

# オフィスワーカーの意識調査

## ー2025年オフィス構築に向けてー



直近、オフィス構築が人的資本投資の一環として認知され、多くの企業がオフィス環境の再構築を模索しています。しかし、オフィス回帰とハイブリットワーク導入のジレンマ、フリーアドレスオフィスの導入に対する自社での実用性など、さまざまな課題も多いのではないのでしょうか。本調査は、これらの課題に対し解決の一助となるように構成しました。オフィス構築時の一般的な課題に加え、特に経営課題である「離職・人手不足感」に焦点をあて、オフィスでのコミュニケーションの状況や孤独感等についても調査し、解決の糸口になるよう構成しました。

中央研究所では本データを元にさらに分析を進めてまいります。まずは本調査結果が皆様のオフィス構築に対し、何かしらのお役に立つようでしたら幸いです。

#### ① オフィスを巡る動向について

リモート実施状況・オフィス環境満足度・出社意識について前回(2024年5月調査)との比較を行っています。

#### ② オフィスレイアウトの現状

オフィスレイアウト形態の採用状況とオフィスリニューアル状況について纏めました。

#### ③ オフィスワーカーのオフィスへの思い

何故、オフィスに行きたいのか、必要とするのか。将来どのようなオフィスが理想なのかにいて纏めました。

#### ④ 働き方とコミュニケーションについて

オフィス構築で重要な観点となる「働き方」と「コミュニケーション」について纏めました。今回はオフィスで感じる「孤独感」についても調査を行っています。

#### ⑤ キャリアとオフィス

離職意識とオフィス環境・働き方の関係性を纏めました。

### 調査概要

調査目的と内容	今後のオフィスづくりの支援を目的とし、短期的に解決すべき観点について考察する。観点として、日々変化するオフィスの現状・動向に加え、直近の課題である離職とオフィス環境の関係性について調査を行った。 【調査内容】 ① オフィス構築の動向 ② レイアウト状況の調査 ② オフィスワーカーのオフィスに対する意識 ③ オフィスでのコミュニケーション・孤独感の実際 ④ 離職意識とオフィスの関係性について
調査対象	47都道府県20歳～59歳の正社員・経営者（デスクワークが6割以上で勤務先の従業員が50名以上の方）
調査方法	インターネット調査
標本規模	5,300名
調査期間	2024年12月20日から12月23日
調査主体	株式会社イトーキ 中央研究所

## 1. 基礎調査データ

- 1-1. 現在のオフィスの出社日数
  - 2. 居住地別
  - 3. 従業員規模別
- 2. 現在のオフィスー環境満足度
- 3-1. 現在のオフィスー生産性実感
  - 2. リモートワーク実施者の出社日数別
- 4-1. 出社意識
  - 2. 年齢別
  - 3. 生産性・満足度別

## 2. オフィス環境と改善の現状

- 1-1. オフィスレイアウトの状況
  - 2. 従業員規模別
  - 3. 居住地別
  - 4. 生産性実感度・環境満足度別
- 2-1. 直近3年間のオフィスリニューアル・新築の実施内容
  - 2. 生産性実感別
  - 3. 居住地別
  - 4. 従業員規模別
  - 5. オフィスリニューアル・新築を実施した理由
- 3. オフィス環境改善に重要と感じる点

## 3. オフィスへの思い

- 1-1. オフィスに行きたいと思う理由
  - 2. 生産性環境満足度別
  - 3. 年代別
- 2-1. オフィスが必要だと感じる理由
  - 2. 生産性別
  - 3. 環境満足度別
  - 4. 年代別
- 3-1. 将来の理想的なオフィス
  - 2. 生産性満足度別
  - 3. 年代別
- 4-1. 理想的な出社方法
  - 2. 生産性満足度別
  - 3. 年代別

## 4. 働き方とコミュニケーション

- 1-1. 直近3年間 オフィスにおける働き方の変化
  - 2. 生産性実感・環境満足度別
  - 3. 年代別
- 2-1. コミュニケーションの増加率
  - 2. 生産性実感・環境満足度別
- 3-1. 直近1年間のオフィスでの孤独意識
  - 2. 年代別
  - 3. コミュニケーション増加率別
  - 4. オフィスレイアウト別
  - 5. 異動・採用での新メンバー増員時に円滑なコミュニケーションをとるために重要だと思う要素

## 5. キャリアとオフィス

- 1-1. 現在の離職意識
- 1-2. 生産性・満足度別
- 1-3. 年代別
- 1-4. 従業員数別
- 1-5. コミュニケーションの増加傾向別
- 1-6. 孤独意識別
- 2. 必要業務での人手不足感
- 3. キャリア変化
- 4. 理想的な働き方

※本調査での生産性はオフィスワーカー個人が「生産性高く仕事をしている」という生産性実感値となります。本資料では「あなたは現在のオフィス(働く場)では生産性高い仕事ができますか?」という設問に対する回答となっています。

# 基礎調査データ

現在の出社日数、環境満足度などオフィスに関する基本データです。  
前回調査と比較が出来るデータになっています。

## 1.基礎調査データ

- 1-1.現在のオフィスの出社日数
  - 2.居住地別
  - 3.従業員規模別
- 2. 現在のオフィスー環境満足度
- 3-1.現在のオフィスー生産性実感
  - 2.リモートワーク実施者の出社日数別
- 4-1.出社意識
  - 2.年齢別
  - 3.生産性・満足度別

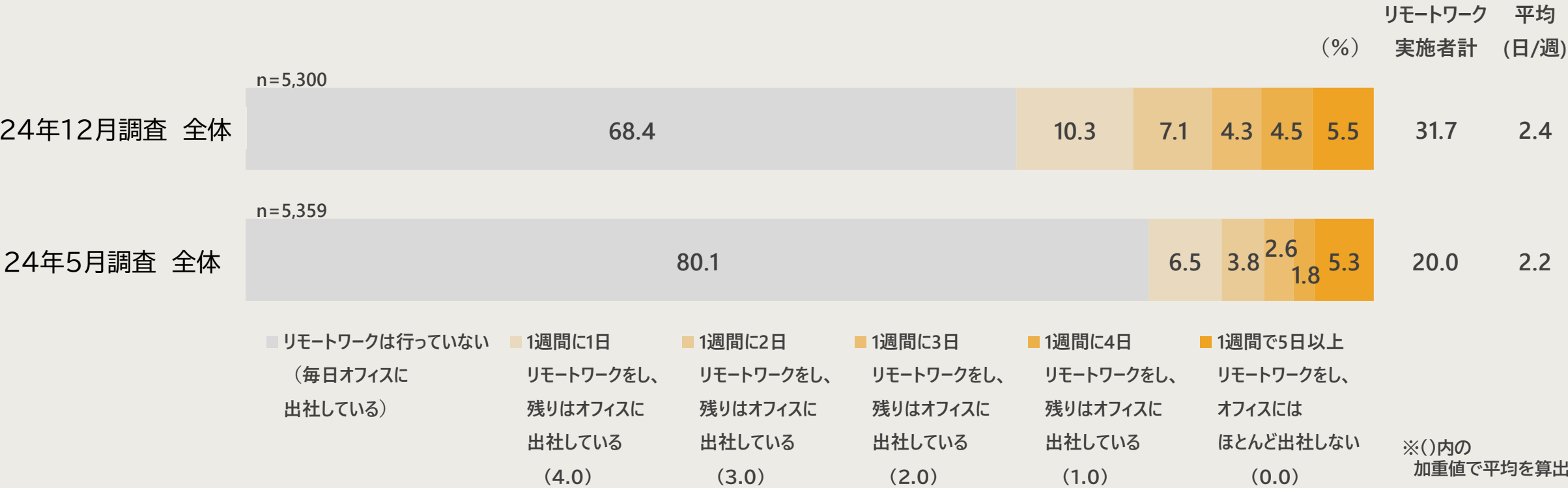


- ✓ リモートワーク実施者計は、20.0%から31.7%と11.7pt増加。  
また、リモートワークの平均実施日数は、週2.2日から2.4日と僅かに増加。
- ✓ 一方、「毎日オフィスに出社している」割合は68.4%と依然として多数を占めており、オフィス勤務が主流である傾向が見受けられる。

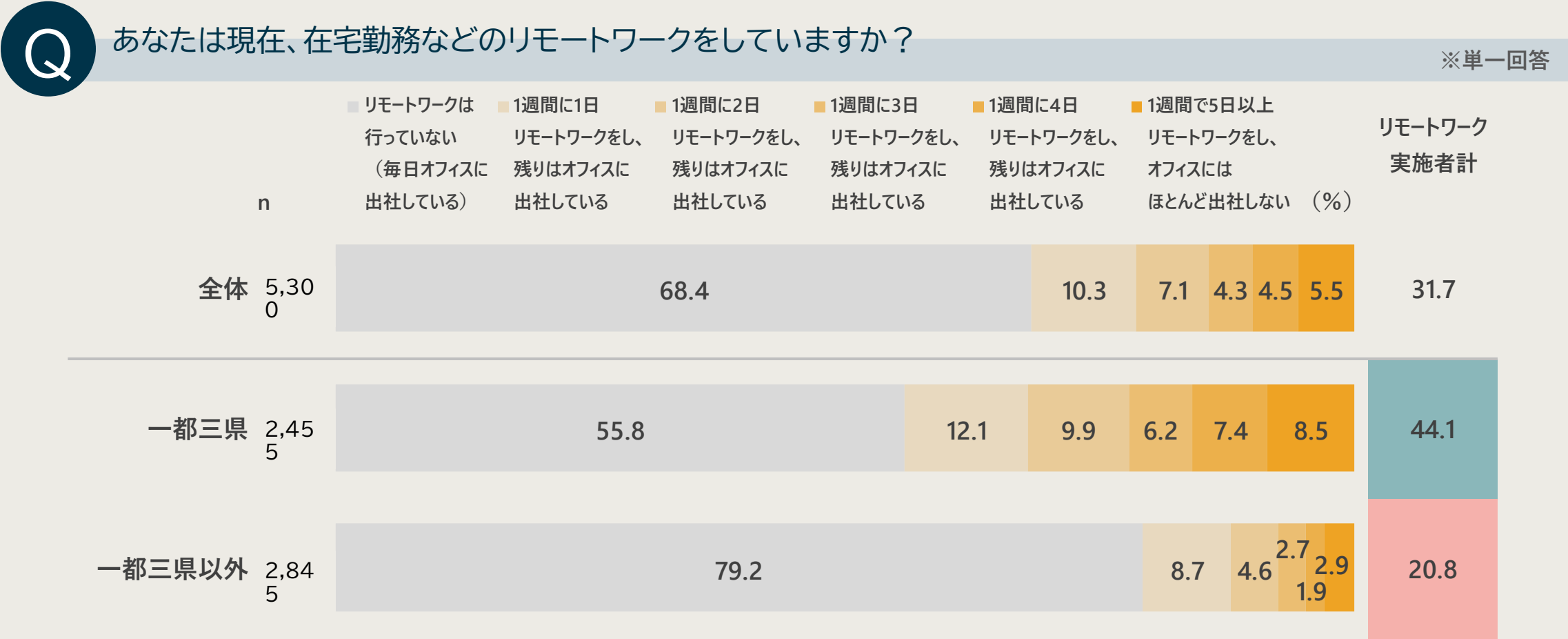


あなたは現在、在宅勤務などのリモートワークをしていますか？

※単一回答



- ✓ 居住地別でリモートワーク実施者のオフィス出社日数をみると、リモートワーク実施者計は「一都三県」で44.1%、「一都三県以外」で20.8%と、一都三県のリモートワーク導入率が顕著である。
- ✓ 具体的には、「一都三県」では「1週間で5日以上リモートワークをし、オフィスにはほとんど出社しない」割合が8.5%と高く、フルリモートを選択するケースが見られる。一方、「一都三県以外」では「リモートワークは行っていない」の割合が79.2%と突出しており、地方ではリモートワークの導入が進んでいない状況が窺える。



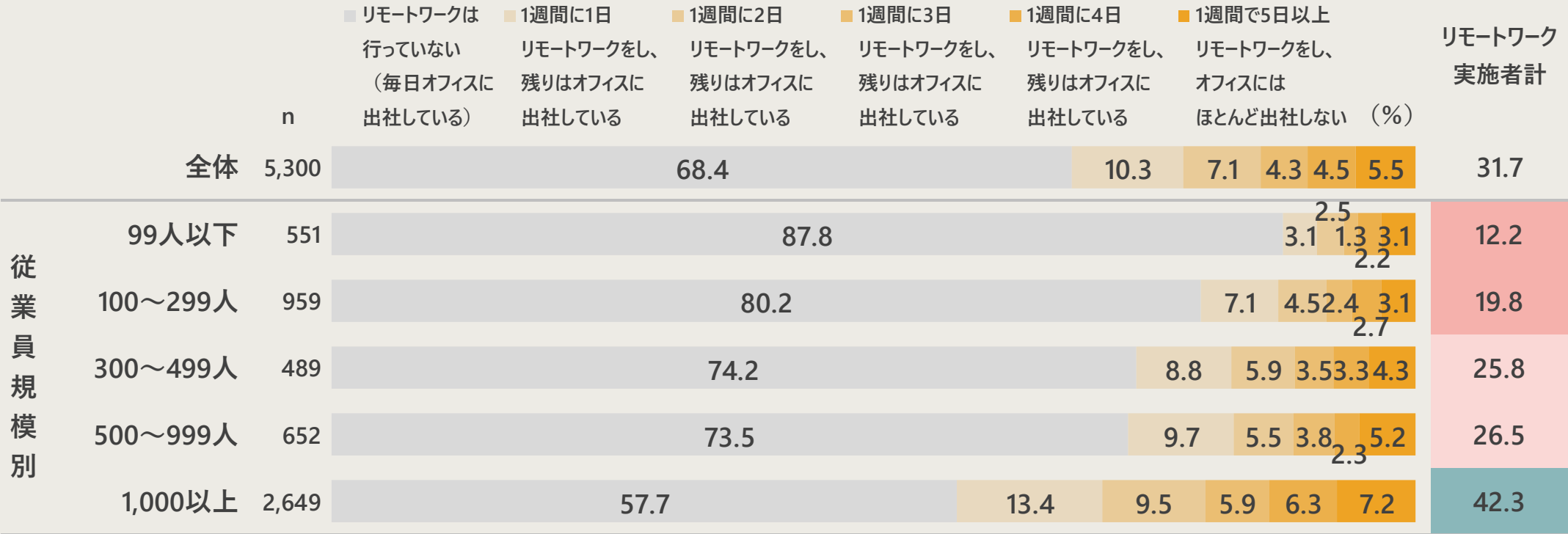
1-3. 現在のリモートワーク実施者のオフィス出社日数＜従業員規模別＞

- ✓ 従業員規模別にリモートワーク実施者の出社日数をみると、従業員規模が大きい企業ほどリモートワーク実施率が高く、1000人以上の企業では42.3%がリモートワークを実施している。一方、規模が小さい企業ほどリモートワークを行わず、毎日オフィスに出社する割合が高い傾向が見られる。
- ✓ また、1000人以上の企業では「1週間で5日以上リモートワークを行い、オフィスにはほとんど出社しない」割合が7.2%と他の規模よりも高く、柔軟な働き方が浸透している様子が窺える。一方、99人以下の企業ではこの割合がわずか3.1%に留まり、リモートワークの普及に差があることが分かる。
- ✓ 企業規模に応じリモートワークの導入状況が異なり、大規模企業では柔軟な働き方が定着している一方、小規模企業では導入が進みにくい傾向が窺える。

Q

あなたは現在、在宅勤務などのリモートワークをしていますか？

※単一回答



## 2.現在のオフィスの満足度

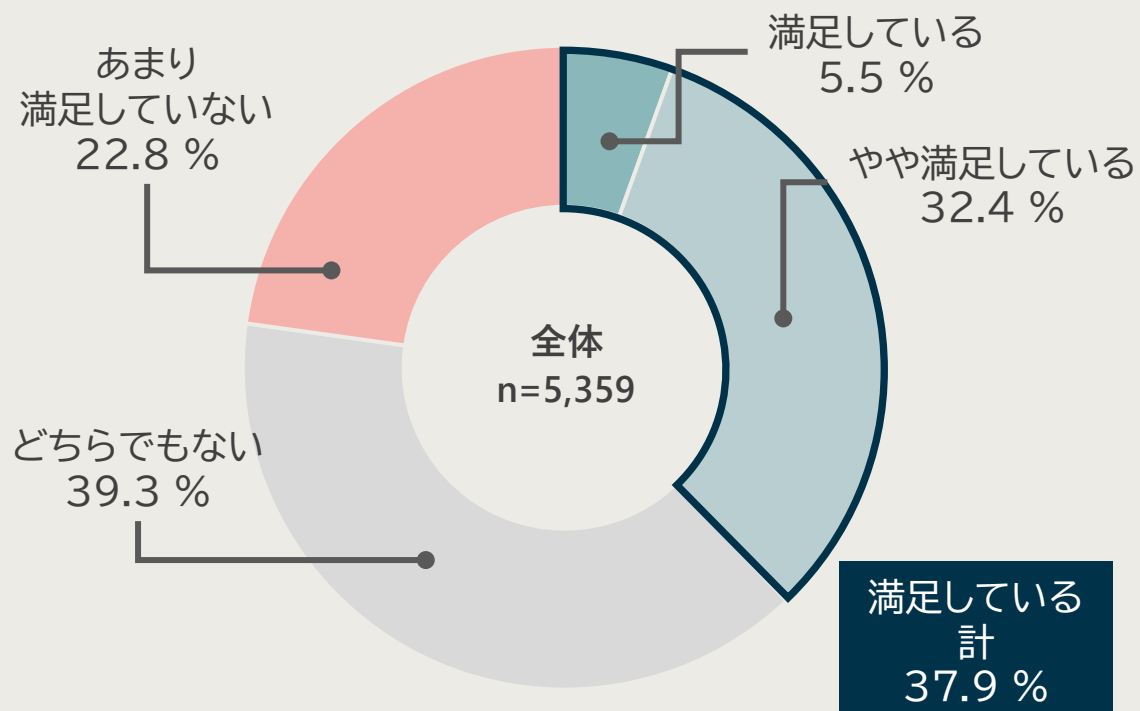
✓ オフィス環境への満足度(満足している計)は、24年度5月の37.9%から12月度の44.0%と6.1pt上昇。

Q

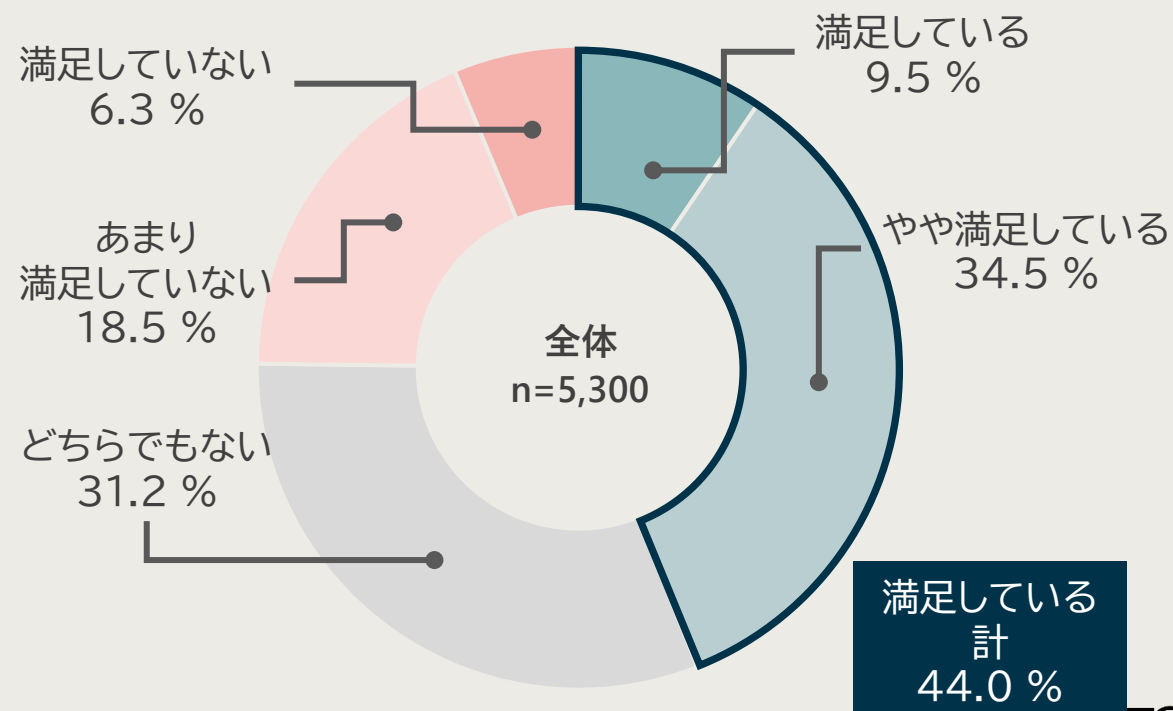
あなたは現在のオフィス環境に満足していますか？

※単一回答

24年度 5月



24年度 12月





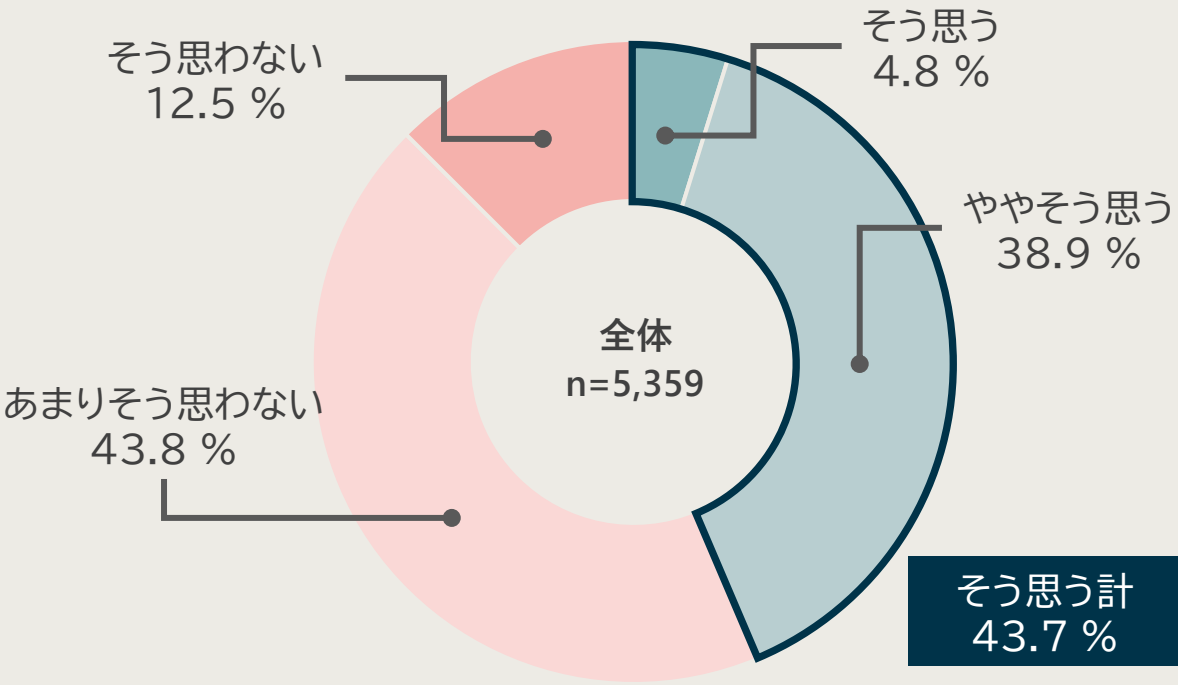
✓ オフィスの生産性の実感(そう思う計)は、24年度の43.7%から25年度の38.1%と-5.6pt減少。

