

# マイクロソフト、リーダーと従業員間の断絶を埋めるリサーチ結果とテクノロジーを発表

2022年9月27日  
日本マイクロソフト株式会社

2022年9月22日、マイクロソフトは、Work Trend Index Pulseレポート「[ハイブリッドワークは仕事の一形態に過ぎない。私たちは間違っていないか？](#)」を公表するとともに、経済環境が不安定な今、従業員の能力を高め、活力を与えるために開発された従業員体験プラットフォーム Microsoft Viva の新機能を発表しました。

公表されたデータからは、ハイブリッドワークによって、従業員とリーダーの間に断絶が広がっていることが明らかになっています。生産性とは何か、自律性を維持しながら説明責任を果たすにはどうすればよいか、柔軟な働き方の利点やオフィスの役割は何かなどについて、両者の意見は一致していません。このギャップを埋めるためには、仕事はもはや単なる場所の問題ではなく、時間と空間を超えた体験であることを認識し、従業員がどこで働いていてもエンゲージメントとコネクションを維持できるような新しいアプローチを提供する必要があります。

マイクロソフトの会長兼CEOのサティア ナデラは次のように述べています。「今日のダイナミックな経済環境において、企業が競争優位に立つためには活力ある従業員の存在が不可欠です。本日、マイクロソフトは、リーダーが生産性パラノイアを解消し、ソーシャルキャピタルを再構築し、従業員を再活性化できるようにすることを目指した、従業員体験プラットフォーム Microsoft Viva の新たなイノベーションを発表します」

Work Trend Index Pulseレポート[1]では、リーダーが働き方の新たな現実に対応するためにすぐ行うべき以下の3つの方向転換を指摘しています。代表的なデータをご紹介します。

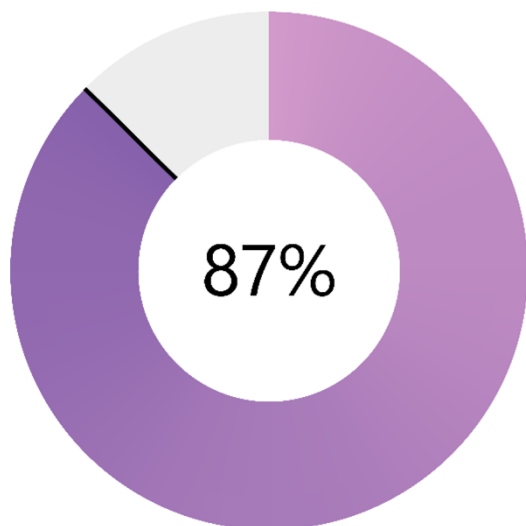
## 1. 生産性パラノイアの解消:

従業員の87%が、自分が生産的であると回答していますが、リーダーの85%がハイブリッドワークへの移行により、従業員の生産性について確信を持つことが難しくなっていると回答しています。リーダーは、会社の目標を明確にし、その目標を達成するために不必要な業務を排除し、従業員の声に耳を傾ける必要がありますが、企業の57%は従業員からのフィードバックをほとんど収集していません。

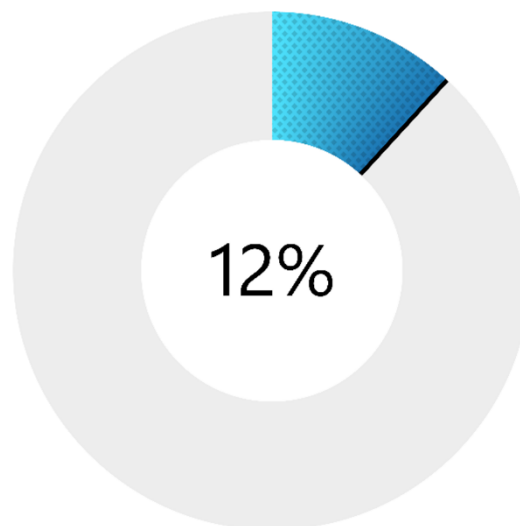
### 生産性パラノイア

チームの生産性に確信を持っていると答えたリーダーの割合(12%)と、自分は職場で生産性が高いと答えた従業員の割合(87%)の間には、大きな隔たりがあります。

自分が仕事で生産的であると回答した  
従業員



自チームが生産的であると確信している  
リーダー



調査対象者に、「普段の日に『仕事において生産的であると感じる』にどの程度同意しますか、または同意しませんか？」と質問。また、リーダーシップ層の調査対象者に、「ハイブリッドワークへの移行がもたらす新たな変化について考えると、『従業員が生産的である』と自信を持って答えることはどの程度困難ですか？」と質問

