

Borderless! × Socializing! from MEC PARK

働き方改革と本社移転

2018年2月21日

人を、想う力。街を、想う力。



働き方改革推進の必要性と新しいオフィスの形の模索

社内 働き方改革推進上の課題



事業面 事業上の課題

オフィスのあり方に関する環境の変化

サテライトオフィスや在宅勤務等、働く場所が多様化

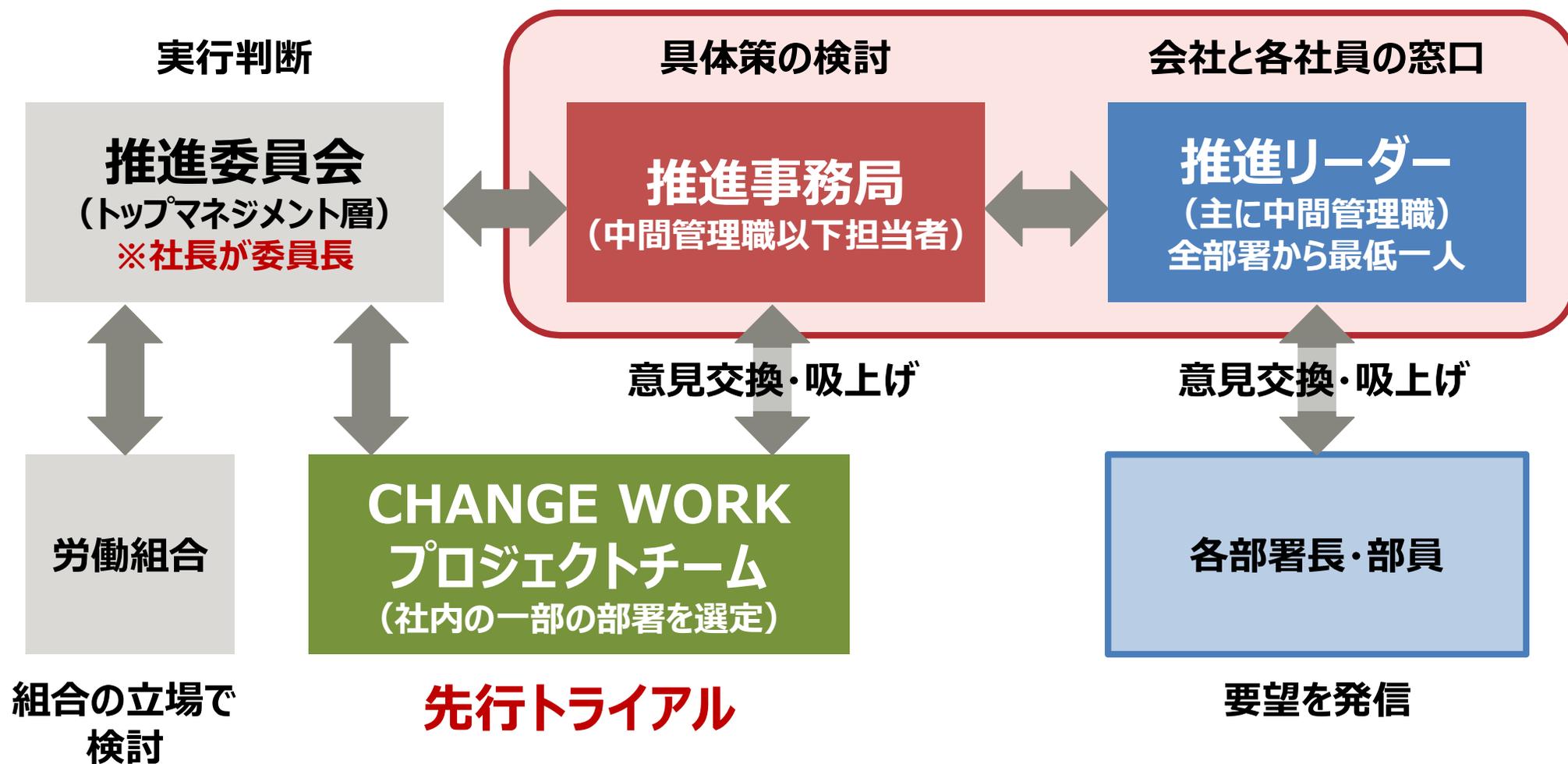
IoT、AI等の新しい技術の発達により、ワーカーの役割がよりクリエイティブな方向にシフト

オフィスを取り巻く環境の急速な変化を先取りし、発信していく必要性が増しているなか、三菱地所自身が変わり続けなければならないと考え、働き方改革の観点も含め、移転を決定

