



特集 「働き方改革」

「人を中心とした働き方改革」で ビジネスと社会全体の課題解決に貢献

日立が、かつてない規模と期間でのリモートワークの実践から見いだしたのは、コアオフィスの機能見直しや地方分散をベースとした「働く場所の変革」が課題の原点であり、それを起点としたIT環境や従業員エンゲージメントのあり方から、適切な環境を実現していくことが重要だということでした。

この考え方のもと、日立はデジタルトランスフォーメーション（DX）を活用して働き方全体を改革するとともに、さまざまな社会課題にも取り組む施策を積極的に展開していきます。

そして「人」を中心とした働きやすい環境と社会づくりのために、自ら実践した働き方改革の取り組みを、お客さまと社会全体の課題解決につなげていきます。

■ コロナ禍でオフィスのあり方が大きく変化

か
コロナ禍のなか、在宅勤務をはじめとするリモートワークを導入する企業が増えています。ほんの1～2年で多くの業務がオンラインで行われるようになり、ミーティングはチャットやリモート会議、営業活動や商談、就職面接もリモートでというスタイルが一般化してきました。企業のみならず学校の授業もオンライン化され、ショッピングや外食などの消費行動も対面からEC/デリバリーへのシフトが進むなど、さまざまな面でDXの波が押し寄せています。

特に企業において、コロナ禍で最も大きく変化したのは、以前から段階的に導入が進んでいたリモートワークそのものというより、「働く場所」のあり方ではなかったでしょうか。

仕事をする場所が柔軟に選択できるようになったことから、首都圏に本社を置く企業はコアオフィスのスペースを縮小し、一極集約から分散型オフィスへ、サテライトオフィスもリモートワークの代替として郊外・地方へ移行する動きが活発化しています。

これは、With/Afterコロナを見据えた継続的なパンデミック対策として、人口密集を避けて分散するほうが、事業継続リスクを減らせるという経営判断だと考えられます。また、住む場所によりサービスレベルが変わることのない社会をめざす国への自民党政務調査会デジタル社会推進特別委員会の提言「デジタル・ニッポン2020～コロナ時代のデジタル田園都市国家構想～」や、ESG（環境、社会、ガバナンス）、SDGs、Society 5.0といった、企業が取り組むべき社会課題の解決とも連動した動きでもあります。

■ 働き方改革の起点は「働く場所のリ・デザイン」

こうした世の中のすう勢を踏まえると、ニューノーマル（新常态）での働き方改革の起点は、「働く場所のリ・デザイン（再設計）」であることが分かります。

「現状のオフィスをどう変えていくか」「どのような働き方をめざすか」「社会のムーブメントにどう向き合うか」といった観点から、それぞれの企業が「めざすべき働き方をデザイ

ン」し、「新しい“働く場所”を再定義」し、「めざすべき社会像との融合」を図るといった目標に、DXを活用してチャレンジすることが求められているのです。

そこで日立は、「働く場所の変革」を起点とした働き方改革に、いち早く取り組んでいこうと考えています。実際に、働く場所を変えた場合、コミュニケーションやチームマネジメントはどうなるのか、従業員一人ひとりの生産性や幸福度はどの程度アップするのか——まだどこにも“正解”はありません。

日立自身、現状のオフィスや働き方を変えることで企業活動がうまく機能するのかどうか、これから検証するしかないのです。

誰にも分からぬ正解を探っていくには、さまざまな環境変化や心の機微をファクトとして抽出・可視化・分析できるデジタル技術が重要な役割を果たします。施策検討を幅広く行い、トライ＆エラーによる仮説検証を繰り返すことで、働く環境の最適化と社会課題の解決を両輪で回していくことに、日立は先行的に取り組んでいきます(図1)。

■ DXを活用して働き方改革と社会課題の解決に取り組む

日立は、コロナ禍における大規模なリモートワークの実践から、ニューノーマルでの働き方は、「ワークスペース」(働き

方を変えるIT)、「プロダクティビティ」(人財エンゲージメントを高めるIT)、「ワークプレイス」(働く場所を変えるIT)という3つのカテゴリーをバランスよく機能させることが重要だと考えるに至りました。

例えば、いくらリモートワークの環境整備に注力しても、それが個々の従業員の生産性にどう影響しているのか検証しなかつたり、新たなセキュリティリスクへの対応がおろそかだつたり、競争力を高めるオフィスのあり方を後回しにしていては、ニューノーマルに向けた抜本的な変革にはつながりません。

