転換期を迎えるサードワークプレース
メタバース・ワーケーションの台頭

～2022年度サードワークプレース研究部会報告書～

2023年3月31日

一般社団法人　日本テレワーク協会
サードワークプレース研究部会

© 一般社団法人日本テレワーク協会 2023
本文書にはクリエイティブ・コモンズ CC BY-SA 4.0を適用します。
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ja

目次

2022年度サードワークプレース研究部会参加者一覧 2
はじめに 3
提言 4
１．企業はワーケーションやメタバースを含め選択肢が拡大していることを踏まえ、
自社従業員のワークプレース選定ガイドラインを整備すべきである 4
２．企業は従業員の健康管理方法に注意しなければいけない 4
研究会の記録 5
第１回 5
第２回 6
第３回 7
第４回 9
第５回 9
第６回 10
第７回（年度最終回） 12
本年度のまとめと提言に向けての議論 13
おわりに 13

2022年度サードワークプレース研究部会参加者一覧

部会長
　株式会社シーエーシー　経営統括本部　経営企画部　齋藤 学
副部会長
　合同会社ユビキタスライフスタイル研究所　代表　萩原 高行
部会参加者

青木 隆夫	mmhmm inc.
池田 晃一	株式会社オカムラ ワークデザイン研究所 主幹研究員
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
井上 雄二	一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会
上前 知洋	長野県立科町 企画課地域振興係 係長
大谷 光義	レノボ・ジャパン合同会社 コマーシャル事業部 企画本部 製品企画部 部長
尾形 誠治	ネットワンシステムズ株式会社 ガバメントアフェアーズ推進室
川西 縫衣子	一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会
篠宮 大樹	静岡県静岡市 企画局企画課 主任主事
城宝 淳一	ニッセイ情報テクノロジー株式会社 スマートワーク推進部 上席スペシャリスト
須藤 幸子	株式会社ＲＤサポート 管理部 マネージャー
瀬尾 知郷	株式会社キャリア・マム 企画総務グループ
高木 洋実	BHIJホールディングス株式会社 経営企画 代表
武田 かおり	社会保険労務士法人NSR テレワークスタイル推進室 CWO
塚田 有紀子	コニカミノルタジャパン株式会社 デジタルワークプレイス事業部 ITS事業推進統括部 ITサービス推進部
那須 由理	富士フイルムビジネスエキスパート株式会社 統合ビジネスサービス本部 総務マネジメントセンターファシリティマネジメントG マネジャー
野村 康夫	クオリティソフト株式会社 広報
星野 和也	富士フイルムビジネスイノベーション株式会社 総務部拠点グループ マネージャー
増田 早紀	静岡県静岡市 企画局企画課 主任主事
松村 茂	東北芸術工科大学 デザイン工学部 教授
吉田 誠	NTTコミュニケーションズ株式会社 第四ビジネスソリューション部 課長

事務局
　一般社団法人日本テレワーク協会　主席研究員　若生 直志

はじめに

新型コロナウィルス前は、本研究会での検討の中心はオフィス近くで一時的なサードワークプレースの利用や自宅近くの半日から一日のサードワークプレースの利用であった。新型コロナウィルスの影響によって在宅勤務は当たり前となり、WEB会議のためのサードワークプレースの利用が広がった。ワーケーションを試行する企業も見られるようになってきた。2021年度の当研究会は、これらの環境の変化を受けて研究会を行い、以下の4つの提言を行った。

１．企業・団体は従業員の私生活のアクティビティを意識する必要がある
２．企業・団体はテレワークを前提とした働く場所・働き方の見直しをする必要がある
３．適切なワークプレース選択に資するアクティビティ分類の策定が必要である
４．ABWを実施可能な労働法制の再整備が必要である

2022年度は、これらの4つの提言を受けて研究会を実施し、新たに2つの提言を作成した。

提言

1. 企業はワーケーションやメタバースを含め選択肢が拡大していることを踏まえ、自社従業員のワークプレース選定ガイドラインを整備すべきである

自宅や近隣のサードワークプレースだけではなく、ワーケーションやメタバースなど、働く場所の選択肢は拡大し続けている中、サードワークプレースの利用はさらに重要度を増している。 だが、サードワークプレースは自社オフィスのような管理が及ばないことから、そこでの執務には一定のリスクが発生する。このような状況において、ワークプレース利用に関わる費用負担や移動経費の扱いをどうするかは事前に企業で検討すべきである。タッチダウンオフィスの急速な普及などもあり、サードワークプレース利用を許容しない働き方は現実的でなくなっている。業務時間の移動中の事故や、ワークプレースへの移動中の事故をどう扱うかについても十分検討が必要である。

