

大塚商会の販売最前線からお届けする
セールスノウハウマガジン

BP

business partner

Navigator

2017
Vol.91

巻頭インタビュー

アドット・コミュニケーション株式会社
代表取締役社長

戸田 久実氏

「怒る」ことに我慢は禁物
ただし「後悔しない怒り方」が大切

第2特集

2017年はデスクトップPCに復活の兆しが?
新年度に向けたクライアントPC提案

CAD情報

全世界のパートナー様向けカンファレンス
「One Team Conference 2017」をラスベガスで開催!
～「Ours to Win」と宣言された未来のものづくり～

Navi Value

ITで育つ元気なオフィス。
大塚商会 実践ソリューションフェア2017開催!!

メーカーズボイス

パナソニック株式会社

巻頭特集

働き方を変えるには
パートナー様の力が必要になる!

2017年、日本のビジネスを変える “働き方改革”とは?

CONTENTS

巻頭インタビュー

- 8 アドット・コミュニケーション株式会社 代表取締役社長
戸田 久実氏
「怒る」ことに我慢は禁物
ただし「後悔しない怒り方」が大切

ITソリューション

20 巻頭特集

働き方を変えるには
パートナー様の力が必要になる!

2017年、日本の ビジネスを変える “働き方改革”とは?

56 第2特集

2017年はデスクトップPCに
復活の兆しが?

新年度に向けた クライアントPC提案

52 TOP INTERVIEW

ファーウェイ・ジャパンの法人ビジネス戦略
日本市場で驚異的な躍進を続ける原動力とは?
～ 呉 波 副社長が語るファーウェイの魅力～

70 CAD情報

全世界のパートナー様向けカンファレンス
「One Team Conference 2017」をラスベガスで開催!
～「Ours to Win」と宣言された未来のものづくり～

73 メーカーズボイス

パナソニック株式会社

81 BP Navigator Back Number / AD Index



BP Navi Value

36 Information

ITで育つ元気なオフィス。
大塚商会 実践ソリューションフェア2017開催!!

38 PC修理

安心の修理サービスを提供する延長保証サービスに
ご要望の多いタブレット対応プランがついに登場!

40 パートナー様のビジネスに付加価値をプラス

One Stop & Value Added

42 「BPプラチナ」で売上げアップ!!

『BP PLATINUM』これから始める情報活用編

44 Web回線提供サービス

リモート支援ツールで潜在需要を喚起!
「RemoteView / RSupRemoteCall」

46 MRO調達ビジネス

オフィスの「困った」を『TPS-SHOP』が解決!
パートナー様の営業ツールとしてお役立てください

製品情報

14 New Products

65 ソフトウェアカタログ

コラム

77 最新ITキーワード

79 IT基礎技術の可能性

第40回

ニッポンの
BP TOP INTERVIEW

元気人

各界の最前線で活躍する
オピニオンリーダーに
IT業界復活のヒントを聞くアドット・コミュニケーション株式会社
代表取締役社長
戸田 久実氏

「怒る」ことに我慢は禁物 ただし「後悔しない怒り方」が大切

感情に任せてついカッとなり、上司や部下、家族との関係が気まづくなってしまう経験は、誰でも一度や二度はあるはず。「怒り」という抑え難い感情とどう付き合うべきか？ 方策の一つとして注目されているのが、米国生まれのアンガーマネジメントだ。「アンガーマネジメント 1分で解決! 怒らない伝え方」(かんき出版)の著者であり、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会理事も務める戸田 久実氏に、「怒り」と上手に付き合うためのコツについて聞いた。

「パワハラ問題」によって 注目度が高まる

BP: まずは、「アンガーマネジメント」とはどのようなものかということについて教えてください。

戸田 久実氏(以下、戸田氏): 「あのとき怒っておけばよかった」とか「あんな怒り方をしなければよかった」という後悔をしないように、「怒り」という感情とうまく付き合えるようになることを目指す心理トレーニングです。

よく「怒らない人間になるためのトレーニング」だと勘違いされるのですが、そうではありません。怒りは、人間にとって自然な感情ですので、トレーニングを指導する際に「怒ってはいけ

ない」ということは決して言いません。「怒り」という感情は持っていいし、必要であれば怒りを表現してもいいのです。ただし「後悔しない表現の仕方や伝え方ができるようになりましょう」ということを伝えています。

企業への研修では、「人はなぜ怒るのか?」といった知識や情報を得るだけではなく、マネジメントを実践するための心理トレーニングに取り組んでいただきます。ある程度の訓練を積むことによって、怒りという感情と上手に付き合えるようになるのです。

BP: もともと米国で1970年代に開発された心理トレーニングだそうですね。それが約50年たって、いま日本で注目されるようになったのには、どの

ような背景があるのでしょうか?

戸田氏: 日本で初めてアンガーマネジメントを紹介したのは、現在、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会の代表理事を務める安藤 俊介で、2008年のことです。同協会は2011年6月に設立され、日本におけるアンガーマネジメントの普及活動を進めています。私も同協会の理事の一人です。

なぜここ数年、アンガーマネジメントが日本で注目されるようになったのかというと、日本の企業や家庭、より広く言えば社会全般における「怒り」との向き合い方に大きな変化が表れているからだと思います。

代表的な例が「パワハラ問題」です。当協会が設立された2011年ごろは、

誰にでもある「怒り」は、2次感情といわれている。

その裏には、不安、つらい、さみしいといった1次感情が潜んでいる。

企業がコンプライアンス強化の一環として、パワーハラスメント(職権を利用した嫌がらせ)対策に力を入れ始めようとしていた時期でした。

パワハラ問題を起こさないためには部下とどのように接すればよいのか、叱る必要があるのなら、どのように叱れば問題にならないのかといったことについて、多くの企業の管理職の方々非常に悩んでいました。

実際に企業の依頼を受けてトレーニングを行ってみると、初めて部下を持つ30代の若手リーダーだけでなく、40~50代のベテラン管理職の方々の中にも「部下を叱りたいけど叱れない」「どうやって叱ったらよいかわからない」という悩みを抱えている方が大勢

いらっしゃることがよくわかりました。

特に50代以上の方の場合、上司から怒鳴られながら仕事をするのが当たり前という経験をしているので、怒りをストレートにぶつけることなく部下を指導するという経験が乏しく、学ばべきロールモデルも存在しないので、「どうすればよいのか?」と途方に暮れる方も多いようですね。

また、最近ではダイバーシティ(多様性)の推進と共に、同じ会社で働く人の価値観もどんどん多様化しています。「これ、普通だったらこうするよね」という「普通」の感覚が、人それぞれ異なってきているわけです。

実は、そうした人それぞれの価値観の相違が「怒り」をもたらす大きな原因

になっているのです。

自分の価値観と 相手の価値観を理解する

BP: 著書を拝見しましたが、「怒り」は、「こうあるべき」という理想が満たされなかったときに起きる感情だと書かれていたことに、思わず納得しました。

戸田氏: 全ての人は、世の中や物事は「こうあるべき」という、その人なりの譲れない価値観や願望を持っています。でも世代や性別が異なれば、生きていた時代背景や社会での立場も異なるので、それによって育まれた価値観もおのずと大きく違ってきます。たとえ同年代でも、生い立ちや触れ