「働く場所」を起点に考えれば、ニューノーマルでは働く場所に依存しないネットワークやITデバイスが求められるため、ゼロトラストセキュリティをキーとしたシステムのクラウドネイティブ化が重要なポイントになります。

そして、働く場所が分散したときの従業員の生産性やエンゲージメントを高めるため、従業員の意識データや勤怠データにオフィスログを掛け合わせた“Internet of Human (IoH) 分析”で効果を把握し、新しい働き方を支えていくことも必要です。

さらに、働く場所の課題をアセット戦略や地方創生へつなげ、さまざまな社会施策とも融合した企業経営をめざしていくことも求められてきます。

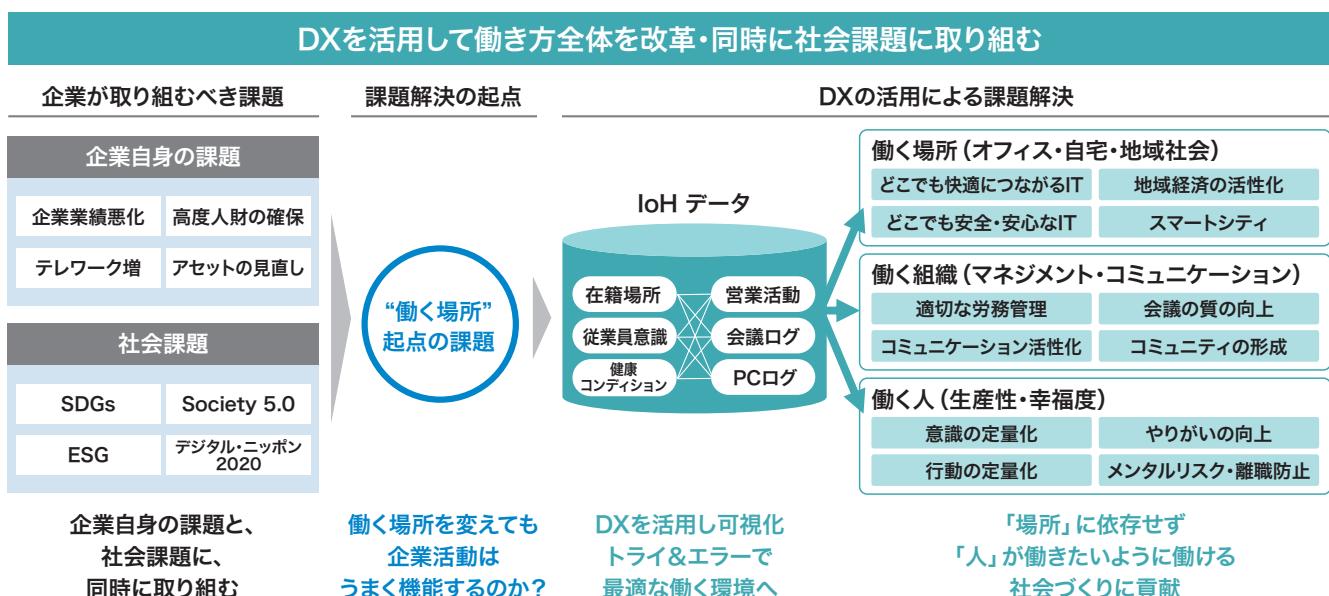


図1 「働く場所」の変革への取り組み

出典：自民党政務調査会デジタル社会推進特別委員会 デジタル・ニッポン2020 (<https://dn2020.jp/>)

日立はこうした方向性のもと、それぞれのカテゴリーをボーダレスに連携した各種施策を日立グループ内だけでなく、Lumada[®]のコンセプトを生かしたお客さまとの協創で先行的に検証。その成果を「日立ワークスタイル変革ソリューション」に順次体系化し、さまざまなお客さまへ提供していきます。

* 日立の先進的なデジタル技術を活用したソリューション・サービス・テクノロジーの総称

新しい働き方をペルソナの特性に応じた

ITサービスで支援

例えば「ワークスペース」では、従業員の業務内容やライフスタイルを具体的に想定した“ペルソナ”に着目。「セキュリティ PC2.0サービス」、ゼロトラスト・アーキテクチャーによる協創ワークシナリオなどを活用し、環境・デバイスを一人ひとりのニーズに応じて選択可能なサブスクリプション型のサービスとして提供。これにより、多様な従業員への伴走と生産性向上、セキュリティ強化を支援していきます。

