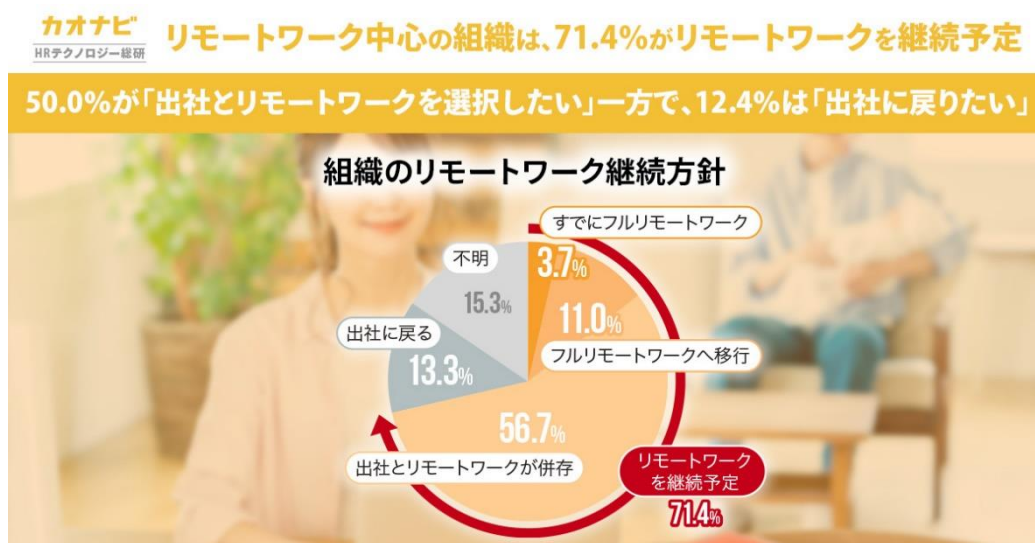


カオナビ HR テクノロジー総研、「リモートワーク実態フォロー調査レポート」第三弾を発表

リモートワーク中心の組織は、71.4%がリモートワークを継続予定

50.0%が「出社とリモートワークを選択したい」一方で、12.4%は「出社に戻りたい」

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。今回は、「リモートワークの未来」に焦点を当て、当総研研究員の齊藤による考察とともに、リモートワークの現状を報告します。(調査結果詳細 URL : <https://ri.kaonavi.jp/20201022/>)



■ 調査結果

- 調査結果 1 : リモートワーク中心の組織は、71.4%がリモートワークを継続予定
- 調査結果 2 : 50.0%が「出社とリモートワークを選択したい」一方で、12.4%は「出社に戻りたい」
- 調査結果 3 : 40.0%が社内の対面コミュニケーション減少は「悪いこと」と回答
- 調査結果 4 : リモートワーカーの75.3%は、社内の対面コミュニケーションの減少で困ったことがある
- 調査結果 5 : 社内コミュニケーションの減少による二大困りごとは、「何気ない会話でリラックスできない」「周囲の動向や仕事の状況を知ることができない」
- 調査結果 6 : 「コミュニケーション施策」「制度の見直し」「ワークフロー整備」は多くが着手
- 調査結果 7 : 求めているのは「制度の見直し」「ワークフロー整備」「人材情報の整備」

■ 本調査実施の背景

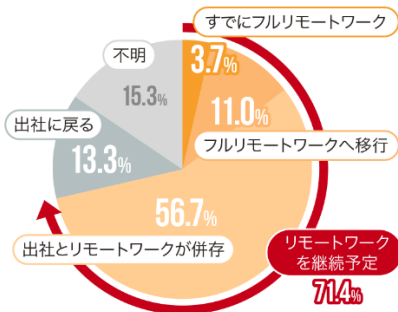
新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、テレワーク、在宅勤務、リモートワーク等の「出社をしない」働き方(以降、すべての働き方を含めて「リモートワーク」とします)を始めた方も多いのではないのでしょうか。そこで当総研では、リモートワークについての実態調査を実施しました。

■ 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名以上の組織に勤めている「勤務時間の半分以上は出社せずにリモートワークで働き、それ以外は就業場所に出社している」もしくは「基本的に毎日、リモートワークで働いている」300名
- ・ 調査期間 : 2020年8月21日(金)~2020年8月24日(月)
- ・ 調査内容 :
 - 1 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
 - 2 結果の集計・分析 : 回答結果を集計し、差異や傾向を抽出

