

「仕事は会社（オフィス）でするもの」という考え方はもう古いのでは…。「時代に合わせたビジネススタイル」は、従業員の満足度、そして人材確保に大きな影響を与えます。あなたの会社も既存の仕事に対する概念を捨て払って、チェンジしてみませんか？ 筆者が体験した「ワークライフバランス」の確立を、ぜひヒントにしてください。

株式会社コンフォダブル・ライフ・コンサルティング
代表取締役

宮代 勉

URL <http://c-l-c.nagoya>

E-mail info@c-l-c.nagoya

2015

8

August

「ワークライフバランス」 時代に合わせたビジネススタイルで 仕事と生活の調和を実現する

仕事に対する概念…
働き方は変化している

毎日、決まった時間に会社へ出社。仕事が終われば帰宅。人によっては、片道1時間以上かけて通勤することも珍しくありません。

そんな現代のビジネス事情ですが、自宅で仕事ができれば1日2時間以上の時間が手に入ります。また、時間以上に得られることがあるかもしれません。さらに、従業員の満足度を向上させることができれば離職率を抑えることもつながります。

近い将来、私たちの働き方は変化していきます。いえ：実は、もう始まっているのです。グローバル化の今、企業に浸透してきた「IT」により会社そのものが変わろうとしています。まずは、図1のチェックシ

図1 あなたの仕事に対する概念は？

- 仕事は会社でするものである
- 会社に行けば自分の席がある
- 会議は会議室で行うものである
- 同じ部署のメンバーは同じ場所にいる
- 仕事は会社でやる方が、効率がいいものである

ートを使って、あなたの仕事に対する概念をチェックしてみてください。

チェック項目を念頭において記事をお読みいただくと、何が違うのかがより鮮明に分かるようになり、今後どのようなようにしていけばいいのかというヒントを得ることが出来ます。

社内に固定席がない
タッチダウン・オフィス

「あなたの会社に社員の席はいくつありますか？」と質問すると、大半の経営者が「もちろん社員数分の席を確保しています」と答えます。その通りなのですが、本当に社員の数だけ席は必要なのでしょうか？

筆者が勤務していた会社では、特に、営業部に所属する社員の席は社員数を大きく下回る席数でした。

営業職の仕事内容を考えてみてください。新規顧客開拓や既存顧客への再販やフォローアップなど、外出する機会が非常に多い職種です。特に外勤営業、内勤営業と分かれている場合は、外勤営業は「外出」が仕事そのものと言っても過言ではありません。

朝、お客様の所に自宅か

ら直行し、そのまま自宅に直帰ということも珍しくありません。

そのような社員は一体、年間に何日、いや何時間、会社の席にいますのでしょか？ こう考えてみると、本当に営業部に所属する全社員数の席が必要なのかと、思ってしまう。

さて、あなたは「タッチダウン・オフィス」という言葉をご存知ですか？

これは、会社に戻るのには事務処理が必要な際に、そのときだけ共有の自由席を利用して仕事するオフィス環境のことを意味しています。

人によっては「机の引き出しにある書類はどうすればいいの？」という質問もありますが、それは簡単なことで解決できます。引き出しの替わりに書類用の個人ロッカーを用意すればいいのです。

ロッカーは机のように平

置きではなく縦に数段設置できますので場所を節約することができます。

さらにロッカーの大きさには制限があります。机上は無造作に書類を積み上げておくようなことはできなくなり、むやみに書類を溜め込むことができなくなり、ロッカーに入らない書類は破棄するしかありません。

また、メールやWebなどの情報データを見て、取りあえず書類をプリントアウトしておこうという行為も少なくなり、本当に必要な書類しかプリントアウトしなくなります。

どうですか。タッチダウン・オフィスなら「机の上をきれいに！」というオフィスでお決まりのフレーズも必要ありませんし、自然に整理整頓がなされます。しかも、仕事の無理や無駄が改善され経費節減にもつ

図2 タッチダウン・オフィスの利点

- オフィスフロアを縮小することができる
- 書類が整理整頓され余計な資料は破棄するので情報漏洩防止にもつながる
- 机上を常にきれいな状態に保つことができる
- 無駄で余計な印刷をしなくなる

ながります（図2）。

ちなみに、筆者は営業職ではありませんでしたが、社内に固定席はありませんでした。同社には、予約席というものが存在しており基本的にどのフロアの席を予約してもOKでした。

