

報道関係者各位

**【コロナ禍長期化における働き方意識調査 2022】
WeWork メンバー企業は、企業成長やオフィスの役割において
「オープンイノベーション」や「コラボレーション」を重視**

働き方改革の取り組みでは、インターバル制度など新たな制度を導入する経営者層も全体比較で高い割合に

フレキシブルオフィスを展開する WeWork Japan 合同会社（東京都港区、最高経営責任者：ジョニー ユー、以下「WeWork Japan」）は、主にオフィス内で勤務し、従業員 20 人以上の企業に勤める方 1,400 名（経営者・人事・総務：700 名 一般従業員：700 名 / 各層のうち WeWork 利用者 100 名）を対象に、「コロナ禍長期化における働き方」に関する調査を実施しました。本調査結果のニュースリリースは「①一般従業員および経営者・人事・総務の意識調査」「②スタートアップに勤める一般従業員および経営者・人事・総務の意識調査」「③一般従業員および経営者・人事・総務全体と WeWork 利用者の意識調査比較」に分けてまとめており、本リリースは「③一般従業員および経営者・人事・総務全体と WeWork 利用者の意識調査比較」となります。

※同調査では、「テレワーク」を自宅やコワーキングスペースなどで仕事をする働き方と定義し、「ハイブリッドワーク」をオフィス出社とテレワークを組み合わせた働き方と定義。

※同調査では、「オフィス戦略」をオフィス移転、拡大・縮小、サテライトオフィス設立、ワークスペースデザインの向上などと定義。

■ 調査サマリー

今回の調査を通し、WeWork メンバー企業は、一般従業員、経営者・人事・総務（以下、経営者層）ともに、「オープンイノベーション」や「コラボレーション」を企業成長やオフィスの役割として重視している回答が多く見られました。また、WeWork メンバー企業の経営者層は、企業成長のために重要な価値観として「オープンイノベーション」を経営者層全体よりも 30 ポイントほど高く回答（75.7%）しており、「オープンイノベーション」の価値観が浸透していることも明らかになりました。

オフィス戦略に関する設問では、85.4%の WeWork メンバー企業の経営者層が、自社の成長にオフィス戦略が影響を与えると回答し、経営者層全体平均（57.3%）との大きな差が見られました。また、働き方改革としてオフィス環境の整備に取り組む割合も、経営者層全体と比較して 12 ポイント高い結果となりました。WeWork メンバー企業の経営者層がオフィス戦略を重視する一方で、「長時間労働の是正」や「時間外労働の削減」に取り組む割合は、経営者層全体平均より低く、課題が顕在化しました。しかし、「インターバル制度*の導入」に取り組む割合を経営者層全体と比較すると、WeWork メンバー企業の経営者層が 13.6 ポイント高く、適切な働き方を促進するためのアプローチを行っていることがうかがえます。

WeWork メンバー企業の一般従業員と経営者層の比較においては、働く上で重視する価値観や施策に対する意識に大きな乖離が見られませんでした。これは、自社の経営者層への信頼度について「信頼度が高い」と回答した WeWork メンバー企業の一般従業員の割合が、全体平均を 10 ポイント程度上回った一つの要因として挙げられます。今後更に、一般

従業員の求める価値観に基づきながらオフィス戦略を進めることが、企業戦略の重要な要素になっていくと考えられます。

*「インターバル制度」一日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间（インターバル）を設ける制度

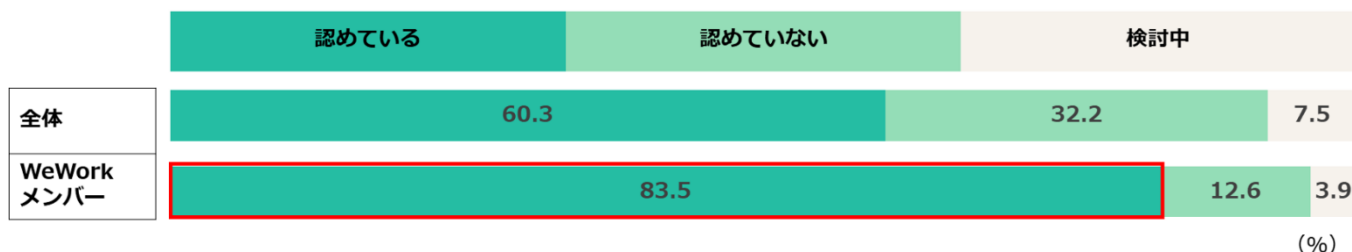
■「コロナ禍長期化における働き方」に関する調査結果

働き方の実態

1. オフィスでの勤務とテレワークでの勤務を認めている経営者層は、全体平均 60.3%に対し、WeWork メンバー企業は 83.5%と、23.2 ポイント上回った。WeWork メンバー企業の経営者層は、ハイブリットワークを認める割合が高いことがわかった。

