



人口・産業の構造変化と共に 進化するワークプレイス

2020/2021

はじめに

不動産の需給環境は産業革命と共に変化してきた。第一次産業革命では主に蒸気機関を原動力とする軽工業中心の発展に加え、蒸気機関車や蒸気船の発明による輸送手段の改革も進んだ。これにより、トンネル、橋、港等のインフラ需要が増加。第二次産業革命ではガソリンエンジンや電力の産業化により自動車や飛行機が実用化されたことに加え、軽工業から重工業へ転換が起こった。これにより大規模な資本が必要となり、個人より組織が重視され企業規模が拡大した。この頃郵便局、銀行、商社等の建物や工場が多く竣工。第三次産業革命はコンピューター、ICTの普及、インターネット技術の発達や原子力エネルギーが活用され、日本の高度経済成長期と同時期に起きたデジタル革命である。オフィスビル市場では超高層ビルの開発計画が本格化した。この第三次産業改革の延長線で、ドイツのインダストリー4.0が発端となりIoT、ビッグデータ、AI、産業用ロボット等最新技術を活用する第四次産業革命が足元で起きている。これによりオフィス市場においては、テレワーク導入やコワーキングスペースやサテライトオフィスの浸透で、働き方やオフィスの在り方も変化している。今年に入り新型コロナウイルス感染拡大を背景に、本来在宅勤務の導入が困難であると思われた業種や企業においても導入が可能である事に気付き、この変化は加速している。

今後日本では、少子高齢化が加速するなかオフィスビル市場は「技術革新」及び「人口構造の変化」によっておきる需要構造の変化を経験することになる。本稿では、こうした変化に伴う現状や今後のワークプレイスの在り方について考える。

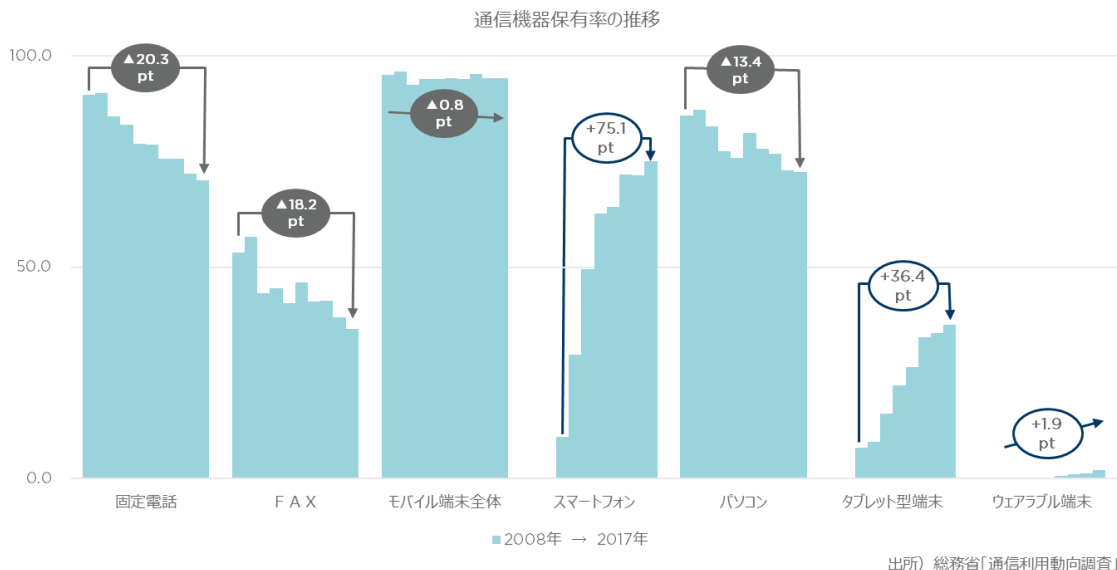
	発端	技術	効果
第一次産業革命	軽工業を中心とした動力源の刷新	蒸気機関	大量生産 海上・陸上交通の発達
第二次産業革命	重工業を中心とした動力の革新	ガソリンエンジン、電力の産業化	自動車や飛行機の実用化 消費財の大量生産
第三次産業革命	コンピューター導入による自動化	ICT、デジタル化	労働力削減 生産性向上
第四次産業革命	インダストリー4.0を発端とした自律化	5G、CPS、IoT、クラウドコンピューティング、AI等	無人化、将来予測、業務効率化、生産性向上及びコスト削減

01

働き方改革と技術革新により変化する労働環境

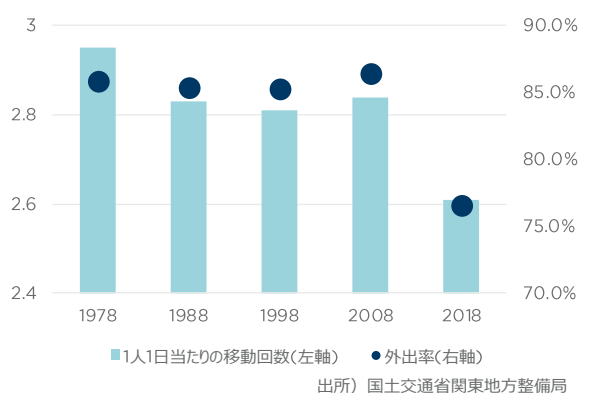
1-1. 10年間で変化した保有する通信機器

近年、多くのコミュニケーションツールは「携帯化・高機能化」されてきた。これは第三次産業革命以降通信機器の在り方の変化から見て取れる。モバイル端末は1990年代にIBMによる「シモンパーソナルコミュニケーター」やHPの「HP95LX」「HP100LX」「HP200LX」、Nokiaの「Nokia 9000 Communicator」等の開発により普及し進化していった。そして2007年iPhoneが登場しタッチスクリーンを世に広める存在となる。モバイル端末の進化により、過去10年間に於けるスマートフォンを含むモバイル端末の保有率はほぼ横ばいであるものの、2017年迄のスマートフォンの保有率が75.1pt上昇、タブレット型端末も同36.4pt上昇した。モバイル端末の普及拡大や単身世帯増加により、固定電話の保有率は20.3pt減少している。モバイル端末を所有しているにも関わらず固定電話が無くならない背景には、単身以外の世帯や高齢者世帯にとって固定電話の信用性が高いという風潮が根強く残っている事が想定され、引き続き底堅い需要が見込まれる。またPDF化やデータ送信が容易になる中でFAXも18.2pt減少した。ウェアラブル端末ではスマートウォッチが代表的であるが、まだ歴史が浅く2015年のアップルウォッチ登場により普及が本格化した。17年迄の保有率は1.9pt上昇し、今後の技術進歩で更に保有率増加が期待される分野である。



