

【報道発表資料】

2020年9月25日

報道関係者各位

シネックスジャパン株式会社

シネックスジャパン、緊急事態宣言解除後も出社率2割を継続

テレワーク浸透など鑑み、多様な働き方を支援する制度も拡充

シネックスジャパン株式会社（本社：東京 代表取締役社長：國持重隆、以下「シネックスジャパン」）は、2020年目指すべき方向として『仕事と家庭の統合』『自己裁量』のキーワードを掲げ、従業員がそれぞれの価値を最大限に発揮できるよう、働き方の選択肢を広げる施策に取り組んでまいりました。

2020年6月1日には政府の緊急事態宣言解除後の勤務体制含む対応方針『Return to Office Plan（以下、RTOプラン）』を発表、プランに記載したテレワーク中心の勤務体制（本社出社率50%未満目標）を推進してきた結果、2020年6月～8月の3ヶ月すべてで、本社出社率は2割を切っています。2020年9月以降も同様勤務体制を継続し、このようなテレワーク浸透の現状と、市中感染リスクの長期化の可能性も検討した結果、テレワーク手当支給や通勤定期代支給廃止など、制度を拡充しました。

当社シネックスジャパンのテレワーク導入事例資料については、[こちら](#)」



シネックスジャパンは、2010年に米国に本社を持つ「SYNNEX グループ」傘下に入ったことで、本社に倣い、日本国内でも全国の営業所を閉鎖し内勤営業機能を本社に集約、各拠点の外勤営業は自宅を中心にモバイル営業として活動を開始しました。以降、社内インフラ整備、およびBCP（事業継続計画）対策と社員のためのテレワーク導入に着手、テレワーク本格導入を開始した経緯があります。

この「社員のためのテレワーク導入」とは、シネックスジャパンが以前より別途掲げる『仕事と家庭の統合（ワークライフインテグレーション）』の一環として、社員がそれぞれの価値を最大限に発揮できるよう、働き方の選択肢を広げる」手段としてのテレワーク導入を意図しています。

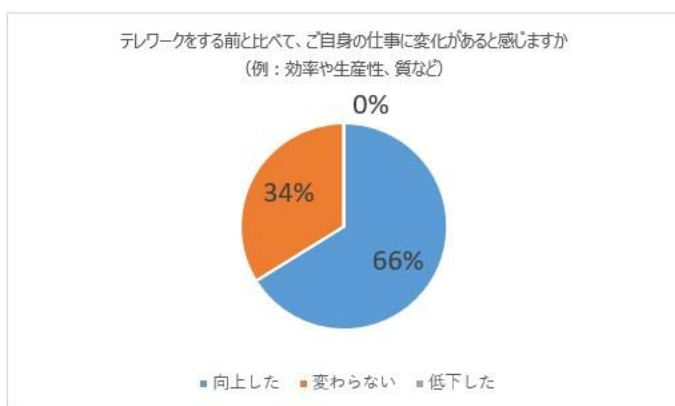


『仕事と家庭の統合』とは、仕事と家庭の完全切り替えでなく、仕事と家庭の双方を充実させることにより双方で相乗効果を生み出し、創造性や生産性、生活のクオリティ向上を目指した働き方のことです。

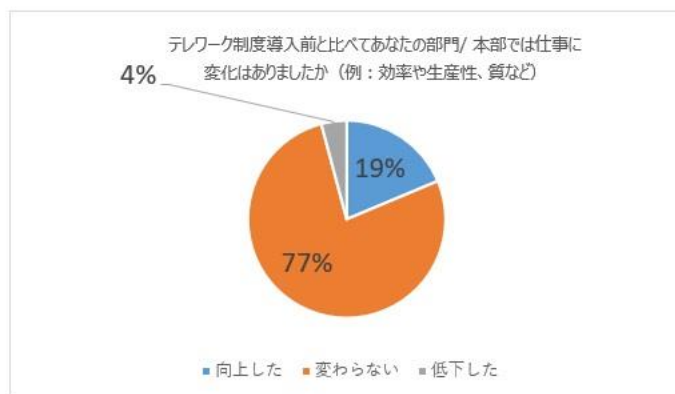
**仕事と家庭の統合
(Work Life
Integration)**

- ・ 仕事と家庭、個人の生き方のいずれも犠牲にしない
- ・ 働き方の多様性を許容する
- ・ 自己管理の徹底

今回のテレワークアンケート結果はビフォアコロナのタイミングで実施したものととなりますが、下図データより、2020年1月時点でも業務効率は低下なしと判断しています。



テレワーク実施者のうち6割以上が仕事の質や生産性、効率の向上を実感。低下したとの回答は0名。



各部署においては、テレワーク実施者がいることで仕事の質や生産性、効率が低下していると感じている方は全体の4%に止まっている。

また、アンケート内で「精神面の健康管理で心掛けていたことがあれば教えてください」設問（自由回答）への回答として、「「家族との会話」を息抜きに行っている」という回答も多くみられました。

他回答としては、
「家庭との両立。オンオフの切り替え」
「家庭内に不和が生じないように積極的に育児・家事を行っています」
「仕事と家庭、休暇のバランスを考える」
「1日5人以上との会話、愛犬ペットとのふれあい、植物や野菜の育成、経済番組の視聴」
などもありました。