十分にリスクを検討した上で、全社としてのワークプレース許容方針、チームあるいは従業員単位でのワークプレース許容範囲設定等についてガイドラインを整備することを推奨する。なお、ガイドライン策定にあたっては、執務実態を把握するための方策も組み込むことで継続改善が期待できることを注記しておきたい。また、一部ガイドラインの作成は技術進化が激しいなどの理由でまだ困難なのではないかという意見もあり、各組織の現状を踏まえて作成するとともに作成後の継続的な改善が必要となる。

２．企業は従業員の健康管理方法に注意しなければいけない

従業員を自社オフィスに集めて、出勤、退勤時間で執務時間を管理できる時代は終わりつつある。テレワーク比率が上がるとともに、いつでも働けてしまうという状況となり、従業員の自己管理に負う部分が拡大した。また、副業等により自社以外で執務している時間が発生するようになると、企業が自社従業員の健康管理責任を果たすことが困難となった。自社だけで改善できることには限りがあり、今後何らかの変化が起きることが予想される。企業はその動向に注意を払うとともに、テレワーク、副業などのワークスタイルの変化にどう対応するか検討を始める必要がある。一方で、従業員の健康管理に関して、それぞれの企業が出来ることは限られており、現行の法制度では十分に対応できなくなっているという意見も出た。

テレワーク形態の進展により、例えば時差のある場所にいる人とのリモートコラボレーションは容易になるなど業務面からの利点がある一方で、従業員の自己管理責任は重くなっている。どのような形で自己管理を支援するかについては研究部会内でも意見が割れたが、無視できる問題ではないという点では一致を得た。

研究会の記録

第１回

2022年9月27日（火）15:00～16:40　zoomオンライン　参加者 19名

(1)　　開会挨拶と年度方針（齋藤部会長：当日は長崎から参加）
企業の生産性を上げ、個人のQOLを向上させるための研究会が設立された原点を確認。

部会概要紹介

部会名	サードワークプレース研究部会
目的・テーマ	本部会はテレワークの活用で「企業の生産性を上げ、同時に個人のQOLを向上させる」ワークスタイルを追求し続けることを目標とし、2017年度に設立。特に、オフィス・自宅以外のサードワークプレースの活用が今後重要となると考え、働く場所についての理解を深め、情報を提供している。
内容	2022年度は、2021年度の提言に従い、私生活との連携も踏まえたアクティビティ分類の研究をすすめる。また、WEB会議等のオンラインコミュニケーションの進化も踏まえ、サードワークプレースにメタバース等のバーチャルスペースを含めて考え、引き続きワークスタイルの進化を模索する。
運営体制	部会長　(株)シーエーシー　齋藤　学 副部会長　(同)ユビキタスライフスタイル研究所　萩原　高行 事務局　(一社)日本テレワーク協会　若生　直志

(2)　　萩原副部会長　録画済み講演

ABW再考

2022年9月27日
萩原高行
合同会社ユビキタスライフスタイル研究所代表

「2022年度は、2021年度の提言に従い、私生活との連携も踏まえたアクティビティ分類の研究をすすめる」という方針に基づき、ユビキタスライフスタイル研究所の萩原氏が、自分の私生活を含めたアクティビティを記録分析した報告を行った。

