オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会

ポストコロナの働き方とワークプレイスの再定義

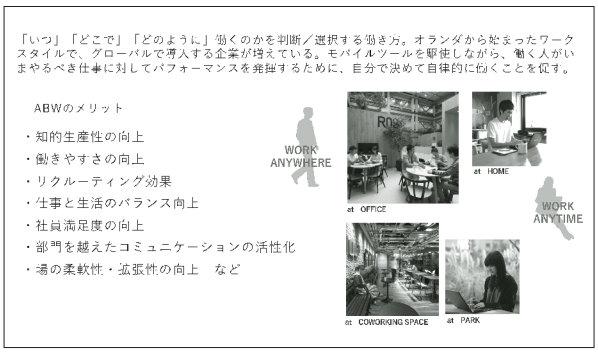
部会長 **齋藤 敦子**
さいとう あつこ

コクヨ株式会社
ワークスタイルイノベーション部
主幹研究員

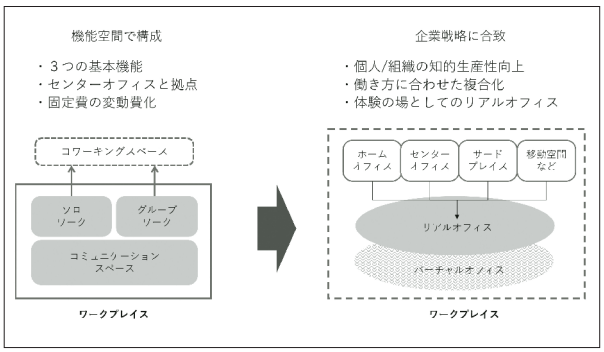
新型コロナウイルス感染拡大防止のための在宅勤務やテレワークなど、働く場所を選ばない働き方は、現在、そして将来の企業と個人にどんな影響があるのだろうか。働く個人へのメリット・デメリットだけではなく、組織の知的生産性という切り口でワークプレイスの再定義を行う必要がある。コロナ禍によるオンライン環境の日常化は、在宅勤務を含む柔軟な働き方を可能にすると同時に、働き方のデジタル化を進める追い風ともなった。一方、在宅勤務が続くことで身体の活動量が低下することによる健康リスクや、日本のようにスペースに限りのある住環境で家族全員が在宅でいることの難しさもある。さらに同僚との偶発的なコミュニケーションの機会が失われることによるモチベーションの低下、残業時間の増加などがみられる企業も少なくない。今後、デジタル技術の進化によって、オンラインコミュニケーションの質が向上していくことは考えられるが、働く人の健康やモチベーション、組織全体の知的生産性を考慮したポストコロナの働き方とワークプレイス戦略を検討していく必要がある。

コロナ以前から、働く人の自律を前提としたアクティビティ・ベースド・ワーキング（ABW：場所や時間に制約されない働き方）を導入する企業は増えており、このような柔軟な働き方は特に若い世代に歓迎されている。ABW はオランダから始まり世界に拡がっている働き方だが、日本における ABW の解釈はコスト削減のみならず、働き方改革との組み合わせによる働きやすさ向上や、部門の壁を越えたコラボレーション促進という狙いもある。コロナ禍によってオフィスに集まることは制限されているが、チーム力を強みとする日本企業にとって、働き方の分散と集中は今後も重要なテーマとなるだろう。

では、働く人と組織の知的生産性を向上させるために、これからのオフィスはどうあるべきか。また、ファシリティマネジャーとして、ワークプレイス戦略をどのように考えていけばよいのだろうか。まず、現在すでに直面しているように、オンラインとリアルのハイブリッドを前提としたコミュニケーションの質向上が必須である。IT リテラシーの問題以上に、お互いの信頼関係や共通言語・ルールづくりが重要なポイントとなる。次に、機能空間で構成されたオフィスから、企業戦略と合致したワークプレイスの再構築が望まれる（図表 2）。オンライン環境が日常化すると、より質の高い特別な体験ができるリアルオフィスが意味を持つ。そして、戦略に合わせて外部の多様なコワーキングスペースやタッチダウンオフィスを組み込んでいくこともできる。もうひとつの重要なポイントは、AI の時代になっても欠かせない異なる人同士の共創である。知識創造は一人でできるものではなく、集まることや出会いによって刺激を受け、新しいアイデアやコミュニティへの貢献が生まれる。それらの場の質をいかに高めるか、今後のワークプレイスづくりの重要な課題ともいえるだろう。◀



図表1　ABWのメリット（写真提供／Creative Lounge MOV, ラクスル株式会社）



図表2　ワークプレイスの拡張