

満足度から考える WM(ワークプレイス・マネジメント) —仕事場所の組み合わせを配慮して—

小松崎 諒子¹・小林 泰輝²・宗 健³・谷口 守⁴

¹ 学生非会員 筑波大学大学院 システム情報工学研究群 (〒305-8573 茨城県つくば市天王台 1-1-1)

E-mail: s2020415@s.tsukuba.ac.jp

² 学生非会員 筑波大学 理工学群社会工学類 (〒305-8573 茨城県つくば市天王台 1-1-1)

E-mail: s1911225@s.tsukuba.ac.jp

³ 非会員 大東建託株式会社 賃貸未来研究所長 (〒108-8211 東京都港区港南2-16-1)

E-mail: st102456@kentaku.co.jp

⁴ 正会員 筑波大学教授 システム情報系社会工学域 (〒305-8573 茨城県つくば市天王台1-1-1)

E-mail: mamoru@sk.tsukuba.ac.jp

COVID-19 によるリモートワーク普及を契機に、複数の仕事場所を組み合わせて働く働き方が注目されている。この変化は個人と社会の両方に影響をもたらすと考えられ、今後の働き方や仕事場所の整備の検討にあたっては組み合わせに着目した新たな枠組みが必要とされている。本研究ではこれを WM(ワークプレイス・マネジメント)として提案し、その第一段階として個人の仕事満足度に着目した実態把握を行った。仕事場所の組み合わせと満足度の関係性を要因分析によって分析した結果、現場や出先を含む働き方では仕事場所の多様さが満足度に負の影響を及ぼしている可能性があることや、共用の仕事場は自宅の満足度の低さから代替として利用されている実態などが考えられ、仕事場所の組み合わせに着目した満足度向上の検討がの必要性が示唆された。

Key Words: workplace management, teleworking, job satisfaction, ,COVID-19

1. はじめに

COVID-19により仕事場所に大きな変革が起こったことは記憶に新しい。2020年には在宅勤務をはじめとするリモートワークが急速に普及し、個人の実施率は19.7%と前年から倍増した^{注1)}。このようなオフィスと自宅を組み合わせるハイブリットワークという働き方は今後も定着していくと予測されており^{注2)}、またサテライトオフィスやコワーキングスペースといった場所も注目された。さらには固定の場所以外で働くノマドワーク^{注3)}、旅先に滞在して働くワーケーション^{注4)}をはじめとして流動的で多様な働き方がさまざまに生まれてきており、これらを踏まえて自宅だけではない自由な場所から働くというWFX(Work From X)^{注5)}が提案されている。またオフィス内の居場所を自由化するフリーアドレスの考え方

を拡張し、業務内容に応じて最適な仕事場所を選択することを目指すABW(Activity Based Working)^{注6)}という考え方も台頭してきている。以上のように、リモートワーク技術を基盤として、複数の場所を組み合わせて働く働き方が一般化してきているといえる。

この変化は仕事の生産性や満足度にも変化をもたらし、特に在宅勤務の評価についてはコミュニケーションの効率低下や評価の難しさといった観点から多くの議論が行われている。加えて、このような個人の行動変容の先にあるのは、在宅勤務増加による移動需要の変化^{注7)}やワークスペース整備による居住選択の変化^{注8)}といった都市への無視できない影響である。仕事場所は主にオフィスのみという前提下では用途地域制度等の既存の都市計画制度によってコントロールされていたものが、仕事場所の多様化によって新たな枠組みによる実態把握とそれ

に基づいたマネジメントを必要としているといえよう。なお、先に挙げた新たな働き方概念は主にオフィス業務のリモートワーク可能性に立脚しており、リモートワークが困難な現場や出先を含めた全体像としての仕事場所を捉えるために十分ではない。組み合わせ全体を捉えたうえで仕事場所のマネジメントの在り方を検討する枠組みが不可欠であると考えられ、これを本研究において新たに「WM(ワークプレイス・マネジメント)」と定義した。

なお、ワークプレイス・マネジメントという単語の既存の使用例として NTT ファシリティーズがオフィス環境の改善の枠組みとして提唱している^{注9)}など、ファシリティマネジメントの文脈で用いられている例が一部散見される。このような例ではオフィス環境における個人及び組織の生産性向上を対象としているが、本研究における WM は仕事場所全体を対象とし、また複数の側面からの議論を目指している点で異なる。前述したような仕事の満足度といった個人の効用、生産性向上やイノベーション創出といった組織としての効用のほか、仕事以外の時間への影響や同居家族等への影響、また都市への影響に例示される社会的な効用が WM の重要な論点として考えられる。しかし現状としては、後者の社会的な観点については仕事場所の変化による影響の全体像は整理されておらず、前者の個人の満足度についても蓄積はあるものの仕事場所の組み合わせを踏まえたうえで十分な議論が行われているとは言えない。今後の WM においては以上のような複数の論点が重要となることを見据えたうえで、まず個人の満足度の観点から WM の在り方を考える研究が必要であると考えられる。

