

| 会社名                 | 業種         | 社員数                           | 取組の背景・目的   | 取組の内容   | 取組の効果  |
|---------------------|------------|-------------------------------|--|---|--|
| <p>ダイドードリンコ株式会社</p> | <p>製造業</p> | <p>734人<br/>(令和3年1月20日現在)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 育児・介護・結婚に伴う転居など、通常の出社が困難な事情がある者の就業継続、パフォーマンス向上を目指して、2019年度からテレワーク制度を導入。</li> <li>• 新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、当社の今後の事業成長にとって望ましい働き方を検討。その結果、2020年6月より全社員に週3日までのテレワークをベースとする「新たな働き方」を適用することになった。「新たな働き方」を通じて生産性の向上、従業員のワーク・ライフ・シナジーの実現をめざす。この働き方はコロナ終息後も継続する。</li> </ul> | <p>【コロナ以前の取り組み】<br/>育児、介護の制約がある社員および結婚により当事業所への通勤が困難な場所に転居した社員の約10名に限定してテレワークを許可。個人の事情に応じて、完全在宅勤務、部分在宅勤務など、柔軟に運用。</p> <p>【コロナ拡大後の取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全社員にテレワークを適用<br/>内勤者：週3日までの在宅勤務可能。通勤日数はフレキシブルに設定可能。<br/>外勤者：直行直帰を基本とするモバイルワークおよびインサイドセールスを中心とする働き方に変更。</li> <li>■ 全社員へのデバイス貸与<br/>テレワーク対象となる全社員にモバイルPCとモバイルルーターを貸与。</li> <li>■ オンライン会議の推進<br/>会議は原則オンラインへと変更。経営会議含めほぼすべての会議がオンライン実施となった。</li> <li>■ MicrosoftのTeamsの活用<br/>チャット機能やビデオ会議機能を有効に活用しながら、対面と同様の密度の高いコミュニケーションをめざしている。</li> <li>■ テレワーク手当の支給<br/>テレワーク適用者全員に、毎月3,000円のテレワーク手当を支給。光熱費や自宅の環境整備等に利用してもらうことを想定。併せて、通勤手当を定期代支給から実費精算に切り替えた。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 生産性の向上<br/>従業員アンケートで約4割の社員が生産性が向上したと回答。</li> <li>■ エンゲージメントの向上<br/>従業員アンケートで約4割の社員は会社への信用度が上がったと回答。柔軟な働き方ができる制度を整備したことが、従業員のエンゲージメントの向上にもつながっている。</li> <li>■ 業務のブラッシュアップ、効率化<br/>紙での事務作業がデジタル化するなど、各種の業務がブラッシュアップし、全体の効率化につながっている。</li> <li>■ コスト削減<br/>出張が減ったことにより旅費交通費が大幅に削減できた。</li> <li>■ 危機対応力の向上<br/>2021年1月に2回目の緊急事態宣言が出されたが、当社ではスムーズに事業を継続できている。今後感染症以外の突発的な出来事が起こったとしても、テレワークを利用しながら柔軟に対処できると予想できる。</li> </ul> |