



THE ADECCO GROUP

テレワーク中心のチームの管理職 500 人と、出社中心のチームの管理職 500 人を対象にした
「コロナ禍での部下のマネジメントに関する調査」

テレワーク中心のチームではパフォーマンスが向上し、 上司と部下の人間関係も良好になったことが明らかに 一方で、部下のマネジメントの難易度が上がり、上司の負担も増加

【2022 年 5 月 31 日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本における事業を統括する Adecco Group Japan（本社：東京都千代田区、代表：川崎健一郎）は、この度、日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人の合計 1,000 人を対象にした、「コロナ禍での部下のマネジメントに関する調査」を実施しました。この調査では、部下のマネジメントにおいて、それぞれの管理職の意識がコロナ禍でどのように変化したのかを調べました。

【調査結果のポイント】

- テレワーク中心のチームの管理職は、30.0%がコロナ禍で部下のパフォーマンスが向上したと回答した。一方、出社中心のチームの管理職で部下のパフォーマンスが上がったと回答したのは 17.6%で、10ポイント以上の違いがあった。
- テレワーク中心のチームの管理職は、25.6%がコロナ禍で部下との関係が良好になったと回答した。出社中心のチームの管理職で部下との関係が良くなったと回答したのは 18.0%で、7.6ポイントの違いがあった。
- 部下のマネジメントの難易度について、テレワーク中心のチームの管理職は、57.0%がコロナ禍で難易度が上がったと回答した。一方、出社中心のチームの管理職で難易度が上がったと回答したのは 43.8%で、10ポイント以上の違いがあった。
- 部下のマネジメントにおける自身の負担について、テレワーク中心のチームの管理職は、43.6%がコロナ禍で負担が大きくなったと回答した。出社中心のチームの管理職で負担が大きくなったと回答したのは 37.6%で、6.0ポイントの違いがあった。
- 部下のマネジメントに関するやり方について、テレワーク中心のチームの管理職は、67.4%がコロナ禍でやり方が変わったと回答した。一方、出社中心のチームの管理職でマネジメントのやり方が変わったと回答したのは 43.6%で、20ポイント以上の違いがあった。
- テレワーク中心のチームの管理職と出社中心のチームの管理職の双方が、コロナ禍での部下のマネジメントにおけるもっとも大きな課題は「モチベーションの管理」であると考えていた。

本リリースの引用・転載の際には、Adecco Group Japan が実施した調査であることを明記いただきますようお願い申し上げます。



THE ADECCO GROUP

< 調査結果についてのコメント >

今回の調査の結果について、アデコ株式会社取締役ピープルバリュー本部長の土屋恵子は、次のように話しています。「新型コロナウイルス感染症の拡大による影響で、国内では働き方の変革が促進され、在宅勤務を中心とするテレワークを導入する企業が増加しました。一方、様々な理由と要因から、従来通りの出社中心での働き方を選択している企業も多数あります。

今回、われわれは、テレワーク中心のチームの管理職と出社中心のチームの管理職を対象に、コロナ禍での部下のマネジメントについてのアンケート調査を行い、その結果を比較しました。その結果、テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職に比べて、コロナ禍で部下のパフォーマンスが向上したと回答した人の割合が多く、また、部下との関係が良好になったと回答した人の割合も多いという結果になりました。前者は 10 ポイント以上、後者は約 8 ポイントという顕著な違いが見られ、テレワークが従業員の仕事ぶりや上司・部下の人間関係にポジティブな影響をもたらすことがわかりました。

しかし、それと同時に、テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職よりも、コロナ禍で部下のマネジメントにおける負担が大きくなり、その難易度も上がったと考えていることがわかりました。管理職自身も新しい働き方に対応する必要があるなかで、部下の主体性を育みながら適切にマネジメントし、成果を上げることが求められているため、負担が増えるのは当然と言えます。社内でのサポート体制がまだ整っていない場合は、テレワークでのチームマネジメントに関する知見を持つ外部の企業や団体から支援を受けることも有効です。

また、今回の調査では、テレワーク中心のチームの管理職と出社中心のチームの管理職の双方が、コロナ禍での部下のマネジメントにおけるもっとも大きな課題は『モチベーションの管理』であると考えていることもわかりました。Adecco Group が、日本を含む世界 25 か国・14,800 人のホワイトカラーの働く人々を調査して発表した白書『"日常"の再定義：新たな時代の働き方とは（2021 年版）』でも、『バーンアウト（燃え尽き）』がコロナ禍におけるもっとも深刻な問題のひとつであると指摘しています。これからのチーム運営にあたっては、メンタルヘルスを含むウェルビーイングが、より良い働き方を実現するための重要な要素となると言えます。