今回アンケート結果における、シネックスジャパン従業員が考えるテレワーク導入の効果と課題の抜粋も参考情報として下表に公開します。



シネックスジャパン社員が考えるテレワーク導入の効果と課題

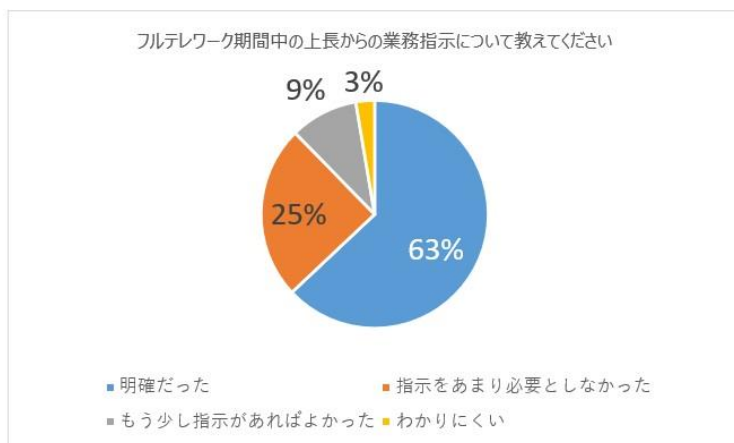
効果	課題	実施しない理由
通勤と休憩時間が有効活用できる	ペーパーレス化や会議の見直し	電話対応が多く、回線も不安定
通勤によるストレスと肉体的疲労の軽減	Teamsやコミュニケーションツール、ICTの活用	自宅の環境が整っていない
家庭、子育てとの両立	働き方の選択肢への理解とテレワーク勤務に関する認識の再確認	周囲との調整に負担を感じる
パンデミック対策	お客様への当社の取り組みの発信	上長が前向きでない/ 部下がテレワークしないのでしづらい
モチベーション、集中力、効率、生産性のアップ	前日までの事前許可の見直し	部署で開始されていない、もしくは、推奨されていない
会議室不足解消	緊急時の連絡体制	見える化にハードルを感じる
仕事にメリハリが付く	自宅環境の整備や機材	紙の作業が多い
業務の見直し、プライオリティ付け、振り分けなどを意識し、効率化につながる	パフォーマンスの把握や低下している社員のテレワークの見直し	始め方が分からない
咳などの体調不良の場合周りに迷惑を掛けなくて済む	セキュリティ強化	上手くいか不安
タイムマネジメントや自身の業務を意識し、改善につながる	テレワークルールの見直し	通常と同等の業務が可能とは思えない
緊急性のない問い合わせや、無駄な会話が減り、生産性が上がる	評価制度との連携	メリハリをつけたい
電話やTeamsを利用することにより、普段よりもコミュニケーションが増える	偏った業務量の見直し	すぐにコミュニケーションがとれない、直接会話した方が伝わりやすい
自身の業務に対しより責任感が芽生える	テレワークと連携した多様な働き方との導入	部署内で誰も実施していない
ディストリビューターとしての導入実績や事例についてお客様へ提案できる		家族の理解を得られない、家族に仕事の会話を聞かれたくない

シネックスジャパンでは、緊急事態宣言後もテレワークが浸透している理由として、上記アンケート結果データから、『仕事と家庭の統合』とあわせ、『自己裁量』を組織として推奨している背景もあると考えています。

具体的な回答例としては、上記アンケート結果データの「業務の見直し、プライオリティ付け、振り分けなどを意識し、効率化につながる」「タイムマネジメントや自身の業務を意識し、改善につながる」「自身の業務に対しより責任感が芽生える」などが挙げられます。

自己裁量
(Self Discretion)

- 自分で考えて行動する、指示待ち姿勢をやめる
- 自分の責任は自分で取る
- 仕事上の自由の拡大



また、メンバー視点で、フルテレワーク期間中の上長からの業務指示についての設問では、下図グラフにあるように、上司からの指示不足やわかりにくさを挙げた社員は12%と少数派でした。

これらのアンケート結果や、出社率2割未満の背景を踏まえ、制度についても、テレワーク手当の一律支給(*)や通勤定期代支給廃止と実費精

算、テレワーク準備金の支給などのテレワーク推進に向けた環境を整え、今後も社員ひとりひとりが多様性のある働き方を選択できるよう、今回拡充しております。

*注: オフィス人口を50%未満としテレワーク勤務必須という状況を鑑み、本社及び大阪オフィス勤務者に対し支給

今後もシネックスジャパンは、目標、戦略、リソース、テクノロジーソリューションを共有することで、顧客、ビジネスパートナー、従業員が成功を収めることを支援します。賢い投資、イノベーション、ソリューションベースの製品により、すべてのステークホルダーに対する企業価値を高めます。

シネックスジャパンについて

シネックスジャパンは、米国 SYNNEX Corporation (※) の日本法人です。

シネックスジャパンは、従来の卸売ビジネスに加え、お客様の課題を解決するために国内外の製品・サービスを組み合わせたソリューション提案を行うことで、「ハイブリッドディストリビューター」としての付加価値を提供しております。また、e コマースやデジタルマーケティングにより、ビジネスパートナー様からエンドユーザー様まで幅広くサービスをご提供いたします。

※SYNNEX Corporation は全世界 26 カ国で 225,000 人以上の従業員が勤務し、IT 製品を中心としたディストリビューション、ロジスティクス、ソリューションを提供する、米国フォーチュン 500 社(2020 年 130 位)に選ばれているグローバルディストリビューターです。フォーチュン 500 ランキングについての詳細な情報は、<https://fortune.com/company/synnex/fortune500/> をご参照ください。

【本件に関するお問い合わせ】

〒135-8559 東京都江東区東陽 6-3-1 東京イースト 21 ビジネスセンター2F

シネックスジャパン株式会社

デジタルトランスフォーメーション&マーケティング部門 マーケティング本部 e-mail : pr@synnex.co.jp

※掲載されている社名又は製品名は、各社の商標又は登録商標です。

©2020 SYNNEX Japan Corp.