

「十分に良い」から「かなり良い」へ

ウェルネス主導のテクノロジーを利用した、今日のリモート作業空間の変換に関するビジネス事例

はじめに

これは一時的なものになるはずでした。パンデミック中、リモートワークは短期的な対応になると見込まれていました。しかし2年以上が経ち、組織は永久的な変更を模索および実施しています。

ハイブリッドは優勢なワークモデルになっており、パンデミック前の、リモートの生産性に関する否定的な想定は打ち砕かれています。危機によって、仕事はオフィス外で遂行できることが分かり、これによって、リモートワークとハイブリッドワークモデルは有益なようであるという初期の予測に拍車がかけられました。

しかし、この利益は持続可能でしょうか？

従業員の極度の疲労と離職の増加が報告されています。仕事の世界では全てが上手く行っている訳ではありません。

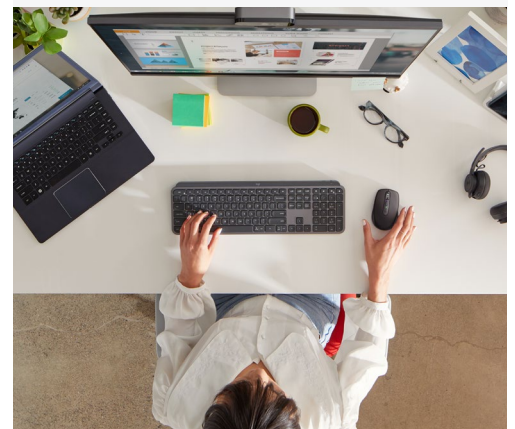
エグゼクティブサマリー

ウェルネスは生産性の持続に不可欠です。ホームオフィスは、変更を開始するのに最適な場所です。

- 不適切なリモートワークのセットアップと長時間のリモートワークによって、従業員の身体的および精神的ウェルビーイングに関する課題が生じます
- これらの従業員に関するウェルビーイングの課題は次第に拡大し、従業員が勤める企業において直接的・間接的な結果が引き起こされます
- ウェルネス主導のツールを宅の作業空間に導入することで、従業員体験の改善に向けて軌道修正を行い、長時間にわたってハイブリッドワークの生産性を維持することができます

内容

- 1 はじめに
- 2 長期リモートワークのウェルネスに関する課題
- 3 新しい従業員体験を提供する
- 4 何が変革的な作業空間を生み出すか？



ウェルビーイングが生産性持続への鍵を握る

人材の損失率が増加するなかで企業は、従業員が好む柔軟な作業環境の調整方法に頭を悩ませてきました。多くの企業は、「大量退職時代」の影響を抑制する試みにおいて、従業員体験に関する取り組みを優先してきました。

従業員体験を改善するには、身体的・精神的ウェルビーイングが重要になります。これらの領域における課題は、快適性と長時間の使用を考慮せず、機能性を考慮して急いで導入されたリモートワークセットアップによって深刻化しています。

従業員体験とパフォーマンスを改善するには、生産性を重視する必要があります。



自宅の作業空間が効果的であることを認識した従業員は、時間とお金をセットアップに費やします。在宅勤務テクノロジーに関する新しい特許申請件数が2020年に2倍になった米国のみで、平均的な労働者は、リモート作業空間の設備に15時間と561米ドルを投資しました。1 この結果ITは、企業システムに何が接続されているかを把握していない可能性があり、これによって、技術的問題を解決する際のストレスが増加する場合があります。

完全なオフィス勤務という従来の考え方は変化していますが、パンデミック中に導入されたリモート作業空間は「旧態依然」であってはいけません。

ウェルビーイングを目指して作業空間を変換する時が来る

現在ビジネスリーダーには、オフィス内での共同作業と在宅勤務の生産性が社員に対して果たせる補足的な役割を認識し、それに応じて従業員のリモート作業空間に適切な設備を提供する機会があります。



