

コロナ禍で生じた「働き方の変化」と 「都心から分散する動き」

新型コロナウイルス流行下において、都心オフィスへの出社制限のために、テレワークが業界の垣根を越えて広く導入された。新常態において、テレワークを標準の働き方として定着させる企業が増え、それに伴い、ジョブ型雇用制度への移行、副業解禁など働き方改革を進める先進的な企業の動きも出ている。

コロナ禍とテレワークの普及により、人々とオフィスの都心集中の動きにも変化が起こっている。都心から郊外への人口移動が見られ、都心オフィスの空室率が増加する一方で、シェアオフィスの郊外出店が急増している。

2021年 4月



株式会社 旭リサーチセンター

主幹研究員 石井由紀

まとめ

- ◆新型コロナウイルス流行下において、都心の企業の多くが、従業員の感染防止対策としてテレワークを導入した。その結果、金融業や小売業など従来テレワークに消極的だった業種にも浸透し、業界の垣根を越えてテレワークの環境が整備された。2020年9月の国土交通省の調査では、東京に本社をおく企業の約7割がコロナ収束後もテレワークを維持・拡大すると回答しており、テレワークは定着するだろう。(P. 2～5)
- ◆テレワーク勤務の標準化に加えて、雇用制度をこれまでのメンバーシップ型からジョブ型へ移行する動きがある。ジョブ型は各個人の職務内容を書面にて明確化するのでテレワークで業務効率を上げやすい。さらに、三菱ケミカルや富士通のように、管理職ポストを公募制として、年功序列からの脱却を狙う動きも出てきた。(P. 5～7)
- ◆テレワーク導入をきっかけに、人材育成制度についても見直し、キャリア自律した優秀な若手人材を育成、獲得するために副業を解禁する動きも広まった。20～30代の若年層のキャリア自律志向にマッチする動きである。(P. 7～8)
- ◆住民基本台帳人口移動報告によると、2020年5月～2021年2月の間、東京都、東京23区は大きく転出超過であった。一方、東京都周辺の県は転入増となっている。都心の混雑を避けて、東京圏内でより郊外に移住した人が多かったと推測される。一方、コロナ禍においても20代は、就職のために東京都へ転入超過となっている。(P. 9～10)
- ◆都心でテレワークが普及したことで、テレワークを通じて地方へ副業人材を呼び込む動きが活発化している。移住せずともテレワークによる副業を通じて地方経済に貢献する「関係人口」の増加が期待される。(P. 11)
- ◆テレワークの普及により、都心の本社オフィス床面積を縮小する動きが広がり、都心の賃貸オフィスの空室率は増加傾向である。一方、テレワークニーズの拡大に応じてシェアオフィス事業が急成長している。従来ニーズが少なかった住宅地など郊外での出店を増やしている。また、WEB会議利用に適した「テレキューブ」など個室の什器設備も登場している。シェアオフィスが新しいビジネスのインフラとなるか注目される。(P. 12～15)

目 次

はじめに	1
1 コロナ禍で進む働き方の変化	2
1.1 緊急対策として業種を問わずテレワーク導入へ	2
1.2 テレワークと相性が良いジョブ型雇用が広がる動き	5
1.3 コロナ禍で副業解禁も広がる動き	7
2 人々が都心から分散する動き	9
2.1 コロナ禍で都心から転出超過が続く	9
2.2 就職により 20 代の東京流入は続く	10
2.3 テレワークをきっかけに地方「関係人口」増加へ	11
3 オフィスも都心集中から分散へ	12
3.1 都心の賃貸オフィス縮小の動き	12
3.2 在宅勤務急増でシェアオフィス事業急拡大	13
おわりに	16
<主な参考資料>	17

はじめに

1997 年から新型コロナウイルス流行前の 23 年間、東京圏への人口転入超過が続き、東京一極集中が続いていた。地方経済の疲弊のみならず、東京圏でも通勤・通学の混雑、住宅賃料高騰、災害リスクの高まりなどの弊害が指摘されていた。

地方から東京圏への流入の主なきっかけは就職で、東京一極集中を止めるには、地方で東京と同等の収入の仕事、やりたい仕事をできるようにすることが課題となっていた。政府は 2014 年以降「まち・ひと・しごと創生総合戦略」で、東京から地方に「仕事」を移そうと、地方へのサテライトオフィスや本社機能の誘致などを試みていたが、成果は上がらなかった。

「仕事」に関連する動きとして「働き方改革」という言葉が、2016 年に安倍内閣の「一億総活躍社会の実現」において、ワークライフバランスの改善、労働生産性の改善のための取り組みとして登場する。そのなかで、長時間労働の是正や子育て・介護と仕事を両立させる働き方として、テレワークが推奨された。2017 年以降、総務省が中心となって、東京オリンピック・パラリンピックの交通混雑回避対策をきっかけにテレワークを浸透させようと、全国の企業にテレワーク導入を呼び掛けてきた。しかし、2019 年の企業のテレワーク導入率は約 2 割、就業者の実施率は約 1 割（「令和元年通信利用動向調査」総務省）に留まり、7 割の企業が導入しない理由を「テレワークに合う仕事がない」と回答するなど関心が薄かった。

ところが、2020 年春、新型コロナウイルス感染症のパンデミックが起これ、混雑した都心の感染リスクは現実のものになる。都心の多くの企業が従業員の出勤制限のためにテレワークを緊急導入した。その後も長引くコロナ禍で継続的にテレワークを実施せざるを得ない状況が続いている。

コロナ禍をきっかけにテレワークが定着すれば、人々は新型コロナウイルスの感染リスクを避けるために、都心の混雑を避けて、郊外や地方に分散するのではないか。本レポートでは、この仮説について、「テレワークなどコロナ禍を機に企業が進める働き方改革」「人々の生活拠点の脱都心の動き」「働く場所の分散によって起こった新しいオフィス事業」の 3 つの視点から、考えてみたい。

