

AI浸透でオフィス需要は縮小するか？

～米国オフィス市場とAI浸透に関する調査レポート～

オフィスビル総合研究所／三幸エステート株式会社

2026年6月25日

東京の賃貸オフィス市場はインフレ基調と旺盛な需要を背景に、賃料の上昇傾向が続いている
建築費高騰により将来の新規供給も不確実性が高まっており、需給バランスは引き締め傾向が続くことが見込まれる中、
中長期的なリスク要因としてAIの浸透がオフィス需要に与える影響に対する関心が高まっている

本資料では日本に比べて先行的に市場が動く傾向にある米国を対象に、文献およびヒアリング調査によって得られた知見を整理した

要旨

- 米国ではAI浸透による雇用への影響が既に顕在化
- 但し、オフィス需要へのネガティブな影響はまだ見られず、足元ではAIテック企業の拡大がオフィス需要を牽引している
- 今後は非テック企業でAIの利活用が浸透した際に、オフィス需要への影響がダイナミックに表れることが見込まれる
- 日本では新卒採用の抑制等で変化の兆しが表れつつあるものの、米国に比べると相当のラグがあると考えられる
- 日本におけるAI浸透の影響については、新卒採用の抑制と団塊ジュニア世代の定年退職によるオフィスワーカーの自然減に注意を払う必要があるだろう

AI浸透が雇用・オフィス需要に与える7つの影響

01 エントリーレベル業務の代替

新卒や若手が担っていたエントリーレベル業務がAIに代替
若年層の新規採用が減少。若年層の失業率やスキル形成が問題に

02 スパン・オブ・コントロールの拡大

管理職1人あたりが管理できる部下の人数が増加
中間層の削減を通じて、組織のスリム化が可能に

03 コスト構造の変化

人的投資からインフラ投資（AI、GPU、電力、データセンター）へ
企業のコスト構造が変化

04 エンジニアの再配置

テック企業で雇用調整が進む中、テック企業から非テック企業へ
エンジニアが流出。非テック企業でAI活用が進む可能性

05 テック企業の淘汰

SaaSの死。AIがSaaSを代替する可能性
生き残るテック企業と淘汰されるテック企業の二極化

06 AIテックの拡大

新興AIテック企業の急速な拡大による雇用の増加

07 新産業の創出

AIの利活用による生産性向上によって、
新産業・職務が創出され、新たな雇用が生まれる

減少要因
オフィス需要

増加要因
オフィス需要

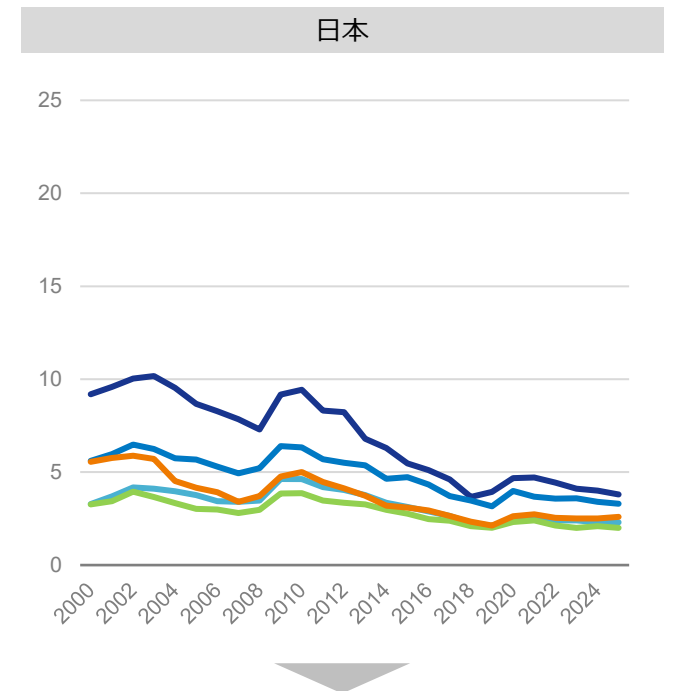
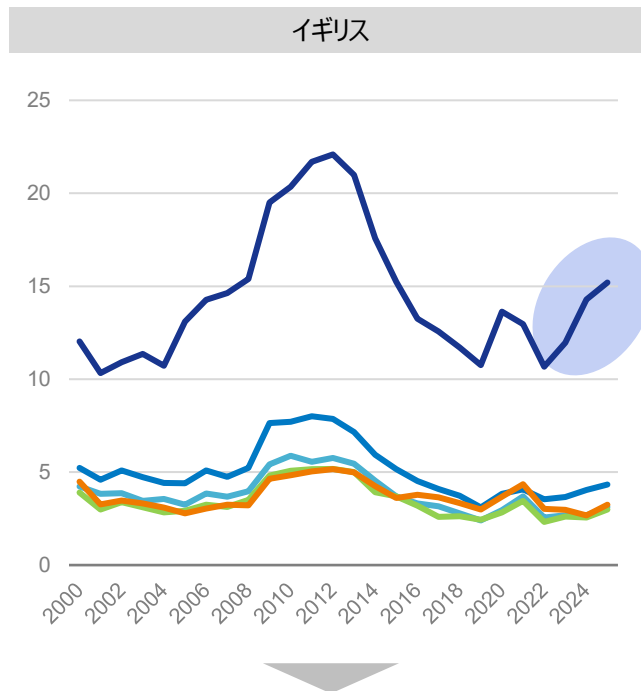
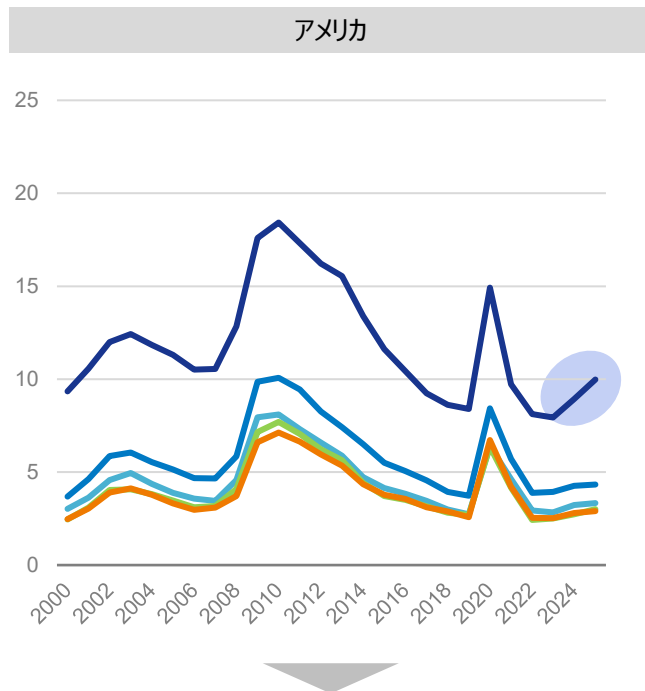
01 エントリーレベル業務の代替