アデコ株式会社 取締役ピープルバリュー本部長 土屋恵子

ケース・ウェスタン・リザーブ大学経営大学院組織開発修士課程修了。2015 年より現職。ジョンソン・エンド・ジョンソン、GE など、主にグローバルカンパニーで 20 年以上にわたり、統括人事・人材育成部門の統括責任者として日本およびアジアの人材育成、組織開発の実務に携わる。一人ひとりの個性や強みが生きる、多様で自律的なチーム・組織創りをテーマに、リーダーシップ開発、企業の社会的使命の共有による全社横断の組織改革、バリューに基づく個人の意識や行動変革の支援、組織診断・制度浸透などを手がける。





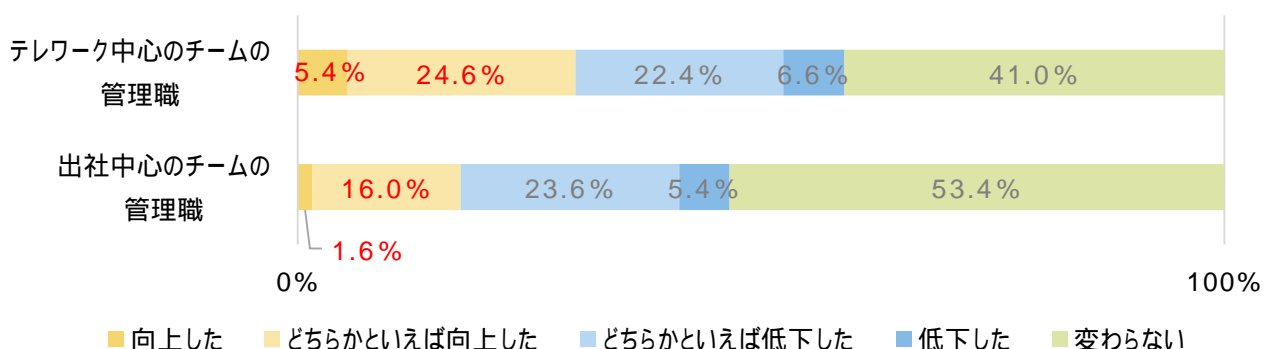
< 調査結果詳細 >

(1) テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職に比べ、「コロナ禍で部下のパフォーマンスが向上した」と回答した人の割合が 10 ポイント以上高かった

日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人に対し、「コロナ禍以前と以後で、部下のパフォーマンスはどのように変わりましたか」と質問したところ、テレワーク中心のチームの管理職は、30.0%がコロナ禍で部下のパフォーマンスが向上したと回答した。一方、コロナ禍で部下のパフォーマンスが向上したと回答した出社中心のチームの管理職は 17.6%で、10 ポイント以上の違いがありました。

部下のパフォーマンスはどのように変わったか

(n=1,000・単一回答)

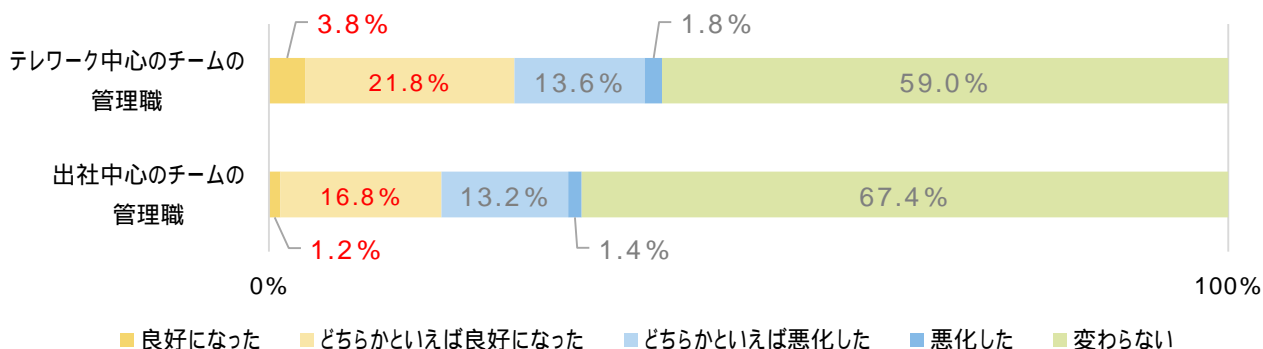


(2) テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職に比べ、「コロナ禍で部下との関係が良好になった」と回答した人の割合が 7.6 ポイント高かった