#### 取るべきアクション:

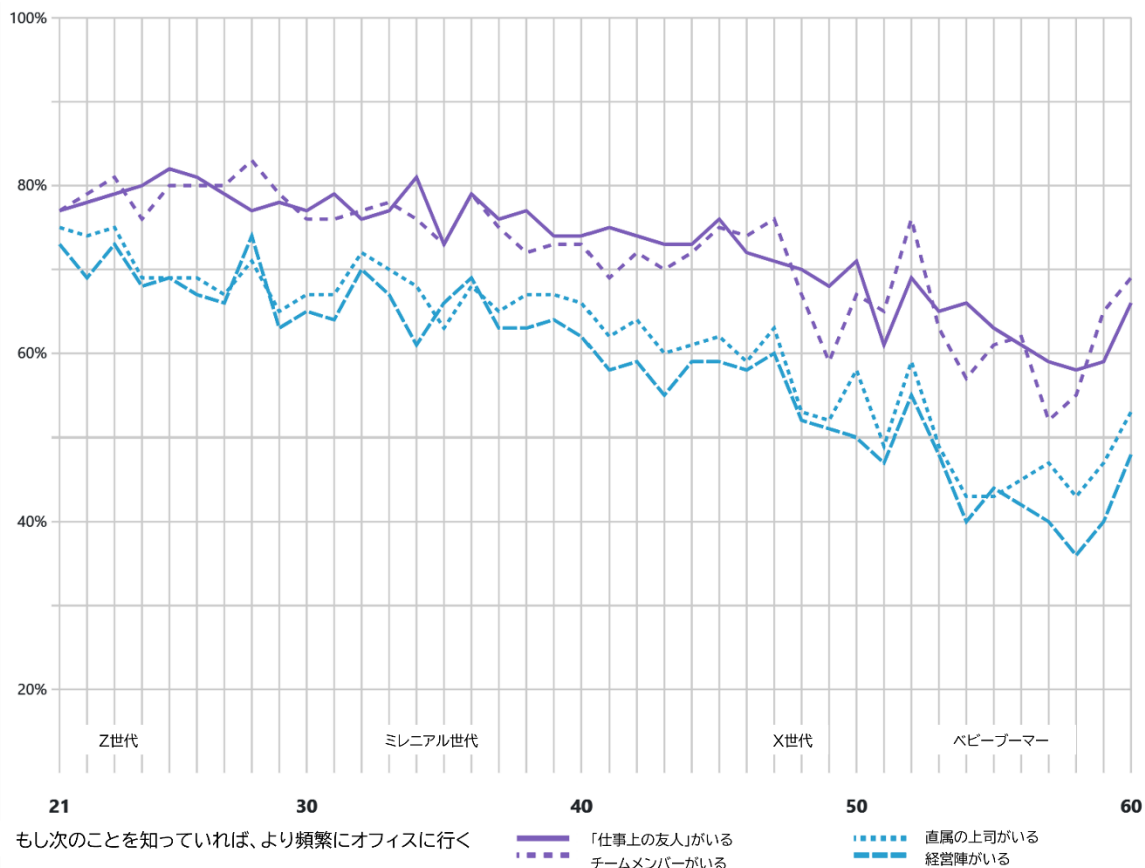
- [OKRなどの目標](#)を設定し、従業員の仕事が企業の目標と整合するようにする。また、[NO-KRを設定](#)し、重要な仕事の達成のために従業員が何をすべきでないかを明確化する。
- 従業員の活動だけでなく、会社へのインパクトに報いる組織文化を作り、強化する。これを怠ると[仕事をしているふり](#)に従業員を陥らせるリスクがあります。
- 組織、部門、チームレベルで定期的に従業員のフィードバックを収集し、状態を把握する。これにより、マネージャーやリーダーが積極的に部下の声を聴き、指導し、チームの全体的パフォーマンスとウェルビーイングを向上できる、より良い決定を下せるよう支援できます。

## 2. 人々は互いに集まりたがっているという事実の受容:

従業員の73%が、オフィス勤務体制に戻るには、会社が求めているということ以上の理由が必要だと回答しています。また、同僚との交流機会(84%)やチームの絆を再構築(85%)する機会があれば、オフィス勤務の動機になると回答しています。オフィス内外のつながりを維持するために、デジタルなコミュニケーションはきわめて重要です。従業員もリーダーも、自分が成功するために必要な最も重要なスキルの第1位としてコミュニケーションを挙げています。