若手・ジュニア層が担っていた「データ入力、リサーチ補助、基礎的なプログラミング、カスタマーサポート」などのエントリーレベルの業務が、生成AIやソフトウェアによって代替される等により、欧米では若年層の採用が著しく減少（若年層の失業率が上昇）

年代別失業率 (%)

15~24歳 25~34歳 35~44歳 45~54歳 55~64歳

Source: ILOSTAT



- 高金利政策
- 経験者偏重の採用トレンド
...等も一因

- 企業の税負担の引き上げ
- 最低賃金上昇に伴う採用意欲の低下
...等も一因

- 人手不足により採用拡大トレンドが続く

01 日本における新卒採用の動向

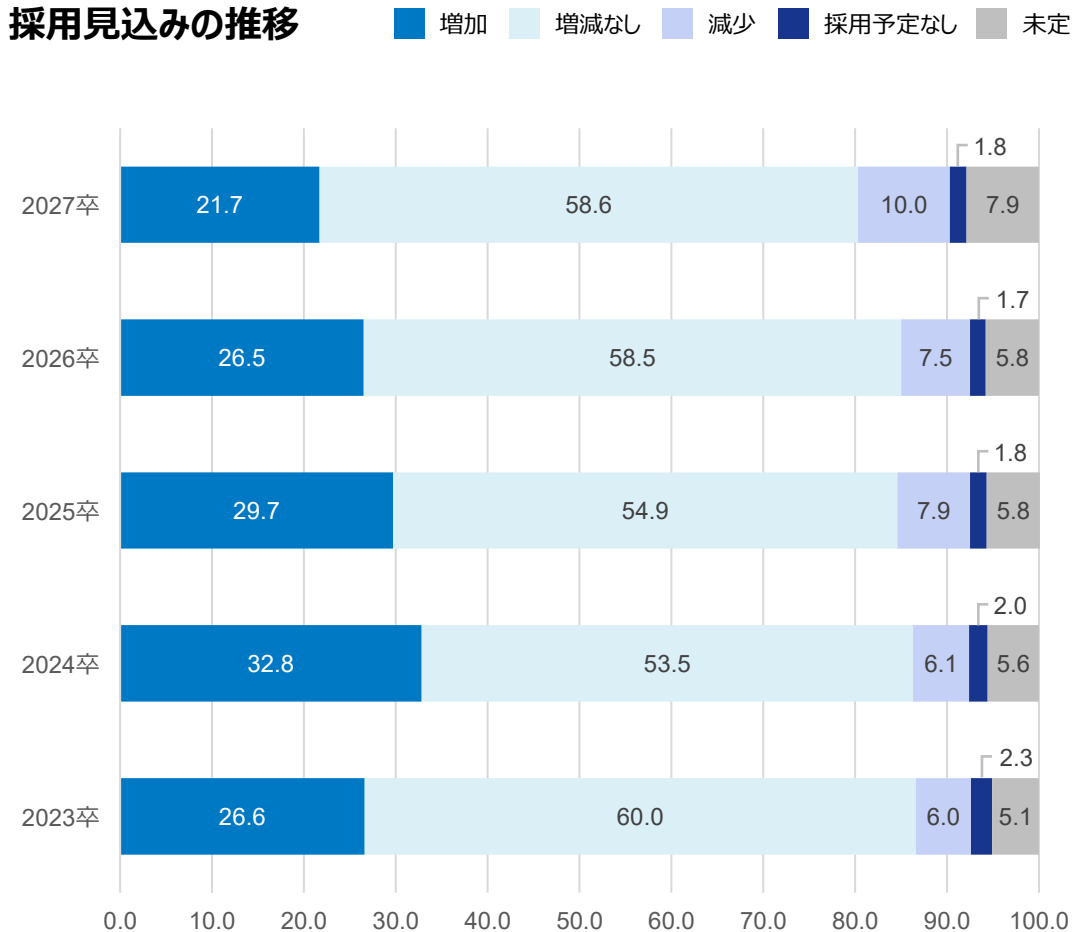
日本の失業率は低水準で推移しているものの、マイクロレベルでは欧米と同様の変化の兆しがあり、一部の企業で新卒採用を減らす動き全体としては採用を拡大する企業が多いものの、足元では採用を減らす動きが増えつつある

2027年卒の採用計画

企業	採用計画
パナソニックグループ	大学・大学院の新卒採用を前年度比100人減の約800人に
三菱電機グループ	採用人数を前年度計画から510人減の2,250人に
クボタ	大卒・大学院卒の採用人数を前年の239人から4分の1の計60人に
ENEOSホールディングス	事務系やIT企画、一部の技術職の募集を見送り

