# KNOWLEDGE

Style　Space　Tool

## テレワーク実態調査 2022　ダイジェスト

テレワーク制度が普及する中で、制度設計はどのように行われ、働くための環境はどのような変化を迎えているのでしょうか。オカムラでは2022年4月に、テレワーク制度が導入されている企業(従業員100名以上)に所属するオフィスワーカーを対象にインターネットを用いた調査を行いました。

### 固定席からの脱却　座席運用の分岐点に

テレワーク制度が導入されることで、オフィスはどのように変化しているのでしょうか。オフィスにおける座席運用の「過去・現在・理想」について尋ねた質問への回答を示したのがFig.1です。

コロナ禍前は7割近いオフィスにおいて固定席で座席運用が行われてきましたが、コロナ禍の長期化を経て、2022年4月時点では、**固定席での運用を行っているオフィスは全体の約半数にまで減少しています。**

感染症対策として、座席が間引かれたり、出社率を下げるためにオフィスに出勤する人数を制限したことにより、座席運用の見直しが起こったと考えられます。

将来、理想とする座席運用についても固定席を望む人は半数を下回り、フリーアドレスまたはフリーアドレスと固定席の併用（混合）を望む人の割合が多くなってきています。

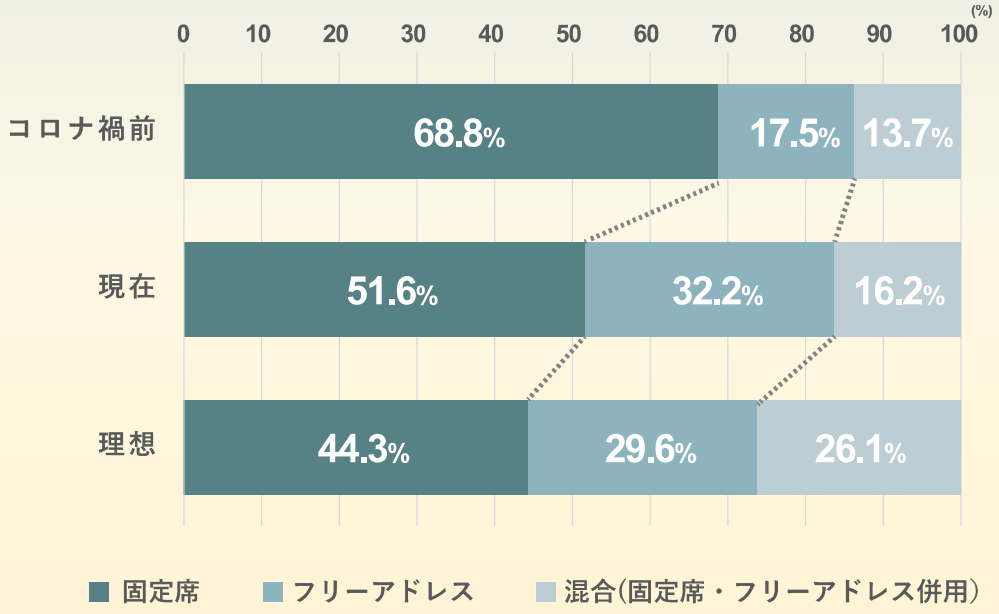



Fig.1　座席運用の過去・現在・理想　（n=2,551）

*オフィスの変化に関する設問は、コロナ禍から現在までの2年間に起きた変化を聞いていますが、すべての変化はコロナ禍に起因するものだけではなく平常時の変化も含むものとして扱っています。

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## 座席運用はフリーアドレス化、混合化の状況　実際の変化の内訳

前ページで紹介したように、固定席での座席運用に減少傾向が見られますが、実際にどのような変化が起こっているのでしょうか。

Fig.2は実際にコロナ禍を契機として座席運用の変化を経験した人の割合と、起こった変化の内訳についての結果を示したものです。

まず、**コロナ禍において座席運用が実際に変化した人の割合は4人に1人**となっています。前ページで変化の流れを紹介したため、思ったより少なく感じられるかもしれませんが、以前からフリーアドレスだった人、混合運用だった人もいるため、実態としてはこういった結果となっています。

