

ハイブリッドのバランス政策

チームの健康、幸福、生産性を維持する従業員コラボレーション戦略

すべてを共に



バランスの維持とは、その状態を保ち続けることではありません。傾きすぎているときにそれを認識し、修正することです。

これは仕事にも当てはまります。ペースの速い競争的な世界では、従業員の体験、健康、成績のバランスを取ることがますます重要になっています。

ハイブリッドワークへ大きくシフトしたことによって、多くのことが変わりました。1つは雇用市場です。どこでも仕事ができるということは、従業員がこれまでのような毎日の通勤に束縛されないことを意味します。しかし、オフィス内外の従業員をサポートし、守る必要性に関して、さまざまな新しい課題が組織に発生しています。例えば、オフィスへの復帰に関する懸念（健康や移動の心配）や、新しい家庭生活と仕事の比率の調整などがあります。

現代のワークスペースでは、組織は迅速に適応する必要があります。そして、健康、幸福、生産性を重視し、すべての従業員に利益をもたらす体験を創出できるようにします。

これは、なかなか難しいバランス政策です。[ここではITや人事のリーダーが、従業員に適切な環境を提供できるようにするコラボレーション戦略について説明します。>](#)

雇用者にとっての課題

どのような業界であっても、ハイブリッドワークモデルを最適化するには、慎重な検討、計画、適切なテクノロジーが必要です。以下に一般的ないくつかの課題を示します。

生産性: 従業員が幸せかつ活気ある状態の維持

生産性は重要です。そうではないと偽っても意味がありません。生産性こそビジネスを前進させるものです。しかし、それはあらゆる瞬間にできるだけ多くのタスクを押しつけることを意味するものではありません。それで得られるのは燃え尽き症候群だけです。10人中9人近くの従業員が、リモートワークで対処する必要のあるビデオ通話、メッセージ、およびタスクの量が原因で燃え尽き症候群を経験していました。¹

善意に基づいていたとしても、やり方を間違えた生産性の押しつけは、最終的には従業員の転職を促すこととなります。正しい後押しとは、従業員がいつも幸せかつ活気があることを意味し、最高の人材の維持に役立ちます。

体験: 信頼とバランスの構築

デジタル化への投資は、ここ数年で大幅に増加しています。もちろん、そのおかげでオフィス外での仕事がより現実的になりました。しかし、リモートでチームを管理するという、マネージャーの新たな規律が生まれました。また、チームの一部がオフィスに戻っても、マネージャーは、従業員の働き方に対する可視性の欠如、直接確認できない従業員に対する信頼、ハイブリッド従業員やリモート従業員が仕事と生活のバランスを取れるよう支援するワークポリシーへの対応など、さまざまな課題に直面しています。

従業員にはあらゆるニーズがあり、それはオンサイトかリモートか、さまざまな働き方によって大きく影響を受けます。各従業員がどのように仕事をするのが最適かを把握することは、従業員を定着させ、働きすぎや働かなすぎを防止するために不可欠です。

公平性: コラボレーションで全員が力を発揮できるように

全員が公平にハイブリッド会議に参加できるように、正しく準備することはやるだけの価値があります。居場所に関係なく、すべての参加者の話が聞こえ、顔が見え、発言が伝われば、バーチャル会議の実効性効果と全体的な仕事環境に大きな違いをもたらします。なぜなら、組織の時間の15%は会議に費やされているからです。²

従業員がどこで仕事をしていても、きちんと仕事をしていると感じられる必要があります。これにより、すべてのクライアントまたは関係者に対して、組織の標準とビジネス上の評判を維持できます。しかし、すべての会議に出席せずに、このような状況を確認にすることは困難です。バーチャルコラボレーションは、適切な規範を設定し、適切なテクノロジーを提供して従業員のワークスペースにかかわらず同等の体験を提供できるかどうかにかかっています。

