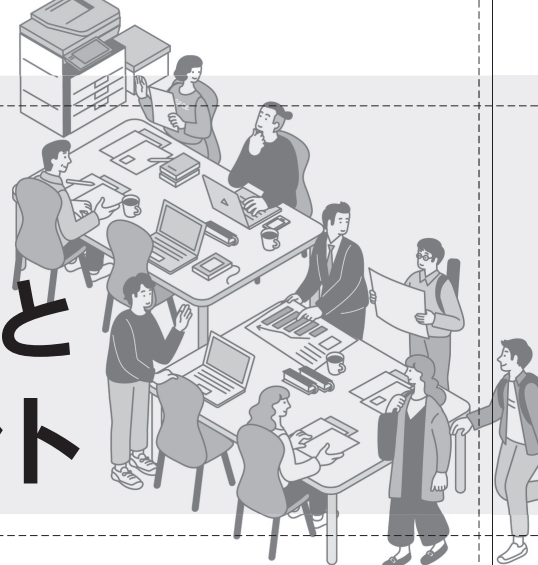


オフィスの メリット・デメリットと 社内整備のポイント



コロナ禍以降、ハイブリッドワーク等が浸透したため、オフィスの縮小を考える会社も少なくありません。オフィスの縮小のメリット・デメリットを検証したうえで、社内環境の整備方法などについて解説します。

株式会社 Cosmic Consulting 代表取締役
組織開発コンサルタント

波上こずみ

コロナ禍以降、テレワーク等を実施する企業が増え、人々の働き方や働く場所が大きく変化しました。なかでも通常の出社とテレワーク等を組み合わせた「ハイブリッドワーク」を取り入れる企業が増えています。

日本生産性本部『第15回働く人の意識調査（2024年7月）』の「直近1週間（営業日ベース）」

新しい働き方に合わせた オフィスとは

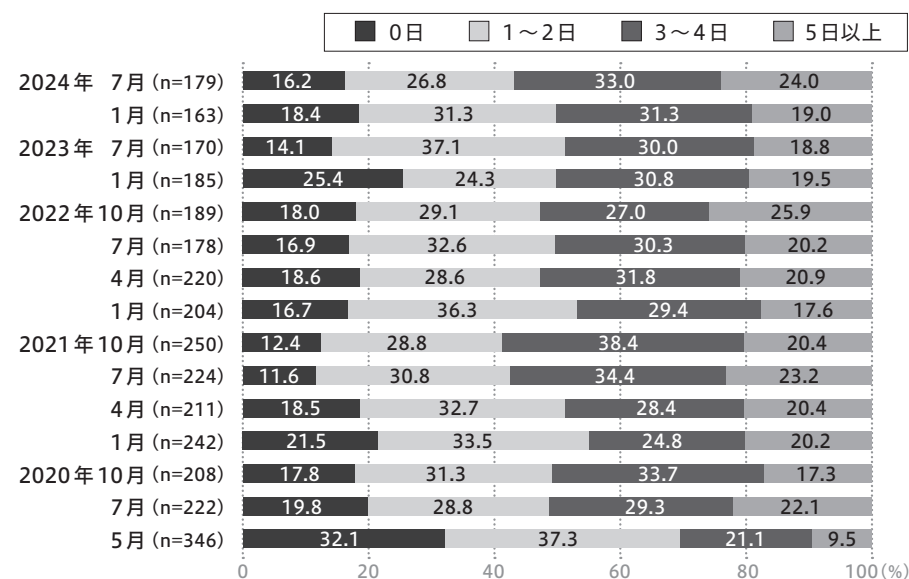
従来の働き方は、社員全員が同

の週当たり出勤日数」によると、2023年7月以降、テレワーク実施者の8割以上がハイブリッドワークを実施している結果がでています（図表1）。

このような新しい働き方が浸透している昨今、オフィスを単に「働く場所」とするだけではなく、出社する意義を明確にし、オフィス環境の価値を高める必要があるといえます。

ところが、新しい働き方への理解は広がったものの、オフィスは従来のままという企業が少なくありません。

図表 1 テレワーク実施者の直近1週間（営業日ベース）の週当たり出勤日数



出典 日本生産性本部『第15回働く人の意識調査（2024年7月）』

じ時間・同じ場所に集まるといのが前提でした。そのため、社員全員が安全で快適に働く場所であるのがオフィスの役割であり、社員の人数に合わせたスペースを確保することが必要でした。言い換えると、時間や空間を全員で共有することが従来のオフィスの意義

