

# オフィスワーカーの意識調査2025

ー多様化する働きがいと出社価値の再定義に向けてー



## 調査目的・概要

本結果は因果関係ではなく『相関・傾向』の示唆です(交絡可能性あり)関連モデルのご提示となります。

## 調査目的

# オフィスは単なる物理空間ではなく、働く人の心理と行動を支える「支援の場」へ

働き方の多様化が進む中で、オフィスの役割は大きく変化しています。リモートワークの浸透をきっかけに、多くの企業が「なぜ出社するのか」「働く場にどのような価値を求めるのか」を再考し、働き方やオフィス運用を見直す動きが広がっています。

こうした変化の背景には、「働く人が力を発揮しやすい環境づくり」と、「組織としての価値創出」を両立させるという課題があります。オフィスは単なる作業場所ではなく、人の心理や行動にも関わる「価値創出の基盤」として捉え直す必要があります。

本調査では、オフィス環境が働き手の意欲や行動とどのように関連するかを、次の3つの観点から整理しました。

- ① **環境(Environment)**  
レイアウト・座席運用・支援機能・制度など、働く場としての外的環境を把握。
- ② **心理(Psychology)**  
意義・信頼・自律といった心理状態が、働く意欲とどのように関係するかを分析。
- ③ **行動・成果(Behavior / Outcomes)**  
生産性の実感、働き続けたい意欲、帰属意識などの行動・成果との関連を検討。

これら3層の観点から、オフィスが働く人に「どのような体験価値を提供できているか」を立体的に捉えることを目指しました。

## 調査概要

### 調査目的

オフィスの外的環境(レイアウト・座席運用・支援機能・制度)が、働く人の心理(意義・信頼・自律)および行動・成果(生産性の実感・継続意欲・帰属意識)とどのように「関連」しているかを相関分析の観点で整理する。

### 調査対象

全国の20～59歳の会社員・経営者  
(従業員数50名以上、デスクワーク比率60%以上のオフィスワーカー)

### 年代サンプル構成

20代2.7%・30代9.6%・40代29.3%・50代58.4%

### 職位構成

一般社員44.8%・管理職54.7%・経営層0.5%

### 調査方法

インターネット調査(単一回答／複数回答の設問を含む)  
※調査設計・分析:イトーキ中央研究所、実査:外部リサーチ会社

### 調査期間

2025年9月16日～9月18日

### 標本規模

n=5,296名

### 【特記】

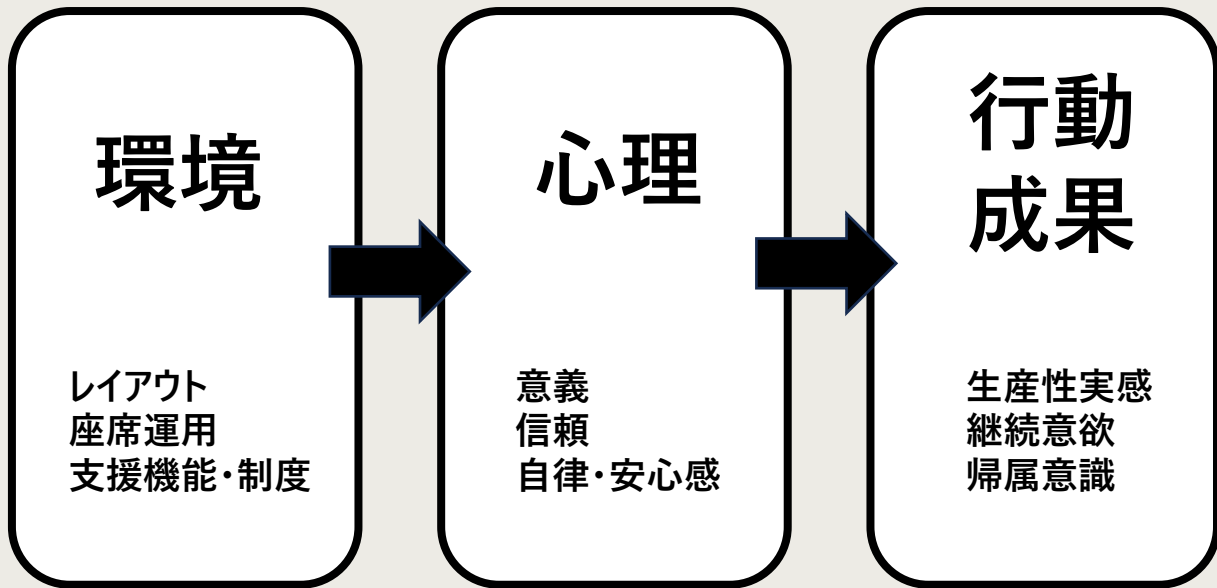
- ・本結果は因果関係の証明ではなく「相関・傾向」の示唆である(交絡可能性あり)。
- ・年次比較は母集団が同一ではないため参考傾向として解釈する。
- ・本調査は、従業員50名以上かつデスクワーク比率60%以上のオフィスワーカーを対象としており、構造上、若年層の該当者が相対的に少ないという背景があり。

### 調査主体

イトーキ中央研究所(調査設計・分析)



環境が心理面と関連し、その心理が行動・成果と関係するという連鎖的な構造が本調査で示唆された。



働き方の多様化が進む中で、「オフィス環境が働き手の意欲や成果にどのように関わるのか」という視点が注目されています。

本調査(5,296名)では、オフィスの環境要因と、働き手の心理状態(意義・信頼・自律など)、さらに行動・成果(生産性・継続意欲・帰属意識)との間に、「1定の関連がみられるか？」を分析しました。

その結果、外的環境が心理面と関連し、心理が行動や成果と関係する連鎖的な構造が示唆されました。このモデルは、オフィスを単なる作業空間ではなく、働き手の心理的体験や意欲形成に関わる場として捉えるための1つの視座を提供するものです。

ただし、成果・報酬が十分な状態とそうでない場合等、他にも関係する因子が多い事もあり、今後の研究課題と捉えています。

## 1.調査の背景と目的

働き方の多様化が進む中で、オフィスは「どこで働くか」以上に、「働く人の意欲や価値創出にどう寄与する場なのか」が問われている。本調査(5,296名)は、「オフィス環境」が「快適性・動機づけ・働きがい」とどのように関連するかを、「環境 → 心理 → 行動」の三層構造の観点から整理した

## 2.環境要因の実態と影響

オフィス環境満足度は「働く」心理的側面のポジティブさ(働きやすさ)につながる傾向がある

- ・オフィス環境満足度:38.7%
- ・オフィス環境からの活動支援を「感じる」層では満足度 85～89% に上昇。  
レイアウト・支援機能・座席運用など外的環境が、「快適性の実感」や「支援されている感覚」を高める傾向がみられる。  
この「支援の感覚」は心理的側面にもつながる重要因子となる

## 3.心理要因と働きたい意欲

働く意欲を支えるのは、「心理的な意味づけが重要」となる傾向がある

- ・働きたい時の理由は
  - ① 意義のある仕事と感じるとき(47.2%)
  - ② 成果が出せるとき(45.6%)
  - ③ 自分でやり方を決められるとき(41.4%)
- ・オフィス環境満足度が高い層では「成果を出せる感覚」が強まり、満足度が低い層では「仕事の意義」を重視する傾向 がみられる。
- ・モチベーションは 成果実感・自律性・意義づけ に関わる心理要因が中心

## 4.行動・成果との関係性

環境と心理は、生産性や継続意欲に関連する傾向がある。

- ・生産性実感:全体 36.2%オフィス環境支援を感じる層では 82~87% まで急上昇。
- ・働きたい理由としては 信頼(55.1%)、意義(46.6%)、柔軟性(39.0%) が中心。
- ・帰属意識は「報酬・待遇」につづき「環境の快適さ」や「関係性の良さ」に関連(

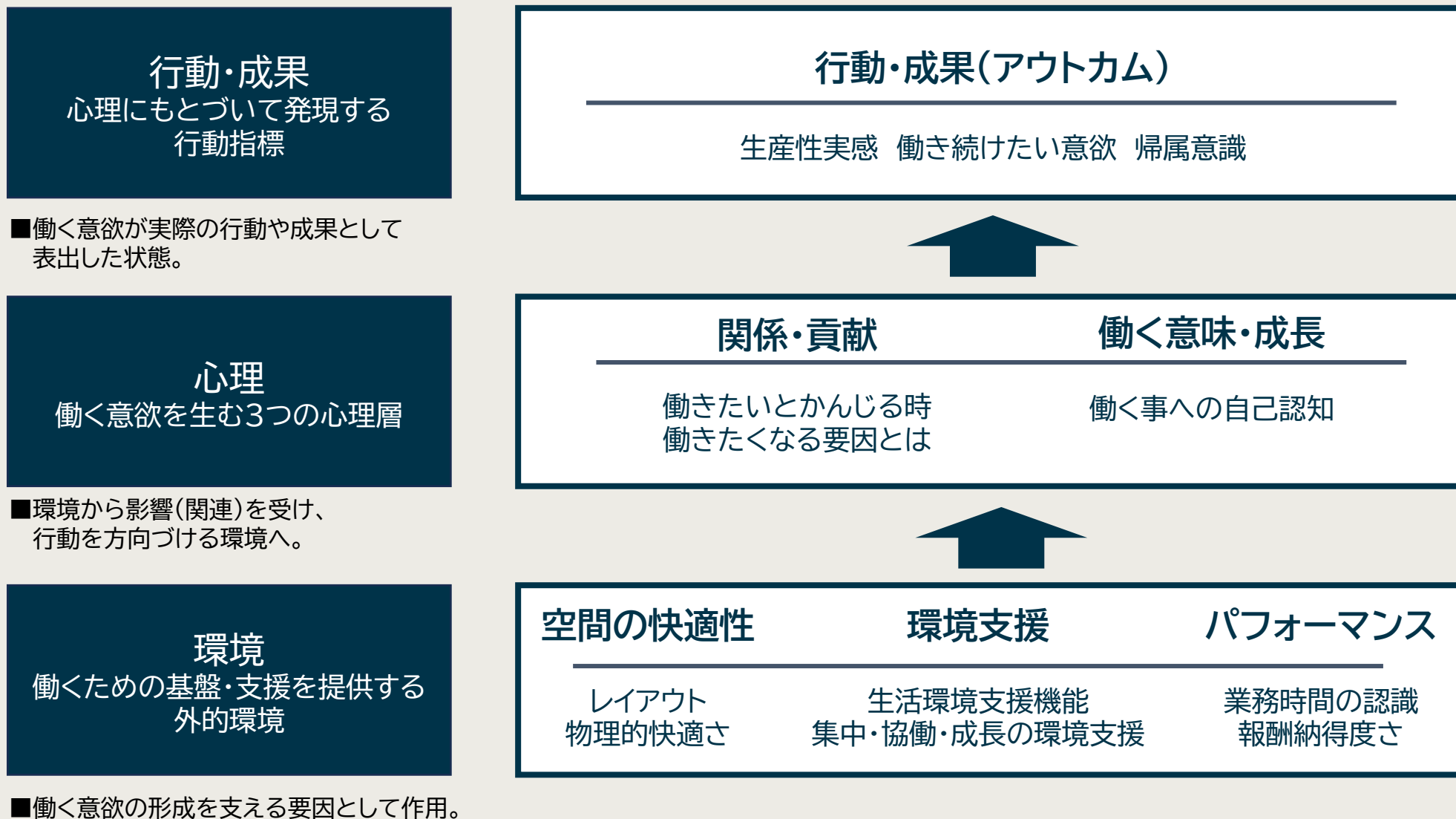
## 5.結論:意欲形成は「環境 → 心理 → 行動」の傾向が見られた

本調査では、

- ・外的環境(レイアウト・支援機能・制度など)
- ↓
- ・心理的要因(意義・信頼・自律など)
- ↓
- ・行動・成果(生産性実感・継続意欲・帰属意識)

という「段階的に関連する連鎖構造」が示唆された。

オフィスは、単なる物理空間ではなく、働く人の心理と行動を支える「支援の場」へ進化すべきフェーズにある。人的資本経営・ウェルビーイングを推進する上でも、この視点は企業にとって重要な指針となると考える。



## 第1章：環境 —「働く場の条件と支援の実態」—

### -1勤務実態

- ・現在の勤務体系
- ・理想的な出社方法
- ・出社に対する意識
- ・報酬・待遇満足度
- ・仕事量の認識

### -2オフィス環境－レイアウト

- ・オフィス環境満足度
- ・オフィスレイアウトの状況
- ・環境満足度×レイアウト

### -3環境の「支援力」

- ・環境満足度×パフォーマンス
- ・環境満足度×オフィスの成長支援
- ・環境満足度×オフィスの集中支援
- ・環境満足度×オフィスのコミュニケーション支援

## 第2章：心理 —「意義・信頼・自律・安心」—

### -1モチベーションの源泉

- ・働きたいと感じる時
- ・働きたいと感じる時×年齢
- ・働きたいと感じる時×生産性実感
- ・働きたいと感じる時×環境満足度
- ・働きたいと感じる時×レイアウト別

### -2働く事への自己認知

- ・上司・同僚に対する気持ち
- ・オフィス環境に対する気持ち
- ・自身に対する気持ち
- ・組織に対する気持ち

### -3ネガティブ要因

- ・気力が下がる要因
- ・働きたくなる要因×年齢
- ・働きたくなる要因×生産性実感
- ・働きたくなる要因×環境満足度
- ・働きたくなる要因×レイアウト

## 第3章：行動・成果 —「生産性・継続意欲・帰属意識」—

### -1生産性

- ・オフィスでの生産性
- ・生産性実感×オフィスのパフォーマンス支援
- ・生産実感×オフィスの集中支援
- ・生産実感×オフィスのコミュニケーション支援
- ・生産実感×オフィスの成長支援
- ・生産性実感×レイアウト
- ・生産実感×出社状況／理想の出社形態

### -2働き続けたい意欲

- ・働き続ける条件
- ・働き続けたい条件×年齢
- ・働き続けたい条件×生産性実感
- ・働き続けたい条件×環境満足度
- ・働き続けたい条件×レイアウト

### -3帰属意識

- ・あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？
- ・帰属意識が高まる理由×年齢
- ・帰属意識が高まる理由×生産性実感
- ・帰属意識が高まる理由×環境満足度
- ・帰属意識が高まる理由×レイアウト



## 第1章：環境

### —「働く場の条件と支援の実態」—

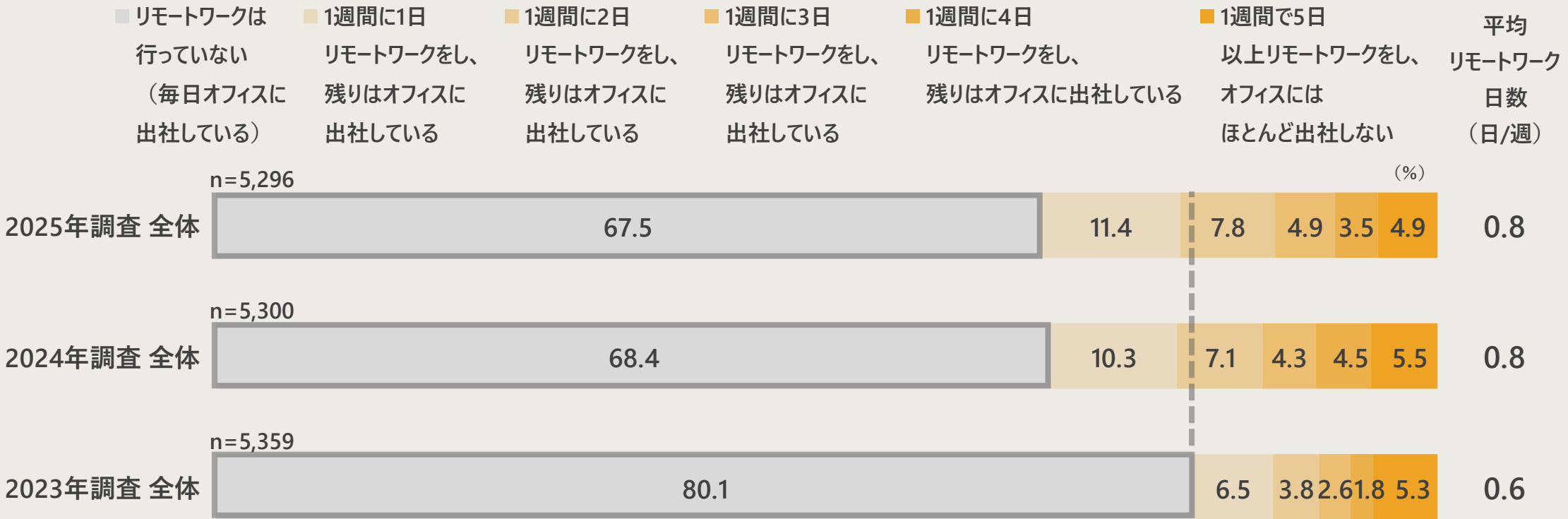
## 勤務実態

- ・現在の勤務体系
- ・理想的な出社方法
- ・出社に対する意識
- ・報酬満足度
- ・仕事量の認識

2025年調査では、「リモートワークは行っていない」が67.5%と、前年（68.4%）からほぼ横ばいで推移。  
2023年の80.1%からは減少しており、出社中心ながらもリモートワークの併用が徐々に定着している。

Q

現在オフィスに出社している平均日数は？



※年次比較においては参考傾向 アンケート項目は同様ですが母数は同じではありません。

2025年調査では、「フルタイム出勤」が61.1%と前年（48.4%）から大幅に増加傾向にある。  
「ハイブリッド」は34.0%（前年43.6%）へ減少し、理想の働き方としても入社志向が強まっている。



今後、あなたにとって理想的な入社方法はどれだと思いますか？



※年次比較においては参考傾向 アンケート項目は同様ですが母数は同じではありません。

2025年調査では、「いつも前向きである」は23.0%と前年（22.6%）から横ばい。  
「たまに出社したくないと思う時がある」は41.8%と前年（38.7%）からやや増加傾向にある。



