

2020年度（令和2年）

名古屋市立大学大学院芸術工学研究科

博士前期課程10月入学（芸術工学専攻）

入学試験問題

小論文（60分）

【注意事項】

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
- 2 この冊子は表紙を含め8枚あります。
試験中に問題冊子の印刷不鮮明、ページの落丁・乱丁及び解答用紙の汚れ等に気づいた場合は、手を挙げて監督者に知らせてください。
- 3 解答用紙は1枚(両面)配布します。
解答用紙には、受験番号、氏名を記入してください。
- 4 この冊子のどのページも切り離してはいけませんが、余白等は適宜利用してもかまいません。
- 5 試験終了後、問題冊子は回収します。問題冊子は持ち帰ってはいけません。

小論文

【設問】

資料 1 は、株式会社オカムラの働き方コンサルティング事業部がまとめたレポート「アフターコロナにむけたワークプレイス戦略 コロナショックが変える働き方と働く場所」（2020年5月11日）の抜粋である。この資料を読んで以下の問いに解答しなさい。

設問 1

「アフターコロナ」の「働く場」に関するこのレポートの提案を 200～300 字（句読点を含む）で要約しなさい。

設問 2

資料 1 を踏まえ、「アフターコロナ」の“大学の施設”がどのように変わるとよいか、あなたの考えを 400～500 字（句読点を含む）で述べなさい。

以上

01. How COVID-19 will Change Our Workstyle and Workplace

新型コロナウイルス感染症は我々の働き方と働く場をどう変えていくのか

新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）は、我々の生活と仕事を大きく変えつつあります。2020年3月11日、世界保健機関（WHO）が「パンデミック」と発表して以来、世界中で外出禁止や自粛、休校や店舗閉鎖などが続いています。一部報道では、4月3日の時点、世界で外出禁止・自粛をしている人は39億人に到達したとされており、実に、世界人口の半数が強制的に在宅生活を送っています。日本の新型コロナ対策も長期化しており、4月7日に出された緊急事態宣言は5月31日まで延長され、合計55日間となりました。強制的な在宅勤務がこのような長期に及ぶと誰が予想しえたでしょうか？

より柔軟な働き方への転換点

長期化するテレワーク（在宅勤務*）によって働き方・働く場に対する認識が変わりつつあるようです。2017年のテレワーク導入率は13.9%（2017年、総務省情報通信白書）、検討中の企業を含んでも18.2%（2017年、総務省通信利用動向調査報告書）であり、政府目標の2020年導入率34.5%（2017年、世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画）とは大きく乖離した状況でした。ところが、今回の経験で、

多くの企業が新型コロナ収束後のテレワークの継続、新規模導入を検討し始めました。同様に、働く人たちの間にも、事前に想像していたより問題なく取り組んでいると感じている人も多いようです。社会全体が取り組んだことで、対面でのコミュニケーションを重要視する社会規範にも変化が生じています。

一方、この認識の大転換に社会インフラや制度はまだ追いつけていません。本来、テレワークは「効率よく、健康に働くための手段のひとつ」ですが、今回は会社に行ってはいけない、また家族も外出自粛や、公立学校の休校措置などがある中での実施であり、効率や健康などを考慮されない中での実施となりました。在宅で働く環境が整っていない人も多くいるようで、健康面・精神面が心配されます。新型コロナ収束後の社会が、より柔軟な働き方を実装し、働く人の創造性と幸福度を向上させていくためには、ハードとソフトの環境整備をより充実させなければいけません。

*ここではテレワーク=在宅勤務とするが、本来はモバイルワーク、社内他拠点利用など含む



02. How We Respond: Workplace Strategy and COVID-19

新型コロナウイルス感染症に立ち向かうワークプレイス戦略

新型コロナの流行がどのタイミングで収束するか、あるいはまた拡大するのかなどは予測が難しい状況です。そんな中でどうやって通常の業務に戻していけるのか考えてみたいと思います。オカムラでは、新型コロナに関するフェーズを3つに分けています。

