

# トリアコンタの会報告資料

## ~ミレニアル世代の働き方~

トリアコンタの会

笹川佳蓮（株式会社 イトーキ）

矢板達朗（イナバイナショナル株式会社）

嶺野 あゆみ（株式会社オカムラ）

大橋真人(コクヨ株式会社)

大部勇斗（三機工業株式会社）

# 1.1 トリアコンタの会\_問題意識

---



- 家具メーカーは、ミレニアル世代のオフィスを構築できているのか？
- ミレニアル世代に適したオフィスは、今まで提案してきたオフィスと異なるのでは？

※ミレニアル世代：1981年から1996年生まれとする

## 1.2 世代別考え方の変化と仮説

### ■ バブル世代とミレニアル世代を比較して仮説を導出

	バブル世代	ミレニアル世代
個人の価値観	一様な価値観しか認めない	多様な価値観を認める
会社の目的	競争する	新しい価値を共創
会社の捉え方	金銭/ステータス（役割）をもたらしてくれる仕組み	自分が成長する場 自分を認めてくれる、心地が良い場



オフィスの役割	仕事しかしない場 ～仕事を効率的に進める場～	生活の一部の場 ～人と人がつながる場～
制度/キーワード	<ul style="list-style-type: none"><li>・固定時間制度</li><li>・固定席/島型対向型</li><li>・ヒエラルキー</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・フレックスタイム制度</li><li>・フリーアドレス</li><li>・ABW</li><li>・フラット組織</li></ul>

### 【仮説】

かつてオフィスは、仕事を効率的に進める場であった。  
しかし、今のミレニアル世代が通うオフィスは、  
人と人がつながる場になっているのでは？

## 2.1 調査概要

### ■ 仮説

ミレニアル世代が勤める企業のオフィスは、人と人がつながる場。

### ■ 検証方法

・オフィスに訪問し、担当者にヒアリング（事前に質問内容をメンバーで話し合い決定）

### ■ ヒアリング企業の選定

① 経営者がミレニアル世代・・・ウンテッドリー、ツクルバ、freee

② 社員の大半がミレニアル世代と思われる企業・・・すべての会社

※ミレニアル世代：1981年から1996年生まれ。現時点、23歳～38歳の社会人とする

	ウンテッドリー株式会社	株式会社LIFULL	株式会社ツクルバ	freee株式会社
創業	2010年	1997年	2011年	2012年
経営者	仲暁子 (1984年生まれ)	井上高志 (1968年生まれ)	村上浩輝/中村真広 (1985年/1984年生まれ)	佐々木大輔 (1980年生まれ)
事業内容	SNSを用いた 転職支援サービス	不動産・住宅情報 サイトの運営	今までにない新しい場/ 用途のリノベーション	クラウドの 会計/給与ソフト運営
社員数	80名	1271名	150名	505名
平均年齢	29歳	34.3歳	30歳前後	31歳
ヒアリング相手	総務担当者	人事総務担当者	経営者	人事総務担当者