## 出社する事に対してどう思いますか？



※年次比較においては参考傾向 アンケート項目は同様ですが母数は同じではありません。

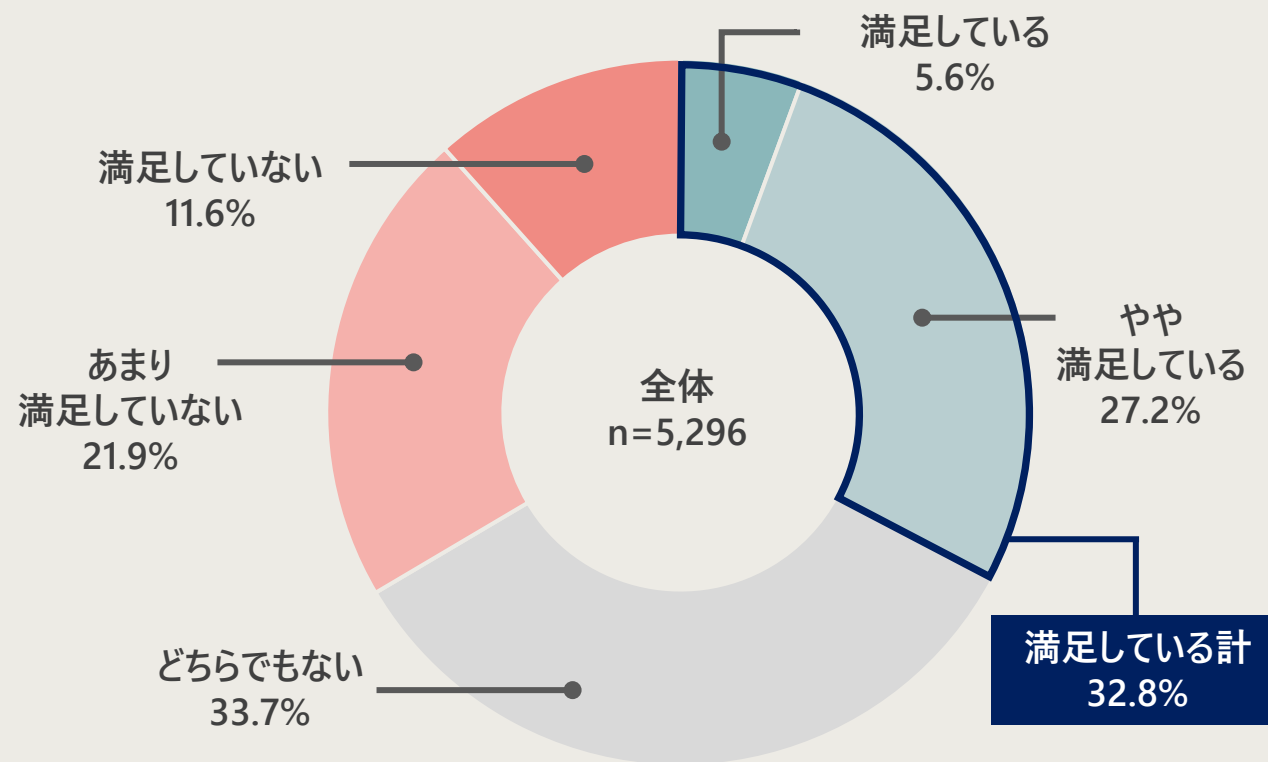
本結果は因果関係ではなく『相関・傾向』の示唆です（交絡可能性あり）



「満足している（計）」は32.8%にとどまり、報酬や待遇への満足度は全体として高くない。  
「どちらでもない」が33.7%と最も多く、中立的に捉えている層が多い傾向がみられる。  
満足層よりも不満・中立層が上回っており、処遇に対する納得感の向上が今後の課題となっている。



現在の報酬や待遇に満足していますか？

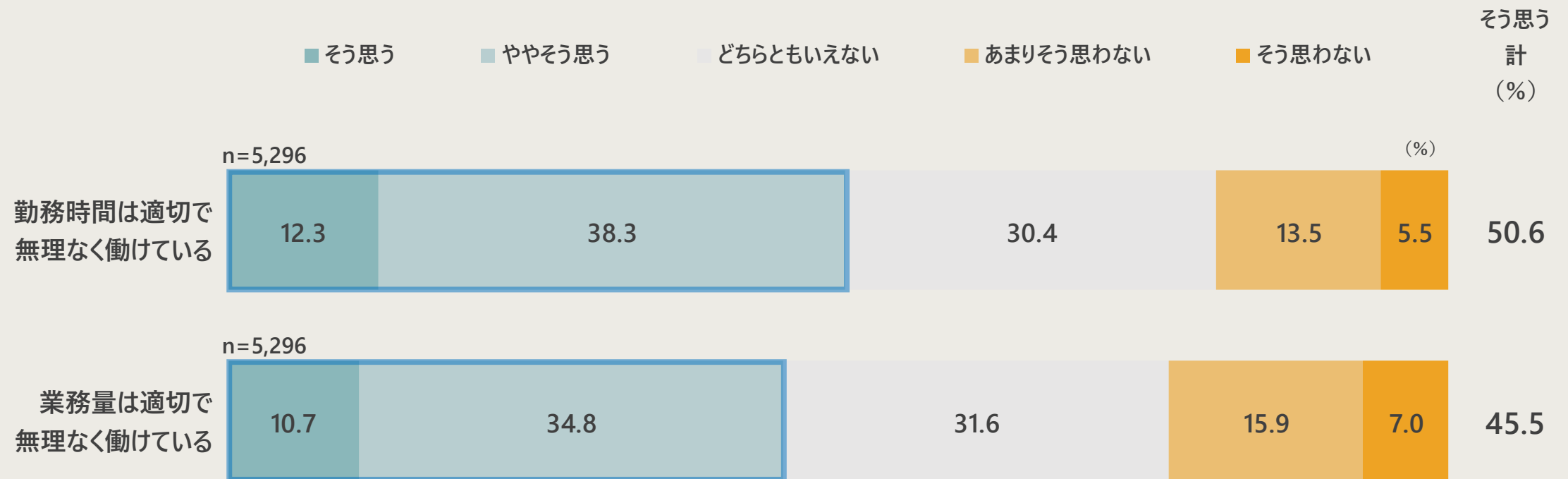


「勤務時間は適切で無理なく働けている」は50.6%と過半数をわずかに上回り、「業務量は適切で無理なく働けている」は45.5%と半数に満たない。いずれも約半数にとどまり、時間・業務量の両面で負担を感じる層が一定数存在する。働きやすさの維持・改善に向けた、継続的な環境整備が求められる。



あなたの仕事の量について、お気持ちにあてはまるものは？

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う



## 2オフィス環境 レイアウト

- ・オフィス環境満足度
- ・オフィスレイアウトの状況
- ・環境満足度×レイアウト

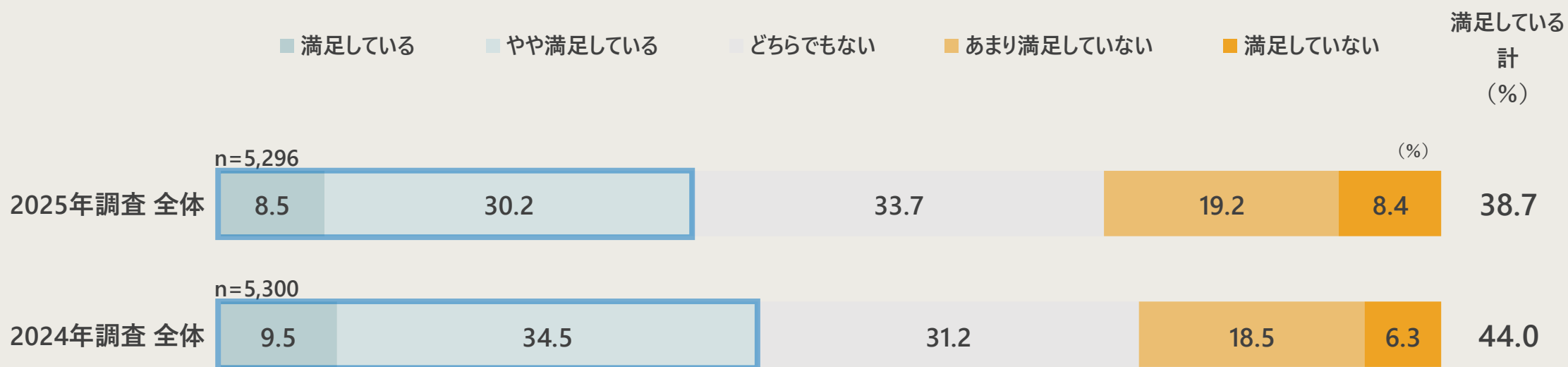
2025年調査では、「満足している（計）」は38.7%と前年（44.0%）から減少。

※2024年度からの調査



あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？

※満足している = 満足している + やや満足している

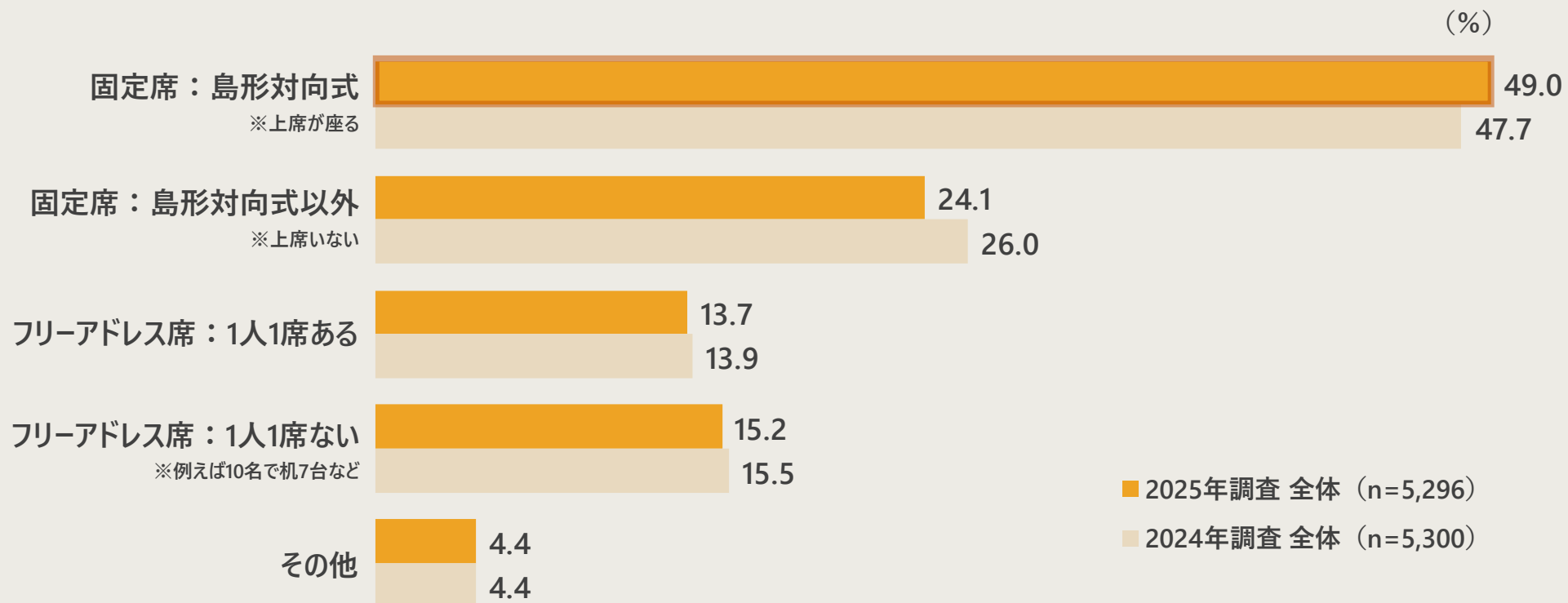


※年次比較においては参考傾向 アンケート項目は同様ですが母数は同じではありません。

2025年調査では、「固定席：島形対向式」が49.0%と前年（47.7%）からわずかに増加。  
一方で「フリーアドレス席（1人1席あり／なし）」の割合は前年からほぼ変化がなく、レイアウト構成は安定している。



あなたのオフィスレイアウトの状況は？



※年次比較においては参考傾向 アンケート項目は同様ですが母数は同じではありません。

本結果は因果関係ではなく『相関・傾向』の示唆です（交絡可能性あり）

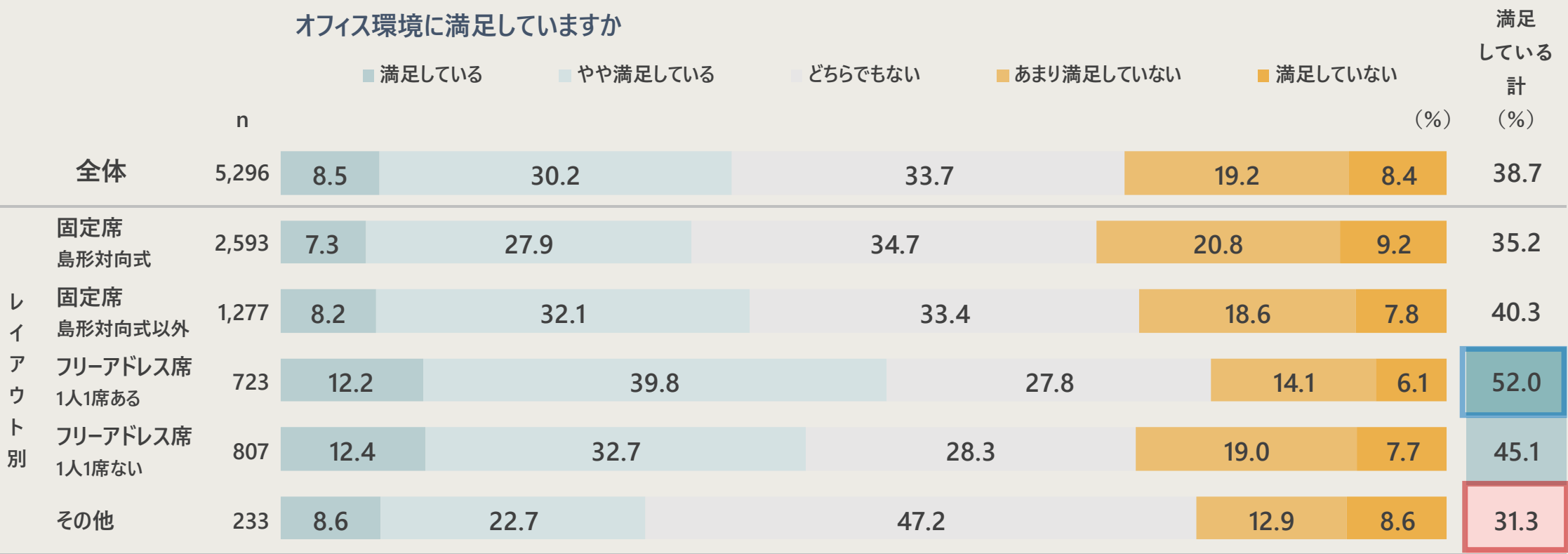


「1人1席が確保されたフリーアドレス」は満足度52.0%と本調査では最も高く、固定席（島型35.2%／非島型40.3%）を上回る。柔軟に席を選べる自由度と、個人の居場所が確保されている安心感が両立しており、快適性への評価が高い。一方で、「1人1席がない」フリーアドレスは45.1%に留まり、席の確保が不安定な環境では満足度がやや下がる傾向がみられる。

Q

あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？×現在のレイアウト（クロス集計）

※満足している＝満足している＋やや満足している



※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

### 3 環境の「支援力」

- ・環境満足度×パフォーマンス
- ・環境満足度×オフィスの成長支援
- ・環境満足度×オフィスの集中支援
- ・環境満足度×オフィスのコミュニケーション支援

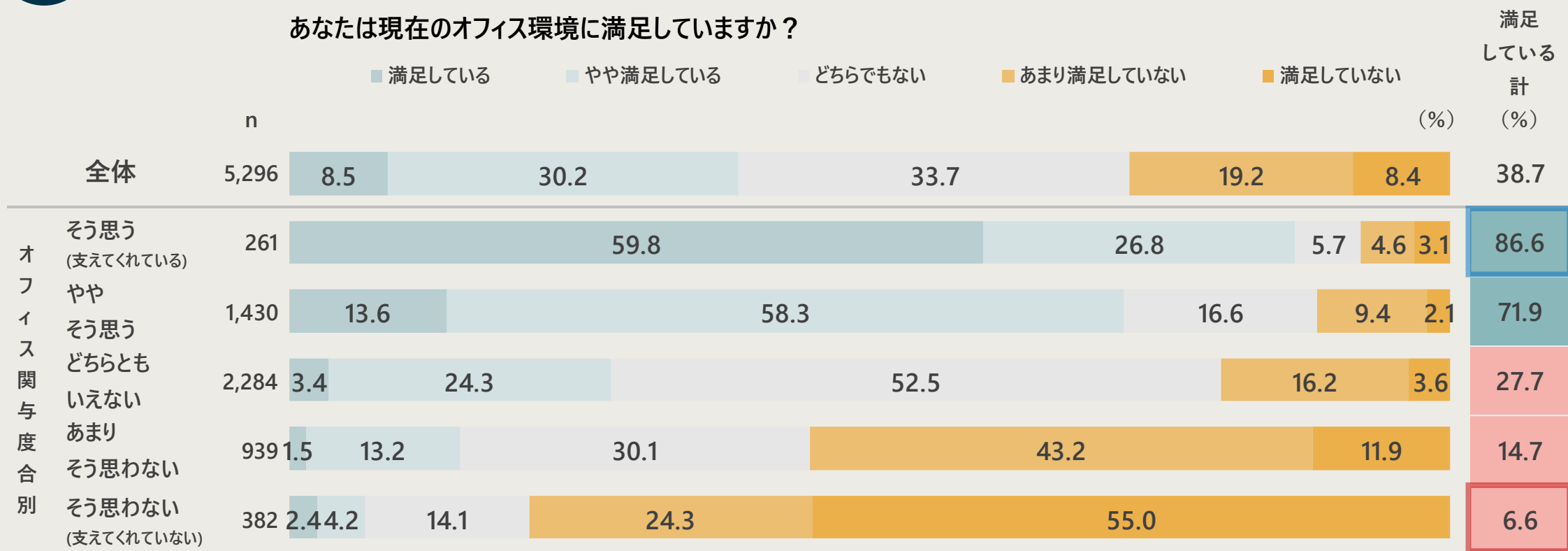
オフィス環境が「パフォーマンスを支えてくれている」と感じる層では、満足度86.6%と全体（38.7%）を大きく上回る。  
一方、「支えてくれていない」と感じる層は6.6%にとどまり、日々の業務成果を支える環境整備が満足度向上に関連していることがわかる。



## あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？×パフォーマンス支援（クロス集計）

※パフォーマンス支援については5段階にて回答

※満足している＝満足している＋やや満足している



※オフィス環境は日々の私のパフォーマンスを支えてくれている

※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

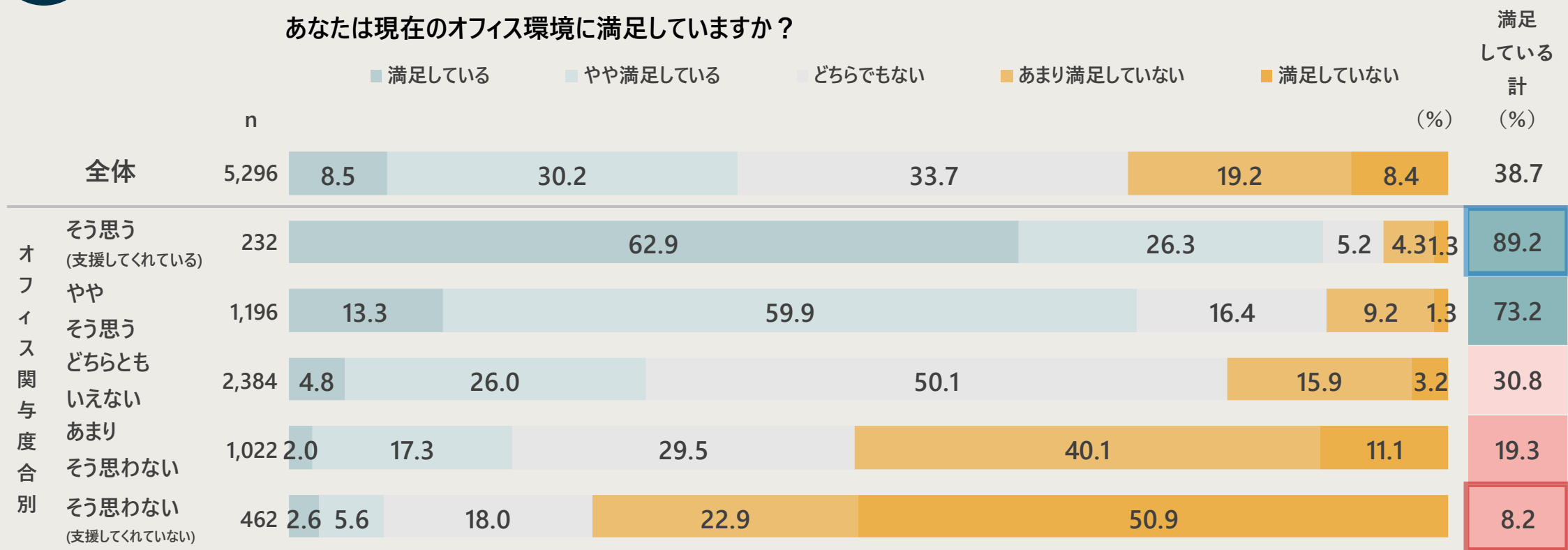
オフィスが「成長を支援している」と感じる層では、満足度89.2%と全体（38.7%）を大きく上回る。  
一方、「支援していない」と感じる層では8.2%にとどまり、自己成長の機会を感じられる環境が満足度を大きく左右している。



あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？×オフィスの成長支援（クロス集計）

※成長支援については5段階にて回答

※満足している = 満足している + やや満足している

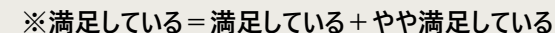


※オフィス環境はあなたの成長を支援してくれている

※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

※満足している = 満足している + やや満足している

**Q あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？×オフィスの集中支援（クロス集計）** ※集中支援については5段階にて回答  
※満足している＝満足している＋やや満足している



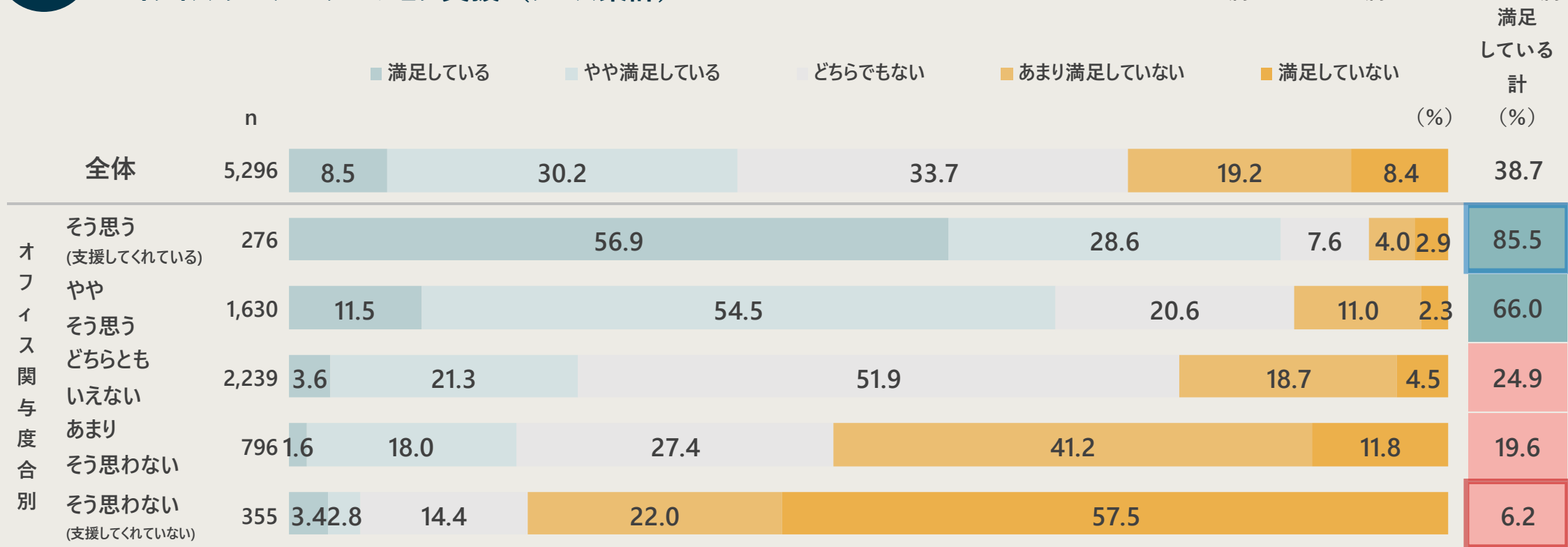


オフィスが「コミュニケーションを支援している」と感じる層では、満足度85.5%と全体（38.7%）を大きく上回る。  
一方、「支援していない」と感じる層は6.2%にとどまり、周囲との対話や連携を促す仕組みが満足度向上に繋がっている。



あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？  
×オフィスのコミュニケーション支援（クロス集計）

※コミュニケーション支援については5段階にて回答  
※満足している = 満足している + やや満足している



※オフィスは周囲の人とのコミュニケーションがしやすくなるように支援してくれている

※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

※満足している = 満足している + やや満足している

## 第2章：心理

—「意義・信頼・自律・安心」—

## 1モチベーションの源泉

- ・働きたいと感じる時
- ・働きたいと感じる時×年齢
- ・働きたいと感じる時×生産性実感
- ・働きたいと感じる時×環境満足度
- ・働きたいと感じる時×レイアウト別

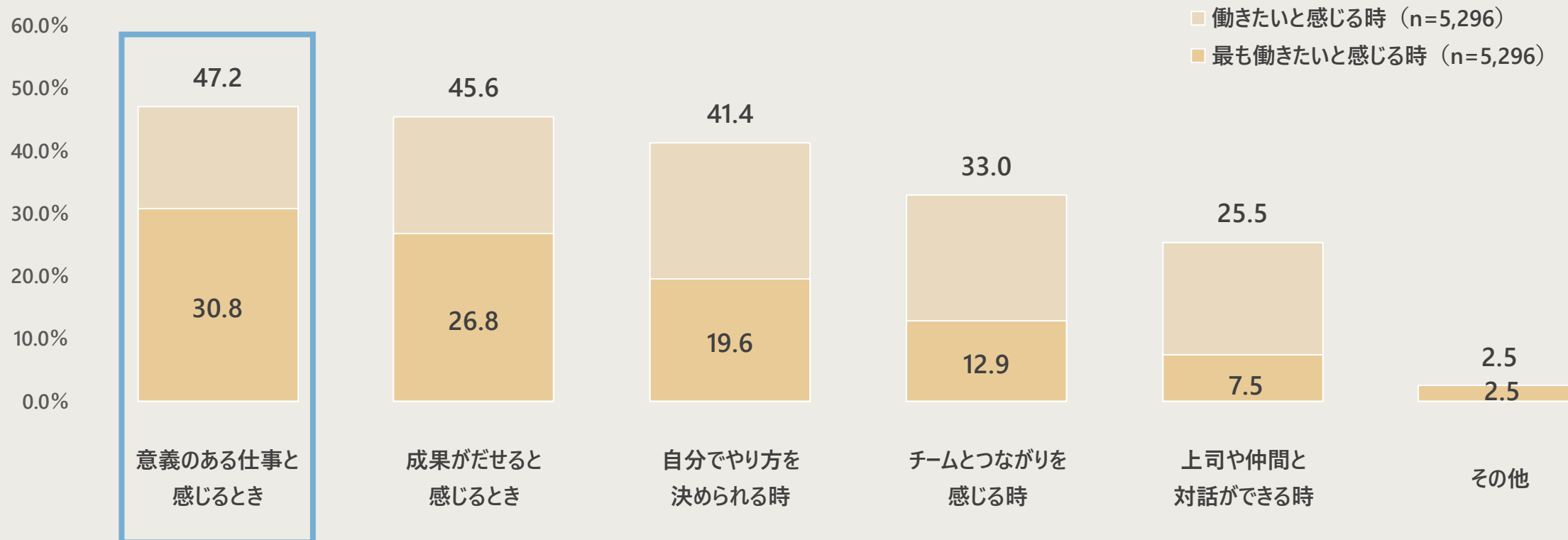
働きたいと感じる時は、「意義のある仕事と感じるとき」が47.2%と最も高く、「成果が出せると感じる時」（45.6%）が続く。「自分でやり方を決められる時」も41.4%と高く、主体性や達成感が働く意欲を高める要因となっている。一方で、「チームとのつながりを感じる時」（33.0%）や「上司・仲間と対話できる時」（25.5%）は相対的に低く、人との関わりよりも自己実現的な要素が重視される傾向がみられる。



あなたが働きたいと感じる時はどのような時ですか？

※働きたいと感じる時－複数回答

※最も働きたいと感じる時－単一回答

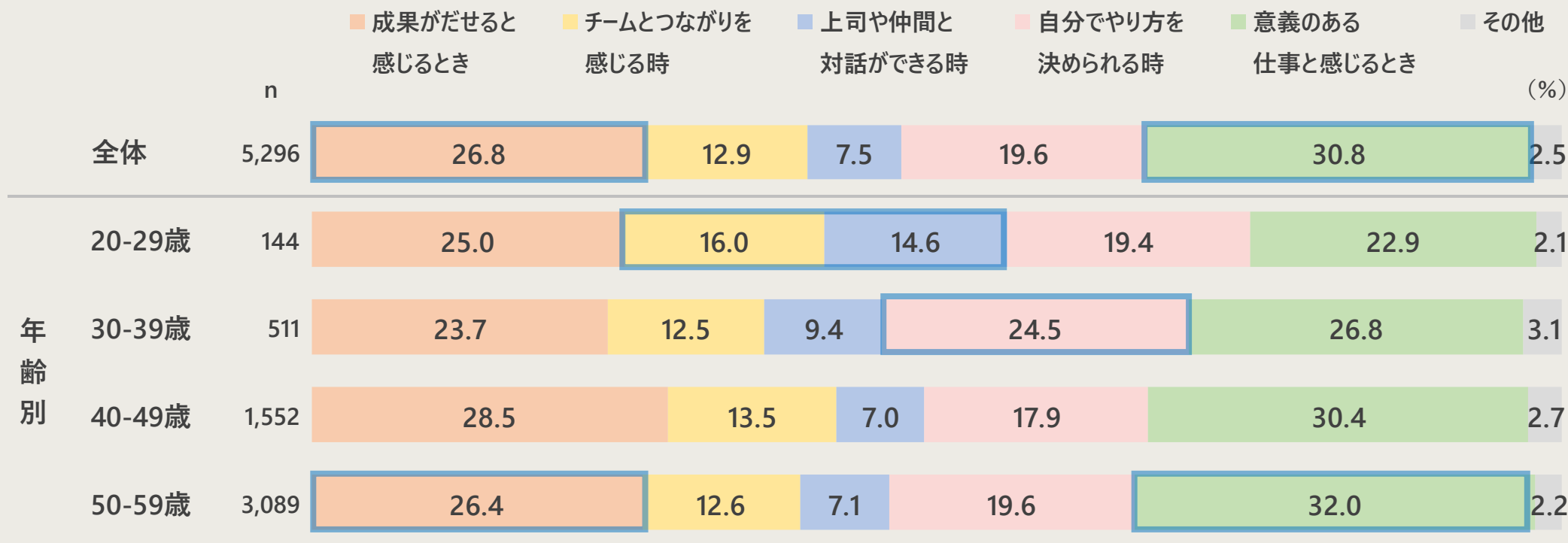


全体では「意義のある仕事と感じるとき」(30.8%)が最も高く、「成果がだせると感じる時」(26.8%)が続く。  
年代別では、20代で「チームとつながりを感じる時」(16.0%)や「上司・仲間と対話できる時」(14.6%)が相対的に高く、人との関わりを通じたモチベーション形成が特徴的。  
30代では「自分でやり方を決められる時」(24.5%)がやや高く、主体的な働き方を重視する傾向がみられる。  
40代・50代は全体傾向と大きな差はなく、意義や成果を感じられる仕事に働きがいを見出す層が中心となっている。



## あなたが働きたいと感じる時はどのような時ですか？×年齢（クロス集計）

## 最も働きたいと感じる時は（単回答）





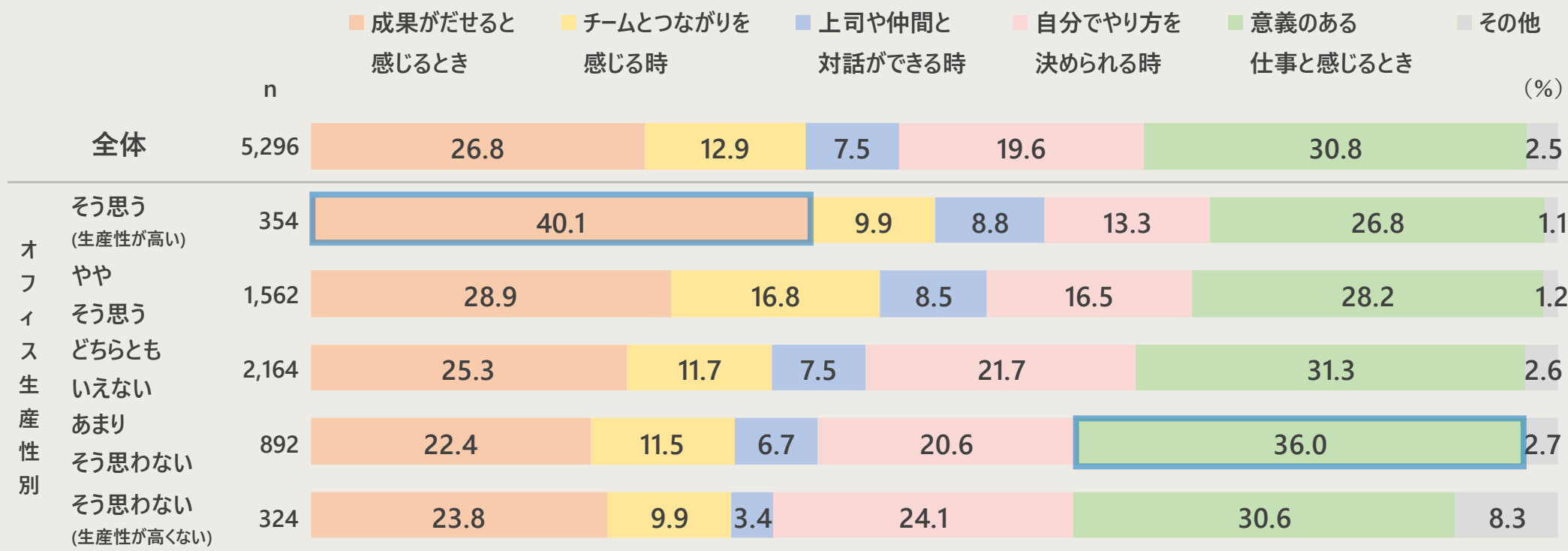
オフィスでの生産性が高い層では、「成果がだせると感じる時」（40.1％）が突出して高く、達成感が働く意欲に直結していることがうかがえる。一方、生産性が低い層では「意義のある仕事とを感じる時」（36.0％）が最も高く、成果よりも意味や目的を重視して働きたい傾向がみられる。生産性の高さによって、モチベーションの源泉が“成果”か“意義”かで異なる構造となっている点が特徴的である。