合ってきた人々の違いによって、「こうあるべき」という理想が大きく食い違うことは珍しくありませんよね。

ですから、まずは自分の「べき」、相手の「べき」を知ることが怒りをコントロールするうえでの重要なポイントとなります。自分は何をされると「許せない」と感じるのか、同じように相手が「許せない」と感じる言動の境界線はどこにあるのかを互いに理解し合うことが大切です。

BP:自分はどうような価値観に基づいて生きているのかを認識し、周りの人々の価値観も理解するということですね。

戸田氏:なるべく明確に分析するのが望ましいのですが、トレーニングをし

ていて感じるのは、抽象的な「べき」で怒る人が多いということです。

職場の例で言うと、上司が部下を叱るときに「ちゃんと報告しろよ」とか「しっかり段取りしろ」「社会人らしい行動をしろ」「相手の立場に立って考えろ」といった抽象的な表現で叱る方がよくいらっしゃいます。自分でも「べき」の境界線を明確にとらえられていないのですね。

叱る前に、どこまでなら自分にとってOKで、どこからがNGなのかを自分自身でも明確にすること。それによって、自分の「べき」の境界線が明確になるのです。

たとえば、会議に集まる時間を「ちゃんと守れ

よ」と言われても、部下はその「ちゃんと」がジャストタイムなのか、5分前なのか、10分前なのかと迷ってしまいます。

境界線を明確にすれば、相手にもわかりやすくなるわけですよ。上司は「10分前集合が当たり前」だと思っているのに、部下が「ぎりぎりでもいいんじゃない」と思っていたとすれば、そこですれ違いが生じてしまうわけです。

一方で、相手の「べき」も当然あるはずですよ。それぞれの「べき」がぶつかったときに争ってはいけません。コミュニケーションのゴールは、「どちらが正義なのか?」についてケリをつけることではありません。自分が「こう思っている」「こうしてほしい」ということをお互

いに伝え、お互いに耳を傾けること。お互いの「べき」の違いの溝を話し合いによって埋めていくことがゴールなのです。

「こうあるべきだ」というときには、「わたしが正しくて、あなたが間違っている」と自分の正義を相手に押し付けてしまいがちですが、そうやって押し付けられたときに、相手も「そうだよね」と素直に受け止めてくれるかどうか、それこそ、「相手の立場に立って考えること」が必要かもしれませんね。

BP:そうした怒り方を身に付けるには、具体的にどうすればよいのでしょうか?

戸田氏:まずは、どんな「べき」が自分の怒りの原因になっているのかを客観的に理解すること。そして「べき」の境界線をどの程度踏み越えてきたら、自分は何のくらい怒りを覚えるのかを客観的に把握してみるのだと思います。

それを知るためには、日ごろから自分の「怒りの記録」を残しておくことも有効ですね。一つ一つの出来事に対して、怒った理由や、どのくらいの怒りを感じたのかという記録を付けていくと、傾向が見えてくるはずですよ。

「怒り」の裏側には不安や困惑が潜んでいる

BP:「怒り」は自然な感情だということですが、ついカッとなって後悔してしまうことも珍しくありません。どうすれば「後悔しない怒り方」ができるのでしょうか?

戸田氏:人間の怒りのピークは長くても6秒程度です。まずは、その間に衝動的な言動をしないようにすることが大切です。

アンガーマネジメントでは、この6秒

Present!

『アンガーマネジメント 怒らない伝え方』(かんき出版)
プレゼントのお知らせ!!

パートナー様の日ごろのご愛顧に感謝を込めて、戸田 久実氏の著書「アンガーマネジメント 1分で解決! 怒らない伝え方」(かんき出版)を100名のパートナー様にプレゼントいたします。プレゼントをご希望されるパートナー様は、大塚商会の担当営業までお申し出ください。締め切りは2017年4月28日です。応募が多数の場合、抽選となりますので、ご了承ください。



間を乗り越えるためのトレーニングも指導しています。また、より長期的な視点で、体質を改善したかのように、怒りにくくなる取り組みについてもアドバイスしています。

先ほども述べたように、日本人は「怒るとみっともない」とか「大人げない」といったように、「怒り」に対して悪いイメージを持っている人が多いようですが、アンガーマネジメントでは、「怒り」を悪とは考えません。怒るのはごく自然な人間の感情ですし、必要であれば怒って構わないのです。

「怒ってはいけない」と思って感情を溜め込んでしまうと、どんどん怒りが心の中に蓄積され、それがあるとき一気に噴き出し、強くののしったり、思ってもいないような言葉を吐いたりして相手を傷つけてしまうこともあります。

怒りを感じ、怒る必要がある、または怒らないことで後悔すると判断したら怒ってもいいのです。

ただし、ここで大切なのは「後悔しないような怒り方」をすることです。いちばんやってはいけないのは、怒りに任せて衝動的な行動を取ってしまうこと。後悔するだけでなく、人間関係に亀裂が入ってしまったり、相手との信頼関係を失ってしまったりすることもあるでしょう。

そうならないためにも、あらかじめ自分の「べき」の境界線を把握し、「どうしてほしいのか、ほしかったのか」を相手にわかってもらえるように伝えるこ

とが大切です。

BP: 著書には、「怒り」という感情が何に起因するののかということについてもわかりやすく書かれています。これを知っておくことも「怒り」と上手に付き合ううえで大切なポイントだと言えそうですね。

戸田氏: 「怒り」という感情の仕組みを理解することも重要です。

本にも書きましたが、怒りは二次感情と言われています。怒りというのは、「寂しい」「つらい」「不安」「困った」といった一次感情が大きくなり、満たされなくなることによって起こる二次感情なのです。

この仕組みを理解すると、とても理不尽に思えるような相手の怒りでも、その裏側には「不安や寂しさや困惑が潜んでいるんだな」ということが共感できるようになります。それによって、相手の怒りにあまり過剰反応しなくなるわけです。

BP: 最後に本誌の読者にメッセージをお願いします。

戸田氏: 繰り返しになりますが、怒りは誰もが持っている自然な感情ですし、決して悪い感情ではありません。しかも、訓練次第で誰にでもうまく扱えるようになるものです。

また、怒りは行動を起こすモチベーションにもなるので、アンガーマネジメントを習得すれば、怒りのエネルギーを建設的な方向に向けて、自分を高めしていくことも可能です。怒りによって

後悔するのか、それをうまく生かして自分のパワーにするのか。それはいかようにでもできるんですよ。

著書では、怒りを感じたときに「後悔しない感情の伝え方」について、これまでのトレーニングで実際に見聞した事例に基づいて詳しく紹介していますので、ぜひ参考にさせていただきたいですね。BP

アドット・コミュニケーション
株式会社
代表取締役社長
戸田 久実氏
Kumi Toda



◎ Profile

立教大学文学部卒業後、株式会社服部セイコー(現 セイコーホールディングス株式会社)にて営業、その後音楽業界企業にて社長秘書を経て、現在は研修講師として民間企業、官公庁の研修・講演の講師の仕事を経験。対象は新入社員から管理職まで幅広く、相互信頼をベースにした「伝わるコミュニケーション」をテーマに「アンガーマネジメント」「アサーティブコミュニケーション」「クレーム対応」「プレゼンテーション」「インストラクター養成」など多岐にわたる研修や講演を実施。講師歴は25年。登壇数は3,000を超え、指導人数は10万人に及ぶ。2008年10月アドット・コミュニケーション株式会社設立。

巻頭特集

働き方を変えるには
パートナー様の力が必要になる!
2017年、日本のビジネスを変える
“働き方改革”とは?



