

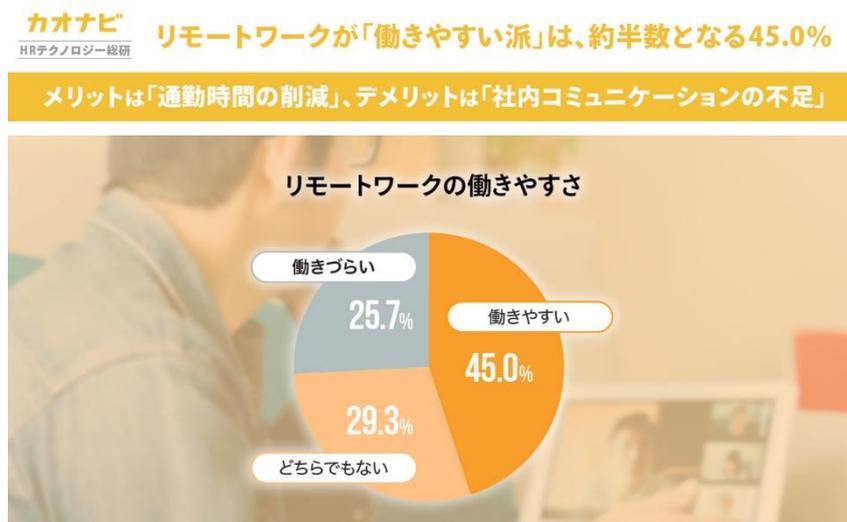
カオナビ HR テクノロジー総研、「リモートワーク」の実態に関する調査レポート第二弾を発表

## リモートワークが「働きやすい派」は、約半数となる45.0% メリットは「通勤時間の削減」、デメリットは「社内コミュニケーションの不足」

HR テクノロジー業界を牽引する株式会社カオナビ（本社 東京都港区、代表取締役社長 CEO 柳橋 仁機）の研究機関「カオナビ HR テクノロジー総研」（以下「当総研」）は、「リモートワーク」についての実態調査を実施しています。現在リモートワークを行っている人の声から、リモートワークの「今」と「未来」を考察します。

今回は、調査レポートの第二弾として「リモートワーカーが何を感じているのか」に焦点を当て、当総研 研究員の齊藤による考察とともに、リモートワーク浸透の現状を報告します。

（調査結果詳細 URL：<https://ri.kaonavi.jp/20200610/>）



### ■ 調査結果

- 調査結果①：約半数となる45.0%がリモートワークは「働きやすい」と回答
- 調査結果②：「生産性向上派」は18.3%であったが、「特に変わらない派」は43.7%という結果に
- 調査結果③：最大のメリットは通勤時間の削減に起因する「時間のゆとり」や「疲労感の軽減」
- 調査結果④：不満の上位は「社内コミュニケーションの不足」や「セルフマネジメントの難しさ」
- 調査結果⑤：部下よりも上司の方が「働きやすさ」や「生産性」に対してネガティブな評価に
- 調査結果⑥：共通する不満もある一方、部下は「業務の効率化」、上司は「コミュニケーションの円滑化」が不満の焦点に

### ■ 本調査実施の背景

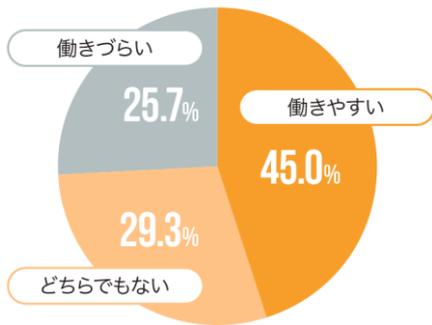
新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、テレワーク、在宅勤務、リモートワーク等の「出社をしない」働き方（以降、すべての働き方を含めて「リモートワーク」とします）を始めた方も多いのではないのでしょうか。そこで当総研では、リモートワークについての実態調査を実施しました。

