

ウィズコロナ時代の 働く場とオフィス についての調査

※この調査結果は、当協会に許諾の確認を行なえば自由に利用できます。
なお、使用時には、出典として当協会名を付記して下さい。

一般社団法人 日本オフィス家具協会
JOIFA

【調査の経緯】

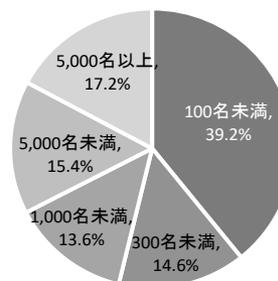
2020年初めに新型コロナウイルス感染症(COVID-19)が世界中に広まり、3年が経過しようとしている。感染防止のために強制的に在宅勤務が進み、急速にテレワークが浸透した。一方でオフィスは閑散とし、一部ではオフィス不要論も起きていた。その後、コロナ禍が落ち着くにしたが、在宅勤務の是非が議論され、オフィス勤務への回帰も見られるようになってきた。現在では、オフィス勤務とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークを模索している状況である。

一般社団法人日本オフィス家具協会(JOIFA)では、2020年7月に在宅勤務の実態調査を実施し、コロナ禍の緊急事態宣言下での働き方を考察した。今回はその後の変化について考察するために、2022年11月にテレワークを含めた働く場とオフィスについての実態調査を行なった。

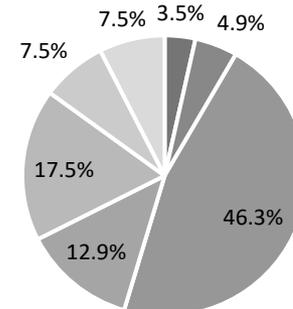
この調査によって、ウィズコロナ、アフターコロナにおける働き方を考察し、オフィスの役割を議論することを目的としている。

調査期間	2022/11/18～21
調査対象	全国のオフィスで働く人(調査会社が保有するモニターの内、オフィスワーカー約40万人から就業人口分布に合わせて抽出)
依頼数	5,558s
有効回答数	3,214s(回収率57.8%)
役職構成比	経営者・役員:25.9% 部・課長: 25.5% その他: 48.6%
外資系企業、日本企業構成比	外資系企業: 124社(3.9%) 日本企業: 3,090社(96.1%)