1 コロナ禍で進む働き方の変化

1.1 緊急対策として業種を問わずテレワーク導入へ

2019年12月に中国の武漢市で新型コロナウイルス感染症が発生し、2020年3月にはWHO（世界保健機関）がパンデミックを宣言した。

日本においては、3月から学校が休校になり、4月には人との接触を7、8割減らすことを前提に、第1回緊急事態宣言が発出された。都心にオフィスを持つ企業の多くは、混雑した通勤による従業員の感染を避けるため、出社人数を制限する緊急対策としてテレワークを導入した。

新型コロナウイルス感染症発生から第1回緊急事態宣言発出まで

2019年12月	中国 武漢で新型コロナウイルス感染症発生
2020年1月	横浜港を出港したクルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス号」の乗客が新型コロナウイルス感染 武漢在住日本人がチャーター便で帰国
3～5月にかけて	全国的に学校休校
3月	WHO(世界保健機関)、新型コロナウイルス感染症のパンデミックを宣言
4月	7日、東京・神奈川・埼玉・千葉・大阪・兵庫・福岡の7都府県に緊急事態宣言発出 16日、全国に拡大
5月	14日、北海道・東京・埼玉・千葉・神奈川・大阪・京都・兵庫の8都道府県を除く39県で緊急事態宣言を解除 21日、大阪・京都・兵庫の3府県について、緊急事態宣言を解除 25日、首都圏1都3県と北海道の緊急事態宣言を解除

（出所：各種報道資料、厚生労働省リリース記事よりARCまとめ）

緊急事態宣言発出直後の5月に内閣府が実施した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、就業者のテレワーク実施率は、全国で約3割、東京23区で約5割にまで高まっていた。

テレワークは、コロナ禍以前は、育児や介護と仕事を両立させるための制度や、東京オリンピック・パラリンピックの交通混雑時の対応策として部分的に導入されている制度であった。多くの企業でテレワークの本社一斉実施は想定外で、導入当初は社内シ

システムへのアクセスがスムーズにできない、情報共有や確認などのコミュニケーションが取りにくい、捺印などテレワークで対応できない業務があるなどの問題が生じた。その後、感染拡大の第2波に備えて、テレワークに合わせたIT環境整備、業務改革が急ピッチで進められた。

そのようなか、日立製作所が早くも5月に、人との接触を最小限に抑える新常態に対応して、テレワーク勤務を標準化すると発表した。そして6月にカルビー、7月に富士通、デンカ、KDDIと続く。情報通信業においてはすでにテレワークの環境や制度を整えていたところが多かったが、デンカのようにコロナ禍を機に導入し、製造現場においてもプロセス改革に取り組む企業も出てきた。

コロナ禍を契機に、テレワーク勤務を標準化した企業例

業種	企業名	内容	テレワーク頻度	新制度開始時期
情報通信	KDDI	・オフィス勤務とテレワークを組み合わせたハイブリッド型へ移行 ・ジョブ型の新人事制度導入 ・21年入社の新卒社員から一律初任給を撤廃し、能力に応じた給与体系へ	—	2020年8月
電気機器	日立製作所	・多様性を重視した働き方改革を推進 ・21年4月の在宅勤務活用を標準とした働き方の正式適用に向け、ジョブ型人材マネジメントへの移行 ・1on1（上司・部下1対1コミュニケーション）導入 ・IT環境整備	制限なし	2021年4月
電気機器	富士通	・国内従業員の勤務形態はテレワーク勤務が標準 ・ジョブ型人事制度導入 ・自宅、ハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択 ・コアタイム廃止 ・単身赴任者のテレワーク勤務と出張対応への変更	制限なし	2020年7月
食品	カルビー	・オフィス勤務者のモバイルワーク（場所の制限なし）を標準化 ・コアタイム廃止 ・業務に支障がない場合は単身赴任解除	制限なし	2020年7月
金融	SMBC日興証券	サテライトオフィスを整備し、全従業員が在宅、またはサテライトオフィスでテレワークができるようにする	制限なし	2021年1月
金融	みずほFG	サテライトオフィスや在宅勤務を活用し、都内本社勤務社員1万2000人のうち常に25%はテレワーク勤務とする	—	順次実施
化学	デンカ	・営業、管理部門のテレワーク拡大を検討 ・仕事の場所、時間を各人が選択できない製造現場は生産プロセス改革により定型業務から知的生産業務への変革を追求する	・営業、管理部門は週2日程度 ・介護、育児等は制限なし ・新入社員等OJTでは制限も検討	順次実施
飲料	キリンHD	・仕事の意義・目的に合わせ「働く場所の選択」が可能に。自宅が最優先、9月からシェアオフィス利用開始 ・10月以降、週3日以上出社の場合は通勤手当、それ以下の場合は在宅手当を支給 ・リモートワークを基本とし「主体的な働き方」を実現する制度拡充（副業を認める制度など）	制限なし	2020年7月

