

# 大都市圏オフィスワーカー調査2025

## <詳細版>

---

ワーカーの働き方と価値観の変化を捉える

2025年11月21日

ザイマックス総研

# 調査概要

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、2016年から定期的に調査を行ってきた。

本レポートは、2025年9月に実施した10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＞

・2024年12月9日公表「大都市圏オフィスワーカー調査2024」

[https://soken.xymax.co.jp/2024/12/09/2412-worker\\_survey\\_2024/](https://soken.xymax.co.jp/2024/12/09/2412-worker_survey_2024/)

調査期間	2025年9月
調査対象	<p>①スクリーニング調査…職業が「経営者・役員、会社員、自営業、自由業」の調査対象地域に住む20～69歳の男女を対象に実施</p> <p>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、自営業主（商店主以外）」、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</p>
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	男性20-29歳	85 (2.1%)	従業員規模	1~9人	485 (11.8%)	業種	製造業	825 (20.0%)
	男性30-39歳	254 (6.2%)		10~49人	493 (12.0%)		情報通信業	619 (15.0%)
	男性40-49歳	561 (13.6%)		50~99人	327 (7.9%)		卸売業、小売業	480 (11.7%)
	男性50-59歳	1,013 (24.6%)		100~299人	564 (13.7%)		サービス業（他に分類されないもの）	386 (9.4%)
	男性60歳以上	797 (19.3%)		300~999人	605 (14.7%)		金融業、保険業	385 (9.3%)
	(男性全体)	2,710 (65.8%)		1,000~2,999人	514 (12.5%)		建設業	280 (6.8%)
	女性20-29歳	159 (3.9%)		3,000人以上	1,024 (24.9%)		不動産業、物品賃貸業	235 (5.7%)
	女性30-39歳	371 (9.0%)		わからない	108 (2.6%)		学術研究、専門・技術サービス業	187 (4.5%)
	女性40-49歳	380 (9.2%)		一般事務・受付・秘書	952 (23.1%)		運輸業、郵便業	157 (3.8%)
	女性50-59歳	382 (9.3%)		営業職	910 (22.1%)		医療、福祉	111 (2.7%)
雇用形態	女性60歳以上	118 (2.9%)	職種	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	763 (18.5%)		教育、学習支援業	83 (2.0%)
	(女性全体)	1,410 (34.2%)		総務・人事・経理	756 (18.3%)		電気・ガス・熱供給・水道業	64 (1.6%)
	会社・団体の役員	324 (7.9%)		経営・企画	352 (8.5%)		生活関連サービス業、娯楽業	58 (1.4%)
	会社員・団体職員（管理職）	989 (24.0%)		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	120 (2.9%)		宿泊業、飲食サービス業	48 (1.2%)
	会社員・団体職員 (管理職以外の正社員・正職員)	1,973 (47.9%)		調査分析・特許法務などの事務系専門職	66 (1.6%)		複合サービス業務	37 (0.9%)
会社員・団体職員 (正社員以外・正職員以外)	670 (16.3%)	その他		201 (4.9%)	公務（他に分類されるものを除く）		30 (0.7%)	
	自営業主（商店主以外）	164 (4.0%)					農業、林業	4 (0.1%)
							鉱業、採石業、砂利採取業	2 (0.0%)
							漁業	1 (0.0%)
							その他／分類不能の産業	128 (3.1%)

## 1. 働き方の実態（P.5～）

- オフィス出社とテレワークの状況を聞いたところ、「完全出社」が53.9%と、2023年調査以降大きな変化はみられなかった。オフィス所在地別では「完全出社」の割合は首都圏で46.9%、地方都市では6割前後となった。
- 「在宅勤務」と「サテライトオフィス勤務」の実施状況は「在宅勤務」が44.3%、「サテライトオフィス勤務」が8.3%と、2023年調査以降大きな変化はみられなかった。オフィス所在地別では、首都圏は「在宅勤務」を実施している割合が5割以上であり、地方都市と比べて10ポイント以上高かった。一方、「サテライトオフィス勤務」を実施している割合は、地域による差は少なかった。
- 働き方に関する施策について、副業・兼業やワーケーション、二拠点居住といった比較的先進的な施策は、現在の利用率は低いものの、一定のニーズがみられた。
- 在籍するオフィス内のレイアウトについて、「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」、「仮眠室、マッサージルームなど」は現在利用していると回答した割合に対してニーズが高く、オフィスにはウェルビーイングの実現やオンオフの切り替えがしやすいレイアウトの整備が求められていることがうかがえる。

## 2. 価値観（P.20～）

- 現在の働き方では「完全出社」が過半数であったが、理想の働き方は「完全出社」（40.8%）をおさえ「ハイブリッドワーク」（44.9%）が最多であった。特に、「20代」と「30代」の「完全出社」の割合は、理想が実態よりも15ポイント以上低く、若年層は柔軟な働き方を志向する傾向がみられた。
- DX化による仕事への影響や変化について聞いたところ、「すでに影響がある」と回答した割合は6.2%にとどまったものの、「今後（やや）影響があると思う」割合も合わせると過半数がDX化による影響があると感じていることがわかった。

## 3. 評価とニーズ（P.26～）

- 普段、働く場所を自律的に選ぶことができていると回答した割合は41.4%で、できていない（45.5%）と回答した割合を下回った。
- 働く環境は会社や仕事に対するエンゲージメントに「影響する」と回答したワーカーは69.2%であった。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た。
- 働き方に対する満足度では、約半数のワーカーは現在の働き方に満足していない。年代別でみると「30代」の満足度が総合的に最も低い。
- 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」（44.3%）と「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（39.9%）が突出して高かった。特に「30代」は「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」などの項目が不満である割合がほかの年代に比べて高かった。
- 会議や打ち合わせに関する不満・課題で最も多かったのは「会議室・リモート会議用個室などが不足している」（54.2%）であった。
- 現在の勤務先からの転職意向がある割合は全体で30.3%となった。若年層ほど転職意向が高い。
- 出社したいオフィスの条件は、「働きやすい環境が整っている」がトップであった。30代のニーズに着目すると、「業務に集中しやすい」、「コミュニケーションがとりやすい（雑談等）」、「業務上のコミュニケーションがとりやすい（交渉等）」などの項目はほかの年代よりも高い。

# 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

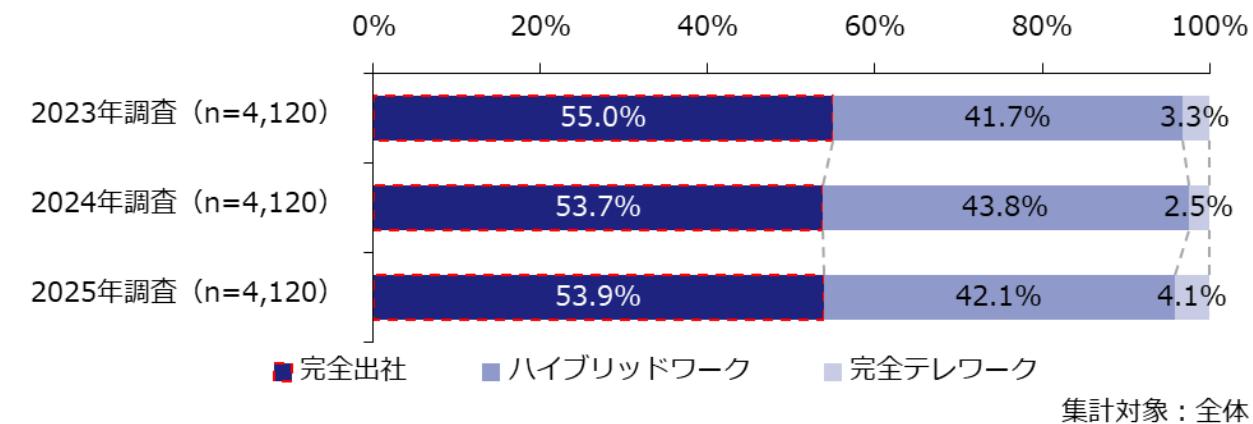
## 1.1. 出社とテレワーク

## ワーカーの働き方は「完全出社」が53.9%と過去調査から横ばい

調査対象者の働き方を「完全出社」「ハイブリッドワーク」「完全テレワーク」の3つに分類し経年でみた【図表1】。

世の中では出社回帰の方針を打ち出す企業の動きもみられるなか、今回調査では53.9%で、2023年調査以降「完全出社」の割合に大きな変化はみられなかった。

【図表1】オフィス出社とテレワークの状況

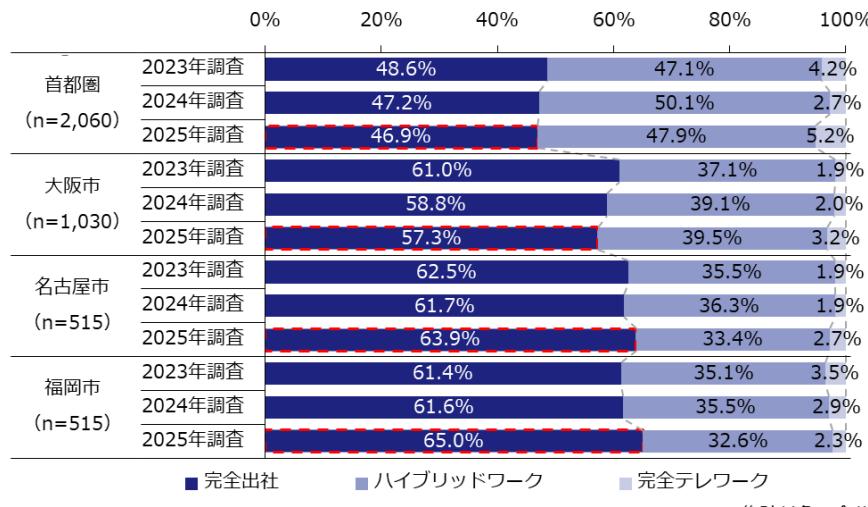


## エリア、従業員規模問わず、オフィス出社とテレワークの状況に大きな変化はない

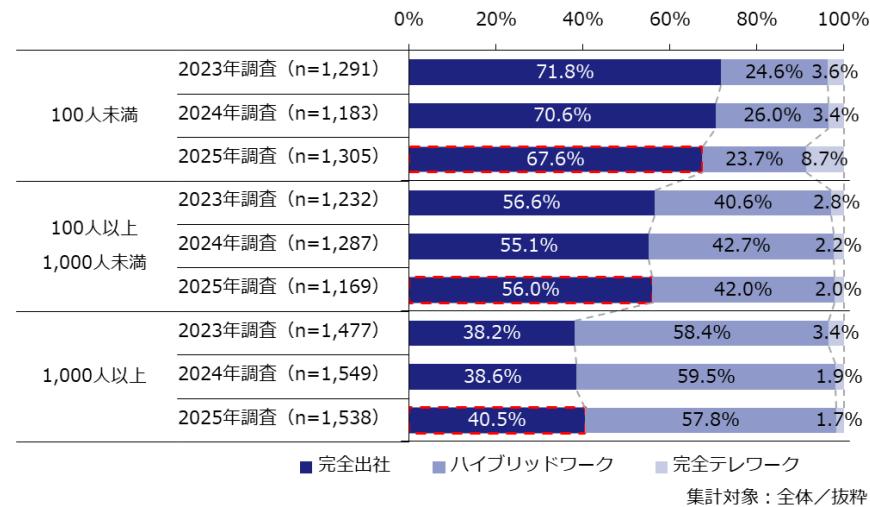
【図表1】をオフィス所在地別にみたものが【図表2】である。2025年調査では首都圏において「完全出社」であるワーカーの割合は46.9%、地方都市では6割前後であった。いずれの地域でも働き方に大きな変化はみられなかった。

同様に勤務先の従業員規模別にみたところ、今回調査では「100人未満」の小規模企業に勤めるワーカーの「完全出社」が67.6%であるのに対し、「1,000人以上」の大企業では40.5%にとどまっており、大規模であるほどテレワークをしている割合が高い【図表3】。経年ではいずれの従業員規模でも「完全出社」の割合に大きな増減はみられなかった。なお、「100人未満」の「完全テレワーク」の増加は、今回から自営業を調査対象に含めた影響が大きいとみられる。

【図表2】<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3】<勤務先の従業員規模別> オフィス出社とテレワークの状況

