

報道関係者各位
プレスリリース

2021年4月22日
株式会社チームスピリット

イノベーション総合研究所（新設）、ビジネスパーソン1,132名を対象に 「ウィズコロナ時代の働き方」意識調査を実施

“大企業では中小企業に比べ「コミュニケーション頻度減」「業務の無駄を省く意識が高い」傾向”
“7割の人がジョブディスクリプションを意識せず働くなど大半の社員が「受動的な環境」で働く”
“個人と組織の潜在能力を引き出す施策を提言”

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」を開発・提供する株式会社チームスピリット（代表取締役社長：荻島 浩司、以下 チームスピリット）は、未来志向に立ち、組織の実相と潮流を捉えて組織変革のあり方を究明することで、より多くの企業の働き方改革を支援するため、バーチャルシンクタンク「イノベーション総合研究所」を始動し、新しい働き方や組織の在り方に関する調査・研究や識者の意見を発信するオウンドメディア「WITH (<https://with.teamspirit.com>)」を開設したことを発表します。



また、同研究所の初期研究として全国で正社員として勤務する25~64歳の1,132名（男性780名、女性352名）を対象に、社会が変容する中、ビジネスパーソンとしてどのような意識を持って就労に当たっているのか明らかにするため、2021年3月、「ウィズコロナ時代の働き方」に関する意識調査を実施いたしましたので、報告いたします。

【サマリー】

■ビジネスパーソン全体の意識傾向

1. 「ジョブディスクリプションを意識して働いていない」「生活のために働いている」といった意見に代表されるように、多くのビジネスパーソンにおいて働くことを受け身で捉えている意識傾向が明らかになった。また、働きたい会社の条件トップ3は「ストレスが少ない」「心理的安全性が保たれている」「一緒に働きたいメンバーが多い」であり、心理的・社会的志向が表れた。
2. 一方、積極・成長志向を示す価値観である「ジョブディスクリプションを意識している」傾向のあるビジネスパーソンは「3年後の自身の年収は高くなっている」というキャリアアップのイメージを持って働いていることが判明した。
3. また、コロナ禍において特にリモートワークの普及した大企業において、社内外の社員間コミュニケーションが減少している様子が伺える。

■勤務先の企業規模別の意識傾向

1. 大企業（1,000名以上の規模と定義）の社員は中小企業（999名以下の規模と定義）の社員よりも「コミュニケーション頻度減」「業務の無駄を省く意識が高い」傾向にあることが判明した。
2. 大企業は働き方改革関連法案の施行が中小企業よりも1年早く、労務環境整備・生産性向上への意識づくりが先行したことから、働く環境の変化を受けてさらなる業務の無駄を省く意識の高まりが伺える。
3. 一方で社内外のコミュニケーションが過度に省かれたことで、組織としての連帯感の減退が実感されていると思われる。大企業においては、効率的でありながらも組織としての連帯感を維持するための仕組みづくりの必要性が浮き彫りとなった。

【データサマリー】

1	ジョブディスクリプションを意識せずに働いている人が7割超
2	3年後の「稼ぐ力」につき、「現状維持・低下」の回答がおおよそ4人に3人 一方、ジョブディスクリプションを意識して働いている人のうち、54.7%は3年後の自身の稼ぐ力が高まっていると回答
3	自身が働きたいと考える会社の条件TOP3の1位は「ストレスが少ない」、2位が「心理的安全性が保たれている」、3位が「一緒に働きたいと思えるメンバーが多い」
4	今の会社で働く目的の1位は「生活のため」（55.7%）
5	コロナ禍で回答者の半数以上において社内外を問わずコミュニケーション頻度が減少 所属企業の従業員数別では、大企業（1,000人以上と定義）社員の方が、中小企業（999人以下）社員よりも10ポイント以上コミュニケーション頻度が減ったと回答
6	大企業では中小企業に比べ「業務の無駄を省く」意識が高い傾向 大企業では中小企業に比べ業務の無駄を省く意識が11.6ポイント高い結果に

