

WORK VISION 202X



オフィスの未来に9つの視点

okamura

これからの「働く」を 捉えるフレーム

2020年、新型コロナウイルス感染症が予期せず流行。

企業は対策を余儀なくされ、多くの人がテレワークを経験する中、

私たちは「働く」ということに関して改めて考える機会を得ました。

2019年の働き方改革関連法の施行以降も遅々として進んでいなかった

新しい働き方の導入によりやく変化が訪れたと言えるでしょう。

そんな大きな転換期を迎えた今、オフィスはどうあるべきか。

その答えは1つではありません。

大切なのは、「こう働きたい」という理想を明確に描き、それを体現していること。

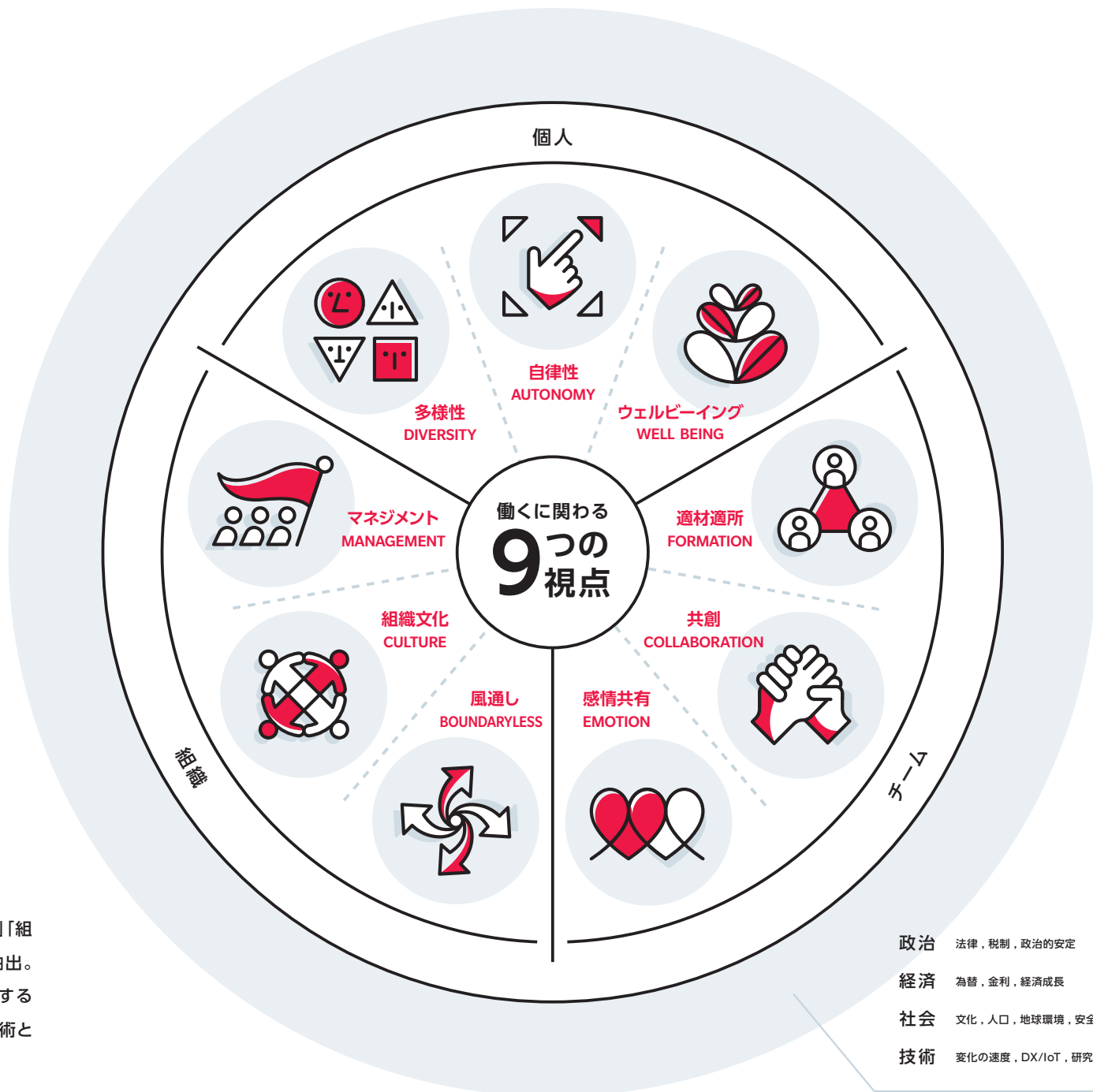
それぞれの企業がそれぞれのオフィスの形を見つけられるように。

これからの「働く」を捉えるフレーム、『WORK VISION 202X』を策定しました。

WORK VISION 202X

9つの視点で2020年代の「働く」を捉える

WORK VISION 202X では、企業に関わることを「個人」「チーム」「組織」に分け、それぞれのカテゴリー毎に重要となる3つの視点を抽出。これら9つの視点を核としたフレームに沿って、どこをどう改善すべきかを考えていきます。9つの視点はまた、政治・経済・社会・技術といった社会的背景とも相互的に影響し合っています。



個人の視点

PERSONAL

POINT!

自分のこと、相手のことを積極的に意識する

テレワークを経験する中で聞こえてきたのが、以前と比べてはるかに相手の状況が見えにくくなったという声。個人の自由度が増し、離れて働くことがスタンダードの一つになりつつある今、これまで以上にお互いを理解する必要があります。

WORK VISION

1



多様性 DIVERSITY

個性の尊重や個人差への配慮

- キャラクターや能力の違いを認め合う
- 自分の持っている知識やスキルを伝える
