

20代～50代のリモート勤務会社員400人に聞く、コロナ禍におけるリモート勤務の実態・意識調査

89%がリモート勤務に「不満」、64%がコミュニケーション不足に「不安」

社内コミュニケーションに対する上司の不安度は部下の1.2倍にも

リモート勤務標準化時代 密にならずに集まって仕事ができる“非密のワークスペース”にも注目



「自然と、仕事が、うまくいく。」というコーポレートメッセージの下、キャンピングオフィス事業を提供する株式会社スノーピークビジネスソリューションズ（愛知県岡崎市 代表取締役：村瀬 亮、以下SPBS）は、産業医であり「檜原ライフスタイルラボ」共同代表の佐藤乃理子先生に監修いただき、週1日以上のリモート勤務会社員400人を対象に、リモート勤務に関する実態調査を行いました。

主な調査結果は以下の通りです。

■リモート勤務デメリット 雑談不足によるコミュニケーションやチームワーク課題が浮上

- ・89.3%が不満。不満要因は会社の人との「コミュニケーション不足」や「チームワーク力の低下」。
- ・3割が「同僚との雑談」、2割が「上司・部下との雑談」を希望。リモート勤務は雑談が足りない！
- ・オンラインでやりにくいのは「プレスト」（32.8%）、「会議」「面談」（ともに25.8%）、「社内研修」（18.8%）。
- ・オンライン研修は「意見交換しにくい」（43.5%）、「意見が出にくい」（42.5%）などコミュニケーション力が課題。

■お互い気遣っているのに… リモート勤務で生じた上司と部下のすれ違い

- ・リモート勤務による社内コミュニケーションへの不安、部下（57.0%）より上司（70.0%）の方が不安度が高い。
- ・「悩みを言ってほしい」上司と「相談のタイミングを知りたい」部下。お互い気遣っているのにすれ違いが発生。
- ・上司（47.5%）も部下（37.5%）も「雑談レベルのコミュニケーションのしづらさ」に悩んでいる。
- ・約3割がリモート勤務で「生産性低下」を実感。社内コミュニケーションに不安がある人は36.6%と全体より高め。

■リモート勤務のニューノーマル、非密のワークスペースに注目！

- ・社内コミュニケーション強化のための対策、「特に対策はとっていない」が37.0%も。
- ・社内コミュニケーション強化のために、4人に1人は「密にならずに集まり仕事ができる場所」（27.0%）を希望。リモート勤務標準化時代。社内コミュニケーションのためにも、非密なワークスペースが注目されそう。

調査概要 ■実施時期：2020年12月23日（水）～ 12月24日（木） ■調査手法：インターネット調査 ■調査対象：週1日以上のリモート勤務をしている全国の20代～50代の会社員男女400人（管理職上司200人、上司がいる部下200人）

★構成比（%）は小数第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。



調査の監修者である産業医・佐藤乃理子先生に聞く、

これからのリモート勤務に必要なワークスタイルとは？（→P.5ご参照）

このリリースに関するお問い合わせ

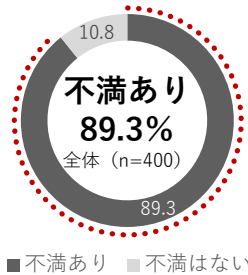
スノーピークビジネスソリューションズ 広報担当：早川（佐藤）

Tel. 0564-73-6657 E-mail：info@snowpeak-bs.co.jp URL：https://snowpeak-bs.co.jp

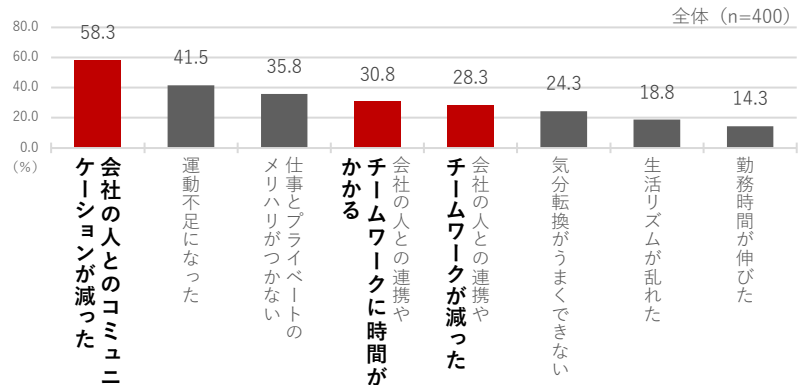
■9割がリモート勤務に「不満」 不満1位は「会社の人とのコミュニケーションが減った」

