



生産性を上げる新しい働き方

「マルチワークプレイス」を 実現するには？



生産性を上げる新しい働き方「マルチワークプレイス」を実現するには？

Contents

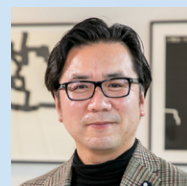
- 組織から「個」へ急速に変化する働き方 ～自分の付加価値をアップデートし続ける時代～ 3
- 個が多様に働けるマルチワークプレイス ～オフィス「紡ぐ・置く」という新発想～ 4
- 自立した働きを「孤立させない」テクノロジー活用 ～「管理」だけではなく「チーム支援」を～ 5
- オフィスは人と人との化学変化を起こす場に ～多様な声を聴き、イノベーションを醸成する～ 6
- いつでもどこでも安心して働けるマルチワークプレイスの仕組み 7
- パナソニックが提供するワークプレイス向けソリューション 8



横石 崇氏

&Co.代表取締役
法政大学キャリアデザイン学部兼任講師
国内最大規模の働き方の祭典
「Tokyo Work Design Week」オーガナイザー

多摩美術大学卒。テレビ局・雑誌社・ポータルサイトをはじめとするメディアサービス開発を手掛ける他、企業の組織開発や人材育成など、さまざまな場の編集に携わる。鎌倉にオープンしたコレクティブオフィス「北条SANCI」のプロデュースおよび支配人。著作に「これからの僕らの働き方 ～次世代のスタンダードを創る10人に聞く～」(早川書房)、「自己紹介2.0」(KADOKAWA)がある。



モデレータ 中見 真也氏

神奈川大学経営学部
国際経営学科准教授

専門は、マーケティング戦略論、流通論。一般社団法人社会的健康戦略研究所特別研究員、一般社団法人日本オムニチャネル協会学術統括アドバイザー、横浜市広報報道連携担当会議アドバイザー。主な著書は、日本マーケティング学会主催日本マーケティング本大賞2020受賞作『オムニチャネルと顧客戦略の現在 (共同代表編者、千倉書房刊)』、『ケースで学ぶ価値共創マーケティングの展開-新たなビジネス領域への挑戦-(分担執筆、同文館出版刊)』。

※このeBOOKは、パナソニック株式会社の動画コンテンツ

「WORK PLACE SESSION 第1回」から、エッセンスを分かりやすくまとめたものです。

組織から「個」へ急速に変化する働き方

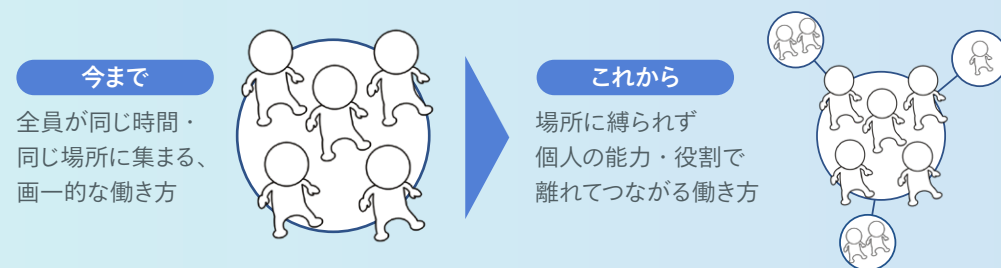
～自分の付加価値をアップデートし続ける時代～

企業では組織から「個へ」、 パラダイムシフトが起きている

- 変化の激しいVUCA*1時代、プランニングとアクションの両軸走行が重要に
- その際に組織にとって重要なのは「フラット」な組織での個々の協働
- 一人ひとりが「個」としてどんな仕事をできるのかが問われてくる

組織文化は「中央集権」から「自律分散」へ 分散しながらつながるワークスタイルへと変化

テレワークが定着する中で個人が自立しながら組織にどう貢献するのか?という新たなワークプレイス、ワークスタイルへの変化は不可逆。「自律分散、ジョブ型雇用」などの働き方にシフトが進むと考えられる。



*1 VUCA(ブーカ) : Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)の略称。
予測不可能な現代を言い表した言葉。



