

はたらく今日が、いい日に。

doda

2021年3月22日
パーソルキャリア株式会社

転職サービス「doda」、採用担当者約 1,000 人に 「第 2 回自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」を実施 ～リモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者は約 6 割。 前回調査から 10.5 ポイント増加～

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾太郎）が運営する転職サービス「doda（デュダ）」 < <https://doda.jp> > は、採用担当者※1を対象に、「第2回・自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」を行いましたので、結果をお知らせいたします。

「doda」では、「リモートワーク・テレワーク継続宣言！いまこそ働き方改革を進める先進的企業の求人特集」 < <https://doda.jp/kyujin/pickup/sp200831.html> > を掲載しておりますので、ぜひご覧ください。

※1：過去パーソルキャリアのサービスや資料のご利用、名刺交換をさせていただいた方など、採用業務に携わったことのある方



【主な調査結果】

- ◆2021年1月下旬時点でリモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者は全体の約6割（62.7%）
- ◆リモートワーク・テレワークに関連して変更・新設された制度や環境は、1位「オンラインツールの導入」。前回調査から最も増加の割合が大きかったのは「在宅勤務手当・交通費の見直し」
- ◆今後、リモートワーク・テレワークに関する制度や環境を充実させないことが採用や社員の定着にマイナスにはたらくと回答した人は5割弱に（46.1%）

■2021年1月下旬時点でリモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者は全体の約6割（62.7%）

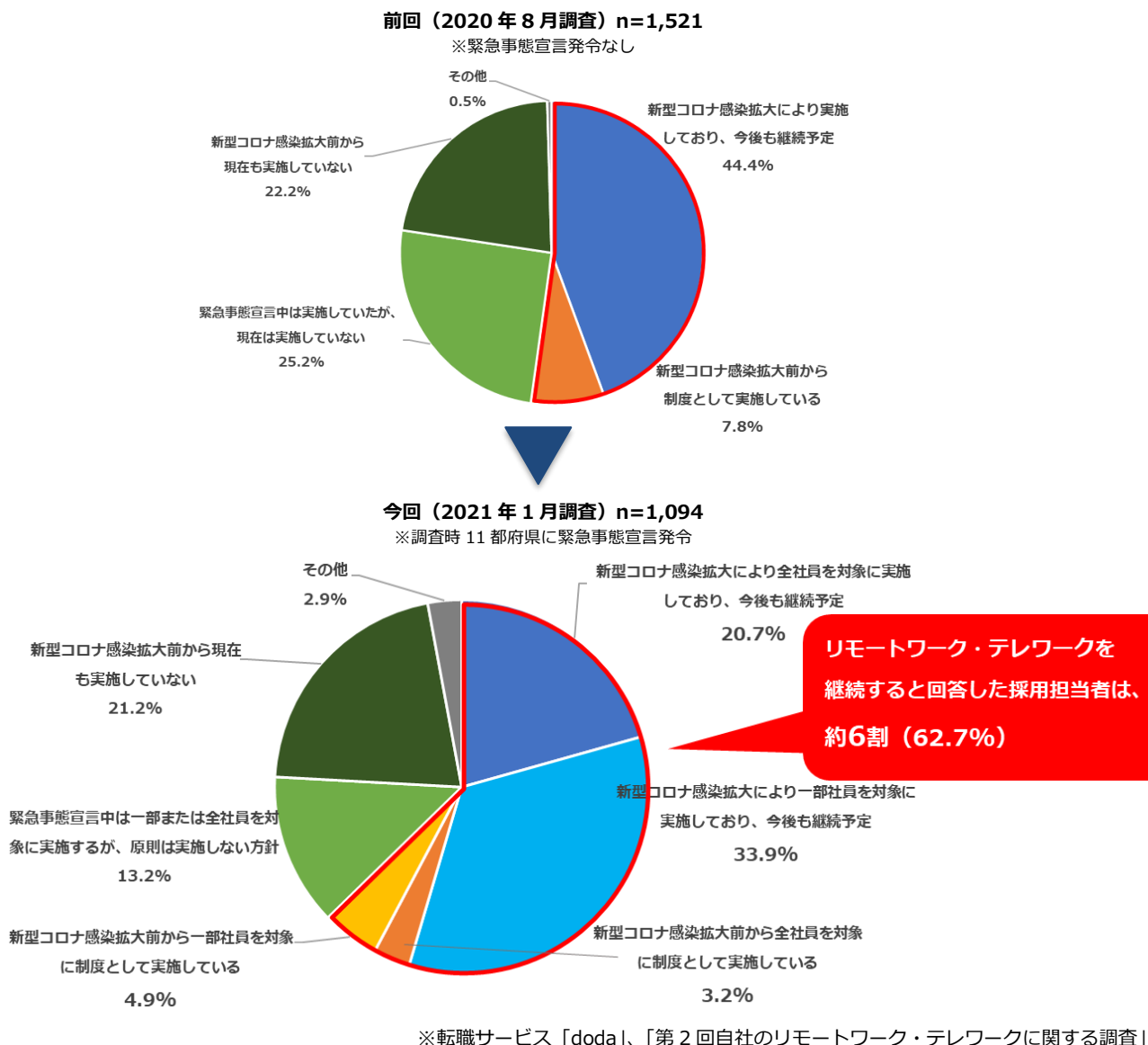
2021年1月下旬時点でリモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者は、2020年8月の前回調査※2から10.5ポイント増加し、約6割（62.7%）となりました（グラフ①参照）。調査時に11都府県に緊急事態宣言が発令されていたことも影響したと考えられます。