リモート勤務について聞くと、9割が「不満がある」(89.3%)と答えています[図1-1]。不満に思うことを聞くと、トップは「会社の人とのコミュニケーションが減った」(58.3%)で、「チームワークに時間がかかる」(30.8%)や「チームワークが減った」(28.3%)などチームワーク力の低下にも不満を感じています[図1-2]。

[図1-1] リモート勤務に不満はあるか？



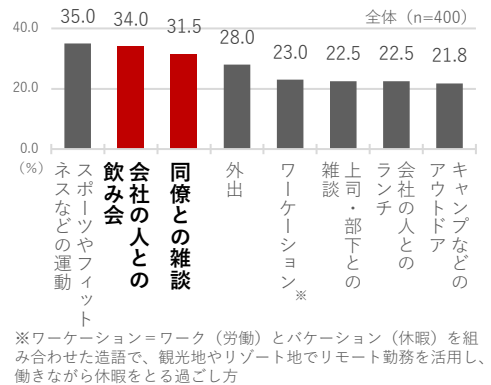
[図1-2] リモート勤務の不満点 (複数回答)



■リモート勤務中にやりたいことは、会社の人との雑談などの普通のコミュニケーション

リモート勤務が続く中、今やりたいことを聞くと、「スポーツやフィットネスなどの運動」(35.0%)と並んで、「会社の人との飲み会」(34.0%)や「同僚との雑談」(31.5%)が上位となりました。また、これまでの勤務形態であれば日常だった「上司・部下との雑談」や「会社の人とのランチ」(同率22.5%)もやりたいこととして挙げられています[図2]。

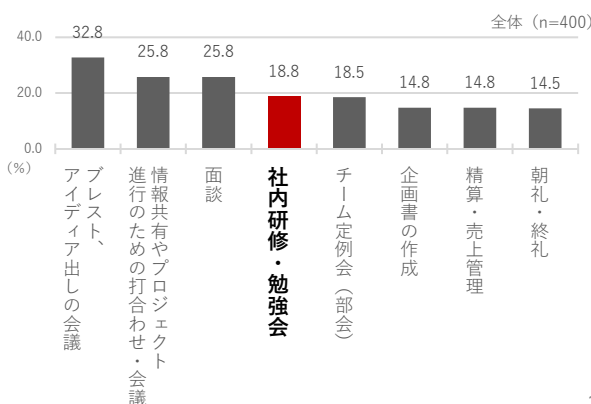
[図2] リモート勤務中、やりたいこと (複数回答)



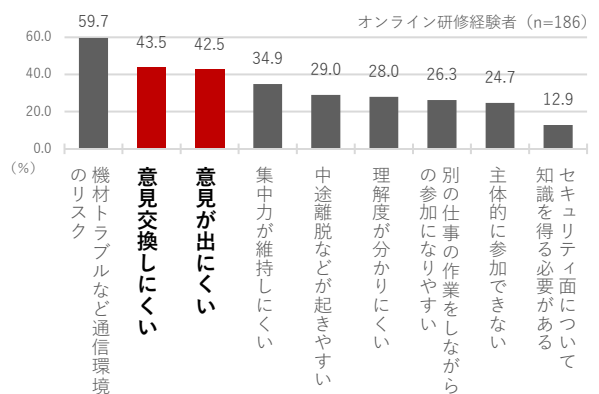
■実務のほか、「面談」や「研修」などの人事業務もオンラインではやりにくい 理由は「意見交換しにくい」や「意見が出にくい」などコミュニケーションがとりづらいから