経営者・人事・総務

現在、従業員に対しオフィスでの勤務とテレワークでの勤務、どちらの働き方も認めていますか。

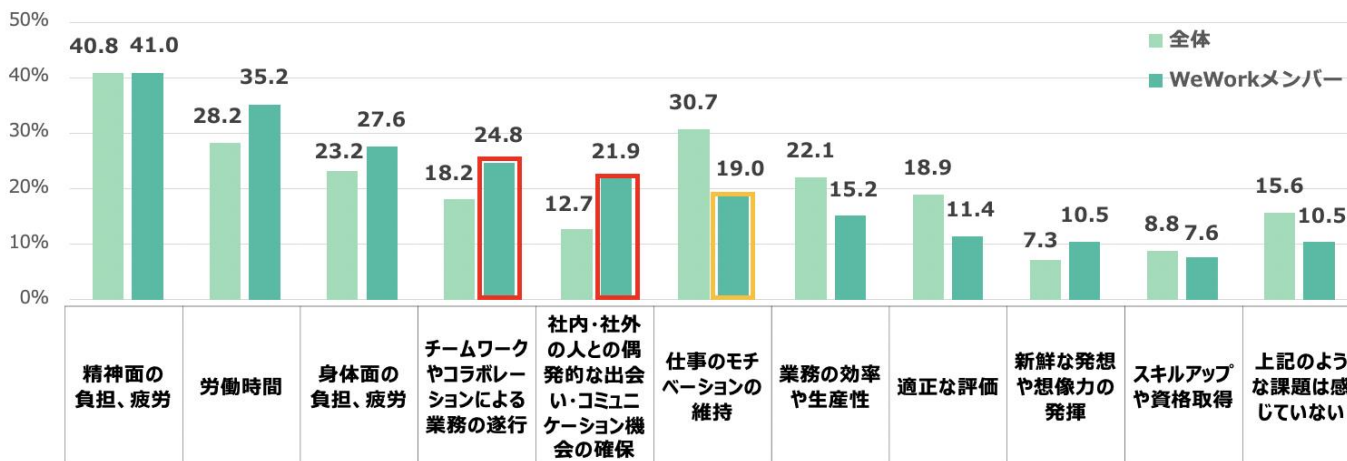


業務上の課題と働く上での価値観

2. WeWork メンバー企業の一般従業員は、「仕事のモチベーションの維持」を業務上の課題と回答する人が一般従業員全体を 10 ポイント程度下回る。一方で、「チームワークやコラボレーションによる業務の遂行（24.8%）」 「社内・社外の人との偶発的な出会い・コミュニケーション機会の確保（21.9%）」などを業務上の課題として感じている人の割合が一般従業員全体と比較して 5 ポイント程度高い。このことから、WeWork メンバー企業の一般従業員は、コラボレーションや社内外との交流を一般従業員全体よりも課題に感じていることがわかった。

一般従業員層

現在、あなたが業務上感じている課題を3つ以内でお知らせください。



3. 一般従業員が重視する働く上での価値観について、「オープンイノベーション（全体 46.7%、WeWork メンバー企業 58.1%）」「コラボレーション（全体 46.7%、WeWork メンバー企業 58.1%）」に対する WeWork メンバー企業のポイントが、全体平均を上回っている。WeWork メンバー企業の経営者層が企業成長のために重要視する価値観 TOP3 は「ウェルビーイング（83.5%）」「ダイバーシティ（82.6%）」「コラボレーション（77.7%）」であり、経営者層も一般従業員と同様の価値観を重視していることがわかった。特に「オープンイノベーション」に対して、WeWork メンバー企業の経営者層の回答は、経営者層全体（45.1%）より 30.6 ポイント高い結果に（75.7%）。WeWork メンバー企業の経営者層は、経営者層全体平均より全項目において価値観を重要視する回答が突出して高い。