リモートワーク・テレワークを「全社員を対象に実施している」理由は、「社員の安全の確保」が最も多く92.0%となりました（グラフ②参照）。また、「一部社員を対象に実施している」理由は、「職種や業務の都合上、出社せざるを得ない社員がいる」が最も多く86.1%（グラフ③参照）、「その他」の回答では「個人の希望」「地域によって対応が異なる」などが挙がりました。「原則実施していない」理由については、「業務の都合上、出社が必要」が最も多く74.7%（グラフ④参照）となり、「その他」の回答では「通勤手段が車・徒歩・自転車のため新型コロナウイルスへの感染リスクが低い」「特にリモートワーク・テレワークの必要性がない」などの回答が集まりました。

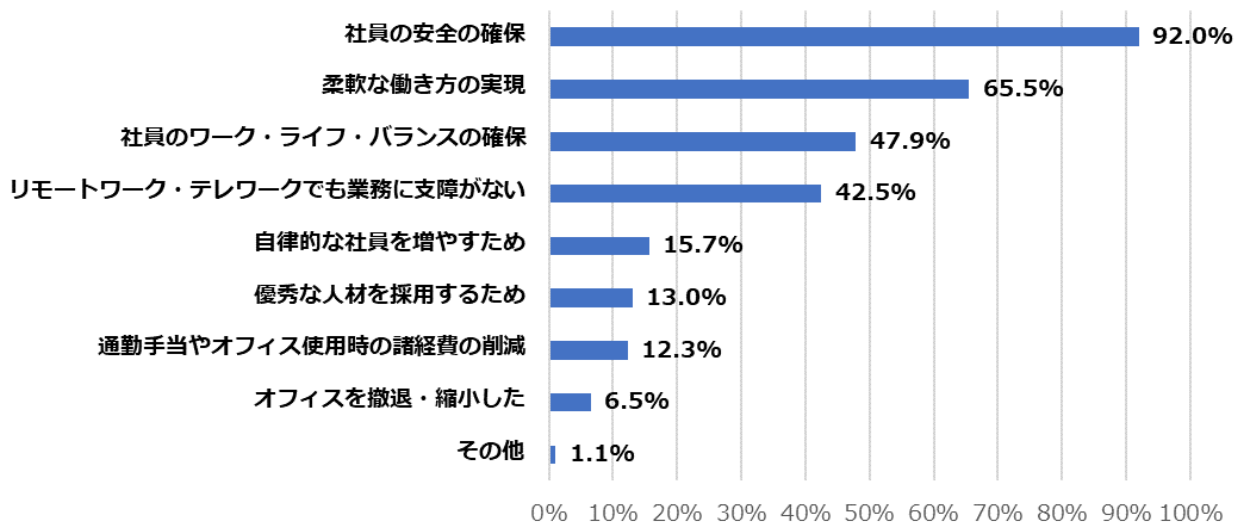
※2：https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2020/20200831_02