座席運用に変化があったと答えた人に、変化の内容を聞いた結果が右のバブルチャートになっています。

固定席、混合運用からフリーアドレスに変更したという人の割合は合わせて70%弱となっており、**変化の大半はフリーアドレスへの移行であった**ことがわかります。

反対にフリーアドレス、混合運用から固定席への移行は8%ほどですので、座席運用は固定席のみで運用するケースの割合は減っていく方向にあることは間違いないでしょう。

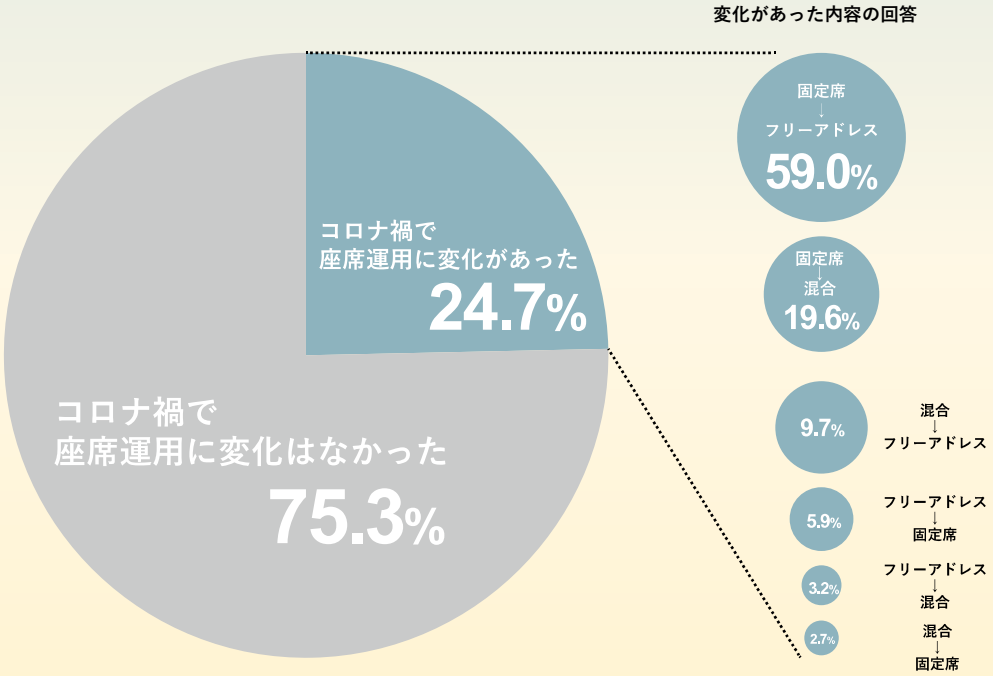



Fig.2　座席運用の変化の内訳　（n=2,551）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## コロナ禍をきっかけに恒久的な制度が普及

勤務先の企業にテレワーク制度が導入された時期について尋ねた質問への回答を示したのがFig.3です。

まず、コロナ禍で一時的な制度が導入されたと回答した人は回答者全体の2割以下で、**コロナ禍で恒久的な制度ができたと回答する人が半数以上**いました。

回答者の勤務する企業の従業員規模別にみていくと、従業員数が多い企業に勤務する人ほど、コロナ禍前に制度が整備されていたと回答する人の割合が多くなっています（Fig.4）。

ただ、どの従業員規模の企業でもコロナ禍で恒久的な制度がつくられたと回答した人の割合は、4〜5割となっており、**従業員規模を問わず恒久的な制度の整備が進んだ**ようです。

