



## 【企業情報】

本社所在地 東京都港区  
 事業内容 テクノロジーソリューション他  
 従業員数 129,071名

(2020年3月31日現在)

図 1 : 「Work Life Shift」のコンセプト



図 2 : 「Work Life Shift」の3本柱



## 【背景】

同社では、2017年4月にテレワーク勤務制度を正式導入し、多様な人材の活躍を重視した柔軟な働き方にいち早く取り組んできた。また、2020年4月からは、国内グループの幹部社員約15,000人を対象に、一人ひとりが果たすべき職責を明確に定義し、その職責に応じた報酬設定と柔軟な人材配置を実現するジョブ型人事制度を導入している。

同社は、新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、デジタルトランスフォーメーション企業への変革をさらに加速させるべく、従業員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられるような新しい働き方「Work Life Shift」を提唱した。

## 【「Work Life Shift」の3本柱と具体的な取組】

### ■ Smart Working（最適な働き方の実現）

約8万人の国内グループ従業員の勤務形態はテレワーク勤務を基本とする。生産性の向上のほか、従来の通勤の概念を変えると同時に、エンゲージメントの向上も狙いとする。

具体的には、コアタイムのないフレックス勤務を拡大し、月額5,000円の在宅勤務の環境整備費用補助の支給。通勤定期券代の支給廃止し、テレワークと出張で従来業務ができる単身赴任者は自宅での勤務に切り替える。

### ■ Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）

オフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、業務内容に合わせて自宅やサテライトオフィス等、働く場所を自由に選択できるよう環境を整える。

具体的には、最先端のITシステムの実証やショーケース等、それぞれに主となる機能を定めたハブオフィス在全国各エリアに設定。全席フリーアドレス化を実施。これにより2022年度末までにオフィス規模を50%程度に最適化することを目指す。また、オフィスへの出社が必要な業務を洗い出すとともに、リモートワークに対応できる業務プロセスへの徹底的な見直しとデジタル化を推進する。

### ■ Culture Change（社内カルチャーの変革）

従業員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現する。

具体的には、上司・部下間の1対1コミュニケーションの充実に向けた、全従業員対象の1対1コミュニケーションスキルアップ研修を実施。従業員の不安やストレスの早期把握と迅速な対応を目的としたパルスサーベイ、ストレス診断を実施する。

## 【今後の展望】

「Work Life Shift」の実現に向けて、改革は始まったばかりである。例えば、ジョブ型人事制度の一般社員への展開等も模索しており、2020年度中に労働組合と検討開始する予定である。