

第 38 回

これからのワークプレイスを考える
～コロナ危機を経て変わるものと変わらないもの～

中山 善夫

株式会社ザイマックス不動産総合研究所
代表取締役社長
(ARES マスター M0600051)



石崎 真弓

株式会社ザイマックス不動産総合研究所
主任研究員



山崎 千紗

株式会社ザイマックス不動産総合研究所
研究員

はじめに

2016年に「第4回一億総活躍国民会議」で働き方改革の推進が明言されて以降、多くの企業が働き方改革に向き合ってきた。背景にあったのが、課題先進国といわれる日本の状況だ。日本は世界で最も少子高齢化が進む国の一つであり、企業にとっては従来の働き手だけでない多様な人材確保が急務となっていた。さらには育児・介護と就労の両立支援不足や、先進諸国で突出して低い労働生産性などの社会課題が山積している。そうした状況に対する打開策として、企業による「働いて

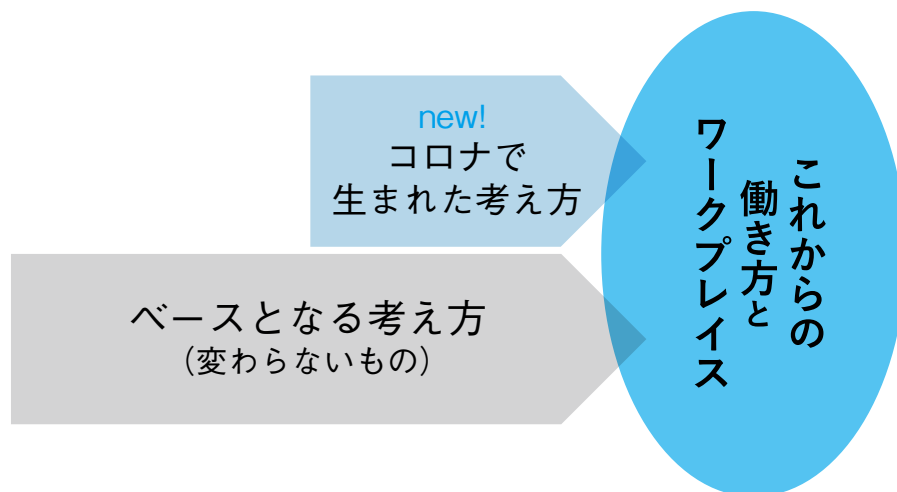
もらい方」の抜本的な構造改革が求められてきた。

このような状況下で発生した新型コロナウイルスの世界的な感染拡大は、テレワークをはじめとする新たな働き方を促し、漸進的であった改革の歩みを加速する役割を果たした。AFP通信によると、4月時点で90以上の国・地域の計39億人超が外出禁止や自粛要請の対象となり、多くの企業とワーカーが働き方の見直しを余儀なくされた。従来のやり方では対応できない事態が今後も起こりうると認識されたことで、働き方改革は新たなフェーズに突入し、パラダイムシフトが実現する可

能性もある。

一方で、前述した日本の課題と、これまで働き方改革を通して醸成されてきた考え方や価値観の多くは、アフターコロナにも変わらずあり続けるものである。未来は過去からの流れをベースに、コロナ危機によってもたらされた新たな考え方や価値観を取り入れながら模索されることになるだろう。

本稿は、ウィズコロナ（感染拡大防止を念頭に置く現在）およびアフターコロナ（行動制限解除後の社会）における働き方やワークプレイスについて考えるため、ビフォーコロナの状況を一度整理し、今後の思考



の出発点として提示することを目指すものである。まず1. で働き方や労働市場の変化を確認し、2. 以降はワークプレイスに表れていた変化について、特に大都市のフレキシブルオフィス^{注1}市場を焦点に整理する。非常事態を経ても変わらないものを見極め、不透明な今後を見通す手掛かりとなれば幸いである。

1. 働き方の潮流： 海外と日本の違い

まず、海外のトレンドに目を向けると、「人フォーカス」と「フレキシブル化」という二つの大きな潮流がみられる。

人フォーカスとは、企業の都合だけでなく働く人の快適性やモチベーションを重視し、個人のニーズに沿った働き方を企業が志向するトレンドを指す。これにより、働く時

間や場所、さらには一緒に働くメンバーも都度変わるような、フレキシブルな働き方が拡大している。

背景には企業間の人材獲得競争の激化がある。欧米では人材の流動化が進み、例えば2018年には米国で推定5,300万人(全労働者の34%)がギグ・ワークを受注し、全世界での経済規模は推定4.5兆ドルに達したという^{注2}。日本と違い海外では、1980年代以降に生まれたミレニアル世代～Z世代が労働人口の主力を占めつつあり、その世代の優秀な人材確保が企業競争力に直結する重要事項となっている。

