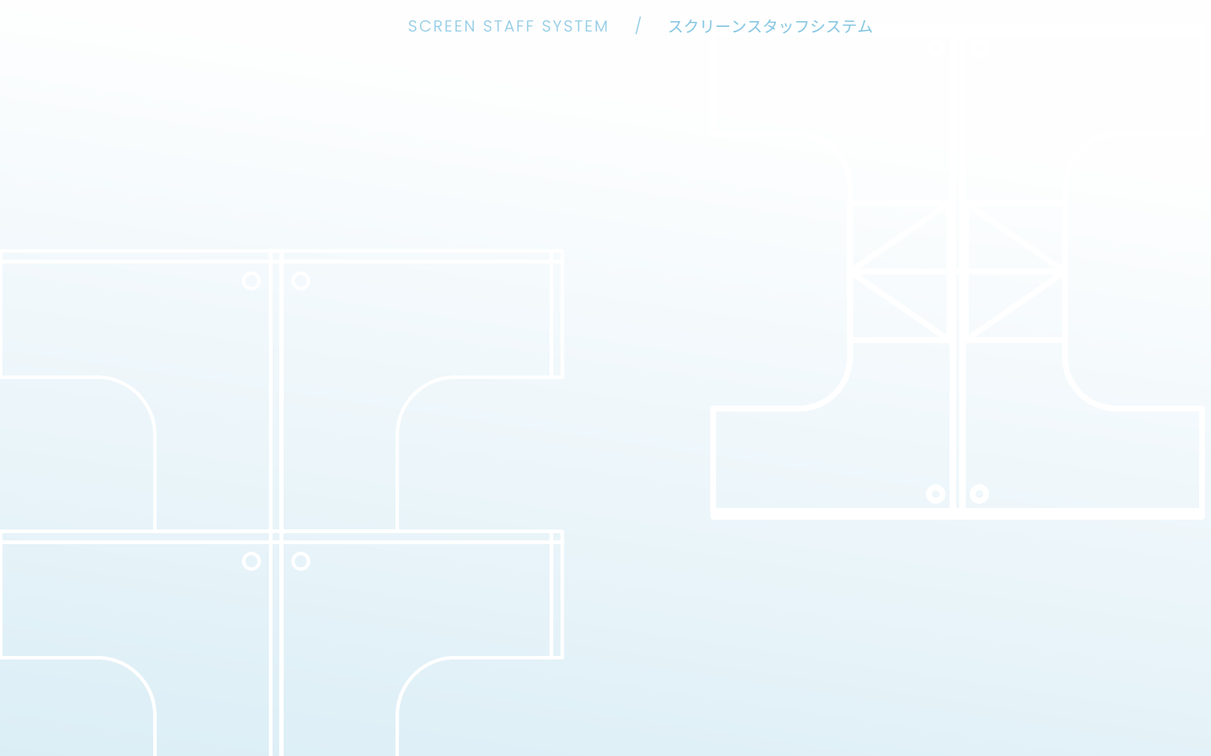
YISHANGXING 亿尚行

屏 风 职 员 系 统

SCREEN STAFF SYSTEM / スクリーンスタッフシステム



KE- 屏风职员系统

KNOWLEDGE ENGINEERING
KE- スクリーンスタッフシステム



扫码观看视频

/ SCAN THE CODE TO WATCH THE VIDEO /

コードをスキャンしてビデオを見る

（KE）KNOWLEDGE ENGINEERING 知识工程

目录
コンテンツ
CONTENTS

01
私密性危机
PRIVACY CRISIS
プライバシー危機

09
敬业度分析
ENGAGEMENT ANALYSIS
エンゲージメント分析

145
屏风走线位置与分隔
SCREEN ROUTING POSITION AND SEPARATION
画面のルーティング位置と分離

151
支撑脚与线板
SUPPORT FEET AND LINE BOARD
サポートフィートとラインボード

153
屏风线路走线
SCREEN LINE ROUTING
スクリーンラインルーティング

157
材质换装
MATERIAL CHANGE
材料の変更

- 互联网平台大厂
  新能源智造
  生命科技
  国防科天
  设计研究院校等核心研发技术部门
  功能性工作岗位

- Internet platform giants
  New energy smart manufacturing
  Life Technology
  National Defense Science Day
  Design and research institutions and other core R&D technical departments
  Functional jobs

- インターネットプラットフォームの巨人
  新エネルギースマートマニュファクチャリング
  ライフテクノロジー
  国防科学デー
  設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門
  機能的な仕事

- **国有企事业单位**
  成熟企业组织
  大型集团公司常规性
  普适性工作岗位

- State-owned enterprises and institutions
  Mature business organization
  Regularity of large group companies
  Universal jobs

- 国営企業および機関
  成熟した事業組織
  大規模グループ会社の規則性
  普遍的な仕事

- **普通文职**
  客服
  技术支持
  简素性工作岗位

- General clerical job
  customer service
  Technical Support
  Simple job

- 一般的な事務職
  顧客サービス
  技術サポート
  簡単な仕事



私密性危机

PRIVACY CRISIS
プライバシー危機

员工投入工作是企业的致胜之道，然而相比以前，越来越多深具潜力的员工逐渐被工作磨蚀，无法全身投入其中，变得难以起劲、效率低下、压力过大，甚至没有精力发挥创意、与他人成功协作，以及交出企业满意的创新方案。一般来说，问题的根源并非因为企业雇佣了不适合的人，而是因为他们忽略了培养员工敬业度的关键因素：提供员工需要的隐私空间。如今大多数办公场所的设计都只着重为员工提供协作空间，隐私空间只留给少量高管人员使用。随着工作节奏日渐急速，同时也变得费劲吃力，隐私空间仍然不足，但员工对此的需求却越来越高，缺乏隐私是大多数员工对办公场所最为不满的地方，而这种供求失衡情况已形成危机。盖洛普 Gallup 在 142 个国家进行的最新研究《全球工作场所状况》得出几种员工理想的隐私环境，我们要善用这些洞察结果，切实思考如何设计具有隐私感的办公场所，帮助企业提升个人、团队以及公司整体的表现。很不幸，新型冠状病毒肺炎在全球肆虐加速了这种观念的转变。

Employee involvement in work is the key to success for a company. However, compared with the past, more and more potential employees are gradually being worn away by work, unable to devote themselves to it, becoming hard to work hard, inefficient, over-stressed, and even unable to exert energy. Be creative, collaborate successfully with others, and deliver innovative solutions that the company is satisfied with. Generally speaking, the root of the problem is not because companies have hired unsuitable people, but because they have ignored the key factor in cultivating employee engagement: providing employees with the privacy space they need. Today, most office spaces are designed only to provide collaboration space for employees, and privacy space is reserved for only a small number of executives. As the pace of work gets faster, and at the same time it becomes strenuous, privacy space is still insufficient, but employees' demand for this is getting higher and higher. The lack of privacy is the most dissatisfaction of most employees with office space, and this imbalance of supply and demand The situation has become a crisis. Gallup's latest research, "The State of the Global Workplace" conducted in 142 countries, has found several ideal privacy environments for employees. We must make good use of these insights and earnestly think about how to design a private office space to help companies improve The performance of individuals, teams, and the company as a whole. Unfortunately, the spread of the new coronavirus pneumonia around the world has accelerated the change in this concept.

従業員の仕事への関与は企業の成功の鍵ですが、これまでに比べて、潜在的な従業員が徐々に仕事に没頭し、完全に仕事に従事できなくなり、一生懸命働くことが難しくなり、非効率的で、過度になります。ストレスを感じ、エネルギーを発揮することさえできません。創造性を発揮し、他の人とうまくコラボレーションし、会社が満足する革新的なソリューションを提供します。一般的に言って、問題の根本は、企業が不適切な人材を採用したためではなく、従業員の関与を育む重要な要素である従業員に必要なプライバシースペースを提供することを無視したためです。現在、ほとんどのオフィススペースは、従業員にコラボレーションスペースを提供するためだけに設計されており、プライバシースペースは少数のエグゼクティブのみに予約されています。仕事のペースがどんどん速くなり、同時にそれが激しくなるにつれて、プライバシースペースはまだ不十分ですが、これに対する従業員の需要はますます高まっています。プライバシーの欠如は、オフィスを持つほとんどの従業員の最も不満です。スペース、そしてこの需給の不均衡状況は危機になっています。ギャラップの最新の調査「TheStateof the Global Workplace」は、142 か国で実施され、従業員にとって理想的なプライバシー環境がいくつか見つかりました。これらの洞察を十分に活用し、企業の改善に役立つプライベートオフィススペースの設計方法を真剣に検討する必要があります。個人、チーム、および会社全体のパフォーマンス。残念ながら、新しいコロナウイルス肺炎が世界中に広まったことで、この概念の変化が加速しました。

知识工程

×

KNOWLEDGE
ENGINEERING

×

知識工学



根本与文化

FUNDAMENTAL
AND CULTURE
基本と文化

1、锚定：根本

负责办公家具购置的人员很难对"您的工作场所应该保持开放或保留私密？"这个问题给出明确的答案。作为现代办公室工作人员，我们的现实和虚拟世界都在高速前进， 动态人群可以使用不同的公共空间和共有区域，在沟通上花费大量时间，从一个任务切换到另一个任务。
不过，我们是否需要一个可以锚定的地方？ 因为我们不是纯粹的流动生物，这就是为什么未来的工作场所将是一个多元环境，即使在不同的地方，我们也会感觉仿佛处于“避风港”，提供不同岗位人员相对隐私的办公空间环境，这样我们就可以说：“这里，办公室有个地方是我锚定的港口。”

2、锚定：文化

我们如何利用办公家具，我们会发展出哪些习惯与文化?
在糟糕的办公空间里工作而建立的企业文化是没有持续性的。如果我们的办公文化可以积极发展与公司企业文化的结构同步运行，这将协同成员与企业之间达成某种文化默契。工作场所与办公家具以及办公设备的真实品质通过人们的行为可见，不断升级的需求促进了进步和实现的挑战。在比以往任何时候都更基于对话、交流、创造力和直觉的新经济文化中，我们应该鼓励这一点。
例如，瑞士信贷（Credit Suisse AG）设计了新办公空间，重点是私密性办公，并希望用它来表达企业文化。将开放空间概念结合私密性的需求平衡地设计成为了思想和创新促进者的工作区域，这增强了员工创造力的同时也保证了企业的社区感。他们是一家面向未来的公司，这向银行业发出了信号，员工和访客可以在其中做出富有成效的工作及智慧贡献，这种现象会立即起作用并被员工与客户锚定。

1. Anchoring: fundamental

It is difficult for the person in charge of office furniture purchase to give a clear answer to the question "should your workplace be kept open or kept private?" As modern office workers, our real and virtual worlds are advancing at a high speed. Dynamic crowds can use different public spaces and common areas, and spend a lot of time on communication, switching from one task to another. But do we need a place where we can anchor? Because we are not purely mobile creatures, this is why the workplace in the future will be a diverse environment. Even in different places, we will feel as if we are in a "safe haven", providing a relatively private office space environment for people in different positions. In this way, we You can say: "Here, there is a place in the office where I anchored the port."

2. Anchoring: Culture

How do we use office furniture, and what habits and cultures will we develop?
The corporate culture established by working in a terrible office space is not sustainable. If our office culture can be actively developed and run synchronously with the structure of the company's corporate culture, it will collaborate with members to reach a certain cultural understanding between the company. The true quality of workplaces, office furniture and office equipment can be seen through people's behavior, and escalating demands have promoted progress and challenges in realization. We should encourage this in a new economic culture that is more based on dialogue, communication, creativity and intuition than ever before.
For example, Credit Suisse AG (Credit Suisse AG) designed a new office space with a focus on privacy and hopes to use it to express corporate culture. Combining the concept of open space with the need for privacy is designed to be a work area for ideological and innovation promoters, which enhances the creativity of employees and ensures a sense of community for the company. They are a future-oriented company, which sends a signal to the banking industry where employees and visitors can make fruitful work and intelligent contributions. This phenomenon will take effect immediately and be anchored by employees and customers.

1. アンカー：基本

オフィス家具の購入担当者が「職場を開放しておくべきか、それともプライベートにしておくべきか」という問いに明確に答えるのは難しい。現代のサラリーマンとして、私たちの現実世界と仮想世界は高速で進んでいます。ダイナミックな群衆は、さまざまな公共スペースや共有エリアを使用し、コミュニケーションに多くの時間を費やし、あるタスクから別のタスクに切り替えることができます。
しかし、私たちは固定できる場所が必要ですか？私たちは純粋に移動する生き物ではないため、将来の職場は多様な環境になります。さまざまな場所でも、私たちは「安全な避難所」にいるように感じ、人々に比較的プライベートなオフィススペース環境を提供します。このように、「ここに、私が港を停泊させた場所がオフィスにあります」と言うことができます。

2. アンカー：文化

私たちはオフィス家具をどのように使用し、どのような習慣や文化を育てますか?
ひどいオフィススペースで働くことによって確立された企業文化は持続可能ではありません。私たちのオフィス文化が積極的に発展し、会社の企業文化の構造と同期して運営されることができれば、それはメンバーと協力して会社間の特定の文化的理解に到達するでしょう。職場、オフィス家具、オフィス機器の真の品質は、人々の行動を通して見ることができ、絶えず進化するニーズは、実現の進歩と課題を促進しています。これまで以上に対話、コミュニケーション、創造性、直感に基づいた新しい経済文化の中でこれを奨励する必要があります。
たとえば、Credit Suisse AG（Credit Suisse AG）は、プライベートオフィスに焦点を当てた新しいオフィススペースを設計し、それを使用して企業文化を表現したいと考えています。オープンスペースの概念とプライバシーの必要性を組み合わせることで、イデオロギーとイノベーションの推進者の作業領域として設計され、従業員の創造性を高め、会社のコミュニティ意識を確保します。彼らは未来志向の企業であり、銀行業界にシグナルを送り、従業員と訪問者が実りある仕事とインテリジェントな貢献を行うことができます。この現象はすぐに発効し、従業員と顧客によって定着します。

改变与思考

CHANGE AND THINK
変更と考える

3、锚定：改变

在即将到来的智能时代，“变革”一词将获得动力并具有新的含义：将企业文化巧妙地嵌入现代工作世界的新现实中。 许多人仍然认为他们是旧的工业信息世界故事情节的一部分，并且坚持在传统标准、层次结构和经典角色等方面进行思考。但是世界已经改变了，办公空间和企业文化应该反映这一点，巧妙实施的变革流程为新的工作场所创造了空间，同时提高了公司形象。 这并不是说要将广范应用的全开放式办公职员的整体概念强加给每家公司， 办公室不应全部由开放的办公空间组成，每家企业的行业属性以及内部员工的岗位属性皆不相同，适合不同办公成员使用的办公家具是需要锚定的基点。

4、锚定：思考

文化与建筑的精巧同步改变了办公空间，进而改变了工作方式。这为我们提供了更多使用工作空间的自由，同时还增加了好奇心。因为我们除了需要固定的位置一次又一次地停靠，我们也发现很难每天在企业的办公社区上重新定义工作场所。未来的办公室将在不同区域提供办公空间的思考概念，在这些工作区域内，需要有安静思考或敏捷沟通的空间，我们工作的地方，可根据目的，成为一个社会灵动区域，我们在其中根据行为和需求采取不同的思维和行动，这样，办公空间的潜力将被我们充分激发。

3. Anchoring: Change

In the coming era of intelligence, the term "change" will gain momentum and take on a new meaning: ingeniously embedding corporate culture in the new reality of the modern working world. Many people still think that they are part of the storyline of the old industrial information world, and insist on thinking in terms of traditional standards, hierarchies, and classic roles. But the world has changed. Office space and corporate culture should reflect this. The cleverly implemented change process creates space for new workplaces and at the same time enhances the company's image. This is not to impose the wide-ranging application of the overall concept of fully open office staff on each company. Offices should not be composed of open office spaces. The industry attributes of each company and the job attributes of internal employees are different. , Office furniture suitable for different office members is the basic point that needs to be anchored.