出所：各社プレスリリース等に基づいてオフィスビル総合研究所作成

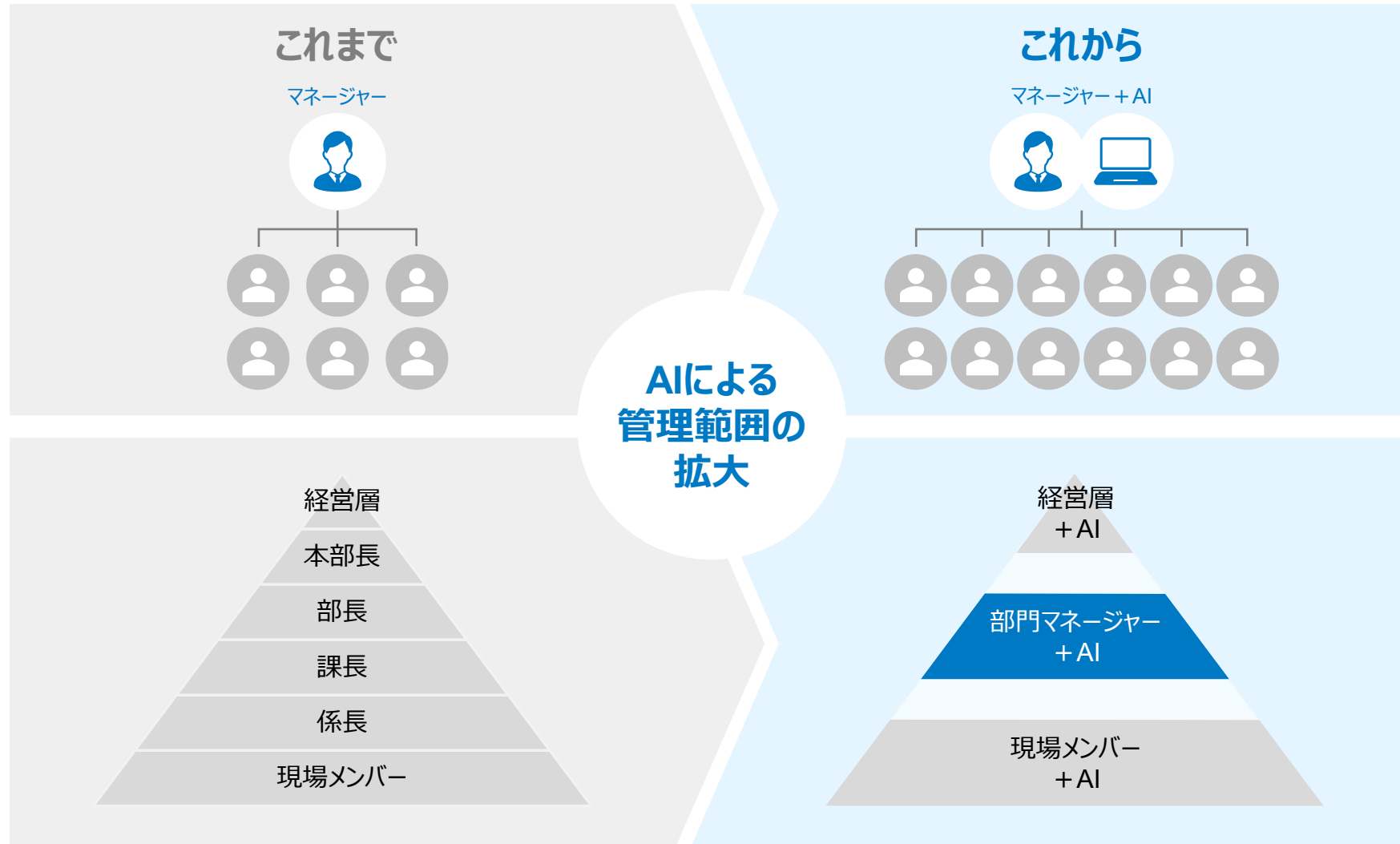
採用見込みの推移



出所: キャリタス「新卒採用に関する企業調査(2026年2月調査)」

02 スパン・オブ・コントロールの拡大

AI（エージェント）の導入によって、1人の管理職がマネジメントできる部下の人数が増加
中間層を削減することで組織のスリム化が実現可能に



02 テック企業を中心とした組織のスリム化

米国ではテック企業を中心に、「スパン・オブ・コントロール」の拡大による中間管理職の削減、組織のスリム化が進展
但し、AIを隠れ蓑としたAI Washingが指摘されている

米国大手企業における組織のスリム化の事例

Meta	2023年に組織のフラット化の着手。 マネージャーが管理する部下数を「少なくとも10人」に設定	Salesforce	AIの支援を受けてカスタマーサポート担当者を削減し、 従業員数を9,000人から5,000人に減らす
Amazon	2024年9月に、2025年Q1までにマネージャーに対する部下の比率を 少なくとも15%増加することを掲げる。 マネージャーを減らし、階層の削減することで組織のフラット化を推進	Citi group	2023年10月に組織の階層を13から8に削減することを公表
Microsoft	2025年4月に、エンジニア対プロダクトマネージャーの比率を 現在の5.5対1から10対1へと大幅に引き上げることを公表	DELL	管理階層を削減し、Vice presidentは15人、directorsとsenior managersは20人以上の部下を持つ体制に
Google	マネージャー、ディレクター、バイスプレジデントといった管理職の10%を 削減し、GCS部門の中間管理職層をまるごと廃止		