WORK AT HOME

OFFICE WORK

テレワークの実施、最新機器の導入による業務効率の向上、
そして保存が必要な文書の電子化など、2017年の法改正に向けて、
日本のオフィスでの働き方が大きく変わろうとしている。

そこで本特集では、働き方改革についての理解を深めるために、有識者に話を伺った。
働き方の改革に対応して、パートナー様がどのような提案ができるのかを考えたい。

働き方改革によって大きく変わる 企業を取り巻く法的環境

安倍改造内閣の目玉政策として始まった働き方改革は、日本企業の雇用のあり方を大きく変えようとしている。そのほか、法令で保存が義務付けられる書類の電子保存を可能とするe-文書法の適用要件の段階的な緩和など、企業を取り巻く法的環境は大きく変わろうとしている。まずは2017年2月末現在、その具体像が見え始めた働き方改革を軸に、企業の法的環境の変化を見ていきたい。

罰則付き上限設定で喫緊の課題となった長時間労働是正

第3次安倍内閣が、日本が抱える少子高齢化による労働人口の減少という課題を乗り越える施策として「ニッポン一億総活躍プラン」を掲げたのは昨年6月のこと。その柱に位置付けられるのが「働き方改革」で、昨年9月の安倍首相を議長とする「第1回働き方改革実現会議」の開催を皮切りに、今年度中の実行計画立案に向けた取り組みが急ピッチで進んでいる。

昨年、大手広告代理店の新人社員が長時間労働などを原因に自殺したことが労災認定となったことで、働き方改革は労働力の是正という課題とセットで注目を集めている。だが、その部分だけに目を向けていると働き方改革の本来の狙いが見えにくくなると指摘するのが、全国社会保険労務士会連合会副会長の若林 正清氏だ。

「本来の狙いは少子高齢化によって労働人口が減少する中、どうやって企業が働き手を確保していくかという点にあり

ます。実際、定時退社を前提にした働き方は女性や高齢者など、従来の残業ありきの働き方では難しかった働き手の確保につながることは間違いありません」

労働基準法の見直しもこうした観点に基づくもので、今年2月には、政府が導入を目指す、罰則付き時間外労働上限設定の原案が示されている。おそらく多くのエンドユーザー様が注目する点と思われるだけに、まずその概要を紹介しておこう。

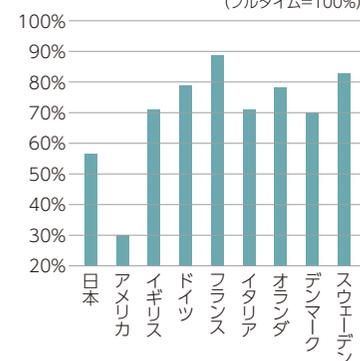
労働基準法32条では、原則として1日8時間、週40時間が法定労働時間の上限として定められている。そして、労使間でいわゆる「36協定」を結ぶ場合の労働時間の延長の限度としては、厚生労働省告示によって、月45時間、年間360時間となっているが、特別条項付き協定を結べば年間最大6カ月、特例として告示の限度を超えて労働させることが可能となる。その結果、1カ月の時間外労働時間は青天井になっているのが現在の状況だ。これを受け、原案では年間720時間を上限としている。数字については今後さらに議論が進むと見られ

るが、初めて罰則付きの上限が示されたことは注目すべきポイントだ。

さらに年次有給休暇の「付与の義務

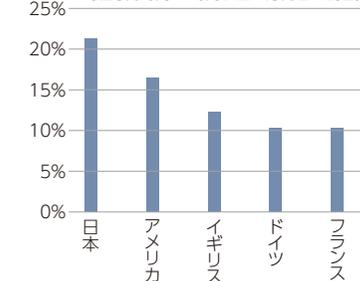
●日本の労働環境を巡る課題

フルタイム労働者と
パートタイム労働者の賃金水準の差
(フルタイム=100%)



長時間労働者の構成比

(週労働時間49時間以上の労働者の割合)



●働き方改革の2つの大きな柱

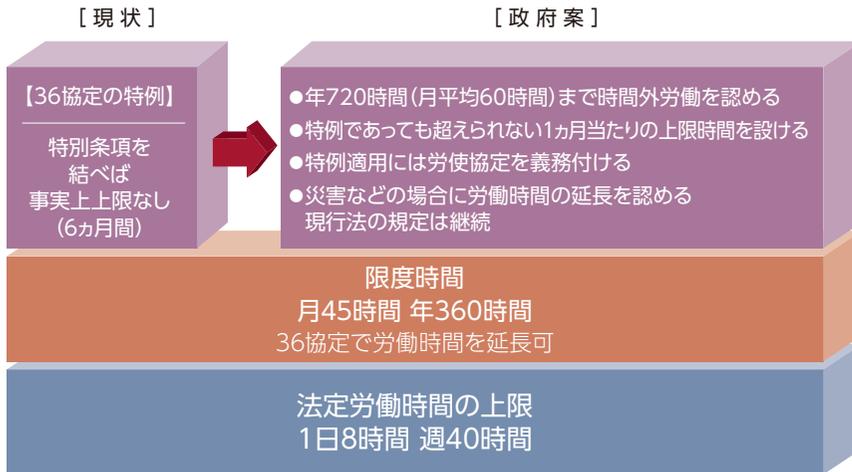
長時間労働是正

目的	効果	課題
女性や高齢者が働きやすい社会環境の実現	少子高齢化で減少する労働力の確保	残業による仕事の繁閑への対応が困難に？

同一労働同一賃金

目的	効果	課題
非正規労働者の待遇改善	消費が拡大し経済成長につながる	責任の所在や転勤・異動があることをどう評価するか？

●長時間労働の是正に向けた政府案



化]から「取得の義務化」への変更、「勤務時間インターバル規制」の導入なども検討されている。後者は耳慣れないかもしれないが、前日の終業時刻と当日の始業時刻の間に、労働者に一定の連続する休息時間を与えることを企業に義務付けることがその内容。ちなみに先行して法律を施行しているEU諸国の場合、勤務時間インターバルは11時間で、日本でもこの数字をベースに今後議論が進められると見られている。

避けて通れない課題になった働く環境の見直し

働き方改革におけるもう一つの大きなポイントは、「同一労働同一賃金の実現」である。正規・非正規社員間の格差是正がその狙いで、すでに昨年12月に非正規労働者の処遇改善を図るガイドライン案が示されている。

