

COVID-19 とサードワークスペース

アフターコロナの時代に、企業はどのようにサードワークスペースと関わるのが良いか
～2020 年度サードワークスペース研究部会報告書～

2021 年 3 月 31 日

一般社団法人 日本テレワーク協会
サードワークスペース研究部会

<2020 年度サードワークプレイ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 萩原 高行

部会参加者

(株)オカムラ 働き方コンサルティング事業部ワークデザイン研究所 池田 晃一

BHJ ホールディングス株式会社 経営企画 高木 洋実

NTT コミュニケーションズ株式会社 ビジネスソリューション本部 第四ビジネスソリューション部 吉田 誠

NTT コミュニケーションズ株式会社 ビジネスソリューション本部 第四ビジネスソリューション部 曾我 純一郎

NTT コミュニケーションズ株式会社 ビジネスソリューション本部 第四ビジネスソリューション部 藤本 和弘

株式会社リクルート リクルートワークス研究所グローバルセンター 村田 弘美

キヤノンマーケティングジャパン株式会社 総務・人事本部 総務・人事企画部 人事企画第一課 平河 景

コニカミノルタジャパン株式会社 コーポレート本部 経営企画部 兼 働き方改革プロジェクト 牧野 陽一

株式会社ザイマックス不動産総合研究所 石崎 真弓

スターティアレイズ株式会社 栗原 雅

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 スマートワーク推進室 城宝 淳一

ネットワンシステムズ株式会社 カスタマーサービス本部コンサルティングサービス部第2チーム 尾形 誠治

楽天コミュニケーションズ株式会社 営業本部パートナービジネス部 野田 恵里

楽天コミュニケーションズ株式会社 営業本部 パートナービジネス部 第二グループ 山下 菊子

株式会社R Dサポート 管理部 須藤 幸子

株式会社イマクリエ テレワーク導入支援チーム 二上 香純

株式会社いわきテレワークセンター 東京オフィス 三浦 拓馬

株式会社ソリトンシステムズ プロダクトマーケティング部 多田 正彦

株式会社パソナ 営業統括本部 湯田 健一郎

株式会社情報通信総合研究所 ICT リサーチ・コンサルティング部 宮下 啓子

社会福祉法人大山保育会 上滝保育園 杉森かおり

社会保険労務士法人 NSR テレワークスタイル推進室 武田 かおり

社会保険労務士法人 NSR 中島 康之

静岡市 企画局企画課 皆川 健二

東北芸術工科大学 松村 茂

特定非営利活動法人しごとのみらい 竹内 義晴

長野県立科町 企画課 上前 知洋

一般社団法人日本テレワーク協会 調査 滝沢 靖子

事務局

一般社団法人日本テレワーク協会 若生 直志

目次

はじめに	4
サマリー	5
1. COVID-19 経験に基づく ABW で評価したテレワークの可能性	6
1.1. オフィスの変化.....	6
1.2. 在宅勤務の変化.....	6
1.3. サードワークスペースの変化.....	7
1.3.1. サードワークスペース研究会内でのアンケート結果概要.....	7
1.3.2. テレワークで重要性が高まる Web 会議スペースと集中スペース	9
1.3.3. 共同作業アクティビティはある程度リモートでも可能	9
1.3.4. ワーク・ライフの整合性の再検討	10
2. 本格的テレワーク時代の働き方への期待.....	11
3. ワークেশョンに関する考察	12
3.1. ワークেশョン実施に当たって検討すべき事項.....	12
3.2. 今後のワークেশョンへの取り組みについて	13
付録：研究部会で基準として用いた Leesman 社の ABW 定義	14

はじめに

COVID-19 でオフィス勤務から在宅勤務へと急速な移行が行われた。感染防止の観点から従来型サードワークスペースの利用はこの時期限定的な利用となったが、一方でホテルルームのような安全性が確保されたサードワークスペースは予約が取れないほど利用が増大した。

当研究会では働く場所を中心とした研究を行っている。本年度は、まずオフィス・在宅勤務・サードワークスペースが COVID-19 によって、どのように変化したのか参加メンバー各社の状況を確認した。その上で、このような状況の中でサードワークスペースをどのように活用すれば良いのかを検討した。働く場所の広がりによってワーケーション等、自分が住む地域とは別の地域で仕事することも想定される。そこで、本年度は研究の範囲を広げて、ワーケーションについても検討を行った。