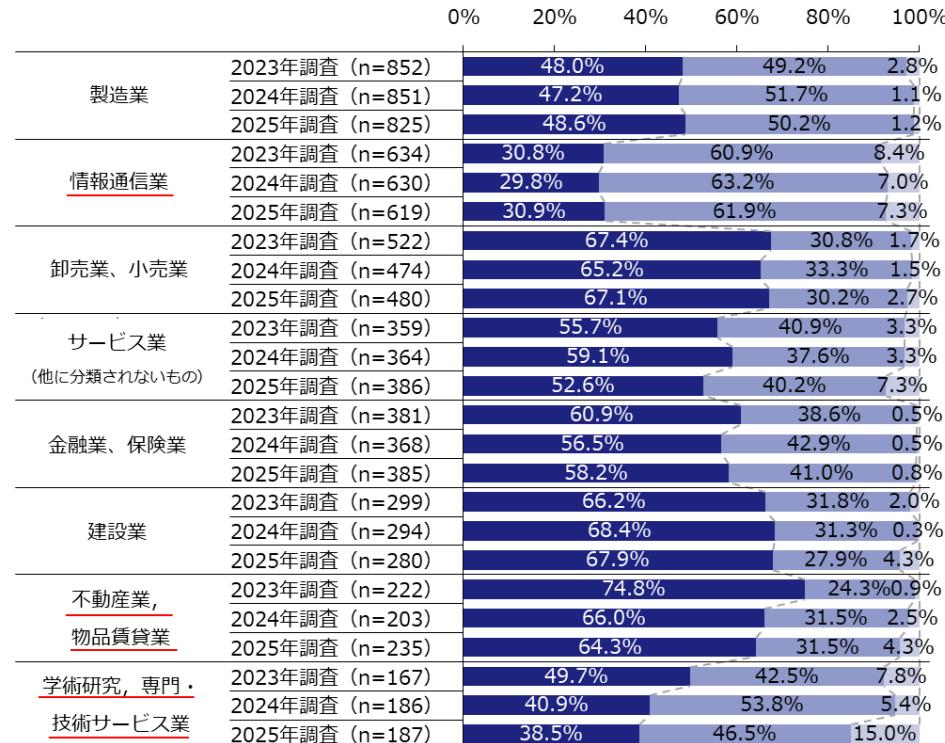


## 「情報通信業」の「完全出社」の割合は3割程度でほかの業種と比べて低い

【図表1】を業種別にみたものが【図表4】である。業種によりオフィス出社とテレワークの状況には差がみられ、「情報通信業」ではほかの業種に比べ「完全出社」（30.9%）の割合が低く、「完全テレワーク」（7.3%）の割合がやや高い傾向にある。

2023年調査以降、ほとんどの業種で働き方に変化がみられない一方で、「不動産業, 物品賃貸業」や「学術研究, 専門・技術サービス業」では「完全出社」の割合が減少傾向であった。「学術研究, 専門・技術サービス業」では、「完全テレワーク」の割合の増加もみられた。

【図表4】<業種別> オフィス出社とテレワークの状況



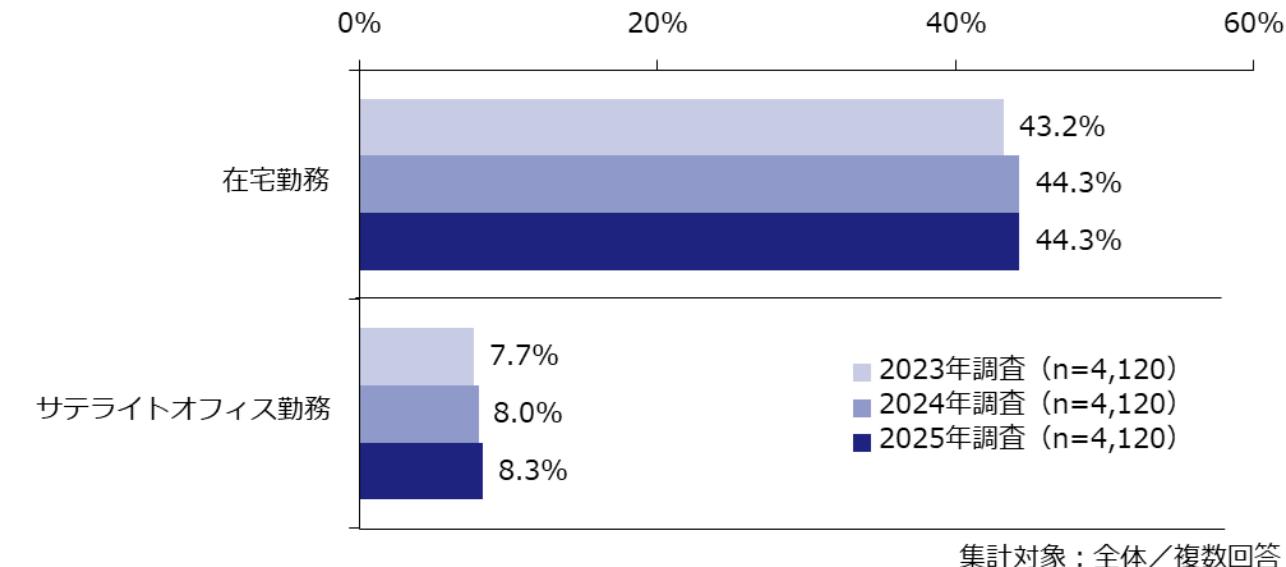
■ 完全出社 ■ ハイブリッドワーク ■ 完全テレワーク  
集計対象：全体／抜粋

## 在宅勤務の実施率は4割程度、サテライトオフィス勤務の実施率は1割弱で推移している

テレワーク施策として「在宅勤務」と「サテライトオフィス勤務」の実施状況を経年でみた【図表5】。

「在宅勤務」は44.3%、「サテライトオフィス勤務」は8.3%と、どちらも2023年調査以降実施率に大きな変化はみられなかった。

【図表5】在宅勤務とサテライトオフィスの実施率



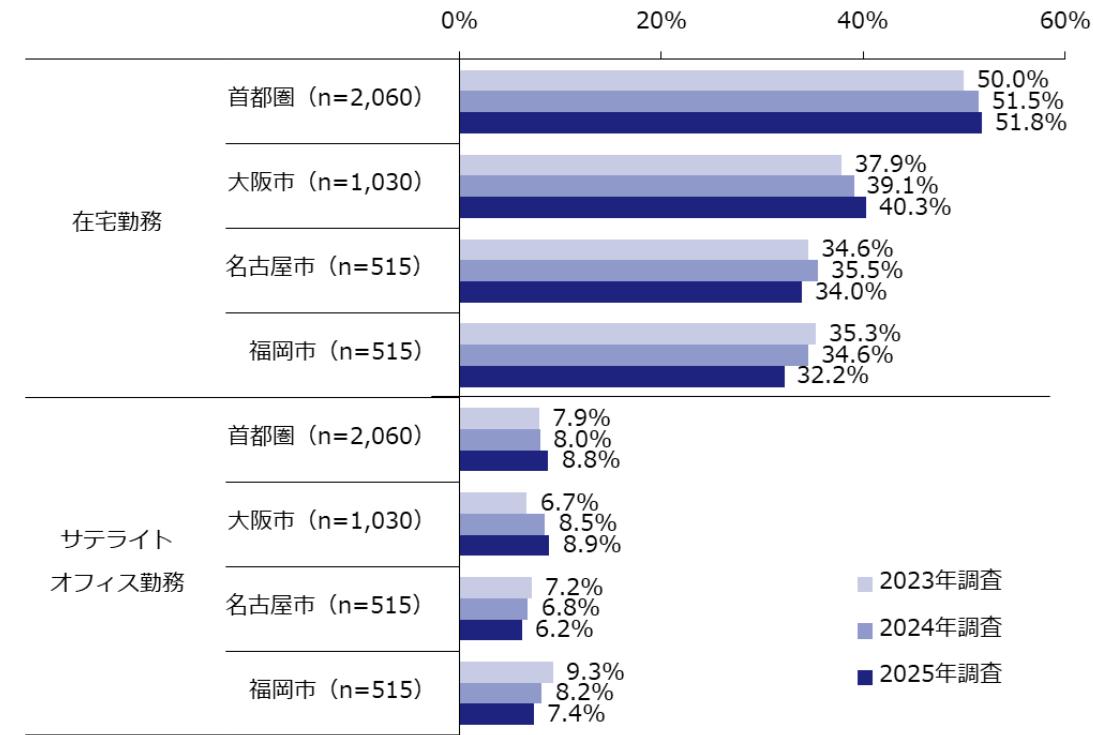
## 首都圏は在宅勤務を実施する割合が地方都市と比べて10ポイント以上高い

【図表5】の結果をオフィス所在地別にみると、首都圏で「在宅勤務」を実施しているワーカーは5割以上となっており、地方都市に比べて10ポイント以上高いことがわかった【図表6】。

一方、「サテライトオフィス勤務」を実施している割合は、首都圏8.8%、大阪市8.9%、名古屋市6.2%、福岡市7.4%と地域による差は少ない。

経年比較をみてみると、在宅勤務、サテライトオフィスともにいずれの地域でも、過去調査からの大きな変化はみられなかった。

【図表6】<オフィス所在地別> 在宅勤務とサテライトオフィスの実施率



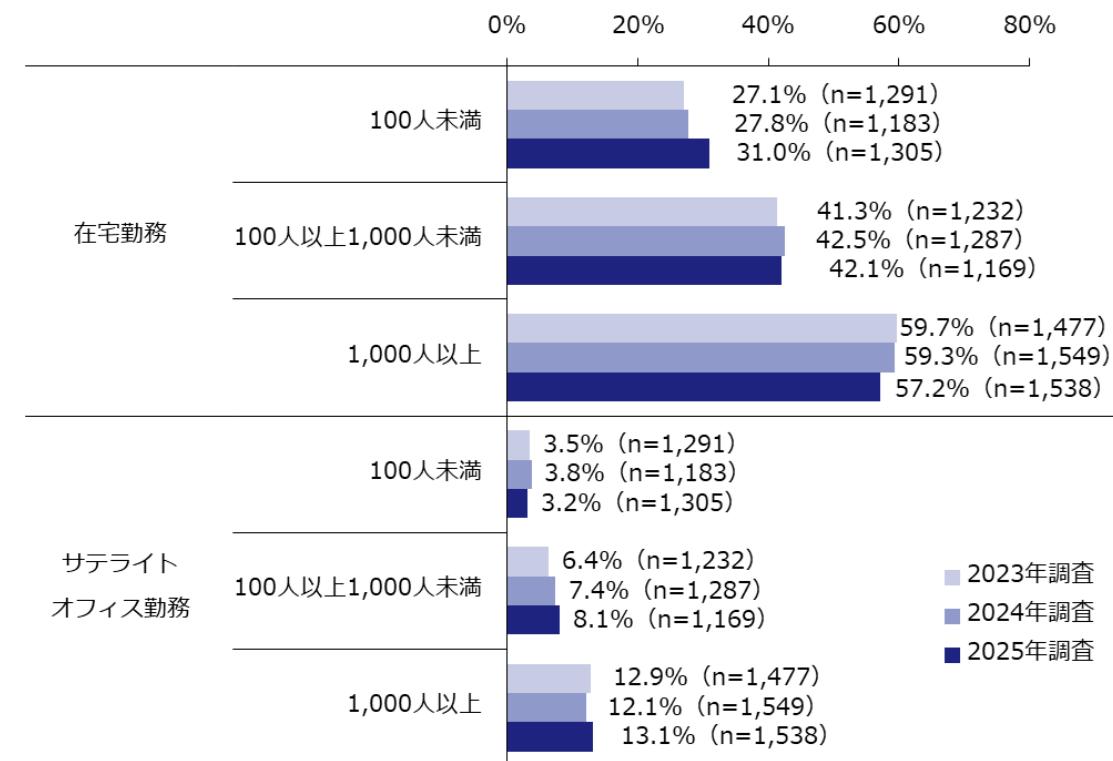
集計対象：全体／複数回答

## 「在宅勤務」も「サテライトオフィス勤務」も大規模企業に勤めるワーカーほど実施率が高い

次に勤務先の従業員規模別にみると、「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」とともに勤務先が大規模企業である程、実施率が高いことがわかった【図表7】。

在宅勤務実施率は、「100人未満」の小規模企業に勤めるワーカーでは増加傾向がみられる一方、「1,000人以上」の大規模企業ではわずかながら減少の動きもみられ、今後は企業規模ごとに異なる方向性の変化が進む可能性がある。

