大都市圏オフィスワーカー調査2026

＜詳細版＞

ワーカーの働き方と価値観の変化を捉える

2026年11月24日

ザイマックス総研

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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、2026年9月に実施した11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＞
・2025年11月21日公表「大都市圏オフィスワーカー調査2025」
https://soken.xymax.co.jp/report/2511-worker_survey_2025.html

調査期間	2026年9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、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 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、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 ＊本調査では、2025年調査で対象としていた「自営業主（商店主以外）」を除外しているため、経年比較については調査対象の違いに留意されたい
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

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

調査概要

回答者属性　全体（n=4,120）

性年代別	男性20～29歳	63（1.5%）	勤務先の従業員規模	1～9人	307（7.5%）	業種	製造業	898（21.8%）
	男性30～39歳	226（5.5%）		10～49人	492（11.9%）		情報通信業	615（14.9%）
	男性40～49歳	542（13.2%）		50～99人	326（7.9%）		卸売業、小売業	514（12.5%）
	男性50～59歳	1,162（28.2%）		100～299人	606（14.7%）		金融業、保険業	382（9.3%）
	男性60歳以上	870（21.1%）		300～999人	638（15.5%）		サービス業（他に分類されないもの）	366（8.9%）
	（男性全体）	2,863（69.5%）		1,000～2,999人	552（13.4%）		建設業	264（6.4%）
	女性20～29歳	106（2.6%）		3,000人以上	1,085（26.3%）		不動産業，物品賃貸業	208（5.0%）
	女性30～39歳	292（7.1%）		わからない	114（2.8%）		運輸業、郵便業	170（4.1%）
	女性40～49歳	350（8.5%）	職種	営業職	978（23.7%）		学術研究，専門・技術サービス業	158（3.8%）
	女性50～59歳	407（9.9%）		一般事務・受付・秘書	930（22.6%）		電気・ガス・熱供給・水道業	98（2.4%）
	女性60歳以上	102（2.5%）		総務・人事・経理	788（19.1%）		医療、福祉	85（2.1%）
	（女性全体）	1,257（30.5%）		研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	762（18.5%）		教育，学習支援業	72（1.7%）
雇用形態	会社・団体の役員	285（6.9%）		経営・企画	338（8.2%）		生活関連サービス業，娯楽業	56（1.4%）
	会社員・団体職員（管理職）	1,123（27.3%）		調査分析・特許法務などの事務系専門職	71（1.7%）		公務（他に分類されるものを除く）	50（1.2%）
	会社員・団体職員（管理職以外の正社員・正職員）	2,007（48.7%）		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	63（1.5%）		複合サービス業務	39（0.9%）
	会社員・団体職員（正社員以外・正職員以外）	705（17.1%）		その他	190（4.6%）		宿泊業，飲食サービス業	33（0.8%）
							農業、林業	3（0.1%）
							鉱業，採石業，砂利採取業	3（0.1%）
							漁業	1（0.0%）
							その他／分類不能の産業	105（2.5%）

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

主な調査結果

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53.5%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47.0%、地方都市では6割前後となった。「大阪市」では過去調査から「完全出社」の割合が減少傾向にあった。
- 「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44.1%、「サテライトオフィス勤務」が8.4%と、2023年調査以降大きな変化はみられなかった。業種別でみると、「サテライトオフィス勤務」は、「製造業」（11.6%）で実施率が年々伸びており、全業種の中で最も高かった。
- 働き方に関する施策のうち、利用・実施している割合が最も高かったのは「オンライン会議ツールの活用」（52.1%）であった。また、「生成AIの活用」は41.4%と、2025年調査（25.8%）から大きく伸びた。
- 在籍するオフィス内のレイアウトについて、現在の利用率は、「あなたの席（固定席）」（66.6%）が最も高かったが、ニーズは利用率を大きく下回った。「フリーアドレス席」「グループアドレス席」は、若年層ほどニーズが高い傾向がみられた。

2. 価値観（P.25～）

- 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」（42.7%）と「ハイブリッドワーク」（43.0%）が拮抗している。
- DXによる仕事への影響や変化について聞いたところ、過半数が「すでに影響がある」または「今後（やや）影響があると思う」と感じていることがわかった。この結果を、働き方に関する施策として生成AIを活用しているか否かで比較すると、生成AIを活用しているワーカーは「すでに影響がある」と「今後（やや）影響があると思う」を合わせると68.4%となり、活用していないワーカーの39.3%を大きく上回った。
- 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66.0%であった。

3. 評価とニーズ（P.35～）

- 普段、働く場所を自律的に選ぶことが「（あまり）できていない」と回答した割合は42.0%で、過去調査から減少傾向にある。
- 働き方に対する満足度を聞いた結果、「満足」（「非常に満足」と「やや満足」の合計）と回答した割合は49.2%であり、約半数のワーカーは現在の働き方に満足していない。
- 現在の働き方に「（やや・非常に）不満」と回答したワーカーの具体的な不満・課題としては、「通勤が苦痛に感じる」（40.7%）、「猛暑での通勤・移動が苦痛に感じる」（39.8%）、「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（34.6%）の上位3項目が突出して高かった。
- 会議や打ち合わせに関する不満・課題では、「会議室・リモート会議用個室などが不足している」が最も多く、何かしらの不満・課題を持つワーカーの52.0%が回答した。
- 現在の勤務先からの転職意向がある割合は29.7%と、過去から継続してワーカーの3割程度が転職意向を抱えている。
- 出社したいオフィスの条件として、「働きやすい環境が整っている」や「業務に集中しやすい」といった機能的な快適性が重視されていることがわかった。
- 仕事に対して前向きで充実したワーカーの心理状態を指す概念であるワーク・エンゲイジメントのスコアは、平均で2.85であり、尺度の中間点である3.0に満たない割合は45.5%であった。現在の働き方別にみると、「完全出社」や「完全テレワーク」であるワーカーに比べて、「ハイブリッドワーク」のワーカーはスコアが高く3.11であった。

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

1. 働き方の実態

1. 出社とテレワーク
2. 普段行う業務の内訳
3. 働き方に関する施策
4. メインオフィスの使い方

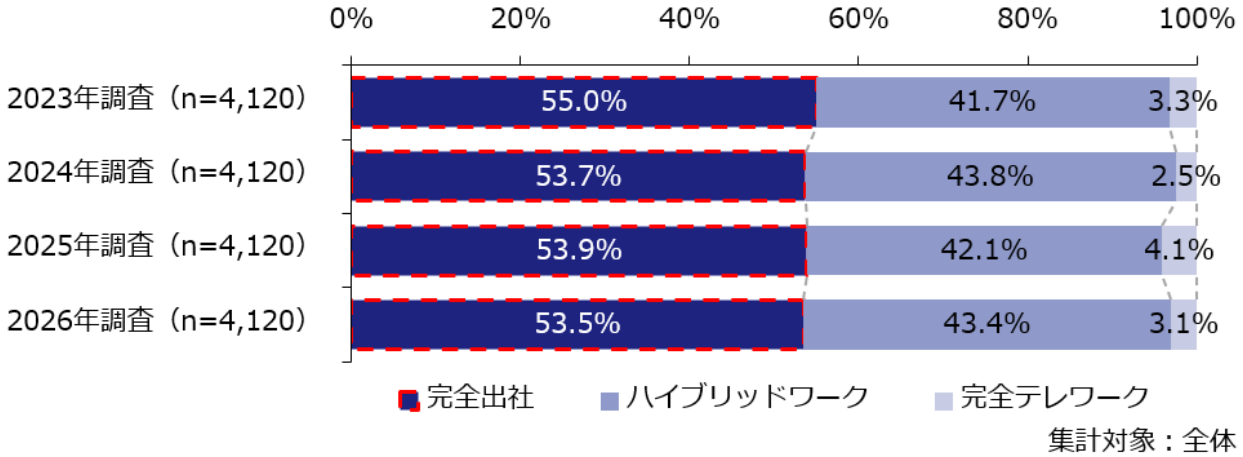
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

ワーカーの働き方は「完全出社」が53.5%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「完全出社」が53.5%と、2023年調査以降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



集計対象：全体

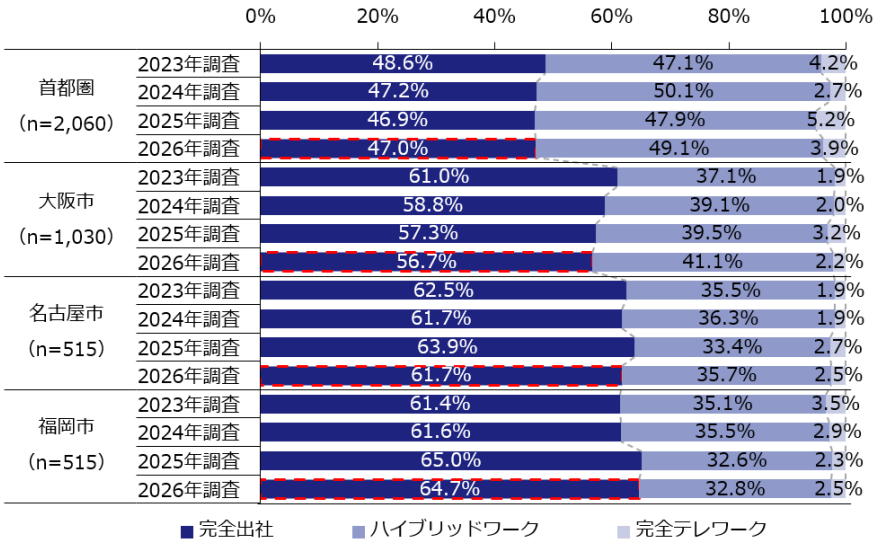
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

首都圏では「完全出社」の割合が47.0%、地方都市では6割前後

【図表1】をオフィス所在地別にみたものが【図表2】である。今回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47.0%、地方都市では6割前後となった。「大阪市」では過去調査から「完全出社」の割合が減少傾向にあった。それ以外の地域では働き方に大きな変化はみられなかった。

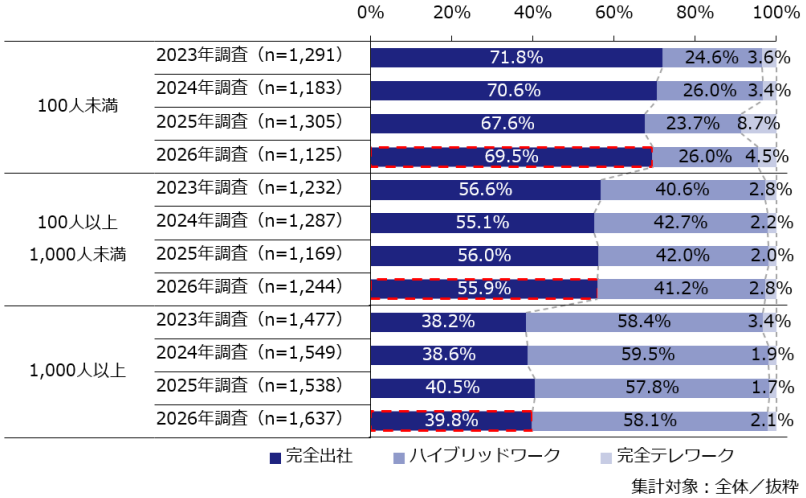
同様に勤務先の従業員規模別にみたところ、今回調査では「100人未満」の小規模企業に勤めるワーカーの「完全出社」が69.5%であるのに対し、「1,000人以上」の大企業では39.8%にとどまっており、大規模であるほどテレワークをしている割合が高い【図表3】。経年ではいずれの従業員規模でも「完全出社」の割合に大きな増減はみられなかった。なお、「100人未満」の「完全テレワーク」の増減は、2025年調査では自営業を調査対象に含めた影響が大きいとみられる。

【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



集計対象：全体

【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



集計対象：全体／抜粋

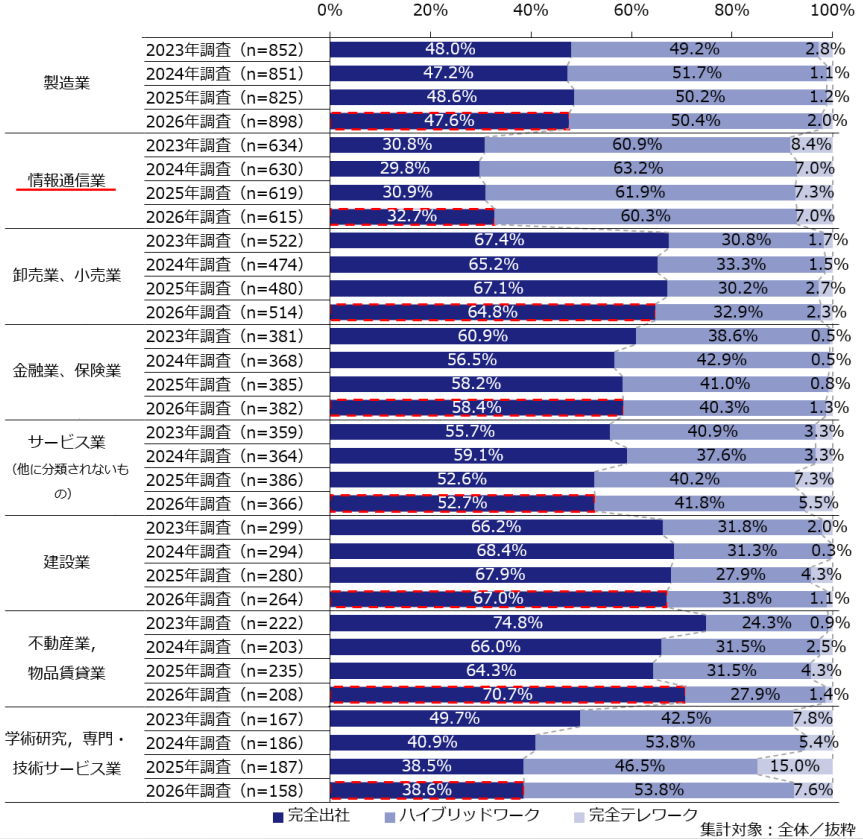
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「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」（32.7%）の割合が低く、「完全テレワーク」（7.0%）の割合がやや高い傾向にある。