(3)　　自己紹介

出席者の自己紹介、問題意識を共有

第２回

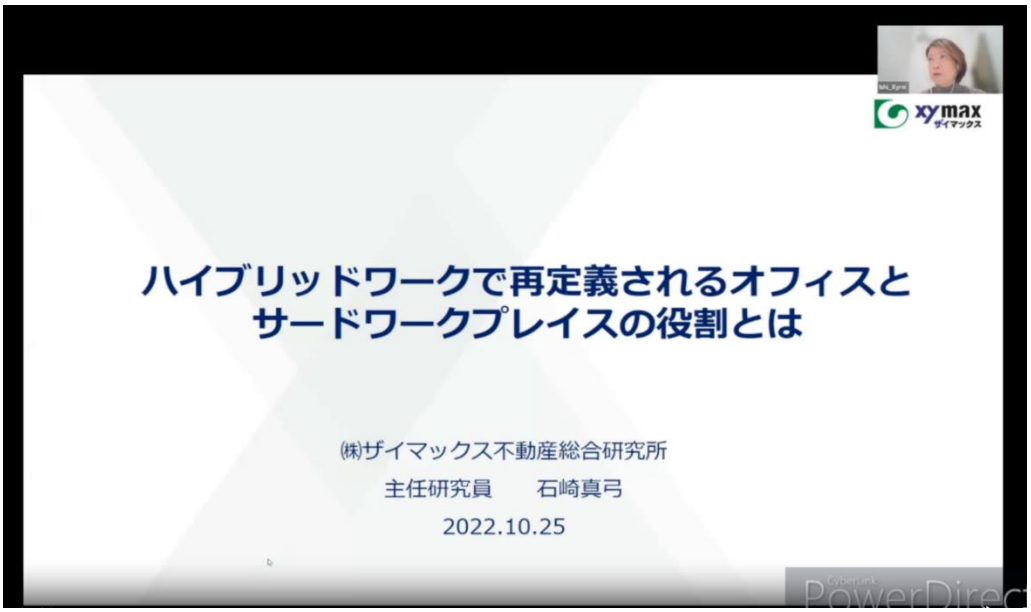
2022年10月25日（火）15:00～16:00　zoomオンライン　参加者 20名

(1)　　アジェンダ確認

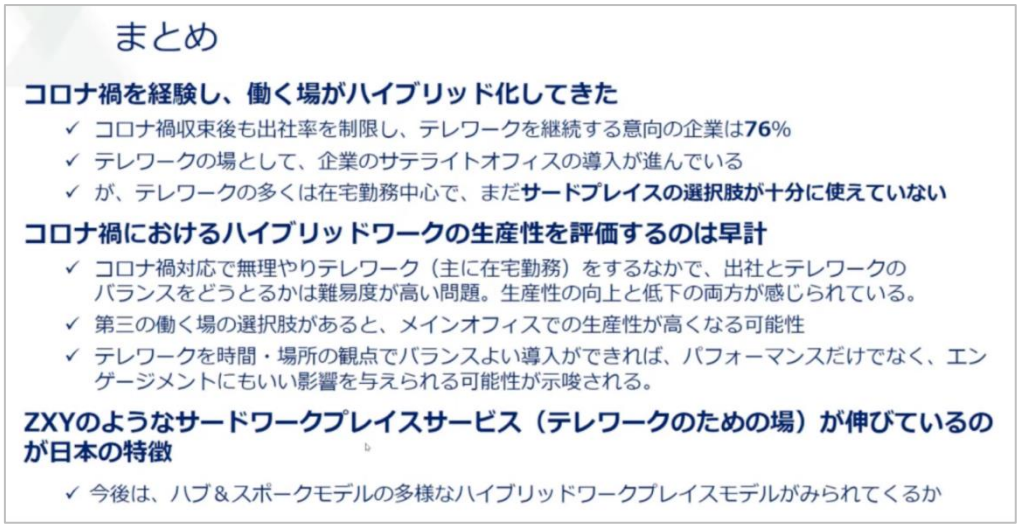
本日のアジェンダ

- 「ハイブリッドワークで再定義されるオフィスと サードワークプレイスの役割とは」石崎さんの講演
- 質疑
- 自己紹介（新しく参加された方）
- グループに分かれてディスカッション

