

職場のウェルビーイング

の向上

ウェルビーイングの先進的実践例

デスクの共有、

ウイルスの共有

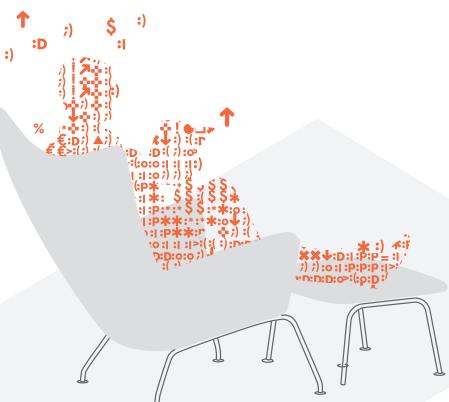
オフィスでの抗菌対策で

細菌の増殖を軽減

Q&A Nic Marks氏

ハッピーな社員はより生産的
により革新的に仕事をこなす

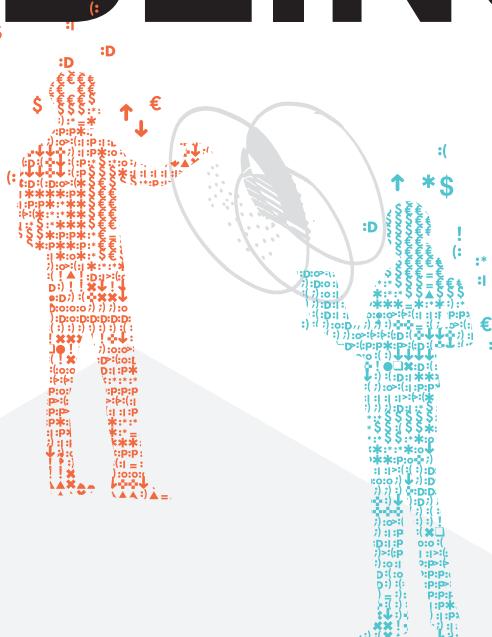
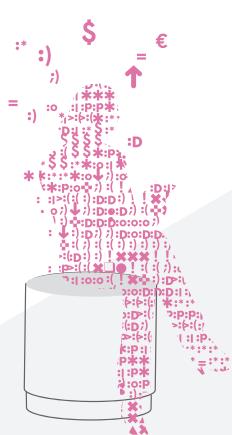
360°



WELLBEING

ウェルビーイングと企業の収益性

仕事場で快適に仕事ができることと
ビジネス成果との関係



ワーカーの「ウェルビーイング」はホットな話題として浮上し、個人の満足感や充実度という意味を超越して広がりつつあります。企業力を革新的に成長させるには不可欠な要素として今、注目されています。

今号ではこの話題の「ウェルビーイング」を実現する要素とは、またビジネス成果を向上させるウェルビーイングを育むワークプレイスのデザインとはなどSteelcaseの取り組みとその事例や研究調査を紹介します。

360の今号が発刊される頃、私たちのCEOは19年にも及ぶ最高経営責任者としての任務を終えることになります。

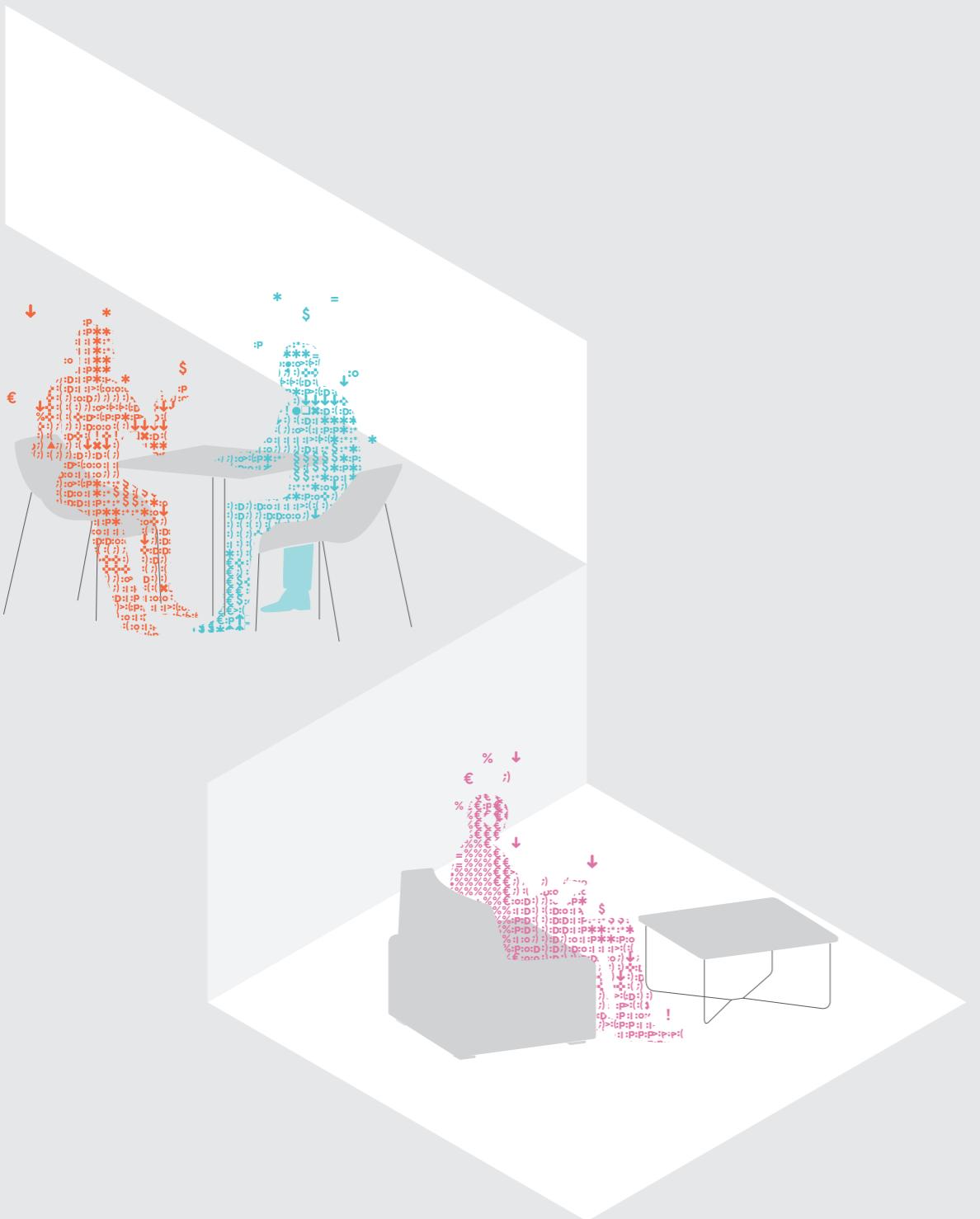
彼は会社の業績が右肩上がりの時も苦難の時も、トップとして舵を取り、会社を成功への道に導いてきました。さまざまな挑戦と偉大な沿革を通して、私たちに批判的に考えること、そして経営のスリム化と創造的であることが可能であることを教えてくれました。

「未来」を予測しながら「今」をデザインすることも自らの行動で示してくれました。そして、彼が常に日常で伝えていたこと、それは「社員のウェルビーイング」が企業として成すべきすべての中心にあるということでした。

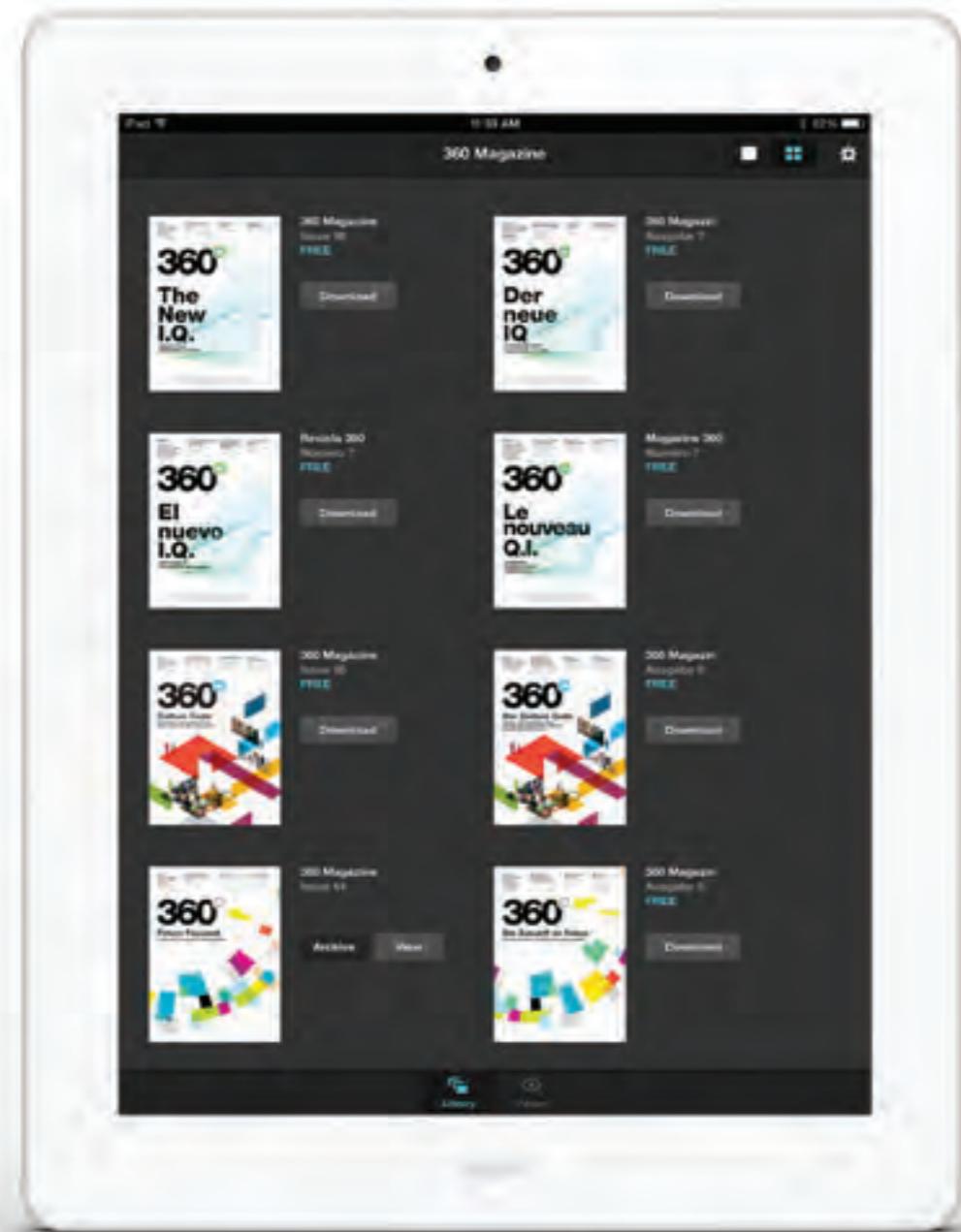
私たちの良き師であり、偉大なリーダー、そして未来への展望を持ったビジョナリーとして、私たち、Steelcaseの存在価値と目的を謙虚に問い合わせ、それを達成する喜びを社員と分かちあいながら、未来へと導いてくれました。

「ありがとう、JIM HACKETT」

今号は感謝の意を込めて彼に捧げます。



Contents



いつでも、どこからでもアクセス

Apple® APPストアで360マガジンをダウンロードしてください。
Newsstandで"Steelcase 360"と検索してください。



IPADにも対応。IOS3.2以降が必要。

360°

仕事とワークプレイスに関する最新情報とトレンドを満載した情報誌

360がIPADに登場

Newsstandで"Steelcase 360"と検索してください。
IPADにも対応。IOS3.2以降が必要。



10 仕事場で快適に仕事ができることとビジネス成果との関係

企業のCEOたちが今、社員に求めるもの、それは協働でき、創造的で適応力があること。しかし、それには新たな戦略となる社員のウェルビーイングが要求されます。ワークプレイスを通してどのように社員のウェルビーイングとビジネス成果を実現できるかについてのSteelcaseの研究調査と洞察を紹介します。



70 テスクの共有はウイルスの共有

オフィスでのテスクは細菌にとっては絶好の住処です。ますますモバイル化が進み、テスクを共有する中、オフィスでの抗菌対策が必須になりつつあります。

04 寄稿者の紹介

06 トレンド360

76 サステナビリティスポットライト

108 リーダーシップモーメント

132 グローバルビュー

54 Q&A Nic Marksへのインタビュー

ハッピーブラネットインデックスの開発者、Nic Marks氏は「ハッピーな社員はより生産的により革新的に仕事をこなす」と説く。

80 大胆な変換が今始まる

直感的で適応力がある家具、ファブリックからカラーまでのディテールがウェルビーイングに劇的な効果を与えます。

86 アリゾナ大の「オフィスで動く」の研究

身体と姿勢の動きをサポートするオフィス環境のインパクトを探る。

96 新たな「大学」のハブ

21世紀の大学の図書館を刷新する。

111 オフィスに遊びを取り入れる

Coalesseからの10のヒント。

116 ウェルビーイングの先進国、オーストラリア

職場でのウェルビーイングをサポートする革新的な方法を専門家が提示しています。

122 心豊かに暮らす・働く

Coalesseからの10のヒント。

本号のために情報とアイディアを提供し、
寄稿にご協力いただいた方々です。



BEATRIZ ARANTES, KEVIN BUTLER AND NICOLAS DE BENOIST

Steelcase Inc.

Butler 氏はシカゴを拠点とする、認定人間工学士。アリゾナ州立大学卒業。オハイオ大学でエンジニアリングの修士号を取得。Steelcase のワークプレイスコンサルタントとして、人間工学の評価基準をつくり、顧客やデザイナーと共に人間工学の最も効率的な方法を開発しています。人間工学のプロとして豊富な経験を持ち、企業が独自の人間工学やウェルネスプログラムを開発し、実践できるようにサポートしています。

最近、パリからミシガン州グランドラピッズ市にある Steelcase のグローバル本社に転勤した de Benoist 氏は Steelcase WorkSpace Future グループのシニアデザイナー研究員で戦略や製品、サービスの立案を担当しています。デザイン思考の実践者として、人と人、人とスペース、人とテクノロジーの相互の関わり方や距離や文化を超えたコラボレーションを専門に研究しています。パリにある工業デザインの国立大学、ENSCI／レ・アトリエで工業デザインの修士号を取得後、カリフォルニア芸術大学で工業デザインとプランディングを学んでいます。



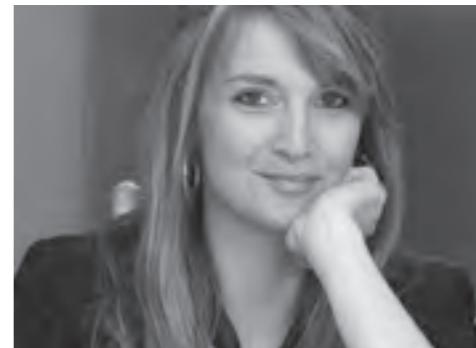
NILA LEISEROWITZ AND SARAH BADER

Gensler

世界中で健康的な生活に対する関心が急速に高まり、この変化が多くの環境に影響を与えていていると語るのは Gensler のシカゴオフィスのプリンシパルである Nila R. Leiserowitz と Sarah Bader の両氏。過去 3 年間の彼らのプロジェクトは社内での健康やウェルネスの実践に特化し、そのプロジェクトを病院から店舗、オフィスにまで拡げると同時にグローバルにも展開するというものでした。

2010 年以来、Gensler のシカゴオフィスの地域担当マネジングプリンシパルを務める Leiserowitz 氏はインテリアデザインとワークプレイスパフォーマンス戦略で 30 年以上の経験の持ち主です。1995 年の Gensler 入社前はシカゴの Perkins + Will の副社長を務めていました。ミネソタ大学でインテリアデザインの修士号を取得後はミネアポリスでデザイン事務所を設立。

Bader 氏はヘルスケアや教育機関、オフィスのプロジェクトマネジメントやコンサルタント業務で 20 年以上もの経験を持ちます。2000 年に Gensler 入社前は Lohan Associates で建築、インテリアデザインを担当。財務、経済学、インテリアデザインの学位を取得後、シカゴ大学で建築の修士号を取得。



VICTORIA REDSHAW

トレンド予報士、Scarlet Opus

デザインのトレンドはどこへ向かっているのか、そして将来、商業住宅のインテリアはどう変化していくだろうか—これらの情報こそ彼女の商売道具であり、Scarlet Opus 社がもてはやされる理由で、イギリスに拠点を置きながらも世界中の小売業者、デザイナーやメーカーから仕事が舞い込んでいます。「私たちは現在何が起きていて 2~3 年の間に何を計画すべきかを顧客に提示することを仕事にしています。それは建築プロジェクト、アート展やイベントなどのあらゆる分野にまたがっています。まさにデザイナーの知性や経験を伴った直感によって生まれる社会的科学ともいえます。

広報担当者として、講演のスピーカーとして、教師として幅広く活躍しています。



MATTHEW BUMAN, PH.D.

助教授、アリゾナ州立大学

アリゾナ州立大学の栄養健康促進学科の助教授として、Buman 助教授は今日働く人々の習慣や行動がどのように人の健康や豊かさに影響を与えているかを調査研究しています。特に身体的動き、座業、睡眠が一体になってどのように健全な心血管代謝に影響を及ぼすかに関心を持ち、運動やスポーツ、心理学分野での知識を積み重ねることで、身体的活動を促進するに個人、対人関係、環境の影響のすべてが組合わさっているという見解に達しています。ウタ大学卒、スプリングフィールド大学で公衆衛生学の学位を取得、フロリダ大学でスポーツ心理学の博士号を取得。

ウェルビーイングの経済的側面

データを集積、分析するとその動向に驚きます。人々の健康とウェルビーイングは世界中で減少傾向にあるのです。これはグローバルな問題として企業サイドに重大なリスクをもたらしています。従業員の健康とウェルビーイングの低下は個人のパフォーマンスはもちろん、企業の生産性にも影響を与え、医療給付を提供する企業サイドにとって、費用がかさむという重要な問題を含んでいます。

従業員のウェルビーイングは企業が競争に勝ち残り、企業に利益をもたらすということでかつてないほど注目を浴びています。従業員の身体的、認知的、精神的なウェルビーイングをトータルで考え、事業戦略の一貫として位置づけて投資をしている先進的な企業にとっては高い収益が期待できます。

今日、人々は「仕事」に多くの時間を割いています。



トータルでのウェルビーイングの実現が利益に差をだします。



グローバルレベルで、たった 11% の人々が仕事に情熱を傾け、彼らはやる気のない社員より 3 倍ぐらい金持ちで成功した人生を歩んでいる。

2009 Eurostat

ウェルビーイングが成功した企業は奮闘している企業より、従業員の医療関連コストは 41%、退職率も 35% 減少しでいる。

Gallup

従業員のレベルが高くなることで企業の営業利益も 19% 増加します。その一方、従業員のレベルが低い企業は営業利益が 32.7% 減少している。

Tower Watson 研究調査

世界中にストレスが蔓延

30%
ヨーロッパ人のワーカーの 30% はストレスにさらされている。

2009 Eurostat

2700万
仕事が原因となる疾病や業務上のケガからくる労働損失日数

<http://www.hse.gov.uk/statistics/>

150億ポンド
イギリスでの精神的な疾病就業にかかる年間コスト

Centre for Mental Health

3000億ドル
職場でのストレス関連コスト

worldcrunch.com/culture-society/workplace-stress-western-social-ill-spreads-to-developing-world/c3s2915/

50%
ストレスが高いワーカーほど医療コストが 50% 多い。

Journal of Occupational and Environmental Medicine

60%
毎年の労働損失日数の 60% はストレスが原因である。アメリカでは仕事上のストレスは他の要因（経済的、家庭内のトラブルなど）以上に健康上の不満を生み出している。

Centers for Disease Control and Prevention

身体的健康の損失

23億
世界保健機関の予想として、2015 年までに肥満になる成人数

52%
欧州連合(EU)の大人の 52% は現在、肥満または病的肥満の状態である。

120億ユーロ
EU で腰痛にかかる年間コスト。医療関連コストの 80% は慢性的腰痛や障害を抱える 10% の人々から生み出される。

人体の動きを知り尽くして 生まれたチェア、 **GESTURE**

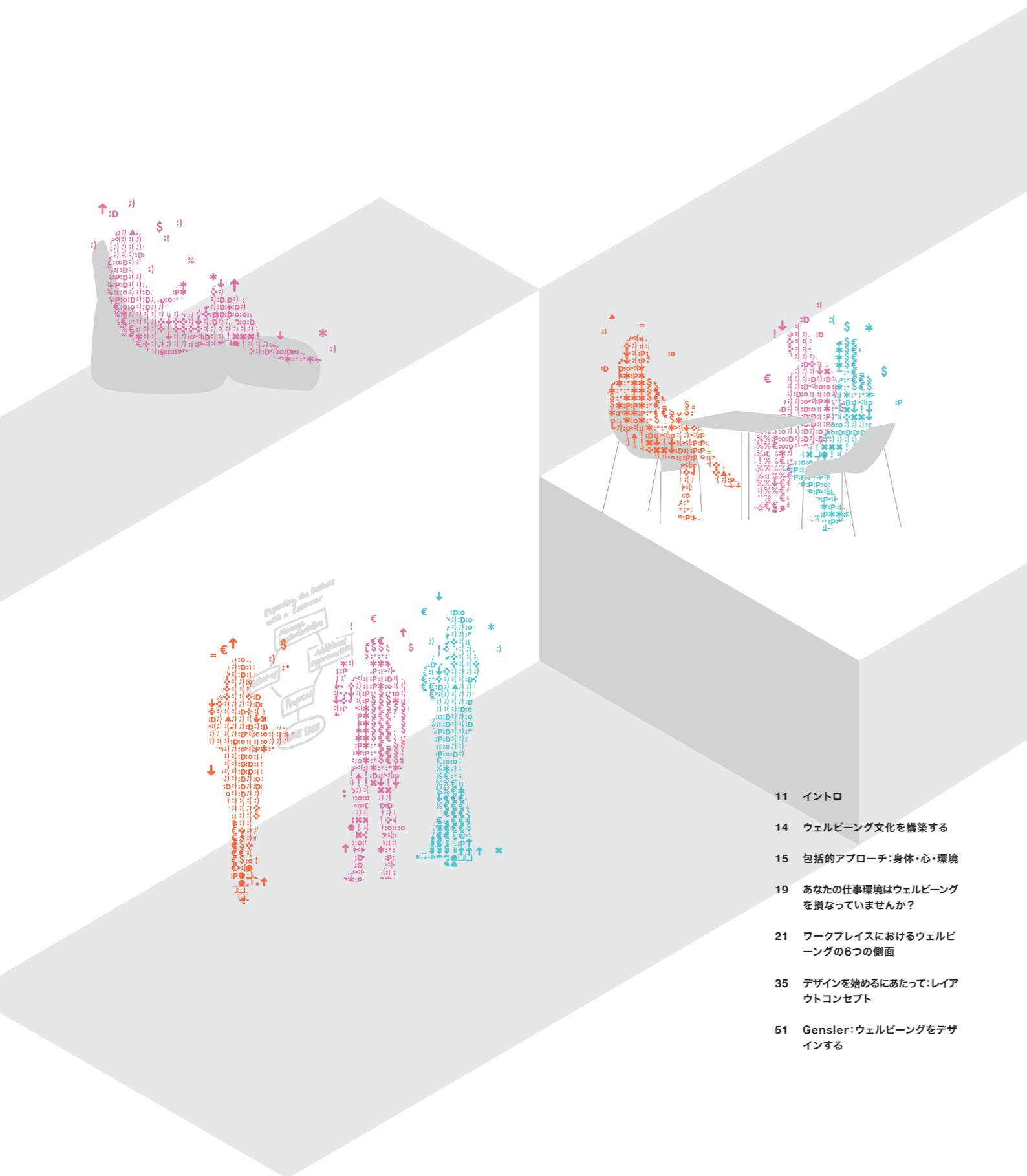
テクノロジーは革新的な推進力となって人々の仕事、生活、行動の仕方をまぐるしく変化させました。Gesture™は人間とテクノロジーの相互作用をサポートするために開発された世界初のチェア。

Gestureは人体の動きを研究しつくし、今日の新しい働き方のために誕生しました。

steelcase.jp/gesture

Steelcase®





WELLBEING

収益とコストに関わる問題

仕事場で快適に仕事ができることと
ビジネス成果との関係

IBMが世界中のCEOに対して、今日のリーダーシップの最も重要な特質とは何かを特定したところ、彼らの答えは共通していました：キーワードはコラボレーション、コミュニケーション、創造性、柔軟性。CEOたちは「常に自分を変えて成長しながら仕事ができる社員を求めています。そういう社員は変化に対しても適応力があり、他の人から学ぶという姿勢も持っているからです。」とレポートは記しています。このような能力へのニーズに対応することも今日企業が直面している複雑な問題の一つです。イノベーションへの欲求はもはやエリート集団やトップブランドだけの問題ではなく、あらゆる企業にとってその収益性をもたらすための不可欠要素になっています。

そして、CEOたちは今、新たなジレンマに直面しています：コラボレーション、コミュニケーション、創造性、柔軟性というものがリーダーシップに要求される能力であるとすると、その測定基準や考え方は過去の多くのビジネスリーダーたちが学んだことは異なっているはずです。何十年もの間、ビジネススクールでは物流やサプライチェーン、経営分析などを専門的に学んだ若いリーダーを多く輩出していました。しかし、最近になって企業はこれらのビジネス原則だけでは不十分であると認識はじめています。そこには新たな行動を育てるための環境と企業文化が存在することが極めて重要であるというのです。

Expanding the Business with a Customer-Centric Approach

Additional Opportunities

Regional

Global

11 イントロ

14 ウェルビーング文化を構築する

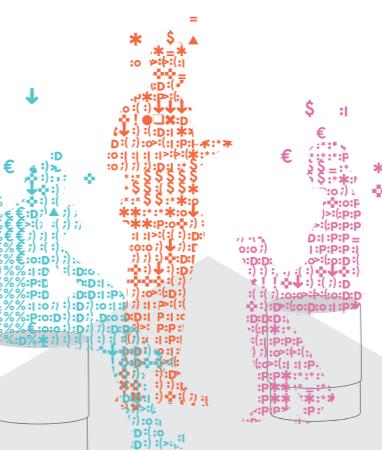
15 包括的アプローチ：身体・心・環境

19 あなたの仕事環境はウェルビーングを損なっていませんか？

21 ワークプレイスにおけるウェルビーングの6つの側面

35 デザインを始めるにあたって：レイアウトコンセプト

51 Gensler：ウェルビーングをデザインする



ウェルビーングへの挑戦

創造力とイノベーションを助長するにはハードルの高い新たな戦略が要求されます。それは組織と従業員のウェルビーングに焦点をあてることです。

「今日、企業は成功する項目として情緒的、経済的、そして競争力における優位性を保つ方法として従業員のウェルビーングに注目しています。」と Gallup 社のワークプレイスリサーチ部門のリーダーであり、ベストセラー本、「ウェルビーング」の著者でもある Tom Rath 氏は述べています。

Rath 氏や他の先導的思想家たちは従業員のウェルビーングとは「ウェルネス」という身体的健康に限定されるものではなく、明らかに異なるもので、現在、企業が最も着目している要素になりつつあると語っています。アメリカでのウェルネス、健康プログラムは企業サイドによって負担させられる医療関連コストをうまく管理しようというニーズから生まれています。世界の他の地域でも企業や政府はこぞって仕事場での身体的、精神的な疾病によるコストの増加を抑制しようともがいています。

身体の健康が悪くなると企業サイドにとどまらずリスクが上昇します。生活や社会のいたるところにコンピュータが存在し、いつでもどこでもネットにアクセスできるユビキタス社会の中でかつてないほど人間は一度に多くのタスクを強いられ、心理的ストレスにさいなまれています。小説家であり、ハーバード大学のリサーチャーであり、教育者でもある Shawn Achor 氏は人間の感覚は毎秒 11 メガビットの情報を受け取っていると言います。しかし、実際には脳の知覚部分は 40 ビットしか効果的にプロセスできないのです。全米精神協会によると、一つのタスクからもう一つのタスクに移る際には気が散り、それをコントロールするのは大変むずかしく、精神的なブロックが原因となり、生産性を 40% 減少させるということです。

心理的コストに加え、ストレスは世界中で「先進国に広がる疾病」の大きな要因になっています。仕事やツール、使用するテクノロジーの急激な変化が仕事をさらに複雑にし、多くの要求し、よりストレスな社会を生んでいます。「どのくらいの量をどのくらいにスピードで」できるかが新たな課題として浮上し、仕事と生活が融合し、オフィス以外で仕事をすることも多くなりました。これらの要因によって、ワーカーの燃え尽き症候群や他の疾病が発生し、ウェルビーングを企業のリスクマネジメントの要素として位置づけ、そのリスク要因を予防していくという動きがでてきています。

「今日、企業は成功するために情緒的、経済的、そして競争力における優位性を保つ方法として従業員のウェルビーングに注目しています。」

Tom Rath

ウェルビーングへの挑戦

創造力とイノベーションを助長するにはハードルの高い新たな戦略が要求されます。それは組織と従業員のウェルビーングに焦点をあてることです。

「今日、企業は成功する項目として情緒的、経済的、そして競争力における優位性を保つ方法として従業員のウェルビーングに注目しています。」と Gallup 社のワークプレイスリサーチ部門のリーダーであり、ベストセラー本、「ウェルビーング」の著者でもある Tom Rath 氏は述べています。

Rath 氏や他の先導的思想家たちは従業員のウェルビーングとは「ウェルネス」という身体的健康に限定されるものではなく、明らかに異なるもので、現在、企業が最も着目している要素になりつつあると語っています。アメリカでのウェルネス、健康プログラムは企業サイドによって負担させられる医療関連コストをうまく管理しようというニーズから生まれています。世界の他の地域でも企業や政府はこぞって仕事場での身体的、精神的な疾病によるコストの増加を抑制しようともがいています。

身体の健康が悪くなると企業サイドにとどまらずリスクが上昇します。生活や社会のいたるところにコンピュータが存在し、いつでもどこでもネットにアクセスできるユビキタス社会の中でかつてないほど人間は一度に多くのタスクを強いられ、心理的ストレスにさいなまれています。小説家であり、ハーバード大学のリサーチャーであり、教育者でもある Shawn Achor 氏は人間の感覚は毎秒 11 メガビットの情報を受け取っていると言います。しかし、実際には脳の知覚部分は 40 ビットしか効果的にプロセスできないのです。全米精神協会によると、一つのタスクからもう一つのタスクに移る際には気が散り、それをコントロールするのは大変むずかしく、精神的なブロックが原因となり、生産性を 40% 減少させるということです。

心理的コストに加え、ストレスは世界中で「先進国に広がる疾病」の大きな要因になっています。仕事やツール、使用するテクノロジーの急激な変化が仕事をさらに複雑にし、多くの要求し、よりストレスな社会を生んでいます。「どのくらいの量をどのくらいにスピードで」できるかが新たな課題として浮上し、仕事と生活が融合し、オフィス以外で仕事をすることも多くなりました。これらの要因によって、ワーカーの燃え尽き症候群や他の疾病が発生し、ウェルビーングを企業のリスクマネジメントの要素として位置づけ、そのリスク要因を予防していくという動きがでてきています。

「今日、企業は成功するために情緒的、経済的、そして競争力における優位性を保つ方法として従業員のウェルビーングに注目しています。」

Tom Rath

イギリスのメンタルヘルスセンターの調査によると、精神的な疾病就業（身体は動くが精神的に病気）にかかる年間コストが 150 億ポンドだと言います。ヨーロッパオフィス安全＆健康機関は欠勤日の半分はストレスが原因だと認識しています。2011 年のル・モンド紙のレポートによると、職場でのストレスは先進国だけでなく、発展途上国にも蔓延しているということです。「アジアや南半球の国々は現在、心理的、社会的な問題と経済の成り行きが仕事からくるストレスとリンクしている。」と述べています。

ウェルビーングの楽観的な要因を把握するために、Steelcase WorkSpace Futures グループの研究員たちはヨーロッパ、アメリカ、アジアを調査し、ウェルビーングを育成させる従業員の行動パターンを形づくる際の物理的スペースの役割とは何かを探りました。Steelcase の長年に渡る調査研究とグローバルに広がる多様なウェルビーングを探求することで、研究チームはある結論に達しました。それはウェルビーングが人間の身体的、認知的そして精神的なニーズを含む多様な側面を統合した一つの体系的なシステムであるということです。また、人々が一緒に働く「場」はワーカーのウェルビーングの多様な側面に影響を与えるようにデザインされることが望ましいとも結論づけました。

「欠勤や疾病就業、事故などで増加するコストに比例して、従業員の健康が阻害されると、結果的に企業の収益に影響を与えることになります。よってその予防に今、関心が集まっているのです。」と Steelcase でのウェルビーングの研究調査をリードした Beatriz Arantes 氏は述べています。また同時に、ウェルビーングを予防策として捉えて事業戦略にあまり影響を及ぼさないようにすることも可能であることも知られ始めています。

「身体的健康は大きな不安材料です。しかし、ただ身体的健康だけにフォーカスすることは全体のウェルビーングという意味では効果がありません。企業レベルでいうと、身体的健康だけに視野を狭めることは好機を逃すことになります。例えば、従業員のウェルビーングとは、今日、企業が成功するため不可欠な創造性やイノベーションを達成するための重要なプロセスの一部でもあるのです。」と Arantes 氏や他の Steelcase のチームメンバーとコラボした Nicholas de Benoist 氏は主張します。

進歩的な企業はこう考えるのです。「今日、ある企業はさらに先進的な方法でいかにウェルビーングを向上させるかに関心を寄せています。もっと創造的で、仕事に集中できる革新的なオフィスがイノベーションを起こすのだと断言している企業もあります。知識ベースのグローバル経済の中で、ウェルビーングに投資をすることはイコール事業を最適な方法で遂行することでもあるのです。」と。

収益とコスト

ロストタイム

151億
ポンド

疾病就業にかかるコスト

84億
ポンド

欠勤にかかるコスト

出典: メンタルヘルスセンター、イギリス

収益とコスト

意欲がない従業員にかかるコストは欠勤の従業員のほぼ 2 倍かかる。

認知的な過剰負担



人間の感覚は毎秒 11 メガビットの情報を受け取っているが、実際、脳の知覚部分は 40 ビットしか効果的にその情報をプロセスできない。

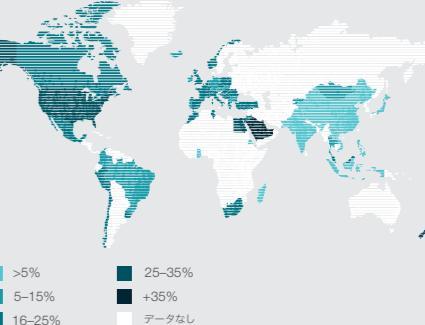
出典: The Happiness Advantage, Shawn Achor

収益とコスト

創造性への精神的な障害は革新性を生み出す、企業の競争力と成長を妨げる。

グローバルな肥満度

肥満と特定された成人人口の割合



出典: 世界健康機構

収益とコスト

肥満が蔓延すると医療コストは上がる。

ウェルビーイング文化を構築する

2014年2月末に定年で退任するSteelcaseのCEOであるJim Hackett氏に、今日のビジネスリーダーにとってのウェルビーイングについてインタビューしました。



Jim Hackett
CEO, Steelcase, Inc.

