

JOIFA OFFICE AWARD 2022

第1回
JOIFAオフィスアワード
実施報告書

2023.7.10

一般社団法人日本オフィス家具協会

■ 第1回実施概要

【開催日程】

2022年	9月1日～10月31日	応募受付
	11月	1次審査(書類選考) 34社
2023年	2月	2次審査(バーチャル審査) 12社
	3月20日	最終審査(優秀賞、特別賞選出)
	4月27日	オルガテック東京(東京ビッグサイト)にて最優秀賞選出、表彰式開催

【審査委員 (敬称略)】

<審査委委員長>

地主 廣明 東京造形大学造形学部デザイン学科 教授

<審査委員>(五十音順)

妹尾 大 東京工業大学工学院経営工学系 教授
豊田 健一 株式会社月刊総務 代表取締役社長
成瀬 友梨 株式会社成瀬・猪熊建築設計事務所 代表取締役
廣川 玉枝 SOMA DESIGN 服飾デザイナー
箕浦 龍一 公務部門ワークスタイル改革研究会 研究主幹
若月 貴子 クリスピー・クリーム・ドーナツ・ジャパン株式会社 代表取締役社長

■ 応募企業の規模

・資本金

1000万円以下	5
1億円以下	8
10億円以下	9
100億円以下	7
100億円以上	5

■ 応募オフィス所在地

北海道・東北	3 (北海道2、福島1)
関東	18 (群馬1、東京15、神奈川2)
中部	5 (岐阜2、愛知2、三重1)
関西	4 (京都1、大阪3)
中国・四国	1 (広島1)
九州・沖縄	3 (福岡2、鹿児島1)

■ 応募オフィスの規模

・従業員数

50人未満	11
100人未満	4
300人未満	8
500人未満	6
500人以上	5

・フロア面積

300㎡未満	4
500㎡未満	3
1000㎡未満	7
3000㎡未満	12
3000㎡以上	8

【最優秀賞】 株式会社日東システムテクノロジーズ



【審査員講評】

- ・固定席があり、かつ、多様な場が至る所にある。まさに来たくなるオフィスであり、自慢、誇りに思えるオフィスである。エンゲージメントも高まり、業績に大きく貢献できたのではないだろうか。
- ・全ては経営者の想いが根底にあり、それが上手に具現化されている。またしっかりと効果検証もされており、今後のさらなる進化が期待できる。
- ・自然光が入り気持ち良い空間作りが実現されており、インテリアも様々な物を使用され素材にもこだわりがあり、どのスペースも調和が取れていて全体的に良い雰囲気だと感じた。
- ・建物を立体的に使い利用者の様々なニーズに応えられる構造がよかった。
- ・トップの描く経営像・チーム像・働き方が明確で、デザインや使い方に表れていると感じた。社内・取引先のみならず地域との共生にも広く目が向けられている点、オフィス完成後も利用者や地域の反応をみながらアップデートしている点についても好感が持てた。

【最優秀賞】 株式会社日東システムテクノロジーズ

URL : <https://www.nittosys.co.jp/>

資本金 : 3,000万円

業種 : 情報サービス業

応募オフィス名称 : 株式会社日東システムテクノロジーズ 本社オフィス

応募オフィスの従業員数 : 140人

使用開始年月 : 2021年2月

応募オフィス所在地 : 群馬県太田市吉沢町1405-7

建物の築年数 : 1年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 4,188㎡/2フロア

応募オフィスの種類 : 事務所

オフィスを造られた経緯・目的

ビジョン実現のためのオフィスづくり

1 私たちの目指す未来「色褪せないミッションと最高のチーム」

私たちにしかできない仕事や社会から期待されている仕事を通じて、顧客の業務に価値を生み出し、共に豊かになる未来を目指しています。そのためには働く人も精神上、経済上豊かである必要があり、持続的にチームとして豊かに働ける企業でありたいと考えています。こういった未来の実現には、私たちの考え方を体現することができる象徴的かつ機能的なオフィスが必要不可欠です。私たちは新オフィスと共に、成長していく未来を描いています。

2 ビジョン実現のための課題と解決策

課題	オフィスづくりによる解決策
会議室も食堂も駐車場もトイレも全てが足りない	→ 広大なオフィスに移転する
もっと価値あるサービスを提供できる企業になるには？	→ 自席×ABWの採用で活性化し、新たな発想を生む → チームが集まりオフィスで働く価値を生む → ICT&インフラの高度化で、便利で先進的なサービスを生む
持続可能な働き方への変革	→ 多様な働き方ができるオフィス環境にする
優秀な人材を採用したい	→ デザインで誇りとエンゲージメントを高める

