュニケーションを広げたいというのが一番の理念でしたので、様々な取り組みをしています。ただ、ファイナンス系の会社や小型製品の設計を行っている部署は、セキュリティ上の問題もあり、固定席にしてセキュリティを確保して

います。

移転前には、約半分以上の人が否定的でネガティブな空気でしたが、移転後のアンケートでは移ってみたら意外に便利だったのか、「生産性が上がった」と答えている人が85%もいて、非常に好感触でした。社員一人ひとりのピークパフォーマンスを出していくにはどうしたらいいかを、これからも引き続き考えていきたいと思います。

● 資生堂

田岡：資生堂は、「Beauty innovations for a better world」をミッションとしている会社です。化粧品を中心に美や健康にまつわるプロダクトを製造、販売するB to B to Cのビジネスモデルです。特徴的なのは、弊社のビューティーコンサルタントが店頭でブランド価値と正しい美容法などを教えるサービスをセットで価値を提供していることです。ビューティー領域を手掛けている会社では日本とアジアでNo.1のポジションにいます。

今日のテーマ「ワークスタイル変革」を何のためにやるのかと考えてみると、一つはやはり生産性の向上です。大切にしているのは多様性を活用することで創造性を刺激し、イノベーションを起こす。そんな働き方や環境をつくるために私たちはワークスタイル変革を進めています。

ワークスタイル変革は大きく3つの柱「働き方改革」「ダイバーシティ＆インクルージョン推進」「ワークプレイス改革」で考えています。多様な人たちによる多様な働き方の実現を目指し、ワークもライフも美しくありたいという思いを込めて“Work Life Beauty”と呼んでいます。

資生堂ジャパンの社長と労働組合の書記長と2人で共同宣言を出し、いわゆるサービス残業をゼロにしようとしています。また長時間労働の是正と年休取得率向上について働き方見直し部門長宣言を出し、数値的目標とアクションを考えて実行しています。

テレワークではサテライトオフィスの活用が進んでいますが、ワークもライフも犠牲にせず、その切り替えを可能にする方法として有効だと考えて推進しています。その際に私たちが大事にしているのは、どういうアウトプットを出すのかをコミットしてもらうことです。

D&I戦略では女性リーダーの活躍を進めています。現在は30%超えていますが、これを40%にしていきたい考えです。若い人がチャレンジしてポジションを上げられるようにしたり、LGBTのイベントに参加したり、社内で配偶者に適用される規定を同性パートナーにも認めるなど規定を変更したりしています。キャリア採用、外国籍採用社員の積極採用、英語公用語化なども進めています。多様な属性、多様なバックグラウンドを持つ人々が活躍できる仕組みづくりがワークスタイル改革ではとても重要です。

ワークプレイス改革では、コンセプトを「創造力の交差点」とし、コミュニケーションやコラボレーションが生まれてオープンで風通しの良い場となるよう、今世界中のオフィスをリノベーションしているところです。

2016年から2017年にかけて残業は10%減、36協定違反はほぼゼロになりました。同時期のテレワーク利用部門は3倍、テレワーク利用者は4倍でしたが、今はIT環境が整ってさらに増えています。年休取得率は横ばいですが、テレワークにより休まなくても済むようになったためです。

これからの課題は、働く場所と時間をもっとフレキシブルにしていくことで、それには上司部下双方の高いマネジメント力が必要だと考えています。

違いを愛して、いろいろな人たちが活躍できる環境をつくっていくことがワークスタイル改革の本質的な目標・目的だと思っています。

● 全日本空輸

山本：弊社は主力事業が航空輸送事業です。航空関連事業、商社、旅行など合計80社でANAグループが成り立っています。多様な社員の多様な働き方をサポートするという観点で、ワークスタイルイノベーションに取り組んでいます。