【図表7】<勤務先の従業員規模別> 在宅勤務制度とサテライトオフィスの実施率



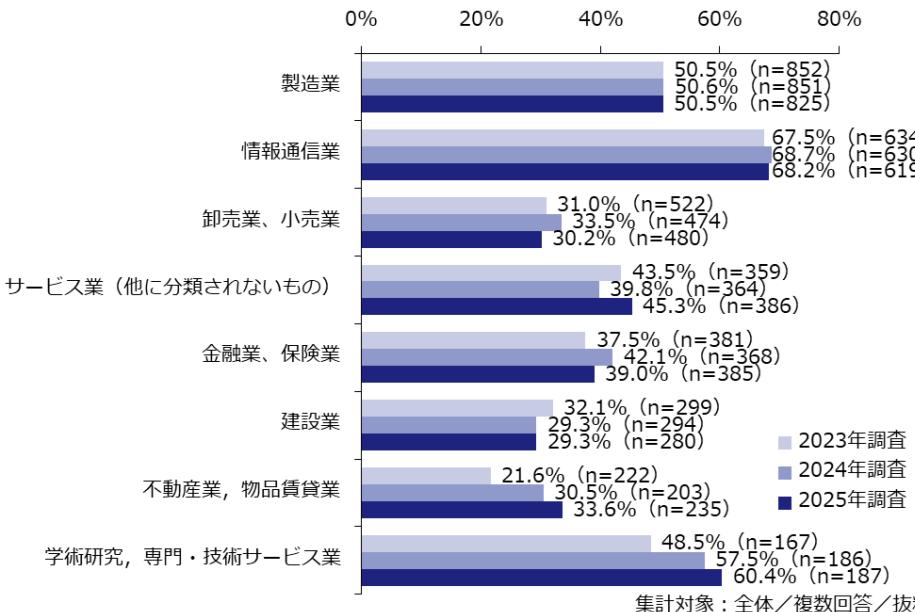
集計対象：全体／複数回答／抜粋

## 「情報通信業」では7割近くのワーカーが「在宅勤務」を実施している

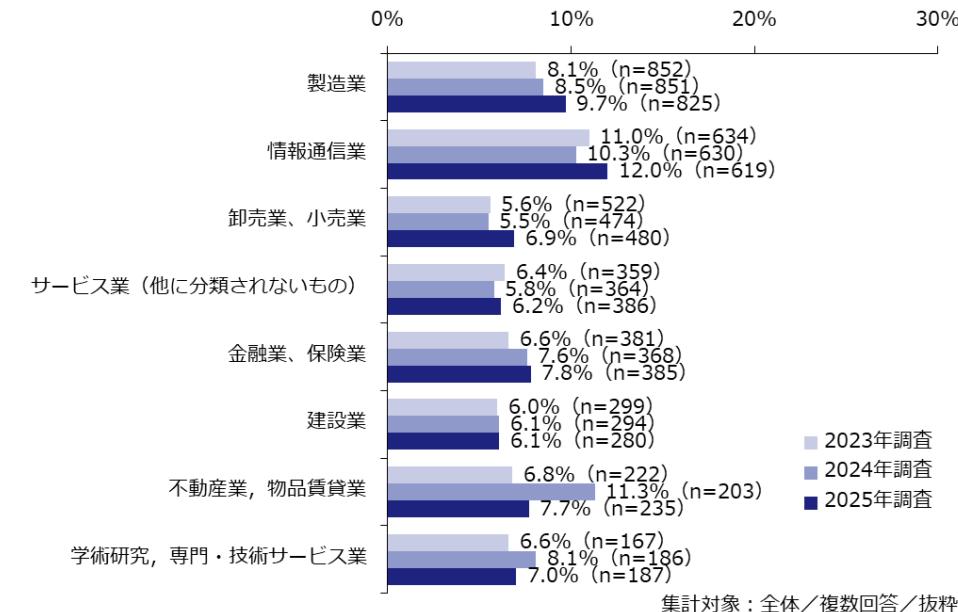
同様に、業種別にみた結果が【図表8・9】である。

「在宅勤務」の実施率は業種により差がみられ、最も実施率の高い「情報通信業」では7割近くにのぼった。「情報通信業」は「サテライトオフィス勤務」の実施率もほかの業種と比べて高い傾向にあり、2025年調査では12.0%が導入していた。

【図表8】<業種別> 在宅勤務制度の実施率



【図表9】<業種別> サテライトオフィス勤務の実施率

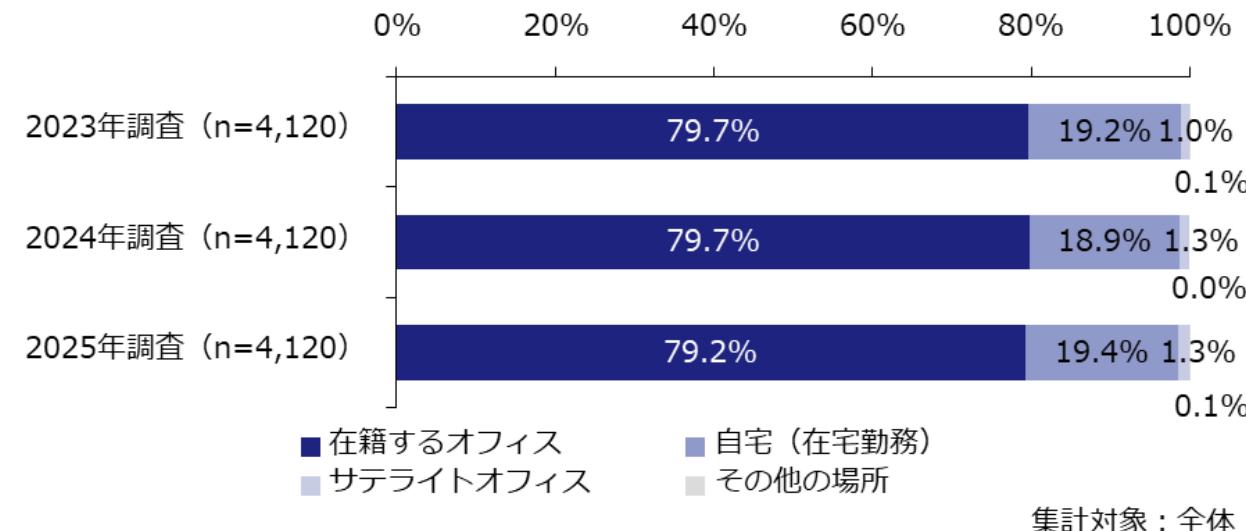


## 過去調査から引き続き「在籍するオフィス」で働く時間割合が約8割

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、平均を示した【図表10】。

過去調査から引き続き「在籍するオフィス」で働く時間割合が約8割で推移している。また、それ以外の時間、つまりテレワークする時間の大部分を「自宅（在宅勤務）」が占めている傾向も過去と同様であり、全体として2023年調査以降ワーカーの働き方に大きな変化はなかった。

【図表10】働く場所ごとの時間配分

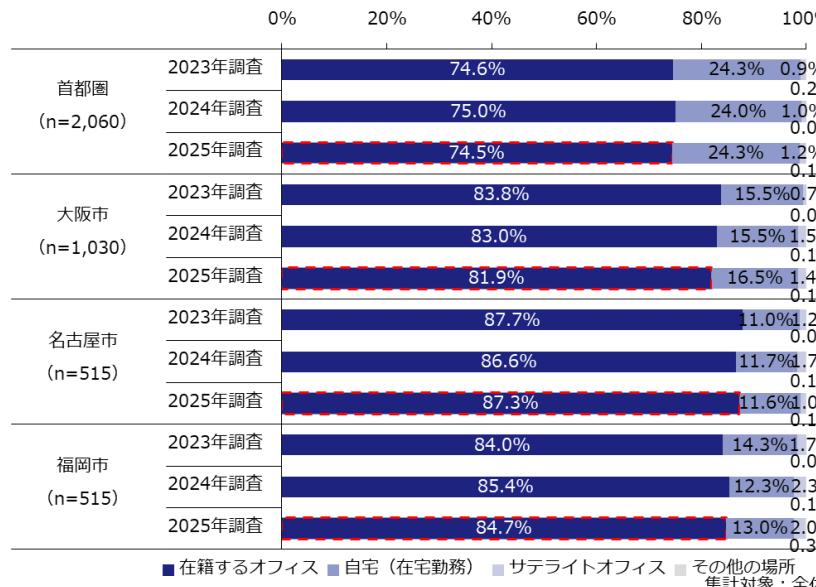


## 首都圏のワーカーや大規模企業に勤めるワーカーはテレワークの時間が比較的多い

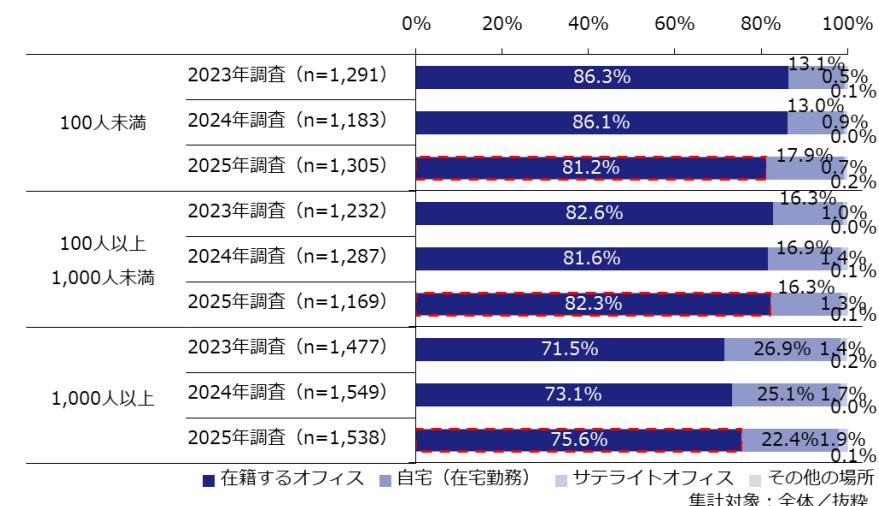
【図表10】の結果をオフィス所在地別にみると、「在籍するオフィス」で働く時間割合は、首都圏で74.5%、そのほかの地域では8割超となった。過去調査から継続して、地方都市では首都圏よりも「在籍オフィス」で働く時間割合がやや高い。

同様に勤務先の従業員規模別にみると、大規模企業に勤めるワーカーは「在籍するオフィス」で働く時間割合がやや低いことがわかる【図表12】。「在籍するオフィス」で働く時間は、「100人未満」の小規模企業でやや減少傾向、「1,000人以上」の大規模企業でやや増加傾向がみられ、大規模企業では働く場所ごとの時間配分に出社回帰の影響が表れ始めている可能性がある。

【図表11】<オフィス所在地別> 働く場所ごとの時間配分



【図表12】<勤務先の従業員規模別> 働く場所ごとの時間配分

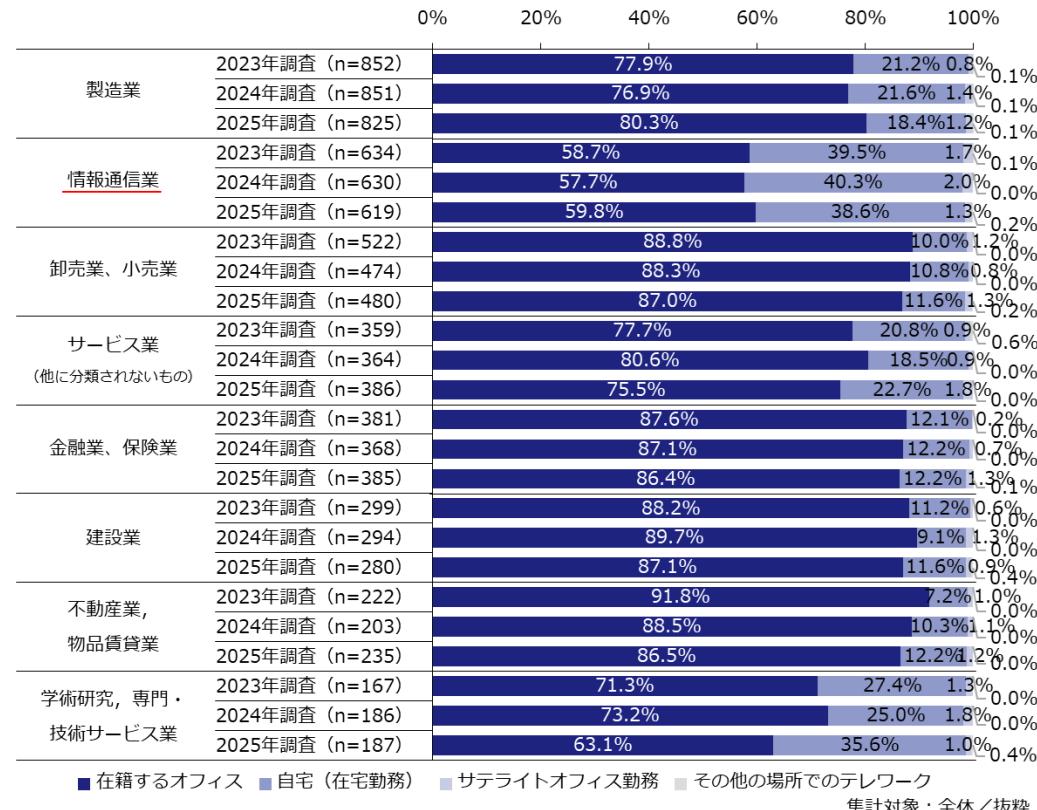


# 「情報通信業」のワーカーは平均で約4割の時間をテレワークで働いている

働く場所ごとの時間配分を業種別にみたものが【図表13】である。

【図表8・9】から、テレワーク施策の実施率が高いことが確認できた「情報通信業」のワーカーは、平均で約4割の時間をテレワークで働いている。ただし、ほかの業種と同様に、テレワークの時間のほとんどは「自宅（在宅勤務）」で働いている。