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社（旧社名：インテリジェンス） 広報部
TEL：03-6757-4266 FAX：03-6385-6134 pr@persol.co.jp

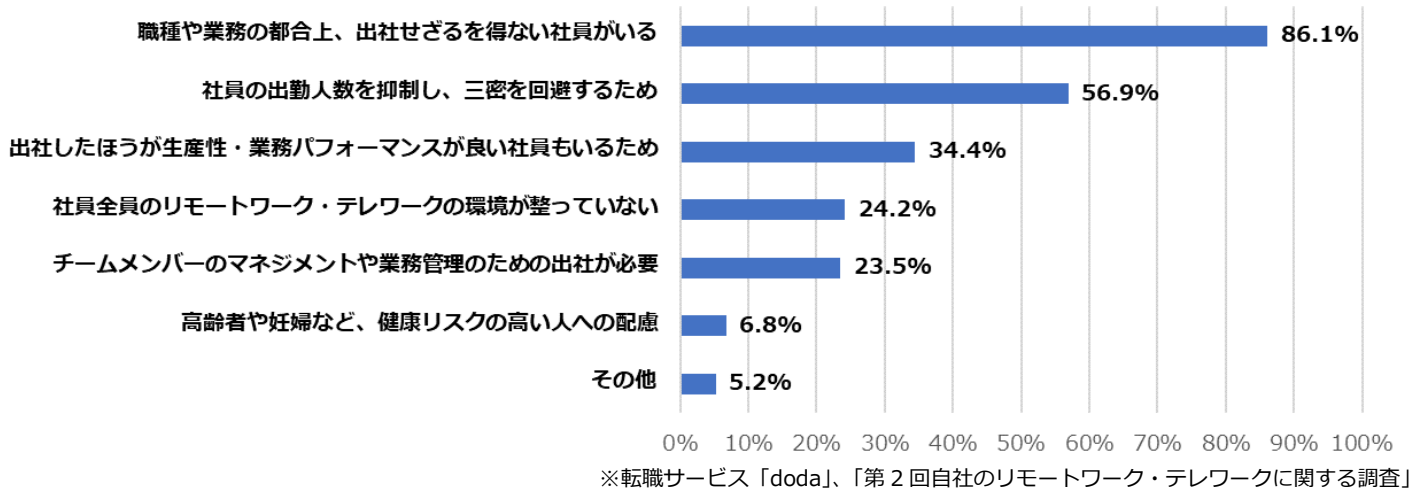
【グラフ①】リモートワーク・テレワーク実施状況



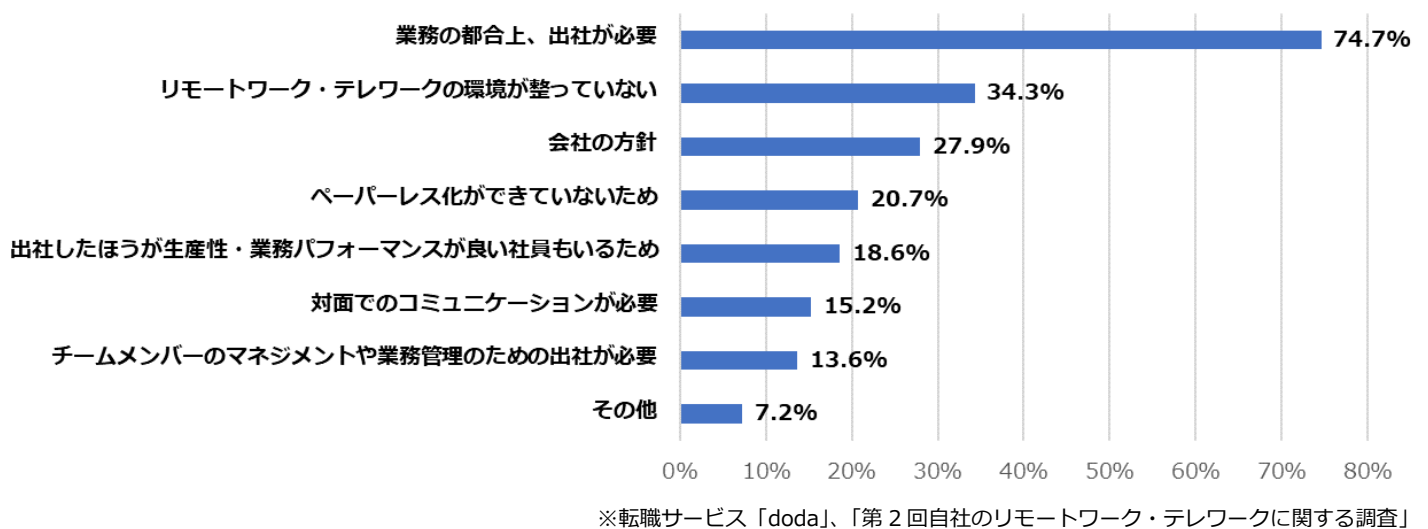
【グラフ②】リモートワーク・テレワークを全社員を対象に実施している理由 ※複数回答（n=261）



