

有識者を招き従業員のための講演会を開催

新たな“気づき”による主体的な行動を促す 日立システムズ

今年4月に施行された働き方改革関連法により、働き方改革への取り組みがますます加速している。その目的や対策について模索する企業が多い中、働き方改革が注目される以前から取り組みを続けてきた日立システムズ。今後、顧客の価値創造をよりサポートしていくため、ノウハウ・マインド・スキル・顧客業務知識（ドメインナレッジ）を有する“人財”を育てる取り組みとして、従業員のための有識者による定期講演会を8月22日に行った。社外の知見を通じて気づきを得ることで、従業員の主体的な行動を促すことが狙いだ。

有識者の視点から働き方改革とダイバーシティの本質に“気づく”

8月22日、ゲートシティ大崎・ホール（東京都品川区）にて、日立システムズによる従業員のための定期講演会「日立システムズコアカンファレンス「Kizuki」」が開催された。2回目となるこの日のテーマは「働き方改革」と「ダイバーシティ」で、有識者2名が講演。会場は北野社長、働き方改



講演会の様子

革を指揮する北原専務執行役員をはじめ日立システムズの従業員で満席となり、会場外の従業員は社内ネットワークによるストリーミング配信によって各自のノートPCやスマートデバイスなどから聴講した。

まず登壇したのは、日本マイクロソフトの業務執行役員などの活躍を経て、現在は週休3日で528社16万人に向けて働き方改革のコンサルティングを行う、クロスリバー代表取締役社長の越川慎司氏。成功確率12%という“正しい働き方改革”について「なぜ働くのか？働きがいの軸を持つことが大事」として、越川氏自身の取り組みや成功企業の事例を通じて本質を語った。続いて、男性学を専門とする大正大学心理社会学部の田中俊之准教授が講演。世の中で女性の活躍や働き方改



クロスリバー代表取締役社長 越川慎司氏

革が叫ばれる中、男性側の悩みや課題を挙げ、新たな視点でダイバーシティの本質に迫った。いずれの講演も、働き方改革やダイバーシティについて改めて考えるきっかけとなり、従業員から「まず行動。事例をすぐ実践したい」「いろいろな価値観を尊重したい」などの声が多く上がった。

多彩なテーマで“気づき”を得て、意識と行動を変える

「Kizuki」の第1回は、今回とは大きく異なる「右脳と左脳のキャッチボール」がテーマで、早稲田大学ビジネススクールの内田和成教授が登壇した。このテーマの多様性も「Kizuki」の特長だ。今後も「イノベーション」「ダイバーシティ」「サステナビリティ」の3つのキーワードを軸に、「SDGs」や「デザイン思考」など時



大正大学心理社会学部准教授 田中俊之氏

流に乗ったテーマから「傾聴力」「発想力」など業務に直結するテーマまで、定期的に講演を開催していくという。その目的は「従業員の意識改革と行動変容」。普段の業務で得られない新たな視点を得ることにより、意識と行動を変えるきっかけをつくる。

日立システムズは、従業員を起点とした経営の仕組み「日立システムズWay」を定め、2013年には具体的な取り組みを開始している。「異なる価値の融合による新たな価値の創造」をめざし、経営戦略としていち早く従業員の働き方や意識改革に着目していた。今世の中で叫ばれている“働き方改革”は、日立システムズにとっては長年の経営戦略の一部だ。これらの取り組みを重ねて、さらなる社内改革の推進、ひいては顧客サービスのクオリティ向上につなげていきたいという。