【図表13】<業種別> 働く場所ごとの時間配分



## 1.2. 働き方に関する施策

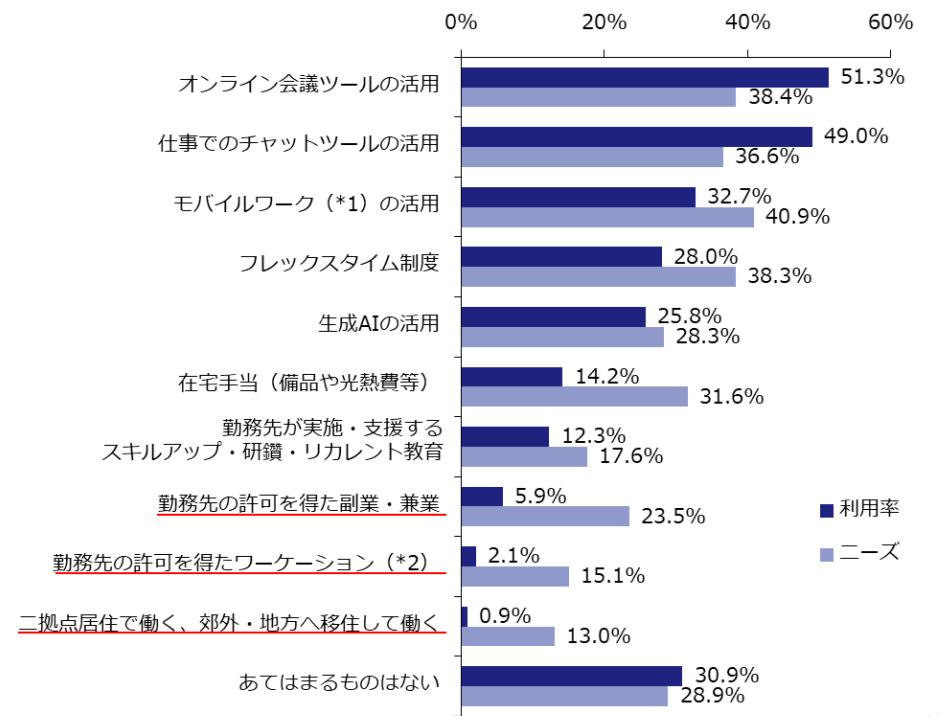
# 「副業・兼業」「ワーケーション」「二拠点居住」は現在の利用率は低いがニーズは高い

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（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14】。

現在の利用率では、「オンライン会議ツールの活用」（51.3%）が最高となった。「仕事でのチャットツールの活用」（49.0%）、「モバイルワークの活用」（32.7%）といった、テレワークの実施に伴って導入される施策が続いた。

「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」といった比較的先進的な施策は、現在の利用率は低いものの、一定のニーズがみられ、今後はニーズに牽引されて導入・利用が進む可能性がある。

【図表14】働き方に関する施策の利用率とニーズ



集計対象：全体（n=4,120）／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。

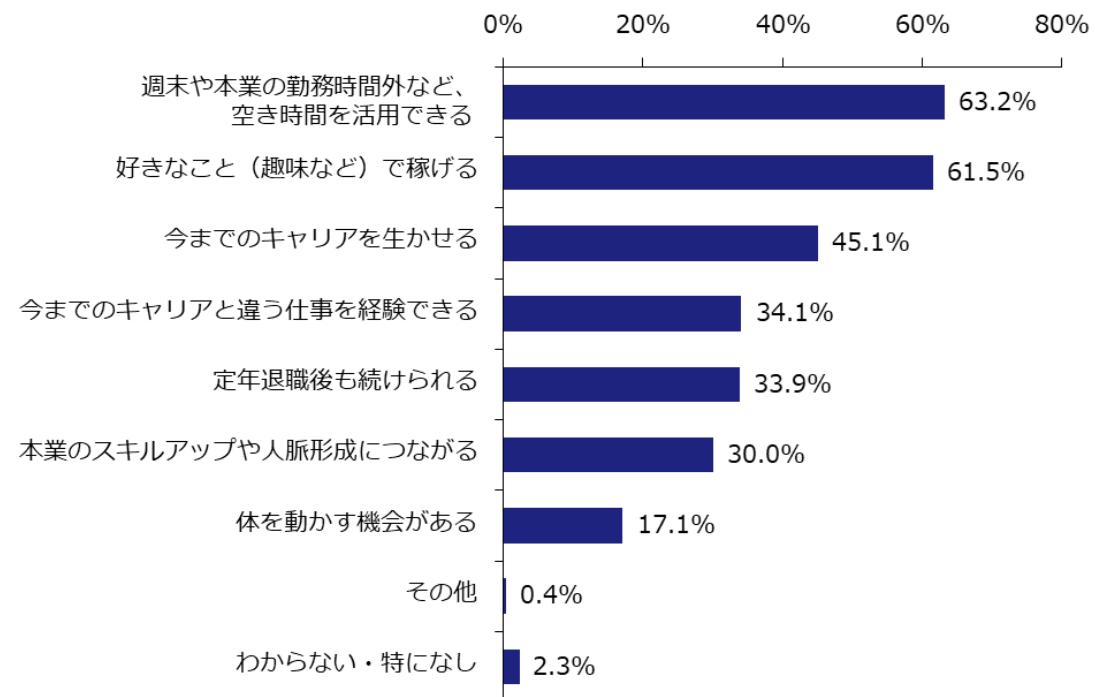
## 1.2. 働き方に関する施策

## 「空き時間を利用できる」「好きなこと(趣味など)で稼げる」タイプの副業が人気

働き方に関する施策（【図表14】）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15】。

「週末や本業の勤務時間外など、空き時間を活用できる」（63.2%）、「好きなこと（趣味など）で稼げる」（61.5%）が上位にあがった。

【図表15】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（n=967）／複数回答

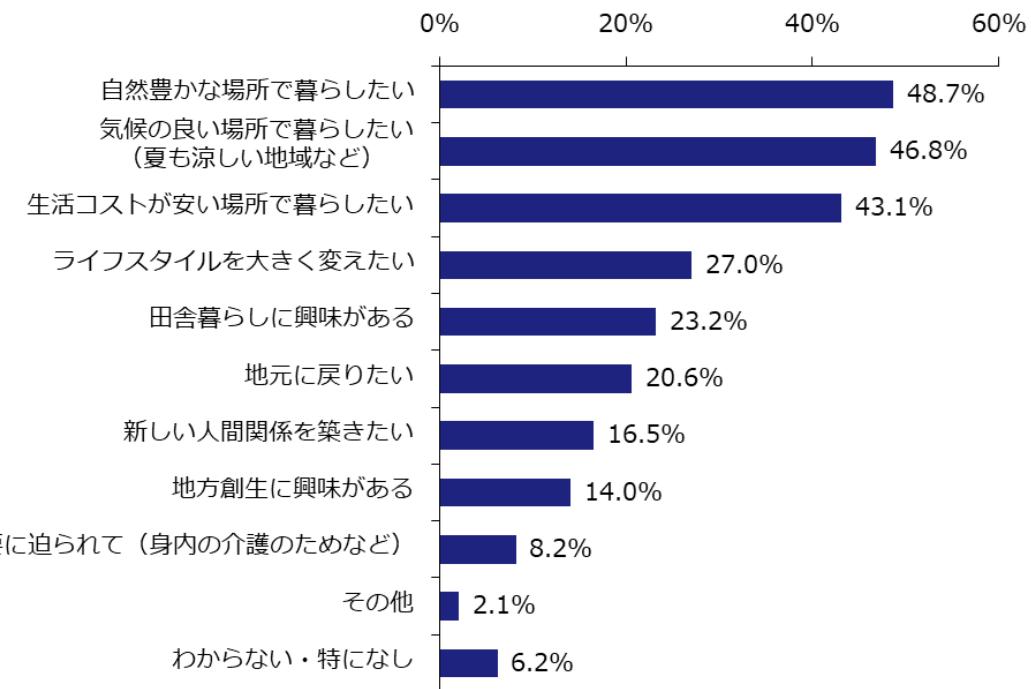
## 1.2. 働き方に関する施策

## 二拠点居住や移住に対し、生活環境(自然の豊かさや気候、経済面)向上を期待している

働き方に関する施策（【図表14】）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16】。

「自然豊かな場所で暮らしたい」（48.7%）や「気候の良い場所で暮らしたい（夏も涼しい地域など）」（46.8%）、「生活コストが安い場所で暮らしたい」（43.1%）といった、生活環境の向上に関する項目が上位にあがつた。

**【図表16】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（n=534）／複数回答

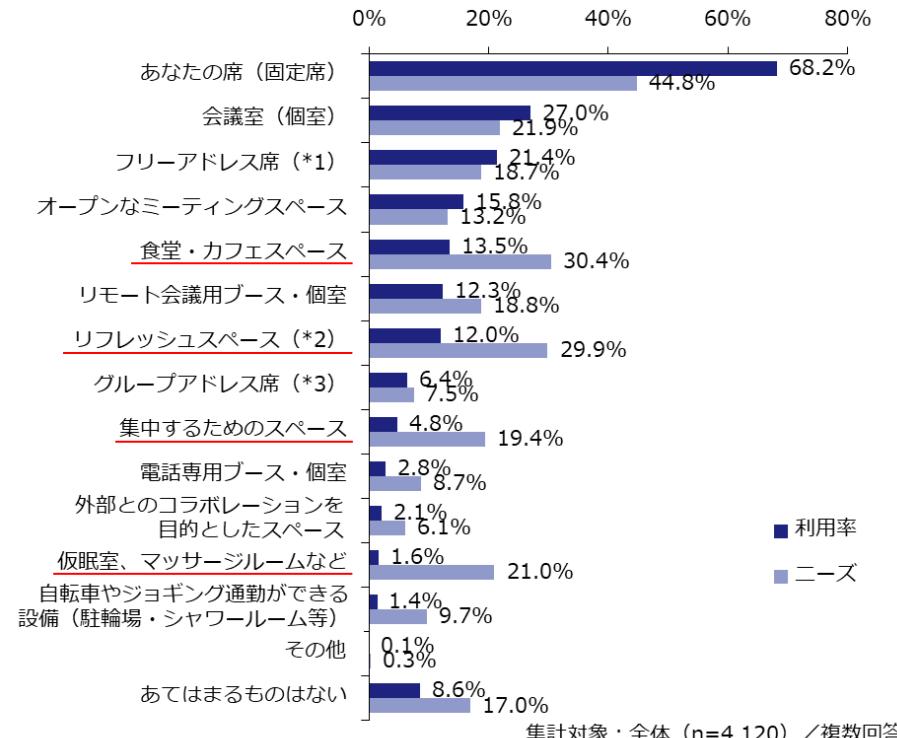
## オフィスには、集中スペースやリラックスのためのスペースが求められている

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、今後オフィスにあってほしいと思うもの（ニーズ）を聞いた【図表17】。

現在の利用率は、「あなたの席（固定席）」（68.2%）が最も高かったが、ニーズとしては44.8%にとどまり、テレワークやフリーアドレスを活用し働く場所を柔軟に選びたいという志向がうかがえる。

また、「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」、「仮眠室、マッサージルームなど」は現在の利用率に対してニーズが高く、オフィスにはウェルビーイングの実現やオンオフの切り替えがしやすいレイアウトの整備が求められているといえよう。

【図表17】オフィス内のレイアウトの利用率とニーズ



\*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も利用される。

\*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. 價値観

---

1. 理想の働き方
2. DX化による仕事への影響

## 2.1. 理想の働き方

## 現在の働き方は「完全出社」が過半数だが、理想の働き方は「ハイブリッドワーク」が最多

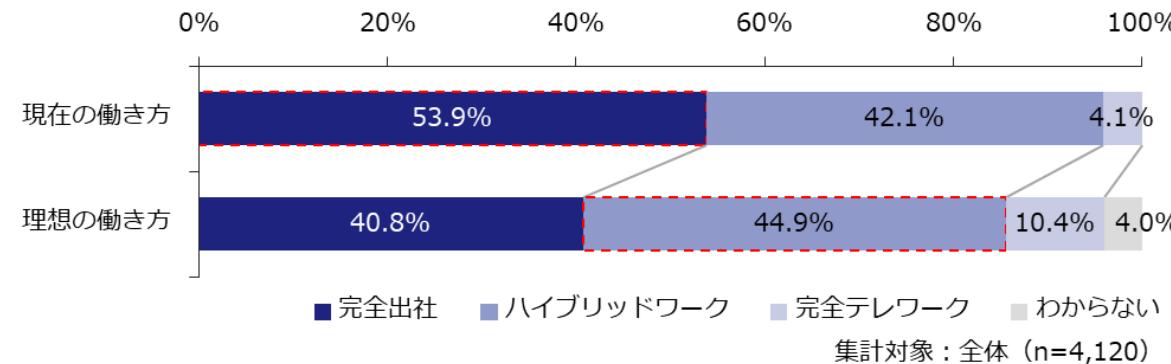
「完全出社」、「ハイブリッドワーク」、「完全テレワーク」という3種類のうち、理想に最も近い働き方を聞き、現在の働き方（【図表1】）と並べたものが【図表18】である。

現在の働き方では「完全出社」が過半数であったが、理想の働き方は「完全出社」（40.8%）をおさえ「ハイブリッドワーク」（44.9%）が最も多かった。また、約1割のワーカーは「完全テレワーク」を理想としている。

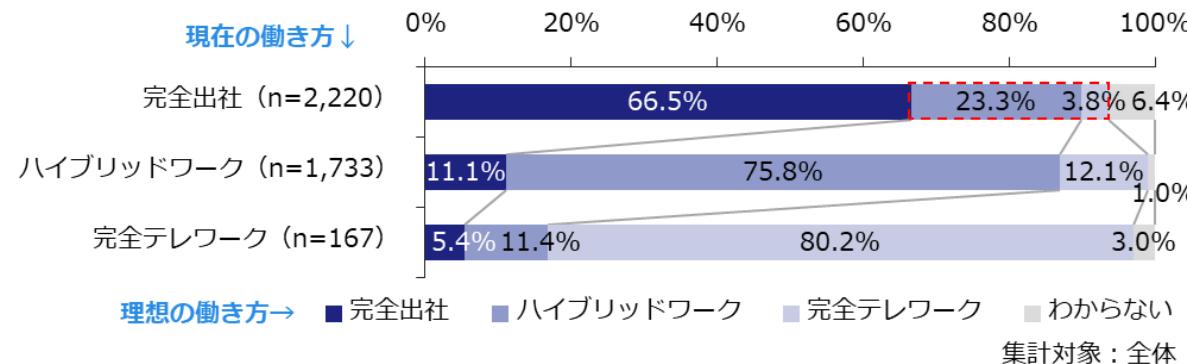
現在の働き方別に理想の働き方をみたところ、現在の働き方と理想の働き方が一致している人がどのグループも約7～8割と多数派であった【図表19】。

