

# ポストコロナのライフスタイル変化を捉えた これからの名古屋のまちづくりについて

名古屋都市センター 調査課 矢野 孝幸

## 1. はじめに

### 1-1. 調査研究の背景・目的

近年の日本は、人口減少・生産年齢人口の減少に加え、中国をはじめとしたアジア諸国の成長、100年に1度といわれる自動車業界の変革をはじめとした急速な技術の進展やグローバル化の進展に伴う都市間競争の激化など、日本を取り巻く環境は大きく変化している。こうした背景のもと、国土交通省では、リニア中央新幹線（以下、「リニア」とする）の開業に伴う「スーパー・メガリージョン」の形成は、我が国全体の持続的な成長につなげていくコアとなるものとし、三大都市圏については、各都市圏が将来を見据えながら自らの個性を伸ばし、三大都市圏間の対流の活発化によって、“個性ある三大都市圏の一体化による巨大経済圏の創造”を目指すこととしている。<sup>1)</sup>

そうした中、2019年12月に中国・武漢市で確認された新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」とする）は、2020年1月に日本においても感染者が確認された。コロナ感染拡大に伴い、2020年4月7日に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が発出され、不要不急の外出自粛要請や新しい生活様式に基づく日常生活、在宅勤務や時差出勤、オンライン会議といったこれまでに経験をしたことのなかったライフスタイルの実践を余儀なくされた。内閣府の調査によると、仕事への向き合い方が変化した人の割合は約60%に、仕事と生活では生活を重視するように意識変化した人の割合は約50%に上るなど、自身の働き方や生活に対する意識変化があったことも報告されている。<sup>2)</sup>こうした意識変化を捉え、これからのまちづくりを考えていくことは肝要である。

そこで、本調査研究では、コロナ感染拡大に伴う人々のライフスタイル、特に「働く（ワークスタイル）」の観点から調査をし、ポストコロナにおいて考慮すべき要素を把握し、そしてスーパー・メガリージョンの形成を見据えた三大都市圏の中での名古屋の役割の観点から、成長し続ける名古屋のまちづくりについて提案する。なお、コロナ感染拡大は東京一極集中の脆弱性を露見させ、国においても是正に向けた検討が加速する動きもあることから、東京－名古屋の比較を中心に検討を進めることとした。

### 1-2. 調査研究の進め方

本調査研究の進め方を図1に示す。なお、本調査研究では、「ポストコロナのライフスタイルに対応した都市研究会」を設置し、研究会の場において学識・有識者等から幅広い意見をいただきながら進めた。

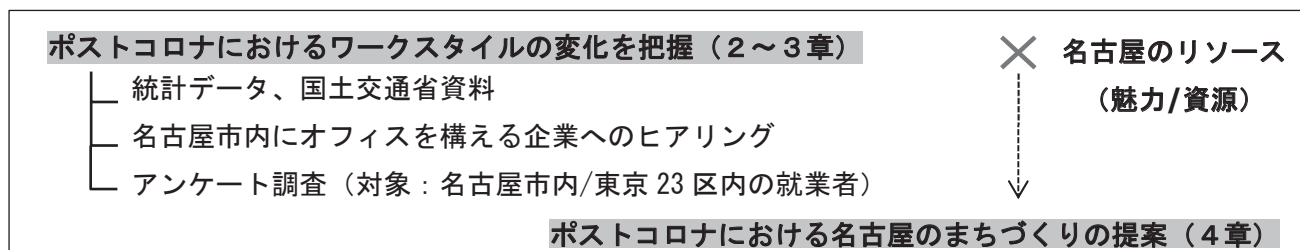


図1 調査研究の進め方

## 2. 現状把握・整理

### 2-1. コロナによるライフ/ワークスタイルの変化（統計データより）

まず、コロナ感染拡大に伴う人々の行動変化について統計データを用いて明らかにする。

#### ①コロナ感染者数の推移

これまでのコロナ感染者数（新規陽性患者数）の全国及び名古屋市の推移を図 2-1 に、緊急事態宣言、愛知県独自の緊急事態宣言の発出・解除時期を表 2-1 にそれぞれ示す。4 月に第 1 波、8 月に第 2 波、11 月に第 3 波が押し寄せていることが見て取れる。また、緊急事態宣言が発出していない、コロナ感染の収束期である 6～7 月、9～11 月の人々の動向を中心に見ていくことで、ポストコロナにおける都市活動の変化の一片を把握することができると考え、その時期を中心に各統計データを見ていく。

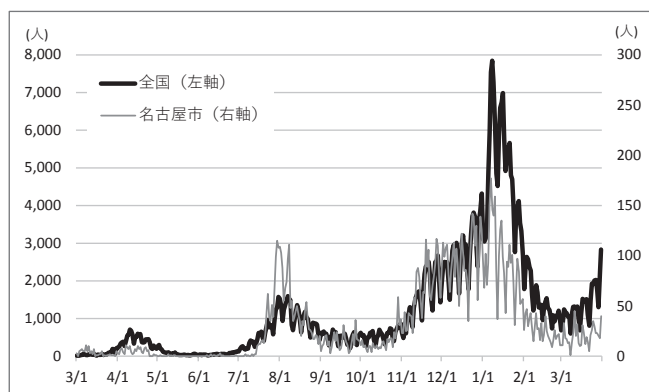


図 2-1 コロナ新規陽性患者数の推移<sup>3)</sup>

表 2-1 緊急事態宣言の発出・解除時期

|              |          |                                           |
|--------------|----------|-------------------------------------------|
| 1回目の緊急事態宣言   | 2020.4.7 | 東京・神奈川・埼玉・千葉・大阪・兵庫・福岡に緊急事態宣言を発出           |
|              | 4.16     | 緊急事態宣言の対象を全国に拡大                           |
|              | 5.14     | 北海道・東京・埼玉・千葉・神奈川・大阪・京都・兵庫を除く39県の緊急事態宣言を解除 |
|              | 5.21     | 大阪・京都・兵庫の緊急事態宣言を解除                        |
|              | 5.25     | 東京・神奈川・埼玉・千葉・北海道の緊急事態宣言を解除                |
| 愛知県独自の緊急事態宣言 | 8.6      | 愛知県緊急事態宣言                                 |
|              | 8.24     | 愛知県緊急事態宣言の解除                              |
| 2回目の緊急事態宣言   | 2021.1.7 | 東京・神奈川・埼玉・千葉に緊急事態宣言を発出                    |
|              | 1.13     | 栃木・愛知・岐阜・大阪・京都・兵庫・福岡にも緊急事態宣言の対象を拡大        |
|              | 2.28     | 栃木・愛知・岐阜・大阪・京都・兵庫・福岡の緊急事態宣言を解除            |
|              | 3.21     | 東京・神奈川・埼玉・千葉の緊急事態宣言を解除                    |

#### ②鉄道利用者数の推移

関東地方、中部地方における 2020 年 1 月から 11 月までの旅客数量（鉄道利用者数）の前年同月比について、定期（券）利用を図 2-2、定期（券）以外の利用を図 2-3 にそれぞれ示す。なお、ここでは定期を通勤目的、定期外を自由目的として扱った。あわせて、新幹線の旅客数量を図 2-4 に示す。

図 2-2 より、緊急事態宣言が発出していた 4～5 月の鉄道利用者数は中部地方、関東地方それぞれ前年同月比で約 70%であったが、コロナが比較的落ち着いた 11 月の時点では、中部地方は約 85%、関東地方は約 75%となっている。次に図 2-3 より、緊急事態宣言による不要不急の外出自粛が呼びかけられていた 4～5 月の鉄道利用者数は中部・関東地方ともに前年同月比で約 30%まで落ち込み、その後回復傾向にあるものの、11 月時点においても中部地方、関東地方ともに約 70%に留まる。

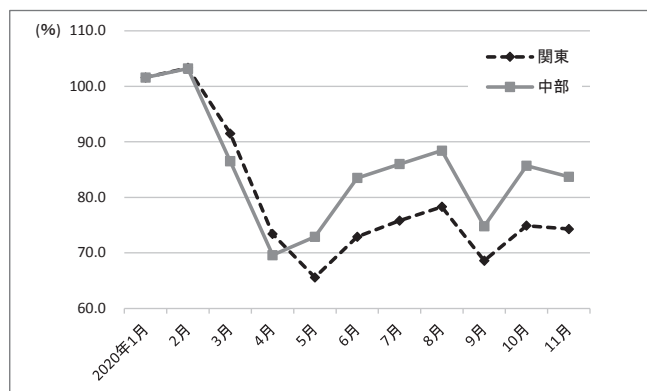


図 2-2 旅客数量（定期\_前年同月比）<sup>4)</sup>

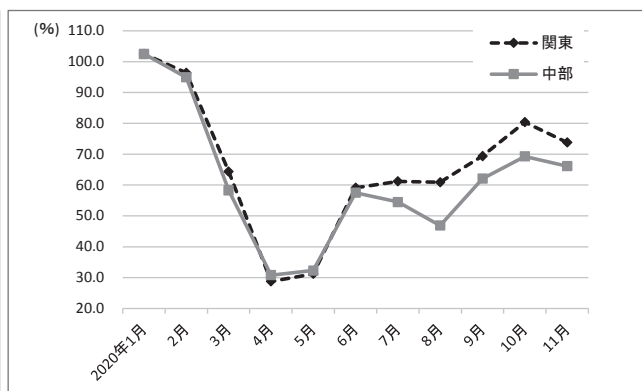


図 2-3 旅客数量（定期外\_前年同月比）<sup>4)</sup>

図 2-4 の新幹線の旅客数量の前年同月比について、定期と定期外の旅客数量の比率は 1 : 9 の割合であるため、ここでは定期外に着目した。なお、ここでの定期外は業務・自由目的どちらも含んでいるものとして捉えた。緊急事態宣言が発出していた 4～5 月の新幹線の利用者数は前年同月比で約 10% まで大幅に落ち込んでいる。その後回復傾向にあるものの 11 月時点においても約 50% に留まっており、長距離の移動の減少が特に目立つ。

図 2-2 より、中部地方に比べ関東地方の鉄道利用者数の方が戻っておらず、在宅勤務を主としたテレワークがより活用されている実態がこのデータからも見てとれ、コロナ感染のリスクの大きさやテレワークのしやすい職種・職業の多さといった産業構造の違いに起因するものであると考える。

また、図 2-3 よりコロナ感染のリスクを考慮し、都心への買い物や旅行などに鉄道利用を控えていると解釈できる。なお、中部地方の利用者数が関東地方の減少幅よりも大きいのは自動車保有率の違いから、自動車を使った移動をする人が多かったと想像される。図 2-4 より、遠方への旅行はもとより、オンライン会議の普及・県をまたいだ移動の自粛要請によって出張をはじめとした長距離の移動は他の移動に比べ減少幅が大きい。

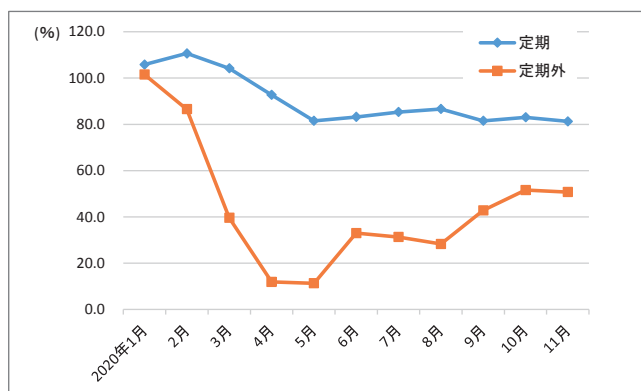


図 2-4 新幹線の旅客数量（前年同月比）<sup>4)</sup>

### ③オフィス空室率の推移

②で見てきたように、テレワークの普及によってオフィスへの出社人数が減少すると、これまでのオフィスの必要面積を見直す企業も出ていることが新聞報道等でも取り上げられるようになった。そこで、名古屋及び東京のオフィス空室率の推移を図 2-5、2-6 にそれぞれ示す。なお、図中凡例の括弧書き数値は 2020 年 1 月～2021 年 1 月までの各地区におけるオフィス賃料の平均である。

一般的に、オフィス空室率が東京では 3%、名古屋など他の都市では 5% がオフィスの需給バランスであるといわれる。それぞれの図を見ていくと、東京では主要なオフィス街ではいずれも 3% を超え、企業のオフィス離れが進んでおり、特に港区や渋谷区の空室率の上昇が目立つ。一方、名古屋では、名駅地区のオフィス空室率の上昇が他の地区よりも進み、5% に近い数値となっているものの、他の地区では 3% 程度となっており、まだオフィス供給が追い付いていない状況が見てとれる。

企業のオフィス離れは名古屋よりも東京の方が顕著に表れ、その背景としては、テレワークがより浸透していることやテレワークのしやすい業種・職業が集積している産業構造の他、オフィス賃料の高さもそ

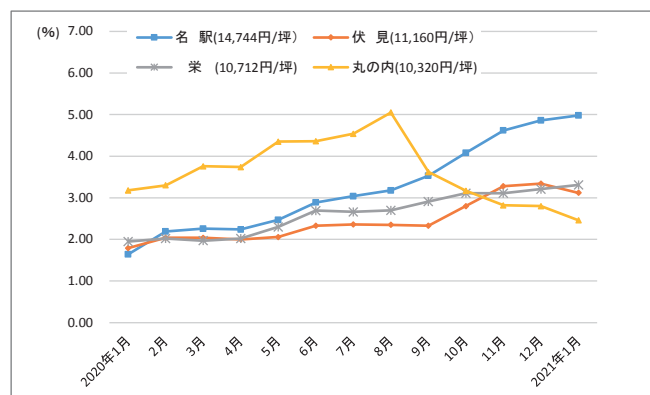


図 2-5 オフィス空室率の推移（名古屋ビジネス地区）<sup>5)</sup>

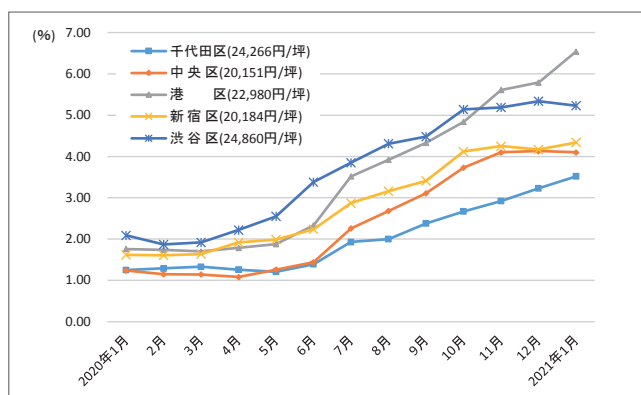


図 2-6 オフィス空室率の推移（東京ビジネス地区）<sup>5)</sup>

の一要因であることが推察され、高いコストを負担してでも東京都心部にオフィスを構えることの疑問を企業経営者が感じている可能性がある。空室率の上昇が目立つのは、オフィス賃料が他の地区よりも高いエリアである傾向が見られる。伏見地区のように名古屋駅から地下鉄で一駅という立地の良さに加え、賃料は名駅よりもお値打ちである地区のように、賃料が安く利便性の高いエリアの人気の人気はコロナを契機として一層高まる可能性がある。

