

平成 30 年度 JEITA ソフトウェア事業戦略専門委員会

JEITA 働き方×IT アイデアソン

～AI 時代の豊かな暮らしの実現に向けて～

実施報告

平成 30 年 11 月

一般社団法人電子情報技術産業協会

ソフトウェア事業戦略専門委員会名簿

委 員 長	白 井 克 昌	株式会社日立製作所
委 員	神 南 吉 宏	日本電気株式会社
〃	苗 村 健二郎	株式会社東芝
〃	永 嶋 規 充	三菱電機株式会社
〃	前 川 隆 昭	三菱電機株式会社
〃	松 本 学	富士通株式会社
オブザーバ	志 賀 啓 明	
事 務 局	三 浦 守	一般社団法人電子情報技術産業協会

(敬称略・順不同)

◇ 目 次 ◇

1. 実施概要	1
1.1 背景と目的	1
1.2 アイデアソンの概要	1
1.3 事務局（敬称略・順不同）	2
1.4 発表方法と審査ルール	2
1.5 当日のタイムテーブル	4
2. 進行報告	5
2.1 開会挨拶及びアイデアソンの開催説明	5
2.2 特別講演	5
2.3 グループディスカッション	7
2.4 発表および質疑応答	11
2.5 表彰および閉会	12
3. 実施結果	13
3.1 発表内容	13
3.2 講評及び審査結果	17
4. 総括	18

1. 実施概要

1.1 背景と目的

一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）では、日本の IT 関連産業のグローバル市場における競争力を分析し、市場競争力の向上に向けて、わが国における情報利活用の現状や課題等について調査・検討を進めている。過年度の調査検討においては、2011 年 3 月の東日本大震災の教訓を踏まえた「安心・安全」、「快適・便利」な社会の実現を目指す姿と捉え、社会インフラの情報利活用による震災への備えと消費者の利便性を実現する環境整備を課題と設定し、安心・安全かつ快適・便利なスマート社会実現に向けた施策の検討を進めてきた。

我が国は、2050 年頃を見据えたあるべき姿として「Society 5.0」（超スマート社会）を掲げ、その実現に向けた取組を進めている。Society 5.0 実現に向けた重要な課題として、少子高齢化に伴う労働人口の減少、生産性の停滞、人口減少時代に適応したライフスタイルの転換等への対応が必要であると指摘されている。

2017 年度において本委員会では、IT 技術を活用した「快適・便利」な社会の実現に向け、シェアリングエコノミーに着目した調査を行った。この結果、シェアリングエコノミーにより個人や企業の保有する資産の活用効率がさらに向上し、高い能力を持つ多様な人材が集まりシナジーを発揮することで、我が国産業のさらなる発展に向けたイノベーションを促進することが期待されると分かった。

今年度において本委員会では、引き続き「快適・便利」な社会の実現に向け、「働き方」の改善等を実現することを目的とし、IT 活用により実現される未来の労働のあり方や、IT の活用方策について検討を進めている。本アイデアソンは、働き方の改善等に関する IT・ソフトウェアの活用可能性や、IT を活用した将来の働き方の理想像について、アイデアを広く募ることを目的とし開催した。