リモート勤務中のオンラインでやりにくいと感じたことは、「プレスト」(32.8%)や「情報共有やプロジェクト進行のための会議」(25.8%)などの実務のほか、「面談」(25.8%)や「社内研修」(18.8%)などの人事業務も挙げられています[図3-1]。オンライン研修を経験した186人に不満点を聞くと、「意見交換しにくい」(43.5%)、「意見が出にくい」(42.5%)などコミュニケーションがとれないことに不満を感じる人が多くなっています[図3-2]。

[図3-1] オンラインではやりにくい業務 (複数回答)



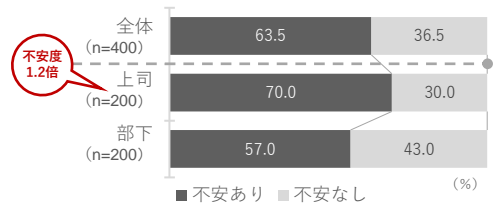
[図3-2] オンライン研修の不満点 (複数回答)



■社内コミュニケーションに不安を感じるのは部下より上司 上司の不安度は部下の1.2倍も

社内コミュニケーションに不満を感じながらも、リモート勤務を続ける人が多い中、ここからは上司の立場、部下の立場から、社内コミュニケーションについて聞いてみました。まず、リモート勤務による社内コミュニケーションの量について聞くと、全体の63.5%が「不安」を感じています。上司と部下とで見ると、部下の不安57.0%に対し上司の不安は70.0%と、上司の不安が一層高くなっています [図4]。

【図4】社内コミュニケーションの量的不安

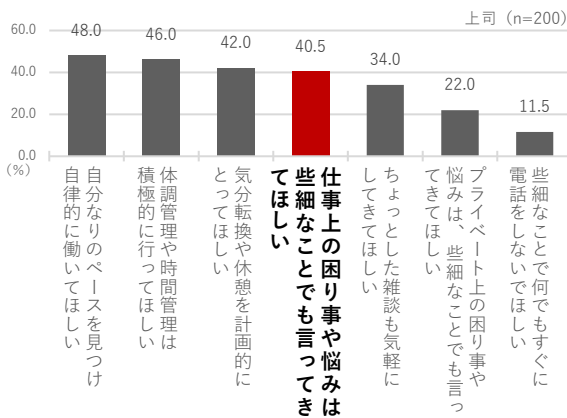


■相談してほしい上司、相談のタイミングを知りたい部下 相手のことを気遣っているのにすれ違う思い

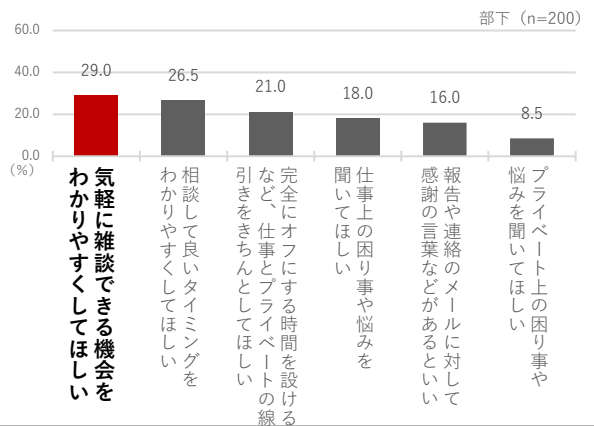
次に、リモート勤務中の部下に期待することを上司に聞くと、「自分なりのペースを見つけ、自律的に働いてほしい」(48.0%)と部下の自主性を求めています。しかし自主性を求めるだけでなく、「仕事上の困り事や悩みは些細なことでも言ってきてほしい」(40.5%)と、いつでも相談してほしいオープンマインドなスタンスです [図5-1]。

