

第 19 回大会発表概要：オフィス家具研究部会

2018 年 9 月 15 日（土）金沢商工会議所会館

2 階大会議室 第二部 (3) 14:25 ~ 15:15

1. 発表プログラム

コーディネーター：溝口 寛二（部会長／プラス株式会社）

研究発表（1）：「再編されるオフィス空間と家具の行方を考える」

発表者：岸本 章弘（ワークスケープ・ラボ）

研究発表（2）：「ファッションから読み取るオフィスのカジュアル化」

発表者：坂口 千幸（株式会社デザインアーク）

2. 研究発表（1）：「再編されるオフィス空間と家具の行方を考える」

2.1 概要

今日の情報技術の進展は、仕事の場所と内容の両面に変化を促している。働く場所の選択肢は拡大し、多様な「サードワークプレイス」は、単なる分散型空間の提供を超えて、多様な人々をつなぐビジネスコミュニティを支える場としての役割も担い始めている。

その一方で、情報技術による仕事の更なる自動化によって、場所を選ばないテレワーク向きの仕事を減らす兆しも見え始めており、チームの力を必要とする知識創造への移行と集まることの重要性の高まりが示唆されている。

本発表では、今後のワークプレイス再編の方向性を考察し、ネットワーク型ワークプレイスの構築を提案した。

2.2 変化する仕事とオフィス空間の構成

これまで、オフィス空間はビジネスにおける情報処理システムの一部であった。人はシステムの一部として機能し、業務フローに沿って組織は構成され、それらを効率的に配置した空間がオフィスである。そして、オフィスワークの成果を決定したのは、この「情報処理工場」としての「システムの性能」である。（図 1）

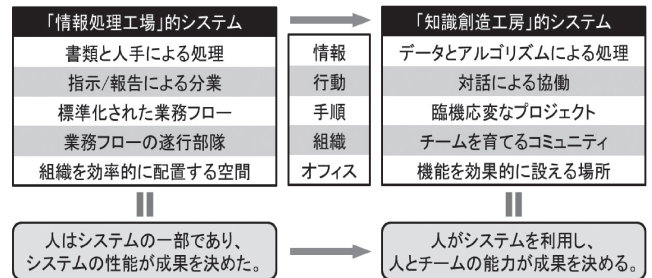


図 1 仕事の变化とオフィスの役割の変化

しかし今日、RPA や AI の技術が活用されるようになり、オフィスワークは大きく変わりはじめた。情報処理作業は人の手を離れ、仕事の重心は知識創造へとシフトし、チームによる臨機応変なプロジェクト活動が増える。その時、組織はチームを育てるコミュニティとなり、オフィスはその活動拠点としての役割を担うようになるだろう。そこで人に求められるのはシステムの一部としての役割ではなく、システムを活用してチームのパフォーマンスに貢献することである。

こうした変化に適応するためには、オフィス空間の構成を「組織の配置」から「機能の配置」へ転換することが求められる。いつでもどこでも情報にアクセスできるように遍在するワークツールは、オフィス内を自由に移動する非定住的なワークスタイルを可能にする。そして、そうした適業適所の活動を支援するのが、多様な機能的選択肢を備えた ABW 型の空間である。

2.3 再編されるワークプレイス

場所を選ばず情報へのアクセスを可能にするモバイルツールとデータ通信インフラによって、「サードワークプレイス」とも呼べる多様な場所が広く利用できるようになっている。公共空間のカフェやシェア空間から、メンバー向けのコワーキングスペース、小規模事業者が集まるシェアオフィスまでが、多様な形態と利用者へと拡大している。ワークプレイスの選択肢が多様化すれば、これまで自前のワークプレイスを構築してきた企業側も、より広範な選択肢を含めながら、空間資源のポートフォリオを再編できるようになるだろう。

その方向性としては、1) プライベートからパブリックへと移行させつつ（環境は専有から共有へ、運用は所有から利用へ）、2) ワークからライフへの拡大も図り（公私は分離

から混合・融合へ)、コーポレート/コミュニティ/ホームを柔軟かつシームレスに連携・融合させる戦略が考えられる。(図2) そうすることで、組織にとってのワークプレイス戦略はより柔軟で調節できるものになる。

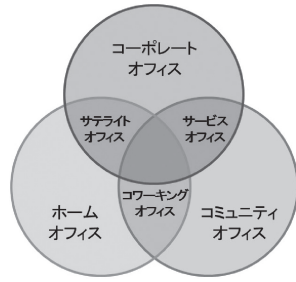


図2 融合型のワークプレイス

先の『組織の配置』から『機能の配置』への転換は、行動の変化に応じて既存オフィス空間を再配分することを意味している。組織と人の定位置を決めて配置するのではなく、行動の選択と移動に応じた支援空間を配分することによって、仕事の変化によって生じる行動と空間のミスマッチを解消するわけである。

こうして再編されたオフィスに対して、サードワークプレイスが場所の選択肢として加わるとどうなるだろうか。ユーザーの活動範囲はさらに広がり、センターオフィスの再編の可能性はもう一歩高まることになるだろう。