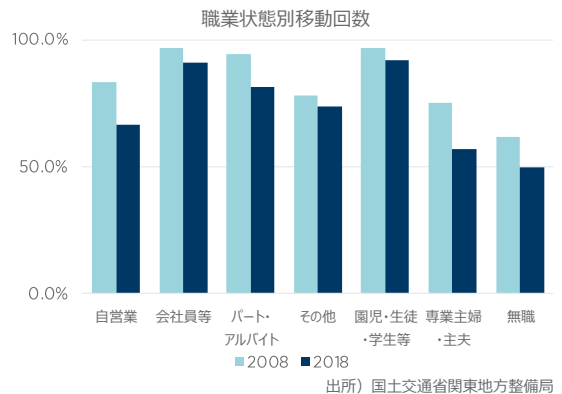
1-2. スマートフォンやタブレット普及が進む中移動回数は減少

コミュニケーション技術の進歩に従い、人々の移動は減少傾向にある。国土交通省が実施した「第6回東京都市圏パーソナルトリップ調査」によると、1人1日当たりの移動回数は2008年から2018年にかけて0.23回減少し、外出率は同9.8pt減少している。1978年以降2008年迄の10年毎の推移はほぼ横ばいであるものの、2008年以降は極端に減少した。これは主に「1日に一度も外出しない人の増加」と「1日3回以上移動する人の減少」によってもたらされている。スマートフォンやタブレットの普及でEコマースやFinTechがより身近になったことや、SNSの進展で外出の必要性低下が主な要因と見られる。



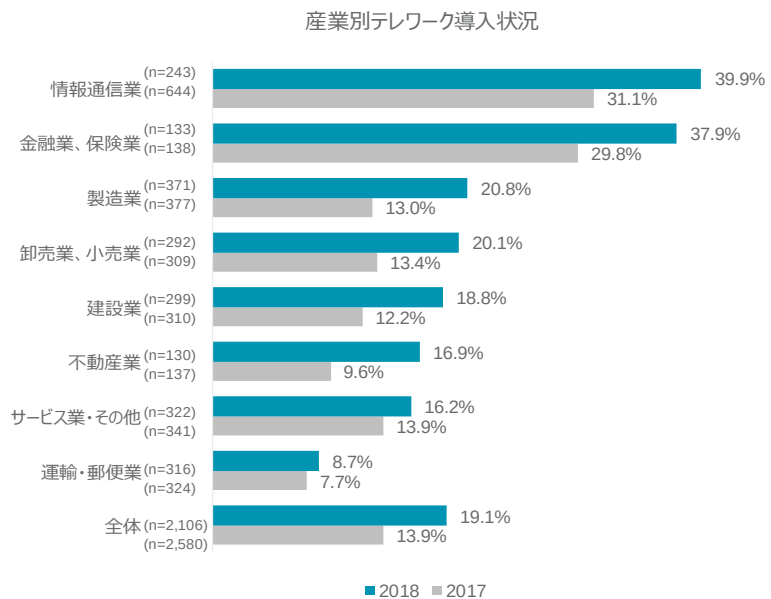
職業別では「専業主婦・主夫」が10年で▲18.3ptと、最も減少した。これは家がメインの場となる為、上段による事等が主な要因と考えられる。次に減少幅が大きかったのは、同17pt減少の「自営業」で、自宅を活用しているフリーランス等の他、コワーキングやバーチャルオフィスの浸透により、オフィスへ行く必要性やオフィスを所有する必要性の低下が要因と見受けられる。

他方「園児・生徒・学生等」や「会社員等」の項目の減少率は、順に▲4.8%pt、▲5.7%ptと低く、学生は今後の教育の在り方によるが、会社員については働き方改革の普及で今後減少の余地が見込まれる。



1-3. 情報通信業と金融保険業のテレワーク導入率は4割弱を占める

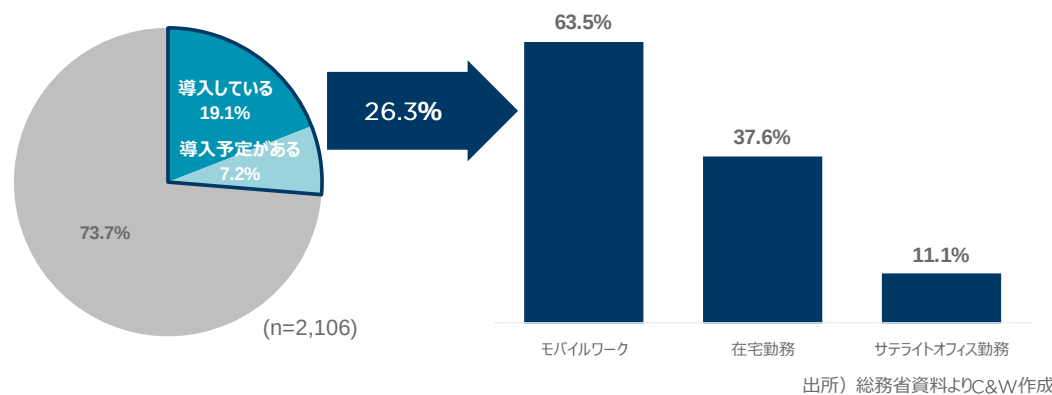
総務省の調査によると、2018年の産業別テレワーク導入率は全産業において増加傾向であった。テレワークと親和性の高い情報通信業が39.9%と最も高く、前年から8.8pt上昇した。セキュリティ対策が重要な金融・保険業においてもセキュリティ強化が進み、導入企業は37.9%を占め、前年から8.1pt上昇。新型コロナウイルス感染予防策でも、情報通信や金融業によるテレワークの切り替えの早さが目立っていた。



導入目的は、「効率性向上」が前年より9.7pt上昇し過半数を占めた。他、前年比で上昇した項目は「通勤困難者への対応」及び「人材雇用確保・流出防止」の2項目のみであった。「勤務者の移動時間短縮」については2017年に1位だったが5.6pt減少し「効率性向上」を下回った。上位には従業員の満足度向上を目的とした項目が多い一方で、環境へ配慮した項目や「オフィスコスト削減」等テレワーク定着後に実感できる項目が下位となった。また「非常時の事業継続への備え」は15.1%と低水準にあるが、実際新型コロナウイルスの感染予防でテレワーク導入が進むなか次期調査ではこれを目的とした導入は増加するだろう。

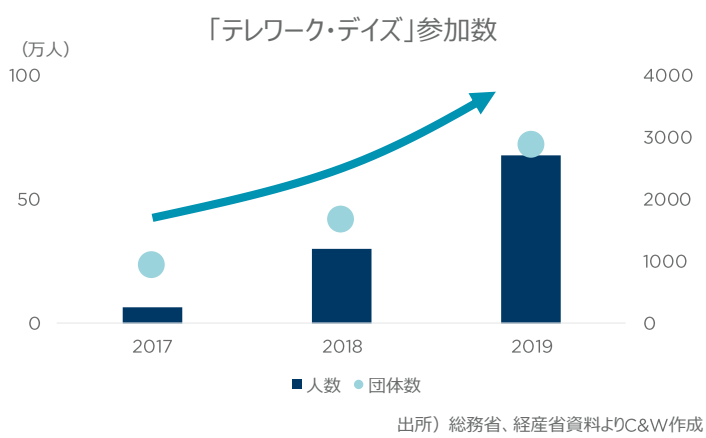
1-4. 五輪開催や新型コロナウイルス感染拡大防止対策によりテレワーク普及が加速