ただし、現在は完全出社をしているワーカーのうち27.1%はテレワーク（「ハイブリッドワーク」と「完全テレワーク」）を理想としていた。

【図表18】現在の働き方（上）と理想の働き方（下）



【図表19】<現在の働き方別> 理想の働き方



## 2.1. 理想の働き方

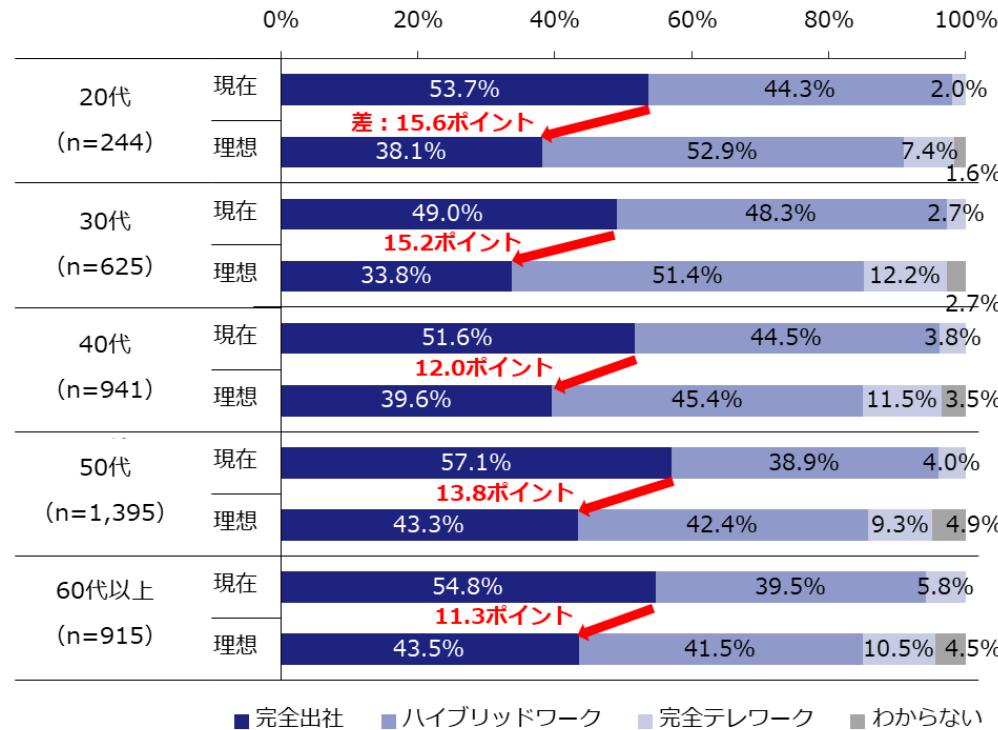
## 年代を問わず、現在の働き方と比べてテレワークを望む割合が高い

現在の働き方と理想の働き方（【図表18】）を年代別に比較した【図表20】。

すべての年代で、「ハイブリッドワーク」や「完全テレワーク」を理想とする人の割合が、現在そうした働き方をしている人の割合を上回っており、テレワークへのニーズの強さがうかがえる。

特に「20代」と「30代」の「完全出社」の割合は、理想が現実より15ポイント以上低く、毎日同じオフィスに出社する固定的な働き方ではなく、ハイブリッドワーク、テレワークといった柔軟な働き方を志向する傾向がみられる。

【図表20】<年代別>現在の働き方と理想の働き方



集計対象：全体

## 過半数のワーカーが、DX化による仕事への影響が「ある」「今後(やや)あると思う」と回答

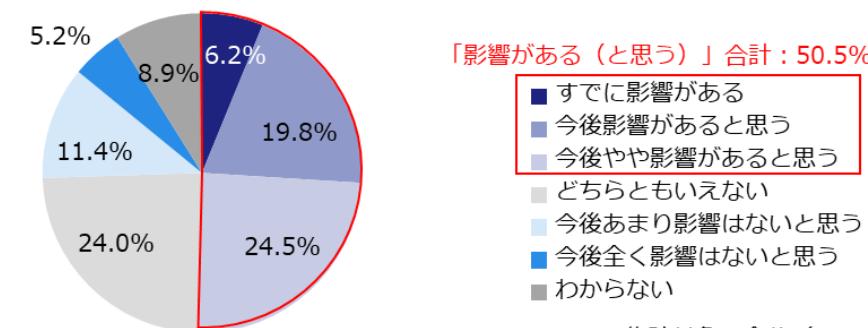
近年、生成AIをはじめとするDXの進展により、一部のデスクワークが機械化・無人化され、人間の仕事が変化したり代替されたりする可能性が指摘されている。

そこで、現在、また今後2~3年において、DX化（生成AI活用やロボット導入など）による仕事への影響や変化があると思うかについて聞いた【図表21】。

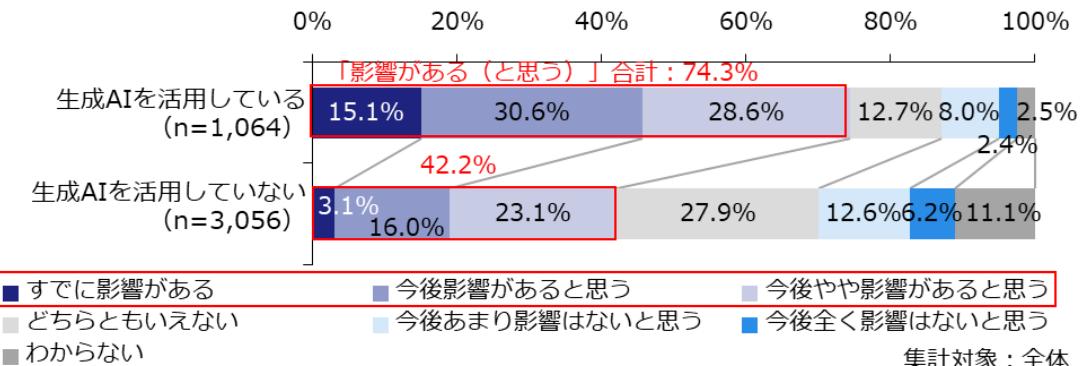
「すでに影響がある」と回答した割合は6.2%にとどまったものの、「今後（やや）影響があると思う」割合も合わせると過半数がDX化による影響があると感じていることがわかった。

この結果を、「生成AIの活用」（【図表14】）の有無によって比較した【図表22】。生成AIを活用しているワーカーは、「すでに影響がある」が15.1%、「今後（やや）影響があると思う」割合もあわせると74.3%にのぼり、活用していないワーカーの42.2%を大きく上回る。実際にDX技術を活用している層ほど、仕事への影響や変化をより強く認識していることわかった。

【図表21】 DX化による仕事への影響



【図表22】 <「生成AIの活用」有無別> DX化による仕事への影響

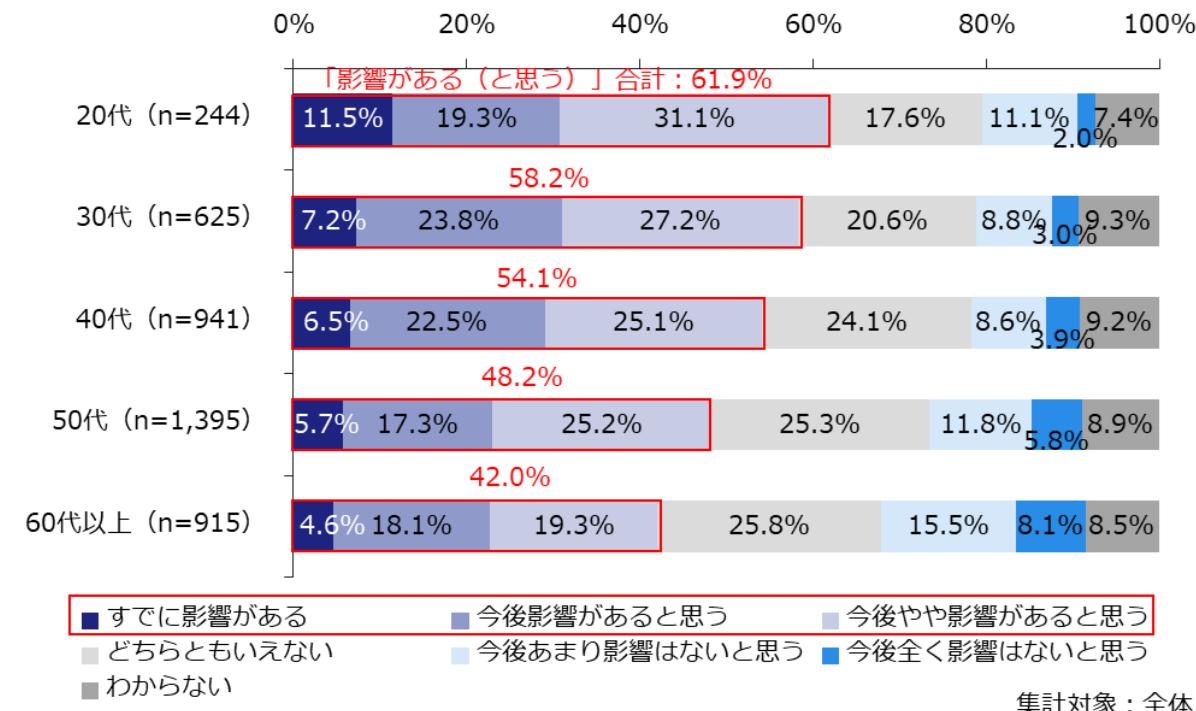


## 2.2. DX化による仕事への影響

## 若年層ほどDX化による仕事への影響を感じている

【図表21】の結果を年代別にみたところ、「20代」では「すでに影響がある」「今後（やや）影響があると思う」の合計が61.9%にのぼり、若年層ほどDX化による仕事への影響を感じていることがわかった【図表23】。

【図表23】&lt;年代別&gt; DX化による仕事への影響



## DX化による仕事への影響(自由回答、一部抜粋・編集)

【図表21】で「すでに影響がある」「今後（やや）影響があると思う」と回答したワーカーに、具体的にはどのような影響や変化があるかを聞いた。以下に、どのような業務に影響があるか、DX化の進展による効果および不安・課題について抜粋しました。

### 影響のある業務

資料作成、文章要約、翻訳、調査、データ入力、コーディングなど、主に事務作業・単純作業で影響があるとの声が多くあげられた。それ以外でも、アイデア出しや簡易デザイン、受付・警備の機械化に関するコメントもみられた。

### 感じている・期待する効果

業務効率化や時短、生産性向上、属人化の解消、創造的業務へのシフトなど、働き方の質の向上を期待するコメントが多く見られた。

- ・「無駄な作業が減った」
- ・「半日の仕事が30分になる」
- ・「今より少ない人数で業務が回せるようになる」
- ・「以前のようにベテラン揃いでなくても対応できるようになっている」
- ・「創造的な業務に集中できるようになる」
- ・「人間がする仕事量や内容が変わる」

### 感じている不安や課題

仕事の代替、求められるスキルの高度化、AIの成果の取り扱い、独自性・創造性の低下、業務の変化への対応、コミュニケーション不足など、多様な懸念が示された。

- ・「生成AIを使ったデザインやイラストが増えており、プロは不要になってきている」
- ・「プログラマーの必要度が低くなり、仕事ができなくなる可能性」
- ・「定型的な作業は減りよりクリエイティブな仕事が求められる」
- ・「生成AIを使いこなせておらず、使いこなせている人との差が広がっている」
- ・「生成AIの回答が、本当に正しいのか確認するのに逆に時間がかかる」
- ・「責任の所在が不明」
- ・「みんな生成AIに頼り出して独自性が欠落しそう」
- ・「これまで新人が担っていた業務がAIに置き換わりはじめ、育成の仕方を変えていく必要がある」
- ・「コミュニケーション不足を感じる」

### 3. 評価とニーズ

---

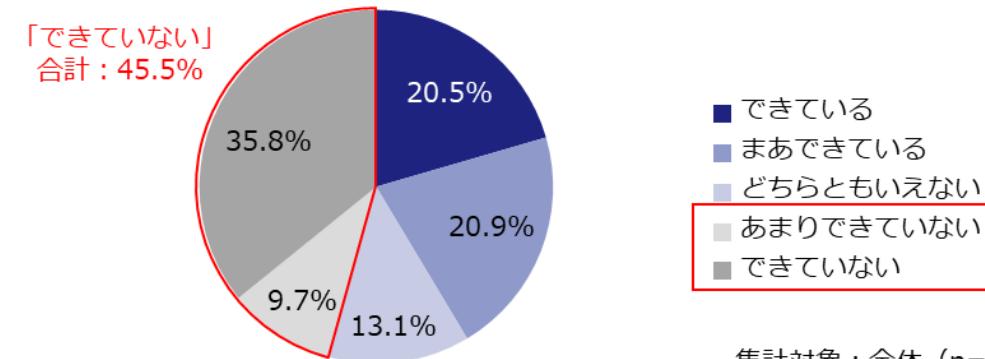
1. 働く場所の自律性
2. 働く環境とエンゲージメントの関係
3. 働き方に対する満足度
4. 現在の働き方の不満・課題、転職意向
5. オフィスに対するニーズ

