

SAMPLE

特集レポート No. 095

リモートワーク導入企業の課題と対応事例

Strictly Confidential

 Info Mart Corporation

2021年5月31日

はじめに

- リモートワークは新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、一時的な対応も含め社会に広く取り入れられるかたちとなった。半強制的な面もあったが一度リモートワークを経験したことで多くの企業がリモートワークとオフィスワーク、双方の利点・欠点を理解することとなった
- 今後は新型コロナウイルスの収束の時期に関わらず、リモートワークとオフィスワーク、双方の利点を取り入れられるようなハイブリッド型の働き方を取り入れる企業が増加することが予想される
- 本レポートでは、長期的にリモートワークを実施していく上での課題を整理し、リモートワークを上手く運用するためのソリューションを企業の事例とともに見ていく

本資料の流れ

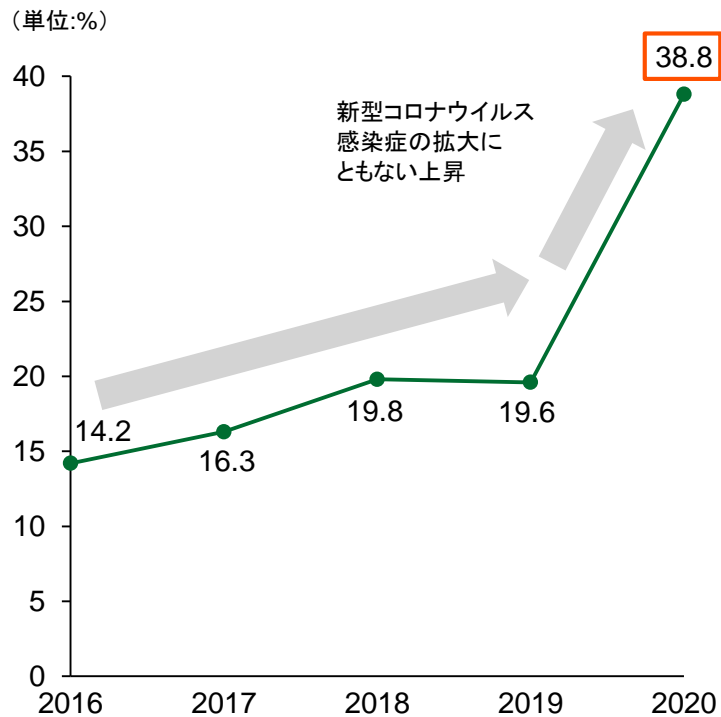


- I. リモートワークによる働き方の変化
- II. リモートワーク成功のための企業の取り組み事例

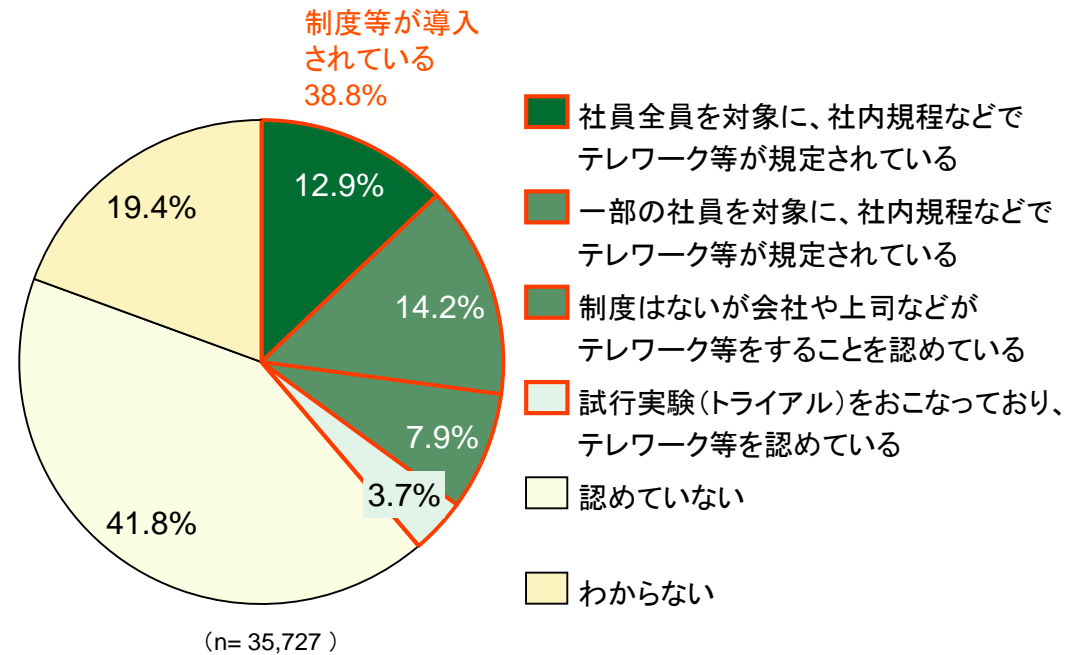
企業のリモートワーク制度等導入率の上昇

- 新型コロナウイルス感染症の拡大にともない、企業のリモートワーク実施率は上昇している
- リモートワークが導入されている企業は2020年で38.8%であり、制度化されているのは27.1%である

勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した割合の推移(雇用型就業者全体)



勤務先で導入されているテレワーク制度等の割合(雇用型就業者全体)



注: 20年11月に実施したアンケートの数値

出所: 総務省「「ポストコロナ」時代におけるテレワークの在り方検討タスクフォース(第1回)事務局説明資料」

リモートワークの実施により生じている問題

- リモートワークを実施する上で体感する問題はさまざまあり、それが蓄積した結果、企業の問題となって表出している

リモートワークを進めるうえで体感する問題

		業務の生産性の低下		貢献意欲の低下	
		業務環境	コミュニケーション	評価	モチベーション
マネジメントメンバー 経営陣	<ul style="list-style-type: none"> ■ リモートワーク環境整備のための投資が必要 ■ セキュリティ面の不安 ■ 必要書類が電子化されていない 	<ul style="list-style-type: none"> ■ コミュニケーション不足による手戻りやオーバーワークの発生 ■ 部下の進捗が不明 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 働いている姿が見えないため評価が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員の組織への帰属意識が低下する 	
	現場従業員	<ul style="list-style-type: none"> ■ 資料を手元でみれない ■ 自宅では環境が不十分で働きづらい 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 設定された会議でしかコミュニケーションが取れない ■ 口頭ではなくメールでの連絡が手間 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 適切に評価されているか不安 ■ サボっていると思われるか不安 	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンオフの切り替えができない ■ チームの一体感が感じられない

