日本ビル新聞

ポストコロナ見据えたオフィスのあり方とは

グローブシップがWEBセミナー開催

矢口敏和社長

グローブシップ㈱が「働き方改革とニューオフィス」と題するWEBセミナーを開催した。(動画は11月30日までの期間限定配信)

セミナーの開催に先立ち、同社・矢口敏和代表取締役社長は次のようにあいさつした。

「コロナ禍において、私たちは感染防止のためのさまざまな試行錯誤を通し、多くのことを経験し学んだ。このことが起点となり、私たちの社会は大きく変わった。企業活動の観点では、社員の働き方や企業運営のあり方の変化が顕著となった。多くの企業では、これまでの働く時間と場所を固定する働き方から、テレワークやリモート会議など、オンラインを活用したより柔軟で合理的な働き方、仕事の進め方が急速な広がりを見せている。この流れは感染収束後も変わらないと多くの人は見ている。そうした環境の中で、企業は社員のモチベーションを引き上げ、社員間のスムーズなコミュニケーションを可能にし、その上で質の高い仕事と高い生産性を実現することが求められており、その帰結として、私たちが働くオフィスやワークプレイスの役割や使い方がこれまでと大きく変わる可能性がある。今回のこのセミナーを視聴していただくことで、皆様方の会社の働き方改革に役立てていただきたい」

第一部 「働き方改革とニューオフィス」

セミナーは二部構成で行なわれ、第一部ではコクヨ㈱主幹研究員で「WORKSIGHT」編集長・山下正太郎氏を迎え、グローブシップ・佐藤武男専務取締役が「戦略的ワークスタイルの実現」について、山下氏から最新のオフィストレンドの話を聞いた。

これまでの働き方とオフィスの変化

山下氏は現在のワークプレイスを第4世代と位置づけ、世代ごとによる職場環境に対する考え方の違いを次のように解説した。

「第1世代は産業革命期の工場の事務室など、より短時間で多くの生産性を求める作業効率を重視した世代。第2世代は、1960年代のヨーロッパの好景気時代のワークプレイスをよしとし、職場内に設置された公園や食事の提供を受けるなど、設備の豊かさを重視した。第3世代は、モバイルツールやインターネットの普及を背景として、オフィスワークとリモートワークの融合など、労働がオフィスだけで完結しない、より柔軟な職場環境を重視する世代と言える。第4世代では、第3世代で課題となったワークとライフのバランスについて、むしろ積極的にワークとライフを融合させるミックス・オフィスの時代に入った。働いている場にライフ的な要素を盛り込み、自宅にも積極的に仕事環境を取り込んでいくことで、自宅に限らず都市のなかのあらゆるところで働くなど、労働と生活の環境が混ざり合っているのが特徴だ。こうした動きはコロナ禍においてライフ重視の思考に転じたわけではなく、むしろ前から進んでいた状況が加速したものと考えられる」

山下正太郎氏

佐藤武男専務

ミックス・オフィスのポイント

山下氏はミックス・オフィスのポイントとして「一つ目のカギはフレキシビリティだ。日本の働き方改革のベンチマークとなるオランダやオーストラリアなどの先進国では人口減少と少子高齢化が同時に進んでいることから、若い人が働きやすい環境やリタイアした人も週に1回でも働けるような環境をつくっていこうという考え方が主流となっている」と述べ、次のような例を挙げた。

「オーストラリアのメガバンクNABでは、あるビルだけで6000人が働いているのに、その中の誰一人として自分の席を持っていない。自宅で働いても、カフェで働いてもよいという方式を採用している。この働き方のメリットは、企業はスペースを節約でき、ワーカーは生活や趣味の時間を確保しやすい点にある」

また、ミックス・オフィスのもう一つのカギがイノベーションであるとして、次のように説明した。

「企業は新しいものをつくり、都市も創造性を向上させていかなければならないという考え方だ。ただし、イノベーションを推進しようとすると、フレキシビリティとは反対に、労働者は長時間同じ場所で一緒に作業をすべきというのが定説となっている。例えばGAFAなど、アメリカのテック系企業では、会社が朝昼晩3食を提供し、ジムやさまざまなレクリエーション設備を充実させ、社員が家に帰る必要がなく、長く会社にいることができるような環境をつくっている。長時間会社にいることのメリットは、社員間のコミュニケーションが増えるため、イノベーションにつながるような着想や発見が起こりやすい点にある」

ニュー・ノーマル時代の働き方

さらに山下氏は、現在の日本の状況について「9割以上のオフィスが今も第1世代型と言える」とした上で、「今までのオールド・ノーマルな世界では、会社員として企業のメンバーに入り、企業に職務内容を管理されて仕事をするメンバーシップ型が主流だったのに対し、これからのニュー・ノーマルな世界においては、一人ひとりが役割を担い、達成した成果が重視されるジョブ型が主流になっていくだろう」との予測を示し、今後の課題について「ポストコロナ時代におけるワークプレイスは、リモートとオフィスを併用するハイブリッドワークが主流になると目されており、テック系企業の社員はもはや毎日オフィスに通うことを否定している」として、「オフィスに通わなくなると、会社との心の距離が生まれやすくなる。企業側には、離れてしまったワーカーの心に対して、もう一度積極的に訴えかけるメッセージを提供していく必要があり、その意味で、改めてオフィスの『質』が重要になってくるのではないか」と指摘した。

第二部 「ニューオフィス時代の取り組み」

第二部では「ニューオフィス時代のグローブシップの取り組み」と題して、グローブシップの瀬本陽一郎常務取締役・営業本部長、諸橋勝悟執行役員・FMグローバル事業部長、渡辺健一郎ロボットFM開発部長、元澤弘幸工事部長から、自社のオフィスリニューアルの詳細や、同社の最新のサービスメニューなどが紹介された。

瀬本陽一郎常務

諸橋勝悟執行役員

同社では、クライアントの戦略FMパートナー企業となるべく、ファシリティ支援業務・オフィスサービス支援業務・防災対策支援業務・環境支援業務など、さまざまなサービスメニューを展開している。

渡辺健一郎部長

元澤弘幸部長

現在、同社ではAI技術の導入を積極的に進めており、巡回清掃について瀬本常務は「オンデマンド化により業務生産性の向上・業務品質の向上が可能になる」として、「現在、頻度契約に頼った契約となっている巡回清掃にAIを導入することで、今後は各ワークスペースの使用状況や、汚れの状況に応じて作業を実施する品質保証契約に切り替わっていく可能性がある」と、今後の巡回清掃の展望を示した。