

厚生労働省

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰

(輝くテレワーク大賞)

受賞企業取組事例

東洋ハイテック株式会社

**【テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰】
（輝くテレワーク賞）**

東洋ハイテックの取り組み事例のご紹介

2023年11月27日

東洋ハイテック株式会社
管理本部 小林 裕司

会社概要



- 業務内容 : 粉粒体設備のプラントエンジニアリング
粉体機器の開発設計・製作・販売(メーカー業務)
粉粒体機器・装置の販売(商社業務)
- 設立 : 1964年7月6日
- 払込資本金 : 98,800,000円
- 年売上高 : 58.0億(2022年12月期)
- 事業所所在地 : 大阪・東京・兵庫
海外(中国、マレーシア、タイ)
- 人員構成 : 162名(2023年7月)

業界・業種の認識

建設・エンジニアリング業界では、現場作業がメインとなるため、テレワークが難しいとされていました。

困難とされていた理由

現場系と事務系の
業務の切り分けが
困難

図面や写真など
紙媒体が中心

デスクトップPCなど
ネットワーク機器が
不向き

コミュニケーション
の中心が対面である

アナログ業務が多く
属人化しがち

東洋ハイテックの想い

社員の
労働時間を
減らしたい

仕事と余暇の
バランスを
大切にしたい

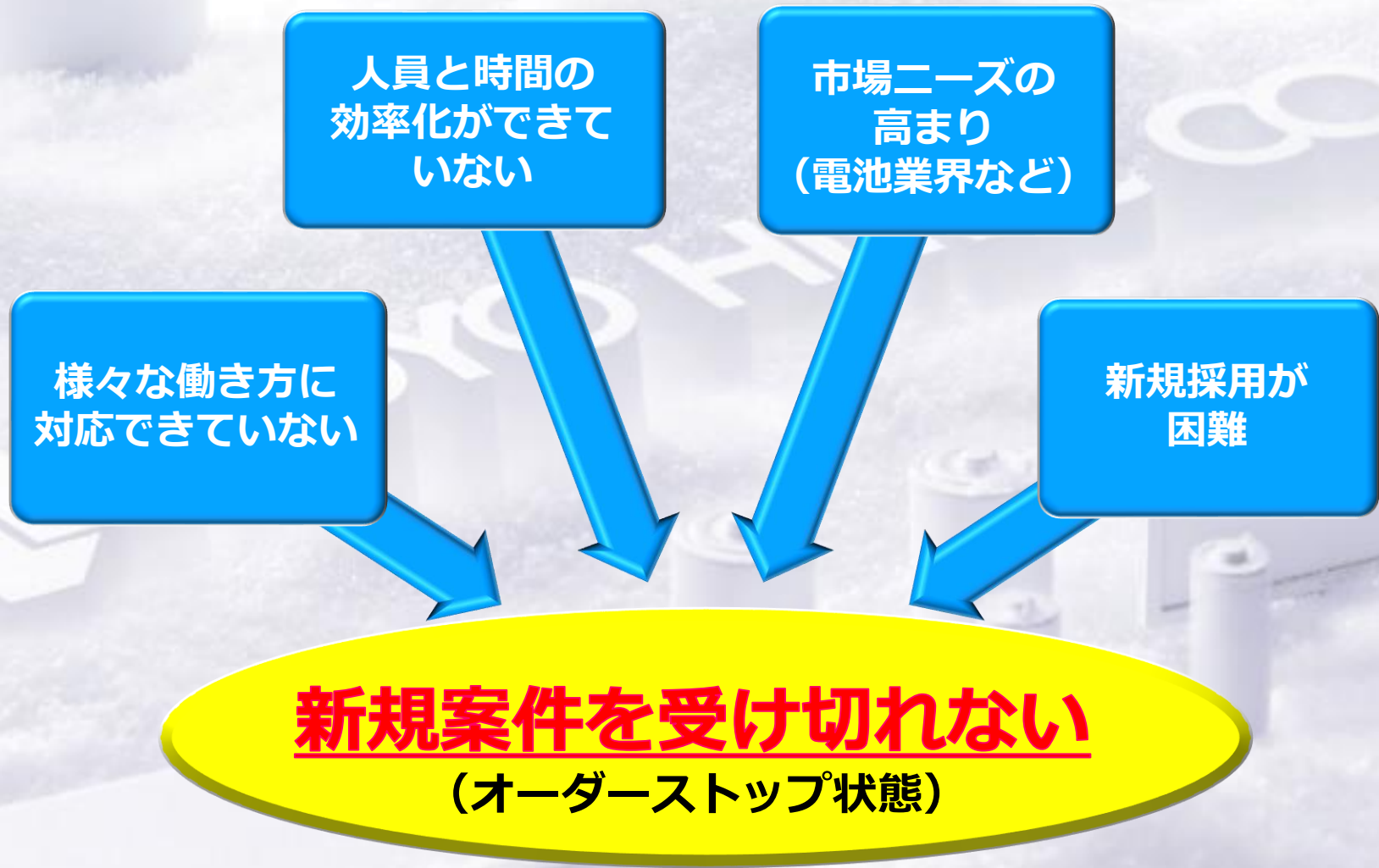
働くだけが人生じゃない！

人生・プライベートの充実が、
仕事の充実につながる

社員に
利益還元
したい

社員の
キャリア形成を
充実させたい

課題・問題点



テレワーク導入のきっかけ

通勤時間や残業時間を無くし、社員の**タイムパフォーマンス**を上げ、
空いた時間を**自己研鑽や余暇**に充てれば、
生産性が上がり、社員に**利益還元**できるのでは…？

実施したこと

① 制度の整備

③ ライフ・ワーク・バランス、
就労環境の充実

② 労務管理の徹底

④ 会社としてのリスクヘッジ

制度の整備



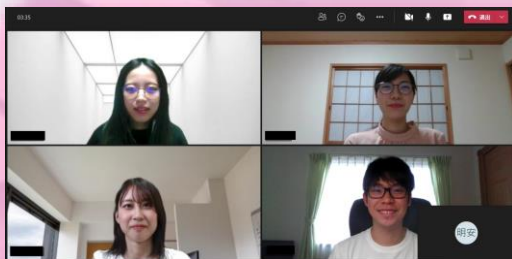
トップダウンによる
社内理解の醸成



規定の整備による
ルールの周知



時短勤務制度の
拡張



オンライン・オフラインでの
イベント開催



居住地の自由選択

労務管理



残業の原則、全面禁止
(タイムパフォーマンスの向上)



PCの稼働確認
(隠れ残業の排除)



定期的な上司面談
(キャリアやお悩み相談)



メンタルヘルスに対する
フォロー強化

ライフ・ワーク・バランス 就労環境の充実



ワーケーション・語学留学など
個人事情と業務の共存を許可



会社貸与物の充実



時間有休やスライド勤務などの
多様な勤務時間



在宅勤務手当の新設

会社としてのリスクヘッジ




就労場所の把握と安否確認



情報セキュリティの強化
(セキュリティソフトの拡充)