企業のテレワークの導入状況は2018年時点で2106社中19.1%が導入しており7.2%が導入予定である。26.3%が導入中もしくは導入予定とまだまだ低水準であるが、働き方改革導入が進むなか今後は更なる導入の動きが期待される。テレワークの形態としては場所を選ばないモバイルワークが63.5%と過半数以上を占め、外出の多い営業職等による利用率が高い事が考えられる。



日本政府は2015年より「テレワークウィーク」を導入し利用者数を増やしている。2012年に開催されたロンドンオリンピック・パラリンピック競技大会では交通混雑の予想に伴い、市内の約8割の企業がテレワークを導入した。この成功事例に倣い、日本政府は2020年開催の東京五輪における交通混雑緩和を目的として2017年より「テレワーク・デイズ」（2017年は7月24日を「テレワーク・デイ」として、それまでの1週間を「テレワークウィーク」と設定）を実施している。2019年の参加数は2887団体、約68万人となり2017年開始以降団体数は約3倍、人数は約10.8倍もの増加となった。東京五輪開催に向け、政府は今年「テレワーク・デイズ」の参加団体数3000以上を目指す。

足元では新型コロナウイルス感染拡大を契機にテレワーク導入の本格化が期待される。1月末の初期段階には、GMOインターネットは国内従業員の9割を在宅勤務にし、パナソニック、日本たばこ産業、ユーグレナは時差出勤やテレワークを推奨、実施した。ヤフー、楽天、ソニー、大和証券G本社、野村HDは中国から帰国した社員に14日間の出社見合わせ、在宅勤務を求めた。こうした企業が早い段階で対応を進めるなか、政府は1か月出遅れての要請となったもののテレワーク導入、拡大は相次ぎ利用者数は急増している。東京都知事もテレワークをもう一段進めることでテレワークの定着を狙う。オフィスは複数年の契約となるため増員に伴う面積拡大や移転は容易ではないが、1000人の社員が週5日勤務のうち2日をテレワークとした場合、オフィス面積を拡大せずに単純計算で最大400人の増員が可能となる。テレワークの定着は企業のオフィス活用の最適化に貢献するなか、オフィスの需要は長期的に低下する為、オフィス面積にどのような付加価値を与え活用していくかが不動産業界の今後の課題となる。



1-5. コワーキング、サテライトオフィスの増加

現在日本のオフィス市場は、テレワーク導入が増加傾向にあるものの未だ低水準であり、企業は分散しているオフィスを東京都心部へ集約する傾向が見受けられる。その為東京都心部のオフィスは新規供給が増加するなか需要も増加しており、リセッション入りが懸念されるが今のところ賃料は高水準で推移している。

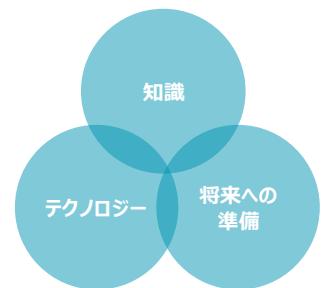
一方、コワーキングオフィスやサテライトオフィスは、都心からやや離れた住宅地での需要が高くなっている。利益増加に向けコスト削減に重点を置く企業が増えるなか、テレワーク普及が加速すれば首都圏のオフィスは本部機能のみに



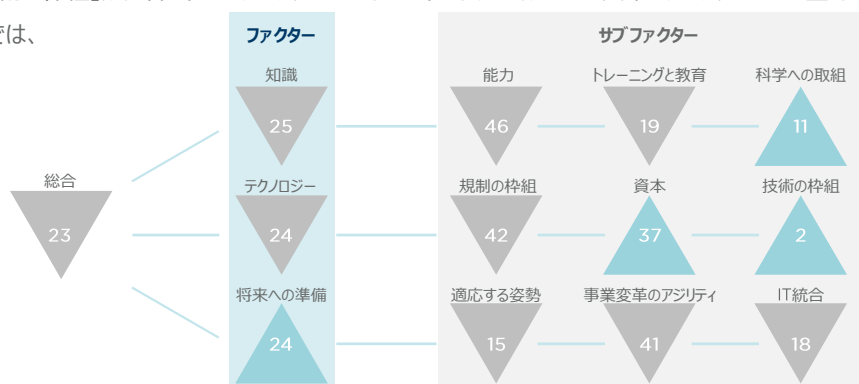
縮小し、従業員の住居から近いコワーキングやサテライトオフィス等の利用増加が見込まれる。またイノベーション創出の場としてもコワーキングやソロワーキングスペース等が注目されている。ステークホルダー以外との接触を好まない企業や、オフィス環境に企業独自の色を出し人材確保へ努める企業等は、サテライトオフィスの活用や自社でコワーキングスペース等を創設している。しかし現在は、新型コロナウイルス感染拡大防止策により3つの蜜(密閉・密集・密接)を避けソーシャルディスタンスが意識される中、元来推奨されてきた他業種との交流が自粛されている。契約形態においても短期のサブスクリプションベースであるため、費用削減の影響をうけ解約されるケースも散見される。ウィズコロナに対応し、利用者が安心して働けるオフィス環境の見直しが求められており、改善次第ではアフターコロナでも支持されていくことが見通される。

1-6. 日本のデジタル競争力は成長の余地がある

テレワークやシェアオフィスが漸く浸透し始めた日本であるが、スイスIMD(国際経営開発研究所)による「世界デジタル競争力ランキング2019」では63か国中23位となった。前年の22位から順位は悪化した。このランキングは、各国のデジタル競争力を評価する為「知識」「テクノロジー」「将来への準備」における3つのファクターから調査する。この3つの判断基準の下には其々3つのサブファクターがあり、そのサブファクターを更にブレイクダウン



日本は「テクノロジー」を測る「技術の枠組」が世界2位と、サブファクターでは上位であったが、それ以外のサブファクターは全て10位以下となった。51の項目では、同サブファクター内の「モバイルブロードバンド加入者」「ワイヤレスブロードバンド」が1位、2位となった。他、「トレーニングと教育」を測る「生徒と教師の比率」が1位、「IT統合」を測る「著作権侵害」が2位となった。



▲ 前年より順位改善若しくは維持 ▼ 前年より順位悪化
出所) IMD「IMD World Digital Competitiveness ranking 2019」よりC&W作成

最下位となった項目は、「能力」を測る「グローバルでの経験値」、「事業変革のアジリティ」を測る「機会と脅威」、「企業におけるアジリティ」、「ビッグデータ及び分析ツールの活用」の4項目。

総合ランキングは前年から悪化したことに加え、アジアでシンガポール、香港、韓国、台湾、中国に劣る結果となった。上位と下位になった項目からみると日本は、デジタル競争力へ向けた技術基盤が整っている一方、スキルを持つ人材や機会の少なさが弱みである。日本はインフラが整っている為不自由さを感じ難い事に加え、規制も多く新規技術の取り入れや活用が困難であることも要因に挙げられよう。産業構造の変化が起ころうとしている中で、日本は今までつくり上げてきた旧来の技術基盤を守る事を優先し、一度壊す事が出来ずにいる。その為、今までインフラが欠如していた新興国や柔軟性のある先進国から後れを取っている。日本は新規技術導入に対して柔軟性を持ち、より積極的な姿勢や教育環境の改善が求められる。

