

計画行政と中部

PLANNING ADMINISTRATION and CHUBU

2021年度 支部大会報告

シンポジウム

「アフターコロナの新しい働き方と地域活性化・まちづくり」

一般社団法人日本計画行政学会中部支部

目 次

2021年度日本計画行政学会

【支部大会報告】

開催日 2021年12月18日（土）

会 場 愛知学院大学 名城公園キャンパス アリスタワー7602 教室

テーマ アフターコロナの新しい働き方と地域活性化・まちづくり

シンポジウム

「アフターコロナの新しい働き方と地域活性化・まちづくり」

シンポジウム報告

名古屋工業大学大学院

工学研究科社会工学専攻博士後期課程 島田 壮一郎 氏・・・・・・・・1

【研究報告】

日本計画行政学会中部支部 2020 年度研究助成

「アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性」・・・・・・・・・・10

シンポジウム

「アフターコロナの新しい働き方と地域活性化・まちづくり」

パネルディスカッション

○パネリスト

竹内 伝史 氏(岐阜大学 名誉教授)

岡田 英幸 氏(名古屋市立大学大学院 経済学研究科 研究員・愛知県衛生研究所 次長)

戸田 敏行 氏(愛知大学 地域政策学部 教授)

福島 茂 氏(名城大学 都市情報学部 教授)

矢野 孝幸 氏(公益財団法人名古屋まちづくり公社 名古屋都市センター調査課 研究員)

○コーディネーター

森下 英治 氏(愛知学院大学 総合政策学部 教授)

2021 年度一般社団法人日本計画行政学会中部支部大会報告

名古屋工業大学大学院博士後期課程

島田 壮一郎

アフターコロナの新しい働き方と地域活性化・まちづくり

森下：パネルディスカッションでは「コロナ禍の経験による構造的なインパクト(コロナ・インパクト)とは?」、「コロナ・インパクトはアフターコロナの時代の都市・地域にどのようなチャンスや課題を投げかけようとしているか?」、「地域活性化に向けて自治体はどのような取り組みをしているか?すべきか?何が課題か?」「アフターコロナとまちづくりのあり方」の4点で議論していきたいと思います。ディスカッションに入る前に、竹内先生、岡田さん、戸田先生にプレゼンテーションをお願い致します。まず、竹内先生お願い致します。

竹内：第一部での発表では働き方の話が多かったが、退職した立場として、暮らしの場としての地域づくりの観点から話をしたいと思う。

新型コロナの感染拡大がいつまで続くのか、完全になくなって元に戻るのには難しいのではない。With コロナという考え方が必要で、いつまでも耐え忍んでいるのはやり切れない。普通の感染症として付き合っていく考え方をしなければいけない。中世のペストの例など、感染症は世の中の形態を大きく変えてしまうことが歴史上見られる。新型コロナはパンデミックとしての破壊力が急速で大きい。それとどうやって付き合っていくか、ICT などを利用してその破壊力をどのようにして緩和するのが大切。結論から言うと我々の暮らしぶりが急激な感染拡大の一因になっているのではないかと危惧する。大量生産、大量消費の生活様式が感染の急速拡大の原因ではないかということだ。そのような大量消費・大量生産の時代から生活の質を追求する時代に移行する必要があるのではない。

With コロナへの問題意識は人々の接触の機会を減らすことを目指しているが、人類社会は人々の交流によって発展してきた。交流を維持しつつ、濃厚接触を減らしていくことを考えないといけない。そのためには大都市圏に高密度にひろがって生活するのではなく、自立・独立して持続が出来る地域コミュニティを確立し、そのコミュニティ間のネットワーク



によって地域社会を構成していくのがいいのではないか。

ロックダウンに耐えうる地域社会の構築のために、コミュニティの閉鎖性を排除しつつ自律性を高め、一定期間（少なくとも2週間程度）維持できる備蓄・補給体制を持ち、三密対策の可能な空間構造を地域社会に構築したうえで、公共交通や歩行（支援装置を含む）を基本としたコミュニティのネットワークの構築をしていくことが必要である。これらはすなわち、国土交通省の言うコンパクト&ネットワークである。これを本気で実現するための研究をしなければいけない。

地域社会づくりにおける感染症対策の基本は、濃厚接触を避けつつ、人々の交流を維持すること。そのためには自立できる基本地域共同体の構築、地域社会におけるコンパクト&ネットワークの実現、コミュニティ拠点空間における三密回避の設計、交通空間における濃密接触の回避設計の4点が必要だ、ということだ。適度にコンパクトな地域社会を作り上げることをもう一度真剣に考える必要があるのではないか。

森下: ありがとうございます。密になりすぎず、人とのつながりは担保するというようなことであると思います。続いて岡田さんお願い致します。

岡田: 「今度こそ、テレワークの普及・定着を」というテーマにしている。なぜかというところ、IT化が進みつつあった90年代にテレワークを推進するべきだという流れがあった。98年頃に三河のある町に派遣されてミッションとして地域振興計画を策定していたとき、過疎地域でも仕事をしてもらうために「テレワークの推進」を入れた。当時は技術も活用法も発展しておらず、実現できなかった。コロナによってテレワークが急速に進んだが、のど元過ぎれば熱さ忘れるとならないように今度こそ定着させることを願ってこのテーマを付けた。



総務省の統計でもコロナ禍によってテレワークが急増したことが分かる。また、オフィスの縮小や郊外に移転するところも見られている。ワークライフスタイルはコロナ以前に戻るか、本社移転したところなどは後戻りできないが、どこまでの水準に戻るのか。テレワークはコロナを契機にしっかりと進めていきたい。

テレワークに関して自治体の取り組みは大きく三つあり、自治体組織へのテレワーク導入、地域住民や地域企業におけるテレワークの取組支援、地域振興策（定住対策等）としてテレワークがある。課題としては手続きの簡素化などの関連制度整備が挙げられる。

自治体におけるテレワークの取り組み状況をみると都道府県ではテレワークを導入しや

すいが、市町村では現場や窓口での仕事が多く、テレワークを導入するのは難しい。具体的な取り組み事例として、愛知県ではサテライトオフィスなどを早くから行っている。さらに、中小企業へのテレワーク支援の拡大や地域振興へのテレワーク施設の拡大も行っている。結論として、コロナが収束すれば以前の状況に戻ろうとするかもしれないが、この機会に環境整備を進めてテレワークを定着させるべきではないか。

森下：アフターコロナにおいてテレワークが継続していくかが重要だということでありました。続いて戸田先生お願い致します。

戸田：高橋さんとチームで、福島先生の個人に対する調査を補完するような形で企業や地域に関する調査を行ってきました。定量的な分析についての発表は高橋さんが行ったので、私からはいくつかの視点で定性的な部分をお話しします。アフターコロナはミクロアプローチとスライドに書きましたが、ヒアリング等を通しアフターコロナには個人というものが浮きだしてくると



ということです。まず企業ヒアリングからは企業と個人の雇用の在り方、特に契約の概念がどう変わってくるのかがポイントになります。後のデータでお見せしますが、現状ではここが大きく変わっていない。これまでも欧米から批判されている点です。さらに企業アンケートからは、働く場所が住む場所に引き寄せられてきて、居住地のイノベーションが起こることです。それらを通してみると、結論として個の生き方の設計(LIFE SHIFT)というものが大事になってくることになります。LIFE SHIFTについては官邸で「人生 100 年時代構想会議」というのを過去に実施した。私はこの会議がローカル化するかと思ったがそうでなく、定年の延長、年金の問題だけだった。これからを考えると、DX+ α （人生価値）という生活の部分を考えないといけない。

次に、マクロアプローチとしては、テレワーク等で長距離移動の必要性が無くなった時に長距離移動を支えるリニアはどうなるのかという課題がでてくる。リニアに立脚して地域の計画をしているのであれば、再定義をしないとイケない。さらに、政権構想であるデジタル田園都市国家構想に、地域計画としての意味合いが見えてないのが問題である。

ここからはミクロ 3 点とマクロ 2 点の課題についてデータを紹介したい。

まずは個人と企業の契約について、調査よりテレワーク等で変わる居住地条件の契約がきちっとしてない。契約が定められていない中でどう働けるか。最近トヨタがどこに住んでも働けるような勤務制度を始めた。企業でやる以上はただテレワークをやるというだけで

は出来ないので、しっかりと契約を整える必要がある。また、東海道新幹線沿線の 3,000 社ほどの調査を行った。大都市圏からの人材受け入れの意向は強いが、従来の通り企業の近くでの居住と正規雇用が基本となっていて、副業と兼業の比率は少ない。企業の制度やマインドが追いついてないことが分かる。

居住地のイノベーションは住宅の改装というかたちで起こる。どこを改装するかというリビングを改装する意識が強い。これは個別の住宅設計を変えていくものだろう。住宅地全体の話では三浦展さんの書かれたもので、住宅地に屋台やランドリーキッチンなど人々の交流の場所が出てきていることもコロナの変化である。

生活の面ではリンダグラントンの所見の記載から、富士通が 80,000 人の従業員を東京のオフィスから自宅に帰した事例もあげられ、これは中部圏より東京圏へのインパクトはかなり強い。こうした働き方が個人の生活にどのようにつながっていくのが重要だろう。

マクロの話では、長距離移動の必要性が変わっていくとリニアの需要量や使い方が変わらざるを得ない、それにちゃんと対応できるのか。リニアは民間企業である JR 東海が作って国家が支援する形になるので売り上げが減れば作れなくなる。リニアの本数から容量を計算すると 25 万人ぐらい動けるということになる。のぞみが 21 万人程度なので、ほとんどがリニアに移ってしまうことになる。そうすると東海道沿線はどうするか。これについて地域自らがプランを持っていないといけない。実際、リニアの開業は大井川問題で遅れている。リニアが通ることを前提として駅前開発しているが、これがどんどん遅れていったときにどうするのか。東海道新幹線沿線の企業では、まだリニア開業の遅れへの無関心率が高いが、広域の連携への期待も高くなっている。

もう一つのマクロフレームはデジタル田園都市国家構想である、国土的に考えると人口 10 万都市が生活圏の中心で、その都市が広域を支える。医療とか教育とかの供給をデジタルで補完するといっている。そこで越境的に人がクロスする場が重要。コロナ禍で密なネットワークが小規模化、対面の機会が減っている。越境の留意点は内の人、外の人、異業の人が交わること。そのなかで中山間地域の潜在力が上がっている。福島先生と一緒に調査したもので、東栄町では外から来た人の起業がたくさん起こっている。このようなことと先ほどのデジタルな変化を結びつけることもある。テレワークに関連するワーケーションもタイプがはっきりしてきた。個人型・ツアー型・企業型であるが、いろんなタイプが混ざっていくことが必要ではないか。

森下: ありがとうございます。それではただ今のプレゼンテーションと第一部の発表を参考にしながらディスカッションを進めていきたいと思います。

先ほど、4つの側面について申し上げましたが、はじめに、「コロナ禍の経験による構造的なインパクト（コロナ・インパクト）とは？どのようなものか」、関連して、「コロナ・インパクトは、アフターコロナの時代の都市・地域にどのようなチャンスや課題を投げかけようとしているか？」および、「地域活性化に向けて自治体はどのような取り組みをしている

か？すべきか？何が課題か？」について、パネリストの皆さんに伺いたいと思います。まず矢野さんからお願い致します。

矢野：コロナのインパクトについて、私自身の実体験としてどう感じたかということをお話したい。私は4歳と3歳になる二人の子供の父親で、コロナ禍において1LDKの賃貸アパートから戸建てに居住環境が変わった。働き方は緊急事態宣言の出ている時は週2回程度のテレワークであったが、現在は月2回程度。1LDKですと仕事出来るのが寝室だけで、普段いない父親が日中家にいることで子供が興味をもち、ちょっかいをかけられる時があったので妻と話し合っって子供を公園に連れて行ってもらい、その時間集中して仕事に取り組んでいた。感想としては、やり方次第で意外と出来ることもある、ということ。さらにはテレワークによって満員電車に乗らなくてよくなることや通勤時間を子供たちとの時間に出来たという面ではすごくよかった。インパクトとしては、オフィス以外のワークスタイルの選択肢が出来たのと、福島先生の発表にもあったように家族などとの生活重視、快適に過ごすという意識も大切だなと感じた。チャンス・課題としてはコロナ禍を受けて価値観の変化、住みやすさとか交流しやすいという選択肢の多様性が求められ、自らのライフスタイルや価値観にフィットした地域が選ばれることにあると考える。

森下：ありがとうございます。テレワークでもやっていけるという実感があったということではないかと思います。福島先生はいかがでしょう。

福島：地域活性化という視点から話すと戸田先生の方からデジタル田園都市国家構想の話やテレワークが進んでいるが企業サイドから見ると雇用契約は十分に整備されていないという話があった。私の調査でも勤務先が兼業・副業規則の緩和をしているのは4%と少なかった。一方で知識サービス就業者の17%の方が兼業・副業を実際にやっている。それはフリーランスも少なくなく、その人たちの間で労働が流動化していることも要因である。戸田先生の話にあったフリーランスワーク、タレントプラットフォームといった話と結びついてくるのではないと思う。そのなかで、流動化する東京の知識サービス就業者を地域にどう取り込むかが重要になるが、そのためにはプロデューサーの役割を担う人が地域にいたかがポイントとなる。いろんなスキルを持った人がいるけれども社会問題の解決を一人で全部出来るわけではない。プロデューサーがいて舞台が設定されてチームのフォーメーションが出来て、責任をもって実施できる態勢が地域にないと東京圏の流動化する知識サービス就業者を地域が取り入れることは難しい。地域にそういう方がいればいいし、そうでなければ、行政や地域の大学や研究所の人間がその役割を果たすとか、あるいは移住や二拠点居住の地域とも外部ともつながりがある人がプロデューサー機能を果たして地域課題をITや専門サービスを用いて解決していくことで新たな産業が生まれ、生活やコミュニティの質が上がったりすることが活性化につながってくる。デジタル田園都市構想のなかでデジ

タルのインフラの整備がされるということなので自治体が流動化する人々のいろんなスキルに対してどんな条件環境を整えてアピールしていくかというモデルケースができて広がることを望みたい。

森下：受け入れる側がどのように行動をしていくのかを仕組化していくか。つまり、高橋さんの発表にもあったように場所を決めてない人もいるのでどのように受け入れていくかを仕組みとして作れるかが必要ということだと思います。それでは、まちづくりをどうするかという課題で、戸田先生、活性化の話で言い足りないところをお話ししていただけますか。

戸田：先ほどの福島先生との話からになるが中山間地域でスタートアップが流行っていて人材が多くいる。それをどのように地域に広げていくか。受け入れる側の意識も変わっていて外来の人に対して地域が合わせるという意見もあった。どう協調するかという話を長く住んでいる人が言い出している。それは開かれたソーシャルキャピタルというものだろう。それを役場自身がコーディネートをしなさいといけない。小さな自治体は一人がいろんなことをやっており、総合的にその方向にいかないといけない。

さらに、IT 的にバーチャルだから空間の広域性が要らないという議論はまずい。空間に人間が住んでいるということを忘れるといけない。また、IT はインフラを作ると総取りになってしまうので、行政は何を守るのかを真剣に考えないといけない。デジタル田園都市国家構想ではどこを守るのかをはっきりとさせないといけない。そういう意味で空間の広域連携が大事である。

森下：仮想と実態のバランスをどうするかということだと思います。これからのまちづくりについて岡田さんお願い致します。

岡田：テレワークは地域の活性化につながる可能性もあるが、やはり地域に魅力が無いと人が集まらない。例えば、(移住のために) 空き家があって貸してほしいけど、地域としては貸したくないとか、それでは活性化につながらない。少しずつ状況は変わってきてはいると思う。地域のプロデューサーという話だが、小さい自治体だと一人の職員がいろんなことをしている。その点は DX の導入で単純作業から職員を開放してコーディネーターとしての力を発揮できるようにすることが重要。実際、自治体業務に AI が導入されている。例えば窓口案内とかは AI を活用したチャットボットなどが適切なところに振り割ったりしている。

また、現在大学も地域に入って一緒にやっているが、もっと深く入って、成果を出して起業を始めるようなところまで行ってほしい。大学に期待したい。

森下：確かに何でも対応しなくてはならない職員がいます。そういうところに DX や ICT を使って本来やるべき企画などに専念できるようにすべきでしょう。

大学の話がありましたが、大学がコミットして実装していくことは大事だと思っていて、我々も気にしている点でもあります。

竹内先生、まちづくりに関して今までの議論を含めてコメントをお願い致します。

竹内：今の一連のお話の中でリアルなふれあいというものを無くしてはいけないということが一番大事な事である。

それに加えて先ほど言い忘れたことがあって、地域社会を作っていくにあたって大事なことにリダンダンシーがある。トラブルがあった時にこれがだめでも、もう一方があるから大丈夫といった、システムの二重性を確保する必要がある。高質な就労社会のためにはテレワークだけでなく、全員が集まって働く形と、どちらでも直ぐに切り替えられるようにしなければならない。スモールオフィス、ホームオフィスの整備も大事だが、すぐに集まれるようにしておくことも大切だ。テレワークだからといって本社の床を全部潰してしまう会社があったが、それは危険だろう。それと同じで、私の主張は地域社会の生活空間におけるリダンダンシーの確保だ。地域コミュニティの機能が今、一番低下している。その理由はコミュニティセンター、コミュニティ拠点というものが非常に貧弱化してしまっていること。具体的には、スーパーマーケットが必要なのだが、ショッピングセンターにみたいな大規模なものに喰われて、適切なサイズなものが出来なくなっている。儲けの幅は小さくても適切な規模のスーパーが各コミュニティ拠点に欲しい。私はコミュニティの孤立を避けるためにはスーパー方式の 2 週間程度のストックが効いている商店が必要だと考える。そういう拠点を作るためには、スモールオフィスをコミュニティ拠点に置いて、そこで仕事をもやっていると地域に知識や情報が集まってくる。ワーケーションではなくリビンワーク (L&W)、生活の場で仕事ができる。これはいい将来像ではないかと思う。

リダンダンシーの話で言うと戸田先生のリニアの話だが、リニア中央新幹線は東海道新幹線のスペアであり「中央」であれば「リニア」でなくてもいい。JR 東海を応援していた我々も元は「バイパス新幹線」と呼んでいて、東海道新幹線が老朽化して東南海地震にも弱いから、もう一つ作ろうと。たしかにリニアに乘客を取られて東海道新幹線乘客は減るが、減らすことでサービスの質を高めるのだ。そのメリットを最も享受する静岡と愛知県境地域で東海道新幹線の話をしてはいけないという戸田先生の話はそのとおりである。

もう一つ、コロナ・インパクトの話からいうと非常に危険な動きがあることに警戒しないといけない。それはショックビジネスというもので、このコロナ禍のような災害をチャンスと利用して一儲けしてやろうという世の中のビジネスの動きがある。これは新自由主義的競争至上主義経済と僕は呼んでいるが、GAFA だとかが IT 産業だとか思っていたら間違いで、今や超金持ちがそういう産業に投資して大きな収益を上げている。例えば自動運転車で皆、郊外に散開してバラバラに住み、個々人をインターネットで繋ぎ、物流もネットワーク物流で配達すればいいじゃないかという議論が出ている。それで出来てくる人間社会はどうなるか。個々人がバラバラの砂粒になって地域コミュニティは崩壊してしまう。その陰で、

それで大稼ぎする会社があるということだ。私は人類社会の将来像としてそれが一番怖い。だから、今日最初に話したように、もう一度足元を見つめて自分たちの生活の場である地域社会をしっかりと構築しなおすことが必要じゃないかと。それを育てていくのに役に立つ DX の技術とか「やり方」なのであれば利用すべきで、本末転倒にならないようにしなければいけない。

森下：ありがとうございます。ここからはフロアの方からご質問、ご意見を伺います。

質問者：お話を聞かせていただいて 4 点意見をさせていただきたい。

1 つ目はしたいということと、する・出来るということ、本音と建前は違うのではないかと。その違いは大事ではないか。

2 つ目は企業の本社移転は相当少ない。東京の本社数は増えている。例えばトヨタ自動車は東京に第二本社がある。豊田章男社長はほとんど東京にいるわけでこれが実情である。

3 つ目は通勤が無くなってテレワークがよくなったなんて言っている人は八王子とか千葉に住んでいるとかの人が多い。東京の真ん中でやっていた人が過疎地でテレワークなんかやらない。東京一極集中じゃなくて東京圏一極集中である。

最後に、50 年前に三井生命が本社を神奈川県に移した。通勤の軽減でいいじゃないかと予想したが社員が減っていった。なぜかというときつい通勤電車であっても中心街に勤めていることに意味がある。つまりコストや利便とかと違う問題が都市を考えるなかで必要であるということだ。

竹内：したいこととできる事は別だというのはもちろんそうである。しかし、こうなるべきだ、こうすべきだ、というのを主張するのが学会であり学者であると思う。出来ない理由があるのであればそれを分析し、どう克服するかというのを追究しなければいけない。

森下：ありがとうございます。早く解決策が出てきて、したいことが出来る社会になれば皆さんが幸せになるのではないかと思います。福島先生、最後に一言よろしくお願い致します。

福島：まちづくりに関しては、私も竹内先生のお話に賛同したい。コロナ禍は私たちに、人間が本質的に希求するものとは何かを考えるきっかけになった。家族とのつながりや自然に癒される自分だとか、人間性の回復というのが重要なテーマとして再認識させられたという認識である。地に足が着いた議論をしたうえで DX などを考えないといけない。人間性豊かな街とはどうやってできていくのだろうと。これは矢野さんの発表にもあったようにコロナを通して働く場所と住む場所に重なり合いが生まれてきた。そのなかで街としてのいろんな交流の機会や刺激があるとか、それに対しての支援を高めながらテレワークのようなものを機能させていくとか。テレワークで一緒に働くことによって新たなコミュニケー

ションや協働の形が生まれていくのが都市において求められている。私の家の近くにもいい緑地があってそこで癒されることがある。その大切さを分かって、みんなでそこを管理していくようなものがあると新しいコミュニティが生まれてくる。

さらに、移住検討者が自分のスキル・経験を地域で生かす条件として地域に愛着を持てることを挙げている。やっぱり、愛着を持てるコミュニティがあるということが、地域がスキルや経験を受けるという点でも重要である。先ほど戸田先生のおっしゃられた開かれたソーシャルキャピタルがあるということもあわせて重要になる。

森下：ありがとうございました。はやくアフターコロナとなればいいのですが、まだ、安心できる状況ではありません。ウイズ・コロナであっても生きやすい社会であることを信じ、このシンポジウムを終了致します。

日本計画行政学会中部支部 2020 年度助成研究報告書(2021 年 12 月)

助成研究テーマ：アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性

■共同研究メンバー

研究代表者：	名城大学都市情報学部	教授	福島 茂
共同研究者：	愛知大学地域政策学部	教授	戸田 敏行
	名古屋工業大学大学院工学研究科	教授	秀島 栄三
	名古屋市立大学大学院経済学研究科	研究員	岡田 英幸
	(愛知県衛生研究所・次長)		
	名古屋工業大学大学院	博士後期課程	島田 壮一郎
	(公社)東三河地域研究センター	調査研究室長	高橋 大輔
	愛知学院大学総合政策学部	教授	森下 英治
	(公財)名古屋まちづくり公社		
	名古屋都市センター調査課	研究員	矢野 孝幸
オブザーバー	名城大学都市情報学部	准教授	杉浦 伸

目 次

■研究テーマと研究体制		12
■研究成果報告		
I. 主研究課題：		
アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性		
－ 3大都市圏の知識サービス産業就業者に着目して －	福島 茂	13
II. 副研究課題：		
1. 中部圏企業の中山間地への関心		
－テレワークやワーケーションを題材として－	高橋大輔・戸田敏行	34
2. アフターコロナにおけるワークスタイル変化とこれからのまちづくり		
－名古屋ワーカーと東京ワーカーとの比較を通じて－	矢野孝幸	55
3. 非言語コミュニケーションの活用への意識とコミュニケーション不安の関係		
からみるオンラインでの議論における課題の考察	島田壮一郎・秀島栄三	75
■謝辞		88

■研究テーマと研究体制

●助成研究テーマ：アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性

●共同研究メンバー

研究代表者：	名城大学都市情報学部	教授	福島 茂*
共同研究者：	愛知大学地域政策学部	教授	戸田 敏行*
	名古屋工業大学大学院工学研究科	教授	秀島 栄三*
	名古屋市立大学大学院経済学研究科	研究員	岡田 英幸
	(愛知県衛生研究所・次長)		
	名古屋工業大学大学院工学研究科 博士後期課程	島田 壮一郎	
	(公社)東三河地域研究センター 調査研究室長	高橋 大輔	
	愛知学院大学総合政策学部	教授	森下 英治
	(公財)名古屋まちづくり公社		
	名古屋都市センター調査課	研究員	矢野 孝幸
オブザーバー	名城大学都市情報学部	准教授	杉浦 伸

*：助成研究申請時メンバー

●研究運営の方式と研究テーマ

本研究は日本計画行政学会中部支部の研究助成を得て実施された。総括研究テーマを「アフターコロナ時代の新しい働き方と地域活性化の可能性」とし、そのもとに共同研究メンバーの研究関心によって、以下の主研究課題と3つの副研究課題を設定して研究を進めた。運営にあたっては研究会方式をとり、研究課題について研究会メンバーが相互に検討・助言し合い研究を進めた。

I. 主研究課題：アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性

－ 3大都市圏の知識サービス産業就業者に着目して － 担当：福島 茂

II. 副研究課題：

1. 中部圏企業の中山間地への関心 －テレワークやワーケーションを題材として－

担当：戸田敏行・高橋大輔

2. アフターコロナにおけるワークスタイル変化とこれからのまちづくり

－名古屋ワーカーと東京ワーカーとの比較を通じて－ 担当：矢野孝幸

3. 非言語コミュニケーションの活用への意識とコミュニケーション不安の関係からみる

オンラインでの議論における課題の考察 担当：島田壮一郎・秀島栄三

■研究成果報告

I. 主研究課題：

アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性

－ 3大都市圏の知識サービス就業者に着目して －

名城大学都市情報学部 福島 茂

1. 調査の背景と目的

近年、情報系を中心とする知識サービス産業が経済成長の牽引力の一つとなっている。その知識サービス産業の立地をみると、大都市圏、とりわけ東京圏に集中し、このことが東京一極集中の一つの要因となっている。一方で、コロナ禍は人々の価値観やライフスタイルにも影響を与えている。また、テレワークなどの新しい働き方を浸透させ、社会のデジタル化を急速に進めようとしている。（内閣府 2020, 大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構 2020）

