

OfaaS Quarterly Report





CONTENTS

Topics 「変化する働き方とワークプレイス」	02
「流れを変える」 オフィス移転で激動のIT業界を勝ち抜く	03-06
・ “職人” たちが実力を発揮できるフレキシブルオフィス	03-04
・ 利用者が集うコミュニティで新たな刺激が生まれる	04-05
・ フルリモートを経てオフィスの価値を再定義対面の雑談からアイデアが	05-06
・ オフィスの柔軟性や拡張性の高さは会社にとっても個人にとっても魅力的な環境	06
WeWork 移転事例 クックパッド株式会社	07-08
これからのテレワーク方針を決めてみる	09-16
・ はじめに	09
・ 巷の感触：個人も企業も揺れている？	09-10
・ まずはワーカー主体で考えてみる	10-11
・ ワーカーのためのテレワークから、企業のためのテレワークへ	11
・ 事例：テレワークによる企業の利益	12-15
・ まとめ	16
新たなオフィスの選択肢「フレキシブルオフィス」の最新事情	17-22
・ テレワークは定着したもの	17
・ WeWorkの日本進出が注目集める	17-18
・ 当面のコストを抑制できる	18
・ WeWorkへ本社移転する企業も目立つ	18-19
・ 郊外型が増え、より使いやすく	19-20
・ 異業種らしい独自の視点	20
・ 既存施設はサービス拡充	20-22
・ コロナ対策への配慮を確認	22
・ 優秀な人材確保のために	22
マーケット動向を踏まえたオフィス戦略の策定	23-29
・ 賃貸オフィスマーケットの将来予測方法	23
・ ①供給	23-25
・ ②需要・空室率（需給バランス）	25-26
・ オフィスワーカー数の将来見通し	26-27
・ 1人あたり面積の将来見通し	28
・ ③賃料	29
・ おわりに	29
Ofaas Service Workus	30
Workusの提供開始について	31-32
Workus紹介	33-34

Topics

変化する働き方とワークプレイス

- 「流れを変える」オフィス移転で激動のIT業界を勝ち抜く
- WeWork移転事例 クックパッド株式会社
- これからのテレワーク方針を決めてみる
- 新たなオフィスの選択肢「フレキシブルオフィス」の最新事情
- マーケット動向を踏まえたオフィス戦略の策定

●社員同士の交流でひときわ冴える“職人”技

「流れを変える」オフィス移転で 激動のIT業界を勝ち抜く



【株式会社Faber Company】

丸紅やNTTドコモなど、大手をはじめとした約1700もの企業が導入するSEO（検索エンジン最適化）の分析・対策ツール「MIERUCA（ミエルカ）」（<https://mieru-ca.com/>）。このヒット商品をリリースしたのがFaber Company（ファベルカンパニー、以下同）だ。東京・赤坂のオフィスから2020年12月に「WeWork 神谷町トラストタワー」へ移転した。SEO業界を牽引するIT企業がWeWorkを選んだ理由と、その効果聞いた。

“職人”たちが実力を発揮できる フレキシブルオフィス

「WeWork への移転を決めたのは“流れを変える”ためです」

ガラス張りの入口が開放的なWeWork 神谷町トラストタワーの会議室。ファベルカンパニーの取締役・副島啓一さんが移転の経緯を語る。

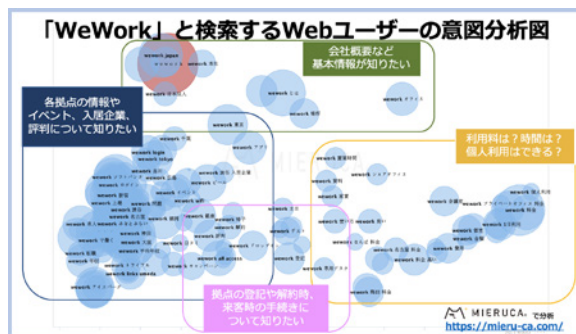
「2005年に創業した当社もいまや社員が100人近くとなり、以前のオフィスは4フロアに分かれていました。もとより社長室のような個室は設けず、立場にとらわれずに対話ができる職場を理想としているのですが、フロアが分かれてしまったことで社員同士の接点が減り、企業文化の齟齬が生じてしまうように感じていました。お互いの顔が見え、文化を共有するためにはワンフロアのオフィスがいいと思ったのです」

なぜ、一般的なオフィスではなくWeWorkを選んだのか。実は、ファベルカンパニーでは以前からWeWorkに小さな部屋を借り、一部署がトライアルというかたちで利用していた。その結果、メリットが多いと感じて移転に至ったという。なかでも、一般的なオフィスよりも柔軟性が高い点は、同社の企業文化と相性がよかった。機能的な専有スペースに加え、広々とした共有スペースや清掃サービスを利用でき、飲料やイベント参加の機会も無料提供されるなか、オフィスコストは増加しなかった。

人工知能を活用したマーケティングやSEOの分析・対策ツール「ミエルカ」をはじめ、ファベルカンパニーのサービスを生み出しているのは“職人”と呼ばれる検索エンジン集客や動画コンテンツ制作など、様々な専門領域を持つエキスパートたち。彼らの実力を発揮するにはフレキシブルオフィスが適



左から、志賀友樹さん、副島啓一さん、井田奈穂さん



「MIERUCA」で解析した「WeWork」と検索した人の意図分類図。何を知りたがっているのか、意味が近い意図を塊で表示できる。



● WeWork利用前の課題と利用後の効果

課題 ①

従業員数の増加でオフィスが4フロアに分かれ、企業文化の齟齬が感じられるようになった。

課題 ②

変化の激しいデジタル業界において、開発チームに刺激を与えたいと感じていた。

効果 ①

移転により従業員同士の接点が増え、企業文化の一体感を醸成できるようになった。

効果 ②

社内だけでなくWeWork主催の交流会やイベントにより社外から刺激を得るきっかけをつくることができた。

していると副島さんは言う。

「当社では、各人が本来持つ才能を活かしてもらうため、何かで縛りつけるのではなく雇用形態をはじめとしたそれぞれが望む働き方を尊重しています。職場も同じで、顔は見えるけれどそれぞれの自由度は高くしたいと思っていました」

ゆったりとしたコワーキングスペースや、オンライン会議や電話に集中できるフォン（telephone）ブースなど、用途によって使い分けられるフロアは、ファベルカンパニーの従業員だけでなくともに働くパートナーや顧客からも好評だという。そして、こうした柔軟性の高いオフィス環境が新たな発想を生むことを期待している。

「当社には“余白”を大事にする企業文化がありま

す。新しいサービスも、『自分が使いたいから』とか『あったら面白いから』という遊び心を持って開発しています。お客様に必要とされてから動くのは市場に乗り遅れてしまうからです。その分野のエキスパートである職人が欲しいものは、いずれ世の中にも必要とされるはず。しっかりと計画を立てることも大切ですが、そういった余白をアイデンティティに組み込んでいることがヒット商品の開発につながっているように感じています」（副島さん）



「新しく清潔感があり、窓が大きく明るいもの」（井田さん）。掃除もこまめにされており、分担して清掃していた社員の時間が増えた。各室にはアイデアを触発するためのインテリアも用意されている。

利用者が集うコミュニティで 新たな刺激が生まれる

もちろん、顧客の声をとおそかにしているわけではない。たとえば、現在は検索意図の分析やSEOの解析など40種近い機能が備わっているミエルカも、リリース時は1つの単語に対するSEOに適したキーワードを提案できる機能しかなかった。それを利用した顧客の声や行動から「何が必要なのか」を見極めて機能を増やしていったという。

「お客様が思いもよらぬ使い方をされたことで、新



デジタルやマーケティング人材は、新しい刺激や世の中の変化にいち早く気づく必要がある。他業態と交流できるWeWorkは新たなつながりを生んでいる。

たな発見があったりもします」と副島さん。ファベルカンパニーでは顧客向けの学びの場「ミエルカ大学」や顧客同士で情報交換ができる「ユーザー会」など、提供するサービスを顧客がよりよく使えるようにするサポート体制も充実している。

新オフィスは、こうした社外とのつながりを生む場面でも一役買っているようだ。

「『パントリー』と呼ばれる飲料提供スペースではコーヒーやソフトドリンクだけでなく、ビール（16時以降）も無料で飲めるので、お客様に『今後、ビールでも飲みながら打ち



合わせをしましょう』とお話したりしています。今はコロナ禍で打ち合わせが減ってはいます

が、みなさん興味を示されて、会話が弾むきっかけになっていますね」

そう話すのは、IMC部広報チームの井田奈



穂さん。常駐するコミュニティマネージャーによって企画される、WeWork利用者同士の交流会やイベントにも期待しているという。

「他の業態の方々と交流することで、これからもっと新たな刺激が得られると思います。コミュニティマネージャーさんからイベント企画を提案されることもあって、今もWebマーケティングのイベントを検討中です。そういった機会を通して、私たちの業態を知っていただいて、さらに新しいつながりが生まれたらおもしろいですね」（井田さん）

フルリモートを経てオフィスの価値を再定義 対面の雑談からアイデアが

当初の目的通り、創業時より大切にしている「対話」もWeWorkに移転したことで活性化した。

「ソファがある共有ラウンジが人気で、社員が一緒にランチをしながらわいわいと雑談している光景をよく見かけます。ラウンジの壁一面の窓から東京タ

ワーが大きく見えるのもいいですね」（IMC部広報チーム・志賀友樹さん）

IT企業はリモートに適していると思われるかもしれないが、新プロダクトや新機能の創造に対話や観察は欠かせないと副島さんは言う。実際、コロナ禍で一時期フルリモート体制を試みたところ、目に見えて対話の質や量が減少したそうだ。





「これではまずいと危機感を覚えました。相手の身振り手振りや場の雰囲気など五感で感じるノンバーバルコミュニケーションの重要性を痛感しましたね」
(副島さん)

特に若手社員やオンボーディングが必要な社員の育成はオンラインだけでは難しいという。同じ場にいれば先輩の仕事を見て覚えたり、対話からヒントを拾ったりできるし、先輩も若手の様子がおかしかったらすぐにアドバイスができる。しかし、オンラインだけではそうした小さな変化に気づけない場合もある。「京セラの本社には、創業者の稲盛和夫氏の発案で100畳もの広さのある和室があるといます。そこで社員同士が鍋をつつき、お酒を酌み交わしながら



交流を深めるそうです。私たちもなにげない会話から生まれるアイデアを大切にしています。IT企業らしくないかもしれませんが、同じ釜の飯を食う関係が好きなお社です。だから、WeWorkのような緩やかなネットワークが生まれる環境や場所は最適だと考えています」(副島さん)

オフィスの柔軟性や拡張性の高さは会社にとっても個人にとっても魅力的な環境

市場環境やトレンドなど、デジタル業界の流れは早い。常に変化しつづける環境のなかで、顧客に対してより良いサービスを提供していくためには、会社も人も常に変化し、進化することが大切だと副島さんは言う。

「経営コンサルタントの大前研一氏は、人間が変わる方法は『時間配分を変える』『住む場所を変える』『付き合い方を変える』の3つしかないと指摘しています。おそらく会社にも同じことがいえるはずで、企業にとってのオフィスとはいわば『住む場所』のことです。WeWorkでは、企業にとっての『住む場所』であるオフィスを柔軟に変えられる点が魅力です」(副島さん)

WeWorkでは、席の増減にもフレキシブルに対応できるほか、全世界38か所151都市にあるオフィスを利用することも可能になっている。同社では、

部署によって出勤率が異なるが、現在は社員数の6割程度の席数を借りている。増床や移転の可能性もゼロでないことから、オフィスの拡張性の高さは会社にとってもそこで働く従業員にとってもメリットが多いようだ。

「会社としても個人としても、流れを掴み、意図的に変えていくことで絶えず進化していくことができます。そのようにすることで、“職人”の知恵や技術を結集してサービスの質を高め、より多くのお客様へこれまで以上の価値を提供していきたいですね」
(副島さん)

