

# 創ろう！ My Normal

地方創生テレワーク推進に  
向けた検討会議

2021年2月8日

株式会社リコー

代表取締役 社長執行役員 CEO

**山下 良則**

# リコーのこれまでの働き方変革の歩み

社員一人ひとりがイキイキと働ける会社作りをトップダウンで取り組んできた

2036年ビジョン

～社員のための働きがい改革へ～

“はたらく”に喜びを

2017 年度

- CEO室設立  
**働き方変革PT発足**
- Microsoft365導入  
**セキュリティ対応モバイルPCに全社入れ替え**
- オフィス環境整備
  - **本社移転** (社長室廃止)
  - **フリーアドレス展開**
  - **サテライトスペース拡大** など

2018 年度

- 各種制度改定
  - **外部契約サテライト利用可能**
  - **ショートワーク(時短勤務)**
  - **エフェクティブワーキングタイムのコアタイム短縮**
- RPA/AIの導入  
**RPA教育受講者数:  
3,603名** (2020年12月時点)
- コミュニケーションルール策定  
**1on1、会議ルール設定**

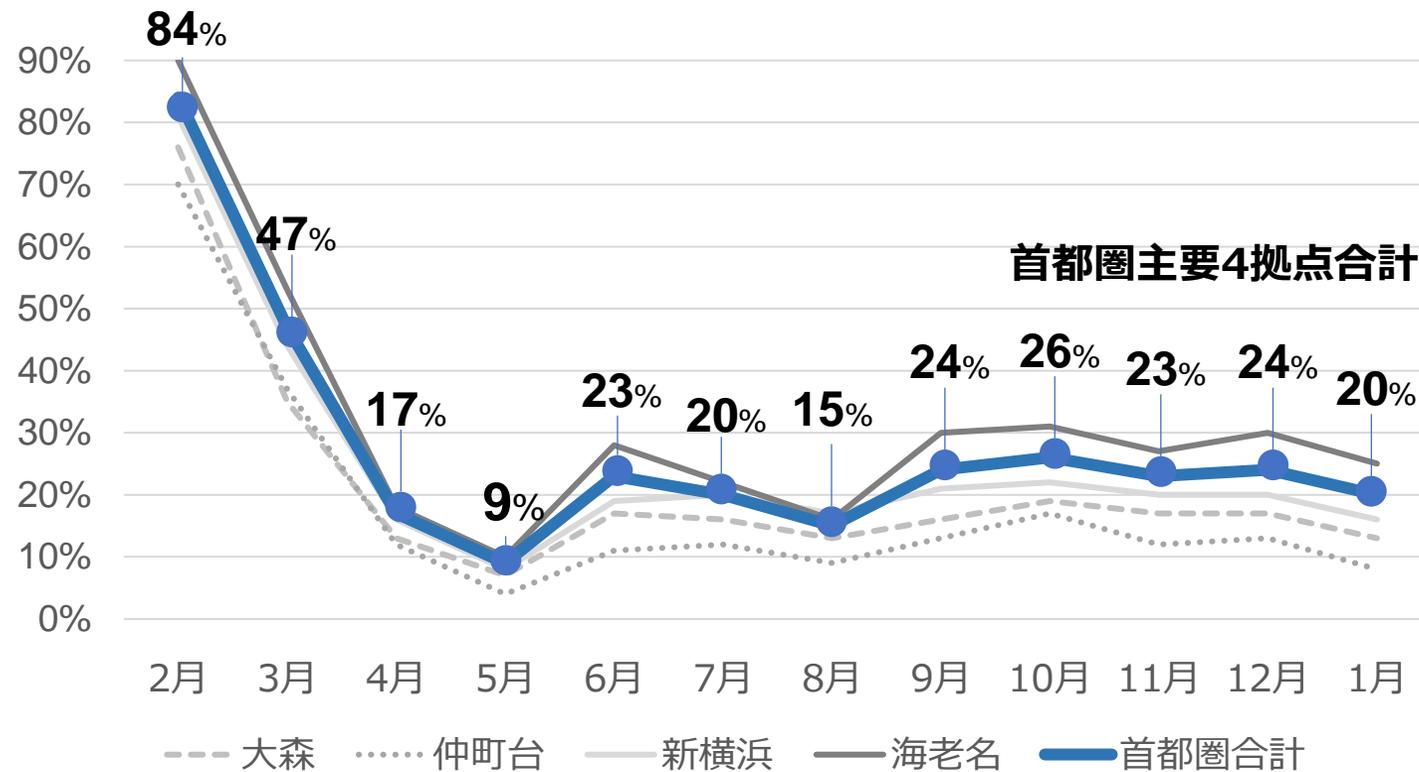
2019 年度

- **東京オリンピックに向け  
オフィスクローズを発表**
- **社内副業制度開始**

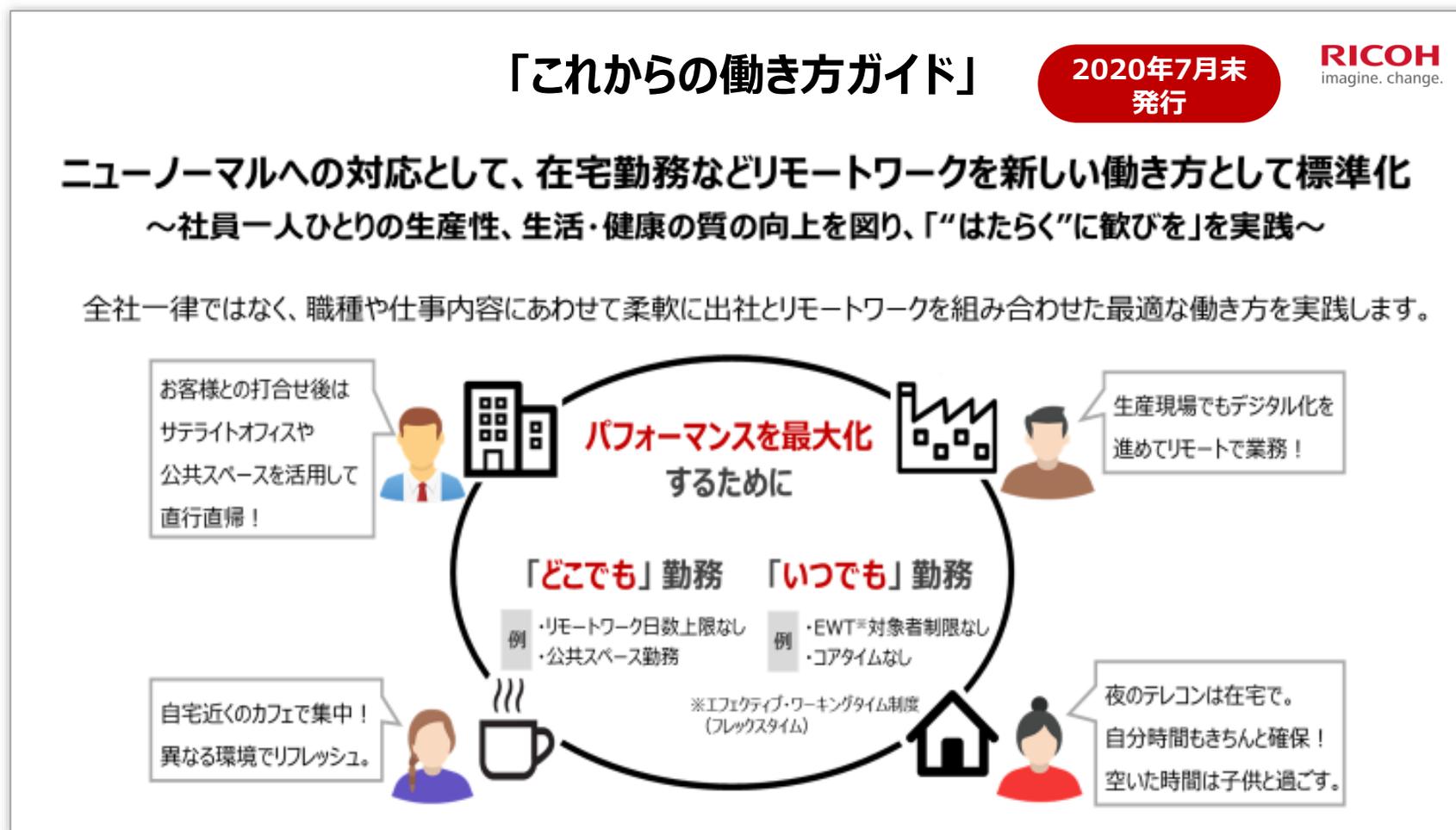
2020 年度

- **新型コロナウイルス感染拡大による  
原則在宅勤務開始** (3月2日～)
- 「これからの働き方ガイド」策定  
**My Normal,  
Our Normal**試行
- **リモートワーク制度改定  
場所と時間の制約緩和**

過去の取り組みの積み重ねにより、コロナ禍でのテレワークにも対応することができている



## 職種や仕事内容に合わせて柔軟に出社とリモートを組み合わせた最適な働き方を創造し、実践するという試み



## 製造ラインの自動化を促進し、監視および保守業務をリモートで実施

自動化された製造ライン



