



Fujitsu Uvance Kawasaki Tower (富士通)

検証 オフィス戦略

# コロナ直後の決断、その後

## 富士通「面積半減」、パソナ「淡路島移転」の進捗

**オフィス面積を半減する富士通、淡路島に本社機能を移すパソナグループ。2020年に始まったコロナ禍において、両社はいち早くオフィス戦略の変更を決断し、注目を集めた。その後の進捗はいかに。計画を検証する。**

オフィス面積を半減する——。2020年7月に富士通が発表した新しい働き方に、多くのオフィス関係者は目をむいた。

国内での感染拡大からまだ数カ月。多くの企業がニューノーマルを暗中模索するなか、富士通がテレワークを基本とし、オフィスの在り方を抜

本的に変えると早々に決めたからだ。

ある大手メーカーの総務部長は当時、本誌の取材に対し、「富士通のオフィス戦略が今後の基準になるのだとしたら、当社も議論を急がなければならぬ」と話していた。ザイマックス不動産総合研究所が20年12月に約4万社を対象とした調査では、21.4%の企業が「面積縮小を検討している」と回答。富士通はトレンドを先取りしていたと言える。

富士通の発表から2年弱。面積半減計画は順調に推移しているのか。

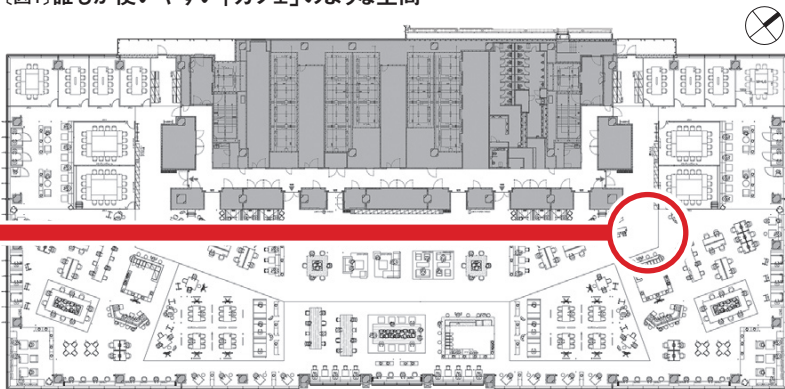
同社は20年の発表時点で、オフィスを3分類するとした。1つ目は「ハブ

オフィス」。主要拠点を指し、「協働」を主な用途とする。2つ目は「ホーム&シェアードオフィス」。自宅や外部企業が提供しているコワーキングスペースを「集中」する場と位置付けた。3つ目は「サテライトオフィス」。ハブと自宅の間を埋める存在だ。これらを場所に縛られず働ける「ボーダレス・オフィス」と名付けた。

### 計画変更なし、ただし課題も

「既存オフィスの9割以上をリニューアル予定で、計画に変更はない」。富士通でオフィス戦略を担当する赤松光哉・ワークスタイル戦略室

〔図1〕誰もが使いやすい「カフェ」のような空間



平面図1/900 富士通の新拠点「Fujitsu Uvance Kawasaki Tower」の内観。不特定多数の社員が使うため、誰もが使いやすいカフェのような設えを採用。壁などによる区切りは極力排除し、中央の通路から周囲が一望できるプランとした。21年7月に移転(写真・資料:富士通)

長は、再編は予定通りだとしううえで、「進捗率は50%だ」と明かした。

首都圏のオフィス再編は22年までにほぼ完了した。東京都大田区などに散在していた複数のオフィスビルを解約。JR川崎駅直結のJR川崎タワー(地下2階・地上28階)の4~28階部分の6万9400m<sup>2</sup>を賃借し、新拠点「Fujitsu Uvance Kawasaki Tower」を整備した〔図1〕。

原則として社員の固定席は撤廃。カフェ調のデザインや什器を採用し、従来の3~4倍の数のホワイトボードや大型モニターを導入した。インテリアデザインは主にコクヨ、一部をオカムラが手掛けた。