2012年4月より客室乗務員のフライト業務と教育訓練でiPadの使用を開始しました。それまで客室乗務員は業務に必要な規程、安全保安業務の基準、サービス関連の参考資料など、厚さ約5㎝のマニュアル3冊の常時携行が義務付けられていました。重さは約2kgで2カ月に一度大量の改定や差し替えがありました。iPad導入後は数分で最新の情報に更新できています。またiPadには動画の挿入も可能で、訓練の日数短縮にも効果が出ています。

パイロットは、離陸時の性能データの計算をiPadで行い、航空機の性能を最大限に引き出すとともに、騒音を減らし、エンジンへの負荷も少ない理想的な離陸をしています。

整備士は、飛行間点検で不具合を発見した場合、その修理に必要なマニュアル

類の確認が iPad で瞬時にできます。また動画を撮影して、事務所に待機している整備スタッフと連絡を取り合うことで不具合の状況を共有し、即時に修復することが可能になりました。

空港係員はタブレットのチャット機能等で情報伝達の正確性を上げ、効率化を図っています。迅速な情報の共有と判断が可能になり、定時運航と品質向上、業務効率化につながっています。チャットのデータ保存でレポート作成を簡素化して労働時間の削減につなげることや、業務アサインのデータ蓄積により、効率的な勤務体制の構築にもつなげました。

デスクワーク社員は 2012 年に電子稟議システムを導入し、決裁と同時に業務連絡ができるようになりました。また仮想デスクトップでいつでもテレワークが可能です。クラウド型ボイスコミュニケーションによって外からの電話の取り次ぎ業務もなくなりました。

デスクワーク社員による在宅勤務制度の利用は 2012 年から 2015 年まで全く進みませんでした。介護や育児で働き方に制約がある社員に限定され、会社端末の貸し出しを受けて使う必要があり、自宅だけを認める制度だったことが大きな理由でした。役員も含めて制度運用に対する本気度が足りず、職場の理解も進んでいなかった状況が原因だと思います。

2016 年には当時の社長の篠辺が働き方改革宣言を、2017 年には現社長の平子が働き方改革推進宣言をそれぞれ行いました。「多様な社員が生き生きと活躍できる環境整備と、個々の能力やパフォーマンスの向上が ANA グループの持続的発展に不可欠」という強いメッセージでした。2017 年度からは柔軟で、自由度の高い働き方を目指した新テレワーク制度を本格的に導入しています。2012 年度の利用度は約 5% でしたが、今では約 70% に増え、自分に合った形で進めています。

最近では「テレさとワーク」というものを導入しました。これは社内アンケートの「休暇の際に、混雑する前に帰省して実家で仕事ができるような制度を考えてほしい」という声から生まれました。スモールスタートで、昨年末から実施をしています。使い勝手の良い制度にしていくには、職場の理解とマネジメント側と利用する側の意識改革が大変重要だと感じています。

● みずほフィナンシャルグループ

犬塚：みずほフィナンシャルグループは、様々な金融機能を持つ総合金融コンサルティンググループを目指しています。個人のお客さまから中小企業・大企業・グローバル企業まで、非常に幅広いお客さまとのお付き合いをさせていただいています。

金融ビジネスを取り巻く厳しい外部環境や圧倒的なテクノロジーの進展等の中において、将来にわたる持続的成長と競争優位性の確保に向け、当社は事業基盤を抜本的に変革する構造改革に取り組んでいます。組織・人員の最適化、システム構造改革、チャネルの再構築、稼ぐ力の強化、を軸に最先端のテクノロジーも最大限活用し、抜本的に生産性の向上を図っており、働き方自体も含めて大きく変わることから、この構造改革自体を「広義の意味での働き方改革」と捉えております。環境変化に応じて新たな付加価値を生み出していく最大のリソースは“社員=人”であり、構造改革に先行して 3 年前から人事の抜本的運営改革に取り組んでいます。全社員が能力の 100% を発揮し、絶えず成長しながら社内外で通じる人材として活躍する、そのような姿を目指しています。そのためには、「柔軟な働き方」が必要であり、ワークスタイル改革をキードライバーの 1 つとして変革を推進していきたいと考えています。