4. Anchoring: Thinking

The ingenuity of culture and architecture simultaneously changed the office space, and in turn changed the way of working. This gives us more freedom to use the work space, while also increasing curiosity. Because we need a fixed location to stop again and again, we also find it difficult to redefine the workplace in the corporate office community every day. The office of the future will provide the thinking concept of office space in different areas. In these working areas, there needs to be a space for quiet thinking or agile communication. The place where we work can become a socially intelligent area according to the purpose, and we are in it according to our behavior. Taking different thinking and actions from the needs, in this way, the potential of the office space will be fully stimulated by us.

3. アンカー：変更

インテリジェンスの次の時代では、「変化」という用語は勢いを増し、新しい意味を帯びます。つまり、現代の労働世界の新しい現実に企業文化を巧みに組み込むことです。多くの人々は、彼らが古い産業情報の世界のストーリーの一部であると今でも考えており、伝統的な標準、階層構造、および古典的な役割の観点から考えることを主張しています。しかし、世界は変化しました。オフィススペースと企業文化はこれを反映する必要があります。巧妙に実装された変更プロセスは、新しい職場のためのスペースを作成すると同時に、会社のイメージを高めます。これは、各企業にフルオープンオフィススタッフの全体的な概念を幅広く適用することを強制するものではありません。オフィスはオープンオフィススペースで構成されるべきではありません。各企業の業界属性と社内従業員の仕事属性は異なります。、さまざまなオフィスメンバーに適したオフィス家具は、固定する必要がある基本的なポイントです。

4. アンカー：考える

文化と建築の創意工夫が同時にオフィススペースを変え、ひいては働き方を変えました。これにより、好奇心を高めながら、ワークスペースをより自由に使用できるようになります。何度も立ち寄る場所を固定する必要があるため、企業のオフィスコミュニティの職場を毎日再定義することも困難です。未来のオフィスは、さまざまなエリアにオフィススペースの思考コンセプトを提供します。これらの作業エリアには、静かな思考や機敏なコミュニケーションのためのスペースが必要です。私たちが働く場所は、目的に応じて社会的にスマートなエリアになることができます。。私たちは自分の行動に応じてその中にいます。ニーズとは異なる考え方や行動を取ることで、このようにオフィススペースの可能性は私たちによって完全に刺激されます。



- 地点与岗位 -
LOCATION AND POSITION
場所と役職

5、锚定：地点

为了保护自己免受工作环境中日益严重的疾病侵扰，每个人都需要频繁应对一件事，办公空间内部交通动线是否方便？我们需要有撤退空间为自己休整充电，组织和整理不断冲击我们的信息，让我们的想法再次流向新的行为。在办公室，我们需要使用的办公辅助设备越来越丰富，我们使用 PC、笔记本电脑、平板电脑或手机不断地切换个人与专注工作间的平衡，工作与个人隐私是否在办公地点全部暴露？这是我们想要的吗？在工作地点短暂的休息睡眠有增强判断决策的功效，这通常会产生奇迹，经过小睡，表达和专注的能力会大大提高，有效的工位间隔是个人工作地点的必要之一。

6、锚定：岗位

企业组织架构的逻辑是以不同岗位职能来进行划分，不管我们所处行业属性如何，内部的成员组成方式都是接近及类似的。事实上，办公家具针对按照不同岗位群体工作差异来设置不同的用户差异化是产品“以用户为中心”的起点与终点。我们需要明确，锚定不同岗位用户本身不是目的，而是适应办公功能形态发展变化的最终结果。在此，我们将屏风职员系统按三种岗位职能进行了有建设性的引导划分：
普通文职、客服、技术支持简素性工作岗位；
企业事业单位常规性、普适性工作岗位；
核心研发技术部门功能性办公家具工作岗位。

5. Anchoring: Location

In order to protect themselves from the increasingly serious diseases in the work environment, everyone needs to deal with one thing frequently. Is it convenient for the traffic inside the office space? We need to have retreat space to recharge ourselves, organize and organize the information that constantly impacts us, and let our thoughts flow to new behaviors again. In the office, we need to use more and more office auxiliary equipment. We use PCs, laptops, tablets or mobile phones to constantly switch the balance between personal and focused work. Are work and personal privacy exposed in the office? Is this what we want? A short rest and sleep at the work place can enhance judgment and decision-making. This usually produces miracles. After a nap, the ability to express and concentrate will be greatly improved. Effective work space interval is one of the essentials of a personal work place.

6. Anchoring: post

The logic of enterprise organization structure is divided into different positions and functions. Regardless of the nature of our industry, the internal composition of members is similar and similar. In fact, setting up different user differentiation for office furniture according to the work differences of different job groups is the starting point and end point of the product "user-centric". We need to make it clear that anchoring users in different positions is not an end in itself, but the final result of adapting to the development and changes of office functions. Here, we divide the screen staff system into three types of job functions for constructive guidance:
General clerical, customer service, technical support simple jobs;
Regular and universal jobs in enterprises and institutions;
Functional office furniture jobs in the core R&D technology department.

5. アンカー：場所

ますます深刻化する職場環境から身を守るためには、誰もが頻繁に一つのことに対処する必要がありますが、オフィス内の交通に便利ですか？私たちは自分自身を再充電し、常に私たちに影響を与える情報を整理して整理し、私たちの思考を新しい行動に再び流すための後退スペースを持っている必要があります。 オフィスでは、ますます多くのオフィス補助機器を使用する必要があります。PC、ラップトップ、タブレット、または携帯電話を使用して、個人的な仕事と集中的な仕事のバランスを絶えず切り替えています。仕事と個人のプライバシーはオフィスで公開されていますか？ これは私たちが欲しいものですか？ 職場での短い休息と睡眠は、判断力と意思決定を高めることができます。これは通常、奇跡を引き起こします。昼寝後、表現力と集中力が大幅に向上します。効果的な作業スペース間隔は、個人的な仕事の重要な要素の 1 つです。場所。

6. アンカー：役職

企業の組織構造の論理は、さまざまな職務に分かれています。業界の性質に関係なく、メンバーの内部構成は類似しています。 実際、さまざまな職種の仕事の違いに応じてオフィス家具にさまざまなユーザーの差別化を設定することが、製品「ユーザー中心」の開始点と終了点です。ユーザーをさまざまな位置に固定すること自体が目的ではなく、オフィス機能の開発と変更に適応した最終的な結果であることを明確にする必要があります。 ここでは、建設的なガイダンスのために、スクリーンスタッフシステムを 3 つのタイプの職務に分割します。
一般的な事務、カスタマーサービス、テクニカルサポートの簡単な仕事。
企業や機関での定期的かつ普遍的な仕事。
コア R & D テクノロジー部門での機能的なオフィス家具の仕事。

提升员工的敬业度：办公场所至关重要

Improve employee engagement:Office space is essentia / 従業員の関与を改善する：オフィススペースは不可欠です

对于世界上任何一个地方的企业而言，员工敬业度缺失就像一场病毒——很难诊断、肆意传染、难以治愈。在全世界范围内，缺乏敬业度的员工继续超越具有敬业度的员工数量，根据盖勒普在 142 个国家进行的最新研究《全球工作场所状况》，这个比例大约接近 2:1。缺乏敬业度的员工往往表现得不开心、效率低，很难对企业做出积极贡献，而且他们的负面影响还会产生数量惊人的衍生物加以传播。与之相反，具有敬业度的员工效率更高，流失率更低，缺失率更低，缺勤率更低，能给企业带来更高的收益——他们是每一个企业都想要培养的一群人。

For companies anywhere in the world, lack of employee engagement is like a virus-difficult to diagnose, indiscriminately contagious, and incurable. Worldwide, the number of employees who lack engagement continues to surpass the number of employees with engagement. According to Gallup's latest study "The State of the Global Workplace" conducted in 142 countries, this ratio is approximately 2:1. Employees who lack engagement tend to be unhappy and inefficient, making it difficult to make positive contributions to the company, and their negative impacts will produce an astonishing number of derivatives to spread. On the contrary, engaged employees are more efficient, have lower churn rate, lower absentee rate, and lower absentee rate, which can bring higher benefits to the company-they are a group that every company wants to cultivate people.

世界中の企業にとって、従業員の関与の欠如はウイルスのようなものです。診断が難しく、無差別に伝染し、不治の病です。世界中で、エンゲージメントのない従業員の数は、エンゲージメントのある従業員の数を上回っています。142 か国で実施されたギャラップの最新の調査「TheState of the Global Workplace」によると、この比率は約 2：1 です。 エンゲージメントのない従業員は不幸で非効率的である傾向があり、会社にプラスの貢献をすることは困難であり、そのマイナスの影響は驚くほど多くのデリバティブを広めることになります。 それどころか、エンゲージメントのある従業員は、より効率的で、解約率、欠勤率、欠勤率が低く、会社に高い利益をもたらすことができます。彼らは、すべての会社が人々を育成したいと考えているグループです。

盖勒普的研究发现表明，帮助企业提升员工敬业度的一个重要方式是关注他们的身心健康。Steelcase 的研究也指出办公场所的重要性：物理工作环境对员工的身心健康以及敬业度有着强烈的影响。

一项由 Steelcase 委托、经全球调研机构 IPSOS 在全世界 14 个国家 10,500 名员工里进行的研究所统计出的资料为所有认为办公环境并不重要的领导人敲响警钟——对工作环境满意度颇高的员工往往敬业度也最高。

Gallup's research findings show that an important way to help companies improve employee engagement is to pay attention to their physical and mental health. Steelcase's research also pointed out the importance of office space: the physical work environment has a strong impact on employees' physical and mental health and engagement.

A survey commissioned by Steelcase and conducted by the global research organization IPSOS in 10,500 employees in 14 countries around the world is a wake-up call for all leaders who believe that the office environment is not important-satisfaction with the work environment Highly qualified employees tend to be the most engaged.

Gallup の調査結果によると、企業が従業員のエンゲージメントを向上させるための重要な方法は、身体的および精神的な健康に注意を払うことです。 Steelcase の調査では、オフィススペースの重要性も指摘されています。物理的な作業環境は、従業員の心身の健康とエンゲージメントに大きな影響を与えます。

Steelcase が委託し、世界 14 か国の 10,500 人の従業員を対象にグローバル調査組織 IPSOS が実施した調査は、オフィス環境は重要ではないと考えるすべてのリーダーへの目覚めの呼びかけです。最も従事すること。

调研国家

法国 France/フランス	俄罗斯 Russia/ロシア
德国 Germany/ドイツ	土耳其 Turkey/トルコ
比利时 Belgium/ベルギー	美国 The united states/アメリカ
荷兰 Belgium/オランダ	加拿大 Canada/カナダ
西班牙 Spain/スペイン	墨西哥 Mexico/メキシコ
英国 UK/イギリス	印度 India/インド
波兰 Poland/ポーランド	中国 China/ちゅうごく

严重缺乏敬业度的员工对他们的工作环境表示不满意。

Employees who are severely lacking in engagement are dissatisfied with their work environment.
エンゲージメントが著しく不足している従業員は、職場環境に不満を持っています。

我的工作环境不能让我（%表示不满意）
My work environment can't let me (% said they were not satisfied) / 私の職場環境では私を許すことができません（%は不満を表明します）

85%
容易集中注意力
Easy to concentrate
集中しやすい

84%
可以自由表达并分享我的想法
Free to express and share my thoughts
私の考えを自由に表現して共有する

86%
根据我手上的工作，能在办公场所中选择合适的工作地点
According to my job, I can choose a suitable working place in the office
私の仕事に応じて、私はオフィスで適切な職場を選ぶことができます

57%
身体可以在一天中四处活动并变换姿势
The body can move around and change postures throughout the day
体は一日中動き回ったり姿勢を変えたりすることができます

87%
可以在团队中工作，但不受干扰、不被打断
Can work in a team without being disturbed or interrupted
邪魔されたり邪魔されたりすることなくチームで働くことができます

85%
感到放松、平静
Feel relaxed and calm
リラックスして落ち着いて

79%
移动办公者也适用
Mobile office workers are also suitable
モバイルオフィスワーカーも適しています

84%
对公司和企业文化有归属感
Have a sense of belonging to the company and corporate culture
会社や企業文化への帰属意識を持っている

59%
在 一天当中可以方便地变换地点
You can easily change locations during the day
日中に簡単に場所を変更できます日中に簡単に場所を変更できます

65%
可以社交、和同事们进行非正式、放松的交谈
Can socialize and have informal and relaxed conversations with colleagues
同僚と交流し、非公式でリラックスした会話をすることができます

