



新しい働き方を  
“当たり前”にする企業文化

# テレワークを続ける ためのヒント集

Lenovo





# はじめに

新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020年4月に特別措置法に基づく緊急事態宣言が発出されました。それから1年以上経ち、3度目の緊急事態宣言が発出されるなど未曾有の事態が続いています。そんな中、多くの企業で働き方やオフィスの在り方、人とのつながり方などを考え直す機会が増えています。

また、多くの企業が本格的にテレワークを導入してから約1年。各種調査結果から、さまざまな理由でテレワークを導入できない、または継続的な実施を断念し、緊急時のみの一時的な運用にとどまっている企業が一定数あることが分かっています。

継続的に実施をしている企業においても、さまざまな気付きや困難に直面していることと思います。オンラインでの人とのつながりの“質”や、業務内容や個々人のスキルレベルによっては毎日テレワークではなく、週に数回は事業所で業務を行ったほうが生産性が高い場合もある、といった実際にテレワークを実施してみて初めて得ることができた気付きもあったことと思います。

さらに、プライベートでの人との交流もオンラインで行うことが増え、「テレワーク疲れ」や「リモート疲れ」といったキーワードを耳にすることも増えました。

## CONTENTS



P2-3

### はじめに

社長のごあいさつ



P4-5

### 「新しい働き方」を構成するのは 制度・環境・文化

- 新しい働き方を構成する3つの要素
- 新しい働き方を推進する上での「文化」の重要性



P6-7

### オンラインでつながりを保つ チームマネジメントとは

- コロナ対策など健康情報を  
全社員へメール配信
- ハード・ソフト両面からのガイドを  
マネージャーに提供
- 手軽な体操から本格的なワークアウト  
まで、自由参加のプログラムを配信
- 4:30 Friday



P8-9

### 雑談や動画のコミュニケーションで エンゲージメント向上

- 朝30分の雑談タイムで不安を解消
- 地元紹介、筋トレ自慢……  
近況動画を社内で共有
- イベントで自社の最新製品や  
テクノロジーを体感

レノボでは、2015年より取得回数に一律の制限を設けない「無制限テレワーク」を推進してきました。そのため、テレワークの制度や環境は整っており、コロナ禍でのテレワークもスムーズな運用に至りました。その一方で、テレワークの利用者拡大や利用期間の長期化に伴い、「テレワーク疲れ」を起こさない、もしくは解消するための取り組みや、オンラインの特性を生かしたさまざまな新たな取り組みも行っています。

このガイドでは、新しい働き方を構成する3つの要素の中でも「テレワークを当たり前とする企業の文化」にスポットライトをあて、レノボで行っているオンラインを活用したさまざまな取り組みについてご紹介します。実施に至った背景や私の経営者としての思いも「Davidポイント」として掲載していますので、ご参照ください。企業の文化醸成・浸透によって生み出されるポジティブなテレワークの体験を通し、オフィスと同様もしくはそれ以上の生産性を発揮するための参考になれば幸いです。



レノボ・ジャパン合同会社  
代表取締役社長  
デビット・ベネット



P10-11

### 会社が楽しくなるイベントを企画“わくわく隊”とは？

- 歩くだけで賞品がゲットできる「歩く歩く大会」
- ランチしながら趣味を語りあう「ワンテーマランチ会」
- 1000名でのクイズ大会で大盛り上がりのクリスマスパーティ



P12-13

### 常識に問われず、クリエイティビティを発揮社外向けのコラボレーション例

- オンラインでも活発な議論が行われるラウンドテーブル
- 動画の活用で途切れないエンゲージメントを実現
- 親子で楽しめるオンラインプログラミング教室



P14

### 自社での実施検討時に役立つお悩み事別クイックリファレンスガイド

- お悩みごとと難易度で見る取り組み一覧



P15

### ヒントとコツ

- さまざまな取り組みから学んだヒントとコツ



# 「新しい働き方」を構成するのは 制度・環境・文化

働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染拡大防止により、急速なテレワーク拡大が進みました。「新しい働き方」には、さまざまな要素がありますが、企業が事業の成長と新型コロナウイルス感染拡大防止の両立を実現するには、テレワークやオンラインイベントといった非対面でのビジネスへの順応が欠かせません。この「新しい働き方」は、制度、環境、文化の3つの要素から構成されています。当ガイドでは、この中で特に文化に焦点を当てて紹介しています。

