

変化に適応する企業のワークプレイス戦略 の方向性を読み解く

クラスター分析による5つの企業タイプ

2025年10月01日

ザイマックス総研

はじめに

近年、ハイブリッドワークやABW（*仕事の内容や目的に合わせて働く場所や時間を自由に選択できる働き方）、サテライトオフィスの活用など多様な働き方が進展する一方で、オフィスへの出社を前提とした働き方へ回帰する動きも見られるようになってきた。このような状況のなか、企業のワークプレイス戦略は一様ではなくなり、経営方針や事業特性、人材戦略などに応じて、企業間でその方向性の違いが一層際立つようになっている。

こうした多様性を定量的に捉えるために、2025年6月に実施した企業調査（*1）の結果をもとにクラスター分析（*2）を行い、ワークプレイス戦略の違いから企業を5つのタイプに類型化した。

*1 2025年7月30日公表「大都市圏オフィス需要調査2025春」

https://soken.xymax.co.jp/2025/07/30/2507-office_demand_survey_2025s/

*2 クラスター分析方法（詳細は末尾＜クラスター分析の概要＞参照）：Gower距離とWard法による階層的クラスタリング。クラスタリング使用項目は以下のとおりである。

- ・出社率の実態
- ・テレワークする場所の整備状況に関する項目：在宅勤務導入の有無、サテライトオフィス導入の有無
- ・メインオフィス施策に関する項目：オフィス施策を実施するうえで重視すること、過去1年間におけるオフィス面積の変化、オフィス内のレイアウトの実態
- ・働き方に関する取り組み状況

本レポートの目的は、統計的に分類された5つの企業タイプについて、それぞれの特徴を明らかにすることである。第1章では各企業タイプの特徴を一覧できるよう整理した。第2章ではクラスタリングに使用した働き方とワークプレイスの実態に関する項目の回答傾向を確認し、各タイプの特徴を明らかにした。第3章では、企業タイプごとに直面する課題と今後の方向性を比較し、企業が選択しうる将来像として提示した。今後のワークプレイス施策の検討に向けた材料として参照されたい。

ワークプレイス戦略の5つの方向性

ワークプレイス戦略のありかたは一様ではなく、その方向性によって企業は5つのタイプに分類される。【図表1】は各タイプの企業の割合を示したものである。

①ワークプレイス変革推進型（8%）：柔軟な働き方の実現に向け、働く場所や時間の選択肢を積極的に広げているタイプ。多様なワークプレイスの整備・活用を推進する一方で、メインオフィスでの働き方も重視しており、ハイブリッドワークの高度な最適化を目指している。

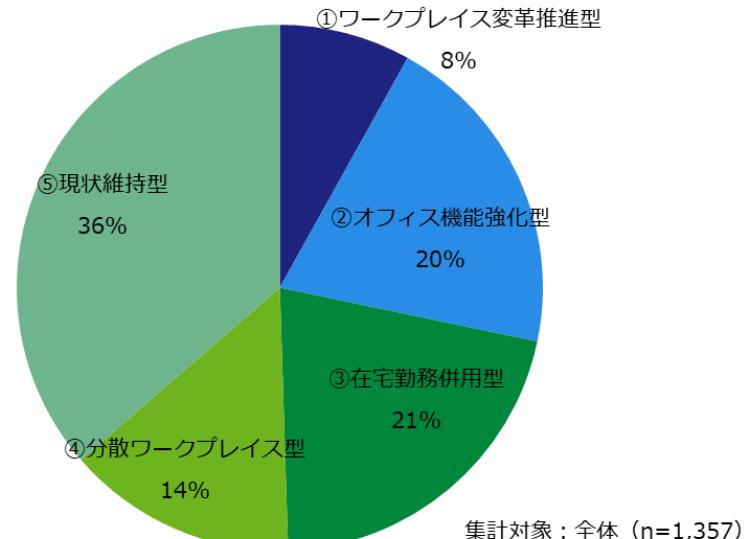
②オフィス機能強化型（20%）：オフィスを主たる働く場所とする前提のもと、人間中心で高機能かつ持続可能なオフィスづくりへの志向が強くみられる。メインオフィスを重視した働き方を基本としながらも、在宅勤務やサテライトオフィスなどテレワークする場所の整備にも積極的に取り組んでいる。

③在宅勤務併用型（21%）：出社と在宅勤務を組み合わせるハイブリッドワークを基本方針とし、その定着に向けてオフィスや制度の見直しを進めているが、まだ慎重な姿勢が続く段階である。

④分散ワークプレイス型（14%）：メインオフィスへの投資意識は低い一方、サテライトオフィスやフレキシブルオフィスサービスの積極的な活用により、分散型のワークプレイスモデルを模索している。

⑤現状維持型（36%）：オフィスや働き方施策に対する関心が相対的に低く、従来の出社型運用を維持している。完全出社が主流で、新たな働き方の導入よりも現状維持の志向が強い。

【図表1】5つの企業タイプの割合



<参考>5つの企業タイプの主な特徴



| | ①ワークプレイス変革 推進型 (n=114) | ②オフィス機能強化型 (n=271) | ③在宅勤務併用型 (n=289) | ④分散ワークプレイス型 (n=196) | ⑤現状維持型 (n=487) |
|-----------------------------|-------------------------------------|---|--|--|---------------------------|
| 出社率 | 低い (平均39%) | 高い (平均73%) | 中 (平均64%) | やや低い (平均59%) | 高い (平均79%) |
| テレワークする場所の整備状況 | 多様な場所 (在宅勤務92%、 サテライトオフィス77%) | 多様な場所 (在宅勤務77%、 サテライトオフィス61%) | 在宅勤務中心 (在宅勤務91%、 サテライトオフィス13%) | サテライトオフィス中心 (在宅勤務6%、 サテライトオフィス95%) | 消極的 (どちらも整備しない 94%) |
| オフィス施策への重視度 (特に注力している内容) | 高い (体験・パフォーマンス、 ワークライフバランス) | 非常に高い (体験・パフォーマンス、 ウェルビーイング、 組織の適応力向上) | 中 (生産性向上、従業員満足度、 コミュニケーション活性化) | 低い (生産性向上) | やや低い (生産性向上) |
| オフィスレイアウト | フリーアドレス席・ ABW推進 | 固定席フリーアドレス 席併用・ABW推進 | 一部にフリーアドレス 席・ハイブリッドワー クに対応した工夫 | 一部にフリーアドレス 席・ミニマムな設計 | 固定席中心・従来型 オフィス維持 |
| 働き方施策の取り組み度 (特に注力している内容) | 非常に高い (場所・時間にとらわれない働き方、勤務場所対応手当) | 高い (人材開発、 業務DX推進、 ABWオフィス推進) | 中・一部やや高い (フレックスタイム制度、 勤務場所対応手当、 基盤的ICT環境) | 低い・一部やや高い (生成AIの活用、 チャットツール、 ワーケーション制度) | 低い |