日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人に対し、「コロナ禍以前と以後で、あなたとあなたの部下との関係はどのように変わりましたか」と質問したところ、テレワーク中心のチームの管理職は、25.6%がコロナ禍で部下との関係が良好になったと回答しました。コロナ禍で部下との関係が良好になったと回答した出社中心のチームの管理職は 18.0%で、7.6 ポイントの違いがありました。

部下との関係はどのように変わったか

(n=1,000・単一回答)



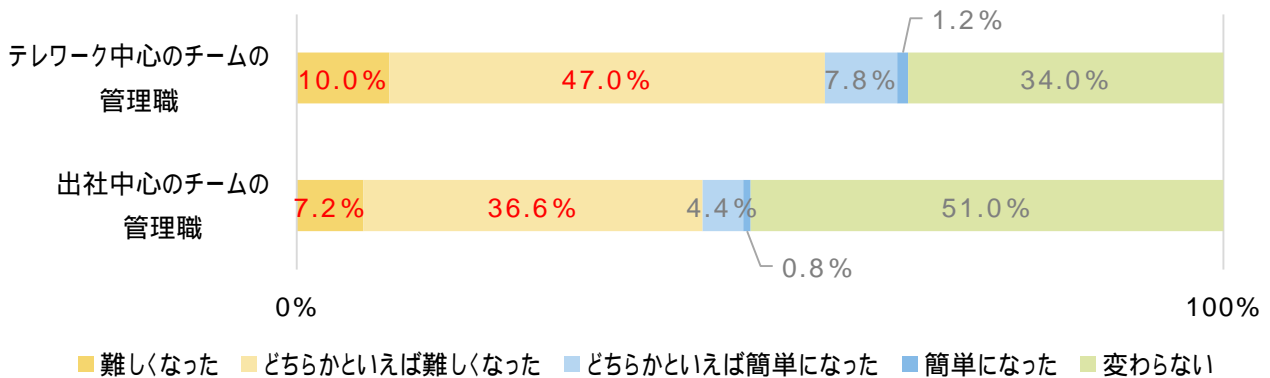


(3) 部下のマネジメントの難易度について、テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職に比べ、「コロナ禍で部下のマネジメントの難易度が上がった」と回答した人の割合が 10 ポイント以上高かった

日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人に対し、「コロナ禍以前と以後で、部下のマネジメントの難易度はどのように変わりましたか」と質問したところ、テレワーク中心のチームの管理職は、57.0%がコロナ禍で難易度が上がったと回答しました。コロナ禍で部下のマネジメントの難易度が上がったと回答した出社中心のチームの管理職は 43.8%で、10 ポイント以上の違いがありました。

部下のマネジメントの難易度はどのように変わったか

(n=1,000・単一回答)

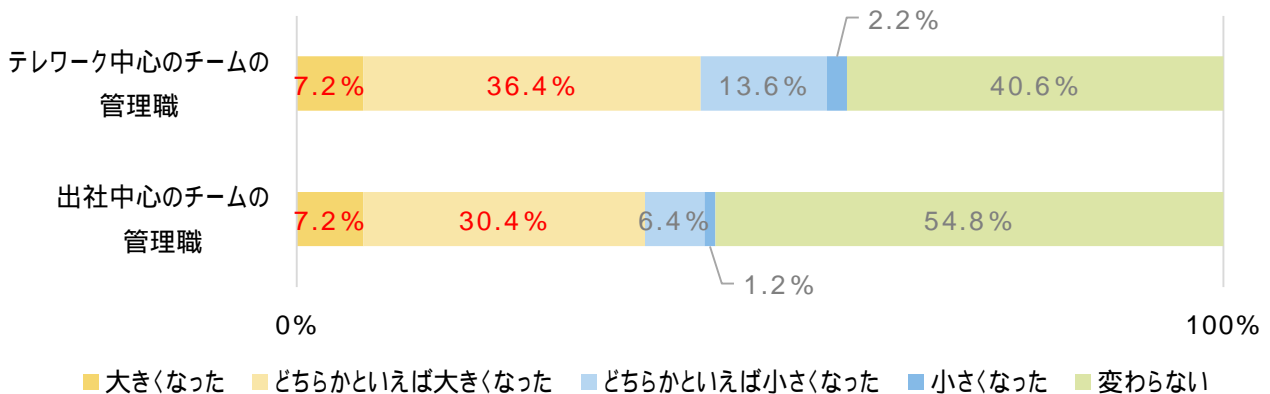


(4) 部下のマネジメントにおける自身の負担について、テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職に比べ、「コロナ禍で部下のマネジメントにおける負担が大きくなった」と回答した人の割合が 6.0 ポイント高かった