だったのです。

しかし、ハイブリッドワーク等が浸透し、また人手不足が加速するなか、「決まった時間、同じ場所に勤務できる人」だけしか働けない企業では、社員の満足度やエンゲージメントが下がり、離職につながる懸念もあります。

さらに、新しい人材の採用という観点でも、働き方が固定化される組織は魅力に欠け、人材を確保することができず、組織としての競争力を失っていくことが予想されます。

社員の満足度向上を図り新たな人材を獲得していくために、企業としては、多様な人材が「時間や場所を選んで働くこと」に対応する必要があり、オフィスのあり方も柔軟に変化させることが求められています。

また別の角度からみると、働き方が多様になり出社する社員の数が減ったことで、全社員分の机を用意する必要がなくなり、オフィス面積を縮小することが可能になります。

多様な人材に自由な働き方を選びながらパフォーマンスを高めてもらうためには、オフィスの有効な使い方やオフィス縮小による最

適化を検討していくことが企業の取り組むべき課題といえます。



ではまず、オフィスを縮小することにはどのようなメリットがあるのでしょうか。

① 賃料や光熱費などコストの大幅な削減につながる

オフィス縮小によりフロア面積が減るため、オフィスの賃料削減が期待できます。また、フロア面積の縮小により光熱費等の固定費が削減されることに加え、備品や設備なども最低限に抑えられ、コストカットが見込まれます。

さらに、オフィス縮小により出社する社員数が減ることで、社員に支払う通勤手当等が圧縮されることも期待できます。

② 業務の効率化や生産性向上につながる

オフィス縮小により出社機会が減ることで、テレワーク等でもできる業務と出社しなければできない業務が明確になり、効率化や生産性の向上も期待できます。

オフィスでする仕事が増え、明確になると、社員が出社することの意義

を意識し時間と場所を有効に使うようになり、社員の自律性を高めることにも繋がります。

③ 多様な働き方を後押しできる

オフィスの縮小は、テレワークや柔軟な働き方の導入を後押しします。社員のライフステージの変化に伴う働き方のニーズにも適応でき、ワークライフバランスの実現にも繋がります。

さらにオフィス縮小により、社員が業務内容や気分に合わせて時間と場所を自由に選択する働き方であるABW (Activity Based Working) と呼ばれる、さらに自由度の高い新しい働き方の導入も可能です。

ABWでは以下に挙げるように、いまやる仕事に一番適した場所を自分で選ぶことができます。

- ・新しいアイデアを考えたいときは、リラックスできる空間で仕事を

- ・気軽に他部署メンバーと交流をしたいときは、人が集まりやすいワークスペースを選ぶ

- ・音漏れを気にせずにWeb会議をしたいときは、個室ブースを使う

これらの取組みにより、生産性や社員の満足度が上がるだけでは

なく、採用時にも積極的にアピールすることができ、人材獲得にも効果が見込めます。



オフィス縮小にはデメリットもあります。

① 移転に伴うコストや手間が発生する

オフィス縮小により、コストを削減できるようにはなりますが、移転をする場合、引越し費用や移転先のオフィス設計に関する費用や手間が発生します。さらに退去費用や新たな物件の賃貸契約など、初期費用がかかります。

移転しない場合でも、レイアウト変更や必要なオフィス設備の再購入など、コストが発生します。

② 社内コミュニケーションが希薄化しやすくなる

オフィスの縮小により、社員全員が同じ場所に集まる機会が減少します。

従来の働き方では、出社すれば全員と対面することができ、お互いの顔を見ながらコミュニケーションが取れていました。

それがハイブリッドワークの導

入に加え、オフィスも縮小すること、社員間のコミュニケーションが不足することが考えられます。そのためにチームの連携が浅くなったり、社員が孤立してメンタル不全に陥ってしまうことも懸念されます。