私が幸運だったのは仕事キャリアの早い時期に身体の健康と自分の仕事をこなす能力の関係についてかなり自覚していたことです。医者である兄からのアドバイスもあり、私は仕事と同じように自分の健康を意識的に管理しなければならないと思っていたのです。また、健康とはただ単に身体だけのことではないことも分かっていました。人間の身体は各機能が影響し合いながら巡回するという複雑なシステムを備えているからです。

その時期を思い起こすと、ウェルビーイングとは人間の身体、精神、認知の側面がすべて調和してバランスよく機能することだと理解して、いくつかの目標を設定してそのバランスを達成することを意識していました。

私がSteelcaseのCEOに就任した時、そのことが真実であることをうすうす気がつき始めていました。例えば、個人のウェルビーイングと企業のウェルビーイングは切り離しては考えられないということ。ウェルビーイングという観点から、従業員が豊かになればなるほど、企業は組織としてよりスリムになり、俊敏で、イノベーションや成長に向けての土壤がつくれられ、繁栄するという構造です。

個人的なウェルビーイングとは仕事をしている最中の身体、心、魂を含む「すべて」が自分という考え方です。私はワークプレイスとは人々を豊かにするパワフルな要因になることができ、それによって企業はどんな困難にも耐えうる回復力や俊敏性というものを築くことが可能だと考えていました。

それ以降、仕事はかつてないほど複雑に、激しくなりました。会社を率いるリーダーとしてウェルビーイングとは正反対にあるストレスからくるさまざまな問題を自身の中で、そして組織の中で積極的に対応しなければなりませんでした。人々はストレス過多、過労、心労では前向きに物事に立ち向かうことはできません。その反対に、会社に支えられていると感じている従業員は自分が達成しなければならないことに対して自由に能力を発揮でき、仕事からの充実感も感じることができます。

過去数十年に及ぶ私たちの研究調査では、もしワークプレイスが仕事をこなすのに必要なネット接続やツールなどを適切に提供するしたら、環境が生み出す摩擦を軽減でき、人間の可能性を最大限に引き出すことができる事が明らかになっています。また、物理的な束縛やネット障害など人々の仕事を遅らせる要因からくるイライラなども軽減する

ことができるのです。私たちはこの調査を継続し、学ぶ中で、これらの要素はすべて同一要素として解決できるものであることが分かっています。そして、このことがワーカーとワークプレイスのウェルビーイングについての新たなプロジェクトを始動するきっかけにもなりました。私たちは問題を整理し、ワークプレイスが日常のウェルビーイングを生み出す源になるにはどうしたらよいかを模索しました。探れば探るほど、ワークプレイスのパワーとは、先にも述べたように、調和をつくりだす環境を提供することなのだと気づいたのです。

私は自分のキャリアにおいてメンターともいえる人々が過去にいたことは幸運でした。その一人は何十年もの間私たちのCEOを務めたBob Pew氏で、人間には仕事においても仕事から離れてでも質の向上や豊かさが必要であること、そしてあなたがオフィスに投資するとしたら、まずはそこで働く人々にとって、身体的にも精神的にも何が大切かを理解しながら、スペースをデザインすることが重要だということを彼は教えてくれました。このことは常に私の頭にあり、現在のSteelcaseのあるべき姿へと導いたのです。

従業員との絆は彼らが会社に就職する際に築かれます。従業員のウェルビーイングを念頭においてデザインされたワークプレイスはそこで働く人々のプライドを築き、企業の存在と目的を達成するためのインスピレーションの源にもなりえるのです。ワークプレイスとは人々が組織の一員であることに満足する「場」、家族や友人にも見せたい「場」、会社が何者であるかを視覚的に伝える「場」でもあります。

SteelcaseのCEOとしての19年間という長い月日の結果、今思うこと、それは働くことは本質的に社会的な活動であり、偉大な企業の目的とその健全な精神を理解すると、その中心にあるのは常に「人」であり、人は高みを目指して歩んでいるということです。

仕事場でのウェルビーイングを考慮しながら「場」を創造することは企業が成功する不可欠な要素です。それは実にシンプルでとてもパワフルだということを実感せざるをえません。

包括的アプローチ:

身体・心 環境

企業が従業員のウェルビーイングに取り組む際、多くの場合は身体的健康と人間工学から始めます。それは従業員の健康要素、例えば肥満、禁煙、運動などにフォーカスを当てるに加え、ケガを防ぐための人間工学にも目を向けています。

1980年代に人間工学が普及したこと、生体力学に対する人々の理解も深まり、ワーカーの姿勢をサポートする重要性などが増しました。1980年代はデスクトップコンピュータを使用するオフィスワーカーがほとんどであったため、その静的で固定した姿勢をサポートすることが重要でした。Steelcaseは画期的な研究を発表し、背骨の動きを真似するダイナミックなサポートの重要性を説き、人間工学のための新たな業界基準を築いてきました。

Steelcaseの研究員は「動く」ということの重要性に関する研究にも着手し、ワーカーが一日の間を立ったり、座ったり、歩いたりしながら仕事をこなしていくことを推奨しています。Marc T. Hamilton (2007)、Pedersen (2009)、Stephens (2010) の最近の研究では、長時間座りっぱなしという行為と肥満、メタボリックシンдромや糖尿病などに広がる健康問題との関係に光を投げかけました。長く、動かずして座っている行為は身体には負担が多く、代謝機能を低下させ、免疫機能を弱体化させます。一日中座った後に例えジムで運動をしてもその負の効果をひっくり返すことはなかなか難しいということです。

その後、携帯デバイスの登場で人々はさらに長くチェアに座ることが多くなりました。そして従来のチェアはまだタブレットなどの携帯デバイスがない時代にデザインされたもので、テクノロジーの進化は新たなタイプの姿勢を招き、更なる身体の痛みを生み出しています。

「私たちの研究結果を受けて、私たちはウェルビーイングとは適切にサポートされたソーシャルな環境の中で健康的な身体と心が年月をかけて少しづつ持続していくものであると定義しています。」

「企業にとって人間工学がまずは最初に浮かぶ項目です。手に収まったデバイスを見るために首を下げる続ける行為の結果として起こる上肢、特に首や肩の痛みは一般的になってきています。」と Steelcase のシニアエールゴノミストである Kevin Butler 氏は述べています。

Butler 氏はこう指摘します。ワークプレイスはさまざまな姿勢のパレット、つまり「座る」、「立つ」、「歩く」、「腰掛ける」、「身体をよじる」というような姿勢をチョイスできる多様なワークセッティングをサポートするようにデザインする必要があるということです。

「本質的に身体に悪い姿勢は促進されるべきではないのです。私は多くのクリエイティブで、熱気が溢れたワークプレイスを見てきました。しかし、そのような場所でも人間工学が適切にサポートされていないのです。このことは個人、企業双方にとって決して適したソリューションではありません。」と Butler 氏は続けます。

人々には人間工学サポート、特に一日を通して動くことが健康につながることから、動くことを促進する環境、そして座る際にはチェアは今日の働き方に適した座り方をサポートすることが必要です。

グローバルな建築設計事務所である Gensler のリサーチャーやデザイナーもこの問題には同感しています。ウェルビーイングは複数の侧面を持っています。しかし、残念ながら多くの企業は従業員の身体的な健康を保つためにある程度の投資をし、それで問題は解決したと思っています。シカゴの Gensler のリージョナルマネジングプリンシパルとして、健康とウェルネスセクターで陣頭指揮をとる Nila RI Leiserowitz 氏はこう述べています。「会社の中にフィットセンターを設けたら、それでウェルビーイングのすべてに対応できたと考えているのです。しかし、それは一部分にすぎません。肝心なことはフィットネスセンターではなく、調節できるチェアでもないのです。そして、物理的スペースに目を向けるだけでも十分ではないのです。ウェルビーイングとは企业文化、人材戦略、環境を横断的に捉えることで、それは一つの共生するエコシステムのようなものかもしれません。」

心と身体の関係

企業がますます複雑な問題に直面すると、ウェルビーイングには複数の侧面があり、身体と心の間の関係であることを改めて感じるのであります。今日、科学者たちは私たちの身体的、精神的な状態の相互依存と人間の知覚がどのように人間の認知や感情に影響を与えるかについて研究を重ねています。

私たちの研究員たちは例えば表面がハードかソフトか、荒いか柔らかいかなどの触覚がそれとは全く関係のない対人関係に影響を与えていたりするかもしれませんことを発見しています。

Treasure 氏が言うには、解決策は多種多様な環境を提供し、そこで遂行する仕事やユーザーのために音を意識してそれそれの場をデザインするということです。仕事環境はただ単に見た目だけを考えるのではなく、すべての人間の感覚を考慮して、人間の体験のためにデザインされるべきなのです。

ワークプレイスでのノイズは従業員のストレスホルモンレベルを下げたり、記憶力や読解力、また人と交わるという意欲を低下させたりするというのです。ワークプレイスでの刺激的なノイズは、例えば、空調、不快な着信音、交通、建設現場の音、「ピンクノイズ」と呼ばれるサウンドマスキング音、特に周りの人の声など、そのノイズの種類はさまざまです。

「認知ということに関して、多くの調査研究があり、特に騒がしいオフィスでは最も有害な音は他の人の会話の音だと思います。」と Treasure 氏は続けます。

騒がしい環境は時間の経過とともに悪化する傾向があります。なぜなら人々は大きな声で話しかめるとコンパート効果によって周りも騒がしくなるという実験結果があるからです。ワークプレイスが騒がしくなることで健康と生産性にも大きな影響を及ぼします。Treasure 氏が実施したひとつの研究によるとその生産性は 66% も低下したということです。

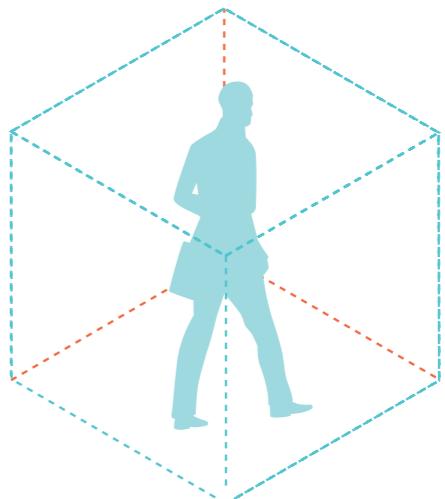
それと同時に、彼によれば、オープンに開かれた環境は多くのタイプの仕事にとって最適であるということです。「一つの働き方が唯一の方法ということはありません。人々の働き方にあったスペースを提供することがここでは必要になってきます。」また、その逆に静かな仕事場は度が過ぎてうんざりすることもあります。しんと静まりかえった場所はすべての音が聞こえて時に威圧的なことがあるからです。

Treasure 氏が言うには、解決策は多種多様な環境を提供し、そこで遂行する仕事やユーザーのために音を意識してそれそれの場をデザインするということです。仕事環境はただ単に見た目だけを考えるのではなく、すべての人間の感覚を考慮して、人間の体験のためにデザインされるべきなのです。

「認知過多」が主流になっている今、カリフォルニア大学や他の大学機関の研究者たちは認知プロセスがいかに環境と身体の相互作用に関係しているかを研究しています。彼らの研究によると、人々の集中時間や記憶には限りがあるため、認知機能を環境に持たせた際に人はいかに仕事を効率的にこなすことができるかも明らかにしています。例えば、ホワイトボードを搭載して仕事を視覚化できる場を与えることで情報を整理しやすくなるということもその一つです。さらに、Steelcase の研究員たちはテクノロジー対応型アキテクチャー家具によって日常的な作業がどうしやすくなるか、例えば機器の電源のオンオフなどの機能に關しても掘り下げながら研究しています。環境の中に機能を持たせることができれば、人は他の複雑な問題に取り組むためにもっと脳の能力を解放できるはずです。

仕事をしていて心地よい

Gallup 社のグローバルなウェルビーイング研究はパワフルな身体／心のつながり＝仕事に向かわせるものを探るものでした。仕事に向かわないことがその後の診断として鬱病を引き出し、コレステロールや中性脂肪の上昇を招く主な指標になりました。企業にとってさらに憂慮すべきは世界中の 3 分の 1 のワーカーは仕事の終わる時間を持ち望んでいるという事実です。それによって彼らは退社する時間が近づくとどんどん幸せを感じるようになります。仕事に集中できないワーカーは生産的でないだけでなく、ストレスからくる身体的、精神的な問題から企業にとってはさらにコストがかかることになります。日常のストレス要因は「戦



社会的に前向き+物理的環境＝仕事に向かわせる

「西洋文化では一般的に心と身体、そして環境を分けて考えがちですが、東洋文化では古くからそれらは複雑に相互に関係していることが信じられています。」

「人間はポジティブで楽観的な感情をサポートする
環境に身をおいた時に、よりコラボレイティブで、
生産的で、創造的に仕事をこなすことができるよ
うになります。」

生物学的衝動としての感情

ウェルビーイングの身体的側面に対して常に多くの注目が集まる事から、Steelcaseの研究員たちは多くの企業が口を閉ざして語らない感情的側面について焦点をあてることにしました。人々がどのように感じるかは自分の健康と仕事の両方にインパクトを与えます。「仕事は活動であり、何かをすることです。感情は私たちの身体と心に行動するように伝えます。心と身体をつなげるものが感情なのです。人間は自然に進化した生物有機体で、人間が生存しつづけることができる事は人間を取り囲む環境が安全であるか、危険であるかを適切に判断し、行動できる能力にかかっています。危険を感じると身体は走るか、戦うかで反応します。その一方で、安全で、協力的な環境であると感知すると、身体はリラックスし、心では他のことを考え始めます。」と Arantes 氏は述べています。

Arantes 氏が強調するのは「人間の生存は人間の感情によって起こる適切な行動に依存しているなら、生物学的にそれはどのように導かれるのでしょうか。人間は身体という有機体を修復させながら継続的に進化しています。私たちの心が悲観的な状態の時はこの修復が難しいのです。ですから、日常生活の中で、この悲観的な負の感情を楽観的な正の感情に転換することが極めて重要になります。人間はポジティブで楽観的な感情をサポートする環境に身をおいた時に、よりコラボレイティブで、生産的で、創造的に仕事をこなすことができるようになります。」

創造型ワークにシフトする

人々の働き方が変化するにつれ、そのニーズも変化します。ニーズが変化すると、仕事環境もそのニーズに対応するようになります。オフィスの変革は主にはプロセス型ワークから創造型ワークへの「場」へのシフトであり、それはウェルビーイングにも大きく影響を及ぼします。創造型ワークとは繋がること、新しいアイディアにオープンであること、リスクをとること、そして実験するというプロセスです。心がストレス状態の場合はこれらの行動を起こすこともできません。創造型ワークを実践するにはワークプレイスが今まで以上に重要な役割を果たし、そこで多くのことが成し遂げられるようにデザインされなければなりません。

「例えば、Zappos や Google のような企業はウェルビーイングに対して感情的なアプローチを採用し、楽しく、創造的な職場として企業を売り込むことに投資しています。」と Arantes 氏は続けます。「彼らはその結果から収益を得て、このポジティブな社員モラルが人材募集の際の大きな魅力になっています。」

しかしながら、ほとんどの企業は職場でのウェルビーイングを実現するために、未だに直感や試行錯誤に頼っています。ウェルビーイングの研究調査によると、ウェルビーイングは人間工学、空調や他の要素以上にオフィス環境に大きな影響を及ぼします。そこに欠けているのはウェルビーイングにとって重要であると思われる要因や発見を明確にすることと、どのように企業がこれらの要因を環境に適応させるかの実施プランなのです。Steelcase のチーム目標はまずはこの不足しているものを埋めるということでした。

「私たちの調査の前提是ただウェルビーイングを理解したいという思いだけではなかったということです。」と Benoit 氏は説明しています。●

あなたの仕事環境はウェルビーイングを 損なう環境ですか？

イノベーターのグローバルコミュニティ、ポップ・テックのキューラーである Andrew Zoli 氏が未来の働き方をテーマにした最近の会議上で、参加者たちに仕事がはかかる場所とはどこかを尋ねたところ、なんと回答は仕事場ではありませんでした。その場所は集中でき、エネルギーを充電できるカフェやホームオフィス、図書館などでした。そのグループの中で一人だけ、明確な目的をもって改装された活気に満ちたオフィスだと答えた人がいました。

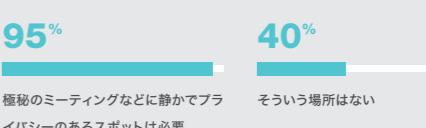
その後、この会話が他の多くの人の議論を呼び、オンライン上で、また他の様々なフォーラムで仕事がはかかる最高の仕事環境とはどういうものかについての熱心な論議が巻き起こりました。作家である、Jason Fried や David Heinemeier Henson 両氏は新書の「Remote リモート」の中で、「人々はもうオフィスを必要としていない」と主張しています。

ビジネスリーダーたちはこの意見には同感しないでしょう。遠隔で仕事をすることはある社員にとっては可能な選択かもしれません、社員は社員同士で、そして組織とつながっている感覚を望んでいて、会社に出席することでそれが可能になるのです。大事なのは人々がそこにいたいと感じる「場」であるオフィスを創造することです。なぜなら、その環境の中では人は能力を最大限に発揮でき、仕事をこなすことができるからです。

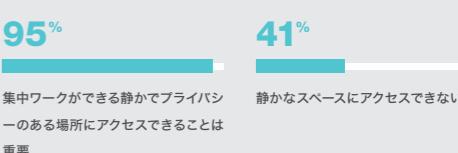
Steelcase の継続的な研究調査では、ワーカーが創造的で生産的であるために何が必要なのかを明らかにし、ワークプレイスの問題点を特定しています。

先進的企業は物理的環境に着目し、その環境が社員のウェルビーイングに重大な影響を与えることを認識しています。多少の努力でも人々が出社した時よりはハッピーな状態で帰宅することは可能なのです。

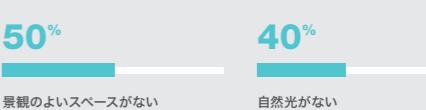
プライバシー



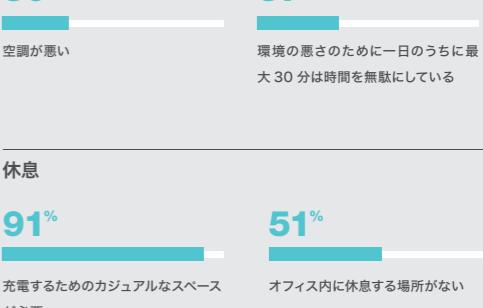
集中



基本的な項目を満たす



休憩



充電するためのカジュアルなスペース

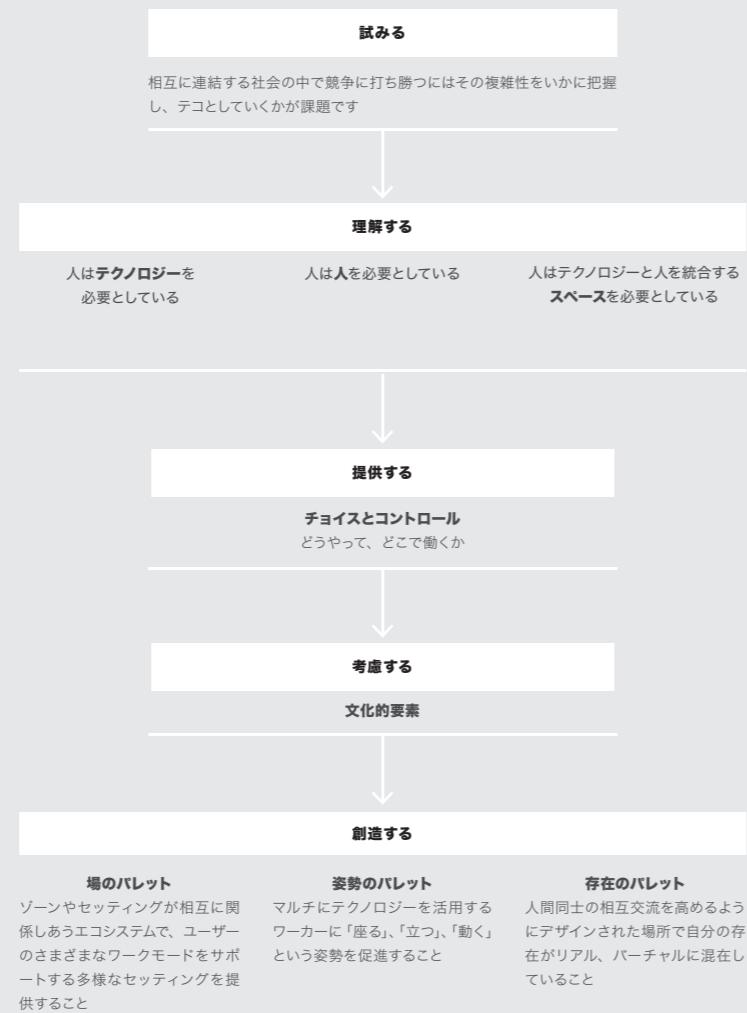


*37,000人以上の北米のワーカーを対象にした Steelcase ワークプレイス調査

相互に連結するワークプレイス

チョイス+コントロール

この骨組みは相互に連結する社会に適応するワークプレイスを創造し、評価する方法論を示すものです。「個人」、「グループ」の両方の仕事をしなければならないということを表しており、個人のスペースは決められ、所有されるもの、チームスペースは共有するものであるというパラダイムを打ち破ります。相互に連結するワークプレイスは集中ワーク、コラボレーション、ソーシャルな交流、そして学習といった活動をサポートし、人々の身体的、認知的、精神的なニーズを考慮するべきであるという考え方方が根本にあります。



6つの側面

職場での ウェルビーイング

Steelcaseはウェルビーイングを物理的環境のデザインによって影響をうけるであろう6つの側面にわけて、定義しています。この6つの側面に共通する基本的概念はSteelcaseが掲げた「相互に連結するワークプレイス」で社員にどこで、どうやって働くかのチョイスとコントロールを与えるということです。

「ウェルビーイングを育成するためには、社員がチョイスできる多種多様なセッティングを与えることが必要です。今までのワークプレイスは効率重視に設計され、すべての人にあう「フリーサイズ」が適用されていました。しかし、この環境は社員がその働き方にあわせて適切なセッティングをチョイスするというものではありません。社員は選択肢を与えられて初めて、自由裁量権を持ち、ストレスなく、仕事に集中できるようになります。」とBenoist氏は述べています。

チョイスとコントロールを提供するには下記の3つの方法があります:

場のパレット

ゾーンやセッティングが相互に関係しあうエコシステムで、ユーザーのさまざまなワークモードをサポートする多様なセッティングを提供すること

姿勢のパレット

マルチにテクノロジーを活用するワーカーに「座る」、「立つ」、「動く」という姿勢を促進すること

存在のパレット

人間同士の相互交流を高めるようにデザインされた場所で自分の存在がリアル、バーチャルに混在していること

Steelcaseの研究員によって明確化されたこれらの定義はワークプレイスのデザインの中に統合されて、ウェルビーイングのための下記の6つの側面における基本的なフレームワークを構築しました。

1 楽観性:創造性とイノベーションを助長する

2 マインドフルネス:完全に集中し、「今」に全力を傾ける

3 本物:自分らしくある

4 帰属意識:他の人とつながる

5 意義:明確な目的を持つ

6 活力:立ち上がって動く



1 楽観性

創造性と
イノベーションを
助長する

楽観性には生活の様々な領域において肯定的な結果をもたらす以上の効果があります。それは過度に不安になるのではなく、新たなアプローチを熱心にトライし、見つけるまで探索しつづけることです。つまり、現在に楽しみを創りだし、未来に可能性を見いだすと同時に肯定的にさまざまなことを解釈したり、思い出したりすることもあります。

最近のカリフォルニア大学の研究者によると、人間の楽観性と自尊心、達成感（人生において前向きな変化をもたらす能力）というような感覚は遺伝子と関係があることが分かりました。しかし、運命としての遺伝子ではなくても、行動や人間関係、環境というものがそれと同じくらいに影響を与える可能性があることも指摘しています。感情は楽観性に向かう私たちの傾向を左右するものとして大きな役割を果たしています。

楽観性は企業が今日必要とする創造性やイノベーションを生み出す仕事には不可欠な要素といえます。それは全体像を見ながら他の人とオープンにアイディアを模索したり、より多くのリスクをとって困難な状況に直面したりという様々な行動につながります。また、人々をもっと開放的に変化させることも可能にします。このように理解すると、楽観性とは企業の俊敏性と回復力のためには重要な意味を持っていることになります。なぜなら今日の経済の中で楽観的な社員はより生産的に働いている比率が高いからです。

「楽観性とはもしかしたら 21 世紀の最も重要な仕事スキルかもしれません。企業は多くの不安定さとストレスに直面し、その恐怖や不安を超えて成長できる人がこの世界で繁栄できる企業文化を築き上げる人たちなのです。」と Benoist 氏は述べています。

ワークプレイスで「楽観性」を育む

楽観性を高めることで常に試みるという態度が培われ、肯定的な方法でブランドや会社の遺産を築き、企業としての進化や可能性を強化します。「楽観的な社員は固定された、どれも同じようなスタンダード化された環境ではなく、自分でコントロールできる環境を望んでいるのです。」と Benoist 氏は主張しています。

デザインする上の考慮点:

1. どこでどうやって働くかのチョイスとコントロールを提供する。
2. 強制的に押しつけられた標準的なワークプレイスではなく、スペースのパーソナル化やカスタム化ができるスペースを創造する。
3. 仕事をする上で社員がサポートされていると感じるセッティングを与える。
4. 開放的なレイアウトを通して環境を可視化することで人々の間の信頼性を構築する。

ワークプレイスでの身体的、認知的、感情的なウェルビングをサポートするためのデザインアイディアはウェルビングのソートスターをご覧ください。

このセッティングは刺激的な景観を与え、ユーザーが必要に応じて仕事をする場所をチョイスでき、スペース中を動きまわることを可能にしています。インフォーマルでソーシャルなセッティングは人を繋ぎ、良好な人間関係を構築します。



2 マインドフルネス

完全に集中し、「今」に全力を傾ける

マインドフルネスとは余計な評価や判断を加えず、その一瞬に没頭し、全力を傾けることです。今日、人々はテクノロジーによって、ミーティングに参加しながらもメールに夢中になるなど、同時にマルチにタスクをこなすことができるようになりました。

今、ビジネスの場でのマインドフルネスが急速に普及はじめています。企業はテクノロジーやマーケット、グローバル競争への劇的な変化が変動や不確実性、混沌や曖昧さを生み出していることに気がつき始めています。この現実の中で、会社員はストレスの多い状況にさらされています。そして、そのストレスをうまく対処できる新たなタイプのリーダーが望まれています。

心理学者であり、作家でもある Mihaly Csikszentmihalyi 氏はその著書、「Flow フロー」の中で「幸福」と「創造性」の研究をしたフローの概念を引用しています。これはマルチタスクに対してのアンチテーゼで、マインドフルネスによる効果を啓蒙しています。つまり全力で「今」自分がやっていることに集中し、楽しむ感覚に完全に浸ることを説いています。

「マインドフルネスとは心と身体が一体になって時間が過ぎるのも忘れてしまうほど何かに取り組むことです。それは自分一人だけで達成するものとは限りません。例えばジャズセッションのように何人かが今という一瞬に集中して演奏をすることがあるように、人々はマインドフルネスの状態の中で他の人と一緒に仕事をすることができます。」

ワークプレイスで「マインドフルネス」を育む

「ワーカーが望む環境とは彼らのストレスフルな仕事生活をサポートし、一瞬一瞬を全力で仕事に没頭できるスペースです。」

デザインする上の考慮点:

1. デバイスを通してではなく、他の人と一対一で目を合わせながら対話ができるスペースを創造する。
2. ワーカーが感覚的刺激をコントロールでき、気持ちを上げたり、下げたりすることをチョイスできるような場をデザインする。
3. 材質、素材、カラー、照明、景観を通して、落ち着く「場」を提供する。
4. 外部からの邪魔や気が散ったりするがないような方法で人と繋がることができる「場」を創造する。

ワークプレイスでの身体的、認知的、感情的なウェルビーイングをサポートするためのデザインアイディアはウェルビーイングのソートスターをご覧ください。

この個人スペースは集中ワークや一対一のミーティングの両方を可能にします。ユーザーは鏡の面を活用して仕事を視覚化し、テレプレゼンスのテクノロジーを活用して遠隔にいるチームメンバーとつながったり、一人で仕事をしたりします。



3 本物

自分らしくある

「ディルバートビル=Dilverville」や「マッドメン=Mad Men」という1960年代のニューヨークの広告業界を描いたテレビドラマシリーズで広まった過去のワークプレイスでは職場で傷ついたり、感情を表に出すのはタブーとされていました。「戦うか逃げるか」の高ぶる感情で、多くのワーカーは完璧な口実をつくったり、無理に期待される行動をとったりすることで自分自身を守ることに慣れてしましました。この状態は最終的には欲求不満、憤り、不健康な行動を引き出します。

対照的に、ウェルビーングは「個」の表現の豊かさによって養われます。それは仕事場やプライベートでもあなたが何者であるかを表現する自由という権利です。

10年以上にも及ぶGallup社の調査は仕事場でのウェルビーングで最も重要な要素は職場での友人をつくるということだと明らかにしています。職場での人間関係は企業への献身的コミットメントをより強固なものにします。親しい友人をつくったり、肯定的な関係を築くには人を信頼し、自分らしくなければ不可能です。「個人よりも集団を重んじる東洋文化においてさえも、自分らしさと職場での個の表現はウェルビーングにとって重要な要素だと認識されはじめています。」とArantes氏は言います。