DATA

社名	株式会社Faber Company (ファベルカンパニー)
入居拠点	WeWork 神谷町トラストタワー
本社	〒105-6923 東京都港区虎ノ門4-1-1 神谷町トラストタワー23F
設立	2005年10月24日
代表者	稲次正樹、古澤暢央
従業員数	約80名(2021年4月現在)
事業内容	MIERUCA(ミエルカ)事業、コンサルティング事業、メディア事業、ミエルカコネクト(DX人材紹介)事業、DEKIRUCA(オーダーメイドDX研修事業)事業
URL	https://www.fabercompany.co.jp/

● WeWork 移転事例

出所：クックパッド株式会社 プレス資料

クックパッド株式会社

クックパッド、WeWork オーシャンゲートみなとみらいへ本社移転
～将来的な出社勤務体制を前提とし、
サービス開発に最適化した柔軟なオフィス運用を推進～



本社移転の目的

クックパッド株式会社はミッションである「毎日の料理を楽しむにする」を実現するべく、さらなる事業成長のための基礎創りに注力している。その上で、つくり手に向けたプラットフォームサービスの拡大を重要施策に位置付けている。これらの事業展開を加速するためには、つくり手、生活者との物理的距離を縮め、料理に関する様々な課題に迅速に対応することが重要であると考え、それが実現できる場所として神奈川県横浜エリアを移転先に定めた。

移転した「WeWork オーシャンゲートみなとみらい」は、拡張性の高い働き方を実現できる仕組みが整っており、従業員がプロダクト開発を行う上で、オフィスに集まるメリットを最大限引き出す設計となっている。

クックパッドのこれからの働き方を定義

1. 働く場所：料理に関わる「つくり手」や生活者と密接な環境

同社はミッションである「毎日の料理を楽しむにする」の実現、またそのために必要なプラットフォームサービスを開発する上で、オフィスは料理に関わる「つくり手」や生活者とより近い距離感であるべきだと考えていた。また、周辺の住環境などを勘案した上で、都市でありながら生産地へのアクセスもよく、多くの「つくり手」との関わる場が存在している横浜への移転を2021年1月に発表した。

2. オフィス環境：サービス開発に最適化したオフィス設計

同社は「毎日の料理を楽しむにする」をミッションとし、料理レシピ投稿・検索サービス「クックパッド」をはじめ、生鮮食品EC「クックパッドマーケット」など、家庭の料理に関する様々な課題解決を目的にサービス開発に取り組んでいる。従業員が料理を楽しみながら、食に関わるつくり手と共に事業を推進していくにあたり、パフォーマンスを最大化できるオフィス設計となっている。

3. 働き方：社会状況に合わせた柔軟なオフィス運用

同社は2020年2月以降、緊急事態宣言発令および新型コロナウイルス感染症の拡大状況に応じて物理的な出社頻度をコントロールしてきた。その中で、対面での議論がサービスの開発・推進に大きく寄与するという結論に至り、将来的な出社勤務を前提としながら、社会状況に合わせた柔軟なオフィス運用ができる体制を模索していた。移転先であるWeWork オーシャンゲート



みなとみらいは、多拠点を有するなど拡張性の高い働き方を実現できる仕組みが整っており、それらを活用することでより一層事業を推進する考えだ。

4.暮らし方：職住近接を支援する諸制度の運用

従業員の職住近接を支援すべく、住宅手当、近距離奨励金などの諸制度を運用している。オフィスと商店街や市場などへの距離を考慮し決定した指定エリア内への転居の際には、近距離奨励金として50万円を支給（5年ごとに1回利用が可能）。また、指定エリア内に居住しているメンバーには月3万円を上限とし、実費の40%の住宅手当を支給している。



2021.05

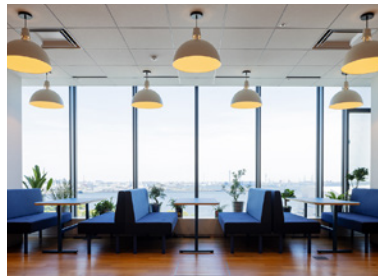
クックパッドは横浜に移転します



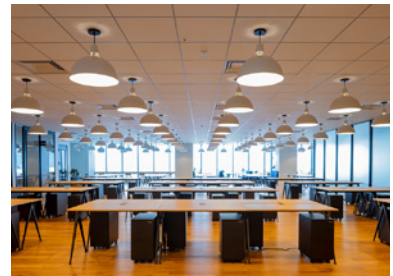
2021年1月の発表資料



食にまつわる植物に包まれる共用エリア



眺望に優れた共用スペース



開放的なオフィス空間



WeWork オーシャングートみなとみらいに生鮮食品の受け取りステーションを設置している。

これからのテレワーク方針を決めてみる

はじめに

サトウです。昨年度までは研究職でした(*1)が、4月から主に営業職になりました。研究職の時は、在宅勤務と出社、この2地点を移動して、あとは子供のお迎え前にworkthru(*2)で軽くリモートワーク程度が私なりのニューノーマルでした。営業職になって、行く場所が増えて、なかなか作業の時間を取れないのが悩みです。社内トークで、営業さんが外回りばかりして必要書類を作ってくれないという話を時々聞きますが、人目を気にせずパソコンを開ける場所って意外と少ないんですね。とは言え、



場所を変えながらのワークスタイルに抵抗が減った今こそチャンス。自分に合った働き方や場所のバランスを模索しようと思います。

そんな矢先、会社としてのテレワーク方針を策定することになりました。

テーマは、「社員の利益と会社の利益が一致するテレワーク方針」。

これを営業部門から発案せよとのこと。経営企画部門でなく、なぜウチの部署から発案を？と不思議に思いましたが、会社としても何やら考えがある様子。これはグッドタイミングです。会社も私もニューノーマルをうまく乗り越えるために、「テレワーク」を考えてみようと思います。

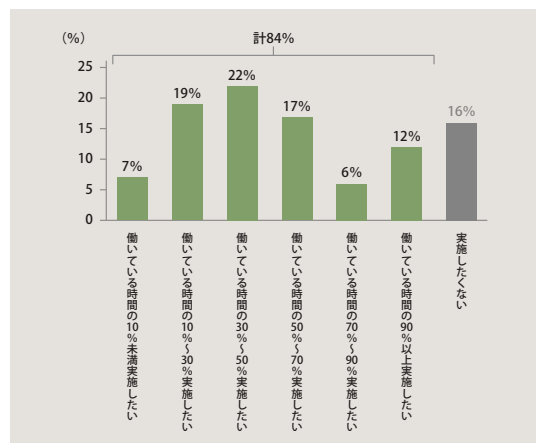
*1…… サトウさんについて気になる方は ofaas「オフィスマーケットウォッチ 2020.vol.2」へ。
https://ofaas.jp/wp-content/uploads/OfaaS_Market_Review_vol.2.pdf

*2…… レストランの空席を、作業や打ち合わせのためのドロップイン・ワークスペースとして提供しているサービス。
 月額5,400円で全拠点使い放題。 <https://work-thru.com/>

巷の感触：個人も企業も揺れている？

社内アンケートは大がかりになるので、まずはデスクリサーチから…

まずは巷の感触を知りたい、ということで、リクルート住まいカンパニーが2020年4月に実施した個人向けのアンケート結果を参照したいと思います。調査時点にテレワークを実施している人は全体の約47%でした。その人たちに対して今後のテレワーク継続意向を尋ねた結果が右図です。全体の30~50%を実施したいとの回答にややピークがありますが、分かれた結果となりました。一昨年までは当たり前だったワークスタイルの「(テレワークを)実施したくない」も、少ないものの16%と無視できない率です。働く場所の選択結果が分かれたということは、このアンケート結果は、働き方の多様化指向を示唆していると捉えることができそうです。

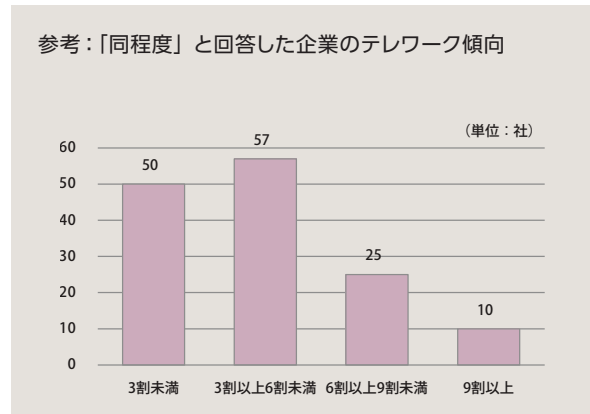
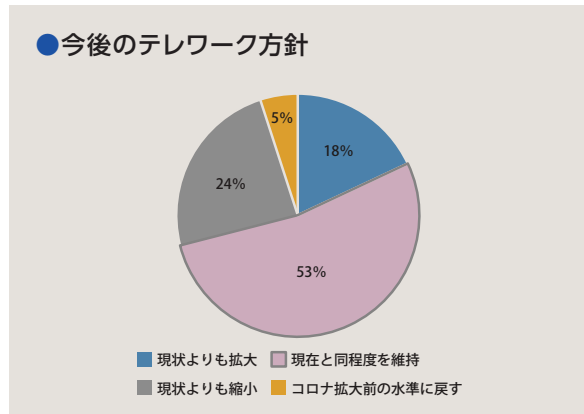


新型コロナウイルスを受けたテレワーク×住まいの意識・実態」調査
 リクルート調べ

次に、国土交通省が2020年8~9月に企業に対して行ったアンケー



ト結果を下のグラフで表しています。「今後のテレワークの利用について、新型コロナウイルス…の終息後も見据えた方針を教えてください」という問いに対して、最も多かったのが左図のピンクの部分です。約53%が「現在と同程度を維持」と回答しています。では、その「同程度」とは？内訳を調べたのが右側の棒グラフです。3割以上6割未満にややピークがあるものの、先の個人向けアンケートと同様に分かれたなという印象です。なお、左図で新型コロナ拡大前の水準に戻すと回答した企業は全体の5%。ずいぶん少なかったのですね。企業には変化志向があるようです。



(いずれも国土交通省 企業向けアンケート調査よりオファーズ作成)

昔のアンケートを基に社内制度を考えようと始めたリサーチでしたが、個人も企業も意見が分かれた結果となりました。「現状維持」ひとつとっても人や企業によって解釈が異なるとすると、ひとつの社内制度に落とし込むのは難題ですね…。

テレ神さまのお告げ^(*3)

どこからかつぶやきが聞こえてきたなと思ったらサトウさんじゃな。お悩みの由については、両方をうまく吸収する施策が「ABW」と呼ばれる考え方なのを知っておるかの？しかし、スローガンとしてのテレワークは悪くないかもしれぬ。もう少し見守るとするかの…。

*3…… テレ神さまについて気になる方は ofaas 「オフィスマーケットウォッチ 2020.vol.3」へ。
<https://ofaas.jp/market-review/3312>



まずはワーカー主体で考えてみる

“テレワーク方針=上限週4、自宅勤務OK、シェアオフィスは届出制!”と気合いの一行でかたづけられるかと思ったのですが、甘かったです。。。

もう一度、会社から出されたお題「社員の利益と会社の利益が一致するテレワーク方針」を眺めてみます。

利益の一致。

今まではテレワークと聞くと、感染症から社員と会社を守るための自宅待機勤務だと思っていました。

ニューノーマルに叶った「攻め」のテレワークへの転換を考えよ、ということでしょうか。

利益を考えることが、営業部門で発案するポイントになる気がします。

ということで、まずは社員の利益をまとめ、それを変換して、会社の利益を考えてみます。

利益=メリット程度に気軽に考えてもらい、以下に同僚の声をまとめてみました。

	メリット	デメリット
個人	通勤・移動時間の削減	コミュニケーションの不足、web会議の限界
	業務の効率化	ネット環境の不備
	ワークライフバランスの向上	オンとオフの切り替えが難しい
	ストレスが減る	業種や部署によってテレワークできない人がいる
	健康になる	組織との一体感の喪失
	自己管理の習慣がつく	プロジェクトやタスクの管理が難しい
	生産性の向上	生産性の低下
	集中して仕事ができる	遮音性の不備
	育児・介護・家族のための時間が増える	仕事用のスペース・ツール（椅子・デスク・プリンター等）がない
	地域コミュニティ参加機会の増加	
	余暇・趣味の時間が増える	
	住居費の削減（地価の高い場所に住む必要がない）	
法人	オフィススペース・賃料の削減	組織との一体感の喪失
	業務の効率化	業種によって、出社者が少なくてもメインオフィスを移転できない
	生産性の向上	生産性の低下
	優秀な人材の確保、多様な人材の活用	勤怠・プロジェクト・タスク等の管理が難しい
	非常時のBCPの確保	コミュニケーションの不足、web会議の限界
	諸経費の削減（光熱費・交通費等）	
	企業イメージの向上	

