

大都市圏オフィスワーカー調査2023

②働き方の評価編

<詳細版>

ワーカーの働き方と価値観の変化を捉える

2023年12月13日

ザイマックス不動産総合研究所

調査概要

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類に移行するなど、コロナ禍収束後の世の中へと変容しつつある。

ザイマックス不動産総合研究所（以下、ザイマックス総研）では、企業とオフィスワーカーそれぞれの視点から働き方と働く場所の変化を捉えるため、企業については「大都市圏オフィス需要調査」を2016年秋より計14回、オフィスワーカーについては「首都圏オフィスワーカー調査」を2016年末から計7回実施してきた。今回、第8回目となるオフィスワーカー調査は、調査地域に地方都市を追加し2023年10月に実施した。本レポートは調査結果のうち、現在の働き方への評価についてフォーカスし分析した結果をまとめたものである。なお、同日公表の「①働き方の実態とニーズ編」(*1)では、働き方の実態とニーズに関する結果をまとめている。

*1 2023年12月13日公表「大都市圏オフィスワーカー調査2023①働き方の実態とニーズ編」

https://soken.xymax.co.jp/2023/12/13/2312-worker_survey_2023_1/

レポート内のグラフに関して

・構成比（%）は、小数点第2位を四捨五入しているため内訳の合計が100%にならない場合がある。

＜関連調査＞

・2022年11月30日公表「首都圏オフィスワーカー調査 2022」

https://soken.xymax.co.jp/2022/11/30/2211-worker_survey_2022/

調査期間	2023年10月
調査対象	①スクリーニング調査…職業が「経営者・役員、会社員」の調査対象地域に住む20～69歳の男女を対象に実施 ②本調査…スクリーニング調査で職業が「会社・団体の役員、会社員・団体職員」、職種が「管理的職業、専門的・技術的職業、事務的職業、営業職業」、在籍するオフィスが「首都圏（1都3県）、大阪市、名古屋市、福岡市」、住まいが「首都圏（1都3県）、岐阜県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、福岡県、佐賀県」、現在の主に働いている場所が「オフィス（事務所）、自宅」と回答した人
有効回答数	4,120人 ※在籍するオフィスの所在地により割付している （首都圏：2,060人、大阪市：1,030人、 名古屋市：515人、福岡市：515人）
調査地域	首都圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、岐阜県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、福岡県、佐賀県
調査方法	インターネット調査

調査概要

回答者属性

	%	n		%	n		%	n			
性年代別	男性20-29歳	2.3%	93	勤務先の従業員規模	1~9人	9.2%	377	業種	製造業	20.7%	852
	男性30-39歳	7.4%	306		10~49人	13.6%	560		情報通信業	15.4%	634
	男性40-49歳	15.2%	628		50~99人	8.6%	354		卸売業、小売業	12.7%	522
	男性50-59歳	24.3%	1,001		100~299人	14.1%	581		サービス業（他に分類されないもの）	8.7%	359
	男性60歳以上	15.2%	628		300~999人	15.8%	651		金融業、保険業	9.2%	381
	(男性全体)	64.5%	2,656		1,000~2,999人	11.5%	475		建設業	7.3%	299
	女性20-29歳	5.5%	228		3,000人以上	24.3%	1,002		不動産業、物品販貸業	5.4%	222
	女性30-39歳	10.4%	428		わからない	2.9%	120		学術研究、専門・技術サービス業	4.1%	167
	女性40-49歳	9.8%	402		一般事務・受付・秘書	24.3%	1,003		運輸業、郵便業	3.3%	136
	女性50-59歳	8.4%	345		営業職	22.7%	937		医療、福祉	2.5%	103
	女性60歳以上	1.5%	61		総務・人事・経理	19.2%	792		電気・ガス・熱供給・水道業	1.9%	80
	(女性全体)	35.5%	1,464		技術系専門職	17.8%	734		教育、学習支援業	1.7%	69
雇用形態	会社・団体の役員	8.5%	351		経営・企画	7.6%	314		複合サービス業務	1.5%	61
	会社員・団体職員（管理職）	24.3%	1,002		クリエイティブ系専門職	1.9%	79		生活関連サービス業、娯楽業	1.1%	45
	会社員・団体職員 (管理職以外の正社員・正職員)	51.1%	2,107		事務系専門職	1.7%	69		公務（他に分類されるものを除く）	0.7%	27
	会社員・団体職員 (正社員以外・正職員以外)	16.0%	660		その他	4.7%	192		宿泊業、飲食サービス業	0.7%	29
									農業、林業	0.1%	4
									鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	3
									その他/分類不能の産業	3.1%	127

1. 現在の働き方への評価(P.5~)

- 現在の働き方について「（非常に・やや）満足」と回答した割合が4割超を占めるものの、過半数が満足していないとも捉えられる。
- 自身のパフォーマンス、勤務先組織に対するエンゲージメント、ストレスについて、働き方への満足度別にみると、いずれの項目も、満足度が高いほど高評価である。
- 約3割のワーカーに転職意向（「転職を決めた・転職活動している」と「できれば転職したい」の合計）があり、企業は優秀な人材の流出を防ぐための取り組みを検討する必要があるだろう。特に現在の働き方に不満を感じているグループほど転職意向が高い傾向がある。

2. 働き方と満足度の関係(P.11~)

- 現在の働き方に対し「（やや・非常に）不満」と回答したワーカーの具体的な不満・課題としては、「通勤が苦痛に感じる」（49.8%）、「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（45.1%）が上位であった。
- 働き方に関する不満・課題のなかでも「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」、「在宅勤務が禁止・制限されたようになった」、「周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい」といった、テレワークを自由にできないことに関する項目は満足度と負の相関がみられた。加えて、「現在、完全出社である」とも負の相関、「その日働く場所を自分で選べる裁量がある」とは正の相関がみられたことから、テレワークの選択肢を持ち、働く場所を自由に決められるか否かが満足度に影響すると推察される。ただし、実態では半数以上のワーカーが働く場所の裁量について「（あまり）ない」（51.8%）と回答している。