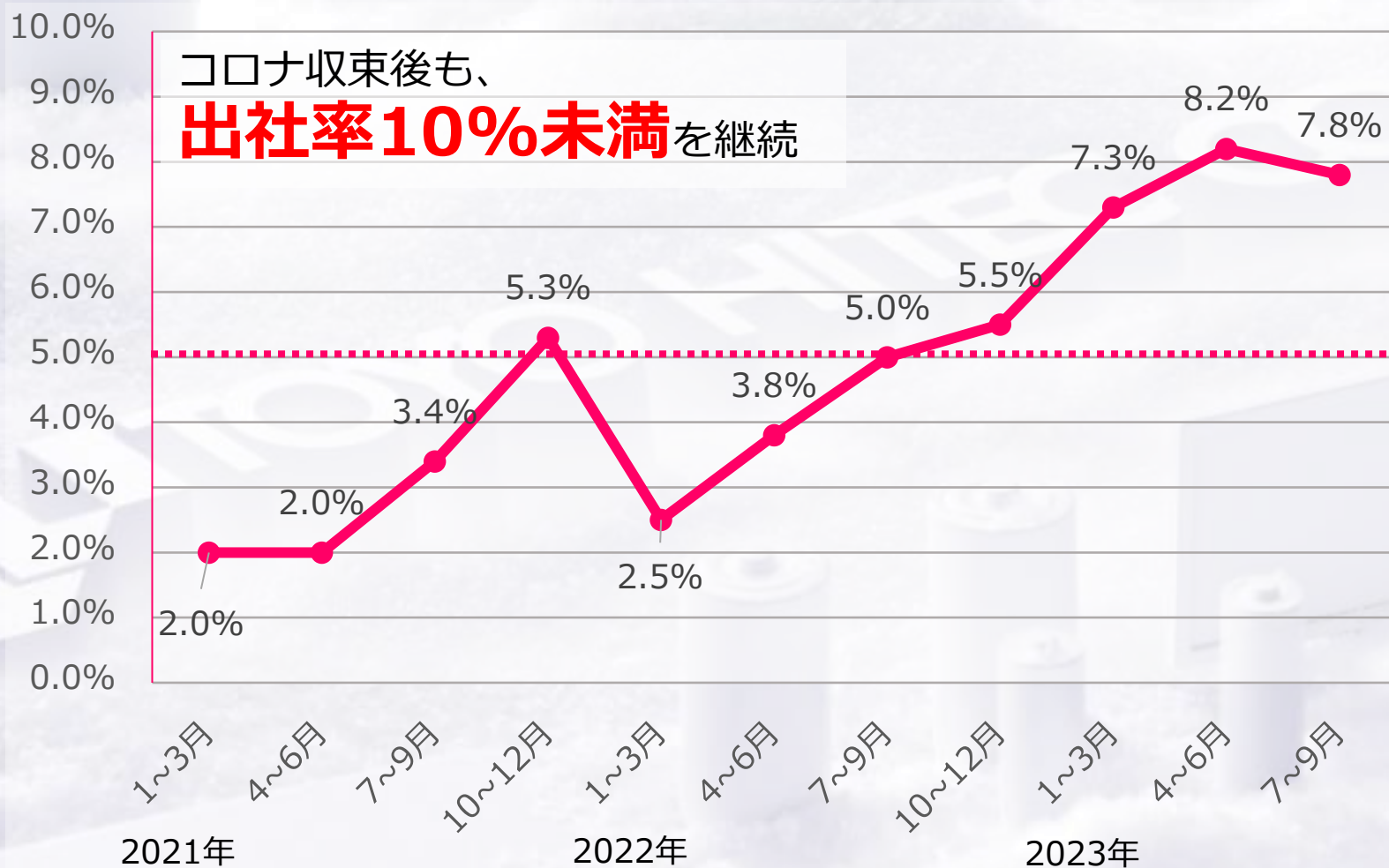


セキュリティ教育を始めとした
e-ラーニングの強化

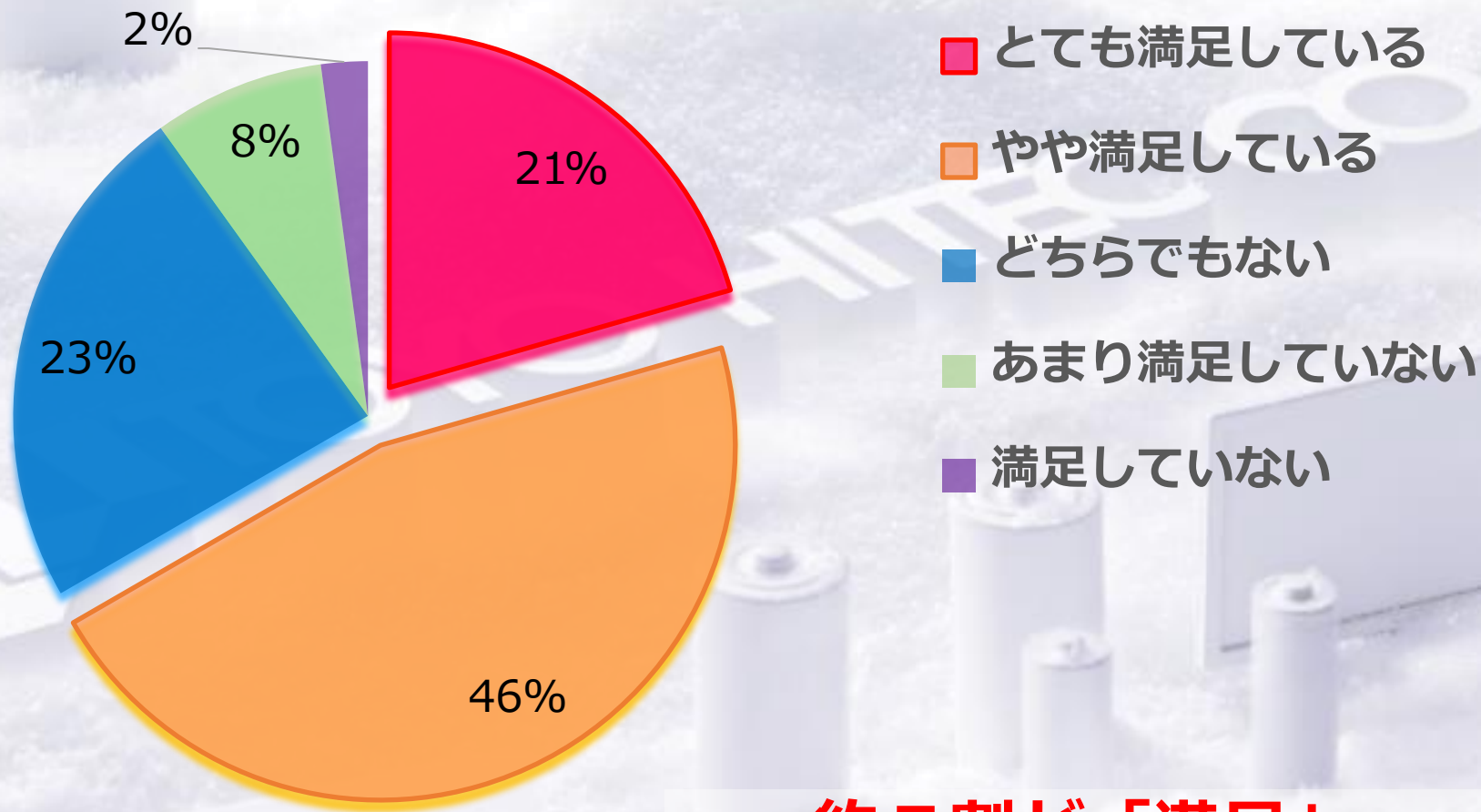


テレワーク導入の結果

出社勤務率



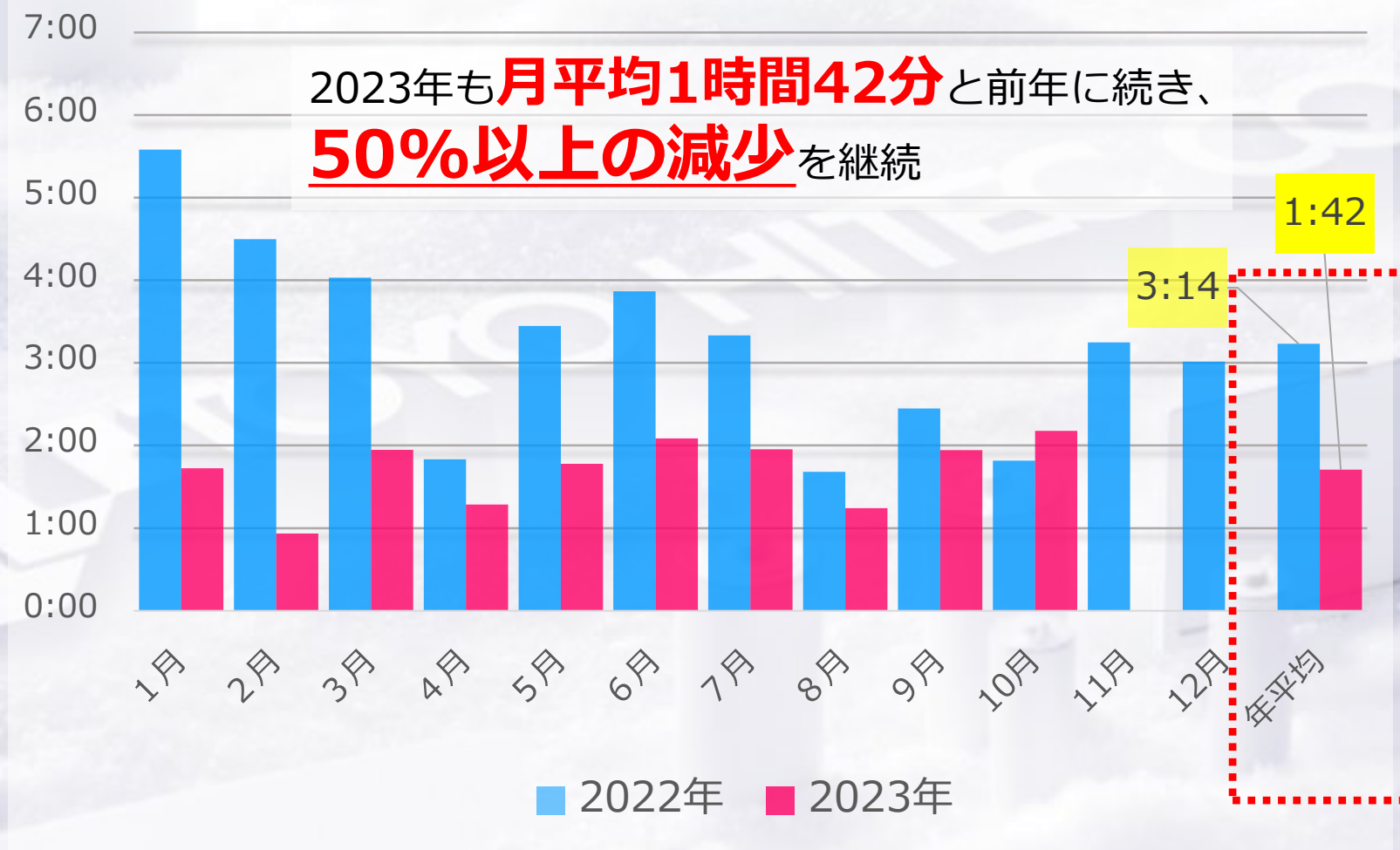
従業員満足度



全体の約7割が「満足」と回答

※調査実施日 : 2022年11月
アンケート回答数 : 141人

残業時間 (月間平均)



※期間：2022年1月～2023年10月
対象：正社員・非管理職
集計：平日残業時間

経費・その他

オフィス家賃

44.9%の減少

通勤費

58.9%の減少

水道光熱費

12.3%の減少

離職者数

40%の減少

新卒採用 応募者数

456%の増加

その他

語学留学者 1名

地方居住者 8名

※2019年と2022年の実績比較

ご清聴いただきありがとうございました。



粉体業界の未来をつくる

**POWDER
INNOVATIONS**

TOYO HITEC

キャップクラウド株式会社

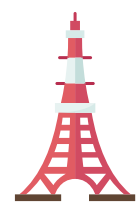
令和5年 テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 (輝くテレワーク賞) 特別奨励賞

キャップクラウド株式会社



会社概要

オフィス



本社
東京都新宿区



サテライトオフィス
山梨県富士吉田市

代表的なサービス

企業理念：働き方、パーソナライズ

ITツール Focus U タイムレコーダー
Focus U 給与明細
anyplaceパスポート

スペース コワーキングスペース@山梨県富士吉田市

社名

キャップクラウド株式会社

住所

東京都新宿区新宿3-5-6 キュープラザ新宿三丁目

代表

代表取締役CEO 萱沼徹

理念

働き方、パーソナライズ

事業

中小企業向けのクラウドソリューション事業/地方創生テレワーク事業

設立

2014年1月6日

テレワーク 導入の目的



人材獲得

働く場所の選択肢を多く用意し、
日本中の様々な場所から人材を広く募集するため



離職防止

様々なライフステージの変化に伴う住居の移動や1日の時間の使い方の変化
に対応できる仕組みを用意することで、プライベートの事情に左右されるこ
となくキャリアを継続することを可能とするため

テレワークに関する道のり



2014年1月

設立
自宅での勤務を可能とする
「在宅勤務制度」を導入



2017年5月

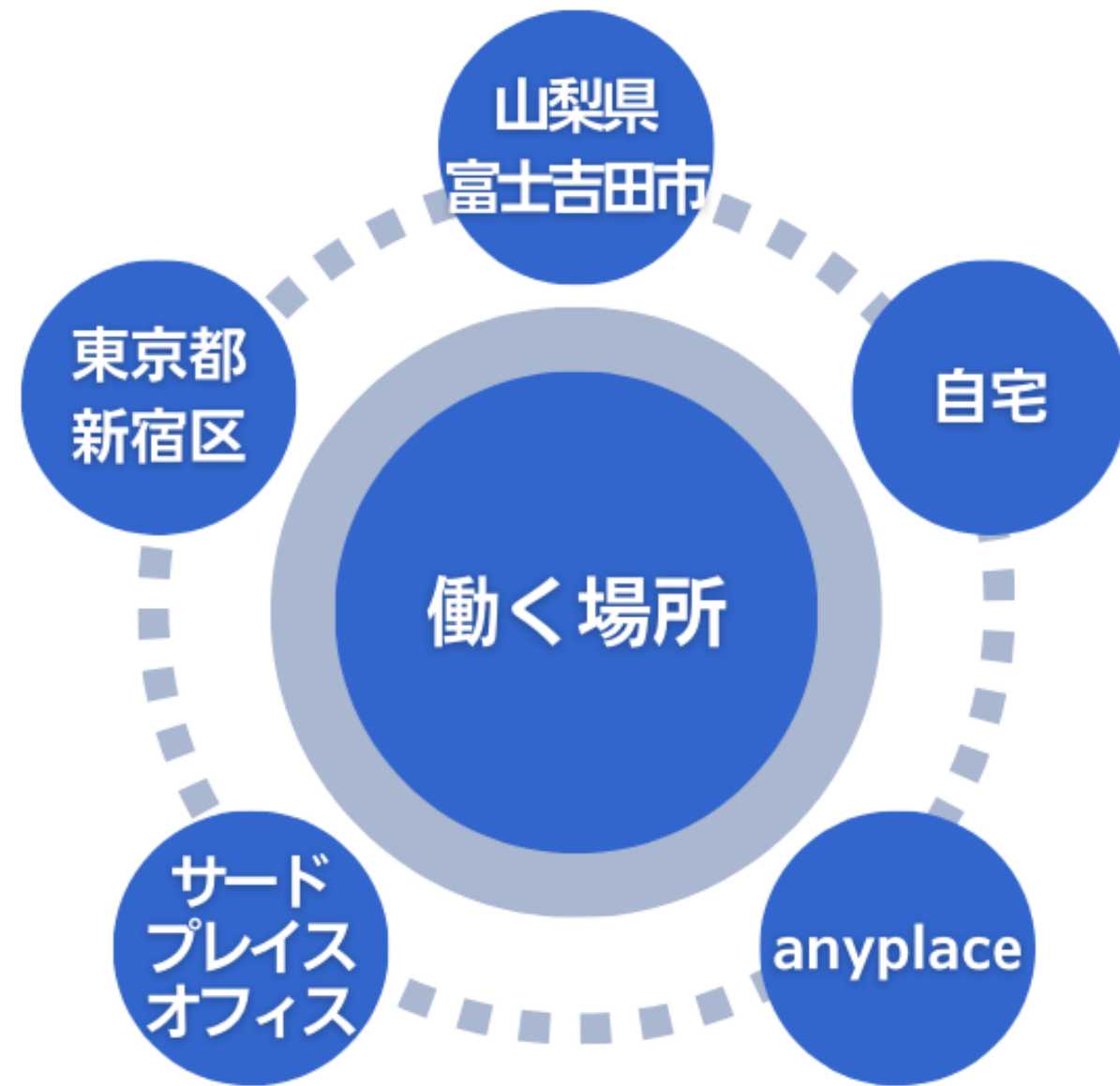
働き方の実態に合わせて制度名を
「リモートワーク制度」に改名
オフィス・自宅以外でも働けるように



