

大都市圏オフィスワーカー調査2024

<詳細版>

ワーカーの働き方と価値観の変化を捉える

2024年12月9日

ザイマックス不動産総合研究所

調査概要

ザイマックス不動産総合研究所では、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16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」「大都市圏オフィスワーカー調査」を2016年末から計8回実施してきた。

本レポートは、2024年10月に実施した9回目のオフィスワーカー調査の結果を踏まえ、大都市圏勤務者の働き方の実態や価値観について最新の潮流をまとめたものである。

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。

＜関連調査＞

- ・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/

- ・2023年12月13日公表「大都市圏オフィスワーカー調査2023②働き方の評価編」

https://soken.xymax.co.jp/2023/12/13/2312-worker_survey_2023_2/

調査期間	2024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 全体 (n=4,120)

性年代別	勤務先の従業員規模	1~9人	320 (7.8%)	業種	製造業	851 (20.7%)	
		10~49人	528 (12.8%)		情報通信業	630 (15.3%)	
男性20-29歳	50~99人	335 (8.1%)		卸売業、小売業	474 (11.5%)		
	100~299人	579 (14.1%)			金融業、保険業	368 (8.9%)	
男性30-39歳	300~999人	708 (17.2%)		サービス業（他に分類されないもの）	364 (8.8%)		
	1,000~2,999人	485 (11.8%)			建設業	294 (7.1%)	
男性40-49歳	3,000人以上	1,064 (25.8%)		不動産業、物品賃貸業	203 (4.9%)		
	わからない	101 (2.5%)			学術研究、専門・技術サービス業	186 (4.5%)	
男性50-59歳	営業職	967 (23.5%)		運輸業、郵便業	162 (3.9%)		
	一般事務・受付・秘書	949 (23.0%)			医療、福祉	105 (2.5%)	
男性60歳以上	総務・人事・経理	771 (18.7%)		電気・ガス・熱供給・水道業	89 (2.2%)		
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	768 (18.6%)			教育、学習支援業	60 (1.5%)	
(女性全体)	経営・企画	336 (8.2%)		生活関連サービス業、娯楽業	57 (1.4%)		
	編集・デザイナー・ライターなどのクリエイティブ系専門職	69 (1.7%)			複合サービス業務	53 (1.3%)	
女性20-29歳	調査分析・特許法務などの事務系専門職	68 (1.7%)		宿泊業、飲食サービス業	44 (1.1%)		
	その他	192 (4.7%)			公務（他に分類されるものを除く）	43 (1.0%)	
雇用形態	職種	鉱業、採石業、砂利採取業	5 (0.1%)	農業、林業	3 (0.1%)	漁業	1 (0.0%)
女性30-39歳	その他／分類不能の産業	128 (3.1%)					

調査概要

回答者属性 首都圏 (n=2,060)

性年代別	男性20-29歳	38 (1.8%)	勤務先の 従業員規模	1~9人	148 (7.2%)	業種	製造業	447 (21.7%)
	男性30-39歳	138 (6.7%)		10~49人	226 (11.0%)		情報通信業	334 (16.2%)
	男性40-49歳	295 (14.3%)		50~99人	161 (7.8%)		金融業、保険業	205 (10.0%)
	男性50-59歳	584 (28.3%)		100~299人	303 (14.7%)		卸売業、小売業	205 (10.0%)
	男性60歳以上	382 (18.5%)		300~999人	355 (17.2%)		サービス業（他に分類されないもの）	195 (9.5%)
	(男性全体)	1,437 (69.8%)		1,000~2,999人	251 (12.2%)		建設業	135 (6.6%)
	女性20-29歳	64 (3.1%)		3,000人以上	565 (27.4%)		学術研究、専門・技術サービス業	100 (4.9%)
	女性30-39歳	179 (8.7%)		わからない	51 (2.5%)		不動産業、物品販貸業	98 (4.8%)
	女性40-49歳	189 (9.2%)		研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	441 (21.4%)		運輸業、郵便業	84 (4.1%)
	女性50-59歳	143 (6.9%)		一般事務・受付・秘書	438 (21.3%)		医療、福祉	45 (2.2%)
雇用形態	女性60歳以上	48 (2.3%)		営業職	432 (21.0%)		電気・ガス・熱供給・水道業	32 (1.6%)
	(女性全体)	623 (30.2%)		総務・人事・経理	376 (18.3%)		公務（他に分類されるものを除く）	29 (1.4%)
	会社・団体の役員	160 (7.8%)		経営・企画	196 (9.5%)		生活関連サービス業、娯楽業	25 (1.2%)
	会社員・団体職員（管理職）	507 (24.6%)		調査分析・特許法務などの事務系専門職	39 (1.9%)		教育、学習支援業	24 (1.2%)
	会社員・団体職員 (管理職以外の正社員・正職員)	1,067 (51.8%)		編集・デザイナー・ライターなどのクリエイティブ系専門職	30 (1.5%)		複合サービス業務	22 (1.1%)
属性別	会社員・団体職員 (正社員以外・正職員以外)	326 (15.8%)		その他	108 (5.2%)		宿泊業、飲食サービス業	19 (0.9%)
							鉱業、採石業、砂利採取業	3 (0.1%)
							農業、林業	1 (0.0%)
							その他／分類不能の産業	57 (2.8%)

調査概要

回答者属性 大阪市 (n=1,030)

性年代別	男性20-29歳	16 (1.6%)	勤務先の 従業員規模	1~9人	94 (9.1%)	業種	製造業	221 (21.5%)
	男性30-39歳	58 (5.6%)		10~49人	151 (14.7%)		情報通信業	156 (15.1%)
	男性40-49歳	134 (13.0%)		50~99人	90 (8.7%)		卸売業、小売業	127 (12.3%)
	男性50-59歳	264 (25.6%)		100~299人	124 (12.0%)		サービス業（他に分類されないもの）	86 (8.3%)
	男性60歳以上	170 (16.5%)		300~999人	173 (16.8%)		金融業、保険業	80 (7.8%)
	(男性全体)	642 (62.3%)		1,000~2,999人	110 (10.7%)		建設業	70 (6.8%)
	女性20-29歳	52 (5.0%)		3,000人以上	264 (25.6%)		学術研究、専門・技術サービス業	50 (4.9%)
	女性30-39歳	114 (11.1%)		わからない	24 (2.3%)		不動産業、物品販賣業	50 (4.9%)
	女性40-49歳	100 (9.7%)	職種	一般事務・受付・秘書	261 (25.3%)		運輸業、郵便業	36 (3.5%)
	女性50-59歳	99 (9.6%)		営業職	250 (24.3%)		電気・ガス・熱供給・水道業	24 (2.3%)
	女性60歳以上	23 (2.2%)		総務・人事・経理	195 (18.9%)		医療、福祉	21 (2.0%)
	(女性全体)	388 (37.7%)		研究開発・設計・SEなどの技術系 専門職	166 (16.1%)		生活関連サービス業、娯楽業	19 (1.8%)
	会社・団体の役員	86 (8.3%)		経営・企画	63 (6.1%)		教育、学習支援業	17 (1.7%)
	会社員・団体職員（管理職）	228 (22.1%)		編集・デザイナー・ライターなど のクリエイティブ系専門職	23 (2.2%)		複合サービス業務	14 (1.4%)
	会社員・団体職員 (管理職以外の正社員・正職員)	534 (51.8%)		調査分析・特許法務などの事務系 専門職	18 (1.7%)		宿泊業、飲食サービス業	13 (1.3%)
	会社員・団体職員 (正社員以外・正職員以外)	182 (17.7%)		その他	54 (5.2%)		公務（他に分類されるものを除く）	9 (0.9%)

調査概要

回答者属性 名古屋市 (n=515)

性年代別	雇用形態	勤務先の從業員規模	職種	業種			
				男性	女性	男性	女性
男性20-29歳	会社・団体の役員	13 (2.5%)	営業職	13 (2.5%)	13 (2.5%)	製造業	115 (22.3%)
男性30-39歳	会社員・団体職員 (管理職)	40 (7.8%)	一般事務・受付・秘書	40 (7.8%)	40 (7.8%)	卸売業、小売業	75 (14.6%)
男性40-49歳	会社員・団体職員 (管理職以外の正社員・正職員)	75 (14.6%)	総務・人事・経理	75 (14.6%)	75 (14.6%)	情報通信業	59 (11.5%)
男性50-59歳	会社員・団体職員 (正社員以外・正職員以外)	133 (25.8%)	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	133 (25.8%)	133 (25.8%)	サービス業（他に分類されないもの）	43 (8.3%)
男性60歳以上		76 (14.8%)	経営・企画	76 (14.8%)	76 (14.8%)	建設業	41 (8.0%)
(男性全体)		337 (65.4%)	調査分析・特許法務などの事務系専門職	337 (65.4%)	337 (65.4%)	金融業、保険業	39 (7.6%)
女性20-29歳		18 (3.5%)	編集・デザイナー・ライターなどのクリエイティブ系専門職	18 (3.5%)	18 (3.5%)	運輸業、郵便業	23 (4.5%)
女性30-39歳		61 (11.8%)	その他	61 (11.8%)	61 (11.8%)	不動産業、物品販賣業	23 (4.5%)
女性40-49歳		48 (9.3%)		48 (9.3%)	48 (9.3%)	医療、福祉	20 (3.9%)
女性50-59歳		38 (7.4%)		38 (7.4%)	38 (7.4%)	学術研究、専門・技術サービス業	15 (2.9%)
女性60歳以上		13 (2.5%)		13 (2.5%)	13 (2.5%)	電気・ガス・熱供給・水道業	14 (2.7%)
(女性全体)		178 (34.6%)		178 (34.6%)	178 (34.6%)	教育、学習支援業	11 (2.1%)
						生活関連サービス業、娯楽業	7 (1.4%)
						宿泊業、飲食サービス業	6 (1.2%)
						複合サービス業務	6 (1.2%)
						公務（他に分類されるものを除く）	2 (0.4%)
						漁業	1 (0.2%)
						その他／分類不能の産業	15 (2.9%)

調査概要

回答者属性 福岡市 (n=515)

性年代別	男性20-29歳	15 (2.9%)	勤務先の従業員規模	1~9人	52 (10.1%)	業種	情報通信業	81 (15.7%)
	男性30-39歳	44 (8.5%)		10~49人	81 (15.7%)		製造業	68 (13.2%)
	男性40-49歳	75 (14.6%)		50~99人	40 (7.8%)		卸売業、小売業	67 (13.0%)
	男性50-59歳	117 (22.7%)		100~299人	77 (15.0%)		建設業	48 (9.3%)
	男性60歳以上	77 (15.0%)		300~999人	90 (17.5%)		金融業、保険業	44 (8.5%)
	(男性全体)	328 (63.7%)		1,000~2,999人	52 (10.1%)		サービス業（他に分類されないもの）	40 (7.8%)
	女性20-29歳	22 (4.3%)		3,000人以上	108 (21.0%)		不動産業、物品賃貸業	32 (6.2%)
	女性30-39歳	51 (9.9%)		わからない	15 (2.9%)		学術研究、専門・技術サービス業	21 (4.1%)
	女性40-49歳	50 (9.7%)		當業職	133 (25.8%)		電気・ガス・熱供給・水道業	19 (3.7%)
	女性50-59歳	55 (10.7%)		一般事務・受付・秘書	127 (24.7%)		医療、福祉	19 (3.7%)
雇用形態	女性60歳以上	9 (1.7%)		総務・人事・経理	100 (19.4%)		運輸業、郵便業	19 (3.7%)
	(女性全体)	187 (36.3%)		研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	80 (15.5%)		複合サービス業務	11 (2.1%)
	会社・団体の役員	39 (7.6%)		経営・企画	35 (6.8%)		教育、学習支援業	8 (1.6%)
	会社員・団体職員（管理職）	127 (24.7%)		編集・デザイナー・ライターなどのクリエイティブ系専門職	12 (2.3%)		宿泊業、飲食サービス業	6 (1.2%)
	会社員・団体職員（管理職以外の正社員・正職員）	248 (48.2%)		調査分析・特許法務などの事務系専門職	6 (1.2%)		生活関連サービス業、娯楽業	6 (1.2%)
属性別	会社員・団体職員（正社員以外・正職員以外）	101 (19.6%)		その他	22 (4.3%)		公務（他に分類されるものを除く）	3 (0.6%)
	個人	214 (41.5%)					鉱業、採石業、砂利採取業	2 (0.4%)
	学生	100 (19.6%)					農業、林業	1 (0.2%)

