

HUMAN FIRST LAB

ヒューマンファースト研究所

ONLINE SALON

ヒューマンファースト研究が 働き方を変える！

2020年12月17日(木) 20:00～

働き方研究の第一人者らと考える、働き方の未来

これからの働き方を考える「ヒューマンファースト研究所」がいよいよ始動
アドバイザー4名が参加したオンラインキックオフイベントが開催



野村不動産では、オフィスビルの事業思想である「ヒューマンファースト」を具現化したブランドとして、2019年に2つのオフィスブランドを開業しています。それが、拠点に縛られない働き方を実現するサテライト型シェアオフィス「HIT(エイチワンティー)」と、従業員10名未満向けのクオリティスマールオフィス「H10(エイチワンオー)」です。両ブランドは、個人の生産性を高めるオフィスとして、すでに高い評価をいただいているます。

その中で、2020年6月、野村不動産は企業や有識者とのパートナーシップのもと、新しいオフィスの在り方や価値にかかる調査研究を実施する「HUMAN FIRST(ヒューマンファースト)研究所」を設立しました。

10月には、この「HUMAN FIRST研究所」の研究活動をより迅速・強固なものにしていくことを目的に、石川善樹氏、永山晋氏、比嘉邦彦氏、横石崇氏の4名にアドバイザーに就任頂きました。この4名は、第三者の見地からアドバイスを行うほか、協働研究にも参画、様々ななかたちで研究に携わっていく予定です。

ヒューマンファースト研究とは？

中心にあるビジョン“ヒューマンファースト”
個人のパフォーマンスを最大化



人間進化
テクノロジー
高める

人間回帰
潜在能力
取に戻す

テーマ
価値創造社会
におけるオフィスの
新条件とは？

HUMAN FIRST LAB

ヒューマンファースト研究所

© NOMURA REAL ESTATE DEVELOPMENT Co.,Ltd.

そして12月、「ヒューマンファースト研究が働き方を変える!働き方研究の第一人者らと考える、働き方の未来」と題して、4名が参加するオンラインサロンを開催しました。今回は、そのパネルディスカッションの内容を紹介します。



ファシリテーターは、アドバイザーの一人でもある横石崇氏。Tokyo Work Design Week オーガナイザーで、ブランド開発や組織開発を手がけるプロジェクトプロデューサー、「これからの僕らの働き方」(早川書房)などの著書がある、“これからの働き方”的提唱者です。

人間は“道なき未知”を求めて移動し、絶望と希望を繰り返す

・・・

最初に登場したのは、予防医学研究者・博士(医学)である石川善樹氏。ウェルビーイングやワーケーションといった分野に関する知見が豊富で、「人がよく生きる(Good Life)とは何か」をテーマに、企業や大学などと学際的研究を行っています。

21世紀になっても、世の中のオフィスがあまり進化していないことにフラストレーションがあり、ヒューマンファーストの観点からワークプレイスを見直したいと考え、今回のアドバイザーとして参加したと語る石川さん。まずは自分の感覚を信じて、ヒューマンファーストとは何か?を考えてみたと言います。

スライドに投影されたのは、スペインにあるガウディの未完成の建築「サグラダ・ファミリア」。現地に赴いた際、その空間が、「本当のヒューマンファースト」であると感じたそうです。ちなみに、サグラダ・ファミリアは現在、日本人彫刻家の外尾悦郎氏がその建築をリードしています。



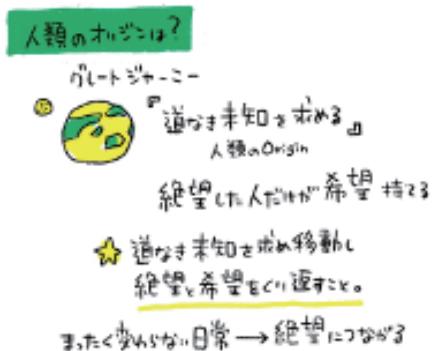
「外尾さんに教わった大事なことは、オリジン(起源)を知ればオリジナルはつくれる、ということです。天才ガウディが何を考えていたのか、残された発言から推測するのではなく、ガウディが見ていたものを見ればいい。たとえば、ガウディは建築に自分の見た自然界の要素を取り入れていました。彼の建築には直角の柱がない。自然界に直角がないからです。そうしたオリジンから考え始めれば、オリジナルに到達できるというのです」

