

緊急対談

働き方改革を支える 技術的側面と実装面での弊害、 その解決方法





合同会社ジョイン
代表取締役社長兼CEO
総務省テレワークマネージャー
家田 佳代子 氏



株式会社 日本HP
執行役員 パーソナルシステムズ事業本部長
兼
サービス・ソリューション事業本部長
九嶋 俊一

働き方改革とは第3次安倍第2次改造内閣最大のチャレンジ

男性の意識・行動改革

長時間労働の是正

人事評価制度の見直しなど経営者管理職の意識改革
出産直後からの男性の休暇取得の促進

命を守る、過労死防止 (KAROSHI)

≠

総労働力、女性管理職を増やす
(女性が管理職になりたくない理由第2位)

「ワークライフバランス」「女性の活躍」の推進

ワークライフバランスに向けた環境整備

・テレワークの推進

の活躍の推進

サテライトオフィス



モバイルワーク

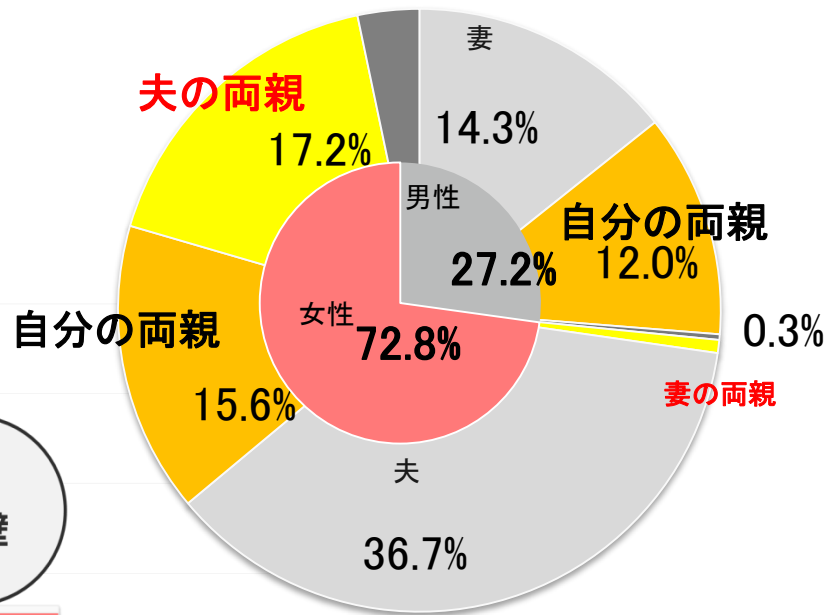
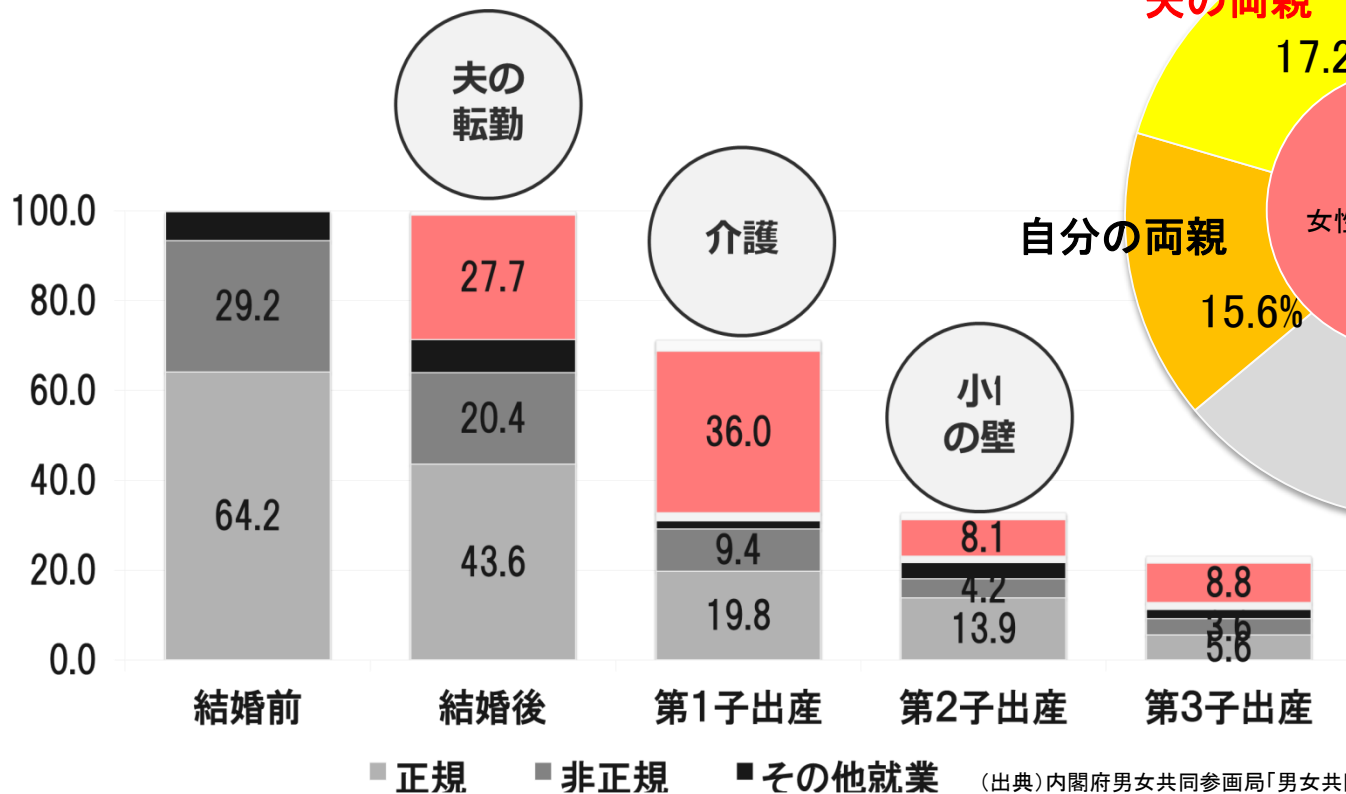


