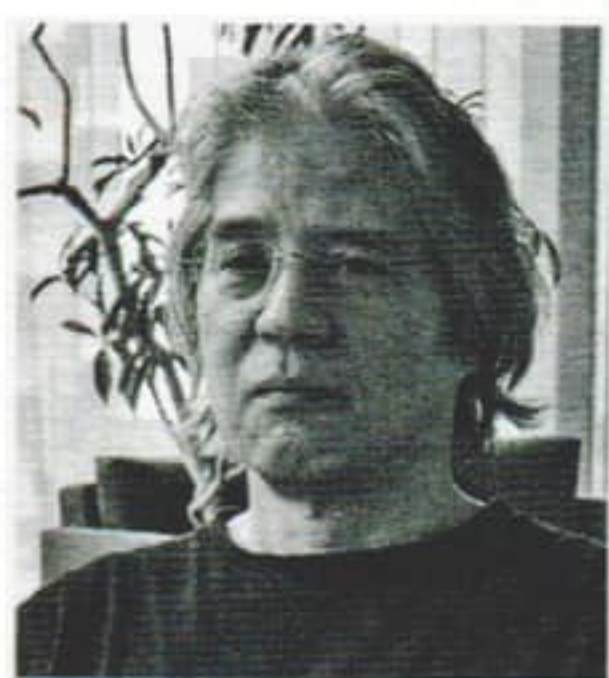




岸本章弘氏

——コロナ禍は3年以上に及びました。オフィスや働き方の変化を振り返ってください。

連載第1回で、コロナ禍による変化はそれほど新しいものはないとお話ししました。DX、IoTなどオフィスのデジタル化や、働き方の多様な化が、一気に進みましたが、

【“コロナ後”のオフィス】 ②機能配置したオフィス 働き方は“百社百様”へ

2020年1月に最初の感染者が確認された日本のコロナ禍。今年5月の5類感染症への移行で、社会は正常化へ道を踏み出している。本連載第1回で話を聞いたワークスケープ・ラボ代表の岸本章弘氏に、コロナ禍によるオフィスや働き方への影響について2回にわたり総括してもらう。

ワーク環境の整備や、センシング技術を使った行動把握、IDによる入室管理といった取り組みは、不可逆的です。

コロナ禍と時期的に重なった新しい変革の要因もあります。人的資本への関心の高まりや、ダイバーシティの推進、ESGへの対応、ウェルビーイングの推進、AIの活用などです。これらのグローバルな課題は、仕事や企業経営にインパクトを与えるもので、働き方やオフィスへの影響については今後も検討を続ける必要があるでしょう。

——リモートワークが定着する一方、オフィス回帰の動きも急です。

ワーカーは、①オフィスに回帰する人、②ハイブリッドワークの新しい働き方をつくっていく人、③リモートワーク主体の人、に分化し、並存することになるでしょう。その境界線は不明です。し、どの働き方を選ぶか、あるいはそのベストミックスは個々のワーカーによ

よって異なってきます。

企業側も、リモートワークを廃止した企業がある一方で、リモートワークをスタンダードに据えて勤務地の概念をなくした企業もあります。ワーカーに提供する働き方には、業種や職種、経営者の考え方や企業文化、仕事の生産性、評価、リクルーティングなどの要素が複雑に絡み合いますから、働き方は「百社百様」になるでしょう。

——オフィスの役割は変化したのでしょうか。

ワークプレイスの分散が進み、ハイブリッドワークが拡大すると、ハブとなるセンターオフィスは組織を配置する空間では

けです。

機能の配置は、オフィスづくりのプロセスとしては手間がかかることで、働き方やチームビルディングが百社百様である以上、空間づくりも百社百様への転換が進むのだろうと思います。

——丁寧なオフィスづくりの手續が必要になりますね。

オフィスが組織を配置する空間ではなくなった瞬間から、ユーザー自身がオフィスづくりのプロセスに関わる必要性が高まっていると感じています。私自身もしつかりとしたワークショップを行う機会が増えました。つまり、オフィ

空間づくりの過程で

ユーザーの関与増大

なく、アクティビティを支える機能を配置する空間へと変わらざるをえません。ABWが共通言語となってきましたが、適業適所が必要になるわ

スづくりと働き方の変革がセットになった時点で、オフィスのつくり手には、ユーザーの実際の働き方や課題、求めている支援の内容、満足度を

把握することが不可欠なのです。

これは持論ですが、ユーザー参画型のオフィスデザインのプロセスとは、環境リテラシーを身につけてもらう作業でもあると思っています。ユーザーは、新しい働き方を実践するために新しいオフィスを使いこなす術を、オフィスづくりに参画することで学ぶのです。ABW的な空間になればなるほど、使いこなすリテラシーが必要になってきます。

