

(株)丹青社 デザインセンター エグゼクティブ クリエイティブディレクター 洪 恒夫

## 第7回：自社の次世代オフィスに求められる姿②

(望まれる働き方をベースに  
自社オフィスのあり方を探るプロジェクト)

—前回の終わりにお伝えしましたように、今回は「分散ネットワーク型オフィス」をコンセプトに、自社の次世代オフィスのフレームを描き、これに連動させて設計した「サテライトオフィス」について、デザインを含む具体的な姿を紹介します。また、これから本格的に着手するヘッドオフィスの構想などについてお話しします。

少々繰り返しとなりますが、当社は空間創造のプロフェッショナルとして、クライアント・事業者様のオフィスについても提案、デザイン、制作してきています。昨今の社会を取り巻く変化から、自社のオフィスについても望まれるかたちを探り、リニューアルしていくことの重要性を感じ、昨年より全社横断のタスクフォースを立ち上げて、プロジェクトを始動させました。その中で「生産性の向上」と「ウェルビーイング」をコンセプトに、これらの実現に向けては、本社ヘッドオフィスと、リモートワークで盛んに活用され始めた自宅の二極に加え、その中間に「サテライト」という拠点を位置づけて導入することとしました。そして業務上望まれる機能のサテライトオフィスを構想し、4月末にその第一号を完成させました。サテライトは社員の自宅のある場所を確認しつつ複数の導入を検討しました。まずはパイロットとしての設置場所を新宿に決定して実行することとしました。

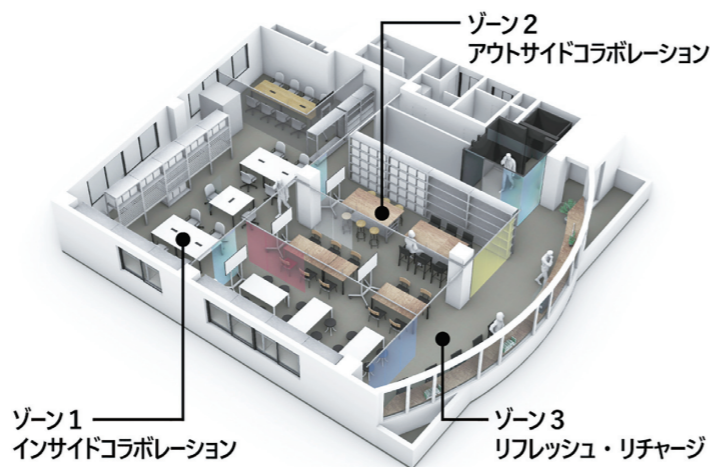
今回はオフィス領域が業務の中心で、タスクフォースの主要メンバーとして設計を担当した、安元直紀さんと話を進めます。

## サテライトオフィスに求められた機能とデザイン

—本サテライトオフィスは、特にコロナ禍の影響で自宅での作業を強いられる機会が増加する中、どうしても自宅では対応しきれない、作業に対応できる機能や本社オフィスに行かずとも目的を果たしやすくするために必要な設備を検討し、構成した経緯があります。その具体的な内容とデザインについて教えてください。

**安元** 新宿のサテライトオフィスは、「自宅ではできないことが便利なエリアでできる場所」と位置付け、「生産性の向上」と「ウェルビーイング」をコンセプトに機能面から検討し、立地の「利便性」、生業の道具が揃う「効率性」、多様な使い方に応えられる「可変性」の3つの性格を持つ場と考えました。

これら効果の最大化のために、複数人で臨む「コラボレーションワーク」を主体にしたワークスペースとしました。これは当社の業務スタイルの特性であるチーム編成型でのプロジェクト推進を下支えし、推進中の細かな意思決定の機会を増やし、プロジェクト進行のスピードをあげるねらいがあります。そこに偶発的に生まれるコミュニケーションも期待しました。



新宿サテライトオフィスの鳥瞰イメージ(右)

オフィスはワンルームスタイルで3つのゾーンと2つのストレージで構成

## ■ゾーン1：インサイドコラボレーション

従業員同士のコラボレーションワーク、ソロワークができるゾーンです。中央にワークステーションを配置し、仕切られたミーティングボックスと、WEB会議や集中ワークに適したソロワークスペースで構成しました。全ての座席が席間に挟まれないレイアウトで、どこでも着席しやすい工夫をしています。

## ■ゾーン2：アウトサイドコラボレーション

従業員同士に加え、クライアント、協業パートナーとコラボレーションワークができるゾーンです。Face to Faceのクリエイティブワークや議論、意思決定に最適になるよう、空間や家具をフレキシブルに使える空間としました。

