

働き方イノベーションの 世界Beyond ABWの ステージへ

部会長 岡田 大士郎

おかだ だいしろう

株式会社HLD Lab 代表取締役



『働き方変革』という言葉が具体的な政策として使われ始めたのは、2019年4月1日に施行された“改革関連法”がきっかけといわれる。その後、コロナパンデミックの時代を経て、働き方改革は、従来のオフィス勤務や固定的な労働時間を超え、柔軟性と自律性を重視する新たな段階に進化してきた。

その中心にあるのが「Activity Based Working (ABW)」という概念。ABWは、仕事内容や目的に応じて最適な場所と時間を選び、効率的かつ自由な働き方を実現するワークスタイルであり、従業員の幸福度や生産性向上を目指すものとされている。ABWは、従来の「フリーアドレス」と異なり、単なるコスト削減ではなく、従業員一人ひとりのニーズに合わせた環境「場」づくりが重視される。例えば、高集中が必要な作業には個別ブースを、アイデア出しにはリラックスした会議スペースを用意するなど、多様な働き方に対応する設計が特徴である。また、この自由度は自己決定感を高め、ストレス軽減やウェルビーイング向上にも寄与するとされる。さらに、ABWは「どこで働くか」だけでなく、「どのように働くか」を重視し、これにより、社員は自宅やカフェ、サテライトオフィスなど多様な場所で仕事が可能となり、ワークライフバランスの向上や企業パフォーマンスの向上が期待されている。ファシリティマネジャーにとっては「常識」となっているABWではあるが、更なる進化として「Beyond ABW」のステージが注目されている。

これは単なる場所と時間の自由化を超え、デジタルツールやAI技術、そしてWEB3といわれる新時代ネッ

トワーク等を活用して、働き方そのものを再定義する取り組みである。ファシリティマネジャーの視点からは「スペース・ポートフォリオマネジメント」と言われる「場所と時間の最適化施策」が求められる。たとえば、リモートワークとオフィス勤務を組み合わせたハイブリッドワーク環境では、リアルタイムでチーム間の連携を可能にするデジタルプラットフォームが重要となる。また、「Beyond ABW」では社員個々のキャリア目標やライフスタイルに応じた働き方が求められる。これには、柔軟な勤務時間制度だけでなく、自律的な学びや成長を支援する仕組みも含まれ、企業は単なる労働環境提供者ではなく、社員の人生全体を支えるパートナーとして機能することが期待される。いわば、「イノベティブ・ライフエンタテインメント・テクノロジー」を取り入れた未来「場」づくりともいえる。

一方で、「Beyond ABW」を実現するには課題もある。例えば、多様化した働き方における労務管理や勤怠管理の複雑化、チーム間連携の低下など。これらを克服するためには、適切なルール整備やテクノロジー導入が不可欠であり、また、社員一人ひとりが自律して働ける文化・意識醸成も重要である。

総じて、「Beyond ABW」は単なる働き方改革ではなく、人間中心型の労働社会への働き方イノベーションシフトともいえる。この新たなステージでは、多様性と柔軟性を最大限に活かしながら、クリエイティビティや生産性の向上、そして何よりも社員幸福度の極大化を目指すことが鍵となる。◀



図表1 オフィスワークプレイスの新しい考え方!



図表2 Beyond ABWを支える WEB3 テックの世界観