「基本的な考え方は、経験や能力による賃金差は当然のこととして認める一方で、雇用形態の違いによる不合理な賃金差は認めないという点にあります。具体的には、同じ仕事を行う正社員と非正規労働者の時間外手当割増率の格差は今後認められなくなると見られています。そのほか、通勤手当や出張手当、食堂や

福利厚生施設の利用についても、原則として正社員と非正規労働者の差を認めないという方向性が打ち出されています」

ガイドライン案では派遣労働者についても言及し、派遣先の労働者と職務内容が同じであるなら、派遣元の事業者は賃金や福利厚生を派遣先と同じ条件にすべきとしている。

さまざまな課題が議論される働き方改革において、新たな働き方の一つとして掲げられているのがテレワークだ。ITとの関連でも大きな注目を集める部分だが、なかなか普及が進んでいないのが実情である。

「日本の労働文化に、同じ場所で同じ空気を吸って働くことを大切に的一面があることもあり、中小企業の経営者の中には、テレワーク自体に抵抗を持たれる方も少なくないようです。しかし働き

手の確保は、今後日本の企業が避けて通れない課題になります。既に触れたとおり、その解決策の一つが自宅を含む働く場所の多様性を認めるテレワークです。勤務時間や業務内容を含め、どれだけ多様な働き方を提示できるかが企業にとって大きな課題になるはずです」

例えば、若林氏が顧問を務めるある会社では、ここ数年、親の介護を理由にベテラン従業員の離職が続いていたという。その会社には育児・介護休業法に基づく、介護のための勤務時間の短縮措置は整備されていたが、育児とは違い、介護はいつ終わるのかわからない。会社に迷惑を掛けたくないという意識もあり、短縮措置制度はほとんど機能していなかったという。それを受け、臨時的な措置ではない短時間正社員制度を導入したところ、介護離職の削減に大きな成果を挙げたという。

「テレワークを含めた、多様な働き方の実現を支えるのがITの力であることは間違いありません。そのセールスを手掛ける皆様には、働き方改革の本来の狙いをエンドユーザー様に積極的に発信していただきたいと考えています。そして具体的な法解釈や労務管理について疑問が生じた際、サポートできるのは我々社労士です。私たちが目指す、企業の発展と労働者の福祉の向上に、ぜひとも皆様と共に取り組んでいきたいと思います」

●同一労働同一賃金のガイドライン案

基本給	「職業経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」の各条件が同じなら同一賃金に。各条件の違いに応じた差は容認
賞与	非正規社員にも業績などへの貢献に応じて支給
役職手当	正社員と内容が同等の役職なら役職手当は同一に
時間外手当	時間外手当、深夜・休日手当は正社員と同じ割増率に。通勤手当、出張旅費は同一の規定により支給
福利厚生	食堂や休憩室などの福利厚生施設も非正規社員の利用を認める
派遣社員	派遣先社員と勤務内容・配置の変更範囲が同じ派遣社員に対し、派遣会社は同じ賃金や福利厚生、教育訓練を提供



ビジネス 이슈.1

テレワークの推進

最大の課題はコミュニケーション 業務効率化・BCPなどの派生効果も

2020年をメドに30%以上の 企業で導入を目指す

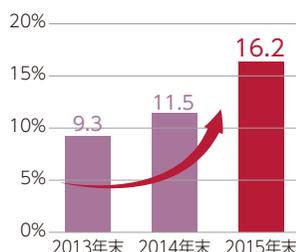
政府は、2020年までに「テレワーク導入企業を2012年度比で3倍」、「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカー数を全労働者数の10%以上」とする政府目標を設定。関係各省が連携を取りながらテレワーク関連施策を推進している。

今後その導入を検討するエンドユーザー様が増えることは間違いないが、同じフロアで同じ空気を吸って働くことを前提にした従来の日本企業の働き方を大きく変えるテレワークの導入には課題も少なくない。まずは、そのメリットと課題を簡単に整理しておこう。

その最大のメリットは、柔軟な働き方を提供することで、働き手の確保が容易になる点だ。特に、子育て中の女性や親世代の介護を担う中高年にとって、テレワークは仕事と家庭の両立を可能にする働き方となる。実際、テレ

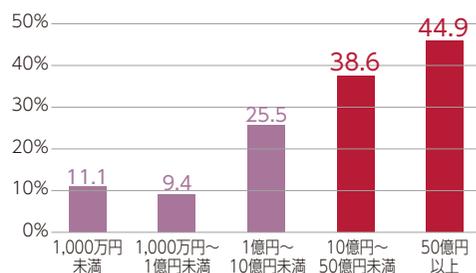
●テレワークの導入状況

テレワークを導入している企業の割合は年々上昇している。



●資本金規模別テレワークの導入状況

導入している企業のうち、資本金10億円以上の企業の割合は約4割。



※総務省「通信利用動向調査」(2015年)から

ワークをいち早く導入した日本マイクロソフトの事例では、導入前と比較して女性の離職率が40%減少している。

次が業務の効率化。同じく、日本マイクロソフトの事例では、残業時間の5%削減が報告されている。これは移動中の隙間時間の有効活用の効果が大きいと考えられる。さらにBCPやビジネス環境の変化への即応性向上もメリットの一つだ。業務エリアの拡張などに最小限の投資でスムーズに対応で

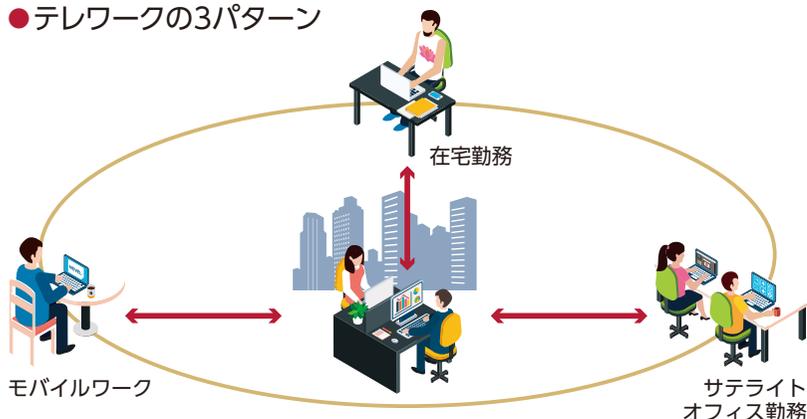
きるようになることがその理由だ。グローバル対応も含めた、変化への即応性という観点からも注目したい。

一方、テレワークの課題を考えてみよう。まず浮かび上がるのはコミュニケーションに関する問題だ。事例を通して見えてくるのは、テレワーク勤務者の同僚たちがコミュニケーションに関するストレスを感じていることが多いという事実である。