本調査では、3大都市圏の知識サービス就業者に着目し、以下の諸点を明らかにする。

- ①テレワークによる居住地選択の自由度の高まりのなかで、知識サービス就業者がどのような居住地選好を有し、その地域分散の可能性がどれほどあるか、また、どのような地域との関わり方を求めているかを明らかにする。
- ②知識サービス就業者が地域活性化や地域のデジタル・トランスフォーメーション（DX）に資するどのようなスキル・経験を有しているか、その活用の形態・条件を明らかにする。
- ③①②を総合して、アフターコロナの時代に知識サービス就業者のスキル・経験を地方圏を含む地域活性化やDXにどう結びつけるべきかを検証する。本研究は、拙稿（2021）の「ポストコロナ時代の東京一極集中構造の変動と地方圏の活性化（『計画行政,44-1,21-26』）」で論じた諸点を実証的に検証する位置付けを有している。これまで、テレワークが居住地選択に与える影響などについて調査した事例はあるが（例えば、リクルート住まいカンパニー 2020）、大都市圏知識サービス就業者に焦点を当て、テレワークの普及やデジタル化の深化のもとでの居住地選択意識の変容やそのスキル・経験がどのように地域に波及し、地域活性化に資する可能性があるかを明らかにした研究はみられない。

2. 分析フレームワークと主要調査

2.1 分析フレームワーク

前述の研究目的を達成するために、図 1 に示す分析フレームワークを構築した。本研究

では、①テレワークによる居住地選択の自由度の高まり程度、②コロナ禍による価値観やライフスタイルの変化、③デジタル化やテレワークの進展による企業のビジネス・立地拠点の再編の動きという3つの視点から、大都市圏に集中する知識サービス就業者の地方分散の可能性を把握する（研究目的1）。さらに、知識サービス就業者が保有するスキル・業務経験がどのような地域活性化領域やデジタルトランスフォーメーションに活かせるか、その活用意志や形態を把握する。ここでは、居住地の地域分散という経路から知識サービス就業者のスキル・経験が地方に波及するプロセスだけでなく、本業、副業・兼業、企業の社会貢献、個人ボランティア（プロボノ）といった多様なチャンネルを通じた、リモート・非リモート形態での地域波及を想定している。さらに、知識サービス就業者の地方移住や地域におけるそのスキル・経験の活用のためには、地方自治体ではどのような支援策や受け入れ条件の整備が必要かを分析する。（研究目的2・3）

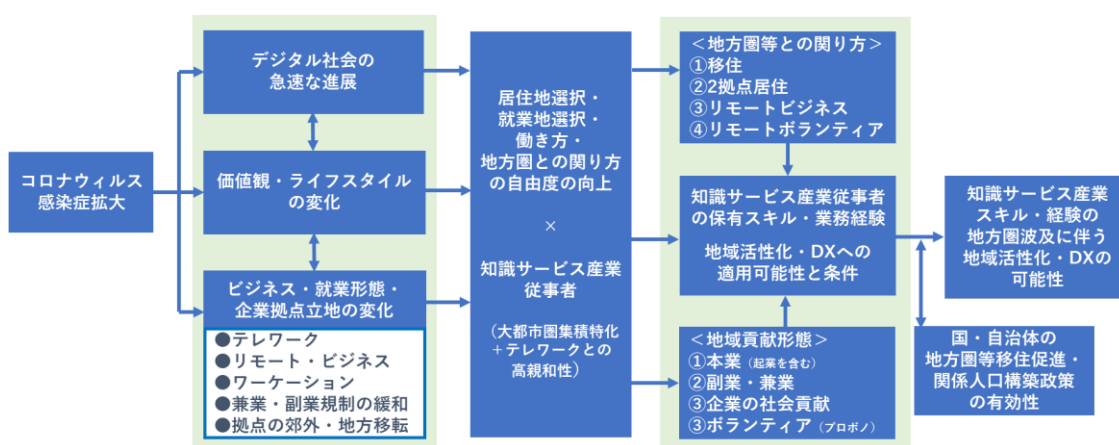


図1 分析のフレームワーク

2.2 調査概要：アンケート調査「アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性」

本研究では、東京圏、大阪圏、名古屋圏の3大都市圏居住の知識サービス就業者（20歳～64歳）を対象に、インターネットアンケート調査「アフターコロナの新しい働き方と地域活性化の可能性」を以下のとおり実施した。主な調査項目は、①テレワーク勤務の実態、②コロナ禍の経験による価値観・仕事・収入の変化、③コロナ禍を契機とした勤務先の事業拠点再編や働き方の変化、④テレワークに伴う居住地選択の変化、⑤大都市圏近郊や地方との関わり方と地方自治体の移住促進策に対する選好、⑥保有スキル・経験と地域活性化に向けた活用、⑦属性項目である。

- 調査対象： 3大都市圏居住の知識サービス就業者（20歳～64歳）

3大都市圏とは、東京圏（東京・神奈川・埼玉・千葉）、大阪圏（大阪・京都・兵庫）、名古屋圏（愛知・岐阜・三重）を指す。

- 調査手法：インターネットアンケート調査
(マイボイスコム社のアンケートモニター調査による)
- サンプル数：1062 サンプル (有効回答数)
- サンプルング方法：対象地域の知識サービス就業者数(国勢調査居住地ベース)をもとに居住地・年齢・性別でサンプルング数のフレームを設定し、マイボイスコム社の対象業種に就業する登録アンケートモニターから回答を得た。(図2)
- 調査日：2021年2月28日～3月3日
(大阪圏・名古屋圏では第2次緊急事態宣言下時点を想定して回答)

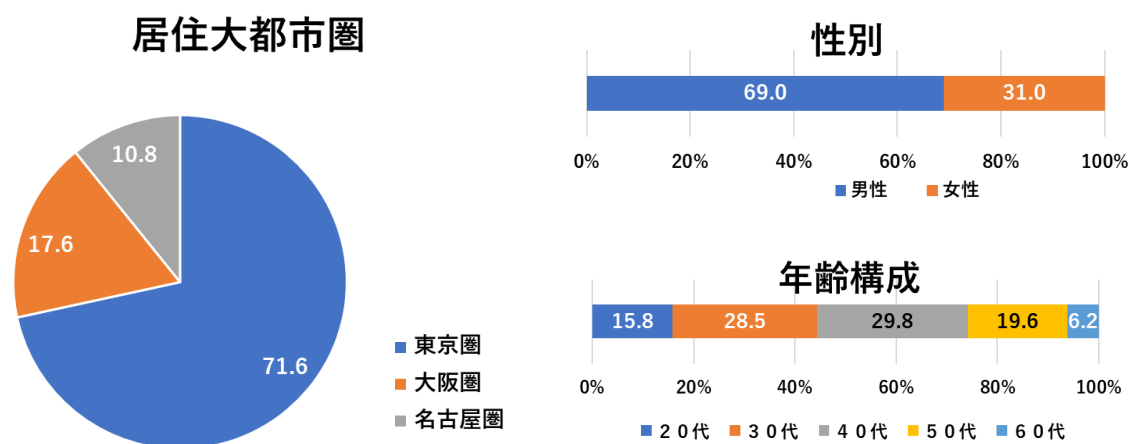


図2 回答者属性：居住大都市圏・性別・年齢 n=1062 : %

出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

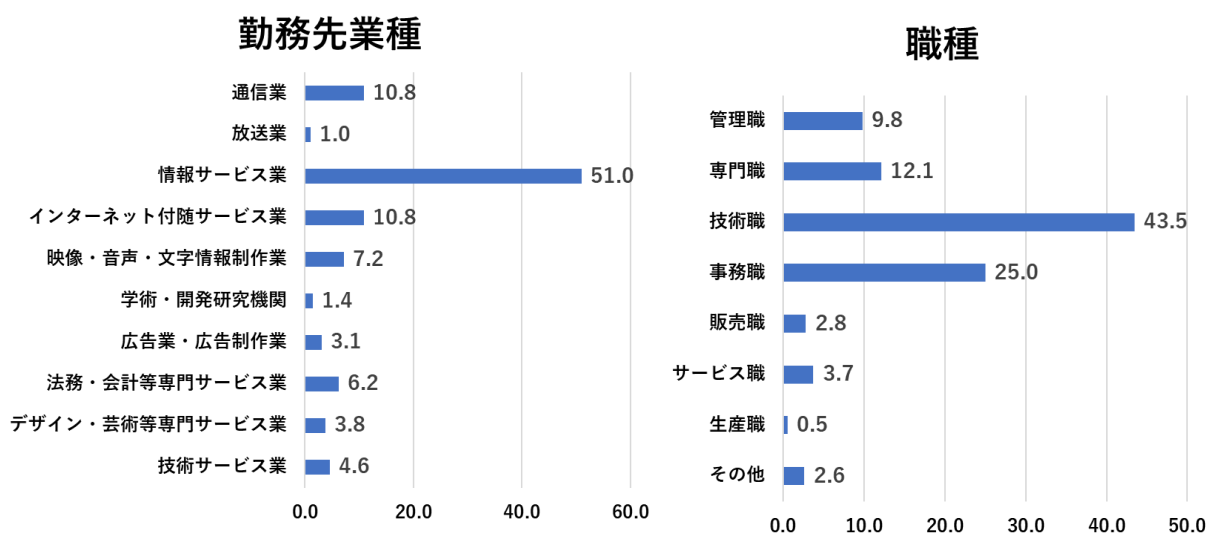


図3 回答者の勤務先業種と職種

n=1062 : % 出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

3. コロナ禍の経験とテレワーク化が居住地選択に及ぼす影響

コロナ禍によるライフスタイルの考え方の変化とテレワークの普及は 3 大都市圏の知識サービス就業者の居住地選択にも影響を及ぼしている。また、これには事業拠点の再編やテレワーク、副業・兼業・起業の容易化も関係している。

3.1 コロナ禍の経験による価値観・ライフスタイル意識の変化

コロナ禍の経験は、大都市圏の知識サービス就業者のワークライフバランスなどの価値観やライフスタイル意識の考え方にも影響を与えている。その変化は、①ワークライフバランス、②デジタル・ネットワーク社会との接合、③社会貢献意識の 3 つの領域に現れている。

内閣府調査（2020）や大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)は、コロナ禍のもとでワークライフバランスの考え方において生活がより重視されるようになったとする。こうした社会全体の変化と同様に、知識サービス就業者も生活をより重視するようになっている。仕事重視派は 32.9%から 21.1%に減少する一方、生活重視派は 29.9%から 40.8%に増加している（図 4）。「健康で安らぎのある暮らし（61.6%）」を求め、「より良い住環境・生活環境・余暇環境（40.2%）」を重視するようになったとする人も多い。また、「物価が安く、環境のよい地方圏や大都市近郊の暮らしは魅力的」とする人も 31.1%ほどみられる。デジタル・ネットワーク社会の急速な進展は、就業や消費生活における空間的な制約を低下させた。地方圏でも利便性は低下せず（44.0%）、高度なキャリア形成も可能（38.6%：ただし、24.5%は大都市圏でないと難しいとする）との回答も少なくない。デジタル化・テレワークの普及は兼業・副業・起業を容易にし（37.3%）、社会のデジタル化に積極的に関与したいとする（40.4%）。オンラインでのつながりや情報発信性の可能性を認識する一方（25.2%）、それを上回るかたちで人や地域とのリアルなつながりが大切だと感じている（36.1%）。また、コロナ禍で懸命に従事する医療関係者や困窮する人々をみて社会貢献意識も高まっている（40.0%）。（図 5：同意＋やや同意）

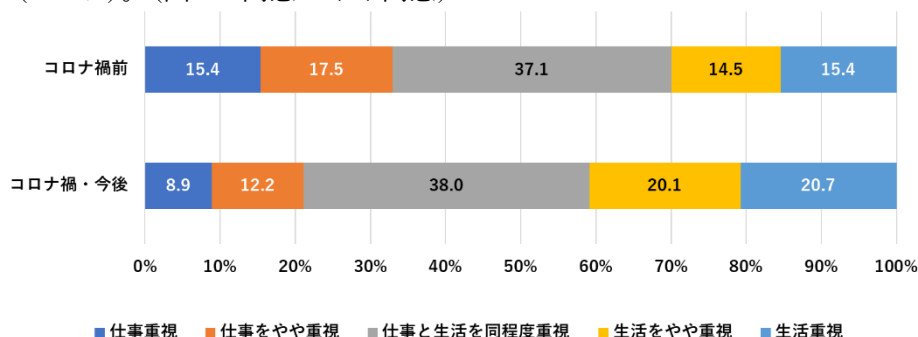


図 4 コロナ禍のもとでのワークライフバランスの変化 n=1062

出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

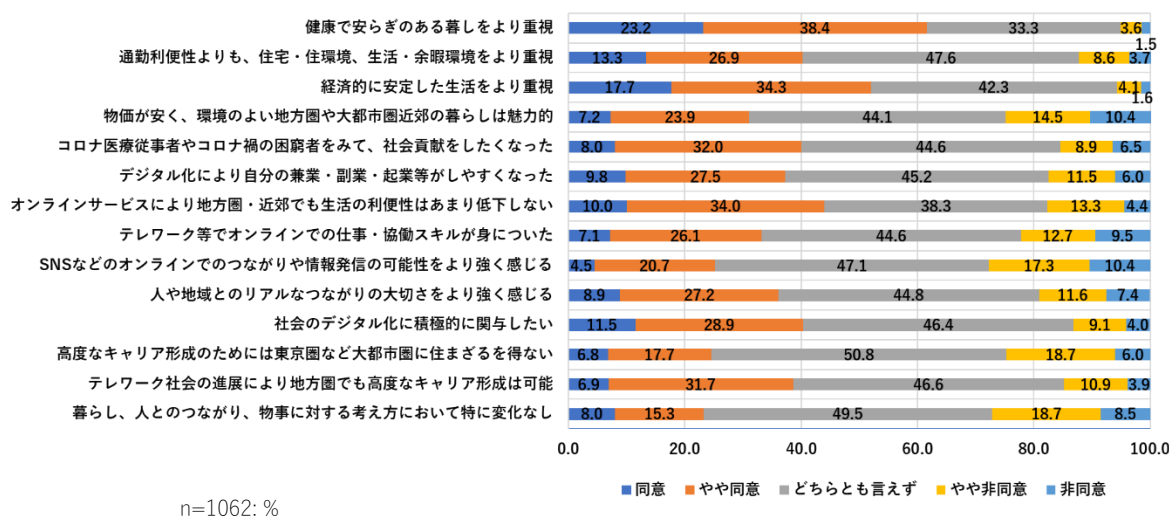


図5 コロナ禍の件圏やデジタル化の進展に伴う価値観・物事に対する考え方の変化

出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

3.2 コロナ禍とデジタル化を契機とした事業拠点の再編と働き方改革

コロナ禍とそれに伴うテレワークの進展は、企業の事業拠点の再編や働き方にも影響を及ぼしている（日本経済団体連合会 2020）。知識サービス就業者の勤務先でもそうした傾向が確認される。第一は、大都市圏内の事業拠点の再編の動きである。テレワークの推奨による出社日数の減少（33.1%）とそれに対応した都心オフィススペースの縮小（11.4%）や大都市圏郊外でのサテライトオフィス等の整備・利用支援（7.2%）の動きがみられる。第二は、大都市圏から地方圏への事業拠点の再編の動きである。動きとしては小さいものの、大都市圏では事業拠点の縮小（2.3%）・東京圏から地方圏への本社移転（1.9%）が確認され、地方圏では既存事業所の機能拡充・事業所立ち上げ（2.7%）やテレワークセンター等の整備・利用支援（2.9%）、リモートワーク（テレワーク）を前提とした地方人材の採用（2.7%）などの動きがみられる。第三は、多様な働き方に関するものである。テレワークを除けば動きとしては軽微なものにとどまっているが、副業・兼業の解禁・条件緩和（4.0%）やワーケーションの実施（3.0%）などを行っている勤務先もみられる（図6）。調査時点で、17.1%が副業・兼業を行っており、このうちの12.6%はテレワーク方式で実施している。知識サービス産業では、副業・兼業においてもテレワーク化が広がっている。

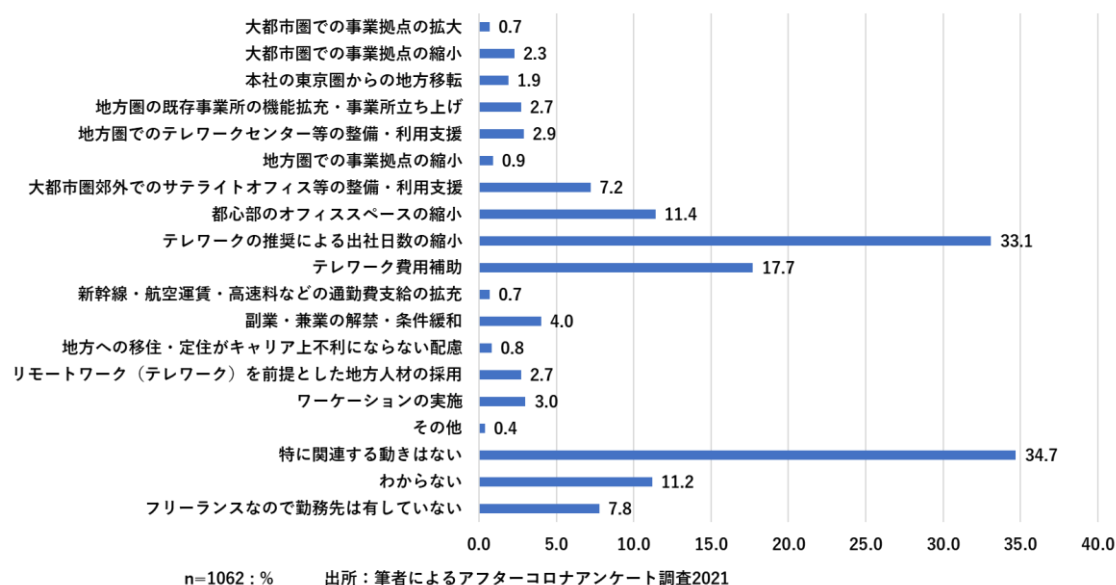


図 6 コロナ禍とデジタル化を契機とした事業拠点の再編と働き方改革

3.3 新しい働き方としてのテレワーク経験と居住地選択の自由度の高まり

(1)テレワーク経験

知識サービス就業者の 65.4%は定常的なテレワークを経験しており、その大半 (90.4%) がコロナ禍終息後もテレワークの継続を希望している。実現可能性を踏まえた希望するテレワークの形態としては週 3 日以上 (65.2%)、在宅勤務 (87.8%) が主流であり、このことが居住地選択の自由度をある程度高めている (図 7～10)。約 3 割 (28.2%) はテレワークにより居住地選択の自由度が高まったとする。具体的には、遠距離通勤 (17.6%)、地方圏居住 (10.1%)、新幹線・高速道路沿線地域での居住 (4.1%) などの選択が可能になったとする。一方で、ほぼ半数 (51.5%) は、自分の仕事、配偶者の仕事や暮らし、持ち家所有、子供の学校、家族との同居・近居などのテレワーク以外の要因から居住地選択は制約されるとする。(図 11～12)

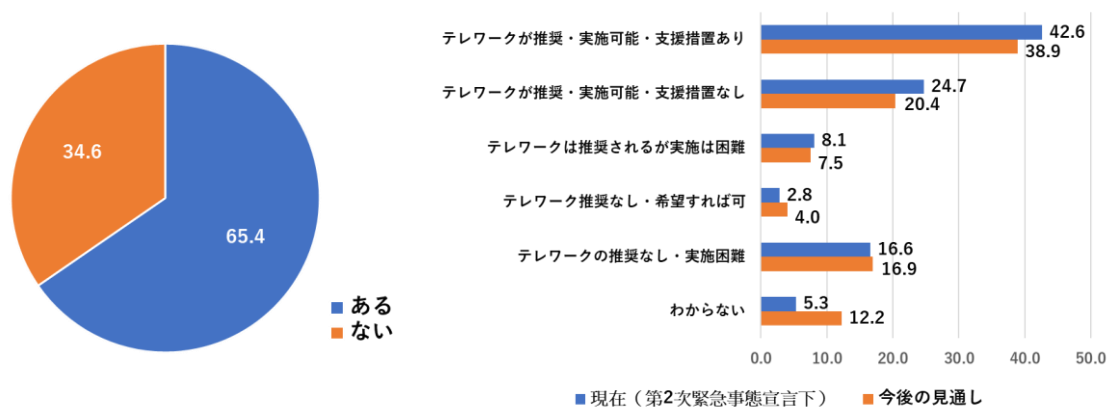
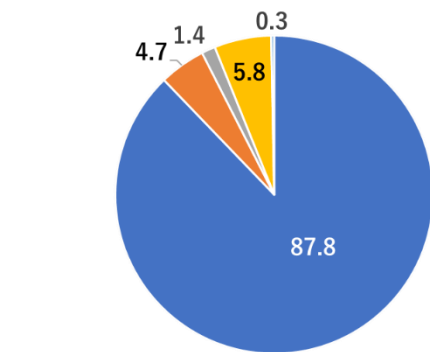


図 7 定常的なテレワーク経験

図 8 テレワークの推奨・実施可能性・支援措置

n=1062 : % 出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

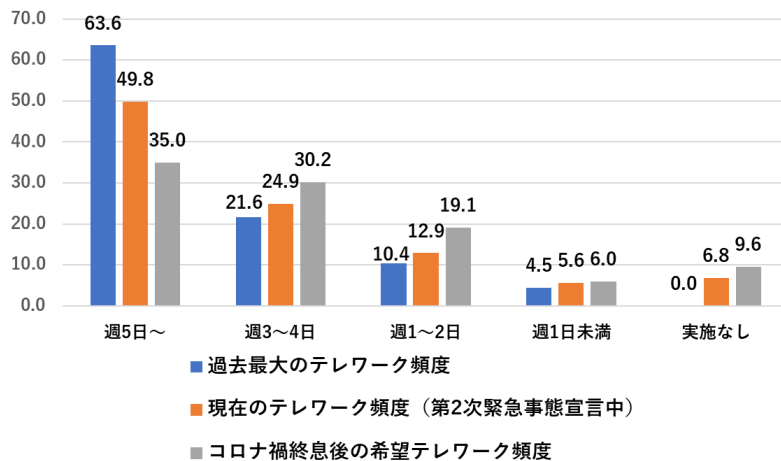


- 在宅勤務中心
- モバイルワーク中心
- サテライト共用施設での就業が中心
- 特に中心的なタイプがない複合型
- その他

n=695(定常的なテレワーク経験者) : %

出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

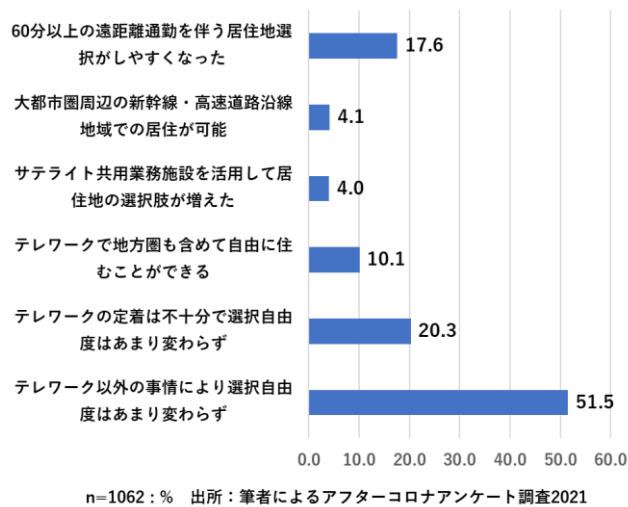
図9 テレワークの形態



n=695(定常的なテレワーク経験者) : %

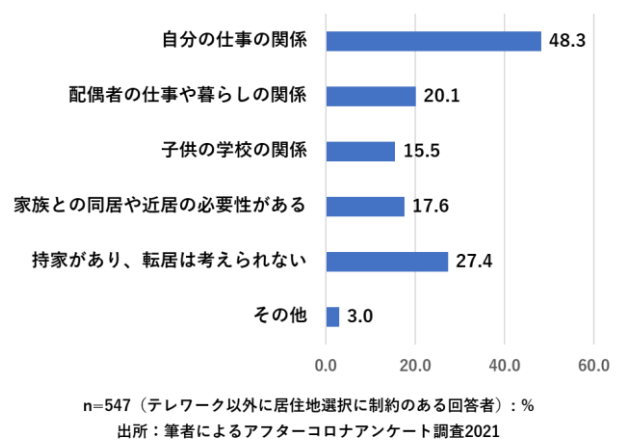
出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査2021

図10 テレワークの頻度



n=1062 : % 出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査2021

図11 テレワークによる居住地選択の自由度



n=547 (テレワーク以外に居住地選択に制約のある回答者) : %
出所：筆者によるアフターコロナアンケート調査2021

図12 テレワーク以外の居住地選択制約

(2) コロナ禍を契機とする住み替え・移住・2拠点居住への関心の高まり

コロナ禍の経験を通じて、3大都市圏の知識サービス就業者は、ワークライフバランスに関して、仕事よりも生活への関心を高めている。こうした意識変化と、テレワークやオンラインショッピングなど社会のデジタル・ネットワーク化の急速な進展が居住地選択の自由度を高め、住み替え・移住・2拠点居住への関心を高めている。

住み替え・移住・2拠点居住の検討者は20.0%を占める。その形態としては住み替え・移住が過半数(56.6%)を占めるが、2拠点居住も23.1%みられ注目される。その居住希望地域は、現在居住している大都市圏の郊外(27.8%)及び都心・周辺域(15.6%)と大都市圏近郊(14.2%)、地方圏(23.6%)が主流を占め、幅広い居住地希望がある。3大都市圏の知識サービス就業者の7.5%、16.5万人が大都市圏近郊・地方圏に居住拠点をもちつことを検討し始めている。(図13～15)

