

ダイナミック・ワークスペース

Dynamic Workplaces

近年、e-ビジネスにおけるB to B (Business to Business) やB to C (Business to Consumer)に加えてB to E (Business to Employee) の分野が注目され、関連用語として「企業内ポータル」や「e-ワークスペース」の名が耳目を集めることが多くなっています。これらはイントラネット上にポータル(玄関)・サイトを設け、一つのサイトに接続するだけで従業員が仕事に必要なあらゆる情報をアクセスできるようにするもので、これにより従業員は勤務時間と勤務場所の制約から解放されることとなります。IBMでは、このような従業員向けのe-ビジネス技術とテクニックの利用形態を統合し、「ダイナミック・ワークスペース」(Dynamic Workplaces™)という名前で、企業の業務改革を促し、生産性を向上させるソリューションとして積極的にご提案することになりました。ダイナミック・ワークスペースの推進は経営戦略や人材育成戦略にかかわり、その構成要素もネット会議や従業員が情報交換するフォーラム、経費の電子精算、電子調達、ナレッジ・マネジメント、e-ラーニングなど、多岐にわたります。

本号の「マネジメント最前線」では、このダイナミック・ワークスペースの特集号として、そのコンセプトが誕生した背景から、IBMのイントラネットの実態、インフラストラクチャーと要素技術、サービス・ビジネスとしてのダイナミック・ワークスペースまでを探っています。論文は、ダイナミック・ワークスペースの各構成要素について、開発現場での実務に沿ってのより精緻な研究結果を所載しています。先進的な企業事例と併せてご参考にご覧ください。

In recent years more and more interest has come to be shown within the context of e-business not only in the fields of "B to B" (Business to Business) and "B to C" (Business to Consumer), but also in the field of "B to E" (Business to Employee), and we are seeing the use of related terminology such as "in-house portals" and "e-workplaces." These terms are bound up with the idea of setting up portal sites on intranets and making it possible for employees to access all kinds of information that they need for work purposes merely by getting connected to a single site. This frees employees from restrictions imposed on them by working hours and place of work. IBM is working on integrating the ways in which these e-business technologies aimed at employees are used and, under the name Dynamic Workplaces™, the company is actively working on the provision of solutions aimed at encouraging reform of working methods and enhancing productivity in companies. Encouragement of Dynamic Workplaces is bound up with management strategy and human development strategy, and the constitutive elements are highly varied, embracing Internet conferencing, forums in which employees are able to exchange information, electronic calculation of costs, electronic procurement, knowledge management, and e-learning. In "Management Forefront" in this issue with its special feature on Dynamic Workplaces, we take a look at how this concept came into being and then go on to consider the current state of intranets at IBM, infrastructure and element technology, and dynamic workplaces as service business. The article includes detailed results of research in line with actual work conducted by developers in connection with each of the constitutive factors of Dynamic Workplaces.

[エグゼクティブのためのミニ講座]

ナレッジ・ワーク環境について、あなたの課題・関心は？

まず、エグゼクティブの方をお願いします。以下の10の質問項目に「同意」もしくは「強く同意」するものをチェックしてください。

1. 競争力を付けるために社員により早く業務遂行に必要な情報の発見と管理ができる仕組みを提供することは重要である。
2. 当社のイントラネットを有効にする唯一の方法は、社員各自が自分の役割に応じて最も重要な情報と機能を選別して使えるようにすることである。
3. 当社のイントラネットはCRMやERPのような基幹業務へのアクセスができるようになったとき最も有効になる。
4. 部門を超えた役割に応じて社員のコミュニティーを形成できるようにイントラネットを拡張する必要がある。
5. 当社には異なったフォーマットや標準を使ったイントラネット・サイトが多すぎる。
6. 当社の社員は、顧客の要望に柔軟かつ迅速に対応するために必要なツールや知識にアクセスできるとともに真に権限委譲されているといえる。
7. 向こう2年間当社はモバイル・ワーカーの数を大幅に増員する計画である。
8. 向こう2年以内に当社にとって最も重要となる機能は社員・管理職に人事情報や福利厚生へのアクセスを与えることである。
9. 当社はイントラネット / 企業ポータル・ソリューションを通して当社の企業文化を変革できる。
10. 当社の社員には当社の企業ビジョンに対する共通の理解がない。

いかがでしたか。実は、この質問項目は、2001年に米国IBMが米国における数十社のお客様を対象にした調査と同じもので、その結果は下のグラフのようになっています。すなわち、「競争力を付けるために社員により早く業務遂行に必要な情報の発見と管理ができる仕組みを提供することは重要である」と考えている経営者が100人中93人もいるということです。総じて、従業員の生産性向上が中心課題になっているのが分かります。

もちろん、この調査項目はチェック項目の数もありません。正解といったものはないのです。

ただし、ダイナミック・ワークプレースの推進に当たっては自社の課題を再認識して目的・目標をはっきりさせることが求められますが、その一つの判断材料にはなると思います。

この中で注目すべきは、4人に1人以上(27%)の経営者が「当社はイントラネット / 企業ポータル・ソリューションを通して当社の企業文化を変革できる」と答えていることです。ダイナミック・ワークプレースの究極の目的は「ナレッジ・ワーカーとしての従業員の育成を通じた企業変革の実現」にあるといわれており、既にそうした考えの先進企業が登場しているのが分かります。

1. 競争力を付けるために社員により早く業務遂行に必要な情報の発見と管理ができる仕組みを提供することは重要である。 93
2. 当社のイントラネットを有効にする唯一の方法は、社員各自が自分の役割に応じて最も重要な情報と機能を選別して使えるようにすることである。 73
3. 当社のイントラネットはCRMやERPのような基幹業務へのアクセスができるようになったとき最も有効になる。 53
4. 部門を超えた役割に応じて社員のコミュニティーを形成できるようにイントラネットを拡張する必要がある。 47
5. 当社には異なったフォーマットや標準を使ったイントラネット・サイトが多すぎる。 40
6. 当社の社員は、顧客の要望に柔軟かつ迅速に対応するために必要なツールや知識にアクセスできるとともに真に権限委譲されているといえる。 40
7. 向こう2年間当社はモバイル・ワーカーの数を大幅に増員する計画である。 33
8. 向こう2年以内に当社にとって最も重要となる機能は社員・管理職に人事情報や福利厚生へのアクセスを与えることである。 33
9. 当社はイントラネット / 企業ポータル・ソリューションを通して当社の企業文化を変革できる。 27
10. 当社の社員には当社の企業ビジョンに対する共通の理解がない。 13

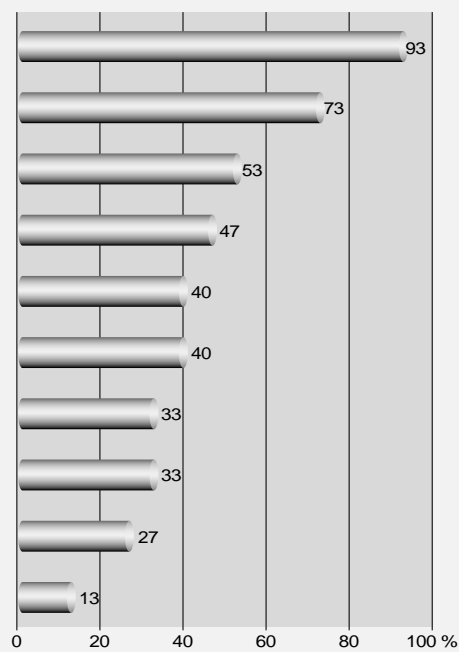


図. ナレッジ・ワーク環境についてのお客様の課題・関心