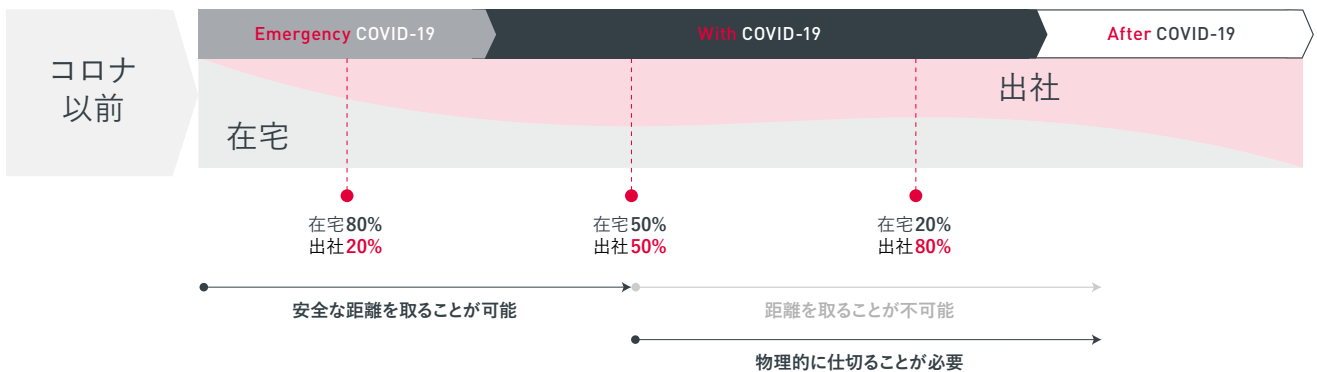
オカムラが考える3つのフェーズ



下記のダイアグラムは各フェーズにおける在宅勤務と出勤の割合を示し、段階ごとに取り得る戦略と、それらをどのようにシフトさせていくかを示しています。

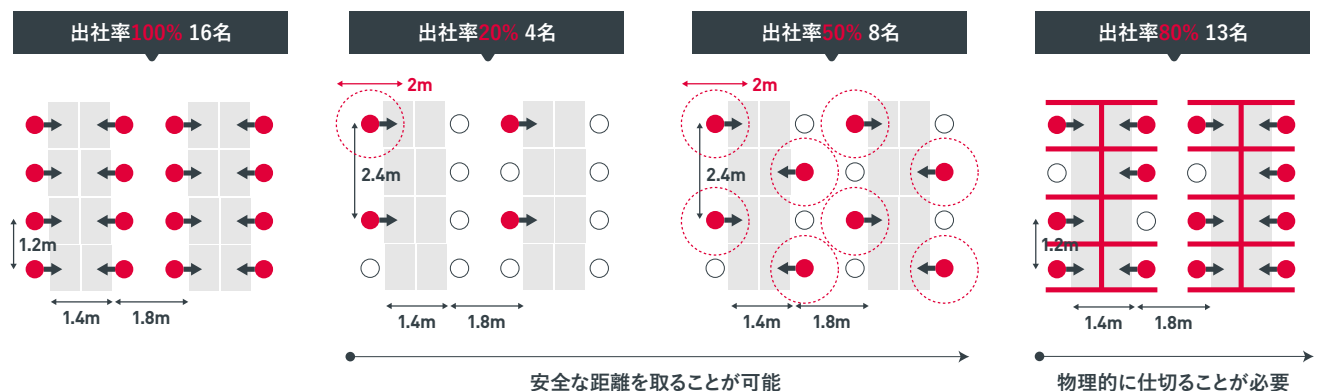
エマージェンシーコロナでは感染拡大を防ぐために在宅勤務がワークプレイス戦略の中心となります。ウイズコロナでは段階的出勤が

始まることが予想されます。出勤人数を管理して安全な距離を保ち、だが、いつ、どの場所を使ったかを把握して清潔を維持することが、働く場所の安全・安心にとって重要です。出勤率が50%を超えるようになると、安全な距離をとることができなくなるため物理的な仕切りの導入検討も必要になります。



出勤人数とソーシャルディスタンス

※日本での一般的なデスク配置 (1200W幅)



04. Workplace Strategy for With Covid-19

ウイズコロナのワークプレイス戦略



在宅勤務と段階的出社を上手く組み合わせる

ウイズコロナのフェーズでは緊急事態宣言が解除され、在宅勤務に加え、状況に応じながら段階的に通常の状態に戻していくことが想定されます。社員の皆さんが会社に戻ってきて安心して働くことのできる安全な環境とは何か、を考えておく必要があります。

