

報道関係者各位  
プレスリリース

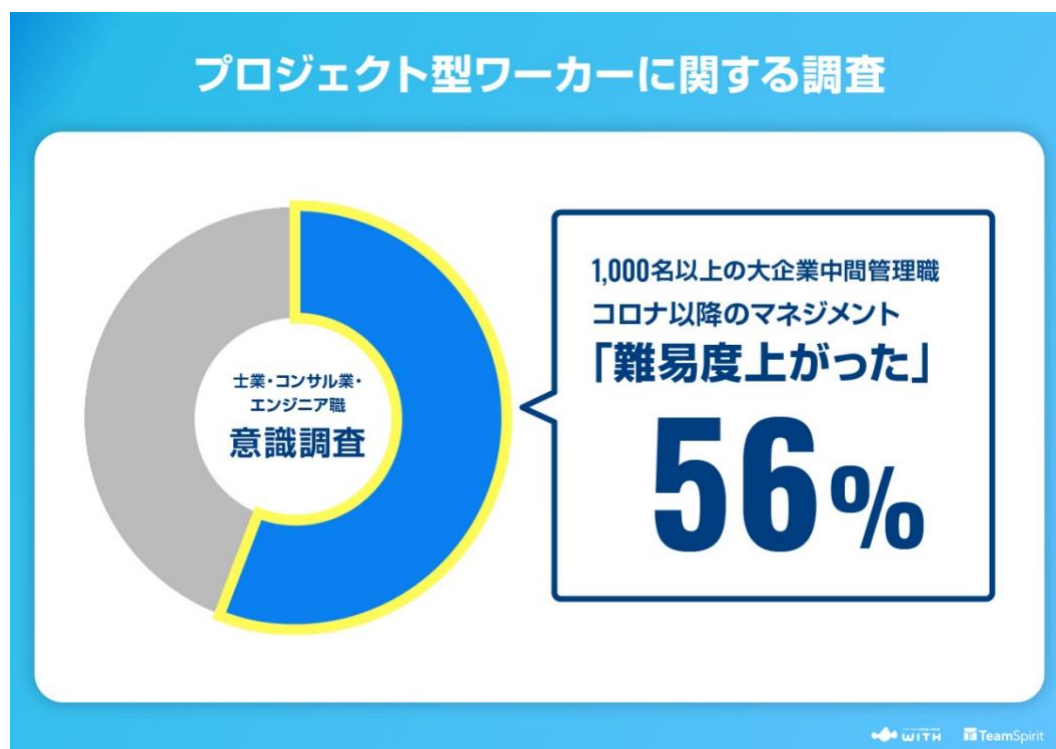
2021年12月21日  
株式会社チームスピリット

**【プロジェクト型ワーカーに関する実態調査】**  
**大企業の中間管理職の約6割がコロナ禍で「マネジメントの難易度が上がった」と回答**  
**身体的負担・疲労感が増えた役職者は3割以上も**

～メンバーとのコミュニケーション・相互理解の工夫に課題あり  
 企業の成長には役職者層の働き方の再定義が重要に～

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」シリーズを開発・提供する株式会社チームスピリット（代表取締役：荻島 浩司、以下 チームスピリット）は、バーチャルシンクタンク「イノベーション総合研究所」の第2回目の調査として、全国の士業・コンサルタント業・エンジニア業の企業において中間管理職に当たる、部長/課長/次長/係長・主任クラスの役職者300名、一般社員300名対象に「プロジェクト型ワーカーに関する調査」を実施いたしました。コロナ禍の働き方の多様化にともない、ジョブ型雇用やプロジェクトベースの働き方への注目が高まっている中、プロジェクト単位で働く上でのチームとのコミュニケーションやアサインメントの課題について調査を行いましたので、第2弾として以下に報告いたします。

第1弾調査リリース：<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000106.000021273.html>