なお、検討の過程で、在宅勤務による健康被害も発生していることが話題になった。自宅の椅子など家具や執務スペースの品質がオフィスと比べて低いケースが多い点や、孤独の問題の深刻さが認識されたことを注記しておきたい。

サマリー

当研究会の ABW（付録参照）に基づく調査、検討の結果、オフィスワーカーの仕事はほぼすべてリモートで実施可能であると考えに至った。ただし、「A10 非公式な予定外の会議」「A08 他者からの学習」などいくつかのアクティビティについては課題があることが判明している。

当研究会では「アフターコロナの時代に、企業はどのようにサードワークスペースと関わるのが良いか」に関して以下の3つの提言を行うこととした。

- 執務場所としてのオフィス、在宅、サードワークスペースの選択は ABW 特性に基づいて従業員の選択自由度を高めるべきである
- 会社側に自宅の執務環境を向上させる施策の実施を推奨する
- 在宅勤務にとどまらず執務環境品質の高いサードワークスペースの積極的利用を推奨する

なお、企業内のルール整備については以下の4項目を整理の軸とすることを推奨する。

1. 働く場所を従業員が自分の意思で選ぶことのできる範囲
2. 働く時間を従業員が自分の意思で選ぶことのできる範囲
3. 指定勤務場所（オフィス）以外で執務を認める場合の費用負担の範囲
4. 労災対応など遵法性の解釈

当研究部会では、ワーケーションは通常のテレワークと区別する必要はないと考えるに至った。具体的には、ワーケーションのようなオフィス、居住地近傍にとどまらないサードワークスペースについては、上記「指定勤務場所以外での執務を認める場合の費用負担の範囲」と「労災対応など遵法性の解釈」を明確にすることで整理可能という点で部会メンバーの合意が得られた。

なお、選択自由度が高ければその企業が優れているという考え方は適当ではなく、その企業の ABW 特性に適した多様な形態を許容すべきだという意見にコンセンサスが得られたことをあわせて記録しておく。

1. COVID-19 経験に基づく ABW で評価したテレワークの可能性

1.1. オフィスの変化

コロナによって自社オフィスに通うという前提が変わり、在宅勤務を行う企業が増えた。今までは在宅勤務を実施している企業であっても週 2 日から 3 日の在宅勤務が最大限であったが、原則会社に出社せず、在宅勤務を毎日行うという企業も増えた。研究会参加企業の中には、出社率が 2 割～5 割という企業も多数含まれていた。

出勤日数の減少によって、オフィスには余剰スペースが出来たが、移転にまでつながる企業は現時点では少ない。これは、既存のオフィス契約が継続していることや、2020 年に向けてオフィス賃料が高騰してきたことが影響していると思われる。一方で長期化する COVID-19 の影響によって将来的に移転を検討したいという企業も徐々に増えている。オフィスは長期的には縮小し、自社所有のサテライトオフィスや、サードワークスペースの利用が進むと考えられる。

一方で多くの企業では出社する必要がある業務も多数残っている。在宅勤務によって会議の多くが WEB 会議となったが、オフィスには WEB 会議を行える環境は少ない。広めの会議室をオフィス出社している社員で奪い合う状況が増えている。少人数の WEB 会議スペースが求められるなど、オフィスに求められる機能が以前と比べて変化している。長期化する COVID-19 の状況を見据えたオフィスの在り方を検討する必要性が出てきている。

1.2. 在宅勤務の変化

2020 年以前も在宅勤務は多くの企業で実施されつつあった。ただ、多くの企業で在宅勤務は週 2 日から 3 日であったため、COVID-19 によって 2020 年度に初めて週 5 日の在宅勤務を経験した企業が多かった。研究会に所属するメンバーの企業では在宅勤務を 2020 年以前から行っていたため、仕組みが全く整っていないということはなかったが、テレワークの環境が整っていなかった企業あるいは部署では、生産性が大きく低下したと想定される。テレワーク環境が整っていた会社であっても、週の半分以上は出社する前提であったため、コミュニケーションや育成など様々な問題が徐々に顕在化しつつある。

以前から当研究会では議論されていたが、在宅勤務は必ずしも最適な働く環境ではない。例えば、共働きの場合に家族両方が在宅勤務になる。2 人以上が同時に在宅勤務を行って、WEB 会議をする場所がないという状況も起こっている。また、子供が在宅勤務中に家にいて、リモートで学校の授業を受けるといったことも起きた。重要な顧客との WEB 会議の直前から近隣で工事が始まることもある。様々な理由で在宅勤務では生産性が上がらないこともある。

