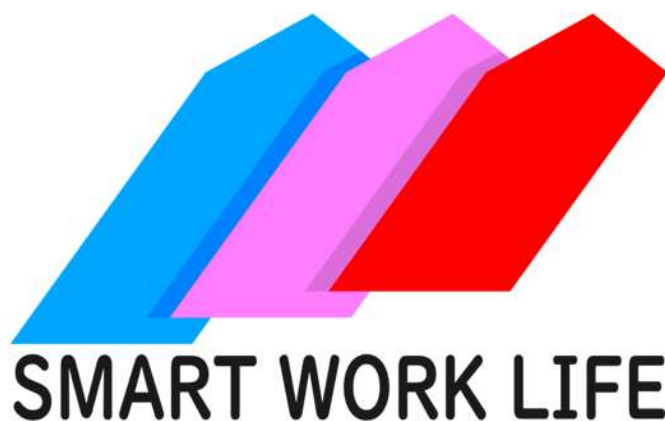


# スマート・ワークライフ 働き方ビジョンブック



ブルー = 社会：晴れ晴れとした青空  
ピンク = 生活：私達一人一人  
レッド = 会社：OKIグループ・カラー

3本の矢が、お互いに支えあいながら成長していく、  
そんな働き方やワークライフバランスの実現を目指していきたい、  
との願いが、このロゴに込められています。

2021.07. 第1.2版  
2022.07. 第2.0版

## 【はじめに】

1. スマート・ワークライフとは
2. スマート・ワークライフのコンセプト
3. 提案型企业になるために
4. まずは一歩、行動してみるところから
5. 目指すのは働きがい・やりがいの向上
6. セルフマネジメントとは
7. ハイブリッド・ワークに必要なことは
8. 出社とテレワークのバランスを、自分達で考えよう
9. シーンに対応した対面・オンラインの使い分け
10. メール・チャット・電話の使い分け

## 【あとがき】

スマートワーク・ライフとは「時間価値の最大化により、ワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る」ことです。

これによって、社員の皆さん一人ひとりが私生活でも仕事でも充実し、前向きな気分になり、そんな皆さんがチームとして力を発揮することが企業として「社会の大丈夫をつかっていく。」ことや、持続的な成長を実現することにつながります。

今後、ポストコロナでのOKI-Gがスマートワーク・ライフを実現するための働き方は働く時間と場所を最適化する「ハイブリッド・ワーク」です（詳しいことはこの後の本編を読んでください）。職場や個人によって業務の内容は様々ですし、時間の経過とともに変化をするものです。自分だけが効果・効率を得られても、周りが却って悪化するようだとトータルでは悪くなってしまいます。

また、OKI-Gが創造的な仕事をしていくためにも人材の多様性は必須です。様々な事情を抱えていて時間・場所の制約を持っている人も多くなっていきます。そのため会社は多様な背景をもつ人が活躍できる環境を整えています。前向きに楽しく仕事に取り組める時の方がより良い成果を出せますよね。

働き方というのは、物理的な場所や、働く時間、使うツールだけではなく、コミュニケーションの取り方や、仕事に対する気持ちの持ち方、他のメンバーとの付き合い方、さらには健康や家族や会社以外の社会との関係をはじめとするライフの充実まで、仕事に影響を与えるあらゆる要素を含むものです。とても複雑ですが、試行錯誤する余地はたくさんあります。

ハイブリッドワークとはこうした様々な要素を組み合わせるということの意味しています。業務の特性や場面、参加するメンバーによって、どのように働くと組織として、最大の効果・効率を得られるか色々試しながら最適解を探し続けていきましょう。

このビジョンブックには基本的考え方から最適解を探す旅の道しるべとなるような情報まで色々と盛り込みました。ルールブックではなくてビジョンブックですから、ここからヒントを得て、どうするとよいかを考えて、日々の活動に組み込んでみませんか。