## 【データサマリ】

- ①大企業の役職者（中間管理職）約6割がコロナ禍で「マネジメントの難易度が上がった」と回答
- ②大企業の役職者の26.0%が会社に報告していない超過勤務（サービス残業）が増えたと回答。大企業の一般社員と比べて6.0ポイント高い結果に
- ③大企業の役職者39.0%が身体的な負担や疲労感が増えたと回答。中堅・中小企業の役職者と比べて10.5ポイント高い結果に
- ④半数以上がコロナ禍で業務中の文章コミュニケーションは増えたと回答。役職者の方が一般社員より10.6ポイント高い結果に
- ⑤6割以上が業務中のオンライン会議コミュニケーション（Web会議）が増えたと回答
- ⑥現在のチームメンバーの関係性について、一般社員では37.8%が相互で理解が足りていないと回答し、役職者に比べ9.7ポイント高い結果に。役職者と一般社員の間で相互理解の認識にギャップがあることが分かった
- ⑦メンバーと相互で理解が足りていない理由1位は「自分自身が忙しくてコミュニケーションする時間が取りにくい（54.1%）」、2位は「相手の忙しさを鑑みて、話しかけるのをためらってしまう（42.9%）」。特に役職者の約7割が自身の忙しさを理由に挙げた

## 【調査概要】

調査名：プロジェクト型ワーカーに関する調査

期間：2021年11月12日(金)～11月14日(日)

方法：インターネットリサーチ

対象：全国の士業・コンサルタント業・エンジニア業の企業に勤める25-54歳の男女600名  
男性528名、女性72名  
役職者（部長/課長/次長/係長・主任クラス）300名、一般社員300名

## 【調査結果】

### ①大企業の役職者（中間管理職）約6割がコロナ禍で「マネジメントの難易度が上がった」と回答（役職者300名）

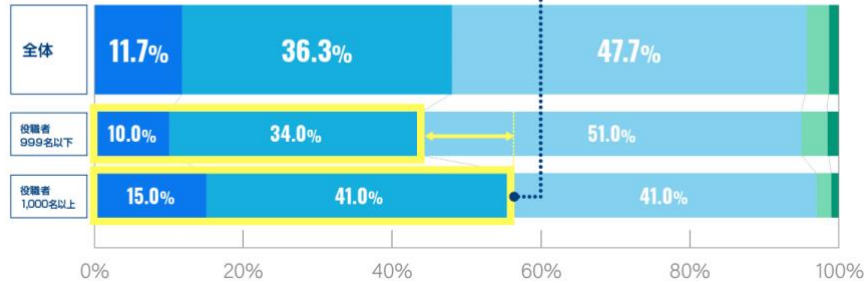
コロナ禍におけるマネジメントの難易度について、役職者全体では「コロナ禍でマネジメントの難易度が上がったと思う」と「どちらかと言うとコロナ禍でマネジメントの難易度が上がった」という回答が合わせて48.0%と半数近くになった。企業規模別に見ると、1,000名以上の大企業の役職者では56.0%が難易度が上がったと感じており、999名以下の中堅・中小企業の44.0%と比べて12.0ポイント高く、大企業ほどコロナ禍のマネジメントの難しさを感じている傾向にあることが分かった。

Q

コロナ禍以前と比べたマネジメントの難易度について、考えに最も近いものを教えてください。  
(役職者300名)

■ コロナ禍でマネジメントの難易度が上がったと思う
 ■ どちらかと言うとコロナ禍でマネジメントの難易度が上がったと思う
 ■ 変わらない
 ■ どちらかと言うとコロナ禍でマネジメントの難易度が下がったと思う
 ■ コロナ禍でマネジメントの難易度が下がったと思う

大企業の役職者 **56.0%** が難しさを感じており、  
中堅・中小企業と比べて **12.0** ポイント高い



WITH TeamSpirit

②大企業の役職者の26.0%が会社に報告していない超過勤務（サービス残業）が増えたと回答。大企業の一般社員と比べて6.0ポイント高い結果に（役職者300名・一般社員300名）

会社に報告していない超過勤務（サービス残業）が「増えた」と「どちらかと言えば増えた」という回答は全体で22.3%という結果に。役職別で見ると、役職者24.6%が増えたと回答し、一般社員の20.0%と比べて4.6ポイント高い結果となった。また、大企業の役職者は26.0%が増えたと回答し、大企業の一般社員21.0%と比べて5.0ポイント高い結果だった。一般社員よりも役職者の方が超過勤務が増えており、特に大企業の役職者で増えている傾向にあることが分かった。

