

HITACHI
Inspire the Next

日立のテレワーク活用、 そして新たな働き方へ

2020年9月29日
株式会社日立製作所
人財統括本部 人事勤労本部
エンployeeリレーション部
働き方改革グループ

近藤 恭子

- 1. 日立の概要**
- 2. COVID-19前のテレワーク活用状況**
- 3. COVID-19後のテレワーク、そして新たな働き方へ**

1. 日立の概要

1-1. 基礎データ

会社名	株式会社日立製作所(Hitachi, Ltd.)
● 創業	1910年
● 売上収益	8兆7,672億円(2019年度)うち、海外48%
● 調整後営業利益*1	6,618億円(2019年度) 利益率 7.5%
● 連結従業員数	301,056名(2019年度末時点) うち、海外46% (国内)162,100名(2019年度末時点)
● 連結子会社数	815社(2019年度末時点) うち、海外79%

*1:調整後営業利益=売上収益-売上原価-販売費及び一般管理費

1. 日立の概要

1-2. 日立の創業と理念

1910年、久原鉦山の機械修理工場として、茨城県日立市にて創業
(創業者:小平浪平(当時36歳))

- 日立創業の精神:「和」「誠」「開拓者精神」
- 企業理念:優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する



創業者 小平浪平

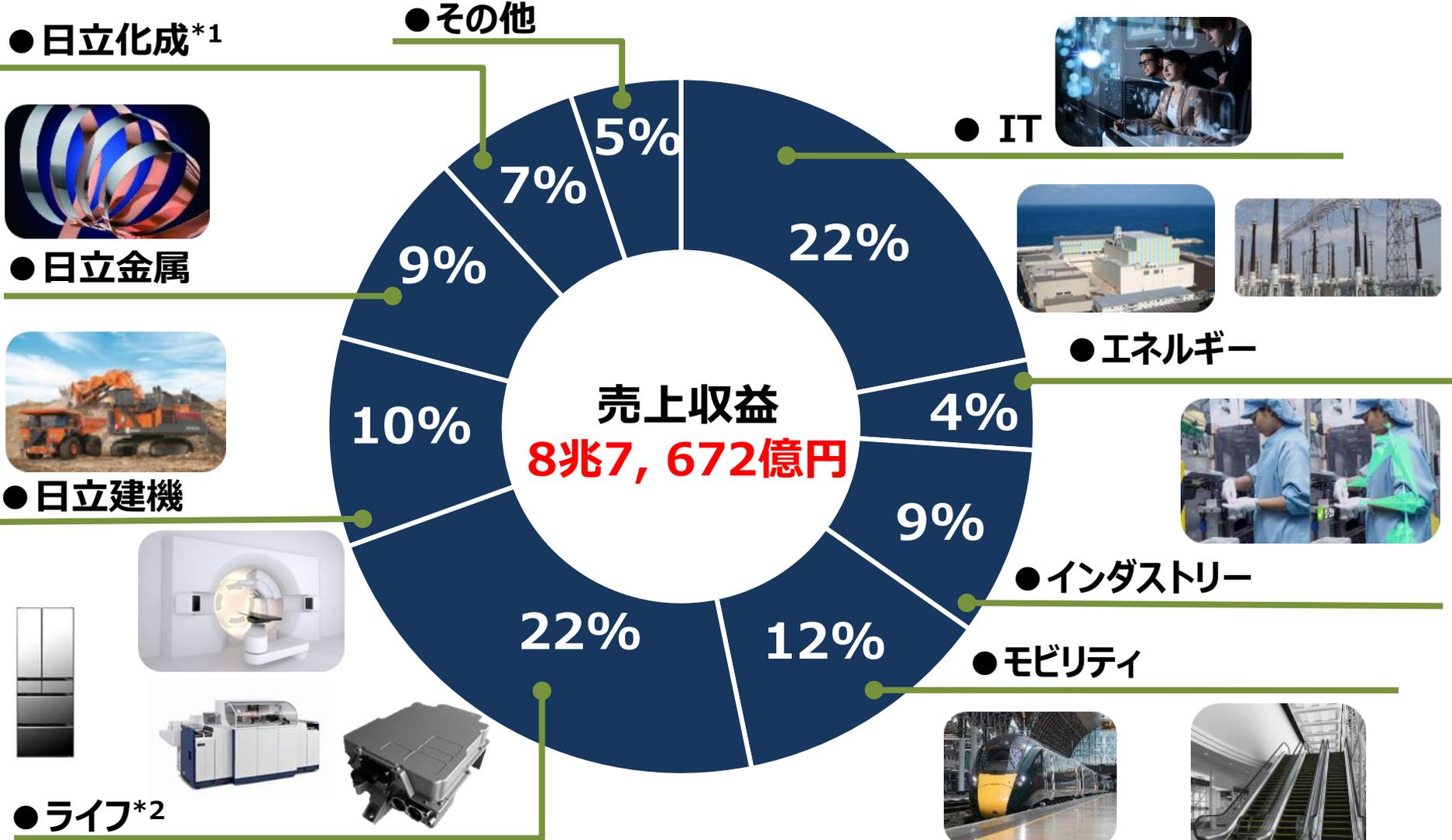


創業小屋(1910年 茨城県)

1. 日立の概要

1-3. セグメント別売上構成 (2019年度)

IT、ライフ、モビリティ、インダストリーなど社会機能を支える事業が中心



