

ABWとSOF 働き方と経営に ファシリティがどう貢献できるのか?

部会長 齋藤 敦子

さいとう あつこ

コクヨ株式会社

ワークスタイルイノベーション部

主幹研究員



働く人の働きがい高め、自律的な働き方を促すことを意図したABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）がオフィスのトレンドとして取り上げられることが多い。しかし、実際には導入プロセスや効果の測り方など、それぞれの組織特性による課題がある。今回のフォーラムでは多様な専門性や経験をもつ部会員があつまり、ABWの課題や実態などを共有し、FMの可能性についてディスカッションを行った。

ABWとワーカーのパフォーマンス

初めに石崎氏から、コロナ禍以降のハイブリッドワークとABWの導入実態の報告があった。オフィスに毎日出社しないスタイルが定着する一方、ABWの導入率は6%（ザイマックス不動産総合研究所調べ）と想像よりも低い。だが、リモート会議ブースやリフレッシュスペース、フリーアドレス席などのニーズは高く、働きやすさやウェルビーイングを志向するオフィスは今後も増えていくという。次に野間氏から、当部会が開発したSOFモデルの多変量分析から明らかになった個人とチームのパフォーマンスについての説明があった。パフォーマンスをどう捉えるかは組織により異なるが、個人のパフォーマンスはウェルネス、チームのパフォーマンスは心理的安全性が関係することがわかった。つまり、ウェルビーイングの向上がパフォーマンス向上において重要な要素となることが示唆されており、実際のオフィス施策においてもその注目度が高まっている。

継続的なソフト施策がキー

当部会ではこれらのモデル構築にも取り組んでおり、坪本氏からは、当部会が開発したSOFモデルを活用した、個人とチームのパフォーマンスに関する因果モデルの報告があった。某ベンチャー企業の調査では、ファシリティは個人のパフォーマンスに直接的に関わり、個人のパフォーマンス向上がチームのパフォーマンスの評価を向上させていた。このように、移転後はファシリティの評価が向上し、

野間 操 のまみさお

株式会社清和ビジネス 働き方デザイン本部
デジタル・イノベーション・コンサルティング・グループ
グループ長 認定ファシリティマネジャー

坪本 裕之 つばもと ひろゆき

東京都立大学 都市環境学部 地理学教室 助教

石崎 真弓 いしぎき まゆみ

株式会社サイマックス総研 主任研究員

岡田 孝介 おかだ こうすけ

株式会社梓設計 常務執行役員

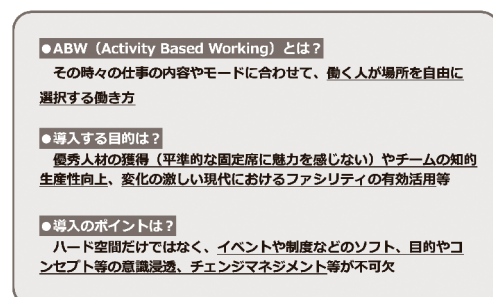
個人にもチームにもよい影響があることがわかった。他方、ハードを一新するだけでパフォーマンスが継続的に向上するわけではなく、運用や制度、イベントなどのソフト施策を継続的に講じることが重要である。岡田氏から、JFMA賞を受賞した梓設計のオフィスについて、その後の施策や効果についての報告があった。同社は2021年にSOFモデルを用いたアンケートを実施し、働き方、経営、ファシリティの3つの観点で検証を行っている。それらを参考にしながら、価値創造やコラボレーションを促すミーティングスペースや社内ライブラリーの充実、オープン懇親会、オフィスカミングデー等、ハードとソフトを融合させた施策を講じており、ワーカーの行動にも変化が出ているという。

データだけではなく意思としてのワークプレイス

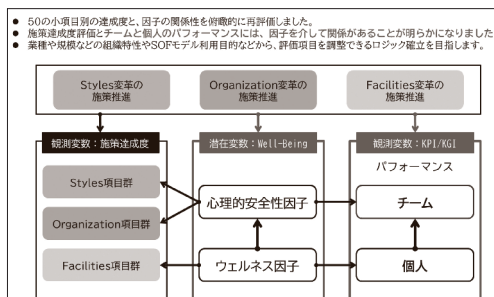
ABWは大企業を中心に導入が進んでいるが、どう使えばよいのか分からない人も多いこと、アクティビティが利用者に伝わっていないのではという問題も出された。ファシリティが経営に貢献できるのかという問いに対しては、従来の働き方に固執することは成長を妨げるため、社員が主体的に働く場所を選べることは経営にもプラスであるとの意見があった。やはりソフトが無いとこれらの効果を得ることは難しく、センサー等による可視化と心理的安全性なども考慮し、働く人とファシリティマネジャーの意思を

反映する施策が求められるとの結論であった。

編註：
SOF（Style/Organization/Facility）：知的生産性を支える場としてのワークプレイスを評価するためのツール。JFMA オフィス・ワークプレイス知的生産性研究部会が研究開発を進めている。



図表1 ABWとは? 導入する目的と導入のポイント



図表2 SOFモデルによる多変量分析で明らかになったこと