1.2 アイデアソンの概要

タイトル： JEITA 働き方×IT アイデアソン

～ AI 時代の豊かな暮らしの実現に向けて ～

日時： 平成 30 年 11 月 5 日（月） 10:00～18:00

場所： 一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）402～403 会議室

主催： 一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）ソフトウェア事業戦略専門委員会

参加者： 19 名

1.3 事務局（敬称略・順不同）

山田 大介 ビースラッシュ株式会社 代表取締役

豊田 健志 みずほ情報総研株式会社 経営・ITコンサルティング部

伊澤 俊 //

三浦 守 一般社団法人電子情報技術産業協会

1.4 発表方法と審査ルール

1.4.1 発表の方法

発表は1グループ10分で行い、指定フォーマット、フリーフォーマットの用紙を利用して発表することとした。

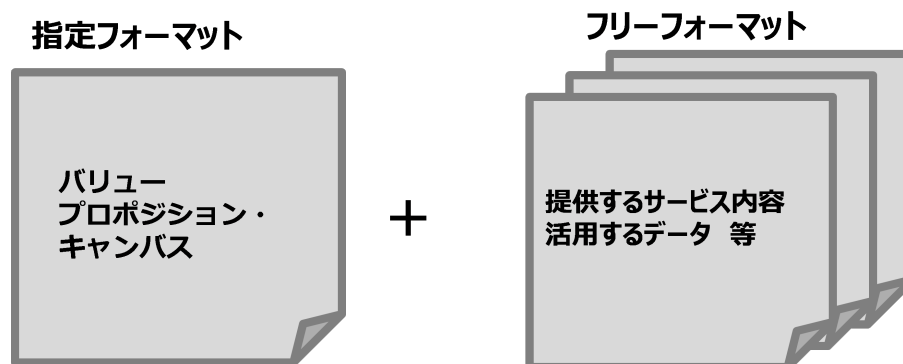


図 1-1 発表資料

【バリュープロポジション・キャンバス】

考案したアイデアが、誰にどのような価値を提供するのかを整理するために、バリュープロポジション・キャンパス（VPC）をフォーマットとして提示し、VPC上にアイデア整理し、発表することとした。

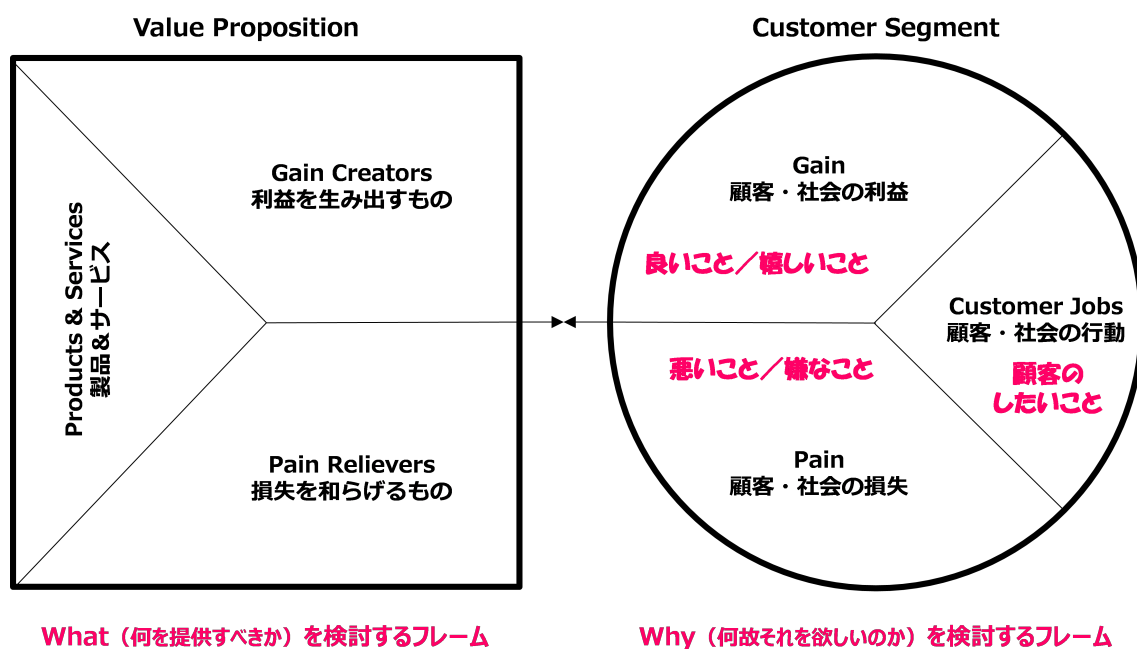


図 1-2 指定フォーマット バリュープロポジション・キャンバス

1.4.2 審査方法

参加者等による相互評価による投票を行い、得票数により優勝グループと特別賞グループを選定した。

審査基準は以下のとおりである。

【審査の観点】

- テーマとの適合性： 与えられたテーマに沿ったアイデアであるか
- 発想の新しさ： 発想が新しいか、従来にない独創的なものであるか
- 実現性： 働き方は変わるか、変えられるか
- IT 活用の有用性： IT／データを活用して課題を解決しているか
- プレゼンテーション： 発表の内容・完成度

