

COVID-19 影響下でのオフィスワーカーのワークスタイル分析

井口 雄太 吉野 攝津子
赤川 宏幸

Work Style Analysis of Office Workers Under the Influence of COVID-19

Yuta Iguchi Setsuko Yoshino
Hiroyuki Akagawa

Abstract

The impact of COVID-19 has led to the spread of teleworking in society, and it is expected that Obayashi Corporation will continue to have a hybrid system of office work and teleworking. It can be inferred that changes in the work system, combined with various factors such as social conditions and personal attributes, have had an impact on the work styles of employees. Whereas working styles have become more diverse, employees may not be able to perform well if their offices remain the same. Therefore, to explore working styles under the influence of COVID-19 and to obtain guidelines for future offices, we conducted a questionnaire to survey office workers to analyze their working styles. We asked about their attendance at work, communication status, and actions they prefer to take in offices in the future and obtained trends by age group. Additionally, by classifying the respondents into seven clusters based on the questionnaire, we obtained a more diverse range of trends.

概 要

COVID-19の影響により社会ではテレワークの普及が進み、大林組でもオフィスワークとテレワークが混在した執務体制が今後も続くと考えられる。執務体制の変化は、社会的情勢や個人属性など、様々な要因と組み合わせ、職員の働き方にも影響を与えたと推測できる。働き方が多様化する一方、オフィスが従来のままでは、職員はパフォーマンスを発揮できない可能性がある。そこで、COVID-19の影響下における働き方を探り、今後のオフィスの指針を得るため、事業所勤務者を対象にワークスタイル分析を目的としたアンケート調査を行った。出社状況やコミュニケーション状況、オフィスで今後取り組みたい行為などを尋ね、年齢層別の傾向が得られた。また、アンケートを基に働き方の傾向別に回答者を7群のクラスターに分類することで、より多様な傾向を得ることができた。

1. はじめに

COVID-19の影響により、テレワークが急速に浸透することとなった。大林組も例外ではなく、2020年の3月には事業所勤務者を中心にテレワークの適用範囲が拡大された。2022年6月現在では社会情勢に加えて、各部署の業務状況、職員それぞれの働き方やオフィスのフリーアドレス化など、様々な要因により勤務形態はテレワークと出勤が混在している。

テレワークによる働き方の変化は、社会に大きな影響を与え、オフィスの環境や設備機能、オフィスの目的にも変化を迫るきっかけとなった。国内では什器メーカーなどを中心に今後の展望を含めた働き方やオフィスに関する調査分析結果¹⁾が記されており、今後のオフィスは個人で作業をする場ではなくコミュニケーションを行う場として求められていると報告されている。

大林組社内でもテレワークの適用範囲が拡大され、事

業所に属する職員の働き方が多様になったことが予想される。その為、今後オフィスをどのように機能させるか、指針が必要となる。そこで、まずは大林組職員を対象にワークスタイル分析を目的としたアンケート調査を行い、COVID-19の影響を経た上での働き方の現状を探った。

調査結果は今後のオフィス機能を考慮するための材料とし、多様な働き方に対応するための手段としてはアクティビティ・ベースド・ワーキング(ABW)²⁾の活用を視野に入れている。その為、「働き方」という枠組みの中でもオフィスで行われる活動に注目し、コミュニケーションや今後取り組みたい行為、さらには活動を取り巻く環境を調査項目として取り入れた。

得られた結果を基に、多様性に対応したオフィス機能を用意することができれば、オフィスワーカーは心身とも健康に、すなわちウェルビーイングな状態で働くことができるのではないかと考えた。

また、オフィスでのどのような行為がウェルビーイン

グに繋がるか調査することで、ウェルビーイングな働き方の評価指標構築へ繋がる可能性がある。

2. 調査概要

2.1 調査手法・期間

アンケートは、回答期間を2021年7月16日から2021年7月30日とした。設問数は全30問で、COVID-19の影響を探るために一部2020年度を対象とする問いを設定した。

2.2 調査対象

大林組職員のうち、事業所に勤務する（現場との兼務者を含む）7630人を対象とした。

2.3 アンケート項目

Table 1に使用したアンケート項目を示す。設問番号6から12はオフィスワークとテレワークという執務形態の違いによる業務に対する主観評価の設問とした。設問番号13から19はオフィスワーク時とテレワーク時で取り組みたい行為、執務形態それぞれで必要な環境・設備を回答してもらい、今後の業務環境構築の参考にすることとした。設問番号20から24では、立ち話のようなインフォーマルコミュニケーションや会議のようなフォーマルコミュニケーションにおいての言動が、対面とオンラインの違いによって差が生じているかを確認するための設問とした。続く設問番号25と26では今後重視したいコミュニケーションについて回答してもらった。設問番号27から30では2020年度に行った、読書や学習、料理や運動などのような文化・余暇活動の種別、状況、展望を尋ねることで、今後のオフィスでの活動の参考となる情報が得られるようにした。

