

大都市圏オフィス需要調査2024春

＜詳細版＞

「出社多めのハイブリッドモデル」へ移行、オフィスは拡張トレンドへ

2024年7月31日

ザイマックス不動産総合研究所

調査概要

新型コロナウイルス感染症の5類移行をもってコロナ禍が一応の収束を迎えてから、1年が経過した。日本企業の働き方は変化しているだろうか。

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2016年秋より、企業のオフィス利用の実態や働き方に関して半年に1回アンケート調査を行い、オフィス需要との関係について継続的に分析を行っている。本レポートはその第16回調査の結果を公表するものである。

| | |
|-------|--|
| 調査期間 | 2024年6月4日～6月16日 |
| 調査対象 | <ul style="list-style-type: none"> ・ザイマックスグループの管理運営物件のオフィスビルに入居中のテナント ・法人向けサテライトオフィスサービス「ZXY（ジザイ）」契約先 ・ザイマックスインフォニスタの取引先 上記合計 55,645件 |
| 有効回答数 | 1,836件 *事業所単位で集計しているため、同一企業であっても事業所が異なれば別の回答として処理している。 |
| 調査地域 | 全国（東京都、大阪府、愛知県、福岡県、神奈川県、埼玉県、千葉県） |
| 調査方法 | メール配信による |

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。

回答企業属性

| 業種 | オフィスの種類 | オフィスの所在地 | オフィスの契約面積 | 従業員の平均年齢 |
|-------------------|-------------|--------------|---------------|----------|
| | | | | |
| 農業、林業 | 2 (0.1%) | 本社 | 1,183 (64.4%) | |
| 漁業 | 1 (0.1%) | 支社・支店 | 414 (22.5%) | |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 (0.1%) | 営業所 | 166 (9.0%) | |
| 建設業 | 128 (7.0%) | 分室 | 22 (1.2%) | |
| 製造業 | 285 (15.5%) | コールセンター | 11 (0.6%) | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 12 (0.7%) | 電算室 | 2 (0.1%) | |
| 情報通信業 | 297 (16.2%) | その他 | 38 (2.1%) | |
| 運輸業、郵便業 | 28 (1.5%) | 東京23区 | 1,058 (57.6%) | |
| 卸売業、小売業 | 268 (14.6%) | 大阪市 | 221 (12.0%) | |
| 金融業、保険業 | 53 (2.9%) | 名古屋市 | 119 (6.5%) | |
| 不動産業、物品販賣業 | 82 (4.5%) | 福岡市 | 90 (4.9%) | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 161 (8.8%) | その他 | 348 (19.0%) | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 19 (1.0%) | 30坪未満 | 346 (18.8%) | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 20 (1.1%) | 30坪以上50坪未満 | 219 (11.9%) | |
| 教育、学習支援業 | 26 (1.4%) | 50坪以上100坪未満 | 312 (17.0%) | |
| 医療、福祉 | 34 (1.9%) | 100坪以上200坪未満 | 247 (13.5%) | |
| 複合サービス事業 | 25 (1.4%) | 200坪以上 | 363 (19.8%) | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 350 (19.1%) | 無回答 | 349 (19.0%) | |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 7 (0.4%) | 20歳～29歳 | 32 (1.7%) | |
| 分類不能の産業 | 37 (2.0%) | 30歳～39歳 | 603 (32.8%) | |
| 100人未満 | 914 (49.8%) | 40歳～49歳 | 983 (53.5%) | |
| 100人以上1,000人未満 | 605 (33.0%) | 50歳～59歳 | 172 (9.4%) | |
| 1,000人以上 | 314 (17.1%) | 60歳以上 | 37 (2.0%) | |
| 不明 | 3 (0.2%) | 無回答 | 9 (0.5%) | |

1. オフィス需要の見通し (P.4~)

- 過去1年間におけるオフィスの在籍人数：「増えた」（29.6%）が「減った」（10.8%）を上回る。
- 過去1年間のオフィス面積の変化：「拡張（した+する可能性）」は15.9%。2021春調査を底に3年連続で増加。
- 過去1年間の賃料単価の変化：「上昇した」（15.8%）が「下落した」（1.3%）を上回る。
- 今後（1~2年程度先まで）のオフィスの在籍人数：「増える」は34.9%。2020春調査を底に続いている増加傾向が落ち着く。
- 今後（2~3年程度先まで）のオフィス面積：「拡張したい」（19.2%）が「縮小したい」（5.1%）を上回る。

2. オフィス需要に影響を与える要素 (P.22~)

- 出社率：「100%（完全出社）」の企業は24.7%。「60%~99%（出社派）」（44.4%）が微増傾向で、多くの企業ではハイブリッドワークを継続しているものの出社が徐々に増えていると考えられる。
- オフィスの手狭感：「かなり狭い」と「やや狭い」の合計（35.1%）が、「かなり広い」と「やや広い」の合計（14.0%）を上回る。

3. 働き方とワークプレイス (P.31~)

- 今後増設・新設したいスペース：上位は「会議室（個室）」（25.0%）や「リモート会議用ブース・個室」（24.9%）。
- メインオフィスについて課題に感じていること：「快適な温度調整が難しい」（42.3%）が1位。次いで「会議室が不足している」（32.4%）や「リモート会議用個室が不足している」（26.4%）。
- オフィス施策を実施するうえで重視すること：「従業員の満足度向上」（64.4%）が2019春調査からプラス36.1ポイントと大幅に伸長。
- テレワークする場所に関する施策の導入率：在宅勤務制度は45.5%、サテライトオフィスは29.7%。ともに2023春調査から横ばい。

1. オフィス需要の見通し

1. 過去1年間の変化
2. 今後の意向

1.1. 過去1年間の変化

オフィス在籍人数は「増えた」「減った」とともに横ばいに

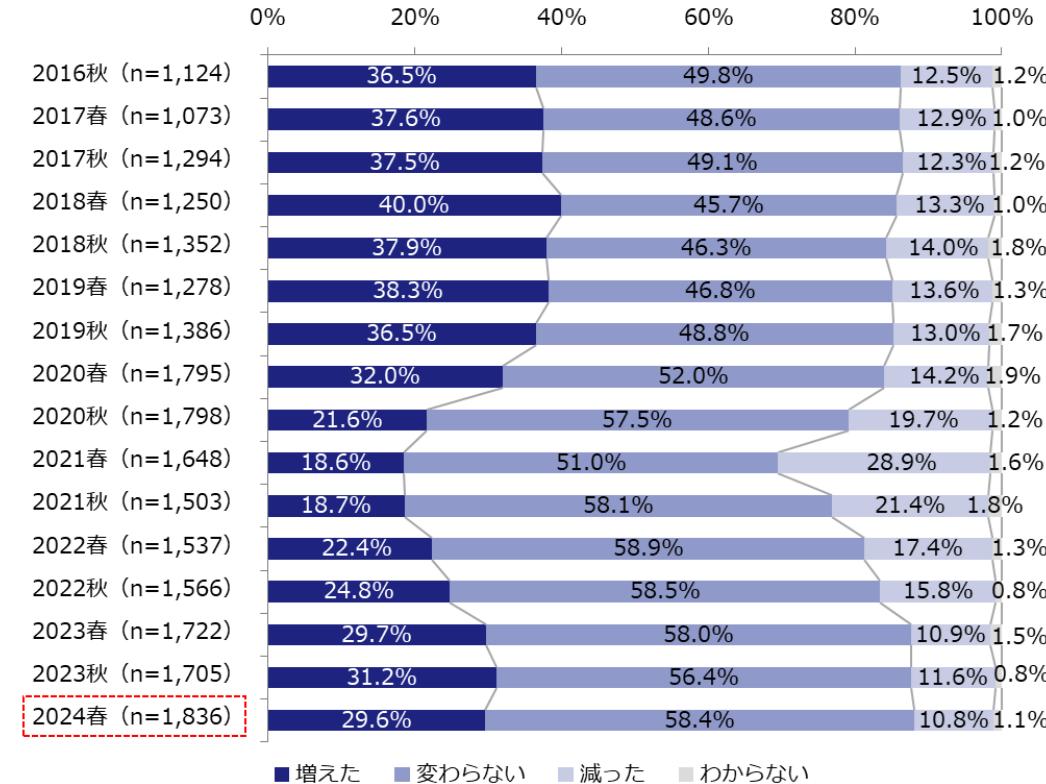
過去1年間におけるオフィスの在籍人数（*）の変化を示したのが【図表1（赤枠）】である。

オフィスの在籍人数が「増えた」と回答した割合は29.6%で、「減った」（10.8%）を上回った。

過去調査と比較すると、「増えた」は2021春調査で底を打ってから増加傾向にあったものの今回は横ばい、「減った」も2021春調査をピークに減少傾向にあったが、今回は横ばいとなった。

* 出社しているか否かに関わらず、そのオフィスに籍を置いている人数

【図表1】オフィスの在籍人数の変化

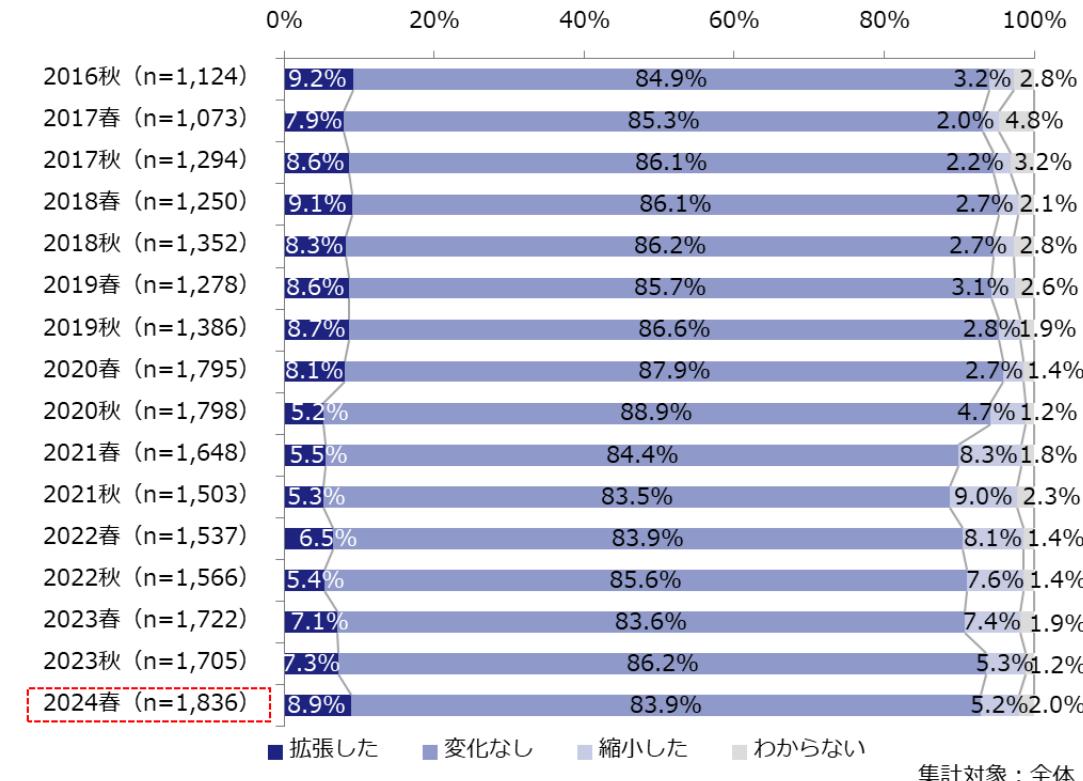


オフィス面積を「拡張した」割合は、2018秋調査以降最高に

過去1年間におけるオフィス面積の変化を聞いた結果、オフィス面積を「拡張した」と回答した割合は8.9%、「縮小した」は5.2%であった【図表2（赤枠）】。

前回に続き「拡張した」が「縮小した」を上回り、「拡張した」の割合は2018秋調査以降最高となった。

【図表2】オフィス面積の変化



1.1. 過去1年間の変化

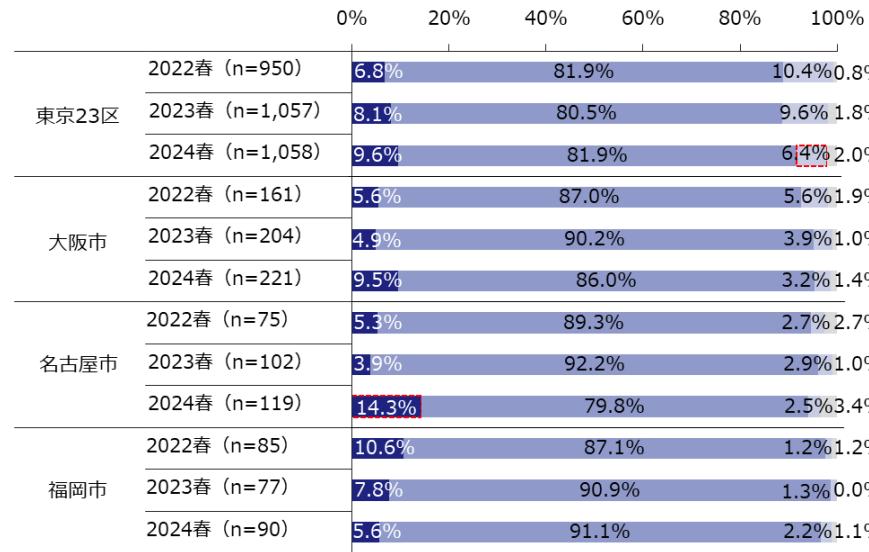
オフィス所在地を問わず、オフィス面積を「拡張した」が「縮小した」を上回る

オフィス面積の変化を属性別に比較する。

オフィス所在地別では、すべてのグループで「拡張した」の割合が「縮小した」を上回った【図表3】。東京23区はほかの地域より「縮小した」（6.4%）が若干高いものの経年では減少している。また、名古屋市はほかの地域より「拡張した」（14.3%）が高く、経年では今回大幅な伸びがみられた。

従業員数別では、1,000人以上の大企業のみ「縮小した」（8.9%）が「拡張した」（8.0%）を上回ったものの、その差はわずかであった【図表4】。

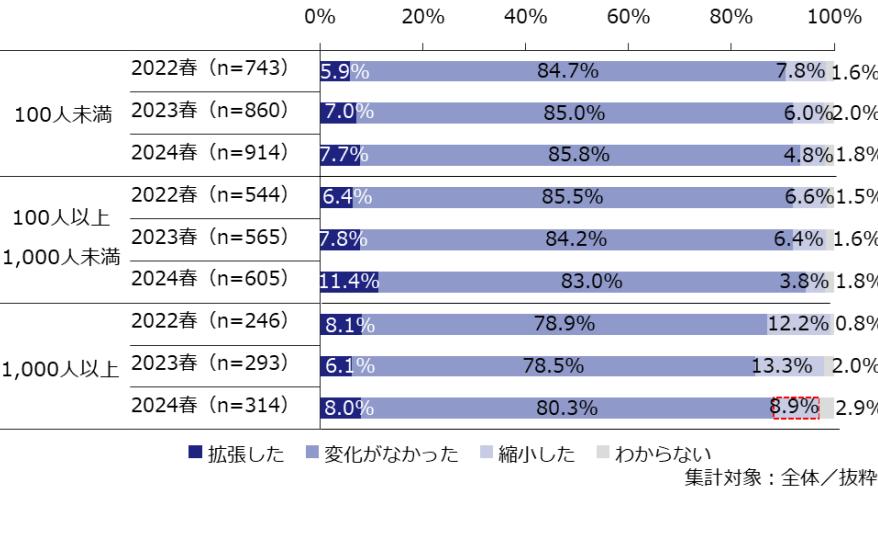
【図表3】<オフィス所在地別>オフィス面積の変化



■ 拡張した ■ 変化がなかった ■ 縮小した ■ わからない

集計対象：全体／抜粋

【図表4】<従業員数別>オフィス面積の変化



■ 拡張した ■ 変化がなかった ■ 縮小した ■ わからない

集計対象：全体／抜粋

ほとんどの業種で「拡張した」が「縮小した」を上回り、製造業のみ「縮小した」優勢

業種別でみると、製造業のみ「縮小した」(6.3%) が「拡張した」(4.9%) を若干上回つものの、ほかの業種は「拡張した」が「縮小した」を上回った【図表5】。

過去調査と比較すると、建設業は「拡張した」(17.2%) が比較的大きく伸長していた。

【図表5】<業種別> オフィス面積の変化

| | | 0% | 20% | 40% | 60% | 80% | 100% |
|-----------------------|---------------|-------|-----|-------|-----|-------|------|
| サービス業 (他に分類されないもの) | 2022春 (n=280) | 6.4% | | 83.9% | | 8.9% | 0.7% |
| | 2023春 (n=352) | 7.4% | | 84.7% | | 6.3% | 1.7% |
| | 2024春 (n=350) | 11.4% | | 82.0% | | 4.9% | 1.7% |
| 情報通信業 | 2022春 (n=233) | 7.7% | | 83.3% | | 8.2% | 0.9% |
| | 2023春 (n=282) | 8.9% | | 79.4% | | 10.6% | 1.1% |
| | 2024春 (n=297) | 8.4% | | 83.2% | | 6.4% | 2.0% |
| 製造業 | 2022春 (n=279) | 4.3% | | 82.8% | | 10.8% | 2.2% |
| | 2023春 (n=269) | 3.3% | | 82.9% | | 12.3% | 1.5% |
| | 2024春 (n=285) | 4.9% | | 87.4% | | 6.3% | 1.4% |
| 卸売業, 小売業 | 2022春 (n=223) | 4.5% | | 87.4% | | 6.7% | 1.3% |
| | 2023春 (n=211) | 5.2% | | 89.1% | | 2.8% | 2.8% |
| | 2024春 (n=268) | 7.5% | | 86.9% | | 4.1% | 1.5% |
| 学術研究, 専門 ・技術サービス業 | 2022春 (n=134) | 5.2% | | 85.8% | | 6.7% | 2.2% |
| | 2023春 (n=135) | 8.1% | | 86.7% | | 4.4% | 0.7% |
| | 2024春 (n=161) | 9.3% | | 85.1% | | 4.3% | 1.2% |
| 建設業 | 2022春 (n=94) | 12.8% | | 79.8% | | 6.4% | 1.1% |
| | 2023春 (n=103) | 9.7% | | 85.4% | | 3.9% | 1.0% |
| | 2024春 (n=128) | 17.2% | | 76.6% | | 3.1% | 3.1% |
| 金融業, 保険業 | 2022春 (n=36) | 2.8% | | 88.9% | | 5.6% | 2.8% |
| | 2023春 (n=58) | 10.3% | | 75.9% | | 12.1% | 1.7% |
| | 2024春 (n=53) | 9.4% | | 84.9% | | 3.8% | 1.9% |