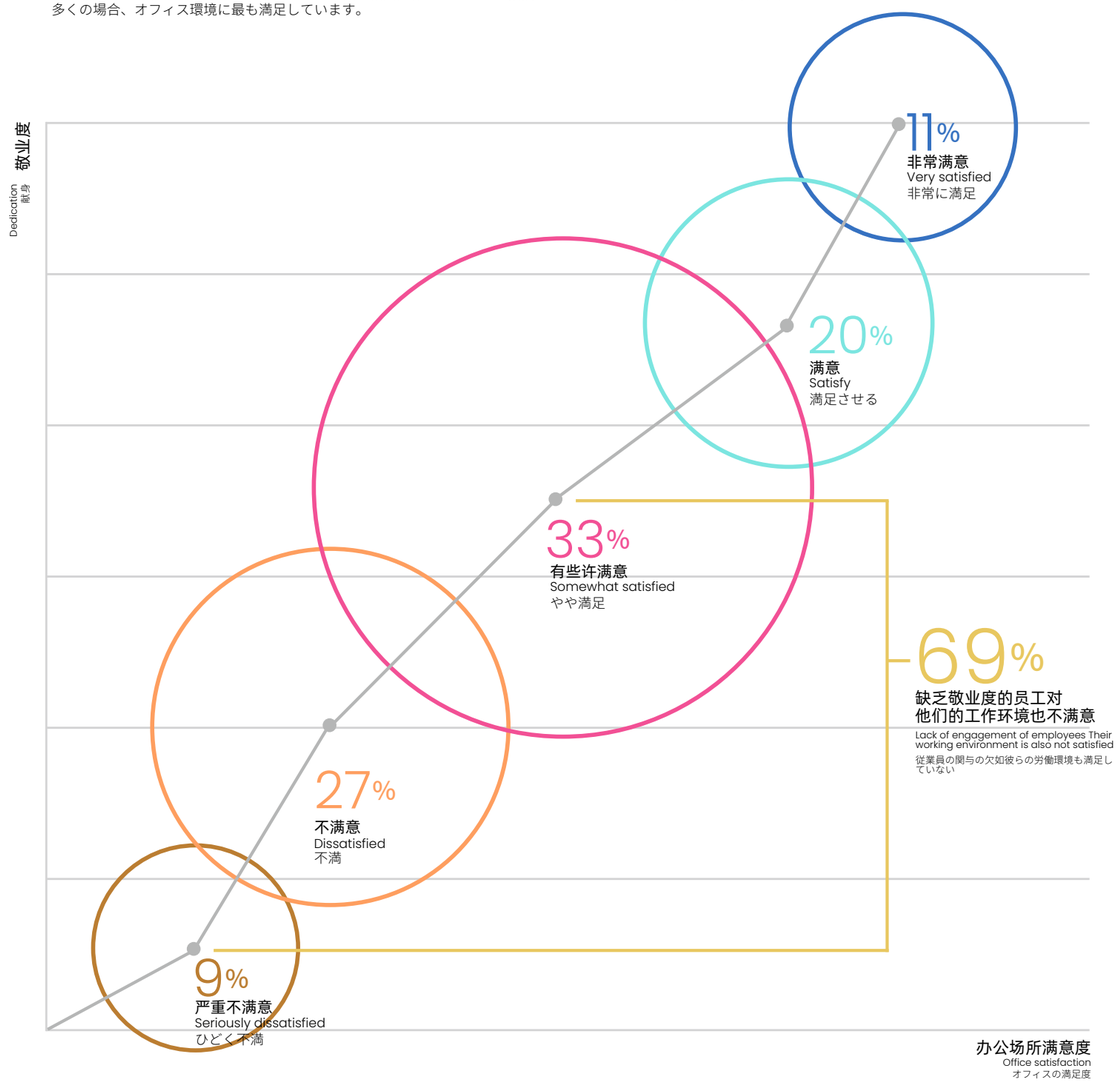
办公场所满意度 + 敬业度

Office satisfaction + engagement / オフィスの満足度 + エンゲージメント

这项由 Steelcase 委托、经全球调研机构 IPSOS 对 10,500 名员工进行的调研指出：员工对其工作环境的满意度与他们的敬业度之间存在很强的相关性。这些敬业度最高的员工往往对办公环境也最为满意。

This survey of 10,500 employees commissioned by Steelcase and conducted by the global research organization IPSOS pointed out that there is a strong correlation between employees' satisfaction with their work environment and their engagement. These most engaged employees are often the most satisfied with the office environment.

Steelcase が委託し、グローバルな調査組織 IPSOS が実施した 10,500 人の従業員を対象としたこの調査では、従業員の職場環境に対する満足度とエンゲージメントには強い相関関係があることが指摘されました。これらの最も熱心な従業員は、多くの場合、オフィス環境に最も満足しています。



铝材屏风框

ALUMINUM SCREEN FRAME
アルミスクリーンフレーム





3 厚度 颜色

Three thicknesses, three colors
3 つの厚さ、3 つの色



ES-PF001

氧化色
Oxidized color
酸化色

ES-PF002

哑光白
Matte white
マットホワイト

ES-PF003

碳灰色
Charcoal gray
チャコールグレー

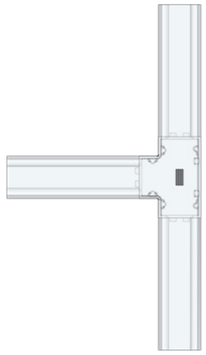
5

连接方式
CONNECTION METHOD
接続方法

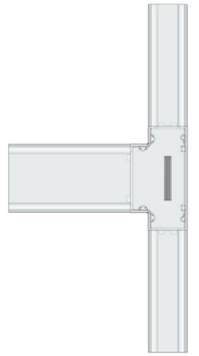
屏风分为三种厚度，分别为 K3、K4、K6
一共有 5 种连接方式，分别为：K3/K4/K6/K3+K6/K4+K6

The screen is divided into three thicknesses, K3, K4, K6
There are 5 ways to connect: K3/K4/K6/K3+K6/K4+K6

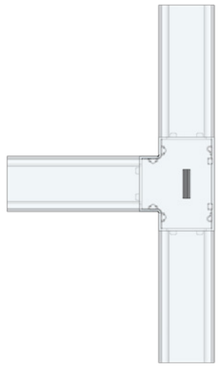
画面は K3、K4、K6 の 3 つの厚さに分かれています
接続する方法は 5 つあります：K3 / K4 / K6 / K3 + K6 / K4 + K6



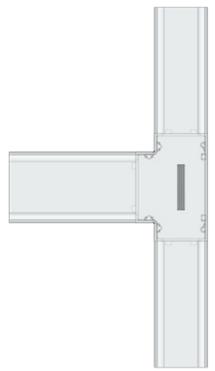
K3
32mm



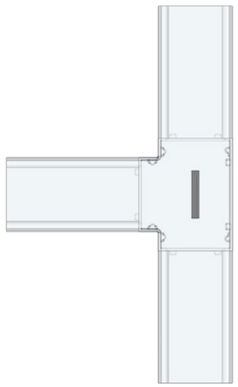
K3 +K6
32mm
+ 56mm



K4
42mm



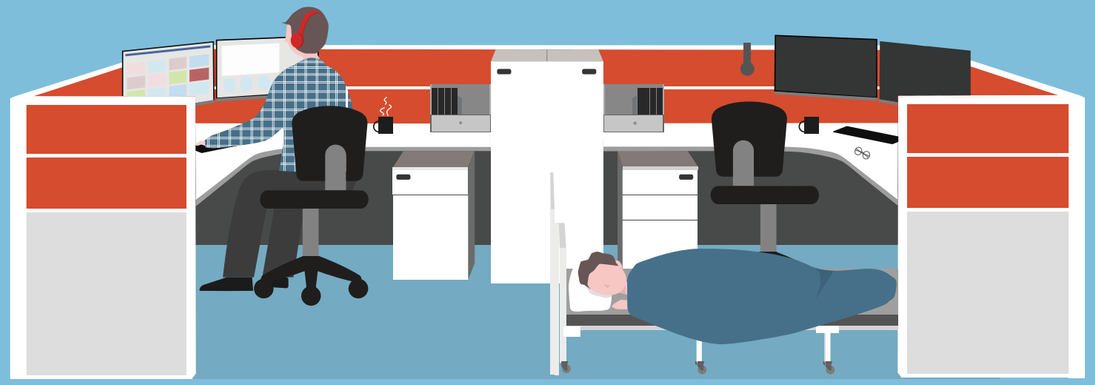
K4 +K6
42mm
+ 56mm



K6
56mm

用户一
USER ONE
ユーザー 1

1



互联网平台大厂、新能源智造、生命科技、国防科天、设计研究院校等核心研发技术部门、功能性工作岗位：

“创造”：知识工作者独特的创造性是推动世界进步的重要力量之一，企业的核心研发实力将决定公司未来持续成长的实力。未来的竞争是科技技术创造力的竞争，是高端人才资源的竞争，企业如果不具备吸引人才的能力，核心竞争力将如何实现巩固？企业的文化都由习惯形成，但除此以外，它和办公环境也有紧密关联。目前，全球竞争和颠覆浪潮正从各方来袭。显然，世界正在转变——而且变化十分急速。除此之外，还有一件事十分明确，那就是企业必须保持“创造”的思维、推动创新，才能在这个大环境下生存。要达到这个目标，企业必须变得更加敏捷灵活，鼓励不断学习，并且更迅速回应新的发展机遇。

我们本着“敏捷创造”精神，研究出多种利用空间支持核心研发技术岗位更有创造力工作的办公方式，以下办公产品功能为这些研究的重点成果。这些初步发现既能配合研发个人和团队工作方式，也能支持研发人员在工作中调息身心。

*** 挂式显示设备可支持学习。**无论是单屏显示或是数字多屏显示，均可帮助研发人员留意到项目整体状态，有助于安排工作和控制进度。

*** 站立式可有效保护研发人员长时间工作的健康能量。**小组讨论行动的方向时，站立式交流能够加深有效性和快速性。这类型的交流应在研发的主要工作空间进行，以隔绝外来干扰。

*** 专注工作助力冲刺。**研发成员需要协助工作执行的收纳空间。一个可专心工作的个人空间是研发技术人员的必备，而这个空间应该保持一定的私密性，同时又能让他们与团队连结，这有助持续推进开发项目，更可增加研发团队成员对项目的了解。

*** 伙伴配对和跨职能培训可避免进度停顿。**让研发技术人员在同一工作空间并肩工作，能帮助团队成员了解彼此的工作。跨职能培训则可确保项目不会因为有员工请假而停滞不前。

*** 休息可为团队成员充电。**休息功能让研发技术人员完成需要高度专注的工作后，找到重振精神的空间。当然，有人会到咖啡厅或其他社交空间放松身心，但我们相信大部份研发技术人员更喜欢有个专属自己且宁静的地点小休。每个人的“充电”方式各有不同，我们高度尊重这种不同。

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

"Creation": The unique creativity of knowledge workers is one of the important forces driving world progress. The core R&D strength of an enterprise will determine the company's ability to continue to grow in the future. The future competition will be the competition of technological creativity and the competition of high-end human resources. If companies do not have the ability to attract talents, how will their core competitiveness be consolidated? Corporate culture is formed by habits, but in addition to this, it is also closely related to the office environment. At present, the tide of global competition and subversion is coming from all sides. Obviously, the world is changing - and it is changing very rapidly. In addition, there is one thing that is very clear, that is, companies must maintain a "creative" mindset and promote innovation in order to survive in this environment. To achieve this goal, companies must become more agile and flexible, encourage continuous learning, and respond more quickly to new development opportunities.

In the spirit of "agile creation", we have developed a variety of office methods that use space to support more creative work in core R&D technical positions. The following office product functions are the key results of these studies. These preliminary findings can not only cooperate with R&D individuals and team work methods, but also support R&D personnel to adjust their body and mind during work.

*** Hanging display device can support learning.** Whether it is a single-screen display or a digital multi-screen display, it can help R&D personnel pay attention to the overall status of the project, help arrange work and control progress.

*** Standing position can effectively protect the healthy energy of R&D personnel working for a long time.** When a group discusses the direction of action, standing communication can deepen effectiveness and speed. This type of communication should be carried out in the main working space of R&D to isolate external interference.

*** Concentrate on work to help sprint.** The storage space where R&D members need to assist in the execution of their work. A personal space where they can concentrate on their work is a must for R&D technicians. This space should maintain a certain degree of privacy and at the same time allow them to connect with the team. This helps to continue to advance the development project, and can increase the R&D team members' understanding of the project. Understanding.

*** Partner matching and cross-functional training can avoid progress stalls.** Letting R&D technicians work side by side in the same workspace can help team members understand each other's work. Cross-functional training can ensure that the project will not stall due to employees asking for leave.

*** Rest can charge the team members.** The rest function allows R&D technicians to find a room to rejuvenate after completing tasks that require a high degree of concentration. Of course, some people will go to coffee shops or other social spaces to relax, but we believe that most R&D technicians prefer to have a quiet place for their own rest. Everyone's "charging" method is different, and we highly respect this difference.

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事：

「相乗効果」：知識労働者のユニークな創造性は、世界の進歩を推進する重要な力の 1 つです。企業のコア研究開発力は、企業が将来も成長し続ける能力を決定します。今後の競争は、技術創造性の競争とハイエンド人材の競争ですが、企業に人材を惹きつける能力がない場合、コアコンピタンスはどのように統合されるのでしょうか。企業文化は習慣によって形成されますが、それに加えて、オフィス環境とも密接に関係しています。現在、世界的な競争と転覆の流れはあらゆる側面から来ています。明らかに、世界は変化しています - そしてそれは非常に急速に変化しています。さらに、非常に明確なことが 1 つあります。それは、企業がこの環境で生き残るためには、「創造的な」考え方を維持し、イノベーションを促進する必要があるということです。この目標を達成するには、企業はより機敏で柔軟になり、継続的な学習を奨励し、新しい開発の機会により迅速に対応する必要があります。

「アジャイルクリエーション」の精神で、スペースを利用したさまざまなオフィス手法を開発し、研究開発の中核となる技術職でよりクリエイティブな仕事をサポートしています。これらの研究の主な成果は、以下のオフィス製品機能です。これらの予備調査結果は、R & D の個人やチームの作業方法に協力するだけでなく、R & D の担当者が作業中に体と心を調整するのをサポートすることもできます。

*** ハンギングディスプレイデバイスは学習をサポートできます。**シングルスクリーンディスプレイであろうとデジタルマルチスクリーンディスプレイであろうと、R & D 担当者がプロジェクトの全体的なステータスに注意を払い、作業を調整し、進行状況を制御するのに役立ちます。

※立位は、長時間働く研究開発者の健康エネルギーを効果的に保護します。グループが行動の方向性について話し合うとき、立ちコミュニケーションは効果とスピードを深めることができます。このタイプの通信は、外部干渉を分離するために、R & D のメイン作業スペースで実行する必要があります。

*** スプリントを助けるために仕事に集中してください。**研究開発メンバーが作業の実行を支援する必要がある保管スペース。研究開発技術者にとっては、仕事に専念できるパーソナルスペースが必須です。このスペースは、ある程度のプライバシーを維持し、同時にチームとつながることができるようにする必要があります。これにより、開発プロジェクトを継続的に進めることができます。プロジェクトに対する R & D チームメンバーの理解を深めることができます。理解。

*** パートナーのマッチングと部門の枠を超えたトレーニングにより、進捗の停滞を回避できます。**R & D 技術者を同じワークスペースで並べて作業させると、チームメンバーがお互いの作業を理解するのに役立ちます。部門の枠を超えたトレーニングにより、従業員が休暇を求めたためにプロジェクトが停滞しないようにすることができます。

*** 休憩はチームメンバーに請求できます。**残りの機能により、R & D 技術者は、高度な集中力を必要とするタスクを完了した後、若返りの余地を見つけることができます。もちろん、コーヒーショップやその他の社交スペースに行ってリラックスする人もいますが、ほとんどの研究開発技術者は、自分の休息のために静かな場所を好むと考えています。「充電」の方法は人それぞれ異なり、私たちはこの違いを高く評価しています。



互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

1150mm

750mm

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事：





K6
A9-1-XBX
B1-1

注释： 屏风厚度为 K6 的厚度。主屏风 A 选择了 A9-1(带挂槽，所有主屏风 A 适用)，桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K6. The main screen A chooses A9-1 (with a hanging slot, applicable to all main screen A), with a small white plug under the table. Sub-screen B chose B1-1.