## 制度

### 具体例

テレワーク勤務を  
「オプション」ではなく「前提」とした  
勤務ポリシーの策定

従業員それぞれの置かれた環境に  
配慮した時間単位の  
フレキシブルな勤務形態

隣に部下がいないからこそ、  
ひとりひとりの従業員への  
「期待値」と「職務範囲」の明確化

## 環境

### 具体例

テレワークのための環境整備を  
「コスト」ではなく「投資」と捉える  
マインドチェンジ

フルリモートも視野に入れた  
デバイス展開 & インターネットを  
介した管理とガバナンス

一カ所に従業員が  
集まらないことを前提とした  
コラボレーションインフラの整備



本ガイドでは、「文化」に効くヒントをご紹介します

## 文化

### 具体例

出勤が当たり前、テレワークは「副次手段」という  
**固定概念からの脱却**

マネージャーの役割は“監視”ではないという  
前提に立った性善説ベースの文化の醸成

「Face-to-Faceでない失礼」という**価値観の見直し**

企業文化とは、企業と従業員の間で共有・伝承されている価値観や行動規範、信念の集合体であり、経営方針や取り組みの実績、外部からの影響などを受けて形成され、時には変化することもあります。例えば、新型コロナウイルスの感染拡大防止のために就業規則を改定しテレワークの利用を許可することは制度、テレワークに必要なデバイスを支給することは環境を整えることを指します。しかし、それだけでは「**テレワークは緊急時だけ**」といった固定概念は崩せず、継続的なテレワークは実現しません。テレワークもオフィス勤務と同様に、業務を遂行するための「**当たりの働き方**」の選択肢の一つとして浸透している企業文化こそが、従業員が安心してテレワークを利用するための重要な要素となります。

さらに、従業員が高いパフォーマンスを発揮するためには、モチベーションの維持も必要不可欠です。テレワークの長期化に伴うモチベーションの低下は企業にとっては深刻な課題です。働き方が多様化しても、企業の一体感を損なうことなく、仲間とつながり、社員一人一人がクリエイティビティを発揮して新たな課題への解決策を見出すことができる、そしてそういった姿勢や取り組みが推奨されることで企業文化が進化を遂げ、真の働き方改革が実現します。



# オンラインでつながりを保つ チームマネジメントとは

こんなお悩み  
ありませんか？



- 一つの場所に全員が集まらない環境下における、適切な質と量の情報発信を確保したい
- 表情や雰囲気が見えない場合でも、スムーズな意思の疎通や活発な議論ができるような環境をつくりたい

David  
ポイント



## メンバーの個性に合わせたマネジメントが重要

テレワークでは、メンバーのキャリアや職種、問題解決能力などの違いによって、生産性にばらつきが生じます。マネージャーはチームを俯瞰で見ることで、個々のメンバーの特性や状態を把握し、適切なタイミングでのフォローやウェルネス管理など、各メンバーが生産性を最大限に発揮できるようにプロアクティブにチームをリードすることが重要です。

レノボでは、物理的に離れていても繋がっている**チームづくり**を目指しています。

コロナ対策など  
健康情報を  
全社員へメール配信

パンデミックなどの緊急時の対応として、注意喚起や感染拡大を抑えるためのアプローチ、勤務の取り扱い、また、新型コロナウイルスの感染者が発生した場合の対応策や、発生した後の対応と復旧策など、適宜人事部より全社員へEメールで発信。レノボでは、メンタルヘルスカウンセリングやアドバイスなど、24時間365日社員およびその家族が無料で活用できる**Employee Assistance Program**を提供しており、改めて利用方法を周知。

