

大手企業だけでなく中小の一部でも在宅勤務を基本としながら、必要に応じて出社するリモートワークという働き方が、今やスタンダードになりつつある。また、出社を要する場合であっても、業務内容に応じて最適な場所を自由に選んで仕事をするスタイルもトレンドになっている。ただ、課題になっているのは社内コミュニケーションの維持だ。社員の孤立化を防ぐため、常にチャットや通話で連絡を取るなど各社は工夫している。



課題になっていた「コミュニケーションは「チャット」で

大手では働き方として急速に定着

リモート導入企業は3割弱
午前在宅・午後出社も増加

九州経済調査協会がまとめた「九州経済白書」（2021）によると、コロナ禍で在宅勤務などのリモートワークを導入している企業数は九州全体の27・7%だった。そのうち「コロナ禍が収束した場合でも期限の定めなくリモートワークを実施する」と回答した企業は全体の25・1%。これまでは主に在宅でのリモートワークが多かったが、収束後は生産性の向上や自由な働き方を実現させる目的で、さまざまな場所からのリモートワークが広がるとみられている。ほかにも週のうち数日出社して、残り在宅勤務したり、午前中は在宅で午後から出社といった「テレハーフ」と呼ばれる勤務スタイルも増えている。

九州経済連合会と研究所
査機関のアジア成長研究所
がまとめた「テレワーク（在宅勤務）の実施状況と課



DXで脱炭素を支援するアークエルテクノロジーは、リモート中のコミュニケーションを活性化させるため、雑談専用のチャットを開設

「東アジアへの視点」22年6月号）には、今年1月から3月にかけて九経連会員企業1100社を対象に調査したリモートワーク実施率が掲載されている。それによると緊急事態宣言下だった昨年8月では、リモートワークを実施した企業の方が多かったが、オミクロン株が発生した昨年12月では、リモートワークを実施しなかった企業の方が上回った。コロナ禍をきっかけに普及したのは在宅勤務だけではない。職場では、作業内容に応じて自由に場所を移動しながら勤務できる「アクティビティ・ベースド・ワーキング」（ABW）が広まっている。自席が固定されることなく、部署の垣根を越えて利用できるコワーキングスペース、オンラインミーティングのための防音ブース、作業に集中するための半個室のブースなどを個人が都合に合わせて選択する働き方だ。いずれもリモートが前提となつて可能になった働き方で、ABWのために職場を改装した企業も少なくない。昨年9月福岡市に完成し

た「天神ビジネスセンター」に入居する多くの企業は、A・B・Wに対応した内装を取り入れている。職種や企業の慣習にもよるだろうが、必要なときにだけ出社し、働く場所を自由に選ぶスタイルは今や一般的なりつつある。

社内連絡はチャットで共有 在宅前提で職場は座席減も

20年4月の緊急事態宣言で多くの企業がリモートワークの導入に迫られた中、ベンチャー企業やデジタルツールを取り扱う企業は、素早く対応した。DX（デジタルトランスフォーメーション）で企業の脱炭素を支援するアークエルトテクノロジーズ（福岡市）は、創業した18年からデジタルツールで社内連絡を図ってきた。宮脇良二社長は県外や海外出張が多く、オンライン会議が日常的だったことへの対応だった。

同社は普段の連絡を基本的にチャットで行う。チャット内容は全社員に公開されており、後から見返すこともできるため、リアルに比べて社内合意に誤解が生じる可能性が低い。ただ、チャット内は、業務連絡が多くを占めるため、雑談専用のチャットを開設することで、コミュニケーションの活性化を図っている。同社の西森悠介取締役は「リモートワークで感じる社員の孤独感を解消することが目的」と話す。

ただ、新規事業の立ち上げなど、重要な議論を要する場合には適宜、担当者が出社

するようになってきている。「オンラインミーティングの場合、その場の雰囲気など細かな情報」が伝わらない」ためだ。

NTTドコモ九州支社（同市）もまた、コロナ禍以前からデジタルツールを活用したコミュニケーションに積極的だった。社員の自由な働き方を推進するため、いつでもどこでも勤務できるスタイルの実現を目指して支社ビルのフロアの一部を昨年、改装した。そのフロアで勤務する社員が全て出社しないことが前提となっているため、座席数を減らしてフリーアドレス制にしている。

同支社は20年に「九州ニューワークスタイル検討プロジェクト」を発足させ、全社員がオンラインで容易に連絡できる環境を整備した。その一つが、リモート中を含む全ての社員が自由に参加できるウェブ会議だ。部署に関係なく誰でも発言でき、また「ラジオ会議」と称して聞くだけの参加もできる。どこにいても他の部署の動向を把握することができるようになっている。

通話でリモートの孤立防ぐ 重要な会議はやはり現場で

サントリー酒類九州支社（同市）は、最初に緊急事態宣言が発出される前日までに、リモートワークの体制を整えていた。しかし同支社企画部によると、「コロナ禍以前と同程度の仕事を維持できるか当時は不明だった」という。

というのは、取引先がリモートに対応しない可能性があるからだ。そこで必要な場合には出社し、あとは基本的にリモートとした。

同支社がリモートで心掛けたのは前出の2社同様、社員間の普段の連絡。中でも重視したのは電話やオンライン会議ソフトを使った通話など音声による連絡方法だった。リモートワークの導入を指示した1人、川村広樹企画部長によると、「いつでもチャットできる環境にあるとはいえ、在宅が続くと孤独になりやすい。そこでお互いが声を聞ける環境になれば、限りなくリアルに近づけると考えた」という。また、リモートをきつかけに既存業務の棚卸しを実施したところ、今後はペーパーレスが当たり前になると分かり、職場のファクス機器を全て処分した。「コロナ禍をきつかけに働き方を見直した意義は大きい」と話す。NEC（東京）は、グループ全体で新たな働き方「スマートワーク2・0」を昨年から進めている。同九州支社（福岡市）は、関連7社を天神ビジネスセンターに集約させたことをきつかけにA・B・Wやリモート勤務を取り入れた。業務プロセスを策定するNECマネージャーメントパートナー九州CSセンターによると「リモートで通勤・移動時間が削減され、効率化されたことで家族と過ごす時間が増えた。半面、職場での気軽な会話がなくなつたため、オンライン会議が増えた」という。地場中小でもリモート会議は定着しつつあるが、コミュニケーションの課題が散見されたリアルとの併用は今後も続くと思われる。