2020年6月-7月

働く場所・働く時間の両軸から
働き方の選択肢を拡大
制度名「働き方選択制度」

働き方選択制度とは



- ・ 5つの働く場所の選択肢から1つを選択し、メイン勤務地として設定
- ・ メイン勤務地によって、それぞれに適した通勤交通費、手当を支給
- ・ ライフステージの変化等に合わせて何度でも働き方を変更可能



- ・ 朝5時から夜10時の間に所定労働時間分働くルール
- ・ 中抜けの上限回数、時間制限はとくになし
- ・ 仕事とプライベートをパズルのように組み立てた働き方が可能

付随した 社内ルール

帰省勤務申請



- ・ 一時的に実家で勤務することを認めるしくみ
- ・ 事前申請を提出することで誰でも利用可能
- ・ 連続した休暇の前や後に帰省勤務を行うことで移動のラッシュを回避することが可能

スポット勤務地申請



- ・ メイン勤務地以外の場所で勤務ができるようになるしくみ
 - ・ その日の都合によって勤務地を変更できる
- 例) 企画業務をするために富士山が見える仕事場で働く
保育園に近い場所で仕事をして普段より早くお迎えに行く

取り組み結果

働く場所・働く時間がパーソナライズされたことで、エントリー数増加&離職防止に

- ・「働き方」の面で他社と差別化が図れるようになり、求職者に選ばれやすくなった
- ・これまで仕事の継続を諦めてしまっていた介護・育児などの事情を抱える方がフレキシブルに働けるようになったことで、何かを犠牲にしない働き方が実現でき、離職防止にも繋がった

サテライトオフィスを設けたことで26名の人材を獲得

- ・山梨県富士吉田市にサテライトオフィスを設けてテレワークができるような仕組みを構築した結果、Uターン希望者・移住希望者がエントリーしてくれることが増え、2023年7月末のエントリー時点で、合計26名の採用に繋がった（内、Uターン3名、移住者6名、二拠点居住者5名、現地採用12名）。

株式会社 J S O L



JSOL CORPORATION

Our Work style reform and Telework

Index



Company
会社について

会社概要

Company



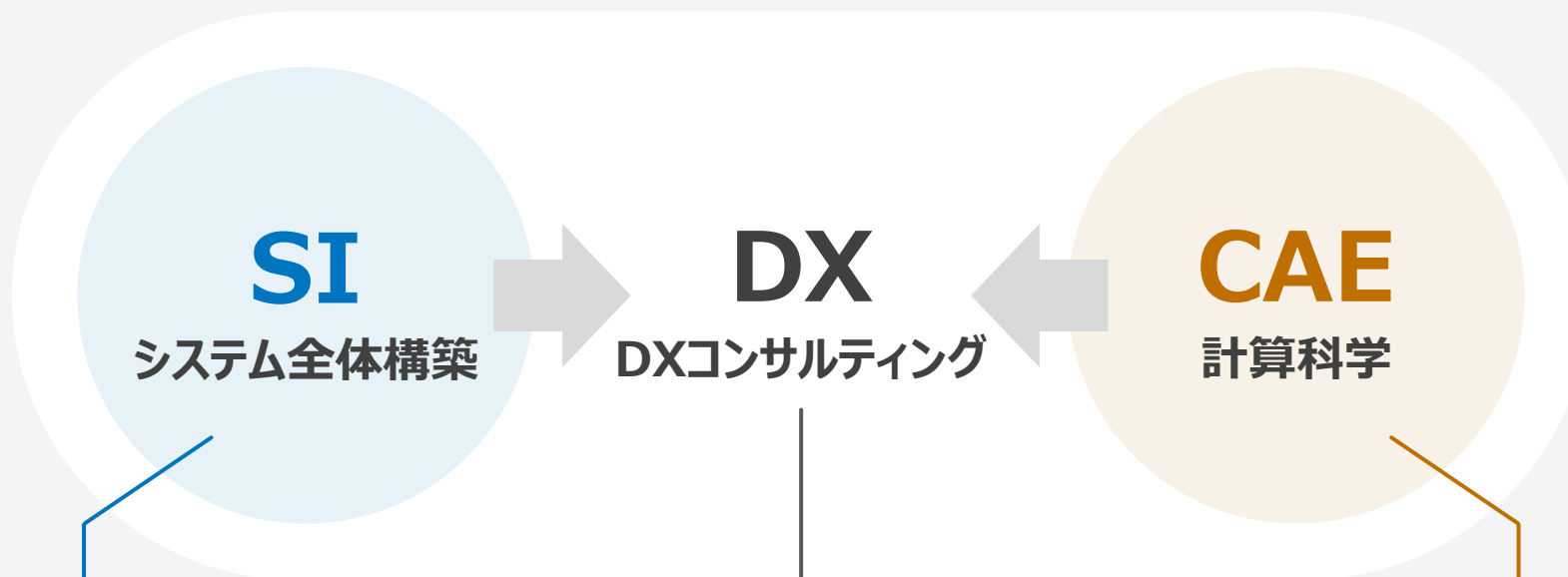
会社名		株式会社JSOL
資本金		50億円
売上高		446億円 2023年3月期
従業員数		1,300名 2023年4月現在
所在地		東京本社 東京都千代田区九段南1-6-5 九段会館テラス 大阪本社 大阪市西区土佐堀2-2-4 土佐堀ダイビル 江戸堀オフィス 大阪市西区江戸堀2-1-1 江戸堀センタービル 名古屋オフィス 名古屋市中区丸の内2-18-25 丸の内KSビル17階
事業内容		システムインテグレーション 製造業、流通・サービス、金融、公共向けシステム、CAEソフトウェア
株主		株式会社NTTデータ (50%) 株式会社日本総合研究所 (50%)
グループ会社		株式会社理研数理



事業内容

Business

JSOLは「SIビジネス」と「CAEビジネス」の2つの事業領域をもとに、
上流工程から下流工程までワンストップ型でビジネスを推進しているのが特徴です。



System Integration

プライムでのERP導入において、日本有数の実績を保有。安定した品質と、確実なプロジェクト推進により、幅広い領域でSIサービスを提供。

Digital Transformation

先端技術を活用した独自のAIサービスを構築・提供。またデータを活用し、お客様の業務変革を伴うDX推進を支援。

Computer Aided Engineering

仮想空間における3Dシミュレーションを用いた製品設計・開発から、数理データや計測データの活用まで対応。

事業内容

実績

Business



プライム案件率

94.0%



パートナーシップ継続率

82.0%



営業利益率

12.1%



取引社数（お客さま）

1260社

受賞実績



4年連続

受賞



通算受賞回数

25回

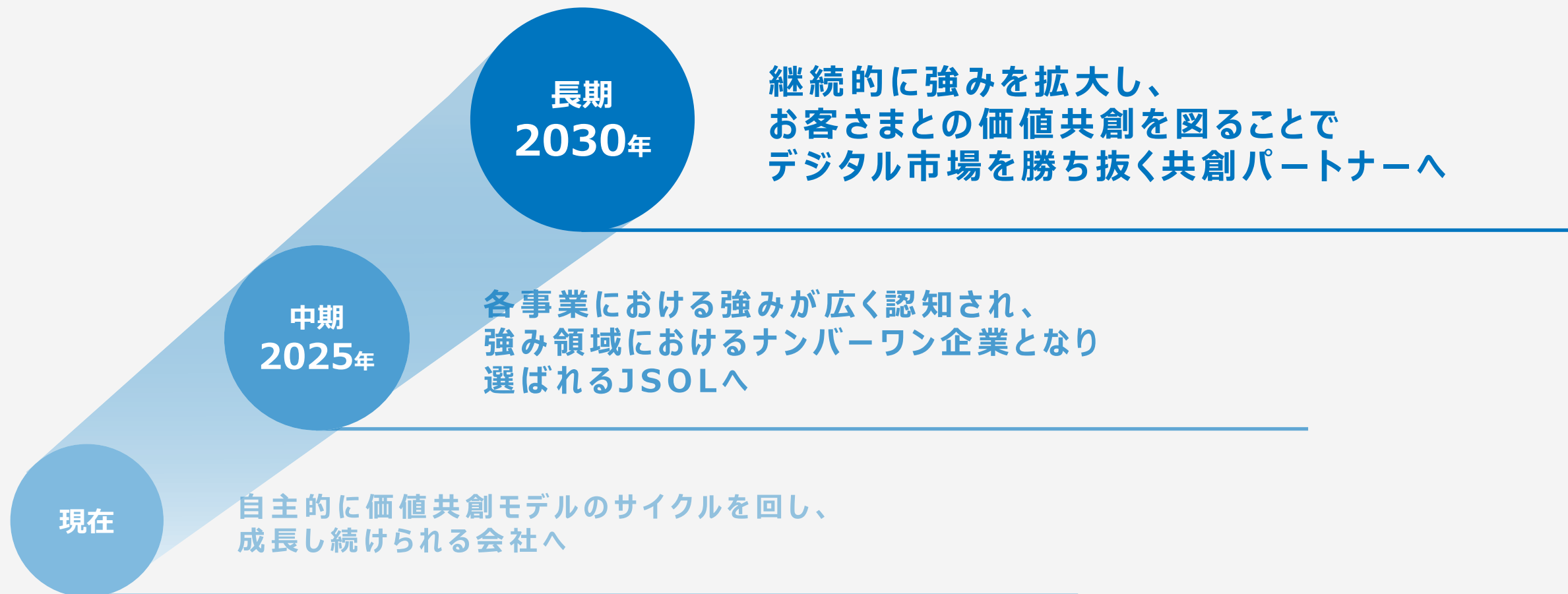


受賞

今後の展望

Business

変化の激しいIT市場において、市場をリードする共創パートナーとなるべく、強みを基軸としたビジネスを推進し、強み領域におけるナンバーワン企業を目指します。



Index



Our Work style reform and Telework

当社の働き方見直しとテレワーク活用について

History | 当社働き方見直しの推進での取り組み

Our Work style reform and Telework

働き方見直し推進活動の一つとしてテレワークを活用。OA環境や制度の整備を進めてきたこともあり、コロナ禍での緊急事態発令時も大きな混乱もなくテレワークにて業務を継続



