

ワークスタイル決定に及ぼす影響に関する研究
—三重県庁舎を事例として—Research on Work-style Characteristics decide of Communication Between Prefecture Employee's
—Case Study of Mie Prefecture Office Building—

5. 建築計画 -3. 計画基礎

FM 庁舎施設
コミュニケーション ワークスタイル正会員 ○北澤 美奈 KITAZAWA Mie**
同 加藤 彰一 KATO Akikazu*

1. Abstract

This study focuses on public facilities, especially the public office buildings. Public facilities should maintain social values. In addition, It is demanded a change of the work-style of the staff by technical progress and social needs. The contents of the investigation are the influence that the organization change of the local government gives it. I put in order about the introduction example of the Facility Management with it.

2. 研究の背景・目的

近年の公共施設を取り巻く状況は、膨大な建築ストックを抱え、財政難などの問題から、スクラップ・アンド・ビルドを繰り返すのは難しい状況にある。また公務員の果たす役割は変化しており、公共施設におけるファシリティマネジメントの重要性が高くなってきているといえる。本研究では、公共建築の中でも特に庁舎建築に着目し、ワークスタイルの判定の基準となる自主性の評価手法について検証を行うと共に、既存研究³⁾で実施された調査方法を用いて県庁職員の行動実態を把握し、既存研究と比較することで、今後の庁舎建築でのワークスペース計画に関する指針となることを目的としている。

3. 研究方法

本研究では、ワークスタイルの判定を行うにあたり、既存研究⁴⁾ ⁵⁾での判定方法について検討、考察する。

また、ワークスタイルファシリティマネジメントによるオフィス改革を行っている三重県庁について取り上げる。表3-1に三重県庁についての概要を示す。平成21年3月の2日間に、三重県本庁舎の管財室・法務文書室(図3-1)、建築開発室・住宅室(図3-2)、執務室に付随する業務支援エリア(ミーティングスペース、共用コピー室)を対象とし、それぞれのレイアウトについて詳細な調査を行ったのち、既往研究³⁾で用いられている4種類のマッピング調査、職員のアンケート、ヒアリングを行い、ワークスタイル特性の指針とする。

表3-1 庁舎の概要

所在地	三重県津市広明町13
構造/階数	SRC造/地上8階 地下1階
建築/延床面積	22,768㎡/23,128㎡
竣工年月日	昭和39年4月15日
設計/施工	(株)東畑建築事務所/(株)大林組

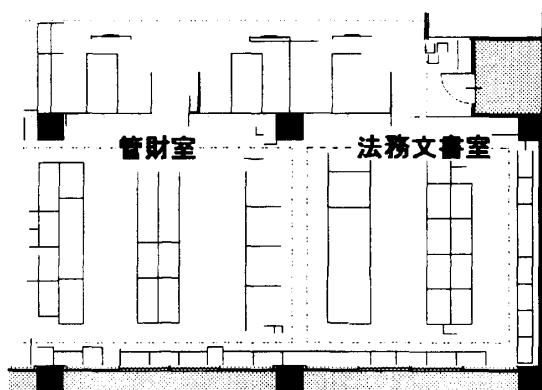


図3-1 管財室・法務文書室

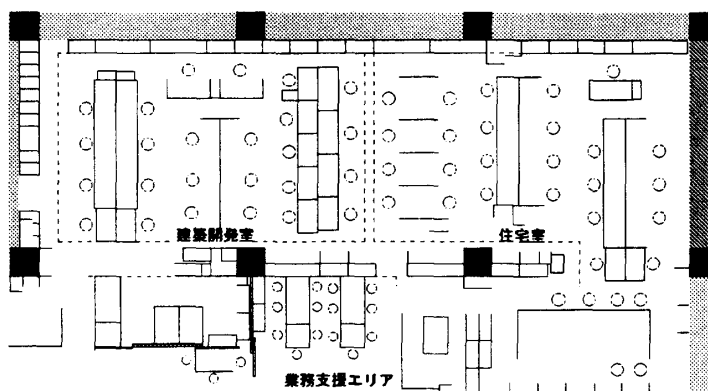


図3-2 建築開発室・住宅室

* 三重大学大学院 工学研究科 教授 博士

** 三重大学大学院 工学研究科博士課程

* Prof., Graduate School of Eng., Mie Univ., Dr. Eng

** Graduate Student, Graduate School of Eng., Mie Univ.

4. 既存研究におけるワークスタイルの評価について

4-1. 既存研究におけるワークスタイル特性

(1) 田原市

市町村合弁に伴う務室内の業務活動の混在に関わる執務室内でのワークスタイル特性を調査するため、愛知県田原市の2階執務室(総務課、文書課、防災対策室)を調査対象とし、既存研究^{*3)}で用いた4つのマッピング手法によって調査した。総務課では庁内の業務に限らず庁外へも業務の幅を広げ、防災対策室も防災対策や危機管理、啓発全般など、活動範囲が庁外におよぶ業務が含まれていることから、ワークスタイル特性が広く分布しており、文書課では庁内での管理・調整業務が中心であり、周遊的業務に集中している^{*4)}。