ワークプレイスで自分らしさを養う

「ワーカーは個のアイディアや価値観を自由に表現でき、企業文化の担い手であると感じられるスペースを望んでいます。そして、経営者は基準や本物感を打ち立てる一方で、働き方にあわせてカスタマイズが可能なワーク環境やソーシャルなセッティングを通して企業メッセージを強化しています。」とArantes氏は述べています。

デザインする上の考慮点:

1. 人々が自由に「個」を表現でき、アイディアを共有できるスペースを創造する。
2. まるでホームのような雰囲気のインフォーマルで、自由な環境を取り入れる。
3. 個の価値を企業ブランドの価値へと変換できるようなスペースをデザインする。

ワークプレイスでの身体的、認知的、感情的なウェルビーングをサポートするためのデザインアイディアはウェルビーングのソートスターをご覧ください。

このラウンジエリアは人とのソーシャルな交流やアイディアの共有など、同僚とインフォーマルにつながる「場」として利用できます。まるでホームのような環境が自分らしくいられる雰囲気を創りだしています。



4

帰属意識

他の人とつながる

意味のある人生とは「人と人」とのつながりから生まれています。職場でのソーシャルなつながりは人を励まし、他の人に役立つことが人に肯定的な感情を生み出します。

心理学者であるアラハム・マズローは人間の普遍的欲求を分類し、5段階のピラミッド型欲求を提唱しました。その中で生理的欲求(生死に関わる食べ物、水、睡眠など)や安全欲求に次いで3番目になるのが仲間や集団に帰属する親和欲求です。多数の研究や実験が明らかにしているのは、人は人を必要としているという事実です。Gallup社のデータでも職場に親しい友人がいたり、肯定的な関係が築けることは非常に重要で、最終的に会社への忠誠心(仕事への熱意)を強くすることにもつながることを指摘しています。

人間関係は会社やブランド、そして仕事の目的に対する熱意をより強固なものにします。人の意味のある関係がないと会社はどうでもいいということになります。その意味からも、企業が積極的に採用しているモバイル化やオルタナティブワーク戦略、テレプレゼンスというような方法は社員の帰属意識をなくさないように慎重に計画されなければなりません。

「モバイル化は極めて前向きの戦略として、働き方をより柔軟にし、ビデオ会議は特にグローバル企業では日常茶飯事になりました。しかしながら、その状況の中で、企業は社員が人との意味のあるつながりを持ち、結局は人が最も価値ある資産であることを認識すること。そして、社員は自分より大きな何かの中心にいること、そして組織の他の人々が自分を気にかけてくれていることを認識するべきなのです。」と Arantes 氏は述べています。

ワークプレイスで帰属意識を養う

仕事がますますモバイルに、そしてグローバルになる中で、帰属意識を保つことはかつてないほど難しくなりました。先進的企業は同僚とのコラボレーションも容易で、テクノロジーにも簡単につながるワークプレイスを実現することで社員が積極的にオフィスを働く場としてチョイスできるよう意図的に仕掛けられています。」と Arantes 氏は言います。彼らはコミュニティとしての平等感を生み出し、内勤ワーカーはもちろんモバイルワーカーや遠隔にいる社員が帰属意識を持つような努力をしています。

デザインする上の考慮点:

1. そこで毎日働いていない人のために視覚的に温かく迎えるようなエントランスをデザインする。
2. 一人で、チームで仕事をするモバイルワーカーや内勤ワーカーのために必要なものが完備された十分なスペースを提供する。
3. ビデオ会議に遠隔から参加する人々がその部屋や壁などに表示しているコンテンツを部屋にいる人と同じように見たり、聞いたりできるように部屋のレイアウトを工夫する。
4. リアル、バーチャル上でのソーシャルな交流のためにインフォーマルなエリアをデザインする。

ワークプレイスでの身体的、認知的、感情的なウェルビングをサポートするためのデザインアイディアはウェルビングのソートスターをご覧ください。

このスペースではモバイルワーカーは同僚と容易につながり、帰属意識も保つことができます。ベンチスタイルは集中ワークから、コラボレーション、タッチダウンタスクまで様々なユーザーのニーズに対応します。



5 意義

明確な目的を持つ

人々は自分の強みと能力をフル活用することが他の人にどう影響を与え、会社に貢献できるかをもっと理解すべきです。Gallup 社のシニア科学者であり、「ドクター・ハッピーネス」というニックネームを持つ Edward Diener 氏はこう述べています。「コーリング・オリエンテーション」という言葉を用いて、人が何かに夢中になる状態が最もやりがいのあり、充実した状態だと説いています。

目的意識は信頼性とコラボレーションに基づいた回復力のある企業をつくりあげ、組織全体に「出来るというパワー」を植え付けます。

「信念とはコミュニティが共有できる日常の習慣的行為で、意味のある人生と会社に勤めている意義は両立しながら、補完しあいます。自分や周りの人が同じ場所で何かに夢中になって仕事をすることで同じものを信じ、共有した時に初めて、ハーモニーが生まれます。」

「ブランドとは顧客にだけ向かって発信されるものではなく、社員に対してもブランドが何を意味するかを発信し、社員はその一部を形成していることを理解し、日常の仕事の中で常に心に留めておくべきものです。」と Arantes 氏は続けます。

「何を成し遂げたいのかの共通の理解がなければ、同じ目標を持ち、達成する方向に皆を動かすのは難しくなります。人は自分がしている仕事は無駄ではなく、何かの役に立ち、価値があると信じたいのです。グループであっても同じ目標と意義のもとに動くなら、物事はより迅速に進むことが可能なのです。」

ワークプレイスで意義を養う

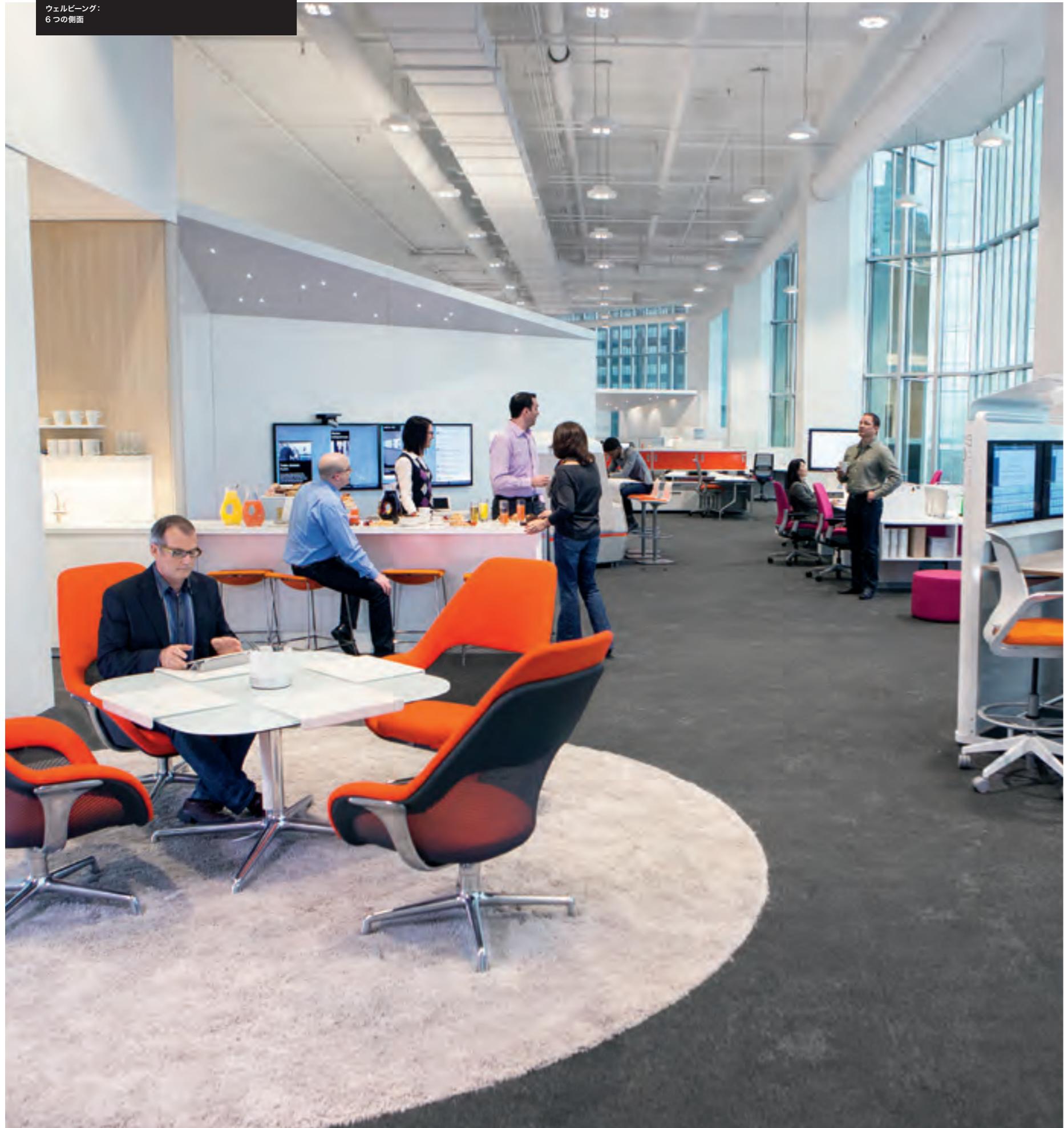
「時間の使い方や正しい方法で正しいことをどう行うかをきちんと考えることはウェルビングの効果を大きく左右します。意味のある目的を達成できるように意図的にデザインされたスペースは個人のパフォーマンスや企業の収益に大きな影響を及ぼします。」と Benoit 氏は主張しています。

デザインする上での考慮点:

1. 企業のブランド、目的、沿革や文化を広め、促進するスペースを受付まわり以外にもつくる。
2. 考慮や進捗状況を可視化するために不動産の縦のスペース活用に投資する。
3. リアルタイムの情報を表示するためにテクノロジーを活用する。
4. ワーカーが一人または人と一緒に生産的に仕事をするために自由にチョイスできる「場」のエコシステムを創造する。

ワークプレイスでの身体的、認知的、感情的なウェルビングをサポートするためのデザインアイディアはウェルビングのソートスターをご覧ください。

この没入型チームスペースはチームメンバーが自由にアイディアや考え、進捗状況を共有し、表示することを可能にします。情報共有とコラボレーションのためのアナログとデジタル両方のツールを提供しています。



6 活力

立ち上がって動く

心と身体が密接な相関関係にあることは科学的にも解明されはじめてきました。脳科学ツリー科学現象のエキスパートであり、米国国立衛生研究所の神経科学者でもある Candace Pert 博士は 1997 年の著書、「Molecules of Emotion = 感情分子」の中で、人間の身体は生体の細胞の表面にある受容体とアミノ酸が結合したペプチドが人体のあらゆるシステムを動かし、所謂「知性としての心身」をつくりあげていると説いています。

活力の科学を探求する中で、欧州糖尿病協会やニューヨークタイムズなどが最近の医学研究の中で発表した長時間座っていることの負の影響への意識が高まっています。無活動の研究分野での第一人者であるマヨ・クリニックの James A. Levine 博士は「その意識の高まりは医療関連コストが莫大だからという理由です。」と述べています。

筋肉が動いていない状態は栄養が脳にまわりにくく、覚醒にも影響を及ぼすなど代謝への悪影響を招き、心身の危険性に関わるということです。

身体を動かすことは明らかに仕事中の心身への活力を支えるためには不可欠な行動ということになります。「人は動くことでアイディアを表現でき、異なる姿勢をとることで心が刺激され、健康的な環境に身を置くことで人は動き、よく食べ、運動をすることができるのです。」と Benoist 氏は主張しています。

それに加えて、仕事環境での感覚的な体験も重要になります。人間の感覚と神経を常に活用しながら、私たちはスペースの中でモノや人に触ったり、光と音など心身への刺激を感じながら相互に交流しています。刺激は直接的で時に否定的や肯定的な結果をだしながら、人間は本能的に気持ちがよいと感じる「場」を求めて環境をチョイスし、コントロールしているのです。

「社員をオフィスに向かわせるためにはそこに仕事をサポートするすべてのツールが備わり、ワーカーを最適にサポートする環境があるということです。それは一人での作業、グループでのコラボレーション、気持ちよい空間や外での食事ができることです。ワーカーが動きながら仕事をできるようにサポートする「場のパレット」を提供することはワーカーの活力を維持させるという点からも必須です。」と Arantes は続けます。

ワークプレイスで活力を養う

人が空間をどのように感じるかはその行動にも大きな影響を与えます。ワークプレイスに投資することで従業員の態度や行動を変化させ、仕事に対する意欲やパフォーマンスを極めて短期間で向上させる新しい雰囲気をつくります。

デザインする上の考慮点:

1. 感覚的刺激レベルをコントロールできる選択肢を与えるエリアを設ける。
2. 様々な体格、嗜好、ニーズに合わせられ、一日のうちに身体が動くことを可能にする調節し易い家具を使用する。
3. ヘルシーメニューを提供したり、コンテンツの表示が可能なカフェを設ける。
4. 日光や景観、換気や中庭など自然を取り入れる。
5. 中央に配置した階段、アウトドアのウォーキング用散歩道、自転車用道路など、アクティブで健康を促進するライフスタイルをサポートする。

ワークプレイスでの身体的、認知的、感情的なウェルビーイングをサポートするためのデザインアイディアはウェルビーイングのソートスターをご覧ください。

この環境はワーカーにどこでどうやって働くかの自由なチョイスを与えています。オープンでソーシャルなセッティングは社員同士の信頼関係を築き、人つながる機会を提供します。

人々のパフォーマンスを増幅させる

IBM 社が実施した CEO を対象にした研究調査で判明したことは、より協働的、柔軟性が高く、最終的にイノベーションを導く組織をつくる際に、そのプロセスを決して人事に任せではないという事実です。企業のパフォーマンスと深く関わる重要な事項であるため、経営サイドが一体となり、このシフトに向けて動かなければならぬと認識しています。

この目標をより重視するために、大きな牽引力となったのが事業戦略へのウェルビーイングの取り込みです。企業サイドは人に多大な投資をし、時間をかけて前向きな ROI (投資に対して得られる利益の割合) を期待しています。社員のウェルビーイングが収益での成功に不可欠であることをきちんと理解している人々にとっても潜在的リターンが高いのです。逆に言うと、社員のウェルビーイングを損なう不適切でサポートされていない仕事環境は人々の可能性を不正に扱うという意味でその結果がもたらす負の産物は大きいものになります。

「思いもかけないイノベーションを生み出すために、企業はこれまで以上に優秀な人材を必要としています。それはいかに人間の能力を開花されるかにつきます。過去のリーダーたちは社員のウェルビーイングがもたらす影響など理解しようとしている人も非常に少なく、それが今や急激に変化してきているのです。考え方そのものが今までとは全く違うのです。」と Arantes 氏は言います。

ウェルビーイングとは今日のビジネスでの競争優位の源泉ともいえます。それを達成するにはワーカーは心身共に健康であり、生産的で前向きな行動を起こすような感情能力が育つ環境の中で自分自身が成長しつづけることが要求されます。仕事でのウェルビーイングのために必要なものを適切に提供することによって、社員が仕事に深く従事できる「最高の場」を創造することができます。

企業全体を包み込むウェルビーイングの実現は永続可能です。前向きという精神は人に簡単に伝染し、個人やチーム、そして企業のパフォーマンスを増幅させることにつながります。

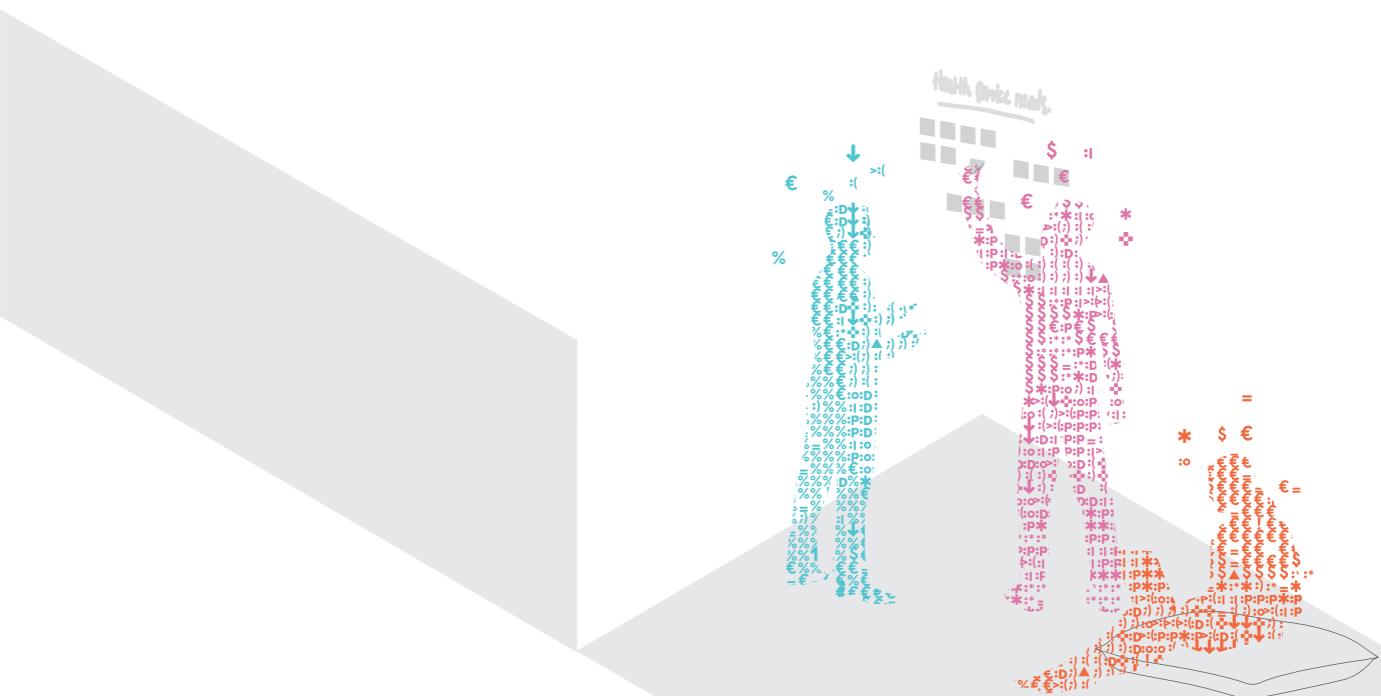
ウェルビーイングとは今日のビジネスでの競争優位の源泉です。

それを達成するには、
ワーカーは心身共に健康であり、
生産的で前向きな行動を起こすような
感情能力が育つ環境の中で
自分自身が成長しつづけることが
要求されます。

ウェルビーイングのソートスター

アプリケーション コンセプト

私たちは研究調査によって導きだされた発見をもとに、人々の身体的、認知的、感情的ニーズを考慮しながら、刺激を与え、人の動きを促進する様々なレイアウトプランを開発しました。



ウェルビーイングを促進するプランニング

職場でのウェルビーイングを達成することはソーシャルな仕事環境の中でワーカーを適切にサポートし、心身ともに健康的な状態を持続させることです。ひとつのタイプのスペースだけではこれを達成することはできません。

樂観性

新しいことを試したり、想像力や創造性を刺激し、能力を最大限に引き出せるように個人やチームで容易に移動、変更できるスペースを提供する。

マインドフルネス

個人での集中ワーク、1対1での作業、コラボレーションやチーム作業などに対応する多種多様なセッティングを提供し、邪魔を最小限にし、ワーカーが仕事に集中できる環境を創造する。

本物

個人やチームがそれぞれのワークスタイルに最適な環境を自分たちで選べるようにして、スペースを通して社員の個性を表現する。また、社員がデスク上、コンピュータ上、タブレットやスマホ上でパーソナルなアイテムを表示できること。

帰属意識

個人的、そして専門分野での繋がりを促進するようなスペースを提供する。相互に繋がるスペースとは直感的に使用でき、同じ場所にいても、分散していてもすべての人が平等に繋がるスペースです。また、繋がることを強化するためにメディアウォールのような埋め込み式のツールも活用し、スペースに配置する。

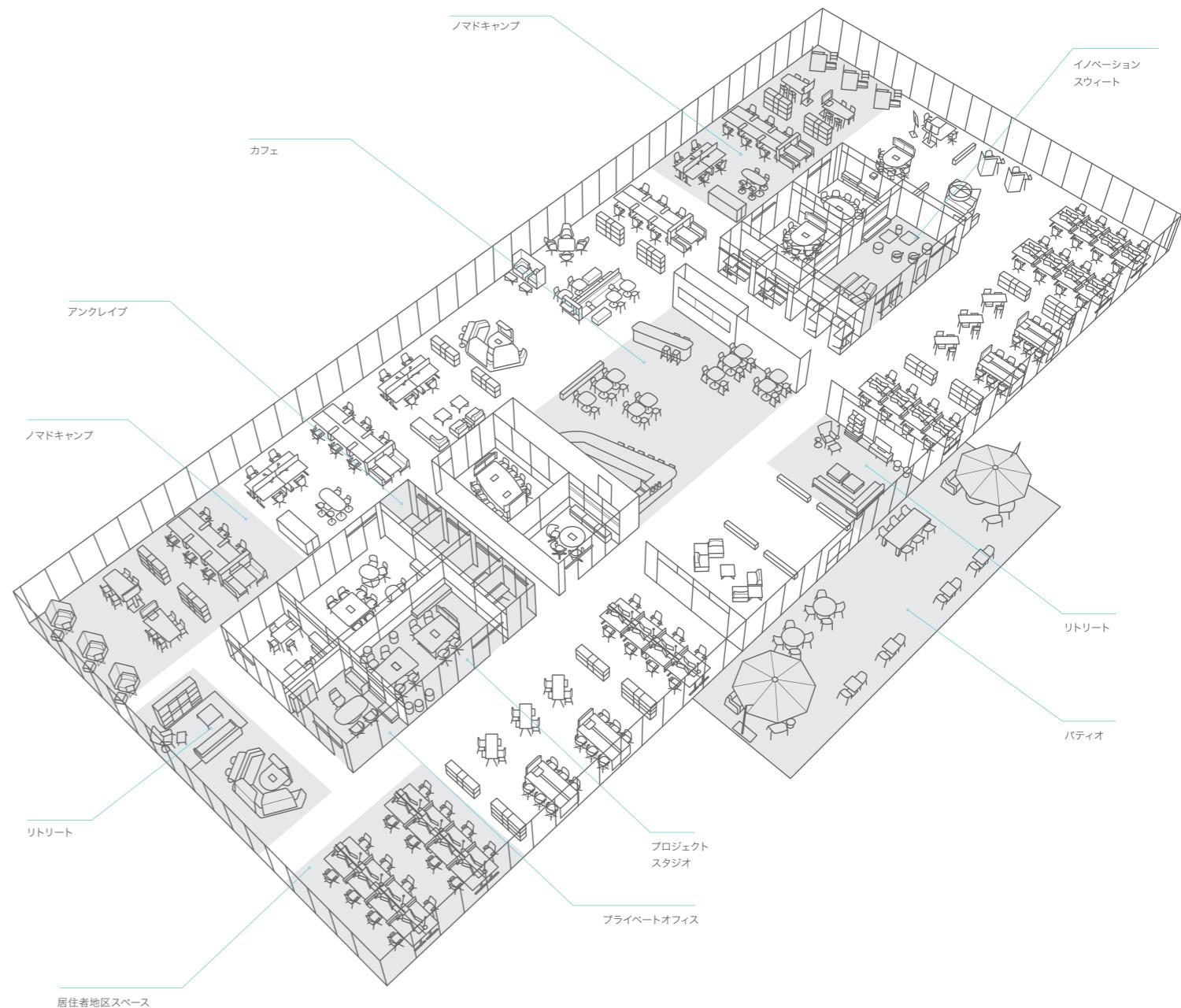
意義

リアル、バーチャル両方でコラボレーションができるような「場のパレット」や「存在のパレット」を考慮し、分散しているワーカーも含むすべての人が協働できるスペースを創造する。また、楽しく人が相互に交流できることを重視し、その行動を助長する企業姿勢がわかるソーシャルなスペースも組み込む。

活力

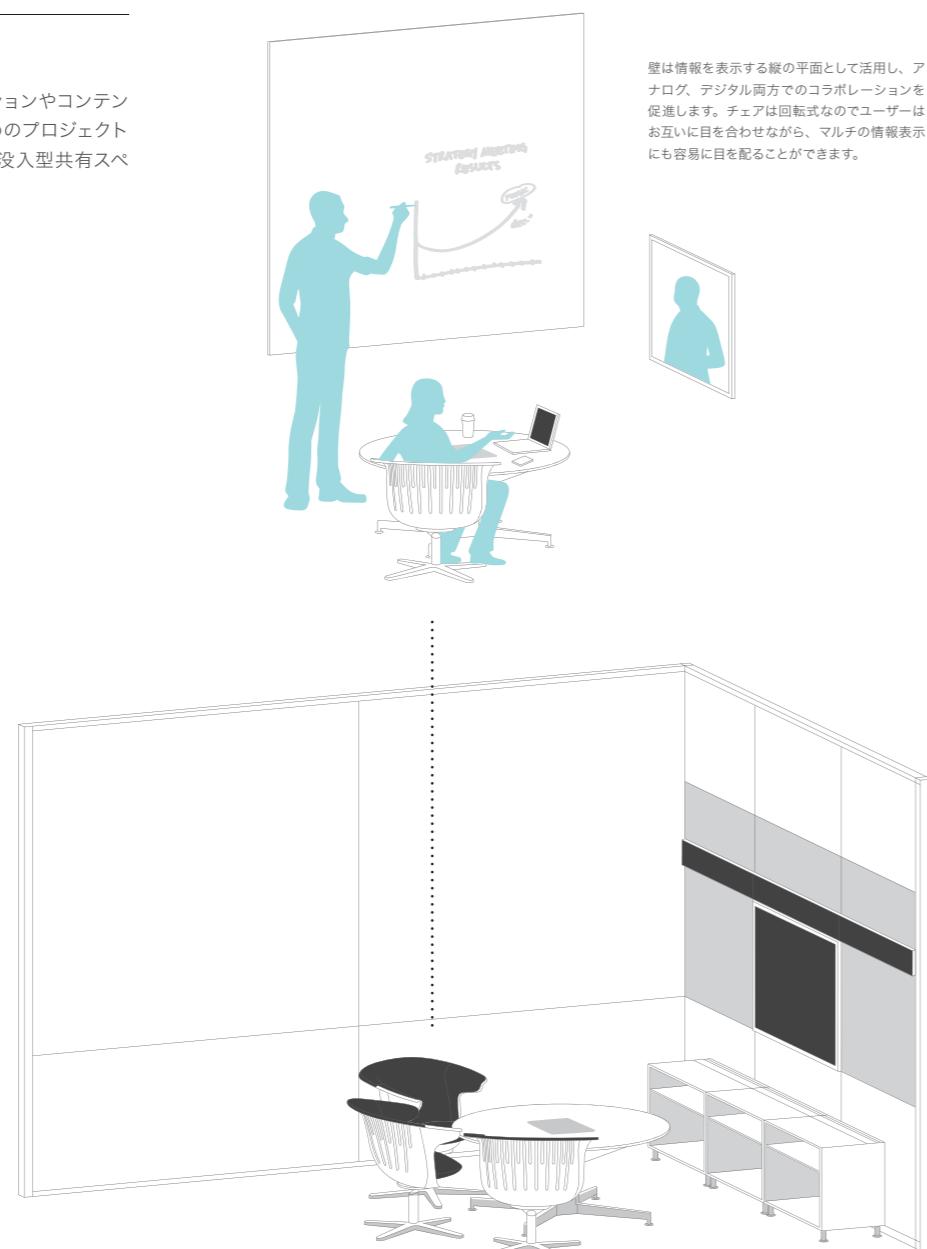
動きを助長するスペース、「座る」「立つ」「腰掛ける」「ゆったりもたれかかる」などの姿勢の選択肢やスペース中を歩きまわることを推奨するようなインドア、アウトドアでの多種多様なスペースを配置すること。身体を動かすことでき心身共にエネルギーになり、脳や感覚を刺激し、覚醒状態を改善し、より集中できるようになる。

ウェルビーイングを考慮したレイアウトプラン



プロジェクトスタジオ

アナログ、デジタル両方でのコラボレーションやコンテンツ共有、アイディアの創造などを行うためのプロジェクトチームや少人数のグループをサポートする没入型共有スペース。



壁は情報を表示する縦の平面として活用し、アナログ、デジタル両方でのコラボレーションを促します。チェアは回転式なのでユーザーはお互いに目を合わせながら、マルチの情報表示にも容易に目を配ることができます。