1. サマリー:5つの企業タイプ[◦]

1. サマリー：5つの企業タイプ

①ワークプレイス変革推進型

#場所・時間にとらわれない柔軟な働き方推進 #人的資本向上 #リアル・リモートコミュニケーション双方の活性化

基本属性：大規模、上場企業、「情報通信業」や「製造業」が多い。

回答者がいるオフィスの種類は「本社」、契約形態は「賃貸借ビル（定期借家）」や「自社ビル」の割合が高め。

■**ワークプレイス施策の特徴**：人的資本の向上を見据え、柔軟性と選択肢を積極的に取り入れたワークプレイス戦略を実践。場所・時間にとらわれない柔軟な働き方を推進しつつ、メインオフィスも戦略的に重要視している。

- **平均出社率**：39%。

テレワーク中心のハイブリッドワークが主流で、在宅勤務（92.1%）やサテライトオフィス（77.2%）など多様な働く場所の選択肢を積極的に整備・活用している。

- **ワークプレイス戦略の方向性**

【オフィス施策の重視度】**高い**：ABW導入やリアル・リモート双方のコミュニケーションを促進するスペースの整備に特に注力している。

【働き方施策の取り組み度】**非常に高い**：働き方施策の取り組みに積極的で、特に勤務場所対応手当や場所にとらわれない働き方施策の導入が際立って高い。

■**直面する課題**：出社率のコントロールや面積の最適化、コスト効率化など柔軟な働き方に対応したワークプレイス運用面での課題意識が強い。リアル・リモート会議用のスペースや執務席の不足が際立つ。

■**今後の意向**：

- **オフィス内**：オフィス環境改善意向が強く、特に会議室スペースや集中するスペースの拡充意向が高い。
- **オフィス外**：利用頻度が不規則な会議室や執務スペースなどのオフィス機能を外部サービスで柔軟に補完・活用する意識が非常に高い。

1. サマリー：5つの企業タイプ

②オフィス機能強化型

#出社多めのハイブリッドワーク #オフィス機能の高度化 #ウェルネス #サステナビリティ

基本属性：中～大規模、上場企業、「製造業」「建設業」「金融業、保険業」が多い。

回答者がいるオフィスの契約形態は「自社ビル」の割合が高め。

■**ワークプレイス施策の特徴**：メインオフィスを戦略的な資産と位置づけており、従業員のウェルビーイングや組織の持続可能性を意識したオフィスの整備を推進、またオフィス面積も拡張させている。

- **平均出社率**：73%。

出社中心のハイブリッドワークが主流だが、在宅勤務（77.1%）やサテライトオフィス（61.3%）などテレワークする場所の整備にも取り組んでいる。

- **ワークプレイス戦略の方向性**

【オフィス施策の重視度】**非常に高い**：固定席とフリーアドレス席の併用のほか、多様なレイアウトを整備しており、コミュニケーション活性化や快適性、サステナビリティの向上を図っている。

【働き方施策の取り組み度】**特定分野で高い**：人材開発、業務DX推進、オフィス機能の高度化が進んでいる。

■**直面する課題**：従来型レイアウトや固定席運用からの転換に課題を抱えており、従業員の体験向上やコミュニケーション活性化に向けた効果的なオフィス設計・運用を模索している様子がうかがえる。また、オフィス改革を進めるうえでの人材や体制整備の遅れも課題となっている。

■**今後の意向**：

- **オフィス内**：リアルなコミュニケーションの場の強化を重視しており、会議室や執務席のほかオープンミーティングスペースなどの拡充意向が高い。
- **オフィス外**：ハイブリッドワーク導入による出社頻度のばらつきやオフィス利用ニーズの変動に対応するため、テレワーク支援型ワークプレイスやシェア型会議室といったワークプレイスサービスへの関心も高い。

1. サマリー：5つの企業タイプ

③在宅勤務併用型

#出社と在宅勤務使い分け #ハイブリッドワークへの適応 #従業員満足度向上重視

基本属性：100人未満の小規模、非上場企業、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」が多い。
回答者がいるオフィスの種類は「営業所」の割合が高め。

■**ワークプレイス施策の特徴**：テレワークの中心を在宅勤務とし、その定着に向けてオフィスや制度の見直しを進めているが、まだ慎重な姿勢がみられる段階にある。

- 平均出社率：64%。

出社と在宅勤務（91.3%）のハイブリッドワークが主流。

- ワークプレイス戦略の方向性

【オフィス施策の重視度】**中程度**：オフィスレイアウトは従来型が中心だが、一部にフリーアドレス席やオープンなミーティングスペースなどハイブリッドワークに対応した工夫もみられる。

【働き方施策の取り組み度】**中程度**・**一部やや高い**：フレックスタイム制度、勤務場所対応手当やテレワークを支えるツールの活用がやや高い。

■**直面する課題**：ハイブリッドワークへの適応を見据えたオフィス環境づくりや、ワークプレイスのDX化を推進する人材の不足が他タイプと比べて相対的に重要な課題である。また、リモート会議用個室や会議室といった打合せスペースの不足感がやや高い傾向。

■**今後の意向**：

- **オフィス内**：会議室やオープンミーティングスペース、集中スペース、業務支援スペースの拡充意向がやや高く、ハイブリッドワーク下でのコミュニケーション強化や業務効率の向上を目的としたオフィス環境の整備に前向きな傾向がうかがえる。
- **オフィス外**：フレキシブルオフィスへの関心が一部みられているものの比較的低め。

1. サマリー：5つの企業タイプ

④分散ワークプレイス型

#出社とサテライトオフィス勤務の使い分け #オフィス空間の最適化 #オフィスの所有・貸借・サービス利用のバランス

基本属性：100人未満の小規模、非上場企業、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」が多い。
 回答者がいるオフィスの契約形態は「賃貸借以外の利用契約に基づくサービス（シェアオフィス等）」の割合が比較的高い。

■ワークプレイス施策の特徴：サテライトオフィスを積極的に利用している。オフィスへの投資意欲は低め。

- 平均出社率：59%。

サテライトオフィスの整備率は94.9%と5タイプ中で最も高い水準。

- ワークプレイス戦略の方向性

【オフィス施策の重視度】**低い**：従来型の固定席からフリーアドレス席への移行が進む一方で、オフィス環境が全体として必要な機能に限定されたミニマルな設計。

【働き方施策の取り組み度】**低い**・**一部やや高い**：全体的に控えめ。一方で、生成AIやチャットツールの活用、ワーケーション制度の取り組みに比較的前向き。