3. 働く場所の裁量(P.14~)

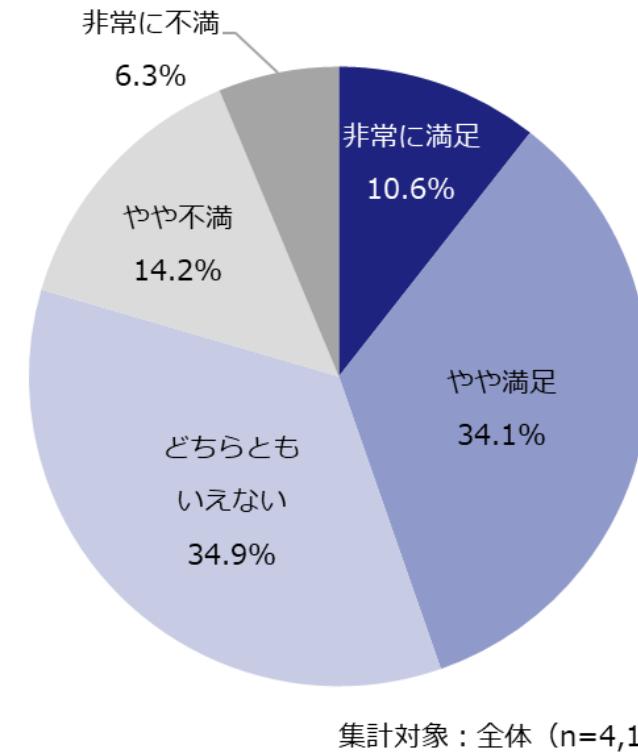
- 働く場所の裁量の有無別に働き方の実態を確認すると、裁量があるワーカーほどテレワークの時間が多く、オフィス内外で働く場所が充実していることがわかった。

1. 現在の働き方への評価

現在の働き方に満足していないワーカーが過半数

現在の働き方にどの程度満足しているかを5段階の尺度で聞いた結果が【図表1】である。「（非常に・やや）満足」と回答した割合が4割超を占めるものの、過半数が満足していないとも捉えられる。

【図表1】現在の働き方への満足度



1. 現在の働き方への評価

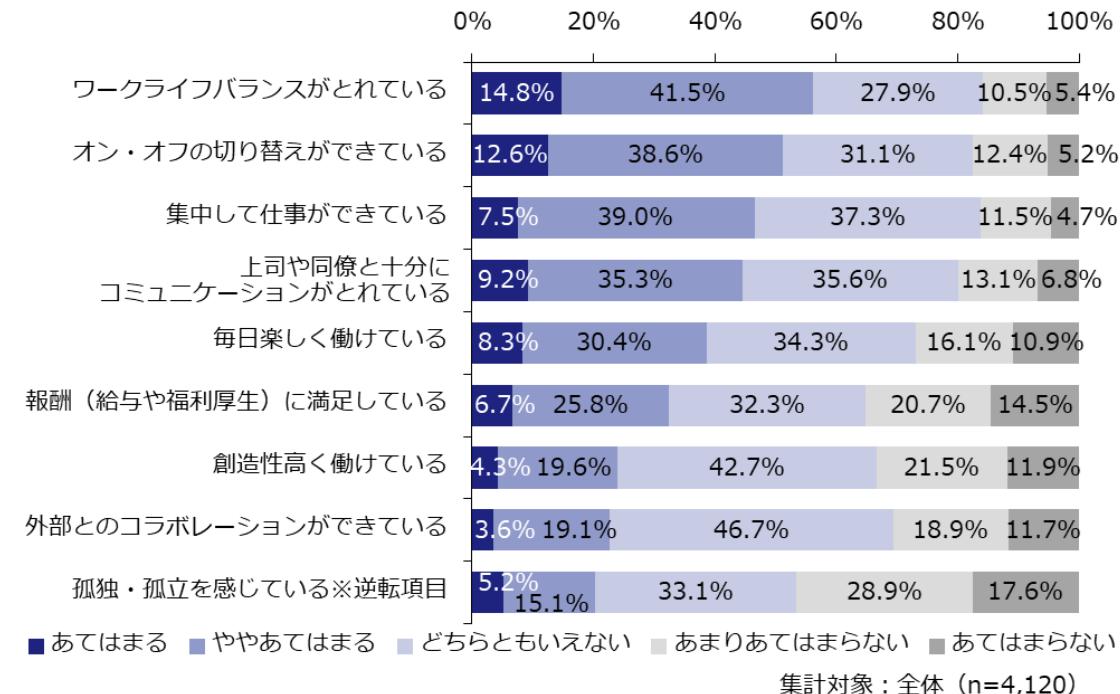
現在の仕事の状態は、各項目で改善の余地が大きい

現在の仕事に関するいくつかの項目について、それぞれどの程度あてはまるかを聞いた【図表2】。

「(やや) あてはまる」の割合が最も高かつたのは「ワークライフバランスがとれている」であり、「オン・オフの切り替えができる」という「集中して仕事ができている」が続く。ただし、最も評価の高い「ワークライフバランスがとれている」すらも、約半数は「どちらともいえない」もしくは「(あまり) あてはまらない」と回答しており、改善の余地が大きいことがわかる。