- 違いから新たな視点を得ようとする

WORK VISION

2



自律性 AUTONOMY

自らの意思に従った
主体的で柔軟な姿勢・行動

- 自分の責任において判断、行動する
- 新しい行為やルールを自ら生み出す
- 時間・場所・タスクをセルフマネジメントする

WORK VISION

3



ウェルビーイング WELL BEING

心身の健康と自分らしさの追求

- 自分の状態やありたい姿を把握する
- 刺激と休息をバランスよく取り入れる
- ストレスに上手く対処する

チームの視点 TEAM

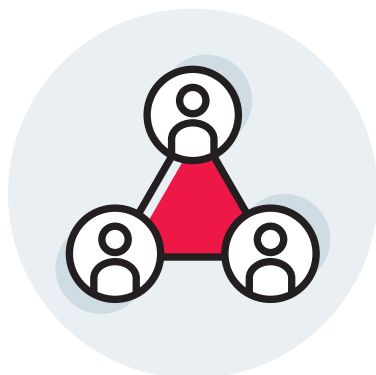
POINT!

勝てるチームに何が必要かを意識する

部門を超えて1人が複数のプロジェクトに参加する機会が増えてきました。リモートワークにより場所の縛りがなくなったことで、その傾向はさらに強まることが予想されます。チームが集う場所や時間が限られるからこそ、意見のぶつかり合いやメンバーが能力を発揮できる状況が自然と生まれることが重要です。

WORK VISION

4



適材適所 FORMATION

スキル・キャリアを考慮した体制の構築

- 常にプロフェッショナルな集団を目指す
- 互いのチカラを認めて足りない部分を補う
- キャリアについて互いにアドバイスをする

WORK VISION

5



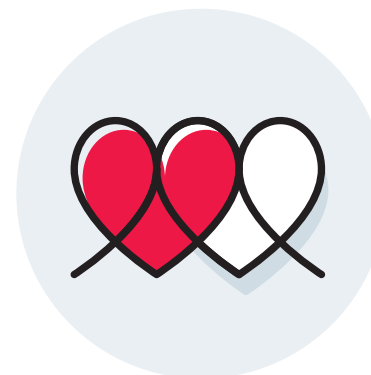
共創 COLLABORATION

異なる能力が会うことによる
新たな価値の創出

- 偶発が生まれやすい柔軟な状態を保つ
- オープンな姿勢で情報を共有する
- 意見を言いやすいフラットな関係を作る

WORK VISION

6



感情共有 EMOTION

相手と心で響き合うコミュニケーション

- 自分と同じくらい相手の感情を大切にする
- 物事に対して深く考え、イメージを描く
- 相互理解を進めようとして連携する

組織の視点

ORGANIZATION

POINT!