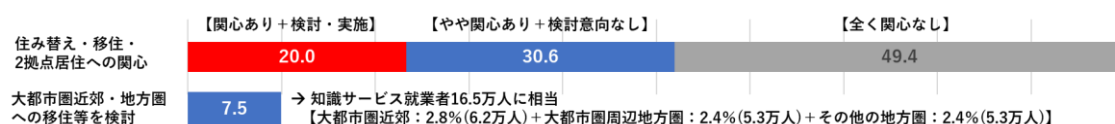


図13 住み替え・移住・2拠点居住への関心とその対象地域

n=1062: %、 出所: 筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

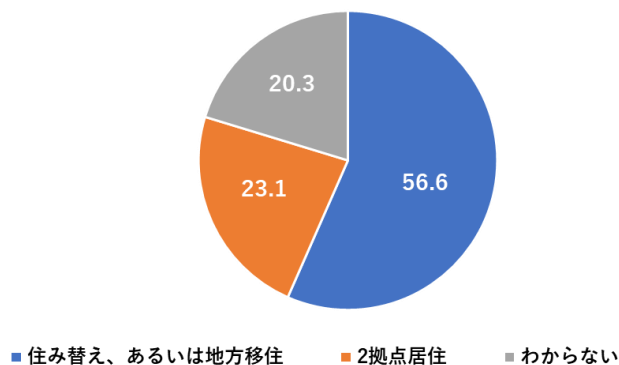


図14 住み替え・地方移住と2拠点居住への指向性

n=1062: %、 出所: 筆者によるアフターコロナアンケート調査 2021

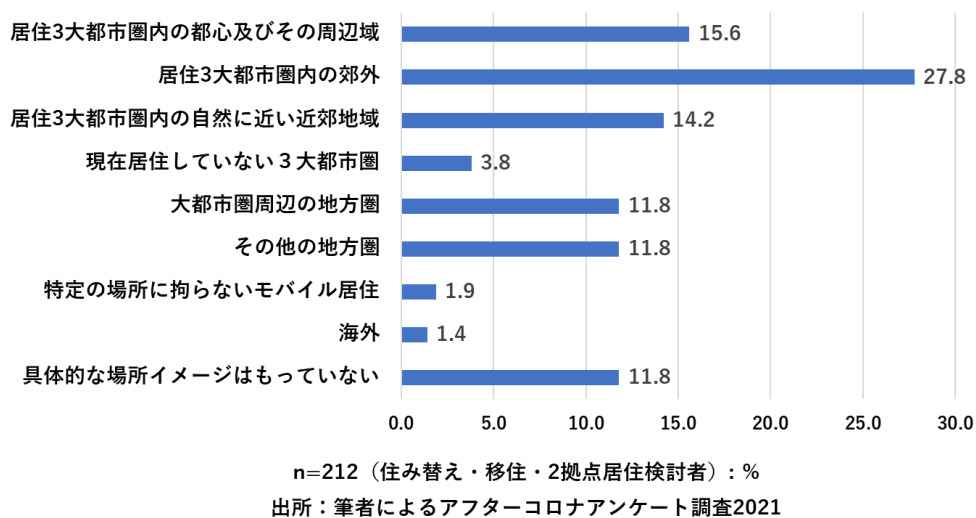


図 15 住み替え・移住・2 拠点居住希望先

また、テレワークによる居住地選択の自由度の拡大と住み替え・移住の検討の関係をみると（図 16）、テレワークにより居住地選択の自由度が高まったと回答した知識サービス就業者では住み替え・移住の検討率は全体平均に比べて顕著に高いことが明らかになった（38.5～61.9%）。ただし、テレワークによる居住地選択の自由度の拡大が、近郊多自然地域・地方圏への分散化に直接的に結び付くわけではない。それでも、遠距離通勤を伴う居住地選択がしやすくなった層では近郊多自然地域を、テレワークで地方圏も含めて自由に住むことができる層、あるいは大都市周辺の新幹線等沿線地域での居住が可能になった層では、隣接地方圏への住み替え・移住等を希望する割合が全体平均に比べて高くなっている。（表 1）

住み替え・移住等の希望地域をみると、3 大都市圏の都道府県が多くなっている。東京圏では 1 都 3 県のなかでも神奈川・東京が、大阪圏では兵庫・大阪、名古屋圏では愛知・岐阜が多い。また、大都市圏隣接地域としては静岡・長野が、その他の地方圏では福岡・沖縄・北海道などが人気を集めている。（図 17～18）

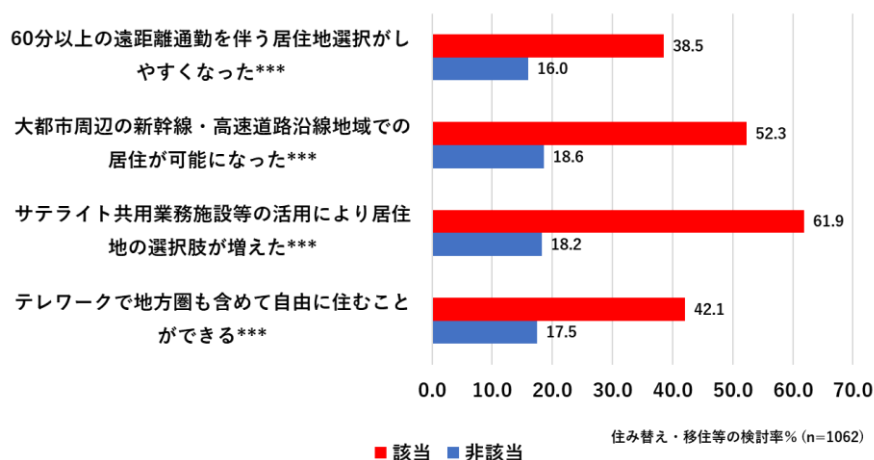


図 16 テレワークによる居住地選択の自由度の拡大と住み替え・移住の検討

表1 テレワークによる居住地選択の拡大と希望住み替え・移住地域

	都心及び 周辺	郊外	近郊多自然 地域	隣接地方圏	他地方圏	他大都市圏	その他	具体イメージなし
60分以上の遠距離通勤を伴う居住地選択がしやすくなった (n=72)	20.8	30.6	19.4	8.3	5.6	1.4	2.8	11.1
大都市周辺の新幹線・高速道路沿線地域での居住が可能になった (n=23)	30.4	30.4	4.3	17.4	4.3	0.0	0.0	13.0
サテライト共用業務施設等の活用により居住地の選択肢が増えた (n=26)	11.5	34.6	11.5	19.2	11.5	11.5	0.0	0.0
テレワークで地方圏も含めて自由に住むことができる (n=45)	6.7	22.2	13.3	24.4	11.1	11.1	6.6	4.4
住み替え・移住等検討者全体 (n=212)	15.6	27.8	14.2	11.8	11.8	3.8	3.3	11.8
n: 各項目に該当し、住み替え・移住等を検討しているサンプル数								
			全体平均に比べ顕著に比率が高い		全体平均に比べ顕著に比率が低い			

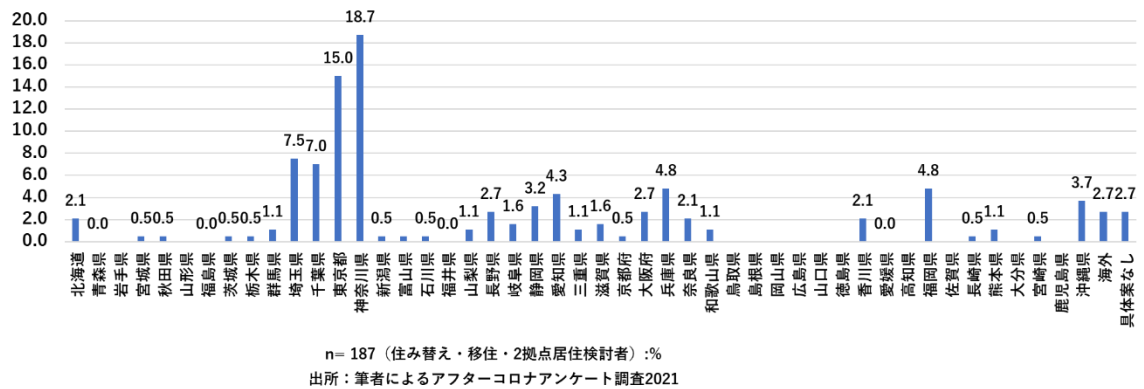


図17 住み替え・移住・2拠点居住の希望都道府県

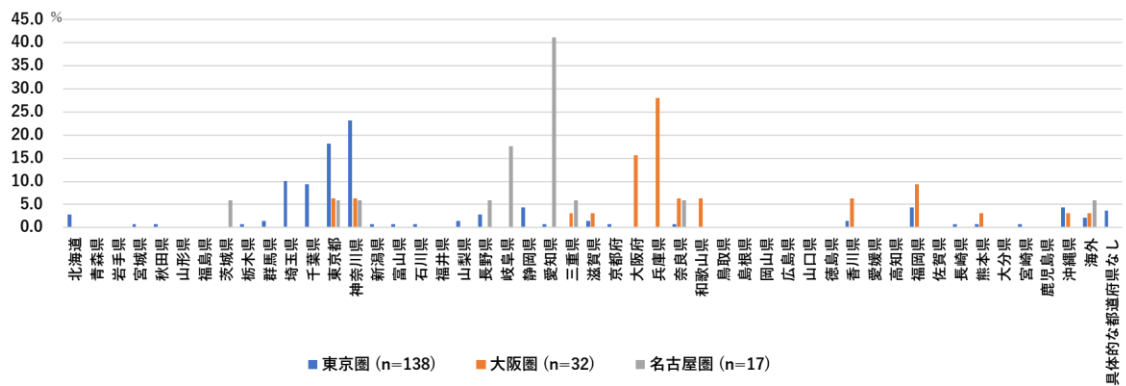


図18 都市圏別にみた住み替え・地方移住・2拠点居住先(都道府県) ***

(3)世代別にみた大都市圏近郊多自然地域・地方圏への移住・2拠点居住の可能性

「テレワーク実態－ワークライフバランス変化－居住選択の自由度の拡大－住み替え・移住・2拠点居住意向」の関係構造を世代別に分析した（図19）。ワークライフバランスについては、コロナ禍の経験を経て生活重視の割合が世代を問わず高まっている。若い世代ほどコロナ禍以前から生活を重視する傾向にあったが、それがさらに強まっている。例えば、20代では生活重視派は39.3%から49.4%に増加し、仕事重視派は28.6%から16.0%に減少している。30・40代でもコロナ禍での生活重視派は40.2%と仕事重視派21.8%の2倍近くを占める。テレワーク実態は世代間で大きな差はないが、居住地選択の自由度の拡大では世代による差が表れている。世代が上がると仕事・家族・持家などテレワーク以外の制約が大きくなる。居住地選択の自由度が拡大したとするのは20代では35.7%を占めるが、30代では27.7%、40～60代では28.4～23.7%へと低下する。このことが住み替え・移住等の検討率に影響を及ぼしている。その検討率は、20代では32.7%、30代25.7%、40代18.3%、50・60代10.9%と、世代が上がるとつれ低下する。また、住み替え・移住等希望地域も世代によって異なる。20代は現在居住している都市圏内での住み替えが志向される。しかし、これまでの都心回帰志向はある程度継続しつつも郊外志向がより顕著になっている。30代も現在居住中の都市圏内での住み替えが中心であるが、近郊多自然地域や周辺地方圏への移住を希望している層も少なからず存在する。40～60代は住み替え・移住だけでなく2拠点居住を希望する層が27.5～32.1%ほどみられる。また、40代の住み替え・移住検討者では、56.8%が近郊多自然地域・大都市圏周辺地方圏・その他の地方圏を希望地域に挙げている。50・60代の居住地選好は40代よりさらに多様化する傾向にある。40代から60代は多自然地域や地方圏でのライフスタイルをより重視している。

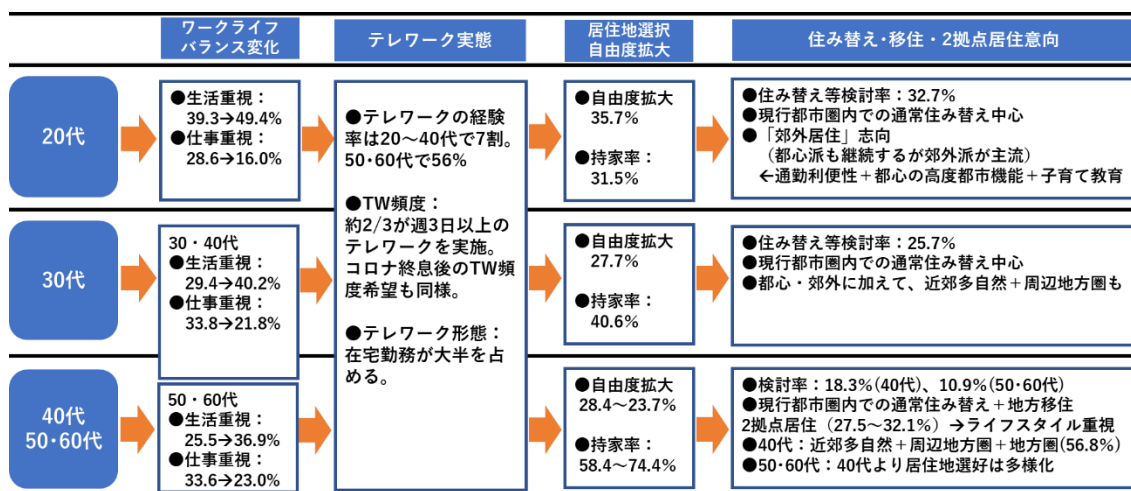


図19 世代別にみた「ワークライフバランス変化－テレワーク実態－居住地選択の自由度の拡大－住み替え・移住・2拠点居住意向」の関係構造

(4) 住み替え・移住・2拠点居住先の検討における重視項目

住み替え・移住・2拠点居住の検討においては、①生活コストの安さ（64.6%）、②日常的生活利便性（58.5%）、③高速通信環境（60.8%）、④医療・介護福祉の充実（49.0%）などの基本事項に加えて、⑤住み替え先の雇用・就業事情（41.5%）、⑥まとまった公園・緑地（42.4%）や海や山などの自然の身近さ（35.9%）、⑦自治体の移住支援の手厚さ（39.6%）などが重視されている（「きわめて重要」と「重要」の合計）。住み替え先の雇用・就業状況が重視される背景には、大都市近郊や地方圏への移住検討者の約半数が転職、移住先等での起業、フリーランス活動拠点の移転を考えていることがある。（図 20）

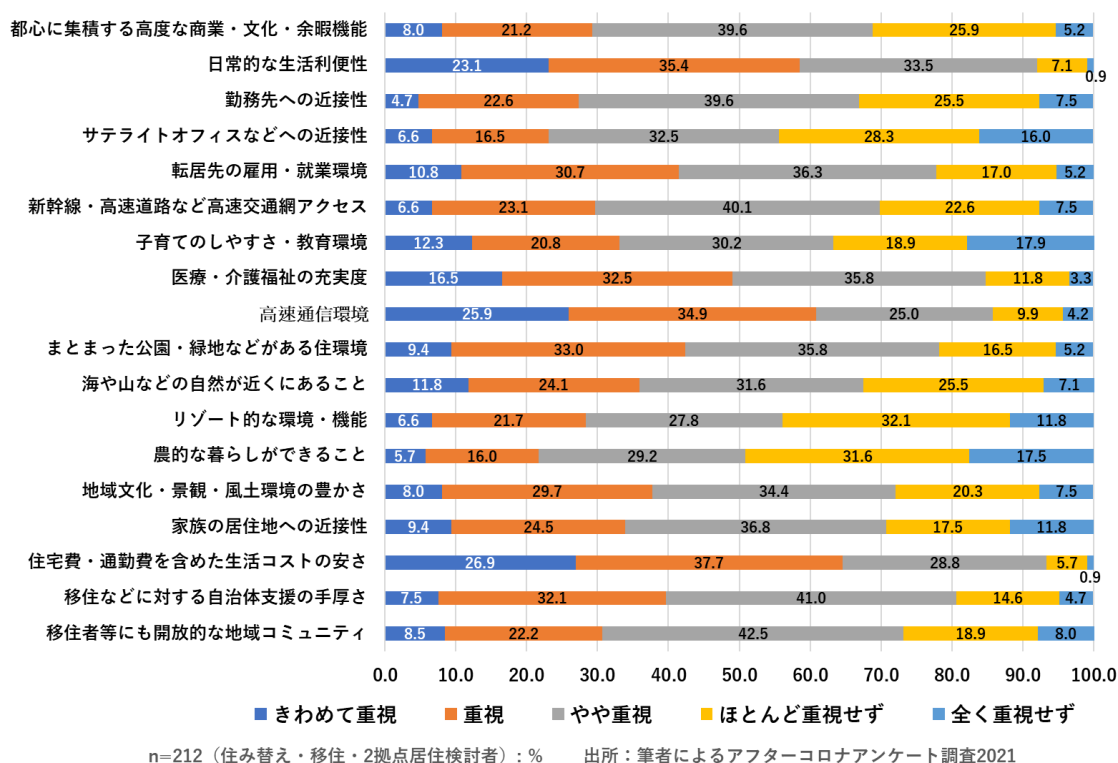


図 20 住み替え・移住・2拠点居住地選択における重視項目

(5) 期待される移住支援政策

人口減少のもと、コロナ禍以前から多くの自治体が移住支援に取り組んできた。コロナ禍によるテレワークの普及や住生活環境志向の高まりのなかで地方移住の拡大が期待されるようになると、これを移住受け入れ機会ととらえ、その支援策を強化する自治体も増えてきた。では、住み替え・移住・2拠点居住を検討している知識サービス就業者はどのような支援策を期待しているのだろうか。効果的な政策としては（きわめて効果あり＋効果あり）、①移住助成金（73.7%）、②住宅支援（空き家・宅地の斡旋：46.0%）、③就業支援（就業・兼業斡旋：40.8%、起業・事業・副業支援：35.5%、自治体での就業機会：32.9%）、④移住相談総合窓口（39.5%）などがある。（図 21）

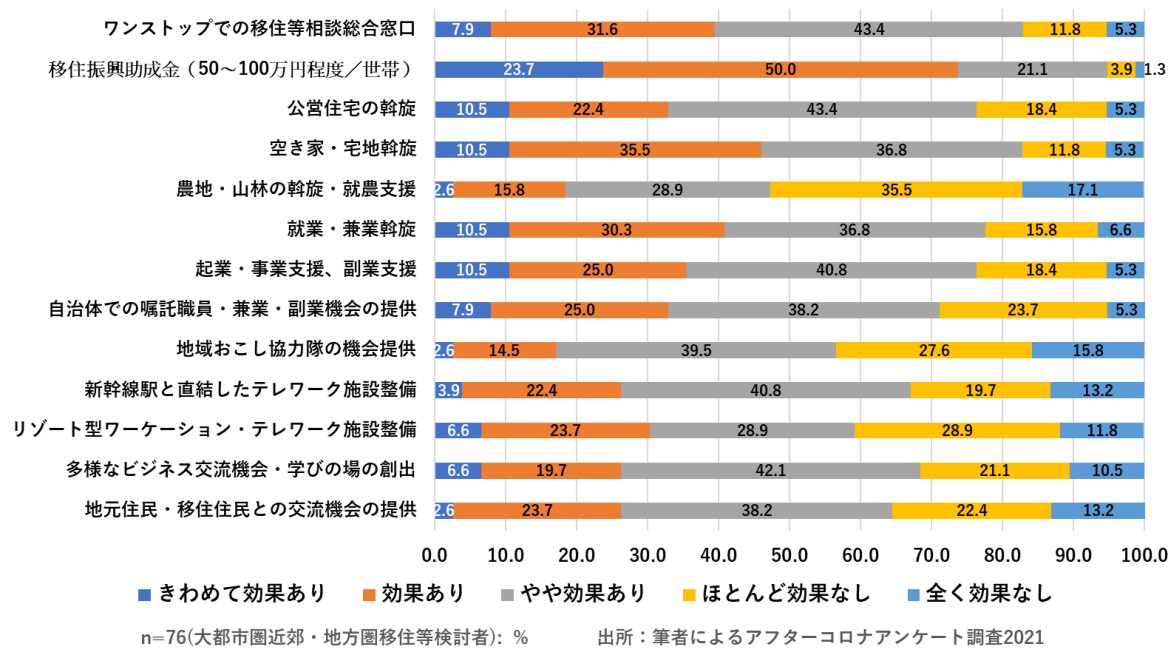


図 21 自治体の移住促進支援策に対する移住等検討者の選好

(6) 大都市圏近郊多自然地域・地方圏への移住等検討者の地域との関わり意向

住み替え・移住・2拠点居住に伴う地域活性化の可能性を検討するためには、移住者などが地域との関わりについてどのような意向を持っているかが重要になる。大都市圏近郊・地方圏への移住等検討者の大半(81.6%)が何らかの地域との関わりをもちたいと考えている。その内容としては、①地元住民や移住者との日常的な交流や趣味を通じた交流などが多い(27.6～43.4%)。そのほかには、②関心のあるテーマでの市民活動(28.9%)や地域課題解決のためのボランティア活動(9.2%)、③地域ニーズに対応した副業・兼業(23.7%)や本業(17.1%)の展開がある。このような多面的なかかわりを通じて、移住等は大都市近郊・地方圏の地域社会を活性化させる可能性がある。(図 22)

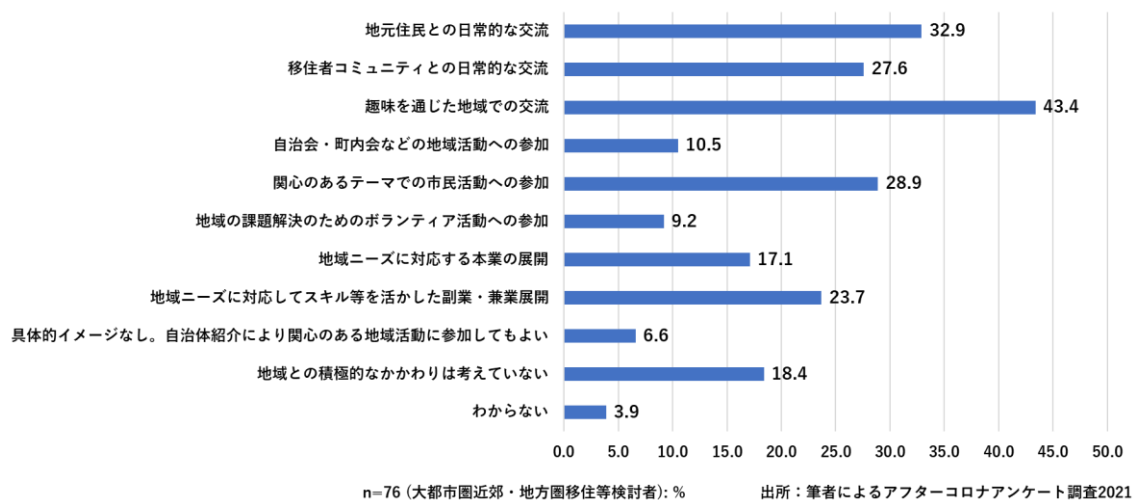


図 22 大都市圏近郊・地方圏移住検討者の地域とのかかわり意向

4. 知識サービス就業者のスキル・経験の活用による地域活性化・DX 振興の可能性

4.1 知識サービス就業者のスキル・経験と地域活性化・DX 振興領域

知識サービス産業は、情報通信業と学術研究・専門・技術サービス業（以下、学術研究・専門サービス）に類別される。情報通信領域では、各種情報系エンジニアリング、情報処理・データベース・データ分析、インターネット付随サービスから IT コンサルタント・ストラテジスト、情報マネジメントまで幅広く、地域の DX を推進するスキル・経験が多く蓄積されている。また、学術研究・専門サービス領域では、各種デザイン、広告・マーケティング・イベント企画、財務・会計・法務サービス、ビジネス・まちづくりコンサルタント、文化・芸術、ソーシャルメディアなどのスキル・経験の蓄積がみられる。（図 23）

これらのスキル・経験は地域 DX 推進、まちづくり、地域産業振興の多様な領域に適用可能性を有している。情報通信就業者は地域 DX 振興領域を中心に、学術研究・専門サービス就業者ではまちづくりや地域産業振興領域を中心に多面的に地域貢献ができるスキル・経験を保有している。具体的な内容をみると、情報通信就業者では①ICT 技術活用による事業システムの効率化（32.3%）、②ICT 活用による社会問題解決（31.2%）、③SNS・WEB による地域情報発信（23.5%）・地域マーケティング（15.4%）、④ICT 人材育成（16.9%）、⑤E-コマースの振興（15.0%）、⑥各種オートメーション化（オフィス：13.8%、工場・物流等：10.0%）、⑦「ICT×各種産業」による新業態の開発（11.9%）、⑧ガバメントテック・電子政府（11.2%）、⑨スマートシティ関連業務全般（10.0%）などがある。

また、学術研究・専門サービス就業者については、①芸術・文化振興（37.9%）、②デザインによる地域特産品の高度化（24.2%）、③まちづくり（19.7%）・地域防災の向上（12.1%）・地域活性化に向けたイベント企画（12.1%）、④SNS・WEB による地域情報発信（18.2%）・地域マーケティング（13.6%）、⑤E-コマースの振興（10.5%）、⑥事業開発・起業支援（13.6%）・事業継承支援（12.1%）、⑦教育・人材育成支援（10.6%）などのスキル・経験の活用領域が確認できる。SNS・WEB による地域情報発信や地域マーケティングや教育・人材育成支援などは情報通信と学術研究・専門サービス双方の就業者が貢献できる領域である。また、ICT 活用による社会問題解決や事業システムの効率化についても情報通信だけでなく学術研究・専門サービスにおいても関連スキル・経験の活用領域になっている。（図 24）