出所：各社プレスリリース等に基づいてオフィスビル総合研究所作成

AI Washing

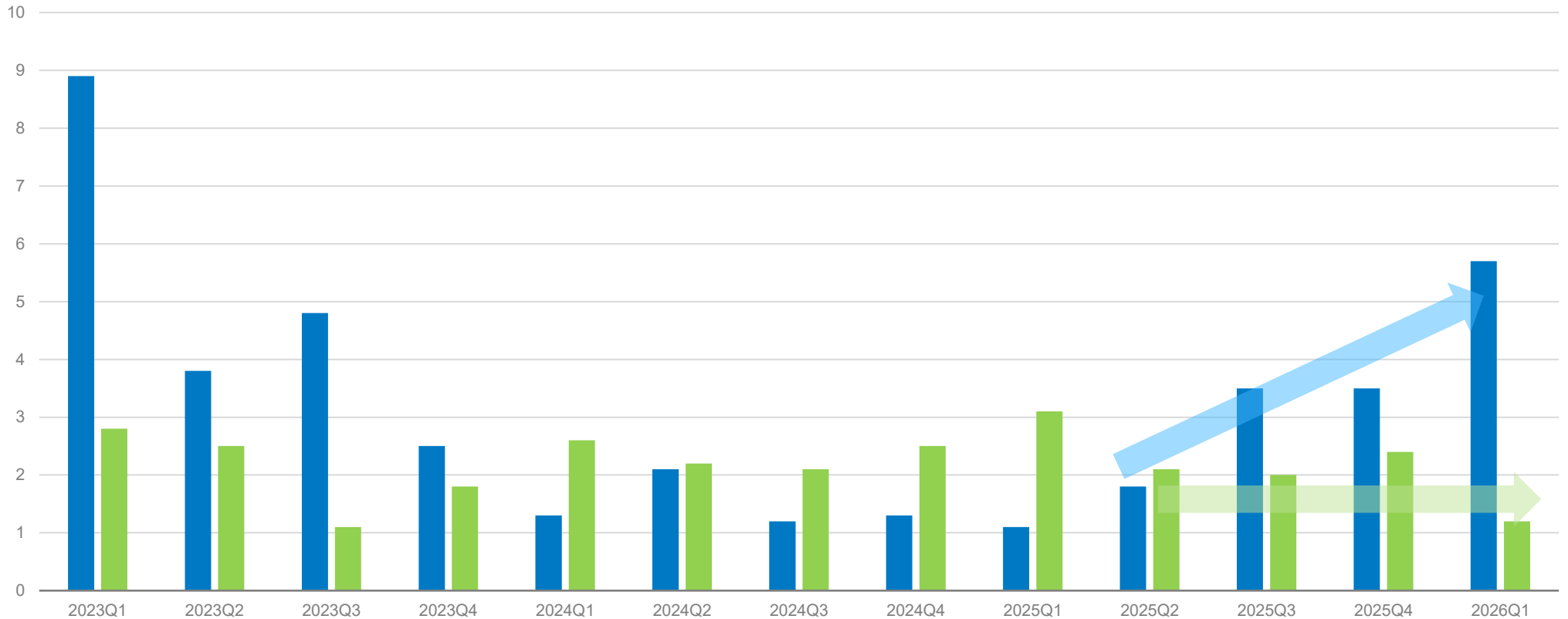
AIを体裁の良い口実に、不都合な人員削減を従業員や投資家に対して正当化する行為（AI要因とすることで株価上昇）
Resume Templates社の調査によると、59%の企業の採用担当者がAI Washingを認めている

03 コスト構造の変化

関税引き上げ以降、採用を減らしユニット労働コスト（製品1単位を生産するのに必要な労働賃金）の伸びを低く抑え込んでいる一方で、設備投資などのユニット非労働支払は増加傾向にあり、『雇用なき成長(jobless growth)』を示唆
人件費を抑えてAIへの投資資金を捻出する傾向に

■ ユニットレイバーコストとユニット非労働支払（前年同期比%）

■ ユニット非労働支払 ■ ユニットレイバーコスト



Source: U.S. Bureau of Labor Statistics

ユニットレイバーコスト
(Unit Labor Cost)

実質産出1単位あたりの人件費等の労働コスト

ユニット非労働支払
(Unit Nonlabor Payments)

実質産出1単位あたりの非労働コスト
(資本コスト、減価償却費、利益、税金など)

テック人材がテック企業から非テック企業へ流出

テック人材の雇用とAIの浸透により、非テック企業でも社内システムの内製化等が進む可能性が高く、「SaaSの死」を加速させる可能性

テック人材の産業別従業員増加率 (2024)

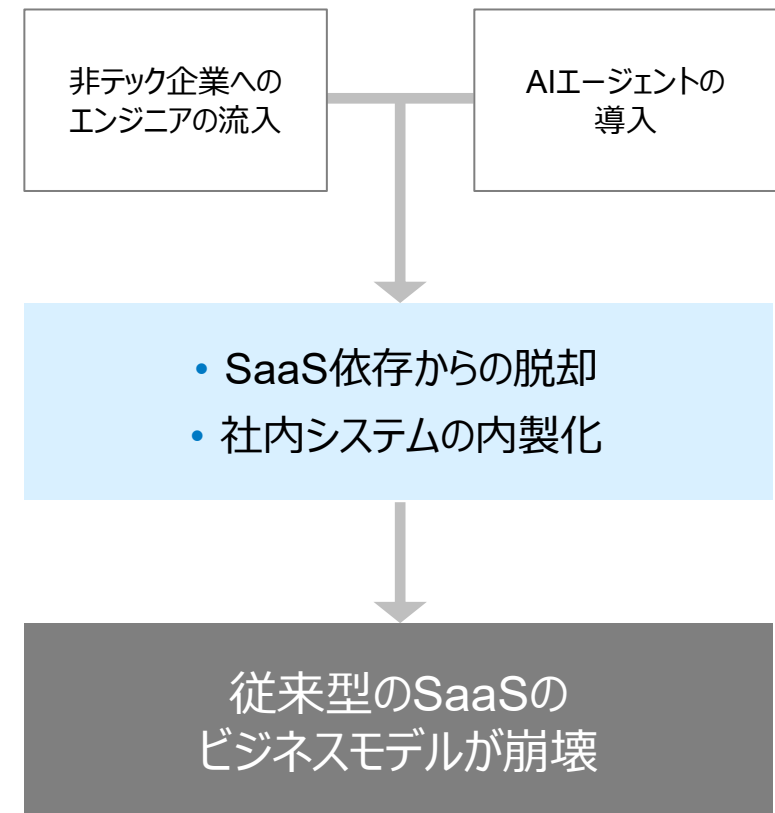
産業	従業員数の増減	変化率
金融・保険・不動産 FIRE(Finance, Insurance & Real Estate)	37,060	7.0%
運輸・倉庫・卸売 Transportation, Warehousing & Wholesale	23,140	7.9%
専門・ビジネスサービス Professional & Business Services*	6,920	0.9%
ハイテク High-Tech**	-76,230	-3.1%
その他 All Other Industries	73,250	3.5%
U.S. Total	64,140	1.1%

Source: CBRE, U.S. Bureau of Labor Statistics, May 2025.

* Excludes High-Tech.