■ 拡張した ■ 変化がなかった ■ 縮小した ■ わからない

集計対象：全体／抜粋

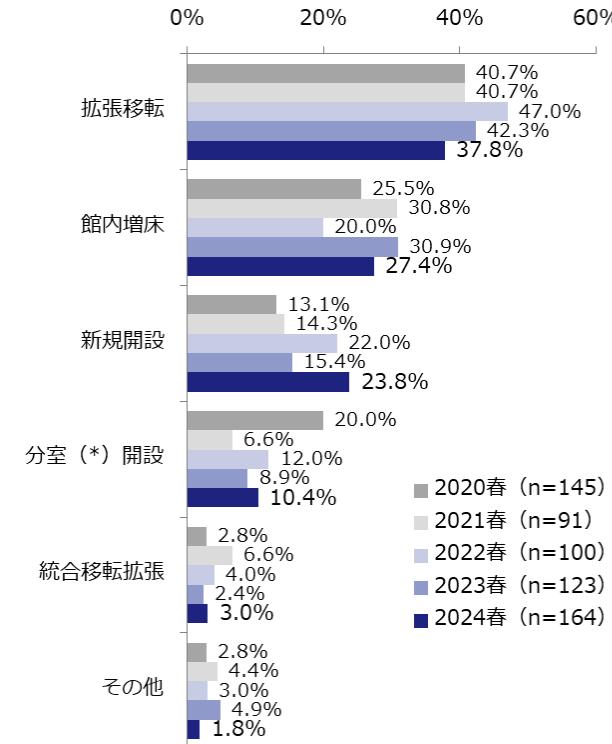
1.1. 過去1年間の変化

オフィス拡張の場合は「拡張移転」、縮小の場合は「館内減床」がそれぞれ最多

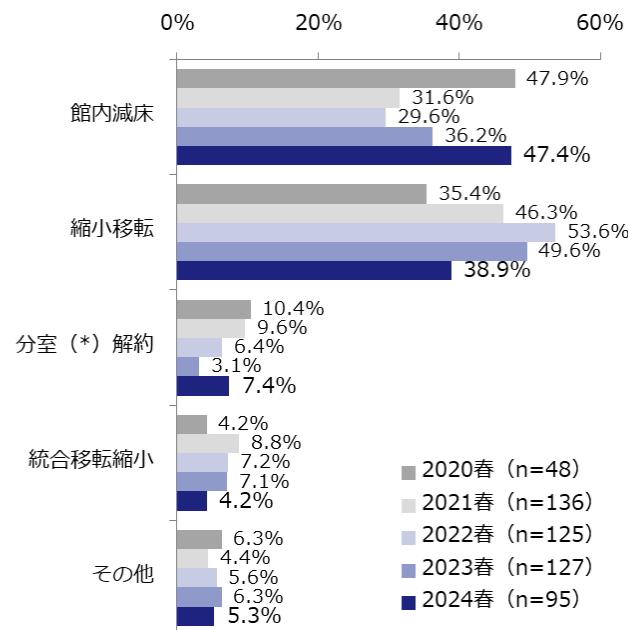
面積拡張の内容としては「拡張移転」
(37.8%) が最も多く、次いで「館内増床」
(27.4%) であった【図表6】。

面積縮小の内容は「館内減床」(47.4%) が
最も多かった【図表7】。

【図表6】面積拡張の内容



【図表7】面積縮小の内容



集計対象：【図表6】拡張した企業／複数回答
【図表7】縮小した企業／複数回答

*分室…本社等の主たるオフィスの一部機能を、その近くの立地に分けて設けられたオフィス

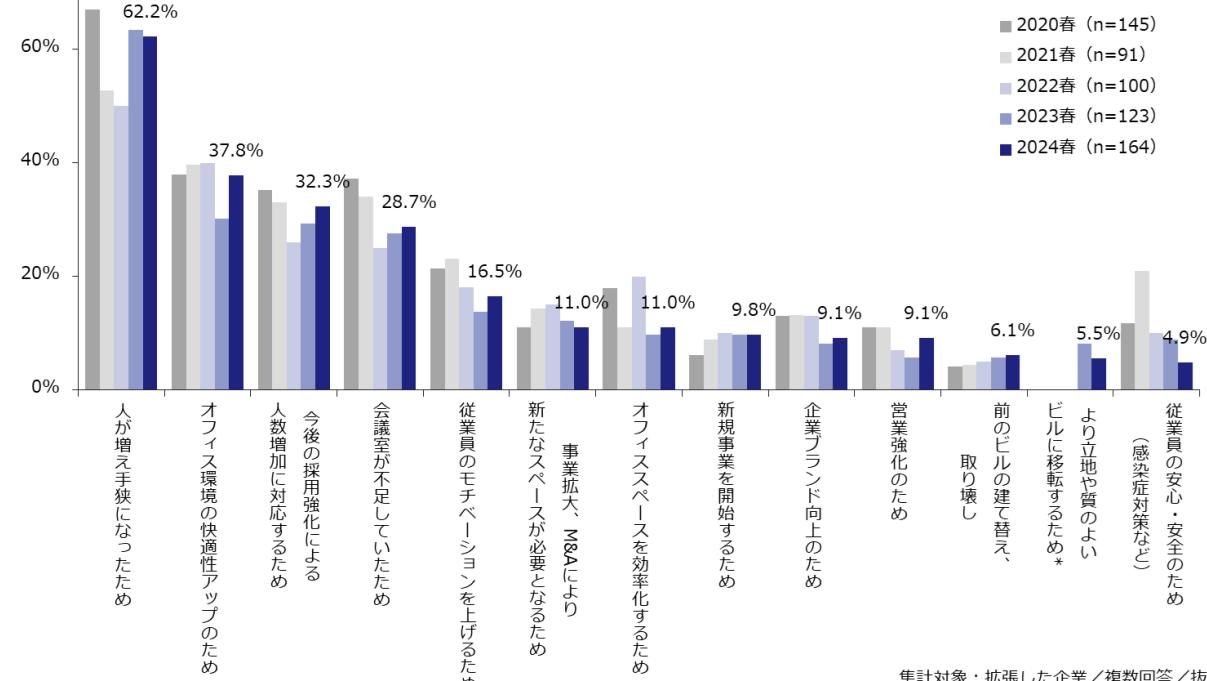
1.1. 過去1年間の変化

面積拡張の理由は「人が増え手狭になったため」や「オフィス環境の快適性アップのため」が上位に

面積拡張の理由としては、「人が増え手狭になったため」(62.2%)が最も多い【図表8】。同項目は2021春調査以降の減少傾向から2023春調査で増加に転じ、今回も高止まりとなった。

また、2位の「オフィス環境の快適性アップのため」(37.8%)や4位の「会議室が不足していたため」(28.7%)などからは、オフィス出社時の快適性・利便性を高める目的での拡張が行われている状況がうかがえる。

【図表8】面積拡張の理由



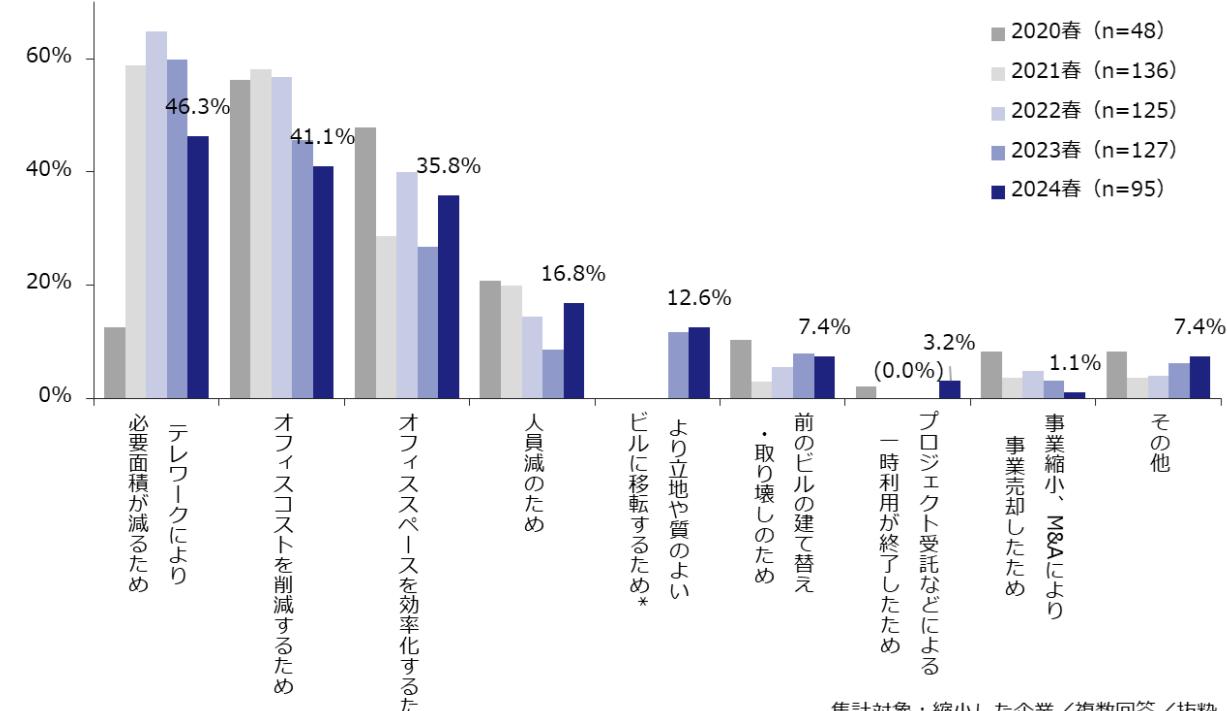
集計対象：拡張した企業／複数回答／抜粋
*当該選択肢がなかった回についてはグラフ掲載なし

1.1. 過去1年間の変化

面積縮小の理由「テレワークにより必要面積が減るため」は、一段落

面積縮小の理由としては「テレワークにより必要面積が減るため」（46.3%）が1位であったが、過去3回の調査と比較すると大きく減少した【図表9】。コロナ禍発生後の働き方の変化に伴うオフィス面積の調整は、すでに落ち着いたとみてよいだろう。

【図表9】面積縮小の理由



集計対象：縮小した企業／複数回答／抜粋
*当該選択肢がなかった回についてはグラフ掲載なし

1.1. 過去1年間の変化

オフィス面積変化の実績(可能性含む)：拡張が縮小を大幅に上回り、DIはプラス方向に伸長

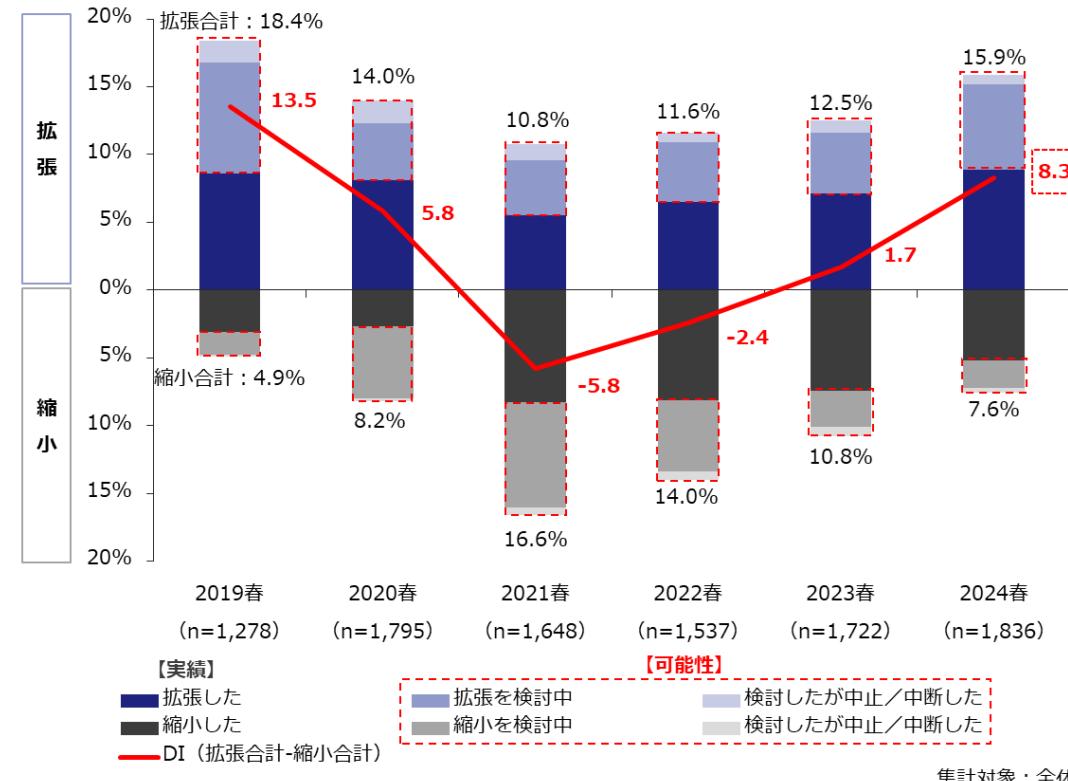
過去1年間のオフィス面積について「変化なし」であっても、「拡張を検討している」と「拡張を検討したが、中止／中断した」と回答した割合を「拡張する可能性」の割合とすると、「拡張（した+する可能性）」の合計は15.9%となり、2021春調査を底に増加している【図表10】。

同様に、「縮小（した+する可能性）」の割合は7.6%となり、2021春調査をピークに減少している。

実績（【図表2】）でも拡張が縮小を上回っていたが、可能性も加えるとその差はさらに大きくなり、DIは8.3とプラス方向に伸長している。コロナ禍発生を機にしばらく続いた縮小トレンドは落ち着いたばかりでなく、拡張トレンドに入ったといえるだろう。

また、縮小は拡張と比べて「検討中」の割合の変動が大きい点も特徴である。2021春調査では縮小を検討する企業の割合が大きく伸びたが、次第に減少し、今回はコロナ禍以前の2019春調査と同程度の水準に落ち着いた。