多くの意見が集まりました。テレワークを導入して早一年。各自が主体的にテレワークを総括し始めたことの流れでしょうか。

ワーカーのためのテレワークから、企業のためのテレワークへ

チームミーティングを行って、先の同僚の声を会社の視点に変換しました。先の表を見ると、例えば生産性という言葉が、向上と低下の両方に、しかも個人と企業の双方に入っています。悩ましいところもありましたが、おおよそ以下の9つに分類できそうです。

- 福利厚生としてのテレワーク
- QOL向上策としてのテレワーク
- BCP・リスク分散としてのテレワーク
- 人材確保策としてのテレワーク
- 業務効率化策としてのテレワーク
- コスト削減策としてのテレワーク
- CO2削減策としてのテレワーク
- 地方創生としてのテレワーク
- 宣伝効果としてのテレワーク





事例：テレワークによる企業の利益

先に挙げた9つの分類に沿って、様々な会社の事例をまとめてみました。

福利厚生としてのテレワーク

企業によっては、在宅勤務手当を支給しているところもあるようです。うらやましい。テレワークを推奨して社宅や住宅手当を減らせるなら、在宅勤務手当を支給してもトータルで人件費を抑える効果がありそうです。このようなわかりやすい福利厚生もありますが、終業後、家族との時間が増えたり（しかもパソコンを閉じればすぐに!）、趣味を楽しめたり、地域のコミュニティにも参加できるなど、まさしく仕事とプライベートの両立がしやすくなったという意味では、テレワーク自体を福利厚生策と位置づけることができる気がします。

2016年から在宅勤務制度を始めている㈱リコーでは、「創ろう! My Normal～社員一人ひとりの”『はたらく” 喜び』の実現に向けて」と題して、様々な働き方改革を行っている。社員の意識調査では、残業時間が半年間で25%削減。86%の社員が生産性の維持・向上を実感、58%の社員が仕事・生活の両方が充実していると回答。

▶ https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2021/02/2021_suishin01.pdf

総務省まとめによると、ユニリーバ㈱では、社員の9割がWAA(WorkfromAnywhereandAnytime)制度を活用。「通勤地獄を避けることが可能というだけで、安らかな気持ちになる」「通勤時間を家族との時間や趣味の時間に充てることができ大変有意義」という社員の声あり。

▶ https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/06/case-study_r1pioneer_31.pdf

▶ <https://www.unilever.co.jp/news/press-releases/2016/WAA.html>

㈱日立製作所では、2020年6月から全従業員に対して、在宅勤務に必要な費用や出社する場合のマスク・消毒液など感染予防対策に必要な費用に対する補助として、1人当たり3,000円/月を支給している。

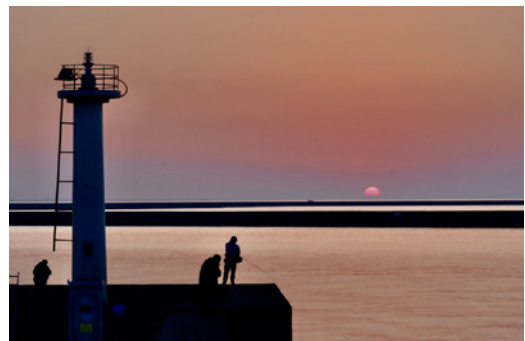
▶ <https://www.hitachi.co.jp/New/cnews/month/2020/05/0526.html>

QOL 向上策としてのテレワーク

* QOL…quality of lifeの頭文字。個々人が自身の人間らしい生活や幸福を、何にどれだけ見出しているかということを尺度としてとらえる概念のこと。

テレワークの恩恵の一つは、“痛勤”ラッシュの大幅減ですね。これだけでもストレスが減り、健康になったような気がします。40代、50代の先輩からも、「毎朝の体調のゆらぎにピリピリしなくなりました。以前は、朝起きてまず、今日は電車に一時間乗れるだろうか、と患っていました。これからも自信を持って働ける気がします。」という声がありました。

生活・人生の質って、何でしょう。その答えが人の数だけあっても、会社としてテレワークを取り入れることがQOLの向上に関与するのなら、利益の一致と言えそうです。



約8,000名の営業職を抱える㈱リコーでは、2011年以降、営業職の直行直帰を推進。場所にとらわれない働き方により作業効率が改善し、一連の施策効果で新規訪問件数が30%増加。

▶ <https://www.ricoh.co.jp/solutions/workstyle/telework>

㈱KADOKAWAは、2020年11月に所沢に文化複合施設「ところざわサクラタウン」を開業、オフィスも開設。都心（飯田橋）と近郊外の2拠点に。同社では、働き方改革として、全従業員が時間や場所にとらわれず自律的に行動する働き方=ABW（Activity Based Working）を導入。また、従業員を旧来のオフィスから解放し、生産性と創造力、ウェルビーイングを向上させるための新しいワークプレイスの概念として“キャンパス構想”を挙げている。オフィス中心から人中心の、多様性が発揮できる働き方へ。ABWとキャンパス構想が共振することで、従業員の能力が解放され、創造力が刺激され、イノベーションの創出につながっていくことをKADOKAWAならではのワークスタイルとしている。

▶ <https://ir.kadokawa.co.jp/company/workstyle.php>

BCP・リスク分散としてのテレワーク

*BCP… business continuity planの頭文字。事業計画の意。企業が、自然災害等緊急時に事業資産等の損害を最小限に留めつつ、事業の継続あるいは早期復旧ができるよう、方法や手段等を平時に策定しておく計画のこと。

不動産シンクタンクの日本不動産研究所によると、東京にある一部上場企業の約半数がハザードマップによる何らかのハザード地域に立地しているそうです。いざという時のBCP対策として、「天候悪化の折は社員を分散させ、交通機能の麻痺による機動力低下を防止する」、などと位置づけることができそうです。

マツダ㈱では、2018年に発生した西日本豪雨災害の時に、JRの不通に加え、道路の寸断により従業員の約25%、5千人弱が通勤困難となった。地域の災害復興活動を最優先として、在宅勤務制度の条件緩和による積極的活用促進、および期間限定のサテライトオフィスを設置することで、事業継続のための従業員の通勤による交通渋滞への影響を最小限に抑えることができた。

▶ https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/06/case-study_r1pioneer_27.pdf

人材確保策としてのテレワーク

意外と気づけなかったメリットは離職防止。特に介護離職の防止です。日本の要介護者認定者数は約658万人、一方の介護者数は約627万人（ともに2017年総務省 就業構造基本調査）。私の会社でも、ある部長が突然に介護離職されました。現場の混乱はもちろんですが、長年携わってきた研究の生き字引が去ったことは痛手です。今からでもテレワークで戻ってきてほしいと思います。また、この問題はシニア世代だけではなく。



2021年の同調査によれば、中高生の5%が介護をしているとのこと。もはや大人だけの問題ではないというのが現実なのですね。これからは、どの企業にとっても「家族のケアをしながら仕事ができる」ことが当たり前にならなければ。

アフラック生保㈱では、20代・30代女性の離職率が低下。全社員の約9割が「ライフイベントがあっても、長く続けられる会社だ」と回答。

▶ https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/06/case-study_r1mic-award_1.pdf

福岡県では、テレワークによる障がい者雇用促進制度（IT技術者の育成、雇用義務づけ等）により、民間の雇用障がい者数が過去最高に。

▶ https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2021/02/2021_suishin08.pdf



業務効率化策としてのテレワーク

テレワークにより、無駄な業務・“とりあえず”会議・移動・残業時間等が減ったという報告は多いですね。本来時間を割くべき業務に集中できるからかもしれません。

日本電気(株)(NEC)の社員調査では、2年間で業務効率化の進捗度が24.2ポイントアップ、「スマートな働き方」の実践度が43.1ポイントアップ。

▶ <https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/57331b42c229f723fe383cc259a6a1b9.pdf>

江崎グリコ(株)では、約55%の社員が業務効率化につながっていると回答。具体的には、業務のデジタル化・ペーパーレス化・ICTツールの活用を挙げている。

▶ https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/case-study_r2mic-award_1.pdf

コスト削減策としてのテレワーク

残業時間が減り、業務の効率がアップしたのなら、当然コストも減っているはず。他社の発表がまぶしく映ります…。

フジ住宅(株)では、テレワークに取り組む一環として、外出する社員のためのモバイルワークを推進。結果、取引先工務店様を巻き込んだ工事に係る受発注・工事完了報告・請求までを一気通貫でペーパーレス化=年間約9万枚の紙を削減。取引先設計事務所様を巻き込み、クラウド上に設計を工程管理できる仕組みを構築。どこでも閲覧できる・情報の一元化・ペーパーレス化、年間5,000時間以上(1,000万円以上)のコストカットを実現。

▶ https://japan-telework.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2021/02/2021_suishin06.pdf

(株)マツモトキヨシホールディングスでは、「テレワークを導入したことによる経営にもたらした効果」として、42.5百万円、年間約100百万円相当の経費削減に成功したとのこと。(2020年4-8月)

▶ https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/case-study_r2pioneer_44.pdf

CO2削減策としてのテレワーク

SDGs実践を謳う企業にとって、実現可能なCO2削減策をどう打ち出すかは悩みの種。その点、例えば「テレワーク率50%を実現することにより、職員の移動量、営業車両の利用量、社屋のエレベータ利用量が半減する結果、CO2を〇%削減」なんてどうでしょう。このように、実現可能なCO2削減策としてテレワークを位置づけると、企業にとってもインセンティブになりそう。



地方創生としてのテレワーク

テレワークを利用したワーケーションはもとより、全国に支社がある企業を中心に、地方でのテレワーク導入支援や、完全テレワークを前提とした地方からの本社勤務採用など、地方の新たな雇用の創出や活性化という面があるようです。

住友商事(株)では、本社でテレワーク制度を導入したことをきっかけに、地方支社やグループ会社でも、制度の導入に向けた検討やトライアルが始まっている。本社の導入担当チームが実際に地方支社に赴き、ノウハウやアドバイスの提供をすることで、各地方の特徴を生かしたテレワークの取り組みを支援し、各地域での働き方改革に貢献。

▶ https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/06/case-study_r1pioneer_21.pdf

※写真はイメージです



宣伝効果としてのテレワーク

テレワークができるということは、社会の変化に柔軟かつスピーディに対応している企業の姿を見せるということ。そして社員もフレキシブルな働き方が実現できるということ。先行企業として取材される日が待ち遠しいです。

富士通(株)では、2020年7月に時間と場所にとらわれない、新たな働き方のコンセプト「Work Life Shift」を発表。発表後、企業100社強、メディア(新聞、雑誌、WEB等)60社強ヒアリングの依頼があり、社内実践中の新たな働き方をお客様にリファレンスモデルとして提供することでお客様のテレワーク導入を検討・促進する機会を提供。DX企業として、ニューノーマルにおける新しい働き方やビジネスのあり方を牽引し、お客様や社会に貢献していくことを目指している。

▶https://telework.soumu.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/case-study_r2mic-award_4.pdf