ウイズコロナに効果的な手法「ホテリング」

多数の人が滞在・接触するオフィスの中では、安全に利用できる場所や誰がどこを利用したか、などが特定できることが重要です。従来型の固定席の運用であれば適切な距離を確保することで解決できますが、近年多くの企業で採用されている自席を持たず座席を共有するABWやフリーアドレスの運用では多くの人が複数の座席を利用するため感染リスクも高まります。このような場合は座席を事前に予約できるようにして運用するホテリングにより、利用者の特定や利用場所の限定が可能になります。




Hotelling ホテリング

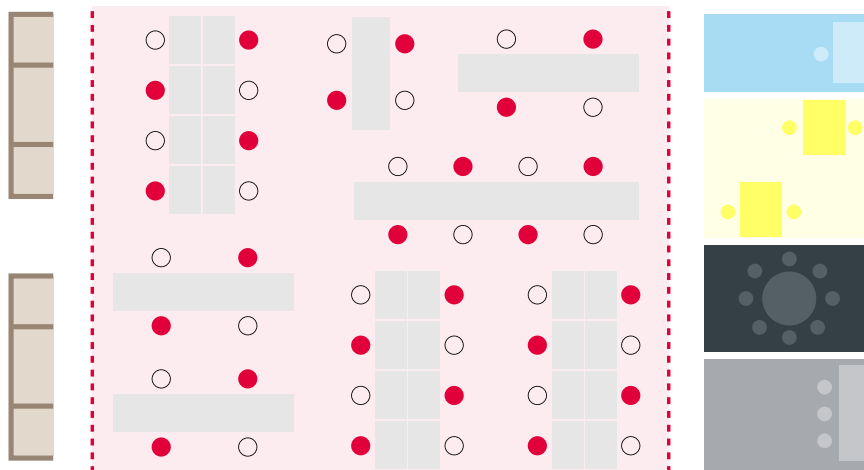
複数人が共有席を予約制で使う働き方

ソーシャルディスタンス (2m) (2020年、新型コロナウイルス感染症対策専門家会議「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」) を確保したワークポイント*を指定し、出社が必要な人が予約して利用。「だれが」「いつ」「どこで」仕事していたのかを明確にすることが安全・安心の第一歩。

*オカムラではオフィスで働ける座席を単に座席数ではなく、ワークポイントとしてカウントしています。

利用エリアと ワークポイントの設定

利用できるエリアを  に限定し、その中で、利用できる共用席 (●) を、適切な距離・位置を保って指定します。さらに、その席を予約制にすることで、利用状況の把握や利用履歴を残すことができます。



05. Workplace Strategy for After Covid-19 アフターコロナのワークプレイス戦略



アフターコロナでは、より「分散化」する働く場とより「多様化」するワーカーたちの働き方をいかにマネジメントするかが重要になります。米国などでは給与が多少さがってでも週数回の在宅勤務を希望する人がいるなど、自分にあった働き方を求める傾向があり、企業にとって優秀な人材を確保する上でも柔軟性のある労働環境を用意することが重要といわれています。今回の強制的な在宅勤務を経験した日本のワーカーもこれまでにない勤務の組み合わせを望むようになるかもしれません。

リモートネイティブの出現

2020年の新入社員は入社式・新人研修などすべてオンラインで行っており、リモートネイティブと言えます。デジタルネイティブでもあるこの世代の人たちが求める働き方は、前世代と大きく変わることが予想されます。

働く場のライトサイジング

センターオフィス機能の再定義。テレワークが一般的になると、センターオフィスに求められる機能は企業によって多様化するでしょう。リモートワーク時々オフィスが一般的になり、より共創がセンターオフィスに求められる機能になるかもしれません。センターオフィスのダウンサイジングではなくワークプレイスのライトサイジング (Right Sizing) を考えなければいけません。

FM から WM へ

ファシリティマネジメント (FM) からワークプレイスマネジメント (WM) へのシフト。オフィスのファシリティマネジメントだけではなく、地理的、また時間的に分散するワークプレイスの管理が企業にとって必要になります。

ワークエクスペリエンスのデザイン

分散するワークプレイスにおいて、ワーカーが効率よく健康的に働くために、個々の場所、また場所間での体験 (ワークエクスペリエンス) の充実が求められるようになります。ワークプレイスだけでなく、ワークエクスペリエンスのデザインが重要になります。

テレワークツール・環境の強化

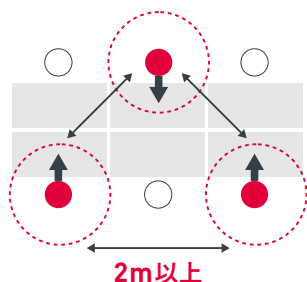
健康に働くための椅子や机がワーカーの権利であるように、テレワークで職務を遂行する上で必要となるツールへのアクセスやトレーニング、また環境の提供が必要になります。