部下を持つピープルマネージャーには、部下の体調面だけでなく心理面にも配慮した細やかな対応を促すことも重要。

ハード・ソフト  
両面からの  
ガイドをマネージャーに  
提供

チームの生産性を保ち、  
風通しを良くするために  
ピープルマネージャー向けの  
バーチャルマネジメント

ヒントとコツをまとめたガイドを人事部より展開。

ITツールの使用方法といったハード面でのガイドに加え、  
表情が見えない分普段に増して思いやりが必要、といった  
ソフト面についても触れた包括的なガイド。

以下のポイントに絞り、  
すぐに採用できる具体例を交えてまとめています。

- バーチャルマネジメントTips
- オンラインツールの紹介
- コミュニケーションの事例
- パフォーマンスを上げるための過ごし方



#### マネージャーの声

私はガイドで紹介されていた「孤独感」について、  
特に気を使っています。チームメンバーが周囲に相談しに  
くくなり、業務が滞ってしまう可能性があるからです。そこで、  
週に一度は仕事と関係の無いコミュニケーションをとるように  
心がけています。そして、チームメンバーを信頼して  
業務を任せることで、コロナ禍でも過去最高の  
数字を出せています。

手軽な体操から  
本格的な  
ワークアウトまで、  
自由参加の  
プログラムを配信

#### リフレッシュプログラムと

呼ばれる社員の健康維持や病気予防、  
気分転換を目的としたプログラムを提供。

すべてオンラインで配信されており、

小スペースでできる体操から、プロトレーナーによる  
オンライン型ワークアウトまで業務の状況や環境に合わせて  
自由に参加が可能です。

Refresh LIVE!!" Produced by ASPO inc.  
インストラクターの動画を見ながら10分ほどで  
小スペースでもサクッとできるリフレッシュ体操。

#### FiNC

15分ほどで手軽にできるストレッチやリフレッシュ体操。

#### Zoom ワークアウトセッション (Fitness)

少し本格的なFitnessを楽しみたい社員向け。  
フィットネスアカデミーのプロトレーナーによる  
Zoomを使ったオンライン型ワークアウト。

#### 参加者の声

長期化するテレワークで体がなまる  
だけでなく、時間の感覚を失いがちになる。  
決まった時間に簡単なストレッチをする  
だけで、気持ちのリセットにも  
つながった。

#### 参加者の声

プライベートと仕事の境目があいまいに  
なりがちなテレワーク。4:30 Fridayを活用し、  
意識的に金曜日は仕事を早く切りあげて  
リフレッシュしています。



4:30  
Friday

毎週金曜日16:30以降は、  
終業時間まで勤務したものとみなし、  
自らが選択したアクションに充てる

「4:30 Friday」を導入(通常の定時は17時45分)。  
早く帰って家族と過ごしたり、  
リフレッシュや  
将来のための学習などの時間に充て、  
ワークライフバランスを確保することを目的としています。

社員が4:30 Fridayを活用できるよう、  
金曜日の16:30以降の時間帯に会議を極力設定しない  
ようにする、お客様からの緊急案件等を除き、  
業務アサイン等にも注意を払う、  
といった配慮がコツ。



# 雑談や動画のコミュニケーションで エンゲージメント向上

こんなお悩み  
ありませんか？



- ちょっとした無駄話をしてリフレッシュすることができない
- 簡単な確認でも、チャットや通話で確認するのは思いのほか手間である
- 毎日顔を合わせていた上司や同僚と会えなくなり、孤独感や疎外感を感じる

David  
ポイント



オフィス勤務が主体の働き方においては、物理的に同じ環境にすることで、確認をしたい相手が席にいるかどうかは一目瞭然、さらに話しかけるタイミングも雰囲気でも察知できます。テレワークの環境下では、チャットや通話で話しかけることに抵抗があったり、「**こんな些細なことで電話をしてもいいのか**」と不安になったりしているうちに時間だけが経ってしまい、結果的にコミュニケーションの量が減ることも多いのでは？定期的にエンゲージメント向上を図る取り組みをすることで、コミュニケーション不足を軽減することができます。