勤務先全体の従業員数



お住まいの所在地

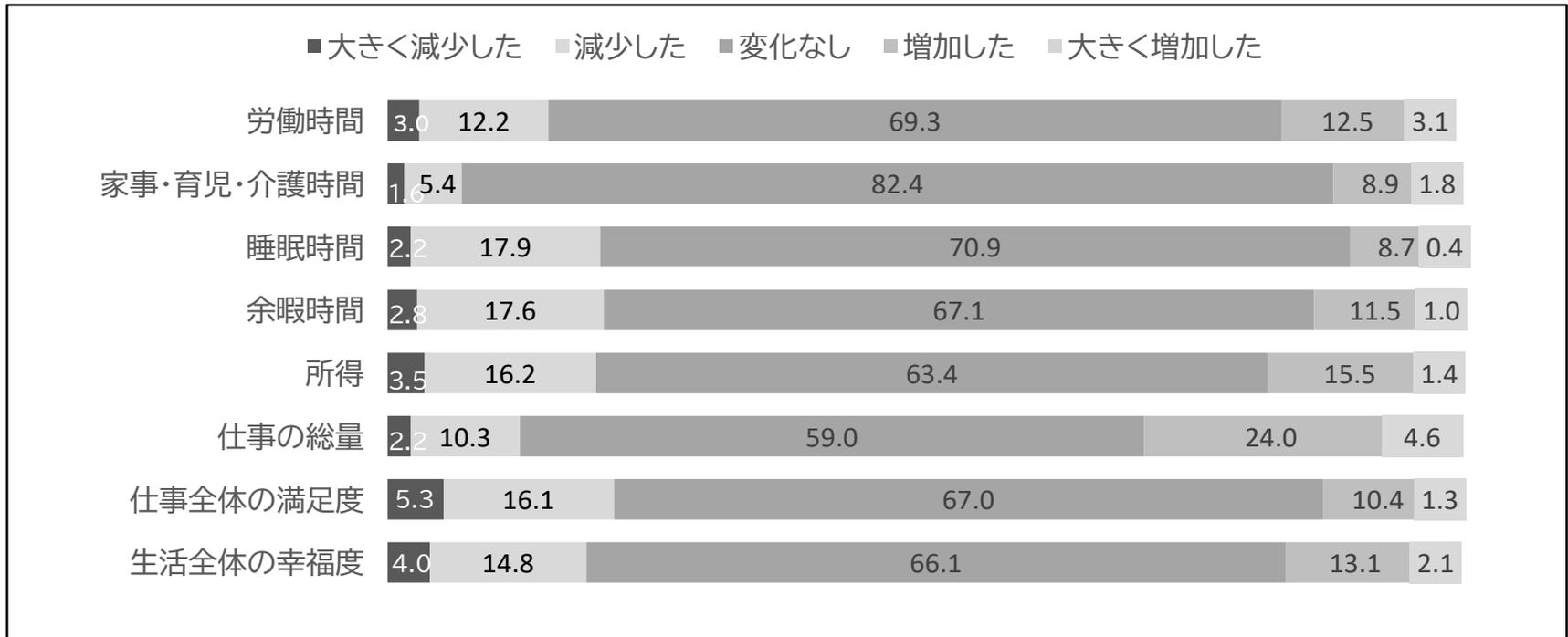


- 北海道地方
- 東北地方
- 関東地方
- 中部地方
- 近畿地方
- 中国・四国地方
- 九州・沖縄地方

【目次】

- ◆ 2021年12月時点と比べて2022年11月時点はどう変化しましたか？ ……p3
- ◆ 2022年11月時点でテレワークに関して勤務先からどう指示され、どう対応しましたか？またどのくらいの頻度ですよう指示されておりましたか？ ……p4
- ◆ 直近1か月はどこでどれくらい勤務されましたか？ ……p5
- ◆ 直近1か月勤務された場所ではどのような働き方をしましたか？ ……p6
- ◆ 3つの期間の平均の「通常のオフィス」「在宅」での勤務日数は？ ……p7
- ◆ 主に在宅勤務をした場所をお答えください。また主に在宅勤務をした場所の環境評価をお答えください。 ……p8
- ◆ テレワーク(在宅勤務含む)のプラス面、マイナス面についてお答えください。 ……p10
- ◆ 今後オフィス勤務とテレワーク(在宅勤務含む)の割合の希望を教えてください。 ……p11
- ◆ (経営者に対する質問)あなたの会社の社員がテレワーク(在宅勤務含む)を行った際、以下の点について結果はどうでしたか？ ……p12
- ◆ (経営者に対する質問)今後、あなたは自社のオフィスの規模またはレイアウトを見直しますか？また見直すエリアは？ ……p13

Q : 2021年12月時点と比べて2022年11月時点はどう変化しましたか？



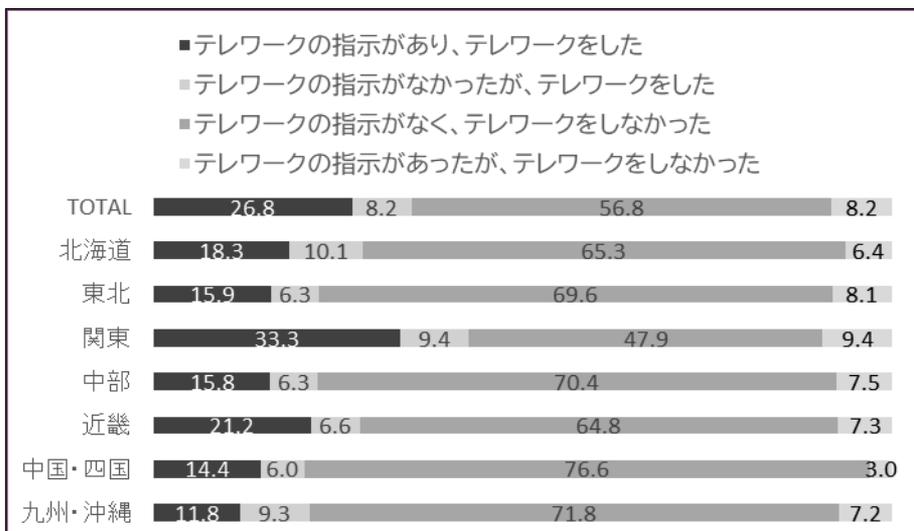
【時間、所得、仕事量、満足度の変化】

全体的には、コロナ禍での直近1年間では大きな変化はなかった。特に、「家事・育児・介護」という家庭で過ごす時間に変化がないのは、テレワークを含めた働き方が定着してきたことによると思われる。

また、この1年間で一番増加したのが「仕事の総量」というのは、経済活動が再開してきたことの影響であろうか。その代わりに、「睡眠時間」や「余暇時間」が減少したとの回答が多い。

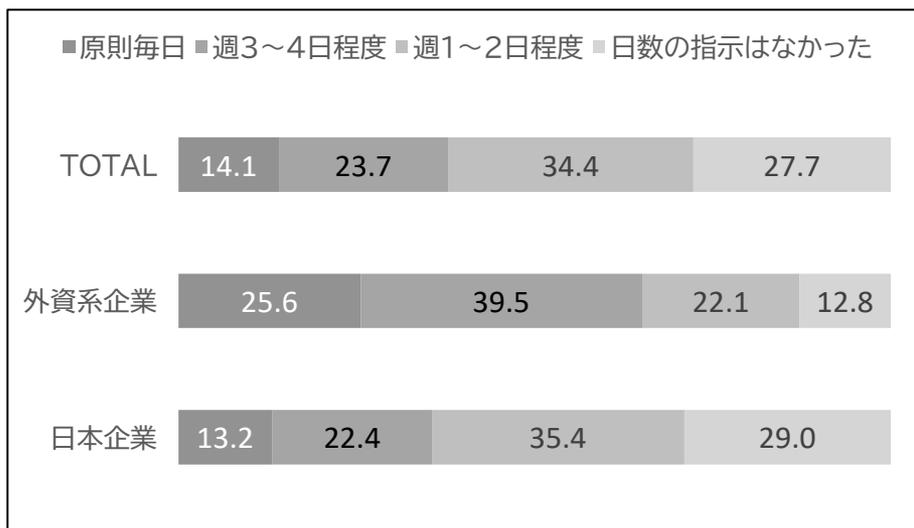
「所得」の増減と「生活全体の幸福度」の増減は、同じような傾向を示しているのが興味深い。