主な調査結果

1. 働き方の実態（P.9～）

- 調査時点でテレワークを少しでも行っている「テレワーカー」の割合をオフィス所在地別にみると、首都圏が最も高く52.8%であった。
- 働く場所ごとの時間割合をみると、「在籍するオフィス」で働く時間割合は、首都圏は75.0%、他の地域は8割を超えた。
- 働き方に関する施策について、現在の利用率と今後のニーズを比較すると、「勤務先の許可を得た副業・兼業」や「勤務先の許可を得たワーケーション」、「二拠点居住で働く、郊外・地方へ移住して働く」などで利用率とニーズのギャップが大きかった。

2. 評価とニーズ（P.18～）

- 現在の働き方に対して48.5%が「満足」（「非常に満足」と「やや満足」の合計）と回答し、過半数は満足していないことがわかった。
- 働く場所を自律的に選べているワーカーほど、テレワークの利用率が高く、働き方に対する満足度が高い傾向がみられた。
- 満足度が低いグループほど、現在の勤務先からの転職意向が高い傾向がみられた。また、若年層ほど転職意向が高い傾向がみられた。
- 現在の働き方に対する不満・課題では、「通勤が苦痛に感じる」（45.7%）と「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（43.1%）の2項目が突出して高い結果となった。
- 出社したいオフィスの条件では「働きやすい環境が整っている（通信、什器、執務スペース等）」（60.3%）と「業務に集中しやすい」（46.1%）が上位となった。

3. 価値観（P.28～）

- 理想の働き方を聞いた結果、「完全出社」（43.9%）と「ハイブリッドワーク」（42.8%）が拮抗した。
- 働く環境（オフィスやテレワーク拠点）は会社や仕事に対するエンゲージメントに影響すると思うか否かを聞いた結果、「影響する」と回答したワーカーは72.5%であった。この結果を年代別にみると、若年層ほど「影響する」の割合が高い傾向がみられ、20代では8割超となった。
- 将来やキャリアに関する不安や懸念を聞いた結果、「今の勤務先で働き続けることに不安を感じる（業績、待遇、雇用など）」（32.5%）や「老後資金が足りるか不安」（30.6%）が上位となった。
- 将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度を聞いた結果、「（やや）興味がある」合計は36.8%で、「（あまり）興味がない」合計（32.1%）を上回った。

<PICK UP> 働き方施策およびオフィスレイアウトの利用率とニーズのギャップ（P.35～）

1. 働き方の実態

1. 出社とテレワーク
2. 働き方に関する施策
3. メインオフィスの使い方

首都圏のテレワーカー割合は52.8%、1年前から横ばいで推移

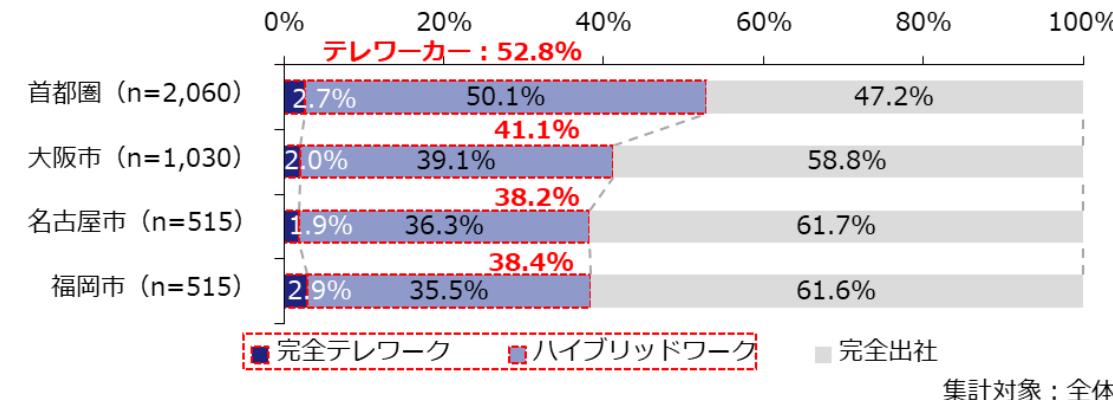
調査対象者の働き方を「完全テレワーク」「ハイブリッドワーク」「完全出社」の3つに分類し、オフィスの所在地別に示した【図表1】。

「完全テレワーク」と「ハイブリッドワーク」の合計であるテレワーカーの割合は首都圏が最も高く、52.8%となった。地方都市でもテレワーカーが約4割を占めている。

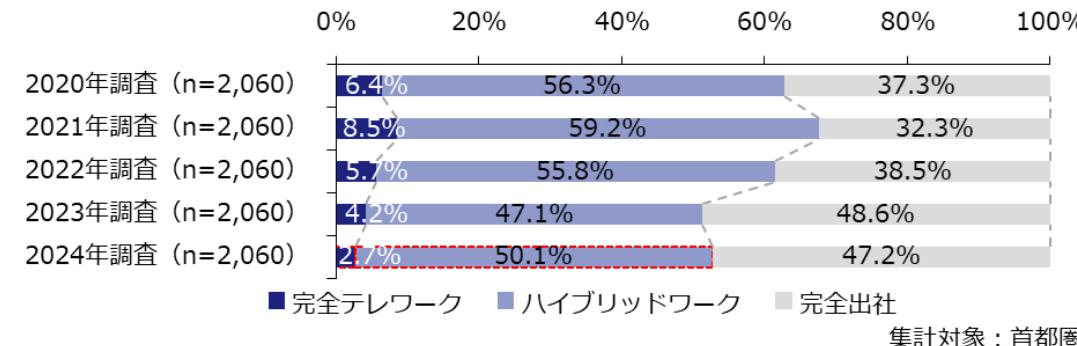
首都圏について過去調査と比較すると、テレワーカーの割合は2021年調査をピークに減少傾向であるものの、直近1年では横ばいとなった【図表2】。

また、「完全テレワーク」のワーカーは全体の2.7%にとどまり、テレワークとオフィス出社を使い分ける「ハイブリッドワーク」を行なうテレワーカーが最も多い。

【図表1】<オフィス所在地別> オフィス出社とテレワークの状況



【図表2】オフィス出社とテレワークの状況（首都圏、経年比較）



名古屋市・福岡市では低頻度のテレワーカーが過半数

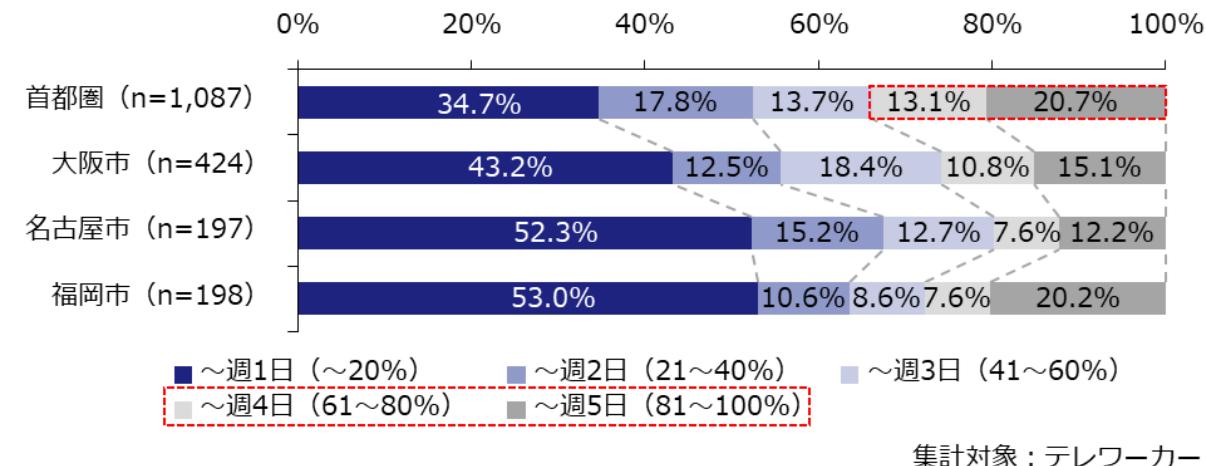
【図表1】のテレワーカーのみを対象に、テレワークの実施頻度の分布を示した（※）
【図表3】。

他の地域と比べ、首都圏では「～週4日（61～80%）」（13.1%）や「～週5日（81～100%）」（20.7%）など、高頻度でテレワークを実施しているワーカーが比較的多い。

首都圏以外の地域では、低頻度といえる「～週1日（～20%）」の割合が多くなり、名古屋市と福岡市では5割を超えた。

※1週間のうちのテレワークの平均的な時間割合を聞き、その結果を週5日勤務として日数単位に変換している。

【図表3】<オフィス所在地別>テレワークの実施頻度 ※集計対象：テレワーカーのみ (n=1,906)



首都圏は「在宅勤務のみ」のテレワーカーの割合が地方都市よりも高い

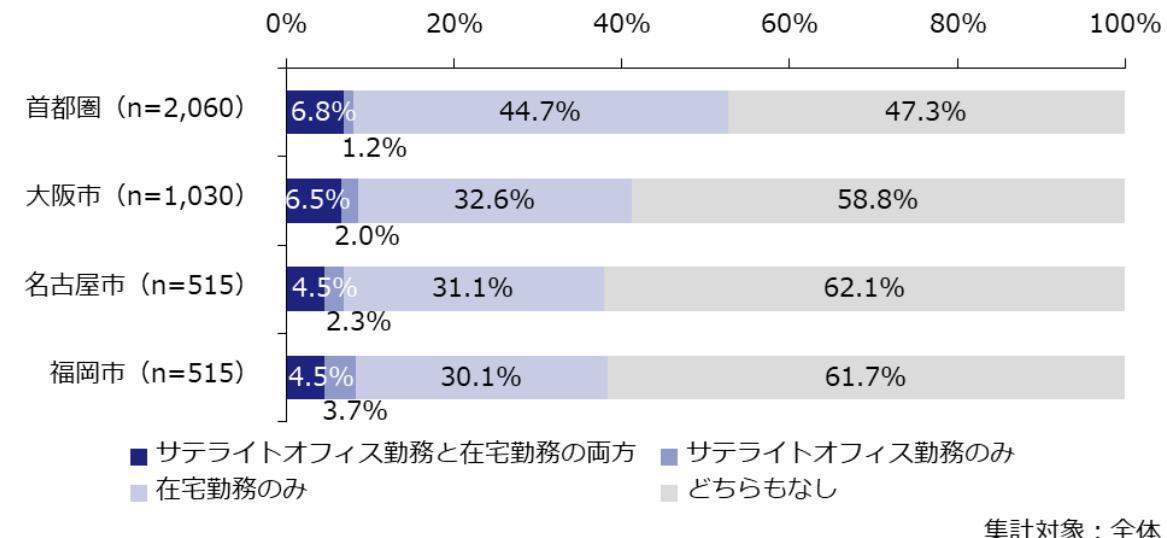
テレワークのうち「サテライトオフィス（*1）勤務」と「在宅勤務」の利用有無（*2）についてみてみると、首都圏は「在宅勤務のみ」のテレワークをしている割合（44.7%）が他の地方都市よりも10ポイント以上高いことがわかった【図表4】。

また、サテライトオフィス勤務をしている割合（「サテライトオフィス勤務と在宅勤務の両方」と「サテライトオフィス勤務のみ」の合計）は、首都圏8.0%、大阪市8.5%、名古屋市6.8%、福岡市8.2%であり、名古屋市以外はほぼ同水準であった。サテライトオフィスを利用したテレワークは、首都圏だけでなく全国主要都市で広がっているといえる。