2. 本研究の位置づけ

(1) 既存研究レビュー

まず COVID-19 による仕事場所の変化については、国土交通省¹⁾、日本生産性本部²⁾、パーソル総研等³⁾をはじめとする数多くの調査や、岡田ら⁴⁾による研究によってリモートワークの実態把握が行われており、リモートワークの要因分析も宗ら⁵⁾を始めとして複数行われている。

また、リモートワークの満足度の研究としては、満足度はオフィスより高くなるとしその要因を分析した Karácsony⁶⁾ら、Fonner⁷⁾ら、オフィスと自宅の満足度が同等程度であることを示した Morganson⁸⁾ら、職種やリモートワークの頻度による満足度の差異について分析した徳村ら⁹⁾などが挙げられる。加えて、仁昌寺ら¹⁰⁾がリモートワークの生産性についての既存研究を整理したうえで頻度と主観的生産性の関係性を分析しているほか、森川ら¹¹⁾はオフィスでの仕事の生産性を 100 とした在宅勤務

の生産性を聴取し、平均が 60~80 ほどであることを示している。同じく小松崎らも勤務先を基準とした各場所の満足度の分布を示している¹²⁾。その他の指標として、幸福度に着目した千野ら¹³⁾などが挙げられる。以上のようにリモートワークの満足度や生産性についての研究の蓄積は充実してきているが、あくまでオフィスと自宅における相対的な比較に留まっており、出先や現場、サテライトオフィスを含めた全体的な仕事場所の組み合わせを踏まえて満足度を捉えた研究は行われていない。

(2) 本研究の目的と内容

以上より、今後の働き方や都市における働く場所の整備を検討する WM(ワークプレイス・マネジメント)を見据え、仕事場所の組み合わせによる仕事満足度の差異を明らかにすること本研究の目的とする。

そのために本研究では、各仕事場所における仕事頻度・仕事時間および満足度を聴取するアンケートを独自に実施した。構成としては、まず仕事場所の組み合わせによって個人を類型化し、各仕事場所での仕事の満足度や含まれる個人属性の特徴を比較する。その上で、要因分析によって仕事場所の組み合わせが満足度にもたらす影響を明らかにする。

3. 使用データ・分析概要

本研究で用いるのは、表-1に概要を示すアンケート調査である。調査時期は2021年2月であり、対象地域においては茨城県を除く都県で1月に発令された緊急事態宣言が継続していた時期である^{注10)}。調査内容として、表-2に示す詳細な場所ごとの仕事頻度、時間および相対的満足度を聴取する設問、仕事についての価値観についての設問を含んでいる。なお満足度は、勤務先における仕事の満足度を 10 と提示し、それと比較した各場所における仕事の満足度を 0~20 の 21 段階で聴取した相対的満足度であり、以下ではこれを「満足度」と表記する。

表-1 アンケート調査概要

調査方法	マクロミル調査パネル登録者に対するWEBアンケート
調査対象	つくばエクスプレス周辺市町村の居住者 (つくば市・守谷市・つくばみらい市・土浦市 ・取手市・龍ヶ崎市・八潮市・三郷市 ・松戸市・柏市・流山市・台東区・荒川区・足立区)
実施期間	2021年2月25日~28日
使用サンプル数	1664サンプル
主な調査項目	各活動の活動頻度・活動時間 各仕事場所での業務頻度・業務時間 場所ごとの活動の相対的満足度 仕事や買い物等の場所に対する価値観

表-2 仕事場所の選択肢

アンケート調査における設問項目	略称
固定的な勤務先(オフィス・店舗・工場・学校・病院など)	勤務先
営業・会議・打ち合わせなどのために訪れる、勤務先以外の場所	出先
固定的でない仕事場(建設現場など)	現場
移動をする仕事(運送業・業務での運転など)	移動の仕事
自宅	自宅
共用の仕事場(サテライトオフィス・シェアオフィス・コワーキングスペースなど)	共用の仕事場
カフェ・喫茶店・漫画喫茶など	喫茶店など
移動中(電車・バス・タクシーなどの中)	移動中

表-3 20サンプル以上の仕事場所の組み合わせ

仕事場所						組み合わせ名	N
勤務先	出先	現場	移動の仕事	共用の仕事場	喫茶店など		
○	○	○	○			勤務先・出先・現場・自宅	28
○	○	○				勤務先・出先・現場	29
○	○		○			勤務先・出先・自宅	100
○	○					勤務先・出先	61
○			○			勤務先・自宅	142
○						勤務先のみ	274
				○		自宅のみ	56