また下位には「創造性高く働いている」「外部とのコラボレーションができる」といった項目が並んだ。

【図表2】現在の仕事の状態



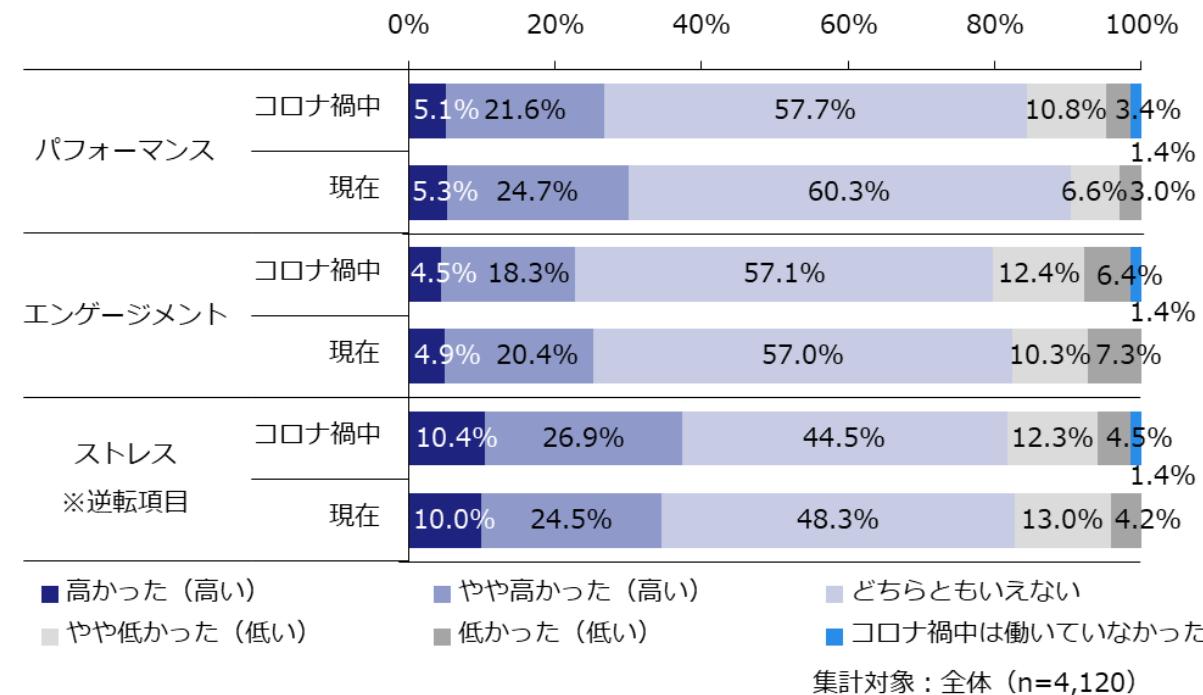
1. 現在の働き方への評価

コロナ禍中と現在でパフォーマンス／エンゲージメント／ストレスは大きな変化なし

自身のパフォーマンス、勤務先組織に対するエンゲージメント、ストレスについて、コロナ禍中および現在の働き方での評価を5段階で聞いた結果を【図表3】にまとめた。

どの項目もコロナ禍中と現在で大きな差はみられず、現在のパフォーマンスやエンゲージメントが「（やや）高い」、ストレスが「やや（低い）」と回答した割合が多いとはいえない。

【図表3】コロナ禍中および現在のパフォーマンス／エンゲージメント／ストレス



1. 現在の働き方への評価

働き方への満足度が高いほど、パフォーマンス／エンゲージメント／ストレスの評価が高い

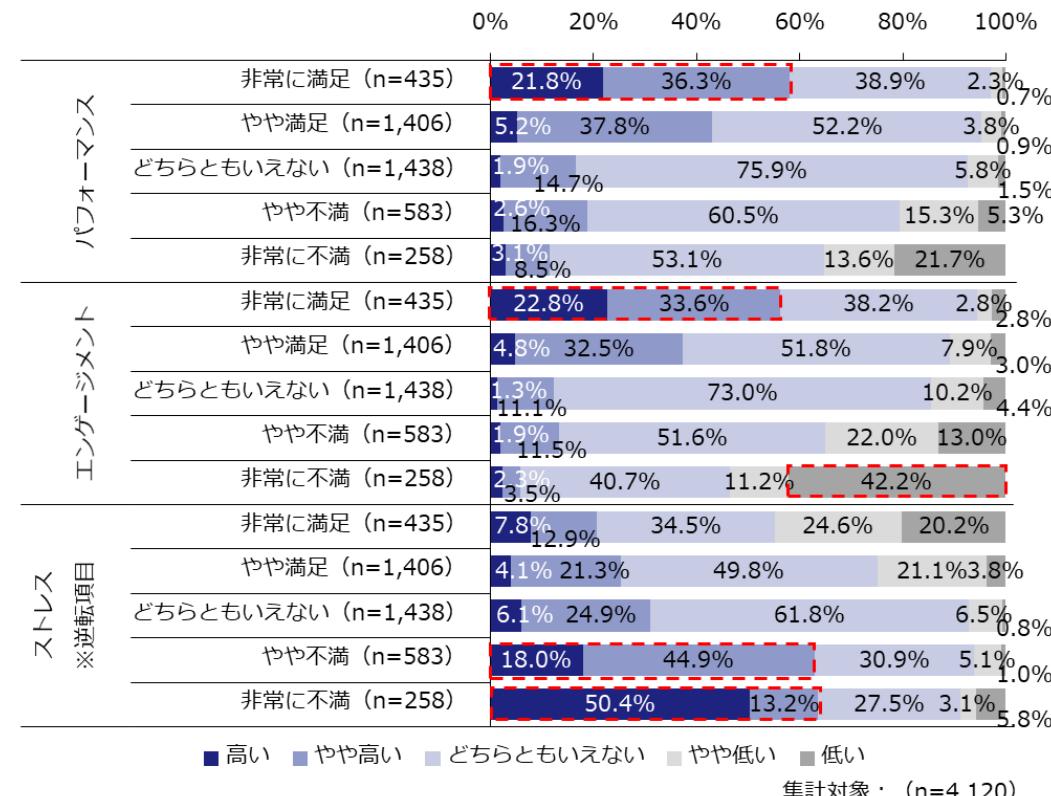
【図表3】でみた、パフォーマンス、エンゲージメント、ストレスについて働き方への満足度（【図表1】）別にみると、いずれの項目も、満足度が高いほど高評価である傾向がみてとれる【図表4】。