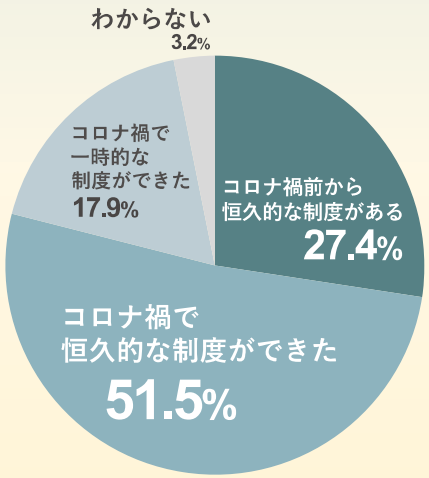



Fig3.テレワーク導入時期　（n= 2,551）

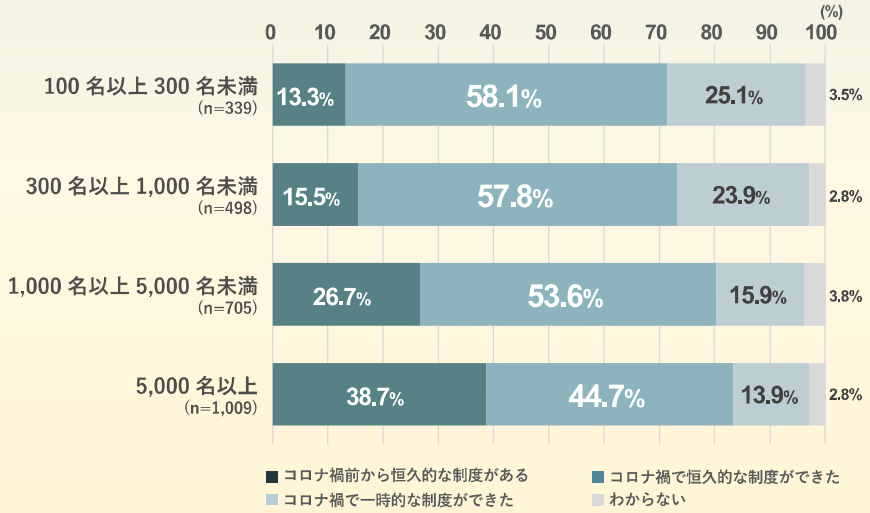



Fig4.テレワーク導入時期（従業員規模別）（n= 2,551）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## 規模の変化は少数だが、制度との間に関係が

新型コロナウイルス感染症対策として出社率を下げると、オフィスの人口密度が下がりますが、オフィス面積はどのように変わっていくのでしょうか。

実態を質問した結果がFig.5です。**コロナ禍～回答日時点で、オフィスの規模は変化していないと答えた人が7割近くを占めています。コロナ禍前には15%程度だった規模を縮小する変化が、コロナ禍後は3割弱に増えていることがわかります。**

3割というと、一部の変化ととらえられがちですが、オフィスの移転や規模の見直しは、賃貸契約を伴うため企業としては大きな決断であると言えます。

**一方、規模を拡張する変化についてはコロナ禍の前後でほとんど変化がないことがわかります。**

さらに様々な条件でデータを検証したところ、恒久的なテレワークの制度をもっている企業で働いている人と、一時的な制度の下働いている人では割合に差があることがわかりました。

