

英国・従業員の リモートワークに 関する意識調査

2020年7月調べ



peoplefirst

コロナ以降にリモートワークを好む理由

80%以上の回答者がリモートワークを好み、 3人に1人が「大変好ましい」と回答

リモートワークを好まない少数の回答者の理由は家族に関するものであった。

“子供と仕事を両方見るのが難しい”

“働きながら娘の面倒を見るのはとても疲れる”

リモートワークによってより長い時間働くことになったとする回答者もいる。

だが主な理由は他の人との接触がないことへの恐れであり、多くの回答者が社会的な交流がなくなる、日常会話がなくなり何が起きているかがわからなくなることを挙げている。

このことは孤独感につながり、とくに入社したばかりの従業員にとっては孤独を感じるものとなる。

“ロックダウンの時に入社したので、同僚に未だに会っていない”

“入ったばかりだったので自分だけで働くのは難しかった”

それでも従業員がリモートワークを好む理由は？

最も多い理由は、通勤しなくてもよく、時間、お金を節約できストレスが減らせることであった。

“2時間半かけて毎日通勤しなくてもよい”

“自宅通勤をいつもしたいと思っていた。交通渋滞を避け、車の保険など通勤にかかるコストを節約できた”

そのかわりによりよいワークライフバランスが得られ、リラックスでき家族中心の生活を送ることができるようになるのも理由の一つである。

“ガーデニングに時間を割くことができるようになった”

“通勤時間を家事に充てることができる”

“健康的な食事ができ、仕事の手が空いたときに家事ができる”

“家族と過ごす時間が増えた”

またリモートワークにより仕事を自分で管理でき、より実績をあげることができるようになったとも感じる回答者が多い。

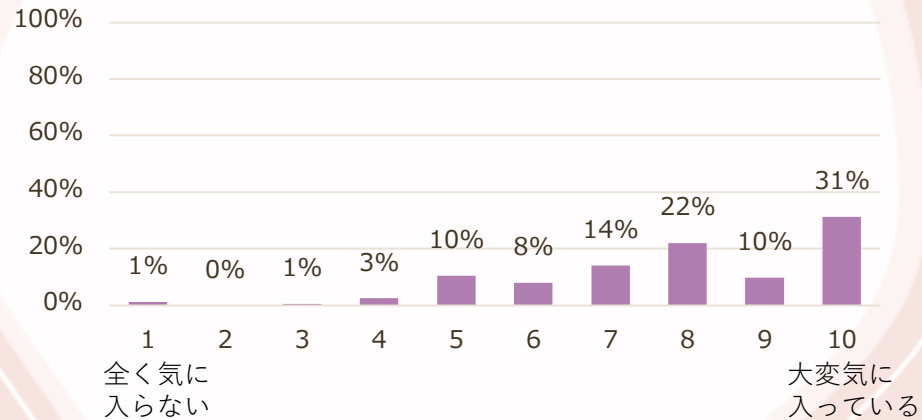
“オフィスで仕事をするより集中できる”

“生産性が上がった”

“細かい指示がなくなったことでより売上げがあがり多くのプロジェクトが実行可能になった”

“移動時間が無くなったことで時間の管理が効率化できた”

