

『地方分散社会の実現』に関する 会員企業の最新動向など

2020年7月30日

Hello, Future!



1. コロナ問題を踏まえた企業における対応状況

2. 地方分散社会に対応したビジネス等

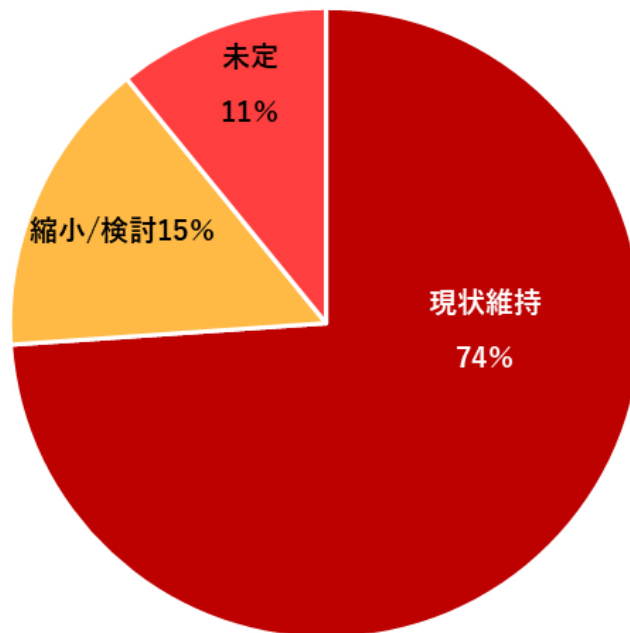
概要

- 会員企業におけるオフィスの縮小の動き等は今後も注視が必要。オフィスのあり方は経営者の理念や会社の競争力の源泉をどう考えるかにも大きく依存。
- テレワーク経験者の中にはテレワーク継続希望も多く、ワークライフバランスや地方移住の関心も高まっている。
- コロナ後の生産性向上や競争力強化のためには、コロナ禍で明らかになったテレワークの課題を克服し、働き方の選択肢を拡大することが必要。ITツールやクラウドの活用、IoT技術の導入などを更に進める一方で、競争力の確保、企業文化の維持、業務効率の向上などの観点からリアル価値も取り込んでどのようにデジタルとネットのバランスのとり方をどのようにはかっていくかも課題。
- 会員企業の中には、①自らの働き方の変革としてワーケーションの推進等による一部地方への分散を図る動きがでているほか、②地方分散等の新たな動きにデジタルを活用してサービスとして対応する事例や新たな運動論(サテライトオフィス等の共有化など)を起こす動きも加速化している。

「コロナ問題によるオフィス・スペース」に関する会員アンケート結果

「縮小/検討」の理由（要約）

- ✓ コロナ後も社員の3割程度は在宅勤務すると想定（コンサルティング）
- ✓ テレワーク推進により従来のスペースが不要となったため。（ソフトウェア開発）
- ✓ テレワークが機能することの手応えを掴めたため。（印刷・物流）
- ✓ 現オフィスのオーナーから家賃値上げ要請あり。（IoT関連）



「現状維持」の理由（要約）

- ✓ ソーシャルディスタンスの確保（ソフトウェア開発、教育関連）
- ✓ 人員増でスペースが必要（コンサルティング、不動産ほか）
- ✓ 在宅勤務で業務パフォーマンスをどの程度維持できるのか不透明（通信販売）
- ✓ コロナ以降もF2Fコミュニケーションは継続させていくため（アジャイル関連）
- ✓ オフィスは従業員のよりどころ（人材関連）
- ✓ 未だ先が見えないため（ソフトウェア開発）

集計期間： 2020年5月1日（金）～11日（月）

対象範囲： 新経済連盟 一般会員

有効回答： 46件

設問内容： 在宅勤務等の増加に伴い自社のオフィススペースを縮小する企業もあるとの事ですが、貴社ではそのような対応をされていますか？ またその理由も合わせてご回答ください。

Work Life Shift

リアルとヴァーチャルの双方で常につながっている多様な人材が、イノベーションを創出し続ける状態をつくる

ニューノーマルな世界において、「働く」ということだけではなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-Beingを実現する

- ・固定的な場所や時間にとらわれない
- ・社員の高い自律性と信頼をベース

「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプトです。

このコンセプトのもと、固定的なオフィスに出勤する従来の通勤の概念を変え、多様な人材が高い自律性と相互の信頼に基づき、場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を推進します。