## 2.2 調査内容まとめ

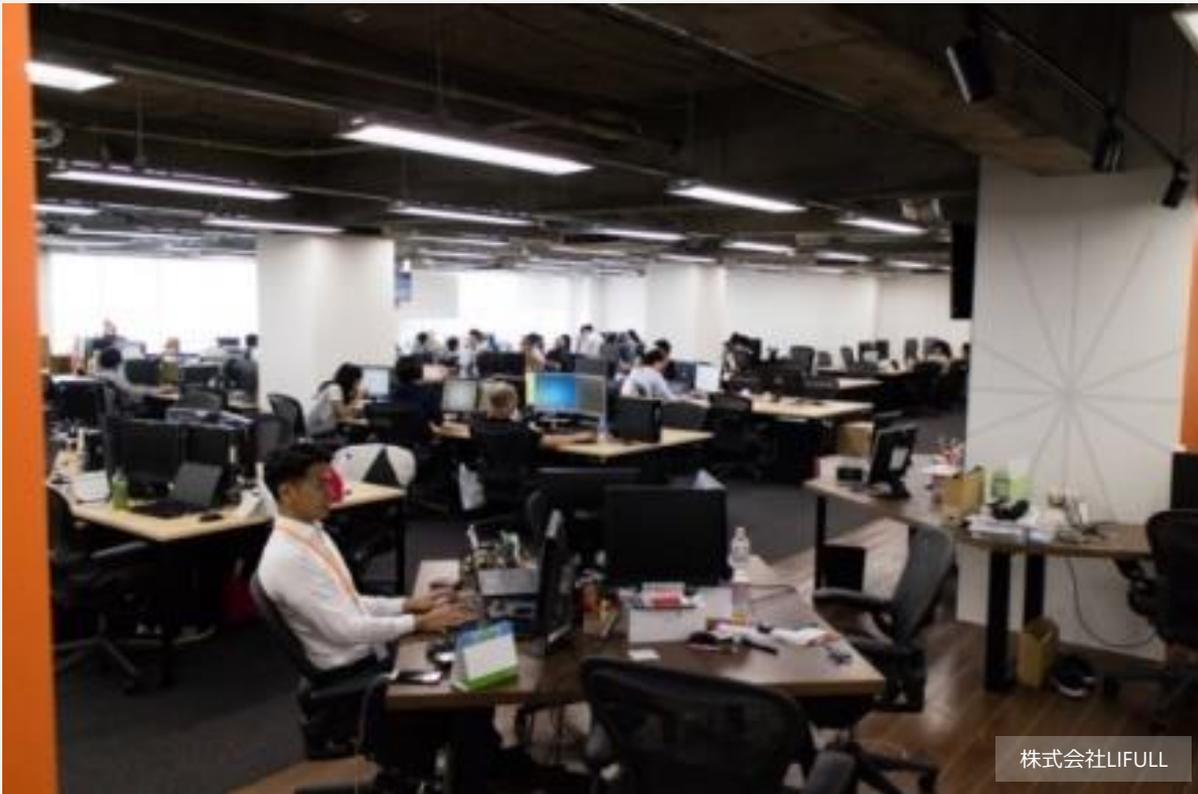
### ■ 各企業の空間特徴と働き方のまとめ

	ウオンテッドリー株式会社	株式会社LIFULL	株式会社ツクルバ	freee株式会社
オフィス空間の特徴	<p><b>「シゴトでココロオドル」を体現する場</b></p> <p>①全社員で 情報共有できる空間 - 100名集まれるロビー</p> <p>②社員の居心地をよくする工夫 - アンティーク家具 - バーカウンターの設置 - 土足禁止</p>	<p><b>社内文化の醸成と新規事業創出の場</b></p> <p>①ビジョン徹底の場 - ビジョンアートによる啓発 - 会社として社会貢献活動に積極参画し、利他意識醸成</p> <p>②新規事業創出の場 - 外部企業との共創の場 - ファブスペース設置 - 試作品開発</p>	<p><b>個人と企業のアイデンティティを体現する場</b></p> <p>①心理的安全性を創出する場 - 家のような設えとルール（スリッパ、畳、キッチン）</p> <p>②思いや考えを発信する - 各人の壁の寄せ書き - 発明酒場フィーバー</p>	<p><b>「面白く仕事する」企業文化を体現する場</b></p> <p>①家のような設え - 畳スペース - 床座スペース - 木目調の家具と内装</p> <p>②遊びごころを取り入れたネーミングや家具 - 燕の名前の会議室 - 卓球台</p>
働き方の特徴	<p><b>密なコミュニケーションが生まれる働き方</b></p> <p>①時間と場所を共有する制度 - 固定席 - フレックス制度 - FaceToFaceの推奨 リモートワークは推奨していない。</p> <p>②部門間の交流 - 週1の全社MTG - シャッフルランチ - 月1の社員イベント</p>	<p><b>企業ビジョンを共有する働き方</b></p> <p>①企業ビジョンを浸透させる制度 - ビジョンに基づいた行動指針（ガイドライン）の設定 - 利他貢献やガイドライン体現を人事考課</p> <p>②企業ビジョンを浸透させる仕組み - ビジョンプロジェクト - コンパ（仲間と集い、様々な角度から「仕事」の本質について議論する場）</p>	<p><b>個人のアイデンティティを発揮できる働き方</b></p> <p>①外部活動を社内に展開する文化 - ハードルの低い個人企画の社内イベント</p> <p>②外部活動の奨励 - 兼業制度の浸透</p>	<p><b>帰属意識を高める働き方</b></p> <p>①社員が会社を好きになる手厚いサポート制度 - 部活 - 家事代行 - ファミリーデー</p> <p>②社内コミュニケーション活性化 - ICXの専任者設置 - スナック燕</p>

