

コワーキングスペースから学ぶ、働き方の多様性

ユニバーサルデザイン研究部会

Various working ways we learned from Coworking space

高橋 未樹子 (コマニー株式会社)、奥田 浩士 (プラス株式会社)、樋口 美由紀 (コクヨ株式会社)、
 嶺野 あゆみ (株式会社オカムラ)、坂本 恵子 (株式会社イトーキ)、八木 梓 (株式会社ナイキ)

Mikiko TAKAHASHI Hiroshi OKUDA Miyuki HIGUCHI Ayumi MINENO Keiko SAKAMOTO Azusa YAGI

1. はじめに

ユニバーサルデザイン研究部会では、ユニバーサルデザイン(以下、UD)の視点でダイバーシティを推進する働き方を考察している。その背景にあるのが、1つ目は少子高齢化による労働人口の減少である。図1¹⁾に示す通り、2050年には「棺桶型」とも揶揄されるような人口構造が予測されており、今後ますます労働人口が減ることが目に見えている。そして2つ目は、障害者の増加である。意外と知られていないかもしれないが、医学の発達もあり、図2²⁾に示す通り身体障害者(在宅)の人数は年々増え続けており、2011年の統計では386万人。33人に1人が身体障害者ということだ。さらに精神障害者や知的障害者も含めると、17人に1人が障害者というのが今の日本の現状である。こういった現状を考えると、今後の日本の発展には、男性だけでなく女性や高齢者、障害者など様々な人が働きやすい環境が重要になってくる。また、2016年4月には障害者差別解消法(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律)が施行され、障害者も共に働くことができる環境の整備が求められている。

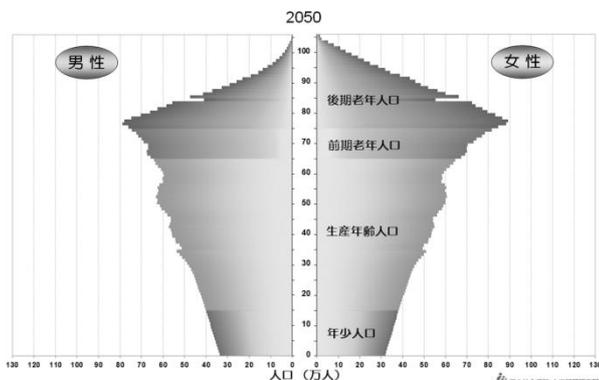


図1. 予測される2050年の人口構造

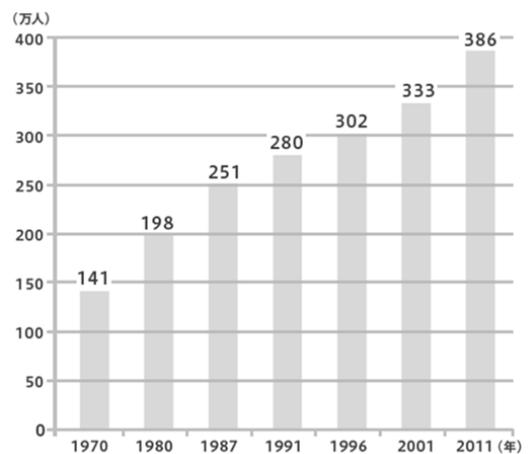


図2. 身体障害者数(在宅)の推移

2. ユニバーサルデザイン研究部会の活動

UD部会ではこれまで、上記の背景を受けて障害者やシニア層、女性、子育て世代などの働き方に着目し、それぞれがもつ能力を發揮できる職場環境、働き方の在り方について、先進的な取り組みをしている企業・団体の視察調査を行ってきた。その中で見えてきたことは、①プライベート含めてワーカーの人格を多面的に受け入れること、②働き方・働く場所を限定しない(選択肢がある)ことで、障害者や子育て世代など働くうえで何らかのハンディキャップを持つ人のみでなく、全てのワーカーが各自の能力を幅広く發揮し、新たなイノベーションが生まれる可能性や、真のダイバーシティに繋がる可能性があるのではないか、ということである。例えば、(株)乃村工藝社では、フレックスタイムや在宅勤務制度を整え、育休後の復帰支援プログラムを充実させて働き方に選択肢を与えることで、子育て中の女性社員で構成する新たなチームを立ち上げ、今まではプライベートなことであった子育てノウハウを仕事にも活かして新しいビジネスが生まれている。また、(有)モーハウスやソウ・エクスペリエンス(株)