注： 画面の厚みは K6 の厚みです。 メイン画面 A は A9-1（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A に適用可能）を選択し、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。 サブ画面 B は B1-1 を選択しました。





互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事：



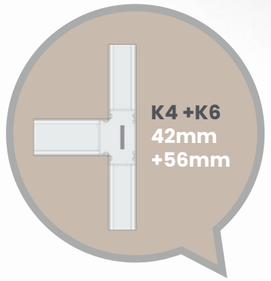


K6
A9-1-XBX
B1-1

注释：屏风厚度为 K6 的厚度。主屏风 A 选择了 A9-1(带挂槽，所有主屏风 A 适用)，桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K6. The main screen A chooses A9-1 (with a hanging slot, applicable to all main screen A), with a small white plug under the table. Sub-screen B chose B1-1.

注：画面の厚みは K6 の厚みです。メイン画面 A は A9-1（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A に適用可能）を選択し、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。サブ画面 B は B1-1 を選択しました。

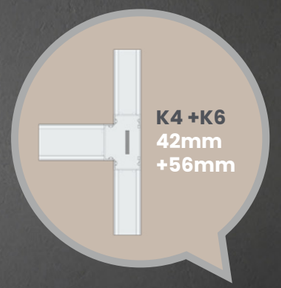




互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事：

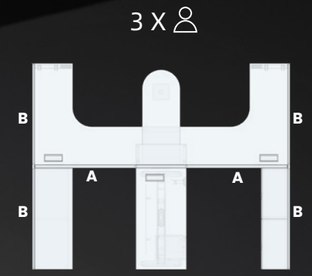




互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事 :





（K4+k6）（A9-2-XBX）（B1-2）（B1-3）

注释：屏风厚度为 K4+K6 的厚度。高低落差，主屏风 A 选择了 A9-2，（带 挂槽，所有主屏风 A 适用），桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-2 与 B1-3(清玻）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K4+K6. For the height difference, the main screen A has chosen A9-2, (with a hanging slot, applicable to all main screens A), with a small white plug under the table. Sub-screen B chooses B1-2 and B1-3 (clear glass).

注：画面の厚みは K4+K6 の厚みです。高さの違いについては、メイン画面 A が A9-2（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A に適用可能）を選択し、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。 サブ画面 B は、B1-2 および B1-3（透明ガラス）を選択します。







互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事 :

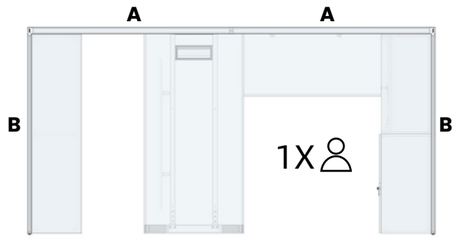


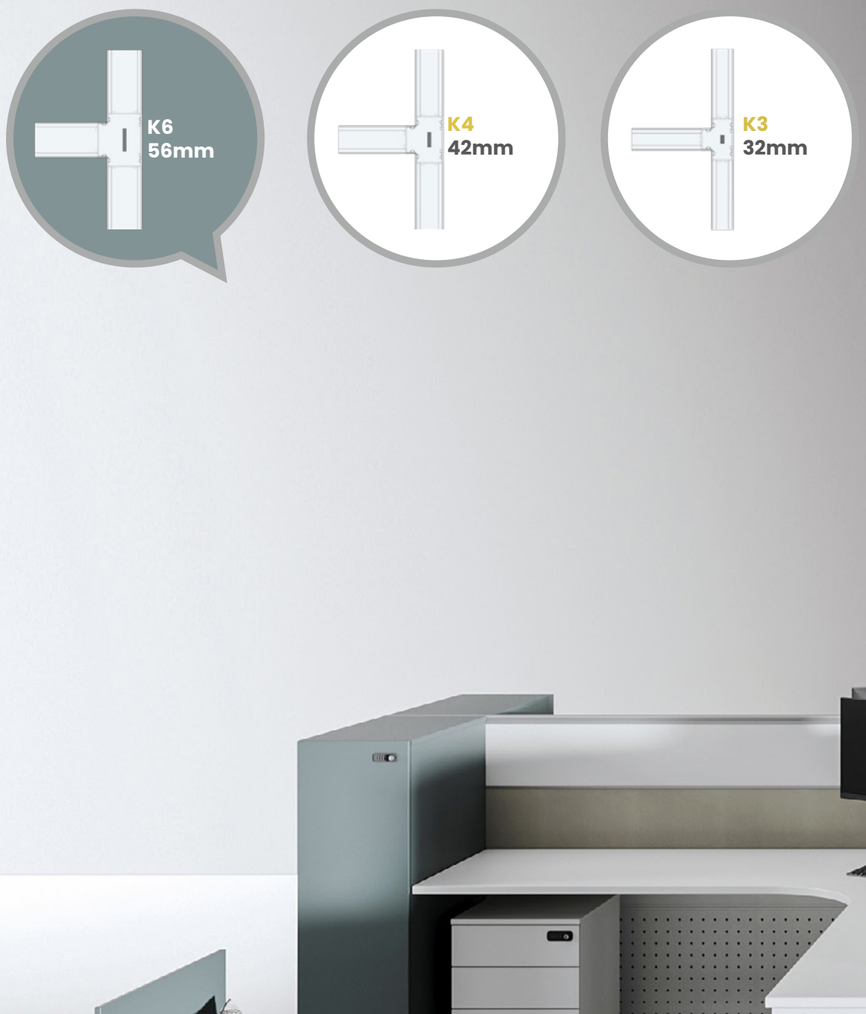
K3+K6
A6-1-XBX
B1-3

注释： 屏风厚度为 K3+K6 厚度。主屏风 A 选择了 A6-1（带挂槽，所有主屏风 A 适用），桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-3(磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is K3+K6 thickness. The main screen A chooses A6-1 (with a hanging slot, applicable to all main screens A), with a small white plug under the table. B1-3 (frosted glass) is selected for the secondary screen B.

注： 画面の厚さは K3 + K6 の厚さです。メイン画面 A は A6-1（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A に適用可能）を選択し、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。 二次画面 B には B1-3（すりガラス）が選択されています。





互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事：

K6
A9-2-XBX
B1-2

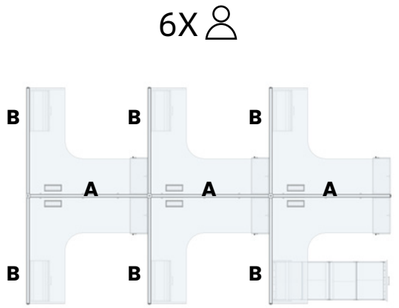
注释：屏风厚度为 K6 的厚度。主风 A 选择了 A9-2，桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K6. The main screen A chose the A9-2 ， table with a small white plug. Sub-screen B chooses B1-2.

注：画面の厚みは K6 の厚みです。メイン画面 A は、小さな白いプラグが付いた A9-2，テーブルを選択しました。 サブ画面 B は B1-2 を選択します。









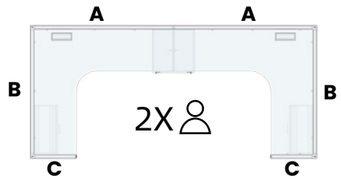


互联网平台大厂 / 新能源智造 / 生命科技 / 国防科天 / 设计研究院校等核心研发技术部门 / 功能性工作岗位

Internet platform giants /New energy smart manufacturing / Life Technology/ National Defense Science Day/ Design and research institutions and other core R&D technical departments/Functional jobs:

インターネットプラットフォームの巨人 / 新エネルギースマートマニュファクチャリング / ライフテクノロジー / 国防科学デー / 設計研究機関およびその他の中核的な研究開発技術部門 / 機能的な仕事：







K6
A9-2-XBX
B1-2

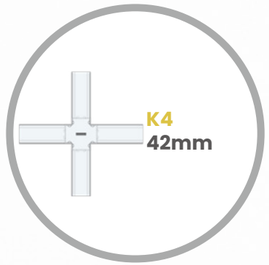
注释：屏风厚度为 K6 的厚度。主屏风 A 选择了 A9-2，桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-2。

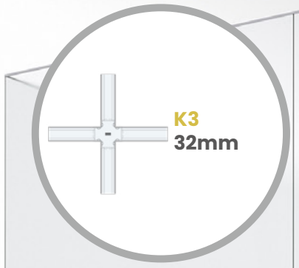
Note: The thickness of the screen is the thickness of K6. The main screen A chose the A9-2 table with a small white plug. Sub-screen B chooses B1-2.

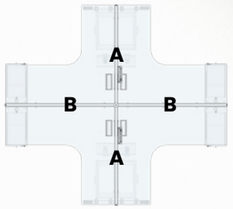
注：画面の厚みは K6 の厚みです。メイン画面 A は、小さな白いプラグが付いた A9-2 テーブルを選択しました。サブ画面 B は B1-2 を選択します。













(K6)(A7-1-XBX-86X)(B1-1)

注释： 屏风厚度为 K6 的厚度。主屏风 A 选择了 A7-1(带挂槽，所有主屏风 A 适用），桌下带小白插与 86 插座，副屏风 B 选择了 B1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K6. The main screen A chooses A7-1 (with a hanging slot, applicable to all main screens A), a small white plug and 86 socket under the table, and B1-1 for the secondary screen B.

注： 画面の厚みは K6 の厚みです。 メイン画面 A は、A7-1（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A に適用可能）、テーブルの下にある小さな白いプラグと 86 ソケット、およびセカンダリ画面 B 用の B1-1 を選択します。

2

用户二
USER TWO
ユーザー 2

国有企事业单位、成熟企业组织、大型集团公司常规性、普适性工作岗位：

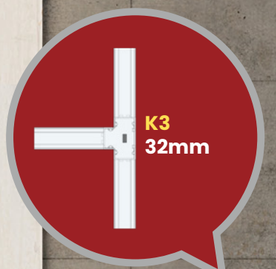
“协同”： 企业经营的边界由团队的协同性决定，打破内部“部门墙”边界是协同客户取得成果的重要起点，在开源的时代，协同企业的客户与供应链伙伴成为连接的重要资源力量，与强者同行我们必将更加强大。相互信任，善于合作的员工是企业最大的财富，充分考虑契约主体之间的关系性，形成有效的制度保障，尊重知识、尊重个性、集体奋斗和不迁就有功的员工，是我们事业协同成长的内在要求。爱自己、爱同事、爱事业和爱生活是我们凝聚力的源泉。管理灵活性、制度去控制化，项目小组制、组织去中心化；责任意识、创新精神、敬业精神与团结合作精神是企业文化的精髓。办公家具组织形态决定企业“协同”性的强弱，当我们将办公家具从产品属性转换为工具属性后，必然发现，在固定空间内“人”的动能如何产生更有效的协同，办公家具将成为最重要的工具载体，协同人、空间、工具必然产生更大价值。“开放式职员桌”与“屏风职员桌”哪一种产品解决方案更能平衡企业组织运作的协同性？我们建议国有企事业单位、成熟企业组织、大型集团公司采用“屏风职员桌”会更具协同性。

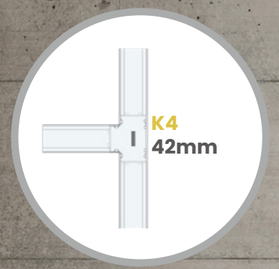
Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:"Synergy": The boundary of business operation is determined by the collaboration of the team. Breaking the internal "departmental wall" boundary is an important starting point for collaborative customers to achieve results. In the era of open source, collaborative corporate customers and supply chain partners have become important resource forces that connect with the strong. Together we will be stronger. Employees who trust each other and are good at cooperation are the greatest wealth of an enterprise. We fully consider the relationship between contract subjects and form an effective system guarantee. Respect for knowledge, respect for individuality, collective struggle, and employees who are meritorious, are the growth of our business. Intrinsic requirements. Loving yourself, loving colleagues, loving career and loving life are the source of our cohesion. Management flexibility, system de-control, project team system, organization decentralization; sense of responsibility, innovation spirit, dedication and unity and cooperation spirit are the essence of corporate culture. The organizational form of office furniture determines the strength of the company's "synergy". When we transform office furniture from product attributes to tool attributes, we must discover how the kinetic energy of "people" in a fixed space can produce more effective collaboration. To become the most important tool carrier, the collaboration of people, space, and tools will inevitably produce greater value. Which product solution, "Open Staff Desk" or "Screen Staff Desk", can better balance the synergy of corporate organization operations? We suggest that state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies use "screen staff desks" to be more collaborative.