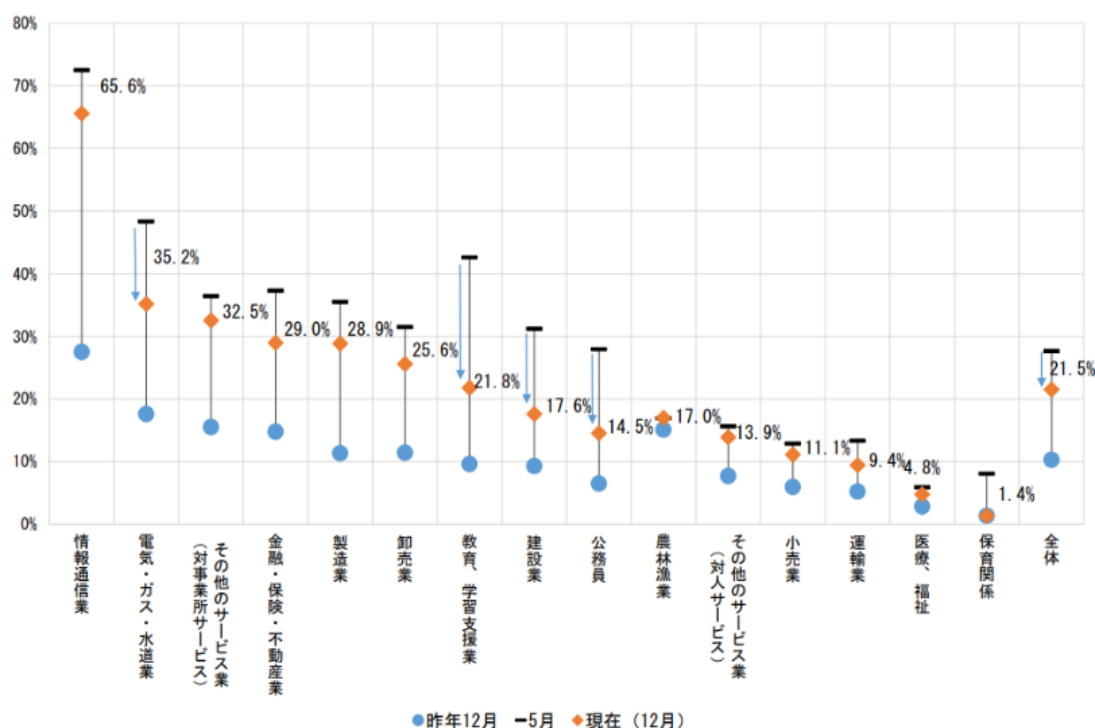
（出所：各種報道資料、各社リリースよりARC作成）

各社リリースによると、働く場所に縛られず、多様な働き方が可能になることによって、従業員が能力を発揮しやすくなると期待している。他社に先んじてテレワーク勤務を標準化する制度を確立し、人材獲得における競争力強化を図る。

第1回緊急事態宣言解除後、出社比率を上げる企業も多かったが、第2回緊急事態宣言発出前に実施された2020年末の内閣府の第2回調査においても、テレワーク実施率は全国で約2割、東京23区で約4割あった。

業種別では、コロナ禍前から3割近くが実施していた「情報通信業」が約6割と最も高く、「電気・ガス・水道業」「金融・保険・不動産業」「製造業」などが約3割と続く。「建設業」「公務員」「運輸業」などは、第1回緊急事態宣言時からの減少が大きかったが、それでも2019年に比べると1.3倍以上の実施率であった。また、セキュリティ上の理由から導入は困難と言われていた金融業や、店舗投資優先という理由からテレワーク導入は進まないと言われていた小売業など、幅広い業種で導入が拡大した。全体としても2019年の倍以上の実施率となっている。

テレワーク実施率 業種別の推移（就業者）



(出所：内閣府「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」)

コロナ収束後の企業のテレワーク利用意向について、2020 年 9 月に国土交通省が、東京都内に本社をおく上場企業を対象に調査している。それによると、テレワーク実施企業（270 社）のうち、約 2 割が「拡大」、半数が「維持」と回答しており、約 7 割の企業が、コロナ収束後もテレワークを維持・拡大する方針を示した。

テレワークのメリットについては、「従業員のワークライフバランス改善」「業務の効率化、無駄な仕事の削減」「オフィススペースの削減」などを挙げている。

1.2 テレワークと相性が良いジョブ型雇用が広がる動き

従来の日本の雇用制度による働き方は、メンバーシップ型と呼ばれ、職務範囲や内容を厳密に限定せず、状況に応じて職務分担するやり方である。日々の仕事の進め方においても責任範囲が曖昧で、対面で確認し合って業務を進めるのが通常であった。

ところが、テレワークという職場の他のメンバーの仕事の進捗が把握しづらい状況においては、コミュニケーションが取れない、または確認のための WEB 会議が増えて生産性が落ちるなどの問題が生じた。これに対し、欧米などで一般的なジョブ型雇用制度は、ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）に、業務の分担範囲、内容を明確に定める方法なので、職務範囲の曖昧さがなくなる。また、報酬は勤務時間ではなく、成果に対して支払われるため、テレワークでも業務管理がしやすいとされている。

メンバーシップ型・ジョブ型雇用制度比較

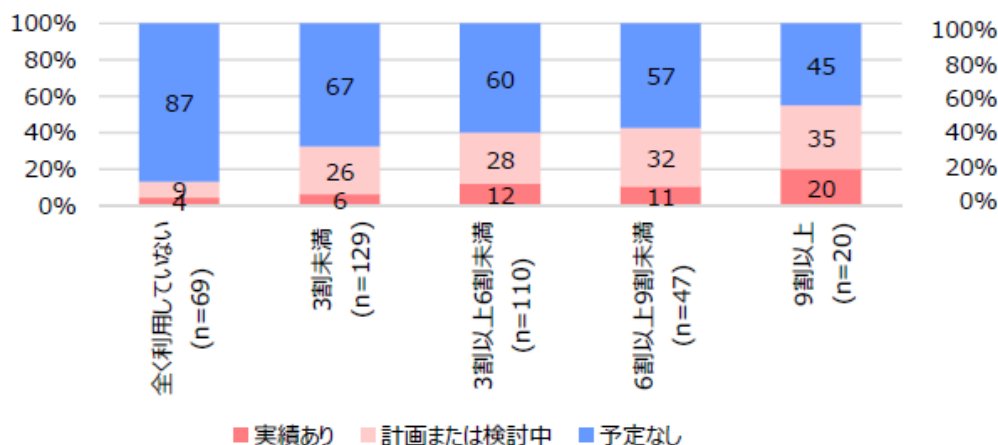
	メンバーシップ型	ジョブ型
仕事	職務内容、範囲の限定なし	職務内容はジョブ・ディスクリプションに明記された範囲に限定
	配属変更、転勤あり	配属変更、転勤なし
給与	仕事をする人の能力を評価する職能給あり（勤続年数や役職と関連）	仕事の成果に対し報酬が支払われる職務給
教育	長期雇用を前提に、OJTやジョブローテーションにより教育を行い、ジェネラリストを育成	個人でスキルを習得し、専門性を高める