3. 調査結果

3.1 アンケート集計結果

アンケート配信後、アンケート対象者数7630人に対し、回答数2620を得ることができ、有効回答率は36.2%であった。

本報告のアンケート結果は、傾向が分かりやすく応用が効きやすい属性として年齢層を利用し分析を行う。

また、調査項目の中でも、本章では後のクラスター分析に影響がある項目と、結果が特徴的と見られる項目を抜粋して紹介する。

Fig. 1に年齢層別の回答割合を示す。50代の回答者が最も多く3割以上を占める。30代と40代はほぼ同数で20代が続くという結果となった。

3.2 出勤現況と出勤意向

Table 2に年齢層別の2020年度出社状況を示す。選択肢を週当たりの出社率に変換し、年齢層別に平均を取った数値を示す。20代の出社率が67.9%と他の年齢層よりも

Table 1 アンケート項目

Questionnaire Items		
設問番号	アンケート項目	カテゴリ
1	年齢層	回答者属性
2	役職	
3	部署・部門	
4	2020年度出勤回数	
5	通勤時間	
6	テレワーク時の同居人在宅有無	
7	選好 ³⁾ 度（オフィスワークとテレワーク、どちらを好ましく思っているか）	執務形態の違いによる業務に対する主観評価
8	生産性	
9	疲労感	
10	達成感	
11	集中度	
12	理想出社率	取り組みたい行為・必要な設備、環境
13	オフィスで取り組みたい行為（業務など）	
14	オフィスに求める設備・環境	
15	オフィスに今後求める設備・環境	
16	その他オフィスワークに必要なもの（記述）	
17	テレワーク時に取り組みたい行為（業務など）	
18	テレワーク時に求める設備・環境	
19	その他テレワーク時に必要な環境（記述）	
20	インフォーマルコミュニケーション仕掛けやすさ	
21	インフォーマルコミュニケーション発生頻度	
22	フォーマルコミュニケーションでの発言しやすさ	
23	フォーマルコミュニケーションでの議事進行しやすさ	
24	フォーマルコミュニケーションでの称賛しやすさ	
25	対面で重視したいコミュニケーション先	今後重視したいコミュニケーション先
26	遠隔で重視したいコミュニケーション先	
27	2020年度プライベートコミュニケーションの変化	プライベートでのコミュニケーション・文化活動
28	2020年度文化活動時間変化	
29	文化活動内容	
30	文化活動時間継続意向	

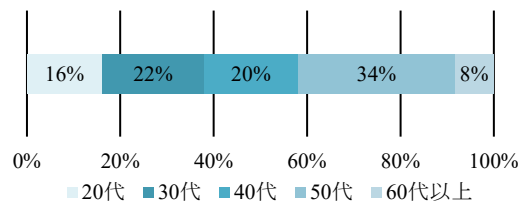


Fig. 1 年齢層別回答者割合
Percentage of Respondents by Age Group

比較的高い傾向であった。

次に、社会情勢や業務の都合にとらわれず、自由に勤務形態を選択できる場合の理想の出社回数を回答しても

らった。Table 3に結果を示す。こちらも週当たりの出勤率に変換し年齢層別に平均値をとった。全年齢層を確認すると、概ね50%から60%に収まっており、オフィスワークとテレワークが混在した働き方を望む職員が多いことがわかった。

参考として、総務省の調査⁴⁾において「今後もテレワークを継続したい」（「継続したい」及び「どちらかといえば継続したい」という意向は、全体（66.4%）、企業別（大企業：68.4%、中小企業：63.5%）でみても、いずれも過半数を占める結果となっており継続意向が強い。オフィスワーカー個人がどの程度の出社率を望んでいるかは不明だが、Table 3で示した理想的な出社率が社会的な潮流と大きく乖離した結果ではないと考える。

3.3 オフィスワークとテレワーク

Fig. 2に年齢層別勤務形態の選好度についての回答割合を示す。全体的には「オフィスワーク」、「テレワーク」、「どちらも変わらない」の割合は同程度だが、年齢層別に見ると、20代ではテレワークの方が好ましいと回答した割合が44%、50代では29%と差が見られた。オフィスワークの方が好ましいと回答した割合は20代では23%で50代では37%と、こちらも差が見られた。

