

グローバル企業のリモートワーク実態調査2021

リモートワークを経て起きた良い変化、第1位は「社内システム・ワークフローのIT化」
エンゲージメント向上のために企業が注力したことは「上司と部下の1 on 1コミュニケーション」

日本最大級のグローバル人材に特化した人材紹介会社 エンワールド・ジャパン株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役社長：ヴィジェイ・ディオール）は、昨年7月に実施した「グローバル企業のテレワーク実態調査」に続き、リモートワーク導入後の変化についてアンケートを行いました。

調査結果 概要

- 外資系企業の約8割、日系企業の約6割が出社率50%未満
- リモートワークを経て起きた良い変化、第1位は「社内システム・ワークフローのIT化」、次いで「従業員の私生活の充実度向上」
- リモートワークを経て生まれた課題は「仕事以外のコミュニティの減少」が最多
- 8割の企業がリモートワークを恒常的な制度として継続
- 企業が社員のエンゲージメント向上のために実施したこと、第1位は「上司と部下の1 on 1 コミュニケーションを増やした」

【結果解説】エンワールド・ジャパン 代表取締役社長 ヴィジェイ・ディオール (Vijay Deol)



新型コロナウイルスの流行から3年目を迎えようとしていますが、当初に比べ社会に対する行動制限もいくらか緩和された一方、最近のオミクロン株をはじめ、新たな変異種の流行の可能性に先行きは不透明なままです。その結果、企業は引き続き従業員の健康、福利、安全なソーシャルディスタンスの確保を最優先事項に、従業員の働き方を模索しなければならず、多くの場合リモートワーク環境とそのポリシーが維持されています。

調査の結果から分かるように、大多数の企業は何らかの形でリモートワークを継続しており、さらに、多くの企業が今後も制度として維持する見通しです。

その一方で、リモートワーク導入によるメリットだけでなく、長期化による課題も生まれており、企業は当面の間それらをうまく対処しながら、この新たな働き方を続けていく必要があると言えるでしょう。

本ニュースリリースに関する問合せ先

エンワールド・ジャパン株式会社

<https://www.enworld.com/>

広報担当 稲田（いなだ）

〒104-0031 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン12階
TEL:03-4578-7479

Email : enworld-pr@enworld.com

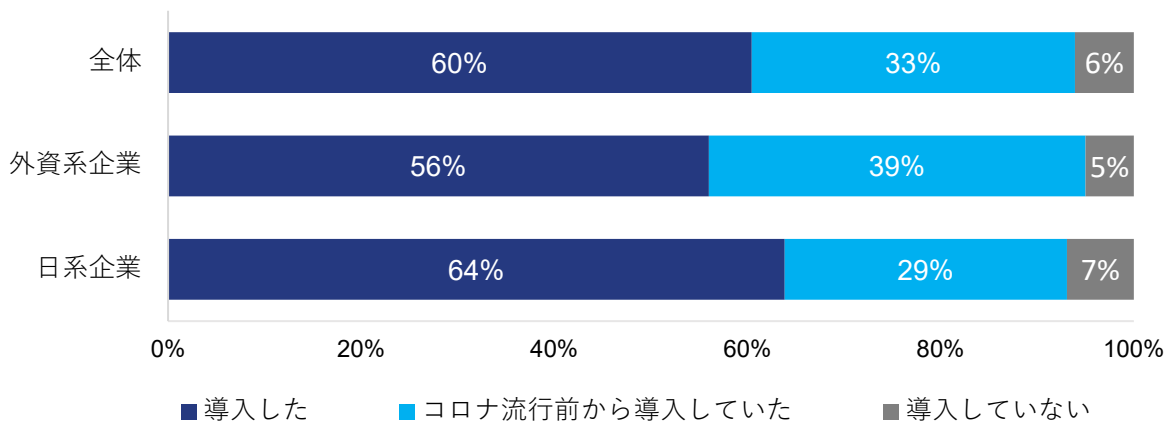
調査結果 詳細

1. 外資系企業の約8割、日系企業の約6割が出社率50%未満

リモートワーク導入状況についての質問では、全体で6割が新型コロナウイルス流行後に「導入した」（60%）、次いで「コロナ流行前から導入していた」（33%）、「導入していない」（6%）と回答した企業は1割未満にとどまり、外資系・日系企業ともに同じ傾向がみられた。【図1】