一時的な制度で働いている人は規模を縮小したと答える人の割合が1割にとどまっています。

**恒久的な制度を持つ企業では、今後もテレワークが続くことを想定し、制度だけでなく、オフィスの見直しにも着手している可能性がある**といえるでしょう。

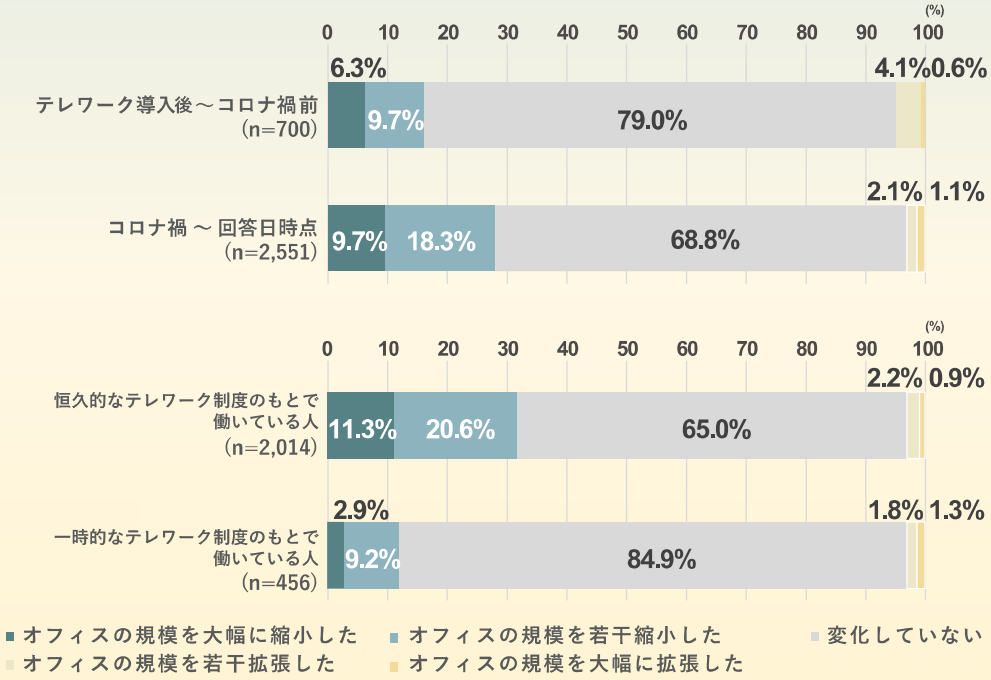



Fig.5　オフィスの規模の変化

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## 内装の見直し、機能空間の組み換えが

コロナ禍でテレワークで働く人が増える中、規模以外でオフィスの見直しは起きているのでしょうか。

オフィスの所在地や設えについての変化を聞いた回答をまとめたのがFig.6です。

**コロナ禍でオフィスの所在や設えに変化があったと答えた人は4割に**のぼり、規模に変化があったと答えた人より多いことがわかります。

テレワークに対応するためにオフィスの中の機能空間の組み換えが起こり、区画を変化させたり、個室を設けたりなど様々な工夫が行われていると想像されます。

変化があったと答えた人の内訳では、約半数の人が内装の改修を行った答えています。

一方、オフィスの移転を行ったと答えた人は4人に1人となっています。

家具の入れ替えを行ったと答えた人は同じく4人に1人となっており、家具を買い換えるよりは内装レベルで機能空間を変化させ、新しい働き方に対応させようと考える企業が多いのではないかと考えられます。

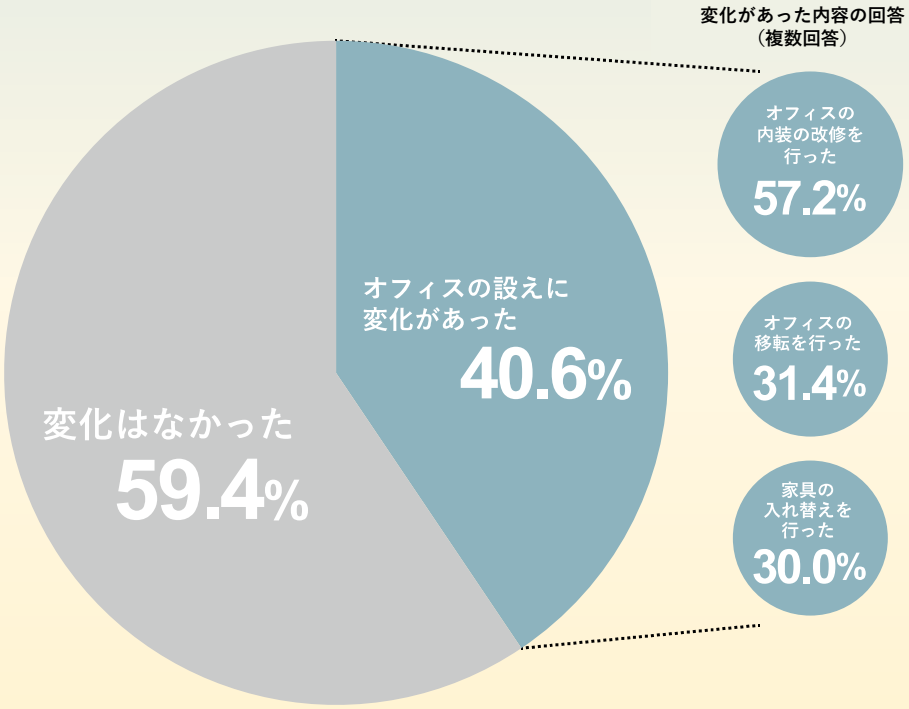



Fig.6　オフィスに訪れた規模以外の変化の内容　（n=2,551）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## オンライン会議、集中作業、タッチダウンが増加

では、オフィス内の機能空間は、どのような変化が起きているのでしょうか。

オフィスの中に設けられる空間ごとに、コロナ禍での割合の増減を聞いた結果をまとめたのがFig.7です。

**いずれの空間も4割ほどの人は「変わらない」と答えていて、劇的に変化するという状況ではない**ようです。

増加したと答えた人を示すのが緑の部分、減少したと答えた人を示すのが黄色の部分になりますが、**「オンライン会議のための空間」「集中作業のための空間」「他拠点の人が働ける空間」などは減ったと答えた人よりも増加した人の割合が多く**なっています。

前のページで座席の運用が固定席からフリーアドレスに変化してきているというデータを紹介しました。その結果からすると、個人執務席が減っていると考えがちです。しかし、個人執務席の増減をみると、7%弱、増えたと答えた人より減ったと答えた人の割合が多くなっていますが、それほど大きな差ではありませんでした。

同様に、テレワークの普及によってペーパレスが進み、収納スペースが減少することも想定されますが、ロッカーなどの収納は、増えたと答えた人も減ったと答えた人も同程度でした。

