HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	コワーキングの概念規定と理論的展望
Author(s)	宇田, 忠司
Citation	經濟學研究, 63(1), 115-125
Issue Date	2013-06-11
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/52844
Type	bulletin (article)
File Information	ES_63(1)_115.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 *63-1*
北海道大学 2013.6

コワーキングの概念規定と理論的展望

宇 田 忠 司

1．はじめに

本稿の目的は，コワーキング（coworking）をめぐる議論の整理・検討を通じて，当該概念の規定を試みたうえで，理論的発展の方向性を提示することである。より具体的には，コワーキングとは何か，既存の関連する概念とどのように異なるのか，について検討したうえで，今後どのような理論的展開が求められるのか，という展望を描く。

次節以降の構成は以下の通りである。まず，2節では，コワーキングという現象の展開を概観する。次いで，3節では，コワーキングの概念とその理論的位置づけについて検討する。最後に，4節では，それまでの議論を整理するとともに，本稿の意義と今後の課題を提示する。

2．コワーキングの展開

近年，コワーキングへの注目度が高まりつつある。コワーキングとは，「働く個人がある場に集い，コミュニケーションを通じて情報や知恵を共有し，状況に応じて協同しながら価値を創出していく働き方」を意味する[1]。ここで注意すべきことは，個人という主体の属性が特定の職業や仕事，組織に限定されないことと，働く場が物理的に共有されていることである。したがって，具体的には，個別の仕事を有するフリーランスや小規模事業者，組織人等が働く場を共有し，コミュニケーションを交わしながら状況次第で柔軟に協同する働き方を指す概念であるといえる。

個の自律と他者との協同の両立を志向するコワーキングの新しさを強調する議論も散見されるが，このような働き方は時代を超えて実践されてきた。たとえば，20世紀初頭にパリのモンパルナスに誕生したアトリエ「ラ・リューシュ（La Ruche）[2]」に集った芸術家が挙げられる[3]。今日，エコール・ド・パリの巨匠として名高いシャガール，モディリアーニ，スーティンをはじめとする多くの芸術家が，蜂の巣穴のようにしつらえられた共同アトリエにて日夜交流を重ねながら，前衛的な作品を世に送り出していった[4]。ここで興味深いことは，出身から主義や作風に至るまで多様な芸術家が，共同アトリエという場を拠点に物理的に結びつき，新たな芸術表現を模索していたことである[5]。

その他にも，1920～1940年代に東京の池袋モンパルナスと呼ばれるアトリエ村に集った芸

1）このように定義する経緯については，3節で詳述する。また，コワーキングは単なる働き方だけではなく，働くという実践の意味も含まれる。

2）1902年，フランス人彫刻家アルフレッド・ブーシェが無名の芸術家のために用意した多角形の建物である（岡田，2004）。ラ・リューシュとは蜂の巣を意味し，彼はアトリエを蜂の巣に，芸術家を蜜蜂に見立てていたという。誕生から約100年を経た2003年時点でも，70名以上の芸術関係者によって使用されている。

3）Jones, Sundsted and Bacigalupo（2009）を参照。

4）岡田（2004）を参照。

5）柴田（1999）を参照。

術家[6]や，アンディ・ウォーホルが1964年にニューヨークに構えた「ファクトリー（Factory）」にたむろしたアーティスト[7]，1978年にニューヨークで開設された「ライターズ・ルーム（The Writers Room）」で活動した文筆家[8]など，上記のようなワーク・スタイルは洋の東西を問わず展開されてきたといえる。

にもかかわらず，近年，コワーキングというラベルとともにその働き方がクローズ・アップされるようになったのは，従来，たとえば芸術家のような一部の職業人に限定されがちであった働き方が，フリーランスや小規模事業者を中心に体現されることで，広く知的労働に携わる個人にとって実践可能な選択肢として捉えられるようになったためと考えられる。

その先鞭をつけた一人とされるのが，サンフランシスコでフリーランスのエンジニアとして活動していたブラッド・ニューバーグ（Brad Neuberg）である。彼は，単独で活動していると寂しいだけでなくアイデアに詰まりがちになるため，2006年に帽子工場跡に文字通り「ハット・ファクトリー（Hat Factory）」と呼ばれるスペースを開設し，友人とともに働きはじめた[9]。その後，同様の実践がアメリカの大都市を中心に徐々に広がり，やがてヨーロッパにも伝播していった[10]。

これと並行してコワーキングの場を提供するスペースが各国で続々と開設されていった。ハット・ファクトリーの初期メンバーであるタラ・ハント（Tara Hunt）らによって設立された現存する最古のコワーキング・スペースである「シチズン・スペース（Citizen Space）[11]」をはじめ，その数は今や世界で 2,000 以上と言われる[12]。日本でも，伊藤富雄氏が2010年に神戸で国内初の「コワーキング」・スペースとなる「カフーツ（Cahootz）」を開設して以降，わずか2年余りで200カ所以上がサービスを展開するに至っている[13]。

