

Work style and place

ウィズ／アフターコロナの
働き方・ワークプレイスに関する
アンケート結果



アンケートについて

2021年1月7日、首都圏1都3県を対象にした緊急事態宣言が発表されました。政府はテレワーク推進も対策の柱になるとして、出勤者の7割削減を目指し企業への協力を要請することになっています。

コロナ禍において私たちの働き方は大きな変化にさらされていますが、その影響はまだまだ続きそうです。

このようなタイミングにあわせて、株式会社フューチャーセッションズは「ウィズ／アフターコロナの働き方・ワークプレイスに関するアンケート」を実施いたしました。

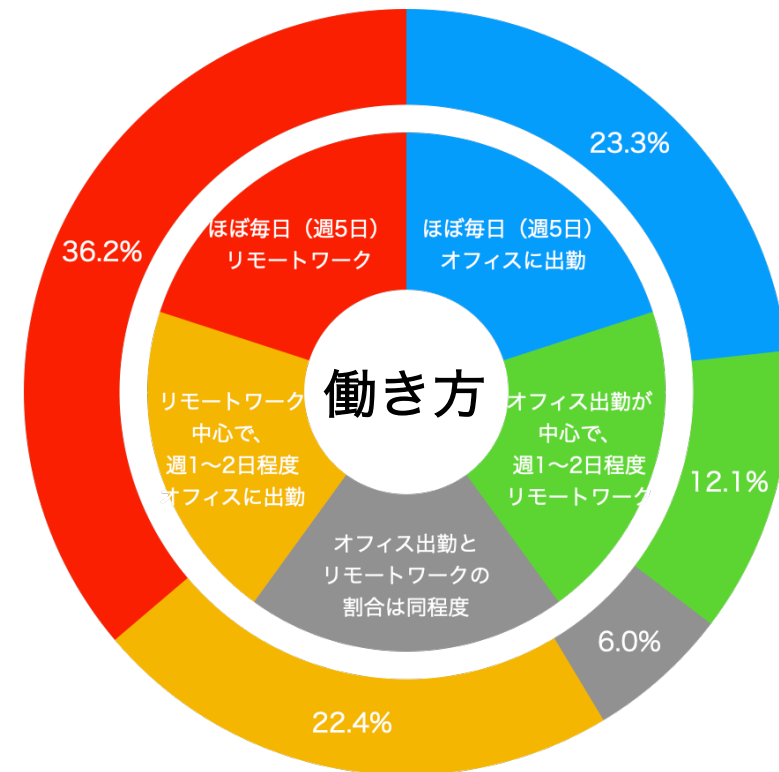
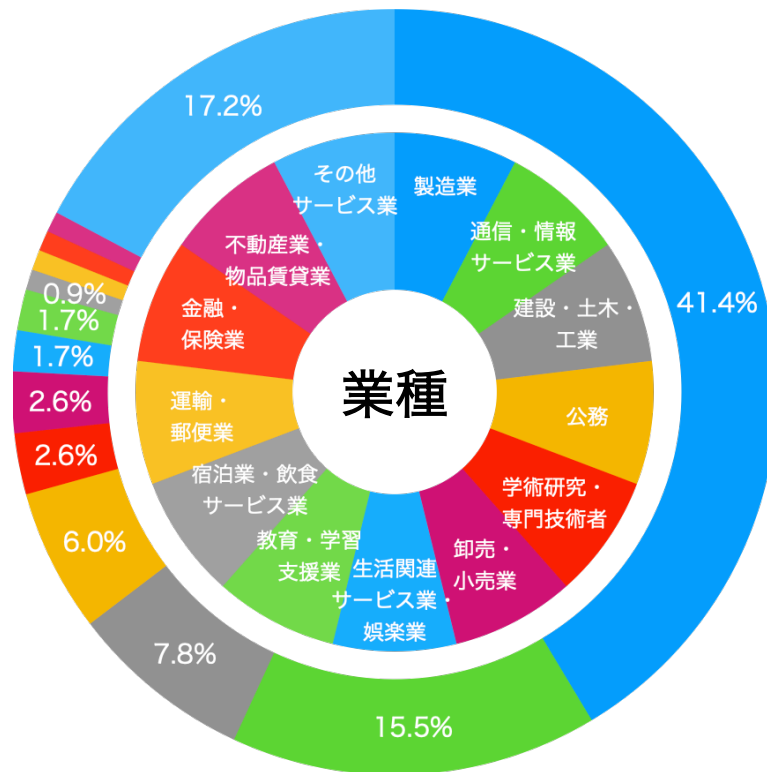
アンケート結果は、社会の共有知として公開いたします。適切な引用元の明記さえ行えば、国内外を問わずすべての方にアンケート結果を利用していただくことができます。本レポートの内容の二次利用に関する使用料は発生しません。お問い合わせについては[弊社ホームページ \(www.futuresessions.com/contact/\)](https://www.futuresessions.com/contact/) までご連絡ください。

