

# オフィスの駅前移転はエコ通勤や仕事への意欲を高めるのか



市森 友明  
代表取締役社長  
博士(経営科学)  
技術士 総合技術監理部門/建設部門(トンネル)

## 1 はじめに

地域社会における過度な自動車への依存は、地域企業勤務者の通勤交通における自動車分担率の高さが主要因であり、一部の地域では80%を超える分担率となっている。また、地域企業は公共交通サービスレベルが低く、地価が安価な郊外に、オフィスや工場を立地している場合が多く、自動車利用を促進する状況にある。公共交通サービスレベルの高い地域は一般的に地価や賃料が高く、企業はそのオフィス立地費用に見合う収益が求められる。

このように、エコ通勤を促進するために公共交通サービスレベルが高い地域にオフィスを立地することは、高コストであり、企業利益とはトレードオフの関係であると認識されている。一方、市森ら<sup>1)</sup>による先行研究は、イグレス(最寄り駅から職場までの区間)の所要時間(以後、“イグレスの所要時間”を単に“イグレス”と呼称する)の短縮が、企業業績に関連するワークモチベーションの一つである、地域志向的モチベーションを向上させ得ることを示唆した(図-1)。

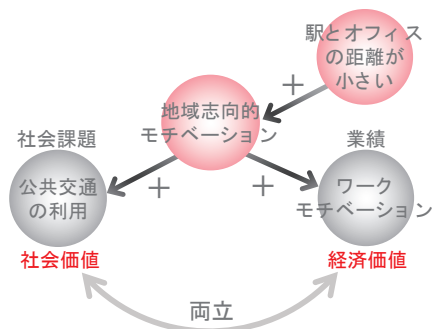


図-1 イグレスと公共交通・ワークモチベーションの関係

そこで、本稿では、NiX JAPAN本社が郊外(呉羽地域)から富山駅周辺へオフィスを移転した機会を捉え、オフィス移転にともなう、通勤手段の変化と、仕事への意欲などの諸因子の変化を調査し、移転の効果を分析する。

## 2 本調査について

図-1は全国の地域(政令地方都市未満)企業勤務者と都市(東京23区、および、大阪市)企業勤務者を対象としたアンケート調査(n=1,550)より得られた因果関係である。一方で実際の駅前移転によるイグレスの変化を捉えるには、勤務地が変わる、勤務地周辺の公共交通網に変化が生じるなど、大規模な社会環境変化が必要になる。ここでいう勤務地が変わるといのは、社内異動や転職に伴うものではなく、勤務している企業のオフィス移転などが対象となる。なぜなら、異動や転職の場合、業務内容にも変化が伴うため、イグレスの影響のみを抽出するのが困難になるためである。このことから、実際のイグレスの変化がワークモチベーションの変化に与える影響を考究するのは容易ではない。オフィスの移転に関する研究においては、オフィス移転の機会を捉えて、従業員の態度変容や行動変容を調査した研究や、イグレスに関する研究は筆者の知る限り見当たらない。本稿では、実際のオフィス移転と、態度や行動の変容との関係について分析を行うものであり、この研究の新規性であり、かつ貴重な調査結果となると考える。

### 3 調査対象について

当社は2019年10月、本社を郊外から多くの公共交通機関の結節点となる富山駅近辺へ移転した。新本社オフィス(以下新本社)は、富山駅から、距離0.7km、徒歩8分に位置し、当該駅は、鉄道2路線、路面電車3路線、バス、タクシー等の複数の交通機関の結節点であり、公共交通サービスレベルが極めて高い立地といえる。



図-2 新旧オフィスの位置関係

当社は移転以前に、富山駅近郊(新本社から約200mの距離)にもオフィスがあり、旧本社(呉羽地域)を上回る数の従業員が勤務していた。その従業員も、新本社に移転するが、富山駅からの距離の変化(所要時間の変化)が殆どないことから、イグレスの変化がないと考えることができる。すなわち、本ケースは、一地域企業において、イグレスが変化した従業員と、イグレスが変化しない従業員が対象となるため、イグレスの変化による影響を分析できる極めて稀なケースであると考えられる。

