

ニューノーマルの働き方に向けた 執務環境改革の取り組み

2021年8月24日

株式会社日立ビルシステム
人事総務本部

コロナ禍を受け、ニューノーマルの働き方の実現に向けて改革を加速

従来の働き方改革

ワークライフバランスやQoL向上の視点で、労働時間の縮減に向けた取り組みを実施

- 全社的な業務見直しの推進
- 労働時間管理の強化
- 休暇取得の推進
- フレックス勤務制度の見直し
- 無線環境(オフィス、PC)の整備
- RPAの導入 など

New Normal推進プロジェクト

コロナ禍による労働環境の大きな変化に対してスピーディーかつ広く対応

デジタル化推進 (業務改善)

- 業務簡素化
- 業務プロセス見直し
- ペーパーレス化
- ハンコレス化
- ワークフロー化
- 勤務制度運用整備
- 在宅勤務
- サテライト勤務
- 直行直帰

"タイム&ロケーションフリー"実現に向けた
制度運用・執務環境の改革

ニューノーマルの働き方の実現へ

在宅勤務推進と職種ごとに異なる働き方を踏まえた執務環境改革

前提条件

在宅勤務の積極推進

- 日立グループとして、ニューノーマルを見据え、在宅勤務活用を標準とした働き方を推進。

職種ごとに大きく異なる勤務形態

- 開発、製造、営業、施工、保全など、事業特性として職種が多岐にわたる。
- 従業員の約6割が在宅勤務の難しい職種。

全国約300カ所の事業拠点

- 約21万台の昇降機をはじめとするビル設備の保全に対応する広域なサービスネットワーク。

COVID-19への対応

- コロナ禍が継続する状況の中で、ソーシャルディスタンスなどの考慮が必要。

基本方針

多様な働き方に対応した執務環境の検討

- 在宅勤務を中心に、働き方の多様化を推進するため、それに対応した執務環境を検討。

自部門の働き方に合った執務環境の実現

- 各職場の意見を反映し、自部門の働き方に合った執務環境を実現することをめざす。

本社から実施し、支社・工場に展開

- 在宅勤務率の高い本社2拠点から実施。
- 順次、支社・工場に取り組みを展開。

出勤率を考慮した座席配置の検討

- 出勤率の変化をニューノーマルと捉えて座席配置を検討し、効率的なスペースの活用を検討。

「タイム＆ロケーションフリー」をキーワードに 「自部門の働き方に合った執務環境」を実現させる改革プロジェクト - Work-life Innovation for Supreme Happiness -

若手社員主導で、自分たちが“働きたい(働きやすい)”と感じる職場環境の実現へ

- 2020年7月に、若手社員40人をメンバーとしてプロジェクトを立ち上げ。
- ワークショップや職場へのアンケートなどを通じ、自分たちが“働きたい(働きやすい)”と感じる職場環境の実現をめざす。

第一弾として本社オフィス2拠点をリニューアルし、支社・工場に順次展開

- 千代田区の本社(ワテラス)および同じく本社拠点である足立区の亀有総合センターの2拠点のオフィスを対象に約2カ月間でリニューアルを行い、2021年8月2日から運用開始。
- 第一弾の成果と拠点ごとの特性を踏まえ、順次、全国の支社や工場(水戸事業所)に展開。