一般従業員層

以下の「働く上での価値観」をどの程度重視していますか。
それぞれについて当てはまるものをお知らせください。

		重視する	どちらかといえば重視する	どちらかといえば重視しない	あまり重視しない	重視しない、気にしない
ウェルビーイング	全体	28.9	41.0	15.6	6.0	8.5
	WeWorkメンバー	32.4	41.9	16.2	1.9	7.6
オープンイノベーション	全体	12.7	34.0	25.6	15.2	12.5
	WeWorkメンバー	23.8	34.3	18.1	15.2	8.6
クリエイティビティ	全体	17.8	36.8	22.7	12.1	10.5
	WeWorkメンバー	22.9	31.4	23.8	13.3	8.6
コラボレーション	全体	14.1	43.2	22.7	10.1	9.9
	WeWorkメンバー	19.0	43.8	22.9	6.7	7.6
コネクティビティ	全体	14.8	39.9	24.7	10.7	10.0
	WeWorkメンバー	21.9	33.3	23.8	12.4	8.6
プロダクティビティ	全体	16.2	41.2	23.2	9.9	9.6
	WeWorkメンバー	21.0	34.3	22.9	12.4	9.5
フォーカス	全体	21.0	42.2	21.4	7.0	8.5
	WeWorkメンバー	22.9	44.8	21.0	6.7	4.8
セキュア	全体	25.5	40.1	18.9	7.7	7.8
	WeWorkメンバー	23.8	38.1	25.7	6.7	5.7
ダイバーシティ	全体	18.2	35.5	25.2	10.0	11.1
	WeWorkメンバー	20.0	42.9	21.9	7.6	7.6

(%)

経営者・人事・総務

企業成長のために、以下の「働く上での価値観」をどの程度重視していますか。
それぞれについて当てはまるものをお知らせください。

		重視する	どちらかといえば重視する	どちらかといえば重視しない	あまり重視しない	重視しない、気にしない
ウェルビーイング	全体	14.2	34.5	20.3	11.9	19.1
	WeWorkメンバー	35.9	47.6	7.8	6.8	1.9
オープンイノベーション	全体	13.0	32.1	23.6	14.2	17.2
	WeWorkメンバー	34.0	41.7	12.6	10.7	1.0
クリエイティビティ	全体	15.5	36.1	20.7	12.4	15.2
	WeWorkメンバー	29.1	38.8	19.4	10.7	1.9
コラボレーション	全体	15.7	35.7	22.7	9.7	16.3
	WeWorkメンバー	31.1	46.6	13.6	3.9	4.9
コネクティビティ	全体	14.3	33.7	24.2	11.0	16.7
	WeWorkメンバー	35.0	34.0	22.3	6.8	1.9
プロダクティビティ	全体	12.4	35.2	25.2	11.0	16.1
	WeWorkメンバー	25.2	44.7	19.4	9.7	1.0
フォーカス	全体	10.7	32.4	27.3	11.9	17.6
	WeWorkメンバー	26.2	45.6	20.4	3.9	3.9
セキュア	全体	16.6	34.3	23.4	9.9	15.8
	WeWorkメンバー	31.1	40.8	17.5	8.7	1.9
ダイバーシティ	全体	19.6	32.4	21.8	9.6	16.7
	WeWorkメンバー	35.0	47.6	8.7	6.8	1.9