Q : 2022年11月時点で、テレワークに関して勤務先からどう指示され、どう対応しましたか？
またどのくらいの頻度ですよう指示されていましたか？



【お住まいの所在地別のテレワークの指示と対応】

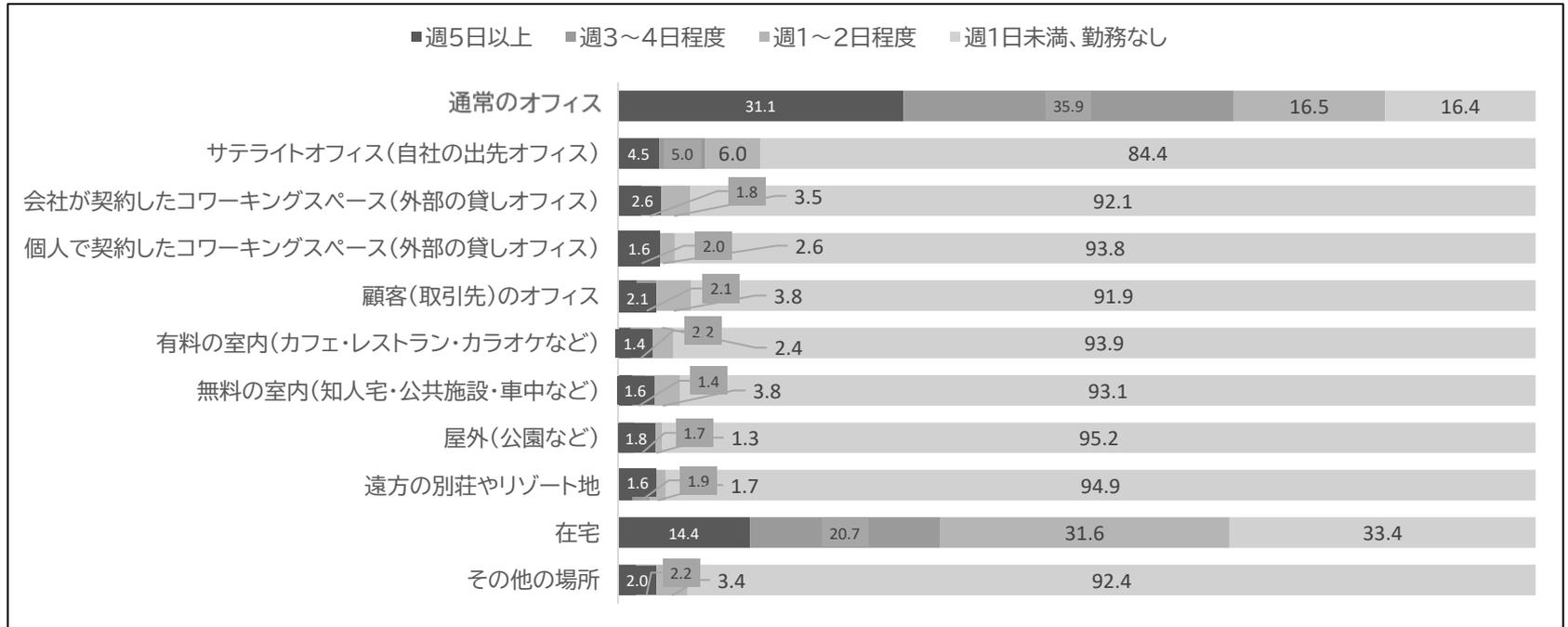
調査時点でテレワークをしている人は、全国平均では、35.0%だが、関東地区だけは突出して42.7%であった。