ワークスタイル変革の事例をご紹介いたします。当社では、過去から、働き方における「時間の柔軟性」を追求してきておりまして、時差勤務・フレックス等、時間に捉われない働き方はかなり定着しています。一方、「場所の柔軟性」はまだまだと考えています。2015 年頃より「オペエク」と銘打ち、業務プロセスの見直しを現場からのボトムアップで進めてきました。その一環でタブレット端末を支店も含めて全社員に配布し、会議をペーパーレス化しました。様々な機能が当初よりついていましたが、RM の顧客訪問時に本部がリモートで営業活動をサポートする、などと限定的な使われ方となっていたものを、2016 年度より、このタブレットを活用して自宅での勤務を可能とするリモートワークにも使い道を拡充しました。

しかしながら、染み付いた働き方はなかなか変わらず、思うように浸透しないので、“まずはやってみる”ということで、昨年度 Google さんとタイアップし「リモートワークトライアル」を期間限定で行いました。チーム単位でエントリーし、2 カ月間で 2 回、全員の実施を義務付け、自宅以外での勤務も可、とし約 1,000 人が参加しました。実施前後のアンケートでは、想定以上にリモートワークによる生産性向上実感や、周囲とのコミュニケーション等への不安の払拭効果が確認されました。また、トライアル参加者の声を踏まえ、私有 PC での業務を可能としたり、利用時の手続き簡素化等インフラ面の改善を重ね、結果 1 年半で当初の 10 倍ほどの人が利用しています。

リモートワークも柔軟に活用し生産性を向上させ、生まれた時間でどんどん外に出て行き、自分の成長や視野の拡大につなげてもらいたいです。社外ネットワークを通じ、社内では気付かなかった発想を得ることで新たなビジネスをつくるきっかけにもな

ると思います。働き方改革を通じたビジネス変革に引き続きチャレンジしていきたいと思います。

● 総務省

飯村：テレワークは働き方改革の切り札と考えています。ICTを活用し、時間や場所を有効に活用でき、自分が効率的で効果的に働ける場所での働き方が実現するものです。様々な経営課題・社会課題解決の一助となるツールであると考えます。昨今の経済状況や社会状況を鑑みるに、まさに待ったなしの経営改革・構造改革が求められていると思います。生産性の向上や外部環境変化への対応もありますし、優秀な人材の確保が難しくなり、介護離職なども増えるでしょう。またBCP対策として、いざという時の業務継続も必要となります。社会的に見ても超少子高齢化の時代ですし、人材不足といった課題もあります。東京一極集中、地域の疲弊も大きな課題です。これらの様々な課題にテレワークが有効であると考えます。

また最近では、従来のような育児・介護が必要な社員向けということだけではなく、全社員がテレワークできる環境に拡大することで生産性が上がると考えられています。モバイルワークも浸透してきました。工事現場などでもテレワークが活用できます。例えばiPadなどで測量結果や、報告を行うことができ、現場での効率化に役立っています。サテライトオフィスについても、企業単独での利用のみならず、他社や多様な交流ができるコワーキングで働ける場所としてイノベーションを起こすような使われ方をしています。

就職希望者のニーズとしても、自分の時間も大切にしつつ柔軟に働けるというニーズが高まっていたり、転職希望者の転職先に求める制度としてテレワークが第二位にあげられるなど、受け入れる企業側も変わっていく必要があると考えます。

テレワークを導入している事業者は導入していない事業者に比べて一人当たりの労働生産性が約1.6倍高いというデータもあります。さらに、経済効果では、効率的に働く、これまで働けていなかった人が働くということでのGDP押し上げ効果もあると言われています。働き方改革、ワークスタイル改革に関する市場規模にしても年々拡大し、非常に注目されています。

しかし、全体としての導入率はまだ拡大の余地が大きく、テレワークを導入している事業者は導入予定を含めても2割には届かないという状況です。今後中小企業の方や地域などへ裾野を拡大していくことが課題と考えています。