(2) 浜松市

市町村合併に伴う市制変更における資産管理に関わる執務スペースにおける職員の利用実態を把握するため、静岡県浜松市の本庁舎5階執務室の一部(企画課、行政経営課)を調査対象とし、既存研究^{*3)}で用いた4つのマッピング手法によって調査した。行政経営課、行政経営課では領域的業務、軸線的業務、周遊的業務に分類され、全体的に、活動目的の場所や会話の場所など様々な場所に移動して業務を行う姿等が多くみられ、周遊的業務への分布もみられた^{*5)}。

4-2. ワークスタイルの評価方法

(1) ワークスタイルの分類

ワークプレースの分類は、ダフィ^{*6)}の相互関係性と自主性を軸にとった4つのワークパターン(図4-7)、JFMA^{*2)}のワークスタイルとワークプレースの関係(図4-8)、既往研究^{*7)}のダフィやJFMAのモデルを組み合わせたワークスタイル発展モデル(図4-9)があり、既存研究^{*3)}では、観察記録と各種マッピング調査の観察結果から得られたデータをそれぞれ主要な職員の仕事内容別に4つのカテゴリの達成度を比較することによって、個々の自主性と関係したワークスタイルの形式を、ワークスタイル発展モデルに基づいた4つのタイプに分類している。

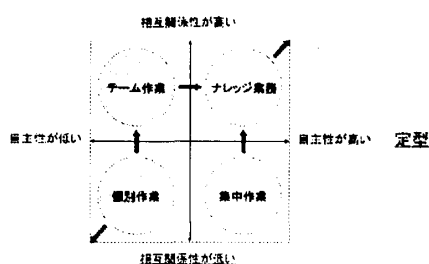


図4-7 ワークパターンモデル^{*5)}
(ダフィ、1997)

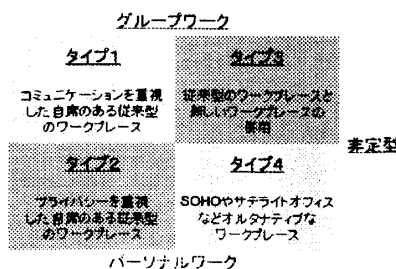


図4-8 ワークスタイルとワークプレースの関係 (JFMA)

(2) ワークパフォーマンスの分析

ワークスタイルの発展モデル(図4-6)の評価軸である自主性について、ワークパフォーマンスの質的な面を表しており、客観的に数値化することができない。そのため、2個以上のサンプルがそれぞれのサンプルの相対的な関係を決定するといった方法で自主性のレベルを解釈している^{*4)}^{*5)}。自主性の判定は、仕事内容、仕事場所、動き、コミュニケーションの4つの項目について示した判定リスト^{*3)}(表6-1)に従って分類している。各項目は既往研究内で議論されている有力な研究内容に基づいている^{*6)}。しかしながら、既存研究では市役所職員を対象としており、本研究の県職員とは業務内容、組織規模等が異なり、既存研究とは異なるワークパフォーマンスになることが考えられ、検討が必要である。

5. ワークスタイル評価についての分析

5-1. 分析方法

ワークスタイルについて評価の指針となる職員の自主性について、ワークスタイルとの関係を記した既存研究^{*3)}^{*4)}^{*5)}における自主性判定リスト(表4-1)の判断項目での判定手法について、論文中の記述等から把握し、オープンプランオフィスに対する文献^{*6)}^{*8)}を調査し、自主性の判定における基準について整理する。

5-2. 分析結果

【1. 仕事内容】については、浜松^{*5)}では、対象職員の仕事内容が特定できないため判定は行っていないかった。一般オフィス^{*3)}と田原^{*4)}では対象職員へのアンケートの結果と観察記録を基にして判定しており、個人的業務とグループ業務の分類については、活動継続マッピング調査を基にした活動人数での判断はできるものの、複数の活動が重なった場合は状況によってワークスタイルを判定しており、フォーマル・インフォーマルのどの系統に属するのか、どのようにして組織的決定過程に寄与する業務なのか、という点については議論されておらず、今後分析する余地がある。