#### ④百貨店の売り上げ/ホテルの客室稼働率の推移

②で見てきたように、コロナ感染のリスクを考慮し、都心への買い物や旅行、長距離出張などの移動を控えていることに触れた。その実態と影響について、百貨店の売り上げ推移を図 2-7、ビジネスホテルとシティホテルの客室稼働率の推移を図 2-8、2-9 にそれぞれ示す。

百貨店の売り上げは、9～11月のコロナ収束期においても前年比 70～90%の売り上げに留まっていることから、百貨店で買い物を控えている実態が明らかとなった。なお、名古屋での 2020 年 10 月の売り上げの前年比が 100%を超えているが、これは 2019 年 10 月に消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動などのマイナス要因が重なり、他の月に比べ売り上げが低かったことが原因であると考えられる。

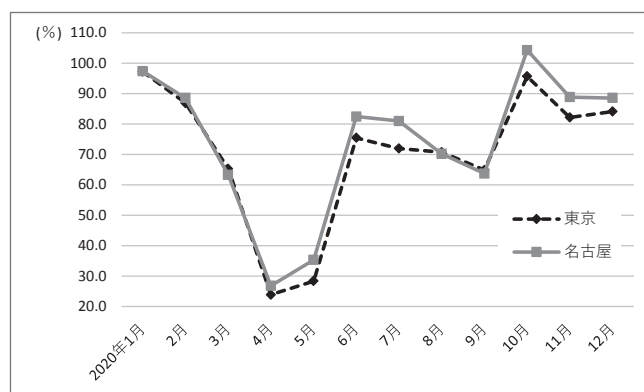


図 2-7 百貨店売り上げの推移（前年同月比）<sup>6)</sup>

次に、ビジネスホテルとシティホテルの客室稼働率について、コロナ感染拡大前の 1 月時点では、愛知県、東京都ともに 70% 程度の客室稼働率であったものが、収束期にあっても、ビジネスホテルでは 50%、シティホテルでは愛知県が 50% の稼働率に対し、東京都では 30% の稼働率となっており、東京都のシティホテルの客室稼働率の低さが際立つ。これらからもビジネス出張の減少、旅行、特にコロナ感染リスクのある東京都への移動が減っている実態が明らかとなった。

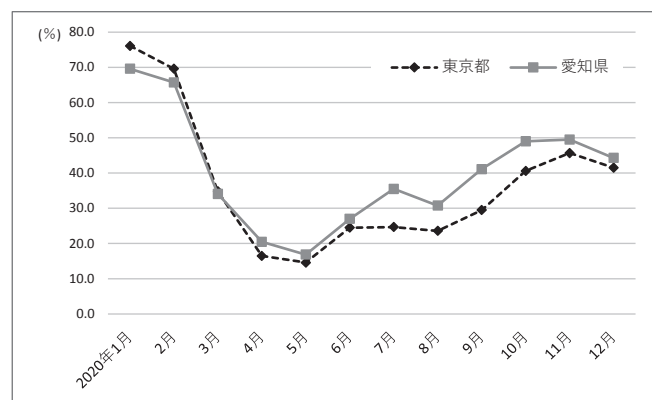


図 2-8 客室稼働率の推移（ビジネスホテル）<sup>7)</sup>

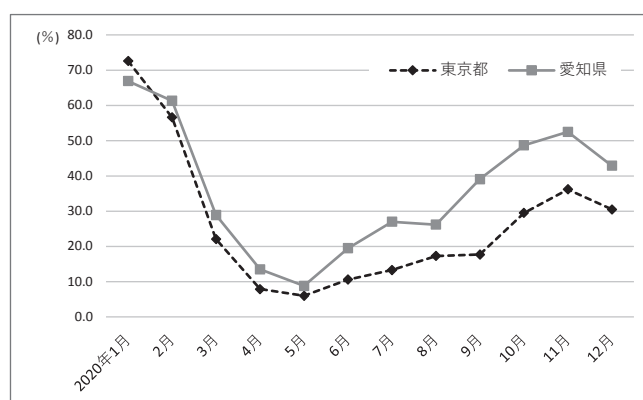


図 2-9 客室稼働率の推移（シティホテル）<sup>7)</sup>

#### ⑤まとめ

通勤や長距離出張といった移動が制限される中においても仕事をしなければならない環境変化があったことがデータからも明らかとなった。こうした環境下での経験をもとにした意識変化とポストコロナのワークスタイルを展望し、これからのまちづくりを検討していくことは重要である。また、オフィス空



室率や百貨店の売り上げ・ホテル稼働率から、今後の都心部におけるオフィスのあり方、賑わい機能のあり方もポストコロナ時代の都市づくりを考えていく際には、その変化をしっかりと捉え、考慮していくことも必要である。

次節では、コロナを契機とした変化と今後の都市政策の方向性について、合計 61 名の様々な分野の有識者へヒアリングをした結果をまとめた国土交通省の取り組みに触れ、コロナによるライフ/ワークスタイルの変化の可能性がある要素について整理する。

## 2-2 新型コロナ危機を契機としたまちづくりの方向性（国土交通省）

国土交通省では、新型コロナ危機を踏まえ、今後の都市のあり方にどのような変化が起こるのか、今後の都市政策はどうあるべきかについて検討するため、様々な分野の有識者に対してヒアリングを実施し、その結果を「新型コロナ危機を契機としたまちづくりの方向性（論点整理）」として 2020 年 8 月 31 日に発表した。

そこでは、今後の都市政策の方向性として、「人や機能等を集積させる都市そのものの重要性に変わりはなく、国際競争力強化やウォーカブルなまちづくり、コンパクトシティ、スマートシティの推進は引き続き重要。こうした都市政策の推進に当たっては、新型コロナ危機を契機として生じた変化に対応していくことが必要。」とした上で、5つの論点に対して「新型コロナ危機を契機とした変化」と「今後の方向性」を整理している。論点ごとの内容を抜粋した一覧を表 2-2 に示す。

表 2-2 「新型コロナ危機を契機とした変化」と「今後の方向性」（抜粋）

|                                | 新型コロナ危機を契機とした変化                                                                                                                                        | 今後の方向性                                                                                                                                            |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>都市</b><br>(オフィス等の機能や生活圏)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークの進展により、働く場と居住の場が融合。働くにも住むにも快適な環境、ゆとりあるスペースへのニーズが高まる。</li> <li>・オフィス需要に変化の可能性（変化の程度は両論意見あり）がある。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数の用途が融合した職住近接に対応するまちづくりを進めていくことが必要。</li> <li>・大都市は、クリエイティブ人材を惹きつける良質なオフィス・住環境を備え、国際競争力を高める必要。</li> </ul> |
| <b>都市交通</b><br>(ネットワーク)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・移動時間等の削減により時間価値の重要性が強く認識される。</li> <li>・歩行者にとっての過密の回避、居心地の良い環境へのニーズの高まり。</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・駅周辺に生活に必要な都市機能を集積させ、安全性・快適性・利便性を備えた「駅まち」空間の一体的な整備も必要。</li> <li>・適切な密度の確保等新しい街路空間の考え方の導入が必要。</li> </ul>    |
| <b>オープンスペース</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自宅で過ごす時間が増え、グリーンインフラとしての緑や、オープンスペースの重要性が再認識。</li> <li>・緑とオープンスペースは、テレワーカーの作業場所、フィットネスの場所等利用形態が多様化。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・まちに存在する様々な緑とオープンスペースについて、地域の多様なニーズに応じて柔軟に活用することが必要。</li> </ul>                                            |
| <b>データ・新技術等を活用したまちづくり</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・データを活用した都市の密度のコントロールに対するニーズの高まり。</li> </ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民生活、都市活動等の面でのデータ・新技術等の活用に向けた取組をペースアップ。</li> </ul>                                                        |
| <b>複合災害への対応等を踏まえた事前防災まちづくり</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナ危機下で自然災害が発生すると「複合災害」に。自然災害対応と感染症対策の二つの対応をしなければならなくなった。</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・避難所の過密を避けるため、公的避難所以外の公共施設、民間施設、ゆとり空間など多様な避難環境の確保が必要。</li> </ul>                                           |

（出典）「新型コロナ危機を契機としたまちづくりの方向性（論点整理）」（2020、国土交通省）より筆者作成

コロナを契機とした変化として、ゆとりがあり、快適な空間へのニーズとオープンスペースの重要性の高まり、時間に対する意識変化といったことが示唆されている。

一方、この論点整理では今後の方向性は示されているものの、当該ヒアリングを実施した時期が、コロ

ナ第二波が襲う前の 2020 年 6～7 月であり、コロナによる影響がいつまで続くか先を見通すことが難しい時期であったこと、オフィス需要に変化の可能性が示唆されてはいるが、どのように変化するかは有識者の中でも意見が分かれていることを踏まえると、名古屋におけるオフィス動向を含めたコロナによる影響・変化を詳細に把握することは重要である。

そこで、次節では、名古屋市内にオフィスを構える企業に対してヒアリング調査を実施し、コロナによる影響や働き方、オフィスの変化について調査をした。

## 2-3 企業ヒアリング調査

本節では、各企業や業界のコロナによる影響及び働き方やオフィスの変化について把握するため、名古屋市内にオフィスを構える企業に対し、ヒアリング調査を実施した。また、先の「論点整理」において、これからのオフィスに関して有識者の中でも意見が分かれており、オフィス需要に変化の可能性があることが示されていることから、オフィス仲介をおこなっている企業に対してもヒアリング調査を実施し、名古屋におけるオフィスの動向と今後の見通しについて調査をおこなった。

### ①名古屋市内にオフィスを構える企業へのヒアリング調査

はじめに、名古屋市内にオフィスを構える企業へのヒアリング調査の概要とその結果を表 2-3、2-4 にそれぞれ示す。また、ヒアリング先の選定にあたり、名古屋市内における就業者数が多い業種を中心に 1～2 社選定した。

表 2-3 企業ヒアリングの概要

|             |                                                                                                                                                    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 実施時期        | 2020 年 9 月～10 月                                                                                                                                    |
| ヒアリング先      | 14 社<br>建設業（2 社）/製造業（3 社（医療・航空機器、自動車、オフィス什器））/情報通信業（3 社）/<br>不動産業、物品賃貸業（1 社）/卸売業（1 社（酒卸））/専門技術サービス業（1 社（広告業））/<br>宿泊業（1 社（ビジネスホテル））/生活関連サービス業（2 社） |
| ヒアリング<br>内容 | 1. コロナによる貴社・貴業界の影響と今後の見通し<br>2. 貴社での働き方やオフィスの変化<br>3. コロナ感染拡大に伴う、貴社社員の意識変化                                                                         |

表 2-4 企業ヒアリングの結果

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <p><b>[コロナによる貴社・貴業界への影響]</b></p> <p><b>8 社/14 社が影響（打撃）ありと回答しており、特にサービス産業への影響が深刻</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 8 月のビジネスホテル稼働率は昨年比 50-60%程度。宿泊客の 30-40%が関東圏のお客さんが占めていたが、出張抑制の影響で大幅に減少。（宿泊業）</li> <li>・ ビジネス出張の減少により、名駅西側の飲食店は東側に比べて売上の減少幅が大きい。（卸売業）</li> </ul> <p><b>[今後の見通し]</b></p> <p><b>9 社/14 社が「回復するものの従前の水準まで戻らない」もしくは「悪くなる」と回答しており、出張や法人旅行などに変化がある可能性が示唆</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人旅行は徐々に回復、法人旅行は少なくなる可能性。（生活関連サービス業）</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2 | <p><b>[働き方の変化]</b></p> <p><b>1 回目の緊急事態宣言下において 12 社/14 社がテレワークを実施しており、調査時点においても 9 社/12 社がテレワークを継続</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナを契機に優先順位（遠方からの公共交通利用者やホワイトカラー等）をつけ、テレワークを導入した。コロナ収束後もこの働き方を戻すつもりはない。当社のような中小企業に独創的な人材を集めるためには大企業とは違うテレワークをはじめとした色を付けた取り組みが必要。（製造業）</li> <li>・ これまでも在宅勤務制度はあったものの、子育て中の女性限定であった。コロナを契機に在宅勤務制度が普及・浸透し、利用しやすくなった。（生活関連サービス業）</li> </ul> <p><b>[オフィスの変化]</b></p> <p><b>オフィス規模縮小などの動きは把握できず、アクリル板の設置など感染症対策に留まる</b></p> <p><b>[その他]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ オフィスへの出社もしくはテレワークどちらも自由に選択できるようにしているが、名古屋オフィスの出社率が 60-70%に対して、東京オフィスでは出社率 0%である。（情報通信業）</li> <li>・ IT 業界全体としてオフィス縮小の動きはあるものの、それが本当に正しいか見極めている状況。また、在宅勤務による通勤時間削減分は仕事の効率上がるものの、移動中の刺激がなくなること、インプット・クリエイティビティが減少したと感じている。（情報通信業）</li> <li>・ 潮流としては、魅力的な働く場をつくっていくことが人材確保の面で重要となっている。自席を減らし、フリーアドレスや ABW<sup>※1</sup> といった働き方を導入している企業も増えてはいるものの、いまだにオフィスをもつ企業全体の 70%が自席を持つレイアウトである。（製造業）</li> </ul> |
| 3 | <p><b>[テレワーク、オンライン化のメリット・デメリット]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在宅勤務の評価は仕事の内容によって 2 極化しており、事務業務では通勤不要などのメリットを感じている。営業・開発業務は雑談から新しいアイデアが生まれるのに、できないのはストレスを感じているとの声がある。（製造業）</li> <li>・ 在宅勤務により、移動時間が無くなった分仕事が増えたことや、オンオフの切り替えが上手くできず、体調を崩す社員も出てきている。（情報通信業）</li> <li>・ 社内会議などオンラインで代替できる出張は減少して良くなった部分もある一方、営業など直接会わないと話が進まないことも多い。（建設業）</li> </ul> <p><b>[危機意識の欠如]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナの影響により仕事量が少なくなったものの、休業に伴う雇用調整助成金により社員の給料は保証されるため、社員の緊張感が欠如している。（卸売業）</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## ②オフィス仲介企業へのヒアリング調査