IMD WORLD DIGITAL COMPETITIVENESS RANKING 2019

1 米国	11 カナダ	21 ルクセンブルグ	31 カタール	41 イタリア	51 クロアチア
2 シンガポール	12 アラブ首長国連邦	22 中国	32 スロベニア	42 チリ	52 トルコ
3 スウェーデン	13 台湾	23 日本	33 ポーランド	43 ハンガリー	53 ギリシャ
4 デンマーク	14 オーストラリア	24 フランス	34 ポルトガル	44 インド	54 キプロス
5 スイス	15 英国	25 ベルギー	35 カザフスタン	45 ブルガリア	55 フィリピン
6 オランダ	16 イスラエル	26 マレーシア	36 ラトビア	46 ルーマニア	56 インドネシア
7 フィンランド	17 ドイツ	27 アイスランド	37 チェコ	47 スロバキア	57 ブラジル
8 香港	18 ニュージーランド	28 スペイン	38 ロシア	48 南アフリカ	58 コロンビア
9 ノルウェー	19 アイルランド	29 エストニア	39 サウジアラビア	49 メキシコ	59 アルゼンチン
10 韓国	20 オーストリア	30 リトアニア	40 タイ	50 ヨルダン	60 ウクライナ
					61 ベルー
					62 モンゴル
					63 ベネズエラ

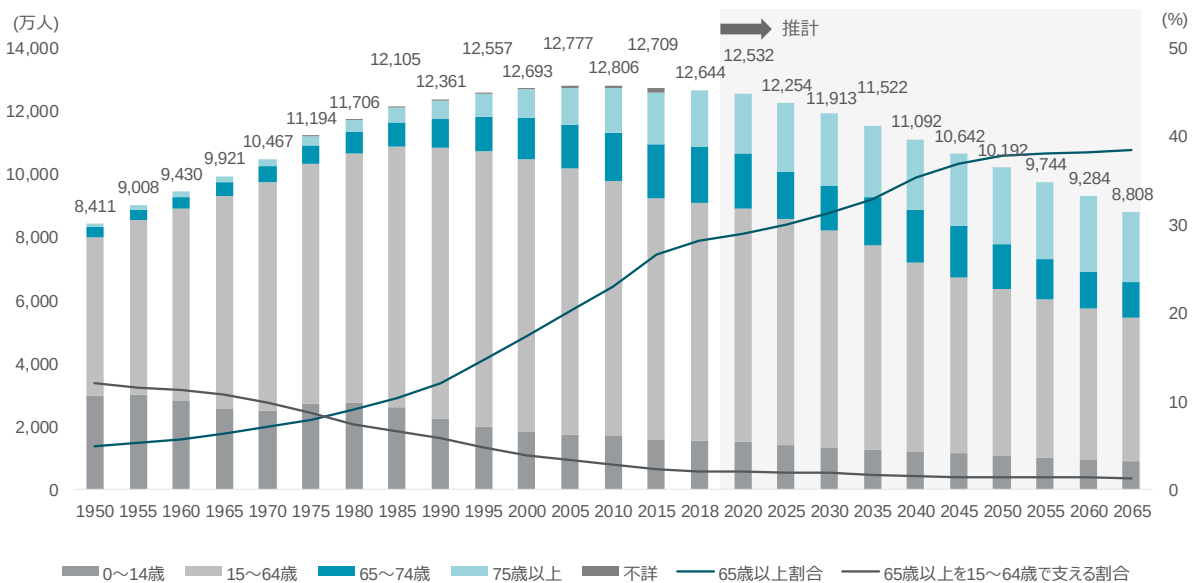


出所) IMDIMD World Digital Competitiveness ranking 2019よりC&W作成

少子高齢化社会により変化する労働力構造

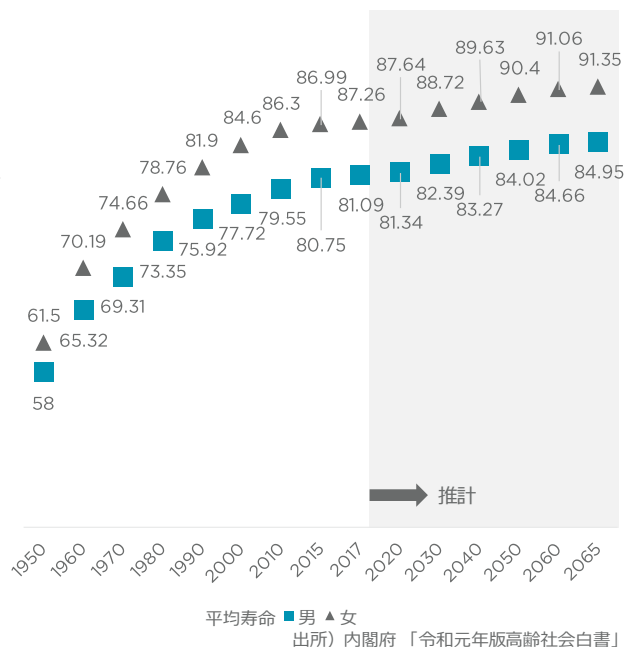
2-1. 45年後の高齢者は全人口の4割へ

日本の総人口及び生産年齢人口のピークは、順に2008年の1億2千8百万人、1995年の8,716人となり、それ以降減少トレンド入りしている。2025年には65歳以上の高齢者が全人口に対して3割を超え、2065年には4割弱に増加する事が推計されている。第二次ベビーブーム以降日本はオイルショック等による経済的混乱に伴い安定人口への考えが浸透し、出生率は低下。これに加え、医療発達に伴う長寿化で高齢者が増加するなか少子高齢化は深刻さを増している。高齢者一人を支える生産年齢人口は、1950年に12.1人であったが1965年の10.8人から下げ足を速め、2018年には2.1人に減少した。今後は更なる減少が推計されており、オフィスワーカーも長期的に減少していくことが見通される。