従業員のウェルネスはホームオフィスで始まります。

この瞬間をとらえる組織が、重要な機会をつかみます：最も貴重な資産、つまり人材に関して真の競争上の優位性を得る。

ITリーダーは、この新しい枠組みへの移行において重要な役割を果たします。その1つは、リモート作業空間を「十分に良い」から「かなり良い」に変えることです。このホワイトペーパーでは、ITが知る必要があること、およびその達成方法を詳細に見ていきます。



長期リモートワークに関するウェルネスの課題

パンデミック前で、仕事のストレスはすでに警鐘を鳴らしていました。

2018年に実施された英国と米国の労働者調査では、回答者の94パーセントが仕事のストレスを感じていると報告しており、1/3がストレスレベルが持続不可能なほどに高いと回答しています。² 世界保健機関は、極度の疲労を公式に分類し、「適切に管理されていない慢性的職場ストレス」として定義し、1年後の2019年には「職業的な現象」として定義しています。³

職場のストレスを無視することで生じる高価な代償があります。世界経済フォーラムによると、世界中で、労働者の極度の疲労により、離職と生産性損失の費用は毎年合計3,220億米ドルに達しています。⁴

世界中で従業員の極度の疲労により、

毎年3,220億米ドルの、

離職と生産性損失にかかる費用が発生しています⁴



「標準に満たない機器とツールを使用した連続的な作業は、生産性の損失、フラストレーション、および最終的には労働者の離職につながります。」

国際労働機関⁷

多くの従業員がリモートワークを好んでいますが、 極度の疲労が深刻化する場合があります

幹部は昨年「大量退職時代」の背後にある理由を調査したところ、極度の疲労が再度挙げられました。パンデミックの開始以来、従業員の約半数が極度の疲労を体験しており⁵、これによって多くの従業員が転職しています⁶。

パンデミックの影響への対処によって生じる仕事以外の負担の他に、このような圧倒的なストレスには何が起因しているのでしょうか？

国際労働機関による初期のパンデミックの発見事項がその手がかりを提供しています：「標準に満たない機器とツールを使用した連続的な作業は、生産性の損失、フラストレーション、および最終的には労働者の離職につながります。」⁷

リモートワーカーは、オフィスで働く従業員よりも、平均で年間16.8日多く働き、仕事に関係のない話題について同僚と話す時間は、オフィス内の従業員よりも37分/日少なくなっています。⁸つまり、リモート

作業空間が適切に装備されていない場合、リモートワーカーはより長時間働き、反復運動損傷やその他の身体的痛みの問題が生じやすくなっています。

これにより従業員は、人とつながる時間を失うことにもなります。人とのつながりは、仕事への感情的結びつきを強化し、所属の感覚を促し、これらは共に精神的ウェルビーイングに影響を及ぼします。

これらが結合することで、不適切なリモートワークセットアップと長時間の作業時間が衝突して最悪の事態が生じます — 結果として、身体的および精神的ウェルネスの負の影響が世界中の社員に広がっていきます。



身体的ウェルネス

従業員への影響

痛みの増加

パンデミックの開始以来、多くの従業員が首、背中、および筋骨格の痛みを報告し⁹、「1年間超にわたって、制限されたりリモート作業空間または不十分な作業空間で働く人々は、ますます筋骨格の問題を抱えるようになっていきます」と、Risk Management Magazine は伝えています。¹⁰

クロアチアの電気通信ワーカーについて最近実施された社会実験では、在宅勤務に関連する筋骨格の問題を報告しなかったのは、回答者のわずか1/3でした。残りの人々は、以前のオフィス勤務と比較して、上背と首(45パーセント)、下背/腰部(39パーセント)、および手(27パーセント)の痛みの増加を報告しました。¹¹

ビジネスへの影響

直接経費と間接経費

雇用者は、チームメンバーが職場で負傷した場合(たとえば反復運動損傷や手根管症候群など)、財政面での影響に直面する可能性があります。雇用者は直接的な賠償として約65,000米ドルを支払い、各実例に対して間接的な生産性コストがかかります。¹²