は、働き方の選択肢として子連れ出勤を導入したり、(株)エンファクトリーは複業を認めたり(推奨する)、ワーカーの個性を多面的に受け入れる企業も増えてきている。

そこで、今年度は「働く場所の選択肢」をテーマに活動を行う。従来は「働く場所」といえば自社のオフィスに限定されていたが、近年は働き方改革や東京オリンピック2020を控え、在宅勤務などの新たな働き方を導入する企業が増え、「働く場所」もオフィスに加え、自宅やカフェ、図書館、コワーキングスペースなど選択肢が増えつつある。その中でも、近年数が増えているコワーキングスペースに着目して視察調査を行い、「働く場所の選択肢」について考えていく。

3. コワーキングスペースの変遷

コワーキングスペースのような空間利用の方法はアメリカから始まったと言われているが、日本でも2010年頃から浸透し始め、現在は350以上あると言われている³⁾、⁴⁾。また、宇田らの調査⁴⁾によると、1施設に設置されている座席数も増えている。利用者においても、当初はフリーランスが半数以上を占めていたが、近年は企業に勤めるワーカーが自社の業務をする仕事場として、また新しい交流からイノベーションを生み出そうと法人契約をする企業も増えてきている。このような背景を受け、単に働く場所として空間を提供するだけでなく何らかの特徴を打ち出し、多様なワーカー・働き方を推進するコワーキングスペースが増えてきている。

そこで、UD部会では図3のようにコワーキングスペースを分類したうえで視察を行う。

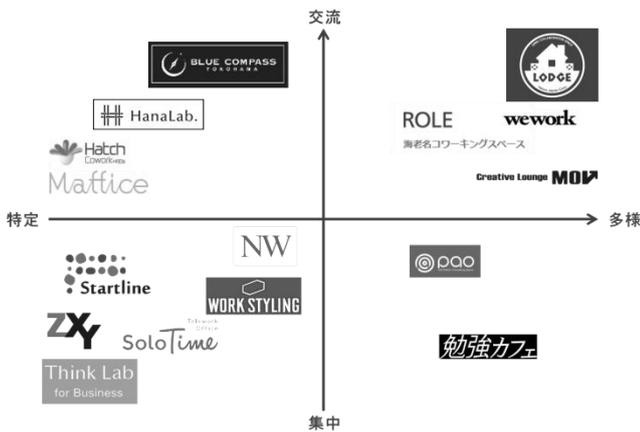


図3. コワーキングスペースの分類

4. 視察報告

4-1. 株式会社 JINS 「Think Lab」

ワーカーの集中をテーマにした事例として Think Lab を取り上げる。集中できるスペースのモデルとして寺社仏閣を参考にしており、東京に高野山を作ろうというテーマのもと特徴的な空間づくりを行っている。Think Lab は主にアイウエ

アを企画・製造・販売する株式会社ジズが運営する会員制のワークスペースである。設立は2017年12月、株式会社ジズの社員も利用している。このワークスペースを運営する背景として、1) めがねは発明されてからほぼ形や機能が変わっていなかったこと、2) 本数シェアが大きくなり、成長余地が少ないという2点から、さらなる成長のためには新規ビジネスにつながる新しい価値創造への挑戦が必要だった。めがねの可能性を探る中、専門家との協業で様々なデータが取れると面白いというアイデアからセンシングデバイス JINS MEME を開発。「目は口ほどにものをいう」という表現があるように目から眠気の推定や集中の度合いなど、頭部の動きから姿勢など、さまざまな情報を得ることができる。この JINS MEME の計測による仕事と集中力の研究によって、集中しやすい環境を測定したところオフィスの自席が最も低い結果となった。イノベーションを起こすためには Co-work (社外の知に触れるコミュニケーション) と合わせて Deep Think (自分の知を深める) の両方が必要と言われている。このため本社ではコワーキングスペースは増えているが Deep Think の空間も必要と考え、JINS MEME で集中度合を計測したデータをもとに専門家との協業により科学的に集中できる環境を実現した。