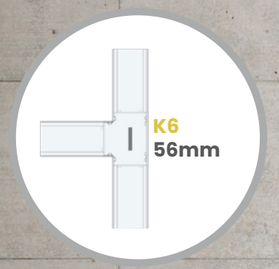
国営企業や機関、成熟した企業組織、および大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事：

「相乗効果」： 事業運営の境界はチームのコラボレーションによって決定されます。内部の「部門の壁」の境界を破ることは、コラボレーションの顧客が結果を達成するための重要な出発点です。オープンソースの時代では、コラボレーションの企業顧客とサプライチェーンパートナーは強者とつながる重要な資源力私たちは一緒に強くなるはずです。お互いを信頼し、協力することが得意な従業員は企業の最大の富です。私たちは契約対象間の関係を十分に考慮し、効果的なシステム保証を形成します。知識の尊重、個性の尊重、集団的闘争、そして功績のある従業員は私たちのビジネスの共同成長。本質的な要件。自分を愛し、同僚を愛し、キャリアを愛し、人生を愛することが私たちの結束の源です。管理の柔軟性、システムの制御解除、プロジェクトチームシステム、組織の分散化、責任感、イノベーション精神、献身と団結、協力精神は企業文化の本質です。オフィス家具の組織形態は、会社の「相乗効果」の強さを決定します。オフィス家具を製品属性からツール属性に変換するとき、固定空間内の「人」の運動エネルギーがどのように効果的なコラボレーションを生み出すことができるかを発見する必要があります。最も重要なツールキャリアになると、人、スペース、ツールのコラボレーションは必然的に大きな価値を生み出します。「オープンスタッフデスク」または「スクリーンスタッフデスク」のどちらの製品ソリューションが、企業組織の運用の相乗効果のバランスをよりよくとることができますか？ 国営企業や機関、成熟した企業組織、および大規模なグループ企業は、より協調的にするために「スクリーンスタッフデスク」を使用することをお勧めします。







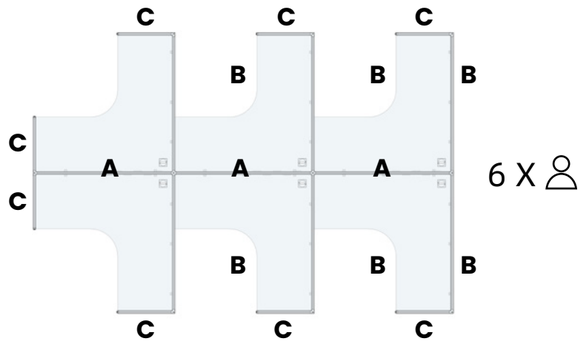


国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事





K3
A1-3-86X
B1-3
C1-3

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3，桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-3、侧屏风 C 选怎了 C1-3（条纹磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, the main screen A has chosen A1-3, and there are 86 sockets under the table. Choose B1-3 for secondary screen B and choose C1-3 for side screen C (striped frosted glass).

注：スクリーンの厚さは K3 の厚さであり、メインスクリーン A は A1-3 を選択し、テーブルの下には 86 個のソケットがあります。 セカンダリスクリーン B には B1-3 を選択し、サイドスクリーン C（縞模様のつや消しガラス）には C1-3 を選択します。

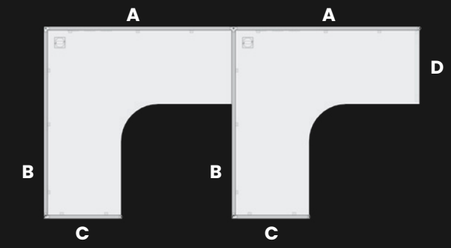








4 X

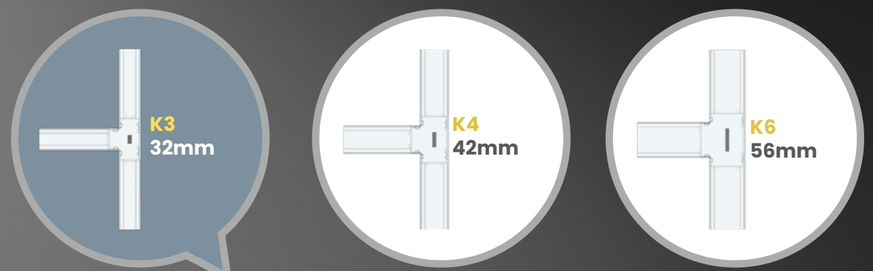


K3
A1-1-86X
B1-1
C1-1

注释: 屏风厚度为 K3 的厚度，高低落差。主屏风 A 选择了 A1-1，桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-1 侧屏风 C 选择了 C1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, with a height difference. The main screen A has chosen A1-1, with 86 sockets under the table. Sub-screen B chooses B1-1 and side screen C chooses C1-1.

注： 画面の厚みは K3 の厚みで、高さ差があります。 メイン画面 A は A1-1 を選択し、テーブルの下に 86 個のソケットがあります。 サブ画面 B は B1-1 を選択し、サイド画面 C は C1-1 を選択します。



国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事





K3
A6-1-XBX
B1-1

注释： 屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A6-1（带挂槽，挂槽所有屏风适用），桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. The main screen A chooses A6-1 (with hanging slot, suitable for all screens with hanging slot), with a small white plug under the table. Sub-screen B chose B1-1.

注: 画面の厚さは K3 の厚さです。メイン画面 A は A6-1（吊り下げスロット付き、吊り下げスロット付きのすべての画面に適しています）を選択し、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。 サブ画面 B は B1-1 を選択しました。



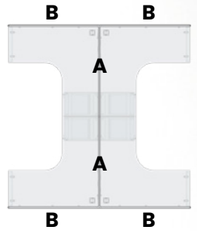
4 X



位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事



4 X



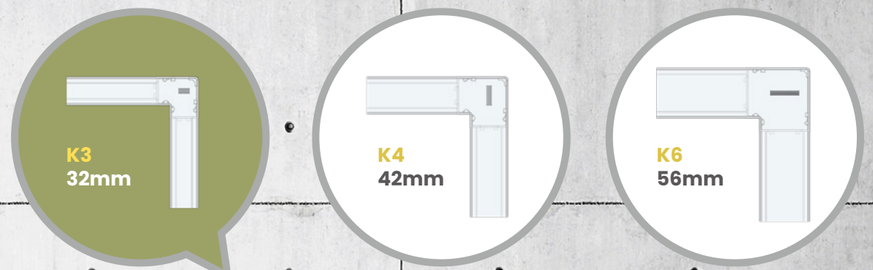


K3
A1-3-86X
B1-3

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3 （磨砂玻璃），桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-3（清玻）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, the main screen A chooses A1-3 (frosted glass), with 86 sockets under the table. B1-3 (clear glass) is selected for the sub screen B.

注：スクリーンの厚さは K3 の厚さで、メインスクリーン A は A1-3（すりガラス）を選択し、テーブルの下に 86 個のソケットがあります。 サブ画面 B には B1-3（透明ガラス）が選択されています。

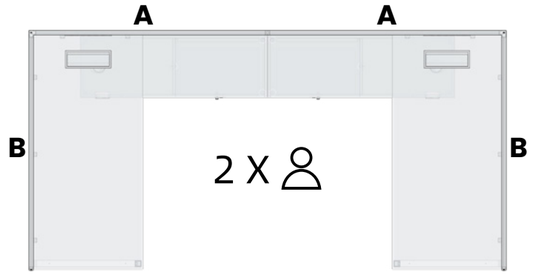


国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事



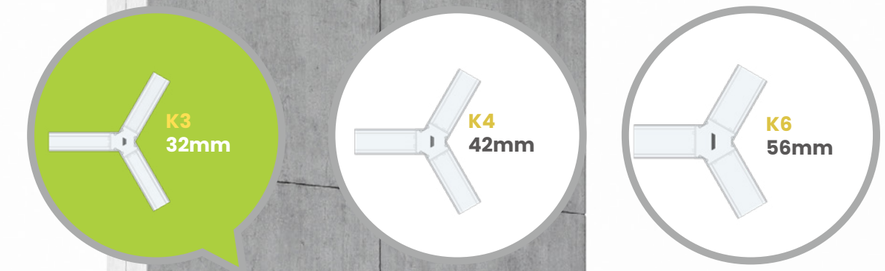


K3
A8-2-XBX-86X
B1-2

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A8-2，（带挂槽，所有主屏风 A 适用）桌上带小白插。桌下带 86 插座，副屏风 B 选择了 B1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. Main screen A chooses A8-2 (with hanging slot, applicable to all main screen A) with A small white plug on the table. There is 86 socket under the table, and B1-2 is selected for secondary screen B.

注：厚さ K3 の衝立、メイン衝立 A は a8-2 を選択し、(スロット付き、すべてのメイン衝立 A に適用) 机の上に白を挿す。テーブルの下には 86 ソケットがついていて、サブスクリーン B は b1-2 を選んだ。

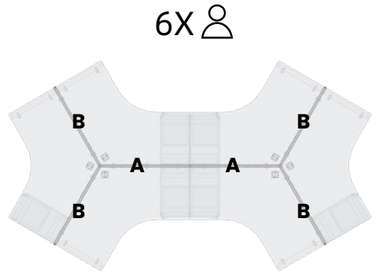


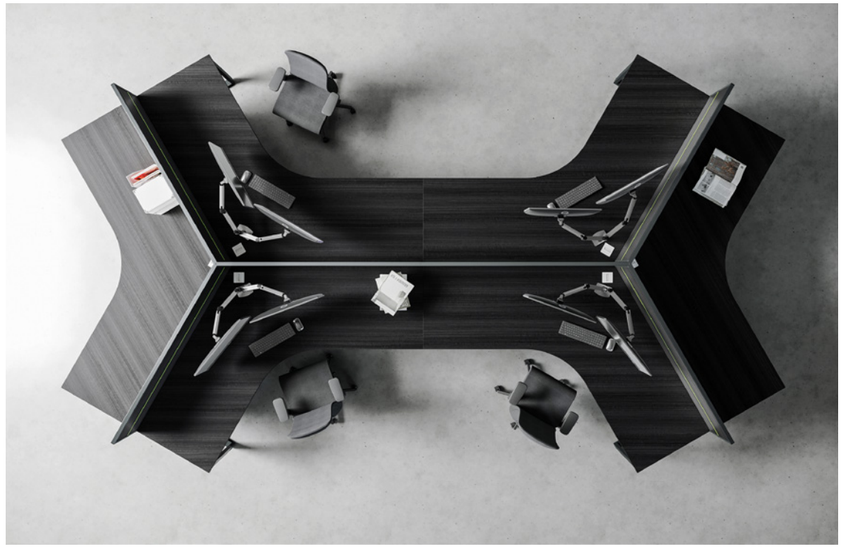
国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事







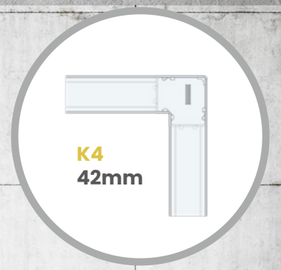
K3
A1-2-86X
B1-2

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-2，（带挂槽，主屏风 A 都适用）桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. The main screen A chooses A1-2, (with hanging slots, the main screen A is suitable) with 86 sockets under the table. Sub-screen B chooses B1-2.

注：スクリーンの厚さは K3 の厚さです。メインスクリーン A は A1-2 を選択し（吊り下げスロット付き、メインスクリーン A が適しています）、テーブルの下に 86 個のソケットがあります。 サブ画面 B は B1-2 を選択します。

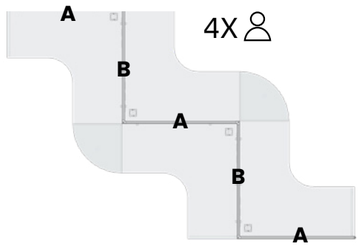








(K3)（A1-3-86X）（B1-3）



注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3，桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-3（条纹磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, the main screen A has chosen A1-3, and there are 86 sockets under the table. B1-3 (striped frosted glass) is selected for the secondary screen B.

注：スクリーンの厚さは K3 の厚さであり、メインスクリーン A は A1-3 を選択し、テーブルの下には 86 個のソケットがあります。 二次画面 B には B1-3（すりガラスの縞模様）が選択されています。

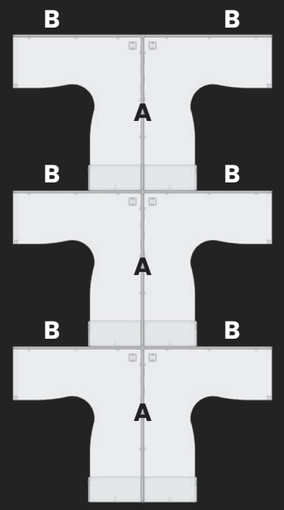


国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事





6 X

K4
A8-2-XBX-86X
B1-2

注释：屏风厚度为 K4 的厚度，主屏风 A 选择了 A8-2(带挂槽，所有主屏风 A 适用）桌下带小白插与 86 插座，副屏风 B 选择了 B1-2。

注：屏风厚度是 K4 的段度、主屏风 A 選択择了 A8-2（带挂板、所有主屏风 AA 目的）桌下带小白插与 86 插座、副屏风 B 選択择了 B1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K4. The main screen A chooses A8-2 (with hanging slots, applicable to all main screens A) with a small white plug and 86 socket under the table, and the sub screen B chooses B1-2.

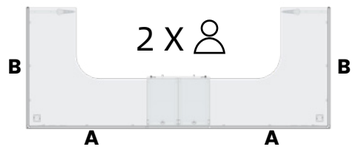


国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事





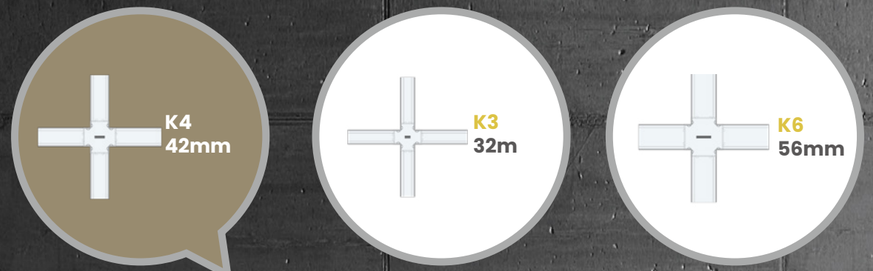
K4
A1-3-86X
B1-3

注释：屏风厚度为 K4 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3，桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-3（磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K4, the main screen A chooses A1-3, and there are 86 sockets under the table. B1-3 (frosted glass) is selected for the secondary screen B.

注：スクリーンの厚さは K4 の厚さ、メインスクリーン A は A1-3、テーブルの下には 86 個のソケットがあります。 二次画面 B には B1-3（すりガラス）が選択されています。

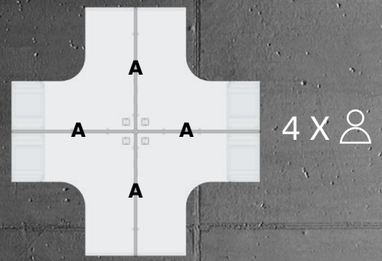




国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事



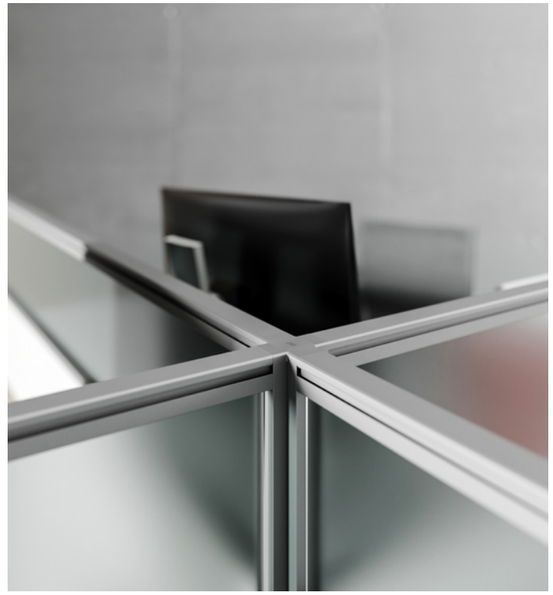
4 X

K4
A1-3-86X
B1-3

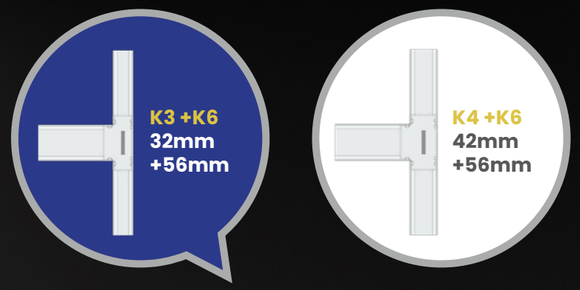
注释：屏风厚度为 K4 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3，桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-3（清玻）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K4, the main screen A has chosen A1-3, and there are 86 sockets under the table. B1-3 (clear glass) is selected for the sub screen B.