パフォーマンスについて「非常に満足」グループは、約6割が「（やや）高い」と回答している。

エンゲージメントについても「非常に満足」グループは、「（やや）高い」が過半数である。反対に「非常に不満」グループの「低い」と回答した割合は4割を超えてい。

ストレスについては「やや不満」「非常に不満」のグループはどちらも6割超が「（やや）高い」と回答しており、働き方への満足度が低いワーカーは顕著にストレスが高い結果となった。特に「非常に不満」グループはストレスが「高い」との回答が過半数にのぼる。

【図表4】<働き方への満足度別> 現在のパフォーマンス／エンゲージメント／ストレス



1. 現在の働き方への評価

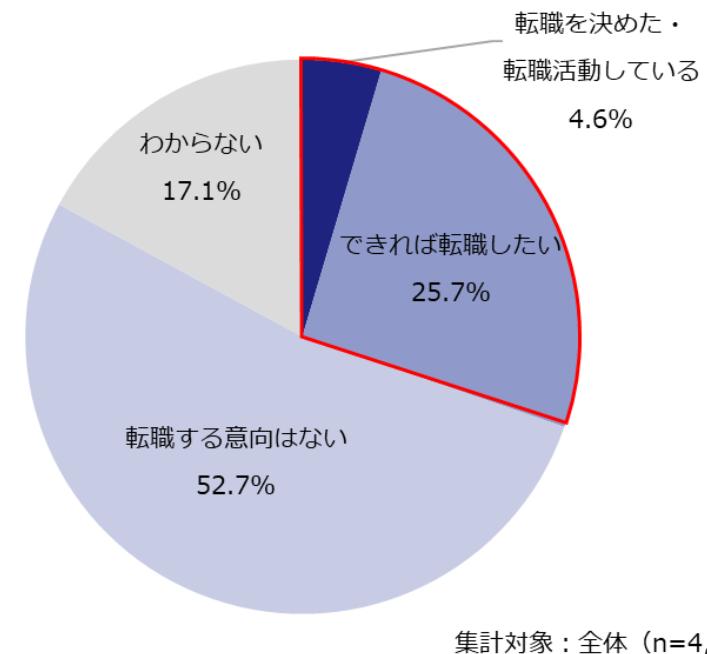
約3割のワーカーが「転職意向あり」

現在の勤務先からの転職意向を聞いた結果が【図表5】である。

約3割のワーカーに転職意向（「転職を決めた・転職活動している」と「できれば転職したい」の合計）があることがわかる。

企業は優秀な人材の流出を防ぐための取り組みを検討する必要があるだろう。

【図表5】転職意向



1. 現在の働き方への評価

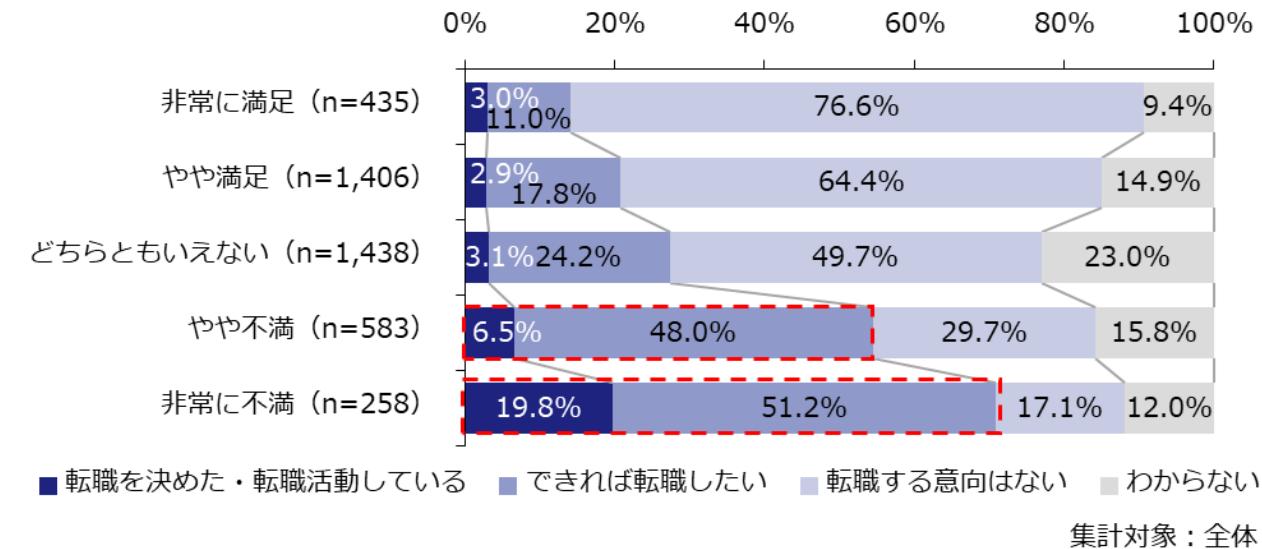
働き方への満足度が低いワーカーは、転職意向を持つ割合が高い

働き方への満足度（【図表1】）別に転職意向を比較すると、不満を感じているグループほど転職意向が高い傾向があることがわかる
【図表6】。

特に、「どちらともいえない」グループの転職意向は3割程度であるのに対し、「やや不満」のグループでは54.5%と過半数を占めており、不満を感じているかどうかに大きな差があることがわかる。また、「やや不満」のグループと「非常に不満」のグループを比較すると「転職を決めた・転職活動している」の割合に10ポイント超の差がある。

