

With コロナ

オフィス戦略のニューノーマル

第1回
クライアントサーベイ
詳細版





98.3%



が緊急事態宣言発令後に
リモートワーク実施

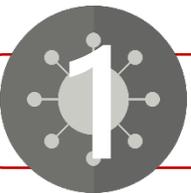
85.6%

が今後もリモートワークを
計画している



81.9%

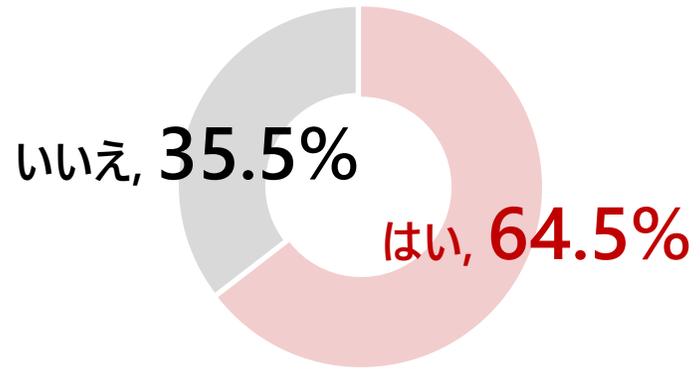
が現在のオフィス環境は
今後変わっていく
と思っている。



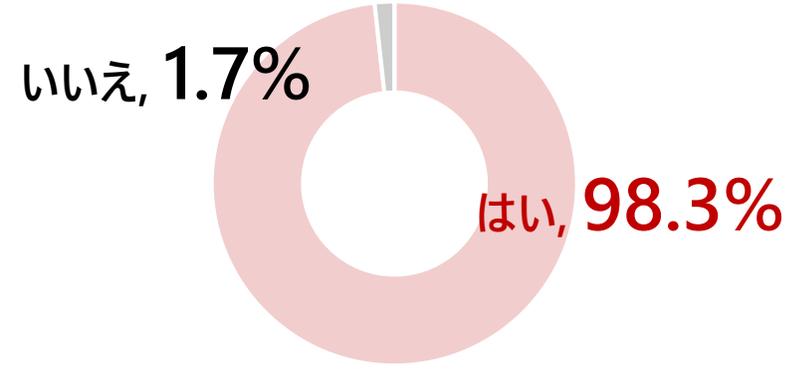
緊急事態宣言発令 “前・後” のリモートワーク導入状況



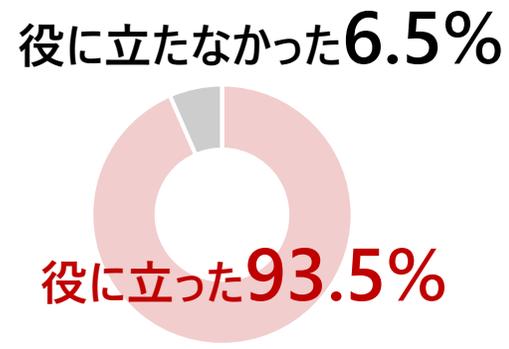
緊急事態宣言発令“前”、リモートワークを導入していましたか？



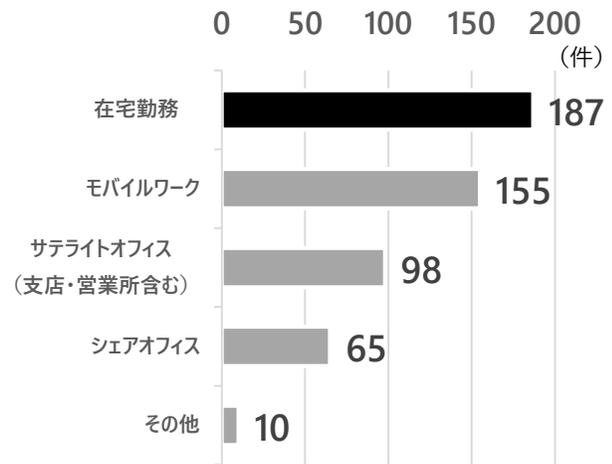
緊急事態宣言発令“後”、リモートワークを導入しましたか？



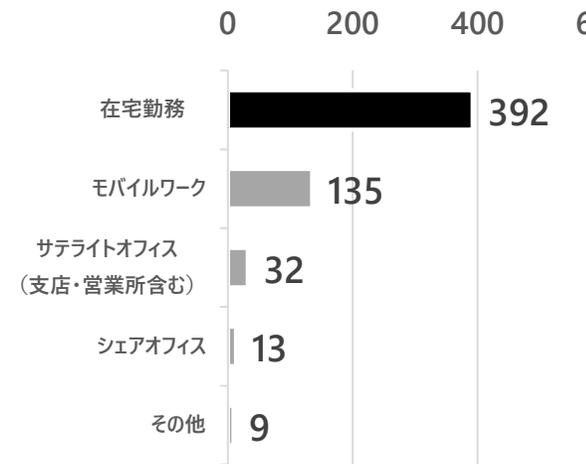
緊急事態宣言発令“後”、導入していたリモートワークは役に立ちましたか？