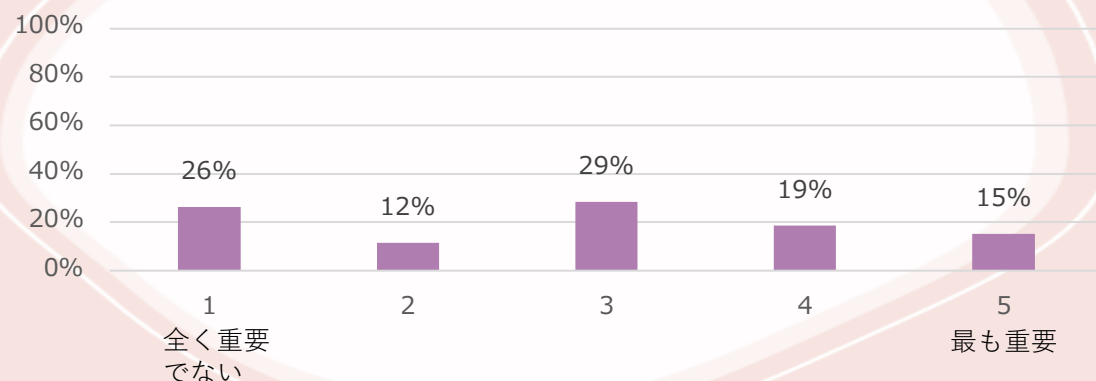
リモートワークを気に入っていますか？



ロックダウン前後でリモートワークに対する意識はどう変わったか

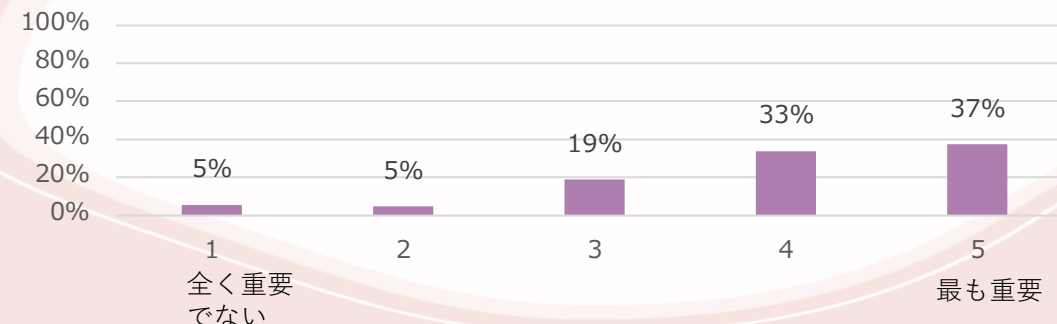
ロックダウン前では、候補者にとってリモートワークを重視している候補者は**全体の3割**程度だった

リモートワークを過去・ロックダウン以前に
どの程度重視していましたか？



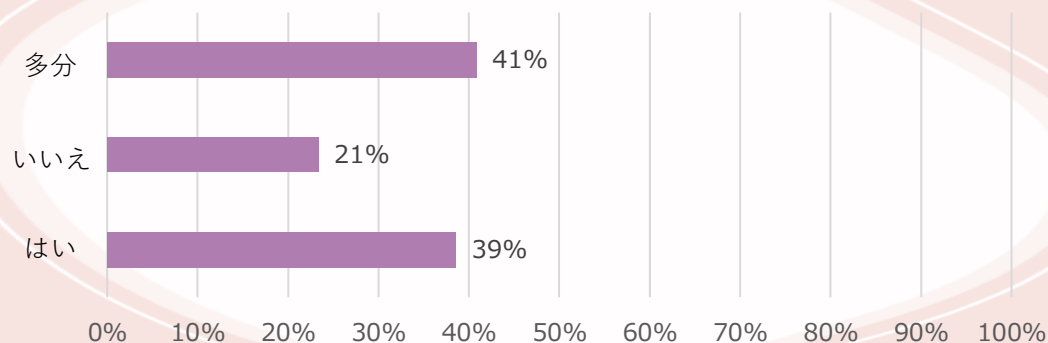
ロックダウン後、リモートワークを何らかの形で取り入れたいとする候補者は**90%**に変化。およそ**40%が次のキャリアを考えるにあたり、自宅勤務やフレックス勤務が最重要**であると考えようになった