加えて，国内の動向に限定してみても，「コワーキングビザjp[14]」と呼ばれる施設間の相互利用を促すシステムの導入や，「札幌コワーキング・サポーターズ（SCS）[15]」のような支援組織の創設，コワーキング協同組合[16]の設立といった取り組みが相次いでいる。

以上のように，コワーキングという現象は欧米にとどまらず日本においても着実に広がりを見せ，それに資する仕組みや制度も整備されつつある。これにともない，各種メディア等でコワーキングの歴史や現状，展望について言及する動きが活発化している。ただ，コワーキング

6）土方・新明・江尻編（2004）を参照。
7）Ratcliff（1983）を参照。
8）Jones *et al*.（2009）を参照。
9）『開発こうほう（北海道開発協会）』，No.593，p.2.
10）佐谷（2012）を参照。
11）Jones *et al*.（2009）を参照。
12）『開発こうほう（北海道開発協会）』，No.593，p.2.
13）*Ibid*.
14）コワーキングVISAの日本版。ある施設に月極会員として登録すると，加入している別のスペースを無料あるいは割引料金で1～数日間利用可能になる。2012年9月時点で，国内40カ所のスペースが加盟している（*Ibid*.）。
15）国内初の産官学連携によるコワーキング支援組織。2012年3月に，北洋銀行，経済産業省北海道経済産業局，札幌市，北海道大学経済学研究科地域経済経営ネットワーク研究センターの4機関が連携するかたちで創設された。その後，日本政策金融公庫が加わり，現在は5機関で構成される（*Ibid*., p.1）。具体的には，コワーキングの情報ハブの構築やコワーキング・スペースの巡回サービス，コワーキング関連のイベント企画・運営といった支援活動を展開している（『開発こうほう（北海道開発協会）』，No.588，pp.15－16）。
16）コワーカーに資する事業を展開するために設立された組合。2012年8月にカフーツ代表の伊藤富雄氏らによって設立された。主たる事業として，共同受託の促進や教育研修の提供，情報共有システムの構築，福利厚生の向上，全国各地域におけるコワーキング・スペースの開設・運営支援が挙げられる。詳細は，コワーキング協同組合 http://coworking.coop/を参照。

という現象の実態や因果はおろか，当該概念の内容や位置づけについて直接的かつ体系的に論じた研究はほとんど見当たらない[17]。そこで，次節では既存の議論を整理・検討し，コワーキングに関する理論的基盤の整備を図ることにする。

3．コワーキングの理論的検討

前節では，大きく以下の二点が確認された。第一に，コワーキングは，時代を超えて展開されてきた「共に働く[18]」という様式が，現代の文脈において再定義されたものであり，2000年代半ば以降，それに基づく実践がアメリカを中心にヨーロッパ，日本などにおいて活発に展開されていることである。第二に，一点目で挙げたような動向が確認されているにもかかわらず，当該現象に関する理論的検討がほとんどなされていないことである。

そこで，本節では，まずコワーキングの既存の定義を整理したうえで，当該概念を構成する下位概念を提示する。続いて下位概念と関連する概念とを比較検討し，それらの理論的位置づけについて考察する。このような手続きをとる理由は，既存の議論を踏まえたうえで，いまだ理論的検討が乏しいコワーキングの次元を見出し，他の関連する概念と同一の俎上で共通項や相違項を議論することで，コワーキングという概念をより具体的かつ体系的に相対化することができるためである。

それでは，まず，各種文献やメディアにおいてコワーキングがどのように定義されているのか，について確認する。**表1**は，実践者や支援者，調査者といったように立場は異なるものの，コワーキングに関わる活動を先駆的に展開している国内外の主体による定義をまとめたものである。各定義を比較してみると，表現や強調点に違いは見られるが，ほぼ全てにおいて属性の異なる他者と一緒に「働く個人」と，働く個人が物理的に共有する「場」について言及されていることが読み取れる。つまり，コワーキングは，コワーカー（coworker）という「働く個人」とコワーキング・スペース（coworking space）という「働く場」の2つの次元から，より具体的かつ体系的に捉えることができると考えられる。

次に，これらの下位概念は，それぞれ他の関連する概念とどのように異なるのか，について順に比較検討する。

コワーカーという「働く個人」に関連する概念としては，主に，フリーランスや小規模事業者，組織人が挙げられる[19]。表1からも確認できるように，コワーカーは，概念的にはある場