History | テレワーク導入の目的

Our Work style reform and Telework

テレワーク導入 の目的

働き方の選択肢を増やすことで、社員一人ひとりが自身の働き方を見直すきっかけとし、**生産性向上とワーク・ライフ・マネジメントの実現**につなげる

有事における事業の継続性の確保

History | テレワーク導入の目的及び活用拡大

Our Work style reform and Telework

働き方進化

2022

東京本社移転を機に働き方にABWの考え方を導入。働き方は出社とテレワークのhybrid

全社員活用

2020

コロナ禍での緊急事態宣言により全社員が即時テレワークへ切り替え

利用拡大準備

2019

TOKYO2020への準備としてテレワークデイズへ参加し、テレワークに関する各種準備を強化

利用場所拡大

2018

テレワーク可能な場所をシェアオフィス・自宅以外へ拡大

全社員拡大

2014

働き方見直しの一環として、テレワーク可能対象を原則全社員へ拡大

制度導入

2011

その後、育児等の制約のある社員を対象に、テレワーク制度を恒久制度化

政府の電力総量規制に対応する為、夏季限定でテレワーク制度導入

トライアル

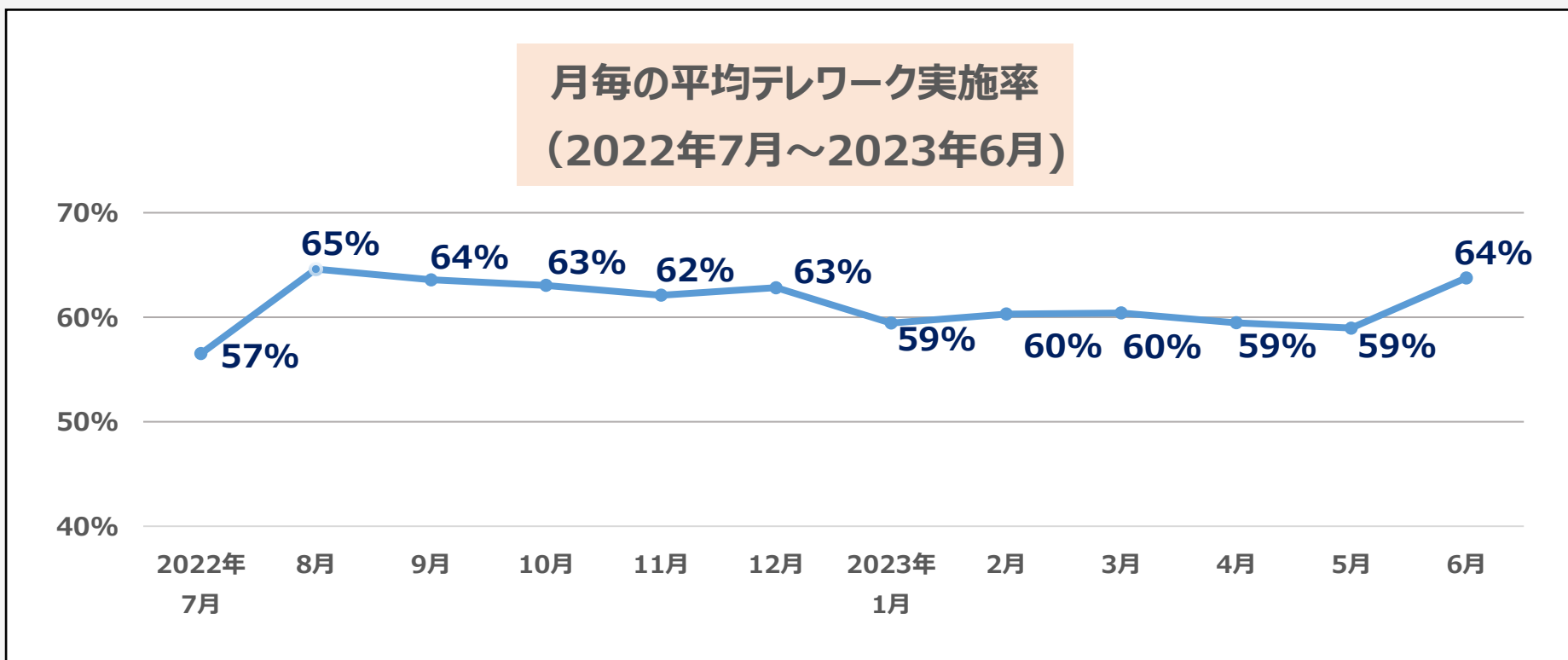
~2010

希望者へシンクラを貸与しテレワークを実施（制度化には到らず）

History | 直近のテレワーク活用状況

Our Work style reform and Telework

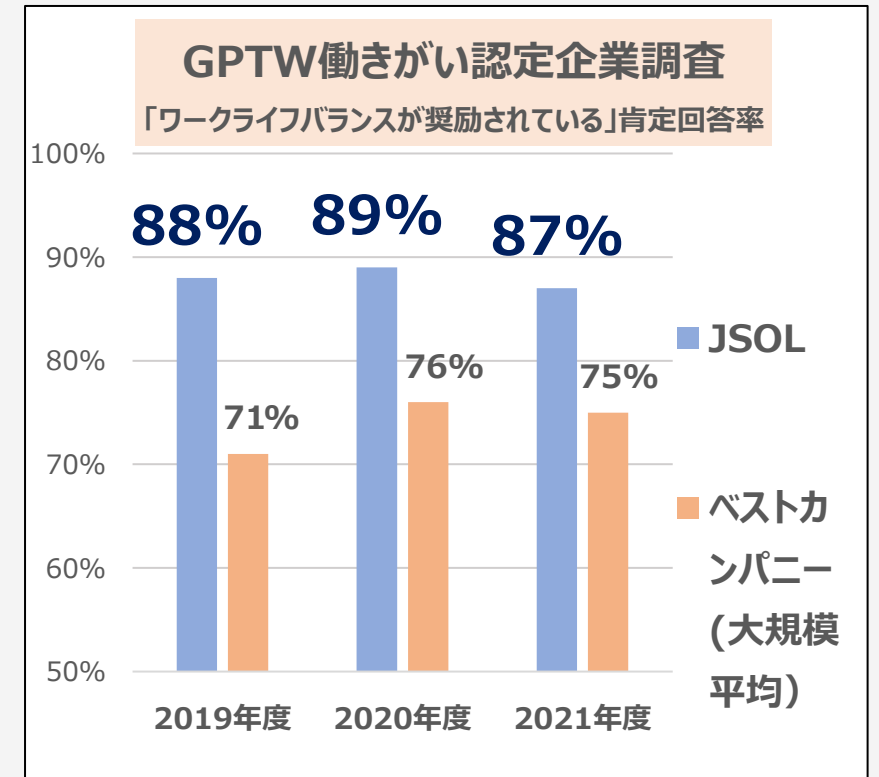
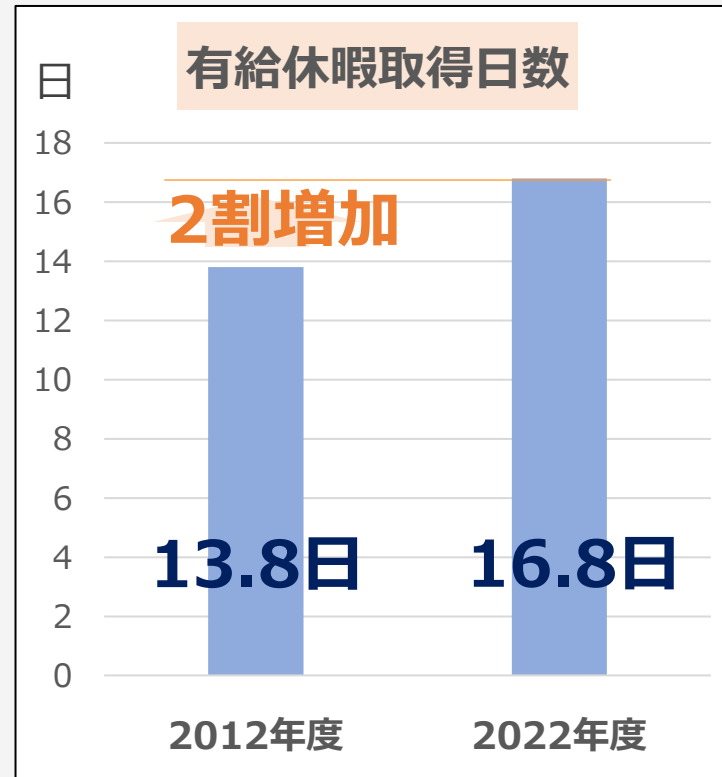
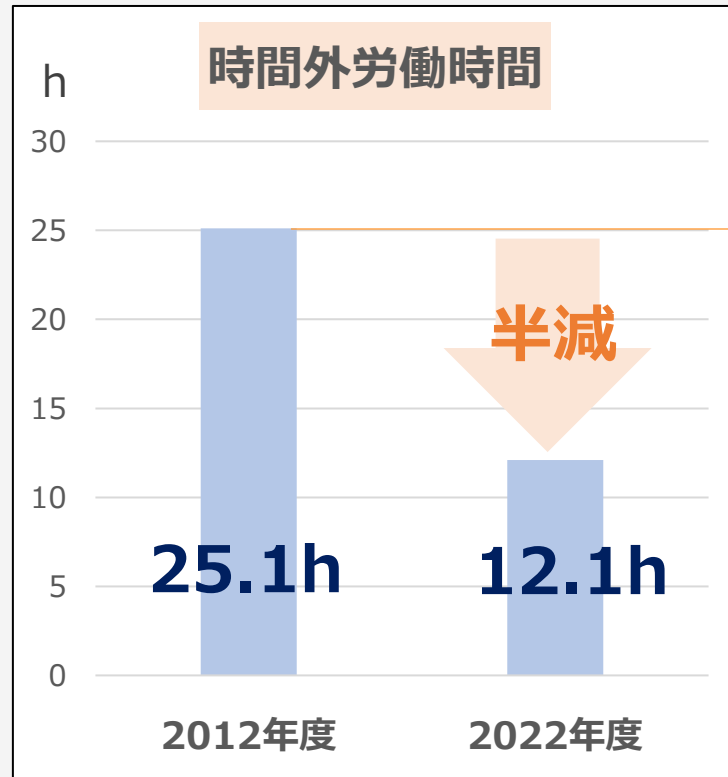
- ・現在の当社社員のテレワーク活用は毎月概ね6割
- ・日ごとのテレワーク／出社選択だけではなく、1日の中でテレワーク／出社を活用する働き方が当たり前になってきている



Result | 働き方見直しの効果

Our Work style reform and Telework

- テレワークも取り入れた働き方見直しの効果は様々な面ででていますが、ビジネス拡大と働き方見直し（時間外削減・有給休暇取得日数増加）を両立させるとともに、社員のワークライフバランスに対する高い満足度を得ている

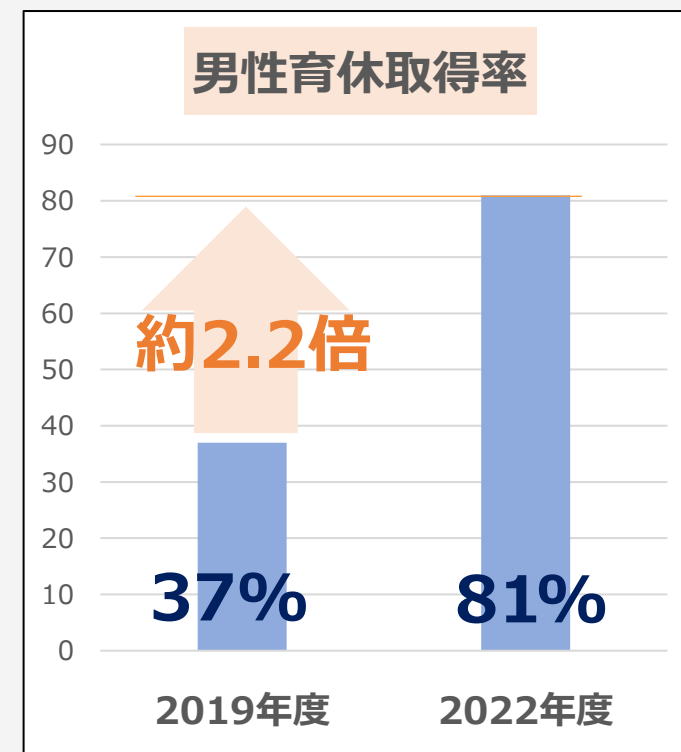
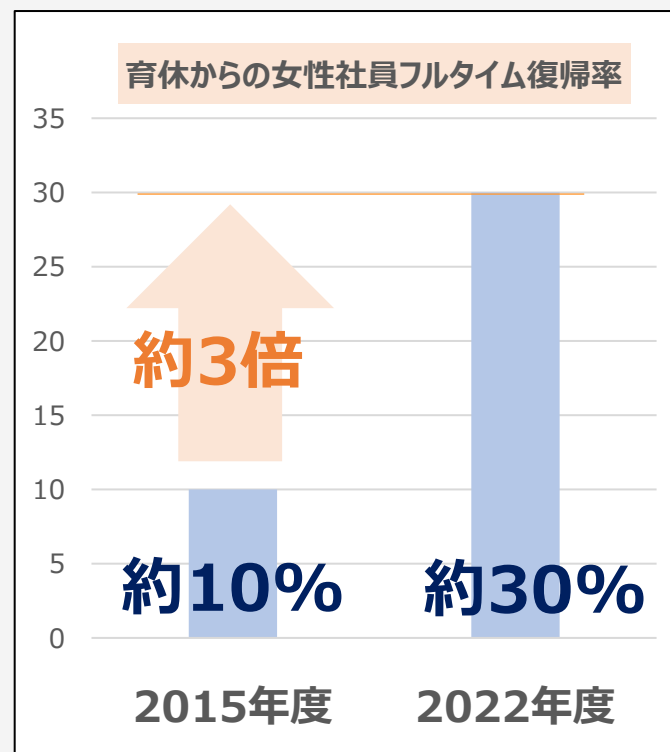
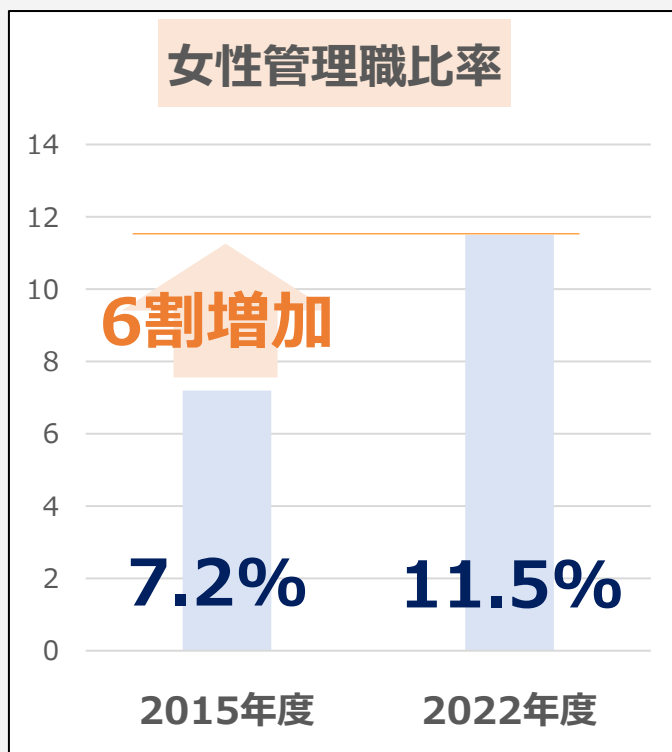