三菱地所の働き方改革を進めるための体制

今後の三菱地所を担う中堅・若手の意見を中心に
かつトップダウンも交えながら改革を推進できる体制を構築

中心メンバー



本社移転のBefore-After

3

コミュニケーションを活性化し、より生産性の高いワークプレイスへ

Before 大手町ビルディング



空室の活用
によりフロアが点在

部署単位に
区切られた部屋

他部署への移動の際、
共用部を通過

担当役員は個室、
部長はひな壇

After 大手町パークビル



グループアドレスの導入
ペーパーストックレス

4層の専用部を
内部階段で連結

目的に応じて選択できる
多様なスペース

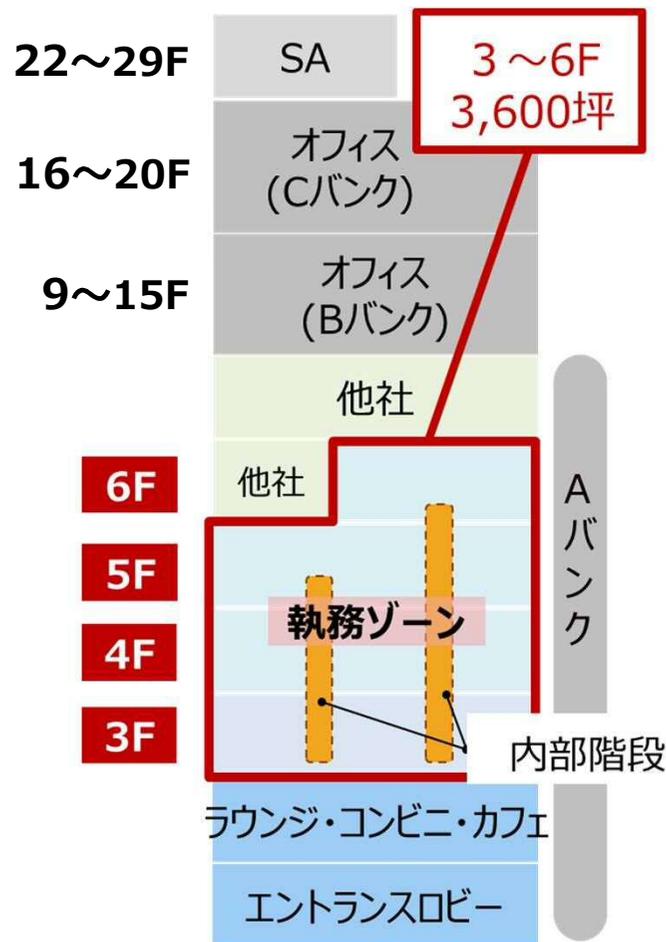
担当役員は個室を廃止し、
部長もグループアドレスの対象

4フロア、約3600坪に本社機能を集約 2本の内部階段で上下にも連結



大手町パークビルディング

竣工年月 2017年1月
規模 地上29階
地下5階
延床面積 約151,700㎡
(約45,900坪)



- 働き方改革推進委員会/本社移転PJチームの立ち上げ(2017年4月)から本社移転(2018年1月)まで、限られた時間の中で社内意見集約・調整を行うため、情報収集と社員への情報発信のバランスをとりながら進める必要があった

