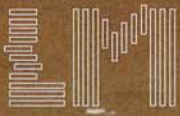


より高次なコミュニケーションを図る 「場」としてオフィスに機能を仕掛ける

Introduce—



Link and Motivation Inc.



▲エントランス部分の「リンクプラザ」。社員が自由にコミュニケーションを図る場所でもある。

コミュニケーションを図ることを積極的に支援する。(株)リンクアンドモチベーションは社員一人ひとりのモチベーションを高めることが、企業の市場競争力につながると考える。そして、そのモチベーションを高めるには、コミュニケーションの活性化が鍵と捉え、コミュニケーションを支援する「場」としての機能の結集といえるオフィスをつくった。



▲扉を閉め椅子を並べ替えると、「リンクプラザ」がミーティングスペースになる。

情報技術が発達した時代だか



▲執務空間の全体写真。窓側に置かれているのは、マネージャー席とセクレタリー席。

コミュニケーションの「場」を用意する

(株)リンクアンドモチベーションは、2000年4月に社員7名でスタートし、2001年の3月に現在の銀座オフィスに移転してきた。企業の、採用分野、人事組織分野、ファシリティ分野におけるコンサルテーションを主たる事業としている。社名に用いられていることから分かるように、働く人のモチベーションに注目している点にその特徴がある。そのような会社が、自社のオフィスをどのように構成したのか、非常に気になるところだ。

同社がオフィスづくりにおいて重視したのはコミュニケーション。情報技術が発達し、自宅でも仕事をできるようになった。そんな時代だからこそ、メールやファックスだけでは不十分な、上司や仲間とのface to faceのリアルコミュニケーションが大事になってきたと考えたのだ。そこで、①コミュニケーションの種類、目的、気分に応じて選べる「場」の選択肢を用意し、②偶発的なコミュニケーションを創出する「仕掛け」を用意することを具体策としたのだ。「場」の選択肢として用意されたのが会議室。形、大きさ、色合い、机の配置などが異なった6つの会議室が用意され、目的に応じて選ぶことができる。しかも、個々の会議室には、その部屋の特徴にちなんだ「ケネディー」、「モンロー」、「リョーマ」といった偉人の名前を付けている。



▲バーコーナー「モンロー」。リラックスしたコミュニケーションの場として活用されている。アルコールもOK。



▲会議室「ケネディー」。同社でもっとも広い会議室で、プレゼンテーションにも用いられる。



▲会議室「リョーマ」。掘りごたつ式の珍しい和式の会議室だ。

らこそface to faceを重視する

机をあえて島型対向式に並べる

執務空間を見ると、一般執務席は島型対向式、マネージャー席は窓側である。一見、従来のオフィスと同様に思われがちだが、この背景には深い考察が隠されているようだ。

執務空間をつくるにおいて、同社は、①オフィススペースの確保、②コミュニケーションの不具合の解消という課題解決と、「組織の成長ステージ」という概念からレイアウトプランを考察した。そこで同社は自身が企業の拡大期・多角期にあると捉え、その時期の会社のオフィスでは役割の明確化と、組織の結節点の強化が求められる、と判断したのだ。

同社には現在4つの事業ユニットがあり、それぞれマネージャーとセクレタリーが存在する。このユニットごとの2人が、ユニット内あるいはユニット間で、情報の結節点の役割を担っている。そして、あえてこの2人を、誰からも見える窓側に置き、自他ともにその役割を認識できるようにした。これは単に地位が偉いから別に置いたということではなく、2人の存在を機能として認識させるための配置である。

また、マネージャー席の横にミーティングスポットを設けることで、メンバーがマネージャーに報告や相談があれば、すぐにそこへ行き話をすればいいということを、オフィスレイアウト上で認識し、確認できるように考慮している。個々の社員間においても、ミーティングスペースやソファが数カ所用意され、コミュニケーション支援の「仕掛け」が用意されている。

オフィスが実際に動き始めて半年で、評価を下すのはまだ早いかもしれないが、社員の感想は好評のようだ。同社のオフィスづくりをリードし、また、通常は業務として他社のオフィスづくりの提案をしている佐藤浩也取締役ファシリティマネジメント事業部長は「社員がその能力を最大限に発揮できる環境を創ること」に経営が本気で取り組んだこと自体が、社員のモチベーションのさらなる向上につながったのでは」と語る。

オフィスは必要に応じて変化するべき

佐藤氏によると「オフィスは一度つくればそれで終わりなのではなく、企業の変化に合わせて常に最大効率を目指して運用していくもの、つまり必要に応じて変化させるべきものなのです。わが社は現在社員が50名。70名くらいまでは現状のオフィス形態で機能すると考えていますが、成長ステージに合わせて、今後、組織編成や社内のしくみの変化が起こります。そのときには、オフィスに求められる要件も、当然、変化します。リンクアンドモチベーションにふさわしい“次のオフィス”を、今から考えています」ということだ。

オフィス本来の機能は、企業を展開する上での環境支援でしかない。だから、かたちに縛られる必要はないのだ。マネージャー席横のミーティングスポットなど、個々の事例として同社のオフィスに見習うところは多い。しかし、もっとも見習うべきところは、オフィスを必要に応じて変化させ、その時々自社にふさわしいオフィスをつくり上げていく、という考え方はないだろうか。



▲マネージャー席には、グループ員と個々にコミュニケーションを図ることができるスポットが設置されている。



▲執務空間外のディスプレイボード。同社を紹介した本が並べてある。



▲執務空間内のインフォメーションボード。伝達事項を自由に書くことができる。