

# HRの提唱が適切な職場環境の創造を促進する。

人事の専門家は、人々が楽しいと感じる職場環境の発展に重要な存在であり、それが彼らの生産性の最大化を後押しする。

🕒 所要時間 5分

適切なスキルを持った最適な人材をあなたの会社に引き付けられない代償は何であろうか？高い離職率の代償は？頻繁な病欠はどうだろう？人事（HR）の専門家は一般的な従業員に関連する課題に取り組む事の大切さを知っている。多国籍企業のリーダーや政府系組織、主要な人材派遣会社がドバイのSteelcase WorkLife Centerに一堂に会し、HRの助言によって物理的な環境がどのように従業員エンゲージメント向上の手段となり得るかについての意見を共有し合った。

## 相互利益を生み出す（ウィン-ウィンの）機会

人事は、単に取引的や業務的なものではなく、戦略的である必要があります。」Expo 2020のエンゲージメント&ウェルネス、HRワークフォース&ボランティアのシニアマネージャーであるKimi Sokhi氏は言う。企業が効率性にフォーカスすると従業員は一人分以上の仕事量を課され、生産性を上げる為により強いプレッシャーを感じ得るだろう。しかし世界最大の経済大国における3分の1の人々は仕事に積極的に取り組んでいない(Steelcase Global Report: [Engagement and the Global Workplace](#))。と調査は報告している。人事のリーダー達は次のように疑問を呈する。もし、より多くのプレッシャーを与える代わりに、彼らのエンゲージメントを向上させたらどうだろうか？と。

Expo2020では、彼らが移転を決定した際に従業員エンゲージメントに取り組む機会が生じた。「私達は新しいビルに近日中に引っ越しをする予定です。リーダーシップや施設、不動産部門の人々が物理的な空間について話す際、その議論の場に私は必ず参加するようにしました。」とSokhi氏は述べた。購買部は空間の商業的な側面を見ると彼女は言う。不動産部門はその空間を最大限に活用する事にフォーカスする。人事は、と彼女は強調する、従業員の ウェルビーイング人間工学そして一人工学と人間関係を構築する為のコーポレーティブなエリアの必要性の為に声を上げる立場にあると。

2018年1月、専門家たちはドバイのSteelcase WorkLife Centerにおける円卓会議の為に集まった。

「我々は、そこで働く人々へのインパクトを考慮せずに空間を変化させたくはなく、又単純により多くのワークステーションを追加したい訳でもありません。」Steelcaseのヨーロッパ、中東及びアフリカ（EMEA）の人事ダイレクターであるKarin Vidic氏は言う。「我々は企業の計画を考慮しなければなりません。空間は、職場環境の変化に適應する為に柔軟性を持つものでなければならないか？人々は1日中個人のデスクにいる必要があるか、又は、よりフレキシブルでモバイルな空間が人々の仕事の方法に合っているのか？と。

全ての要素が考慮された時、誰もが満足できるウィン-ウィンの状態が生み出されるのです。」

## 人々は何を望むのか

Steelcaseグローバルレポートは、積極的且つ前向きに仕事に取り組む従業員と、仕事環境に非常に満足している人々との間の明確な相関関係に焦点を当てた種類の最初の調査である。事実、最も満足している雇用者達は、仕事を行う場所に関して沢山の選択肢と決定権を持っている。最近のSteelcaseの 研究 は、53%の人々が仕事の場において最適な種類の空間を見つけることができず、40%がカジュアルな空間 ([解説画像を参照](#))。が十分でないと感じている事を明らかにした。円卓会議のリクルーター達がその考えを後押しする。

「顧客企業のビジネスの為に最高の人材を獲得しようとする際、職場空間は主要ファクターになります。これは、企業文化と手を携えているものなのです。」CharterhouseのアソシエイトダイレクターであるDaisy Smith氏は言う。最高の人材であるミレニアルの求職者達は、毎日四方を白い壁で囲まれたオフィスに通い、同じデスクに座りたくはないのです。彼らは様々な空間で仕事をする為の柔軟性を求めています。」

## 幸せな環境を創造する

SteelcaseのLaurence Negroni氏とXavier Fuchs氏は、物理的な環境に関して、人事がエンゲージメントの向上をどのように促進できるかという話を共有した。

Sokhi氏は、その柔軟性において他を先導する方法としてドバイの政府機関を取り挙げた。「もしも、あなたがまだKnowledge and Human Development Authority（知識及び人事開発局）のオフィスを見ていないのなら、それは信じられない程に素晴らしいものです。」彼女は言う。その空間にデスクはなく、シニアリーダー用の物すら存在しない。統括官はシリコンバレーの会社を訪れ非常に触発されて、帰国後2つのフロアの完全なリノベーションを決定したのだ。「彼らは人々に刺激を与える事を望み、そして従業員に本当に喜んで仕事に来て欲しいのです。彼らのフォーカスの全ては、幸せにあるのです。」

VidicはミュンヘンにあるSteelcaseの新たなLearning and Innovation Center (LINC) が人々に選択肢を提供し、都会の真ん中の空間を最大化する為にどのようにデザインされるかを紹介した。LINCのデザインは、動きや姿勢の変化を意図的に促進するものになっている。人々は、彼らの仕事やテクノロジー、精神状態に応じて、様々な環境の中から働く場所を選ぶことができる。そこには、従来の食事スペースを、1日を通して協働し、他者と繋がり、仕事を達成する為のダイナミックな場所へとその姿を変貌させたワークカフェが含まれる。

## 小さな事象達

人事からの情報を得る事により、小さな変化の数々が違いを生み出す。

Johnson & Johnsonのglobal health services lead for the Middle East（グローバルヘルスサービスリード・フォーミドルイースト）のMinoshka Correa氏は、彼女の会社の施設部と購買部、そしてヘルスサービスチームの緊密なコラボレーションを紹介した。Johnson & Johnsonにとって従業員の健康は重要な目標である。より活動的な平日を促進する為、一日の大半をデスクに座っていることが求められる職種の従業員は、高さの調節できるデスクで座ったり立ったりを選択ができる。そして、最近彼らはオフィスのいくつかの場所にポッドを設置した。これらは軽量で、片側のハンドルで高さの調整できるスツールを含んでいる。このスツールは、座った人が誰でも軽い体幹トレーニングができるよう少しだけ不安定にデザインされている。

## 方法を導く

人事は又、リーダー達が新たな仕事の方法を受け入れる為の支援において、鍵となる役割を担い得る。テクノロジーの巨大企業HuaweiのUAEアドミニストレーティブダイレクター、Sama Zhangzhiqian氏は、彼らのオフィスの一つに、よりオープンでコラボレーティブな家具を創造する為にリーダー達と協働してきた。過去に従業員達は、質問をしたり話をする為にマネージャーの部屋のドアをノックすることに躊躇すると口にした事があった。オープンな場所にリーダーを据えた新たなデザインは大きな転換である。Zhangzhiqian氏は、会社の変化を起こした理由と、新たなデザインの前向きな恩恵についてコミュニケーションを行い、この移行を手助けした。

全ての専門家は、仕事の環境は常に進化して行くべきであるという事に同意した。組織の変化に伴ってそれは転換し、人々は異なった方法で仕事をする。又彼らは、人々と会社の目標達成を助ける為の戦略的な役割を人事が担う時に、環境は向上すると言う結論に至った。