3 解決策から導いたOffice Concept

「コミュニケーションと集中」

🗨️ コミュニケーション

- ・より良いサービス提供に向け、オープンに話し合える環境を
- ・チームで助け合い、高め合える風土を
- ・同じ場所で働き価値観を共有する喜びを

話し合い、より良いサービスをつくり上げることで「色褪せないミッションと最高のチーム」の実現

👤 集中

- ・様々な人が集中して作業できる環境を
- ・集中力を持続できる場の提供を
- ・集中して素早く意思決定できる環境を

個々が無駄がなく質の高い成果を生むことで「色褪せないミッションと最高のチーム」を実現

設計・デザインは設計事務所などに外部委託せず、人任せにしないオフィスづくりを徹底することで、このビジョンの実現とエンゲージメントを高めることを目指しました。

【優秀賞】 株式会社PHONE APPLI



【審査員講評】

- ・コンセプト＝プログラミングがしっかりと構築されていて、それらがしっかりとカタチ（オフィス）化されていて、それをしっかりとユーザーが理解していることが感じられた。
- ・床面積がそんなに広くない中で、さまざまな取り組みをされているのは、他社にとっても参考になる部分が多いのではないかと思います。
- ・オフィスは作って終わりではなく、常に社員にアンケートをとりながら、評価をし改善をし続けている点が評価に値する。
- ・多様性やウェルビーイングについて、よく考えられている。幸福度指標をKPIにしているとのこと、今後働き方や働く場のデザインがどのように進化していくのかがとても楽しみである。
- ・目指す経営像を体現する場としてオフィスが活用され、利用者の声を聴いて常にアップデートされている点に好感を持った。

【優秀賞】 株式会社PHONE APPLI

URL : <https://phoneappli.net/>

資本金 : 398百万円

業種 : 情報通信業

応募オフィス名称 : CaMP I

応募オフィスの従業員数 : 267人

使用開始年月 : 2018年2月

応募オフィス所在地 : 東京都港区 虎ノ門4丁目3番13号

建物の築年数 : 37年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 903㎡/1フロア

応募オフィスの種類 : 事務所

オフィスを造られた経緯・目的

基本的な考え方

ルール

- ・ 柔軟な人事制度
- ・ 上司と部下は毎週30分の 1on1
- ・ 社長〜新卒まで全員目標を公開

リモートワーク制度そのものの
評価、成果の考え方
勤怠、時間管理

ツール

- ・ どこでも働けるIT環境
- ・ 全てのツールは、クラウドでセキュアに
- ・ チャット・Web会議がベースのコミュニケーション

高品質なビジネス
コミュニケーション環
境
業務システムに
安全にアクセスできる
環境

プレイス

- ・ 最もパフォーマンスをだせる場所で働く
- ・ 自然と自由にコミュニケーションできるオフィス
- ・ 在宅勤務環境も支援

インターネットや
電源がある環境
安心して仕事ができる環境
会って話せる場所

ルール、ツール、プレイスの順に全社の

カルチャーと照らし合わせながら **順番** に改革を行ってきた

【優秀賞】 MMPCコンサルティンググループ



【審査員講評】

- ・地域の風土（高山）や地域の人々（顧客）との融合を図る環境（オフィス）の作り方が感じられた。例えば、靴を脱ぐ所作などもそれらを現わす仕掛けと感じられた。
- ・こじんまりとしたオフィスながら、縦のスペースを上手に使われている。ワーカーの働き方を見ることができ、見られることで刺激となり、見ることで気づきとなる。一体感が感じられるオフィスと感じた。
- ・執務空間をオープンにすることで、若手からベテランまで意見を出しやすい空気が作られていることも評価に値する。
- ・社内外の人の流れを生み出し交流する場を作っている、という点が非常に評価が出来る。仕事に合わせた7つの活動エリアがあるが、それぞれ目的別に空間デザインされている為、仕事に集中しやすい作りになっていると感じた。可変性ある空間の広さを余白として残し、機能をシーンに合わせて活用できている点が素晴らしい。