** Includes computer software & services and computer product manufacturing.

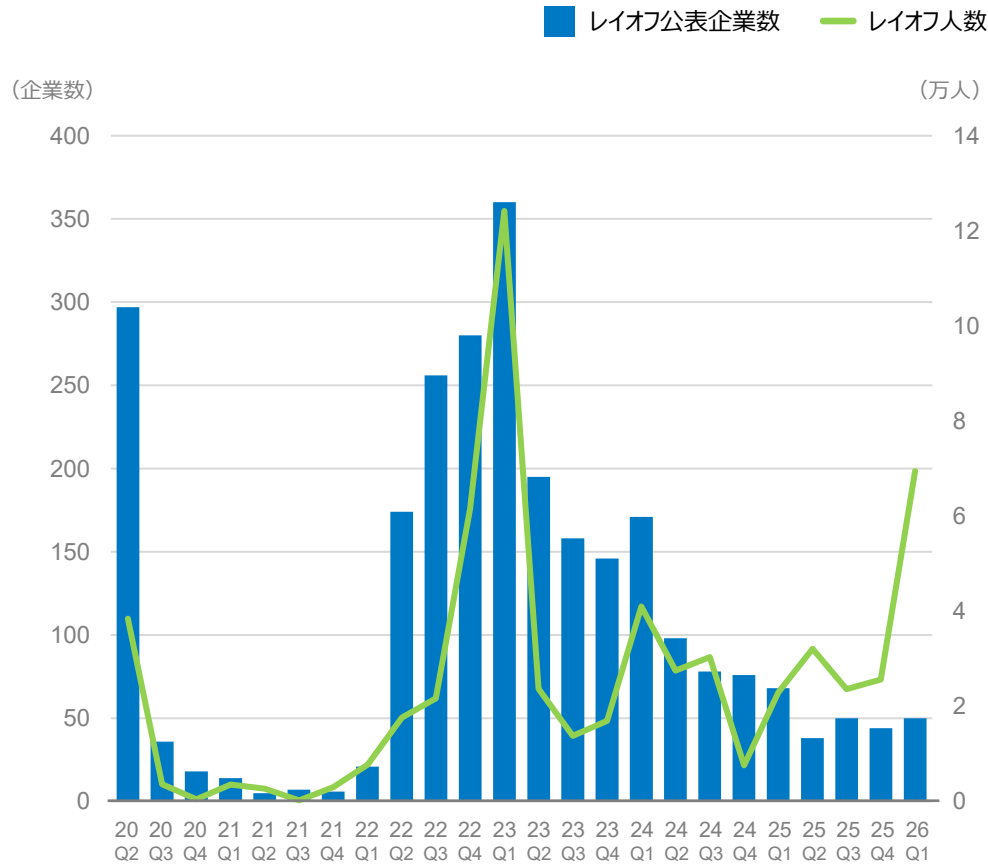
SaaSの死



「SaaSの死」に対応できない企業は苦境に
テック企業のレイオフは2022年以降、高水準で推移

一方で、マンハッタンのおフィス市場ではAIテック企業のリーシングが著しく増加。オフィス市場ではAIテック企業の拡大が存在感を示す

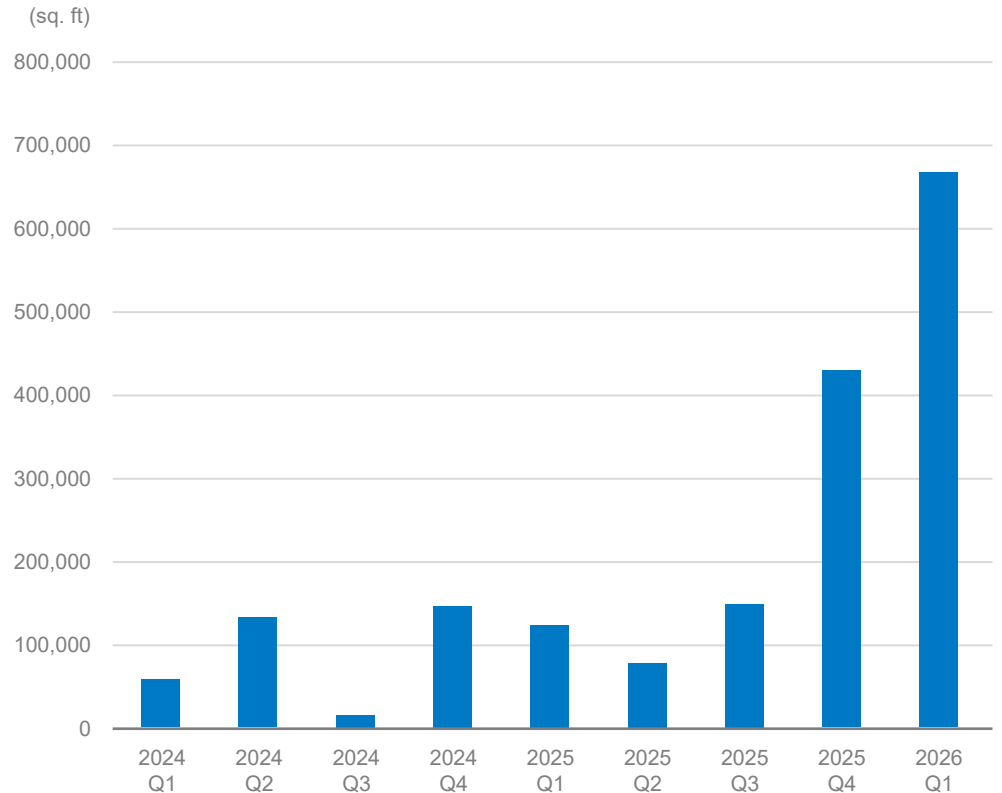
米国テック企業のレイオフの推移



Source: Layoffs.fyi

(注) レイオフ人数は公表資料に基づくものであり、人数が公表されていない企業は含まれない

マンハッタンにおけるAIテック企業の成約面積



Source: Colliers. Excludes deals under 5,000 sq. ft

07 新産業の創出

歴史的に技術革新は一時的に特定の職業が消滅させるものの、生産性向上が人々の所得を押し上げ、新たな需要を生み出し、新産業の誕生とともに新規雇用が創出してきた。世界経済フォーラムの推計では2030年までに9,200万人の雇用が消える一方で、1.7億人の新規雇用が生まれ、差し引き**7,800万人の純増**が見込まれている。