このことから、ワーカーの不満を解消し、満足度を高く持って働いてもらうことは、離職防止・人材確保につながるといえるだろう。

【図表6】<働き方への満足度別> 転職意向



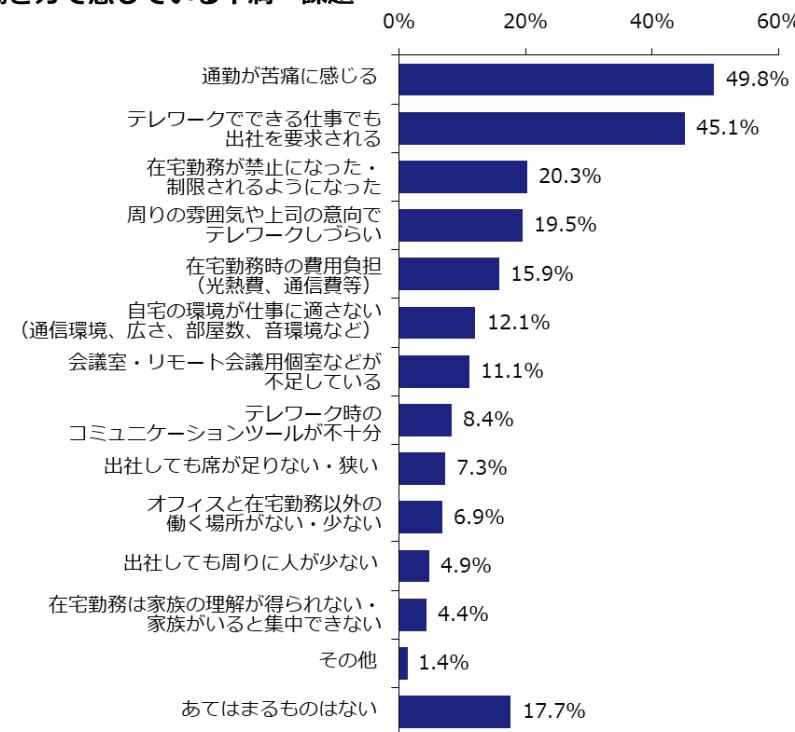
2. 働き方と満足度の関係

通勤や、テレワークでできる仕事でも出社を要求されることに不満を感じている

現在の働き方に対し「（やや・非常に）不満」と回答したワーカーが感じている具体的な不満・課題をみたものが【図表7】である。

その結果、「通勤が苦痛に感じる」（49.8%）、「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（45.1%）が上位にあがった。3番目の「在宅勤務が禁止になった・制限されるようになった」（20.3%）以降の項目と比較して上位2項目は突出している。

【図表7】現在の働き方で感じている不満・課題



集計対象：現在の働き方が「（やや・非常に）不満」と回答したワーカー（n=841）／複数回答

2. 働き方と満足度の関係

働く場所を自由に決められるか否かが働き方への満足度に影響

働き方に関する以下4つの観点に着目し、現在の働き方への満足度との相関を確認した【図表8】(*1)。

- ①現在の働き方で感じている不満・課題
- ②完全出社かどうか
- ③働く場所に対する裁量があるかどうか
- ④利用・実施している働き方に関する施策

*1 図中には相関係数の絶対値が0.1以上の項目を抜粋して表示。項目の詳細はレポート末尾を参照。

その結果、不満・課題のなかでも「テレワークができる仕事でも出社を要求される」、「在宅勤務が禁止・制限されるようになった」、「周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい」といった、テレワークを自由にできないことに関する項目で負の相関がみられた。加えて、「現在、完全出社である」とも負の相関、「その日働く場所を自分で選べる裁量がある」とは正の相関がみられたことから、テレワークの選択肢を持ち、働く場所を自由に決められるか否かが満足度に影響すると推察される。

テレワークの必要性については、「通勤が苦痛に感じる」と満足度に負の相関がみられることからも確認できる。通勤ストレスを軽減する(*2) テレワーク環境の整備は満足度向上に有効だろう。また、「モバイルワークの活用」「仕事でのチャットツールの活用」「在宅手当」といった周辺施策を充実させることでも、ワーカーの満足度向上が期待できると考えられる。

*2 「首都圏オフィスワーカー調査 2022」【図表6】テレワーク経験者に聞いたテレワークのメリットは、「移動時間・通勤時間の削減」(83.0%)が最多であった。
https://soken.xymax.co.jp/2022/11/30/2211-worker_survey_2022/

【図表8】現在の働き方への満足度との相関係数

満足度と相関がみられる項目	相関係数
①現在の働き方で感じている不満・課題	
テレワークができる仕事でも出社を要求される	-0.30 ***
在宅勤務が禁止になった・制限されるようになった	-0.17 ***
周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい	-0.16 ***
通勤が苦痛に感じる	-0.20 ***
②完全出社かどうか	
現在、完全出社（在籍するオフィスで働く時間が100%）である	-0.24 ***
③働く場所に対する裁量があるかどうか	
その日働く場所を自分で選べる裁量がある	0.33 ***
④利用・実施している働き方に関する施策	
モバイルワーク（*）の活用	0.19 ***
在宅手当（備品や光熱費等）	0.17 ***
フレックスタイム制度	0.16 ***
オンライン会議ツールの活用	0.15 ***
仕事でのチャットツールの活用	0.13 ***
勤務先が実施・支援するスキルアップ・研鑽・リカレント教育	0.11 ***

* モバイルワーク…所定のオフィスにいなくても、いつでもどこでもスマートフォンやモバイルPC等によりオフィス同様のネットワーク環境で仕事ができる働き方

※相関係数の絶対値が0.1以上のものを抜粋して表示
 (***)p<0.001)