■直面する課題：分散型ワークプレイスの推進にあたって、ワークプレイスポートフォリオの設計・運用・意思決定に対する課題意識が比較的高い。

■今後の意向：

- **オフィス内**：リフレッシュスペース・カフェや業務支援スペースなど、オフィス環境の快適性を改善する意向がうかがえる。
- **オフィス外**：テレワーク支援型ワークプレイスやシェア型会議室など、オフィス機能を補完するフレキシブルオフィスへのニーズが全タイプ中で最も高い。また、ワーケーション施設への関心も突出して高く、引き続き分散型ワークプレイスモデルを推進する志向がうかがえる。

⑤現状維持型

#出社重視 #固定席中心・従来型オフィス運用 #現状維持志向

基本属性：100人未満の小規模、非上場企業、「建設業」や「卸売業,小売業」が多い。

回答者がいるオフィスの種類は「支社・支店」の割合が高め。

■**ワークプレイス施策の特徴**：オフィス施策の重視度や働き方施策への関心が低く、従来の運用を堅持している。新たな働き方の導入よりも現状維持の志向が強い。

- **平均出社率**：79%。完全出社の割合が42.1%と最多。

テレワークする場所の導入には消極的な傾向。

- **ワークプレイス戦略の方向性**

【オフィス施策の重視度】**やや低い**：固定席を中心とした従来型のオフィス運用が依然として主流。

【働き方施策の取り組み度】**低い**：柔軟性や多様性の確保に向けた取り組みに慎重で、テクノロジー活用や業務DX推進、人材開発施策といった働き方改革や人材投資に対しても消極的である。

従来型の制度や画一的な働き方を維持する安定志向の強いグループであると考えられる。

■**直面する課題**：現状に大きな不満はないか、課題がまだ顕在化していない可能性がある。

■**今後の意向**：

- **オフィス内**：各スペース拡充意向が低い。
- **オフィス外**：各種フレキシブルオフィスへの関心は総じて低いながらも、オフィスビル内共用スペースやシェア型会議室へのニーズは30%以上と、入居ビルにおける環境の質向上への期待や、自社での整備が難しい会議室の機能を外部に委ねたいという意向がうかがえる。

2. 働き方とワークプレイスの実態

1. 出社率
2. テレワークする場所の整備状況
3. メインオフィス施策
4. 働き方施策

2.1. 出社率

出社率: ①ワークプレイス変革推進型が最も低い、⑤現状維持型では「100%（完全出社）」が4割超

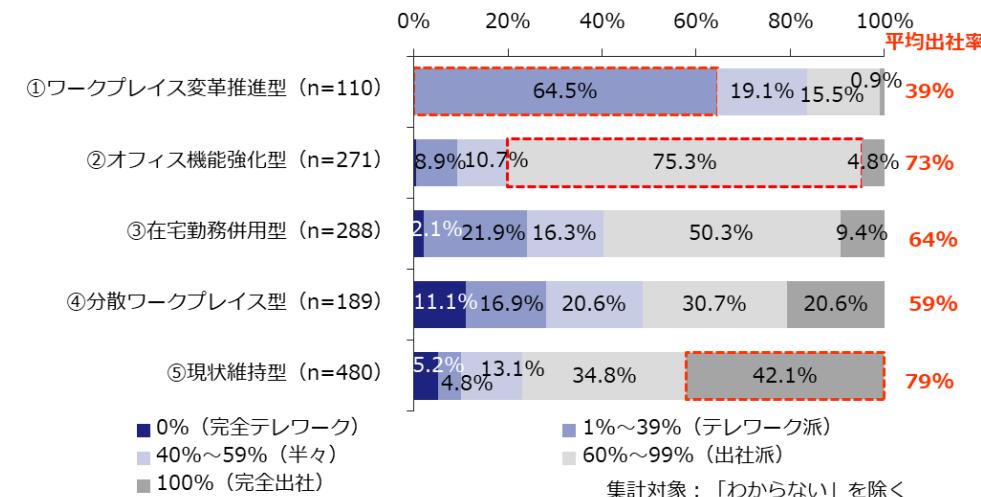
【図表2】は、5つの企業タイプの調査時点における出社率を示している。

①ワークプレイス変革推進型の平均出社率は39%と全タイプのなかで最も低い。「1%～39%（テレワーク派）」が64.5%を占めており、テレワーク中心のハイブリッドワークが主流なグループである。

対して、②オフィス機能強化型と⑤現状維持型の平均出社率は70%を超える。出社重視の傾向がみられる。ただし、②オフィス機能強化型は「60%～99%（出社派）」のハイブリッドワークが中心である一方、⑤現状維持型では「100%（完全出社）」が42.1%と最も多く、出社を基本とする働き方を継続している傾向がうかがえる。

③在宅勤務併用型と④分散ワークプレイス型の平均出社率は6割前後で、いずれもハイブリッドワークが主流である。ただし、④分散ワークプレイス型では、出社率の分布が完全テレワークから完全出社まで幅広く分かれており、企業ごとに方針の差が大きい点が特徴的である。

【図表2】現在の出社率



2.2. テレワークする場所の整備状況

同じハイブリッドワークでも③は在宅勤務、④はサテライトオフィス勤務中心

5つの企業タイプ別にテレワークする場所の整備率を示したものが【図表3】である。

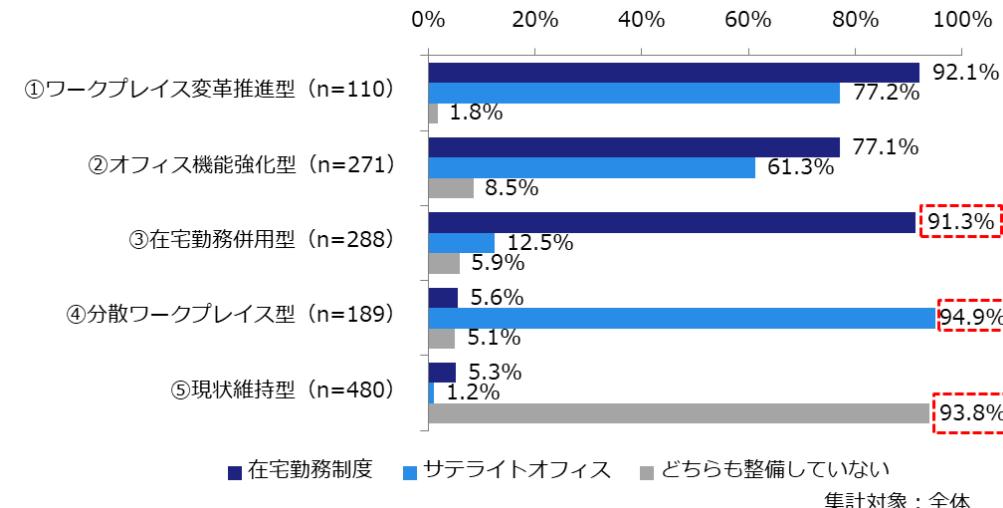
①ワークプレイス変革推進型では、在宅勤務制度とサテライトオフィスの導入率がそれぞれ92.1%、77.2%と高く、柔軟な働き方の実現に向けて多様な働く場所の選択肢を積極的に整備・活用している。