その外尾さんから投げかけられたのが、「人類のオリジンは何だと思う?」という問い合わせ。石川さんが思い浮かんだ答えは、「グレートジャーニー」だったそうです。「グレートジャーニー」とは、東アフリカから出た人類が、危険を冒しながら山や海を越え、世界各地に散っていった道程のこと。



「冷静に考えれば、移動する理由はあまりなかったと思うのですが、人間はどうしても“道なき未知”を求めてしまう。それが人類のオリジンだと思ったのです。移動を繰り返しても、理想郷にたどりつけるとは限らない。けれど希望とは、“道なき未知”を求めて挫折をしながら、絶望した人間だけが抱けるもの。つまりヒューマンファーストを実現する空間とは、“道なき未知”を求めて移動し、絶望と希望を繰り返せるような空間にちがいない。それが、今の私の仮説になっています」

石川さんは、ステイホームで人々はあらためて、移動したいという欲望(ワンダーラスト)を実感したのではないかと言います。



「われわれの日常は謎に満ちている」

■ ■ ■

次に登場したアドバイザーは、法政大学経営学部准教授の永山晋氏。チームの生産性や創造性に関して造詣が深く、組織の創造性とイノベーションについて研究活動を行っています。

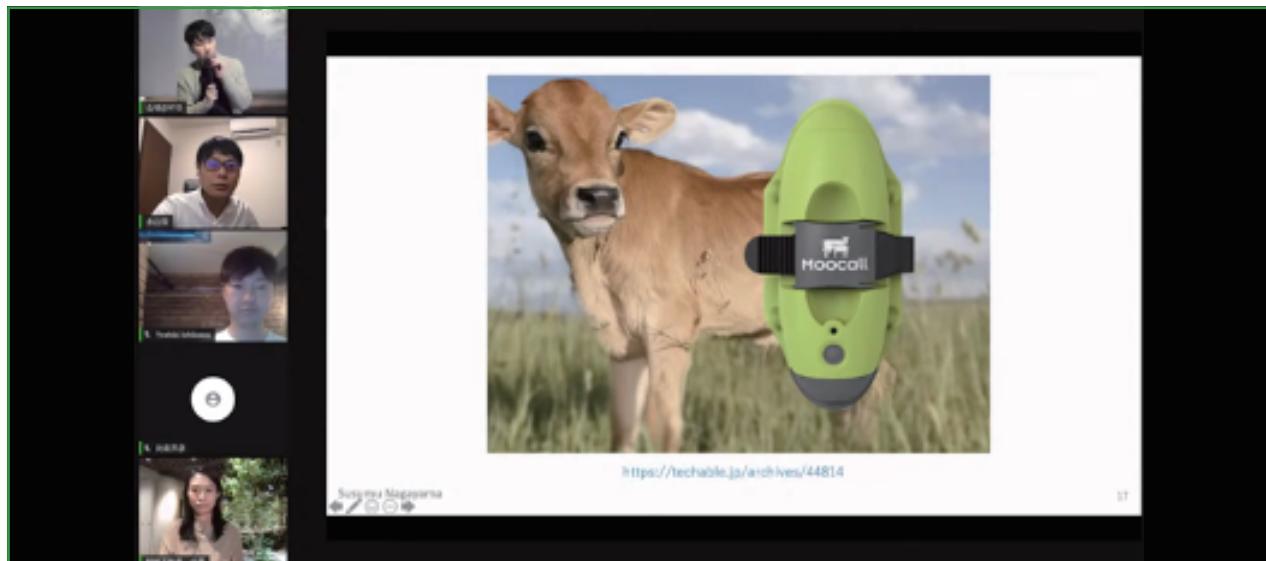
ヒューマンファースト研究に加わったのは、研究は過去の現象を説明することではなく、その知見で未来をつくることができると思ったからだと言います。