一方部下は、上司に対して「気軽に雑談できる機会を分かりやすくしてほしい」(29.0%)と望んでいます [図5-2]。上司も部下も相手のことを気遣っているにもかかわらず、その思いはお互いに十分に伝わっていないようで、上司と部下のすれ違いが生じています。直接対面さえできれば、顔つきや雰囲気でも分かり合えたであろう相手への気遣いが、リモート勤務による雑談不足やコミュニケーション不足により、すれ違いとなっているようです。

【図5-1】リモート勤務中、部下に期待すること (複数回答)



【図5-2】リモート勤務中、上司に期待すること (複数回答)



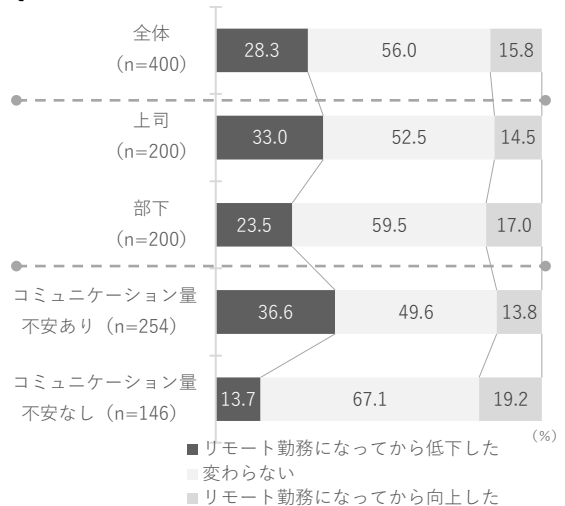
仕事の生産性について、リモート勤務による変化を聞きました。すると、半数以上は「変わらない」(56.0%)と答えています。3割近くは「リモート勤務になってから低下した」(28.3%)と感じています。

これを上司と部下で見ると、生産性が低下したと感じる上司は33.0%、部下は23.5%と、上司の方が生産性の低下をより強く感じているようです。

また、[図4]の社内コミュニケーション量への不安の有無で見ると、不安があると答えた人は36.6%が生産性の低下を感じており、不安を感じない人(13.7%)より20ポイント以上も生産性の低下を感じています。

リモート勤務は、マネジメントに悩む上司やコミュニケーション不足を感じる社員への負担がより大きい、といえるのかもしれません。

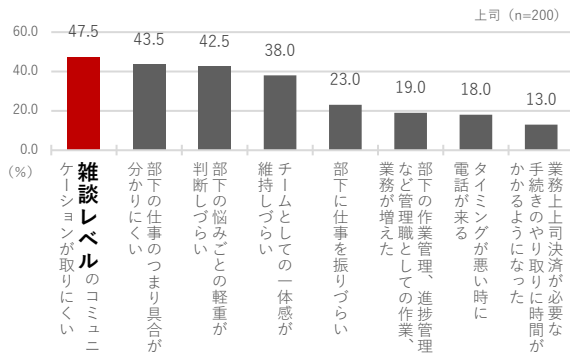
Q.リモート勤務で仕事の生産性は変化しましたか？



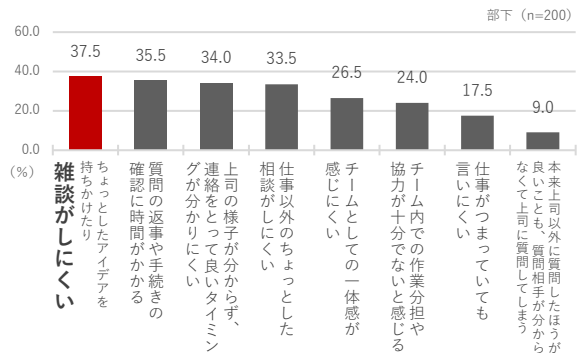
■リモート勤務中のマネジメント 上司も部下もどちらも感じる「雑談のしづらさ」

リモート勤務が続く中、部下のマネジメントに関して悩むことを上司に聞くと、「雑談レベルのコミュニケーションが取りにくい」（47.5%）が最も多くなっています〔図6-1〕。また、部下に上司からマネジメントされることに関する悩みを聞くと、「ちょっとしたアイデアを持ちかけたり雑談がしにくい」（37.5%）が最多となりました〔図6-2〕。社内コミュニケーションが取りづらいリモート勤務の中、ちょっとした雑談のしづらさに、上司も部下もお互いにもどかしさを感じているようです。