ミレニアル世代～Z世代はデジタルリテラシーが高く、ICTを活用した柔軟な働き方やワークライフバランスを重視する傾向がある。例えば、米ギャラップ社の調査^{注3}によると、ミレニアル世代は上の世代に比べて福利厚生のために転職する割合が

高く、求める福利厚生には有給育児休暇等と並んで「自分で選択できる柔軟な仕事場所」などが含まれる。こうした価値観を持つ世代を惹きつけるため、企業もよりフレキシブルな働き方を取り入れ、ワーカーにとって魅力的な労働環境を用意しようとしているのだ。

一方、日本では従来働いていなかった層の労働力化、具体的には女性と高齢者の働きやすい環境整備が働き方改革の焦点の一つとされてきた。

女性については長年、出産・育児のために25～34歳あたりの女性が離職する「M字カーブ」が課題とされてきた。近年改善がみられるものの、一般的に育児負担はまだまだ女性に偏りがちであり、男女間の管理職比率格差や賃金格差の改善には程遠い。2019年12月に世界経済フォーラムが発表した「男女格差指

注1
フレキシブルオフィス…本稿では「一般的な賃貸借契約によらず利用契約を結び、事業者が主に法人ユーザーに提供するワークプレイスサービス」の総称とする。

注2
出所：Staffing Industry Analysts「GLOBAL GIG ECONOMY REACHES USD 4.5 TRILLION」(2019年9月公表)

注3
出所：Gallup「State of the American Workplace」2017

数」で、調査対象153カ国中121位を記録した日本の現状を打破するためにも、保育園などの公的なインフラ整備と並行して、企業も仕事と育児を両立しやすい環境を整えなくてはならない。

また、この10年余りで25～34歳の雇用者数が減少している反面、65歳以上の雇用者数は増加し、雇用者全体の10%超を占めるようになった^{注4}。今後のさらなる少子高齢化を踏まえても、労働市場において高齢者の重要度が高まることは必至である。

多様な人材が働きやすい環境を整備するため、注目されてきた施策がテレワークだ。都心に毎日通勤しなければならない状況は、時間や体力に制約がある人の就労機会損失につながるため、テレワークは国や行政も奨励する働き方改革の切り札とされてきた。

しかし、少なくともコロナ危機以前に、テレワークの活用が十分に進んでいたとはいえない。2019年10月にザイマックス総研が企業およびオフィスワーカーを対象に行った調査では、自宅やフレキシブルオフィスなど、通常のオフィス以外の場所でのテレワークを導入している企業は34.4%、利用しているワーカーは13.4%に留まり^{注5}、日本企業のワークプレイスがいまだ固定的である状

況がうかがえた。

今般のコロナ危機は日本企業のテレワーク導入を半ば強制的に後押ししたとみられ、今年6月に行った最新の企業調査では、前述のテレワーク導入率が51.3%まで伸長した^{注6}。この変化がワーカーの利用率にも及んでいるのか、また、この数値がアフターコロナにおいても元の水準に戻らず定着するのかについては引き続き注視していきたい。

さらに今後は日本でも人材の流動化が進み、雇用形態も多様になるかもしれない。日本の人材流動性は欧米に比べると低く、例えば2019年の労働力人口に占めるフリーランス比率は米国35% (5,670万人) に対して日本16.4% (1,087万人) に留まる。一方で、2015年からの5年間でフリーランス人口成長率に注目すると日本は119%と、米国の同107%に比べて成長途上であることがわか

る^{注7}。

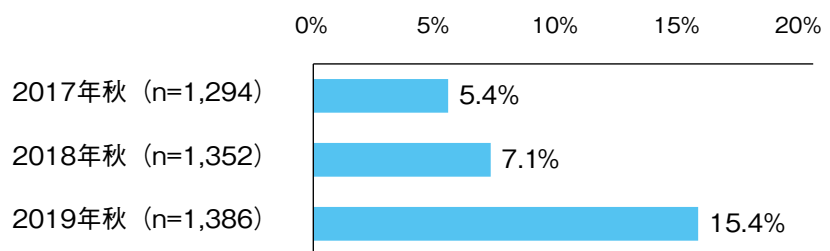
また、ザイマックス総研の企業調査によると、副業・兼業を認めている企業は2019年には15.4%に上り、経年で比較しても着実に伸びていた【図表1】。