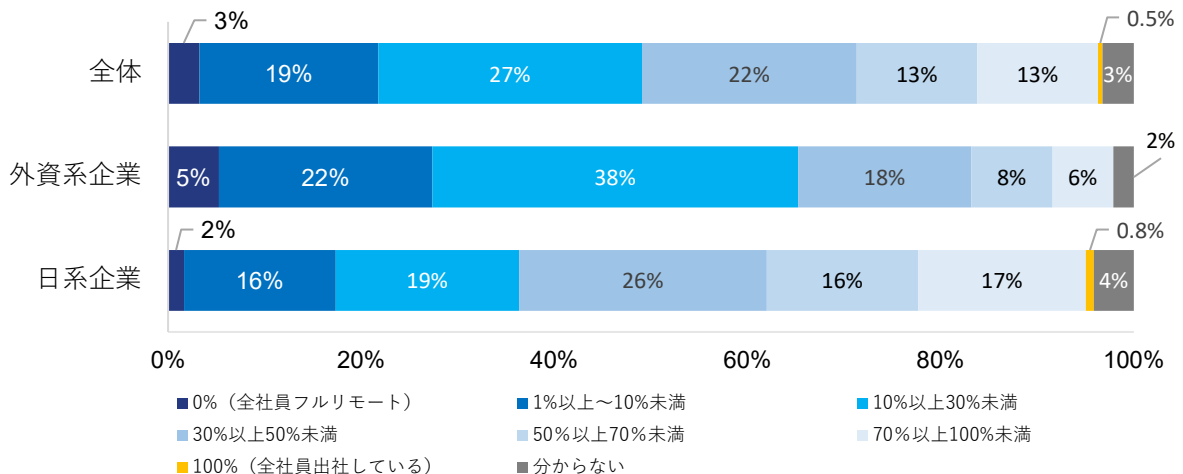
現在の出社率についての質問では、「0%（全社員フルリモート）」（3%）と回答した企業は全体で1割に満たず、最多は「10%以上30%未満」（27%）であった。出社率30%未満と比較すると、外資系企業で6割強、日系企業で約4割。出社率50%未満の比較では、外資系企業が約8割、日系企業が約6割と、外資系企業の方が従業員の出社率が低いことが明らかになった。【図2】

【図1】 新型コロナウイルス流行後（2020年2月以降）にリモートワークを導入しましたか。



*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

【図2】 現在の従業員の出社率を教えてください。



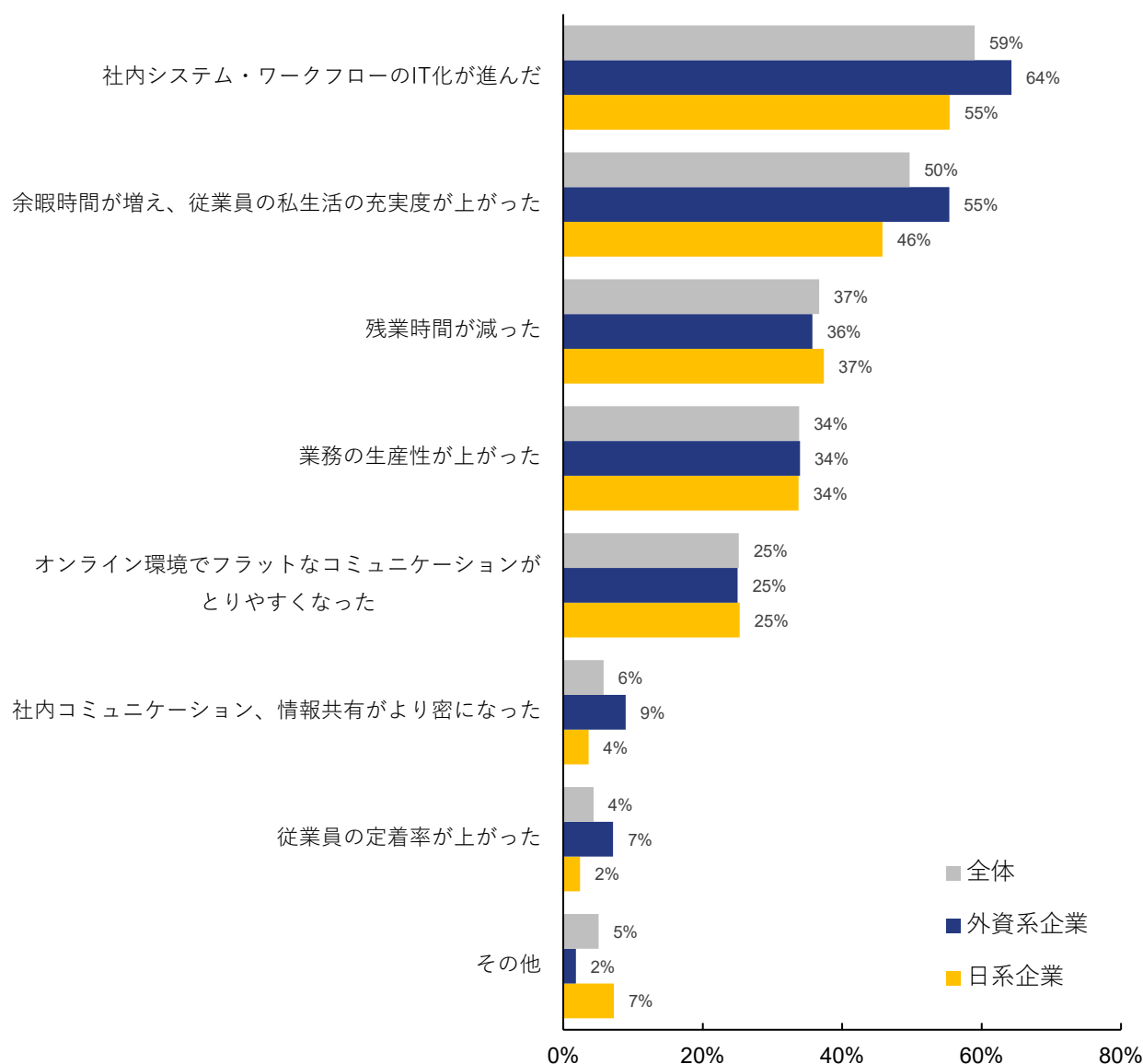
*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