収納については部門の収納が減る一方で、固定席がなくなり、個人ロッカーが採用されるようになったのではないかと考えられます。

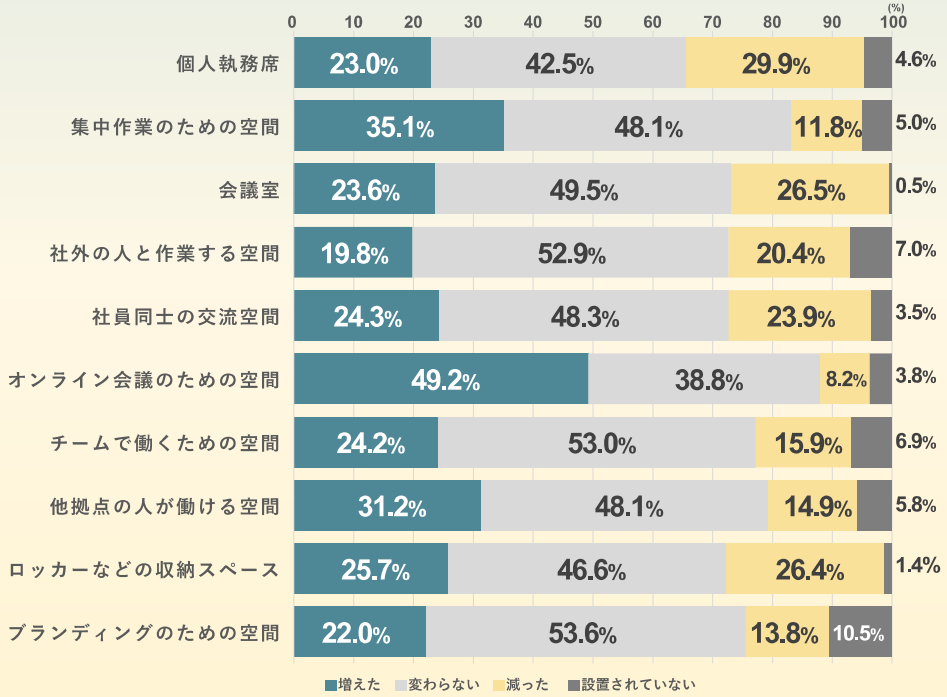



Fig.7 オフィス内の機能空間の変化 （n=1,035）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## 働ける家、大規模には変わらない？

本来、テレワークとは、情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない働き方のことを指しますが、コロナ禍においては、出社か在宅勤務かという二択で働かざるをえなかった人も多いはずです。

そこで、コロナ禍で、働くために住環境を変化させたかを尋ねた結果をまとめたのがFig.8になっています。

**住環境に変化があったと答えた人は4割弱にとどまり、6割を超える人はコロナ禍で在宅勤務をする際に住環境を変化させなかった**ことがわかります。

これは住宅が狭小である日本において、生活のための空間を確保する方が優先されたためかもしれません。

変化があったと答えた人がどんな規模で変化させたのかを聞いた内訳をみると、一番多かったのは「リビングなどのテーブルやいすを活用して働くスペースにした」という回答で6割、ほぼ同数で「リビングや寝室などの一角に働くためのスペースを確保した」となっています。

より大規模な変化である「書斎など働くための個室を整えた」や「転居して住む家を変えた」は少数にとどまり、**会社から補助が出ることが少ない状況においては、大規模な変化を起こすことが難しいのではないか**と考えられます。