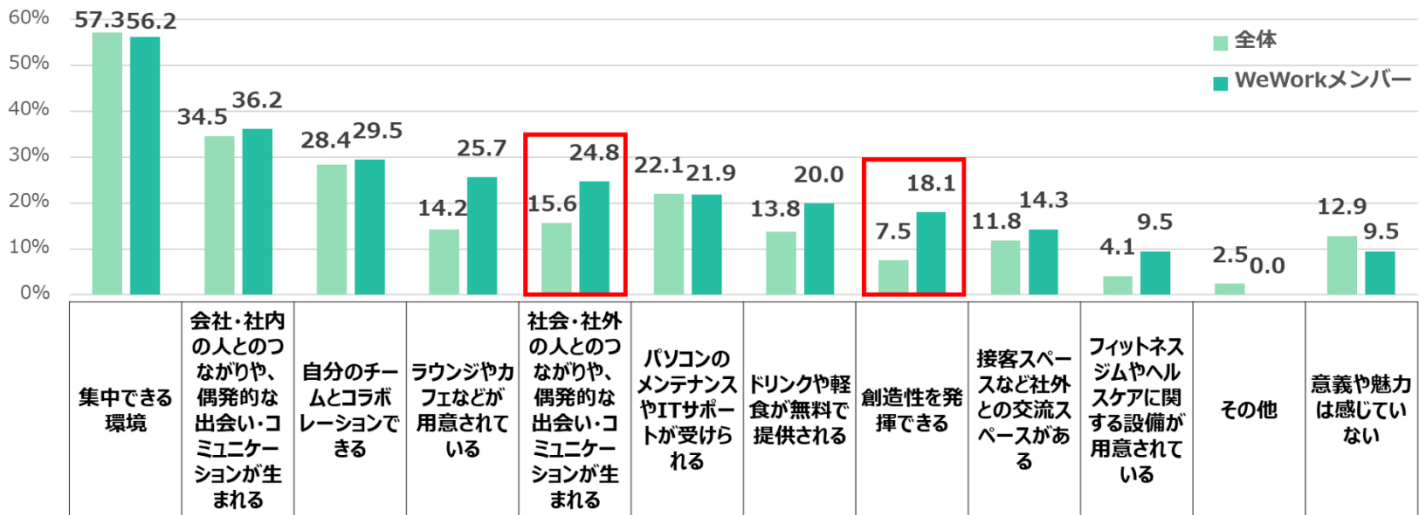
(%)

オフィスの役割

4. オフィスで仕事をする意義や魅力について、WeWork メンバー企業の一般従業員は、「社会・社外の人とのつながりや、偶発的な出会い・コミュニケーションが生まれる（24.8%）」「創造性を発揮できる（18.1%）」と回答した割合が、一般従業員全体と比較して 10 ポイント程度高い。

一般従業員層

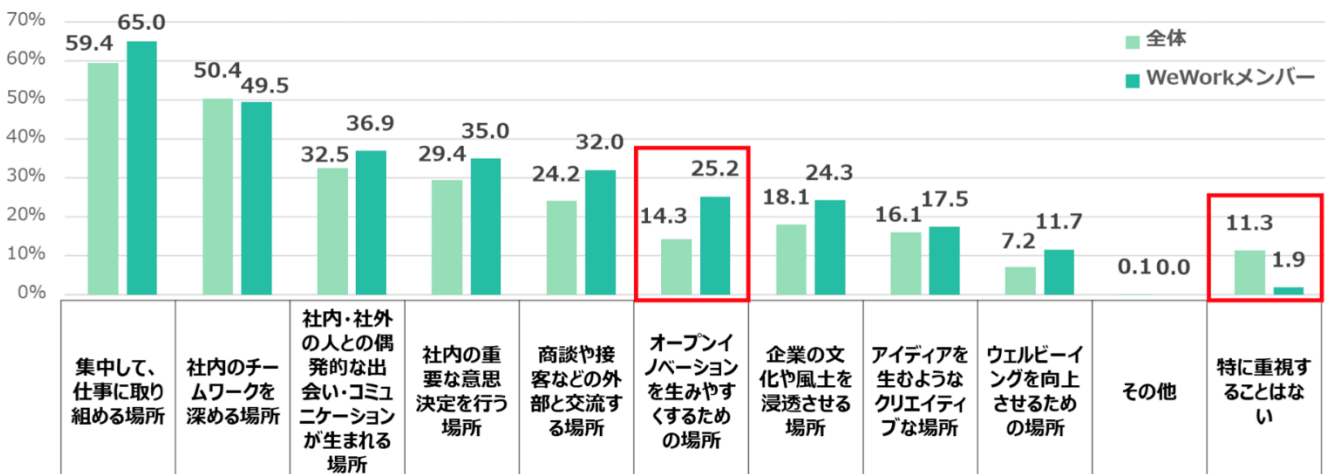
あなたにとってオフィスで仕事をする意義や魅力は何ですか。当てはまるものをいくつでもお知らせください。



