

# 従業員一人ひとりが自分事と捉え、いきいきと働ける職場作り 役員自ら「働き方改革宣言」

日立システムズ

事業環境の変化や多様なニーズへの対応を目的に、現在、多くの企業が「働き方改革」に取り組んでいる。一億総活躍社会を実現するための改革として、政府も後押しする中、日立システムズは従業員のエンゲージメントを向上させることを主眼に置き、さまざまな施策に力を入れている。

## エンゲージメント向上のため 2013年度から施策を展開

日立システムズが考える「エンゲージメント」とは、個人と組織、お互いの成長のための方向性が連動し、お互いに貢献しあえるような関係を築き、レベルを高めることで、双方の満足度がアップし、組織力が強化され業績向上も期待できるというもので、従業員一人ひとりが多様な価値観を持っていきいきと活躍できることを一番の目標にしている。

このエンゲージメント向上の実現に向け、日立システムズでは2013年度からさまざまな取り組みを行ってきた。第一期（2013～2016年度）では職場活性化施策として、「仕事と介護の両立支援セミナー」や男性従業員を対象とした「育児と仕事の両立支援セミナー」、コミュニケーションを促進するための「職場環境改善」など、さまざまな施策を展開した。その結果、「総労働時間短縮」と「年休取得促進」を実現。さらに、従業員への意識調査では、「エンゲージメント」と「ダイバーシティ」に関連する項目がそれぞれ向上した。2017年度から始めた第二期では、成果の上がった第一期の流れを引き継ぐ形で「働き方改革」「健康経営」「ダイバーシティ」の3つを柱とした施策を展開しており、個人の働き方改革を従業員一人ひとりが自分事として向

き合ってもらうために、意識改革を重点に置いて進めている。

## 役員が自らの「働き方改革」を宣言 従業員が考えるきっかけに

意識改革の取り組みの一つが、役員による「働き方改革」の宣言だ。働き方改革の実現やエンゲージメントの向上を実現するために、自身や社内チームにどういったアクションを起こすのかを自ら率先して宣言してもらい、その宣言を社内Webや主要拠点に設置してあるデジタルサイネージ、パソコン起動時のポップアップメッセージなどを活用することで、多くの従業員の目に触れるよう、情報を配信してきた。

「日立システムズには毎月さまざまなテーマに沿って課単位（約2000職場）で話し合いを実施する職場ミーティングがあります。その中でも役員の働き方改革宣言を受けて、従業員は『職場・個人で実施する働き方改革』をテーマに、普段とともに業務をしているメンバーと職場の課題などについて話し合い、解決の方法を考えて個人が行動するきっかけとしています」と、人事総務本部働き方改革プロジェクトの金森さつき部長代理は説明する。

## 本業を通じた取り組みも実施

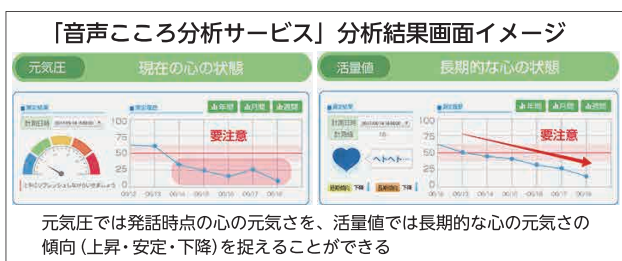
また、日立システムズは本業のICT



本社に設置したデジタルサイネージ

（情報通信技術）を活用した取り組みもっており、コーポレート部門の定型作業をRPA（ロボットを活用した業務自動化）で自動化することで、作業工数削減と作業品質の向上を実現。28業務で約2000時間/月の工数削減が見込まれており、人事総務本部の半田浩晃副本部長は「定型業務を自動化し、そこから生まれた時間をより創造的な業務へシフトすることで、従業員のモチベーションが上がり、付加価値を生み出すことが可能です。今後、自動化の適用業務を拡大していき、得られたノウハウは日立システムズの改革だけでなくお客様のRPA導入支援にも生かしていきます」と話す。日立システムズでは、この他に、立ち会議室やWeb会議用ブース、サテライ

トオフィスの設置やテレワークの推進等、従業員が柔軟に働ける職場環境づくりにも継続的に取り組んでいる。仕事とプライベートをより充実させることで、人生の豊かさが無限大に広がっていく。エンゲージメントの向上に重点を置く施策を展開することで、従業員一人ひとりがいきいきと働くことができ、結果として企業の生産性はあがっていく。さらに、現在は、業務プロセスの改善策として日立グループ各社で実施されている「EXアプローチ」を活用した業務改善プログラムを7つの職場で試行しており、各職場の業務を「見える化」し、課題の発見と対策の検討に積極的に取り組んでいる。



## 自社サービスを活用して従業員のこころの健康増進

日立システムズは、健康経営の推進についても注力している。昨年6月から販売を開始している、音声から心の健康状態を数値として見える化する「音声こころ分析サービス」を自社にも導入。スマートフォンなどで気軽に計測できるツールとして従業員のセルフケアや職場環境改善・健康指導の強化につなげている。

その他にも、RIZAP株式会社と連携した「RIZAPメソッド×健康セミナー」や、日立健康保険組合が提供するウォーキングコンテンツを利用したグループ対抗の「ウォーキング大会」などを開催。こうした取り組みなどが評価され、今年2月に「健康経営優良法人2018（大規模法人部門）」に認定されている。

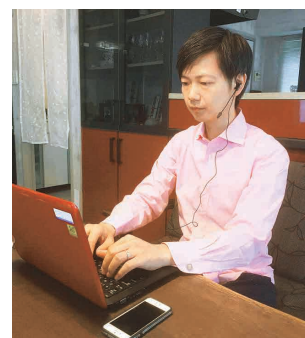


「テレワーク・デイ」当日の本社の様子

## テレワークを推進し柔軟な働き方を支援

日立システムズのダイバーシティの推進は、女性管理職者数の増加、障がい者雇用率の法定雇用率の維持等の目標のほかに、さまざまな事情で就業時間に制約のある従業員の働き方への対応がある。仕事と育児の両立支援に加え、今後増加していくことが見込まれる仕事と介護の両立支援の取り組みを加速させている。セミナーの開催や経験者のノウハウ集を作成し情報を発信する等の施策を行っている。

また、勤務場所の柔軟化の取り組みとして、在宅勤務やテレワークを積極的に推進している。7月に実施された「テレワーク・デイ」にも特別協力団体として参加。従業員の意識改革も進み、昨年10月の在宅勤務制度改定後は、それまで200回/月だった在宅勤務が500回/月に増加した。サテライトオフィスの拡充やWeb会議用ブースの設置等、今後、さらにテレワークの推進も強化していく。



在宅勤務の様子