Fig. 3にオフィスとテレワークでどちらの生産性が高いかの年齢層別回答割合を示す。どの年齢層でも生産性はオフィスワークの方が高いと回答した人が多かった。

3.4 オフィスでの行為・設備・環境

次に、オフィスで今後取り組みたい順に行為を並び替えてもらった。1番目に選択された項目別に、選択した年齢層の割合をFig. 4に示す。最も多く選択されたのは「創造的議論」であった。Fig. 1に示した調査全体の年齢層別回答割合から離れた項目に注目すると、「リフレッシュ」を選択した職員は20代が多く、「インフォーマルコミュニケーション」を選択した職員は30代が多かった。「遠隔無音声コミュニケーション」はメールやチャットでの主にテキストを主体としたコミュニケーションを指す。

次にオフィスに今後求める定番的な設備・環境を、欲しい順に並び替えてもらい、1番目に選択された項目別に、選択した年齢層の割合をFig. 5に示す。個人固定席はFig. 1に示した調査全体の年齢層別回答割合と比較すると概ね一致しており、最も多く選択されていた為、特に需要が高いとわかった。また20代はリフレッシュエリアやキッチンを選択した回答者の中でも割合が高いなど、年齢層による傾向の違いがわかった。

4. クラスタ分析結果

4.1 潜在クラス分析によるクラスター分類

働き方に関してさらに多様性を探るため、アンケート結果を基に、クラスター分析の一種である潜在クラス分析⁵⁾⁶⁾を行った。潜在クラス分析は、カテゴリカルな変数

Table 2 年齢層別出社率
Attendance Rate by Age Group

年齢層	平均出社率
20代	67.9%
30代	61.0%
40代	63.8%
50代	65.2%
60代以上	59.5%

Table 3 年齢層別理想出社率
Ideal Attendance Rate by Age Group

年齢層	平均理想出社率
20代	57.1%
30代	52.8%
40代	54.6%
50代	58.5%
60代以上	50.9%

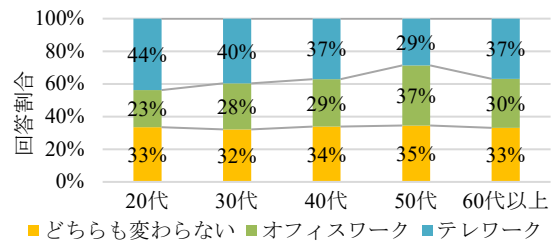


Fig. 2 年齢層別勤務形態選好度
Work Style Selection by Age Group

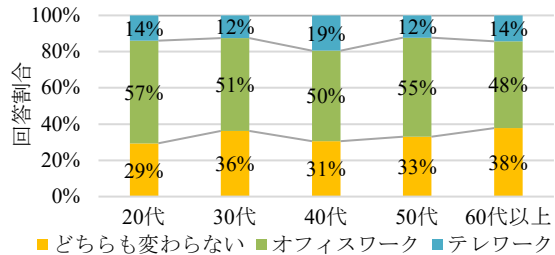


Fig. 3 年齢層別勤務形態生産性
Work Type Productivity by Age Group

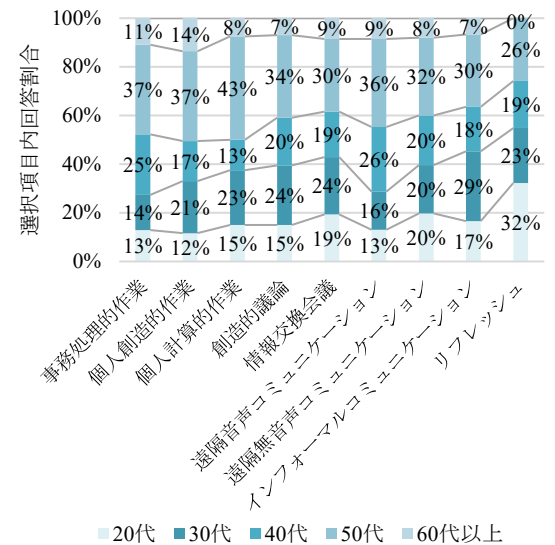


Fig. 4 オフィス取り組み行為別年齢層分布
Distribution of Age Groups by Tasks Tackled in the Office

をもとにデータをクラスタリングする手法で、他のクラスタ分析手法では定量的な数値を用いて分析を行なうが、この分析手法はアンケート結果のような定性的な項目を用いてもクラスタリングが可能となっている。本報告では主にオフィスワークとテレワークの選好度や、対面とオンラインでのコミュニケーションのしやすさなどを変数として設定し分析を行った。