（出所：各種資料よりARC作成）

そのようなこともあって、テレワーク勤務を標準化した企業においては、ジョブ型に移行する動きが広がっている。2020 年 9 月に国土交通省が実施した東京都内に

本社をおく企業向けアンケートの結果では、ジョブ型雇用制度を「導入実績あり・計画または検討中」の企業はいずれも全体の4割弱で、テレワーク利用頻度が高いほど割合が高かった。

ジョブ型雇用制度の導入（テレワーク利用頻度別）



（出所：国土交通省「企業向けアンケート調査結果（速報）」2020年9月）

大企業においては、KDDI、富士通、日立製作所、三菱ケミカルなどが導入を発表している。いずれもテレワークの定着を図っている企業である。

このうち、日立製作所は約10年前にグローバル化に舵を切り、現状では海外売上比率が全体の約半分である。グローバル統一の制度という視点から、日本へのジョブ型導入は必然的な流れとして検討されていた。コロナ禍で、会社から与えられたキャリアをこなす受け身のメンバーシップ型から、自らキャリアを築いて能動的に働くジョブ型への変化を一層強化するとし、2021年4月に本格導入を開始した。採用施策、配置異動、人材育成、処遇制度、働き方改革、福利厚生など関連する制度、取り組みなどについても2024年を目標に整備し、ジョブ型を定着させる。

三菱ケミカルや富士通は、管理職ポストを公募制とし、日本型の年功序列から脱却する。職務評価のジョブ型にすることによって、若手でも管理職に応募可能となる。この改革は成果主義の失敗を踏まえている。この2社を含め、1990年代から2000年代に多くの日本企業が成果主義を取り入れたが、ほとんどの企業で根付かなかった。実績重視を唱えつつも、メンバーシップ型においては結局のところ、昇進は職能評価によって

決まり、年功序列の壁を破ることはできなかった。そこで、上司推薦制ではない公募制にすることによって、優秀な人材が能力を最大限発揮できる環境を作り、事業変革やイノベーションを担う人材を育成していく狙いである。

ジョブ型雇用制度導入企業例

企業名	導入時期・内容
KDDI	2020年8月一部導入、2021年4月管理職、新卒採用に一部適用
日立製作所	2021年4月全従業員にジョブ・ディスクリプション導入
三菱ケミカル	2017年管理職に導入、2020年10月ポストに公募制導入
富士通	2020年4月管理職に導入（役職定年廃止、10月から管理職ポジションは公募） 2021年度中に一般社員に展開予定

（出所：各種資料よりARC作成）

1.3 コロナ禍で副業解禁も広がる動き

テレワークなど人事制度を見直すなかで、優秀な人材の育成、確保のために副業解禁に踏み切る企業が増えている。

大企業でも、2021年にIHIやサッポロビールなどが副業を解禁した。大企業は組織が大きいがゆえに、一人の仕事は部分的に特化した内容になりやすく、経験の幅が限られてしまう。社外での副業を通じて得た知識や経験により視野を広げ、多様な価値観を持つキャリア自律した人材を育成し、組織力を強くする狙いである。

最近の副業（兼業）制度導入企業例

企業名	制度導入時期	副業（兼業）のための条件、制度など
IHI	2020年10月社内副業解禁 2021年1月社外副業解禁	IHIで週20時間以上勤務、給与は労働時間に応じて減少
サッポロビール	2021年1月全従業員	個人事業主（時間管理不要）としての副業
ダイドーホールディングス	2020年9月	副業は30時間／月が上限
KDDI	2020年6月	社内副業のみ、副業は本業の就業時間の2割が上限
アサヒビール	2020年1月	勤続5年以上、無給副業休暇2日／月取得可能
ライオン	2020年1月	副業は本業の就業時間外で20時間／週が上限
三菱地所	2020年1月	副業は50時間／月が上限
みずほフィナンシャル	2019年10月	2020年12月、週休3日（給与2割減）と週休4日（給与4割減）の制度導入

（出所：各種資料よりARC作成）

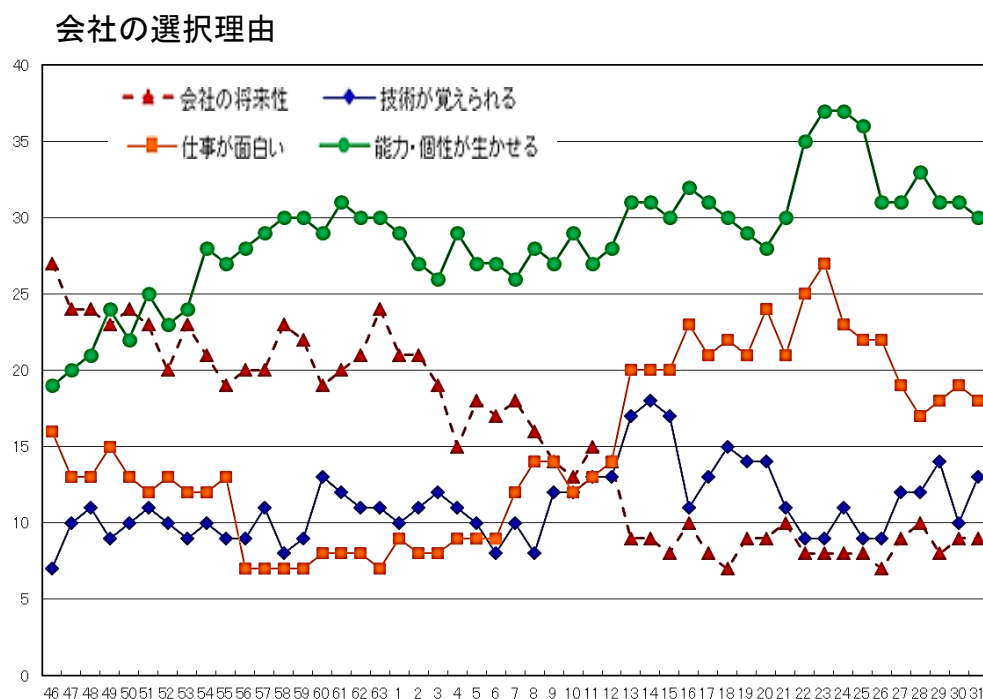
2020年12月内閣府実施の「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、約3割の企業が副業を許容している。