エントランスまでの入り口はあえて照明を落とした暗い参道をイメージした通路を設け、緊張感を高めてアロマで気持ちを切り替える演出がされている(図4)。そこを抜けると明るく視界が開ける庭をイメージしたエントランスになっている(図4)。ここではハイレゾ自然音を流し、上からは鳥のさえずり、下からは川のせせらぎ音でリラックスできる演出がされている。これは適度な緊張と緩和(リラックス)をすることで集中しやすくなる工夫である。一例としてスポーツ選手が大事な場面で集中力を高め、パフォーマンスを上げるために行うルーティンと呼ばれる一連の動作があるが、スポーツ選手ではない一般の人が同じ効果を得られるように入り口にこのような空間演出を設けている。



図4. 参道をイメージした通路とエントランス

ワークスペースは3列に視線の角度が異なる3タイプの執務環境が用意されている(図5)。これはワーカーの思考(仕事の内容)に合わせて、アイデア出しなど創造的な仕事には発散思考に適した上向き姿勢を、課題整理などロジカルな仕事には収束思考に適した下向き姿勢を、双方どちらも必要とする仕事には中間の姿勢を取れる3パターンのワークチェアやデスクを設置し、ワーカーがその日の業務内容に合わせてチェア(姿勢)を選ぶことができる。またこれらのワークスペースは座禅をイメージしすべて窓側の同じ向きに設置、集中を阻害する人との視線が合わない工夫となっている。

他にも照明は朝・昼・夕方・夜の1日の時間変化に合わせて、調光・調色を行うことで、自然に近いバランスを再現し人間の体内時計に合わせている。これにより翌日も体内バランスを乱すことなく働くことができる。また植物を最適に配置し、リラックスできるとされている緑視率を実現している。

執務以外のスペースとして、畳スペース、カフェスペースがある。畳スペースでは、疲労回復できるような仮眠やヨガ、瞑想を行うスペースである。カフェスペースでは、リラックスしてコミュニケーションが取れるようソファ中心の設えになっている。またパーカウンターでは緊張とリラックスを調整できるようカフェインの入ったコーヒーや緊張をほぐすアニンの入った紅茶を用意している(図6)。さらに急激に血糖値を上げない低GIの_snackや、脳のエネルギーとなるブドウ糖を多く含むラムネなど集中のためのフードドリンクが用意されている。

Think Labだけでなく、同様の集中できる空間を他社にも導入し、AGC株式会社やパナソニック株式会社にも導入され、生産性のアップや働き方の変化(集中して深く考える時間の確保)などの効果が出ている。

Think Labの入り口には「LIVE YOUR LIFE」/「自分の人生に集中しよう」というメッセージがある。働き方改革が叫ばれる中、このような一歩踏み込んだ集中できる空間をワーカー自身のタイミングで利用できる選択肢があることで、多様なワーカーがより創造的に、より生産的に働くことができると考えられる。



図5. 執務空間



図6. パーカウンター

4-2. 三井不動産株式会社「ワークスタイリング」

ワークスタイリングは、三井不動産(1941年設立、東京都中央区)が新しい働き方の実現のため、2017年4月より始めた法人限定の多拠点シェアオフィスである。「今日はどこに出社しよう」というコンセプトに基づき全国どこでも利用可能であり、そのネットワークは都心・地方合わせ40拠点(2019年7月時点)以上に拡大している。ワークスタイルやライフステージに合わせて働く場を選択できるようになり、仕事の組み立て方に「場所」という選択肢が増えた。