同施設を含むハブオフィスでは、従来は最大で90%を占めた執務席を40%以下に抑え、チームワーク用の空間を最大で60%とした〔図2〕。

同社によれば、アンケートでは、社員の大部分が新オフィスに対して好意的な評価をしている。一方で、徐々に課題も見えてきた。

富士通の首都圏拠点に勤務する40歳代の男性社員は「オンライン会議用の場所が圧倒的に足りない」と不満げだ。協働がハブオフィスの主な用途とはいえ、個人作業やオンライン会議のために出社する場合もある。この男性社員の場合、出社してもブースが埋まっていて社外との会議の場所に困るケースが多いという。

こうした不満は赤松室長にも届い

ている。「想定外だったのは、出勤率が上がってもオンライン会議の回数が減らなかったことだ。メンバー全員が集まることは少なく、オンラインでも接続する必要性は変わらなかった」と赤松室長。今後、個人用ブースなどの増設や、オンライン会議の運用方法の見直しを検討する予定だ。

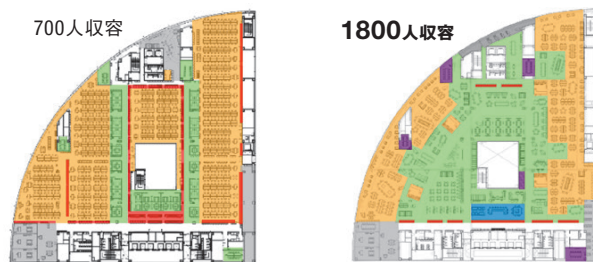
もう1つの課題は出勤率の低さだ。オンラインツールや働き方改革が浸透し、「在宅のほうが生産性は高い状態にある」(赤松室長)。その結果、オミクロン株の流行以来、出勤率は10%以下の状態が続く。

在宅勤務の生産性が高いとはいえ、同社は対面でのコミュニケーションが生む創造性も重視している。同社の現時点での仮説は、「出勤率30%程度が適切」というものだ。

対面での交流を増やそうと、役員による対話集会を定期的で開催する

〔図2〕執務席は半減

	従来のオフィス	改修後のハブオフィス
執務席	70~90%	30~40%
チームワーク	10~30%	40~60%
リモート	0~5%	5~10%



「富士通ソリューションスクエア」の改修前後の比較。従来は最大90%を執務席に充てていたが、チームワークのためのミーティングスペースを倍増。オンライン会議などのための会議用スペースは従来から微増の5~10%とした。ハブオフィスではこの割合を基本としている(資料:富士通の資料に本誌が加筆)

ほか、生体認証などの先端技術を体験できる工夫も取り入れた。「イノベーションとの相関関係も検証しつつ、手を打っていきたい」（赤松室長）

### パソナ淡路島移転のその後

人材大手のパソナグループのオフィス戦略も注目を集めた。20年9

月、本社機能の一部を兵庫県の淡路島へ移転する方針を発表していた。

それから約1年半。21年末時点で約350人の社員が東京や大阪などから淡路島に移った。移転後に新たに採用した社員などを含め約700人が勤務し、その大半は島内に住んでいる。24年5月には1200人程度が

淡路島勤務となる見込みだ。

1200人が働くスペースを淡路島に確保するため、パソナはオフィスを矢継ぎ早に整備している。既に島内には7拠点、約1800席のオフィスを有する〔図3〕。

安藤忠雄建築研究所（大阪市）が設計した複合リゾート施設「淡路夢

## 淡路島移転計画（パソナ）

〔図3〕点在するオフィスを社員が自由に選ぶ  
 オフィスとは異なる用途で建てられた建築物を転用している点が特徴の1つ。夢舞台オフィスは飲食店のカウンターやインテリアを生かしたづくり。2022年3月に竣工したグローバルハブスクエアは淡路島で初となるパソナの新築オフィス。天井高は1階4.1m、2階4.65m。開放的な空間だ（写真：7点とも浅田美浩）