40,000~80,000
米ドル

平均的な背中の痛みのクレームに対して、雇用者によって支払われた金額⁹

「マネージャーにとっては、従業員の心理的ウェルビーイングを保証するという、さらに重要な役割があります。」

国際労働機関⁷

精神的ウェルネス

従業員への影響

ストレスの増加

パンデミックの開始以来、メンタルヘルスの懸念も高まっています。Aetna Internationalが2020年に実施した労働者調査では、74パーセントが、パンデミックの大流行以来、メンタルヘルスの問題が業績に負の影響を与えていると報告し、84パーセントが、自分にとってメンタルヘルスが前年より重要であることに同意しました。¹³

ビジネスへの影響

短期的損失と長期的損失

メンタルヘルスのパフォーマンスへの影響は、生産性喪失につながる場合があります。メンタルヘルスの問題が原因で一週間に10時間以上生産性を失った米国のフルタイムワーカーの割合は、パンデミック前の58パーセントから、パンデミック中の65パーセントに増加しています。¹⁴

これらの短期間の損失が積み重なり、従業員のエンゲージメントと満足度が損なわれています。極度の疲労は、2021年に新しい仕事を始めた従業員が以前の仕事を辞めた最大の理由でした。⁶



メンタルヘルスが原因で一週間に10時間以上の生産性を失ったフルタイムワーカーは7%増加しています¹⁴



新しい従業員体験を提供する

従業員のウェルビーイングを改善する機会は失われています。

組織が従業員のウェルビーイングをサポートし、極度の疲労に有意義な方法で対処するためのプログラムは、実施が難しいことが分かっています。最近実施された診断調査における企業の半数未満が、従業員ウェルビーイングプログラムを実施していますが、プログラムの価値命題を達成したと感じているのは、これらの企業のわずか14パーセントでした。¹⁵

ただし雇用者は、特に従業員を引きつけ、保持する目的で一番に配慮を必要とする領域としてウェルビーイングを認識しています。同じ調査では、企業の73パーセントが、人材を獲得するために、3年以内に差別化されたウェルビーイング戦略を策定すると述べています。¹⁵

ウェルビーイングがソリューションの中心である一方、テクノロジーはその先頭にあります。

差別化されたウェルビーイング戦略には何を含める必要があるか？

開始にあたり、作業計画にウェルビーイングを明示的に統合することが望まれます。デロイトの2020 Global Human Capital Trends レポート「representing a huge missed opportunity」によると、これは標準的ではありません。ウェルビーイングに関する取り組みを

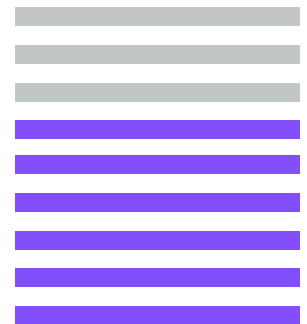
すでに再計画している組織は、ウェルネスの行動様式を日々の作業に取り組む、作業空間自体を見直す、といった方策を取り込んでいます。¹⁶

確かに、作業空間、および従業員が提供されたテクノロジーは、あらゆる組織の長期的ウェルビーイング戦略の中心的要素となることもあります。ウェルビーイングがソリューションの中心である一方、テクノロジーはその先頭にあります。この2つが共に作用して、最適な結果を生み出します。

米国、英国、フランス、およびオーストラリアにおける世界中の労働者の調査では、「多くのオフィスワーカーがハイブリッドモデルを希望している」という共通する結果が出ています²⁰ - 明らかに、まずオフサイトのセットアップに変更を取り込む必要があります。リモート作業空間が普及していますが、機器によって生じる不快感が大きくなってはいけません。

66%

世界中の労働者の66%が、パンデミックの開始以来、自分のリモートセットアップがパフォーマンスに負の影響を与えていると回答しています¹³





スイスでの作業空間のウェルネス調査

Logi Ergoラボは、ロジクールのエルゴノミックへの重視を強化する目的で、2018年に作られました。ここでは科学者達が、作業時の人々の快適性と効率性を高めるのに役立つツールのデザイン、開発、および改良に取り組んでいます。

