報道関係者各位

2025 年 3 月 31 日
株式会社ツナググループ・ホールディングス（証券コード：6551）

**【調査レポート】企業選びで「オフィス環境」を重視する求職者は約 7 割**
**多様な価値観の中で働きやすい空間が重要に**
**～「オフィス環境が与える就業意向影響の調査」～**

株式会社ツナググループ・ホールディングス（本社：東京都中央区、代表取締役社長：米田 光宏、以下ツナググループ）を母体とする、多様な働き方の調査研究機関「ツナグ働き方研究所（拠点：東京都中央区、所長：大野 博司)」は、新型コロナウイルス感染症流行にともなう制限も緩和され、働き方の多様化が進んでいることを受け、オフィス環境にスポットをあて、採用における影響力を調査しました。

その結果、企業選びでオフィス環境を重視すると答えた求職者は「69%」、オフィス環境が魅力的だと感じた場合、志望度がかなり上がると答えた人は「28%」、少し上がると答えた人は「55%」で 8 割を超えています。
中でも利便性、個人スペース有無、リフレッシュスペース有無など「多様な価値観の中で働きやすい空間である」ということが採用力強化に直結することがわかりました。

## 調査の背景

令和 2 年 1 月に中華人民共和国から世界保健機関に新型コロナウイルス感染症が認められ、令和 5 年 5 月 8 日に「新型インフルエンザ等感染症から 5 類感染症へ移行」し、人流に大きな変化を与えました。 一方で、マクロ環境では日本の少子高齢化は加速し、人口及び労働力が減少期に突入。「人手不足」はより深刻な社会問題となり、各産業の維持と成長に大きな影響を与えています。

人手不足により企業間での採用競争は激しくなり、昨今の物価のインフレ基調も相まって、賃金上昇も顕在化するとともに休日やその他条件改善も多くの企業で実施、働き方も「出社」「フルリモート」「ハイブリッド」と多様になり、オフィスの位置づけは大きく変わり続けています。
ツナググループでは数多くの支援先実績から、「企業が持つ採用力」は給与・安定・休日・企業・文化・職場の 6 つの因子で構成されていることはわかっていますが、オフィス環境が採用においてどの程度影響を及ぼすかが示されている文献はほとんどなく不明確でした。
そこで、今回オフィス環境にスポットをあて、採用における位置づけを調査することで、働き方の最適解を調査結果としてご報告いたします。