### ■ アンケート調査概要

- 調査対象：20代～60代の自由業を除く、かつ従業員数10名以上の会社に勤めている「毎日リモートワーク」もしくは「週に2～3日出社し、その他はリモートワーク」をしている人300名
- 調査期間：2020年5月1日（金）～2020年5月7日（木）
- 調査内容：
  - Web上でリモートワークについての質問項目に、選択・記述式で回答
  - 結果の集計・分析：回答結果を集計し、差異や傾向を抽出（レポート中にとりあげている2群の差異〔図5および図6〕はt検定で有意を検出したものです）

## ▶調査結果①：約半数となる45.0%がリモートワークは「働きやすい」と回答

図1 リモートワークの働きやすさ



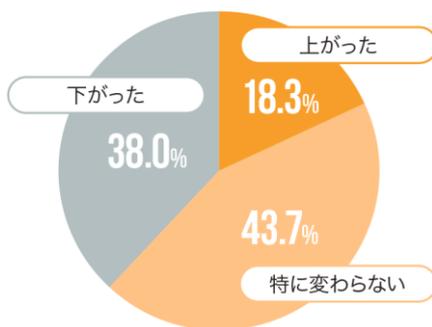
【結果】 <SA> <n=300>

「働きやすい派」は45.0%（「非常に働きやすい」13.7%+「働きやすい」31.3%）で、約半数がリモートワークの働きやすさを実感している結果となりました。一方で、「働きづらい派」は25.7%（「働きづらい」19.7%+「非常に働きづらい」6.0%）となり、約4人に1人はリモートワークでは「働きづらい」と感じていることがわかりました。

新型コロナウイルスの感染拡大防止対策として、多くの企業が急ピッチでリモートワークを開始したにも関わらず、リモートワークは比較的多くの人に「働きやすい」と感じられるものであると言えます。

## ▶調査結果②：「生産性向上派」は18.3%であったが、「特に変わらない派」は43.7%という結果に

図2 リモートワークの生産性



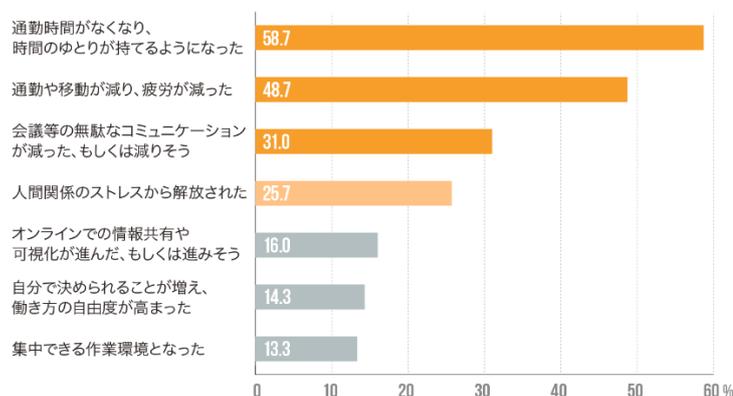
【結果】 <SA> <n=300>

リモートワークでの自身の生産性については、通常の勤務時と比較し、「生産性向上派」は18.3%（「非常に上がった」3.0%+「上がった」15.3%）になりました。反対に「生産性低下派」は38.0%（「下がった」27.7%+「非常に下がった」10.3%）となっています。

生産性については、通常の勤務時と比較しても「特に変わらない」と答えた人が43.7%と最も多い結果となりました。しかしながら「働きやすさ」と比較すると、ネガティブに評価する人が多くっており、リモートワークにおける大きな懸念といえるでしょう。