推進にあたって直面した課題

限られた期間で**ファシリティ改革**と一体で**人事制度改革・I T施策の見直し**を一気通貫で進める必要があり、**社員への発信・浸透・共有**が課題に

解決策

1

社員アンケートの実施

働く場所と生産性の関係、在席率、移転後近接したい部署等のデータを定量化し、データを踏まえたファシリティ改革等を実行

2

多種多様な手段での情報発信

トップメッセージ、メルマガ、専用WEB、推進リーダー宛説明、全社員説明会等、目的に応じた多種多様な情報発信により、丁寧な情報発信を実施

新本社への移転を通じて、当社ならではの価値の創出へ

働き方改革の推進

生産性の向上（業務効率化）

ビジネスモデル革新

ワークライフバランスの向上

優秀な人財の継続的な確保

一般的に本社移転により実現できる効果

+

当社事業への展開

ワークプレイスの発信効果

- ・顧客への提案力の強化
- ・当社グループ全体の新たな提案機会の獲得

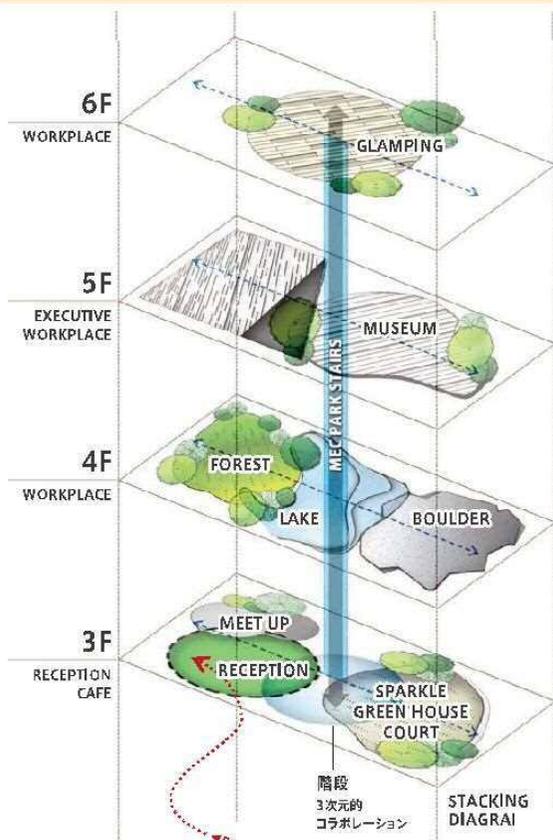
まちづくりへの展開

- ・オフィスビル商品企画への展開
- ・新本社を実証実験の場とし、街へ展開

不動産デベロッパーである当社独自の効果

社内外のコミュニケーションを促進する「まち」としてのオフィス作り

オフィス全体を一つの大きな「PARK」に見立て、ひとが自然に集まってつながる「場」を設計し、グループアドレスによる“横方向”の交流と内部階段による“縦方向”の交流が加わり
三次元的コラボレーションの実現を目指しました



新本社カフェテリア SPARKLEの導入

単なる“食事をする場所”ではなく、新たなワークプレイスとして設置



ランチ利用のみならず、個人ワーク、打合せ・来客対応など、時間を問わず執務室の延長として利用可能



本社移転によるファシリティの変更に残らない、
制度面での働き方改革の推進



テレワーク制度の全社展開

サテライトオフィスの整備、モバイルPC・iPhone貸与等のIT環境整備



仮眠制度（Power-nap制度）の導入

仮眠室の整備、生産性向上の観点からの仮眠の推奨



インターバル勤務制度の導入

「働く時間」と「休む時間」のメリハリをつけた働き方の推奨

90%の社員が本社ファシリティに対する満足度アップ

本社移転により、本社ファシリティに対する満足度は上がったか

90%
上がった

企業風土は変わると思うか

86%
思う

偶発的なコミュニケーションは増えたか

88%
増えた

新しいアイデアが生まれやすい環境になったと思うか

71%
思う

会議は効率化されたと思うか

89%
思う

ペーパーレスの取り組みにより業務は効率化されたと思うか

65%
思う

上司とのコミュニケーションが取りやすくなった

27%
なった

自部署以外のスペースで業務（ソロワーク）を行っているか。

42%
行った

旧本社でのトライアルの経験から、新入社員はOJTインストラクターの隣の席に原則座るルールを作成するなど、グループアドレスのマイナス面の改善策も講じながら、今後もよりよい形を模索