日立グループ連携で推進

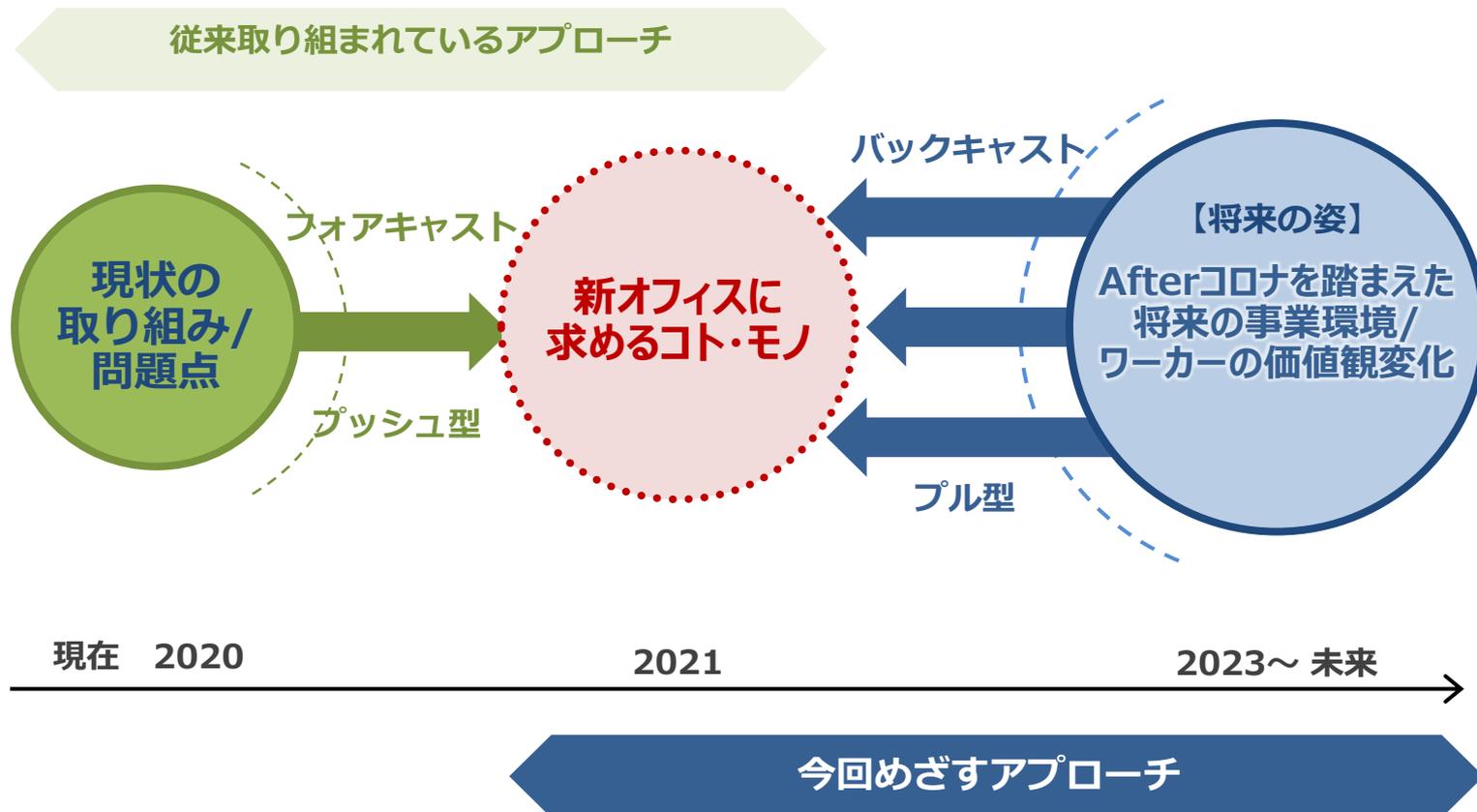
- 事務局には、日立グループ内の不動産事業会社(日立リアルエステートパートナーズ)とIT事業部門(サービス&プラットフォームBU)も参画。
- ワークショップには、IT事業部門が手掛ける日立独自の価値協創手法「Exアプローチ」を適用。

ビルソリューションプロバイダーとして、自社オフィスをニューノーマルの働き方の実験場に

- ビルソリューションを提供する会社として、自社のオフィスを実験場(フィールド)とし、これからのオフィスに求められる機能を見据えてLumadaの最新のビルソリューションをいち早く社内導入。
- ニューノーマルな働き方を支援するとともに、実績・ノウハウを蓄積し、ソリューション強化・拡販に活用。

4. WISHプロジェクトの取り組みアプローチ

現状の取り組みや問題点を基点に発想するのではなく、将来の姿から
“バックキャスト”で新オフィスに求めるコト・モノを発見することをめざす



5. WISHプロジェクトにおける議論①

出社を前提としない働き方へ変化し、ワークシーンや生活に合わせて最適な拠点を
を選択して働くようになり、マザーオフィスには行きたくなる価値が求められる

『出社を前提としない働き方』



人によって環境はさまざま
(業務しづらい環境など)