## ▶調査結果③：最大のメリットは通勤時間の削減に起因する「時間のゆとり」や「疲労感の軽減」

図3 リモートワークのメリット



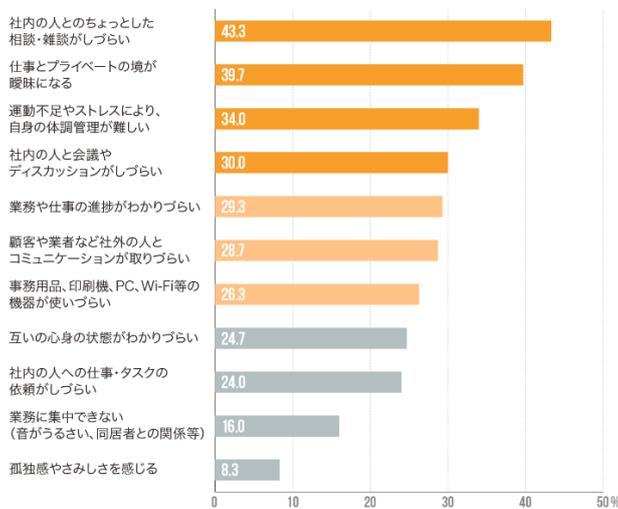
【結果】 <MA> <n=300>

リモートワークの最大のメリットは、「通勤時間がなくなり、時間のゆとりが持てるようになった（58.7%）」が最多で、次いで「通勤や移動が減り、疲労が減った（48.7%）」となり、「時間のゆとり」や「疲労感の軽減」を実感しているようです。

次いで、「会議等の無駄なコミュニケーションが減った、もしくは減りそう（31.0%）」「人間関係のストレスから解放された（25.7%）」となっており、日々のコミュニケーションにおいても、メリットを感じる人が多くみられました。

## ▶ 調査結果④：不満の上位は「社内コミュニケーションの不足」や「セルフマネジメントの難しさ」

図4 リモートワークの不満



【結果】 <MA> <n=300>

不満として上位に挙げたのは「社内の人とのちょっとした相談・雑談がしづらい (43.3%)」をはじめ、「仕事とプライベートの境が曖昧になる (39.7%)」「体調管理の難しさ」といった「セルフマネジメントがしづらい」も上位に挙がりました。

通勤や移動が減ることで時間に余裕ができたが、その時間の使い方をセルフマネジメントする必要性が、リモートワークの状況下では生まれているようです。

## ▶ 調査結果⑤：部下よりも上司の方が「働きやすさ」や「生産性」に対してネガティブな評価に

図5 働きやすさの比較 (部下の有無)

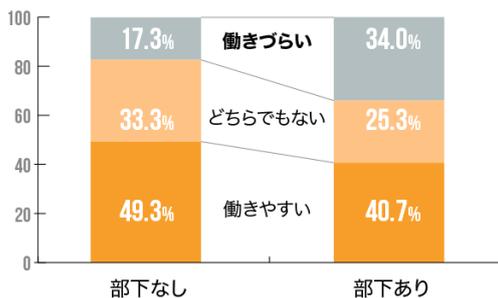
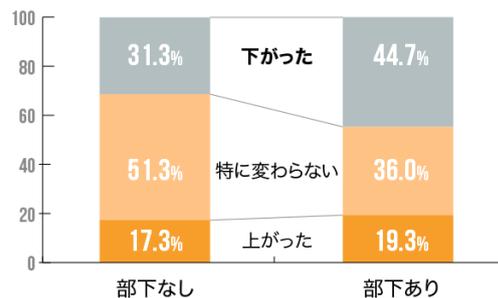


図6 生産性の比較 (部下の有無)



【結果】 <MA> <n=300>

今回の調査では、回答者の属性のうち、回答に大きなギャップがあったのは「部下がいるか、いないか」でした。部下 (部下なし群) よりも上司 (部下あり群) の方が「働きづらい派」が多く、また、「生産性低下派」も上司の方が多い結果となりました。

## ▶ 調査結果⑥：共通する不満もある一方、部下は「業務の効率化」、上司は「コミュニケーションの円滑化」が不満の焦点に

図7 リモートワークの不満点 (部下なしの上位5位)

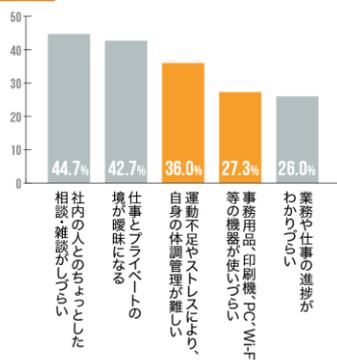
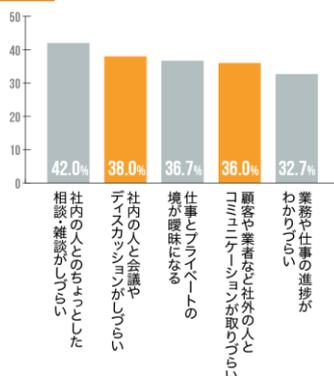


