

次世代オフィスが、働き方を変える 価値創造もたらず環境づくりの秘訣

オフィスの移転・改修・新築をきっかけに、新しい働き方を模索する企業が目立ってきた。
めざすのは、生産性が高く、イノベーションの創出に結び付くような働き方。
その実現を図るには、どのようなオフィス環境が求められるのか――。

文・茂木 俊輔(不動産ジャーナリスト)

支出から投資へ――。オフィスの移転・改修・新築に対する企業の意識が変わってきた。お金を掛けて空間を確保するのではなく、生産性向上やイノベーション創出のための環境を整えるという考え方がいま、主流になりつつある。

それはまた、オフィスが事務処理の場だけではなくなってきたことも意味する。モバイル機器が普及したいま、事務処理ならどこでもできる。オフィスワーカーが一堂に会する場には、価値創造にこそ大きな期待が寄せられる。

そうした価値創造の場を、どう生み出すか――。企業はいま、業界を問わず、オフィスづくりを通してさまざまな取り組みをみせる。そこから浮かび上がるキーワードは、「快適・健康」「多様な交流」の2つだ。

オフィスワーカーが快適に、健康的に働ける環境。社内の人間だけでなく、社外の人間とも幅広く交流を図れる環境。これらの要素を備えたオフィスこそ、生産性を高め、イノベーションをもたらず、価値創造の場として注目できる。

そうした言わば次世代オフィスは、具体的にはどのようなものか。ここ数年内に開設に至った企業グループの本社オフィスの事例を基に以下にみていこう。

「快適な家」をコンセプトに 温熱環境や光環境に工夫を

最初に紹介する事例は、YKKグループが創業80周年を記念して東京・秋葉原に新築したYKK80ビルである(写真1・2)。ここには、ファスニング事業のYKKと建材事業のYKK APと

事例●YKK①



© Forward Stroke

写真1 オフィスフロアは見通しの良いワンルーム。右手が、西に面した建物正面側。窓際に管理職の席を置くのが慣例だったが、ここでは縁側のような空間として開放することに。

写真2 YKK80ビルの外観。周辺には中小の雑居ビルが多いことから、そこに新たな喧騒をもたらすことなく本社ビルとしての存在感を示そうと、正面をアルミスクリーンで覆った。
(画像提供: 日建設計)



© Rainer Viertböck

事例 ● YKK②



写真3 放射パネルでの反射や全体に白を基調としたインテリアで明るさが増す造り。設計上の想定で机上面照度は300ルクスと低めだが、一般のオフィスと同等の明るさを感じるという。



写真4 右手に見えるのが、オフィス階である4階以上を屋上まで上下に貫く内部階段。上下方向の動線をオフィス内部に取り込むことで偶発的なコミュニケーションを生む。
(画像提供：日建設計)

いうグループ2社が本社を構える。開設は2015年8月だ。

企業精神として「善の巡環」という言葉を掲げるYKKグループでは、働く人や周辺環境に対して良好な社会ストックをつくることをめざした。そこから導き出されたコンセプトの一つが、「快適な家」である。

建築設計を担当した日建設計設計部門設計部長の中村見子氏は「快適で効率の良い環境をめざしました。『家』には、リラックスできる場所という意味を込めています」と、設計の考え方を説明する。

放射パネルに微気流を加え 爽やかで快適な涼しさを実現

快適性は温熱環境や光環境で実現した。長寿命建築をめざし省エネ性の向上に努めているが、それが不快につながらないように技術的な工夫を凝らした。

例えばオフィスの温熱環境で問題になる夏の暑さへの対策では、西面の窓周りに日射熱を遮る仕掛けを組み込

み、不快な気流の生じない放射空調を採用した。この方式は、天井に取り付けた放射パネルを水で冷やし、そこからの輻射熱によって涼しさを感じさせるものだ。

「ただ、放射パネルからの輻射熱は伝わってくるものの、それだけでは爽やかな涼しさは感じられません。そこで、天井側から毎秒0.2m程度の微気流を送り込むようにしました」と、中村氏は工夫を語る。