朝30分の  
雑談タイムで  
不安を解消



コミュニケーション不足の解消や息抜きのためにオンラインでのランチ、飲み会の開催を推奨しています。

子どもがまだ小さいなどの理由で飲み会への参加が難しい場合や、

**ランチ時間は運動不足解消のためにウェルネスプログラムへの参加や散歩をしたい、といった場合でも、朝30分だけチームで集まってコーヒーを飲みながら雑談をしたり、**

**気になっていることを相談したりするコーヒータイムを活用することで、エンゲージメントを図ることができます。**

実施頻度は週に一度から四半期に一度まで各チームの状況に合わせて柔軟に調整ができ、**Microsoft TeamsやZoomなどのユニファイドコミュニケーション(UC)ツールがあれば追加の費用なしですぐに実施ができます。**

実施チームの声

1年間フルリモートで自宅勤務を経験、同僚と会えないことがストレスになっていた。たわいない会話でつながりを感じることができ、モチベーションが上がった。



地元紹介、  
筋トレ自慢……  
近況動画を  
社内で共有

「最近、何してる？」をテーマに、  
各拠点の社員が近況報告の動画を撮影し、  
シリーズ化したものを社内で共有。  
特に緊急事態宣言下ではなかなか家から出られずに  
疎外感を感じる方は多く、みんな何しているの？  
と気になっていたようです。

広報部から、社員が撮影した2分ほどの短い動画を募り、  
シェアポイントで公開しています。  
2週間から1か月に1度ほどの頻度で、  
地方から地元のグルメを紹介したり、自宅を本格的なジムのように  
してしまった人の筋トレ自慢など、  
バラエティー豊かな動画が公開されています。

レノボでは広報部が編集して共有していますが、  
社員の近況動画は編集なしでも  
十分楽しめると思います。

視聴者の声

堅苦しくない内容で、  
ちょっとした息抜きにもなる。  
部門を超えて色んな人の顔が  
見れたり、話を聞けるのが  
嬉しい。



イベントで自社の  
最新製品や  
テクノロジーを  
体感

レノボでは、2018年から  
イノベーションデーと称して、  
開発メンバーによるプレゼンテーションで  
最新の製品やテクノロジーを体感できるイベントを  
社員向けに開催しています。

2020年はフルリモートでの開催となり、  
開発拠点である大和研究所からライブ配信。  
NECPC 米沢事業場と中継を繋いでのデモンストレーションや、  
世界初となるFoldable PCの紹介など、  
開発と営業の交流・情報や意見交換を促すだけでなく、  
全社員が楽しめる内容でお届けしています。

イベント運営には開発デモメンバー15名と  
人事部より5名の担当者が事務局として携わり、  
社員が気軽に参加できるようなタイムテーブルで企画立案します。  
接続テストなど事前準備をしっかりと行い、当日も  
さまざまな工夫で、フルリモートでも質の高い  
エンターテインメントの提供と情報発信をし、  
社員のエンゲージメント向上に  
貢献しています。

参加者の声

資料だけでは分かりにくい  
コンセプトや対象者についても  
理解を深めることができました。





# 会社が楽しくなるイベントを 企画“わくわく隊”とは？

レノボには、レノボグループの各部門から選ばれた11名のメンバーで構成された「わくわく隊」というチームが存在します。毎年新年度に新しいメンバーでチームが編成され、社員がわくわくするような、楽しいイベントを定期的実施しています。

レノボ・ジャパンでは、「働きやすさ No.1企業 (Best Place to Work)」を経営目標として掲げています。

働きやすい職場環境が従業員の幸福度を向上させ、よりよいパフォーマンスを発揮できるという思いがあります。

部門やキャリアだけでなく、生まれ育った環境や言語も異なる社員みんなが「会社に行くことがわくわくする」文化をつくるのは簡単ではありません。

わくわく隊自体は2009年に発足され、活動の実績がありますが、2020年にはこの活動をすべてフルリモートで行うというミッションが新たに追加されました。ここでも社員がクリエイティビティを発揮し、さまざまなイベントを実施しています。



## イベント例 1 歩くだけで賞品がゲットできる「歩く歩く大会」



アプリ「MoveSpring」を使用して、約1か月の開催期間中に歩いた距離を競うイベント。このアプリは、自分だけでなく他の参加者の歩数も確認することができ、さらには歩数上位社員をランキング表示する機能やチーム単位で参加できる団体戦のランキングを表示する機能も備えています。大変好評だったこちらのイベントは、第一回目は個人戦、第二回目は団体戦で部門対抗戦を開催し、社員の健康増進だけでなく、コミュニケーションの活性化にもつながりました。