概要

- 調査概要・対象者属性
- 新型コロナウイルスによる働き方・ワークプレイスへの影響
 - コラボレーション・チームワーク・価値創造の頻度や質
 - 組織文化（信念、価値、規範、習慣等）の共有
 - 人との出会いやつながり
 - 働き方の自律性
 - これからのリアルワークプレイスに求められる役割や価値
 - ワークプレイス環境の見直し状況
 - これからの働き方・ワークプレイスに関する考え（自由記述解答の整理）
- まとめ

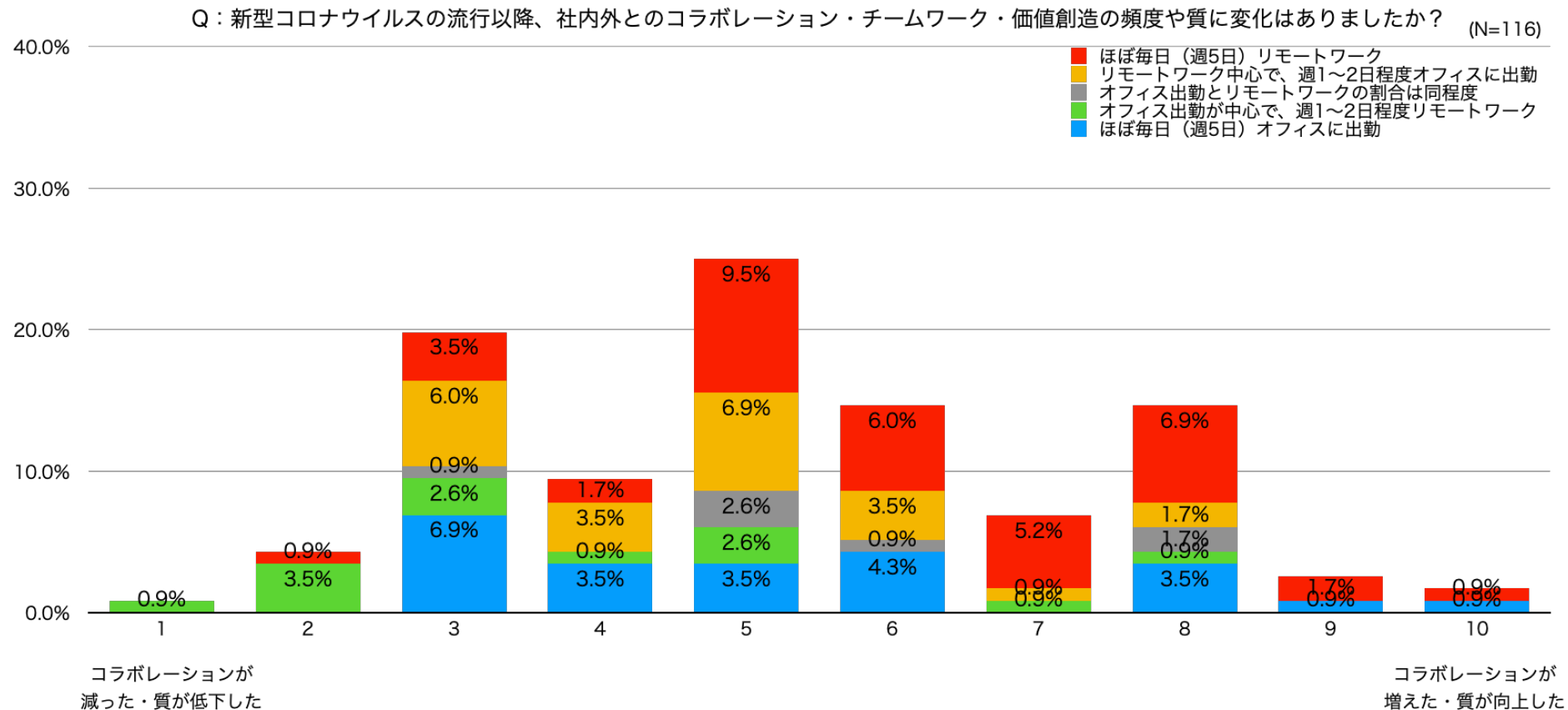
調査概要・対象者属性

- 調査形式 インターネット調査（株式会社フューチャーセッションズと関係性のある人たちへ回答を依頼）
- 回答者数 116人
- 実査期間 2021年1月8日（金）～1月22日（金）