図8 リモートワークの不満点 (部下ありの上位5位)



【結果】 <MA> <n=300>

リモートワークで感じる不満点の上位は、「社内の人とのちょっとした相談・雑談がしづらい」「仕事とプライベートの境が曖昧になる」「業務や仕事の進捗がわかりづらい」という3点がどちらも上位に挙がりました。

一方で、その他の上位を見ると、部下は「自分の業務がいかに効率的にできるか」、上司は「社内外でコミュニケーションをいかに円滑にとるか」に焦点があたっているようです。これらの傾向は、リモートワークにおける「マネジメントの難しさ」がうかがえる結果となりました。

## ■本調査結果を踏まえた考察「リモートワーカーが感じる生産性低下の原因とは？」

### カオナビ HR テクノロジー総研 研究員・齊藤直子による考察

これまでの結果も踏まえ、リモートワークにおける「個人の生産性の低下」は大きな懸念の一つとなっています。多くの人が不満に挙げた「社内の人とのちょっとした相談・雑談がしづらい」という点が、生産性低下の要因の一つになっていることは、恐らく間違いありません。このような「非公式のコミュニケーション」をどのようにリモートワーク下で再現するか、以下のような方策が効果的であると考えます。

#### (1) 非公式のコミュニケーションをオンラインで再現する：

チャットツールに雑談を促す質問 bot を導入する、オンライン飲み会、など

#### (2) 非公式のコミュニケーションで済んでいたものを公式化する：

業務進捗の共有を高頻度な定例会議にする、OJT で教えていたことを研修やナレッジマネジメントツールで代替する、など

#### (3) コミュニケーションを取らなくともできる業務範囲を拡張する：

ワークフローの整理とシステムの導入、役割や職務の整理とシステムの導入、など

今回は「リモートワーカーが何を感じているのか」という切り口で、リモートワークの働きやすさや生産性、メリットやデメリットを確認し、その理由について考察しました。第三弾では、リモートワークの今後の課題やそのためのソリューションなど「リモートワークの未来」を考察し発表します。（公開予定日：2020年6月24日）

## ■カオナビ HR テクノロジー総研について

正式名称	カオナビ HR テクノロジー総研
設立	2017年12月
研究領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HR テクノロジー（IT、新技術を用いた人事・組織施策）</li> <li>・ピープルアナリティクス（人材データの分析・活用）</li> <li>・組織・人事課題の解決</li> </ul>
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「HR テクノロジー」「ピープルアナリティクス（※）」における調査・研究およびレポート等による情報発信</li> <li>・人事・組織に関する調査・研究・情報発信</li> <li>・産学連携による共同研究</li> </ul>
所長	内田 壮
所在地	〒107-0051 東京都港区元赤坂 1-2-7 AKASAKA K-TOWER 5階

## ■株式会社カオナビについて

株式会社カオナビは、企業の人材情報をクラウド上で一元管理できる人材管理システム『カオナビ』を提供しています。社員の顔や名前、経験、評価、スキル、才能などの人材情報を可視化することで、最適な人材配置や抜擢といった人材マネジメントをサポートしています。今後も、人材マネジメントのプラットフォームとして、日本の「働き方」を変えていきたいと考えています。

所在地：東京都港区元赤坂 1-2-7 AKASAKA K-TOWER 5F  
 設立：2008年5月27日  
 資本金：10億1,827万円 ※2020年3月末時点  
 代表者：代表取締役社長 CEO 柳橋仁機  
 事業内容：クラウド人材管理システム『カオナビ』の開発・販売・サポート  
 会社HP：<https://corp.kaonavi.jp/>

<本プレスリリースに関しまして>

- ・本リリースに記載されている会社名および製品名は、各社の商標または登録商標です。
- ・プレスリリースに掲載されている内容、サービス/製品の価格や仕様その他の情報は、発表時点の情報です。予告なく変更する場合があります。

<報道機関からのお問い合わせ>  
 株式会社カオナビ 広報担当：熊倉・川津  
 TEL：03-5775-3823 MAIL：[pr@kaonavi.jp](mailto:pr@kaonavi.jp)