## あなたが働きたいと感じる時はどのような時ですか？ ×生産性実感（クロス集計）

※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

### 最も働きたいと感じる時は（単回答）

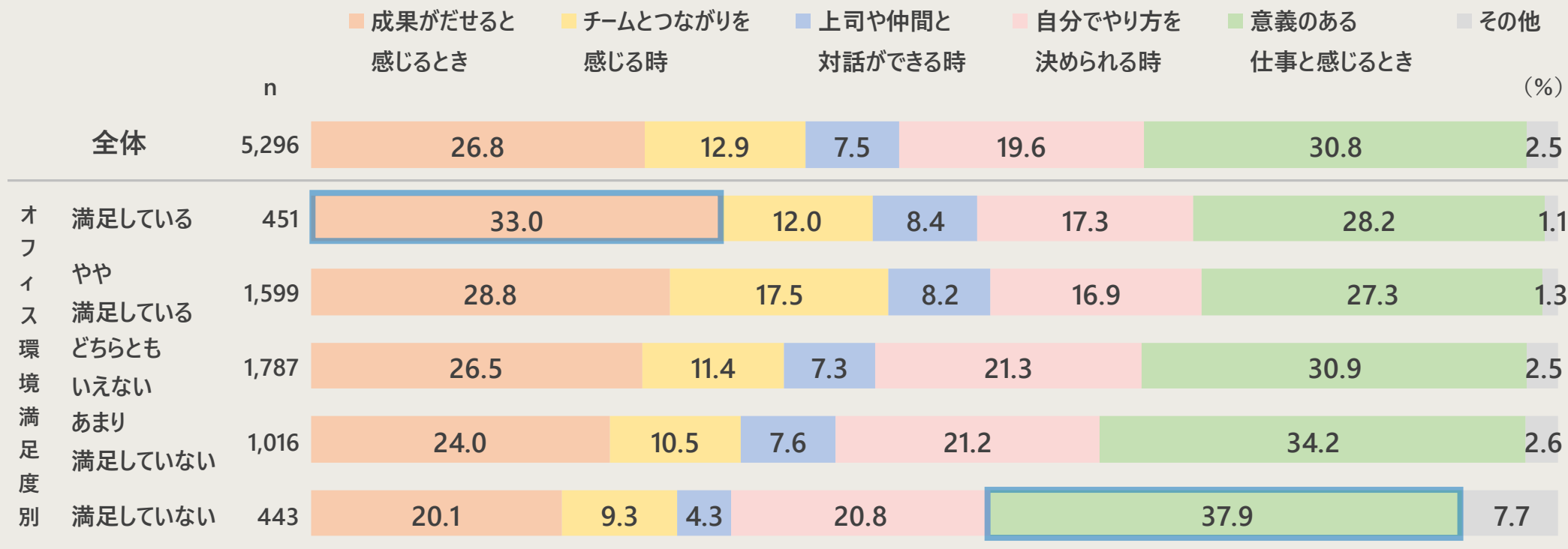


オフィス環境への満足度が高い層では、「成果がだせると感じる時」（33.0％）が最も高く、快適な環境が“成果への意識”を高めていることがうかがえる。一方で、満足度が低い層では「意義のある仕事と感じる時」（37.9％）が突出しており、環境よりも仕事の意味や目的に価値を見出す傾向がみられる。環境満足度の違いによって、重視される働きがいの方向性が“成果”と“意義”で分かれている点が特徴的である。



## あなたが働きたいと感じる時はどのような時ですか？×環境満足度（クロス集計）

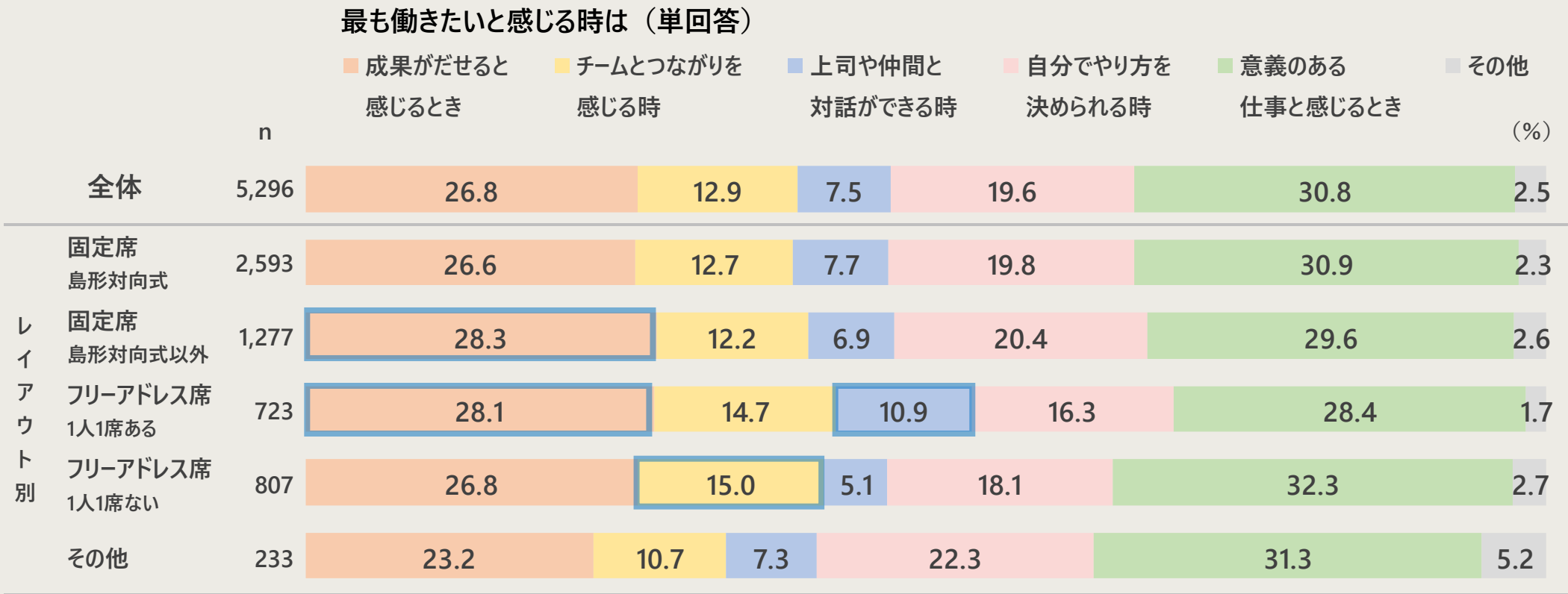
## 最も働きたいと感じる時は（単回答）



レイアウト別では「成果がだせると感じる時」は固定席（島形対向式以外）やフリーアドレス席（1人1席あり）でやや高く、自由度の高い環境が成果意識を高めていることがうかがえる。また、「上司や仲間と対話できるとき」はフリーアドレス席（1人1席あり）で10.9%と最も高く、着席位置の柔軟さがコミュニケーション機会の拡大に寄与している。さらに「チームとつながりを感じる時」はフリーアドレス席（1人1席なし）で15.0%と高く、座席の流動性が連帯感の醸成につながる傾向がみられる。レイアウト特性により、成果志向・対話志向・連携志向といった働き方の重心が異なる構造を示している。

Q

あなたが働きたいと感じる時はどのような時ですか？ ×レイアウト状況別（クロス集計）



## 2 自己認知

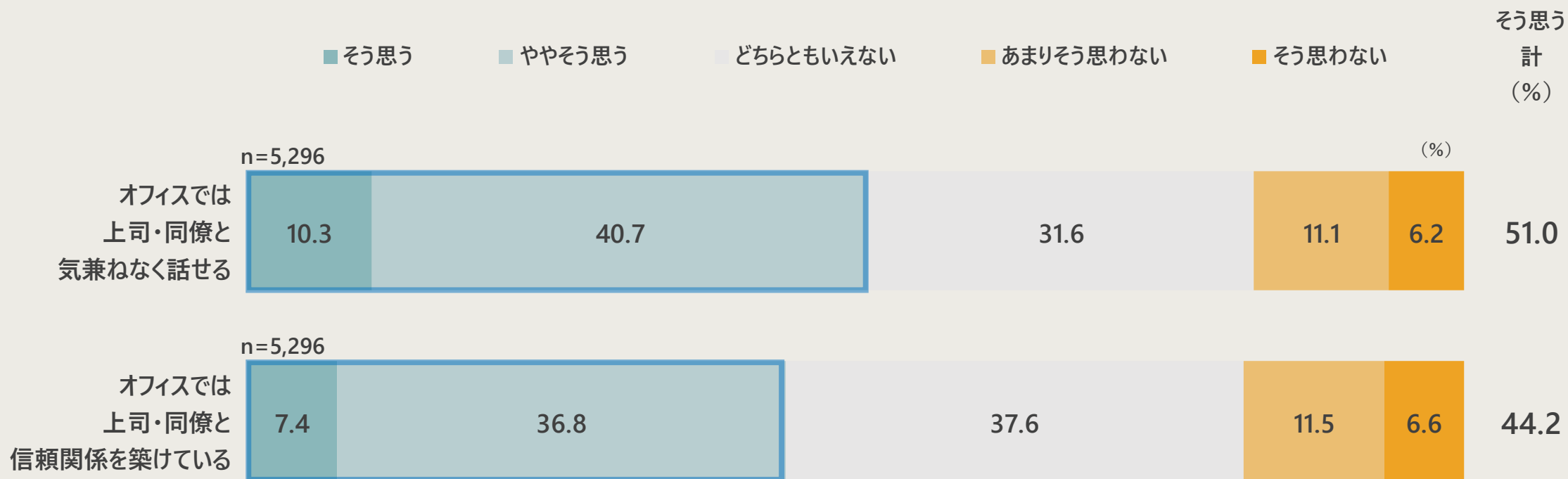
- ・上司・同僚に対する気持ち
- ・仕事量に対する気持ち
- ・オフィス環境に対する気持ち
- ・自身に対する気持ち
- ・組織に対する気持ち

「上司・同僚と気兼ねなく話せる」は51.0%と過半数をやや上回り、コミュニケーションのしやすさは一定程度確保されている。  
一方で「信頼関係を築けている」は44.2%にとどまり、会話のしやすさに対して、関係性の深まりにはやや課題が残る。  
オフィス内での相互理解や信頼醸成を促す取り組みが求められる。



あなたの上司や同僚について、お気持ちにあてはまるものは？

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う

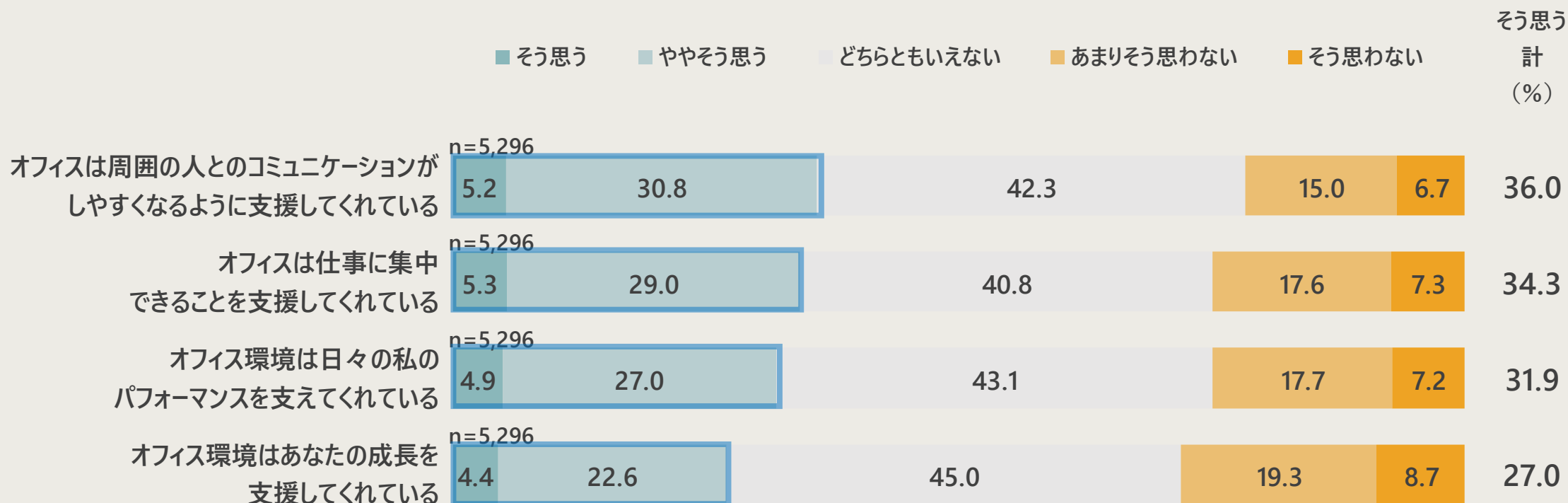


「オフィスは周囲の人とのコミュニケーションがしやすくなるように支援してくれている」が36.0%と最も高く、次いで「仕事に集中できることを支援してくれている」(34.3%)が続く。一方で「日々のパフォーマンスを支えてくれている」(31.9%)や「成長を支援してくれている」(27.0%)は3割前後にとどまり、オフィスの機能面では一定の評価が得られる一方、個人の成果・成長支援に対する体感は限定的といえる。



あなたのオフィスの環境について、お気持ちにあてはまるものは？

※そう思う計 = そう思う + ややそう思う

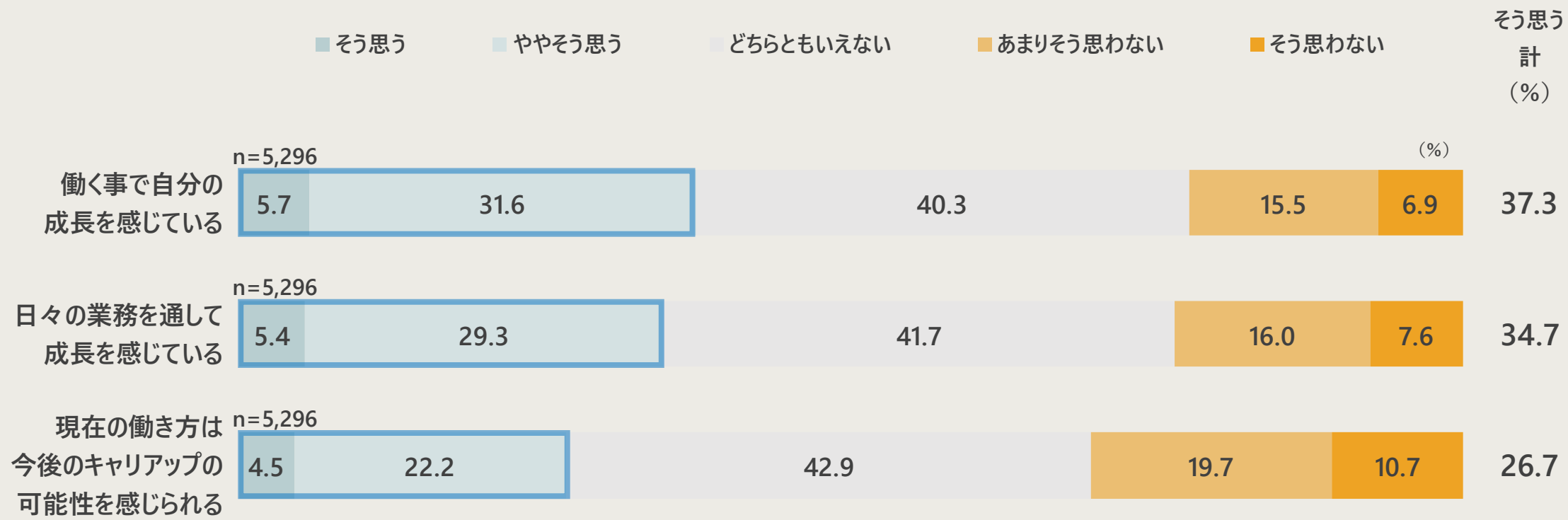


「働く事で自分の成長を感じている」は37.3%、「日々の業務を通して成長を感じている」は34.7%と、いずれも4割未満にとどまる。  
さらに「現在の働き方は今後のキャリアアップの可能性を感じられる」は26.7%であり、日常業務における学びや成長実感、将来展望のいずれも限定的な傾向がみられる。



あなたご自身のことについて、お気持ちにあてはまるものは？

※そう思う計＝そう思う＋ややそう思う

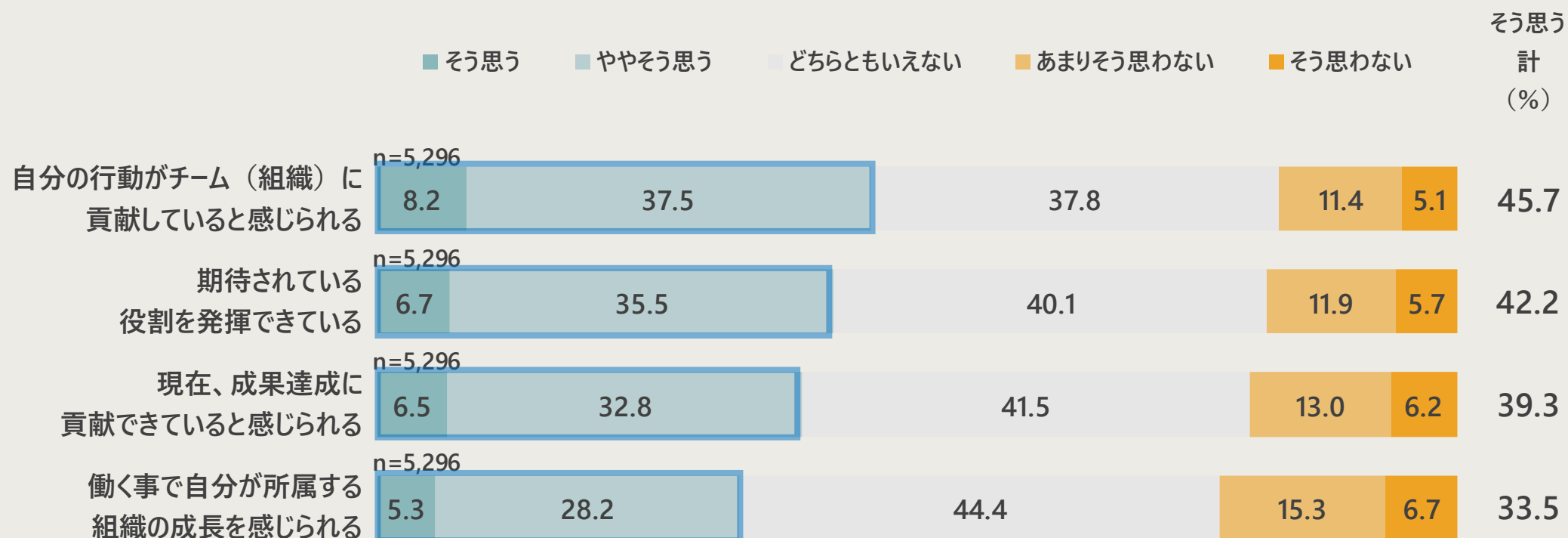


「自分の行動がチーム（組織）に貢献していると感じられる」は45.7%で最も高く、一定の貢献実感は得られている。  
一方で「成果達成に貢献できている」（39.3%）や「組織の成長を感じられる」（33.5%）は4割を下回り、個々の貢献実感に比べ、  
組織全体の成果や成長を実感しづらい状況がうかがえる。