在宅勤務

W介護の現実

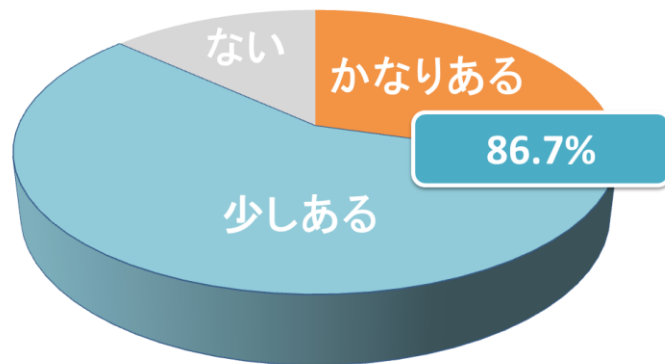
介護時間が「ほとんど終日」の同居の主な介護者割合

(出典)厚生労働省「国民生活基礎調査」

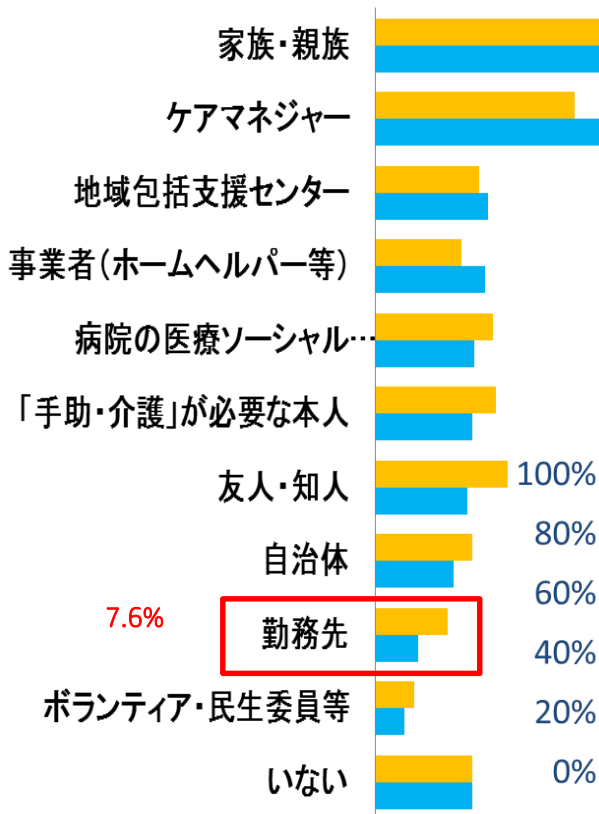


(出典)内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」(平成25年)