②オフィス機能強化型は、出社多めのハイブリッドワークが中心であったが、在宅勤務制度（77.1%）やサテライトオフィス（61.3%）などテレワーク環境の整備にも取り組んでいる。

③在宅勤務併用型と④分散ワークプレイス型は、いずれもテレワークする場所の整備率が高いが、前者は在宅勤務中心であるのに対し、後者はサテライトオフィスを中心としている。

一方、⑤現状維持型はオフィス中心の方針が根強く、在宅勤務やサテライトオフィスなどオフィス以外の働く場所の整備はほとんど取り組んでいない。

【図表3】テレワークする場所ごとの整備状況



2.3. メインオフィス施策

①ワークプレイス変革推進型と②オフィス機能強化型で、オフィスを重視する姿勢が際立つ

オフィス施策で重視することについて、タイプ別に確認したところ、各タイプで特徴がみられた【図表4】。

①と②は、全ての項目で他タイプを上回り、メインオフィスを重視する姿勢が際立つ。

特に①ワークプレイス変革推進型は「社内のコミュニケーション活性化」「モチベーション向上」「ワークライフバランス向上」「仕事と育児・介護などの両立支援」などが高く、柔軟な働き方推進と並行して、オフィスを人的資本を高める戦略的な拠点として重視している傾向がうかがえる（【図表4】の①）。

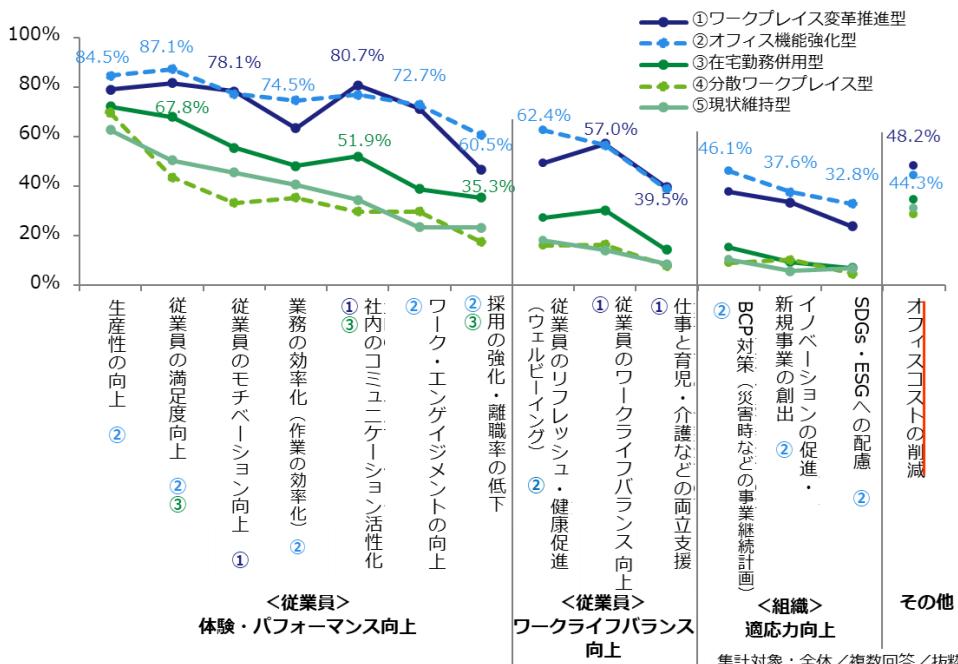
②オフィス機能強化型はオフィスを主たる働く場とする前提のもと、従業員の体験・パフォーマンス向上やリフレッシュ・健康促進（ウェルビーイング）といった機能を重視し、人間中心のオフィスづくりを志向するとともに、「BCP対策」「イノベーション促進・新規事業の創出」「SDGs・ESGへの配慮」など組織の適応力向上にも注力している（②）。

③在宅勤務併用型は、全体的に平均的な傾向を示しているが、「従業員の満足度向上」や「社内のコミュニケーション活性化」、「採用の強化・離職率の低下」など、在宅勤務の普及に伴って希薄化しやすい従業員エンゲージメントの維持や組織とのつながりの確保を重視する意識がうかがえる（③）。

④分散ワークプレイス型と⑤現状維持型は、オフィス施策への重視度が相対的に低く、メインオフィスの戦略的位置づけが低い傾向がみられる。

また、「オフィスコストの削減」はいずれのタイプにおいても共通して重視される要素である。なかでも①ワークプレイス変革推進型と②オフィス機能強化型は特に高く、戦略的に投資対効果を意識しつつ価値あるオフィスづくりを志向する姿勢がみられる。

【図表4】オフィス施策を実施するうえで重視すること（*）



*オフィス施策の重視要素の3分類「<従業員> 体験・パフォーマンス向上」「<従業員> ワークライフバランス向上」「<組織> 適応力向上」は、因子分析（詳細は末尾＜クラスター分析の概要＞参照）によるものである。

2.3. メインオフィス施策

①ワークプレイス変革推進型と②オフィス機能強化型で、オフィス面積に変化があった割合が高い

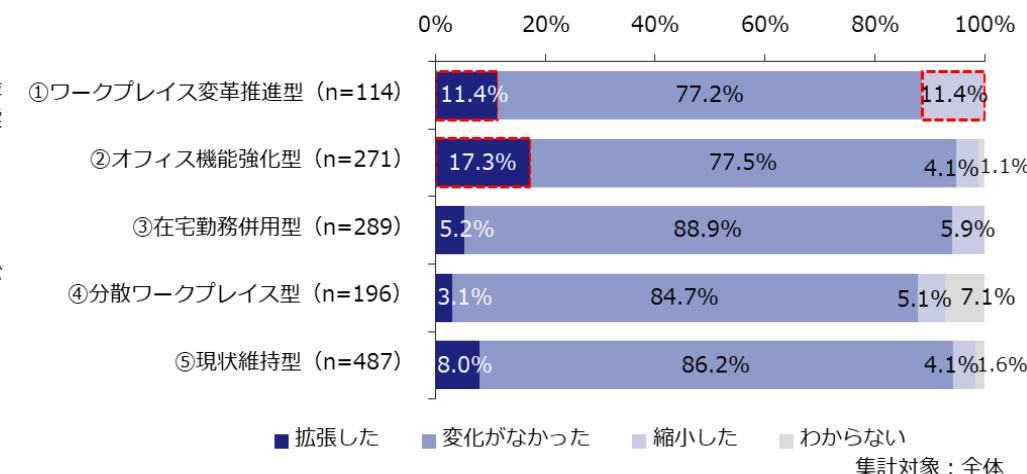
過去1年間におけるオフィス面積の変化をみると、①ワークプレイス変革推進型と②オフィス機能強化型では、面積に変化があった割合が高いことがわかる【図表5】。