【外資系企業、日本企業別の指示されたテレワーク日数】

テレワークを実施している企業でも、毎日という指示は14.1%と少数派である。
外資系企業の方が日本企業よりテレワーク指向が強い。

Q : テレワークをした方にお伺いします。直近1か月はどこでどれくらい勤務されましたか？

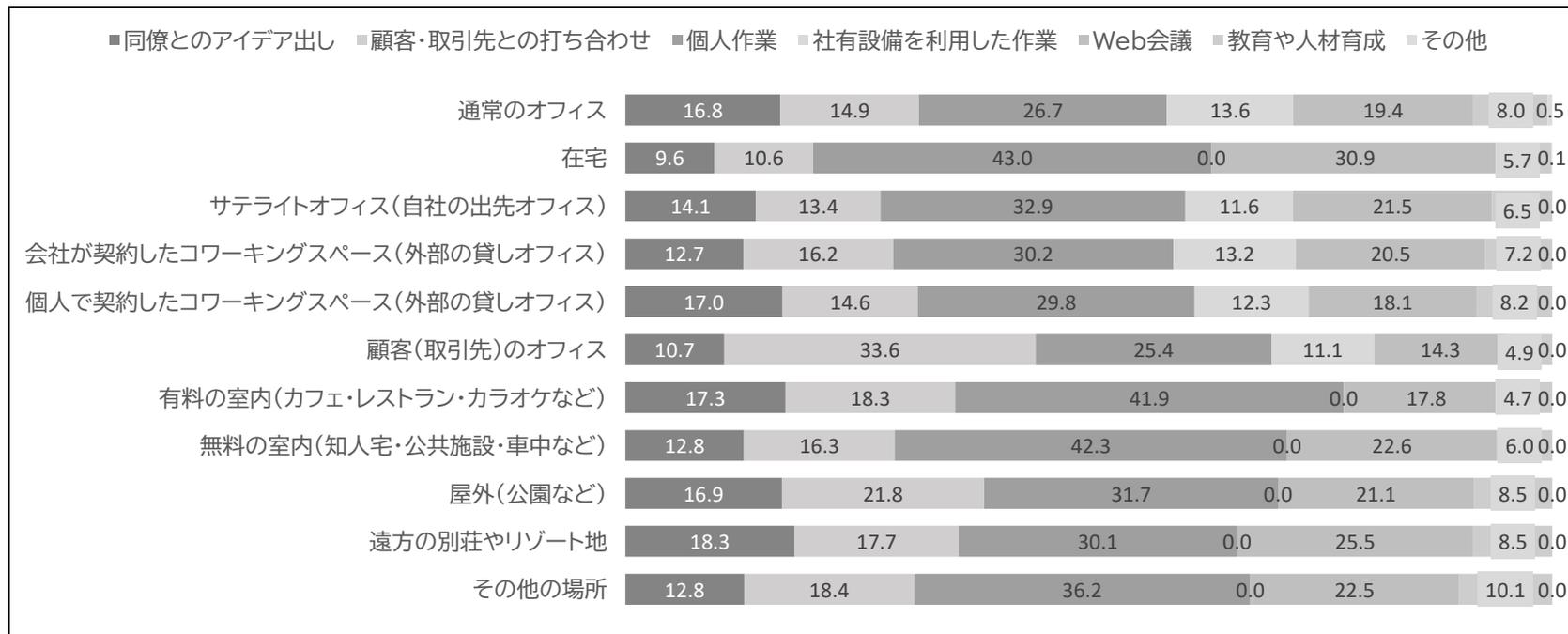


【勤務された場所の日数】

テレワーク勤務経験者でも直近1か月では、31.1%が、毎日オフィスに行っており、在宅からオフィスへの回帰が起きていることがわかる。それ以外の人、頻度に差はあるがテレワークを継続している。

テレワークの場所は、在宅が圧倒的に多いが、サテライトオフィスの利用も増えていることが伺える。ワーケーションと想定される「遠方の別荘やリゾート地」を利用している人は5.2%で、まだまだ少ない。

Q : 直近1か月勤務された場所ではどのような働き方をしましたか？



【どのような働き方】

どの場所でも「個人作業」の割合が高く、在宅では「WEB会議」の割合も高くなっている。

在宅やカフェなどでは個人作業の比率が4割以上に増えている。オフィスでは、同僚とのアイデア出しや顧客との打合せが多く、これらは対面で行う方が効果的な仕事と考えられる。

Q : 3つの期間の平均の「通常のオフィス」「在宅」での勤務日数は？



※緊急事態宣言発令中：2021年1月～3月と4月～6月

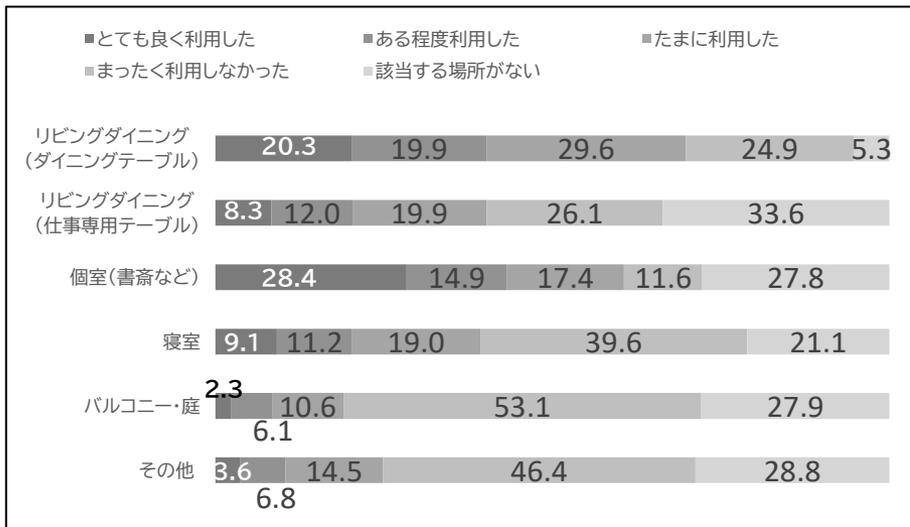
【職場と在宅の平均勤務日数】

毎日オフィスに出勤する人は、コロナ感染拡大前は87.7%であったのが、緊急事態宣言発令中には59.9%まで減り、現時点では70.9%まで回復している。

週1日以上在宅勤務を行っている人は、コロナ感染拡大前は16.8%であった。それが緊急事態宣言で40.1%になり、現時点ではやや減ったものの25.2%になっている。これはテレワークが定着してきたことによると思われる。