Q

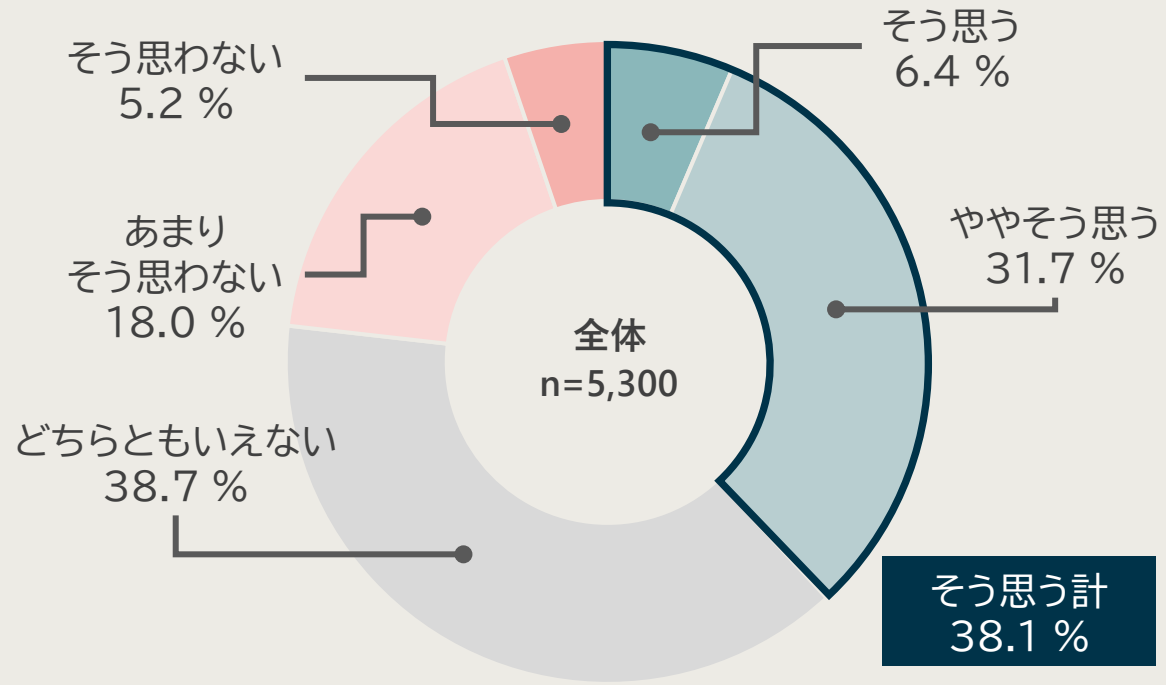
あなたは現在のオフィス(働く場)では生産性高く働けていますか？

※単一回答

24年度 5月



24年度 12月

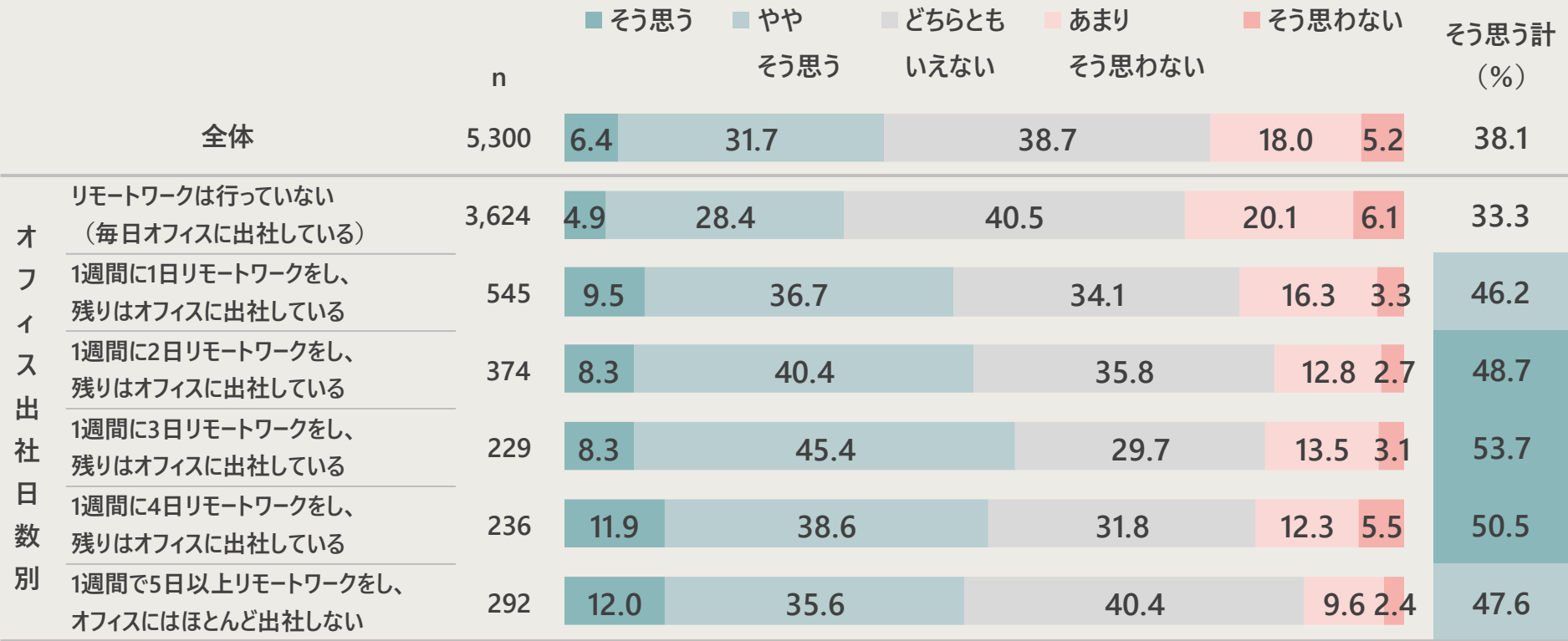


- ✓ オフィス出社日数別で生産性の実感をみると、「そう思う計」は、1週間に3日リモートワークを実施する層が53.7%と最も高く、リモートワークと出社を適度に組み合わせた働き方が生産性向上に寄与する可能性が示唆される。
- ✓ 一方、リモートワークを行っていない（毎日オフィスに出社している）層の「そう思う計」は33.3%と全体平均を下回り、低い生産性実感を示している。特に「あまりそう思わない」や「そう思わない」の合計は26.2%に上り、出社頻度が高い環境では生産性に課題がある可能性が浮き彫りとなっている。
- ✓ この結果は、リモートワークの適度な導入が生産性向上には有効であり、柔軟な勤務制度の普及がさらなる改善を促す可能性を示唆している。



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？

※単一回答



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

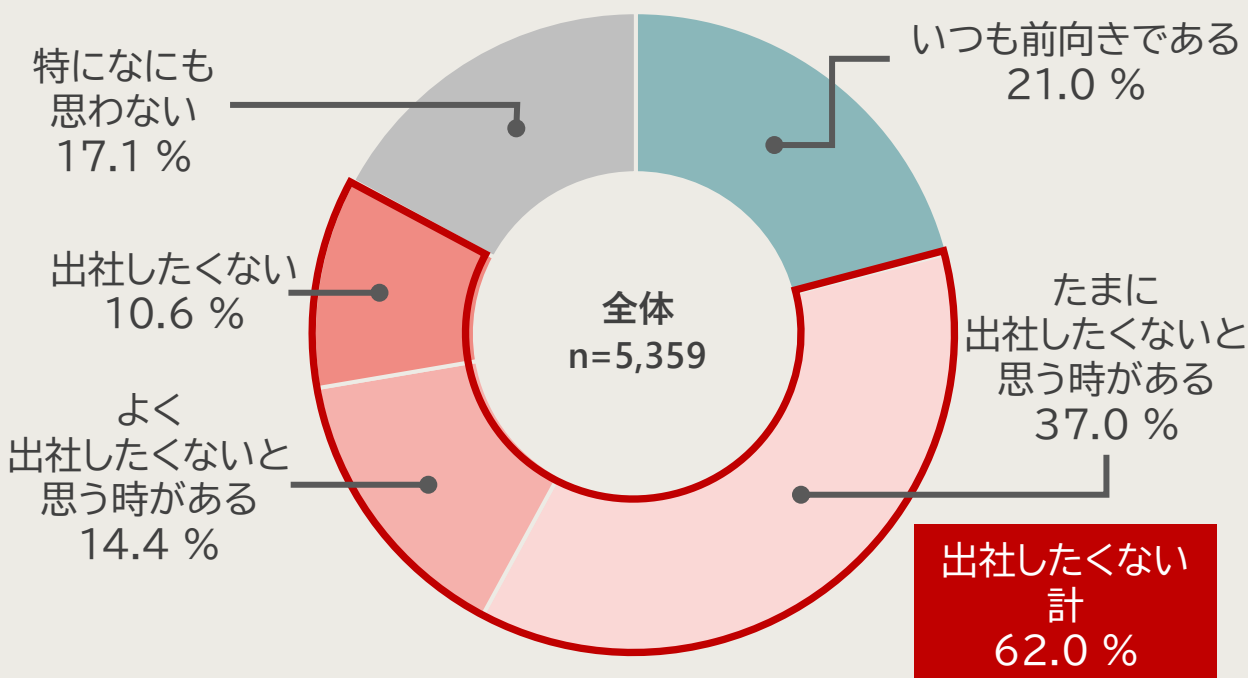
- ✓ 「出社したくない計」の割合は、24年度の62.0%から25年度の65.9%と3.9pt増加。  
「たまに出社したくないと思う時がある」は、ともに大部分を占め、柔軟な働き方への需要が窺える。
- ✓ 対して「いつも前向きである」は20%強を維持しており、前向きな意識を持つ層も一定の割合でみられる。

Q

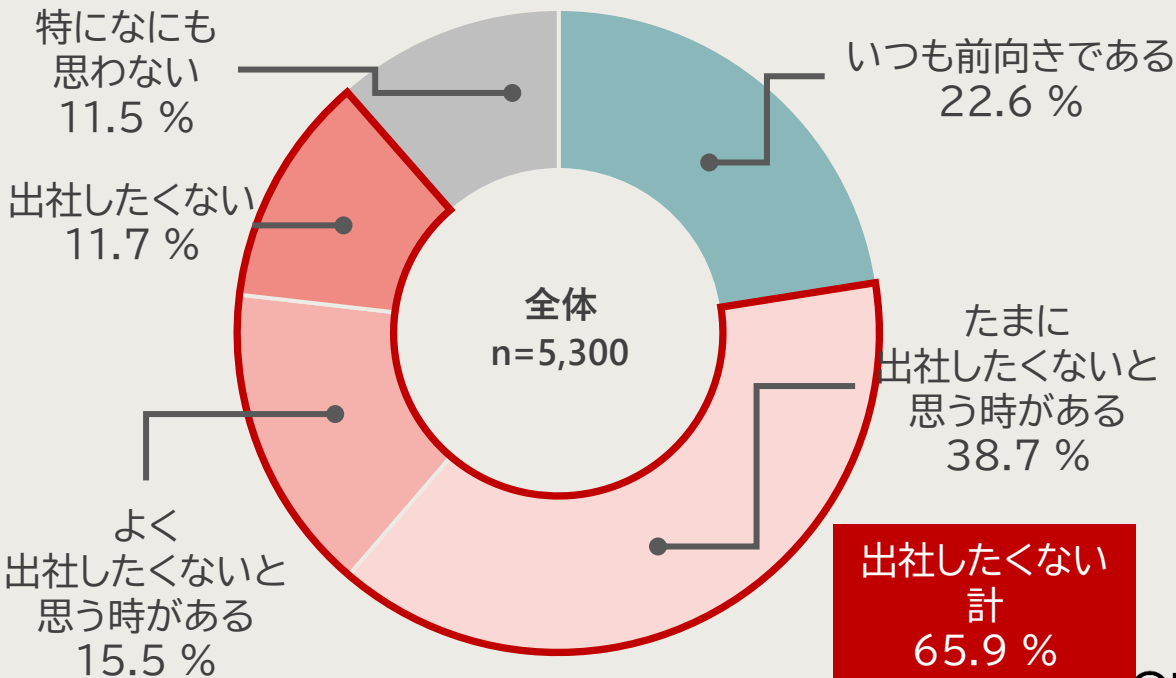
出社する事に対してどう思いますか？

※単一回答

24年度5月



24年度12月

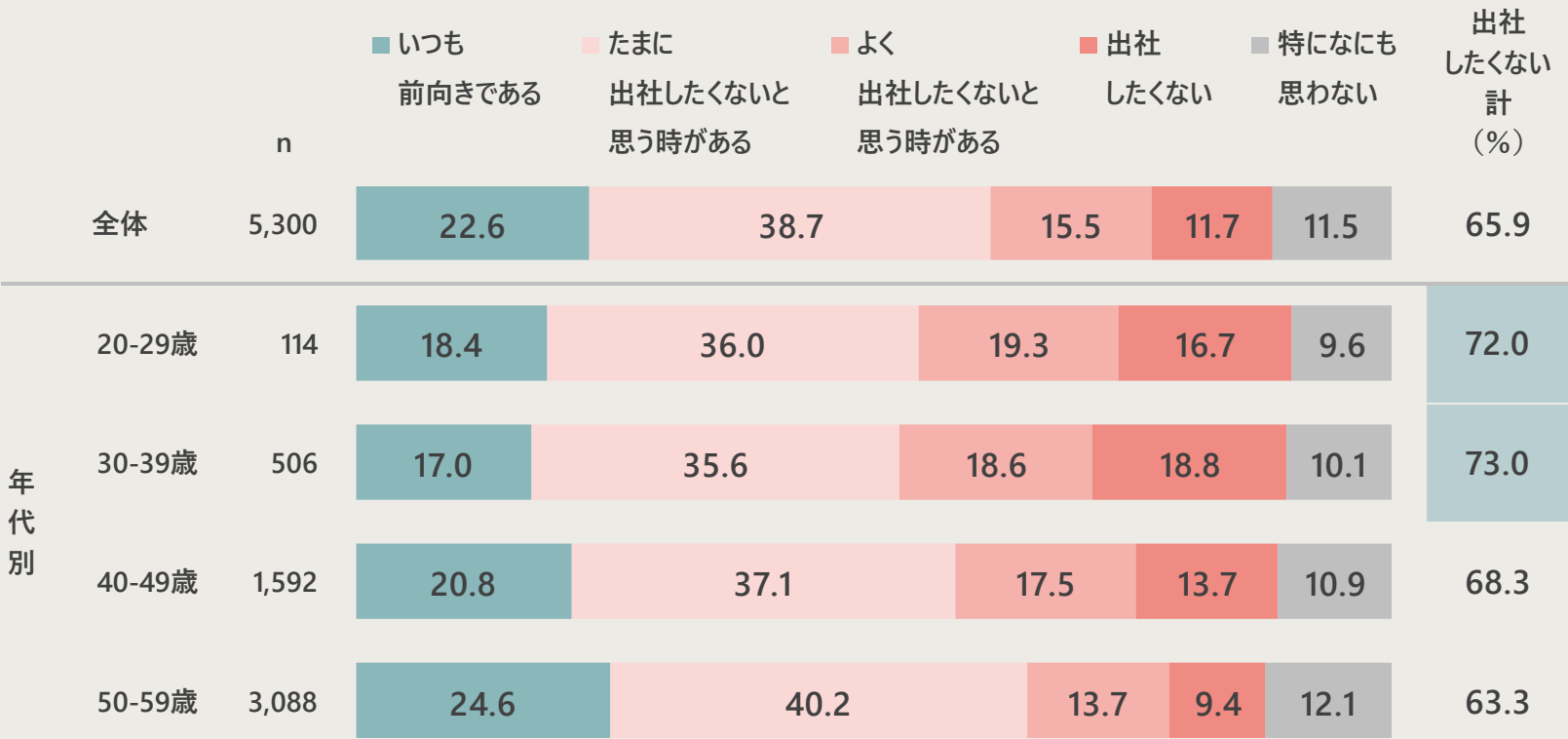


- ✓ 年代別で出社意識をみると「出社したくない計」は20～39歳で72%～73%と高く、若年層ほど出社に対する抵抗感が強い傾向が見られる。
- ✓ 一方、50～59歳では63.3%と低く、「いつも前向きである」は24.6%と全体平均(22.6%)を上回り、年齢が上がるにつれて出社意識が高まる様子が窺える。
- ✓ こうした結果から、特に若年層の出社意識の低さを踏まえ、ハイブリッドワークの活用やオフィス環境の魅力向上が求められると考えられる。

Q

出社する事に対してどう思いますか？

※単一回答



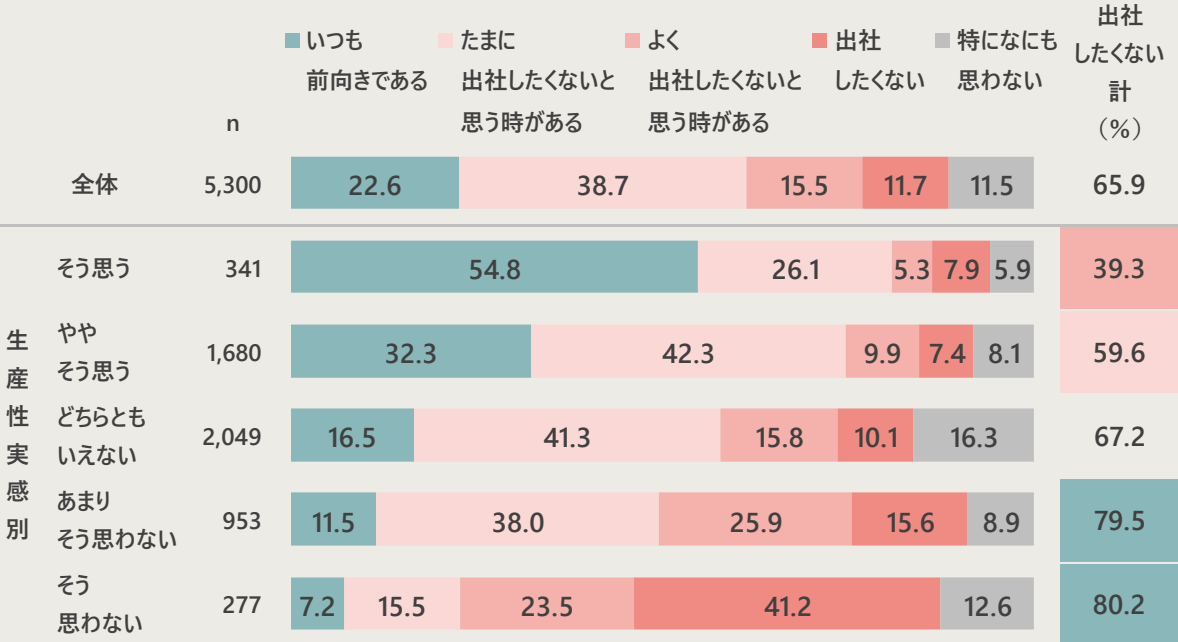
- ✓ 生産性別:生産性を実感している層(「そう思う」)では、「いつも前向きである」が54.8%。  
一方、生産性を実感していない層(「そう思わない」)では、「いつも前向きである」が7.2%と低く、生産性を実感している層ほど出社に対し前向きである様子。
- ✓ 満足度別:「満足している」層では、「いつも前向きである」が48.6%に達する一方、「満足していない」層では9.0%にとどまる。  
職場環境の満足度が高いほど、出社への前向きな意識が強まることを示している。
- ✓ 全体として、生産性や満足度の高さが出社意識の向上に大きく寄与していることが窺える。

Q

出社する事に対してどう思いますか？

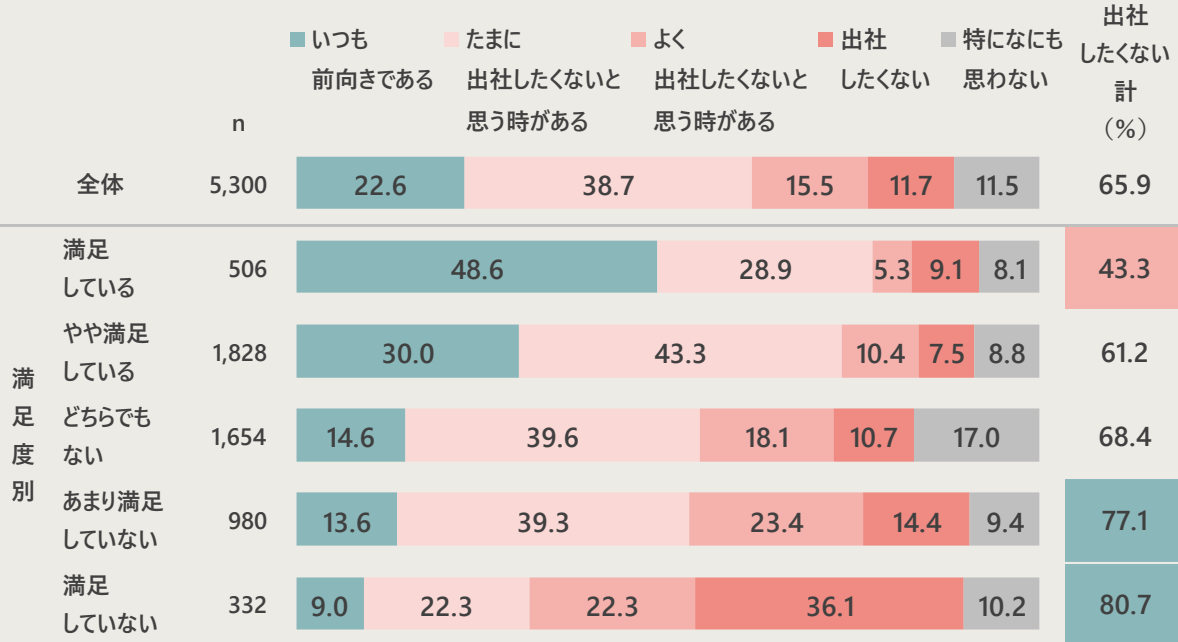
※単一回答

生産性実感度別



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

満足度別



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



## オフィス環境と改善 の現状

日本で多く採用されているオフィス  
レイアウトはどの形態か。新築・リニ  
ューアルの実施内容について纏めました。

### 2. オフィス環境と改善の現状

1-1. オフィスレイアウトの状況

- 2. 従業員規模別
- 3. 居住地別
- 4. 生産性実感度・環境満足度別

2-1. 直近3年間のオフィスリニューアル・新築の実施内容

- 2. 生産性実感別
- 3. 居住地別
- 4. 従業員規模別
- 5. オフィスリニューアル・新築を実施した理由

3. オフィス環境改善に重要と感じる点



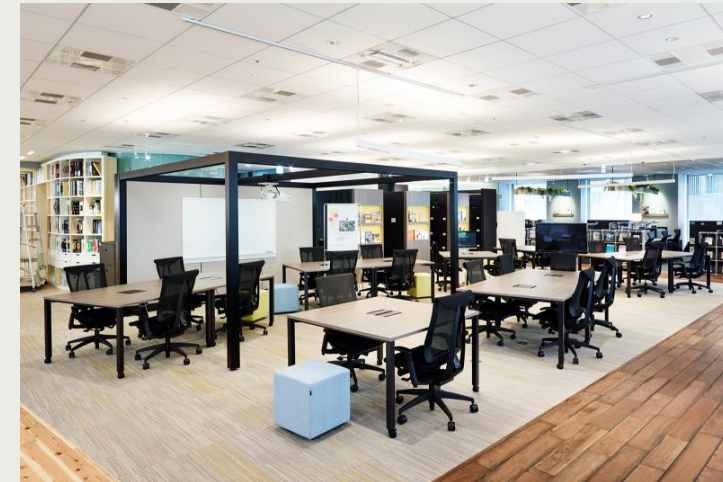
①固定自席※上席が座る



③フリーアドレス 100%自席がある



②固定自席※上席がない



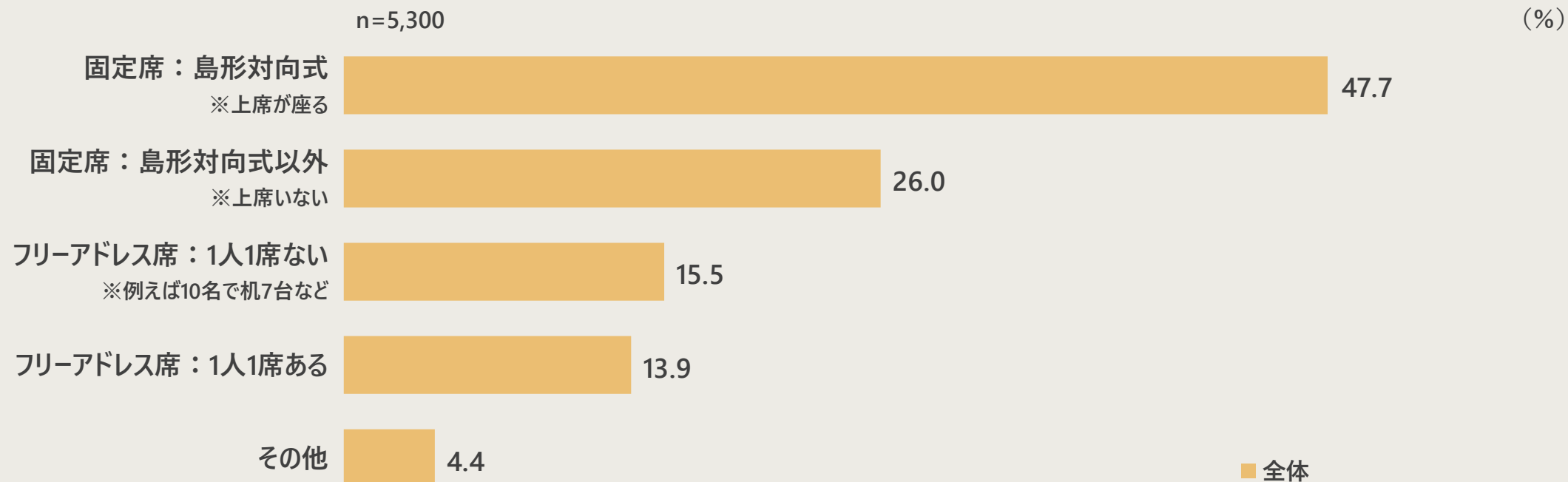
④フリーアドレス 100%自席がない  
※例えば10名で机7台など

- ✓ オフィスレイアウトは、「固定席：島形対向式」が47.7%と最も多く採用されており、主流の形式であることが確認できる。次点には「固定席：島形対向式以外」が26.0%と続き、固定席を採用しているオフィスが大半を占めている様子。
- ✓ 以下、フリーアドレス席の導入も進んでおり、「1人1席ない」形式が15.5%、「1人1席ある」形式が13.9%と、柔軟なレイアウトを取り入れる動きが窺える。
- ✓ 従来の固定席を基盤としながら、一部では職場環境の多様化が進んでいる様子が窺える。