※1. Great Place To Work : 世界約150ヶ国で、働きがいに関する調査の結果が一定水準を超えた企業を「働きがい認定企業※2」、さらにその上位企業を「働きがいのある会社」ランキングとして発表しているグローバル従業員意識調査機関
※2. 働きがい認定企業 : 働きがいのある会社に関する調査の結果が一定水準を超えた企業を規模ごとに「働きがい認定企業」と認定
JSOLの会社規模は大規模部門。表における「ベストカンパニー (大規模平均)」は、働きがい認定企業 (大規模平均) の旧名称

Result | 女性活躍推進への効果、男性育休取得率向上への波及

Our Work style reform and Telework

- 当社では（株）日本総合研究所分社直後である2006年より社長直轄の女性活躍諮問委員会を設置する等、女性活躍推進を重要テーマとして推進してきた。
- 長時間勤務は女性活躍の阻害要因となってきたが、働き方見直しの結果、女性管理職比率は増加
- また昨今の男性の育児参画に関しても効果を発揮し、男女共に育児とキャリア充実を両立する風土が醸成されてきている。



Index



JSOL Culture & Environment

テレワーク活用へ向けた環境整備

Culture | 私たちの強み、それを支える「はたらく」環境整備

JSOL Culture and Environment

私たちの強みは「社員」
お客さまのビジネスを成功に導き、未来の価値を創造するプロフェッショナル集団

パフォーマンス最大化

個人



組織

テレワークを活用した「はたらく」環境整備

OA環境

人事制度

労務管理

健康管理

推進体制

Environment | 環境整備：OA環境

JSOL Culture and Environment

- 全社員がセキュアでスムーズなテレワークを実現するため、必要な環境を提供

どこでも仕事ができる機器提供	シンクライアント USBシンクラ	<ul style="list-style-type: none"> • 持ち運び可能な薄型で軽量のシンクライアントを配布 • 差し込むと、自宅の私用PCをセキュアなシンクラとして代用できるツールも配布
	スマートフォン	<ul style="list-style-type: none"> • 全社員へスマートフォンを配布（固定電話：無し） • セキュアで利便性の高い認証方式により社内環境へ接続でき、社内メールやポータルサイトへアクセスが可能 • テレワーク時のネットワークとしてテザリングを利用可能
	VDI・ネットワーク環境・ セキュアな認証方式	<ul style="list-style-type: none"> • 全社員が同時にテレワークを利用可能なVDIやネットワーク環境を提供 • 社外から社内へアクセスする際の堅牢な認証方式を提供 • 安全なテレワーク利用の前提となる、セキュリティや個人情報に関する知識増強や意識向上のための全社員向けIBT研修を実施
テレワークのための ルール整備	ペーパーレス化・押印 廃止	<ul style="list-style-type: none"> • ペーパーレス化と書類の押印廃止を推進
	テレワークガイドライン	<ul style="list-style-type: none"> • テレワーク時のルールやセキュリティ対策をガイドラインで提示
テレワークでも変わらずコミュニケーションや 決裁ができる仕組み	Outlookの予定表 /Teams	<ul style="list-style-type: none"> • 会議招集や予定のブロックはOutlookで一目瞭然 • Teamsのステータスにてお互いの状況が常にわかる状態に
	各種社内システム	<ul style="list-style-type: none"> • 各種決裁や人事申請はオンライン化されておりテレワークでも業務は止まらない

Environment | 環境整備：人事制度（勤務制度）

JSOL Culture and Environment

- 社員が自律的に効率的な働き方を選択できる柔軟な勤務制度を提供

時間の柔軟性



場所の柔軟性

コアタイム無しフレックス

一般社員は全社員がコアタイム無しのフレックスタイム制度を適用

柔軟な休暇制度

時間単位、半日単位、1日単位で取得可能

テレワーク

- ・営業日の半数を上限に全社員利用可能
- ・ただし個別に上司の判断により、上限以上の利用も可能
- ・育児・介護の場合も上限以上利用可能

オフィス外での業務

- ・事由に関係なく、自宅でのテレワークが可能
- ・シェアオフィスの活用（全国に100カ所以上と契約）
- ・出先／移動時也可

- ・テレワーク手当：在宅勤務での電気光熱費等の補助として1日200円
- ・通勤交通費：定期券代支給を取りやめ、出社日数に応じ支給
- ・部門の懇親会補助：オンライン飲み会も補助対象

Environment | 環境整備：人事制度（評価制度）

JSOL Culture and Environment

- ・テレワークの実施有無に影響しない人事管理、評価制度を提供

人事管理

- ・人事管理はシステムを活用しており、全てペーパーレス
- ・その為オンラインでの面談が可能であり、面談内容はシステムへ記録

評価制度

- ・人事評価制度はテレワーク有無により左右されないものとなっている
- ・評価者向けの評価ガイドを作成しの周知
- ・コロナ禍においてはテレワーク活用における評価時の留意点をHRでまとめ全評価者へ注意喚起を実施
- ・評価内容は全てシステムへ登録しフィードバックを実施。評価後は全社員へフィードバックに対するアンケートを必須とし、評価者がメンバー社員へ適切にフィードバックをしているかを人事が確認

その他

- ・全社員利用可能な研修プラットフォームにて、マネジメント向けの講座「リモートワーク下のマネジメント術」を追加し、マネジメントへ紹介

Environment | 環境整備：労務管理（勤務管理面）

JSOL Culture and Environment

- テレワーク環境下ではマネジメントの労務管理がし辛くなることを考慮した労務管理を実施し、各種情報提供

出退勤管理

- 勤務時間は原則客観的な記録であるPCのログ時間とし、サービス残業を防止。勤務を1分単位で管理
- ログ通りでない時間での申請については、その理由を登録、上長が承認しており、内容が不適切な場合、確認と修正を実施

中抜け時間

- PCのログオフをし、客観的な勤務記録としてPCのログを取得することとし、ログオフ時間を中抜け時間として勤務登録するよう指導することでサービス残業を防止

長時間勤務防止

- 通常勤務かテレワーク勤務にかかわらず、長時間勤務を予防するため、週次及び月次にて勤務情報提供と注意喚起を実施。
- 全社員配布のスマホでは、午後10時～午前5時の深夜時間に画面を開くと、メッセージにて注意喚起

各種ガイド

- 長時間勤務を予防し適切な勤務管理をするための各種ガイドライン（柔軟な勤務の事例紹介、中抜け勤務のガイド、出張時のテレワーク勤務、就業不就業ガイドラインetc..）を提供

Environment | 環境整備：労務管理（コミュニケーション支援）

JSOL Culture and Environment

- Hybridな働き方でのコミュニケーションの課題に対して各種サポートや仕組みを提供

働く時間の柔軟性向上に伴うガイド	・働く時間を柔軟化する制度（時間単位年休とフレックス制度のコアタイム廃止）を導入した際に、利用シーンの事例紹介や周囲への配慮の重要性について説いたガイドを提供
コミュニケーションガイドブック	・社員の成長につながる機会付与を本人・組織双方に無理なく継続的に実行していくために、上司が1on1などで効果的なコミュニケーションを実践するためのガイドブック ・ツールや環境提供のみでは超えられないコミュニケーション上での悩みに対して踏み込んだ内容。例えば、育児中のメンバーにどれくらい仕事をお願いしていいかわからない、家での様子がわからずテレワーク中は話しにくい、といった悩みの解消を促す
開発者ネットワークづくり支援	・テレワーク増の中、社内の開発者の横のつながりが希薄になっている課題に対して、部門間・世代間の交流や人間関係の構築を目し、開発や新たな技術に対して気軽に意見交換できる場を構築。
社内サークル活動支援	・テレワーク増により業務上の対面コミュニケーションが減っている中、業務外での興味や関心による活動にて、社員同士のつながりの形成を支援する仕組み

Environment | 環境整備：健康管理

JSOL Culture and Environment

- テレワーク環境下での運動不足やメンタル不調を防ぐ仕掛けを提供

運動不足解消

- 従来より社員の健康管理向上のための「健康づくりセミナー」を毎年実施しているが、近年ではリモートでも参加可能としている。
- 中でもコロナ禍においては年10回以上のRIZAP社が提供する健康運動や健康講座をライブオンライン配信にて提供し、リアルタイムとオンサイト・アーカイブの聴講が可能な形態で実施している

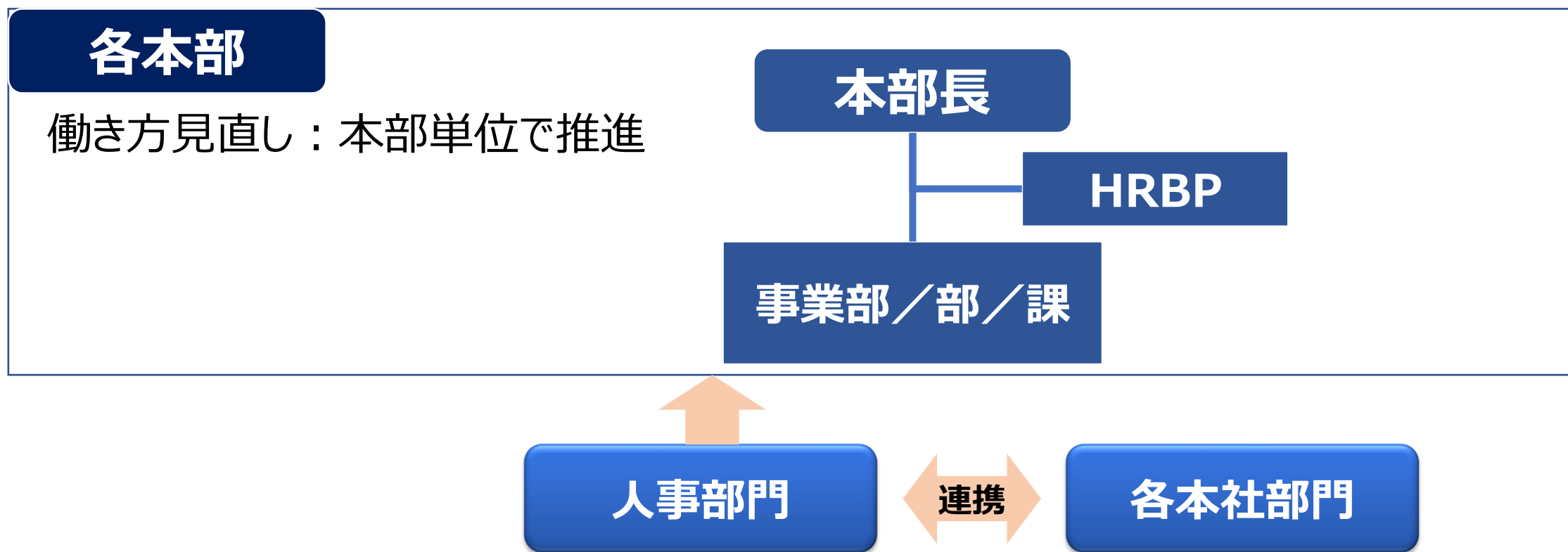
メンタルヘルス

- 電話相談での外部カウンセラー相談会を月に2回実施
- 健康保険組合の提供する電話相談カウンセリングは、年中、随時相談可能

Environment | 環境整備：働き方見直し推進体制

JSOL Culture and Environment

- 働き方はビジネスと密接なつながりがあるため、ビジネス単位である本部単位で、働き方見直しについての推進
- 本部では更にビジネス単位である部・課、更には個人単位に目標を落とし、推進している。それを支える体制として、各本部にHRBPを配置し、「働き方見直し」に関する細やかな施策運営、フォローを実施している