スライドに映し出されたのは、一頭の牛と「MOOCALL」というデバイス。「MOOCALL」は、牛の尻尾の動きを検知して、出産が近いことを畜産家に知らせるという画期的な製品です。永山さんは、「牛の尻尾の動きではないですが」と前置きし、日常には隠れたメッセージがあるといいます。

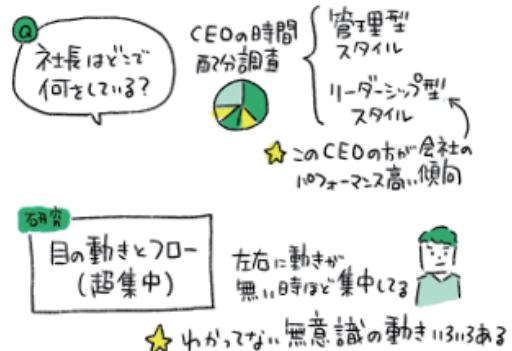
「自分が意識しないパターンの中に、アイデアが生まれるヒントがあるかもしれない。その予兆みたいなものを捉え、促進できるようなオフィスがあったら面白いと思うのです」

次に永山さんから投げかけられたのは、「社長がどこで何をしているのか知っていますか?」という問い合わせ。ハーバード大学で行われた研究で、CEOの活動を15分おきに調査したところ、時間配分の傾向で、1対1で細かくマネジメントを行う

