

ちょっと出力したい、あ てしまうと、会社に来て た。原則、在宅勤務とし るいは対面で少し相談し ら対応するようにしまし 部署の状況にあわせなが **勤務と出社割合を地域や** 窓染拡大を<br />
受けて、<br />
在宅 新型コロナウイルスの っています。 ら、対応できていると思 務をうまく取り入れなが 況の変化に応じて在宅勤 たわけではなく、感染状 ましたが、急激に変わっ 社員が少しずつ増えてき 今月に入り、出社する

そもそも当社は2年前 作業環境を整備 ■社外でも社内と同じ

し、社員アンケートも踏 も、過度な対応とならな せん。感染リスクを避け るのは大前提だとして いよう、社内へのメッセ は業務効率が落ちかねま 出社を躊躇してしまって ージには気を付けました た方が早いと思っても、 faceを支給していま 度を導入していました イ、あるいはWi-Fi マイクロソフトのSur に、 週2日の在宅勤務制 し、正社員の9割以上に した。自宅にディスプレ

オリジナル設計 代表取締役社長

れます。 き、空きスペースが増え 念から離れることがで 書類が積まれてという概 て開放的な<br />
空間に変えら パイロットとして、い

要拠点に広げていきまし 導入し、徐々に全国の主 からフリーアドレス化を 員間の連携が必要な部署 わゆる施設系の業務で社

faceを持ち歩き、ど この席でも作業ができま 社員は先ほどのSur なったことで、役職の上

の場で直接書き込んで保

整えたことで、オンライ

ました。幹部会議でも重 囲気づくりには力を入れ

要なテーマとして取り上

きたいと思っています。 高められるようにしてい き甲斐を感じ、満足度を

インタ

ビュ

勤務態勢を整えました。

環境があるかどうかの違

ーク環境で仕事ができて 所を選ばないモバイルワ いはありますが、働く場

だのは、オフィス内の無 ス化です。4年前にプロ 線LAN、フリーアドレ たいと思ったからです。 るような仕組みをつくり 社員に、業務が続けられ だが仕事はしたいという 情で出社が少し難しいの や育児などさまざまな事 始めたかというと、介護 まず手始めに取り組ん なぜそうした取組みを っています。

げて検討を始めて、どこ すると、固定席で袖机に を電子化しました。そう ことから、昔の図面など はペーパーレスが必要な でも座れるようにするに

め、マネージャー、一般 ます。いわゆる上席の固 れ、お互いに情報共有や 近くに座る機会も生ま ジェクトの異なる社員が ような業務だけど、プロ 社員の別なく座るように 定席もごく少数にとど 意見交換もしやすくなり

ことができます。また、 されている席、あるいは 在宅勤務制度も導入して ますから、それぞれの業 パーテーションで囲まれ す。ディスプレイが設置 なり、その分、広々とオ 数を用意する必要がなく 出社することを前提に席 いましたので、全社員が 務内容に応じた席を選ぶ フィスを使えるようにな て集中しやすい席もあり

な工夫も取り入れていま でゾーンを移動するよう ーン分けして、一定期間 たので、オフィス内をゾ うな使われ方も散見され いつの間にか固定席のよ 入してしばらく経つと、 フリーアドレス化を導 すので、机に置かれたま 作業し、終われば元に戻 と思います。 談しやすい環境になった ラットに話しやすく、相 れば、棚から引き出して 下関係を気にせずに、フ また、必要な書類があ

め方も変わります。同じ そうすると、仕事の進 話しやすい環境に ■上下、部署関係なく、 共有することができます 保存されるので、社員で 式でサーバーにデータが 具合も、ルール化した様 になります。案件の進捗 減りました。 し、紙出力自体が大幅に り、当日行う作業も明確 まということがなくな

る、追加事項があればそ 画面を見ながら説明す 資料は事前に用意して、 faceを持参して会議 議をしましたが、Sur 緊急事態宣言明けに会 み合わせながら効率よく てモバイルワーク環境を スをフリーアドレス化し こうしたことも、オフィ 社しての対面もうまく組 組んでいますし、メール 進めるなど工夫して取り 業務に当たっています。 やチャット、あるいは出

空間を広く利用し、さまざまな形のテーブルを配置した社内



が普通になっています。 存して、会議に出席しな い部下とも共有すること り取りはともかく、少な

ませんが、オフィスにい からデータを取るのに時 で、その後は音声だけで する画像は顔合わせのみ イン会議も、容量を消費 作業しています。オンラ るのと同じ感覚で皆さん 間が多少かかるかもしれ もつながっています。 会議のスピードアップに 在宅勤務も、サーバー

らないと思っていまし ようなことはあってはな といったハード対策もあ とが誘因となって、優秀 われていますが、仕事を た。社内インフラの整備 な社員が離職や転職する 続けていくのが難しいこ わりませんでした。 働き方改革でも巷間言 を生む制度設計を ■社員の共感とやる気

たのですが、客先とのや せん。 は気にしてい ないかと当初 で、生産性が で、在宅勤務 ンなどに対す 下がるのでは が増えたこと 果かもしれま 上していた効 ずのうちに向 が知らず知ら るリテラシー コロナ禍 ることを常に意識しまし ませんし、社員の共感や げ、トップ主導で継続し 度はしっかりと利用され 出勤制度、有給休暇の取 や健康経営の促進、時差 ました。残業時間の削減 対する信頼も失われかね て呼びかけました。 得推進など、つくった制 社内の声には敏感になり 制度をつくり込む際にも やる気も生まれません。 なことがあれば、会社に 制度が形骸化するよう

くとも自社内で完結でき る良さ、表情など対面で す。出社して雑談ができ いきたいと考えていま 社との割合がどの程度で あれば働きやすいのか、 郊率的なのかを見定めて 今後は、在宅勤務と出

とがないよう、社内の雰 るような業務はさほど変 りますが、例えば在宅勤 務制度はつくったものの 活用されないといったこ ットを考えて、社員が働 ぞれのメリット、デメリ る必要があります。それ くなり、ハッピーかとい や、いわゆるコロナ太り うとソロワークの辛さ で、ヘルスケアも意識す 時間を取られることがな 情報も非常に大事です。 得られる言語化されない したということもあるの 方、在宅勤務で出勤に