このような通常の業務で使用していないアプリやツールなどを使用する場合、使い方が分からないことが参加への阻害要因とならないように、簡易的なマニュアルを提供するといった配慮も成功のポイントの一つです。

### 参加者の声

- テレワークが基本の今、運動不足解消になった。
- アプリで仲間の様子を見れば競争心が掻き立てられ頑張れた。
- 新鮮な空気を吸いウォーキングする事によりリフレッシュでき、仕事の能率が向上した(気がする)。
- 大会が終わった今も、毎日アプリを使用してウォーキングしています。
- この活動のおかげで、コロナ渦でも正月も健康的に歩くことができ助かりました。

## イベント例 2 ランチしながら趣味を語りあう「ワンテーマランチ会」



社員同士の横のつながりを強くすることを目的に、スポーツや音楽、旅など毎回異なるテーマでテーマに興味がある社員が集まり、おすそめを紹介して語りあうイベントです。**水曜日のランチタイム1時間に各自自宅やオフィスからアクセスし、食事をしながら気軽に参加。**それぞれのテーマに詳しい社員がファシリテーターとなり、あとはウェブ会議を行う要領でイベントを設定すればすぐに実施することができます。



野球好き



音楽好き



レトロゲーム好き



スキー好き



プログラミング好き



旅行好き

### 参加者の声

- 社内で同じ趣味を楽しんでいる人を見つけることができて楽しかった。
- コロナの影響で他部署の同僚と話す機会が減ったが、このイベントでいつでも新しいつながりを作れた。
- 参加した会のテーマに詳しくはなかったが、新しい学びがあり、楽しめた。

## イベント例 3 クイズ大会で大盛り上がるクリスマスパーティー



レノボでは、毎年年末にクリスマスパーティーを実施しています。レノボ・ジャパン、レノボ・エンタープライズ・ソリューションズ、NECパーソナルコンピュータ、モトローラ・モビリティ・ジャパン、と**4社共同で開催されるクリスマスパーティー。**ファンクションだけでなく、会社を超えて**ワンチームを感じる**ことができるイベントです。

2020年はフルリモートでの開催となり、アプリを使ってNEC、レノボ製品に関するクイズを実施しました。リアルタイムで正解者とランキングが発表され、上位成績者には賞品が提供されるなど、おおいに盛り上がりました。多くの社員が参加するイベントということもあり、わくわく隊は、アプリに接続するためのマニュアルを用意したり、事前の接続テストを行ったりと、入念に準備を行いました。

### 参加者の声

- クリスマスパーティーのプログラムの中でも特に盛り上がるクイズ大会。  
リモートでもチャットがコメントで埋め尽くされ、リアル開催と同じくらい盛り上がっていました。
- オフィスで開催していた時にはなかったリアルタイムでのランキング発表が良かった。
- オンラインでも社内全体の盛り上がりを感じられ、非常に楽しめました。



# 常識にとらわれず、クリエイティビティを發揮 社外向けのコラボレーション例

こんなお悩み  
ありませんか？

- お客様との会議はオンラインだと失礼にあたるのではないかと不安。
- 実機を使ったデモンストレーションを交えて対面で行っていたトレーニングを非接触、非対面形式でどのように行い、さらに同等もしくはそれ以上のエンゲージメントを実現する方法を模索している。

David  
ポイント

レノボでは、社員が新しいことに挑戦する機会が多く取り組みの規模に関わらず、**失敗を恐れずに挑戦する**姿勢が奨励されています。新型コロナウイルスの感染拡大による**新たな挑戦に直面**した時も、**多くの社員が課題解決**に乗り出しました。社会全体のデジタル化やテレワークの利用拡大も後押しとなり、社内だけでなくお客様向けの取り組みにもオンラインを活用し、クリエイティブな課題解決方法で日々奮闘しています。

## オンラインでも活発な議論が行われるラウンドテーブル

レノボでは、外部メディアと協働し、日本を代表するCIOやCTOの方をお招きして、四半期に一度ほどラウンドテーブルを実施しています。少人数で定期的で開催している**本イベント**では、働き方改革やデジタルトランスフォーメーションのトピックを中心に、現状や課題について活発な議論を行っています。

