

働き方改革で変わる オフィスのあり方

(株)ザイマックス不動産総合研究所 代表取締役社長 中山 善夫

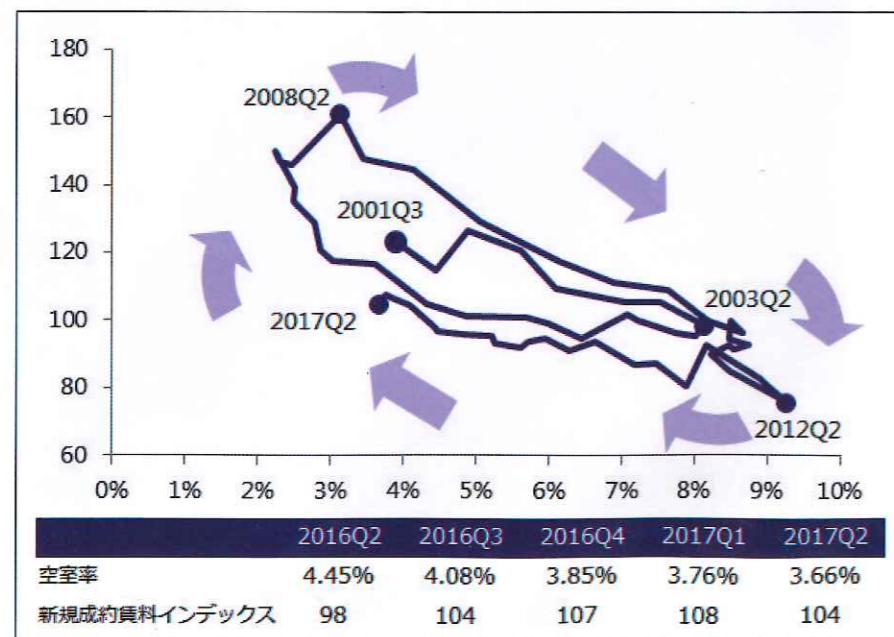
最近の東京オフィス マーケットの状況

最初に東京のオフィス賃貸マーケット（スペースマーケット）の現状について確認したいと思います。マーケットの状況は、「需要」と「供給」で決まてきますが、「需要」はオフィス空間に対する需要であり、「供給」はオフィスストックと新規供給になります。需給のギャップは空室率で示され、マーケットが好調かどうかの判断材料になります。空室率が下がり続けると賃料の上昇が始まり、逆に空室率が上がり続けると賃料下落へとつながります。

空室率の動きを見てみると、2012年後半以降、一貫して下がり続けており、当時9%を超える水準から直近（2017年Q2）では、半分以下の3.66%になっています。新規成約賃料インデックスで賃料水準の動きを見てみると、2012年Q2が「76」に対し、2017年Q2は「104」と緩やかな上昇を示しています。このような空室率の低下や賃料の上昇の背景には、供給に対して、オフィス需要が上回ったことがあり、企業の業績回復と人材採用の増加などが主要因になります。マーケットの改善・好調は、東京の中心部から徐々に周辺部に広がってきている状況です。2001年Q3から現在までの空室率と新規成約賃料の関係を示したものが【図表1】です。

それでは、これからの東京のオフィスマーケットはどうなるでしょうか。過去のトレンドの延長線上で楽観視して

いてよいのでしょうか。私は決してそうではないと思っています。需要面及び供給面で様々な変化が生じていますので、これらに注視する必要があると考えます。需要面については、別項で詳しく述べますが、量的・質的な変化があります。一方、供給面については、2018年以降、東京中心部でオフィスの大量供給が続くこととなります。過去においても、2003年、2007年、2012年と通常よりも大量の供給があった年もありますが、各翌年の供給量は少なかつたりと、単年だけの大量供給でした。来年から始まる大量供給は、数年にわたるスケールのもので、東京中心部の特定エリアでの大型複合開発になります。今後は、開発の進捗に応じて、活性化するオフィスエリアとそうでないエリアに二極化する可能性があるでしょう。