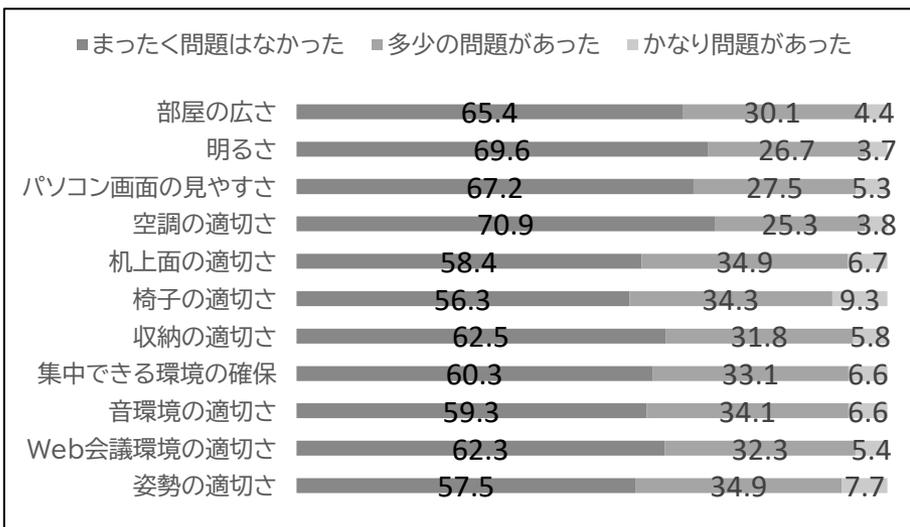
オフィス勤務への回帰があるものの、3割弱の人は在宅勤務を併用したハイブリッドワークを実施している。

Q：主に在宅勤務をした場所をお答えください。また主に在宅勤務をした場所の環境評価をお答えください。



【在宅勤務をした場所】

在宅勤務ではリビングルームと個室(書斎など)がほぼ同じくらい使われている。



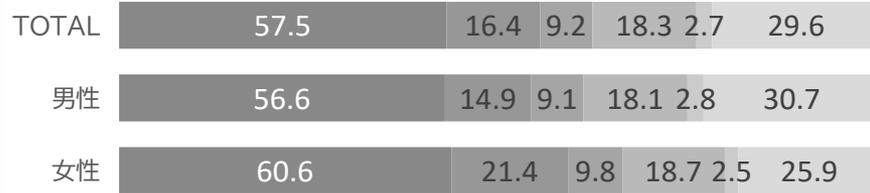
【在宅勤務をした場所の環境評価】

ほとんどの項目で、問題を感じていない人が6割以上であり、かなり問題があったというのは1割以下。したがって、在宅での働く環境については大きな問題はないと思われる。

その中でも椅子の適切さについては、一割近くの方が「かなり問題があった」としており、改善の優先度が高い課題である。

Q : テレワーク(在宅勤務含む)のプラス面、マイナス面をについてお答えください。

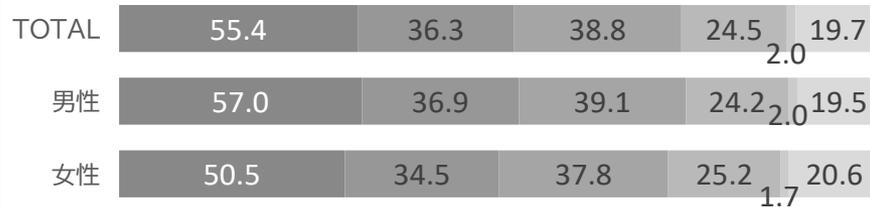
- 多様なライフスタイルや働き方に対応できる
- 生産性の向上が期待できる
- テレワーク(在宅勤務含む)の「コミュニケーション課題」を解決できる
- 従業員の満足度向上が期待できる
- その他
- プラス面はない



【テレワークのプラス面】

男性、女性とも「多様なライフスタイルや働き方に対応できる」と回答された方が一番多いが、次に多いのが男女とも「プラス面はない」であった。
総じて女性の方がややプラスの評価が高い。

- コミュニケーションが減少する
- 社員の勤怠管理、健康管理が難しくなる
- 緊急時の対応が難しくなる
- 社員の評価が不公平になる可能性
- その他
- マイナス面はない