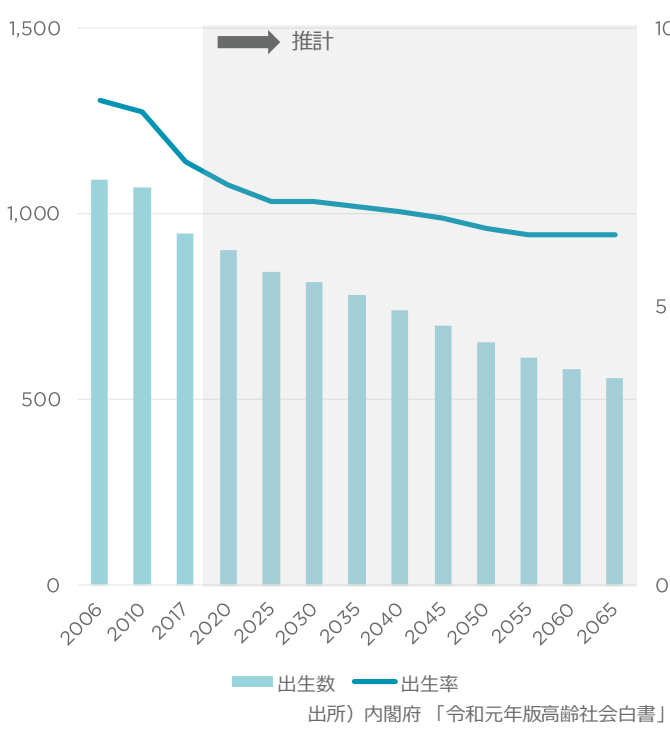
2-2. 長寿化の一方出生率減少が続く

オフィスワーカーの減少が見込まれるなか、今後も高齢化は進む事となる。人口減少が続くなか、日本の平均寿命は上昇傾向にあり2017年には男性が81.09歳、女性が87.26歳となった。この上昇は更に続く事が見込まれており、2050年には男性が84歳を超え女性は90歳を超える事が推計されている。男女の寿命年齢差は1950年時点で3.5歳であったが、2017年には6.2歳まで伸び、女性の長寿化が鮮明である。これは女性の免疫力が高く身体がもともと丈夫である事や、社会的地位における男女格差により男性は社会的負担を抱えやすい事等が要因として考えられる。一方平均寿命から健康寿命を引いた不健康な期間は、2016年時点で男性が8.8年、女性が12.4年で女性の方が長い。人生に占める不健康な期間は男女共に僅か乍ら減少している。



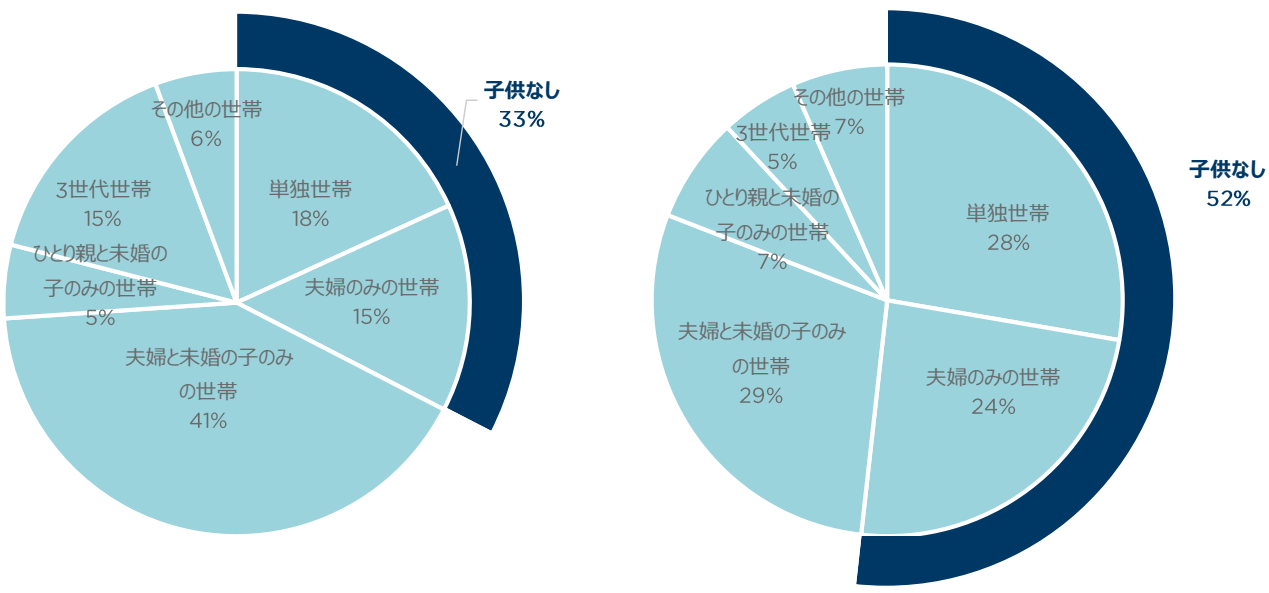
一方、出生率は軟調に推移している。これは未婚率増加、晩婚化の進展とそれに伴う夫婦の出生力低下等が主な要因となる。その背景には女性雇用増加、デフレ慢性化による低収入の男性増加、子育てコスト上昇、結婚に対する社会的評価の低下、単身生活の快適化や自由がなくなる事への懸念等が挙げられ、結婚へのメリット低下が指摘されている。1986年と比較した場合単身世帯は10pt増加、夫婦のみの世帯は9pt増加となり、子供のいない世帯が33%から52%迄増加し半数を超えた。

2019年12月に厚生労働省が発表した2019年の出生数は推計で前年比5.92%減の86万4千人となり、統計開始以降初めて90万人を割った。こうした出生率減少を受け、昨年10月からの消費増税分を「子供・子育て支援制度」に活用する事となった。しかし足元の待機児童問題は解消されないままであり、無償化による幼保需要増加も懸念される。またこれを機に給食費や授業料は値上げが相次ぎ、この支援制度が出生率増加に繋がるのか疑問視する声も多い。幼保施設は値上げした分を人件費に回し、賃金上昇で保育士等の増加に繋がれば待機児童問題も解消されるだろう。物価上昇が続くなか実質賃金は上がらず、共働きを余儀なくさる家庭も多い。出生率増加の為にはより合理的な行政支援が求められている。子供のいる労働者にとって働きやすい環境が求められる中、児童施設を併設したオフィスビル等も支持されている。