変化に対応できる強い組織を意識する

オフィスで過ごす時間が減り、変化を肌で感じるということができない状況で、「自分の組織は大丈夫だろうか」と不安を抱える従業員も増えています。そんな中、今まさに起きている大きな変化にもしなやかに対応できる組織であるために。明確なゴールに向かって価値観を共有し、組織の枠をも超えてつながり合うことが求められます。

WORK VISION

7



風通し

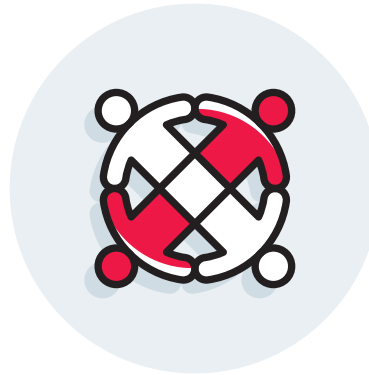
BOUNDARYLESS

境界を超えた人材・能力の自由な流れ

- 所属や場所にとらわれずに行動する
- 学びや社会活動を介し社外とつながる
- お互いのネットワークを紹介し合う

WORK VISION

8



組織文化

CULTURE

価値観や判断基準、
社会的イメージの共有

- 組織の社会的役割や個性を理解する
- 組織のゴール達成と個人の自己実現を両立する
- 明文化されないものも大事にする

WORK VISION

9



マネジメント

MANAGEMENT

方向性の決定とそこに導く組織デザイン

- ゴール・アウトプットのイメージを共有する
- 個人とチームを機能させ組織を強くする
- わかりやすさ・透明性・親しみやすさを意識する

☑ LET'S MAKE YOUR WORKPLACE!

オーダーメイドするように理想の環境を設計しよう

9つの視点を意識して、働き方や働く場を見直してみましょう。何に価値を感じている、何が 필요한のか。
フレームに沿って視点と施策を組み合わせると、目指すワークプレイス像が見えてきます。

STEP
1

9つの視点にウェイトをつけましょう

あなたが所属する企業に今現在足りないこと、これから伸ばしていきたいことを考え、重要な視点をピックアップしてみてください。9つの視点すべてを平等に扱う必要はなく、また各カテゴリー1視点ずつでなくても構いません。

個人	チーム	組織
 多様性 DIVERSITY	 適材適所 FORMATION	 風通し BOUNDARYLESS
 自律性 AUTONOMY	 共創 COLLABORATION	 組織文化 CULTURE
 ウェルビーイング WELL BEING	 感情共有 EMOTION	 マネジメント MANAGEMENT

STEP
2

ルール、空間、ツールと対応させましょう

選び出した視点に具体的な施策を結びつけていきましょう。ここでの施策には、雇用形態や制度などの「ルール」、仕事をサポートする「空間」、配置する家具やシステムなどの「ツール」があります。


自律性
AUTONOMY

+


適材適所
FORMATION

+


マネジメント
MANAGEMENT

×

ルール Rule	<input checked="" type="checkbox"/> フレックスタイム制度 <input type="checkbox"/> ジョブ型雇用	<input type="checkbox"/> リカレント / サバティカル <input type="checkbox"/> メンバーシップ型雇用
空間 Place	<input checked="" type="checkbox"/> チームの拠り所 <input type="checkbox"/> カフェ	<input type="checkbox"/> ABW* <input type="checkbox"/> 共創空間
ツール Tools	<input type="checkbox"/> 1on1ブース <input type="checkbox"/> リモート会議システム	<input checked="" type="checkbox"/> チーム用家具 <input type="checkbox"/> ワークブース

*ABW(Activity Based Working) : オフィスの内でも外でも仕事の内容や目的に合わせて働く場所を選択するスタイルのこと。

☑ LET'S MAKE YOUR WORKPLACE!