○：その場所で仕事あり

なお、本調査では仕事のオンラインシフトを行ったサンプルを一定数確保するため、既存研究⁹⁾を参考にし、「職業：正社員の管理職・営業職・事務職・技術研究職、学歴：大学卒業以上、個人年収 600 万円以上」との条件を「リモート実施傾向群」とし、モニター登録情報がこれに当てはまるサンプルを全体の半数確保するという層化抽出法を用いている。また、大東建託賃貸未来研究所「住みここち調査」^{注 10)}回答者から優先的に回答を回収することで、居住環境についての設問を利用可能にしている。

4. 仕事場所の組み合わせと相対的仕事満足度

まず、仕事場所の組み合わせのパターンを把握するため、表-2 に示した 8 種類の場所におけるそれぞれの仕事頻度が「この場所で全く仕事を行っていない」と回答された場合を「仕事なし」、それ以外を「仕事あり」とし、その組み合わせ 256 通りごとのサンプル数を確認した。その上で、20 サンプル以上の組み合わせを抽出し、表-3 に示している。なお、回答の信頼性を担保するため、8 種類の仕事場所全てにおいて「仕事あり」とした回答は除いている。

また、同じ仕事場所の組み合わせであっても、その中のどの場所において主に仕事をしているのかという頻度の比重によって働き方は大きく異なり、各場所における満足度にも影響すると考えられる。そこで、サンプル数が 50 を超える組み合わせについては各場所での仕事頻

表-4 各仕事場所組み合わせにおける勤務先を基準とした相対的仕事満足度の平均値

類型	仕事場所組み合わせ		N	出先	現場	自宅	共用の仕事場
1	勤務先・出先・現場・自宅		28	8.1	6.6	9.2	
2	勤務先・出先・現場		29	8.6	8.6		
3	勤務先・出先・自宅	勤務先優位	28	7.9		6.7	
4		出先2週間に1回未満	22	8.2		9.6	
5	自宅優位	出先2週間に1回未満	34	8.4		10.5	
6		出先2週間に1回以上	16	9.1		10.3	
7	勤務先・出先	出先2週間に1回未満	40	8.9			
8		出先2週間に1回以上	21	9.7			
9	勤務先・自宅	勤務先自宅週3以上	22			8.5	
10		勤務週3以上自宅週1以下	27			9.1	
11		勤務先週3.5自宅週1.5	27			9.2	
12		勤務先週1.5自宅週3.5	29			12.2	
13		勤務週1以下自宅週3以上	35			12.4	
14	共用の仕事場での仕事あり	自宅あり	13			6.7	6.9
15		勤務先優位	19			7.3	7.3
16		自宅なし	11			4.5	4.6

度による細分化を行った。勤務先と自宅を含む類型については、リモートワークにより勤務先と自宅に代替関係がみられると考えたため、勤務先と自宅での仕事の頻度を比較し、勤務先>自宅の場合(勤務先優位)、勤務先≤自宅の場合(自宅優位)に区分した。なお「勤務先・自宅」についてはサンプル数を勘案しより詳細な区分となっている。出先を含む場合は、出先での仕事頻度の全体の分布を確認した上で、2週間に1回を閾値として区分した。

また、背景で述べたように近年注目されている仕事場所である共用の仕事場についても、働き方と満足度を比較する必要がある。共用の仕事場を含む特定の組み合わせは20サンプルに満たないため、「共用の仕事場での仕事あり」として統合して抽出した。また、共用の仕事場はリモートワークの選択肢と考えられている実態に基づき、自宅での仕事の有無、勤務先と自宅での仕事頻度の大小関係によって細分化を行った。

表4は以上に基づいて仕事場所の組み合わせを類型化し、各類型における仕事場所ごとの満足度を示した表である。また、図-1は、各年齢階層及び職業分類における仕事場所組み合わせのタイプの割合を示している。これらの2つの図表を踏まえて、以下に考察を記載する。

- 1) 表4より、現場を仕事場所に含む類型1, 2においては現場の満足度が最も低い。また、自宅が含まれない類型1は出先、現場ともに満足度の平均値は8以上だが、自宅を含む類型1は自宅の満足度が9.2と高い一方で現場の満足度は6.6まで低下する。自宅での仕事の満足度が高いことが、現場での仕事の満足度を低下させる要因になっている可能性が考えられる。
- 2) 出先を仕事場所に含む類型3~8の場合、自宅、出先ともに仕事場所として利用する頻度が高いほどその場所の満足度が高くなる傾向にある。図-1よりこのタイプの割合が多いのは「会社員(その他)」であることから具体的な業種としては営業職等が考えられるが、出先では営業、自宅では書類業務といったように場所によって業務内容が異なる可能性が高い。その業務の頻度が高いことで慣れ、満足度が高くなるとも考えられるが、より自分が好み、得意とする業務を行うことで頻度が高くなるという因果も考えられる。
- 3) また、基本的に出先より自宅の方が満足度が高い。自宅の勤務スタイルの自由度の高さや、業務内容の違いなどがその理由として考えられる。勤務先と自宅の2か所のみで仕事をしている類型9~13においては、自宅での仕事頻度の比重が高くなるほど自宅の相対的満足度が高くなる。自宅の頻度が勤務先の頻度より高い場合は、自宅の満足度も10を超える結果となっている。