# 1. スマート・ワークライフとは

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

OKIにおけるスマート・ワークライフとは、

「労働時間が短縮されて、ワークライフバランスが改善する働き方」であるとともに、

「仕事に対するやりがいが高まり、望ましい業績が上がる働き方」と定義しています。

## スマート・ワークライフ＝

労働時間が短縮されて、  
ワークライフバランスが改善する働き方



仕事に対するやりがいが高まり、  
望ましい業績が上がる働き方

スマート・ワークライフの実践によって、

個人として、  
ワークライフを  
充実させる

組織として、  
よりよい成果  
を生み出す

を同時に達成することを目指しています。

## 2. スマート・ワークライフのコンセプト

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

メイン・メッセージは

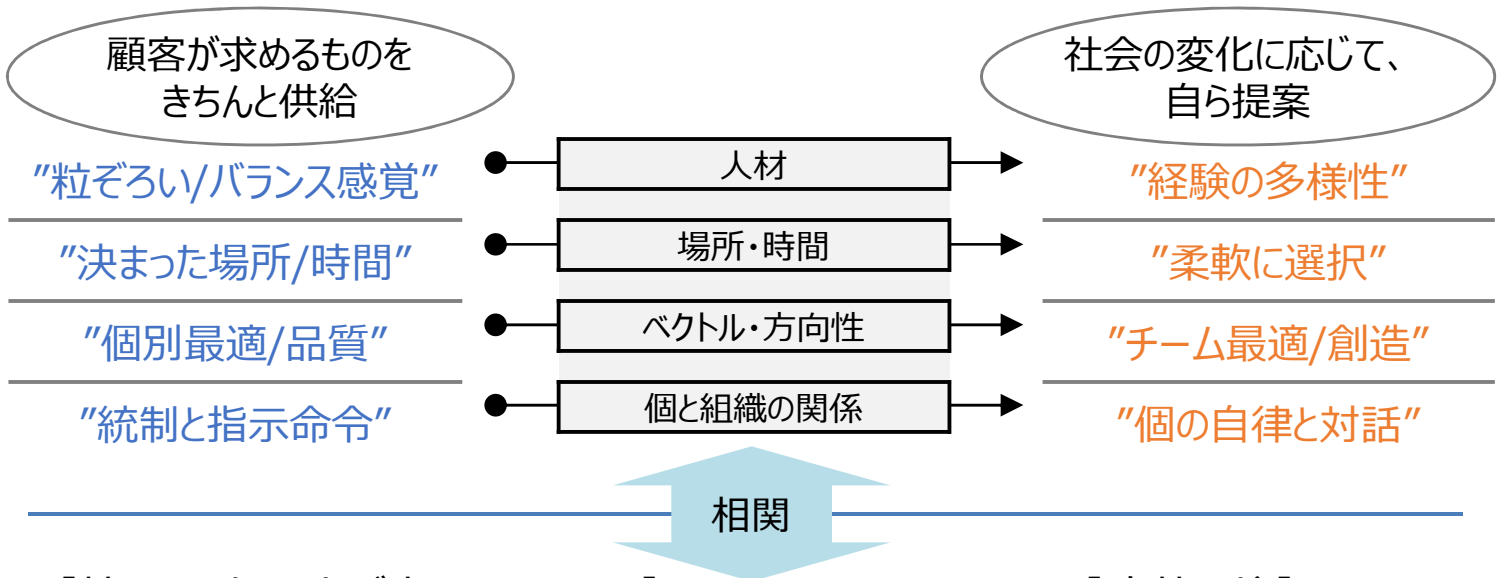
「時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る」