〔図6-1〕 リモート勤務中、
部下のマネジメントで悩むこと（複数回答）



〔図6-2〕 リモート勤務中、
上司からのマネジメントで悩むこと（複数回答）

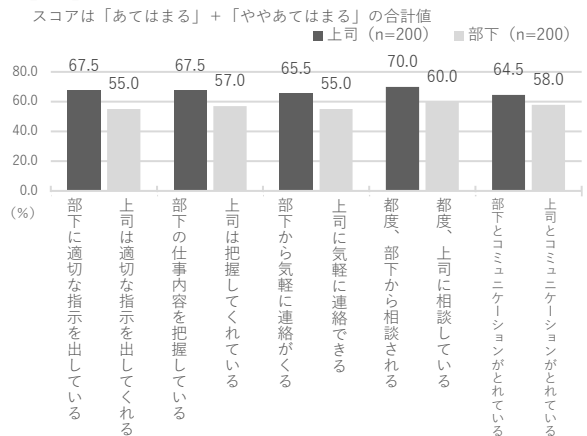


■リモート勤務中のマネジメント 上司と部下の意識には10ポイント前後のギャップあり

上司と部下それぞれに、マネジメントできているか・されているか詳しく聞いてみました。

すると、上司の67.5%は「部下に適切な指示を出している」と答えています。一方、部下は55.0%と、両者の間に12.5ポイントのギャップが生じています。ほかの項目も同様に10ポイント前後のギャップが生じ、上司はマネジメントできているつもりでも、部下にはそこまで伝わっていない様子がうかがえます〔図7〕。

〔図7〕 上司と部下のマネジメント意識の比較



リモート勤務中の社内コミュニケーションに関する意見を、自由回答してもらいました。すると、「会社・部署としての一体感が薄くなる」（京都府29歳 男性/部下）、「消極的な部下が相談してくるタイミングを逸してないか気になる」（神奈川県53歳 女性/上司）など、やはり社内のコミュニケーションを心配する声が多く寄せられました。

一方で、「この状況をうまく活用して部下からもっとコミュニケーションをとってほしい」（東京都41歳 男性/上司）のように、リモート勤務という新しい状況に即した新しいワークスタイルを構築すべき、という前向きな意見もあります。

リモートワークは、社内のコミュニケーションやチームとしての一体感を再度見つめ直す機会となっているようです。

Q. リモート勤務での社内コミュニケーションに関する意見

●上司の意見

- チャットでコミュニケーションしているが、理解度、納得感など認識できない（神奈川県51歳 男性）
- 雑談から生まれる発見がない（東京都53歳 男性）
- いつでも話が出るのでビデオ会議をさっと設定するなど、この状況をうまく活用して部下からもっとコミュニケーションをとってほしい（東京都41歳 男性）

●部下の意見

- チームとしての一体感を感じにくい。他チームメンバーがどういう仕事をしているかわかりづらいので、シナジーが生まれにくい（東京都32歳 男性）
- オンラインだとどうしても要件だけしゃべって終わるので、上司、部下のフィードバックが得にくい（神奈川県30歳 男性）
- 何気ない会話が出来ないので悶々としている（愛知県58歳 男性）
- 新人育成が難しくなった（宮城県29歳 女性）
- オフィスにいるといつ話しかけるか気にするが、チャットなどで頻繁に連絡を取れるので良い（愛知県53歳 女性）