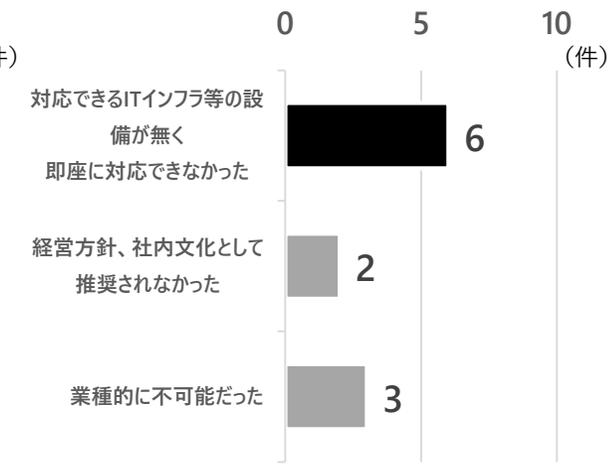
どのようなリモートワークを導入していましたか？（複数回答）

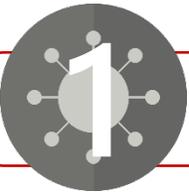


どのようなリモートワークを導入しましたか？（複数回答）



リモートワークを導入しなかった理由は？（複数回答）

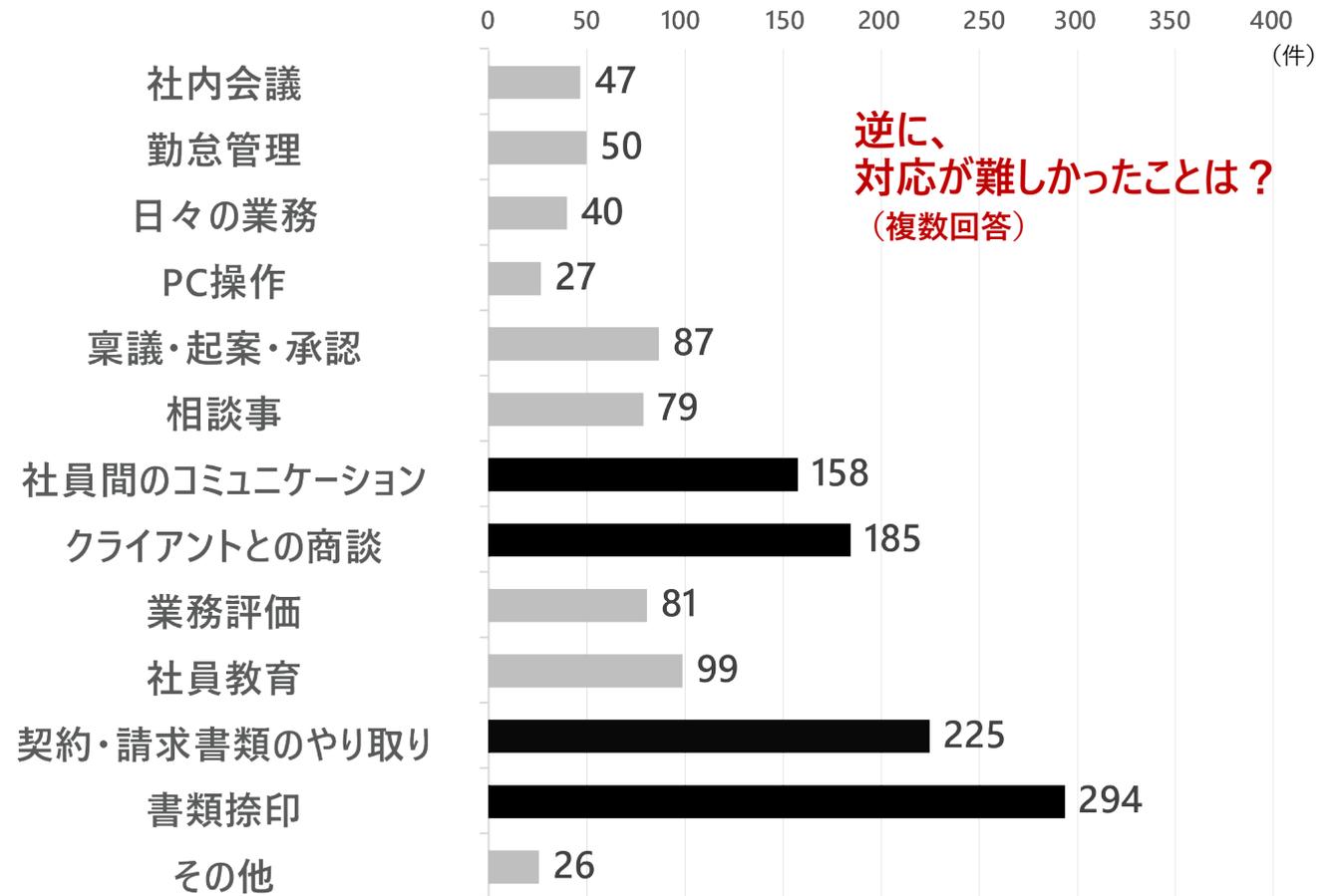
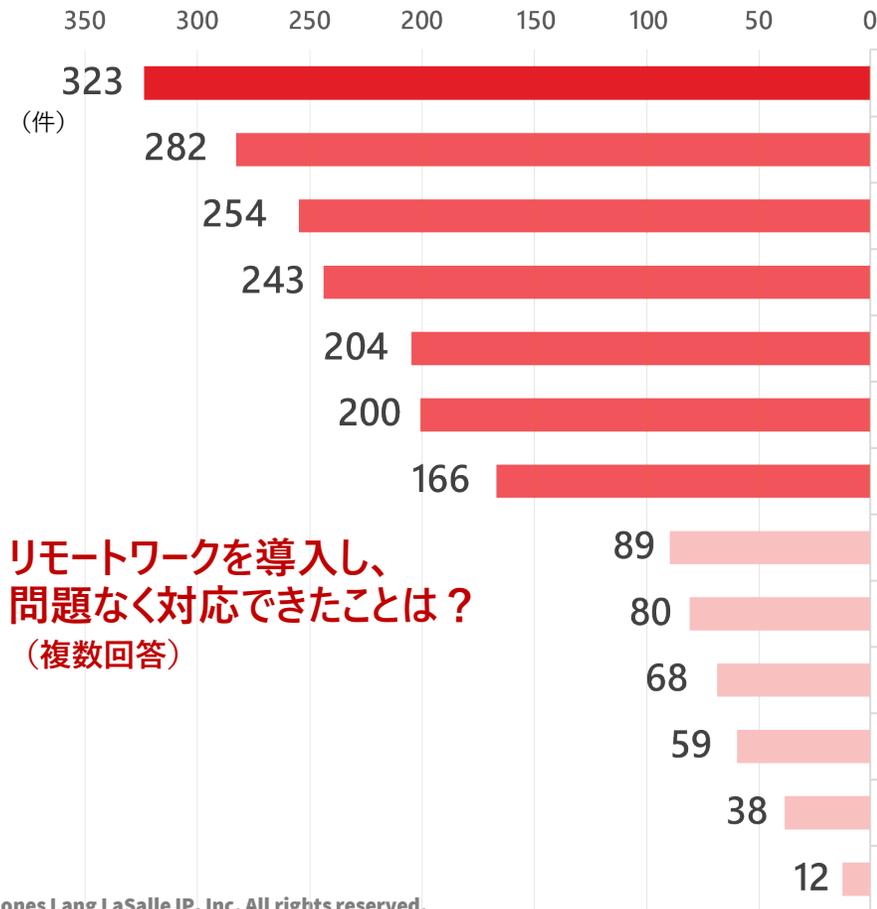




緊急事態宣言発令 “後” のリモートワーク導入状況



- コミュニケーション ⇒ 社内ミーティングは問題ないが、社外ミーティングや偶発的コミュニケーションには課題がある。
- 勤怠管理 ⇒ 勤怠管理は出来る一方で、業務評価が難しい⇒成果報酬型評価の導入が加速する可能性が高い。
- PC操作 ⇒ 日々の業務については問題なく出来た。ただし、セキュリティリスクが顕在化していない可能性有り。
- 契約、押印関係 ⇒ 最大のボトルネック。しかし、急速な電子化が進む可能性が高い。