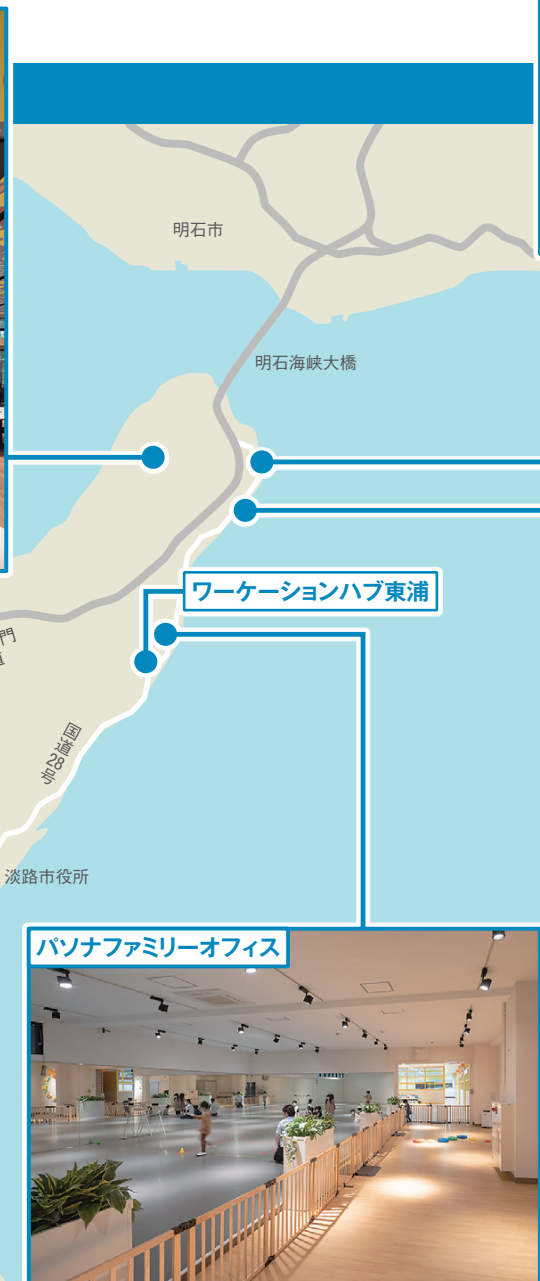
### ワーケーションハブカリヨン



### ワーケーションハブ志筑



### グローバルハブスクエア



### ワーケーションハブ東浦

### パソナファミリーオフィス



舞台」(1999年竣工)の一角に入る夢舞台オフィス以外は、2020年9月の移転発表後に整備したものだ。

オフィスの設計やデザイン監修はパソナ傘下の1級建築士事務所

Pasona art now (東京都千代田区)が担当。オフィス環境に対する社員の要望をすぐに反映して、スピーディーな整備を実現している。空き家だった土産物店を改修したワーケーションハブ鶴崎は、設計から竣工まで5カ月だった。

る。当社が培ったノウハウを生かして多彩な働き手とマッチングしていく」

それを象徴するのが、スーパーマーケット跡を改修したパソナファミリーオフィスだ。併設した学童保育施設では社員の子どもの教育プログラムを受けられる。ダンスや空手などは淡路島への移転に際して採用したパソナの社員が、英語指導による5教科学習は同社が提携する学校法人芦屋インターナショナルスクール(兵庫県芦屋市)が実施している。

土地や建物を探したり建設を進めたりするに当たって、地元の不動産や施工会社と協働。オフィスが淡路島での雇用創出に一役買っている。

パソナが淡路島に進出したのは08年。就農支援を始めたのを機に、宿泊施設や観光施設を次々に展開してきた。しかし、農業や観光産業以外の職種の選択肢が乏しかった。

松村氏は「移住者が自由に仕事を選んで淡路島で暮らせるようにするのが本社移転の最終ゴール」と話す。

移転には課題もある。社員1200人分の住居を確保することだ。移転発表から1年強の21年末時点で530戸を用意。一見順調に見えるが、「これまでは島内で空いている物件を借りられたが、これからは新たに建設する必要がある。役員は頭を悩ませている」(同社広報)。

世間を驚かせたパソナの淡路島移転計画は、住居確保の課題こそあれおおむね堅調に進んでいる。

### 本社移転で地方創生を加速

パソナは本社機能の一部移転によって、淡路島で取り組んできた地方創生を一層進める考えだ。同社常務執行役員の松村卓司氏はビジョンをこう語る。「本社機能を一部移すことで様々な仕事を淡路島に創出す



ワーケーションハブ鶴崎



夢舞台オフィス

大阪湾

関西国際空港

大阪府