一方、副業を行っている就業者は、全体の1割強にすぎないが、「副業を行っていないが副業に関心がある人」は半数強にも達している。

副業に関心がありつつも副業を実施していない理由は「本業の勤務先が副業を許容していない」が最も多く、約4割が回答している。年齢別では20～30代の若年層においては、副業実施者と副業に関心がある人の合計は7割を超える。

20～30代の若年層は、コロナ禍以前から、すでにキャリア自律志向が高い傾向であった。日本生産性本部が実施した新入社員の「会社の選択理由」をみると、「会社の将来性」は減少トレンドが続き、「仕事の面白さ」重視にシフトしている。

特に、リーマンショック後の2010～2013年の就職難の時期を境に意識の変化がはっきり見られる。この時期以降に就職した20～30代は、終身雇用、年功序列の人事制度が崩れゆく様子を目の当たりにしており、大企業に就職する安心感より、自分の技能や能力を発揮できるか、または自分に合う職種につけるかの方への関心が高い。副業解禁は、若手人材のニーズにマッチした動きである。



(出所：日本生産性本部・日本経済青年協議会「新入社員働くことの意識調査2019」)

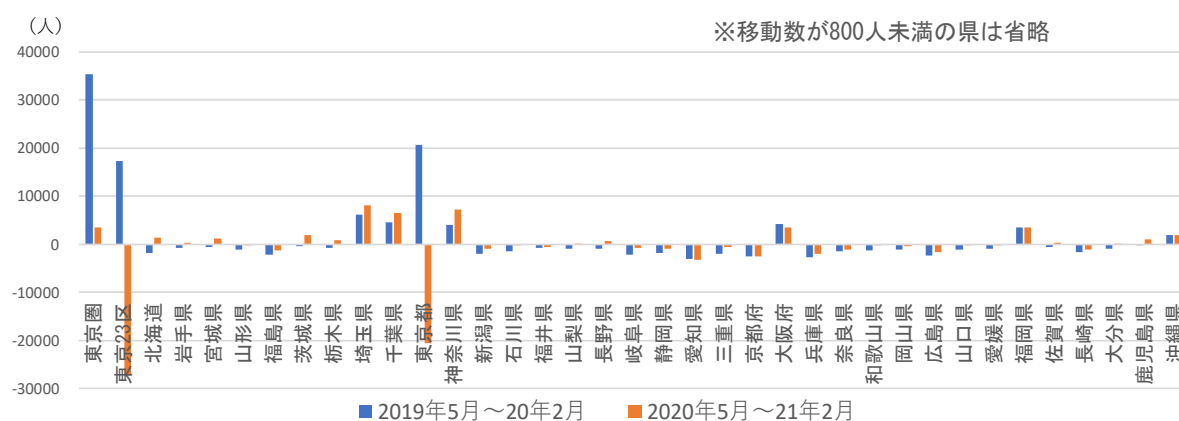
2 人々が都心から分散する動き

2.1 コロナ禍で都心から転出超過が続く

2020年の第1回緊急事態宣言下となった5月から2021年2月までの都道府県別住民移動をみると、6月を除いて東京都、東京23区は転出超過となった。1997年以降、東京都への転入超過が続いていたことからすると、驚くべき変化である。

特に東京23区からの転出超過が突出している。一方、東京圏でも神奈川県、埼玉県、千葉県は転入数が多く、さらにその周辺の1年前の同期間は転出超過だった茨城県、栃木県、群馬県が、転入超過に転じている。