適切な場所に設置された高精細のプレゼンス用家具はリアル、バーチャルでのミーティングを量的、質的に強化し、イノベーションを生み出す「場」を提供します。



可動式家具はインフォーマルな会話や姿勢を変える機会を増やします。

情報を表示するために壁のような縦の面を活用することで複雑な課題を解決するような精神集中と交流を要するミーティングにも対応します。

プロダクト

V.I.A.™ アーキテクチャーウォール
i2i® チェア
c:scape® デスクシステム
media:scape® コラボレーションソリューション

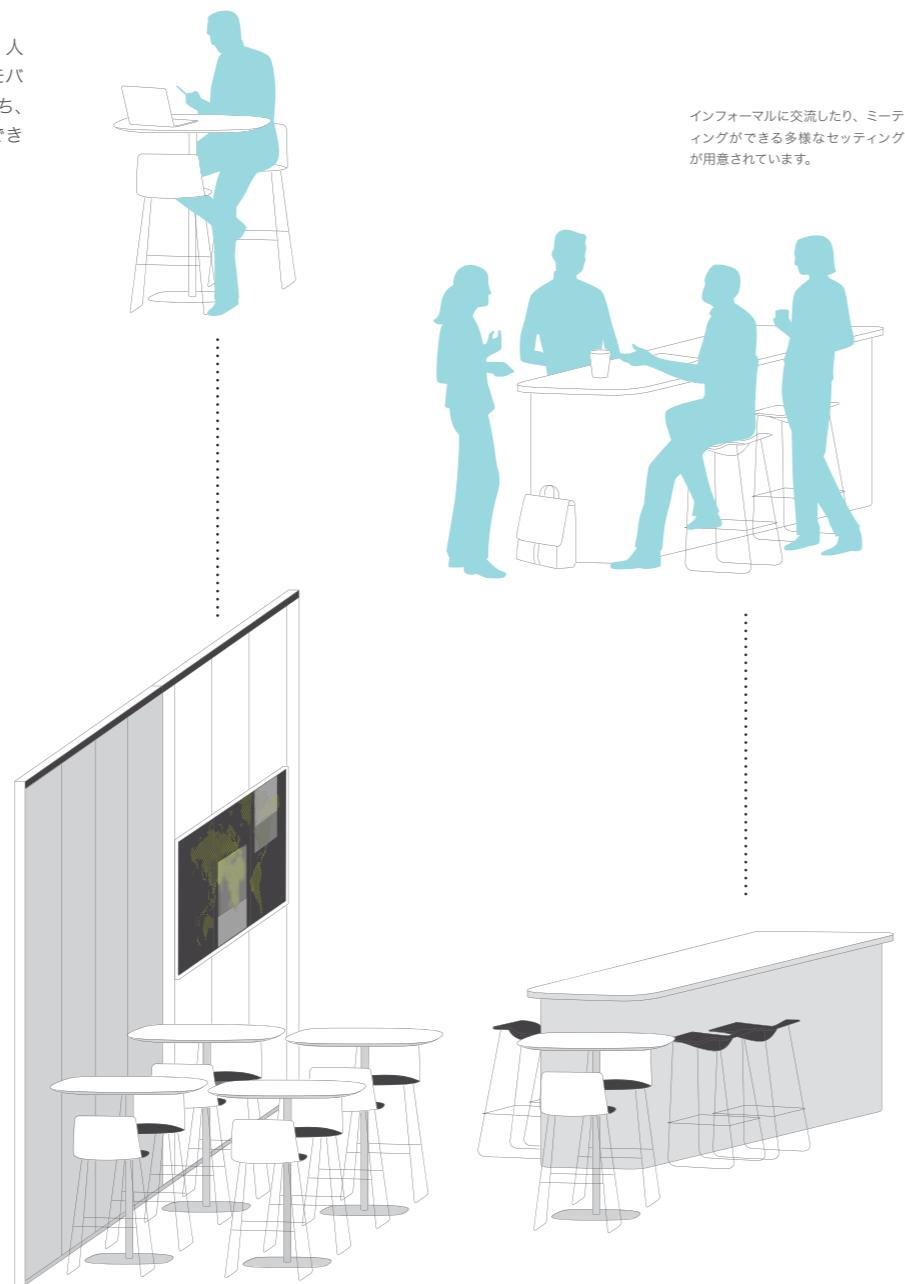
プロダクト

V.I.A.™ アーキテクチャーウォール
media:scape® コラボレーションソリューション
Cobi® チェア
Exponents™ 収納

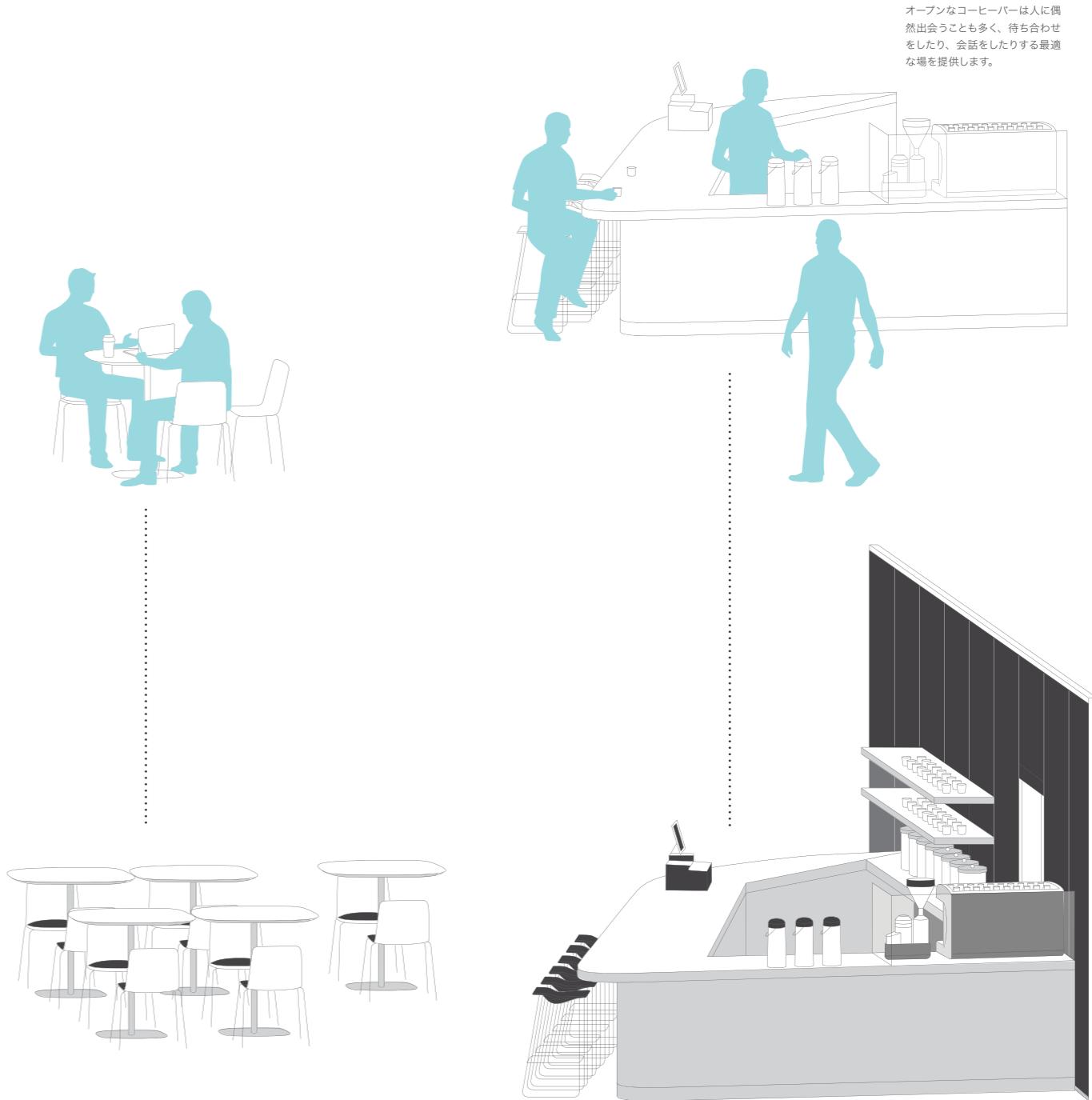
*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。

カフェ

インフォーマルでソーシャルなセッティングは人を繋ぎ、人間同士の信頼を築きます。人がソーシャルに交流し、モバイルワーカーが帰属意識を感じ、健全な人間関係が育ち、遠隔にいるワーカーとの距離の差も感じないで仕事ができる環境を提供します。



インフォーマルに交流したり、ミーティングができる多様なセッティングが用意されています。



オープンなコーヒーバーは人に偶然出会うことが多く、待ち合わせをしたり、会話をしたりする最適な場を提供します。

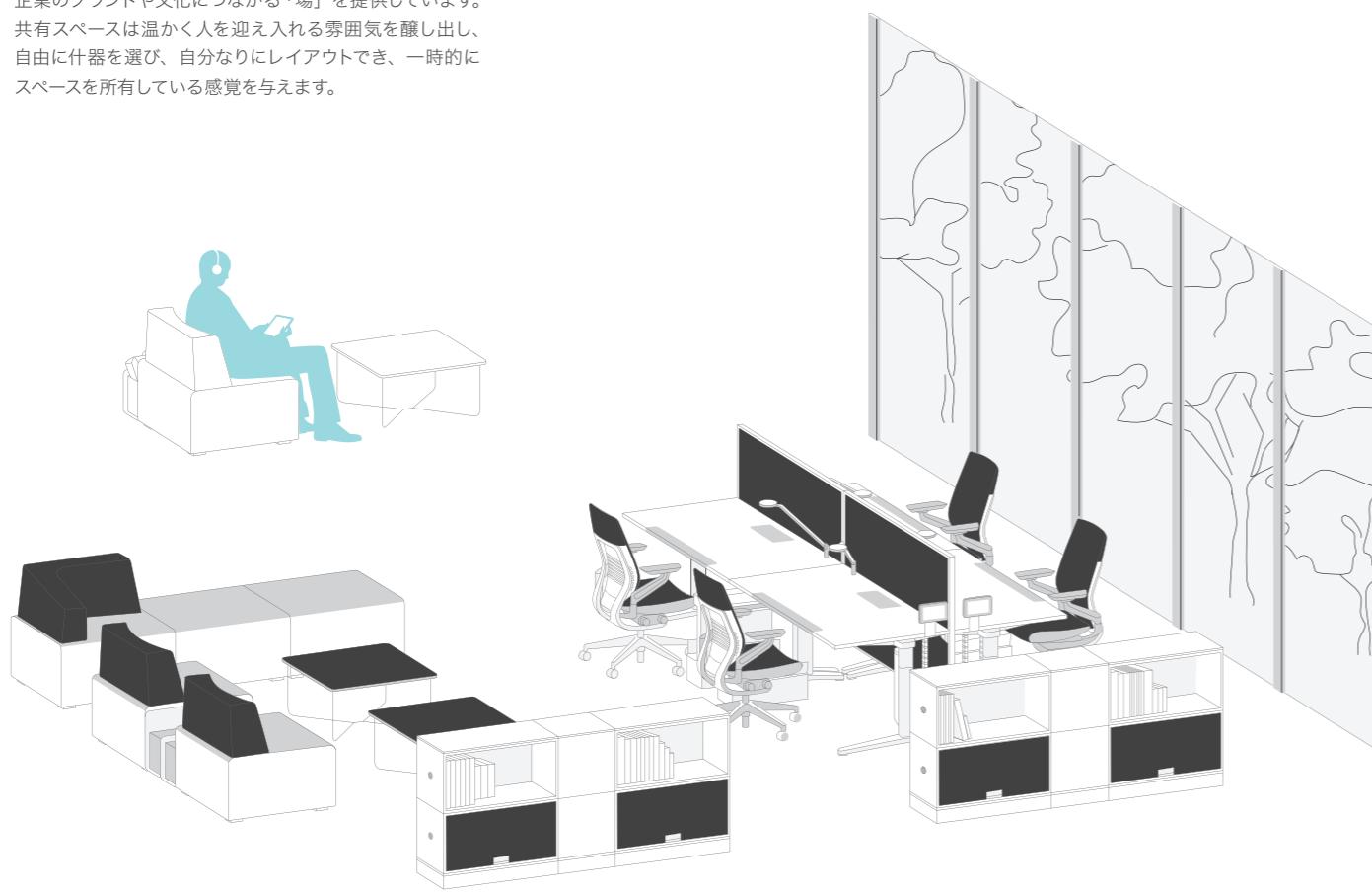
プロダクト

Enea Lotti™ テーブル&チェア
Last Minute™ チェア

*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。

ノマディックキャンプ

モバイルワーカーが立ち寄って、集中して仕事をしたり、コラボレーションするために多様なセッティングを配したエリア。モバイルワーカーや遠隔にいるワーカーのために「場のパレット」や「姿勢のパレット」を考慮したソリューションで、会社というコミュニティへの帰属意識や社員が企業のブランドや文化につながる「場」を提供しています。共有スペースは温かく人を迎える雰囲気を醸し出し、自由に什器を選び、自分なりにレイアウトでき、一時的にスペースを所有している感覚を与えます。



プロダクト

Ology デスク
GestureTM チェア
SotoTM ワークツール
B-Free Lounge ラウンジチェア&テーブル
Flexbox 収納

プライベートオフィス

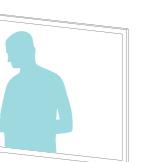
ユーザーの個性や専門性を表現できる個人用プライベートスペース。ユーザーのニーズに合わせて仕事を視覚化したり、仕事に集中できるようにベストな方法でスペースを自由に創ることができます。



プロダクト

V.I.A.TM アーキテクチャーウォール
DenizenTM テーブル&収納
BobTM チェア
BinduTM チェア

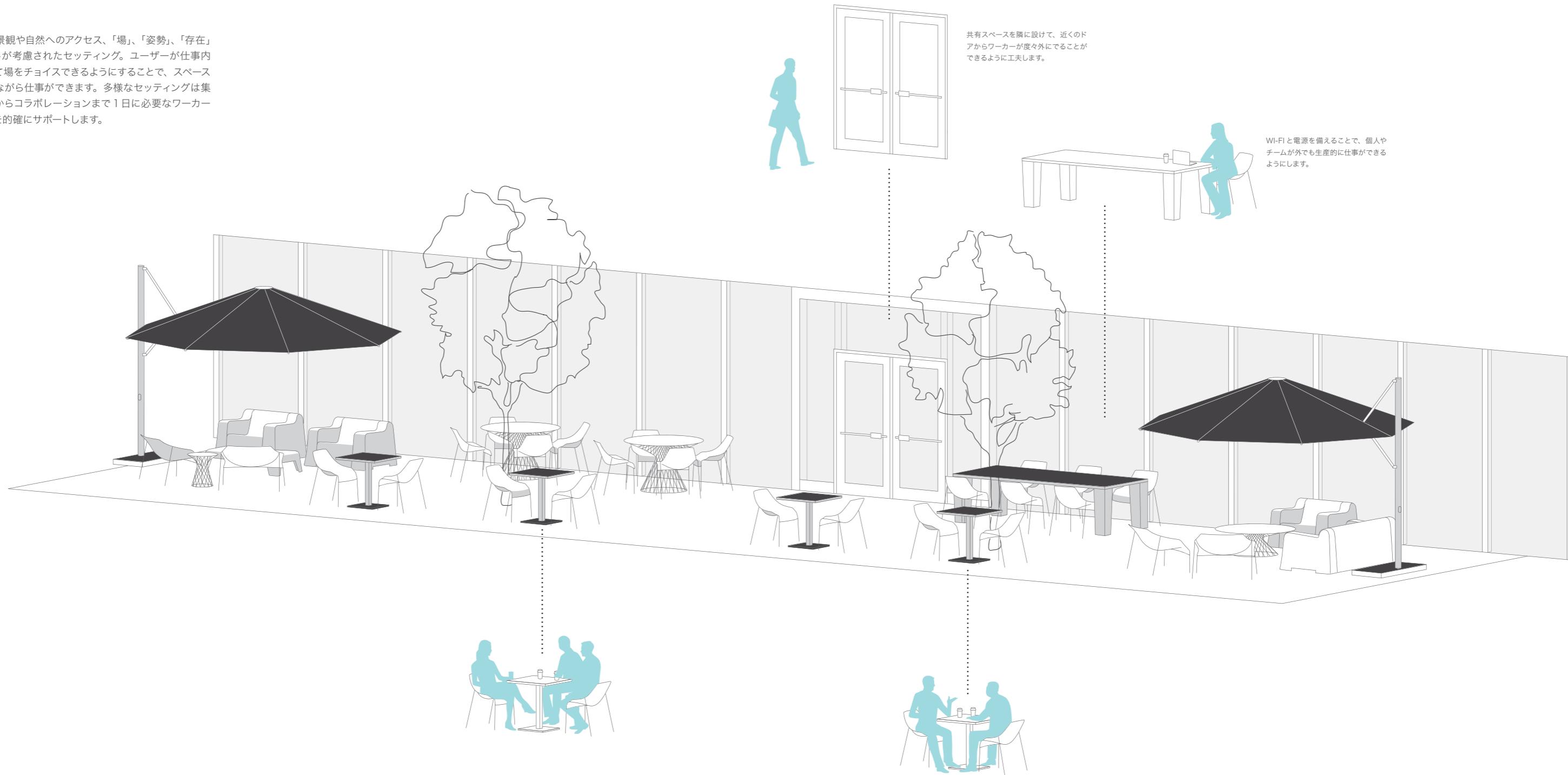
*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。



音響的にもプライバシーが確保されたスペースは集中ワークから1対1のミーティングへと瞬時にシフトが可能なように工夫されています。

パティオ

魅力的な景観や自然へのアクセス、「場」、「姿勢」、「存在」のパレットが考慮されたセッティング。ユーザーが仕事内容に応じて場をチョイスできるようにすることで、スペース中を動きながら仕事ができます。多様なセッティングは集中ワークからコラボレーションまで1日に必要なワーカーのニーズを的確にサポートします。



プロダクト

Emu Shade チェア
Emu Heaven™ チェア&テーブル
Emu Ivy™ チェア

日向や日陰での両方でのセッティングを配置するなど多様な嗜好にも対応します。

*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。

リトリート

人の側で一人で仕事をしたり、周りがざわざわした中でカジュアルに対話ができるインフォーマルなスペース。外の景観やアートなどがかかっていることなどが望ましいです。



騒がしいところでは快適に仕事ができない人はここに来て、一人でゆったり仕事をすることができます。

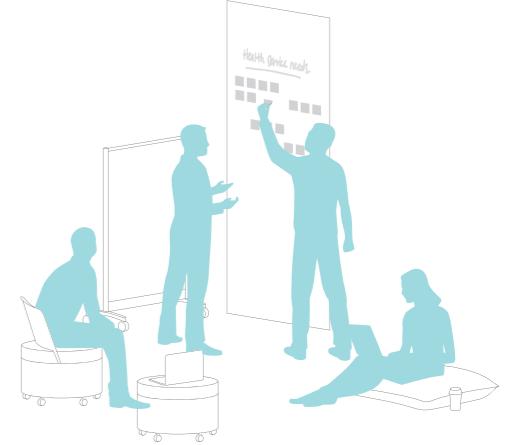


プロダクト

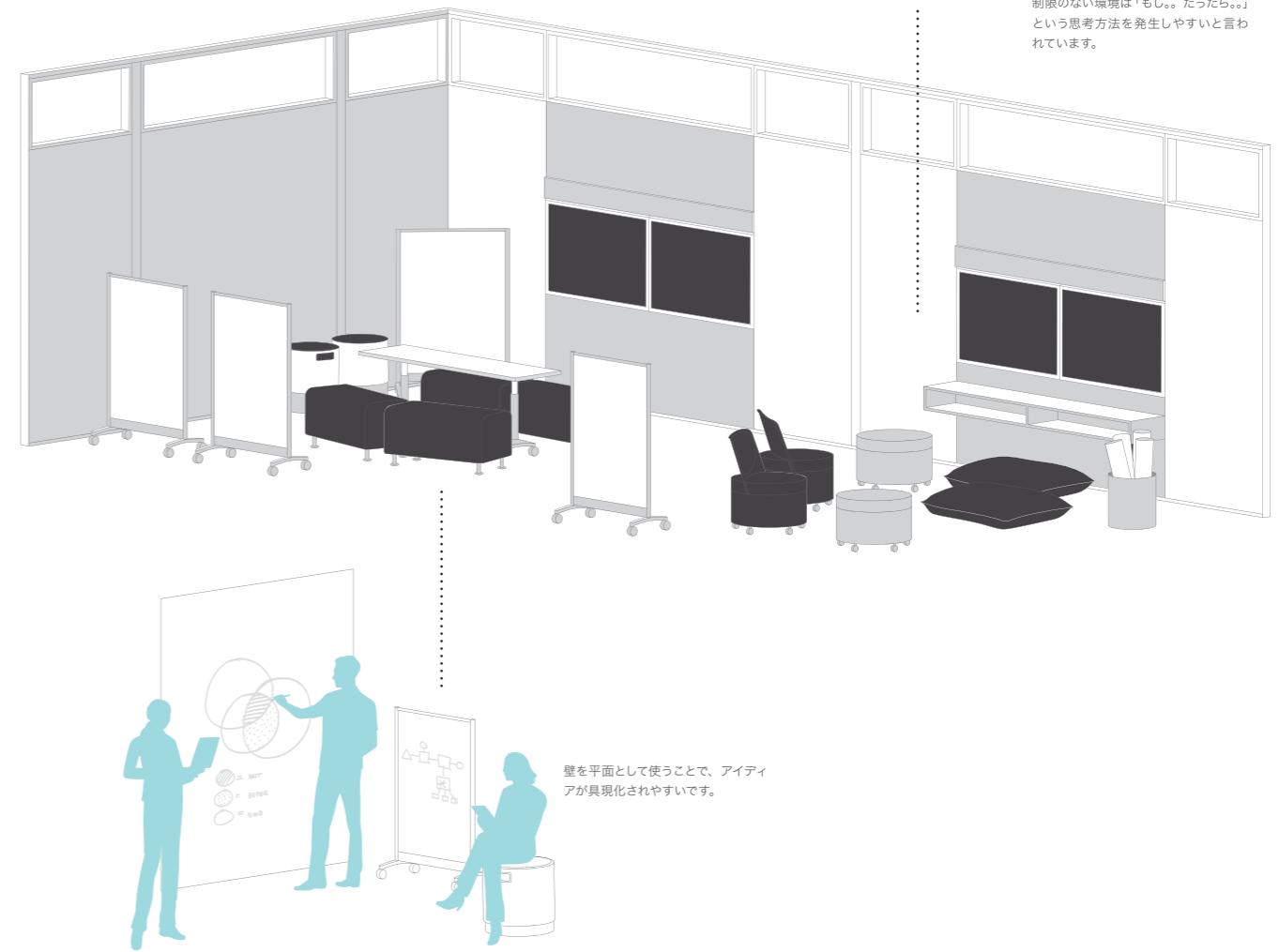
Milbrae™ ラウンジチェア&テーブル
Wing™ ラウンジチェア
Await™ ラウンジチェア
Currency® Workwall™ 収納

イノベーションスイート

アイディアを微調整したり、創造力を引き起こしたり、物事を客観的、論理的に考える批判的思考方法を活性化したりなど、革新的なイノベーションプロセスを実践できるスペース。企業内でのイノベーション文化の構築をシンボル的に可視化しています。



制限のない環境は「もし。。だったら。。」という思考方法を発生しやすいと言われています。



プロダクト

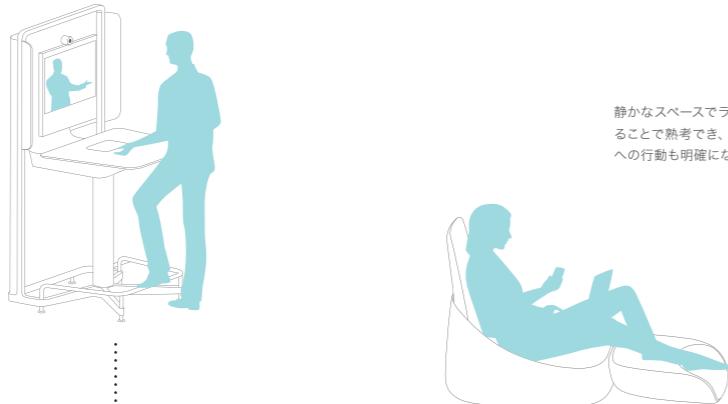
V.I.A.™ アーキテクチャーウォール
Buoy™ チェア
Await™ チェア
EE6® 収納
turnstone® ホワイトボード
Topo® モバイルチェア

*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。

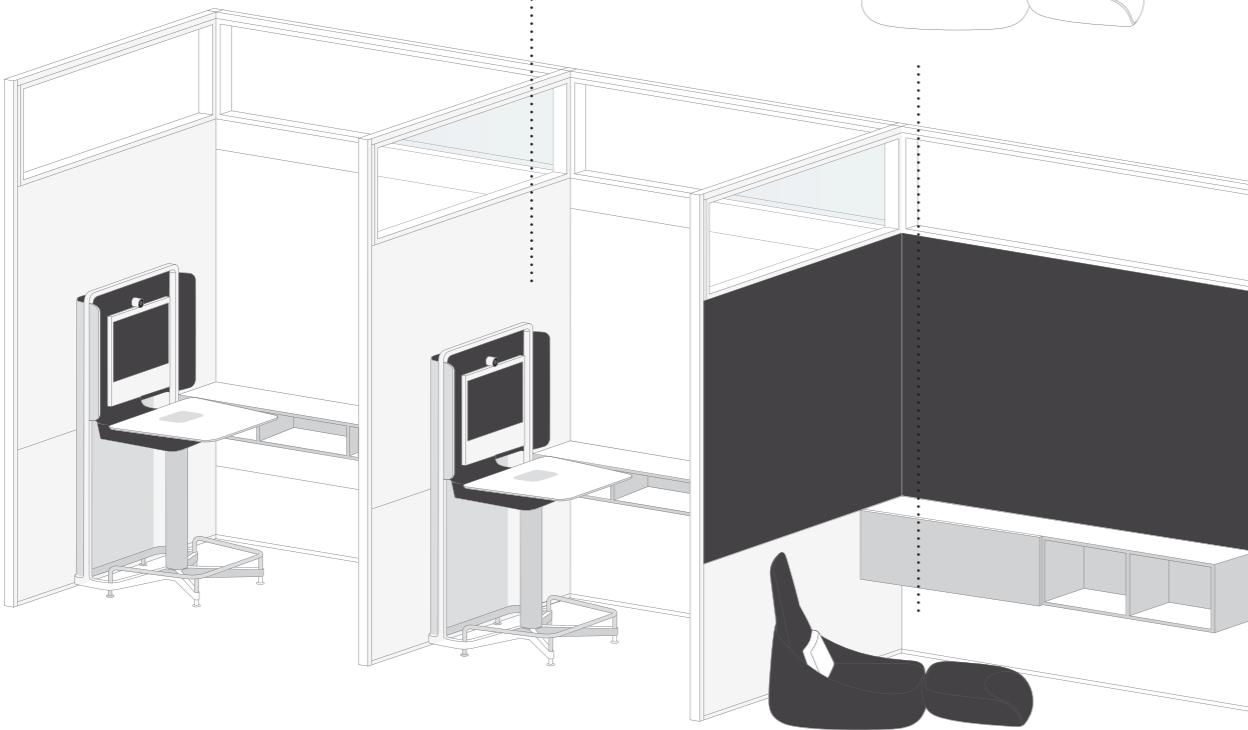
アンクレイブ

集中し、小休止し、エネルギーを回復できる小規模なプライベートスペース。

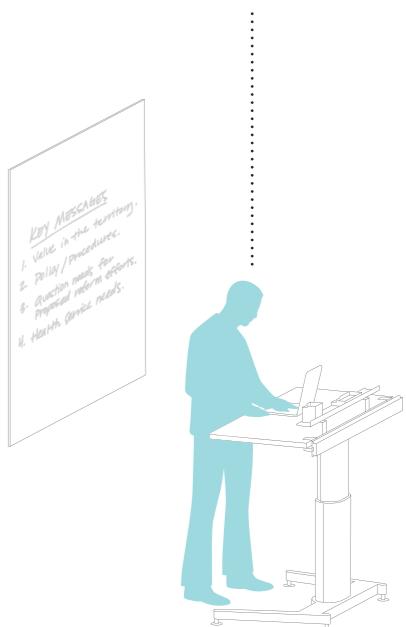
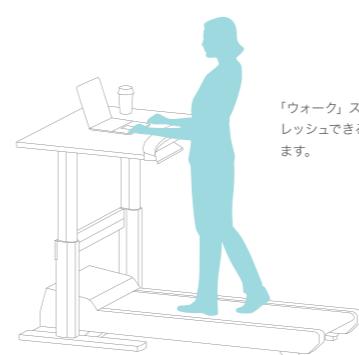
テレプレゼンスが装備されたアンクレイブはチームスペースの近くに設置され、1対1での問題解決に最適です。



静かなスペースでラウンジに横たわることで熟考でき、頭を整理して次の行動も明確になります。



「ウォーク」ステーションは精神的にもリフレッシュできる健康的な「動き」を促します。



高さ調節付きのデスクは「立つ」姿勢になることで身体にエネルギーを注ぎます。

プロダクト

V.I.A.™ アーキテクチャーウォール
Hosu チェア
media:scape® kiosk コラボレーションソリューション
EE6® 収納

プロダクト

V.I.A.™ アーキテクチャーウォール
Regard™ ベンチ
Airtouch® テーブル
Walkstation™
EE6® 収納

*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。

居住者地区

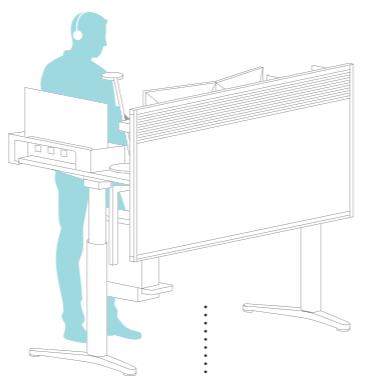
ツールが装備され、ユーザー自らがコントロールできる個人用のスペース。ユーザーはデスク周りをパーソナライズでき、スペースを快適に調整できます。全体のゾーンは集中ワークからコラボレーション、タッチダウンの作業までユーザーの様々なニーズをサポートし、ワーカー自身が生産的に仕事をこなせる「場」をチョイスすることができます。



プロダクト

Ology テーブル
Flexbox 収納
GestureTM チェア
SotoTM ワークツール

*国によって、上記製品が発売されていない場合があります。



デスク上で収納用アクセサリーやワックを使用することで雑然としたデスク周りを整理整頓したり、プライバシー確保のための間仕切りとしての役割も果たしています。高さ調節付きデスクはワーカーのニーズや嗜好を考慮しながら、身体を動かすことも促進し、精神的にリフレッシュしながら、仕事ができます。

Gensler: ウェルビーイングをデザインする



Nila Leiserowitz
プリンシパル、Gensler



Sarah Bader
プリンシパル、Gensler

ほとんどの人が起きている時間仕事を仕事場で過ごしている中で、健康とウェルビーイングを向上させる最上の場所というものはあるのでしょうか？

デザイナーの Nila RI Leiserowitz と Sarah Bader 両氏は世界的に著名な建築デザインコンサルティング会社、Gensler のプリンシパルでウェルネスプラクティス分野のリーダーとして、オフィスこそが人々の健康によい影響を及ぼす唯一の場所であると信じています。

健康意識の拡大とウェルネスへの関心の高まりを受けて、Gensler はデザイナーたちが都市計画から建物、そしてインテリアデザインまですべての環境において健康とウェルビーイングに重点を置く実践の場を設けました。法人顧客の中でも職場のウェルビーイングを重視する企業が増えてきていることがきっかけでした。

「何年もの間、人材を募集する上でもサステナビリティと仕事環境は大きな課題になっていました。私たちは今、その方向性がウェルビーイングに移っていることを実感しています。経済状態がどうであれ、優秀な人材獲得に向けての競争は激化するばかりです。この理由から企業は企業文化であるとか、会社の中でどうやってキャリアアップできるかについてのメッセージを配信しています。」と Leiserowitz 氏は述べています。

ウェルビーイングは社員の生産性に直接影響を及ぼします。「一般的にウェルビーイングはイコール身体の健康のことだと考えがちです。しかし、それは精神的なものまで含まれることをもっと認識するべきです。ウェルビーイングを向上させることはアイディアや名案を生み出す土台を作ります。まさにこのことこそ企業が社員に求めていることです。企業が人を雇うのはただ出社するのではなく、社員がそこで考え、仕事に邁進することなのです。」と Bader 氏は主張しています。

人々の健康に対する関心の高まりが需要を生み、ヘルスケア業界では一般消費者向けに製品化も始まり、職場でのウェルビーイングにも直接影響を及ぼしています。Leiserowitz 氏はこうも述べています。「あなたは今、健康を気遣う消費者として健康という資産をいかに使うかの選択肢を持っています。このことを企業はもっと認識し、社員が健康でありつづけることを望むべきです。」

また、Bader 氏はこう加えています。「今世紀においてこれは間違いなく重要な侧面の一つになると思います。」

重要なことは、人がそこにいて心地よいと感じる環境の中で経験がつくられるということです。調査からも分かるのが今日のワークプレイスは改善の余地がかなりあります。Gensler の 2013 年度米国ワークプレイス調査の結果によると、アメリカでたった 4 人に 1 人のワーカーが仕事環境に満足しており、2006 年以降ワーカーの仕事の生産性は減少しています。「適したツールとポリシー、そしてスペースをチョイスすることが可能になることで、企業は社員の可能性を引き出し、有意義な決定をしながら、パフォーマンスを最大限に上げる環境をつくることができます。」とレポートは説いています。

「私たちは建築、デザインのスペシャリストとしてそこを使う人々の経験をつくりだしています。スペースにはパワーがあり、疑いもなく最も威力のある経験を生み出す場であることは確かです。ゆえに、私たちはスペースが抱える課題としてウェルビーイングに焦点をあてているというわけです。最上のスペースは最上の経験をつくり、まさにスペースはウェルビーイングにとっての土台になるのです。」と Leiserowitz 氏は述べています。



「イノベーション」を起こす

media:scape® TeamStudio™(メディア・スケープ・チームスタジオ)はチームが相互につながる機会を増やし、その質を高めることでイノベーションを起こすことを可能にします。国内外に分散するチームメンバーはアナログ、デジタル両方を駆使して、シームレスに容易に、そして公平に仕事を遂行できます。結果として信頼関係を築き上げ、コラボレーションを活性化し、イノベーションへの道へと導きます。

steelcase.jp

Steelcase®

©2014 Steelcase Inc. All rights reserved. 記載されているトレードマークはSteelcase Inc. が所有しています。

Q

＆

A

Q&A インタビュー

Nic Marks

ウェルビングセンター
創設者

競争上の優位性を持ちたい企業はハッピーな社員を育成するこ

とから始めるべきです。こう語るのは英国ロンドンのシンクタンク、ニューエコノミー財団(NEF)のウェルビングセンター創始者、Nic Marks氏。Marks氏によると、ハッピーな社員はより生産的により革新的に仕事をこなすことがデータで証明されていると言います。Marks氏は地球に存在する各国の人間の幸福度を測る指数(ハッピー・プラネット・インデックス=地球幸福度指数=HPI)の開発者としても有名です。

現在はイギリスを拠点とする会社、ハッピネスワークスのディレクターとして、ワークプレイスでの幸福度を測定し、向上させるサービスも行い、幸福の統計解析のパイオニアとして、精神療法医、組織の変化におけるコンサルタントとしても活躍しています。