このページのまとめ

- 数年単位の変化がコロナで一度に発生。働き方も同じ
- 今後も元通りの働き方には戻らない可能性がある
- 組織は自律分散へ、業務はジョブ型へシフトしている

ワンポイント解説

今、話題の働き方「メンバーシップ型雇用／ジョブ型雇用／ロール型雇用」とは？

メンバーシップ型雇用

これまで行われてきたいわゆる「日本型の雇用」を指します。新卒一括採用などで雇用で入社し、転勤や異動を繰り返しながら、退職まで同じ企業にとどまるケースも少なくありません。ジョブローテーションによってジェネラリスト型の人材が生まれます。

ジョブ型雇用

欧米で主流の雇用形態であるジョブ型雇用では、会社が求める特定の職務(ジョブ)に対して、それをこなすことのできるスキルを持った人材を雇用する。メンバーシップ型雇用では会社に就職するのに対し、ジョブ型では、スペシャリストが、求められた職務に就く。

ロール型雇用

「役割型雇用」とも言われるこの雇用方法では、人材を起点とする日本型のメンバーシップ型と、欧米に多い職務起点のジョブ型のハイブリッドと言えるのがこの考え方。これまでのメンバーシップ型から、ジョブ型へ移行する企業が取り組むことも多い。社員が担う役割を明確にし、役割と成果に応じて評価を行う。

個が多様に働けるマルチワークプレイス

～オフィスを「紡ぐ・置く」という新発想～

オフィス空間に求められる2つのC 今、見えてきた課題

既存のオフィス空間の主な機能

Collaboration（共創・交流）

他者と交流。共同作業により
創造的成果を生み出す。

Concentration（集中）

雑事に囚われず、集中。
効率的に業務を遂行する

リモート環境でもの難しさが明るみに
従来オフィスが持っていた
大きな役割だと分かった

リモート環境でもある程度
確保できることが判明

イノベーションを生み出す仕掛けを、 マルチワークプレイスでどう実現するか

かつてシリコンバレーでリモートワークの実験したが上手くいかない。

GAFA は日本の革新が生まれる「ワイガヤ」を見習って
人が集まりたくなるオフィスを作り、注目を浴びる。



Innovation

ニューノーマル時代が到来。センター、サテライト、ホーム…
点在するマルチワークプレイスをテクノロジーで紡いでいかに共創し、
イノベーションを起こせるのかが問われている。

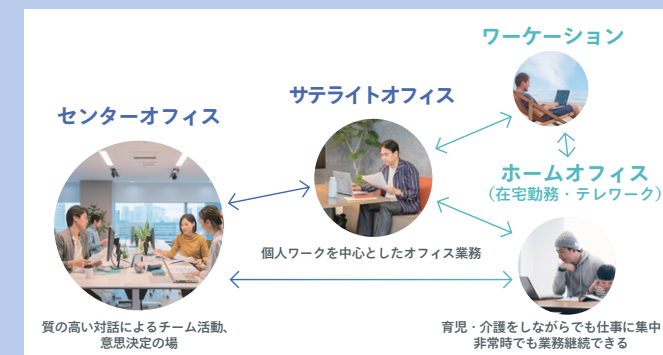


このページのまとめ

- 社会実験とも言えるリモートワークで一定の手ごたえ
- オフィスに行く意味の再定義進む。ポイントは「共創」
- 日本発の「ワイガヤ空間」はシリコンバレーも注目
- リモート環境でいかに共創・交流環境を生み出すかが重要
- 分散された機能と機能を紡ぐ発想がオフィスには必要

ワンポイント解説

今、注目される「マルチワークプレイス」とは何か？



「働き方改革」の文脈で導入が推奨されていた「テレワーク」「リモートワーク」をはじめ、従来のオフィスをセンターオフィスと捉え、デジタルツールを駆使してさまざまな場所で業務に当たる時、ワークプレイスを自在に選択できる状態を指している。ワーケーションもその一つと捉えることができる。

*2 GAFA: 米国の主要IT企業グーグル (Google)、アップル (Apple)、フェイスブック (Facebook)、アマゾン (Amazon) の略称。