1986

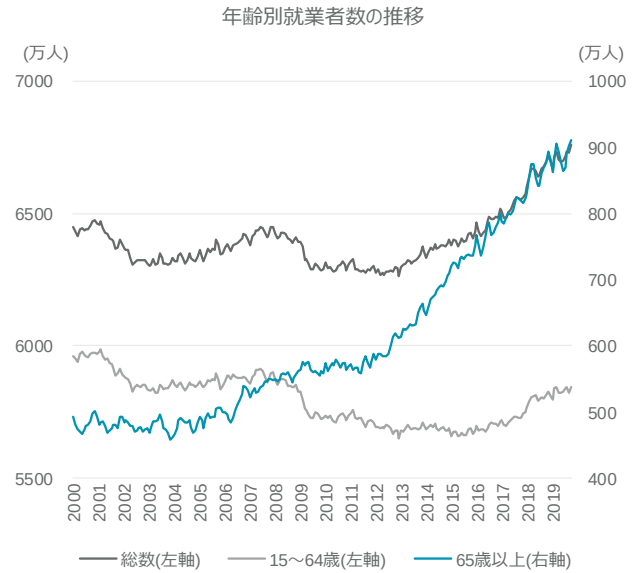
2018



出所) 厚生労働省

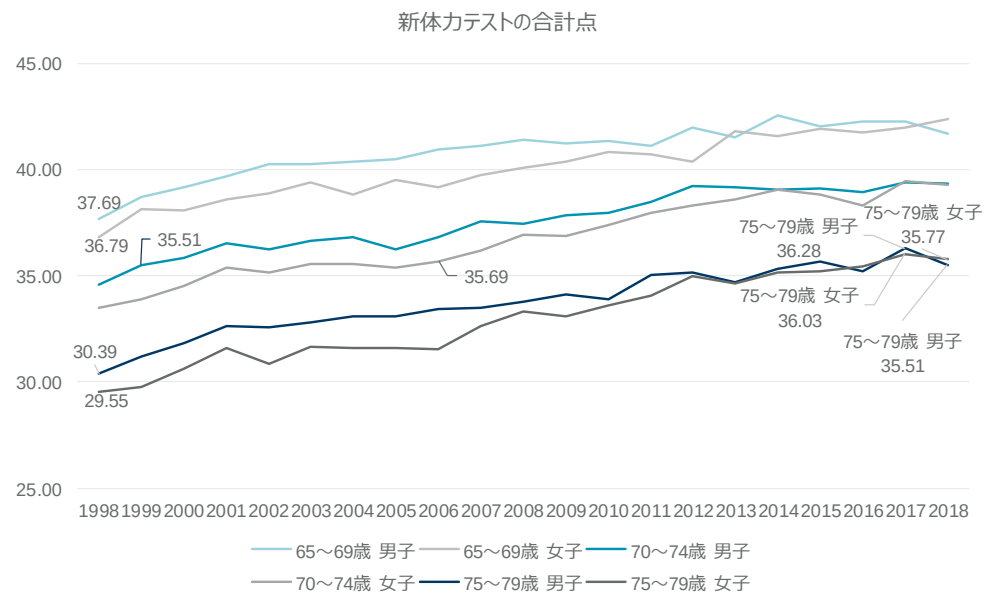
2-3. 労働者人口は高齢化

全ての団塊の世代が2025年に後期高齢者(75歳以上)となり少子化が進むなか、労働力不足が想定されている。就業者数は、生産年齢人口が2016年1月以降0-1%台の低成長を継続する一方、65歳以上の就業者数は2011年11月以降平均約5%台と長期に渡り高水準な成長を継続している。2000年1月時点と比較した場合、20年間で就業者数は290万人増加しているが、生産年齢の就業者数は140万人減少した。一方493万人であった65歳以上の就業者数は419万人増加し、912万人となった。高齢化が進むなか健康年齢も上昇し、労働力は高齢者によって支えられている。人生100年時代を見据え、高齢者の能力と意欲がある限り働く場を提供する取り組みが始まっている。



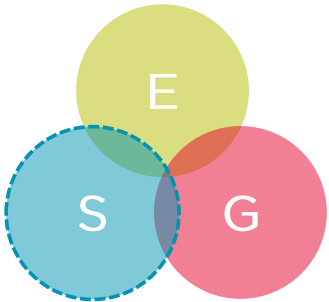
2-4. 高齢者の健康年齢は上昇傾向が続く

少子高齢化は日本の深刻な問題として認識されているが、良い側面も大きい。2017年の75-79歳による体力テストの合計点数は男女ともに過去最高となり、1998年の65-69歳と比較した場合男性は1.41点差、女性は0.76点差であった。当時時点の75-79歳男性が7.31点差、女性が7.24点差であった事と比べると、全体的に健康年齢の高まりが確認できる。2018年75-79歳女性は2006年70-74歳女性を上回り、2018年75-79歳男性は1999年70-74歳男性と同水準となった。健康を意識した食生活の改善や運動習慣の形成等により、高齢者の体力が上昇し健康寿命も延びている。今後も働き方改革やESGが注目されるなか健康経営への取り組み等で、高齢者の活躍は更に期待できる。



2-5. ヘルスケアによる高齢者雇用長期化への取り組み

急速な人口減少が懸念される中、長寿化や健康年齢上昇により健康的に長く働ける環境づくりが注目されている。経済産業省は健康経営に取り組んでいる企業等に対し顕彰する健康経営優良法人認定制度を導入。従業員の健康管理を企業が戦略として取り組む事により、効率的に業務が推進され収益性向上や好業績に繋がることが見込まれる。J&J*によると1ドルの健康投資は3ドルのリターンを生み出すと算出されている。働き方改革やESGが注目される中、健康経営への取り組みは市場からも評価され、透明性のある企業として就活生からも注目を集め優秀な人材の確保にも繋がる。従業員に対する健康支援は高齢者に関わらず全ての労働力において有効である。このウェルネル重視への取り組みは、新型コロナウイルス感染拡大を機に今後更なる変化がみられるだろう。



【健康経営事例】

大和証券グループ本社	健康増進施策における「ポイントインセンティブ制度」を導入 健康診断によるハイリスク項目の会社への申告を義務化する制度を導入
バンドー化学	年に一度体力測定を実施しトレーナーが個別指導を行う ストレス対処法を学ぶ健康教育の実施及び所属長へのEQ能力向上を実施
サトーHD	年に一度健康目標を提出すると月額2,000円の「健康増進アクション手当」支給 社員が社長あてに健康経営におけるアイデアを提出
伊藤忠商事	がんとの両立支援 生活習慣データを管理する「健康マイページ」を導入

*) J&J "Lower Health Spending, Strong Return On Investment" より引用

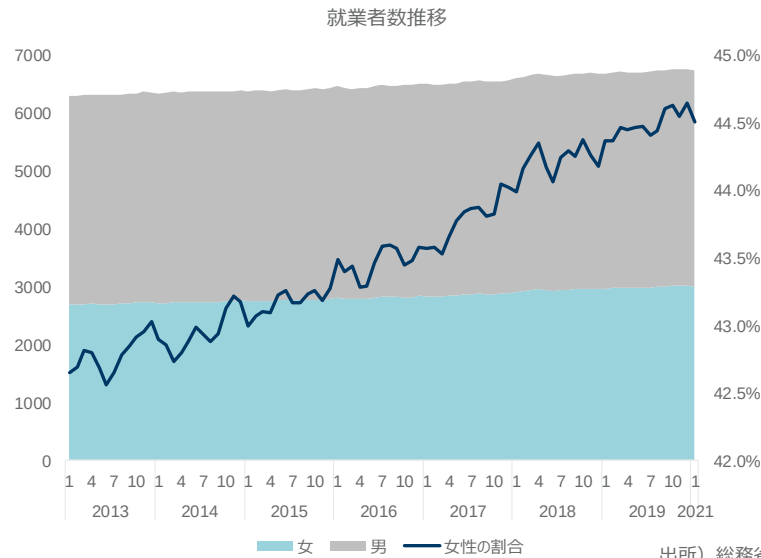
2-6. 女性雇用促進も世界レベルでは改善点が多い

1985年に男女雇用機会均等法が制定され1986年に施行された。当初39%台後半であった就業者数における女性の割合は、2000年に入り40%台後半をつけ2019年12月時点では44.7%に達し、成長率は7年3か月連続となった。経済産業省は企業が「女性活躍推進」への取り組みを加速させる為、取り組みが優れている企業を「なでしこ銘柄」として選定している。女性活躍推進はESGが注目される中、ダイバーシティの観点から中長期的な企業価値を向上させる。