(2)　　ザイマックス 不動産総合研究所 石崎様ご講演



フレキシブルオフィスの供給がコロナ禍でも増えてきている。主要5区、いわゆる都心部だけではなくて、周辺部にもトレンドが見られているなどを含めて38分発表。



【質疑応答抜粋】

ワーカーの意識が変化。今までは何の疑問も持たずに普通にオフィスに行くものと思っていたが、ワークプレースを選んで良いという考えが生まれてきている。

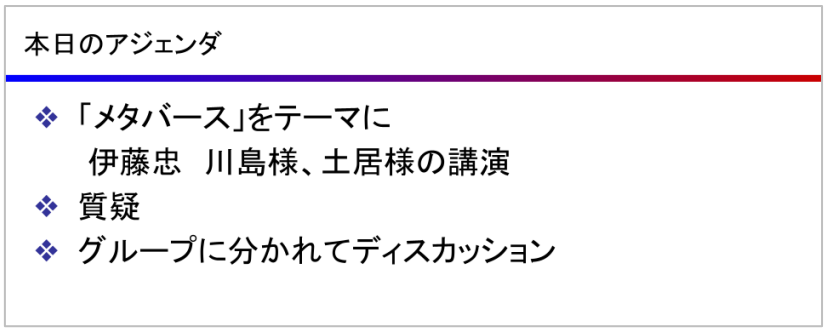
働き方、働く場所の設計が未成熟な企業もあり、サードワークプレース有用性の理解度と相関が見られる。

(3)　　自己紹介（未了分）

第３回

2022年11月18日（金）15:00～16:40　zoomオンライン　参加者 16名

(1)　　アジェンダ確認



(2)　　伊藤忠インタラクティブ 川島様　土居様ご講演

表題にあるように企業という枠組みを超えて、「メタバースコミュニティ」とはどのようなものかを含めた発表がなされた。従業員ではなくメタバースでの生活者という切り口での発表だったため、メタバース内での匿名性が好ましいと思われる点、逆に障害者がそのアイデンティティを失いたくないと表明している事例も発表された。

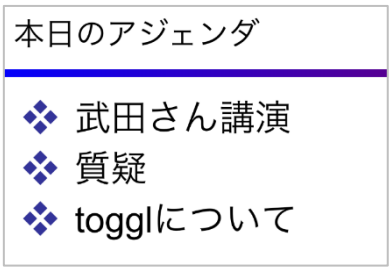
【質疑応答抜粋】

川島氏は、アバターがマルチメタバースで重要と言及。家族もコミュニティの一つで、企業もコミュニティのひとつ。コミュニティの目的あるいは価値に基づいて、匿名性や本人性が意味をもつのではないかといった議論が行われた。

第４回

2022年12月16日（金）15:00～16:30　zoomオンライン　参加者 16名

(1)　　アジェンダ確認



(2)　　社会保険労務士法人NSRの武田先生ご講演

サードワークプレースを利用しようとした時に、法務的な観点等における課題をお話いただいた。内容は非公開。

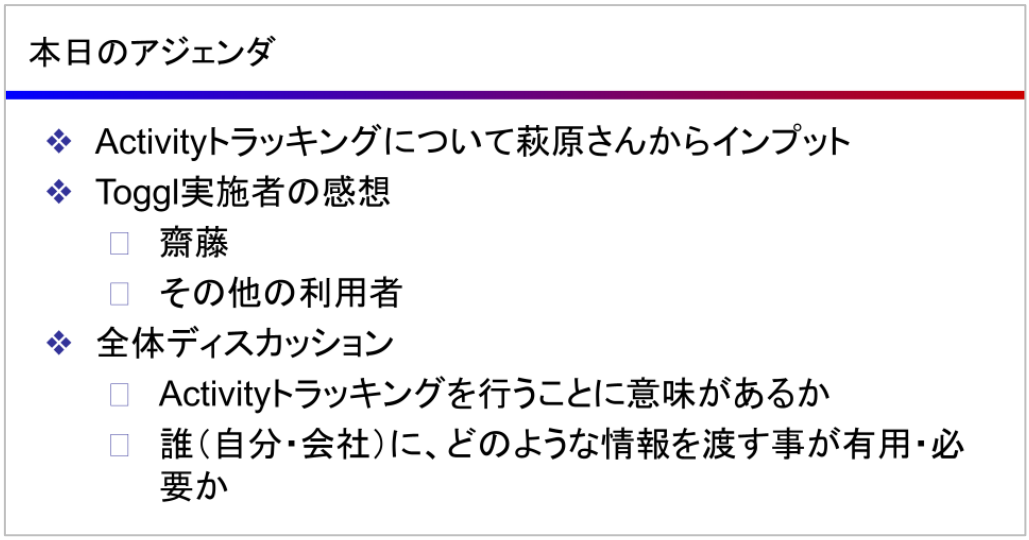
(3)　　アクティビティトラッキングツールtogglについて

トライアル喚起のため、インストール等について齋藤部会長から説明を行った。

第５回

2023年1月24日（火）15:00～16:40　zoomオンライン　参加者　16名

(1)　　アジェンダ確認



個人の行動（アクティビティ）を分析するうえで、トラッキングデータの取得が目的。2021年度の提言内容のうち、「従業員の私生活のアクティビティを意識する必要がある」。具体的な行動内容や分類についてのデータ取得が目的である。