隠れ介護約1300万人／就労人口約6,600万人

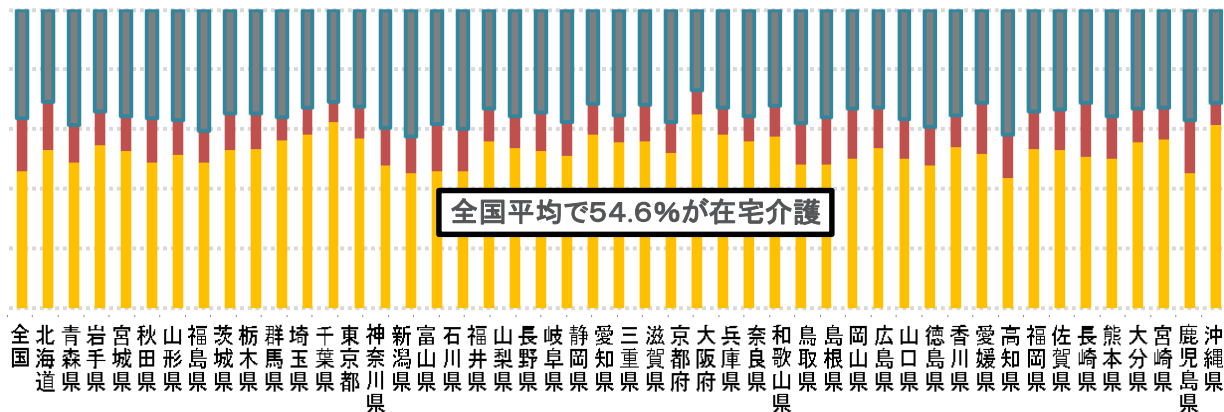


～仕事と介護の両立に関する2014年調査～
2015年10月 中央大学大学院 戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトより



■ 居宅サービス ■ 地域密着型サービス ■ 施設サービス

介護保険事業状況報告年報より



全国平均で54.6%が在宅介護



WORKFORCE

2020年に50%
ミレニアルズ



WORKPLACE

オープン
複数の場所



WORK STYLES

43%の時間
コラボレーション

労務管理・人事評価の問題

①コミュニケーションツール導入・運用コストと労務管理の問題

在宅にてテレワーカー自身が**深夜勤務**を希望する場合に、現行の法制度では深夜手当を払わなければならないが、連日の深夜残業は現行、会社として認められない。

テレワークシステム導入・運用コストがかかる為コミュニケーションツールを入れられなかった結果、自宅でサボっていないかなどの業務管理、上司部下のコミュニケーションに問題が残った。

②安全配慮義務の問題

テレワーカーの**精神疾患と過重労働、ケガ**に対し、企業の安全配慮義務の問題が残った。また、遠隔での上司部下のコミュニケーションの問題も残り、出来高制などにして業務結果と対価がはっきりわかるかたちでないと管理しづらい。