### あなたのオフィスレイアウトの状況は？

※単一回答

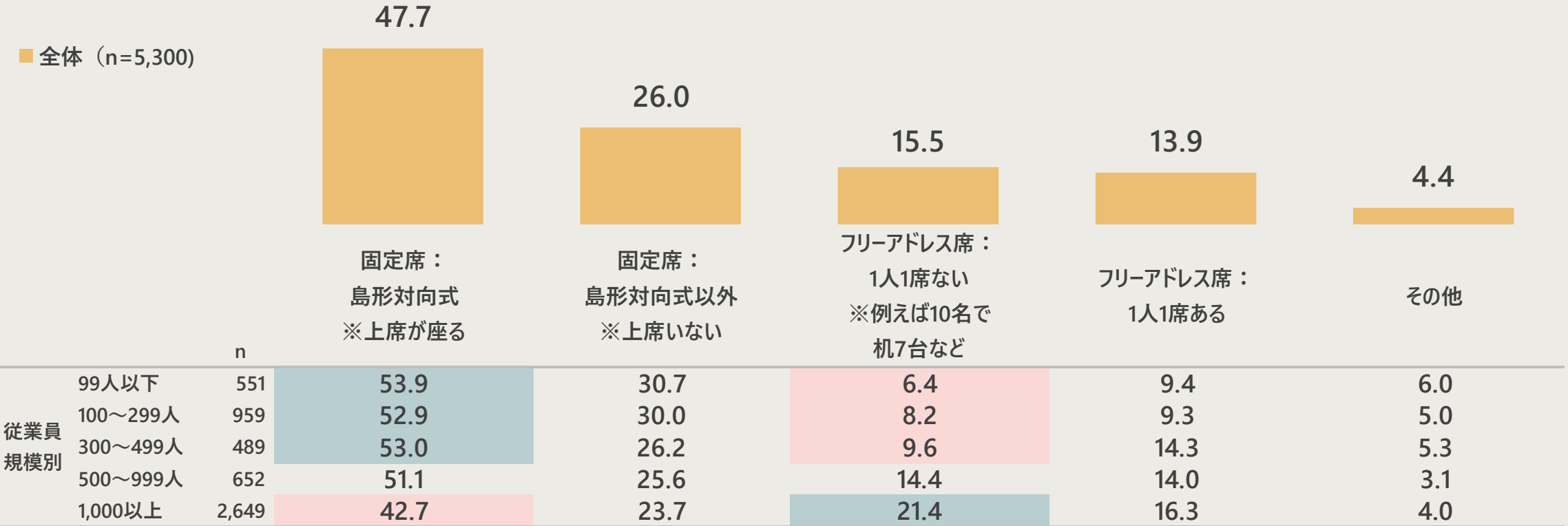


- ✓ 従業員規模別にオフィスのレイアウト状況を見ると、従業員規模が499人以下の企業では「固定席：島形対向式」の割合が高く5割強に達している。一方で、「フリーアドレス席：1人1席ない」の導入率はそれぞれ10%以下に留まっている。
- ✓ 一方、従業員1,000人以上の企業では「固定席：島形対向式」が42.7%と主流を維持しつつも、「フリーアドレス席：1人1席ない」(21.4%)や「フリーアドレス席：1人1席ある」(16.3%)の割合が他規模と比較して高く、柔軟な働き方に対応したレイアウトの導入が進んでいる様子が窺える。

Q

あなたのオフィスレイアウトの状況は？

※単一回答

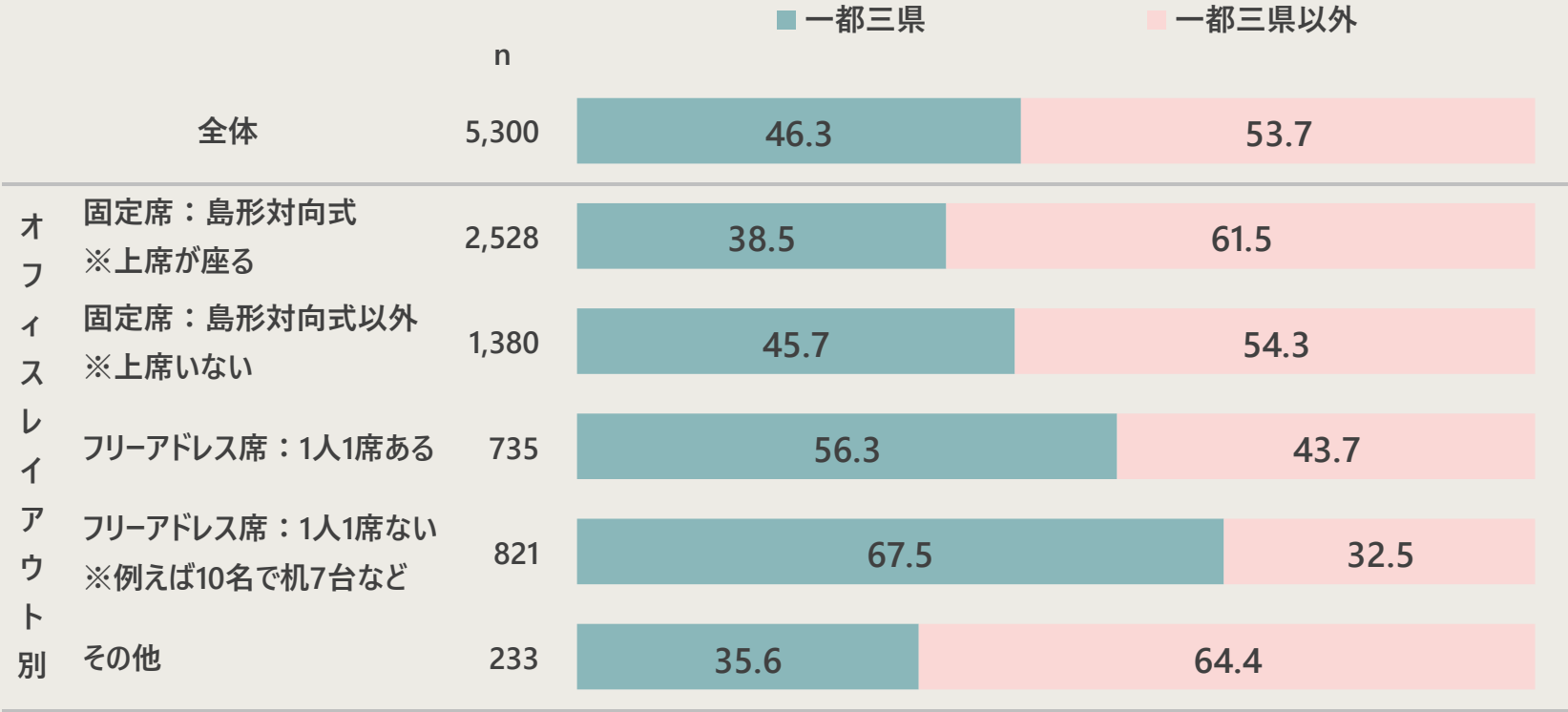


- ✓ オフィスレイアウト別で居住地の分布をみると、固定席は「一都三県以外」、フリーアドレス席は「一都三県」が多い傾向が見られる。
- ✓ 具体的には、「固定席：島形対向式 ※上席が座る」では「一都三県以外」の割合が61.5%と高く、地方で固定席が広く採用 されている様子が窺える。一方、「フリーアドレス席：1人1席がない」(例：10名で机7台など)では「一都三県」の割合が67.5%と最も高く、都市部でフリーアドレス席が積極的に導入されている傾向が顕著である。



居住地別データ

※単一回答





- ✓ 生産性別:生産性を実感している層(「そう思う」)ほど「固定席:島形対向式」の採用率が低く、「フリーアドレス席:1人1席ない・1人1席ある」の比率が高め。柔軟なレイアウトが生産性向上に関連している可能性が窺える。
- ✓ 満足度別:満足度が高い層(「満足している」)ほど「固定席:島形対向式」の採用率が低めであり、「フリーアドレス席:1人1席ない・1人1席ある」の比率が高い。満足度向上には柔軟なレイアウトの採用が影響していると推察される。

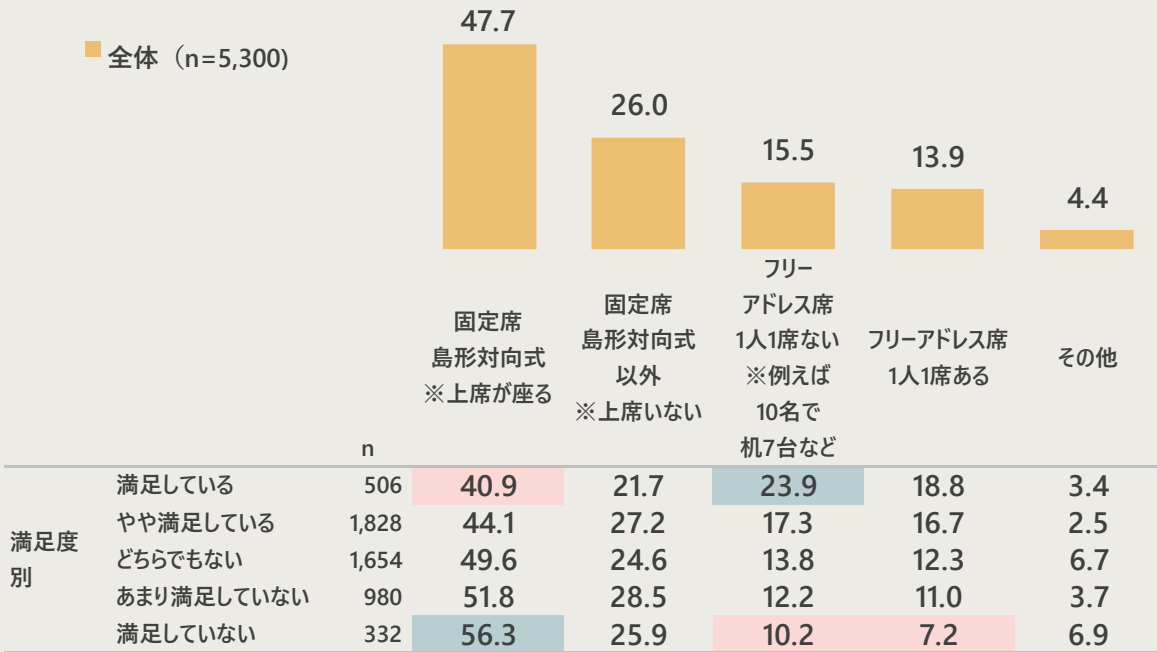
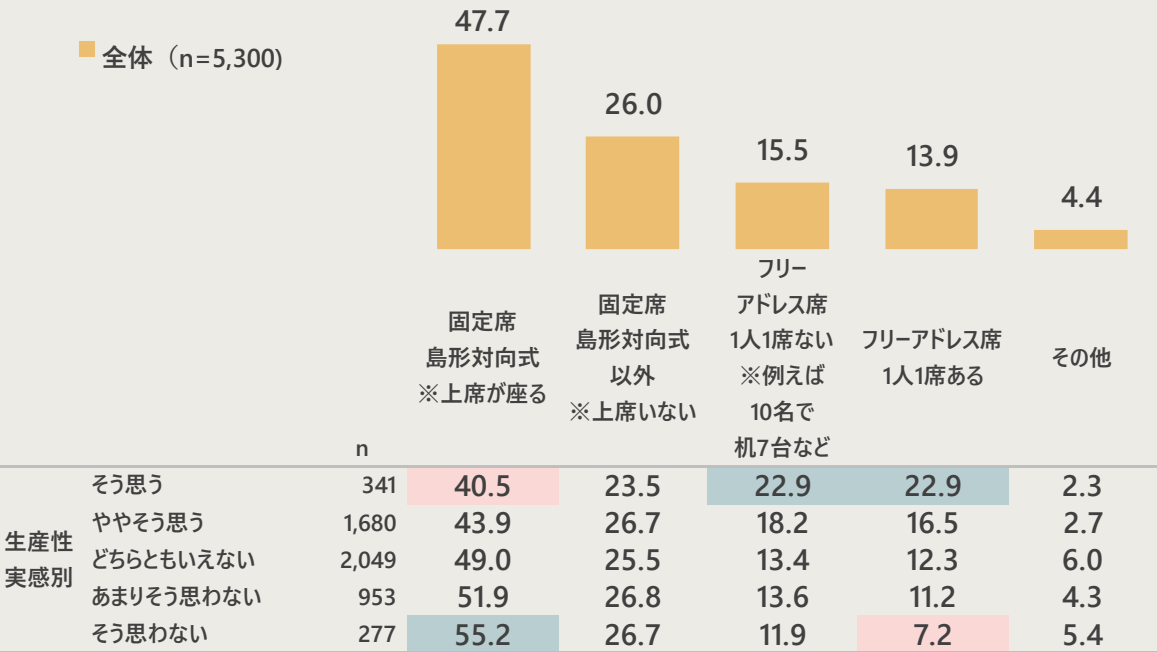
Q

あなたのオフィスレイアウトの状況は？

※単一回答

生産性実感度別

環境満足度別

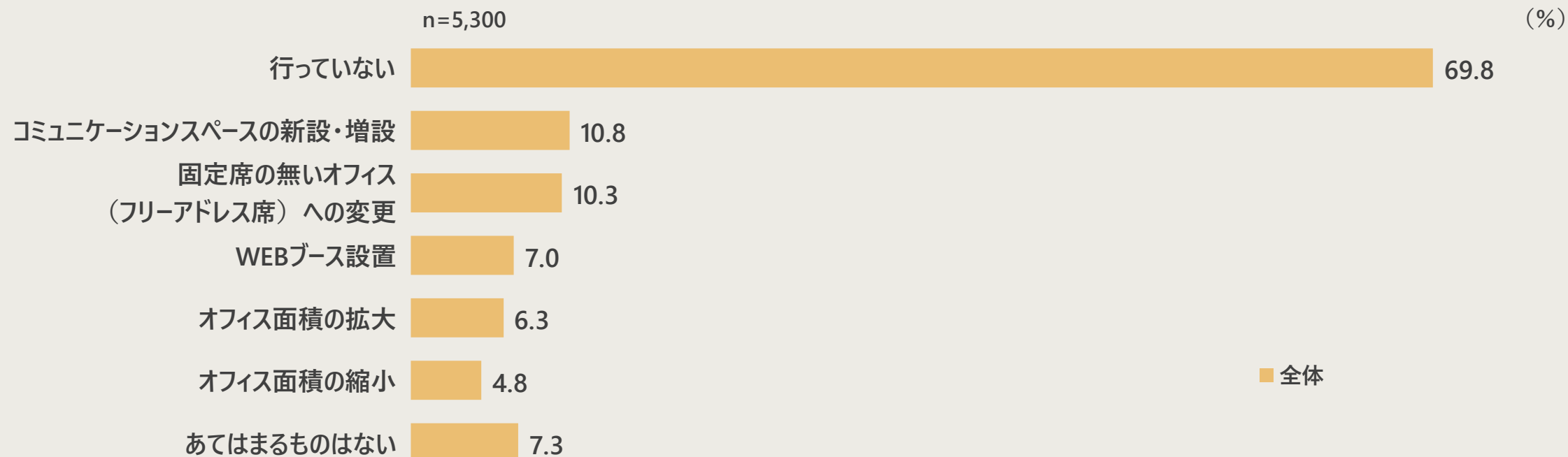


- ✓ 直近3年間でオフィスのリニューアルや新築を「行っていない」企業は69.8%と大半を占める。
- ✓ 一方で、実施した企業では「コミュニケーションスペースの新設・増設」(10.8%)や「固定席のないオフィス(フリーアドレス席)への変更」(10.3%)が多く見られる。
- ✓ リニューアルを実施した企業は、柔軟な働き方の実現やコミュニケーションの活性化に注力していることが窺える。



直近3年間でオフィスのリニューアル・新築は行いましたか？ 実施した内容は？

※実施内容については複数回答可

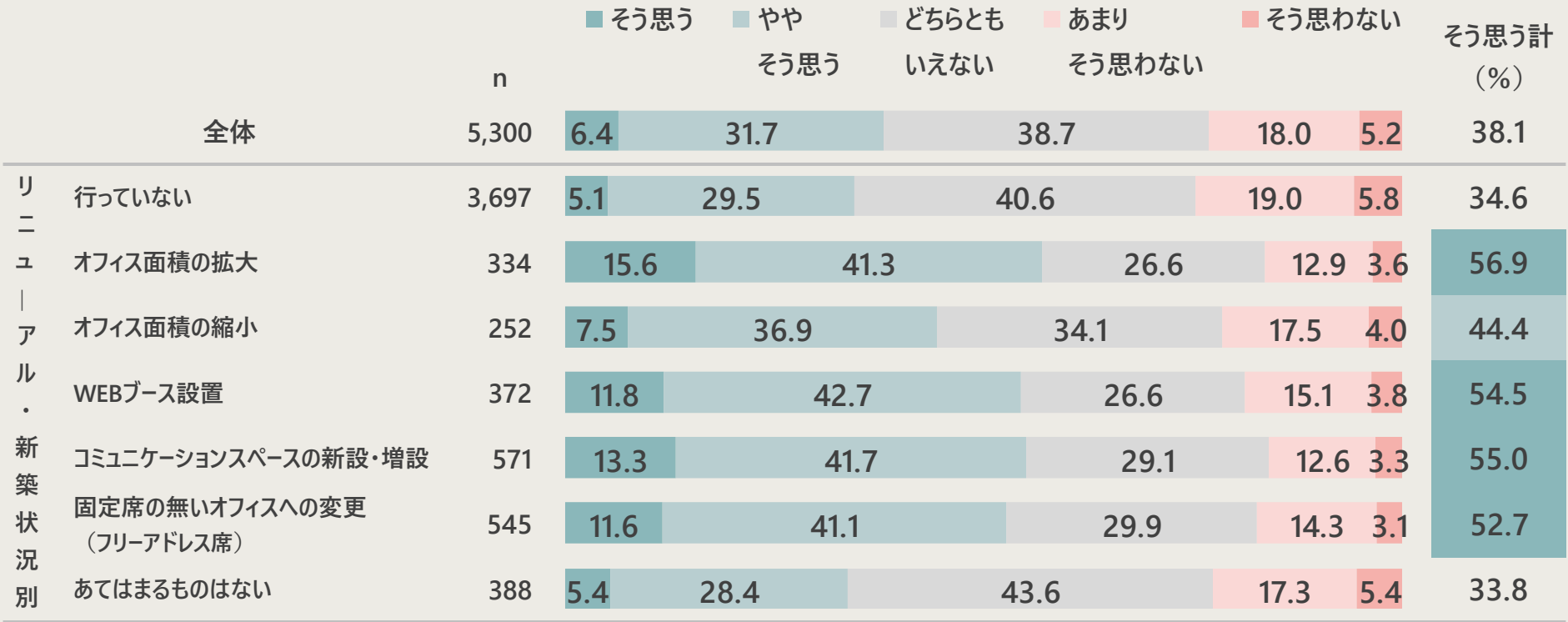


- ✓ オフィスのリニューアル・新築状況別で生産性の実感みると、「行っていない」層（「そう思う計」34.6％）に比べ、何かしらの施策を実施した層ではいずれも生産性向上が見られる。特に「オフィス面積の拡大」は56.9％と最も高く、広い空間が生産性向上に寄与している模様。  
また、「コミュニケーションスペースの新設・増設」も55.0％と高スコアを示し、交流促進の空間が生産性に良い影響を及ぼしている様子が窺える。
- ✓ これらの結果は、オフィス環境の改善が生産性実感の向上に効果的であり、特に広い空間やコミュニケーションを促す設計が従業員の生産性向上に有効であることを示している。



あなたは現在のオフィス（働く場）では生産性高く働けていますか？

※実施内容については複数回答可



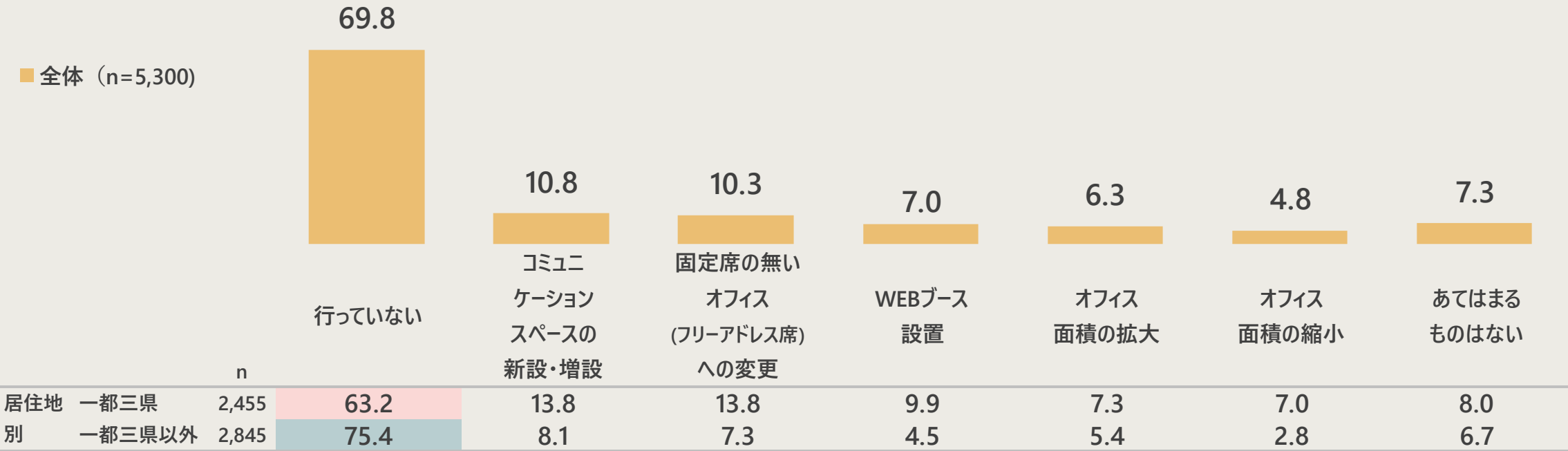
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

- ✓ 居住地別にオフィスリニューアル・新築の実施内容を分析すると、「一都三県以外」の企業では「行っていない」が75.4%と「一都三県」の63.2%を大きく上回り、リニューアルや新築の実施率が低い傾向が見られる。
- ✓ 一方で、「一都三県」の企業では「コミュニケーションスペースの新設・増設」が13.8%、「固定席の無いオフィス(フリーアドレス席)への変更」が10.8%と他のリニューアル施策も相対的に高い割合を示しており、働き方の多様化や交流を促進する環境整備が進んでいる様子が窺える。