ワークスタイリングの一番の特徴は“法人限定”ということである。そのためセキュリティに拘り、会議室にはカーテンを取り付け、個人のワークスペースの一部ではPC画面が第三者に見られにくいように背面に壁を設ける等の配慮をし(図7)、音漏れに配慮し電話用のブースやサウンドマスキングシステムも導入している。



図7. 背面に壁を設けた個人ワークスペース

さらに、利用者の働きやすさにも徹底的に拘り、ほぼすべての拠点が駅から5分以内で雨に濡れずに行ける場所となっている。予約なしでも利用できるうえ、その拠点の混雑状況を利用者はネット上で確認できるため、「行ったが席がない」ということを防ぐことができる。そのため、朝の通勤ラッシュを避け出勤前に利用する人、地方出張の際に打合わせの合間に利用する人、1日利用する人もいれば30分程度だけ利用する人もいるなど、様々な利用スタイルが見られる。

また、PC周辺機器や文房具類、コピー機などがどこでも共通して設置されており（図8）、どの拠点を利用して迷うことなくいつも同じスタイルで働くことができるのもワークスタイリングの特徴である。契約企業の大事な従業員を預かる場として、全拠点で有人受付を設置しホスピタリティの高いサービスを実施し（図9）、セキュリティを重視しながらもカフェのようにくつろいで集中して仕事ができるよう、自由に飲食できるお菓子や飲み物も用意されている。

また従量課金制となっており、従業員の利用状況を契約企業でも管理サイトで把握することができる。利用者のみでなく管理者側にとっても安心な仕組みとなっており、快適に集中して働くことができる第二のオフィスとなっている。

最近では利用企業も350社を超え、「オープンイノベーションサービス」もスタートさせた。新しい事業の立ち上げ、開発などにおいて近年は1社のみで取り組むのではなく、業種を超えてコラボレーションすることが増えてきている。とはいえ、その適切な相手先を見つけることが難しいというのも各社が共通してもつ悩みではないだろうか。また、「外部の知」を取り入れ自社を活性化させ成長に繋げたいと考える企業も多いのではないだろうか。そういった思いをサポートしてくれるのが、「オープンイノベーションサービス」である。ビジネススタイリストが日々のコミュニケーションを通じ各企業の強みや課題を把握し、イベントを開催したり、テーマエキスパートと呼ばれる専門家が個別の相談に対応したり、と会員同士を繋げる「交流」のサービスも行っている。



図8. 共通して揃えられている文具類



図9. 有人の受付

4-3. 東京電力ホールディングス株式会社「Solo Time」

東京電力ホールディングス株式会社（1951年設立、東京都千代田区）は2019年、法人向けテレワークオフィス「Solo Time」の運営を開始した。働く場も重要なインフラと考える同社は、都心のオフィスに通勤するワーカーの疲労を少しでも減らし、快適に働ける新たなインフラを提供したいと考え事業をスタート。現在、東戸塚、八王子、三鷹、センター北ほか、都心への通勤時間往復2時間位の郊外を中心に拠点を展開している。

「Solo Time」では、働き方暮らし方の多様化を受けて、さまざまなワーカーの利用に対してサポートが行えるよう努めている。たとえば子育てワーカーが安心して働けるよう、保育所の併設や近隣の保育所との提携を行っている拠点もある。また、週末も営業しており（日祝休みの拠点も有）、集中したいが自宅だと難しいときに、自宅近くのもうひとつの書斎として活用できるようにしている。

「Solo Time」では、立ち寄りよりもゆっくり滞在して仕事に取り組むワーカーが多いため、長時間快適に過ごせるよう配慮している（図10）。ドリンクやお腹にやさしいスープを無料で提供したり、必要なステーションナリーをコンパクトにまとめて配置したりなど、自宅にいるような気分で過ごせるよう工夫している（図11）。これらは動線のよい場所に集めることで、ワーカー同士の出会いや雑談のきっかけの場にもなっている（図12）。