価値ある時間の積み重ねで充実したワークライフの実現を目指しています。

OKIグループ  
次の成長の  
ために・・・

シゴトとジブンの大丈夫をつくっていく。

【提案型企業になるための、組織と人のあり方】



【社員一人一人が実現したいこと】

KPI = 従業員満足度・エンゲージメントスコア

- やりがい・働きやすさの獲得
- ワークライフバランスの実現

メイン・メッセージ：  
時間価値の最大化により  
ワークライフ・クオリティの  
圧倒的な向上を図る

- チーム最適による生産性向上
- 全員参加のイノベーション実現

【会社・組織が実現したいこと】

KPI = 利益・新規事業売上・労働時間

【改革の柱】

働き方改革

オフィス・インフラ改革

マネジメント改革

業務改革

### 3. 提案型企業になるために ～考え方や行動を変える～

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

前ページの「提案型企業になるための組織と人のあり方」が示しているのは、青の左側から赤の右側へのシフトですが、全てを置き換えることではありません。



「顧客が求めるものをきちんと供給」とは、  
「安全・便利なインフラを支える」OKIの**使命**を示します。これは大事。  
また「社会の変化に応じて自ら提案」とは、  
「**イノベーションで提案型企業に変わる**」という**ビジョン**を示します。  
私たちは会社全体で **”使命とビジョン”**を両立することを目指します。

#### 使命とビジョンの両立のために一人ひとりが意識すること

**安定的な成果**を出してインフラを支える仕事では、目的・目標の達成に向けて一人ひとり**集中して効率**をあげることを意識します。

**リアルな仕事**の働き方は現物を扱うことから**出社ベース**になります。当然のことながら**安全な業務遂行**を意識します。

リアル：現場・現物 ←

安定 ↓

出社ワーク  
安全・集中重視  
効率追求

出社ワーク  
安全・対話重視  
効果追求

変化  
創造 ↑

ハイブリッド・ワーク  
柔軟・多様・集中  
効率追求

ハイブリッド・ワーク  
柔軟・多様・対話  
効果追求

▶ バーチャル：情報・思考

**バーチャルな仕事**の働き方はハイブリッド(働く場所と時間の最適化)ベース、**柔軟な思考と多様性**をもった人材との**協働**を意識します。

**創造的な成果**を出してイノベーションで提案する仕事では、関係者で**対話**してアイデアを膨らませ**効果**をあげることを意識します。

\* 工場や現場であってもオフィスであっても、4つの象限に入る仕事は必ず存在します。つまりすべての職場に適用できる考え方だといえます。

## 4 . まずは一步、行動してみるところから (スマート・ワークライフ実現)

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

今の働き方には満足していますか？

やり方次第で、もっと柔軟に働けるかもしれません。

今までどおりにこだわらず、工夫する。

そして、自分のやりたいことを実現してみませんか？



### まずは一步、行動してみるところから。

働き方を  
見直したい

もっと健康的に  
過ごしたい

業務を  
効率化したい

アプリの機能を  
使いこなしたい

「働く場所」を  
柔軟にしたい

育児休職に  
ついて相談したい

コミュニケーション  
はTWでも取りたい

もっと上手に  
時間を使いたい

会議って効率化  
できるんじゃないか

## 5 . 目指すのは働きがい・やりがいの向上

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

時間価値の最大化により、ワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図るには、一人ひとりが「働きがい・やりがい」を持つことが必要であると考えています。

働きがい・やりがいの向上には、以下3つの要素を意識することが重要です。

### 「マネジメント」のポイント

組織が向かう方向の下に、個人の**目標設定**を事前に明確にすることが必要。  
また、上司と部下の**双方向コミュニケーション**が求められる。

マネジメント

目標管理徹底を推進中!

信頼

個人

誇り

連帯感

仕事

社員・仲間

### 「仕事」のポイント

自身で考えて、主体的に業務を進めること(=セルフマネジメント)が必要。  
自身の役割・課題を把握し、ゴールから逆算して計画的に進める必要がある。

### 「社員・仲間」のポイント

チームで成果を上げていくためには**協力**が必要。  
情報共有や意見交換だけでなく、連携や助け合いも意識して行動する必要がある。

会社・組織のビジョン実現・戦略完遂に向け、個人のパフォーマンスをあげて貢献することがわたしたち社員の責務です。

そのことを前提として、柔軟な働き方の選択を行わなければなりません。



## 6 . セルフマネジメントとは

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

効率的に、かつ生き生きと働くにはどのように仕事を進めていけばいいのでしょうか。



上司のマネジメントに頼るだけではなく、**セルフマネジメントの意識**を持って仕事を進めることが重要になります。

### セルフマネジメントとは

…主体的に考え、仕事を進めていくこと。

セルフマネジメントには、**オーナーシップ**と**タイムマネジメント**の大きく2つの要素があります。これらを常に意識することで、効率的に、やりがいを持って仕事をすることにつながります。