社外も巻き込み、本社空間に活発な人的交流を創出

新本社見学ツアー

新本社をショールームとして、見学ツアーを実施

【メインターゲット】

- ・当社ビルに移転を検討しているお客様
- ・当社ビルの既存テナント
- ・三菱地所本社を利用した新技術の共同実証を検討する企業

オフィス見学者
(年間) 約**5000**人

各回5名、1日最大6組、稼働率60%を想定

本社でのイベント開催

SPARKLEやPLAZAを利用し、社内外の交流を促すイベントやパーティを実施

- ・外部講師を招いた講演会
(テナントにも開かれたイベントも検討)
- ・関係者やお客様を招いたパーティ

イベント参加者
(年間) 約**10000**人

大手町ビルでの開催実績（月平均4回開催、平均参加人数50名）やパーティの想定実施回数より試算

本社の面積を約20%削減、共用スペースが占める割合は約3倍に増加



大手町ビル 他

約**4,500**坪

うち、共用スペースの割合

約**10**%

7フロアに分散



大手町パークビル

約**3,600**坪

うち、共用スペースの割合

約**30**%

4フロアに集約

紙出力枚数

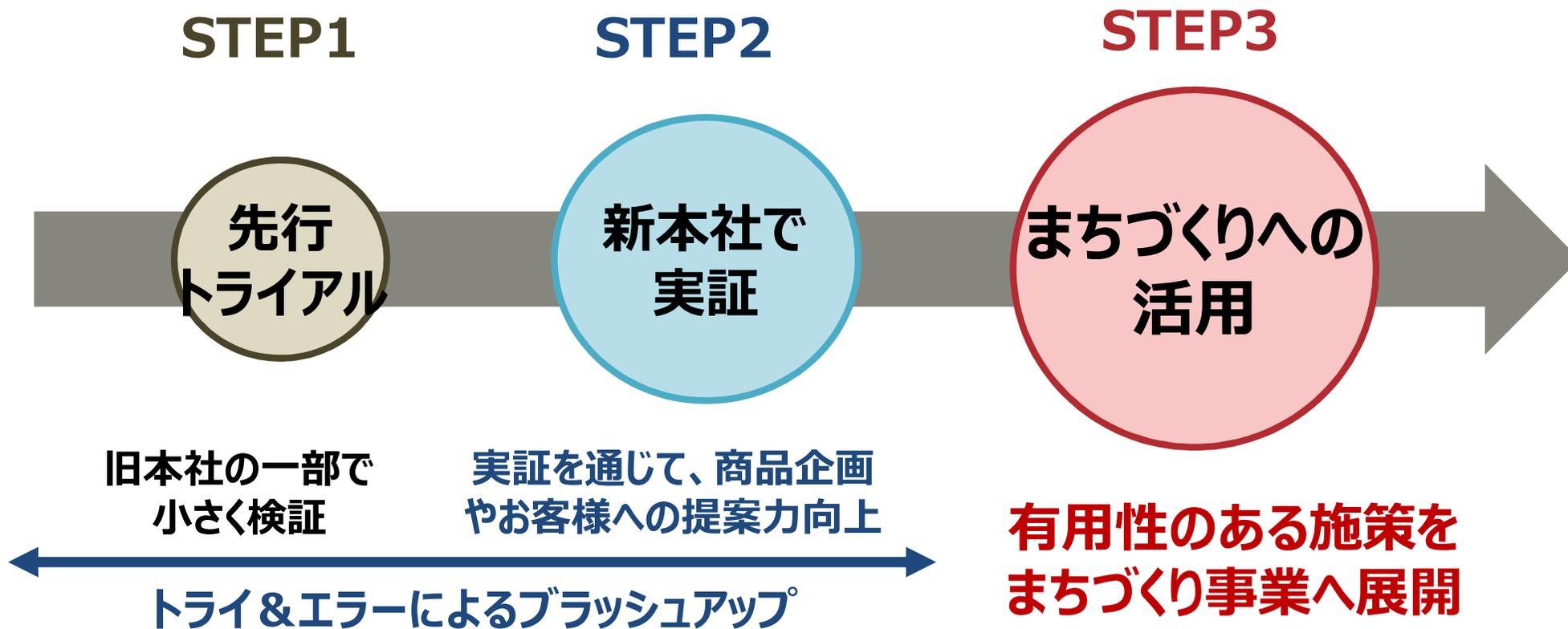
約**50**%削減

キャビネ本数

約**70**%削減

当社ならではの本社移転に込めたねらい

新本社を実証の場とし、オフィス環境を進化させ続けながら、まちづくり事業へと展開していく



旧本社にてトライアル実施した施策

テレワーク制度、仮眠制度、グループアドレス、共用スペースでのイベント実施

新本社を実証実験の場として、先進的な取り組みを採用

➤ LIQUIDとの協業による実証実験

指紋認証による入退室管理システム

指紋認証による決済システム



FINOLABに入居中のスタートアップ企業



➤ パナソニックとの協業による実証実験

携帯端末を使用し、
社員のおおよその位置を把握するシステム

社員の位置だけではなく、混雑状況も把握



本社移転を“スタート”と位置づけ、常に進化を続けることで『ひと（顧客・社員）』、『ビル』、『まちづくり』へ価値を還元

- ① ファシリティの刷新による社員の行動変革・意識改革が、企業風土の改革につながる
- ② 自らの「働き方改革オフィス」を顧客提案につなげ、且つ先進的取組の実証の場とする
- ③ 実証の結果をオフィス進化につなげると共に、有用性を体現できたものをまちに展開

大手町パークビル
(2017年1月竣工)

丸の内二重橋ビル
(2018年10月竣工予定)

丸の内1-3計画(仮称)
(2020年9月竣工予定)

常盤橋街区再開発プロジェクト
(A棟 2021年度 竣工予定/
B棟 2027年度 竣工予定)



2017

2018

2019

2020

2021

2027

人を、想う力。街を、想う力。