1.5 当日のタイムテーブル

【Ⅰ. テーマに関連する話題提供】

10:00－10:05 開会の挨拶、アイデアソン開催説明

JEITA ソフトウェア事業戦略専門委員会 永嶋委員

10:05－11:05 特別講演「サイボウズはいかにして 100 人 100 通りの働き方ができる会社になったか」

サイボウズ株式会社 人事部 副部長 兼 チームワーク総研 研究員
青野 誠氏

【Ⅱ. 参加者によるグループディスカッション】

11:05－11:35 グループ内自己紹介及びグループディスカッション

11:35－12:15 休憩

12:15－12:30 アイデアソンの進め方説明

12:30－13:15 事前に検討したアイデアの共有と方向性の議論

13:15－13:30 中間報告

13:30－16:00 グループディスカッションおよび発表準備

【Ⅲ. 成果発表・講評】

16:00－17:20 各グループ発表、質疑応答、投票

17:20－17:30 アンケート記入

17:30－17:40 表彰及び閉会の挨拶

JEITA ソフトウェア事業戦略専門委員会 白井委員長

2. 進行報告

2.1 開会挨拶及びアイデアソンの開催説明

JEITA ソフトウェア事業戦略専門委員会 永嶋委員より開会の挨拶を行った。



図 2-1 開会の挨拶

2.2 特別講演

サイボウズ株式会社 青野誠氏より、「サイボウズはいかにして 100 人 100 通りの働き方ができる会社になったか」と題して、会社内の従業員の多様な個性や働き方への希望を尊重するための仕組みについて講演が行われた。講演の概要は以下の通りである。

- 離職率が上昇したことを受け、2005 年に人事制度の方針の見直しを行った。以降、段階的に制度や風土作りに取り組み、「100 人いれば 100 通りの働き方」があってよいと考え、従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、それぞれが望む働き方や報酬制度を実現するための仕組みを整備している。
- 仕組みを考える上で、「ツール」「制度」に加え、それを使う従業員やチームが生み出す「風土」の 3 つに着目した。従業員やチームにおいて「公明正大」「質問責任・説明責任」を徹底することで、従業員から働き方に対する意見や提案が積極的に出てくる風土を醸成した。意見を整理し新たな働き方制度¹を整備し、働き方の多様化を進めるとともに、関連する制度やツールの導入を進めてきた。
- 従業員の多様な働き方の尊重を推進するに伴い、採用基準も見直している。志望者の保有するスキルに加え、応募段階から企業理念等に対する共感を詳細に把握する仕組みを取り入れることで、「量より質」を重視する採用活動に転換した。
- 従業員の給与制度も、市場価値の概念を取り入れ一新した。社内評価と、外部における同職種の給与水準を参考に、従業員が希望する報酬額を調整する仕組みを取り入れ

¹ 整備した働き方に関する制度について、「働き方の選択（残業あり／なし、在宅／オフィス等の 9 パターンの働き方から選択できる）」「ウルトラワーク（一時的に選択した働き方を変更できる）」「最大 6 年の育児休暇」「育自分休暇（退社後一定期間は再入社可能）」「副業（複業）の自由化」等が挙げられる。

た。

- こうした取り組みの結果、同社における離職率は大きく減少したほか、優秀な人材の確保、柔軟な組織や人事の実現等に繋げることができた。



図 2-2 青野誠氏による講演の様子

2.3 グループディスカッション

特別講演の後、4つのグループに分かれ、未来の労働のあり方や、働き方改革を効果的に支援するITツールのアイデア等について議論を行った。各グループの議論にて議論された「ITを活用した働き方の理想像」や「働き方を支援するためのIT活用」は以下の通りである。