さらに、健康上の問題や精神的な影響が深刻になってきている。オフィスに出社している際には会議室から自席への移動など、移動することも多かったが、在宅勤務の場合にはずっと椅子に座っていることも増え、運動不足となる。移動時間が無くなったために会議の数も時間も増え、椅子に座ったまま立ち上がることもない時間が増えている。また、オフィスでは移動中などに発生していたカジュアルなコミュニケーションも減っている。在宅勤務が増えることで、長期的な人材育成への影響も懸念される。

オカムラのレポートでは、身体面の 30% 弱、精神面では 35% の人たちが悪い影響を受けていると記載されている。一方で、リモート率の高い人ほど、リモートワークを行うことで自律的に働くことができるようになってきているという効果も出ている。

[株式会社オカムラ | 長期化する新型コロナウイルス感染症対策下での働き方・働く場の調査結果を公開 \(okamura.co.jp\)](https://www.okamura.co.jp/)

多様な働き方を許容するということが求められるようになってきているのではないだろうか。

1.3. サードワークスペースの変化

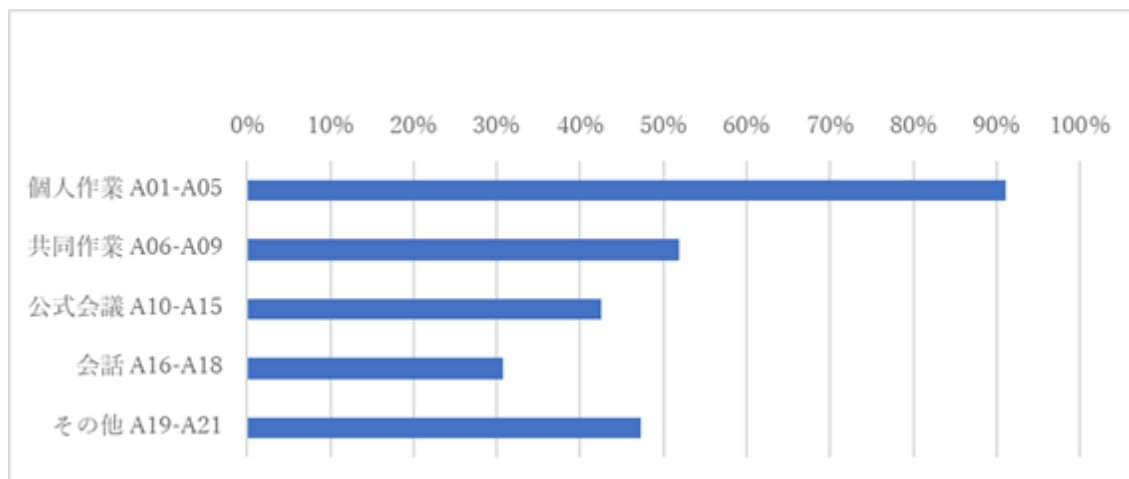
COVID-19 によってサードワークスペースも変化している。2020 年の緊急事態宣言下では閉鎖するなど利用できないコワーキングスペースも多かったが、現在はコロナ対策を行ったうえで利用できるようになっているコワーキングスペースが増えている。

研究会では研究会参加者にサードワークスペースの調査を行った。特に重要な要素である WEB 会議スペースや集中スペースについては、オフィスや在宅勤務を含んだ意識調査を行った。