今後のリモートワークを導入計画は？

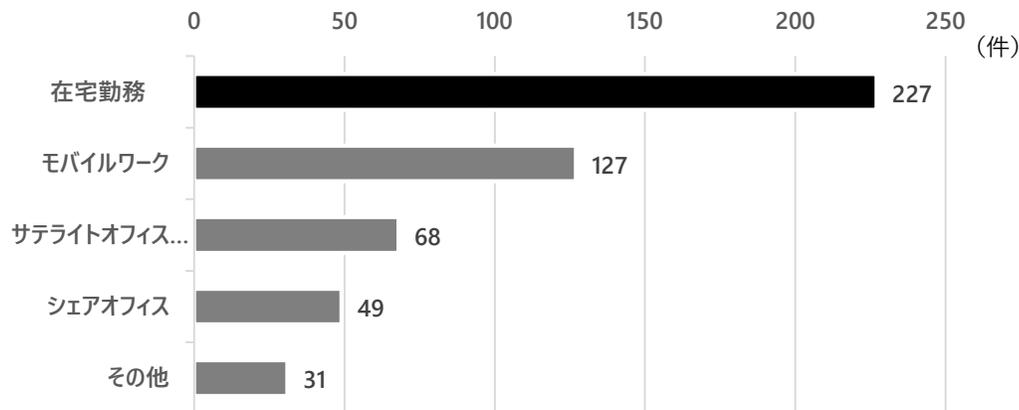
具体的に

計画・検討中 **66.3%**

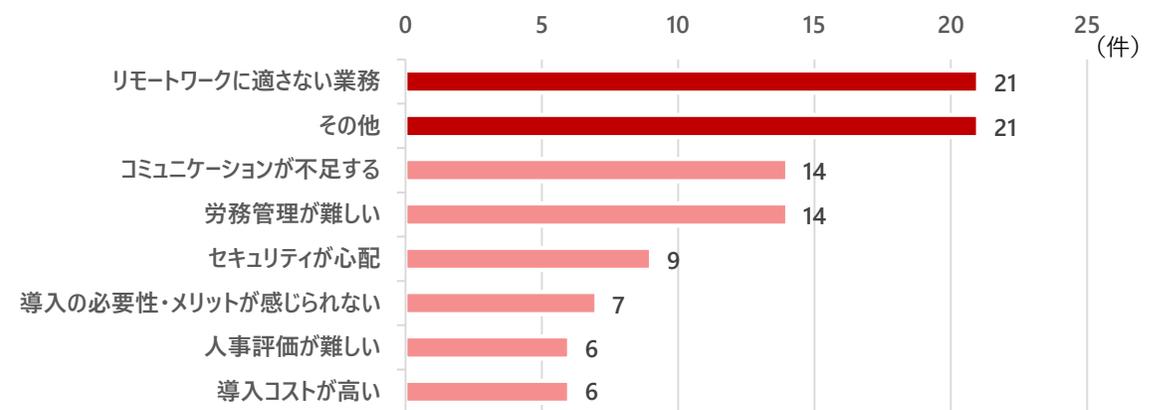


- リモートワークは一過性のものではなく、新たな働き方として定着する可能性が高い。
- 「在宅勤務」を中心に、「サテライトオフィス」や「シェアオフィス」も組み合わせた多様なリモートワーク形態が求められる。