図表1

そもそもそれだけの新規供給を吸収できるだけの需要がマーケットに存在するのにかについても注視していく必要があるでしょう。

オフィス需要の“量的”変化

オフィスの需要はどのように定義づけられるのでしょうか。基本的には「需要=オフィスワーカーの数×1人あたりオフィス面積」で示されます。後者については、ザイマックス総研で毎年調査しており、過去8年間は3.8坪～4坪前後で推移しており、大きな変化はありません。つまり、オフィス需要を量的な側面から見れば、オフィスワーカーの数で概ね決まることとなりますが、企業の採用増、女性の活躍や定年延長などのプラス要因もあるため、中長期的には生産

年齢人口の減少があるものの、足元の経済は堅調です。

ザイマックス総研では、マーケット状況やオフィスストック、新規供給に加えて、需要に関する調査を定期的を実施・発表しています（※HPで全てのレポートが閲覧可能です）。2017年春の調査（「大都市圏オフィス需要調査2017<需要動向編>」）によれば、過去1年間の振り返ってみると、オフィスの利用人数を増やし、また床面積も拡張した企業の割合が減少・縮小した企業の割合を上回っていました（【図表2】参照）。また、今後の人数や面積についても増加あるいは拡張すると回答した企業の割合が、減少あるいは縮小と回答した企業の割合を上回りました。企業規模

別にみると、1,000人以上の大企業は中小企業に比べて、今後の拡張意欲が比較的低下していることがうかがえました。

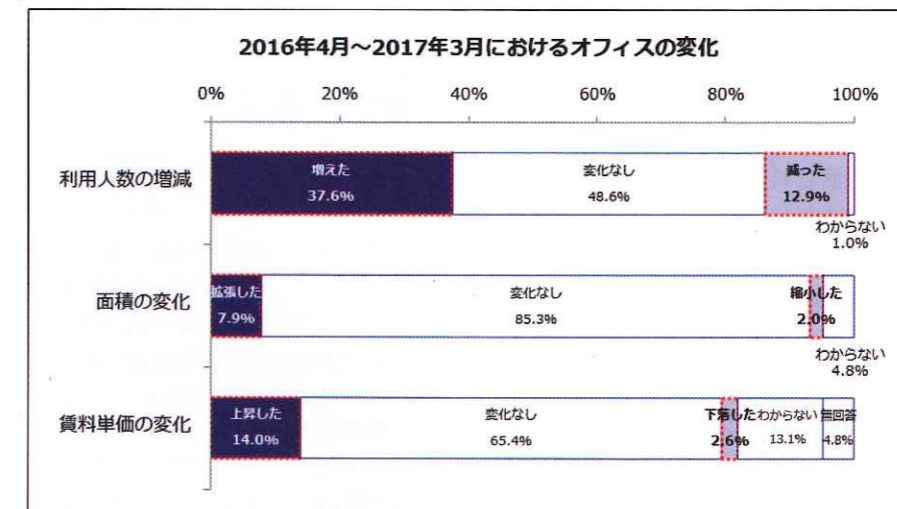
オフィス需要の“質的”変化

最近では、新聞などで「働き方改革」というキーワードを見ない日がないほど、大きな話題となっています。その最大の目的は、生産性の向上です。製造業では、技術革新、あるいは原材料や人件費の安い場所での生産などを通じて、生産性を高めることが可能ですが、サービス業の場合、事業はもっぱら人に頼っており、機械化しにくく、したがって、すぐに生産性を向上すること