居住地の選択は
自由度が高くなる

地方、海外



先端ツールを活用して
効率良く働ける

自宅

**自宅近くの
働きやすい環境**

営業所/サテライトを
業務の場として有効活用

交流

営業所の人と交流、
意見を聞ける機会

営業所/サテライト

『自慢したくなる/行きたくなる場』

ディスカッション活性化



教育



仕事+αの価値



より集中できる



在宅やサテライトではできないことができる特別な場へ

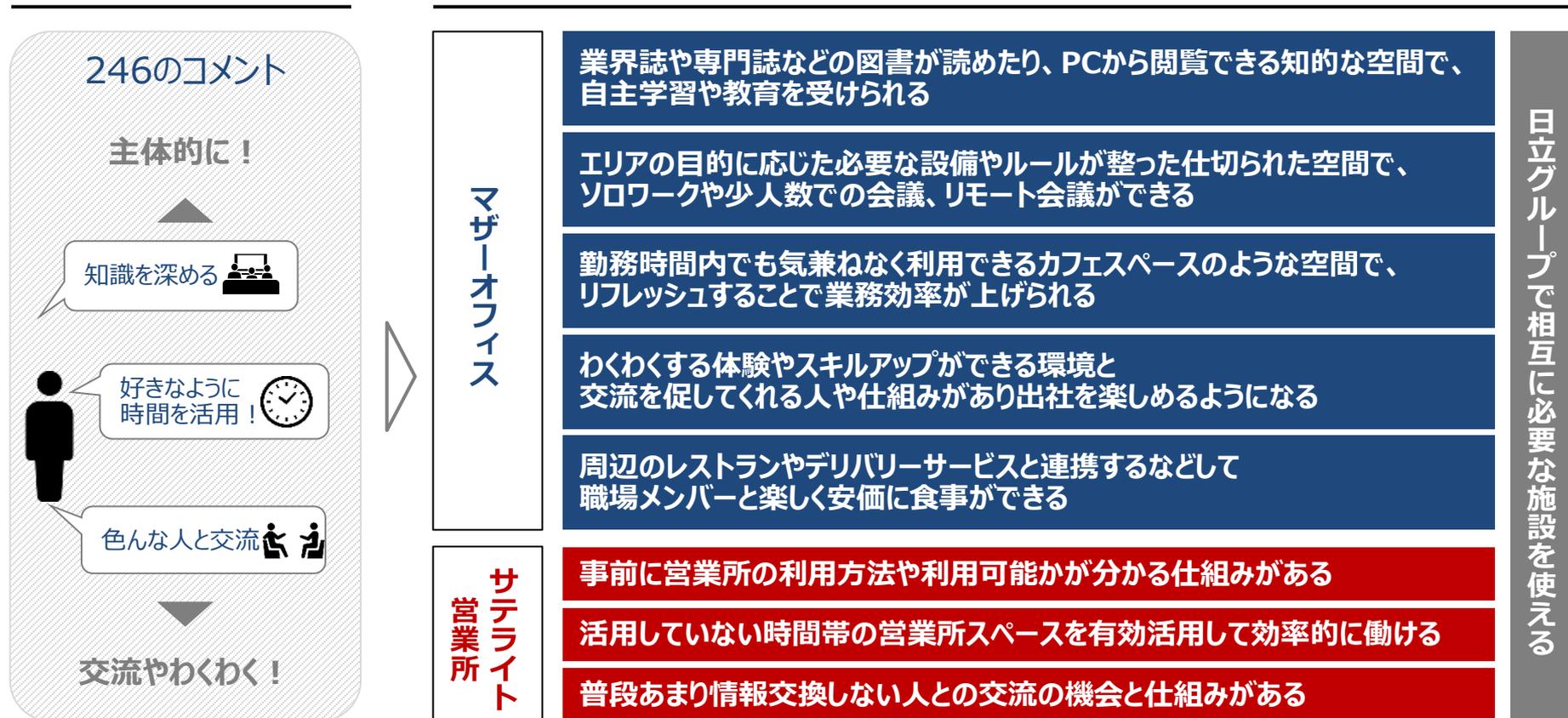
マザーオフィス

6. WISHプロジェクトにおける議論②

マザーオフィスには、主体的に業務や学習、リフレッシュできる環境や、交流して働ける環境が求められていると分析し、提供すべき価値を抽出

オフィスに求める
コト・モノ

提供すべき価値



ワークスペースを有効活用し、生産性の高まる執務環境を実現

マザーオフィスはコミュニケーションを誘発する場

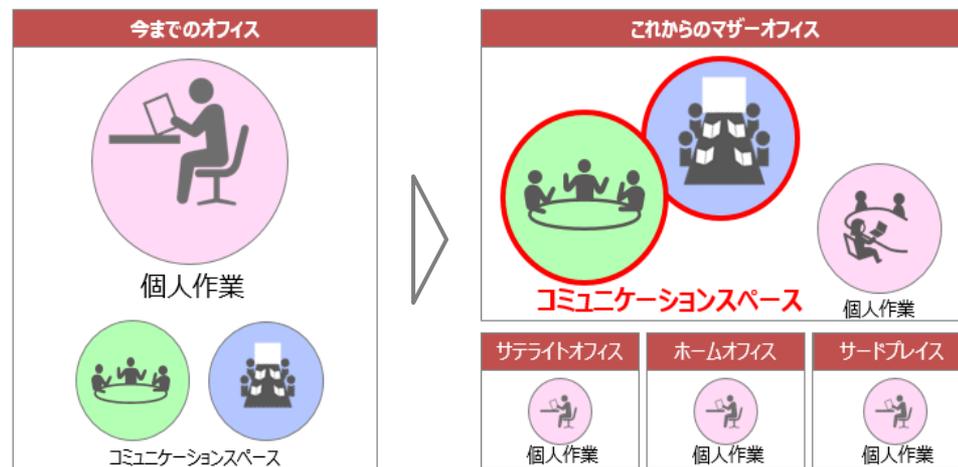
- 偶発的なコミュニケーションにより、組織の枠を超えた知的生産性を促進。

個人作業はマザーオフィス以外でも可能

- ニューノーマルの働き方では、個人作業は自宅やサテライトなど、マザーオフィス以外でも可能。集中・効率化できる環境で。

ワークスペースの有効活用

- 従来の固定席から、フリーアドレス制の導入で共有化。