特に、①ワークプレイス変革推進型では、拡張と縮小の合計が全タイプで最も大きいことから何かしらオフィスを変え、最適なオフィスの在り方を模索していると考えられる。

一方、②オフィス機能強化型では「拡張した」と回答した割合が17.3%と全タイプで最も高く、【図表4】で確認したとおり、オフィスをビジネス成長や従業員満足の中核と捉え、その価値向上に積極的に投資している姿勢がうかがえる。

③～⑤タイプはいずれも「変化がなかった」が8割以上であった。この3タイプのなかでは、⑤現状維持型において「拡張した」が8.0%とやや高く、人数増加に対応した面積拡張を行った可能性が考えられる。

【図表5】過去1年間のオフィス面積の変化



2.3. メインオフィス施策

オフィスに対する価値観の違いがオフィスレイアウトにも反映されている

【図表6】は企業タイプ別のオフィス環境整備の実態を示したものである。

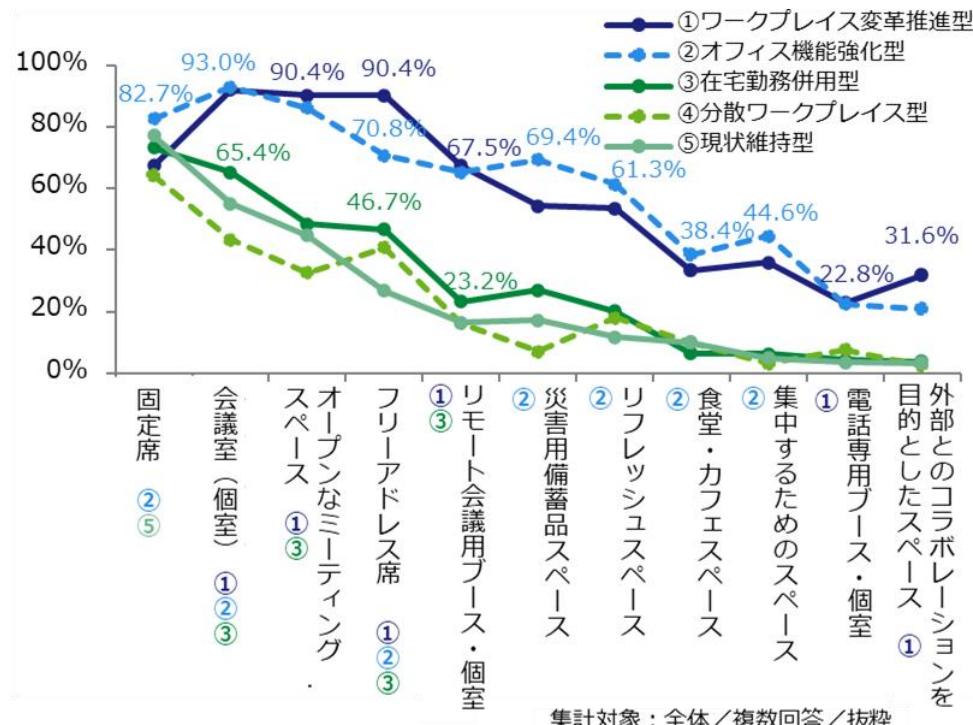
①ワークプレイス変革推進型と②オフィス機能強化型は、多くの項目で高い整備率を示し、オフィス環境整備に積極的に取り組んでいる点が共通している。特に①ワークプレイス変革推進型はリアル・リモート双方のコミュニケーション活性化を促進するスペースの整備率が高い（①）。一方、②オフィス機能強化型は「集中するためのスペース」や「リフレッシュスペース」

「食堂・カフェスペース」「災害用備蓄品スペース」など、快適性やウェルネス、サステナビリティに関連する項目が5タイプのなかで最も高い水準を示している。また、固定席とフリーアドレス席はどちらも整備率が高く、出社率の高さを背景に固定席とフリーアドレス席を併用する運用が主流となっている（②）。

③在宅勤務併用型は、「フリーアドレス席」や「会議室」「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」など、テレワーク対応を意識したオフィス環境の工夫が一部でみられる（③）。

④分散ワークプレイス型と⑤現状維持型はいずれも多くのスペースの整備率が低い。④分散ワークプレイス型は必要最小限の機能に絞り、効率やコスト重視のオフィス運用を優先する志向がうかがえる。一方、⑤現状維持型は固定席を中心とした従来型オフィス維持志向であることがうかがえる。

【図表6】オフィスに現在にあるスペース



2.4. 働き方施策の取り組み状況

①ワークプレイス変革推進型は全面的にトップ水準、②～④タイプでは特定分野に注力

働き方に関する取り組み状況【図表7】をみると、①ワークプレイス変革推進型は、働き方施策において全面的にトップ水準を示す。特に勤務場所対応手当や場所・時間にとらわれない働き方に関する施策では、他タイプとの差が大きく、従業員のウェルビーイングをサポートするための柔軟性と選択肢を積極的に取り入れたワークプレイス戦略志向が強いグループであることがわかる（①）。