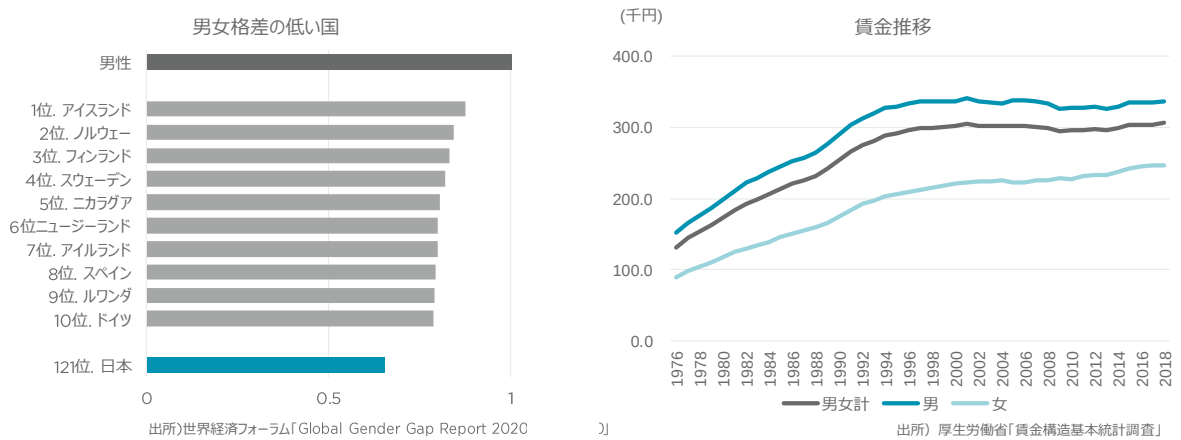
近年オフィスの内覧では女性社員が同行する企業も多く見られ、女性の意見も重視される様になってきた為、化粧式の充実などオフィスに求められる付加価値の変化も見られている。

日本の賃金（所定内給与額）については1976年から20年間で男女ともに前年比2%以上10%以下の高水準で成長し、男性は178.5千円、女性は117.1千円上昇した。しかし1995年以降はマイナスから1%台以下の成長に留まり、2018年迄の24年間で男性の賃金は7.6千円上昇とほぼ横ばいで、



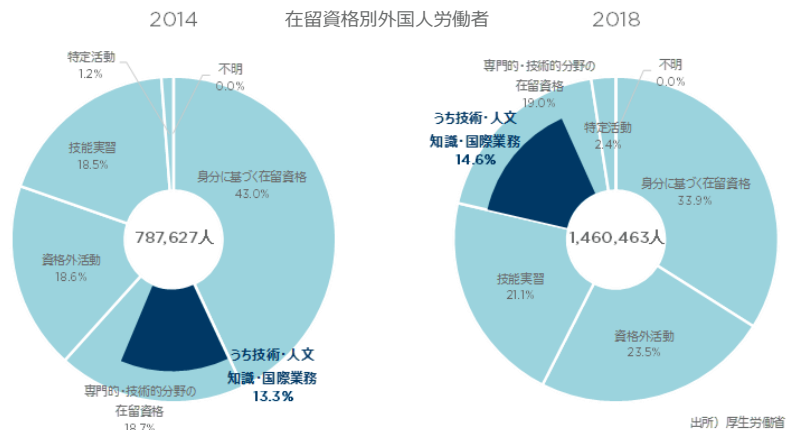
女性の賃金も41.3千円上昇と賃金上昇率は全体的に鈍化している。厚生労働省による男女間賃金格差(男性を100とする指数)は、男女雇用機会均等法が制定された1985年以降2018年迄に13.7pt上昇し73.3となったもののグローバルで見れば依然として低水準にある。

2019年12月に発表された世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数(男性を1とした男女格差の指数)で日本は、153か国中121位と過去最低を記録した。これは女性の管理職や、議員及び官僚の少なさが影響しており今後の課題となっている。この男女間格差は結婚や出産を機に退職する女性が多い点や、産休・育休から復帰しても子育て世代におけるキャリア形成が困難である点が指摘されている。ESGにおけるダイバーシティ推進や、働き方改革による男女格差解消への意識改革が日本では更に必要である。これは日本において、更なる女性促進の潜在性を多く秘めているとも言えよう。



2-7. 外国人雇用増加傾向も、オフィスメインの外国人労働者は15%に留まる

外国人雇用は2016年以降前年比で成長鈍化がみられるものの人数は増加傾向であり、2018年には146万人に達した。在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」の「うち技術・人文知識・国際業務」を最もオフィスを使用するカテゴリとした場合、その人数は2014年から2018年迄に108,954人増加し、213,935人となり倍以上増加した。しかし同カテゴリの構成比は2pt増加に留まり、留学生のアルバイト等からなる「資格外活動」と、体を使う技術習得を目的とした仕事からなる「技能実習」のカテゴリが増加幅を上回った。オフィスを使わない外国人労働者の成長が著しいなか、外国人雇用増加がオフィスワーカー増加へ与える影響は未だに限定的なものに留まっており、女性活躍と同様に今後の成長が望まれる雇用である。

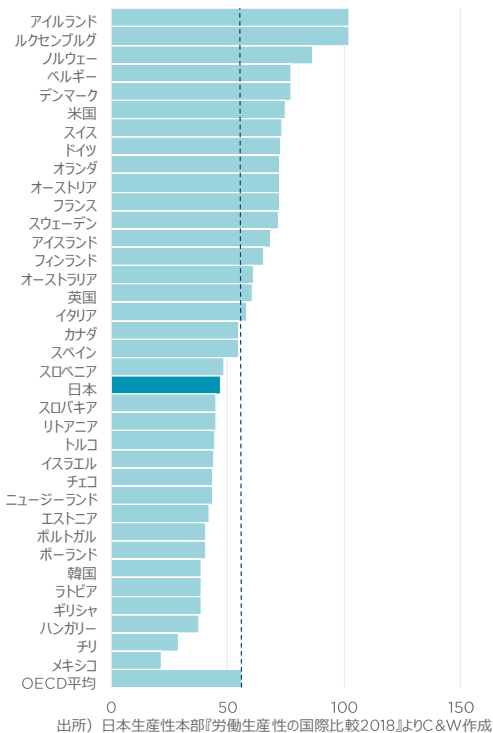


2-8. 少子高齢化対策及び生産性向上に向けて、働き方改革の普及が進む

労働人口の増加は我が国において税収入の増加に繋がり、企業において労働力確保や生産性向上に繋がる。少子高齢化に向けた雇用環境改善及び投資やイノベーションによる生産性向上を目指し、2019年4月以降働き方改革の導入が始まっている。少子高齢化対策としては、1.高齢者、女性、外国人等今まで少なかった労働者層の増加 2. 育児や介護等を必要とする労働者への労働環境改善 3. 出生率増加に向けた職場の育児環境改善 4.長時間労働による過労死等の死亡率低下 5.一人当たりの労働時間軽減による雇用拡大等により労働力不足の改善を目指す。また日本における時間当たりの労働生産性は2018年OECD加盟36か国中21位と低水準にある。コワーキングオフィス等を活用した社内外の交流からイノベーション創出力の向上、新型コロナウイルス感染拡大防止により更に大きく前進するテレワークの導入による業務効率化等で生産性向上が期待できる。

この多様で柔軟な働き方の実現は、人口構造の変化に伴う労働力構造を変化させると共に技術革新による新しい働き方の提供を斡旋し、オフィスビル市場において新しい付加価値を持つビジネスを生む事が期待される。

OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性
(2018年/36か国比較)