- 一定の在宅勤務を前提とした座席設定、ペーパーレス化による書類スペースの圧縮などにより、スペースを創出。
- 創出したスペースについては、用途を多様化・複合化して、多目的なオープンエリアとして機能を充実。



オープンエリアの新設と最新のデジタルソリューションの導入

仕事の創造性を高めるオープンエリアの新設

- 本社地区のオフィス2拠点でフリーアドレス制を採用し、執務エリアを集約。
- 本社(ワテラス)には、集約によって生まれたスペースに、社員がリフレッシュを図り、仕事の創造性を高められる空間をめざしたオープンエリア「Green Park」を新設。
- 同時に、亀有総合センターの社員食堂をリニューアルし、食堂営業時間以外はオープンエリアとして活用。

ビル分野におけるLumadaの最新ソリューションの導入

就業者ソリューション **BuilPass** ビルIoTソリューション **BuilMirai**

- 本社(ワテラス)に、就業者ソリューション「BuilPass(ビルパス)」を実案件として初導入。会社貸与のiPhoneで各ブースの事前予約や座席の使用状況の確認などが可能。
- 亀有総合センターには、ビルIoTソリューション「BuilMirai(ビルミライ)」の実証環境を構築。空調機器や照明などのビル設備の統合的な遠隔監視と稼働状況の分析により、快適なオフィス環境の提供や効率的なビル管理を行うPoCを開始。