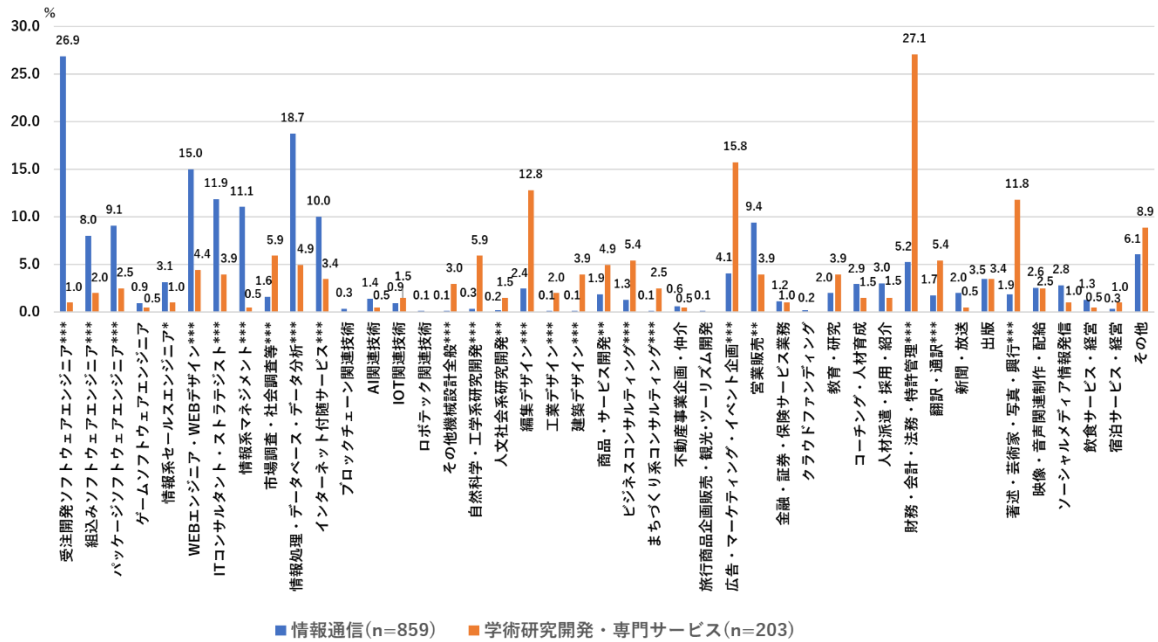


図 23 知識サービス就業者が保有する業務上のスキル・経験（業種別）

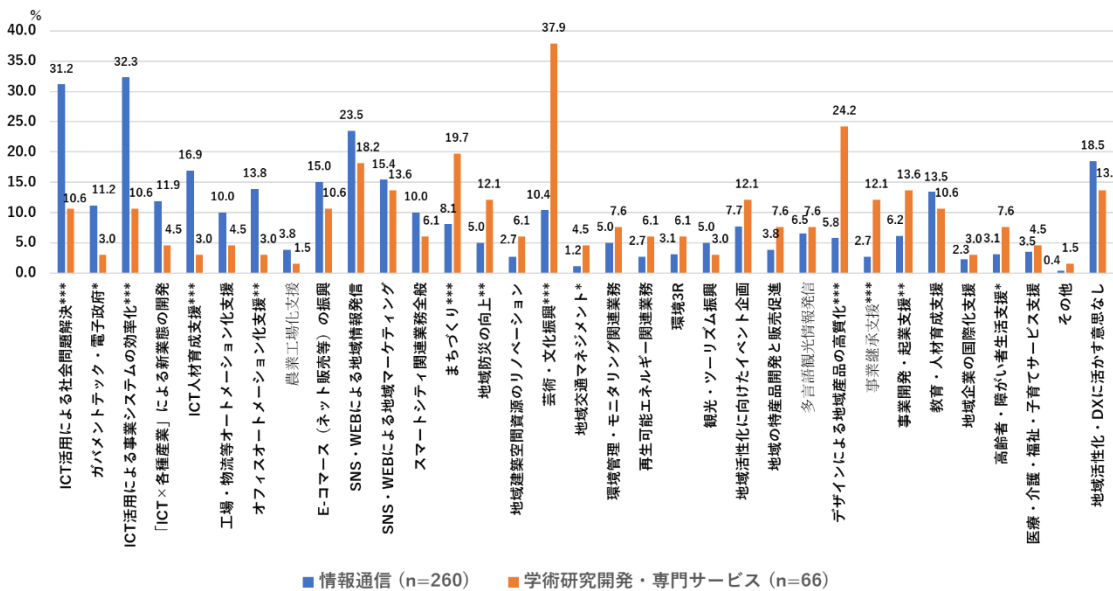


図 24 知識サービス就業者のスキル・経験の地域活性化適用可能領域（業種別）

4.2 地域活性化・DX 推進に向けたスキル・経験活用の可能性

知識サービス就業者のうち、地域活性化スキル・経験の保有者は全体の 30.7%を占め、その活用意志がある回答者は 25.3%に当たる。この割合を 3 大都市圏の知識サービス就業者数に当てはまると、55.8 万人に相当する。(図 25)

地域活性化や地域 DX の推進に対する当該スキル・経験の適用形態とは、①本業業務(48.8%)や②副業・兼業(46.6%)を通じた収益ベースの適用が多い。さらに、③個人のボランティア活動(21.8%)や勤務先の社会貢献活動(12.0%)として行うとの回答も少なくない。スキル・経験の適用形態の組み合わせパターンを確認しておきたい。本業や副業・兼業という営利ベースのみの適用が 65.3%を占めて最大である。その内訳は、本業のみ 31.0%、副業・兼業のみ 20.1%、本業と副業・兼業の両方 14.2%である。個人ボランティアや企業の社会貢献を通じた「ボランティア」のみは全体の 6.7%であり、営利とボランティアの双方による適用が 28.0%みられる。知識サービス就業者のスキル・経験が地域活性化や DX 推進に向けて重層的に活用される可能性が確認された。(図 26)

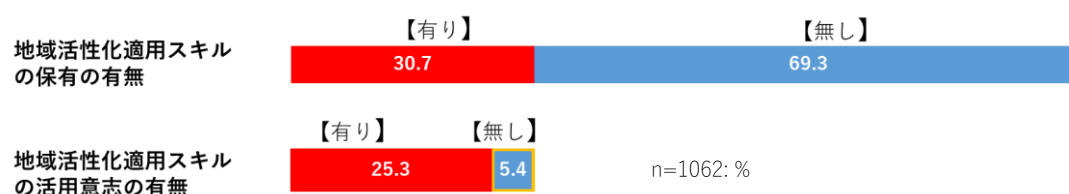
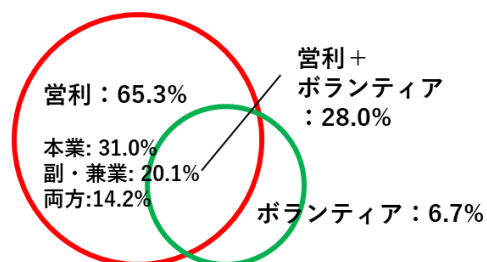
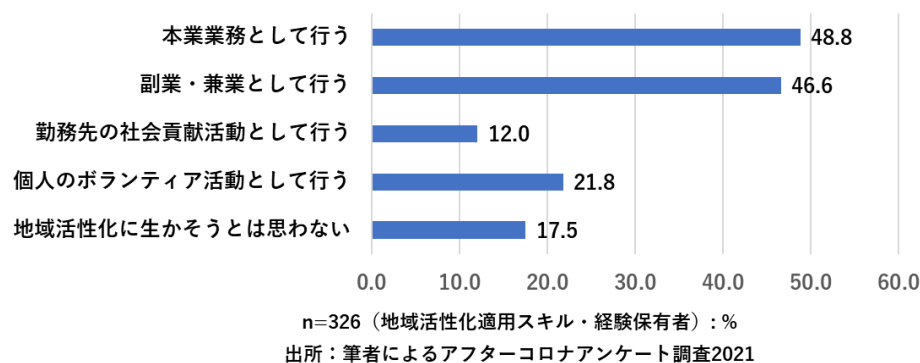


図 25 地域活性化適用スキルの有無と適用意志



n=268(地域活性化スキルの活用意志あり)

図 26 スキル・経験の地域活性化への適用形態

4.3 スキル・経験の活用条件とその支援策

知識サービス就業者のスキル・経験を地域活性化に結び付けるためには、どのような条件や政策支援が期待されているのであろうか。ここでは、①活用動機、②初動期プロセス、③参画の前提条件の3つの視点から考えてみる。①活用動機としては「適切な報酬・収入が得られること（78.8%）」と「活動のやりがいや生きがい（70.3%）」がまず挙げられる。これは、本業・兼業・副業などの収益ベースと社会貢献という重層的な適用形態を反映している。また、②初動期のプロセスにおいては、「地域でスキル・経験を活かす機会や舞台の存在（70.3%）」「地域活性化課題や人材ニーズに関する情報提供（64.7%）」「兼業・副業・事業機会とマッチング機能（55.8%）」が重要になる。③参画の前提条件としては、「時空間的に柔軟な参加形態（65.4%）」「一緒に取り組む仲間・組織・行政支援（57.2%）」に加えて、「勤務先の仕事としての位置づけ（56.5%）」や社会貢献に対する理解・支援（52.4%）、兼業・副業の容認（56.1%）」などの勤務先条件がある（図27）。また、住み替え・移住等検討者に限れば、その52.0%が「移住先等に対する愛着が生まれること」を必要条件とする。

次に、スキル活用形態別に、どのような活用条件が求められるかを検討したい。活用形態を問わず求められる条件とは、「地域でスキル・経験を活かす機会や舞台の存在」「活動のやりがいや生きがい」「時空間的に柔軟な参加形態」の3つである。一方、本業・兼業・副業の営利ベースでは、「適切な報酬・収入が得られること」が当然重視されるが、本業に比べて副業・兼業ではその重視度が相対的に低くなる。これに加えて、本業では「勤務先の仕事としての位置づけ」が求められ、副業・兼業では「兼業・副業の容認」「兼業・副業・事業機会とマッチング機能」を求める割合が高くなっている。また、ボランティアでは、「地域活性化課題や人材ニーズに関する情報提供」「一緒に取り組む仲間・組織・行政支援」が求められる。（表2）

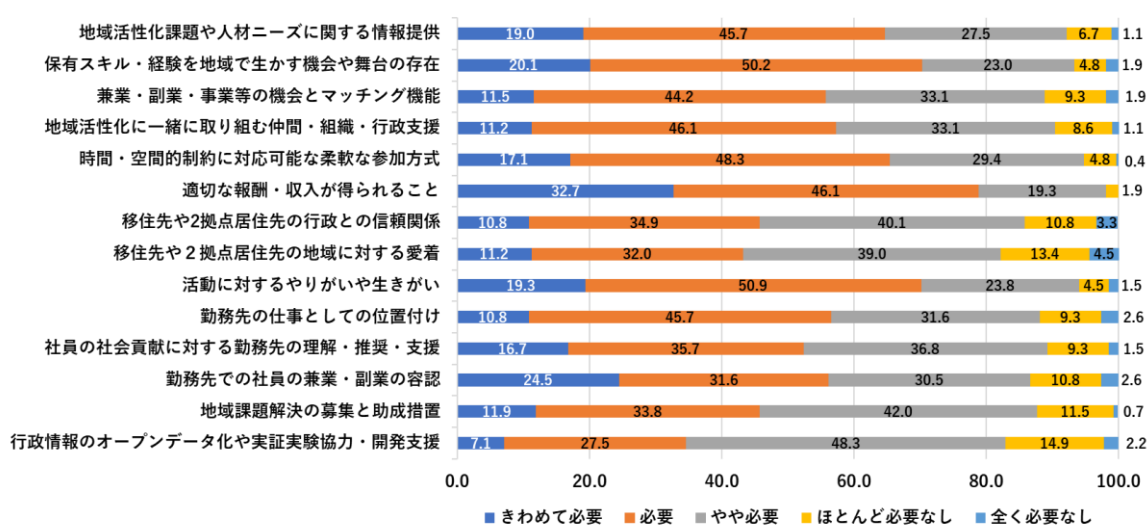


図27 地域活性化にスキル・経験を活かすための条件・期待される支援策

表2 スキル・経験の活用形態と求められる条件

スキル活用条件	スキル活用形態	本業 n=83	副業・兼業 n=54	本業+副業・兼業 n=38	ボランティア n=18	営利+ボランティア n=75
●地域の活性化課題やどのようなスキル・経験人材を求めているかの情報提供 **		⑤62.7	46.3	63.1	①66.7	③80.0
●自分の保有するスキル・経験を地域社会の中で生かす機会や舞台があること *		③71.1	④53.7	②76.3	④50.0	①82.6
●地域における兼業・副業・事業等の機会とマッチング機能		55.4	44.5	④71.1	44.4	58.6
●地域活性化と一緒に取り組む仲間・組織・行政支援		51.8	48.2	55.3	④50.0	⑤72.0
●時間的・空間的制約に対応可能な柔軟な参加方式		⑤62.7	③59.2	63.2	②61.2	④76.0
●適切な報酬・収入が得られること ***		①100	①62.9	①89.4	33.4	⑤72.0
●移住先や2拠点居住先の行政との信頼関係		42.1	38.9	60.5	33.3	49.3
●移住先や2拠点居住先の地域に対する愛着が生まれること		34.9	40.7	60.5	33.3	46.7
●活動に対するやりがいや生きがいを感じられること		④67.5	②59.3	③73.7	③61.1	②81.3
●勤務先の仕事としての位置付け ***		②82.0	33.4	57.9	22.3	53.4
●勤務先が社員の社会貢献に対して理解・推奨・支援していること **		54.2	35.2	⑤71.0	38.9	57.4
●勤務先での社員の兼業・副業の容認 **		44.6	⑤51.9	④71.1	44.4	68.0
●地域課題解決の募集と助成措置 **		39.7	38.9	60.5	33.3	53.3
●行政情報のオープンデータや実証実験協力によるアプリ・サービス等開発支援 **		26.5	31.5	42.1	27.8	44.0

単位：％ / カイ2乗検定：***:有意水準1%未満、*:有意水準5%未満、*:有意水準10%未満 / ○付き番号は活用形態別にみた順位（第5位まで）

4.4 地域 DX 推進領域における自治体の役割

地域活性化全般に対するスキル・経験の適用では、「行政のオープンデータ化や実証実験協力によるアプリ・ソフト開発支援」の必要性（きわめて必要＋必要）は、34.6％と相対的に低かった。しかし、地域 DX 推進領域でのスキル・経験の活用意向者に限れば、その必要性は増加する。とりわけ、「ガバメントテック・電子政府」、「スマートシティ関連業務」では、その必要性はそれぞれ 61.3％、55.5％に高まる。そのほか、「農業工場化支援（50.0％）」「ICT×各種産業による新業態の開発（48.5％）」「E-コマースの振興（47.6％）」「オフィス・オートメーション化支援（46.7％）」「ICT 活用による社会問題解決（45.1％）」「ICT 人材育成支援（45.0％）」でも必要性が高まる傾向にある。（図 28）

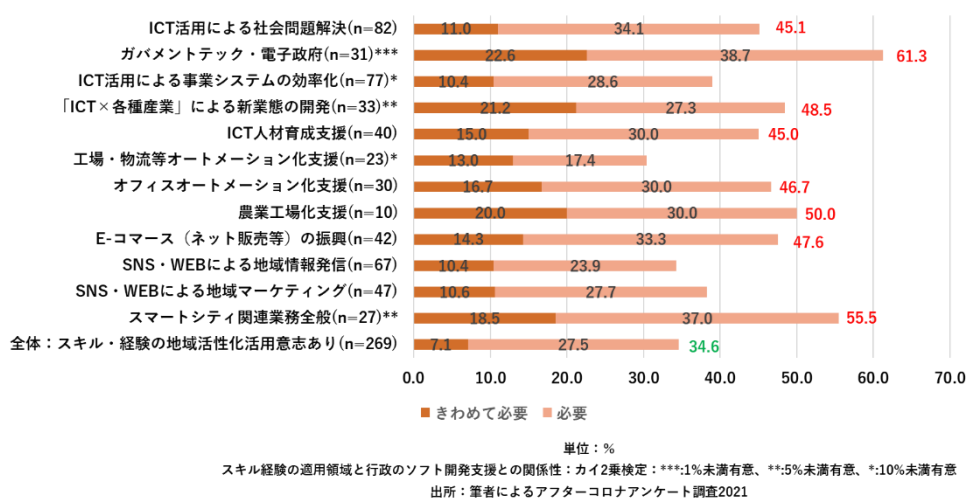


図 28 地域 DX 領域における行政による開発支援の必要性

5. 結論

コロナ禍の経験はそれ自体がワークライフバランスや価値観・物事に対する考え方に影響を及ぼすだけでなく、ソーシャルディスタンスの要求から社会全体のデジタル・ネットワーク化を急速に進展させた。コロナ禍のもとで 3 大都市圏の知識サービス就業者の約 2/3 は定常的なテレワークを経験し、その大半はコロナ禍終息後もテレワークの継続を希望している。社会全体のデジタル・ネットワーク化の進展とテレワークの普及は、居住地選択、働き方、社会との関わり方の自由度を高めている。

近年の知識サービス産業化は東京一極集中の牽引力の一つとなってきた。本研究は、①知識サービス就業者の地方圏や大都市圏近郊の多自然地域への移住や 2 拠点居住を通じて、②本業だけではなく副業・兼業、勤務先の社会貢献、個人のボランティアという多面的な形態による対面・テレワークを通じて、そのスキル・経験が地域活性化や DX の推進に波及する可能性を明らかにした。3 大都市圏知識サービス就業者の 7.5%、16.5 万人が大都市圏近郊や地方圏に移住あるいは 2 拠点住先を設けることを検討、あるいは近い将来に検討したいとしている。知識サービス就業者の 25.3%、55.8 万人は地域活性化や DX 推進に資するスキル・経験を地域で活用する意向を有している。地域の DX 推進領域では、①ICT 活用による社会問題解決、②事業システムの効率化・ガバメントテック・電子政府・各種オートメーション化、③「ICT×各種産業」による新業態の開発、④E-コマースの振興・SNS 等によるマーケティング、⑤SNS 等による地域情報発信、⑥ICT 人材育成などにおいて、知識サービス就業者のスキル・経験の活用の可能性が確認できた。まちづくり領域では、①まちづくり・スマートシティ・地域防災の向上、②地域芸術文化振興・各種地域活性化イベント企画や、③環境・福祉領域などへの活用が期待される。地域産業振興領域では、①事業開発・起業支援・事業継承支援、②教育・人材開発支援、③デザインによる地域産品の高質化・地域特産品開発と販売促進、④観光・ツーリズム振興・外国人旅行者向け多言語観光情報発信などへのスキル・経験の活用の可能性がある。

自治体が流動化する知識サービス就業者のスキル・経験を地域に取り込むためには、まず、地域活性化課題や人材ニーズに関する情報提供を行い、地域でスキル・経験を活かす機会や舞台を創出することが求められる。そのためには、行政や地元企業との兼業・副業・事業機会やマッチング機会の創出、一緒に取り組む仲間・組織のチーム形成、連携プロジェクトをマネジメントするプロデューサー機能が必要になる。また、時空間的に柔軟な参加形態をとることで、3 大都市圏の知識サービス就業者が参加しやすい環境を整えること、国や経済団体には企業の社会貢献に対する理解・支援、兼業・副業の容認をさらに進めることが求められている。

地域 DX を推進するためには、上記の条件整備に加えて、オープンデータ化や実証実験協力によるアプリ・ソフト・システム開発を支援することの必要性が確認された。このような支援は、ガバメントテック・電子政府、スマートシティ関連業務、農業工場化支援、ICT×

各種産業による新業態の開発、E-コマースの振興、オフィス・オートメーション化支援、ICT活用による社会問題解決、ICT人材育成支援などに資するものである。本研究を通じて、地域の社会経済の活性化や社会問題の解決に向けて、行政と地域の産業界、大学・高専・専門学校、研究機関、市民団体が連携しつつ、情報通信や学術研究専門・技術サービスの人材・スキルを多様なチャンネルで地域に受け入れながら、行政・地域社会・産業・教育の各領域で地域 DX を進められる可能性を明らかにした。

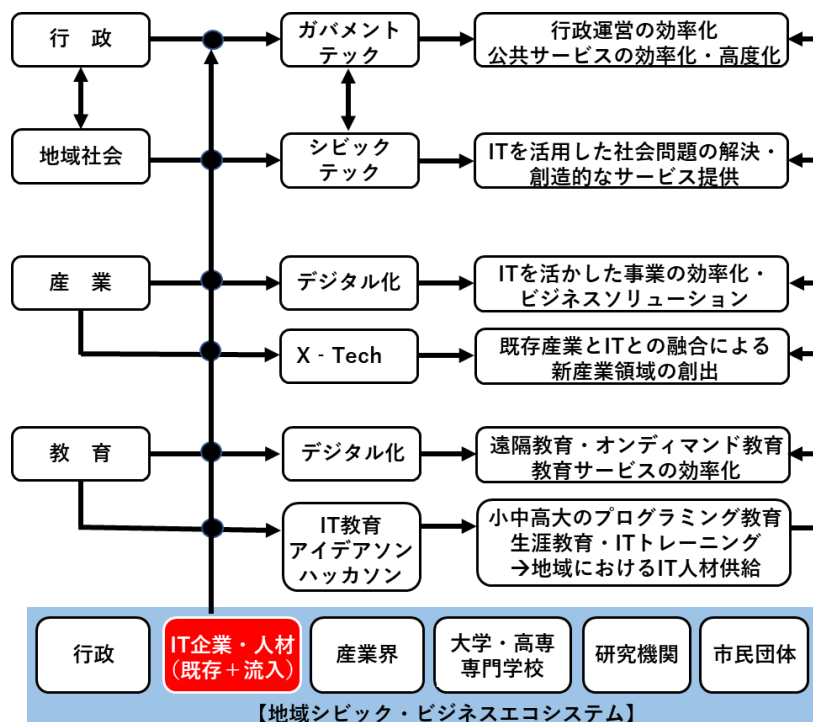


図 29 地域における DX 振興の方向性

出典：福島 茂（2020）：「ポストコロナ時代の東京一極集中構造の変動と地方圏の活性化」『計画行政』

44-1, 21-26

【謝辞】

本研究はアフターコロナ研究会のメンバーの皆様との討議のなかで啓発され、メンバーの皆様から貴重な助言を頂き実施されたものです。ここに、記して謝意を表します。

【引用・参考文献】

- 大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)：「第2回テレワークに関する就業者実態調査」 https://nira.or.jp/paper/NIRA_Report_20200805.pdf (2020年9月閲覧)
- 内閣府(2020)：「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」 <https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/shiryo2.pdf> (2020年10月閲覧)
- 日本経済団体連合会 (2020)：「東京圏からの人の流れの創出に関する緊急アンケート調査結果」
https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/111_chosakekka.pdf (2020年11月閲覧)
- 日本生産性本部(2020)：「新型コロナウイルスの感染拡大が働く人の意識に及ぼす調査」
<https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/5f4748ac202c5f1d5086b0a8c85dec2b.pdf>
(2020年9月閲覧)
- パーソル総合研究所(2020)：「第3回新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey3.pdf>
(2020年10月閲覧)
- 福島 茂 (2020)：「ポストコロナ時代の東京一極集中構造の変動と地方圏の活性化」『計画行政』44-1, 21-26
- リクルート住まいカンパニー (2020)：「新型コロナ禍を受けたテレワーク×住まいの意識・実態調査」
<https://www.recruitsumai.co.jp/data/upload/07a49f312ad3ef3f6eb08d2e4dac6f08.pdf>
(2020年10月閲覧)
- リクルートマネジメントソリューション(2020)：「テレワーク緊急実態調査」前後編
<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000300/>
<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000303/> (2020年9月閲覧)

II 副研究課題

II-1 中部圏企業の中山間地への関心 ―テレワークやワーケーションを題材として―

公益社団法人東三河地域研究センター 高橋大輔
愛知大学 地域政策学部 戸田敏行

1. はじめに

新型コロナウイルスの流行により、大都市の過密を避けるため、企業はリモートワークを採用するなどで感染リスクを減らす取り組みを進めている。同時に、新しい働き方が模索され、企業、個人双方の立場から、テレワークやサテライトオフィスの活用など、様々な取り組みが進められている。

本研究は、アフター・コロナウイルス時代の働き方として注目されるテレワークやワーケーションに着目して、次の2点について調査を実施した。

まず、中部圏の主要企業を対象としてアンケート調査およびヒアリング調査を実施し、企業のテレワークの実施状況や課題等を把握した。次に、愛知県内の中山間地（奥三河地域）を事例として、受入地となる自治体へのヒアリングから、テレワークの環境整備等について現状や課題を把握した。

以上から、企業におけるテレワーク等の広がりの可能性、導入促進の課題や方向性を検討するとともに、受け入れ側の自治体のリモートワーク等の環境整備の方策について検討した。

2. 研究方法

2.1 企業アンケート調査

企業アンケートは、中部圏の主要企業を対象とすることから、公益財団法人中部圏社会経済研究所の協力を得て、同研究所の法人賛助会員企業を対象としたアンケート調査を実施した。アンケート調査の実施概要は次の通りである。

表 1 企業アンケート調査の実施概要

■調査対象

- ・公益財団法人中部圏社会経済研究所の法人賛助会員企業。
- ・業種は製造業、建設業、サービス業、小売業、IT情報、ソフトウェア系企業等。

■調査項目

- ・テレワーク・ワーケーションの実施状況、導入の課題や期待、今後の継続・拡大意向、コロナ禍を背景としたオフィス移転や事務スペース分散の検討状況、オフィス分散やワーケーション検討の際の中部圏地域選択の可能性や期待 等

■調査期間

- ・2021年2月16日～3月5日

■配付数と回収結果

- ・配布数：106社
- ・回収数：35票（回収率32%）

2.2 企業ヒアリング調査

アンケート調査の結果を踏まえ、事例研究として3社をヒアリング調査し、テレワークやワーケーションの取り組みについて詳細や具体事例を把握した。ヒアリングは2021年7月に順次実施した。

2.3 自治体ヒアリング調査

自治体ヒアリングは、愛知県内の中山間地（奥三河地域）を事例として、テレワークの環境整備等について現状や課題を把握した。ヒアリング先は奥三河の自治体（奥三河4市町村）および愛知県とした。テレワークやワーケーションの受け入れ側の視点から、テレワーク等に関する施策の実施状況、今後の取り組み、企業への期待等を把握した。ヒアリングは2021年9月に順次実施した。