注：スクリーンの厚さは K4 の厚さであり、メインスクリーン A は A1-3 を選択し、テーブルの下には 86 個のソケットがあります。 サブ画面 B には B1-3（透明ガラス）が選択されています。







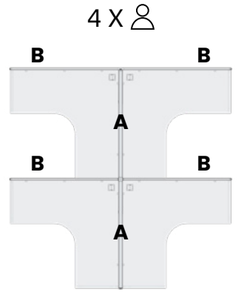
国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事



K3+K6
A1-2-XBX
B1-3

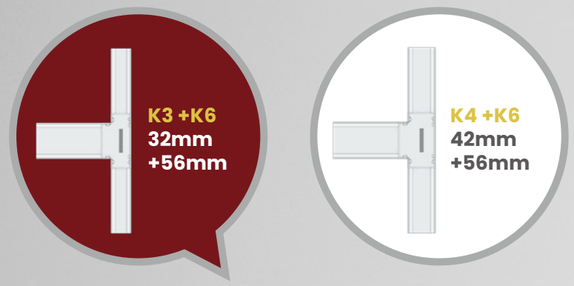


注释：屏风厚度为 K3+K6 的厚度，高低落差。主屏风 A 选择了 A1-2，（带挂槽，主屏风 A 都适用），桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-3（磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3+K6, with a height difference. The main screen A chooses A1-2, (with a hanging slot, the main screen A is applicable), with a small white plug under the table. B1-3 (frosted glass) is selected for the secondary screen B.

注：画面の厚みは K3 + K6 の厚みで、高さ差があります。 メイン画面 A は A1-2 を選択し（吊り下げスロット付き、メイン画面 A が適用可能）、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。 二次画面 B には B1-3（すりガラス）が選択されています。

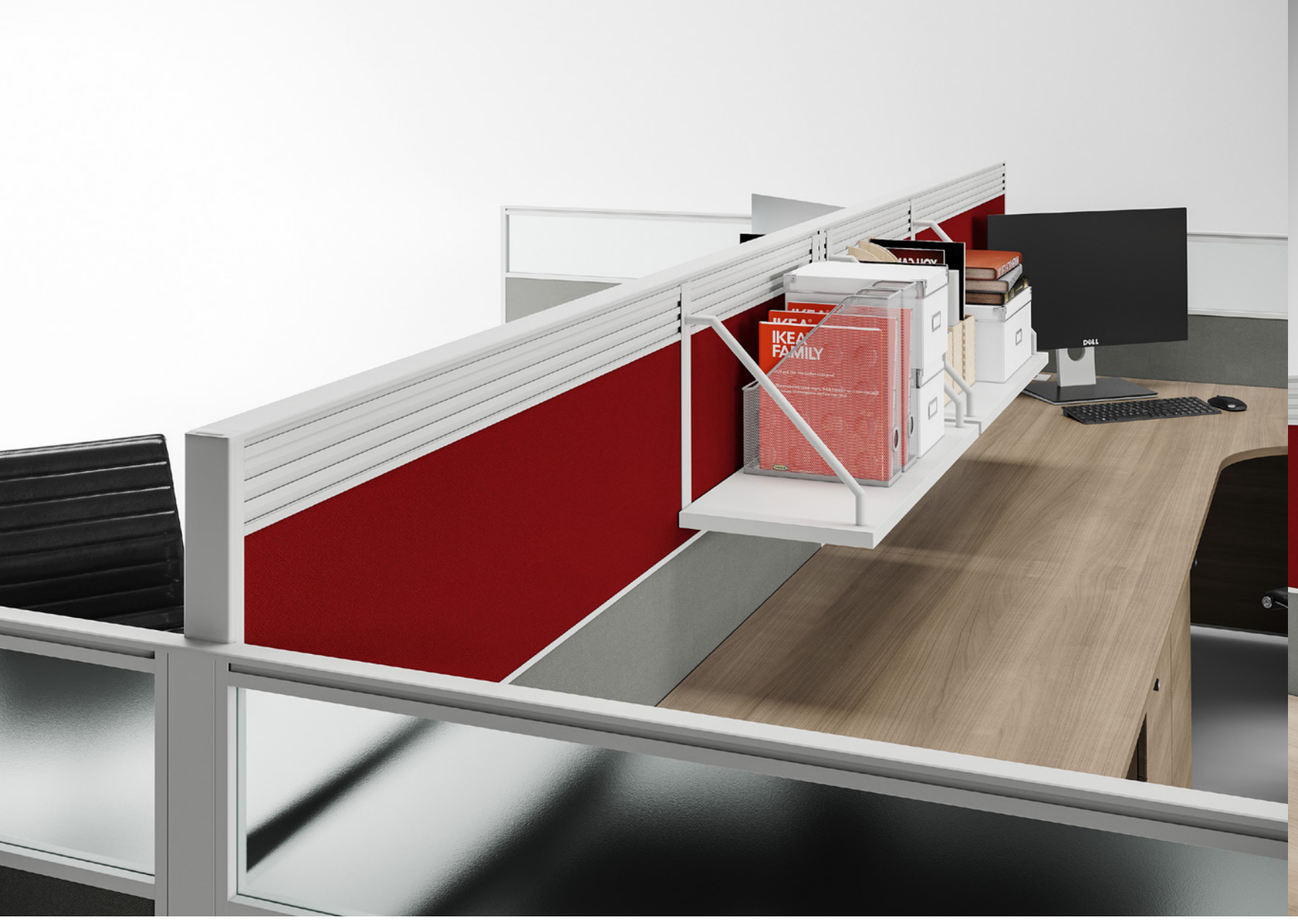




国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事





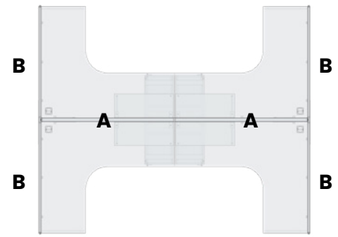
K3+K6
A1-2-XBX
B1-3

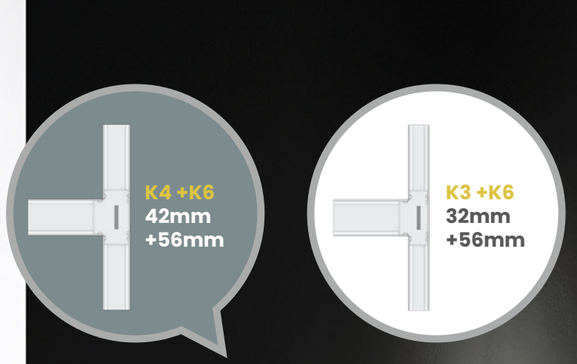
注释： 屏风厚度为 K3+K6 的厚度，高低落差。主屏风 A 选择了 A1-2，（带挂槽，主屏风 A 都适用），桌下带小白插。副屏风 B 选择了 B1-3（磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3+K6, with a height difference. The main screen A chooses A1-2, (with a hanging slot, the main screen A is applicable), with a small white plug under the table. B1-3 (frosted glass) is selected for the secondary screen B.

注： 画面の厚みは K3 + K6 の厚みで、高さ差があります。 メイン画面 A は A1-2 を選択し（吊り下げスロット付き、メイン画面 A が適用可能）、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。二次画面 B には B1-3（すりガラス）が選択されています。

4 X



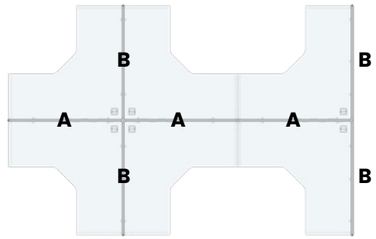


国有企事业单位 / 成熟企业组织 / 大型集团公司常规性 / 普适性工作岗位

Regular and universal jobs in state-owned enterprises and institutions, mature enterprise organizations, and large group companies:

国営企業や機関、成熟した企業組織、大規模なグループ会社での定期的かつ普遍的な仕事





6X

K4+K6
A1-3-86X
B1-3

注释： 屏风厚度为 K4+K6 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3，桌下带 86 插座。副屏风 B 选择了 B1-3（条纹磨砂玻璃）

Note: The thickness of the screen is the thickness of K4+K6, the main screen A has chosen A1-3, and there are 86 sockets under the table. B1-3 (striped frosted glass) is selected for the secondary screen B.

注： スクリーンの厚さは K4+K6 の厚さであり、メインスクリーン A は A1-3 を選択し、テーブルの下には 86 個のソケットがあります。二次画面 B には B1-3（すりガラスの縞模様）が選択されています。

3

用户三
USER THREE
ユーザー 3

普通文职、客服、技术支持、简素性工作岗位：

“效率”： 如何确保企业普通员工工作是高效的？这成为新世纪企业经营管理最大的难题。管理的本质是使知识转变为生产力，然而，今天的知识工作者的生产力跟 19 世纪的体力劳动者的生产力一样低。彼得·德鲁克于 1999 年创作《21 世纪的管理挑战》评价说，20 世纪管理最重要，最实际也是真正独一无二的 中体力劳动者的生产力提高了 50 倍之多。在 21 世纪，管理需要做出的最重要挑战，就是如何提高知识工作者的生产力。我们肯定有效的组织管理、企业文化、团队氛围对效率的提升是决定性要素，但同时，工具的作用价值 也绝不可以忽略，办公家具作为每个员工工作效能实现最直接的领地，如何提供匹配适应普通员工工作诉求的办公家具产品？这需要我们站在员工的立场角度去洞察思考。“开放式职员桌”与“屏风职员桌”本质上都是服务于员工工作效率的工具，哪种工具更适合，我们建议让更多员工参与选择。明智的决策带来员工工作效率的提升，产生的回报将比办公家具本身价值高得多，这将是企业经营管理最理性的投资思维。

General clerical, customer service, technical support, and simpl jobs:

"Efficiency": How to ensure that the work of ordinary employees in the company is efficient? This has become the biggest problem for business management in the new century. The essence of management is to transform knowledge into productivity. However, the productivity of today's knowledge workers is as low as that of manual workers in the 19th century. Peter Drucker wrote "Management Challenges in the 21st Century" in 1999 and commented that the most important, practical and truly unique contribution of management in the 20th century is to increase the productivity of manual workers in the manufacturing industry by as much as 50 times. In the 21st century, the most important challenge that management needs to make is how to improve the productivity of knowledge workers. We affirm that effective organization and management, corporate culture, and team atmosphere are the decisive factors for improving efficiency, but at the same time, the value of tools must not be ignored. Office furniture is the most direct territory for each employee's work efficiency. How to provide matching Office furniture products that meet the work demands of ordinary employees? This requires us to have insight and thinking from the perspective of employees. "Open staff desk" and "screen staff desk" are essentially tools that serve employees' work efficiency. We recommend that more employees participate in the selection of which tool is more suitable. Wise decision-making will increase the work efficiency of employees, and the return will be much higher than the value of office furniture itself. This will be the most rational investment thinking for business management.

一般的な事務、カスタマーサービス、テクニカルサポート、シンプルでシンプルな仕事：

「効率」： 会社の一般従業員の仕事が効率的であることをどのように保証するか？これは、新世紀の経営にとって最大の問題となっています。管理の本質は知識を生産性に変えることですが、今日の知識労働者の生産性は 19 世紀の手動労働者の生産性と同じくらい低いです。Peter Drucker は、1999 年に「21 世紀の経営課題」を書き、20 世紀の経営の最も重要で、実用的で、真にユニークな貢献は、製造業の手動労働者の生産性を 50 倍も向上させることであるとコメントしました。 21 世紀において、経営者がしなければならない最も重要な課題は、知識労働者の生産性をどのように改善するかです。効果的な組織と管理、企業文化、チームの雰囲気が効率を向上させる決定的な要因であると同時に、ツールの価値を無視してはなりません。オフィス家具は、各従業員の作業効率にとって最も直接的な領域です。普通の従業員の仕事の要求を満たす、一致するオフィス家具製品をどのように提供するのですか？ そのためには、従業員の視点からの洞察と思考が必要です。「オープンスタッフデスク」と「スクリーンスタッフデスク」は、本質的には従業員の作業効率を高めるツールです。より多くの従業員がどちらのツールに適しているかを選択することをお勧めします。賢明な意思決定は従業員の仕事の効率を高め、リターンはオフィス家具自体の価値よりもはるかに高くなります。これは経営管理にとって最も合理的な投資思考です。

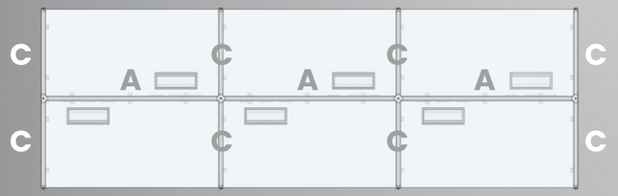




普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種

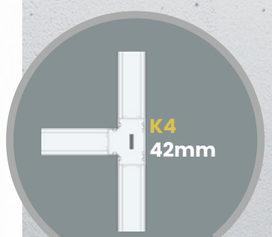


（K3）（A7-1-XBX-86X）（C1-1）

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A7-1，带小白插，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. The main screen A chooses A7-1, with a small white plug, 86 sockets under the table, and C1-1 for the C side screen.