ユーザーインタビューや行動観察に加えて、センシング技術によるログの取得など、働き方の網羅的なデータが得られるようになりました。継続的なモニタリングで働き方の変化を理解し、課題の発見や解決に向けた方策づくりが可能です。そう考えると、これからのオフィスづくりは、データを活用した継続的作業になったと言えるかもしれません。

最終回

【“コロナ後”のオフィス】

③0 変化・進化・多様化で
“弾力化”するオフィス

多様なプレーヤーの視点から“コロナ後”のオフィスを考えてきた本連載。最終回は、ワークスケーブ・ラボ代表の岸本章弘氏に“アクティビティ”や“サードプレイス”を軸にオフィスの現況を考察していただいた。また、人口減少などの社会情勢を踏まえた“未来予想図”も伺った。

て実感したのは、雑談相手がいらないことです。自分の考えを誰かに説明する、つまり人を相手にした壁打ちを通して考えがまとまっていくことがあります。もちろん、気づきを得ることもある。それができないことは大きな痛手です。

——サードプレイスはどうでしょうか。

大企業のシェアオフィス活用が増えました。

コロナ前のサードプレイスの主たる利用者はフリーランサーでしたが、コロナ後は法人会員が増えていて、弾力的なオフィス運用のバツファアとして、あるいはプロジェクトチームの拠点として活用しています。イノベーションや人材確保につながるものとして、そこでの交流機会も魅力です。ユーザビリティにすぐれ、所属企業が利用状況を共有できる仕組みが人気です。入居者の同質性を適度に確保するために、法人利用だけの

ところもあります。

2005年に、サードプレイスを活用して変化・多様化に適應する弾力的なオフィス戦略の意味で、エラスティックワークスペースを提案しました。10年で実現すると思っていました。実際はコロナ後でした。

——最後に、近未来のオフィスや働き方をうらなってください。

人口減少が進んでいます。イノベーションの源泉である人的資本の重要性が高まるなかでは、大きな人事課題です。すでに高度人材の流動性が高まり、人材獲得競争は激化しています。今後は人材の雇用形態の多様化が

間違いありません。自由度が高く選択肢の多い働き方、快適な内外コミュニケーション、ワークとライフの支援が望まれます。働く人に、選ばれるオフィスが、場所が人を呼び、人が人を呼ぶ好循環をつくるための近道です。

また、ワークプレイスが分散し、公と私の境界線が滲んできた状況を考えると、オフィスではホスピタリティを必要とする感情労働系のサービスの役割が増すのではないかと想像しています。私用を頼んだり、テクノロジーの進化に左右されない人間の身体性のニーズを満たし、ケアするような仕事です。

め込みもその1つです。例えば、これまでと同じ外観でありながら、デバイス機能を備えてディスプレイにもなる壁面やARツールが、遠からず登場すると思っています。

テクノロジーが進化していると、逆に空間はシンプルで伝統的なものでよくなり、デスクに配線ピットを設けるといった対応もいらなくなります。つまり、どのような空間で、どんな家具を使いたいか、かが改めて問われることになる。オフィス空間や家具のつくり手は、身体性のある人間のためのデザインに改めて取り組むことになるのではないのでしょうか。それがどのようなものなのか、まだ私にもわかりません。

技術の進化で到来する

人間のためのデザイン

進み、それぞれのワークの事情に合った仕組みやルールの整備が継続的に必要になるでしょう。

魅力的な働き方とオフィスが求められることは

AIを活用した新しいインターフェイスが生まれ、またインターフェイスそのものが多様化することも予想されます。テクノロジーの空間への埋

オフィス家具を選ぶ主体がユーザーに移行しつつあり、ABW的な共用空間としてのオフィスも増えています。選ばれるという視点、そのためのアプローチが重要になってきそうです。

——コロナ前後でオフィスのアクティビティは変わりましたか。

コロナ前は、ソロワーク/デスクワークはどこでもできるから、オフィスは集まって交流するための空間になる、テーブルワークが主体になると言われていました。ところが、国内外の調査結果を参照すると、考えられていたよりも、フォーカスワークが行われていきます。この中には、フリースペースでのオンライン会議のような見かけはフ

ォーカスワーク、本質はコミュニケーションワークが含まれている可能性もあります。

仕事とは複合的なものですから、すき時間にもソロワークをすることも当然あります。対面で集まることを主目的にオフィスに行く場合でも、ソロワークの比率は増えているかもしれません。

フォーカスワークが増えると、協働や交流に重要な「ちよつといいです」的な雑談が減ります。私がフリーランスになっ