*1 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。

*2 「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。

【図表4】<オフィス所在地別> テレワークする場所に関する施策の実施率



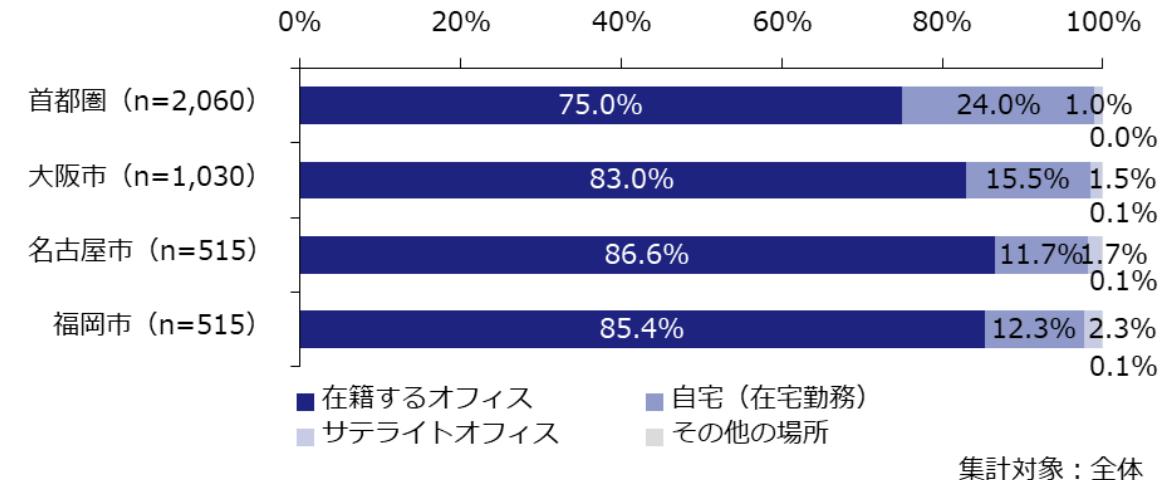
テレワークする時間の大部分を在宅勤務が占める

現在の働き方について、「在籍するオフィス」「自宅（在宅勤務）」「サテライトオフィス」「その他の場所」といった働く場所ごとの時間配分を聞き、オフィス所在地別に平均を示した【図表5】。

「在籍するオフィス」で働く時間割合は、首都圏は75.0%、他の地域は8割を超えた。

また、在籍するオフィスで働く以外の時間、つまりテレワークする時間の大部分を在宅勤務が占めていることがわかる。

【図表5】<オフィス所在地別> 働く場所ごとの時間配分



1.2. 働き方に関する施策

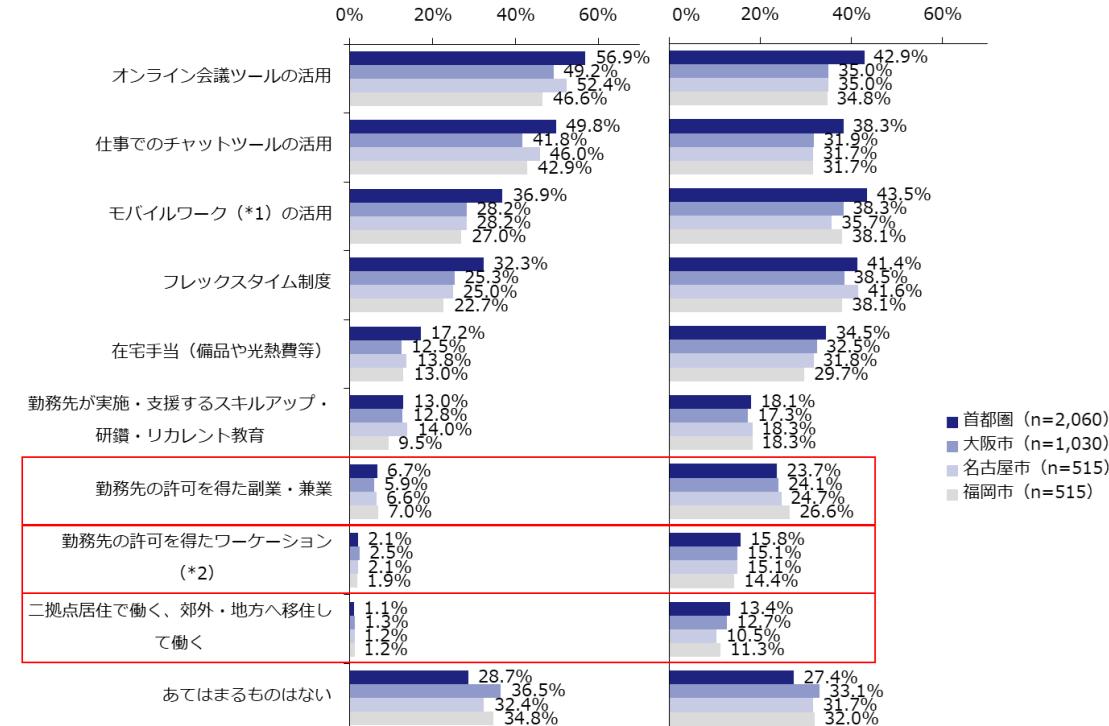
「副業・兼業」や「ワーケーション」は実態以上にニーズが大きく、今後伸びる可能性

働き方に関する施策について、現在利用・実施しているものの（利用率）と、今後利用・実施したいと思うもの（ニーズ）を聞き、その結果を比較した【図表6】。

現在の導入率では、各地域で「オンライン会議ツールの活用」が最高となった。「オンライン会議ツールの活用」に加え、各地域で上位に上がった「仕事でのチャットツールの活用」、「モバイルワークの活用」といった、テレワークの実施に伴って導入される施策については、地方都市よりも首都圏の方が導入率が高い傾向がみられた。

現在の導入率が低い「勤務先の許可を得た副業・兼業」、「勤務先の許可を得たワーケーション」、「二拠点居住で働く、郊外・地方へ移住して働く」といった、比較的先進的な施策は、各地域共通で現状とニーズのギャップが大きく、今後はニーズに牽引されて導入が進む可能性がある。

【図表6】<オフィス所在地別>働き方に関する施策の利用率（左）とニーズ（右）



集計対象：全体／複数回答

*1 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

*2 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

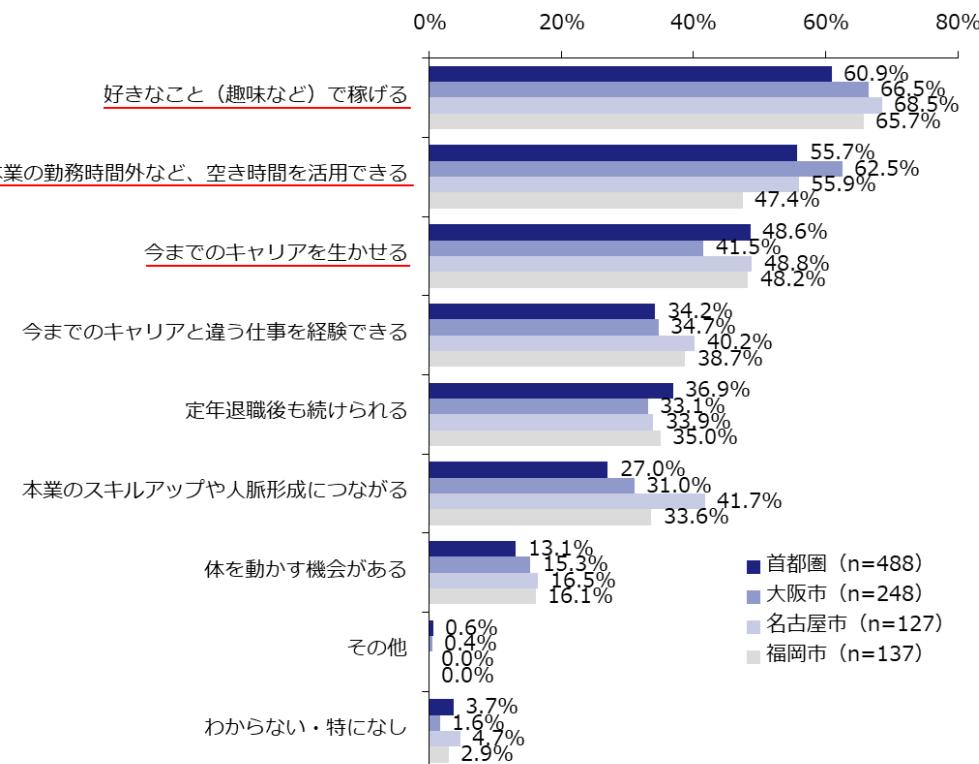
1.2. 働き方に関する施策

「好きなこと(趣味など)で稼げる」「空き時間活用できる」タイプの副業が人気

働き方に関する施策（【図表6】）のうち、「勤務先の許可を得た副業・兼業」を実施したいと回答したワーカーに対し、実施したい副業・兼業のタイプを聞いた【図表7】。

1位は「好きなこと（趣味など）で稼げる」で、いずれの地域も6割を超えた。次点で「週末や本業の勤務時間外など、空き時間を活用できる」や「今までのキャリアを生かせる」が並んだ。

【図表7】実施したい副業・兼業のタイプ



集計対象：「勤務先の許可を得た副業・兼業」を実施したいと回答したワーカー／複数回答

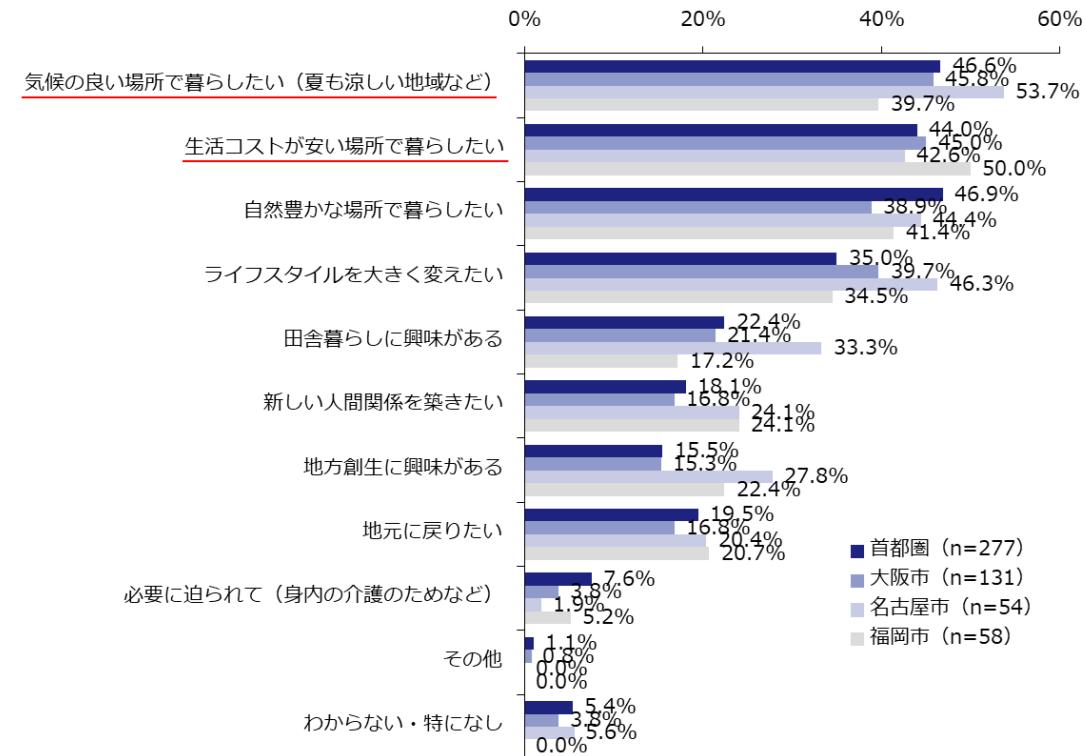
1.2. 働き方に関する施策

二拠点居住や移住をしたい理由は「気候の良い場所」「生活コストが安い場所」で暮らしたいから

働き方に関する施策（【図表6】）のうち、「二拠点居住で働く、郊外・地方へ移住して働く」を実施したいと回答したワーカーに対し、その理由を聞いた【図表8】。

上位は「気候の良い場所で暮らしたい（夏も涼しい地域など）」や「生活コストが安い場所で暮らしたい」であった。近年の気候変動による夏の酷暑や、物価高などが影響しているのかもしれない。