あなたとあなたが所属する組織について、お気持ちにあてはまるものは？

※そう思う計＝そう思う＋ややそう思う





## 3ネガティブ要因

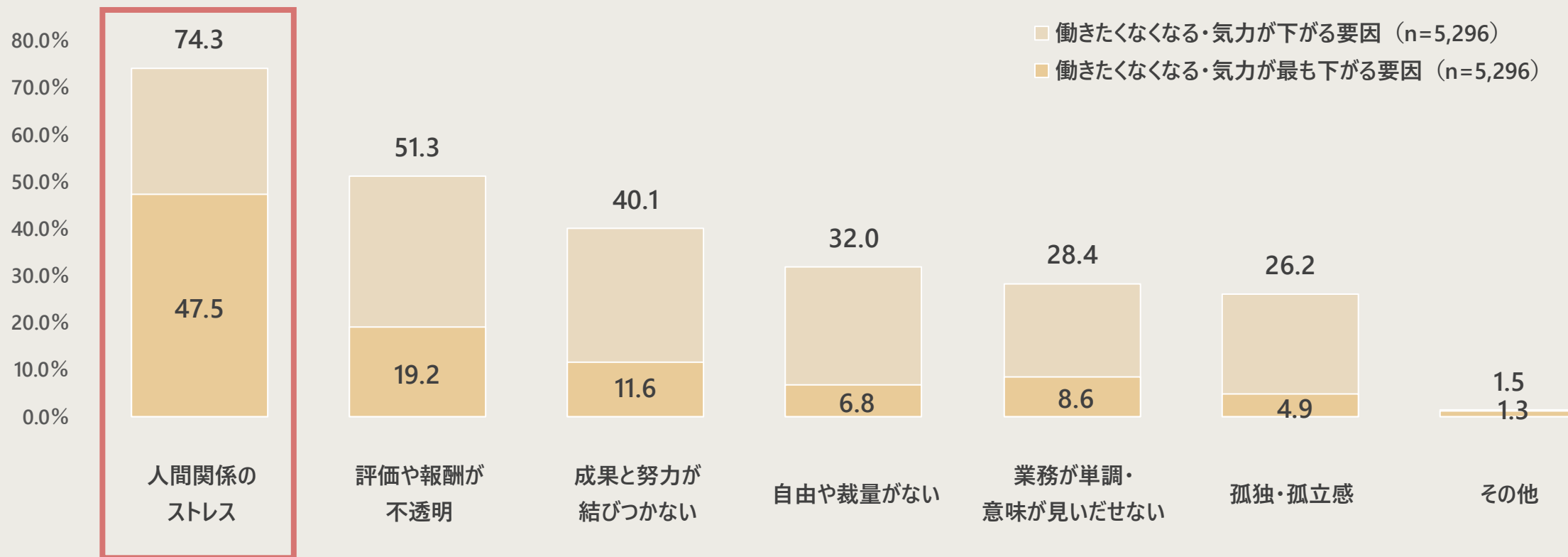
- ・気力が下がる要因
- ・働きたくなくなる要因×年齢
- ・働きたくなくなる要因×生産性実感
- ・働きたくなくなる要因×環境満足度
- ・働きたくなくなる要因×レイアウト

「人間関係のストレス」が74.3%と突出して高く、働く意欲を下げる最大の要因となっている。  
次いで「評価や報酬が不透明」（51.3%）、「成果と努力が結びつかない」（40.1%）が続き、不公平感や報われなさがモチベーション低下の背景にある。  
・オフィスでは心理的安全性をとるスペースが効果的である（1on1室など）



## 働きたくなくなる・気力が下がる要因は？

※下がる要因－複数回答  
※最も下がる要因－単回答



「人間関係のストレス」が全年代で最も高く（45～50％前後）、働く意欲を下げる最大の要因となっている。特に40代（50.1％）で高く、中堅層では人間関係に起因する心理的負担がより顕著に表れている。また、「評価や報酬が不透明」（約19％）や「成果と努力が結びつかない」（約10％前後）も一定数みられ、貢献に対する正当な評価が得られないことがモチベーション低下の背景となっている。年代を問わず、人間関係と評価制度の両面でのストレス軽減・透明性向上が、働き続けたい環境づくりにおける重要な改善テーマといえる。



## 働きたくなくなる・気力が下がる要因は？×年齢（クロス集計）

## 最も働きたくなくなる・気力がさがるは要因は（単回答）



生産性実感の高低にかかわらず、「人間関係のストレス」（約45～49％）が最も高く、生産性に関わらず人間関係が働く意欲を左右する主要因となっている。

「評価や報酬が不透明」は生産性が低い層で25.3％と高く、成果に対する納得感の欠如がモチベーション低下に直結していることがうかがえる。

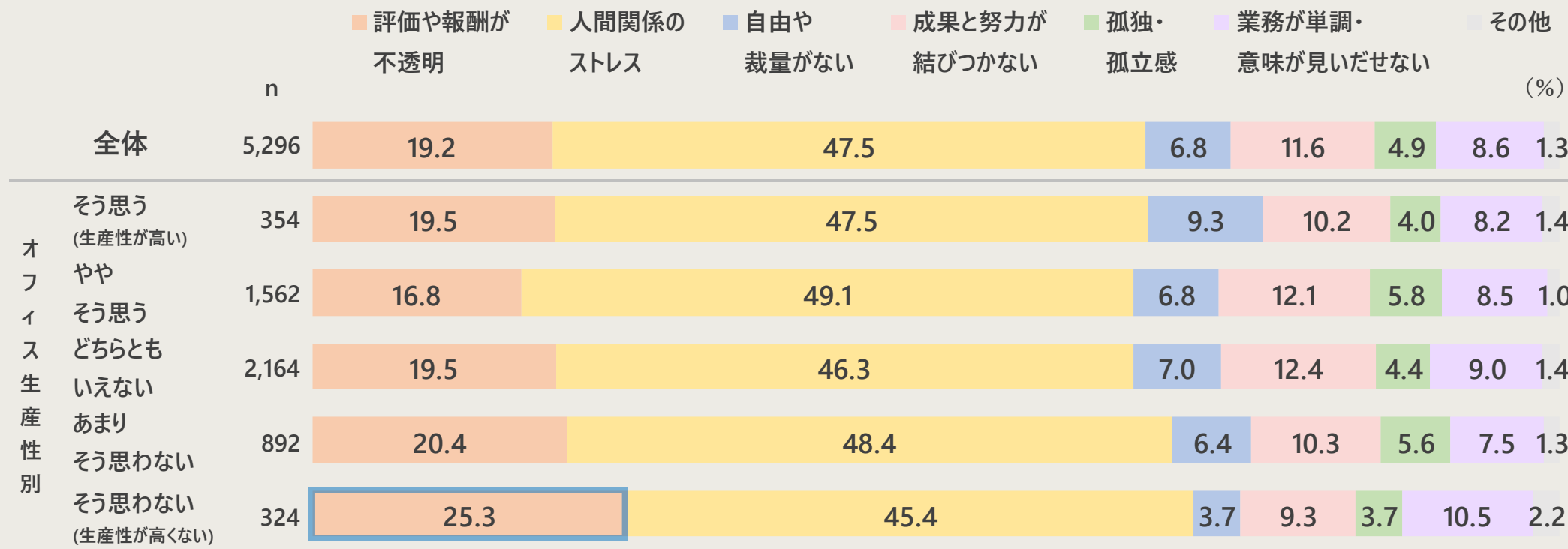
また、生産性が高い層では「孤独・孤立感」や「業務が単調・意味が見いだせない」が相対的に低く、人とのつながりや仕事の意義を実感できる環境が生産性と意欲の双方を支えていると考えられる。



## 働きたくなくなる・気力が下がる要因は？×生産性実感（クロス集計）

※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

### 最も働きたくなくなる・気力がさがるは要因は（単回答）



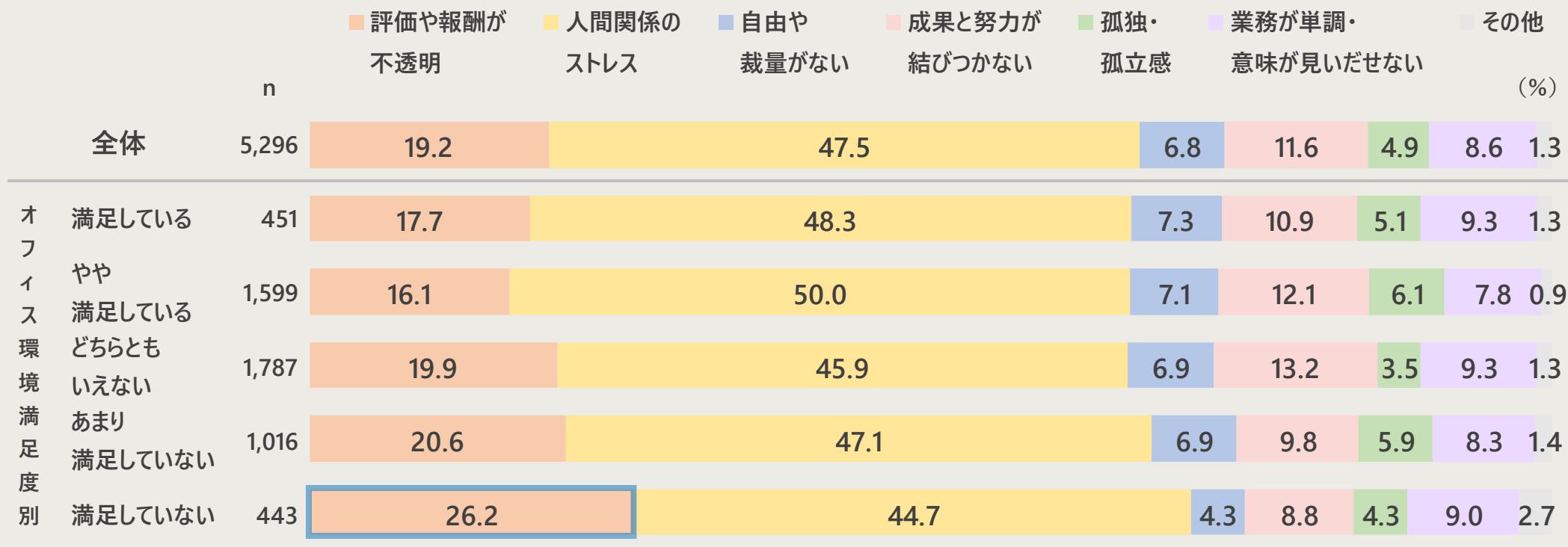
オフィス環境満足度にかかわらず、「人間関係のストレス」が最も高く（約45～50%）、環境要素よりも人間関係が働く意欲を左右する主要因となっている。  
「評価や報酬が不透明」は環境満足度が低い層ほど高く（満足していない層：26.2%）、働く場への不満は、制度面への不信感にもつながっている可能性が示唆される。  
また、「業務が単調・意味が見いだせない」は環境満足度が高い層でやや低く、快適な職場環境は心理的余裕や仕事への前向きな姿勢を支えていると考えられる。



## 働きたくなくなる・気力が下がる要因は？×環境満足度（クロス集計）

※「環境満足度」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

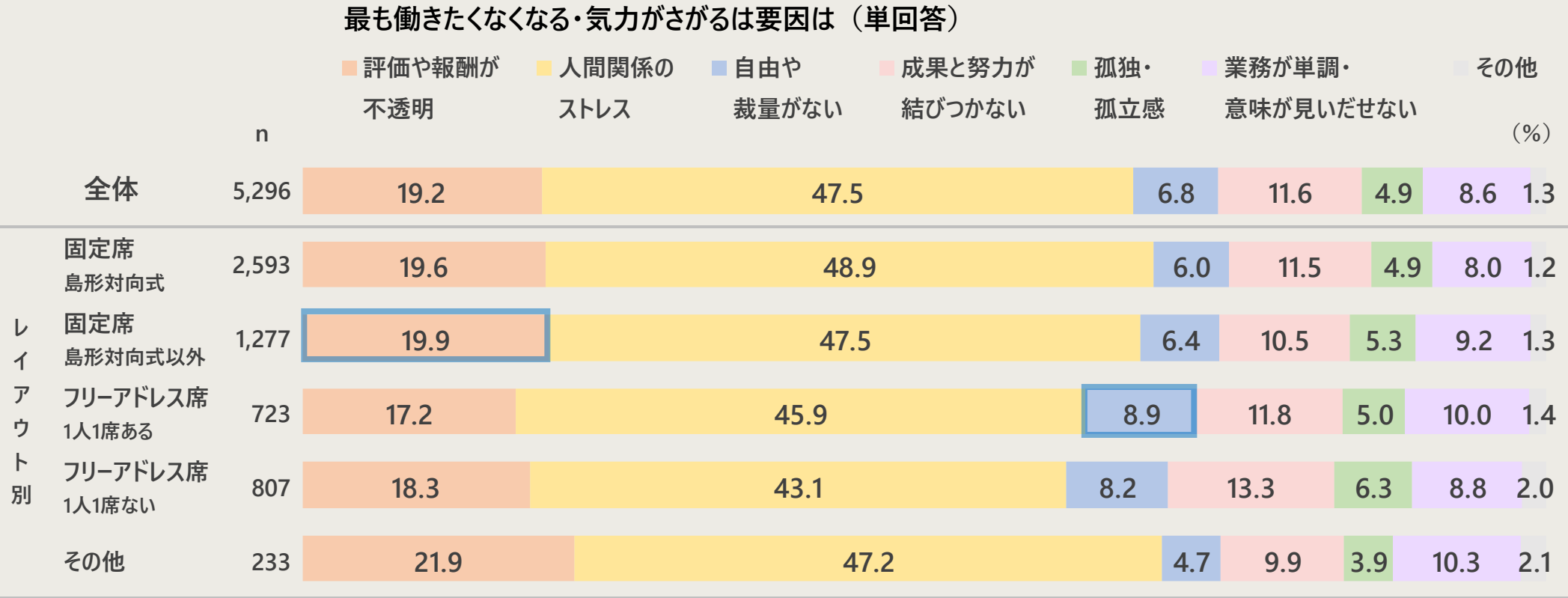
## 最も働きたくなくなる・気力がさがるは要因は（単回答）



レイアウト別にみても、「人間関係のストレス」が最も高く（43～49％）、オフィス形態を問わず人間関係が働く意欲を左右する主因となっている。  
「自由や裁量がない」はフリーアドレス席（1人1席あり）で8.9％とやや高く、座席が流動的な環境では業務スタイルの不自由さやコミュニケーションの制約を感じやすい傾向がみられる。  
また、「評価や報酬が不透明」は固定席（19～20％）でやや高く、個人の努力が見えにくいレイアウトでは成果認識が希薄になりやすいことも示唆される。

Q

働きたくなくなる・気力が下がる要因は？×レイアウト状況（クロス集計）



## 第3章：行動・成果

—「生産性・継続意欲・帰属意識」—

## 1 生産性実感値

- ・オフィスでの生産性
- ・生産性実感×オフィスのパフォーマンス支援
- ・生産実感×オフィスの集中支援
- ・生産実感×オフィスのコミュニケーション支援
- ・生産実感×オフィスの成長支援
- ・生産性実感×レイアウト
- ・生産実感×出社状況／理想の出社形態



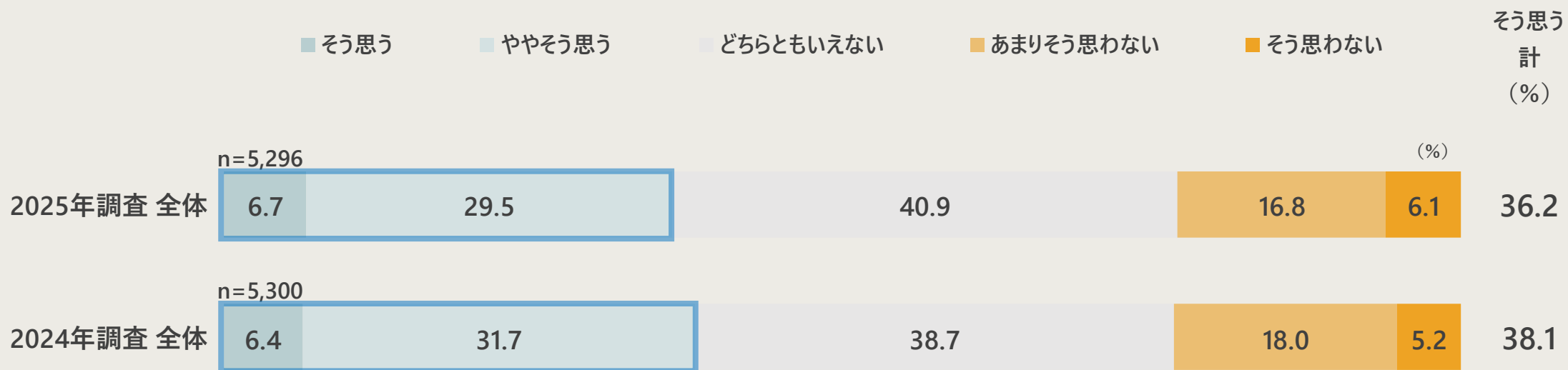
2025年調査では、「生産性高く働けている（計）」は36.2%と前年（38.1%）からわずかに減少。

※2024年度からの調査



あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働けていますか？

※年次比較においてはアンケート項目は同様だが母数は同じでない。  
※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。



パフォーマンスを「支えてくれている」と感じる層では、82.7%が生産性高く働いていると回答し、全体（36.2%）を大きく上回る。一方で、「支えてくれていない」と感じる層では8.2%に留まり、環境への満足度が生産性実感に直結している様子がうかがえる。