プロジェクトメンバーが実現したいエリアコンセプトを5つに集約

気持ちのON/OFFができる空間

次の仕事へのモチベーションアップにつなげられる空間が欲しい

コミュニケーションを活性化できる空間

BARのように気軽に会話が楽しめる空間が欲しい

体を動かせる空間

世代を問わず体を動かし気分転換できる空間が欲しい

非日常的な空間

室内にいながら公園に来たような緑あふれる空間が欲しい

仕事の合間に息抜きできる空間

コーヒーなどを飲みながら作業・打ち合わせの合間に息抜きできる空間が欲しい

短時間の仮眠が取れる空間

短時間の仮眠が取れ、次の仕事の集中力をアップできる空間が欲しい

リラックスしてくつろげる空間

リラックスしてくつろいで仕事ができるよう、観葉植物やソファ席が欲しい

①「COLLEGE」エリア

本を読み、ソファでくつろぎ
会話がはずむエリア

②「LOUNGE」エリア

リラックスしながら、会話と
コーヒーを楽しむエリア

③「STAGE」エリア

イベントやスポーツを通じて、
エネルギッシュになれるエリア

④「VILLAGE」エリア

大きな木の下で自然を感じながら、
交流を図るエリア

⑤「CHARGE」エリア

気持ちのON/OFFを行い、
次の仕事への活力を蓄えるエリア

11. オープンエリア「GREEN PARK」のコンセプト

目的に応じて使い分けられる5つのエリアで構成

①「COLLEGE」エリア

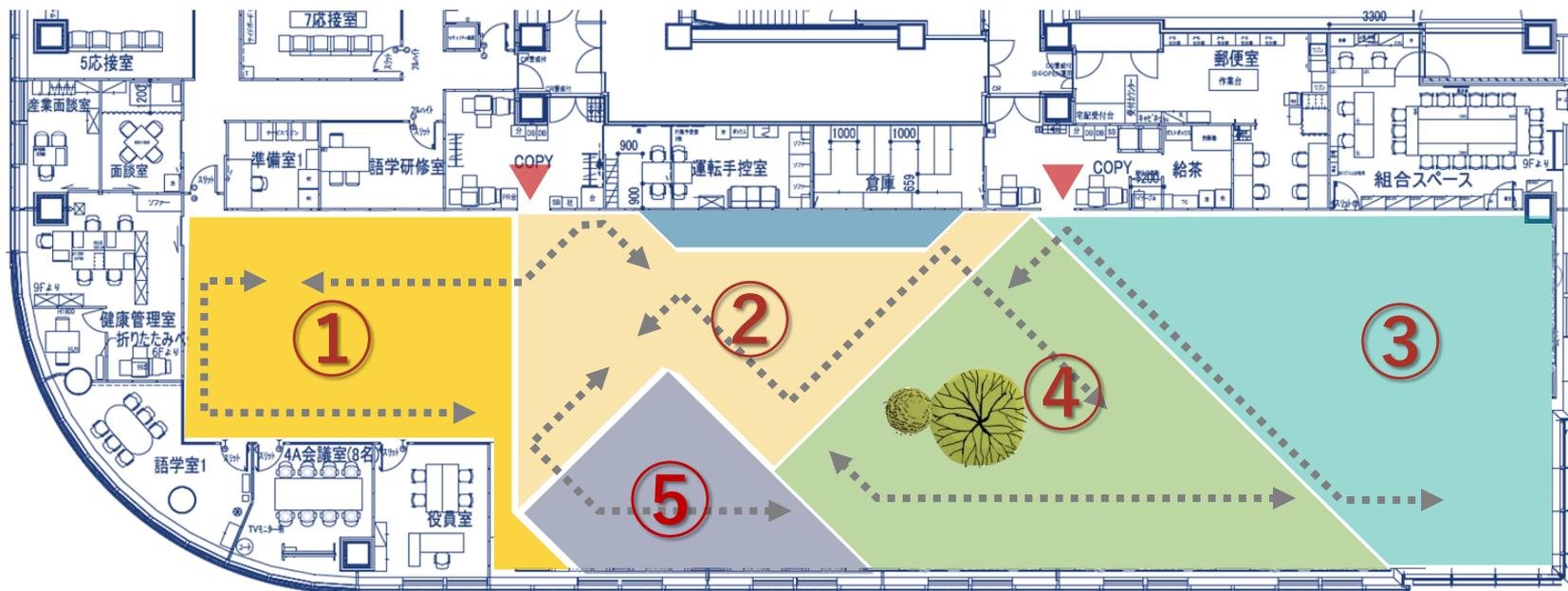
本を読み、ソファでくつろぎ
会話がはずむエリア

②「LOUNGE」エリア

リラックスしながら、会話と
コーヒーを楽しむエリア

③「STAGE」エリア

イベントやスポーツを通じて、
エネルギーになれるエリア



⑤「CHARGE」エリア

気持ちのON/OFFを行い、