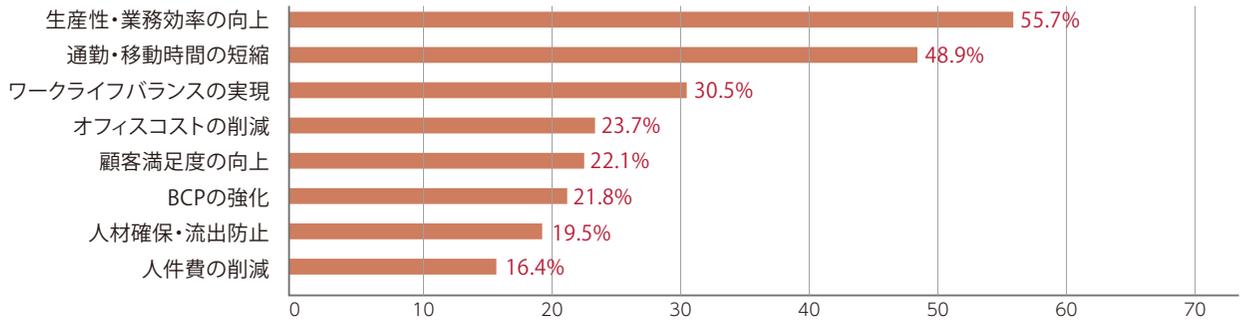
効果的な対策として、大手精密機器メーカーではテレワーク活用に向け、同一フロアで働く社員間も含め、連絡や打ち合わせは基本的にチャットやWeb会議で行うというルールを運用している。テレワーク導入に伴うストレスの要因の一つは、従来型のコミュニケーションとチャットなどITによるコミュニケーションという二つのルールが併存していることにある。ならば、テレワークを前提に業務を標準化すればいいというのが同社の取り組みの基本的な考え方だ。

極端なルールのようにも見えるが、テレワークのスムーズな導入を目的とした

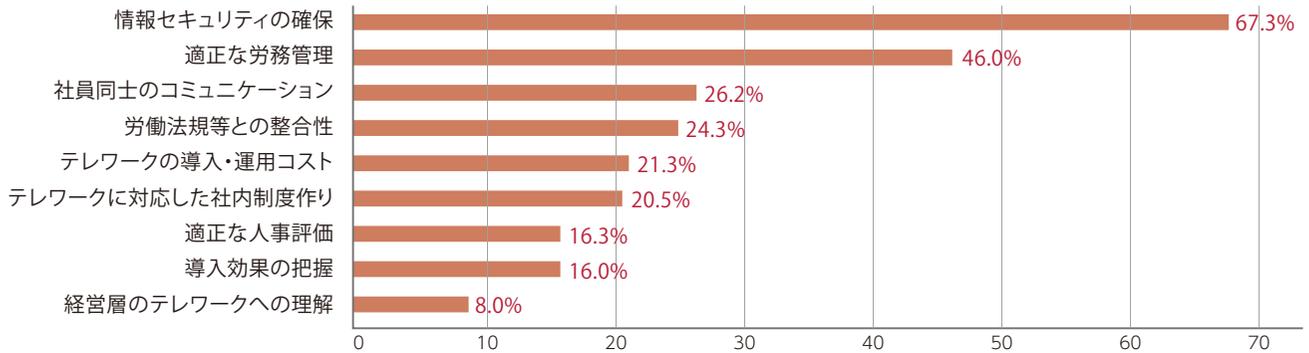
●テレワークの3パターン



●テレワーク導入企業が感じる効果



●テレワーク導入企業が感じる課題



※総務省「地方創生と企業におけるICT利活用に関する調査研究」(2015年)から

この取り組みが業務の効率化にも貢献している点に注目する必要がある。現実問題として、テレワークの前提となる、チャットやWeb会議によるコミュニケーションへの移行には、社内文書のペーパーレス化などの基盤整備が不可欠になる。テレワーク実現に当たって課題が少なくない中、先行事例からは、それによる業務の効率化だけでなく、これまで社内に眠っていた“知”の再発見にもつながったというメリットも浮かび上がっている。

テレワークの導入に際しては、労働環境の透明性の担保も大きな問題の一つだ。特に総務人事部門の担当者にとって、これは大きな課題になるだろう。長時間労働の抑制は働き方改革の重要な狙いの一つだが、すでに長時間労働が常態化しているような場合、テレワークがさらに過重な勤務時間を強制するきっかけにもなりかねないからだ。

テレワーク導入には、就業規則の見直

しと共に、勤務状況を可視化する仕組みが必要になる。また全社的なテレワーク導入を図る場合、上司による成果評価の難しさも課題となる。

新たなコミュニケーションのツール導入が不可欠に

最後に、テレワーク導入に伴うビジネスチャンスを考えていきたい。まず注目したいのが、コミュニケーションツールであることは間違いない。すでにグループウェアを導入するエンドユーザー様は多いが、テレワーク導入に当たってはWeb会議や音声コミュニケーションに関する機能の拡充が求められる。

例えば、テレワークのツールとして注目されるマイクロソフトのSkype for Business(旧称Lync Online)は、相手の在席状況をリアルタイムに把握したり、Windows、iOS、Androidのモバイル端末から会議に参加できるほか、

LANやインターネットを介して、社内外のSkype for BusinessユーザーとVoice-over-IP (VoIP) 通話が行えるという特長を備えている。テレワーク勤務スタッフと内勤スタッフの音声コミュニケーションは不可欠なだけに、VoIPによる通信コスト削減は有意な提案になる。

また、文書の電子化と、電子化されたファイルに社内外からアクセスできる環境の整備も不可欠だ。この課題については利便性に加え、セキュリティ面も考慮する必要がある。端末にデータを残さないVDIのソリューション提案も有意なものとなるだろう。関連して、VPNなどのインフラ整備も必要になる。

さらに、勤務状況の可視化に向けた環境整備も必要だ。これを機に、タイムカードからWeb打刻への全社的な移行を検討するエンドユーザー様も少なくないはずである。テレワーク普及のカギをITが握っていることは間違いない。



ビジネス 이슈.2

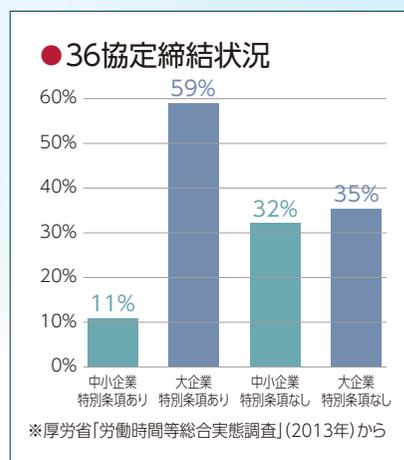
長時間労働の是正

改善の手段としてIT活用を積極的に提案したい

「働き方改革実現会議」によって打ち出された、労働時間の罰則付き上限の導入に注目するエンドユーザー様は少なくない。長時間労働の是正は働き方改革の根幹に関わる部分であり、ITのみによる解決は困難だが、有意な提案は可能だ。タイムカードの廃止と勤怠管理システムの導入による勤務状況の可視化はその一例である。エンドユーザー様が長時間労働の是正に取り組む際、勤務状況が可視化できていなければ、