「学術研究・専門・技術サービス業」では、2023年調査の「完全出社」の割合は49.7%であったが、2024年以降は4割前後で安定している。

【図表4】＜業種別＞オフィス出社とテレワークの状況



集計対象：全体／抜粋

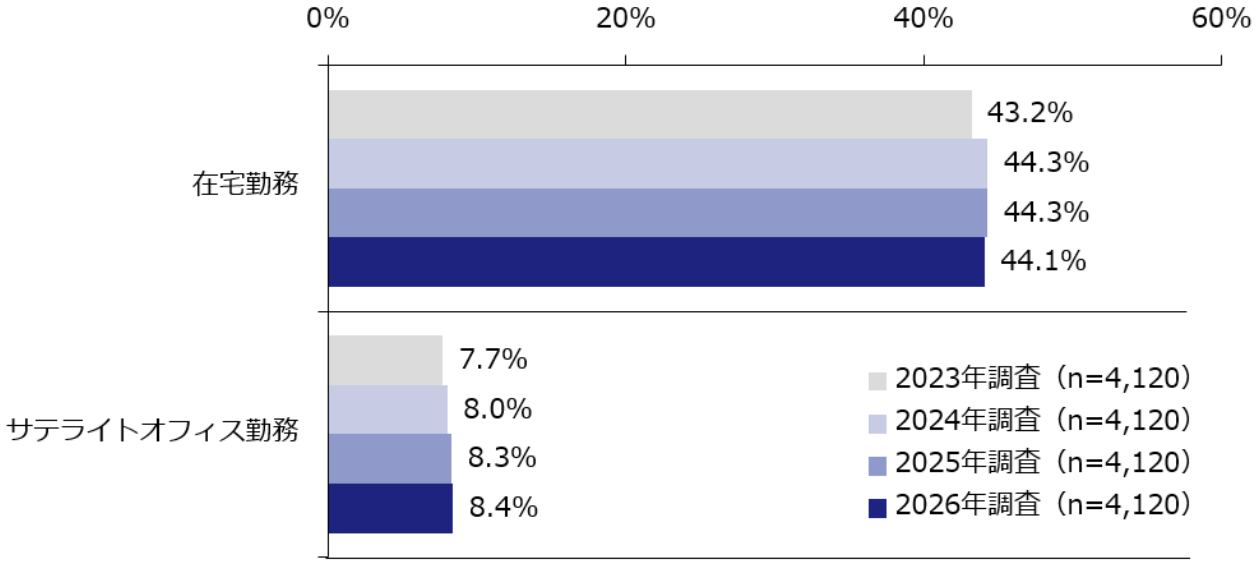
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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】。

今回調査では、「在宅勤務」は44.1%、「サテライトオフィス勤務」は8.4%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勤務の実施率



集計対象：全体／複数回答

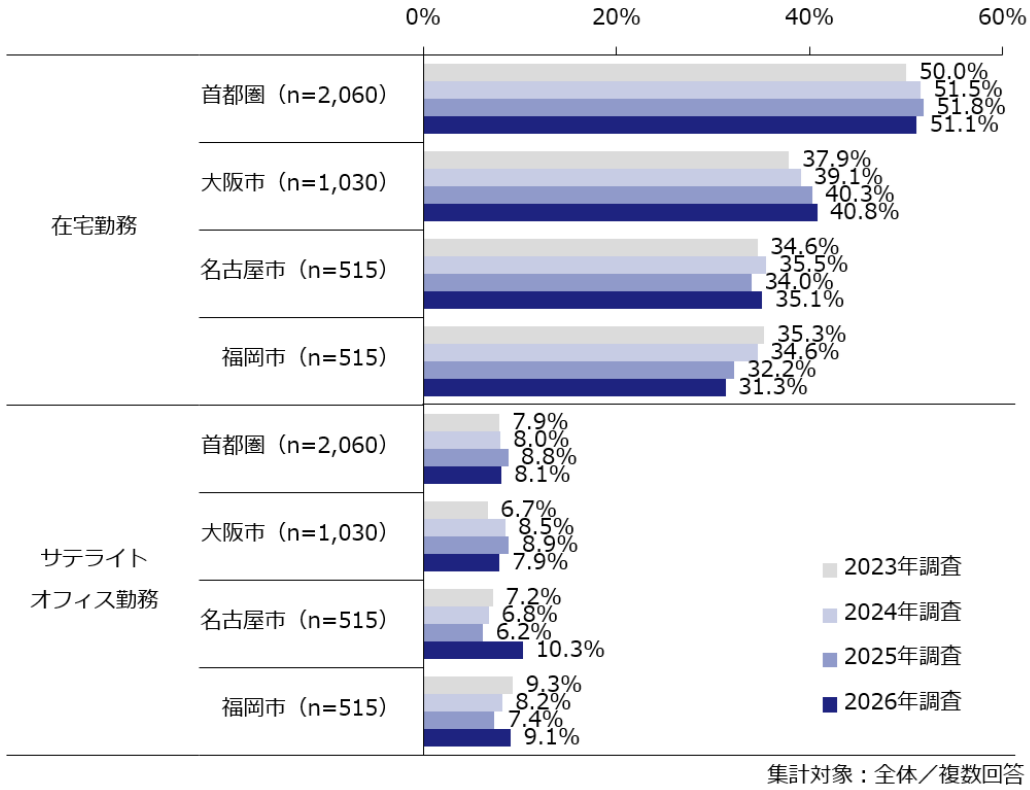
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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、過去調査から引き続き、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8.1%、大阪市7.9%、名古屋市10.3%、福岡市9.1%と地域による差は少ない。

【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勤務の実施率



集計対象：全体／複数回答

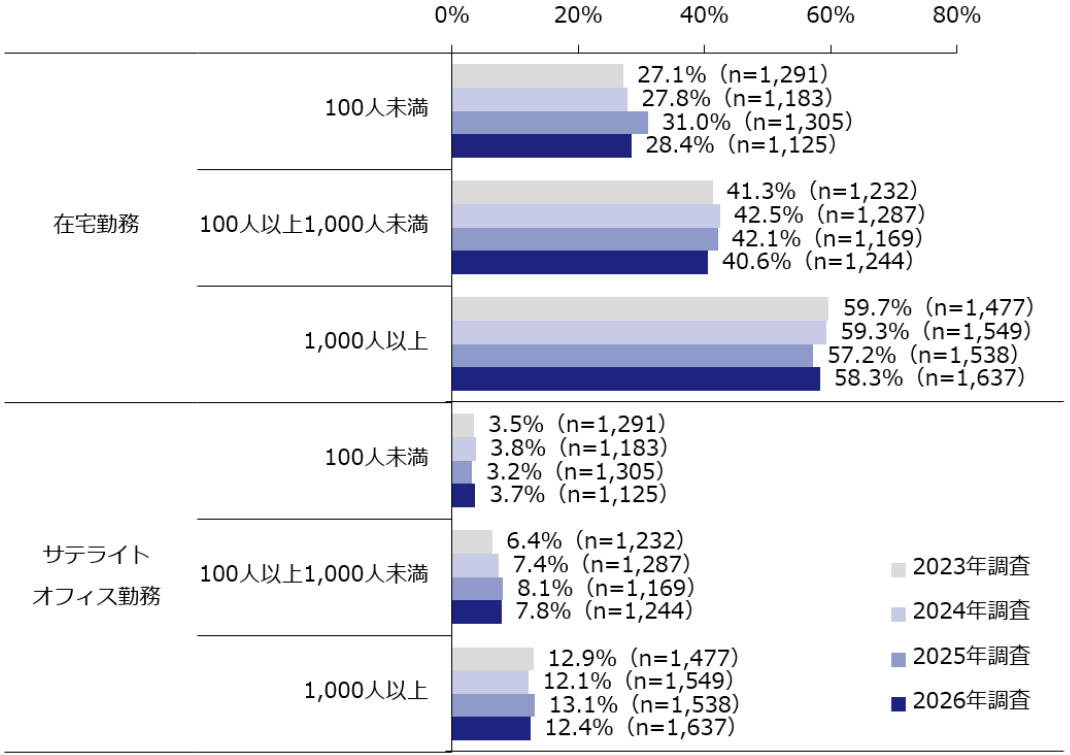
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「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」ともに勤務先が大規模企業であるほど、実施率が高いことがわかった【図表7】。

経年でみると、いずれの規模でも各施策の実施率に大きな変化はなく、おおむね横ばいで推移している。

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



集計対象：全体／複数回答／抜粋

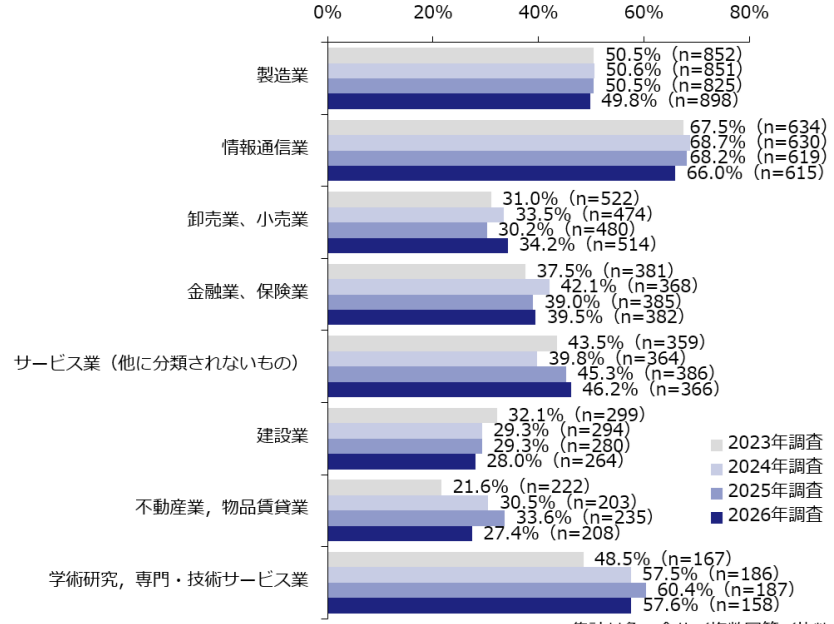
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「製造業」の「サテライトオフィス勤務」実施率が年々伸びている

同様に、業種別にみた結果が【図表8・9】である。

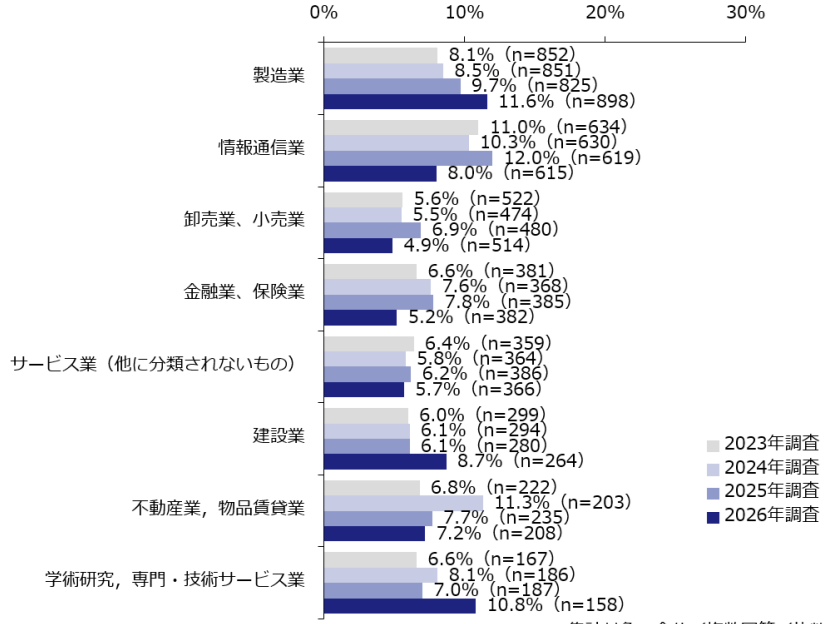
「在宅勤務」の実施率は、2023年以降、各業種で明確な増減傾向はみられず、過去調査に引き続き「情報通信業」（66.0%）が最も高かった。一方、「サテライトオフィス勤務」は、「製造業」（11.6%）で実施率が年々伸びており、全業種の中で最も高かった。

【図表8】 ＜業種別＞ 在宅勤務の実施率



集計対象：全体／複数回答／抜粋

【図表9】 ＜業種別＞ サテライトオフィス勤務の実施率



集計対象：全体／複数回答／抜粋

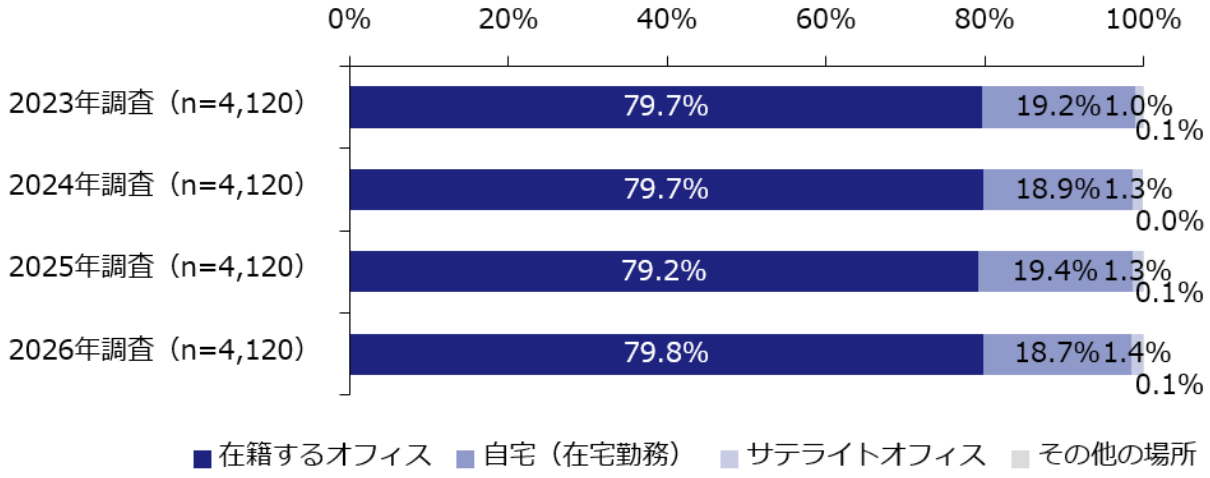
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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