2. リモートワークを経て起きた良い変化、第1位は「社内システム・ワークフローのIT化」、次いで「従業員の私生活の充実度向上」

昨年からのリモートワーク導入で従業員・組織に起きた良い変化については、「社内システム・ワークフローのIT化が進んだ」（59%）が全体で最多、次いで「余暇時間が増え、従業員の私生活の充実度が上がった」（50%）であった。最も低かったのは「従業員の定着率が上がった」（4%）で、いずれも外資系・日系企業で大きな差はみられなかった。（「その他」を除く）

全体の傾向として、社内のDX化、余暇時間の増加など、リモートワーク導入による副産物的要素が従業員・組織にとってのメリットとして寄与したことがうかがえる。【図3】

【図3】「リモートワークを導入した」と回答した企業に伺います。約1年のリモートワークを経て、従業員・組織にどのような良い変化があったと思いますか。（複数回答可）



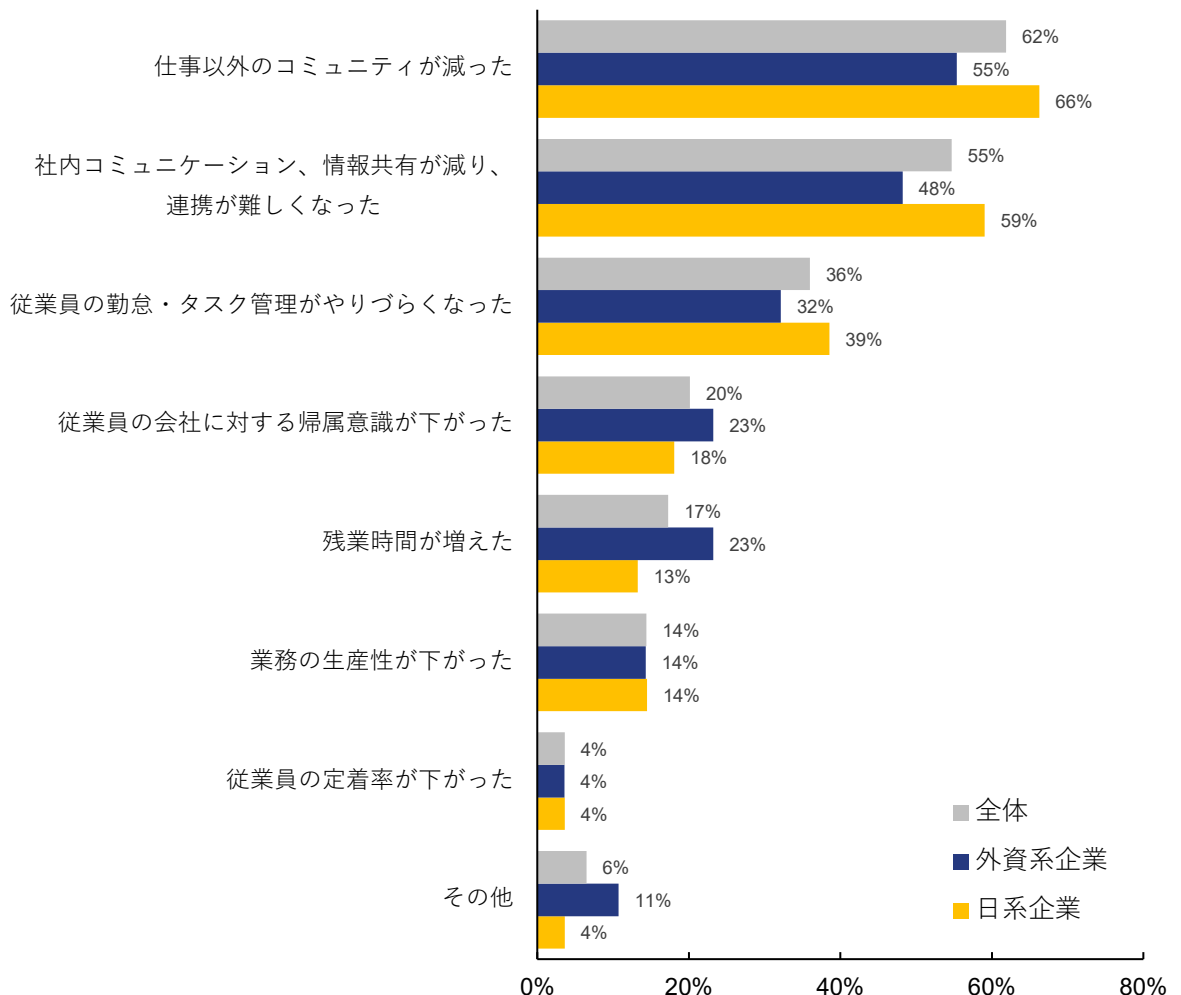
3. リモートワークを経て生まれた課題は「仕事以外のコミュニティの減少」が最多