「管理型スタイル」と、複数の人たちに同時に対応する「リーダー型スタイル」の2タイプが存在することが明らかになっているといいます。

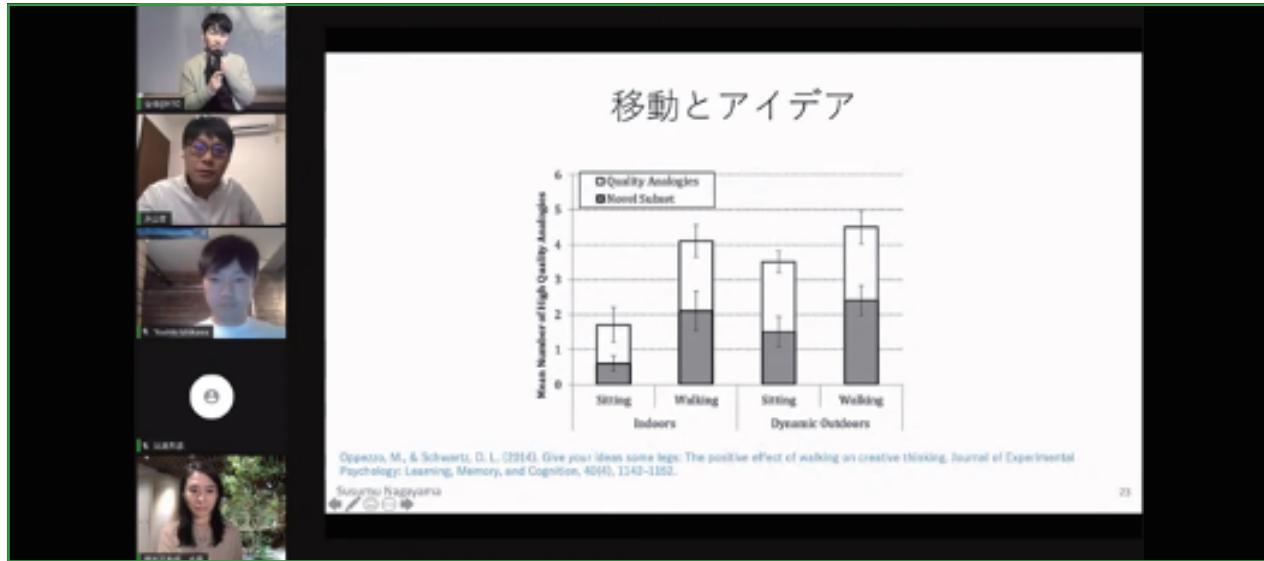


また目の動きと集中度合いの関係を調べる研究では、超集中しているときは、目の左右の動きが少ない、という結果が出ているといいます。さらに、移動パターンの研究では、行く場所やそのパターンによってその人の性格が予測できることなどが、明らかになっているそうです。人間行動のデータを分析すると、こうした隠されたパターンが見えてくるのです。



「移動とアイデアに関する研究というものもあります。歩いている時と、座っている時で、どれくらい思い浮かぶアイデアの数が違うのかをリサーチした研究です。結論は、座っている時よりも、歩いている時の方がアイデアが出やすい。もつと言ふと、屋内よりも屋外で歩いているときの方が、アイデアが増えるという結果が出ています。石川さんの話ではないですが、「移動」というのは重要なキーになるのかもしれませんね。」

永山さんが語ったのは、「われわれの日常は謎に満ちている」ということ。その謎を解き明かすことこそが、ヒューマンファースト研究に繋がるのだと言います。



20年後には、労働者の過半数がオンラインワーカーになる

■ ■ ■

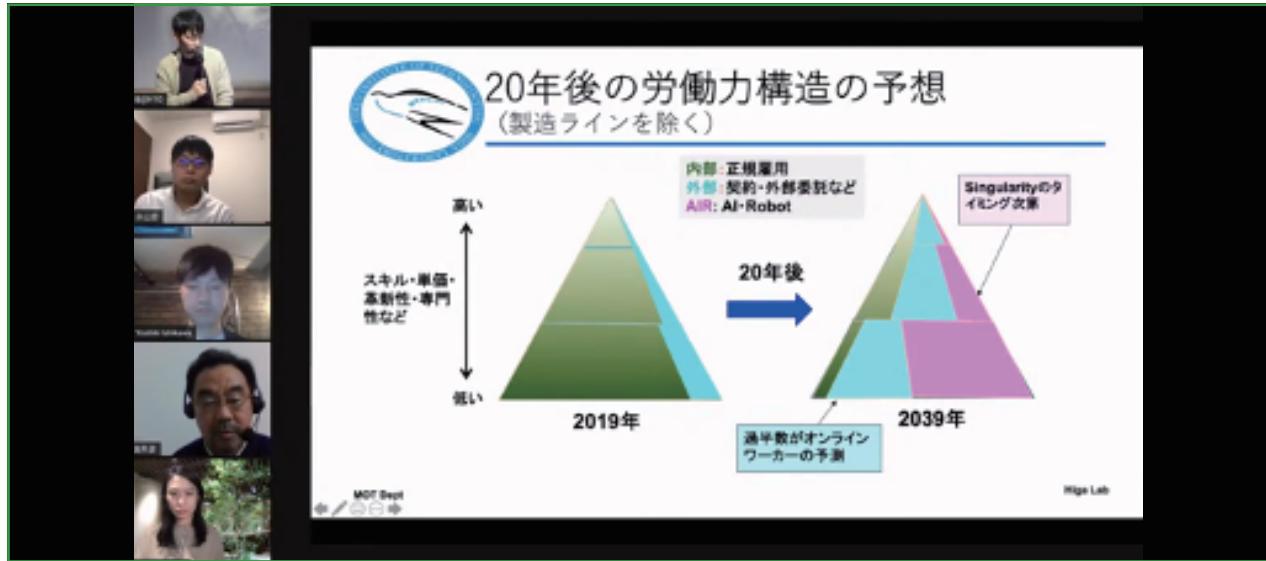
最後に登場したのは、東京工業大学、環境・社会理工学院教授の比嘉邦彦氏です。比嘉氏は、分散ワークにおける最適解などの研究を行っている、テレワーク研究の第一人者です。