【図表10】過去1年間のオフィス面積変化の実績+可能性



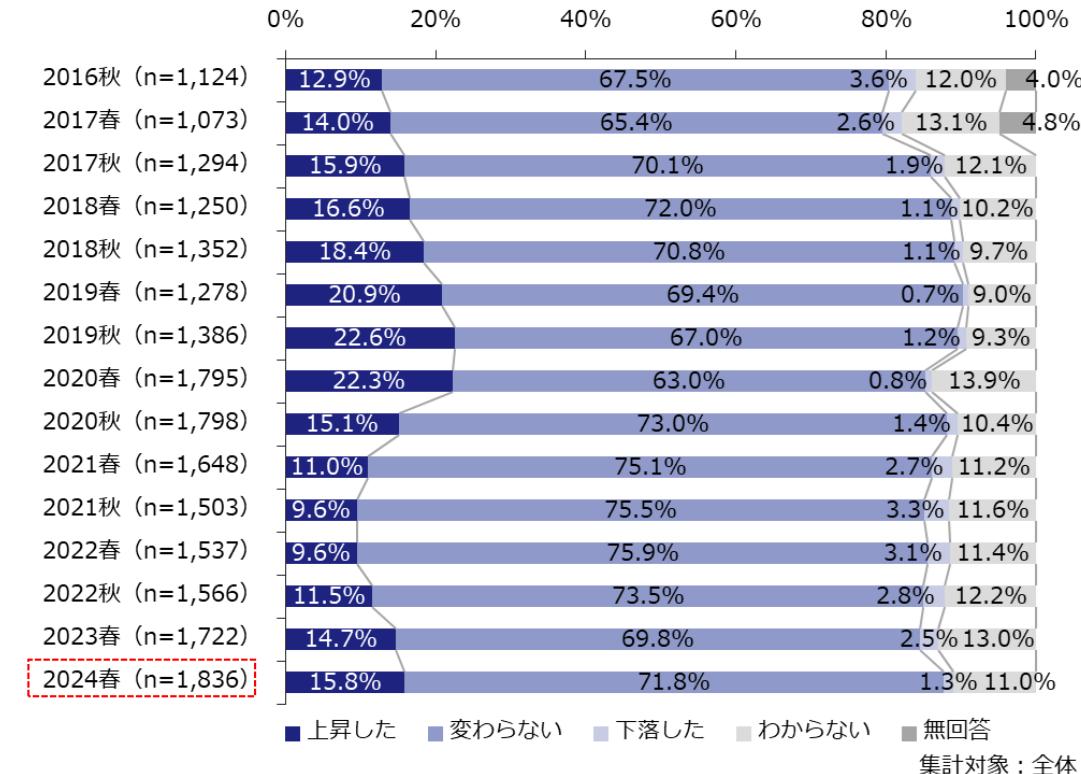
1.1. 過去1年間の変化

賃料単価が「上昇した」企業の割合は15.8%、「下落した」を大きく上回る

賃料単価の変化をみると「上昇した」と回答した割合は15.8%で、「下落した」の1.3%を上回り、上昇傾向が続いているといえる

【図表11（赤枠）】。

【図表11】賃料単価の変化



1.1. 過去1年間の変化

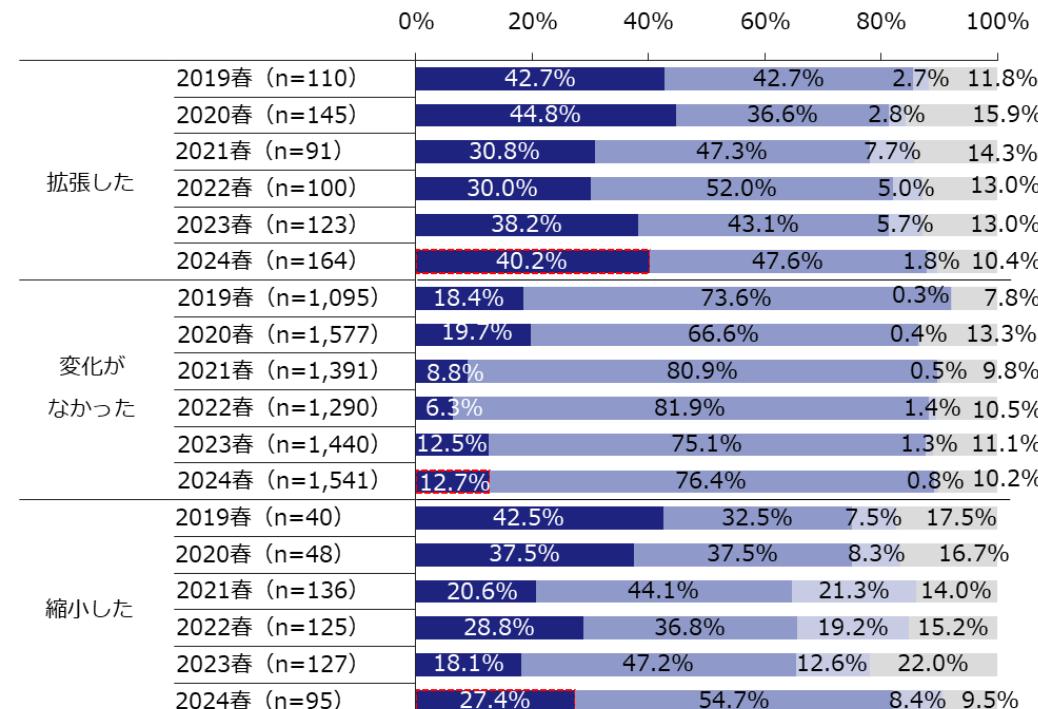
オフィス面積を拡張した企業のうち、賃料単価も上昇した割合は約4割

賃料単価の変化をオフィス面積の変化別にみると、面積を「拡張した」企業で、賃料単価が「上昇した」と回答した企業は40.2%に上り、2022春調査を底に増加傾向がみられた

【図表12】。オフィスの面積を拡張しながら質も向上させるという、オフィスへの投資意欲の高い層が一定数いることがわかる。

また、面積が「縮小した」企業のうち賃料単価が「上昇した」と回答した割合も27.4%に上った。

【図表12】<オフィス面積の変化別>賃料単価の変化



■ 上昇した ■ 変わらない ■ 下落した ■ わからない

集計対象：全体／面積変化が「わからない」を除く

1.2. 今後の意向

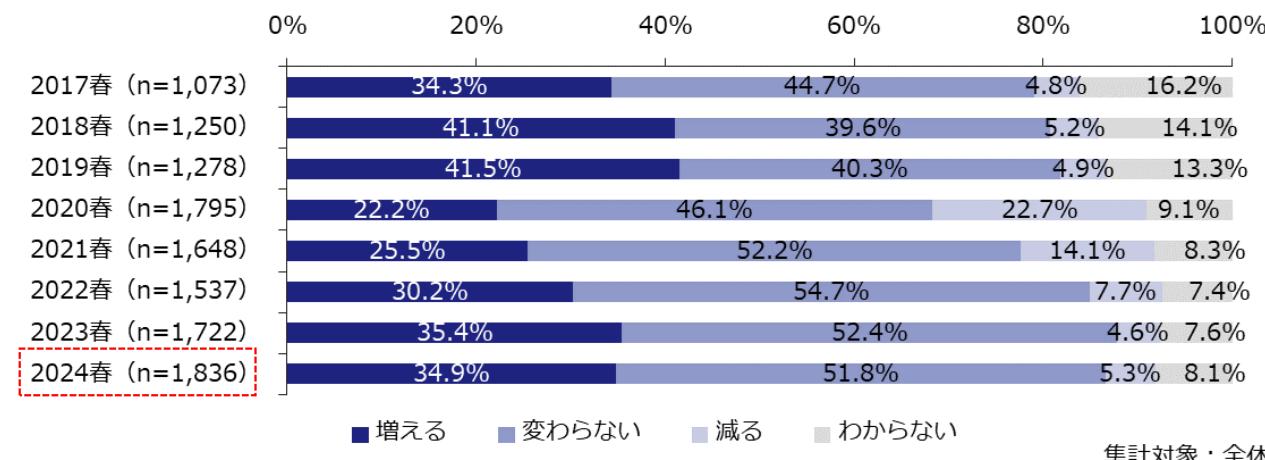
今後のオフィスの在籍人数:「増える」は34.9%。2020春調査を底に続いている増加傾向が落ち着く

現在入居中のオフィスの在籍人数（*）について、今後（1～2年程度先まで）どうなりそうかを聞いたところ、「増える」と回答した企業は34.9%、「減る」と回答した企業は5.3%であり、2021春以降「増える」と回答した企業の方が多い状況が続いている【図表13】。

「増える」の割合は2020春調査を底に増加傾向が続いているが、今回調査では2023春調査とほぼ同程度に落ち着いた。背景を推察すると、業界を問わず人手不足が深刻化し、人材確保競争が厳しくなるなか、人を増やしたくても思うように採用ができないという状況もあるのかもしれない。

* 出社しているか否かに関わらず、そのオフィスに籍を置いている人数

【図表13】今後のオフィスの在籍人数



■ 増える

■ 変わらない

■ 減る

■ わからない

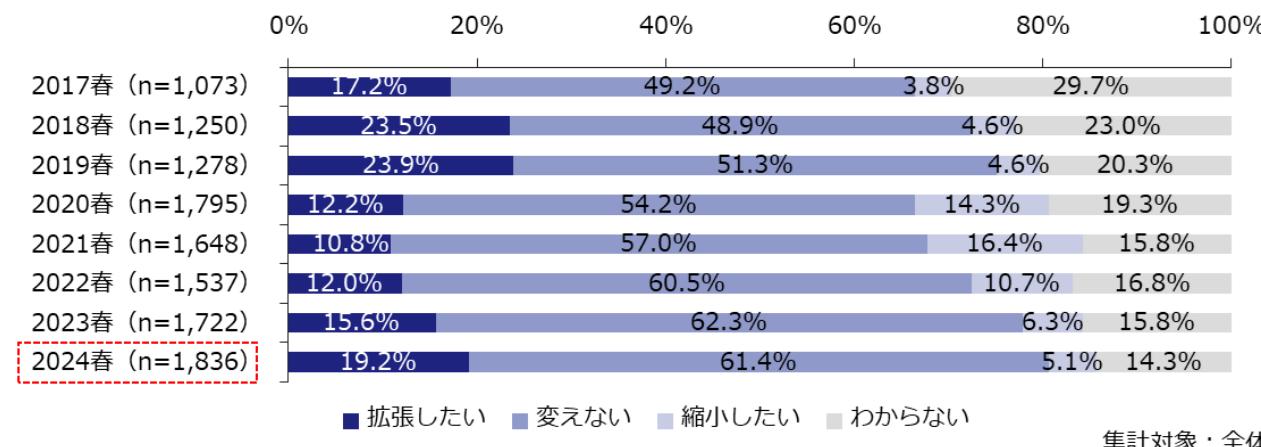
集計対象：全体

今後、オフィス面積を「拡張したい」企業の割合は19.2%、2021春調査を底に増加傾向

今後（2～3年程度先まで）のオフィス面積について、「拡張したい」と回答した企業は19.2%で、「縮小したい」（5.1%）を上回った【図表14】。

経年でみても「拡張したい」の割合は2021春調査を底に増加傾向であるが、コロナ禍以前（2019春調査以前）の水準には戻っていない。

【図表14】今後のオフィス面積の変化



1.2. 今後の意向

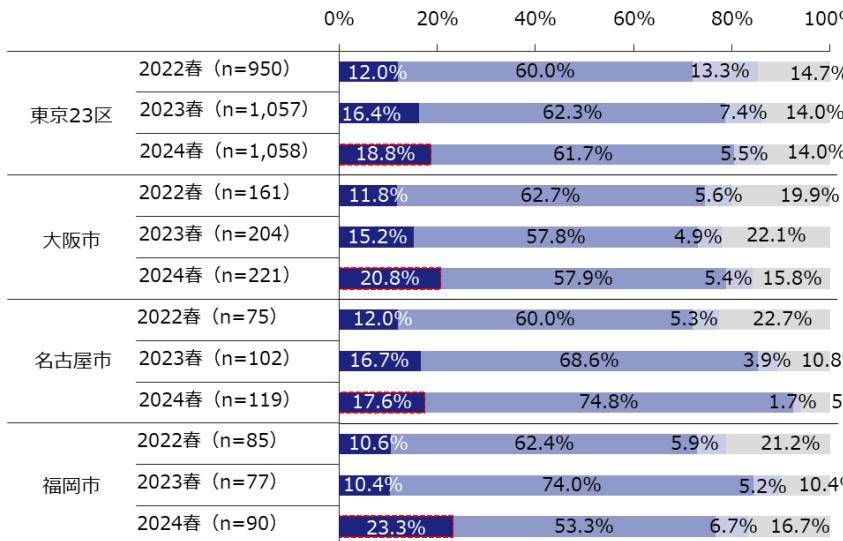
オフィス所在地や従業員数を問わず、面積拡張意向が縮小意向を大きく上回る

今後のオフィス面積の意向を属性別に比較する。

オフィス所在地別では、すべてのグループで「拡張したい」の割合が「縮小したい」を大きく上回り、経年でも「拡張したい」が増加傾向であった【図表15】。

従業員数別でも同様に、すべてのグループで「拡張したい」の割合が「縮小したい」を上回り、経年でも「拡張したい」が増加していた【図表16】。1,000人以上の大企業では他グループよりも「拡張したい」（14.6%）が若干少ないものの、従業員数による大きな差はみられなかった。

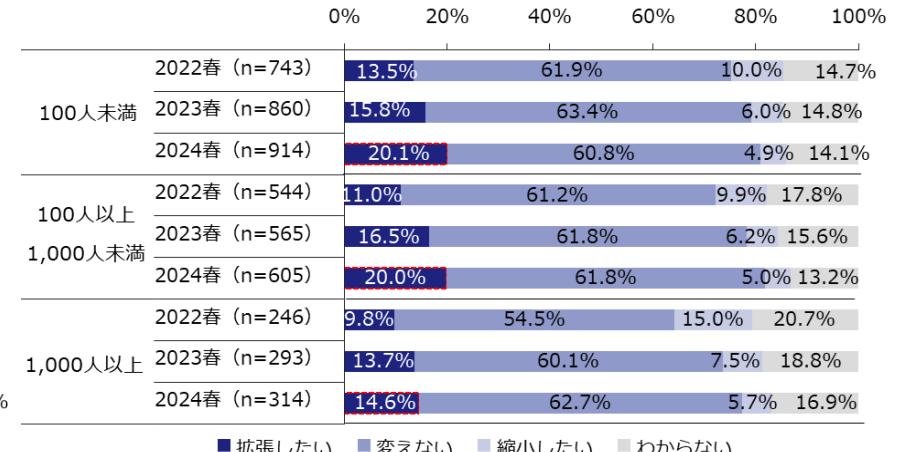
【図表15】<オフィス所在地別> 今後のオフィス面積の変化



■ 拡張したい ■ 変えない ■ 縮小したい ■ わからない

集計対象：全体／抜粋

【図表16】<従業員数別> 今後のオフィス面積の変化



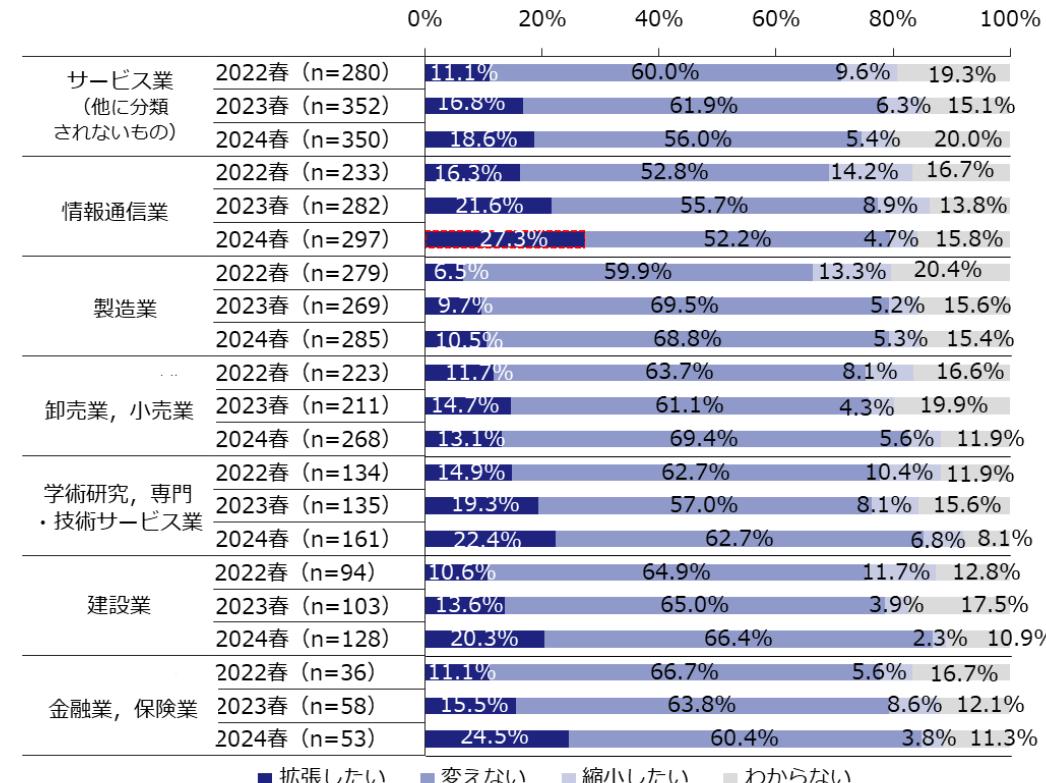
■ 拡張したい ■ 変えない ■ 縮小したい ■ わからない
集計対象：全体／抜粋

情報通信業は約3割がオフィス面積を「拡張したい」と回答

業種別でみても、すべての業種で「拡張したい」が「縮小したい」を上回った【図表17】。

なかでも情報通信業は、「拡張したい」(27.3%)の割合が最も高く、経年でみても伸びている。情報通信業は、今後のオフィスの在籍人数についても「増える」が46.8%と全業種中で最も高く、人数増加にあわせてオフィス面積も拡張する意向であると考えられる。

