

👤 リモートワークの環境を
誰がどうデザインするのか？

👤 リモートワーク下での
コミュニティーのありかたとは？

👤 会社らしさ、マネジメントスタイルの変化に
どう対応するか？

EXTREME INTERVIEW

リモートとリアル
ハイブリッドで進化する
HITACHI のマネージャー

豊田 大輔 氏

日立製作所 金融システム営業統括本部

2002年日立製作所入社。5人の部下を持つ金融ビジネスユニットの管理職（2021年8月当時）。

2020年3月における初めての緊急事態宣言から完全在宅業務に移行。マニュアルもないまま事業体ごとに試行錯誤するが、1週間も経たないうちに仕事環境が整った。当初は、まさかこういう働き方をここまで長く続けなければいけなくなるとは全く想定してなかったが、長引くにしたがって、今はそれがかなり定着しており、元に戻る必要はないと考えている。自宅のリビングが主な仕事場。昼にランニングをするなど、リモートワークを楽しんでいる。新卒育成などのマネジメントの課題は抱えているものの、日立製作所においてはリモートワークで働くことが標準になって行くだろうと語る。



出社する価値がオフィスには必要

僕はシステムインテグレーションを売ることを生業にしているんですけど、僕らが提供している価値、その世界も基本的には、かなり自宅からリモートで開発できる環境が整っています。今まで1ヶ所に何百人も集まってそこで開発するっていう形だったんですけど、そういう時代がもう終わりつつあるのかなとは感じています。かつては1ヶ月に1回くらいはチームメンバーで集まる企画をやっていたりしていました。しかし、緊急事態宣言中はそれさえも会社として承できないということだったので、難しくなってますね。僕が話を聞く限りでは基本もうみんなリモートと思ってます。

対面でしか得られないメリットって言うのも相当あると思います。ただ、やっぱりものすごい費用なんですよ。ビルを借りるだけで原価が相当上がる。価値を創造していくっていう議論に関して、対面じゃなきゃいけない、コストをかけてまでやらなきゃいけないことなのか、見極めが必要です。

例えば、毎週ベトナムのメンバーに入ってもらってミーティングしてるんですけど、前までは考えられなかったようなことがリモートによってしやすくなるのかなと思いますね。

リモートとリアルのハイブリッドでもっと進化できる

ワイガヤにはワイガヤのいいところもあるんですけど、結局何かいいアイデアが生まれて進んでいくとこきて、コアになる人がいるんですよね。逆に「これやりたいんだ」というモチベーションの人がいない限り、どんなにいいプランでもそんなに進まないっていうのはありますね。

最初は、対面の方がベターではあるんですけどマストではないですから。そういう呼びたい人たちが忙いので、物理的に集まったらそれだけ大変だと思うんですよね。それだけの価値がそれにあるのか。本当に集まってやることによって、リモートでやった時と比べて、発想で出てくるものに違いがあるのかっていうと、それよりもそれぞれが持っている知識とか、結び付け方とかの方が、パワーが必要なのではと思っています。

リモートは手段の話

2020年3月の初めての緊急事態宣言から完全在宅業務になった当初は、必死に働いて、寂しいと思う余裕がなかったというのがパッと思い浮かぶ印象ですね。リモートの問題っていうよりも自分たちの提供価値が何なのかっていう方が何十倍も問題っていう感じですね。

たまたまコロナが来てワークスタイルが変わったけど、ワークスタイルの変化みたいな話は手段の話で、価値提供についての探求というのは、全然終わってないと思います。

🗨️ Interview / 2021.08.04 オンライン