住民移動の転入超過数（日本人、2019年5月～2020年2月および2020年5月～2021年2月累計）



（出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」よりARC作成）

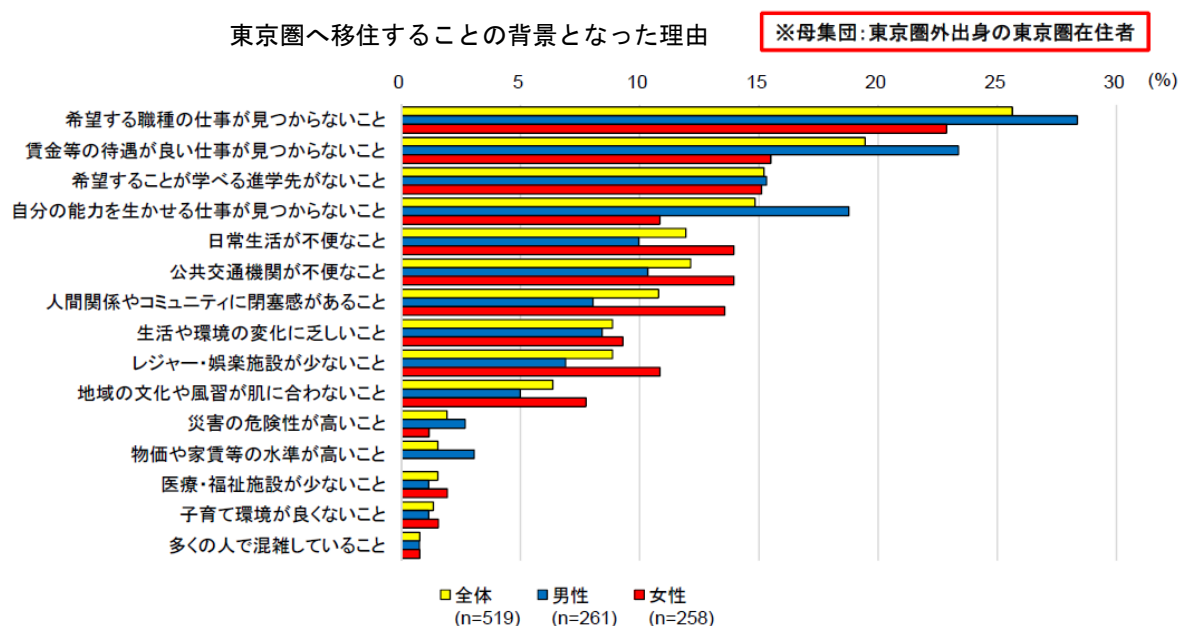
コロナ禍で在宅によるテレワークが増え、都心への通勤頻度が減ったことにより、混雑と高い居住費を我慢して都心に住み続ける必要性が薄れた。都心への通勤が可能な範囲の郊外、地方に住まいを移していると推測される。2020年9月に国土交通省が実施した「市民向けアンケート」によると、東京圏在住者の約4割が「ほぼテレワークになった場合に移住したい」と回答しているが、移住先としては、5割以上が東京圏内と答えている。

テレワークが定着すれば、住まい選びにおいて「通勤時間」の優先順位は下がり、かつ通勤圏も広がっていく。都心への人口集中が緩和されると期待される。

2.2 就職により 20 代の東京流入は続く

コロナ禍において、全体として東京からの転出が増加する一方で、20 代だけは東京都へ転入超過となった。総務省の「住民基本台帳人口移動報告」で見ると、2020 年に東京都へ転入超過であった年齢は 18～29 歳で、うち 18 歳、20 歳、22 歳、23 歳が 6 割以上を占めていた。就職や進学 of 年齢層に偏っている。

国土交通省が 2020 年 9 月に実施した東京圏在住の東京圏外出身者対象の調査結果からも、地方には希望する仕事や賃金が良い仕事がないとして、就職のために東京圏に移住する人が多いことがわかる。会社四季報（2021 年 1 集）によると、上場企業の約 53% の本社所在地が東京である。現在の「新卒一括採用」が続く限りは、コロナ禍であっても 20 代の東京、または東京圏への流入は続くと思われる。



(出所: 国土交通省「市民向け国際アンケート調査結果(速報)」2020年9月)

一方で、若年層の地方移住への関心は高いという調査結果がある。2020 年 12 月の内閣府実施の「第 2 回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、東京 23 区在住者のうち地方移住に関心がある人の割合は全体で 34%、なかでも 20 代は 47% と高かった。就職で一旦東京に移っても、テレワークなどで仕事の拠点の自由度が増せば、再び転出する人が増える可能性がある。

2.3 テレワークをきっかけに地方「関係人口」増加へ

従来の地方創生対策においては、地方に仕事を作り、都心からの移住を促進する取り組みが多かったが、コロナ禍において、移住にこだわらない新しい動きが出てきた。

都心でのテレワークの普及、副業を解禁する企業の増加を背景に、都心から地方に副業人材を呼び込む動きが活発化している。

地方自治体や地方企業が、副業求人サイトを通じて、積極的に副業人材を募集し、人手不足の解消、優秀な人材によるサポート、地元にはない多様な発想でのビジネス拡大などに役立てている。

例えば、副業求人サイトの「JOINS」では、コロナ禍に対応して、地方への移住や定期的な通勤を求めず、テレワークのみで対応できる求人募集を行っており、通勤距離、通勤時間の壁がなくなっている。

副業の職種は、従来から多かった IT 関連のみならず、営業、マーケティングや技術者向けなど幅広い。離れていることを逆手に取って、東京でのサテライト営業の募集もある。年齢も若年層向けに限らず、「Skill Shift」というサイトでは、大手製造業のベテラン中高年に経験とスキルを生かして働いてもらう募集をしている。

このようなサイトでのマッチングによって、東京に居ながらにして地方の仕事をすめる人々が増えている。このように、移住した「定住人口」でも、観光に来た「交流人口」でもなく、地域の外から地域に多様に関わって地域を支える人々を「関係人口」という。テレワークと副業の広がりによって、今まで以上に「関係人口」が増えていくことが期待される。

地方副業人材募集サイト事例

サイト名	特徴	URL
ふるさと兼業	スキルを生かして応援したい地域や事業を選んで兼業	https://furusatokengyo.jp/
JOINS	テレワーク中心でできる地方企業での兼業	https://joins.co.jp/
JOB HUB LOCAL	旅するように働いて地域の企業を支える	https://travel.jobhub.jp/
Skill Shift	スキマ時間に業務スキルを生かして地方貢献	https://www.skill-shift.com/
GOING・GOING・LOCAL	都心のプロ人材で地方の製造業を支援	https://cast.going-going-local.com/
YOSOMON!	地元の常識、しがらみに縛られず地域企業の課題を解決	https://yosomon.jp/
GLOCAL MISSION Jobs	地方企業の中核人材（管理職・経営層）の求人が充実	https://glocalmissionjobs.jp/