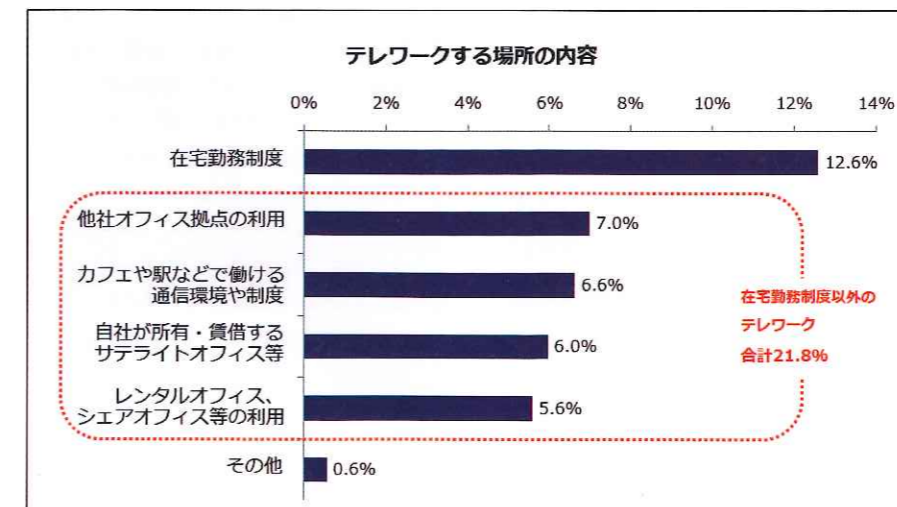
が難しい状況です。サービス業の場合、安く多く作るのではなく、より付加価値の高いことが要求されます。いわば知的生産性の向上がポイントです。企業にとっては、いい人材を採用すること、そしてその能力が最大限に発揮できる環境を作ることが大切です。

弊社の調査によると、過去1年で、企業はリフレッシュスペースやオープンなミーティングスペースなどを増やしており、多様な目的で利用可能なスペースの導入が進んでいることが分かりました。一方で、主たるオフィス以外の場所での変化を見てみると、従業員が働く場所として、在宅勤務制度を導入しているほか、自宅以外の場所でテレワークする場所（例：レンタルオフィスやシェアオフィスの利用）を整備している企業の割合は2割を超えており、多様な場所で働けるような整備が進んできていることが分かります（【図表3】参照）。

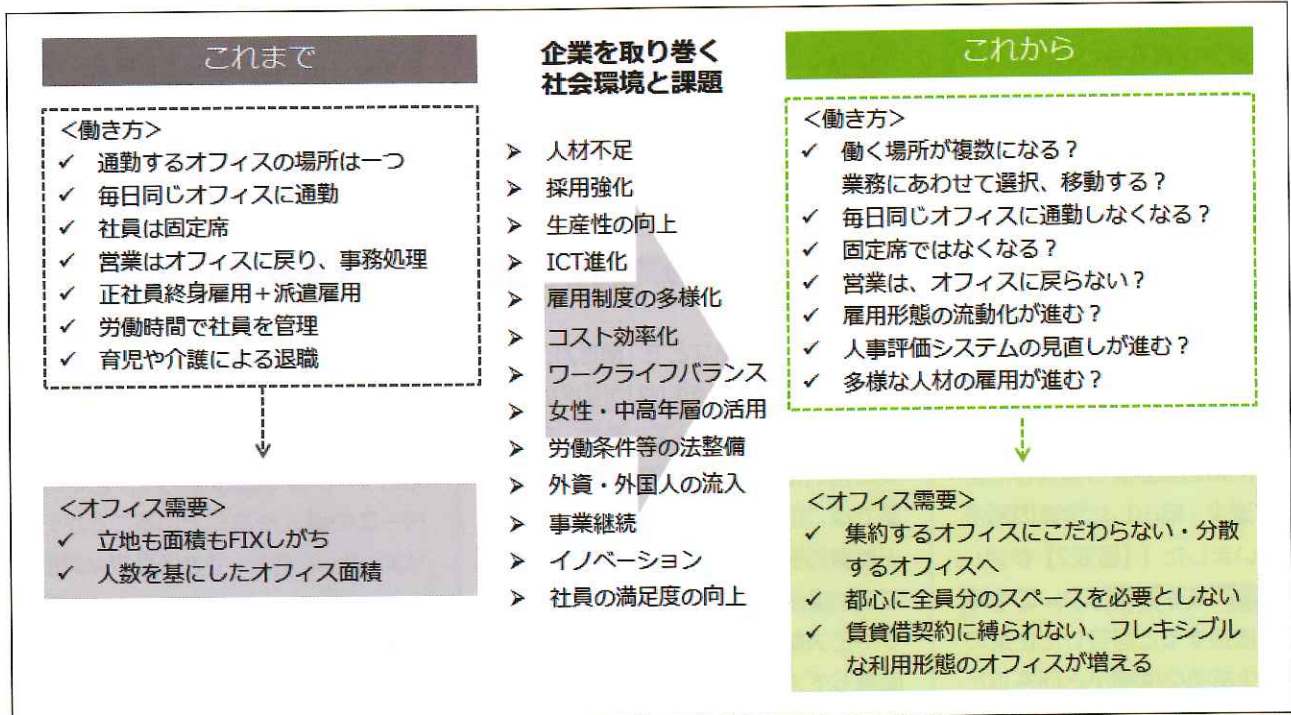
企業は、働き方改革の取り組みとしてまず在宅勤務制度の導入から着手しているケースが多く見受けられますが、一様に自宅で仕事をさせればよいというシンプルな問題でもないようです。ザイマックス総研が昨年実施した首都圏オフィスワーカーに対するテレワークの実態調査をみると、自宅でのテレワークは、自宅以外の場所に比べて、オンオフの切り替えがしづらい、また長時間労働になる懸念が高くあげられています。そういう意味では、メインのオフィスでもなく、自宅でもない、第3の場所、いわゆる「サードプレイスオフィス」が注目されてきており、企業が自ら賃貸借契約を結んで必要な場所を全て固定的に借りるのではなく、専門業者が提供するサービスをフレキシブルに使う方向も増えつつあります。このようなサードプレイスオフィスで、個人またはチーム単位で利用して働くことに対して、若年層ほど意向が高い結果も出