Q

直近3年間でオフィスのリニューアル・新築は行いましたか？ 実施した内容は？

※実施内容については複数回答可



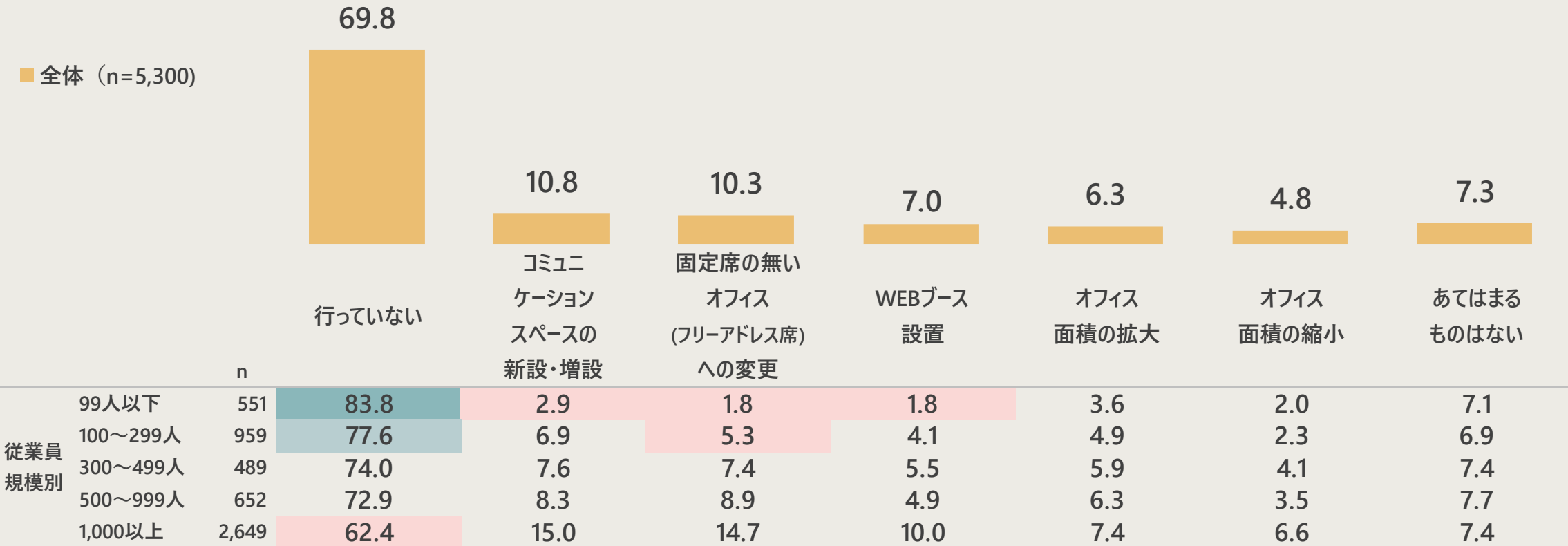
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

- ✓ 従業員規模別でオフィスリニューアル・新築の実施状況をみると、従業員規模が小さいほど「行っていない」割合が高く、従業員99人以下では83.8%に達している。一方、規模が大きいほどリニューアル実施率が高まり、従業員1,000人以上の企業では「行っていない」割合が62.4%と他規模より低い。
- ✓ 特に、従業員1,000人以上の企業では「コミュニケーションスペースの新設・増設」(15.0%)、「固定席のないオフィス(フリーアドレス席)への変更」(14.7%)、「WEBブース設置」(10.0%)がいずれも10%を超えており、規模の大きい企業ほど積極的に新しい働き方を支援するオフィス設計が進められている様子が窺える。

Q

直近3年間でオフィスのリニューアル・新築は行いましたか？ 実施した内容は？

※実施内容については複数回答可



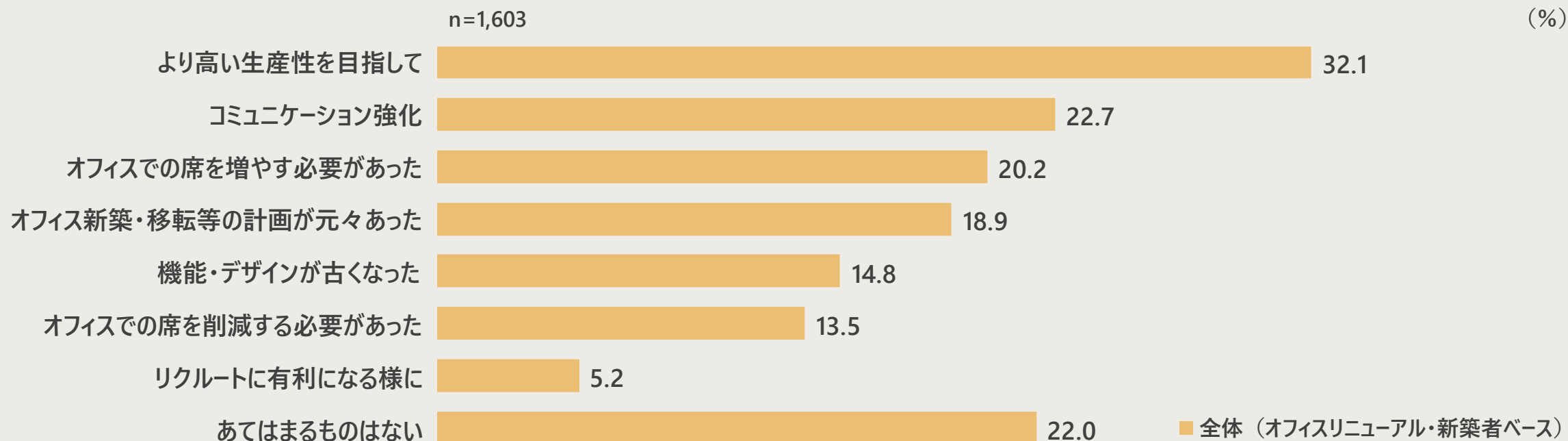


- ✓ オフィスリニューアル・新築を実施した理由として、「より高い生産性を目指して」が32.1%と最も多く、続いて「コミュニケーション強化」が22.7%と続く。リニューアルを行う企業が生産性の向上や従業員間の交流促進を重要視していることを示している。
- ✓ また、「オフィスでの席を増やす必要があった」(20.2%)や「オフィス新築・移転等の計画が元々あった」(18.9%)といった現実的な理由も多く挙げられている。



Q オフィスリニューアル・新築を行った方はその理由は？

※複数回答可

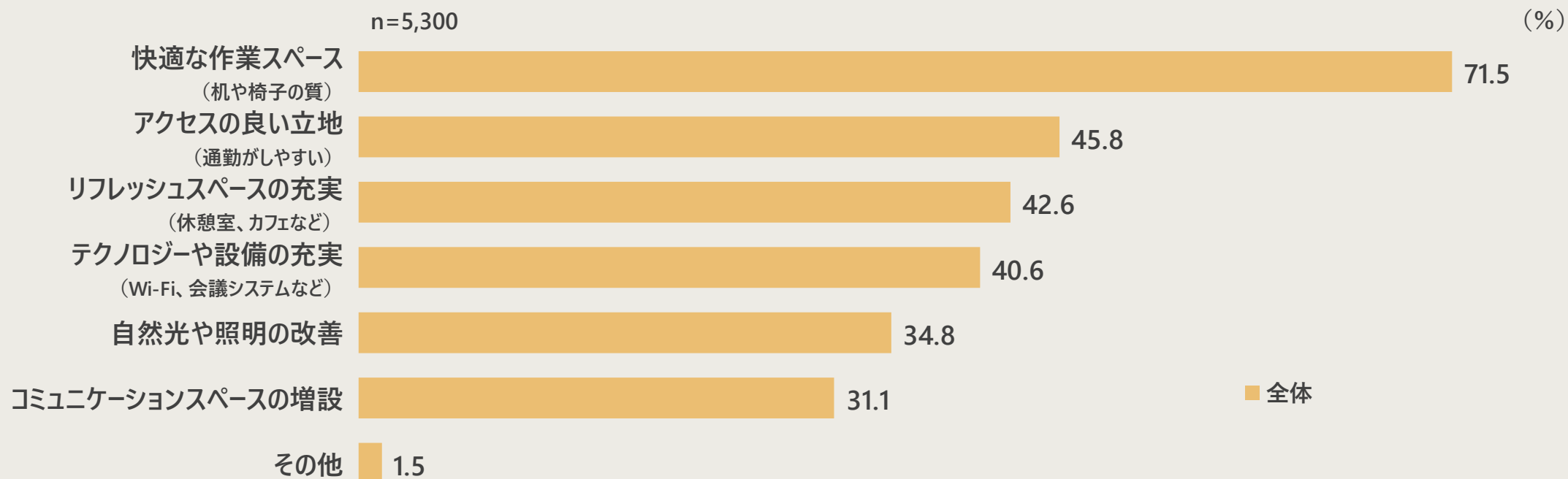


- ✓ オフィス環境の改善において重要と感じる点では、「快適な作業スペース(机や椅子の質)」が71.5%と最も多く挙げられている。次いで、「アクセスの良い立地(通勤がしやすい)」が45.8%、「リフレッシュスペースの充実(休憩室、カフェなど)」が42.6%、「テクノロジーや設備の充実(Wi-Fi、会議システムなど)」が40.6%と続いている。
- ✓ これらの結果は、業務効率を支える作業環境の質や、働きやすさを支援する要素、さらに効率的な業務遂行を可能にするテクノロジー面での充実が特に重視されていることを示している。



オフィス環境の改善においてとても重要だと感じる点は？

※複数回答可



## オフィスへの思い

オフィスワーカーが現状オフィスに対しどう  
考えているか。について纏めました。

### 3. オフィスへの思い

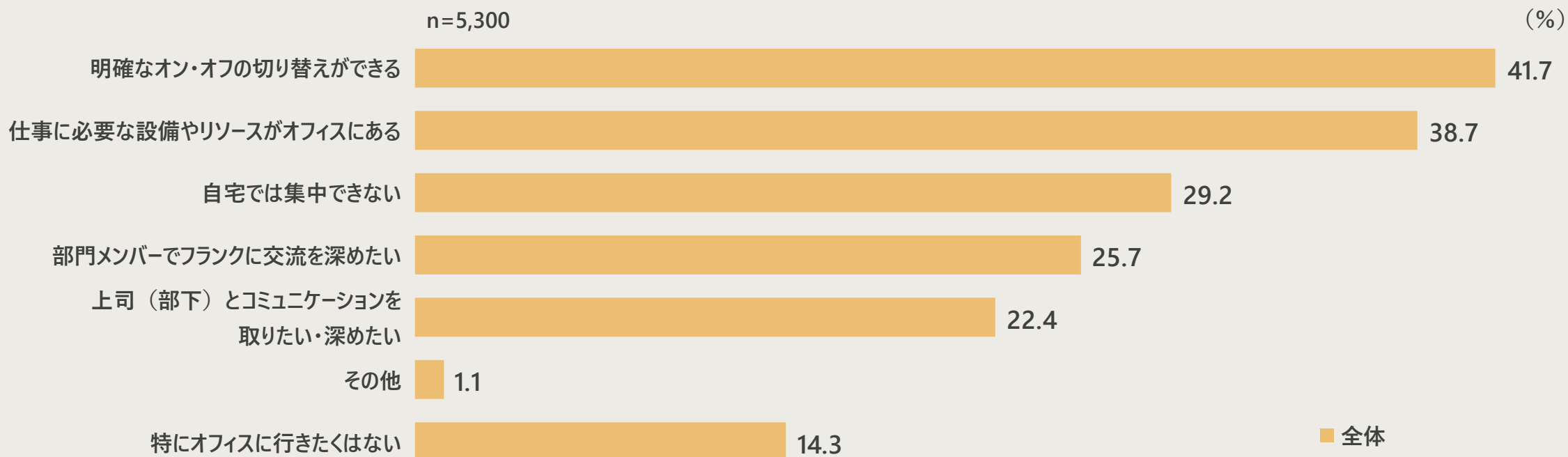
- 1-1. オフィスに行きたいと思う理由
  - 2. 生産性環境満足度別
  - 3. 年代別
- 2-1. オフィスが必要だと感じる理由
  - 2. 生産性別
  - 3. 環境満足度別
  - 4. 年代別
- 3-1. 将来の理想的なオフィス
  - 2. 生産性満足度別
  - 3. 年代別
- 4-1. 理想的な出社方法
  - 2. 生産性満足度別
  - 3. 年代別

- ✓ オフィスに行きたい理由として、「明確なオン・オフの切り替えができる」が41.7%と最も多く挙がる。次いで、「仕事に必要な設備やリソースがオフィスにある」(38.7%) や「自宅では集中できない」(29.2%) といった、効率的な業務環境を求める声が続く。また、「部門メンバーでフランクに交流を深めたい」(25.7%) や「上司（部下）とコミュニケーションを取りたい・深めたい」(22.4%) など、対面での交流を重視する回答も一定数見られる。
- ✓ 一方、「特にオフィスに行きたくはない」と答えた割合は14.3%にとどまり、多くの回答者がオフィスでの活動に一定の価値を見出していることが窺える。



## Q オフィスに行きたいと思う理由は？

※複数回答可



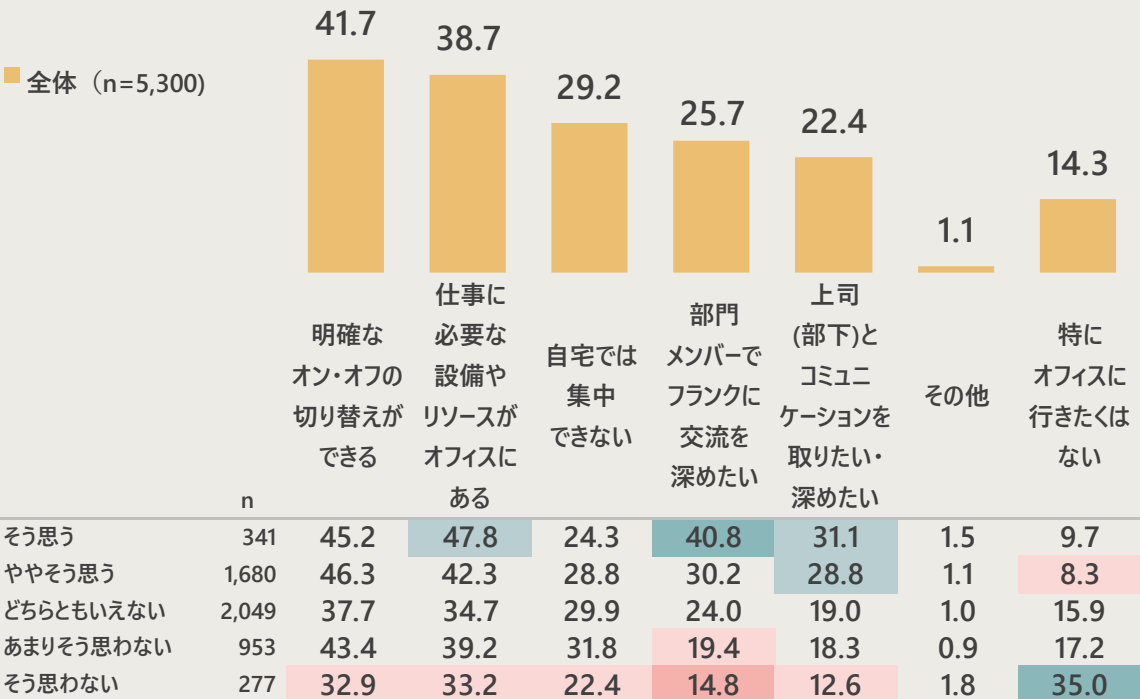
- ✓ 生産性や満足度が高い層では、「明確なオン・オフの切り替えができる」や「仕事に必要な設備やリソースがオフィスにある」が高い割合を示し、効率的な業務環境を求めていることが窺える。また、「部門メンバーでフランクに交流を深めたい」や「上司(部下)とコミュニケーションを取りたい・深めたい」も一定の割合を占めており、交流の場としてのオフィスの価値も認識されている。
- ✓ 一方で、生産性や満足度が低い層では、「特にオフィスに行きたくはない」が高い割合を示し、オフィス利用に対する積極的な意欲が低い傾向が見られる。



オフィスに行きたいと思う理由は？

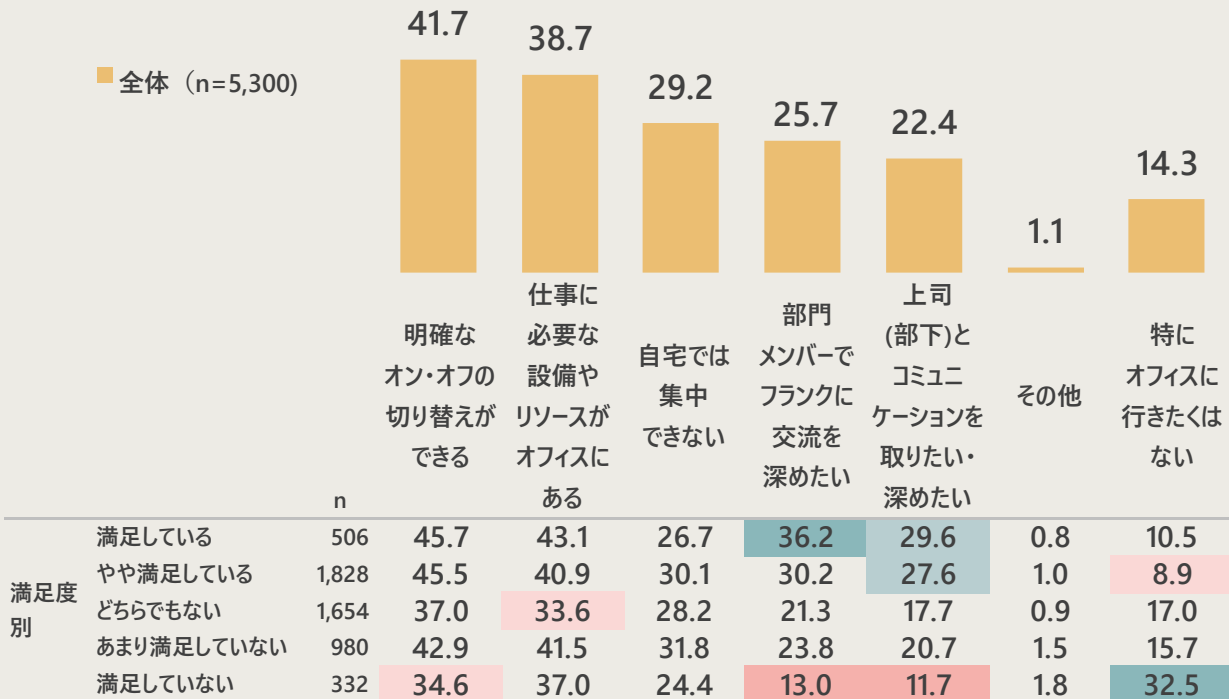
※複数回答可

生産性実感度別



※全体よりも+10ptを、+5ptを、-5ptを、-10ptをで網掛け表示

満足度別



※全体よりも+10ptを、+5ptを、-5ptを、-10ptをで網掛け表示

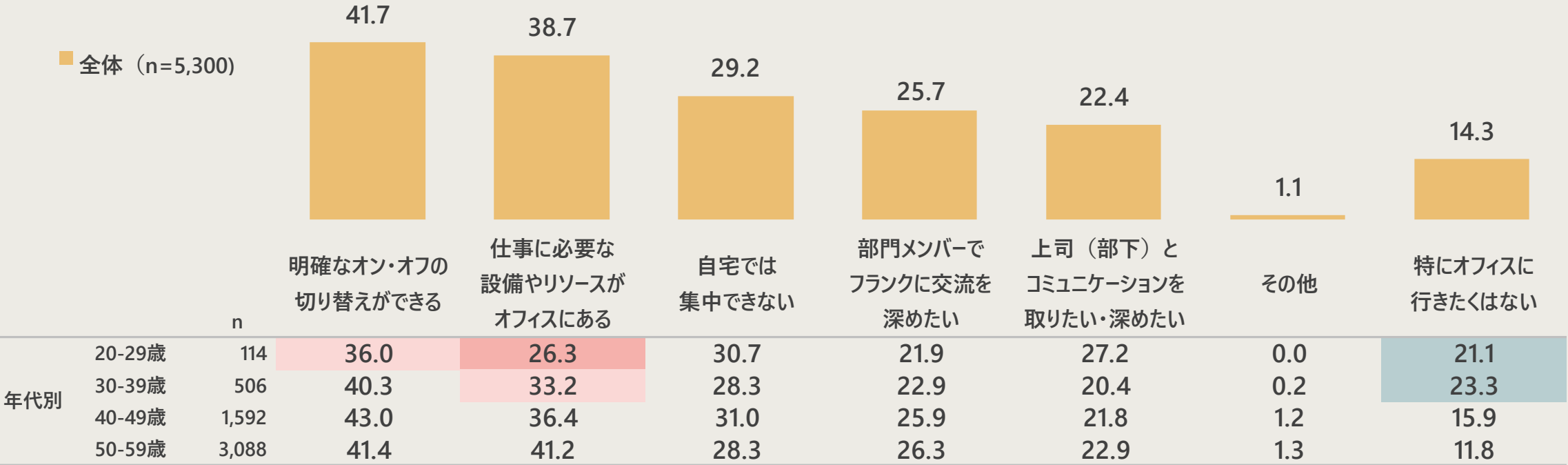


- ✓ 年代別で見ると、「明確なオン・オフの切り替えができる」や「仕事に必要な設備やリソースがオフィスにある」は、若年層ほどスコアが低い傾向が見られる。特に20～29歳では効率性を理由にオフィスに行きたいと考える割合が他の年代に比べて低く、オフィスの利用動機が弱いことが窺える。また、20～39歳では「特にオフィスに行きたくはない」と回答する割合が高く、若年層全般でオフィスに対する積極性が低い様子。
- ✓ 一方で、「部門メンバーでフランクに交流を深めたい」は年代が上がるにつれてスコアが高まる傾向があり、年配層ほどオフィスを交流の場として重視している模様。若年層と年配層でオフィスに求める役割や価値観が異なることを示唆している。

Q

オフィスに行きたいと思う理由は？

※複数回答可

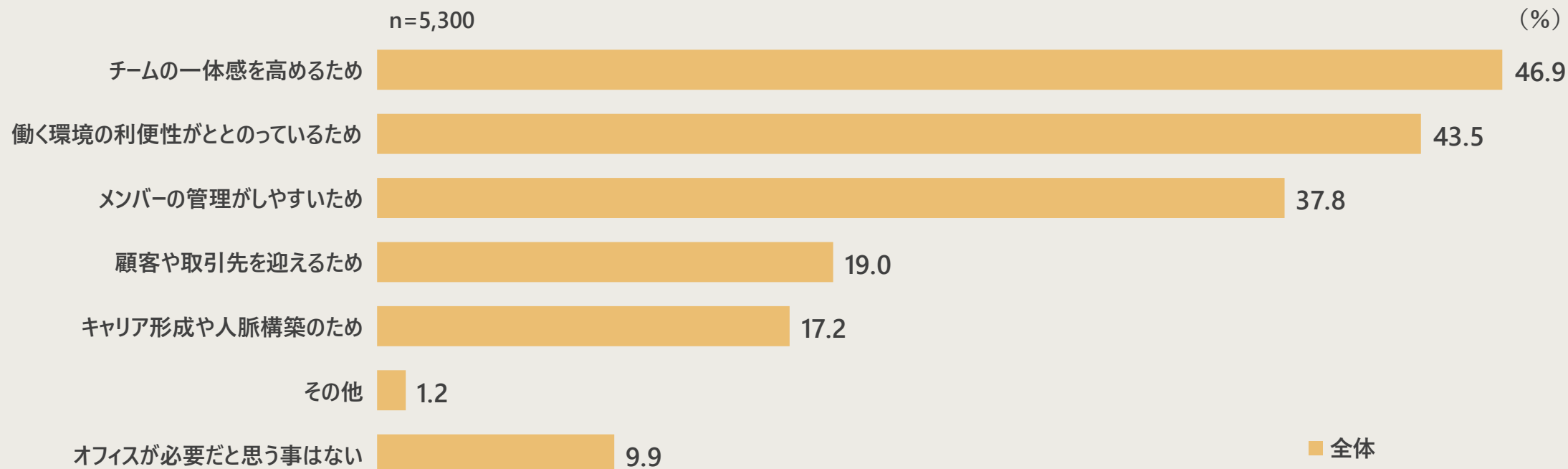


- ✓ 「オフィスが必要だと感じる理由」として最も多く挙げられたのは「チームの一体感を高めるため」(46.9%)であり、オフィスがメンバー間の連携や協働を促進する場として重要視されていることが分かる。
- ✓ 次いで「働く環境の利便性がととのっているため」(43.5%)や「メンバーの管理がしやすいため」(37.8%)が挙げられ、業務遂行の効率性や管理面でのメリットがオフィスの必要性を支える理由となっている。
- ✓ 一方、「オフィスが必要だと思う事はない」とする回答は9.9%に留まっており、多くの人が何らかの形でオフィスの存在意義を感じていることが窺える。



