

# 変革の現場

オフィス・ラボ

2010年設立のオフィス・店舗移転からレイアウト変更に伴う内装工事・施工監理（東京・中央区日本橋本町）は、働く環境づくりや移転後の運用、アフターフォローまで、トータルでオフィス移転まで考え、企業にとって様々な「オフィスの在り方」を提案する。



設立15周年記念パーティーの模様

ザイン業務まで実務経験豊富なデザイナーが多数在籍しており、個別で案件を担当するためスピーディーかつ正確な提案が可能となっています。

日本生産性本部では、栗井一矩・同本部主任経営コンサルタントが、今年4月から8月にかけて、同社のミッション、ビジョン、バリューの策定を支援するため、「M&V策定プロジェクトチーム（社員7人が参加）は「人を想い、『はた

## 「笑顔あふれる場所であるべき」



渡邊晃一郎・オフィス・ラボ代表取締役  
社長の話

「お客様に常に寄り添い、支え続ける最良のパートナーでありたい。お客様のために、真摯に働く社員を幸せにしたい」という想いで、私は2010年に弊社を創業した。

企業の成長、変革、成熟、すべての局面においてお客様に常に寄り添い、支え続ける最良のパートナーでありたいと、独立系企業を貫き、「オフィス専門のコンサルタント」としてお客様の目線でよりよいオフィスづくりを心がけてきた。おかげさまで創業以来、毎年増収増益を重ねている。

これまで私は、私についてくれたメンバーが中心となって私の想いを理解してくれていたので、会社のミッション、ビジョンといったものを改めて策定する必要性はなかった。だが、創業から15年が過ぎ、これから事業拡大や社員の増加を考えると、会社の共通言語を明文化していく必要があると思い、次世代を見据えてM&Vを策定

することにした。

オフィスは、働く現代人にとって一日の大半を過ごす場所であり、生産効率や利益に直結する「経営装置」そのものだ。情報発信や新しいものを生み出す「場」である。製造業で言えば工場、付加価値を生み出す場だ。そのためには、オフィスは経営者のビジョンが明確に発信され、社員一人一人が能力を最大限に發揮でき、いきいきとした笑顔あふれる場所であるべきだと考えている。

常に新しいオフィスの在り方をイメージし、いかなる経営課題にも真摯に向き合い、求められる以上の価値を提供する。私たちが目指すのは、お客様に、社会に、真に貢献し続ける企業である。

今後は現在30億円程度の売上を100億円にしていきたい。オフィス移転、オフィスリニューアルに加えて、移転に伴うネットワーク構築の領域や、オフィスで必要なものをお届けする領域、オフィス自体を構築する領域など、オフィスで必要なものをお届けする領域など、オフィス自体を構築する領域など、オフィス本体のリニューアルの領域など、まだやれる領域はたくさんある。そのため、社員に資格取得を奨励し、1級施工管理技士などの有資格者を増やしていきたい。

のプロデュースを行っている。

ネジメントを行った。

オフィスは「感謝から始めるよ」を、ビジョン（自指は感謝から始めるよ）は「また一緒に「思いやりを形にしよう」「期待を超えるよう」」である。

日本生産性本部コンサルティング部、電話03-3511-4060-iもご参照ください。

過去の連載も掲載している、生産性向上のヒントが見つかる情報

浸透している創業マインド

栗井一矩・日本生産性本部主任経営コンサルタントの話

プロジェクトチームのファシリテーターとして、一人一人対話をすることを重視した。各自の想いや本音を聞くために、プロジェクトの後に、全員と個別の1-on-1ミーティングを行った。

最初に訪問したときに皆さんの笑顔や温かい歓迎の姿勢が印象的だった。社長は曰頃、「『あ

りがとう』で結ばれる企業を目指す」と言っているが、それが非常に浸透している。数名の創業メンバーが15年経った今も幹部として活躍されており、創業のマインドや創業から大事にしてきたことが社員全体に浸透する助けとなっている。

会社全体が人を大切にしていて、社員もまた自分が好業績の要因の一つではないかと思っている。今後も、顧客、メーカー、デザイン会社、施工会社といったいろんな人をつなげていくことで、「当社にしか提供し得ない価値」を追求してほしい。

私は、優れたミッションの条件は五つある。第一にシンプルで明確であること。誰にでも伝わる、簡潔で記憶しやすい表現であること。複雑なスローガンや抽象的な言葉ではなく、行動につながる言葉であること。優れた会社はやるべきことが明確で実行力が高いこと。うまいこといっていない会社は計画や施策はたくさんあるが実行に移されない。シンプル

にやるべきことを実行していくことが経営の唯一解だと思っている。

第三に実行可能であること。理想論ではなく、顧客に何を提供するかを示すこと。

第四に長期的視点で不变であること。時代が変わっても組織の核として残り続けるものである。

第五に鼓舞する力があること。社員が「自分たちの仕事は意味がある」と感じられるような情熱と誇りを持てる言葉であること。例えば「経常利益を上げ続ける」という言葉には鼓舞する力はない。