各社から数字が公表されている事例を中心に集めました。個人と企業がどの利益を共有するかを考えていくことで、テレワーク方針を具体化していけそうです。どこも全社的な効果が出ているようで、私も乗り遅れたくない気持ちになってきました。

ちょっと待った！

さすがチャレンジ精神旺盛なサトウさんじゃ。よく調べたのう。様々な企業が工夫を凝らし、社会の動きに柔軟に対応している姿がよく見えるわ。だが、この事例集が一人歩きすると、「テレワークしたがりさん」の資料になってしまわぬかの？テレワークは働き方の結果として選ばれるものだという事を思い出すのじゃ。また、社内意見の通り、テレワークをしたくてもできない企業や業種、同じ企業の中でもできない部署の人たちがいることを忘れるでないぞ…。





まとめ

今回は自社のテレワーク方針を決めるために、公表されているアンケートや各社の事例を集めてみました。振り返ってみると、結局はいいことばかりに着目しているかもしれません。その裏には、自宅であるためについつい残業してしまう、ふとしたことが相談しづらい、テレワークといえど業種が限られたり、出社せざるを得ない業務が未だににあるなど、まだまだ柔軟な働き方であるとは言い切れないのも事実。

しかし、テレワークによる変化として、人々の目的ある「移動」が増えたことは確実と言えます。

またその状態がインターネットをはじめとするIT環境によって実現されていることも忘れてはいけません。「移動」と「IT環境」。これらはこの先も大事なキーワードになりそうです。

それらを踏まえ、私なりのテレワーク方針は、「社員相互の業務多用性を尊重し、移動を促進し、すき間時間の作業環境を向上させることで、顧客対話の機会を創出し、残業を減らし、利益拡大を狙う環境作り」と仮置きして、今回は締めたいと思います。今後、集めた事例をもとに、会社の皆さんと「利益の一致と共有」について考える機会を持てたらいいなと思います。



@WeWork 竹芝

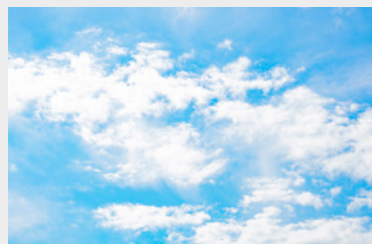
某シェアオフィス担当者によると、3~4月で会議室予約が3倍になったとか。その点 WeWork は会議にも気軽に使える。見学可能。問い合わせは ofaas へ。



©WeWork

納得のスタートになったようじゃな

よいよい。引き続き会社としての方針策定に参加するなら、違う立場の声もよく理解することじゃ。引き続き楽しみにしておるぞ。そうじゃ、今月のラッキースポットも神社じゃぞー。



新たなオフィスの選択肢 「フレキシブルオフィス」の最新事情

新型コロナウイルスの感染拡大により、急速にテレワークが普及したが、一方で、課題も浮き彫りになっている。その解消策として、注目が集まるのがフレキシブルオフィスだ。フレキシブルオフィスについて、ニッセイ基礎研究所の吉田 資（よしだ たすく）金融研究部主任研究員の解説を交えながら、最新事情を紹介する。

テレワークは定着したものの…

東京都によると、テレワークを実施している企業は、2021年3月後半時点で56.4%にのぼる。企業規模でみると、300人以上では84.3%となる一方、100人～299人で63.1%、30人～99人では45.9%。企業規模が大きいほど実施割合が高くなっている。

テレワーカーからは、通勤時間を有効活用でき、生活に余裕が生まれたという声が少なくない。だが、未解決の課題も残る。

公益財団法人 日本生産性本部（東京都千代田区）がテレワーカーに課題を尋ねた調査（「第5回 働く人の意識調査」2021年4月）によると、1位は「Wi-Fiなど、通信環境の整備」で42.7%。次に「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」が38.9%と続く。

近年、夫婦共働きが増えている。双方が自宅でテレワークをせざるをえない状況は少なくなく、二人が自宅で同時にWi-Fiを使用すれば、接続環境に影響が及ぶ可能性がある。自宅内にワークスペースを所有するケースは限られ、ウェブ会議の場所に悩む人もいる。子育てや介護中であれば、集中力が途切れる時間もあるだろう。オフィスか、あるいはそれにより近い環境を作り出し、生産性の向上につなげようとしても、自宅での作業には限界がある。

そこで、受け皿となるのが「フレキシブルオフィス」だ。

WeWorkの日本進出が注目集める

「フレキシブルオフィス」とは、通常のオフィスと在宅勤務以外をつなぐ、第3のワークスペースのこと。レンタルオフィスや、シェアオフィス、コワーキングスペースなど、さまざまな呼び名がある（図表1）。ここでは、これらをまとめて「フレキシブルオフィス」として扱うことにする。

いずれのオフィスも共通するのは、一つのフロアを複数社で共用する点だ。

ニッセイ基礎研究所（東京都千代田区）の吉田氏は、「感染拡大を受け、従業員の通勤時間の削減や事業拠点のエリア分散を図るため、利用企業が増加していると考えられる」と分析する。

こうした形態は、20年以上前から外資系のリージャス・グループなどが日本に進出し、スタートアップ企業などから支持を得ていた。



近年、注目が集まるきっかけとなったのは2018年、世界でコワーキングスペースを展開していたWeWorkの日本進出だ。「黒船来航」とも呼ばれ、新たなオフィスの在り方に関心が向けられるようになった。

一方、これに先立ち、国内では、2016年から東急（旧東京急行電鉄）が東急線沿線を中心とした郊外駅の周辺に、法人向けの会員制サテライトシェアオフィスの「NewWork（ニューワーク）」を開設していた。2017年には、三井不動産も法人向けに自社運営のシェアオフィス「WORK STYLING（ワークスタイリング）」事業を展開し始めていた。

ちょうど「働き方改革」が言われ始めたころ。運営企業のなかには、生産性向上のための新たなワークスペースの提供という意図に加え、成長著しいスタートアップ企業を早めに取り込み、将来、自社ビルに入居するテナントに育て上げたいという思惑もあったようだ。

●【図表1】フレキシブルオフィスの例

	定義
レンタルオフィス	会議室などを共用部分に設置して共有し、専用の個室をそれぞれ持つ、いわば合同事務所のようなオフィス形態
シェアオフィス	フリーアドレスでデスクを共有して利用するオフィス形態
コワーキングスペース	オープンなワークスペースを共用し、各自が自分の仕事をしながらも、自由にコミュニケーションを図ることで情報や知見を共有し、協業パートナーを見つけ、互いに貢献しあう「ワーキング・コミュニティ」の概念およびそのスペース（コワーキング協同組合による定義）

※ニッセイ基礎研究所 吉田 資 金融研究部主任研究員の「『東京都心部Aクラスビル市場』の現況と見通し（2019年8月時点）」より

当面のコストを抑制できる

フレキシブルオフィスのメリットは何だろうか。吉田氏は次のような点を挙げる。

まず、最もメリットが大きいのは「コスト抑制」だ。コロナ禍で先行きが不透明ななか、オフィス戦略が決まるまでの間、いったん、座席数を減らしてサテライトオフィスを賃借すれば、当面の賃料負担額を減らせる。家具や備品が設置されているうえ、原状回復費用は不要だ。移転コストも一般のビルに縮小移転するより少なく済む。

「人材が流動的な企業にも向く」という。契約が「1カ月から」など、非常に短い期間からスタートできるからだ。たとえば、徐々に増員する計画があるものの、最終的な人数が現時点では見込めない。あるいは、短期プロジェクトを受注したものの、次年度の状況は読めない。こういった企業では「いったん、サテライトオフィスを開設して人員を確保し、全体が見通せるようになったら、一般のオフィスを賃借する方法がある」（吉田氏）。

さらに、高機能なテレビ会議システムや、会議室などがある施設であれば、本社同様の役割を果たせる。

WeWorkへ本社移転する企業も目立つ

最近では、これらのメリットを享受しようと、フレキシブルオフィスに本社を移転するケースが目につく。2020年以降、本社をWeWorkへ移転した（する）企業の事例をまとめた（図表2）。いずれの企業も「テレワークの継続」が移転を後押しした。

ITフリーランス人材紹介を手がけるギークスは2021年6月、渋谷区渋谷2丁目のWeWork渋谷スクランブルスクエアに本社を移転する。2020年3月から主軸事業のIT人材事業本部を置き、2021年1月時点で75席を賃借している。これを本社移転に伴い、約280席に増やす。

2020年12月には、千代田区麹町2丁目のWeWork半蔵門PREX Southに、企業向けパッケージシステム開発のワークスアプリケーションズが本社を移転した。3フロア、推定384坪を賃借しているとみられる。港区赤坂1丁目のアーク森ビルからの移転で、以前は複数フロアで、合計3000坪以上を賃借していたようだ。

職住接近を目的にオフィスのエリアを変更する事例もある。料理レシピサイト運営のクックパッドは、2021年5月、渋谷区恵比寿4丁目の恵比寿ガーデンプレイスタワーから、横浜市西区みなとみらい3丁目のWeWork OCEAN GATE MINATOMIRAI（オーシャンゲートみなとみらい）に本社を移転した。移転先のWeWorkは、「拡張性の高い働き方を実現でき、オフィスに集まるメリットを最大限引き出せる場所だった」と評価している。

● [図表2] WeWorkへ本社を移転した企業（一例）

社名	業種	移転時期	移転先	備考
Mipox (マイボックス)	研磨フィルム材料提供	2020年11月	WeWorkDタワー西新宿	25席
ワークスアプリケーションズ	企業向けパッケージシステム開発	2020年12月	WeWork半蔵門PREX South	3フロア、推定384坪
イネーブラー	GPS関連技術開発	2021年4月	WeWork 神谷町トラストタワー	24席
クックパッド	料理レシピサイト運営	2021年5月	WeWork オーシャンゲートみなとみらい	推定500席
ギークス	ITフリーランス人材紹介	2021年6月	WeWork渋谷スクランブルスクエア	元々別部署で75席を賃借しており280席へ増やす
Gunosy (グノシー)	ニュースアプリ運営	2021年春から夏	WeWork渋谷スクランブルスクエア	推定100席
DeNA (ディー・エヌ・エー)	インターネット関連	2021年8月	WeWork渋谷スクランブルスクエア	700席。渋谷ヒカリエを推定4690坪解約
メタップス	決済代行サービス	2021年10月	WeWork渋谷スクランブルスクエア	55席

注)『日経不動産マーケット情報』（日経BP）の公表資料に基づく。2021年5月上旬時点

郊外型が増え、より使いやすく

近年、サテライトオフィスは、一層、進化し、利用者側にはより使いやすいようになってきた。ポイントは主に3つある。

1つ目は、「郊外型の増加」だ。「従来、東京駅前を中心とした千代田区や中央区をはじめ、渋谷駅、新宿駅、池袋駅などのターミナル駅周辺に多数の拠点がみられたが、最近では、大宮や横浜、立川など、住宅地エリアでの開設が増加している」（吉田氏）。その背景には、コロナ禍で、通勤時間を一層、短縮させて感染リスクを低減させたいと、自宅近くのオフィスニーズが一定程度見込まれるようになったことがある。

2つ目は、「多様な業種による新規参入が目立つ」点で、代表的な存在が鉄道会社といえる。郊外型が増加する理由とも関係するが、「鉄道会社が沿線の自社ビルのフロアにフレキシブルオフィスを開設するなど、参入が目につく」（吉田氏）。

鉄道会社は沿線の住民を対象に、住宅を販売したり、商業施設を展開したりすることで、生活に密着したノウハウを蓄積している。

先に述べた「NewWork」を展開する東急は、東急線沿線周辺はもちろん、今では提携店を含めて北海道から沖縄までにエリアを拡大している。出店地域の周辺で利用できる店舗のクーポンの提供を開始し、地域密着をアピールする。予約制による「着席個室ブース」のサービスも追加。さらに、フリーランスなど個人向けに、非会員制の「relark（リラーク）」ブランドの有人型シェアオフィスも始めている。自宅内で集中できるテレワークスペースの確保が困難でありながら、「勤務先がサテライトオフィスを契約していない」層の利用を見込む。