### オフィスが必要だと感じる理由は？

※複数回答可



生産性実感度別

- ✓ オフィスが必要だと感じる理由を生産性別でみると、生産性を実感している層(そう思う層)ほど「チームの一体感を高めるため」「働く環境の利便性がととのっているため」を挙げる割合が高く、それぞれ半数以上に達している。
- ✓ 一方で、生産性を感じていない層(そう思わない層)では、「オフィスが必要だと思わない」が24.9%と、全体(9.9%)と比べて顕著に高い。オフィスの役割や価値を十分に感じられていないことが示唆される。
- ✓ この結果から、生産性向上のためには、オフィスが果たす役割を明確にし、一体感や利便性を高める環境整備が求められると考えられる。

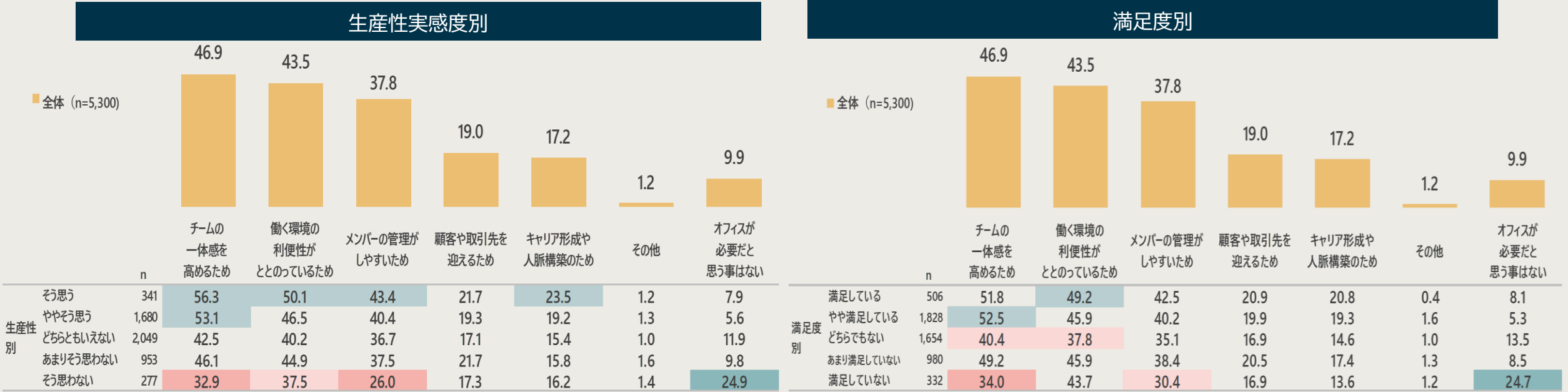
環境満足度別

- ✓ オフィスが必要だと感じる理由を環境満足度別でみると、満足度が高い層(そう思う層)ほど「チームの一体感を高めるため」「働く環境の利便性がととのっているため」を挙げる割合が高く、それぞれ51.8%、49.2%に達している。
- ✓ 一方で、満足度が低い層(そう思わない層)では、「オフィスが必要だと思わない」の割合が24.7%と、全体(9.9%)よりも顕著に高い。オフィス環境への不満が、オフィスそのものの必要性を疑問視させている可能性がある。
- ✓ この結果から、オフィスの価値を高めるためには、単に設備を整えるだけでなく、満足度向上に向けた施策が重要であると考えられる。

Q

オフィスが必要だと感じる理由は？

※複数回答可

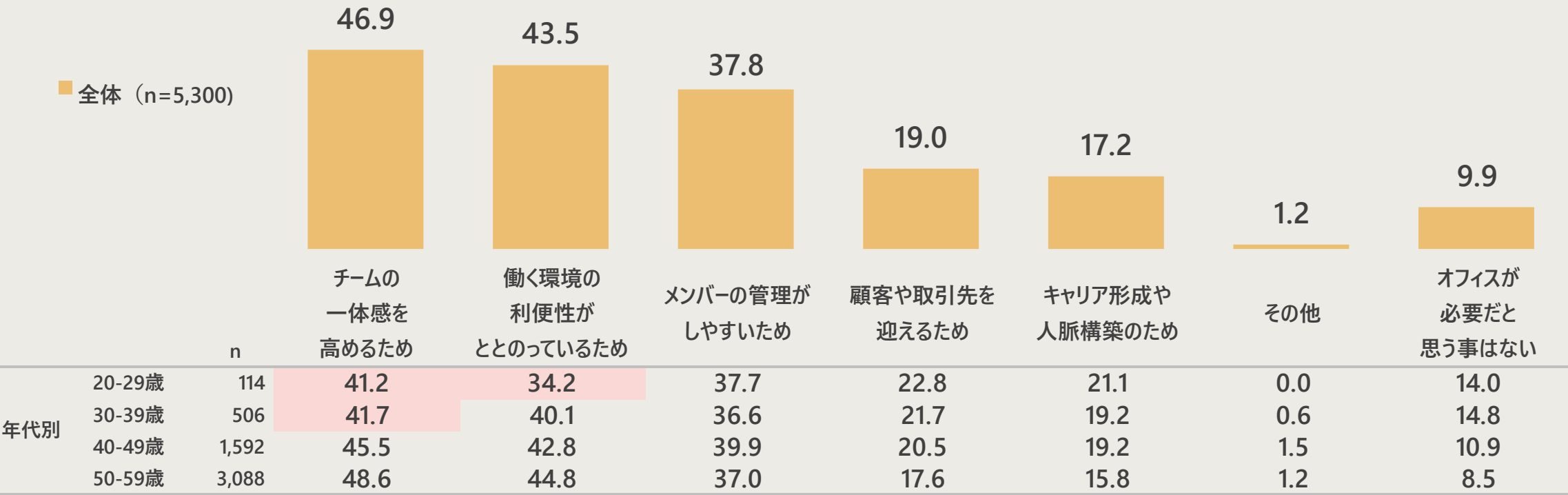


- ✓ 年代別にみると、20～39歳では「チームの一体感を高めるため」が41.2%～41.7%と他の年代に比べて低く、若年層ではチーム連携の重要性をオフィスの主な役割と捉える意識がやや薄い傾向が見られる。また、20～29歳では「働く環境の利便性が整っているため」が34.2%と他年代に比べて最も低く、若年層はオフィスの物理的な利便性を理由に必要性を感じる割合が少ないことが見受けられる。
- ✓ 一方で、40～59歳ではこれらの理由のスコアが高まる傾向があり、年代が上がるにつれてオフィスの役割を多面的に捉える意識が強まる様子が窺える。

Q

オフィスが必要だと感じる理由は？

※複数回答可

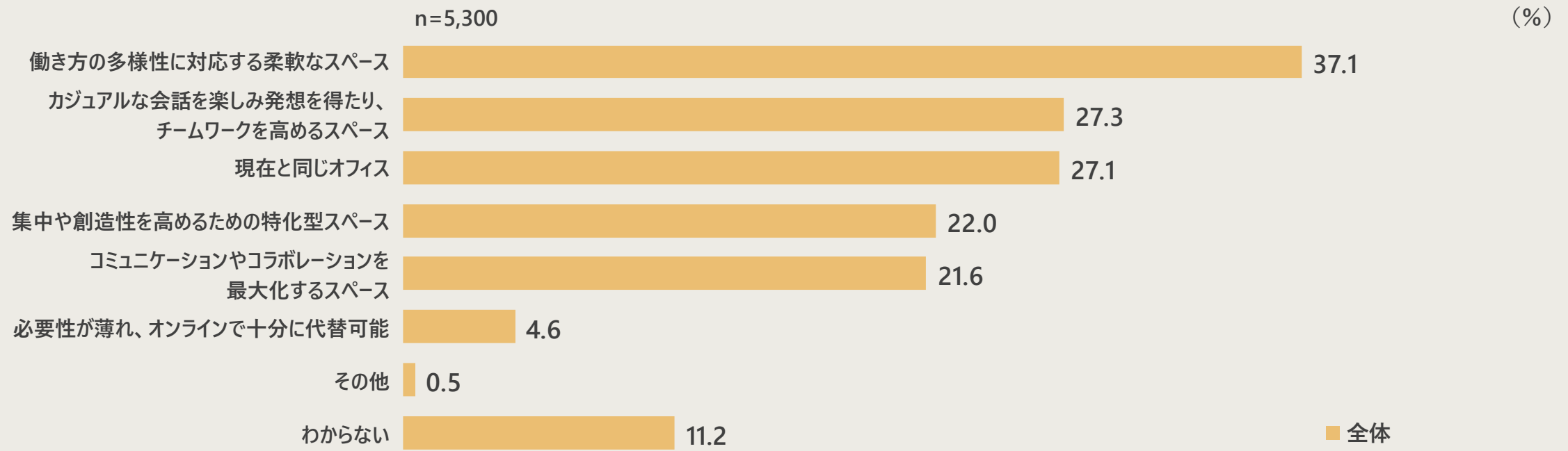


- ✓ 将来の理想的なオフィス像として、最も多く挙げられたのは「働き方の多様性に対応する柔軟なスペース」(37.1%)。次いで、「カジュアルな会話を楽しみ発想を得たり、チームワークを高めるスペース」(27.3%)が続く。以下、「集中や創造性を高めるための特化型スペース」(22.0%)や「コミュニケーションやコラボレーションを最大化するスペース」(21.6%)といった特定の機能を重視したオフィスも一定のニーズを示している。
- ✓ 「必要性が薄れ、オンラインで十分に代替可能」(4.6%)という回答は少数に留まり、多くの人が何らかの形でオフィスの役割を必要と考えていることが窺える。



将来、理想的なオフィスとはどのような姿だと思いますか？

※複数回答可

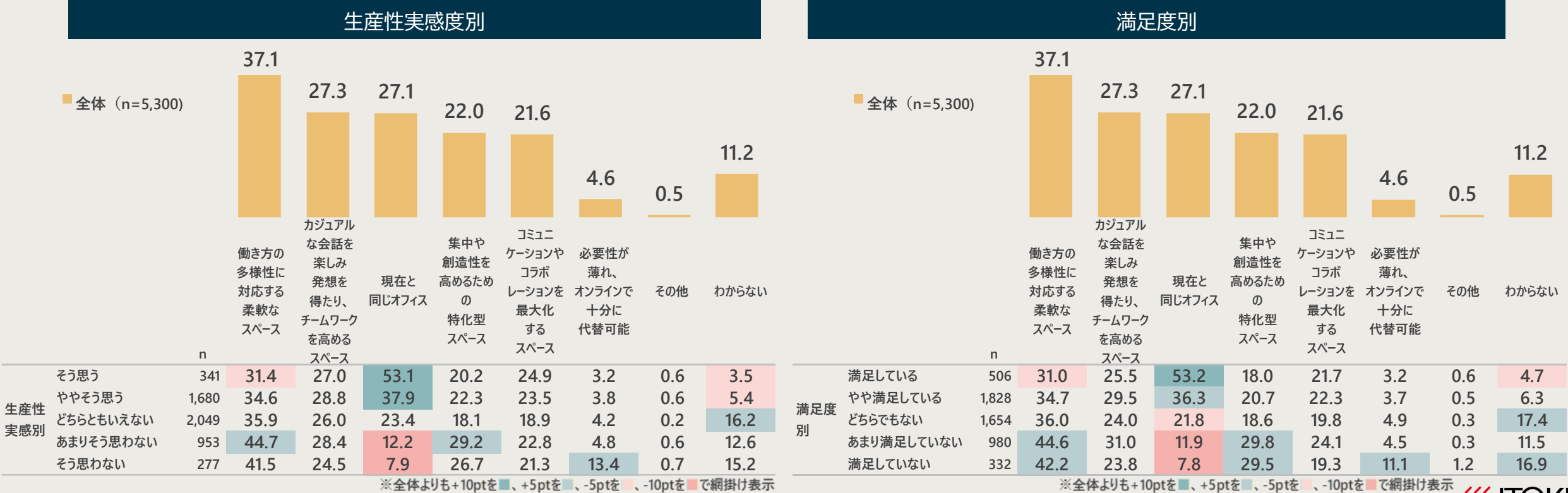


- ✓ 生産性の実感・満足度が高い層では、「現在と同じオフィス」のスコアが高く、現状の環境を肯定する傾向が見られる。
- ✓ 一方、生産性の実感・満足度が低い層では、「働き方の多様性に対応する柔軟なスペース」や「集中や創造性を高めるための特化型スペース」のスコアが高く、新たな働き方や環境整備を求める意識が強い。さらに、生産性の実感・満足度が特に低い層では、「必要性が薄れ、オンラインで十分に代替可能」とする意見も一定数見られ、オフィスの必要性そのものに疑問を持つ声が窺える。

Q

将来、理想的なオフィスとはどのような姿だと思いますか？

※複数回答可



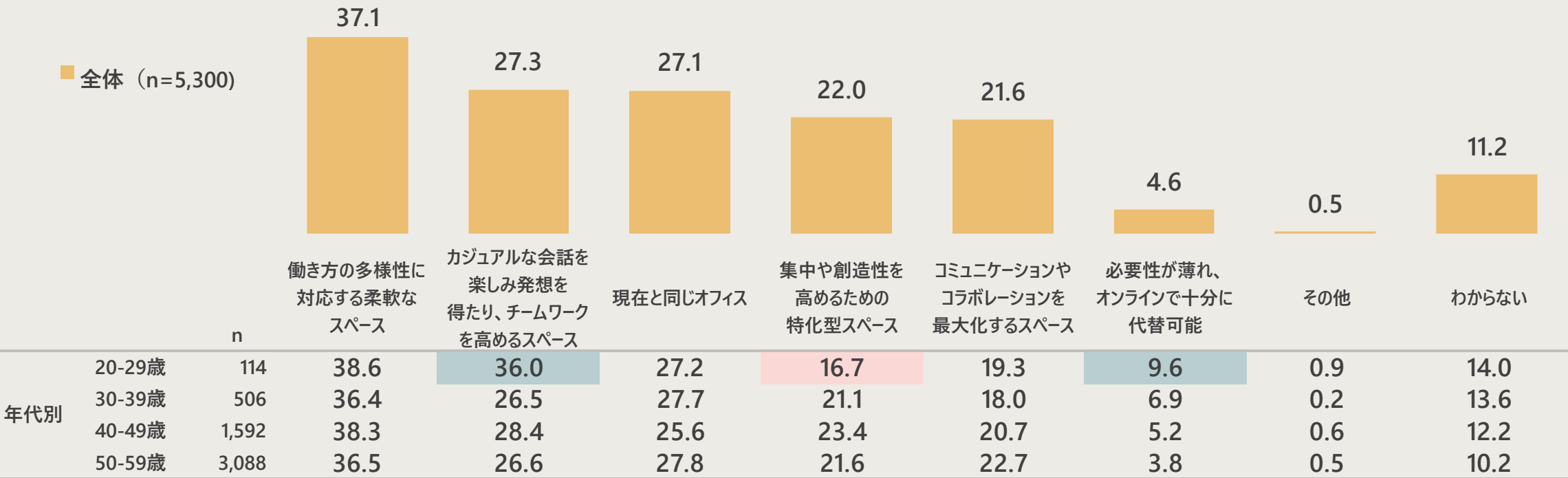


- ✓ 20～29歳では、「カジュアルな会話を楽しみ、発想を得たり、チームワークを高めるスペース」が36.0%と、他の年代に比べて高い割合を示している。一方、「集中や創造性を高めるための特化型スペース」は16.7%と低めに留まっている。このことから、若年層はフランクにチーム交流を行えるスペースを重視する傾向がある一方で、集中環境に特化したスペースへの関心は比較的低いことがわかる。
- さらに、「必要性が薄れ、オンラインで十分に代替可能」と考える割合が9.6%と他年代に比べて高く、オフィスそのものの必要性について慎重な見方を持つ層が一定数存在していることも特徴的。

Q

将来、理想的なオフィスとはどのような姿だと思いますか？

※複数回答可

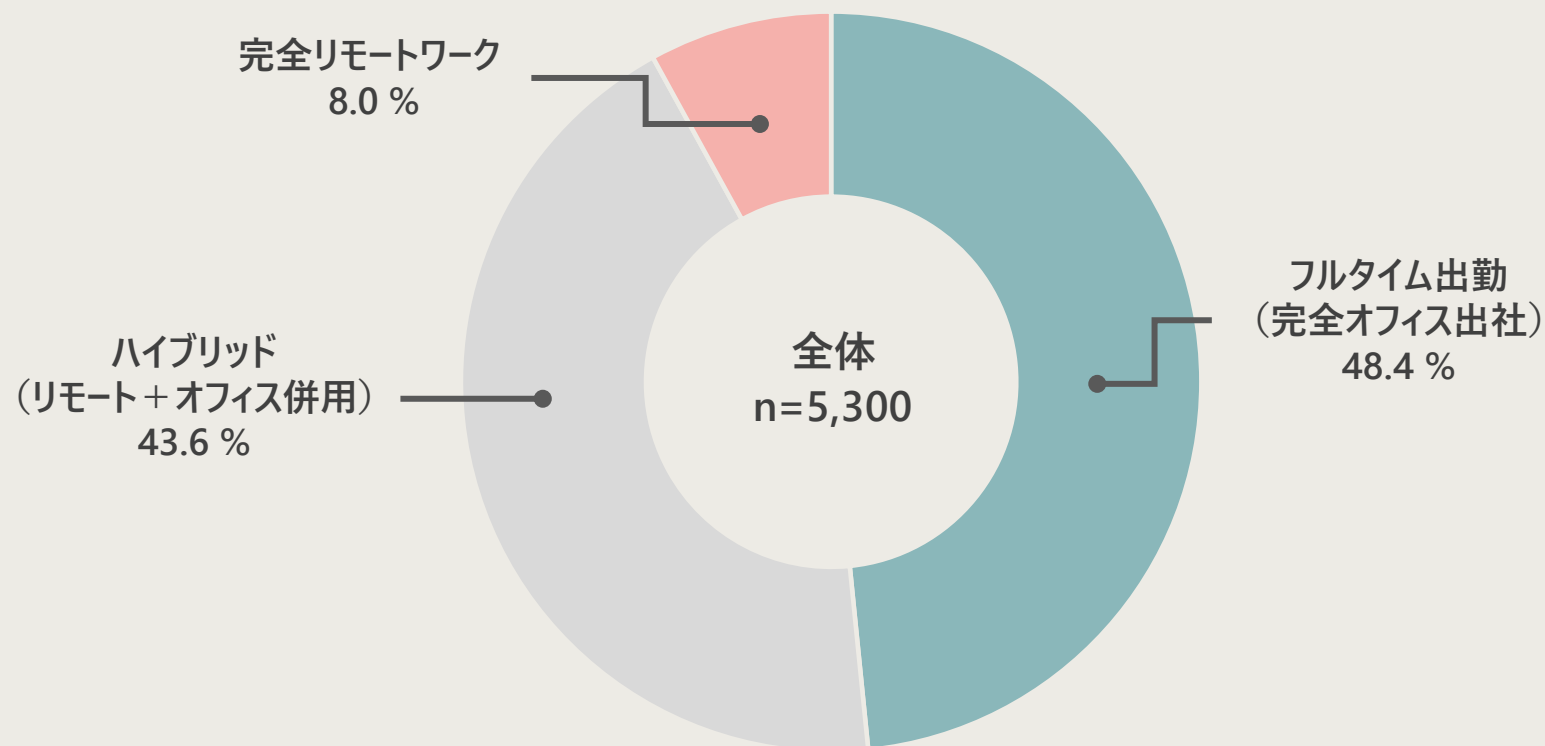


- ✓ 理想的な出社方法は、「フルタイム出勤(完全オフィス出社)」が48.4%と割合が最も大きい。次いで「ハイブリッド(リモート+オフィス併用)」が43.6%。「完全リモートワーク」は8.0%にとどまる。
- ✓ 多くの回答者がオフィス出勤を含む働き方を理想としており、「完全リモートワーク」のニーズは限定的であるといえる。



今後、あなたにとって理想的な出社方法はどれだと思いますか？

※単一回答

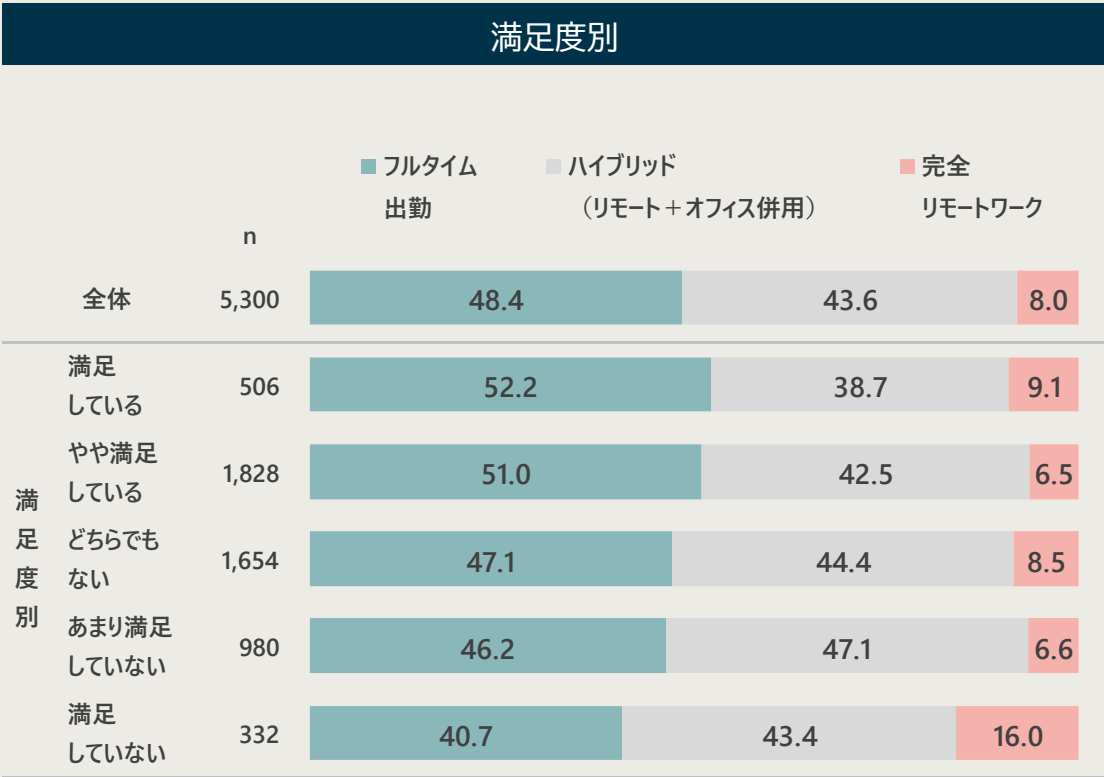
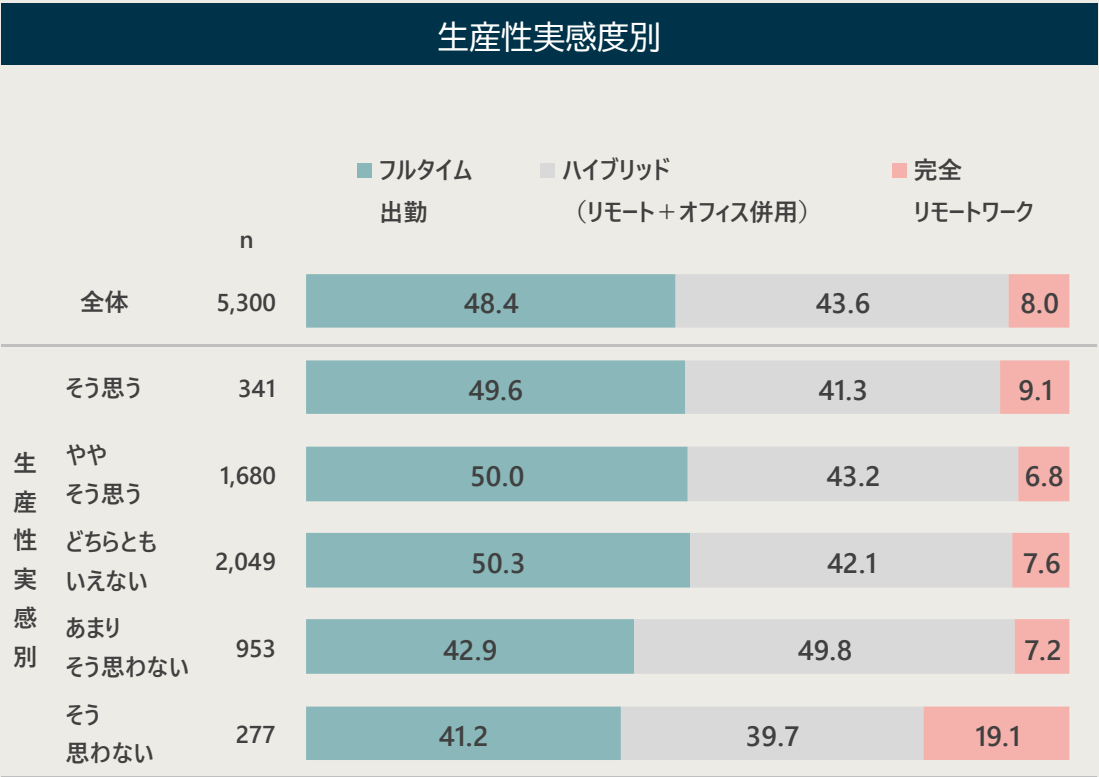