【優秀賞】 MMPCコンサルティンググループ

URL : <https://www.matui.net/>

資本金 : 23百万円

業種 : 税理士業務、税務・財務・財産コンサルティング

応募オフィス名称 : studio mirai

応募オフィスの従業員数 : 33人

使用開始年月 : 2020年12月

応募オフィス所在地 : 岐阜県高山市西之一色町3丁目678番地

建物の築年数 : 2年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 585㎡/2フロア

応募オフィスの種類 : 事務所

オフィスを造られた経緯・目的

MMPCコンサルティンググループについて

Mission

『お客様の信頼』を基盤として存在することを理解し、
地域の『グッドカンパニーづくり』を通して”人の幸せ”を創造する。

Vision

創業1973年8月。

岐阜県高山市に松井正勝税理士事務所を開設。

「企業ははかっておくと倒産する」そう考えた創業者の理想を実現するための会計事務所像と、それを実現するために組織の思想を体現した【studio mirai】

環境が人を変革していくリアルなストーリーをデザイン。

Business content

MMPC税理士法人

・税務書類作成・税務相談・税務代理

MMPCコンサルタンツ株式会社

・経営計画・ライフプランによる将来設計

・マネジメントサイクル（体質改善）コンサルティング

・ビジネスパートナーとの協働型コンサルティング



計画の背景：地域社会とMMPCが直面する未来



市場の変化／高山市の人口減少

人口85,847人、企業数4,626社の高山市において
若年人口の減少と高齢化による人口減少により、
働き手不足、後継者不足が街全体の深刻な課題

→自社の存続が社員の生活を豊かにする



働き方の変化／AI・クラウド化

若年人口減少に対応できる働き方。地方事業者
が持続可能なビジネスモデル。その足掛かりと
なる国家ビジョン「Society5.0」の実践による地域貢
献を模索

→自社の存続が地域社会の発展を支える

コンセプト：studio mirai

変革内容をまとめた「高山ミライ Policy」の策定

市場や環境の変化に合わせて働き方改善、組織内外の知恵を結集しつつ、
生産性を向上させる。

→提案型企業への進化による地域貢献

①変革と向き合い勤勉(studio)に努力する姿

高山ミライ Policyを全社員が共有・理解し、一丸となって変革を達成する意識改革プロジェクト

②新たな働き方を実践する環境(studio)整備

社会の変化に対応し、常に見据えた働き方を実践できるワークスタイルの構築

③高山の中小企業の発展(mirai)を支える社屋

高山の企業の発展を支援する拠点としての機能を備えた環境整備

【優秀賞】 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション



【審査員講評】

- ・良かった点は、バリアフリー環境が整っている点。および、委員会活動がユーザーの当事者意識を高め、理解促進している点。
- ・まさにダイバーシティのためのオフィス。様々な観点から研究されており、社会的な意義のある、ぜひ、日本国中に広めていってほしいオフィスと感じた。先行事例を研究され、それを自社事とされ自社実践されている。その熱意がしっかりと伝わってくる。
- ・フィジカル、メンタル両面において快適性の向上と負担の削減を社員参画で実現されている点が素晴らしい。
- ・「委員会制度」を通じて、社員の皆さんが主体的に関われる形で働き方をデザインしようとしている点は高く評価したい。
- ・“障害”と一言で括って多くの人が想像するような範囲には入らない、多様な障害の存在・共生のあり方について気付かされた。会社側の押し付けでなく、当事者の意見を積極的に取り入れた結果だと思う。

【優秀賞】 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

URL : <https://www.nissay-nnc.co.jp/index.html>

資本金 : 100百万円

業種 : 一般事務・印刷、製本・物販事業・クラフト事業

応募オフィス名称 : 御幣島ビル (株)ニッセイ・ニュークリエーション本社)

応募オフィスの従業員数 : 408人

使用開始年月 : 2020年2月

応募オフィス所在地 : 大阪府大阪市西淀川区御幣島3-2-31

建物の築年数 : 2年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 8863.53m²/4フロア

応募オフィスの種類 : 事務所

オフィスを造られた経緯・目的

障がい者雇用をより一層「推進・定着」し、社外へ「情報発信」する本社オフィスの設立

当社は、障がいのある人を積極的に雇用するため、日本生命保険相互会社が1993年に保険業界で初めて設立した特例子会社(※)である。親会社である日本生命の保険関係事務の受託や印刷・製本業務を障がい者が中心となって行っている。2018年、創業25周年を迎え、「お互いの障がいを理解し支えあう」企業文化のもと、創業時25名であった障がいのある社員は、2022年10月現在361名と大きく増加した。多様な障がいのある社員が働きやすい職場環境づくり、風土づくりに努めている。このたび社員増加に伴い社屋移転が必要になったことから、障がいのある社員がより一層働きやすいオフィスづくりを目指すこととなった。