（出所：各社ホームページよりARC作成）

3 オフィスも都心集中から分散へ

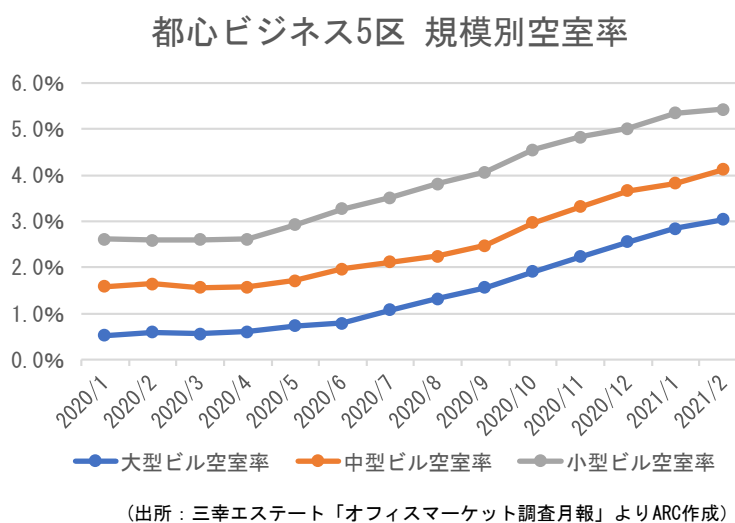
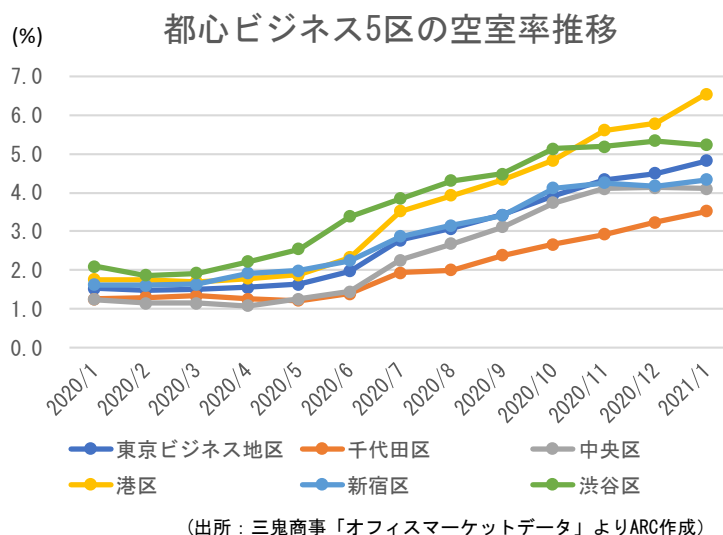
3.1 都心の賃貸オフィス縮小の動き

2020 年春、新型コロナウイルス対策で都心企業においてオフィス出勤をテレワーク勤務に切り替える動きが広まった際に、コストに敏感なスタートアップが多かった渋谷区からオフィスの解約が増え始めた。6 月以降は他の都心ビジネス区でも中小企業の解約が相次ぎ、中小規模の賃貸オフィスを中心に空室率が高まっていった。後れて大規模ビルでも7月以降、徐々に空室率が高まり、三幸エスレートによると11月以降は約3年ぶりに2%を上回っている。

こうした空室率上昇の動きは、都心にオフィスを持つ企業が郊外移転などにより脱都

心を図っているというよりは、テレワーク導入により出勤率が減った分の本社オフィス床面積を縮小したことによる影響が大きい。

国土交通省の2020年8月の「企業向けアンケート調査（375社）」の結果でも、2020年に入ってから、「東京本社に移転を検討した」と回答した企業は5%のみであった。テレワークの導入で、従業員の本社出勤人数は減り、コロナ感染防止のためにオフィス



をわざわざ郊外や地方へ移転する意味は薄れている。

同調査によると、今後も一定割合のテレワーク実施の継続を想定した場合、約6割の企業が本社のオフィス床面積縮小について「検討中」「今後検討する可能性がある」と回答している。しかし、縮小実施にあたっては「社員間の交流空間を確保（43%）」「個人の執務空間をこれまでと同様に維持（29%）」または「ゆとりを確保（22%）」などを課題として挙げており、単にオフィスを縮小するのではなく、出社した従業員同士のコミュニケーション空間と個人ワーク空間が十分確保できるオフィスのあり方を模索している様子がうかがわれる。

大手企業の本社オフィスの床面積縮小については、2020年7月に富士通が5割削減を発表して話題となった。富士通は既存のオフィス床面積を縮小する一方で、「どこで働いてもいいという意識から、働き方を変えていく」として、従来の本社オフィスでも自宅でもない「サードプレイス」としての「サテライトオフィス」を2023年までに拡充すると発表した。サテライトオフィスには2形態あり、出張者の行き来が多い事業所内に設ける社内サテライトオフィスのほか、社外のシェアオフィス業者も活用している。

3.2 在宅勤務急増でシェアオフィス事業急拡大

都心の賃貸オフィス事業に縮小の動きが顕著な一方で、富士通の例にもあるようにシェアオフィスを活用する企業が増えている。

東急の「NewWork」、ザイマックスの「ZXY（ジザイ）」、三井不動産の「ワークスタイリング SHARE／SOLO」、野村不動産の「H¹T（エイチワンティー）」の4社が、首都圏の大手シェアオフィス事業者である。各社ともテレワークで契約企業数が増加し、出店を拡大している。

シェアオフィスは契約企業の従業員がどの店舗でも利用できる。情報セキュリティ環境が整っており、Wi-Fi、ディスプレイ付きの個人ワークスペース、会議室、プリンター、シュレッダー、カギ付きのロッカーや個室などの設備がある。