(2)　　Activityトラッキングについて考える　萩原氏

(3)　　Toggl感想　齋藤氏

アクティビティトラッキングを実施した感想

個人的には、面倒な割に得られることは小さいという意見。

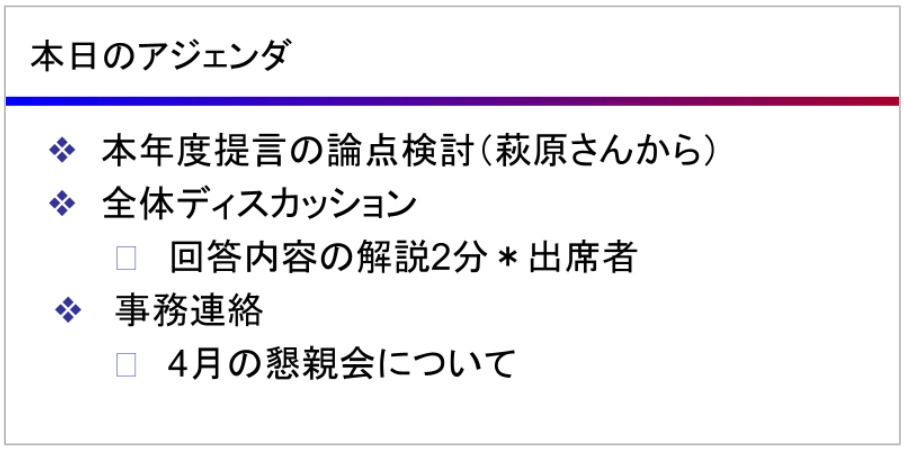
(4)　　アクティビティトラッキングのトライアル結果で意見交換

実際に利用した部会員は全部で4名、自分の健康状態とアクティビティに相関があることを発見できたという意見もあったが、継続的に記録して分析する意義は見いだせないという反応のほうが強いように見受けられた。

