

## オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会

## 個人と組織のパフォーマンスを高めるワークプレイスづくりとは

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



## 働き方の変化と新たなスタンダード

働く場所の柔軟性が高まり、必ずしもオフィスに出勤しなくてもよい働き方が可能となる一方、個人にとって働きやすく、組織力を発揮できるワークプレイスへの関心が高まっている。石崎氏よりザイマックス総研で実施している調査によれば、コロナ禍以降の2024年現在はハイブリッドワークが浸透し、100%出社を促している企業は20%にとどまり、多くの企業が何らかの形でテレワークを行っているという。また、人的資本経営がワークプレイス戦略と結びついている企業が増えており、約7割がその重要性を認識している。ファシリティとしては、物理的快適性から心理的快適性までを意識する企業が増えている（快適性モデル）。これまでのオフィス構築は人数に合わせて広さを決めるなど機能重視であったが、今はエンゲージメントなど心理的快適性へのニーズが高い。リフレッシュルームや集まる場所、ソロワーク、集中スペースなど、さまざまな場を配備していることがデータにも表れている。

## ウェルビーイングと知的生産性の関係

野間氏からウェルビーイングと知的生産性の関係について解説があった。日本の企業が取り組むウェルビーイングは健康経営のような個人からのアプローチが強いが、組織としてのパフォーマンス向上も大事だという。まず、個人々が健康に働くことができ、次に、一人ひとりがやりがいをもって働くことでより大きな成果につながるという考え方である。そのためには、ファシリティ以外の施策も重要であり、人事やICTの領域にも踏み込んでいく必要がある。ワークプレイスとして誰もが安心して使えるレベルから、強いチームをつくるレベルまで、環境整備施策と行動変革施策という2つの施策がある。これらの考え

石崎 真弓 いしざきまゆみ

株式会社ザイマックス不動産総合研究所 主任研究員

野間 操 のまみさお

こことからだのウェルビーイング研究部会 部会長

株式会社清和ビジネス

デジタル・イノベーション・コンサルティングチーム コンサルタント

認定ファシリティマネジャー

坪本 裕之 つぼもとひろゆき

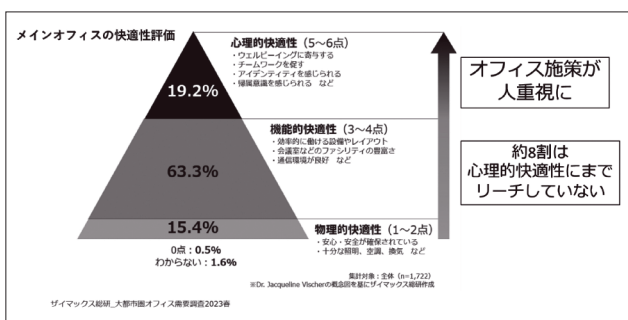
東京都立大学 都市環境学部 地理学教室 助教

方は当部会で進めているSOFモデルにもつながり、これまでの組織運営は社員が底辺で経営層が上であったが、そのような関係も変わってきていると述べた。

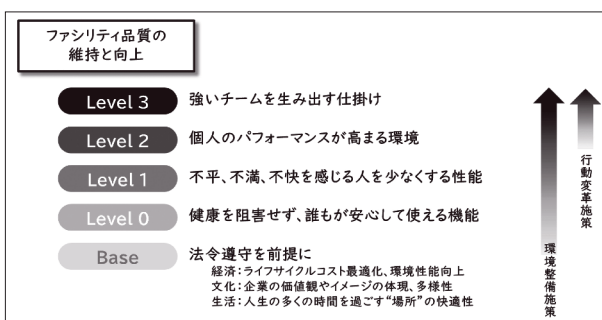
## 個人と組織のパフォーマンスの両立

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、個人のパフォーマンスにはウェルネス、チームのパフォーマンスには心理的安全性が関係していることがわかった。そして、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向上に寄与していることがモデルとして検証できた。ファシリティマネジャーとしてこれらの関係性が見えることで活動の後押しになることが考えられるが、これが一般解とは限らないため、今後もデータを収集して検証していく。

最後のディスカッションでは、個人に効く要素とチームに効く要素は異なるという話題も上がった。ファシリティを活かして社員の成長やチームの活性化を実現していくことが重要であり、そのために経営者が戦略を立て、実行するための判断材料やツールが必要になる。◀



図表1 メインオフィスの快適性評価



図表2 ファシリティ品質の維持と向上