オフィスの光環境で問題になるのは、明るさだ。設計時の想定では机上面照度は300ルクスと低め。その代わりに、各自が手元を照らす照明設備も併せて利用できる環境を整えた。照明設備は、省エネ性の向上を図る狙いからLEDを用いる(写真3)。

ただ、手元を照らす照明設備を使わずに済むくらい明るさは確保することができている、と中村氏は言う。「放射パネルに角度を付けてLED照明の光を拡散させたり、什器類やカーペットに白を基調とした明るめのものを選んだりすることで、明るさ感を高めよう

としたのが効いています」。

一方、「多様な交流」という点で言えば、フロア内のレイアウトに日常のコミュニケーションが誘発される仕掛けを組み込んでいる。

オフィスでは通常、エレベーターやトイレなど共用設備をフロア内の1カ所にまとめて配置するが、このビルではあえて数カ所に分散させた。しかも上下階との間を気軽に行き来できる内部階段をフロアの一角に設けた(写真4)。フロア内には人の流れが多方向に生じる。

人の流れが多方向に生じる場所では、オフィスワーカー同士が顔を合わせる機会が増えるため、偶発的なコミュニケーションを促す効果が見込める。内部階段の近くにはソファコーナーや複合機などを集める仕掛けも用意した。

働く場を自由に選べる環境で 一人ひとりの働きを支える

次に紹介する事例は、オカムラが設計に携わった2つのオフィスだ。一つはエイベックスが2017年12月、東京・

事例●エイベックス



写真5 エイベックスの本社オフィス。ブランドロゴを象徴するものとして「リボンデスク」をメインデスクとして配置。ハイテーブル、机、ベンチ、トンネル、床、と各階全執務フロアが1本のリボンでつながっている。

写真6 人工芝のスペースにアウトドア風の什器を置き、遊び心が感じられるフロア。こうした環境なら、コミュニケーションも生き生きとしそうだ。奥にはガラス張りの会議室を配置。
(画像提供:オカムラ)



南青山に新築した新本社。もう一つは日本能率協会 (JMA) グループが2018年1月、東京・芝公園で全面改修を施した新社屋である。

エイベックスの新本社は、「コミュニケーション・コラボレーションが起きる」「働きがいのある」「エンタテインメント企業ならではの機能を備えている」という3つのコンセプトを掲げる。フリー

アドレス制を導入し、部門にこだわらないコラボレーションの促進を図った。計画当初はよくある島型のレイアウトを想定していたが、新しい価値創造と成長をめざし、社内構造改革を進める中で、方針転換を図った(写真5・6)。

一方、日本能率協会 (JMA) グループの新本部は、「JMA Park」をコンセプトに掲げる。公園に人が集うよう

に、ここにグループ内の法人の拠点を集約し、食堂や屋上庭園など多彩な共用スペースを設けることで、法人間の連携促進を図る。執務エリアに関しては、グループの一つである日本能率協会 (JMA) ではフリーアドレス制を導入し、自由に働く場を選び、互いの知を共有できるオフィスづくりをめざした(写真7・8)。

事例●日本能率協会 (JMA) グループ



写真7 日本能率協会 (JMA) グループの新オフィス。写真は、日本能率協会のコミュニケーションエリア。左手のファミレスタイプの席など多様な席を用意し、自由に選んでもらう仕組みだ。



写真8 グループ共用の食堂には、「ファミレスブース」と呼ばれるモニター常備の半個室スペースを用意した。食事はもちろん、打ち合わせや1人での集中作業にも利用される。
(画像提供:オカムラ)

事例で紹介した各社のオフィスに共通するのは、一人ひとりのオフィスの働きをどう支えるかという眼差しである。組織を多様な個人の集合体として捉える発想だ。

そうした個人への眼差しは賃貸用のオフィスを提供するデベロッパーにもみられる。野村不動産では2018年6月、新宿野村ビル4階にイノベティブスペース「NEON(ネオン)」を開設した。ここではテナント企業向けにラウンジとダイニングを配置し、テナント企業の一人ひとりのオフィスの成長に寄与することをめざす(囲み記事参照)。