このように、日本企業の働き方にも変化がみえ始めているものの、先行する海外とは背景が異なる。新しい働き方に適応し、さらには働き方の進化を促すようなワークプレイスの、日本独自の在り方を模索する必要性が高まっている。

2. 企業にとってのオフィスの役割の変化

ワークプレイスの今後を考えるうえで、まずは企業にとってのオフィスの役割について考えたい。オフィスに求められる役割は時代とともに変化しており、その要因は二つある。

【図表1】企業の副業容認率の推移



出所：ザイマックス総研「大都市圏オフィス需要調査」2017秋～2019秋

注4 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」(2020年2月公表)よりザイマックス総研にて算出

注5 出所：ザイマックス総研「フレキシブルな働き方と生産性の関係」(2019年12月公開)

注6 出所：ザイマックス総研「コロナ危機における企業の働き方とワークプレイス」(2020年7月公開)

注7 出所：ランサーズ「フリーランス実態調査(2019年度版)」より。米国の数値は「Freelancing in America」に基づく

一つ目は、仕事内容と組織の変化である。ワークテックアカデミー理事のジェレミー・マイヤソン氏は、2000年代以降オフィスワークの大半が知識労働になっているにもかかわらず、工場労働に根差したワークプレイスがいまだに存在し、業務内容と働く環境にミスマッチが起きていると指摘する^{注8}。日本も例外ではなく、オフィスレイアウトとして長年主流だった島型(対向型)は、事務処理を行う従業員とそれを監視する上司というヒエラルキー型組織に適したタイプであり、現在のオフィスワークには合致しない。第三次産業のオフィスは単なる事務処理ではなく、価値を生み出す知的創造の場へと進化すべきである。

二つ目は、働き方の多様化および流動化である。従来のオフィスは「毎日同じ人数が、同じ時間、同じ場所に集まって働く」働き方を前提に設計されてきたため、人数分のスペースを確保し、電気容量や通信環境など最低限のニーズを満たしていればよく、自ずと画一的なものとなっていた。しかし、例えばテレワークやフレックスタイム制などの流動的な働き方が広がると、オフィスの使われ方も変わると考えられる。

ここで、オフィスの使われ方が変化している兆候を探るため、1人あたり面積に注目した。2019年の東京23区の1人あたりオフィス面積は

3.71坪で、調査を開始した2008年の4.02坪から微減傾向が続いている^{注9}。要因としては採用の活発化によるオフィス利用人数の増加や、東京オフィス市場の賃料高騰、低い空室率などが考えられる。

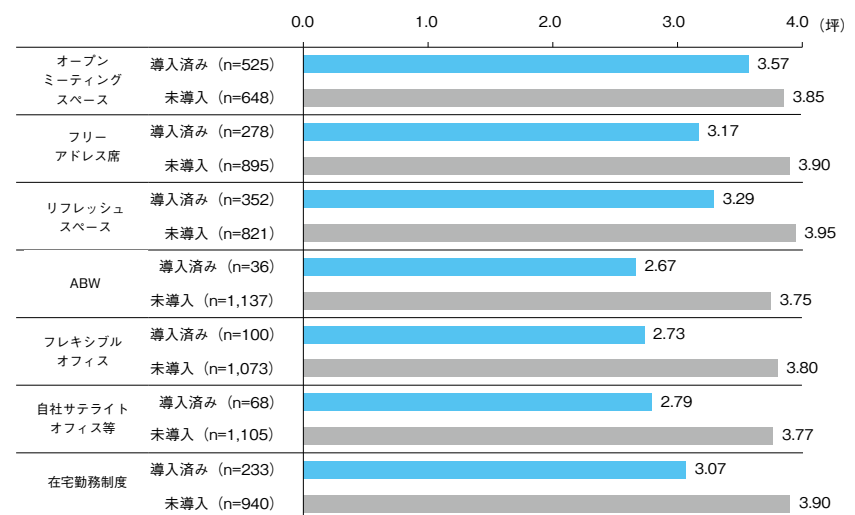
しかし、すべての企業が1人あたり面積を縮小しているわけではなく、働き方やオフィス内の使い方によってその傾向が多様化しているようだ。**【図表2】**は、フレキシブルなオフィスレイアウトやテレワークなど、働き方関連施策の導入状況別にオフィスの1人あたり面積を算出した結果である。すべての施策について、導入済みの企業のほうが未導入の企業よりも1人あたり面積が小さく

なっており、フレキシブルな働き方がオフィス面積の効率化につながっていると考えられる。

ただし、オフィスの役割が価値創造の場へと進化している点を見ると、こうした施策はオフィス面積縮小のためではなく、従業員の働きやすさや生産性向上といった目的を視野に入れて取り組むべきであろう。

