

イノベーションの源泉となる新しい働き方の実践

トッパンは、働き方改革を経営課題の一つとして位置づけています。

リモートワークの推進はもちろん、ニューノーマル時代のオフィスの開発、オンラインによる研修・交流イベントなど、「働く」を起点とする様々なシーンで新しいスタイルを実践。

社内で挑戦し、その情報を積極的に発信していくことで、社会全体の働き方改革、意識改革へつなげていくことを目指しています。

「会う」価値を最大化するワークスペースの創造：「Atte（アッテ）」

新型コロナウイルス感染症拡大を受け、オフィスに出勤せずリモートで仕事をする働き方が広まっています。リモートワークには状況に合わせてフレキシブルに働けるメリットがある一方、直接会う機会が減少したことで、コミュニケーション不足、チームワークの希薄化といった課題も生じています。

こうした状況を踏まえ、トッパンがこれからのオフィスの在り方として新たにオープンしたのが「Atte」です。「Atte」は「直接会って対話する価値」を最大化することをコンセプトとしています。リモートワークをはじめとする多様な働き方を引き続き推進していくと同時に、「会う」価値に改めて着目。直接話すからこそ深まるディスカッション、リアルな交流から生まれるイノベーションの創造を目指しています。

「Atte」は全席フリーアドレス制です。コワーキングスペースやリラクゼーションカフェも設置し、単なる「作業スペース」に留まらない組織を超えたコミュニケーションを活性化する空間となっています。また、オンラインによる提案や営業活動の拠点として、専用機材をそろえたLIVE 配信スタジオを完備。ウェビナーやプレゼンテーション、インサイドセールスなど、社外とのコミュニケーションを活性化します。

そのほかにも、トッパンのノウハウ、最新のIoT を駆使した様々な工夫を装備し、「遠隔か」「会うか」選べる今だからこそ、会う時間を最大限に活用できる空間を演出しています。



新オフィス「Atte（アッテ）」

住所	東京都千代田区富士見一丁目 8 番 19 号 住友不動産千代田富士見ビル 8 階 / 9 階
面積	587.85 坪 （1943.28 m ² ）

「Atte」に導入されているトッパングループのテクノロジー&リソース



Your Space™

映像・音・香り・照明を一元管理する空間演出ソリューション「Your Space™」。選択したシーンに合わせて、高品質 4K 映像を活用した「Natural Window」や複数の香りを瞬時に切り替える「アロマシューター®」が自動的に作動。集中力を高めパフォーマンスを向上させます。



Smart NANO®

ワークテーブルの化粧シートとして、トッパンの印刷技術と東京理科大学のナノ化技術を融合した世界最高水準の建築材向け化粧シート「Smart NANO®」を活用。木目など表面の色や質感はそのままに、トッパンの従来製品より高い耐傷性と高い耐汚染性を実現しています。



LC MAGIC

LIVE 配信スタジオの間仕切りには、電源のオン／オフで透明／不透明を切り替え可能な調光フィルム「LC MAGIC」を使用。クローズドな会議の配信時には不透明にするなど、目的に応じて切り替えて利用できます。プロジェクタースクリーンの機能もあり、映像を投射することも可能です。

動画やアプリを活用した研修：新入社員研修を在宅オンラインで実施

2020 年度の新入社員研修は、新型コロナウイルス感染拡大抑止のため、従来の集合研修から在宅によるオンラインに切り替えて行いました。新入社員約 420 名に対して、最新のデジタルテクノロジーやトッパン独自の人財開発ソリューションを駆使した研修を実施。一度も出社しない中でも不安なく参加できるように、約 20 人に 1 人の割合でトレーナーを配置し、心身のコンディション管理に関するセミナーもプログラムに盛り込みました。全日程オンラインの研修は初の試みでしたが、27 日間にわたる研修について新入社員の 99% が満足と回答。トッパンに関する基礎知識