### 4 分析方法と調査概要

オフィス移転前後でのアンケート結果を使用する。イグレスに変化がある移転群(呉羽⇒新本社)と、イグレスに変化が無い非移転群(旧富山駅前ビル⇒新本社)との比較により、移転の影響を分析する。具体的には、回答結果を用いた因子分析の結果から得られる、諸因子の平均値や、エコ通勤割合の差の検定を実施するとともに、仕事への意欲につ

いては、類型化分析を用いることで、個人レベルの変化についての考察も加えている。

オフィス移転前となる2019年10月2日～同7日、および、オフィス移転後の2021年3月16日～同23日に、ほぼ同じ内容のアンケート調査を実施している。なお、移転前のアンケートは、市森ら<sup>1)</sup>の研究で用いているものと同じ調査となっている。アンケート調査の回答者は、移転群が26名(27%)、非移転群が70名(73%)、男性が58名(67%)、女性が29名(33%)である。

## 5 オフィス移転前後の比較

### (1) エコ通勤割合の変化

オフィス移転前後でのエコ通勤割合について比較を行った。図-3より、イグレスに変化があった移転群は、エコ通勤の割合が大幅に増加し、イグレスに変化がない非移転群は、変化が無いことが示されている。

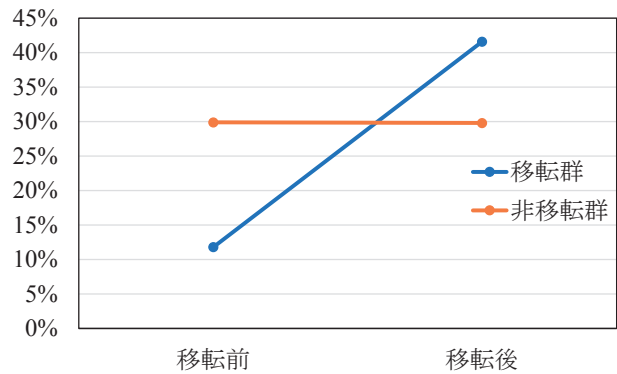


図-3 エコ通勤割合の集計結果

表-1 エコ通勤割合に関する平均値の差の検定結果

		N	平均	S.E.	t	
移転群	移転前	23	11.8%	0.10	2.87	**
	移転後		41.6%			
非移転群	移転前	57	29.9%	0.04	0.03	
	移転後		29.8%			
移転前	移転群	26	10.4%	0.10	2.15	*
	非移転群	61	31.2%			
移転後	移転群	23	41.6%	0.12	0.81	
	非移転群	65	32.3%			
移転群	移転後-移転前	23	30.0%	0.09	3.48	**
非移転群	移転後-移転前	43	0.00%			

\* : p<0.05, \*\* : p<0.01

平均値の差の検定結果(表-1)から、移転群では、移転前後で、エコ通勤割合が有意に増加しており、非移転群では、移転前後で、エコ通勤割合に有意差が無いことが分かる。移転群と非移転群の検定では、移転前には、イグレスの小さい非移転群のエコ通勤割合が有意に大きくなっていたが、移転後では有意差はなくなっている。

また、移転前後の変化量に関しても、移転群の方が有意に大きくなっている。

## (2) 仕事への意欲の変化

「仕事への意欲」について、移転群は若干向上しているが、非移転群においては、有意に低下している(図-4)。また、移転後においては、移転群の方が仕事への意欲が有意に高い(表-2)。仕事への意欲に関しては、アンケート調査実施時の社会情勢や、気候、企業の経営状況等、様々な外的要因や、自身の仕事の状況等、内的要因にも影響を受ける。内的要因は個人間で異なるものの、外的要因は、同じ職場にいる従業員、すなわち、移転群と非移転群に共通する事象である。これを踏まえると、移転群の仕事への意欲が維持され、非移転群において有意に低下していること、さらには、移転後に両群で有意差が生じていることから、移転が仕事への意欲に何らかの影響を与えていることが推察される。