現場で働く社員



自宅で働く社員



製造現場の新しい働き方として  
NHK「おはよう日本」で紹介  
(2020年6月15日)

## テレワーク推進に関する外部からの評価



2018年度  
「総務省テレワーク先駆者百選」



2019年度  
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～  
厚生労働大臣賞「特別奨励賞」



2020年度  
日本テレワーク協会  
テレワーク推進賞 会長賞

## 想定される「地方創生テレワーク」の類型（案）

主なドライバー	類型案	概要
<b>企業主導型</b> = 企業が経営戦略に基づき拠点を地方に設置・利用するもの	①地域プロジェクト推進型	例えばスマートシティプロジェクトへの参画、地域の産学集積の活用、地域企業等との連携によるイノベーション創出等を目的に、拠点を設置・利用する取組
	②機能分散型	首都圏に甚大な影響を及ぼす災害等のリスクを考慮し、本社機能バックアップを担う拠点を設置・利用する取組
	③人材確保型	都市圏では獲得競争が激しく、離職率も高い職種・部署（非対面のインサイドセールス等）を本社から切り出し、地方で確保・育成する拠点を設置・利用する取組
	④ワーケーション推進型	社員の福利厚生等を目的に拠点を設置・利用する取組
<b>個人主導型</b> = 働き手が自己実現のため、東京本社業務をテレワークで継続しながら地方へ移住するもの	⑤地域貢献型	働き手が、本社業務に携わりながら、副業・兼業等を通じて移住先の地域に貢献する取組
	⑥子育て型	主に子育て世代の働き手が、豊かな自然や、職場に子育て支援施設が隣接する等の理由を背景に移住する取組
	⑦実家型（介護等）	働き手が、介護等を理由に実家に戻りながらも本社業務に携わる取組

## 様々な取り組みの中から、2つの事例について紹介する

主なドライバー	類型案	リコーの取り組み
企業 主導型	①地域プロジェクト推進型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ リコーフューチャーハウス (海老名)</li> <li>■ リコージャパンでのコワーキング施設 設立支援 (自治体との連携)</li> </ul>
	②機能分散型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 首都圏で災害発生時、大阪の池田事業所をグループ統括災害対策本部として暫定利用</li> </ul>
	③人材確保型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ リコーITソリューションズでは7年前から地方拠点の産学連携強化により、地元の学生を採用を強化</li> <li>■ リコージャパンでも3年前から地元採用を強化</li> </ul>
	④ワーケーション推進型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>ワーケーションの推進</b></li> <li>■ 全国のリコージャパン350拠点のワーケーション活用検討</li> <li>■ トライアルで、島根県 隠岐郡 海士町に2020年10月より4か月間滞在</li> </ul>
個人 主導型	⑤地域貢献型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社(内)外副業を会社として許容</li> </ul>
	⑥子育て型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 子育て世代の勤務場所の選択肢を拡大</li> </ul>
	⑦実家型 (介護等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>単身赴任の解除</b></li> <li>■ 一時的に実家でテレワーク実施等,勤務場所の選択肢を拡大</li> </ul>