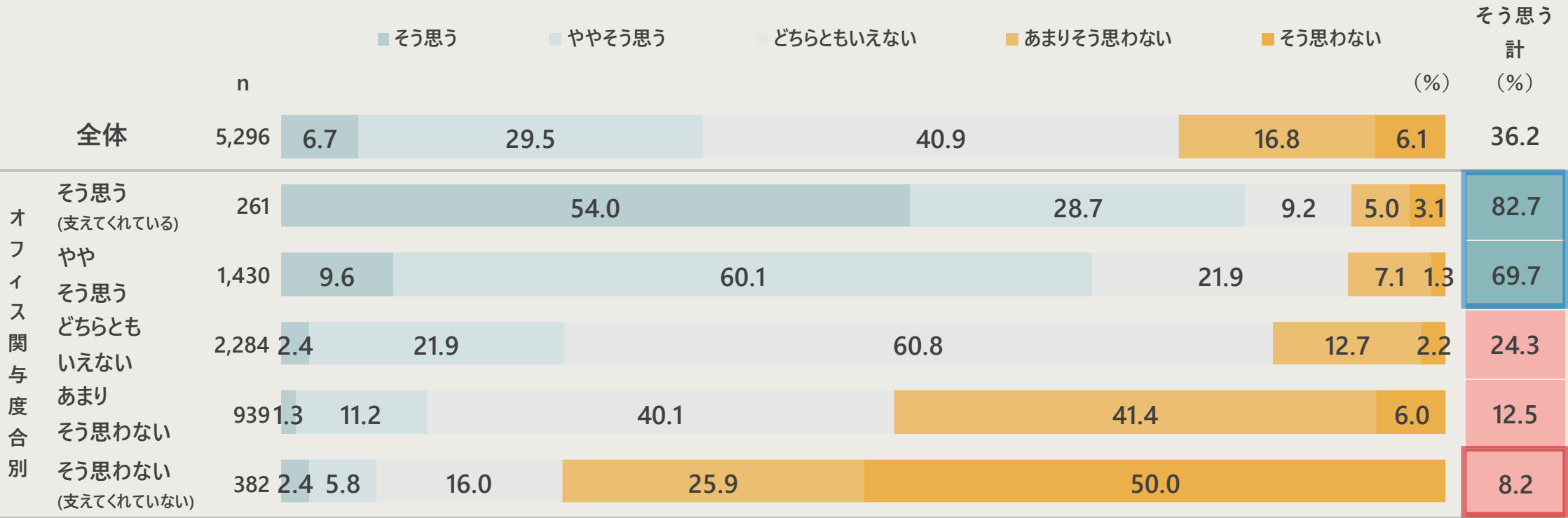
Q

あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働いていますか？

※オフィス環境支援は5段階で回答。

※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う



※オフィス環境は日々の私のパフォーマンスを支えてくれている

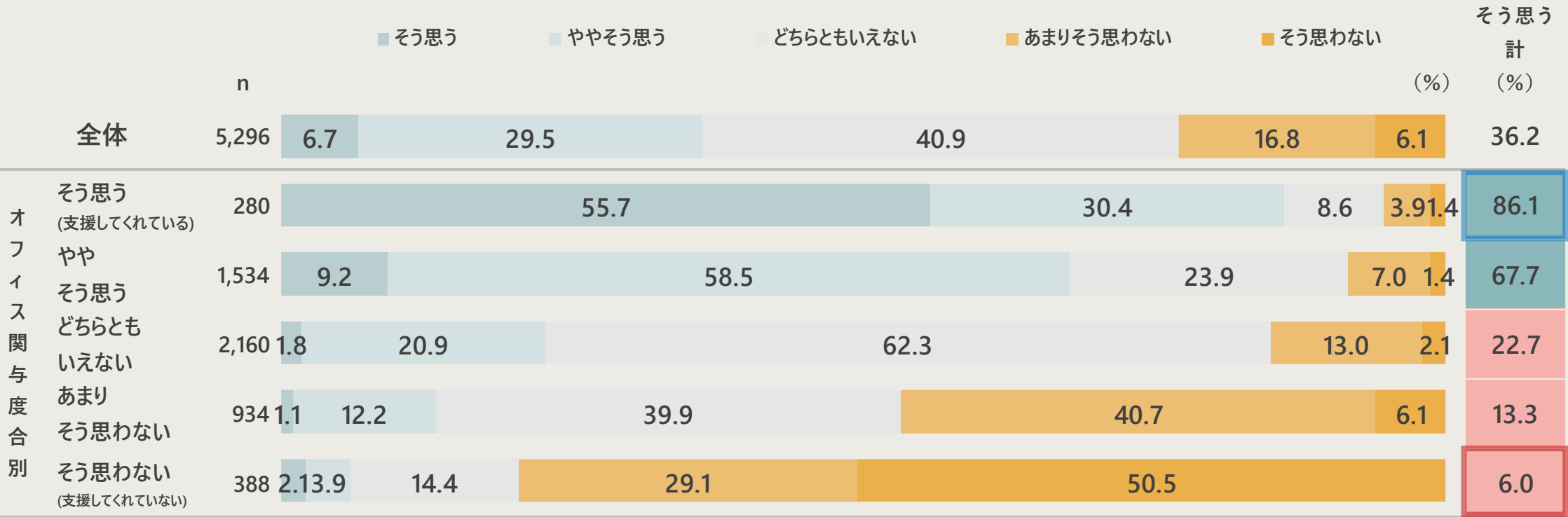
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

オフィスが「仕事に集中できることを支援している」と感じる層では、86.1%が生産性高く働いていると回答し、全体（36.2%）を大きく上回る。一方、「支援していない」と感じる層では6.0%にとどまり、集中環境の整備が生産性実感を左右する大きな要因となっている。



あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働いていますか？  
×オフィスの集中支援（クロス集計）

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う  
※集中支援は5段階で回答  
※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。



※オフィスは仕事に集中できることを支援してくれている

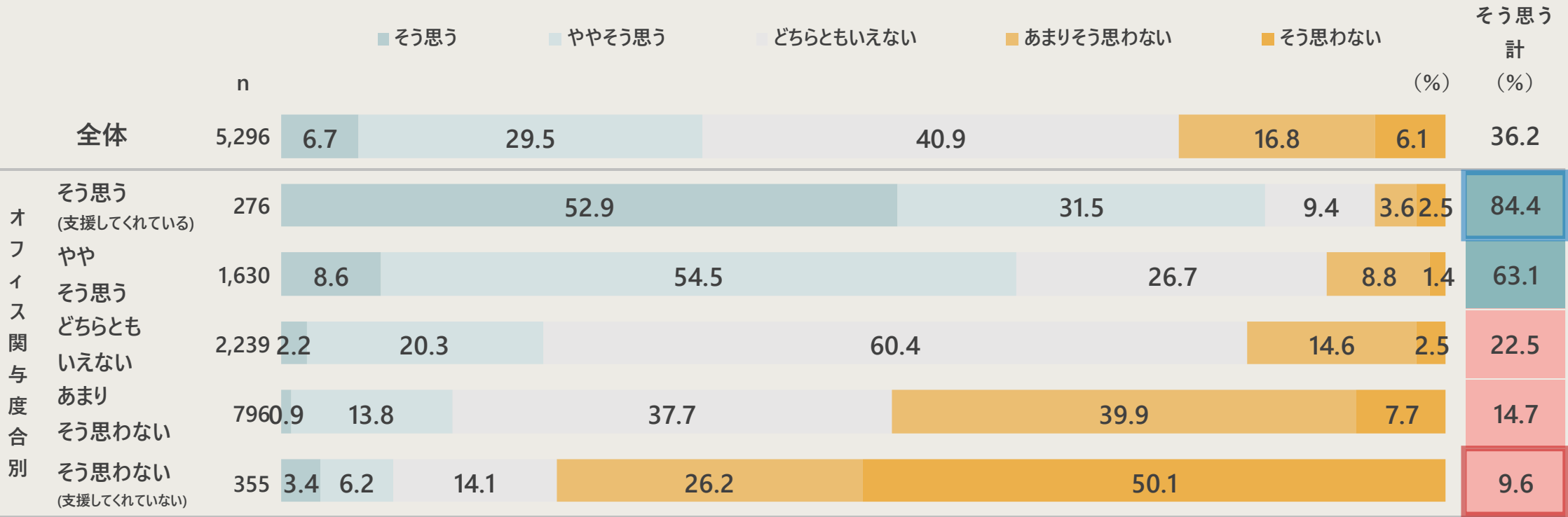
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

オフィスが「コミュニケーションを支援している」と感じる層では、84.4%が生産性高く働いていると回答し、全体（36.2%）を大きく上回る。一方、「支援していない」と感じる層では9.6%にとどまり、職場内の円滑な対話や連携が生産性実感に強く影響していることがわかる。



あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働いていますか？  
×オフィスのコミュニケーション支援（クロス集計）

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う  
※コミュニケーション支援は5段階で回答  
※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。



※オフィスは周囲の人とのコミュニケーションがしやすくなるように支援してくれている

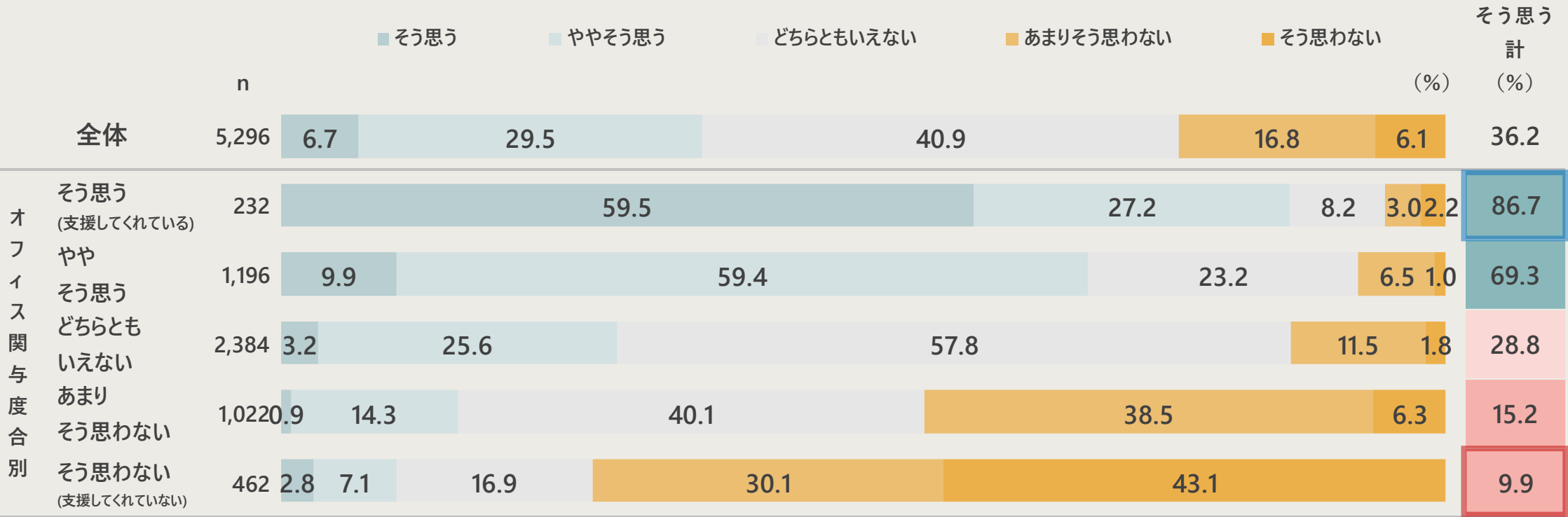
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

オフィスが「成長を支援している」と感じる層では、86.7%が生産性高く働いていると回答し、全体（36.2%）を大きく上回る。  
一方、「支援していない」と感じる層では9.9%にとどまり、成長機会やスキル向上を促す環境づくりが生産性実感を高める鍵となっている。

Q

あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働いていますか？  
×オフィスの成長支援（クロス集計）

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う  
※成長支援は5段階で回答  
※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

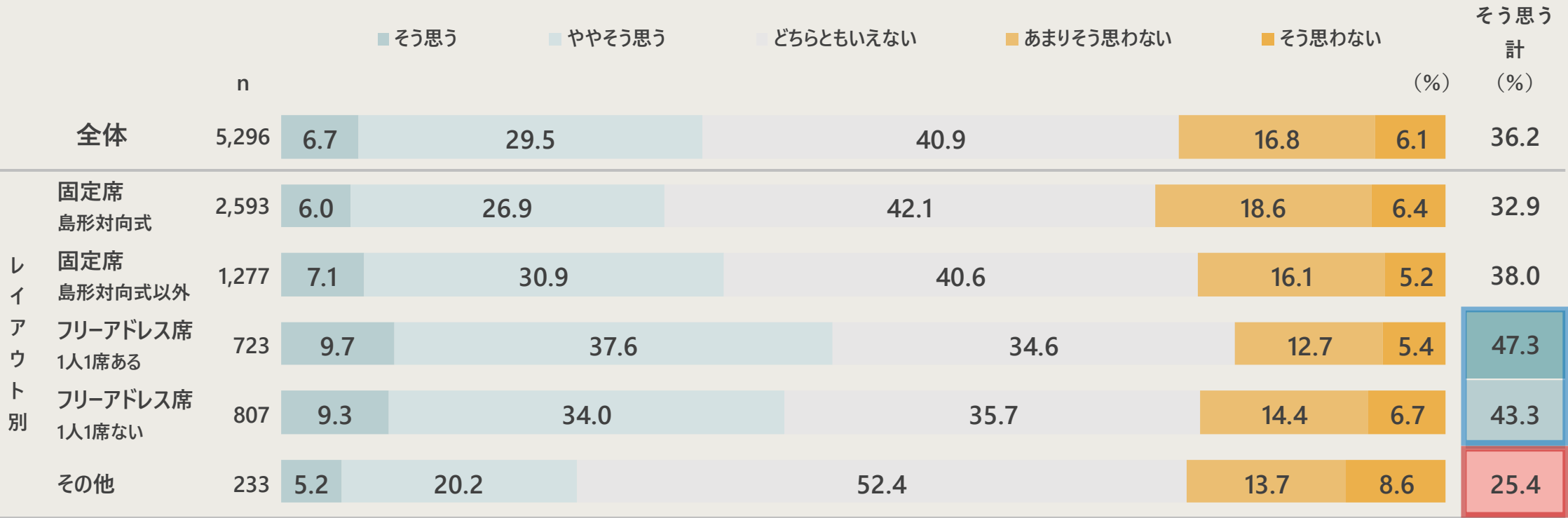


「1人1席が確保されたフリーアドレス」は47.3%と最も高く、固定席（島型32.9%／非島型38.0%）を上回る。  
柔軟に席を選べる環境が集中や協働を促し、生産性実感の向上に繋がっている可能性がある。  
「1人1席がないフリーアドレス」は43.3%に留まり、席の確保が不安定な環境では生産性がやや下がる傾向がみられる。

Q

あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働いていますか？  
×レイアウトの状況（クロス集計）

※そう思う＝そう思う＋ややそう思う  
※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。



週1回程度リモートワークを行う層では47.5%が生産性高く働いていると回答し、オフィスにはほとんど出社しない層（41.5%）に比べて高い。  
出社形態別では、出社と在宅を組み合わせたハイブリッド勤務での生産性が41.8%と最も高く、完全リモート（30.2%）は低い傾向にある。

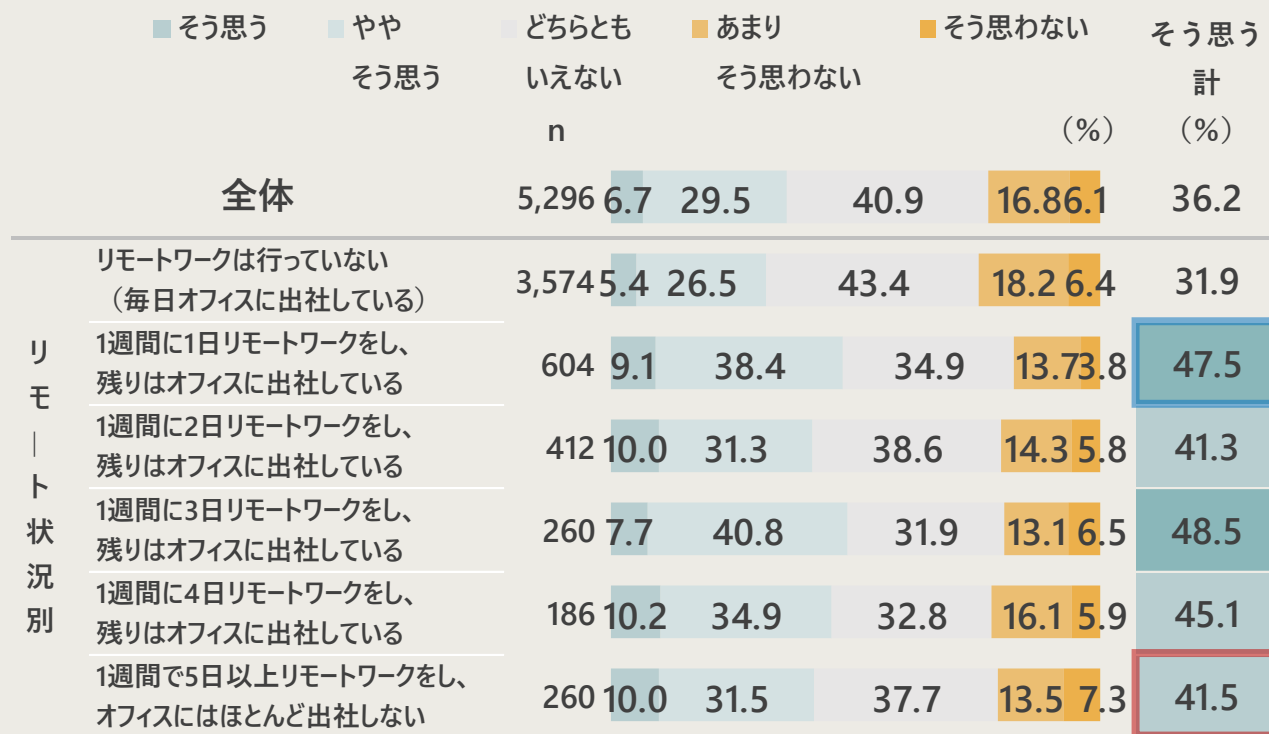


あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働いていますか？  
×出社状況／理想の出社形態（クロス集計）