「Solo Time」は、働く場を郊外に設けることで、仕事の充実だけでなく、仕事以外の活動も含めたワーカーの生活全体の充実を目指している。たとえばショッピングやジム、仲間との団らんなど、ワーク帰りの行動が広がるターミナル駅の近くに立地している。また最近ワーカーの所属する会社でサテライトオフィスを保有するケースも増えているが、サテライトオフィスでは通常自社の業務以外を行うことができない。しかし「Solo Time」では所属する会社が認める範囲ではあるが個人のさまざまな活動をサポートする場として活用できるメリットがある。今後、複業や社会人のまなびなど、個人の知的生産活動が多様化してきた時、そのニーズに企業がどのように対応し人材確保を考えるか、そのニーズに応えるオフィスの実現を目指していると思われる。

以上のように「Solo Time」は、「都心ワーカーのワークを生活の環のなかに入れこむ」「多様化する知的生産活動を融合できる場」などの視点から、ワークを含めた生活全体をウェルビーイングにしていく手段としての郊外型テレワークスタイルといえよう（図13）。



図 10. 個室スペース ゆったり過ごせるよう窓からの景色やグリーンなどにも気を遣っている



図 11. 必要なステーションナリーがコンパクトにまとまっていてすぐ使える



図 12. 出会いや雑談を促すコーナー

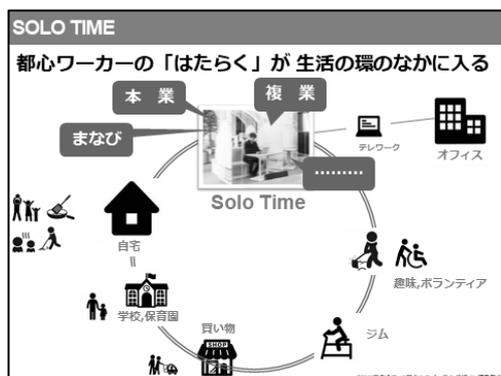


図 13. 「Solo Time」を活用したワーク＆ライフイメージ
(日本オフィス学会ユニバーサルデザイン研究部会にて作成)

4-4. ヤフー株式会社「LODGE」

次に、ワーカーの交流をテーマとした事例として、「社内と社外」、または「社外と社外」の交流を実践する LODGE を取り上げる。LODGE は、日本最大のポータルサイトである Yahoo! JAPAN を運営するヤフー株式会社（東京都千代田区）が運営しているオープンコラボレーションスペースである。（同社では、コワーキングスペースとはあえて名乗っていない。）

2016 年、同社の本社移転当時、イノベーションのジレンマといった課題を抱えていた。進化し続けるインターネットの世界に対応し、外部からの刺激やインプット、コミュニケーション活性を積極的にすすめ、より多くのイノベーションを生み出すために、オープンコラボレーションスペースとして、LODGE が誕生した。

18F の受付から階段で 1 フロア下へ階段で降りると、明るく開放感のあるスペースが広がる。社内、社外の沢山の人が常に賑わっており、活気溢れる場（図 14）となっている。

スペース内には、ディスカッションをする為のスペースや本格的なスタジオ、工房エリアもある。また、社外の人も利用できるレストランやカフェ（図 15）があるほか、実際に調理ができるキッチン（図 16）も併設されており、イベントなどで利用することができる。集中ブースといった設えも一部あるが、スペース全体として、活発な意見交換を目的としている。また、「ブレイクタイムロジック」と称して、利用者同士をマッチングさせるコミュニケーターを配し、社内と社外、または社外と社外を結び付け、情報交換や新たな協業を生み出していける仕組みづくりを行っている。

イベントは大小さまざまなものを含め、少なくとも一日 1 イベントは開催されており、非常に活発である。その中には、事業と地域との結びつきにつながるようなものがあるなど、内容も多種多様である。