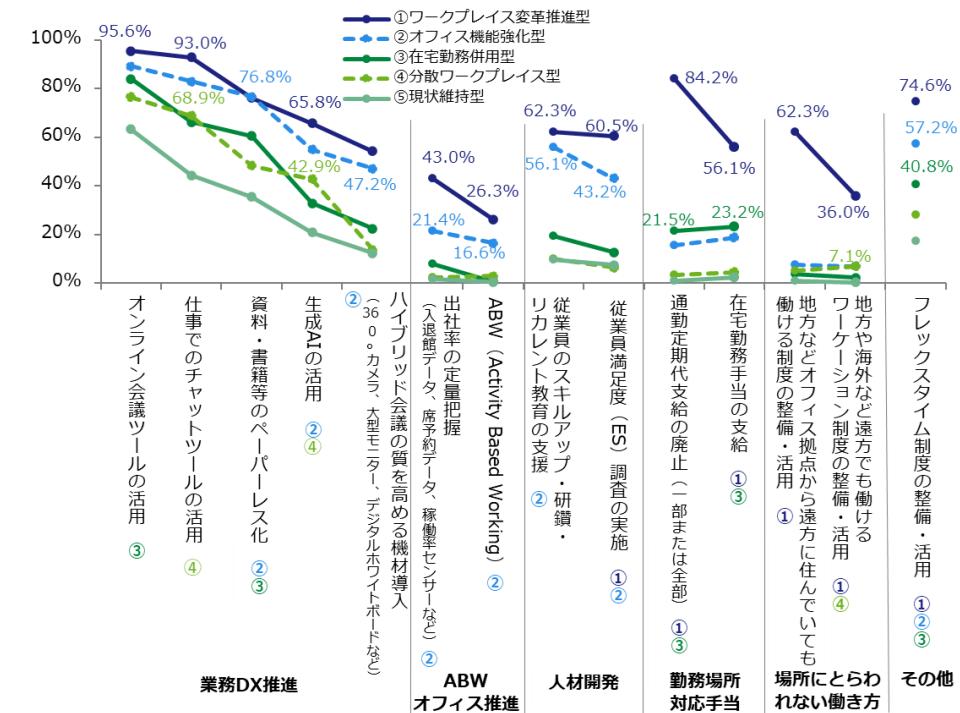
②オフィス機能強化型は、人材開発や業務DX推進、ABWオフィス推進といった取り組みの導入率が他タイプに比べて相対的に高い。また、時間にとらわれない働き方であるフレックスタイムの導入率が高いのに対し、場所にとらわれない働き方への取り組みは低水準にとどまる（②）。

③在宅勤務併用型は、在宅勤務推進の一環として、フレックスタイム制度や、在宅勤務に対応した手当制度の見直し、テレワークを支える基本的なICT環境の整備が比較的進んでいる（③）。

④分散ワークプレイス型は全体的に控えめな取り組み状況であるものの、生成AIやチャットツールの活用、ワーケーション制度など一部の先進的・柔軟な働き方施策においては比較的前向きな傾向がみられる（④）。

⑤現状維持型はほとんどの施策において低水準である。

【図表7】働き方に関する取り組み状況（*）



*働き方に関する取り組みの5分類「業務DX推進」「ABWオフィス推進」「人材開発」「勤務場所対応手当」「場所にとらわれない働き方」は、因子分析（詳細は末尾＜クラスター分析の概要＞参照）によるものである。
17

3. 直面する課題と今後の方向性

1. メインオフィスの課題
2. ワークプレイス戦略に関する課題
3. 今後のワークプレイス戦略の方向性

3.1. メインオフィスの課題

「会議室が不足している」が共通の上位課題

メインオフィスの課題について、物理的快適性の面では「快適な温度調整が難しい」、機能的な快適性の面では「会議室が不足している」が5タイプに共通して上位に挙げられる。一方で、タイプごとに特徴的な課題もみられる【図表8】。

①ワークプレイス変革推進型では、リアル・リモート会議用のスペースや執務席の不足が際立ち、柔軟な働き方の浸透に伴う利用ニーズとオフィス環境とのギャップ解消やレイアウト最適化が大きな課題となっている（①）。

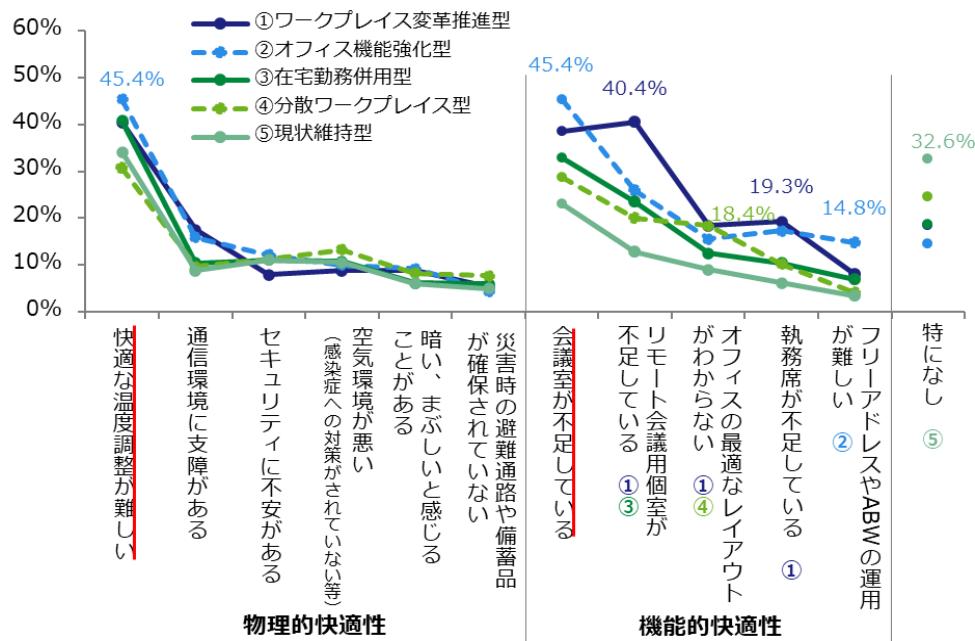
②オフィス機能強化型では「フリーアドレスやABWの運用が難しい」が他タイプに比べて相対的に高く、従来型レイアウトや固定席運用からの転換に課題を抱えることがうかがえる（②）。

③在宅勤務併用型は会議室スペースの不足感がやや高い（③）。

④分散ワークプレイス型では、柔軟な働き方に適応したレイアウト設計が課題となっている（④）。

⑤現状維持型は、「特になし」と回答した割合が目立って高く、現状に大きな不満がないか、または課題がまだ顕在化していない可能性がある（⑤）。

【図表8】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／「その他」を除く

3.2. ワークプレイス戦略に関する課題

各タイプで異なるワークプレイス戦略上の課題が浮き彫りに

ワークプレイス戦略に関して困ったことや課題を聞いた結果【図表9】、①ワークプレイス変革推進型では、出社率のコントロールや面積の最適化、コスト効率化など柔軟な働き方に対応したワークプレイス運用面での課題意識が目立つ（①）。