昨年からのリモートワーク導入で生まれた課題については、「仕事以外のコミュニティが減った」(62%)が全体で最多、次いで「社内コミュニケーション、情報共有が減り、連携が難しくなった」(55%)であった。最も少なかったのは「従業員の定着率が下がった」(4%)で、前述【図3】の良い変化として「従業員の定着率が上がった」という回答が最も少なかったことから、「定着率」を左右する要素は小さいことが明らかになった。【図4】

「その他」自由回答抜粋：

- ー社長の意向でリモートワークの回数が減らされ、従業員の不満が出た
- ーハイブリッド勤務（リモート+オフィス併用）の体制を構築できていない。
- ー若手の指導はオフィスに出勤の方がやり易い
- ー会社側がリモートワークメインの勤務に未だに躊躇している

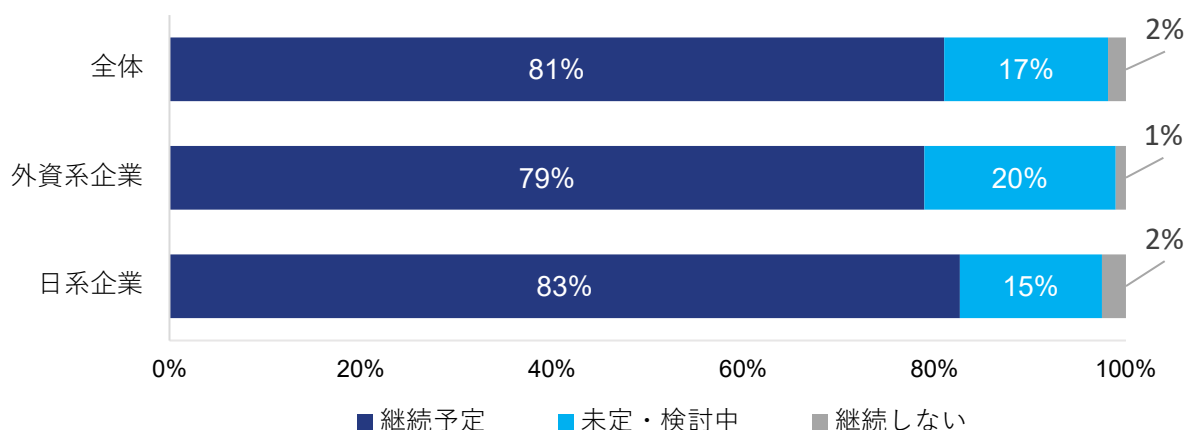
【図4】「リモートワークを導入した」と回答した企業に伺います。約1年のリモートワークを経て、従業員・組織にどのような課題が生まれたと思いますか。（複数回答可）