自立した働きを「孤立させない」テクノロジー活用 ～「管理」だけでなく「チーム支援」を～

「朝出勤して夕方まで働く」 そんな固定概念を破壊し「動的」な働き方にシフトすべき

新しい働き方へシフトを妨げる3つの要因

1. 就業規定などの制度的問題
2. セキュリティなど基盤の問題
3. 週5日会社に通う、オフィスは島型対向のレイアウト などの固定概念

これからこの固定概念にとらわれては企業は停滞。今、日本のマネジメントに求められるのはテクノロジー活用を前提とした**ABW (Activity Based Working、働く時間・場所を自由に選べる働き方)**への意識改革だと考えられる。

テクノロジーで自立する個を孤立させない。 離れていてもソーシャライズを生み出す環境を実現する

You are not alone (あなたはひとりじゃない)
グーグルの本社内に掲げられた言葉

テクノロジー＝管理というイメージが強いが、自立、点在して働くオフィスワーカーを孤立させないためにテクノロジーを活用する。

【ウェルビーイングの実現】

離れていても繋がれるソーシャライズを生み出すことは短期的なイノベーションに資するだけではない。
今、注目されている社員が生き生きと幸福に働くウェルビーイングにも貢献。
長期的、継続的な価値創造、企業価値の向上にもプラスに。



このページのまとめ

- 「固定概念」を捨てて、新しい働き方に目を向けよ
- 新しい働き方への出発点は、ABW にあり
- テクノロジーはリモートで働く社員の監視ツールではない
- 社員へのケアに欠かせない「ウェルビーイング」の視点
- 離れて働く社員が孤立しないように支援が必要

ワンポイント解説

今、注目される働き方「ABW」とは何か？



フリーアドレスが固定の場所を持たないオフィスのレイアウトを指すのに対し、ABW (Activity Based Working) は、社内のみならずカフェ、自宅など他のロケーションも含めて、働く時間・場所を自由に選択できる働き方を指します。

オフィスは人と人との化学変化を起こす場に ～多様な声を聴き、イノベーションを醸成する～

イノベーションには多くのつながりが必要 社会と共にどう価値を創造していくか？

安定的な社会

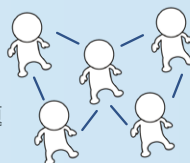
既にある社会の
枠の中で企業単体の
利益を追求する



既存のルールの中、自社リソースを使い
自分たちだけでつくれば OK！

VUCA 社会

変化し続ける社会の中で、
事業変革と同時に社会課題
解決が収益機会になる



社会の様々な人とつながり
社会課題の解決へ！

ワーキングスペースが社会に開かれる ノウハウからノウフー (know who) へ 化学反応が起こるワークプレイスを作ろう

キーワードは「半開き」

ワークプレイスを意識的に社会に対して開いてゆく。

そのコツ！横石さんが展開するシェアオフィス北条 SANCi の場合

普段は閉じているけれど、
定期的に「開く」

夏祭り、町内会の集まりで地元鎌倉の住人に使って
もらう。そこでオフィスに人々と化学反応が起きて地
元を舞台とした新たなプロジェクトが生み出される。

know how ではなく know who が重要に

分散してつながる時代。能力、情報は「人」につく。
その人同士のつながりが化学変化を起こし、新価値創造のキーになる。



このページのまとめ

- イノベーションのためにワークプレイスは重要
- オフィスの共創機能はイノベーションに欠かせない
- 人を呼び込む状態の「半開き」に着目
- 時代は「ノウハウ」から「ノウフー (know who)」へ
- 人の交差点だけではコミュニティに化学反応は起きない