【図表8】二拠点居住や郊外・地方移住をしたい理由



集計対象：「二拠点居住で働く、郊外・地方へ移住して働く」を実施したいと回答したワーカー／複数回答

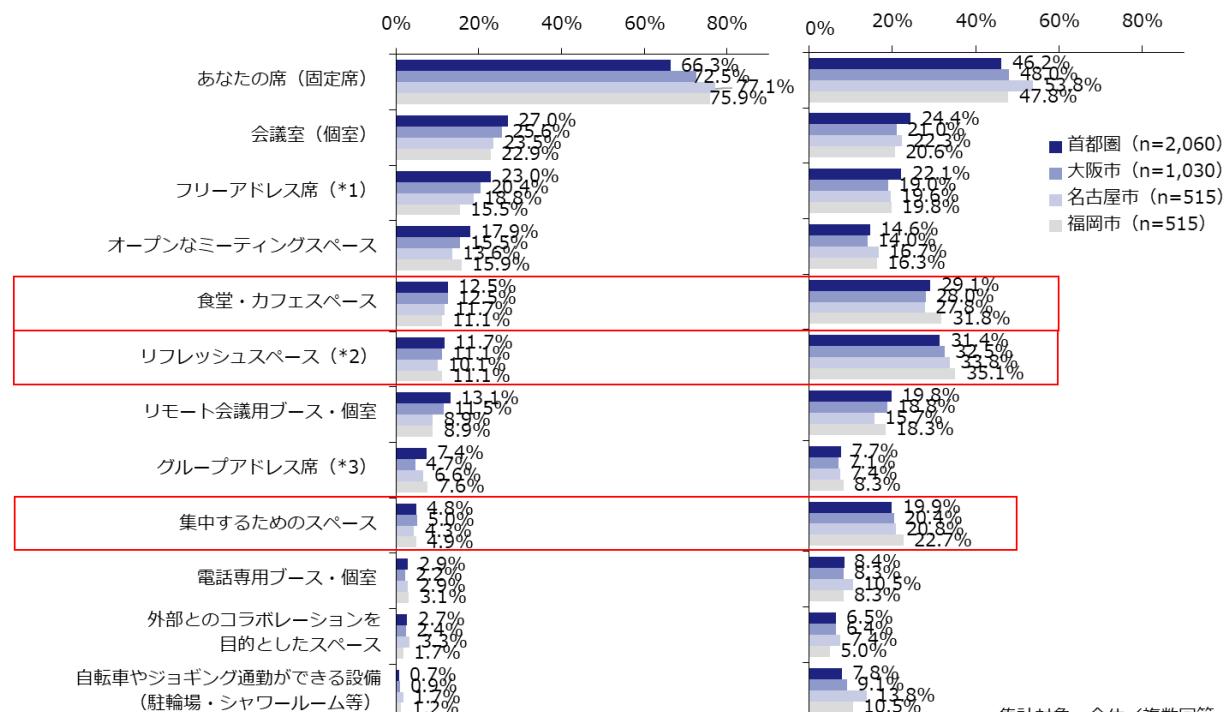
レイアウトでは「食堂・カフェスペース」「リフレッシュスペース」などのニーズが大きい

在籍するオフィス内のレイアウトについて、現在利用しているもの（利用率）と、今後利用したいと思うもの（ニーズ）を聞き、その結果を比較した【図表9】。

現在の利用率では、各地域で「あなたの席（固定席）」が最も多かったが、首都圏では7割未満であり、代わりに「フリーアドレス席」の利用率（23.0%）が比較的高かった。テレワークの進展度合いに応じて、フリーアドレスによるオフィスの効率化も進んでいると考えられる。

ニーズでは、地域を問わず「食堂・カフェスペース」、「リフレッシュスペース」、「集中するためのスペース」は利用率とのギャップが大きい。特に「リフレッシュスペース」はいずれの地域でも20ポイント前後のギャップがあり、ワーカーのニーズに対して整備が追い付いていない状況といえる。

【図表9】<オフィス所在地別> オフィス内のレイアウトの利用率（左）とニーズ（右）



集計対象：全体／複数回答／抜粋

*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。

2. 評価とニーズ

1. 働き方に対する満足度
2. 働く場所の自律性
3. 現在の勤務先からの転職意向
4. 現在の働き方で感じている不満・課題、オフィスに対するニーズ

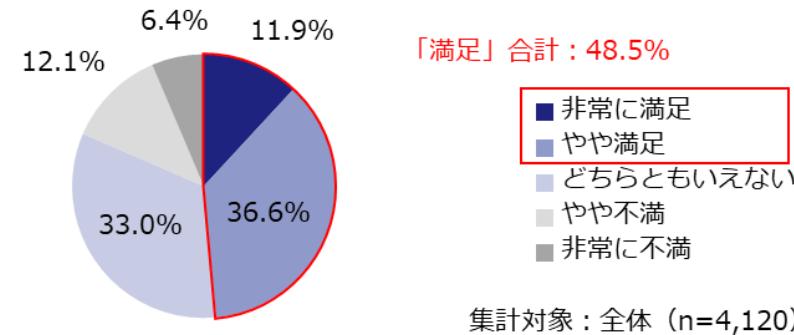
2.1. 働き方に対する満足度

現在の働き方に「満足」しているワーカーは48.5%。過半数は満足していない

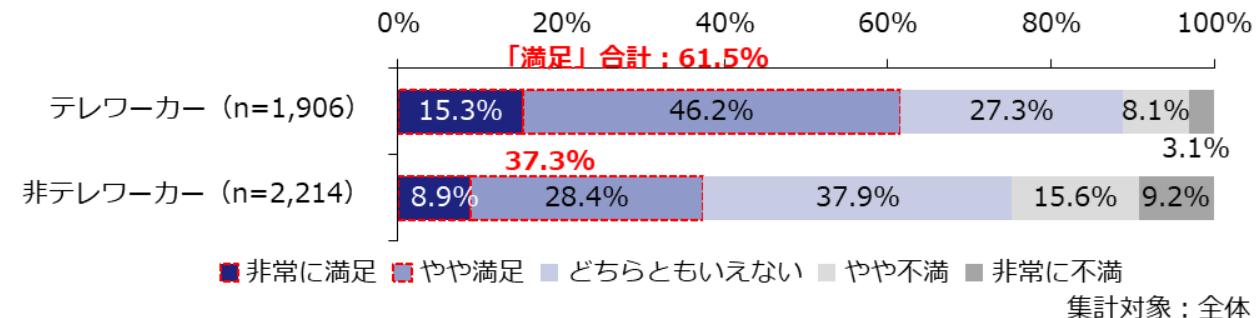
現在の働き方に対する満足度を聞いた結果、「満足」と回答した割合（「非常に満足」と「やや満足」の合計）は48.5%であり、過半数は満足していないことがわかった【図表10】。

この結果をテレワークの有無別に比較すると、テレワーカーでは「満足」と回答した割合は61.5%に上り、非テレワーカー（37.3%）を上回った【図表11】。

【図表10】働き方に対する満足度



【図表11】<テレワーク有無別>働き方に対する満足度



2.1. 働き方に対する満足度

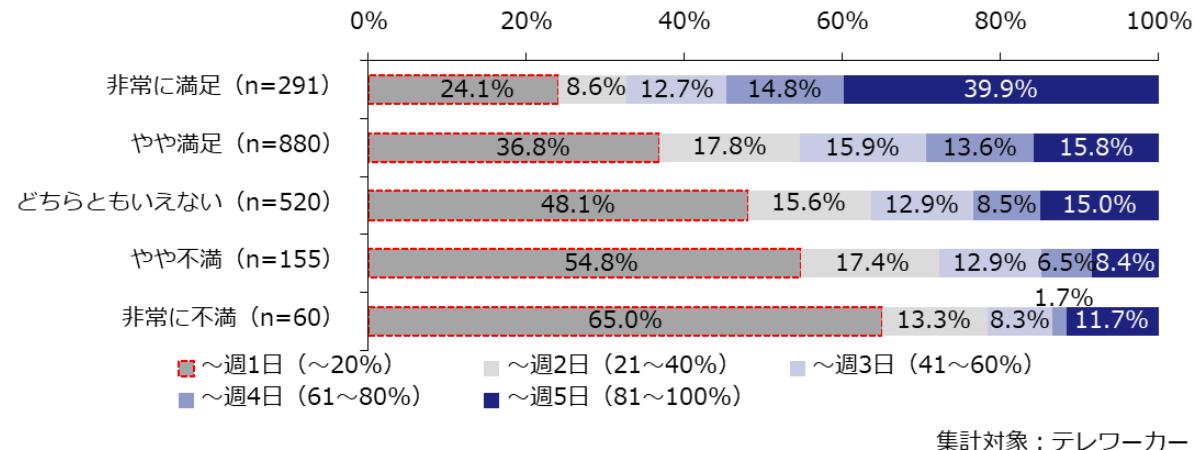
同じテレワーカーでも、働き方の満足度が低いグループはテレワーク頻度が低い

【図表11】において、テレワーカーの働き方に対する満足度は相対的に高かったものの、11.2%は「やや不満」または「非常に不満」と回答した。

そこで、テレワーカーのテレワーク頻度を満足度別に比較した結果、満足度が低いグループほど「～週1日（～20%）」の割合が高く、テレワークの実施頻度が低いことがわかった【図表12】。

このことから、テレワークを利用する環境にあっても、週1日以下といった低頻度でしかできなければ満足度向上にはつながらない可能性があるといえる。

【図表12】<働き方に対する満足度別> テレワーク頻度

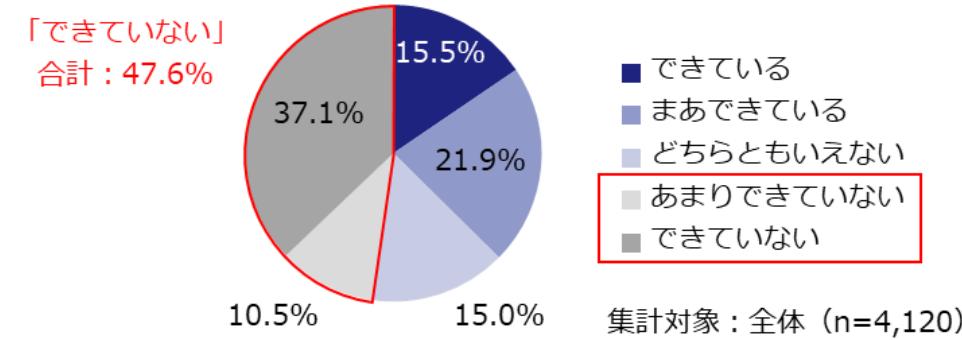


2.2. 働く場所の自律性

働く場所を自律的に選べていないワーカーは47.6%

普段、働く場所を自律的に選んでいると回答した人は37.4%（「できている」および「まあできている」の合計）に留まり、選べていないと回答した人（「できていない」および「あまりできていない」の合計47.6%）を下回った【図表13】。