ほぼ
10人中9人の

従業員がリモート
ワーク中に燃え尽き
症候群を体験

15%

組織の時間が
会議に費やされて
いる割合²

¹ Asana Inc., (2021) Anatomy of Work Index 2021: US Findings [infographic] (Asana Inc., (2021) 仕事の解剖学インデックス 2021: 米国での発見 [インフォグラフィック]) <https://blog.asana.com/2021/01/us-anatomy-of-work-infographic/#close>

² Otter.ai, 「Shocking Meeting Statistics in 2021 That Will Take You By Surprise」、2020年12月24日発行。2021年12月7日アクセス。

従業員にとっての課題

ハイブリッドワークはさまざまな点で優れています。一部の従業員が何年も求めてきた柔軟性を備えています。しかし、次のような予期しない課題に直面している人も沢山います。

健康: 問題が発生する前に問題を解決

フルタイム従業員の43%が精神的なストレスの原因が仕事にあると思っています。ほとんどの人は³、物事がうまくいかなくなって、身体的な健康や行動が著しく変化するまで、燃え尽きの最初の兆候を無視します。ほとんどの時間をリモートで働いている従業員は、疎外感を感じても、助けを求めることが面倒だったり、怖いと感じたりすることがあります。

ワークスペース: 健全な環境の構築

悪い姿勢、長時間座り続けること、暗い照明、不適切なテクノロジーを使用して仕事をするのは、オフィスでも在宅でも悪影響があることがよく知られています。しかし、多くの従業員が、オンサイトのワークスペースやホームオフィスの環境の改善について支援を求めるのは、問題に気付いたときだけです。そしてその頃には、ダメージが既に発生している可能性があります。リモートワーカーは、家の中を自由に移動できるにもかかわらず、オフィスにいるときと同じようにデスクから動かない傾向があります。定期的な環境および設備点検なしに、健康的なワークスペースの設定をしようとするこの姿勢は、憂慮すべきものであります。

仕事と生活の分離: 一日のバランス

皆さんも経験があると思います。長い1日が過ぎ、時計を見ると終業時間をかなり過ぎています。デスクには沢山のコーヒーカップがあり、まだ夕食について考えることすらしていません。ワークスペースが寝室にある場合、毎日の家事が片付くだけで、PCの前に戻ってしまったり、やるべき仕事があるように感じたりすることはよくあります。従業員がオフィスにいても自宅にいても、勤務時間とプライベートの時間を最大限にバランスよく確保することは困難です。

人間的なつながり: 会話を自然に感じられるように

従業員にリモートワークの課題について尋ねると、常に人間的なつながりの欠如がリストの上位に来ます。人間は社会的生物であるため、廊下や給湯室でのおしゃべりが恋しくなるのは自然なことです。このようなことはリモートワークでは不可能です。これが、従業員がギャップを埋めようとする中で、雇用者やマネージャーのサポート需要が高まっている理由の1つです。

43%

精神的ストレスの原因が仕事にあると思っているフルタイム従業員の割合³

ハイブリッドを成功させるための5つの考慮事項

ハードルが高いように思えるかもしれませんが、従業員の健康、幸福、生産性のバランスを維持する方法は沢山あります。ハイブリッドワークモデルで成功を収めるには課題を認識し、従業員を第一に考え、従業員のワークスタイルに適合するテクノロジーを選択することが重要です。



56% オフィスの騒音レベルによって生産性が下がることを心配している従業員の割合³

1. 集中力の低下と生産性

場所がどこにかかわらず、邪魔が入らずに安心して静かに仕事に集中できることは結構な贅沢です。Poly の調査によれば、従業員の56%は、オフィスの騒音レベルによって生産性が下がることを心配しています。対照的に、自宅の騒音が理由でオフィスに戻ることを楽しみにしている人もいます(34%)⁴。大声で話す同僚、犬の吠え声、騒がしい空港など、騒音による集中力の低下は、生産性に悪影響を及ぼします。