Index



For the future

今後に向けて

コロナ禍を経てどの社員もテレワークを普段の働き方に取り入れるように変化し、業務内容に応じて働く場所を選択する働き方へ

チーム主体の活動：会議室、オープンエリア

- 複数人での作業/対話を要する仕事
- 情報整理や状況共有、アイデア出し
- 人脈形成 等

個人主体の活動：テレワーク、個人ブース、Webinarブース

- 集中を要する個人作業
- Web会議
- オンライン研修 等

業務フェーズにあわせた働き方（出社/テレワークのhybrid）

※テレワークは営業日の半数を上限。ただし個別に上司の判断により、上限以上での利用も可能。また育児・介護の場合も上限以上利用可能

オフィス紹介

For the future



JSOL

Webinar専用
ルームやオフサイト
用の研修室も

対面コミュ
ニケーション
を促進



集中したい作業
は個人ブースで



仕事の合間に休憩や歓談、
眺望でリフレッシュ可能

活動内容や人数によっ
て使い分けが可能なエ
リア設定



END

Thank you

**「働く場所に関わらず、生産性と創造性を最大化する働き方」
を推進していきます**

株式会社ZENKIGEN



ZENKIGEN

“多様な働き方・想いを実現するための取組”

株式会社ZENKIGEN

2023.11.27

© ZENKIGEN Inc.

※掲載されているUI画面はすべてサンプル画面です。

目次

1 会社・組織について

2 私たちの働き方

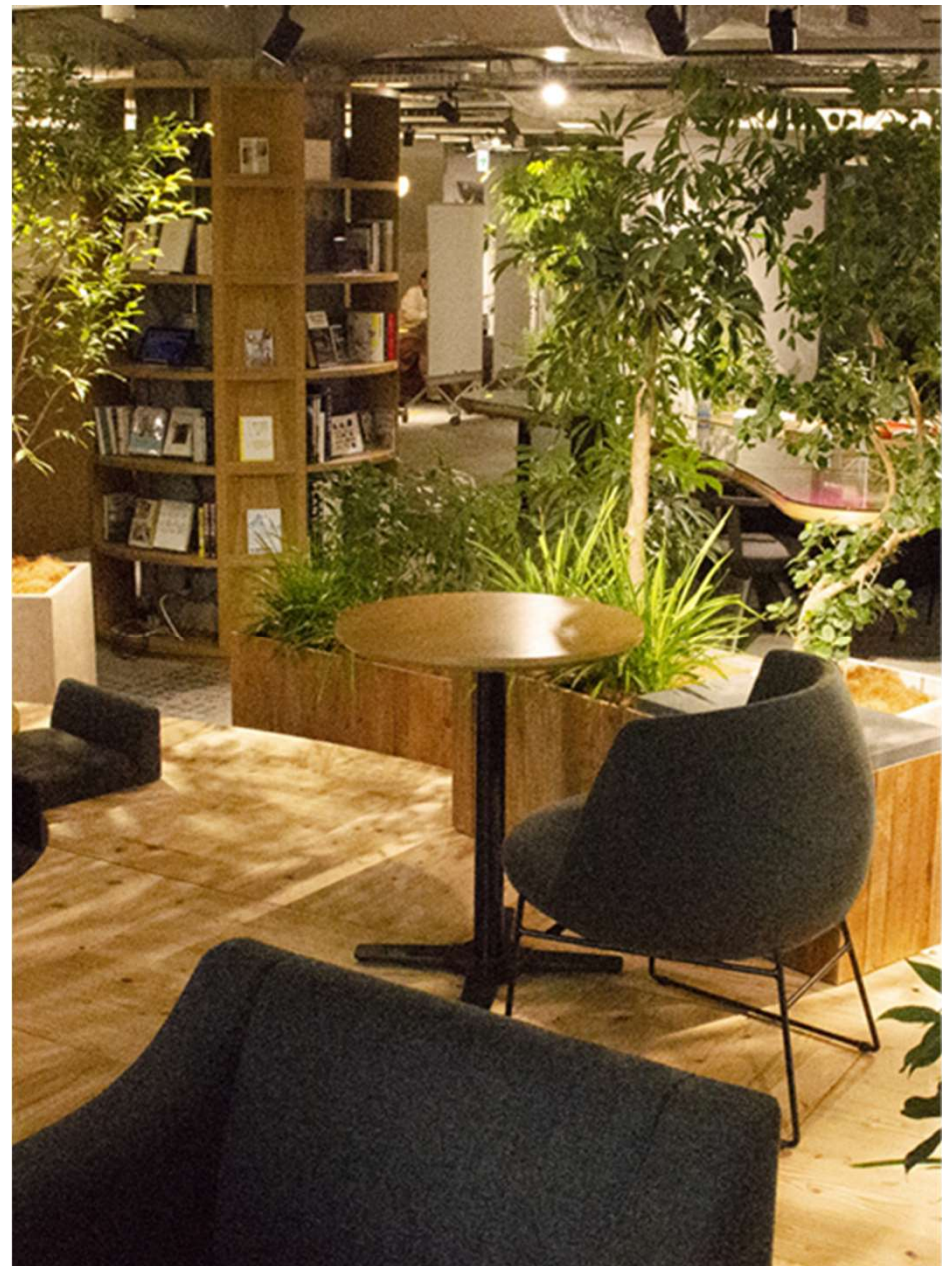
3 取り組み

① 事業を通じた多様な働き方の推進

② 社内の取り組み

③ 社会との共有

4 最後に





ZENKIGEN

[全機現] 禅の言葉で、人が持つ能力の
全てを発揮すること。

多くの大人が全機現する社会は幸せな社会であり、次世代にそんな時代を引き渡すことに少しでも貢献したい。その思いを社名に込めて体現する。



Vision

テクノロジーを通じて 人と企業が全機現できる社会の創出に貢献する

社名の由来にもなっている「全機現」とは、「人の持つ能力のすべてを発揮する」という意味の禅の言葉です。



© ZENKIGEN Inc.

会社・組織について

社名

株式会社ZENKIGEN

代表者名

代表取締役CEO 野澤 比日樹

所在地

本社

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-6-1
大手町ビル6階

ZENKIGEN Sazan Beach オフィス

〒253-0055 神奈川県茅ヶ崎市中海岸四丁目
12986番地52
サザンビーチヒルズ4階11-a

設立

2017年10月

資本金

100,000,000円 (2023年9月末)

事業内容

採用DXサービス

1on1改善サポートAI

パートナーとの共同研究機関

人事コミュニティ

人材紹介サービス

「harutaka (ハルタカ)」の企画・開発

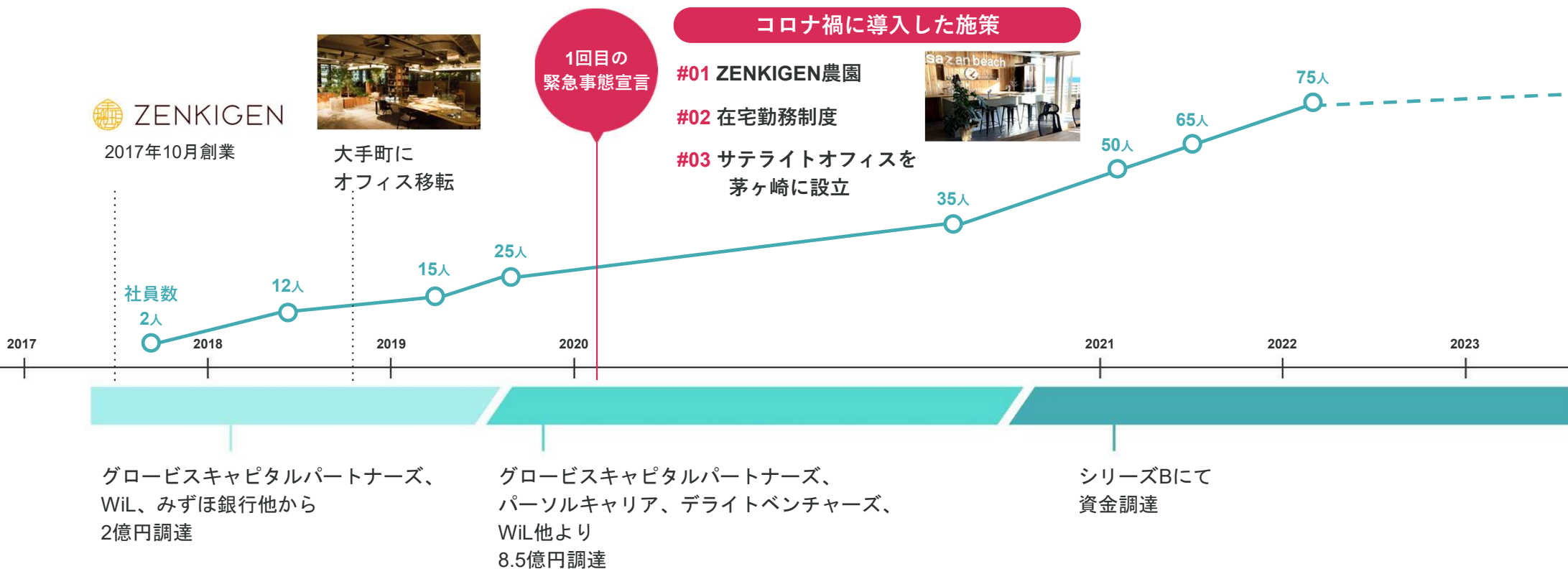
「revii (リービー)」の企画・開発

「ZENKIGEN Lab (ゼンキゲンラボ)」の運営

「ZINZIEN (ジンジエン)」の運営

「ZEN Career Partners (ゼンキャリアパートナーズ)」の運営

主要事業である採用DXサービスを中心に着実に成長し、 2021年末シリーズBにて資金調達を完了 創業当時よりフルフレックス・フルリモートを実施



— 私たちの働き方

「自律主体性を発揮する」

当社**Vision**に共感して集まったメンバーは、
まず自分たちが仕事でもプライベートでも
「全機現」していくことを大切にしています。

そして、創業以来「自律」を大切にしている会社です。
皆が同じ方向を目指して仕事をしているという信頼のもと、
細かなルールは可能な限り少ない方がよいと考えています。

自由と責任の両方が各自に求められます。
これまでの「当たり前」にとらわれることなく、
全員が自律主体性を発揮する
働き方・環境があります。

© ZENKIGEN Inc.



人とAIの調和による、新しいスタンダードの創出

複数のAIサービスを人事領域で展開。

採用DXサービス「harutaka（ハルタカ）」、
1on1改善サポートAI「revii（リービー）」の提供を通じて
“仕組みを抜本的に変革する真のDX”を実現し、
人と企業の全機現に向けて活動をしています。

サービスの基盤となるAIエンジンの開発から一貫したコンセプトを掲げ、
完全内製で開発を続けてきました。
開発コンセプトは「人とAIの調和」です。

テクノロジーを駆使して、
「より人間的で、より生産的」な活動ができると考えています。

採用DXサービス

The logo for harutaka, featuring the word "harutaka" in a bold, blue, sans-serif font.

1on1改善サポートAI

The logo for revii, featuring a stylized icon of three overlapping circles in orange, yellow, and blue, followed by the word "revii" in a bold, black, sans-serif font.