対策は思うように進まない。しかし、勤務状況が可視化できれば、残業時間が長い社員を抽出し、そのつど注意を促すことが可能になる。

BEMSによるオフィスの自動消灯ソリューションに注目するエンドユーザー様も目立つ。実際、自動消灯による終業時間の固定化が生産性向上につながったという事例も数多い。長時間労働の是正は、労務管理という側面からもITの活用に着目する必要があるだろう。



ビジネス 이슈.3

e-文書法

普及が遅れる書類の電子化 ルール緩和と働き方改革が追い風に

2005年に施行された「e-文書法」は、2015年と2016年の2度の改正を経て、現在に至っている。その背景には、ルールを緩和し普及を推進する狙いがある。公認会計士の岩谷 誠治氏は言う。

「税務関係書類の電子保存には、主に会計システムなどで電子的に作成された文書の保存と、紙書類をスキャンした電子データの保存の二つの方法があります。前者の普及は順調に進んでいますが、領収書などの紙書類の電子化を導入する企業は一部に限られます。法改正は、特に紙文書の電子化という部分で要件の緩和が図られています」

2016年の法改正の最大のポイントは、スマートフォンのカメラで撮影したデータの保存を可能にした点にある。これまで複合機など原稿台付きのスキャナーしか認められなかった読み取り装置の対象がスマートフォンまで広げられたことは、テレワーク勤務者の経費申請手続きの簡略化という点でも注目が必要だろう。

紙文書の電子保存は、電子化した日

時を証明するタイムスタンプが必要になるなど、今もハードルは高いのが実情だ。一方で、先行事例からは、書類の保管スペースや輸送コストの削減、検索性の向上といった電子化のメリットも浮かび上がっている。今後、働き方改革への取り組みの一環として、書類の電子化に新たな注目が集まると見られている。BP

● 2016年のe-文書法改正のポイント

- Point.1 スマートフォンやデジカメで撮影したデータもe-文書として認められるようになった
- Point.2 これまで同様、データ化の日時を証明するタイムスタンプは必要
- Point.3 これまで同様、電子保存には所轄税務署への申請が必要



| 第 | 2 | 特 | 集 |

2017年はデスクトップPCに 復活の兆しが?

新年度に向けた クライアントPC提案



かつてビジネスPCといえば、デスクトップPCのことを指した。ところが、PCがコモディティ化してくると、グラムシェル型のノートPCが一般的となる。なぜなら、性能的に遜色なければ、バッテリーで駆動する画面付きのPCは、デスクトップPCの利便性をはるかに上回っていたからだ。さらに時が過ぎ、時代はクラウドファーストとなった。データをPCに置かず、クラウド上で完結できる仕組みの中では、1つのデータをマルチデバイスで利用する概念へとシフトしている。利用する機器が変わっても、同じ作業ができるのであれば、可搬性に優れる(といわれた)グラムシェル型のノートPCである必要性が薄れているのだ。2017年、タブレットの台頭と共に個性を発揮し始めたデスクトップPCに再び注目が集まっている。

▶ ノートPC編

STEP.1

状況に応じて使い分けたい PC・タブレットの2in1提案



働き方改革を見据え 超軽量ノート再評価の動きも

PC国内出荷実績に占める、A4サイズ以上のノートPCの割合は6割を超える。法人需要は今後もノートPCが主流であることは間違いない。ただし、一口にノートPCと言っても、従来のイメージには収まりきれないほどその形状は多様化している。エンドユーザー様の業務やPC利用状況に応じた、生産性向上に資する提案が求められる。

その際、まず注目すべき点がタブレットの利用状況だ。会議資料のペーパーレス化、顧客先での迅速な情報提供など、タブレットはビジネスのさまざまな場面に浸透している。また、PC+外部モニター+タブレットの組み合わせは、オフィスの新・三種の神器と言っても過言ではない。こうした中、PC・タブレットを2台持つ必要はあるのか。この観点から生まれたのが、PCとタブレットの機能を併せ持つ2in1ノートだ。

2in1ノートは大きく、ヒンジが

360°回転する「コンバーチブル型」と、ディスプレイとキーボードが切り離せる「セパレート型」に分けられる。コンバーチブル型の一番のメリットは、従来のノートPCの形状をそのまま踏襲している点にあり、ノートPCとしての利用が中心で、会議などの場ではタブレットとして使いたいというニーズに対応する。それに対しセパレート型は、顧客への情報提供などにタブレットをフル活用するエンドユーザー様に適している。2in1ノートには、さらにタブレットに純正キーボードドックとカバー

をプラスしたタイプもある。

また2017年春モデルで注目したいのは、超軽量モデルの充実ぶりだ。13.3型ワイド液晶搭載ノートPC世界最軽量を誇るNEC「LAVIE Hybrid ZERO」の2017年春モデルの重量はわずか769g。富士通の「LIFEBOOK UH75/B1」は777gという同水準の軽さを実現している。一般的なノートPCを扱いなれたエンドユーザー様にとって、700g台のPCは異次元の軽さだ。働き方改革が求められる中、超軽量ノートPCにも再注目が必要になりそうだ。

ノートPCの性能を拡張する外付けグラフィックカード

画像処理のアクセラレータとして登場したグラフィックカードは現在、画像処理だけでなく3D CADやAI普及に欠かせないツールになっている。これまでタワー型PCに組み込むほかなかったが、USB Type-Cに対応した高速インターフェース「Thunderbolt 3」の登場によりノートPCに外付けするという新たな選択肢が生まれている。例えば、ゲーミングデバイスメーカーであるRazer社の「Razer Core」はこうしたニーズに対応している。電源や高性能な冷却装置を備え、別途用意したグラフィックカードをスロットに挿入するだけで外付けグラフィックボックスとして運用することが可能だ。



外付けデスクトップグラフィックス「Razer Core」。

● ノートPCの三つの選択肢

1 コンバーチブル型2in1ノートPC



レノボのThinkPad Yogaは、自由なスタイルで利用できるコンバーチブル型のノートPCだ。

2 セパレート型 2in1ノートPC



「Let's note XZ」は法人需要で気を吐く人気シリーズ初のセパレート型PC。12インチタブレット単体は550gと超軽量に仕上がっている。

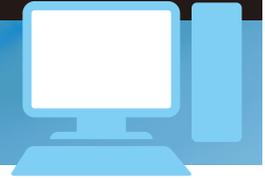
3 A4超軽量ノートPC



777gの富士通 A4ノート「LIFEBOOK UH75/B1」。同様に700g台の法人向けBTOモデル「LIFEBOOK U937/PJ」も用意されている。

▶ デスクトップPC編

STEP.2

再注目されるデスクトップPC
ポイントは省スペースと新鮮さにあり

デッドスペース活用で 机上の省スペース化が可能に

2016年のPC市場は、XP特需の反動から抜け出す兆しがようやく見え始めた1年だった。中でも注目したいのが、デスクトップPC再評価の動きで、特に単体型PCの売れ行きは年間を通し好調だった。