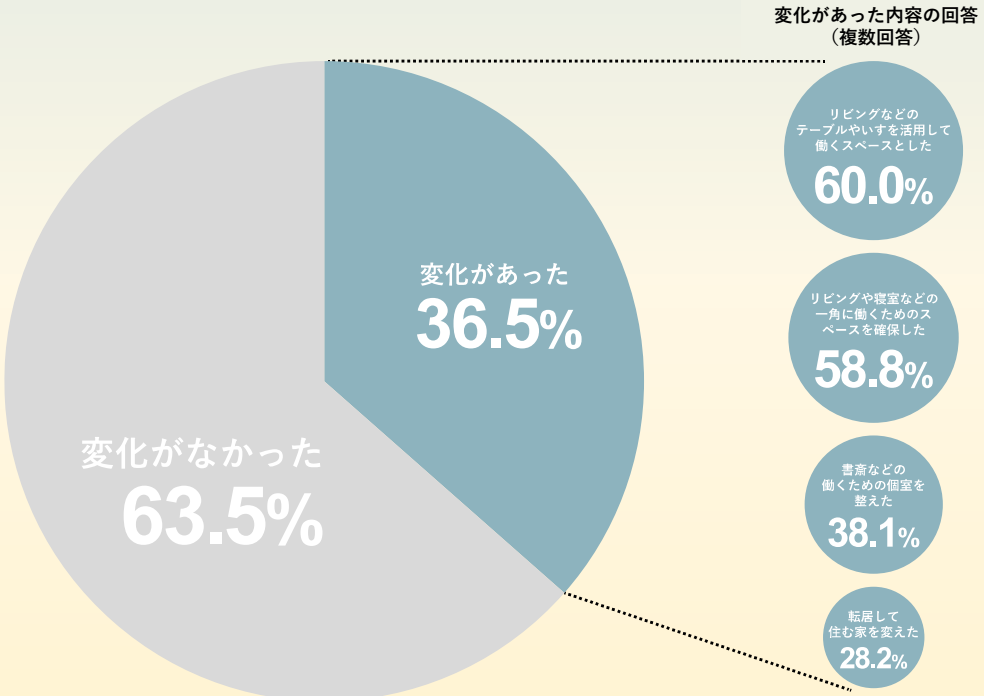



Fig.8　自宅環境の変化　（n=2,551）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## ガジェットの導入は行動に移しやすい？

自宅で働くために導入したツール、デバイスの実態について聞きました。会社の補助および個人で導入した人が多かった順に5位までの結果をまとめたのがFig.9です。

上位3位まではパソコン周辺機器(ガジェット)で特にWeb会議を頻繁に行うことが多くなったため、そのための機器が1位、2位に来ています。3位の外部モニターもモバイル環境に移行する中でノートパソコンの画面では見づらいデータを扱っている人などには死活問題なのでしょう。

4位、5位はいすとデスクがランクインしています。4人にひとりの人が導入したと答えていますが、その特徴は個人で導入した人の割合が多いことです。

これは会社からの補助や経費処理の関係で、安価にネットで購入できる**ガジェットは気軽に購入に移れるのに対し、実際にモノを確認して購入するいすやデスクは行動に移しにくく、会社と同等の環境を整えようとすると経費の範囲を超えてしまうことがあるのではないか**と考えられます。

他の選択肢として空調や照明など作業環境についても盛り込みましたが、導入した人の割合は少数にとどまりました。

仕事に直結し、コミュニケーションやアウトプットの質に関係するガジェット類の導入から執務環境の改善が起こるというのは自然の流れだといえるでしょう。

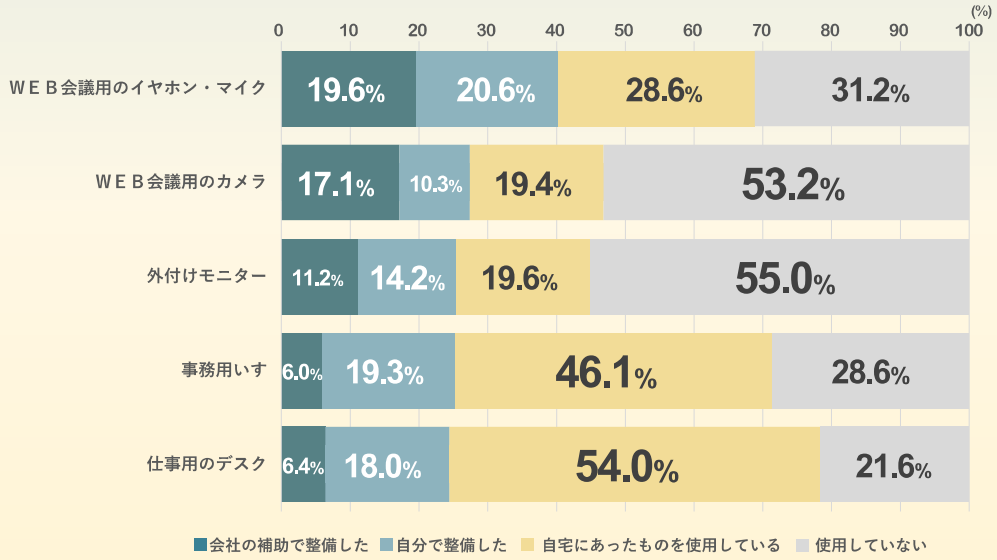



Fig.9　自宅で働くために導入したもの　TOP5　（n=2,551）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## テレワークをする頻度の制限がない人が半数以上