#### オーナーシップ

…やるべき仕事を「指示されたからやる」のではなく、「自分事」として捉え、仕事の進め方を自ら決めて責任を負うこと。

仕事の進め方を自ら決めていくことが、仕事に対するモチベーション・やりがいの向上につながります。

#### タイムマネジメント

…時間を効率的に使えるよう、自らの行動を自ら管理すること。

いつ・  
どこで

仕事時間の  
最適化



- 「ワーク」と「ライフ」の時間を切り分ける
- 仕事内容に合わせ、出社とテレワークを柔軟に組み合わせる

Ex.

一人で  
集中  
する

他者と  
コミュニケー  
ション

設備や  
機械を  
使う

出社

TW

チームで話し合い、自分たちにとって最適なバランスを追求していきましょう。

どの  
ように

- 仕事に優先順位をつける
- 仕事の手順を見直す
- メリハリをつけて取り組む

仕事の進め方  
の最適化

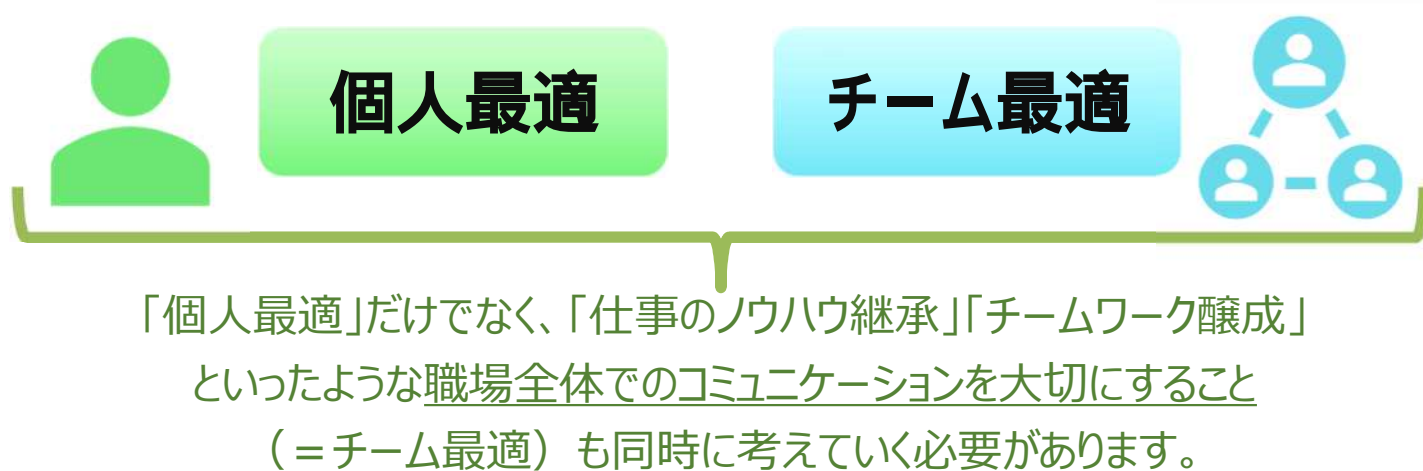
## 7. ハイブリッド・ワークに必要なことは

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

ハイブリッド・ワークは「働く場所と時間の最適化」と定義されます。それぞれの仕事内容に応じて、働く場所と時間を最適化させることが必要で、スマート・ワーク実現の手段のひとつとなります。ここでは、ハイブリッド・ワークを行う上で意識して頂きたいポイントを2点お伝えします。