17）現時点で，コワーキングについて直接的かつ体系的に論じた研究は，Spinuzzi（2012）くらいしか見当たらない。Spinuzzi（2012）では，アメリカのテキサス州オースティンにある9つのコワーキング・スペースでの質的調査を基に，コワーキングとは何か，誰がコワークするのか，なぜコワークするのか，という3つの研究課題を明らかにすることが試みられている。その結果，スペース事業者とスペース利用者との間でコワーキングの定義にかなりの差異があることや，実際の利用者と事業者のターゲットとがマッチしていないこと，利用者が立地や仕事環境，利用者間のパートナーシップや触れ合い等を期待していることなど，いくつか示唆に富む事実が提示されている。さらに，人間活動を社会文化的な文脈の中で捉えようとする活動理論の見地からコワーキングの形態に関する考察が加えられている。ただ，基本的にコワーキングという活動に関する分析に終始しており，析出された知見が働く個人や働く場に関連する理論的展開において，どのように位置づけられ，どのような意味があるのかについてほとんど検討されていない。

18）より広く捉えれば，共に活動するということになる。

19）その他にも，たとえば，テレワーカーが挙げられる。ただ，テレワーカーには在宅勤務と呼ばれ組織人に相当するケースと，フリーランスや小規模事業者に相当するケースが存在する。詳細なレビューを踏まえずに概念的に議論することは困難なため，本稿では言及を差し控える。

表1　コワーキングの定義

出典	定義
Coworking Wiki[22]	独立・起業した専門職や仕事場を柔軟に選択できる専門職が，それぞれ単独の時よりも良い状態で一緒に働くこと
伊藤富雄[23]（カフーツ代表）	個々に仕事を持ち働く人たちが，働く場所（空間）を同じくするだけではなく，コミュニケーションを図ることで，互いに情報と知恵を共有するという概念およびそのための施設
DeGuzman and Tang（2011）[24]	仕事場や資源を共有し，お互い並んで働いているものの，必ずしも同一の企業やプロジェクトのために働いていない多様な人々の体制やダイナミクス
経済産業省北海道経済産業局[25]	企業や組織に所属しない（または組織・企業の枠を超えて）様々な能力や価値観を持つ人たちが集い，積極的にコミュニケーションをしながらノウハウやアイデアを共有し，刺激し合いコラボしながら仕事を行うという新しい働き方の総称
佐谷（2012）[26]	異なる職業や仕事を持った人が集まって仕事場を共有することであり，コミュニケーションを積極的に取ることで知恵と情報をシェアし，高め合っていこうという発想のワークスタイル
Spinuzzi（2012）[27]	良い隣人や良いパートナーの形態はもちろん，ある特定のスペース内の様々な活動の結びつきによって作り上げられる形態を包含する上位カテゴリー

において属性の異なる多様な他者と一緒に働く個人のことであり，フリーランスや小規模事業者，組織人のいずれもあてはまる。しかし，現時点では，コワーカーの大半はクリエイティブ系やIT系のフリーランス，小規模事業者[20]で占められている[21]。

では，まず，コワーカーと称される個人とフリーランスには，どのような違いがあるのであろうか。フリーランスは，独立することでたとえば組織人と比べて仕事における自律性を獲得できる。一方で，自宅や別途契約したテナント等にオフィスを構えるため，仕事場での他者との物理的接触やコミュニケーションの程度は組織人や小規模事業者はもちろん，他の利用者とのコミュニケーションが推奨されるコワーカーよりも限定される[28]。ただ，仕事場での他者との接触度は低いものの，接触する他者の属性の多様度あるいは異質度は，基本的に同一組織内の他者と協働する組織人や小規模事業者よりも高い。それでも，日常的に見ず知らずの他者と接触する可能性があるコワーカーには及ばない。

次に，小規模事業者は，フリーランスと類似性が高いようなイメージを抱かれるかもしれない。しかしながら，彼らは，規模は小さいとはいえ事業を他者と協働で遂行している。そのため，仕事場での他者との接触頻度は，組織人とほぼ同等であり，フリーランスはもちろん他者

20）たとえば，中小企業庁が使用している小規模企業者と同義である。
21）たとえば，『開発こうほう（北海道開発協会）』，588号を参照。
22）「Coworking Wiki」とは，コワーキングに関わるあるいは興味がある人々のために提供されているウェブ上のリソース。定義については，http://wiki.coworking.com/w/page/16583831/FrontPageを参照。なお，前節で言及したコワーキング・スペース「シチズン・スペース」も，この定義を採用している。
23）カフーツ http://cahootz.jp/を参照。
24）p.22を参照。
25）『開発こうほう（北海道開発協会）』，2012年7月号，p.13を参照。
26）p.16を参照。
27）p.433を参照。
28）前節で言及したように，フリーランスとして活動していたブラッド・ニューバーグは，このような状況では寂しくアイデアに詰まりがちになるため，「Hat Factory」を開設するに至った。