## ■ゾーン3：リフレッシュ・リチャージ

新宿エリアにしては珍しく視界が抜け、大きく空が臨める窓があるため、用途を絞らずに気分転換や雑談ができるリフレッシュ・リチャージのゾーンとしました。

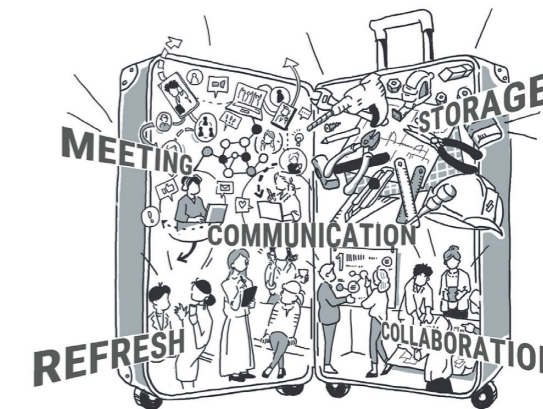
## ■マテリアルとプロジェクトのためのストレージ

空間づくりの生業には、素材検討や機材確認、モックアップの実物検証の作業、現場管理に必要な資材等が切り離せません。そこで、高頻度で使用する実物の素材サンプルをマテリアルストレージで閲覧、実物確認を可能にしました。また、プロジェクト毎に物品を保管できるストレージを用意し、チームで共有しやすくしました。

デザインは従業員のモチベーションを高める  
情緒面も配慮

本オフィスは「モノ・コト・ストレージを介したコミュニケーションの仮所帯」と据え、デザインコンセプトを「trunk office ートランク オフィス」としました。トランクには道具や個々の知識や技術が集められ、それを広げてクリエイションをおこない、終わればトランクをたたむといった、旅をするように働く、私たちの仮所帯の空間をイメージしました。分散ネットワーク型オフィスにおいて「trunk office」は当社

業務の根幹をなすコラボレーションワークをパッケージにして多拠点化することで、生産性の向上が期待できると考えています。



コンセプトスケッチ

具体的には「trunk」の持つ「耐久性」と「軽量性」の空間への置き換えを試行しました。オフィスの床・壁・天井・ストレージに、実際に「耐久性」のある材質を組み合わせながら、材質自体がワークスペースとして、一定の緊張感を醸し出すようにスタイリッシュな印象に仕立て上げることで具現しました。そして、軽量で扱いやすくデザインも軽やかな印象の家具をセレクトし、ゾーンを仕切るカーテンや間仕切りに鮮やかな差し色を行うなどで「軽量性」を表現しました。なお、大きめのサインをあしらうことで、シンプルな空間にメリハリをつけています。

ジュラルミン製のトランクケースを、彷彿させる金属とグレートーンで仕立て上げるクールな空間、温かみのあるライティングやヴィヴィッドなアクセントカラー、サインとがあいまってオフィスの「情緒的価値」と「機能的価値」を高めることを目指しました。

## 運用して得られた気づきと、PDCAに向けたイメージ

—新宿サテライトオフィスは4月25日に運用を開始しました。本オフィスは全体のフォーメーションの一つの機能を担うパイロットとして、テストランニングを兼ねた運用の中で課題などを掌握し、より効果的な拠点に改良していくPDCAが望まれます。



ゾーン1/アウトサイドコラボレーションの全景



実証実験のクリエイティブワークの様子



マテリアルストレージと大型カウンター



ゾーン2/インサイドコラボレーションの様子



プレゼンテーションの場に空間をハックできる



バゲージタグを連想させるサインデザイン

これまでの数ヵ月を振り返り、効果が実感できたプラス面、そして想定していなかったことや修正が望まれるようなマイナス面について何かありましたか。

**安元** 業務推進上の必要なコミュニケーションが図りやすくなりました。ベテランから若手への教育やフォローに繋げやすい、シチュエーションが増えたと感じられる点、また出社している従業員同士の様子が分かりやすく、挨拶や声掛けしやすい雰囲気もある。オフィス全体で相談や意見交換、情報共有が行われている点がプラス面に上げられます。コロナ禍で久しく感じられなかった活気や交流がそこにありました。

#### 〈ボトムアップ型のワークエンゲージメントへの期待〉

これらのフォローアップや活気、交流はワークエンゲージメントを高める原動力になります。従業員の交流から始まるような、ボトムアップ型の教育は効果があります。フレッシュな情報や人間関係によって高められるエンゲージメントは理想形なので、これらをヘッドオフィスのリニューアルにつなげたいと思います。

#### 〈ソロワークの充足度の改善〉

コラボレーションワークを主体としても、そこにはソロワークは必ず紐づきます。従業員からは「モニターが欲しい」「個室ブースが欲しい」といった意見を聞きます。これからの運用を考えると、次期サテライトオフィスではソロワークの充足度、バランスをどう取り込むかの検討も必要だと考えています。