▶ 調査結果 1 : リモートワーク中心の組織は、71.4%がリモートワークを継続予定

組織のリモートワーク継続方針



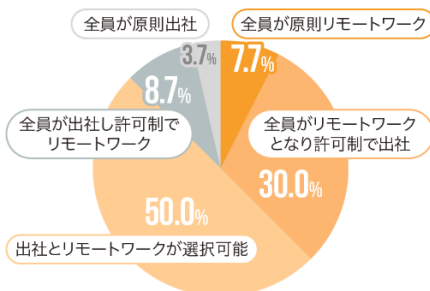
【結果】 <SA> <n=300>

リモートワーク中心の働き方をしている回答者が所属する組織の「リモートワーク継続方針」について聞いたところ、「出社とリモートワークが併存」が最多の56.7%となりました。また、「出社とリモートワークが併存（56.7%）」「フルリモートワークに移行（11.0%）」「すでにフルリモートワーク（3.7%）」の合計が71.4%となり、一部でもリモートワークを継続予定が7割を超えました。現状リモートワークをしている組織の多くでは、リモートワーク継続の意思があることがうかがえます。

一方で、「出社に戻る」と回答しているのは13.3%となりました。過去の調査※では、全国的には「毎日出社」が7割を超えていることがわかり、日本の働く人の多数派は「出社」ですが、局地的にはリモートワークが進展する兆しが見えています。※ リモートワーク実態フォロー調査レポート1（2020年9月17日発表）：<https://ri.kaonavi.jp/20200917/>

▶ 調査結果 2 : 50.0%が「出社とリモートワークを選択したい」一方で、12.4%は「出社に戻りたい」

希望する出勤形態



【結果】 <SA> <n=300>

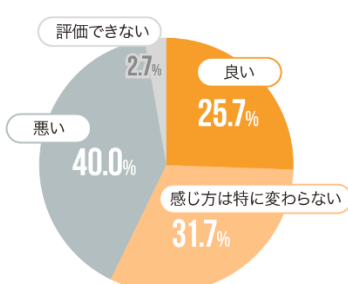
「どのような勤務形態が望ましいか」については、「出社とリモートワークが選択可能」が最多の50.0%となりました。希望する理由については、「業務内容によっては出社が必要、もしくは効率がよい」という回答が多数見られ、「リモートワークの継続を望んでいるが、必要時には出社したい」と思う人が多いようです。

次いで、「全員がリモートワークとなり許可制で出社」が30.0%となり、その理由として特徴的だったのは、「全社的に出社優先であるが、自分がリモートワークを限定許可されているため、全体としてリモートワーク優先になるとよい」といった回答でした。制度としてリモートワークと出社の選択が可能となっても、実態は出社が多数派になるため、「原則リモートワークで、許可制で出社」を望む、という人もいるようです。

一方で、「全員が原則出社（3.7%）」と「全員が出社し許可制でリモートワーク（8.7%）」と回答した割合を合計すると12.4%となり、少数派ではありますが、1割強の人は「出社中心」の働き方を望んでいます。理由としては「対面でのコミュニケーションが重要」といった主旨の回答が目立ちました。

▶ 調査結果 3 : 40.0%が社内の対面コミュニケーション減少は「悪いこと」と回答

社内対面コミュニケーション減少の評価



【結果】 <SA> <n=300>

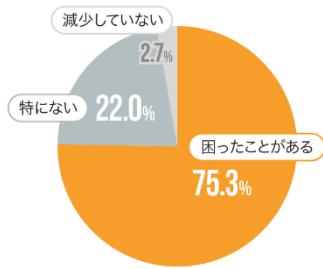
リモートワーカーが「社内の対面コミュニケーションの減少」について、どのように評価しているのかを聞きました。「社内の対面コミュニケーションは減少していないので、評価ができない」と回答した2.7%を除き、97.3%がリモートワークによって「社内の対面コミュニケーションが減少した」と認識しています。さらに「対面コミュニケーションの減少」について、25.7%が「良い」と評価しています。過去の調査※でも、リモートワークのメリットとして、「会議等の無駄なコミュニケーションが減った、もしくは減りそう」、「人間関係のストレスから解放された」が上位に挙がっており、良いと評価した裏付けになると考えられます。