一般的に、仕事への意欲は、アンケート調査実施時の社会情勢や、気候、企業の経営状況等、様々な外的要因や、自身の仕事の状況等、内的要因にも影響を受ける。また、本ケースはCOVID-19の影響も考えられる。2019年に実施された移転前のアンケートは、COVID-19の影響前に実施されている。一方で、移転後のアンケートは、2021年3月のCOVID-19の感染状況が悪化傾向にある時期に実施されており、非移転群の仕事への意欲の低下傾向は、これら外的要因による対象従業員全体の傾向を示していると考えられる。そのような社会情勢において、移転群の仕事への意欲が、わずかながら上昇していることは、外的要因に影響を受ける

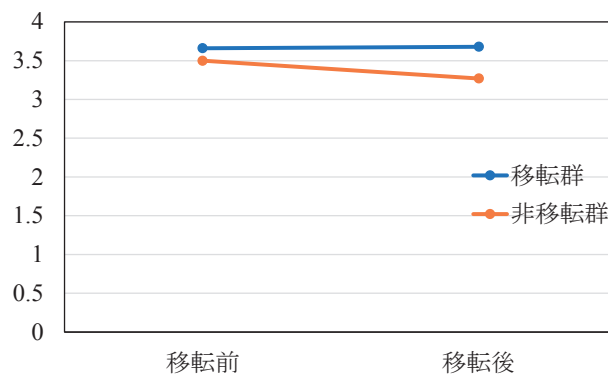


図-4 仕事への意欲の集計結果

表-2 仕事への意欲に関する平均値の差の検定結果

		N	平均	S.E.	t
移転群	移転前	25	3.66	0.12	0.17
	移転後		3.68		
非移転群	移転前	54	3.50	0.58	2.90 **
	移転後		3.27		
移転前	移転群	25	3.65	0.15	0.99
	非移転群	60	3.51		
移転後	移転群	25	3.68	0.16	2.41 *
	非移転群	64	3.29		
移転群	移転後 - 移転前	25	0.02	0.14	1.71
非移転群	移転後 - 移転前	54	-0.23		

\* : p<0.05、\*\* : p<0.01

仕事への意欲の低下が、オフィス移転により抑制されたのではないかと推察できる。したがって、イグレスの短縮が、従業員のモチベーションに関連する仕事への意欲に正の影響を与えた可能性があるとし唆される。

## 6 「仕事への意欲」に関する類型化分析

COVID-19による社会情勢変化の影響は被験者ごとに異なると考えられる。そこで、被験者を個人レベルで類型化し、仕事への意欲の程度の変化の把握を試みる。まず、移転前の仕事への意欲に関して、クラスター分析を用いて被験者の類型化を実施した。この際、クラスター数は、いくつかのクラスター数についてBICを算出し、BICが最も小さくなった、3に設定した。一変数での分類であるため、被験者は、仕事への意欲が高意欲・中意欲・低意欲の3つに分類された(図-5)。