【図表13】働く場所の自律性



2.2. 働く場所の自律性

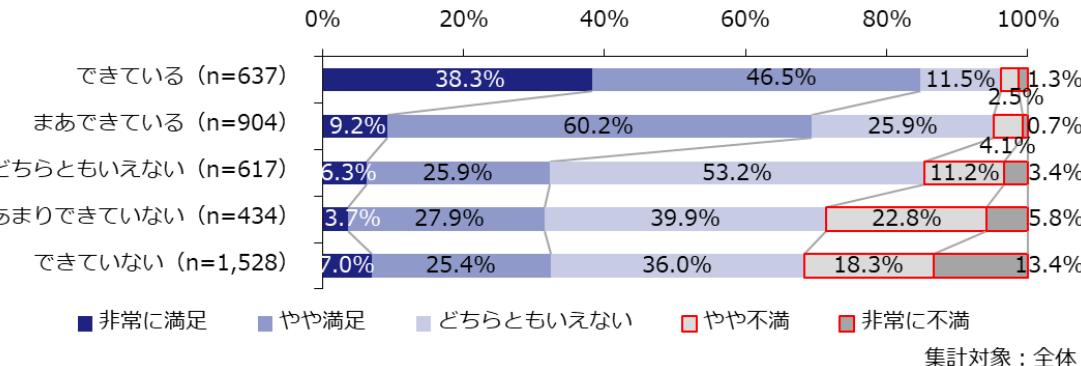
働く場所を自律的に選べているワーカーほどテレワークを利用しておらず、満足度が高い

普段、働く場所を自律的に選ぶことができるか否かを聞いた結果（【図表13】）別に、現在の働き方に対する満足度（【図表10】）を比較したところ、自律的に選べていないワーカーほど「不満」の合計割合が高い傾向がみられた【図表14】。

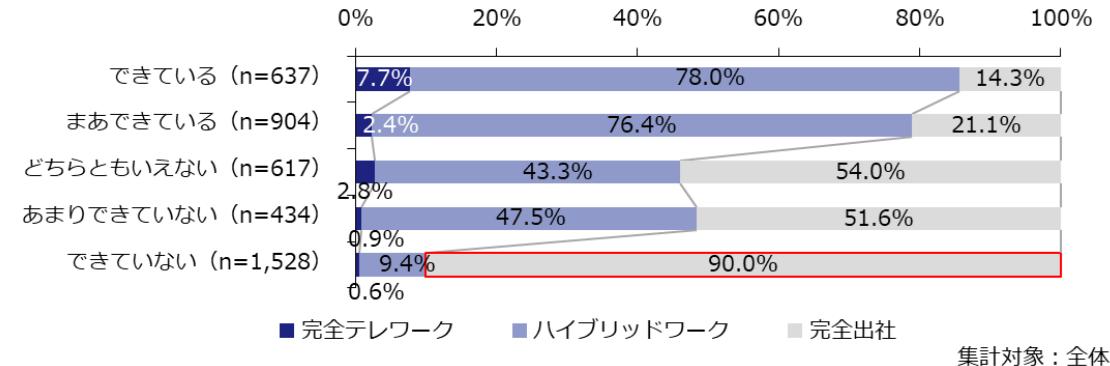
同様に、働く場所を自律的に選ぶことができるか否かを聞いた結果別に、オフィス出社とテレワークの状況（【図表1】）を比較したところ、「できていない」グループの9割が「完全出社」であることがわかった【図表15】。

これらのことから、働く場所の自律性が与えられているワーカーほどテレワークを利用しており、働き方に対する満足度が高くなっていると考えられる。

【図表14】<働く場所の自律性別>働き方に対する満足度



【図表15】<働く場所の自律性別>オフィス出社とテレワークの状況



2.3. 現在の勤務先からの転職意向

満足度が低いグループほど、現在の勤務先からの転職意向が高い傾向

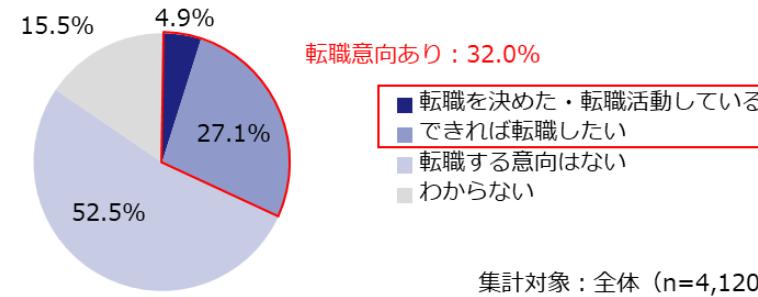
現在の勤務先からの転職意向を聞いた結果、転職意向がある割合（「転職を決めた・転職活動している」と「できれば転職したい」の合計）は32.0%となった【図表16】。

この結果を働き方に対する満足度（【図表10】）別で比較すると、満足度が低いグループほど転職意向が高い傾向がみられた【図表17】。

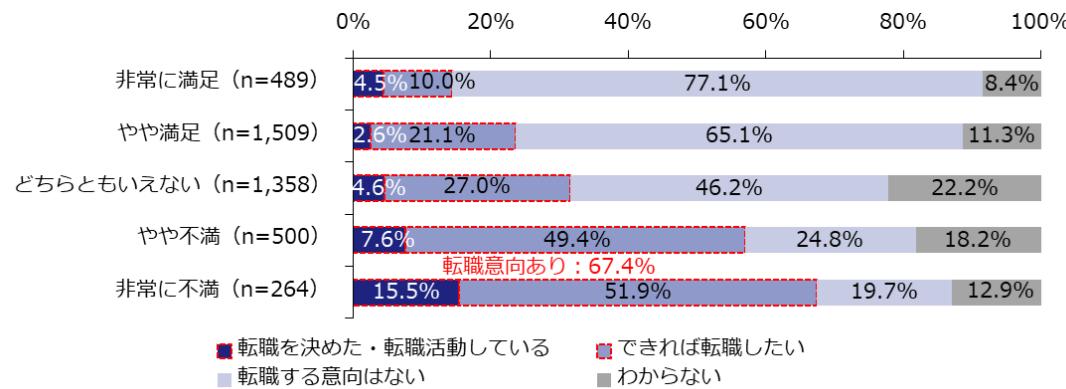
満足度が最も低い「非常に不満」グループでは、「転職を決めた・転職活動している」だけで15.5%、「できれば転職したい」を含めた転職意向のある割合は67.4%に上った。

のことから、働き方に対するワーカーの不満を解消し、満足度高く働いてもらうことは、人材のリテンションにつながるといえるだろう。

【図表16】現在の勤務先からの転職意向



【図表17】<働き方に対する満足度別>現在の勤務先からの転職意向

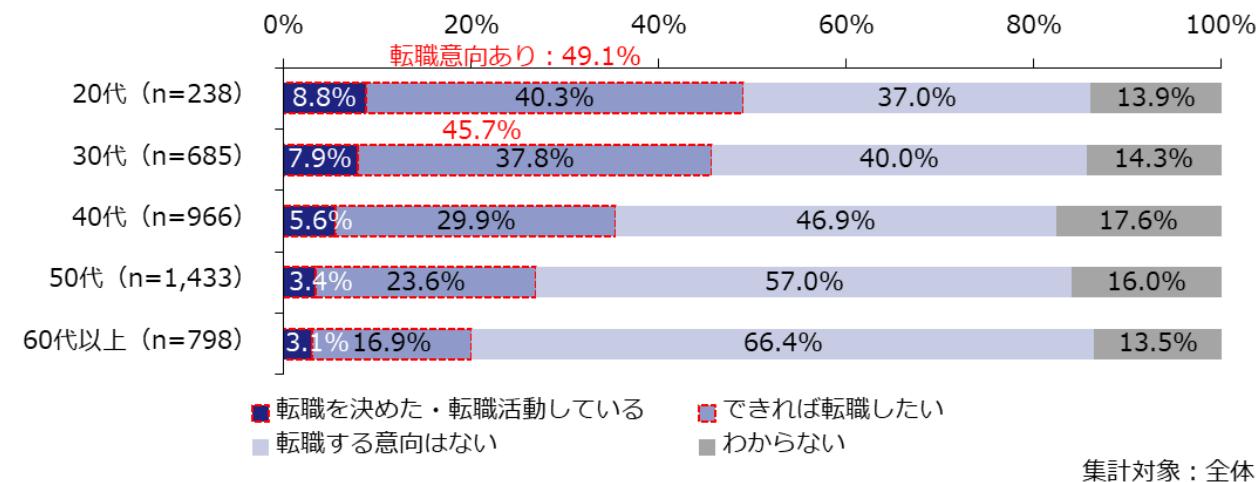


2.3. 現在の勤務先からの転職意向

若年層ほど転職意向が高く、20代では49.1%が意向あり

【図表16】の転職意向を年代別に比較すると、若年層ほど転職意向がある割合が高く、20代では49.1%、30代では45.7%に上った【図表18】。

【図表18】<年代別> 現在の勤務先からの転職意向



2.4. 現在の働き方で感じている不満・課題、オフィスに対するニーズ

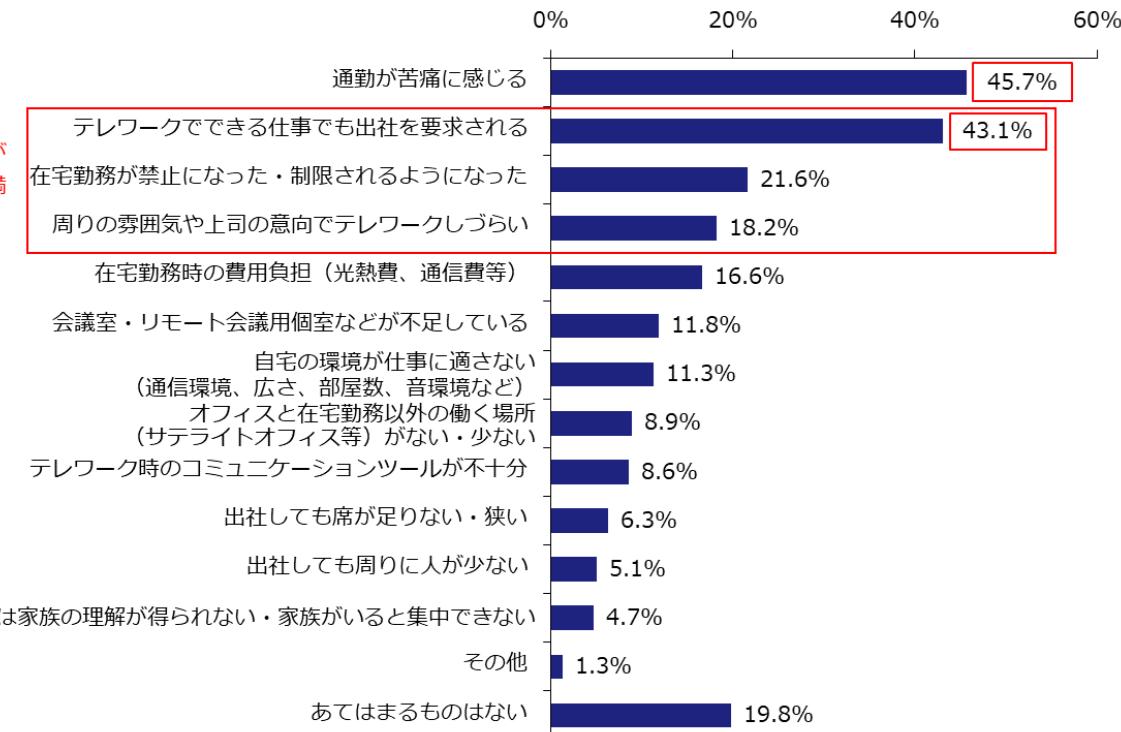
働き方の不満・課題は「通勤が苦痛」と「テレワークができる仕事でも出社を要求される」が突出

【図表10】で、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・課題をみた結果、「通勤が苦痛に感じる」（45.7%）と「テレワークができる仕事でも出社を要求される」（43.1%）の上位2項目が突出して高いことがわかった【図表19】。

また、3位以下には「在宅勤務が禁止になった・制限されるようになった」（21.6%）や「周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい」（18.2%）など、テレワークができないことに関する不満が並んだ。