(※)障がい者に特別の配慮を行い一定の要件を満たした上、厚生労働大臣の認可を受けた会社。雇用した社員(障がい者)を親会社の障がい者法定雇用率に算入することができる。

1.経営基本理念

- 障がいのある人が能力を発揮できる強い職場づくりを通じて、継続的に雇用をすすめる。
- 常に高い業務品質を追求してお客様の信頼に応え、日本生命になくなくてはならない会社になる。
- 社員はお互いに協力し合い、健康でいきいきと働くと共に良き社会人として行動する。

2.経営戦略

働きやすい職場環境や障がい者・障がい者雇用に関する発信力を強化・差別化することで、社員に対しては就労意欲の向上を図り、関係者・就労希望者に対しては魅力度向上を図ることで、多様な障がいのある人の雇用につなげ、日本生命の障がい者雇用や障がい者雇用領域のプレゼンス向上に貢献するとともに、社会全体の障がい者雇用率の向上や障がい者雇用の理解促進に寄与する。

3.企業文化

「お互いの障がいを理解し支えあう」という言葉を原点に、お互いに得意なことを活かし、不得意なところを補い合いながら働くことができる企業文化を醸成している。

経営的な視点

オフィスビル建設に当たっての経営的な視点

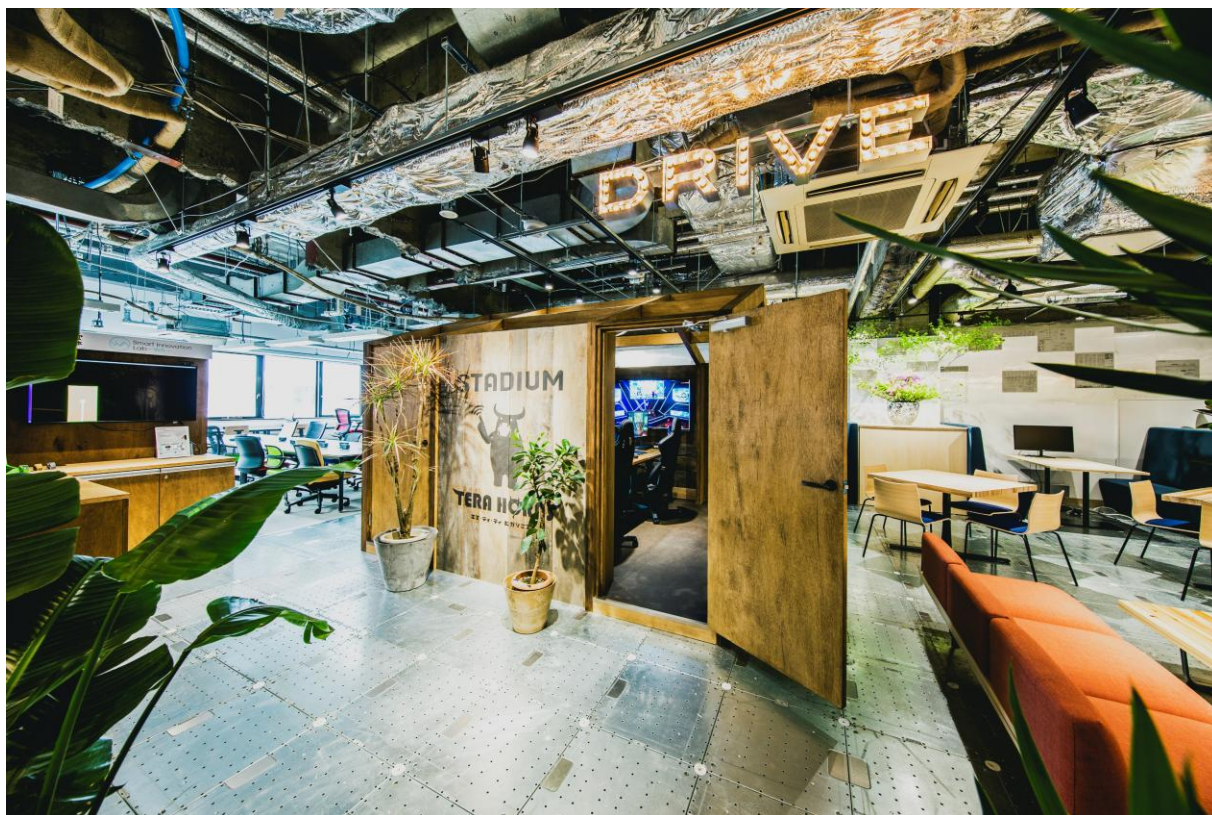
- 社員400名超が入居可能なオフィス
- バリアフリー環境、コミュニケーション環境について、今日的な最先端の設備や機能を強化
- 障がい者や障がい者雇用の理解を深める情報発信機能の強化
- 水害、地震、火災などの災害への対策