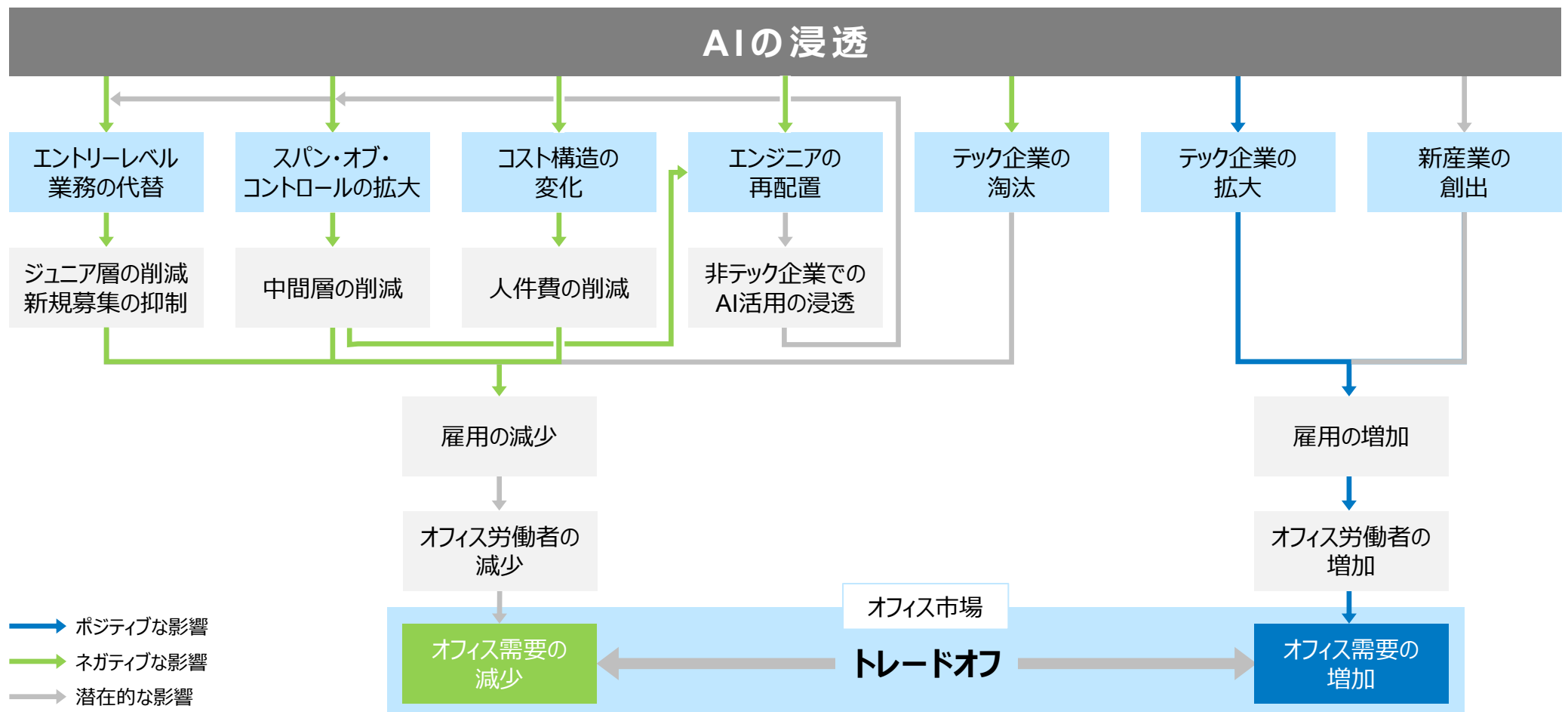
産業革命	時期	技術革新	消えた職種	生まれた職種
第一次産業革命	18~19世紀前半	蒸気機関、織機	織物職人、手工業者	ボイラー職人、製鉄工、機械整備工、工場労働者 等
第二次産業革命	19世紀後半~ 20世紀初頭	電力、内燃機関	蒸気機関技師	電気技師、エンジニア、自動車整備工、ホワイトカラー
第三次産業革命	20世紀後半	コンピュータ、インターネット	タイピスト、電話交換手、 手作業の経理係	プログラマー、ITエンジニア、Webデザイナー、 eコマース事業者 等
第四次産業革命	21世紀前半	人工知能 (AI)	???	???