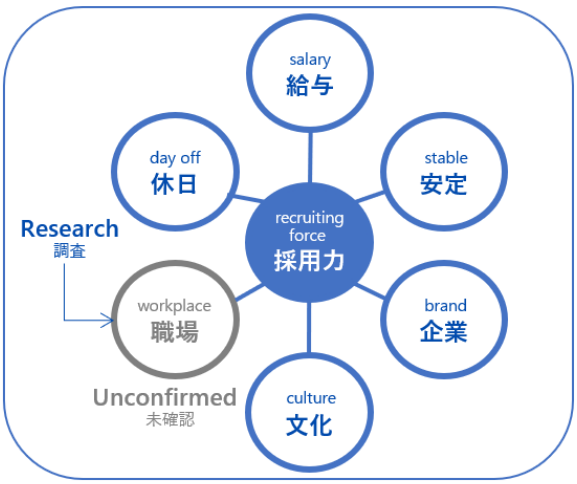
本調査については、マクロ的な全国規模のアンケート調査とともに、

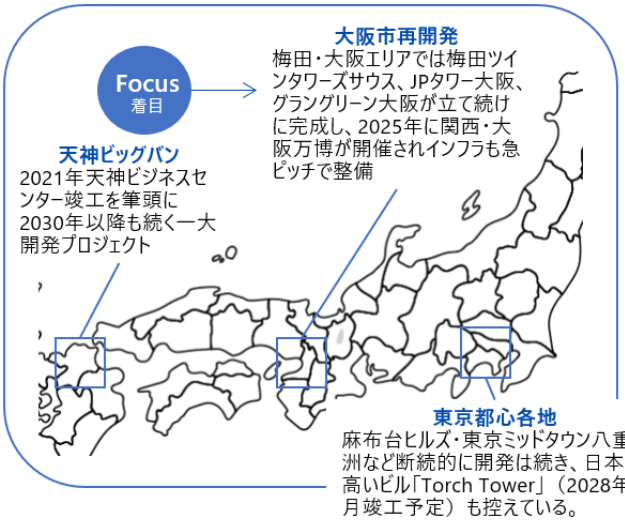
- 関西・大阪万博の開催を目前に控え、採用活動の競争激化
- 2023~25 年、大阪オフィスマーケットは新築ビルプロジェクトが過去最大※

※出典：ジョーンズ ラング ラサール株式会社「2030 年に向けた大阪オフィスマーケットの動向予想」

- 近年大企業が梅田ツインタワーズサウス、JP タワー大阪、グランクリーン大阪など、大阪府への

移転が相次いでいる
といった点から、採用環境のパラダイムシフト最前線にあたる「大阪府大阪市のオフィス環境」にフォーカスを当て、調査を実施いたしました。




## 「オフィス環境が与える就業意向影響の調査」の主な結果

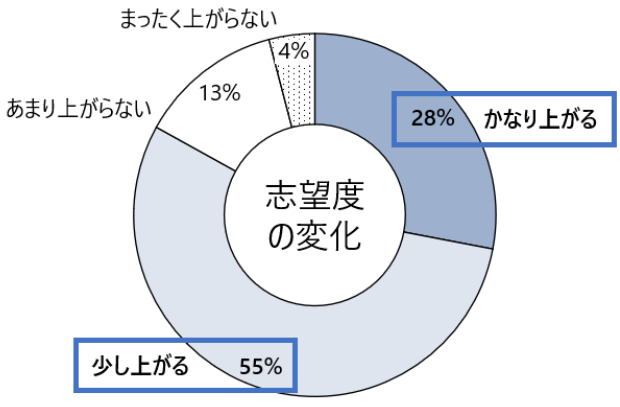
**＜トピックス＞**

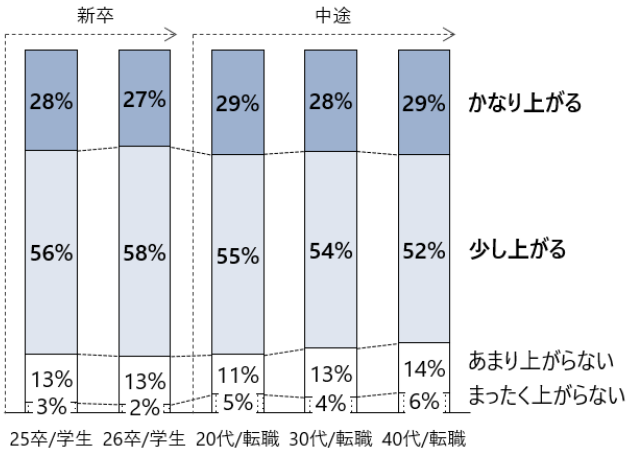
1. **83%の求職者がオフィス環境が魅力的だと志望度が上がると回答**
2. **オフィス環境を重視している企業が 54%に対し、求職者の重視度は 69%、15%の乖離**
3. **利便性、個人スペース有無を重視する人は 5 割以上、「多様な価値観の中で働きやすい空間」であるかどうかが重要に**

### ■83%の求職者がオフィス環境が魅力的だと志望度が上がると回答

企業選びにおいてオフィス環境が魅力的だと志望度が上がると回答した求職者は 83%にも上りました。オフィス環境が魅力的であることが、採用の競争優位を決める 1 つのファクターと言えます。
また、採用形態、年代に関わらず、志望度が上がると回答した割合が高いことも明らかです。