テレワークをする頻度をどの程度に設定するのか、議論になる場面も見受けられますが、テレワークが認められている頻度はどのくらいなのでしょうか。

まず、制度で認められているテレワーク頻度について、**頻度の制限がないと回答する人が半数以上**いました（Fig.10）。

回答者の直近1か月のテレワーク実施頻度別に見てみると、**制度で認められた頻度でテレワークを実施している**人が多いようです。一方で、頻度の制限がないと回答した人のテレワーク実施頻度にはばらつきがありました（Fig.11）。

テレワーク頻度を制限しなくても、自分の仕事に合わせて働き方を選択している人もいると考えられ、テレワーク頻度の制限を設定する意義は慎重に検討が必要です。

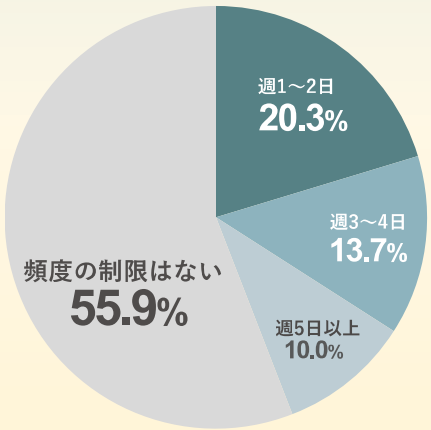



Fig10.制度上認められているテレワーク頻度（n= 2,220）

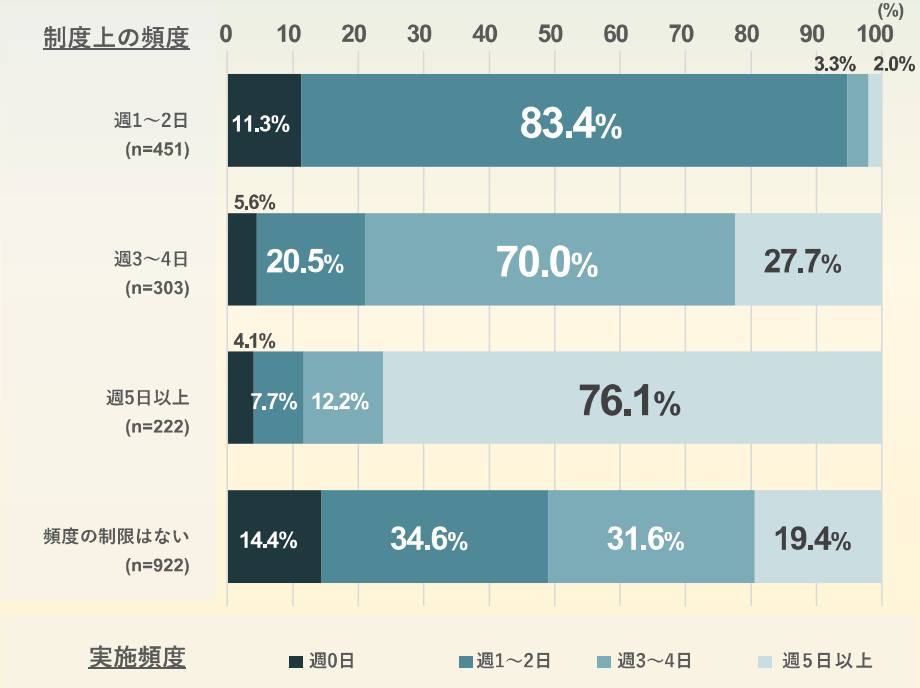



Fig11.テレワーク実施頻度（制度上の頻度別）（n= 1,898）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## オフィスよりも自宅で働きたい人が多い？！