- ✓ 生産性別：生産性の実感が中立以上である層（「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」）では、「フルタイム出勤」を理想とする割合が半数前後を占める。一方、生産性を実感していない層（「そう思わない」）では、「完全リモートワーク」が19.1%と他層に比べて高く、リモート志向の高さが窺える。
- ✓ 満足度別：「満足している」層では、「フルタイム出勤」が52.2%を占め、職場環境への満足度が高いほどオフィス出勤を理想とする意識が強くなると推察される。一方、「満足していない」層では「完全リモートワーク」が16.0%と他層に比べて高く、不満足層の間でリモート勤務の受容が高まっていることが窺える。
- ✓ 生産性や満足度が高いほど、出勤意識が強まる傾向が見受けられる。

Q

今後、あなたにとって理想的な出社方法はどれだと思いますか？

※単一回答

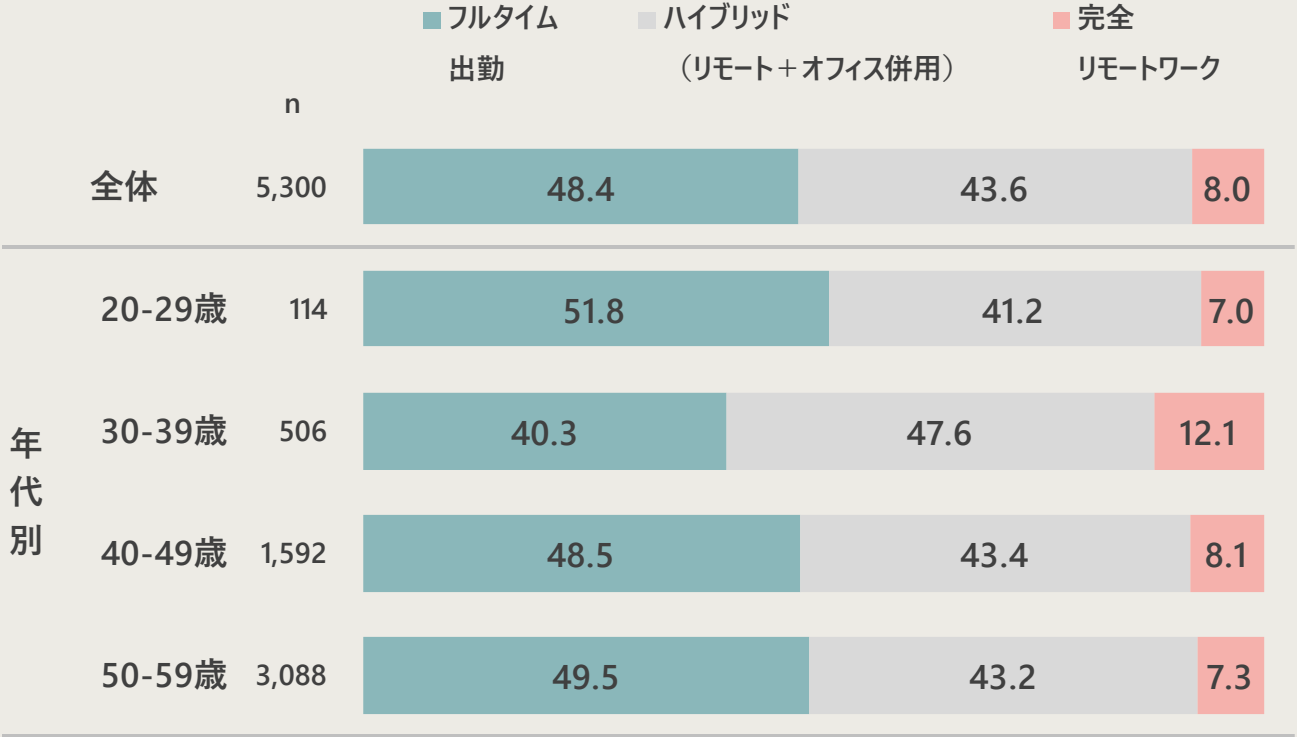


- ✓ 理想的な出社方法をみると、全体では「フルタイム出勤」が48.4％と最も高く、次いで「ハイブリッド（リモート＋オフィス併用）」が43.6％となっている。
- ✓ 年代別に見ると、20代は「フルタイム出勤」が51.8％と最も高く、他の年代と比べても出社を好む傾向が見られる。  
一方、30代では「ハイブリッド」が47.6％と他年代より高く、完全リモートの希望割合（12.1％）も全体で最も高い。
- ✓ 20代はフルタイム出勤を希望する割合が高く、オフィス勤務を前提とした働き方を支持する傾向が見られる。対して、30代はハイブリッド勤務を望む割合が最も高く、柔軟な働き方を重視する姿勢がうかがえる。



今後、あなたにとって理想的な出社方法はどれだと思いますか？

※単一回答



## 働き方と コミュニケーション

大きな変化を向かえるオフィス環境に対し働き方・オフィスのコミュニケーションは変化したのか。  
今回はオフィスでの「孤独感」についても纏めました。

### 4.働き方とコミュニケーション

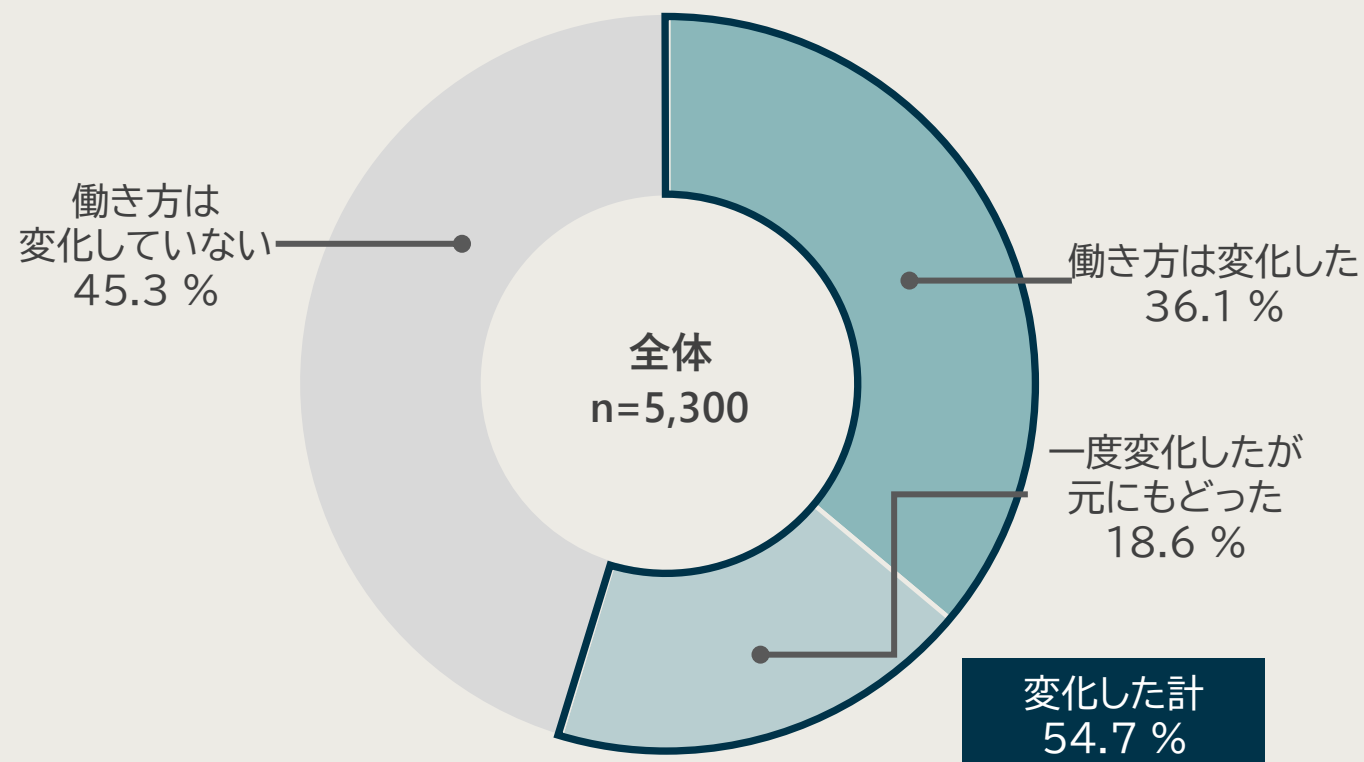
- 1-1.直近3年間 オフィスにおける働き方の変化
  - 2.生産性実感・環境満足度別
  - 3.年代別
- 2-1.コミュニケーションの増加率
  - 2生産性実感・環境満足度別
- 3-1.直近1年間のオフィスでの孤独意識
  - 2.年代別
  - 3.コミュニケーション増加率別
  - 4.オフィスレイアウト別
  - 5.異動・採用での新メンバー増員時に円滑なコミュニケーション  
とるために重要だと思う要素

- ✓ オフィスにおける「働き方」の変化について、「変化した計」が54.7%と半数を超える一方で、「変化していない」と回答した割合は45.3%。  
「働き方が変化した」に加え、「一度変化したが一時的な変化があった層も一定数存在する。



オフィスにおけるあなたの「働き方」は直近3年間で変化しましたか？ ※リモート・フレックス等の制度は除く

※単一回答



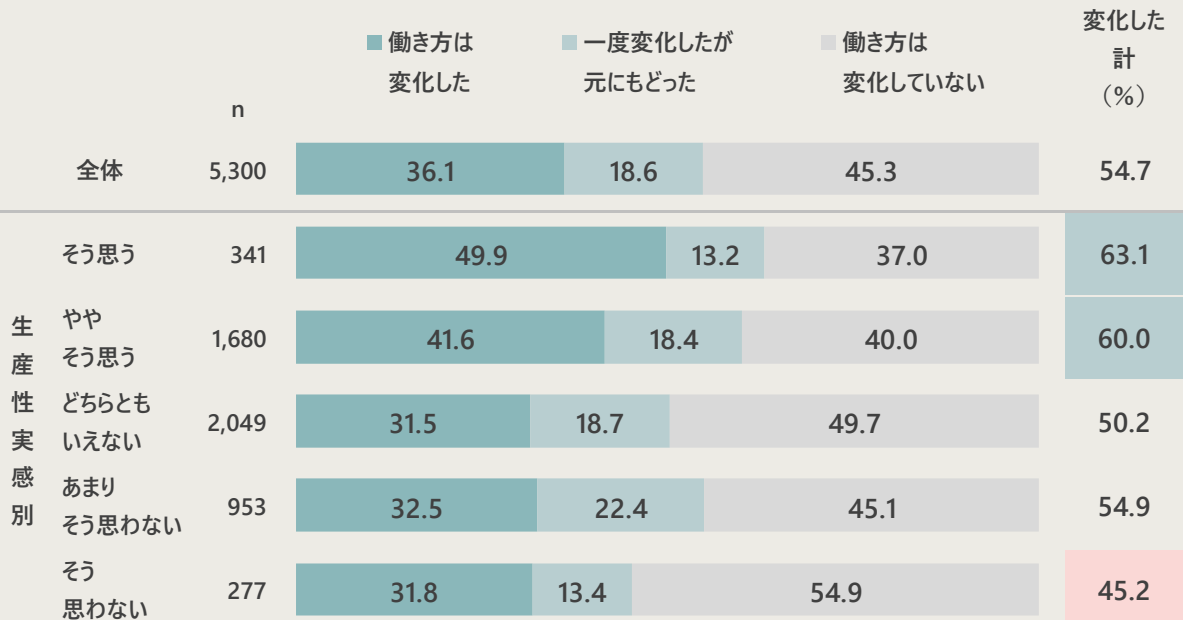
- ✓ 生産性別：生産性を実感している層（「そう思う」）では「変化した計」が63.1%と最も高く、働き方の変化を受け入れる傾向が見られる。一方、生産性を実感していない層（「そう思わない」）では「変化した計」が45.2%に留まり、「働き方は変化していない」が54.5%と高く、変化への適応に課題が窺える。
- ✓ 満足度別：満足度が高い層（「満足している」）の「変化した計」は61.3%に達し、環境変化への柔軟な対応が伺える。一方、満足度が低い層（「満足していない」）では「働き方は変化していない」が54.5%と最も高く、現状維持を志向する姿勢が目立つ。

Q

オフィスにおけるあなたの「働き方」は直近3年間で変化しましたか？ ※リモート・フレックス等の制度は除く

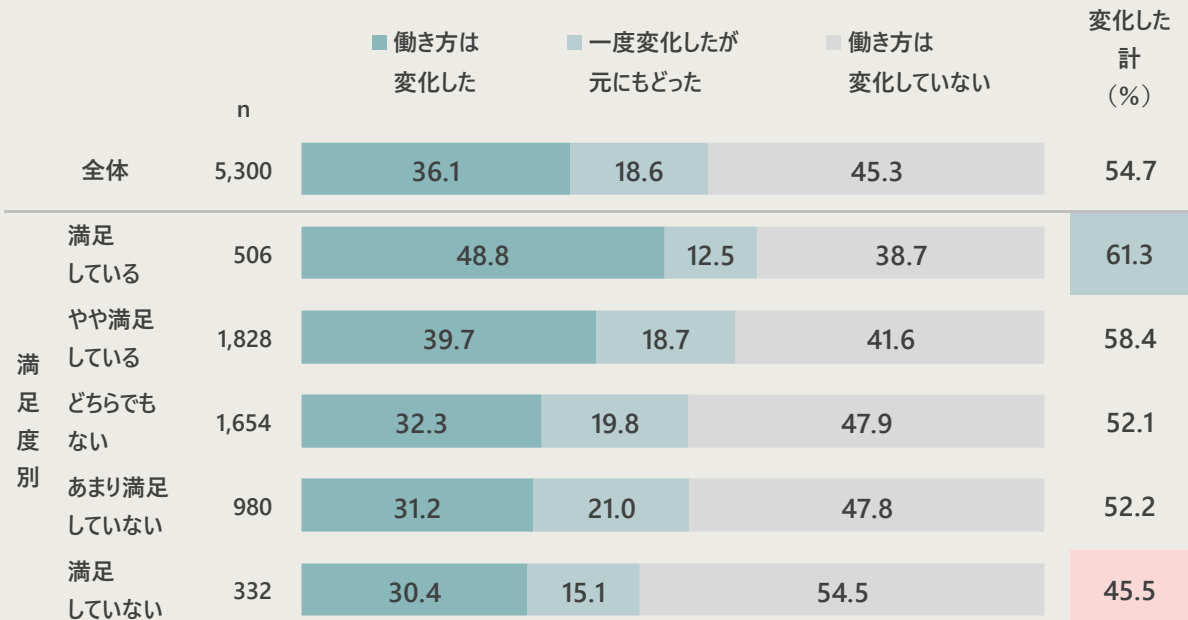
※単一回答

生産性実感度別



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

満足度別



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

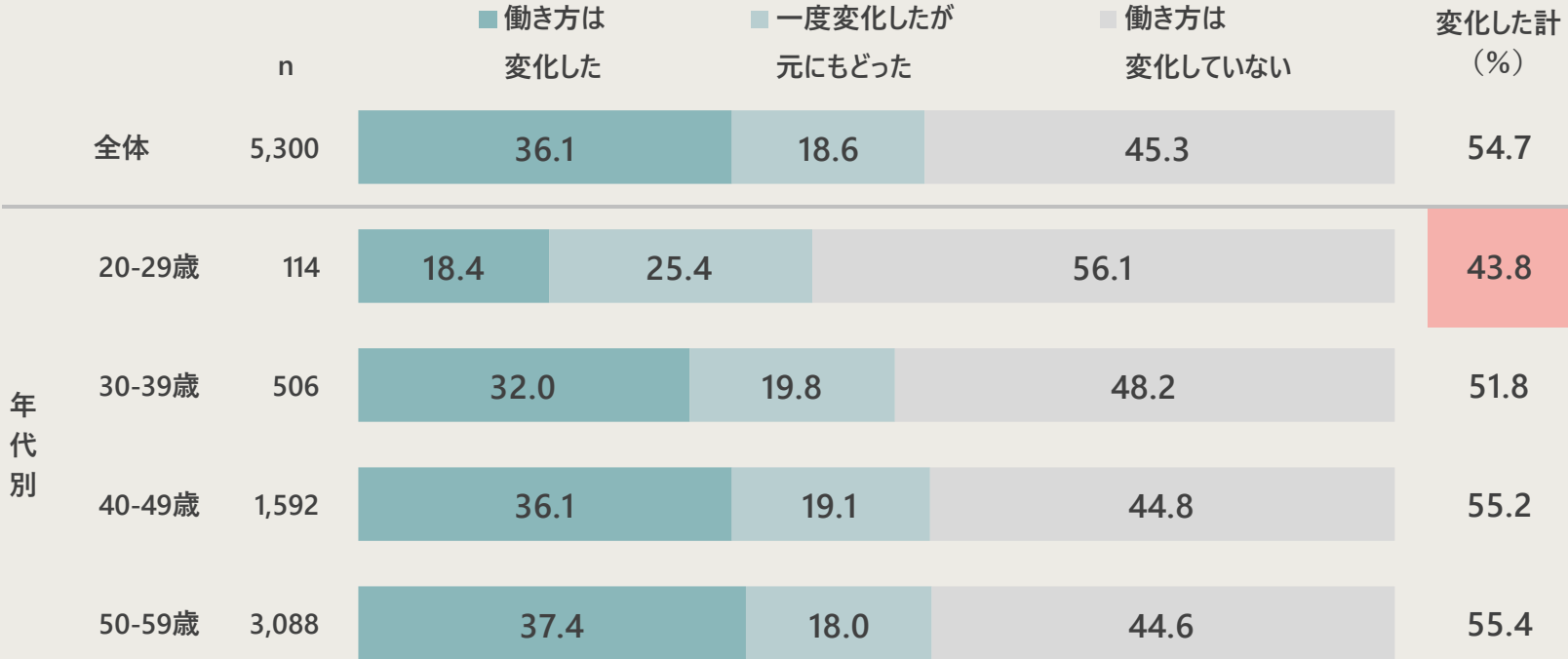


- ✓ 年代別で働き方の変化をみると「変化した計」は20～29歳で43.8%と最も低く、若年層ほどオフィスでの働き方に変化を感じていない様子が窺える。
- ✓ 一方、40代以上では「変化した計」が55%前後と高く、特に「働き方は変化した」の割合が他の年代より高い。  
経験を重ねた層ほど、新たな働き方への適応が進んでいる可能性が考えられる。
- ✓ また、「一度変化したが元に戻った」の割合は20代で25.4%と最も高く、若年層では一時的な変化はあったものの、従来の働き方へ回帰する傾向が強いことが示されている。

Q

オフィスにおけるあなたの「働き方」は直近3年間で変化しましたか？ ※リモート・フレックス等の制度は除く

※単一回答



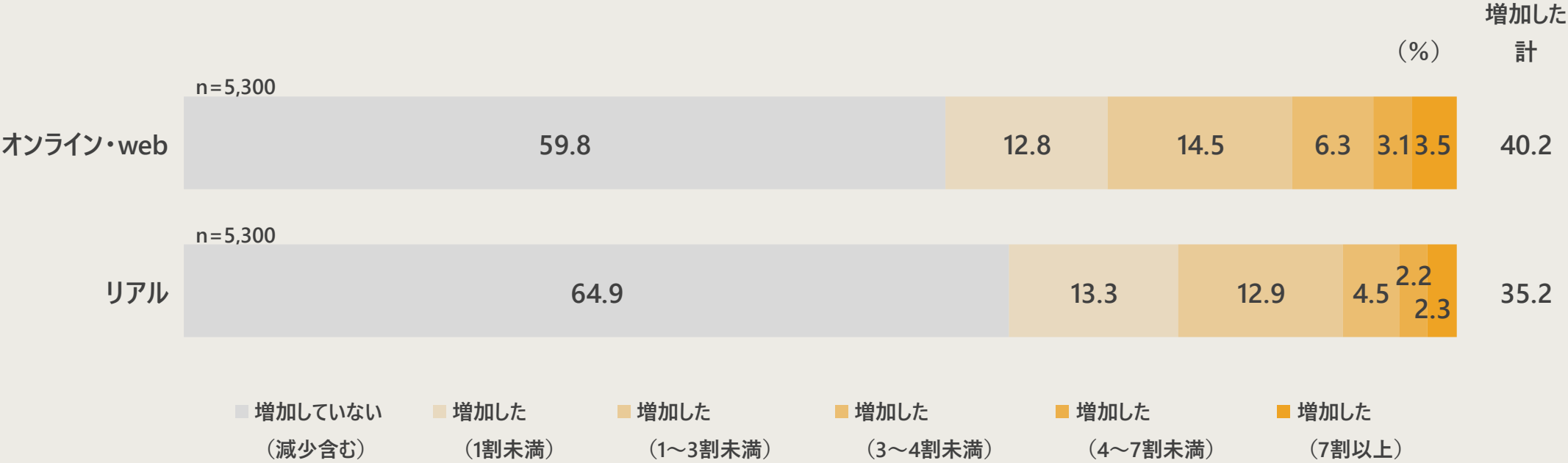
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

- ✓ 直近1年での仕事上のコミュニケーション増加について、「オンライン・web」で増加した計は40.2%と「リアル」の35.2%をやや上回る。  
特に「オンライン・web」では「1～3割未満」の増加が多く見られ、オンラインを活用したコミュニケーションが広く浸透していることが窺える。
- ✓ 一方で、「リアル」の増加も35.2%と一定の割合を占めており、直接対面での交流の重要性も依然として高いことが示されている。

Q

この1年で仕事上のコミュニケーションが増加したと思いますか？(オンライン・WEB/リアル)