【グラフ③】リモートワーク・テレワークを一部社員を対象に実施している理由 ※複数回答 (n=425)



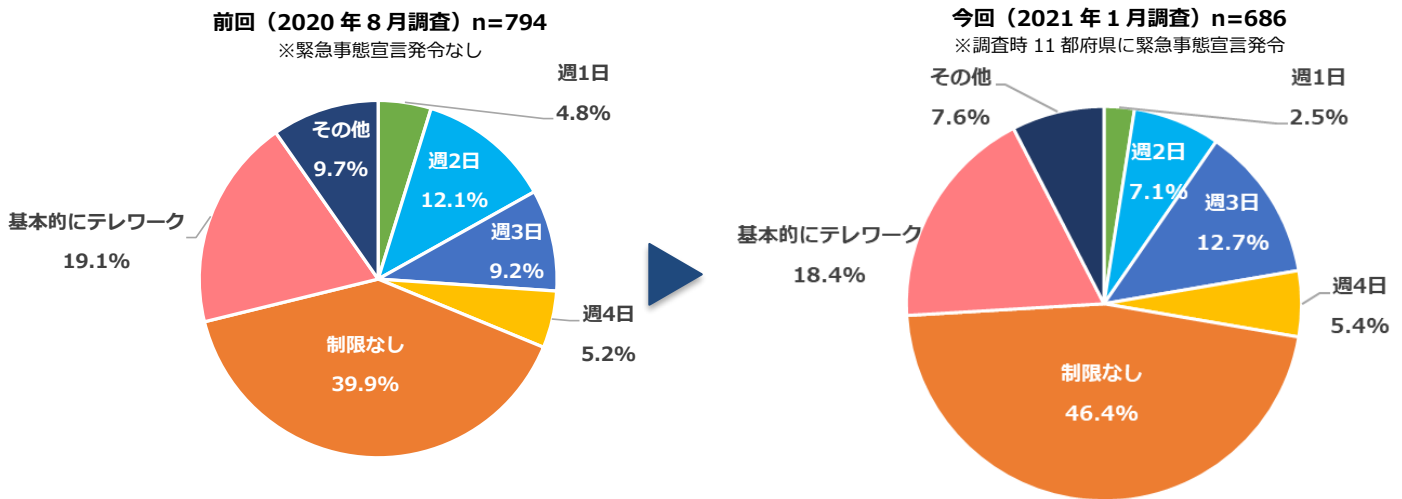
【グラフ④】リモートワーク・テレワークを原則実施していない理由 ※複数回答 (n=376)