集計対象：全体

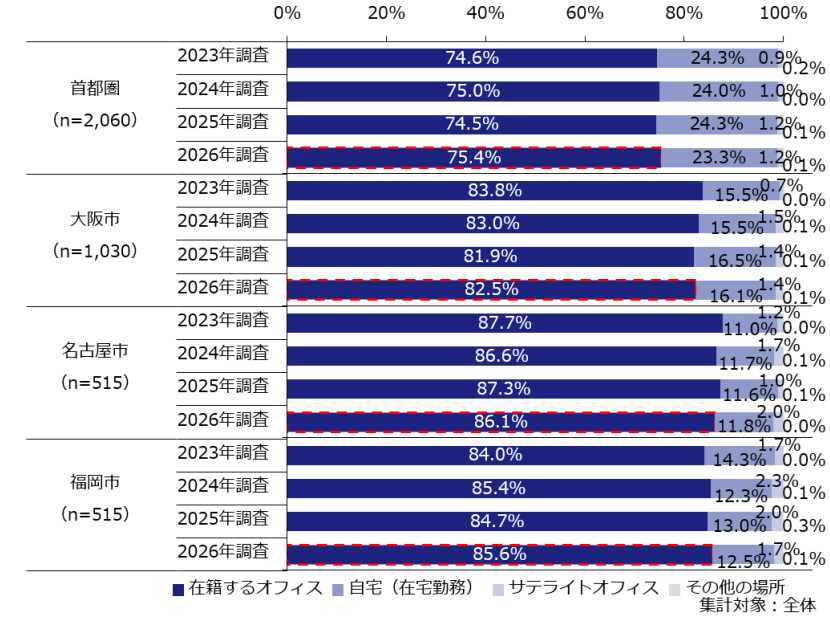
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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

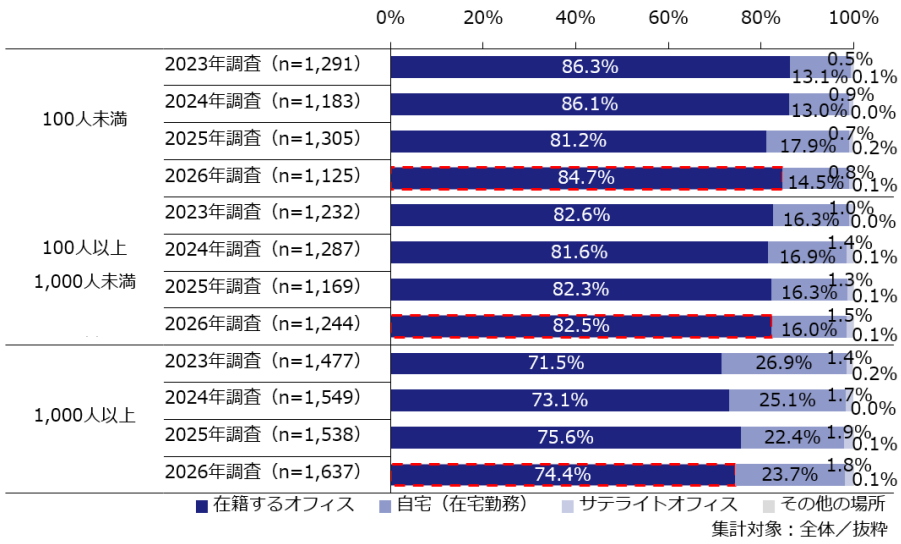
【図表10】の結果をオフィス所在地別にみると、「在籍するオフィス」で働く時間割合は、首都圏で75.4%、そのほかの地域では8割超となった。過去調査から継続して、地方都市では首都圏よりも「在籍するオフィス」で働く時間割合がやや高い【図表11】。

同様に勤務先の従業員規模別にみると、過去から引き続き、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】。

【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



© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

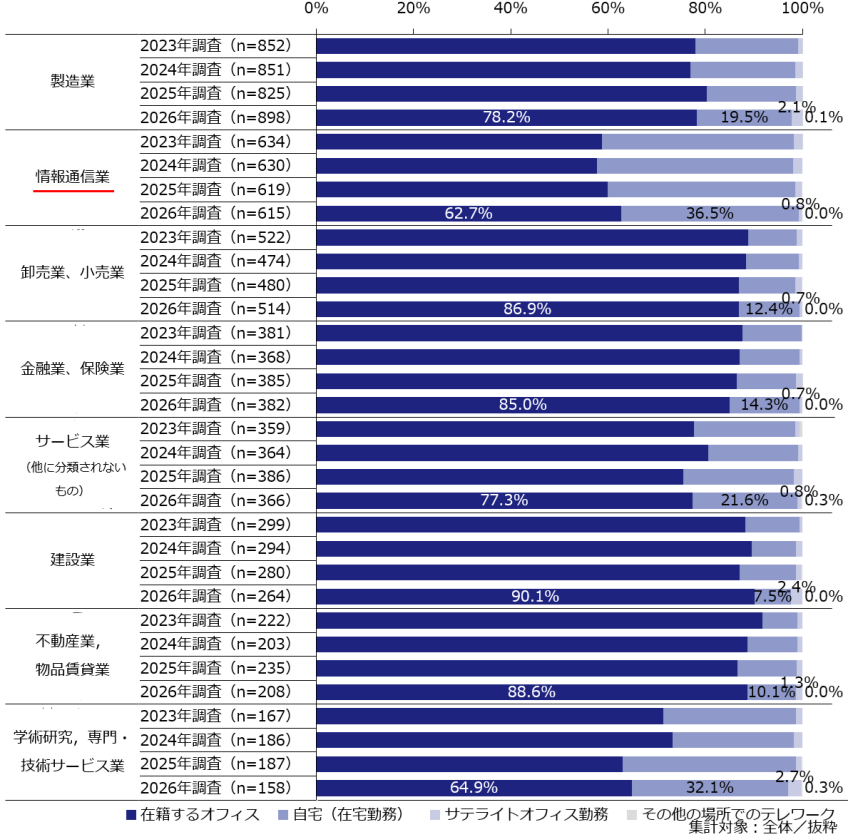
「情報通信業」のワーカーは、勤務時間に占める在宅勤務の割合が平均約4割

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】から、在宅勤務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、勤務時間に占める「自宅（在宅勤務）」の割合が平均で約4割となった。

「サテライトオフィス勤務」の実施率が高かった「製造業」（【図表9】）を含め、いずれの業種もテレワークの時間のほとんどを「自宅（在宅勤務）」が占めている。

【図表13】＜業種別＞働く場所ごとの時間配分（数値ラベルは2026年調査のみ表示）



集計対象：全体／抜粋

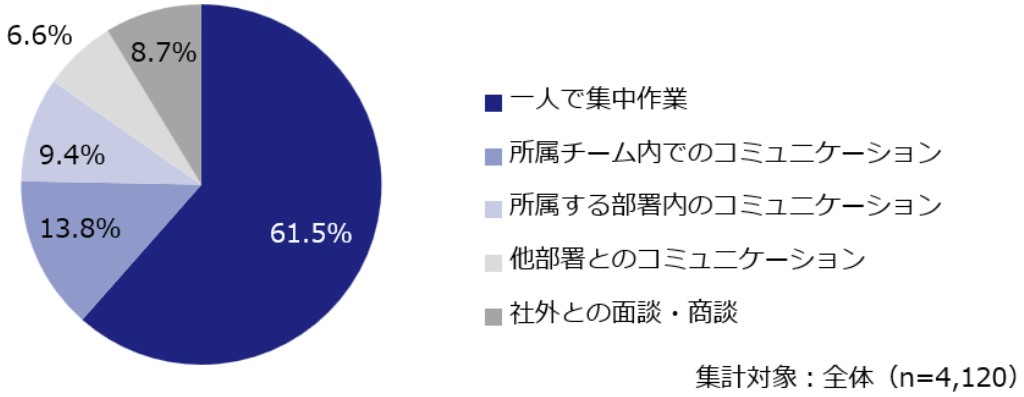
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

総労働時間の6割超を「一人で集中作業」が占める

普段の業務について、総労働時間のうち「一人で集中作業」「所属チーム内でのコミュニケーション」「所属する部署内のコミュニケーション」「他部署とのコミュニケーション」「社外との商談・面談」といった業務が占める割合を聞き、平均を示した【図表14】。

平均で総労働時間の6割超を「一人で集中作業」が占めることがわかった。

【図表14】普段行う業務の内訳



集計対象：全体（n=4,120）

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

完全テレワークのワーカーは、業務時間の8割超を「一人で集中作業」

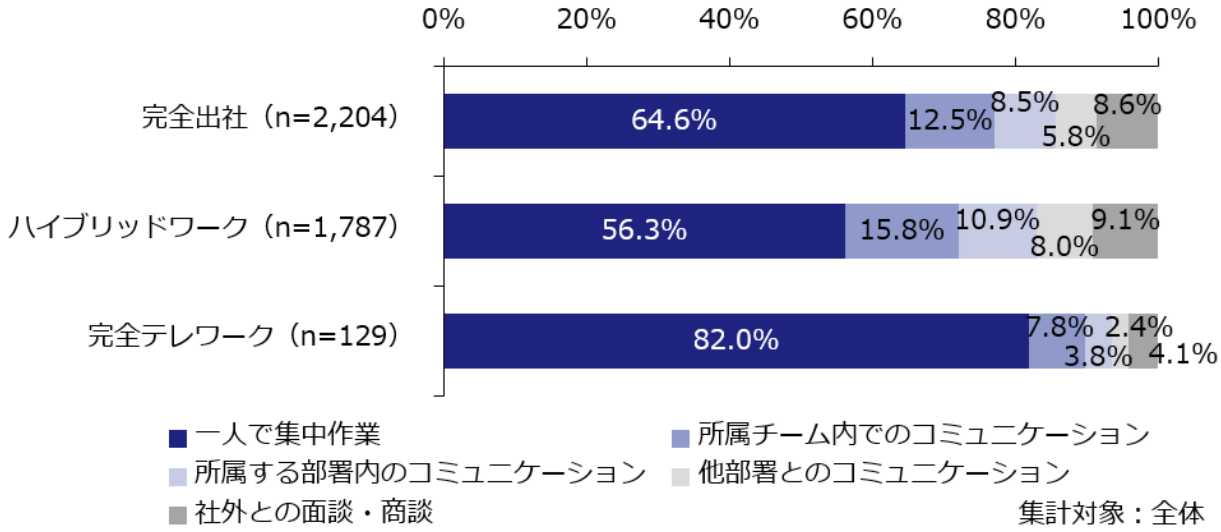
普段行う業務の内訳を、オフィス出社とテレワークの状況別にみたものが【図表15】である。

働き方によって個人作業とコミュニケーションの比重は異なり、完全テレワークのワーカーは、「一人で集中作業」が82.0%と高い割合を占めている。

一方、ハイブリッドワークのワーカーでは、「一人で集中作業」の割合は56.3%であり、チーム内や部署内外、社外とのコミュニケーションの割合は、完全出社のワーカーにおける割合も上回り、最も高かった。

こうした違いから、一人で完結しやすい業務が中心の場合は完全テレワーク、人とのやり取りも多い場合は出社とテレワークの併用など、業務の特性が働き方の選択に関係している可能性がある。

【図表15】 <オフィス出社とテレワークの状況別> 普段行う業務の内訳



© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「生成AIの活用」は41.4%と、2025年調査（25.8%）から大きく伸びた

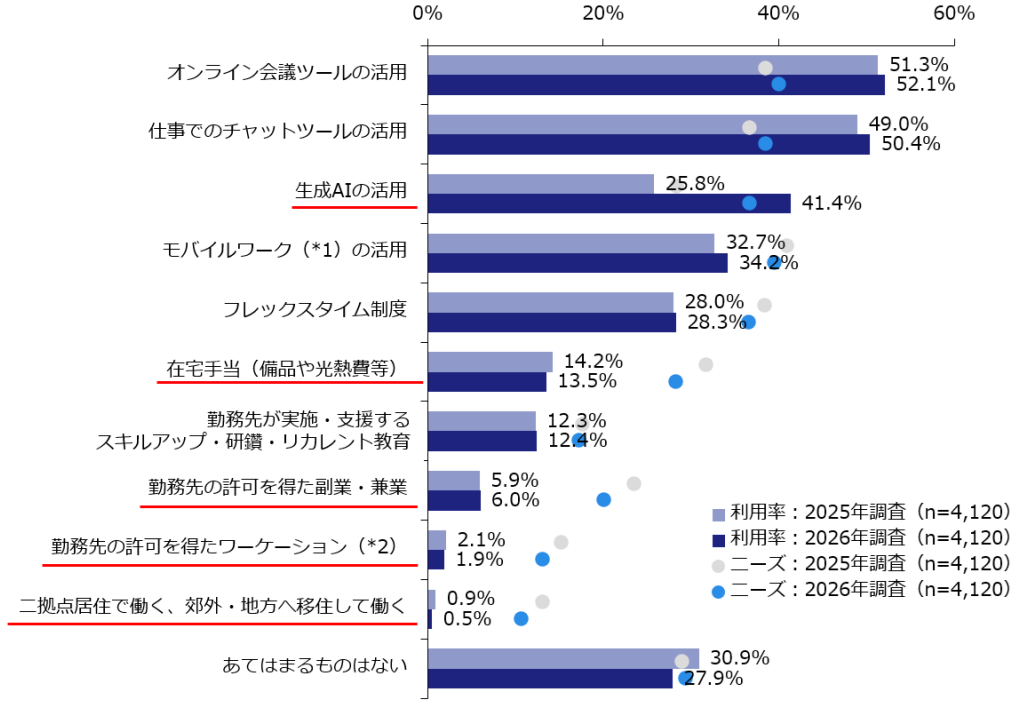
働き方に関する施策について、現在利用・実施しているもの（利用率：横棒）と、今後利用・実施したいと思うもの（ニーズ：ドット）を聞き、2025年調査と比較した【図表16】。

利用率をみると、今回調査では「オンライン会議ツールの活用」（52.1%）が最も高かった。また、「生成AIの活用」は41.4%と、2025年調査（25.8%）から大きく伸びた。

今回調査において、利用率とニーズのギャップが最も大きい項目は「在宅手当（備品や光熱費等）」であった。

また、「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、ニーズは利用率を大きく上回っており、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16】働き方に関する施策の利用率とニーズ