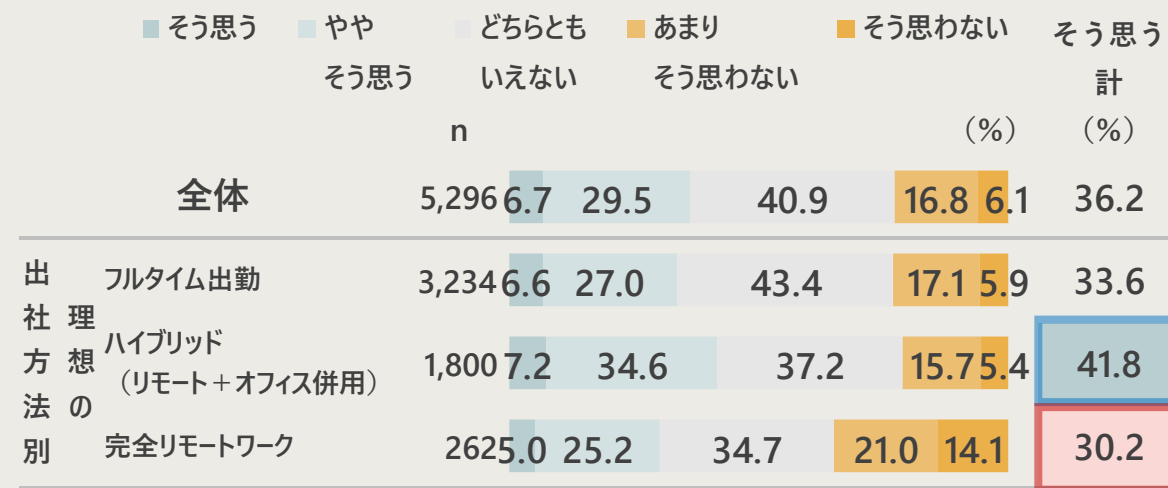
※そう思う＝そう思う＋ややそう思う

※集中支援は5段階で回答

※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。



※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示



※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

## 2 働き続けたい意欲

- ・働き続ける条件
- ・働き続けたい条件×年齢
- ・働き続けたい条件×生産性実感
- ・働き続けたい条件×環境満足度
- ・働き続けたい条件×レイアウト



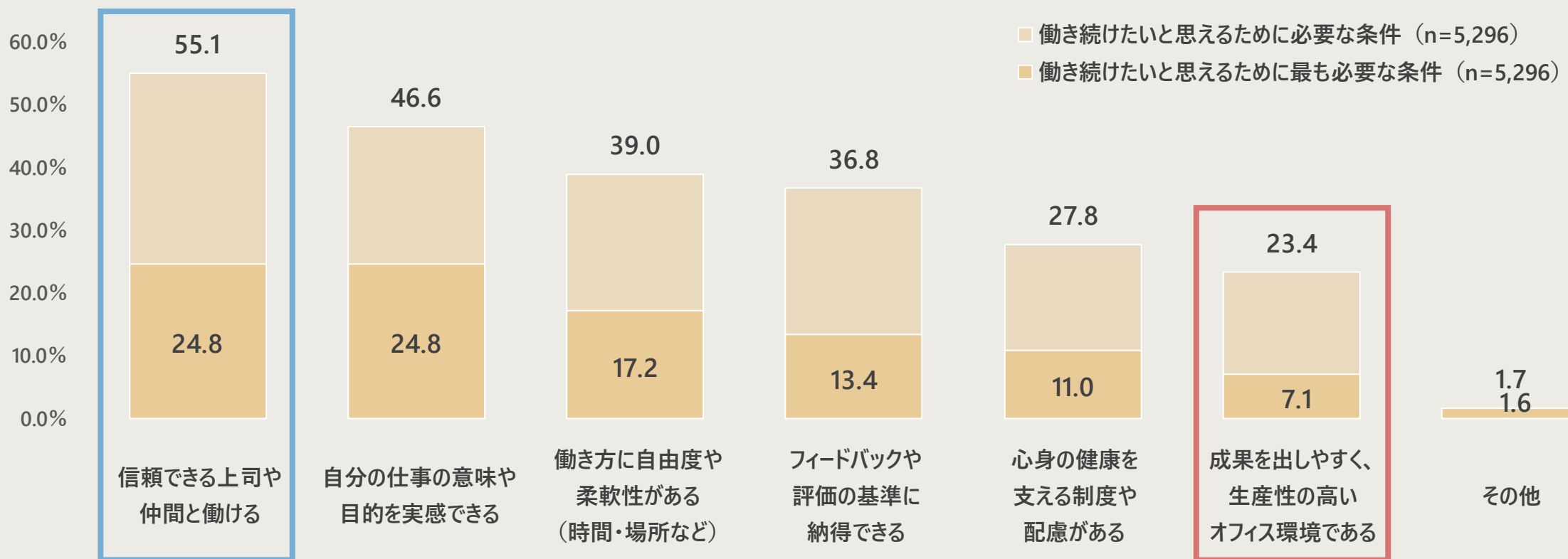
「信頼できる上司や仲間と働ける」が55.1%と最も高く、働き続ける上での人間関係の重要性が示される。

次いで「自分の仕事の意味や目的を実感できる」（46.6%）、「働き方に自由度や柔軟性がある」（39.0%）が続き、信頼・意味・柔軟性の3要素が継続意欲を支える条件となっている。対して、「成果を出しやすく、生産性の高いオフィス環境である」（23.4%）は相対的に低く、人や仕事そのものの充実が環境要因よりも重視されている傾向がみられる。



働き続けたいと思えるために必要な条件は何だと思いますか？

※必要な条件－複数回答  
※最も必要な条件－単回答



全体では「信頼できる上司や仲間と働ける」（24.8％）と「自分の仕事の意味や目的を実感できる」（24.8％）が最も高く、人間関係とやりがいの両面が働き続ける上での重要要素となっている。

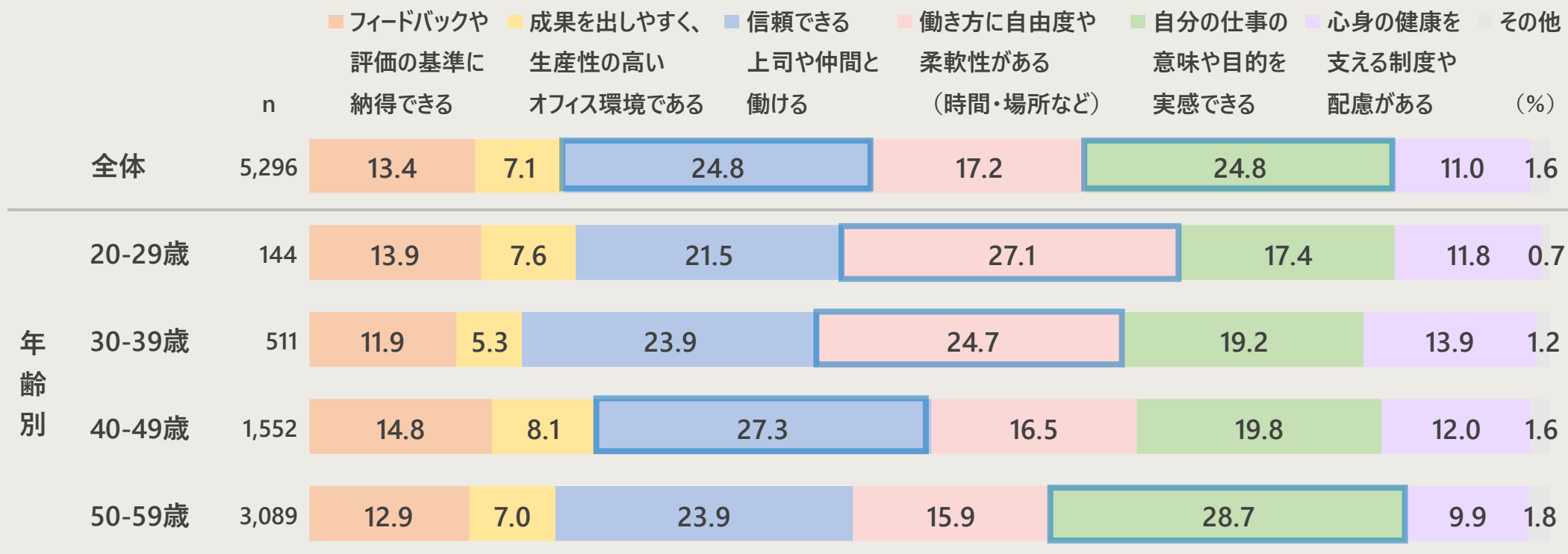
年代別では、20～30代で「働き方に自由度や柔軟性がある」が高く、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を求める傾向がみられる。

40～50代では「信頼できる上司や仲間と働ける」「自分の仕事の意味や目的を実感できる」が高く、人との信頼関係や仕事の意味を軸に長期的に働く志向がうかがえる。

Q

## 働き続けたいと思えるために必要な条件は何だと思いますか？×年齢（クロス集計）

## 働き続けたい最も必要な条件は（単回答）



オフィスでの生産性が高い層では、「自分の仕事の意味や目的を実感できる」（24.6％）や「信頼できる上司や仲間と働ける」（23.2～26.6％）が高く、成果だけでなく、やりがいや信頼関係を基盤に働き続ける意識が強い。

一方、生産性が低い層では「心身の健康を支える制度や配慮」（16.4％）が突出しており、まずは身体的・精神的な安心感の確保が継続就労の前提となっている。

生産性の水準によって、“成長・関係志向”と“安心・支援志向”で重視される条件が異なる構造がみられる。

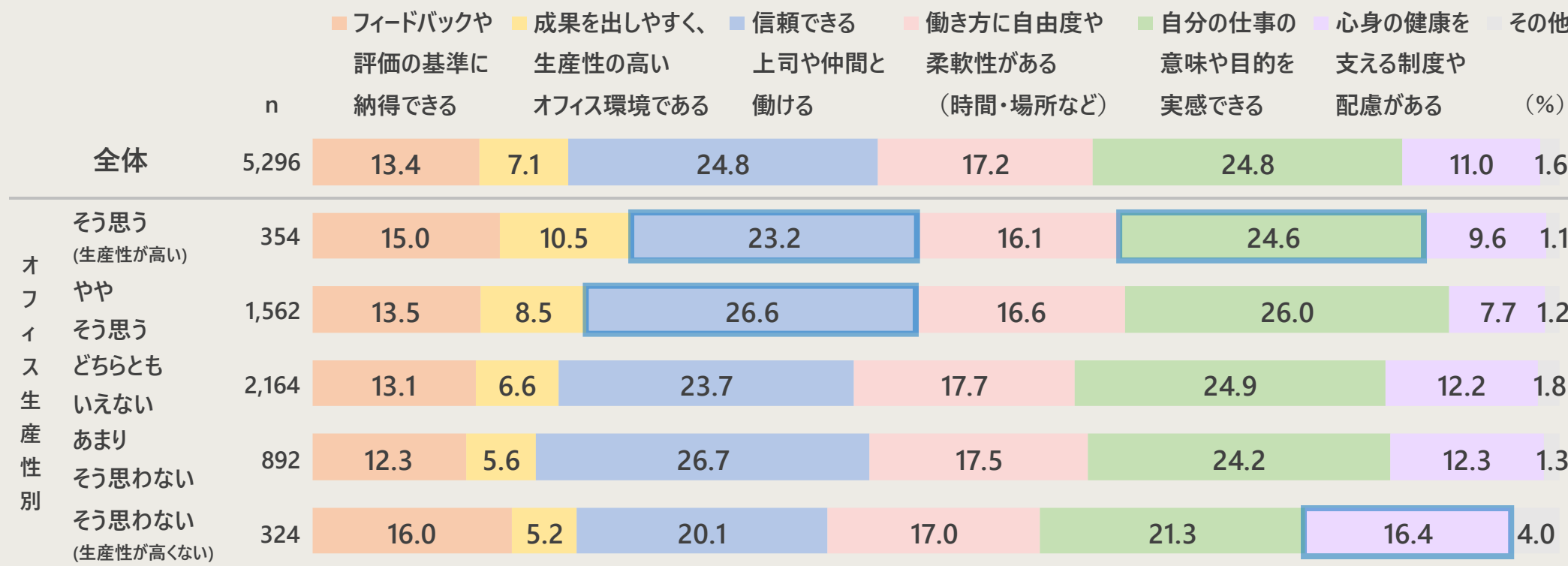


## 働き続けたいと思えるために必要な条件は何だと思いますか？

### ×生産性実感（クロス集計）

※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

#### 働き続けたい最も必要な条件は（単回答）



オフィス環境への満足度が高い層では、「自分の仕事の意味や目的を実感できる」（27.5％）や「信頼できる上司や仲間と働ける」（25.3～27.1％）が高く、環境の充実が人間関係ややりがいの実感につながっている。

一方、満足度が低い層では「心身の健康を支える制度や配慮」（13.3％）がやや高く、快適さよりも健康面へのサポートが求められている傾向がみられる。

オフィス環境の満足度によって、働き続けるために重視される要素が“人・意義”から“健康・支援”へと変化している点が特徴的である。

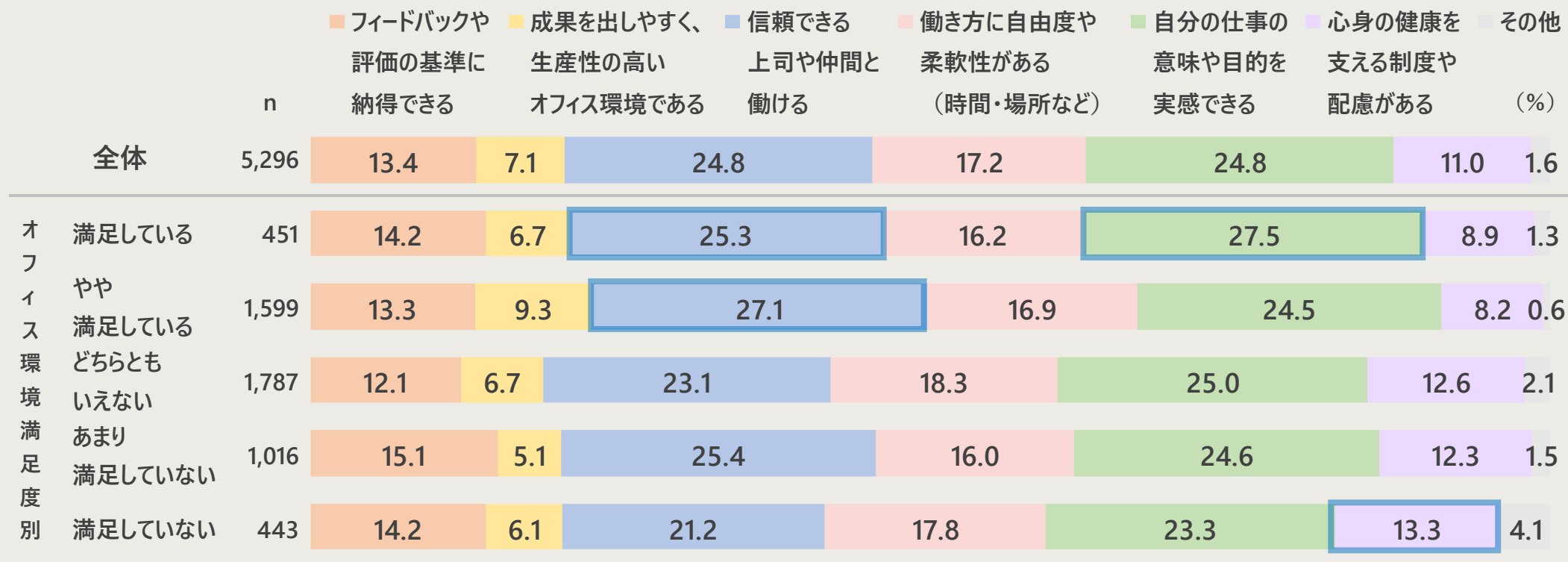


## 働き続けたいと思えるために必要な条件は何だと思いますか？

### ×環境満足度（クロス集計）

※「環境満足度」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

#### 働き続けたい最も必要な条件は（単回答）

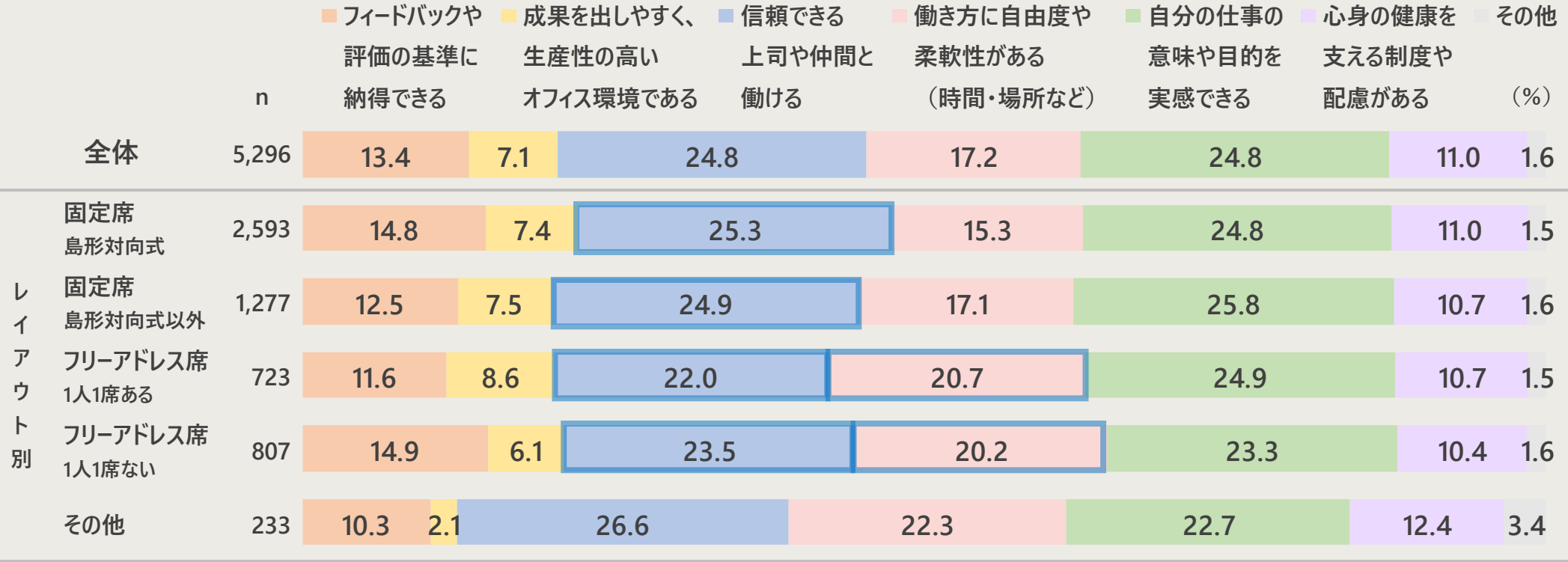


レイアウト別では、「信頼できる上司や仲間と働ける」がいずれも2割超と高く、人との関係性はレイアウトに左右されない共通の基盤となっている。  
一方で、「働き方に自由度や柔軟性がある」はフリーアドレス席（1人1席あり・なし）で相対的に高く、座席選択や働く場所の自由度が継続意欲を支えている。