比嘉氏がテレワークというコンセプトで出会ったのは1986年、アメリカの大学に助手として勤務していたときだったそうです。折しもインターネットが登場した時期もあり、パソコンがネットワークに接続され世界中と繋がり始めた時代でした。

じつは当時、世界の中でも日本が一番テレワークの研究が進み、実証実験も盛んに行われていたそうです。その後、バブル崩壊で下火になってしまったそうですが、比嘉氏はその頃から、皆が集まって働くオフィスの在り方は変化していくのでは、と考えていたそうです。

ただしこまでのテレワークは、ワーカー目線で語られることが多かった。そのために普及せず、定着することができなかつたと分析しています。本格的に普及するためにはやはり経営者目線でテレワークの導入を図らなければならず、その動きは2017年くらいから、ぽつぽつと出始めているといいます。そして今回のコロナ禍で、テレワークが一気に拡大したのです。

そして比嘉氏は、2039年には、労働者の過半数がオンラインワーカーになると予測しています。現在のフリーランサーの割合は、アメリカでは35%、日本では17%ですが、伸び率は日本の方が大きいので、日本でもアメリカにそれほど遅れることなく過半数を越えるだろう、と比嘉さんは考えています。



「注目したいのは、海外ではスキルや専門性の高い人ほど、オンラインワーカーが増えていること。日本ではこの部分で遅れているのですが、いずれ増えてくるはず。オンラインワーカーが過半数を越えれば、企業が大きな自社ビルを持ったり、広いオフィススペースを保有する必要性は、あまりなくなると予想しています。そうなったとき、ワークプレイスには何が求められるのか。これからは、それを真剣に考えていかなければならないと思います」

この比嘉氏の考えに対して、石川氏が次のようにコメントします。

「すでにオンラインゲームの世界では、オンラインで知り合って、チームを組んで戦うことが普通になっています。若い人们はゲームで練習しているので、実際に仕事がオンラインになっても、スムーズに移行するんだろうなというのは、容易に想像ができます。一方で、比嘉さんの話を聞くと、2039年にはコンビニの店員が存在するのか、みたいな疑問も浮かんできます。仕事以外では一日中誰とも喋らないことが起きるかもしれません。そうなると、人間らしさとは何か?を改めて考える必要が出てくると思います。まさにヒューマンファーストでいう“人間回帰”です」

2月にオンラインイベントの続編 第1弾の研究発表を予定



今後のHUMAN FIRST研究所の活動について、野村不動産 佐藤氏は次のようにコメントします。

「現在、HUMAN FIRST研究所では、研究の第1弾として、永山氏とともに、個の集積であるチームのパフォーマンスを高める因子の研究を行っています。チームの生産性を高める要素や、レジリエンスを高める要素を、アンケート調査やヘルスケアデバイスによるビッグデータ分析を通じて明らかにし、「チームの生産性に影響を与える指標」の発見を

めざしています。2月に開催予定のオンラインイベントで、その研究成果を発表したいと考えています。」

また今後の活動として、石川氏とは女性のためのワーケーションについての研究を、比嘉氏とはポストコロナにおけるテレワークや、「ここで働きたい」と選ばれる場所についての研究を行っていく予定です。

最後にファシリテーターの横石氏が、パネルディスカッションをこう締め括ります。

「永山先生がいうように、人間というものはまだまだ謎だらけで、未知に溢れていると感じました。また石川先生が指摘するように、今後のオフィスを考えるにあたって、人間が持つ“移動”への欲求が、大きなキーワードになってくるとも思いました。比嘉先生のポストコロナにおけるテレワークの研究も期待したいところです。今回のキックオフイベントは、短い時間でしたが、かなり濃密なディスカッションができて、これから的研究の良い“頭出し”になったと思います。次回は2月に続編を予定しており、そこで永山氏の研究発表を予定しています。みなさん、楽しみにお待ちください」