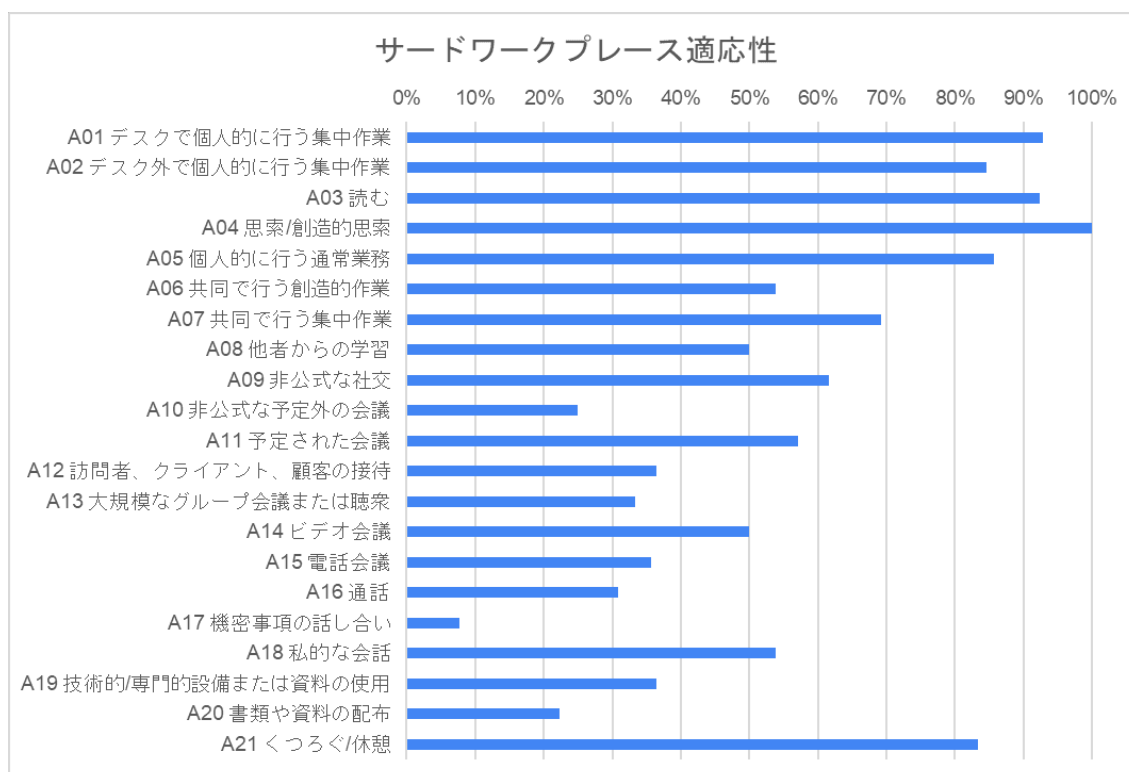
1.3.1. サードワークスペース研究会内でのアンケート結果概要

研究部会での回答数 17 というサンプル数の少ないアンケートながら、サードワークスペースで執務できないアクティビティは多くないことが判明した。このアンケートは、Leesman のアクティビティを元になっている。

個人作業については 9 割以上の回答者がサードワークスペースで実施可能と考えているだけでなく、共同作業についても 5 割以上の回答者がオンラインツールなどを利用すれば、実施可能と考えている。

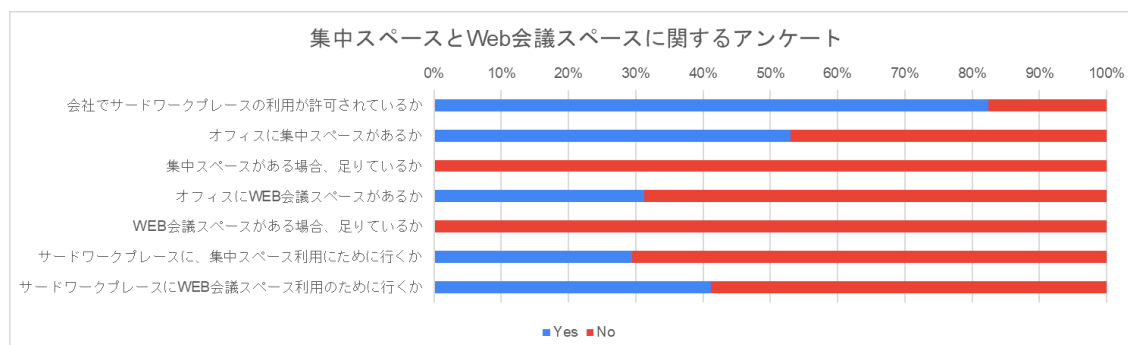


より詳細なアクティビティごとの回答値は以下の通りである。「A17 機密事項の話し合い」が8%と低いのは納得感があるが、ちょっとした意見交換を含む「A10 非公式な予定外の会議」でも4人に一人は自分がサードワークスペースにいたとしても実施可能と考えているのは興味深い。ただ、重要性が高いと思われる「A08 他者からの学習」は5割で、重要性に対する適応性の低さが気になる。



1.3.2. テレワークで重要性が高まる Web 会議スペースと集中スペース

今回のアンケートでは、集中スペースを含めて、オフィスでの整備状況と過不足、サードワークスペースの利用可能性について意見を求めた。その結果は以下の通りである。



サードワークスペース研究部会参加メンバーへのアンケートのため、会社でサードワークスペースを利用する許可が出ている企業は多い。

オフィスに目を向けた場合に、ABW を意識した設計になっているとは言えない状況である。自社内に集中スペースがあるという回答が 5 割強、Web 会議スペースは約 3 割しか整備されておらず、さらにどちらのスペースについても全員が量的に十分とは言えないと考えている。