政府としては、総務省の他、厚労省、経産省、国交省のテレワーク関係4省や内閣官房、内閣府などが一体となって推進をしています。

総務省でもテレワークマネージャー派遣事業など普及展開事業を実施しています。テレワークに関心があるけど何から始めてよいか分からないという事業者の方向けに専門家を派遣しているほか、テレワークに先進的に取り組む企業を表彰しています。今年度は初めて中小企業が2社受賞されました。

テレワークは、まずやってみることで効果を実感し、意識を変えていくのが重要だと考えています。2020年の東京オリンピック・パラリンピックを一つの契機に、全国に根差していくようにテレワーク・デイズという国民運動を実施しています。交通混雑の緩和にも寄与するというデータもあります。

業務効率化という観点からも、オフィス事務のコストや残業時間、移動にかかるコストなどで大幅な削減効果がみられるデータもあります。テレワークを集中的・全社的に行うことで、タイムマネジメント能力などもチーム内で意識が強化されたという効果も聞いています。

今年は2020年東京大会前年ということもあり、「テレワーク・デイズ2019」を拡大して実施したいと思っています。皆さまもまずはやってみて、効果を実感していただく、そしてそれぞれの経営課題につなげていただき、経済全体の成長や全国の様々な課題の解決に寄与できればと考えています。

■ テレワークの拡大を阻む課題とは

宇治　各社さん、まさに働き方改革を経営課題として捉えられていると実感できました。では、テレワークをさらに拡大するための課題や対策についてはいかがでしょうか。テレワーク時代のマネジメント力、また人の意識の変革、導入後の活用比率の低迷など、様々な課題があると思いますが、どのようにお考えでしょうか。

山本　さらに拡大していくには、まずは一人ひとりの社員が実施してみることです。その中で不具合や改善に向けた意見をマネジメントする側がモニターしていくことがとても大切だと思っています。弊社も、導入当初はやはり人事担当の者が各部署の責任者を説得するために何度も足しげく通ってようやく理解を深め、まずは上司から始めて今に至っています。これからも粛々と拡大に向けて取り組んでいきたいと思っています。

塚本　現場の方々の中には「どうしてもやりたくない」という方もいらっしゃいますので、一度総務省さんの働き方改革のテレワーク事例を見てみようかと思っています。今後、2019年度でやっ

てみるとすれば、「こういうところでもできた」というようなことです。特集などもしていただけると大変刺激になるかなと思います。

犬塚 最初はうちでは使えないと思っていた部署が、何かのきっかけで使ってみることで生産性が上がる事例というのも出てきています。それらを社内にいかに見せるか、ということがすごく大事ですね。また、「できる人こそ使っている」といった格好いいイメージを浸透させていくのも大切なことだと思っています。一方で、同じ場を共有し、コミュニケーションを取ることで生まれる新しい気付きも大切なので、それとリモートワークとのバランスも意識しながら進めていきたいと思っています。

田岡 ひとつは信頼をベースにやるということだと思います。信頼して取りあえずやってみる。ただし、一方で制度や仕組みを既得権化しないようにすることも必要だと思っています。「あなたはテレワークしては駄目」という人もいます。例えば自分一人ではアウトプットが出せない人です。そして、そのときにはちゃんと「駄目だ」と言う必要があります。「駄目なものは駄目」という姿勢が結構大事なポイントだと思います。

■ テレワークとマネジメント力

宇治 まさしくテレワークの適用については、自立性が重要ですね。やはりテレワークには向かないという人もいると思いますが、その点についてはいかがでしょうか。また、マネジメント力という点についてはどうお考えでしょうか。

山本 性善説か性悪説かという観点では、弊社ではどちらかというと「心配を信頼に」というキーワードを基に取り組んできています。気を抜くのではと思いきや、意外と高品質の成果物や、

集中して仕事につなげるケースが見られました。駄目だと一方的に決めつけることなく、オープンマインドでまずはチャレンジし、途中経過と成果物を上司がしっかりと確認を取りながら対話していくことが非常に重要になっていくと思います。