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。

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

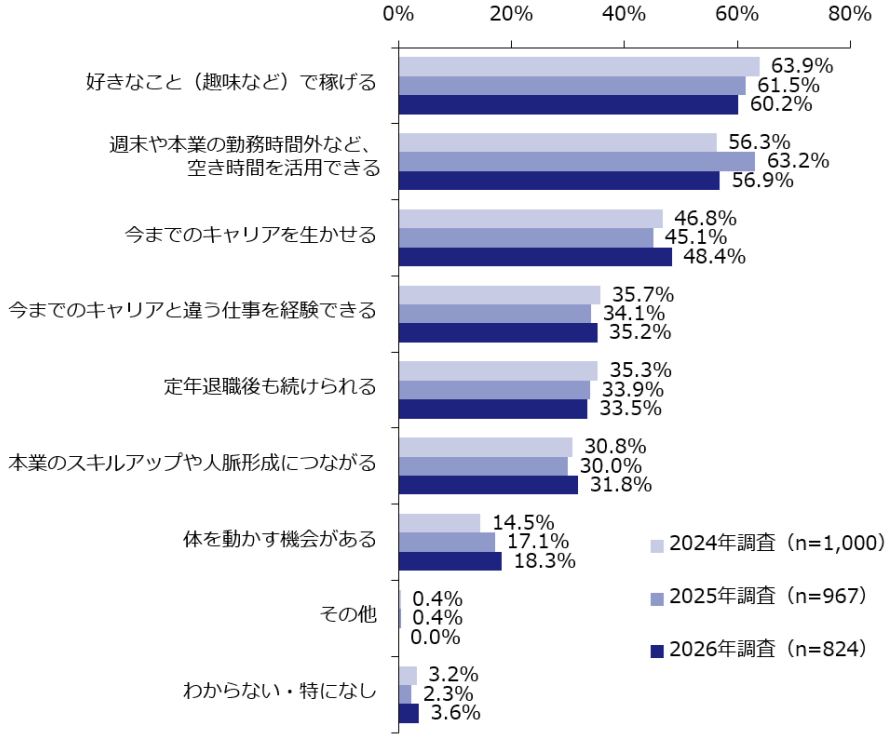
「好きなこと（趣味など）で稼げる」「空き時間を活用できる」タイプの副業が人気

働き方に関する施策（【図表16】）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17】。

「好きなこと（趣味など）で稼げる」（60.2%）、「週末や本業の勤務時間外など、空き時間を活用できる」（56.9%）が過半数を占め、過去調査から継続して上位となった。

また、「体を動かす機会がある」の回答割合は増加傾向にあり、今回調査では18.3%となった。

【図表17】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

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

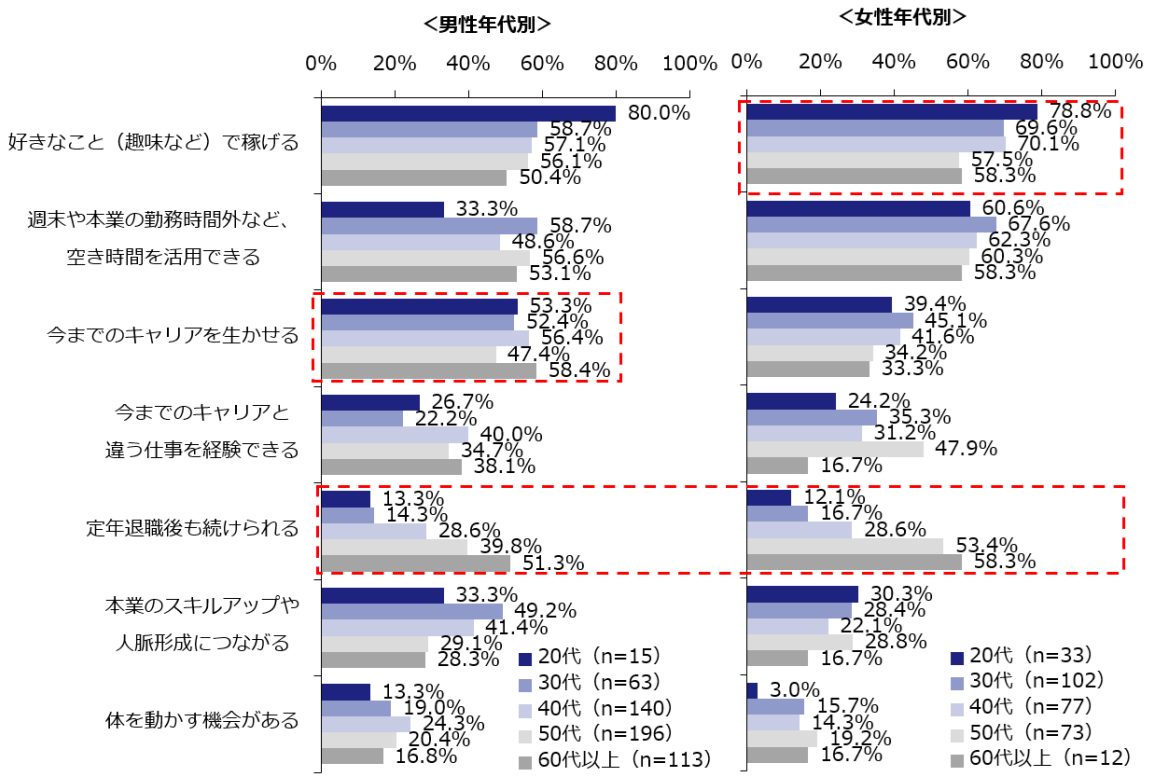
男女ともに年代が高いほど「定年退職後も続けられる」副業を実施したい

実施したい副業・兼業のタイプ（【図表17】）を性年代別でみたものが【図表18】である。

「定年退職後も続けられる」は男女ともに年代が高いほど回答割合が高かった。

また、「好きなこと（趣味など）で稼げる」は男性より女性、「今までのキャリアを生かせる」は女性より男性で高く、性年代によって、想定する副業・兼業のタイプに違いがあることがわかった。

【図表18】＜性年代別＞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／抜粋

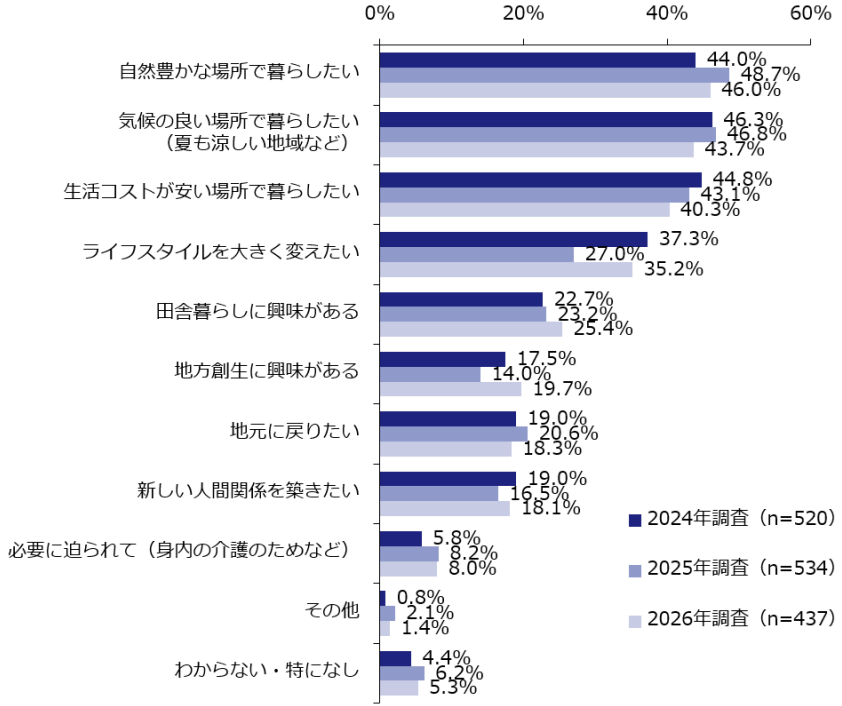
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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）の向上を期待している

働き方に関する施策（【図表16】）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19】。

「自然豊かな場所で暮らしたい」（46.0%）や「気候の良い場所で暮らしたい（夏も涼しい地域など）」（43.7%）、「生活コストが安い場所で暮らしたい」（40.3%）といった、生活環境の向上に関する項目が上位にあがった。これらの3項目は過去調査から継続して上位である。

【図表19】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

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

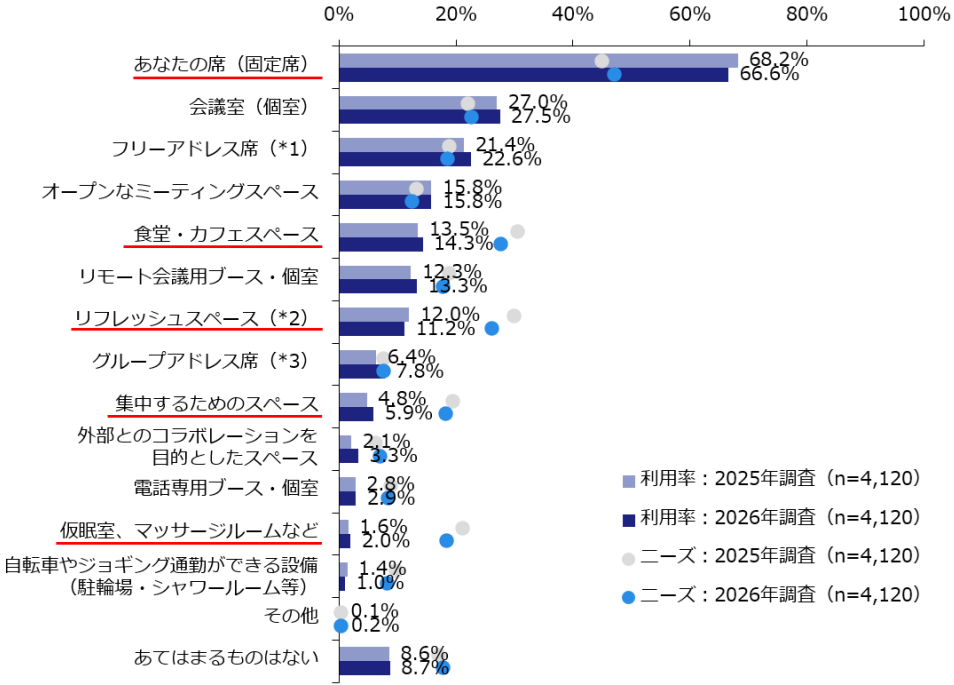
オフィスには、集中スペースやリラックスのためのスペースが求められている

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）を聞き、2025年調査と比較した【図表20】。

現在の利用率は、前年に引き続き「あなたの席（固定席）」（66.6%）が最も高かったが、ニーズは利用率を大きく下回った。

また、2025年調査と同様に、「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20】オフィス内のレイアウトの利用率とニーズ



集計対象：全体／複数回答

*1 フリーアドレス席…個人が自由に選ぶことができるスタイルの席。
*2 リフレッシュスペース…心身のリフレッシュのために設けられたスペース。
休憩だけでなく健康増進や従業員同士のコミュニケーション活性化のためにも利用される。
*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。

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

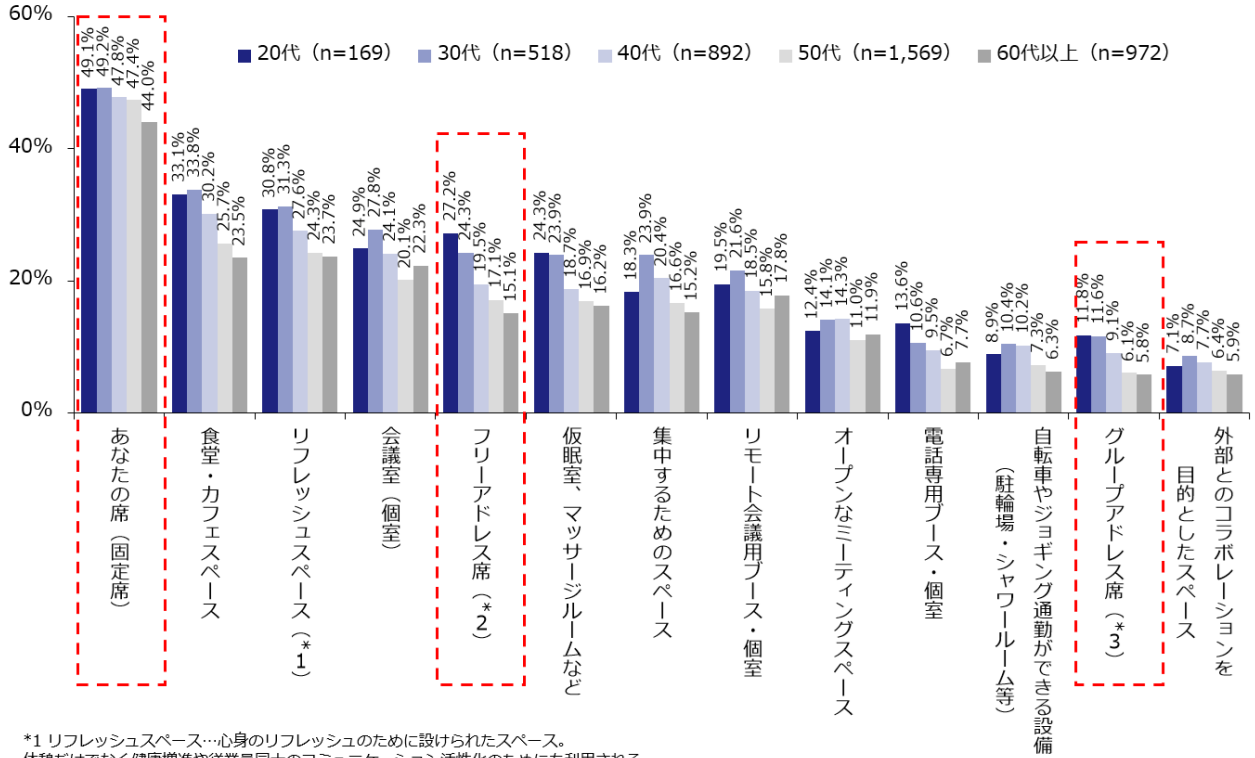
若年層ほど「フリーアドレス席」「グループアドレス席」を求めている

オフィス内のレイアウトのニーズ（【図表20】）を年代別にみると、「あなたの席（固定席）」はすべての年代で最も高く、4～5割程度となった【図表21】。

固定席へのニーズが年代を問わず高い一方、「フリーアドレス席」「グループアドレス席」は、若年層ほど回答割合が高い傾向がみられた。

また、「食堂・カフェスペース」「リフレッシュスペース」「仮眠室、マッサージルームなど」も、20～30代のニーズが高かった。

【図表21】 ＜年代別＞オフィス内のレイアウトのニーズ



*1 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。
*2 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。
*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。