鉄道らしく駅という好立地を生かす例もある。



2019年、西武線練馬駅構内に学童保育所を併設した「emiffice（エミフィス）」がオープンした。運営するのは、不動産会社の西武プロパティーズだが、鉄道会社をグループに持つ。ここでは、子どもの送迎も可能とうたい、共働き世帯を呼び込む作戦だ。西武鉄道も2020年、西武線西武秩父駅から徒歩2分の場所にある他社運営のコワーキングスペース「働空間」と業務提携した。

異業種らしい独自の視点

異業種は、独自の視点で、サービスを展開する。ポイントは「すき間」だ。

オフィスがビルという建物内にある必要はない。その常識を破ったのが、個室型ワークスペース「テレキューブ」だ。駅構内などの「すき間」的な場所に配置されている。内部にはソファ、テーブル、電源、Wi-Fi（順次導入）があり、「電車乗り換えのわずかな時間にメールチェックをしたい」「通話を周囲に聞かれない」というニーズを取り込む。JR東日本が駅に設置する個室型ブース「STATION BOOTH」は、テレキューブがもともとなったものだ。

カラオケ店や居酒屋、ホテルは、コロナ禍で減った売上を補う意図で、新規事業に乗り出した。店舗内の「すき間」スペースや客のいない時間の「すき間」をサテライトオフィスに転用。既存施設との連携も進む。

少しでも利益を得ようと、異業種からの参入は今後も増えるだろう。

既存施設はサービス拡充

3つ目は「既存の不動産会社や運営会社によるサービスの拡充」だ。

三井不動産が運営する「WORKSTYLING」は、グループのホテルとも提携し、ネットワークを全国100拠点以上に拡大した。2020年12月には、全席で施錠可能な完全個室型の「ワークスタイリングSOLO」の提供を開始。同時に、商業施設に隣接した地にユニークなトレーラーハウス型のモビリティタイプを設置する。

運営拠点数が少ない不動産会社は、提携する企業を増やし、利用者側の利便性向上に努める。野村不動産の「H1T」（エイチワンティー）は、提携先を増やしてエリアを拡大してきた。2020年、先に紹介した「emiffice」や、東武鉄道の「Solaie + Work（ソライエプラスワーク）」、東京電力ホールディングスが展開する法人向けの郊外型テレワークオフィス「SoloTime」などと、相互利用の契約を結んだ。2021年4月からはマイナビが運営する「マイナビBizサテライトオフィス PERSONAL SUITE」とも提携を開始。H1Tでは条件を満たせば月額の利用料を固定できるプランなども提供している。

ザイマックスの「ZXY（ジザイ）」も提携を進める。2024年3月末までに、小田急グループの駅周辺商業施設などに「ZXY」を計30拠点整備することを目指す。これに先立つ2021年1月には、「コナミススポーツクラブ」の2店舗内にオープンした。

一方、サンフロンティア不動産は「オフィスは定期的に顔を合わせる場」という新たなニーズに応える。運営する「WEEK」は、特定の曜日を貸し出すオフィスとなっている。各テナントは週に1度、たとえば「月曜日のみ」などという契約をビル側と結ぶ。空きがあれば、1社が週2日契約することも可能となっている。

すでに全国34拠点で展開するWeWorkは2020年、全国の拠点の共用ルームを定額で利用できるプラン「All Access」を

開始した。個室電話ブースなども利用できる。

貸し会議室のティーケーピーは2019年、日本リージャスを子会社化した。2社で協調しながら、利用者にとっての最適化を進める。貸し会議室だったスペースを、エリアの需要に合わせてリージャスの共用オフィスにコンバージョンしている。日本リージャスは、一棟型の新ブランド「SPACES」シリーズを展開し、ティーケーピーもサテライトオフィス「Work X Office（ワークエックスオフィス）」の運営に乗り出すなど、それぞれが事業を拡張している。これら、一連の動きを図表3にまとめた。

● [図表3] 各社が取り組むフレキシブルオフィス（一例）

■ 鉄道会社（関連含む）が運営する例

名称	運営会社（提携含む）	特長
NewWork	東急	従業員数100人以上で、最低入会ライセンス20以上の法人企業のみ。2021年3月、予約制の「着席個室ブース」を導入。提携店を含めて北海道から沖縄までのエリアで展開。ホテル、カラオケ店、会員制の勉強スペース、ショッピングセンター内スペースなども提携。
relark	東急	2021年4月、個人利用者向けの「relarkたまプラーザ」をたまプラーザ テラス内に開業。複合機や個室ブースを設置。
働空間	西武鉄道	西武秩父駅前にある提携店。このほか、カラオケルームのワークスポット、「テレキューブ」を導入。グループの西武プロパティーズが「emiffice(エミフィス)」シリーズを展開。
Solaie +Work	東武鉄道	坂戸、ふじみ野、獨協大学前（草加松原）（いずれも埼玉県）、鎌ヶ谷（千葉県）。2020年、野村不動産のHITと提携し、東京都心部、大宮、川崎、みなとみらいなどでも利用可能となる。
KEIO BIZ PLAZA	京王電鉄	多摩センター、府中、八王子、新宿（いずれも東京都）。沿線のホテル、ショッピングセンター内に設置。
STATION BOOTH	東日本旅客鉄道（JR東日本）	個室ブース型。駅ナカを中心に設置。丸の内、横浜、西国分寺などで席を選ぶシェアオフィスタイプの「STATION DESK」を設置。提携ホテルの利用も可能。

■ フレキシブルオフィス運営会社の例

名称	運営会社	特長
WeWork	WeWork Japan	全国34拠点。世界151都市、828拠点以上で展開し、海外でも利用可能。定額で国内30拠点の共有エリアを利用できるプランあり。電話ブースは全フロアに設置。登録によりメンバー同士のネットワークに参加可能。
Work X Office	ティーケーピー	イージーオーダー型のワークスペース。デスクやキャビネット、パーティション、複合機などのオフィス家具を、必要なものを必要な分だけオーダー可能。
SPACES	日本リージャス	新ブランド。一棟型のレンタルオフィス、コワーキングスペース。
CROSSCOOP	ソーシャルワイヤー	法人向けのレンタルオフィスとして、東京に6拠点、仙台、シンガポール、ジャカルタ、ホーチミン、バンコクにも拠点あり。
Servcorp	サーブコープジャパン	東京・横浜・大阪・名古屋・福岡の5都市。世界150拠点以上。全世界5万人以上のサーブコープ利用者とビジネスできるオンラインのコミュニティに参加可能。

■ その他の企業の例

名称	運営会社	特長
テレキューブ	テレキューブ	ボックス型の個室ブース。駅構内、空港ラウンジなどに設置。各社との提携も進む。
オフィスボックス	第一興商	カラオケ店「ビッグエコー」をオフィススペースとして貸し出す。
BIZcomfort	WOOC	東京都内、神奈川、大阪、名古屋、仙台などで、郊外エリアを中心に展開。24時間利用可能。エリア限定拠点、全拠点利用プランあり。
居酒屋・飲食店・ホテルなど		空き時間やスペースの一部を利用してオフィススペースへ転用。

■ 不動産会社が運営する例

名称	運営会社	特長
emiffice	西武プロパティーズ	練馬、大泉学園（いずれも東京都）。練馬は駅の構内にあり、内部にアフタースクール（学童）を併設。
WORKSTYLING	三井不動産	法人向け。提携ホテルの拠点を含んで全国100拠点以上。10分単位で利用可能な「ワークスタイリングSHARE」、フレキシブルサービスオフィス「ワークスタイリングFLEX」を展開。2020年12月より個室特化型の「ワークスタイリング SOLO」と、「ワークスタイリング SOLO」モビリティタイプも開始。
HIT	野村不動産	「マンスリー貸し切り」「ウィークリー曜日限定貸し切り」「固定額利用」プランあり。「emiffice」「Solaie +Work」「SoloTime」「マイナビ Biz サテライトオフィス PERSONAL SUITE」などと提携し相互利用が可能。全国主要都市86カ所。
+OURS	東京建物	新宿、八重洲（いずれも東京都）。スペースシェアサービス「TIMEWORK」の加盟施設で、「+OURS」「WAW」「SENQ」がネットワーク化。
SENQ	中央日本土地建物	京橋、青山、霞ヶ関、六本木（いずれも東京都）。スペースシェアサービス「TIMEWORK」の加盟施設で、「+OURS」「WAW」「SENQ」がネットワーク化。
WORK AND WONDER (WAW)	日鉄興和不動産	日本橋、赤坂（いずれも東京都）。2店舗のオープンエリアが追加料金なしで利用可能。スペースシェアサービス「TIMEWORK」を通じて、「+OURS」「WAW」「SENQ」がネットワーク化。



名称	運営会社	特長
LIFORK	NTT都市開発	秋葉原、大手町、原宿、南青山（いずれも東京都）。2021年に福岡県に開設予定。
Business-Airport	東急不動産	山手線や地下鉄主要駅といった東京都心部を中心に展開。提携貸会議室や貸しホールの割引あり。
WEEK	サンフロンティア不動産	特定の曜日を貸し出す形式のオフィス。3か月以上1か月単位で契約。
ZXY	ザイマックス	法人会員向け。2024年3月末までに、小田急グループの駅周辺商業施設等に「ZXY（ジザイ）」を計30拠点整備することを目指す。2021年1月には、「コナミススポーツクラブ 府中」および「コナミススポーツクラブ 自由が丘駅前」の2店舗内にオープンした。

注）順不同。各社が取り組む内容の一例。公開情報を一部抜粋（2021年5月中旬時点）

コロナ対策への配慮を確認

多様なフレキシブルオフィスが生まれるなか、どのような点を考慮して選ぶべきだろうか。

従業員の往來の利便性を考えた立地、利用頻度、拠点数などはもちろん検討したい点の筆頭に挙げられる。これらに加えて、ウェブ会議用にふさわしい遮音性を備えているか、付帯施設やサービスは必要なものなのか、なども調べたい。頻繁に多人数が利用するならば、定額契約かどうか調べておきたい。

さらに吉田氏は、新型コロナウイルスの感染対策に配慮している点を挙げる。「密を避けるために、一人当たりのスペースに余裕を持たせたり、入室時の検温を実施したりするなど、健康に配慮しているかどうかを重視したい。個室利用もポイントになるだろう」とアドバイスする。

感染対策は、フレキシブルオフィスが主催するイベントなどにも求められるだろう。イベントは、これまで入居者同士をつなぎ、新しい事業の創出を目的に行われてきた。今、イベントを実行するのは簡単ではないものの、オンラインイベントを中心に、感染対策と両立させながら、交流を促す工夫を施す運営会社もみられる。

優秀な人材確保のために

新型コロナウイルスの収束後も、テレワークへのシフトは、簡単には止まらないはずだ。

パーソル総合研究所（東京都千代田区）が2021年1月に公表した「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（2020年11月調査）によると、テレワーク実施者に「コロナウイルスが収束したあともテレワークを続けたいか続けたくないか」を尋ねたところ、「続けたい」「やや続けたい」が合わせて78.6%に上った。2020年5月の前回（69.4%）、2020年4月の前々回（53.2%）の結果から徐々に割合が増えている。

吉田氏は「テレワークにより、介護や育児の負担が大きい女性や、通勤が肉体的なストレスとなりやすい高齢者が仕事を続けやすくなる」と指摘する。さらに「企業側からみると、人手不足を解消できるうえ、優秀な人材を確保できるメリットがある」と続ける。

そして、テレワークで生産性を高めるためにも、一層、フレキシブルオフィスの存在感が高まっていきそうだ。

※参考資料：ニッセイ基礎研究所「『東京都心部Aクラスビル市場』の現況と見通し」（2019年8月、2021年）、各社ホームページ、『日経不動産マーケット情報』（日経BP）既出記事より