●日立化成*1



●日立金属



●日立建機



●ライフ*2



●その他

●IT



●エネルギー



●インダストリー



●モビリティ



*1: 日立化成(株)は、2020年4月28日付で昭和電工(株)の連結子会社となりました。

*2: ライフセグメントに含まれる(株)日立ハイテクは、2020年5月18日付で(株)日立製作所の完全子会社となりました。

完全子会社化に伴い、2019年度実績も新区分であるライフセグメントに組替え、表示しています。

2. COVID-19前のテレワーク活用状況

2-1. 働き方改革

2016年12月、日本の働き方改革「日立ワーク・ライフ・イノベーション」開始



日立のめざす姿

社会イノベーション事業を
グローバル(国内・海外)に展開し、
社会や顧客と「協創」することで
成長し、社会に貢献する。



働き方改革

多様な人財が多様な価値観を持って
日立で生き生きと働き、大きな成果を
上げる事が
できる働き方の構築
(≠単なる残業縮減活動)

めざす姿の実現を
支える両輪

多様性 (ダイバーシティ)

国籍、性別等多様で主体的な集団
が活躍できる人財マネジメント・
体制・文化の構築

「在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度」は1999年に導入され活用されていたが、働き方改革の推進施策として一層テレワークを活用

2. COVID-19前のテレワーク活用状況

2-2. タイム&ロケーションフリーワークの推進

多様な人財が、場所・時間に拠らず、最大の成果を上げる
(育児・介護している社員だけでなく全社員を対象)