4. 8割の企業がリモートワークを恒常的な制度として継続

リモートワークを今後も恒常的な制度として継続するか、という質問に対しては外資系・日系企業ともに約8割が「継続予定」（外資系 79% / 日系 83%）と回答。緊急事態宣言の解除による出社解禁やリモートワーク疲れなど、都心では「オフィス回帰」の動きもあるが、新型コロナウイルス収束後も恒常的な制度として定着していくことがうかがえる。【図5】

【図5】 今後も恒常的な制度としてリモートワークを継続する予定ですか。



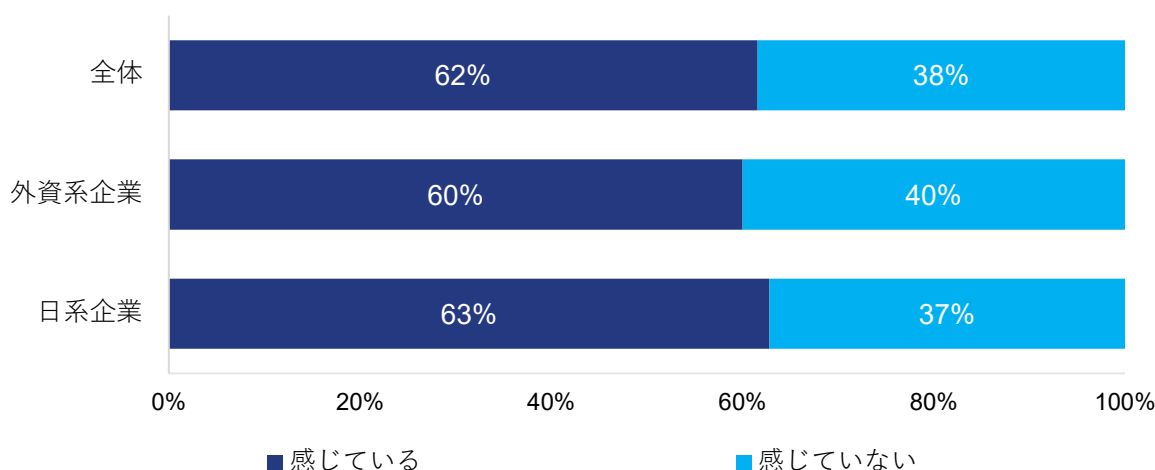
5. 企業が社員のエンゲージメント向上のために実施したこと、第1位は「上司と部下の1 on 1コミュニケーションを増やした」