どのようなリモートワークを計画していますか？（複数回答）



リモートワークを計画・検討していない理由は？（複数回答）





緊急事態宣言解除後のオフィス環境の変化



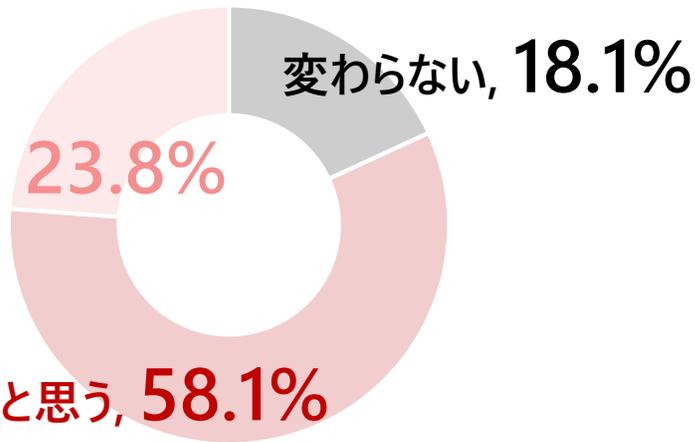
緊急事態宣言解除後、オフィス環境は変わっていくと思いますか？

変わる、

既に検討を進めている、23.8%

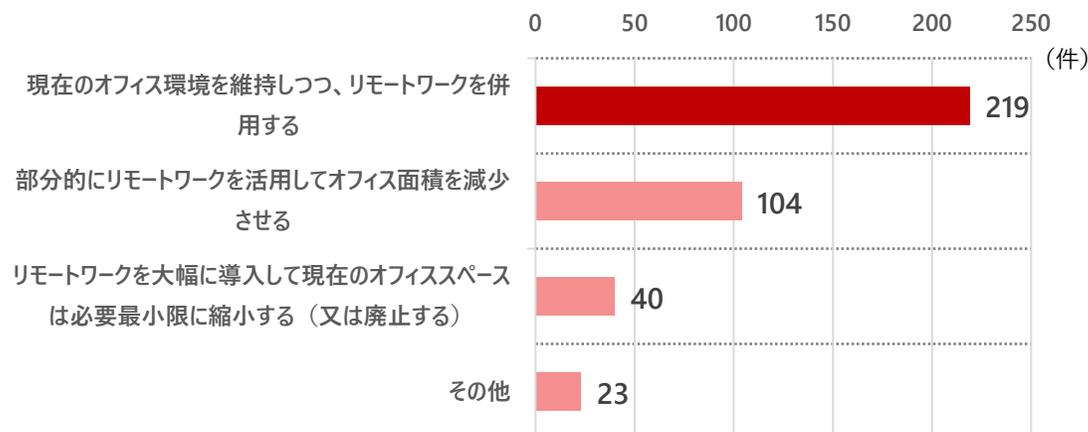
変わる、

変えていきたいと思う、58.1%

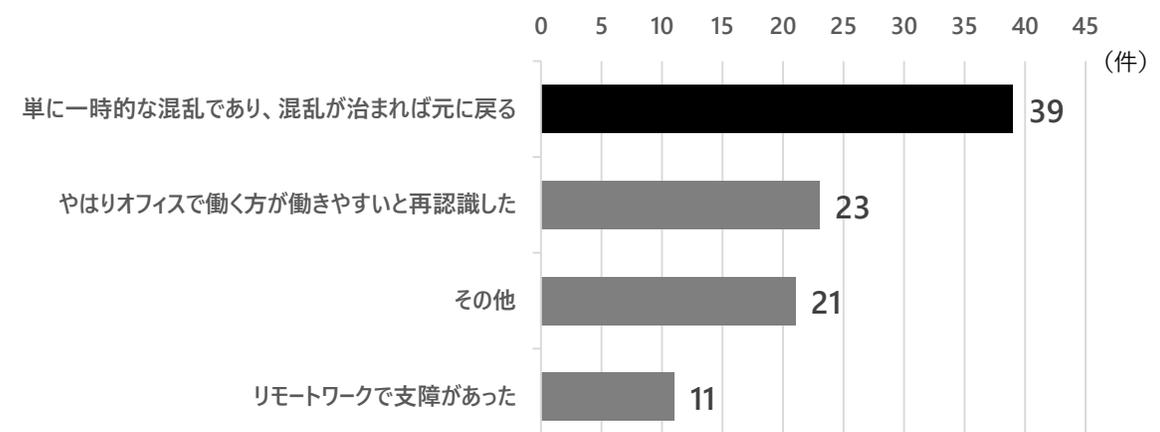


- オフィス環境は、“元”に戻るのではなく、変わっていく可能性が高い。
- リモートワークを導入し、オフィス面積を縮小させることでコストメリットへの期待が高まっている。
 - ✓ 43%が現在のオフィス面積を縮小させる可能性がある。
 - ✓ 従業員者数が多い企業ほど、面積縮小を検討している。
 - ✓ コストインパクトを期待する経営層の意識が高い。

どのように変わるとお考えですか？（複数回答）



変わらないと思う理由は？（複数回答）



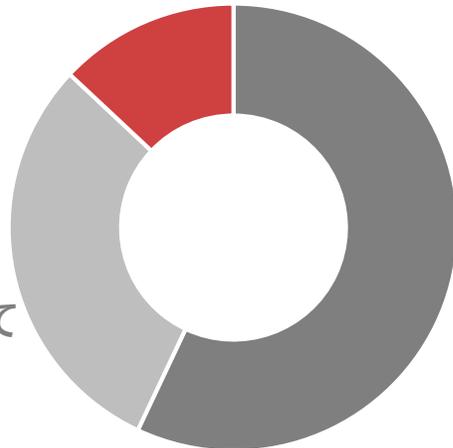


緊急事態宣言解除後のオフィス環境の変化



3.リモートワークを大幅に導入して
現在のオフィススペースは必要最小限に縮小する
(又は廃止する)

13.0%



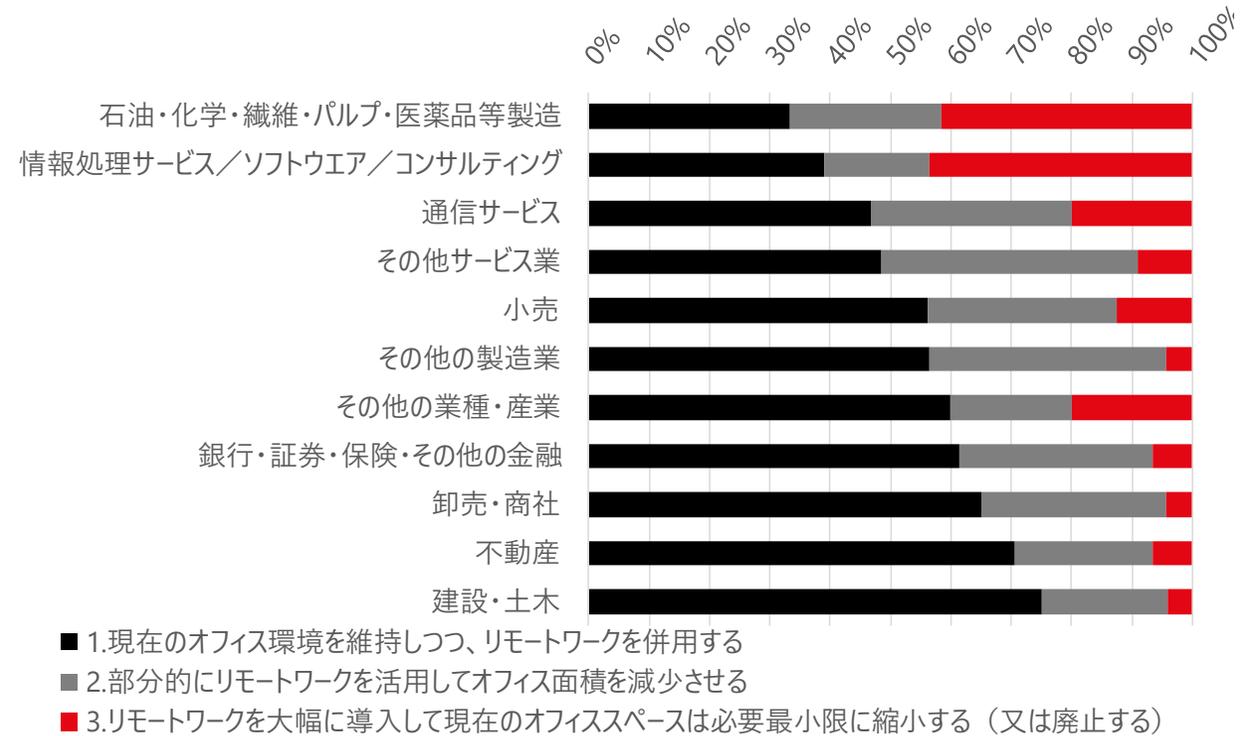
1.現在のオフィス環境を維持しつつ、
リモートワークを併用する
57.0%

2.部分的にリモートワークを活用して
オフィス面積を減少させる
30.0%

※複数回答を3、2にウエイトを置き再集計

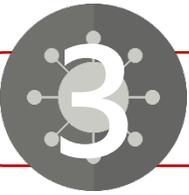
Ex)

- 2と3の回答 ⇒ 3
- 1と3の回答 ⇒ 3
- 1と2の回答 ⇒ 2
- 1と3の回答 ⇒ 3
- 1と2と3の回答 ⇒ 3

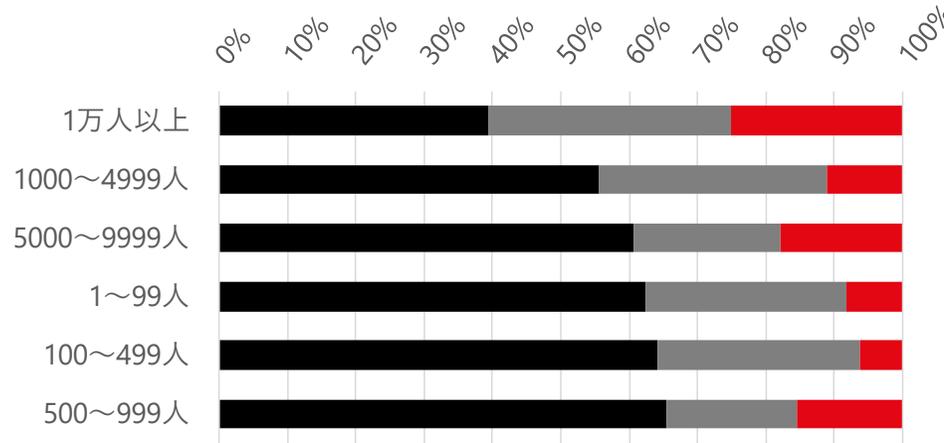


- 1.現在のオフィス環境を維持しつつ、リモートワークを併用する
- 2.部分的にリモートワークを活用してオフィス面積を減少させる
- 3.リモートワークを大幅に導入して現在のオフィススペースは必要最小限に縮小する (又は廃止する)