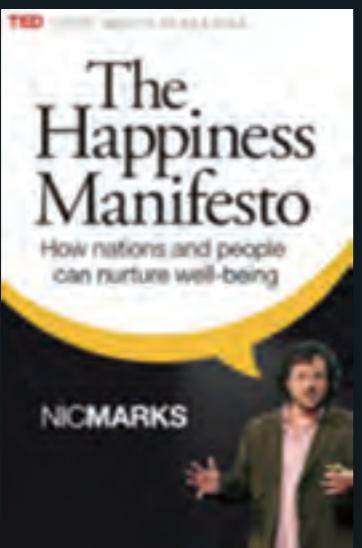
ビジネスマンは幸福度を真剣にとらえていると思いますか？

「幸福」というような言葉を言い始めると、人々は興味をそそられます。しかし、言葉自体を軽いものに感じてしまうのも事実です。だから、私たちは測定値を使ってそれをより実用的なものとして話そうとするわけです。職場での幸福が本当に重要である理由を現実的に納得してもらわなければならないのです。ファンやイノベーターたちにつながるのは簡単です。しかし、課題は反対する人たちにどうつながるかということです。

その国の幸福度をどう測るのですか？

それは人間の経験です。国民の生活満足度や平均寿命などを評価し、その後、その幸福度を維持するために必要とする地球資源の量が測られます。Gallup社は各国の国民がどのくらい幸福かという幸福指数についての世界的世論調査を実施しています。環境フットプリントに関しては地球資源への負荷を測ることから賛否両論もあり、生活の中で消費者が使用するもの全てを調査し、それがどれだけ地球環境に影響を与えているかを正確に測ることは大変難しいプロセスでもあります。しかし、少なくとも現実的に国家間で大きな差があることは確かなのです。





HPI 指数によると、コスタリカが地球上で最も幸福な国の一つだと言います。それは何故だと思いますか？

幸福度だけを見ると、コスタリカ共和国がトップで、中南米やカリブ諸国が上位を占めています。これらの国は経済的な不平等や貧困があるにも関わらず、他の国と比べてなぜ幸福を感じるのでしょうか？それは彼らが社会やコミュニティ、家族の中で人同士が強固な絆を持ちながら生活に満足しているからです。

一般的にこの地域では犯罪の増加や格差もありながらも人々の生活は活気に満ちています。驚くことにコスタリカの人々はアメリカなどに比べ、平均寿命も長く、西ヨーロッパや北米地域の3分の1か4分の1しか資源を消費しておらず、地球に負担をかけずに幸せな人生を送っているのです。

どのように企業は幸福とウェルビーイングを促進できると思いますか？

それを明確に実践している企業があります。その一社がアメリカの靴のネット通販のバイオニア的存在である、Zappos 社です。創業者の Tony Hsieh 氏は社員の幸福とウェルビーイングをビジネス戦略の中心に掲げました。彼の信念は顧客の心を振り動かすためには社員がハッピーでなければならないというものです。Zappos 社は長い間で顧客至上主義を貫いてきた企業として有名になりました。

創業 10 年から 15 年未満の企業は最初からこの手法を取っている企業が多いと言われています。何故なら、途中から他の方向に組織を変えることはほんの難しいからです。もし異なる手法をとったらよくなるとどうやって企業に説得するのでしょうか？新しい方法を学ぼうと積極的な CEO たちはこの手法を面白いビジネスモデルだといって採用しているのです。企業組織の中にはまだ活用されていない人間の潜在能力がつまっているはずなのに、その可能性を開こうとしているだけなのです。

企業が活用できる「ハッピーカンパニーインデックス=会社幸福度指數」というものはないのですか？

それが私たちの新たなビジネス、前向きな変化を起こす Happiness Works がやろうとしていることなのです。実はその前向きな変化を起こす測定ツールを開発している最中です。個人やチームはもちろん、組織全体にもスコアをつけ、その後、そのスコアを分類し、幸福感を生み出したり、生み出さない要因とは何かを突きとめるというものです。

幸福を生み出す要因とは何だと思いますか？

個人用には方法が 5 つあります。これはイギリス政府のメンタルキャピタル＆ウェルビーイングの予想プロジェクトから収集された結果からニューエコノミー財団が開発したものです。これらは「つながる」、「積極的に動く」、「注意を払う」、「学び続ける」、「与える」という行動で、人が日常生活の中で簡単にできる事柄ばかりです。

システム化された企業においては組織、仕事環境や企業文化をどうやってうまく管理するのかという問題もあり、決して簡単なことではありません。そして、職場では人が働き、そこでは心理的／社会的ニーズへの関心も高まりつつあります。人々は「自己表現力」、「自己管理意識」、「向上心」、「人間関係の強さ」をどのくらい意識しながら仕事をしているのでしょうか。それは「自分らしくあること」、「自立していること」、「得意なことをすること」、「新しいことを学ぶこと」、「人とうまくやること」などで説明できます。この 4 つの項目が組織の中で人々を前向きにしたり、後ろ向きにしたりする要因となっています。

ウェルビーイングとイノベーションの間にはどのくらい関係があるのでしょうか？

これについては多くの研究がされています。その多くが心理学者であるノースカロライナ大学の Barbra Fredrickson 氏のもので、人が良い気分の時と悪い気分の時で仕事の仕方にどのくらい違いがあるのかを研究したものです。この研究は 20 年以上もの間続いていて、要約すると、人は良い気分の時には物事を大きく捉えて前向きに対処できるのに対して、悪い気分の時は視野が狭くなり、何が間違っているかなど細かいところだけに目がいくようです。良い気分の時はつながりを持つとし、物事をきちんと見て、人間関係にも積極的になります。よりクリエイティブにもなることで、限られた時間の中でより多くの仕事をこなすことができます。

創造性は痛みを伴う経験で、偉大なアートは苦悩を伴うという謝った考え方があります。もちろん、偉大なアーティストは苦悩しますが、彼らは実際には気持ちが沈んでいる時には作品をつくってはいないのです。これらの苦しみを乗り越えた後に作品がつくられているのです。平均的な企業では気分がいい社員は気分が悪い社員よりも創造性豊かに仕事をしているのは事実なのです。

企業は創造性に富んでいる社員と、その創造性を役に立つイノベーションへと変換する社内システムを必要としています。しかし、ただ単に社員をハッピーにするだけではなく十分で、従来の確立した仕方を変えるために組織として開放的でなければなりません。それに適した社内システムを築くことで、「個」の創造力を会社の利益になるような何かに転換させることができます。

物理的スペースでどうやって幸福感やウェルビーイングを促進させることができますか？

ワークプレイスという物理的スペースがそこで働く人のパフォーマンスやモラルにどう影響を及ぼすかに関しては多くの人がさまざまな見解を述べています。私が思うには、企業は社員の仕事のニーズをサポートすることはもちろんのことながら、彼らが仕事場でハッピーにいられる環境をつくることが大事だと感じています。そこでは「人が偶然に出会う」、「静かに熟考できる」、「アウトドアで運動できる」、「歩きながらのミーティング」、「人が集い、一緒に学ぶ」などさまざまな遊びや仕掛けが考えられます。機能的であることと同時に遊びを取り入れたオフィスデザインがこれからは求められているような気がします。○

「創造性は痛みを伴う経験で、偉大なアートは苦悩を伴うという謝った考え方があります。」

ハッピー・プラネット インデックスとは

ハッピー・プラネット・インデックス（地球幸福度指数=HPI）は地球上の 151カ国との寿命や体験としてのウェルビーイング、環境フットプリントのデータを活用して、各個人の幸福度と寿命、そして人間活動の環境負荷を測定するものです。

$$\text{HPI} = \frac{\text{生活満足度} \times \text{推定寿命}}{\text{環境フットプリント}}$$

体験としてのウェルビーイングは各国の回答に基づいて 0 から 10 までの数字で示されます。寿命は年数で表現され、環境フットプリントは一人当たりの消費活動の規模を土地や海洋の表面積で換算したもので、グローバルスタンダードとしてヘクタールが用いられています。

HPI の情報は www.happyplanetindex.org まで



WORK PLACES THAT BOOST WELLBEING

先進的企业は社員のウェルビーイングを向上させることで社員が健康的になり、医療コストを減らすことができるだけでなく、より生産的でクリエイティブ、そしてイノベーションを起こす土台をつくることができ、それが競争上の優位性につながることを認識しています。企業がウェルビーイングに注目する中で、多くが目標に向かっての進捗状況を把握するための方法を模索したり、ヒントや評価基準を求めて他の企業の事例を参考にしようとしています。

ウェルビーイングは国の政策の成功を証明するものとして捉えられるようになったため、政府がウェルビーイングを測定し始めている国もあります。例えば、欧州社会調査は30カ国の人々の社会での態度や行動を追跡しています。最近ではメキシコやチリ、日本、ブータン、イギリスなどの国々がウェルビーイングを研究し始めており、ウェルビーイングの測定を実施している国もあります。

シンクタンクや統計学者たちもこぞってウェルビーイングを測定することでウェルビーイングの価値を明確にするように協力しあっています。その顕著なプロジェクトが10年以上に及ぶ調査に基づいて人間のウェルビーイング（幸福感、生活満足度）と環境負荷度をグローバルに測定した、ハッピーブラネットインデックス＝地球幸福度指数です。「仕事場でハッピーな

「企業の経営陣ができる最も重要なことは社員に対して会社が社員の「個」のウェルビーイングを気にかけているという明確なメッセージを発信することです。」

人々はより生産的で、集中して仕事に精を出し、クリエイティブな人が多いのです。」と言うのは Nic Marks 氏で、彼はウェルビーイングの経済的側面の研究に四半世紀以上も費やしているキーマンです（本号でインタビュー、P54）

企業戦略の一貫として位置づけられたウェルビーイングは特にそれを増幅させるために意図的にデザインされた仕事環境では明らかに違います。よって、まずはスタートする際に組織の中にきちんとウェルビーイングを組み込むことです。

ウェルビーイングの価値

職場のウェルビーイングとは昔の単純な人間工学という枠を超えたものです。それはチェアがフィットするか、キーボード調節が正しいかなどという問題ではないのです。働くことがモバイルに、コラボレーションベースになったことで、人々は起きている間中、仕事をするという状態に身を置き、プレッシャーを感じながら生活することを強いられています。Steelcase の研究員はウェルビーイングとはサポートされた、ソーシャルな環境の中で、身体的、精神的に健康的な状態を維持できることと定義しています。この包括的な手法は6つの重要な側面、「仕事に完全に没頭する」、「自分にとって本物の仕事」、「楽観性」、「他の人のつながり」、「身体的および知的活力」、「仕事での強い目的意識」を持ち合わせています。



ブリュッセル市にあるING社では誰も自分専用のデスクを持つていません。社員は仕事の内容とニーズにあわせて多種多様なワークスペースを選んで働くことが許されています。

ビジネスリーダーたちはウェルビーイングのこの包括的な手法が企業の成功にどう貢献するのかを学ぼうとしています。Gallup社のTom Rath氏とJim Harter両研究員がそれをデータとして証明しました。彼らは成功している人生（ウェルビーイングが完全に達成）と苦悩している人生との間の違いと収益への影響を測定することに成功したのです。

成功し、人生に満足している人は人生に苦悩している人より、医療コストが41%、転職率が35%も低いという結果がでています。

企業の収益の点から言えば、米国統計局の数字によると、平均的な病欠日は生産性が低いということでは企業は348ドルの損失を被ることになります。病欠時間を働いていない日で補ったとしても、病欠にかかるコストは1日あたり200ドルもします。ウェルビーイングが高い人は病気にもなりにくく、会社にとどめコストがかからないということになります。

所謂“もがいている”社員の中で最もウェルビーイングが高い社員についていと、病欠による生産性の低下からくるその損失は年間28,800ドル（約3百万円）と言われています。その中間も含めれば、年間損失コストは6,618ドル（約68万円）です。それと比べ、最もウェルビーイングの高い社員の損失コストは840ドル（約8万7千円）です。

このような社員間のウェルビーイングの差にどう対処したらいいのでしょうか。SteelcaseとCoreNet Globalの最新の調査によると、業種を超えて少なくとも3分の2の回答者は会社がワークライフバランス、身体的活動、ストレス管理、栄養、人間工学などに関する情報、指導やサービスの提供を行っているというのです。多くの企業は社員にプレゼントや表彰、低い保険率、休暇などのインセンティブを与え、プログラムを活用することを推奨しています。

「企業の経営陣ができる最も重要なことは社員に対して会社が社員の「個」のウェルビーイングを気にかけているという明確なメッセージを発信することです。」と Rath 氏は主張しています。

ますます多くの企業リーダーたちがワークプレイスの重要性を理解し、それが社員のウェルビーイングにどのように大きな影響を及ぼしているか、また、ウェルビーイングと企業の収益両方を増幅させるにはどうしたらよいかを考え始めています。

中国： ウェルビングの リーダー？

まるで工場のシフト変更を知らせるブザーのように、正午になるとランチ時間を探らせるベルがなります。しかし、ここは世界で最も大きなインターネット企業のひとつ、Tencent社の本社。ベルと共に席を立ち、こぞって社食に走り、時間内に仕事に戻ってくるという典型的なオフィス風景はここにはありません。中国の深圳（しんせん）本社の社員にとってのこのベルは完全休止時間の始まりで、ランチ、ブレイク、仮眠など社員は好きなようにこの2時間を使うことができます。

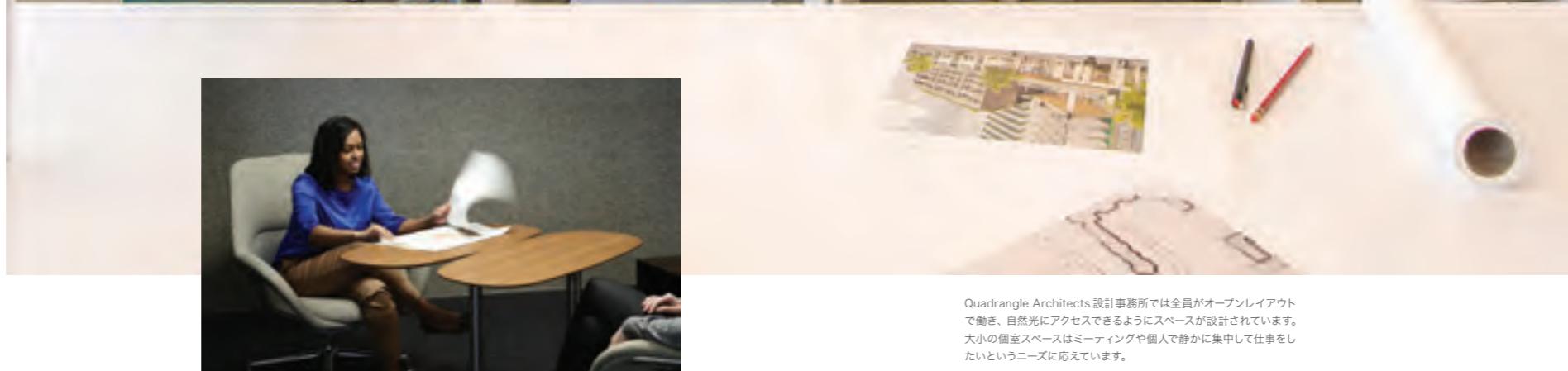
「社員にとっては寝ても、散歩にでも、新聞を読んでも、もちろん、デスクでそのまま仕事を続けても好きなことができる時間なのです。ある社員は簡易ベッドを持ち込んでオフィスの隅で仮眠を取る人もいます。しかし、大体の人は後になって疲れがでて生産性が上がらないため、仮眠をとりませんが。」とSteelcase WorkSpace Futuresの中国担当研究員のWenli Wang氏は言います。

これはTencent社が社員のウェルビングを考えて実践した一つの方法でしかありません。特に中国においては、ウェルビングを企業の重要な戦略として位置づける企業が増えています。「中国では大気汚染や交通渋滞などの問題もあり、皆が環境やスペースの質に非常に過敏になっています。その関係でウェルビングも話題になっているのです。若い専門職の人間は生活の質を求めて、大都市ではなく、小都市に移動することを願いでいる人もいるくらいです。こういう背景もあり、企業はより優秀な社員を確保するための一貫としてウェルビング戦略を採用しようとしています。」とWang氏は述べています。

スペインや南アメリカで知られている午後のシエスタは文化的な伝統のひとつです。しかし、中国のオフィスの一つの風景というわけではありません。とWang氏は付け加えます。彼女は中国の多くの企業を調査しました。例えば、中国の多国籍企業は自国でのスタイルを採用しています。テクノロジー企業であるLenovo社では3時間ごとに音楽が流れ、席から立ち上がって動くことを指示するという具合です。中小企業は全社員を外に出し、体操をしながらチームスピリットとウェルビングを養うという光景がよく見られます。

深圳にあるTencent社の本社では風を送って吹き抜けの広いスペースを換気したり、ファサードをガラスにして自然光を内部に取り入れたりしています。また、社員のためにバスケットコートやプールなども併設されています。

能力のある知識労働者、例えば、エンジニア、製品開発、財務スペシャリストやインベーションの方法を熟知した経験豊富な人材がここでは不足しているのです。よって企業は彼らを魅了し、確保しつづける方法としてウェルビングを位置づけているのです。」とWang氏は言います。



Quadrangle Architects 設計事務所では全員がオープンレイアウトで働き、自然光にアクセスできるようにスペースが設計されています。大小の個室スペースはミーティングや個人で静かに集中して仕事をしたいというニーズに応えています。

より多くのチョイス

ウェルビングを考慮してデザインされたワークプレイスの明らかな差別化要因となるのが、一日のうちで異なる作業をサポートする多種多様なセッティングを提供することです。オープンとクローズ、「個人」と「チーム／グループ」の両方のスペース、自然光と同僚へのアクセスを実現することで社員は仕事に必要なスペースやツールを選択することができ、同時にストレスも軽減し、活力を増大させるという効果を生みだします。

調査結果がこれを証明しています。オハイオ州立大学ではホワイトカラーのワーカーを2つのグループに分け、2つの全く異なる環境のもとでの人々のストレスレベルを検証しました。まずは低い天井と空調エアコンの音がうるさい古いオフィス、もうひとつは天窓があるオープンレイアウトを採用した、新しく改装されたオフィスです。17ヶ月経った後での調査では古いオフィスに配置された人々の方が働いていてもストレスを多く感じていたということです。そして、将来的な心臓疾患につながる可能性を引き出すのに十分な違いをもたらしたことが明らかになりました。

「場」のパレットを考慮したオフィスの好例がオハイオ州トロントにあるQuadrangle Architects 設計事務所です。ダウンタウンの高層ビルにある16,000平方フィートのオフィスに入った時の印象はなんといってもその採光の素晴らしさです。中央に広いアトリウムを設け、壁や柱を最小に抑え、四方を窓にしたオープンなスペース。人間の動きと日中の光のレベルを感知する照明システムを採用して省エネを実現しながら、高品質な照明を提供しています。会社の経営陣からインター社員にいたるまで全員がオープンレイアウトで仕事をし、平等に自然光にあたり、人同士が接触しやすいようにスペースが設計され、少人数から大人数を収容する多様なスタイルの個室もオフィス中に配置されています。

プライバシーを再定義する

コネチカット州リッジフィールドの製薬会社、Boehringer Ingelheim Pharmaceuticals (BIP) 社はドイツの本社からオフィスをオープンレイアウトにし、多種多様なスペースを設置するように指示されました。「ドイツにいる CFO が訪問した際に 72 インチの高いパネルで覆われたキュービクルのデスクを指して、どうして社員をここに閉じ込めるようなことをするんだい。このレイアウトはよくないよ。もちろん、これは変えるんでしょう?とコメントしたのです。」と BIP の US インフラ担当部長である John Hardiman 氏は述べています。

「彼は社員をあのような高くて暗いパネルに閉じ込めるのではなく、社員がお互いにつながり、活力を生み出すような環境を望んでいたのです。このことがきっかけとなり、引っ越しの際の指示書の項目のひとつになったのです。」と Hardiman は言います。

新たな BIP 社のオフィス環境はオープンな個人／共有スペースが配置され、社員はベンチスタイルのデスク、ラウンジ、パントリー、集中ルーム、グループスペースなどから仕事をする場をチョイスできます。この戦略は企業にとって不可欠なコラボレーションを促進させるだけでなく、他の同僚とつながるという精神的ウェルビーイングを養うことをも実現します。Gallup 社のグローバル調査によると 1 日 6 時間のソーシャルな交流はウェルビーイングを向上させ、ストレスを軽減させるということです。

「オフィスには光りと明るさが必要でした。それは幸福感と活力をもたらすからです。」

BIP 社の新たなワークプレイスは新規採用者からのコメントも反映されました。「その中には個人スペースを今日に相応しいようにしたほうがいいというフィードバックもありました。小さなボックスの中に閉じ込めるだけで、他のスペースが全くなかったのです。コラボレーションができるとしたらカフェテリアぐらいしかありませんでした。採用する若者たちはテーブルで何かをし、お互いに話しながら作業をする環境に慣れています。あのボックスのような個人スペースでは閉じ込められているという感じがするのです。」



極秘の会議や静けさが要求される電話会議、また集中して一人で仕事をしたい場合など、ワークプレイスでのプライバシーの確保は引き続き重要な要素として位置づけられました。オープンまたは閉じられたスペースを両方提供することはコラボレーションと集中という両方のニーズに対応し、作業内容に応じて個々人がチョイスできることが望ましいと言えます。



BIP 社の新しいオフィス環境はベンチスタイルのデスク、ラウンジエリア、パントリー、集中ルーム、大人数のグループ用スペースなどを配し、企業に不可欠なコラボレーションを育成し、他の人のつながりを促すものでした。

ヒントは大学のキャンパス

スペインのマドリッドにある石油、ガスの複合多国籍企業である、Repsol 社の新本社オフィスは中央の中庭を取り囲むように個人、グループワーク、ダイニング、リラックスエリア、熟考のためのスペースが配置されています。

建築家、Rafael de La-Hoz 氏によって設計されたスペースは彼曰く、大学のキャンパスより古く、ローマ時代の中庭がある居間から中世の回廊へという「横わりのコンセプト」を採用しています。人々は階段を登るより、庭を通って散歩するように歩くことを好んでいます。グリーンがあるエリアは本社のトータルのスペースの 3 分の 1 を占めています。

4 階建てのビルの外壁の外に飛び出したメタルのフレーム構造とガラス張りのファサードが軽快でエレガントな内装のワークスペースを創りあげています。「オフィスには光りと明るさが必要でした。それは幸福感と活力をもたらすからです。」と LaHoz 氏は述べています。

Repsol 社のワークスペースの約半分はオープンレイアウト（家具のパネルは 1.2 メートルの高さ以内に制限）で、ファサードの隣に位置しています。社員は外の景観やたっぷりの自然光を楽しむことができます。個室や会議室は各フロアの内側に配置され、2 つのカフェテリア、オープンな

会議室、media:scape を装備したコラボレーションエリアなどのインフォーマルなスペースや通路がスペースの 4 分の 1 を占めています。Repsol 社はこのワ

イドなオープンスペース戦略をアクセシビリティにもつなげました。ドアを通過することなしでどこにでも行ける 360° 回路をビル内に設けることは簡単でした。

このオフィス環境は「人をつなげる」ことをコンセプトにデザインされています。作業姿勢や感覚的刺激の両方におけるバリエーションを与え、社員の身体的、認知的、心理的なウェルビーイングに貢献することを目指しています。



スペイン、マドリッドにある Repsol 社の新しい本社キャンパスは中央に中庭を設け、社員が仕事をしたり、食事をしたり、休憩したり、考えたりする「場」として広く利用されています。

職場でのワークライフバランスが本格的に始動

会社の移転は社員の生活にも大きな影響を及ぼします。新しい場所への通勤、交通渋滞、通勤時間、便利さなどすべての要素が社員のワークライフバランスとウェルビーイングに変化をもたらします。

社員がバランスのある生活ができるように支援するのは企業の仕事です。「私たちはワークプレイスが人間工学的に配慮することはもちろんですが何か新しいことにも挑戦すべきだと考えたのです。人々は多くの時間をオフィスで費やしているのですから、そのワークライフバランスにも影響を及ぼします。」と生命保険会社の ING 社のファシリティマネジャーである Robert De Colfmaker 氏は述べています。

ING 社は首都のブリュッセルからブリュッセル郊外に移転しようと計画しましたが、社員の通勤に問題があることが分かりました。「私たちは全社員の通勤する方法（地下鉄、車、バスなど）と通勤時間を調べ上げました。その後、そのデータを使ってソリューションを考えました。例えば、駅からオフィスまで午前と午後にシャトルを提供することや社員がオフィスに収納できる折りたたみ式自転車や収納場所を確保することなどです。」

社員がどこでどのように働くかをチョイスし、管理することができれば、自分の時間をより効率的に使って、同時にストレスも軽減できます。ING 社では誰も自席を持ちません。それは CEO でさえ同様です。よって社員は毎日、仕事内容によって様々なワークスペースを選んで働いています。スペースにはオープン／個室スタイルの会議室、着席／立席タイプのミーティングスペース、フォーマル／インフォーマル、分散した社員をつなぐ、media:scape を装備したコラボレーションスペースなどがあります。個人の集中ワーク用の多種多様なスタイルのデスクや静かに仕事ができる図書室まで設けています。社員がどこでどう働くかの選択肢があることは自分の時間、仕事や生活にも責任を持つことにもつながります。

これは企業にとっても利益をもたらします。「最終的に私たちの手法は未来の優秀な人材を確保する決定的な要因になるからです。人材市場の競争は激化しています。私たちのところで働きたいと思う人はこのワークライフバランスと企業文化に魅了されて就職するケースが結構あります。」と De Colfmaker 氏は主張します。

ウェルビングのプラス効果を測定する

ウェルビングにフォーカスしたワークプレイスはどのくらい企業の成果に貢献するのでしょうか。企業のリーダーたちは企業にとってはプラスの効果をもたらしていると確信しています。

Repsol 社が入居後 4 ヶ月で実施した最初の調査では新しい環境に対して 10 点満点のうちのスコアは 7.6 でした。

BIPi 社の入居後調査では社員の生産性は 15 – 20% 向上したという結果がでています。「一般的に生産性の測定は難しいともいわれています。しかし、私たちは例えば、同じ時間内で仕事がどれだけこなせたかというようなエンドユーザーの感覚を測定値としています。」とエンジニアリング部長である Michael Carneiglia 氏は述べています。

「人生の多くの時間をオフィスで過ごしているという事実からすると、ワークライフバランスの点でオフィスがいかに重要なかがわかります。」

「新入社員が入社する際にまずはどうやって社員が働いてかを見せるのです。そうすることで不安や緊張もとけ、安心して出社することができるようになります。」と言うのは ING 社の De Colfmaker 氏です。

Quadrangle Architects 設計事務所の入居後 6 ヶ月後の調査でもほとんどの社員から同様のプラス効果の回答が得られました。例えば、83%が新しいオフィスに満足をしており、95%は生産性が上がり、情報に基づいた効果的な意思決定が可能になったと答えています。「移転後の生産性が大幅に向上したことは明らかです。社員のウェルビングが改善されたことで生産性や創造性が増幅し、その反対にストレスと医療コストは激減し、人々は同僚や会社とよりつながることが出来たのです。残された唯一の疑問は逆に社員のウェルビングを改善できない企業はどのくらいのコスト負担があるかということでした。○



ING 社の新しいオフィスでは図書室が特徴的で、人々がつながり、コラボレーションができるオープンレイアウトのミーティングスペースだけでなく、静かに仕事ができる機能も持ち合わせています。

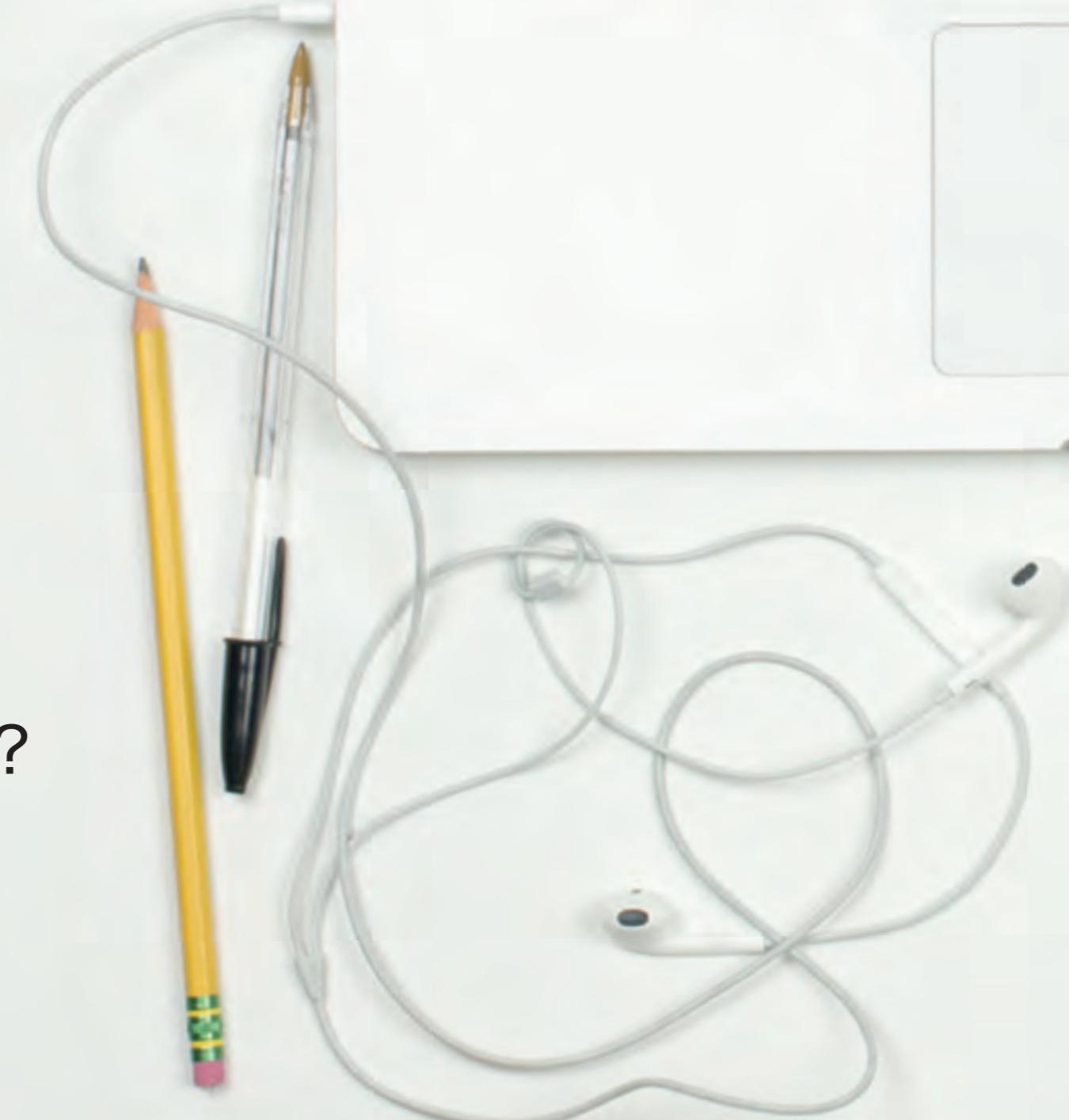
煩わしいスペース探しも簡単に ストレスフリーの会議予約システム

ワーカーは会議室や仕事をする場所を探すのに 1 日のうち 45 分を費やしているといいます。RoomWizard® 会議予約システムはその煩わしさを簡単に解消します。タッチパネル上でミーティングの予約状況が簡単に表示され、空いていればその場で予約、使用も可能です。使われていないスペースを最大限に有効活用し、コラボレーションを生み出すスペースづくりを容易に実現できます。

製品詳細は下記まで：

www.steelcase.jp

日本スチールケース株式会社 03 – 3448 – 9611



デスクの共有は ウィルスの共有でもある?