## 2.3.1 特徴①：執務空間

### ■ 執務空間は固定席制度を採用

- ・ デスク、チェア、ディスプレイが与えられている
- ・ 社員は原則固定時間制度で、始業時間に会社に必ず来る

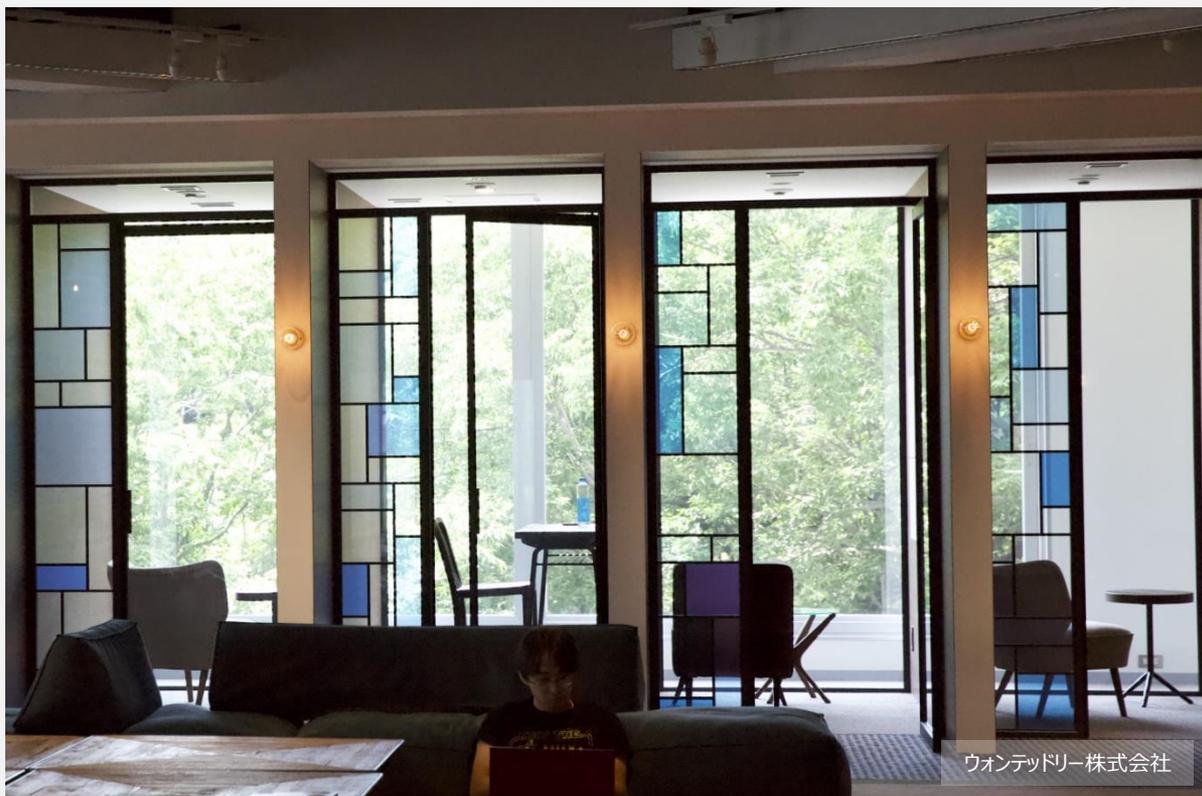


毎日同じメンバーが顔を合わせるよう制度で工夫

## 2.3.2 特徴②：空間設計

### ■ 業務にあわせた空間設計

- ・ 自社業務にあわせ、ウェビナー専用ルームや顧客向けセミナールームなど  
目的をもった空間設計が中心



業務目的に沿った空間設計で、利用者に利用方法を考えさせない

## 2.3.3 特徴③：空間と企業文化

### ■ 全員が集まれる空間

- ・ 1度に全社員が集まれる空間が設置されている
- ・ 全社員が集まれなくなると、外部の大規模会議室を借り、定期的に情報共有会を開催

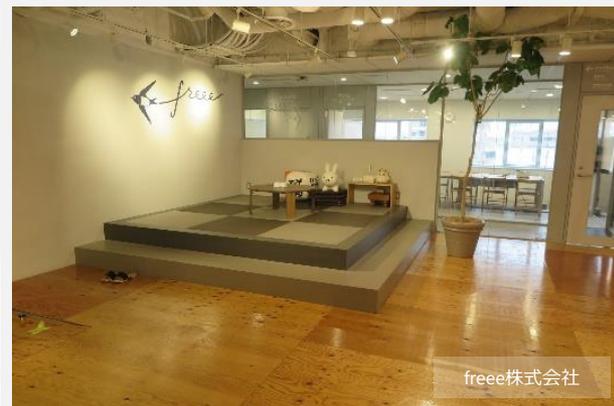
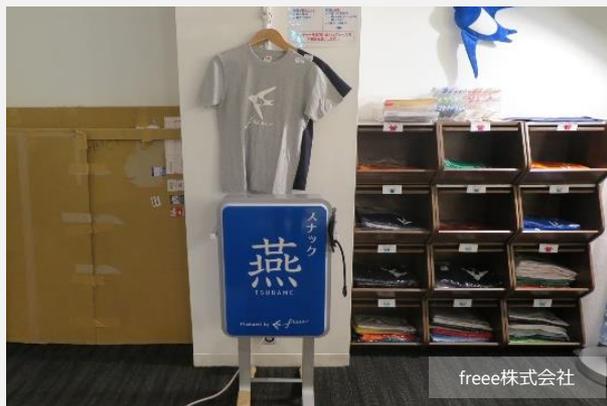


定期的に全社員で集まる空間と文化

## 2.3.4 特徴④：空間と仕掛け

### ■ 自由時間に集う空間と仕掛け

- ・仕事とは関係のないものや空間などを作って、雰囲気をつくる
- ・異なる組織メンバーと自然に会話ができる雰囲気づくり



仕事以外に集まれる空間とそれに伴ったイベントの開催

## 2.3 結論

### 1 執務空間は固定席



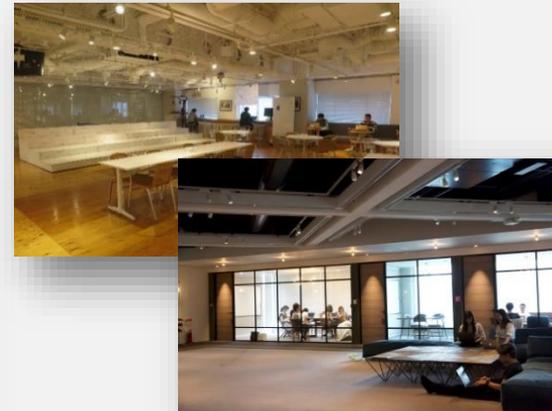