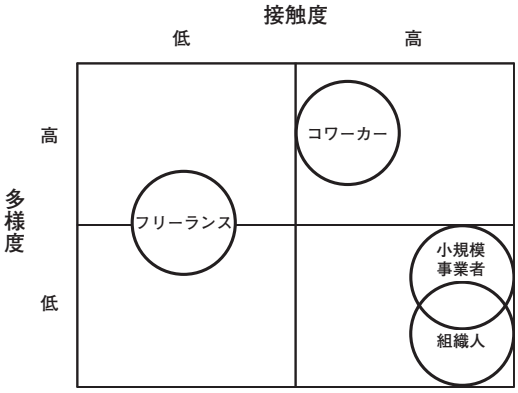

図１　働く個人に関する概念の理論的位置づけ

との接触を自律的に操作できるコワーカーよりも高いといえる。ただ，仕事場で接触する他者の多様度は，規模の関係上，より同一組織内の他者と接触する可能性がある組織人よりはやや高いものの，コワーカーはもちろん個としての自律性を有するフリーランスよりも低い。

次に，組織人は一見するとコワーカーとは関連性が低いと捉えられ，相違点のみクローズ・アップされるかもしれない。しかしながら，他者と物理的に仕事場を共有しながら働くという点では，むしろフリーランスよりも類似している。加えて，共通のワーク・スペースで働いているものの，必ずしも他の利用者とのコミュニケーションや協働を前提としていないコワーカーと比べて，組織人は他者との接触度がさらに高い。ただ，先述のように，組織人がオフィスで物理的に接触する他者は概ね同一組織の構成員であるため，接触する他者の多様度は，コワーカーはもちろん小規模事業者やフリーランスよりも低い。

以上のような比較検討を踏まえて，各概念の位置づけを示したのが**図１**である。

ここで，接触度とは，他者との「物理的」な接触やコミュニケーションの程度を意味する。また，多様度とは，「仕事場」で交流する他者の属性の多様さの程度を意味する。コワーカーは，他者との「物理的」接触やコミュニケーションの程度では，組織人や小規模事業者よりも低いものの，仕事場で交流する他者の多様性の程度では，組織人はもちろん，小規模事業者やフリーランスよりも高い。

続いて，コワーキング・スペースと関連する概念について比較検討する。当該概念に関連するものとしては，主に，SOHO（Small Office/Home Office）や企業オフィス[29]，インキュベーション施設が挙げられる。なお，SOHOについては，フリーランスが働く場としてのSOHOと小規模事業者が働く場としてのSOHOに分ける。また，企業オフィスは，先で検討した「組織人」のワーク・スペースという意味で対応関係にある。

ここで，各概念の比較検討に先立ち，コワーキング・スペースという場について概説しておく。コワーキング・スペースでは，基本的にメンバーシップとドロップ・インというサービスが提供されている[30]。まず，メンバーシップとは，ある特定のコワーキング・スペースを日常的に利用する主体を対象としたサービスである。利用者は，通常月単位で利用料を支払う。料金は，施設の所在地にもよるが国内では10,000～20,000円台に設定されていることが多い。なお，利用するスペース（机および座席）は固定制と変動制の双方が見られる[31]。次

29）中規模以上の企業のオフィスを想定している。中小企業基本法によれば，中規模企業は，たとえばサービス業の場合，従業員ベースで6名以上となる。

30）たとえば，佐谷（2012）を参照。加えて，多くのスペースが，セミナーや読書会といった各種イベントを定期的に開催している。

31）固定ブースを提供している施設も散見される。たとえば，札幌市中央区に所在するコワーキング・スペース「ドリノキ」の場合，高さ150 cmで仕切られた1－4名用のブースが28設置されている。利用料は，3.2－4.4㎡の1名用ブースで33,000円，14.9㎡の4名用ブースで108,000円となっている（いずれも入会金を除く）。詳細については，ドリノキ http://sapporo－odori.jp/dorinoki/を参照。

に，ドロップ・インとは，予約や約束なしにふらっと訪ねるという意味であり，月単位ではなく1回ごとに利用料を支払うユーザー向けのサービスである。利用料は，1日 1,000円に設定されているケースが多い。

以上を踏まえ，先述した各概念について比較検討していく。

まず，フリーランスが働く場としてのSOHOは，ワーク・スペースの独立性は高いものの，企業オフィスはもちろん，小規模事業者が働く場としてのSOHOやコワーキング・スペースと比べて他者の仕事場との近接度は低く，孤立した状態に陥りがちになる。もちろん，企業オフィスと比べるとワーク・スペースの開放度は高いため，事業者の意思次第で外部との交流を確保することは可能である。ただ，それでも属性の異なる個人が昼夜利用するコワーキング・スペースに比べると，場の開放度は概して低いといえる。