【調査概要】

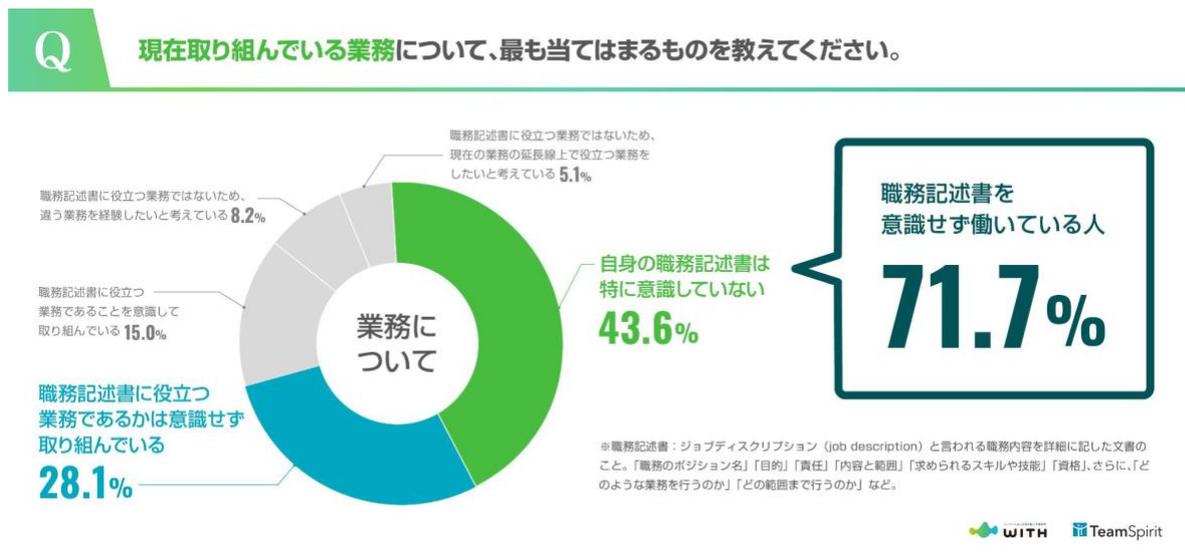
調査名：「ウィズコロナ時代の働き方」意識調査
期間：2021年3月2日(火)～3月4日(木)
方法：インターネットリサーチ
対象：全国の企業に正社員として勤める25-64歳の男女1,132名
(男性780名、女性352名 経営者・役員を除く一般社員)
従業員数999名以下 564名と同1,000名以上 568名

【調査結果】

① ジョブディスクリプションを意識せずに働いている人が7割超

「現在の業務がジョブディスクリプション（職務記述書）に役立つ業務であること」を意識しているか、については「特に意識していない」が最も多く43.6%、「役立つ業務であるかは意識せず取り組んでいる」が28.1%となり、ジョブディスクリプションを意識せず働いている人が71.7%を占めた。一方で、少なからずジョブディスクリプションに役立つ業務であることを意識して取り組んでいるとの回答は28.3%（※）にとどまった。