2. 働き方と満足度の関係

首都圏および大阪市では特に、「通勤が苦痛に感じる」割合が高い

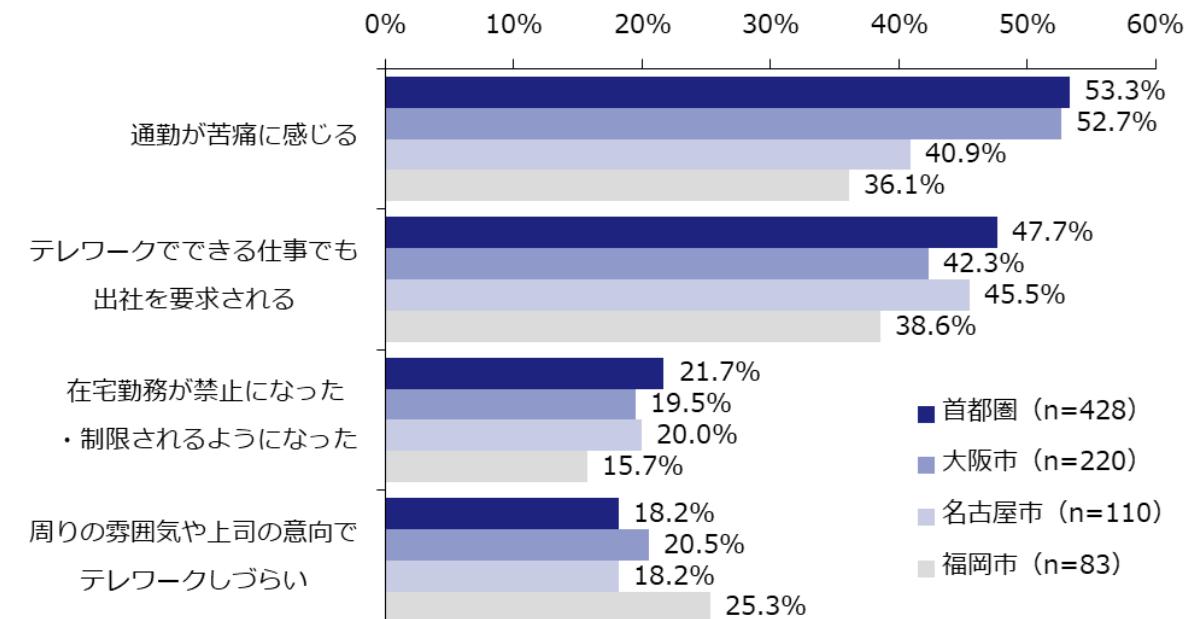
現在の働き方が「(やや・非常に)不満」と回答したワーカーが感じている具体的な不満・課題について、【図表8】で相関が高かった4つの項目を抜粋し、オフィス所在地別にみた【図表9】。

首都圏および大阪市では、名古屋市と福岡市に比べて、「通勤が苦痛に感じる」と回答した割合が高い結果となった。背景には満員電車や長時間通勤のストレス(*)があると考えられる。

* 参考：「大都市圏オフィスワーカー調査2023① 働き方の実態とニーズ編」【図表2~4】
https://soken.xymax.co.jp/2023/12/13/2312-worker_survey_2023_1/

そのほかのテレワークに関する項目について地域間の差はあまりなかった。テレワークが進んでいる首都圏に限らず、地方都市にも共通した課題であるといえる。

【図表9】<オフィス所在地別> 現在の働き方で感じている不満・課題



集計対象：現在の働き方が「(やや・非常に)不満」と回答したワーカー／複数回答／抜粋

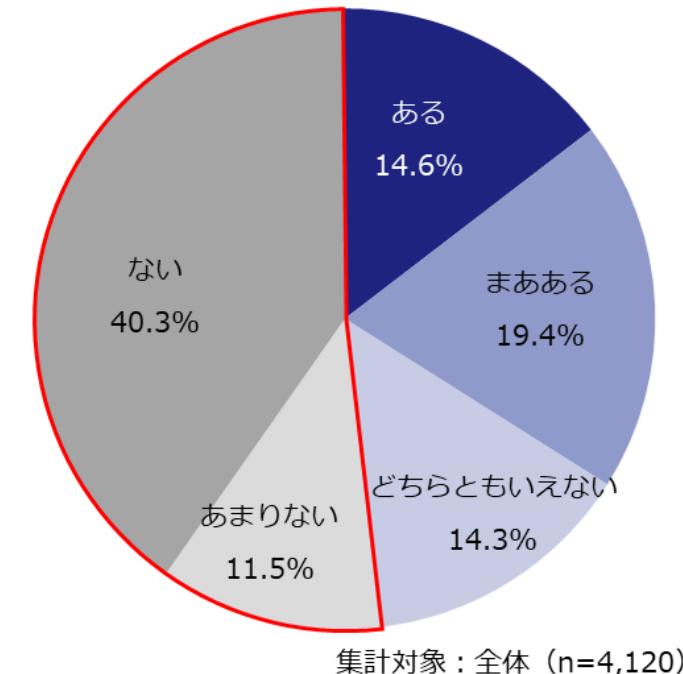
3. 働く場所の裁量

働く場所の裁量が「(あまり)ない」が約半数を占める

【図表8】で、「その日働く場所を自分で選べる裁量がある」かどうかが働き方への満足度と相関が高いことを確認したが、実態では半数以上のワーカーが働く場所の裁量について「(あまり)ない」(51.8%)と回答していた【図表10】。

ワーカーに裁量を与えることは、満足度向上に効果があり、さらにはワーカーのパフォーマンス、エンゲージメント、ストレスの評価の改善につながる（【図表4】）と考えられる。