バランスを最も生産的なスペースへと導くため、ハイブリッドワーカーが常に接続を維持し、バックグラウンドノイズを遮断し、場所にかかわらず、姿と声でプロフェッショナルな印象を与えられるようにする、幅広いエンタープライズレベルの音声およびビデオソリューションがあります。各従業員の仕事環境ごとに適切なデバイスを提供することが重要です。

- **オフィスでは**、ノイズキャンセルヘッドセットがスタッフの集中力の維持に役立ち、会議ソリューションが会議室から外部の雑音を遮断します。

- **自宅では**、ノイズキャンセルヘッドセットが、パートナー、子供、ルームメイト、その他の雑音の遮断に役立ちます。静かな家庭でも、高品質のスピーカーフォンは、音声と音量のコントロールをサポートします。
- **外出先では**、ノイズキャンセルヘッドセットおよびマイクにより、出張中や移動中に参加する電話会議時のバックグラウンドノイズを除去できます。



2. 疲労とコラボレーション

通話に次ぐ通話が疲労の原因になることがあります。特に組織でビデオ会議が頻繁に行われている場合はそうです。常に自分の最高の状態で働き、見られ、聞こえるようにしなければいけないような感覚を好む人はいません。結局のところ、私たちは人間なのです。

カリフォルニア大学バークレー校の神経科学者チームが行なった研究によれば、「(対面会議に比べて) ビデオ会議の際、油断せず注意力を維持するために、脳はかなり労力を消耗します」⁵

彼らのアドバイス

- 短い時間で同等の成果を得るには、会議の時間を 30 分以内に制限する
- 自分の映像を隠すか無視し、脳が無駄な処理に浪費されないようにする
- 2 時間ごとに休憩を取り、頭をクリアにする

ビデオ会議の疲労を克服するためにできること:

- 音声通話とビデオ通話の使い分けを検討する
- 会議のたびに「カメラをオンにする必要があるのか?」と自問することを推奨する
- カメラがオフでも顔を見られるように、全員に自分の写真をアップロードしてもらう
- 鮮明で明瞭な音声デバイスによって参加者の声に集中できるようにすることで、同僚間または従業員とクライアントの間のギャップを埋める

3. リモートと企業オフィス

仕事の邪魔は別として、従業員はさまざまな場所で仕事をすることに慣れているかもしれません。しかし、それは全員の会議エクスペリエンスが同等であることを意味しません。Microsoft によれば、リモート従業員の 43% が会議で疎外感を感じると回答しています。⁶一定の水準に達していない機器は、効果的なコミュニケーションの障害になり、しばしば発言する自信をなくす原因になります。同様に、モバイル機器が不足していると、コラボレーションの機会が失われる可能性があります。会議室にいる人も、リモートで働いている人も、全員が平等な立場で会議に参加していると感じられることが重要です。

- 全員が貢献していると感じられる文化を構築しましょう。手始めにビジネス向けの音声およびビデオデバイスに投資します。ハイブリッドコラボレーションテクノロジーが優れているほど、全員がアイデアを公平に共有できるようになります。
- モバイル音声およびビデオソリューションを使えば、従業員がどこにいてもはっきりと見聞きすることができます。また、立ったり、体を伸ばしたり、動き回ったりと、快適な状態を維持することもできます。
- 士気を高く保ちましょう。モバイルおよびコードレスソリューションは、チームのお祝い、同僚とのリモート散歩、バーチャル コーヒーブレイク、または天気の良い日の屋外での仕事など、士気を高めるカジュアルなコミュニケーションも可能にします。

⁵ University of California, Berkeley, (2020), 「30 is the new 60」(30分はさらなる60分のはじまり)

⁶ Microsoft, 「Work Trend Index 2022」(仕事のトレンド インデックス 2022)