次に，小規模事業者が働く場としてのSOHOは，一見，フリーランスが働く場としてのSOHOと差異がないように捉えられるかもしれない。しかし，前者は小規模とはいえ複数の個人によって物理的に共有される企業オフィスである。そのため，他者の仕事場との近接度という点では，後者はもちろん利用者に施設や具体的なスペースの選択が委ねられているコワーキング・スペースよりも高く，企業オフォスとほぼ同等といえる。他方で，ワーク・スペースの開放度は，企業オフィスよりもやや高い。というのも，小規模な分，後述の企業オフィスよりも組織的ルールの柔軟性が高く，かつ他の事業者との協働機会が増す可能性があるためである。ただ，コワーキング・スペースはもちろん，個人の意思を直接反映できるフリーランスが働く場としてのSOHOよりも仕事場の開放度は低い。

さらに，企業オフィスは，通常，構成員[32]同士が所定のデスクで並んで働くため，フリーランスが働く場としてのSOHOはもちろん，コワーキング・スペースよりも他者の仕事場との近接度は高い。ただ，小規模オフィス以上に構成員および関係者以外の出入りが限定されがちなため，ワーク・スペースの開放度という点では，SOHOはもちろん，コワーキング・スペースよりも低い。

最後に，ここでは，SOHOや企業オフィスと比べてコワーキング・スペースと類似しているインキュベーション施設についても言及する。インキュベーション施設あるいはビジネス・インキュベータ（BI）とは，独立・起業した個人・法人[33]を支援する事業を展開する施設である[34]。支援内容は，一般のテナントやレンタル・オフィス等に比べてコストや立地等の条件が良いワーク・スペースの提供というハード面と，経営戦略や法務，マーケティングなど事業活動に資する知識や情報の提供というソフト面に大別される[35]。インキュベーション施設のワーク・スペースは，通常個室や固定ブースから構成されるため，他者のワーク・スペースとの近接度は，フリーランスが働く場としてのSOHOよりはもちろん高い。ただ，企業オフィスや小規模事業者が働く場としてのSOHO，基本的にオープンな空間で複数の異なる主体が仕事場を共有するコワーキング・スペースよりは低い[36]。また，とりわけ公的機関

32）ここでは，ホワイトカラーを想定している。
33）創業準備中の主体も含まれる。
34）経済産業省によれば，国内には公的機関（国，地方自治体，第三セクター，商工会議所等）によって整備された施設が約500カ所存在し，その他にも民間事業者やNPOによって整備・運営されている施設がある（http://www.meti.go.jp/policy/local_economy/bi/index.html）。
35）詳細については，たとえば中小機構のサイトhttp://www.smrj.go.jp/venture/index.htmlを参照。
36）ただ，コワーキング・スペースにて固定ブース等を利用する場合，インキュベーション施設とそれほど大きな差異はなくなる。

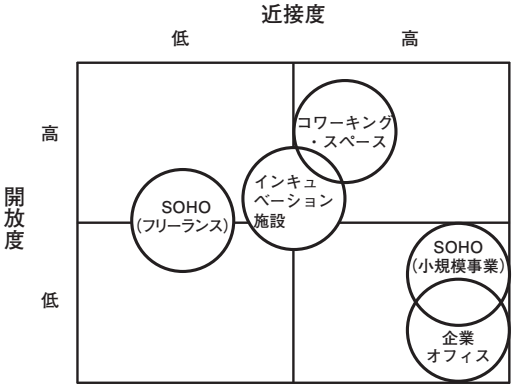

図 2　働く場に関する概念の理論的位置付け

によって運営されているインキュベーション施設の場合，施設が周辺地域に向けて開かれており，有料無料の交流スペース等が用意されている。したがって，場の開放度は，企業オフィスやSOHOよりも高いが，施設利用者は一定期間以上入居するかたちになるため，ドロップ・インのようなサービスを提供しているコワーキング・スペースより低い。

以上のような比較検討を踏まえて，各概念の位置づけを示したのが**図 2** である。ここで，近接度[37]とは，他者のワーク・スペースとの物理的近さの程度を意味する。また，開放度とは，働く場が外部に対して開かれている程度を意味する。コワーキング・スペースは，他者のワーク・スペースとの物理的近さの程度では，企業オフィスよりも低いものの，スペースが外部に対して開かれている程度では，企業オフィスはもちろん，SOHOやインキュベーション施設よりも高い。なお，近接度と開放度は，先述の働く個人に関する概念の理論的位置付けで用いた接触度と多様度と概念的に対応関係にある。より具体的には，働く場の物理的距離が近いほど，働く個人が他者と物理的に接触する程度は高く，働く場が外部に対して開かれている程度が高いほど，仕事場で接触する他者の属性が多様であるという関係にある。