オフィス仲介企業へのヒアリング調査の概要とその結果を表 2-5、2-6 にそれぞれ示す。

表 2-5 オフィス仲介企業ヒアリングの概要

|             |                                                                                                |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 実施時期        | 2020 年 9 月                                                                                     |
| ヒアリング<br>内容 | 1. オフィス需給の特徴的な動きと違い（名古屋と東京/中部地方/名古屋市内）<br>2. 今後のオフィス需給の見通し<br>3. 最近のオフィスに関する企業からの相談事項とコロナ前との違い |

表 2-6 オフィス仲介企業ヒアリングの結果

|   |                                                                                                                                                                                                                                       |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <b>[名古屋と東京]</b><br>・ IT 企業が集積している渋谷区のオフィス空室率は 5 %程度と IT 企業のオフィス離れが顕著。<br>・ 名古屋は一時のオフィス供給不足より状況は改善されているが、供給が足りない状況が継続。                                                                                                                 |
|   | <b>[中部地方]</b><br>・ テレワークによって出社日数を抑えることで、名古屋周辺の小規模な事業所を閉鎖し、名古屋へ集約という動きが出ている。                                                                                                                                                           |
|   | <b>[名古屋市内]</b><br>・ 名駅にも近く、賃料が抑えられる伏見・丸の内地区や金山地区のオフィス需要が堅調に推移している。                                                                                                                                                                    |
| 2 | ・ 社員が集まりやすい、寄りやすい場所にオフィスを構える動きに大きな変化はないと考える。                                                                                                                                                                                          |
| 3 | ・ オフィスに関する相談事として、コロナ感染拡大前は床面積の「拡張」に関する相談が全体 8 割を占めていたのに対し、最近では「縮小」に関する相談が全体の 6 割を占める。例えば、オフィス面積を絞り、より利便性の高い場所へオフィスを構えるなど。<br>・ 最近のオフィス需要があるのは、一人当たりのスペースがゆとりをもったタイプである。そうした動きからもコロナによってオフィスが事務作業をする場から新しいものを生み出す創造的な場へと役割を変えるのではと考える。 |

## ③考察

以上の調査より、コロナを契機としてワークスタイルや都市の変化について考察する。

- ・ コロナ感染者数が落ち着いてきた時期にも関わらず、多くの企業がテレワークを実施していたことから、今後テレワークは浸透・普及するものの、テレワークだけのワークスタイルには疑問が残る。
- ・ 以下 2 点の理由から、名古屋におけるオフィスの必要性や立地環境の良いオフィスの価値は変わらない。しかし、オフィスの縮小を検討する企業は増加する可能性がある。

○ オフィスでしかできない業務の存在やオフィスへの通勤が気分転換・オンオフの切り替えができるなど、オフィスが存在することのメリットも大きいこと。

○ 通勤時間が短い時間的なゆとりをもつ名古屋は、テレワークとオフィスワークの場面・目的に応じた使い分けがしやすい地域でもあること。

- ・ 長い通勤時間をかけて東京都心のオフィスへ通うという東京型ワークスタイルに変化の兆しがある。
- ・ 長距離出張が必要な業務（営業など）とオンラインでも十分対応可能な業務（定例の社内会議など）の線引きがされ、この動きは継続する。

### 3. 就業者のワークスタイルに対する意識とその変化・ニーズの把握

2章において、コロナを契機とした変化の可能性のある要素及び名古屋におけるコロナの影響、働き方・オフィスの変化の可能性に触れた。しかしながら、就業者の意識については企業ヒアリングだけでは十分に把握ができず、コロナを契機とした就業者の意識・ニーズを把握することは、これからのまちづくりを検討していくにあたって肝要である。そこで、本章では、名古屋市内及び東京 23 区内の就業者（以下、「名古屋ワーカー」または「東京ワーカー」とする）を対象として、働き方（ワークスタイル）に関するアンケート調査を実施した。ここでは、名古屋/東京ワーカーのワークスタイルの現状とそれに対する意識、そしてコロナ感染拡大に伴いテレワークをはじめて経験したワーカーも一定数いると考えられることから、その経験の有無による意識・ニーズの比較をそれぞれおこなった。

#### 3-1. アンケート調査の概要

今回実施したアンケート調査の概要を表 3-1 に示す。本調査の対象とした名古屋ワーカー、東京ワーカーは、それぞれ 638 サンプル、424 サンプルずつの合計 1,062 サンプルを確保した。その内数は、平成 27 年国勢調査における就業者の居住地割合を参考に割付けをし、20～50 代までの年代 4 区分での均等割付及びテレワーク経験の有無によって半数ずつ割付をした。

表 3-1 アンケート調査の概要

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査方法  | インターネットによるアンケート調査（調査会社：(株)マクロミル）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 調査期間  | 2021 年 1 月 14 日～18 日                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 調査対象  | 名古屋ワーカー（愛知・岐阜・三重から名古屋市へ通勤している就業者）及び<br>東京ワーカー（東京・神奈川・千葉・埼玉から東京 23 区へ通勤している就業者）<br>※20～50 代の男女、職業（公務員、経営者・役員、会社員）を対象                                                                                                                                                                                                                                                             |
| サンプル数 | 1,062s<br>名古屋ワーカー：638s（名古屋市内在住 336s、その他愛知県在住 168s、岐阜県在住 88s、三重県在住 46s）<br>東京ワーカー：424s（東京 23 区在住 168s、その他東京都内 88s、神奈川県・千葉県・埼玉県在住 168s）                                                                                                                                                                                                                                           |
| 調査項目  | 1. 回答者属性<br>（勤務地、性別、年代、職業・職種、業種、居住形態、世帯構成、パートナーの就労状況、テレワーク経験の有無）<br>2. 働き方について<br>（実労働時間・通勤時間・通勤時の移動手段・平日の余暇時間・長距離出張の頻度について、現状・コロナ前からの変化・満足度・理想や課題）<br>3. 働く場所について<br>（テレワークの実施頻度・主に働く場所・テレワークの実施場所について、現状・満足度・理想や課題）<br>4. その他<br>（休日の過ごし方とコロナ前からの変化、家事・育児・介護の負担度合い、住宅費や自動車保有コスト等についての経済的な負担度合い、名古屋/東京で働くことの良さ・悪さ、これまでのワークスタイルの変革意向、これからの理想とするワークスタイル、理想とするワークスタイルを実現するため転居意向） |

注）現状については 12 月時点での働き方を調査し、以降、12 月時点を「現在」と表現している。



3-2. アンケート調査の結果

①スクリーニング調査

本調査を行うにあたり、事前のスクリーニング調査を実施し、上述した回答対象者の絞り込みとコロナ禍における名古屋ワーカー、東京ワーカーの働き方の大きな傾向を把握するため、居住地/職業/テレワーク経験の有無と現在の実施頻度/所属する会社の業種/職種/主なワークスタイル（内勤、外勤、接客等）/あなたの仕事についてオフィスへの出社・テレワークをどちらでも選択できるとしたらオフィスへの出社は何日必要か、の計8問について調査を行った。なお、9,671サンプル（名古屋ワーカー4,026s/東京ワーカー5,645s）を対象にスクリーニング調査を実施した。性別と年代、主なワークスタイル、会社の業種、テレワーク経験の有無と現在の実施頻度、コロナ収束後のオフィスへの理想出社日数についての結果を以下に示す。

表 3-2 性別と年代

|    | 名古屋ワーカー(n=4026)                            | 東京ワーカー(n=5645)                             |
|----|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 性別 | 男性：62.8%、女性：37.2%                          | 男性：59.8%、女性：40.2%                          |
| 年代 | 20代：20.9%、30代：26.5%<br>40代：26.4%、50代：26.2% | 20代：24.0%、30代：25.9%<br>40代：26.0%、50代：24.1% |

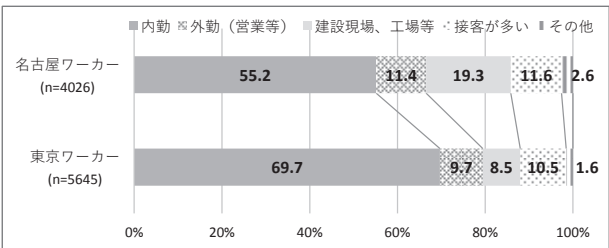


図 3-1 主なワークスタイル

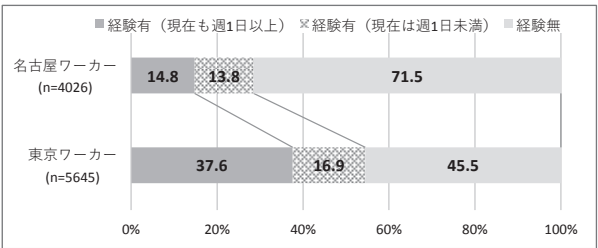


図 3-3 テレワーク経験の有無と現在の実施頻度

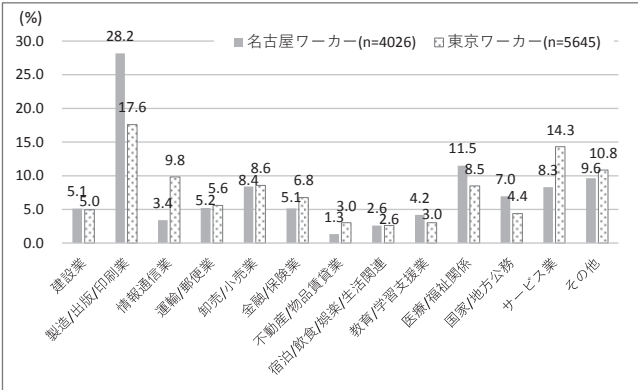


図 3-2 会社の業種

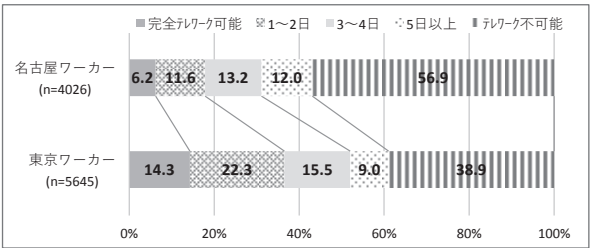


図 3-4 コロナ収束後のオフィスへの理想出社日数

図 3-1、3-2 より、名古屋ワーカーは、“製造/出版/印刷業”の割合が約 30%となっており、“現場（工場や建設現場等）”でのワークスタイルが東京ワーカーに比べて 10 割程度大きい。一方、東京ワーカーは“情報通信業”が約 10%、“サービス業”が約 14%となっており、いずれも名古屋ワーカーよりもおよそ 6 割程度大きくくなっている。また、“内勤が多い”の回答割合は東京ワーカーが名古屋ワーカーよりも 15 割程度大きい。図 3-3 の「テレワーク経験の有無と現在の実施頻度」より、2020 年 12 月時点において、名古屋ワーカーの約 30%、東京ワーカーの約 50%がテレワークを経験している。テレワーク経験者のうち、“現在も週 1 日以上実施している”割合は、東京ワーカーでは約 70%に対し、名古屋ワーカーでは約 50%に留まっており、テレワークは相対的に東京ワーカーの方が浸透している。図 3-4 の「コロナ収束後のオフィスへの理想出社日数」より、“テレワーク不可能”と回答した割合は、名古屋ワーカーでは約 50%、東京ワーカーでは約 40%であり、図 3-3 においてテレワーク“経験無”と回答した割合と比較すると名古屋/東京ワーカーともに高くなっている。次に、“完全テレワーク可能（オフィスへの出社は必要ない）”

と回答したのは、名古屋ワーカーは約 6%、東京ワーカーは約 14%に留まり、オフィスへの出社が必要だと考えている人の割合の方が高い。また、オフィスへの出社が“1~2 日必要”と回答した割合は、名古屋ワーカーが約 12%、東京ワーカーが約 22%とおおよそ 10 ㊦の差がある。

以上の結果を踏まえ、名古屋/東京ワーカーそれぞれの働き方・意識の違いについてみていく。業種に着目すると、名古屋ワーカーは製造/出版/印刷業の割合が高く、東京ワーカーは情報通信業やサービス業といった業種の割合が高い。また、産業構造の違いから、東京ワーカーでは内勤型のワークスタイルの割合が名古屋ワーカーに比べ高く、コロナ感染状況の違いも相まってテレワークを実施しやすい環境があり、テレワークが浸透・継続している状況が生まれている。さらに、理想のオフィスへの出社日数について、名古屋/東京ワーカーともに「完全テレワークが可能であり、オフィスへの出社は必要ない」と考えている層は一部に留まり、テレワークとオフィス等への出社のハイブリッド型のワークスタイルを希望する層やテレワークの経験はないものの、自身の仕事に対して一定程度のテレワークは可能であると考えているテレワーク潜在層の存在も示唆された。

## ②回答者の属性

次に、本調査における回答者の性別、職業、業種、同居者、パートナーの就労状況、居住形態、家計の負担度合いについて図 3-5~3-11 にそれぞれ示す。なお、家計の負担度合いは、とても負担を感じる・負担を感じる・どちらでもない・負担は感じない・まったく負担は感じない、の 5 段階で調査しており、それぞれの項目における回答者割合を算出し、[（とても負担を感じる+負担を感じる）の割合-（負担は感じない+まったく負担は感じない）の割合]を併せて示している。

名古屋/東京ワーカー間の性別、職業、パートナーの就労状況について、大きな傾向の差は見られない。業種について、名古屋ワーカーは“製造/出版/印刷”の割合が約 20%となり東京ワーカーよりも相対的に高い。一方、東京ワーカーでは“サービス業”の回答割合が約 14%と最も高く、“情報通信業”の割合は約 12%と名古屋ワーカーに比べ相対的に高い。同居者について、東京ワーカーの“単身”の割合は約 30%と名古屋ワーカーに比べ約 10 ㊦大きい。パートナーの職業について、共働き（フルタイム）が名古屋/東京ワーカーともに約 70%を占める。居住形態は、名古屋ワーカーが一戸建ての割合が約 50%に対し、東京ワーカーは約 30%に留まり、約 20 ㊦の差がある。家計の負担度合いとして、住宅費（住宅ローンや家賃など）を負担に感じている東京ワーカーは名古屋ワーカーよりも約 15 ㊦高く、他の項目と比べても相対的に高い。また、自動車保有コストを負担に感じている名古屋ワーカーは東京ワーカーよりも約 20 ㊦高くなっている。