ユニバーサルデザインとしては、ハード面での配慮よりもソフト面での対応をするようにしているが、基本的に誰もが利用できるようにしている。特に外部フリーランスが数時間利用といった形が多い。

同社では、個人の成長意欲を高め意識改革を行うことで、事業としての成長にもつながるよう、柔軟な働き方をすすめている。LODGE のオープンコラボレーションは、社員個人のマインドスキル向上にもつながっている。



図 14. 様々な人が交流する執務スペース



図 15. 社外の人でも利用できるレストラン



図 16. 調理も可能なキッチン

4-5. 株式会社リコー「海老名コワーキングスペースROLE」

株式会社リコー（1936年設立、東京都大田区）は2015年、技術開発拠点であるリコーテクノロジーセンター（神奈川県海老名市）から徒歩6分の場所に「RICOH Future House」

（図17）を設立した。これは海老名市のまちづくり事業に事業者として参画したものであるが、同時に社員にとっても顧客との接点の場、コラボレーションを生み出す場として重要な役割を担っている。4階建ての建物の各フロアはそれぞれ、「食を通して人が集う場」、「技術を軸にパートナー企業と共創する場」、「子どもたちが科学を体験できる場」そして「コワーキングスペース（海老名コワーキングスペース ROLE）」となっている。



図 17. RICOH Future House 地域の人々が「はたらく・まなぶ・出会う」場を提供している（写真左の三角屋根の建物。右手奥の高いビルはリコーテクノロジーセンター。）

「海老名コワーキングスペース ROLE」には、フリーアドレスエリア、レンタルオフィスエリア（貸切り個室）、貸会議室が備えられており、目的に応じて利用されている。利用者の内訳をみてみると、神奈川県の外という場所柄から、周辺地域の起業家や個人事業主の利用が最も多く、企業のサテライトオフィスとしての利用、ワーカールの複業の場としての利用と続く。また、土日でも営業しており利用者も多い。休日に足を運びゆっくり過ごしていく利用者が多いことも、地元コワーキングスペースとして活用されている ROLE の特徴である。

ROLE では利用者が充実したワークを行えるよう2名のコーディネーターが常駐しサポートを行っている。また、空間づくりでもさまざまな工夫を凝らしている。たとえば、フリーアドレスエリアでは、「集中したい人」のエリア（図18）と「会話やディスカッションをしたい人」のエリア（図19）を壁で仕切り、お互いの邪魔をしないようにしている。同時に、ひとりのひとが集中エリアと発散エリアを簡単に行ったり来たり、ROLE 内で仕事の内容に応じて働く場所を選択することができ、気持ちを切り替えながらワークしやすいよう配慮している。



図 18. 集中エリア（静かに作業に集中するエリア）



図 19. コラボレーションエリア
（会話やディスカッションが可能なエリア）

また、親子でやってきて、子ども（小学生）が別フロアで開催する科学教室のプログラムに参加している間、親はROLEでワークするなど、家族で過ごすことのできる利用法も提案している。

ROLEの大きな特徴として、「ROLE 技術交流会」の開催があげられる。「ROLE 技術交流会」は、リコーの技術者とコワーキングスペース利用者の交流・共創の場で2部制となっている。第1部では「Ricoh's 技術（リコーで取り組んでいる技術）」を参加者にシェアし、その後参加者全員で「こんなふうに使ってみたいなら面白いかも」「これとこれを掛け合わせてみたいらどう？」などワイガヤディスカッションを通してアイデア発想などを行っている。第2部では参加者持ち込みネタの披露やユーザー視点も交えた情報交換などを行っている。交流会は、リコー技術者にもコワーキング参加者にも多くのヒントや気づきを得られる場として活用されている。

以上のように、ROLEは、「地域の皆と共に成長できる場づくり」と「大企業のリソース（人、技術）と、地域の多様なコワーキナーの出会いと共創の場づくり」を通して、地域の知的活動や、地域をフィールドとした新しいビジネスをうみだそうとするコワーキングスペースとして差別化された存在といえよう。