以下では，図 1 と図 2 について言及しながら，コワーキングについて若干の理論的考察を加える。

組織人として企業オフィスで働くことは，依然として中心的なワーク・スタイルであるといえる。ただ，一方でここ 20〜30 年ぐらいの間に，独立・起業し自ら用意したオフィスで働くというスタイルも現実的な選択肢として社会に浸透してきた。その結果，ワーク・スタイルは，組織人として働くか独立・起業するかという 2 つに大別されるようになったが，近年，コワーキングというスタイルが徐々に広がりつつある。つまり，図 1 でいえば，かつて組織人が支配的であった状況からフリーランスあるいは小規模事業者へ向けた選択肢の現実的な拡張が 1980 年代頃から 1990 年代にかけて生じ[38]，さらに 2000 年代半ば頃からコワーカーが位置する右上に向けた拡張が展開されつつある。また，図 2 でいえば，かつて企業オフィスが支配的な働く場であった状況から 2 種類の SOHO，コワーキング・スペースへと，働く個人と同様の拡張が確認される。なお，インキュベーション施設については，80 年代半ば頃から先進国で徐々に拡大し，90 年代に広く普及していく中で社会的に認知される選択肢にまで至った[39]。

37）なお，近接度の代わりにワーク・スペースの「共有度」という軸を用いても同様の結果になる。

38）たとえば，Steinmetz and Wright（1989）によれば，福祉国家体制の終焉から新自由主義の台頭と並行して労働市場における自営業者が急激に増大した。具体的に，イギリスでは 1981〜1991 年にかけて自営業者が 220 万人から 330 万人へと 1.5 倍増大し（Moralee，1998），増加した 110 万人のうち 100 万人は自己雇用者（self－employed without employees）すなわちフリーランスであった（Fraser and Gold，2001）。なお，フリーランスに関連する既存研究の詳細なレビューについては，宇田（2007，2009）を参照。

39）インキュベーション施設あるいはビジネス・インキュベータの動向の詳細については，たとえば野木（2003）を参照。

このような変容の背後には，ICT（Information, Communication and Technology）の発展やSNS（Social Networking Service）の普及と同時に，物理的接触の再評価（遠隔コミュニケーションへの過度な依存からの揺り戻し），共有（シェア）の文化[40]の進展等があると考えられる。

図1と図2からも読み取れるように，コワーキングは概念的には個人の自律性と組織の連帯性の双方の長所を取り込むことが目指されている。2つの図におけるフリーランスあるいは彼らが働く場としてのSOHOと，組織人あるいは企業オフィスの位置から推察できるように，通常，個人の自律性と組織の連帯性はトレード・オフの関係にあるとみなされてきた[41]。しかしながら，外部に対して開かれた場にて自律的な主体が（共に）働くというオルタナティブを提示することで個人の自律性と組織の連帯性の統合が図られているのである。

コワーキングの推進を図る主体（先駆的実践者や支援者等）は，このような概念から導出される光の側面を強調しがちである[42]。つまり，具体的には，コワーキングという革新性や柔軟性に富むワーク・スタイルを通じた，利用者間の活発なコミュニケーションや共同事業の展開，その場を中心とするコミュニティの創生，それらの地域社会への波及的経済効果などが挙げられる。また，そのような議論を展開する主体にとって，コワーキングは現状のワーク・スタイルを図の右上方向に変化させていくための一種の社会的運動にあたるといえる[43]。

ただ，ここで注意すべきことは，両図で示した位置づけはあくまで「概念」的なものであるということである。実際には，コワーキング・スペースに赴いても，他者とほとんど交流できず孤立しているコワーカーや，利用者間でコミュニケーションがほとんど交わされず，単なるシェアオフィスのようなコワーキング・スペースなど，コワーキングという概念とは乖離した個人やスペースがかなり存在することが間接的・直接的に確認されている[44]。他方で，コワーキング・スペースを利用しなくても，多様な他者と密に接触し，協同に結び付けている組織人やフリーランス，小規模事業者等もいる[45]。

そもそも，コワーキングの主たる利用者であるフリーランスや小規模事業者の中には，過度な相互介入・干渉や人間関係のしがらみを忌避する傾向にある者が少なくない[46]。また，コワーキング・スペースで働くということはある意味シビアな世界でもある。というのも，コミュニケーションや協同が「義務」づけられているわけではないため，仕事場を共有する他者の人柄や能力を踏まえて容易に当該関係を変更