飛行機で、映画館で、咳をしている人やくしゃみをしている人の隣になって嫌だなと思うことは多くの人が経験していることです。私たちの身の回りには目に見えない感染症を引き起こす細菌やウィルスなどの微生物が数多く存在しています。しかし、病気の人と接触しないようにしようとしても、それはある意味簡単なことでウィルスから逃れることができません。



デスクは悪質な細菌が集まる場所の一つです。パンくずなどはバクテリアが生育する格好の環境です。

25,000
携帯電話の1平方インチ
当たりの細菌の数

80%
接触感染する確率

細菌はどんな表面にも生育し、増殖します。これは仕事環境でも同じです。アリゾナ州立大学の細菌の専門家である Charles Gerba 博士によると、デスクトップは細菌が最も生育しやすいモノのひとつだと言います。彼の調査によると、1日でワーカーの手は 1000 万の細菌に接触すると言います。デスクの上に散らかったパン屑は細菌にとっては絶好の住処です。これにはロンドンのクイーンマリー大学の微生物学者である Rom Cutler 博士も同様の意見を述べています。

このことに関連して特に懸念されることはワーカーの 72% が多少の病気なら仕事に行くというデータがでていることです。これはランカスター大学とエリーゼ保険が実施した最近の研究結果で明らかになったことで、感染症の 80% は接触によるものだと WebMD ホームページでは指摘しています。

もちろん、すべての細菌が有害であるというわけではありません。実際はほとんどの細菌は有害ではないのです。人の身体の中には 100 兆個以上の細菌が生息していて、その多くが密接な相互関係によって人生を生かし、人間の健康を保つにはなくてはならないものなのです。ボルダーにあるコロラド大学のバイオフロンティアインスティテュートなどの機関で研究している科学者たちは微生物と人間の関係を徹底的に研究し、人間の健康における微生物の役割を学んでいます。

同時にいくつかの細菌は病気の原因となる病原体であることも広く知られています。知識ワークがさらに協働的にモバイルになると、多くのオフィス環境は今までのよう割り当てられた自席スペースではなく、共有スペースを中心とした環境へと進化していきます。今まで以上の多くのワーカーが共有スペースを使用する機会が増えるため、有害な細菌を軽減することが極めて重要になると調査は指摘しています。

「自席の個人スペースから共有のグループスペースへの移行はウェルビングをサポートするために抗菌を戦略的に考える絶好の機会を与えてくれました。」

仕事場での抗菌

いまや、家庭用洗剤や歯磨き粉から服やおもちゃという消費材においては耐久性のある様々な種類の抗菌技術が発達しています。抗菌は一般的に化学物質ではあります、自然合成物のものも多くあります。それらはタンパク質の合成や細胞膜の機能など細胞の活動を阻止したり、変更したりすることで微生物の静菌作用を起こします。

この研究が加速されたことで、抗菌への知識やその効果が急速に向上しています。抗菌オプションの中のいくつかは職場での可能性を秘めたものもあります。

金属と金属イオン 銀と銅は抗菌力の強い素材として長い歴史があり、それはギリシャ、エジプト、ローマ時代の紀元前 2200 年前にさかのぼります。この 2 つの金属は飲み水を保存、処理したり、防腐剤としての軟膏にも広く使用されていました。これらの金属がイオンになることで細菌類の活動を抑えています。特に銅は自然で効果的な抗菌剤として広く知られ、化学添加物を組み込んだ銀イオンを粘土などのベースとなる素材に取り込むことで効果を発揮します。銅は金属両方で使用され、その酸化物がベースとなる素材に付加されます。

植物ベースの抽出物 植物での多くのエッセンシャルオイルは抗菌性の効果があります。エッセンシャルオイルが細胞膜を透過することで微生物を攻撃することも研究で明らかになっています。例えば、ペイリーフ、シナモン、クローブ、タイムなどは最も強力な効果を発揮するものとして有名です。多くのクリーナーやふきんなどの消費材で抽出物が広く活用されています。

「抗菌は健康重視の仕事環境を積極的に創ろうとするもうひとつの方針を提示しています。」

表面形状 ある表面形状は非化学的抗菌材として自然界から借りてきたものです。特に興味深いものとしてSharklet® というサーフェス（作業面）は鮫の肌を模した何百万もの微細なダイアモンド型の隆起をきちんとした質感に仕立て上げたものです。実験したところ、このサーフェスは細菌の繁殖を防ぐことが分かっています。

重要な検討事項

抗菌材の使用はマテリアルケミストリーの観点からも実現したい課題です。これらの要素を考えると抗菌材をいつ、どうやって、どこで使用するかの選択肢があることが非常に重要になってくるというわけです。

応用方法 抗菌を選択し、適用するにはベース素材、加工・形成の方法、そして抗菌の効果と耐久性や究極の製品性能をバランスよく保つことが重要になります。技術がベース素材の中に組み込まれたり、製造後のスプレーやコーティングで処理されることもあります。これらの応用方法には使用前、使用中や使用後のライフサイクルにおいて素材を管理する選択肢もあります。

微生物の量 抗菌を使用することは表面のすべての細菌を除去すると考えることは簡単です。しかしながら、無差別に大量に除去することは不要であり、逆に有害になることもあります。サウスカロライナメディカル大学で微生物学や免疫学部門の副会長である Michael Schmidt 博士はこう説明しています。抗菌素材を建物の中に適用することは汚染微生物数を身体の治癒力でそれを撃退するレベルにまで減らすということです。

接触の可能性 職場の家具によっては他の家具より頻繁に人が触れ、汚染微生物の数も高くなり、有害な細菌に触れる確率も増えます。頻繁に人が接触する製品エリアのみを抗菌にすることは全製品を抗菌コーティングするよりもバランスのとれた方法といえます。

事実に基づいた情報 抗菌は各国の政府によっても規制されています。国によってその標準も異なっていますが、ほとんどの国では抗菌は登録されなければならず、ニーズ

に応じて特定の技術や応用がつくられています。抗菌に関する特許を論じる場合、この行動と関連を離れて多くの特許が登録されています。

の活用を検討しています。この抗菌有効成分は銀イオンで、成形時に埋め込むタイプです。

さらにユーザーのニーズに応えるために植物ベースの消毒剤で有名な CleanWell 社と、そしてバイオテクノロジーの会社、Sharklet Technologies 社とコラボレーションが進行中です。この Sharklet Technologies 社とのコラボは業界独占です。

積極的な予防

人が仕事場で過ごす時間も以前と比べ増加し、1日中動きまわりながら仕事をする中で、細菌を減らすことは大きな懸念事項になっています。抗菌はワーカーのウェルビングを改善するという目的で健康重視の仕事環境を積極的に創るためのひとつ的方法を提示しています。抗菌素材は通常の日課としての掃除や衛生上の習慣にとって代わったり、その習慣を減らしたりすることではなく、仕事場での細菌をさらに軽減するオプションを追加いただけです。



Steelcase の新デスクシステム、Ology は頻繁に人が接触する作業面に抗菌の要素を提供する初めての製品です。BactiBlock® 抗菌テクノロジーはワークサーフェスエッジ、デスクパッド、高さ調節コントロール、電源・通信アクセスポイントなどに適用されます。

PIVOT POINT: サステナビリティは 社会的責任である



Angela Nahikian
グローバルサステナビリティ部長
Steelcase Inc.

基本的にサステナビリティとは「人」がその中心にあります。人や社会が最大限の可能性を引き出せるような経済、社会的環境を整え、支援し、純粋な意味での長期的なウェルビーングの実現を目指すことです。サステナビリティとウェルビーングは重複する点があるように切っても切れない関係にあり、両方の概念の共通点は「人」であることは明らかです。

その人との繋がりはサステナビリティを定義した1987年のブルントラント報告書にさかのぼります。その方向書ではサステナビリティとは地球の限界内で未来と今日の世代のニーズを満たすことと定義されています。この定義は人間のニーズを満たすことと地球環境資源の有限性を認識するという2つの側面を語っています。これまでのところ、資源の有限性は多くの注目を集め、それなりの進展がありました。

今、その注目が異なる方向にシフトしています。それが人間のニーズを満たし、ウェルビーング文化を創造するということです。この社会的サステナビリティというものが新たな行動として浮上しています。

世界中の企業はサステナビリティを核とした目標と企業の大望と切っても切れない包括的なアプローチを受け入れようとしています。進歩的な思想家たちは環境的ウェルビーングなしの人間のウェルビーングは危険であり、人間のウェルビーングなしの環境的ウェルビーングは成功の見込みがないと理解はじめています。一度は達成への唯一の手段として考えられていた経済的ウェルビーングもいまやよりサステナブルな未来にたどり着く方法の一つでしかないです。これらの進歩的な考えの企業は経済的、環境的、社会的なサステナビリティが交差した時に初めて、新しいビジネスモデルが生まれ、革新的な製品を世に送り、優れたアイデアで夢を達成し、現在そして未来の差し迫ったニーズに貢献できるといいます。

今、
サステナビリティの方向が
人間のニーズを満たし、
ウェルビーング文化を
創造するという方向に
シフトしています。

ビックデータの普及に伴って、特定のウェルビングの行動と経済効果を密に関連づけることができるようになるかもしれません。

この移行期には企業は以前の環境戦略ではなく、社会的サステナビリティと関係した異なる方針を掲げる必要があります。被害を最小限に抑えるという現状維持という状態よりは人間の可能性を最大限に生かし、拡大する時に来ています。それはリスク管理から人間の能力開発へのシフトを意味しています。

企業は今までウェルビングへの取り組みには極めて消極的でした。懐疑論者たちはウェルビングを測定し、定義するのは難しいと言い、投資収益ベースから言うとそれはあまりにも抽象的すぎると感じていました。個人情報保護時代にあって、従業員は個人のプライバシーを侵害していると感じたり、批評家たちもビジネス状況についてだらだら質問するばかりです。ある企業は身体的ウェルビングに十分な投資をしたことで問題は解決したと考えていますが実際は解決していないのです。糖尿病や肥満が蔓延し、医療コストは増加するばかりです。そして、私たちは睡眠を除いてどのことよりも仕事に費やす時間が増えているのです。人的資本が希少価値になる中、企業は新たな考え方を採用する時に来ているのです。

今日のビジネス環境では職場でのウェルビングが明らかに欠けており、今、その経済的ウェルビングが注目を浴びています。最近では、ヴァージンのRichard Branson氏、ユニバーサルのPaul Polman氏、インドのタタグループのRatan Tata氏、ノーベル賞を受賞した銀行家、Muhammad Yunus氏などからなる世界中の著名ビジネスリーダーたちのグループが「我々のような世界的な企業が先導して、この包括的ウェルビングの中心的役割を担い、ビジネスモデルや従業員の福利厚生、健康、社会的貢献、人権を進化させ、社会的な価値を生み出していく」と発表しています。

ウェルビングには文化的側面もあります。人材戦略や環境などすべての部門を超えて遂行され、組織内の象徴的なエコシステムとも言えます。進歩的な企業にとってウェルビングは環境サステナビリティと同様に不可欠な戦略であり、競争面での差別化になると捉えられています。私たちの研究調査が指摘している文化的側面のウェルビングには下記のようなものがあります。

イノベーションを助長する

生産性を上げる

創造力を活性化する

コラボレーションを促す

楽観的雰囲気を生み出す

マインドフルネスを強化する

身体的な活力をサポートする

本物の「個」を育てる

共通の意義や信念を文化として築く

仕事とより広い世界での永続的变化の関係を強く認識する

これらの項目はすべてが望ましいことですが、どうやってこれらを測定すればいいのでしょうか?世界中の企業や大学研究機関、そして政府はこの測定方法に奮闘しています。数年前に製品や活動への環境的影響をどう測るのかという論議が巻き起こったように、ウェルビングにおいても同様のことが起きています。イギリスである興味深いプロジェクトが立ち上がりました。イギリス政府がナショナルウェルビングプログラムを設置し、イギリス社会のウェルビングを6ヶ月毎にモニタリングする指標の開発に乗り出しました。ニューエコノミー財団はハッピー・プラネットインテックス(詳細はP57をご参照ください)に協賛しています。Gallup社は引き続きウェルビングの動向をグローバルレベルで追跡し、フランスを含むいくつかの国ではGDP(国内総生産)をもっと包括的なウェルビングの測定に変えて、国としての成功度を測ろうという動きもあります。

ビックデータの普及に伴って、特定のウェルビングの行動と経済効果を密に関連づけることができるようになるかもしれません。しかし、組織全体として統一した品質管理目標への取り組みを経営戦略へと適用したTQM(Total Quality Management)の父と呼ばれたEdward Deming氏はかつてこう言いました。「重要なもののたった3%だけが測定できるのである。」

一方、一步先に行く企業は経済的、環境的、そして社会的サステナビリティを統合しはじめています。サステナビリティとウェルビングの関係はますます密になり、今後数十年の成功を再定義するものになりつつあります。「将来のサステナブルなビジネスや企業収益、リーダーシップの未来像、そして将来の誘因すべてが私たちのウェルビングのニーズを環境的にも効率的にも満たすことで定義することができます。」と未来に明確なビジョンをもったある作家は述べています。私たちのビジネスの仕方、人間の行動のあり方、環境との接し方すべてを新たにつくり直す以外にないのです。そして、そのすべてが「人」で始まり、集積した共通問題を解決できる人間の可能性を引き出し、よりサステナブルな未来を築いていくのです。●

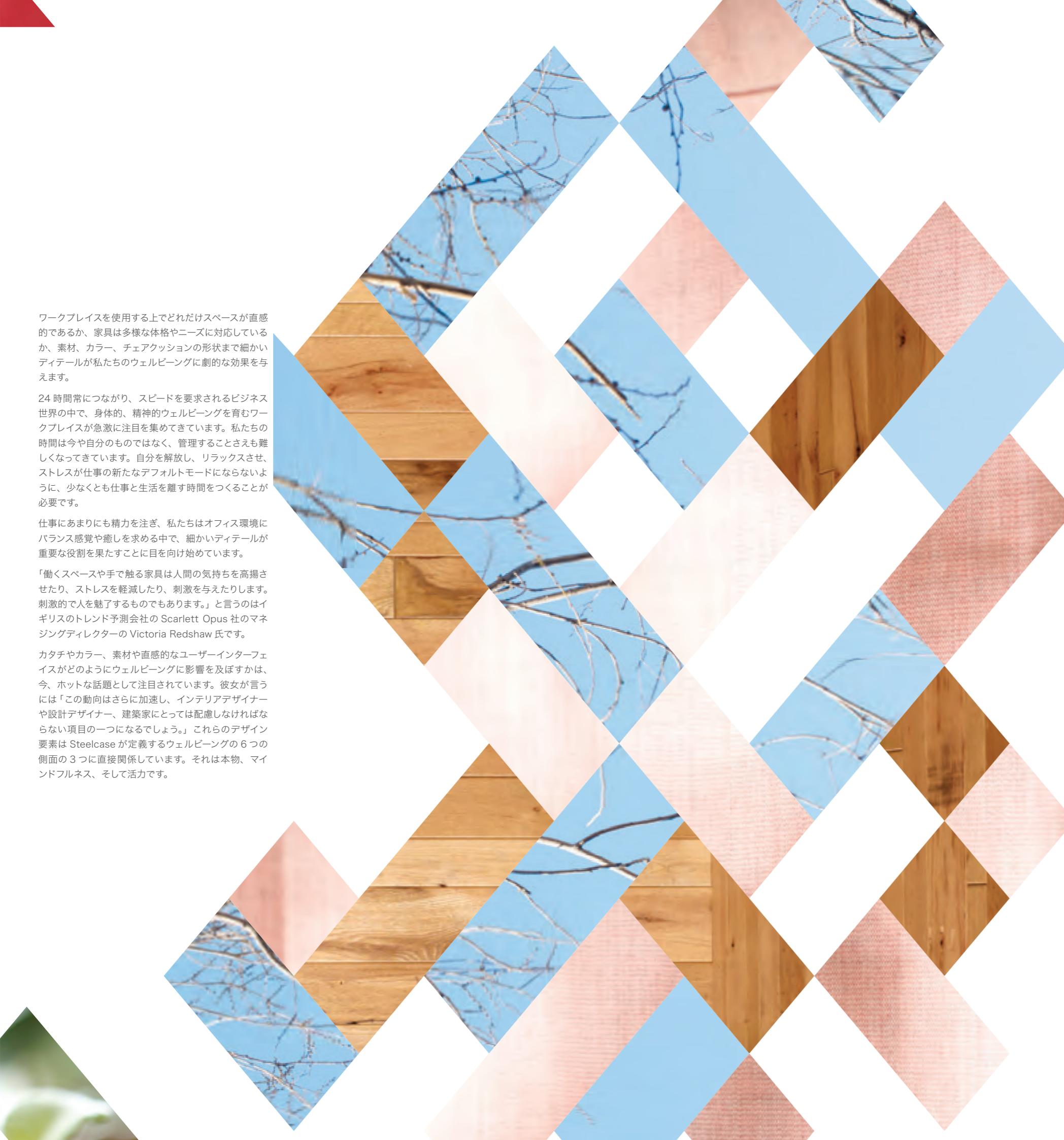
ウェルビングの未来を心に描く

私たちはアメリカでのワークショップを実施しながら持続的な学びを実践しています。建築家やデザイナー、企業の意思決定者、大学機関や思想家たちと一緒にして職場でのウェルビングについて日々探求しています。半日セッションで、従業員のウェルビングを身体的、社会的、認知的側面からさらにサポートできる未来のパワフルなビジョンを一緒にになって創り上げています。チームは異なる花粉で授粉するように「個」が交わってアイディアが育ち、動向を調べ、最終的に未来のためのビジョンを示すシナリオをつくりあげます。これらのアイディアや発見は統合され、組織の中で共有されることで明確な目的を持った未来のビジョンを構築することができます。



BOLD
STROKES
ARE
ONLY THE
STARTING
POINT

ウェルビングを配慮してデザインされたワークプレイスでは全体を構成する個々の要素が重要となります。自然や採光を取り入れた建物、同僚とのコミュニケーションを可能にするオープンなオフィスなどその包括的な戦略が私たちのオフィス環境のフレームワークを提供します。そして、ワークプレイスが細部にわたって私たちの仕事のホームになることが理想です。



ワークプレイスを使用する上でどれだけスペースが直感的であるか、家具は多様な体格やニーズに対応しているか、素材、カラー、シェアクションの形状まで細かいディテールが私たちのウェルビーイングに劇的な効果を与えてくれます。

24時間常につながり、スピードを要求されるビジネス世界の中で、身体的、精神的ウェルビーイングを育むワークプレイスが急激に注目を集めています。私たちの時間は今や自分のものではなく、管理することさえも難しくなってきています。自分を解放し、リラックスさせ、ストレスが仕事の新たなデフォルトモードにならないように、少なくとも仕事と生活を離す時間をつくることが必要です。

仕事にあまりにも精力を注ぎ、私たちはオフィス環境にバランス感覚や癒しを求める中で、細かいディテールが重要な役割を果たすことに目を向け始めています。

「働くスペースや手で触る家具は人間の気持ちを高揚させたり、ストレスを軽減したり、刺激を与えてくれます。刺激的で人を魅了するものもあります。」と言うのはイギリスのトレンド予測会社のScarlett Opus社のマネジングディレクターのVictoria Redshaw氏です。

カタチやカラー、素材や直感的なユーザーインターフェイスがどのようにウェルビーイングに影響を及ぼすかは、今、ホットな話題として注目されています。彼女が言うには「この動向はさらに加速し、インテリアデザイナーや設計デザイナー、建築家にとって配慮しなければならない項目の一つになるでしょう。」これらのデザイン要素はSteelcaseが定義するウェルビーイングの6つの側面の3つに直接関係しています。それは本物、マインドフルネス、そして活力です。

働くスペースや手で触る家具は人間の気持ちを高揚させたり、ストレスを軽減したり、刺激を与えてくれます。刺激的で人を魅了するものもあります。

本物を探す

ワークプレイスはウェルビーイングに強い影響力を持っています。何故なら私たちはスペースやツールと密接に作用しているからです。使い込んだスマートフォン、お気に入りのチェア、休息する静寂な場所など様々な場所や製品と関係を築いていて、感情をそのブランドや企業に移していくのです。

「デザイン要素は人がスペースや製品と共鳴するのを可能にするものです。企業は人がどうやって生活し、何が好きで、何を望んでいるかなどの顧客ニーズを把握しようとし、仕上げから機能にいたるまであらゆるレベルにその顧客ニーズを反映させたいと考えています。」

例えば、私たちが1日中触っているスマホなどハードで冷たいテクノロジーデバイスの表面と対照的な柔らかな質感や素材は人の気持ちを和らげます。ウッドやナチュラルなファブリックは本物の上質感を追求しています。「それらは自然界で見慣れたパターンや素材であることも多く、安心して使うことができます。自然とつながっていることを思い出し、必ずしもすべてがデジタルでバーチャルでないことを改めて認識できるのです。」とRedshaw氏は述べています。

本物への追求とは自分たちをありのままに表現していくこと、前向きで肯定的な人間関係を養うことです。自席の近くにプライバシーの高いアンクレイブというスペースを設けることは良好な人間関係を構築することを促し、ゲストチェアを設けることであるてホームのような雰囲気を創出し、同僚や部下と1対1で対話することができます。

「素材、カラー、質感を考慮しながら、そこで働く人々がハッピーで健康でいられる環境を創造するなど、人々のウェルビーイングを追求することはデザイナーとしての私たちの役目でもあります。スペースとは足を踏み入れた瞬間の第一印象から、人を魅了するものであることが理想です。」と語るのはテキスタイルメーカーでSteelcaseグループ傘下のDesigntexのデザイナー兼副社長であるKimberle Frost氏です。

仕事に向かわせる場所

私たちは人間の情緒的、感情的反応を念頭に置きながらスペースをデザインします。カフェでのコーヒーのアロマや居心地がよいテーブル、そのおしゃれな雰囲気はついエスプレッソでも飲みながらおしゃべりをしたくなります。それに比べ、オフィスの雰囲気はどうでしょう。騒がしい、プライバシーがない、快適に仕事ができるチェアがないなど不快と思う要因が数多くあります。企業のコラボレーションスペースはまさにこのカフェの雰囲気を再現しているところも多いのですが、細かい部分では同じように失敗しているのです。

「人々は多くの時間をこれらのスペースでひとりで、そしてコラボレーションをしながら仕事をしています。しかし、多くの場合、背もたれのサポートもなく、プライバシーもなく、私物を置く収納もない状態です。これでは完全に集中して仕事をこなすことはできません。」と語るのはSteelcaseのB-Free(ビー・フリー)ラウンジコレクションのマーケティングマネジャーであるConstance Kocher女士です。

B-Freeラウンジの開発チームは人々はラウンジエリアなどでどのように仕事をしているかを調査しました。「リラックスするということ、カジュアルさ、自分がいる今までいられる場所ということはすべて人間の感情的部分に関係し、それが創造力や仕事へと向かわせているのです。」

オフィスの他のスペースから隔離しないカタチで視覚的なプライバシーを設けたい場合がよくあります。私たちはこのことを「一緒に一人で」という表現で説明することができます。つまり、知っている同僚とスペースを共有しながらも、パーソナルスペースがあり、プライバシーが確保された状態ということです。

「人々は他の人のつながりやコラボレーションをしながらも一人で集中できる環境も探しているということです。一人で仕事をしながらも同時に他の人とも交流できる場所ということです。」とSteelcaseのプロダクトマネジャーであるBryony Gaschy氏は述べています。

B-Freeの新たな構成要素を追加するにあたって、適切なプライバシーを確保できる半透明のファブリックを使用したプライバシースクリーンを開発しました。チェアとテーブルは立つ/座る両スタイルを用意し、ラウンジチェアのフォルムは目に優しい緩やかなカーブ状と角には丸みを持たせています。



Coalesse ブランドの Lagunitas™ (ラグニタス) チェアではユーザーは背もたれのクッションを適切に配置することで直立、少しリラックス、そしてリクライニングの各姿勢をサポートできます。一人または他の人と仕事をする、テーブルに座る、リクライニングしながら会話をするなど、ユーザーのあらゆるポジションに対応します。

また、チェアやデスクの隣に置かれた私物を置くパックスタンド、デジタルツールを充電するための電源コンセントなど、ユーザーが一人で、そして同僚と一緒に落ち着いて仕事ができる「場」を提供しましょう。

素材は快適さもたらします。B-Free スクリーンのファブリックは暖色系の柔らかみのあるカラーを採用しています。レッグは本物感を追求するためにウッド仕上げを使用、ホームのようにソフトで触り心地のよい素材はワークスペースに質の高い雰囲気を創出します。

活力

様々なワークスペースは1日を通して人が動くように促し、この身体的な動きが活力の源になります。実際、ワーカーは仕事をしている間に、立つ、座る、リクライニングするという姿勢をサポートする「姿勢のパレット」を望んでいます。

多様なスペースで働くために開発された製品がシンプルでエレガントな Free Stand 簡易テーブル。ノートパソコンなどの携帯デバイス用に作業面を提供し、畳んで収納でき、軽量なので持ち運びも容易です。

「多くのカジュアルスペースは仕事をするための機能性に欠けています。Free Stand は頑丈なテーブルで 360°に回転し、約 50 - 68cm の幅で高さ調節ができます。この製品があれば、持ち運びながら、どこでも仕事が可能になります。」と Coalesse のマーケティング副社長の Karin Gintz 氏は言います。

共有／所有、個人／グループスペースを健康的に混在させることでワーカーは容易に姿勢を変え、座りながら、立ちながら、リクライニングしながら同僚と仕事ができます。

もう一つのシンプルなワークツール、高さ調節付きのモニターアームはデスク面を有効活用できるという意味でも役立つツールの一つです。自分に合った高さやモニターまでの距離を正確に合わせることで眼精疲労も軽減し、姿勢も改善できます。

高さ調節付きのテーブルとウォーキングマシンが合体した製品は様々な姿勢をサポートすると同時に気分転換にも最適です。

活力は自然光や外の景観からくる感覚的刺激によっても高められます。ディテールが大きなインパクトを与えることもあります。スペースで使用するカラーをうまく使うことで人の行動を区分したり、身体的、精神的な反応を呼び起こしたりもします。一般的に暖色系カラーはエネルギーを引き出し、寒色系カラーは人の感情を静めます。ニュートラルな中間色系の色合いの中にアクセントでポップなカラーがオフィスで使用されることもあります。

医療環境では心理的効果があることからよくグリーンが使用されることがあります。「グリーンは健康と成長のシンボルカラーとされていて、病院ではよく使われます。」と言うのが Designtex の Frost 氏です。カラーに対する反応は住んでいる地域、文化、歴史、個人の嗜好によっても大きく異なります。「赤に対するある人の反応は怒りであったり、ある人は愛であったりさまざまです。国によっても色の嗜好が違います。ですからカラーに関してはそれぞれの地域で前向きで肯定的な感情を持つ素材やカラーを使えるオプションを与えることが重要です。」

「WOW (驚嘆) !」という感動をつくる

これらのディテールがどのくらいウェルビーイングに貢献するのでしょうか? Designtex では定期的に顧客に会い、人がファブリックやテキスタイルにどのような反応を示すかを調べています。「私たちは人々が見て、触って、使って、うわー!って感動する製品を開発しようと努力しています。」

このようなアクションはオフィス環境のパフォーマンスにも同様のことが言えます。ノースカロライナ大学の教授で心理学者でもある Barbara Fredrickson 氏は肯定的な感情がいかに身体的、精神的な健康に影響を及ぼすかを探っています。明らかになったことは肯定的な感情はウェルビーイング以上のものをもたらすということでした。また、物事を対処する能力も高め、長期にわたってウェルビーイングを育てます。

「肯定的な感情は個人の中だけに変化をもたらすものではありません。何故なら、個人が肯定的な感情を持つことが周りの人にも伝染し、顧客との関係にも好影響を及ぼします。肯定的感は組織にエネルギーを吹き込み、最終的に企業の成功や繁栄につながっていきます。」と Fredrickson 氏は述べています。

小さな選択肢が大きな利益をもたらすこともあります。ワークツールなどの何でもない機能にも配慮したり、異なる姿勢や多様なプライバシーのレベルを調整できたりすることから、肯定的な感情を呼ぶファブリックやカラー、質感を選ぶことまで、全ての選択肢がオフィス環境の個々のウェルビーイングを向上させる重要な決定事項になるのです。●



アリゾナ州立大学：

仕事場で動くこと

これは偶然の一一致ではありません。過去 50 年間、ほとんどの仕事で身体を動かさなくなり、肥満率が上昇しているのです。今日、多くの人は仕事をするにのそのほとんどの時間をコンピュータの前に座ったり、電話で話したりして過ごしています。その結果、燃える消費カロリーが減り、2011 年の米国労働局のレポートによると 1 日あたり 150 カロリーしか消費しないことが分かっています。仕事であり動かないことがアメリカでの肥満率の増加の主な要因になっているのです。

仕事で座ったままでいることはアメリカだけの問題ではありません。人間の健康への悪影響はこの体重の増加だけではないのです。ロンドンのある研究で、バスの運転手は移動することが多い切符切り係よりも心臓病になる確率が高いことが分かっています。また、オーストラリアのダイアベトロジジャーナルが掲載した 18 の調査データを分析して明らかになったことは、現在、大人は 50 - 70% の時間をイスに座って過ごしており、そのことが肥満や血管疾患のリスクにつながっているのです。

そこで 1 日を通してワーカーがもっと動くように促すことが極めて重要になってきています。アリゾナ州立大学のヘルスソリューション＆看護医療イノベーションカレッジではこの課題に対して、スタッフのための新しいワークプレイスを計画しました。フィニックスのダウンタウンにある大学所有のビルの 5 階のフロアを完全改装することにしたこのプロジェクトは、大きな窓と印象的な景観を持つだけのまったく何もないスケルトン状態から始まりました。デザインチームと共同で遂行し、そこで働く人に利益をもたらし、プログラムをあらゆる方法で強化するスペースづくりを目指しました。

「私たちのビジョンは生産性と最高のパフォーマンスが実現できる雰囲気を備えることでした。その主な要素はスペースを透過する自然光を多く取り入れ、スタッフが外の美しい景色を見られることでした。もう一つの重要なコンセプトは全く異なるバックグラウンドやキャリアを持った人々が協働できること、そしてその協働することの重要性をスペースが語るということでした。そして、ここで働く人々が積極的に働くことができる環境を提供できるかどうかということでした。健康であること、創造的であること、短期、長期的見方であること、そして俊敏性、それらのすべての要素が満たされることが 1 日を活発に仕事ができることにつながります。」

「医療、健康教育分野でのリーダーとして、私たちは物理的スペースやデザインを通して健康やウェルネスを強調したいと思いました。そして肯定的な意味でそのロールモデルになることが重要であると考えたのです。」と医療ソリューションカレッジの学長である Keith D. Lindor 氏は述べています。

物理的空間のインパクトを測定する

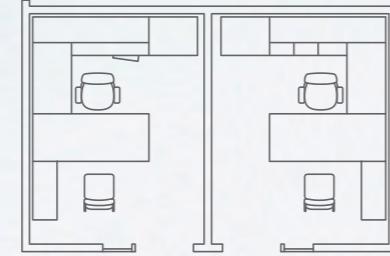
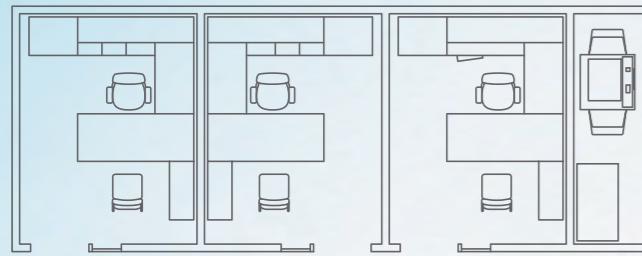
ASU の管理者はスタッフのためのオフィス環境を改善するために、大胆な変更を導入しようと考えていました。このプロジェクトは大学の研究者たちにとっても、自分たちのスタッフを研究プロジェクトに参加させて、身体的、認知的、精神的な健康の効果を測るという理にかなった実験をするという理想的な機会となりました。また、Mayo Clinic と ASU が率いる Virginia G. Piper 慈善基金のプロジェクトの一つである、肥満解消ソリューションからの資金援助もあって、このプロジェクトの目標はそこで働く人々が立ちあがって、動き、歩くという動作を頻繁にできるようにその身体的な活動をスペースに落とし込むことでした。

この共同での努力によって、動くことを促すワークプレイスが社員の健康、ウェルビーイング、生産性の改善につながることが証明され、有益な投資であることが明らかにされることを目指しました。

スタッフが新しいスペースに移動する前に、研究員はスタッフの体重、コレステロール値から、1 日の内で座っていた／動いた時間まで基本的なデータを測定しました。スタッフは太ももにデバイスを装着し、1 日中オフィスで座る／立つ時間を正確に測定され、手首には加速計で身体の動きや姿勢の変化や睡眠パターンまで追跡されました。そして移動前の評価が 4 ヶ月後の集積データと比較されることになりました。



ASU 中に設置された低いパネルのデスクは座って集中して作業することと立ってコラボレートすること両方が容易にできます。



さらに能動的に働く

体重、血圧、人間の健康状態を定量的に把握するための科学的指標であるバイオマーカー（グルコース、インシュリン、コレステロール値など）や身体の活性レベル、睡眠パターンなどとの比較に加えて、研究員は身体の動きや立て働くことが反応時間、意思決定、マルチタスク、仕事の満足度、そして病欠を減らすなどの全体的な生産性の向上へつながっているどうかも判断しました。