■リモートワーク・テレワーク実施可能な日数は「制限なし」が最多。リモートワーク・テレワークが認められている場所は「自宅」が最も多い結果に

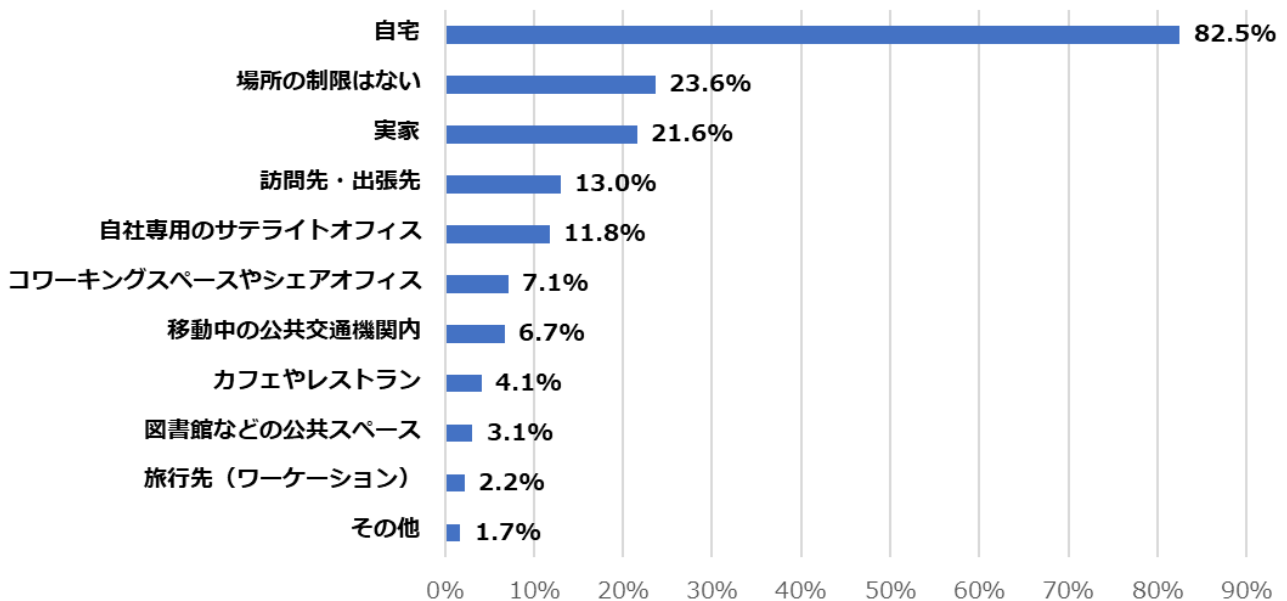
リモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者へ、実施可能な日数について尋ねたところ、「制限なし」が最も多く、前回調査から6.5ポイント増の46.4%でした（グラフ⑤参照）。また、リモートワーク・テレワークが認められている場所については、「自宅」（82.5%）が最も多く、次いで「場所の制限はない」（23.6%）、「実家」（21.6%）という結果になりました（グラフ⑥参照）。

【グラフ⑤】リモートワーク・テレワーク実施可能な日数



※転職サービス「doda」、「第2回自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」

【グラフ⑥】リモートワーク・テレワークが認められている場所 ※複数回答 (n=686)