## 3.1. 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が45.5%を占める

普段、働く場所を自律的に選ぶことができている（「できている」および「まあできる」の合計）と回答した割合は41.4%で、できていないと回答した割合（「できていない」および「あまりできていない」の合計45.5%）を下回った【図表24】。

【図表24】働く場所を自律的に選ぶことができているか



## 3.1. 働く場所の自律性

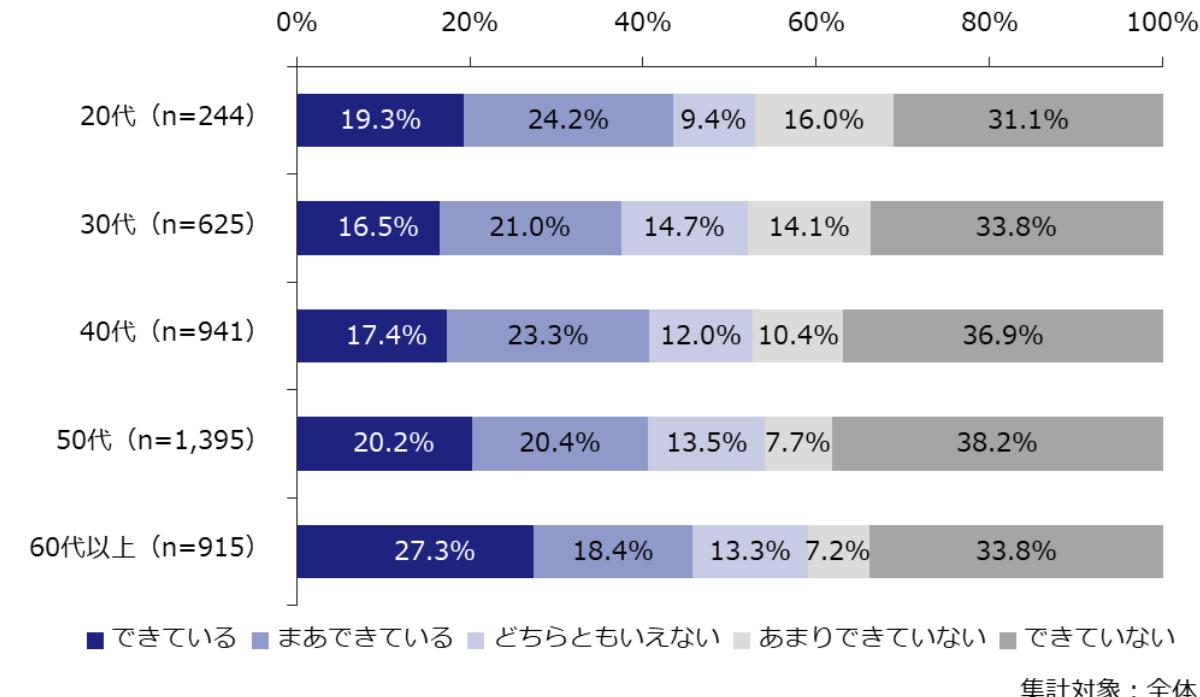
## 年代問わず、半数近くのワーカーが働く場所を自律的に選ぶことができていない

【図表24】の結果を年代別にみたところ、多くの年代で「（あまり）できていない」が「（まあ）できている」を上回っている。

唯一、「60代以上」のワーカーは「（まあ）できている」（45.7%）が「（あまり）できていない」（41.0%）を上回ったが、その差は約5ポイントにとどまった。

年代問わず、半数近くのワーカーは働く場所を自律的に選ぶことができない状態にあるようだ。

【図表25】<年代別> 働く場所を自律的に選ぶことができているか



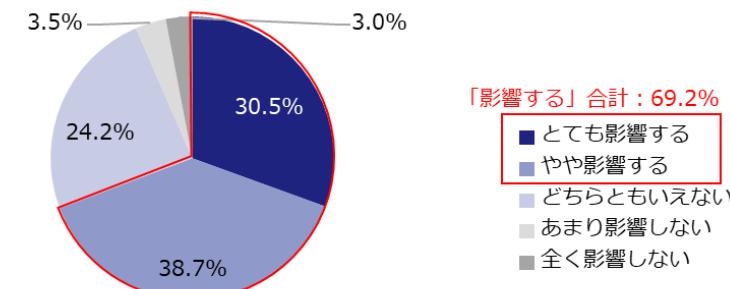
### 3.2. 働く環境とエンゲージメントの関係

## 若年層ほど「働く環境はエンゲージメントに影響すると思う」と回答

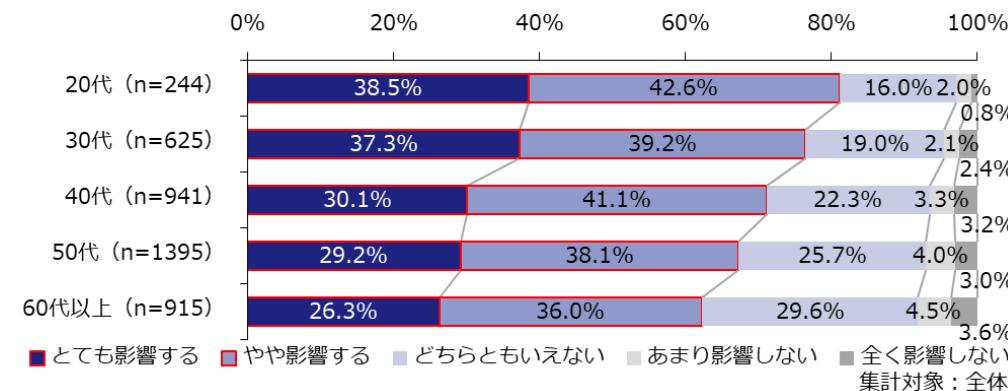
働く環境（オフィスやテレワーク拠点）は、会社や仕事に対するエンゲージメントに影響すると思うか否かを聞いた結果、「影響する」と回答したワーカーは69.2%であった【図表26】。

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割超となった【図表27】。最も低い「60代以上」でも、62.3%と過半数が「影響する」と回答していた。

【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



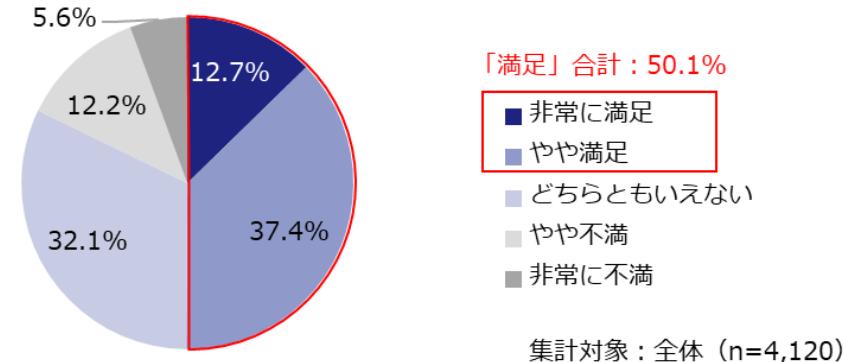
### 3.3. 働き方に対する満足度

## ワーカーの約半数は現在の働き方に満足していない。特に「30代」の満足度が低い傾向

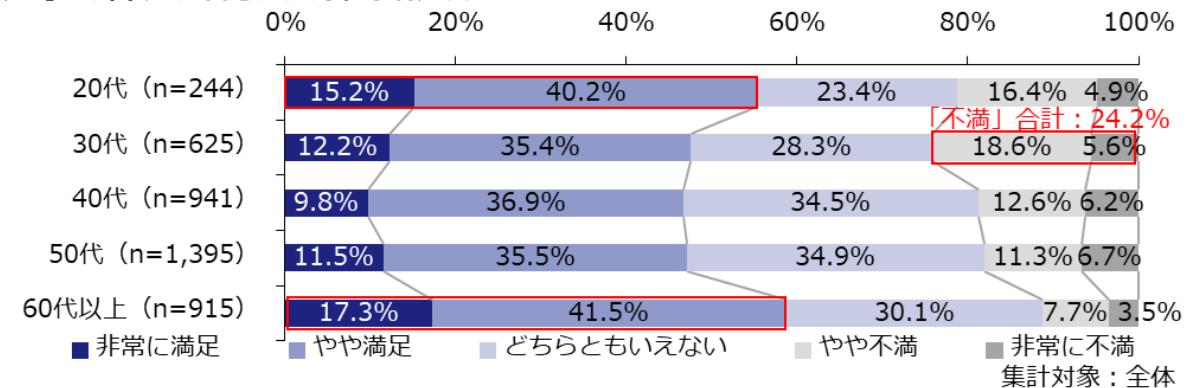
現在の働き方に対する満足度を聞いた結果、「満足」と回答した割合（「非常に満足」と「やや満足」の合計）は50.1%であり、約半数は満足していないことがわかった【図表28】。

この結果を年代別に比較すると、「20代」「60代以上」は「満足」しているワーカーが過半数である一方、「30代」～「50代」の中間層では「満足」の割合が落ち込んでいる【図表29】。中間層のなかでも「30代」は「不満」（「非常に不満」と「やや不満」の合計）の割合が24.2%と比較的高くなっている。総合的に満足度が最も低いと考えられる。

【図表28】働き方に対する満足度



【図表29】<年代別>働き方に対する満足度



### 3.3. 働き方に対する満足度

## 働き方に対する満足度の評価理由(自由回答、一部抜粋・編集)

【図表28】の働き方に対する満足度での回答の理由を聞いた。満足度を左右する要素として、大きく以下の三つに整理した。

### ①理想の働き方との一致

出社とテレワークの理想的なバランスは個人で異なりながらも、年代問わず、希望の働き方ができていることを評価するコメントが多かった。

- ・「週4で出社するため、コミュニケーション不足の悩みがなく、さらに週1で在宅があることで出社のストレスが緩和されている」（20代・非常に満足）
- ・「週に2回ほどテレワークがあるので出勤の負担が減り、テレワークでできることはテレワークでやる、出勤でしかできないことは出勤でやるといったメリハリが生まれていて良い」（30代・非常に満足）
- ・「希望通り、在宅・出社を組み合わせて働けている」（40代・非常に満足）
- ・「理想の頻度で在宅勤務ができる」（50代・非常に満足）
- ・「週1のリモートはバランスが良い」（60代以上・非常に満足）

### ②選択の自由度・柔軟性

出社とテレワークにはそれぞれメリットとデメリットがあるとの認識が多くみられた。これらの働き方を状況に応じて使い分けられることの重要性がうかがえる。

- ・「出社してメンバーとコミュニケーションを取りながら働くことは大切。在宅でできる仕事を在宅でやることで生産性を上げるのも大切」（20代・やや満足）
- ・「子育てと両立しやすいように在宅勤務を許容してもらっている。一方でリモートのやりづらさや疎外感を感じることもある」（30代・やや満足）
- ・「通勤に多少の苦痛は感じるものの、社内外とのコミュニケーションには出社が効率的だと思う」（50代・やや満足）

### ③働く環境の整備や運用ルール

出社およびテレワークでの働きやすい環境や、ハイブリッドワークの運用ルールの整備状況も満足度に影響している。設備不足や運用の不公平感・納得感の欠如は不満につながるだろう。

- ・「フリーアドレスの座席や会議室、テレブースの不足」（40代・やや不満）
- ・「出社しても誰もいない」（40代・やや不満）
- ・「リモートワーク前提なのに、意味もなく出社を強制される」（50代・非常に不満）
- ・「（在宅勤務では）光熱費が負担になるので手当がほしい」（20代・どちらともいえない）
- ・「上司の勤労観によって柔軟な働き方ができるかできないかの差が出てしまい不満」（30代・やや不満）
- ・「テレワークは自由度が高く理想だが、気分転換や健康維持のため、コワーキングスペースやサテライトオフィスが活用できるとなおうれしい」（50代・やや満足）