【図表10】働く場所の裁量



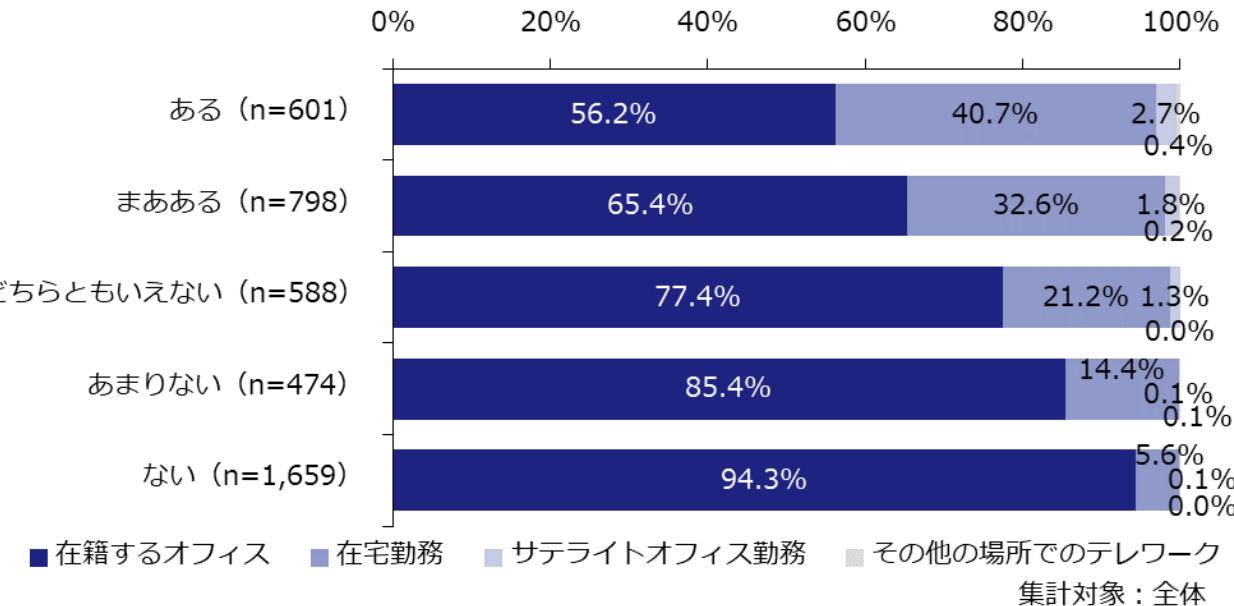
3. 働く場所の裁量

裁量があるワーカーほどテレワークの時間が多い

働く場所の裁量の有無別に働き方の実態を確認する。

まず【図表11】では、裁量の有無別に働く場所ごとの時間配分を示した。裁量があるワーカーほど在籍するオフィス以外で働くテレワークの時間が多いうことがわかる。

【図表11】<裁量の有無別> 働く場所ごとの時間配分



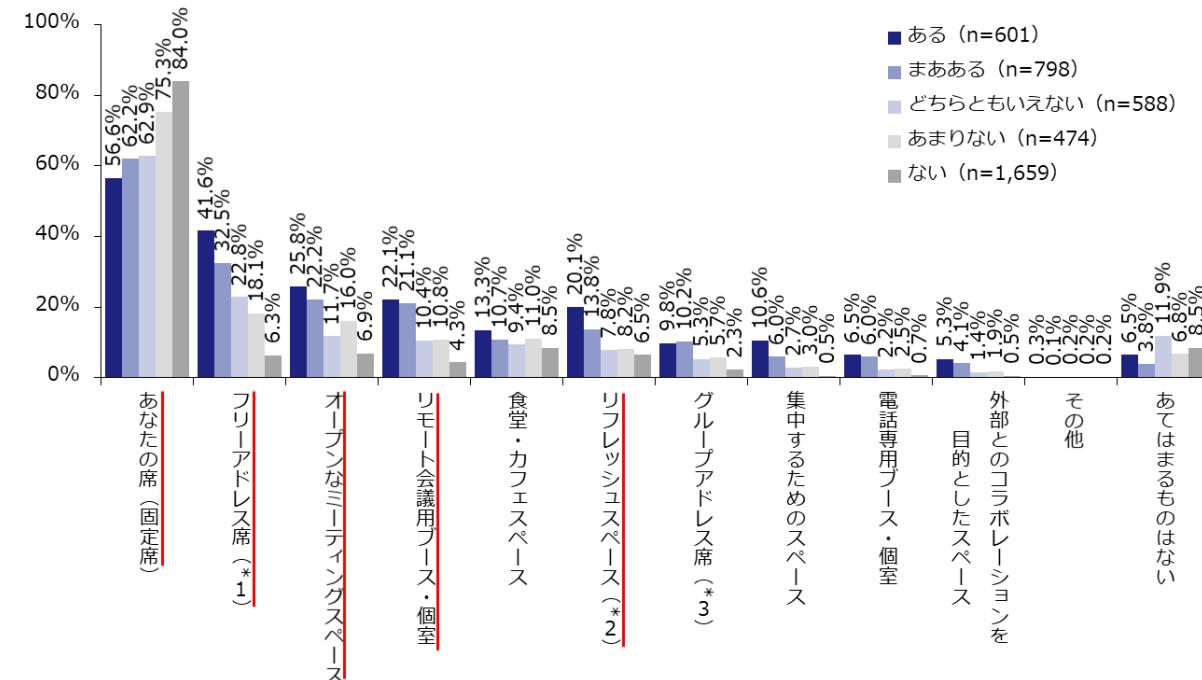
働く場所の裁量があるワーカーは、オフィス内でも目的に合わせ働く場所を選んでいる(ABW)

次に、裁量の有無別にオフィス内のレイアウトの利用率をみる【図表12】。

裁量があると回答したグループほど、固定席の割合が低く、フリーアドレス席の割合が高いことがみてとれる。【図表11】でみたように、裁量があるグループほどテレワークが進んでいることが影響していると考えられる。

「オープンなミーティングスペース」「リモート会議用ブース・個室」「リフレッシュスペース」など、固定席以外の全てのレイアウトについて、裁量があるワーカーのほうが利用率が高い傾向がみられ、オフィス内でも目的に合わせて働く場所を選んでいることがわかる。ABW (Activity Based Working) な働き方ができることも、裁量があると感じることに寄与していると推察される。