ハイブリッドワークが一般的になるなか、不必要に出社を強要することはワーカーの不満に直結する可能性が高いといえるだろう。

【図表19】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=764）／複数回答

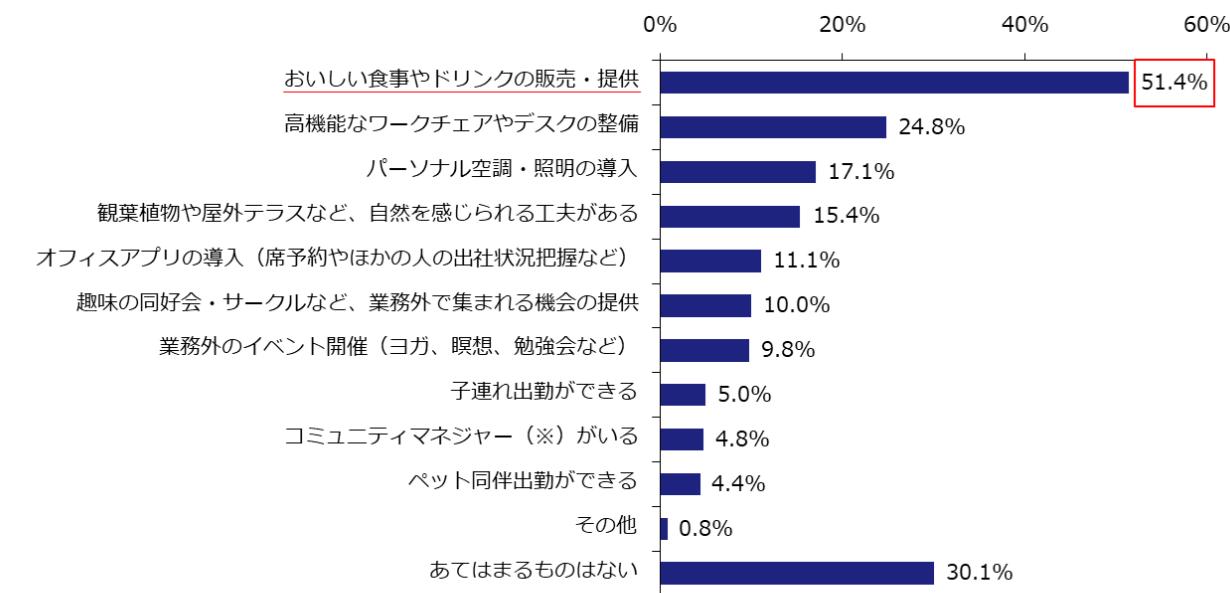
オフィス運営の取り組みでは「おいしい食事やドリンクの販売・提供」にニーズあり

企業がオフィスを運営するうえで、どのような取り組みがあつたらうれしいかを聞いた結果、最も人気のあつた取り組みは「おいしい食事やドリンクの販売・提供」（51.4%）であった【図表20】。

次いで「高機能なワークチェアやデスクの整備」（24.8%）や「パーソナル空調・照明の導入」（17.1%）が並び、機能的な快適性を求めるニーズが高いことがわかった。

こうした取り組みを採用することで、ワーカーの満足度を高められる可能性があるだろう。

【図表20】オフィス運営の取り組みに対するニーズ



※コミュニティマネジャー…普段のオフィス運営やイベント企画などを通じて、利用者同士の交流を促しコミュニティを形成する役割

集計対象：全体（n=4,120）／複数回答

2.4. 現在の働き方で感じている不満・課題、オフィスに対するニーズ

「どのようなオフィスでも出社したいと思わない」は12.8%に留まる

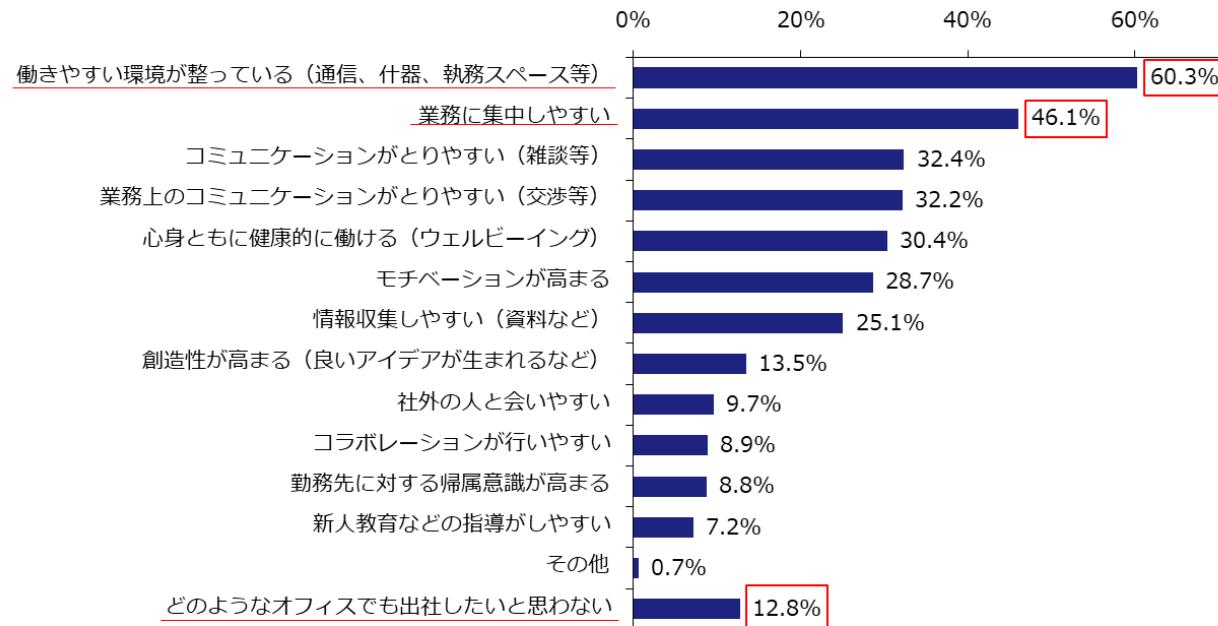
テレワークの選択肢があるうえで、どのようなオフィスなら出社したいと思うか条件を聞いた【図表21】。

上位は「働きやすい環境が整っている（通信、什器、執務スペース等）」（60.3%）と「業務に集中しやすい」（46.1%）となり、オフィスに求められる価値として、機能的な快適性が重視されていることがわかった。

また、排他選択肢である「どのようなオフィスでも出社したいと思わない」は12.8%に留まった。大多数のワーカーは、ニーズを満たしたオフィスであれば出社してもよいと考えていることがわかった。

企業はワーカーに出社を求めるのであれば、出社時の働きやすさや快適性を意識し、ワーカーが自発的に出社したくなるようなオフィス環境を整備することが大切であるだろう。

【図表21】出社したいオフィスの条件



集計対象：全体（n=4,120）／複数回答

3. 價値観

1. 理想の働き方
2. 働く環境とエンゲージメントの関係
3. 将来やキャリアに関する考え方

3.1. 理想の働き方

理想の働き方は「完全出社」と「ハイブリッドワーク」がそれぞれ4割で拮抗

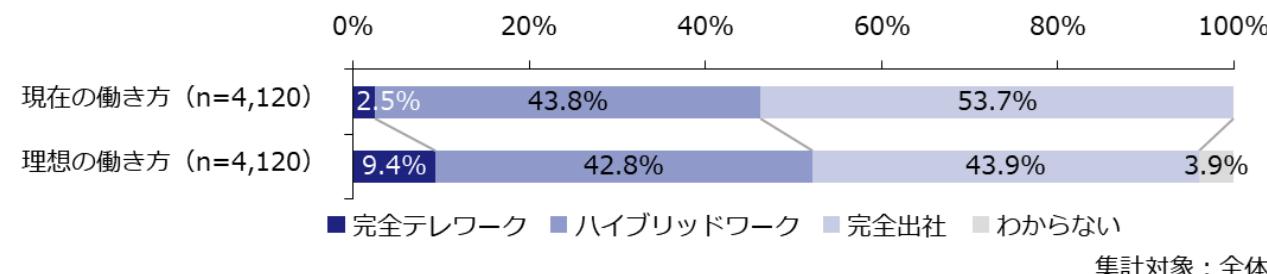
「完全テレワーク」、「ハイブリッドワーク」、「完全出社」という3種類の働き方から理想に最も近いものを聞き、現在の働き方（【図表1】）と並べたものが【図表22】である。

理想の働き方は「完全出社」（43.9%）と「ハイブリッドワーク」（42.8%）が拮抗し、「完全テレワーク」（9.4%）は少数派であることがわかった。また、現在の働き方と比べると、理想の働き方の方が「完全出社」の割合が約10ポイント少ない結果となった。

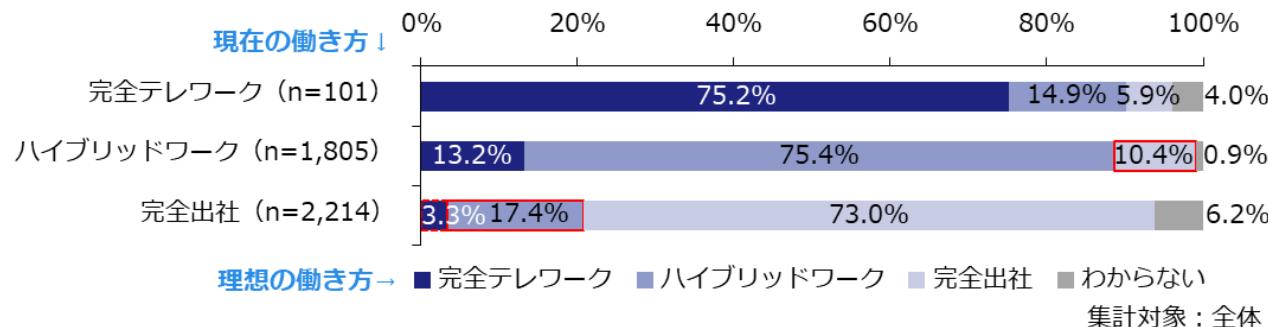
次に、現在の働き方別に理想の働き方を比較したところ、現在の働き方と理想の働き方が一致している人がどのグループも7割を超えた【図表23】。

ただし、現在は完全出社をしているワーカーのうち2割はテレワークを理想としていること、逆にハイブリッドワーカーのうち10.4%は完全出社を理想としていることもわかった。

【図表22】現在の働き方（上）と、理想の働き方（下）



【図表23】<現在の働き方別> 理想の働き方



3.1. 理想の働き方

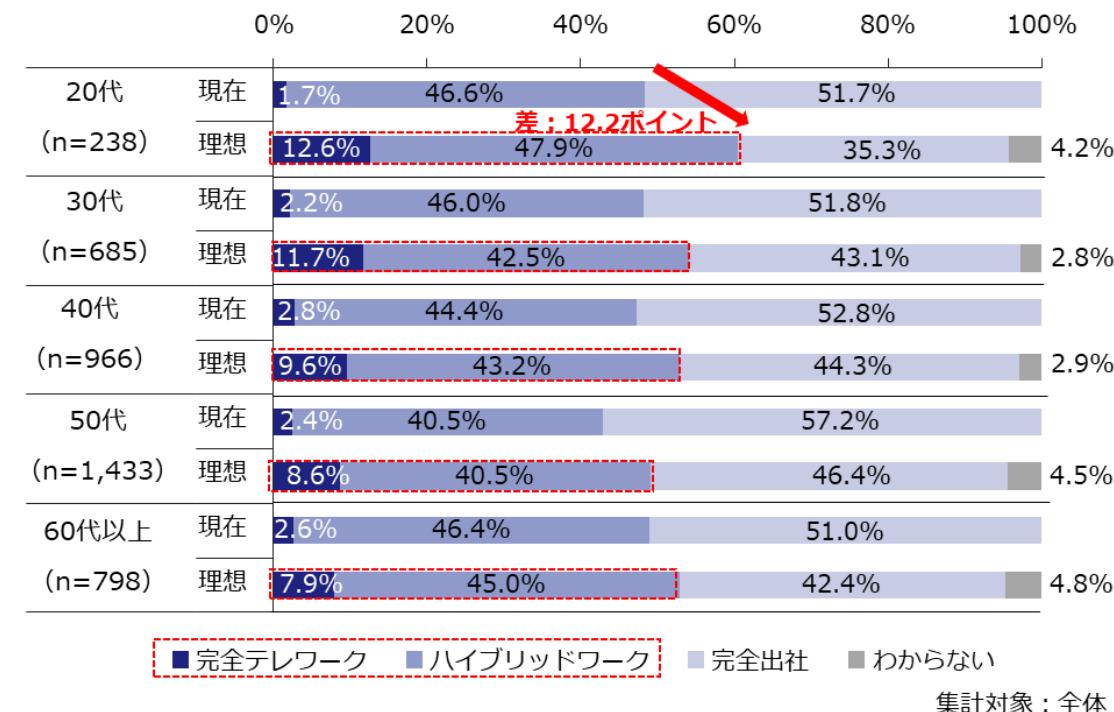
すべての年代で、現在の働き方より理想の方がテレワーク志向

現在の働き方と理想の働き方（【図表22】）を年代別に比較した【図表24】。

すべての年代で、現在よりも理想の方がテレワーク（「完全テレワーク」と「ハイブリッドワーク」の合計）の割合が高く、本当はテレワークで働きたいのに完全出社をしているワーカーは、年代を問わず一定数いることがわかった。