マーケット動向を踏まえたオフィス戦略の策定

－ 賃貸オフィス市場の2025年までの将来見通し －

川村 康人 | 三井住友トラスト基礎研究所 副主任研究員

企業がオフィス戦略を策定する際には、自社の売上高・粗利に対するオフィスコストの割合をもとに予算を設定し、将来の人員数・出社率に対して必要となるオフィス面積の規模を見定め、立地・建物スペックと賃料単価を見比べながらオフィス選びが行われるものと考えられる。

オフィスの賃料単価に関しては、同一の立地・建物スペックのオフィスビルであっても、マーケットの需給バランスに応じて何割も変動する。このため、移転時期の良し悪しの判断のみならず、将来の賃料改定の可能性を把握する観点からも、賃貸マーケット動向の把握が重要と考えられる。

本稿では、全国の主要7都市（東京・大阪・名古屋・札幌・仙台・横浜・福岡）における2025年までの空室率・賃料の将来見通しについて解説を行う。

賃貸オフィスマーケットの将来予測方法

各都市の賃貸オフィスマーケットの将来予測にあたっては、①賃貸オフィスビルの開発計画等をもとに供給見通しを作成したうえで、②オフィスワーカー数や1人あたり面積の見通しをもとに賃貸オフィス需要の予測を行い、空室率（需給バランス）の予測を行う。そして、③空室率の水準・変動幅や企業の賃料負担力をもとに、新規成約賃料の予測を行う。

以下では、三井住友トラスト基礎研究所が2021年1月に発行した「不動産マーケットリサーチレポート」の予測結果をもとに解説を行う。なお、本予測においては、実質GDP成長率が年平均1%台の緩やかな成長、また長期金利は0%程度の低水準が2025年まで続く経済シナリオを前提としている。

① 供給

東京都心5区の賃貸オフィス市場を振り返ると、過去10～20年の間では「2003年問題」、「2007年問題」、「2012年問題」のように、概ね4～5年に1度のペースで大量供給の年が見られた【図表1】。ところが、2016年以降では概ね2年に1度のペースで大量供給の年が続いており、2023・25年は東京駅～品川駅のエリアを中心に「国家戦略特区」を活用した大型ビルの供給が続く見込みである【図表2】。

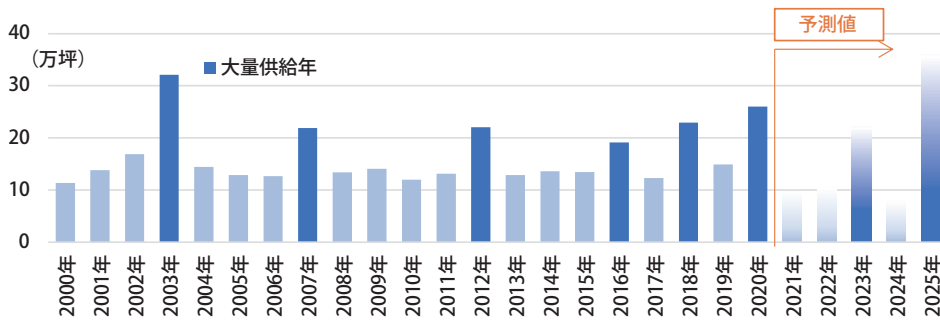
続いて、主要都市の2025年までの供給見通しを整理したものが【図表3】である。新規供給面積をストックの面積で割り、新規供給率で表している。これは供給インパクトの大きさを表しており、仮に新築ビルが全館空室で竣工した場合に、空室率を何ポイント押し上げるかを意味している。そして、年間の新規供給率が2%以上の場合、いわゆる大量供給の目安となる。

大阪・名古屋は、供給抑制的な年もあれば、新規供給率2%の大量供給となる年もある見通し。札幌・仙台は、2025年までの期間では総じて供給抑制となる見通しである。横浜・福岡は、2025年までの供給量は総じて多くなる見通しで、とくに福岡では天神ビッグバンや博多コネクティッドなど築古ビルの建替え誘導施策を活用した大型開発が続く見通し。



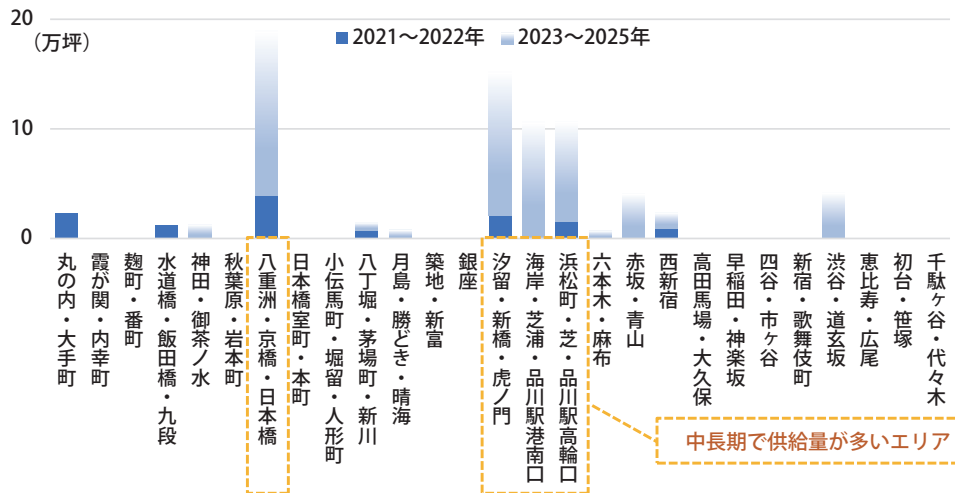
主要都市に共通して、新型コロナ前までは空室率の低下が続き、オフィス供給不足感が強かったことから、大型開発の計画が進んだものと考えられる。新型コロナの影響が長期化の中で、オフィス供給計画の見直しは少なく、むしろ供給計画は増加傾向にあることから、今後、供給面から見て需給バランスは緩和しやすいと考えられる。

● [図表1] 東京都心5区における新規供給の推移と将来見通し



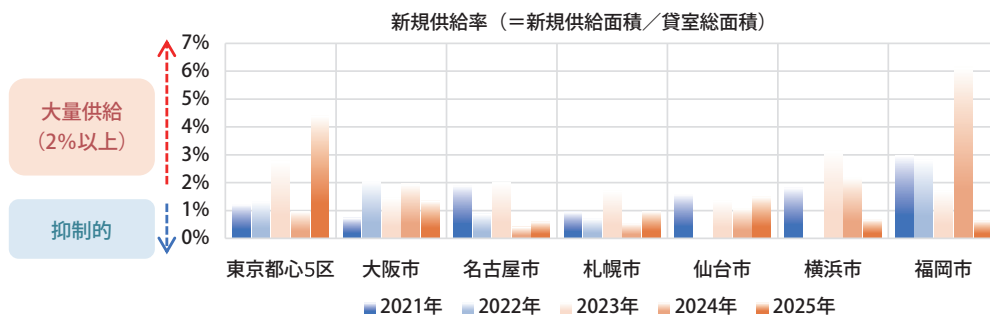
出所) 実績値は三鬼商事データをもとに三井住友トラスト基礎研究所作成、予測値は三井住友トラスト基礎研究所
 注) 三鬼商事データ (東京都心5区) は基準階面積100坪以上の賃貸オフィスビルに関する統計

● [図表2] 東京都心5区エリア別の供給見通し



出所) 三井住友トラスト基礎研究所
 注) 集計対象は延床10,000坪以上の賃貸ビルの貸室面積 (当社推計値、一部で自社使用床を含む可能性がある)

● [図表3] 主要7都市における今後の新規供給見通し



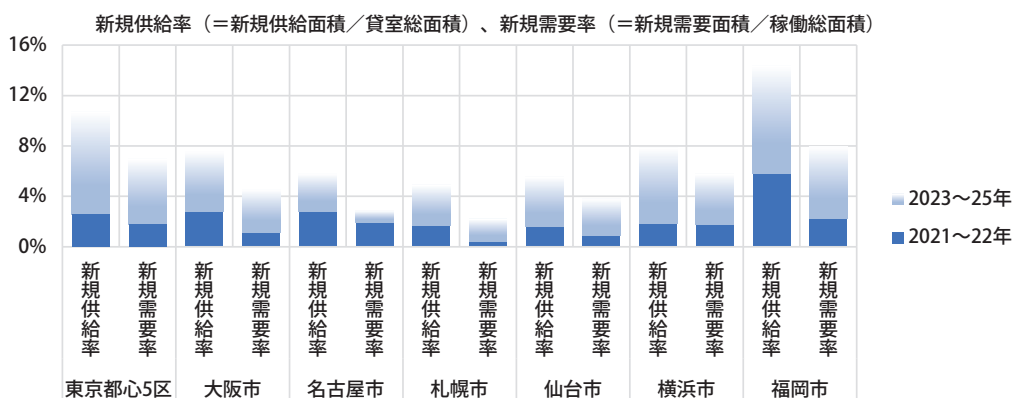
出所) 三井住友トラスト基礎研究所
 注) 統計対象となるビルは、東京都心5区は基準階面積100坪以上、大阪市は延床面積1,000坪以上、名古屋市と横浜市は延床面積500坪以上、仙台市は延床面積300坪以上、札幌市と福岡市は延床面積100坪以上のオフィスビル

② 需要・空室率（需給バランス）

主要7都市の新規需要の予測結果をまとめたものが【図表4】である。前述の新規供給率の2025年までの合計に対して、新規需要率の合計を積み上げて表示している。主要7都市すべてで2025年までの新規需要は新規供給を下回るため、需給バランスの悪化によって空室率が上昇する見通しである【図表5】。今後大量供給が続き、またテレワークによるオフィス縮小の影響が強く表れる東京都心5区では、2025年時点の空室率は2012年頃と同水準まで上昇する見込みである。福岡に関しては、テレワークの影響は大きくないものの、大量供給の影響によって2025年時点の空室率は2013年頃と同水準まで上昇する見込みである。それ以外の都市でも、2025年時点の空室率は概ね2015～16年頃と同水準まで上昇と予測している。

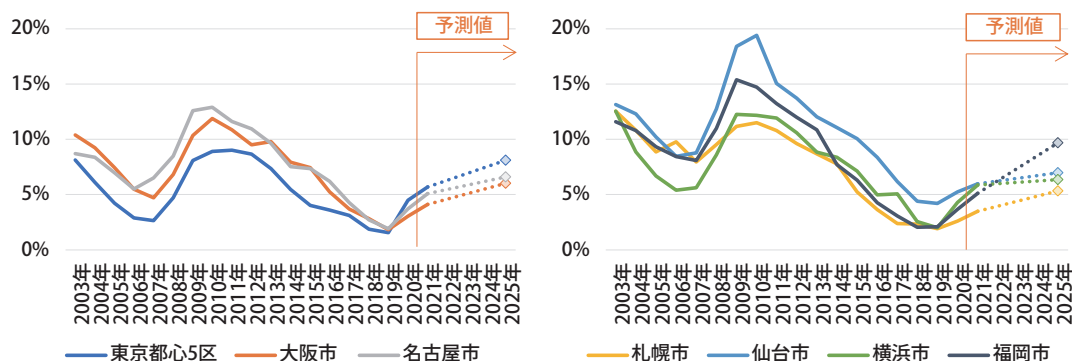
オフィス需要は「オフィスワーカー数×1人あたり面積」に分解することができる。実際に、前者のワーカー数に関しては、オフィス需要（稼働面積）と長期において高い相関関係が認められ、将来のオフィス需要の予測において重要な要素となる【図表6】。当社の需要予測を総括すると、今後ワーカー数の増加によってオフィス需要の成長はプラスとなるものの、テレワークの活用により1人あたり面積は縮小し、オフィス需要の伸びの足かせとなる見込みである。以下では、これらについて解説を行う。