- 4) 共用の仕事場での仕事がある類型14~16においては、自宅、共用の仕事場ともに満足度が非常に低い。このような人は、自宅での仕事に不満を持ち、共用の仕事場での仕事行ったもののその場所の環境にも満足していないといったような可能性が考えられる。
- 5) 年齢階層に着目すると、類型9~13の「勤務先・自宅」の群は30代を山にした増減が見られ、30代は「勤務先・自宅」の人は出先や現場がある人より多い。高齢になるほど現場や出先を含むタイプの割合が増加している。
- 6) 職業分類については、「会社員(事務職)」において類型9~13の割合が高くなっているなどの偏りが見られる。また、類型9に分類された人の多くは自営業・自由業であることが見て取れる。

5. 場所別の相対的仕事満足度の要因分析

前章までで仕事場所の組み合わせを類型化し、各類型の仕事満足度の特徴を把握することができた。しかし5章に示したように各類型に含まれる個人には偏りがあるため、それを踏まえて仕事場所の組み合わせが満足度に与える影響を明らかにする必要がある。

よって本章では、満足度を目的変数とした数量化I類分析を行うことで、満足度の決定要因を総合的に把握したうえで組み合わせが与える影響を分析する。説明変数として本アンケート調査で聴取している個人属性、仕事への価値観、住みこち調査の項目に含まれる居住地域の特徴についての項目に加え、仕事場所組み合わせのタイプをダミー変数として導入した。対象とするサンプルは、各場所及び勤務先において調査時点で仕事を行っているサンプルである。また、対象とする仕事場所は表4にて表示している4種類である。

結果を図-2、図-3に示し、まず仕事場所組み合わせ以外の変数の寄与について以下に考察を記載する。

- 1) 年齢階層の寄与については、どの仕事場所においても20代と60代以上が正に、30~40代が負に寄与するという傾向が見られた。若年層及び高齢者において、勤務先よりその他の場所での仕事に満足する傾向があるといえる。
- 2) 世帯構成に着目すると、自宅においては夫婦のみ世帯であることが正に寄与している。これは単身世帯より自宅が広いなどリモートワークの環境が整備されており、また子供がいないことで仕事に集中できるからであると考えられる。
- 3) 職業についても有意な差が見られ、例えば自宅において「会社員(事務系)」が負に寄与している。この