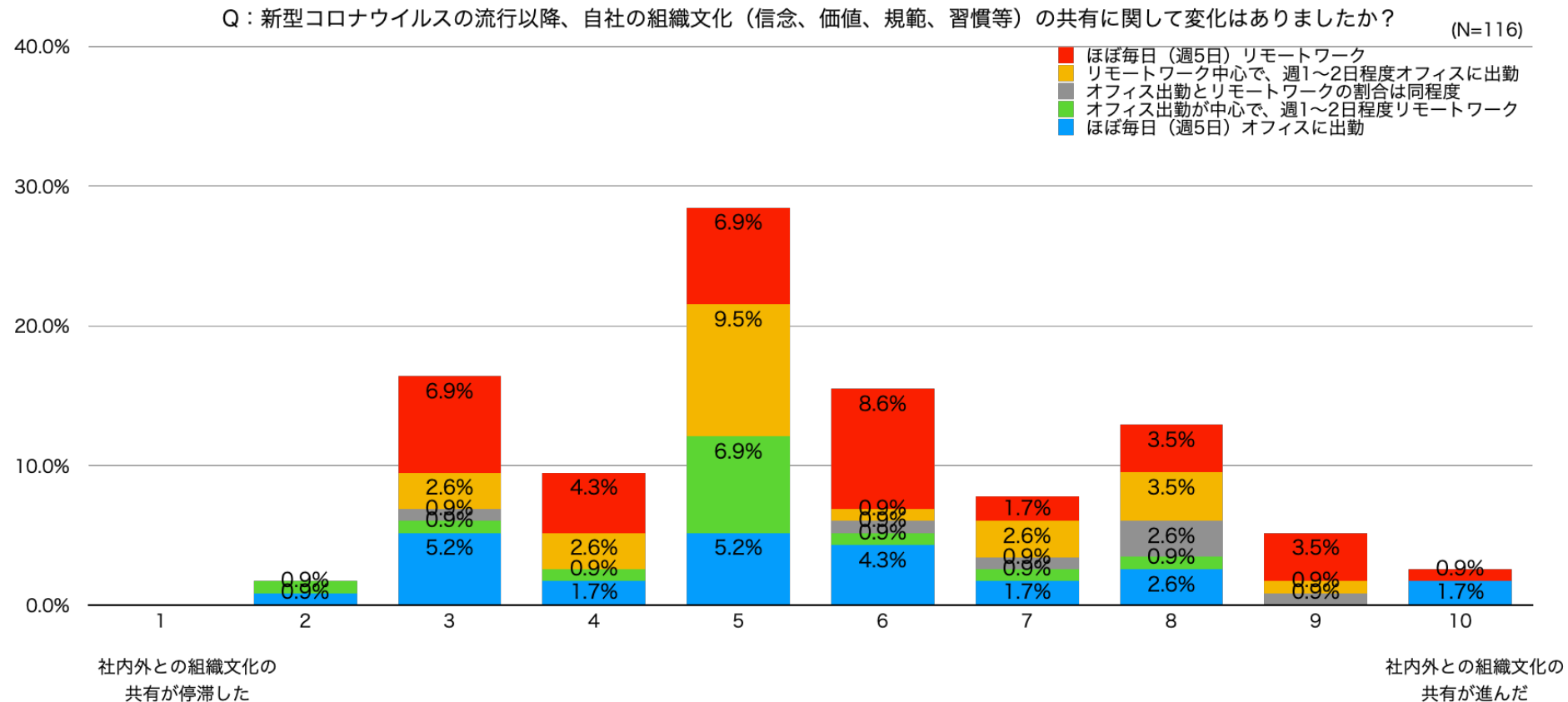
新型コロナウイルスにより、コラボレーションの頻度や質に影響がない人がもっとも多く、悪くなった人より良くなった人の方が若干多い

- 中間点である5をつけた人（25.0%）がもっとも多い。
- 「コラボレーションが減った・質が低下した」人（34.5%）よりも、「コラボレーションが増えた・質が向上した」人（40.5%）の方が若干多い。
- 週1～2日程度のリモートワークの人は、良くなった人よりも悪くなった人の方が約4.6倍多く（悪い7.8% > 良い1.7%）、ほぼ毎日リモートワークの人は、悪くなった人よりも良くなった人の方が約3.5倍多い（悪い6.0% < 良い20.7%）。