ロックダウン以降リモートワークを
どの程度重視しますか？



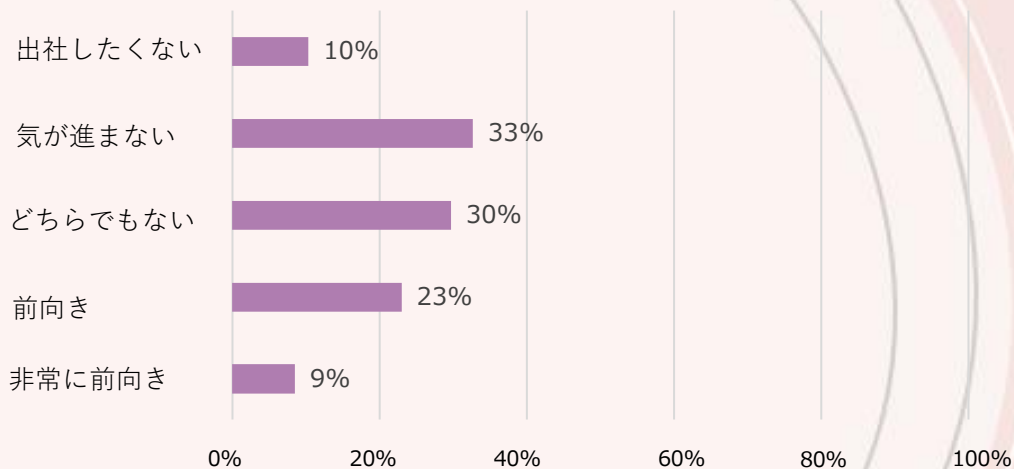
6割の候補者が次の勤務先を選ぶにあたり、**リモートワークが決め手となる**と回答

ニューノーマル下での転職に関し、リモートワークは重要になりますか？

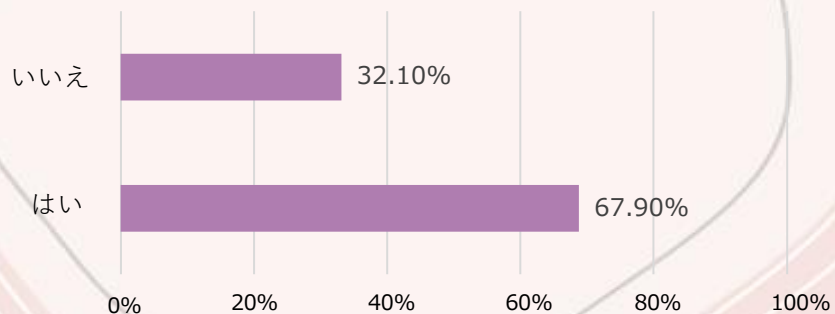


オフィス出勤への意識の変化

現在お仕事をされている方で、通常通りオフィス出勤へ戻ることをどのように感じていますか？



勤務先が必要な安全手段をとってくれると考えていますか？



その一方で・・・

オフィスに戻ることに問題がないと感じているのは、3人に1名のみ
理由として安全面でのリスクを挙げた方が多く、ついで交通費とチャイルドケアの負担となった。
また、

- ・ 現時点で自宅から働きパフォーマンスに問題がないのでオフィスに戻る理由がない
- ・ 細かい指示を受けるのではなく自主的に仕事することで生産性が上がった

という意見も多く見られた。

約7割が勤務先が必要な安全手段をとってくれるものだと考え、これまで通りの生活にすみやかに戻り、同僚と一緒に働くことを期待している。

今後は自転車通勤やオフィスジムに通う、健康的な食事を維持などの健康面に留意するコメントも見られた。

候補者の声を代表するものを抜粋すると、
企業側がやるべきことは

現在

- ・ 感染を防ぐためにあらゆる努力をする
- ・ ハンドジェルや消毒、ソーシャルディスタンスといった対策を行う
- ・ 従業員を一度にではなく段階的にオフィスに戻す
- ・ 従業員が感じている不安、意見に対し率直な姿勢で耳を傾ける

今後

- ・ 柔軟な勤務時間と自宅勤務の機会を増やす

適切なコロナ対応により従業員の企業への評価は高まっている

今回のコロナ対応で、従業員の企業に対する評価は高くなっている（34.8%）とする回答が悪くなったとする回答（19.4%）を上回った。理由として下記のようなコメントが多く寄せられた。