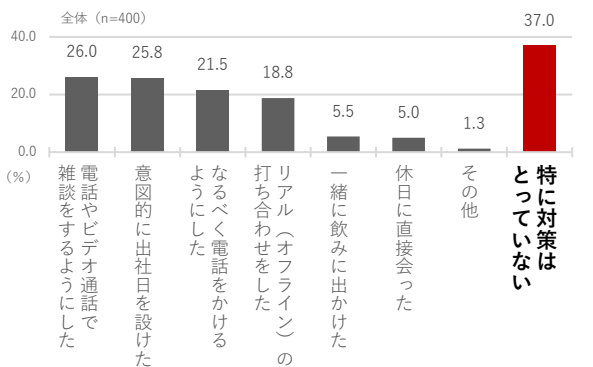
■リモート勤務のニューノーマル、非密のワークスペースとの組み合わせが検討課題に

社内コミュニケーションに関して課題満載のリモート勤務ですが、社内コミュニケーション維持強化のための対策について聞くと、「電話やビデオ通話で雑談をするようにした」（26.0%）、「意図的に出社日を設けた」（25.8%）などの対策がとられているものの、全体の4割近くは「特に対策はとっていない」（37.0%）のが実態です〔図8-1〕。

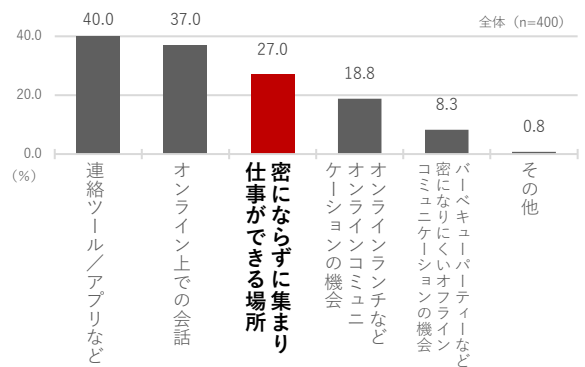
また、今後の社内コミュニケーション強化のために必要なものを聞くと、「連絡ツール／アプリなど」（40.0%）、「オンライン上での会話」（37.0%）に次いで、「密にならずに集まり仕事ができる場所」（27.0%）という意見も少なくありません〔図8-2〕。

リモート勤務が標準になりそうなニューノーマル時代。社内コミュニケーションの課題解決に向けて、密にならないワークスペースが注目されそうです。

〔図8-1〕 リモート勤務の社内コミュニケーション強化のために導入した対策（複数回答）



〔図8-2〕 リモート勤務の社内コミュニケーション強化に必要なと思うもの（複数回答）



新型コロナという突然の災禍で、私たちはリモート勤務という新しいワークスタイルを経験することになりました。多くの人が戸惑いながらもリモート勤務を体験し、1年余りになります。今回の調査では、上司も部下もリモート勤務により「雑談」ができなくなったことで、コミュニケーションがうまくとれなくなった、という結果となっています。通常の勤務スタイルであればごく当たり前のちょっとした立ち話で済んでいたことが、リモート勤務になったことで、参加者の時間を調整し、会議を申請するという段取りを踏むことになり、タイミングを逃してしまったり、言い出しにくくなってしまったり…と、**小さなズレが積み重なって、不満や不安となり、ひいては生産性の低下を感じるようになってきているようです。**

私は産業医として企業さんからの相談を受けますが、リモートとはいえ「職場」か「自宅」での勤務が原則で、好きな場所で自由に働けるケースはごくまれです。セキュリティの問題から場所の制限があるようですが、「リモート勤務＝自宅」が続けば、プライベートの時間も空間も侵食され、オンオフがあいまいになり、不満や不安が募り、生産性も低下すると考えられます。私たちはリモート勤務を経験したことで、直接会うことや会話する雑談のチカラを改めて実感することになりました。これからも続くであろうリモート勤務では、**コミュニケーションのバリエーションを増やすとともに、働き方・働く場所の選択肢も増やしていくことが求められるようになるのではないのでしょうか。**