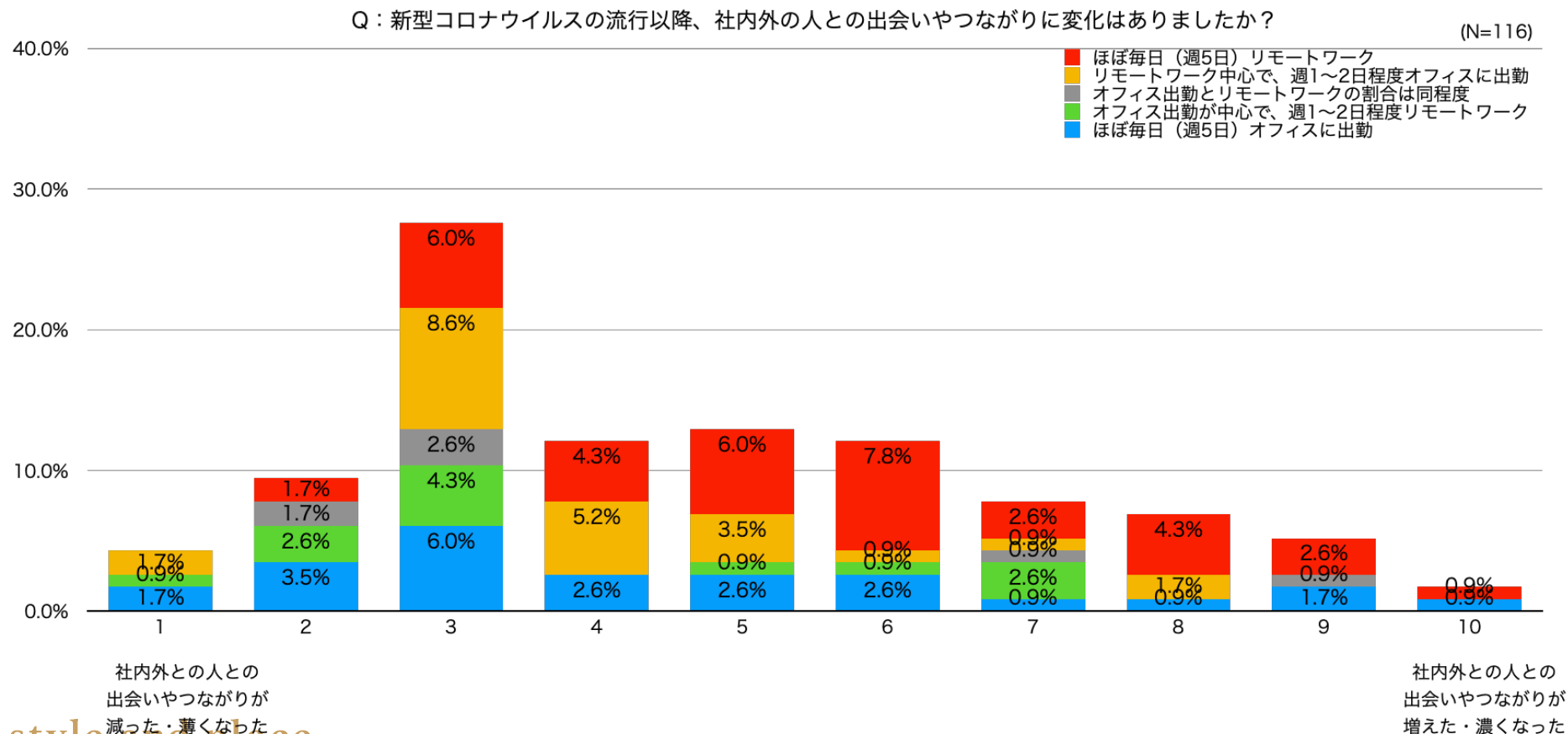
新型コロナウイルスにより、組織文化の共有に影響がない人がもっとも多く、共有が停滞した人よりも、共有が進んだ人の方が多い

- 中間点である5をつけた人（28.4%）がもっとも多い。
- 「組織文化の共有が停滞した」人（27.6%）よりも、「組織文化の共有が進んだ」人（44.0%）の方が約1.6倍多く、組織文化を強化する動きが活性化したと推察される。
- ほぼ毎日リモートワークの人は、組織文化が停滞した人よりも共有が進んだ人の方が約1.6倍多い（悪い11.2% < 良い18.1%）。



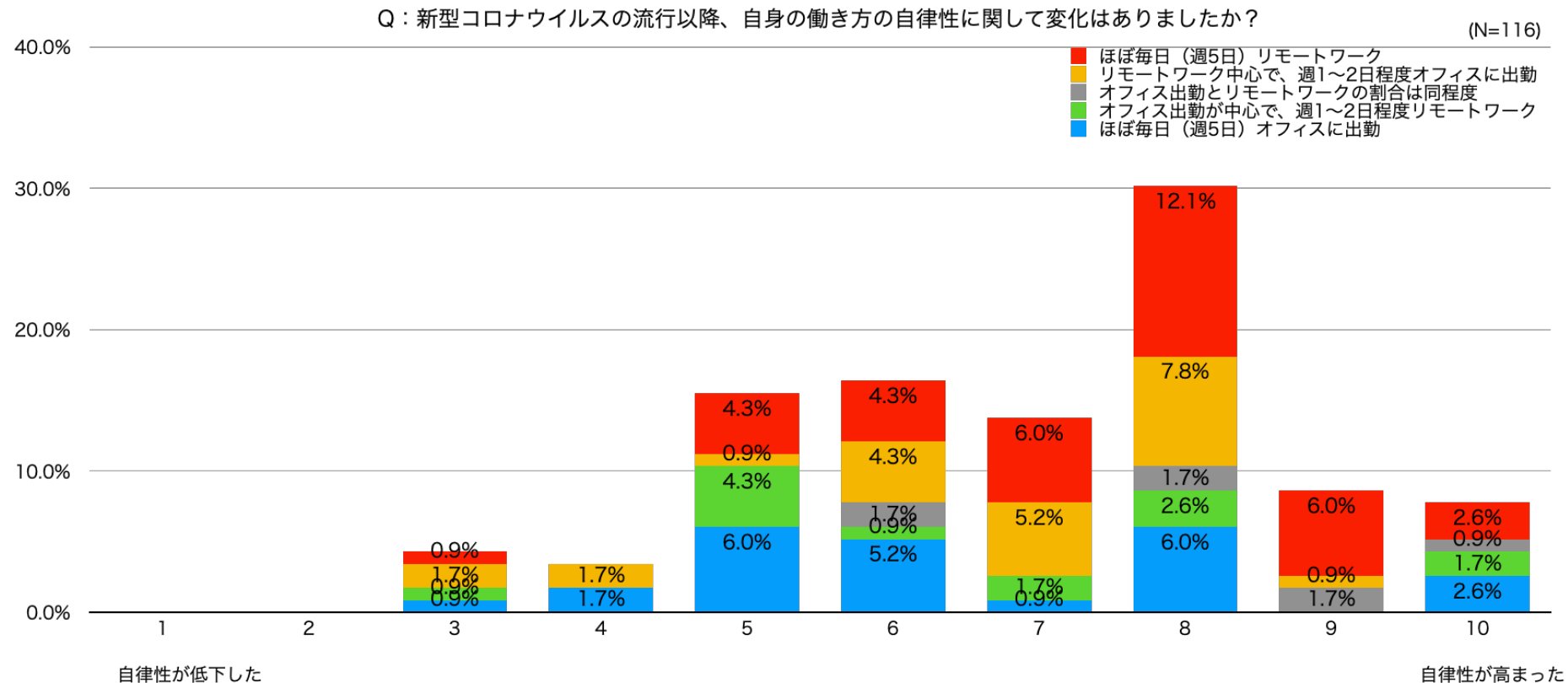
新型コロナウイルスにより、人との出会いやつながりが減った・薄くなったという影響を感じている人が多い

