

2020年は「パンデミックの年」となりました。9月29日時点で世界の累計感染者数は3千3百万人を超え、死亡者数は百万人を超え、まだまだ増加の一途です。世の中は一変し、一方でポストコロナの「ニューノーマル」が求められており、働く環境も大きく変化しつつあります。このことは次世代育成支援にも大きく影響しています。今回は、企業で行っているニューノーマルの事例をご紹介します。

ニューノーマル

「ニューノーマル」とは、社会的に大きな影響を与える出来事が社会に変化を起こし、新しい常識や常態が生まれることを指します。「新常態」とも呼ばれます。

企業にとってニューノーマルが重要なのは、既存のビジネスモデルが通用しなくなったり、新しいビジネスが急速に広がったりするためです。倒産したり他社にシェアを奪われたりするリスクがある一方で、ニューノーマルに合った企業活動ができれば、自社を大きく成長させるきっかけにもなり得ます。

かつて日本の高度経済成長を実現し、残業をもちとわず会社に人生をささげるモーレツ社員を生み出してきた日本型の雇用モデルは、これまで何度も修正が試みられて来ましたが、それでも今も根強く残っています。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大によって引き起こされた今回のパンデミックで、多くの企業がポストコロナ時代のニューノーマルに取り組んでいます。

感染予防のために緊急避難的に実施した「テレワーク」はこれまでの働き方改革を一気に加速し、その動きと呼応するかのようになり、年功序列や終身雇用といった概念がそもそもない、日本型雇用の真逆とも言える「ジョブ型雇用」を採用する動きが大企業を中心に急速に広がっています。コロナ禍という外的ショックによって、新たな制度や取り組みへの号砲が鳴ってしまいました。

ニューノーマルによる新たな働き方

富士通株式会社では、ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」を推進しています。

「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（良好な状態）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ています。

「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成されています。その概要は次のとおりです。

Smart Working（最適な働き方の実現）

約8万人の国内グループ従業員の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現します。それによって生産性の向上につながるだけでなく、従来の通勤の概念を変えるとともに、仕事と生活の両面におけるエンゲージメントの向上にもつなげます。

<実現に向けた施策>

- ・コアタイムのないフレックス勤務の国内グループ全従業員への適用拡大（2020年7月から実施）
- ・月額5,000円の在宅勤務の環境整備費用補助の支給（2020年7月から実施）
- ・通勤定期券代の支給廃止（2020年7月から実施）
- ・テレワークと出張で従来業務に対応できる単身赴任者の自宅勤務への切り替え（2020年7月から随時実施）
- ・介護や配偶者の転勤などの個人的な事情によって転居を余儀なくされる場合でも、テレワークや出張を活用して遠地から勤務できる制度の整備（2020年度中に開始）

Borderless Office (オフィスのあり方の見直し)

固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態にします。



<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)

Culture Change (社内カルチャーの変革)

従業員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現します。また、各々が物理的に離れた場所で仕事をする働き方へと大きく変容することに対する従業員からの声を随時吸い上げたり、仕事の状況を可視化、分析するデジタルプラットフォームを活用し、働き方の最適化を追求し続けます。

<実現に向けた施策>

- ・ジョブ型人事制度の一般従業員への適用拡大(2020年度中に労働組合との検討開始)
- ・上司・部下間の1対1コミュニケーションの充実に向けた、全従業員対象の1対1コミュニケーションスキルアップ研修の実施。(2020年7月から実施)
- ・従業員の不安やストレスの早期把握と迅速な対応を目的としたサーベイ、ストレス診断の実施(2020年2月から実施)
- ・自社アプリを活用して蓄積されたメールや文書のタイトル、スケジュールなどのデータからAIで業務内容を可視化することで、現状の働き方の課題を抽出し、さらなる生産性の向上や業務の質の改善を実現(2020年7月から順次展開)
- ・社用スマートフォンの国内グループ全従業員への貸与拡大と、コミュニケーションツールの活用や業務システムとの連携強化による利便性向上(2020年度中に開始予定)

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。