Q

働き続けたいと思えるために必要な条件は何だと思いますか？ ×レイアウト状況（クロス集計）

働き続けたい最も必要な条件は（単回答）



### 3 帰属意識 (エンゲージメント)

- ・あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？
- ・帰属意識が高まる理由×年齢
- ・帰属意識が高まる理由×生産性実感
- ・帰属意識が高まる理由×環境満足度
- ・帰属意識が高まる理由×レイアウト

## 帰属意識が高まる理由

「報酬・待遇があがること」が73.2%と最も高く、帰属意識向上の最大要因となっている。

次いで「上司・同僚との関係が良好であること」（51.3%）、「働く場が快適で生産性があがる設えであること」（33.2%）が続く。

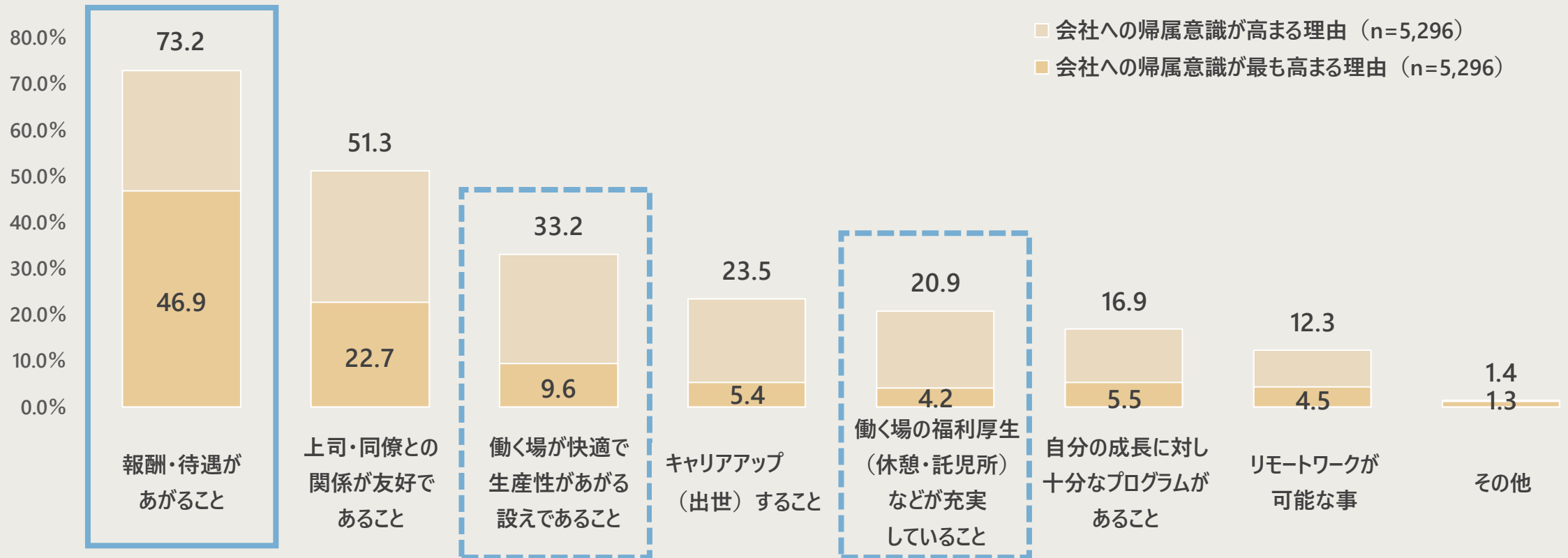
また、「働く場の福利厚生（休憩・託児所など）が充実していること」（20.9%）も一定の割合を占めており、快適で生産性の高いオフィス環境や福利厚生の充実が、社員の定着意識を高める要因となっている。

Q

あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？

※高まる理由－複数回答

※最も高まる理由－単回答

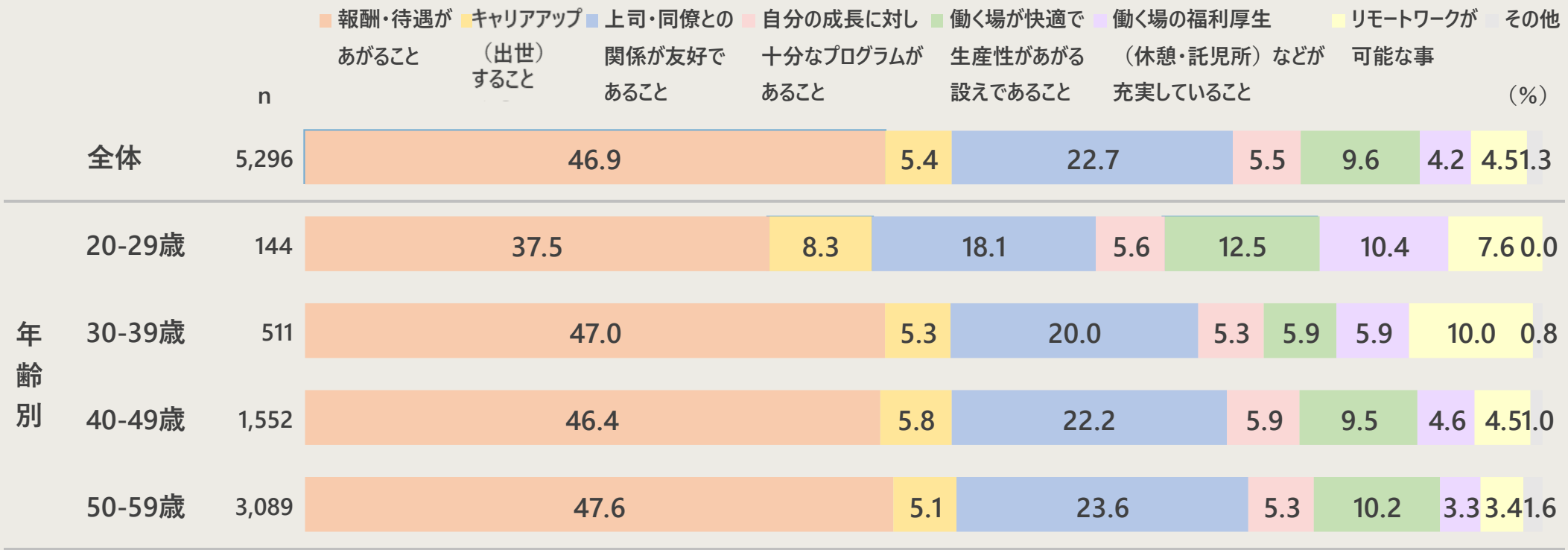


全体では「報酬・待遇があがること」（46.9％）が最も多く、待遇面での納得感が帰属意識を高める主な背景となっている。  
一方で、20代は報酬項目が他年代より低く（37.5％）、代わって「キャリアアップ（出世）」（8.3％）や「働く場の生産性があがる設え」（12.5％）、  
「福利厚生充実」（10.4％）を重視する傾向がみられる。  
若年層ほど“成長や働きやすさ”を重視し、ミドル層以降では“待遇や環境の安定性”が帰属意識を支える要素となっている。

Q

あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？×年齢（クロス集計）

最も会社への帰属意識が高まる理由は（単回答）





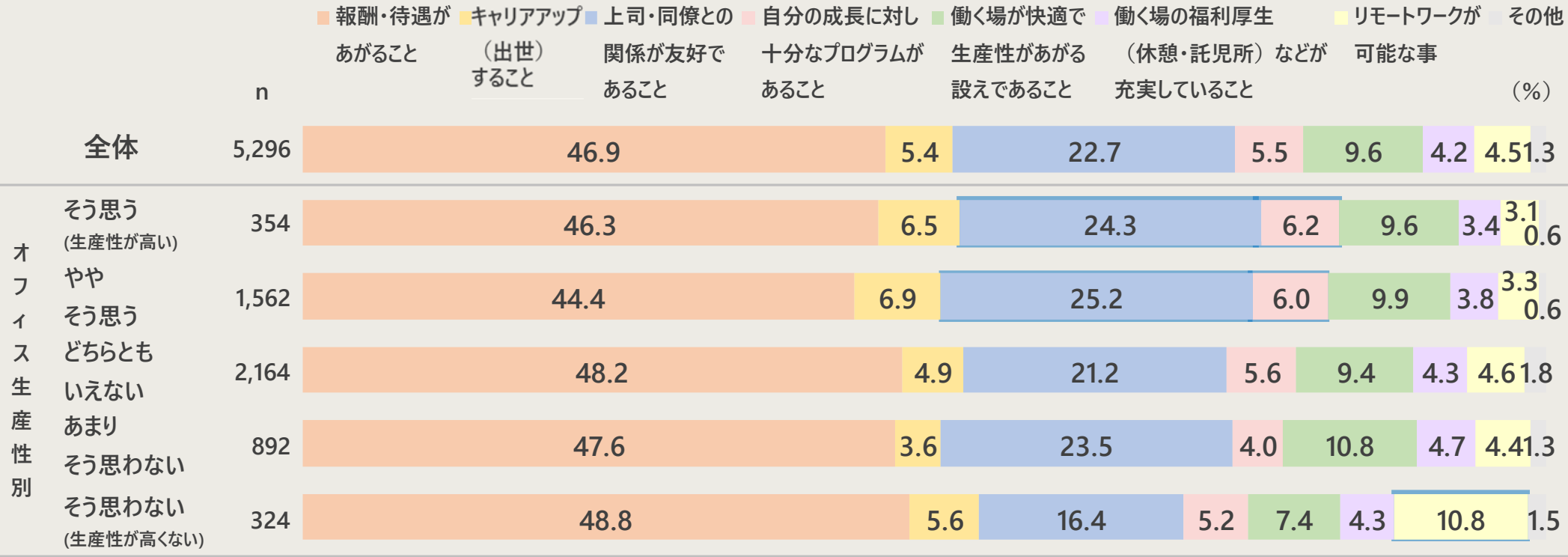
生産性が高い層では、「上司・同僚との関係が友好であること」が24.3～25.2%と高く、「成長支援プログラム」も6.0～6.2%で相対的に高め。  
生産性が低い層では、「上司・同僚との関係性」は16.4%まで低下し、「リモートワークが可能な事」が10.8%へ上昇。  
生産性実感の高低で、〈関係性・成長〉重視と〈柔軟性〉重視に分かれる構図が示される。

Q

あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？×生産性実感（クロス集計）

※「生産性高く働く」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

最も会社への帰属意識が高まる理由は（単回答）



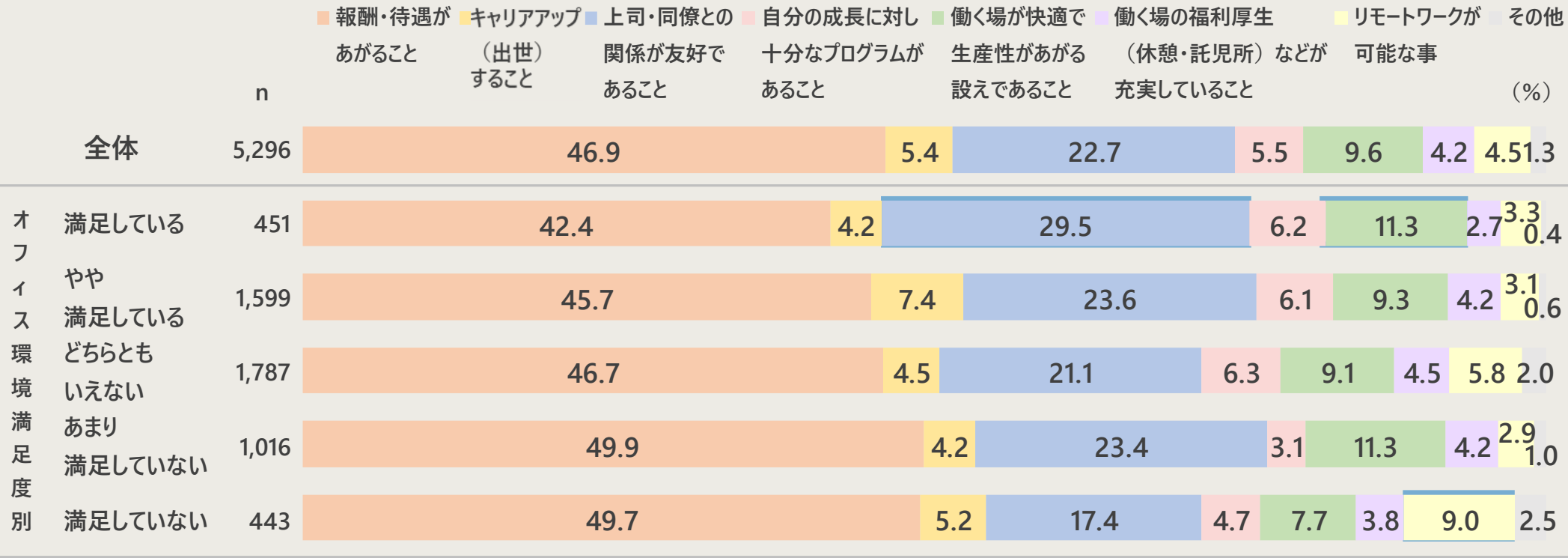
オフィス環境に満足している層では「上司・同僚との関係が友好であること」（29.5％）や「働く場が快適で生産性がある設えであること」（11.3％）が高く、環境面や人間関係の充実がエンゲージメントを強める要素となっている。  
 反対に、オフィスへの満足度が低い層では「リモートワークが可能な事」（9.0％）が際立ち、職場環境への不満が柔軟な働き方志向につながっていることがうかがえる。

Q

あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？×環境満足度（クロス集計）

※「環境満足度」についてはオフィスワーカーの実感値を5段階で回答。

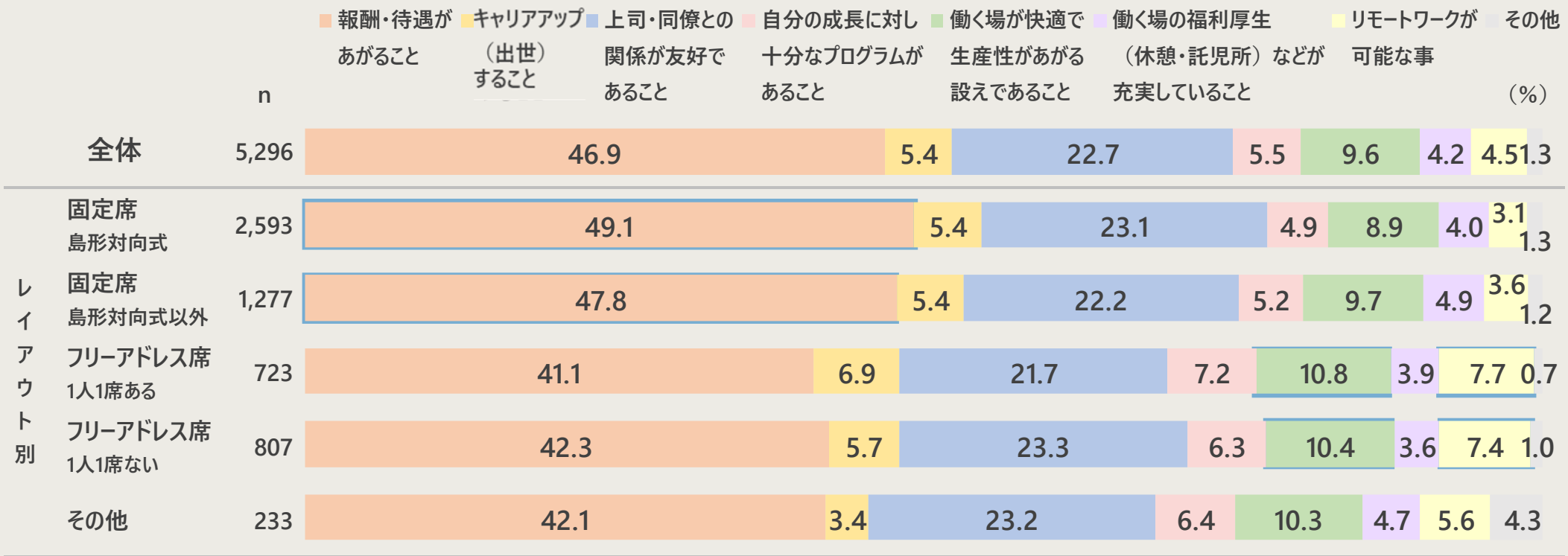
最も会社への帰属意識が高まる理由は（単回答）



レイアウト別では、固定席（47.8～49.1％）で報酬・待遇を重視する傾向がみられる一方、フリーアドレス席では「働く場が快適で生産性がある設えであること」（約10％）や「リモートワークが可能な事」（7～8％）が高い。  
 安定した環境での評価や待遇を重視する層と、柔軟で快適な働き方を重視する層とで、エンゲージメントの構造が異なることが示唆される。

Q
 あなたの会社への帰属意識が高まる理由は？×レイアウト状況（クロス集計）

最も会社への帰属意識が高まる理由は（単回答）



成果の定義 心理は本人気もち  
顕在化出来る・潜在しているもの

## 3層モデルまとめ

「環境 → 心理 → 行動」の連鎖構造が示唆された

### ① 環境 → 心理

#### 環境

外的環境が心理状態(安心・意義感・自律性)と強く関連

- オフィス環境支援を「感じる」層の環境満足度85～89%  
vs 支援を感じない層 6～9%台
- オフィス環境の成長・集中・コミュニケーション支援の有無で満足度に大きな差
- 環境満足度により「働きたい意欲の源泉」が変化
- オフィス環境満足度高い層:成果意識が高まる(33.0%)  
に対し、満足度低い層:意義重視へ(37.9%)

→ 外的環境が心理面の方向付けに強く関係する傾向がある

#### 心理

### ② 心理 → 行動(成果)

心理状態が行動指標(生産性・継続意欲・帰属意識)と一貫した関連

- 生産性が高い層は「成果実感」に価値を置く(40.1%)低い層は「意義実感」を重視(36.0%)
- 継続意欲の上位要因は  
信頼(55.1%)／意義(46.6%)／柔軟性(39.0%)
- 帰属意識は「関係性の良さ」「快適な環境」と段階的に関連

→ 心理(意義・信頼・自律)が、行動(生産性・継続意欲・帰属意識)を方向づける基盤となる。

#### 行動

本調査では、  
「環境(外的要因) → 心理(意義・信頼・自律) → 行動(生産性・継続意欲・帰属意識)」という三層の関連が、異なる指標間で一貫して確認された。  
因果を断定するものではないが、相関構造として整合的が確認でき、  
オフィスで「働く人の心理と行動を支える支援の場」として再定義する視座を提供する結果となった。。