③ 新たな環境整備が必要になる

テレワークを可能とする環境の整備や、書類の電子化・ペーパーレス化やセキュリティ対策も進める必要があります。

また、オフィスの縮小によって、社員の作業スペースや会議スペースの確保が難しくなることがあります。場合によっては、サテライトオフィスの設置や会議室の確保など、新たな環境整備が必要になります。



メリット・デメリットを勘案したうえで、オフィスの縮小を決定した場合、実際にどのような工程が必要になるのでしょうか。全体的な流れを解説します。

STEP 1 オフィス縮小の目的をあらかじめ明確にする

コスト削減のためだけにオフィ

スの縮小を決めると、逆に効率が悪くなる可能性があります。まず各部署の業務内容を確認し、ハイブリッドワーク等が可能で、業務上オフィスを縮小しても問題ないか精査する必要があります。

また、現場の課題点や改善したい点を洗い出し、オフィスを縮小することによってどのような効果を目的とするのかを明確にしておくことが重要です。

それが会社の都合だけではなく、社員にとってもメリットがあることを明確にし、実現したい未来を描いておくことが必要です。

STEP 2 プロジェクトチームを結成する

従来のオフィス移転やレイアウト変更といえば、経営者の意向に合わせて管理部門の社員が中心となつて進める流れが一般的だったと思われる。

しかし、オフィス縮小を進めるにあたっては、社員が働きやすかつ満足度を高めるために、様々な意見を反映させることが効果的です。

各部門からの代表者で構成されたプロジェクトチームを結成し、予算やスケジュール、役割分担などを話し合いながら進めていくこ

とで、オフィス縮小に関する社内への理解が広がることが期待されます。

STEP 3 オフィスの役割を再定義しコンセプトを考える

ハイブリッドワーク等の働き方を想定し、そのために必要な空間を明確にすることが大事です。プロジェクトチームを中心に、どのような機能があればパフォーマンスが上がるのかを精査することも大切です。

必要に応じて、社員アンケートやヒアリングなどを実施し、働きやすさやコミュニケーション活性化、生産性向上のための快適な環境を考慮したうえで、コンセプトを立てましょう。

具体的にどのような設備や機能があれば、自社の生産性向上に繋がるのかを洗い出すことがポイントです。

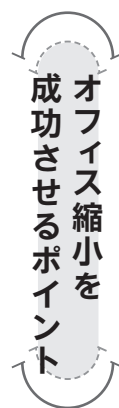
STEP 4 オフィス縮小計画を立てる

オフィス縮小に関する方向性が固まったら、実際に実施するための計画を立てます。

オフィス縮小のため移転を計画する場合の主な手順は、以下のとおりです。

① 物件探し

- ② 移転業者の選定
- ③ 旧オフィスの退去手続き
- ④ 内装業者との打合わせ
- ⑤ 必要な備品の発注
- ⑥ 引越
- ⑦ オフィス移転に関する各種届出の提出



前述のように、「オフィスを縮小すること」を目的としてしまうと、オフィス縮小の取組みはうまくいきません。

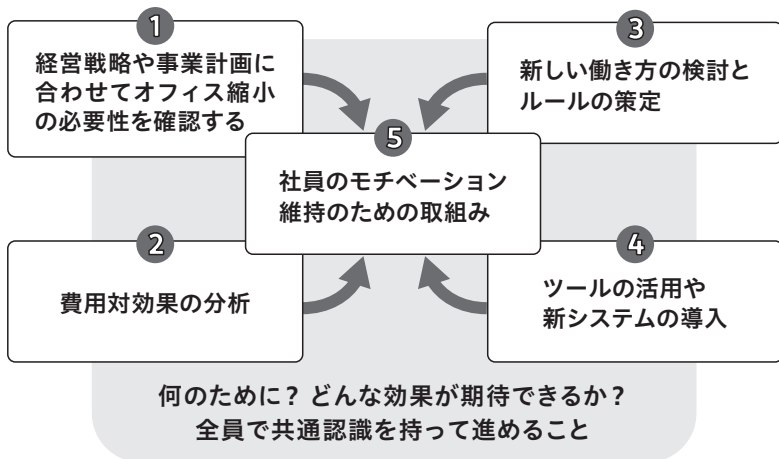
なぜオフィスを縮小し、それによってどのような効果が期待できるのかを予め想定しておくことが大切です。