宇治 政府にどんどん取り組んでもらっていることが大変力強いという話がありましたが、総務省からご覧になって、民間企業の取り組みで気になった点や、今後に向けて取り組んでいきたいことなどはありますか。

飯村 今後さらに広げていくためにも、意識改革の部分は非常に重要だと思います。トップダウンでメッセージを出し続けることも重要ですし、国民運動的な大きな流れにできるように「できないと思っていた部署でもできた」という事例を紹介したり、先進的な事業者で生産性が上がっている企業ほど柔軟な働き方ができているというイメージを醸成したりするなど、しっかりと取り組んでいきたいと思います。

宇治 テレワークは、対象を広げることによってより制度が広がったという会社も多々あります。しかし一方で、テレワークはやはり出産や介護などで働くことに制限のある人にのみ適用するという会社もあります。こうした対象範囲についてのお考えをお聞きしたのですが、いかがでしょう。

犬塚 若い方たちは、男性・女性であまり意識が変わらず、働き方を自分で選べる柔軟性を持ち、空いた時間でもっと様々な刺激を得ながら自分の価値を高めたいという意識が非常に強いと感じます。この会社は自分が成長できる会社なのか、それを許してくれる会社なのかということが、やりがいやエンゲージメントの高まりに強く貢献しているという印象があります。当社では全社員にオープンにしていますが、どのように、誰が使うか、どうマネージしていくかというところは現場に託しており、上司によるばらつきがあるという観点でもまだまだ過渡期、パフォーマンスで成果をどのように測るのか、いかに部下をマネージするのか、など継続的に模索していく必要があると思います。

田岡 これからどんどん人材難になり、人の確保が難しくなってくる時に、魅力的な職場であるということは企業の必須条件になってくると思います。自由な働き方ができるということです。今私たちが当たり前にしていることというのは、あと20年たったら全く通用しなくなる可能性が結構あると思います。そこに向けて今こそ根本的に働き方、働く場所、働く時間の在り方を見直すことが必要です。限定的にやるというよりも、全社的に全員を対象にやることが大切ではないかと思っています。

塚本 マネジメントの話に戻るのですが、個人にとっては、今いろいろ働き方改革といわれているようなエンプロイアビリティを上げていく、自分のキャリアは自分でつくる、という自覚を持つことが必要になると思います。米国系の企業は、部下がリモートの状態であるときにどのようなマネジメントをするかといったメソドロジーが結構あります。米国式が日本に合うかどうかは別として、チャットや電話で頻繁にコミュニケーションを取ったり、できるだけ対面で話したり、いろいろな取り組みがあります。日本の場合にどういうマネジメントが一番いいのかを議論する場、考える場というのがあってもいいのではないかと思いました。

■ 新しい時代の、新しい働き方のために

宇治 今のご指摘は日本における課題だと思います。アメリカにそのようなメソッドがあるというのは大変参考になるご意見でした。来年のこのパネルディスカッションのテーマの一つにしたいですね。

さて、まだお聞きしたいことはあるのですが、そろそろお時間ですので、最後に日本の働き方改革あるいはテレワークをさらに普及促進するために必要なことについて一言ずついただきたいと思います。

飯村 キーワードだと思ったのが、最初の働きやすさだけではなくて、働きがい、社員一人ひとりのパフォーマンスを上げていくためにも、生き生きと働けることが非常に大切だと思いました。将来的には、誰しもそのような働き方が前提となっていく社会にしていくことがとても重要です。まずは、やってみてもらうこと、できるところから始めて続けていくという意味でも、総務省としてもテレワーク・デイズをはじめ、関係省庁一体となって引き続き推進していきたいです。ぜひ皆さまからも様々なご意見などをいただきながら、積極的に進められればと思います。