2019年から始まったこの取り組みは、もともとオフラインで開催しておりました。さまざまな業界のエグゼクティブをお招きする上で、テクノロジーの領域でご活躍される方々とはいえ、フルリモートでの開催に至るまで社内で議論を重ねました。

実際に開催してみると、リアル会場と同様に非常に活発な議論を行うことができ、さらには移動時間を削減したことで始業前の早朝の時間での開催などお客様にもオンライン開催ならではのメリットを感じていただけるイベントとなりました。

運営チーム  
の声

この取り組みは、双方向のコミュニケーションを重要視しており、参加者の皆様に活発な議論を行いやすいセッティング作りに配慮しました。参加者ひとりひとりが発言できるように人数を10名ほどに絞り、経験豊富なモデレーターをお招きして開催したことで、参加者の皆さんが時間を忘れて白熱した議論を交わす場所を提供することができました。

## 動画の活用で途切れないエンゲージメントを実現



NECブランド、Lenovoブランドの製品は、コンシューマー向けに家電量販店でも販売をしています。従来は店頭へお伺いして販売員の皆様をご支援することを中心に活動していたチームは、新型コロナウイルスの影響で店頭での活動を限定的に行うことを余儀なくされました。

そこで、担当営業がYouTuberと化し、30秒ほどのメッセージから数十分のトレーニングまで各種コンテンツを動画にまとめたものを提供することになりました。

お忙しい店頭の方が合間時間に見れるよう、工夫を凝らしたオリジナリティあふれる動画で配信を始めたところ、これが大ヒット。電話やメールではなく合間時間で見れる動画という点だけでなく、お客様が今知りたいこと、販売に役立つ情報など、パーソナライズした内容で、かつ面白いと思ってもらえる内容に絞り込み、お客様とのエンゲージメントの強化を図っています。

運営チーム  
マネージャー  
の声

今まで培ってきたリレーションをもとに、動画をお届けする先のお客様にとって有益かつ面白いと思ってもらえるコンテンツ作りを意識しています。お客様から、「あらゆるメーカー研修で一番おもしろかった!」といった大変ありがたいお言葉を頂戴することができました。この動画はコミュニケーションの一環であって、離れていてもつながりを強化したい、我々をもっと身近に感じて欲しい、そういった思いをもって店頭への訪問が再開した今も続けています。

## 親子で楽しめるオンラインプログラミング教室



レノボでは恒例行事になりつつあるプログラミング教室。2020年はハロウィン前に開催し、北は北海道・南は兵庫までの小学4～6年生30組の親子にご参加いただきました。プログラミングではmicro:bitとカラフルなLEDを使用して、ハロウィンの飾りを工作。

後半は開発部門である大和研究所の見学会を開催。歴代機種や未公開機種の特別紹介、ThinkPadの拷問試験と呼ばれる耐久テストの様子をオンラインで公開しました。

ハロウィン当日の10月31日に開催された第二弾では、NECPC米沢事業場のメンバーが中心となり、近隣在住の親子5組、ボランティアスタッフ含め20名で開催。ワークショップでは、micro:bitを使ったプログラミング(温度センサー機能なども使用)でカップラーメンタイマーを作成。実際にプログラムを実行し、LEDに文字が表示されたときには、「わあ、すごい!」といった歓声も聞くことができました。またワークショップに合わせてパソコン製造工程の見学会もリモートで開催しました。

運営チーム  
の声

初めてのオンライン開催で、参加者側の状況確認など若干難しい部分もありましたが、参加したお子様からは「とても楽しかった!」「また機会があったら参加してみたい!」と感想をいただき、大変楽しんでくれたようです。