安く多く作ることによって生産性を向上してきた製造業に対し、第三次産業では、人間による創意工夫、新しいアイデアやビジネスの創造といった知的生産性の向上がポイントとなる。これからのオフィスとは「知的生産工場」であり、企業にとってはよい人材を採用し、その能力を最大

【図表2】働き方関連施策の導入状況別にみる1人あたりオフィス面積（中央値）



出所：ザイマックス総研「大都市圏オフィス需要調査2019春」

注8

出所：ザイマックス総研「働き方×オフィス VIEWPOINT「多様化するワークフォースのためのオフィスデザイン」」<https://soken.yymax.co.jp/hatarakikataoffice/viewpoint/column019.html>

注9

出所：ザイマックス総研「1人あたりオフィス面積調査（2019年）」（2019年10月公開）

限に発揮できる環境づくりが重要となる。そのために、テレワークだけでなく従来の「集まるためのオフィス」の使い方にも意図を持ち、中と外の両輪で働く環境を整備する必要性が高まっている。

3. グローバルにみた フレキシブルオフィスの 台頭

日本企業が「オフィスの中と外」の両輪でワークプレイスを整備するにあたり、フレキシブルオフィスは有効な選択肢であり、その市場動向は注視に値する。そこで、日本に先行する海外のフレキシブルオフィス市場のこれまでの状況を確認していく。コロナ危機が同市場に与える影響は未知数だが、直近の流れの整理は、市場の行く末を予測するためにも有意義であろう。

現在、世界主要都市のオフィスストックに対するフレキシブルオフィスの割合は3～5%程度といわれるが、その成長速度は著しく、5年後には10%程度への増加が見込まれている^{注10}。さらに、近い将来には企業のオフィス需要の20%がフレキシブルオフィスに移行するという予測^{注10}もあり、企業利用の拡大が成長をけん引してきたとみられている。企業利用が伸びてきた背景には複数の要因がある。

まず、事業サイクルが短期化し、アジリティ(機敏性)の重要性が高

まっていること。特に欧米のオフィス賃貸借契約期間は5～10年が一般的であり、契約満了前の拡張・縮小や移転ニーズに迅速に対応できない点が近年のスピード感に適さなくなっていた。加えて欧米ではギグ・エコノミーが拡大し、プロジェクトベースの仕事が増加して各企業で働く人員の流動化が進んでいる。プロジェクト解散後に残ったオフィスの賃料を払い続けるような無駄を避けたいと考えるのは当然であり、企業のニーズが従来のオフィス契約からフレキシブルオフィス利用へと移行しつつある。

また、世界の主要オフィスマーケットの賃料上昇や、2019年1月からIFRS(国際財務報告基準)で新リース会計基準が適用され、賃貸借契約も資産計上されるようになったことも、フレキシブルオフィスの優位性が注目される要因となっている。

欧米ではこうした影響から企業のフレキシブルオフィス需要が拡大するとともに、その使われ方が多様化している。ここでは特徴的な動きを一部紹介するが、詳細はザイマックス総研のレポート「これからのワークプレイスを考える」(2020年6月公開)を参照されたい。

①センターオフィスのフレキシブル化

従来の企業にとって、本社などの主要拠点は賃貸ビルや所有ビルに作り込み、フレキシブルオフィスは一時的・補助的な位置付けであっ

たが、この区別が曖昧になり、主要拠点をフレキシブルオフィスに設ける動きがみられている。一部のフレキシブルスペース事業者は、企業のFM部門が担っていたオフィス入居にまつわるプロセスを一貫して請け負うサービスを提供している。

②セカンダリー都市や郊外への移行

フレキシブルオフィス市場に占めるグローバル都市のシェアが、徐々にセカンダリー都市に移行している^{注10}。背景には、家賃の手頃なセカンダリー都市や郊外に移り住むワーカー、特に職住近接を求める傾向の強いミレニアル世代の人材を獲得しようとする企業の狙いがある。

③「スーパーフレキシブルワーク」の受け皿

コロナ危機以前から欧米のオフィスワーカーにとって、働く場所と時間、仕事と生活を自律的にコントロールする「スーパーフレキシブル」なワークスタイルは浸透しつつあり、自身の裁量で場所を選択して使えるワークプレイスは必要不可欠なものとなっていた。このニーズに応え、英インスタント・グループは20以上のワークスペース事業者の提供する全世界の拠点を利用できる「コーポレートパスポート」というサービスを提供。グローバル企業の営業担当者などに利用され、ワークプレイスのプラットフォーム化が始まっている。