タイム&ロケーションフリーワークの推進

より効率的に成果を出せるよう、**いつでもどこでも仕事ができる環境**を整備し、全ての社員の活躍を支援

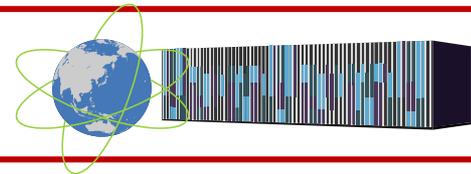
在宅勤務



サテライトオフィス勤務

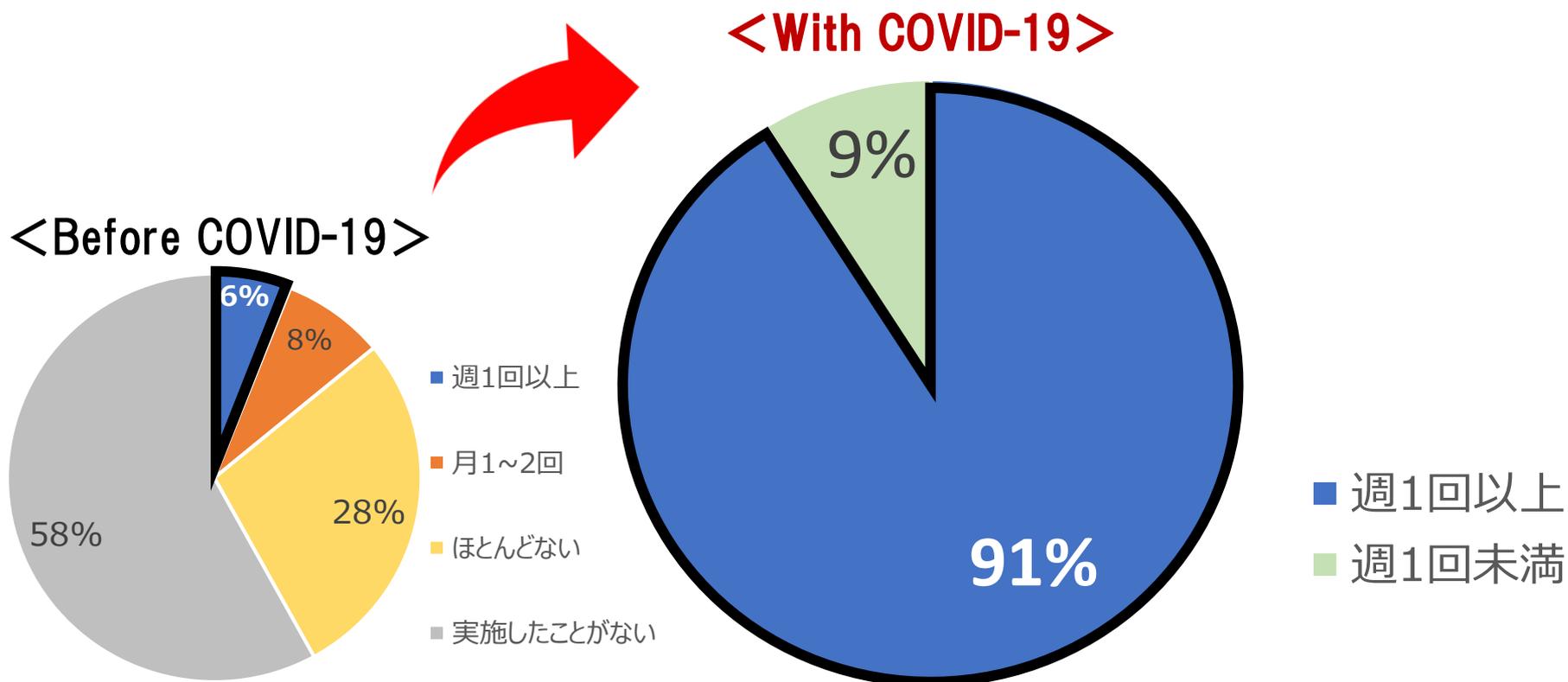


IT環境 (基盤)



3. COVID-19後のテレワーク、そして新たな働き方へ 3-1. 新型コロナウイルス発生後の在宅勤務状況

日本国内(日立製作所)の在宅勤務状況 <With COVID-19>



在宅勤務比率(週1回以上)は、With COVID-19において、**91%**まで上昇。
→従業員の事情等にかかわらず、半ば強制的にほぼ全社員が活用。

3. COVID-19後のテレワーク、そして新たな働き方へ

3-2. 新常態(ニューノーマル)での新たな働き方の検討

【めざす姿】

With・After COVID-19では、特に、**日本の働き方をすべて元に戻すのではなく**、在宅勤務等の良い点も踏まえた**日立としての新たな働き方**(RemoteとFace To Faceの最適化等)・**ジョブ型人材マネジメント**推進を行い、**日立Grグローバルでの人財配置・オフィスのあり方**等を構築し、**生産性の向上と多様な人材の更なる活用**を図る。

在宅勤務の比率を〇〇%にすることが目的ではなく、**ニューノーマルでの理想の働き方**を検討し、それに向かって推進する

会社側の視点（生産性向上） + 従業員側の視点（多様な働き方）

【現在】

COVID-19対応としての
臨時措置

- ・感染予防策として在宅勤務等
- ・出勤せざるを得ない業務に限り3密防止の上での出勤

【将来('21/4~)】

After/With COVID-19
理想とする働き方

- ・タイム&ロケーションフリーワーク
- ・RemoteとFace To Faceの最適化等、職務や個人の状況に応じた勤務など

理想とする働き方を**阻害する要因**の抽出、**抜本的な解決策**の検討・推進

HITACHI
Inspire the Next