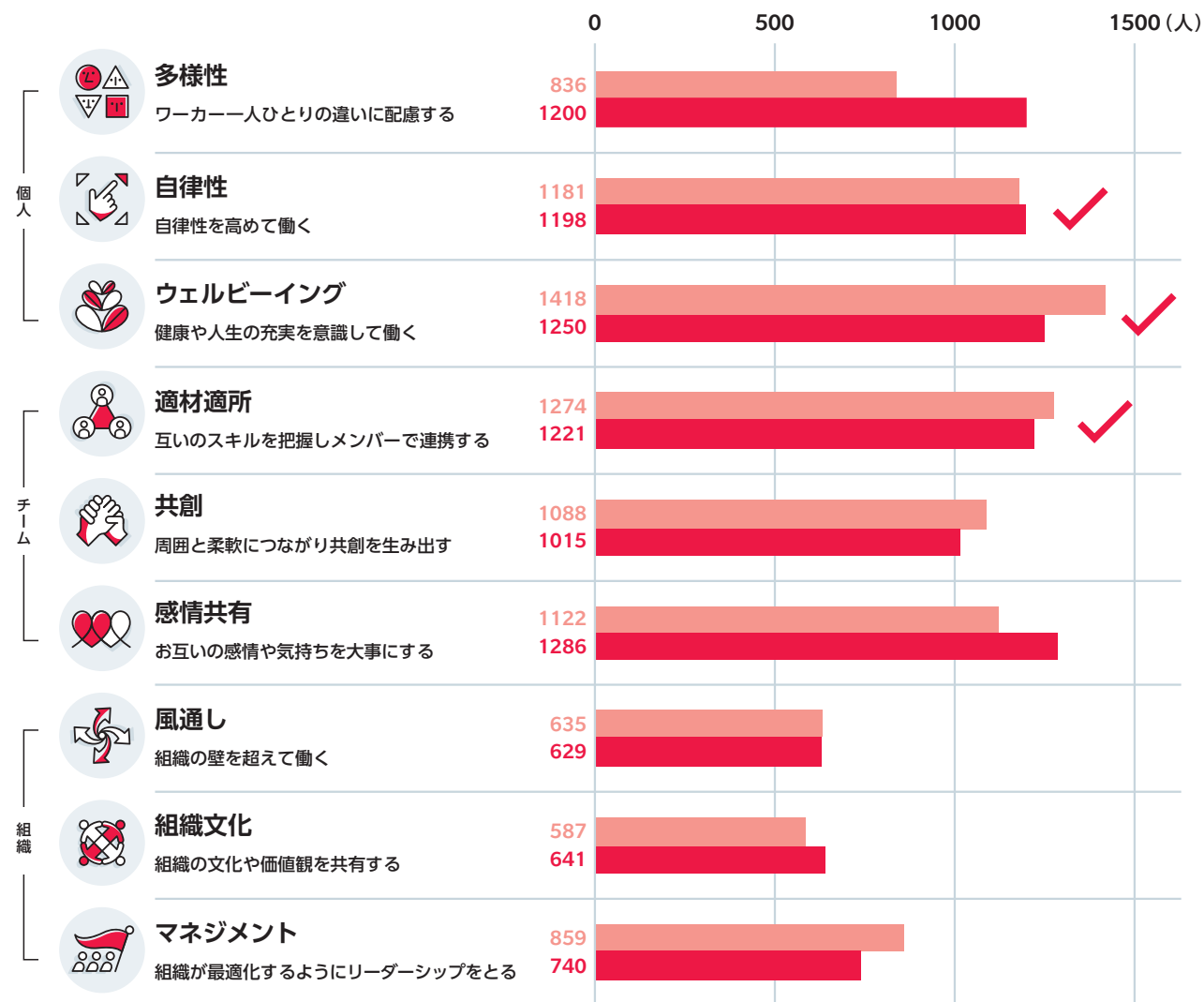
自分たちが目指す方向を決める

9つの視点の中から自分たちが重要だと思うもの、そしてその達成度を聞くことによって、目指す方向を決めることができます。例えば都市部のビジネスパーソン3000名を対象としたアンケートで多くの人が今後重要になると挙げたのが、ウェルビーイング、適材適所、自律性。一方で、現在それらが達成できていると思うかという問いに対しては、ウェルビーイング(88%)、適材適所(95%)、自律性(101%)という結果でした。このように重要度と達成度を明らかにし、そのギャップを埋めていくことで理想の働き方や空間を発見することができます。

これからの「働く」を考える際に 重要だと思うもの・達成できていると思うもの

従業員100人以上の企業に勤める正社員3000名を対象にネットリサーチにて実施 2021年8月調査

- 重要だと思うもの
- 達成できていると思うもの



☑ LET'S MAKE YOUR WORKPLACE!

視点と施策から見えるワークプレイス事例

視点と施策の組み合わせとそれに基づいて設計されたワークプレイスをご紹介します。
理想の働き方が異なれば、働く場のあり方もさまざま。あなたの「こう働きたい」を叶えるのは、どんな場所でしょうか。



Akasaka CO-Dō LABO 東京都港区赤坂 1,380㎡ 150名



Kyobashi CO-RIZ LABO 東京都中央区京橋 1,630㎡ 160名

CASE 1

新しいもの生み出すことを最優先する働き方

情報を集め、組み合わせ、評価するといった自律的な行動を一人ひとりがとれること。同じような視点や専門分野ではなく、多様な人と垣根を超えて集えること。そうしたメンバーが対等に意見を言い合う状況が起これば、おのずと新しいものは生み出されていくでしょう。