社員の視点

社員より受けた合計約150の要望を踏まえ

- 肢体不自由の社員には、最先端の完全バリアフリー環境の提供と災害発生時の万全の対応
- 聴覚障がいの社員には、手話コミュニケーション環境の整備
- 精神・発達障がい、知的障がいの社員には、ソフト・ハード両面で安心して働く環境の整備

【特別賞】 株式会社北海道新聞社



【審査員講評】

- ・一つの社会実験として、この取り組みを日本国中に広めて頂きたいと思った。他社を巻き込みながら、進めていく手法は、まさにwinwin。メディアだからできる取り組みかもしれないが、目の付け所が秀逸な、オフィスというより、一つのあり様のような気がした。
- ・地元の新聞社がインキュベーション施設を運営することにより、新聞社には情報が集まり、利用者は情報を発信してもらえるという好循環が生まれている。地方での同様の場づくりのモデルケースだと思う。
- ・「人は情報である」との考え方には深く共感を覚えた。デジタル時代に経営課題が多い地方の新聞社にとって、価値のあるチャレンジであると感じた。
- ・多くの企業がステークホルダーや地域との共創・共生をテーマにオフィス創りを行っているが、スペースは設置するも効果的な運用に至らないケースが多く見受けられる。同社事例をみて、場づくりするにはハード面からのアプローチだけでは足りず、運用側（＝いわゆる”中の人”）の意識が不可欠なキーの1つと感じた。時限とは、残念。

【特別賞】 株式会社北海道新聞社

URL : <http://kk.hokkaido-np.co.jp/>

資本金 : 346百万円

業種 : 情報通信業

応募オフィス名称 : SAPPORO Incubation Hub DRIVE

応募オフィスの従業員数 6人

使用開始年月 : 2020年7月

応募オフィス所在地 : 北海道札幌市中央区大通西3-6

建物の築年数 : 60年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 500m²/1フロア

応募オフィスの種類 : その他

オフィスを造られた経緯・目的

札幌、北海道のスタートアップ拠点として多彩な機能を提供する「場の形成」としてのミッション。

DRIVEはワークスペースの提供のみにとどまらず、利用された方々が無数につながって、社会を変えるプロジェクトの創出を支援します。とくに、スタートアップと企業、自治体のマッチングを通じて、新しい価値を創り出すオープンイノベーションに注力し、専門スタッフがマッチングの支援を行います。