筆者は、書類ケースを他のフロアに持つていくのが面倒だったので、いつも同じフロアの席を予約して使っていました。が、たまに

違うフロアで仕事をするとな新鮮に感じていい気分転換になったものです。

さらに、社員の内線電話番号は席が変われば自動的に変わるシステムが導入され、まさしくITによって支えられていたオフィス環境でした。

もはや、社内に一人一席の固定概念は通用しませんし、昨今のカーシェアリングの普及を見れば明らかです。必要ときに会社で仕事をする単純で効率のいい、働きやすいビジネス空間の創造をめざしましょう。

在宅勤務の実情とネット会議の有効活用

筆者が前記した企業に在籍した7年間は「在宅勤務」が主であり、部下は同じく在宅勤務者と関東本社勤務に別れていました。当然、必要に迫られた時にしか会

社へは行きません。

在宅勤務とは自宅が会社であり、上司や部下など会社組織の実態がないところで仕事をするので「みなし勤務」になります。「あなたを信じて仕事をしているとみなしましょう」ということです。

自宅での仕事は、インターネットにビジネス用のPCを接続することが大前提であり、周辺機器を接続して会社と大差ない環境を整えます。またそれは、自宅の環境やモチベーションの維持が仕事の効率を左右することを意味します。

周囲には上司も同僚もいません。自分一人だけです。会社のオフィスで働いているときとは明らかに違います。服装も私服で大丈夫です。筆者の場合は、夏は短パンとTシャツで、冬は上下スウェットに半纏を羽織って、仕事をしていまし

た。お客様への訪問時だけスーツに着替えてネクタイを締めていました。

在宅勤務はモチベーションの維持が一番の問題になります。部下の事例も含め多くのエピソードがありますが、今回は誌面の都合上、割愛させていただきます。

さて、「ネット会議」に話を移しましょう。

会議は、同じ在宅勤務の部下と関東本社計6カ所をインターネット経由で結んだネット会議です。通常のオフィスで開かれる会議と違うのは、参加者が全員同じ場所にいるか、いないかの違いだけです。

会議の進行は通常の会議のようにはいきません。それは、発言者が被ってしまふと話が聞きづらくなってしまうですし、相手がどう思っているか感じ取るのが難しいからです。

したがって進行役は、そ

れらを考慮した手法で会議を進めていく必要がありますが、コツさえ掴んでしまえば普通の会議と特に変わりません。

スケジュールを調整して、わざわざ出先や営業所などから本社会議室まで移動してくる必要がなくなりますから、時間も交通費も節約できます。

確かに「直接相手の顔を見て話をしないとダメだ」とお考えの方もいることでしょう。その考えを否定するつもりは毛頭ありませんが、ネット会議に慣れてしまふとお客様との商談もネット会議で行なうことが増えてきました。

今すぐ、あなたの会社ですべてにネット会議を導入する必要はありませんが、部署内会議から移行して感触を確かめてみるのもいいかもしれません。便利なことが実感できるはずですよ。

上司は海外支社で 部下はアジア各地に

筆者の在宅勤務は続きました。その後、部署を移動すると、さらに凄じいビジネス環境が待っていました。

上司は東南アジアのある国、メンバー（部下）は、日本、中国、韓国、インド、オーストラリアに散らばっており、日本人メンバー以外は直接会ったことはありませんでした。

週に数回のネット会議で個々人が対応している案件の進捗状況の報告、メンバー間の情報共有、上司からの報告と指示などをやりとりします。ネット会議以外の日頃の連絡も、電話ではなくチャットやメールで会話するだけです。在宅勤務のため会社でありがちな無駄話もなく、自分のペースで仕事ができます。

休憩時間は自宅の仕事部屋から出て、コーヒーを飲みながら猫を撫でたり、雑誌を読んだり、軽く横になったり。すべてを自分がコントロールしないと成立しないのが在宅勤務の特徴であり、しかもメンバーのほとんどは海外にいる状態でしたので、この当時は個人

事業主的な感覚でした。これも、仕事は問題なくできるものなのです。

在宅勤務成功のポイントには環境にいかに対応するかであり、従来の固定概念に縛られる必要ありません。新しい概念は自分で作ればいいのです。それができればこれほど楽なビジネス環境はありません。