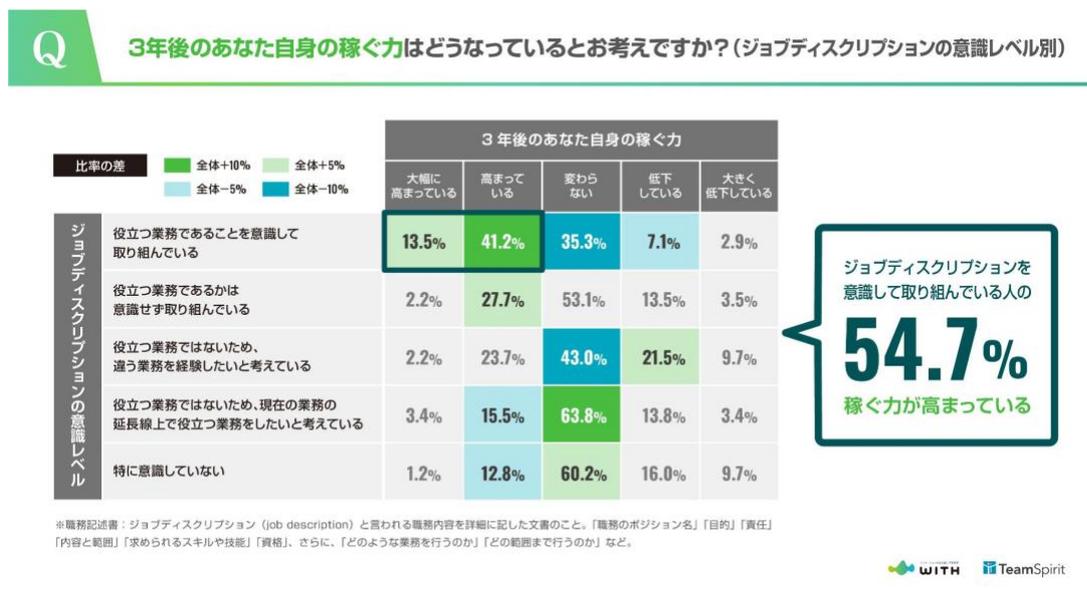
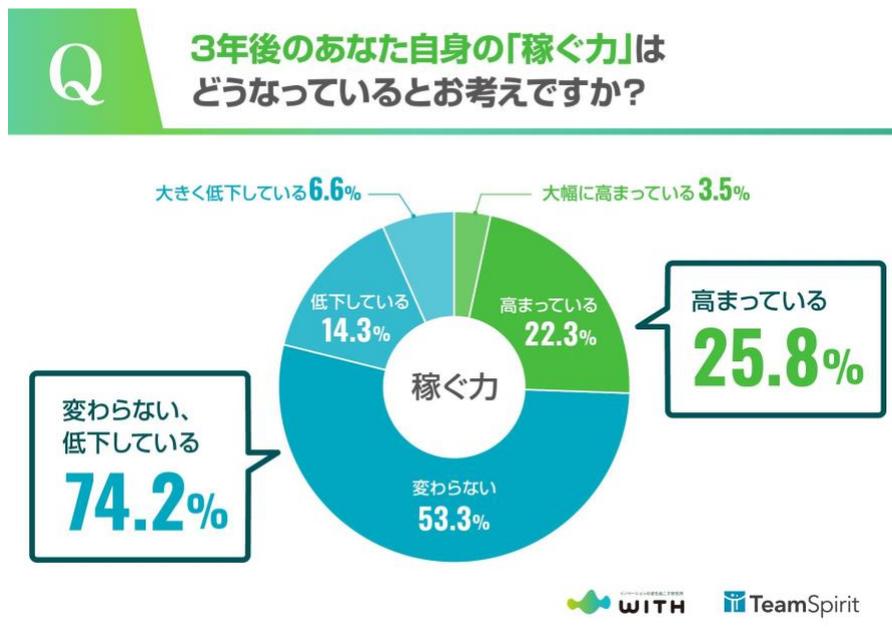
（※「役立つ業務であることを意識して取り組んでいる」15%、「役に立つ業務ではないため、違う業務を経験したいと考えている」8.2%、「役立つ業務ではないため、現在の業務の延長線上で役立つ業務をしたいと考えている」5.1%）



② 3年後の「稼ぐ力」は「現状維持・低下」がおおよそ4人に3人。一方、ジョブディスクリプションを意識して働いている人のうち、54.7%は3年後の自身の稼ぐ力が高まっていると回答（全体の25.8%に対し、28.9ポイント高い結果）

3年後における自身の「稼ぐ力」につき、「現状維持・低下」との回答が74.2%であった。一方、「高まっている」との回答は25.8%存在し、特に、ジョブディスクリプションを意識して業務に

取り組んでいる人は「稼ぐ力」が高まっていると答えた割合が54.7%となった。自身のキャリアを意識して業務に取り組んでいる人は、自身の収入を増やすための働き方を意識しているという結果が得られた。



③自身が働きたいと考える会社の条件TOP3の1位は「ストレスが少ない」、2位が「心理的安全性が保たれている」、3位が「一緒に働きたいと思えるメンバーが多い」

「あなた自身が働きたいと考える会社の条件」については、「ストレスが少ない」が40.0%と最も多く、続いて「心理的安全性が保たれている」が35.7%、「一緒に働きたいと思えるメンバー

が多い」が35.1%の結果となった。「自身の成長」「会社への貢献」「意思の尊重」「キャリアアップ」といった他者からの承認・自己実現的な要素はTOP3の心理的な安全・社会的要素を下回る結果となった。

Q

あなた自身が働きたいと考える会社の条件について、上位3つまで教えてください。

1	ストレスが少ない	40.0%	4	自身の成長を感じられる	26.0%
2	心理的安全性が保たれている	35.7%	5	自身の頑張りが会社へ貢献していると感じられる	22.5%
3	一緒に働きたいと思えるメンバーが多い	35.1%	6	自身の意思を尊重してくれる	21.5%
			7	自身のキャリアアップにつながると感じる	20.2%
			8	身体的負荷が少ない	13.8%
			9	当てはまるものはない	10.1%