すべてのErgoシリーズ製品に対して多数のプロトタイプが作成され、すべてのロジクール マウスは、まず手および/または3Dプリントで成型されます。マウスの使用時またはタイピング時に人が使う6つの主要な筋肉の活動のほか、様々な身体部分の相対位置が、首、腕、および手の主要部分に配置されたセンサーを通して測定されます。

収集された心理的データは、ルック&フィールなどの主観的データで補完されます。目標は、エルゴノミック、快適性、およびデザインの間のスweetspotを見つけるのを支援することです。

Ergoラボの職能上の枠を超えたチームは、ロジクールのエンジニアリング、デザイン、製品開発、およびビジネスグループに及びます。チームは絶え間なく作業をし、エルゴノミクスと、作業空間のウェルネスの厳密な調査を通して、すべての作業空間の可能性を引き出します。ロジクールの最新のウェルネスに関するヒントと調査については、logicool.co.jp/ergo/wellness-tips.htmlをご覧ください

身体的ウェルビーイング

変換されたリモート作業空間は、安全性、優れた接続性、およびエルゴノミックを考慮した設備が整っています。長期のリモートワークによる身体的ウェルネスの課題を解決するための最適なエルゴノミックテクノロジーは、多くの要因に依存します。

従業員が自ら提供した様々なデモグラフィックに関する情報に加えて、従業員が必要とするものについて、ITリーダーが従業員を調査することは有益です。たとえば、Logi Ergoラボの調査によって、マウスの使用時またはタイピング時に、女性は一般的に男性よりも多くの筋肉を使うことが分かっています。¹⁷

このような従業員固有の調査によって、パーソナライズ性に優れた製品を導入するために必要な知識が得られ、様々な体格(手の大きさ、肩幅)、さらに左利き/右利きなどにも対応できるようになります。

Washington State Department of Labor and Industries (DLI) によると、エルゴノミックの調整により、作業時間の損失が75パーセント軽減し、離職率が48パーセント減少しました。⁹



精神的ウェルビーイング

ITリーダーはハイブリッドワーカーのメンタルヘルスを直接サポートできませんが、作業をシームレスに遂行できるように障壁を減らすことはできます。

テクノロジーの問題に関わるストレスは少なくとも、[充電中に動作する](#)ハードウェアをくじけている可能性がある従業員に提供し、[エンタープライズグレードのワイヤレス接続性](#)を確保し、エンドユーザーの個人的嗜好に基づいてワークフローを効率化する[ソフトウェア対応ツール](#)を選択することで緩和する場合があります。

さらに、作業空間テクノロジー変更の背後にある、ソフトスキル関連の理由を伝えることには大きな価値があります。デロイトの2020 Global Human Capital Trends調査によると、職場に所属する従業員の最大の原動力の1つは、「組織の目的、使命、および価値観に同調していると感じること」です。¹⁶

たとえば環境に対する責任やインクルーシブなデザインとエルゴノミックデザインの原理を優先するテクノロジーをリモート作業空間に装備することで、オフサイトの従業員は、対面で関与できなくても、職場コミュニティに社会的および感情的に関与していると感じることができ、より幅広い精神的ウェルビーイングの目標を支持することができます。

何が変革的な作業空間を生み出すか？

今日のITリーダーは、長期的ハイブリッドワーク(リモートワークを含む)の問題と機会に対処しなければなりません。調査では、ウェルネスニーズと作業スタイルの嗜好に合った作業空間テクノロジーを従業員に提供することの価値が高まっていることが示唆されました。

パンデミックの開始以来、世界中の従業員の37パーセントが、精神的および身体的な医療手当の強化を雇用者に優先してほしいと回答しました。18 エルゴノミック作業空間のツール用の手当を通して、あるいは会社の従業員ウェルビーイングの取り組みを強化するために別のテクノロジーを導入する場合でも、これらのウェルネス関連の優先度への高まる関心は、作業空間テクノロジーの購入機会の決定要素として使うこともできます。