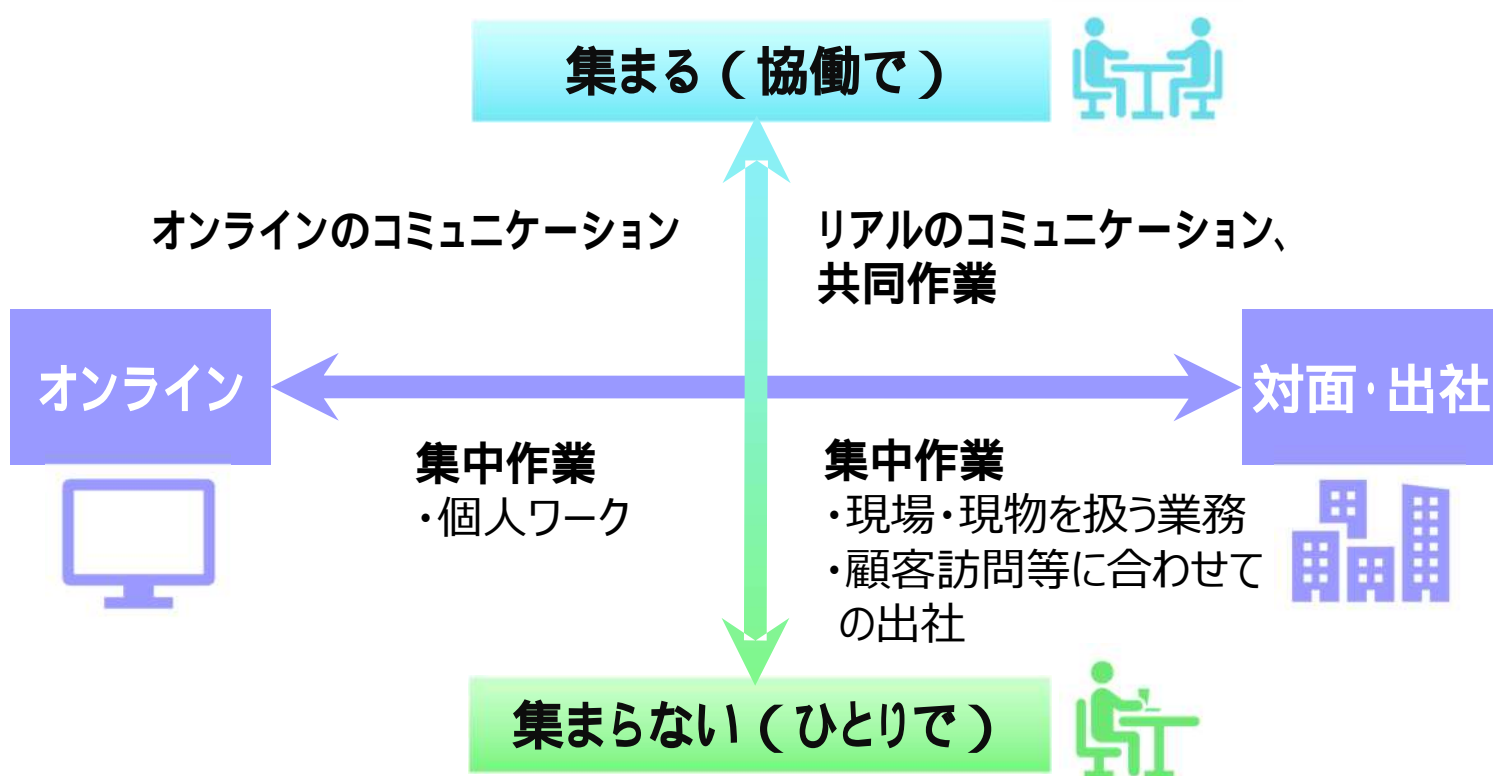
### ① 個人最適とチーム最適の視点で

ハイブリッド・ワークを行っていく上では、「個人最適」と「チーム最適」との双方で成果を生み出せるバランスの良い働き方が求められます。



### ② 「集まる、集まらない」の軸でコミュニケーションを考える

コミュニケーションを「集まる or 集まらない」の軸で考え、目的や状況に応じて、対面とオンラインを使い分けていくことがポイントです。



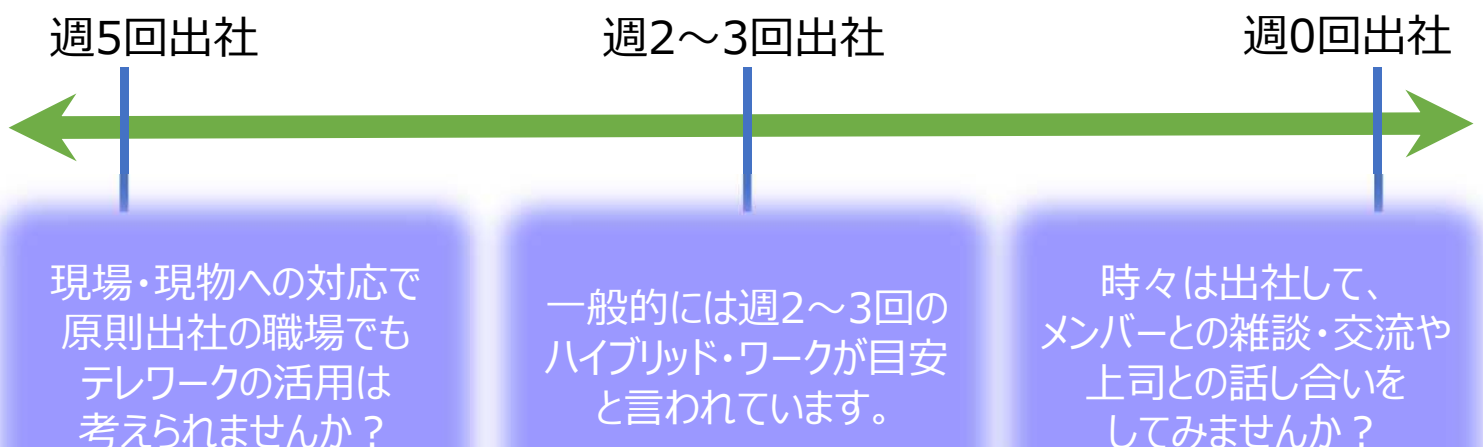
## 8 . 出社とテレワークのバランスを、自分達で考えよう。

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

1. 出社する目的は、主に「現場・現物への対応」と「コミュニケーション」となります。特に「**コミュニケーション**」の必要性に応じて、いつ出社するかがポイントとなります。
2. テレワークにはワークライフバランスのメリットがある一方、職場の「ノウハウ継承」「チームワーク醸成」などの課題が発生します。個人の視点だけでなく、チームの視点との双方で成果を生み出せるバランスの良い働き方が求められます。
3. 組織により業務特性・メンバー構成が異なり、多様な働き方が求められるため、**OKIでは一律の出社方針を設けません。**  
**チームなどの組織ごとに働き方を決定する必要があります。**  
**マネージャーを中心にメンバー全員でよく話し合い、働き方を決定して下さい。**  
これが正解というものはありませんので、実際に運用しながら見直しして下さい。

### 【（チームで）出社を考える際の観点】

- ① 定期的な顔合わせの必要性有無や、必要となった場合の出社頻度
- ② 育児や介護等のご事情を抱えるメンバーへの配慮
- ③ チームに新人や新規異動者がおられる場合には、OJTやネットワーク形成の観点から、特に初期段階に対面機会を設けるようにすること
- ④ 交替で出社の必要性がある場合やトラブル時の対応などのルール決め