潜在クラス分析の結果をTable 4に示す。クラスター数を3個から8個に設定し分析を行い、得られた統計モデルの適合度を比較した。統計モデルの推定には、最尤法を使用した。その際に負の対数尤度を用いたBIC（ベイズ情報量規準）が統計量として算出される。BICが小さいほど適合が良いモデル⁷⁾と言えるため、BICが最小であるクラスター数が7のモデルを採用した。

Table 5にクラスター数が7つの場合の潜在クラス分析に使用した設問と、その設問が潜在クラス分析においてどの程度影響を与えているかを表す、「効果の大きさ」を示す。「効果の大きさ」は、分析に使用した設問をクラスター間で比較した統計量で、1つの設問と割り振られたクラスターとの分割表をもとに、その分割表の各セルの期待度数からの乖離を求めて算出される。期待度数は、各クラスターの標本サイズと、設問の各水準(カテゴリー)の条件付き確率との積である。

4.2 各クラスターの特徴

各クラスター回答者の潜在クラス分析に使用した設問回答傾向をTable 6に示す。またFig. 6に各クラスターの多次元尺度構成プロットを示す。多次元尺度構成は、対象間の類似度（類似性、相違性、距離）を視覚化する手法で、クラスター間の類似性を2次元上に描いたものとなる。Fig. 6での2軸は潜在クラス分析（latent class analysis；LCA）の多次元尺度構成（Multi-Dimensional Scaling；MDS）を示しており、LCA MDSの1と2として設定して図示している。距離が近いクラスターほど類似性が高い。対極に位置するクラスターを確認すると、クラスター2とクラスター7、クラスター4とクラスター6がそれぞれ対立している。設問に対する回答傾向と、多次元尺度構成プロットから読み取れる類似性に基づいた関係に加え、各クラスターがオフィスをどう捉えているかを把握することで、7つの各クラスターに名前を付け分類することにした。各クラスターのオフィスで取り組みたい行為の1番目に選択された割合をFig. 7に、Fig. 8に各クラスターがオフィスに求める設備・環境を示す。

以上の結果に基づき、7群の各クラスターの特徴を整理し名前を付けた。以降にその結果を示す。

4.2.1 クラスター1・スタンダードワーク型 オフィスワークの選好度の割合が高く、生産性、集中、達成感もオフィスワークの方が上と回答している割合が高い。通勤時間は1時間以内が多い。対面の方がインフォーマルコミュニケーションを仕掛けやすい、会議中に発言しやすいと回答している割合が高い。取り組みたい業務

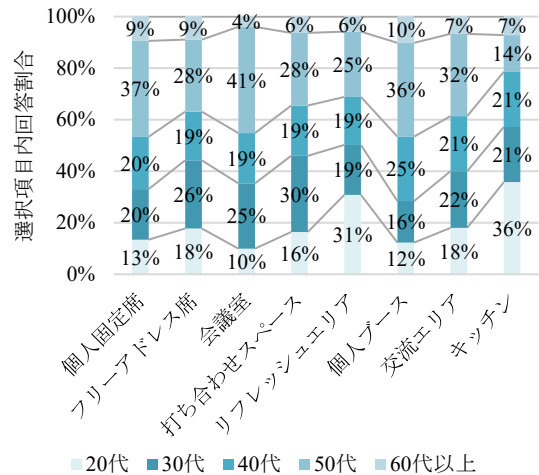


Fig. 5 オフィスに求める設備年齢層分布
Distribution of Age Groups by Equipment Seeking Office Space

Table 4 潜在クラス分析のクラスター数と適合度
Number of Clusters and Goodness of Fit for Latent Class Analysis

クラスター数	BIC	最適
3	8.767e4	
4	8.690e4	
5	8.678e4	
6	8.672e4	
7	8.670e4	最小 BIC
8	8.674e4	

Table 5 潜在クラス分析使用設問と効果の大きさ
Latent Class Analysis Use Questions and Effect Sizes

設問	効果の大きさ
通勤時間	0.23
選好度	0.84
生産性	0.92
疲労度	0.39
同居人の有無	0.15
達成感	0.84
集中度	0.81
出勤状況	0.54
理想出勤率	0.92
インフォーマルコミュニケーション（雑談）仕掛けやすさ	0.62
インフォーマルコミュニケーション（雑談）発生頻度	0.52
フォーマルコミュニケーション（会議）での発言のしやすさ	0.80
フォーマルコミュニケーション（会議）での議事進行のしやすさ	0.80
フォーマルコミュニケーション（会議）での称賛のしやすさ	0.69
プライベートコミュニケーションの状況	0.23
余暇活動時間	0.33

