

オフィス改革ガイドブック（ダイジェスト版）

令和7年（2025）年3月
内閣官房内閣人事局

- ・ オフィス改革は、物理的に快適な改装をすることにとどまらず、**仕事の進め方・意識も含め一体的に改革**することを通じて、**職員の働きやすさ**の向上に加え、**生産性の向上**にもつながる取組です。
- ・ 各職場で**目指す働き方の実現**のため、本ガイドブックを活用いただくことが可能です。

オフィス改革で実現できること

オフィスが抱える課題

- × 打合せ・交流のためのスペースが不足
- × 出勤・紙資料を前提とした職場・働き方
- × 快適性が低く、選ばれない職場

社会情勢の変化に非対応

社会課題
の複雑化

働き方の
多様化

等

オフィス改革で目指す姿（例）

- 打合せや偶発交流スペースを充実、コミュニケーションを活性化
- ペーパーレス化の推進や業務に応じた席・スペースを整備し、場所にとらわれず働ける
- 生産性を下げずに、快適で、安全に働ける

目指す姿を実現できる オフィス・働き方に

創造性
生産性

多様に
働ける

魅力的
な職場

等

※ 本ガイドブックで紹介する3省での改革実施後のアンケートで、職場への総合満足度、パフォーマンス発揮度が向上

本ガイドブックの構成

01 オフィス改革にあたって（p4~8）

- ➡ オフィス改革の概説的な目的・効果・重要なポイントを解説

02・03 実施プロセス、チェックリストの活用（p9~38）

- ➡ 標準的な実施スケジュールや予算規模・実施体制に加え、取組開始から改装完了に至るまでの、各プロセスのポイント・留意点を解説
- ☞ 実践にあたっては、チェックリスト（p37・38）も活用ください

04・05 モデル3省実施結果（p39~89）

- ➡ 個々に特徴ある3省（財務省・文部科学省・厚生労働省）での改革の実例を紹介
- ☞ 目指す改革の方向に近い事例を参考にしてください

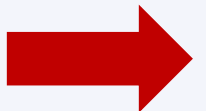
06 内閣人事局実施結果（p90~105）

- ➡ 改革後のオフィスでの更なる働き方改革の取組を紹介

07 参考：他省庁の取組（p106・107）

- ➡ オフィス改革実施済省庁の事例紹介

各項目のポイントは
次ページ参照



オフィス改革ガイドブック（ダイジェスト版）

オフィス改革の実施プロセス（p9~35）

POINT1：十分な体制の整備、機運醸成（p11~15）

- ✓ 検討開始から改装実施まで、**標準的には約9カ月**
- ✓ **部局長・管理職の後押し**と、部局内の**各ラインのコミット**が重要
- ✓ 早期の**オフィス見学会**の実施で**機運醸成・巻き込み**

POINT2：下げて・上げるプラン作り（p16~26）

- ✓ 「**何かを成し遂げるために、切り捨てるものの基準**」を検討
- ✓ アンケートやワークショップで**丁寧に実態把握**を行い、**利用者視点**も取り入れつつ、「下げる」（効率化する・切り捨てる）基準を見定め
- ✓ 現在の働き方を前提にせず（**改革視点**）、**目指す働き方**を議論。そのために必要な「上げる」（増やす・充実させる）要素を検討

POINT3：意識・働き方も改革（p29~33）

- ✓ 書類や備品を整理する際は、**今後いかに増やさないようにするか**（ペーパーレス化の推進等）も併せて議論
- ✓ オフィスの改装に合わせて**働き方を変える**部分（グループアドレス化等）については、**ガイドライン**を定めることで、**浸透を後押し**

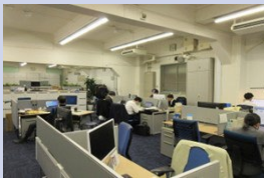
POINT4：PDCAサイクルの確立（p35）

- ✓ 改革効果を確認し、**更なる改善**につなげるため、**定期的にアンケート調査**を実施

各省での実践事例（p39~107）

モデル3省での実施結果（p39~89）

- ✓ 財務省、文部科学省、厚生労働省のモデル課室で以下の通り改革を実施。いずれも、総合満足度・パフォーマンス発揮度が向上

	ニーズ	実施結果	改装後オフィス
財務省	・ 他部署に開かれた部署に ・ チーム内連携、他部署との交流の強化 ・ 快適に働ける環境	・ 管理職席や書類の削減 ・ 打合せエリアの増設 ・ 多目的ワークエリアの導入	
文部科学省	・ 政策立案機能の強化 ・ 個人の生産性向上 ・ 部署間連携・外部連携の強化	・ 管理職席や書類の削減 ・ 打合せエリアの増設 ・ コミュニケーションエリアの設置 ・ グループアドレスの導入	
厚生労働省	・ 生産性を下げるマイナス要素の解消（暑さ・狭さ）	・ 管理職席や書類の削減 ・ 打合せエリアの増設 ・ 一部グループアドレスの導入 ・ スペースのゆとりの確保	

内閣人事局での実施結果（p90~105）

- ✓ 令和4年度のオフィス全面改装後、人事異動により職員が入れ替わる中でも、検証と改善のPDCAサイクルが回り続けるよう、目指す働き方を再定義・可視化
- ✓ 目指す働き方の実現に向け、多様な働き方や交流・共創を後押しする“ワークスタイル変革”の取組を実践、その効果を検証