

# Beyond Borders

## 新たな働き方改革への挑戦 ～コロナ禍におけるDXの取り組み～

NECネットエスアイ株式会社  
営業統括本部しぶや たかし  
主席主幹 渋谷 隆

### NECネットエスアイ株式会社 概要

当社は、NECグループの電気通信工事会社として創業して以来、時代・技術の変化とともに事業を拡大してきました。当社の事業領域は、3つの柱（ネットワークインフラ事業、デジタルソリューション事業、エンジニアリング&サポート事業）でさまざまなコミュニケーションを支え、社会に安心・安全、豊かな世の中の実現に貢献しています。

### ペーパーレスからイノベーションを創出する「働き方改革」 Empowered Officeの取り組み

当社の「働き方改革」は、2007年から紙を使わない「ノーペーパーワーク」をはじめとした「オフィス改革」を実践し、2015年からは「時間」と「場所」の改革としてテレワーク制度を開始。さらに2018年からは「習慣・組織・場所・プロセス」をゼロペー

スで見直した改革を断行し、社員のイノベーションを創出するために働きやすい環境を追求した「共創ワーク」を導入しました。

こうした当社の実践経験を踏まえて、「働き方改革」を実現する際の前提条件の一つに文書の電子化があります。

当社は、「働き方改革」において当初から文書に係るさまざまな業務をデジタル化することで、「ノーペーパーワーク」を実現し改革のスピードを加速。その結果、社員のライフスタイルに合った働き方で生産性の向上につなげ、事業を拡大することができました。

特に、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大防止策についても、多くの社員がテレワークを実践していたこともあり、社員の90%以上が在宅勤務を実施しても従来と変わることなく事業が継続できたと考えています。

今回は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が全国に猛威を振るう前の2019年からのDXの取り組みについてご紹介

します。

なお、当社の「働き方改革」の取り組みについては、機関誌IM2020年5・6月号のケーススタディとして寄稿しておりますので、ご興味のある方はそちらも合わせてご一読頂ければ幸いです。

### コロナ禍におけるテレワーク で顕在化した課題

前述したように2017年からテレワークを導入し、多くの社員が実践してきたことで、コロナ禍においても大きな混乱もなく事業継続ができました。その背景として

- ① 「ノーペーパーワーク」が定着していたこと
- ② さまざまな勤務先でもコミュニケーション可能なWebでのシステムを導入し組織内・組織間の意思疎通が可能だったこと
- ③ 業務の無駄を排除し効率化したマルチクラウド環境を構築し、社外にいて



図1 全社員がテレワークしたときの業務内容整理

もリモートで業務が行えたこと  
の3点など組織の壁にとらわれない「共創ワーク」でOneoffice、OneTeamを実現していたことが挙げられます。

コロナ禍において多くの社員がテレワークを実施した結果の課題を図1に整理します。

整理した結果、2点の課題が明確になりました。1点目は社員の健康や労務の管理で、日々出社していれば上司や同僚とのコミュニケーションをとることで確認できていたことがテレワークで希薄になっていました。解決策としてWebでのミーティングやチャットでこまめなコミュニケーションをとることでマネジメントの改善を図りました。

2点目は、紙の書類が介在する業務についての扱いです。

主な対象業務は下記の3点です。

1. 日々のルーチンワークで発生する運転日報や業務報告書
2. 出張手配関連業務
3. 契約関連業務

組織内の承認行為やフィードバックの遅延リスクが顕在化し、特に3月～5月は決算期で多忙となり早急に対象業務の電子

化を推進することが求められました。

電子帳簿保存法に対応した出張経費精算システムと電子契約システムについては、2019年度から検討を進めてきましたが、導入範囲拡大とリリースの前倒しで導入しました。

ここからは、今年度電子化された3点の業務についてご紹介します。

1点目は紙の書類が介在する業務の電子化です。

運転日報、業務の進捗管理報告など紙の書類の解決策としてSlack（社内SNS）やWrike（プロジェクト管理）など、既存のツールを利用し短期間でワークフローを構築、紙の書類を電子化することで業務に支障をきたすことなく承認行為、情報共有ができたと考えています。