や設備・環境も、どの業務、どの設備・環境にも万遍なく分布しており、このクラスターを分析時点での社内の標準として扱いスタンダードワーク型と名付けた。

Table 6 各クラスターアンケート設問回答割合
Response Rate for Each Cluster Survey Question

設問	クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5	クラスター6	クラスター7
全体に対する分布割合	19%	18%	16%	16%	13%	9%	9%
平均通勤時間 (hour)	0.98	0.83	0.94	0.97	1.05	0.97	1.08
選好度	「オフィスワーク」が多い	「オフィスワーク」が非常に多い	「テレワーク」と「どちらも変わらない」が同程度	「どちらも変わらない」が非常に多い	「テレワーク」が非常に多い	「テレワーク」「オフィスワーク」「どちらも変わらない」が同程度	テレワークが非常に多い
生産性	「オフィスワーク」が非常に多い	「オフィスワーク」が非常に多い	「どちらも変わらない」が非常に多い	「どちらも変わらない」が多い	「テレワーク」と「どちらも変わらない」同程度	「オフィスワーク」が非常に多い	「テレワーク」が非常に多い
疲労度	「オフィスワーク」が非常に多い	「オフィスワーク」が多い	「オフィスワーク」が多い	「差はない」が多い	「オフィスワーク」が非常に多い	「オフィスワーク」が多い	「オフィスワーク」が非常に多い
同居人	「いることが多い」	「いることが多い」	「いることが多い」「たまにいる」が同程度	「いることが多い」	「たまにいる」	すべて同程度	すべて同程度
達成感	「オフィスワーク」が非常に多い	「オフィスワーク」が非常に多い	「差はない」が非常に多い	「差はない」が非常に多い	「差はない」が多い	「オフィスワーク」が多い	「テレワーク」と「差はない」同程度
集中度	「オフィスワーク」が多い	「オフィスワーク」が非常に多い	「差はない」が多い	「差はない」が多い	「テレワーク」が多い	「オフィスワーク」が多い	「テレワーク」が多い
2020 年度出社率	64.3%	83.0%	54.3%	65.3%	52.2%	74.9%	44.2%
理想出社率	58.8%	85.7%	47.0%	56.5%	36.0%	62.9%	19.9%
インフォーマルコミュニケーションの仕掛けやすさ	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「対面」が多い	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「対面」が多い	「どちらも同じぐらい仕掛けやすい」が多い
インフォーマルコミュニケーションの発生頻度	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「対面」が多い	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「対面」と「どちらも同じぐらい発生していない」が同程度	「対面」が多い
会議での発言のしやすさ	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「どちらも同じぐらい発言しやすさ」が多い	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「どちらも同じぐらい発言しにくい」が多い	「どちらも同じぐらい発言しやすさ」オンラインの方が発言しやすさ
会議での議事進行のしやすさ	「対面」が多い	「対面」が非常に多い	「どちらも同じぐらいファシリテーションしやすさ」が多い	「対面」が非常に多い	「対面」が多い	「どちらも同じぐらいファシリテーションしにくい」が多い	「オンライン」と「どちらも同じぐらいファシリテーションしやすさ」が多い
会議での称賛のしやすさ	「対面」が多い	「対面」が多い	「どちらも同じぐらい称賛しやすさ」が多い	「対面」が非常に多い	「対面」が非常に多い	「どちらも同じぐらい称賛しにくい」が多い	「どちらも同じぐらい称賛しやすさ」が多い
プライベートコミュニケーション	「減少した」が非常に多い	「減少した」が多い	「減少した」が多い	「減少した」と「変わっていない」が同程度	「減少した」が非常に多い	「減少した」と「変わっていない」が同程度	「減少した」が多い
文化・余暇活動状況	「変化はない」と「増やした」が同程度	「変化はない」が多い	「変化はない」と「増やした」が同程度	「変化はない」が多い	「増やした」が多い	変化はないが非常に多い	「増やした」が非常に多い

4.2.2 クラスタ2・オフィスワーク型 このクラスターに属する回答者はテレワークよりもオフィスワークの方を好ましく感じている割合が他クラスターと比較すると多い。生産性、集中、達成感もオフィスワークの方が優位と回答した人が大多数を占める。通勤時間は30分以内が多い。2020年度は出勤率では80%を超えており、選択肢では週5日出勤していた回答者が多かった。理想の出勤率も85%を超え、こちらも選択肢では週5日の出勤を望む回答が多かった。コミュニケーションも対面優位の回答割合が高い。取り組みたい業務は個人で行う業務の回答割合が高く、環境・設備で固定席の割合が高いことから、オフィスを個人で仕事する場として捉えていると推測し、従来の働き方を想起させるオフィスワーク型と名付けた。