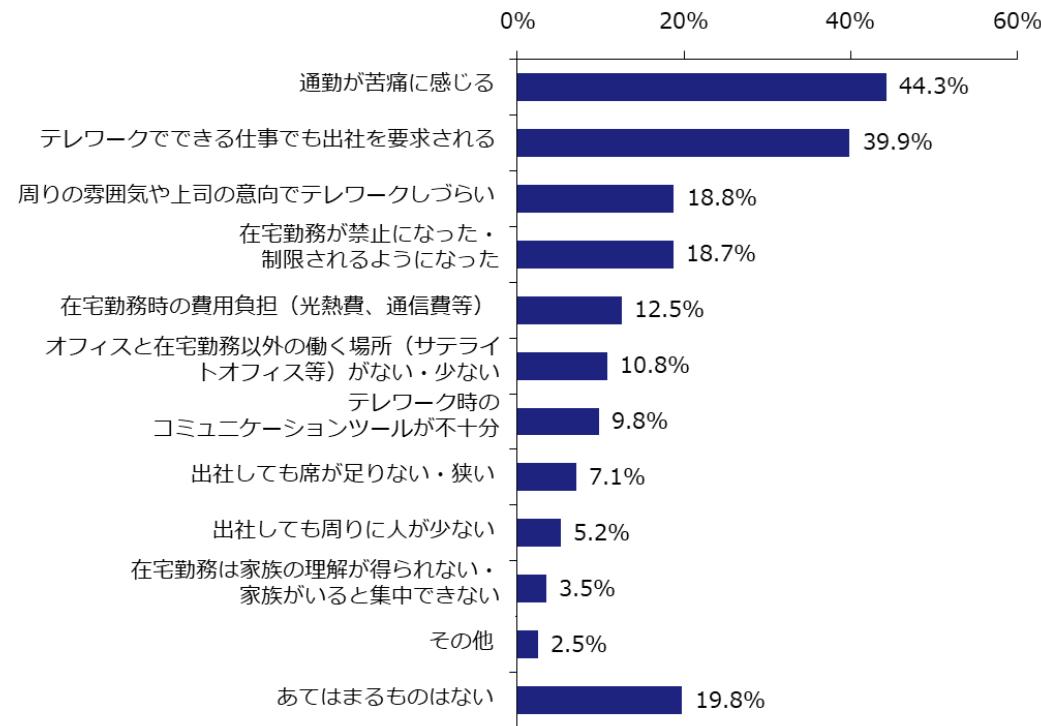
## 「通勤が苦痛」、「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」ことへの不満を感じている

【図表28】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」（44.3%）と「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（39.9%）の上位2項目が突出して高かった【図表30】。

また、3位以下には「周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい」（18.8%）「在宅勤務が禁止になった・制限されるようになった」（18.7%）など、テレワークができないことに関する不満が並んだ。

テレワークが一般的になるなか、不必要的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30】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=734）／複数回答

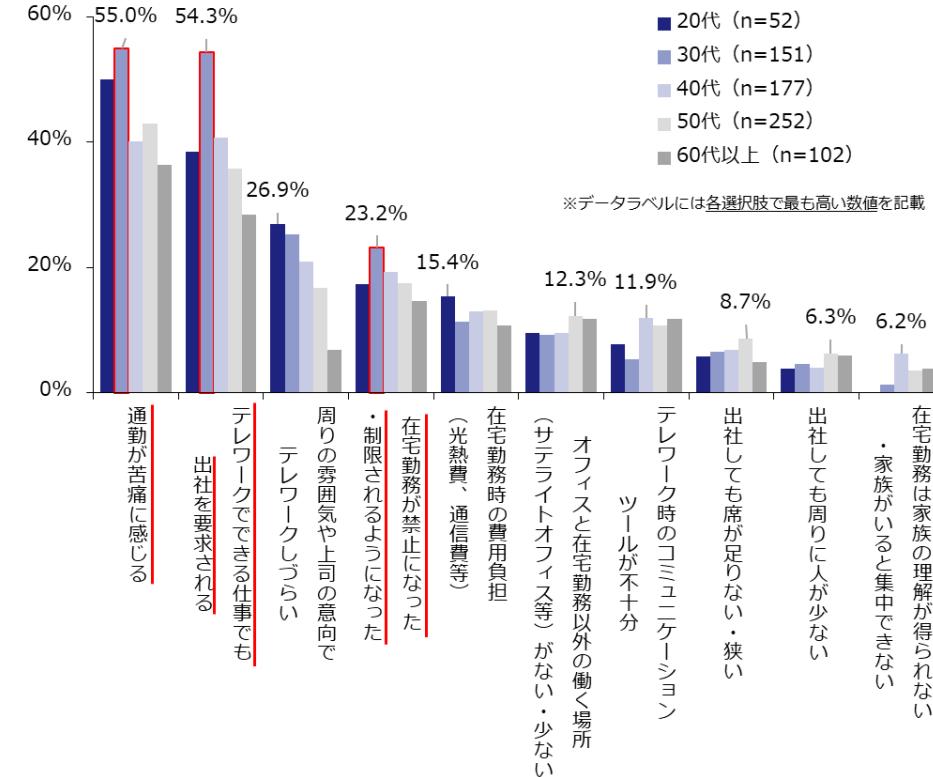
## 3.4. 現在の働き方の不満・課題、転職意向

## 特に「30代」で「テレワークができる仕事でも出社を要求される」ことへの不満が高い

【図表30】の結果を年代別にみると、「30代」はほかの年代に比べて「テレワークができる仕事でも出社を要求される」（54.3%）、「通勤が苦痛に感じる」（55.0%）、「在宅勤務が禁止になった・制限されるようになった」（23.2%）に関して不満・課題と感じている割合が高かった。

30代は、仕事上の期待が高まってくる一方で、子育てや家庭の事情との調整が必要となることも増え、テレワークができないことへの不満や課題が顕在化しやすいのかもしれない。

【図表31】&lt;年代別&gt; 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

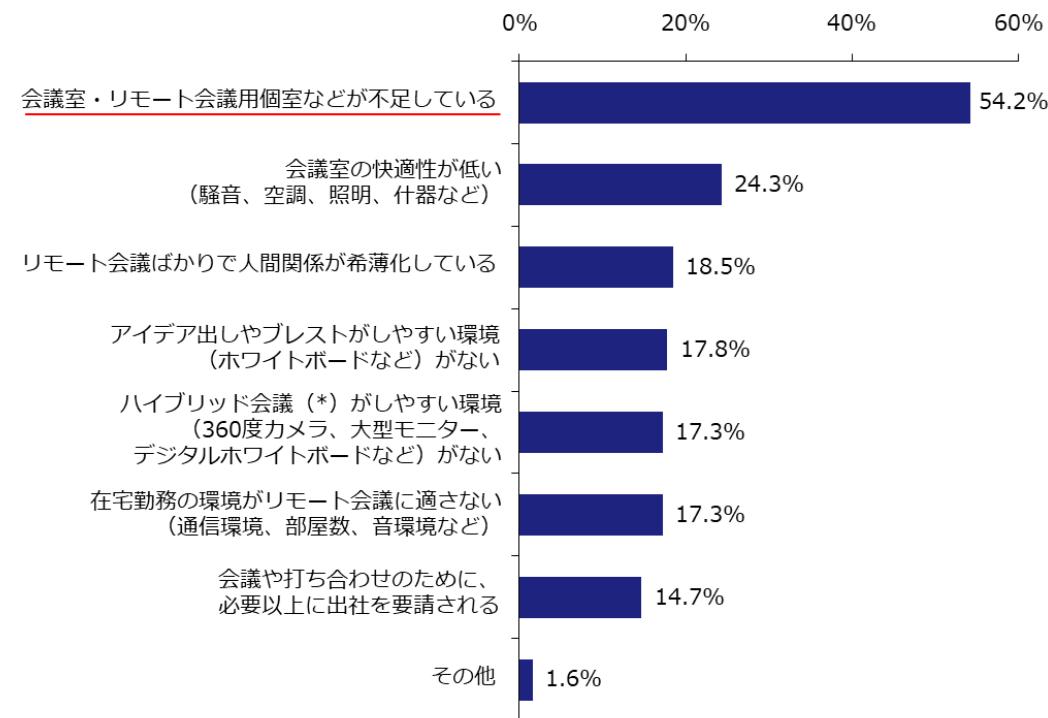
## 3.4. 現在の働き方の不満・課題、転職意向

## 会議に関する不満は「会議室・リモート会議用個室などが不足している」がトップ

ハイブリッドワークの進展に伴いコミュニケーションの在り方が模索されている。そこで、会議や打ち合わせに関する不満・課題を聞き、「特になし」と回答した人を除いて集計した結果が【図表32】である。

最も多かったのは「会議室・リモート会議用個室などが不足している」(54.2%)であり、そのほかの項目の2倍以上と際立って高い。

【図表32】会議や打ち合わせに関する不満・課題



集計対象：会議や打ち合わせに関して何かしらの不満・課題を持つワーカー (n=1,726) / 複数回答

\*ハイブリッド会議…対面参加者とリモート参加者が混在する会議形態

### 3.4. 現在の働き方の不満・課題、転職意向

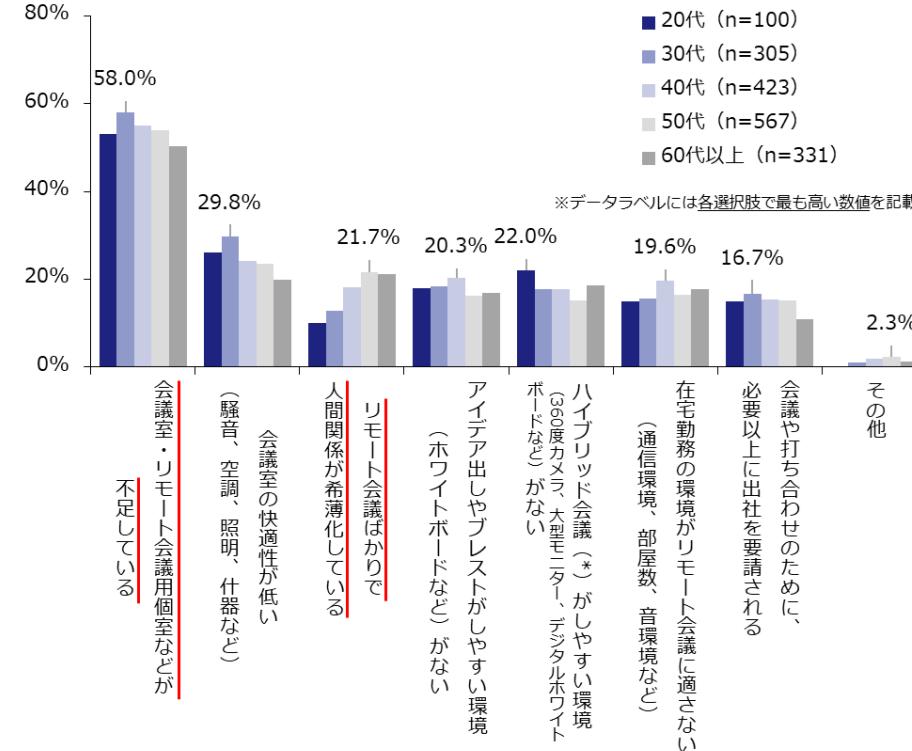
## 年代を問わず「会議室・リモート会議用個室などが不足している」

【図表32】の結果を年代別にみたものが【図表33】である。

やや差はあるものの、「会議室・リモート会議用個室などが不足している」については各年代でトップの不満であった。

「リモート会議ばかりで人間関係が希薄化している」ことへの不満は、年代が上がるにつれて回答割合が多い傾向がある。若年層はリモートのコミュニケーションに慣れていることから、人間関係の希薄化を感じにくいのかもしれない。

**【図表33】<年代別>会議や打ち合わせに関する不満・課題**



集計対象：会議や打ち合わせに関して何かしらの不満・課題を持つワーカー／複数回答

\*ハイブリッド会議…対面参加者とリモート参加者が混在する会議形態

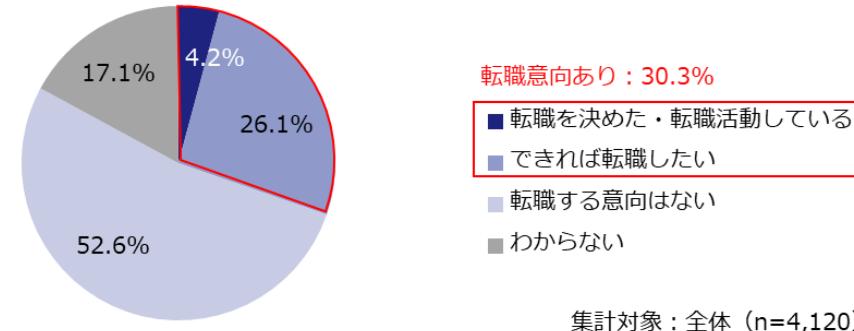
## 3.4. 現在の働き方の不満・課題、転職意向

## 3割のワーカーが「転職意向あり」、特に若年層の転職意向が高い傾向がある

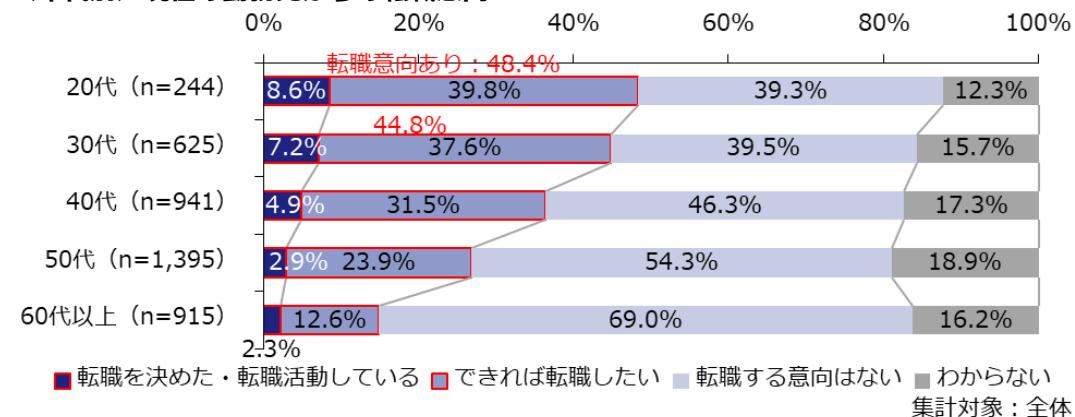
現在の勤務先からの転職意向を聞いた結果、「転職意向あり」は30.3%となった【図表34】。