2点目は、出張手配関連業務の電子化Concur導入です。

出張時の領収書の確認を台紙に張り部門承認、経理部門に送る手間は、大きな負担になっています。

そこでNECグループでは、2019年にConcurのクラウドサービスの導入を決定したことで、当社も社内規定の改定を行い労働組合の了承を得て、2020年5月から運

用開始しました。

自社の個別事情のカスタマイズはできませんが、JIIMAの認証アプリケーションで短期間での導入を実現しました。

出張手配関連システム連携したConcurのクラウドサービスを利用することで、e-文書化が実現し、図2の通り全社の工数を大幅に削減できると試算しています。

項目	想定削減時間
社員の事務処理工数	約8,000時間
領収書確認作業	約4,000時間
本社スタッフの事務工数	約1,100時間

図2 Concur導入による想定削減工数

3点目は、電子契約業務の電子化です。（DocuSign導入）

社内文書はペーパーレス化が浸透していますが、年度当初に多くの契約業務で遅延リスクが発生しました。契約業務のプロセスは印刷・製本・印紙貼付・捺印・郵送・ファイリングと出社しないと処理できません。

こうした課題を解決すべく、2019年から調達本部（購買部門）内の契約業務について、電子化を推進していましたが、コロナ禍で全社の契約業務についても電子化すべく適用領域を拡大し短期間で運用を開

始しました。

取り組み内容は以下の通りです。

### ①契約電子化の目的

契約書の電子化でペーパーレス化の推進、業務のプロセス効率化による生産性の向上、適正化

### ②検討プロジェクト体制と役割

- ・法務部  
法律面でのリスクと制度の検討  
(社内弁護士含む)担当
- ・経理部  
会計面での内部統制担当
- ・経営システム本部  
IT関連の内部統制、運用などの立ち上げ担当
- ・企画部・総務部  
プロジェクトマネジメント

### ③電子化の推進経緯

- ・4月～6月  
調査・企画フェーズ ペーパーレスガイドラインの策定
- ・7月～9月  
準備・展開フェーズ ペーパーレスマニュアル、お客様向け説明資料、教育

- ・11月～  
本番・浸透フェーズ 社内web

### ④電子化する対象契約書

- ・全社  
基本・個別契約書、注文書、注文請書、機密保持契約書
- ・調達本部  
個別契約書、派遣契約書、支払条件通知書、基本契約書及び帯覚書他

### ⑤電子化対象契約件数

- ・全社：40,000件/年
- ・調達本部：30,000件/年

### ⑥電子化による改善効果

- 調達本部の個別契約書 (1,200件/年) の場合
  - ・工数：900時間⇒300時間  
(▲66%削減)
  - ・印紙税：130万円の節税
  - ・その他：ワークフローによる関連部門の工数削減  
紙などの経費削減
- ・定性効果  
効率化による生産性向上  
業務品質の改善・向上 (未締結、更新の防止、コンプライアンス等)  
職場環境・風土の改善 (テレワーク対

応、従業員満足度向上、チームマインド醸成)

※クラウドサービス経費をかけたも費用削減が実現でき、定性・定量効果が明確に出ています。

### ⑦留意点

- ・契約書の管理方法  
紙と電子の二重管理 (過去契約書、電子契約不可の企業等)
- ・社内運用ルール  
電子化による規制強化と規制緩和
- ・スモールスタート  
コントロールができる内容と部門

### ⑧電子契約システム導入準備段階で検討すべき4つの視点

電子契約システム導入検討に当たり、図3に示す4つの視点で検討を進めることで、運用開始後のさまざまなリスクを低減することができました。

特に契約に関する書類は、法律の適用・利害関係など複雑な要件が多く、思考が保守的で利用が促進されない懸念もありました。促進に当たっては、まず小規模な部門で狭い用途でトライアル的に実施し、運用が定着・浸透していることを見極めながら領域を拡大してい



図3 電子契約システム導入段階で検討すべき4つの視点





くことが電子化を推進する上で重要なファクターであると考えます。

⑨今後の電子化予定業務

- ・見積書、請求書
- ・DocuSignの適用範囲を拡大
- ・政府、行政等の地出書類の適用拡大

**業務プロセスを支えるマルチクラウド基盤**

以上のように多くの業務を電子化し、さまざまなクラウドサービスを導入することで、「ノーペーパーワーク」を実践してきました。

しかし、業務毎にクラウドサービスを使い分けることで情報が分散してしまい、加えて情報共有の煩わしさや操作性が違うこともあり、全社員が使いこなすまでに時間がかかるなど、エンドユーザー側の負荷が高くなったことが課題として浮き彫りになりました。