CASE 2

部門の壁を超え、組織のパフォーマンスを引き出す働き方

社員の自律性を高めるためにABWを導入。その日の自分の状態に合わせて働く場所を選択します。また、開放的な雰囲気ของทีมの拠り所「BUSHITSU」を設置、互いの部門の特徴を知るきっかけを与えています。

選択した視点と具体的な施策



☑ 空間

- ・共創空間
- ・プロジェクトルーム

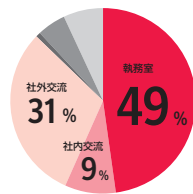
☑ ルール

- ・フリーアドレスシャッフルデー
- ・自治会活動
- ・部活動

☑ ツール

- ・位置情報検知(ビーコン)
- ・議論を活性化させるための家具

施設の利用スペースの割合



- 執務室
- 社内交流
- 社外交流
- 倉庫
- 福利厚生
- 特殊個室
- 通路

選択した視点と具体的な施策



☑ 空間

- ・チームの拠り所 (BUSHITSU)

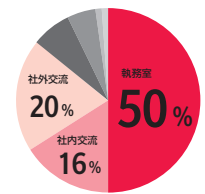
☑ ルール

- ・ABW (Activity Based Working)

☑ ツール

- ・カジュアルでリビングライクな家具
- ・スマートフォン チームコミュニケーション ツール(SNS)

施設の利用スペースの割合



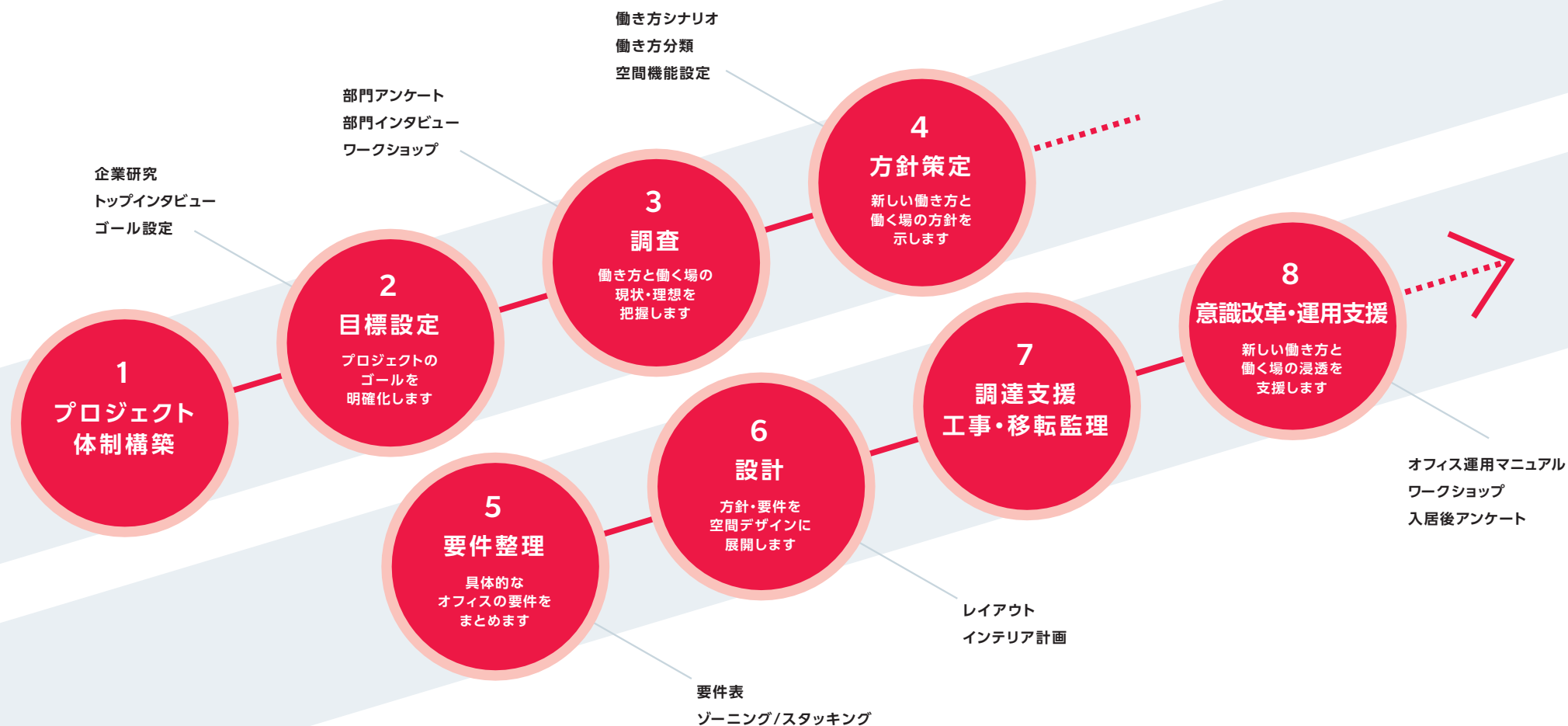
- 執務室
- 社内交流
- 社外交流
- 倉庫
- 福利厚生
- 特殊個室
- 通路

☑ LET'S MAKE YOUR WORKPLACE!