特にギャップが大きいのは20代で、現在と理想の間に12.2ポイントの差がみられた。

【図表24】<年代別> 現在の働き方と、理想の働き方



3.1. 理想の働き方

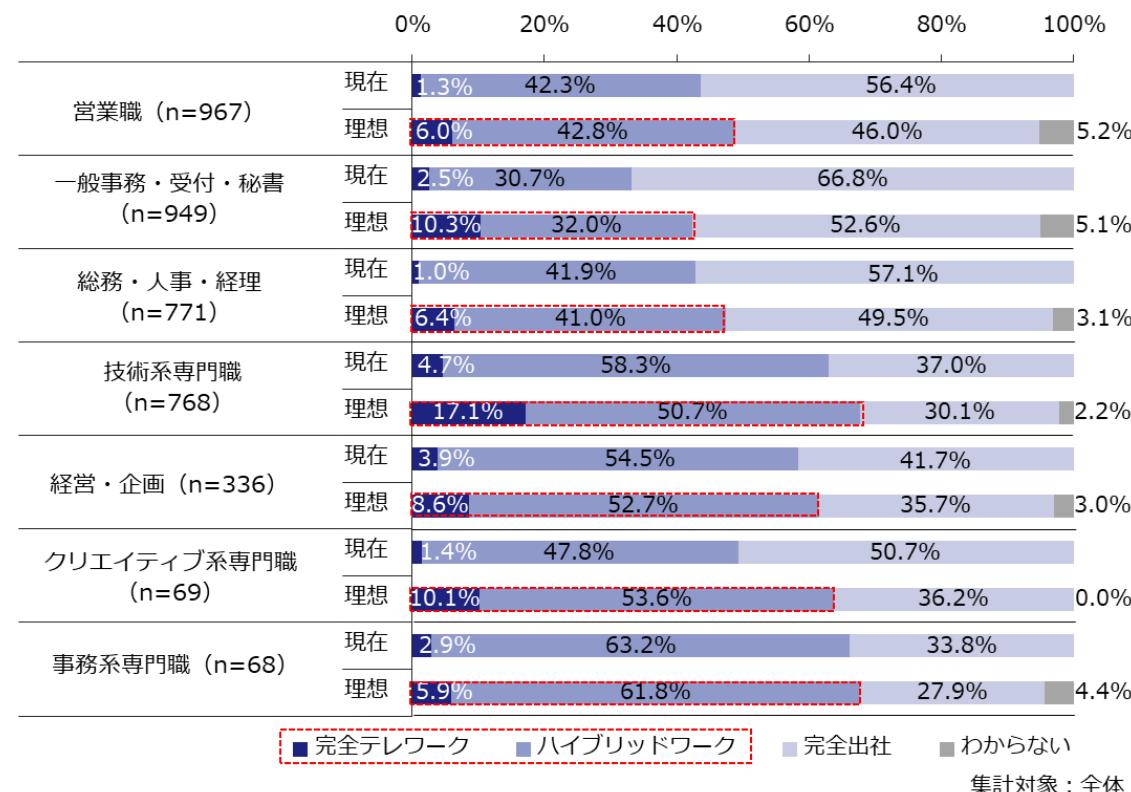
現在と理想のギャップが大きい職種は「クリエイティブ系専門職」や「一般事務・受付・秘書」

現在の働き方と理想の働き方（【図表22】）を職種別に比較した【図表25】。

すべての職種で、現在よりも理想の方がテレワーク（「完全テレワーク」と「ハイブリッドワーク」の合計）の割合が高く、本当はテレワークで働きたいのに完全出社をしているワーカーは、職種を問わず一定数いることがわかった。

特にギャップが大きいのは「クリエイティブ系専門職」や「一般事務・受付・秘書」であった。

【図表25】<職種別>現在の働き方と、理想の働き方



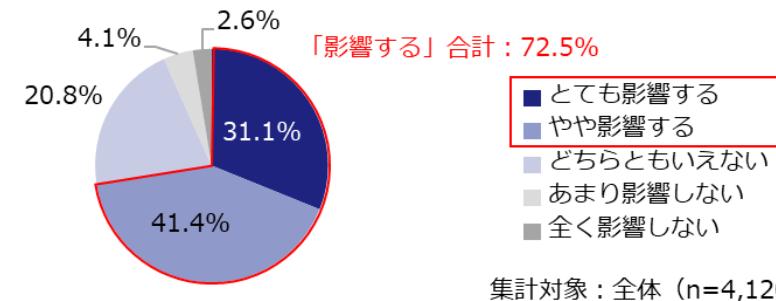
3.2. 働く環境とエンゲージメントの関係

「働く環境はエンゲージメントに影響すると思う」ワーカーは72.5%。若年層ほど高い傾向

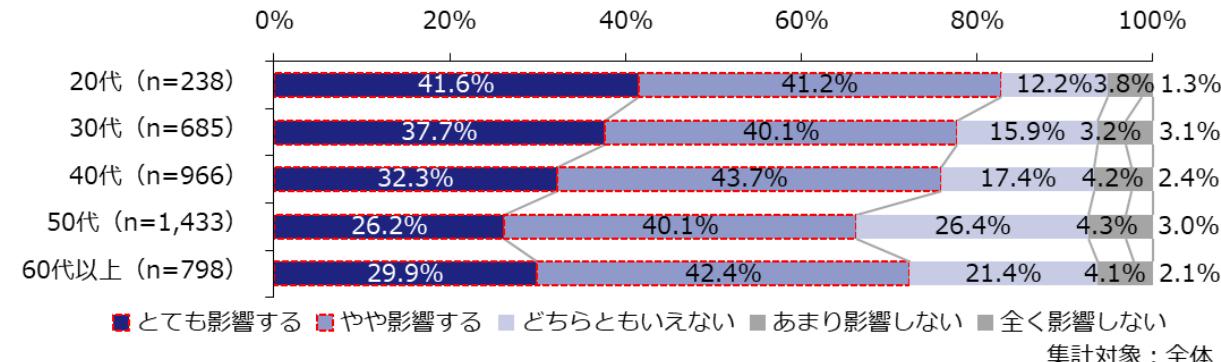
働く環境（オフィスやテレワーク拠点）は、会社や仕事に対するエンゲージメントに影響すると思うか否かを聞いた結果、「影響する」（「とても影響する」と「やや影響する」の合計）と回答したワーカーは72.5%であった【図表26】。

この結果を年代別に比較すると、若年層ほど「影響する」の割合が高い傾向がみられ、20代では8割超となつた【図表27】。最も低いのは50代（66.3%）であった。

【図表26】働く環境はエンゲージメントに影響すると思うか



【図表27】<年代別>働く環境はエンゲージメントに影響すると思うか



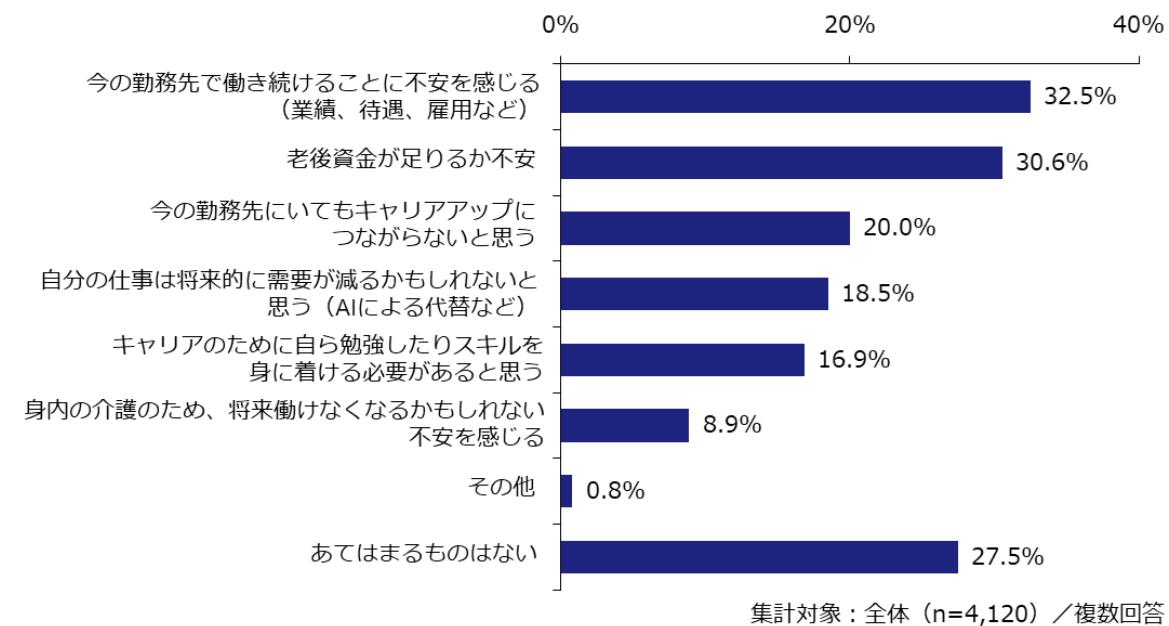
3.3. 将来やキャリアに関する考え方

将来やキャリアに関する不安や懸念：「今の勤務先で働き続けることに不安を感じる」がトップ

将来やキャリアに関する不安や懸念を聞いた結果が【図表28】である。

上位には、「今の勤務先で働き続けることに不安を感じる（業績、待遇、雇用など）」（32.5%）や「老後資金が足りるか不安」（30.6%）が並んだ。

【図表28】将来やキャリアに関する不安や懸念

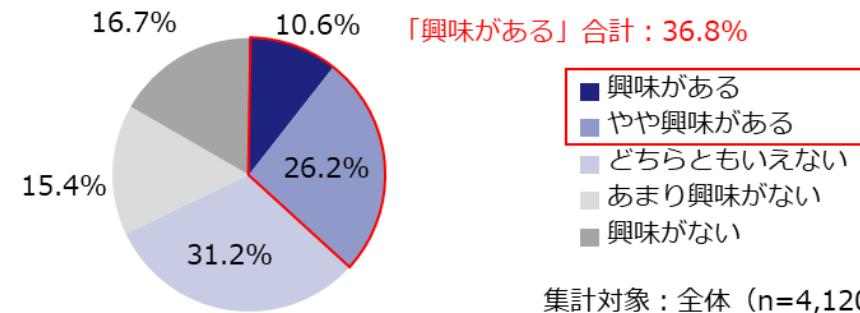


ノンデスクワークに従事することに「興味がある」ワーカーは4割弱

将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度を5段階尺度で聞いた結果、「(やや)興味がある」の合計は36.8%で、「(あまり)興味がない」の合計(32.1%)を上回った【図表29】。