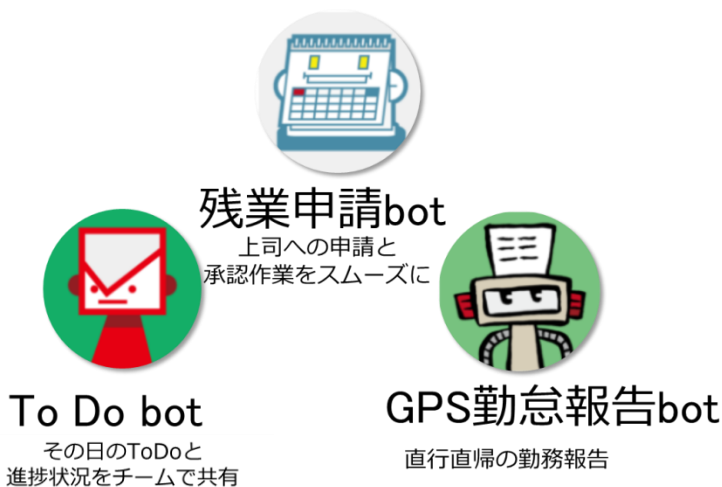
③経営層の理解とメンタル問題

インフラの改善で在宅勤務による業務範囲が広がったが、部署によってはオフィスと同じ業務内容の遂行は難しく、給与面を考慮しなければ、時短の方にメリットを感じる。

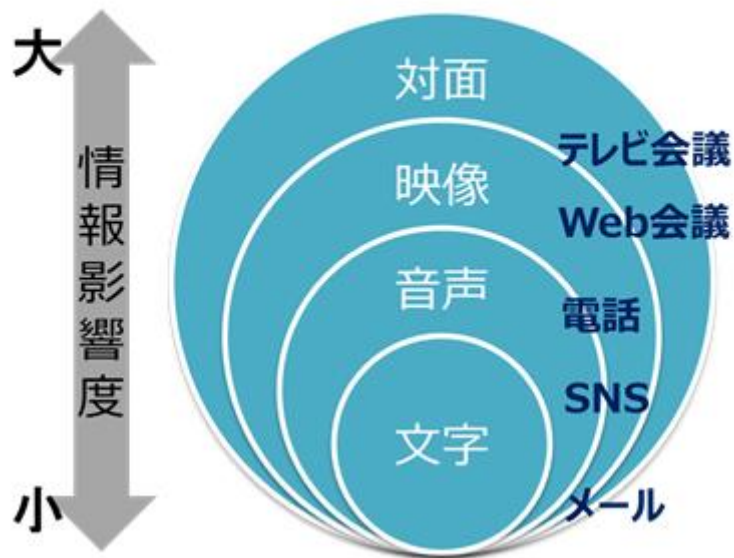
テレワーク時のメンタル問題は、**性善説か性悪説**かの運用方法により、大きく変わるため、検討が必要である事、実施にあたり重要な事項において、経営者と現場の意見が一致しなかった。

■定性的評価

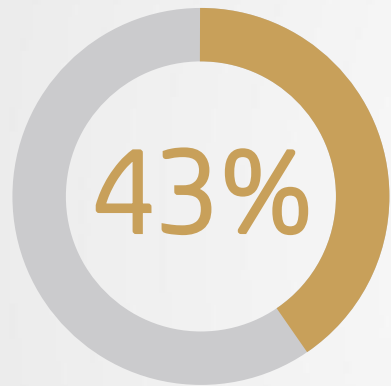
- ・業務プロセス(情報共有度、仕事の質、生産性)
- ・コミュニケーション(頻度と質)
- ・人事評価(テレワーク実施者の満足度)
- ・自立性(業務の自立的な管理に対する評価)
- ・働き方の質(仕事に対する満足度・通勤の疲労度)
- ・生活の質(個人生活・家族とのコミュニケーションの満足度)