Borderless Office

- Hub Office・Satellite Office・Home & Shared Officeを業務の目的にあわせ、自由に選択できるワーク環境を整備
- オフィス面積はHub OfficeとSatellite Officeを合わせて、現状の50%程度に見直し、快適で創造性のあるオフィス環境を構築

Home & Shared Office

Concentrate



Satellite Office

Connect



Hub Office

Collaborate



11

Copyright 2020 FUJITSU LIMITED

～ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」を推進～

【実現に向けた施策】

- 最先端のITシステムの実証やショーケース、お客様とのコラボレーションなど、それぞれに主となる機能を定めたハブオフィスを全国の各エリアごとに設定。同時に、全席フリーアドレス化を実施することで、現状のオフィス規模を50%程度に最適化（国内の既存オフィスの床面積を現在の50%程度に最適化）し快適で創造性のあるオフィス環境を整備。（2022年度末までに実現）
- サテライトオフィスのスペースを拡張するとともに、多拠点対応のTV会議システムなどのハブオフィスと同等のインフラ環境を用意。（2021年9月までに実現）
- オフィスへの出社が必要な業務を洗い出すとともに、リモートワークに対応できる業務プロセスへの徹底的な見直しとデジタル化を推進。（2020年4月から推進中）
- 新たな働き方とオフィスのあり方に合わせ、常にセキュリティポリシーを最新化するとともに、あらゆる場所から必要な情報にダイレクトにアクセスできるセキュアなネットワーク基盤をグローバルに構築。（2021年1月から順次展開）
- 「ロケーションプラットフォーム EXBOARD for Office」（IoT技術を活用し人や物の動きを可視化する位置情報活用基盤）の活用による各オフィスの利用状況のリアルタイム可視化、および利用実績データの分析による利便性のさらなる向上。（2020年度末から順次展開）

■働き方検討のロードマップ

2020年3月～7月	原則リモートワーク
2020年7月開始予定～10月	新しいワークスタイルの試行期間
2020年11月～	新しいワークスタイルの定着に向けた調整期間

※時期は随時変更や延長する可能性があります

■勤務体制・手当（対象：新しいワークスタイルの試行期間）

- ・在宅勤務を主軸とし、週1日以上はオフィス出社
- ・リモート手当：5,000円/月を支給（通信費/光熱費相当）
- ・リモート環境補助：上限2万円（机や椅子、モニター等）

■オフィス環境整備（社内の感染予防対策）

- ・社員向けガイドラインの策定
- ・消毒による接触感染対策
- ・ソーシャルディスタンスを保つ会議室利用人数の制限

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、2020年3月より原則在宅勤務の導入、社内外会議／発表会のオンライン実施などに取り組んでまいりました。

今後も、政府が提言する「新しい生活様式」を実現するために、オフィス環境／在宅環境の整備と勤務体制を整え、新しい時代に適応してまいります。アフターコロナ時代を見据えた「**新しいワークスタイル**」の試行期間中、**出社は週1回以上とし、在宅勤務を主軸とした働き方を実施**する予定です。

この新しいワークスタイルの導入に伴い、**物流事業の拠点となる五反田オフィス**を**2020年7月20日に解約し、本社オフィスに機能を集結**させることに決定いたしました。