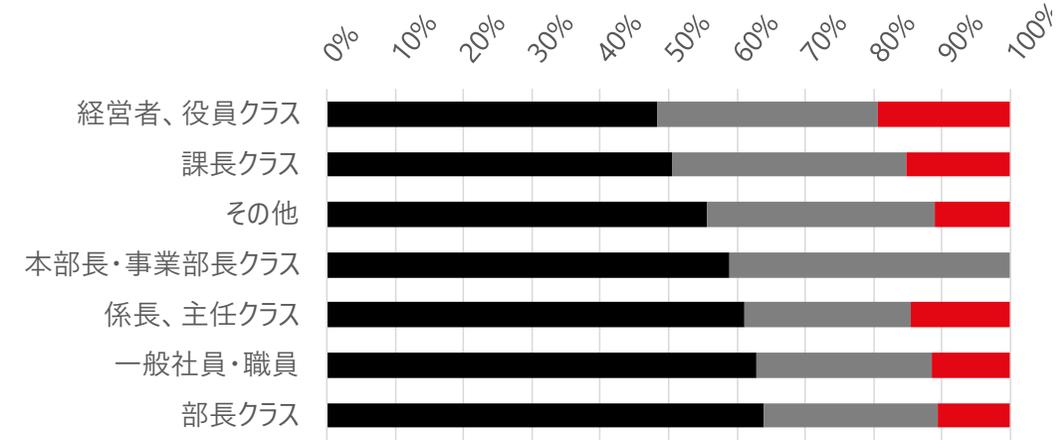
※回答数10以上の業種



緊急事態宣言解除後のオフィス環境の変化



- 1.現在のオフィス環境を維持しつつ、リモートワークを併用する
- 2.部分的にリモートワークを活用してオフィス面積を減少させる
- 3.リモートワークを大幅に導入して現在のオフィススペースは必要最小限に縮小する（又は廃止する）



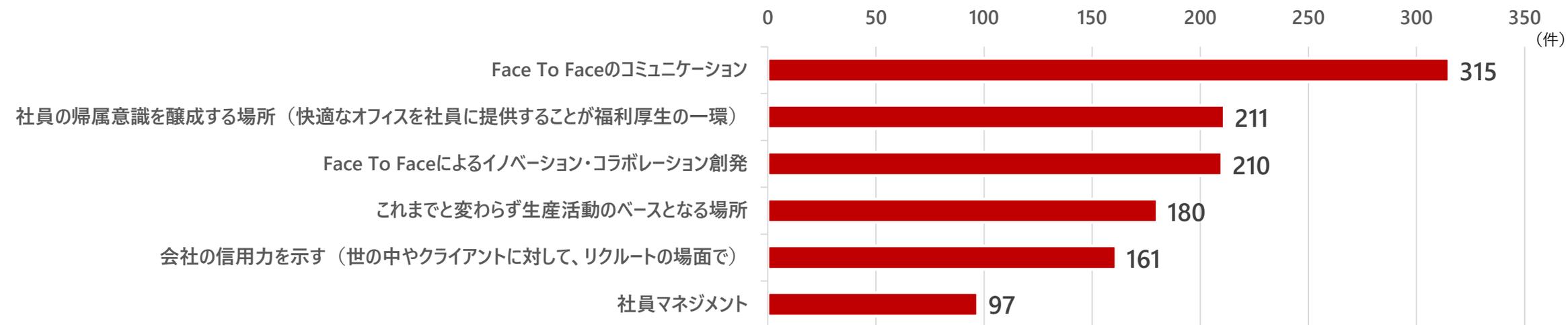
- 1.現在のオフィス環境を維持しつつ、リモートワークを併用する
- 2.部分的にリモートワークを活用してオフィス面積を減少させる
- 3.リモートワークを大幅に導入して現在のオフィススペースは必要最小限に縮小する（又は廃止する）



緊急事態宣言解除後のオフィス環境の変化



今後のオフィスの役割は？ (複数回答)



4

Withコロナ オフィス戦略のニューノーマル



- 緊急対応的にリモートワークを実施し、多くの人を経験し、そして“やってみたら意外とできた”
- コミュニケーション・書類捺印など課題はあるが、対策・対応は可能



今後、リモートワークは定着していく

- オフィス環境は“元”に戻るのではなく、新たな形に変わっていく

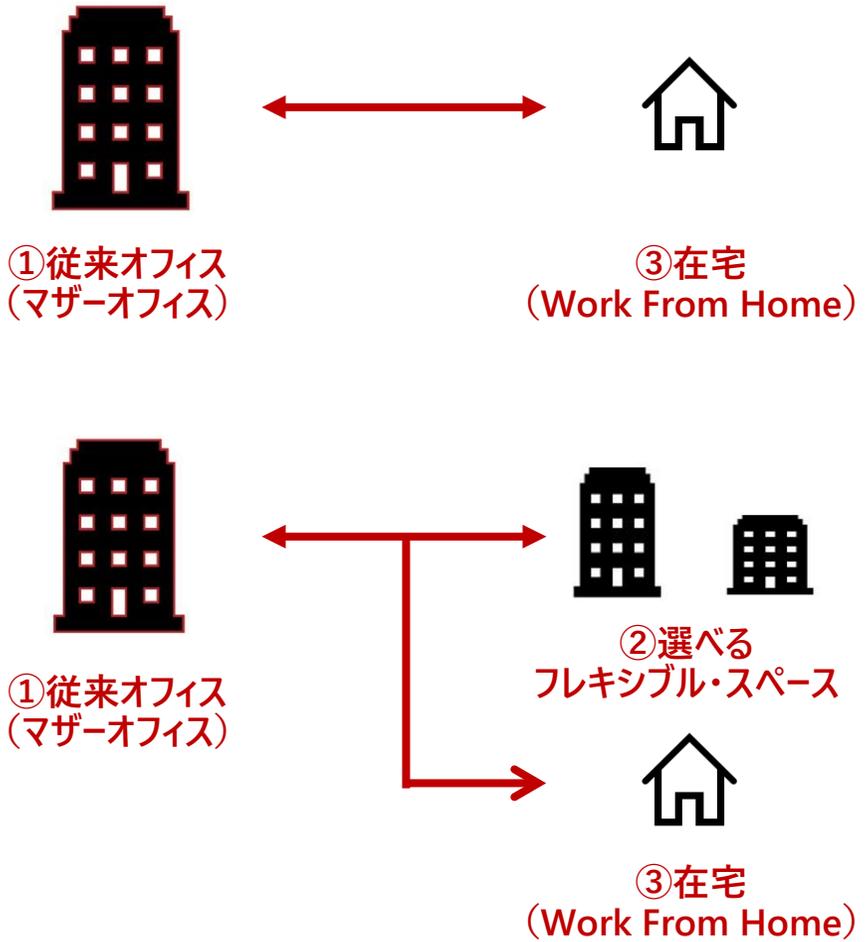


“フレキシブル”と“コストコントロール”

