

News Release

2020年10月26日
株式会社日立製作所

ニューノーマルにおける新たな働き方の実現に向けて ハンコレス/ペーパーレス・オフィス改革を推進 年間約5億枚の紙削減をめざす

株式会社日立製作所(執行役社長兼 CEO:東原 敏昭/以下、日立)は、2021年4月からの在宅勤務活用を標準とする新常態(ニューノーマル)における新たな働き方の実現に向け、ハンコレスなどの業務改革やオフィス改革などを実施し、年間約5億枚の紙削減をめざすとともに、出社を前提としない「タイム&ロケーションフリーワーク」の深化を図ります。

日立は、在宅勤務を変革のドライバーとして働き方の多様化をさらに推し進めると同時に、従業員一人ひとりが最大限能力を発揮し生産性を向上していくため、ジョブディスクリプションやパフォーマンス・マネジメントなどの仕組みにより、一人ひとりの仕事・役割と期待成果を明確にするジョブ型人材マネジメントへの転換をより加速していきます。

■新常態(ニューノーマル)での新たな働き方に向けた主な施策

1. ハンコレス・ペーパーレスによる業務改革

従来、出社要因の一つとなっていた押印業務の削減に向けて、2021年度中に社内の押印業務を全面的に廃止し、業務プロセスの見直しと併せて、インターネットを活用したフローシステムへ移行します。社外向けの押印業務については、電子申請化にむけて関係者との調整を推進していきます。具体的には、日立グループで提供している電子署名サービスを営業や調達業務などにおいて2020年10月より使用を開始しました。また、押印業務の削減に加えて、社内のペーパーレス推進プロジェクトを立ち上げ、日立グループ(上場子会社を除く)としての国内における年間紙使用量を7億枚(2019年度実績、A4換算)から2020年度は約70%(約5億枚)削減し、環境負荷の低減にも貢献していきます。日立は今後、これらの取り組みや協創を通じ、日立だけでなくお客さまを含むさまざまなステークホルダーの社会価値、環境価値の向上に取り組んでいきます。

2. オフィス改革

「ベースオフィス」「サテライトオフィス」「在宅勤務」それぞれの勤務場所で実施する業務を明確化することで、従業員が業務内容に応じて柔軟に勤務場所を選択できるようにします。ベースオフィスでは、フリーアドレス化などによるスペース効率の向上を進めるとともに、リアルな空間で集うためのコミュニケーションスペースの拡充や、オンラインコミュニケーションのための遮音ブースの設置など、用途に応じたオフィス空間に変更していきます。加えて、リモート環境の向上のために、外部ネットワークからの接続においても通信遅延が発生しにくい新規クライアントPCの導入を2021年1月より開始します。

3. リモート環境下におけるマネジメントの支援

在宅勤務において円滑なコミュニケーションやマネジメントを推進するために、日立製作所の管理職8,000人を含む日立グループ各社において、リモート環境におけるマネジメント研修を10月より順次開始しました。リモート環境下での日常マネジメントに必要なスキルや知識などをオンラインで研修し、上司部下の相互コミュニケーションの活発化やオンライン会議の効果的な運用などを支援していきます。

■「新常態」を前提とした新たな働き方へのロードマップ

2020年 5～7月	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの在宅勤務における課題振り返り (従業員サーベイを実施し、在宅勤務のメリット、課題、対応検討)
2020年 8～9月	<ul style="list-style-type: none"> ・個々人の職務(ジョブ)に応じた中長期的な勤務形態等の検討 ・在宅勤務の積極活用に向けた環境整備、各種手当等取扱検討
2020年 10月～ 2021年 3月	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務活用を標準とした働き方の試行開始 ・生産性向上に向けた業務遂行方法・業務環境、各種手当・福利等見直し ・労使での規則・協定見直し検討 <p>【10月～12月】 各職場における新たな勤務形態の施行開始(生産性向上に向けた業務遂行方法・業務環境の見直し)</p> <p>【1月～3月】 運用上の課題抽出と改善対策の推進</p>
2021年 4月～ (予定)	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務を活用した新たな働き方の正式適用(新規則/協定適用)

■ジョブ型人財マネジメントの推進について

日立は、社会イノベーション事業をグローバルに拡大していくため、2011年度よりグローバル共通の人財マネジメント基盤の整備を開始し、「ジョブ型人財マネジメント」への転換を推進しています*。

日立がめざすジョブ型人財マネジメントは、「職務」と「人財」の双方を見える化し、適所適財を実現することで、組織と個人双方のパフォーマンスを最大化することです。ジョブディスクリプションやタレントレビューなど、「見える化」のための仕組みについては、2020年度中に枠組みの整備を終える計画であり、従来から実施してきたパフォーマンス・マネジメントと連動させることで、個々の業績目標の達成や成長に向けた上長・部下間のコミュニケーションをさらに強化していきます。

従業員一人ひとりが、こうした「ジョブ型」の働き方を理解し、自律的に業務を遂行していくためにも、日立がめざすジョブ型人財マネジメントの全体像を伝え、納得してもらうことが重要であることから、全従業員を対象に役割・階層別のコミュニケーションを行う計画です。具体的には、イントラサイトの開設(10月～)や e-learning(11月～)による情報提供の強化に加え、少人数でのダイアログ(対話)形式やタウンホールミーティング、研修の場を活用した議論、意見交換など、さまざまな機会・方法により浸透を図っていきます。

* 日立のこれまでのグローバル人財マネジメント施策については、以下のニュースリリースをご参照ください。

<http://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2017/11/1128.html>

■参考資料

ニュースリリース 2020年5月26日 在宅勤務を変革のドライバーとする働き方改革を推進

<https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2020/05/0526.html>

■日立製作所について

日立は、IT(Information Technology)、OT(Operational Technology)およびプロダクトを組み合わせた社会イノベーション事業に注力しています。2019年度の連結売上収益は8兆7,672億円、2020年3月末時点の連結従業員数は約301,000人でした。日立は、モビリティ、ライフ、インダストリー、エネルギー、ITの5分野でLumadaを活用したデジタルソリューションを提供することにより、お客さまの社会価値、環境価値、経済価値の3つの価値向上に貢献します。詳しくは、日立のウェブサイト(<https://www.hitachi.co.jp/>)をご覧ください。

以上

このニュースリリース記載の情報(製品価格、製品仕様、サービスの内容、発売日、お問い合わせ先、URL 等)は、発表日現在の情報です。予告なしに変更され、検索日と情報が異なる可能性もありますので、あらかじめご了承ください。