4.2.3 クラスタ3・マルチコミュニケーション型 執務形態の違いによる主観評価に関する設問については「差がない」と回答割合が高いが、選好度はテレワークの方が好ましいとの回答割合が高い。インフォーマルコミュニケーションについては対面で仕掛けやすく発生頻度も対面が発生しているとの回答割合が高いが、フォーマルコミュニケーションに関しては「どちらも同じぐらい」の回答割合が高い。取り組みたい行為に「インフォーマルコミュニケーション」を選択した回答者の中ではクラスター3の割合が21%と最も高い。オフィスに求める設備・環境では「交流エリア」を選択した回答者の中でクラスター3の割合が最も高いことから、オフィスをインフォーマルコミュニケーションの場と捉えていると推察できる。以上からコミュニケーションの形式を選ばない類型として、マルチコミュニケーション型と名付けた。

4.2.4 クラスタ4・マルチワーク型 執務形態の違いによる主観評価に関する設問では、オフィスワークとテレワークとの間に「差がない」との回答割合が高い。オフィスで取り組みたい業務は「創造的議論」や「情報交換会議」の回答者の中で比較的高い割合を占めており、求める設備・環境では「会議室」や「打ち合わせスペース」を選択した回答者の中で高い割合となっているため、オフィスをフォーマルコミュニケーションの場と捉えていると推測できる。以上から仕事の間と形式を選ばない類型としてマルチワーク型と名付けた。

4.2.5 クラスタ5・テレワーク型 執務形態の違いによる主観評価に関する設問の回答では「テレワーク」の回答割合が高い。通勤時間は平均時間では1.05時間と他クラスターより長く、選択肢では2時間以上の回答割合が高いため、その影響が考えられる。また、コミュニケーションに関する設問は「対面」の回答割合が高く、オフィスで取り組みたい業務としては、「創造的議論」及び「インフォーマルコミュニケーション」を選択した回答者の中で比較的高い割合が高い。以上のことから業務自体はテレワークを選択しつつ、オフィスを総合的なコミュニケーションの場として捉えていると推測されるため、テレワーク型と名付けた。

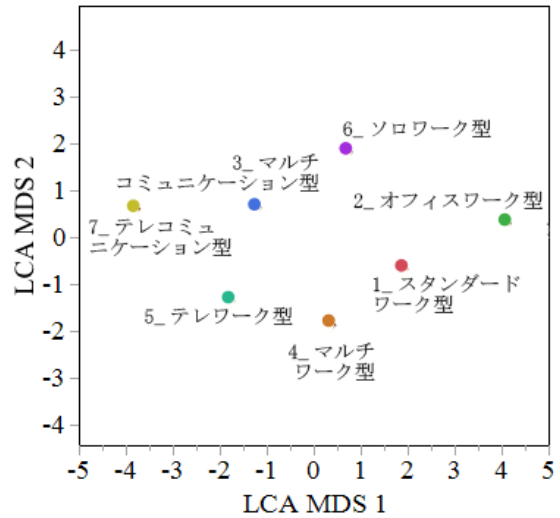


Fig. 6 多次元尺度構成プロット
Multidimensional Scaling Plot

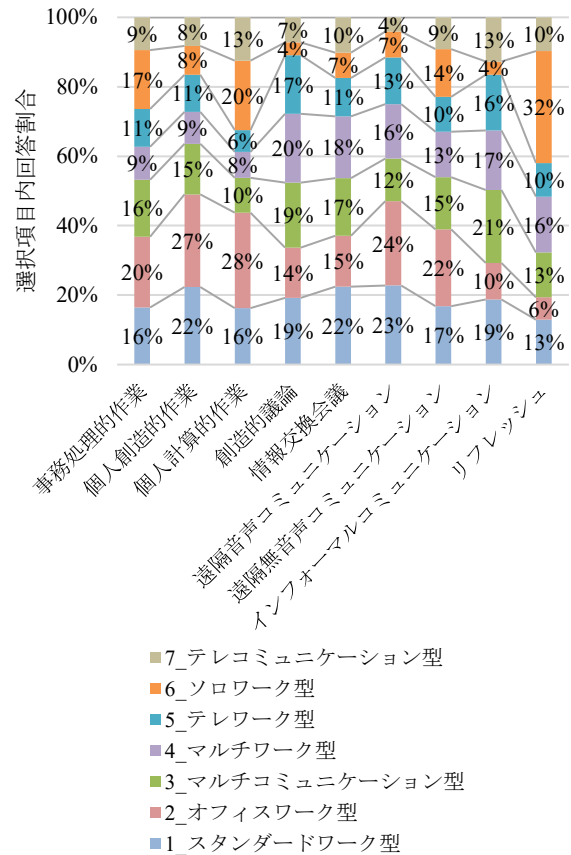


Fig. 7 オフィス取り組みたい行為別クラスター分布
Cluster Distribution by Tasks Tackled in the Office

4.2.6 クラスタ6・ソロワーク型 執務形態の違いによる主観評価に関する設問では、生産性、達成感、集中度において「テレワーク」の回答割合が高かった。対面とオンライン、両方において発言及び議事進行がしにくいとの回答割合が高い。また、インフォーマルコミュニケーションに関しても対面、オンライン共に発生して