第６回

2023年2月17日（金）15:00～16:30　zoomオンライン　参加者　8名

(1)　　アジェンダ確認



(2)　　サードワークプレース研究部会提言前整理　萩原氏

「執務場所の対象範囲が拡大している」、「従業員の管理を企業が行うには限界がある」、「ワークプレース選択自由度と社員満足度」という3論点を提示

(3)　　２０２２年度レポート提言案に関する意見交換

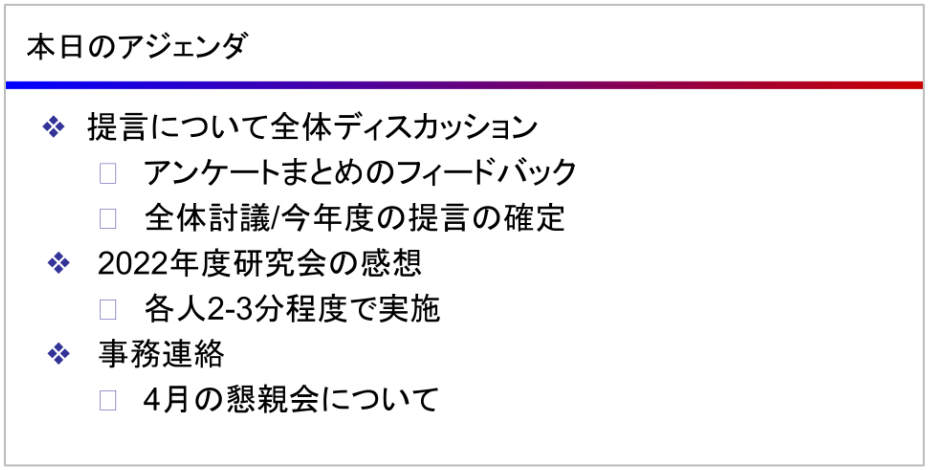
部会長が参加者を指名して意見を述べてもらう形式を取った。

生産性をどう評価するのか、サードワークプレース研究会だから場所に注目するのは当然だが、時間の問題についても深堀りしないといけないのではないか、ワークプレース選択の自由を従業員に与えるのは良さそうに思えるが、サードワークプレースを商売としている会社でも使わない人がいることから考えると集まることの安心感を無視できないのではないか、ワークプレース選択自由度の重要性は組織の属性によるのではないか、といった意見が表明された。加えて、研究部会の提言として、社会に向けたメッセージを発するのは現実的なのか、会員企業を意識した提言にすべきではないかという齋藤部会長の発言もあり、実際には、企業の努力では解決できない問題が増えているのではないかという意見が複数発せられた。

第７回（年度最終回）

2023年3月28日（火）15:00～16:40　zoomオンライン　参加者 14名

(1)　　アジェンダ確認



(2)　　２０２２年度レポート提言案

事前にワークシートで意見表明をしていた内容を含め、出席者に意見を求めた。提言案については、概ね賛同の意が表明されたが、以下のような意見が出た。

ワーケーションやメタバースなど多様な空間での働き方が増えてきた。場所を前提とした今までのルールでは限界がある。仕事の目的や出張の扱いなどを含めトータル的な見直しが必要。企業が従業員の健康管理方法に注意しなければいけない点に疑問がある。副業やテレワーク以前に、企業が従業員の健康をすべて管理するのは無理。注意すべきは個人の方で、その注意を喚起する必要があるくらいにとどめる。自身の事情や集中しやすさ、タスクの目的に合わせて働く場所を選ぶ前提だ。現状考えられる中で譲れないラインが明確になっていると労働者側としてもありがたい。企業側と従業員側双方にメリットがある方向で定めることが重要。最高の生産性を発揮できる環境を選択肢として社内外に提供することで業績への貢献。最適な環境を能動的に選択することによりパフォーマンスに貢献できる。副業や兼業を行う労働者は自己管理を自らする必要がある。業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。結局は労働者からの業務報告を収集する仕組みが必要になる。ガイドラインの運用としては常に変更、更新されていくのが前提となる。労使間の信頼関係に基づいたガイドラインの策定が求められる。理想は性善説でのガイドライン策定だが、現実的には性悪説も取り入れざるを得ない低信頼度に基づくコントロールを意図するものでなく、判断に迷うことが無いように作る。

なお、サードワークプレースの検討の軸の一つとして、少子化対策視点も必要なのではないかという意見もあった。

(3)　　次年度へのコメント

対面での実施を増やしたい、研究部会でワーケーションを活用したいという意見が出た。具体的な取り組み提案でコンセンサスが得られるような課題は提示されなかった。

本年度のまとめと提言に向けての議論

部会長、副部会長、事務局の作成した素案に基づいて研究部会員のディスカッションを経て提言を作成した。2021年度の4つの提言を受けて年間の研究会の計画を作成して検討を行ってきた。昨年度の資料の中では「ワーケーションはトライアルの域を出ていない」と記載したが、ワーケーションを継続する企業がある一方で、トライアルの域を出ていない企業もあるという状況は大きく変わっていない。また、メタバースが2021年度の研究会で複数回にわたって、話題に出たことから今年度は外部企業に依頼し、講演を実施した。講演後のディスカッションも含め、メタバースに関しては、単なるテレワークの発展形ではなく企業にとどまらないコミュニティの在り方の再定義となることを確認した。メタバースを日常的に利用している企業はまだほぼない状況となっている。しかしながら、地域コミュニティとの連携の模索が続くワーケーションや新たなコミュニティが発生するメタバースが働く環境に対して影響を与える可能性は無視できない。そこで、当研究部会ではワークプレースのガイドラインを整備することを第一の提言とした。

第二の提言、「２．企業は従業員の健康管理方法に注意しなければいけない」は2021年度の提言「１．企業・団体は従業員の私生活のアクティビティを意識する必要がある」などをディスカッションする過程で検討された。昨年度は、同居している家族同士が同時にWEB会議を行うことが増えているなど、私生活に対する仕事のアクティビティの影響を検討した。今年度は、さらに進んでワーケーションや副業などを考えた際に、どこまで企業が従業員の健康管理に注意しなければならないかのディスカッションを行った。その過程で、もはや企業が健康管理に責任を負い続けることは不可能なのではないか、行政または第三者への委任が必要になるのではないかなどの意見が出たものの新たな形態を提案するには至らなかった。だが、「企業は従業員の健康管理方法に注意しなければいけない」と提言することによって注意喚起することとした。