作業空間調査のモデル

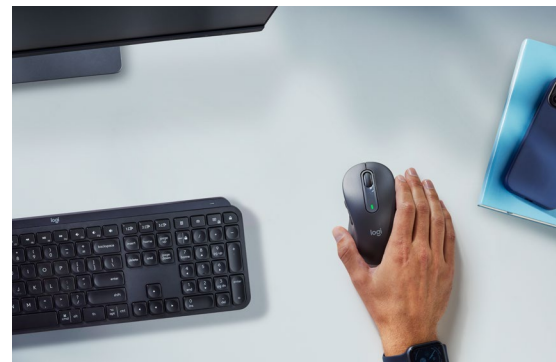
ウェルネスに向けた変換に関する優先順位付けの際に、変更する作業空間を決定する時は、以下について考慮してください:自宅ベースの作業空間について、最もストレスになることは何ですか?ロジクールと提携しているスイスにある応用科学の主要な大学、ZHAWが実施した質的調査では、25歳から40歳のワーカーグループにこの質問を尋ねました。

参加者の回答から、身体的な問題が無数のフラストレーションの原因であることがわかりました。「ノイズ」は、最も一般的に言及される痛点でした。一方、不適切な照明と、背中、首、目、および手首の身体的痛みもリストの上位に上がりました。技術的なストレスには、デバイスを変更する必要性、および長い読み込み時間が含まれました。¹⁹

オフィス外で仕事をしている時にこれらの痛点のいずれかを体験したことがある場合、これらのフラストレーションがウェルビーイングにどのように影響を与えるかをご存じでしょう。紙で切った傷のように、技術的または身体的な小さいストレスさえも減速の原因になります。

変換された作業空間に設備を装備する際に検討すべき効果的な変数(ワーカーのアプリの使用と手のサイズから、作業場所とデバイスタイプまで)をあなたの組織内で調査し、文書化することができます。

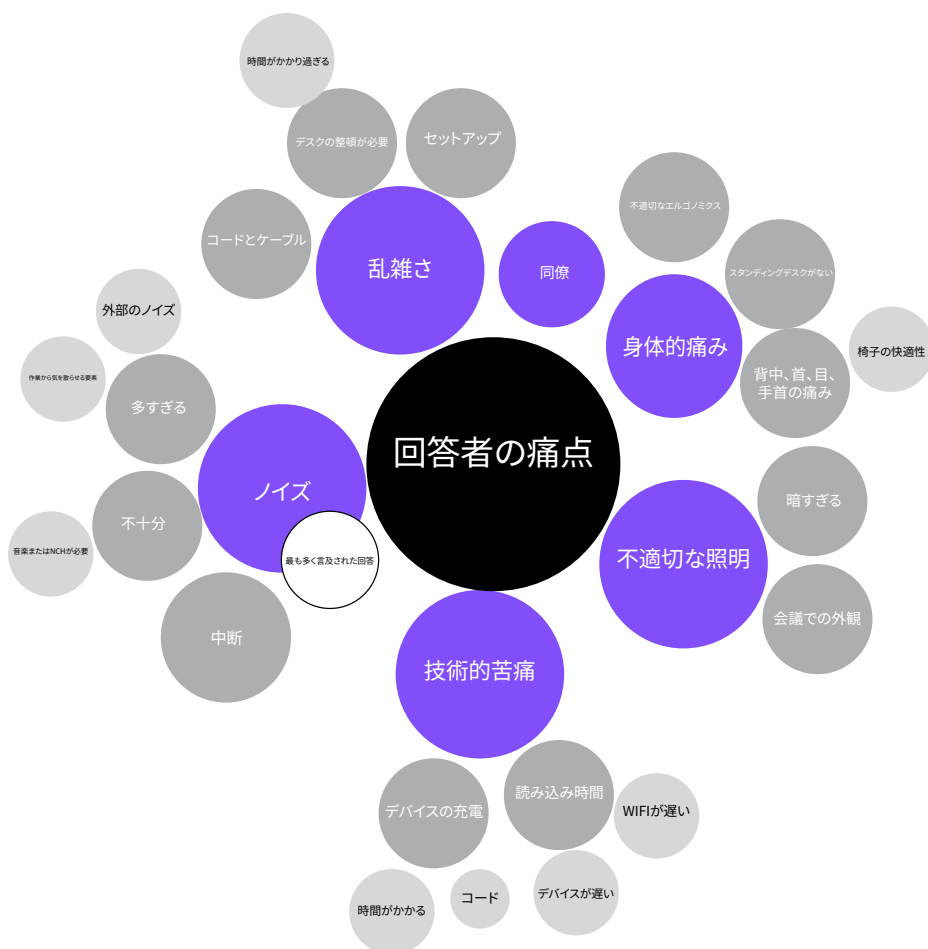
たとえば、当社のプロジェクト研究員は、13ヶ国からの回答者に、作業空間体験に関する自由回答と多肢選択のアンケートに回答し、補足インタビューに参加し、作業空間(固定されたオフィス内セットアップ以外のあらゆる作業場所として定義)の写真をアップロードするよう求めました。