いないとの回答が多かった。2020年度の出社率は75%程度、選択肢では週5日が多く、理想の出社率も63%と他クラスターと比較すると比較的高い。オフィスで取り組みたい業務では「事務处理的作業」や「個人計算的作業」、「リフレッシュ」などを選択した回答者の中で占める割合が高い。オフィスでは個人業務に取り組みたいと予想される。以上より、オフィスを個人業務の場として捉えていると推察できるため、ソロワーク型と名付けた。

4.2.7 クラスター7・テレコミュニケーション型 執務形態の違いによる主観評価に関する設問では、「テレワーク」の回答割合が他のクラスターよりも高く、特に集中は「テレワーク」の方ができるとの回答割合が圧倒的に高かった。

コミュニケーションに関わる設問ではオンライン寄りの回答割合が高く、COVID-19の影響下にあった2020年度においても同居人以外とのプライベートコミュニケーションが以前より増加した人が多いため、遠隔コミュニケーションを好む人々がこの類型には多いと予想される。

オフィスで取り組みたい業務を確認すると、「創造的議論」や「インフォーマルコミュニケーション」を選択した回答者の中で割合が高く、オフィスに求める設備・環境では「フリーアドレス席」や「キッチン」を選択した回答者の中で割合が高い。以上のことから、テレコミュニケーションを好み、多様なコミュニケーションの場所をオフィスに望んでいることから、この類型をテレコミュニケーション型と名付けた

4.3 各クラスターの分布

Fig.9に母集団全体でのクラスター分布に加えて、技術研究所（以下技研、東京都清瀬市）のクラスター分布割合を示す。全体ではスタンダードワーク型とオフィスワーク型がほぼ同数であり、次点にマルチワーク型が続いている。技研はスタンダードワーク型とマルチコミュニケーション型が多い結果となった。

次に年齢層別のクラスター分布割合をFig. 10に示す。大きな偏りはないが、スタンダードワーク型が20代で高い割合を占め、オフィスワーク型は50代では割合が高い。テレワーク型は30代と40代に同程度の割合で存在しているなどの特徴が見られる。

5. まとめ

大林組職員のCOVID-19の影響下における働き方の実態と好みについて調査した。調査では執務形態や、対面かオンラインかが、コミュニケーションの状況に与える影響をアンケートにより把握した。結果、以下のような知見が得られた。

- 1) 2020年度は20代の出社率が67.9%と他の年齢層よりも高かった。
- 2) 50%から60%（週2~3回）の出社を望む職員が多かった。

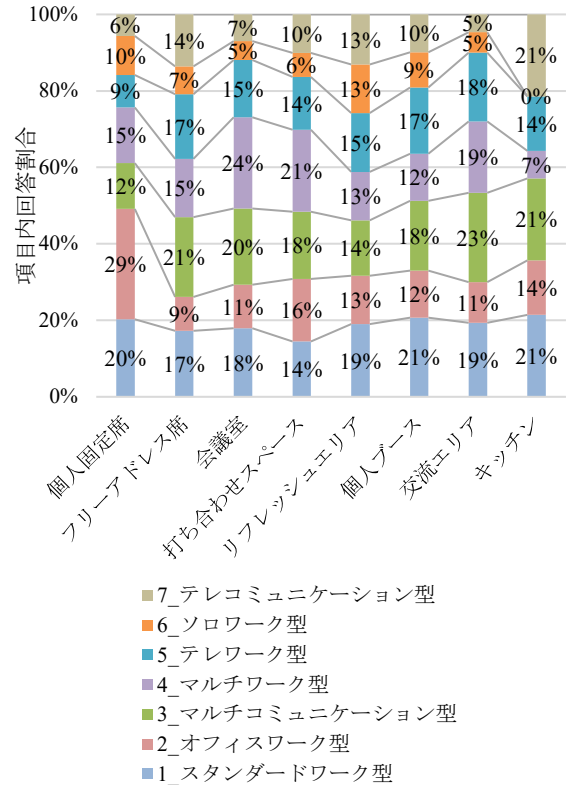


Fig. 8 オフィス要求設備・環境別クラスター分布 Cluster Distribution by Office Demand Facilities and Environment