【図表17】<業種別>今後のオフィス面積の変化



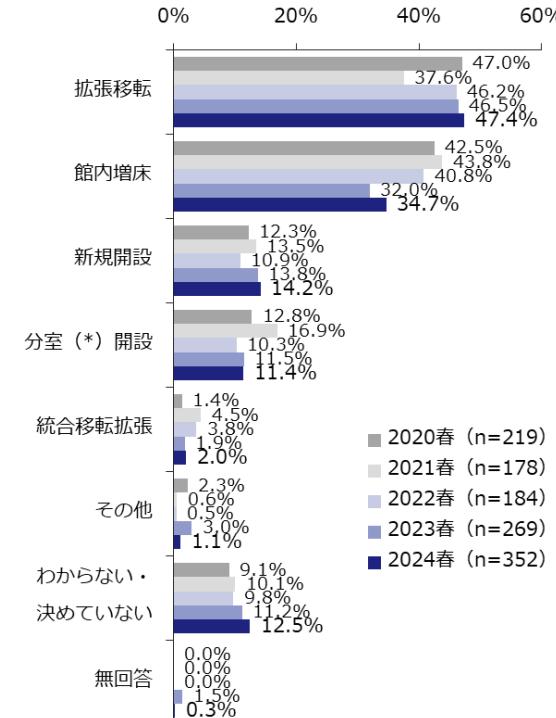
集計対象：全体／抜粋

拡張・縮小の内容としては「拡張移転」「縮小移転」がそれぞれ最多

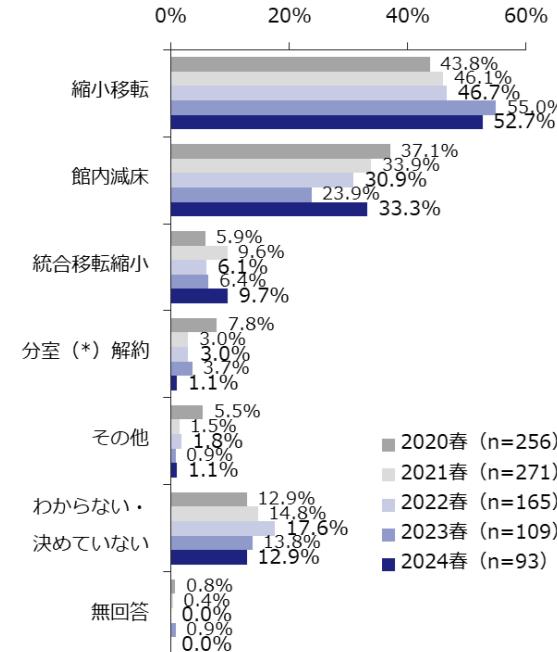
オフィス面積を「拡張したい」と答えた企業にその内容を聞いたところ、「拡張移転」(47.4%)が最多となった【図表18】。

「縮小したい」の内容では「縮小移転」(52.7%)が最多となった【図表19】。

【図表18】拡張意向の内容



【図表19】縮小意向の内容



集計対象：【図表18】拡張したい企業／複数回答／任意回答

【図表19】縮小したい企業／複数回答／任意回答

*分室…本社等の主たるオフィスの一部機能を、その近くの立地に分けて設けられたオフィス

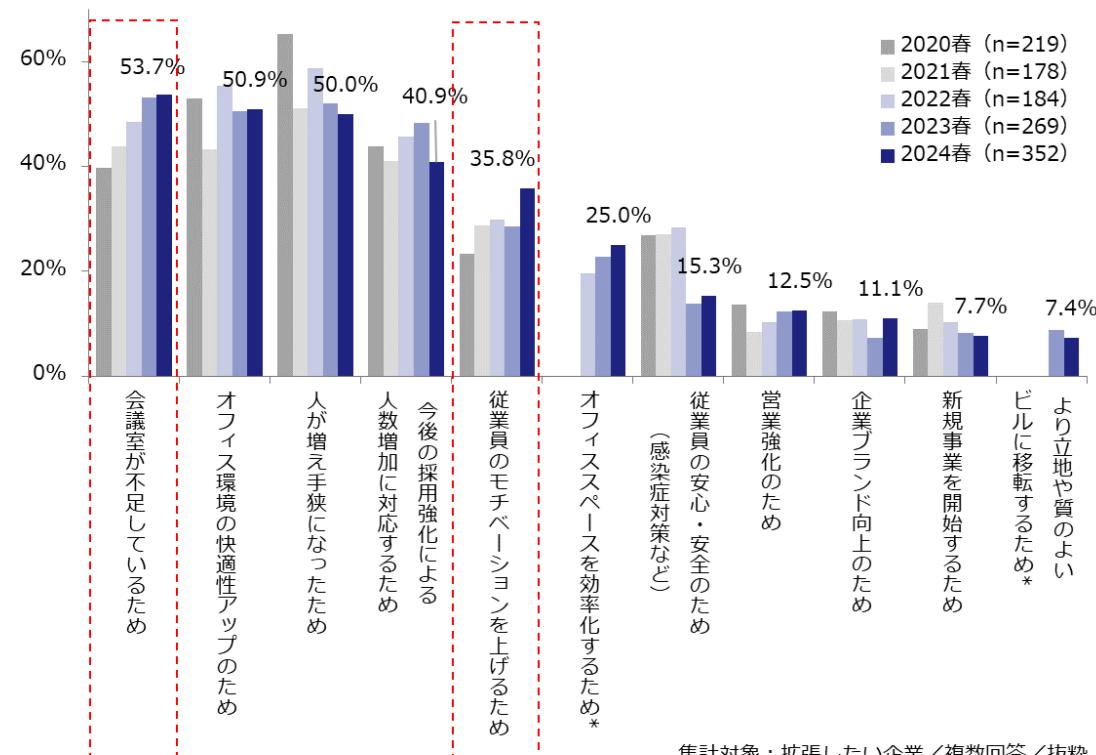
拡張したい理由「会議室が不足しているため」が1位に、年々増加傾向

拡張したい理由としては、「会議室が不足しているため」(53.7%)が最も多く、2023春調査に続き1位となった【図表20】。

「会議室が不足しているため」は、2020春調査から年々増加している。背景として、コロナ禍を機にハイブリッドワークが普及したことから出社した際には会議や打ち合わせなどの対面コミュニケーションの機会が増え、そうした新たなニーズに適したファシリティがオフィスに求められるようになっていると考えられる。

また、「従業員のモチベーションを上げるために」も増加傾向にあり、今回は35.8%となった。

【図表20】拡張意向の理由



集計対象：拡張したい企業／複数回答／抜粋

*当該選択肢がなかった回についてはグラフ掲載なし

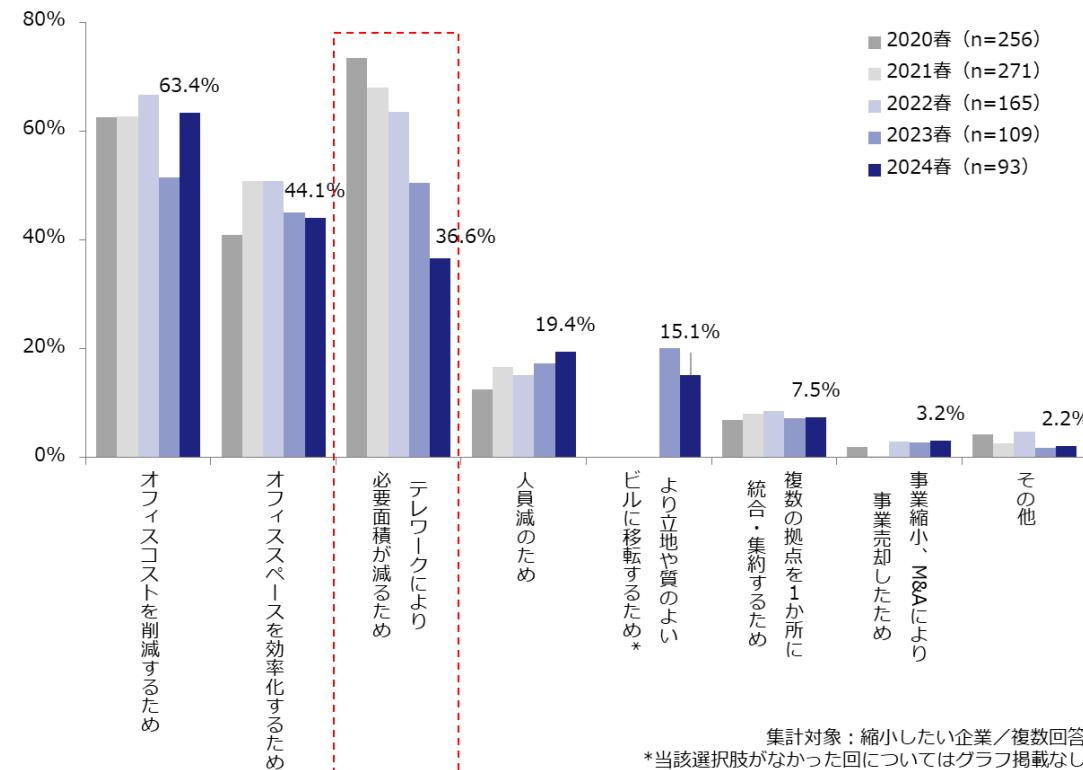
1.2. 今後の意向

縮小したい理由は「オフィスコスト削減」や「オフィススペースを効率化するため」

縮小したい理由としては「オフィスコストを削減するため」(63.4%)が最も高く、次いで「オフィススペースを効率化するため」(44.1%)となった【図表21】。

第3位の「テレワークにより必要面積が減るため」は2020春調査以降年々低下傾向にあり、今回は36.6%となった。2020年にコロナ禍が発生してから4年以上が経過し、テレワークを前提としたオフィス面積の調整がすでに一段落したと考えられる。

【図表21】縮小意向の理由



2. オフィス需要に影響を与える要素

1. 出社率
2. 座席数の割合、手狭感、景況感

2.1. 出社率

今後もテレワークを継続する意向がある企業は77.0%

全社員がオフィスに出社した場合の出社率を100%とし、「現在の平均的な出社率（実態）」と「今後の出社率（意向）」を聞いた【図表22】。

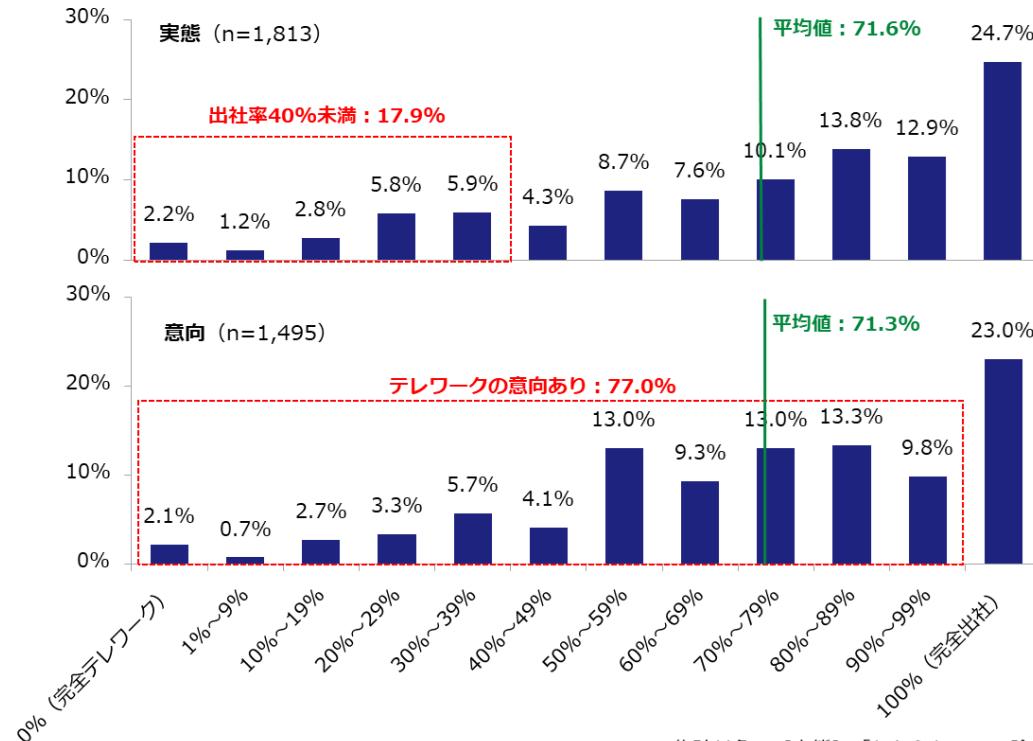
実態では24.7%の企業が「100%（完全出社）」と回答した一方で、17.9%は「出社率40%未満」に抑えていることがわかった。平均値（*）は71.6%であった。

今後の意向では「100%（完全出社）」と回答した割合が23.0%で、残りの77.0%は引き続きテレワークを行う意向がある。平均値は71.3%で、実態との間に大きな差はみられなかった。

また、【図表22】の集計対象からは除いていいるが、「従業員に任せる・特に設定しない」を選択した企業は全体（n=1,836）の11.0%であった。

* 平均値は、各選択肢が示す範囲の中央の数値を採用して算出した。「1%～9%」は5%、「10%～19%」は14.5%、「20%～29%」は24.5%…以下同様。

【図表22】出社率の実態と意向



2.1. 出社率

「出社率100%（完全出社）」は横ばい、「60%～99%」が微増し、出社多めのハイブリッドモデルへ

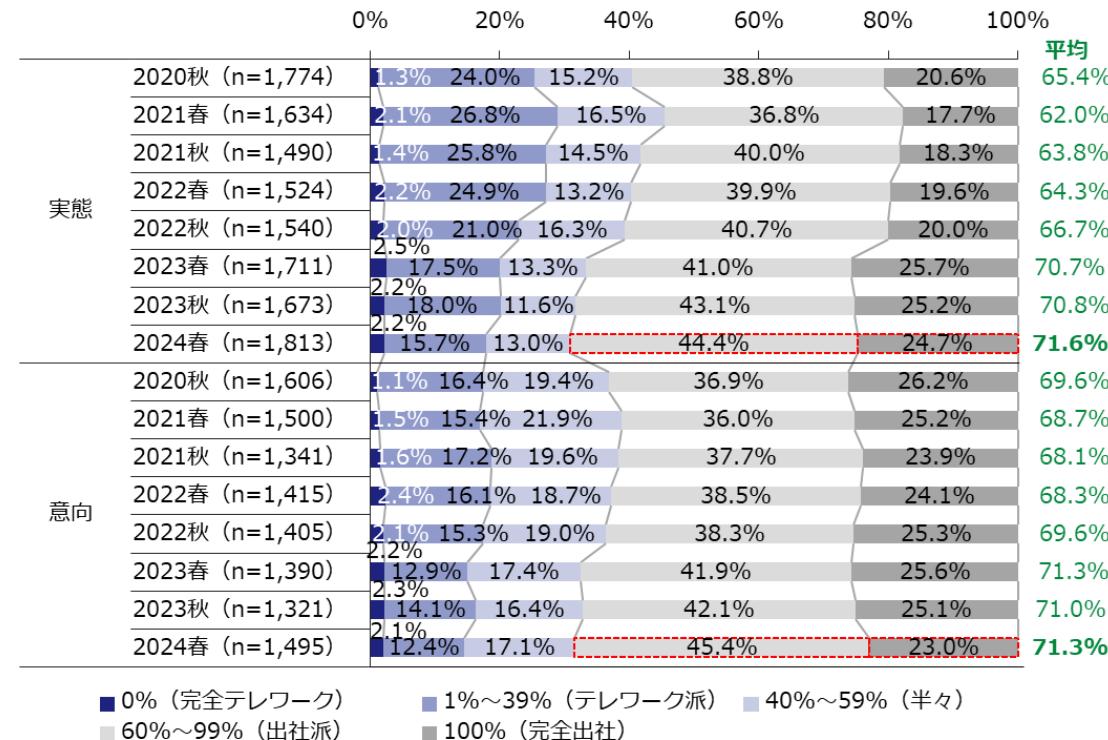
【図表22】の出社率（実態／意向）を、「0%（完全テレワーク）」、「1%～39%（テレワーク派）」、「40%～59%（半々）」、「60%～99%（出社派）」、「100%（完全出社）」の5段階に分け、過去調査の結果と比較した【図表23】。

実態では、「100%（完全出社）」が24.7%と、新型コロナの5類移行直後に実施した2023春調査から横ばいが続いている。

ただし、実態・意向ともに「60%～99%（出社派）」は微増傾向である。このことから、現在多くの企業では出社とテレワークを使い分けるハイブリッドワークを継続しているものの、その内訳としては出社が徐々に増えていると考えられる。