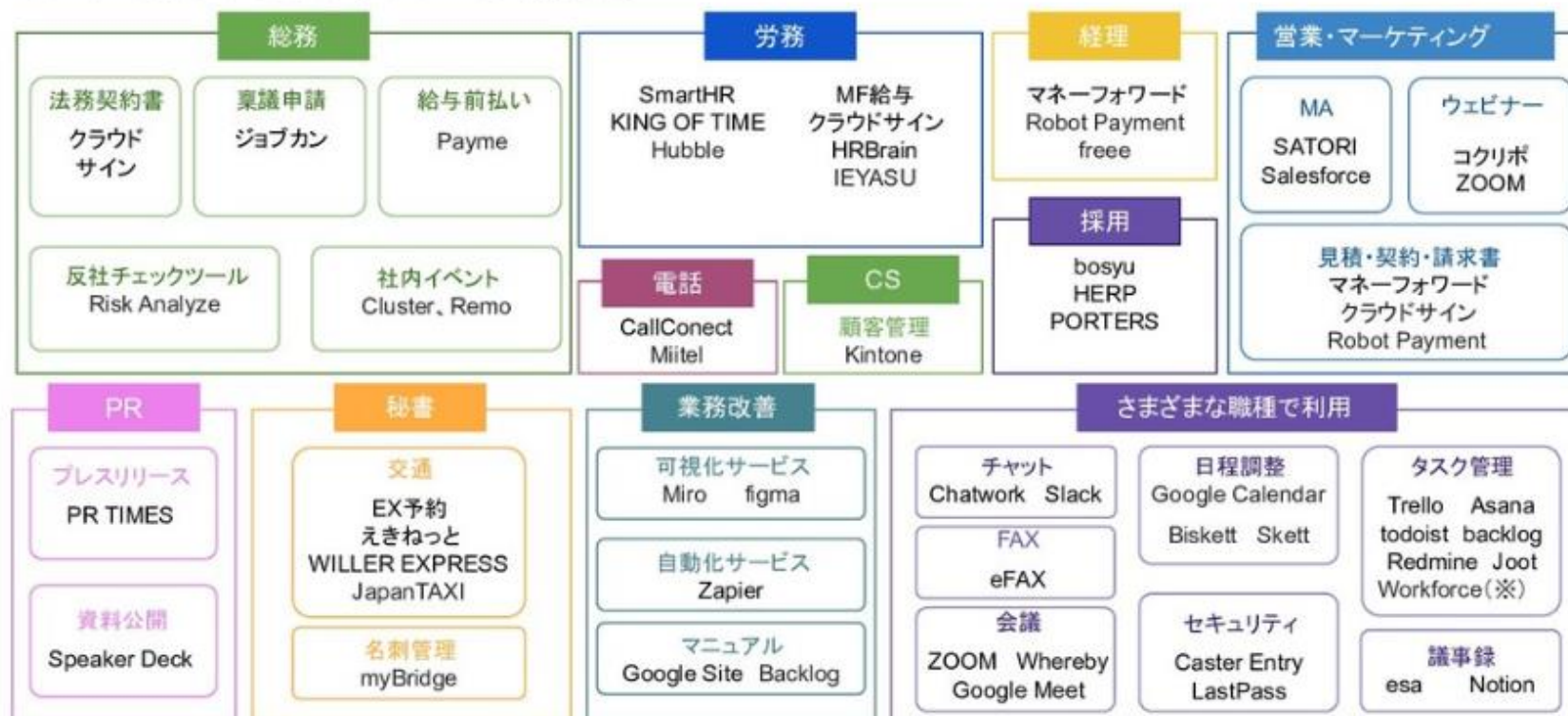
本社は宮崎県西都市。東京都港区、札幌市、宮崎市に拠点を有する。

2014年の創業から従業員700人のほぼ全てが完全リモートワークで9割は女性。中小向けのバックオフィス支援や在宅派遣などを手掛ける。在宅派遣の人も全国に展開。

キヤスター使用オンラインツールまとめ



キヤスターで使用している主なオンラインツールをご紹介します。

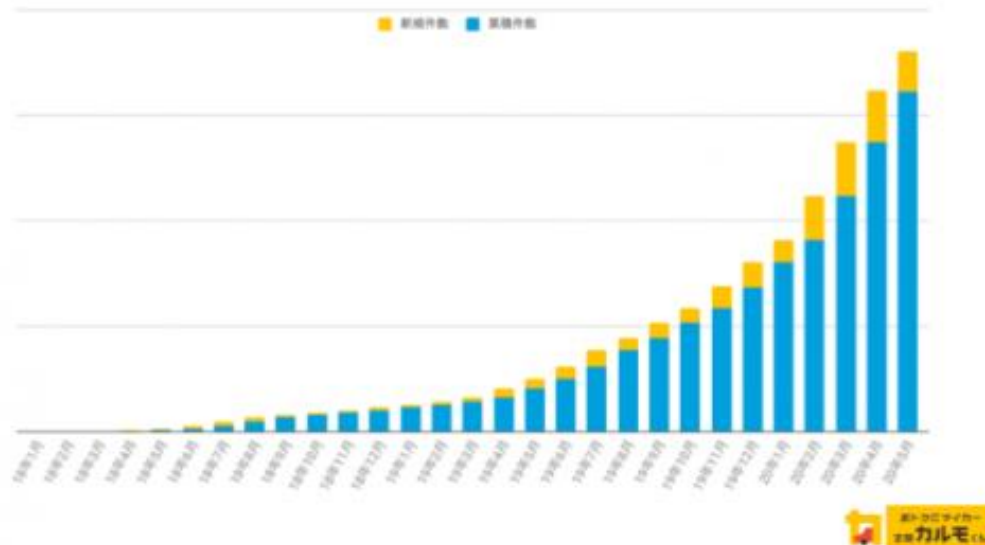


※Workforceはキヤスターが開発したタスクとスキルのマッチングシステムです。

16

会員企業等対応事例④ リモート勤務前提の全国採用

カルモ累計契約台数推移（2018年1月-2020年5月）



カルモ累計契約台数推移（2018年-2020年5月）

新型コロナウイルス感染拡大を機に「採用選考のオンライン化」と「在宅でのリモートワーク体制整備」を推進。

月額定額のカーリースサービスの契約台数も増えているため、さらなる人員増強を目指して、フルリモート前提での全国採用を開始。

ナイル株式会社は、ウィズコロナ時代の在宅リモートワークを当たり前にすべく、営業や開発などの専門性を有する職種について、**フルリモート勤務の全国採用を開始**しました。

営業や開発などの専門スキル保有者を対象として、**専門スキルを活かしたポジションでの「ジョブ型採用」を行い、オフィスに出社しないこと以外は基本的には都内の採用と同一条件での採用**となります。

今回の専門性を活かしたフルリモート社員採用によって、個人として**勤務地や家庭を理由にキャリアアップを諦めなくていい働き方の実現**と、企業としての**「働き方の多様性の実現」と「採用難の時代における採用力強化」**を目指します。

会員企業等対応事例⑤ ～那須でワーケーションするナスコンバレー～



カフェ、魅力的な土産屋、美術館、娯楽施設などが多数



ワーケーションはあくまでも「仕事」に行くのが前提



Wi-Fi環境はバッチリ
プリンターは貸出可



子供たちを集めて自然探検や手作り工芸、遊園地やアスレチックまで連れて行ってくれるサービスも可能



会員企業からの問題提起

『人材多い大企業、部門連携などに強み、出社文化残すべき』