注：画面の厚さは K3 の厚さです。メイン画面 A は A7-1 を選択し、小さな白いプラグ、テーブルの下に 86 個のソケット、C 側の画面に C1-1 を選択します。



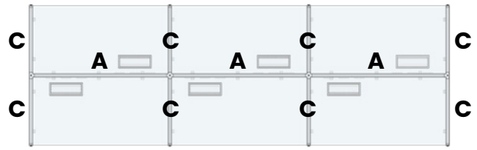




普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種



6 X

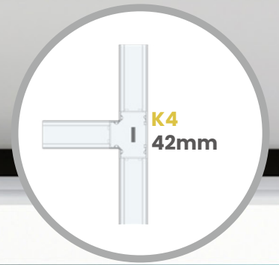
（K4）（A2-2-86X）（C1-3）

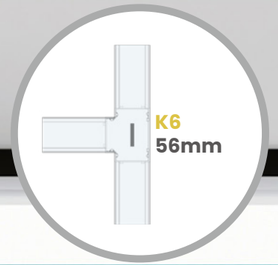
注释：屏风厚度为 K4 的厚度，主屏风 A 选择了 A2-2，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-3(清玻）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K4. The main screen A chooses A2-2, the table has 86 sockets, and the C side screen chooses C1-3 (clear glass).

注：画面の厚さは K4 の厚さです。メイン画面 A は A2-2 を選択し、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイド画面は C1-3（透明ガラス）を選択します。







普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種





（K3）（A7-1-XBX-86X）（C1-1）

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A7-1（带挂槽，所有主屏风 A 适用），桌上带小白插，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, the main screen A chooses A7-1 (with hanging slots, all main screen A is applicable), the table has a small white plug, and the table has 86 sockets, and the C side screen chooses C1-1.

注：画面の厚さは K3 の厚さで、メイン画面 A は A7-1 を選択し（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A が適用可能）、テーブルには小さな白いプラグがあり、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイドスクリーンは C1-1 を選択します。





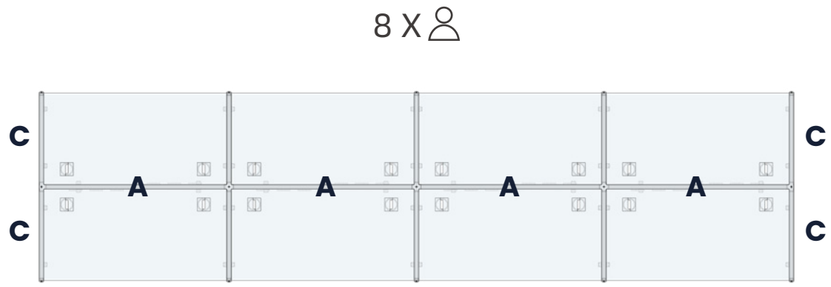


普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種





注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-1，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-1。

注：画面の厚さは K3 の厚さです。メイン画面 A は A1-1 を選択し、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイド画面は C1-1 を選択します。

（K3）（A1-1-86X）（C1-1）

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. The main screen A chooses A1-1, the table has 86 sockets, and the C side screen chooses C1-1.





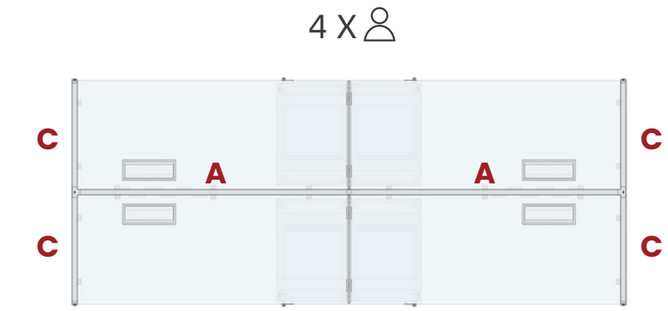


普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種





（K3）（A1-3-86X）（C1-3）

注释： 屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-3（清玻），桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-3（磨砂玻璃）。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. The main screen A chooses A1-3 (clear glass), the table has 86 sockets, and the C side screen chooses C1-3 (frosted glass).

注: 画面の厚さは K3 の厚さです。メイン画面 A は A1-3（透明ガラス）を選択し、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイド画面は C1-3（すりガラス）を選択します。

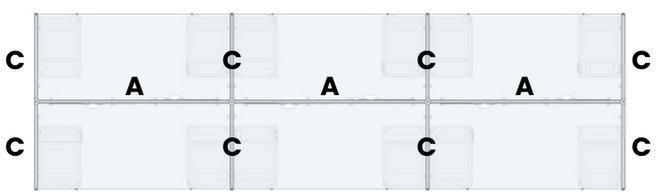


普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種





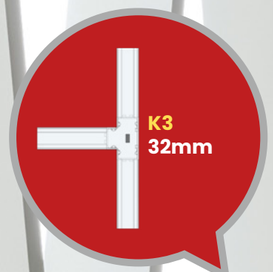
6 X

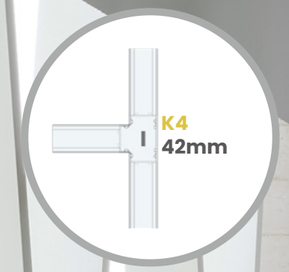
（K3）（A8-2-XBX-86X）（C1-2）

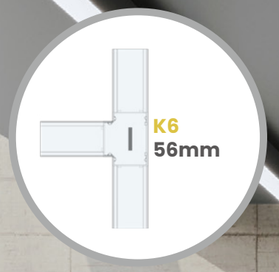
注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A8-2(带挂槽，所有主屏风 A 适用），桌下带小白插、86 插座，C 侧屏风选择了 C1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, the main screen A chooses A8-2 (with hanging slots, all main screen A is applicable), the table has a small white plug and 86 sockets, and the C side screen chooses C1-2.

注：画面の厚さは K3 の厚さで、メイン画面 A は A8-2 を選択し（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A が適用可能）、テーブルには小さな白いプラグと 86 個のソケットがあり、C 側の画面は C1 を選択します -2。







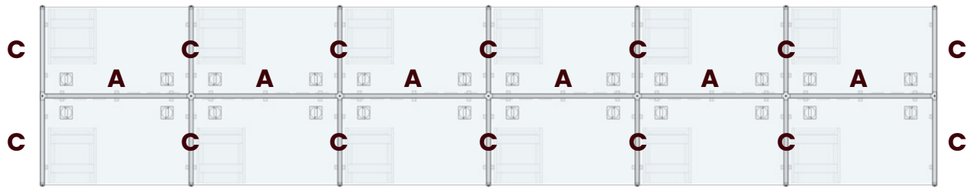
普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種



12 X



（K3）（A1-2-86X）（C1-2）

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-2，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, A1 is selected for the main screen A, with a line board under the table, and C1 is selected for the C side screen.

注：画面の厚さは K3 の厚さです。メイン画面 A は A1-2 を選択し、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイド画面は C1-2 を選択します。



K3
32mm



K4
42mm



K6
56mm

普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種

2 X



（K3）（A2-1-86X）（C1-1）

注释：屏风厚度为 K3 的厚度，主屏风 A 选择了 A2-1（带挂槽，所有主屏风 A 适用）桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3, the main screen A chooses A2-1 (with hanging slots, all main screen A is applicable) with 86 sockets under the table, and the C side screen chooses C1-1.

注：スクリーンの厚さは K3 の厚さで、メインスクリーン A はテーブルの下に 86 個のソケットがある A2-1（吊り下げスロット付き、すべてのメインスクリーン A が適用可能）を選択し、C サイドスクリーンは C1-1 を選択します。



普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種



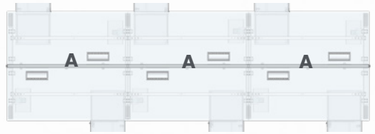
（K4）（A9-2-XBX）

注释：屏风厚度为 K4 的厚度，主屏风 A 选择了 A9-2（带挂槽，所有主屏风 A 适用），桌下带小白插。

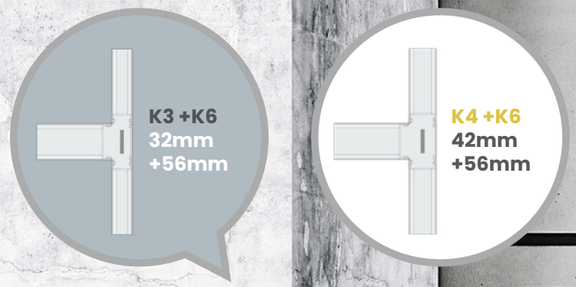
Note: The thickness of the screen is the thickness of K4, the main screen A chooses A9-2 (with hanging slots, applicable to all main screen A), with a small white plug under the table.

注：画面の厚さは K4 の厚さで、メイン画面 A は A9-2（吊り下げスロット付き、すべてのメイン画面 A に適用可能）を選択し、テーブルの下に小さな白いプラグが付いています。

6X



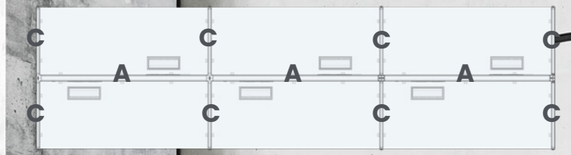




普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種



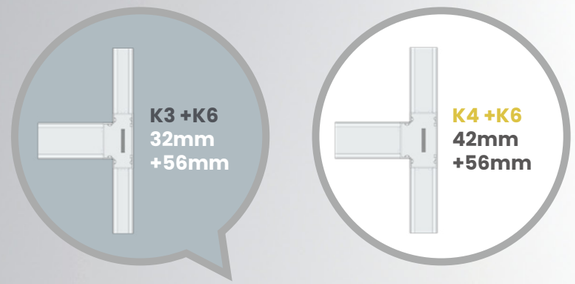
K3+K6
A8-3-XBX-86X
C1-3

注释：屏风厚度为 K3+K6 的厚度，主屏风 A 选择了 A8-3(磨砂玻璃），桌上带小白插，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-3（清玻）。

注：画面の厚さは K3 + K6 です。メイン画面 A は A8-3（すりガラス）を選択し、テーブルには小さな白いプラグがあり、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイド画面は C1-3（透明ガラス）を選択します。）。

Note: The thickness of the screen is K3+K6. The main screen A chooses A8-3 (frosted glass), the table has a small white plug, and the table has 86 sockets, and the C side screen chooses C1-3 (clear glass).





普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種



6X



K3+K6
A8-2-XBX-86X
C1-1

注释： 屏风厚度为 K3+K6 的厚度，主屏风 A 选择了 A8-2，（带上掀门吊柜，主屏风 A 可装），桌上带小白插，桌下带 86 插座。C 侧屏风选择了 C1-1。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3+K6. The main screen A chooses A8-2, (with a lift-door wall cabinet, the main screen A can be installed), with a small white plug on the table and 86 sockets under the table. The C side screen chose C1-1.

注： スクリーンの厚さは K3 + K6 の厚さです。メインスクリーン A は A8-2 を選択し（リフトドアウォールキャビネットを使用すると、メインスクリーン A を取り付けることができます）、テーブルに小さな白いプラグがあり、86 テーブルの下のソケット。C サイドスクリーンは C1-1 を選択しました。







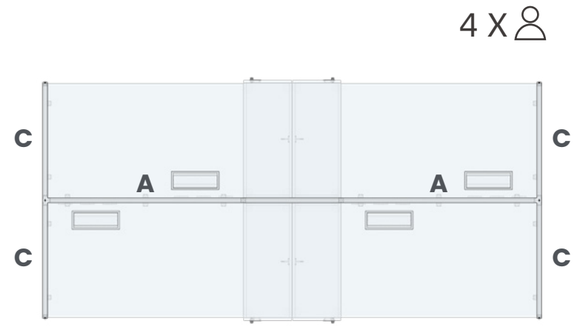


普通文职 / 客服 / 技术支持 / 简素性工作岗位

General clerical job, customer service, technical support, simple job positions

一般的な事務職、カスタマーサービス、テクニカルサポート、簡単な職種





K4+K6
A1-2-86X
C1-2

注释： 屏风厚度为 K4+K6 的厚度，主屏风 A 选择了 A1-2，桌下带 86 插座，C 侧屏风选择了 C1-2。

Note: The thickness of the screen is the thickness of K3. The main screen A chooses A1-2, the table has 86 sockets, and the C side screen chooses C1-2.

注： 画面の厚さは K4+K6 の厚さです。メイン画面 A は A1-2 を選択し、テーブルには 86 個のソケットがあり、C サイド画面は C1-2 を選択します。

屏风走线位置与分隔

Screen routing position and separation

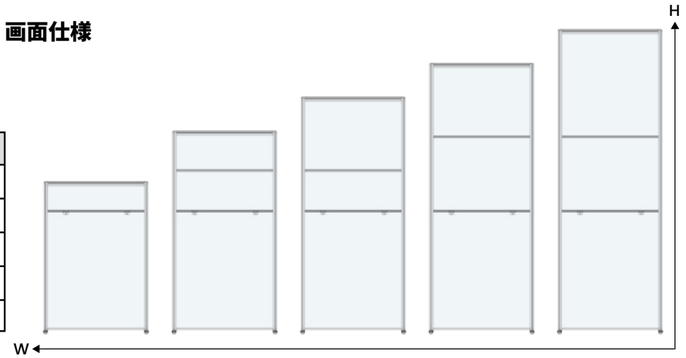
画面のルーティング位置と分離

屏风规格 / Screen specifications / 画面仕様

H \ W	600	1200	1400	1500	1600	1800
900	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1200	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1500	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1000	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1800	✓	✓	✓	✓	✓	✓

K3

K4
K6



A 主屏风（线板安装位置）/A main screen (Wire board installation position)/A メイン画面（ワイヤーボードの設置位置）

A1



①

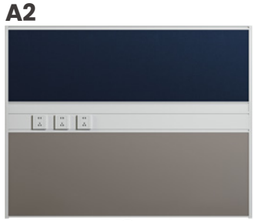


②



③

A2



①



②



③

A3



①



②



③

A4



①



②



③

A5



①



②

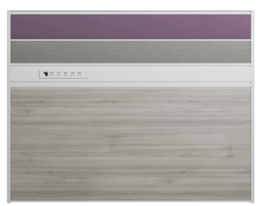


③

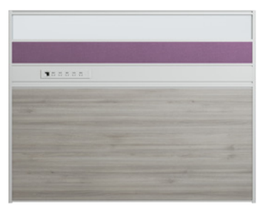
A6



①



②



③

A7



①



②



③

A8



①



②



③

A9



①



②



③

B 副屏风 /B sub screen/B サブ画面

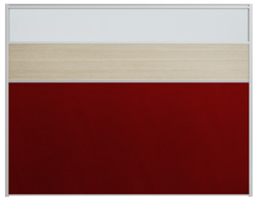
B1



①



②



③

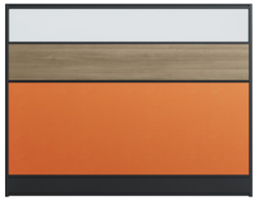
B2



①



②



③

C 侧屏风 /C side screen/C サイドスクリーン

C1



①



②



③

C2



①

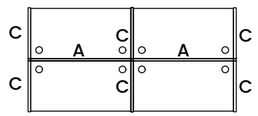


②



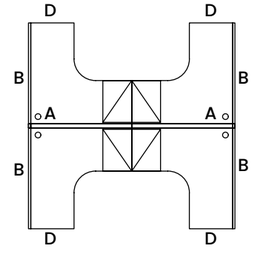
③

①



②

③



三款台面造型
Three countertop shapes
3 つのカウンタートップの形



L1

L2

L3

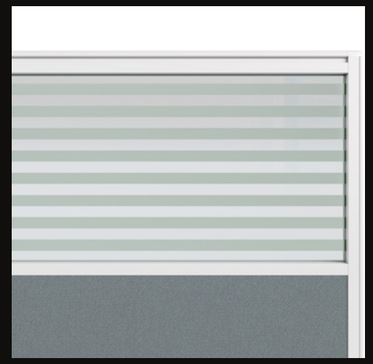
①直型工位：普通文职、客服、技术支持简素性工作岗位**（用户一）**
② L 型工位：企业事业单位常规性、普适性工作岗位**（用户二）**
③大工位：核心研发技术部门功能性办公家具工作岗位**（用户三）**

① Straight work positions: simple and simple work positions for general clerical work, customer service, and technical support **(USER ONE).**
② L-type workstations: regular and universal jobs in enterprises and institutions **(USER TWO).**
③ Large workstations: functional office furniture jobs in the core R&D technical department**(USER THREE)**.