4. 仕事と家庭生活

前述のように、仕事と家庭生活の境界は、あいまいになることがあります。多くの場合、これはリモートワークでのみ顕著です。ハイブリッドチームは、自分に何が期待されているのかわかっていない場合があります。その結果、一部の従業員は、期限を守るために勤務時間を大幅に超過して仕事をするかもしれません。一方で、仕事に投入する労力を減らそうとする人もいます。これは、仕事を生活の定義とするのではなく、生活の一部とすべきであるという動きが増えている理由になるかもしれません。

- 従業員がもっと自分の仕事をコントロールできるようにする。「13 Tips for Leading and Managing Remote Teams」(リモートチームを指揮・管理するための13のヒント)において、Forbesは活動ではなく成果に注視することが「エンゲージメントを高め、従業員を強化するためのベストプラクティス」とであると主張しています。⁷
- 従業員が明確に境界を設定できるようにする。毎日一定の時刻にサインオフして、勤務時間外に電子メールをチェックしないことを奨励します。何を持って、時間外業務が必要な緊急事態とするのか、明確に定義します。
- お互いの信頼と敬意を示す。一般的に、自分は評価され、尊重され、ハイブリッドワークの柔軟性を活用できていると感じる従業員は、より多くの成果をあげます。
- 従業員が安心して休憩を取れるようにする。これは健康のために不可欠です。そのため、従業員の予定表にリマインダーを追加したり、休憩に報奨を与えたりした上で、リーダーが自ら休憩や休暇を取るなどして模範を示すようにします。
- 変更の前に従業員に相談する。アンケートを送って合意を得ることは、行動する前に従業員の期待を理解するための大事なステップです。

5. 誘引と定着

持続的な燃え尽き感が大離職現象において一定の役割を果たしたことは驚くべきことではありません。ハイブリッドワークやリモートワークの隆盛により、多くの労働者は通常の通勤を必要としない仕事に就きました。人材を惹きつけ、定着させるには、企業が自社を内側から見る必要があります。そして、まだハイブリッドワークを実施していない企業は、急ぐ必要があります。

- 従業員のエンゲージメントを維持する。目的意識や所属感の高い従業員は、やる気があり、より良い仕事をします。違いを生み出す機会を提供し、成功するためのクラス最高のテクノロジーを支給しましょう。
- 配慮を見せる。オープンなコミュニケーションがあることを確認し、定期的に従業員の献身に報奨を与え、福利厚生を促進します。
- 従業員を第一に考える。従業員のために動けば、従業員もビジネスのために動いてくれることを忘れないでください。必要な結果を獲得し、最高の人材を誘引し、定着させることができます。





POLY によるサポートとは

Poly では、60 年の技術的経験と 10 年以上のハイブリッド ワークの経験を高品質で信頼できる音声およびビデオ ソリューションに注ぎ込んでいます。従業員は、個人的な快適さを維持しながら、プロフェッショナルな印象を与え、どこからでもつながり、コラボレーションできるとき、健康で幸福で生産的な仕事ができます。

ワークスタイルやワークスペースに合わせて、Poly のヘッドセット、カメラ、スピーカーフォン、会議室ソリューションの豊富なポートフォリオからお選びください。次のようなことが実現します。

- 鮮明な音声と、雑音を遮断するスマート ノイズキャンセル機能による従業員集中力の維持
- 照明条件に合わせて調整されるプレミアム光学機器を支給することで、従業員が自分の姿と声に自信を持つ
- Poly Lens アプリケーションの個人の健康状態に関するリマインダーにより、休憩や給水を忘れず、一日中エネルギーに働ける
- 話者フレーミングやトラッキング、ワイヤレス コンテンツ共有、デジタル ホワイトボード、AI を活用したノイズ ブロックなどの機能を活用し、全員が同じ部屋にいるように感じられる
- 必要なときに世界中どこでもサービスとサポートを受けられるようにして、全員の稼働状態を維持する

ハイブリッド チームが適切なバランスを取れるようにしましょう。美しい設計のコミュニケーション デバイスを使用して、従業員の健康、幸福、生産性を維持しましょう。

詳細については
[POLY.COM にアクセス >](https://poly.com)