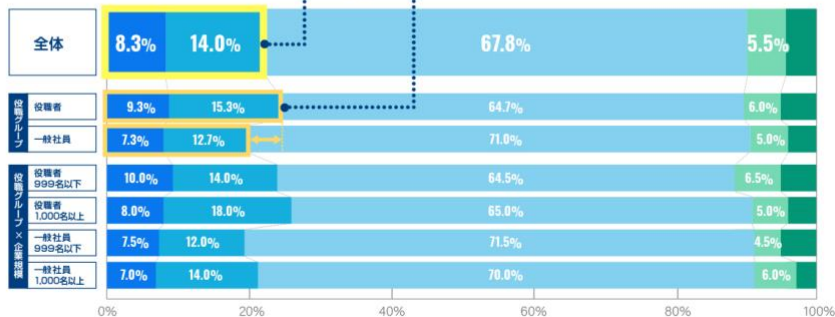
Q

コロナ禍以降の身の回りの働き方改革について感じていることを教えてください。  
会社に報告していない超過勤務(サービス残業) (役職者300名・一般社員300名)

■ 増えた
 ■ どちらかと言えば増えた
 ■ 変わらない
 ■ どちらかと言えば減った
 ■ 減った

全体では**22.3%**が「増えた」と回答

役職者の**24.6%**が「増えた」と回答し、  
一般社員**20.0%**と比べて**4.6**ポイント高い



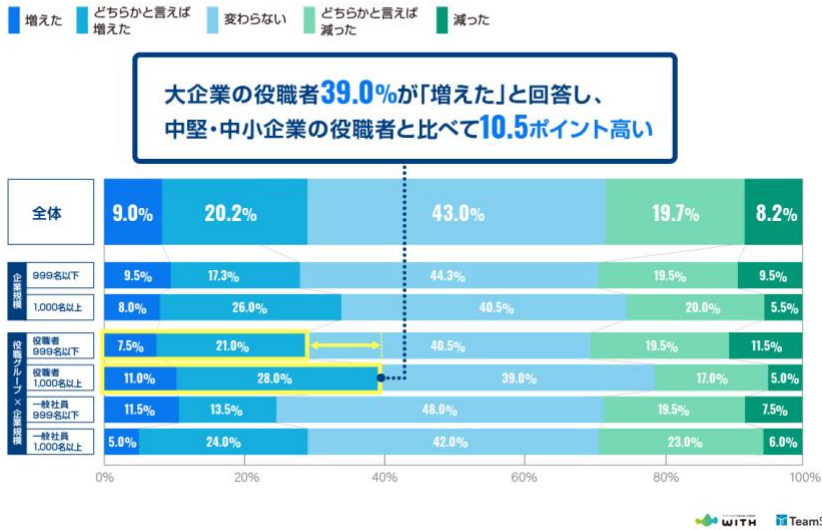
WITH TeamSpirit

③大企業の役職者39.0%が身体的な負担や疲労感が増えたと回答。中堅・中小企業の役職者と比べて10.5ポイント高い結果に（役職者300名・一般社員300名）

身体的な負担や疲労感が「増えた」と「どちらかと言えば増えた」という回答は全体で22.3%となった。規模別で見ると、大企業の34.0%が増えたと回答し、中堅・中小企業の26.8%と比べて7.2ポイント高い結果に。また、大企業の役職者は39.0%が増えたと回答し、中堅・中小企業の役職者と比べて10.5ポイント高かった。

Q

コロナ禍以降の身の回りの働き方改革について感じていることを教えてください。  
身体的な負担や疲労感(役職者300名・一般社員300名)

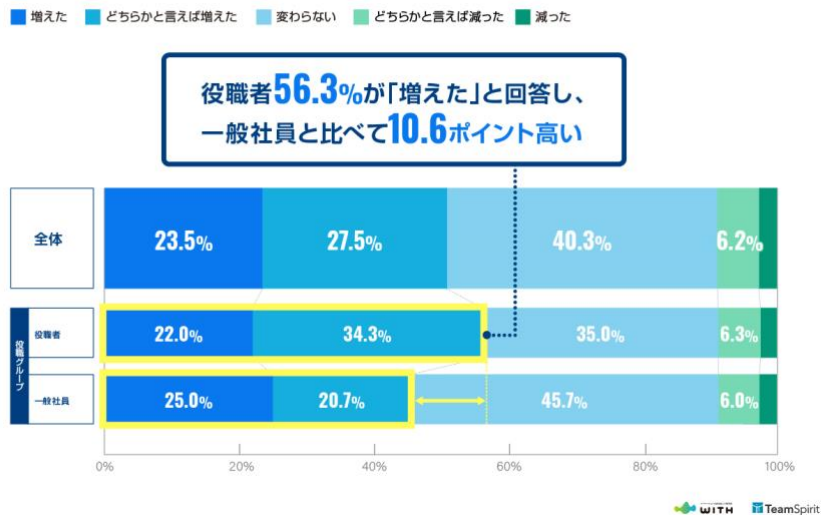


④半数以上がコロナ禍で業務中の文章コミュニケーションは増えたと回答。役職者の方が一般社員より10.6ポイント高い結果に（役職者300名・一般社員300名）

業務中の文章コミュニケーション（メール、チャット、メッセージ）は、「増えた」と「どちらかと言えば増えた」という回答は全体で51.0%となった。役職別に見ると、役職者の56.3%が増えたと回答し、一般社員の45.7%と比べて10.6ポイント高い結果だった。