注 10

出所：Instant 「The Global Flex Market – The top 18 markets for flexible workspace in 2019」。数値は同レポートで選出された世界主要18都市について。

4. 東京フレキシブルオフィス市場の独自性

東京フレキシブルオフィス市場は、バブル経済期の郊外サテライトオフィスや、1990年代の外資系サービスオフィス事業者の参入に端を発し、この30年間で拡大、タイプも多様化してきた【図表3】。

もっとも、多くの日本企業では長らく、毎日同じオフィスに集まる固定的な働き方が一般的であり、バブル経済期にオフィス賃料削減や都心一極集中是正などの観点から注目された郊外サテライトオフィスも普及には及ばなかった。しかし、2000年代後半からICTの進展に伴ってテレワーク可能な環境が整い始め、2016年以降は働き方改革に

取り組む企業のテレワーク需要に後押しされ、累計面積・拠点数が急速に増加^{注11}。2018年には1席あたりの平均利用月額の前年成長率も世界1位の19%を記録する^{注10}など、供給と需要が順調に伸び、今後の成長が見込まれてきた。

東京市場の成長を後押しする特徴的な要因は二つある。人材のダイバーシティ化と、ベースとなるオフィスマーケットの巨大さだ。

まず、少子高齢化が進む日本では、高齢者や育児・介護を担う人、外国人、障害のある人などの多様な人材に働いてもらう必要がある。そのために企業が取り組みうる第一段階として、通勤負担軽減や私生活との両立といった観点によるテレワークが推進され、その受け皿としてフレ

キシブルオフィスが選ばれている。

特に大企業の利用が伸びており、2019年10月の調査では従業員数1,000人以上の企業の約3割がフレキシブルオフィスを利用していた【図表4】。大企業がメインのオフィスとは別に、テレワークの受け皿として利用するニーズが市場成長をけん引していると考えられ、この点が海外と異なる日本の特徴であるといえる。

また、企業がテレワークの受け皿を必要とする背景には、東京オフィスマーケットの巨大さも関係している。東京は世界最大のオフィスマーケットといわれており、他の主要マーケットよりも地理的な面積が広い(23区)。そのため郊外からの通勤距離が長く、ワーカーの通勤負担は大きい。同時に日中のオフィスエリ

【図表3】東京におけるフレキシブルオフィスの多様化の歴史

登場時期	タイプ	概要	一般的な企業の働き方	オフィス市況
1980 後半～	第一次サテライトオフィス	オフィスコスト削減を目的に、賃料の安い郊外にオフィスを設ける試みが始まる。一拠点を複数企業で区画ごとに賃借するタイプなどがあるが、働き方が伴わず、バブル崩壊に伴い下火に	・ヒエラルキー型組織 ・固定的な勤務時間	賃料高騰（バブル景気）
1990～	サービスオフィス	什器や電話回線などが備え付けられた貸事務所。初期投資不要ですぐに入居できる。有人受付や秘書業務、会議室などのオプションサービスがある		バブル崩壊による賃料下落
2000～	インキュベーションスペース	企業（IT、金融、製薬等）が外部との共創やイノベーションを目的に開設し、スタートアップや起業家などに提供	2007年頃～ICT化の進展	2005年～賃料高騰 08年リーマンショックで急落
2010～	コワーキングスペース	主に個人事業主やスタートアップなどが利用。共有スペース主体で、利用者同士の交流促進に重点を置いたサービスが多い		2012年を底にオフィス賃料は上昇傾向へ
2016～	法人向けシェア型サテライトオフィス（都心型）	中小～大企業の営業担当者のタッチダウン利用などを想定した、都心部の利便性の高い立地を中心にネットワーク化されたワークスペース	働き方改革の盛り上がりで一般企業にもテレワーク活用が拡大	企業の採用活発化によりオフィス需要旺盛で需給ひっ迫が続く
	法人向けシェア型サテライトオフィス（郊外型）	職住近接ニーズに対応する、テレワークの受け皿としての郊外拠点。働き方改革に伴い、大企業を中心に企業利用が拡大しつつある		

ザイマックス総研にて作成

注 11

ザイマックス総研「フレキシブルオフィス市場調査 2020」（2020年1月公表）によると、東京23区のフレキシブルオフィス（2020年までに開業予定を含む、開業年が判明しているもののみ）の約7割が2016年以降に開業した。