名古屋/東京ワーカー（回答者）のそれぞれの特徴と相違点を整理する。同居者について、東京ワーカーの同居者はいない（単身世帯）との回答割合は名古屋ワーカーに比べて相対的に高い結果となった。居住形態については、名古屋ワーカーの一戸建てである割合は東京ワーカーに比べ高く、一方、東京ワーカーは集合住宅である割合が高い。また、住宅費を負担に感じている名古屋ワーカーの割合は東京ワーカーに比べ小さく、名古屋と東京での居住環境の違いがこの結果より見えてくる。

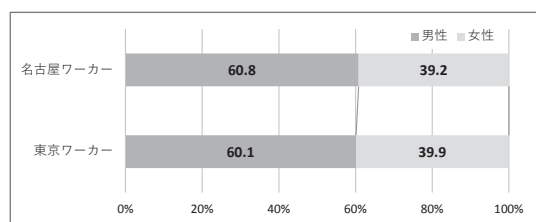


図 3-5 回答者の属性（性別）

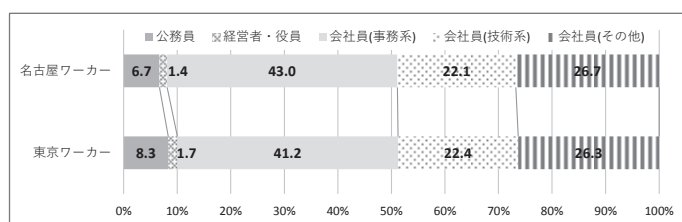


図 3-6 回答者の属性（職業）

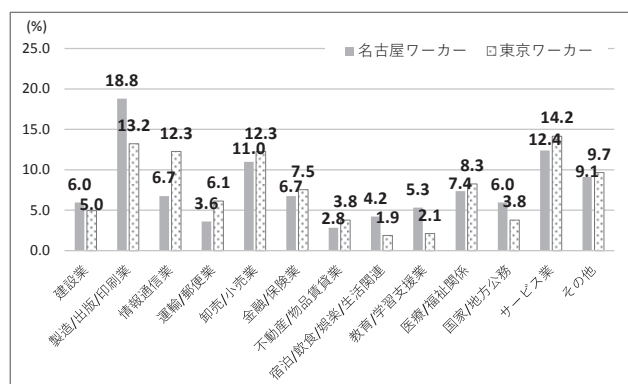


図 3-7 回答者の属性（業種）

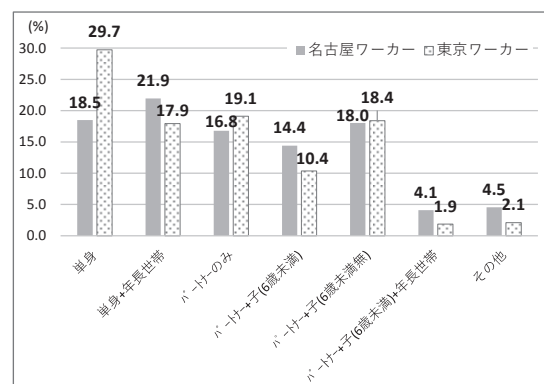


図 3-8 回答者の属性（同居者）

注）図中各項目の解釈を以下に示す。

単身：同居者はいない世帯

単身+年長世帯：実家での暮らしなど

親や祖父母との同居世帯（パートナーはいない）

パートナーのみ：夫婦等のみの世帯（子どもはいない）

パートナー+子（6歳未満）：夫婦等と子ども（6歳未満）の世帯

パートナー+子（6歳未満無）：夫婦等と子ども（6歳以上）の世帯

パートナー+子（6歳未満）+年長世帯：夫婦等と子ども（6歳未満）と親（祖父母）との同居世帯

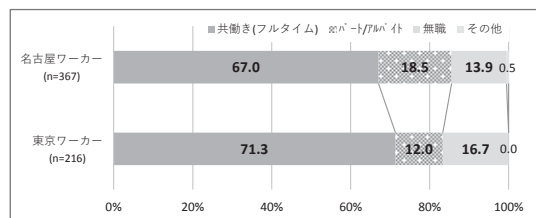


図 3-9 回答者の属性（パートナーの就労状況）

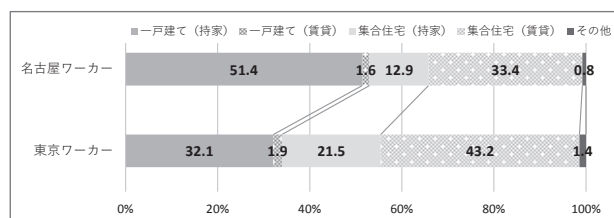


図 3-10 回答者の属性（居住形態）

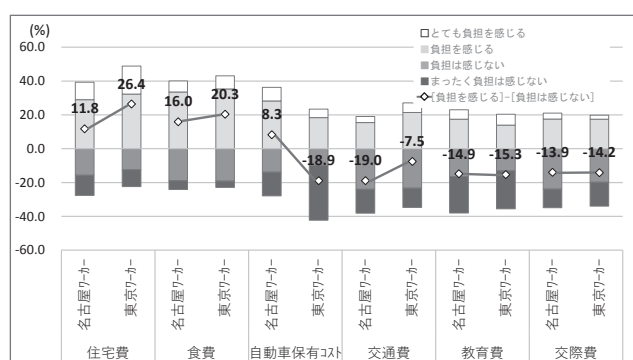


図 3-11 家計の負担度合い

### ③「働き方」、「働く場」の現状/コロナ前後での変化/満足度

働き方や働く場の現状、コロナ前との変化、現在の満足度について、その結果を表 3-3 に示す。

働き方については、「1日あたりの実労働時間」、「1日あたりの平均通勤時間（片道）」、「通勤時の主な移動手段」（複数回答）、「1か月あたりの長距離出張の頻度」、「1日あたりの確保できる余暇時間（帰宅してから、家事等に必要な時間を除く）」を示し、働く場については、「1週間あたりのテレワークの実施頻度」、「主に働いている場所」（複数回答）を示している。なお、満足度は5段階で調査をし、たいへん満足=5点・満足=4点・どちらでもない=3点・不満=2点・たいへん不満=1点として点数化し、各満足度の平均値を算出した。

「労働時間」について、「8時間未満」と回答した名古屋ワーカーは約29%に対し、東京ワーカーは約

24%と5割程度の差がある。

「通勤時間」について、名古屋ワーカーの約50%は“45分未満”と回答しているのに対し、東京ワーカーは約25%に留まり、名古屋ワーカーは東京ワーカーに比べ通勤時間が短いことが本調査でも見てとれる。

「直近1ヶ月あたりの長距離出張の頻度」について、名古屋ワーカーの約60%、東京ワーカーの約75%が“長距離出張はない職務”と回答しており、およそ15割の差がある。

「主な通勤手段」について、東京ワーカーの約90%が“電車・地下鉄”を利用しているのに対し、名古屋ワーカーは約60%である。一方、“自動車・バイク”を利用している名古屋ワーカーは約30%存在するのに対し、東京ワーカーでは約6%に留まる。

「余暇時間」について、名古屋/東京ワーカー間の違いはほとんど見られない。

「テレワークの実施頻度（1週間あたり）」について、名古屋/東京ワーカーともに“1～2日”の割合は約30%であり、“3～4日”は名古屋ワーカーが東京ワーカーよりも10割高い約53%となっている。“5日以上（完全テレワーク含む）”は東京ワーカーが名古屋ワーカーよりも10割高い約27%となっている。なお、対象としたのは先のスクリーニング調査において、“現在も週1日以上テレワークを実施している”と回答したワーカーである。

「実労働時間」、「余暇時間」は、約30%～40%の人に変化があると回答し、「通勤時間」は、約20～25%の人に変化があったと回答している。また、「長距離出張の頻度」は、“長距離出張がない職務”と回答した人以外のうち約70%に変化があり、そのうち“減った”もしくは“かなり減った”と回答した人は約60%にのぼり長距離出張頻度の変化が他の項目に比べ相対的に目立つ。

「通勤手段」（の快適性）と「長距離出張の頻度」の満足度については、名古屋ワーカーの方が0.1～0.15割高く、他の項目に比べ点数の差が相対的に大きい。

これらの結果より、名古屋/東京ワーカーそれぞれのワークスタイルの特徴をまとめる。通勤時間や通勤時の交通モードや通勤手段の快適性について、名古屋/東京ワーカー間の回答割合に違いがみられ、この結果からも名古屋の恵まれた通勤環境が表れている。一方、通勤時間の短さや労働時間の短さといった時間のゆとりが名古屋ワーカーには見られるものの、余暇時間については名古屋/東京ワーカー間に違いは見られなかったことは、名古屋の時間的なゆとりが余暇時間の充実までつながっていないことを示唆しているとも捉えられる。長距離出張のある職務についているワーカーの割合は名古屋ワーカーの方が東京ワーカーに比べ相対的に高く、また、長距離出張の頻度が減ったことによる満足度が高かったことは、本社での社内ミーティングなどによる長距離出張の減少が考えられ、名古屋における地方性がみえてくる。テレワークの頻度について、先の産業構造やワークスタイルから、東京ワーカーが名古屋ワーカーに比べ高頻度でテレワークを実施しており、完全テレワークの割合も相対的に高く、東京においてテレワークがより浸透している状況とそれに伴う長時間の通勤をしてまで東京のオフィスで働くといった東京型ワークスタイルに対して大きな意識変化の可能性が考えられる。

表 3-3 働き方と働く場について（現状、コロナ前からの変化、満足度）

|         | 現状 | コロナ前からの変化 | 満足度  |
|---------|----|-----------|------|
| 労働時間    |    |           | 3.15 |
|         |    |           | 3.12 |
| 通勤時間    |    |           | 3.18 |
|         |    |           | 3.13 |
| 通勤手段    |    |           | 3.17 |
|         |    |           | 3.06 |
| 長距離出張頻度 |    |           | 3.31 |
|         |    |           | 3.16 |
| 余暇時間    |    |           | 3.17 |
|         |    |           | 3.16 |
| テレワーク頻度 |    |           | 2.95 |
|         |    |           | 3.00 |
| 主に働く場所  |    |           | 3.13 |
|         |    |           | 3.05 |

注 1) 満足度の上段（点線上）が名古屋ワーカー、下段が東京ワーカー。

注 2) 通勤手段について、その「快適性に対する満足度」を、テレワーク頻度について、テレワークを実施していない人に対しては「実施していない・できないことについての満足度」を、主に働く場所について、その「空間・環境についての満足度」を調査。

注 3) 「通勤手段」と「主に働く場所」は、複数回答のため各項目の回答者割合を示している。



#### ④現在の「働き方」、「働く場」の良い点/悪い点

現在の「働き方」、「働く場」の良い点/悪い点について、次の3つの結果を以下に示す。

- ・長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点/悪かった点（自由記述）
- ・テレワークを実施して感じた良い・良かった点/困った点（上位3つまで選択）
- ・主に働く場所（空間・環境）について、満足している点/不満だと感じている点（上位3つまで選択）

なお、自由記述についての回答結果を用いて、アフターコーディングを行った。アフターコーディングとは、類似する回答をまとめ上げてカテゴリー化・分類を行い、定量化することで集計を行いやすくする手法である。例えば、長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点について、「移動時間が減った分時間が有効活用でき、ストレスが少なくなった」の回答を、「時間の有効活用ができる」と「ストレスが少なくなった」の複数回答に分け、それぞれの回答を「時間のゆとり」と「ストレスの緩和」の2項目に分類した。

また、表 3-4～3-7 は、各項目の回答数の合計を回答者数で除した割合をそれぞれ示し、最も回答割合の高い項目を濃いオレンジ色、次に高い項目を薄いオレンジ色にて着色している。

##### 【長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点/悪かった点（自由記述）】

長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点について、名古屋ワーカーは「移動時間の削減」、「他の業務の効率化」など“時間のゆとり”とそれに伴う“業務の効率化”の割合が他の項目に比べ高くなっている。一方、東京ワーカーは「移動に伴う肉体疲労・ストレスの緩和」などといった“ストレスの緩和”の割合が最も高く、名古屋ワーカーと比べ約 15 ٪高い結果となっている。悪かった点について、名古屋/東京ワーカーともに「日常から離れての気分転換ができない」や「本来業務ができない」など“ストレスの増加”や「意思疎通の難しさ・営業のしづらさ」や「仕事のしづらさ」など“コミュニケーションの不足”の割合が他の項目に比べ、割合が高くなっている。

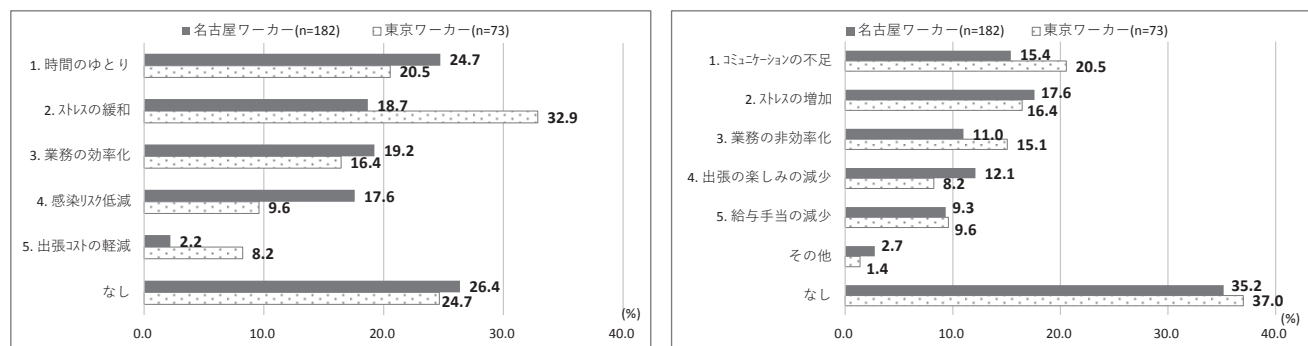


図 3-12 長距離出張の頻度が減ったことによる（左）良かった点/（右）悪かった点

##### 【テレワークを実施して感じた良い・良かった点/困った点】

テレワークを実施して良かった点について、名古屋/東京ワーカーともに、“通勤のストレスがなくなる”ことを最も評価しており、特に東京ワーカーは名古屋ワーカーに比べその割合が相対的に高い。次いで“自分のやりたい作業に集中できる”ことを評価している。

