

人が「赴く」場所から 人の「居る」場所へ

必要とされるサテライトオフィスの成立条件

南一弘 氏 [ジャパン・アセット・アドバイザーズ] に聞く

拠点立地のヒエラルキーが変化
都心と郊外“並立”する時代へ

コロナ禍をきっかけにオフィス配置の考え方を見直されている。オンライン会議やリモートワークの加速度的な浸透で、余剰した床を定期借家契約の切替えを機に返上する事業会社が出てきた。極端な例では、本社機能を都心から地方に移転させたケースもみられる。

この現象について不動産業者は、“都心 vs 地方”とか、“S・Aクラス vs B・Cクラス”という二者択一的に考えがちだ。だが、オフィスビルのテナントである企業側はそんな単純な図式で考えてはいない。大括りに言えば、彼らは「都市」の構造的变化を捉えオフィス機能の適正配置・配分を考えている。供給サイドはこの考え方方に従い、この先のオフィスをイメージしアプローチしていく必要があるのだ。

まず都市は、東京を頂点としたヒエラルキーが見直されはじめた。“商都復権”をスローガンに掲げる大阪、東アジアとの経済連携を目指す福岡にみるように、地方都市はことさら東京に追従せず独自の路線を選択している。大学や研究機関の動き

も同じだ。東京大学を頂点に旧帝国大学、各都道府県の国公立大学といった旧来図式は確かなものではなくなつた。新設大学が世界水準の教育レベルを誇り、高い就職率を叩き出すようになっている。

つまり価値は「中心とその周辺」という一極集中モデルから「それぞれ並び立つ」多極化構造へシフトしあげてきている。企業のオフィス床に対する価値観はまさにそれだ。営業拠点としての東京都心、高スペックを至上とする伝統的価値観は、はっきり言ってデベロッパーのロジックであり、テナント企業側の論理はオフィスの立地、規模、機能を、それぞれの業務目的に最適なものを求め選択する流れとなってきた。

優秀な人材を引き寄せ
彼らの居る場所にオフィスを

ここで言っておくが、単に地方で立派なハコモノを散逸的につくったところで、必ずしもテナント企業は集まらない。オフィスビルを建てた場所にテナントを「呼び込む」やり方は、オーナーやデベロッパーなど供給側の論理の押し付けである。やるべきは企業が向かう先に「出向いて」床を供給することなのだ。そうした意味で、いま企業の新しいオフィス需要として脚光を集めているのが「サテライトオフィス」である。近年の

南一弘氏

1982年日本大学商学部卒業後、三井不動産販売株式会社に入社。法人営業部、ニューヨーク支社、関西支店不動産営業部統括を経て、1998年ハドソン・アドバイザーズ入社。不動産部長として、日本における同社の不動産マネジメント体制を構築。2000年ローンスター・ジャパン・アクイジションズへ転籍。不動産投資統括責任者として、大手生命保険会社、大手小売業など数多くの不動産ポートフォリオを担当。2001年エースト・ジャパン・エルエルシーを設立。同代表に就任。バリューアップを基本とした不動産再生案件を中心にコーポレート案件も手がける。2005年4月MID都市開発株式会社（旧松下興産）の代表取締役に就任。2006年株式会社ジャパン・アセット・アドバイザーズを設立。同代表取締役社長に就任。



働き方改革の流れと、急速なリモートワーク普及から市場拡大余地は大きいとみている。

そのうえで、どこにつくるべきか。サテライトオフィス立地として可能性が高い街をいくつかあげてみると、私が注目しているのは大学や専門研究機関の近郊だ。留学生を含め高い専門性を持った優秀で起業意欲の高い学生や研究員が多数集積し、文教地区として住環境にも優れているからである。ただし、住宅地をバックに備えていることが大きな要素である。

首都圏でいえば、町田市や立川市以西の住宅地、神奈川県なら藤沢市や鎌倉市などが真っ先に思い浮かぶだろう。あるいは筑波大学や先端テクノロジー分野の研究機関が多数集積し空港にも近い茨城県つくば市周辺も十分ニーズが見込めるものと思われる。

そこで供給するオフィスはピカピカの新築でなくとも構わない。廃校や未利用の公民館、百貨店の空きフロアなどもよいだろう。いわんやおしゃれなカフェやバーも不要である。まずはアクセス、料金体系など利用のハードルを思い切って下げ、通信インフラを整備することがポイントになるだろう。

人材確保が企業の生命線
先端的人材集積地に企業は集まる

はじめに「並立」といったように、サテライトオフィスが有望とは言え、既存のS・Aクラスが価値を喪失する訳ではないことも指摘したい。S・Aクラスビルから退去する、あるいは床を縮小するテナントは確かにあるが、一方で、周辺のB・CクラスのオフィスからS・Aクラスをめざす企業もごまんといふからである。

東京への業務機能の集積は、他の政令指定都市には太刀打ちできないものであり、その求心力は揺るぎない。あるいは東アジアのヘッドクオーターとしての地位を引き続き目指していくべきだ。

建てた場所にテナントを「呼び込む」やり方は、オーナーやデベロッパーなど供給側の論理の押し付けである。やるべきは企業が向かう先に「出向いて」床を供給することなのだ。

重要なことは、都心や地方・サテライト、あるいはS・AクラスやB・Cクラスの「どれが優れているか」ではなく、テナント・ワーカー目線の「多様なニーズに応え得るか」である。

企業にとって各種専門分野で高等教育を受けた優秀な人材獲得は、事業の競争優位性を確保するうえで生命線である。そうした得難い人材を雇用し、つなぎとめるには、彼らの価値観、働き方・住まい方の考えを許容できる体制＝オフィス環境が重視されるだろう。

このように考えると、上層部の大号令のもと地方に本社拠点を移すことは“壮大な実験”でも、ワーカーフレンドリーな施策とはいえない。働く場所・働き方を選択するのはあくまで従業員自身なのである。

コロナ禍を契機に、オフィス機能の地方や郊外への分散は進む。それは戦後一貫して日本が進めてきた東京一極集中型のシステムを是正し、企業にとどまつてもワーカーにとどまつても多様な選択肢が生まれるという意味で歓迎すべき流れといえよう。