# 自社での実施検討時に役立つ お悩み事別クイックリファレンスガイド



オンラインで  
つながりを保つチーム  
マネージメントを  
強化したい



社員同士の  
エンゲージメントを向上する  
コミュニケーションを  
強化したい



オンラインの  
特性を活かしたお客様との  
コラボレーションを  
強化したい

難易度 ★

テレワークに関する会社の  
方針やコロナ対策など健康  
情報を全社員へメール配信

▶ P6

人事部から、全社員に向けて定期的な情報を  
発信しています。  
特に予算はかからず、比較的難易度低く実施が  
可能です。

難易度 ★

朝30分の雑談タイムで  
不安を解消

▶ P8

各チームのマネージャー、リーダーがチーム  
メンバー向けに雑談用の会議を設定。  
Microsoft TeamsやZoomなどUCツール  
があれば費用をかけずに比較的簡単に実施が  
可能です。

難易度 ★

親子で楽しめる  
オンライン  
プログラミング教室

▶ P13

レノボでは恒例行事になりつつあるプログラミ  
ング教室をオンライン形式で開催。昨年度は  
全国の小学校高学年のお子様とご家族を対象  
に、2回開催しました。

難易度 ★★

ハード・ソフト両面からの  
ガイドをマネージャーに提供

▶ P7

人事部から、部下を持つマネージャーに向けて  
提供。プレゼンテーションソフトや文書作成用  
ソフトを使ってバーチャルマネージメントの  
ヒントとコツを10ページ弱にまとめた資料を  
配布しています。

難易度 ★★

地元紹介、筋トレ自慢……  
近況動画を社内で共有

▶ P9

参加者は広報部から募集。応募をした社員が  
スマホなどで撮影をした2分ほどの近況動画を、  
シェアポイントで公開。地元のグルメ紹介や  
自宅のテレワーク環境、筋トレ自慢まで自由な  
トピックで部門を超えたコミュニケーションを  
図ることが可能です。

難易度 ★★

スマホ動画で販売員に  
リモートトレーニング

▶ P13

店頭の販売員様向けに、営業部の担当者が  
YouTuberさんからの熱量でトレーニング  
動画を撮影し、展開。従来店頭で行っていた  
トレーニングをコロナウイルスの感染拡大防止  
の観点から動画形式に切り替えたところ、  
好評を得ることができました。

難易度 ★★★

手軽な体操から本格的な  
ワークアウトまで、自由参加の  
プログラムを配信

▶ P7

人事部から、全社員に向けて提供。ウェルネス  
サポートを提供している企業と協業し、社員の  
健康維持や病気予防、気分転換を目的とした  
プログラムを提供しています。

難易度 ★★★

イベントで自社の最新製品や  
テクノロジーを体感

▶ P9

開発部門と人事部で構成されたチームから、  
全社員に向けて提供。最新の製品情報に加え  
て、開発の裏話など普段はなかなか聞けない  
話まで、幅広いトピックを網羅。拠点や部門を  
問わずに誰でも参加することができます。

難易度 ★★★

オンラインでも  
活発な議論が行われる  
ラウンドテーブル

▶ P12

外部メディアとの共催で、日本を代表するCIO  
やCTOの方をお招きし、働き方改革やDXの  
トピックを中心にディスカッションを行うラウ  
ンドテーブル。活発な議論を促すファシリテ  
ーターのスキルが求められます。また、外部講師  
を招く場合は講演料等の費用が発生します。



# ヒントとコツ

## テレワークのポジティブな体験を促進

新型コロナウイルスによる緊急事態宣言以降、テレワークの勤務体制が急速に浸透しました。特に通勤以外での外出や友人との会食などといったリフレッシュも難しい状況の中、コミュニケーションがうまくいかないなど、テレワークでの問題が解決しないとテレワークに対する苦手意識が募るだけでなく生産性を発揮することもできません。「テレワークでこんないいことがあった」と思えるようなポジティブな体験を提供することが、テレワークの定着化、そして生産性発揮へつながります。

## まずはスモールスタート

オンラインを活用すると、UCツールがあればすぐできるコーヒータイムから、アプリを使用したイベント、複数拠点からの中継を含む大規模なライブ配信まで、さまざまな活動を行うことができます。物理的に離れた場所で働くチームメンバーの誰一人として、追いつかれるような気持ちにならないように、まずはスモールスタートでも動き出すことが大切です。