- ・ 「社内外との人との出会いやつながりが減った・薄くなった」という3をつけた人（27.6%）がもっとも多い。
- ・ 「人との出会いやつながりが増えた・濃くなった」人（33.6%）よりも、「人との出会いやつながりが減った・薄くなった」人（53.4%）の方が約1.6倍多く、出会いやつながりは悪くなったととらえている傾向。
- ・ ほぼ毎日リモートワークの人は、出会いやつながりが悪くなった人よりも良くなった人の方が約1.5倍多い（悪い12.1% < 良い18.1%）。



新型コロナウイルスにより、自律性が低まったという人よりも、自立性が高まったという人の方が10倍程度多い

- 「自律性が高まった」という8をつけた人（30.2%）がもっとも多い。
- 「自律性が低下した」人（7.8%）よりも、「自律性が高まった」人（76.7%）の方が約9.8倍と多く、リアルとリモートワークに関わらず自律性は高まっている。
- ほぼ毎日リモートワークの人は、自律性が低下した人よりも高まった人の方が約34.0倍多い（悪い0.9% < 良い31.0%）。



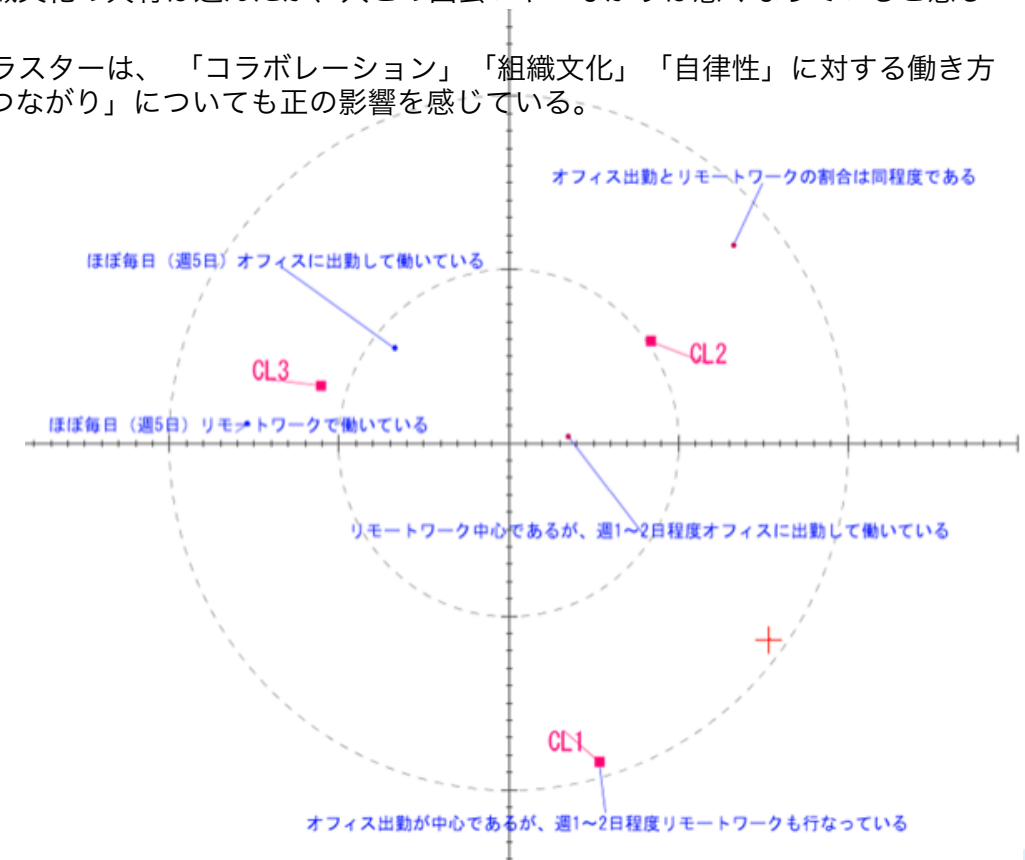
働き方別平均点と連環データ分析

データ・ケーキベーカ株式会社の「[連環データ分析](#)」のスタンダード版で、前述4つの質問に対する「働き方別平均点」から、2次元の連環データマップを作成。3つの似たもの同士となるクラスター（CL1～CL3）を意味空間上に抽出（原点からの距離の大きさが意味の強さを示す）。自律性については全体的に良くなっているため、違いはあまり現れていない。