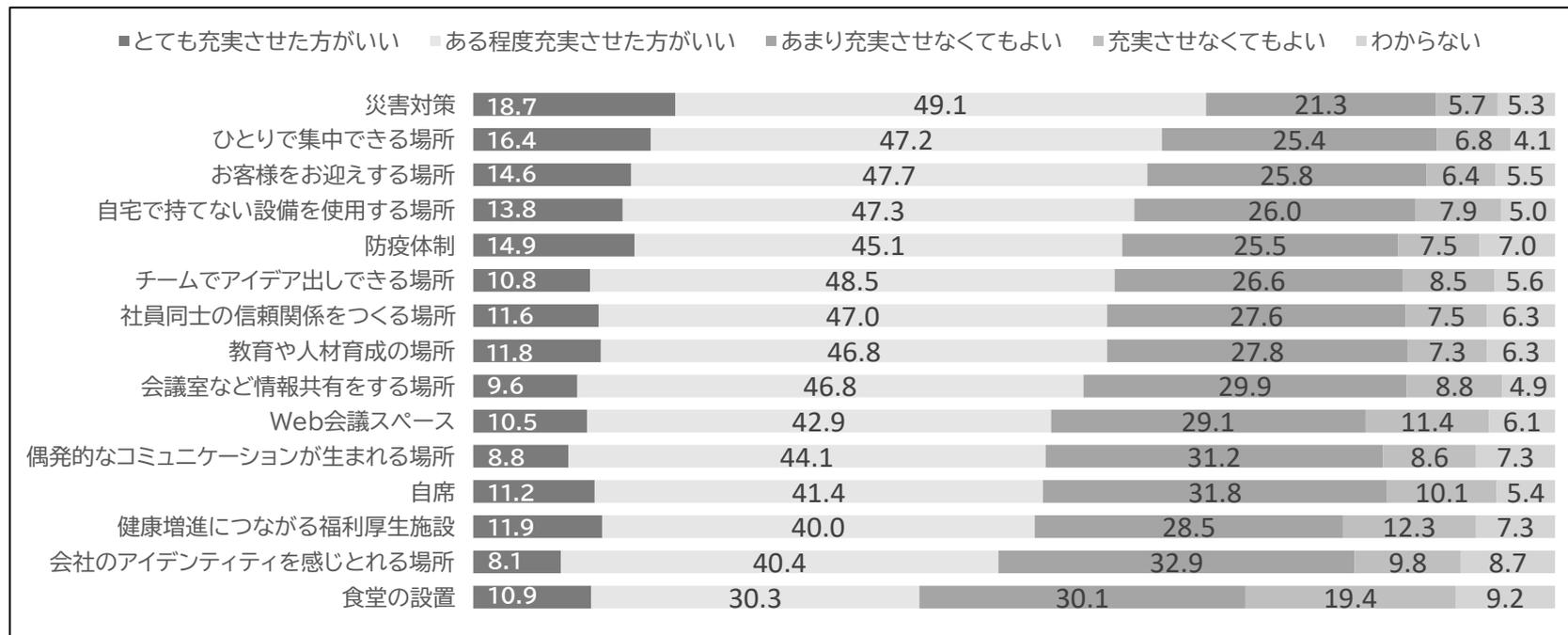


【テレワークのマイナス面】

男性、女性とも「コミュニケーションが減少する」が一番多く、次に「社員の勤怠管理、健康管理が難しくなる」と「緊急時の対応が難しくなる」が同程度の割合で上がっている。

「プラス面はない」がTOTALで29.6%であったが、「マイナス面はない」が19.7%と少なくなっており、テレワークを進めていくにはマイナス面の課題解決が必要と思われる。

Q：今後のオフィスではどの機能を充実させれば行きたくなりますか？



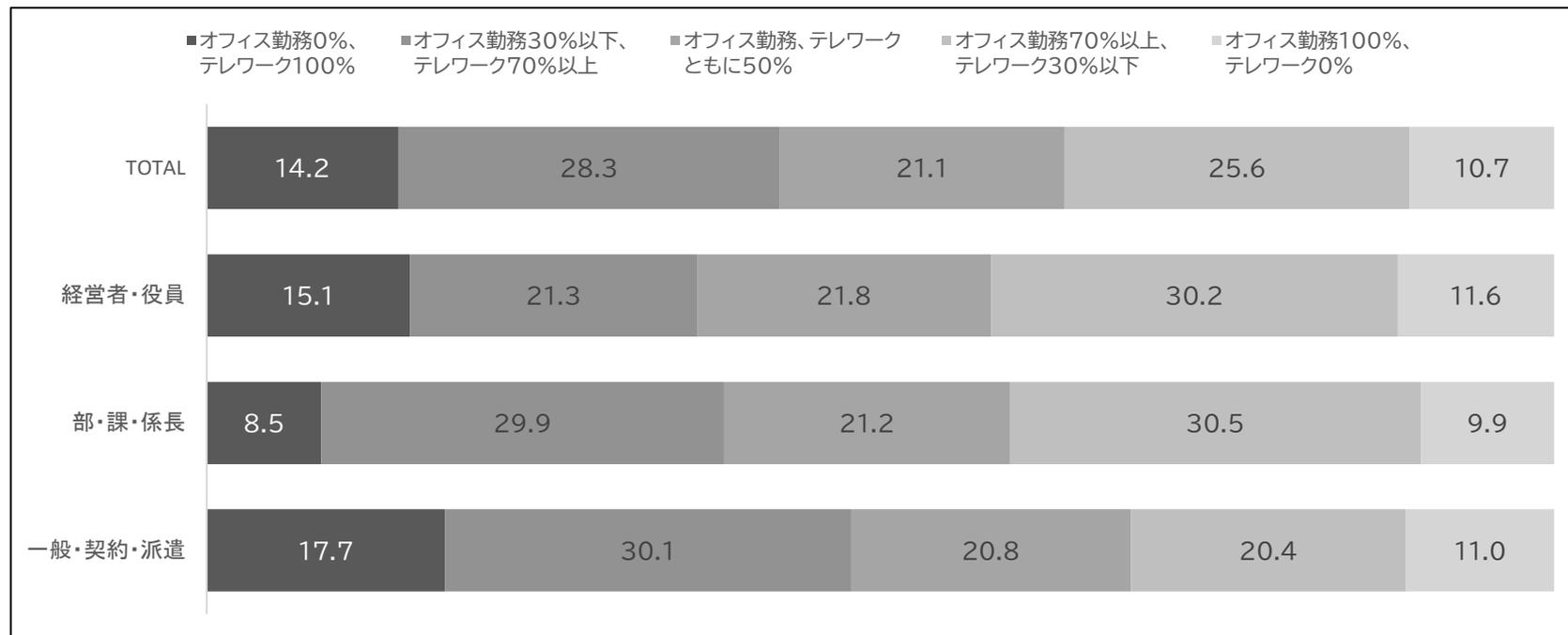
【オフィスに充実して欲しい機能】

充実させたいのは、「災害対策」が一番多く、次に「ひとりで集中できる場所」であった。「災害対策」が注目されるのは、パンデミックをきっかけに働く環境の安全についての意識が高まった結果と思われる。

オフィス勤務はコミュニケーションを促進するのに有効という認識がある一方で、「ひとりで集中できる場所」を求める声が多いことは、注目に値する。多くのオフィスが開放的空間を重視して、集中しづらい環境になっていることの表れではないだろうか。