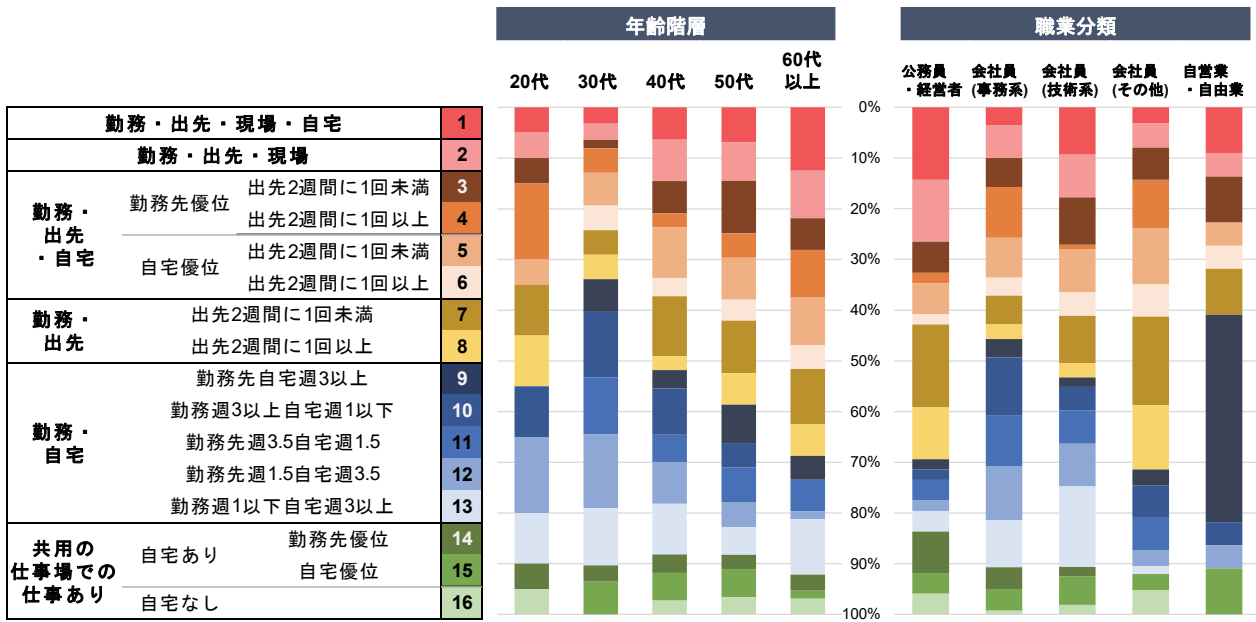


図-1 年齢階層および職業分類別の仕事場所組み合わせの割合

職業は勤務先・自宅のみで仕事をする人の割合は多いものの、満足度が高いわけではないことが分かる。

- 4) 個人年収については、いずれの仕事場所においても高収入であるほど満足度に正に寄与している。高収入であるほど仕事環境が向上すること、また専門職や管理職の割合が増加し仕事に対する裁量が大きくなることで満足度が高くなる要因として考えられる。
- 5) 仕事場所の価値観については、自宅の満足度に「自宅リモート環境整備」「快適性重視」「勤務スタイルの自由度重視」が正に、「仕事プライベート分離志向」が負に寄与しているなど、個人の価値観による満足度への影響も確認される結果となった。

以上を踏まえ、仕事場所の組み合わせの影響についての考察を以下に記載する。

- 1) 仕事場所の組み合わせはすべての場所において有意に寄与している。特に自宅においては、説明変数の中で最も偏相関係数が大きい。どのような個人属性か、どのような価値観を持つかよりも、仕事場所の組み合わせが満足度に影響していることが分かる。
- 2) 現場・出先が仕事場所に含まれるタイプ 1, 2 では、自宅が含まれるとカテゴリースコアは負になる。しかしこのような人は自宅の満足度も高くはないため、出先・現場を含むような仕事において自宅での仕事も行っている場合、すべての場所での満足度が低いという実態が示されている。なお、このタイプの人は現場・出先での仕事と自宅での仕事の内容が全く異なる可能性があり、そのような業務内容のばらつきが満足度に負に寄与している可能性も考えられる。
- 3) 勤務先・出先・自宅が含まれるタイプ 3~6 の場合、

出先、勤務先ともにタイプ 4 と 5 が正に寄与している。前者は勤務先を基本としつつ定期的に出先での仕事があり、自宅は補完的な役割になっている。後者は、自宅優位の「勤務先・自宅のみ」型であるタイプ 12 や 13 と類似した働き方である。これらと比較し満足度が負に寄与しているタイプは、出先や自宅の比重が少なく主に勤務先で仕事をしているタイプ 3、自宅が主な仕事でありながら定期的に出先での仕事を行っているタイプ 6 である。タイプ 3 は勤務先での仕事割合が非常に高いことから、相対的に他の仕事場所での満足度が低くなっていると考えられる。タイプ 6 は、考察 2) と同様に、出先と自宅の両者の頻度が高いことにより業務内容にばらつきが大きく、それにより満足度が低くなっている可能性が考えられる。

- 4) 勤務先・出先だけのタイプ 7, 8 においては、出先の頻度が高いほど出先の満足度が高い。4 章で示したように、
- 5) 勤務先・自宅だけのタイプ 9~13 においては、最も正に寄与しているのはタイプ 12 であり、それよりもさらに自宅の比重が大きい働き方をしているタイプ 13 はむしろ満足度が低くなるという結果である。
- 6) 「自宅のみ」で仕事をしているタイプ 17 も正に寄与しているが、そのカテゴリースコアはタイプ 12 より低い。毎日自宅で仕事をしている人よりも、週の 3~4 日自宅で仕事をしている人の方が自宅での仕事の自由度や快適性などを認知し、満足度が高まっているという可能性がある。
- 7) 共用の職場を利用しているタイプ 14~16 は自宅の満足度に対し大きく負に寄与している。よって、自