2.4 まとめ：プラットフォームとしてのワークプレイス

情報技術の進展とともに今後起こりうる変化は、仕事の場所と内容の二つの側面に及ぶと考えられる。仕事の場所においては、多様なサードワークプレイスの選択肢によって、人々は離れた場所でより自律的に働くことができるだろう。他方、仕事の内容面では、情報処理の自動化にともなって、分業型のテレワーク向きの仕事は減り、チームの力を必要とする協働型の仕事が増えるだろう。このことにより、今日の分散化傾向にある変化の方向性を修正するような、「結集するチームの求心力」と「自律する個人の遠心力」の新たなバランスを支える環境の構築が期待される。

コーポレート/コミュニティ/ホームの連携と融合によって、多様な個人のワークとライフの柔軟な混在を支え、組織を越えた人のつながりを促すこと。同時に、チームの活動拠点を提供し、メンバー間の求心力と協働を支え、クリエーションとイノベーションを助けること。ワークプレイスにはそうした役割を果たすプラットフォームとしての構造と仕組みが求められるだろう。そのイメージとして考えられるのは、選択可能な多様な活動拠点を提供しながら、それらを連携させたネットワーク型のワークプレイスである。(図3)

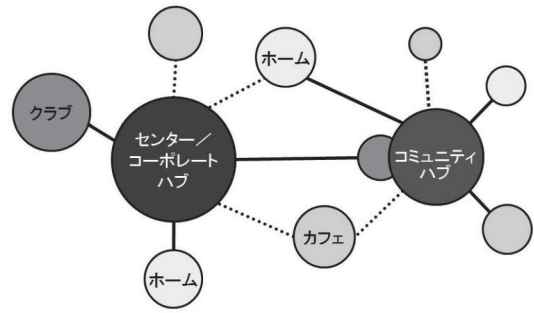


図3 ネットワーク型ワークプレイスのイメージ

そこでは、各拠点がそれぞれの規模や用途に応じた空間・道具・支援サービスを提供しながら、それらが拠点を越えてシームレスに連携される。

3. 研究発表(2):「ファッションから読み取るオフィスのカジュアル化」

3.1 概要

近年、日本のオフィスにおいてもラウンジワーク空間をはじめ、カジュアル化が進みトレンドになりつつある。本研究では、オフィスファッションと日本固有の文化である「オフィスウェア」の体系を再認識することでオフィスのカジュアル化について考察した。

3.2 日本のオフィスカジュアルファッション

オフィスでのドレスコードをカジュアルな方向へ導く政府の施策として、1979年の「省エネルギー」2005年の「クールビズ」が挙げられる。クールビズは、夏季に28度の室温に対応できる軽装の着用を提唱した。2011年のスーパークールビズになると、空調を使用しない中でも快適に仕事ができる服装が提唱されていたためスニーカー、ジーパン、ポロシャツ、アロハシャツ、バックパックなどを許可しており、かなりカジュアルなスタイルになっている。スーパークールビズは確実に日本のオフィスにオフィスカジュアルを定着させ、今なお広がり続けている。

3.3 オフィスウェアの変遷

日本のオフィスファッションとして「オフィスウェア」は、女性の制服を指し、日本特有のものである。戦後日本銀行が女子制服を最初に導入、統一感と汚れ防止を目的として、スモック風上着を自前の服の上に着用した。そして、銀行の制服を土台に女性を多く雇う職場に波及することとなる。それを背景に1962年にNUC(日本ユニフォームセンター)が発足。そしてオフィスウェアは3段階の発展を遂げ、「私服化した制服」というカジュアル化に進化する。

60年代は第一段階「事務服」の誕生により、女性社員用の制服が日本オフィスでの文化となった。

70年代は第二段階「発展期」を迎える。大阪万博が源泉となり、ワンピースのミニスカートを制服に取り入れる銀行があらわれた。その後「機能性・象徴性・審美性」と制服3本柱が確立。73年に労働安全衛生法が改定されたことで、不適切な制服を与えた企業を従業員が訴えることのできる環境となり、個人差をなくしたマルチな制服が増えることとなった。

1985年の雇用機会均等法施行により、総合職と一般職の区分けができ制服は下火になる。また、OA化によりオフィス環境が温度調整されるようになり、制服もオールシーズン化され、この80年代に第三段階の進化「通勤対応服の時代」を迎える。その後、カジュアルフライデーなどの導入になどにより、いつもの服とのギャップが好まれないため「私服化」され、制服にもカジュアルの進化が進んできた。

3.4 まとめ

カジュアルな環境を採用していく企業は確実に増えていくだろう。それはファッションより紐解いたジェンダーレスの社会背景でも必然である。米国では、「フリーランサー」が2020年就業人口の65%との調査があり、ますます今後もセンターオフィスのカジュアル化が進行していく。日本におけるオフィスもモバイル化による働く場の選択拡大、そして働き方改革という号令の下、女性活躍やダイバーシティへの対応などユニバーサルな社会形成を推進されていく。その象徴として、またワーカーのエンゲージメントを向上させる仕掛けとしてカジュアルが大きな役割を担うことは必然といえる。

(那波 伸晃)