一方「会社のアイデンティティ(ブランディング)」「食堂」については半数以上が重要視してしていなかった。

Q : 今後オフィス勤務とテレワーク(在宅勤務含む)の割合の希望を教えてください。



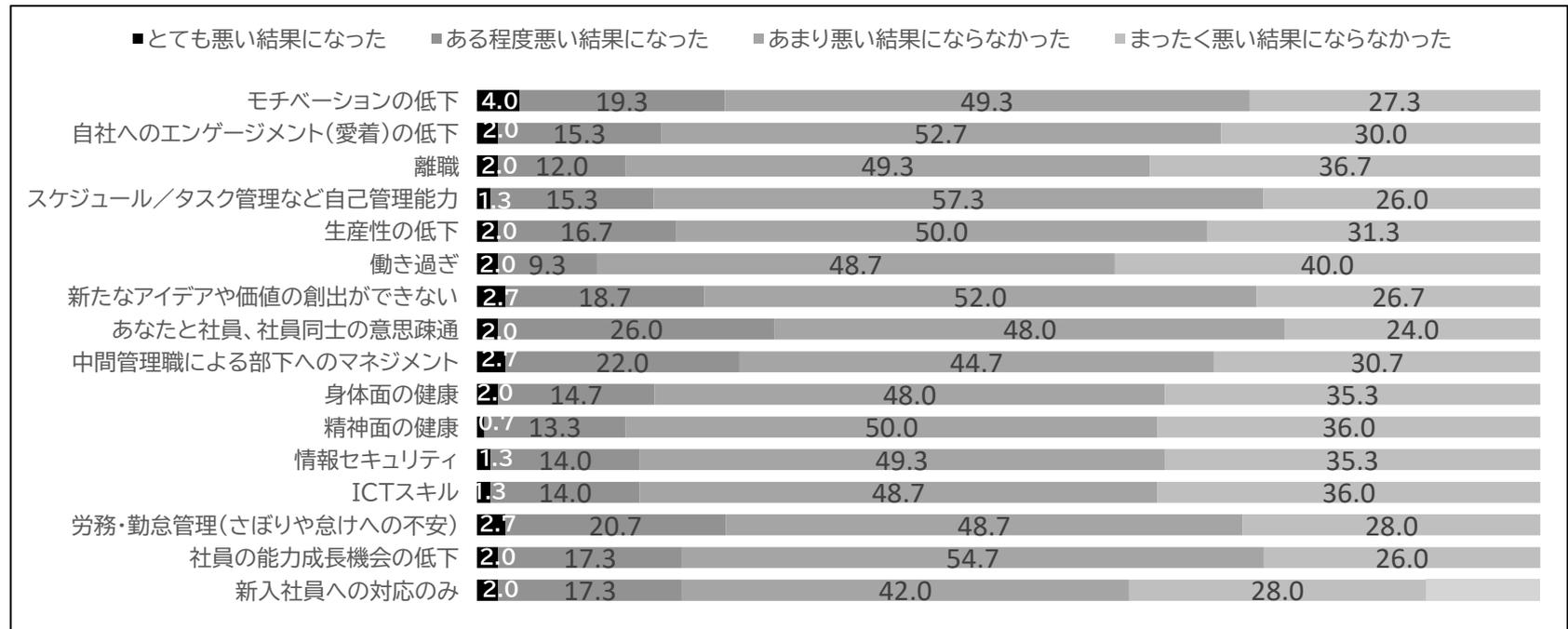
【今後の働く場の割合】

100%オフィス勤務、100%テレワークを希望する人は少なく、多くはそれを組み合わせたハイブリッドワークを希望している。

一般社員はマネジメント層よりテレワーク比率が高い働き方を好む傾向がある。

100%テレワークを希望する比率がマネジメント層(部長・課長・係長クラス)が一番少ない。

Q：（経営者に対する質問）あなたの会社の社員がテレワーク（在宅勤務含む）を行った際、以下の点について結果はどうでしたか？

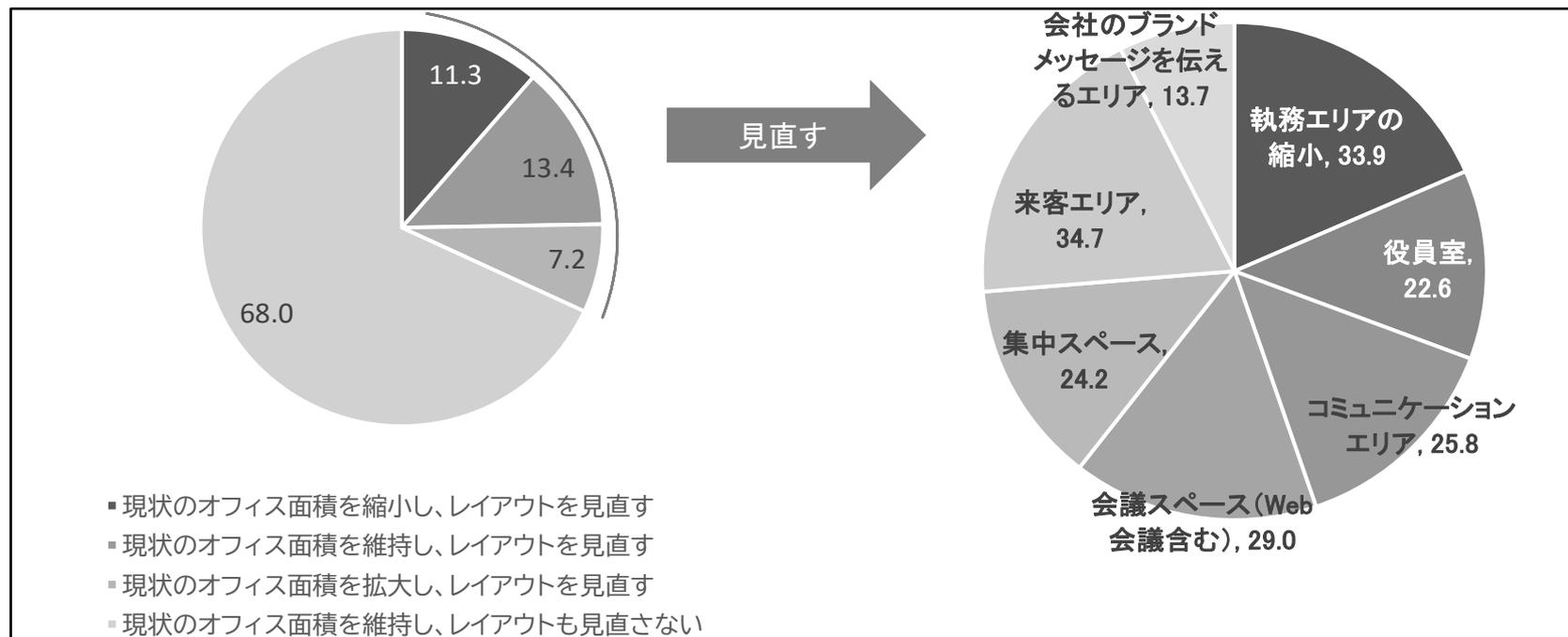


【経営者が考える社員のテレワークの結果】

どの項目についても「あまり・まったく悪い結果にならなかった」「該当しない」を合わせると70%以上あり、全体的に、経営者は、テレワークの結果に否定的な考えは少ないながら、意思疎通や部下へのマネジメントについては危惧している。

テレワークの課題は、「あなたと社員、社員同士の意思疎通」、「中間管理職による部下のマネジメント」、「労務・勤怠管理」や「モチベーションの低下」

Q：（経営者に対する質問）今後、あなたは自社のオフィスの規模又はレイアウトを見直しますか？
また見直すエリアは？



【オフィスに充実して欲しい機能】

オフィスでの働き方が大きく変化しているにもかかわらず7割近くの経営者が「現状のオフィスの面積を維持し、レイアウトも見直さない」と回答している。このことは、経営者が働き方とオフィスとの関連性をあまり認識していないということの表れである。オフィス関連業界としては、経営者を始め社会への啓発の必要性を感じる。

オフィスを見直す箇所としては、「来客エリア」、「執務エリアの縮小」、「会議スペース」が多い。ハイブリッドワークでは、オフィスに常時いる人数が減少するので執務エリアの縮小は理解できる。会議スペースでは、従来型の多人数が集まる会議室は不要になり、Web会議対応が求められている。

【考察】