		目的変数：各場所における相対的仕事満足度 (勤務先を10とし、0~20の21段階で回答)								
		出先		現場		自宅		共用の仕事場		
		N	カテゴリースコア	N	カテゴリースコア	N	カテゴリースコア	N	カテゴリースコア	
仕事価値観	コロナ前リモートワーク義務あり	当てはまる	55	-0.52	41	-0.14	77	0.05	31	0.92
		当てはまらない	295	0.10	151	0.04	342	-0.01	66	-0.43
	コロナ前出勤義務あり	当てはまる	194	-0.08	99	-0.05	227	0.27	45	-0.46
		当てはまらない	156	0.10	93	0.05	192	-0.32	52	0.40
	コロナ前リモート困難業務有	当てはまる	210	0.46	116	0.49	232	-0.43	42	-0.30
		当てはまらない	140	-0.69	76	-0.75	187	0.53	55	0.23
	自宅リモート環境整備	当てはまる	155	-0.32	76	-0.37	232	0.83	45	-0.01
		当てはまらない	195	0.25	116	0.24	187	-1.03	52	0.01
	リモートコミュニケーション評価高	当てはまる	120	-0.29	60	0.35	174	-0.06	41	-0.97
		当てはまらない	230	0.15	132	-0.16	245	0.04	56	0.71
	雑談による効率低下	当てはまる	102	-1.04	63	-0.33	132	-0.78	38	0.28
		当てはまらない	248	0.43	129	0.16	287	0.36	59	-0.18
	リモートの情報漏洩リスク認知	当てはまる	140	-0.11	76	-0.59	152	0.41	40	-1.58
		当てはまらない	210	0.08	116	0.38	267	-0.23	57	1.11
	リモートの評価困難性認知	当てはまる	181	-0.11	95	0.52	218	-0.10	43	0.55
		当てはまらない	169	0.12	97	-0.51	201	0.11	54	-0.44
	人がいる環境の方が集中できる	当てはまる	117	0.54	63	1.49	125	-0.25	31	0.13
		当てはまらない	233	-0.27	129	-0.73	294	0.11	66	-0.06
	雑談は重要	当てはまる	205	-0.24	93	-1.28	235	-0.35	48	-2.42
		当てはまらない	145	0.34	99	1.20	184	0.45	49	2.37
	効率性重視	当てはまる	234	0.36	124	0.14	282	0.24	53	0.50
		当てはまらない	116	-0.72	68	-0.26	137	-0.50	44	-0.60
	快適性重視	当てはまる	241	0.26	125	-0.22	310	0.49	52	0.18
		当てはまらない	109	-0.57	67	0.41	109	-1.40	45	-0.21
	仕事プライベート分離志向	当てはまる	213	-0.10	114	0.21	247	-0.92	46	1.00
		当てはまらない	137	0.15	78	-0.31	172	1.32	51	-0.90
	勤務場所の柔軟性重視	当てはまる	118	0.09	62	0.67	146	0.10	37	2.49
		当てはまらない	232	-0.04	130	-0.32	273	-0.05	60	-1.54
	勤務スタイルの自由度重視	当てはまる	194	0.17	93	0.58	260	0.46	37	-0.05
		当てはまらない	156	-0.21	99	-0.55	159	-0.75	60	0.03
社交性	当てはまる	174	0.42	94	-0.18	201	-0.35	56	0.29	
	当てはまらない	176	-0.42	98	0.17	218	0.32	41	-0.39	
家にいると孤独	当てはまる	118	-1.00	70	-0.17	134	-0.41	36	0.38	
	当てはまらない	232	0.51	122	0.10	285	0.19	61	-0.22	
出勤付随活動志向	当てはまる	202	0.32	103	0.41	244	0.22	56	1.33	
	当てはまらない	148	-0.43	89	-0.47	175	-0.30	41	-1.82	
外出倦厭傾向	当てはまる	88	-0.18	57	-0.73	118	0.42	28	-1.81	
	当てはまらない	262	0.06	135	0.31	301	-0.17	69	0.74	
通勤時間削減志向	当てはまる	154	-0.32	77	-1.52	194	-0.27	30	0.51	
	当てはまらない	196	0.25	115	1.01	225	0.23	67	-0.23	
定数項		350		192		419		97		5.12
R2		0.19		0.35		0.31		0.53		
		偏相関係数 1%有意				偏相関係数 5%有意				

図-3 各場所における相対的仕事満足度を目的変数とした数量化 I 類分析結果(その 2)

宅に満足していないことから共用の仕事場を利用しているという構造である可能性が考えられる。

- 8) 共用の仕事場の満足度については、類型 14, 16 が正となっていることから、自宅の代替としてではなく勤務先や出先といった外出先での仕事の代替として利用している場合においてより満足度が高いことが伺える。

以上より仕事場所の組み合わせは有意に各場所の満足度に影響していることが明らかになり、WMにあたって単一の仕事場所ではなく仕事場所の組み合わせを踏まえて各場所の満足度向上を検討する必要性が考えられた。その際、個人が複数の業務内容を持っていることを踏まえ、それぞれに適した仕事場所を選択するという観点が重要になると思われる。

また、全体を俯瞰するとその場所での仕事頻度が高いことが満足度に正に寄与するという傾向が見られるものの、例外も存在する。現場や出先を含む働き方をしている人は勤務先+出先を主とする人や自宅を主とする人など、複数仕事場所がある中で偏りがある人の方が各場所における満足度が高くなると考えられた。これは裏を返すと現場・出先と自宅の両者の頻度が高い場合は両者の満足度が低くなるということである。仕事場所の組み合わせが多様化しているとはいえ、自宅でのデスクワークと出先での対面打合せや現場での作業といった全く異なる業態の仕事の両者を、どちらも一定の頻度で行わなくては行けないという働き方は就業者に大きな負担をかけている可能性が考えられる。なお、リモートワーク化以前よりオフィスでのデスクワークと出先・現場での仕事の両者を行っていた人は多くいたが、自宅の場合は対面での交流が無いことや仕事のスタイルの自由度が非常に高いこと等、仕事場所としての環境が全く異なり、より出先・現場とのギャップが大きいと考えられる。複数の場所を組み合わせることにメリットもあるが、同時に仕事場所の多様さが負荷にもなりえることと考えられ、具体的な業務内容を踏まえ満足度の向上を図る WM が必要とされるといえる。