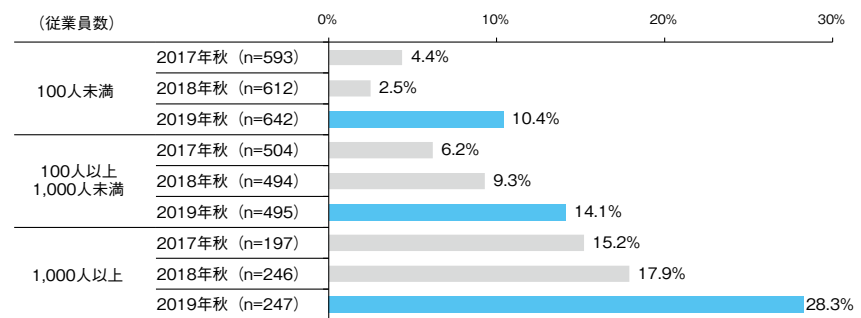
ア内の移動も長い場合、テレワーク拠点には数の網羅性が求められる。

面積の広さだけでなく、中心部への集積度の高さも特徴だ。【図表5】は東京23区のオフィス賃貸可能床の合計面積を区ごとにグラフ化したものだが、都心5区、特に中央・千代田・港の3区に集中していることがわかる。

さらに、今後の開発計画も中心部に集中しており、オフィス供給と企業誘致が一極集中的に促され続ける。しかし働く人が多様になれば、全員が都心に毎日通う従来のスタイルを続けることは難しい。ザイマックス総研の調査では、通勤時間が長いワーカーほどストレスを感じていることや、通勤時間が片道45分以上になると「毎日楽しく働いている」と感じる確率が下がることがわかっており^{注12}、通勤時間削減のために郊外にワークプレイスを設ける必要性が増している。

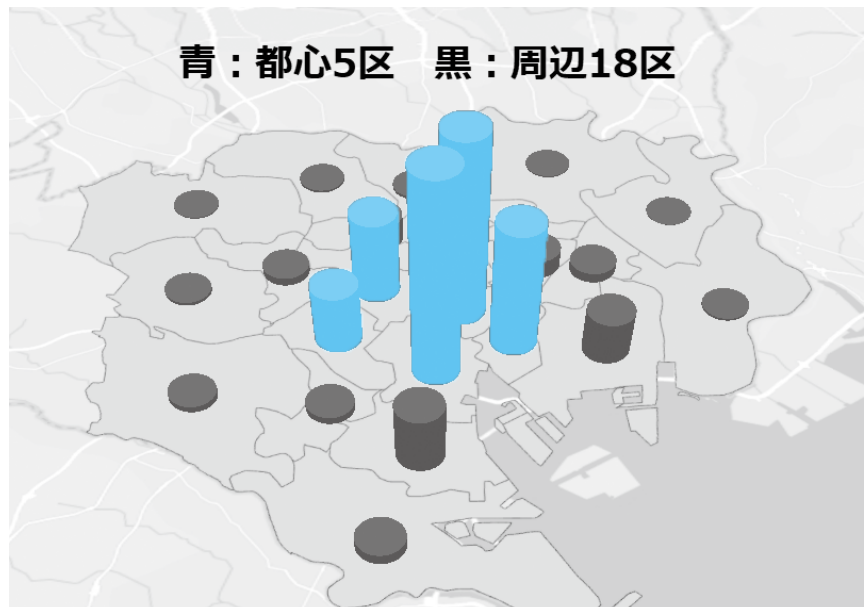
現在、東京23区のフレキシブルオフィスの86.7%が都心5区に集中している一方、東京23区内から東京23区に通勤するワーカーの約9割は周辺18区に居住しており^{注13}、職住近接のためのテレワークを推進するには周辺18区を含む郊外のフレキシブルオフィスが不足している。郊外や地方に働く場所が増えれば、東京に勤務するワーカーの通勤負担軽減だけでなく、東京企業が地方人材を地方に住んだまま採用できるなど、

【図表4】＜企業規模別＞フレキシブルオフィス利用率



出所：ザイマックス総研「大都市圏オフィス需要調査 2019 秋」

【図表5】東京23区のオフィス賃貸可能面積（2020 年末時点）



人材獲得面でもメリットがある。

5. 「集まるオフィス」と「テレワーク拠点」を内包するABW

一方で、人が集まって働くことは企業の成長源でもあり、知識労働の比重が増す現在ではその傾向は強まっている。そのため、アフターコ

ロナにおいてテレワークが普及しても、人が集まるためのオフィスはあり続けると考えられる。また、職住近接を支える郊外ワークプレイスの重要性が高まると同時に、都市機能更新への投資が集中する都心部には、郊外にはない先進的で多様なアメニティが存在し、働く場所としての価値が下がることはない。