長時間労働の是正及び 多様で柔軟な働き方の実現	雇用形態に関らない 公正な待遇の確保 (2020年4月以降)
- 時間外労働の上限制度導入 - 有給休暇の確実な取得 - 残業(月60時間以上)による割増賃金率引き上げ - 産業医・産業保健機能の強化 - フレックスタイム制の制度拡充 - テレワークの普及促進 「高度プロフェSSIONAL制度」新設	- 不合理な待遇差の禁止 - 待遇についての説明義務の強化 - 同一労働同一賃金の実現 - ADRの整備

効 果

生産性向上	健康の確保	自己管理能力の向上	雇用改善	労働力不足解消
目指すもの 少子高齢化対策 - 育児と介護の両立等働き手のニーズ多様化 投資やイノベーションによる生産性向上に向けて - 就業機会の拡大 - 意欲・能力を最大限に発揮できる環境づくり				

03

まとめ

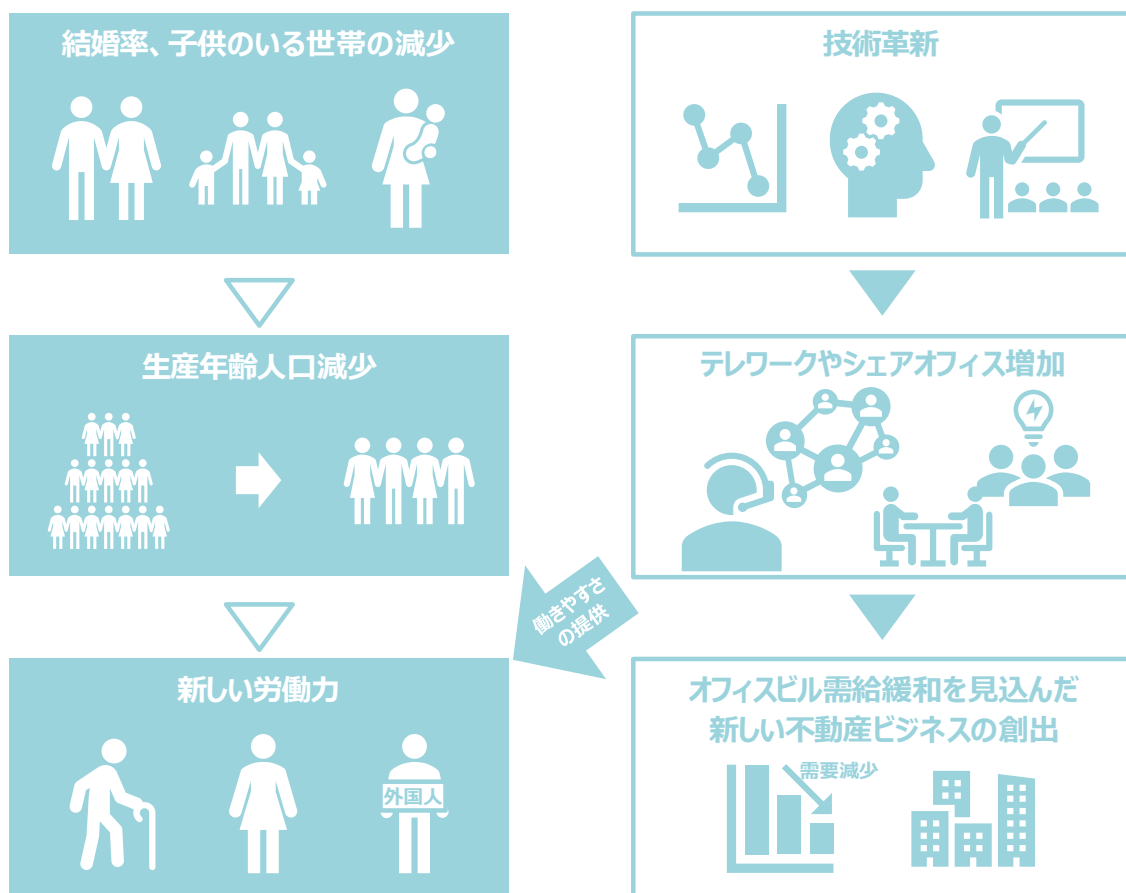
未来のワークプレイスとは

第四次産業革命が進むなか働き方は多様化してきている。コワーキングやサテライトオフィス等の活用に加え、テレワークの普及によりオフィスへ行かなくとも働く環境が整備されはじめた。これにより現在問題視されている東京一極集中も若干の解消が期待される。

企業のテレワーク導入が定着しフリーアドレスを導入する事により、オフィスを拡大せずに従業員数を増加させる選択肢がニューノーマルとなることが予想される。また新型コロナウイルス感染拡大防止策での3つの蜜を避け、ソーシャルディスタンスが意識される事により、一人当たりの床面積は広くなることも想定される。テレワーク定着が進み都心のオフィスに社員を出社させる必要もないと判断されるようになれば、本部機能のみが都心部に残り高額な巨大オフィスを借りる必要性が低下する可能性も否定できない。多様な働き方の導入により都心部のオフィス需要は減退の可能性を含む一方、新規オフィスビル供給は継続的に計画されている。足元では新型コロナウイルス感染予防策でテレワーク導入が促進され、世界規模のリセッションが懸念されるなか需給緩和は前倒しで訪れる可能性も否めない。

新型コロナウイルス感染拡大前のオフィス市況は、新規ビル供給が増加するなか分散しているオフィスの集約や新規ビルへの移転計画等で需給は逼迫していた。空室率も低水準を継続し、今のところこの流れを引き継ぎ影響は限定的であるものの、2月以降はテレワーク導入に伴う移転面積の縮小や新規契約の勢い低下が確認されている。

新型コロナウイルスによって更に喚起されたオフィスワーカーに対するウェルネス重視、そして高齢者や女性の働きやすい職場環境づくりが必要となるなど、新しい付加価値がワークプレイスには求められてきている。第四次産業革命がもたらすオフィスビル需要の構造変化へ柔軟に対応していく事と、ウィズコロナ・アフターコロナを考慮したワークプレイスの提供等が鍵となる。今後不動産として新しい技術を導入していく事は、日本の国際競争力を高めていくためにも必要な条件となるだろう。



お問い合わせはこちらまで：



オディッセウス・マルケジニス
COO
オキュパイヤー・サービス
odysseus.markezinis@cushwake.com



加藤 圭至
シニア・ディレクター
リーシング・アドバイザー・グループ
keiji.kato@cushwake.com



渡辺 絵里香
リサーチ・アナリスト
リサーチ&コンサルティング
erika.watanabe@cushwake.com



鈴木 英晃
ヘッド・オブ・リサーチ&コンサルティング
Hideaki.suzuki@cushwake.com

クッシュマン・アンド・ウェイクフィールドについて

クッシュマン・アンド・ウェイクフィールド（ニューヨーク取引証券所：CWK）は、オキュパイヤーとオーナーの皆様には有意義な価値をもたらす世界有数の不動産サービス会社です。約60カ国400拠点に53,000人の従業員を擁しています。プロパティ・マネジメント、ファシリティ・マネジメント、プロジェクト・マネジメント、リーシング、キャピタルマーケット、鑑定評価などのコア・サービス全体で、2019年の売上高は88億ドルを記録しました。
詳しくは、公式ホームページwww.cushmanwakefield.com にアクセスするか
公式ツイッター @CushWake をフォロー下さい。