「多くの場合、キーボードとマウスはデジタルの世界への入り口です。」

Lars Lauridsen

シニアグローバル プロダクト マネージャー
Logi Ergoラボ



これらの3つの参考文献(アンケート回答、インタビューの回答、および提供された写真)から、研究員は、いくつかのユーザーの役割と行程を作り出し、作業空間ニーズに関する今後のディスカッションについて知らせることができました。

プロジェクトの発見プロセスを通して、研究員は前述の痛点を特定できただけでなく、回答者が現在の作業空間をすでに満足している点を利用することもできました。(「音楽とサウンド」は、創造性と生産性にとって最も役立つ原動力であると報告されました。)

調査では、ユニークなエンドユーザー体験と、身体的/精神的快適性、そしてさらに社会的ウェルビーイングをサポートするための意外な作業空間の機会が明らかになりました。

あなた自身の会社で実施する場合、この調査モデルによって、ITリーダーは従業員の独自の作業空間ニーズ/課題をより良く理解でき、自分自身の意外な機会を発見することができます。人間中心のユーザー体験を生み出し、部門をまたがる作業空間戦略を特定することで、会社全体で、従業員のウェルネスと生産性をより良くサポートすることができます。



「音楽とサウンド」は、創造性と生産性にとって最も役立つ原動力であると報告されました。

作業空間の写真のリクエストする

同意を受け、最高の結果を得ます：

- 調査の一環として写真を求めている理由を回答者に伝えます。
- 会社内の誰が写真をレビューするか、および調査の終了時にあなたが写真を削除するかどうかを従業員に知らせます。言い換えれば、作業空間がITチームメンバーおよび/または管理者によってレビューされることについて従業員が抱く可能性のある懸念を前もって和らげます。(散らかった作業空間に反論はないはずです!)
- 自分の一般的な就業日を表す写真を送信することが重要な理由を従業員に伝えます - 散乱物、食べ物、または仕事に関連のないテクノロジーなど。あなたが求めようとしていることに関する詳細を含めます。つまりこれは、従業員が職場で快適に作業するのを後押しするテクノロジーとツールを導入する機会になります。

アンケートとインタビューの促進

- 作業環境と、日々の決められた作業について説明してください。
- 個人的な作業空間の不満な部分と気に入っている部分はどこですか？なぜでしょうか？
- どのデバイスによって、あなたの自宅の作業空間に最大の価値が追加されますか？
- 毎日どのアクセサリ、アプリケーションおよびソフトウェアを使用しますか？
- 自宅からより効率的に作業をするためのヒントはありますか？
- あなたの個人的な作業空間は5年後にどうなっていると思いますか？魔法の杖があったら、それをどのように変えたいですか？