企業選びにおいて、「オフィス環境が魅力的だ」と感じた場合、志望度は上がりますか

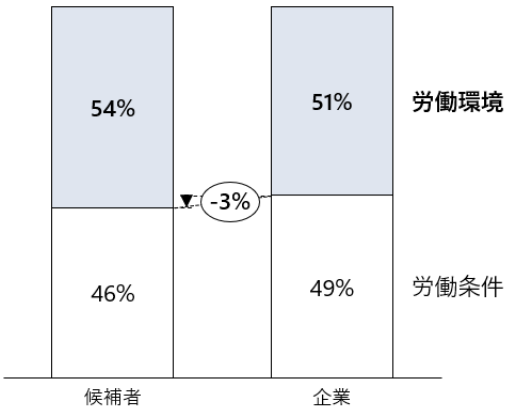


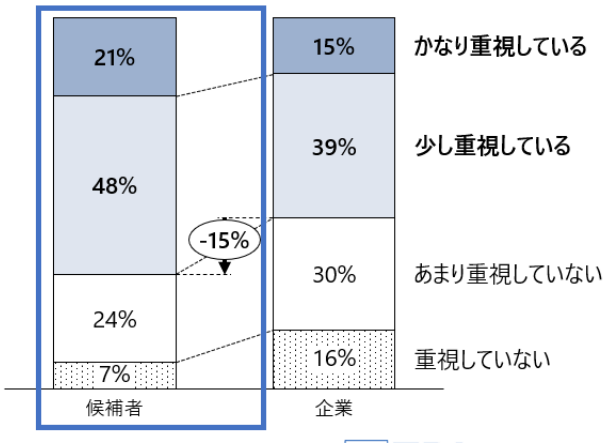
**■オフィス環境を重視している企業が 54%に対し、求職者の重視度は 69%、15%の乖離**

労働環境と労働条件において、企業と求職者の間に認識の差はほとんどありませんでしたが、オフィス環境においては企業と求職者では認識の乖離が 15%もあることがわかりました。
企業が想定している以上に候補者はオフィス環境を重要視していると言えます。

労働環境と労働条件のどちらを重要視しているか

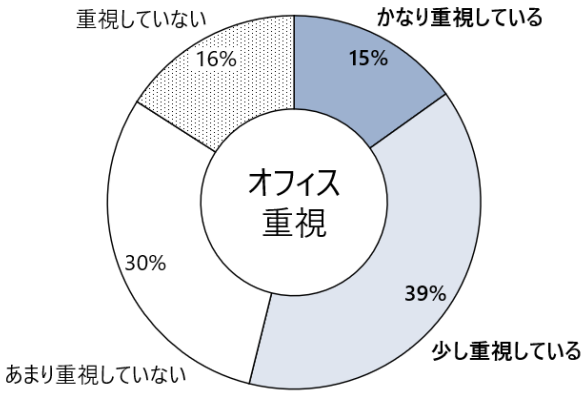


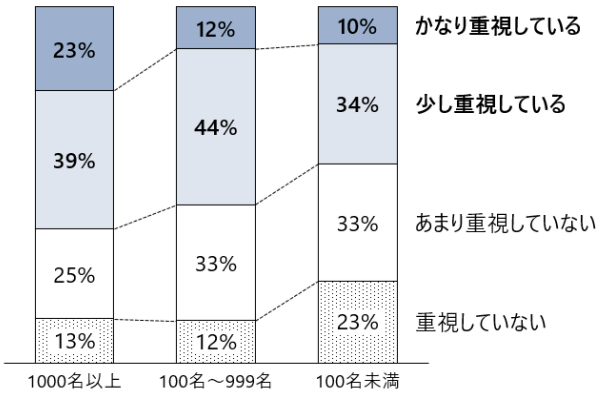

「オフィス環境」を重要視する度合い




また、オフィス環境への注力度合いは会社規模と相関しており、従業員規模 1,000 名以上のエンタープライズ企業においては 62%が重視していると回答している一方で、100 名未満は 44%が重視と 18%の乖離がありました。
エンタープライズ企業においては、給与だけでなく、オフィス環境で採用における競合優位性を築こうとしています。