- オフィスの役割は、従来の全ての生産活動の場所から、face to faceのコミュニケーション創出を重視した場所へと変化



リアルコミュニケーションの“ハブ”



- ①従来オフィス (マザーオフィス)
- ②選べるフレキシブル・スペース (サテライトオフィス・シェアオフィス等)
- ③在宅 (Work From Home)

- 集約と分散のバランス
- オフィスコストのコントロール
- リモートワークとオフィス回帰を反復させられる**持続可能**な配置戦略 (BCP)



緊急事態宣言解除後のリモートワーク導入計画



「計画はあるが、具体化はこれから」に関するフリーコメント

- 今後より具体化させていくために、しっかり協議・検討していきたい。
- 今回の在宅の影響等（効果検証、問題点の洗い出し）を整理・検討したうえで今後の計画を考えていく。
- 今回の効果検証、問題点の洗い出し等を行ったうえで導入の検討を行う予定。
- 社内でアンケートを取り、問題点を抽出し、改善をはかり、次のステップに行くことを考えている。
- 今回はコロナ対応の特別措置として実施しているため、継続的に実施するには人事制度として正式に制度化する必要がある。
- 社内にリモートワークが可・不可の職種が混在しているため、均一的にメリットを享受できる制度設計が必用。
- リモートワークを導入し、今後も維持していくこと自体はほぼ合意されている。リモートワークとオフィスのバランスの議論を先ず進める。「リモートワーク」と社内での「ディスタンシング」をどう両立させるか、その両立が実行されたうえで、適切な面積やワークプレイスの在り方を検討していきたい。
- 社内の承認関係は未だに書類＆捺印であったり、経理処理関係のソフトウェアでもプロセス上一度プリントアウトが必要とされている。更に、営業部門においては実際の業務自体の難しさもある。このため、より本格的に在宅リモートワークを導入するには更に投資が必要という認識。
- 様々な部門や経営との調整で具体的検討を行うため、足元のコスト削減やキャッシュ確保と中長期的なコスト構造・拠点の在り方を検討していきたい。



緊急事態宣言解除後のオフィス環境の変化



「今後のオフィスの役割は？」に関するフリーコメント

- オフィスは今後はイノベーションのための場となるのではないかと。要するに定型業務は本社にいる必要はなくサテライトで十分で、非定型の業務がオフィスの価値になると思われる。
- 通常業務を効率化のためモバイルワーク化していく流れは止められないと考えているが、それを受けてオフィスが不要だとは考えていない。むしろ、オフィスという場を、どうやって人が集まり、どのようにイノベーションを創り出していくのかという場にしていかねばいけない。
- オフィスに集まることの良さがコロナの在宅リモートワークで証明された。一方で、リモートワークでオフィスへの出勤率を従来の50%にするように指示が出ることになりそう。オフィススペースが削減されるのでコスト削減できるのではとの思惑があるが、人員計画の変更（ディスタンシング）で結局これらが相殺され、オフィス面積は当面変わることはないだろう。実際は新たなオフィスの運用コストやセキュリティコストなどが増えることが考えられる。
- Face To Faceの重要性は、今回の事態を経てより実感された。一方で、同じ事態が生じた場合にも事業継続性を保つため、在宅勤務などのテレワークが重要性を増してく。
- 「オフィス不要論」等の意見が無いわけではないものの、むしろ、今回の在宅期間にオフィスの重要性、皆で集まって仕事をする事とそのスペースについての重要性が強調されたという意見のほうが社内が多いようだ。いずれにせよオフィスの在り方やコンセプトは変わってくる可能性が高い。
- 在宅勤務では集中を要する作業、オフィスは意見交換や情報収集、気づき、モチベーションを上げる場所。
- リモートワークがより可能となっても、打ち合わせ等についてはスタッフやクライアント様と実際に会ったうえで進めることも重要と思われ、対応可能な場所としてのオフィスが必要。
- 顔を突き合わせたコミュニケーションと創造作業の場所、新たなアイデアを作りあう場所。
- リモートワークではコミュニケーションが弱いと感じたので、オフィスはそれを体現する場としての役割がより強くなるのではないかと。
- 対面ならではの空気感、雰囲気、会話のテンポ感、空間を一緒にしているということがアイデアを生み出すことにつながると考えている。対面でオフィスで会うということについては今後付加価値がついていくのではないのでしょうか。
- 社員が出勤したくなるオフィスを作る。よい雰囲気、「この環境で働ける」という満足感を従業員が持てる、充実した機器、充実した食（飲み物を含む）の提供、出席したくなる内部イベントや一緒に運営したくなる外部イベントの計画（それを開催できる施設が必要）。
- 対内的に業務をするための場所から、対外的に会社の魅力を発信する場所によりシフトしていく、会社の顔としての拠点（対外的・対内的にカルチャーを発信）、社内イベント等のコミュニケーションや交流を深める場所としての活用。