5. オフィスの役割として重要だと思われるものについて、全体と WeWork メンバー企業ともに経営者層の回答は、「集中して、仕事に取り組める場所」「社内のチームワークを深める場所」「社内・社外の人との偶発的な出会い・コミュニケーションが生まれる場所」が TOP3。その他選択肢では、「オープンイノベーションを生みやすくなるための場所」を選択した経営者層が、全体平均 14.3%であるのに対し、WeWork メンバー企業は 25.2%と、全体を 10.9 ポイント上回った。経営者層全体の 11.3%が「特に重視することはない」と回答したのに対し、WeWork メンバー企業は 1.9%にとどまった。

経営者・人事・総務

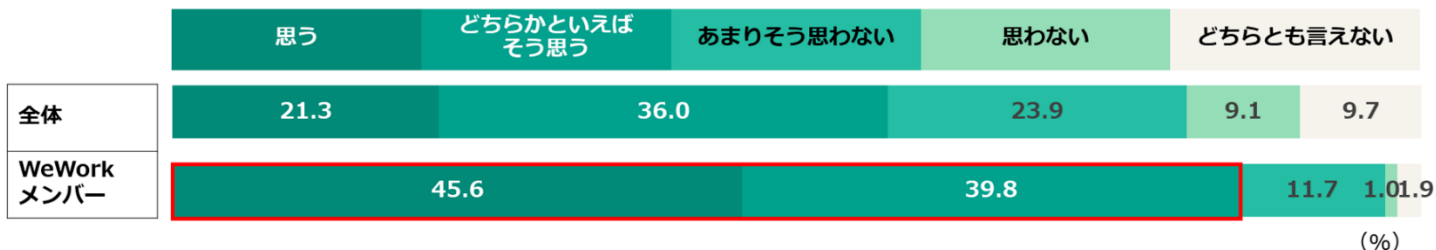
コロナ禍以降のオフィスの役割として重要だと思われるものを、いくつでもお知らせください。



6. 自社の成長にオフィス戦略が影響を与えると思うかどうかについて、「思う」と回答した経営者層が、全体で21.3%であったのに対し、WeWorkメンバー企業では45.6%と、全体を24.3ポイント上回った。「どちらかといえばそう思う」という回答も含めると、WeWorkメンバー企業では85.4%の経営者層が、自社の成長にオフィス戦略が影響を与えていることが明らかになった（経営者層全体では57.3%）。