今回の調査を通じ、以下のように考察した。

2020年7月にJOIFAが実施した在宅勤務実態調査では、全国平均で50.6%、東京では73.6%が在宅勤務を実施していた。その際には、コロナ後も在宅勤務とオフィス勤務の両方が必要という考えが多数を占めていた。今回の調査では、在宅勤務を行っている人は全国平均で35.0%と2020年よりは減少したものの制度として定着してきたことが伺える。

在宅勤務者でも毎日在宅という割合は少なく、オフィス勤務との併用によるハイブリッドワークが普及してきた。また、通常のオフィスや自宅以外の場所での勤務も増えてきている。特に日本では自宅の働く環境が十分でなく、カフェやコワーキングスペースの利用も多い。さらに、今回の調査ではサテライトオフィスの利用が増えており、各企業が従来からあるセンターオフィスに加えてサテライトオフィスを充実させていることが伺えた。

では、このようなハイブリッドワークに対する評価はどうであろうか。

在宅勤務のメリットは、通勤時間の削減や勤務時間の柔軟性であり、調査でも、多様なライフスタイルや働き方に対応できることが評価されている。一方で、マイナス面として「コミュニケーションが減少する」という意見が多くあった。経営者も、コミュニケーションが在宅勤務の課題という認識は共通していて、それがオフィス勤務の必要性にもつながっている。

オフィスで充実させたい機能に関しては、コミュニケーションに関する項目以上に、「ひとりで集中できる場所」が上位にあり、これが現在のオフィスでは欠落している機能だと考えられる。

働き方がハイブリッドワークに移行し、オフィスに求められる要件も変化してきている。しかし、経営者がそのことを認識していないことは、今回の調査でも伺える。7割の経営者が「現状のオフィス面積を維持し、レイアウトも見直さない」と回答しており、オフィス関連業界としては、経営者を始め社会への啓発の必要性を感じる。

コロナ禍によって、テレワークの普及が進み、働き方の自由度は増加した。しかし、それだけでは、生産性の向上、さらには企業と働く人の成長には直結しない。テレワークとオフィスワークを組み合わせたハイブリッドワークにより、新しい価値を生み出す働き方を考えていく必要がある。そして、それに必要なオフィスをJOIFAが提案し、社会に広めていくことを進めたい。