緊急事態宣言解除後のオフィス環境の変化



「今後のオフィスの役割は？」に関するフリーコメント

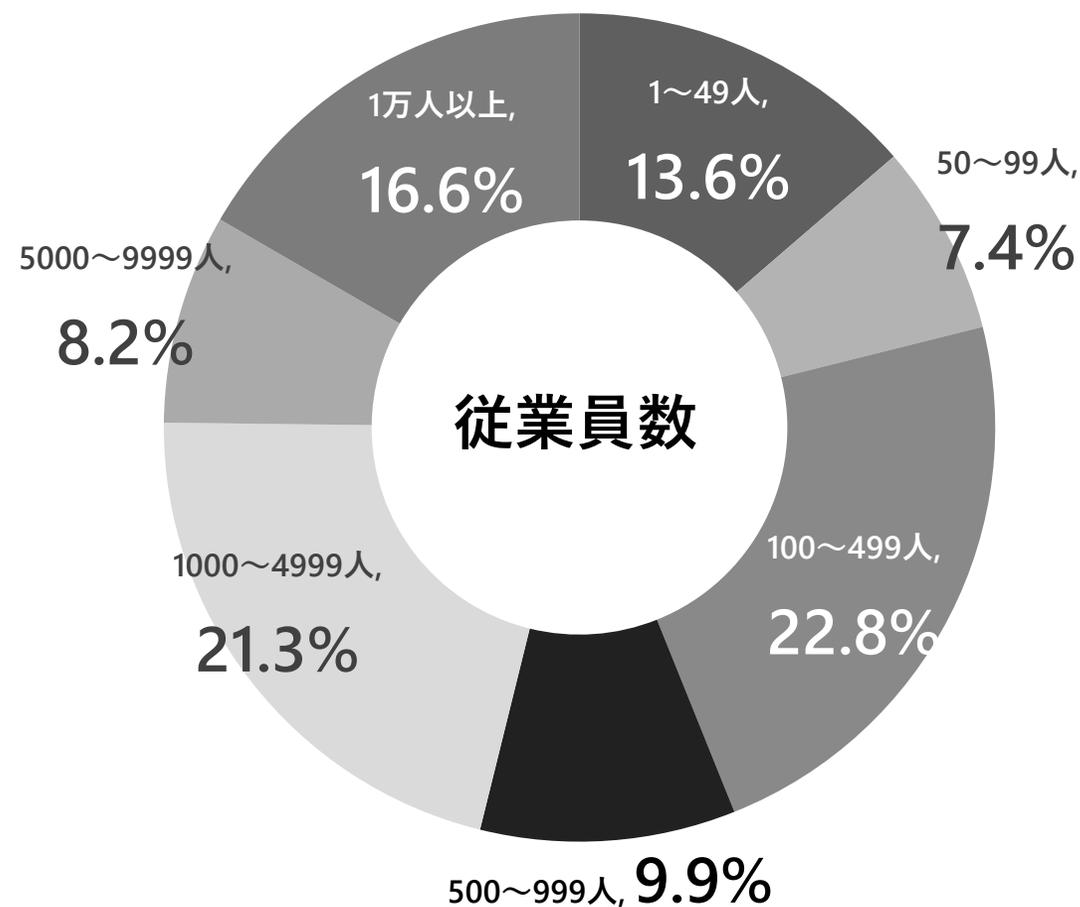
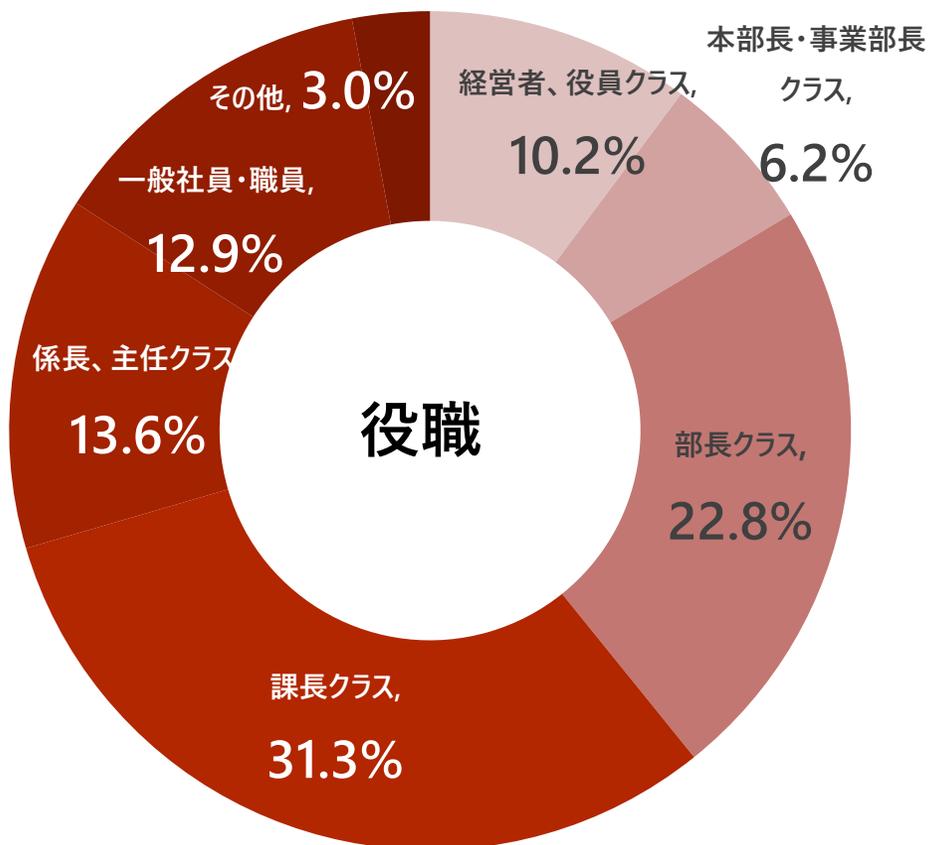
- これまでの本質的なオフィスの価値は変わらない。しかし、テレワークも導入され、より社員のコミュニケーションやモチベーションが高まるスペースとしてオフィスに求めるものが変化していく。
- Face to faceのコミュニケーションの重要度はより一層増す。仮に出社せず在宅勤務であったとしても、そういう場は必ず必要。
- 帰属意識・コミュニケーション面において、従来通りオフィスは必要。一方、週に2回は在宅勤務可にするなど、働く場所の選択肢を増やすことは、効率面(自宅で集中)・精神面(通勤によるストレス)などにおいて有用。
- 研究開発、商品開発等で複数の部門、担当が携わる業務を推進する場所になる。
- 定型的な仕事、機能で進める仕事については、ほぼオフィスは不要になるでしょう。しかし、幅広い観点での社員教育、組織的業績に貢献するメンバーシップの醸成など、長期的視点で企業の成長を維持していくためには様々な人や場と触れ合うことで社員が成長することが必須なので、その実現のための場（オフィス）は大いに必要であると考えます。
- コミュニケーション、協業にのみオフィスを使用しソロワークは自宅で行う。
- 会って話したほうが良いタイミングはあると思う。これまでのように、常に一緒にいる必要はないが、「共有体験」など、会ってでしかできないことを選別してやっていくべき。
- ワークプレイスからコミュニケーションハブとしての位置づけが強くなると思う。コミュニケーションは従業員間だけでなく、お客様に向けたショールームの要素も強くなると思う。
- リアルなオフィスの大きな価値は「リアルなコミュニケーション」が可能になる点だと考えます。それによって企業文化の醸成や、社員間のコミュニケーション、それらから生まれる業務へのモチベーションやアイデアなどが生まれるほか、人材教育や人事マネジメントでも重要になってくると考えられます。
- 現場業務や諸事情で在宅での勤務が難しい社員もいるかと思うので、オフィスは必要と思う。但し、サテライトオフィスなど分散化して通勤の負荷を減らすなど、従来型のオフィスより、よりフレキシブルな勤務が出来る方向に行くのではないかと。オフィスは仕事をする場であるが、より共創の場に変化していくと思われる。
- 今回のコロナの影響でのリモートワーク実践で、リモートワークの良さ悪しを体感出来たと思います。その中で多くの社員が自分達の業務範囲でリモートワークで賄えることが意外と多いとも感じたと思います。オフィスは社員の活動ベースであることは絶対に必要だと思いますし、face to faceの距離感だからこそ生まれるイノベーションも絶対的にあると思います。弊社はクリエイティブを発信していくことが求められる業態でもあるので、今後オフィスは社員×社員、社員×外部(クライアント・パートナー)とクリエイティブを共創する場にしていくこと場になっていくと考えます。
- 基本的にはFtoFのコミュニケーションスペース、営業活動の中の止まり木。また、在宅常態下での緊急時における逆BCM（Business continuity management）スペース。