#### サテライトの実装を踏まえたヘッドオフィスのあり方を模索

——全体構想の中でサテライトを具現化したところで、

当社の次世代オフィス計画は、いよいよ中核ともいえるヘッドオフィスの見直しに入ります。現在は品川シーズンテラスの19階をヘッドオフィスに充てていますが、今回のマスタープランに基づきヘッドオフィスのリニューアルを行います。本格的な計画はこれからなので、大掴みでよいですが、構想中のヘッドオフィスの方向性はどのようなものでしょうか。

**安元** 分散ネットワーク型の中核になるヘッドオフィスは、「エンゲージメントを高めるココにしかない場所」を目指すことになります。あらゆるコミュニケーションを刺激や学びや成長の機会に繋げ、従業員が醸成する文化、風土が根ざす環境を実現したいです。また、DX動向やそれらに関わる当社の生業を考えると新たな機能を備え、多様な発信ができるものも検討しています。

——当社ヘッドオフィスは、目標としては2024年前半にはリニューアルを終え、第一期としての姿を整える予定です。ヘッドオフィスについての具体的内容は機会があればお伝えしたいと思います。

当社オフィスに限らず、オフィスは大きな転換期にあるといってもよいかもしれません。最後に日頃感じているオフィスデザインの動向や、今後の可能性などについて教えてもらえますか。

**安元** オフィスデザインの動向として、移転や改装の際、設計デザインの依頼だけではなく、ワークプレイスのプログラム企画や立案からご相談を頂き、お手伝いさせて頂くケースがとて多くなりました。

#### 〈オフィスというパッケージの崩壊〉

これまではオフィスというと機能やプログラム面では誰が想像しても、その想像に大きな違いはなく、オフィスの機能や価値のイメージがパッケージ化されていました。またオフィスを使う私たちもABWの実践の差こそあれ、そのオフィスに合わせて働いていたように思います。コロナ禍を経て、これまで疑うことすらなかったパッケージの中身を自社の重要な経営資源として見直せる良い転換期だと捉えられます。

#### 〈自社らしさの深い理解がキーになる〉

特に日本は、働き方改革への取り組みや少子化による就労人口減少もあり、企業が生き残って成長し続けていくためには、働く場の改善、価値創出が重要になると感じています。長期的な視点では経営資源のワークプレイスとしてはコロナ禍で進んだ「ハイブリッドワーク」を組み合わせたスタイルだけでは、十分ではありません。今後のワークプレイス、特に本社と位置付けられる環境構築においては「自社らしさ」をより深く分析し、「らしい企業活動」が顕在するようプログラムを考え抜き、ワークプレイスに転換していくことが求められると考えています。

#### おわりに

前回、今回の2回にわたり自社オフィスのリニューアルを取り上げながら企業にとっての効果を生み出すオフィス空間のデザインについてお話ししました。空間創造を生業とする当社の活動においては、オフィスに限らずそれらをデザイン、制作する背景には空間をつくることによって、その目的である活動の効果やその先に生みだされる成果を最大化するねらいがあります。

空間ではその利用者が目的に合わせたコミュニケーションが展開されます。先にもお話しした通り、今回の次世代オフィスでは「生産性向上」と「ウェルビーイング」の実現を期待し空間創造にチャレンジしています。作り上げたオフィスが期待通りの効果を生み出すかどうかはその評価軸を決めることも含め、簡単に結果が出るものではないかと思いますが、自社の成果であれば比較的评价も行きやすいと考えられるため、継続してその効果を計っていきたいと思います。

さて、私の連続寄稿も次回が最終となります。そこで最終回は、通して掲げた「コミュニケーションを生み出す空間の力」をテーマに、本連載で登場したデザイナーによる座談会形式で意見交換をする内容をご提供できれば、と考えています。



#### 洪 恒夫

株式会社 デザインセンター  
エグゼクティブ クリエイティブディレクター  
1960年横浜生まれ。武蔵野美術大学卒業後、丹青社入社。以来ミュージアム、テーマパーク、博覧会、展覧会等の幅広い分野の施設プランニング、デザイン、プロデュースを手がける。2002年より東京大学総合研究博物館教員を兼務(現職特任教授)し、展示、ミュージアム等の可能性の実践型研究を推進。著書に「展示のデザインアルバム(東京大学出版会)」等がある。

安元直紀/株式会社 デザインセンター コミュニケーションデザイン局 クリエイティブディレクター  
2008年 株式会社丹青社入社。入社後、商環境を中心に、ホテル、公共施設、ワークスペースの空間デザインを経験。IT、メーカー、金融、サービス、外資、様々な業種のワークスペースデザインに取り組み。現在では、オープンコラボレーション、イノベーションスペース等、包括的な企業活動空間のデザインキャリアを積む。