経営者・人事・総務

あなたの会社の成長にオフィス戦略が影響を与えますか。

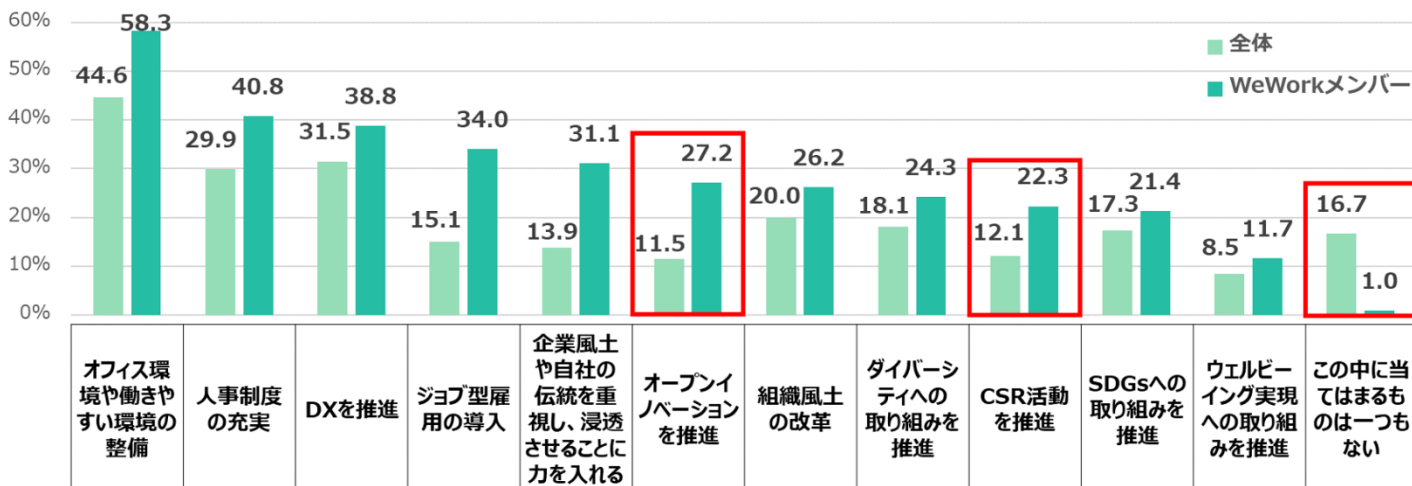


企業成長と働き方改革のための取り組み

7. 今後の企業成長のための取り組みとして、最も多くの経営者層が取り組んでいるのは「オフィス環境や働きやすい環境の整備（全体平均44.6%）」。「オープンイノベーションを推進」「CSR活動を推進」と回答した人は、全体平均は10%台だが、WeWorkメンバー企業は各27.2%、22.3%と、2割を超えた。「この中に当てはまるものは一つもない」という回答が全体平均は16.7%に達した一方で、WeWorkメンバー企業は1.0%にとどまった。WeWorkメンバー企業の経営者層は、企業成長のために積極的な取り組みを行っていると考えられる。

経営者・人事・総務

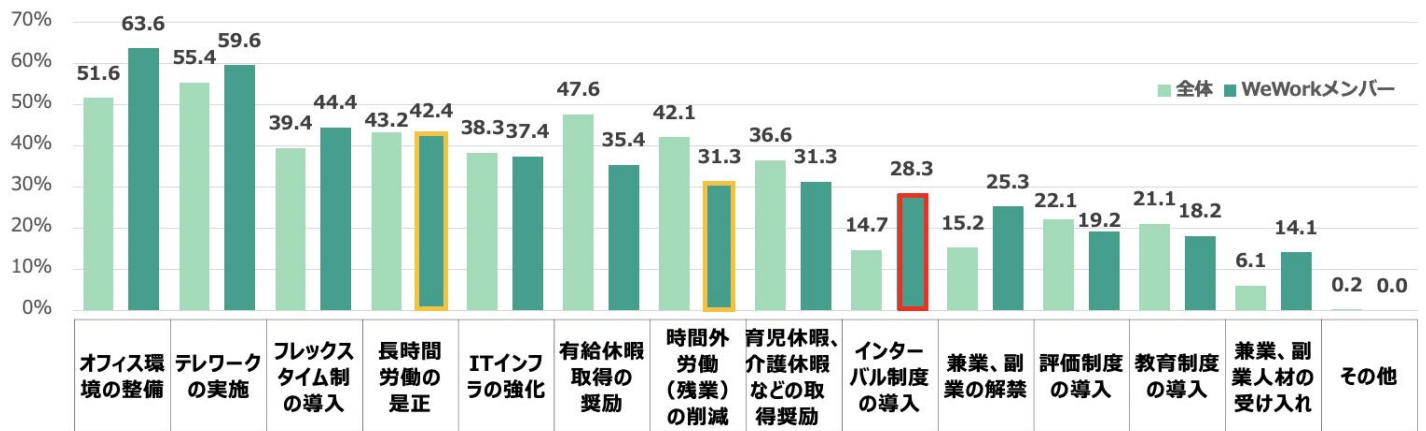
今後の企業成長のために、会社としてどのような制度や取り組みを行っていますか（取り組みを行う予定ですか）。当てはまるものをいくつかもお知らせください。



8. 経営者層が自社の働き方改革として行う取り組み TOP2 は「テレワークの実施（全体平均 55.4%、WeWork メンバー企業 59.6%）」「オフィス環境の整備（全体平均 51.6%、WeWork メンバー企業 63.6%）」。WeWork メンバー企業の回答が、全体平均をそれぞれ 10 ポイント程上回った。一方で、労働時間に関する取り組み「長時間労働の是正（全体平均 43.2%、WeWork メンバー企業 42.4%）」「時間外労働（残業）の削減（全体平均 42.1%、WeWork メンバー企業 31.3%）」は、WeWork メンバー企業の回答が下回っている。しかしながら、WeWork メンバー企業は「インターバル制度の導入」に取り組む割合が全体平均（14.7%）より突出して高く（28.3%）、適切な働き方に対し施策を投じていると考えられる。