①ストレートワークポジション：一般的な事務、カスタマーサービス、テクニカルサポートのためのシンプルでシンプルなワークポジション **(ユーザー 1)**。
② L 型ワークステーション：企業や機関での定期的かつ普遍的な仕事 **(ユーザー 2)**。
③大型ワークステーション：中核的な研究開発技術部門における機能的なオフィス家具の仕事 **(ユーザー 3)**。

A 主屏风	A main screen	A メイン画面ン
B 副屏风	B sub screen	B サブ画面
C 侧屏风	C side screen	C サイドスクリーン
D 支撑脚	D support foot	D サポートフット

玻璃的三种款式
Three styles of glass/ ガラスの 3 つのスタイル



条纹磨砂玻璃
Striped frosted glass
縞模様のすりガラス

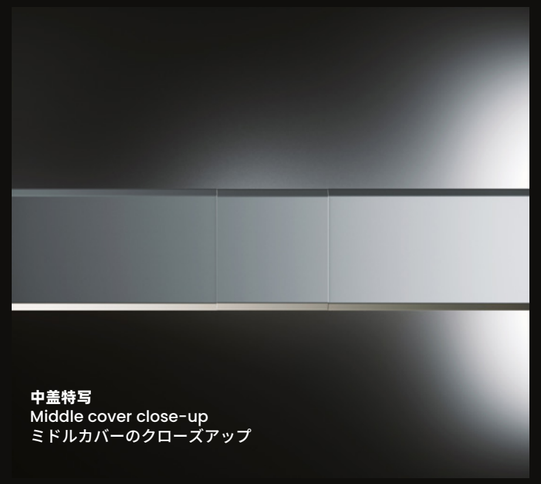


清玻
Clear glass
透明ガラス

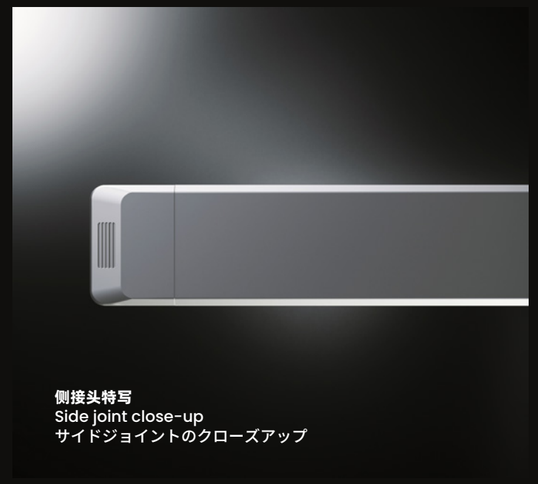


磨砂玻璃
Frosted glass
すりガラス

屏风特写
Screen close-up/ 画面のクローズアップ



中盖特写
Middle cover close-up
ミドルカバーのクローズアップ



侧接头特写
Side joint close-up
サイドジョイントのクローズアップ

拼接处特写
Stitching close-up
ステッチのクローズアップ



T 型 / Type T / タイプ T



L 型 / Type L / タイプ L



120°型 / Type 120° / タイプ 120°



十字型 / Cross type / クロスタイプ

支撑脚 D 选择

Support foot D selection

足 D の選択をサポート



D1

7 种支撑脚选择

7 types of support feet

7 種類のサポートフィート



D2



D3



D4



D5



D6



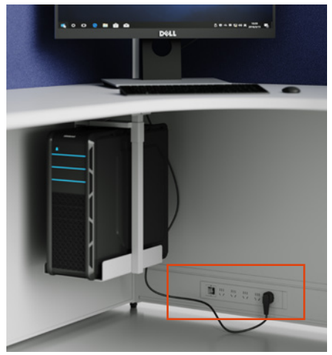
D7

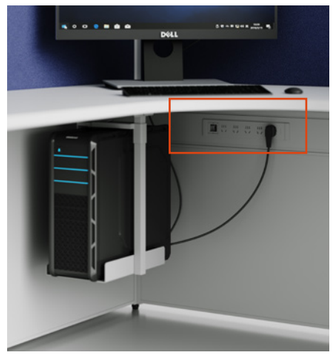
线板位置

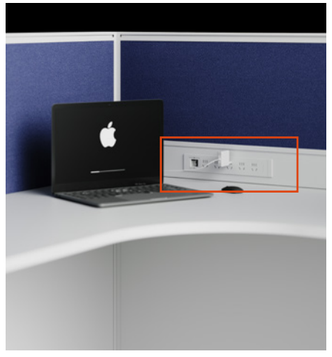
Line board position

ラインボードの位置

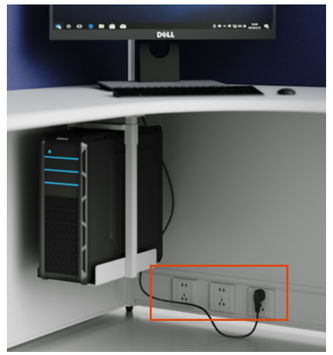
XBX

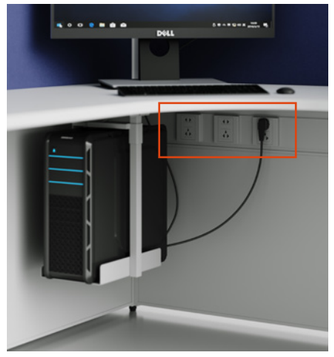






86X







屏风线路走线

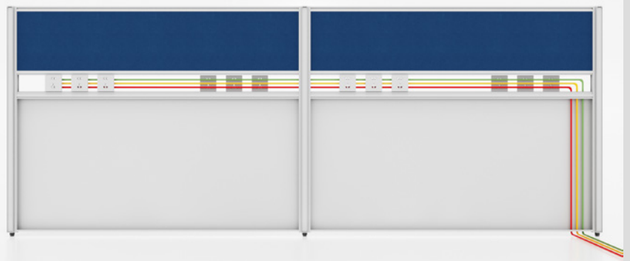
SCREEN LINE ROUTING

スクリーンラインルーティング

XBX



86X



XBX　86X



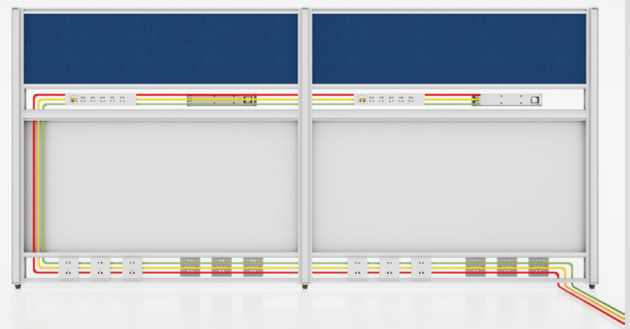
86X

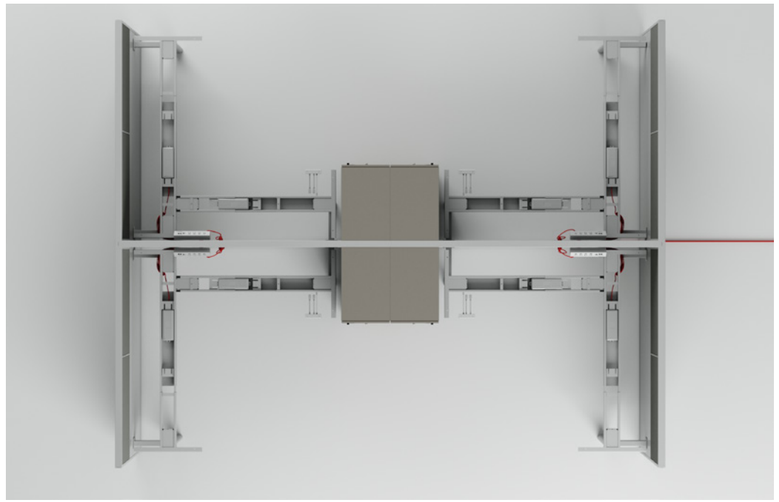


86X



XBX　86X





大工位
升降走线

LARGE STATION LIFTING LINE

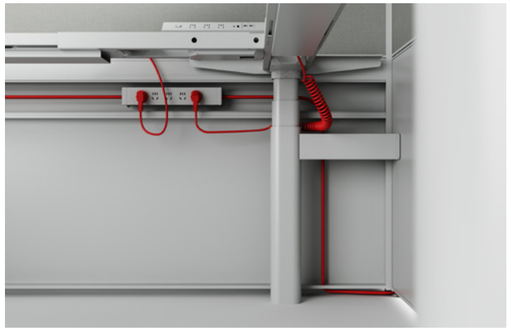
大型駅リフティングライン



线路经由屏风底部上线

The line goes online through the bottom of the screen

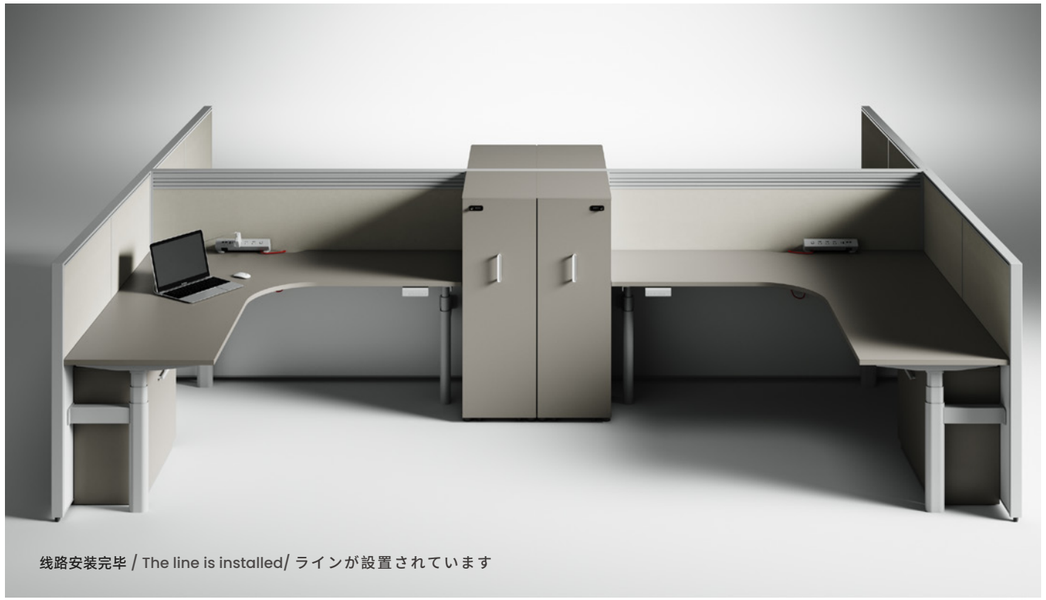
回線は画面の下部からオンラインになります



从屏风底部上线经过主屏风与小白插相接，伸缩线的设计让升降桌用电得到延伸。
From the bottom of the screen, go through the main screen and connect with the small white plug. The design of the retractable line allows the power consumption of the lifting table to be extended.
画面下からのラインはメイン画面を介してソケットに接続されており、電話コイルの回路設計によりリフトテーブルの消費電力を拡張できます。



桌面小白插通过线孔与桌底小白插插线，便于桌面用电 。
The desktop small white plug through the wire hole and the table bottom small white plug-in cable, which is convenient for desktop power consumption .
ワイヤー穴とテーブル底部の小さな白いプラグインケーブルを通るデスクトップの小さな白いプラグイン。デスクトップの消費電力に便利です。



线路安装完毕 / The line is installed/ ラインが設置されています

材质换装
MATERIAL CHANGE
材料の変更

通过选择材质来进行更换，从而看到想要看到的效果

Change by selecting the material to see the effect you want to see

素材を選択して変更し、見たい効果を確認してください

ES-PF001

氧化色
铝材外框

Oxidized aluminum frame
酸化アルミフレーム



ES-PF002

高光白
铝材外框

High gloss whiteAluminum frame
高光沢ホワイトアルミフレーム



ES-PF003

碳黑色
铝材外框

Black aluminum frame
黒のアルミフレーム



材质挑选区
MATERIAL SELECTION AREA
材料選択エリア

挑选屏风布颜色与 MFC 板材颜色

Choose the color of the screen cloth and the color of the MFC sheet

スクリーンクロスの色と MFC シートの色を選択してください

屏风布料颜色
SCREEN FABRIC COLOR
スクリーン生地の色


ES-001


ES-002


ES-003


ES-004


ES-005


ES-006


ES-007


ES-008


ES-009


ES-010


ES-011


ES-012


ES-013


ES-014


ES-015


ES-016

MFC 板材
MFC SHEET
MFC シート

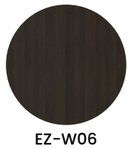

EZ-W01


EZ-W02


EZ-W03


EZ-W04


EZ-W05


EZ-W06


EZ-W07

EZ-W08


EZ-W09


EZ-W10


EZ-W11


EZ-W12


EZ-W13


EZ-W14


EZ-W15


EZ-W16


EZ-W17


EZ-W18

YISHANGXING 亿尚行

亿尚行 YISHANGXING

专业办公家具解决方案服务商

联系人：杨总

电话：13922856708

邮箱：gzyishang@126.com

总部：清远市清城区高新区创兴大道21号佳亿创鑫科技园9栋

基地：广州市花都区花东镇金田工业园永溪路9号