一方、困った点について、名古屋/東京ワーカーともに“同僚とのコミュニケーションが取りづらい”の割合が約 50%と最も高くなっており、次いで“オンオフの切り替えが難しい”の割合が高くなっている。名古屋/東京ワーカー間に大きな傾向の差は見られない。

表 3-4 テレワークを実施して良い・良かった点

| (単位: %)         | 自分のやりたい作業に集中できる | (移動時間が減った分) 仕事に集中できる時間が増える | (移動時間が減った分) 家事や育児などの時間が増える | (移動時間が減った分) 家族と過ごす時間が増える | 通勤のストレスがなくなる | 仕事に対する満足度が上がった | その他 | 良い・良かったことは特にない |
|-----------------|-----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------|----------------|-----|----------------|
| 名古屋ワーカー (n=320) | 41.3            | 27.2                       | 33.8                       | 32.8                     | 59.4         | 7.2            | 4.7 | 25.3           |
| 東京ワーカー (n=212)  | 37.3            | 19.8                       | 24.5                       | 29.2                     | 75.0         | 4.7            | 4.7 | 31.1           |

注) ■色: 最も高い回答項目、■色: 2 番目に高い回答項目

表 3-5 テレワークを実施して困った点

| (単位: %)         | 同僚などコミュニケーションが取りづらい | 新たな知り合いをつくる機会が減少 | 子どもがいる等、生活空間の中では作業に集中できない | 適切な作業スペースがなく、作業に集中できない | OA機器がない | 運動不足 | オンとオフの切り替えが難しい | 自宅など同じ場所に留まることでリフレッシュができない | 情報の管理に気を遣う | 残業代が減った | 仕事に対する不満が高まった | その他 | 困ったことは特にない |
|-----------------|---------------------|------------------|---------------------------|------------------------|---------|------|----------------|----------------------------|------------|---------|---------------|-----|------------|
| 名古屋ワーカー (n=320) | 50.6                | 14.7             | 15.0                      | 21.3                   | 18.4    | 29.7 | 31.9           | 18.4                       | 8.8        | 13.4    | 3.4           | 2.2 | 18.8       |
| 東京ワーカー (n=212)  | 50.0                | 10.8             | 9.4                       | 22.2                   | 14.2    | 34.4 | 35.4           | 19.3                       | 8.0        | 12.7    | 2.8           | 4.7 | 25.9       |

注) ■色: 最も高い回答項目、■色: 2 番目に高い回答項目

### 【主に働く場所（空間・環境）について、満足している点/不満だと感じている点】

主に働く場所の満足点について、名古屋/東京ワーカーともに、“仕事に集中できる空間・環境が整っている”ことを最も評価しており、次いで、“人の密度が低い”ことを評価している。名古屋ワーカーと東京ワーカー間に大きな傾向の差は見られない。

不満点について、名古屋/東京ワーカーともに“周辺環境にリフレッシュができる空間がない”の割合が他の項目より相対的に高くなっている。次いで、“騒音・雑音が気になる”、“専有面積の狭さ”、“仕事に集中できる環境がない”などといった「職場環境」に関する項目が横並びで約 20%の回答割合となっており、“打合せスペースが充実していない”、“雑談ができる共有スペースがない”などといった「業務目的に応じた空間」に関する項目が横並びで約 15%の割合となっている。

表 3-6 主に働く場所の満足点

| (単位: %) | 1人あたりの専有面積が広い | 人の密度が低い | 仕事に集中できる空間・環境が整っている | 打合せスペースが充実している | オンライン会議ができる環境が整っている | 雑談ができるような共有スペースが整っている | 周辺環境にリフレッシュができる空間がある | 書庫・資料庫のスペースが充実している | 騒音・雑音が気にならない | その他  |
|---------|---------------|---------|---------------------|----------------|---------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|--------------|------|
| 名古屋ワーカー | 21.2          | 28.4    | 34.0                | 12.1           | 16.3                | 11.1                  | 12.7                 | 7.5                | 20.2         | 17.4 |
| 東京ワーカー  | 18.2          | 26.2    | 33.3                | 10.8           | 13.9                | 8.3                   | 13.7                 | 5.0                | 19.6         | 24.3 |

注) ■色: 最も高い回答項目、■色: 2 番目に高い回答項目

表 3-7 主に働く場所の不満点

| (単位: %) | 1人あたりの専有面積が狭い | 人の密度が高い | 仕事に集中できる空間・環境が整っていない | 打合せスペースが充実していない | オンライン会議ができる環境が整っていない | 雑談ができるような共有スペースが整っていない | 周辺環境にリフレッシュできない空間がある | 書庫・資料庫のスペースが充実していない | 騒音・雑音が気になる | その他  |
|---------|---------------|---------|----------------------|-----------------|----------------------|------------------------|----------------------|---------------------|------------|------|
| 名古屋ワーカー | 17.4          | 20.1    | 19.7                 | 16.5            | 14.1                 | 15.4                   | 32.3                 | 12.5                | 21.2       | 16.1 |
| 東京ワーカー  | 20.0          | 20.0    | 18.6                 | 14.6            | 14.6                 | 12.3                   | 28.5                 | 9.9                 | 23.6       | 18.9 |

注) ■色: 最も高い回答項目、■色: 2 番目に高い回答項目

名古屋/東京ワーカーの現在の働き方、働く場所に対する意識についてまとめると、長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点/悪かった点について、業務の効率化といった「機能的な良さ」はあったものの、コミュニケーションやストレスの増加といった「精神的な損失」も大きいことが示唆された。これは、テレワークを実施して良かった点/悪かった点にも共通することである。主に働く場所の満足点/不満点はこれからの働く場所に対するニーズと捉えれば、画一的なセンターオフィスだけでなく、リフレッシュ空間をはじめとした多様なワークスタイルを支える業務目的に応じた働く場所の必要性が示唆される。また、コロナ禍での空間的なゆとりに対する意識も、先の企業ヒアリングにおいても同様の意見があったことから、今後のワークプレイスを考える上で大切な要素となるだろう。

## ⑤「働き方」、「働く場」に対する理想

現在の「働き方」、「働く場」に対する理想について、次の3つの結果を以下に示す。なお、いずれの設問もコロナ収束後を想定して回答してもらった。

- ・1日あたりの理想的な通勤時間（片道）をお答えください。
  - ・あなたの仕事についてオフィスへの出勤・テレワークをどちらでも選択できるとしたらオフィスへの出勤は何日必要か。
  - ・テレワークする場所を自由に選択できるとしたら、どこで働きたいと思いますか。（いくつでも回答可）
- ※スクリーニング調査にて“テレワーク不可能”と回答した人以外を対象とした

### 【理想的な通勤時間】

通勤時間について、名古屋/東京ワーカーの現状と理想の比較を図3-13に示す。

理想的な通勤時間について、名古屋/東京ワーカーともに“15分～30分未満”の割合が最も高く、次いで“30分～45分未満”の割合が高くなっている。

また、東京ワーカーの“45分～1時間未満”と回答した割合は20%と名古屋ワーカーよりも約10%高くなっている。

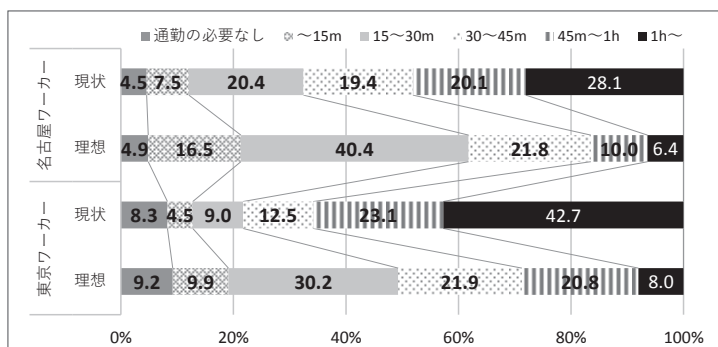


図3-13 現状と理想の通勤時間

### 【理想のオフィスへの出勤日数（理想のテレワーク頻度）】

理想のテレワーク頻度について、「あなたの仕事についてオフィスへの出勤・テレワークをどちらでも選択できるとしたらオフィスへの出勤は何日必要か」の結果を用いて、名古屋/東京ワーカー及び“テレワーク経験有（週1日以上実施）”、“テレワーク経験有（週1日未満実施）”、“テレワーク経験無”の3区分を比較したものを図3-14に示す。なお、ここでは、“テレワーク経験有（週1日以上実施）”＝「現在もテレワークを実施している」、「テレワーク経験有（週1日未満実施）」＝「テレワーク経験はあるものの現在は実施していない」と捉えた。以下では、その3区分別のワーカーがどの程度テレワークを希望しているかを見ていくため、オフィスへの出勤が“完全テレワーク可能”（オフィスへの出勤は必要ない）、“1～2日”、“3～4日”の回答割合に着目した。

名古屋/東京ワーカーともに“テレワーク経験有（週1日以上実施）”の約95%がコロナ収束後においてもテレワークを希望しており、“テレワーク経験有（週1日未満実施）”は約55%が、“テレワーク経験無”でも約20%がテレワークを希望している。また、東京ワーカーの“テレワーク経験有（週1日以上実施）”のうち、“完全テレワーク可能（オフィスへの出勤は必要ない）”との回答割合は30%を超えており、名古屋ワーカーの約20%に対して、およそ10%高い結果となった。

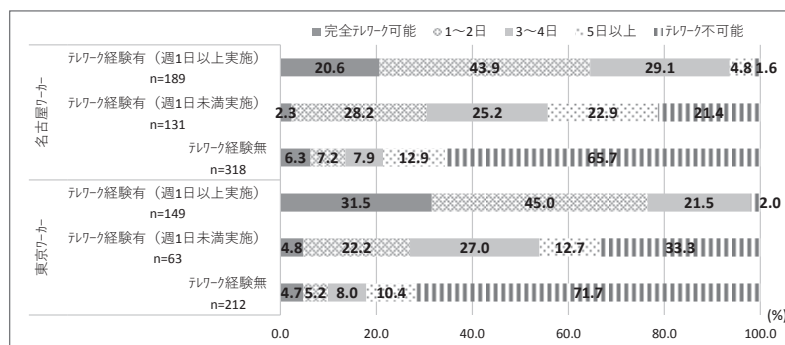


図3-14 理想のオフィスへの必要出勤日数

## 【理想のテレワーク場所】

テレワークをする場所について、名古屋/東京ワーカーの現状と理想を比較したものを表 3-8 に示す。なお、ここでは先の 3 区分のうち“テレワーク経験有（現在も週 1 日以上実施）”を対象とした。

併せて、理想のテレワーク場所に対する回答を、“自宅のみ”、“自宅+α”、“自宅以外”の 3 つに整理し、比較した結果を表 3-9 に示す。さらに、理想のテレワーク場所を選んだ理由について自由記述で回答してもらっており、その結果を用いてアフターコーディングを行い、3 つに整理した場所ごとの選択理由を表 3-10 に示す。

表 3-8 より、理想のテレワーク場所として、“自宅”との回答割合が名古屋/東京ワーカーともに最も高くなっている。特筆すべきは、“サテライトオフィス”や“コワーキングスペース・シェアオフィス”、“喫茶店・カフェ”といった自宅以外での場所を、それぞれ約 15～20%の人が理想のテレワーク場所として希望している。また、表 3-9 より、“自宅+α”もしくは“自宅以外”の回答割合は、名古屋/東京ワーカーとも約 40%に上り、現状使用してはいないが、自宅以外での場所のニーズが示唆される。

表 3-10 より、「自宅のみ」を選んだ理由は、名古屋/東京ワーカーともに“通勤負担の軽減”が最も割合が高く、東京ワーカーの方が約 8 割高い。次いで、“リラックスできる/快適”、“設備・セキュリティ面の充足”との回答割合が高くなっている。「自宅+α」を選んだ理由は、名古屋ワーカーは、“リラックスできる/快適”と“オンオフの切り替え”が同割合で最も高くなっており、次いで、“集中できる”の割合が高くなっている。東京ワーカーは、“リラックスできる/快適”の回答割合が最も高く、次いで“集中できる”の割合が高くなっている。「自宅以外」を選んだ理由について、名古屋ワーカーは、“集中できる”の回答割合が最も高くなっている。

表 3-8 現状と理想のテレワーク場所（複数回答）

| (単位：%)  |           | 自宅   | サテライトオフィス | コワーキングスペース・シェアオフィス | 喫茶店・カフェ | 公共空間（図書館、公園）・その他 |
|---------|-----------|------|-----------|--------------------|---------|------------------|
| 名古屋ワーカー | 現状(n=189) | 81.0 | 6.3       | 3.2                | 4.8     | 1.6              |
|         | 理想(n=186) | 77.4 | 24.2      | 17.2               | 15.1    | 7.0              |
| 東京ワーカー  | 現状(n=149) | 87.2 | 4.0       | 2.0                | 5.4     | 0.7              |
|         | 理想(n=146) | 84.2 | 21.9      | 13.7               | 15.8    | 2.7              |

表 3-9 理想のテレワーク場所

| (単位：%)             | 自宅のみ | 自宅+α | 自宅以外 |
|--------------------|------|------|------|
| 名古屋ワーカー<br>(n=186) | 56.5 | 21.0 | 22.6 |
| 東京ワーカー<br>(n=146)  | 62.3 | 21.9 | 15.8 |

注) 現状と理想の n 値が異なるのは、理想のテレワーク場所の調査対象を、“現在も週 1 日以上テレワークを実施している”と回答したワーカーのうち、コロナ収束後の理想のオフィス出社日数を“テレワーク不可能”と回答した人を除いているため。

表 3-10 理想のテレワーク場所を選んだ理由

|         |              | 1. 通勤負担の軽減 | 2. リラックスできる/快適 | 3. 設備/セキュリティ面の充足 | 4. 集中できる | 5. 時間の有効活用 | 6. オンオフの切り替え | 7. コロナ感染防止 | その他  | なし   |
|---------|--------------|------------|----------------|------------------|----------|------------|--------------|------------|------|------|
| 名古屋ワーカー | 自宅のみ (n=105) | 39.0       | 26.7           | 17.1             | 3.8      | 5.7        | 0.0          | 1.0        | 3.8  | 9.5  |
|         | 自宅+α (n=39)  | 5.1        | 20.5           | 15.4             | 17.9     | 5.1        | 20.5         | 0.0        | 15.4 | 7.7  |
|         | 自宅以外 (n=42)  | 2.4        | 11.9           | 9.5              | 21.4     | 0.0        | 4.8          | 0.0        | 23.8 | 40.5 |
| 東京ワーカー  | 自宅のみ (n=91)  | 47.3       | 22.0           | 12.1             | 4.4      | 9.9        | 0.0          | 6.6        | 4.4  | 6.6  |
|         | 自宅+α (n=32)  | 15.6       | 31.3           | 12.5             | 18.8     | 6.3        | 12.5         | 0.0        | 9.4  | 6.3  |
|         | 自宅以外 (n=23)  | 8.7        | 13.0           | 8.7              | 39.1     | 0.0        | 17.4         | 0.0        | 8.7  | 8.7  |