センサーで取得したデータを オフィスの最適利用に生かす

一人ひとりのオフィスの成長に寄与することをめざす(囲み記事参照)。

イスを管理・運用する側にとっては課題も生じる。例えばオフィスを固定的に利用していた時に比べ管理・運用が煩雑になるという点だ。

こうした課題を乗り越えようとIoTセンサーの活用を模索しているのが、日立グループである。グループ内でCRE戦略を担う日立アーバンインベストメントと情報・通信システム事業の中核を担う日立ソリューションズは、人感センサーで取得したデータをオフィスの最適利用に生かす取り組みを進めている。将来は、グループ内外の企業にソリューションとして提供する方針だ。

取り組みの舞台は、日立アーバンインベストメントが2017年10月、東京・八重洲に開設したイノベーションルーム「@Terrace(アットテラス)」である(5ページの写真9)。

日立グループでは、時間や場所にと

られない働き方の実現をめざし、在宅勤務制度やIT環境基盤の整備、サテライトオフィスの導入を進めてきた。「@Terrace」はそうした働き方改革に向けた施策の一つ。グループ内の協創の場と位置付けられるもので、一人用の作業スペースや多人数のミーティングスペースなど多彩な場を用意する。

データを基にレイアウト変更 論拠ある施策展開が可能に

「@Terrace」では2018年2月以降、天井やデスクに取り付けた人感センサーで利用状況をみている。日立アーバンインベストメントオフィスソリューション部ソリューション営業グループ長の笈田邦彦氏は「フロアの利用率を手間なくタイムリーに集計できます」と話す。

取得したデータはフロアの利用率の向上に生かした。日立ソリューションズ

デベロッパー側の事例●野村不動産「NEON」

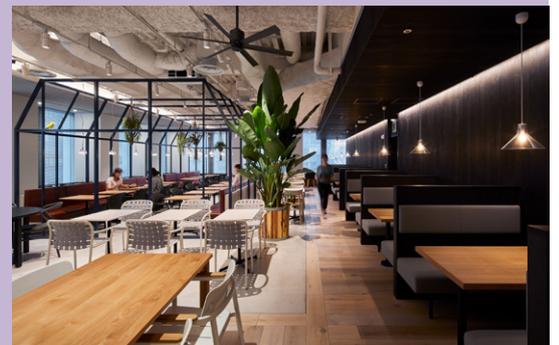
個人の成長に寄与する場がテナントビルに登場

オフィスの役割として、多様な人が集まり、イノベーションを起こすことが求められるようになってきた。そうしたオフィスづくりをテナント企業にも提案しようと野村不動産が2018年6月、新宿野村ビル4階に開設したのが、イノベティブスペース「NEON」である。テナント企業の成長を願い、その組織を支える一人ひとりのオフィスの成長を後押ししていく。

フロアはエレベーターホールを挟んで2つに分かれる造り。一方には、カフェ、ライブラリー、会議室、オープンスペースで構成するラウンジを、他方には、営業時間外にはイベントスペースとしても利用できるダイニ

ングを配置した。ラウンジにはコンシェルジュが常駐し、利用者の社外ネットワークづくりを支援するなど、運営に力を入れる。

運営サービスの一つとして目を引くのは、「NEON」開設と同じ6月に立ち上げた「新宿野村ビル クロスイノベーション部」と呼ぶ取り組みだ。新規事業開発に意欲はあるものの自社だけで取り組むには課題を抱えているテナント企業を部員として集め、デロイトトーマツベンチャーサポートの支援を受けながら、向こう3年間の事業開発をめざす。将来は、新宿野村ビルを中心に西新宿全体がイノベーションの街となることを期待している。



新宿野村ビルのイノベティブスペース「NEON」。写真上はラウンジのオープンスペース。右手にコンシェルジュが常駐する。写真下はダイニング。

事例 ● 日立グループ

社会イノベーション基盤開発本部第1部部長の山崎典之氏は成果を明かす。

「出入口の近くから席が埋まるため、奥に位置する1人用作業スペースは利用率が低いという問題が生じていました。反対に手前のミーティングスペースは利用率が高かったことから、日立アーバンの知見を踏まえてレイアウトを見直し、改善を図ることができました」