ワンポイント解説

企業文化、パーパスの醸成への投資が収益にも寄与。

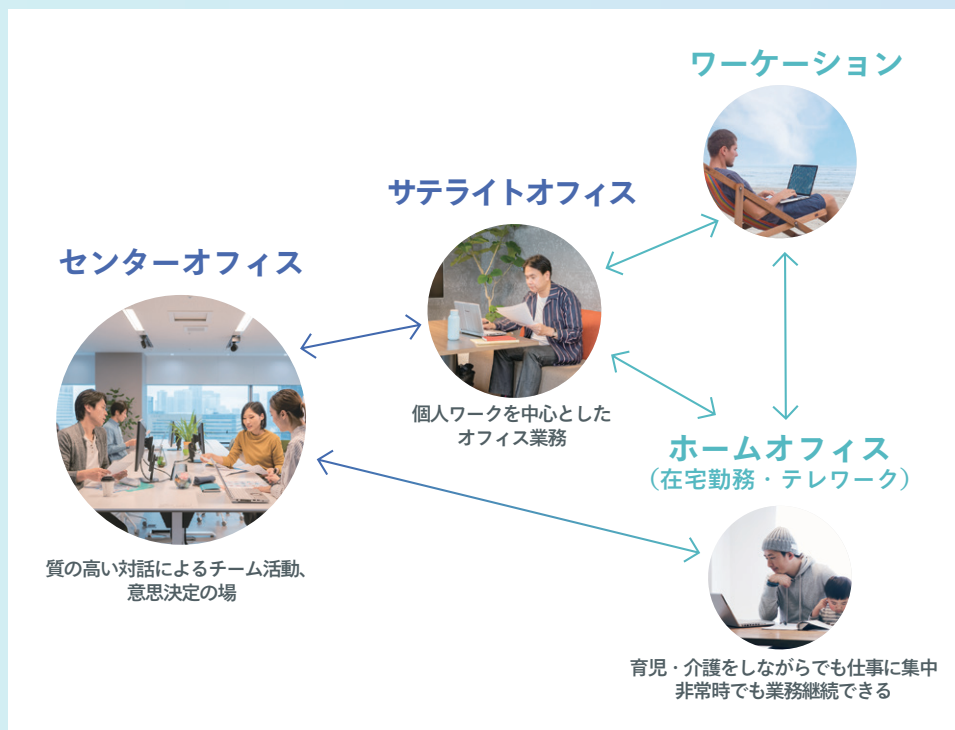


働き方の自由度が格段に上がるこれからのオフィスには、「わざわざそこに行く意味」が求められる。マニュアルに頼るオペレーションでは人材が同質化し「個性」を失い事業もコモディティ化してしまう。これからのセンターオフィスは詣でに行く聖地であり、そこで問われるのは、企業の組織文化である。社員がオフィスに行くのは、自分が所属する意味、パーパスの確認のためであり、さらなる企業文化醸成を図るためだ。

いつでもどこでも安心して働ける マルチワークプレイスの仕組み

オフィスワーカー自身が働く場を選び、 最適な場所で自由度高く働く時代

社会の変化によってワークスタイルが多様化し、目的に合わせてワーカー自身が自由に働く場所を選べる時代へと変わりつつあります。それに伴い、空間に求める価値が見直され、従来のセンターオフィスと、それを補うサテライトオフィス・ホームオフィスの価値の見直しが必要となっています。



健やかにオフィスワーカーが働ける ウェルネス環境

働き方の変化に伴うストレスの増加やコミュニケーションの不足といった、働く人に対するケアの必要性も増していると言われています。そこで、空間のデザイン・構築・運用に「人間の心と身体の健康」という視点を加えることが一層求められています。そうした、より良い環境の創造=ウェルネスの実現のためのグローバル基準である「WELL認証^{*3}」が注目されています。

^{*3} WELL認証とは、ビルや施設を人間の健康視点で評価する世界的認証制度です。

テクノロジーを駆使した環境制御で ウェルネス環境を実現



これからのワークプレイスに求められる 3つの視点

ニューノーマル時代に求められるワークプレイス空間の環境づくりを、
3つの視点からお手伝いします。

安心・安全への配慮と新しい働き方、 生産性向上をデータ活用で実現

パナソニックは、次の3つの視点でワークプレイスをアップデートするソリューションを提供します。1つ目は、ニューノーマル時代に備える「安全・安心に配慮した空間」。2つ目は、大きく変化する「新しい働き方への対応」。3つ目は、ヒト・環境・設備から取得した「データ活用による空間アップデート」。これらの視点を基に、テクノロジーを駆使して、社員が生き生きと健やかに働くことができる環境を提供します。



詳しいソリューションの内容は是非、お問い合わせください ▶

(お問い合わせ先)

パナソニックの空間ソリューションWEBサイト

<https://www2.panasonic.biz/ls/solution/office/index.html>

