

ビッグデータの活用によるオフィス環境の研究

日大生産工 ○宮澤 怜希 山本 壽夫

1.はじめに

オフィスは働き方の変化によって変化するものである。近年、世の中の移り変わりとともに企業を取り巻く環境も大きく変化している。中でもダイバーシティの推進による働く人、働き方の多様化はオフィス構築の大きな影響を与える。また現代社会では従業員の働きやすさにも注目が集まり、人に投資することが増えている。これらの理由からオフィス環境の多様化が進んでいる。またオフィスの進化によって働き方の増加によって新たな人材の確保、新たな発想など大きな利点を生み出している。特に現代のオフィスではビッグデータに対応した通信技術に優れたものが求められている。

本研究ではオフィス環境のこれまでの歴史と労働環境の変化を考察し、課題を抽出する。そして対応策の検討とその検証からこれからのオフィスのなるべき姿を考えることを目的とする研究をおこなう。なお、本研究における仮説の検証は、ケーススタディ方式にておこなう。

2. 先行研究

先行研究として、次の項目に関する研究を前提とする。

- ①「オフィス空間のデザイン研究のレビューー知的創造性に着目したオフィス空間のデザインをめぐる」(阿部 智和、2014年)
- ②「オフィスはもっと楽しくなる はたらき方と空間の多様性」(花田 愛、森田 舞 株式会社プレジデント社 2015年)

3. オフィスの歴史

オフィスに関し、その歴史を以下の表に示す。

表1 オフィスの歴史

1960年代～1970	上から下への指示系統のもと、多量にモノを生産することに適したはたらき方が求められた。オフィスはヒエラルキー組織の組織図をそのまま再現したような対向式や学校式レイアウトが主流。タイプライターなどによる事務処理が中心であった。
1970年代中期～1980年代前半＝低成長期	ワープロ、PC端末機の普及でOA化が急速に加速する。急激な経済膨張により深刻な人手不足。オフィス人員増加も急加速。OA化によるワークスタイルの変化に対応し、オフィス環境の整備が求められる。PCに対応するデスクレイアウト、人間工学を考慮したイス、業務に合わせた多様なレイアウトスタイルが登場。
1990年代中期以降～2000年代初頭マイナス	バブル崩壊によって、今までの企業戦略は根本的な見直しを迫られる。企業は体質改善を求め、スペース効率向上や、組織変更への柔軟な対応など、オフィスコストの削減を中心にオフィス見直しを徹底して図った。一方、ネットワークPCが一般化し、携帯端末を使ったモバイルワークが出現。
2000年代～	企業は、多種多様な課題の解決策を求められる。オフィスは経営資源として前向きに捉えられるようになり、企業戦略を見据えた目線で省コスト、効率性、機能性、快適性、変革性のみならず、多様性、安全性創造性を考慮し、企業文化を豊かにはぐくむ場として活用され始めている。

(出典) kokuyo-kasumi 倶楽部

<http://www.kokuyo-furniture.co.jp/blog/solution/2011/01/post-15.html>

4. オフィスの歴史から見るオフィスの考察

労働環境の移り変わりと共にオフィスも変化していることがわかる。もともと、上から下への指示系統をしやすいように対向式や学校式レイアウトがオフィスの主流であっ

A Study on Improvement of Work Place by Big Data
Reiki MIYAZAWA, Hisao YAMAMOTO

た。しかし、現代では働く人の働きやすさに重きを置いていることがわかる。コミュニケーションの増加や省スペースを狙ったフリーアドレスが普及していることもからも分かる。また、ワークスタイルの増加に伴った変化ではテレワークなどが注目されている。このように雇用する側のダイバーシティの取り組みがオフィスの形として具現化している。またその背景には通信技術の進化が伺える。

5. 現代オフィスのメリットと課題、対応策

現代オフィスの流行しているフリーアドレスとテレワークについて考察する。

①フリーアドレス ②テレワーク

5. 1 メリット

①フリーアドレスのメリットは大きく分けて二つある。一つは空席を削ることによってのスペースの削減とコストダウンを図れることだ。空席を削ることが出来る。二つ目はオフィス内のコミュニケーションの活性化を促すことだ。他部署や他部門の人間ともコミュニケーションをとることが容易になる。それにより、新しい連携や新たな発想を期待することが出来る。

②テレワークの最大のメリットは優秀な人材の確保だ。場所をとられない働き方は今まで結婚や介護などで退職してきた優秀な人材の流出を防ぐことが出来る。また、フリーアドレス同様にスペースの削減を図ることが出来る。

5. 2 課題

①フリーアドレスの課題は他部署など多くの人とのコミュニケーションが活性化する反面、自らの部署やプロジェクトチームとのコミュニケーションが減ることだ。また自分の席がないため、資料の管理が難しくなる。

②テレワーク導入で課題になっているのは目の前にいない部下をマネジメントするのが非常に難しいことだ。従来の日本の評価体系ではテレワーカーの評価、管理ができないことが大きな課題である。

5. 3 対応策

①対応策として固定席とフリーアドレスの両立を挙げる。固定席とフリーアドレスの良いところを使う。固定席、ミーティング空間、フリーアドレスこの三つのバランスが大事だと考えられる。書類管理は最新の通信技術によってすべてを電子化することが求められる。

②テレワーク導入を促すためにはテレワーカーの仕事を企業側が用意することだ。デスクワークをテレワークに振り分け、その成果を数字に表す評価体制を組むことで管理をしやすくなるだろう。

6. 検証

本研究でケーススタディ方式によってフリーアドレスの課題の対応策が実施できると考える。この対応策を使うことでフリーアドレスの利点を最大限活用することが出来る。しかし、テレワークに関しては簡単に評価体系を組むことは容易でないことが分かった。テレワークの対応策についてはさらなる研究対象とする。

7. まとめ

本研究はオフィスの歴史からこれからのオフィスの形を考えることでさらなるオフィスの発展に寄与することとした。最新オフィスの研究から課題を見つけることでさらにその対応策を検討することを重ね、精度を上げたいと考えている。

本研究についてご指導を賜りました山本久雄先生に心より感謝申し上げます。

8. 参考文献

(1)「オフィス空間のデザイン研究のレビュー 知的創造性に着目したオフィス空間のデザインをめぐって」(阿部 智和、2014 年)

(2)「オフィスはもっと楽しくなる はたらく方と空間の多様性」(花田 愛、森田 舞 株式会社プレジデント社 2015 年)

kokuyo-kasumi 倶楽部

<http://www.kokuyo-furniture.co.jp/blog/solution/2011/01/post-15.htm>