# 事例①：単身赴任の解除 - 個人主導型

## 単身赴任の解除により、仕事の生産性を維持しつつ社員の働きがいを向上させる



### 単身赴任解除までの流れ リコーITソリューションズ社員の例

2019年4月から

地元の鳥取から**本社に単身赴任**し、  
経営戦略部の部門長として勤務

2020年6月まで

コロナ禍で**部門全員がテレワーク**  
実施。業務に支障がなく遠隔地での業務遂  
行が可能であることを確認

2020年7月から

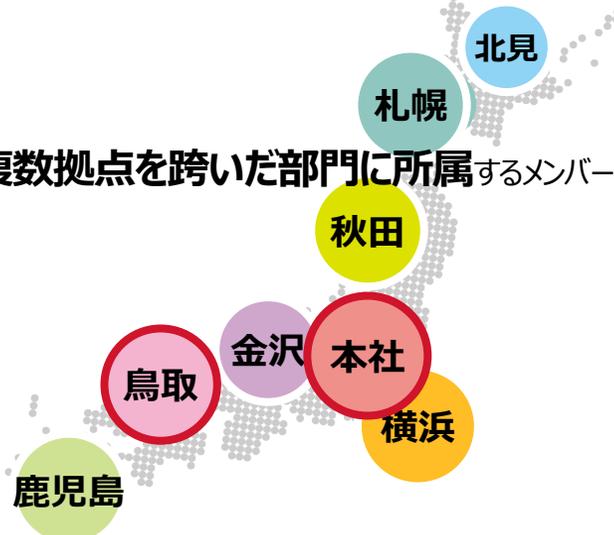
**単身赴任解除**を実行し、鳥取の実家  
にて勤務する (以来一度も本社に出社してい  
ない)



### リコーITソリューションズの 仕事の生産性 (8拠点)

- 上司が単身赴任解除した部門に所属するメンバー: **23**名

- 複数拠点を跨いだ部門に所属するメンバー: **162**名



- 1人当たり売上高生産性: **26%**向上  
(2017年度から2019年度)

- テレワーク率: **95%**以上 (2020年度)  
(2017年度スタート、19年度 34%)



### 単身赴任解除の 今後に向けて

遠隔マネジメントの条件

- ✓ 部下と関係構築が出来ていること
- ✓ 一人でもテレワークに支障をきたす人がいないこと

今後の向けに実施すること

- ✓ 先行事例をもとに、どこでも支障なく働くことができる業務設計を追求する

## 場所と時間の制約を緩和することで、ワーケーション実施の第一歩を踏み出した

### 一般事例：帰省先

コロナ禍で難しいが、  
年末までに帰省し、  
しばらく実家で  
仕事をしている人は、  
各部門で **1割以上**



### 先進事例：島根県 隠岐郡 海士町

地方創生の最前線である  
**海士町での社会課題解決**  
に乗り出し、2020年10月より社員  
を派遣



### 地方コワーキングスペース

**全国各地のコワーキング  
スペースを利用した  
ワーケーションが開始**



## メリット



### ワーケーション先

- ✓ 地元の人たちとの出会い
- ✓ 現地でのボランティア活動
- ✓ SDGsや環境保全の大切さを知る
- ✓ 経済活性化

### 仕事

- ✓ 新たなアイデアが生まれる
- ✓ 人との繋がりによるお役立ち
- ✓ 仕事に対するモチベーション向上
- ✓ 有休や半休が取りやすくなる

産官学の活動連携により、地方創生とより良い社会を目指す

# 創ろう! My Normal

リコーは世の中をリードする形で、働き方や仕事の仕方の未来を追求します

**RICOH**  
imagine. change.