- **CL1**：週1～2日程度のリモートワークをしている人で構成されたクラスターは、他クラスターに比べて相対的に点数が低く、コロナによる働き方への負の影響をもっとも感じている。
- **CL2**：リモートワークを週の半分以上している人で構成されたクラスターは、組織文化の共有は進んだが、人との出会いやつながりは悪くなっていると感じている。
- **CL3**：フルリモートワークの人と、その対極であるフル出勤の人で構成されたクラスターは、「コラボレーション」「組織文化」「自律性」に対する働き方への正の影響を感じる傾向にある。フルリモートワークの人は「人との出会いやつながり」についても正の影響を感じている。

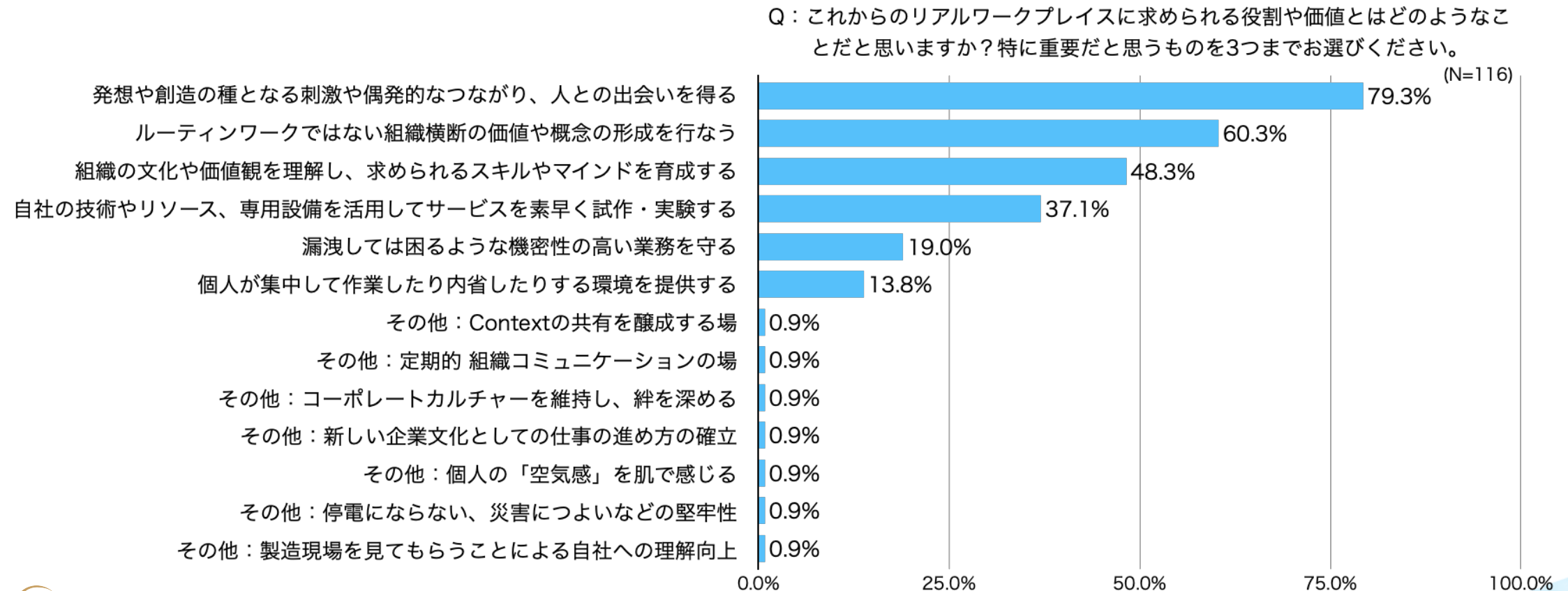
(N=116)

新型コロナウイルスの流行以降～		社内外とのコラボレーション・チームワーク・価値創造の頻度や質に変化はありましたか？	自社の組織文化（信念、価値、規範、習慣等）の共有に関して変化はありましたか？	社内外の人との出会いやつながりに変化はありましたか？	自身の働き方の自律性に関して変化はありましたか？
CL1	オフィス出勤が中心であるが、週1～2日程度リモートワークも行っている	3.7	5.0	3.9	6.6
CL2	リモートワーク中心であるが、週1～2日程度オフィスに出勤して働いている	4.7	5.6	4.1	6.8
CL2	オフィス出勤とリモートワークの割合は同程度である	5.7	7.0	4.1	8.0
CL3	ほぼ毎日（週5日）オフィスに出勤して働いている	5.2	5.4	4.5	6.5
CL3	ほぼ毎日（週5日）リモートワークで働いている	6.0	5.6	5.5	7.4



