

# 持続可能なハイブリッド型の 職場づくり・人材戦略の構築

オンサイト、リモートワークを含むハイブリッドな働き方が定着しつつある今、人材戦略の再考が求められています。

## コロナ時代の新しい働き方

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、働く場所に対する考え方はこの1年で大きく変わりました。これからは、オンサイトワーク、リモートワークの両者を活かす、ハイブリッド型の職場づくり・人材活用が新しいスタンダードとなるでしょう。



コロナ渦、危機を乗り切るため、多くの企業が従業員を導き、結びつけるための様々な施策を実践してきました。

Kincentricの調査では、50%の企業が新しいテクノロジーへの投資を予定しており、また約42%の企業が継続的なリモートワークをサポートするためにオフィスレイアウトの変更を計画していることが明らかになりました。

しかし、この新しいパラダイムに対し、長期的に効果のある施策を計画することは容易ではありません。特に人材マネジメントに関しては、従来の人材戦略では、オンサイトワーカーとリモートワーカーの両者の異なるニーズや期待を反映できないケースが発生します。

だからこそ今、新たな時代に対応すべく、持続可能性のある、ハイブリッド型の職場づくり・人材活用の方法を検討する必要があります。

## ハイブリッド型の職場づくりに向けて

オンサイトワーク、リモートワーク双方の強みを活かすような働き方を推進するためには、まずは以下の4つの領域について検討する必要があります。

### ① エンゲージング リーダーシップ

#### ポイント

- リーダーは、どのようにしてチームメンバーのつながりや成長促進をサポートするか？
- リーダーは、どのようにして個人やチームのパフォーマンスをマネジメントするか？
- リーダーは、どのようにして風通しがよく、信頼できる雰囲気をつくれるか？

### ② タレント・マネジメント

#### ポイント

- どのようにして事業に必要な人材を明確にするか？
- 人材のスキル向上のためにどのような学習施策を展開するか？
- 生産性を高めるため、どのような評価や報酬を行っていくか？

### ③ 従業員体験 (Employee Experience)

#### ポイント

- どのようにして従業員をアジャイルに環境に適応させていくのか？
- どのようにして適正な従業員体験を展開するか？
- どのようにして新しい働き方を支えるテクノロジーを展開していくか？

### ④ アジャイルな組織

#### ポイント

- 新しい働き方にシフトするのに最適なタイミングはいつか？
- 変化に必要な準備を正しく迅速に行うために必要なことは？
- アジャイルな人材のロールモデルはどのようなものか？

次の段階では、ハイブリッド型の職場づくり・人材活用を実践するために必要なヒト、リーダー、組織風土、そして社内インフラを整備します。



#### 適切な人材

- ハイブリッドな働き方において
- 適切なスキルを持っているか？
  - 感情的に安定し自律しているか？
  - 困難な状況でも継続的に問題解決できるか？



#### 適切な組織風土

- 風通しよく協力し合う組織風土があるか？
- ともに切磋琢磨し合える組織風土があるか？



#### 適切なリーダー

- イノベーションやチームメンバー同士の繋がりを促しているか？
- オープンなコミュニケーションをとれているか？



#### 適切なテクノロジーとインフラ

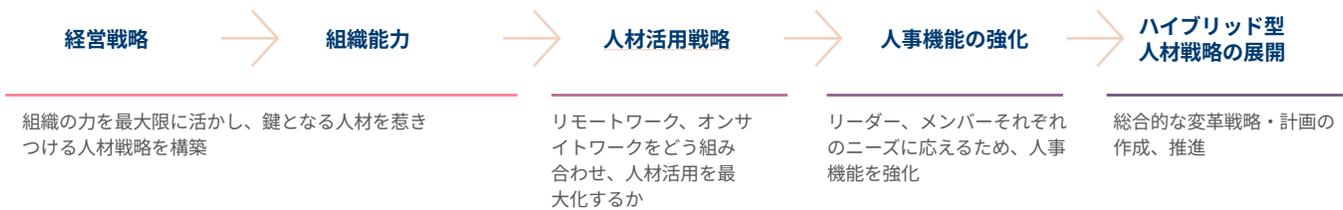
- コミュニケーションやチーム内の協働を支援しているか？
- メンバー同士の円滑なコミュニケーションを支援しているか？

## 持続可能なハイブリッド型の人材活用

オンサイトワーク、リモートワーク双方の強みを活かす、ハイブリッド型の人材戦略を構築するためには、人材マネジメントと経営戦略が合致している必要があります。また、新たな働き方を活かすには、適切な組織風土の醸成や従業員経験の向上、そして人事機能の強化も必要不可欠です。

Kincentricのアジャイルな「人材戦略フレームワーク」では、適切な人材を特定し、優先順位の高いものから継続的に改善アプローチを実践することを目指しています。このアプローチは、従来の働き方においてのみならず、オンサイトワーク、リモートワークの混在するハイブリッド型の職場環境においても、経営目標の達成や理想的な従業員体験をもたらすことにつながるのです。

### KINCENTRICによるアジャイルな人材戦略のフレームワーク



## 準備期間としてのコロナ渦

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、リモートワークへの移行は一夜にして行われました。一方、ハイブリッド型の人材戦略が軌道に乗るには、ある程度の時間を要します。だからこそ、従業員が安全に職場復帰できる日に向けて、企業は今から計画を立て始める必要があるのです。

今、コロナ渦においてHRチームに与えられた時間は、次の時代の成功に向けた設計をするための準備期間であると言えるでしょう。

### Kincentricについて

Kincentric（日本法人名：Kincentric Japan合同会社）は、世界50か国以上でグローバルにサービスをご提供する、人事コンサルティング・ファームです。私たちは、2019年、エーオン・ヒューイット社より、組織・人材開発を中心とする人事コンサルティング事業を引き継ぎ、スペンサー・スチュアート・グループの一員として、新たな一歩を踏み出しました。スペンサー・スチュアート社は、60年以上の実績をもつ、グローバル企業を対象にしたエグゼクティブ・サーチやリーダーシップ・アドバイザーのリーディング・カンパニーです。組織文化の変革、従業員エンゲージメントの向上、効果的なリーダー育成やアセスメント、将来を見据えた人事機能や人材に関するアドバイザーなど、こうした多岐にわたるテーマについて、日本を含む世界中の拠点に在籍するコンサルタントが、約2500社ものクライアント企業をサポートしています。詳細はホームページ(www.kincentric.com)をご覧ください。

We're here to help.  
To discuss your HR functional readiness, [contact us](#).