* 平均値は、各選択肢が示す範囲の中央の数値を採用して算出した。「1%～9%」は5%、「10%～19%」は14.5%、「20%～29%」は24.5%…以下同様。

【図表23】出社率の実態と意向（経年比較）



集計対象：【実態】「わからない」を除く
 【意向】「わからない」「従業員に任せる・特に設定しない」を除く

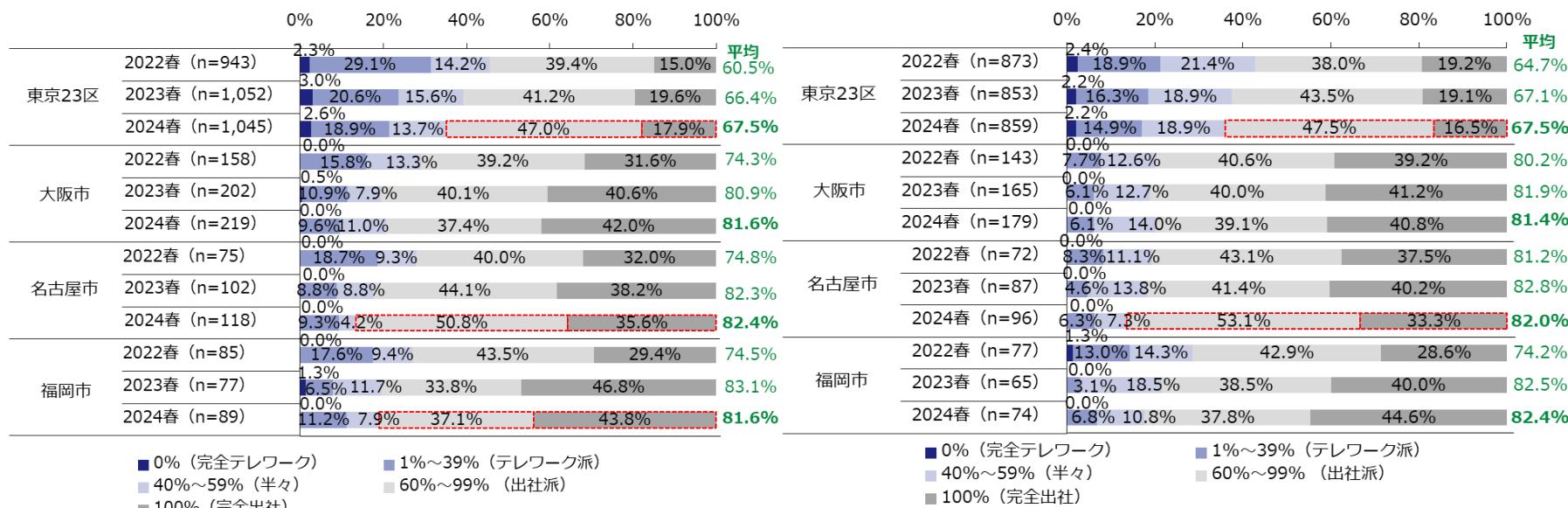
2.1. 出社率

東京23区は完全出社が2割未満、ほかの地域よりもテレワークが定着

オフィス所在地別でみると、東京23区は実態・意向ともに「100%（完全出社）」の割合が2割未満と低く、平均値でみても、ほかの地域に比べてテレワークが定着している傾向がみられた【図表24】。

大阪市・名古屋市・福岡市では、「100%（完全出社）」の割合が3割～4割と東京23区より高い水準で推移しているものの、2023春調査と比べて必ずしも伸びているわけではない。また、オフィス所在地を問わず、実態では「60%～99%（出社派）」が横ばいから微増傾向であり、出社多めに傾きつつもハイブリッドワークが継続されている状況がうかがえる。

【図表24】<オフィス所在地別>出社率の実態（左）と意向（右）



集計対象：「わからない」を除く／抜粋

集計対象：「わからない」「従業員に任せる・特に設定しない」を除く／抜粋

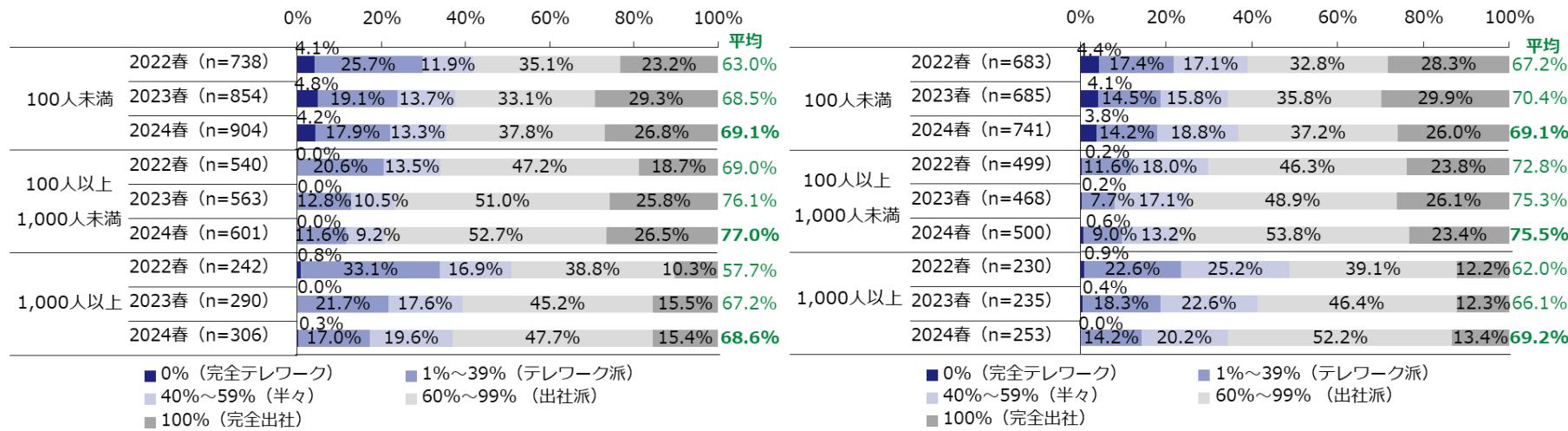
2.1. 出社率

中小規模の企業でも約7割はテレワークを継続する意向

従業員数別でみると、実態では中小規模（「100人未満」と「100人以上1,000人未満」）の企業で「100%（完全出社）」の割合が2割を超えており、過去調査と比べて伸びているわけではなく、規模を問わずテレワークを継続している様子がうかがえた【図表25】。

今後についても、それぞれ7～9割の企業がテレワークを行う意向があることがわかった。

【図表25】<従業員数別>出社率の実態（左）と意向（右）

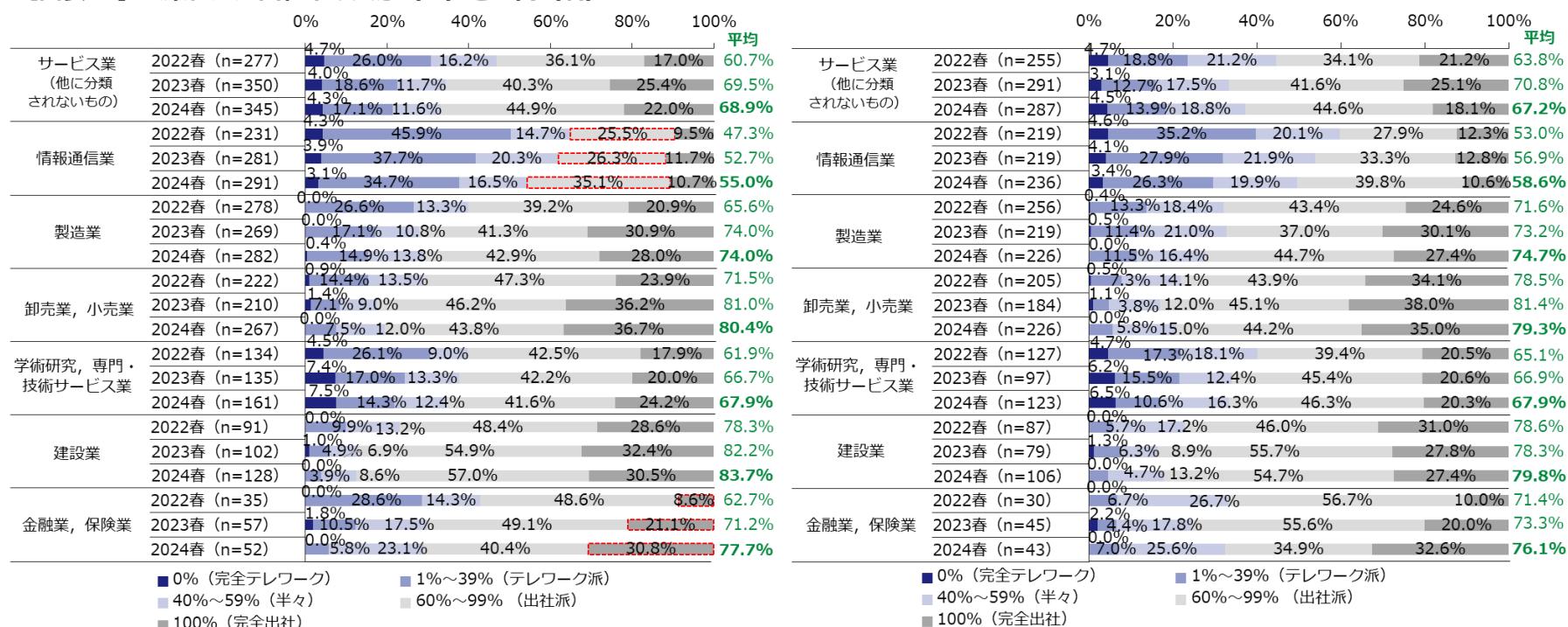


2.1. 出社率

「金融業, 保険業」は完全出社への回帰、「情報通信業」は出社多めのハイブリッドワークへ

業種別でみると、「金融業, 保険業」では実態・意向ともに「100% (完全出社)」の割合が年々増加し、出社回帰の傾向がみられる【図表26】。一方、「情報通信業」では「100% (完全出社)」は10%前後で推移し、「60~99% (出社派)」が増えつつあり、出社多めのハイブリッドモデルに移行してきている状況がうかがえる。

【図表26】<業種別>出社率の実態(左)と意向(右)



集計対象：「わからない」を除く／抜粋

集計対象：「わからない」「従業員に任せる・特に設定しない」を除く／抜粋 27

在籍人数に対する座席数 将来的には「100%未満」にしたい企業が35.1%に

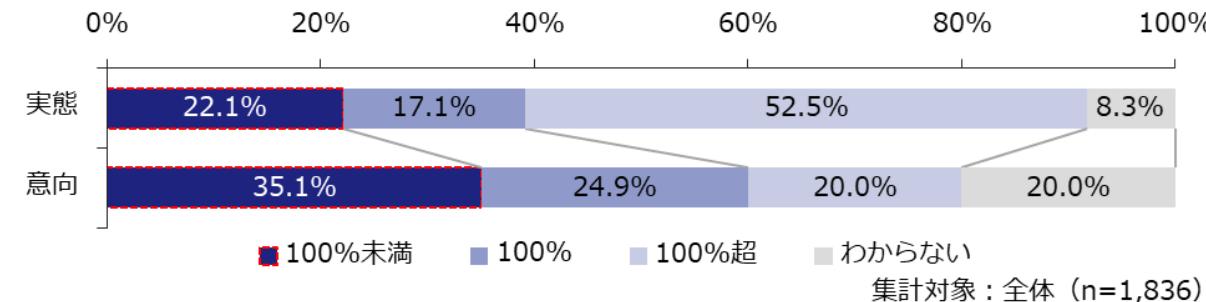
調査時点のオフィスの在籍人数および座席数をもとに、在籍人数に対して用意している座席数の割合を算出した結果（実態）と、今後人数に対して何%程度の座席数にしていきたいかを聞いた結果（意向）を、それぞれ「100%未満」「100%」「100%超」の3グループに分けた【図表27】。

実態では、在籍人数に対して「100%超」の座席数を確保している企業が最も多い（52.5%）。

意向については「100%超」は20.0%へと大幅に減少し、「100%未満」は35.1%と、実態（22.1%）より大幅に増える結果となった。

テレワークの定着をはじめ、働き方の変化に伴い、座席数を効率化させる動きが進んでいくとみられる。

【図表27】オフィス在籍人数に対する座席数の割合（実態と意向）

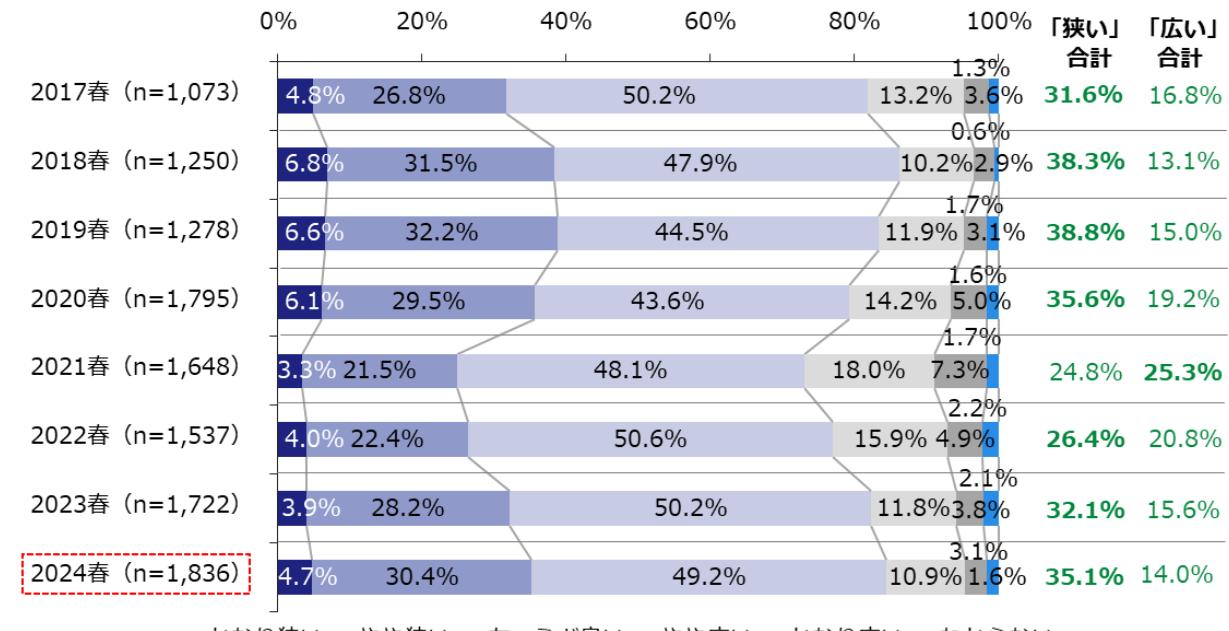


オフィスの手狭感：「かなり狭い」と「やや狭い」が合計35.1%

入居中のオフィスの面積についてどのように感じているかを聞いたところ、「かなり狭い」と「やや狭い」の合計が35.1%、「かなり広い」と「やや広い」の合計が14.0%となった【図表28】。

過去調査と比べると、「かなり狭い」と「やや狭い」の合計が2021春調査を底に増加傾向にあり、今回はコロナ禍以前（2019春調査以前）に近い水準に達した。これには、出社率が微増傾向にある（P.24）ことが影響していると考えられる。

【図表28】手狭感



集計対象：全体

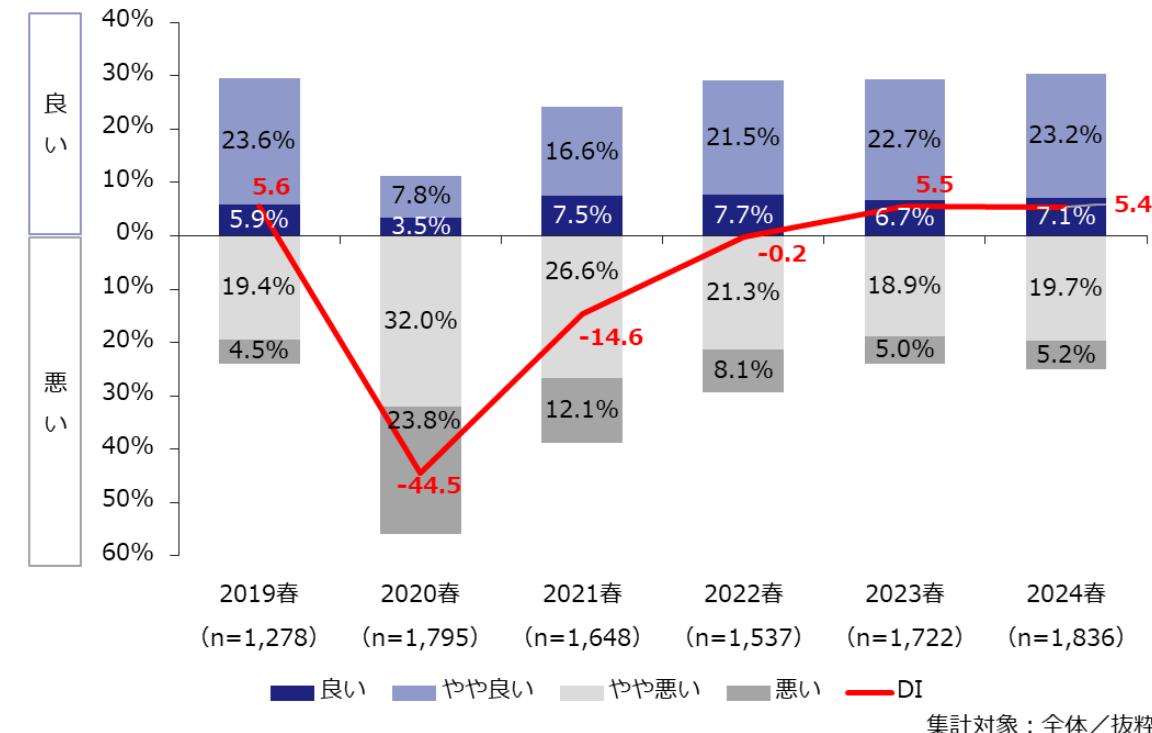
景況感DIはプラスで推移するも横ばい

自社の景況感について「良い」「やや良い」「どちらともいえない」「やや悪い」「悪い」の5段階で聞き、「良い」「やや良い」の合計割合から「悪い」「やや悪い」の合計割合を引いた値をDIとして【図表29】に示した。