集計対象：全体／複数回答／抜粋

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「おいしい食事やドリンク」「高機能なワークチェアやデスク」でニーズが利用率を大きく上回る

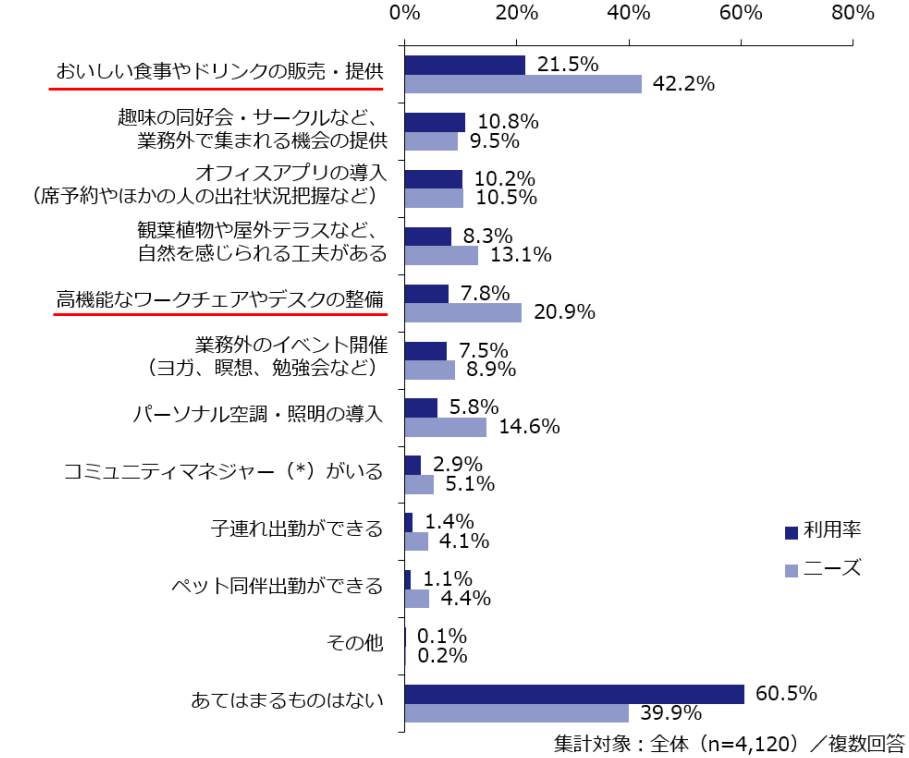
勤務先オフィスの運営面の取り組みとして、現在利用しているもの（利用率）と、今後あったらうれしいもの（ニーズ）を聞いた【図表22】。

利用率が最も高かったのは「おいしい食事やドリンクの販売・提供」（21.5%）であったが、ニーズは42.2%とさらに高かった。

そのほか「高機能なワークチェアやデスクの整備」も、利用率が7.8%であるのに対し、ニーズは20.9%とギャップが大きい。

これらの取り組みではワーカーのニーズに対して、利用できる環境の整備が追いついていない可能性がある。

【図表22】オフィス運営の取り組みの利用率とニーズ



*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

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

2. 価値観

1. 理想の働き方
2. DXによる仕事への影響
3. ノンデスクワークへの興味度
4. 働く環境とエンゲージメントの関係

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

現在の働き方は「完全出社」が過半数だが、理想は「完全出社」と「ハイブリッドワーク」が拮抗

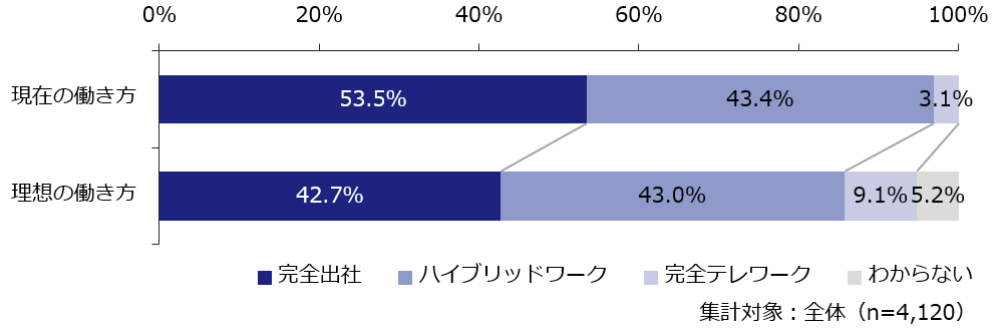
「完全出社」、「ハイブリッドワーク」、「完全テレワーク」という3種類のうち、理想に最も近い働き方を聞き、現在の働き方（【図表1】）と並べたものが【図表23】である。

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」（42.7%）と「ハイブリッドワーク」（43.0%）が拮抗している。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。

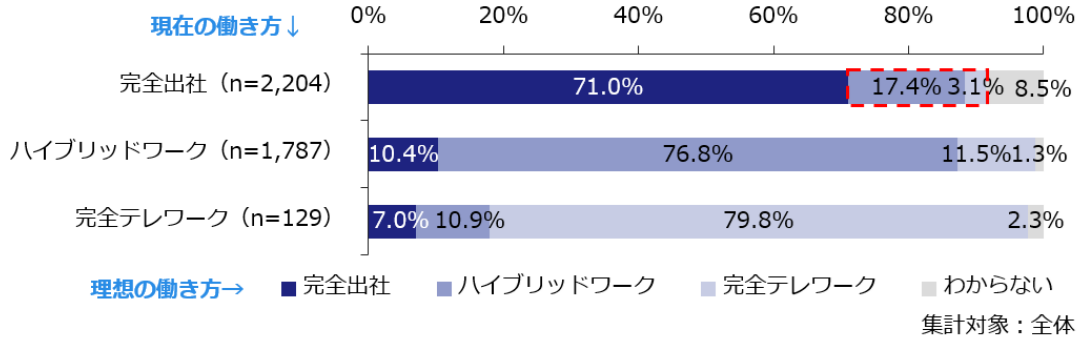
現在の働き方別に理想の働き方をみたところ、現在の働き方と理想の働き方が一致している人がどのグループも約7～8割と多数派であった【図表24】。

現在完全出社をしているワーカーに注目すると、約2割はテレワーク（「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23】現在の働き方（上）と理想の働き方（下）



【図表24】＜現在の働き方別＞理想の働き方



© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

過半数のワーカーが、DXによる仕事への「影響がある（と思う）」と回答

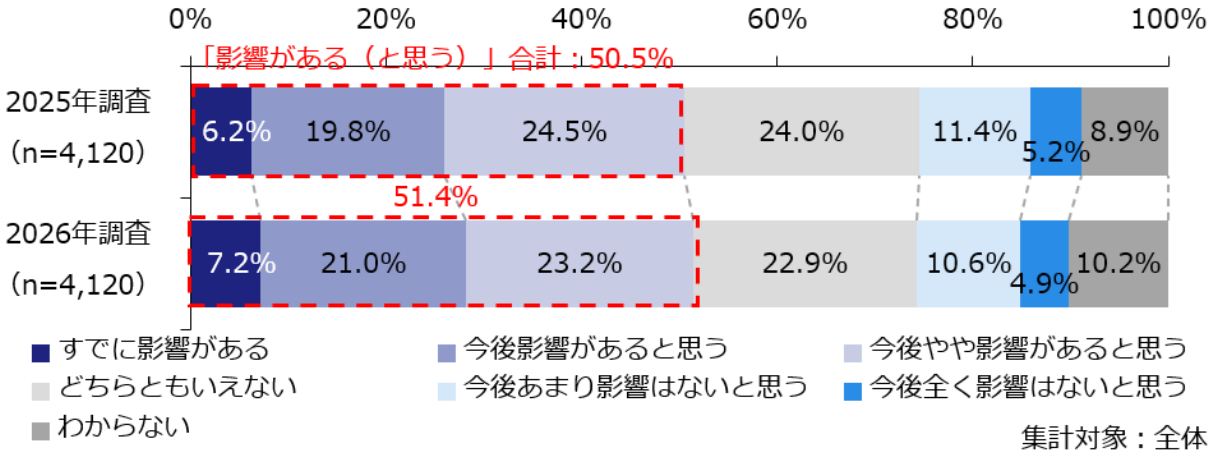
近年、生成AIをはじめとするDXの進展により、一部のデスクワークが機械化・無人化され、人間の仕事が変化したり代替されたりする可能性が指摘されている。

そこで、現在、また今後2～3年において、DX（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25】。

今回調査において、「すでに影響がある」と回答した割合は7.2%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、51.4%がDXによる影響があると感じており、2025年調査に引き続き過半数を占めることがわかった。

また、「わからない」との回答も1割程度みられ、自身の仕事への影響を見通せていないワーカーも一定数いることがうかがえる。

【図表25】DXによる仕事への影響



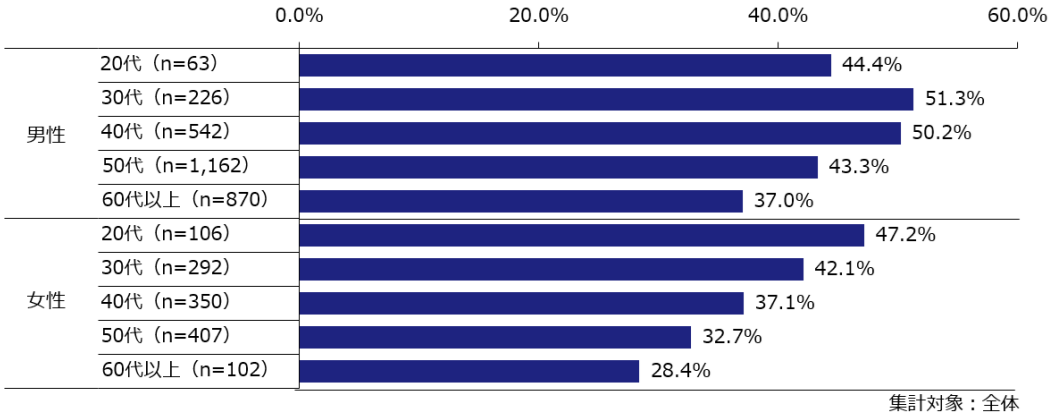
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

生成AIを活用しているグループほど、DXによる仕事への影響を感じている

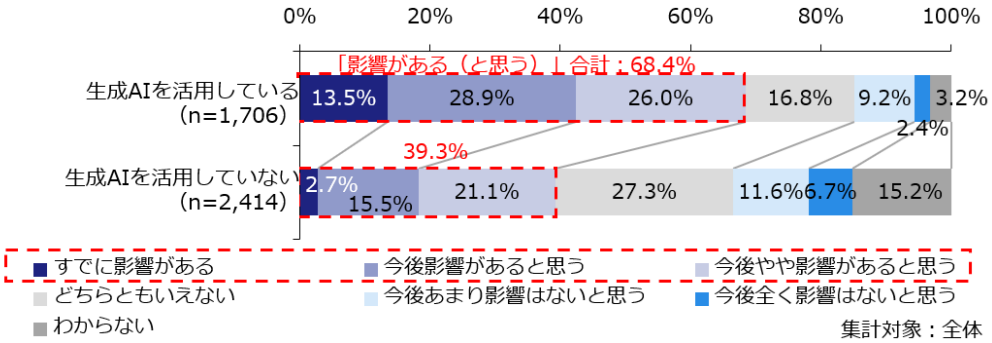
ここで、働き方に関する施策（【図表16】）のうち、生成AIの活用状況を性年代別に比較すると、30～40代の男性は利用率が約5割で、ほかの年代よりも高い傾向がみられた。女性では、若年層ほど活用率が高い傾向がみられた【図表26】。

こうした生成AIの活用の有無によって、DXによる仕事への影響の認識にも違いがみられる。生成AIを活用しているワーカーでは、「すでに影響がある」と「今後（やや）影響があると思う」を合わせると68.4%となり、活用していないワーカーの39.3%を大きく上回った【図表27】。

【図表26】＜性年代別＞「生成AIの活用」有無



【図表27】＜「生成AIの活用」有無別＞DXによる仕事への影響



© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

DXによる仕事への影響（自由回答）

【図表25】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。

自由回答に現れた言葉をワードクラウド（*）で示すと、「仕事」「AI」「業務」「作業」が大きく表示された。そのほか「効率化」「自動化」「生産性」などの業務効率に関する単語や、「人員削減」「代替」などの人が担う仕事や役割の変化を想起させる単語がみられた。

* 自由回答を形態素解析し、名詞を中心に抽出。各語に言及した回答者数の上位60語を表示対象とし、回答者数が多いほど大きく表示される。「効率化」「生成AI」など一部の複合語は一語として扱い、「こと」「もの」などの一般的な語や、読み解きに無関係な単語は除外している。なお、文字色に意味はない。

ただし、同じテーマに言及するコメントであっても、その受け止め方は一様ではない。回答内容の詳細をみると、DXにより業務の効率化が期待される一方で新たな課題が懸念される様子がみられた。また、省人化や人に求められる役割・スキル、働く場所やコミュニケーションの変化についても、さまざまな見方があった。次ページでは、DXによる影響の受け止め方の違いに着目し、抜粋した回答を紹介する。

【図表28】DXによる仕事への影響



© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

DXによる仕事への影響（自由回答、一部抜粋・編集）

DXの効果と課題：利便性が増す一方で新たな負担や課題が生じている
- これまで紙や対面で行っていた各種申請や報告業務、顧客とのやり取りがクラウドシステムや専用ツール上で完結できるようになり、事務処理にかかる時間が大幅に削減された。
- 授業資料や課題の作成、成績管理などがデジタル化され、作業時間が短縮された。一方で、システムへの入力やデータ管理など、これまでになかった業務も増えている。
- 業務の複雑化・ブラックボックス化。システム化が進むことで、裏側の仕組みや処理プロセスが見えにくくなり、トラブル発生時の原因特定や対応が難しくなる。
- 時短は出来ると思うが、チェックの時間が余分に必要になる。
- 工数は削減されつつある。その分クオリティや新しいことへの挑戦を要求される。年齢関係なく勉強しないと生き残れない。