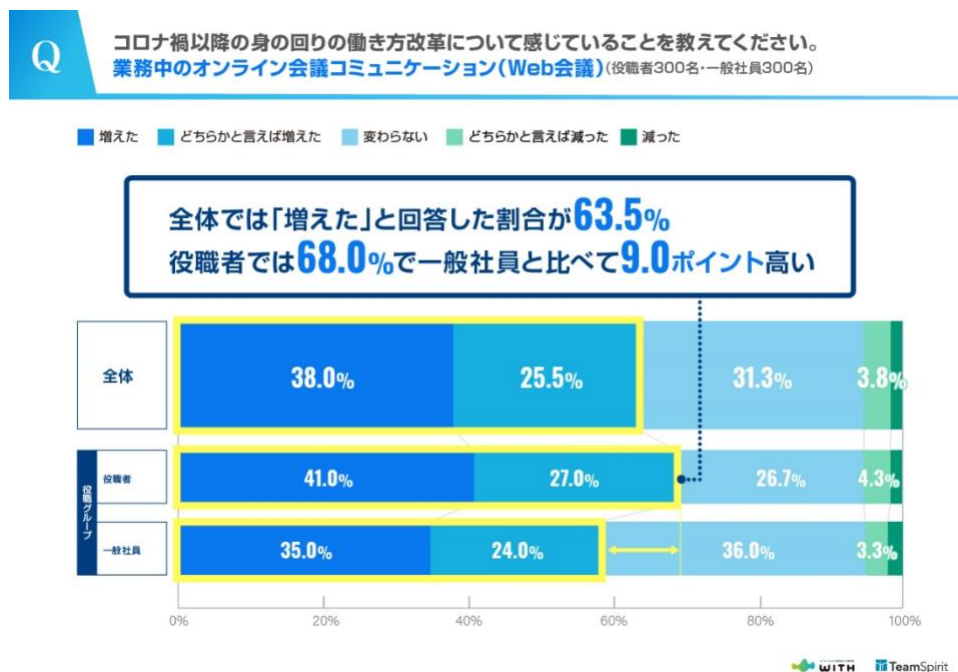
Q

コロナ禍以降の身の回りの働き方改革について感じていることを教えてください。  
業務中の文章コミュニケーション(メール、チャット、メッセージ)(役職者300名・一般社員300名)



⑤6割以上が業務中のオンライン会議コミュニケーション（Web会議）が増えたと回答（役職者300名・一般社員300名）

業務中のオンライン会議コミュニケーション（Web会議）が「増えた」と「どちらかと言えば増えた」という回答は全体で63.5%となった。役職別で見ると、役職者の68.0%が増えたと回答し、一般社員の59.0%と比べて9.0ポイント高い結果となった。



⑥現在のチームメンバーの関係性について、一般社員では37.8%が相互で理解が足りていないと回答し、役職者に比べ9.7ポイント高い結果に。役職者と一般社員の間で相互理解の認識にギャップがあることが分かった（役職者300名・一般社員300名）

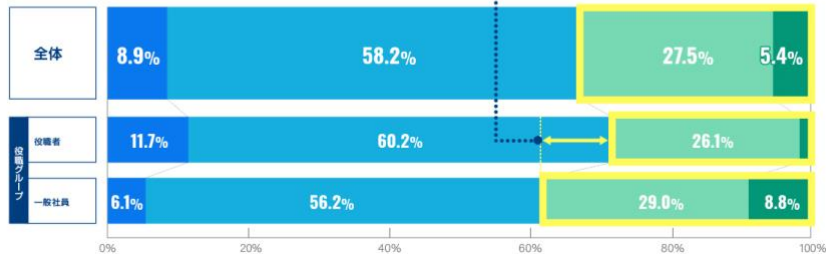
現在のチームメンバー（上司・マネージャーを除く）との関係性について、「相互で理解が足りていない」と「どちらかと言えば相互で理解が足りていない」という回答は全体で32.9%の結果となった。役職別に見ると、一般社員では37.8%が理解が足りていないと回答し、役職者の28.1%と比べ9.7ポイント高い結果だった。役職者と一般社員の間で相互理解の認識にギャップがあることが分かった。