【図表12】<裁量の有無別> オフィス内のレイアウトの利用率



集計対象：全体／複数回答

*1 フリーアドレス席…個人が自由に選ぶことができるスタイルの席

*2 リフレッシュスペース…心身のリフレッシュのために設けられたスペース。休憩だけでなく健康増進や従業員同士のコミュニケーション活性化のために利用される

*3 グループアドレス席…部署やチーム等の決められたエリアの中で、個人が自由に選ぶことができるスタイルの席

3. 働く場所の裁量

裁量があるワーカーほどテレワークの場所が充実している

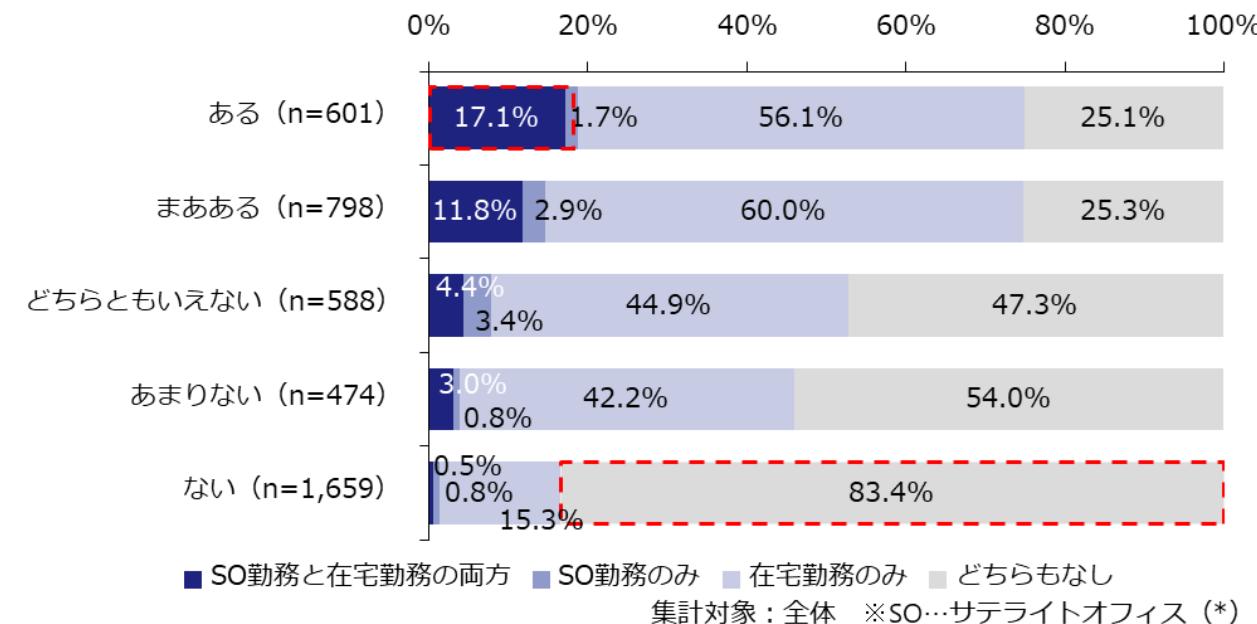
最後に、テレワークのなかの「サテライトオフィス勤務」と「在宅勤務」の利用有無（＊）についてみてみると、裁量があるワーカーほどいずれかのテレワーク施策を実施している割合が高いことがわかった【図表13】。

* 「サテライトオフィス勤務と在宅勤務の両方を実施」「サテライトオフィス勤務のみ」「在宅勤務のみ」「どちらもなし」の4つのグループに分類。「その他の場所でのテレワーク」の利用有無は問わない。

裁量がないグループは「どちらもなし」が8割超である。一方で、裁量があるグループはサテライトオフィスの利用率（「サテライトオフィス勤務・在宅勤務併用」と「サテライトオフィス勤務のみ」の合計）が約2割にのぼる。

ただし、「どちらともいえない」「あまりない」グループも、約5割がなんらかのテレワークする場所に関する施策を実施していることから、単に施策の有無だけでなく、利用可能なタイミングや、テレワーク場所の立地・数などの観点からも、ワーカーのニーズに応える必要があることが示唆される。

【図表13】<裁量の有無別> テレワークする場所に関する施策の実施率



*サテライトオフィス…在籍するオフィスや自宅とは別に、テレワークのために設けるワークプレイスの総称。

分析の詳細:【図表8】で現在の働き方への満足度との相関をみた項目(全23項目)

①現在の働き方で感じている不満・課題(12項目)		③働く場所に対する裁量があるかどうか(1項目)
テレワークでできる仕事でも出社を要求される		その日働く場所を自分で選べる裁量があるか ※「ある／まあある／どちらともいえない／あまりない／ない」の5段階尺度で聞いた結果を使用
在宅勤務が禁止になった・制限されるようになった		
周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい		
通勤が苦痛に感じる		④利用・実施している働き方に関する施策(9項目)
出社しても周りに人が少ない		モバイルワークの活用
会議室・リモート会議用個室などが不足している		仕事でのチャットツールの活用
出社しても席が足りない・狭い		オンライン会議ツールの活用
自宅の環境が仕事に適さない(通信環境、広さ、部屋数、音環境など)		フレックスタイム制度
在宅勤務は家族の理解が得られない・家族がいると集中できない		在宅手当(備品や光熱費等)
在宅勤務時の費用負担(光熱費、通信費等)		勤務先の許可を得た副業・兼業
テレワーク時のコミュニケーションツールが不十分		勤務先が実施・支援するスキルアップ・研鑽・リカレント教育
オフィスと在宅勤務以外の働く場所がない・少ない		勤務先の許可を得たワーケーション
②完全出社かどうか(1項目)		二拠点居住で働く、郊外・地方へ移住して働く
現在、完全出社(在籍するオフィスで働く時間が100%)であるかどうか ※働く場所ごとの時間割合を聞いた結果を使用		