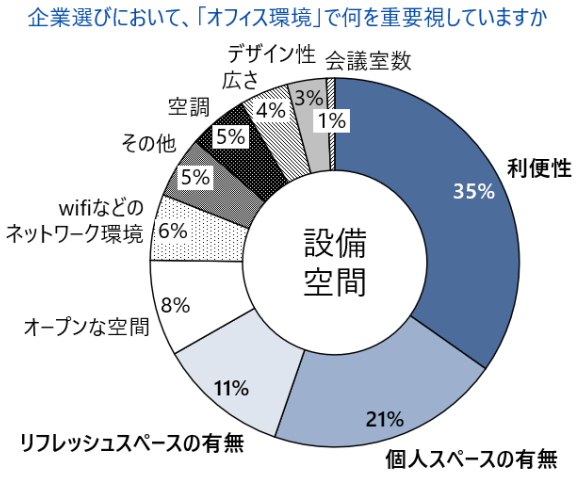
貴社は、「オフィス環境」へ注力していますか

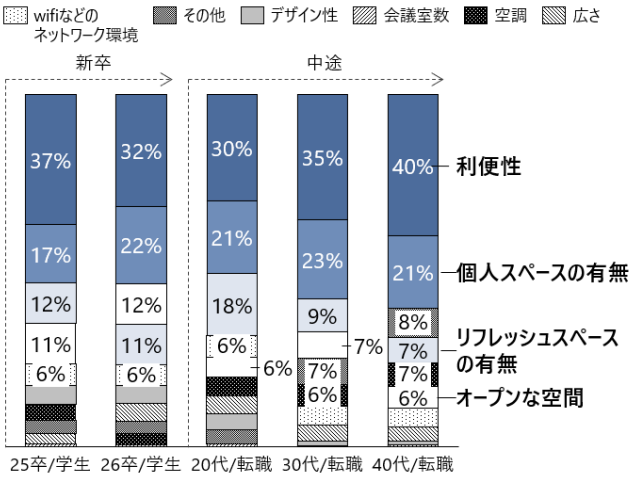


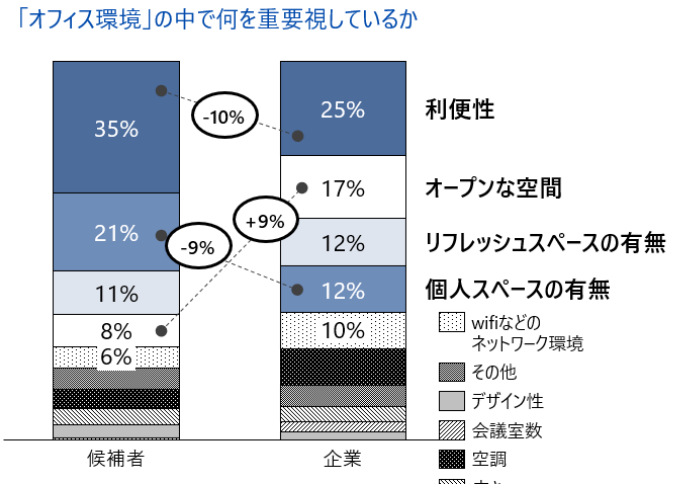

**■利便性、個人スペース有無を重視する人は 5 割以上、「多様な価値観の中で働きやすい空間」であるかどうかが重要に**

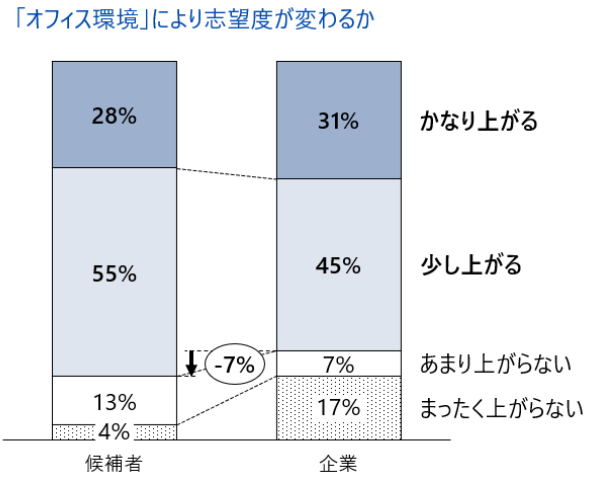
オフィス環境の項目に着目してみると、求職者は利便性・個人スペースの有無を重視していることがわかりました。年代によって多少差はあるものの、リフレッシュスペース・オープンな空間といった「多様な価値観の中で働きやすい空間」が重視されていると言えます。