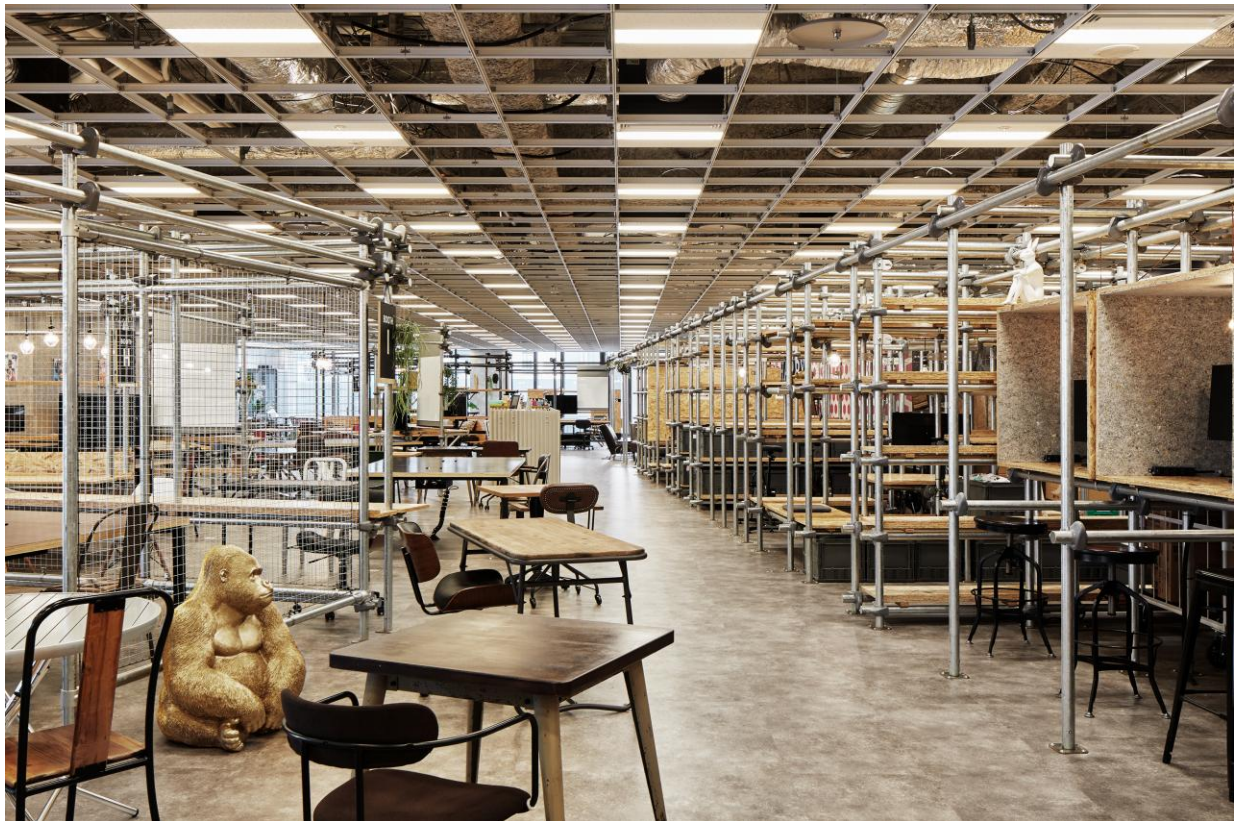
札幌市が取り組むスタートアップ支援事業「STARTUP CITY SAPPORO」の事務局が入居し、起業相談窓口や道内企業、自治体によるオープンイノベーションの相談窓口を設置します。

北海道初のシードアクセラレータープログラム「Open Network Lab HOKKAIDO」(通称: Onlab HOKKAIDO) の活動拠点として、成長をサポート。



■ 一次審査通過社紹介(※掲載承諾社のみ)

【一次審査通過社】 日清食品ホールディングス



【審査員講評】

- ・NISSIN GARAGEでのカジュアルコリジョン（偶発的な社員同士の出会いや他部門との衝突）という明確なコンセプトを打ち出している点、チェキボード設置や3カ月ごとのBOOTHシャッフルという運用の工夫と継続的改善がなされている点及び、創業者語録を参照することで理念との連結を強化している点は評価できる。
- ・カジュアルコリジョンをコンセプトに、BOOTHをシャッフル、この取り組みには驚いた。確かに効果はあるはず。とにかく、やろうとしていることは明確であり、それを具現化する取り組みも明確。
- ・広いオフィス全体が同じ内装・テンションでできているので、集中、休憩などシーンに合わせて居場所が選べない点は改善の余地があると思った。
- ・カジュアルコリジョンを生み出す空間作りは評価できる点だと思う。創業時の研究小屋のイメージをガレージ倉庫で再現しクリエイティブな発想を創出というコンセプトにおいては個性があり面白いが、機能的に伴っているのか、長時間働くという点においても快適性があるのかは課題に感じた。

■ 一次審査通過社紹介(※掲載承諾社のみ)

日清食品ホールディングス

URL : <https://www.nissin.com/jp/about/nissinfoods-holdings/outline/>

資本金 : 25122百万円

業種 : 食品

応募オフィス名称 : 「NISSIN GARAGE」

応募オフィスの従業員数 : 350人

使用開始年月 : 2021年3月

応募オフィス所在地 : 東京都新宿区新宿6-27-30

建物の築年数 : 10年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 1593㎡/1フロア

応募オフィスの種類 : 事務所

オフィスを造られた経緯・目的

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、日清食品は独自のコロナ対策指針を策定し、出社勤務と在宅勤務を使い分けるHybrid workの促進にいち早く着手しました。