②オフィス機能強化型では、出社率のコントロールや、オフィス改革を進めるうえでの人材不足や体制に関する懸念がうかがえる（②）。

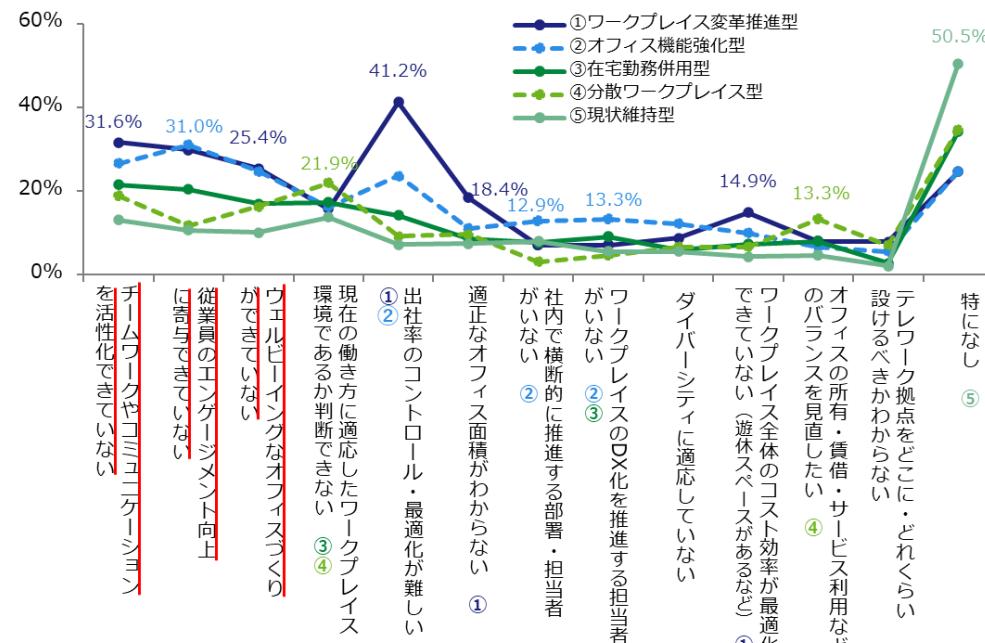
③在宅勤務併用型では、ハイブリッドワークへの適応を見据えたオフィス環境づくりや、ワークプレイスのDX化を推進する人材の不足が他タイプに比べて相対的に重要な課題となっている（③）。

また、①～③タイプでは「チームワークやコミュニケーションを活性化できていない」「従業員のエンゲージメント向上に寄与できていない」「ウェルビーイングなオフィスづくりができていない」の3つの回答割合が高く、従業員の体験を高めるオフィスづくりに対する課題意識が強いことがうかがえる。

④分散ワークプレイス型は、分散型ワークプレイスを推進するうえで、ポートフォリオの設計・運用・意思決定に対する課題意識が比較的高い（④）。

⑤現状維持型は、「特になし」の回答が過半数を占め、現状に不満がないことや現状維持志向が示唆される（⑤）。

【図表9】ワークプレイス戦略に関する課題



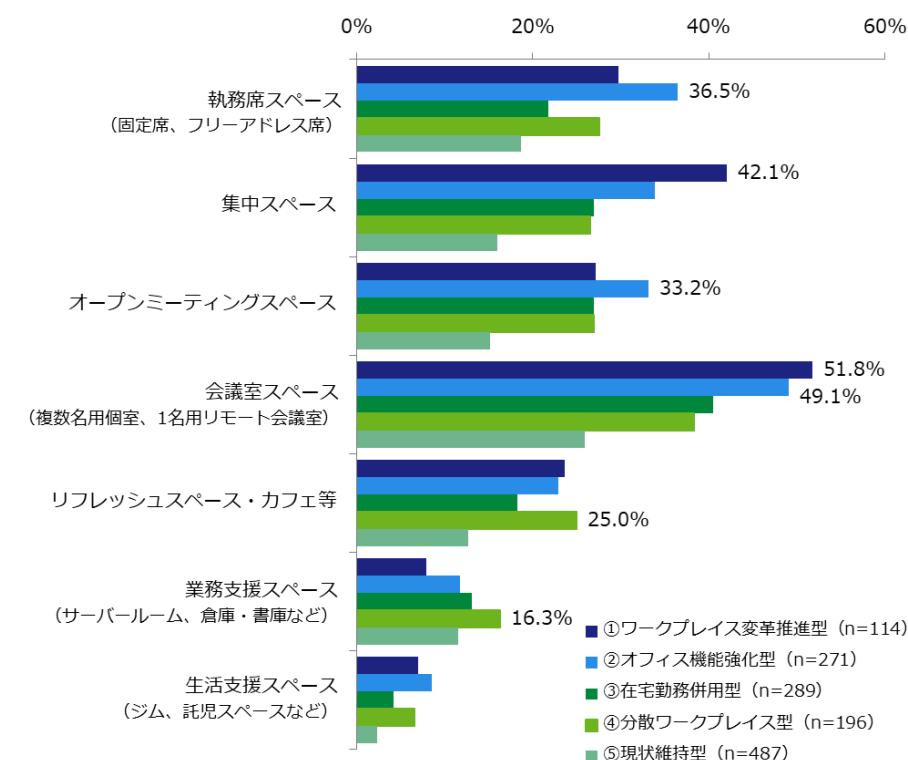
3.3. 今後のワークプレイス戦略の方向性

企業タイプを問わず、「会議室スペース」の拡充意向が1位

各企業タイプの今後のワークプレイス戦略の方向性にも異なる傾向がうかがえる。これらの違いを把握するため、オフィス内の各スペースの新設・増設意向を【図表10】に整理した。

- ①**ワークプレイス変革推進型**は「会議室スペース」や「集中スペース」の拡充意向が高く、個人・共同作業スペースの双方を強化する志向がうかがえる。
- ②**オフィス機能強化型**は「会議室スペース」や「執務席スペース」「オープンなミーティングスペース」などリアルなコミュニケーションの場の拡充を重視している。
- ③**在宅勤務併用型**は多くの項目で中位水準にとどまる。
- ④**分散ワークプレイス型**は「リフレッシュスペース・カフェ等」や「業務支援スペース」の拡充意向が他タイプに比べて高く、オフィス環境の快適性改善の意向がうかがえる。
- ⑤**現状維持型**は全般的に拡充意向が低い。

【図表10】オフィス内の各スペースの新設・増設意向



集計対象：全体／各スペースに対して「増やしたい」と回答した割合

3.3. 今後のワークプレイス戦略の方向性

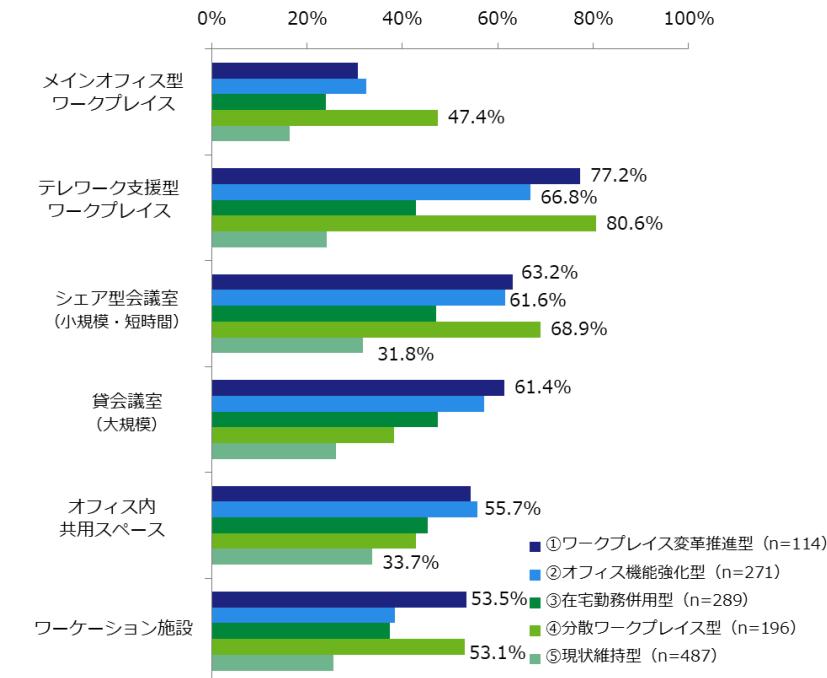
「テレワーク支援型ワークプレイス」「シェア型会議室」に高い関心、④分散ワークプレイス型が突出