- グループA (Linked 100)：個人に関するビッグデータの利活用により、地域とのつながりを大事にしながら100歳まで働くことを実現する。
- グループB (うれしさ創造チーム)：チーム内のタスク管理やコミュニケーション活性等を支援するシステムを導入し、蓄積した働き方に関するデータを基に新たなKPIを設計・活用することで、従業員皆がやりがいを持ってうれしく働くことを実現する。
- グループC (大企業病)：コミュニケーションツールを導入することで、他人からの感謝や他人へ与えた感動の度合いを定量化し、人事評価の参考とすることで多様な働き方・価値観を認め、従業員のやる気の向上につなげる。
- グループD (SuGuRu)：すぐに導入できる（すぐる、SuGuRu）データベース型ツールを利用し、個人の情報を収集・管理することで、個人の幸福度を高めつつ、企業としての生産性向上に資する働き方を実現する。

以下では、実施したアイデアソンの流れを報告する。

(1) グループ内自己紹介及びグループディスカッション

ディスカッション実施前に、中間報告までの進行内容について事務局より説明が行われ、グループ内で自己紹介を行った。



図 2-3 事務局による進行説明の様子



図 2-4 自己紹介及びグループディスカッションの様子

(2) 中間報告及びグループディスカッション

グループディスカッションの後に、グループ間の情報共有のために中間報告を行った。その後、再度グループに分かれ、グループとして検討する主要な課題の特定及びそれらの課題解決のための方策等についてグループディスカッションを行った。



図 2-5 中間報告の様子

(3) グループディスカッションの取りまとめ

グループディスカッションの内容を発表フォーマット上に整理する等、報告に向けた取りまとめを行った。



図 2-6 取りまとめの様子

2.4 発表および質疑応答

グループ毎にディスカッション結果を発表し、会場から様々な質疑が行われた。



図 2-7 発表の様子

2.5 表彰および閉会

JEITA ソフトウェア事業戦略専門委員会 白井委員長より、優勝グループと特別賞グループの表彰を行った後、閉会の挨拶を行った。



図 2-8 審査発表の様子



図 2-9 閉会後の参加者全員による集合写真

3. 実施結果

3.1 発表内容

(1) グループA (Linked 100)

サービス名：ライフキャリアコンシェルジュサービス

- 同グループでは、人生 100 年時代においてより長く働くことを可能とするコンセプト「Linked 100」を検討した。年齢により働き方へのニーズは異なるが、より長く人とのつながりを持って働くことが、より多様な生き方の選択につながるとともに、労働人口の確保に繋がる。
- 社会の変化により、今後、個々人の働き方や暮らしへのニーズがさらに多様化すると考えられる。将来自分が理想とする働き方に対して適切なアドバイスを行う IT 活用サービス「ライフキャリアコンシェルジュサービス」を提案した。
- 具体的には、個々人の年齢、スキル、資格、健康情報等の多種多様なデータを収集し、データベース化する。これらのデータから、働き方の見える化、リカレント教育の必要性、時間の使い方の提案、自分の将来のシミュレーター、人と仕事や地域活動のマッチングを行うなど、最適なライフキャリアを提案する仕組みとなる。
- 前提条件として、自己管理の考え方などの価値観の共有、同業種同一賃金など、風土や制度の整備が必要であることが、実現に向けた課題としてあげられた。



図 3-1 グループAの発表内容

(2) グループB（うれしさ創造チーム）

サービス名：ワークライフバランス（イキイキワクワクシステム）

- 従業員（労働者）にとって、ワークライフバランスや適切な収入を「Gain」として提供し、単純作業等による「Pain」を除くことが重要と考えた。
- それらを実現するために、働き方に対する従業員個人の希望を出来る限り叶えることで、「うれしさ」を見出せるように企業を支援する IT サービスを提案した。
- 同サービスは、チームのタスクを洗い出した上で分担・計画を決定し、各メンバーのスケジュールに配分し進捗管理を行う「PLAN（タスク管理）」、コミュニケーションを高度化し、どこでも働けるようにする「DO（コミュニケーション）」、やりがいが高めるための KPI を抽出して労働を評価する「SEE（評価）」により構成される。

