

2017年、社員のリテンションを高め、イノベーション実現の布石をうつ

環境変化への対応が総務のテーマ

米国のトランプ新大統領の誕生、中国経済のリスク、欧州経済の不安定さなど、複雑で混沌とする世界情勢。日本の外交政策もさることながら、経済状況にも大きなインパクトが2017年生じる可能性がある。一方国内では、安部政権による「ニッポン一億総活躍社会」の実現に向けて、政府が「働き方改革」と銘打って、多様な働き方が可能となるよう制度の転換を図ろうとしている。これらを受けて、2017年日本企業は、今まで以上に大きな環境変化への対応に迫られるだろう。

進化論で有名なダーウィンの言葉に次のものがある。

「生き残る種とは、最も強いものではない。最も知的なものでもない。それは、変化に最もよく適応したものである。」

会社にも同じことが言える。激しい環境変化の荒波を乗り越えたものが、事業を継続していける。そのためには、会社を内部から変える必要がある。社内での価値観が多様化する中で、社員のベクトルを統一し、社員全員がモチベーション高く仕事に邁進してもらうことが求められる。それを実現するリーダーとなる存在が総務なのである。

人口減少時代への対応　―人材定着―

会社を取り巻く環境変化、その最たるものが、人口減少である。生産労働人口が減少しているのはゆるぎない事実であり、企業にとって大きな不安材料となっている。特に地方は顕著であり、「いかに人材を確保するか」という問題は、今後も大きく企業を悩ませ続けるだろう。

そのような状況の中で、A&Rの強化という言葉が、人事部門を中心に語られている。

「Attraction & Retention」

いかにして、優秀な人材を採用し（A：引きつけ）、定着させるか（R：引き留め）が課題となる。優秀な人材を採用する仕事は、主に人事の仕事である。一方で、その人材を定着させる仕事は、ずばり総務の仕事となる。

人材定着に向けては、ダイバーシティが一つの課題となる。さまざまな価値観を持った社員がいる中で、それぞれの違いを尊重し受け入れ、その「違い」を積極的に活かせる環境を創り上げることで、人材の定着につなげることができる。

近年多様化するライフスタイルに対応するために、育児・介護休業制度や時短勤務制度などの制度を整えている企業は増加した。しかしそれだけではダイバーシティの推進には不十分であることが、多くの企業が対策に取り組む中で明確化されてきた。

制度などのソフト面だけではなく、「社員が快適に仕事をすることができる環境整備」や「社員が誇りを持てる風土醸成」、「社員同士のコミュニケーションの活性化」がなければダイバーシティを進めていくことは難しい。今後更にダイバーシティを進めていくためには、社員の意識と行動を変えるための環境の整備が不可欠であり、その対応が総務の重要な役割なのである。

具体的には、在宅勤務制度、テレワークの実現など、どこでもいつでも働ける環境づくりの検討はもちろんのこと、社員が快適に仕事できるような環境作りとして、オフィスの立地戦略や、リビングやカフェテイストのオフィス構築を実行している企業が増えてきている。それ以外にも社員食堂やリフレッシュルームなど、社員が自慢したくなるようなオフィス作りは人材定着を高めるために有効な施策である。

生き残るためのイノベーション創出実現への対応

十分な人材の確保に加えて、厳しい生存競争に打ち勝つには、新たな事業を創出していく必要がある。いわゆるイノベーションの創出である。

イノベーションを語るとき、次の言葉がある。

「イノベーションは異なる点と点が結び付き、線となった時に生ずる」

この言葉は、異なる専門分野の社員同士が偶発的に交わり、そこでされる会話によりイノベーションの芽が生まれる、ということである。つまり、オフィスの中で、専門分野の異なる社員同士が交わる仕掛けや、社内コミュニケーション活性化する仕掛けは、イノベーションを生むきっかけとなるのである。

例えば、マグネットポイントという仕掛けがある。コピー機やゴミ箱を一か所に集めることで、コピーを取る際、ゴミを捨てる際に、社員が偶然出会うように仕掛ける。社員が偶然出会うことでイノベーションが生まれるように働きかけるのである。