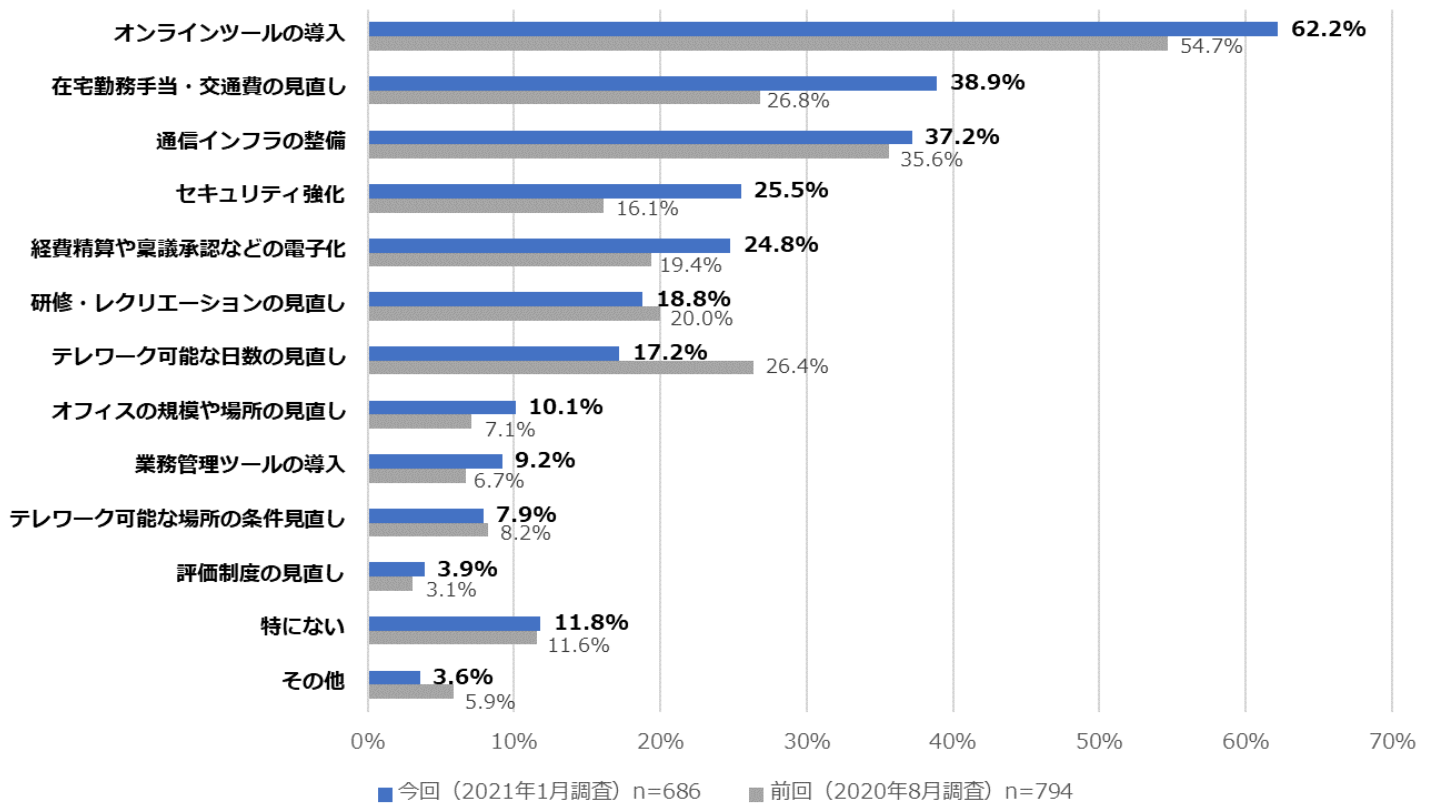


※転職サービス「doda」、「第2回自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」

■ リモートワーク・テレワークに関連して変更・新設された制度や環境は、1位「オンラインツールの導入」。前回調査から最も増加の割合が大きかったのは「在宅勤務手当・交通費の見直し」

リモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者に、リモートワーク・テレワークに関連して変更・新設された制度や環境を尋ねたところ、2020年8月の前回調査と同様「オンラインツールの導入」が最も多く、前回調査から7.5ポイント増の62.2%でした。次いで「在宅勤務手当・交通費の見直し」(38.9%)、「通信インフラの整備」(37.2%)でした。また、前回調査から最も増加の割合が大きかった項目は「在宅勤務手当・交通費の見直し」で12.1ポイント増加しました。一方、減少の割合が最も大きかった項目は「テレワーク可能な日数の見直し」で9.2ポイント減少しました(グラフ⑦参照)。

【グラフ⑦】リモートワーク・テレワークに関連して変更・新設された制度や環境 ※複数回答



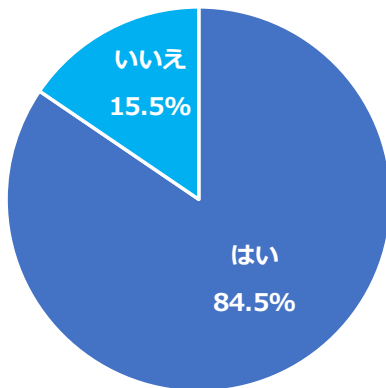
※転職サービス「doda」、「第2回自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」