※単一回答



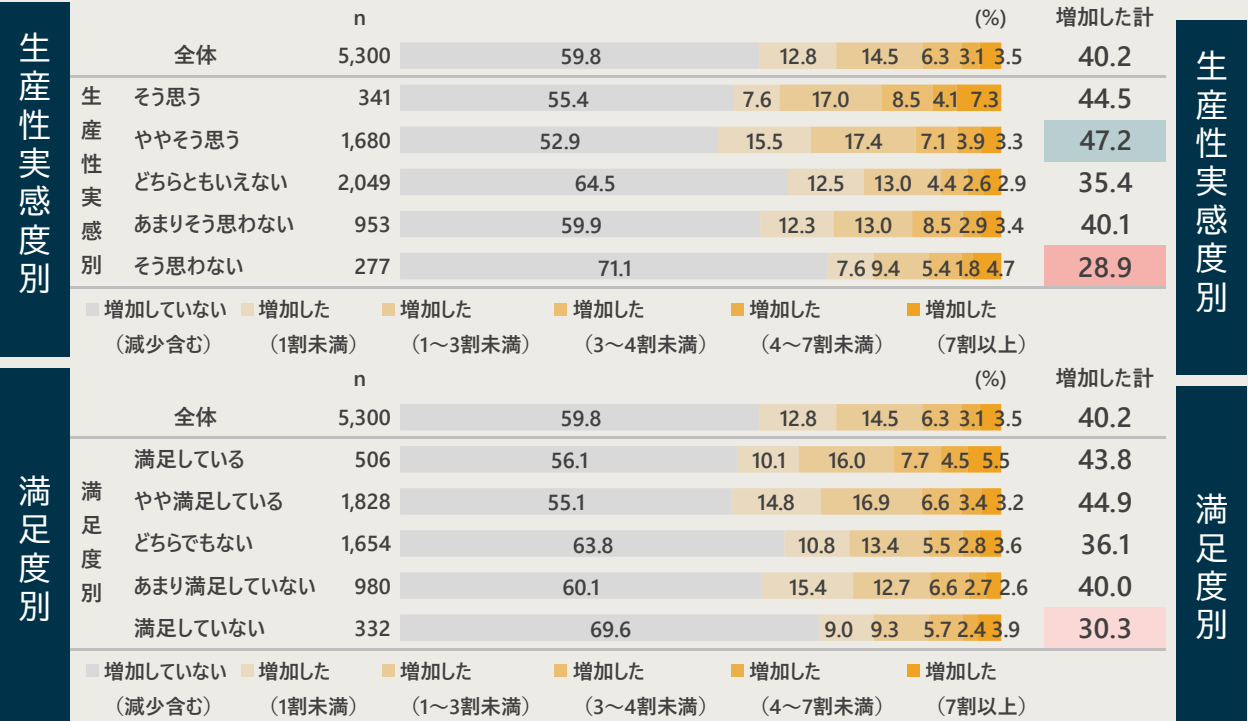
- ✓ 「オンライン・web」と「リアル」のいずれにおいても、生産性や満足度が高い層ほどコミュニケーションの増加率が高い傾向が見られる。
- ✓ 一方で、生産性や満足度が低い層では、特にリアルでのコミュニケーション増加率が低く、直接的な交流が不足していることが課題として浮き彫りになっている。
- ✓ オンラインツールを活用することで効率的に情報共有を進めつつ、リアルな場での深い交流を補完するなど、双方をバランスよく活用することが、職場環境の改善や従業員のパフォーマンス向上において重要であると考えられる。

Q

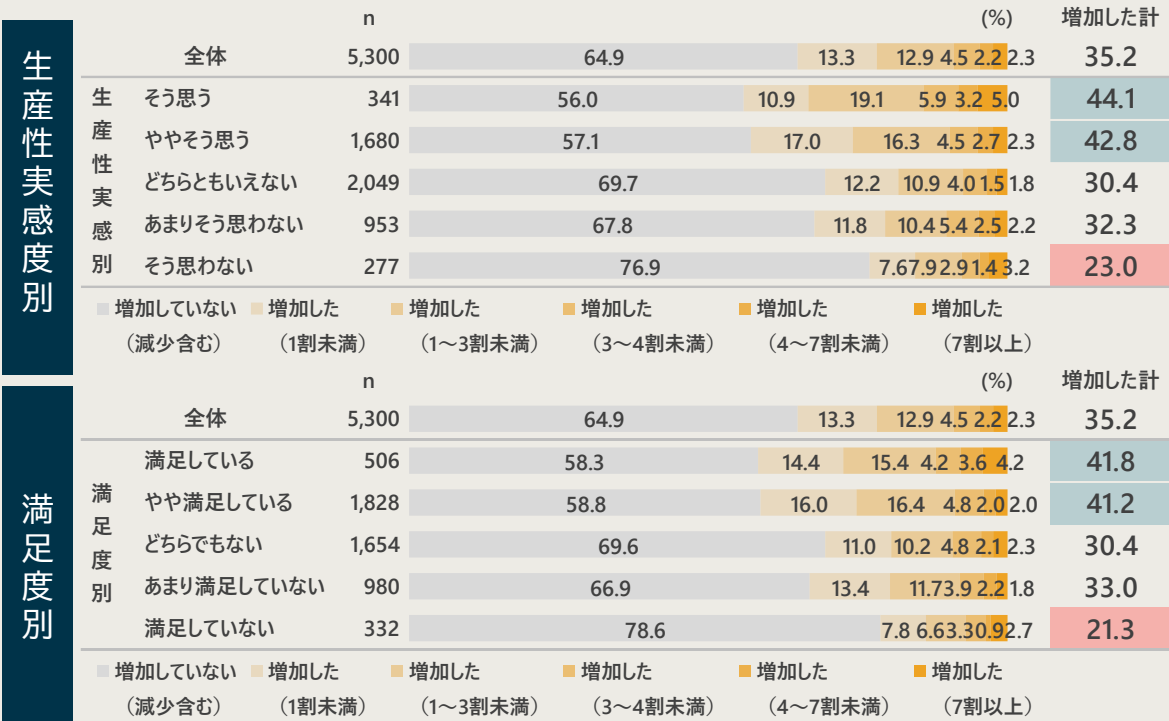
この1年で仕事上のコミュニケーションが増加したと思いますか？

※単一回答

オンライン・web



リアル



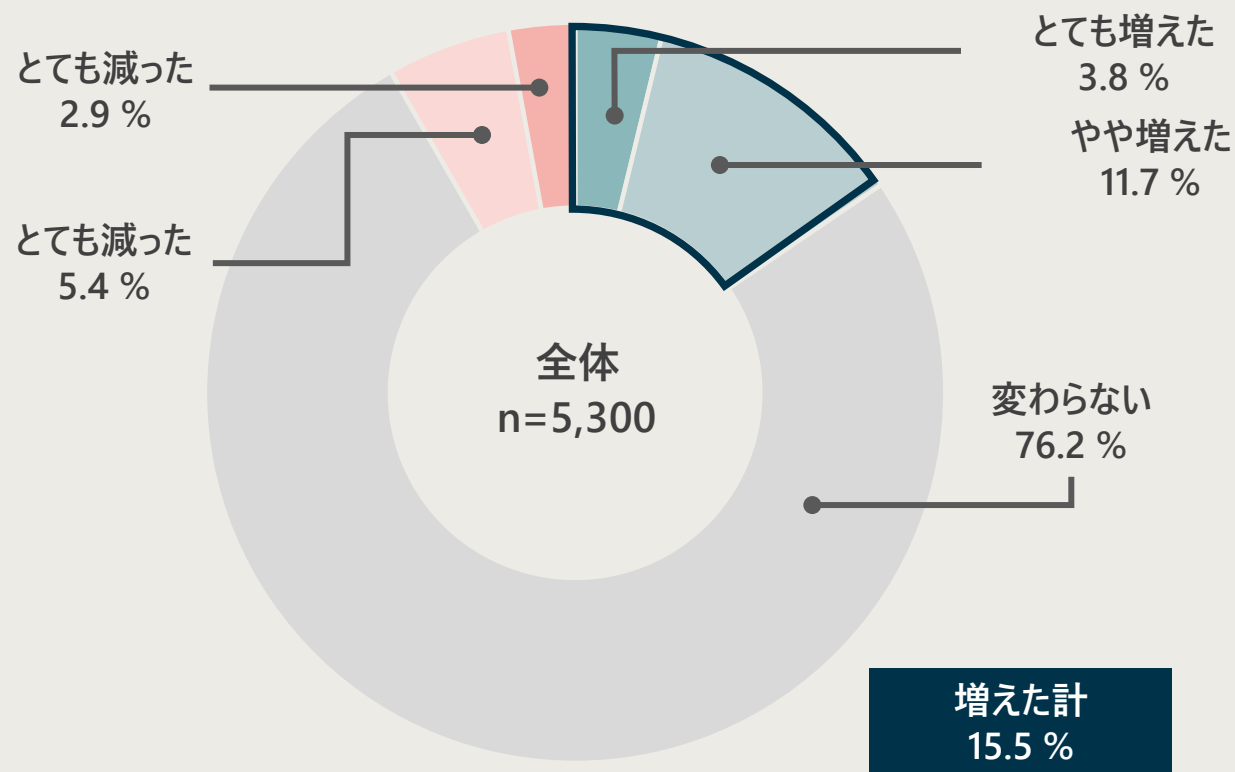
※全体よりも+10ptを、+5ptを、-5ptを、-10ptをで網掛け表示

- ✓ 直近1年のオフィスにおける孤独感については、「変わらない」と回答した割合が76.2%と大多数を占める。一方、「減った(計)」と答えたのは8.3%にとどまり、孤独感の減少は限定的。
- ✓ これに対し、「増えた」と回答した割合は15.5%であり、一部の従業員が孤独感の増加を感じている状況が窺える。



この1年、オフィスで孤独感を感じる事が増えた？

※単一回答



- ✓ 年代別でみると、20～29歳では、孤独感が「増えた計」が22.8%と最も高く、若年層での孤独感の増加が顕著。  
若年層は職場でのつながりを構築する機会が少なく、孤立感を抱えやすい傾向があると推察される。
- ✓ 一方で、年代が上がるほど孤独感の増加率は低下する傾向が見られ、特に50～59歳では「変わらない」と回答した割合が77.6%と最も高く、職場環境における安定感が伺える。

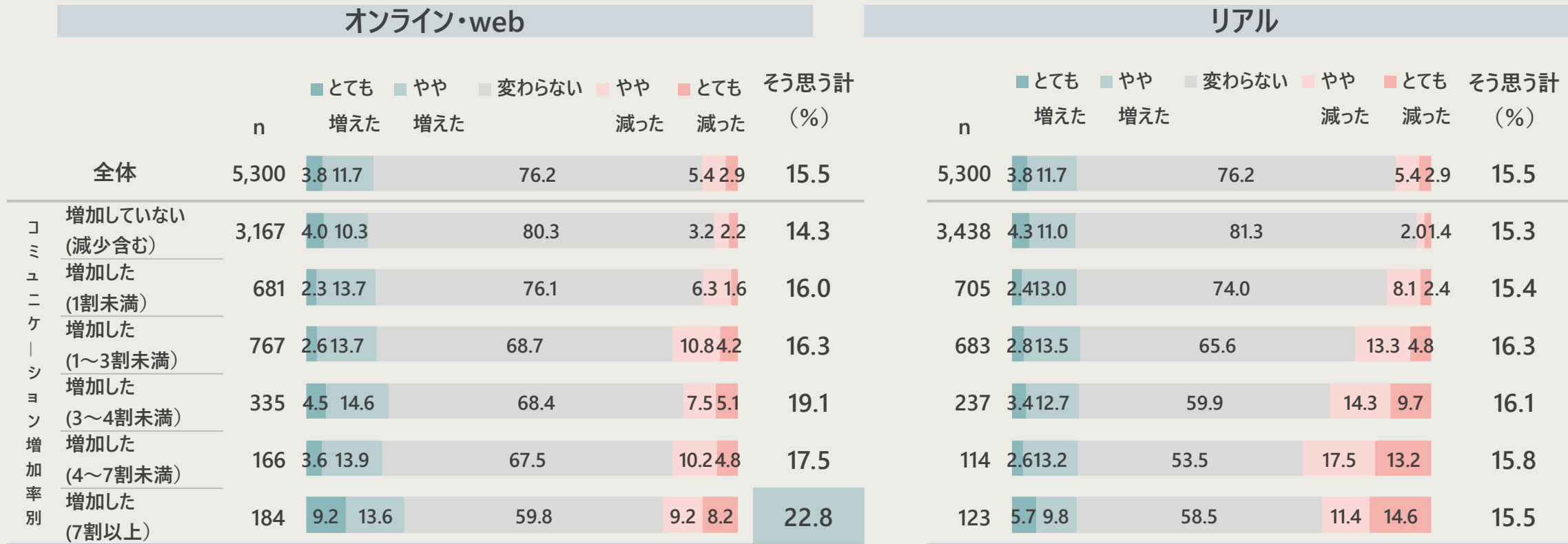


- ✓ オンライン・webでのコミュニケーション増加率別で孤独意識をみると、「増加した（7割以上）」層では「孤独を感じるが増えた計」が22.8%と全体（15.5%）を大きく上回り、オンライン上でのコミュニケーション増加が孤独感に繋がる傾向が示唆される。
- ✓ 一方で、リアルでのコミュニケーション増加率別では、孤独意識に大きな差は見られない。
- ✓ この結果は、オンライン・webでのコミュニケーションが活発であるほど孤独感が高まりやすい一方で、リアルのコミュニケーションがその影響を緩和する可能性を示している。オンラインとリアルの併用により、孤独感を抑えつつ円滑なコミュニケーションを促進する施策が有効と考えられる。

Q

この1年、オフィスで孤独感を感じる事が増えた？

※単一回答



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

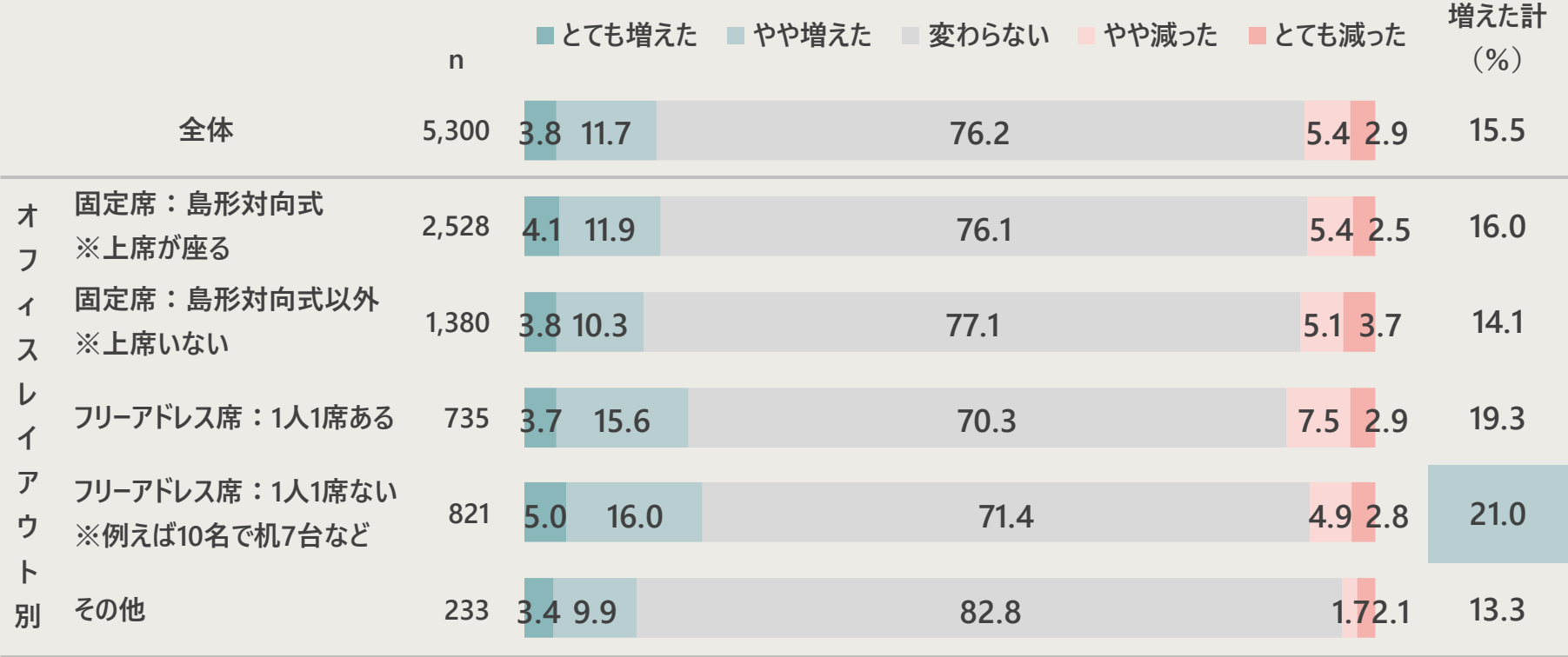
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

- ✓ オフィスレイアウト別での孤独感意識では、固定席に比べてフリーアドレス席全体で「増えた計」のスコアが高い傾向が見られる。
- ✓ 中でも「1人1席がない」（例：10名で机7台など）のフリーアドレス席では、「増えた計」が21.0%と最も高く、孤独感の増加が顕著であることが分かる。
- ✓ 個別の席が確保されない環境において、他者との関わりが希薄化し、孤独感が高まる可能性が示唆される。

Q

この1年、オフィスで孤独感を感じる事が増えた？

※単一回答



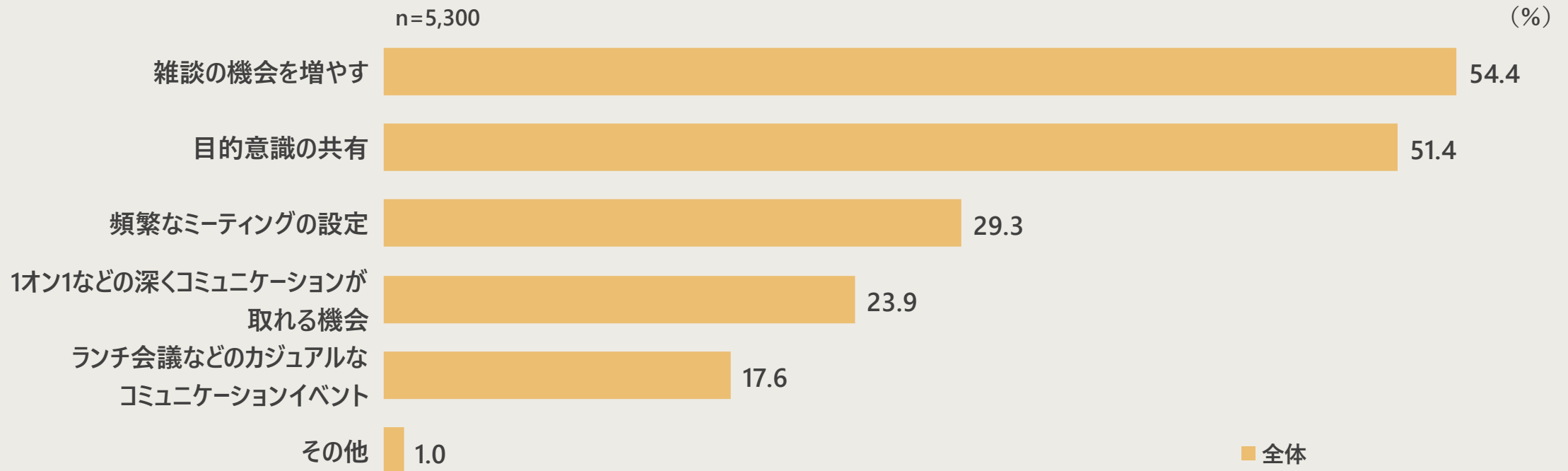


- ✓ 異動や採用によって新しいメンバーが増えた場合、円滑なコミュニケーションを取るために重要だと思う要素として、「雑談の機会を増やす」が54.4%と最も多く挙がる。次いで「目的意識の共有」が51.4%と続く。メンバー間での共通認識の形成が重視されている様子。
- ✓ 以下「頻繁なミーティングの設定」（29.3%）や「1オン1などの深いコミュニケーションが取れる機会」（23.9%）も一定の支持を得ており、直接的な対話や交流の重要性が認識されている。



異動や採用で新しいメンバーが増えた場合、円滑なコミュニケーションをとるためにとても重要だと思う要素は？

※複数回答可



# キャリアとオフィス

離職やそこから起きる人手不足感について  
纏めました。

## 5. キャリアとオフィス

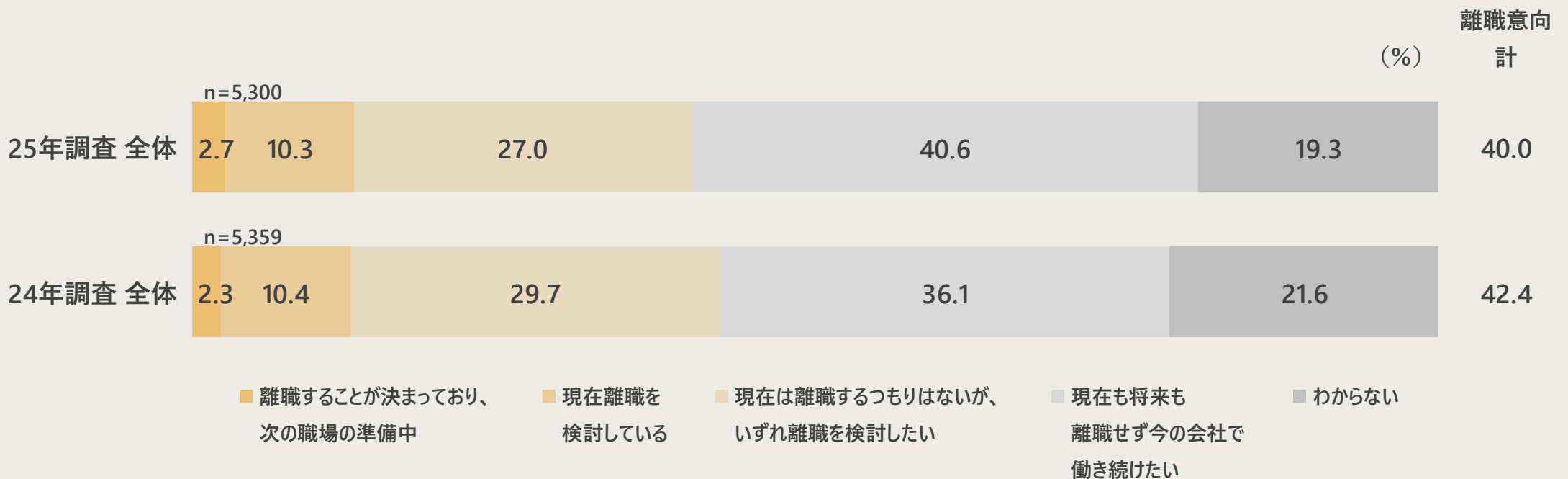
- 1-1. 現在の離職意識
- 1-2. 生産性・満足度別
- 1-3. 年代別
- 1-4. 従業員数別
- 1-5. コミュニケーションの増加傾向別
- 1-6. 孤独意識別
- 2. 必要業務での人手不足感
- 3. キャリア変化
- 4. 理想的な働き方

- ✓ 25年調査では、離職意向計が40.0%で、24年調査の42.4%から-2.4pt減少。
- ✓ 特に「現在は離職するつもりはないが、いずれ離職を検討したい」は、-2.7pt減少しており、長期的な離職意向が僅かに弱まっている。