注 1) n が 29 以下のものは参考値として灰字にて示す。 注 2) ■色：最も高い回答項目、■色：2 番目に高い回答項目

名古屋/東京ワーカーの理想の働き方、働く場所に対する意識についてまとめる。理想の通勤時間について、近すぎず遠すぎないオンオフの切り替えができるだけの一定の通勤時間を必要とし、また、東京ワーカーは名古屋に比べ、現状の通勤時間が長いことから、長い通勤時間を許容できることも示唆された。理想のテレワーク頻度について、名古屋/東京ワーカーともに、現在もテレワークを実施しているワーカーほどテレワークの継続意向が高く、東京ワーカーは完全テレワークを希望する割合が名古屋ワーカーに比べ相対的に高かった。これは、テレワークへの慣れや通勤時間の削減が大きなメリットとな

り、センターオフィスでの業務効率性を上回ると考えるワーカーが東京ワーカーの方が多いことが示唆される。また、名古屋/東京ワーカーのうちテレワーク経験がないワーカーのおよそ 20%がテレワークは可能であり、希望していることは特筆すべき点である。理想のテレワーク場所より、自宅でのテレワークを希望する割合は高かったものの、自宅でのテレワーク実施にあたり、集中できない/オンオフの切り替えができないといった課題や利用した経験はないものの自宅以外での場所に対するニーズもある可能性が示唆された。これらを踏まえると、自宅とセンターオフィスだけでない多様なワークプレイスを考えていく必要性がある。

## ⑥属性別のワークスタイル/居住地変更の意向

これからのワークスタイルに対する変革意向と居住地変更の意向を把握するため、

- ・あなたはこれまで（コロナ感染拡大前（2020 年 2 月以前））のワークスタイルを変えたいと思いますか。
- ・あなたの理想とするワークスタイルを実現することができるとしたら、現在の居住地を変えてもいいと思いますか。

の設問について、“強く思う/思う/思わない/全く思わない”の4段階で意向調査をした。その回答を“強く思う・思う”と“思わない・全く思わない”の2区分としたものと属性別（性別/年代/テレワーク3区分/同居子どもの有無と6歳未満かどうか）の項目間による差の検定を行い、その結果を表3-11、3-12にそれぞれ示す。なお、検定にあたっては㈱マクロミルの提供する集計ソフト「QuickCross（クイッククロス）」を用いて分析を行った。

### 【ワークスタイルの変革意向（属性別）】

名古屋/東京ワーカーともにこれまでのワークスタイルを変えたいとの回答割合はおよそ 60%となり、名古屋/東京間では差は見られなかった。性別について、名古屋/東京ワーカーともに女性のワークスタイル変革意向が男性に比べ相対的に高い。また（男性）名古屋ワーカーの変革意向は 54%に対し、（女性）名古屋ワーカーは 62%と変革意向は女性の方が高い。年代について、名古屋ワーカーの“思わない・全く思わない”の割合は年代が上がるにつれ高くなっており、50代の回答割合は約 50%と、20・30代よりも高い傾向にある。一方、東京ワーカーは年代による差はみられない。名古屋/東京ワーカーともに「テレワークの経験があり現在も週1日以上実施している」ワーカーの変革意向はそれぞれ 77%と他の2区分と比べ高い。また、「テレワークの経験があり現在は週1日未満実施」と「テレワーク未経験」の項目間について、名古屋ワーカーは有意な差があることに対し、東京ワーカーには差がみられなかった。同居子どもの有無とその年齢について、「6歳未満の同居する子どもがいる」名古屋ワーカーのワークスタイルの変革意向は約 70%となっており、他の2区分に比べ変革意向は高い傾向にある。また、東京ワーカー3区分の項目間による差は見られなかった。

### 【居住地変更の意向（属性別）】

理想とするワークスタイルの実現に対して居住地変更の意向があるとの回答割合は、名古屋/東京ワーカーともに約 50%であり、その属性間の差は見られなかった。また、性別について、名古屋ワーカーでは性別による差は見られなかった。一方、（女性）東京ワーカーは 61%となっており、男性に比べ居住地変更の意向が約 10 ㊦高い。年代について、（20・30代）名古屋ワーカーの居住地変更の意向は約 50～60%となっており、（50代）名古屋ワーカーよりも高い。また、（20・30代）東京ワーカー居住地変更の意向は約 60～70%となっており、名古屋ワーカーよりもおよそ 10 ㊦高く、（40・50代）東京ワーカーよ



りも有意に高い。東京ワーカーのうち「テレワークの経験があり現在も週1日以上実施している」の居住地変更の意向は64%となっており、他の2区分と比べ高い。同居子どもの有無とその年齢について、「6歳未満もしくは6歳以上の同居する子どもがいる」名古屋ワーカーの居住地の変更意向は約40%と、「子どものいない」名古屋ワーカーに比べ低い。また東京ワーカーも同様の傾向ではある。

表 3-11 属性別のワークスタイルの変革意向

| 属性                    |                     | n   | 強く思う・<br>思う | 全く思わない・<br>思わない |
|-----------------------|---------------------|-----|-------------|-----------------|
| (単位: %)               |                     |     |             |                 |
|                       | 名古屋ワーカー             | 638 | 57.4        | 41.4            |
|                       | 東京ワーカー              | 424 | 62.0        | 37.0            |
| 性別                    | (男性)名古屋ワーカー         | 388 | 54.1        | 44.8            |
|                       | (女性)名古屋ワーカー         | 250 | 62.4        | 36.0            |
|                       | (男性)東京ワーカー          | 255 | 61.6        | 37.6            |
|                       | (女性)東京ワーカー          | 169 | 62.7        | 36.1            |
| 年代                    | (20代)名古屋ワーカー        | 158 | 62.0        | 33.5            |
|                       | (30代)名古屋ワーカー        | 160 | 61.9        | 38.1            |
|                       | (40代)名古屋ワーカー        | 160 | 55.0        | 44.4            |
|                       | (50代)名古屋ワーカー        | 160 | 50.6        | 49.4            |
|                       | (20代)東京ワーカー         | 106 | 64.2        | 33.0            |
|                       | (30代)東京ワーカー         | 106 | 65.1        | 34.9            |
|                       | (40代)東京ワーカー         | 106 | 63.2        | 35.8            |
|                       | (50代)東京ワーカー         | 106 | 55.7        | 44.3            |
| テレワーク<br>3区分          | (テレ経験有1日以上)名古屋ワーカー  | 189 | 77.8        | 21.7            |
|                       | (テレ経験有1日未満)名古屋ワーカー  | 131 | 58.0        | 40.5            |
|                       | (テレ経験無)名古屋ワーカー      | 318 | 45.0        | 53.5            |
|                       | (テレ経験有1日以上)東京ワーカー   | 149 | 77.2        | 22.1            |
|                       | (テレ経験有1日未満)東京ワーカー   | 63  | 58.7        | 41.3            |
| 同居子どもの<br>有無とその年<br>齢 | (テレ経験無)東京ワーカー       | 212 | 52.4        | 46.2            |
|                       | (同居子ども有6歳未満)名古屋ワーカー | 96  | 68.8        | 31.3            |
|                       | (同居子ども有6歳以上)名古屋ワーカー | 153 | 55.6        | 44.4            |
|                       | (同居子どもとも無)名古屋ワーカー   | 354 | 55.6        | 42.4            |
|                       | (同居子ども有6歳未満)東京ワーカー  | 47  | 68.1        | 31.9            |
|                       | (同居子ども有6歳以上)東京ワーカー  | 84  | 69.0        | 31.0            |
|                       | (同居子どもとも無)東京ワーカー    | 278 | 59.7        | 38.8            |

注 1) 軸の項目間の検定 (有意水準) \*: 5%有意, †: 10%有意

ex: 表 3-11 における「(女性)名古屋ワーカー」の「強く思う・思う」の回答割合は「(男性)名古屋ワーカー」と比較して5%の有意水準で高いといえる。

注 2) 表 3-11 の「強く思う・思う」と「全く思わない・思わない」の割合の合計が100%にならないのは、上記4つの回答項目の他、「コロナ感染拡大前は仕事をしていなかった」の項目があったものの回答割合が1%程度であったため表中では省略した。

表 3-12 属性別の居住地変更の意向

| 属性                    |                     | (単位: %) | n   | 強く思う・<br>思う | 全く思わない・<br>思わない |
|-----------------------|---------------------|---------|-----|-------------|-----------------|
|                       | 名古屋ワーカー             |         | 638 | 49.4        | 50.6            |
|                       | 東京ワーカー              |         | 424 | 54.5        | 45.5            |
| 性別                    | (男性)名古屋ワーカー         |         | 388 | 46.9        | 53.1            |
|                       | (女性)名古屋ワーカー         |         | 250 | 53.2        | 46.8            |
|                       | (男性)東京ワーカー          |         | 255 | 50.2        | 49.8            |
|                       | (女性)東京ワーカー          |         | 169 | 60.9        | 39.1            |
| 年代                    | (20代)名古屋ワーカー        |         | 158 | 60.8        | 39.2            |
|                       | (30代)名古屋ワーカー        |         | 160 | 53.8        | 46.3            |
|                       | (40代)名古屋ワーカー        |         | 160 | 48.1        | 51.9            |
|                       | (50代)名古屋ワーカー        |         | 160 | 35.0        | 65.0            |
|                       | (20代)東京ワーカー         |         | 106 | 69.8        | 30.2            |
|                       | (30代)東京ワーカー         |         | 106 | 63.2        | 36.8            |
|                       | (40代)東京ワーカー         |         | 106 | 39.6        | 60.4            |
|                       | (50代)東京ワーカー         |         | 106 | 45.3        | 54.7            |
| テレワーク<br>3区分          | (テレ経験有1日以上)名古屋ワーカー  |         | 189 | 55.0        | 45.0            |
|                       | (テレ経験有1日未満)名古屋ワーカー  |         | 131 | 51.1        | 48.9            |
|                       | (テレ経験無)名古屋ワーカー      |         | 318 | 45.3        | 54.7            |
|                       | (テレ経験有1日以上)東京ワーカー   |         | 149 | 64.4        | 35.6            |
|                       | (テレ経験有1日未満)東京ワーカー   |         | 63  | 46.0        | 54.0            |
|                       | (テレ経験無)東京ワーカー       |         | 212 | 50.0        | 50.0            |
| 同居子どもの<br>有無とその年<br>齢 | (同居子ども有6歳未満)名古屋ワーカー |         | 96  | 44.8        | 55.2            |
|                       | (同居子ども有6歳以上)名古屋ワーカー |         | 153 | 38.6        | 61.4            |
|                       | (同居子ども無)名古屋ワーカー     |         | 354 | 57.3        | 42.7            |
|                       | (同居子ども有6歳未満)東京ワーカー  |         | 47  | 48.9        | 51.1            |
|                       | (同居子ども有6歳以上)東京ワーカー  |         | 84  | 45.2        | 54.8            |
|                       | (同居子ども無)東京ワーカー      |         | 278 | 57.6        | 42.4            |

名古屋/東京ワーカーにおける属性別のワークスタイル/居住地変更の意向についてまとめる。

これまでのワークスタイルについて、名古屋/東京ワーカーともに約60%が変革したいと考えており、中でも「女性ワーカー」や「年代の若いワーカー」、「テレワークを現在も実施しているワーカー」、「世帯に6歳未満の未就学児のいるワーカー」といった属性は変革を希望する割合が高い傾向にある。また、居住地変更の意向については、名古屋/東京ワーカーの約50%が理想とするワークスタイル実現のために居住地変更の可能性があることを把握した。属性別ではワークスタイル変革意向と同様の傾向ではあるが、「世帯に子どものいるワーカー」の意向は「世帯に子どものいないワーカー」に比べ低く、子どもの学校などといった簡単には居住地変更ができない理由があるものと考えられる。

上記結果を踏まえ、性別による意識の違いに着目して、名古屋/東京ワーカー及び性別による実労働時間や余暇時間といった各種ワークスタイルの満足度の結果を図 3-15 に示す。なお、5段階評価のうち、「たいへん満足」と「満足」、「不満」と「たいへん不満」の回答割合をそれぞれ合計し、その差分を「満足-不満」で示している。

これより、(女性)名古屋ワーカーは、「余暇時間」と「テレワークの実施頻度」の満足度が男性に比べ相対的に低いことから、この2項目について詳細にみていく。

まず平日の確保できている余暇時間の比較を図 3-16 に示す

女性の名古屋ワーカーは男性と比べて、相対的に余暇時間を確保できていることが見て取れる。このことは、時間そのものではなく、その内容に対する満足度が低いことが示唆される。

次に、名古屋/東京ワーカー及び性別とテレワーク経験者のうち現在もテレワークを“週1日以上実施”しているワーカーと“週1日未満実施”のワーカーの2区分による「テレワーク実施頻度の満足度」の結果を図3-17に示す。なお、ここでの“週1日未満実施”は現在テレワークを実施していないワーカーと解釈した。

この結果から、女性のテレワーク経験者（テレワークを現在は実施していない）の満足度について、“不満”または“たいへん不満”との回答割合が男性に比べ20%程度高く、特に“たいへん不満”と回答している割合も20%を超えていることは特筆すべき点である。このことは、コロナ過でのテレワークといった新しいワークスタイルを経験したことで、名古屋ワーカーのうち特に女性ワーカーの意識に変化を与えたこと、そしてこれからのワークスタイルの希望として、名古屋ワーカー（女性）のテレワークニーズが特に高いことが示唆される。