犬塚 部下にワーケーションにトライしている者がいます。当初は、自らの価値観が会社に理解されないと考え、プライベートな部分は見せないようにしながら自分を追い込み、それでも自分の価値観を追求したいと思って働いていたのです。今ではリモートワークを存分に活用、チームとのコミュニケーションも工夫しながらも次第に柔軟かつオープンに自分の価値観を解放しながら働けるようになってきました。するとパフォーマンスや顔色が目に見えて良くなってき、「こういうことなんだ」と私自身が効果を実感しております。個人としても試行錯誤が続きますが、組織的にも様々な事例を蓄積しながら、全社員が自分らしく活躍できる組織を目指し進めていきたいと思います。

山本 多様な一人ひとりの社員が、いかに心身共に健康で、豊かな創造性を発揮して仕事に取り組んでいけるかが大切だと感じています。一方で価値観が違うところにも着目して、従来の金太郎飴のような育て方ではなく、価値観を尊重した中で働きがいを感じられるような環境整備を行い、制度を作っていきたいと思っています。継続しながら職場の変化を少しでも感じることができれば、次には職場の中から新しい発想やアイデアが生まれてきて、意見交換も十二分にできるものと思っています。今後も人の力と AI 、デジタルの融合の中で、しっかりとスマートな働き方を目指して取り組んでいきたいと思っています。

田岡 多様な人たちが、多様な形で、多様な働き方をして、自分らしく働いていく上で、テレワークというのは本当に可能性を秘めたものです。技術が進化してくるとフェース・ツー・フェースの境がなくなってくるのかもしれませんが、一方でチームや組織で仕事をしているときこそ、フェース・ツー・フェースの時間の使い方がとても大切になってくるだろうと思います。そういったことがテクノロジーで便利になると同時に、もう一方でチーム感や一体感をどうやって出していくのかを考える必要があると感じました。

塚本 キャタピラーはグローバルに展開していますが、やはり日本人の優れた人たちがいるからこそこうして残っていられるという面もあります。だからこそ働き方を改革して、人気のある企業になれるように頑張りたいと思います。

宇治 多様な人材、多様な働き方がキーワードだと思いますが、時代は変わっていきます。新しい時代の中で、新しい働き方を考えるとき、テレワークがその起爆剤または中核のソリューションになると思っています。皆さまと共に、今後も日本のテレワークのさらなる普及促進に努めていきたいと考えています。ありがとうございました。

展示ブースの紹介

テレワークをはじめとするワークスタイルの変革をどのように実現するか ――。
「働き方改革」が注目を浴びる中、それを実現するための様々なソリューションやサービス、
ツール類にも高い関心が寄せられています。フォーラムの会場前では今年も協賛企業各社が展示を行い、
実機を使ったデモや来場者へのサービス説明を行いました。

ブース1　日本マイクロソフト株式会社

テーマ｜複合現実を活用できるホログラフィックコンピューティングシステム

ワイヤレスで頭に装着する自己完結型ホログラフィックコンピューティングシステム「HoloLens」を紹介しました。自分がその場にいながら空間にホログラムを表示する複合現実を活用でき、例えば、建設会社が実際の土地に設計データを視覚化するといった運用方法の実例を説明しました。展示会場では「HoloLens」の実機によるデモも行われました。電源ケーブルはもちろん、コンピューターにつなげる必要もないので、自由に動き回って体験することができました。

ブース2　株式会社NTTドコモ

テーマ｜いつでもどこでもセキュアに利用できる仮想デスクトップサービス

PC やタブレットなどからいつでも利用できる仮想デスクトップサービス「s-WorkSquare」を紹介しました。このサービスは、モバイルデバイスを活用した新しい働き方や BCP 対策など多様なシーンに利用できるのをはじめ、アプリケーションやデータ、セキュリティパッチ配信などを一元管理できるため、TCO 削減やセキュリティ強化にも役立ちます。48,000 台の構築実績に裏打ちされたノウハウにより、導入後のトータルサポートも可能であることをアピールしました。