こうした課題に対処すべく、個別業務・単一の機能でクラウドサービスを考えるのではなく、プロセス全体の効率性を上げるためにAPIで相互接続し、データ連携や

処理をシナリオに沿って自動化することで業務プロセスを大幅に短縮する基盤(Symphonict)を構築しました。(図4)

Symphonict基盤は、新たなクラウドサービスの追加や入れ替えが容易であるほか、音声や映像のネットワークとも連携できる柔軟なプラットフォーム基盤です。

同基盤を導入した結果、働く場所の制約がなくなり、分散型ワークを前提としたマネジメントとコミュニケーションが可能となっています。

**まとめ**

新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、働き方における新たな課題も明確になりました。実際に当社の「働き方改革」を通して、こうした課題をタイムリーに改善していくことで、出社しなくても業務が遂行できる時代に即した働き方が実践できると考えています。

コロナの完全収束後も、出社しなくても実行可能な業務であれば在宅勤務やテレワーク、サテライトオフィスなどを活用する

ことで、「出社」を目的にせず、通勤時間の短縮や時間の有効活用など生産性の高い「ニューノーマル」な働き方にシフトすることが可能となります。

社長の牛島は、事業拡大するにあたり、Beyond Bordersというメッセージを発信しています。

今までは社員一人ひとりの生産性を上げるための「働き方」を追求し改革を実践してきましたが、社員一人ひとりの「イノベーションを起こす源泉の社員が、例えばどのような環境であれば、最もイノベーションが起こしえるのか。もしくは今後進めるにあたって、社員そのものをマインドチェンジしながら進めていくためには、どのように取り組めばよいのか、そういったことが実践できる環境を会社は提供しなければならない」と謳っています。

社員がイノベーションを加速するために「ストレスからの解放」として「心のゆとりを持てるストレスフリーなオフィス」且つ「組織やエリアからの解放」として「個人の能力を最大限引き出せるオフィス」と定義付けをして「分散ワーク」を導入しました。

当社は、2007年から紙を使わない「ノーペーパーワーク」を実践して文書の電子化を推進し、時代の要請とともに、契約関係など社外のステークスホルダーの方々とも文書を電子でやり取りすることでより一層の社内業務の効率化、社員の生産性向上に努めてきました。

今後どのような社会環境になっていくのかわからない時代に、どのような環境でも業務の遂行が当たり前となる「ニューノーマル」な働き方ができる基盤を提供し、社会に貢献していきたいと考えています。

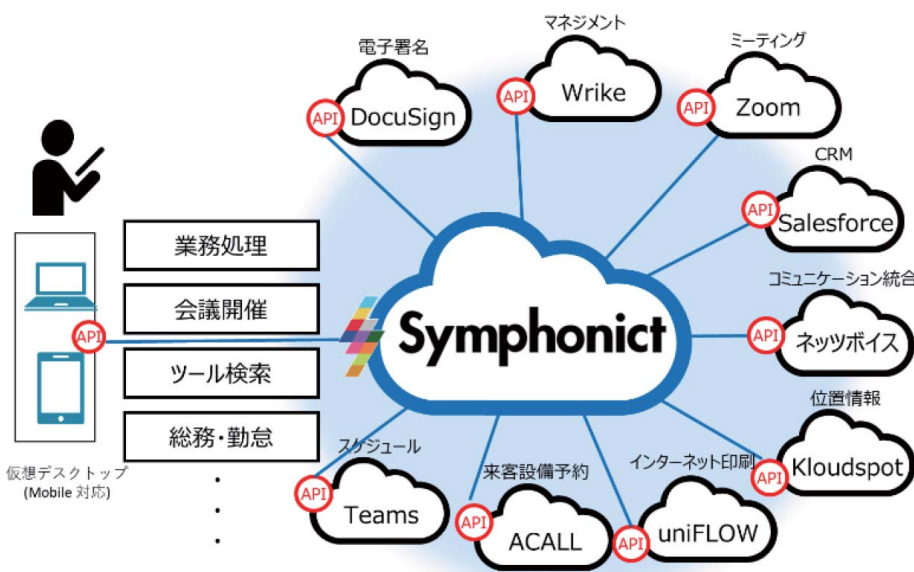


図4 マルチクラウドサービス基盤