一方で、40.0%が社内の対面コミュニケーションの減少を「悪い」と評価しており、多数派となりました。※ リモートワーク実態調査レポート2（2020年6月10日発表）：<https://ri.kaonavi.jp/20200610/>

▶ 調査結果 4 : リモートワーカーの 75.3%は、社内の対面コミュニケーションの減少で困ったことがある

対面コミュニケーション減少で困ったことがあるか

【結果】 <SA> <n=300>

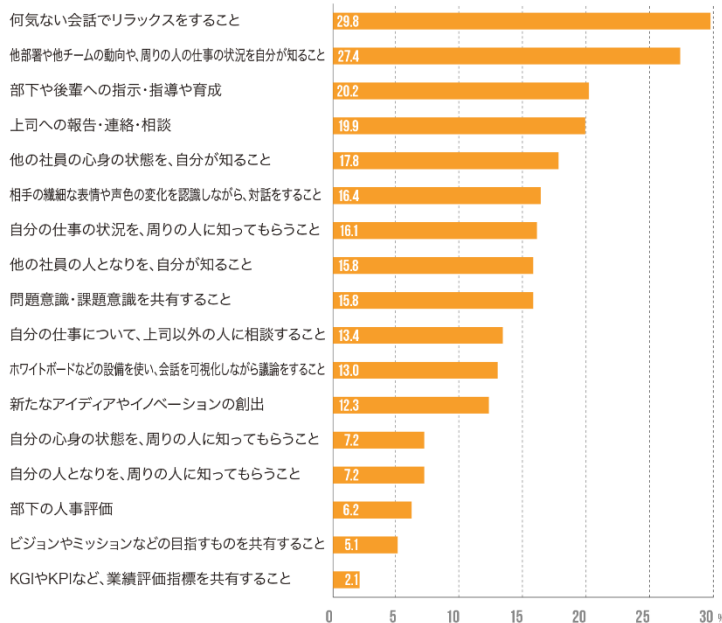


「社内の対面コミュニケーションが減少したことで、うまくできずに困っていることはありますか」という質問に対し、「特にない」と答えた回答者は 22.0%となりました。また、そもそも社内の対面コミュニケーション減少はないと回答している 2.7%を除いた、75.3%のリモートワーカーが「困ったことがある」と回答しています。

▶ 調査結果 5 : 社内コミュニケーションの減少による二大困りごとは、「何気ない会話でリラックスできない」「周囲の動向や仕事の状況を知ることができない」

社内の対面コミュニケーションが減って、困ったこと

【結果】 <MA> <n=292>

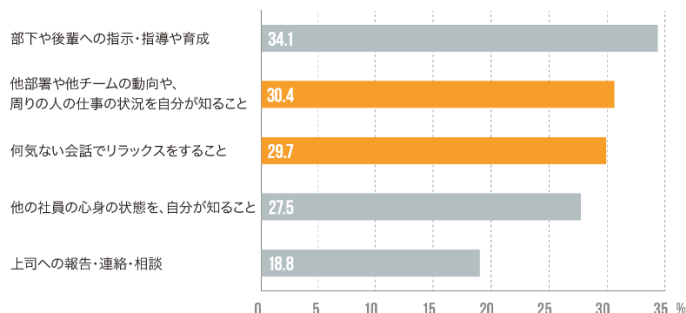


「社内の対面コミュニケーションは減少していない」と回答をした人を除き、292 名のリモートワーカーに「社内の対面コミュニケーションが減少したことで、うまくできずに困っていること」を聞きました。上位 2 回答は「何気ない会話でリラックスをすること (29.8%)」「他部署や他チームの動向や、周りの人の仕事の状況を自分が知ること (27.4%)」となり、次点の「部下や後輩への指示・指導や育成 (20.2%)」と 7 pt ほど離れています。