今回の調査では、「良い」「やや良い」の合計が30.3%、「悪い」「やや悪い」の合計が24.9%となった。

DIは5.4と、2023春調査に続きプラスで推移したものの、横ばいとなった。

【図表29】景況感



3. 働き方とワークプレイス

1. メインオフィスの使われ方と課題、求められる価値
2. 働き方とテレワーク
3. ワークプレイスと評価指標との関係

今後オフィス内に増設・新設したいスペースは「会議室」や「リモート会議用ブース・個室」

メインオフィス（*）内の多様なスペースについて、現在あるものと、今後増設・新設したいものを聞いた【図表30】。

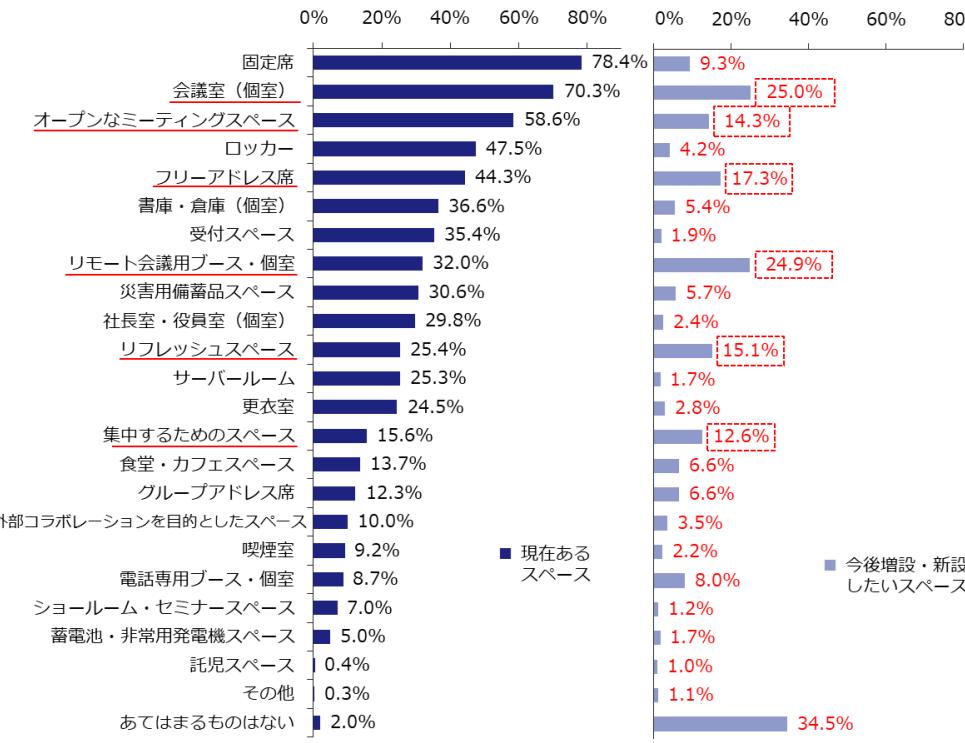
現在あるもの（図表左）では「固定席」（78.4%）や「会議室（個室）」（70.3%）に次ぎ、「オープンなミーティングスペース」（58.6%）が上位となった。

一方、今後増設・新設したいもの（図表右）では「会議室（個室）」（25.0%）や「リモート会議用ブース・個室」（24.9%）、「フリーアドレス席」（17.3%）などが多かった。ハイブリッドモデルを継続しながら出社が増えた（P.24）ことから、出社時の対面会議とリモート会議がどちらも増えており、専用スペースのニーズが高まっていると考えられる。

そのほか、今後増設・新設したいものとして10%以上の回答があったものは赤線のとおりである。

*メインオフィス……テレワークの拠点となる分散型オフィス（サテライトオフィスなど）ではなく、従来の集まるためのオフィスを指す。

【図表30】オフィスに現在あるスペース（左）と、今後増設・新設したいスペース（右）



集計対象：全体（n=1,836）／複数回答

オフィスが「心理的快適性」レベルに達している企業は18.3%に留まる

入居中のメインオフィスの快適性レベルを、
【図表31】のピラミッド図（*1）に基づいて0～6点の7段階で評価してもらった結果、
最高レベルの「心理的快適性」までを満たす
「5点」または「6点」と回答した割合は合計
18.3%に留まった。

ボリュームゾーンは「機能的快適性」までを
満たす「3点」または「4点」（合計
63.8%）であった。

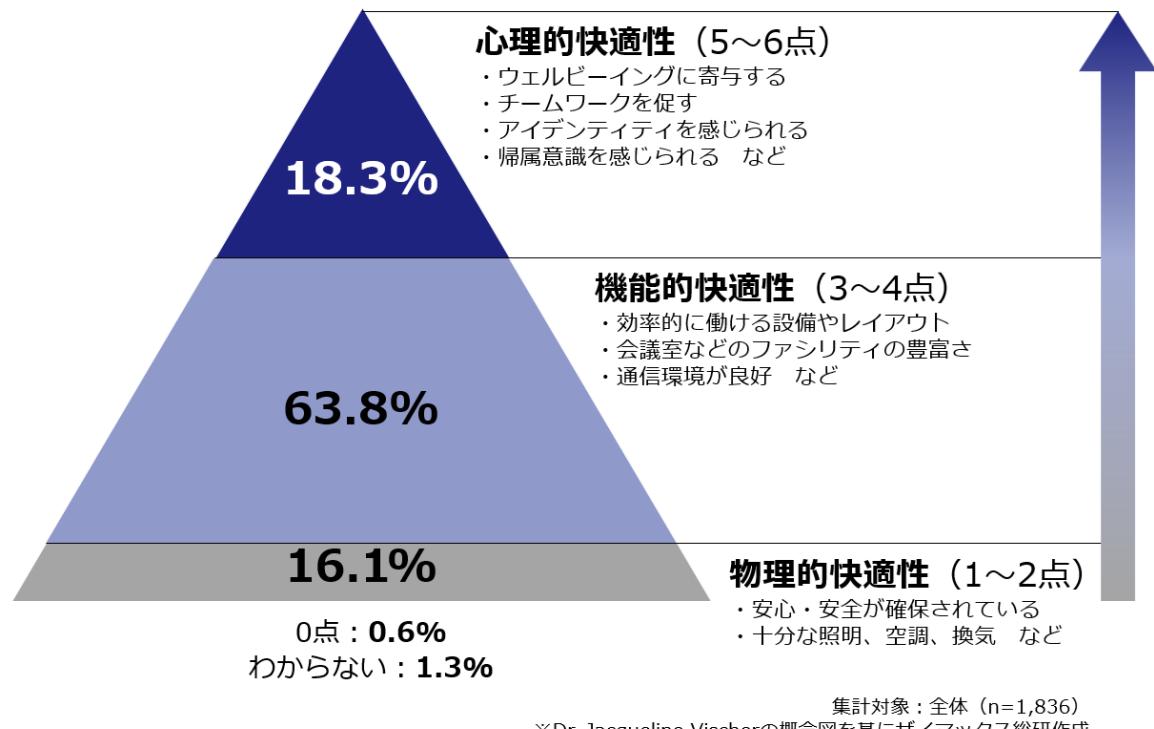
出社率が微増傾向にあるなか、オフィスの快
適性は出社時の生産性やエンゲイジメントに
影響を与えると考えられる。日本企業のオフ
フィスにおける心理的快適性への関心不足は、
海外の有識者からも指摘されており（*2）、
今後は最低限の機能性や安全性だけでなく、
より高次元の快適性が求められるようになる
かもしれない。

*1 モントリオール大学 Jacqueline Vischer博士が開発
した環境快適性のピラミッドモデルを参考にザイマックス
総研で作成。調査時には3段階の割合が均等な図を提示し
た。

*2 参考記事：「【WORKTREND®】グローバル：変曲
点を迎えたワークプレイスの新潮流」

<https://soken.xymax.co.jp/hatarakikataoffice/viewpoint/worktrend/column27.html>

【図表31】メインオフィスの快適性評価



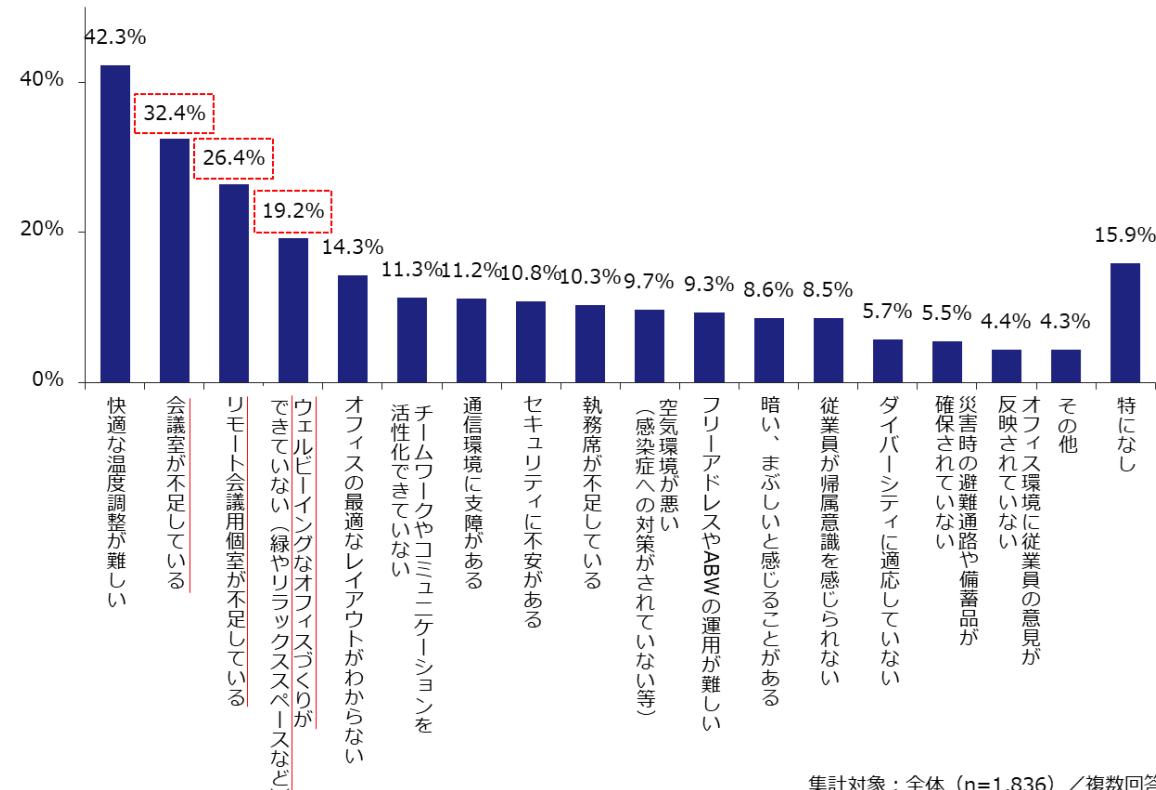
オフィスの課題として「会議室が不足している」「リモート会議用個室が不足している」が上位に

入居中のメインオフィスについて課題に感じていることを聞いた結果、1位は「快適な温度調整が難しい」（42.3%）であった【図表32】。

2位以降には「会議室が不足している」（32.4%）と「リモート会議用個室が不足している」（26.4%）が続き、出社が増えたことで会議用スペースが不足している状況がうかがえる。【図表30】でも、今後増設・新設したいスペースとして「会議室（個室）」と「リモート会議用ブース・個室」を挙げた企業が多かったことから、今後はポストコロナの新しい働き方に適応したオフィス設計が模索されていくと考えられる。

また、「ウェルビーイングなオフィスづくりができない（緑やリラックススペースなど）」（19.2%）も上位となった。1位から4位までいずれの項目も、従業員の心身の健康に対する企業の意識の高まりを反映しているといえるだろう。

【図表32】入居中のメインオフィスについて課題に感じていること



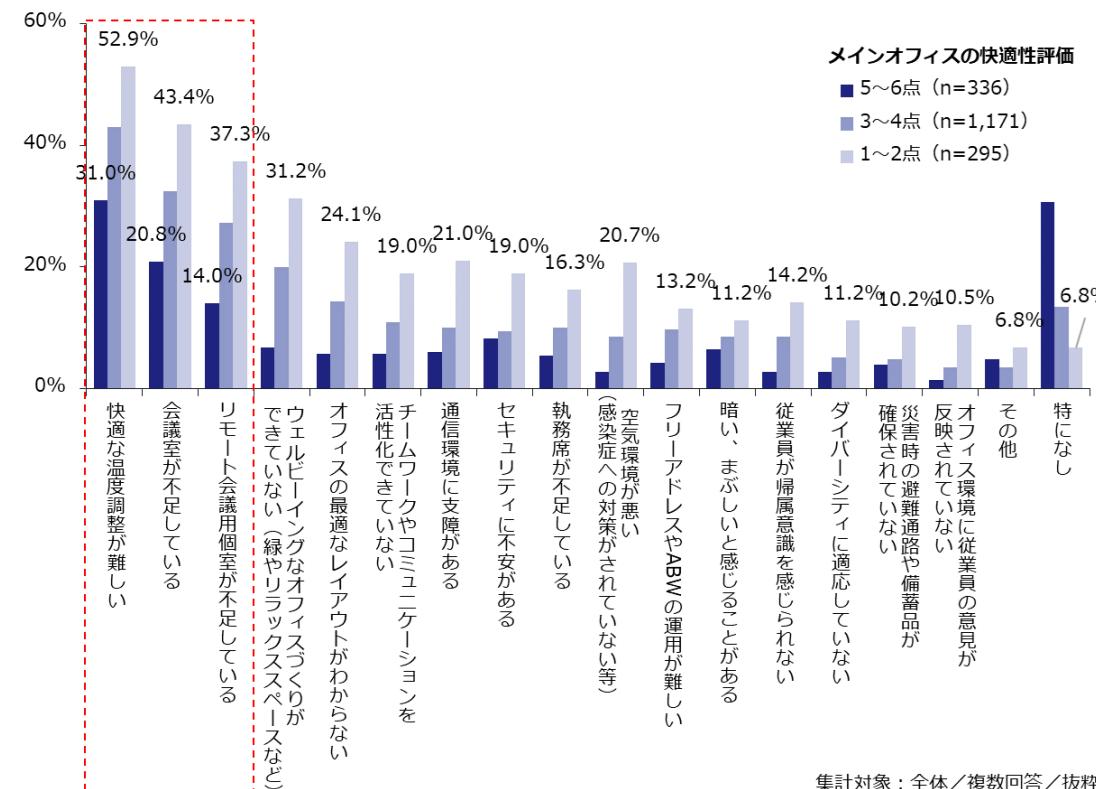
集計対象：全体（n=1,836）／複数回答

オフィスの快適性が低いグループほど、オフィスに多くの課題を感じている

入居中のメインオフィスについて課題に感じていること（【図表32】）を、メインオフィスの快適性評価（【図表31】）別に比較した【図表33】。その結果、快適性評価が低いグループほど、すべての項目について課題に感じている割合が高かった。たとえば、「快適な温度調整が難しい」は52.9%、「会議室が不足している」は43.4%に上った。

一方で、上位3項目については快適性評価が最高（5~6点）のグループでも一定数が課題に感じていることもわかった。「会議室が不足している」や「リモート会議用個室が不足している」といった項目は、働き方の変化にオフィスの適応が追いついていない状況であると考えられ、今後の改善が期待される。

【図表33】<メインオフィスの快適性評価別> 入居中のメインオフィスについて課題に感じていること



集計対象：全体／複数回答／抜粋

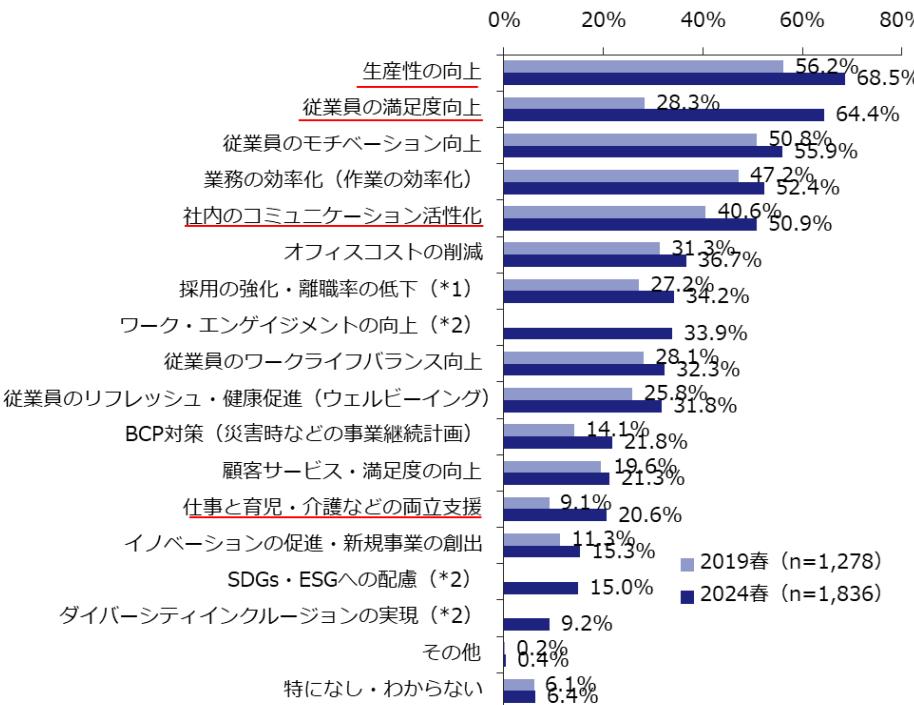
オフィス施策を実施するうえでは「生産性」や「満足度」を重視。コロナ禍以前と変化もみられる