あなたは現在「離職」したいと思いますか？

※単一回答

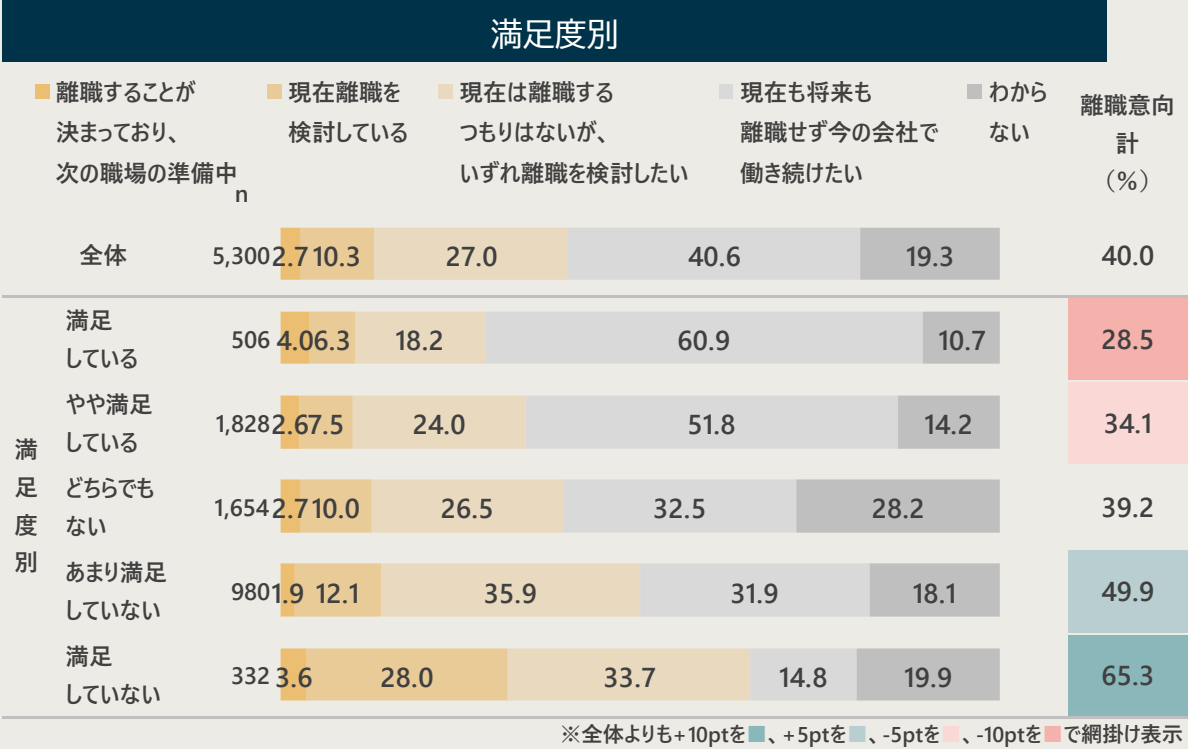
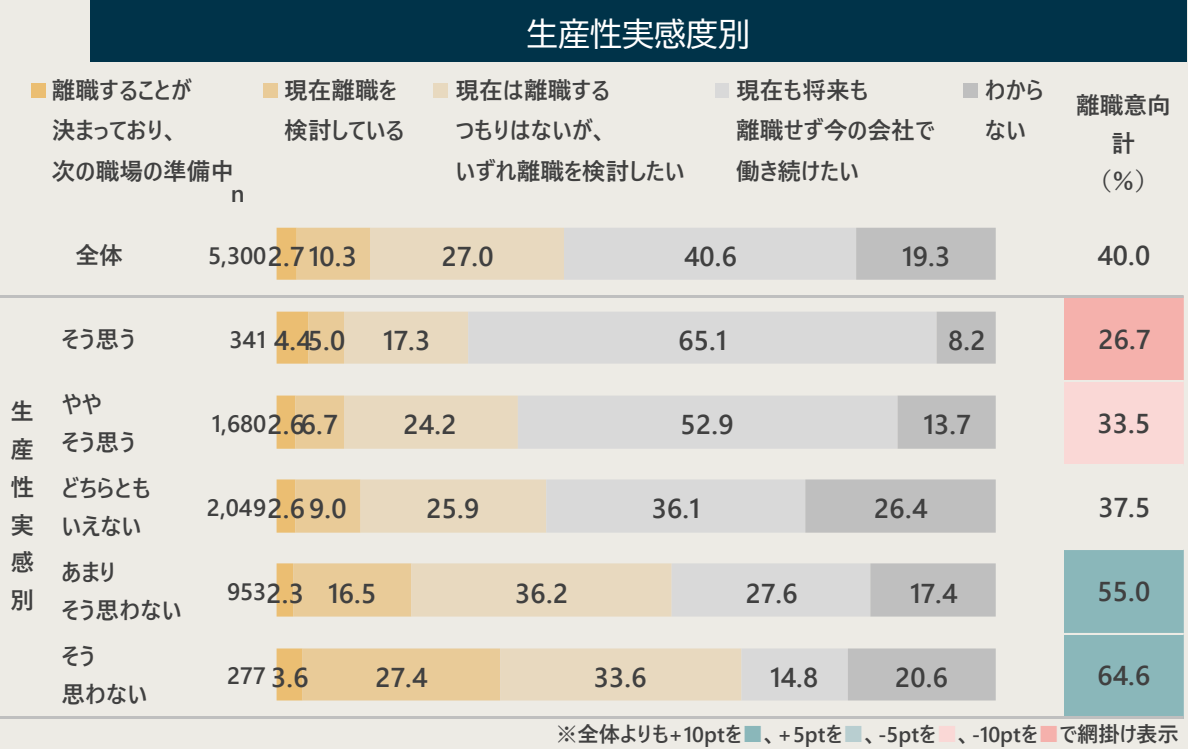


- ✓ 生産性実感度別：生産性を実感していない層（「そう思わない」）では、離職意向計が64.6%と全体平均（40.0%）を大きく上回り、離職意向が特に強い。一方、生産性を実感している層（「そう思う」）では、離職意向計が26.7%と最も低く、現職継続の意向が高い。
- ✓ 満足度別：満足度が低い層（「満足していない」）では、離職意向計が65.3%に達し、職場環境の改善が必要。対して、満足度が高い層（「満足している」）では、離職意向計が28.5%に留まり、現職への満足感が窺える。
- ✓ 生産性や満足度の低さが離職意向に影響しており、職場改善や満足度向上が離職防止に寄与すると考えられる。

Q

あなたは現在「離職」したいと思いますか？

※単一回答

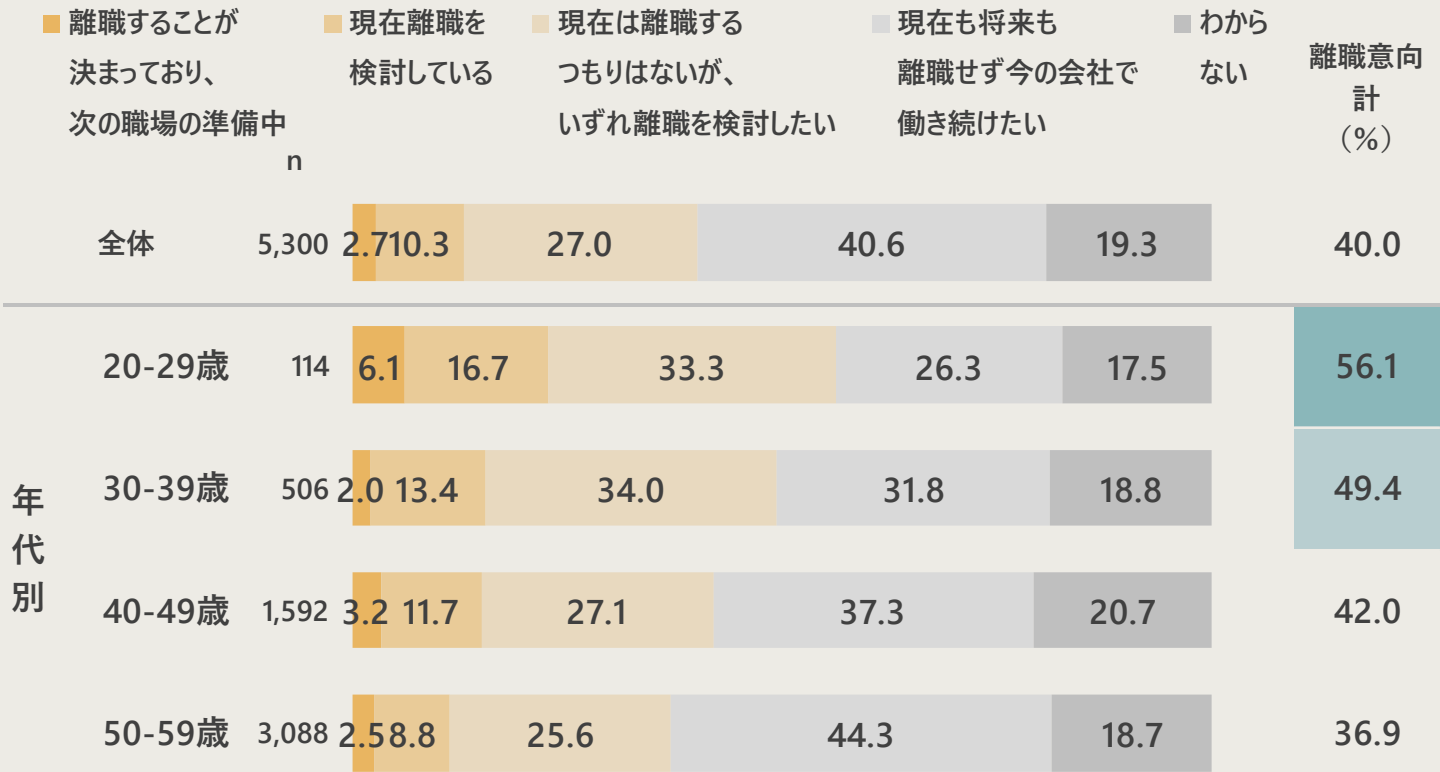


- ✓ 離職意識を年代別にみると、20～29歳で「離職意向計」が56.1%と最も高く、若年層ほど離職を考える傾向が強い。  
特に、「現在離職を検討している」の割合は20代で16.7%と他の年代より高く、若年層では転職を視野に入れている人が比較的多いことがわかる。
- ✓ 一方、50～59歳では「離職意向計」が36.9%と最も低く、「現在も将来も離職せず今の会社で働きたい」の割合が44.3%と高いため、安定志向が強いことが窺える。



あなたは現在「離職」したいと思いますか？

※単一回答



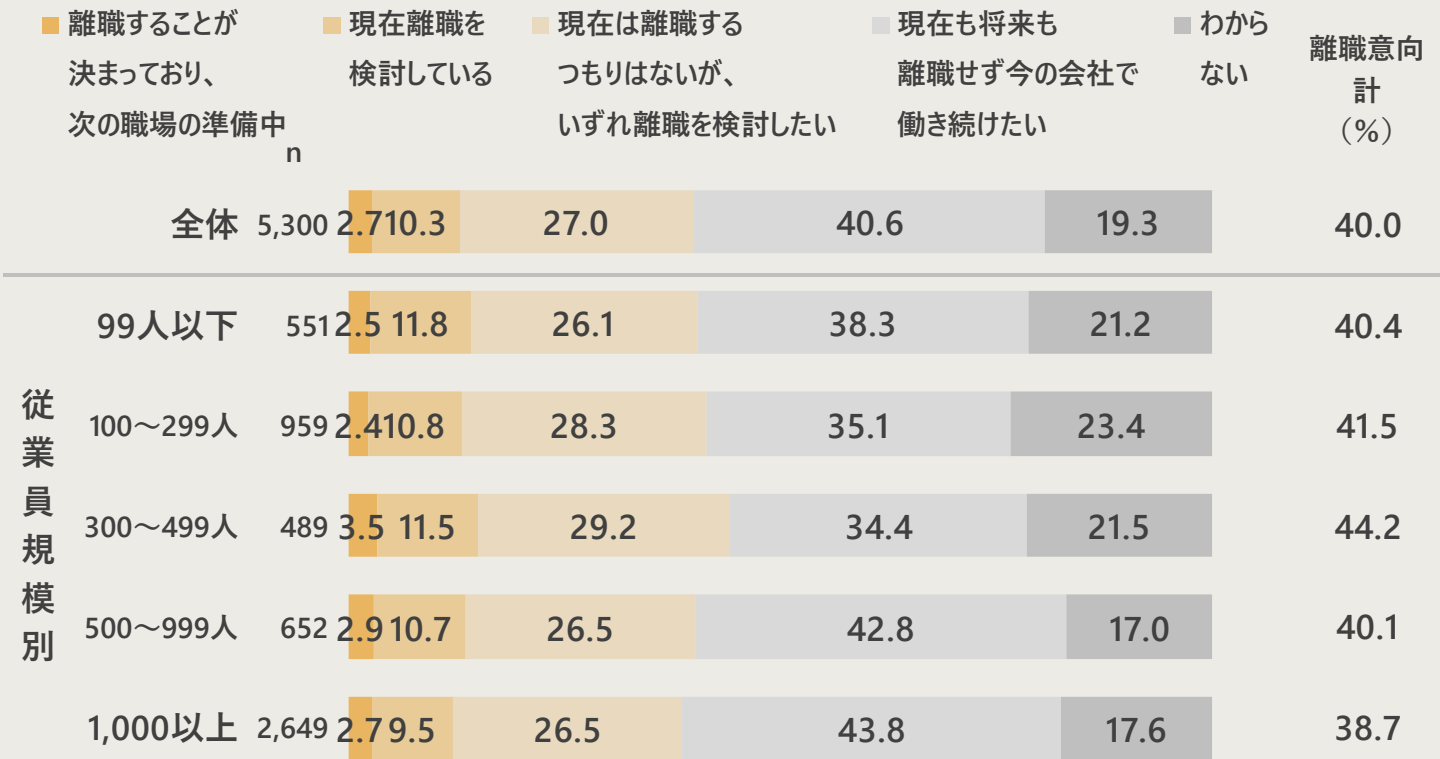
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

- ✓ 離職意識を従業員規模別にみると、300～499人の企業で「離職意向計」が44.2%と最も高く、特に「現在離職を検討している」の割合が11.5%と他の規模より高い。
- ✓ 一方、1,000人以上の企業では「離職意向計」が38.7%と最も低く、「現在も将来も離職せず今の会社で働きたい」の割合が17.6%と比較的高いことから、安定志向が強い様子が窺える。
- ✓ 企業規模による明確な傾向は見られないものの、中規模(300～499人)の企業で離職意識がやや高い点が特徴的であり、組織の成長過程やキャリアの選択肢が影響している可能性が考えられる。

Q

あなたは現在「離職」したいと思いますか？

※単一回答



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

- ✓ 離職意識別でコミュニケーション増加率をみると、「離職することが決まっている」層では、オンラインでのコミュニケーションが「増えた計」は31.3%と全体(40.2%)を下回り、オンラインでのコミュニケーションが活発ではない様子が窺える。一方、リアルでのコミュニケーションが「増えた計」は40.4%と全体(35.2%)を上回り、対面でのコミュニケーションが増えている傾向が見られる。
- ✓ 離職意識が高い層がオンラインコミュニケーションに対して消極的であり、むしろリアルな対面でのやり取りが増える環境に置かれている可能性を示している。このことから、離職意識を低減させるためには、オンラインとリアルの双方で従業員が満足感を得られるコミュニケーションのバランスを整えることが重要と考えられる。

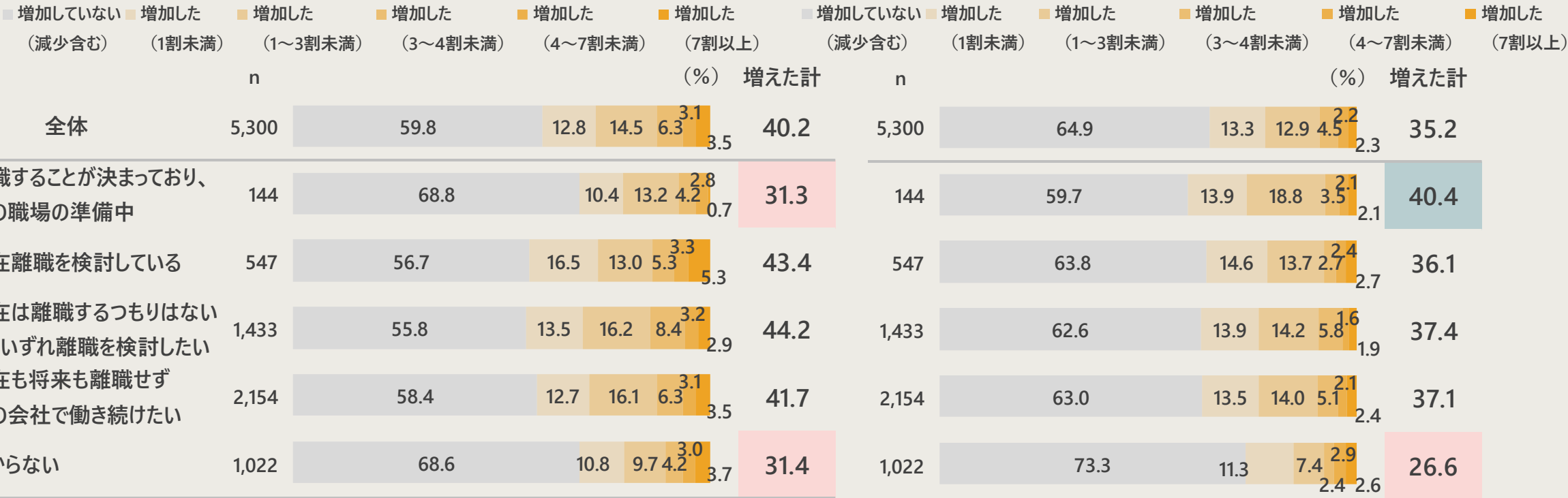


この1年で仕事上のコミュニケーションが増加したと思いますか？

※単一回答

オンライン・web

リアル



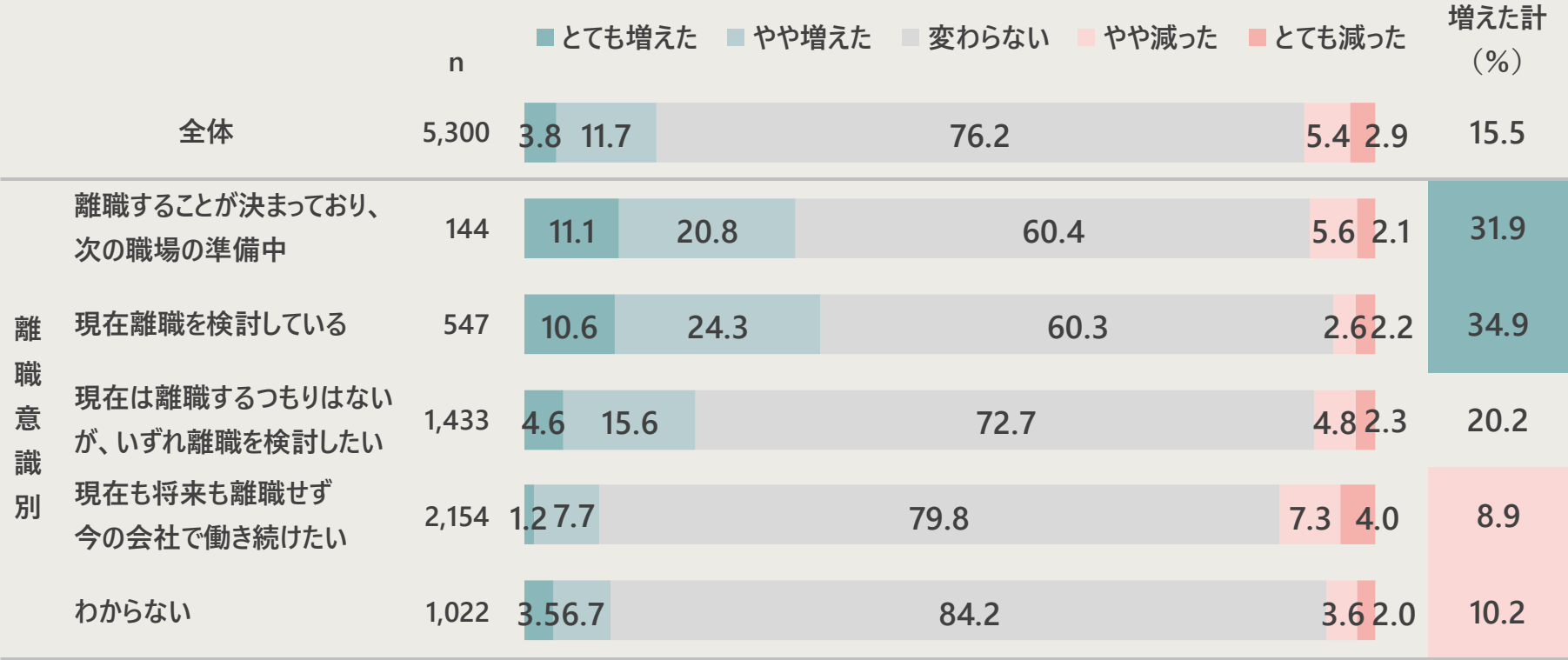


- ✓ 離職意識別でオフィスでの孤独意識をみると、「離職することが決まっている」「現在離職を検討している」層では、孤独感を感じる事が「増えた計」がそれぞれ31.9%、34.9%と全体平均(15.5%)を大きく上回り、孤独感が離職意識に強く影響している様子が窺える。特に、「離職することが決まっている」「現在離職を検討している」層では、「とても増えた」が各10%強と他層より高く、孤独感が離職を検討する要因となっている模様。
- ✓ これら結果から、オフィス環境における孤独感を軽減することが、離職意識の抑制に効果的であり、コミュニケーション活性化や支援体制の強化が鍵となる。

Q

この1年、オフィスで孤独感を感じる事が増えた？

※単一回答



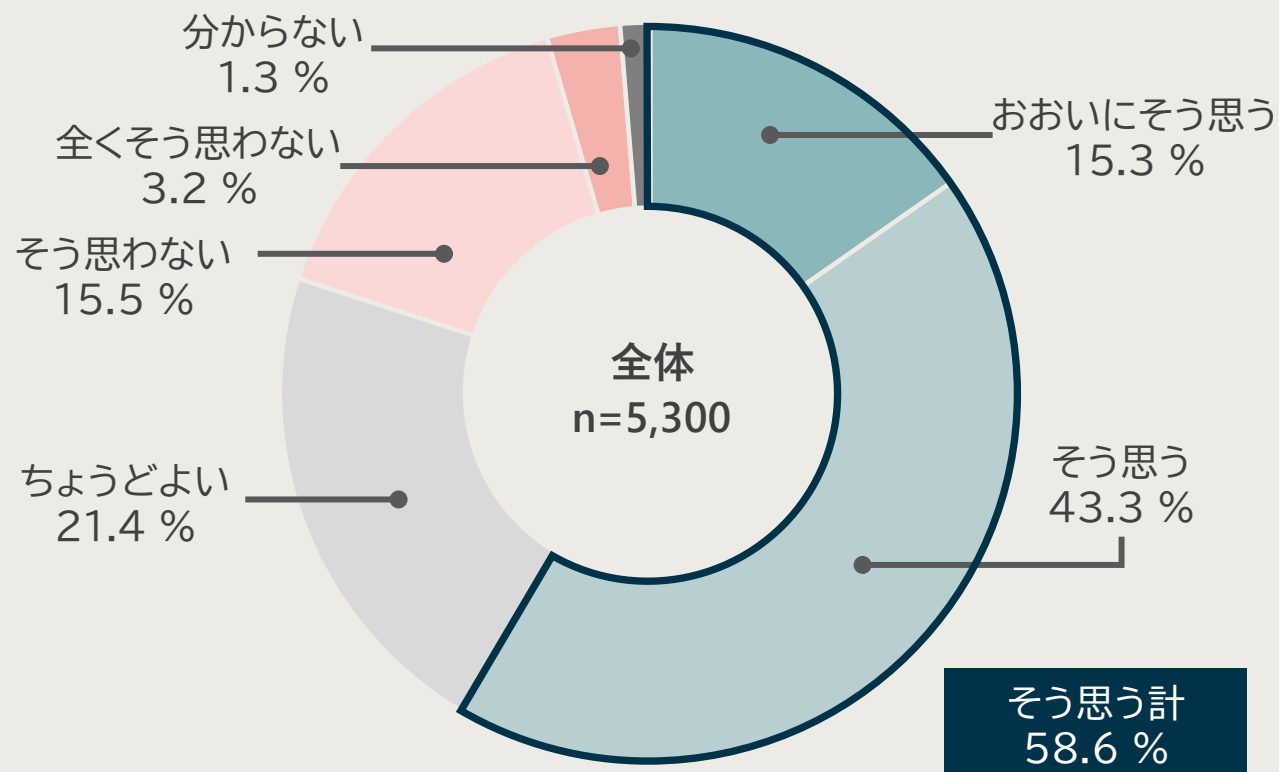
※全体よりも+10ptを■、+5ptを■、-5ptを■、-10ptを■で網掛け表示

- ✓ 必要業務での人手不足について、「そう思う計」が58.6%を占め、過半数の回答者が人手不足を感じている様子。特に、「そう思う」(43.3%)や「おおいにそう思う」(15.3%)の割合が高く、業務遂行において現状の人員が十分ではないという認識が広がっていることが示唆される。
- ✓ 一方、「ちょうどよい」とする回答は21.4%に留まり、人員が適正であると感じている層は限られている様子が窺える。

Q

必要業務で人が足りなくなっていると思いますか？

※単一回答



- ✓ 直近1年のキャリア変化は、「離職・転職（組織に属した）」が3.6%、「副業を始めた」が2.3%、「起業した」が1.3%。これに対し「あてはまるものはない」は、93.4%と圧倒的多数を占める。
- ✓ 多くの人が現状維持を選択している状況であるものの、転職や副業、起業などの行動に踏み出した少数派の存在は、キャリア形成の多様化が一部で進んでいることを示唆している。



直近1年で下記の中に現在あてはまるものがありますか？

※単一回答



- ✓ 理想的な働き方は、「正社員として働く」が91.4%と圧倒的多数を占め、安定志向が強い傾向が窺える。
- ✓ 一方で「いくつかの副業を兼ねながら働く」(4.5%)や「起業して働く」(1.9%)、「フリーランスとして働く」(1.8%)など、多様な働き方を志向する層も一部存在する。



あなたにとって、理想的な働き方はどれだと思いますか？

※単一回答