求職者・企業がオフィス環境の中で重要視している点はギャップがあり、超売り手市場である現在は、求職者側の重要視している「利便性と個人スペースの確保」を実現することが、採用力の強化につながると言えます。このギャップの要因は、求職者の価値観の変化が大きく影響しています。




## 調査結果まとめ

従来不透明だったオフィス環境（職場）が採用に与える影響について、今回の調査により、「企業が持つ採用力」を構成する 6 つの因子（給与・安定・休日・企業・文化・職場）のうち、「職場」はハード面・ソフト面の両面からアプローチが可能な採用力を引き上げる上での稀有な因子となり、競争優位性確保に向けたオプションといえることがわかりました。また、求職者と企業で重要視している点にギャップが存在することが判明したため、オフィス環境の改善余地がある可能性があるといえます。

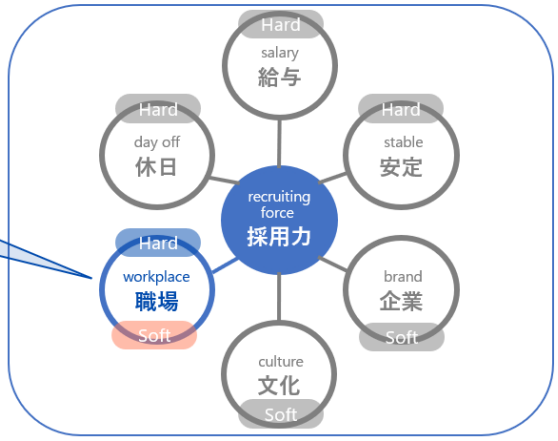
本調査で得た結果の実地調査を行うべく、採用パラダイムシフトの最前線である大阪市で検証を実施した結果、うめきたエリアに属するオフィス「グランフロント大阪」への移転は、求職者や従業員に対し、採用や定着の側面で影響を与えていることが判明しました。
また、うめきたエリアに新築となるオフィス「グラングリーン大阪」への入居決定理由を調査した結果、こちらも求職者と企業のギャップを埋める施策として入居を決めていることがわかりました。

大阪府のオフィスエリア分類を採用額観点で評価した結果、「利便性」以外の「周辺環境」「先進性」「創造性」においてうめきたエリアの数値が最も高く、合計で 18.9pt という結果でした。
各エリアのビジュアル面、環境面で比較すると、ワークプレイス戦略の影響により、うめきたエリア

は従来的なオフィスより圧倒的に「自然」と「集うべき場」があるため、オフィス環境の違いが明確になっています。

大阪市オフィスエリアでの比較

| オフィスエリア | ①利便性 | ②周辺環境 | ③先進性 | ④創造性 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 新大阪 | 3.2 | 3.4 | 3.0 | 2.5 | **12.1** |
| うめきた | 4.5 | 4.9 | 4.7 | 4.8 | **18.9** |
| 阪急・東梅田 | 4.3 | 3.9 | 4.2 | 3.8 | **16.2** |
| 梅田・西梅田 | 4.6 | 4.1 | 4.4 | 4.2 | **17.3** |
| 堂島 | 3.5 | 3.2 | 3.3 | 3.1 | **13.1** |
| 中之島 | 3.3 | 4.1 | 3.4 | 3.3 | **14.1** |
| 淀屋橋 | 3.9 | 3.2 | 3.3 | 2.7 | **13.1** |
| 本町 | 4.1 | 3.1 | 3.4 | 2.7 | **13.3** |