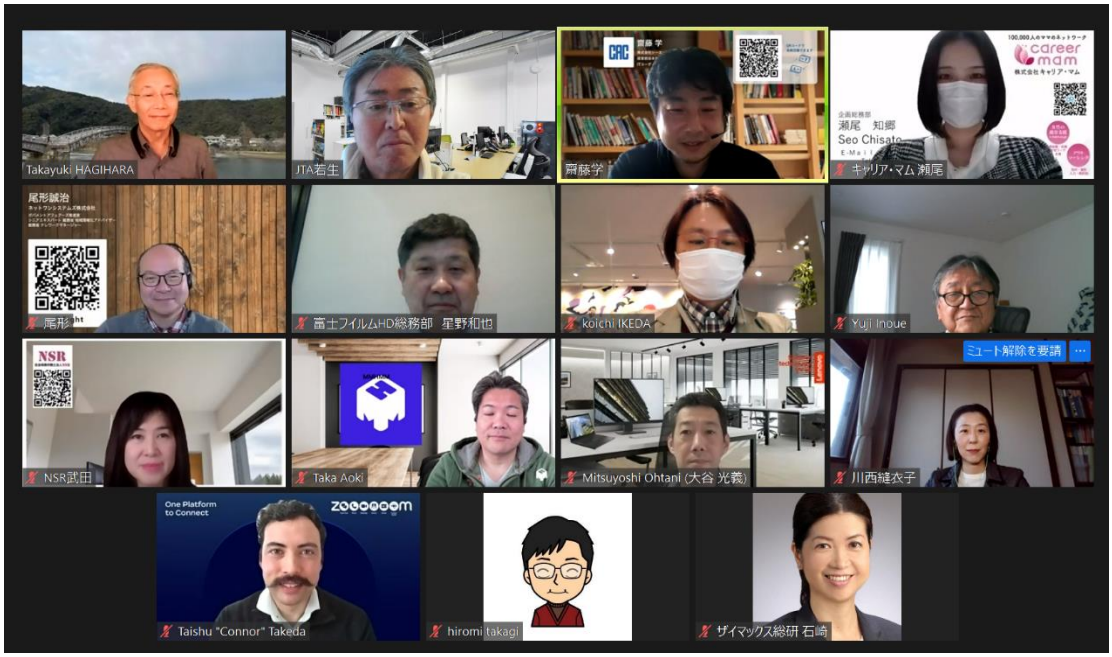
おわりに

2023年度は対面のアクティビティも増えると予想されるが、オフィス面積を減らしている企業もあり、サードワークプレースの利用はさらに進むと考えられる。また、対面での打ち合わせの増加など、対面とテレワークの使い分けについてさらに具体的なノウハウが求められると思われる。ワーケーションのように遠隔地で働くことに加え、WEB会議だけではなくメタバースを活用する企業あるいはメタバースを併用することで関係人口の拡大や関係強化を図る自治体等が出てくる可能性もある。副業や複業について触れる機会も増え、研究内容も複雑さを増している。サードワークプレースでのコミュニティについても本研究会では話題の中心ではなかったが、テレワークの頻度が増えて同じサードワークプレースに行く機会が増えると、そのコワーカーコミュニティへの関りが発生する機会も増えている。

働く場所を自身で選ぶことが出来ることが生産性の向上につながるというABWの考え方に変化はないものの、働く場所の概念がさらに広がっている。もともと、サードワークプレースはオフィス、自宅に加えてその他のワークプレースをどう捉えるかという文脈で考えられてきたが、その普及と技術進化に伴い場所の問題に限定して考えるのには無理が出てきている。サードワークプレースという概念についても再検討する必要が出てきている。あるいはワークプレースが持つべき機能は何かについて再考が必要な時期を迎えているということかもしれない。

以上

今年度　ご参加ありがとうございました。



© 一般社団法人日本テレワーク協会 2023
本文書にはクリエイティブ・コモンズ CC BY-SA 4.0を適用します。
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ja