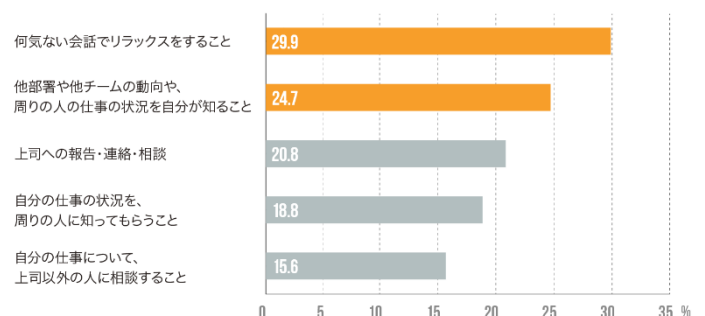
また、回答結果は「部下の有無」で差が開いています。上司 (= 部下あり群、回答数は 138 名) のみの回答率と、部下 (= 部下なし群、回答数は 154 名) のみの回答率に分け、トップ 5 を見ると、回答項目は上司と部下の立場の違いからくる、自然な結果と言えそうです。しかしながら注目したいのは、全体

の上位 2 回答の「何気ない会話でリラックスをすること」「他部署や他チームの動向や、周りの人の仕事の状況を自分が知ること」が、上司側でも部下側でもトップ 3 に挙がっています。この 2 回答は、立場の違いに関係なく、共通した困りごとだということが分かります。

上司の困りごと TOP5

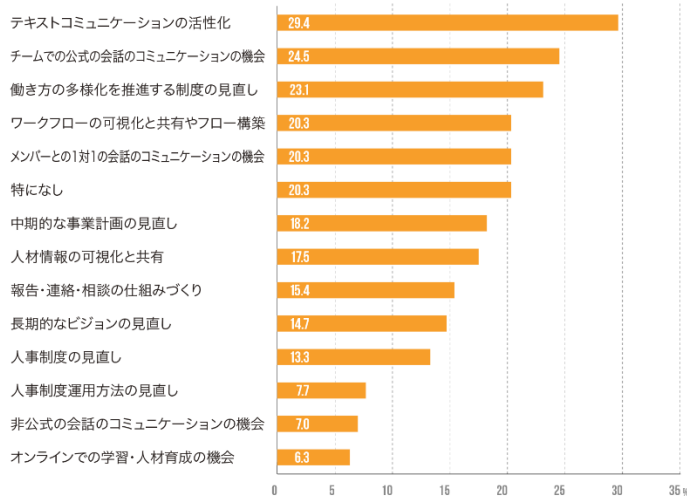


部下の困りごと TOP5



▶ 調査結果 6 : 「コミュニケーション施策」「制度の見直し」「ワークフロー整備」は多くが着手

すでに実施済、もしくは実施予定のマネジメント上の工夫

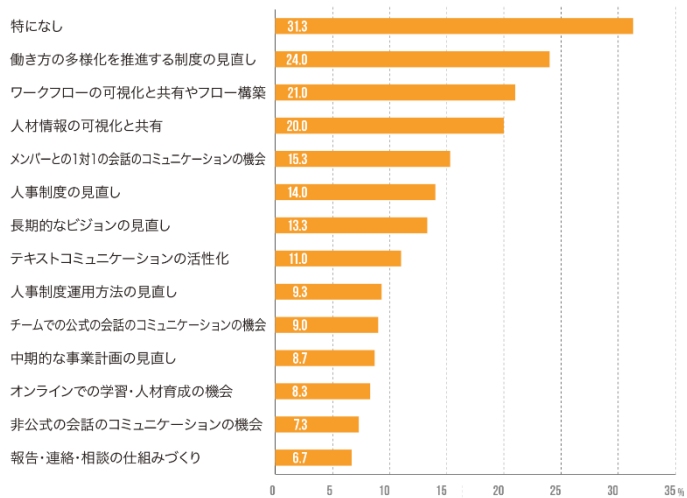


【結果】 <MA> <上司 : n=143>

リモートワークでの困りごとは様々ありますが、上司（=部下あり群）の143名に、「ご自身もしくは組織として、どのようなマネジメント上の工夫をしているか、あるいは工夫する予定か」を聞きました。コミュニケーション量が減ることは、予期しやすかったことがうかがえ、上位には「テキストコミュニケーションの活性化（29.4%）」「チームでの公式の会話のコミュニケーションの機会（24.5%）」「メンバーとの1対1の会話のコミュニケーションの機会（20.3%）」といった、コミュニケーション施策が挙げられています。また、「働き方の多様化を推進する制度の見直し（23.1%）」「ワークフローの可視化と共有やフロー構築（20.3%）」も上位に入りました。