Q

現在のチームメンバー(上司・マネージャーを除く)との関係性について  
 感じることを教えてください。(役職者299名・一般社員297名)

十分に相互で理解しあえている   どちらかと言えば相互で理解しあえている   どちらかと言えば相互で理解が足りない   相互理解が足りない

一般社員の**37.8%**が「相互理解が足りない」と回答し、  
 役職者と比べ**9.7ポイント**高い  
 役職者と一般社員の間で相互理解の認識にギャップあり



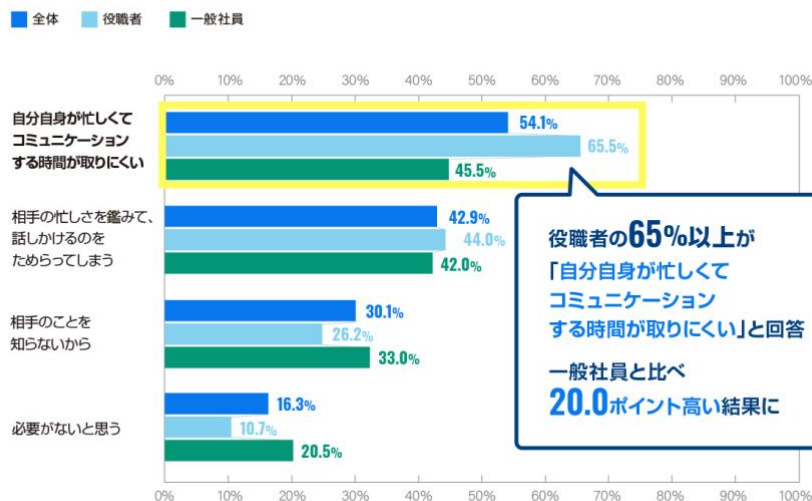
WITH TeamSpirit

⑦メンバーと相互理解が足りない理由1位は「自分自身が忙しくてコミュニケーションする時間が取りにくい(54.1%)」、2位は「相手の忙しさを鑑みて、話しかけるのをためらってしまう(42.9%)」。特に役職者の約7割が自身の忙しさを理由に挙げた(役職者84名・一般社員112名)

⑥で理解が足りていないと回答した理由について、全体では「自分自身が忙しくてコミュニケーションする時間が取りにくい」が54.1%で最も高く、次いで「相手の忙しさを鑑みて、話しかけるのをためらってしまう」が42.9%、「相手のことを知らないから」が30.1%となった。役職別に見ると、「自分自身が忙しくてコミュニケーションする時間が取りにくい」が役職者で65.5%と、一般社員の45.5%と比べて20.0ポイント高い結果に。特に役職者は自身の忙しさをメンバーとの相互理解の時間が取れていないことが課題であることが分かった。

Q

(理解が足りていないと答えた方)その理由のうち、考えに近いものを最大3つまで選んでください。  
 (役職者84名・一般社員112名)



役職者の**65%以上**が  
 「自分自身が忙しくて  
 コミュニケーション  
 する時間が取りにくい」と回答  
 一般社員と比べ  
**20.0ポイント**高い結果に

WITH TeamSpirit



## 【イノベーション総合研究所 所長 間中健介氏コメント】

戦略は常に陳腐化し、事業と資源はアンバンドル化されていく。

デジタルを活用した業務効率化の実現は大前提である。それに加えて、企業の戦略を支えるミドルマネジメント層が多様な価値観を持ち、リスクにチャレンジできるような仕組みなくしては、企業は収益を維持できない。

今回の調査では、ミドルマネジメント層の負担・疲労感の増加、サービス残業の増加をうかがわせるデータがある。その背景について調査では深掘りされていないが、ミドルマネジメント人材の不足、不十分な権限移譲、企業活動実態に合わない基幹ITシステムの採用、外部人材との契約・登用手法の硬直性、といった側面から、構造的な問題として働き方を再定義することは有効だろう。