自宅の庭で仕事をする ことも夢ではない

実は、本稿は自宅の庭にあるウッドテールの大き

なバラソルの下で執筆しており、横では猫が昼寝をしています。

自宅の作業環境は、ファイルサーバーPC、プリンター、ノートPC、スマホ、タブレット、また家電を無線LANつないでおり、自宅敷地内であればどこからでも接続できるようにセットしてあります。ちなみに庭から家の中に戻る前に、スマホからエアコンの電源を入れて温度調節をしておけば、室内は快適空間になっています。

どの端末で情報を更新しても、どの端末でも同じデータを閲覧して編集することができます。また無線LANは何重にもプロテクトされていますので、お隣の住人がその中身を確認することはできません。

この環境は、今では特に最先端の技術というわけでもなく、必要なものはすべ

て家電量販店で揃えることができず。

このIT環境を構築して既に10年以上経過していますが、サラリーマン時代の在宅勤務の頃から試行錯誤しながら環境を整えてきました。したがって、今も自宅でストレスなく仕事をすることができています。

会社に勤務するすべての人が、仕事を在宅勤務でこなせるわけではありません。しかし、工夫次第で自宅で処理が可能な仕事もあるはず。

これは、単純に既存社員の話ではなく、例えば、世の中には自分の能力を生かして仕事したいのにも関わらず、対人恐怖症や身体が不自由で通勤に支障がある人材も多くいるはず。

オフィスで仕事をすることを前提条件にしなければ、優秀な社員として雇う

ことが可能になります。新しい雇用形態として活用することで、優れた人材の確保にも役立つのではないのでしょうか。本稿のタイトルにある「時代に合わせたビジネススタイル」は、新しい雇用スタイルでもあるのです。

くわえて、在宅勤務で経営者がしっかりと取り組まなければならぬのが「人事評価」です。従業員は日頃から目が届かない場所です。仕事をしています。それほどのような仕組みで評価するのか？結果だけで評価してしまうのか？など、働きやすい環境と従業員満足度の向上に直結するのが、人事評価制度になります。

ITとアナログの融合スタイルが理想

現在、会社は「IT」なしでは成立しません。「い

やいやウチにはそんな設備ありませんよ」と語る経営者の方もいますが、本当にそうでしょうか？見積書や注文書、請求書は手書きで処理していますか？経費計算、給与をソロバンで計算していますか？

「時代に合わせた仕事スタイル」は、会社の利益だけではありません。筆者が経験した在宅勤務は、働く社員にとっても大きな利益をもたらします。

仕事を終えたら「お疲れ様です」「お先に失礼します」と、残務中の従業員に低姿勢で会社を出ることもなく、帰宅に1時間以上かかることもなく、プライベートが始まります。すぐに、子供や夫婦との家族時間がはじまり、また、趣味に興じたり、自宅でくつろいだり、食事をしたりと、個々人の有意義に過ごす時間を持つことが可能になります。

このようにITをうまく導入した働き方を構築できる企業が「時代に合わせた仕事スタイル」を確立させているのです。とはいえ、

ITやデジタルがすべてにおいて優れているわけではありません。「職人技」や「伝統芸」と呼ばれる感覚的なアナログ部分は、脈々と受け継がれ残すべきものであると考えます。なんでもかんでも無理やりにIT化する必要はありません。

ワークライフバランス 仕事と生活の調和

昨今、「ワークライフバランス(WLB)」という言葉が耳にすることがあります。これは、仕事と生活のアンバランスが原因で引き起こされる諸問題を抑制して「仕事と生活の調和を確立する」ことを唱えています。

つまり、WLBとは企業が、

- ・働き方の多様化
- ・従業員満足度の向上
- ・ホワイト企業への転換

を目指していることを宣言することでもあり、本稿で述べた「時代に合わせたビジネススタイル」は、まさにWLBの実現そのものなのです。ぜひ、あなたの会社に見合った「時代に合わせたビジネススタイル」を採用することで、社員の満足度が向上し、優秀な人材の流出に歯止めを掛け、WLBの導入と共に会社の安定を図ってください。

以上、今、必要とされている労働形態の事例とヒントをお届けしました。さて、原稿も書き終わりましたので、筆者はそろそろ、パラソルをたたんで猫と一緒に家の中へ戻ります。