自社内で Web 会議スペースが足りないに関わらず、Web 会議スペース需要に対するサードワークスペースへの期待は約 4 割と高くない。だが、アンケートの自由記述の中には、オフィスには Web 会議スペースを準備せず、必要があればサードワークスペースを利用する前提という回答もあった。ただし、この回答は自社でサードワークスペースを運営している企業の社員であった。何でも自社で整備するという考え方から、場合によってはサードワークスペースを利用しても良いとする考え方へ切り替わっていく走りと言えるかも知れない。

集中スペース需要に関して、サードワークスペースが期待されていないのは、コロナ禍で移動の自由が制限されているため、タッチダウンオフィス需要が限定的で在宅勤務の方の優位性が相対的に高い可能性がある。自由記述で、自宅ですべてという意見が複数見られた。

1.3.3. 共同作業アクティビティはある程度リモートでも可能

共同作業アクティビティがある程度テレワーク（サードワークスペースや自宅）でも実施可能と考えられている点をアンケートから読み取ることができた。Web 会議等の技術の進化、使いこなにより、非対面でも当該アクティビティが実施できると考えられていると考えてもよいだろう。今後、研究会で Web 会議スペースの効用とコラボレーションツールにさらに求めるべきポイントを議論し

理解を深めたい。研究会では十分に議論ができなかったが、アクティビティを想定しながら、テレワーク時代の共同作業のあり方について深掘りする必要があるように感じられた。

共同作業アクティビティで常時リモート化が可能になれば、ワーケーションも執務上は現実的な選択肢となり、物理的な転居を伴わない転勤も可能となるかも知れない。

1.3.4. ワーク・ライフの整合性の再検討

家族関係を含むライフ・ワーク整合性に向かい合う必要がある。ワークライフバランスを考えることとは異なり、ライフスタイルそのものを見直す必要が垣間見える。住環境は働く環境を前提とはしておらず、リモートワークの長期化は家庭にも大きな影響を与える。リモートワークのハードルが越えられない壁ではなくなったと仮定した場合に残る課題についても今後研究会でリストアップしたいと考えている。また、長期化するリモートワークによって地方への移住が選択肢となることが増えると考えている。

2. 本格的テレワーク時代の働き方への期待

2020年の研究会活動を通して、今後さらにサードワークスペースが重要性を増すと考えている。また、当研究部会では下記の7つの知見を見出すことが出来た。

1. Web会議はニューノーマルとなる

会議はむしろオンラインが標準になり、特別な理由がある場合にリアルミーティングが実施されるようになるだろう

2. Web会議とリアル会議のハイブリッドは機能しない

ハイブリッド会議はリモート参加者の経験を大きく損ねるので、同じオフィスにいたとしても個々にWeb会議ブースなどから会議に参加することが望ましい

3. Web会議目的でのサードワークスペース利用の評価は分かれる

サードワークスペースの利用のメリットをあげる声はあるが、抵抗の声も大きい
自宅環境の向上に投資すべきという声もある

4. Web会議は技術進化で場所を問わなくなる可能性がある

高機能インカムなどの技術で音漏れが気にならなくなれば対応可能な場所は広がる

5. Web会議以外のICTツールの使いこなしが生産性を左右する

成果指向の場合は、Git等のバージョン管理機能付き共同作業環境が効果的
ビジネスチャット・メッセージャー・Slack等掲示板など非同期ツールも重要
Miro等のインテリジェントホワイトボードは従来会議より高生産性を実現可能

6. ワークスペースのネットワーク性能は生産性に影響する

ネットワークの瞬断や速度低下は共同作業体験を大きく損なう
総合行政ネットワーク（LGWAN）等の閉鎖系ネットワークは共同作業を困難にする

7. ワークスペースの進化は加速する

Web会議時代への対応として吸音材等の建材が必要

(ア) 物理的な設備（ハードウェア）だけでなく、予約システム等ソフトウェアも重要である

(イ) 人間関係構築のためのリアル接点は変わらず重要である

(ウ) 会食はチームビルディングに有効であるが、効率の良い代替策は見つかっていない

(エ) 人間関係成立後には、対面会議が必須となる業務は少ない

3. ワークーションに関する考察

ワークーションを実施する場合には働くための場所が必要となる。ワークーション先の働く場所としては、自社オフィス・ホテル・コワーキングスペース・喫茶店などが考えられる。これらは当研究会で定義するサードワークスペースであり、ワークーションを検討する場合にはサードワークスペースでの働き方を検討せざるを得ない。