従業員のエンゲージメント・帰属意識については、外資・日系企業ともに約6割が課題を「感じている」（外資系 60% / 日系 63%）と回答。【図6】

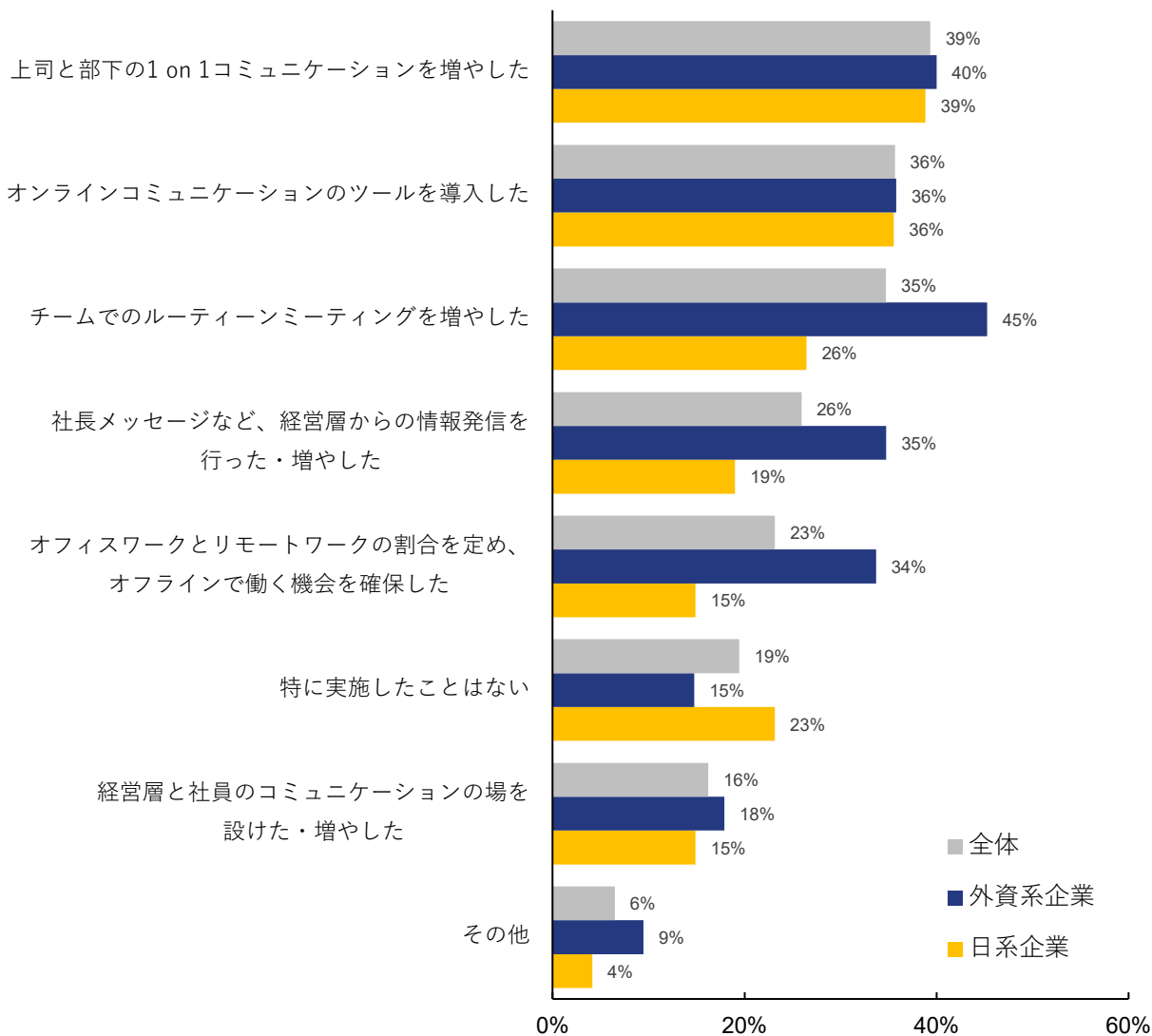
エンゲージメント・帰属意識を高めるために実施したことの第1位は、「上司と部下の1 on 1コミュニケーションを増やした」（39%）で全体の約4割であった。

外資系・日系企業の間で差が出た項目としては、19ポイント差で「チームでのルーティーンミーティングを増やした」（外資系 45% / 日系 26%）、「オフィスワークとリモートワークの割合を定め、オフラインで働く機会を確保した」（外資系 34% / 日系 15%）、16ポイント差で「社長メッセージなど、経営層からの情報発信を行った・増やした」（外資系 35% / 日系 19%）であった。【図7】

【図6】 リモートワークにおいて従業員のエンゲージメント・帰属意識に課題を感じていますか。



【図7】 従業員のエンゲージメント・帰属意識を高めるために実施したことは何ですか。
(複数回答可)



【調査概要】

調査方法：インターネット調査
 調査地域：全国
 調査実施期間：2021年11月11日～11月18日
 有効回答数：230社
 回答者所属企業：外資系企業 43%、日系企業 56%

エンワールド・ジャパン (<https://www.enworld.com/>)



1999年に創業した、アジア3ヵ国に拠点のある、グローバル人材に特化した人材紹介・人材派遣会社です。外資系企業・日系グローバル企業の、ミドル～ハイクラスのポジションの採用支援を専門としています。正社員、プロフェッショナル人材派遣、エグゼクティブ人材紹介、採用代行サービス（RPO）を通し、あらゆる方面から人材採用や転職に関する支援を行っています。