(件)

「今後のオフィスの役割は？」に関するフリーコメント

- オフィスはFace to Faceコミュニケーションによるケミストリー-の場とするべきだと考える。当面はSocial Distance確保のため会議室の使用人数制限やデスクトップパネルの設置などが必要。中期的には、これまでの多様な働き方実現の視点に加えて、Pandemic対応の視点も加えて、社員の業務内容を分析し、個人での集中作業やメール対応などオフィスで実施する必要のない業務は在宅やサテライトオフィスで実施するものとし都心のオフィスのコストをそちらに振り分けるような方針が必要。(件)
- より一層在宅勤務制度を柔軟に活用しつつ、商談、社内でのFace to Face Meetingや組織的なActivityの場所としての役割が重視されていく。
- コールセンターなどどうしても出社が必要な業務は残り、生産活動のベースとなる場所であることに変わりはない。一方、出社しなくても可能な業務も多数あり、そういった業務を担う社員にとってオフィスはコミュニケーションの機会を得る場所となるものと考え。
- オフィスでしかできないことをする場所に代わる。逆に、オフィスでなくてもできることは、オフィスに行く意味がなくなる。
- 今後はオフィスは規模を縮小し、スポットでの社員のFace to Faceコミュニケーションや、クライアントとの打ち合わせ、リクルートの場面でのブランディングが主となると思う。共用部の施設はできるだけ社内で抱えず外部施設を有効活用していき、Agile work spaceを導入し、より無駄を省いた機能的なオフィスになる。
- 働く場所の一つの選択肢になる。働く場所が多様化すれば、むしろ本社の存在意義が高まるのではないかな？
- リモートでは実現しにくい、ふとした会話、雑談、相談を継続する場、会社の一員として“集う”場所。
- 既存のオフィスはなくなりませんが、全員が会社に出社することはなくなると思います。会社でないと業務ができない社員だけ出社するようになるのでは。
- コロナにより完全在宅・リモート勤務となったが、完全に100%の在宅は無理だと感じた。なぜなら、作業効率が落ちることもあったから。
- 実際にさっと人を見つけて会話をできる環境がとても重要なのだということもよく感じたので、オフィス：それ以外が、50%：50%、または30%：70%程度が理想的なのではないかと思う。コミュニケーション・作業効率upの場としてオフィスはとても重要。

回答者属性 (回答者数403 名)



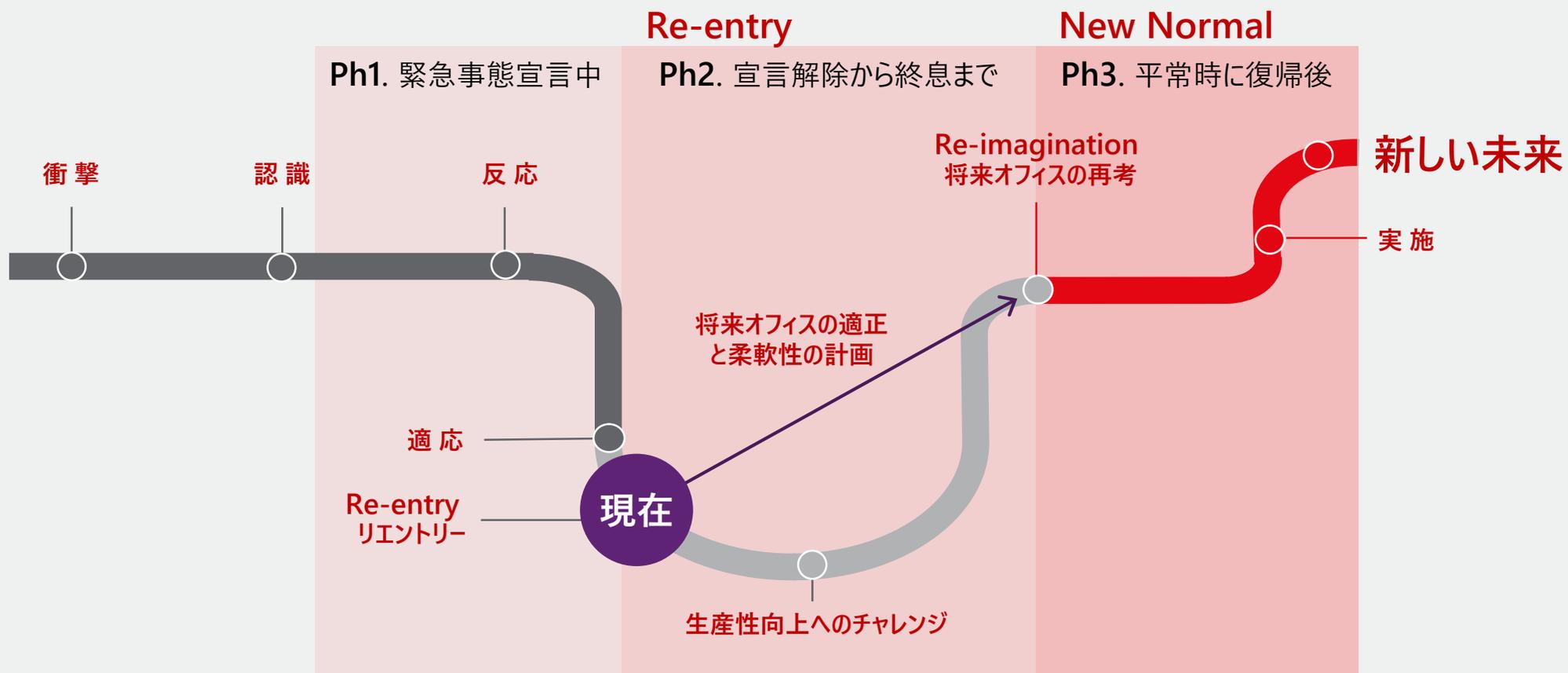


With コロナ

オフィス戦略の
ニューノーマル



New Normalへのロードマップ



出典：JLLレポート「re entry」2020年5月

Thank you

ジョーンズ ラング ラサール株式会社
〒100-0014 東京都千代田区永田町2-13-10 プルデンシャルタワー

各種不動産サービスに関するお問い合わせ
<https://www.joneslanglasalle.co.jp/ja/contact-us>

www.joneslanglasalle.co.jp

Jones Lang LaSalle © 2020 Jones Lang LaSalle IP, Inc. All rights reserved.
本レポート内容の無断転載を禁じます。