毎日同じメンバーと顔を合わせる工夫

### 2 業務に合わせた空間



業務目的に沿った空間設計で、  
利用者に利用方法を考えさせない

### 3 全員が集まれる空間



定期的に全社員で  
集まる空間と文化

### 4 自由時間に集う空間 / 仕掛け



仕事以外に集まれる空間と  
それに伴ったイベント

今のミレニアル世代が勤めるオフィスは、空間/働き方で人と人がつながる場を実現

# 3.1 新たな気づき

## ■ 人と人がつながる先を考えると...

### A. 仕事以外でつながる場と仕組み

#### 役職、部署、役職を超えてつながる 空間と仕組み

例)

- ・社内バーの活用→発明酒場フィーバー【ツクルバ】
- ・経営陣とのコミュニケーション→スナック燕【free】
- ・社内SNS活用
  - GitHubにて購入した書籍の感想共有【ウォンテッドリー】
- ・セミナールームを活用したイベント【LIFULL】...等

■ 社内バーカウンター【ツクルバ/free】



### B. 社内コミュニティの形成

#### 社内コミュニティを作る目的の 部署の設置や社員採用

例)

- ・ ICX (Internal Communication & eXperience) の社内イベント運営の専任者の設置
  - 月1回、交流イベントを企画・実施【free】

■ スナック燕の看板【free】



■ 購入書籍用の書棚【ウォンテッドリー】



ミレニアル世代が勤める企業のオフィスづくりは、  
**コミュニティ形成**に注力しているのでは？