円滑なコミュニケーション



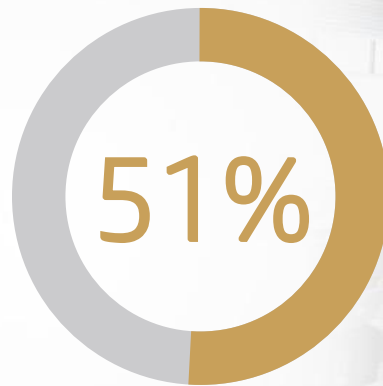
コラボレーションに関する事実



従業員が
コラボレーション
に使う時間



会議開始時に
無駄に
なっている時間



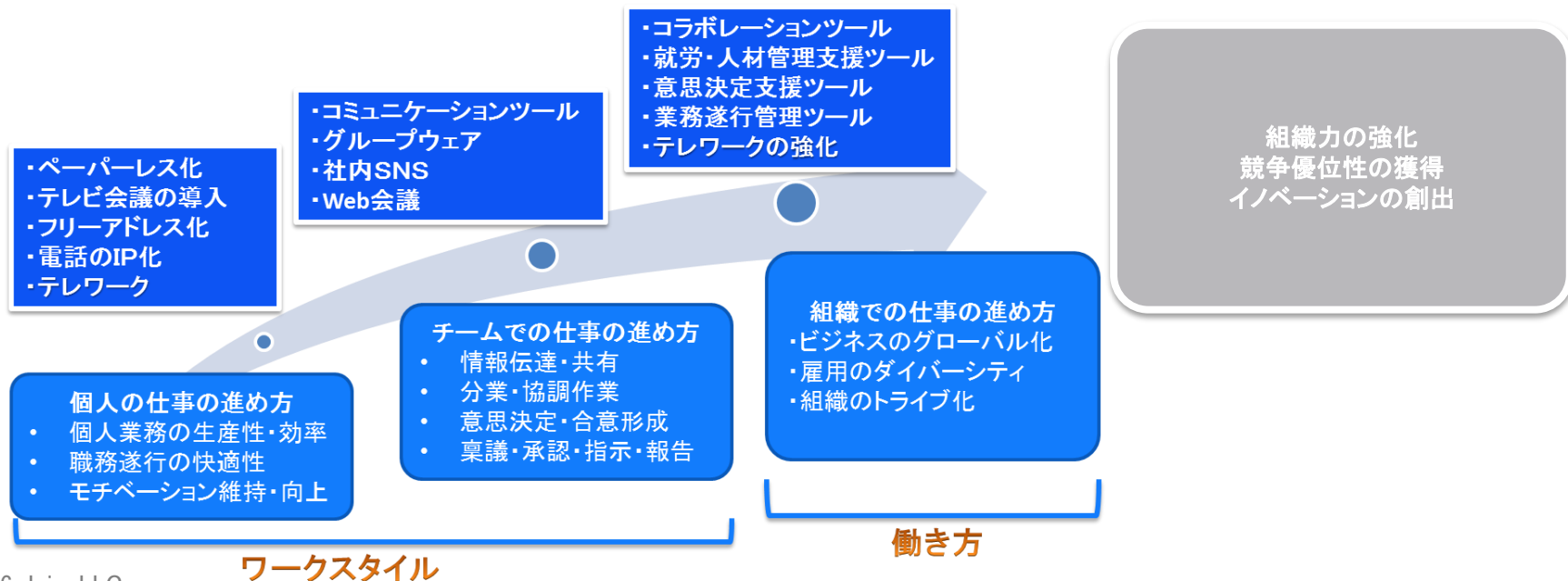
参加者との
合意形成が難し
いと感じる



働き方の問題

①生産性低下の問題

直行直帰による生産性の向上を目的に始めたが、自己管理が上手では無い人、入社1～2年目の人などは1人で仕事をする事により孤立し、オフィスに戻ってしまった。サテライトオフィスも設置してみたが、利便性の問題で利用されなかった。部下の状況やモチベーションを把握し、評価できる仕組みが無い事が問題として残った。





ワークプレイスは脆弱性を持つ

持ち出し

オープン

攻撃の進化

人員不足

情報セキュリティの問題

①情報セキュリティ管理体制の問題

基幹業務システム自体をオンプレミスからクラウド型に転換したが、個人情報の取り扱いについては、顧客のテレワークに対する理解と協力を得られなかった。

個人情報の管理体制及び情報セキュリティ確保の為のシステム改良及び運用ルール策定の問題が残った。

②端末選定と運用の問題

試行時は会社貸与PCによるVPN接続をしていたが、接続不可、パスワードロックなど土日夜間の問合せも多く、情報システム部門が対応に掛かりきりになってしまった。現在USBによるシンクライアント接続に変更し、トラブル時はUSBを交換する事で工数が削減されたが、業務内容にあわせたセキュリティの検討とコストの問題が残った。

③教育時間の確保、スキーム作り

情報システム実務担当管理者の負荷が高く、社内体制を作る事が出来ず、時間的に余裕のない社員にツールの使い方等を教育することが難しかった。顧客の個人情報保護という高いセキュリティニーズを確保しつつITリテラシーの低い社員が在宅勤務できる仕組みを実現するスキーム作りが難しかった。