勤務先と自宅の場合については、週 3~4 回の頻度の場合において最も自宅を満足と感じやすくなると考えられ、勤務先と自宅での仕事頻度のバランスを取ることの必要性が示唆された。WM においては、フルリモートではなく一定の頻度でオフィス出社と組み合わせることで仕事満足度の向上を目指すという方向性が考えられる。ただし、自宅のみを仕事場所とする人や自宅の比重が大きい人も存在することを踏まえると、仕事とプライベートの分離といったような在宅勤務の課題を解決するために住まいの整備や働き方の改革を検討していくことも不可欠である。

また、共用の仕事場についての検討にあたっては、共用の仕事場の選択理由や位置づけを把握することが重要である。まず、共用の仕事場を利用している人は自宅と共用の仕事場の両者の満足度が低いことから、自宅に不満を持ち別の仕事場所を求める場合が一定数あるという現状が示されている。このような実態に対しては、住まいの環境整備により自宅での仕事の満足度を向上させるというアプローチが一つの WM として考えられる。加えて情報漏洩リスクやコミュニケーションの困難性といった現状の共用の仕事場における課題を解決することで、共用の仕事場における仕事の満足度を高めていくことも重要である。位置づけ外出先での仕事の代替としての利用の場合は比較的満足度が高いことに着目すると、オフィスや文化・商業施設等の立地を踏まえて共用の仕事場を整備し、周辺環境を含めて目的地としての魅力を高め

ていくことも今後の WM において必要な視点であると考えられる。

7. おわりに

本研究では、今後の WM を見据え、仕事場所の組み合わせの類型による相対的仕事満足度および属性の割合の差異を比較し、また要因分析によって類型が満足度と与える影響を定量的に把握した。主な結果を以下に示す。

- 1) 仕事場所の組み合わせによって満足度は異なり、また要因分析の結果においても満足度に有意に寄与していたことから、WM にあたっては仕事場所の組み合わせを踏まえた検討の必要性が示唆された。
- 2) 現場や出先を含む働き方においては、現場や出先と自宅の両者の頻度が高い場合に満足度が低くなるという結果から、業務内容によっては仕事場所の多様さが負の影響をもたらす場合もあるという現状が示された。
- 3) 勤務先と自宅の場合については、基本的には頻度と満足度には相関関係がみられるものの、勤務先と自宅での仕事頻度のバランスを取ることの必要性も見て取れた。
- 4) サテライトオフィス等の共用の仕事場については自宅での仕事の不満から消極的に利用している可能性が考えられ、自宅での仕事満足度の向上の必要性が示唆されたほか、固定的な仕事場所と組み合わせた計画にも着目すべきと考えられる。

本研究の課題を記述する。本研究で扱った仕事場所の組み合わせは全組み合わせにおける一部であることに留意が必要である。各場所における仕事時間によるクラスター分析を行うことでより詳細な類型化が可能となる。

今後の展望としては、今回着目した仕事の満足度に挙げられる個人の効用に加え、生産性向上や価値創造といった組織の効用や、都市や交通への影響のような社会の効用から見た WM の必要性や方向性を議論することが WM の次なる論点として挙げられる。その中でも特に都市に関わる議論を展開するためには、都心—郊外のような都市構造と仕事場所との関係性を空間的に明らかにし、仕事場所が都市に与える影響を定量的に明らかにする取り組みが必要である。また、個人の効用に着目した WM の検討においては、背景で取り上げた ABW 概念を踏まえて具体的な業務内容と対応付けた形で仕事場所を把握する研究や、仕事以外の生活全体の満足度や幸福度に着目した研究が発展可能性として考えられる。