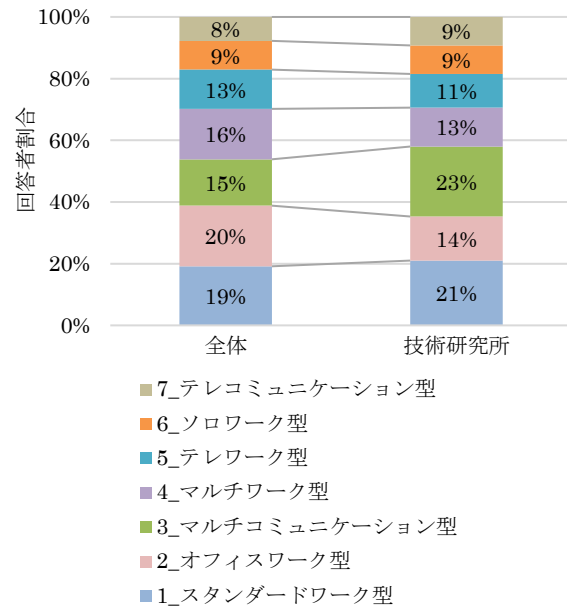


Fig. 9 所属別クラスター分布割合 Percentage of Cluster Distribution by Affiliation

- 3) 年齢層により「オフィスワーク」と「テレワーク」のどちらを好ましく思うかは異なる。
- 4) オフィスで取り組みたい行為では「創造的議論」が最も多かった。

- 5) オフィスに求める設備・環境では昨今のオフィスとのトレンドとは異なり個人固定席が最も多かった。

また、年齢層別とは異なる視点を得るために、アンケート回答結果を利用し潜在クラス分析によって回答者を7群のクラスターへ分類した。分類されたクラスターが内包する特徴から、年齢層別分析とは異なる以下のような知見が得られた。

- 6) 7つの類型はそれぞれ重視する業務や環境・設備に明確な差がある。
7) 所属部署や年齢層によってクラスターの分布は異なる。

本調査で得られた結果は、年齢層という切り口だけでは傾向が見えなかった、様々な働き方の職員がいることを示している。本調査結果は、働き方制度の見直しや、オフィスの改装を行う際に、職員それぞれの働き方を考慮する材料としたい。

参考文献

1) コクヨ株式会社ワークスタイル研究所, ”WORK VIEW 2021 —ポストパンデミックの仕事観—”, コクヨ, 2021-01-14
<https://www.kokuyo-furniture.co.jp/contents/7-work-view-2021.html>, (参照 2021-04-06)
2) Rethink the way we work Activity Based Working <https://www.veldhoencompany.com/en/activity-based-working/>, (accessed 2022-07-14)
3) 松村明: 大辞林第3版 (アプリ版), 三省堂, 2006-10 選好: 他よりもあるものを好むこと。『国民生活一度調査』

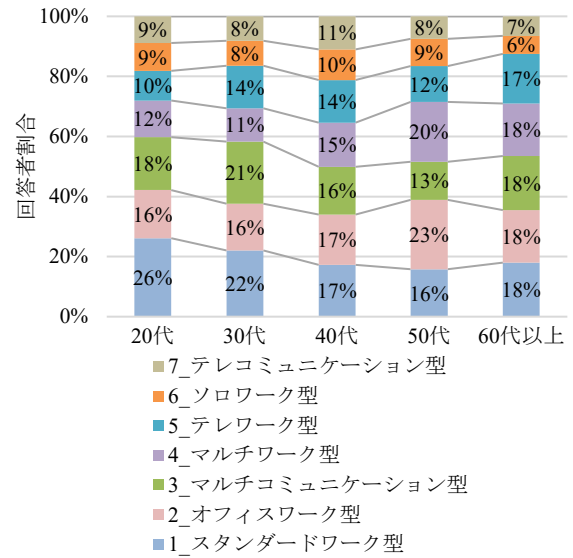


Fig. 10 年齢層別クラスター分布割合
Percentage of Cluster Distribution by Age Group

4) 総務省, 令和3年版情報通信白書, 総務省, 2021-7-31
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r03/html/nd123420.html> (参照 2022-09-07)
5) Collins, L. and Lanza, S. : Latent Class and Latent Transition Analysis, John Wiley & Sons, 2010
6) Agresti, A. : Categorical Data Analysis. 3rd ed, John Wiley & Sons, 2013
7) Burnham, K. P. and Anderson, D. R. : Multimodel Inference: Understanding AIC and BIC in Model Selection, Sociological Methods and Research 33, pp. 261-304, 2004