心理的な安全・社会性を求める項目が
他者からの承認・自己実現的要素を
上回る結果

WITH TeamSpirit

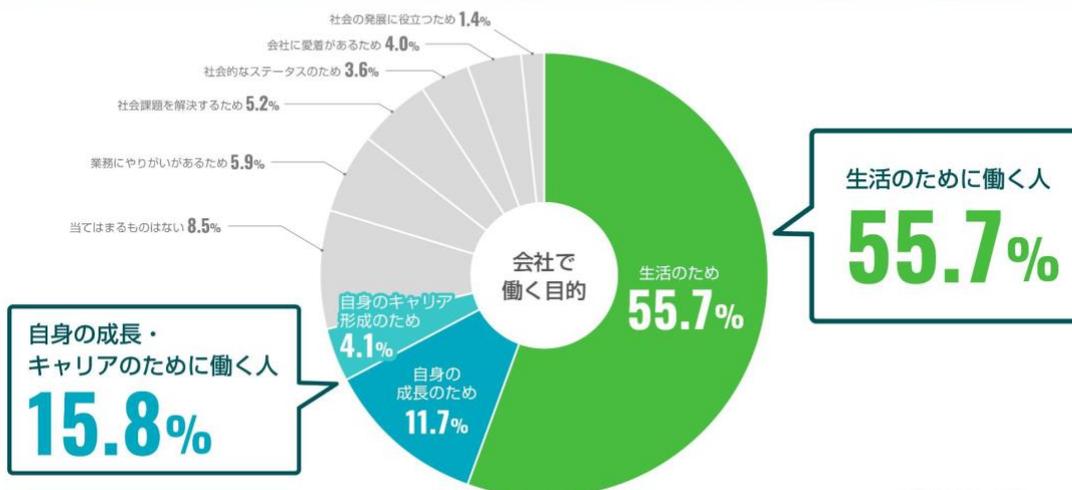
210422_teamspirit_graph_08

④今の会社で働く目的の1位は「生活のため」(55.7%)、成長意欲を感じさせる「自身の成長・自身のキャリア形成のため」は合計15.8%と少数派

「今の会社で働く目的のうち最も当てはまるもの」については、「生活のため」が55.7%となり半数を超える結果となった。一方、「自身の成長・キャリア形成のため」といった自身の成長を動機とする回答は合計15.8%に、「社会課題を解決するため」「業務にやりがいがあるため」といった業務遂行自体を動機とする回答は合計11.1%にとどまった。

