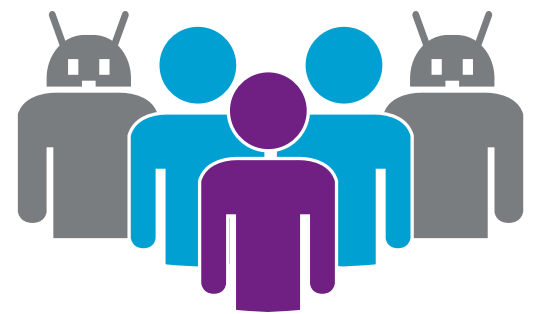


フューチャー・オブ・ワークに関する5つの“間違っ”通説

弊社の2017 フューチャー・オブ・ワーク グローバル サーベイ調査結果より

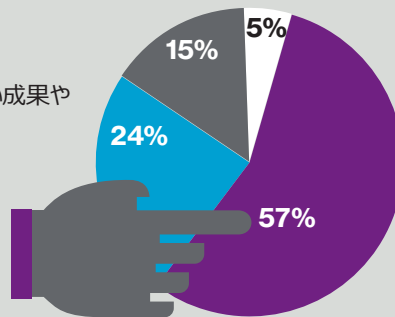
自動化が益々一般化するにつれて、職場における自動化の通説と既成概念は、進化
する仕事の生態系における「エンゲージメントが高く、優れた人材」という新しい現実
に取って代わられます。



通説 #1: 企業が自動化を進める目的は、主にコスト削減とエラーの最小化にある。

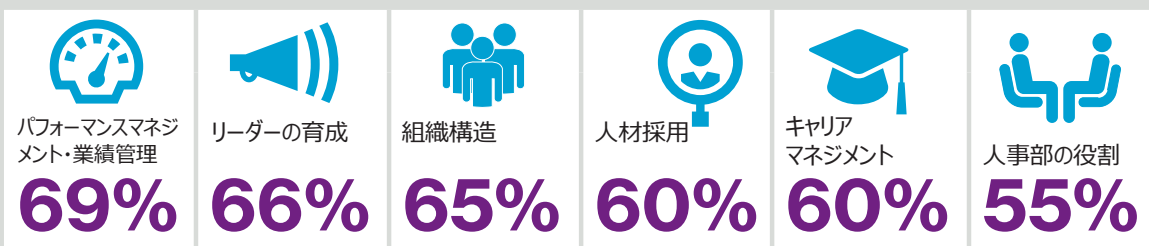
実際には: 半数以上の企業は、自動化を採用する主たる目的は、**人間のパフォーマンスや生産性を高めるため**であるとしています。これは、主として働き手の代替に焦点を当てた自動化の「第一波」から、より進化した仕事の自動化への移行を示唆しているかもしれません。

■ 人間のみで行うよりも高い成果や生産性を上げるため
■ コスト削減
■ 失敗やリスクを避けるため
■ その他



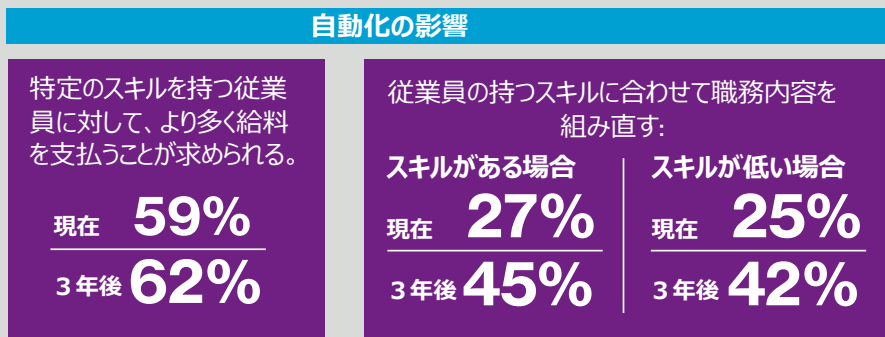
通説 #2: 職場における自動化は、IT部門の独壇場だ。

実際には: 企業の大半は、自動化を推進する上での課題に対応するには、**人事の役割にこそブレイクスルー**が必要であるとしています。以下は、企業がブレイクスルー的なアプローチが必要と考えている分野と、そのパーセンテージを表しています。