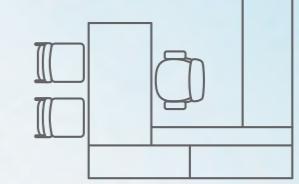
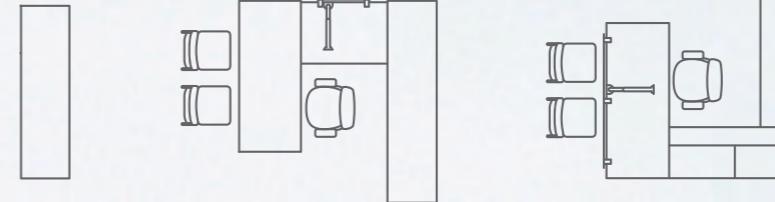
また、研究員はもう一つの建物にいて健康のためのヒントなど人間工学的情報に触れたことがあるコントロールグループからのデータも集積しました。

これらのデータを比較することによって、研究員は頻繁に動くことを促すようにデザインされたワークプレイスは人間の身体や心理に肯定的な影響を及ぼすという定量的な証拠を得ることができます。このプロジェクトは個人だけではなく、人々が働く環境そのものに変化を与えるのだと語るのは ASU の栄養健康促進学部の助教授で仕事場での座業分野のエキスパートである Mathew Buman 氏です。

「私たちの経営陣は大学という教育環境の中で、今までの常識にとらわれず、何か画期的なことをすると決断したのです。健康分野の研究員として、私たちはその決定を大事にし、健康と生産性においてどのようなインパクトがあるかを評価したかったのです。」と Buman 氏は語っています。

「もし、この変化が健康を改善させるとしたら、さらにワークスペースの生産性の向上につながるとしたらそれを大々的に行うことができないだろうか、そして、蔓延している肥満の流行をどうやって弱められるかなどを話し合っています。」と Buman 氏は語っています。

新たなワークプレイスに移動する前に、従業員は座る/立つの高さ調節可能なデスクか従来の座るに固定されたデスクかの 2 つの選択肢を与えられ、その内の 80% が高さ調節付きのデスクを選択しました。



仕事場での動きを意図的に促す

身体の習慣を変えると心の中も変化します。スタッフが新たなスペースがもたらすものを理解し、日常的に活用するために、プロジェクトチームはキャンペーンを実施しました。チラシをつくることに加え、義務ではなく新しい環境を使用するにあたっての E-メールベースのサポートシステムを構築しました。

「私たちが使用したフレームワークとしては「立ち上がる機会を増やす」、「座っている際の姿勢を変化させる」、「もっと動く」などがあります。私たちは決して運動することを推奨しているのではなく、ただ動くだけなのです。実際、運動をすることとは私たちのどの資料にも記載されていません。」と Buman 氏は言います。

オーストラリアの Genevieve Healy や Neville Owen 両博士による前回の調査からの資料を適用させながら、プロジェクトチームはスタッフ同士が座ってメールをしたり、ヘッドセットをしながら仕事をしたり、立ちながら電話会議をしたり、同僚が働いているスペースに歩いて行って会話をすることなどを推奨しています。また、ワークステーションの使い方や消費カロリーや健康への利点などの情報も提供しています。プロジェクトチームはスタッフが気軽に質問ができるリンクと一緒に一週間おきに 1 ページほどのニュースレターを全スタッフに配信しています。

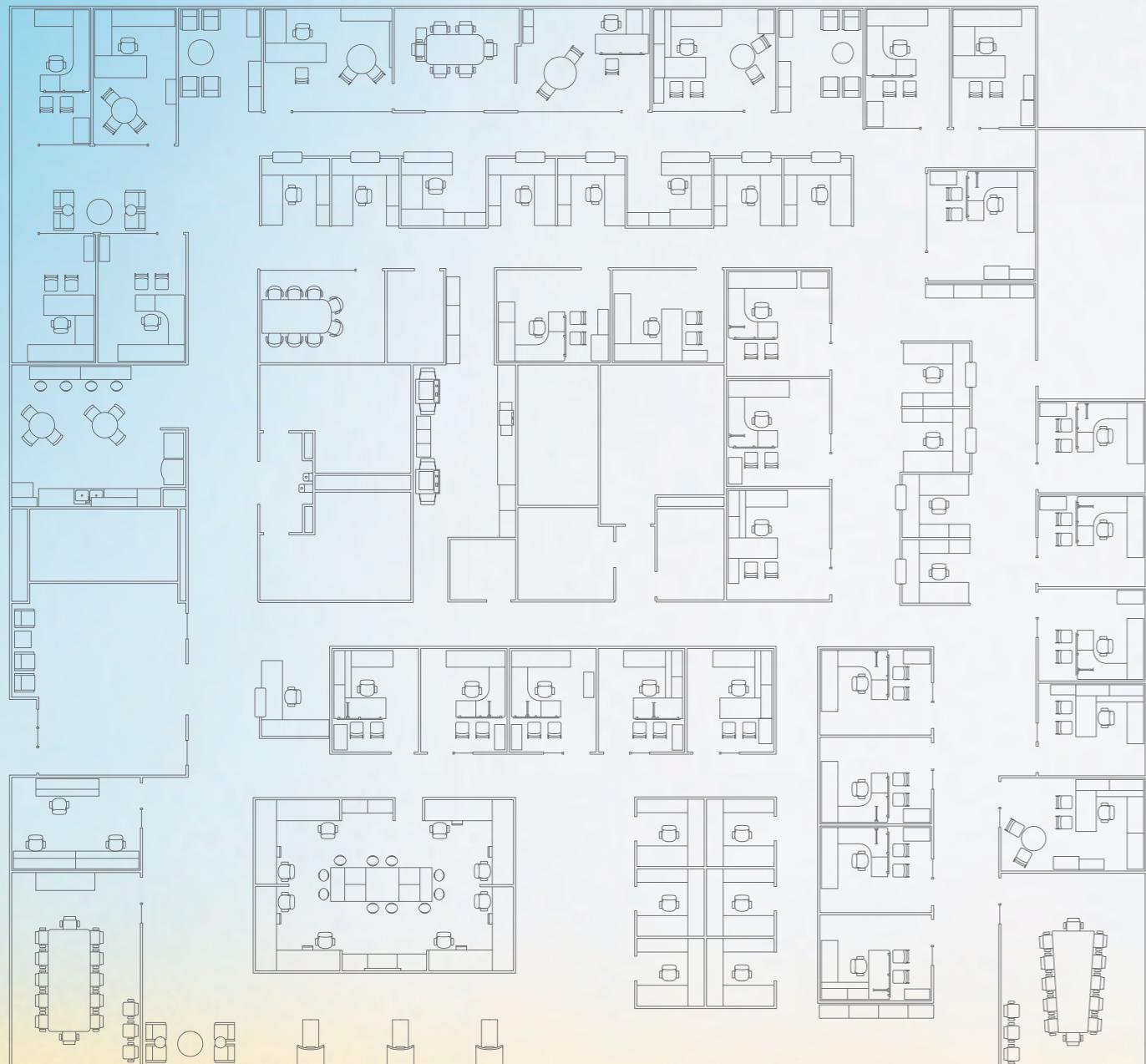
Buman 氏は大学の管理者がより健康的なワークスペースを導入し、その移行を推奨したことを強調しています。「このプロジェクトは大学の管理者の理解と協力があったからこそ出来たことで、管理サイドがそれを支援し、変化を積極的に起こすようにサポートするというメッセージを積極的に配信することが重要です。

そのメッセージを自らの行動で示すために、学長らは新スペースではスタッフと一緒に働きました。彼らの個室スペー

スは従来より狭くなり、余ったスペースは誰もが使用できる共有スペースとして解放しました。Pipe 氏は自分のスペースにウォークステーションを設置し、仕事の生産性を上げながら、数年後には身体も同時にスリムにすることができます。この経験からも彼女はワークスペースがもたらす利点を確信したのです。

学長らはスタッフたちが 1 時間に一度はデスクから立ち上がって動くことや歩行しながらのミーティングの頻度を増やすことを推奨しています。運動は精神的にも刺激に与え、有益な副作用をもたらします。「誰かと並んで歩く際に、あなたと一緒に世界を共有しているのです。一緒に問題を解決しているという共通意識を持つことになります。」

ASU の新しいオフィス環境はそこで働く人々が立ちあがって、動き、歩くという動作を頻繁にできるように身体的な活動をスペースに落とし込んでいます。



「ただ人に立ち上がるよう指図するだけでは効果がありません。重要なことはその行動を起こさせる仕掛けをつくることなのです。」



仕事で最善をつくように助ける

Buman 氏は肥満危機への注目度が増していることは「ウインウイン」のプロジェクト、つまり ASU のスタッフにとつても良く、世界的にも潜在的 possibility を持っていることだと主張しています。「私たちは健康的ソリューションと健康な社会へと環境を改善していく方法を見つけるとしているのです。」

他の研究によると、全体的なインフラがこれらの変化を促さない限り、ワーカーはその行動を改めるのは難しいということです。

「立ちながら仕事が生産的にこなせる環境が整っていないければ、仕事中に立ち上がるのには無理なことです。ただ人に立ち上がるよう指図するだけでは効果がありません。重要なことはその行動を起こさせる仕掛けをつくることなのです。」と Buman 氏は言います。

「彼らは今、比較的静的で固定化された典型的なオフィス環境から人がもっと動き、姿勢を変える必要性を感じる環境に身を置いているのです。」と Steelcase の FitWork グループのマーケティングプロダクトマネジャーの Maren Channer 氏は言います。

「多くの大人たちは身体的に成長する中で子供の頃に培った習慣を忘れてしまいます。仕事生活において筋肉や骨質量を維持するような良い習慣を身につけることができれば、年をとっても健康でいられる可能性が高いです。そして、動かなければその反対のことが起きるのです。」と Lindor 氏は述べています。

「私たちの調査から分かったことの一つにはオフィス環境の中に新たな仕掛けを取り入れた時に、もし一人が立ち上がり始めると周りの人も立ち上がるというように人は連鎖的に同じ行動を起こすということでした。」

動くことを増やすほかに、スタッフのストレスを軽減することは同様に重要なゴールです。健康的な環境の大切さの話をする際に同時にされるのが個々の内面の問題です。「私たちのワークスペースとそこで働く人間は相互に影響を受け合いながら密に関係しています。感性に優れ、生産性の高いワークプレイスは私たちのストレスレベルや仕事への集中度にも影響を与えるのです。私たち各人には世界

をより良い場所にする力があり、内なる自己と外の環境の間に一貫性とバランスがあれば、もっと効果的にそれを実現できるはずです。」と Pipe 氏は述べています。

すべてのデータを集積し、分析するには数ヶ月もかかりますが、すでにその変化と着実な前進の兆しが見られています。

「時々、皆が立ち上がっているのを見る機会があつて尋ねると、皆一応に気持ちがいいと言っていました。このスペースを使う際の関係も変化しているのを見るのも楽しいです。人々は毎日、何度も顔を合わせて交流するようになりました。もはや、人が個室に隔離されることもなくなり、職場のモラルも向上したように思います。この間、日曜日に出社したら 5 人ほどのスタッフが働いていたのに驚いたことがあります。人がいたいと感じる場所をつくることが理想でしたから。」と Lindor 氏は言います。●



dash® mini は最も優れた性能をもつ LED 照明ランプ。コントラストを削減し、グレアや影を最小限にし、均等な光を照射します。

Details (ディーテールズ) の製品は人のウェルビーイングを身体面、精神面、心理面の3側面から支援するように開発デザインされています。

this is **details@work**

製品詳細は下記まで：
www.steelcase.jp

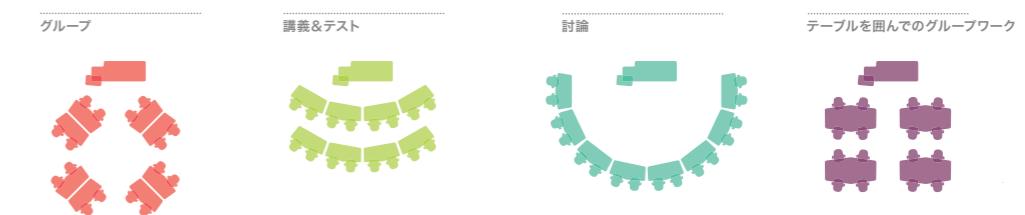
details



activate learning

教室でのアクティブラーニングをサポートするために開発、デザインされた初めての教育用コレクション家具、Verb (ヴァーブ) を紹介します。Verbは柔軟性があり、モバイルで容易にレイアウト変更ができる、ニーズに応じ、さまざまな教授法、学習法を試すことができます。どんな教室スペースにも適応でき、教員と学生の積極的な交流を促し、学生の能力向上に貢献します。

Verb : さまざまな学習モードをサポート





Grand Valley ACADEMIC HUB

学習のための
「図書館」
に刷新

「私たちは従来の図書館の枠を破り、何か違うものにしたかったのです。居心地も見た目も違う場所、何か学生の行動を変えることが出来る場所を望んでいました。」

これが本当に他の図書館とは違うものでした。GVSV (Grand Valley State University、グランドバレー州立大学、ミシガン州) の学長である Lee Van Orsdel 氏は古いタイプの図書館を 21 世紀のラーニングセンター (Mary Idema Pew ライブラリー&インフォメーションセンター) として生まれ変わることを提案しました。図書館が今までのような書庫ではなく、スペース、家具、そして必要なツールを統合して、これから的是「アクティブラーニング=能動的学習」や個人やグループでの学習スタイルをサポートし、学生が新しいスキルを身につけるように指導し、束縛されずにどんな形式のコンテンツにもアクセスできる、刺激的なスペースに変わることです。



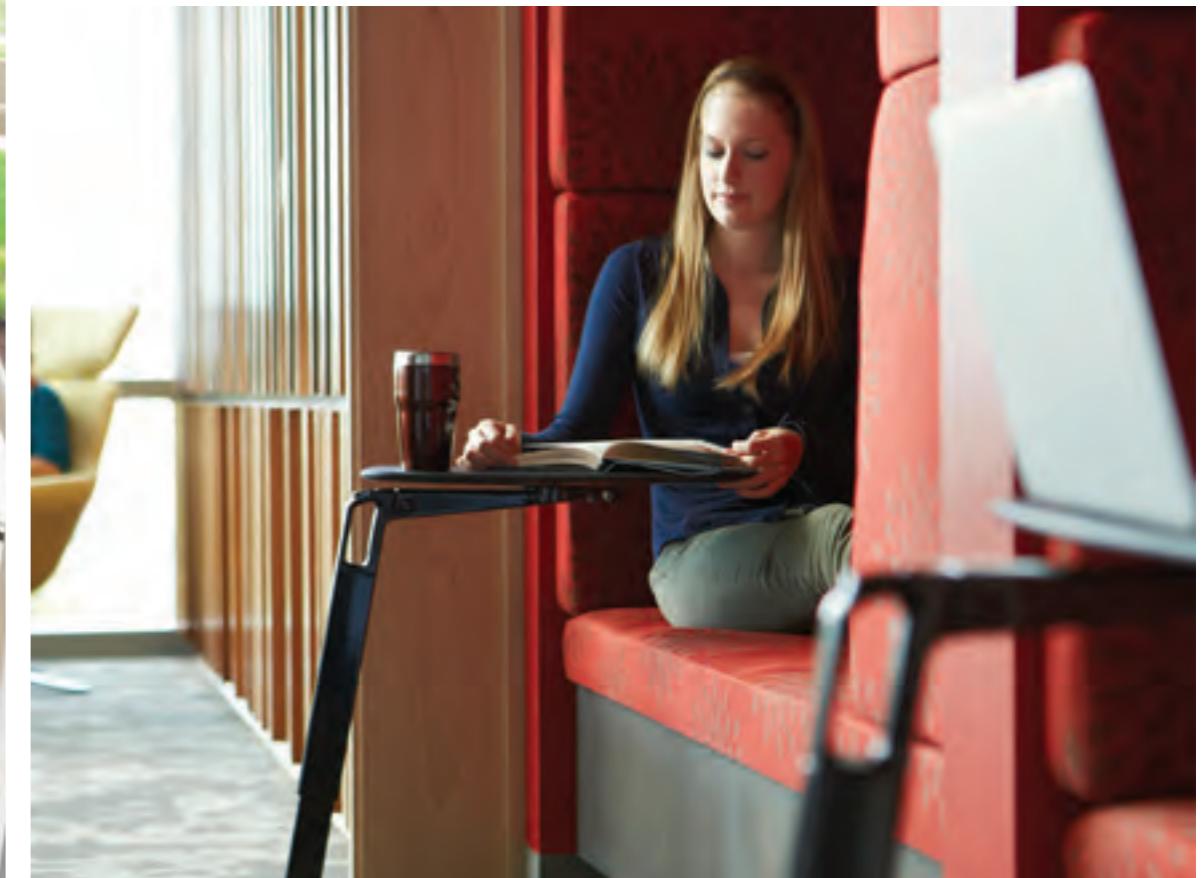
図書館をどのように 21世紀に適したスタイルに 変革できるか

Steelcase の研究員とデザイナーは高等教育において重要な役目を担う図書館のためのデザイン定義を設定しました。そしてその定義はデザインに統合されることになりました：

- 高い柔軟性とユーザーによる調整ができることで、インフォーマルなスペースのパフォーマンスを最大限に上げる。
- 図書館で行われている様々な活動をサポートできるように近接関係を適切に計画する。
- 個人が安全に、快適に作業に集中できるスペースを検討する。
- 学生が資料やアクセス方法などを簡単に認知できるようなスペースを計画する。
- 図書館員は資料内容、IT サービスのエキスパート、そして学生を導く指導者として改革的な役割を新たに担う。



「私たちはノイズコントロールという概念をうまくスペースに生かしました。つまり、建物の特長を利用し、東側には静寂なエリアを、西側には会話を弾ませる多様なコラボレーションエリアを設けるという具合です。」と Van Orsdel 氏は述べています。



「学習の 90%までが教室の外で起こっていると言います。卒業後、社会人になってからの成功スキル、例えば明確に考える力、自分の考えを表現し、伝え、説得する力、グループで作業し、コラボレーションする力を学び、養うというスキル取得などは特にそうです。この図書館は授業で学んだことを復習し、知識を強化したり、不可欠なスキルを磨くための大学の「ハブ=中核」として位置づけられています。」と Van Orsdel 氏は語っています。

従来の姿からの変換はまずは 15 万冊の書籍をクラウド基盤で実現するオープンスタックを採用して誰でもブラウザで見られるようになります。60 万冊は図書館の下に配置された自動格納システムを採用し、オンライン上で検索し、指定すると 1 分以内に手に入れることができます。そして、約 100 万冊がデジタル上で利用可能になっています。

この戦略によって書籍に占有される 60,000 平方フィートの床面積を 3,500 平方フィートまで削減するに成功しました。この削減によって利用可能となったスペースは学生やスタッフに今までとまったく違う利用方法を提案します。

「学習の 90%までが
教室の外で
起こっています。」



Mary Idema Pew ライブライリー
&インフォメーションセンター

153,000 平方フィート面積	60万 自動格納システムに 保管された書籍数
1,500 座席数	100万 デジタル書籍数
19 グループ用学習ルーム	250 コンピュータ数
10 media:scape 付き コラボレーションセッティング	50% 省エネ比率 (同サイズの 建物と比較して)
29 座席のタイプ	6,500万\$ 総コスト
15万 オープンスタックでの書籍数	



学習プロセスの核に戻る

印刷ベースの資料を念頭に計画された従来の大学の図書館の利用度は急速に下がっています。もちろん、それはデジタルコンテンツへのニーズが急増したためです。GVSUが5年前に図書館の改革に着手した際に、学習する際の図書館の役割を再度自問し、学習プロセスがどのように変化しているのかを正確に把握しようと試みました。その結果、SteelcaseのWorkSpace Futuresリサーチグループと設計事務所であるSHWグループとパートナーを組み、現場調査を実施することになりました。

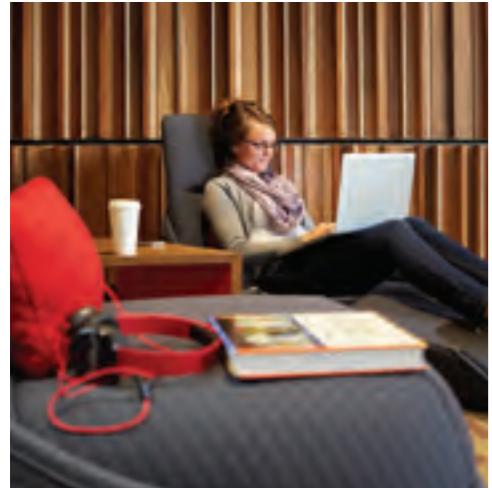
「大学の図書館は教室を除いて、アクティブラーニングが行われる重要な場所になりえるのです。教室では学生は教授の監督のもと、実践的な学習方法に参加し、図書館では、学生は自ら積極的に情報を入手し、分析し、共有し、一人でまたグループで作業をするそのプロセスにも徐々に慣れています。これはまさに従来の書籍を保管する図書館ではなく、アクティブラーニングを中心として機能していることの証拠です。」と語るのはSteelcaseのシニアデザイン研究員であるElise Valoe氏で、彼女は米国内の公私立大学の図書館を調べあげたチームの一員でもありました。

研究員たちは学生の学習パターンを観察し、包括的な見解を見いだしました。「そこには私たちが知らない学生ライフのリズムがあったのです。」とVan Orsdel氏は言います。通常、学生の活動が活発になる中期試験や論文の締め切り期日というような予測可能な学期パターンではなく、「私たちが発見したことは一日ごとにある特定のリズムがあるということでした。学生は日中、一人で作業することが多く、夜に近づくにつれ、グループになり、離れてまた集まるというパターンを繰り返しています。学生はテープルや部屋にただ行くのではなく、夜までこのような状態が続くのです。

図書館は書庫という概念はもう昔の話です。Mary Idema Pew ライブライリーはアクティブラーニングを実践するためにはスペースや家具、そして、ツールを刺激的な方法で統合することに成功しました。個人学習やコラボレーション学習をサポートするこのスペースでは、学生が新しいスキルを身につけられるような指導やどんな形式のコンテンツにもアクセスできるようなサービスが提供されています。

学生の評価

GVSU の学生は新しい図書館に対して高い評価を下しました。



学生の作業姿勢も1日を通して変化します。作業や授業の間はイスに直立に座り、友人と待ち合わせをしたりする場合は携帯やタブレットを片手にリラックスしながら、ラウンジチェアに座ったり、夕方になるとチームでのプロジェクトのために可動式の家具を探して学習しています。また、学生は10時から3時ぐらいの間にグループ学習をする傾向があることも明らかになっています。

学生のむらのある学習習慣はデザインをする上での課題でした。それは1日中一人で学習するためのスペース、夕方にはグループで集まるスペースを設置するということでした。そして、私たちはそれを可能にする理想的なソリューションを見いだしました。それは図書館に多種多様の変更可能なスペース、例えば、学生のさまざまな姿勢をサポートする29種類のチェアを含む豊富なサイズと形状の可動式家具、壁マウント/キャスター付きホワイトボード、media:scapeを装備したコラボレーションスペースなどを提供するというものでした。



「デジタルコンテンツを使用したコラボレーションは通常、6名ぐらいで部屋に集まり、ノートパソコンを使用しながら行うことが多く、その場合には画面を動かして見せ合ったり、プラグを抜いたり外したりする煩雑さが多く起きます。この煩雑さを解消できるのが media:scape で、中央にある一つのデバイスを通して誰もが平等に簡単に情報や内容を表示、共有できるのです。」と Van Orsdel 氏は言います。

さらに良いことは「もし、その配置が学生の行動に合わない場合でもすぐにそのスペースを修正、変更出来るという柔軟性です。」

もう一つの図書館の象徴的なコンセプトは入り口付近に設けられた「ナレッジマーケット」を呼ばれる「場」で訓練を受けた学生が同僚のスキルアップのために指導するというものです。「通常、大学はこのようなサービスをシームレスに展開していません。教授が学生を教えるという基本をもとに、英語、ライティング、リサーチ、テクノロジー、スピーチなどという分野に区分してスペースが構成されています。ナレッジマーケットはライティング、スピーキング、プレゼンテーション、リサーチ、などの分野のスキルを磨くすべてのモノを一つの場所に集めています。学生は必要な時に自分で学びたい分野を選んでスキルアップが可能になります。」

午後6時から深夜までオープンしているナレッジマーケットは正面玄関の近くに目立つように配置されています。その開放的なスペースにはキオスク、ビデオモニターなどが装備され、歩くことや質問すること、素早いコラボレーションを促進するように工夫されています。●



学生を学習に向かわせるための 教室スペース

Steelcase Education Solutions の最新研究によると、学生を学習に向かわせるためには、アクティブラーニングのために意図的にデザインされた教室が必要であるということです。

米国の 4 つの大学で調査されたこの研究は異なる教室のデザインが学生の学習意欲にどのくらい影響を与えるかを調べ上げ、大学の成功に向けての信頼できる予測要因になることも広く認識されました。

「教育成果を向上させることは普遍的な目標で、どうやって達成させるかが常に研究と議論の課題になっています。この注目すべき研究は最近終了しましたが、未だしばしば見過ごされているのが教室のデザインの役割です。私たちはこの重要なギャップを明らかにし、信頼できる評価方法をつくり、学習環境と学生の成功の関係における知識向上に大きく貢献できる研究を進めています。」と Steelcase の教育ソリューションの部長でもある Lennie Scott-Webber 博士は述べています。

Steelcase Education Solutions チームによって開発された評価調査方法を活用することで、参加者は従来の机とイスが列になって配置された教室での学習体験をアクティブラーニングのために意図的にデザインされた教室での体験と比較することができます。アクティブラーニング型教室には Steelcase のアクティブラーニング用の家具である、Node® チェア、Verb® 教室コレクション、LearnLab® や media:scape® コラボレーションセッティングなどが配置されました。参加者は教室で起こる学習活動についての質問に答え、教室環境がいかに彼らの活動に影響しているかが評価されることになります。

学生の大半は特定した 12 の各要因で、従来の教室より、アクティブラーニング型教室を高く評価しており、どの大学でもその最終評価には差がありませんでした。

学生と教授にとって、アクティブラーニング型教室はアクティブラーニングの実践をするにあたり、明らかな向上が見られ、学生を学習に向かわせていることが分かっています。この研究では教室のデザインが学生の創造する能力、授業に出席する動機、高いスコアを達成する力に寄与していることも報告しています。

「この研究は教室環境が学生を学習に向かわせる意欲に影響を与えるという重要な発見を導きました。Steelcase Education Solutions の教室は教授などがトレーニングなしでアクティブラーニング手法を実践出来る環境を提供しています。その結果、教育機関の意思決定者や設計デザイナーたちはアクティブラーニングをサポートするスペースに投資することで効果的な教室運営が可能になり、学生を学習に向かわせ、集中させる環境を提供することができるのです。」

3 つの大学での評価テストを含む第一段階目の結果は大学計画協会が発刊している雑誌の 2013 年度 11 月号で高等教育の教育環境特集ということで発表されました。Steelcase チームは米国中の多くの大学の協力を仰ぎながらこの調査を継続的に実施しており、重要な研究の一つとしてデータを集約し、知識として高めています。

A New Learning Curve

学習環境を設計し、デザインするためのアイディア

動くことで学ぶ

動くことは健康的で生産的、そして学習効果もあります。

もしできるなら、世界中の学校で採用されている「座って、学ぶ」という学習スタイルを禁止したいものです。理由は多くの調査と教室での体験がそれを物語っています。脳を活性化しつけるためには「動くこと」が必要なのです。

動くことは学ぶことを加速させ、記憶力を高めます。と説いているのは「心・脳・教育」:神経科学の教室への影響(2010年)の著書を持つ作家兼教育者である David A. Sousa 氏です。動くことで血行がよくなり、脳に血流を送ることができます。動きながら学ぶと脳は活性化するのです。

カナダ人の高校教師である Allison Cameron 氏は高校の教室にエアロバイクとランニングマシンを装備し、運動と講義を 20 分毎に交代しながら美術の授業を行っています。その結果はどうでしょう。試験の点数が伸びたのです。中学 2 年のあるクラスではそのライティングの試験点数を 1 年後には 245%アップさせたといいます。それに比べ、もう一つのクラスでは 40 分の授業をすべて講義にあてて、ライティングの試験点数はダウンしたのです。

Lengel & Kuczala 両氏の著書、「運動感覚教室: 動くことで教え、学ぶ(2010 年)」で説いているのは、動くことで学生は改めて集中し、その集中力を強化するという事実です。学んでいる時に学生をイスから立ち上がり、環境を変化させることで脳がリフレッシュすると言います。

企業もこの動くことの利点を学び始めています。エコノミスト誌が最近報告した記事によると「長時間静止していることはどれほどジギングやジムのマシンで運動をしたとしても身体には良くありません。最新調査にもあるように必要なのは継続的に身体を軽く動かす(立つことも含む)ことで、座っている姿勢では筋肉は動かないからです。高さ調節付きテーブルやランニングマシンデスクや、身体を動かすことを促進する家具を意図的に配置して、社員が動くように意図的に仕掛けている企業もあります。しかしながら、学校の管理者にはこういう考えがないのです。

GVSU で運動科学を専門としている John Kilbourne 博士はこれを変えようとしています。

「アクティブラーニングがあるように学生にも同じような環境を提供するのはおかしくないことです。積極的で能動的な指導や学習のための環境をぜひ創りましょう。」

20 年以上も Kilbourne 博士は 30 から 40 台の机とイスが整列されている典型的な教室で講義/討論クラスで教鞭をとっていました。「限られたスペースと時間、そして前後の授業があるためにレイアウト変更することは不可能でした。」

ゲームとスポーツの歴史や哲学を専門とする彼は最終的に動かせない固定机にうんざりし、遊び感覚の指導/学習スペースである「アクティビティ型教室」というものを創りました。その教室にはバランスボールや Steelcase の Node チェアが含まれています。

1 学期の後、彼は試験の点数の他に学生のノートをとる、集中する、討論する能力を評価することで新しい教室の効果を測定しました。結果は圧倒的に有益だと判断せざるをえませんでした。それに加え、89%の学生がすべての授業でこの可動性を望んだのです。

翌年、Kilbourne 博士はハイテーブルを追加し、昨年は Steelcase のセカンドブランドである turnstone のシートが 12°まで傾き、身体を積極的に動かしたくなる新しい Buoy™ ツールを採用しました。「この製品はバランスボールにも似ていて、安定性が高いので驚きました。」と述べています。

「学習というものはもっと能動的で一つの場所に座っていて出来るものではないのです。特に学生同士が一緒に学ぶ場合は特にこのアクティビティ型教室は威力を発揮すると確信しています。」

利益を得るのは学生たちだけではなく、教員の脳も同様に目新しさや変化を求めていたのです。Lengel & Kuczala 両氏はこの動きが教員や学生により刺激的な環境を与えることになると信じています。

学習スペースを設計し、管理する大学の管理者、教員、デザイナーや研究員など関係者全員が可動式の什器を採用し、動くことを促進するスペースを推奨すべきです。

学生たちは自ら規律を課しながら学習に集中する義務があります。そして、私たちは退屈で落ち着かない環境を創造するか、学習意欲や士気を高め、刺激する環境を創造するかの責任があります。

私たちのこの動きにどうぞ賛同してください。○



Lennie Scott-Webber 博士

教育環境部長、
Steelcase Education Solutions

何十年にもわたり、数えきれないほど多くの教室の実情を目の当たりにし、教室の多くは時代の変化から立ち後れていることを痛感しているひとりです。現在、さまざまな活動を通して、人びとが環境から生まれる行動を理解し、新しい教授法や学習法を真にサポートする教室を創り出すことができるような環境を整備することに情熱を注いでいます。

**学生の 98% は
すべての授業で
可動性を
望んでいます。**



今日の学生は多くのチョイスを望んでいます。図書館が多くの学習方法をサポートする多種多様なスペースを提供することがこれからの図書館の大きな役割といえます。Steelcaseは世界的にリードする教育機関と協働し、多目的で高いパフォーマンスを生む「学習の場」を創造することを目指しています。

Steelcase
Education Solutions



TURNSTONE オフィスに遊びを取り入れる

by Kevin Kuske
turnstone、ジェネラルマネジャー

あなたがモバイルワーカーならわかると思いますが、午後は快適なソファでゆったりとエクセル作業やメールをしたいと思う日はあるはずです。可動性は働き方を柔軟にしました。ある人々はコミュニティとしてのオフィスはいい感じ、オフィスそのものが過大評価されていると思う人も世の中には少なくはありません。