企業に向けた事業を通じた取り組み

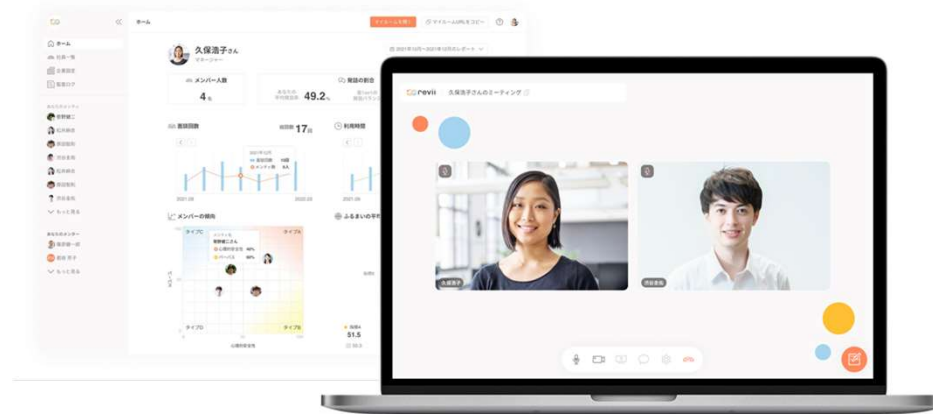


2017年から提供開始

採用DXサービス

harutaka

コロナ禍では最短3日で、オンライン面接を開始できる仕組みを300社以上へ提供



2021年から提供開始

1on1改善サポートAI

revii

コロナ禍で希薄化した、職場のコミュニケーションを活性化する仕組みの提供

学生に向けた事業を通じた取り組み



面接を、ココから。

#メンココ

就活生を全力応援！みんなが不安な
採用面接を本気でフィードバックします

ZENKIGEN

2021,2022年に提供

就活生向けサービス

#メンココ

コロナ禍で激変した“新卒就活生”に向けた
無料面接練習プロジェクト



行動する知性。
中央大学

筑波大学
University of Tsukuba

東洋大学

RYUKOKU
UNIVERSITY

2020年から提供開始

受験生向けサービス

大学入試のオンライン化

コロナ禍で激変した
大学入試の面接をオンラインでサポート

A woman and a man are sitting at a long wooden table outdoors, likely on a rooftop terrace. They are both smiling and looking at each other while working on their laptops. The woman is on the left, wearing a light blue shirt, and the man is on the right, wearing a dark grey blazer. In the background, other people are seated at tables, and modern buildings are visible under a clear sky. The overall atmosphere is professional and collaborative.

社内の 取り組み

© ZENKIGEN Inc.

多様な働き方×健康で豊かな生活の実現（ワークライフバランス）

社長自らがCHO(Chief Health Officer)に就任し、**健康経営強化** ひとりひとりが心身共に健康に働ける環境づくりに取り組んでいます

部活動支援制度



活動に係る費用の一部を会社負担。
スポーツ部、登山部、サウナ部などの活動を通じて、個々の健康向上や部署を超えた人間関係構築における心理的安全性の向上の役割を果たしています。

茅ヶ崎サテライトオフィス開設



2020年12月に開設。
在宅勤務の課題である慢性的な肩こりや運動不足による健康被害の防止のため、通いたくなるオフィスづくりに注力。海の目の前の開放的なロケーションで仕事とリフレッシュの両立を実現。

ZENKIGEN農園



有機野菜を自宅へお届けする福利厚生。
緊急事態宣言中の在宅勤務時には社員の健康を気遣い、提携農園より循環型農法の新鮮な有機野菜を社員自宅へお届けする福利厚生の提供。
社員からも喜びの声をいただきました。

時間と場所に囚われない働き方の実現（フルフレックス・フルリモート）

マネージャー × 地方在住



 ZENKIGEN

(note記事) <https://note.com/zenkigen/n/n5733819c0851>

育児や介護により
仕事やキャリアを諦めない社会へ

新入社員 × 働き方



 ZENKIGEN

(note記事) <https://note.com/zenkigen/n/ne32266730e30>

年次に関わらず“働く”に選択肢を

多様なキャリアづくりの実現（レンタル移籍／副業）

職種にとらわれず様々な方を受け入れ、ご活躍いただいています

多様な人材の受入れ/過去実績（出向3名、留職3名、実践型スキル教育3名、計9名）

	期間	企業	人数	職種
出向	2020/8 - 2022/7	SCSK様	1名出向	PO
	2021/5 -	DeNA様	1名 (新卒1年目)	AIエンジニア
	2022/4 -	DeNA様	1名 (新卒1年目)	AIエンジニア
留職	2020/10 - 2021/9	日本電気株式会社 (NEC) 様	1名 (32歳男性)	セールス
	2021/7 - 2022/6	住友生命保険相互会 社様	1名 (34歳男性)	カスタマーサク セス
	2021/10 - 2022/9	アサヒビール株式会 社様	1名 (29歳男性)	リサーチャー
実践型ス キル教育	2022/10 -	株式会社メンバーズ 様	3名	デザイナー



(参照) 振り返り記事

https://andloanddeal.jp/n/n6d9f3f4c9873?fbclid=IwAR1f3t_CfIepMfh700H4kMiwnOmXL74aFzC91D7-4Rhv4imLYopjZzAlt8

— テレワークだからこそ、集まりやつながりを大切に

Well-Beingを支える取り組みとして 社員のみならず社員を取り巻く環境にも働きかけています

ファミリーデー開催（年1回）



日々仕事に邁進できるのは周囲の理解と協力があるからこそ。
感謝を伝える場として、ご家族・パートナーなどメンバーの大切に
したい方をお招きして懇親イベントを開催。
2022年度は茅ヶ崎オフィスからの花火大会鑑賞会を実施。
子どもたちも大満足の会となりました。

親孝行制度



- ①自身の両親、配偶者の両親（育ての親もOK）との食事代の補助
- ②補助金額 5000円／親1人
親1人あたり年間最大1回まで利用可能（ご両親4名で合計最大2万円）
- ③証明方法は食事シーンの写真をSlackに投稿、
領収証をもらって経費精算

(note記事) <https://note.com/zenkigen/n/nd73f71e8d2fe>

—— テレワークにおける評価の工夫、感謝・歓迎を伝える工夫

360° フィードバックや部署を超えた1on1 つながりの強化・見えづらくなる活動を可視化

360° フィードバック



360° フィードバックの実施により日々の感謝、Good & More、成長へのアドバイスなどを贈り合い、評価にも活かしています。

- ・ 時期：半年に1度
- ・ 目的：日頃の感謝や尊敬の気持ちを贈り合う、フィードバック、振り返り機会により個人の変化・成長機会とする、メンバーが相互に評価し合うことで評価の偏りやバイアスの排除、テレワークで見えづらい個人の活動に光を当てることにも寄与

新規メンバーのオンボーディング

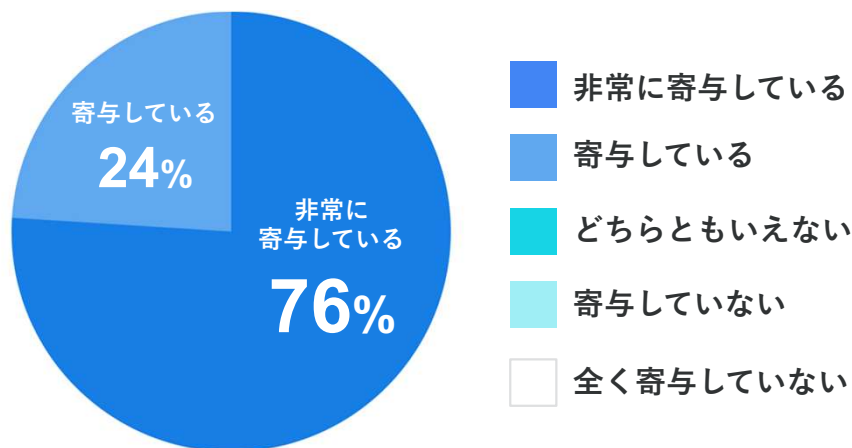


新規メンバーの歓迎会の様子。
場所の確保や予定の調整を不要とするオンラインだからこそできる全社員参加型歓迎の場を用意しています。
自己紹介の後、既存社員から質問したいことをボタン形式でまわしていくスタイルで相互理解の場となります。リアルの場での歓迎ランチなどとあわせて実施。

社内サーベイの結果、多くの社員がテレワーク活用により “多様な働き方×健康で豊かな生活”を実現

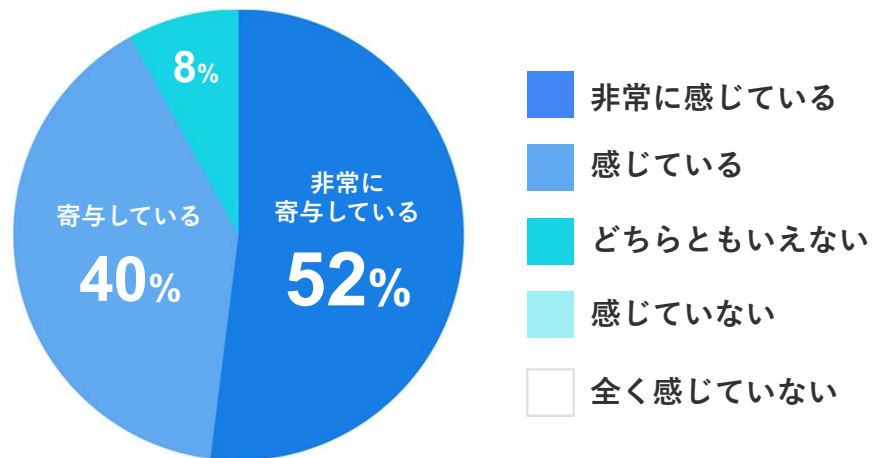
社内アンケート（2022年7月実施時点）

Q テレワーク活用は、社員ひとりひとりの多様な働き方の実現に寄与していると感じますか？



100%が多様な働き方実現をしている

Q テレワーク活用により、健康で豊かな毎日を送ることができていると感じますか？



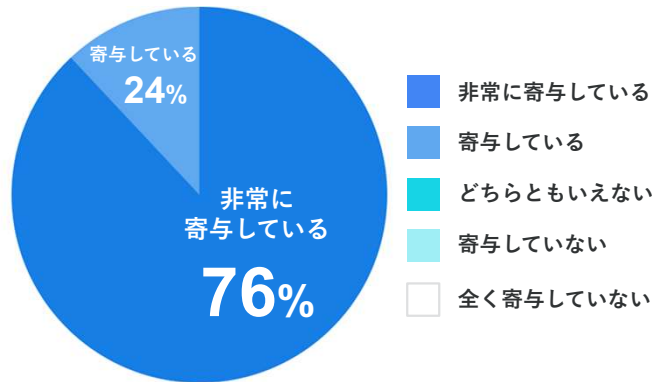
90%以上が健康で豊かな生活を送れている

結果として②

生産性の高まりにより、自律的な働き方を実現。キャリア開発への影響も◎ 副業実施率24.3%

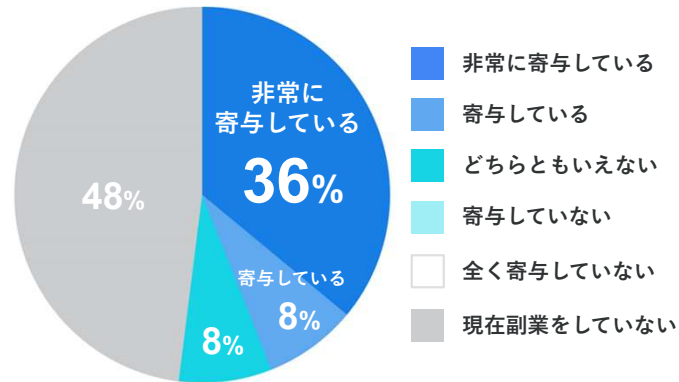
社内アンケート (2022年7月実施時点)

Q テレワーク活用は
生産性向上に寄与していますか？



100%が
生産性向上している

Q テレワーク活用は、副業の実施と
本業の両立に寄与していますか？



40%以上が副業の
しやすさを感じている

アワード

2023 Career Ownership Management Award 優秀賞を受賞



個人と組織の持続的な成長を実現するキャリアオーナーシップ経営に取り組んでいる企業として表彰いただきました。

(参考) https://co-consortium.persol-career.co.jp/com-award/?fbclid=IwAR0mosrQGd9k-dN43Yx00fCve6BN6_B9Mj_4VPPEEVZWhQfWA67SvmBptKM