通説 #3: 職場の自動化は、労働者と雇用に大きな悪影響を及ぼす。

実際には: 自動化は、仕事、人材、スキル要件、雇用形態（例：正社員、パートタイム、派遣）に新しい組み合わせをもたらすでしょう。職務が分解され、特定のタスクが自動化されると、新しいタイプの仕事が必要になります。ハイエンド、ローエンドの両方でスキルプレミアムがシフトします。



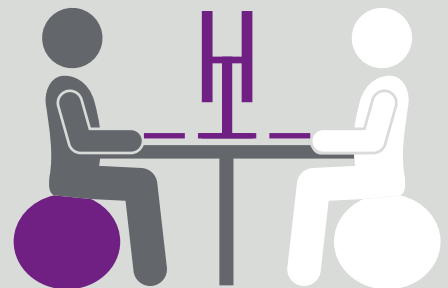
通説 #4: 職場の自動化は、働き手の全てのカテゴリーにおいて雇用を奪う。

実際には: 企業は正社員の比率が減ると予想していますが、フリーエージェントや他の会社から派遣された働き手などへの代替も見込んでいます。

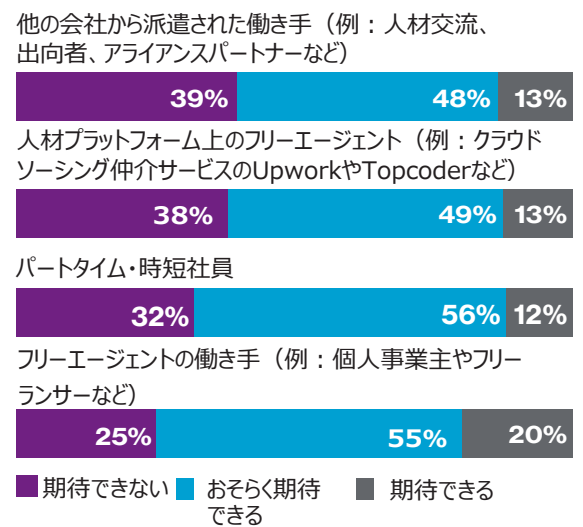
	現在	3年後
正社員	83%	77%
パートタイム・時短社員	7%	10%
フリーエージェントの働き手（例：個人事業主やフリーランサーなど）	4%	6%
コンサルタントまたは外部エージェント（コンサルティング会社、広告代理店などの社員）	4%	4%
他の会社から派遣された働き手	1%	2%
人材プラットフォーム上のフリーエージェント（例：クラウドソーシング仲介サービスのUpworkやTopcoderなど）	2%	1%

通説 #5: 派遣社員は、意欲的ではなく、会社の成功には貢献しない。

実際には: 約半数の企業は、パートタイマーやフリーエージェントの働き手、派遣社員などが正社員と同様に熱心に仕事に取り組む可能性が期待できると言っています。



Q: 正社員と比較して、あなたの会社の成功のために、以下の人たちが、正社員に通常期待される以上に熱心に取り組む可能性はどの程度あると思われますか？



そして、企業の半数以上は、リーダーやマネージャーがすべての人材をエンゲージし、リードすることが重要であると考えており、そうすることで、パートタイムと派遣社員についても正社員と同様に、その会社を良い会社だと推薦する可能性が期待できるとしています。

明確な行動指針

求められるスキルの変化とより多様化する労働力に対応するために、今後のリーダーとマネージャーには、人材や報酬のマネジメントのアプローチに、ブレイクスルーが必要とされています。

- 1 自動化による仕事への影響に基づいて職務を分解し、再構築する。
- 2 新たなスキルの習得（リスキング）のための道筋を設定する。
- 3 新しい働き方をリードし、エンゲージメントを高める。



フューチャー・オブ・ワークへの準備はできていますか？

通説を超えて進むことにより、貴社は業務を遂行する上での多くの新しい選択肢をより良く理解し、人材と自動化の最適な組み合わせを見つけ出す可能性を高めることができます。