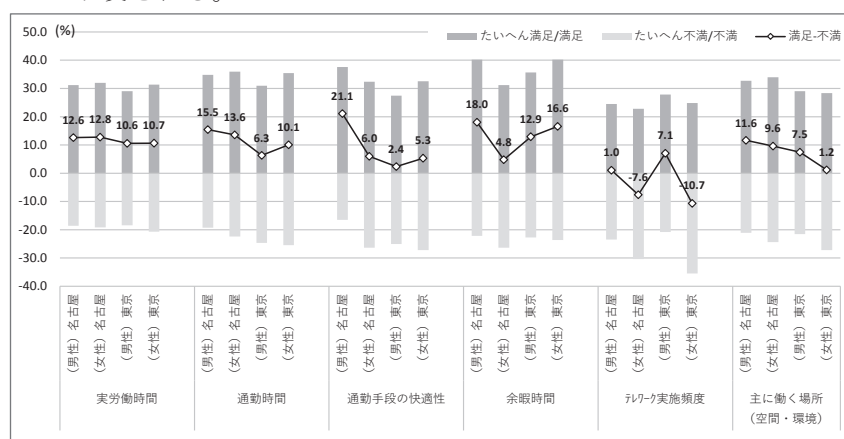


図 3-15 ワークスタイルの満足度（性別）

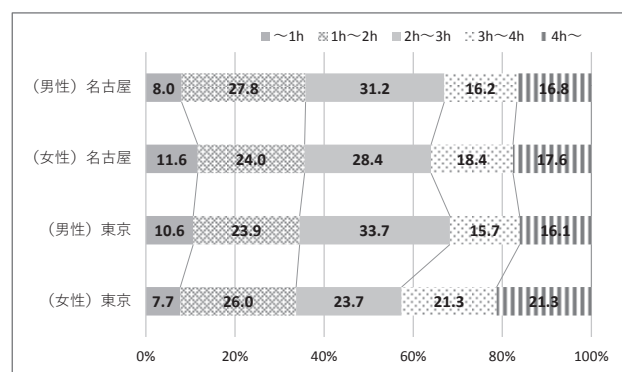


図 3-16 確保できている余暇時間（性別）

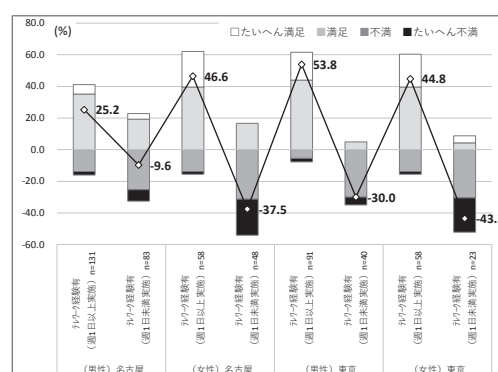


図 3-17 テレワーク実施頻度の満足度（性別）

### 3-3 考察

これまでの結果より、コロナ感染拡大によって再確認できた名古屋の特徴について、名古屋/東京ワーカーとの比較を通じて行い、ポストコロナのワークスタイルとワーカーの意識・ニーズを考察する。

名古屋の通勤時間は東京と比べた時に相対的に短く、通勤がしやすい自立した都市構造が特徴となっている。また、通勤モードも鉄道のみならず、自動車利用も多いことから、ソーシャルディスタンスを確保しやすく、感染症に対するリスクも比較的低い。また、戸建てに住むワーカーの割合が東京に比べ

高いことは、集合住宅とは異なり、立体的な区分が可能であり、例えばコロナ感染時の家庭内で分離のしやすさや仕事とプライベート空間が交差しないテレワークのしやすさといった利点がある。

一方、テレワークの継続状況や実施頻度をみると、テレワークを継続している割合は東京ワーカーの方が名古屋ワーカーに比べ高く、高頻度でテレワークを実施している。東京はテレワークのしやすい産業構造であるとともに、ワーカーにとっても長時間通勤をしなくてもよいことから、テレワークを受け入れやすい環境である。こうした動きを踏まえると、東京におけるセンターオフィスの位置づけは縮小し、郊外部の生活圏における働く場の充実が重要となる。一方、名古屋では、テレワークのしにくい産業構造であることや通勤もしやすい環境であることから、東京ワーカーと比較して、テレワークの導入は限られるものと考えられる。そうしたことを踏まえると、まずは現在働いているセンターオフィスの場所をより魅力的で快適な空間へとしていく必要がある。しかしながら、女性の名古屋ワーカーのテレワークニーズを踏まえると、それだけでは片手落ちであり、今後普及していきだろうテレワークも視野に入れ、下記に整理したワーカー意識/ニーズを踏まえた取り組みを進め、センターオフィスへの通勤もしやすく/テレワークもしやすい、多様な働き方の受け皿となり得る環境を整えることが重要である。

### ① 目的に応じた柔軟なワークスタイルを支える空間

- ・「主に働く場所の満足点/不満点」は、コロナを受けたこれからの働く場のニーズとして捉えることができる。また、「テレワークを実施して良かった点/悪かった点」や「長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点/悪かった点」について、時間のゆとり・移動負荷の低減といった“業務の効率化”や“ストレスの緩和”といった「機能的な良さ」と、“コミュニケーションの不足”といった「精神面での損失」の二面で捉えている。これを踏まえると、これからの働く場所のニーズとして、業務目的やシーンに応じたワークスタイルを支える空間が必要とされることが考えられる。

### ② 名古屋における立地の良いオフィス/都市の価値は変わらない

- ・「理想のテレワーク頻度」より、名古屋/東京ワーカーともに一定程度のテレワークは可能であると考える、また希望もしており、企業経営者の立場に立つと、優秀な人材を確保していくために、社員のニーズ・働きやすい環境を整える必要性が今後ますます求められることを踏まえると、このコロナ感染拡大に伴い、今後テレワークは浸透していくものと考えられる。一方、“完全テレワーク”を希望しているワーカーは相対的に少ないことや、仕事を進める上でのコミュニケーションの重要性も示唆されたことから、ワーカー同士が集まるセンターオフィスの重要性はこれまでと変わらない。
- ・先述した「長距離出張の頻度が減ったことによる良かった点/悪かった点」における二面性から、コミュニケーションのしやすいアクセス性の良い立地環境/都市は変わらず求められるものと考えられる。また、ビジネス面だけでなく、出張先での「観光」も大切な要素の一つとして捉えている可能性があり、交流・滞留人口を増加させ、地域外からの消費増加を促す都市の魅力づくりも大切な視点である。

### ③ テレワークの浸透と自宅以外でのワークプレイス

- ・「理想のテレワーク場所」より、サテライトオフィス等といった自宅以外での場所のニーズが示唆された。また、テレワーク場所としての自宅は、通勤負荷の軽減やリラックスできる、セキュリティ面での安全性といったメリットはあるものの、集中できない、オンオフの切り替えが難しいといった課題があることもテレワークを実施しているワーカーの意識から垣間見えた。今後のテレワークの浸透を見据えると、集中ができ、オフィスでの生産性と同等の水準をテレワークでも維持していくためには、テレワークを支える機能が目的に応じたワークスタイルを支える場の一つとして必要である。

#### ④ 空間的・時間的なゆとりへのニーズ

- ・「理想とする通勤時間」などから導かれる時間のゆとりに対するニーズや、「主に働く場所の満足点/不満点」において示唆された空間的なゆとりへのニーズの高まりから、ポストコロナにおいて空間的・時間的な「ゆとり」が重要となる。また、名古屋のもつ時間的/空間的なゆとりを余暇時間の充実までつなげていく視点も併せて重要である。

#### ⑤ 女性のワークスタイルに対する意識に変化

- ・コロナ禍での経験を踏まえ、これまでのワークスタイルを変えたいと考えるワーカーの意識やニーズに変化があったことが示唆された。その中でも“女性”や“未就学児の子どもがいる”、“現在もテレワークを実施している”ワーカーの変革意向が他の属性に比べ高く、名古屋市から関東圏への女性の流出超過や20-40代の労働力率が全国平均よりも低いことも踏まえると、この変化した意識・ニーズを丁寧に拾い上げ、女性にとっても働きやすい環境を構築していくことがこれからの名古屋のまちづくりには必要な視点である。

### 4. ポストコロナにおける名古屋のまちづくり

これまで把握してきたポストコロナにおけるワークスタイルに対する意識と名古屋のもつリソース（魅力・資産）を組み合わせ、名古屋の将来像を描いていくことが重要である。そこで、本章ではまず名古屋のリソースについて整理をし、提案の参考となり得る事例を紹介したうえで、これからの名古屋のまちづくりについて考察する。もちろん、都市の成長のためには、ワーカーの働きやすい環境だけではなく、ワーカーの活躍機会を増やすためには企業の集積も必要であり、人・企業を惹きつける暮らしやすい環境・都市の魅力も必要である。それを前提として、ここでは「ワーカーにとって働きやすい環境の構築」に焦点を絞ったポストコロナにおける名古屋のまちづくりについて提案を行った。

#### 4-1. 名古屋のリソースの整理

名古屋のリソースは、「名古屋市都市計画マスタープラン 2030」（2020年、名古屋市）において名古屋の特徴としても整理されているように、「空間的なゆとり」、「時間的なゆとり」、「経済的なゆとり」の3つのゆとりである。（参考データ：図4-1～4-4）この「ゆとり」はポストコロナにおけるまちづくりの重要なキーワードとなることを示してきた。

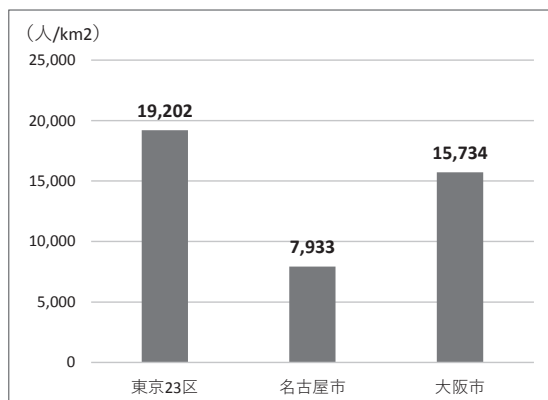


図 4-1 屋間人口密度<sup>8)</sup>

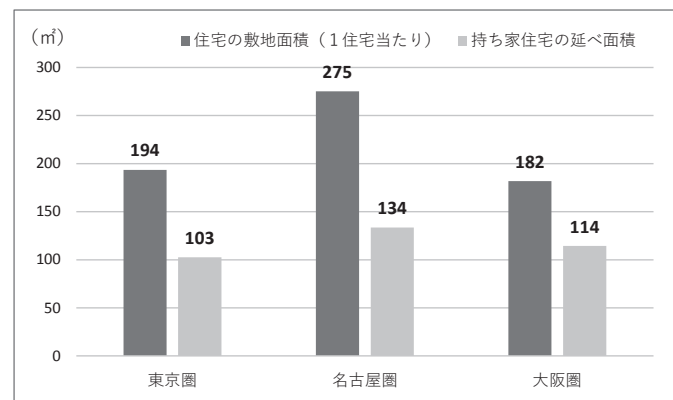


図 4-2 住宅の敷地面積・延べ床面積<sup>9)</sup>

また、加藤はリニア中央新幹線開業による広域的な地域間の移動における圧倒的な時間短縮により、2時間圏の人口集積は品川起点・大阪起点を差し置いて、名古屋がその中心となる国土になることを見通し、この国土変化により、名古屋に本社を移転した方がコストメリットを得ることができるなどの企業の立

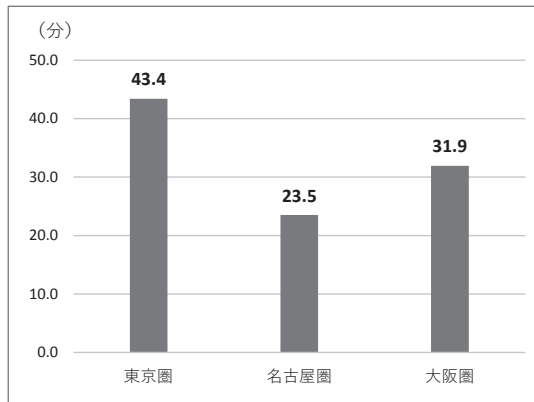


図 4-3 通勤時間（中位数）<sup>10)</sup>

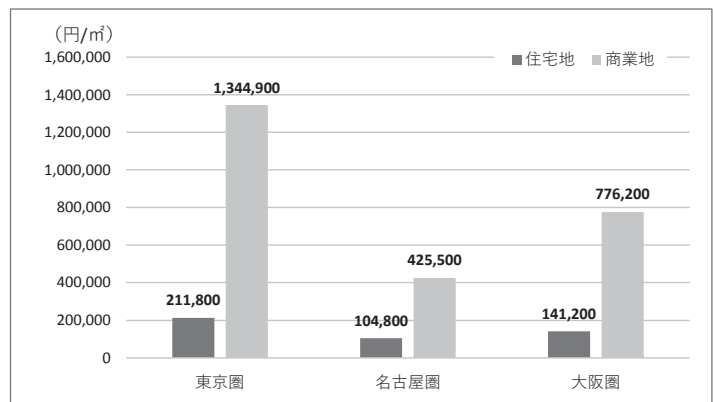


図 4-4 住宅地・商業地の平均地価<sup>11)</sup>

地選択の多様化、テレワークと一体となったリニアを利用した通勤・通学など新たな就労形態の可能性があることを示している。<sup>12)</sup> このリニア開業による名古屋の「新しい立地条件」を前提にこれからの名古屋の役割とまちづくりを考えていく必要がある。

一方、東京、名古屋、大阪それぞれのオフィス貸室面積はそれぞれ、東京 7,840,000 坪/名古屋 973,000 坪/大阪 2,170,000 坪 となっており<sup>6)</sup>、名古屋は東京のおよそ 10%、大阪のおよそ 50%に留まる。オフィス供給が不足している状況及びリニアによる新しい立地条件を見据えると、オフィス供給量は十分とは言い難い。

このように、名古屋にはポストコロナのワークスタイルに対応できるだけの素地があり、リニア開業による最大の 2 時間圏人口を有する新しい立地条件、お値打ちなエリアであることなど、圧倒的な立地ポテンシャルを有する。しかし、スーパー・メガリージョンのコアとして、今後選ばれる都市として成長するためにはその環境に甘えず、新しい立地条件を念頭に置きながら、名古屋のもつ 3 つのゆとりを軸とした積極的な仕掛けが必要である。