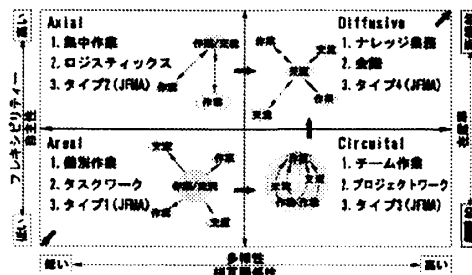


図4-9 ワークスタイル発展モデル
(既存研究^{*6)})

【2. 仕事場所】については活動継続マッピング調査の観察記録から在室率を求め、ダフィ（1997）等が提示している「60%以下の在席率がフリーアドレスの導入条件である」という条件から、在室率が60%以上の職員について、自主性が弱いと判断しているが、論的根拠が希薄であり、職員の自主性と在席率の関係についてより照査していく必要があるといえる。

【3. 動き】については、行動マッピング調査の観察結果を基にして、移動回数、行動経路、自席からの移動に伴う行動の割合によって判定している。移動の頻度について数値的に評価している記述はみられず、目標達成のために他の職員との接触、動きの指向性、目的の達成における行動経路等をワークスタイル特性のタイプに当てはめ、総合的に判断している。

【4. コミュニケーションのモード】については、コミュニケーションマッピング調査の観察結果をもとに、アクティブ・コミュニケーションとパッシブ・コミュニケーションに分類し、意思決定での自主性の高低の傾向から判断している。しかしながら意思決定過程と個々の業務内容については調査されておらず、自主性の判断は推測の域をでていないと考えられる。

5-3. 考察

ワークスタイルを決定づける要因となる自主性の判定は、既往研究の文脈を個々の活動と対照させて判断していることが分かった。活動やコミュニケーションの差異を把握するためには、既往研究の文脈の理解のみならず、組織や職員の潜在的特質と多様性へのアプローチが必要であると考えられる。

表 4-1 自主性判定リスト^{a)}

指標	ワークスタイル			
	IPW	GPW	CS	KW
1. 仕事内容: 対象職員のフィードバックとサーベイの観察記録を基に (Haecher et al., 2002; Duffy, 1997)				
・通常のタスクから成る個人的な仕事 (i) 精神集中を必要としない (ii) 主として中核事業サポートに関連する	●	/	/	/
・中核事業開発に関連する非通常業務	/	●	○	/
・組織的な開発に関連する非通常業務	/	/	○	●
・精神集中を必要とする通常業務から成る個人的な仕事	/	/	●	○
・自主的な意思決定を必要とする仕事	/	/	●	●
・個人的な仕事	●	○	●	○
・グループでの仕事	/	●	/	●
2. 仕事場所: 活動・活動継続マッピングの観察記録を基に (Becker, 1990)				
・60%以上オフィスで仕事をしている	●	●	○	/
・オフィス内の個々のワークスペースで60%以上の時間仕事をしている	●	●	○	/
・60%以上個々のワークスペースの極めて近くにいる	●	●	○	/
・60%以上個々のワークスペースから離れている	/	○	○	●
・在席率が40%から60%の間	/	○	○	●
・60%以上部内にいる	●	○	/	/
・60%以上部外にいる	/	/	/	○
・部内、部外両方にいる	/	○	/	●
・継続的なワークスペースの利用	●	●	/	/
・断続的なワークスペースの利用	/	/	●	●
3. 動き: 行動マッピングの観察記録を基に (Duffy, 1997)				
・低い移動性(珍しい運動)	●	/	○	/
・高い移動性(頻繁な運動)	/	○	/	●
・個々のワークスペースの極めて近くでの動き	●	○	/	/
・直接仕事内容に関係のある動き	○	●	●	●
・全体の動きが類似している	●	/	/	/
・行き先を決めた動き	○	○	●	●
・本質的に1つの目的の動き	/	/	●	○
・本質的に多目的な動き	/	●	/	○
4. コミュニケーションのモード: コミュニケーションマッピングの観察記録を基に (Duffy, 1997; Becker, 1990)				
・60%以上、個々のワークスペースでのコミュニケーション(パッシブコミュニケーション)	●	○	/	/
・60%以上、個々のワークスペースから離れたところでのコミュニケーション(アクティブコミュニケーション)	/	○	●	/
・40%から60%の間個々のワークスペースでのコミュニケーション(アクティブ、パッシブコミュニケーション)	/	/	●	●
・アクティブ、パッシブコミュニケーションながら、パッシブのほとんどが個々のワークスペースか、その近く	/	●	/	/
・アクティブ・パッシブコミュニケーションながら、アクティブのほとんどが分散的	/	/	○	●
	低い自主性		高い自主性	
凡例: ● = 強く当てはまる ○ = 一部当てはまる / = 当てはまらない IPW = 個別作業 GPW = チーム作業 CS = 集中作業 KW = ナレッジ業務				

