

働き方改革



従業員の幸福と企業価値を 創出する働き方改革

就労人口の減少や長時間残業が社会問題化するなかで、企業は従来の働き方からの脱却を迫られています。その一方で、グローバル競争の激化を受け、企業が成長するには生産性向上にも取り組む必要があります。働き方改革の実現に向けた人財活用やIT活用はどうあるべきか、日立ソリューションズの伊藤 直子と日立製作所の板橋 正文が語り合いました。

長時間残業の解消が 急務の課題に

板橋 働き方改革に向けた企業の取り組みが加速しています。昨年来、違法な長時間労働や痛ましい過労死などが

社会問題化していることもありますが、このまま変わらなければ自分たちの会社は続いていかないのではないかとという危機感を、経営層だけでなく従業員一人ひとりが持ち始めてきたのだと思います。

伊藤 従来の働き方改革はITツールの導入が先行していたため、ご相談くださるお客さまもIT部門の方々が多かったのですが、最近は人事部門や「働き方改革推進室」といったトップダウンの専門部署も多くなっています。相談内容も長時

間残業を減らすためのソリューションや、メンタルヘルスケアなどについてが増えています。企業の問題意識は着実に変化していますね。

板橋 特に人財不足は深刻で、役職が上がりても以前と同じ仕事をこなしているプレイングマネージャーがたくさんいらっしゃいます。このまま同じ状況が続けば、育児や介護などの事情を抱えている人は、仕事との両立が難しくなり離職するケースも出てくるでしょう。従業員が無理なく安心して働けて、本来の価値創出に専念できる環境を作ることが、働き方改革の最大の目的です。経営者は企業にとっても、そうした施策の推進で生産性と従業員満足度が向上すれば、企業価値がさらに高まることを深く理解し始めています。



株式会社日立ソリューションズ
ワークスタイル変革ソリューション部
担当部長
伊藤 直子

実践から得た確かな 知見をお客さまに提供

伊藤 柔軟な働き方の推進と多様な人材の活躍、組織の生産性向上は日立ソリューションズにとっても長年にわたる大きな課題でした。そのためダイバーシティ経営やワークライフバランスを考えた働き方改革にいち早く取り組み、2016年には在宅勤務を加速させるためにテレワークや先進的なコミュニケーション基盤を活用した「タイムアンドロケーションフリーワーク制度」もスタートさせました。これは在宅や外出先、サテライトオフィスでの勤務の運用を柔軟・シンプルにすることで、より成果を出しやすい働き方の実現をめざす施策です。現在約3,000人の従業員がこの制度を活用していますが、シンクライアントでセキュリティとモビリティを確保するとともに、PCのON/OFFで

労働状況をリアルタイムに可視化できるため、労務管理の面でも管理者負担を軽減できるのが特長です。

板橋 今のお話のように、在宅はもちろん、サテライトオフィスで隙間時間を使った作業が行えると肉体的にも精神的にも余裕が生まれます。営業先から直帰できること

も多くなり、ワークライフバランスの向上にも貢献します。働きやすいオフィス環境の改善とともに、積極的に進めてほしい施策となりますね。

伊藤 当社がテレワークを開始した10年前に比べると、働き方改革を支えるITとインフラは飛躍的に進化しました。だからこそ実現できた施策もたくさんあります。例えば仮想デスクトップ、スマートデバイス、Microsoft Office 365、Skype for Businessなどの活用で、さまざまなオフィスワークやコミュニケーションが、どこからでも驚くほど柔軟かつセキュアに行えるようになりました。そのおかげで、出産・育児休暇を取得していた従業員も早く復職できるようになりましたし、外出先でもすばやく情報確認や事務処理が行えるため、お客さま対応力の強化にも役立っています。長距離出張をともなう会議や打ち合わせも減り、生産性向上だけでなくコスト削減にも大きな効果を発揮しています。

こうした社内実証で得た知見とノウハウを、お客さまの働き方改革に役立てていただく提供しているのがワークスタイル変革ソリューションです。従業員の柔軟な働き方、組織の生産性向上、人材の管理・分析というコアソリューションで、働き方改革の多岐にわたる課題の解決が可能になります。

現状を「可視化」できなければ 改革は進まない

板橋 働き方改革で、さまざまな効果を上げている企業がある一方、せっかくITツールを導入したのに、なかなか活用が進まない、効果が出てこないと悩んでいる企業もたくさんあります。それはツールの活用状況、つまり改革の進捗状況しんちよくを可視化していないからだと思います。働き方改革では課題整理と施策の可視化、KPI^{※1}の設定、改善結果の解析と次なるアクションの明確化など、定着化に向けたPDCAのプロセスを継続的に循環させていくことが必要です。それによって導入したツールの活用も連鎖的に進み、効果も大きくなっていく。こうした活動を支援するため、日立は施策効果の可視化を実現する仕組みと、チェンジマネジメントという上流コンサルティングサービスを提供しています。自社の働き方改革は現在どの段階にあり、どんな効果を上げているのか、どの部分を改善すべきかをリアルに知ることで初めて成功への道筋が見えてきます。

伊藤 お客さまからの相談で最も多いのが、まさに今話された「自社の立ち位置がどこにあるのか」「どう改善すればいいのか」ということなんですね。それが数値的に明確化できれば、改革の方向性に自信が持てますしスピードも加速します。ツール活用も非常に有効で、煩雑な事務作業に手間がかかっているなら

RPA^{※2}で自動化すればいいですし、どうしても必要な会議なら事前に資料を電子的に共有し、議論を可視化しておけば会議時間の短縮と意思決定のスピードアップを実現できます。日立ソリューションズではそうした生産性向上ツールも多数用意していますから、ぜひご活用いただきたいですね。

※1 Key Performance Indicator

※2 Robotic Process Automation:ソフトウェアロボット

仕事の中で自己実現を図れる 世界を創る

板橋 改革の推進には、誰のための働き方改革かを考えたビジョンが必要です。伊藤さんはどのような世界をお客さまに実現していただきたいと考えていますか。

伊藤 私は、働く一人ひとりが自分の価値や能力をきちんと発揮して、それが会社にも認められ評価されることが何よりも大切だと考えています。自動化できる業務はシステムに任せ、人間が本来やるべきことに時間を多く割り当てられれば、自らの価値や満足度を上げながら、ワー



株式会社 日立製作所
IoT・クラウドサービス事業部
主管技師
板橋 正文

クライフバランスを向上することができず。働き方改革は、従業員それぞれが仕事の中で自己実現を図れる世界を創ることなのではないでしょうか。

板橋 同感です。そういった働き方をおして成長した個人どうしが、その力を最大限に発揮して企業やビジネスの成長につなげていくことが理想だと思います。そして多種多様な価値観とバックグラウンドを持つ人々が企業という枠を超えて、ITツールを駆使しながらグローバルな課題に立ち向かうことができれば、社会はさらに良くなっていきます。

これからも日立は「働き方改革」を社会イノベーション事業の一環と位置づけ、人々が生き生きと働ける環境づくりに取り組んでいきたいと思っています。

お問い合わせ先

(株)日立製作所 システム&サービスビジネス統括本部
http://www.hitachi.co.jp/products/it/ws_sol/ask/

情報提供サイト
http://www.hitachi.co.jp/products/it/ws_sol/