その背後には、高機能がより低コストで得られたり、本体と周辺機器の切り分けによるムダのないリプレースといったコスト面のメリットに加え、オフィスおよびデスク上の省スペース化という機能面の特長もある。多様なマウンティングオプションを備える超小型PCであれば、モニターの裏やデスク天板下などのデッドスペースに自由に配置できるため、今日の主流であるノートPC+大型モニターの組み合わせに比べ、スペースの有効利用が可能になるからだ。

今日の超小型PCの主流は、「容積1リットル型」と呼ばれるタイプ。手のひらに収まる、さらに小さな単体型PCも存在するが、搭載CPUなどのスペックを考慮するとこの大きさが



マウスコンピューターの超小型PC「LUV MACHINES mini」シリーズ。BTOカスタマイズも可能だ。

一つの目安になるだろう。先陣を切ったのは、Lenovoの法人向けシリーズ「ThinkCentre Tiny」で、その筐体サイズは、182×179×34.5mm。小型化はさらに進み、マウスコンピューターの超小型PC「LUV MACHINES mini」の筐体サイズはわずか195×151×26mmで、DVDケース2枚分という薄さだ。CPUはインテルCore i5も選択可能で、一般的な業務で運用するうえで十分なスペックを備えている。

より自由な発想で製品開発ができる単体型PCは、デザイン面でもユニークな製品が多い。AppleのハイエンドPC「Mac Pro」の円筒形の筐体はその代表と言える。コンパクト化の課題である冷却問題を解決するため、大型ファンを本体上部に配置したデザインは登場当時、「ゴミ箱」と表現されたりもしたが、現在では単体型PCの1タイプとして定着している。また、IntelのフラッグシップNUCベアボーン「NUC6i7KYK」は、CPUとしてクアッドコアのCore i7-6770HQを搭載でき、最大32GBメモリーや大容量の高速SSDなどを搭載することで、ハイエ



IntelのフラッグシップNUCベアボーン「NUC6i7KYK」は、ハイエンドデスクトップPCとして運用できる。



Bang & Olufsenの無指向性スピーカーを搭載したHP「Pavilion Wave 600」。



HPから発売される「HP Elite Slice」は、各モジュールを積み木のように積み上げて使用できる。

ンドデスクトップPCとして運用できる。さらに、HPの2016年秋モデルである「Pavilion Wave 600」は、三角柱状の筐体の最上部にBang & Olufsenの無指向性スピーカーを配置し、360°広がる音空間を売りにしている。コンシューマ市場向け製品になるが、ネットラジオの普及もあり、ショップをはじめとして音楽が流れる職場で重宝されることも考えられるだろう。

タワー型との比較で課題になるのが、超小型PCの拡張性の問題だ。HPから発売される「HP Elite Slice」はこの課題への一つの回答だ。約165×165×3.5mmの筐体は、スピーカーユニットや外付けハードディスクを重箱状に重ねることが可能。各装置の固定はマグネットで行い、重ね合わせるだけで装置間の接続も自動的に行われる。こうしたギミックも単体型PCの面白みの一つだ。

▶ モバイルPC

STEP.3

究極のモバイルPCとしての Windows 10 Mobileの可能性



これまで存在しなかった 3in1パッケージにもなり得る

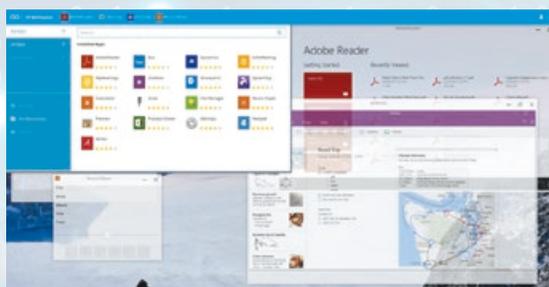
PCに究極の機動性を求めるなら、Windows 10 Mobile搭載スマートフォンも選択肢の一つだ。同OSが実装するContinuumにより、スマートフォン画面を外部モニターに表示することで、PC版Windowsとほぼ変わらないユーザビリティが得られてしまうからだ。つまりWindows 10 Mobileは、PC、タブレット、スマートフォンの機能を統合する3in1パッケージになる可能性を秘めているのだ。

多くのエンドユーザー様にとって、その最大のメリットとなるのは、Office文書の視認性向上だろう。スマートフォンでもOffice文書の閲覧はもちろん可能だが、その修正まで行うのはあまり現実的ではない。だがContinuumにより、出張先ホテルのテレビ画面やランチオフィスのモニターに表示することで、Excelの数字の修正などをストレスなく行うことが可能になる。これまでPCとタブレットを一緒に携行していたエンドユーザー様にとって、魅力的なソリューションであることは間違いな

い。だが、その一方で複数アプリを同時に表示できないなど、その機能には制約があるのが実情だ

昨年夏に発売されたHPのWindows 10 Mobileスマートフォン「Elite x3」は、こうした課

題の解消を目指した野心的な製品と言える。同社初のスマートフォンである同製品の注目ポイントは大きく3点ある。一つは、SoEとしてSnapdragon 820を搭載するなど、これまで国内発売された先行製品を上回るスペックを備えていること。次に、オプションとして「デスクドック」「ノートドック」という2種類のドッキングステーションを備えていること。デスクドックは、本体と周辺機器をつなぐアダプターで、DisplayPortのほかUSB3.0ポート×2、USB Type-Cポートを備える。ノートドックは12.5インチディスプレイとキーボードで構成され、Elite x3を接続することでノートPC同様に運用できる。そして最後の注目ポイントが、HPが提供する仮想化ソリューション「HP Workspace」だ。



「HP Workspace」による複数画面表示イメージ。

アプリケーションがPCにもスマートフォンにも対応できる点は、Windows 10の大きなセールスポイントの一つだ。だがそれはユニバーサルWindowsプラットフォーム(UWP)に基づいて開発されたアプリに限られる。同サービスは、仮想化ソリューションによって、従来の業務アプリケーションもWindows 10 Mobileのスマートフォン上で操作することを可能にする。また複数画面を一画面として処理することで、複数画面の表示も実現している。PC利用がメールの送受信や業務システムへの入力など定型業務に限られるなら、スマートフォンがPCの役割を十分に代替できる。

これまでPCが担ってきた業務がWindows 10 Mobileによってどこまで代替できるか判断するのは難しい。移行にあたっては、できればまず実機を運用してもらおうというプロセスを経由したいところだ。HPでは、2017年4月末までHP Elite x3本体およびデスクドック、ノートドックを2セットまで特別価格で提供している。このキャンペーンを利用し、これまで存在しなかった3in1デバイスの使い勝手を検証するのも有意な提案に役立つはずだ。BP



デスクドック使用イメージ。Continuumを使えばワイヤレスでPCと接続が可能。



ノートドックにはバッテリーを内蔵。有線でつなげば充電をしながら快適に作業が行える。

人工知能、機械学習、ディープラーニングの違いとは？

【deep learning】

日本のAI技術者が開発した囲碁ソフトが趙治勲名誉名人を破ったことが大きなニュースになるなど、近年人工知能が再び大きな注目を集めている。そのキーワードがディープラーニング(深層学習)と呼ばれる概念である。ディープラーニングは従来の機械学習に比べ、なにが新しいのか？ それは人工知能の過去のブームを紐解くことで見てくる。