仕事の新しいロジック

今日の発展を続けるビジネスランドスケープによって、ITは多くの新しい需要に対処する必要があります。持続可能なテクノロジー戦略の予測は、困難な試みであるように見えます。しかし、従業員のウェルビーイング（身体的および精神的）をサポートする変換された作業空間が、長期的な生産性とビジネスの成功につながることは明らかです。将来の作業空間においてこの新しい基準を達成するために、次を覚えておいてください：あらゆるニーズを単体で満たせる製品はありません。

Logicool for Businessには、あらゆる作業空間ニーズに対処する幅広いソリューション、およびすべてのITチームをサポートする専門知識があります。今すぐロジクールにお問い合わせください。エンタープライズグレードのマウスとキーボードによって、仕事の新しいロジックを引き出す方法について話し合いましょう。

Logicool for Businessの詳細
ラインナップを探索：
logicool.co.jp/business

logicool®

Footnotes:

- 1 “Why Working from Home Will Stick,” N. Bloom, J.M. Barrero, S.J. Davis, National Bureau of Economic Research, 2021. <https://wfresearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- 2 “Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal,” Wrike, 2018. <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>
- 3 “Burn-out an ‘Occupational Phenomenon’: International Classification of Diseases,” World Health Organization, 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- 4 “Employee Wellbeing is Key for Workplace Productivity,” Gallup, 2021. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>; and “The Overlooked Consequences of Today’s Burnout Problem,” Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/janbruce/2019/06/06/overlooked-consequences-burnout-problem/?sh=3e8ff9715b58>
- 5 “The Great Exhaustion,” McKinsey & Company, 2021. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/five-fifty-the-great-exhaustion>
- 6 “What’s Behind the Great Resignation? Blame Burnout,” HR Executive, 2021. <https://hrexecutive.com/whats-behind-the-great-resignation-blame-burnout/>
- 7 “Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond,” International Labour Organization (ILO), 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- 8 “The Benefits of Working From Home,” Airtasker, 2020. <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>
- 9 “The Business Case for Implementing an Ergonomics Program,” The Ergonomics Center, NC State University, 2021. https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergowhl_q2_2021/
- 10 “Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health,” Risk Management Magazine, 2021. <http://www.rmmagazine.com/articles/article/2021/08/19/ergonomics-and-remote-worker-behavioral-health>
- 11 “Work From Home and Musculoskeletal Pain in Telecommunications Workers During COVID-19 Pandemic: A Pilot Study,” Azra Huršidic Radulović, Roko Žaja, Milan Milošević, Bojana Radulović, Ivica Luketić, Tajana Božić, 2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34587664/>
- 12 Estimated Costs of Occupational Injuries and Illnesses and Estimated Impact on a Company’s Profitability Worksheet, Occupational Safety and Health Administration, United States Department of Labor. <https://www.osha.gov/safetypays/estimator>
- 13 “Global Employee Health Study,” Aetna International, 2020.
- 14 2020 Behavioral Health Impact Update, The Standard, 2020. <https://www.standard.com/employer/behavioral-health-resource-center>
- 15 “Survey Provides Insights into Priorities Companies Place on Employee Well-Being,” Forbes, 2022. <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/01/24/survey-provides-insights-into-priorities-companies-place-on-employee-wellbeing/?sh=401f531a429e%20>
- 16 “The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward,” Deloitte Global Human Capital Trends Report, 2020. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html>
- 17 ロジクールErgoラボ プロトタイプ独自調査、2020年。
- 18 “Poll: What Workers Want in 2022,” Ceridian/Harris, 2022. <https://www.ceridian.com/blog/2022-poll-what-workers-want>
- 19 Alben Björckおよびロジクール創造性 & 生産性事業部による監督、2021年。
- 20 “Across the Globe, Workers Want a Hybrid Work Model,” Gensler, 2020. <https://www.gensler.com/blog/across-the-globe-workers-want-a-hybrid-work-model>

© 2022 Logitech, Logicool. All rights reserved. 株式会社ロジクールは、Logitech Groupの日本地域担当の日本法人です。Logi, Logi BoltおよびLogicoolロゴはLogitech Europe S.A.および/または米国およびその他の国における関連会社の登録商標です。

USA

NASDAQ: LOGI

logicool®