研究会を通して得られた当研究会の認識を記載する。

- ワークーションはサードワークスペースを利用したリモートワークの一種である
- ワークーションとその他のサードワークスペースリモートワークを区別する決定的な要因はない

3.1. ワークーション実施に当たって検討すべき事項

これまで在宅勤務に関するルールを決めてきた企業であっても、サードワークスペースについてのルールが決まっている企業は少ない。特にワークーションを想定したルールが決まっている企業は少ない。

研究会内でワークーションについて検討した結果、ワークーションを実施するためには以下の4点について検討すれば概ね十分であるとの結論に至った。テレワークに関する主要検討項目との差異はない。

1. 働く場所を従業員が自分の意思で選ぶことのできる範囲
2. 働く時間を従業員が自分の意思で選ぶことのできる範囲
3. 指定勤務場所（オフィス）以外で執務を認める場合の費用負担の範囲
4. 労災対応など遵法性の解釈

制度としてワークーションを導入する場合の一例としては以下があげられる。

- 場所：所属オフィスから 100km 以上離れた日本国内の場所
- 時間：勤務時間は 6 時から 23 時の間で 1 日 10 時間を超えないこと
- 費用：サードワークスペースの利用費用は日額 1 万円の範囲で負担する
- 遵法性：本人意思で執務場所を選んでいるため、事前に申請したサードワークスペースの内部にいる時のみを勤務中とみなすこととする

これらの条件を企業ごとに設定することが可能であり、これは以下のような在宅勤務の規程と相似形となる。

- 場所：テレワークを行ってよいのは自宅のみとする
- 時間：勤務時間はオフィス勤務同様 9 時から 17 時とする
- 遵法性：電気代、ネットワーク等の費用負担を想定して日額 300 円を支給する

在宅勤務の規程を定めるのと同様に、組織それぞれの判断で必要に応じてワーケーションを制度化するのが適切と考える。

ワーケーションを含むリモートワーク制度検討上の重要 4 点（場所、時間、費用負担、遵法性）について研究部会員の意見を集めて類別してみたところ 4 つのアプローチがパターンとして観測された。自社ルール作成時の参考として記載する。

1. リモートワークに関する規定でワーケーションにも対応するパターン
2. サードワークスペースの可用ルールを設定するパターン
3. サードワークスペースは原則認めないとするパターン
4. オフィスでの就業規則がそのまま原則になっているパターン

従業員視点では、長期の国外リモートワークを求めるようなケースもあり、業務次第では対応も不可能ではない。技術の進化、企業の対応能力などによりリモートワークの形態は広がっていくのは間違はなく、ワーケーションはその一つの方向性として捉えられていくものとする。既に、既存のテレワーク制度でいわゆるワーケーションが可能となる企業もある。

3.2. 今後のワーケーションへの取り組みについて

ワーケーションは言葉が先行しており、ワーケーションによって企業及び個人にどのようなメリットがあるのか十分な検討がされていないため、どこまでワーケーションが行われるかは未知数である。テレワークの観点からは、前節に示した検討を行い、制度を整備することでワーケーションを実施することは可能であると考えている。テレワークの広がりと共に、ワーケーションにとどまらず、都市部に集中していた人口が、周辺都市や地方都市に広がる可能性もある。当研究会では場所の研究を引き続き行い、オフィス、在宅勤務だけではない様々なサードワークスペースについて今後も研究を行いたいと考えている。

以上

付録：研究部会で基準として用いた Leesman 社の ABW 定義

個人作業

- A01 デスクで個人的に行う集中作業
- A02 デスク外で個人的に行う集中作業
- A03 読む
- A04 思索/創造的思索
- A05 個人的に行う通常業務

共同作業

- A06 共同で行う創造的作業
- A07 共同で行う集中作業
- A08 他者からの学習
- A09 非公式な社交
- A10 非公式な予定外の会議

公式会議

- A11 予定された会議
- A12 訪問者、クライアント、顧客の接待
- A13 大規模なグループ会議または聴衆
- A14 ビデオ会議
- A15 電話会議

会話

- A16 通話
- A17 機密事項の話し合い
- A18 私的な会話

その他

- A19 技術的/専門的設備または資料の使用
- A20 書類や資料の配布
- A21 くつろぐ/休憩