Q

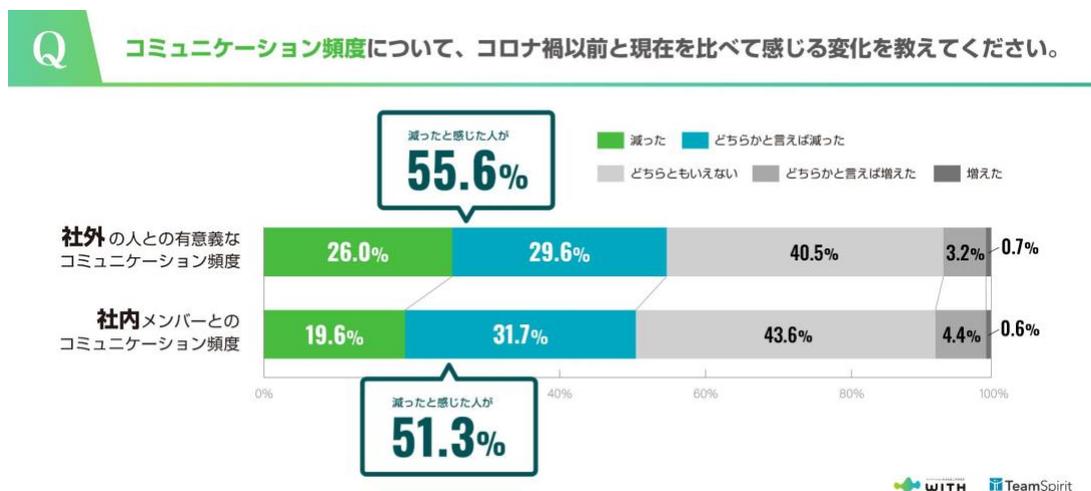
今の会社で働く目的のうち最も当てはまるものを教えてください。



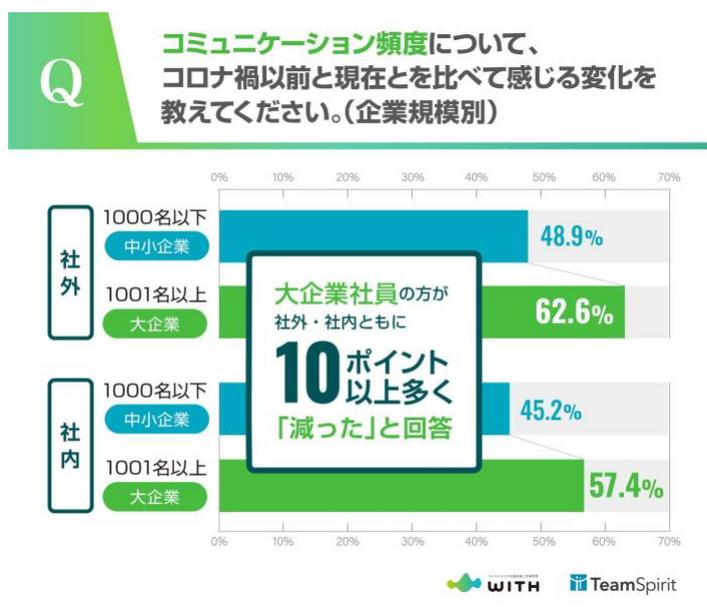
WITH TeamSpirit

⑤ コロナ禍で回答者の半数以上が社内、社外問わずコミュニケーション頻度が減少

コロナ禍以前と現在における社内外での「コミュニケーション頻度」につき「社外の人との有意義なコミュニケーション頻度が減った」の回答が55.6%、「社内メンバーとのコミュニケーション頻度が減った」の回答が51.3%と、「コミュニケーション頻度が減った」と回答した割合がいずれも過半数を占めた。

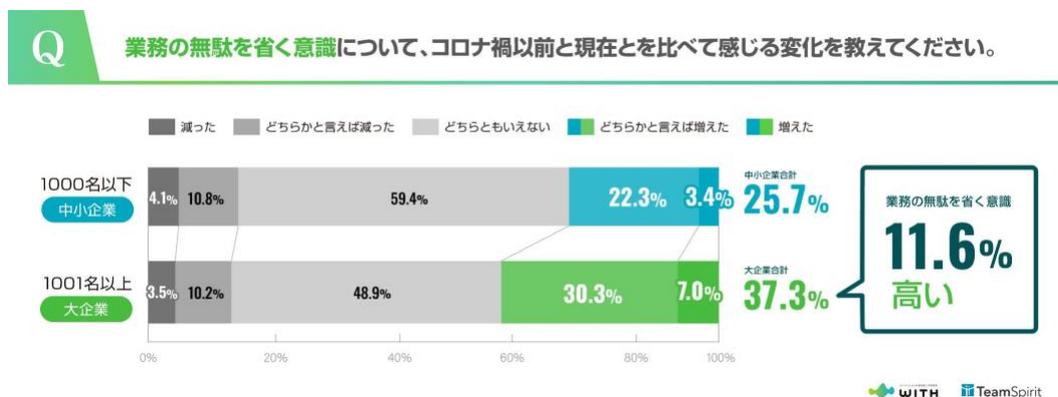


所属企業の従業員数別では、大企業（1,000人以上と定義）社員の方が、中小企業（999人以下）社員よりも10ポイント以上がコミュニケーション頻度が減ったと回答した。（社外：中小企業48.9%に対し、大企業62.6% 社内：中小企業45.2%に対し、大企業57.4%）



⑥大企業の社員は中小企業の社員に比べ「業務の無駄を省く」意識が高い傾向

コロナ禍の前後における業務の無駄を省く意識の変化につき、1,000人以上の大企業に勤める人はそうでない人に比べ業務の無駄を省く意識が11.6ポイント高く、大企業社員の方が「業務の無駄を省く意識が増加」傾向であることが分かった。



【考察】

今回の調査結果から、ビジネスパーソン働き方への意識の二極化が明らかになりました。「生活のために今の会社で働いている」との回答が55%を越し、「職務経歴の蓄積＝職務スキル向上への意識を持たずに働いている」との回答が70%を超えていることから、大半のビジネスパーソンが働くことを「受動的なこと」と捉えていることが伺えます。また、「3年後の自身の稼ぐ力が高まっている」との回答は3割に満たないことから、7割を超えるビジネスパーソンが将来の自身の成長にあまり期待していないことが浮かび上がりました。

