

JFMA 秋の18講座

# 共創するワークプレイス

## ベンチマークにみる共創空間のレシピ

(公社) 日本ファシリティマネジメント協会 オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会

齋藤敦子 (部会長/コクヨ株式会社)

# 齋藤 敦子 Atsuko SAITO

コクヨ（株） ワークスタイルイノベーション部 シニアリサーチャー／ワークスタイル変革アドバイザー  
公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会 フェロー

ワークプレイスの知的生産性研究部会 部会長

一般社団法人 フューチャーセンター・アライアンス・ジャパン 理事

所属学会：経営情報学会、研究・イノベーション学会、建築学会、オフィス学会

多摩美術大学 デザイン学部 立体デザイン学科 卒業

慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科 修了



ワークプレイスの設計および働き方のコンサルティングに従事した後、新規事業開発を行う部門で次世代のワークスタイル＆ワークプレイスの研究開発を担当。ワークスタイル・メディアの立ち上げ、渋谷ヒカリエのCreative Lounge MOVの企画などに携わる。また、フューチャーセンターの研究および実践のプラットフォーム組織を2015年に共同設立し、現在も理事を兼任しながら時代の変化を俯瞰的に捉えた働き方と働く環境のコンセプト開発やリサーチコンサルティング等を行う。

## ■当部会の活動

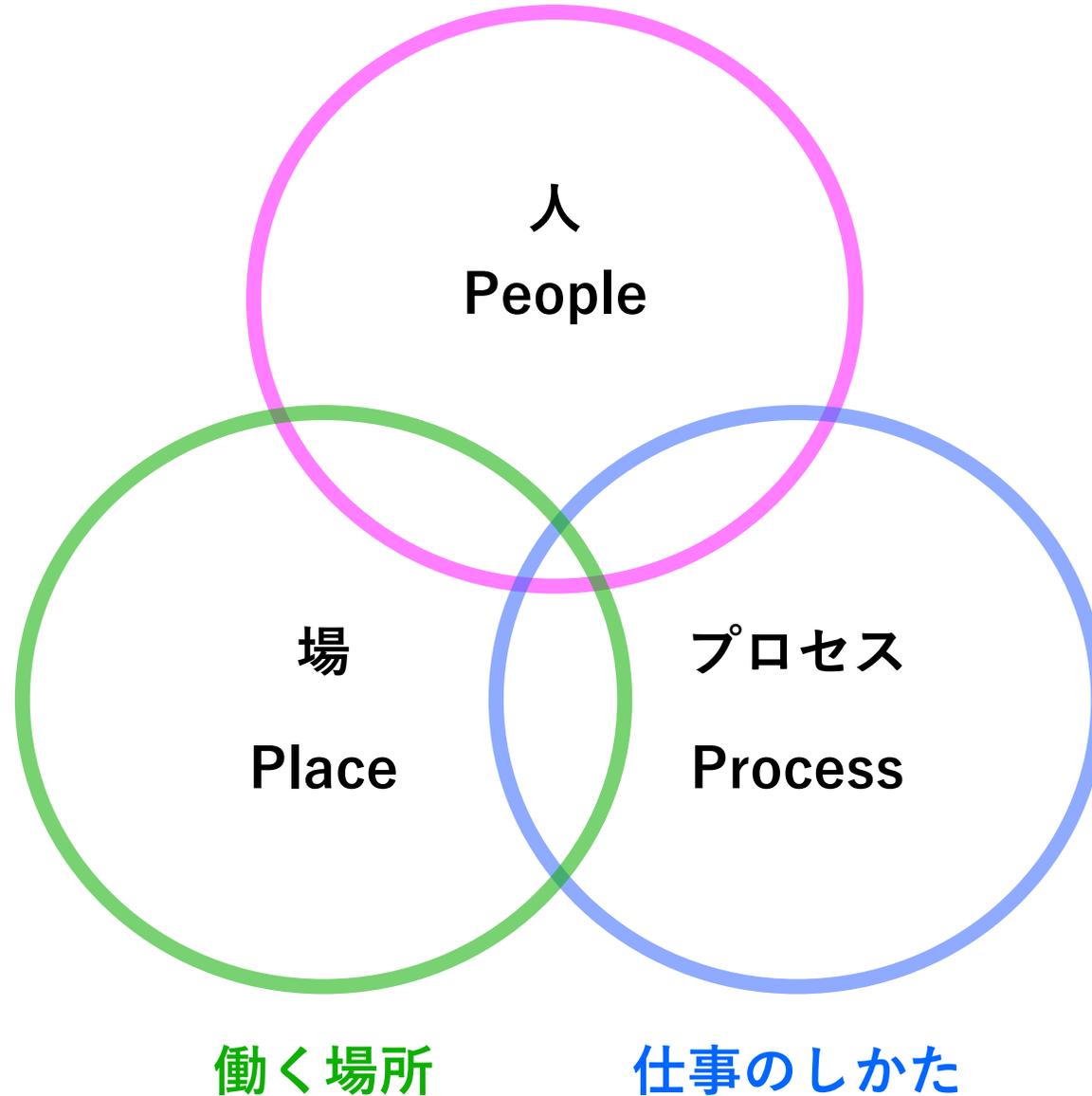
**組織（個人）の知的生産性とオフィス／ワークプレイスの関係**について、  
先進事例や動向などを収集し、多様な専門家・組織に属するメンバー間で  
議論を交わし、意見交換を行いながら  
ワークプレイス構築・運用のための支援ツール等を開発しています。