06-1. Design for Safe Distance

距離・位置を保つ

ソーシャルディスタンス(2m)を確保できるようにレイアウトや座る位置や向きに配慮して密集・密接を防ぐ

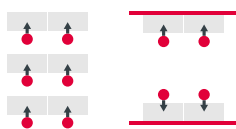


人との距離を確保する

座席を間引いて物理的に隣席と距離をとる ソーシャルディスタンス(2m以上)
席数減少の対応として在宅勤務、シフト勤務などの勤務形態の併用や、外部施設利用など、勤務場所の分散対応で出社人数の抑制が必要となる。

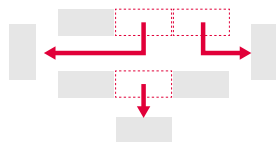
確実に距離をとるための工夫

座れない座席に関しては椅子を撤去する。または、サイン表示により、常に注意喚起を促す。



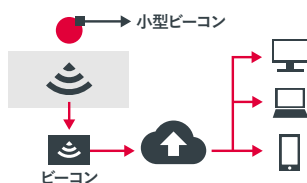
座る向きを変える

スペースに余裕がある場合は机の向きを工夫してなるべく対面を避けるようなレイアウト配置をおこなう(同一方向や背面方向など)。



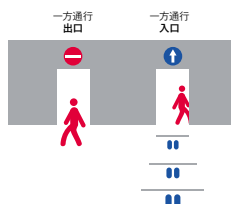
可動式家具の採用

可動式の机は利用者自らで向きやレイアウトを簡単に可変でき、周囲との距離を調節したり、確保したりできる。日々の状況変化にも柔軟に対応できる。



位置情報検知システムの導入・活用

オフィス内のワーカー位置情報検知システムにより、在席状況をリアルタイムで可視化して利用者が共有できるので特定の場所の密集、密接を防止して利用者の分散化、均等化がはかれる。



主導線の工夫

通路での対面や接触の場面をなるべく減らすために、オフィスの出入口の入退出の方向やメイン通路の歩く方向を一方通行として運用する。*非常時の避難経路や避難距離の確保には十分に配慮する。

人と人が交差する交差点や人が滞留しがちな行き止まりの場所をなるべくつくりたくない。

通路と執務席エリアをカーベットの貼り分けなどで視覚的に分離して接触や接近を抑制する。

共用スペースは分散配置

時間や状況により、密集や密接が発生しやすい共用スペースは利用者が集中しないように、執務室内の数か所に分散して配置することが望ましい。※コピーコーナー、給茶コーナー、個人ロッカー等

06-2. Design for Separation 仕切る

人との距離や向きで対処できない場合はパネルなどで物理的に隔てることにより、感染リスクを抑制する

高さ450mm以上



デスクトップパネルの設置

人との距離や向きで対処できない場合はパネルやパーティションなどを設置して前面や側面を物理的に隔てることにより、飛沫感染リスクを抑制する。※推奨 H450mm 以上



スタンドパネルの設置

側面や背面の仕切りとして簡単に移動、設置ができるスタンド式のパネル。スタンド式のホワイトボードでも代用可能。



ヘッドパネルの設置

椅子に追加して取り付けるだけで顔の周囲をカバーできて周囲の視線や音もある程度さえぎることができる。



集中ブースの設置

個人作業を個室感覚で安心して行うことのできる集中ブース。電話やWEB会議時の飛沫感染を防止するとともに防音、遮音効果も期待できる。※使用前後は十分な清掃、換気が必要



06-3. Design for Contactless 接触を減らす

ハンズフリー技術の採用やデジタル化等により、なるべく手指で触る場所やものを減らす



顔認証入退管理システム

入退室管理に顔認証システムを採用することによりどこにも接触することなく部屋の出入りが可能になる。



出入口には自動ドア

部屋の出入りの際にドアノブやハンドルに触れる必要がないため、感染リスクが抑制される。



ペーパーレスの徹底

紙の書類をできるだけなくして、共用収納庫や共用書類への接触を抑制する。回覧や共用書籍はデータ化する。



個別ロッカー

衣服やカバン、靴など、各自の物品に他人が極力触れないよう、個人ごとの個別ロッカーを設置する。