ブース3　株式会社リコー

テーマ｜テレワーク時代の新しいビジュアルコミュニケーションツール

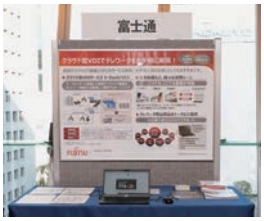
テレワークでの密なコラボレーションを実現する「インタラクティブホワイトボード」と、様々な環境の端末（専用端末、PC、タブレット、電話など）から接続できるクラウド上の仮想会議室「UCS Advanced」を紹介しました。ホワイトボードと PC をつなげば、オフィスでコンテンツの共有と手書きの追加ができるほか、自宅などのリモート拠点から「UCS Advanced」に接続すれば、ホワイトボードの画面を参加者全員で簡単に共有できることを説明しました。

ブース4　三井不動産株式会社

テーマ｜働き方をもっと自由にする多拠点型シェアオフィス

日本全国 33 拠点で展開している法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」を紹介しました。サービスの特長は、①高いセキュリティ環境と多拠点利用可能な利便性、②従量課金の料金体系、③パーソンマッチングやイベント等のご契約企業間のコラボレーションです。加入することで 33 拠点をどこでも利用でき、外出時等の移動時間削減に大きく貢献しています。テレワーク推進時のワークスペースとして多くの企業様に活用いただいております。

ブース5　富士通株式会社



テーマ｜簡単で安全にテレワークを実現する仮想デスクトップサービス

簡単で安全なテレワークの実現をサポートする仮想デスクトップ基盤（VDI）を紹介しました。小規模（最少 20 名）･短納期（最短 6 週間）で導入できる「V-DaaS」「VCC」は初めてのテレワーク運用にも最適なサービスです。テレワークを始める際に必要な「VDI、ネットワーク、端末」をトライアルパックとして提供します。ブースでは操作性やレスポンスを体感できるデモを用意したほか、超薄軽ノートパソコンの軽快さを実感していただきました。

ブース6　富士ゼロックス株式会社

テーマ｜テレワークを実現するソリューション

テレワークを実現するソリューションとして、営業プロセス支援ソリューション、クラウド時代の次世代セキュリティソリューション、サテライトオフィスサービス（実証実験中）を紹介しました。いつでもどこでも働ける環境が必要となってくる中、重要情報の流通が増え、ウイルスや盗聴をはじめとする様々な脅威が情報漏えいのリスクを高めています。
外出先で働ける環境およびオフィスから外出先まで全ての業務環境を守るセキュリティソリューションについて説明しました。

ブース7　東日本電信電話株式会社

テーマ　AI技術を使ったOCRサービスによる業務効率化ソリューション

手書き帳票をデータ化する AI-OCR サービスと、AI-OCR サービスと連携した RPA サービスを紹介しました。大量の紙のデータ化から社内システム等への投入まで一連の業務の自動化を図り、業務の稼動削減が期待できることを説明しました。合わせて、分身ロボット（OriHime）を活用した時間･場所にとらわれない働き方改革を支えるテレワークソリューションを紹介しました。

ブース8　日本電気株式会社

テーマ　クラウドとモバイルで企業間・企業内の共創加速化を提案

クラウドを活用することで企業間･企業内の共創加速化を提案する「仮想プロジェクトルーム共創ソリューション」と「モバイルワークソリューション」を紹介しました。社外とのファイル共有が容易になるストレージサービス「Box」とモバイルでも利用可能なビデオ会議サービス「Zoom」を活用することで、企業間･企業内の共創が場所に制約されず、セキュアかつ効果的に遂行できる環境を提供します。さらに参考出展として、会議中の音声を自動翻訳し、言語の壁を越えたコミュニケーションを実現するツールを紹介しました。

ブース9　ダイワボウ情報システム株式会社

テーマ　ワークスタイル変革のヒントが満載の法人向け情報サイト

IT を活用したワークスタイルの変革を応援する法人様向けの情報サイト「スマートワーク総研」を紹介しました。スマートワークに関する注目ニュースや最新情報、新しい働き方への取り組みを実践している企業･著名人への取材記事をはじめ、生産性の向上や顧客満足度 UP、セキュリティと利便性の両立やテレワークを実現するソリューションの情報を提供します。さらに「スマートワーク総研」に無料会員登録することで利用できる便利な機能を説明しました。