※項目と評価方法について

採用力は企業がマネジメントできる募集条件・募集手段・採用プロセスで評価する。採用リソースを x＋企業の採用ブランド力を y とし、オフィス環境に与える採用力を係数 α とし、今回は α を導き出す評価である。

利便性：あらゆる場所からの通勤・駅からの距離

周辺環境：周辺環境がキレイ・リラクゼーションが可能

先進性：先進の設備が設けられている・コンセプトが新しい

創造性：コミュニケーションのしやすさ・イノベーションが起きる可能性

項目 1 つあたり 5 点満点で 4 項目で 20 点満点で評価。

評点についてはコンサルタント及びツナグ働き方研究所員が評価方法と各オフィスエリアを研究・理解した上でそれぞれに評価点数をつけて、平均値とする。

※補足

賃金上昇・労働時間の減少というメガトレンドは変わらず、多くの企業で実施せざる得ない施策となっており、競合差別化がはかりづらく、例え給与を上昇させても全体給与平均が引きあがることで、想定した効果を得られるかが不透明であります。

企業ブランドや文化は短い期間で形成することは難しく、自社でコントロール・マネジメントすることも難しいです。また、安定性については色々な指標が存在しますが、「自己資本比率」「利益剰余金や手元にある現預金」「CCC（キャッシュコンバージョンサイクル)」「ワーキングキャピタル（運転資金)」など財務戦略及び資本政策にも関わる為、 企業ブランドや文化同様にコントロール・マネジメントすることは難しいといえます。「職場」はハード面・ソフト面の両面からアプローチできる採用力の稀有な因子であり、コントロール・マネジメントが可能です。

## 調査の詳細

「オフィス環境が与える就業意向影響の調査」

| | |
|---|---|
| 調査期間 | 2024 年 12 月 27 日～2025 年 1 月 20 日 |
| 調査方法 | アンケート集計・インタビュー調査・外部データなどを集計し、オフィス環境が与える就業意向影響を複数の観点で評価 |
| 調査内容 | ● 就職活動をしている学生を対象に 25 卒、26 卒各 500 名の WEB アンケート<br>● 転職活動をしている社会人（20代、30代、40代）を対象に各年代500名のWEBアンケート<br>● 採用活動（新卒・中途）を行っている企業を対象に 500 社の WEB アンケート<br>● 採用活動を実際行っている企業へのインタビュー<br>● その他外部発表最新データ等 |

※共同調査協力先：三菱地所（https://www.mec.co.jp/）および三菱地所プロパティマネジメント（https://www.mjpm.co.jp/）

調査の詳細は下記特設サイトで閲覧できます。
「人材採用論 Lab」
URL：https://service.tsunagu-grp.jp/talent_acquisition

**【ツナグ働き方研究所】**

TRI ツナグ働き方研究所
TSUNAGU work style Research Institute

株式会社ツナググループ・ホールディングス（本社：東京都中央区／代表取締役社長：米田光宏)を母体とする、「多様な働き方」の調査研究機関（2015 年設立)。研究所では、企業人事や労働法制の分野で活躍する識者らとともに、施行される労働法制の要所と着眼点を解説していくほか、改正に至るまでの経過や背景も記録・分析しながら「あるべき姿」を提言。「働く」を取り巻くあらゆる労働法制の調査・研究機関として「雇用の未来」を拓きます。

**【株式会社ツナググループ・ホールディングス】**

社　名：株式会社ツナググループ・ホールディングス （東証スタンダード　証券コード：6551）
所在地：東京都中央区銀座 7-3-5 ヒューリック銀座 7 丁目ビル 7・8 階
代表者：代表取締役社長　米田 光宏
設　立：2007 年 2 月
U R L：https://tghd.co.jp/

日本の社会課題である「2030 年労働需給 GAP 解消」を目指す、ソリューションカンパニーであるツナググループは、コンサルティング×RPO(採用代行)×データベースを基軸事業として、従業員 1,000 名を超える大手企業を中心にあらゆるソリューションを提供しております。

【報道・取材関連に関するお問合せ先】
株式会社ツナググループ・ホールディングス
広報担当　Mail：tghd-info@tsunagu-grp.jp