謝辞：本研究は、JSPS 科学研究費(20K21017)の助成を得

た。この場を借りてお礼申し上げる。

NOTES

- 注1) 国土交通省：「テレワーク」実施者の割合が昨年度から倍増！～令和2年度のテレワーク人口実態調査結果を公表します～，<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001391075.pdf>(最終閲覧：2022/02/14)
- 注2) MiTERAS by PERSOL：アフターコロナの働き方 | ハイブリッドワークの影響と有効な人事施策とは？，<https://www.persol-pt.co.jp/miteras/column/aftercorona/>(最終閲覧 2022/02/14)
- 注3) 日本経営協会：ノマドワーカーの働き方実態調査報告書，http://www.noma.or.jp/report_home/nomad/tabid/256/Default.aspx(最終閲覧 2022/02/14)
- 注4) 株式会社矢野経済研究所：ワーケーション市場に関する調査を実施（2020年），https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/2677(最終閲覧 2022/02/14)
- 注5) THE ADECCO GROUP：アフターコロナに求められる働き方のトランスフォーメーション-WFH（Work From Home）から WFX（Work From X）へ，<https://www.adecogroup.jp/power-of-work/207>(最終閲覧 2022/02/14)
- 注6) Mazrica times：ABW（アクティビティーベースドワーキング）とは | 生産性を高める未来の働き方，<https://times.mazrica.com/column/what-is-abw/>(最終閲覧 2022/02/14)
- 注7) WIRED：大都市に戻ってきた「ラッシュアワー」に、生活スタイルの変化の兆しが見えてきた，<https://wired.jp/2021/06/21/pandemic-end-rush-hour-what-happens-now/>(最終閲覧 2022/02/14)
- 注8) リクルート住まいカンパニー：「テレワーク×住まいの意識・実態」調査，https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruit-sumai/press/upload/1c89c428b47ca0906f27259f7f648242_1.pdf(最終閲覧 2022/02/14)
- 注9) NTT ファシリティーズ：オフィス環境から働き方改革生産性向上を実現、戦略的オフィス構築・マネジメントサービスオフィス FM，https://www.ntt-f.co.jp/campaign/office_fm/(最終閲覧 2022/02/14)
- 注10) NHK：特設サイト新型コロナウイルス時系列ニュース，<https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/chronology/>(最終閲覧：2022/02/14)
- 注11) いい部屋ネット：街の住みこち「自治体」ランキング全国版・2020，https://www.ehey.net/sumicoco/ranking/all/sumicoco_area.html(最終閲覧：2022/02/14)

REFERENCES

- 1) 国土交通省：令和2年度テレワーク人口実態調査－調査結果の抜粋－，<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001391381.pdf>(最終閲覧 2022/02/14)
- 2) 公益財団法人日本生産性本部：第8回働く人の意識調査 テレワーク実施率は過去最低の 18.5%、中堅・

- 大企業の実施率低下が影響，<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005680.html>(最終閲覧 2022/02/14)
- 3) パーソル総合研究所：テレワーク実施率について、4回目となる2万人規模の調査結果を発表 新型コロナ第3波におけるテレワーク実施率は全国平均で24.7% 5月下旬の緊急事態宣言解除直後は25.7%で1ポイント減少，<https://rc.persol-group.co.jp/news/202012160001.html>(最終閲覧 2022/02/14)
 - 4) 岡田潤，出口敦：コロナ第一波の緊急事態宣言中および解除後における生活行動調査に基づくテレワークの導入実態，都市計画論文集，Vol.56，No.3，2021.
 - 5) 宗健：テレワークに関する実証分析—どのような属性のひとがテレワークをしているのか—，日本マーケティング学会，カンファレンス・プロシーディングス，Vol.9，2020.
 - 6) Peter Karácsony：Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19, Problems and Perspectives in Management, Vol.19, No.3, pp.1-9, 2021.
 - 7) Kathryn L. Fonner, Michael E. Roloff：Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial, Journal of Applied Communication Research, Vol.38, No.4, pp.336-361, 2021.
 - 8) Valerie J. Morganson, Debra A. Major, Kurt L. Oborn, Jennifer M. Verive, Michelle P. Heelan：Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work - life balance support, job satisfaction, and inclusion, Journal of Managerial Psychology, Vol.25, Issue6, 2010.
 - 9) 徳村朋子，高橋祐樹，桑山絹子，和田一樹，黒木友裕，高橋幹雄，秋山幸穂，高橋秀介，篠田純，中川純，田辺新一：新型コロナウイルス感染症による在宅勤務の環境満足度と知的生産性に関する研究，日本建築学会環境系論文集，Vol.86，No.783，pp.441-450，2021.
 - 10) 仁昌寺大輔，比嘉邦彦：在宅勤務の主観的生産性に関連する要因の分析，日本情報経営学会誌，Vol.41，No.1，pp.65-79，2021.
 - 11) 森川正之：コロナ危機と在宅勤務の生産性，コロナ危機の経済学提言と分析，日本経済新聞出版，2020.
 - 12) 小松崎諒子，武田陸，宗健，谷口守：COVID-19によるオンラインシフトのパターン分析—個人の類型化を通じて—，土木学会論文集 D3 特別企画(土木計画学：政策と実践)，2022.(印刷中)
 - 13) 千野翔平：テレワーク制度の適用有無がテレワーカーにどのような影響を及ぼしているのか，イノベーション・マネジメント，Vol.18，pp.265-279，2021.

(Received July 1, 2022)

(Accepted November 1, 2022)