4-6. 株式会社スタートライン「インクル MARUNOUCHI」

株式会社スタートライン（2009年設立、東京都三鷹市）は、企業を対象とした障害者向けサポーター常駐型サテライトオフィスサービス（図20）を提供している。サテライトオフィス設立の経緯として、都心への通勤が難しい障害者が、自宅から通いやすい地域で働ける場所をつくるという考えから郊外を中心に11拠点、企業の拠点が多数集まる丸の内エリアにも超都心型のサテライトオフィスを展開し、約500名の定着支援を行っている。

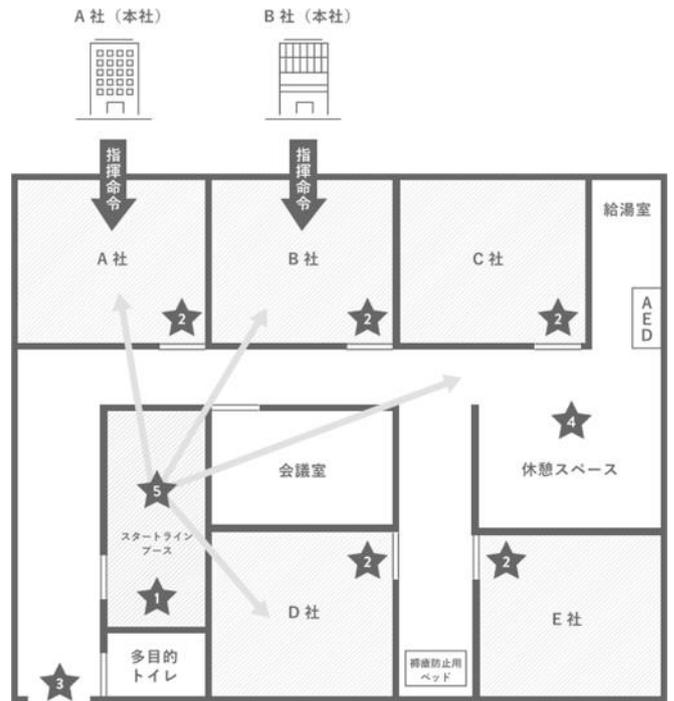


図 20. サテライトオフィスのサービス概要

サテライトオフィスに勤務するワーカーの特徴は、企業に所属する身体障害者・精神障害・発達障害者等で、主に事務系の業務に従事している。サテライトオフィス内では、障害を持つワーカーを雇用する企業が利用するブースが数か所設置され、ワーカーは所属する企業のブースの中で業務を行う。実際に見学に向った丸の内の拠点では、ワーカーは業務内容に応じてサテライトオフィスと勤務企業のオフィスを選択して働いており、この働き方をスタートラインでは「循環型モデル」と呼んでいる。ワーカーは障害特性だけでなく、体調・メンタル面やキャリアプランに合わせて働く場所を選択することができ、企業側はワーカーの作業効率や業務の幅を広げることができるため、循環型モデルを活用することで障害を持つワーカーの長期就業に向けた働き方の多様性が生まれている。

働き方の工夫に加え、サテライトオフィスの環境の工夫として、各企業のブースは扉の色を分けて、障害がある利用者でも自社のブースが分かりやすいようにしている（図21）。

また、サテライトオフィス内では執務を行うブースの他に、障害の特性上、疲労を感じやすいワーカーもいるため、自分で疲労に気が付いたときに休憩しやすいように、ベッドのある睡眠スペースやリフレッシュスペースなどを設けている。オフィスの運営面については、専門のサポートスタッフがスタッフブースに常駐し、定期的に面談を実施するほか、困った時にはいつでも相談ができる体制をとり、障害を持つワーカーの働きやすい環境づくりにハード・ソフト両面から配慮を行っている。