こうした状況において企業のワー

注12

出所：ザイマックス総研「通勤ストレスがワーカーの満足度に与える影響」（2019年6月公表）、「都心部以外に働く場所を設けることの有効性」（2019年10月公表）

注13

出所：ザイマックス総研「フレキシブルオフィス市場調査 2020」（2020年1月公表）

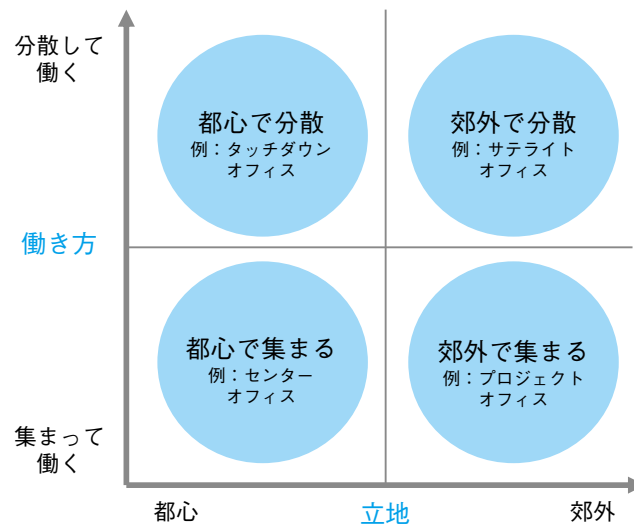
クブレイス需要は、都心か郊外か、集まるオフィスかテレワーク拠点か、といった二項対立的なものではなく、多様な選択肢の中から必要に応じて組み合わせる、より戦略的なものになると考えられる。都心で集まる需要だけでなく、郊外で働くニーズや都心でも分散して働くニーズなどが顕在化してきたことで、ワークプレイスの選択肢が広がりつつあるのが現在の状況である【図表6】。

そして、これらの需要に対応するワークプレイスを各企業がすべて所有や賃借によって自前で設える場合の労力やコスト負担の重さが、フレキシブルオフィスのサービス利用ニーズを増加させる原動力となるだろう。

こうした多様な選択肢を企業が用意したうえで、ワーカー自身が業務や都合に合わせて自律的に選択するような働き方のコンセプトは「Activity Based Working(ABW)」と呼ばれ、ワーカーのパフォーマンスを高めるアプローチとして近年注目されている。

ABWが機能するためには、主に立地別の選択肢(例：都心の本社オフィスか郊外のサテライトオフィスか)だけでなく、各拠点の内部のレイアウトにも多様な選択肢を用意し、ワーカーが最適な場所を選んで働ける環境および個人への権限付与が必要である。ABWを提唱したヴェルデホーエン社のヨランダ・ミー

【図表6】 広がるワークプレイスの選択肢



ザイマックス総研にて作成

ハン氏は、「知識労働を担う現代のオフィスワーカーは週に平均10種類の仕事をこなしているため、個々の活動が適切にサポートされた環境で働く必要があり、すべての仕事を一つのデスクでこなすのは不合理である」と指摘している^{注14}。

ザイマックス総研の研究では、「在宅勤務だけ」「オフィスレイアウトだけ」といった部分的な取り組みよりも、オフィス内外を問わず多様な働く場所の選択肢を設けることが、ワーカーの満足度や生産性向上に対して有効であることがわかった^{注15}。働き方改革ではテレワーク活用が注目されてきたが、本社オフィスなどの従来からあるワークプレイスの中についても、固定席を並べただけの旧態依然としたレイアウトではなく、多様な業務を適切にサポートしうる

多様なスペースを用意することが望ましいだろう。

また、今後は本社などの集まるオフィスだけでなく、テレワーク拠点となる分散型のワークプレイスについても、快適性やレイアウトの多様性といったソフト面の拡充が考慮されるべきである。ワークプレイスの選択肢が今以上に広がれば、フレキシブルオフィスにもただ「自宅に近い」以上の、より積極的に選んで使いたくなる動機付けが必要となるだろう。

おわりに

ビフォーコロナの日本では、少子高齢社会における人材確保という課題を背景に、多様な個人の働きやすさやワークライフバランスを尊

注14

出所：ザイマックス総研 働き方×オフィス VIEWPOINT 「ABWは『裁量さえ与えられれば人は最善の仕事をする』と信じることから始まる」
<https://soken.xymax.co.jp/hatarakikataoffice/viewpoint/column021.html>