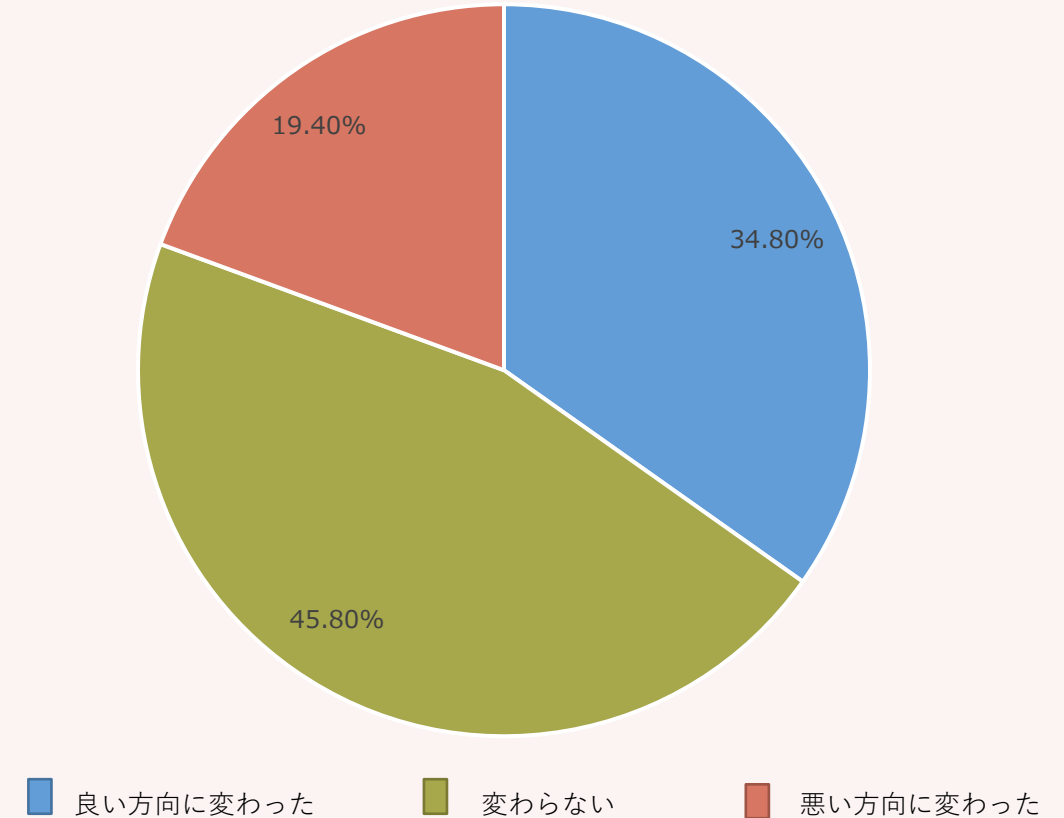
- 従業員と密にコミュニケーションを取り、仕事を失うことがないように努力を払っている
- 従業員へのメンタル面でのサポート、管理職はチームをサポートし、また定期的に状況のアップデートを行っている
- 従業員の安全を優先して経営を行っている

逆に評価が低くなった理由として、

- コミュニケーション不足や従業員に対する配慮不足

が挙げられた。

コロナへの対応によって、勤務先である企業への評価は変わりましたか？



今回の調査結果まとめ



- ロックダウン以前に比べ、リモートワークの重要性は候補者にとって非常に重要なものとなった
- リモートワークでも生産性は変わらない、または向上したという意見も多く、将来的にリモートワークが仕事を選ぶ要素の重要項目となる
- リモートワークはストレスを減らし、ワークライフバランスを高め生産性を高める傾向にある
- 従業員を信頼し、勤務に柔軟性を持たせることで従業員のロイヤルティが上がる



本件に関するお問い合わせは 担当のコンサルタントまで
お気軽にお問い合わせください。

peoplefirst

teamjapan@people-first.co.uk

www.people-first.co.uk