人との関係性構築や協創のための役割や価値を発揮することが、これからのリアルワークプレイスでは重要になると捉えている傾向が強い

- これからのリアルワークプレイスに求められる役割や価値は、「発想や創造の種となる刺激や偶発的なつながり、人との出会いを得る」「ルーティンワークではない組織横断の価値や概念の形成を行なう」「組織の文化や価値観を理解し、求められるスキルやマインドを育成する」がトップ3。
- 「個人が集中して作業したり内省したりする環境を提供する」のような個人空間よりも、複数の人との関係性構築や協創のための役割や価値を発揮することが重要になると捉えている。

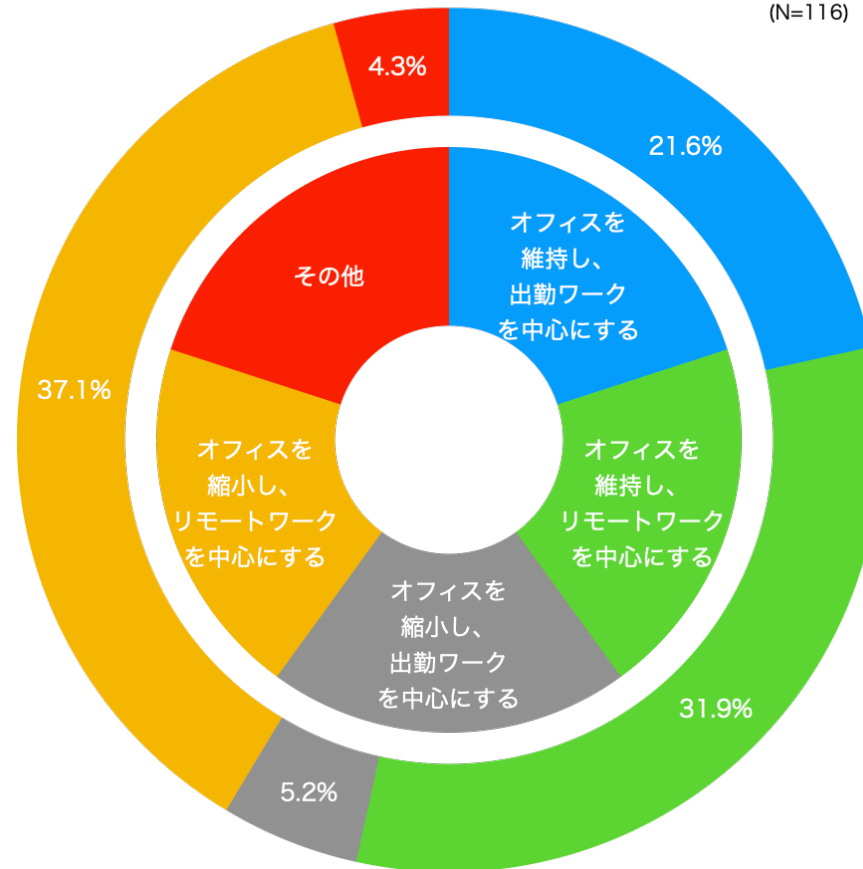


オフィスを縮小よりも維持の方が若干多く、出勤ワークを中心にするよりもリモートワークを中心にする人の方が多い

- ・ 「オフィスを縮小」の人（42.2%）よりも、「オフィスを維持」の人（53.4%）の方が約1.3倍多い。
- ・ 「出勤ワークを中心にする」人（26.7%）よりも、「リモートワークを中心にする」人（69.0%）の方が約2.6倍多い。

Q：自社のワークプレイス環境の見直し状況について、教えてください。
自社の意向がわからない場合は、あなたの意向を教えてください。

(N=116)



その他：

- ・ オフィスは維持をしつつリモートワークを取り入れる
- ・ 必要に応じて出勤、リモートにしていく
- ・ オフィスを維持し、出勤ワークとリモートワークを併用する
- ・ これまでもリモートワークと上手にバランスさせてきたので、それが継続する
- ・ アフターコロナについては検討中で決定していない

これからの働き方・ワークプレイスに関して、あなたの考えをお聞かせください。（88件の自由記述回答の整理結果）

88件の自由回答記述を俯瞰すると、

「①リモートワークは広がり、リアルを併用しながら活動状況に最適な場所で働ける人が増える」ということを前提にする意見が多い。

そしてこのような変化により、

「②多様な働き方と価値観を認め合う組織文化に変容する」ことが必要になり、さまざまな文化形成に寄与する取り組みが行われ、①の状況をより促進していく。

リモートワークが広がることで、これまでの空間活用からの変化を示す「③リアルワークプレイスに行くメリットをつくる」ことが求められ、組織の働き方を進化させる空間環境が構築されるようになる。