### 人とのつながりが通勤のモチベーションになる

従業員は、マネージャーやリーダーではなく、友人や仲間に出会うことがオフィスに行くモチベーションになっていると回答しています。



調査対象者に、「ハイブリッドな環境で働いている従業員として、以下の各項目にどの程度同意しますか、または同意しませんか？」と質問

### 取るべきアクション:

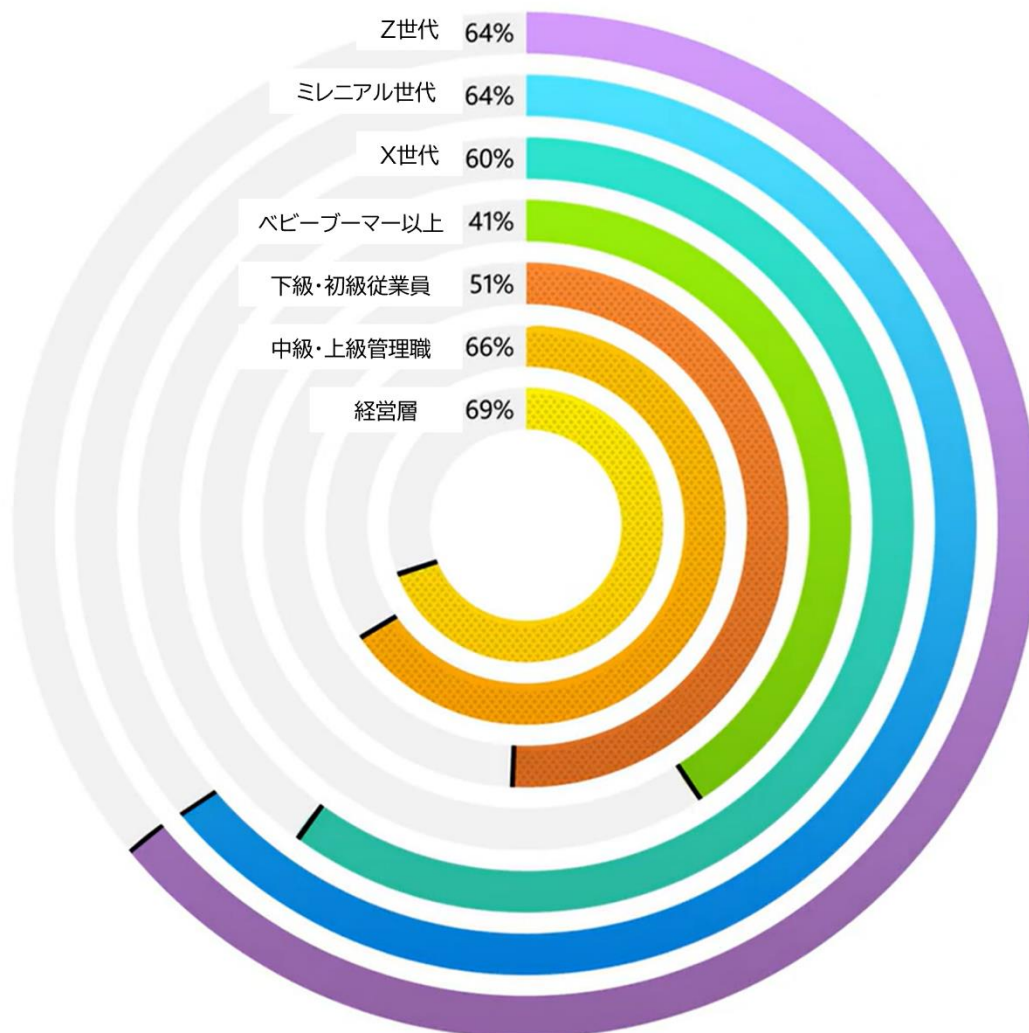
- 従業員がチームの絆やネットワークを再構築するために、対面の時間を活用する。
- デジタル体験を構築することで、従業員がどこで働いていても、従業員同士、そして、リーダーシップ、企業文化とのつながりを保つことができるようにする。
- 最新のコミュニケーションツールでデジタルコミュニティを構築し、対話を促進し、自己表現を支援し、リーダーシップと従業員のつながりを強化する。

### 3. スキル再構築による従業員の再活用:

従業員の55%が、自分の能力を伸ばすのに最適な方法は転職することだと答えています。しかし、「社内で異動しやすい」(68%)、「学習・能力開発支援が充実している」(76%)場合には、現在の会社により長く留まるだろうとも答えています。

### 学びの機会がない人は退職する

多くの従業員が、自分の能力を伸ばすためには、会社を辞める必要があると感じています。



調査対象者に、「将来のキャリアについて考えるとき『自分のスキルを伸ばすには転職が一番だ』にどの程度同意しますか、または同意しませんか？」と質問

#### 取るべきアクション:

- 学習と成長を従業員体験の中核に据える。つまり、適切なリソースと学習体験を仕事の流れの中に導入し、スキルギャップを解消する必要があります。
- 人は昇進のためだけでなく、自分の能力を高めるための機会を求めていることを認識する。組織は、社内異動しやすい環境づくりを重要な優先事項とし、従業員が自分のキャリアを梯子ではなく、クライミングウォールや[遊び場](#)として捉えられるようにする必要があります。
- 従業員がスキルを伸ばし、キャリアを築き、目的を見出しながら、組織の繁栄に貢献できるような社内人材市場を作れるよう、考え方を変える。