AIと人間の役割：人が担う仕事と、求められるスキルの変化
- リサーチ業務などはAIでできてしまうので、バリューの出し方が数年前と変わった。
- 前準備は生成AIで行って、人間は評価や決定に集中するようになる。
- 資料作りなどはAIでもできるが交渉は人間がやらないといけない。
- 定型業務が減ってよりクリエイティブな業務に集中できる。
- 雑務をDXによって対応してもらうことでより専門分野に特化できると思う。
- AIでできる仕事はAIに任せればよい。しかしまだまだクリエイティブ系の仕事もAIの制作したもののチェックも人間の管理が必要。個人のスキルがますます必要となる。
- 作業効率が非常に上がると同時に、顧客が自ら情報をとることができるようになり役割が減少する。
- これまで自分で学び自力で実施していたプログラミングや障害調査の9割を生成AIが担い、私は指示出しと結果の判断ばかりになっている。自分でなくともできることばかりで、このまま仕事を続けられるのかがわからないと常に感じている。
- 専門性が失われつつあるのでスキルの優位性が危ぶまれている。
- 職場や取引先からの評価軸が変わると思う。 具体的にはコミュニケーションやホスピタリティ等、人間同士の触れ合いで生まれる価値評価が最重要視されるのでは。
- AIを使いこなせない人と使いこなす人に格差が生じ始めた。
- 生成エージェントを使いこなす。 業務の削減、効率化のみでなく、業務改革をしないと良い評価にはつながらない。

効率化による省人化：個人や組織としての捉え方
- 仕事に向き合う時間が短くなりそうであるし、仕事の効率が上がると思う。プライベートとの両立にも繋がると感じる。
- 自分がやらなくてもAIがやってくれる仕事が増えて、やりがいがなくなる。
- 書類づくりにAIを使用している。自分で考える時間と手間は減ったが、別に自分でなくてもいいんではないかと思う時がある。
- 実際に、DXやAIの利用で入力作業を減らす動きが社全体であるため、業務は減っていくように感じている。 現在は派遣社員として働いているので、今後DXにより業務負担が減ることで、派遣社員の雇用が減るのではないかと思われる。
- 人を雇ってもらえず、全部担当しないといけなくなりそう。
- 人材が不足しており、足りない労働力をカバーするためにDXは必須である。
- 生成AI導入による業務効率化で、人件費が削減されるかもしれない。
- 仕事が楽になるが、若手が育たなくなる。

働き方の変化：働く場所やコミュニケーション
- ペーパーレス化が進み、出社しなくても業務が進められるようになる。
- 今まで以上に働く場所、地理的条件、距離が気にならなくなると思う。
- 生成AI等の活用により、今まで時間を割いていた作業が代替され、ほかの作業の時間が増えると思う。出社の頻度が増えそう。
- 出社しないといけない業務が増えることで在宅可能日数が減る可能性がある。
- 生成AIの活用により社内手続きや社内文書をデジタル化し、チャットやオンライン会議などを通じて社内外を問わずコミュニケーションが円滑になり、プロジェクトの進捗状況を常に把握することで意思決定のスピードが向上しました。
- オンライン会議等が一般的になり、リアルな協業が少なくなってきている。
- AIに質問してばかりで人が人に聞かなくなる。
- 人と人とのコミュニケーションやコミュニケーションによって出てくるアイデアがなくなってしまうような気がする

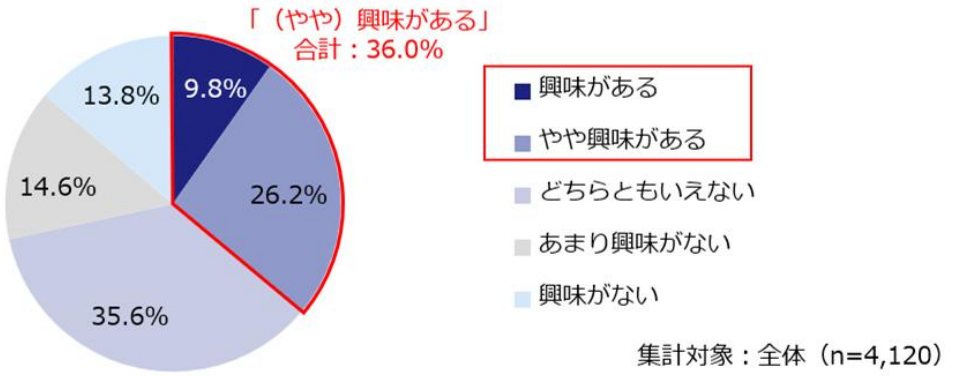
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

36.0%がノンデスクワークに従事することへ「(やや)興味がある」

現在の社会情勢として、60歳以降も働く人の増加や、ノンデスクワークの需要の高まり・処遇改善の可能性を示したうえで、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。

その結果、「（やや）興味がある」は36.0%と、「（あまり）興味がない」（28.4%）を上回った【図表29】。

【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。需要が高まると処遇改善が見込まれ、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。

※ノンデスクワークとは、主に現場や対人の場で行う職業を指す。医療・介護、保育、設備管理、物流、販売、サービス、警備、清掃、建設作業など、生活や社会を支える幅広い職種が含まれる。現場での実践を通じて専門的なスキルを習得しやすく、いわゆる「手に職」として長期的に活かせる点が特徴である。

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

ノンデスクワークへの興味度の回答理由（自由回答、一部抜粋・編集）

将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度（【図表29】）について、その回答理由を聞いた。以下では、仕事や働き方を捉える観点別に、「（やや）興味がある」「（あまり）興味がない」と回答したワーカーのコメントを抜粋して紹介する。まず、仕事内容や働く環境へのイメージに着目する。

「（やや）興味がある」		「（あまり）興味がない」
・体を適度に動かせる仕事のほうが健康的 ・歳をとると、自分の場合はパソコン仕事の方がしんどい ・週3日とかならやってみたいが、立ち仕事は疲れてしまうので不安	身体的負担・健康	・立ち仕事のイメージで、しんどそう ・現場などとくに体が資本のものは年齢が上がるほど負担が多くなりそう ・体力を必要としそうなのでついていけるか不安がある
・DX化が進む中で、デスクワークだけでなく、直接人とかかわったり、現場で考えて行動することも興味があるから。自分のコミュニケーション力を生かせそうだから。 ・一日中デスクで作業をするのは退屈感もある。学生時代は接客のアルバイトをしていたが、それが楽しくまたやってみたいのと、子どもができてから子どもと接する仕事に興味をもつようになった。 ・定年後も出来るだけ仕事を通じて社会と接点を持っていたいので。	人との関わり	・対人仕事より、黙々とデスクワークする方が自分の性に合っているから。 ・対面の仕事に慣れていないので ・コミニュケーション力が必要になりそうだから
・自分が何歳まで働けるかわからないが、柔軟な働き方があるとまだまだ働こうという意欲になる。	働く場所・環境	・在宅が難しそうだから ・特に夏暑いところや、悪天候の中で働くことは、避けたい。
・給与水準を上げたい。職種にはこだわらない ・これから年収が上がりそう ・賃金と仕事の内容が一致してることが大前提	収入・待遇	・低賃金の割に、長時間労働、負荷が高い

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

ノンデスクワークへの興味度の回答理由（自由回答、一部抜粋・編集）

仕事内容や働く環境へのイメージのほかに、仕事に関する価値や、これまでの経験・今後のキャリアに対する考え、社会の変化を踏まえた働き方の選択に関する意見がみられた。

「（やや）興味がある」		「（あまり）興味がない」
・作業の成果を実感しやすく、仕事内容に変化がある点にも興味がある。 ・創造性が高まる	やりがい	・これまでシステム開発の現場でのマネジメント経験を通じて自身の適性に非常に合っていると感じ、今後もIT業界でのキャリアアップや貢献を目指したいと思っている ・創造性の高い仕事をしたいと思っているため
・建設業の会社で今は営業職だが、元々は現場管理を行なっていたので、抵抗は無い ・自らの専門性を活かす需要があるのなら試してみたい ・歳を重ねる事に反比例して体力仕事は厳しいところはあるものの、一度身につければ代わりの効かない仕事かつ職にあぶれることもないと考える為	経験・スキル	・デスクワークのほうが自分のスキルを発揮できるので。 ・経験がないと厳しい業界だと思うし、若年層が多い印象もあるので、なじめないと思うため。 ・現在デスクワークで年齢的にノンデスクワークの技術を取得して仕事をするなら今の仕事を続ける方がいいから
・人材不足で雇用されやすく長く働ける ・なるべく長く働く必要があると考えているため、なるべく幅広い職種を検討したい	働き続けること	・定年退職したら、プライベートライフを生きることに集中したいから
・AIの台頭により、職種によっては近々手に職がなくなるのではないかという危機感があるから ・常に人手不足なので仕事が見つかりそうだし、実際に働いている実感を得られそうだから。 ・エッセンシャルワーカーと呼ばれる仕事がそれに含まれるケースが多く、人間社会にとって最も必要な仕事であるから。	AIの台頭・仕事の需要	・フィジカルAIが導入されれば結局それらの仕事もAIに取って代わられるから。 ・今の仕事は将来的にもDXやAIで代替できると思えないから ・AIによって働く環境や仕事の内容がどう変化していくかまだわからないから
・今まではデスクワークしかしてこなかったので、一度はノンデスクワークをしてみたい ・これからの時代に合った働き方だから	新しい仕事・働き方への関心	・身体を使って働くことが出来るのか、今までデスクワークでやっていて果たして順応出来るのか不安があるから ・まだ時代が追いついていないから。

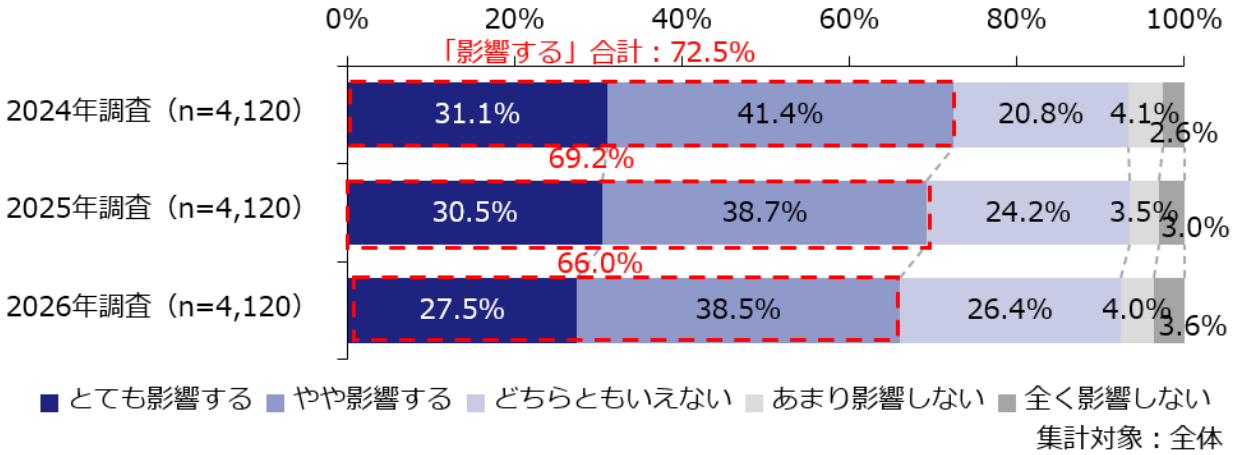
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

約3分の2のワーカーは、働く環境がエンゲージメントに「影響する」と考えている

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【図表30】。

「とても影響する」「やや影響する」の合計は66.0%と、過去調査から引き続き約3分の2を占めるものの、その割合は緩やかに低下している。

【図表30】働く環境はエンゲージメントに影響すると思うか



© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

3. 評価とニーズ

1. 働く場所の自律性
2. 働き方に対する満足度
3. 現在の働き方の不満・課題、転職意向
4. オフィスに対するニーズ
5. ワーク・エンゲイジメント

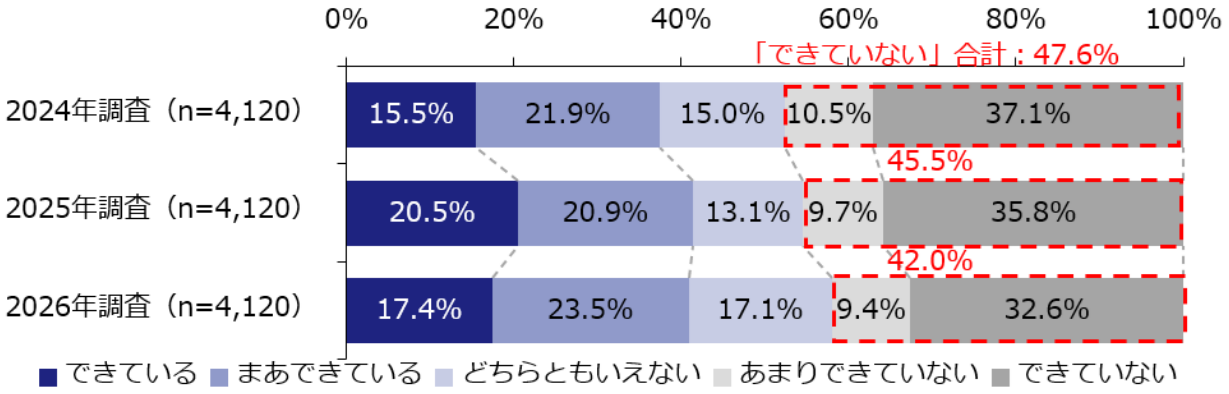
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

働く場所を自律的に選べていないワーカーが42.0%を占める

普段、働く場所を自律的に選ぶことができていない（「できていない」と「あまりできていない」の合計）と回答した割合は42.0%で、過去調査から減少傾向にある【図表31】。