図を見てほしい。レイアウトを見直したのは、同年5月。それを境に、フロア全体の利用率は40%台前半から50%台後半にまで高まっている。

2018年11月には、取り組みの舞台を東京・内神田にある日立アーバンインベストメントの本社オフィスにも広げた。人感センサーに加えて近距離無線技術「ビーコン」を用いて200人規模のオフィスワーカーの位置情報を詳細に把握する一方で、アンケート調査も実施しながら、オフィスの最適利用を模索していく。

日立アーバンインベストメントオフィスソリューション部部長の神宮純緒氏は「例えば、フリーアドレス制を導入する執務エリアでは合理的に利用される仕物の配置を探ったり、会議室では広さに対して適切な人数で利用されているか否かを検証したりしていきます」と話す。

新しい働き方を新しいオフィスによって生み出そうとするとき、経営側やオフィスワーカー側の理解は欠かせない。社内の合意を得るうえで、センサーで取得したデータは客観的な論拠として大きな力を発揮しようだ。

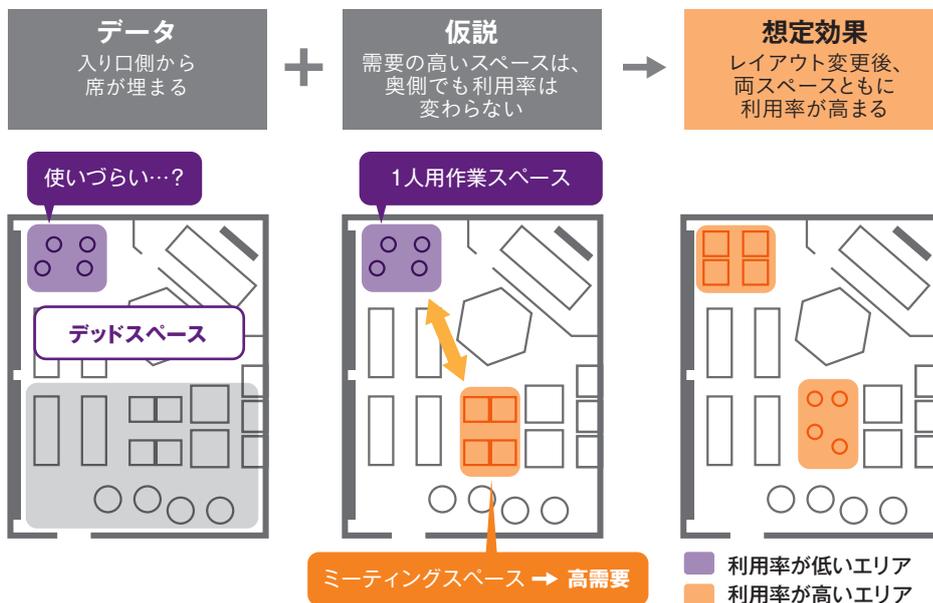
ただ、成果を求めるなら、継続的な取り組みが欠かせない。日立ソリューションズ山崎氏は「単発の施策だけでは成果は期待できません。長期にわたって本腰を入れて取り組み、PDCAサイクルを回していくことが重要です」と、改革の秘訣を語る。



写真9 日立グループのコワーキングスペースとして東京・八重洲に2017年10月に開設した「@Terrace」。人感センサー設置後は、混雑状況をイントラネットで確認できる。(画像提供：日立アーバンインベストメント)

図 データの活用でフロア利用率の向上を実現

	4月	5月	6月	7月
ミーティングスペース	60.7	53.9	➡ 59.3	➡ 59.1
1人用作業スペース	37.5	41.4	➡ 74.7	➡ 67.6
フロア全体	43.7	41.0	➡ 56.1	➡ 57.3



(資料提供：日立ソリューションズ)