「プロダクティビティ」および「ワークプレイス」では、個々の従業員の意識を可視化する「日立人財データ分析ソリューション」を幅広く活用。モデルオフィス実証実験などを通して、働く場所や環境を変えた際のオフィスの利用実態、行動・意識の変化をIoH分析で把握し、働く場所と生産性・幸福度などの相関分析で、従業員エンゲージメントの向上と適切なオフィス空間の実現へつなげていきます(図2)。

働く場所の変革を社会課題の解決につなげる道筋も必要です。日立は「NEXCHAIN(一般社団法人企業間情報連携推進コンソーシアム)」をハブに、ニューノーマル時代の働き方改革を推進する企業・団体と連携しながら、オフィスの地方分散や地方創生を支えるサービスの検討、提供を行っていきます。

日立はこれからも「人」を中心とした働きやすい環境と社会づくりのために、自ら実践した働き方改革の取り組みを、お客さまビジネスと社会全体の課題解決につなげていきます。

ゼロトラストをキーにDXを活用し、場所に依存しない多様な働き方を実現

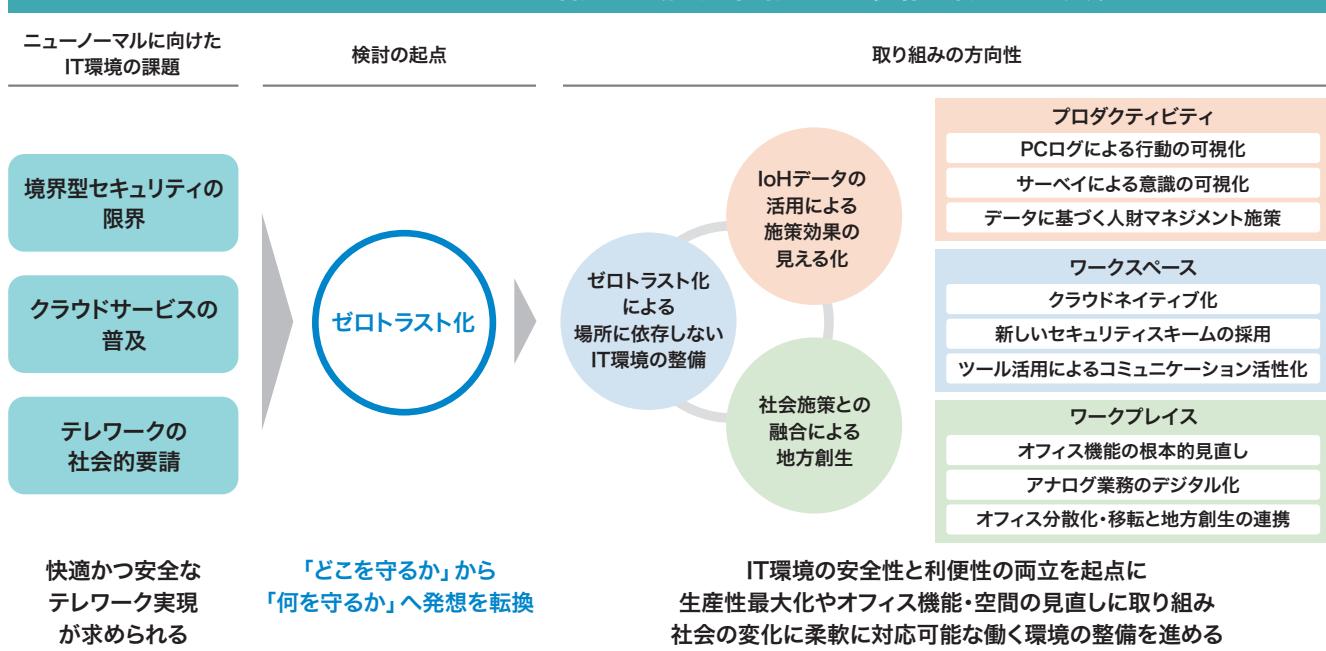


図2 働き方改革課題解決の方向性

お問い合わせ先・情報提供サイト

(株)日立製作所 IoT・クラウドサービス事業部 働き方改革ソリューション本部
https://www.hitachi.co.jp/products/it/ws_sol/picup/