オフィスづくりの流れと実施項目例

WORK VISIONの9つの視点は、これからの「働く」の方向を決めたり、施策と組み合わせたりすることにより、実際のオフィスづくりの様々な場面に活かすことができます。オフィスづくりをスムーズに進めていくために、オカムラにご相談ください。

※下記のオフィスづくりの流れ、実施項目は一例となります



おわりに

未知のウイルスの流行という未曾有の幕開けとなった2020年代。

このかつてない体験が、「働く」の大きな転換点になることは間違いありません。

企業にとって大切なことは何か。それが現在どれだけ実現しているのか。

これから自分たちはどう働いていきたいのか。どんな個人で、チームで、組織であると幸せだと感じるのか。

さまざまな要因が複雑に絡み合う、不確実な現代をのりきるために。

オカムラは働き方・オフィスのコンセプト立案からデザイン、

運用支援までトータルでオフィスづくりをサポートいたします。

WORK VISION 202X

2021年8月 株式会社オカムラ

「ニューノーマルのオフィスづくり」に関する情報はこちらから https://www.workplace.okamura.co.jp/new_normal/

参考文献

Evans, J. : 'Offices in 2050: smart, interactive and fully personalized In Financial Times [Online]. [Accessed 29 April 2020]. 2019.
Available from: <https://www.ft.com/content/798f67ca-8c3e-11e9-b8cb-26a9caa9d67b>

Hagel, J., Schwartz, J. and Wooll, M. : Redefining work for new value : The next opportunity In MIT Sloan Management Review [Online]. [Accessed 29 April 2020]. 2019
Available from: <https://sloanreview.mit.edu/article/redefining-work-for-new-value-the-next-opportunity/>

James Manyika(McKinsey & Company) : Technology, jobs, and the future of work [Online]. [Accessed 12 May 2020]. 2017
Available from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>

Jones, L. : Work in the 2020s: 5 essential skills to succeed In Financial Times [Online]. [Accessed 29 April 2020]. 2020
Available from:<https://www.ft.com/content/74d3c16a-1f35-11ea-92da-f0c92e957a96>

Oldham, G. R. and Fried, Y. : Job design research and theory: Past, present and future. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 136. pp.20-35. 2016

Oldham, G. R. and Hackman, J.R. : Not what it was and not what it will be: The future of job design research. Journal of Organizational Behavior. 31(2). pp.463-479. 2010

Parker, S. K., Morgeson, F. P. and Johns, G. : One Hundred Years of Work Design Research: Looking Back and Looking Forward. Journal of Applied Psychology. 102(3). pp.403-420. 2017

The Boston Consulting Group : Eight Futures of Work: Scenarios and Their Implications [Online]. [Accessed 12 May 2020]. 2018
Available from: <https://www.bcg.com/ja-jp/world-economic-forum/future-of-work.aspx>

経済産業省: 多様で柔軟な働き方[オンライン]. [2020年5月12日現在]. 2020
Available from: <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/tayou/tayou.html>

佐々木亮輔, 藤田通紀.(PwC Consulting) : Workforce of the future 2030: 「働き方改革の未来予想」 [オンライン]. [2020年4月29日現在]. 2017
Available from: <https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership/workforce2030.html>

首相官邸: 働き方改革実行計画概要[オンライン]. [2020年5月12日現在]. 2017
Available from: <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>

ジョン・ブードロー: 2025年までに、働き方は4つに分かれる. Harvard Business Review[オンライン]. [2020年5月12日現在]
Available from: <https://www.dhbr.net/articles/-/4306>

日本オフィス学会: 「オフィス学」フレーム[オンライン]. [2020年5月12日現在]. 2016
Available from: <http://www.jos-japan.jp/public/>

「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会(厚生労働省) : 「働き方の未来2035」～一人ひとりが輝くために～ 報告書[オンライン]. [2020年4月29日現在]. 2016
Available from: <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132314.html>