図表2



図表3



図表 4

ており、企業にとってサードプレイスオフィスは採用・雇用戦略的にも有効な選択肢となりえると言えます。

■ 今後のオフィスのあり方

働き方とオフィスについて、これまでとこれからを取りまとめたものが【図表 4】です。従来は、オフィスは固定的であったため、オフィス面積はオフィスワーカー数×1人あたり面積で計算できました。これからは、オフィスワーカーの働き方が多様に、時間、場所がフレキシブルになる可能性が高まってくると思います。従来のオフィスだけでなく、ワーカーが自宅やサードプレイスオフィスなどを、その日の業務やスケジュール、また個人の都合などに合わせて選択して働くようになれば、時間の効率化、業務効率化が可能となり、生産性の向上につながります。

今までは、オフィスビルの好条件は「近・新・大」と言われてきましたが、前述のとおり、供給としては、都心に大型ビルが大量に開発される予定であり、一方で、需要側は分散化する傾向にあ

るとい状況です。今後、分散化が進めば、従来は好立地と思われなかった周辺あるいは郊外のオフィスビルの価値が見直されたり、ニーズが高まったりする可能性もあると思います。いずれにしても、ビルオーナーにとっては、テナント企業であれ、サードプレイスオフィス事業者であれ、彼らに選ばれるビルである必要があり、そのための条件としては、オフィスビルが安全（耐震性を充足）であり、良好に維持管理され、快適性が担保されていることが必要だと思えます。

今後、働き方改革が進むにつれて、集約するセンターオフィスだけではなく、分散させるサードプレイスなどの選択肢をミックスしていくなど、企業のオフィス戦略そのものも多様になっていくと思われま。さらにその先には、IoTやビッグデータ、AIなどのテクノロジーがますます進化すれば、すべての業種業態の働き方に新たなパラダイムシフトを起こすこととなり、働く場所もオフィスだけではない、住まいやコミュニティのあり方も変わってくると思います。

なかやま よしお
中山 善夫

(株)ザイマックス不動産総合研究所
代表取締役社長

1985年に一般財団法人 日本不動産研究所に入所し、数多くの不動産鑑定、コンサルティングに従事。2001年より11年間、ドイツ証券審査部にてドイツ銀行グループの日本における不動産審査の責任者を務める。2012年12月にザイマックスグループの役員に招聘され、不動産全般に係る調査研究やグループの国内外のPR等を担当。不動産業界の次世代リーダー育成の「からくさ不動産塾」塾頭。不動産鑑定士、CRE(米国不動産カウンセラー)、FRICS(ロイヤル・チャータード・サバイヤーズ協会フェロー)、MAI(米国不動産鑑定士)、CCIM(米国商業用不動産投資アドバイザー)、ARES証券化マスター試験委員。早稲田大学ビジネススクール招聘講師。日本大学大学院非常勤講師。ニューヨーク大学大学院修了。