一方で、スキル向上やキャリア形成、新たな価値創出といった積極的な意欲を持つ1～2割の「積極・成長層」が存在することも明らかになりました。この層の特徴としては、「職務経歴の蓄積＝職務スキル向上」という意識を持ち、スキル向上への取り組みを計画的に行っており、将来への期待も強いことが伺えます。

このように、積極的に自身の成長に取り組んでいる「積極・成長層」が一定数存在する半面、大半のビジネスパーソンは現状の働き方に追従する「安定・成熟層」と言うことができ、働くことへの意識に対し、両者の間には大きなギャップがあります。

【提言】

イノベーション総合研究所は、日本の未来を担う働き手のより多くが「積極・成長層」としてのマインドを持つことのできる環境を得て、自分自身の成長と社会への価値創出に希望を持って前向きに取り組めるようになることが、世界のイノベーション競争下において日本がそのプレゼンスを発揮するために重要であると考えています。そのために必要な施策の方向性につき、今回の調査の分析結果を通じ、次のように提言いたします。

個人と組織の潜在能力を引き出す3つの打ち手

社会の発展のために



個



チーム



組織

活かすポイント

①働くことへのストレスの緩和

- ・優先順位の低い業務を見直す
- ・デジタルツール活用による業務負荷軽減
- ・働く個人の意識改革の仕組みを設計する

②組織が社員に期待することの明確化と実効的な目標設定

- ・組織側から働き手に期待することを明確化する
- ・現実的な目標設定をする
- ・社員に職務経歴の蓄積＝職務スキル向上への意識を持つことを促す

③コミュニケーションのための時間づくり

- ・会社にあったコミュニケーションツールを活用する
- ・就業時間の柔軟化
- ・組織側から前向きな発想と行動を促進する働きかけを行う

作成：株式会社チームスピリット / イノベーション総合研究所

①働くことへのストレスの緩和

会社員として働くことそのもののストレスを緩和する必要があります。特に大企業の会社員で多く見られた「業務の無駄を省く意識」の高まりの背景には、組織からの指示・要請が影響しているものと考えられます。事業構造の改革による業務の見直し、社内制度の見直し、デジタルツールの活用による業務負荷の軽減、働く個人の意識改革等を通じ、働くことそのもののストレスを緩和する取り組みが必要です。

②組織が社員に期待することの明確化と実効的な目標設定

働き手が「職務経歴の蓄積＝職務スキル向上である」という意識を持つことができるようになるためには、組織として社員に期待することを明確化し、実効的な目標設定を制度化して運用することが必要です。例えば、時間当たりの能率向上、新たなアイデア創出、売上増、価値向上、それらの達成時期等、生産性や創造性という言葉で括られる具体的な目標はいくつも挙げることができますが、どれをどの程度社員に期待するのか明確化し、それに基づき実効的な目標を設定する必要があります。

③コミュニケーションのための時間づくり

対面での交流の機会が限られるコロナ禍において社内外とのコミュニケーション頻度が減少しており、特に大組織でその傾向が表れています。チームの潜在能力を引き出すプロセスにおいてはコミュニケーションの充実が必要であることは言うまでもなく、それぞれのチームに合ったツールの活用と、就業時間の戦略的設定などを通して、コミュニケーションのための時間づくりに取り組むことが求められます。

【イノベーション総合研究所 所長 間中健介氏コメント】

今回、私たちが実施した調査で判明したことは、多数の“安定・成熟層”と少数の“積極・成長層”があり、ビジネスパーソンの「意識」に違いのあるということが分かりました。

イノベーション総合研究所は、個人と組織が創造性・挑戦意欲を発揮することのできる社会を目指しています。日本の組織と個人が世界の成長スピードに乗り遅れないために「働く意識の違い」があることを踏まえ、個人と組織、両面での潜在能力の底上げをする取り組みが必要であると考えます。

個人においては知の交流を促し、潜在能力を引き出す“インテリジェンス・シェアリング”を、組織においては社員の業務負荷を軽減して意識を自身の成長へと向かわせ、個々の潜在能力を引き出す“チーム・エンパワーリング”が必要であると考えます。

今回の調査では、いくつかの課題を得ることができましたが、中小企業・大企業にかかわらず、組織の在り方、個人の働き方が革新され、日本社会によりよい未来が切り開かれることを願って、私たちイノベーション総合研究所は今後積極的に活動してまいります。

*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SFC研究所上席所員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】

「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システムを利用することができるので、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】

エンゲージメントプラットフォーム「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

ビルコム株式会社 担当：平

TEL：03-5413-2411／FAX：03-5413-2412／Mail：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

■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/>