- ✓ 企業で広く導入されたリモートワークについて、社員は継続を希望するのではないのでしょうか。短期的には問題ないと思いますが、中長期的にはデメリットも出てくるとみています。リモートワークでは曖昧な話題を出しづらいからです。オンライン会議システムでは、それぞれが考えを一方向的に発散する場になりがちです。
- ✓ 大企業であればあるほど出社を前提とする文化を残す必要がある。中小企業であれば他の部署でも知っている人が多いけれども、大企業はそうはいかない。リモートワークでは新規事業のアイデアを育てたり、部署を越えた連携を考えたりといった曖昧な議論が生まれにくく、たくさんの人材を抱えている利点を生かせません。中長期的に競争力が低下する恐れがあります。
- ✓ リモートワークでは明確に決められた役割に対する成果を測る傾向にあるので、業務範囲を越えてさらにキャリアを発展させたい、例えばマネジャーになりたい、新規事業を起こしたいといった、前向きな変化は少なくなる可能性があります。
- ✓ リモートワークは自らの強みが定義できているフリーランスにとっては歓迎すべき流れです。クラウドソーシングが成り立つのは、やってほしい業務と、それに必要なスキルが明確だからです。ただ、企業の正社員の中には、若手を中心にまだ自分の強みが分からない人もいます。日本でフリーランスが少ないのは、自らの強みを定義して生きている人が少ないからです。

1. コロナ問題を踏まえた企業における対応状況

2. 地方分散社会に対応したビジネス等

■ 地方創生×副業プラットフォーム「スキルシフト」

- ✓ 地方中小企業の経営課題と都市部人材の持つ業務スキルを「副業」でマッチングするサービス
- ✓ 地方の中小企業へ地方では採用できない優秀な人材を提供
- ✓ 都心部人材へ正社員としては得られない自己実現の機会を提供



採用代行支援サービス 『Omusubi（オムスビ）』

『Omusubi』 専門コールセンターの開設で、

地方都市に新たな活気を



『Omusubi』のコールセンターには最新のクラウドシステムを導入。システムをクラウド化することで初期投資を大きく軽減し、地方都市での小規模コールセンター開設を可能にしました。また、複数拠点での業務をクラウド上で連携することで、あたかも同一拠点で業務を行っているようなオペレーションを実現しました。