3. 企業アンケート調査の結果

3.1 回答企業の属性等

企業アンケートから回答を得た企業の業種は、製造業が 24.2%、建設業が 21.2%、情報通信業が 15.2%、その他は金融・保険業、商社、ガスエネルギー業などであった。

資本金規模は、10 億円以上の大企業が 67.7%を占めた。従業員数規模は、301 人以上の大企業が 80.6%を占める結果となった。

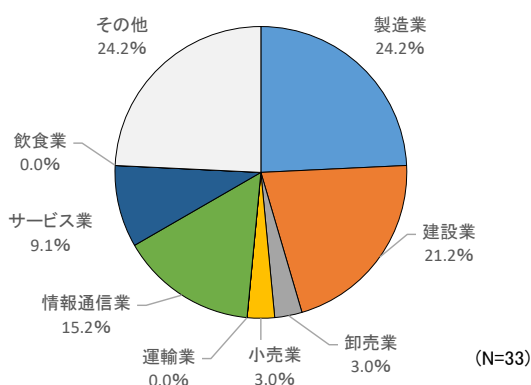


図1 業種 (2020 年 4 月時点)

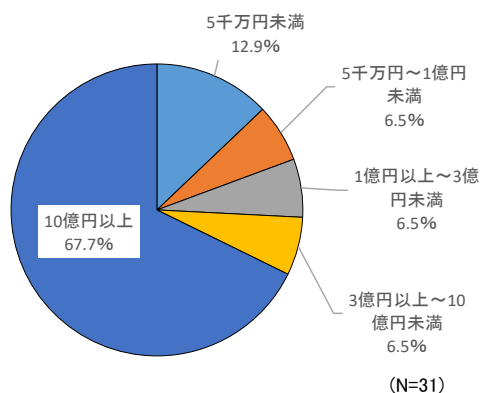


図2 資本金 (2020 年 4 月時点)

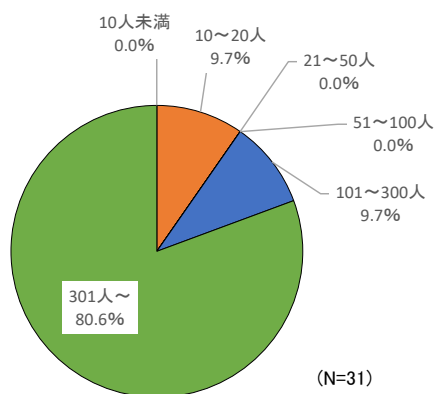


図3 従業員数 (2020 年 4 月時点)

3.2 テレワーク等の実施状況について

(1)テレワーク等の導入状況

回答企業の会社の経営方針（社内制度）としてのテレワークやワーケーションの導入割合は、テレワークの導入企業が33社の87.9%にあたる29社が導入している。今後導入予定の1社も含めるとほとんどの企業がテレワークを導入している。テレワークの形態は「在宅勤務」であり、「モバイルワーク」と「サテライトオフィス勤務」を認めている企業は全体の2～3割程度であった。

一方、ワーケーションについては、導入している企業は1社、今度導入予定の企業は2社と少なく、回答企業の多くはワーケーション導入には至っていなかった。

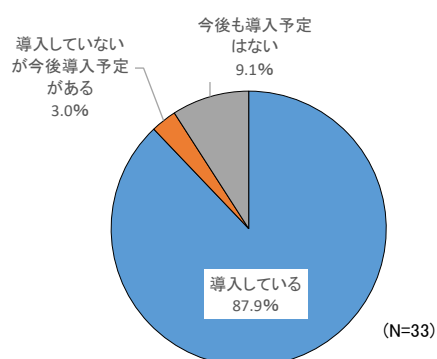


図4 テレワークの導入割合とテレワークの形態

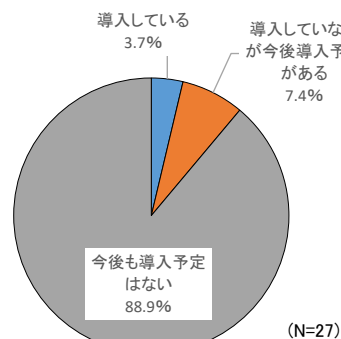


図5 ワーケーションの導入割合

テレワークの導入の時期をみると、コロナ感染が拡大する2020年1月以前から実施している企業と感染拡大以降から実施した企業の割合は概ね半数ずつであったが、テレワークを実施している従業員の割合についてみると、コロナ感染拡大前は、多くの企業が1割程度であったのに対して、現時点では3-5割程度実施しているとの企業の回答が4割近くを占めたことから、テレワーク等の導入はコロナ感染拡大以降、拡大してきたと言える。

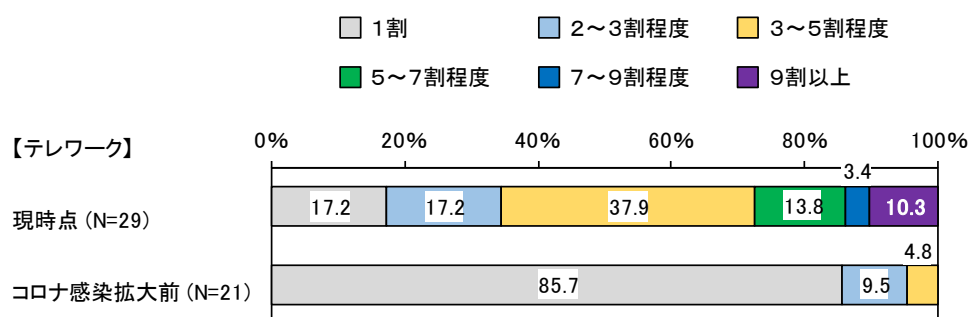


図6 テレワークの導入割合（コロナ感染拡大前と現時点の比較）

(2)テレワーク導入の評価

テレワーク導入の評価について、会社経営に関連すると思われる12の項目に対して、テレワーク導入の際の重要度合いと現時点での効果を確認した。

図は12項目に対する重要度と効果の値の分布である。横軸は重要度の値として『大変重要視した』『ある程度重要視した』の回答率の合計値、縦軸は現時点の効果の値として『非常に効果的である』『ある程度効果的である』の回答率の合計値である。

これらの値をプロットした結果、12項目のなかで、「①感染症拡大予防」、「⑦移動時間短縮」、「⑩社員本人や介護育児等の家庭環境への対応」、「④ワークライフバランスの向上」は、図右上に分布しており、テレワーク実施の際に重要視されたとともに、テレワーク実施の結果、その効果が認められている。一方で、図左下に分布している項目のうち、省エネ、オフィスコスト削減、顧客満足度向上、業務の創造性向上、人材雇用の面では、重要度と効果ともに低かったと言える。

この結果から、テレワークは感染対策や通勤時間の開放のツールとして有効であったと言えるが、企業の創造性、顧客満足度、コストなど、企業経営に対してはテレワークが有効であるとは言い難いと思われる。

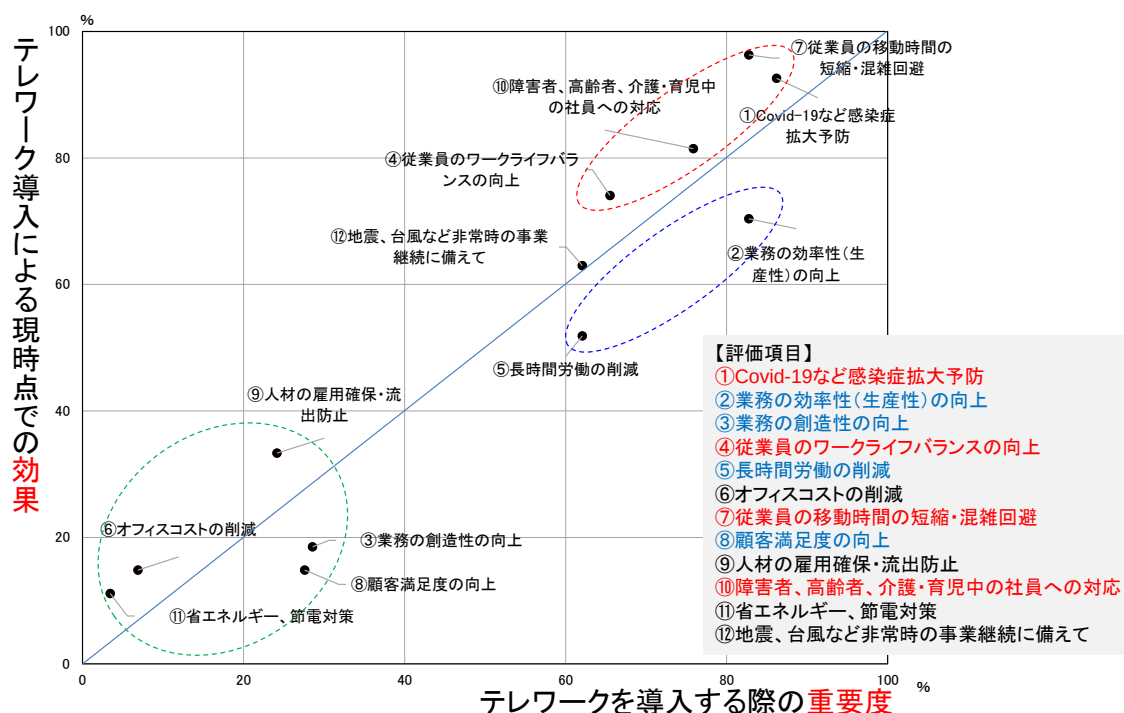


図7 テレワーク導入の評価

(3)テレワークの今後の取り組み意向

テレワークの今後の継続・拡大の意向は、「継続・拡大したい」は3割未満であり、7割近くの企業が継続はするものの拡大までは考えていない。

テレワーク等の普及拡大のために必要なことは、「社内手続きのデジタル化・簡素化」、「情報通信システムの強化や高機能化」、「情報セキュリティ強化」、「ITコミュニケーションツールの導入」、「労務管理の高度化」、「業務の適正化・見直し」などがあげられている。テレワークは、働き方改革のツールとして期待されているものの、チーム作業やブレインストーミング等の人が交わらないことによるコミュニケーション不足や従業員管理のしにくさが懸念として指摘されていると言える。

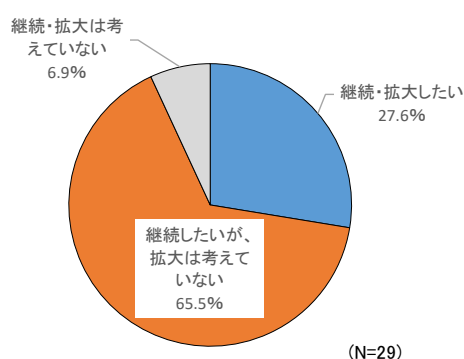


図8 テレワークの今後の継続・拡大の意向

3.3 コロナ感染拡大防止策としてのオフィス移転・事務スペース分散の検討

(1)オフィス等のスペースの分散状況と今後の意向

現在のコロナ禍において、中部圏の事業所が立地する現在の場所で引き続き事業を行うかどうかについて確認したところ、オフィス移転や事務スペースは「現状維持」が8割近くを占めた。

この結果から、多くの企業は現在の場所で事業を続けるメリットの方が大きいとためオフィス移転や事務スペースの分散は必要ないとの認識を持っていると思われる。一部の企業では、既存事業所を活用して事務スペース分散を図る、サテライトオフィス新設やシェアオフィスを活用する例もあったが、多数の企業は在宅勤務を今後も活用することで、従業員の密を減らして働く場所の分散を図る意向である。

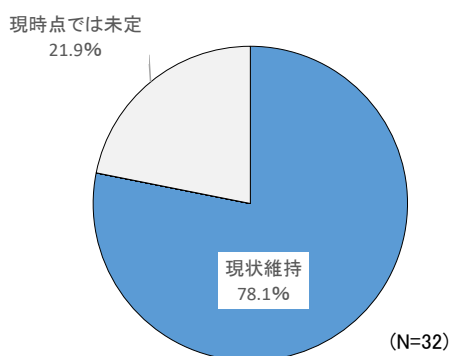


図9 オフィスの今後の移転・縮小・拡大の検討状況

(2) オフィス分散先の地域条件と分散先の候補地域

現在のコロナ禍で、中部圏の事業所や事務スペースを他の地域へ分散させる際、分散先の地域に求める条件は、「感染症や災害のリスクに対する安全・安心が確保されていること」、「道路、鉄道駅、空港、港湾などの交通・物流ネットワークが整備されていること」、「最新の情報通信ネットワークが整備されていること」、「有能な人材や求める人材の確保が容易なこと」が上位に選択されており、ビジネスを進める上でのリスク対策やインフラ基盤が整っていることが重視されている。また、「医療、教育、買い物などの住環境が充実していること」、「家族などの希望に合致する良質な住宅があること」のように、従業員にとっての住みやすさ、暮らしやすさに関する項目も重視されている。

オフィス移転や事務スペースの分散先の地域は、「場所の具体的な候補はないが、主要事業所から近接した地域」であり、具体的な場所にこだわらず、主要事業所に近接した場所を志向する回答が多かった。具体的な候補地には、「名古屋市内」、「名古屋市近郊60分圏域」であり、回答企業が立地する現在のオフィスや事業所の近隣が選ばれている。

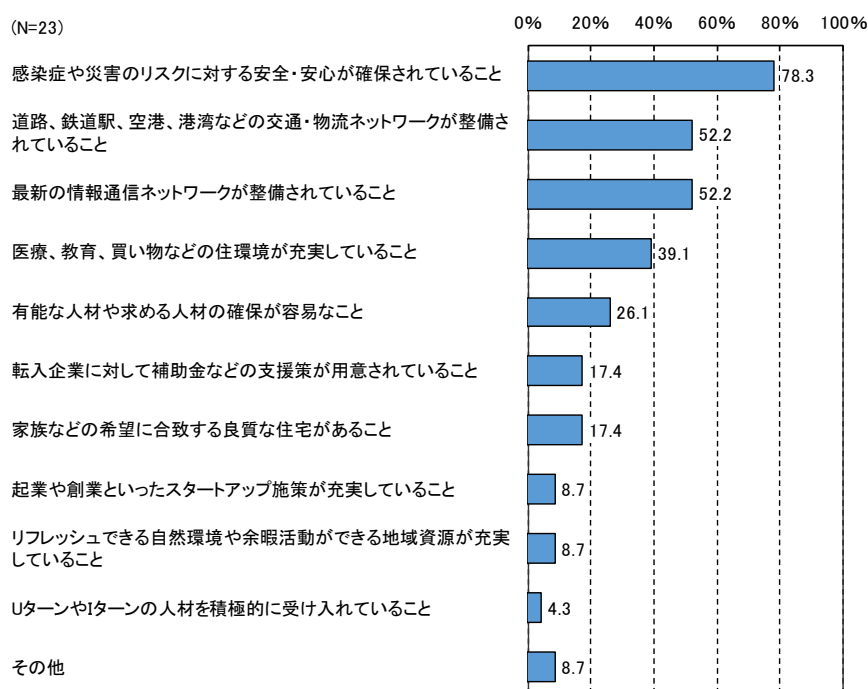


図 10 オフィスの分散先となる地域に求める条件

3.4 アンケート調査結果のまとめ

(1)テレワーク等の実施状況

回答企業の9割近くがテレワークを実施している。テレワーク形態は「在宅勤務」が中心で、「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」の導入は全体の2〜3割程度で少ない。テレワークの導入時期は2020年1月以降の企業が半数あり、コロナ拡大を契機に広がってきている。ワーケーションを導入している企業は僅かであった。

(2)テレワーク導入の評価と今後の拡大・継続意向、企業側に期待される対応

感染対策や通勤時間からの解放のツールとしてテレワーク（在宅勤務）は有効との評価がある一方、創造性、顧客満足度、コスト、省エネ、人材雇用の面では期待も効果も低い結果であった。

テレワークを「継続・拡大したい」とする企業は3割未満であり、コロナが落ち着けば、出社して会社で仕事する従来の形に戻ることが想像できる。テレワークの定着・拡大には、第一段階は、ICT導入、セキュリティ等のハード的な課題を解決し、第二段階では、創造性、顧客満足度、コスト、人材確保など、企業経営の根幹に対してもテレワークが有効に機能するように、業務の仕組みや社内制度変革も同時に進めていくことが重要と思われる。

(3)オフィス移転の動向と地域側に期待される対応

企業は、テレワークとともに、サテライトオフィスやシェアオフィスを活用する例もあるが、オフィス分散先の候補地は名古屋近郊程度の広がりであり、中部圏へ広く分散・移転することは考えづらい。移転先の地域に求める条件は、「安心・安全の確保」「交通アクセス」「情報インフラ整備」「住環境の充実」等を重視している。

行政による企業の地方拠点（サテライト・オフィス等）誘致の取り組みは、地域のインフラや住環境の整備が求められるが、企業へのアプローチは、役所内の部門縦割りや、自治体単独の対応では限界があるため、役所内の部門調整による施策の総合化や自治体間の施策連携が重要と思われる。

4. 企業ヒアリング調査の結果

4.1 ヒアリング実施概要

企業のリモートワークやワーケーションの取り組みや、オフィス分散、サテライトオフィスの活用意向等について具体的な事例を把握するため、アンケートに回答した企業の中から3社を抽出してヒアリング調査を行った。

ヒアリングの実施内容は以下の通りである。

表2 ヒアリング実施日と対象企業の概要

企業	実施日	対象企業の属性
A社	2021年7月1日	金融業 資本金：10億円以上、従業員：301人以上、事業所所在地：名古屋市、本社：東京都
B社	2021年7月1日	情報通信業 資本金：5千万～1億円、従業員：301人以上、事業所所在地・本社：名古屋市
C社	2021年7月12日	電気機械器具製造業 資本金：10億円以上、従業員：301人以上、事業所所在地：名古屋市、本社：東京都

表3 ヒアリング項目と内容

項目	内容
1. リモートワークの取り組み状況	・テレワーク対象となった従業員数について ・テレワークを実施する従業員の成果把握や労務管理の方法について
2. リモートワークの効果と課題	・特に良かった点、効果的であった点 ・テレワークで対応しづらい事柄
3. ワーケーションの取り組み	・具体的に検討している内容
4. オフィス分散、サテライトオフィスの活用	・サテライトオフィスの拠点整備の施設や内容のイメージ ・コロナ禍を踏まえてのオフィス分散や地方移転について、メリットやデメリットの内容
5. 中山間地への展開可能性	・リモートワークやワーケーションの推進で、中山間地域への展開可能性 ・行政等への期待や連携内容

4.2 ヒアリング結果

(1) リモートワーク、テレワーク等の取り組み状況

①リモートワーク、テレワーク等の制度

ヒアリングした企業は、コロナ感染拡大の前から、在宅勤務およびワーケーション制度を開始している。コロナ感染拡大前との違いでは、在宅勤務は東京や各支社の本部のみであったが、コロナ禍になった結果として営業店も含めて全従業員と拡大し、全体として概ね5～6割が在宅勤務を実施している。

従業員の育児、介護等のライフイベントが起きたとしても、若者や女性の育児リタイヤ、管理職の介護リタイヤなどなく、働きつづけられるように、多様な働き方に対応していくため制度を構築している。

在宅勤務以外には、ロケーションフリーワークの制度を設けている企業もあり、モバイルワークを積極的に推奨するようになってきている。

②情報管理、セキュリティ対策

在宅のリモートワーク環境ではサイバーセキュリティの対策が十分になされている。また、紙媒体の文書も厳しい情報管理、漏えい対策が徹底されている。

(2) リモートワークの効果と課題

①リモートワーク、テレワーク等の効果

第一に、テレワーク等を実施したことによって、従業員のワークライフバランスが上がったり、介護や育児中の社員の勤務時間に柔軟な対応が取れることが指摘されており、リモートワーク、テレワーク等の良い効果としてあげられる。

また、コロナ感染拡大以降、リモートワークのアプリケーションやオンライン会議システムが広くインターネット上で普及し、それらの内容は日増しに改善されている。こうしたツールを活用して、東京や九州など距離や時間の制約がなくミーティングなどできることがメリットとして指摘されている。こうしたインターネット会議により、社内協議や経営の意思決定がスムーズになり、スピード感を持った経営判断ができることもメリットとしてあげられている。

こうしたツールを活用して、営業活動から業務受注・契約に至るプロセスがリモートで可能な地域が増えてくると、事業展開先は地理的な距離の制限を受けることなく、全国展開の可能性が広がるとの指摘があり、ビジネスや事業拡大の好機会と捉えている。

また経営コストの面では、従業員の出社数が減り、事務所オフィスの稼働率が落ちることによって、水、電気、紙等のオフィスコスト削減につながることも指摘されている。

②チームワーク、ブレインストーミングの対応課題

リモートワークや在宅勤務の課題に指摘されていることの一つは、複数人による意見交換やブレインストーミングなど、議論や創造的な作業が難しい点である。この意見は、アンケート調査結果からも明らかになっており、業務の創造性向上に対して Web 会議やテレワ

ークの有効性を向上させていくことが課題となっている。

③人事制度の対応

企業はリモートワーク、テレワーク等の新しい働き方を、コロナ感染拡大が終息したあとも継続していく意向がある。今後も人事制度も変えながらどのように運用が適応できるのかを引き続き検討していく段階にある。

(3)ワーケーションの取り組み

①ワーケーションの導入・検討の状況

アンケート調査結果からワーケーション制度の採用や制度充実に取り組む企業は少なかったが、ワーケーション制度をコロナ感染拡大前から有する企業についてその運用事例をみると、ワーケーション制度は団体（部・課）利用向きの制度と個人従業員が利用する制度と2パターンを有している。

ワーケーションに対応した施設は国内と海外に有する企業もある。従業員がワーケーション施設を利用する際は、有給や土日とあわせてリフレッシュに使用する仕組みが一般的である。

会社と従業員とのお互いのメリットが十分に感じられるのであれば、今後は積極的にワーケーションを取り入れる方針を持つ企業もある。さらに、従業員の業務成果が把握できる仕組みが可能であれば、ワーケーションでどこで働いていても構わないという姿勢を持つ企業もある。

(4)オフィス分散、サテライトオフィスの活用

①今後のオフィス分散の検討

リモートワーク、テレワーク等の新しい働き方を取り入れたことによって、従業員の働き方改革等が実施できていることから、今後のオフィス所有については、既存のオフィス立地や特定のエリアへのオフィス集約にはこだわらず、会社、従業員にとって更にメリットがあれば、オフィスはより分散しても良いという考えを持つ企業がある。

一方で、将来的にはオフィスを縮小させる意向を有する企業もある。そのため、オフィスの所在地はより利便性の高い場所に集中させて、利益を求めてコスト最小化、利益最大化を志向することになる。

②サテライトオフィスの活用

コロナ禍を踏まえて、サテライトオフィスをさらに活用していく企業がある。サテライトオフィスの拡大を推進する企業は、サテライトオフィスは本部や営業店が集積しているところに設置していく意向を有している。

(5)中山間地への展開可能性

①中山間地へのサテライトオフィス等の関心

中山間地等の人口減少エリアへオフィスや勤務ができる体制を整えることは現時点ではない企業が大半である。

しかし、中山間地への関心がある企業にとっては、都市で働くだけでなく、自然に囲まれたところで働いてみたい人を確保するためにも、中山間地との何らかの接点を求めている。

②情報系企業の中山間地との関係やビジネス展開の可能性

今後、山間地や田園で生活するライフスタイルを好む人が増えてくる場合、こうしたライフスタイルはIT系、情報産業の人はマッチングすることが指摘されている。情報系企業にとっては、田園ライフスタイルで働けることPRすると人材確保がしやすいとの指摘がある。

中山間地でのビジネスとしては、MaaS、ドローン、山林の衛星画像処理などがあげられ、中山間地の資源や地域課題がビジネス対象になる可能性もある。こうした新規的な事業展開では、スタートアップ、ベンチャーのIT系企業であれば可能性は高いことが指摘されている。

5. 自治体ヒアリング調査の結果

5.1 ヒアリング実施概要

愛知県奥三河地域の自治体へのヒアリングを実施し、都市部企業や個人事業者等のリモートワーク、ワーケーション等の受入の環境整備の状況や、企業進出や移住等の受入に関連する施策の検討状況等について、現状の取り組みや今後の展開を把握した。

ヒアリングの実施内容は以下の通りである。

表 4 ヒアリング実施日と対象自治体

ヒアリング先	実施日
豊根村 地域振興課	2021 年 8 月 26 日
東栄町 振興課	2021 年 8 月 30 日
新城市 商工政策課、観光課	2021 年 8 月 31 日
愛知県 総務局総務部市町村課 地域振興室	2021 年 9 月 7 日
設楽町 企画ダム対策課、移住定住推進室	2021 年 9 月 8 日

表 5 ヒアリング項目と内容

項目	内容
1. 企業等のリモートワーク、ワーケーションの受入環境整備の状況	・ 公共施設におけるリモートワーク等の環境整備について ・ 民間施設でのリモートワーク等の対応状況について
2. コロナ感染拡大の前後における、移住の問い合わせの動向	・ 自治体への問い合わせ、実績について ・ 問い合わせの属性や内容
3. 個人の移住等の受け入れに関連する施策の状況について	・ 空き家の問い合わせと供給状況 ・ U I J ターン施策
4. 今後の施策等の展開について	・ テレワークやワーケーションの促進・誘致施策 ・ 山間地での起業・創業の支援

5.2 企業等のリモートワーク、ワーケーションの受入環境整備の状況

(1) 公共施設のリモートワーク等の対応状況

ヒアリング先の各自治体は、基本姿勢として、企業や個人事業主のリモートワークの受け皿として環境整備に取り組みたいとの意向を持っている。

各自治体は、既存の公共施設（公営宿泊施設、温泉施設、観光施設等）にインターネット配線や Wi-Fi 機器の整備を進めている。しかしリモートワークやワーケーションの単体で利用できる専用施設はなく、主目的施設に付帯する機能に留まっている。

環境整備の例をあげると、公共の運動施設内の会議室をコワーキングスペースに転用して利用を進める自治体がある。パソコン、プロジェクター、Wi-Fi、プリンタ、冷蔵庫、電子レンジ、スマートロック、電話、FAX 等を配置している。この施設は住民等へ一般開放しつつ、地域おこし協力隊の活動拠点に活用されている。