ここからは、効率的にオフィス縮小を進め、会社の成長に繋げるためのポイントを紹介します(図表2)。

① 経営戦略や事業計画に合わせてオフィス縮小の必要性を確認する

オフィスの縮小は、自社の経営戦略や事業計画を考慮して進めていくことが重要です。中長期的な視点で、事業をどのように展開していく予定なのか、

【図表 2】 オフィス縮小を成功させるポイント



人材を採用するタイミングや採用人数などを踏まえて、本当にオフィスを縮小することが必要なかどうかを慎重に検討することがポイントです。

② 費用対効果の分析

オフィス縮小にかかる費用には以下のものがあります。

・新オフィスの構築（内装・設備工事費、移転の場合は不動産費用など）

・業者への発注

・引越し費用（移転の場合）

・オフィスの退去費（移転の場合）

・諸費用（備品や設備費）

これらの費用をかけてでも、オフィスを縮小によるコスト削減や生産性向上の効果が上回るかどうか、事前に分析しておくことが重要です。

③ 新しい働き方の検討とルールの策定

オフィスを縮小を検討する主な理由は、ハイブリッドワークの導入や時差出勤、週休3日制度など、新しい働き方の導入と連動するでしょう。

新しい働き方を導入する際は、たとえば、テレワークの際、出勤の時刻確認をどのようにするのかなど、様々なルールを策定する必要があると思われます。

日本労働組合総連合会が行なった調査によると、テレワークでは、仕事とプライベートの区別がつきづらく、長時間労働の傾向があるとされています。

また、テレワークでは、仕事の進捗等を把握できず、出社率が高い人が上司に評価さ

れやすいということも問題とされています。

働き方に人事評価が影響される規定になっていないかなど、様々な規程の見直しも必要になるでしょう。

オフィスを縮小の検討を契機とし、新しい働き方を想定した社員が働きやすい環境を整えていくためのルールを策定することがポイントです。

④ ツールの活用や新システムの導入

新しい働き方の実現とルールの策定のために、クラウドサービスやオンラインコミュニケーションツールを活用して、オフィス外でも業務がスムーズに進むように環境を整備する必要があります。

また、オフィス内での資料保管スペースを減らすために、ペーパーレス化やデジタル化などを進めることも大切です。

オフィスを縮小とともに、生産性や作業効率が低下しないように、最適なシステム環境を構築しましょう。

⑤ 社員のモチベーション維持のための取組み

スタッフサービス・ホールディングス「テレワーク導入後の働き

方に関する意識調査（2020年）」によると、テレワークで感じたデメリットとして「社内コミュニケーションが減った」と答えた人が45%おり、社員同士の気軽な相談や報告に難しさを感じていることが窺えます。

このように、オフィスを縮小によってさらにハイブリッドワーク等が進むと、社員間のコミュニケーションが希薄になる恐れがあります。働く環境としてのハード面が整ったとしても、社員の気持ちやモチベーションなど、ソフト面でのフォローがないと、オフィス縮小の効果が生まれません。

たとえば、社員同士のオンラインミーティングやチームビルディングワークショップなど、社員のモチベーション向上やメンタルヘルス維持のための取組みも大変重要です。

オフィスを縮小は、社員の働き方を改革し、コスト削減と業務効率化を同時に実現できる組織変革の大きなチャンスです。

何のために、どのような効果が期待できるかについて、会社全員が共通認識を持って、オフィスの改革を進めていきましょう。●

なみのうえ こそみ 2016年に組織開発コンサルタントとして創業。社員一人ひとりの強みを発揮しながらチームの成果を最大化するための組織づくりをサポートしている。研修・コンサルティングの実績多数。