オフィス施策を実施するうえで重視することを聞いた結果、1位は「生産性の向上」(68.5%)であった【図表34】。

コロナ禍発生前の2019春調査と比較すると、2位の「従業員の満足度向上」(64.4%)がプラス36.1ポイントと大幅に伸長しており、オフィスに対する価値観に変化があったことがうかがえる。また、すべての項目で回答割合が増加しており、オフィス施策を実施するうえで多様な要素が重視されるようになっていっていると考えられる。

そのほか、伸びが大きかったものは赤線のとおりである。

【図表34】オフィス施策を実施する上で、重視すること



集計対象：全体／複数回答

*1 2019春では選択肢「採用の強化」と「離職率の低下」のうち一つ以上を選択した割合を採用

*2 当該選択肢がなかった回についてはグラフ掲載なし

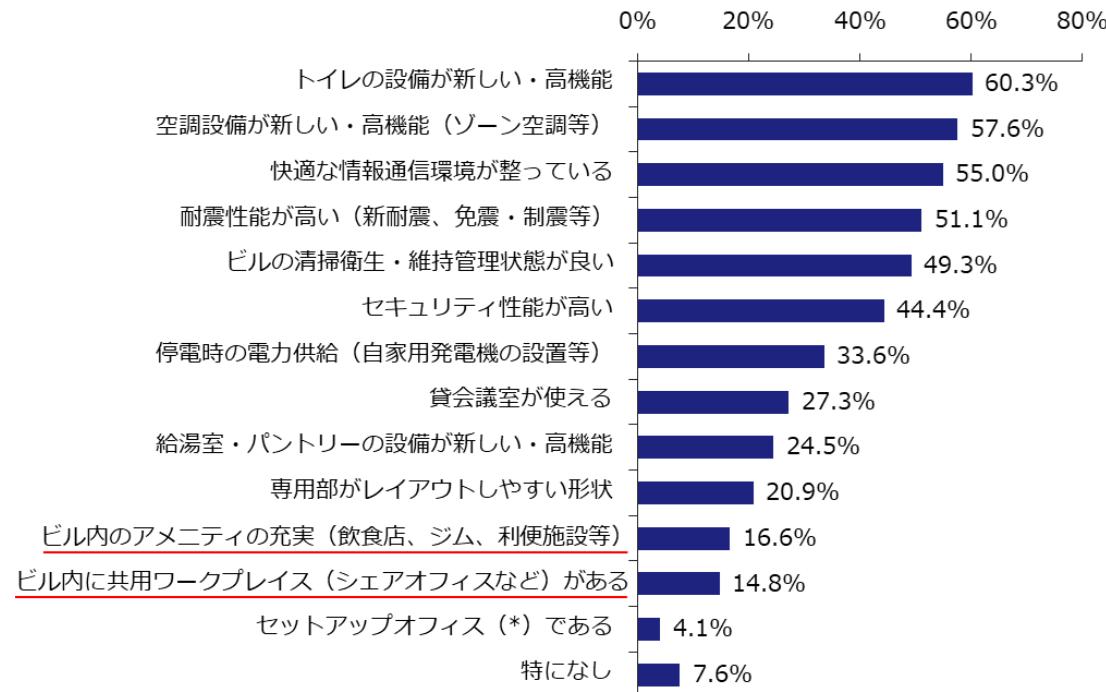
ビルに求める要件:設備・機能系では「トイレ」「空調設備」など基本的な項目が上位に

メインオフィスを設置する物件にあるとよい要件を、「設備・機能系」「立地・規模系」「サステナビリティ系」の3つのカテゴリに分けて聞いた【図表35,36,37】。

「設備・機能系」では、「トイレの設備が新しい・高機能」(60.3%)や「空調設備が新しい・高機能(ゾーン空調等)」(57.6%)、「快適な情報通信環境が整っている」(55.0%)など、基本的な項目が上位となつた【図表35】。

また、回答割合は高くないものの、比較的新しい価値基準としては「ビル内のアメニティの充実(飲食店、ジム、利便施設等)」(16.6%)や「ビル内に共用ワークプレイス(シェアオフィス等)がある」(14.8%)も一定の支持を得ており、オフィスビルに求められる価値が多様化しつつある状況がうかがえる。

【図表35】メインオフィスを設置するビルにあるとよい要件(設備・機能系)



集計対象: 全体(n=1,836) / 複数回答

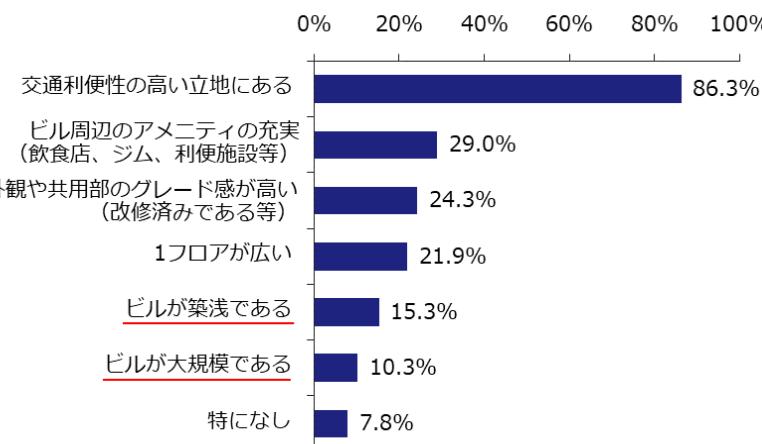
*セットアップオフィス……賃貸借契約において、貸主側が受付や会議室など一部の内装をあらかじめ施してテナントに貸す形態。移転にかかる費用を抑えられる。

ビルに求める要件:「自然光が入る」「省エネ性能」などへのニーズが一定数みられる

「立地・規模系」では「交通利便性の高い立地にある」（86.3%）が圧倒的に支持された一方、「ビルが築浅である」（15.3%）や「ビルが大規模である」（10.3%）など、ビルの基本的なスペックと考えられている2項目については下位に留まった【図表36】。

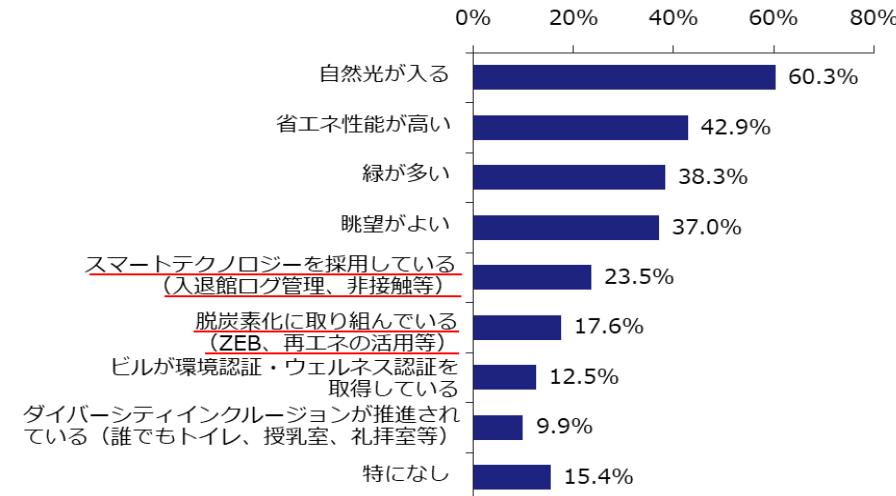
「サステナビリティ系」では「自然光が入る」（60.3%）や「省エネ性能が高い」（42.9%）などが上位となった【図表37】。また、比較的新しい価値基準として「スマートテクノロジーを採用している（入退館ログ管理、非接触等）」（23.5%）や「脱炭素化に取り組んでいる（ZEB、再エネの活用等）」（17.6%）なども一定の支持を得た。

【図表36】メインオフィスを設置するビルにあるとよい要件
(立地・規模系)



集計対象：全体 (n=1,836) / 複数回答

【図表37】メインオフィスを設置するビルにあるとよい要件
(サステナビリティ系)



集計対象：全体 (n=1,836) / 複数回答

3.2. 働き方とテレワーク

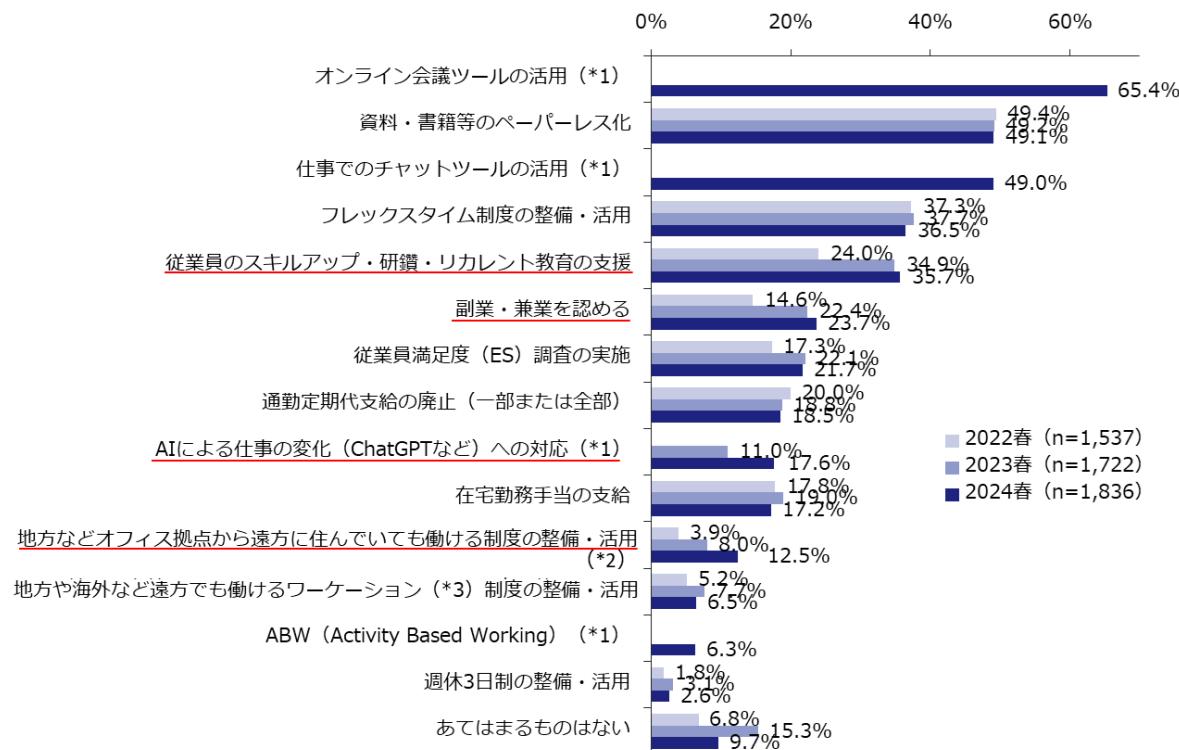
働き方に関する取り組み:「リカレント教育」「副業」「AI・生成AIへの対応」などが伸長

働き方に関する取り組みについて、対象の一部・全部を問わず、少しでも取り組んでいるものがあるかどうかを聞き、過去調査と比較した【図表38】。

1位は、今回から選択肢に加えた「オンライン会議ツールの活用」(65.4%)で、同じく今回からの「仕事でのチャットツールの活用」(49.0%)と並んで高い割合となった。

過去調査と比べると、「従業員のスキルアップ・研鑽・リカレント教育の支援」や「副業・兼業を認める」、「AIによる仕事の変化(ChatGPTなど)への対応」、「地方などオフィス拠点から遠方に住んでいても働ける制度の整備・活用」で着実な伸長がみられた。

【図表38】働き方に関する取り組み状況



集計対象: 全体/複数回答/抜粋

*1 当該選択肢がなかった回についてはグラフ掲載なし *2 2022春・2023春では「勤務地選択制度の導入(地方での採用も含む)」

*3 ワーケーション…旅行先などで働くことを意味する、ワーク(仕事)とバケーション(休暇)を組み合わせた造語

3.2. 働き方とテレワーク

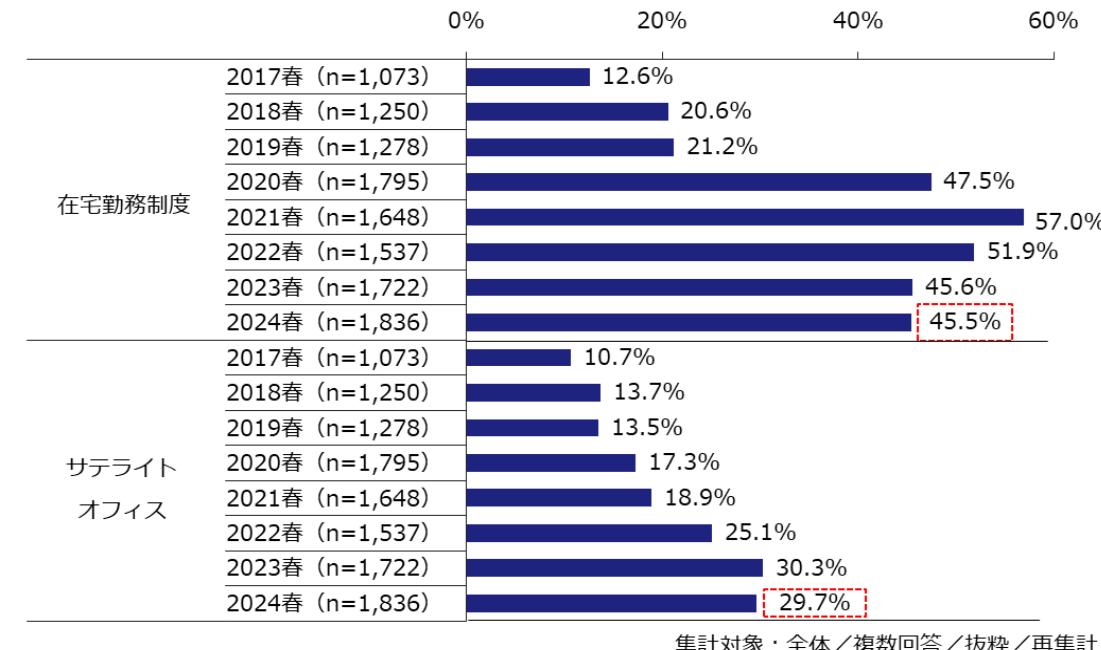
在宅勤務、サテライトオフィスともに導入率は1年前とほぼ変わらず

テレワークする場所に関する施策として、「在宅勤務制度」と「サテライトオフィス」（「専門事業者等が提供するサテライトオフィス等の利用」と「自社が所有・賃借するサテライトオフィス等の設置」の2つのうちどちらか1つでも選択）の導入率について経年変化を示した【図表39】。

在宅勤務制度の導入率は2021春調査をピークに減少し、今回の調査では45.5%となった。また、サテライトオフィスの導入率は29.7%となり、どちらも2023春調査とほぼ変化がみられなかった。