ただし、依然としてできている（「できている」と「まあできている」の合計40.9%）と回答した割合をわずかに上回っている。

【図表31】働く場所を自律的に選ぶことができているか



集計対象：全体

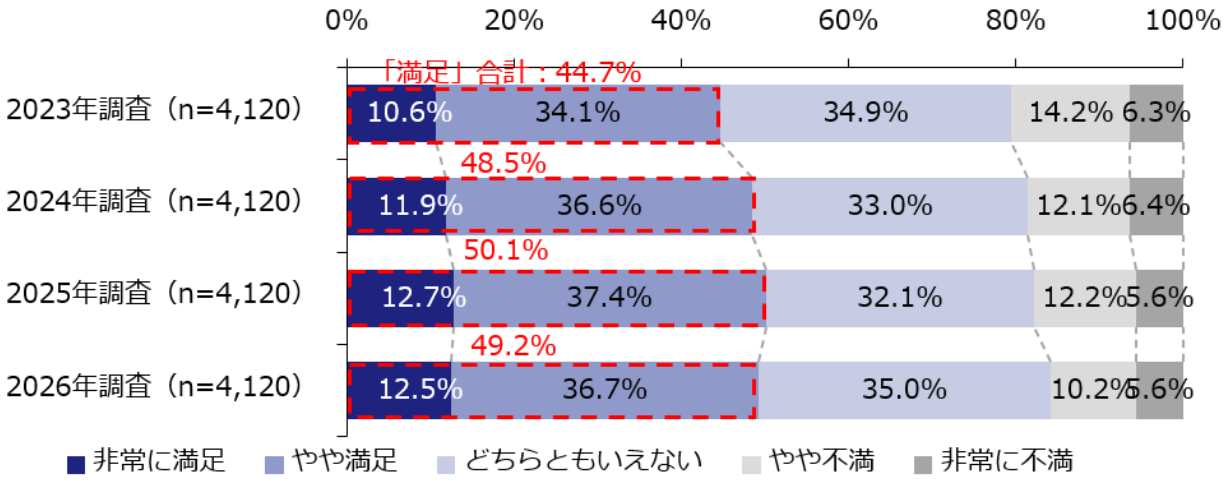
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

現在の働き方に「(非常に・やや)満足」と回答した割合は49.2%

現在の働き方に対する満足度を聞いた結果、「満足」(「非常に満足」と「やや満足」の合計)と回答した割合は49.2%で、2025年調査(50.1%)と同程度であった。「どちらともいえない」を含め、約半数は満足していないことがわかった【図表32】。

ただし、「不満」(「やや不満」「非常に不満」の合計)と回答した割合は15.8%で、2023年の20.5%から減少傾向にあった。

【図表32】働き方に対する満足度



集計対象：全体

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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32】の働き方に対する満足度での回答の理由を聞いた。以下に、満足・不満の理由をテーマ別に抜粋して紹介する。出社頻度やテレワークの可否に関連する意見からは、本人の好みや家庭事情、自宅環境に合わせて働き方を選択・調整できることの重要性がうかがえる。また、企業が整備するオフィス環境や、基本的な労働条件、仕事そのものへの評価もみられた。

「（やや）満足」		「（やや）不満」
・好きな時に在宅ができるため。結局出社した方が生産性が高く感じるので出社しているが、選べることに満足。 ・出社とリモートワークの組み合わせでハイブリットに仕事出来る事が自分にはあっているので、満足している。 ・自分の性格的に在宅ワークすると仕事が全然捗らなさそうなので完全出社に不満は無い。むしろ出社によって毎日決まった時間に起床就寝して健康的な生活ができていると思う。	働き方の選択・裁量	・制度として在宅勤務があるにも関わらず、部署によって許可されていない ・在宅勤務しか認められておらず、自宅の環境が働ける状況にないので（家族が夜勤ありのシフト制で昼間寝ている）在宅勤務という選択ができない ・完全出社のみで、フレックスも自由に取りづらい
・仕事と日常生活の両立ができ、通勤の煩わしさが減ったから。 ・在宅で勤務でき、無駄な移動時間の分を家事などに回せるので土日もしっかり休める。 ・リモート勤務できるため以前より、2～3時間睡眠時間が多く摂れる	通勤負担・ ワークライフバランス	・家が遠方、かつ子供も小さい中で通勤にかかる時間が長く、もったいないと感じる ・この歳で往復3時間の満員電車での通勤は身体にこたえる ・リモートがつかえないので、ワークライフバランスがとりにくい
・通勤のストレスがないことや、在宅勤務なりのコミュニケーションにも慣れてきたので ・在宅でできる仕事で週に一度出社奨励日かあることで部の人とも交流できるため。	コミュニケーション	・リモート勤務の人間とコミュニケーションがとりづらい ・テレワーク者と出勤者が混在していてコミュニケーションが取れない。出勤者の負担が多くなっている
・オフィスには全ての業務に関係する機器も揃うし特に不便を感じない ・人間関係が良好で、残業も少ない。 ・おしゃれなオフィスで食堂も広くて明るい	職場の環境	・出社するのはいいが、狭すぎ、人が多すぎで集中できない ・人間関係が希薄で虚無感がある。 ・事務所が古く、オンライン会議などに対応できていない
・休暇が取りやすく、長時間労働ではないから。 ・仕事に過度なノルマがなく、希望の勤務時間やシフト、有休含む休日が取得できているから	労働時間・ 休暇・業務量	・残業が多く、休日も出勤やコミュニケーションツールなどでの連絡が多い ・人員不足は明らかだが採用に積極的ではなく業務量だけが増え続ける。 福利厚生も制度としてない。
・良い仕事ができていて、相応の報酬を得ている ・働き甲斐を感じられる ・自分の得意分野を活かせているから。	仕事内容・評価・報酬	・正当な評価がされず見合った報酬が得られない ・人事評価が不当に低い。将来へのキャリア形成に不安がある。 ・仕事内容がスキルと合っていない

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

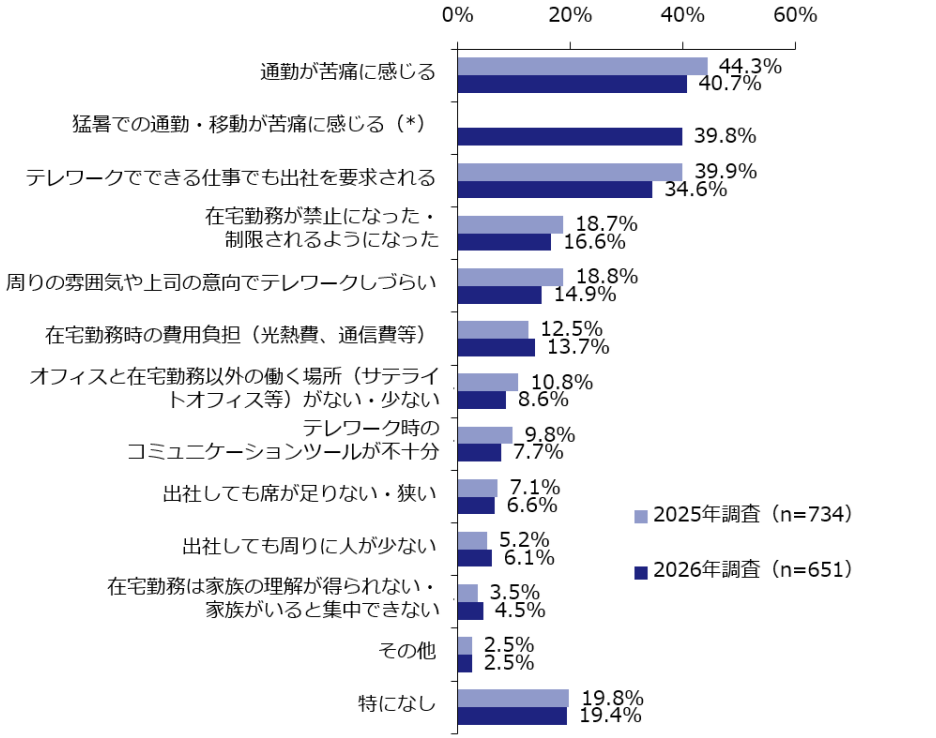
通勤負担や、「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」ことへの不満が上位

【図表32】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」（40.7%）、「猛暑での通勤・移動が苦痛に感じる」（39.8%）「テレワークでできる仕事でも出社を要求される」（34.6%）の上位3項目が突出して高かった【図表33】。今回新設した選択肢である「猛暑での通勤・移動が苦痛に感じる」以外の2項目は、2025年調査でも上位にあがっていた。

また、4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」（16.6%）「周りの雰囲気や上司の意向でテレワークしづらい」（14.9%）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、不必要な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33】現在の働き方で感じている不満・課題



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

＊ 当該選択肢がなかった回についてはグラフ掲載なし

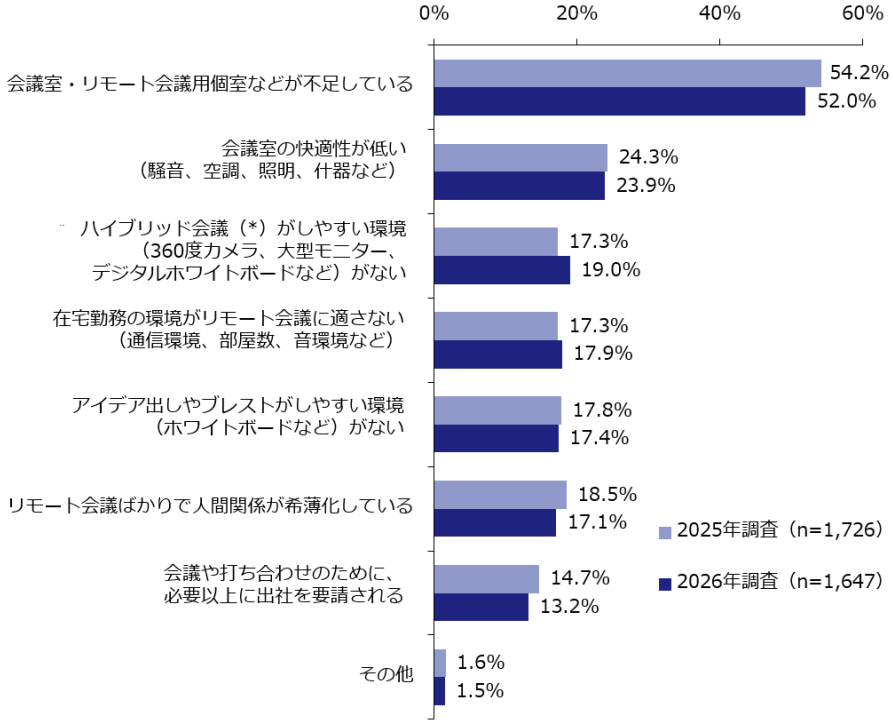
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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34】である。

最も多かったのは、過去調査に引き続き「会議室・リモート会議用個室などが不足している」（52.0%）であり、そのほかの項目と比べて際立って高い。

【図表34】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

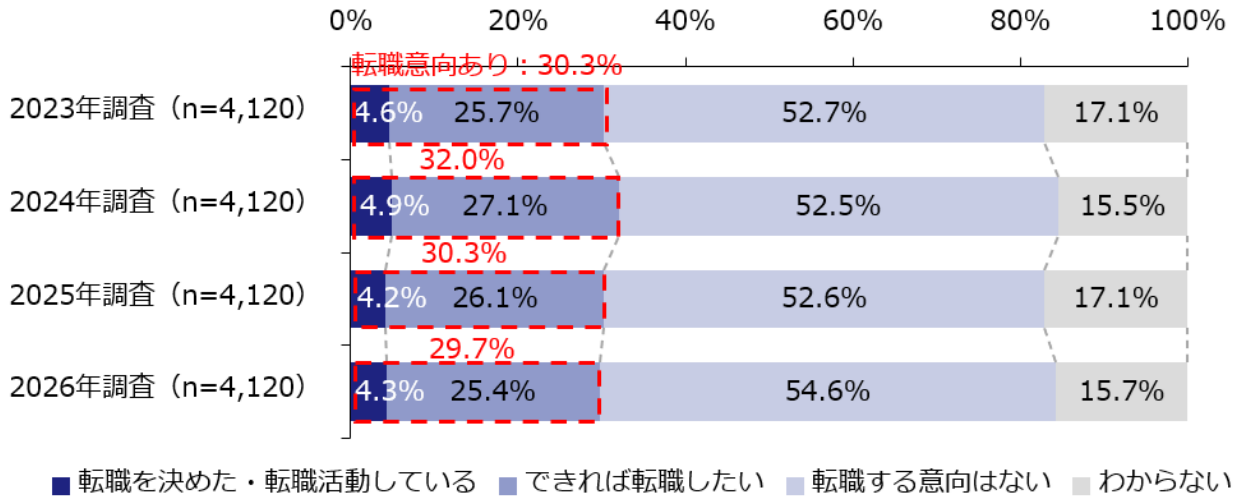
*ハイブリッド会議…対面参加者とリモート参加者が混在する会議形態

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

約3割のワーカーが「転職意向あり」

現在の勤務先からの転職意向を聞いた結果、「転職意向あり」は29.7%となった【図表35】。過去から継続してワーカーの3割程度が転職意向を抱えている。

【図表35】現在の勤務先からの転職意向



集計対象：全体

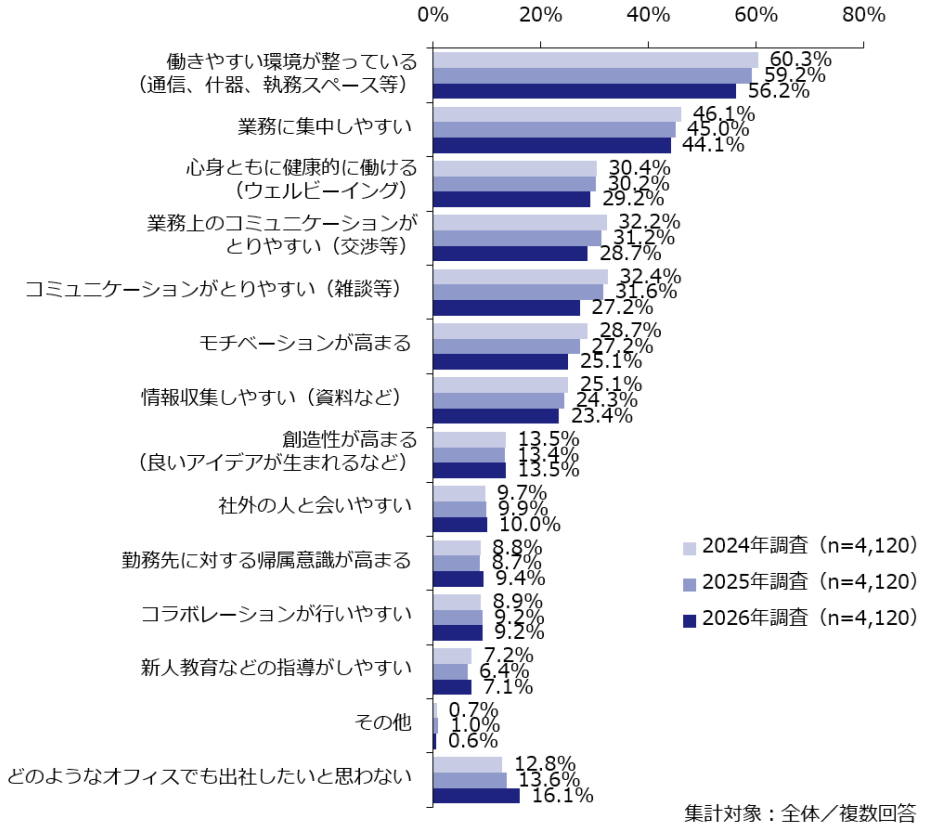
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