■今後、リモートワーク・テレワークに関する制度や環境を充実させないことが採用や社員の定着にマイナスにはたらくと回答した人は5割弱に（46.1%）

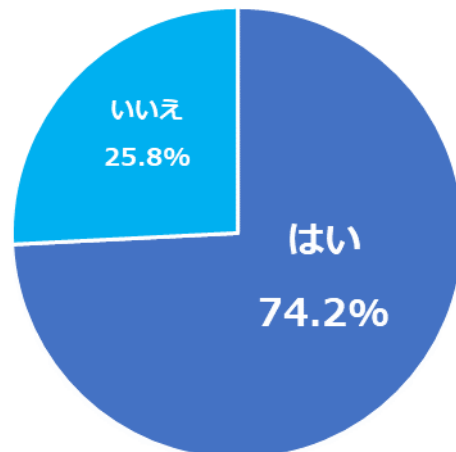
リモートワーク・テレワークを今後も継続すると回答した採用担当者に、今後「リモートワーク・テレワーク」や「リモートワーク・テレワークに関する制度・環境」をさらに充実させようと考えているか尋ねたところ、「はい」と回答した採用担当者は、前回調査から 10.3 ポイント減の 74.2%となりました（グラフ⑧参照）。また、アンケート回答者全員のうち、今後リモートワーク・テレワークに関する制度や環境を充実させないことが採用や社員の定着にマイナスにはたらくと回答した人は、前回調査から 7.7 ポイント減の 46.1%でした（グラフ⑨参照）。それぞれ前回調査より「はい」「マイナスにはたらくと思う」と回答した割合が減少した要因の一つとして、2020年8月の前回調査から今回の調査までの半年間でリモートワーク・テレワークの整備が進み、制度・環境をある程度整えたと考える企業が増えたことが推測されます。

【グラフ⑧】 今後、リモートワーク・テレワークやリモートワーク・テレワークに関する制度・環境をさらに充実させようと考えていますか

前回（2020年8月調査） n=794



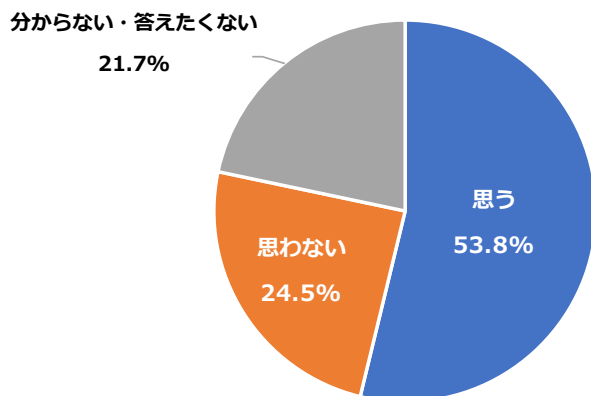
今回（2021年1月調査） n=686



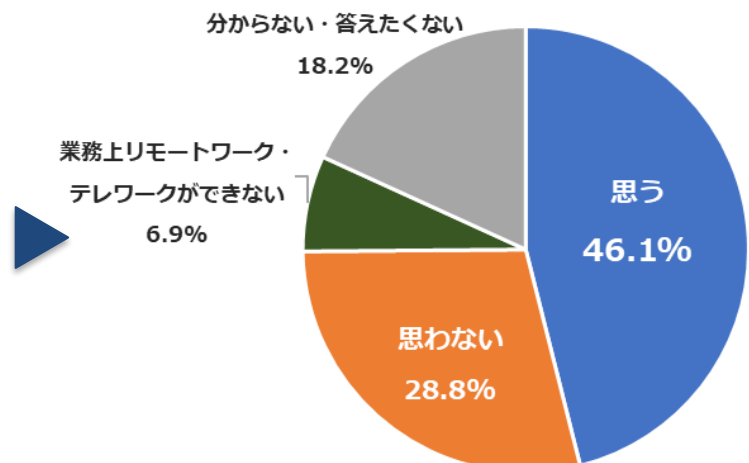
※転職サービス「doda」、「第2回自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」