経営者・人事・総務

働き方改革として、現在どのような取り組みを行っていますか（取り組みを行う予定ですか）。
当てはまるものをいくつでもお知らせください。

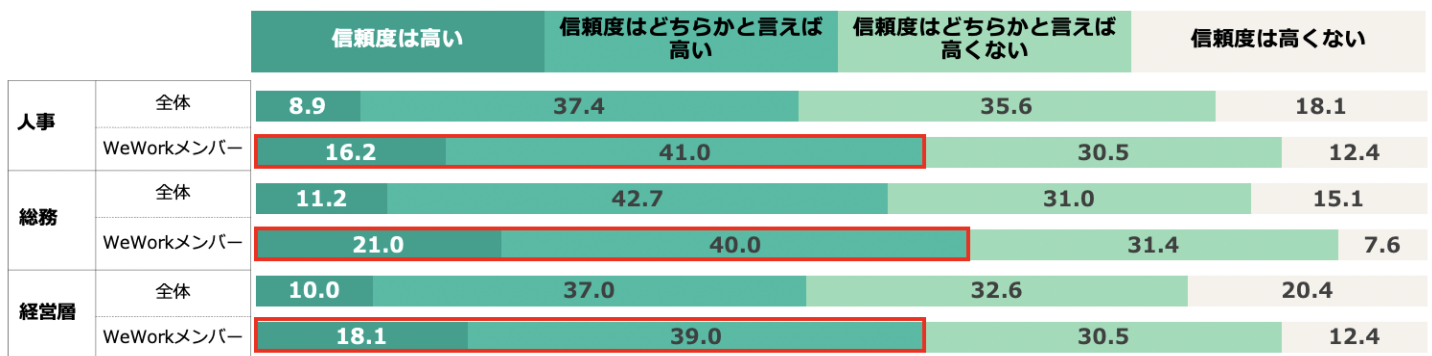


一般従業員層の経営者・人事・総務への信頼度

9. 自社の経営者層への信頼度について、「信頼度が高い」と回答した WeWork メンバー企業の一般従業員の割合が、全体平均を 10 ポイント程度上回った。「信頼度が高い」「信頼度はどちらかと言えば高い」という回答を合わせると、WeWork メンバー企業の一般従業員の回答は 5 割を超える結果となった。

一般従業員層

以下の役職もしくは部署について、どの程度、信頼していますか。
それぞれについて、当てはまるものを一つお知らせください。



(%)

■ 調査概要

- ・ 調査名：コロナ禍長期化における働き方意識調査
- ・ 調査エリア：首都圏(1都3県)、関西圏(京都・大阪・兵庫・奈良)、中京圏(愛知・三重)、宮城、福岡
- ・ 方法：インターネットリサーチ
- ・ 調査対象：20～60代男女
- ・ 回収サンプル：主にオフィス内で勤務し、従業員20人以上の企業に勤める方1,400名
- ・ 調査期間：2022年7月25日(月)～2022年7月27日(水)、追加調査：9月8日(木)～9月9日(金)

■ WeWork Japan 合同会社の概要 ■

2010年に米・ニューヨークで創業したWeWorkは、全世界38か国150都市以上777拠点*でフレキシブルオフィスを展開しています。WeWork Japanは、2018年2月に国内初となる拠点を東京で開設。創造性や生産性が高まる空間デザインを用いたワークスペースにおいて、月単位での契約、1名から数百名規模の拡大・縮小や、国内30拠点以上の横断的な利用が可能なプロダクトや、柔軟なオフィスソリューションを提供しています。また、スタートアップから大企業、自治体やNPO団体など、多種多様なメンバーが入居するWeWorkでは、業界業種や企業の壁を越えたコミュニティが形成され、ビジネスにおけるコラボレーションを多く創出してきました。

「変化は、ここで創造する。」WeWork Japanは、今後も新時代の多様な働き方を支援し、イノベーションやコラボレーションを促進する新しいオフィスの価値を提案してまいります。<https://weworkjpn.com/> * 2022年6月時点

本お知らせは、WeWork Japan 合同会社、あるいは株式会社プラップジャパンと以前お取引のあった報道関係者の皆様へご案内しております。取材のご相談などございます際は、以下の問合せ先までご連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

[WeWork に関するお問い合わせ先]

WeWork 広報本部 平位・中村・坂元

press@wework.com

WeWork Japan PR 事務局

株式会社プラップジャパン 藤沢・岡根谷

wework@prap.co.jp