40）たとえば，Botsman and Rogers（2010）を参照。

41）2節で言及したように，個の自律と他者との協同の両立を図る働き方は，芸術家のような一部の職業人には実践されていたが，ここで対象となっているホワイトカラーを中心とする世界では，双方の統合を図る具体的な概念化に関する議論は乏しかったと考えられる。

42）たとえば，Jones *et al*.（2009）は，企業とコワーキング・スペースのそれぞれの特徴を概念的に過度に単純化したかたちで対比し，コワーキングのメリットを強調している。

43）もちろん，ワーク・スタイルやワーク・スペースの選択肢が増えることそのものは良いことだが，個や組織が目指していく「べき」方向性としてコワーキングを位置づける議論には注意を払う必要がある。

44）たとえば，札幌市豊平区に所在する「Coworking Café 36」の運営者も，東京の複数のコワーキング・スペースの視察を踏まえて，同様の見解を示している。詳細については，Coworking Café 36　http://coworkingcafe 36.com/index.html を参照。

45）このことを鑑みれば，コワーキングの目的には，コミュニケーションを通じた人材や事業の育成支援（個人から見れば，成長や発展）という側面も大いに含まれる。したがって，起業支援や組織学習といった領域の知見を援用することも有益な試みであると考えられる。

46）たとえば，宇田（2005）を参照。

できうるからである。そのため，技能や経験の乏しい個人は，期待していたような働き方をなかなか実現できず，不満や失望が増幅するという結果を招くようなケースも想像できる。

もちろん，本稿でコワーキングをめぐる実践の負の側面を強調するつもりは全くない。ここで指摘しておきたいことは，新たに台頭あるいは注目される現象は，得てしてその光と影のいずれかに傾斜した議論が展開されがちということである。コワーキングもその例に漏れず，先述のように，現時点では光の側面がクローズ・アップされがちである。

だからこそ，コワーキングという現象をつぶさに観察し，素朴な楽観論または悲観論に陥ることなく，その実態およびメカニズムを詳細に解明していくことが求められる。

4．おわりに

本稿では，近年，国内外で注目度が高まりつつあるものの理論的検討がほとんどなされていない「コワーキング」について考察することが試みられた。

その結果，暫定的ではあるが，コワーキングは，コワーカーという働く個人とコワーキング・スペースという働く場の二つの概念に基づいて，より具体的かつ体系的に捉えられることが指摘された。また，それぞれと関連する概念との比較検討を通じて，二つの概念を相対化するための次元とその理論的位置づけが示された（図 1，2 を参照）。さらに，以上の検討を踏まえて，「ワーク・スタイル」というレベルにおけるコワーキングの位置づけや今後コワーキングについて理論的に検討していく際の留意点が議論された。

これらの中でも，暫定的に示されたコワーカーという働く個人とコワーキング・スペースという働く場の理論的位置づけは，一定の理論的・実践的示唆を有すると考えられる。というのも，同様の試みは現時点で見当たらないうえに[47]，それらで用いられた次元は操作性が高く，コワーキングのみならず，より広く働く個人や，働く場の実態およびその変化に即して対象を相対的に位置づけられるからである。

ただ，更なる理論的・実践的示唆をもたらすために，以下のような取り組みが求められる。まず，少なくとも本稿で導出された働く個人と働く場という概念に関連する領域を詳細にレビューし，精緻な理論枠組みを整備することである[48]。確かに，コワーキングという現象を直接的に扱った既存研究は乏しいが，これはコワーキングを捉える上で有用な学術的知見が存在しないことを意味しない。実際，働く個人と働く場に関する先行研究は豊富に存在する。「経営学」に深く関連する議論に限定しても，コワーカーの大半を占めるフリーランスや小規模事業者の態度・行動については企業家研究やキャリア論，コワーキング・スペースについてはオフィス・デザインまたはワーク・スペース論などが挙げられる。

次に，上述のような理論的検討を展開しつつ，国内外のコワーキングをめぐる個人や場の実態とメカニズムを把握することである。た

47）たとえば，後述する企業家研究やキャリア論などの領域において，コワーカーを含む働く個人に関する概念の理論的位置づけを試みている研究は見当たらない。また，コワーキング・スペースを含む働く場に関する概念の理論的位置づけについても同様であると考えられる。というのも，ごくわずかではあるが，近年の議論を確認した結果，主として企業オフィスという枠組みで，つながりの構築や知識創造に資するワーク・スペースのあり方を論じる傾向があるからである（池田，2011；岸本，2011）。ただ，もちろん，今後詳細な学説史的レビューを通じて関連する知見を丁寧に整理・検討していくことが求められる。

48）その他にも，たとえば，働く個人が取り組む「仕事」の特性や，働く個人間や働く個人と支援者間の（協同）「関係」性を包摂していくために，関連する領域のレビューを試みることは有意義であると考えられる。