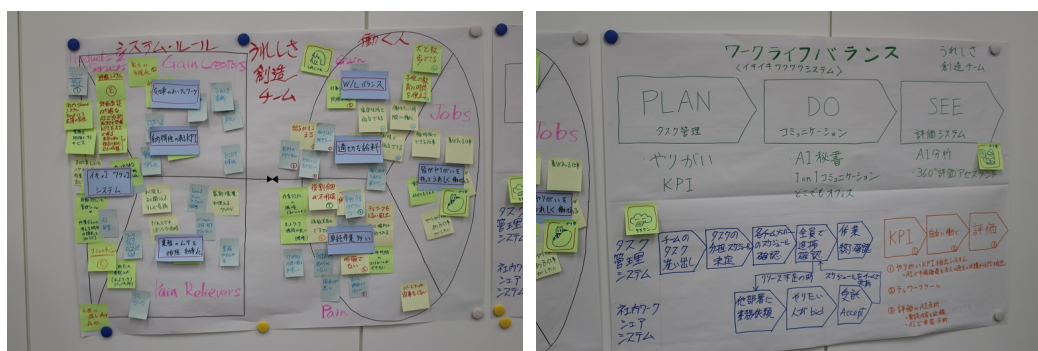


図 3-2 グループBの発表内容

(3) グループC（大企業病）

サービス名：コミュニケーションツールを使った評価分析

- 同グループでは、働く意欲がある一方で制度や環境面で働くことが難しい方に対してITの活用を検討した。現在、テレワークなどの場所的な課題を取り除くテクノロジーは多く提供されているが、十分に浸透していない。その理由を、多様な働き方を受け入れたり、承認したりする風土や評価軸であり、異なる働き方であっても会社への貢献度や会社からの評価がクリアになることで、認め合う文化の実現に繋がると想定した。
- 多様な働き方を希望する従業員同士が認め合うことができる風土の醸成を目指し、他人からの感謝や他人へ与えた感動の度合いを定量化した指標（いいね）を適用するという新たな人事評価の仕組みを提案した。