その中で20年後に過去を振り返った時、このコロナ禍の2020年の行動がターニングポイントになり、「今すぐオフィスの在り方を根本的に考え直す必要がある！」と考え、コロナパンデミック後の2020年10月より新たなオフィス構築に取り組みました。

当社はコロナ禍の環境の変化を「ピンチは潜在能力を発揮するチャンス」と捉え、このコロナ禍におけるオフィスの存在意義を考え、ニューノーマルな働き方を追求するため「生産性200%を達成する働き方改革」×「原点回帰によるハングリー精神の再燃」をオフィスコンセプトとして、コロナ禍においてもクリエイティブな発想を生み出せるようなオフィス構築を目指しました。

「生産性200%を達成する働き方改革」においては、当初オフィスが分断されていた部門をひとつのオフィス空間に集約することで、常に様々な部門との接点が強制的に生み出される状態を作り、各部門に対して「BOOTH」と呼ばれる拠点を設け、その拠点を定期的にシャッフルさせて偶発的な出会いや他部門との衝突という意味の「カジュアルコリジョン」を促進する仕組みを設けました。そうすることでクリエイティブな発想を生み出すための社員間の交流を自然に生み出し、「カジュアルコリジョン」を促進しました。

続いて、「原点回帰によるハングリー精神の再燃」においては、コロナ禍の巣ごもり需要等で当社の業績が右肩上がりに進捗していた状況でも「成長一路、頂点無し」という創業者の言葉のとおり、この状況に安住することなく更なる高みを目指して、創業者がチキンラーメンを発明した倉庫に見立てたオフィスデザインを取り入れた「NISSIN GARAGE」を構築しました。

■ 一次審査通過社紹介(※掲載承諾社のみ)

【一次審査通過社】 コニカミノルタジャパン株式会社



【審査員講評】

- ・コンセプト=プログラミングの立案とそのプロセスが素晴らしく、ワーカーもしっかりとそれを理解して運営されていると感じられた。とくにテレワークの批判からハイコンテクスト的なフィジカルな“つなぐ”場としてのオフィスづくりは感銘した。
- ・エリア分けのコンセプトは分かりやすく、このように考えていけば良いのだと多くの気づきが得られた。デジタルツールも埋め込み、結果、PDCAが回せるのは素晴らしい。今後も、自社実践事例を公表していくことで、オフィスの進化、総務の進化にぜひ貢献いただきたい。
- ・コミュニケーションにフォーカスし、交流の場を生み快適性がある事は感じられるが、それぞれのエリアのカラーや空間デザインに一貫したものが感じられず、要素が多いところが残念に感じた。検証し進化し続けるオフィスという事で、更なる発展に向けて動いているところが素晴らしく、今後に期待したい。
- ・オフィスが進化する中で、マネジメントの在り方についても、どのような課題が発見できたのかについても興味がある。一度つくって完成ではなく、利用者の声を聞いたり分析データを活用して改善・変化を続けている点が素晴らしかった。

■ 一次審査通過社紹介(※掲載承諾社のみ)

コニカミノルタジャパン株式会社

URL : <https://www.konicaminolta.jp/business/index.html>

資本金 : 397百万円

業種 : 複合機 (MFP) ・プリンター、印刷用機器、ヘルスケア用機器、産業用計測機器などの販売、並びにそれらの関連消耗品、ソリューション・サービスなど。新規注力事業の強化・拡充のための開発、企画、マーケティングなど

応募オフィス名称 : コニカミノルタジャパン本社オフィス / つなぐオフィス

応募オフィスの従業員数 : 約1000人

使用開始年月 : 2014年8月

応募オフィス所在地 : 東京都港区芝浦1-1-1

建物の築年数 : 38年

応募オフィスの延床面積/フロア数 : 2517.08㎡/3フロア

応募オフィスの種類 : 事務所

オフィスを造られた経緯・目的

■ 働き方改革推進による生産性の向上

- 私たちは少子高齢化社会への対応・事業継続性 (BCP) 確保・業務生産性向上・人財確保などの社会課題を背景に、本社オフィス移転を検討する過程で2013年に働き方改革に着手し、2014年8月に浜松町オフィスに移転しました。