人間の知的活動を機械で代替しようとする人工知能の歴史は古く、これまで何度かブームを生んできた。第1次ブームはコンピュータ草創期の1950~60年代のこと。これまで計算する機械に過ぎなかったコンピュータが簡単なゲームや人間との対話を行えるという事実は人々に大きな驚きを与えた。

第2次ブームは1980年代で、それをけん引したのは、専門家と呼ばれる人々の推論はすべて“if than else”のロジックで再現できるという前提に基づいた「エキスパートシステム」だった。だが、これはまもなく大きな壁に直面することになる。人間の推論は「重い」「温かい」など数値化が難しい多様な情報にもとづき行われることが一般的だ。それを“if than else”に落とし込むことの困難さこそがその壁だった。また、推論プロセスは技術の進歩や法改正など、環境の変化に応じて変化する。仮にロジック化を実現したところで、その後のメンテナンスコストまで視野に入れると、この方法論はとても実用に耐えるものではなかった。

2005年頃からの第3次ブームの主役になったのは、「機械学習」という概念だった。機械学習では、大量の情報の反復的な分析を通し、情報に共通する要素をコンピュータ自身が学んでいく。それを通して得られた学習結果を意思決定に役立てることがその基本的な考え方になる。エ

キスパートシステムから機械学習への移行は、人間の推論の過程を機械に置き換えることから、コンピュータの得意分野を基盤としたより現実的なアプローチへの移行と言い換えることもできるだろう。だが機械学習も、その実用化には課題は少なくなかった。分析精度を高めるためには、必ず人の手が必要になることはその一例だ。

こうした問題を受け、新たに注目されることになったのが「ディープラーニング」という新たな学習法だった。そのもとになったのは、人間の脳の仕組みを模倣することで人工知能を実現しようとする「ニューラルネットワーク」という古くから存在するアイデアだった。

ニューロン(神経細胞)のネットワークとして説明可能な人間の脳の仕組みは、外部からの刺激に対応して特定ニューロン間の関係を強化することで処理能力を高めるという特徴を備えている。入力層と出力層を両端に持つ多層ネットワークであるニューラルネットワークは、入力データに対応し、階層間の情報伝達を自動的に調整していく点が大きな特徴だ。この仕組みを取り入れた機械学習の新たな方法論がディープラーニングである。

「コンピュータが猫の顔を自動認識した」という、かつてGoogleが行った実験を覚えている方も多はずだ。YouTubeの動画からランダムに取り出



した大量の画像を使って行われた実験では、1000台のコンピュータを使った3日間の実験を通して、人間の顔、猫の顔などを識別する仕組みがネットワーク上に自動的に構築された。このように、無作為に入力されたデータから、重要な要素を自動抽出することがディープラーニングの特徴だ。従来の機械学習で同様の成果を得るには、あらかじめ「人間の顔」「猫の顔」としてタグ付けされた大量のデータが必要であることを考えると、そのメリットは明らかだ。

現時点でディープラーニングが最も得意とするのは画像分析になる。中でも画像キャプションの自動生成技術はすでに実用段階にある。膨大な投稿画像を自動的にタグ付けし、より高度なユーザー分析を可能する同技術は、今後、ソーシャルメディア関連サービスのホットの話題になることは間違いない。BP

text by 石井英男

1970年生まれ。ハードウェアや携帯電話などのモバイル系の記事を得意とし、IT系雑誌やWebのコラムなどで活躍するフリーライター。

ビジネスクライアントPCとしても注目が集まるNUCとは？

半導体技術の発展に伴い、PCのフォームファクターのバリエーションが増えてきている。中でも、ビジネスクライアントPCとして注目が集まっているのが、NUCである。NUCは、インテルが2012年11月に発表した、超小型PCフォームファクターである。NUCとは、Next Unit of Computingの略で、インテルが提唱するUCFF(Ultra Compact Form Factor)というフォームファクターに準拠した超小型マザーボードを採用する。UCFF準拠のマザーボードは正方形で、サイズは101.6×101.6mmと非常にコンパクトだ。まさに手のひらサイズのPCといえる。サイズが小さくなることで得られるメリットは大きく、液晶ディスプレイの背面に装着してデジタルサインージとしての利用や、機器への組み込み用途など、PCの活用範囲をさらに広げることができる。NUCは、コンパクトな筐体ながら、性能や拡張性が高いことも魅力である。CPUとして最新のCore iプロセッサを搭載可能であり、単

体GPUを搭載する製品もある。また、ビジネスクライアントPC向けの管理機能「vPro」対応製品も登場しており、ビジネスの現場でもNUCを活用する例が増えてきている。

NUCは、ハードウェアベンダー各社から発売されているが、中でも注目したい製品は、IntelのフラッグシップNUCベアボーン「NUC6i7KYK」だ。CPUとしてクアッドコアのCore i7-6770HQを搭載でき、最大32Gメモリーや大容量の高速SSDなどを搭載することで、ハイエンドデスクトップPCとして運用できる。NUC6i7KYKのサイズはW211×D116×H28mmとコンパクト。本体は、横置きでも縦置きでも利用できるため、机の上の専有面積も非常に小さい。

コンパクトな筐体ながら、インターフェースも充実しており、USB 3.0×4、Thunderbolt 3、Mini DisplayPort、HDMI、Gigabit Ethernet、SDカードスロット、IEEE 802.11ac無線LAN、Bluetooth 4.2、音声入出力を備えているため、拡張性についても満足できる。SDカードスロットを標準搭載しているため、デジタルカメラで撮影した静止画や動画などの取り込みにも便利だ。電源は付属のACアダプターから供給される。NUC6i7KYKと、ワコムの液晶タブレット「Wacom Cintiq Pro 13」を組み合わせることで、イラストレーターやマンガ家



intelのキットには、このどくろマークのカバーのほかにも、どくろなしのカバーが付属する。

などのクリエイター向けにもお勧めの製品となることはもちろん、省スペース性と性能を高いレベルで両立させており、性能重視のビジネスクライアントPCとしても適している。Core i7-6770HQの内蔵グラフィックスコア「Iris Pro Graphics 580」は、128MBのeDRAMを搭載しているため、一般的なCore iプロセッサの内蔵グラフィックスコアよりも描画性能が高く、3D CADやDTPなどの比較的重い作業も快適に行うことが可能だ。また、本体重量も約615gと軽いので、お客様先に持ち込んでプロジェクターなどに繋いでプレゼンテーションを行うことはもちろん、海外出張時などのセカンドマシンとして持って行くという使い方も考えられる。オフィスで使っていたデスクトップPCのリプレイスを考えているのなら、代わりにNUC6i7KYK内蔵PCとワイヤレスキーボード、ワイヤレスマウスなどをセットで導入することで、机の上のスペースを有効活用でき、生産性の向上が期待できるだろう。BP



IntelのフラッグシップNUCベアボーン「NUC6i7KYK」。クアッドコアのCore i7-6770HQを搭載可能で、高い性能を実現する。インターフェイスも充実している。