また、オンライン会議等に対する不満を解消するために、「④リモートワークプレイス環境にリアルな肌感覚を代替する仕組みが開発される」ことを期待している。

一方、「⑤リモートワークができない業務の人たちとの不平等を是正する」ことが、新たな社会課題になるとも捉えている。

①リモートワークは広がり、リアルを併用しながら活動状況に最適な場所で働ける人が増える

次のような変化が広がる

- ・ オンライン会議やオンラインツールの活用スキルが社会人の必須スキルになる
- ・ DX推進で業務が効率化される
- ・ 場所に縛られずに働けるようになる
- ・ 大都市集中・通勤がなくなる
- ・ ライフの体験や刺激をワークに組み込むという考え方が広がる

リモートでできることとリアルでできることが明確に区別されるようになる
貴重なリアル対面の機会に付加価値を生み出せる人材の価値が高まる
世界がワンチームとなって社会課題を解決するようになる
取り組みたい仕事内容だけを選び、自分のペースで仕事をするようになる

②多様な働き方と価値観を認め合う組織文化に変容する

次のようなことが文化形成に寄与し得る

- ・ 業務プロセスと働き方のありたい姿の再定義
- ・ リアルで集まる意味や価値をチーム・会社として共有
- ・ 個人の価値を高めることと、チームとしての価値観の共有の両立

リアルでもリモートでも平等な成果評価
自律性の高い働き方を促進するリアル＆リモートでの人材育成
ノウハウや情報や知識を記録・共有するための情報プラットフォームの構築

③リアルワークプレイスに行くメリットをつくる

次の環境はメリットになり得る

- ・ リアルコミュニケーション（リアルでの蓄積）を大切にできる・意識できる環境
- ・ 企画創造や協創のための環境
- ・ 企業文化や概念を共有する

ための環境

- ・ WiFi環境や大型モニターなど最先端のデジタル環境
- ・ オンラインコミュニケーションしやすい環境
- ・ 集中と協創の両立が可能な環境

④リモートワークプレイス環境にリアルな肌感覚を代替する仕組みが開発される

次のような仕組みが求められる

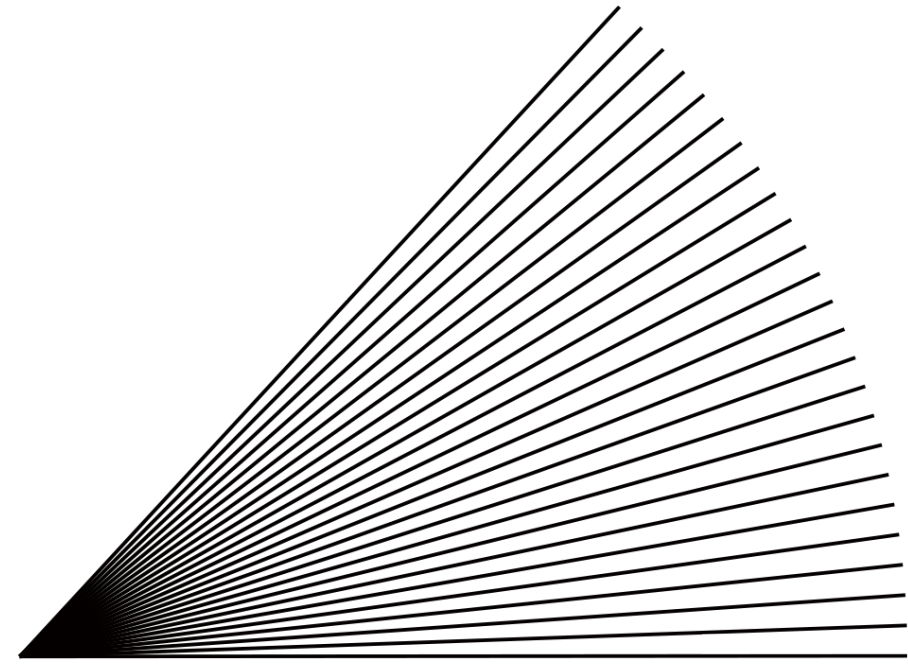
- ・ リアル感や参画度が高まる仕組みが求められる

合意形成の進捗度合いを感じられる仕組みが求められる

⑤リモートワークができない業務の人たちとの不平等を是正する

まとめ

- 新型コロナウイルスにより、働き方の「自律性」は高まったけれども、「人との出会いやつながり」は悪くなったという傾向は顕著である。
「コラボレーションの頻度や質」と「組織文化の共有」については影響がない人がもっとも多いが、どちらも悪くなった人より良くなった人の方が多い。
週1～2回程度のリモートワークをしている人は、新型コロナウイルスによる働き方への負の影響をもっとも感じている。フルリモートワークの人と、その対極となるフル出勤の人は、「コラボレーション」「組織文化」「自律性」に対する働き方への正の影響を感じる傾向にある。フルリモートワークの人は「人との出会いやつながり」についても正の影響を感じている。
- これからのリアルワークプレイスでは、「人との関係性構築や協創のための役割や価値を発揮すること」が、個人空間よりも重要になると捉えている傾向が強い。また、リモートワークは広がるので、多様な働き方と価値観を認め合う組織文化に変容することと、リアルワークプレイスに行くメリットをつくるのが大切だと考えている。
- オフィスについては縮小よりも維持の方が若干多いが、出勤ワークよりもリモートワークを中心にする／したい人の方が多い。



OUR FUTURES