## ■問い

よい空間をつくれば、  
従業員のコミュニケーションが活性化し、  
共創が起こるのか？



## ■ファシリティマネジメントの3つのP



# ■共創空間の7つのレシピ



## ■共創空間を成功させるには 【構築フェーズ】

### ①経営層の巻き込み

企画段階から経営層を巻き込み、コミュニケーションを密にとっていく

### ②ソフトの設計（プロセスとプログラム）

ハードとコンセプトだけではなく、ソフトの設計を丁寧に行う

### ③社内関係者の巻き込み

全部門への説明やヒアリング、事前のワークショップを行う

### ④完成させない

アップデートしていくことを前提に、オープン後も変えていける

### ⑤プロモーション戦略

目的に合わせたプロモーションを行う（順番を間違えると逆効果）

## ■共創空間を成功させるには 【運用フェーズ】

### ⑥振り返りながら進化させていくしくみ

一つ一つを振り返り、課題と挑戦について話し合い、アップデートしていく

### ⑦体験のデザイン

意味を発見する体験を提供する

### ⑧外部の共創の場から学びつづける

場をつくるまでではなく、運用に入ってから学び続ける

### ⑨定量・定性の評価を行う

できるだけ数値化し、定性的な変化も記録する（経営層へのフィードバックと戦略づくり）

### ⑩コミュニティをつくる

優秀なディレクターが走り回るのには限界がある、コミュニティで運用

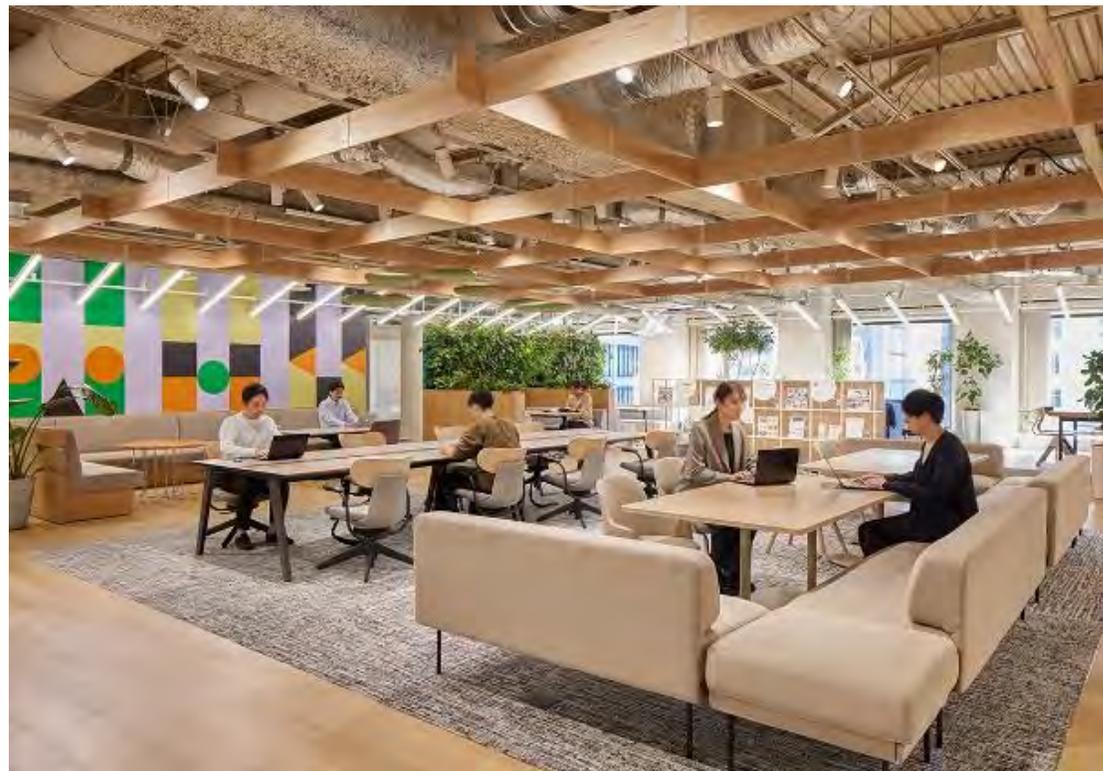
## ■ オフィスの変化

### tオフィス



個人席・グループ島が固定され、組織のヒエラルキーにより分業・管理しながら仕事を進める。

### 最新のオフィス



仕事の目的に合わせて場所を選び、部門を越えて自律的に協働・共創しながら仕事を進める。

## ■働き方と組織の変化

いままで

一様  
自前主義  
ピラミッド  
分業  
全体主義  
規模、効率  
ドメスティック  
モノ中心  
利益至上主義

これから

多様  
オープン(人も技術も)  
ネットワーク  
協業(チーム)  
個人主義(+ビジョン共感)  
顧客への提供価値  
グローバル  
コト(サービス)中心  
共通善