ブース10　ジェネシス・ジャパン株式会社

テーマ　オール・イン・ワンのクラウドコミュニケーションソリューション

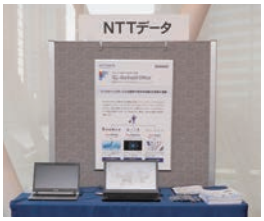
コンタクトセンターのフロントやバックオフィスはもとより、社内の既存システムまでをオール･イン･ワンでシームレスに連携･統合できるクラウドコミュニケーションソリューション「PureCloud」を紹介しました。このプラットフォームがコンタクトセンターに必要なあらゆる機能を提供し、バックオフィスにおいても電話やチャット、ビデオ会議、ファイル共有、社員ディレクトリなど、時間や場所を問わない社内コミュニケーションに必要なツールを提供することをアピールしました。

ブース11　シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社

テーマ　あらゆるデバイスから必要なデータに安全にアクセスできるクラウドサービス

スマートフォンやタブレット、PC などのあらゆるデバイスから必要なデータに安全にアクセスできるクラウドソリューション「Citrix Workspace」を紹介しました。
デスクトップやアプリケーションをクラウド上で仮想化することで安全性と生産性を両立させるソリューションのほか、仮想化されないモバイルアプリや SaaS をセキュアに利用するためのサービスについても紹介しました。

ブース12　株式会社NTTデータ



テーマ　3 Any（Any Where, Any Device, Any App）を実現するデジタルワークスペース

「どこでもワークスペース（WaaS)」をコンセプトに、お客さまが必要とするアプリケーションをいつでも、どこでも、どんなデバイスからでも利用できるデジタルワークスペース「BizXaaS Office」を紹介しました。「BizXaaS Office」は通常の OA 向け仮想デスクトップに加え、CAD、BIM、CAE 等を用いる各種設計･シミュレーション業務や CG 映像制作を可能にする「GPU 搭載仮想デスクトップ」、モバイルデバイスからも安全･便利に仮想デスクトップが利用できる「リモートデスクトップアプリ／モバイルアプリ管理」などのサービスラインアップで幅広いユーザーの働き方改革に貢献することをアピールしました。

ブース13　NTTコミュニケーションズ株式会社

テーマ　リモートワーク環境を支援するコミュニケーションツールソリューション

リモートワーク時の課題「仕事関係の通話料をリモートワーカーが負担」「電話での社内会議参加では情報が伝わらない」「外出先時、社内外関係者の連絡先が分からない」を解決する、クラウド型 PBX「Arcstar Smart PBX」、使い方が簡単でシンプルなビデオ会議「Arcstar Video Conferencing」、クラウド型 Web 電話帳＆名刺管理「連絡とれるくん」を紹介しました。また、Web 電話帳から PBX やビデオ会議へと連携し、リモートワークで必要なコミュニケーションツールをワンストップで提供しオフィスと同様の環境を実現する、働き方サポートについて説明しました。

【特別協賛】株式会社 NTT ドコモ、日本電信電話株式会社、日本マイクロソフト株式会社
【協賛】NTT コミュニケーションズ株式会社、株式会社 NTT データ、コニカミノルタジャパン株式会社、シトリックス･システムズ･ジャパン株式会社、ジェネシス･ジャパン株式会社、ダイワボウ情報システム株式会社、日本電気株式会社、東日本電信電話株式会社、富士ゼロックス株式会社、富士通株式会社、株式会社ブイキューブ、三井不動産株式会社、株式会社リコー（五十音順）
【後援】特定非営利活動法人 IT コーディネータ協会、公益社団法人企業情報化協会、一般社団法人情報サービス産業協会、一般社団法人電気通信協会、公益財団法人日本生産性本部、フジサンケイビジネスアイ（五十音順）

Japan Tele Work Association
一般社団法人 日本テレワーク協会
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階　TEL:03-5577-4572
www.japan-telework.or.jp