## 4-2. ポストコロナにおける名古屋のまちづくりの提案

### ①提案の参考事例

近年のオフィスづくりとして、「ABW (Activity Based Working)」が注目を集めていることを先の企業ヒアリングから把握した。ABW とは、オフィスに多様な場を用意し、ワーカー自身が仕事内容に応じてその環境を選ぶことができる概念である。ABW の導入によって、ワーカーが最も効果を実感しているのは、「集中できる」、「仕事の効率が上がる」などパフォーマンスの向上のほか、働く場所の種類を増やし多様にするによって、ワーク・エンゲイジメント※<sup>2</sup> が向上する可能性もあることが報告されている<sup>13)</sup>。そうしたワーカーにとって働きやすく、魅力的な環境を整えることが企業にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保のための重要な要素の一つとなっていることも導入が進む背景にはある。

これから名古屋が選ばれる都市として成長していくためには同様の視点が必要であると考え、先の 3 つのゆとりを軸として、この ABW の考え方をオフィスの中に留まらず、まちの中にも展開したポストコロナにおける目的に応じた柔軟なワークスタイルを支える「まち版 ABW」を提案する。



## ②目的に応じた柔軟なワークスタイルを支える「まち版 ABW」の実現

まち版 ABW のイメージを図 4-5 に示すとともに、具体的な取組みの内容を記す。なお、名古屋市都市計画マスタープラン 2030 におけるゾーン分類を図 4-6 に示すとともに、各取組みを実施するゾーンを括弧書きで記載した。

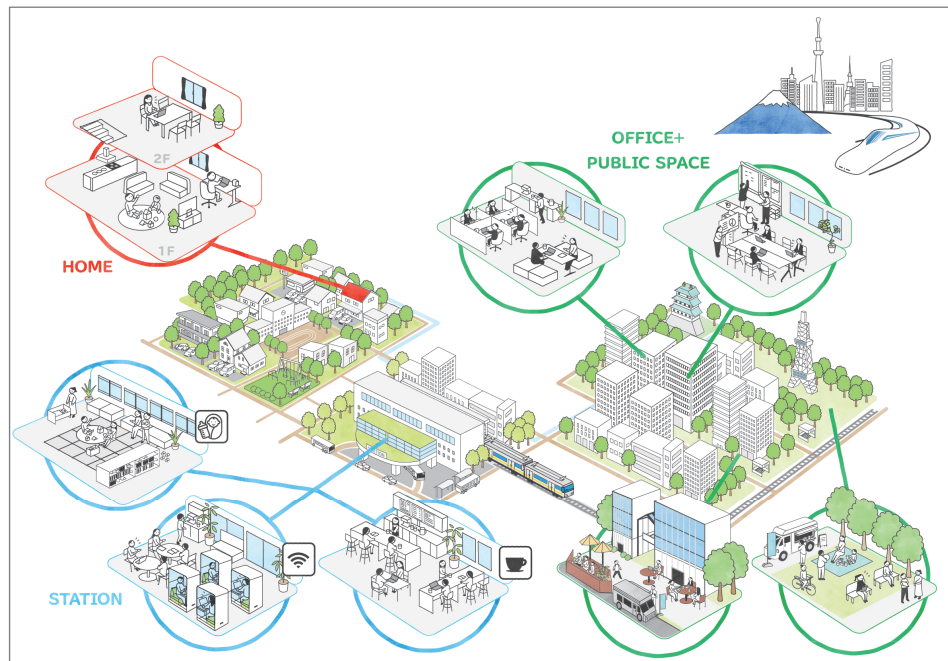


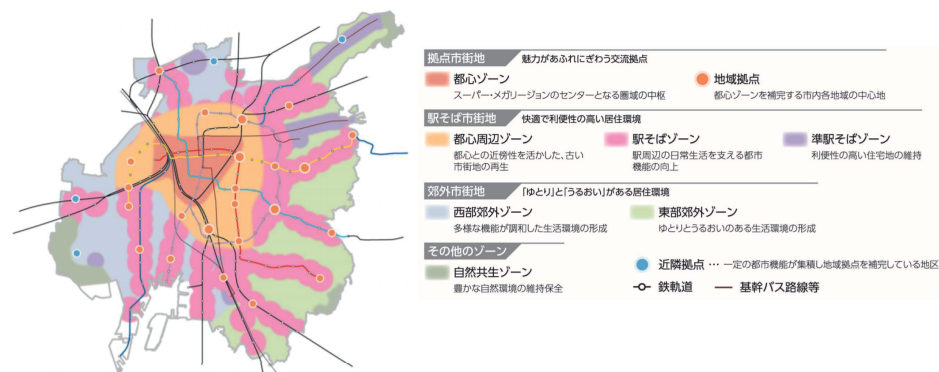
図 4-5 まち版 ABW のイメージ

### （１）公共空間をアメニティ空間として活用【都心ゾーン】

ポストコロナにおけるワークスタイルとして、目的に応じた柔軟なワークスタイルを支える空間が必要となることに触れた。中でも、ワーカーは「周辺環境にリフレッシュできる環境」を求めていることも把握した。参考事例として示した ABW は、固定席を廃止することで、一人での集中作業や複数人でのディスカッションスペースなどの多様な執務空間を生み出すだけでなく、同僚との気軽なコミュニケーションやリフレッシュのできる共用空間（アメニティ空間）を生み出していくものでもある。また、JP タワー名古屋においてはテナントから選ばれるオフィスとなるべく、13 階フロアをテナントサポートフロアとして、ラウンジやカフェ、会議室などといったアメニティ機能を付加し、同エリアに立地する他のオフィスビルと差別化を図っている。

このように働く場に魅力的なアメニティ空間を生み出すことの重要性の高まりから、オフィスビルの中だけに限らず、その周辺環境も働く場の一つとしてのアメニティ空間と捉え、名古屋の豊かな道路空間をはじめとした公共空間を、ワーカーニーズをはじめとした多様な目的をもって“活用”する視点が重要である。

具体的な取組みとし



（出典）「名古屋市都市計画マスタープラン 2030」（2020 年、名古屋市）

図 4-6 名古屋市都市計画マスタープラン 2030 におけるゾーン分類

て、名古屋市が推進している自動車を中心であったこれまでの道路空間を、人が主役の賑わいや憩いの空間として変えていく「みちまちづくり」の中で、オフィスワーカーが気分転換でき、前向きに仕事に取り組めるような緑陰のあるリフレッシュ空間、さらに道路空間のみならず、民地側の建物や公開空地と一体となった魅力的な空間として整えていくことが考えられる。

また、余暇時間の充実や都市の成長の観点から、名古屋へのビジネス来訪者を滞留・交流させる視点も併せて大切であり、研究会において、ビジネスと旅行（レジャー）を掛け合わせた「ブレジャー」を紹介してもらった。アンケート調査からも、長距離出張が減ったことによる“ストレスの増加”や“出張の楽しみ減少”といった観光要素を求めている傾向があったことから、名古屋のもつ空間的ゆとりを“活用”し、名古屋でしかできない取り組みをしていくことが、名古屋の魅力づくりに寄与し、オフィスビル・エリアの価値を底上げし、選ばれる都市としても成長していくことにもつながり、ブレジャーの舞台の一助となることも期待される。

## **（２）面的なオフィスの供給促進【都心ゾーン】**

ポストコロナにおいて、名古屋における立地環境が良いオフィスの価値はこれまで同様変わらず、お値打ちで利便性の高いオフィスニーズが高まる可能性があることに触れた。また、リニア開業に伴う２時間圏人口の集積の中心が名古屋となる新しい立地条件への移行、企業立地にかかるコストメリット、ワーカーにとっても通勤時間をはじめとした生活しやすい・働きやすい環境をもつ名古屋にセンターオフィスを構える合理性は十分にあるものと考えられる。しかしながら、名古屋における現状のオフィスストックは十分とはいえない状況もある。

こうしたことを踏まえ、ポストコロナにおいてもリニア開業を見据えたオフィス供給を促すことで、経済的なゆとりを“維持”し、ワーカーの活躍機会を増やす企業の受け皿を用意していくことが、名古屋の成長戦略ひいては東京一極集中の是正の観点からも重要である。ここで注意しなければならないことは、名古屋のもつゆとりを圧迫し、トレードオフとなるようなことは好ましくないと考える。

そこで、オフィスの供給促進にあたっては、空間のゆとりを“維持”する観点から、名古屋駅だけでなく、名古屋駅から１～２駅でアクセスできる伏見や金山、鶴舞といった利便性の高いエリアに着目し、面的なオフィス供給のコントロールをしながらも促していくバランスが必要である。併せて、ポストコロナにおける新しいワークスタイルを見据え、オフィスの縮小を検討している企業をターゲットとした企業誘致の取り組みも効果的ではないかと考える。

名古屋のもつ３つのゆとりを“維持”しながら、新しいワークスタイルを積極的に導入する企業を誘致していくことは、多様な人材の集積や産業構造の厚みにもつながることが期待され、こうした視点がこれからの名古屋の成長戦略のためには重要である。その前提としてはもちろん、「名古屋で働きたい」、「ビジネスがしたい」と思える、都市の機能性だけでなく、魅力づくりを通じた需要づくりも併せて必要である。

### （３）テレワーク環境の充実【地域拠点/都心周辺ゾーン/駅そばゾーン】

ポストコロナにおいてテレワークは浸透し、テレワーク場所の中心として自宅が考えられる。しかし、自宅の広さや戸建てといったテレワークのしやすい環境が名古屋にはあるものの、“オンオフの切り替えが難しい”、“集中できない”といった自宅での環境に課題を有する可能性を確認できた。

そこで、自宅でのテレワークを補完する環境を駅そば圏内に整えることを提案する。

具体的な取組みとして、地域拠点や都心周辺ゾーン、駅そばゾーンにおける地下鉄駅等に付随するバスロータリーや駐輪スペースの上部空間といった未利用空間の積極的な活用を検討していくことが考えられ、オンライン会議にも対応できる個室ブースや作業スペース、そしてOA機器が使えるような空間など、一人で集中できるといった機能が中心となった空間が考えられる。

併せて、女性ワーカーや未就学児のいる名古屋ワーカーのワークスタイル変革意向は高い傾向にあったことや、社会的な背景として共働き世帯が増加していること、さらに、なごや集約連携型まちづくりプラン（2018年、名古屋市）の推進に向けた過年度の研究報告においても、出産・育児等のライフステージの転換を控える30代・40代（配偶者有）の都心周辺ゾーンや駅そばゾーンへの居住誘導にあたっては、より通勤の上で利便性の高い駅周辺部に子育て施設を充実することの必要性が報告されている。<sup>14)</sup> それらを踏まえると、立地適正化計画の推進の観点からも保育・託児施設など子育て支援施設の立地を誘導してことが考えられる。

こうした取り組みを通じて、通勤負荷の低減による時間的なゆとりの“向上”が期待でき、働きやすく・子育てのしやすい環境を整えていくことが重要である。さらに、社会全体としてテレワークを支え、促進していくことで、テレワークのできない業種のワーカーにとっても通勤電車などの混雑緩和にもつながり、空間的なゆとりの“向上”も期待できる。

## 5. おわりに

コロナ感染拡大は、オンラインミーティングやテレワークを初めて経験するなど私たちのワークスタイルとその意識やニーズに大きな変化を与えた。特に人や企業が集中し、通勤をはじめとした様々な場面において負担を強めている東京型ワークスタイルに変化の兆しがある可能性が示唆された。

こうした意識やニーズの変化とポストコロナ、ポストリニアを見据え、東京のもつ高度な業務機能の一端を担い、名古屋が成長していくための仕掛けとして、柔軟なワークスタイルを選択でき、働きやすい環境を構築する3つのゆとりを軸とした「まち版ABW」を提案した。名古屋のもつリソースをいかに人々にとって活動しやすいものへと使いこなしていけるかが、これからの大切な視点である。

しかしながら、これだけでは不十分である。その実現のためには、多様な企業の集積、働き方の柔軟性を許容する企業理解や風土の醸成といったハード面の対応だけではもちろん対応しきれない。さらに、名古屋内外問わず、名古屋に「行きたい」、「働きたい」と思えるような、都市魅力の向上や市民の愛着や誇りといったシビックプライドの醸成といった観点も併せて重要ではあるが、これは今後の検討課題としたい。

本調査研究では、様々な角度からコロナ感染拡大に伴う人々の行動や意識への影響について俯瞰して見てきた。今回お示しをした調査内容や視点が今後のまちづくりの参考となれば幸いである。

## － 謝 辞 －

本調査研究に際し、研究会等において貴重な知見を多くいただき、ご指導いただきました名古屋大学の山本俊行教授、名古屋市立大学の佐藤泰講師、また関係行政機関をはじめとする団体の皆様、そして大変ご多忙の中でも快くヒアリングを引き受けていただきました企業・団体の皆様に心より御礼申し上げます。

### 【参考文献等】

---

- 1) 「人口減少にうちかつ スーパー・メガリージョンの形成に向けて ～時間と場所からの解放による新たな価値創造～」スーパー・メガリージョン構想検討会（2019. 5）
  - 2) 「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」内閣府（2020. 6）
  - 3) 「新型コロナウイルス感染症陽性者数」厚生労働省 HP 及び名古屋市 HP より（最終閲覧日：2021. 3. 31）
  - 4) 「鉄道輸送統計月報（2020. 1 月～11 月分）」国土交通省
  - 5) 「オフィスマーケット情報（2020. 1 月～2021. 1 月分）」三鬼商事株式会社
  - 6) 「百貨店売上高データ」一般社団法人日本百貨店協会 HP より（最終閲覧日：2021. 3. 1）
  - 7) 「宿泊旅行統計調査（2020. 1 月～12 月分）」観光庁
  - 8) 「平成 27 年国勢調査」総務省
  - 9) 「社会生活統計指標-都道府県の指標-2020」総務省（2020. 5）
  - 10) 「平成 30 年住宅・土地統計調査」総務省
  - 11) 「令和 2 年度都道府県地価調査」国土交通省
  - 12) 「リニア時代の国土形成」三菱東京 UFJ リサーチ&コンサルティング、季刊 政策・経営研究（2018. 12）
  - 13) 「WORK MILL RESEACH ISSUE01 はたらくを自分で選ぶ」株式会社オカムラ（2019. 11）
  - 14) 「ライフステージの変化に伴う居住地選択に応じた都市空間形成戦略」ライフステージの変化に伴う居住地選択に応じた都市空間形成戦略研究会（2018-2019 年度名古屋都市センター研究報告）
- ※1 Activity Based Working の略。オフィスに多様な働く場を用意し、ワーカー自身が仕事内容に応じてその環境を選ぶことができるものである
- ※2 「令和元年版 労働経済の分析」（厚生労働省）において、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、活力・熱意・没頭の 3 つの揃った状態として定義されている。