実際はどうなのでしょうか？ 果たして私たちがオフィスに行く意味はあるのでしょうか？

私たちの答えはもちろん、「イエス」です。オフィスにいることでチームとつながり、コラボレーションが助長され、人間関係を構築するだけでなく、「個」の集合体として生まれる企業ブランドを創り上げることができます。オフィスにいることで築かれるチームメンバー同士の信頼に基づいた関係がプロジェクトでの創造性と実のあるコラボレーションを生み出しています。

ではどうやって人々が会社したいと思える「場=オフィス」を構築すればいいのでしょうか？ 新規採用者に向かって彼らの意見や能力が必要であることをどうやって納得するかたちで話せばいいのでしょうか？ その答えはオフィスでの「遊び」に隠されています。モバイルワークが増えている中で、このオフィスでの「遊び」を意図的に取り入れることが話題になっているのです。

オフィスの雰囲気を変えたい時に、考慮してほしいいくつかの点があります：

人を繋ぎ、役に立つことをするために「遊び」を活用する。

常識にとらわれない独創的な何かを生み出すために、人と時間を過ごしている時にこの「遊び」が効果的な役割を果たします。例えば、1日を使ってアートコンテストをしてみましょう。その独創性を存分に使って、仕上げ素材や廃材を集めてきてアートをつくるのです。重要なのは結果ではなく、他の人と共有したその時間です。

動きましょう！ マラソンをする必要はなく、ただ頻繁に動くだけでその恩恵を享受できます。身体と心の両方に良いだけでなく、1日を通してエネルギーでいられることで人の交流も活発になり、ウェルビーイングや創造性を活性化します。

Entrepreneur.com に掲載された記事の中で、turnstone のブランド担当責任者の Kevin Kuske 氏はこう語っています。「人間の身体は1日中直立した姿勢で座っているように造られていません。動くことは身体的にも精神的にも良いことで、理想的なオフィスとは多様なスペースの他に多様な姿勢を促すようにデザインされているスペースです。まさにこれは今までのユーザーとデスクの関係を打ち破るものです。」

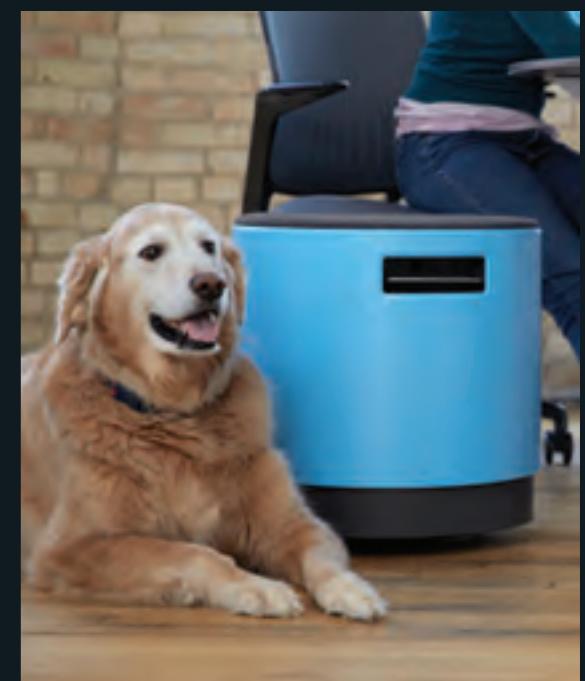
Buoy (ブイ) のような製品を取り入れることでオフィスに遊びや楽しさが生まれます。座っていると全てを真面目に考える必要もないと思えてくる不思議さをも持ち合わせている製品です。Buoy の重量は約 9 キロ、持ち運びも容易。チームの生産性を上げ、メンバー同士の交流を活性化するツールとして最適です。

オフィス文化を築く。 素晴らしいオフィス文化を築くことは社員の士気の向上につながります。本物のオフィスは信頼できる人間関係を築き、コラボレーションとイノベーションが育ちやすい土壤をつくります。有能な人材を惹きつける文化を助長することは自然にできるものではなく、そこには意図的な絶え間ない努力が必要になります。

まずはオフィスの中央に人が食べながら、飲みながら集まる「場」を設けましょう。家族や旅行の写真を貼ったりすることも効果的です。多様なスペース、音楽やアートなどをスペース中に織り交ぜながら、統合された空間を創る方法を探しましょう。要は社員がありのままで仕事に集中できること、そして本物であることが価値があることを社員にメッセージとして送りましょう。

Turnstone の顧客でソーシャルメディアの影響力の分析をサービスとするサンフランシスコの Klout 社の CEO である Joe Fernandez 氏はこう語っています。「私たちのスペースには社員の友人たちも自由に来て、時間を過ごすこともあります。セカンドホームとは言わないまでも、それはまるでクラブハウスのようなものです。」

チームはスペースを通して学んでいます。素晴らしい文化は素晴らしい人材を魅了し、オフィスでの「遊び」は企業の成功へのリコビンのような働きをします。強固なオフィス文化を築くための更なるアイディアを知りたい場合は myturnstone.com/blog をご覧ください。



「私たちのスペースには
社員の友人たちも自由に来て、
時間を過ごすこともあります。
セカンドホームとは言わないまでも、
それはまるでクラブハウスのようなものです。」

— JOE FERNANDEZ
CEO, KLOUT



カラーを取り入れる。カラーに関しては情報が溢れ、スペースをデザインする上で重要な要素であることは周知の事実です。カラーは脳を刺激したり、何かを表現したり、雰囲気を高めたりし、物理的空间を通してブランドを伝達することもできます。私たちのファブリックや仕上げの色の豊富さは創立したての会社や若い起業家たちを夢中にさせている理由の一つです。そしてバルチモアにあるturnstoneの顧客でインキュベータでもあるBetamore社も同様です。

最もインパクトがあり、安価にできる方法の一つは壁にシンプルに色を塗ることです。中心となる壁を明るくしたり、黒板にペイントする方法もあります。社員も巻き込み、いくつかのアイディアに投票できるようにするのも、民主的スタイルとして高く評価されるかもしれません。

ゲーム、ゲーム、ゲーム！雑学的知識を試す質問に答えながら駒を動かして上がりを競うトリビアルバーストをする必要はありませんが、仲間意識を築く方法としてオフィスでのゲームを考えることも効果的です。仕事での緊張を緩めて、ゲームを楽しむというメリットがあるのです。新しいプロジェクトのプレーンストーミングや製品導入プランを考える前にぜひ試してみてください。

De Moines にある Goodsmiths 社はピリヤードをスペースの中に設置し、社員が締め切り期日の間に時に冷静になりましたり、鬱憤を晴らしたりするツールとして役立てています。ピリヤードでも、バックマンでも、20 の質問でもどんなゲームでもすることで人がリラックスし、笑いが起り、何かを人と一緒にやる楽しさを感じることができます。

私たちは人生の多くの時間を仕事に割いています。できれば情熱を持って仕事をし、その場所を好きでいたいと思うのが理想です。そこで重要なのが社員が毎日出社するのを楽しいと思わせる「場」づくりです。私たちの目標は企業文化と遊びがあるオフィスで、それはチームメンバーがオフィスをまるで公園のようだと感じるスペースです。このことは自宅で仕事ができる自由さと同様に重要なになってきています。

意図を持って計画しましょう。時間とエネルギーをかけてチームを教育し、文化の育成や共有スペースのリニューアルに投資しましょう。あなたの努力は定量化できないかもしれません、少なくとも会社の偉大な資産である「社員=人」が感じることでそれは評価されるのです。●

動くことは健康的な心身をつくります。Buoi(ブイ)は座りながらも様々な動きを促す遊び感覚のイス。心身ともにエネルギー的にシャープに。身体を動かすという体験をぜひご体感ください。

Buoy, a seat that's as active as you are.



WELLBEING Down under

360 円卓会議

ウェルビーイングでは一歩先を行くオーストラリア。建築やデザイン、不動産をリードする専門家がどのようにワークプレイスを通してウェルビーイングをサポートできるかの革新的な方法を提示しています。

2300万人の国、オーストラリアはオフィス環境におけるウェルビーイングに関しての注目度が高く、国民がかなりの関心を持っており、今や、国を超えてアジア、ヨーロッパ、北米、南米の地域へとそのプロジェクトは拡大しています。

オーストラリアはその国の大ささに匹敵するようにウェルビーイングに関しては世界でもかなりの上位を常に保持しています。オーストラリアは2013年度の社会的進歩指標では世界で16位、コロンビア大学の世界幸福度レポートでは生活の満足度で9位、幸福度では11位でした。ハッピーブラネットインデックス（地球幸福度指標）では151カ国の中でウェルビーイングでは8位、平均寿命では4位に位置しています。

オーストラリアのオフィス環境にウェルビーイングがどのように統合されているかを探るために、360誌はオーストラリアに拠点を置きながら、世界中のさまざまな業界と仕事をしている業界をリードする5人のワークプレイスの専門家にインタビューを実施しました。彼らはワークプレイスブランディング、デザイン、建築分野のエキスパートで、業界を代表するカタチでインタビューはバーチャルな円卓会議で行われました。

STEVE COSTER

Hassel 社のナレッジ & サステナビリティのヘッド。企業のパフォーマンスを向上させるためのデザイン戦略の専門家。

**BILL DOWZER**

建築家、BVN Donovan Hill のプリンシパル兼シドニースタジオのディレクター。

**LAURIE AZNAVOORIAN**

グローバルなワークプレイスセクターのリーダー、建築家、Geyer 社のコンサルタント。企業にワークプレイスをビジネスツールとして活用する戦略的ワークプレイスを啓蒙。

**GREG MCCOURT**

国際不動産 & インフラグループ、Lend Lease 社のジェネラルマネジャー。革新的でサステナブルなワークプレイスの開発を手がける。

**STEPHEN MINNETT**

建築家、設計事務所である Futurespace の創立者、ワークプレイス戦略のリーダー。

今日、オーストラリアのオフィス環境でウェルビーングの重要性はどのくらいですか？

Minnett 非常に重要です。どこでもそうだと思いますが管理職はコストや効率性、生産性にフォーカスしがちです。しかし、ウェルビーングと生産性の関係が明らかになってからは急速に注目を浴びつつあります。

McCourt オフィス環境はそこで働く人々の可能性を引き出し、「個」が会社という組織の一部であるという帰属意識を養います。どうやってそれらをウェルビーングと関連させながら実現するのか、人々が協働し、何か特別なものを共に体験できるコミュニティのようなものをどうやって創れるのかとよく顧客に聞かれます。

Coster 顧客はようやく認識はじめているのです。オフィス環境とはスペースの広さや家具のことではなく、「人」だということ。健康とウェルビーングは明らかに人々の能力を最大限に発揮するための要素であることは間違いないのです。よって企業の経営者たちがオフィス環境は「人」をダイレクトにサポートするものだということを認識するようになれば、ウェルビーングはもっと普及するはずです。

ウェルビーングとはあなたの顧客にとってどんな意味がありますか？

Coster この話題はよく病欠と関連して議論されます。病気である症状は健康の症状より容易に測定できるからですが。多くの場合、病気の特定の症状を解消し、人々が健康でいられる環境に目が向けられています。できればその枠を超えて、精神的にも前向きで健康でいられることも考えたほうがいいと思います。つまり、心身ともに健康という面から真に生産性の高いスペースということになります。何が要因で人々は本当に健康だと感じ、その反対に病気ではないかもしれない感じるのでしょうか？ そして、何が人々の健康に前向きに貢献するのかを模索しているのです。

Aznavoorian 企業の成果に影響を及ぼすものであるということです。この企業は心身ともに感じることと仕事の成果との関係を十分に理解しているのです。それは国のサイズと人材市場が比較的小さいために、この人々は可能な社員を惹き付けることや健康でハッピーに仕事ができることへの意識が高いのです。また、人口が少ないために身が軽いということも関係しています。ヒエラルキーもありなく、古い規範や遺産もなく、変更も容易なのです。オーストラリアの健康への興味の高さの要因として考えられるのが、オーストラリアは昨今、米国やヨーロッパを襲った経済不況の影響をそれほど受けなかったことです。このことがウェルビーングのようにパフォーマンスに影響する要素が考慮されたスペースが注目されたということにも関係しています。

職場でのウェルビーングにおいてオーストラリアは何故リーダー的立場になれたのですか？

Dowzer オーストラリアでは会社の部署や人事部がプロジェクトをリードすることが多いです。彼らがリードすると、必然的に働く人がチョイスと権限を持つオフィス環境を提供するということが優先されてしまうのです。また、オーストラリアは大企業になればなるほど緩い組織構造になっていることも関係しています。他の要因としてはオーストラリアが世界から離れていることでしょうか。これが幸いしているのです。プロジェクトの初期の頃はグローバルな組織ややり方にも巻き込まれず、距離が離れていても簡単に俊敏に仕事を進めることができます。

McCourt オーストラリアではウェルビーングは良いことだという以上の意味があるのです。労働安全法という法律があり、職場での安全性とウェルビーングが保証されているのです。

Coster オーストラリアは比較的新しい国で古い社会から伝承されたものがないのです。例えばテクノロジーなど、新しい商品やサービス、スタイルなども早期に受け入れる傾向があります。比較的社交的な国民で、他の国に比べて平等な社会が確立しています。一般的には企業の肩書きにも関わらず、すべての人が平等に交流しあい、ヒエラルキーも部署もないことが多いのです。

構造的なことを言えば、他の経済大国に比べてテナントとなる企業が少ないということも上げられます。オフィスのデザイナーはイギリスやアメリカよりも建物のデザインに参画する場合が多いのです。テナントが建物のデザインプロセスに関わることも一般的で、具体的には階段やアトリウムのデザインをうまく仕掛けで人々の接触を増やすというようなことを考えることもあります。

オーストラリアが他の国と比べて何故違うのかという理由はまだまだあります。そのことによって私たちは人々が働きたいと思える「場」の創造や健康という基本的な要素を取り入れた環境を提供することを目指しているのです。人が仕事を楽しめないとオフィスにいたくないとかいう環境にいるとしたら、それは環境がウェルビーングを適切にサポートしていないということになります。

オーストラリアでは ウェルビングは良いことだという 以上の意味があります。

ウェルビングを強化させるワークプレイスとは？

Dowzer 企業によっても大きく異なります。ある企業はコラボレーション重視のコミュニティスペースとして広さを必要としているところもあれば、社員が長時間働いても24時間リズムの中でエネルギーが低下しないように多くの採光が取られた共有スペースに重きを置く企業もあります。ランチ時間を利用した運動のためのシャワーの設置や健康食メニューを提供するキッチンまで要求する企業もあるのです。

Coster そこには考慮しなければならない4つの事柄があります。まずは環境と健康の関係、2番目は1日を通しての活動や動きを組み込んでスペースをデザインすること、3番目は精神面の健康。人々は1日の内に作業にあった様々な異なるスペースを使いながら仕事をこなすことを望んでいます。選択肢を与えることは精神的にもよく、座る/働く場所を選択することで、自分の環境を自由にコントロールしている感覚になります。それがないとストレスや不安、時に鬱病的な症状がでる場合もあります。この無力感を除けば、彼らが自分の権限から成果を導きだし、鬱を予防することになります。最後はワークプレイスで社員がそこで働きたい、会社の一部でありたいと思える方法で企業のアイデンティティを表現することです。社員を前向きな意識にし、毎日自分の能力を発揮できるような「場」を創造することで人々は健康的に仕事ができるようになります。

McCourt もう一つの面白い現象はバイオフィリア（生命愛）、つまり人間と他の生物系との密接な関係にも注目することです。例えば、人の気持ちを癒す植物です。私たちのロンドンの本社では社員一人あたり8鉢、トータルで4000鉢をスペースに配置しました。植物は毒素を減らし、湿度を調節し、ウェルビングを増幅させます。多くのデザイナーはこのバイオフィリアをワークプレイスのウェルビング要素として多く取り入れるようにしています。

Minnett ウェルビングを考慮したワークプレイスでは最低でもオーストラリア・グリーン建築審議会が開発したグリーンスター（LEEDのオーストラリア版）に則った健康的な環境を提供することが要求されます。例えば、自然光、新鮮な空気、植物を取り入れることができます。また、活発で生き生きとしたワークプレイスがウェルビングを助長するとも考えられています。人間にとって1つのスポットに1日中座っていることは健康的にもよくないからです。座る/立つ、ラウンジでゆったり座る、デスクに座るなど様々な姿勢と場所で仕事をすることがウェルビングを活性化します。そのソリューションは決して一つではなく、様々な方法があり、人間の身体に適した自然な方法でウェルビングを促進することが重要です。

Aznavoorian 動くこともウェルビングにとっては避けることができません。身体を動かすように仕掛けるさまざまな種類の「場」を与えることです。立ちながら/座りながらのデスク作業、階段とプリンターの場所を相互に繋げることも戦術のひとつです。私たちは今まで主に身体的な側面に取り組んできましたが、今、私たちに必要なのは精神的、情緒的な側面のウェルビングに焦点をあて、現代のワークプレイスを活性化することなのです。

Dowzer 可動性に加え、もっと重要なのが、座る、立つなどの機会を増やすことや多様なセッティングを提供するという人間工学です。もう一つは階段などを活用して社内の組織やスペースを相互に繋ぐことです。環境をもっとオープンに可視化していくほど、人はメールに集中するだけでなく、歩いて誰かのところに行って会話をしたいと思うようになります。階段やスペースを統合していくことで人はつながり、フロアを上下する場合にも自動的にエレベータを使用しないような工夫がされています。これが人が「立ち上がって動く」という基本的な戦略になります。

企業はウェルビングをサポートしたワークプレイスから どんな恩恵を享受できるのでしょうか？

Aznavoorian 今日のワークプレイスは非常に複雑です。スペースだけで成り立っているわけではなく、ワークプレイスやウェルビングを他の多くの要素と離して考えることはできないのです。ワークスペース、テクノロジー、人（身体、心、精神）との間には相互に深い依存関係があるのです。これらが統合されて初めて社員の士気を高め、ひらめきが生まれるワーク体験を創造することができます。そして、このことが企業の成果につながります。そしてまた、今はパーソナルな環境がどのようにリアルな環境とつながってワーク体験をさらに高めるかも模索されています。

McCourt ただ単にウェルビングを改善するための個々の戦略に注目しているだけではその効果を実証することは難しいのです。自然光をもっと取り入れたら生産性が数%上がりましたというようなことはないです。ウェルビング戦略は全体としてまとめてやることで効果が出てきます。しかし、企業によってその効果もアプローチ方法も異なっています。ウェルビングを改善する方法はいろいろあり、それらをまとめて実践することで成果が上がります。すべてに効く魔法の薬などはないのです。

Coster アイデンティティとしての経済的側面を考えてみましょう。この考え方は金銭的動機やその個性で人々は経済的な選択をするということです。例えば、ある特定の車が他の車より高いにも関わらず、何故購入しようとするのかということです。金額の違いはブランド価値の違いということがあります。これと同じことをワークプレイスにも当てはめてみてください。人々がある企業のミッションに共感して働くことと共感しないで働くことを比較してみるとこの価値の違いがわかるはずです。人々が共感し、一体となって、価値を見いだすワークプレイスはそれだけで人々を仕事に向かわせます。そもそもなければ企業は社員に仕事にコミットさせるための金銭的な動機を与えるなければならなくなります。つまり、ウェルビングは企業にとっては大きな節約にもなるということです。

Dowzer ハッピーで生産的に働くワーカーという仮説はかなり複雑です。ウェルビングを構築する方法はいろいろあります。例えば、モラル、ストレス、ワークライフバランス、仕事の満足度、病欠がもたらす会社への影響、顧客満足度、退職の原因、嫌がらせなどです。環境のデザインをウェルビングの要素と結びつけるとなると更にその様相は複雑です。企業がウェルビングに焦点を当てるどあることが明らかになります。ハッピーな社員は効率よく仕事をこなさないとあまり価値をおかけないという事実です。効率重視の企業はウェルビングのコストにも価値を見いだしていません。

オーストラリアの多くの企業は
社員の感じ方と行動が
密接に関係していることを
理解しています。

WORK WELL LIVE WELL

心豊かに暮らし・働く 10 のヒント

快適性と機能性に加え、情緒的な満足感を兼ね備えた環境はそこで働く人の生産性や満足度、仕事に向かう意欲を向上させ、個の能力を最大限に引き出します。Coalesse (Steelcase のプレミアムブランド) はその徹底した調査を基に職場の中にどうウェルビーイングを取り入れるかのヒントを提供しています。





1. 境界線を曖昧に。オフィスとホームの間の境界性を曖昧にすることで、限られたスペースから飛び出してリラックスしたり、思考できる居心地のよい環境を創出できます。



3. 自由に選ぶ。今や、人はどこでも働くことが可能になりました。2分前と2時間前では働いている場所も違うのです。仕事をする「場」はもはや一つではなく、複数存在し、働く「場」を自分でチョイスできることが理想です。



2. 身体をほぐす。人が快適に働くには必ずしも床に足がついていなくてもいいのです。リラックスした姿勢が仕事の生産性を上げるということもあるのです。

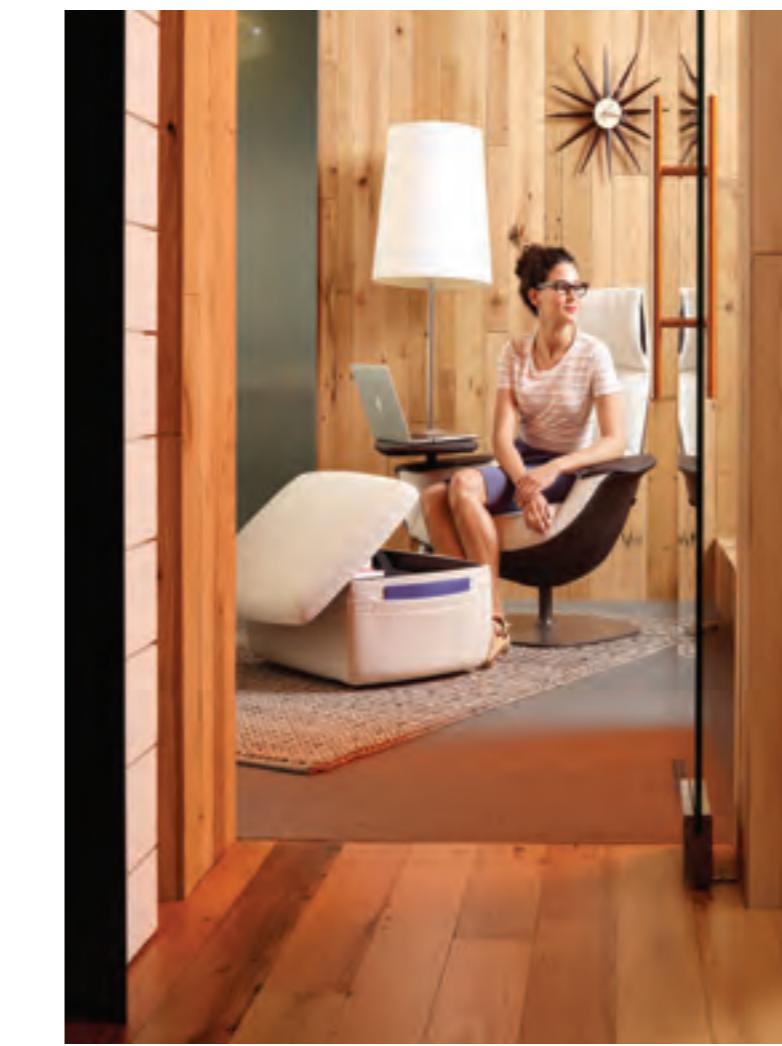


4. ひとりでいること。ほとんどの人が一日のうちで内向的、外向的モードを切り替えながら仕事をしています。時に人から離れ、熟考することで精神的なウェルビーイングが養われます。



5. 気晴らしのすすめ。「第3の場所」のような新しいスタイルのスペースを取り込むことで人はリフレッシュしたり、困難な進捗状況にも前向きになったりします。特に電源が便利に完備されていることは必須です。

6. アンプラグゾーンをつくる。Wifiや電源もない「ゼロ接続ゾーン」のスペースを設けることで人は互いに目をあわせて会話をしたり、本を読んだり、目を休めたりする機会をつくることができます。



7. 新境地を開く。ナレッジワークは集中して多くのことを成し遂げることを要求されます。従来のデスクスペースから離れ、ラウンジでゆったり座ることで身体をリラックスさせることができ、より仕事もはかどります。

FOR
THE NEW
WORK
DAY

coalesse®

8. 気分を変える。異なるワークモードには異なる環境が必要です。素材やカラーは人の創造的思考を刺激したり、熟考するために心を静める効果があります。

The Massaud Lounge with Ottoman—
by Jean-Marie Massaud



9. 自然を取り入れる。室外で仕事ができるオプションを与えることでもウェルビーイングは養われます。新鮮な空気や自然光は心身ともにリフレッシュさせます。室外で仕事をすること、日光を浴びることは創造性や生産性はもちろん、仕事への士気も高めます。

10. 多くのチョイスをつくる。ラウンジはある人にとってはデスクスペースになることもあります。多種多様なセッティングやその切り替えを適切にサポートすることで多くの異なるワークスタイルや姿勢に対応した環境を創出することができます。

チェアにテーブルが合体。
ひとりで、そして集まって。どこでも仕事ができる今、居心地のよさもついてくるのが理想です。リラックスでき、仕事もこなせる。すべての要素がひとつにつまっています。



製品の詳細は：
www.steelcase.jp
日本スチールケース株式会社
03-3448.9611

Leadership Moment

Access Business Centers の CEO である Francisco Lomelin 氏へのインタビュー。中小企業が徹底したプロセスを踏んで、一段階上のオフィス環境を創造することが戦略的にどのような利点をもたらすのかというテーマでお話を伺いました。



FRANCISCO LOMELIN
社長兼 CEO、Access Business Centers



Access Business Centers はエグゼクティブ用個室と会議室を提供している企業で、顧客のニーズに合わせた生産性の高いワークスペースを創造しています。戦略的に海外顧客へのサービスを主としており、最近ではダラス支社の設立など、創業したばかりの中小企業やアメリカ市場に参入したばかりの海外企業のためのサービスを強化しています。

[www.accessbusinesscenters.com/
conference-center.html](http://www.accessbusinesscenters.com/conference-center.html)

Francisco Lomelin と Sonny Moyers(Moyers 氏は不動産コンサルタントの O' Dea Moyers グループの経営パートナー)両氏は高品質のワーク環境が個人やチーム、ひいては企業の成果に大きく影響を及ぼすことを背景に同社を創業しました。特に 2012 年の 3 月にオープンした、ダラスの北のビジネス街の中央に位置する新スペースはまさに同社の姿勢を具現化しています。

「特に中小企業は快適に生産的に仕事ができるオフィス環境を持っていないことが多いのです。必要なものも完備されていませんし、スペースの種類も決して豊富ではありません。私たちのビジョンは質の高いオフィス環境を持たない小規模な企業に対して、イノベーションを起こすハイエンドなスペースを提供することを目指しています。先端のテクノロジー、人材スタッフ、そして質の高いスペースを提供することで、顧客企業は不動産に時間をかけることなく、業務に集中し、社員の能力開発に力を注ぐことができると私たちには信じています。」と Lomelin 氏は言います。

ダラスの新スペースは目を引くガラスツインタワーの 24,000 平方フィートのワンフロアを占拠しています。出来るだけ多くのオフィスを詰め込むのではなく、広さ、柔軟性、多様性を十分に考慮した空間に仕上がっていきます。53 あるプライベートオフィスは個人やペア、少人数のチームを収容するには十分な広さで、すべての人がインフォーマルなチームスペース、会議室、ワークラウンジ、ビデオ会議セッティング、レセプションエリア、キッチンなどの共有エリアを使用することができます。刺激的なスペースから静寂のスペースまで雰囲気も多様で、共有スペースは総スペースのほぼ 50% を占めています。

「今日の働き方、つまり、集中、コラボレーション、トレーニング、ソーシャライゼーションという 4 つのワークモードを考慮してデザインしたスペースでは豊富なワークスペースを提供しています。集中して仕事をした後は気晴らしに歩いて、他のスペースに移動して人と交流するという具合です。または気分を変えるために環境を変えることで仕事がはかどるという効果もあります。私たちは今日の知識労働者の働き方を徹底的に研究し、理解しようとしました。そして、そうだ、気分を変えるためにカフェに行くのではなく、オフィスの中にその役割としての多様なスペースを提供しようと思ったわけです。ここには環境を変えたり、動いたり、仕事をする場や働き方をチョイスできる環境が揃っているのです。」

また、近接関係も慎重に計画されました。例えば、1 日中行われるトレーニングやミーティングでよく使われる大会議室の外には、一方に一人で仕事ができる静かなエリア、もう一方には人が交流できるテレビ付きのオープンなエリアを

設けています。「同じ場所に 1 日中いることは心身共に疲れるものです。だから休憩のために複数のエリアが必要になります。」

もう一つ、デザイン上の重要な事項はいかに自然光を最大限に取り入れるかということでした。すべての個室は窓際に配置され、都会の景観と採光が考慮されています。また、これらの個室の壁をクリアなガラスにすることで、通路や周りのスペースにも光が入る設計になっています。

ワークスペースはデザイン的に魅力があることはもちろんのことながら、そこにいる人々の精神的な側面も追求されなければなりません。すべての共有スペースにはディエゴリベラ、ピカソ、ダヴィンチ、ゴッホ、モネなど有名な芸術家の名前がつけられています。「私たちは創造力を掻き立てる雰囲気にしていて、何か特別な方法でスペースに名前を持たせたかったのです。」と Lomelin 氏は語っています。

開始 18 ヶ月でその成果が現れました。スペースは 80% の稼働率を保持し、Access はそのサクセストーリーと共に急速に成長を遂げています。テナントの増加に加え、会議やデイベントなどの短期のスペースレンタルも開始しました。

「私たちはそこで働く人の生産性を高め、真に機能するスペースを目指して環境をデザインしています。そこで働く人の反応やフィードバックもそのデザインプロセスの一貫として位置づけています。中小企業が優先する自社のキャッシュフローを最適化したり、業務に集中したいというニーズに応えながら、個々の知識労働ワーカーのニーズや何が彼らをハッピーにするのかも徹底的に検討しました。そして最適なコンセプトや発見事項をスペースに組み入れ、人々のニーズを満たし、今までにない働きたいと思えるワーク環境を創造したのです。」と Lomelin 氏は述べています。

FOR
THE NEW
WORK
DAY

coalesse®

Lagunitas—
by Toan Nguyen

どこでも「第3の場所」
従来型からカジュアルな働き方まで
Lagunitas(ラグニタス)コレクションは
変化するワークスタイルと
作業姿勢に柔軟に対応します。



製品の詳細は：
www.steelcase.jp
日本スチールケース株式会社
03-3448.9611

A Global View

SteelcaseはGestureチェアの導入イベントをグローバルに展開し、すでに1万人以上人がイベントに参加し、Gestureを体感しています。これらのイベントの一貫としてiPadを使用したグローバルアンケート調査も実施されています。

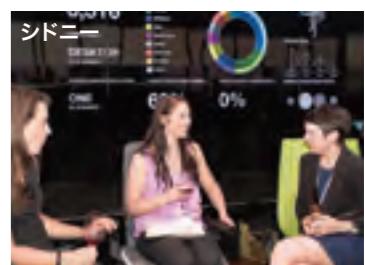
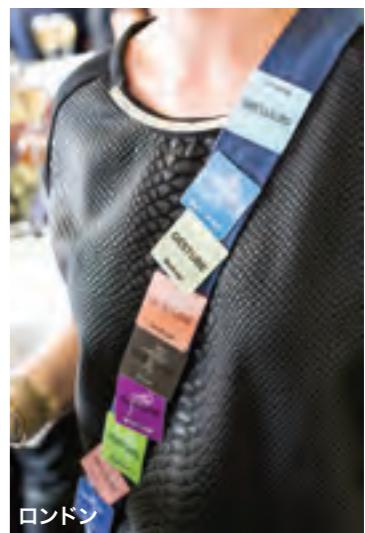
参加者はチェアに座りながら、実際にデバイスをどのように使用し、どの姿勢をとりがちなのかを実感しながら、アンケートに回答し、その結果は最終的にグローバル調査として統合されることになります。

グローバル調査に 参加しませんか。

6つだけの簡単な質問：
steelcase.jp

試座に興味がある方は
下記までお問い合わせください。

日本スチールケース株式会社
03-3448.9611





Steelcase

日本スチールケース株式会社
東京都港区南麻布5-2-32 興和広尾ビル4F TEL:03.3448.9611