だ，その際に，コワーカーとコワーキング・スペースをめぐる文脈にも目を向ける必要がある。たとえば，日本の場合，東京と比べて地方は事業環境が厳しい。スペース内をいくら整備しても，文脈が異なれば，個人がスペースを利用する意図や実際の成果にも当然差異が生まれうる。また，たとえば，他者との気軽なコミュニケーションが文化的に根付いているアメリカと日本では場の設計や運営のあり方も当然異なってくるという指摘もある[49]。その意味で，たとえば，コワーキング・スペースではなく「インキュベーション施設」でありながら，施設を地域の文脈の中に位置づけ，創業や起業活動の育成・支援事業を先駆的に展開したメビック扇町[50]の取り組みは示唆に富む。

したがって，コワーキングというラベルそのものに囚われるのではなく，当該概念を介して働き方（働く個人の実践を含む）や働く場の再定義・再編成を試みている対象を探索し，優先的にアプローチしていくことが重要と考えられる。

49）たとえば，佐谷（2012）を参照。

50）2003年5月に大阪市経済局の設置，財団法人大阪市都市型産業振興センターの運営により，クリエイティブ関連の創業支援事業を始動した施設。開設当初は，通常のインキュベーション施設同様，施設「内」の運営事業の遂行に注力していたが，施設管理者の内省的実践により，徐々に地域や産業の文脈の中で施設の運営を検討する方向へシフトした。具体的には，メビック扇町を単なるインキュベーション施設ではなく，施設内外で活動するクリエイターが物理的に結びつくための場として再構築する事業を2007年から展開しはじめた。このような取り組みの詳細については，たとえば，宇田・高橋（2006，2007）を参照。また，現在の活動については，メビック扇町 http://www.mebic.com/about/を参照。

参考文献

Botsman, R. and R. Rogers（2010）*What's Mine is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*, New York: HarperCollins.

DeGuzman, G. V. and A. I. Tang（2011）*Working in the "UnOffice": A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses, and Nonprofits*, San Francisco: Night Owls Press.

Fraser, J. and M. Gold（2001）"'Portfolio Workers': Autonomy and Control amongst Freelance Translators," *Work, Employment and Society*, Vol. 15，No. 4，pp. 679－697.

土方明司・新明英仁・江尻潔編（2004）『小熊秀雄と画家たちの青春―池袋モンパルナス―』練馬区立美術館。

池田晃一（2011）『はたらく場所が人をつなぐ』日経BP社。

Jones, D., T. Sundsted and T. Bacigalupo（2009）*I' m Outta Here: How Coworking is Making the Office Obsolete*, Austin: Not an MBA Press.

岸本章弘（2011）『仕事を変えるオフィスのデザイン』弘文堂。

Moralee, L.（1998）"Self－Employment in the 1990 s," *Labour Market Trends*, Vol. 106，No. 3，pp. 121－130.

野木大典（2003）「ビジネスインキュベータの概念構築過程」『ベンチャーズ・レビュー』4号，pp. 113－120。

岡田徹（2004）「ラ・リューシュへの旅から―朽ちるものたちの《いのちの光芒》―」『立教大学コミュニティ福祉学部紀要』6号，pp. 111－118。

Ratcliff, C.（1983）*Andy Warhol*, New York: Abbeville Press（日向あき子・古賀林幸訳『アンディ・ウォーホル』美術出版社）。

佐谷恭・中谷健一・藤木穣（2012）『つながりの仕事術』洋泉社。

柴田道子（1999）「モンパルナス，ある街の形成と芸術家の関わりについて」『金城大学論集：人文科学編』第32巻，pp. 157－172。

Spinuzzi, C.（2012）"Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity," *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26，No. 4，pp. 399－441.

Steinmetz, G. and E. O. Wright（1989）"The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self－

Employment in the Postwar United States," *American Journal of Sociology,* Vol. 94, No. 5, pp. 973－1018.

宇田忠司（2005）「企業家のキャリアを捉えるパースペクティブ―起業における社会的埋め込みと戦略的行為からのアプローチ―」『ベンチャーズ・レビュー』6号，pp. 35－44。

――（2007）「境界のないキャリア概念の展開と課題」『經濟學研究』第57巻第1号，pp. 63－84。

――（2009）「フリーランスの言説スペクトル―英雄・騎士・従僕―」『經濟學研究』第59巻第3号，pp. 215－224。

宇田忠司・高橋勅徳（2006）「インキュベーション施設を捉える論理―メビック扇町における施設管理者と入居者の相互関係―」『企業家研究』3号，pp. 28－44。

――・――（2007）「インキュベーション施設におけるクリエイターのアイデンティティと行為戦略の発現メカニズム」首都大学東京GBSリサーチペーパーVB－07－05。