## 対象者に合わせた取り組みを定期的実施

お互いの表情が見えにくいテレワークでは、対面に比べて相手のささいな変化に気づきにくくなります。メンバーの心身の健康に問題がないか、業務に支障が出ていないか、対象者に合わせたコミュニケーションが重要です。さらに、一度実施をして終わりではなく、定期的に実施をすることで信頼貯金の残高を減らすことなく、社員が生産性を発揮できるテレワークを実現することができます。

## 失敗を恐れずに挑戦することを推奨する文化

急激に社会全体が大きく変わり今まで当たり前だったことが急激にできなくなり、今まで以上に失敗や変化を恐れずに挑戦することが求められています。時には失敗することもありますし、変化への順応性は人それぞれです。誰かが失敗をした場合でも、責任追及のみに終始せず、挑戦をしたということの評価し、失敗の原因を分析し、次につなげていく土壌をつくることが重要です。それが企業の競争力の強化にもつながります。

## 誰でも参加できるような工夫

マニュアルを事前に配布したり、イベント時に説明やフォローを怠らないことも重要です。



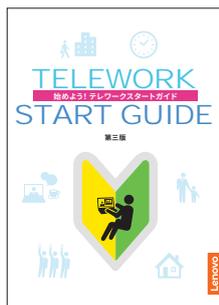
# テレワーク関連ガイドのご案内

レノボでは、テレワーク導入や環境整備に役立つ情報を掲載した、さまざまなガイドを提供しています。下記のウェブページよりダウンロードいただけます。ぜひ、ご活用ください。

## 始めよう! テレワークスタートガイド

### 始めよう! テレワークスタートガイド

テレワーク導入から実施、定着まで基本的な情報を網羅



### マンガでわかる テレワークスタートガイド(完全版)

テレワーク導入のノウハウをマンガで解説。疑問やポイントを、謎の美女レノ様が教えてくれます。



### マンガでわかる テレワークスタートガイド(簡易版)

左記のマンガのショートバージョン。こちらでは、テレワークで生産性を上げるための環境整備についてレノ様が教えてくれます。



## テレワーク環境ガイド

### テレワーク環境ガイド(完全版)

高い作業効率を発揮してテレワーク業務を行うために最適な環境づくりのノウハウをご紹介します。



### テレワーク環境ガイド(簡易版)

左の環境ガイドから一部抜粋したショートバージョン。手取り早く必要な環境を知りたい人におすすめです。



## リモートコラボレーションガイド

### リモートコラボレーションガイド

離れた場所同士で働く同僚やステークホルダーとの円滑なコラボレーション方法をルール、ツール、カルチャーの観点からご紹介。



Lenovo、レノボ、レノボロゴ、ThinkCentre、ThinkPad、ThinkStation、ThinkServer、New World New Thinking、ThinkVantage、ThinkVision、ThinkPlus、TrackPoint、Rescue and Recovery、UltraNavは、Lenovo Corporationの商標。

●このカタログで使用されている製品の写真は、出荷時のものと一部異なる場合があります。また、仕様は事前の予告なしに変更する場合があります。●表示画面および印刷帳票の出力例のうち、特に断り書きのない出力例のデータ部分はすべて架空のものです。●画面ははめ込み合成で実際の表示とは異なります。●このカタログの情報は2021年6月現在のものです。●製品、サービス等詳細については、弊社もしくはビジネス・パートナーの営業担当員にご相談ください。●このカタログに掲載されている標準価格および料金は、2021年6月現在のもので事前の予告なしに変更する場合があります。最新の価格に関しては、弊社ホームページをご参照ください。●「ダイレクト価格」は、直販による提供価格であり、ビジネス・パートナーなど再販者の販売価格を拘束するものではありません。弊社ホームページでは供給状況などの事情により一部の製品を掲載しており、「ダイレクト価格」製品すべてが弊社ホームページで購入できることを意味するものではありません。●当カタログ記載の製品にプリインストールあるいは添付されているソフトウェア製品につきましては、その梱包方法および内容物に関し、市販されているものとは異なる場合があります。

Lenovo

レノボ・ジャパン合同会社

〒101-0021 東京都千代田区外神田四丁目14番1号 秋葉原UDX

<http://www.lenovo.com/jp>