■ 自社実践を通じたお客様への付加価値提供

- 私たちの働き方コンセプトを「いいじかん設計」と定め、コツコツ仕事をこなす「作業じかん」を最小化し、アイデアを生み出す「創造じかん」や休み・育み・学び・視野を広げる「自分じかん」を最大化するべく、働き方改革を推進しています。
- また、自社で提供する商材・サービスの自社実践を通じ、その経験をお客様にご提供しています。

■ 真の社会課題解決企業を目指して

- 当社は「真の社会課題解決企業」「人と社会の未来を創る、進化し続けるイノベーション企業」を目指しています。
- その為に、個の人財が輝く集団、社員ひとり1人が自律と共助・共創を以て働き、お客様の潜在課題をデジタルで変革し続けるプロフェッショナル集団となることに臨んでいます。

■ コロナ禍におけるハイブリッドワークの推進

- コロナ禍においては、リアル(対面)とデジタル(非対面)を業務目的に合わせて柔軟に使いこなすハイブリッドワークを推進しています。
- リアルの価値・出社で得られる価値を探求するべく、ABW (Activity Based Working) を導入し実証実験を繰り返しながら、生産性の向上とお客様への付加価値創出に取り組んでいます。

■ 一次審査通過社紹介(※掲載承諾社のみ)

【一次審査通過社】 朝日生命保険相互会社



【審査員講評】

- ・旧オフィスからの改革（ビファア&アフター）が明確であり、オフィス（環境）が働き方を一新する可能性があることを提示してくれていた。
- ・関連性が高い部署をワンフロア化した事でそれぞれの空間にゆとりが生まれ、働きやすく、以前より交流を生む場を作った点が良いと感じた。
- ・社員の皆さんのアンケートを上司にフィードバックする仕組みは継続することで、真に働きやすい環境、多様な働き方が可能となる環境整備に繋がるので、是非続けていただきたい。
- ・ミーティングスペースや多目的スペースがふんだんにあり、大規模&低在宅勤務率企業の働き方にあったオフィスだと思う。2024年度からフルリモート制度導入とのことなので、どのように働き方を変革しオフィスの在り方を進化させていくのか興味深い。

■ 一次審査通過社紹介(※掲載承諾社のみ)

朝日生命保険相互会社

応募組織等名称：朝日生命保険相互会社

URL：https://www.asahi-life.co.jp/

資本金：25700百万円

業種：名称 YOTSUYA TOWER

応募オフィスの従業員数：980人

使用開始年月：2020年9月

応募オフィス所在地：東京都新宿区四谷1丁目6-1

建物の築年数：2年

応募オフィスの延床面積/フロア数：8900㎡/4フロア

応募オフィスの種類：事務所

オフィスを造られた経緯・目的

<企業ビジョンを具現化するためのオフィスづくり>

目的 中計「TRY NEXT」(2018-2020年)で掲げた「good WORK better LIFE (※)の推進」に向け、働き方改革のさらなる推進を通じて業務の生産性向上、職員の知識獲得の取り組みの充実等につなげるべく、オフィス環境を構築した。
※業務の生産性向上、職員の生活の充実

背景

- 働き方改革関連法案
- 「時間外労働の上限規制」
- 「勤務間インターバル制度」
- 業務効率化や自己研鑽を通じて各従業員の生産性を向上させる必要がある
- 内勤職員の高齢化が進み歪な要員構成となっており人財確保が急務

経営課題

経営の基本理念「まごころの奉仕」

- 働き方改革に対する必要性の認識や意識の浸透、各取組みの徹底が不十分
- 「働き方改革プロジェクト」の運営を通じた成果(業務効率化・削減)が不十分
- 営業現場と本社、本社の一部所属など所属毎の働き方や業務時間に大きな差がある

業務の効率化(無駄・慣習)の排除 / 意思決定スピード・権限移譲 / 現場・本社間の格差是正 / 新しいサービスや制度への取組 / 働きやすい環境(ICTツール・オフィス・制度)

■ 経営の基本理念

『まごころの奉仕』

■ 私たちが目指す働き方(あるべき姿/オフィスコンセプト)

「イキイキと働く。そして成長する。」

職員満足度の向上 × 生産性の向上

■ コンセプト具現化に向けてのコア・キーワード

コア
キーワード

イノベーション!

限られた要員で
勝ち抜くための生産性の向上

ダイバシティー!

様々な制約・事情を前提とし、職員一人ひとりの力を最大限引き出す多様な働き方の実現

ES(働きやすさ)!

全職員が働きやすくなったと実感できるようにESを向上