なお、【図表29】の結果については、近日公開予定のトピックレポートにて別途詳細な分析を行う予定である。

【図表29】将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度



【設問全文】

労働人口減少や健康寿命の延長により、60歳以降も働き続ける人が増えています。なかでもノンデスクワーク（※）は、AIなどで効率化が進むデスクワークと比べて従事者不足が深刻化し、労働需要が高まると予測されています。需要が高まると待遇改善が見込まれ、米国では一部ノンデスクワークとデスクワークの賃金の逆転といった現象もみられています。

上記のような社会情勢を踏まえ、将来的にノンデスクワークに従事することに興味はありますか？お気持ちに最も近いものをお選びください。

※ノンデスクワーク…原則としてデスクではなく様々な「現場」で働く職業。具体的には、建設作業員、介護サービス従事者、警備員、清掃員、ドライバー、配達員、ビル等管理人、商品販売員、飲食店店員、製造業における工場などの労働者、医師・看護師などの医療従事者、船舶・航空・鉄道などの運転者、農林水産業従事者など多岐にわたる。

<PICK UP>

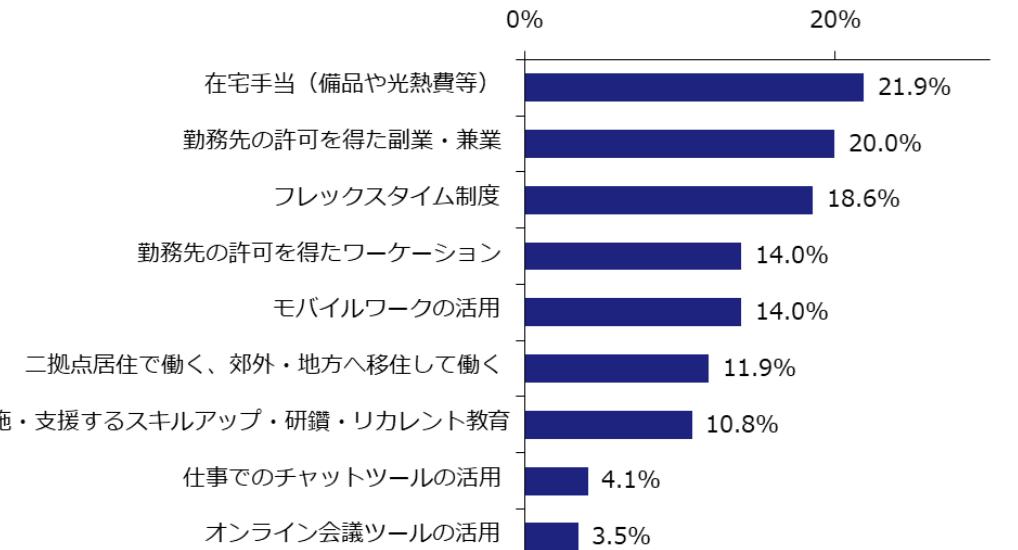
働き方施策およびオフィスレイアウトの
利用率とニーズのギャップ

ギャップ(今は利用していないが利用したい)が大きい働き方施策は「在宅手当」「副業・兼業」

【図表30】は、働き方に関する各施策（【図表6】）について、現在は「利用していない」、かつ今後は「利用したい」と回答したワーカーの割合を示したものである。数値が高い施策ほど「現在の利用状況が利用ニーズに追いついていない」、つまりギャップが大きく改善の余地がある施策であるといえる。

最もギャップが大きいのは「在宅手当（備品や光熱費等）」で、21.9%のワーカーが利用したいのにできていない状況であることがわかった。次いで、「勤務先の許可を得た副業・兼業」（20.0%）や「フレックスタイム制度」（18.6%）が上位となった。

【図表30】働き方施策の利用率とニーズのギャップ



集計対象：全体 (n=4,120) ／複数回答

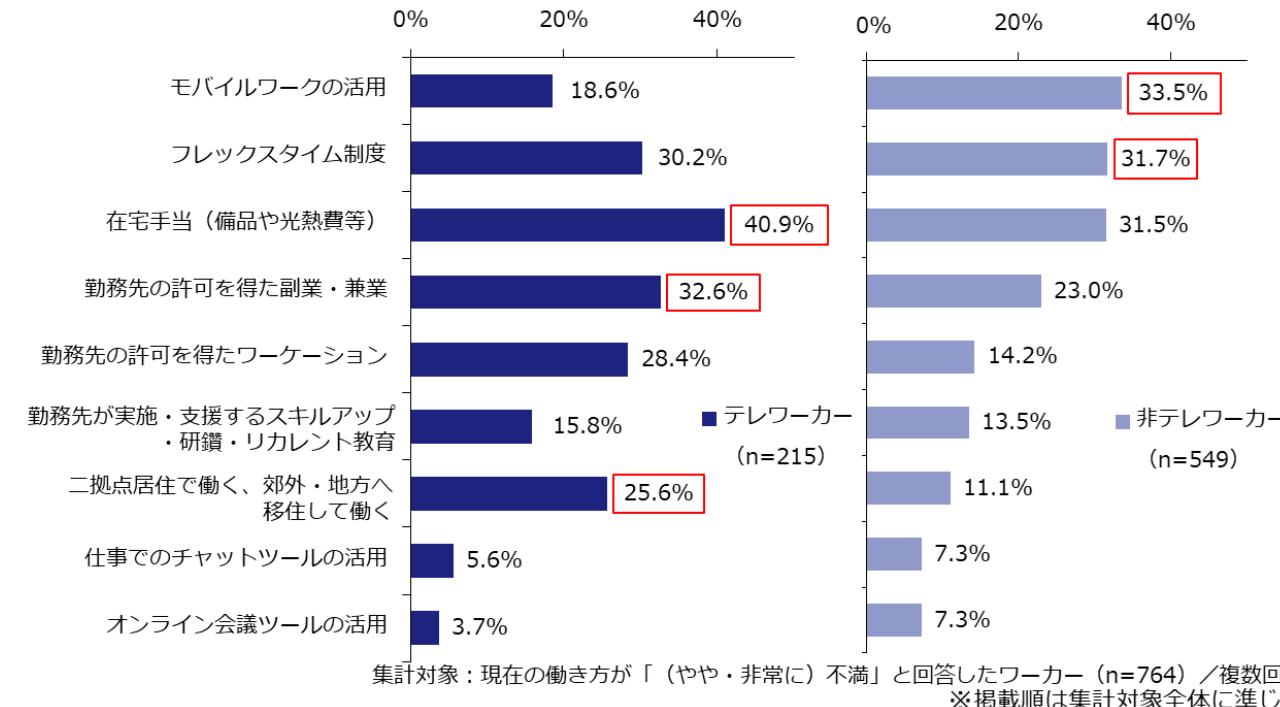
不満を感じているテレワーカーは「在宅手当」や「二拠点居住・移住」などの施策にギャップ

【図表30】でみた働き方施策の利用率とニーズのギャップは、ワーカーの不満につながっている可能性がある。そこで、特に働き方に不満を感じているワーカーに注目し、テレワーカーと非テレワーカーに分けて比較することで、それぞれのワーカーがどのような施策でギャップを感じているのかを探った【図表31】。

テレワーカーは、「在宅手当（備品や光熱費等）」（40.9%）や「勤務先の許可を得た副業・兼業」（32.6%）で特にギャップが大きいことがわかった。また、非テレワーカーと比べると「二拠点居住で働く、郊外・地方へ移住して働く」（25.6%）も高く、特にテレワーカーにおいてギャップが大きい施策であるといえるだろう。

対して非テレワーカーは、「モバイルワークの活用」（33.5%）や「フレックスタイム制度」（31.7%）で特にギャップが大きいことがわかった。

【図表31】<テレワーク有無別> 働き方施策の利用率とニーズのギャップ

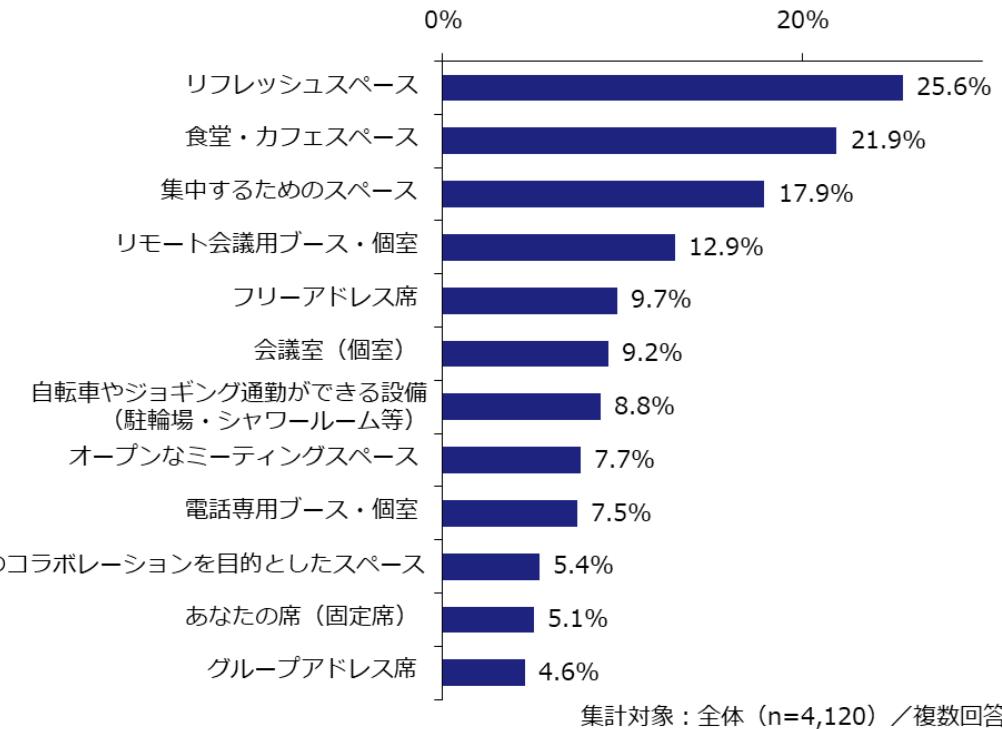


ギャップ(今は利用していないが利用したい)が大きいレイアウトは「リフレッシュスペース」「食堂・カフェ」

【図表32】は、オフィス内のレイアウト（【図表9】）について、現在は「利用していない」、かつ今後は「利用したい」と回答したワーカーの割合を示したものである。数値が高いレイアウトほど「現在の利用状況が利用ニーズに追いついていない」、つまりギャップが大きく改善の余地があるといえる。

最もギャップが大きいのは「リフレッシュスペース」で、25.6%のワーカーが利用したいのにできていない状況であることがわかった。次いで、「食堂・カフェスペース」（21.9%）や「集中するためのスペース」（17.9%）が上位となった。

【図表32】 レイアウトの利用率とニーズのギャップ



不満を感じている非テレワーカーは、「フリーアドレス席」のギャップが大きい

【図表32】でみたオフィス内のレイアウトの利用率とニーズのギャップは、ワーカーの不満につながっている可能性がある。そこで、特に働き方に不満を感じているワーカーに注目し、テレワーカーと非テレワーカーに分けて比較することで、それぞれのワーカーがギャップを感じているレイアウトを探った【図表36】。

テレワーカーは、非テレワーカーと比べて「集中するためのスペース」(34.4%)や「リモート会議用ブース・個室」(24.2%)でギャップが大きい。ハイブリッドワークにおける出社時の働きやすさを求めているものの、整備が追いついていない状況がうかがえる。

対して非テレワーカーは、「リフレッシュスペース」(37.5%)や「食堂・カフェスペース」(32.4%)がテレワーカーよりも高い。出社が多い分、オフィスに快適性やウェルネスの機能を求めているものの、整備が追いついていない状況であると考えられる。

また、「フリーアドレス席」(17.9%)のギャップもテレワーカーより高い。出社の際、固定席だけでなくフレキシブルに働く場所を選びたいニーズがあるのかもしれない。

【図表33】<テレワーク有無別> レイアウトの利用率とニーズのギャップ