北設楽郡 3 町村は公営（北設広域事務組合）で光ファイバーによるインターネット通信網（北設情報ネットワーク）を整備している。希望する住民へデジタル放送サービス、光インターネット接続サービスを提供している。このインターネットサービスでは、動画配信や Zoom 等の WEB 会議に対応できる程度の通信速度の改善、通信容量の拡大が課題となっていたが、2021 年 9 月以降、通信速度・容量の増強が進む予定で、インターネット環境の改善が期待されている。

(2) 民間施設のリモートワーク等の対応状況

ヒアリング先の各自治体における民間のゲストハウス、民宿旅館の中には、Wi-Fi を完備して宿泊利用者のリモートワーク、仕事と滞在の両立（ワーケーション）に対応している。

しかしながら、こうした宿泊施設の数都市部ほど多くなく、施設数は限られる。そのため、町へ移住した住民が、古民家を改築して、サテライトオフィスとしても活用できる施設運営を進めている例や、地域おこし協力隊員が今年度の任期終了後に町の古民家を改修してコワーキングやワーケーションできるゲストハウスの経営を準備している例がある。

温泉旅館の事業者は、行政の補助事業を活用してリモートワーク・テレワーク・ワーケーションのモデル事業を実施し、好評を得たため、自主事業で展開を目指している。

このように、今後のリモートワーク需要に対応するため、民間施設側が独自でリモートワーク等の設備投資を進めるなど新しい取り組みが出てきている。

5.3 コロナ感染拡大の前後における、移住の問い合わせの動向

(1) 自治体への問い合わせ、実績について

移住、空き家の問い合わせや相談の件数は、コロナ感染拡大以降増えている自治体がほとんどである。相談件数（2020 年実績）は、1 自治体あたり 30 件以上、100 件以上など、自治体により様々であるが、2019 年から倍増している自治体もあった。

相談件数の増加要因は、コロナ感染拡大によって、都市生活から中山間地の生活に関心が

高まっていることがあげられる。移住実績の例では、2020 年に 8 名を案内し、そのうち 2 名が移住している。

(2) 問い合わせの属性や内容

問い合わせの多い年代は、年配者の夫婦世帯が多く、高齢では 80 歳、平均は 60 歳前後である。これらの世代は、田舎暮らしのイメージで「退職して次の時間（老後）を田舎で暮らしたい」、「畑がやりたい」といった問い合わせが中心である。農業がキーワードで農的暮らし、家庭菜園や無農薬などでやってみたいとの声が多い。こうした世代は、移住ではなく都市部の住居を持ちながら二地域居住を希望する人もいる。

一方で、2020 年以降の傾向として、数としては多くないが、30 代の若い世代の問い合わせが増えてきている。農的暮らしの希望が多いが、農業を専業するのではなく、パラレルワークを希望し、組み合わせ仕事として半農半エックスを志向する人が増えている。このように都市住民は、従来の都市生活から脱却するため、田舎生活を志向しライフスタイルも多様化していると思われる。

しかし、リタイヤ世代ではない移住希望者が中山間地への移住を実現させるためには、生活の糧があるかないかが重要であり、移住先で希望する仕事に就けるかどうかが大きな関心事である。こうした面では、都市部での仕事を持ち込みたいという意向も多い。仕事の内容は、「飲食店を開く」、「運転手をやる」、「福祉部門の仕事をする」などがある。

問い合わせのエリアは自治体によって様々であるが、概ね愛知県内が多く、名古屋市およびその周辺、西三河、東三河下流部の順で問い合わせが多い。県外からの問い合わせは県内よりも少なく、浜松市、東京、兵庫などがあげられる。しかし、奥三河地域を初めから目指して「この自治体に移住したい」という特定地域志向は薄く、移住先の対象範囲は、長野、岐阜も含まれ、多数の候補地域の一つとして地域を認識している。

5.4 移住希望者の受け入れに関連する施策

(1) 空き家の問い合わせと供給状況

コロナ感染拡大以降、移住、定住希望者からの空き家の問い合わせは多くなっている。特に農地付き空き家を求める声が増えていると言う。希望者は空き家バンクやポータルサイトを見て、空き家の個別情報を精査して各自治体の物件を比較している。

町内には潜在的には多くの空き家がある。1 自治体の例では 100 件以上の空き家がある。しかしながら、空き家登録されているのは 1 割程度で、さらに物件として紹介できる空き家は数件程度に数が減る。

つまり、中山間地の空き家問題としては、潜在空き家は多いが、すぐ住める状態にない空き家が大半で、公表して紹介できる空き家の数が少なく、マッチングや売買成立件数は増えないのが課題である。

(2)不動産会社等の民間事業者の取り組みによる空き家利用促進

こうした空き家の流通課題に対して、町に初めてとなる不動産会社が起業し、空き家の仲介が始まった自治体がある。また、全国組織である古民家再生協会の愛知支部と各自治体が連携協定を結び、空き家問題や古民家の再生に取り組み始めている。宅建協会も自治体に協力し、空き家の市場情報化に取り組み始めている。このように、不動産会社等の民間事業者の取り組みにより、空き家の利用促進がスタートしている。

(3)U I J ターン施策

愛知県は、三河山間地の全国知名度の低さを課題とし、地域プロモーション等により地域認知度を高めていく取り組みを行ってきた。例として、愛知県は「山里暮らし相談会等」の情報発信やセミナーを首都圏で実施してきた。

2021年には、「三河山間地域・離島地域の移住促進強化事業」を実施し、ふるさと回帰支援センターに三河山間地域・離島地域を対象とした移住相談窓口を開設した。相談スタッフを常駐させ、首都圏における移住・定住に関する相談体制を充実させている。

奥三河の各自治体は、U I J ターンに特化した補助金施策はないが、三遠南信自動車道の開通を見越して浜松や名古屋へ通勤しながら田舎で生活するライフスタイルを提案する自治体もあり、移住者への通勤補助金制度を実施している。通勤先までの自治体の距離によって半年で3.9万円～7.9万円の補助を行う内容で、補助額の3割は商品券として支給し、地元事業者への消費に循環させる仕組みとなっている。

5.5 テレワーク、ワーケーション等の施策等の今後の展開について

(1)愛知県の取り組み

愛知県は、2020年12月に策定した「あいち山村振興ビジョン2025」に基づき、新たなライフスタイルへ対応するため、「三河山間地域ワーケーション推進事業」を実施している。

デジタル技術等の急速な進展や新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、働き方が見直される中、マーケティング調査や施設のテレワーク環境整備、実証実験を実施し、三河山間地域においてテレワークやワーケーションの促進・誘致に取り組む予定である。

具体的には、名古屋圏の企業や個人を対象として、ワーケーション等のマーケティング調査を行い、これらのニーズやターゲットに適した三河山間地のワーケーションスタイルが検討される。

(2)山間地での起業・創業の支援

奥三河4市町村、地元商工会、金融機関等は、国の創業支援等事業計画に認定(2016年)され、地元で創業を目指す人への支援を実施している。これらの組織が連携して「奥三河創業支援ネットワーク」を組織し、創業、中小企業支援事業の情報共有を行い、創業者に対してのワンストップ相談や起業実践に向けた創業支援セミナー「おくみかわ創業塾」等を実

施している。

こうした取り組みの成果としては、ここ数年の間に、ハンドメイドクラフト、モザイクアート、飲食店経営など、移住して新しく事業を始めた住民が増えており、2020 年以降も、起業・創業支援策の問い合わせが増えている。

町ではスモールビジネスの研究会が立ち上がり、町は活動支援を行っている。起業・創業支援をミッションに活動する地域おこし協力隊員も活躍している。

愛知県スタートアップ支援機関（東三河拠点）との連携も生まれており、地元事業者や個人と、支援機関の Web 会議が重ねられ、地域での起業・創業のアイデア出しがディスカッションされている。こうした支援により山間地での起業・創業の動きが活発化してくることが期待されている

(3) 設楽ダム建設事業に関連する動き

設楽ダム建設（2026（令和 8）年度）を契機として、ダムサイトに山村都市交流拠点施設計画が検討されている。この施設は、テレワークやワーケーション施設、森林情報発信等の滞在・滞留できる交流宿泊施設の整備計画である。具体的な内容については、今後東三河下流都市と東三河広域連合が協議を進め、施設内容が検討される。

6. まとめ

これまで整理した企業アンケート調査・ヒアリング調査、自治体ヒアリング調査から、企業のテレワークの実施状況や課題および地域側のテレワーク等の環境整備や今後の方策について以下の3点でまとめる。

6-1 テレワークやワーケーションの普及状況、導入促進について

(1)企業のテレワーク等の現状

アンケート回答企業のほとんどがテレワークを実施している。一方で、ワーケーションの導入は僅かである。

テレワーク形態は「在宅勤務」が中心で、「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」の導入は全体の2～3割程度で少ない。

テレワークの導入時期は2020年1月以降の企業が半数あり、コロナ拡大を契機に広がってきている。在宅勤務以外にロケーションフリーワークの制度を設けてモバイルワークを推奨する企業も出始めている。

(2)テレワーク等の導入評価

回答企業は、テレワーク等を実施したことによって従業員のワークライフバランスが上ったり、介護や育児中の社員の勤務時間の柔軟な対応は良い効果と認識している。また、顧客へのプレゼンテーションや営業活動は地理的な距離の制限を受けることなく全国展開も可能となったことが評価されている。

一方で、チーム作業や複数での意見交換やブレインストーミングのような議論は難しいと認識している。

こうしたことから、感染対策や通勤時間からの解放のツールとしてテレワーク（在宅勤務）は有効との評価がある一方、創造性、顧客満足度、コスト、省エネ、人材雇用の面では期待も効果はあまり高くないと言える。

(3)テレワーク等の今後の拡大・継続意向

コロナ感染拡大が終息後、働き方を従前に戻すことなく、人事制度も変えながらテレワークを適用していく企業もある。一方で、テレワークを「継続・拡大したい」とする企業は3割未満（アンケート結果）で、コロナが落ち着けば、出社して会社で仕事する従来の形に戻る可能性も高いと言える。

(4)テレワーク等の定着・拡大に向けてのポイント

テレワーク等の定着・拡大に向けてのポイントを整理すると、第一段階は、ICT導入、セキュリティ等のハード的な課題を解決することが重要である。第二段階は、創造性、顧客満

足度、コスト、人材確保など、企業経営の根幹に対してもテレワークが有効に機能するように、業務の仕組みや社内制度変革も同時に進めていくことが重要と言える。

ワーケーションについては、現在取り組む企業は少なかったが、会社と従業員のお互いのメリットがあれば導入を検討する企業もある。会社としてのワーケーションの定義付け、導入の仕組みづくりが必要である。

6-2 オフィススペースの分散、中山間地への展開可能性について

(1) オフィス移転やサテライトオフィスの活用の動向

事務スペース分散、サテライトオフィス、シェアオフィスを活用する例はいつくか見られるが、山間部や過疎地へのオフィス展開を検討する企業は少なかった。

オフィス分散先の候補地は、名古屋近郊程度の広がりであり、中部圏へ広く分散・移転することは考えづらい。移転先の地域に求める条件は、「安心・安全の確保」「交通アクセス」「情報インフラ整備」「住環境の充実」等が重視されている。

サテライトオフィスの活用は、サテライトオフィスを所有・管理する不動産会社等と契約し、社員の利用環境を整えている。サテライトオフィスは交通の便が良く、利便性の高い場所に開設されている。また、全国各地でサテライトオフィスを契約し、社員が出張先でも活用できるようにサテライトオフィスを活用する企業もある。その背景には自らサテライトオフィスを所有するよりもコスト面でも優れている点が指摘されている。

(2) 中山間地への企業の地方拠点（サテライト・オフィス）展開

中山間地への企業の地方拠点（サテライト・オフィス）展開の留意点として以下4点を指摘する。

① オフィスの立地条件

将来的にオフィス空間を縮小させる企業もあり、オフィスの所在地はコスト最小化、利益最大化のため、より利便性の高い場所が選ばれる可能性がある。

② 情報系企業の受入地

山間地や田園で生活するライフスタイルを好む従業員が増えてくることも考えられ、ロケーションフリーワークを指向する情報系企業や ICT を活用したスタートアップ、ベンチャー企業にとっては、選択地域の一つとなる。

③ 企業のニーズ発掘

住環境のインフラ整備に加えて、企業側の新しい事業創造やチャレンジ等のニーズ発掘やアプローチが必要である。

④ 認知度向上

名古屋圏企業からみて奥三河地域の認知度は、東海北陸道や東海環状道の沿線地域に比較して低いため、地域プロモーション等により地域認知度を高めていくことが必要である。

6-3 中山間地でのリモートワーク促進について

(1)中山間地でのリモートワークやワーケーション受け入れに向けての環境整備

①現状と課題

奥三河の各自治体におけるリモートワークやワーケーション受け入れの現状は、それぞれの自治体で独自にリモートワーク、ワーケーションの受入施策は必要と認識し、取り組みを進めている。

リモートワークやワーケーションの環境整備の課題をあげると、それぞれの地域が一律にリモートワーク等の可能なインターネット環境が整備されているわけではなく、都市部との情報通信格差にはまだ開きがある。

②新しい動き

地域の新しい動きとしては、民間宿泊施設では、リモートワークやワーケーション目的で宿泊する利用者もあり、古民家を改築しリモートワーク対応のゲストハウスの運営を新たに行おうとする移住者もいる。

③担い手の拡大への期待

リモートワークやワーケーションの環境整備において、中山間地は都市部のように民間が参入しやすい環境にあるが、行政による環境整備とともに、民間事業者の取り組みが期待される。移住者や地域おこし協力隊の活躍により、既存の公共施設の空きスペースや空き家活用を促し、整備の担い手や投資の担い手を拡大していくことが期待される。

(2)中山間地でのリモートワーク促進や地域活性化に向けた方策

①リモートワークの環境整備に向けた新しい動き

リモートワークの環境整備の担い手や投資の担い手の拡大のためには、リモートツールを活用した起業家育成や創業促進、情報通信手段の充実が求められる。

奥三河地域では起業・創業の支援が活発化している。県のスタートアップ支援拠点や、都市部企業との連携も生まれている。

起業、創業に関する中山間地の課題は、マーケットが小さいことやビジネスネタが少ないことであるが、ビジネスチャンスやマッチングの広がりをつくるためには、地域内に留まらず、広範囲に関係組織との交流や連携の場が求められる。

②リモートツール活用の期待

コロナ禍により対面のミーティングが難しい場面においても、リモートでの実施は有効であり、地理的制約を越えて繋がりを生むことができる。

こうしたリモートでの交流の場が活性化することで、中山間地に関心を持つ企業等との繋がりから、新しい事業創造やチャレンジ等が生まれてくることが期待される。

奥三河地域の新しい動きやニーズに応えるには、自治体単独、部門縦割りでは限界があり、地域や組織の空間の枠を超えたネットワーク化が重要である。その実現にはリモートワークツールや情報通信手段の充実が求められる。

謝辞

本研究の調査にあたり、アンケート調査、ヒアリング調査にご協力をいただいた公益財団法人中部圏社会経済研究所事務局ならびに賛助会員企業、奥三河4自治体、愛知県の関係者の皆様に御礼申し上げます。また本稿とりまとめにあたり一般社団法人日本計画行政学会中部支部アフターコロナ研究会の皆様には貴重な助言を頂きました。記して御礼申し上げます。

引用・参考文献

- 1) 総務省情報流通行政局 情報流通振興課 情報流通高度化推進室 (2020)「テレワーク推進に向けた総務省の政策展開」『産業立地』2020年5月号
- 2) 渡邊章央 (2020)「「ワーケーション」の導入で地域と産業を変える～長野県が推進する「信州リゾートテレワーク」～」『産業立地』2020年5月号

II-2. アフターコロナにおけるワークスタイル変化とこれからのまちづくり ー名古屋ワーカーと東京ワーカーとの比較を通じてー

公益財団法人名古屋まちづくり公社 名古屋都市センター 矢野孝幸

1 はじめに

1.1 調査研究の背景・目的

新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」とする）の拡大に伴い、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したことのないライフスタイルの実践を余儀なくされた。内閣府の調査では、仕事への向き合い方が変化した人の割合は約 60%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。¹⁾

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、アフターコロナにおけるまちづくりにおいて考慮すべきことを把握する。そして、リニア中央新幹線開業に伴うスーパー・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、名古屋ワーカーと東京ワーカーとの比較を中心に調査研究を進めた。

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。

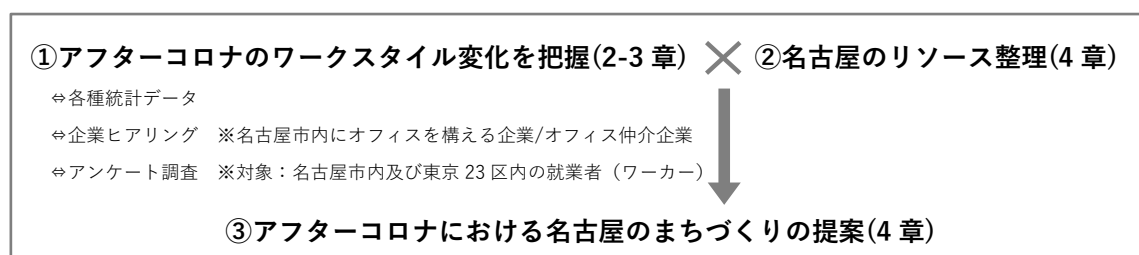


図 1 調査研究の進め方

2 現状把握・整理

2.1 統計データから見たコロナによるワークスタイルの変化

(1) コロナ感染者数の推移

2021年3月末時点におけるコロナ感染者数（新規陽性患者数）の全国及び名古屋市の推移と政府による緊急事態宣言、愛知県独自の緊急事態宣言の発出時期を図2-1に示す。

緊急事態宣言が出ておらず、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みていくことで、アフター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。

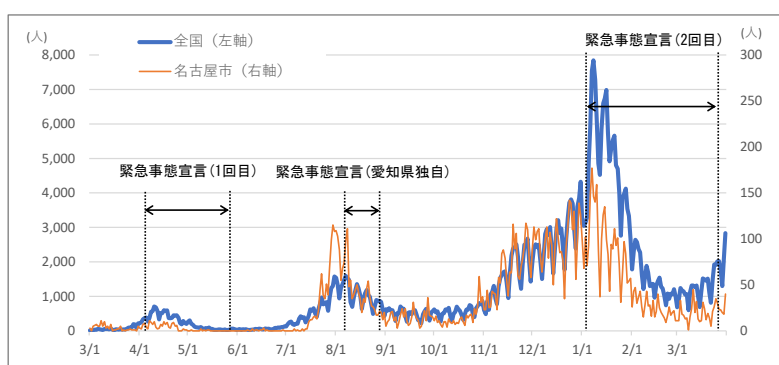


図2-1 コロナ新規陽性患者数の推移と緊急事態宣言の発出時期²⁾

(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2021年3月までの鉄道利用者数（旅客数量）の前年同月比について、定期（券）利用を図2-2、定期（券）外の利用を図2-3にそれぞれ示す。なお、“定期”を「通勤目的」、「定期外」を「自由目的」として捉えた。

図2-2より、緊急事態宣言が出ていた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、コロナ感染者数が比較的落ち着いていた11月の時点では、中部地方は約85%、関東地方は約75%まで回復している。

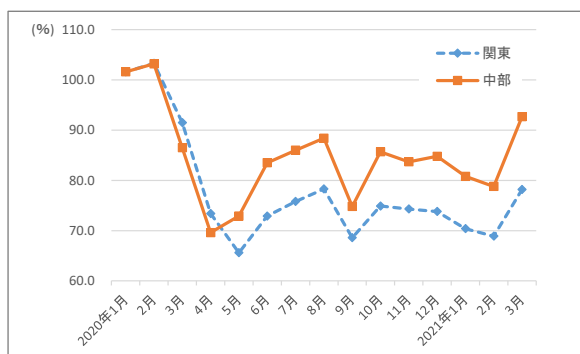


図2-2 旅客数量（定期_前年同月比）³⁾

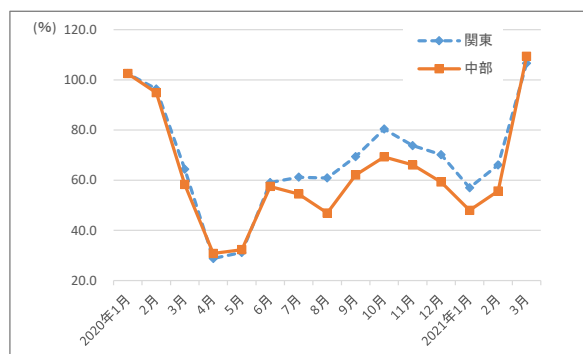


図2-3 旅客数量（定期外_前年同月比）³⁾

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。

以上より、通勤目的の観点から関東地方の鉄道利用者数は中部地方と比べると戻っておらず、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られる。

また、自由目的の観点からコロナ感染リスクにより都心への買い物や旅行などには鉄道利用を控えているものと考えられる。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、自動車を使っでの移動が多かったと想像される。

(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 2-4 に示す。なお、図中凡例の括弧書き数値は 2020 年 1 月～2021 年 3 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%程度、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。

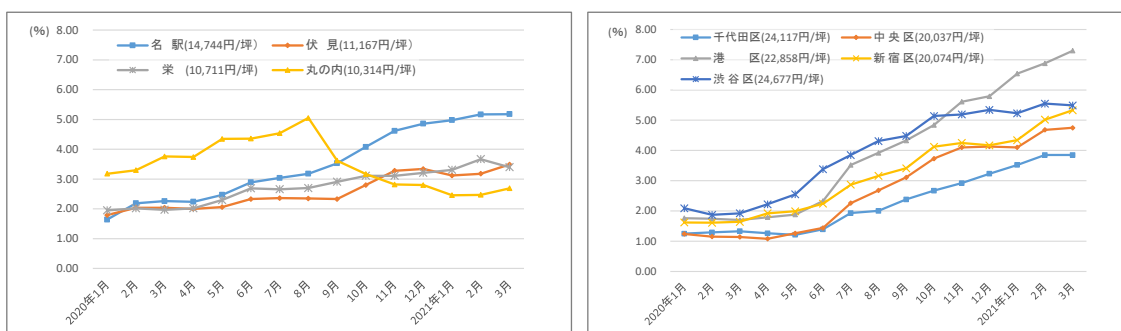


図 2-4 オフィス空室率の推移 (左：名古屋、右：東京) 4)

以上より、名古屋よりも東京のオフィス離れの傾向が顕著に表れ、その背景としては、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、すなわち高いコストを負担してでも東京にいることに対する疑問を企業経営者が感じている可能性が示唆される。また、空室率の上昇が目立つのが、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。例えば、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、地区のブランドではなく、賃料が安く利便性の高いエリアの人气がコロナを契機として一層高まる可能性がある。

2.2 企業ヒアリング調査

(1) 企業ヒアリング調査の概要

これまで見てきたように、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り、オフィス床へも影響が出ていることが明らかとなった。こうした環境下での経験をもとにしたアフターコロナの意識変化と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。

次に、企業ヒアリングを実施し、コロナによる企業及び業界の影響、コロナを契機とした働き方や働く場所に対する変化を把握する。ここでは表 2-1 のように、①名古屋市内にオフィスを構える企業へコロナによる影響と働き方やオフィスの変化、社員の意識変化について、②オフィス仲介をおこなっている企業へ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のヒアリング調査を実施した。なお、表中調査①にあたり、名古屋市内の就業者数が多い業種を中心に 1～2 社選定した。

表 2-1 ヒアリング調査の概要

	調査①	調査②
実施時期	2020 年 9 月～10 月	2020 年 9 月
ヒアリング先	14 社 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）/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)）/宿泊業（1 社(ビジネスホテル)）/生活関連サービス業（2 社）	1 社 オフィス仲介をおこなう企業
ヒアリング内容	1. 貴社/業界の影響と今後の見通し 2. 貴社での働き方やオフィスの変化 3. 貴社社員の意識変化	1. オフィス需給の特徴的な動きと違い 2. 今後のオフィス需給の見通し 3. オフィスに関する企業からの相談事項及びコロナ感染拡大前との違い

(2) 企業ヒアリング調査の結果

ヒアリング調査の結果を表 2-2 に示す。

表 2-2 企業ヒアリングの結果

調査①	
1	【貴社/貴業界への影響】 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 ・ 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） ・ 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） 【今後の見通し】 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 ・ 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）
2	【働き方の変化】 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/14 社がテレワークを継続 ・ 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） ・ 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） 【オフィスの変化】 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 【その他】 ・ 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） ・ 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は上がるものの、移動中の刺激がなくなることで、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） ・ 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^{*1}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）
3	【テレワーク、オンライン化のメリット・デメリット】 ・ 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） ・ 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） ・ 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か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） 【危機意識の欠如】 ・ 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）
調査②	
1	【名古屋と東京】 ・ 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。 ・ 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。 【中部地方】 ・ 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。 【名古屋市内】 ・ 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。 ・ 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。

(2) 考察

以上より、アフターコロナにおけるワークスタイルや都市の変化を考察する。

- ・多くの企業がテレワークを継続していたことから、今後テレワークは一定程度浸透・普及していくものと考えられる。ただし、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が大きいことを把握した。
- ・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は変化の兆しがある。一方、通勤時間の短い名古屋は、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ものと考えられる。
- ・フリーアドレスや ABW の導入といった潮流からも見られるように、オフィスが事務作業をする場から、新しい価値を生み出す創造的な場としての役割が求められる。

3 名古屋/東京ワーカー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

3.1 アンケート調査の概要

2章で触れた企業ヒアリング調査に加え、コロナを契機とした就業者の意識・ニーズを把握し、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、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、働き方に関するアンケート調査を表 3-1 のように実施した。

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：㈱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 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） ※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 n=1,062	名古屋ワーカー：n=638（在住内訳 名古屋市 336、その他愛知県 168、岐阜県 88、三重県 46） （性別内訳 男性 388、女性 250） 東京ワーカー：n=424（在住内訳 東京 23 区 168、その他東京都 88、神奈川県・千葉県・埼玉県 168） （性別内訳 男性 255、女性 169） ※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 ※在住内訳は、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
調査項目	1. 回答者属性（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） 2. 働き方について（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） 3. 働く場所について（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） 4. その他（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 2020.12 時点での働き方を調査し、以降、この時点を「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