この特徴を活かし、オフィス系の仕事が少ない人口10万人以下の地方都市にセンターを積極的に展開。これまでに宮崎県日南市、西都市、北海道北見市にカフェ調のスタイリッシュなコールセンターを開設しました。これら3拠点での雇用者数は、56名まで増加し、若者の地元での就職機会が増えただけでなく、主婦や子育てママの雇用促進にも貢献しており、雇用創出に苦労している地方自治体からも高い注目を受けています。13

LivingAnywhere
Commons

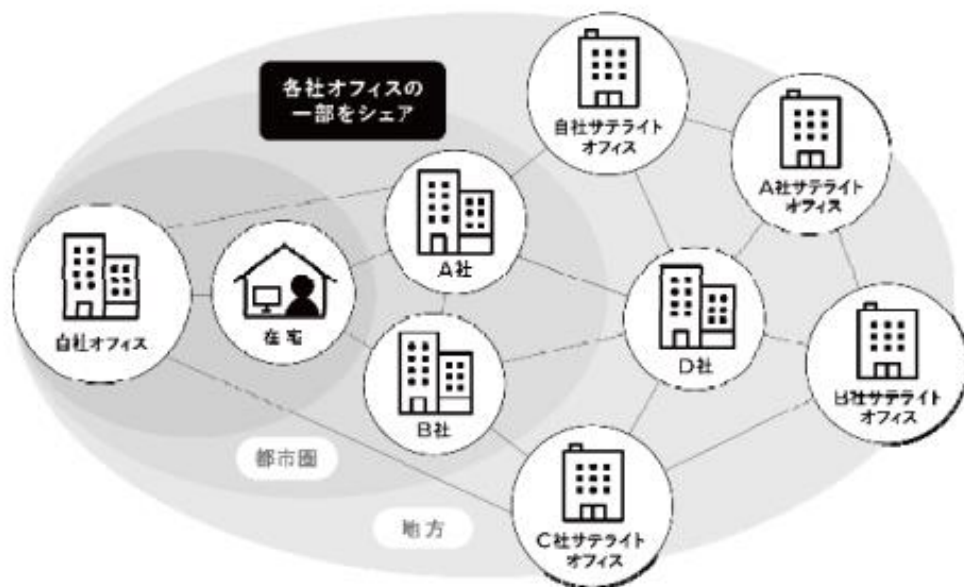
働く場所から、自由になろう。

#WorkingAnywhere



WorkingAnywhereプラットフォーム構想

-場の分散、選択の自由-



働く場所の選択肢が増えていく



セレンディビティの活性化



Well-beingの向上



事業継続リスクの分散化



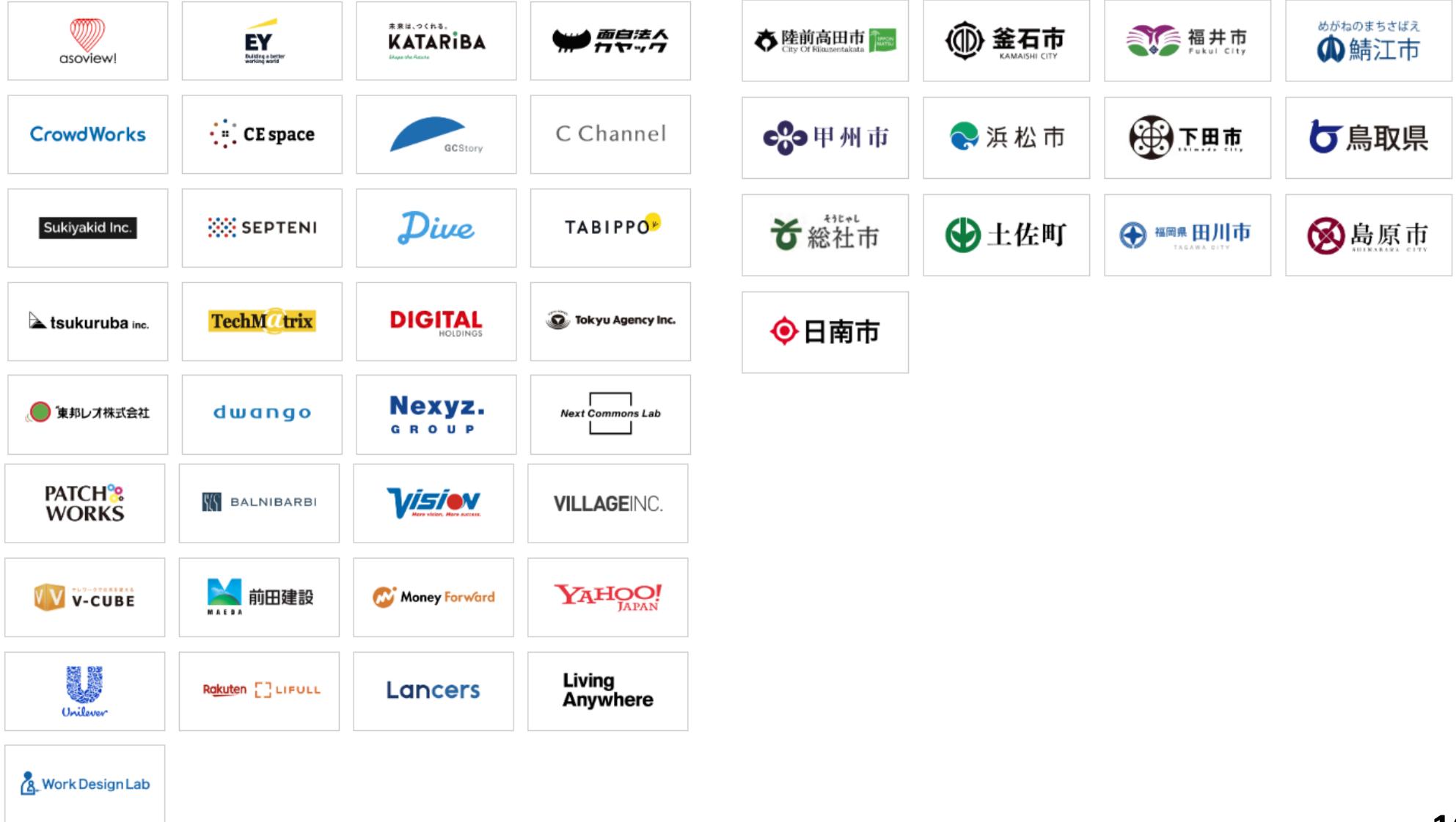
地域貢献の促進

LivingAnywhere Commonsでは、企業や自治体などの有志団体によって各地拠点をつくり・シェアし合い、どこでも働ける環境(WorkingAnywhere)を整えるプラットフォームを構想しています。