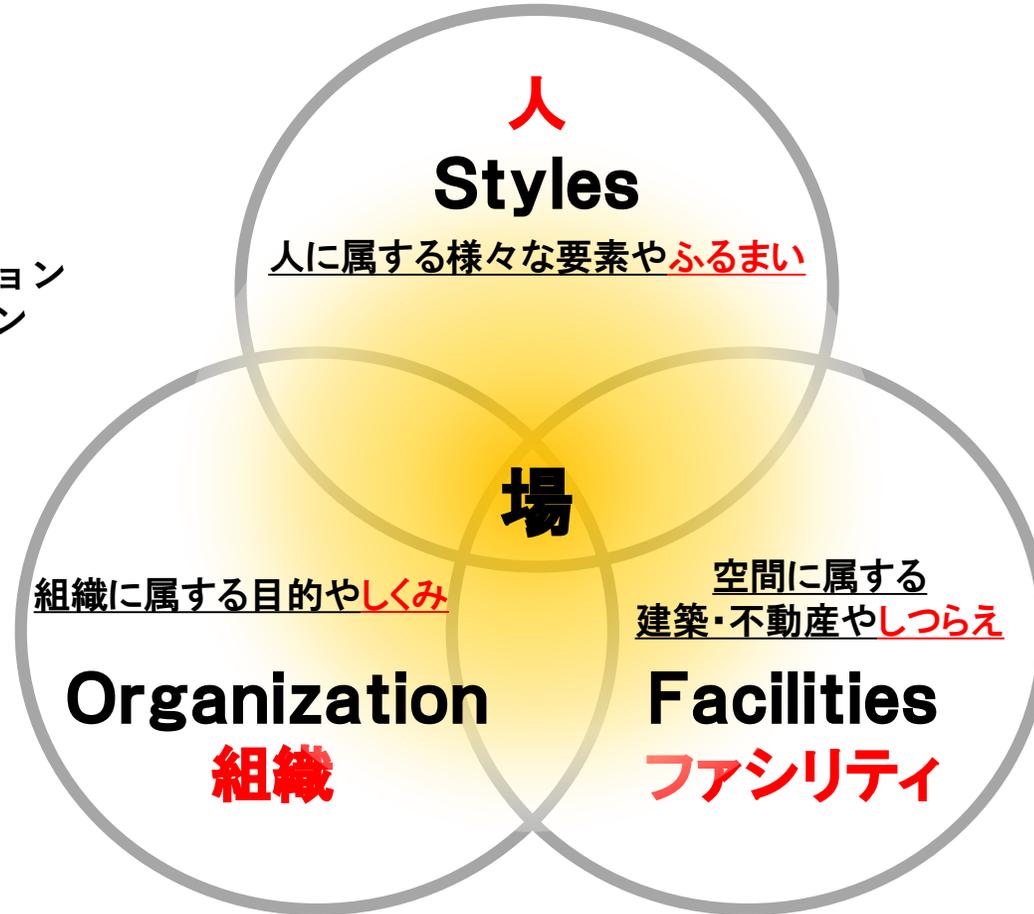
情報処理

知識創造

# ■SOFモデル

- S 1 1. 資質
- S 1 2. 思考、判断
- S 1 3. 学習
- S 2 1. ほうれんそう
- S 2 2. コラボレーション
- S 2 3. ナレッジシェア
- S 2 4. リーダーシップ
- S 3 1. コンセントレーション
- S 3 2. コミュニケーション
- S 3 3. モチベーション
- S 3 4. 勤務形態

- O 1 1. 経営理念
- O 1 2. 経営目標
- O 2 1. 経営計画
- O 3 1. 変化への対応
- O 3 2. 価値創造
- O 3 3. 危機に対する意識
- O 4 1. 形態と規模
- O 5 1. 権限
- O 5 2. 評価
- O 5 3. 育成
- O 6 1. 行動指針、規範
- O 6 2. 企業風土、アイデンティティ
- O 6 3. ダイバーシティ



- F 1 1. 立地 (利便性)
- F 1 2. 立地 (環境)
- F 1 3. フロアプレート
- F 1 4. 動線
- F 1 5. エントランス
- F 1 6. 共用部
- F 1 7. 付帯施設 (生活支援)
- F 2 1. ゾーニング
- F 2 2. レイアウト
- F 2 3. 家具、什器
- F 2 4. 事務機器
- F 3 1. アメニティ
- F 3 2. 内装デザイン
- F 3 3. 色彩
- F 4 1. 光
- F 4 2. 音
- F 4 3. 空気
- F 4 4. 温度、湿度
- F 5 1. ハードウェア
- F 5 2. ネットワーク
- F 5 3. ソフトウェア・アプリケーション
- F 5 4. リテラシー
- F 6 1. コンシェルジュ
- F 6 2. セキュリティ
- F 6 3. ファイリング・レコーディング
- F 6 4. サステナビリティ

## ■まとめ

働き方と人・組織の知的生産性のあり方は、今後ますます重要な経営課題になる。

オフィス・ワークプレイスは知的生産性に関わるが「働き方」「組織戦略」と併せて考えていく必要がある。（移転や改修はそのきっかけになる）

働き方において、社外と社内の共創は重要なテーマであり、そのための場づくりが有効。組織の目的に合った場をデザインしていく。

測れないものはマネジメントが難しい。目的に合った場が運営されているのか、定期的な評価と改善が望ましい。