回答対象者の絞り込みを行うため、スクリーニング調査（n=9,671 | 名古屋ワーカー 4,026/東京ワーカー5,645）を実施した。その結果を用いて、コロナ禍における名古屋/東京ワーカーの働き方の傾向を把握する。なお、調査項目は“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”について調査を行い、その結果の一部を表 3-2 及び図 3-1～3-2 にそれぞれ示す。

表 3-2 回答者属性（スクリーニング調査）

		名古屋ワーカー (n=4,026)	東京ワーカー (n=5,645)
性別	男性	62.8 %	59.8 %
	女性	37.2 %	40.2 %
年代	20 代	20.9 %	24.0 %
	30 代	26.5 %	25.9 %
	40 代	26.4 %	26.0 %
	50 代	26.2 %	24.1 %
主なワークスタイル	内勤	55.2 %	69.7 %
	外勤	11.4 %	9.7 %
	建設現場、工場等	19.3 %	8.5 %
	接客・その他	14.2 %	12.1 %

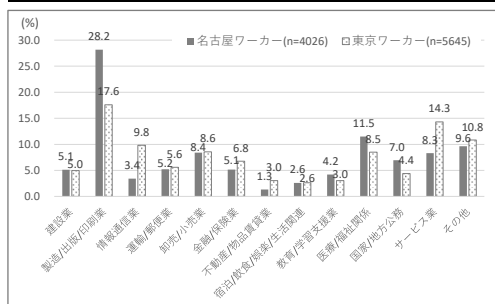


図 3-1 会社の業種

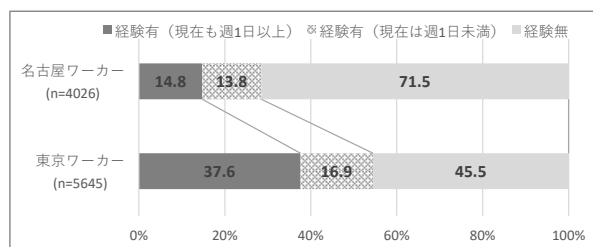


図 3-2 テレワーク経験の有無と現在の実施頻度

名古屋ワーカーの“製造/出版/印刷業”の回答割合及び主なワークスタイルが“現場（建設現場、工場等）”との回答割合は東京ワーカーに比べて 10 ㊦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 ㊦程度大きくなっている。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 ㊦程度大きい。図 3-2 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。

(2)本調査

①回答者属性

本調査における回答者属性を図3-3～3-5にそれぞれ示す。業種は、名古屋ワーカーは“製造/出版/印刷”の割合が、東京ワーカーは“情報通信業”の割合がそれぞれ相対的に高い。また、居住形態は、名古屋ワーカーの“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 ㇰの差がある。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 ㇰ大きい。

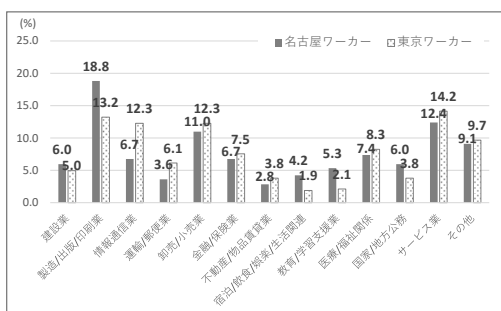


図3-3 会社の業種

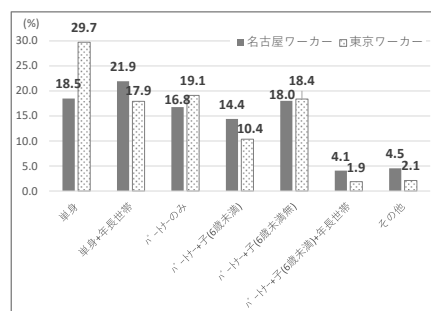


図3-5 同居者（家族構成）

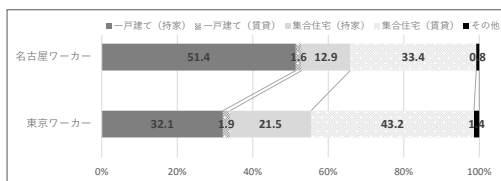


図3-4 居住形態

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

②「働き方」、「働く場」の現状

名古屋/東京ワーカーの現状の働き方や働く場を図3-6に示す。「通勤時間」は、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。「主な通勤手段」は、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）」は、“3～4日”との回答割合は名古屋ワーカーが東京ワーカーよりも約10 ㇰ高く、“5日以上（完全テレワーク含む）”との回答割合は東京ワーカーが名古屋ワーカーよりも約10 ㇰ高く、相対的に東京ワーカーは高頻度でテレワークを実施している。



注) 回答対象者は、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

図 3-6 現状の働き方・働く場

③現在の「働き方」、「働く場」の良い点/悪い点

【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と不満点を表 3-3 に示す。主に働く場所の満足点は、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、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。不満点は、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い。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”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 3-3 主に働く場所の満足点と不満点

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・雑音気がならない	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
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ができる空間がない	書庫・資料庫のスペースが充実していない	騒音・雑音気になる	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

【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感じた良い・良かった点/困った点を表 3-4 に示す。テレワークを実施して良かった点は、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、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、困った点は、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、次いで“オンオフの切り替えが難しい”の割合が高い。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感じた良い・良かった点/困った点

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 が高まった	その他	良い・良かったこと は特にならない					
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					
困った点 (単位：%)	同僚などとのコミュニ 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

④「働き方」、「働く場」に対する理想

【理想的な通勤時間】

名古屋/東京ワーカーの現状と理想の通勤時間の比較を図 3-7 に示す。理想的な通勤時間は、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”の割合が高い。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 ㇿ高い。近すぎず遠すぎないオンオフの切り替えができれば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ワーカーに比べ、長い通勤時間を許容できることも示唆された。

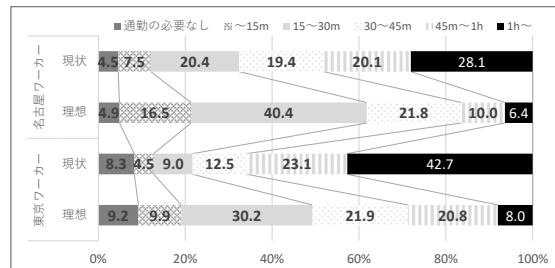


図 3-7 現状と理想の通勤時間

【理想のテレワーク頻度（オフィスへの必要出社日数）】

理想のテレワーク頻度（理想のオフィスへの必要出社日数）について、名古屋/東京ワーカーそれぞれ“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区分を比較した結果を図3-8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、オフィスへの出社が“完全テレワーク可能”（オフィスへの出社は必要ない）、“1～2日”、“3～4日”と回答した割合に着目した。

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（オフィスへの出社は必要ない）”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、約10%高い結果となった。

現在もテレワークを実施しているワーカーほどその継続意向が高く、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い。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、オフィスでの業務効率性を上回ると考える東京ワーカーが多いことが示唆される。また、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。

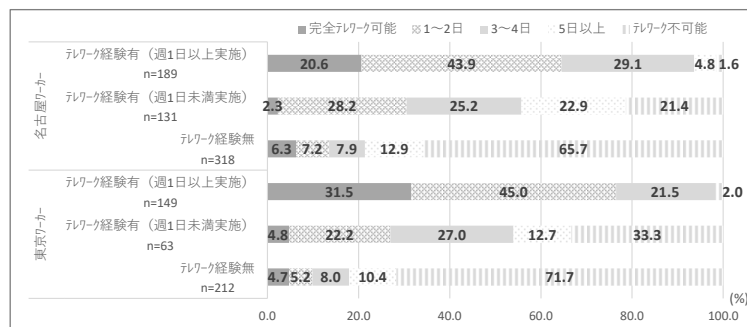


図 3-8 理想のオフィスへの必要出社日数

【理想のテレワーク場所】

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）”を調査対象とし、理想のテレワーク場所を“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）”から選択（複数回答可）してもらい、その回答を“自宅のみ”、“自宅+α”、“自宅以外”の3つに整理したものを表3-5に示す。なお、ここでの調査対象は、“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勤日数を“テレワーク不可能”と回答した人を除いている。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、その結果をアフターコーディングし、“自宅のみ”、“自宅+α”、“自宅以外”ごとの選択理由を表3-6に示す。

表3-5より、“自宅+α”もしくは“自宅以外”との回答割合は、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3-6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”との回答割合が高い。「自宅+α」を選んだ理由について、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、次いで、“集中できる”の割合が高い。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”の割合が高い。「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い。

以上から、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などから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。

表 3-5 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(n=186)	56.5	21.0	22.6
東京ワーカー(n=146)	62.3	21.9	15.8

		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

表 3-6 理想のテレワーク場所を選んだ理由

注1) n<29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

⑤ワークスタイルの変革意向（属性別）

「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。」の設問に対して、4段階（強く思う/思う/思わない/全く思わない）で意向を調査した。その結果を用いて、これからのワークスタイルに対する変革意向を把握する。なお、“強く思う・思う”との回答割合について、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3-7に示す。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を用いて分析を行った。

表3-7 属性別のワークスタイル変革意向

属性	属性 (単位: %)	n	強く思う・ 思う	全く思わない・ 思わない
性別	名古屋ワーカー	638	57.4	41.4
	東京ワーカー	424	62.0	37.0
	(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
年代	(女性)東京ワーカー	169	62.7	36.1
	(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
	(テレ経験有1日以上)名古屋ワーカー	189	77.8	21.7
テレワーク 3区分	(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
	(テレ経験無)東京ワーカー	212	52.4	46.2
同居子どもの 有無とその年 齢	(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

注2) 割合の合計が100%にならないのは、「コロナ感染拡大前は仕事をしていなかった」の選択肢があったものの回答割合は1%程度であったため表中では省略

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（強く思う・思う）との回答割合は約60%であり、多くのワーカーがその意向をもっている。性別による違いは、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。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。

次に、性別による違いに着目して、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について、5段階で評価（たいへん満足/満足/どちらでもない/不満/たいへん不満）した結果を図3-9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、テレワークの実施頻度について詳細にみていく。

次に、名古屋/東京ワーカー/性別と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3-10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。

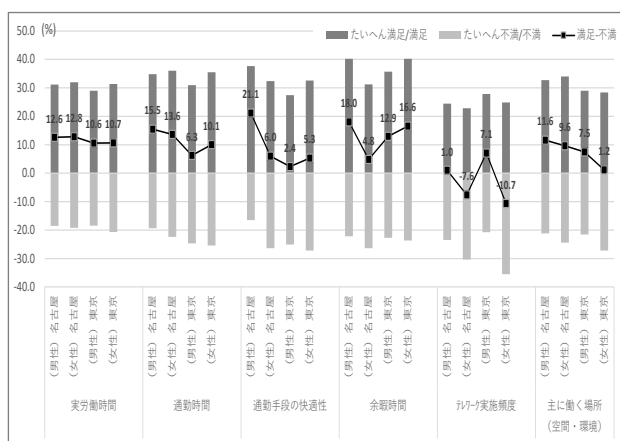


図 3-9 各ワークスタイルの満足度

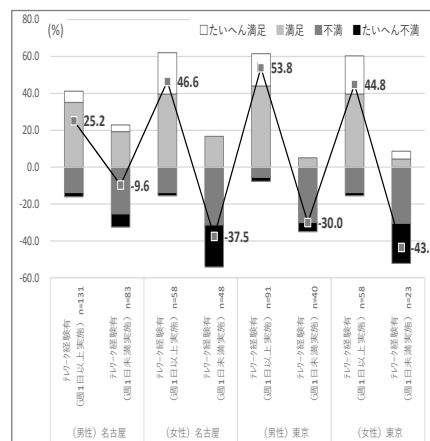


図 3-10 テレワーク実施頻度の満足度

この結果から、女性のテレワーク経験者のうち、テレワークを現在は実施していないワーカーの“不満”または“たいへん不満”との回答割合が男性に比べ 20 ㇰ程度高く、特に“たいへん不満”と回答している割合が 20%を超えていることは特徴である。これより、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高いことが示唆される。

(3)考察

これまでの結果より、アフターコロナのワークスタイルニーズと名古屋/東京ワーカーとの比較を通じて再確認できた名古屋の特徴を踏まえたまちづくりの方向性を考察する。

①アフターコロナのワークスタイルニーズ

▼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り、また希望もしていることと合わせて、企業側も優秀な人材確保のために、そうしたニーズに応えていく必要があることから、**今後テレワークは一定程度浸透していくものと考えられる。**

一方、これからのワークスタイルとして、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く、仕事を進める上でのコミュニケーションの重要性が示唆されたことから、ワーカー同士の集まる**センターオフィスの重要性はこれまでと大きく変わらない。**

▼主に働く場所への「業務目的に応じた空間」へのニーズやテレワークの実施による「機能的な良さ」と「精神面での損失」から、**業務目的や使用シーンに応じた柔軟なワークスタイルを支える空間へのニーズ**があると考えられる。

- ▼理想のテレワーク場所として、自宅以外での場所のニーズが示唆され、今後のテレワークの浸透を見据えると、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する、**自宅だけでないテレワークを支える場も必要**である。
- ▼通勤時間や主に働く場所の満足点/不満点から示唆された**時間や空間的な「ゆとり」への重要性・ニーズ**が高まっていることが考えられる。
- ▼“女性”、“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”ワーカーのこれまでのワークスタイルに対する変革意向が高く、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、この変化を丁寧に拾い上げ、**女性の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必要な視点**であると考えられる。

②名古屋のまちづくりの方向性

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的な都市構造が特徴である。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う利点がある。一方、テレワークの継続状況や実施頻度をみると、東京ワーカーの方が名古屋ワーカーに比べより継続し、高頻度で実施している。

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、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きつつ、テレワークもしやすい多様なワークスタイルを支える環境を構築していくことが必要である。

4 アフター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アフター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進めるべきまちづくりの方向性、そこへ名古屋のリソース（魅力・資産）を組み合わせ、都市の将来像を描いていくことが重要である。本章では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、これからのまちづくりについて提案する。

4.1 名古屋のリソース

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。参考データを表 4 に示す。

表 4 名古屋の 3 つのゆとりを示すデータ ^{5~8)}

	名古屋市	東京 23 区	大阪市
昼間人口密度 ⁵⁾ (人/km ²)	7,933	19,202	15,734
	名古屋圏	東京圏	大阪圏
持ち家住宅延べ床面積 ⁶⁾ (m ²)	134	103	114
通勤時間 ⁷⁾ (分)※中位数	23.5	43.4	31.9
商業地の平均地価 ⁸⁾ (円/m ²)	425,500	1,344,900	776,200

また、リニア中央新幹線（以下、「リニア」とする）開業による広域的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されている。⁹⁾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 ⁴⁾、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いえない。

このように、名古屋にはアフター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いた 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 アフター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 の導入により、「集中できる」、「仕事の効率が上がる」などワーカーのパフォーマンス向上に加え、働く場所を多様化することによって、ワーク・エンゲイジメント※²の向上が報告されている。¹⁰⁾

このように、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、生産性の向上や優秀な人材の確保のための企業戦略上の重要な要素である。

これから選ばれる都市として成長していくためには、都市にも同様の視点が必要であり、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アフター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。



図 4-1 ABW を導入したオフィス事例¹¹⁾

(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」の提案

まち版 ABW の展開イメージを図 4-2 に示し、その内容について触れていく。

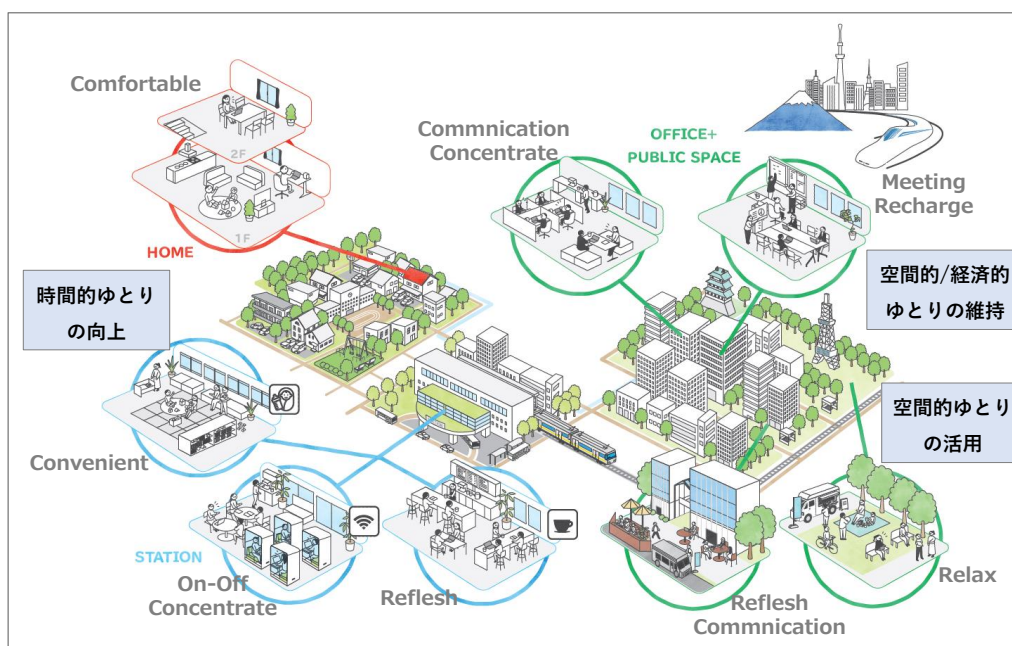


図 4-2 まち版 ABW の展開イメージ

①公共空間をアメニティ空間として活用

アフター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。紹介した ABW は、固定席を廃止し、集中作業やデ

イスカッションのため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アメニティ空間を生み出していくものでもある。JP タワー名古屋においては、オフィスの集積するエリアの中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、他のオフィスビルとの差別化を図る事例もある。

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。

具体的な取組みは、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。

②面的なオフィス供給を促進

アフターコロナにおいて、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。さらに、リニア開業に伴う新たな立地条件への移行、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、アフター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避けなければならない。

オフィス供給の促進にあたっては、空間のゆとりを“維持”する観点から、名古屋駅だけでなく、名古屋駅からアクセスのしやすい伏見や金山、鶴舞といった利便性の高いエリアに着目し、ゆとりを阻害しないようにコントロールをしながらも供給を促していくことが考えられる。

③テレワーク環境の充実

今後テレワークは浸透し、テレワークを実施する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

性も確認できた。そこで、自宅でのテレワークを補完する環境を生活圏内に整えることを提案する。

具体的な取組みとして、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に着目し、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、一人で集中できるといった機能を空間にもたせ、積極的に活用していく必要がある。

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いている東京型ワークスタイルに変化の兆しがあることが示唆された。

こうした意識やニーズの変化とリニア開業を見据え、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、これからの名古屋のまちづくりにとって大切な視点である。

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。今回お示しした調査内容や視点が今後のまちづくりの参考になれば幸いである。

－ 謝 辞 －

本調査研究に際し、研究会等の場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) 「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)
- 2) 「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)
- 3) 「鉄道輸送統計月報 (2020.1 月～2021.3 月分)」国土交通省
- 4) 「オフィスマーケット情報 (2020.1 月～2021.3 月分)」三鬼商事株式会社
- 5) 「平成 27 年国勢調査」総務省
- 6) 「社会生活統計指標-都道府県の指標-2020」総務省 (2020.5)
- 7) 「平成 30 年住宅・土地統計調査」総務省
- 8) 「令和 2 年度都道府県地価調査」国土交通省
- 9) 「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)
- 10) 「WORK MILL RESEACH ISSUE01 はたらくを自分で選ぶ」株式会社オカムラ (2019.11)
- 11) 株式会社オカムラ HP (<https://www.okamura.co.jp/>、最終閲覧日 2021 年 3 月 31 日)

※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。

本報告は、令和 2 年度名古屋都市センター調査研究報告書を加筆、修正したものである。

II-3. 非言語コミュニケーションの活用への意識とコミュニケーション不安の関係 からみるオンラインでの議論における課題の考察

名古屋工業大学大学院工学研究科社会工学専攻 島田壮一郎

名古屋工業大学大学院工学研究科社会工学専攻 秀島 栄三

1. はじめに

感染症の拡がりによって対面での議論を行うことが避けられている。その代わりとしてオンラインでの議論を行うことが増えている。オンラインでの議論では同じ物理的空間にいないこと、一般的に発話者以外のマイクはオフとするルールになっていること、通信上の制約等をうけてカメラをオフにする場合があることから、参加者の言語行動以外によるコミュニケーションの方法が制限されるため、コミュニケーションを円滑に行うことが出来ないと感じることで不安が生じる可能性がある。本研究では、非言語コミュニケーションに対する意識とコミュニケーション不安の関係について分析し、オンラインでの議論における課題について考察する。また、議論の対象についての興味を含めて分析することで、非言語コミュニケーションが阻害される場でコミュニケーションを行いやすくするための方法を考察する。

2. 非言語コミュニケーションとコミュニケーション不安

2.1 非言語コミュニケーション

対人コミュニケーションにおいて非言語コミュニケーションが伝えるメッセージは 7 割から多い時で 9 割とも言われている¹⁾。また、非言語コミュニケーションは会話の流れや相手の真意などを把握するようなコミュニケーションスキルとしての働きをするだけではなく、話の上手さを印象づける働きなど様々なものがある。日本のような高文脈社会において非言語コミュニケーションが制約されるとコミュニケーションに対して不安を感じる可能性が高い。

2.2 コミュニケーション不安の要因

コミュニケーション不安の起こる要因について Leary は自己呈示理論による考察を行っている。自己呈示理論では、対人不安は他者に特定の印象を与えたいと動機づけられているが、それを達成できるという主観的確率が下がる時に生じるとしている²⁾。オンラインでの議論では非言語のコミュニケーションが制約される。さらに、非言語のコミュニケーションを重視している参加者の方がコミュニケーションの制約の割合が高くなると考えられ、より主観的確率が下がると考えられる。本研究では非言語コミュニケーションへの意識の高

い参加者はオンラインでの議論におけるコミュニケーション不安が高くなるという仮説を立て、Zoom を用いた議論の実験を行い、非言語コミュニケーションへの意識とコミュニケーション不安の関係を明らかにする。また、議論の対象についての興味や知識があることで主観的確率が上がる可能性がある。興味や知識がある参加者が非言語コミュニケーションの阻害するものを補うことができると考えられる。

表-1 議論のタイムテーブル

時 間	内 容
9:30 -	Zoom のミーティングの開始
9:45 - 10:00	参加者の入場開始【15 分】 事前アンケート (PRCA-24, 非言語コミュニケーション)
10:00 - 10:20 開始	説明【20 分】 ・廃校利活用についての説明 ・対象となる廃校舎の説明
10:20 - 11:50	議論「廃校舎の利活用に対して求めること」【90 分】 ・廃校舎について、防災やにぎわいづくりなどの様々な観点から議論してもらう。 ・グループごとに議論をまとめてもらい要望書を提出してもらう。
11:50 - 12:00	事後アンケート (SCAM)
	あいさつ

3. オンラインでの議論実験

3.1 実験概要

オンラインでの議論について分析を行うために Zoom を用いて議論の実験を行った。実験は二回行い、一回目は 2021 年 2 月 27 日に参加者を募集しイベントとして行い、二回目は 2021 年 7 月 19 日に授業において土木学系の学生を対象に行った。本研究では意見を集め、グループとして行うことを目的とした議論について実験を行った。議論のタイムテーブルを表-1 に示す。「廃校の利活用方法について」というテーマで架空の廃校を設定し、その廃校の活用についての議論を行った。廃校の利活用を求めるものとして避難場所としての機能や、にぎわい創出などさまざまな目的が求められるものであり、多様な意見を持つ参加者での議論を行うことができると考えられるためこのテーマに設定した。また、参加者間での関係性が強い場合にはコミュニケーションの制約による影響が少なくなると考えられるため、関係を考慮してグループを分けた。

最初に廃校の利活用についての事例や課題と対象となる校舎についての説明した。学生実験では発言内容等で成績に関わらないことを伝えた。その後、グループに分かれて議論を行った。5~6 人程度のグループで議論を行い、一回目の実験では 5 グループで、3 つのグループにファシリテーターをおいた。二回目の実験では 9 グループで行った。最終的にグループとして要望書を提出することを目的とし、要望書には「廃校利活用の方針」と「廃校利

活用を求める具体的な施設」についてグループごとに案をまとめてもらった。最初と最後にアンケートを行うことで参加者のコミュニケーション不安および非言語コミュニケーションの活用への意識について測定を行った。学生実験では議論の対象についての興味について測定した。

3.2 アンケート調査

(1) PRCA-24 を用いたコミュニケーション不安の測定

PRCA-24 は個人の特性的コミュニケーション不安及び状況コミュニケーション不安を測定するために用いられる³⁾⁴⁾。4つの状況に対しての嗜好や緊張などを質問することでコミュニケーション不安を測定する。PRCA-24 は高い内的整合性を持ち、高い信頼性があると報告されている⁵⁾。アンケート項目を表-2に示す。質問は五件法で行い、回答は5点のリッカート尺度を用いる。設問は24項目で構成されている。

表-2 PRCA-24 の設問

場面	質問文
小グループ	(1)小グループの討論に参加するのが嫌いである。
	(2)小グループの討論に参加している間、たいてい落ち着いている。
	(3)小グループの討論に参加している間、緊張したり神経質になったりする。
	(4)小グループの討論に参加するのが好きである。
	(5)初対面の人と小グループで討論すると緊張したり神経質になったりする。
	(6)小グループの討論に参加している間、冷静でリラックスしている。
集会	(7)集会に参加しなければならないとき、たいてい神経質になる。
	(8)集会に参加している間、冷静でリラックスしている。
	(9)集会で発言を求められるとき、とても冷静でリラックスしている
	(10)集会で意見を発表するのが怖い。
	(11)集会で話をするとき、たいてい落ち着かなくなる。
	(12)集会で質問に答えるとき、とてもリラックスしている。
会話	(13)初対面の人と会話に参加している間、とても神経質になる。
	(14)会話で意見を述べることを全く恐れていない
	(15)会話ではたいていとても緊張したり神経質になったりする
	(16)会話ではたいていとても冷静でリラックスしている。
	(17)初対面の人と会話している間、とてもリラックスしている。
	(18)会話で意見を述べるのが怖い。
スピーチ	(19)スピーチをすることを全く恐れていない。
	(20)スピーチをしている間、体の各部が緊張したり堅くなったりする。
	(21)スピーチをしている間、リラックスしている。
	(22)スピーチをしている時、思考が混乱してしまう。
	(23)スピーチを目前に控えて自信をもっていられる。
	(24)スピーチをしている間、非常に神経質になり実際に知っていることも忘れてしまう。

