

質問	樋井コメント
<p>温度感がわかる、グラフ等でわかるツールがあるといいですね。きっと多くの方が欲していますよね。</p>	<p>こちらの温度感というのは、ワーカーの「エンゲージ」具合でしょうか MTG-ROOM内での熱量（盛り上がり具合）測定や、カメラを使った「笑顔」人数のカウントなどのサービスはありますね</p>
<p>元々、家内仕事だった日本。→組織化、強大化、集合化→オフィス性かと。そこには、生活と仕事を分ける優位性があつたはず。 リモートは進むでしょうが、揺り戻しもやがて来るのも日本の特徴ではないでしょうか？</p>	<p>日本の顕著な特性として「周囲同調」というものが挙げられると思います。今回の自粛はそれが上手く機能した部分もあると思います リモートワークへのチャレンジはこの機会を喉元過ぎては…にせず、「時間・場所に捕らわれない主体的なワークスタイル」がスタンダードにしていく前向きな同調ベクトルになるといいですね</p>
<p>ABWについてどうかんがえますか。</p>	<p>当社でもABWを採用しており、「創造性」「コワーキング促進」には有効であると感じています。一方で、ハード面だけの整備だけでは不十分であり、根源的には「主体的に質の高い仕事をしたい」というベクトル合わせが重要なのと、 ABWを活用する基礎的なセーフティネット（互いを知っている・偶発的コワーキングに対する理解）等も必要です</p>
<p>コワーキングスペースがターミナルに立地していると結局は満員電車移動が必要になるので、郊外型サテライトofficeが増えれば使い勝手良いと思います。ただその場合co-workingになるのかという疑問もあります。</p>	<p>コワーキングスペースの長所=より多くの見識・知識が集まる、ということとを考えると、どうしても好立地エリアに集積しそうです。分散方法としては、ラッシュのような時間帯に人が集結するのを避ける方法がベターかなと考えております。 一方、セミナー内でも触れましたが、郊外型やサテライトは「創造性」よりも「効率性」に効果があるワークプレイスとして 利用目的ごとに活用シーンを多様に選択していく、結果、分散も実現可能なワークスタイルを目指していきたいですね。 適切な例えになるか、ですが、お昼限定のラーメン屋さんに長蛇の列、から、ピュッフェに変更する。イメージです笑</p>
<p>安全性、創造性、生産性が保たれ且つ、どこで場所業務を遂行することがベストになるのか選択する方向に世の中向かうとお考えでしょうか。</p>	<p>はい、そうなるように活動していきたいと思っています</p>
<p>非常に示唆に富む内容でした。会社をワクワクする場所にすることが生産性を高める重要な要素になるということは激しく同意します。</p>	<p>ご参加有難うございます。是非、お時間ありましたら、お気軽に当社のWORK STYLE LABOにも遊びに来てくださいませ</p>
<p>BtoCではなかなか難しい部分も多いと感じましたが、お客様と接客が必要な職種はどのように変化すべきでしょうか。</p>	<p>すみません、B2C領域での顧客接点の持ち方の未来についてまだまだ考慮出来ておりません。B2C内でも、特定目的・予約型から、回遊型ビジネスとCとの接点も持ち方も影響しそうです</p>
<p>一概には言えませんが、子供がいる場合、女性社員の方が在宅勤務を希望している割合が多く、男性社員の方がオフィスでの勤務を希望されている割合が多いように感じます。また、主婦の方はご主人が今後在宅勤務で家にいると思うと地獄だという声も多く聞くので（笑）、日本人の価値観そのものが変わらないとワークスタイルが抜本的に変わることはないのかと思います。</p>	<p>働く人の属性/雇用形態は今後ますます多様化していくことが想定されます。これは持論ですが、価値観を変化させるためには、順番として、先にハードを変えることが有効だと思っています。 例えば、古い話になりますが、東西ドイツ融合も、ベルリンの壁という象徴的ハードの取り壊し、EU圏での統一通貨導入など、メンタルモデルを変化させるハード改革は多く事例があると思います。 ワークスタイル・ワークプレイスの変化が、既存価値観の変化に役立つと信じています。</p>
<p>BWAのうち、afterは理想の形と考えて宜しいでしょうか。</p>	<p>Afterの3要素バランスは、単一ワークプレイス内でのABW化では解消できないと思いますので、社会的ABWの形成が必要、と考えています。</p>
<p>インゲイメント向上が必要です。どのようにされますか。</p>	<p>我々事例でお伝えすると、「チームビルディング」「クレド」「パルスワーク」の仕組みを活用しております。</p>
<p>リモートワークとオフィスワークのバランスが極めて重要。インゲイメント向上の為にどんな施策を検討されていますか。</p>	<p>その通りですね。そしてそのコミュニケーションの土台として、「クレド・尊重されるべき行動規範」と「信頼・性善説」を重視したいと考えています。 行動規範が、半期ごとや1年単位でだけ伝達されるのではなく、常日頃からマネジメント・メンバーの対話の中で当たり前のよう、頻出する言語、浸透している行動になるように努めていく。また社員が日常感じていることをセーフティネットの中で、きちんと伝えられるような無記名Webアンケートなども活用しています。多くの企業でも導入されているような、従業員満足度調査もよい指標として、その中の改善すべきポイントを2-3注力指標として、メンバーでなく、マネジメント層のMBOに組み込むことも行ったりしています。</p>
<p>ワークスペースの多様化でマネジメントの質が変化すると思います。（目の前で労務管理から離れた環境での働き方など）そこで重要なのは上司、部下、チーム内のコミュニケーションと思いますが、成果を出すためのコミュニケーションの方法やツールなどポイントはどんなところがありますか？</p>	<p>その通りですね。そしてそのコミュニケーションの土台として、「クレド・尊重されるべき行動規範」と「信頼・性善説」を重視したいと考えています。 行動規範が、半期ごとや1年単位でだけ伝達されるのではなく、常日頃からマネジメント・メンバーの対話の中で当たり前のよう、頻出する言語、浸透している行動になるように努めていく。また社員が日常感じていることをセーフティネットの中で、きちんと伝えられるような無記名Webアンケートなども活用しています。多くの企業でも導入されているような、従業員満足度調査もよい指標として、その中の改善すべきポイントを2-3注力指標として、メンバーでなく、マネジメント層のMBOに組み込むことも行ったりしています。</p>