出所:東京海上ディーアル株式会社

AI浸透が米国オフィス市場に与える影響の波及経路

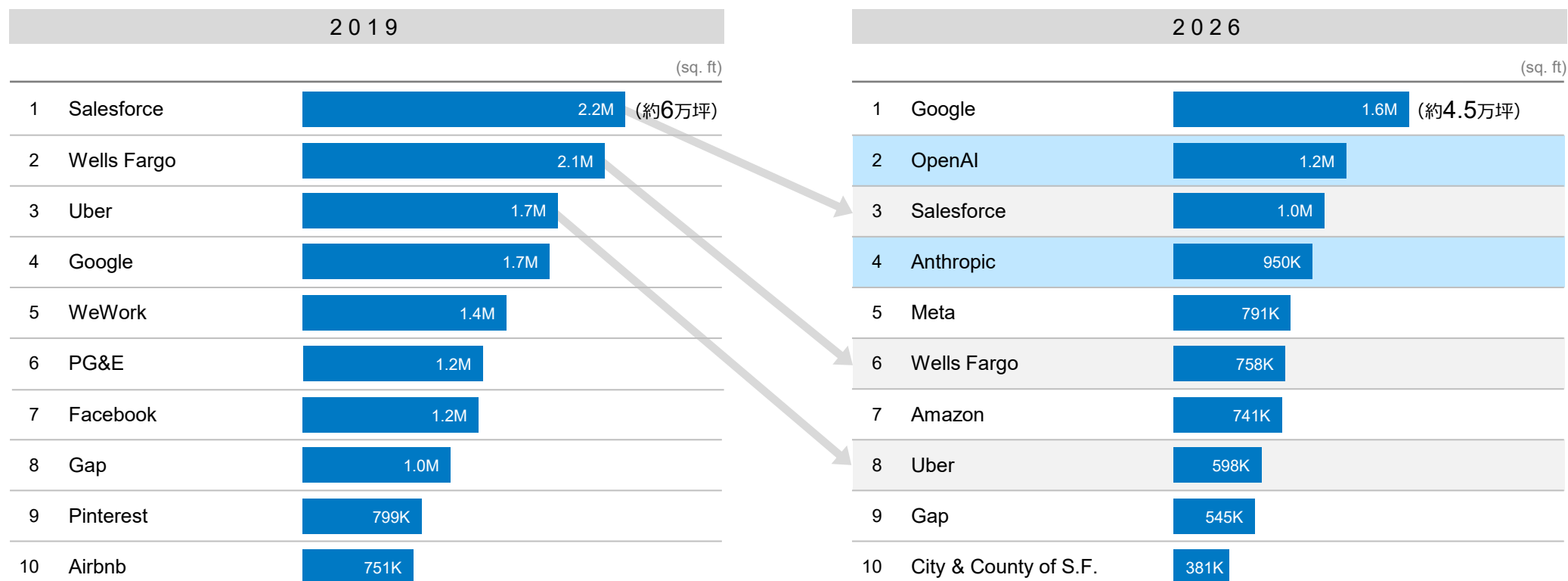
米国ではAI浸透による雇用への影響が顕在化している

しかし、足元ではAIテック企業の拡大によるオフィス需要増が強く、AIによるオフィス需要へのネガティブな影響はまだ見られない
この背景には、オフィスに入りきらない余剰人員から削減している可能性や、長期間に渡る賃貸借契約上の制約などが考えられる
今後、非テック企業での本格的なAI活用や組織体制の見直し起きた際に、よりダイナミックな影響が表れるだろう



補足 サンフランシスコの主要テナント

サンフランシスコのテナント構成はコロナ禍を通じて大きく変化した。テック系企業がオフィス床を大きく減らす中、OpenAIは2年足らずでサンフランシスコ第2位のテナントに急成長を遂げた。現地では、「AIブームはまだ始まったばかりで、今後さらにオフィス需要を押し上げ、サンフランシスコの市況を改善させると考える人が多い」と報じられている。



Source: Cushman & Wakefield, San Francisco Chronicle reporting
 (注) 2026年4月時点のデータに基づく。2026年の数値にはサブリースは除外されている

AIがオフィス需要に与える影響のシナリオ分析

Newmarkは2030年の全米オールグレードのオフィス空室率について、AIの進展度合いに応じて2025年の21.4%からプラス2.1ポイント～マイナス1.9ポイントと変動の幅があり、悲観シナリオでは空室率は過去最高水準に達すると予測
今後のオフィス需要は「雇用の効率化」と「新産業の創出」のバランス、「導入のスピード」によって左右されると見込む

シナリオ	シナリオの概要	オフィスワーカーの変化 (2025年対2030年)	空室率の変化 (2025年～2030年)	2030年 空室率予測
AIの影響なし	2030年のオフィスワーカーに関するオックスフォード・エコノミクスの予測と一致。 この予測では、AI導入による潜在的な雇用の代替は明示的に考慮されていない	2.40%	▼ 1.6ポイント	19.8%
標準シナリオ	AI関連の雇用代替と拡張の比率、 マッキンゼーが推定するAI関連の生産性向上とともに中央値を想定	0.30%	▲ 0.1ポイント	21.5%
楽観シナリオ	AI関連の雇用代替と拡張の比率がより低く、 マッキンゼーが推定するAI関連の生産性向上の上限値を想定	2.80%	▼ 1.9ポイント	19.5%
悲観シナリオ	AI関連の雇用代替と拡張の比率がより高く、 マッキンゼーが推定するAI関連の生産性向上の下限値を想定	-2.20%	▲ 2.1ポイント	23.5%