なお、「在宅勤務制度」と「サテライトオフィス」のいずれか一つ以上を導入している（テレワークする場所の整備がある）企業の割合は、全体の59.5%であった。

【図表39】在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率

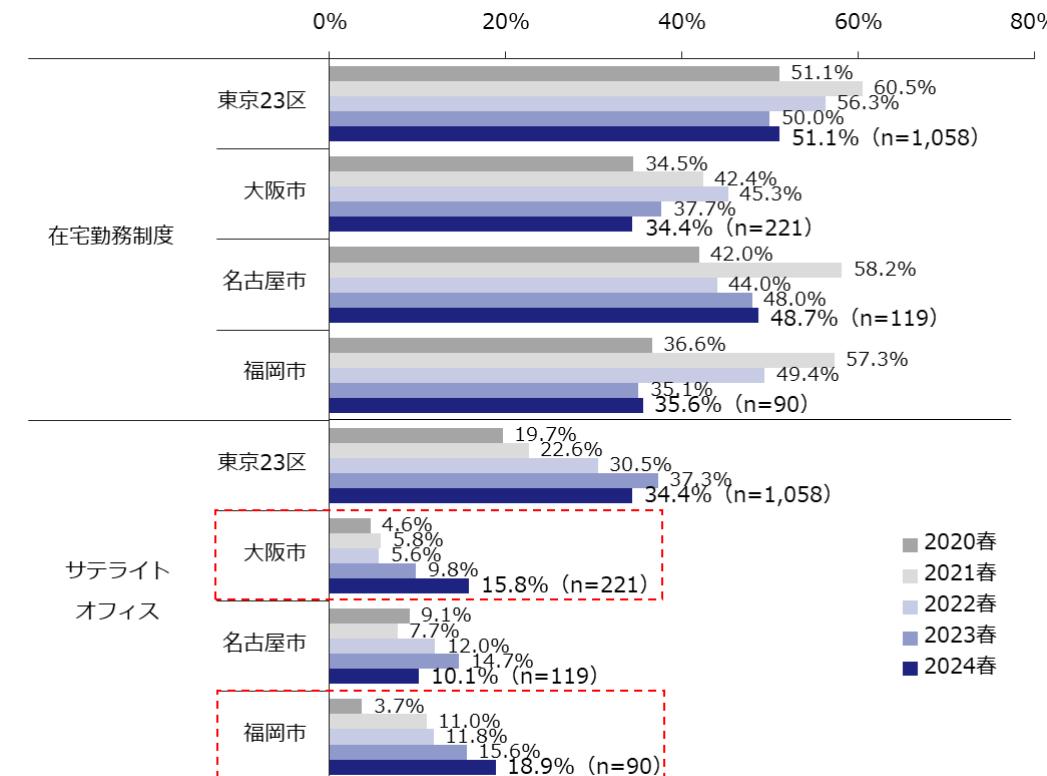


大阪市・福岡市でサテライトオフィス導入率がともに伸長

「在宅勤務制度」と「サテライトオフィス」の導入率の2020春調査からの経年変化を、オフィス所在地別にみた【図表40】。

サテライトオフィスの導入率をみると、他の地域を牽引してきた東京23区（34.4%）では2023春調査と比べ減少した一方、大阪市（15.8%）と福岡市（18.9%）は年々伸長しており、サテライトオフィスの市場が全国に広がりつつあることがうかがえる。

【図表40】<オフィス所在地別>在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率



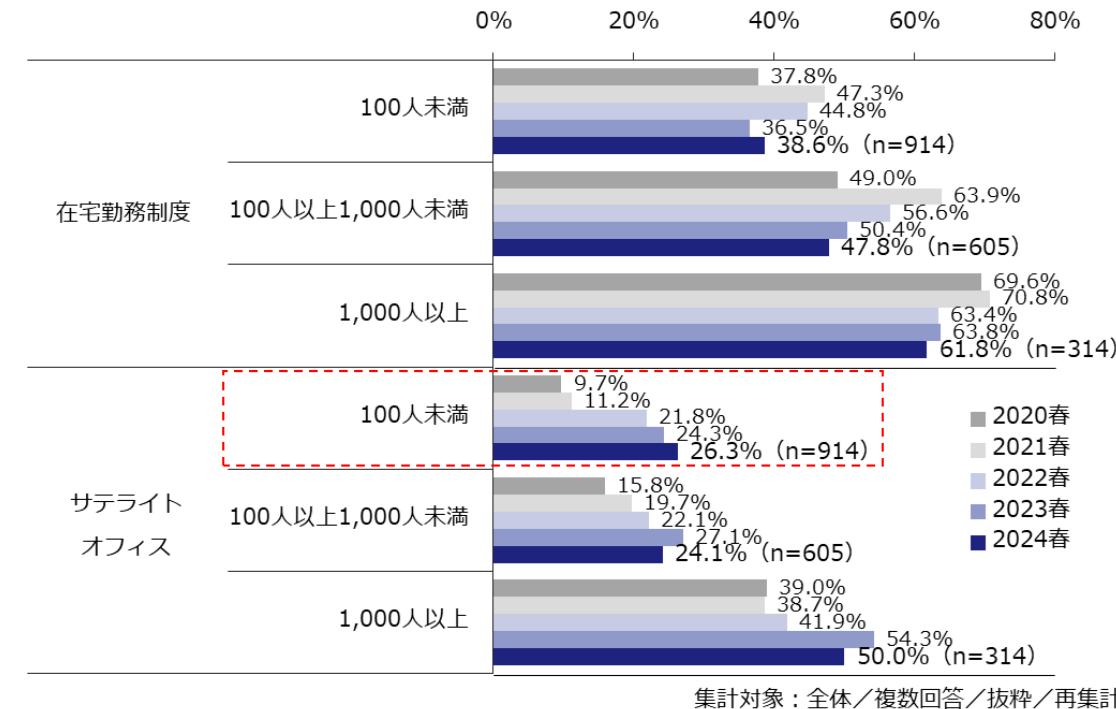
集計対象：全体／複数回答／抜粋／再集計

中規模企業や大企業のサテライトオフィス導入率の伸びは落ち着き、小規模企業では年々伸長

従業員数別では、在宅勤務制度・サテライトオフィスともに従業員数「1,000人以上」の大企業が最も導入率が高く、この傾向は過去調査とも変わらない【図表41】。

ただし、伸び率に注目すると、これまでサテライトオフィスの導入率を牽引してきた大企業や中規模企業（「100人以上1,000人未満」）では落ち着いてきた一方、小規模企業（「100人未満」）では着実に伸び続けていく。小規模企業は母数が多い層でもあり、企業規模を問わず多様な企業にサテライトオフィスの利用が広がっていることがわかる。

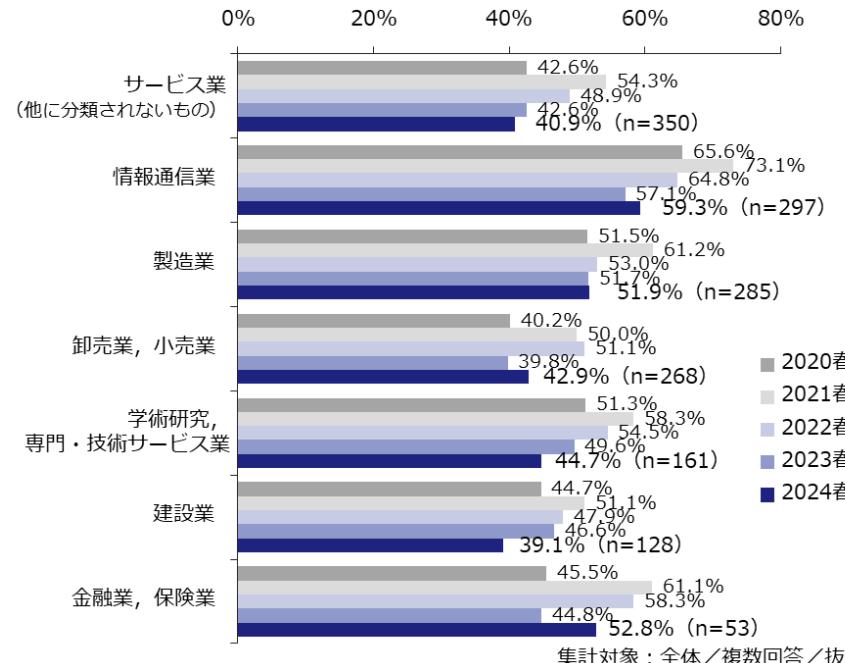
【図表41】<従業員数別> 在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率



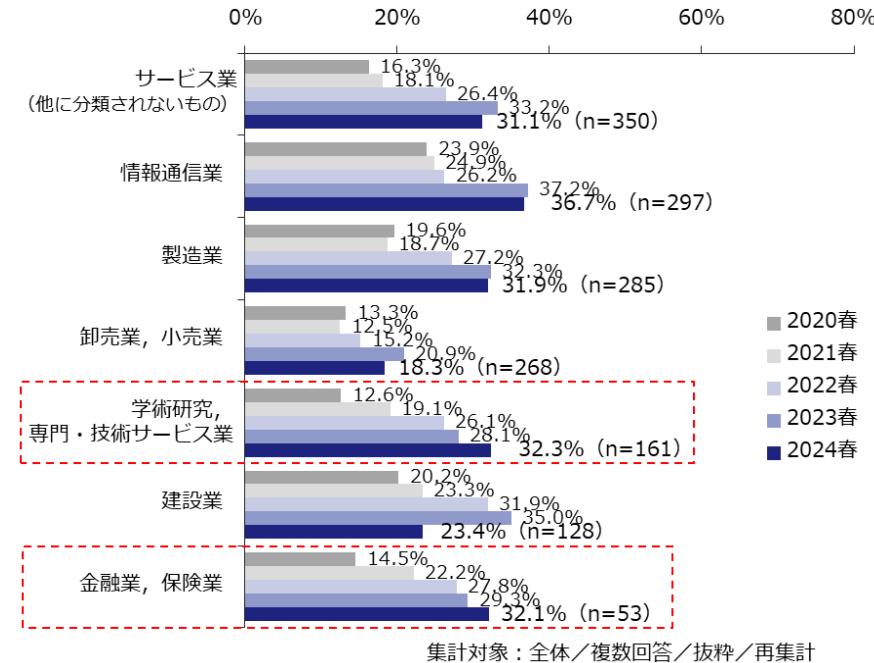
サテライトオフィス導入率は「情報通信業」で鈍化、「学術研究」や「金融業, 保険業」で伸長

業種別では、サテライトオフィスの導入率を牽引してきた「情報通信業」（36.7%）の伸びが鈍化したものの、「学術研究, 専門・技術サービス業」（32.3%）や「金融業, 保険業」（32.1%）で伸長がみられた【図表43】。

【図表42】<業種別>在宅勤務制度の導入率



【図表43】<業種別>サテライトオフィスの導入率



3.2. 働き方とテレワーク

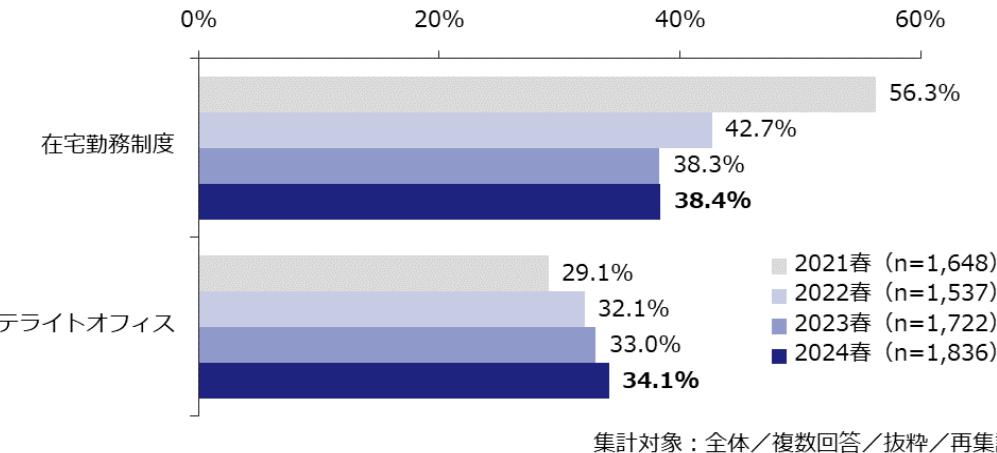
今後、サテライトオフィスを導入したい割合は34.1%に

現在の状況に関わらず、今後（1～2年程度先まで）取り組みたいテレワークする場所に関する施策を聞いた【図表44】。

2023春調査と比較すると、在宅勤務制度（38.4%）は横ばいとなった一方、サテライトオフィス（34.1%）は微増した。

企業にテレワークが普及・定着しつつあるなか、その手段としてサテライトオフィスの存在感が増していると考えられる。

【図表44】今後取り組みたいテレワークする場所に関する施策



3.3. ワークプレイスと評価指標との関係

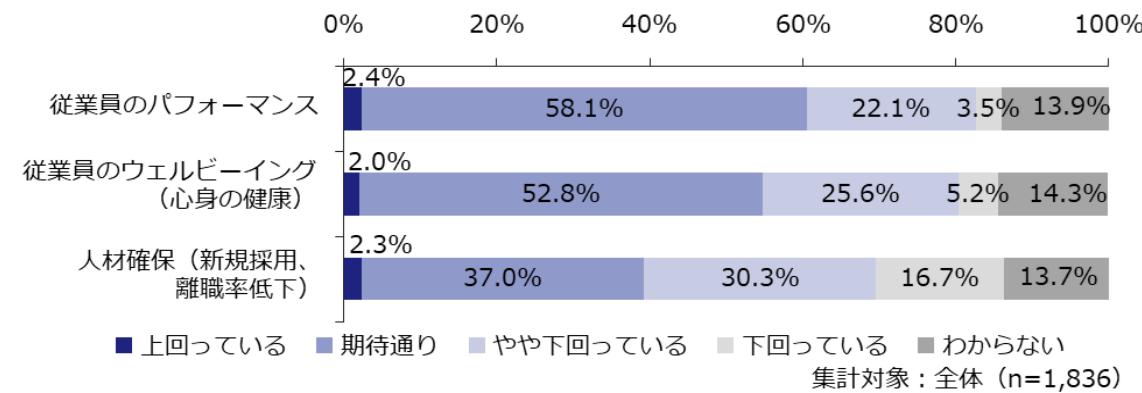
期待する水準に対する「従業員のパフォーマンス」や「ウェルビーイング」、「期待通り」が過半数

「従業員のパフォーマンス」「従業員のウェルビーイング（心身の健康）」「人材確保（新規採用、離職率低下）」の3つの項目について、期待する水準に対する現在の自社の達成度を聞いた【図表45】。

「従業員のパフォーマンス」と「従業員のウェルビーイング（心身の健康）」については、「期待通り」が過半数を占めた。

最も評価が低かったのは「人材確保（新規採用、離職率低下）」で、「上回っている」と「期待通り」の合計（39.3%）よりも「やや下回っている」と「下回っている」の合計（47.0%）の方が多い結果となった。

【図表45】期待する水準に対する各項目の達成度



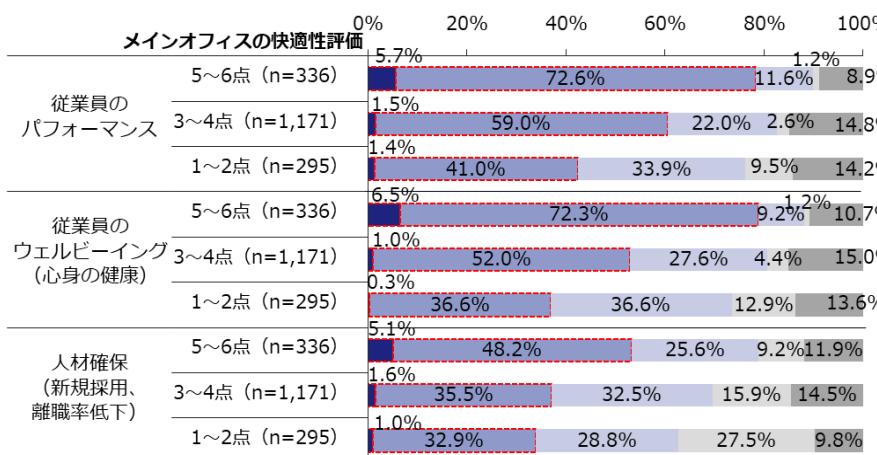
3.3. ワークプレイスと評価指標との関係

オフィスの快適性やサテライトオフィスの導入状況が、従業員のパフォーマンスなどと相関

【図表45】の評価について、メインオフィスの快適性評価（【図表31】）別に比較した結果、3指標とも快適性評価の点数が高いほど「上回っている」と「期待通り」の合計割合が高い傾向がみられた【図表46】。同様に、サテライトオフィスの導入（【図表39】）があるグループとないグループで比較した結果、ある企業の方が3指標とも「上回っている」と「期待通り」の合計割合が高い傾向がみられた【図表47】。

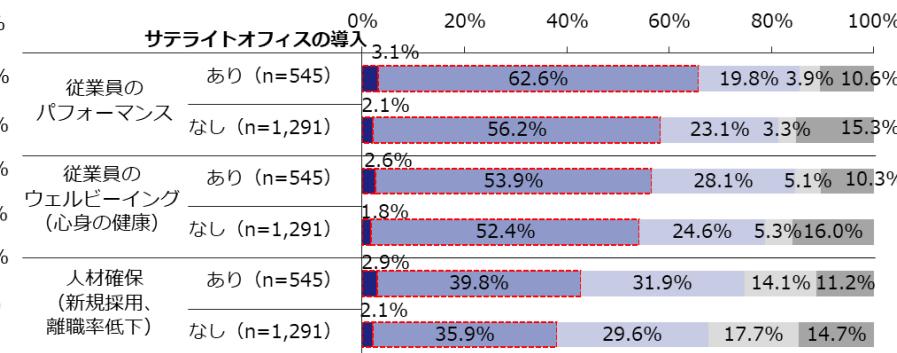
これらのことから、メインオフィスとテレワーク拠点の両輪でワークプレイスを整備していくことが、企業にとってのアウトカム（最終的に目指したい成果）と正の関係にある可能性が示唆された。

【図表46】<メインオフィスの快適性評価別>
期待する水準に対する各項目の達成度



■上回っている ■期待通り ■やや下回っている ■下回っている ■わからない
集計対象：全体／抜粋

【図表47】<サテライトオフィスの導入有無別>
期待する水準に対する各項目の達成度



■上回っている ■期待通り ■やや下回っている ■下回っている ■わからない
集計対象：全体