次の仕事への活力を蓄えるエリア

④「VILLAGE」エリア

大きな木の下で自然を感じながら、
交流を図るエリア

12. 亀有総合センター-食堂のリニューアル

目的に応じて使い分けられる4つのエリアで構成

リニューアル前の食堂



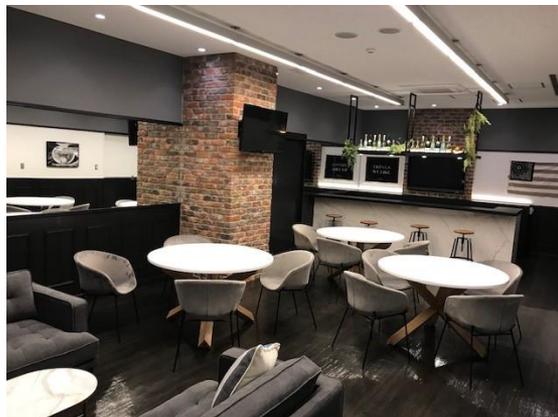
「CAFE」エリア



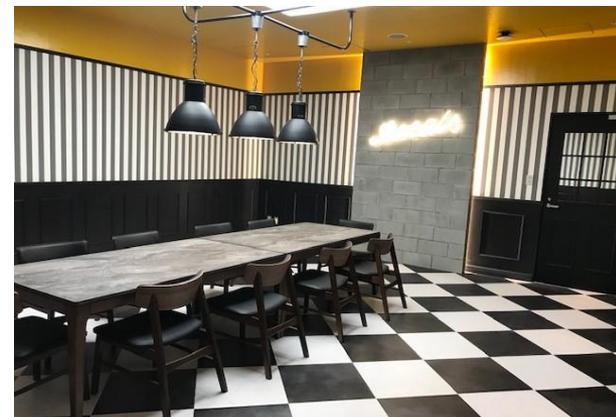
「LOUNGE」エリア



「BAR」エリア



「VIP」エリア



「タイム&ロケーションフリー」の働き方に向けて取り組みを加速

タイムフリー (勤務時間)

- 36パターンの定時間差勤務の利用推進
(始業時間を30分単位で設定し、所定就業時間(7時間45分)を効率的な配分に)
- 休日振替制度の利用推進
(休日を土日から平日に振り替えることで土日のフレックス勤務などを可能に)
- 直行直帰(自宅からお客さま先に直接行き、事務所に寄らずに帰宅)の推進
- コアタイムなしフレックスタイム制の導入(6:35~21:50の間で各自が始業・就業時間を設定) など

ロケーションフリー (勤務場所)

- 在宅勤務を中心とするリモートワークの積極推進
(在宅勤務の適用者の拡大と勤務場所の拡大)
- サテライトオフィス勤務の適用者拡大と全国の事業拠点のサテライトオフィス化
(2020年12月に、関東地方40カ所の事業拠点でサテライトオフィス利用のトライアルを開始し、順次、全国約300カ所の事業拠点へ展開) など

タイム& ロケーションフリー (デジタル化推進)

- ペーパーレス化、ハンコレス化、業務のワークフロー化の積極推進
- 会議等のオンライン化の積極推進
- 研修(教育)のオンライン化の推進
- 全社員(約9,000人)へのiPhone配備 など

HITACHI
Inspire the Next 