図 21. 企業ごとに色分けされたブース

5. まとめと今後の活動

「働く場所の選択肢」の1つであるコワーキングスペースについて6ヶ所の視察調査を行ったが、それぞれのコワーキングスペースが特徴を明確に打ち出しており、ワーカーが求める働き方（集中／交流）によって働く場を選択できるようになっている。また、1つのコワーキングスペース内でも集中／交流とその日・その時の仕事内容によって働く場所を選択できたり、「集中」を目的とした場所であっても更に仕事内容に応じて家具を選択できたり、「交流」を目的とした場所であっても更にどのような人と交流するかを選択できたりなど、利用者が求める働き方や仕事内容に応じて細かな選択をすることができる。人が場所に合わせるのではなく、自分により適した場所を見つけて働きやすい環境をつくっていく。これこそがコワーキングスペースを活用して働く場所の選択肢を増やすことのメリットではないだろうか。「選択肢があること」はUDの7原則の1つである。

UDの7原則

- 原則1：様々な人が同じように利用できること
- 原則2：選択肢があること
- 原則3：使い方が簡単で分かりやすいこと
- 原則4：情報が分かりやすいこと
- 原則5：失敗に対して寛容であること
- 原則6：体の負担が少ないこと
- 原則7：十分なスペースがあること

今まであまり考えられてこなかった「オフィス以外の働く場所の選択肢」を増やすことはさらに、自宅や打合せ先の最寄りのコワーキングスペースで働くなど通勤・移動にかかる時間を削減することもでき、原則6の実現にも繋がる。また、それにより様々な人が働きやすくなり、原則1の実現にも繋がるのではないだろうか。

今回の視察では、利用者が障害者に限定されるインクル MARUNOUCHI の調査も行った。ここでも働く場所の選択肢としてサテライトオフィス、勤務企業があり、障害特性や体調・メンタル面、キャリアプランに応じて働く場所を選択することで、継続して働くことができるようになっている。このようなインクル MARUNOUCHI での働き方や制度、仕組みや対応、また、部屋によって扉を色分けするなどのハード面での取り組みは、一般の企業でも取り入れることができるものもあるのではないだろうか。UDの考え方で環境を整え働ける人を増やし、さらに障害者に特化したインクル MARUNOUCHI のバリアフリーの取り組みから得られたことを一般の企業にも取り入れることで、図22に示すように働くことに困難を抱える人により特化した対応ができるようになる。それにより、1人でも多くの人が生き生きと働くことができる社会の実現に少しでも近づくことができるようになるのではないだろうか。

来年度は、働くうえで困難を抱える人に特化した対応を行っている企業の視察を行い、そこから一般企業にも取り入れられること、取り入れるべきことを、UD部会として提案していきたい。

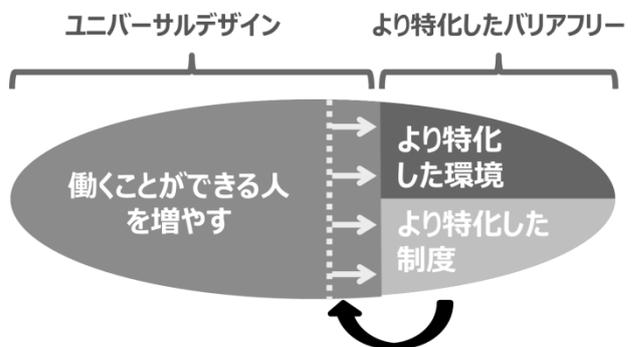


図 22. BF 対応を UD にフィードバック

参考文献

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所, 「日本の将来推計人口 (平成29年推計)」, <http://www.ipss.go.jp/site-ad/TopPageData/2050.png>
- 2) 内閣府, 平成27年版 障害者白書
- 3) コワーキングスペースの過去と現状と今後について, 2017年3月31日, <https://office7f.com/2017/03/31/coworking-space/>
- 4) 宇田忠司、阿部智和, 2015年, 「コワーキングスペースの様態：国内施設に関する記述統計分析」, 『経済学研究』, 65(1):67-95