各種フレキシブルオフィスの利用関心度を聞いた結果では、①ワークプレイス変革推進型、②オフィス機能強化型、④分散ワークプレイス型は「テレワーク支援型ワークプレイス」「シェア型会議室（小規模・短時間）」などオフィス機能を柔軟に補完・活用できるフレキシブルオフィスに対する関心が非常に高い【図表11】。

さらに①ワークプレイス変革推進型と④分散ワークプレイス型では「ワーケーション施設」への関心も高く、引き続き多様な働く場所を推進する志向がうかがえる。

一方、③在宅勤務併用型と⑤現状維持型は全体として関心度が低めであるが、「シェア型会議室」や「オフィスビル内共用スペース」などの選択肢への一定のニーズを示している。

【図表11】各種フレキシブルオフィス（*）の利用関心度



集計対象：全体／各種フレキシブルオフィスに対して「すでに利用している」「興味がある」と回答した割合の合計

*各種フレキシブルオフィスの詳細について、2025年7月30日公表「大都市圏オフィス需要調査2025春」参照
https://soken.xymax.co.jp/2025/07/30/2507-office_demand_survey_2025s/

4. おわりに

4. おわりに

本レポートでは、ワークプレイス戦略の違いから企業を5つのタイプに類型化し、それぞれの特徴や具体的な取り組み内容を明らかにした。

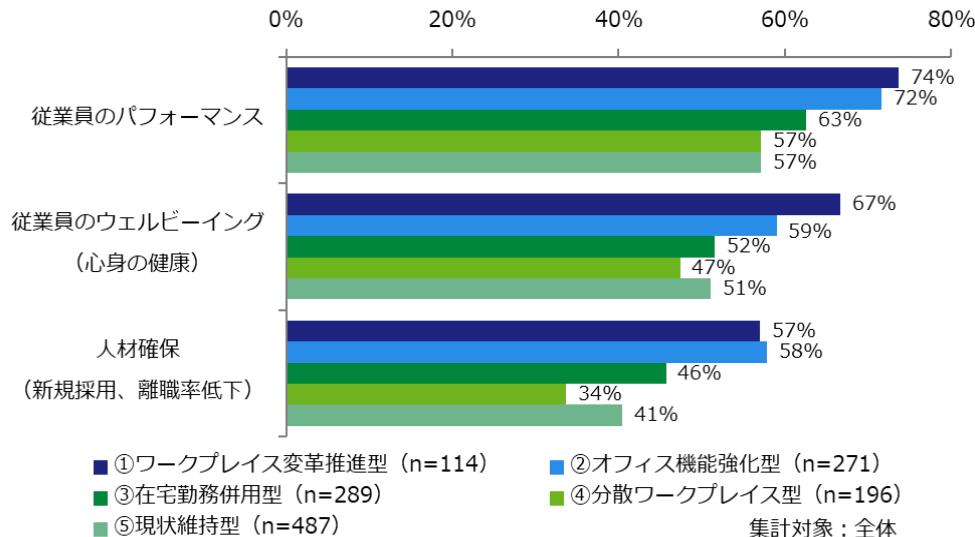
①ワークプレイス変革推進型と②オフィス機能強化型は異なる価値観や方向性を持ちながらも、他タイプに比べてワークプレイスへの投資に積極的であり、「従業員のパフォーマンス向上」「ウェルビーイングの促進」「人材確保」といった観点から、ワークプレイスが企業成果に寄与しているとの実感が強い傾向が確認された【図表12】。

一方、③在宅勤務併用型、④分散ワークプレイス型、⑤現状維持型は、現時点ではワークプレイス投資に慎重、または模索段階にあるものの、新しい働き方に適したワークプレイス環境づくりや外部ワークプレイスサービスの活用などそれぞれ今後に向けた特性の潜在的なニーズもうかがえる結果となつた。

企業を取り巻く環境が急激に変化するなかで、生産性向上や人材確保、変化への適応力の強化は、すべての企業にとって持続的成長に不可欠な経営課題である。そうしたなか、ワークプレイスを単なるコストではなく、戦略的な経営資源として捉え直す視点が、これまで以上に重要になっている。

もっとも、すべての企業が一律にハイブリッドワークや先進的なオフィス施策を導入すべきということではない。本分析が、各社において自社の事業特性や経営方針、人材戦略に即した「最適なワークプレイス」のあり方を再定義し、今後の戦略を検討する際の参考となれば幸いである。

【図表12】現在のワークプレイス環境の貢献度（*）



*ワークプレイス環境の貢献度：現在のワークプレイス環境が、「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指標に対して「貢献できている」と「やや貢献できている」と回答した割合の合計。

クラスター分析の概要

| | |
|-------|--|
| データ元 | 大都市圏オフィス需要調査2025春 https://soken.xymax.co.jp/2025/07/30/2507-office_demand_survey_2025s/ |
| 分析対象 | 首都圏のオフィスビルに入居する一般事務所用途テナント |
| 有効回答数 | 1,357件 |
| 分析方法 | <p>Gower距離とWard法による階層的クラスタリング クラスターを定義するための変数一覧 :</p> <ul style="list-style-type: none">● 出社率の実態● テレワークする場所の整備状況に関する項目 :<ul style="list-style-type: none">・在宅勤務導入の有無・サテライトオフィス導入の有無● メインオフィス施策に関する以下の項目 :<ul style="list-style-type: none">・オフィス施策を実施するうえで重視すること (*)・過去1年間におけるオフィス面積の変化・メインオフィス内のレイアウトの実態● 働き方に関する取り組み状況 (*) <p>* 「オフィス施策を実施するうえで重視すること」と「働き方に関する取り組み状況」に関しては、因子分析を実施し、得られた因子とその因子得点をクラスタリングの変数として用いた。</p> |