▶ 調査結果 7 : 求めているのは「制度の見直し」「ワークフロー整備」「人材情報の整備」

実施を希望するマネジメント上の工夫



【結果】 <MA> <n=300>

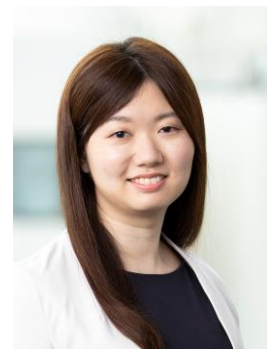
部下なし群も合わせて「リモートワーク環境下で、行ってほしいマネジメント上の工夫」を聞いています。「特になし（31.3%）」が最多となり、次いで、「実施済もしくは実施予定の工夫」の上位にも挙げられた「働き方の多様化を推進する制度の見直し（24.0%）」「ワークフローの可視化と共有やフロー構築（21.0%）」が続きました。一方で、「コミュニケーション施策群」は希望する項目では上位に挙げられませんでした。コミュニケーションについては、実際には必要性をそこまで感じていない、もしくはすでに実施済の施策で十分にニーズが満たされているのでしょうか。

「実施済もしくは実施予定の工夫」では、上位ではなかった「人材情報の可視化と共有」が20.0%と、相対的に上位に挙げられています。オフィスであれば無意識に伝達できたかもしれませんが、リモートワーク下で意識的にコミュニケーションをするのは難しいことがうかがえます。

■ 本調査結果を踏まえた考察「リモートワーク実態フォロー調査を通じて」

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

カオナビ HR テクノロジー総研では、計3回に渡り「リモートワーク実態フォロー調査レポート」を発表してきました。本調査を通じて、リモートワークは現状の日本においては低調で、局地的な現象に収束していることがわかりました。「局地的な現象」とは具体的には、首都圏／大企業／IT・インターネット／ホワイトカラーに集中して、リモートワークがなされているということです。しかしながら、その局地である「リモートワーク中心の組織」では、フルリモートワークの比率も高く、リモートワークが継続されていく見通しです。



リモートワークで物理的な距離が離れることで、不安や困りごとが増幅される側面があることも、今回の調査で分かりました。特に、上司側は「周りがさぼっているのではないか」と不安に思う一方で、部下側は「自分がさぼっていると、周りに思われている」ことを不安に思っているという、あまり具合がよくない上司・部下間の認識ギャップも浮き彫りになりました。しかしながら、このような不安や困りごとは「リモートワークが生む弊害」なのかということには、慎重にならなくてはなりません。

前回5月の調査 (<https://ri.kaonavi.jp/20200610/>) では、リモートワークによる自身の生産性実感についてリモートワーカーに聞いています。生産性について、「上がった」よりは「下がった」が多数でしたが、緊急事態宣言の直後だったこともあり、生産性実感については改善傾向にあるだろうと思われまます。しかしながら、それ以上に注目したいのは、最多の回答は「特に変わらない」であるということです。リモートワークが「個人の成果」に与えるインパクトは、よくも悪くもですが、大きくはないのです。「さぼり」についての上司・部下間の認識ギャップも、リモートワークだから新たに生まれた不安というよりは、入社時にあった課題の顕在化や、感情の増幅が起こっていると見た方が自然です。

懸念や課題はありますが、従業員にとっては「時間の余裕ができる」という点はリモートワークの顕著なメリットであり、リモートワーカーの多くはリモートワーク継続を望んでいます。またリモートワークを導入している組織も、継続予定が多数派です。そして、個人や組織に留まらず、これまでは労働時間に柔軟性がないために働けなかった、もしくは働きづらかった人々が、リモートワークで働きやすくなるということはあるでしょう。日本の社会に与えるインパクトも、大きいものがあります。

組織としてリモートワークを導入すべきか否か、といった視点はもちろん重要です。しかしながら同時に、どんな社会や組織が望まれていて、そのとき「人々の働き方」はどうなっているとよいのか、という視点でも、議論が進んでいくことを望みます。その時の人々の働き方の選択肢の一つがリモートワークであり、有意義な活用方法があるのではないのでしょうか。

■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"> ・HR テクノロジー (IT、新技術を用いた人事・組織施策) ・ピープルアナリティクス (人材データの分析・活用) ・組織・人事課題の解決
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・人事・組織に関する調査・研究・情報発信 ・産学連携による共同研究
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

<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