【グラフ⑨】 今後、リモートワーク・テレワークに関する制度や環境をより充実させないことが採用や社員の定着にマイナスにはたらくと思いますか

前回（2020年8月調査） n=1,521



今回（2021年1月調査） n=1,094



※転職サービス「doda」、「第2回自社のリモートワーク・テレワークに関する調査」

■解説

今回の調査では、採用担当者の約6割が「今後もリモートワーク・テレワークを継続する」と回答し、2020年8月の前回調査と比べ10.5ポイント増加しました。調査時に11都府県に緊急事態宣言が発令されていたことも割合が増加した要因ではありますが、新型コロナウイルスによってリモートワーク・テレワークが浸透・定着した結果と考えられます。また、『今後「リモートワーク・テレワーク」や「リモートワーク・テレワークに関する制度・環境」をさらに充実させようと考えているか』と尋ねたところ、「はい」と回答した採用担当者は、前回調査から10.3ポイント減の74.2%という結果になりました。7割強が今後もリモートワーク・テレワークの制度・環境を充実させると回答しながらも、前回調査より割合が減少した要因としては、昨年4月に発令された緊急事態宣言から約9カ月が経過し、制度や環境がある程度整った企業が増えたためと考えられます。

一方、転職希望者への調査^{※3}では、転職先を検討する際の条件として「リモートワーク・テレワークの実施」もしくは「今の会社よりもリモートワーク・テレワークの制度・環境が充実している」ことが重要と回答した人は5割を超え、今後も「働き方」を軸に転職先を探す動きは続く予想されます。今後、企業が考える柔軟な働き方と個人が求める柔軟な働き方との間にギャップが生じてくることも予想されるため、企業は働き方のバリエーションをよりいっそう充実させることが採用成功や社員の定着・活躍において重要と考えます。

リモートワーク・テレワークを継続する企業の求人は引き続き増えており、今後も増加すると考えられます。転職活動期間は引き続き長期化する傾向にありますが、転職希望者は、選考を受ける企業が今後どのような働き方を検討しているのか、それを通じてどのような展開を目指しているのかなどを見極めるチャンスでもあります。自身の希望に合った働き方ができる企業を探すために、積極的に行動することをお勧めします。(doda 編集長 喜多 恭子)

※3 : https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2021/20210322_01/

<調査概要：グラフ①～⑨>

- ・対象者：過去パーソルキャリアのサービスや資料のご利用、名刺交換をさせていただいた方など、採用業務に携わったことのある方
- ・回答人数：1,094人
- ・調査手法：インターネット調査
- ・調査期間：2021年1月26日～1月31日

■リモートワーク・テレワーク継続宣言！ いまこそ働き方改革を進める先進的企業の求人特集

< <https://doda.jp/kyujin/pickup/sp200831.html> >

「doda」では、リモートワーク・テレワーク継続宣言企業の求人をまとめた特設ページを公開しています。求人特集のほか、リモートワーク・テレワークに関する最新のデータも掲載しておりますので、ぜひご覧ください。

■解説者プロフィール doda編集長 喜多 恭子 (きだ きょうこ)

1999年、株式会社インテリジェンス（現社名：パーソルキャリア株式会社）入社。派遣・アウトソーシング事業で法人営業として企業の採用支援、人事コンサルティング等を経験した後、人材紹介事業へ。法人営業・キャリアアドバイザーのマネジャーとして組織を牽引。その後、派遣事業の事業部長として、機械電子系の派遣サービス立ち上げやフリーランス雇用のマッチング事業立ち上げなどを行う。アルバイト求人情報サービス「an」の事業部長を経て、中途採用領域、派遣領域、アルバイト・パート領域の全事業に携わり、2019年10月、執行役員・転職メディア事業部事業部長に就任。2020年6月、doda編集長就任。



■「doda」について < <https://doda.jp> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。

■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

■ 「PERSOL (パーソル)」について < <https://www.persol-group.co.jp/> >

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、IT アウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+ (ポスタス)」などのサービスも展開しています。