働く場所の選択肢に多くの地方を加えることで
密を回避しつつ、人々の多様な働き方

・ライフスタイルを支え、個人、企業、地域による
多方向の交流をこれまで以上に活性化する
新しい場の構築を目指します。

賛同団体 (50音順)



水を濾過循環し生活に活かす技術



WOTA BOX



あらゆる制限

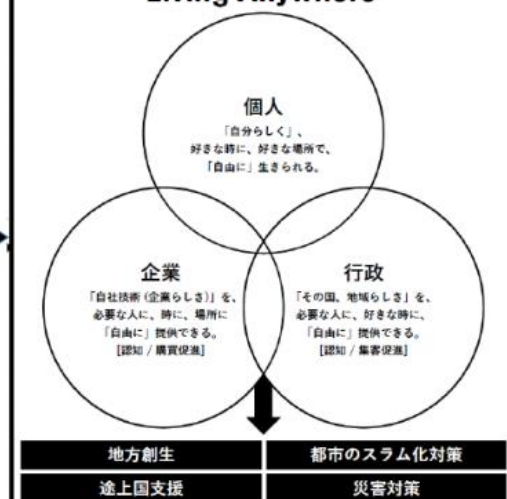
住宅		
食糧	電気	通信
水道	医療	教育
仕事	Etc.	Etc.

オフグリッド化

「解放」
「どこにでも住める」

自分らしくを、もっと自由に。

Living Anywhere

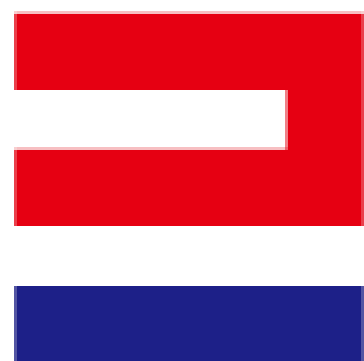


「質が上げやすく実現できる」
「関与者が集えれば、
さらに素晴らしい世界が広がる」
「みんながアップデートされたら
さらに解放される」

木工製品や建築物のオンデマンド設計&製造技術



Hello, Future!



新経済連盟

Japan Association of New Economy