社会との共有

一般社団法人 人的資本経営推進協会の設立



一般社団法人 人的資本経営推進協会

知見・経験・データと日本社会の叡智を結集し、
日本らしい「人的資本経営」の在り方、
重要指標を制定することを目指し、
経済産業省人的資本コンソーシアム座長 伊藤氏を顧問
に招聘し、国とも連携を図りながら活動を推進

11/28
人的資本経営サミット2023
を開催予定

<https://hc-m.org/summit/2023/>

後援



概要

団体名称 一般社団法人 人的資本経営推進協会
設立日 2022年10月17日
所在地 東京都港区六本木七丁目4番4号

代表理事

野澤 比日樹 (株式会社ZENKIGEN 代表取締役)
佐々木 裕子 (株主会社リクス代表取締役CEO / 株式会社チェンジウェーブ 代表取締役)
松林 大輔 (株式会社ストリートスマート 代表取締役)

理事

中野 智哉 (株式会社 i-plug 代表取締役)
日比谷 尚武 (合同会社 kipples 代表)
藤田 亜矢子 (JPモルガン証券株式会社 チーフエコノミスト)

顧問

伊藤 邦雄 氏 (一橋大学 CFO教育研究センター長、人的資本経営コンソーシアム 会長)

アドバイザー

南場 智子 氏 (株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長)
小口 日出彦 氏 (株式会社パースペクティブメディア 代表取締役)
杉浦 佳浩 氏 (代表世話人株式会社 代表取締役)
田中 公康 氏 (デロイトトーマツコンサルティング合同会社 パートナー / 執行役員)

大鵬薬品工業株式会社

輝くテレワーク賞 2023

～取り組みについて～

大鵬薬品工業株式会社
人事部 副部長
松本 茂雄



大鵬薬品

私たちは人びとの健康を高め
満ち足りた笑顔あふれる
社会づくりに貢献します。

大塚グループ企業理念

Otsuka-people creating new products
for better health worldwide

(世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造する)



- 国内51社、海外145社
- 社員 約47,000名
- 売上高 約1.7兆円

売上高 : 2022年12月期
会社数、社員数 : 2022年12月末現在

2010年 東証一部（現東証プライム） 上場

大塚ホールディングス

大塚製薬

大塚製薬
工場

大鵬薬品

大塚倉庫

大塚化学

大塚食品

大塚メディカル
デバイス

会社概要

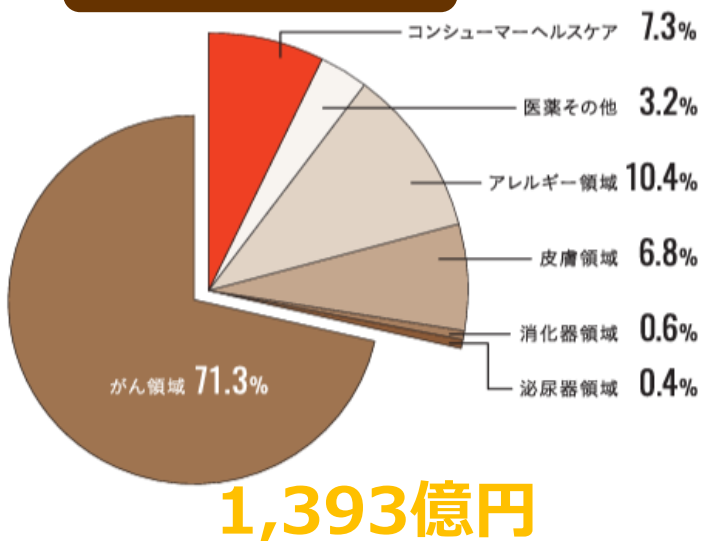


大鵬薬品

会社名	大鵬薬品工業株式会社
設立	1963年（昭和38年）6月1日
資本金	2億円
代表者	代表取締役社長 小林 将之
従業員数	2,170名（2022年12月31日現在）
売上高	1,393億円（2022年12月期）
純利益	51億円（2022年12月期）
本社所在地	〒101-8444 東京都千代田区神田錦町1-27 TEL 03-3294-4527
事業内容	医薬品、医薬部外品、医療機器、食料品、日用品雑貨などの製造、販売及び輸出入



年間売上高



研究開発費率



対売上高※
41.4%

育児休業取得率



女性

96%



男性

107%

2022年12月期に子の生まれた人数を分母とし、育児休業を開始した人数を分子とする。産後休暇中は育休に含まれないため算出方法により96%だが、出産した全女性社員が育児休業を取得。男性の場合、短期間の育児休業取得者も含む

従業員



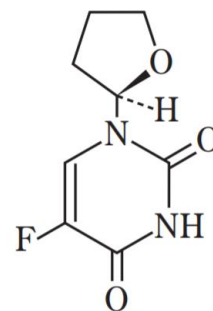
2,170名

チオビタドリンクシリーズ



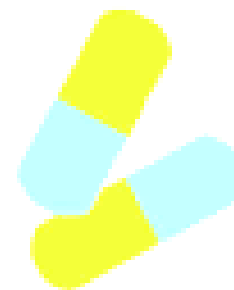
約**1.43億本**
を年間販売

がん領域の取組



半世紀

がん関連製品



売上の**71.3%**

私たちは人びとの健康を高め
満ち足りた笑顔あふれる 社会づくりに貢献します。

CSRミッション

大鵬薬品は、大塚グループの一員として
CSRを事業と一体化したものと認識し、企業理念のもと、
自らの持続的な成長と、満ち足りた笑顔にあふれ、
健康でサステナブルな社会の実現を目指します。
そのために必要となる最適なガバナンス体制を築き、
社会と地球の健康に貢献する
各活動目標の達成に向けて取り組みます。

社会の健康



健康
人財
品質

地球の健康

カーボンニュートラル
サーキュラエコノミー
ウォーターニュートラル



ガバナンス



コーポレート・ガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント

私たちが取り組む重要項目(マテリアリティ)と主に関係するSDGs



大鵬薬品

<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> <p>多面的に創薬力の強化を図り、アンメット・メディカル・ニーズに応える</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 抗がん剤の自社創薬・開発 ● 他社・アカデミアとのコラボレーションによるイノベーションの創出 	<p>5 性別平等を推進しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大塚グループの一員として、WEPs (女性のエンパワーメント原則) に署名 ● ワークライフバランスに配慮できるリーダー育成 	<p>8 豊かになり、持続可能な経済を創出しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● がん等の病気に罹患しても、治療しながら働き続けられる制度や環境の整備、教育の充実 ● 安全な職場環境の整備と社員の健康維持・増進 	
<p>情報・治療へのアクセス向上を図り、がん患者さんを取り巻く医療ニーズに応える</p> <ul style="list-style-type: none"> ● がん患者さんのニーズに沿った情報の提供 ● がん治療薬へのアクセス拡大 ● 未承認薬へのアクセス向上 	<p>10 人や国ごとの格差をなくそう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権・労働・環境・高敗防止等を考慮した大塚グループ横断の「調達方針」を策定 ● ダイバーシティ2.0ワーキンググループを設置 	<p>17 パートナリシップで課題を解決しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日本発の創薬とグローバルなオープンイノベーションとの融合への取り組み ● パートナリシップを通じた、がん治療や関連情報へのアクセス向上 	
<p>6 安全な水とトイレを世界中に</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 水資源の有効活用目標の設定 ● 環境負荷低減のための製造工程での配慮 ● 生物多様性保全のためのビオトープを設置 <p>KPI</p> <p>工場の水管理プログラムを国内全拠点へ展開</p>	<p>12 つくる責任、つかう責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物に関する目標の設定 ● 3R (Reduce・Reuse・Recycle) を推進 ● 化学物質の適切な管理 <p>KPI</p> <p>単純焼却・埋立</p> <p>2028年までに、2019年比で 50%削減</p>	<p>13 気候変動に具体的な対策を</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガスの削減目標を設定 ● SB T (Science Based Targets) イニシアチブの認定を取得 ● 再生可能エネルギーの導入の推進 <p>KPI</p> <p>温室効果ガス排出量</p> <p>2028年までに、2017年比で 50%削減</p>	<p>16 平和と公正をすべての人に</p> <ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスプログラムおよび関連する法令・諸規定の遵守

※詳細は弊社ホームページ (<https://www.taiho.co.jp/csr/>) をご覧ください

「大鵬スマイルサポート」を実施



がん領域の課題解決を支援

患者さんや介護者へのサポートを拡大



海外でがん領域の患者団体との
コラボレーションや支援を実施

ラオスのNICU設立を支援



海外で医療分野のアンメットニーズ
解決のため、NICU設立を支援

働きながらの 治療を応援

仕事と治療を両立できる
働き方を整備

健康増進への取り組み

禁煙外来の費用補助や
運動アプリを全社員に提供

事業所で保育園 を運用

つくばエリアの敷地内に
保育園を開設

ダイバーシティ&インクルージョン



2023
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



2015年

・10月一部部門
でトライアル実施

2016年

・10月「在宅勤務」
規程制定

当初、2020年東京オリンピック開催予定に伴い、通勤時間時の移動集中/トラブルを避ける事も含めて、業務遂行に支障がない様、働き方の多様性を検討

- 2016年 前身の「在宅勤務」規程 制定。**週1回在宅勤務**の実施。主に本社在籍の内勤者を対象とし、制定1年前に限定的な部門にてトライアルを実施。制定までに問題点を回収・改善(労務管理の共有、会議時のネットワーク環境不具合、情報漏洩対策など)
- 取引先等の関係上、リモートワークという働き方が難しい部門（製造、営業、研究所、付随する管理部門）では導入が難しい状況

2019年

・12月新型コロナウイルス発生

2020年

・新型コロナウイルス蔓延
・名称「在宅勤務」
→「リモートワーク」変更

2021年

・「リモートワーク補助手当」規程

取引先から訪問規制が発出され、導入が難しかった部門で一気にリモートワークが浸透。コロナ禍により導入が10年早まったと言われた

- コロナ禍により一気にリモートワーク実施に拍車がかかる(当初導入が厳しかった営業・研究所も導入)
- 2020年 「在宅勤務」から「リモートワーク」に名称変更。リモートワーク週1回実施から、**最大週4回実施**に変更
- 出社が必須な製造部門以外は**リモートワーク主体での働き方**に変化。医薬品メーカーとしてエッセンシャルワーカーの方への配慮
- 2021年 リモートワーク補助手当 制定

2022年

2023年

・その他住所での
リモートワーク拡大

・新型コロナウイルス感染
症の5類移行

本社建て替え時期と重なる。新本社のフリーアドレス化、出社によるコミュニケーション活性化とのハイブリッドな働き方を生かしたイノベーション促進

● 2022年「その他住所」でのリモートワーク拡大

単身赴任者→家族住所
家族の介護→対象者宅
家族の看護→対象者宅
保育（休園・休校等措置）→実家など
保育（配偶者の里帰り出産）→配偶者実家
自身の傷病→家族住所など
配偶者の単身赴任→配偶者単身赴任先

リモートワークは運動不足になりがちとのことから
運動アプリを契約し、少しでも身体を動かす・ス
トレッチするなど体調面もサポート!!

● 2023年 政府が新型コロナウイルス感染症5類移行。対面でのコミュニケーションの重要性も再認識し、所属事業場への出社回数を最低週2回に変更 現在に至る

- 登録者は、社員数2,478人中2,042人(82.4%) ※2023年6月時点
今後もワーク・ライフ・ラーニング バランスを取り、社員が
働きやすい環境を!!



育休復職面談の
集合写真



お嬢さんに協力
いただきママの
リモートワーク姿
をパチリ!!



いつもを、いつまでも。

あたり前のようにつづく毎日ほど、

かけがえのないものはない。

私たちは、“いつも”を支える力になりたい。

大切な“いつも”が失われた時、

強く取り戻す力を届けたい。

いつもを、いつまでも。

私たち大鵬薬品ひとりひとりの願いです。