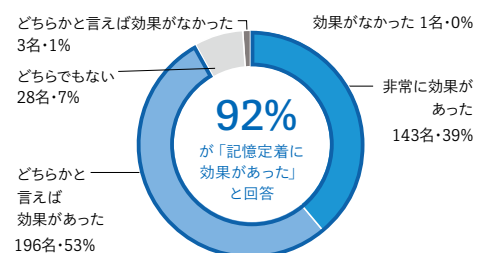
や制度を問う「総括アセスメント」では、過去 8 年間でもっとも高い 95.9 点（平均値）を達成しました。

今後は、バーチャル工場見学を初めとして、学びを最大化させるコンテンツやプログラムの拡充を図り、ニューノーマル時代の教育革新を進めていきます。



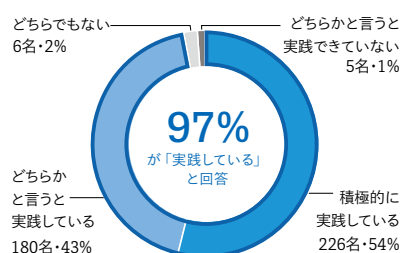
オンライン研修の検証（※受講者のアンケート結果より）

その復習・反転学習は記憶定着に効果が
あったと思いますか？



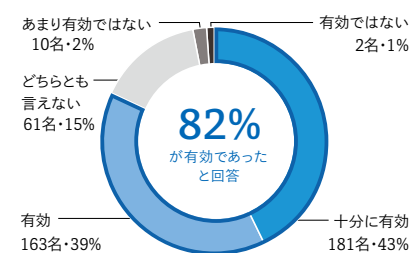
リアルな研修では講義内容の振り返りが難しいところ、オンラインコンテンツは自分のペースで繰り返し学習できることが、総括アセスメントの高スコアにつながったと考えられます。

コンディション管理について学んだことを
実践に移せていますか？



トッパンの「みんなのコンディションアプリ」に睡眠時間や歩数などを記録。個人やチームをランキング表示する競争機能により、楽しみながら良い生活リズムを習慣化。その結果、睡眠時間と歩数が理想値に近づき、自律神経の状態も向上したという結果が出ています。

ウォーキングワークはパフォーマンスアップや
研修の集中度アップに有効でしたか？



IoTで社員コミュニケーションを促進：TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021

トッパンは、グループ内のコミュニケーション活性化や一体感を醸成するイベントとして、労使共催「TOPPAN SPORTS FESTIVAL」を隔年で行っています。2020 年度も開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染拡大により従来の方法では開催が困難となったことを受け、新たな試みとして「TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021」を開催しました。

e スポーツは、身体的なハードルや性別、年齢を超えて同じフィールドで競い合えることが特徴です。トッパンは、ユニバーサルな競技として以前から e スポーツに注目しており、社内外でイベントや部活動を展開してきました。今回は、そのノウハウも生かして全世界 5

万人の従業員とその家族を対象に e スポーツ大会を実施。家族で楽しめるクイズ大会や

ワークショップも同時開催し、従来以上にコミュニケーションを活性化させることができました。



e スポーツ大会

全国 48 拠点で実施した予選大会を勝ち上がった 16 チームが決勝に進出。対抗戦にしたことで結束が高まりユニフォームをつくったチームも。会場をさらに盛り上げるため、試合の実況・解説にはプロを起用したほか、3 人チームの中に一人は役員・幹部を含めるという特別ルールを設定。視聴回数は延べ 2 万回にのぼり、特設サイトのコメント欄も大変盛り上がりしました。



TOPPANクイズ王決定戦

トッパンの持つテクノロジーや e スポーツに関連したクイズ大会を開催。QR コードを読み取るだけで気軽に挑戦できるため、多くの従業員とその家族に加え、さらに 2021 年卒の内定者も参加し正答率と回答率を競いました。



アートギャラリー「HAND IN HAND」

グループ会社である株式会社芸術造形研究所が、2020 年 12 月に実施したオンラインアートセッションの様子を映像化。「HAND IN HAND」と題し、セッションで描かれた作品や親子でアートを楽しむ様子を紹介しました。