#### 3つの方向転換を支援する Microsoft Viva の機能拡張

このような課題に対応するため、マイクロソフトは、従業員体験プラットフォーム Microsoft Viva を拡張し、企業が今日の働き方に最適化された従業員体験を提供できるよう支援します。本日マイクロソフトは、Viva に提供される新機能と機能強化を発表しました:

- **Viva Pulse**は、マネージャーやチームリーダーがチームの経験に関するフィードバックを、定期的に機密情報として求められるようにできる新しいアプリです。Viva Pulseは、スマートなテンプレートと研究成果に基づいた質問群により、マネージャーに対して、何がうまくいっているか、どこにフォーカスすべきかを明確にし、チームのニーズに応えるための学習と行動の提案も行います。
- **Viva Amplify**は、リーダーやコミュニケーターがメッセージの効果を高め、一貫性とインパクトを持って従業員に届けられるようにする新しいアプリです。このアプリは、コミュニケーションキャンペーンを一元管理し、メッセージの効果を高めるライティングガイドを提供し、Microsoft 365 の複数のチャンネルや配信グループでの公開を可能にし、改善のための指標を提供します。
- **Answers in Viva**は、AI を活用して、従業員の質問と回答、組織全体における専門家をマッチングすることで、全従業員が集合知を活用しやすくする新機能です。
- **People in Viva**は、AI を活用して、従業員の関心事、知識、チームの目標などの詳細を記載したリッチなプロフィールカードを作成し、同僚が組織全体で人々のつながり、専門家、インサイトを簡単に発見できるようにする新機能です。これらのインサイトは、Microsoft 365 のプロフィールカードや新しいアプリとして利用できるようになる予定です。
- 最近、マイクロソフトはストーリーに基づく会話や自己表現ツールによってデジタルコミュニティ構築を促進する [Viva Engage の提供を開始](#)しました。従業員がリーダーシップと直接交流し、アイデアや意見を共有し、組織の取り組みに参加することなどを促すスペースである **Leadership Corner** が **Viva Engage** に提供されます。
- Viva Goalsは、従業員の仕事とビジネス成果の整合性を確保することで組織を支援します。OKRを確認するための **Microsoft Teams** とのより緊密な統合、ワークアイテムを完了するための **Azure DevOps** の拡張機能、KPI と Key Results を追跡するための **Power BI**データセットへの接続、プロジェクト管理の自動更新のための **Microsoft Planner** および **Microsoft Project** との統合などの Viva Goals の新しい統合機能により、仕事の流れに組織の目標を取り込むことができるようになります。
- **Viva ラーニング** と **LinkedInラーニング**の統合強化により、Teams 上の仕事の流れの中で LinkedInラーニングハブのコンテンツにより容易にアクセスできるようになります。カスタムコンテンツ、キュレートされた学習パス、修了済みコースなど、LinkedInラーニングハブのすべてのコンテンツが同期され、Vivaに直接反映されるようになります。また、管理者は LinkedInラーニングハブの設定画面内で統合機能を直接設定できるようになります。APIは必要ありません。
- プラットフォーム初の特定の役割向けアプリ [Viva Sales の一般提供を10月3日に開始](#)します。Viva Salesは、営業担当者のCRMを Microsoft 365 および Teams と統合し、より合理的でAIにより支援された営業体験を、顧客とつながり、商談を成立させるために毎日使用しているツール内で提供します。マイクロソフトは、AIが生成するコンテンツ推薦による顧客エンゲージメントのパーソナライズと規模拡大を実現するため、Seismicとのパートナーシップも発表しています。
- Vivaへのアクセスを効率化し、従業員が一日を順調にスタートできるよう、**Viva コネクション**の新しいホーム体験では、Vivaのすべてのアプリを 1 カ所に集めることができます。**Viva** ブリーフィングメールのアップデートにより、さらにパーソナライズされた生産性向上のためのレコメンドーションが提供され、従業員の仕事、会議、学習へのキャッチアップが支援されます。

Viva の新機能は、2023年初頭からお客様に展開される予定です。

詳細は以下を参照ください。

[報道資料サイト](#) (製品画像等の素材を入手できます)

[Work Trend Index Pulseレポート\(抄訳\)](#)

[地域/市場別グローバル統計\(抄訳\)](#)

[Official Microsoft Blog](#)

[Microsoft 365 ブログ](#)

[Dynamics Blog](#)

[1] Work Trend Index Pulse レポートは、11 カ国の 2万人を対象とした外部調査に加えて、Microsoft 365 の数兆件に及ぶ生産性シグナル、LinkedInの雇用トレンド、Glint People Scienceのインサイトに基づいて作成されました。