感染リスクに配慮しつつ社員が集まって仕事ができる非密な働き方として、キャンピングオフィス※があります。**非日常空間での気分転換やテントやタープ設営の適度な運動による心身の健康増進**に加え、キャンプという**協働体験をすることで、会話のバリエーションが自然と増加**します。また、**上司と部下の関係性がフラットになり、権威勾配をなくす効果**もあります。キャンピングオフィス※を経験することで、その後のリモート勤務でも、コミュニケーションやチームワークが円滑になるという効果も期待できそうです。リモートでもリアルでも、キャンピングオフィスは企業の健康経営にマッチした新しい働き方となりそうですね。

※スノーピークビジネスソリューションズが展開する、大自然や都市部の屋外、屋内で自然を感じながら働ける仕事環境のこと。（詳細はP6）



佐藤乃理子（さとう・のりこ）先生

産業医・労働衛生コンサルタント、檜原ライフスタイルラボ 共同代表

2002年、医師免許取得後、泌尿器科医として大学病院に勤務の他、大学病院の医療マネジメント、経営企画を経験。医療職の業務改善等に従事する。また、日本医師会認定産業医として、10社以上の嘱託産業医を経験。多くのクライアントとの対話から人との心地よい緩やかなつながりがより元気な健康的な生活につながるのではないかと考え、実践するために「檜原ライフスタイルラボ」に参画。

檜原ライフスタイルラボは、「あなたと共にライフスタイルを考える」という理念のもと、「働く場」の環境と働く従業員の皆さんの健康を産業医および労働衛生コンサルタントがサポート。東京都檜原村でのワーケーションにも取り組んでいる。 <http://h-lifestylelab.jp>

■キャンピングオフィスとは

自然を感じながら、人と人が心を通わせ、人間らしくワクワク働ける仕事環境のこと。スノーピークビジネスソリューションズは、野外でオフサイトミーティングが体験できる「CAMPING OFFICE」と、シェアオフィス・コワーキングスペース「Camping Office osoto」を全国で展開しています。



<CAMPING OFFICE>

自然環境の中にスノーピークのキャンプギアを設えた、圧倒的に解放感のあるワークプレイス。人間が本来持っているイマジネーションやインスピレーションが刺激され、普段のオフィスでは出ないようなアイデアやポジティブな意見が自然と生まれます。「人と人をつなぐキャンプの効果」をビジネスにも取り入れることで、働き方を革新します。

※新型コロナウイルス感染防止対策について：<https://snowpeak-bs.co.jp/news/detail/28>



<Camping Office osoto>

オフィスの中にグリーンやスノーピーク用品を設えた、心地良い空間のコワーキングスペース・シェアオフィス。人間らしくワクワク働ける仕事環境が、コミュニケーション、コラボレーション、イノベーションを自然と創出し、地域の未来を創っていくまちの拠点となっています。コンセプトは、「自然と、人、仕事、まち、未来と繋がれる。」

※新型コロナウイルス感染防止対策について：<https://snowpeak-bs.co.jp/news/detail/26>

■会社概要

社名：株式会社スノーピークビジネスソリューションズ

代表者：村瀬亮

設立：2016年7月1日

所在地：愛知県岡崎市能見通1-61ウメムラビル

事業：1. 組織及び地域活性化のための各種研修事業

2. 組織及び地域活性化のための各種ツール、アプリ、システムの開発および導入支援

3. 組織及び地域活性化のためのコンサルティング事業



アウトドア総合メーカーである株式会社スノーピークの子会社として、2016年7月に設立。「自然の壮大なエネルギーと、テクノロジーの無限の可能性を健全に融合して、人間らしく働く人を増やすことで真に豊かな世界を創る」をミッションとし、ビジネスにこそ求められている「人と人とのつながり」を、キャンピングオフィス事業を通じて企業に提供している。コーポレートメッセージは「自然と、仕事が、うまくいく。」

Web：<https://snowpeak-bs.co.jp/>

このリリースに関するお問い合わせ

スノーピークビジネスソリューションズ 広報担当：早川（佐藤）

Tel. 0564-73-6657 E-mail：info@snowpeak-bs.co.jp URL：<https://snowpeak-bs.co.jp>