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】。

過去調査から引き続き上位は「働きやすい環境が整っている（通信、什器、執務スペース等）」（56.2%）と「業務に集中しやすい」（44.1%）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。

【図表36】出社したいオフィスの条件



集計対象：全体／複数回答

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

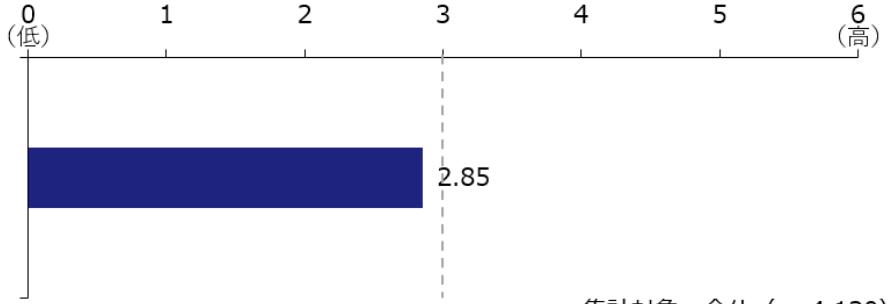
45.5%のワーカーはワーク・エンゲイジメントスコアが3.0に満たない

仕事に対して前向きで充実したワーカーの心理状態を指す概念である、ワーク・エンゲイジメントについて、「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（UWES）」に則り、ワーク・エンゲイジメントスコアを算出した（*）。

* Schaufeli らによる尺度（UWES-3 日本語超短縮版）を用いて測定した。普段の仕事に関して、ワーク・エンゲイジメントの3つの下位尺度である「活力」「熱意」「没頭」に関する質問に7段階（0=全くない－6=いつも感じる）で回答してもらい、各スコアの平均値をワーク・エンゲイジメントスコアとしている。

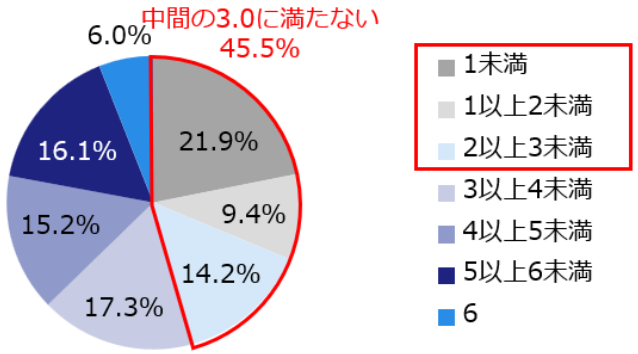
ワーク・エンゲイジメントスコアの平均は2.85であり（【図表37】）、尺度の中間点である3.0に満たない割合は45.5%であった【図表38】。

【図表37】ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体（n=4,120）

【図表38】ワーク・エンゲイジメントスコア（分布）



集計対象：全体（n=4,120）

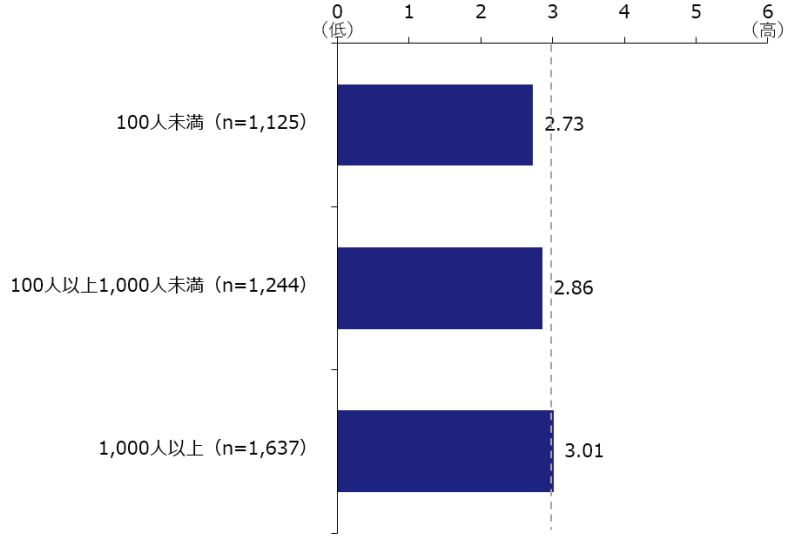
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「1,000人以上」の大規模企業に勤めるワーカーのワーク・エンゲイジメントスコアは3.01

ワーク・エンゲイジメントスコアの平均（【図表37】）を従業員規模別に比較すると、「1,000人以上」の大規模企業に勤めるワーカーは尺度の中間点である3.0をわずかに超えた【図表39】。

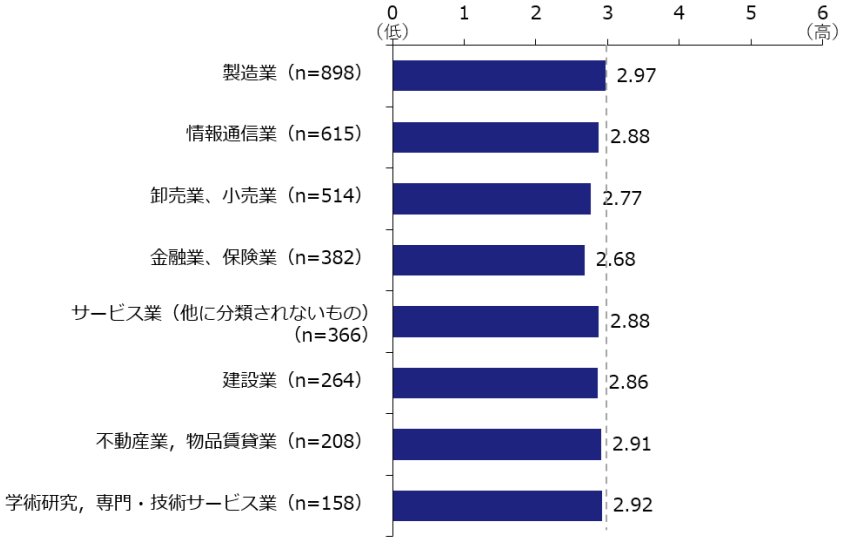
業種別では、「製造業」（2.97）が最もスコアが高かったが、3.0には満たなかった【図表40】。

【図表39】 <勤務先の従業員規模別>
ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体／抜粋

【図表40】 <業種別>ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体／抜粋

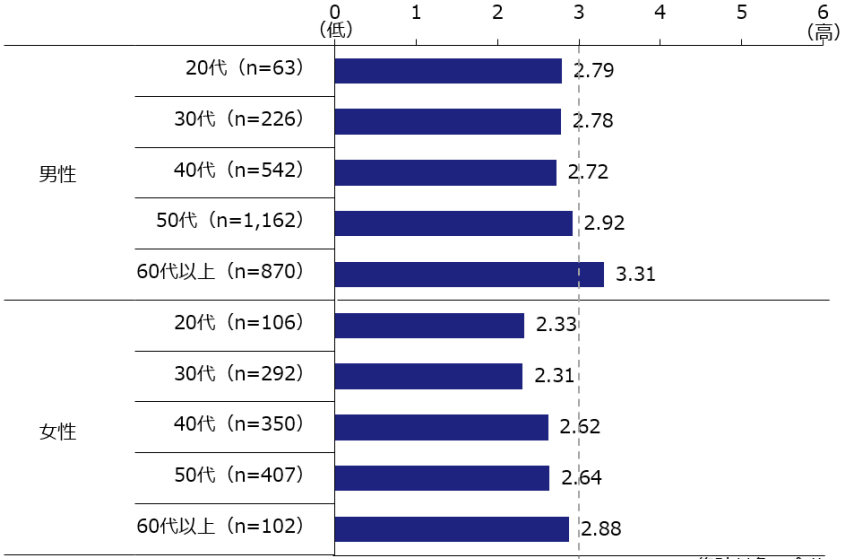
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

性年代別では「60代以上男性」、職種別では「経営・企画」のスコアが最も高い

ワーク・エンゲイジメントスコアの平均（【図表37】）を性年代別に比較すると、「60代以上男性」のワーカーは3.31で、尺度の中間点である3.0を上回った。最もスコアが低い「30代女性」の2.31と比べて1.00ポイント高かった【図表41】。

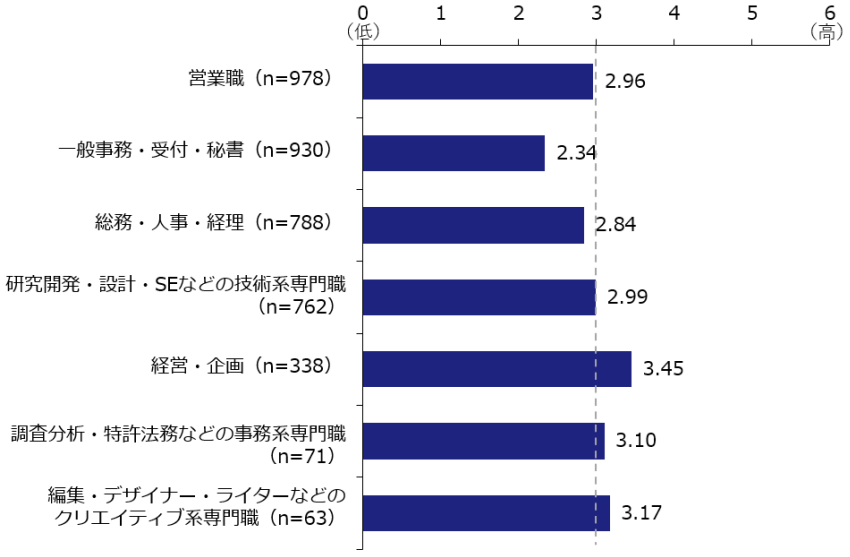
職種別では、「経営・企画」が3.45と最もスコアが高かった【図表42】。反対に最もスコアが低かったのは「一般事務・受付・秘書」の2.34であった。

【図表41】 ＜性年代別＞ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体

【図表42】 ＜職種別＞ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体／抜粋

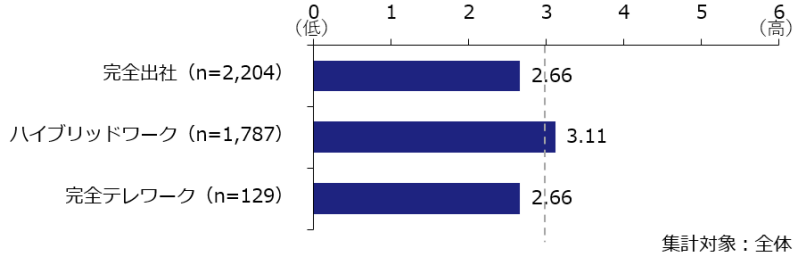
© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.

「ハイブリッドワーク」のワーカーは「完全出社」や「完全テレワーク」のワーカーに比べて高スコア

ワーク・エンゲイジメントスコアの平均（【図表37】）を、現在の働き方別にみてみる【図表43～45】。「ハイブリッドワーク」のワーカーは3.11と、「完全出社」や「完全テレワーク」のワーカーに比べてスコアが高く、尺度の中間点である3.0を上回った。

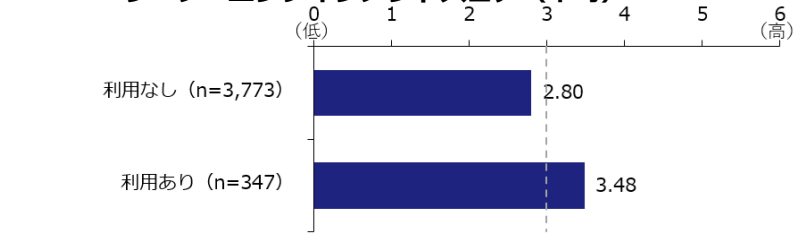
また、サテライトオフィス「利用あり」のグループは「利用なし」のグループよりもスコアが高く、働く場所を自律的に選ぶことができているグループほどスコアが高い傾向がみられた。

【図表43】 <オフィス出社とテレワークの状況>
ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



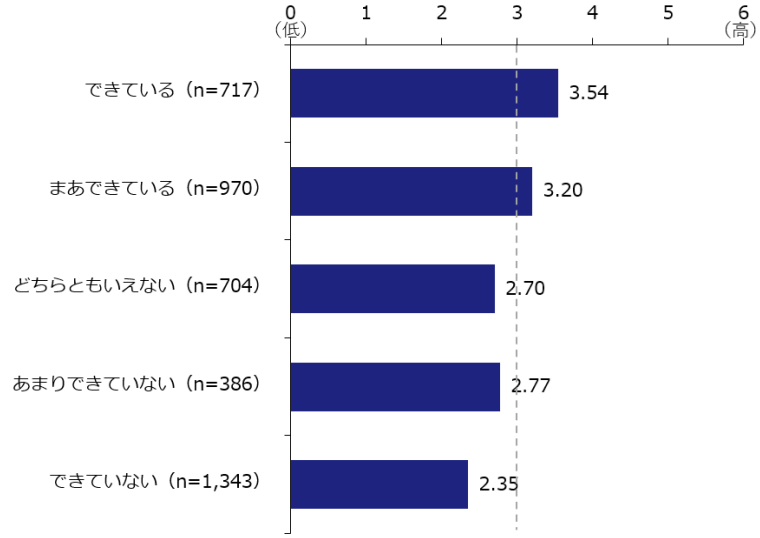
集計対象：全体

【図表44】 <サテライトオフィスの利用状況別>
ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体

【図表45】 <働く場所を自律的に選べているか否か別>
ワーク・エンゲイジメントスコア（平均）



集計対象：全体

© 2026 XYMAX RESEARCH INSTITUTE Corporation. All rights reserved.