この結果を年代別に比較すると、若年層ほど転職意向が高く、「20代」では48.4%、「30代」では44.8%に上った【図表35】。

【図表34】現在の勤務先からの転職意向



【図表35】&lt;年代別&gt;現在の勤務先からの転職意向



### 3.5. オフィスに対するニーズ

## オフィスには「働きやすい環境」「業務への集中しやすさ」が求められる

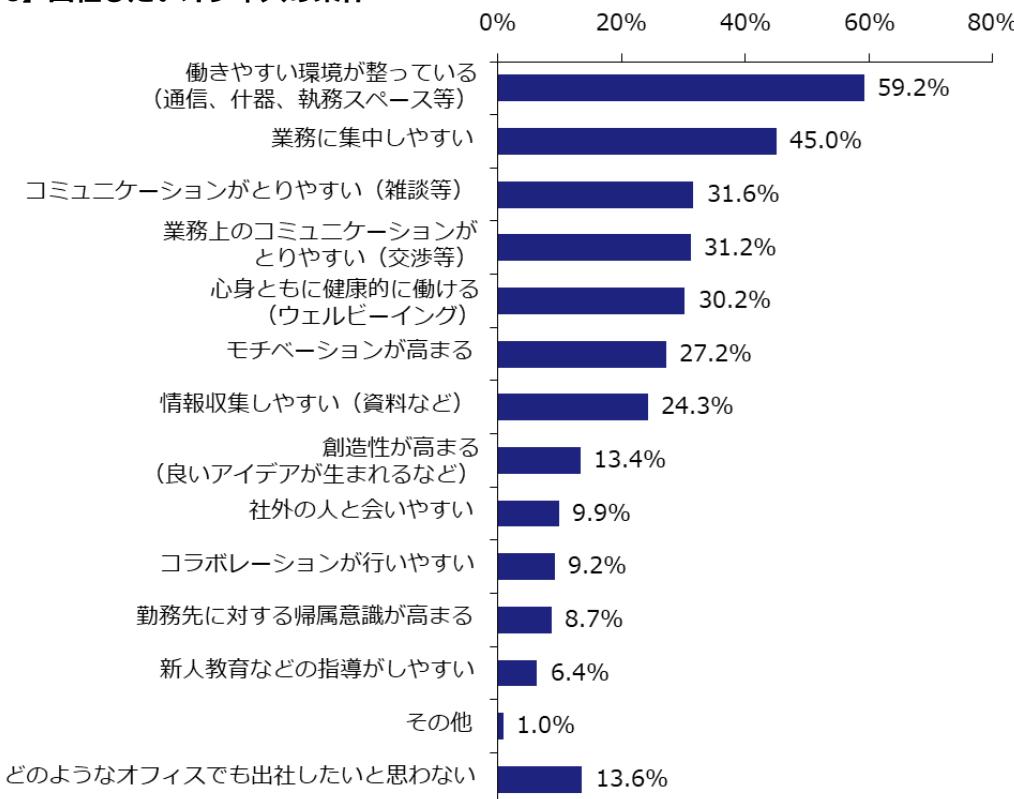
テレワークの選択肢があるうえで、どのようなオフィスなら出社したいと思うかを聞いた【図表36】。

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）」（59.2%）と「業務に集中しやすい」（45.0%）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、「どのようなオフィスでも出社したいと思わない」は13.6%に留まり、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求められるだろう。

【図表36】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

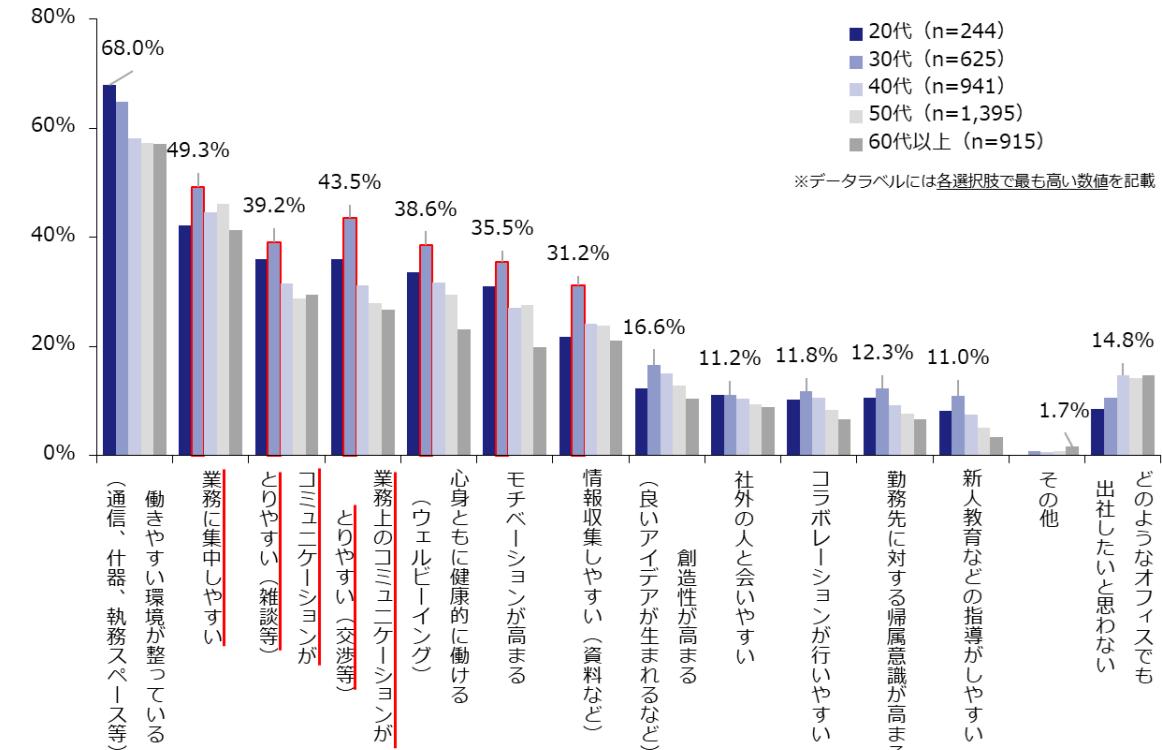
## 3.5. オフィスに対するニーズ

## 「業務に集中しやすい」などいくつかの項目で「30代」のニーズが際立つ

【図表36】の結果を年代別に比較したところ、全体で最も多かった「働きやすい環境が整っている（通信、什器、執務スペース等）」について、「20代」「30代」は特に高いことがわかった【図表37】。

また、「業務に集中しやすい」、「コミュニケーションがとりやすい（雑談等）」、「業務上のコミュニケーションがとりやすい（交渉等）」など、いくつかの項目で「30代」のニーズがほかの年代よりも高い。業務上の責任や役割が増し、チームや上司・部下との多様なコミュニケーションが求められることから、業務に合わせて最適な環境や機能を求める意識が強いのかもしれない。

【図表37】<年代別>出社したいオフィスの条件



集計対象：全体／複数回答

## 3.5. オフィスに対するニーズ

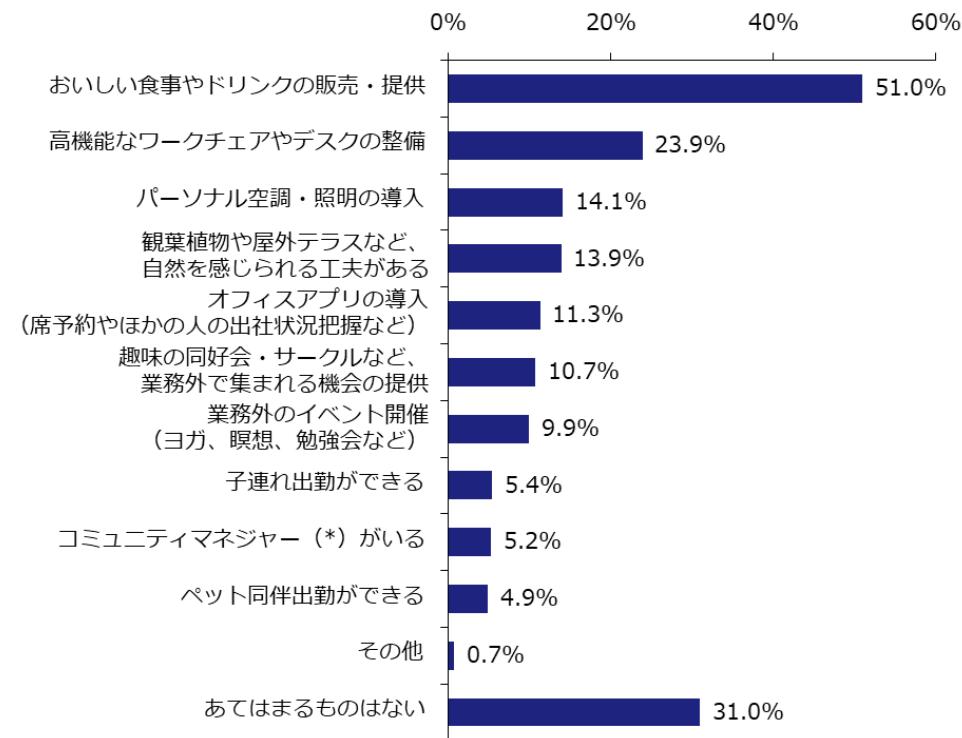
## オフィス運営の取り組みとして「おいしい食事やドリンクの販売・提供」へのニーズが最多

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」（51.0%）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」（23.9%）や「パーソナル空調・照明の導入」（14.1%）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。

企業は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38】オフィス運営の取り組みに対するニーズ



集計対象：全体（n=4,120）／複数回答

\*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

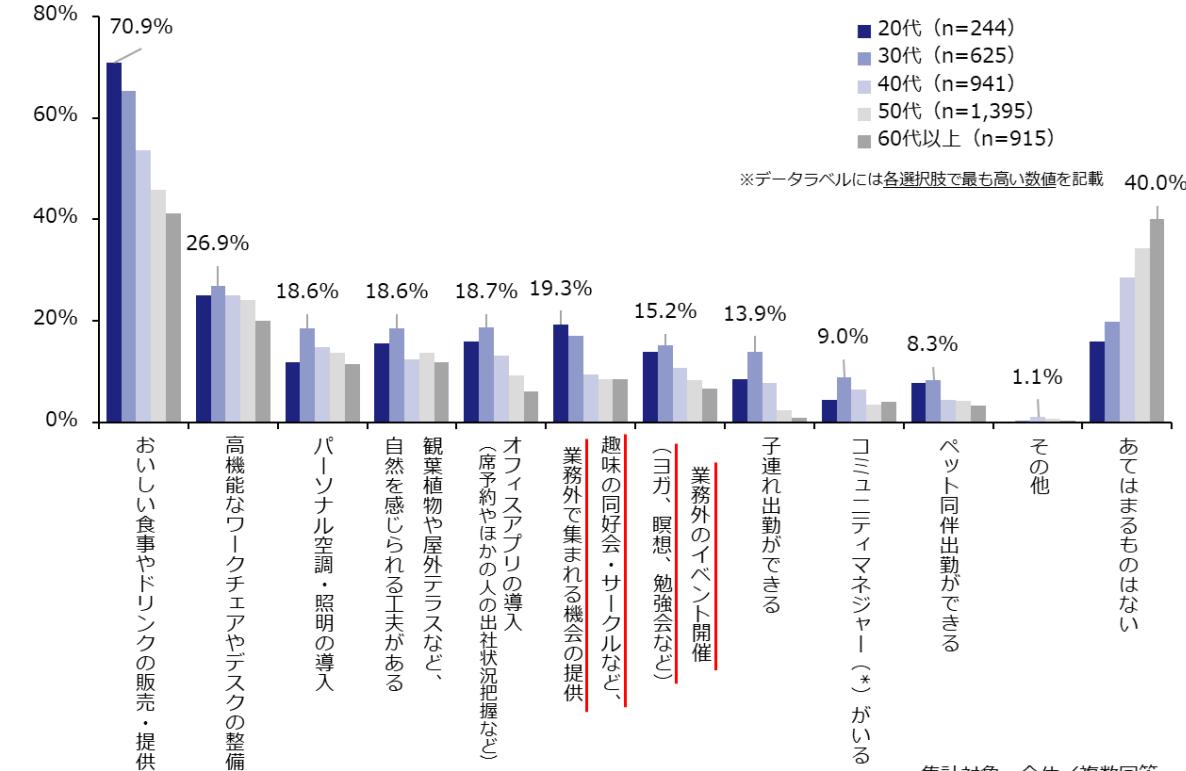
## 3.5. オフィスに対するニーズ

## 「おいしい食事やドリンクの販売・提供」のほかいくつかの項目で若年層のニーズが高い

【図表38】の結果を年代別にみると、全体で最も多かった「おいしい食事やドリンクの販売・提供」については、若年層ほど高く、「20代」では7割を超えた【図表39】。

全体的に「20代」「30代」のニーズが高く、特に「趣味の同好会・サークルなど、業務外で集まれる機会の提供」や「業務外のイベント開催（ヨガ、瞑想、勉強会など）」など、オフィスへの体験価値をほかの年代よりも重視している可能性がある。

【図表39】<年代別> オフィス運営の取り組みに対するニーズ



\*コミュニケーションマネジャー…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すコミュニティを形成する役割