

第5回 働き方改革を支える今後の不動産のあり方検討会 議事概要

日時：平成30年5月11日（金）16時30分～18時30分

場所：国土交通省4階特別会議室（中央合同庁舎第3号館）

議事概要は、以下のとおり。

【池本委員からの発表】

- 生活者側の視点から働き方改革の事例を見ると、居住を希望するエリア（地方・都内・郊外）や家族構成（家族有・シングル）によって多様な暮らし方が存在し、それに合わせて多様な働き方（サテライトオフィス、テレワーク、シェアオフィス等）を選択することができるようになっている。
- 流山市では、一部行政も主導しながら、空き家をシェアオフィスに転用し、都内企業を誘致して、子育てのために退職した女性の職場復帰支援を目的としたスキルアップ講座等を開催している。
- 在宅ワークが進展するにしたがって、住宅についても住まいのハコとしての進化や工夫が進んでいる。
例：ダイニングのワークスペース化、リビ充（リビング充実…リビングを広げ、ワークスペースや子供の遊び場として活用）、室内窓付のワークスペースの設置、個室の専用ワークスペース化、分譲マンションの専有部におけるスタディスペースやファミリーライブラリーの設置、分譲マンションの共用部におけるワークスペースの設置等
- 共働き層の増加によって、生活者が住まいに求める要素は、住戸や生活のゆとりといった居住空間に対するニーズから、日常生活の利便性やタイムセービングといった暮らしやすさに変化してきている。暮らしやすさが重視されるなかで、「職住近接」に加え、「育住近接」というトレンドも生まれている。
- 家族の有無や子供の年齢等のライフステージによって生活者が働きたい場所は変化するため、働き方改革を進めるためには、どのライフステージにいる層をターゲットとするのか、ということ意識することが重要。
- 働き方改革を阻む障壁は、次の5つ。①報酬体系の壁（労働時間型・職能型の報酬体系から、JOB型・成果型への転換）、②セキュリティの壁（PC/スマホのセキュア化）、③サイバーオフィス整備の壁（テレビ会議やファイル共有といった新技術活用に関するリテラシーの向上）、④労務管理の壁（在宅ワークをする社員と出社する社員との間のメンバーシップの維持）、⑤コストの壁（セキュアな外部環境等の導入コスト）。
- 働き方改革を促進するためのアイデアは、次の4つ。①「育住近接」の促進（容積率緩和や補助金等の事業者支援策等）、②暮らし場所の近くでの働く空間設置の推進（大規模マンションの開発要件にワークプレイス設置を盛り込む等）、③先進的な自治体の取組み支援（流山市のような事例を支援）、④サテライトオフィスの拡大。

【三井不動産株からの発表】

- 働き方の制度改革・ICT環境の整備に伴い、パソコンの持出し等が進んだことで、お客様（法人）等から、働く場所を整えるニーズが高まったことを受けて、法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」を立ち上げた。
- 「WORKSTYLING」は、有人管理による直営施設30拠点（地方都市6拠点）体制（他社ビルを含む）。郊外は、事務所集中エリアにピンポイントで設置。オンタイムの勤怠管理をできるようにする等、ソフト改革・ハード整備を実施した“場”に、安心・安全と快適さを担保しているのが特長。本社拠点等から中間での社外打ち合わせを可能にするなど、様々なシーンに対応することで、移動時間削減・生産性向上にも繋がり、より質の高い「働き方」が可能。

【油津応援団からの発表】

- 若者の定着・仕事の創造及び小さなまちの商店街の再生というテーマで、日南市の中活計画・サポートマネージャー事業としてスタート。人口減少下において、昔のように商店街に人が溢れ、物を売るのではなく、今の時代だからこそできる人・興味の集め方を考え、商店街がどのように変わることができるか取り組んでいる。ゼロベースで市場を意識し、時代に応じて役割をもたせ、持続可能なまちづくりをすることが重要。
- 雇用創出においては、市の中活事業開始後、18歳～29歳までの流失が鈍化し、30代のUターンが増加。県外からのIT企業等の進出により、20代・30代の雇用が創出され、2年間で100名が採用された。4年で当初の目標である20店舗を超える29店舗が進出。大半は実家暮らしだが、それ以外は住まい・店舗探しもサポート。
- IT企業の進出においては、空き家・空き地を活用し、保育所や事務所をリノベーションして暮らす場や働く場の提供を進めているほか、行政補助金は他自治体と変わらないが、汎用性のある補助制度に変更。スピード感ある業界に対応して、各企業のニーズに応じて、コミュニケーションツール等を活用し、時間的なコストを削減しているほか、都心の人材不足もサポート。
- 商店街の活性化のために、中活計画の1年目から市民の理解に向けた取組みとして株式会社油津応援団を設立し、基盤を固めたことで、事業計画後半は加速度的に取組みを促進。現在では保育園が進出し職育近接を実現する等、自走フェーズに展開。
- 行政の役割としては、我々の二人とも個人事業主だが、毎日登庁し、ベンチャー企業と地方役所の間に入り、コミュニケーションの円滑化を図っている。半官半民という立場で活動できたことで、現場と行政との橋渡しを実現。

【質疑・委員発言等】

- 育児が必要となる期間はライフサイクルの中では限定的であり、マンションに子育て施設を誘致するにしても、将来的に遊休施設とならないよう、誘致すべきエリアを慎重に選択する必要がある。
- テクノロジーの進化により、サテライトオフィスやシェアオフィスで働く場合でも、円滑なコミュニケーションや労務管理が可能となる中で、一か所に人を集めて働くことで労務管理をしながら生産性を保つ、というこれまでの本社の役割や、本社の集積する都心の不動産マーケットがどのように変化していくのか、というテーマが重要。
- 郊外の住宅団地におけるスキルのあるシニア層や主婦・子育て世代が地元で働くことのできる環境を整備するという観点が重要。特に郊外部の再生にメリットがあるであろう自治体や電鉄会社等が主導して、郊外における働き方改革を絡めたまちづくりの事例を増やしていくことが必要。
- 東京大都市圏が人口3,000万人超、地方中核都市の大都市圏は人口200万人～300万人。大学進学等で東京へ人口流入するが、社会資本の限界生産性という面でも、東京はインフラ整備に対するリターンが大きくなっているため、環境整備が進むとさらに人口集中が起こる。その中で、シェアオフィス等、働きやすい環境を全国的に整備し、全体のバランスを取ることが重要。