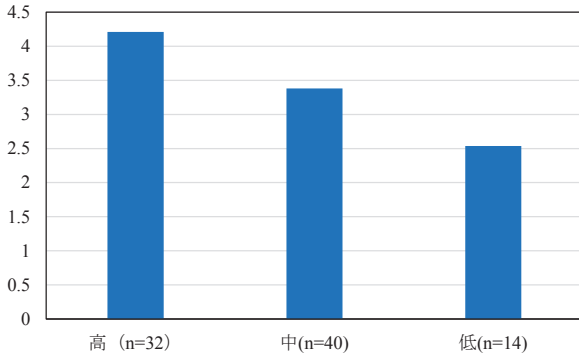


図-5 クラスタ分析結果

表-3 所属クラスターの変化の集計結果

カテゴリー	移動前		移動後		移動群	非移動群	
	高	中	高	低		人数	割合
仕事への意欲向上	中	高	5人(20%)		32%	1人(2%)	9%
	低	高	0人(0%)			0人(0%)	
	低	中	3人(12%)			4人(7%)	
仕事への意欲低下	高	中	5人(20%)		24%	10人(19%)	36%
	高	低	0人(0%)			1人(2%)	
	中	低	1人(4%)			8人(15%)	
仕事への意欲維持	高	高	7人(28%)		44%	7人(13%)	55%
	中	中	2人(8%)			18人(33%)	
	低	低	2人(8%)			5人(9%)	

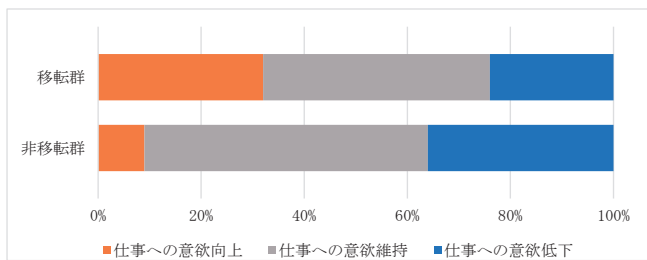


図-6 仕事への意欲の変化

つぎに、分類関数を求めるために、このクラスター分析の結果を用いて、判別分析を実施した。ここで得られた分類関数にしたがって、移動後の仕事への意欲により、被験者を分類した。移動前後のクラスターの変化を仕事への意欲の向上・低下・維持に分類し、移動群、非移動群のそれぞれで集計したものを表-3、図-6に示す。

仕事への意欲が向上した被験者の割合は、移動群で32%、非移動群で9%となり、移動群に多いことが示された。また、仕事への意欲が低下した被験者の割合は、移動群で24%、非移動群で36%となり、非移動群に多いことが示された。仕事への意欲を維持したカテゴリーで、高意欲を維持している割合

は、移動群が28%、非移動群が13%となり、移動群の方が高水準を維持する傾向も示されている。

先述のように、COVID-19やその他社会情勢等、外的要因の影響により、移動の影響の有無にかかわらず、仕事への意欲が低下傾向にあると想定される。このような状況を踏まえたうえで、仕事への意欲が向上した被験者の割合が、移動群の方が高く、仕事への意欲が低下した被験者の割合が、移動群の方が低く、高意欲を維持している被験者の割合が、移動群の方が高いことから、移動によって仕事への意欲が高まることが示唆されていると考えられる。

## 7 結論

本研究では、オフィス移動によるイグレスの短縮がエコ通勤割合と、仕事への意欲に及ぼす、正の影響を、様々な統計解析の結果により示すことができた。地域企業経営において、公共交通サービスレベルが高い地域への、オフィス移動の有効性を示したことは、本研究における実務的示唆であると考えられる。

また、駅周辺へのオフィス立地は、駅周辺の昼間人口増大に繋がり、課題である地域都市、特に駅周辺の衰退の抑制にもつながると考えられる。地域企業経営者は、一時的な費用の増加にとらわれることなく、中長期的な視点においてオフィスの立地を再考することが望ましいと考える。

※なお本稿は、下記論文を基に、本レポート用に内容を再整理したものであり、詳細は以下の文献を参照されたい。

市森友明, 西垣友貴, 山田忠史, 「地域企業オフィスの立地のエコ通勤や仕事の意欲に及ぼす影響」, グローバルビジネス学会, 2022年「研究発表会」セッション3; ビジネス一般.

参考文献

[1] 市森友明, 西垣友貴, 山田忠史, 「地域志向とエコ通勤に着目した地域企業の社会的課題解決とワークモチベーション向上の両立可能性に関する研究」, グローバルビジネスジャーナル, 7(1), pp44-55, 2021.