(2) SCAM を用いたコミュニケーション不安の測定

PRCA-24 において測定したコミュニケーション不安は回答者が常に持っている感情についてであるが、今回行ったワークショップにおいて参加者が感じているコミュニケーション不安を測定するために状態コミュニケーション不安尺度(以下, SCAM と呼ぶ.)³⁾を用いた。SCAM では特定の場での精神状態についての質問を行いコミュニケーション不安を測定する。アンケート項目を表-3 に示す。質問は七件法で、回答は7点のリッカート尺度を用いる。設問は20項目で構成されている。

(3) 非言語コミュニケーションに関するアンケート

非言語コミュニケーションに着目したオンラインでの議論における課題を明らかにするために非言語コミュニケーションの意識についてアンケートを行う。

非言語コミュニケーションについて Richmond は著書でジェスチャーや動作, 視線行動, 表情, 音声行動, 外見的特徴, 空間, 接触に分類して議論している⁶⁾。本研究では Richmond が用いた分類ごとに非言語コミュニケーションの意識を測定する。分類ごとにアンケートを作成した。アンケート項目を表-4 に示す。アンケートは自分が非言語コミュニケーション

表-4 非言語コミュニケーションについての意識のアンケート項目

ジェスチャー や動作	会話しているときに相手のジェスチャーや動作から本意をくみ取ろうとする。
	会話しているときにジェスチャーや動作を用いて伝えようとする。
視線行動	会話しているときに相手の視線から本意をくみ取ろうとする。
	会話しているときに視線の向きを気にする。
表情	会話しているときに表情から相手の本意をくみ取ろうとする。
	会話しているときに内容にあった表情をするようにする。
音声行動	会話しているときに相手の声のトーンなどで本意をくみ取ろうとする。
	会話の内容によって声のトーンなどを変えることがある。
外見的特徴	会話しているときに相手の見た目によって話す内容や話し方を変えることがある。
	会話している場面に合わせた服装などに変えることがある。
空間	会話する相手がどの位置にいるのかによって話し方などが変わることがある。
	会話する相手との関係性によって距離や位置などを変える。
接触	会話相手からのボディタッチなどの意味を考えることがある。
	会話しているときに相手にボディタッチをすることがある。

表-3 状態コミュニケーション不安尺度

(1)不安を感じた。	(11)煩わしい気持ちを持った。
(2)不穏なことがあった。	(12)満足した。
(3)平穏に過ごした。	(13)安心感があった。
(4)くつろいで参加できた。	(14)動揺することがあった。
(5)窮屈に感じた。	(15)楽しんで発言できた。
(6)自信があった。	(16)幸福感を持った。
(7)恐怖心があった。	(17)落胆した。
(8)気持ちを乱された。	(18)うれしい気持ちになった。
(9)びくびくしていた。	(19)気分がよかった。
(10)落ち着いていた。	(20)不幸に思った。

ンを活用するときと相手の非言語コミュニケーションを受け取る時の二つの視点から非言語コミュニケーションの意識の調査を行う。質問は五件法で、回答は 5 点のリッカード尺度を用いる。設問は 14 項目で構成する。

(4) 対象についての興味に関するアンケート

参加者がテーマについてどの程度興味を持っているかを測定するために興味発達尺度⁷⁾を用いてアンケートを行う。興味発達尺度では興味を「状況的興味から個人的興味へ発達可能な動機づけ変数」と定義して作成されている。また、整合性および妥当性が確認されている⁷⁾。アンケート項目は「認知的価値による興味」、「喚起された興味」、「分野関連知識」、「感情的価値による興味」について測定している。「認知的価値による興味」は対象の重要性や有効性による価値について質問する。「喚起された興味」は実際に議論を行うことで感じた興味について質問する。「分野関連知識」はテーマについて話せる内容や学習方法、課題解決の手法について知っているかを質問する。「感情的価値による興味」は対象が好きであるか、魅力的であるかを質問する。アンケート項目を表-5 に示す。質問は七件法で、回答は 7 点のリッカード尺度を用いる。設問は 20 項目で構成されている。

(5) 結果の計算方法

PRCA-24 と SCAM の得点は各アンケートについて計算方法が決められている³⁾。PRCA-24 では状況ごとに 18 点の部分点が予め与えられており、そこから否定的な項目に対する回答は引き算、肯定的な項目に対する回答は足し算をし、合計点を算出する。SCAM では手順 1、手順 2 の設問を合計し、基準点 80 から手順 1 を引き、手順 2 を足すことで算出する。

・ PRCA-24

小グループ：18-Q1+Q2-Q3+Q4-Q5+Q6

集会：18-Q7+Q8+Q9-Q10-Q11+Q12

会話：18-Q13+Q14-Q15+Q16+Q17-Q18

スピーチ：18+Q19-Q20+Q21-Q22+Q23-Q24

全体：グループ+集会+会話+スピーチ

McCroskey の定めた基準⁴⁾では全体の値が 80 以上では高コミュニケーション不安であり 51 以下では低コミュニケーション不安としている。

・ SCAM

手順 1：Q3+Q4+Q6+Q10+Q12+Q13+Q15+Q16+Q18+Q19

手順 2：Q1+Q2+Q5+Q7+Q8+Q9+Q11+Q14+Q17+Q20

手順 3：80 から手順 1 の値を引き、手順 2 の値を足す。

20 点から 50 点までの間は非常に低い不安度を、70 点から 90 点までは中程度の不安度を、110 点から 140 点までは非常に高い不安度をそれぞれ示している。

3.2 アンケート結果

コミュニケーション不安のアンケート結果を表-6 に示す。PRCA-24 の結果は小グループの値の平均は 15.9, 集会の平均は 18.0, 会話の平均は 18.0, スピーチの平均は 19.8, 特性コミュニケーション不安の平均は 71.7 となった。状態コミュニケーション不安尺度の結果は平均は 55.2 であった。状態コミュニケーション不安が高い参加者が 5 人, 中程度の参加者が 29 人, 低い参加者が 37 人, 非常に低い参加者が 29 人であった。非言語コミュニケーションへの活用の意識の各項目の結果を表-7 に示す。非言語コミュニケーションへの意識についてのアンケート結果の平均は自身の非言語コミュニケーションの活用についてはジェスチャーや動作が 4.1, 視線行動が 4.0, 表情が 3.9, 音声行動が 3.9, 外見的特徴が 3.7, 空間が 4.1, 接触が 3.6 であった。また相手の非言語コミュニケーションの受け取りについてはジェスチャーや動作が 4.1, 視線行動が 3.9, 表情が 4.2, 音声行動が 4.0, 外見的特徴が 4.0, 空間が 3.9, 接触が 3.7 であった。対象への興味についてのアンケート結果を表-8 に示す。対象への興味についてのアンケート結果の平均は認知的価値による興味が 28.6, 喚起された興味が 25.9, 分野関連知識が 22.3, 感情的価値による興味が 26.5 であった。

表-5 対象についての興味に関するアンケート

	質問文		質問文
認知的価値による興味	今回のテーマの知識は、重要だと思う。	喚起された興味	今回の議論は楽しかった。
	今回のテーマの知識は、私の成長に役立つと思う。		今回の議論で学識者の話は私をワクワクさせた。
	今回のテーマの知識は、私にとって価値があると思う。		次に今回のテーマで議論するのが楽しみである。
	今回のテーマの考え方で物事を考えることは、私にとって大切である。		今回の議論で学識者の説明は私の注意を引いた。
	今回のテーマの知識は、実生活の場で有効だと思う。		今回の議論は興味深く、専念できた。
	質問文		質問文
分野関連知識	今回のテーマの話題になると、たくさん話せる。	感情的価値による興味	今回のテーマが好きである。
	今回のテーマについて、様々な知識を持っている。		今回のテーマは私をワクワクさせる。
	今回のテーマについて、何を勉強すればいいかが分かる。		今回のテーマは、魅力的である。
	今回のテーマについてどう学習を進めていくべきかわかる。		今回のテーマは、興味深い。
	今回のテーマについて疑問を解決しようとする時、たくさんの知識が頭に浮かんでくる。		今回のテーマに関する学習機会を楽しみにしている。

表-6 コミュニケーション不安についてのアンケート結果

変数	小グループ	集会	会話	スピーチ	特性コミュニケーション不安	状態コミュニケーション不安
平均	17.8	20.0	18.3	16.4	72.5	61.2
標準偏差	5.3	4.9	5.1	5.6	14.2	16.7

(n=66)

表-7 状態コミュニケーション不安尺度

変数	ジェスチャーや動作		視線行動		表情		音声行動		外見的特徴		空間		接触	
	相手	自身	相手	自身	相手	自身	相手	自身	相手	自身	相手	自身	相手	自身
平均	4.1	4.1	3.9	4.0	4.2	3.9	4.0	3.9	4.0	3.7	3.9	4.1	3.7	3.6
標準偏差	0.5	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	1.0

(n=66)

4. 非言語コミュニケーションと状態コミュニケーション不安の関係

4.1 分析の方針

アンケート結果より、非言語コミュニケーションへの意識と状態コミュニケーション不安の関係について分析する。この関係はファシリテーターの有無や特性コミュニケーション不安によって変化する可能性があり、その違いを考察することでファシリテーターが非言語コミュニケーションを促進することを明らかにすることが出来る。そのために階層形式に分類を行う決定木分析を用いる。決定木分析は目的変数を効率的にサブグループに分類する説明変数の組み合わせと閾値の設定、すなわち判別ルールを模索するデータマイニ

表-8 対象への興味についてのアンケート結果

変数	認知的価値による興味	喚起された興味	分野関連知識	感情的価値による興味
平均	28.6	25.9	22.3	26.5
標準偏差	5.8	5.5	6.0	5.7

(n=42)

ング手法であり、結果は樹木系図形式で出力される。本研究では、データが少ないため判別ルールを分析するのではなく階層ごとに観察することによって状態コミュニケーション不安と非言語コミュニケーションへの意識の関係および分類に当てはまる参加者の特徴を分析する。

決定木分析の目的変数は状態コミュニケーション不安の結果を用いた McCroskey の基準⁴⁾による分類を行い、状態コミュニケーション不安が「高い」、「中程度」、「低い」、「非常に低い」に分類した。説明変数はファシリテーションの有無の他、ジェスチャー、非言語コミュニケーションの意識についてアンケート結果、特性コミュニケーション不安の結果を用いる。

4.2 分析と考察

(1) 参加者の特性コミュニケーション不安

図-1 に状態コミュニケーション不安を目的変数とした決定木分析の結果を示す。分岐後のグループの状態コミュニケーション不安の分類の割合を円グラフで表す。分岐の記載はファシの有無を“ファシ=有り or 無し”，特性コミュニケーション不安を“PRCA-24”と表し、非言語コミュニケーションへの意識については非言語コミュニケーション種類と自分が活用するときの意識については“自分”，相手の非言語コミュニケーションを受け取る時の意識については“相手”と記載する。例えば，相手のジェスチャーや動作についての非言語コミュニケーションへの意識で分岐する場合は“動作相手<5”などと表す。また，分岐したグループの下に位置する分岐について考察することでそのグループの特徴を明らかにすることが出来る。

最初の分岐はファシリテーターの有無であり，ファシリテーター有りの分岐先の方が状態コミュニケーション不安が低いいためオンラインでの議論においてもファシリテーションによってコミュニケーション不安を下げる事が出来る事が分かる。また，ファシリテーター無しのグループでは非言語コミュニケーションの意識による分岐が多くなっているためファシリテーションによって非言語コミュニケーションについての意識の差を埋める事が出来ると考えられる。

ファシリテーター有りの分岐先では空間に関する非言語コミュニケーションの活用の意識の高低で分岐している。空間の非言語コミュニケーションが高い分岐先の方がコミュニケーション不安が高くなっていることからオンラインになることで他人との物理的な距離の取り方が分からなくなると考えられる。一方，ファシリテーター無しの分岐先では視線行動の活用への意識が高い分岐先の方がコミュニケーション不安が高いことが分かる。オンラインでの会議では相手の映像とカメラの場所が異なることから視線の動きが自由に行えていないことが要因であると考えられる。また，視線行動の活用への意識が高い分岐先では相手の視線行動を受け取る際の意識の高低で分岐しており，相手の視線行動の意識が高い分岐先が状態コミュニケーション不安が低くなっている。このことからオンラインでの議

論における画面の範囲で視線行動の把握が可能であり、それによってコミュニケーションがしやすくなると考えられる。さらに、相手の外見的特徴の把握についての意識の高低で分岐している。相手の外見的特徴の把握についての意識が高い分岐先の方がコミュニケーション不安が高い。オンラインでの議論では広くても胸より上程度しか映らないため外見的特徴の把握が出来なくなりコミュニケーション不安が高くなると考えられる。次の分岐は相手の接触行動の把握についての意識の高低で分岐しており、意識の高い分岐先の方がコミュニケーション不安が高くなっている。オンラインでの議論では離れたところでの会話のため接触は行うことは出来ないためこのような結果になったと考えられる。さらに、相手のジェスチャーや動作の把握についての意識で分岐が見られ、意識の低い分岐先の方がコミュニケーションが高いことが分かる。ジェスチャーや動作は顔の周辺で行うことが多いためオンラインでの議論の画面の範囲でも把握が可能であり、コミュニケーションを促進するものであると考えられる。

以上のことからオンラインでの議論において非言語コミュニケーションと状態コミュニケーション不安の間に関係があり、種類によって異なる関係がある。このことから、非言語コミュニケーションの中でもオンラインでの議論でも有効に働くものと阻害されるものがあると考えられる。また、オンラインでの議論においてもファシリテーターがコミュニケーションを促進することが出来、非言語コミュニケーションが担うコミュニケーションも促進することが出来ると考えられる。

(2) 対象への興味とコミュニケーション不安

図-2 に説明変数に対象への興味のアンケート結果を含めた決定木分析の結果を示す。表記の仕方は図-1 と同じであるが、分岐の方法に対象についての興味が追加されている。

最初の分岐は分野関連知識であり、知識の高い分岐先のほうが状態コミュニケーション不安が低い。このことから知識があることがコミュニケーションの後押しになることが分かる。分野関連知識の低い分岐先は喚起された興味によって分岐しており、喚起された興味が高いグループは状態コミュニケーション不安が低いことが分かる。このことからテーマに関する知識が低い参加者が参加している時には学識者による説明等を単に情報を伝えるだけにするのではなく、工夫して行うなどして楽しく参加できるようにすることでその後のコミュニケーションをしやすくすることが出来ると考えられる。分野関連知識が高い分岐先のみで感情的価値による興味によって分岐している。このことから、テーマに対する嗜好や魅力を上げることでコミュニケーションをしやすくするには知識があることが前提であることが分かる。また、分野関連知識の高い分岐先の方が非言語コミュニケーションの分岐が多いことが分かる。知識を持っている参加者は様々な方法を用いて伝えようとするため、非言語コミュニケーションの阻害によって状態コミュニケーション不安が下がるのではないかと考えられる。

5. おわりに

本研究では、オンラインでの議論における非言語コミュニケーションへの意識と状態コミュニケーション不安の関係について分析し、オンラインでの議論において阻害されると考えられる非言語コミュニケーションについて明らかにした。さらに、非言語コミュニケーションが阻害される状況でもコミュニケーションを円滑に行うことが出来るものを考察した。その結果、オンラインでの議論では同じ場所にはいないことや相手の顔が映る画面とカメラの場所が異なることによるものであることから、自分の空間、相手の視線行動、相手の外見的特徴、相手からの接触行動は阻害されやすいと考えられることが分かった。また、相手の視線やジェスチャーの把握は相手の画面だけを見ていればいいことから相手の視線行動と相手の動作やジェスチャーはオンラインでの会議においても阻害されにくいと考えられることが分かった。また、ファシリテーターの有無で比較すると、ファシリテーターがいる場合は状態コミュニケーション不安が低いだけでなく非言語コミュニケーションへの意識の分岐も少なくなっており、ファシリテーターによって非言語コミュニケーションが補うコミュニケーションについても促進できると考えられる。

さらに、対象への興味と状態コミュニケーション不安の関係の分析結果より分野関連知識、喚起された興味、感情的価値による興味について状態コミュニケーション不安と負の関係がみられ、テーマに興味があるとコミュニケーションがしやすいと感ずることが分かる。また、分野関連知識の高低によって非言語コミュニケーションについての意識の分岐について比較すると、分野関連知識が高いグループで非言語コミュニケーションについての意識の分岐が多いことが分かった。対象についての知識が多く、伝えようとする事柄が多いと様々な方法で伝えようとするため、非言語コミュニケーションについての意識による影響が多くなったと考えられる。ファシリテーターは議論の場においてどのような情報が求められているかを整理することで知識の多い参加者に対して非言語コミュニケーションの影響を少なくすることが出来ると考えられる。

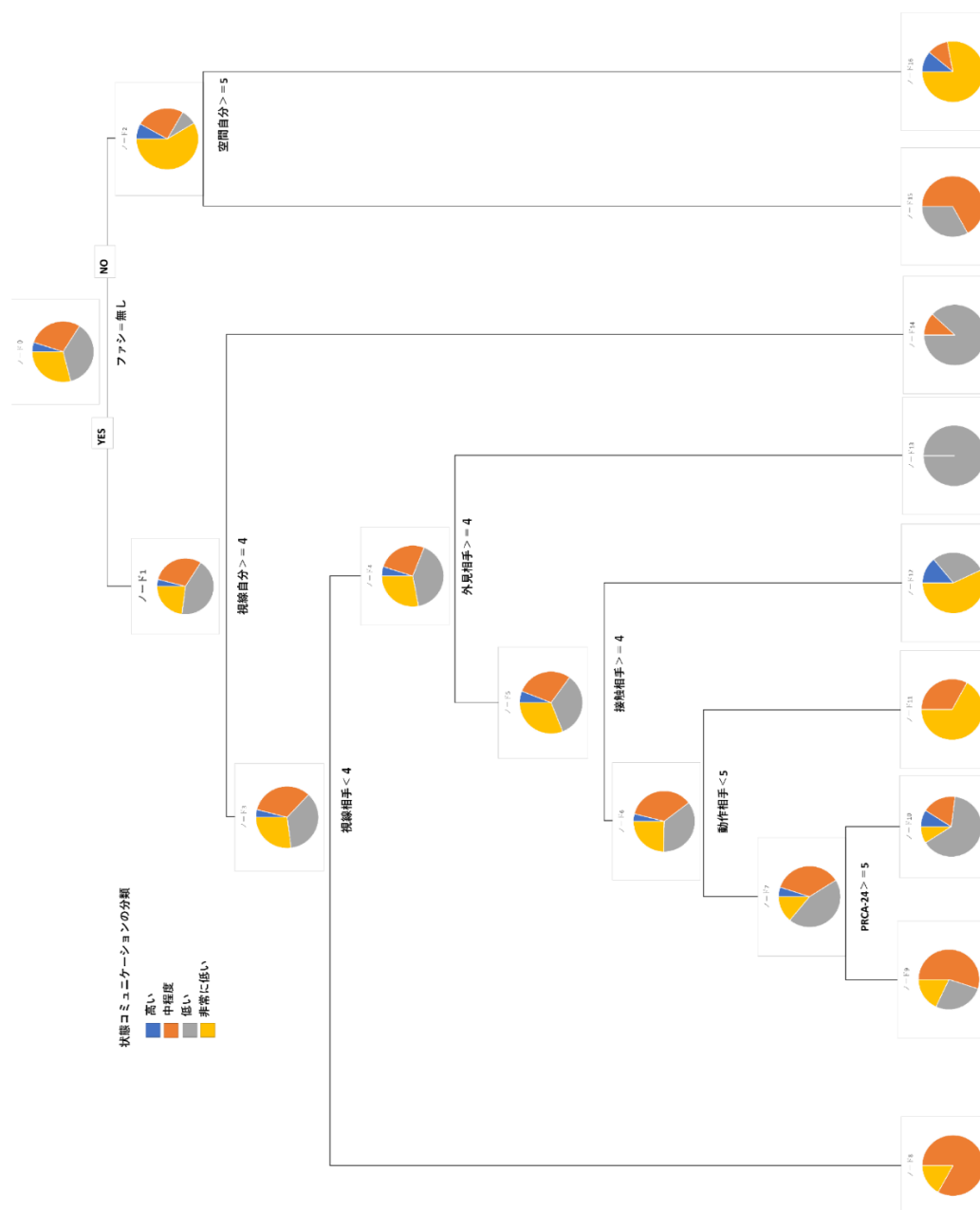


図-1 非言語コミュニケーションへの意識と状態コミュニケーション不安の決定木分析の結果

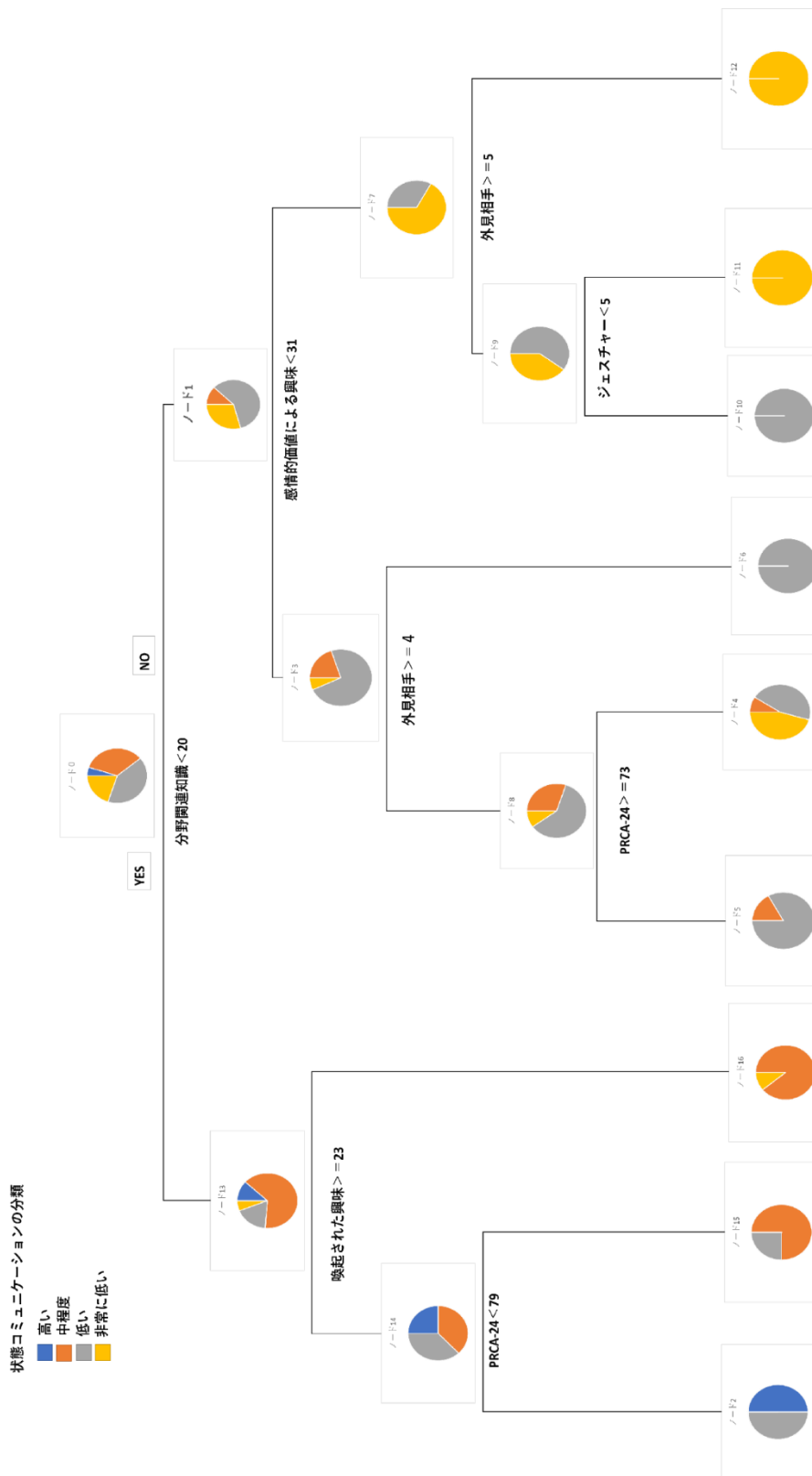


図-2 非言語コミュニケーションへの意識と状態コミュニケーション不安の決定木分析の結果

参考文献

- 1) 大橋理枝, 根橋玲子: コミュニケーション学入門. 2019.
- 2) McCroskey, J. C. : Oral Communication Apprehension: A Summary of Recent Theory and Research, Human Communication Research, Vol. 4, No. 1, p. 78-96, 1977.
- 3) 近藤真治, ヤンインリン: コミュニケーション不安の形成と治療. ナカニシヤ出版, 1996.
- 4) McCroskey, J. C. : Self-report measurements, Avoiding communication: Shyness, reticence, and communication apprehension, p. 81-94, 1984.
- 5) M・R・リアリィ (生和秀敏訳): 対人不安. 北大路書房, 1990.
- 6) Richmond, Virginia P., McCroskey, J. C. (山下耕二訳): 非言語行動の心理学: 対人関係とコミュニケーション理解のために. 北大路書房, 2006.
- 7) 湯立, 外山美樹: 大学生用学習分野への興味尺度の開発, 日本心理学会大会発表論文集, Vol. 78, p. 943-undefined, 2014.

■謝辞

本研究は日本計画行政学会中部支部の2020年度の研究助成を得て実施されました。
ここに記して、アフターコロナ研究会一同にて謝意を表します。

アフターコロナ研究会
研究代表 福島 茂

2021年12月

計画行政と中部

NO. 34 (2021年)

発行者 一般社団法人日本計画行政学会中部支部

住 所 名古屋市中区栄四丁目14番2号

久屋パークビル3階

公益財団法人中部圏社会経済研究所内

T E L 052-212-8790

F A X 052-212-8782

発 行 2022年2月