物理的負担
ICT環境の不満
セキュリティ
長時間労働削減

VS

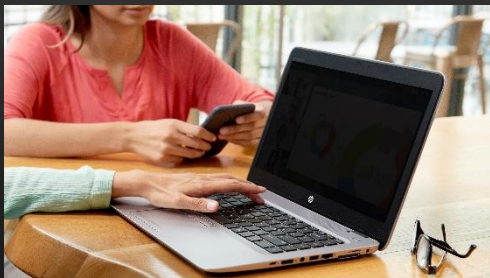
シャドーIT
利便性
企業風土
心理的負担

Must
Best
Better

入口対策
内部対策
出口対策
事後対策

価値の下がりにくい
対策
価値の下がりやすい
対策

危険なユーザー資産



デバイス



アイデンティティ



データ

紛失

ノートPCの7%

BIOS
ファームウェア
乗っ取り

弱いパスワード

侵害の63%

不正アクセス

30% がフィッシングメール開く
90%が認証情報

ビジュアル
ハッキング

91% が成功

ディスクドライブ
67% が個人情報を保存

世界で最も安全で、管理性に優れたビジネスPC



HP Sure Start Gen3

HP Client Security Suite Gen3

HP Multi-Factor Authenticate

HP Manageability Integration Kit

HP Sure View

HP WorkWise

HP Sure Start Gen3

自己修復型 BIOS

HP Client Security Suite Gen3

多要素認証 等

HP WorkWise

スマートフォン認証

HP Manageability Integration Kit

Microsoft® SCCM 集中管理

世界で最も安全で、管理性に優れたビジネスPC

	HPのセキュリティと管理性の機能	HP	Lenovo	Dell	Acer	Apple	Asus
OSより 下位のレイア	ランタイム侵入検知機能付きの自己回復型BIOS(HP Sure Start Gen3)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	コモンクライテリア認証TPM	✓	✓	✓	✓	✗	✓
	ポートとデバイスのアクセスコントロール(HP Device Access Manager)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	自己暗号化ドライブオプション	✓	✓	✓	✗	✓	✗
	HDDとSSDの完全消去機能(HP Secure Erase)	✓	✓有償	✓有償	✗	✗	✓有償
OSの中	BIOS からMicrosoft® Windowsデスクトップへの1ステップログオン	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	OSパスワードのセルフサービスリカバリ(HP SpareKey)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	強化された生体認証（指紋）での認証(HP Client Security Suite Gen3)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	認証要素の組み合わせとポリシーの強化 (HPマルチファクタ認証)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	PCとの距離に基づくスマートフォンを用いた安全なログオン (HP WorkWise)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	PCの盗難通知のスマートフォンへの送信 (HP WorkWise)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	Microsoft® BitLocker ドライブ暗号化	✓	✓	✓	✓	✗	✓
OSより 上位のレイア	内蔵プライバシースクリーン(HP Sure View)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	Microsoft® SCCM からのH/W、S/W、BIOSを含むPC資産管理(HP Manageability Integration Kit(MIK))	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	Microsoft® SCCMプライグインによるイメージ作成と展開 (HP Manageability Integration Kit(MIK))	✓	✓有償	✓有償	✗	✗	✗
	PCイメージの比較と推奨 (Image Assistant)	✓	✗	✗	✗	✗	✗

働き方改革を成功に導く四大要素

BAD

- ・ 人事評価・労務管理で失敗

GOOD

- ・ ヒトを軸に使われる制度

制度改革

IT導入

BAD

- ・ 課題解決には至らない

GOOD

- ・ 入れて終りではなく改革を実現するIT

BAD

- ・ 対象業務に限られる

GOOD

- ・ 組織のなりたい姿に合う業務

業務改革

意識改革

BAD

- ・ 定着しない

GOOD

- ・ 新しい仕組みで意識を変える



HPの “OFFICE OF THE FUTURE” 実現に向けて



より生産的な
従業員



より俊敏な
働く場所



よりインタラクティブな
フォーマルとアドホックを含む
ミーティング
スペース



よりスマートな
オフィス



シームレスに働く
従来のオフィスの
外部



- ・ ミレニアルデザイン
- ・ 仕事/生活の調和
- ・ すぐに生産性に貢献



- ・ 柔軟かつオープン
- ・ より没入できる
(イマーシブ)



- ・ プロジェクト型チーム
- ・ 共同作業スペース
- ・ コラボレーションしやすい



- ・ コンテキストを理解する
- ・ 健康維持との統合
- ・ デバイス/ID セキュリティ



- ・ 外部での仕事
- ・ オフィス外ミーティング
- ・ 複数拠点

デザイン セキュリティ コラボレーション



拡張オフィスを1台のデバイスでシームレスに

適材適所の使い分け



デスクトップ
“大画面”の生産性



ノートブック
移動中のデータ処理



タブレット
情報へのアクセス



スマートフォン
コミュニケーション
と情報へのアクセス

同じ人が使うのであれば1台に統合した方が使いやすい

HP Elite x3



HP Elite x3
デスクドック
デスクトップ
として利用



HP Elite x3
ノートドック
ノートブック
として利用



オフィス外でも
あなたの会社の
アプリにアクセス