柔軟な勤務制度の導入：フル在宅可能な勤務とスマートワーク制度

トッパンは、柔軟な勤務制度を整えることで、誰もが自分らしく働き続けられる環境を構築していきたいと考えています。これまでもスマートワーク勤務制度（フレックス制）の積極的な導入や在宅勤務制度の拡充に取り組んでいましたが、新型コロナウイルス感染拡大を機に、従来の取り組みについて改めて見直しを行い、ニューノーマルな働き方に向けた勤務制度の導入・改訂を行いました。

2020年10月より運用しているリモートワーク制度は、在宅勤務／サテライトオフィス勤務／モバイル勤務の3つの勤務形態を包括したものです。これにより「フル在宅勤務」が可能となるほか、スマートワーク勤務適用者においてはコアタイムが廃止となります。業務の内容やライフスタイルに合わせて、働き方を柔軟に選択できるようにすることで、生産性とワーク・ライフ・バランスの両方を向上させていきます。

勤務制度の特徴

- 在宅勤務のほか、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務が可能で、それに裁量労働やスマートワーク勤務を掛け合わせることで、業務に合わせて働く時間や場所を選択できる。
- 在宅勤務の回数制限がないため「フル在宅勤務」が可能。
- 在宅勤務時は業務の一時中断が認められている
- 裁量労働制を営業・企画部門のほか、DX推進部門や新規事業の開発・企画部門、研究開発部門にも拡大
- コアタイムのないスマートワーク勤務制度

多様な働き方の推進により 従業員の自己実現と企業成長を 加速させていきます

人事労政本部 労政部部长

奥村 英雄



場所・時間の制約がない勤務制度の導入

トッパンには、従業員を会社の貴重な財産、すなわち「人財」とする考え方があり、働き方改革を考えるときにも、「人財」である従業員がどのような環境であれば働きやすいか、能力を最大限に発揮できるか、という発想が起点となっています。現在トッパンが取り組んでいるリモートワークも、労働組合と定期的に開催している「労使働きがい推進委員会」での意見交換がきっかけで始まったものです。同委員会で生まれたアイデアをもとに、2019年に2回、テレワークのトライアルを実施。3回目を2020年3月に予定していたところ、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言を受け、原則、全従業員を在宅勤務とする緊急トライアルを実施しました。

トライアルを繰り返したことで明らかになったのは、「業務の遂行能力」と「担当する業務」の2つの視点で、在宅勤務の生産性や適応性が異なることでした。この結果を踏まえて従来の制度を見直し新たな勤務制度を導入しました。

今回の制度改定で一番のポイントとなったのは、働く場所と時間の制約を可能な限り取り払ったことです。より柔軟に働き方を選択できるようにすることで、例えば育児中の従業員も働きやすくなりますし、それぞれの状況に合わせて集中して仕事に取り組めるのでアウトプット向上が期待できます。実際に従業員の様子を見ると、業務遂行への自律が促進され、生産性向上につながっているように感じます。

多様な働き方がダイバーシティ&インクルージョンを推進

トッパンが描くニューノーマルな働き方改革は、全てをリモートで完結させることではありません。「直接会う」価値も非常に重視しています。直接会って話すからこそ生まれる発想があり、多様な価値観が直接ぶつかり合うからこそ生まれるイノベーションがあります。ですから、双方を組み合わせたり選べるようにすることが、これからの働き方に必要な視点だと考えています。

今後は、ニューノーマル時代に適した評価制度も整えていく必要があります。時間や場所を問わない働き方において、評価の軸となるのは時間ではなくアウトプットです。勤務制度をさらに進化させていくとともに、一人ひとりを平等に正しく評価していくための制度も構築していきます。

様々な制度や環境を整え多様な働き方を実現していくということは、従業員の多様性を尊重することであり、それは、トッパンが掲げるダイバーシティ&インクルージョンの推進につながっていくものです。多様な個性が集まり、それぞれの能力を最大限に発揮して活躍し、企業とともに成長していく。そのために企業としてできることは何か、今後も従業員の声を聞きながら制度や環境を進化させていきたいと考えています。