日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人に対し、「コロナ禍以前と以後で、部下のマネジメントにおけるあなたの負担はどのように変わりましたか」と質問したところ、テレワーク中心のチームの管理職は、43.6%がコロナ禍で負担が大きくなったと回答しました。一方、コロナ禍で部下のマネジメントにおける負担が大きくなったと回答した出社中心のチームの管理職は 37.6%で、6.0 ポイントの違いがありました。

部下のマネジメントにおける自身の負担はどのように変わったか

(n=1,000・単一回答)



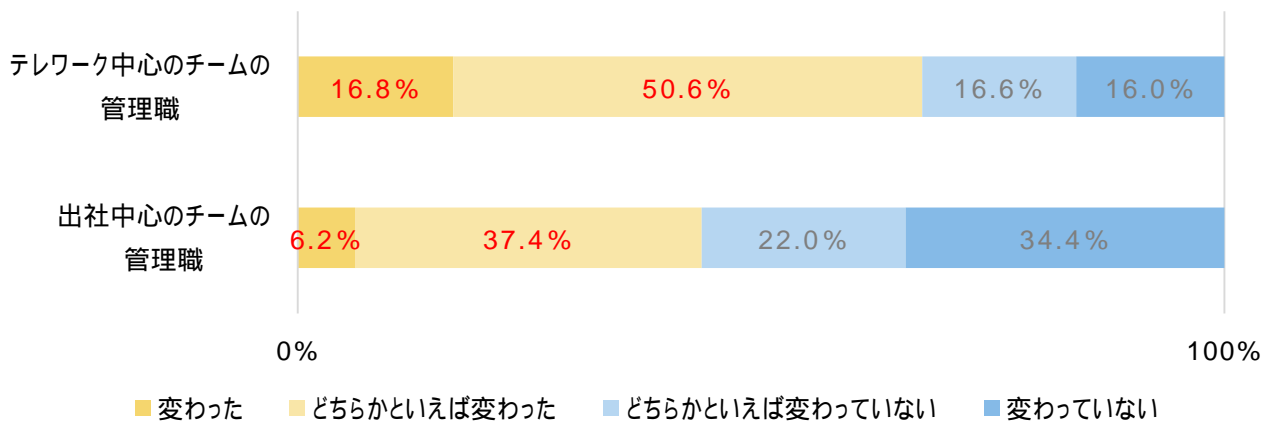


(5) 部下のマネジメントに関するやり方について、テレワーク中心のチームの管理職は、出社中心のチームの管理職に比べ、「コロナ禍で部下のマネジメントのやり方が変わった」と回答した人の割合が 20 ポイント以上高かった

日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人に対し、「コロナ禍以前と以後で、部下のマネジメントに関するあなたのやり方は変わりましたか」と質問したところ、テレワーク中心のチームの管理職は、67.4%がコロナ禍でやり方が変わったと回答しました。一方、コロナ禍で部下のマネジメントのやり方が変わったと回答した出社中心のチームの管理職は 43.6%で、20 ポイント以上の違いがありました。

部下のマネジメントに関するやり方は変わったか

(n=1,000・単一回答)