● 【図表4】 主要7都市における新規供給・新規需要の見通し（2021～25年合計）



出所) 三井住友トラスト基礎研究所

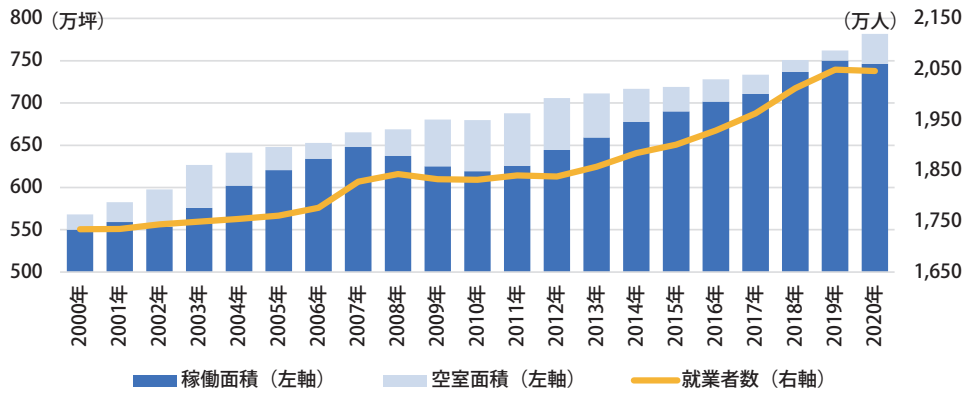
● 【図表5】 主要7都市の空室率予測結果



出所) 実績値は三鬼商事、予測値は三井住友トラスト基礎研究所



● 【図表6】 東京都心5区の賃貸オフィス需要と就業者数の推移



出所) 稼働面積および空室面積は三鬼商事データ (東京都心5区)、就業者数は総務省「労働力調査」より南関東圏 (東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県、以下同様) の就業者数の合計値をもとに三井住友トラスト基礎研究所作成

オフィスワーカー数の将来見通し

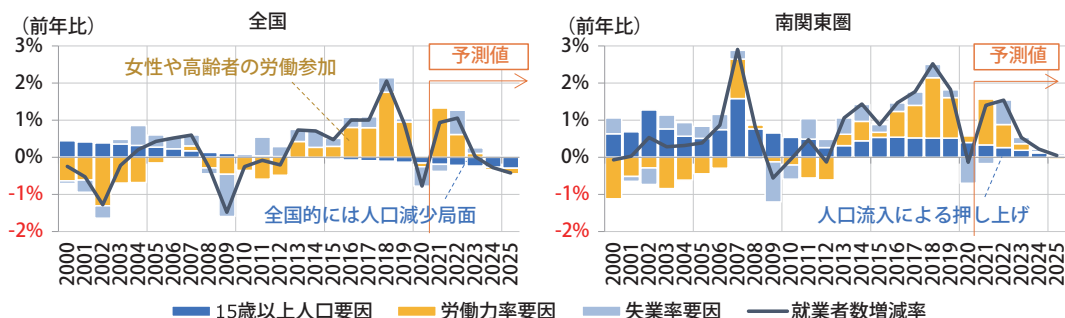
全国および南関東圏の就業者数の将来見通しは【図表7】の通りとなっており、大きくポイントが3つある。

第一のポイントは、企業の人手不足感である。団塊世代 (1947~49年生まれ) は現時点で70歳以上となっており、労働力のボリュームゾーンが抜けると同時に、若い世代の人口も減少が続いている。このため、アベノミクス以降、女性や高齢者の労働参加により新型コロナ危機前まで就業者数は堅調に増加を続けていたものの、日銀短観調査などを見ても、新型コロナ危機前の雇用の不足感は非常に強い状態が続いていた。新型コロナ発生後、一時的に雇用状況が悪化したものの、非製造業を中心に、依然として人手不足感が残る状況が続いており、新型コロナ収束後、企業は人手不足を解消するために雇用を拡大することが見込まれている。具体的には、【図表7】に示す通り、失業率の低下や、テレワークの普及による時間制約の解消・通勤負担の軽減を受けて女性・高齢者の労働参加率が一段と上昇することで、2023年頃まで就業者数の押し上げに寄与する見込みである。

第二のポイントは、都市別の人口動態である。【図表7】の左図は、全国就業者数の増減率で、2023年以降は労働力率の伸びが頭打ちとなり、全国的には人口減少の圧力によって就業者数は緩やかな減少が始まる見込みである。一方、同右図は南関東圏の就業者数増減率について見たものであるが、大都市部には今後も人口流入が続くため、これが押し上げに寄与して、2025年まで就業者数の増加が続く見通しとなっている。テレワークが普及するとはいえ、新型コロナ収束後は業務特性に応じて出社とテレワークを組み合わせるハイブリッド型が主流になると考えられるため、東京で言うならば通勤圏内である南関東圏への人口流入のペースは変わらないであろうと見込んでいる。他の主要都市に関して、大阪・名古屋・横浜・福岡では大都市部への現役世代の人口流入が就業者数の下支え要素となるが、札幌・仙台は全国平均と同ペースで現役世代の人口減少が続く見込みとなっている【図表8】。

第三のポイントは、企業の立地動向である。新型コロナ危機を受けて、一時的に東京から郊外・地方へオフィスに移転する動きも出てきているが、新型コロナ収束後の景気回復に伴い雇用を拡大する局面では、企業はより広範な地域から労働力を確保しやすい中心部、東京で言うならば都心5区を志向すると考えられるため、中心部へのオフィス需要の流入は続く見込んでいる【図表9】。

● [図表7] 全国および南関東圏の就業者数増減率・要因分解



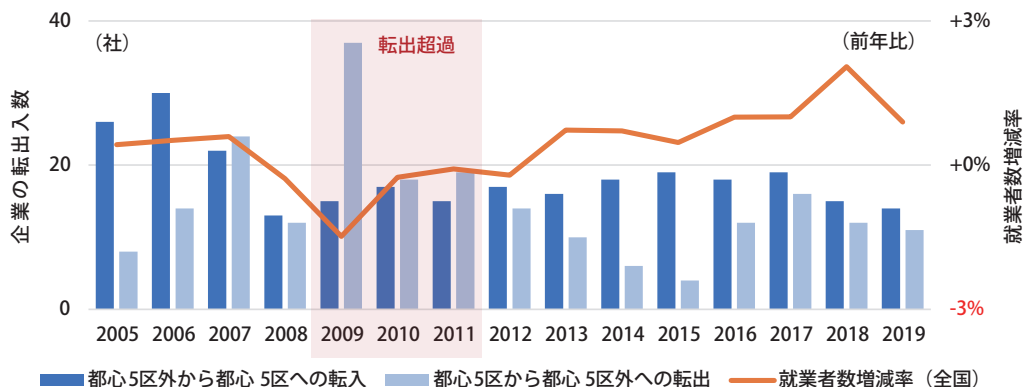
出所) 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」、Oxford Economics をもとに三井住友トラスト基礎研究所作成

● [図表8] 地域別20～64歳人口、65歳以上人口の将来見通し

	2015年時点人口 (万人)		20～64歳人口 (2015年=100)			65歳以上人口 (2015年=100)		
	20～64歳	65歳以上	2015年	2020年	2025年	2015年	2020年	2025年
全国	7,123	3,387	100	96	93	100	107	109
東京23区	587	204	100	102	104	100	104	105
政令指定都市 (20市)	1,603	674	100	98	97	100	109	112
大阪市	160	68	100	100	100	100	104	103
名古屋市	135	56	100	100	99	100	106	108
札幌市	115	49	100	97	94	100	115	123
仙台市	65	24	100	97	93	100	115	124
横浜市	221	87	100	99	98	100	108	112
福岡市	94	32	100	101	102	100	115	125
他の13市	813	358	100	98	97	100	108	111
市部 (政令市以外)	4,278	2,127	100	95	92	100	107	108
町村部	550	328	100	91	84	100	105	105

出所) 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」をもとに三井住友トラスト基礎研究所作成

● [図表9] 東京都心5 区内外への企業の転出入に関する件数推移 (全国の就業者数増減との比較)



出所) 企業の転出入数は東洋経済新報社「会社四季報」、就業者数増減率は総務省「労働力調査」をもとに三井住友トラスト基礎研究所作成

注) 会社四季報に記載の上場企業を対象に、本社所在地の移転に基づき集計を行っている



1人あたり面積の将来見通し

新型コロナの感染拡大によりテレワークが急速に普及した。新型コロナ収束後にテレワークを継続実施し、平均出社率の低下にあわせて一定割合の企業がオフィス床を削減する結果、1人あたりオフィス面積が縮小し、オフィス需要の下押し圧力となることが予想される。

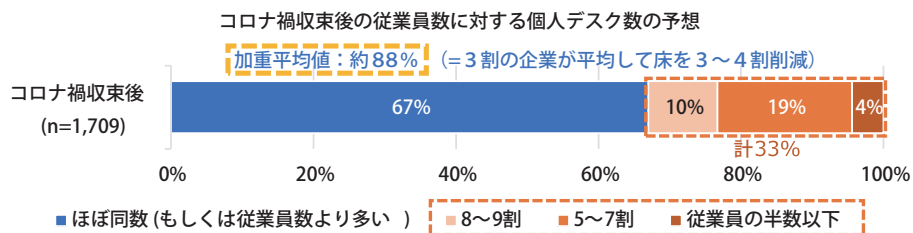
東京23区に本社が所在する大企業では、2020年末時点では平均出社率が65%まで低下し、新型コロナ収束後は76%と、感染拡大前の水準（95%）よりも低くなる見込みである【図表10】。そして、新型コロナ収束後の従業員数に対する個人デスク数に関しては、88%（▲12%の削減）となる見込みである。これは、東京の大企業では約3割の企業が平均して床を3～4割削減する結果、8割弱の出社率に対してオフィス面積が9割弱になると整理できる。

当社の2025年までのオフィス需要予測では、東京都心5区に関しては1人あたり面積の削減率は▲10%弱程度、他の主要都市に関してはその半分～3分の2程度と見込んでいる。これは、都市によってワーカーの通勤負担が異なることや、大企業と比較してテレワーク実施率の低い中堅・中小企業の割合などをもとに設定している。

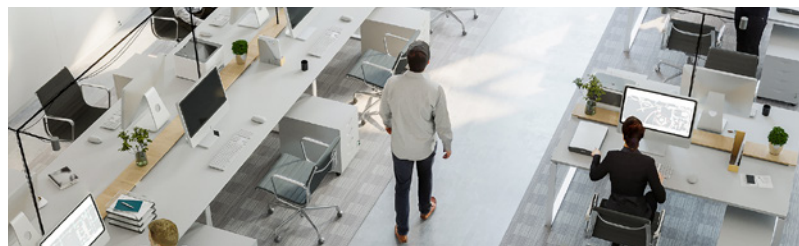
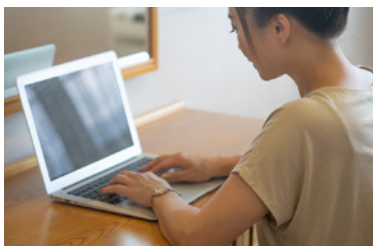
以上が当社のオフィス需要の予測結果である。仮に今後テレワークの普及による1人あたり面積の削減が軽微であったとしても、ワーカー数の伸びを上回るペースで大量供給が行われる都市では、空室率が中期的に上昇する可能性が高いと考えられる。

● 【図表10】 新型コロナ感染拡大前後・収束後の出社率、収束後における従業員数に対する個人デスク数の予想

		サンプル サイズ	出社率				平均 出社率
			0～49%	50～79%	80～99%	100%	
東京23区	コロナ禍以前	1,707	2%	5%	18%	75%	95%
本社所在 企業	現在	1,713	24%	34%	22%	20%	65%
	収束後予想	1,687	10%	33%	25%	32%	76%