総務は自らがイノベーションを起こすことはないが、このような仕掛けでイノベーションが起きやすくする風土を構築する役割を担う。それが総務なのである。

総務の自己改革の必要性

総務の仕事は、少数精鋭ながら多岐に渡る。目の前の仕事に忙殺されて、その仕事を粛々とこなすことだけに精一杯になっていないだろうか。

「総務が変われば、会社が変わる」という言葉はご存知だろうか。2017年、企業にとって大きな環境変化が訪れる。その変化を乗り越えるためには、総務自身の自己改革が必要となる。

新たな仕事をするためには、新たなリソースを作らなければならない。そのためには、まず自分の仕事の見える化が絶対条件である。属人化しやすい総務の仕事を全て見える化し、仕組みで置き換えられるものはITに置き換え、外に委託できる仕事は任せる。そうすることにより、環境変化に対応するためのアイデアを生み出す時間を作るのである。

2017年、まずは自分の仕事を見直すところから始めてみてはどうだろうか。



豊田健一（とよだ けんいち）

『月刊総務』編集長。早稲田大学政治経済学部卒業。株式会社リクルート、株式会社魚力で総務課長などを経験後、ウィズワークス株式会社入社。現在、日本で唯一の管理部門向け専門誌『月刊総務』の編集長を務めると同時に、一般社団法人ファシリティ・オフィスサービス・コンソーシアムの理事や、総務育成大学校の主席講師も務める。

・『月刊総務』　*http://wis-works.jp/soumu/#01*
・月刊総務オンライン　*http://www.g-soumu.com/*
・『マンガでやさしくわかる総務の仕事』　*http://www.amazon.co.jp/dp/4820719408*

コクヨ名古屋ライブオフィス

SYNCHRO TUBE

2016.6.27 OPEN!



オフィスリニューアルの狙い

- 遠方のお客様やパートナー企業様がアクセスしやすいよう駅前のオフィスビルへ。
- メンバー同士が刺激を与えながら関わり、創造性を高めるオフィスにしたい。

【オフィスコンセプト】

— SYNCHRO TUBE —

つながり - LINK - を重視していた
これまでのワークスタイルから
一歩進んだ「同期・共鳴」- SYNCHRO - を
実現する空間へ。

SYNCHRO（シンクロ）することで目指す流れ

個の成長 ▶ チームの成長 ▶ 業務生産性 ▶ ワークライフバランス

5Sの取り組み ー倉庫編ー

倉庫も見学頂けます

倉庫管理は、各部署毎に管理者を決め、庫内の廃棄権限を設けています。月１回の棚卸DAYおよび隔週月曜日の５ＳDAYを設定して、常にキレイさを保つ工夫を施しています。



棚には部署ごとにアドレスを表示。どこの部署の荷物か一目瞭然。



倉庫内の保管物には全てラベル（共通仕様）を張り、誰の・どんなものかが明示されています。

コミュニケーションスペース シンクロデッキ



一段高くなっていて、朝礼や社員へスピーチする場としても活用できます。



木の床やテーブルがリラックスした雰囲気を演出。ワークスペースとは異なる空気感で、気分転換が促され、個人ワークやミーティングがはかどります。

コミュニケーションスペース シンクロカフェ



中央のカウンターでは、よく上司と部下のコミュニケーションが見られます。



オフィスの中央に配置した、カフェのようなスペース。ふらっと立ち寄れる雰囲気に誘われて社員たちが集まり、自発的な交流が生まれます。

リアルなオフィスを体感する。コクヨのライブオフィス。

オフィスづくり一筋 45 年。コクヨは、経済・市場の変化に先駆けて、常に新しい「働き方」に挑戦しています。今回ご紹介した福岡オフィスをはじめ、全国の「ライブオフィス」では実際に私たちが働いている様々なワークスタイルに合わせたオフィス空間を直接ご見学いただけます。コクヨの「ライブオフィス」をぜひご体感ください。

LIVE OFFICE

基本情報

コクヨマーケティング株式会社　名古屋オフィス

所　在　地 | 名古屋市中村区名駅一丁目１番１号

		リニューアル前	リニューアル後
総面積		358 坪	270 坪
総人数		108 名	108 名
席設定率		87%	64%
１人当たり面積		3.3 坪	2.4 坪
１人当たり収納量	営業	0.8fm	0.6fm
	間接部門	1.2fm	0.8fm