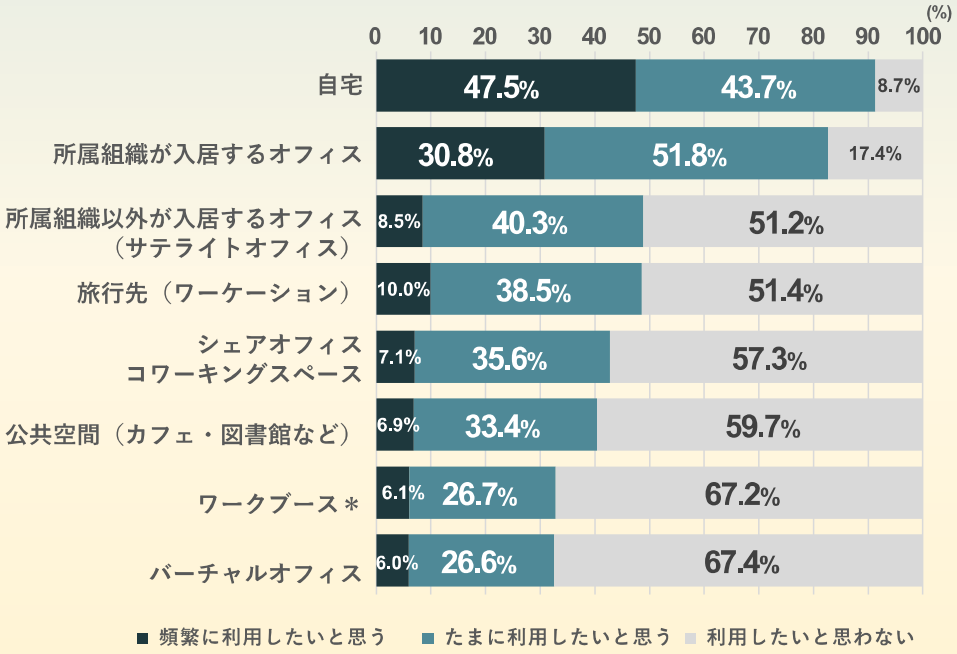
**今後仕事をする際に利用したい場所は自宅と回答する人は9割以上、オフィスは8割**となっていました（Fig.12）。

テレワーク制度が勤務先にある人を対象にしていることから、オフィスよりも自宅と回答する人が多かったと考えられます。

その他の場所は利用希望者が3-4割程度で、コロナ禍ということもあり、**自宅とオフィス中心の働き方を望む人が多い**ようです。

**今後望む出社頻度は週1～2日を望む人が回答者全体の約4割**となっていました（Fig.13）。

コロナ禍収束までは、自宅とオフィスを中心とした働き方をサポートし、コロナ禍収束を見据え、さらなる働く場所の選択肢の整備が必要なのではないでしょうか。




＊駅・ビルのエントランスなどに設置されているもの

Fig12. 今後仕事をしたいと思う場所　（n=2,551）

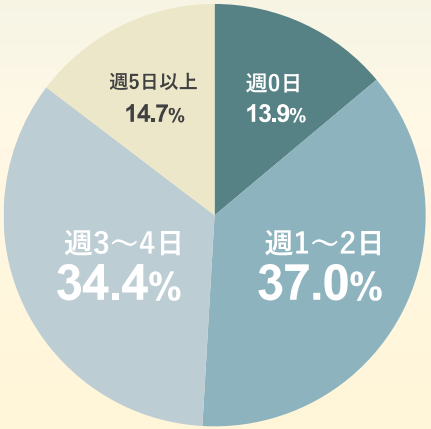



Fig13.今後望む出社頻度　（n=2,551）

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.

## 調 査 概 要

調査期間：2022年4月6日~4月8日

対象：首都圏（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県）
中京圏（愛知県・岐阜県・三重県）、
関西圏（大阪府・京都府・兵庫県）、福岡県に勤務地があり、
従業員100 人以上でテレワーク制度が導入されている企業に勤務する正社員2,551名

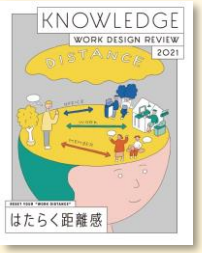
手法：インターネット経由のアンケート

調査項目：オフィスの規模の変化
オフィスの設えの変化
オフィスの機能空間別の規模の変化
オフィスの座席運用の変化
テレワーク導入後、住環境を変化させたか
テレワークの際に自宅で働くために整備したもの
テレワーク制度の導入時期
テレワークが認められている頻度
今後仕事をする際に利用したいと思う場所
今後望む出社頻度
雇用形態、勤務地、年齢、業種、職種　など

## テレワーク実態調査2022　ダイジェスト

発行日　2022年6月20日

発行者　株式会社オカムラ
オフィス環境事業本部
働き方コンサルティング事業部
ワークデザイン研究所
東京都千代田区紀尾井町4-1ニューオータニガーデンコート24階




オカムラ　ワークデザイン研究所の
調査結果をまとめたWEBサイト
「KNOWLEDGE」ぜひご覧ください
https://www.workplace.okamura.co.jp/knowledge/

詳細データを掲載した
**“テレワーク実態調査2022　詳細版”**
ダウンロードはこちら

Copyright © 2022 OKAMURA CORPORATION All Rights Reserved.