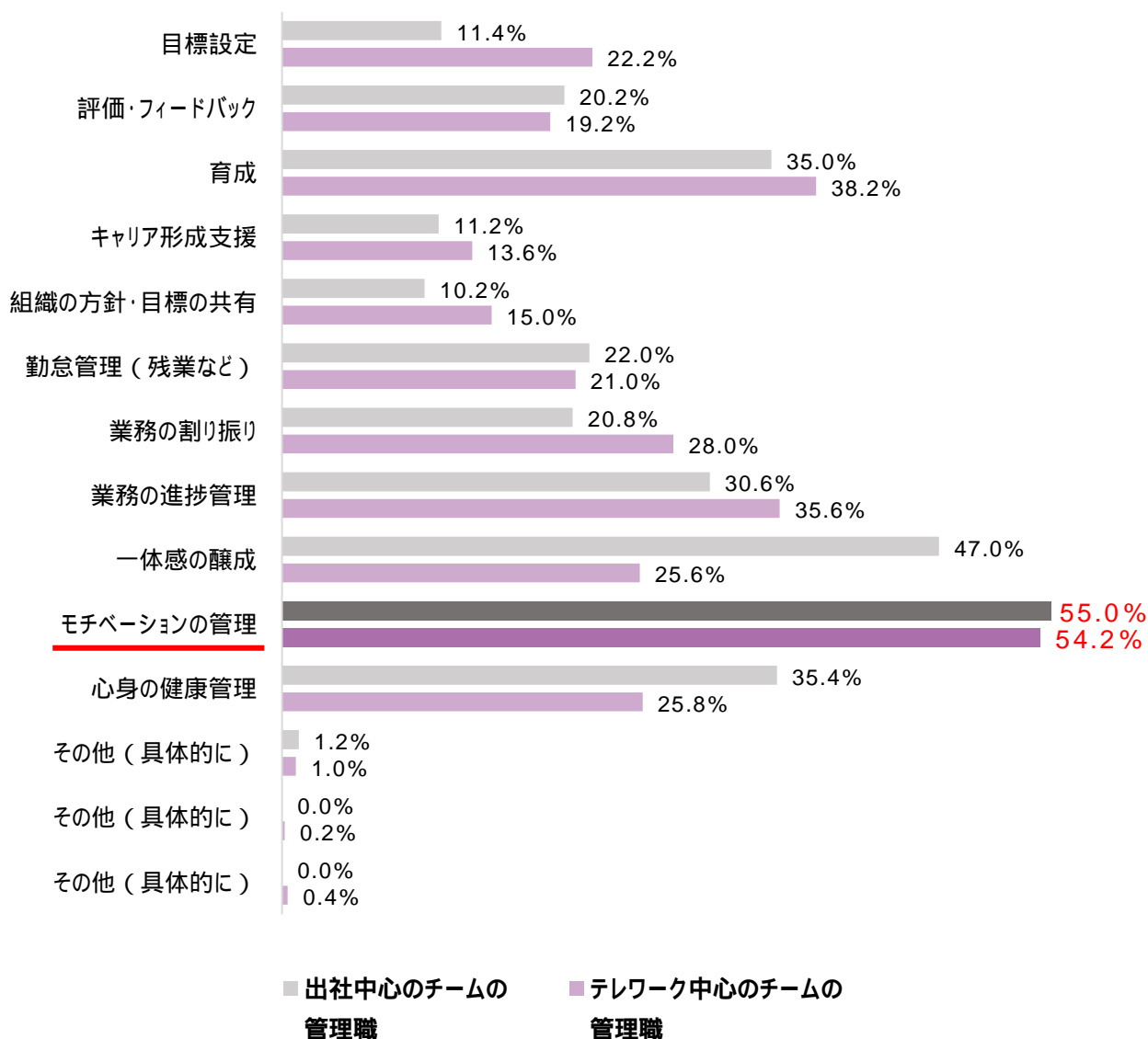


(6) テレワーク中心のチームの管理職と出社中心のチームの管理職双方が、コロナ禍での部下のマネジメントにおけるもっとも大きな課題は「モチベーションの管理」であると考えていた

日本全国の自身も含めテレワーク中心で働くチームの管理職 500 人と、出社中心で働くチームの管理職 500 人に対し、「コロナ禍での部下のマネジメントにおける課題は、どのようなところにあると思いますか」と質問したところ、テレワーク中心のチームの管理職と出社中心のチームの管理職のどちらもが、コロナ禍での部下のマネジメントにおけるもっとも大きな課題は「モチベーションの管理」であると考えていました。

コロナ禍での部下のマネジメントにおけるもっとも大きな課題（3つ選択）

(n=1,000)



「その他」として挙げられた回答：プライベートの話をする場がなくなった、顔色などからの今考えていることの推測、微妙な問題についての調整、など



THE ADECCO GROUP

【調査概要】

調査対象： 日本全国の部下を持つ管理職（オフィスワークやデスクワークの仕事に従事していて、本調査回答時の勤務先における管理職としての勤務期間が3年以上の方）

サンプル数： 1,000人

割付： 回答者自身とその部下がどちらも出社中心で勤務：500人
回答者自身とその部下がどちらもテレワーク中心で勤務：500人

調査方法： インターネット調査

実施時期： 2022年3月4日～7日

Adecco Group Japan について

Adecco Group Japan は、世界60の国と地域で事業を展開する人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本における事業体の総称です。Adecco Group Japan における法人は、アデコ株式会社、Modis 株式会社、Modis ビジネスサポート株式会社の3社です。Adecco Group Japan は、Adecco、Spring Professional、Modis、LHH、Pontoon の5つの事業ブランドを通じて、人財派遣、アウトソーシング、コンサルティング、人財育成・組織変革をはじめとするサービスを提供し、すべての働く人々のキャリア開発を支援するとともに、企業の多岐にわたる業務の最適化と業績向上をサポートします。Adecco Group Japan は、「『人財躍動化』を通じて、社会を変える。」をビジョンとして掲げ、さらなるサービスの強化に取り組んでいます。当社に関するより詳しい情報は、www.adeccogroup.jp をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

Adecco Group Japan 広報部
Tel. 050-2000-7024