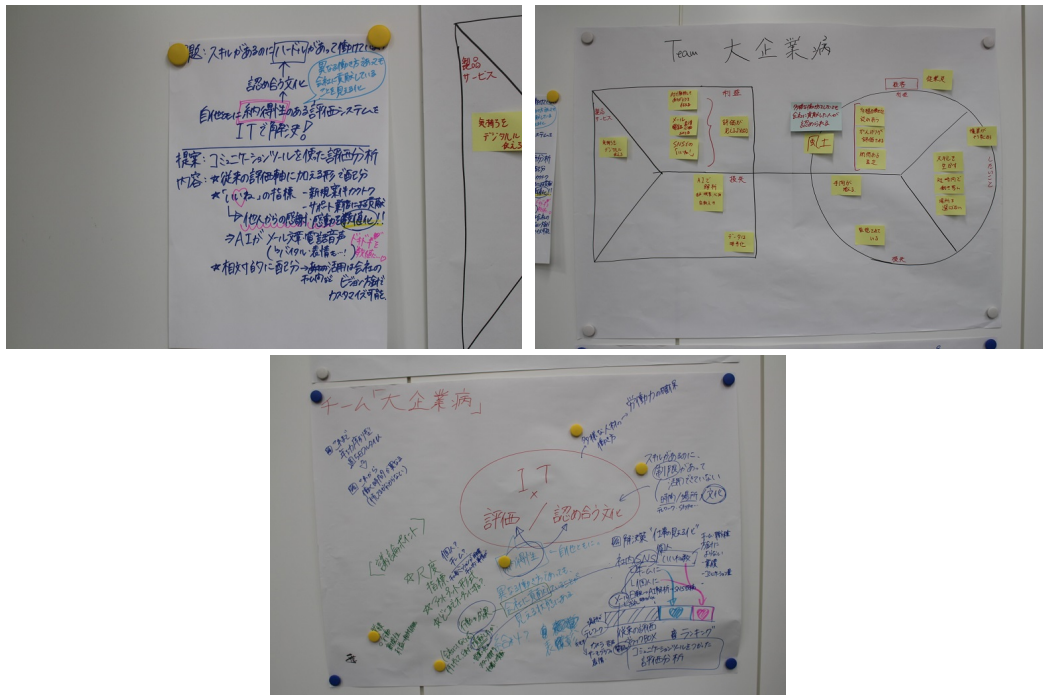


図 3-3 グループCによる発表の様子

(4) グループD (SuGuRu)

サービス名：SuGuRu ～個人を最大限サポートします！！～

- 従業員個人の働き方の支援を通し、個人の幸福度向上および企業の生産性向上、産業の活性化を目指すデータベース型サービスを提案した。
- データベースには、個人の経歴や実績、スキル・能力に加え、人との繋がりや趣味特技など多様な情報を蓄積する。加えて、企業からは評価に関するデータや求める人材やスキル（コンピテンシー）等の情報を、生活等の中で生まれる世の中の様々なパーソナルデータ（購買、動態情報等）が蓄積される。
- このデータに基づき個人の幸福度を高めるための様々な情報を提供したり、働き方を提案したりする。また、企業に対しては、個人のデータ等に基づく生産性向上や適切な評価に関する提案を行うことができる。



図 3-4 グループDの発表内容

3.2 講評及び審査結果

参加者等による投票の結果、グループ C が優勝、グループ B が特別賞に選出された。

以下には、各グループの発表内容に対する JEITA ソフトウェア事業戦略専門委員会委員からの講評について記載した。

(1) グループ A

実現したら是非活用したいと思わせるシステムと感じた。実現するとすれば、公営の仕組みとなるのではないか。また、比較的若い世代が「自分が 100 歳になったら何をするか」について、検討する機会を得るのは重要である。

(2) グループ B（特別賞）

サービス案について、「PLAN」、「DO」、「SEE」の枠組みで具体的な機能が検討されていた点は非常に説得力がある。「SEE（評価システム）」に関しては、どのような評価軸が最適なのかなど、検討するとより良い仕組みになるのではないか。

(3) グループ C（優勝）

他人からの感謝や感動を表すデータに着目した点は斬新である。従来の評価軸はそのままに、従業員のバイタル情報や表情から感謝・感動の度合いを収集し、評価システムに適用するアイデアはとても興味深い。

(4) グループ D

SuGuRu システムは実現性が高く、「個人」、「会社」に関連したデータの収集・分析のサービスはすぐにでも実装できる仕組みではないか。また、「世の中」の観点は他チームにはない斬新なアイデアと感じる。

4. 総括

本年度のアイデアソンは、「働き方」をテーマとした。働き方へのニーズは幅広く多様であり、解決策はひとつではない。改めて難しい課題であることを認識した。多様なアイデアが発表された中で、いずれのグループにも共通だったのは、一人一人がやりがいを感じながら生き生きと働くことへの希求ではないかと感じている。

音声認識や自動化のツールなど IT 技術の進展により、今後も IT やデータの利活用がさまざまな場面で広がっていくと考えられる。一方で、働き方の変革は、IT だけで解決できる課題ではなく、柔軟な制度のあり方や個人・企業の意識改革が欠かせない。アイデアソンの議論を通じて、個人が幸せを感じられる職場や働き方を実現することが、生産性を高め、企業にとっても好循環をもたらすことを改めて認識した。JEITA 企業としても、働き方をより大きなテーマとして捉え、IT の活用による安全・安心、快適・便利な社会の実現に向けて、引き続き社会課題の解決に貢献する議論をしていきたい。

(ソフトウェア事業戦略専門委員会 委員長 白井克昌)