コロナ禍前は営業担当者が外出時の隙間時間に活用するのが、シェアオフィスの主な利用方法で、東京駅や新宿駅周辺などの都心中心の展開であった。ところが、コロナ

禍でテレワークが急増すると、郊外の住宅地にある店舗の稼働率が上がり、出店割合を都心から郊外にシフトさせている。また立地だけでなく、設備のニーズにも変化が出ている。テレワークにおける WEB 会議が一般化し、個室需要が急増している。各社、新規出店では個室を増やす対策を取っているほか、東急がコロナ禍で空室があるグループ会社のホテルの部屋をテレワーク用に改装して個室として提供したり、三井不動産が全室個室の「ワークスタイリング SOLO」を住宅地に近いショッピングセンターに可動式の車体で出店するなど、契約企業会員へのサービス向上を急いでいる。

首都圏4大シェアオフィス特徴

運営企業	シェアオフィス名	特徴
東急	NewWork	全国200拠点以上で業界最大規模。地方都市にも拠点多数。関連ホテルの空室を活用しテレワークの個室ニーズにも対応。
野村不動産	H ¹ T(エイチワンティー)	全国68拠点。首都圏以外に札幌、仙台、名古屋、近畿に拠点拡大。
ザイマックス	ZXY(ジザイ)	首都圏最大級100拠点以上。都心部のみでなく住宅地にも拠点多い。個室数が多い。
三井不動産	ワークスタイリング SHARE / SOLO	全国100拠点以上。都心中心。大手では唯一有人管理で質の高いサービスを提供。全室個室に特化したワークスタイリング SOLO を郊外に15拠点展開。

(出所：各社ホームページ(2021年3月現在)よりARC作成)

さらにユニークな個室ニーズに対応するビジネスとして、三菱地所の「テレキューブ」、富士フィルムビジネスイノベーションの「CocoDesk」などテレワーク専用のボックス型個室の什器設備の展開が増えている。シェアオフィスのようにプリンターやシュレッダーなどのサービスはないが、Wi-Fi 環境、ディスプレイ、机、椅子、空調設備が備わっており WEB 会議ニーズに込えている。什器設備なので、需要に合わせて、ビル、駅構内、ショッピングセンター、ホテル、空港などアクセスの良い場所にフレキシブルに設置できる。在宅勤務時の WEB 会議ニーズのある郊外のみでなく、出社時の WEB 会議ニーズにも込えて都心のオフィスビルでも活用が増えている。

大手シェアオフィスはセキュリティ管理面からも法人契約のみであるが、「テレキューブ」や「CocoDesk」は個人契約が可能で、スマホで予約やロック解除ができ、学生の活用などユーザー層も幅広い。

各社とも、現状ではコロナ禍による東京圏のテレワーク需要対応が目下の課題であ

るが、東急や野村不動産は、契約企業会員の出張時のサービスとしてだけでなく、潜在的需要を見込んで、地方都市にも展開している。

シェアオフィスネットワークが新しいビジネスのインフラとして確立し、全国どこでも働けることが当たり前になっていくのか、今後のオフィス事業の展開が注目される。

おわりに

本レポートでは、新型コロナウイルス感染症流行下の都心において、人との接触を減らす新常態に対応するために起こった「働き方の変化」や「人々の生活や仕事の拠点の変化」についてみてきた。

都心オフィスへの出社制限のための緊急対策として、業種を問わず広くテレワークが導入された。テレワークに合わせた IT 環境の整備、生産性向上のための業務改革などが実施され、テレワークは定着しつつある。テレワーク勤務を標準化した企業のなかには、ジョブ型雇用制度の導入、副業解禁など、働き方改革を一層進める動きも目立ってきた。このような従業員のキャリア自律を促す動きは、若年層の志向とマッチしており、優秀な若手人材の獲得にもつながると期待されている。

また東京一極集中是正とまでは言えないが、人口が都心から分散する変化がみられた。2020 年 5 月から 2021 年 2 月までの統計では東京圏は僅かながら転入超過であったが、東京都、特に東京 23 区は大きく転出超過に転じている。都心から郊外、周辺の県への移動が増えた。テレワーク利用により都心への通勤頻度が減るなか、都心の混雑を避けて、同じ東京圏でもより郊外へ移住したと思われる。

地方との関係においては、テレワーク導入と副業解禁を背景に、東京からテレワークによって副業として地方の仕事をする「関係人口」が増えつつある点が注目される。

都心のオフィス事業においては、賃貸オフィス事業縮小の一方で、シェアオフィス事業が拡大している。「働く場所に縛られない働き方」を浸透させるために、自宅、本社オフィス以外のサードプレイスとして、シェアオフィスを活用する企業が増えた。シェアオフィス事業は、利用者側のニーズに合わせて場所もサービスも変えていくフットワークの軽さが目立つ。シェアオフィスが新しいビジネスインフラのネットワークとしてどう変化していくのか、今後も注目したい。

コロナ禍で実現したテレワーク普及が「働く場所に縛られない働き方」を提示し、人々のワークライフバランスに対する意識や、仕事や生活拠点についての考え方にも変化をもたらしている。多様な働き方への変化、住まいやオフィスが都心から分散する動きは後戻りすることはないだろう。

＜主な参考資料＞

- ・国土交通省「市民向け国際アンケート調査結果（速報）」2020年9月
<https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001371780.pdf>
- ・国土交通省「企業向けアンケート調査結果（速報）」2020年9月
<https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/content/001371777.pdf>
- ・総務省 住民基本台帳人口移動報告
- ・内閣府「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」2020年12月
https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/result2_covid.pdf
- ・株式会社リクルートキャリア「『ジョブ型雇用』に関する人事担当者対象調査2020」プレスリリース（2020年12月3日）
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2020/201203-01/>

<本リポートのキーワード>

働き方改革、脱都心、テレワーク、ジョブ型、副業、関係人口、シェアオフィス

(注) 本リポートは、ARC のWEB サイト (<https://arc.asahi-kasei.co.jp/>) から
検索できます。

このリポートの担当

主幹研究員 石井由紀

お問い合わせ先

E-mail ishii.ys@om.asahi-kasei.co.jp