Source: Newmark

AI浸透が国内オフィス市場に与える影響の波及経路

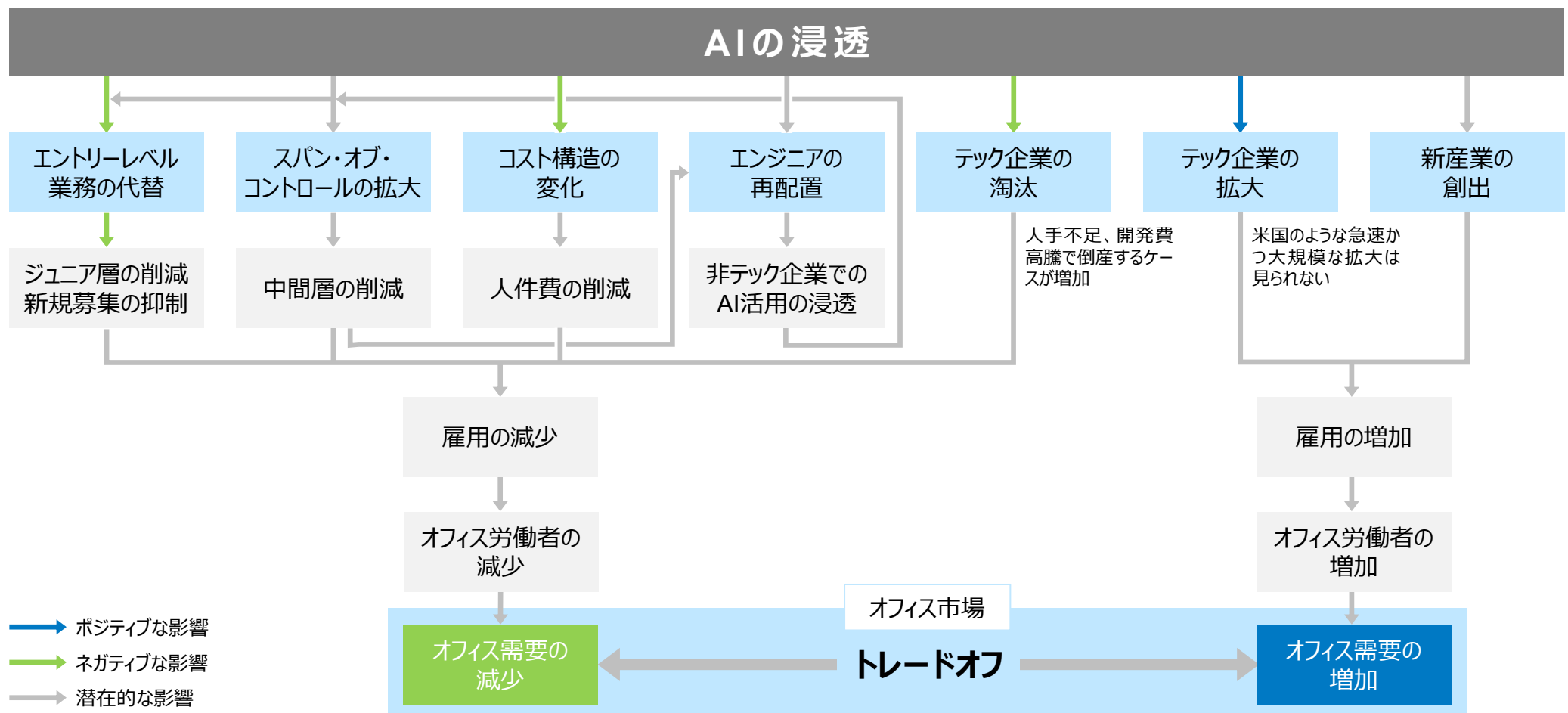
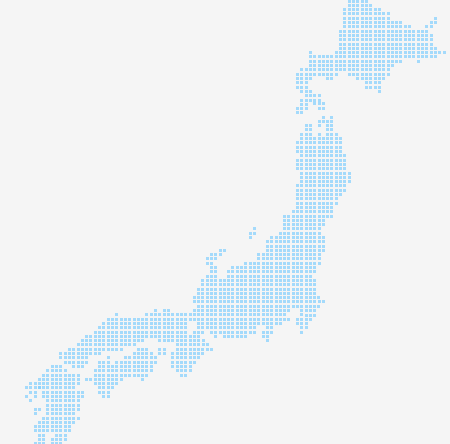
日本国内におけるAIの浸透はまだ限定的な水準に止まる

雇用契約や長期育成の観点から即座に雇用が減少することは考えにくく、配置転換等に対応すると見られる

大企業では新卒採用を抑制する傾向が見られつつあるものの、中小企業では人手不足が加速しており、雇用のミスマッチが拡大

少子化と団塊ジュニア世代の定年退職を控え、自然減による組織のスリム化が進む可能性がある

但し、米国に比べると、AIがオフィス需要に影響を与えるまでには相当のラグがあると考えられる



- ✓ AIがオフィス需要に与える影響は、雇用代替によるオフィス需要の減少と雇用拡大によるオフィス需要の増加のトレードオフによって決まる
- ✓ 米国ではAIによる雇用への影響が顕在化しているものの、オフィス需要へのネガティブな影響はまだ見られない
- ✓ 今後、非テック企業でAIの利活用が浸透した際に、よりダイナミックな動きが表れると考えられる
- ✓ 日本では新卒採用の抑制の動きが見られつつあるものの、マクロ統計やオフィス需要への影響はまだ見られない

日本におけるAIの影響は米国に比べて遅れて出現するとみられるため、
米国の動向を捉えることが重要

また、**新卒採用の抑制と団塊ジュニア世代の定年退職によるオフィスワーカーの自然減**が
オフィス需要を左右するポイントとなるだろう

引用文献

1. キャリタス (2026) 「新卒採用に関する企業調査(2026年2月調査)」
https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2026/02/202602_kigyochosa.pdf
2. Resume Templates (2026). The Great Turnover: 9 in 10 Companies Plan To Hire in 2026, Yet 6 in 10 Will Have Layoffs.
<https://www.resumetemplates.com/the-great-turnover-9-in-10-companies-plan-to-hire-in-2026-yet-6-in-10-will-have-layoffs-2/>
3. CBRE(2025). Scoring Tech Talent 2025. <https://www.cbre.com/insights/books/scoring-tech-talent-2025>
4. Colliers (2026). Manhattan, NYC Tech Sector Market Report | 2025-2026 Q1.
<https://www.colliers.com/en/research/new-york/nyc-q1-2026-manhattan-tech-sector-market-report>
5. 東京海上ディーアール (2025) 「AIは人間の仕事を奪うのか? ~過去の産業革命からの洞察によるAIリスクリングのすゝめ~」. Tokio dR-EYE, 2025, No. 7.
<https://www.tokio-dr.jp/publication/report/tdr-eye/pdf/pdf-tdr-eye-2025-07.pdf>
6. S.F. Chronicle (2026). These companies have the biggest office footprints in S.F. — OpenAI is now No. 2.
<https://www.sfchronicle.com/projects/2026/top-sf-office-tenants/>
7. Newmark (2026). AI and the Future of Office: Quantifying Workforce Change and Space Demand Through 2030.
<https://www.nmrk.com/insights/thought-leadership/ai-and-the-future-of-office-quantifying-workforce-change-and-space-demand-through-2030>

お問い合わせ

松尾 和史

オフィスビル総合研究所 主任研究員
三幸エステート株式会社 アナリスト
kazushi_matsuo@sanko-e.co.jp

今関 豊和

オフィスビル総合研究所 代表取締役
三幸エステート株式会社 チーフアナリスト
toyokazu_imazeki@sanko-e.co.jp

免責事項

本資料は信頼できると考えられる各種データに基づいて作成されていますが、株式会社オフィスビル総合研究所はその正確性、完全性を保証するものではありません。本資料に記載された内容は、作成日時点における当社の見解または予測に基づくものであり、予告なく変更される場合があります。また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。