## 【考察のまとめ】

- ①業務の効率化の達成は大前提。企業の活動実態に合ったITシステムの利活用や、事業の優先順位の明確化を
- ②ミドルマネジメント層の働き方改革を通して、組織の構造的な問題を浮かび上がらせる
- ③戦略の陳腐化を防ぐための働き方改革。もはやリモートワーク推奨だけでは済まない

### プロジェクト型ワーカーに関する調査

コロナ禍で仕事の進め方が大きく変化

チャット Web会議 メール メッセージ

#### 中間管理職の「三重苦」が浮き彫りに

- マネジメント 難易度(増)
- 身体的な負担・疲労感(増)
- サービス残業(増)

- 複数の側面による企業組織構造の問題
- 企業の収益維持に影響

#### 企業には働き方の再定義が有効

業務効率化の達成+中間管理職の多様な価値観を持てているか、  
リスクにチャレンジできるような仕組みがあるか

WITH TeamSpirit

\*本ニュースリリースに含まれる調査結果をご掲載いただく際は、以下のクレジットを明記してください。

クレジット：株式会社チームスピリット調べ

### 【イノベーション総合研究所（WITH）とは】

株式会社チームスピリットの呼びかけのもと、産学官のメンバーにより始動した共創空間（バーチャルシンクタンク）。「イノベーションを創造させる」をモットーに、経済・経営・政策・テクノロジーという幅広いスコープのもと、主として「創造性を高め新たな付加価値を生み出す方法」に焦点を当てて理論や事例を調査分析の上提言を行う。現在、慶應義塾大学大学院特任助教の間中健介氏が所長として、法政大学経済学部教授の小黒一正氏がアカデミックアドバイザーとして、チームスピリット代表取締役の荻島浩司が会長として参画するが、今後、社内外から所属を問わず志を同じくする方の参画を募っている。「WITH」はWaving Innovation Think-tankの略。「イノベーションの波を起こすシンクタンクでありたい」という思いからこの名称を採用した。

Webサイト：<https://with.teamspirit.com>

Facebookページ：<https://www.facebook.com/WavingInnovationTHinktank>

### 【TeamSpiritとは】

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」は勤怠管理、就業管理、工数管理、経費精算、電子稟議、社内SNS、カレンダーなど、社員が毎日使う社内業務を一元化したクラウドサービスです。複数の機能が連携して動くことで入社から退社までの働く人に関する活動情報が自然に集まる仕組みとなっており、収集したデータの分析により働き方の可視化をすることで、社員が取り組むべき重要な活動を洗い出し、生産性の向上につながる効果的なタイムマネジメントが可能になります。

モバイルにも対応し場所を問わずどこでも利用することができますので、近年増加しているテレワークなど多様な働き方にも最適なサービスです。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/>

### 【TeamSpirit EXとは】

「TeamSpirit EX」は、大企業・グループ企業のご利用を前提とした、大規模組織管理、グローバル対応、セキュリティ、パフォーマンス、外部システム連携を強化した業務クラウドサービスです。勤怠管理・工数管理・経費精算・電子稟議・社内SNS等、従業員向けフロント機能のDXを加速し、組織全体の生産性とエンゲージメント向上を支援します。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/lp/ex/>

### 【株式会社チームスピリットについて】

株式会社チームスピリットは、働き方改革プラットフォームTeamSpiritを提供するB2B SaaS専門企業です。「すべての人を、創造する人に。」というミッションのもと、一人ひとりのプロフェッショナルな力を引き出す「イノベーションを創造させる働き方改革」に貢献し、強いチームを作ることで、あらゆる人が変化を巻き起こす世界を目指します。

コーポレートホームページ：<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/>



- ・「チームスピリット」、「TeamSpirit」は株式会社チームスピリットの登録商標です
- ・その他各種サービス名は、各社のサービス名称、商標または登録商標です

---

**【本件に関するお問い合わせ先】**

株式会社チームスピリット PR事務局

ピルコム株式会社 担当：福本

TEL：03-5413-2411／FAX：03-5413-2412／Mail：[teamspirit@bil.jp](mailto:teamspirit@bil.jp)

---

■株式会社チームスピリット Twitter公式アカウント (@teams\_staff)

[https://twitter.com/teams\\_staff](https://twitter.com/teams_staff)

■株式会社チームスピリット Facebook公式アカウント (@teamspirit.jp)

<https://www.facebook.com/teamspirit.jp/>

■TeamSpirit 魂のブログ

<https://www.teamspirit.com/ja-jp/blog/>

■イノベーション総合研究所「WITH」

<https://with.teamspirit.com/>