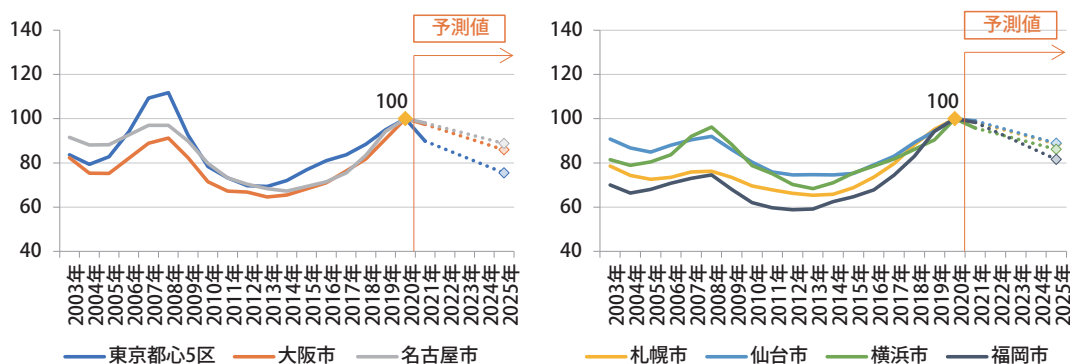
出所 森ビル「2020年東京23区オフィスニーズに関する調査」（2020年12月発行）をもとに三井住友トラスト基礎研究所作成
注）森ビル調査は、東京23区に本社が立地する企業で資本金上位約1万社を対象とした調査結果（2020年10～11月調査実施）



③賃料

最後に、各都市の新規成約賃料の予測結果を整理したものが【図表11】である。経済成長が緩やかなペースの下では企業の賃料負担力も大幅に上昇することはなく、加えて空室率の上昇・高止まりによって、東京都心5区では2025年時点の賃料が2015年頃の水準まで下落する見通しとなっている。他の主要都市でも、2025年時点の賃料は概ね2018年頃と同程度の水準まで下落する見通しとなっている。

● 【図表11】 主要7都市の新規成約賃料予測結果（2020年=100）



出所) 三井住友トラスト基礎研究所

おわりに

賃貸オフィス市場の空室率上昇・賃料下落に関する将来見通しは、オフィスビルへ投融資を行うプレーヤーにとっては向かい風であるが、オフィスのユーザー企業にとっては、コスト低減や選択肢増加など追い風となる要素が多い。

新型コロナ危機が長期化し、将来の収益環境に関する不確実性が高まるとともに、自社にとってのオフィス出社再開時期や出社率の見通しが立てづらくなるなど、不確実な要素が多い中でも、今後のオフィスビル開発計画や人口動態を重ね合わせることで、賃貸市場の将来動向を把握することは可能である。

中長期の将来を見据えた上で、自社のオフィススペースを維持するべきか、拡大すべきか、縮小すべきか。あるいは、出社率の状況に応じて利用面積を増減可能なフレキシブルオフィスを活用すべきか。本記事で紹介したマーケット動向の将来見通しが、オフィス戦略の策定に役立てば幸いである。

Ofaas Service Workus

- Workusの提供開始について
- Workus紹介



Workusの 提供開始について



2021年7月19日
株式会社オフアーズ

各地にあるワークスペースの時間単位の利用や自社オフィスの 利用状況の可視化が可能な「Workus」を提供開始

～場所に捉われない柔軟な働き方や、最適なオフィス戦略の策定をサポート～

「Workus」は、リモートワークの浸透や働き方改革などにより、個人の働き方がますます多様化する中、業務の状況などに合わせて柔軟に働く場所を選択できる環境の構築や、各拠点の利用状況に応じた最適なオフィス戦略の策定をサポートするサービスです。「Workus」の導入企業の従業員は、専用のスマホアプリで、オフアーズが提携する企業のワークスペースなどを時間単位で予約して利用することができ、企業は専用の管理画面で従業員による各ワークスペースの利用状況などを確認することが可能です。

また、本社や支社などの自社オフィスを「Workus」に登録した上で、従業員が「Workus」の予約およびチェックイン機能※を活用してそれらのオフィスを利用すると、企業は自社オフィスの利用状況を管理画面で確認することができるため、利用率の低いオフィスを縮小するなどオフィス利用の効率化の検討に役立てることが可能です。

サービス開始時点で「Workus」で利用できるワークスペースは、宮城県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県にあるフレキシブルオフィス「WeWork」の33拠点です。今後はホテルの客室などのさまざまな業態のスペースをワークスペースとして利用できるようにするとともに、対象エリアを順次拡大する予定です。また、従業員同士がそれぞれ利用する拠点を確認できる機能や、

利用企業間のビジネスマッチングを促進するサービスなども追加する予定です。

なお、オフアーズは、多数の企業の参加の下、「Workus」のトライアルサービスを2021年3月から6月末まで実施し、約40万人の従業員がトライアルサービスのユーザーに登録されました。参加企業の多くが「Workus」の正式導入を予定しています。



▼ 「Workus」の詳細は、こちらをご覧ください。

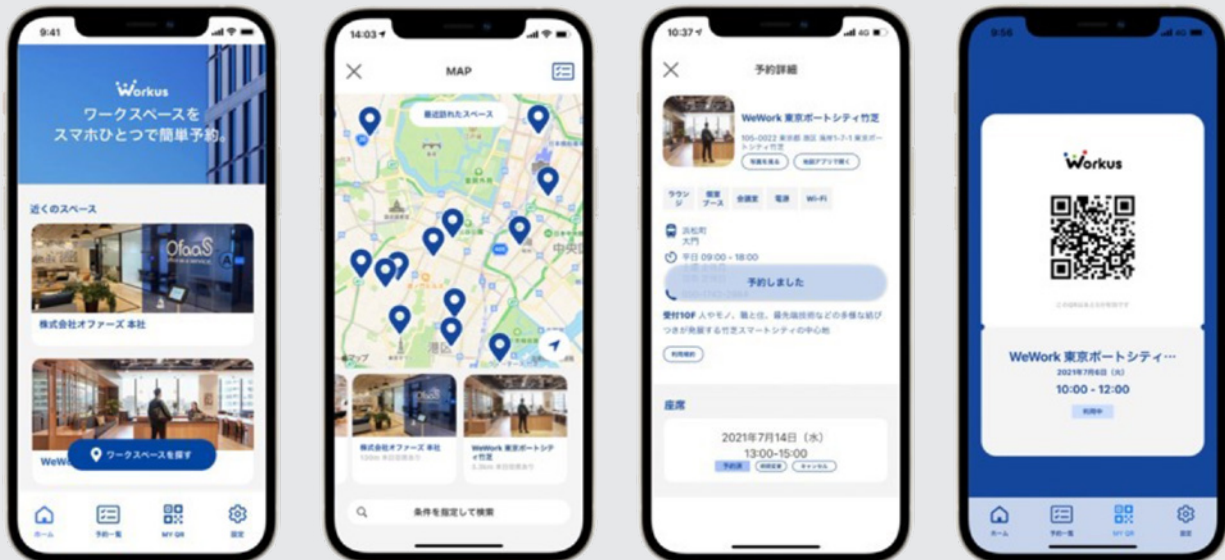
<https://workus-web.com/>

※オフィス利用の予約後に「Workus」のアプリに表示されるQRコードを、オフィス入館時に専用の端末で読み取ることで、拠点の利用情報を記録する機能。



画面のイメージ

従業員向けアプリ画面（イメージ）



●ホーム画面

●ワークスペースの予約画面

管理画面（イメージ）



※サービス開始当初はCSVでデータを提供します。ダッシュボードでのデータ提供は8月から開始する予定です。
 ※SoftBankおよびソフトバンクの名称、ロゴは、日本国およびその他の国におけるソフトバンクグループ株式会社の登録商標または商標です。
 ※その他、このプレスリリースに記載されている会社名および製品・サービス名は、各社の登録商標または商標です。



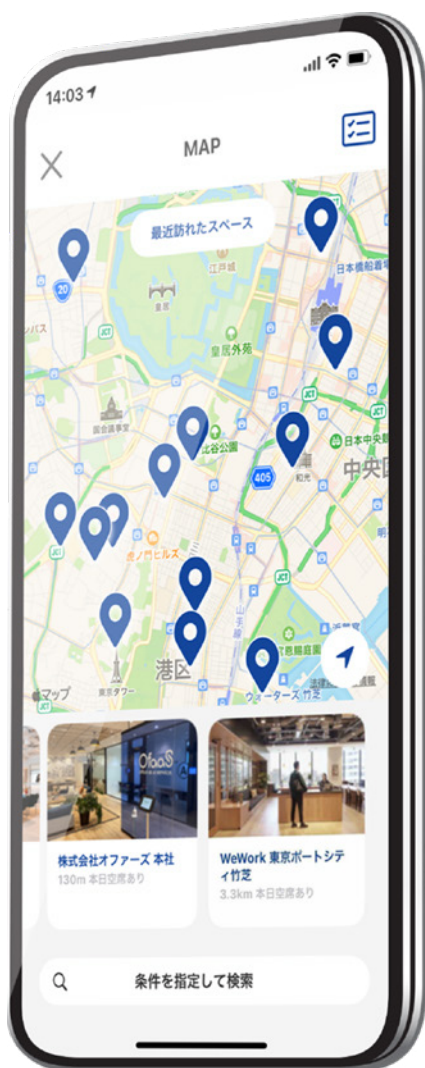
働き方、新基準。

社員一人ひとりに、

さらなる自由と働きやすさを。

多様な働き方を可能にする

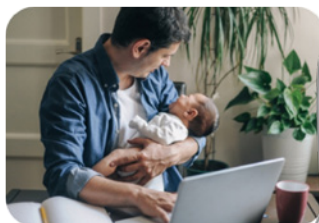
法人向けプラットフォーム。



Value 01.

スマホひとつで、 自分のライフスタイルに 最適な働き方を。

今日は朝から自宅で。明日は昼からサテライトオフィスで仲間と。個人の都合に合わせて、働く場所と時間をスマホで選択。すべての社員に、仕事と生活を両立できる自由な職場環境を提供します。



←----- オフィスコストの最適化 ----->



Value 02.

社員一人ひとりの 働き方を可視化し、 オフィスコストを最

リモート環境で自由に働く社員一人ひとりの働き方を、様々な観点で可視化する管理画面を用意。取得データを組み合わせ、固有オフィスとフレキシブルオフィスの最適な比率を提示。オフィスコスト課題を解決に導きます。

Workusの利用料金

月額：10万7,800円（税込み）

※別途、利用時間に応じてワークスペースの利用料金がかかります。
※アプリを利用する従業員数に上限は（1法人当たり1契約が必要です）。

法人のお客さまからの問い合わせ先

workus_support@ofaas.jp

会社概要

社名(商号)	株式会社オファーズ
設立年月日	2018年(平成30年)1月15日
本社所在地	〒100-0005 東京都千代田区丸の内一丁目6番5号 丸の内北口ビルディング12階
代表電話番号	03-5962-9355
代表者	代表取締役 大島 吾希洋
資本金	3.5億円
株主	ソフトバンク株式会社 100%
免許番号	宅地建物取引業/東京都知事(1)第101729号 一級建築士事務所/東京都知事登録第63572号
所属団体	公益社団法人 東京都宅地建物取引業協会 一般社団法人 東京都建築士事務所協会

お問い合わせ

株式会社 オファーズ

〒100-0005 東京都千代田区丸の内一丁目6番5号
丸の内北口ビルディング12階

[TEL] **03-5962-9355** [URL] <https://ofaas.jp/>

[発行] 株式会社オファーズ <https://ofaas.jp/>

[監修] (P3~P6) 株式会社東洋経済新報社 <https://corp.toyokeizai.net/> (P9~P16) 一般財団法人日本不動産研究所 <https://www.reinet.or.jp/>
(P17~P22) 株式会社日経BP <https://www.nikkeibp.co.jp/> (P23~P29) 株式会社三井住友トラスト基礎研究所 <https://www.smtri.jp/>

当レポート記載の内容等は作成時点のものであり、正確性、完全性を保証するものではありません。当社の事前の了承なく、複製、引用、転送、配布、転載等を行わないようにお願いします。

Copyright © 2021 OfaaS Corp. All rights reserved.