



場所を問わない働き方は2021年にどんな変化をもたらすのか

在宅勤務の普及で、不動産からコミュニケーションまで、あらゆることが変わろうとしている。この記事では、**2021年に場所を問わない働き方がもたらす変化を予想する。**

著者：Greg Nichols（Special to ZDNet.com） 翻訳校正：石橋啓一郎

URL：<https://japan.zdnet.com/article/35162459/>

将来、歴史的な転換点になったと言われるに違いない時代を生きるとは、不思議な体験だ。私たちの短期的な対策は、長期的な変革へと道を譲りつつあるが、その変化は驚くほど大きい。いずれにせよ、働き方や企業文化に対する変化のうち、どれが今後も生き残っていくのかはよく分からず、どれを選び取ればいいのかは賭けになる。

幸いなことに、中にはこの不透明な時代の先を見通す予想を積極的に共有している経営者もいる。Miroの創業者であり、同社の最高経営責任者（CEO）を務めるAudrey Khusid氏も、そんな人物の1人だ。同社が販売するデジタルホワイトボードプラットフォームは、3月以降にユーザー数が370万人から900万人に増え、今ではFortune 100企業の95%に導入されている。そんなMiroを率いるKhusid氏は、変化し続けている職場の進化を、最前列の席から見る立場にある。

同氏は、2020年に目にしてきたものを元に、在宅勤務は今後「場所を問わない勤務」（Work From Anywhere：WFX）に変わり、その結果大きなデジタルトランスフォーメーション（DX）が起きると予想している。では、ほかにはどんな変化が起こるのだろうか。筆者は、Khusid氏にインタビューを行い、同氏が考える未来について尋ねた。ここでは、2021年に向けての同氏の6つの鋭い予想を紹介する。

在宅勤務は場所を問わない勤務（WFX）に変わる

リモートワークを恒常化すると発表する企業は増えている一方で、移動の制限やソーシャルディスタンスの確保はいずれ不要になっていく。その結果、移動の機会が再び増えると、何百万人もの従業員が、新たに手に入れたリモートワークが可能な環境を、場所を問わずに働ける機会だと捉え、都市部以外の場所に居を構えて家族との失われた時間を取り戻したり、リモートでの生活や「ワーケーション」のチャンスを生かしたりし始めるだろう。企業はこの1年間、オンラインでの協力作業を可能にする技術に投資してきたため、従業員の多くはシームレスにWFXに移行できるし、企業の側もそれに気づかないだろう。

米中西部では「頭脳流出」が減少する

米国では、米中西部の高度なスキルを持つ大学卒業生が、地元を離れて、シリコンバレーやニューヨーク、オースティンなどの経済が盛んな都市に移住する現象を指して、「頭脳流出（Brain Drain）」と呼んでいる。リモートワークは、ついにこの現象に終止符を打つことができるかもしれない。リモートワークは、機会を求めて米中西部を離れなくても、大勢の若者がマディソンやグランドラピッツ、アッシュビル、ボルダー、ナッシュビル、ローリーなどの地方中核都市に止まったまま働くことを可能にしてくれる。人材が地域に残れば、米国の文化は大きな影響を受け、不動産市場から選挙に至るまであらゆることに変化が及ぶだろうが、米国の企業は引き続き最高の人材を採用し続けることができる。

バッファロー、サウスベンド、シャーロットなどの都市からアクセラレーターが登場していることも、その影響の一環だ。

ハイブリッドな働き方は、準備が整っていない組織に新たな課題をもたらす

何千もの企業が、徐々にチームをオフィスに呼び戻し、リモートでの作業とオフィスでの作業を組み合わせるハイブリッド戦略を導入するだろう。ハイブリッドな働き方は、健康面での懸念を抱える従業員を守るためにはよい妥協案だが、その代わり、社内の協力作業に、2つの働き方の悪い面を両方とも取り込んでしまうリスクがある。

そういった影響を緩和するには、従業員の予定を埋めてしまいがちな状況確認ミーティングや定期的な打ち合わせの代わりになる、非同期的に情報を共有する社内文化を取り込むことが望ましい。一方、ブレインストーミングやリアルタイムのミーティングでは、バーチャルな参加者と対面の参加者の摩擦を最小限に抑えられるようにミーティングの双方向性を保ったり、一部のメンバーがオフィスにいる場合でも、ミーティング全体をオンラインで行ったりといった、リモートワーカーも参加しやすい協力作業の仕組みを作る必要がある。

生産性よりもエンゲージメントが重視されるようになる

企業はSaaS時代が始まって以来、生産性を向上させるための技術ソリューションに何十億ドルもの資金を投じてきた。それらのソリューションを生み出したスタートアップの多くは、今やSlackやAsanaといった上場企業になっている。その一方で、GoogleやMicrosoftなどの大手企業も、この分野のソリューションを開発している。しかし今後、最高情報責任者（CIO）の優先事項や予算は、従業員の生産性を向上させることから、エンゲージメントを高める方向へと移っていくだろう。

エンゲージメントと生産性は異なる。エンゲージメントとは、仕事や仲間との間に感じるつながりに対する情熱のことだ。リモートワークやハイブリッドワークの時代には、競争の激しい分野で製品を開発し、人材を呼び込み、顧客のロイヤルティを高める上で、エンゲージメントが大きな競争上の優位性になる。

場所を問わない勤務（WFX）がもたらす新しい世界では、昇進の機会を得ようとする従業員は、エンゲージメントを高めていく必要がある。

リモートワークの難点の1つは、日常的に行っている業務が目につきにくいことだ。オフィスでは、働き手の態度やボディランゲージ、人間関係が他人からの評価に影響するため、職場で熱意や情熱を発揮した人に昇進への道が開かれる。しかし主にテキストを通じて協力作業が行われるリモートワークでは、従業員にとっては熱意を伝えにくく、雇用側にとってはそうした熱意を発見しにくくなる。

2021年以降、新たなチャンスを得ようとする従業員は、オンラインでのエンゲージメントを高めるために一層努力する必要があるだろう。在宅勤務をしながらオンラインイベントに参加し、グループメッセージングで積極的に発言し、ビデオ会議ではリーダーと同じように常に熱意を見せる必要がある。

若い従業員が組織的なメンターシップを受ける機会が減り、若手人材のキャリアに悪影響を及ぼす可能性がある

特にキャリアの早い段階では、若い従業員が成長しスキルを習得する過程は、経験豊富な同僚の仕事を観察することや、実践の場での正式なメンターシップに依存している。リモートワークの環境では、この種の学びが得られる有機的な機会が激減してしまう。オフィスでは、同僚が考えを話しているところ聞いたり、雑談の中で判断の背景にある理由について耳にしたり、対面でプロフェッショナルな態度を目にしたりしながら仕事の要領を覚える。これは場所を問わない勤務（WFX）の世界では難しい。

2021年には、新世代の人材を育成するために、積極的かつ意図的にメンターシッププログラムを設けるとともに、上司が新しい従業員に時間と愛情を注いで、若手の人材が仕事のコツを学び、最終的には仕事をマスターし、新たな課題に挑戦できるようにする必要があるだろう。それを怠れば、人材を失ってしまうリスクがある。

この記事は海外Red Ventures発の記事を朝日インタラクティブが日本向けに編集したものです。

are the copyright properties of A Red Ventures Company. or its suppliers.

Copyright © 2020 ASAHI INTERACTIVE, Inc. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.