注15

出所：ザイマックス総研 「これからのワークプレイスを考える」(2020年6月公開)

重し、働き方を多様化・フレキシブル化する潮流が生まれていた。この流れは一過性のものではなく、コロナ危機を経た後もなお、日本企業が向き合うべき基本的な方向性としてあり続けると考えられる。

一方で、コロナ危機は新たな考え方や価値観をもたらし、ワークプレイスに関する議論を今まで以上に活発化させている。例えば、衛生観念の底上げや、密閉・密集・密接に対する忌避感といった不可逆な価値観の変化は、今後の方向性に大きな影響を与えるだろう。

すでに変化の兆しが表れているのがテレワークだ。企業に対する在宅勤務導入への圧力は過去最高に高まり、ザイマックス総研が6月に行った調査^{注6}では、回答企業の91.5%が新型コロナウイルス感染対策として在宅勤務を実施したことがわかった。

こうした半ば強制的な変化を、改革の好機と捉える企業は少くない。今年4～6月にかけて実施した企業ヒアリングでは、「東京2020大

会期間中の交通混雑対策として計画していた社宅のサテライトオフィス化の運用開始を前倒して、社員から好評を得た」という事例や、「感染防止策として本社執務スペースに導入した予約システムを、ゆくゆくはオフィスの稼働率分析やオフィス戦略策定に活用したい」といった前向きな話を聞くことができた。あるメーカー企業では、オフィス勤務と工場勤務の従業員間の対応差が浮き彫りになったことで、工場などの現場社員の働き方改革に向き合うきっかけができたという。「今のうちに制度や環境を整えて定着させないと、危機感が薄れた後は元に戻ってしまう」という担当者の切迫した声もきかれた。

テレワークに真摯に取り組むこれらの企業は同時に、従来のオフィスの位置付けについても再考を始めている。すでにテレワークを前提としたオフィス面積の縮小や、ソーシャルディスタンスを考慮した1人あたりオフィス面積の拡大、新しい衛生観念に基づくフリーアドレス席の廃

止といった動きは顕在化しており、アフターコロナにはオフィス需要への影響も本格的に表れてくるかもしれない。

ワークプレイスは働く人のマインドに影響し、働き方を規定、パフォーマンスを左右するものであり、企業活動において本来もっと重視されるべき経営課題である。また、近年では企業の生産性や利益向上の観点のみならず、社会課題解決やサステナビリティといった価値も求められ、ワークプレイス戦略の重要度と複雑性は増していた。

さらにコロナ危機を経たことで、多くの企業は今後、オフィスの役割の再定義や、メインオフィスとテレワークのバランス最適化といった課題に取り組むことになるはずだ。過去からの地続きでは対処できない変化の時代に対応するためにも、各々が自社の特性や優先順位を踏まえて考え、トライアンドエラーを繰り返し、最適解を更新し続ける必要があるだろう。

なかやま よしお

1985年一般財団法人日本不動産研究所に入所、数多くの不動産鑑定・コンサルティングに従事。2001年より11年間、ドイツ証券にてドイツ銀行グループの日本における不動産審査の責任者を務める。12年より現職。不動産全般に係る調査・研究およびザイマックスグループのPR等を担当。不動産鑑定士、CRE、FRICS、MAI、CCIM。不動産証券化マスター養成講座「102 不動産投資の実務」及び「201 不動産投資分析」の科目責任者。ニューヨーク大学大学院不動産修士課程修了。からくさ不動産塾塾頭。

いしざき まゆみ

1990年リクルート入社、リクルートビルマネジメント(RBM) 出向。オフィスビルの運営管理や海外投資家物件のPMなどに従事。2000年RBMがMBOにてザイマックスとして独立後、マーケティング部にて数多くの投資家向けのマーケットレポートやデューデリジェンスなどを担当。その後も、ザイマックス不動産マーケティング研究所(ザイマックス総研の前身)及び現ザイマックス総研で一貫して不動産マーケットの調査分析、研究に従事。さらに最近では、働き方とオフィスについてのメイン担当。ザイマックスの不動産データベースの管理担当者。上智大学外国語学部卒業。

やまざき ちさ

2009年マーケティングの専門出版社に入社し、ビジネス書籍や専門誌の企画・編集を担当。2015年ザイマックスグループ入社。ザイマックス総研にて企業の働き方やオフィス需要に関する調査分析、研究、執筆に従事。働き方と働く場所を考えるWEBメディア「働き方×オフィス」(<https://soken.xymax.co.jp/hatarakikataoffice/>)の編集・運用担当者。早稲田大学第一文学部卒業。