# 9 . シーンに応じた対面・オンラインの使い分け

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

集まる意味は「伝達」「共感」「創発」「体験共有」の4つありますが、効果に違いがありますので、目的に応じて使い分けることが重要です。オンラインの場合でも顔出しなどの工夫を行うことで、コミュニケーションが取りやすくなります。



情報伝達のための会議  
報告・連絡  
方針説明会 など



執務デスク



ブース席



会議室

どこでも



自宅

## 創発



ブレスト、レビュー  
意見交換・合意形成のための会議  
意識合わせ、ニュアンス共有を行う など



自宅

会議室



オープンスペース



コミュニケーションエリア

対面の方が有意義、オンラインでも可能

## 非公式 共感



会議の前後に発生する会話  
仕事と関係のない雑談  
ちょっとした相談  
1 on 1 など

自宅



対面の方が自然と発生する、  
1on1はオンラインでも可能

## 体験 共有



ファミトレ・イベント・親睦会  
引継ぎ・レクチャー  
OJT など

自宅



対面の方が有意義、オンラインだと難しい場合も

# 10. メール・チャット・通話の使い分け

時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る

時間調整をせずにやり取りを行うメール・チャット・通話についても、緊急性やコミュニケーションの必要度合いに応じて、使い分けるのが効果的です。

## メール



- 情報量が多く、複雑な内容を伝える場合
- 正式な連絡として、やり取りの履歴を残しておきたい場合
- 関係者が多く、to/ccで分けたい場合

## チャット



- ちょっとした用件、すぐに終わるやり取りをする場合
- メールよりも緊急性が高い連絡をしたい場合
- グループでの会話や雑談、チーム内の連絡や報告

## 通話



- ニュアンスが微妙、テキストだけでは誤解の可能性がある場合
- 画面共有で資料を見せながら、説明・伝達する場合(Teams)
- リアルタイムに双方向のコミュニケーションが必要な場合

低

緊急性や  
コミュニケーション  
の必要度合い  
に応じて使い  
分け

高

※通話の場合は、相手を取り込み中の可能性があります。

マナーとして、チャットで相手の都合を確認してから、通話をするようにしましょう。

2020年8月にスマート・ワークライフPJが発足して丸2年が経過します。以前からOKIは、働き方改革の一環としてテレワークの推進にも取り組んでいましたが、コロナ禍を契機としたこの2年間で、ご自身の身の回りでもテレワークの他にも実に様々な変化があったことを実感されていることと思います。

スマートワークライフPJは、発足以来一貫して、「時間価値の最大化によりワークライフ・クオリティの圧倒的な向上を図る」というコンセプトを掲げ、これまでネットワーク改革／オフィス改革／業務プロセス改革／マネジメント支援／褒め称え合う組織文化の醸成等、様々な、多岐にわたる活動に取り組んでまいりました。

このビジョンブックもその一環です。第1版は2021年5月に発行しました。その後、PJが獲得した知見やPJメンバの知恵と工夫により、コンセプト実現をイメージしやすいようなイラスト、社内サイトリンク情報等をふんだんに織り込み、今般、第1版を超える見易さ、読み易さを追究して大幅リニューアルを行いました。ご自身やチームにとっての働き方の最適解を考えたい時、いかに生産性や業務効率を向上させるかについて悩んでいる時、是非このビジョンブックをご活用下さい。

スマート・ワークライフPJは、引き続き仕事のDXや工場・地方拠点のスマート・ワークにも取り組んでまいります。私たちの働き方は、OKIグループで働くみなさんの総意により、結果としてより良いかたちに変化していくものだと考えています。

もし、「ビジョンブックを見たことがない」という方が皆さんの周りにおられた時は、どうか皆さんからの口コミとしてこのビジョンブックの存在を紹介して下さい。そして、みなさんからのご意見・ご要望・アイデアがございましたら、大歓迎ですので、是非、スマート・ワークライフPJまでお寄せ下さい、よろしく願いいたします。

スマート・ワークライフPJ