6. 三重県庁舎における活動調査

6-1. コミュニケーション

2階執務室は島内で窓側に位置する室長や副室長の自席周辺で特に会話が多くなっている。(図6-1)

4階では同じ島内の職員同士のコミュニケーションが多く発生している一方で、自席以外の場所での立った状態の会話も多く発生しており、特に室長、副室長などの自席周辺に職員が集まってきている。(図6-2)

来庁者や外部職員とのコミュニケーションはミーティングエリアでの利用が見られ、執務室内での交流はあまり見られなかった。

6-2. 移動

執務室内の自席以外での会話が多い職員は執務室を循環する傾向がみられ、オープンプランオフィスの利点であるコラボレーションや共働を生み出すナレッジワーカーの存在になりうると考えられる。

6-3. 在室率-在席率

法文室と建築開発室は在室率-在席が70%以上であったが、管財室と住宅室はベッカーやスティールが述べているフリーアドレスの導入条件である在室率-在席率の基準である60%以下を下回っているため、管財室と住宅室はフリーアドレスの導入を検討する必要がある。職員を活動時間別にみると、全体的にデスクワークとコンピュータワークを行う傾向があるが、業務の持続性については職員によって異なる。

7. まとめ

ワークスタイル評価についての分析では、自主性の判定基準について整理した。自主性の判断について、既往研究の記述による業務特性から判断しているが、職員の多様性を把握できていないわけではない。その一方で、調査対象庁舎の地域性や職員間の関係性といった潜在的特性と、客観的な判断に基づく指標との適合

性という問題もあり、今後十分な議論が必要である。

三重県庁舎の活動調査では、コミュニケーションの発生場所がレイアウトと室長の位置に関係していることが分かった。

多様化するオフィス計画において、ワークスペースの構成要素と職員のワークスタイルの相互作用は今後より重要になっていくと考えられる。また、ニーズに適合するオフィス計画をするために、物理的環境設定の意思決定での職員の参加と活動が期待される。

謝辞

本稿を作成するにあたり、調査ならびに貴重な資料を提供していただきました三重県庁の職員の方々、執筆を手伝って頂いた建築学科4年奥西範久君に厚く御礼申し上げます。

参考文献

1. 三重県庁 HP <http://www.pref.mie.jp>
2. FM推進協議会編「総解説ファシリティマネジメント」日本経済新聞社、2003
3. ロル・ピータ、オープンプランオフィスでのワークパフォーマンスの自主性と多様性におけるワークスタイルタイポロジーの応用、博士論文、2005
4. 野田和徳、庁舎建築のファシリティマネジメントに関する研究、修士論文、2006
5. 辻千代英、地方自治体におけるワークスタイルの変革について：庁舎建築のファシリティマネジメントに関する研究、修士論文、2008
6. Francis Duffy「The new office」、Conran Octopus 1997
7. 森明生、オフィスにおける平面構成、ワークスタイル、交流行動の相互関係に関する研究、日本建築学会計画系論文集、第551号、2002
8. フランクリン・ベッカー、フリッツ・スティール著鈴木信治訳「ワークプレイス戦略」日経BP社

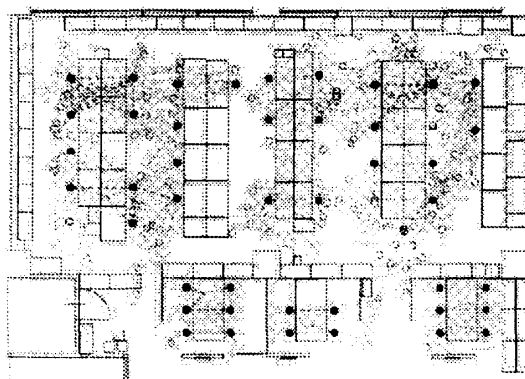


図6-1 2階執務室コミュニケーションポイント

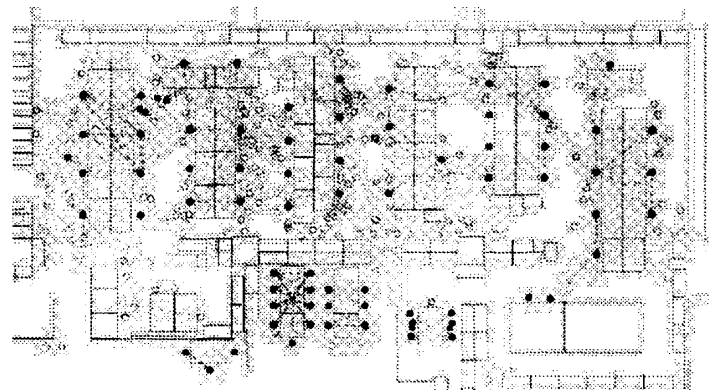


図6-2 4階執務室コミュニケーションポイント