

オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会

# ワークプレイスの 認識ギャップの調査結果から

オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会 部会長

**齋藤 敦子** さいとう あつこ

コクヨ株式会社 WORKSIGHT LAB. 主幹研究員



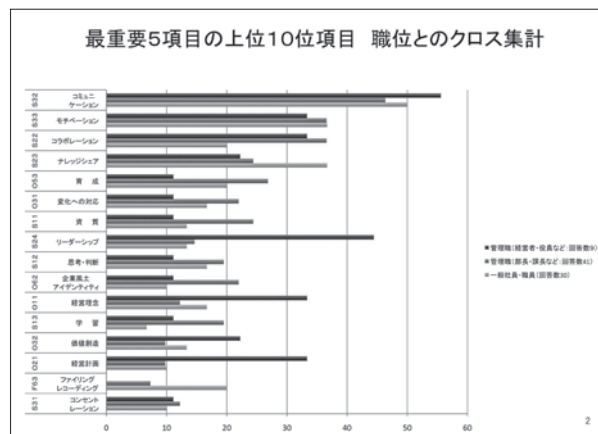
ワークプレイスはこの数年、健康やイノベーション、コワーキングなどのトレンドを生み出し、一般誌でも注目されるようになってきた。健康的な食事や人間関係、リビングのようにリラックスして働けるワークスペースなど、先進的な取り組みが紹介される一方で、ストレスフルな職場で働き、ワークプレイスという概念やFMにまだ入り込めない企業も少なくない。本研究部会では経営と働く人の双方にとって重要な知的生産性をテーマに、ワークプレイスの価値を探りながら、知識創造時代のオフィススタンダードとしてSOFモデルを提唱している。このモデルについてはJFMAのアーカイブをご参照いただくとして、今回のフォーラムでは、このモデルの仮説検証のために実施したアンケート調査について発表した。アンケートの目的は知的生産性を支えるワークプレイスの要素として抽出した50項目(SOFモデル)の妥当性や関係性を確認することである。それぞれの項目について「必要である」「必要ではない」「そもそも知らない」から1つを選択、さらに全ての中から最重要と考える項目を5つ挙げてもらった。JFMA 会員にメール等で依頼、回答数は約80で業種や規模、地域などは分散していた。

結果としては大きく3つあったが、1つ目は「必要である」という回答が、全ての項目において70%を越え、50項目は妥当であることが確認できた。SOFの必要度を比べてみると、ファシリティ関係の項目は他に比べると若干低めであった。2つ目は「判断がつかない」という回答が「必要ではない」という回答を上回る項目もいくつか散見された。アンケート調査は項目ごとに説明文を読んでから回答するというスタイルであったが、文章を読むだけでは理解の限界もあるという事実も確認できた。3つ目は民間と官公庁、または職位によるギャップである。特に、重要項目に対する職位のギャップは大きく、経営層はリーダーシップと経営理念を挙げたが、中間管理職は育成、資質、企業風土、アイデンティティなど、具体的または組織文化作りに関係する項目を挙げた。さらに、一般職はファイリング・レコーディングやナレッジシェアなど一般業務まわりの項目を挙げていた。これらの結果から、SOFモデルの仮説の一つである、階層や組織特性による認識や重要性のずれがあることが明らかになった。今後は項目間の関係性にも注視しながら、モデルの試行を続けていきたい。

ワークプレイス・働き方



図表1 SOFモデルの目的



図表2 最重要5項目の上位10位項目 職位とのクロス集計