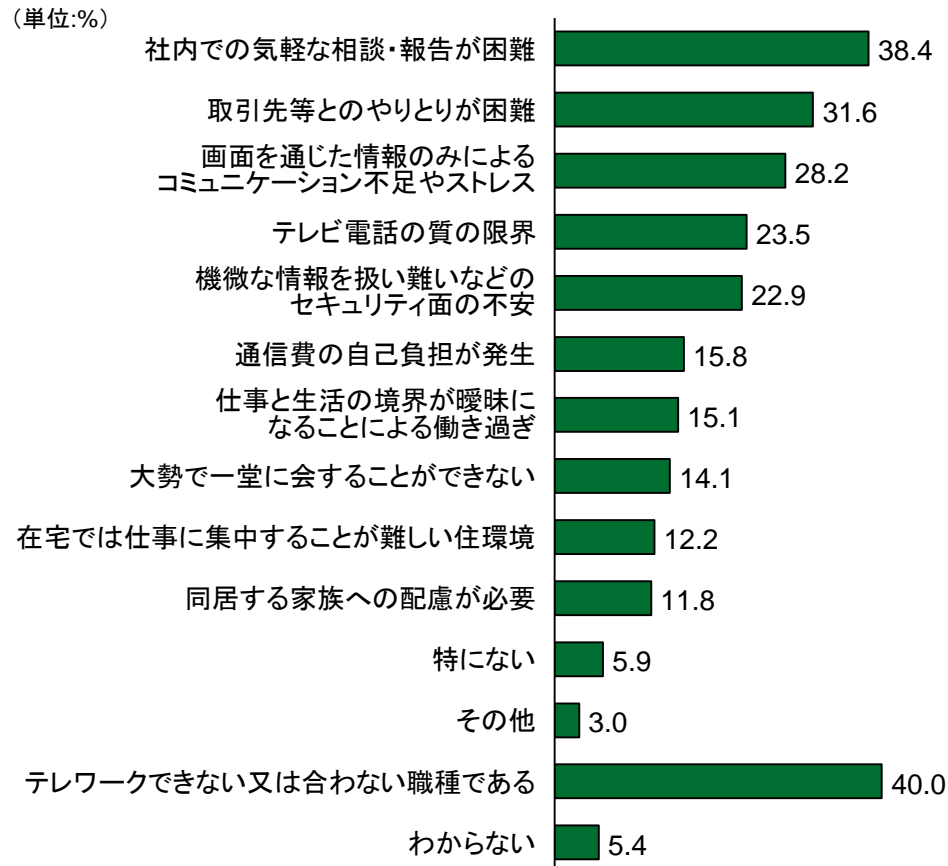
結果として起こる企業の問題の例

企業資源	人	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新入社員の育成の遅れ ■ 離職率上昇 ■ 採用効率悪化等
	情報	<ul style="list-style-type: none"> ■ セキュリティ対策のコスト増加 ■ 社用デバイスの紛失等による情報の流出等
企業活動	営業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 成約率低下 ■ 商談数の低下 ■ リピート率の低下等
	コア業務遂行	<ul style="list-style-type: none"> ■ 単位仕事あたりに要する時間の上昇 ■ 成果物のクオリティの低下等

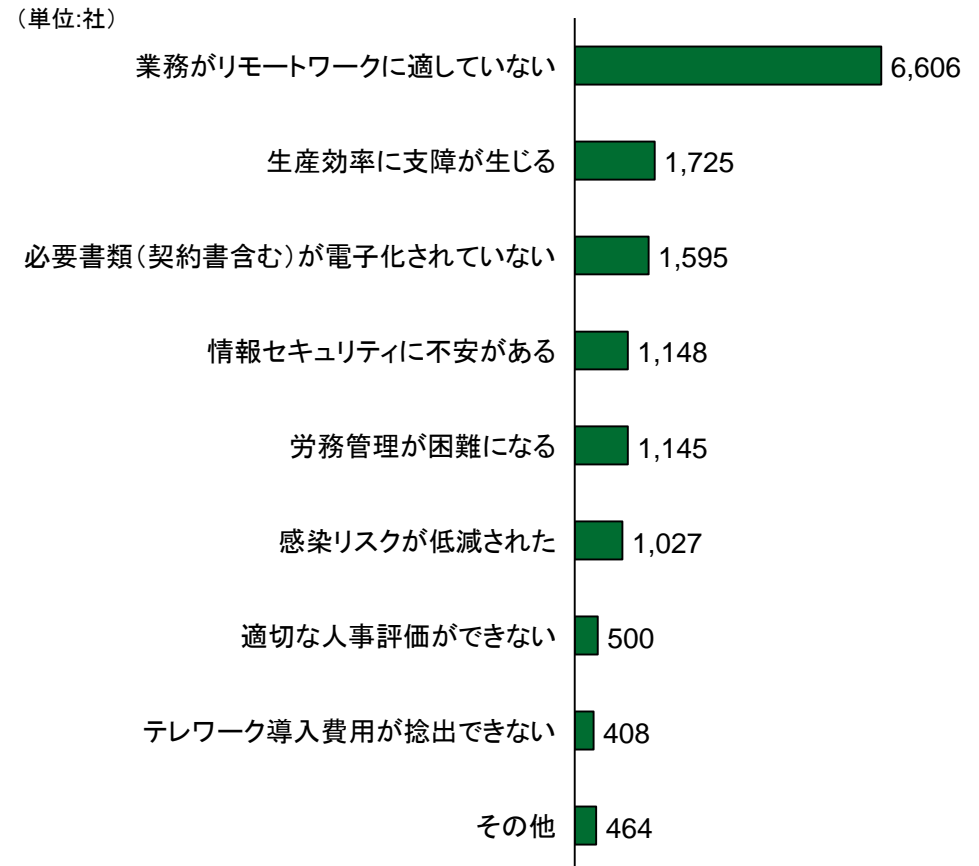
従業員・経営陣が感じるリモートワークのデメリット

- 多くのリモートワーク経験者がリモートワークのデメリット・不便を感じており、実際に生産性の低下や管理が困難なことからリモートワークを実施しない企業も多い

テレワークのデメリット・不便な点(テレワーク経験者の回答)



テレワークを実施していない又は取りやめた企業(当該企業の回答)



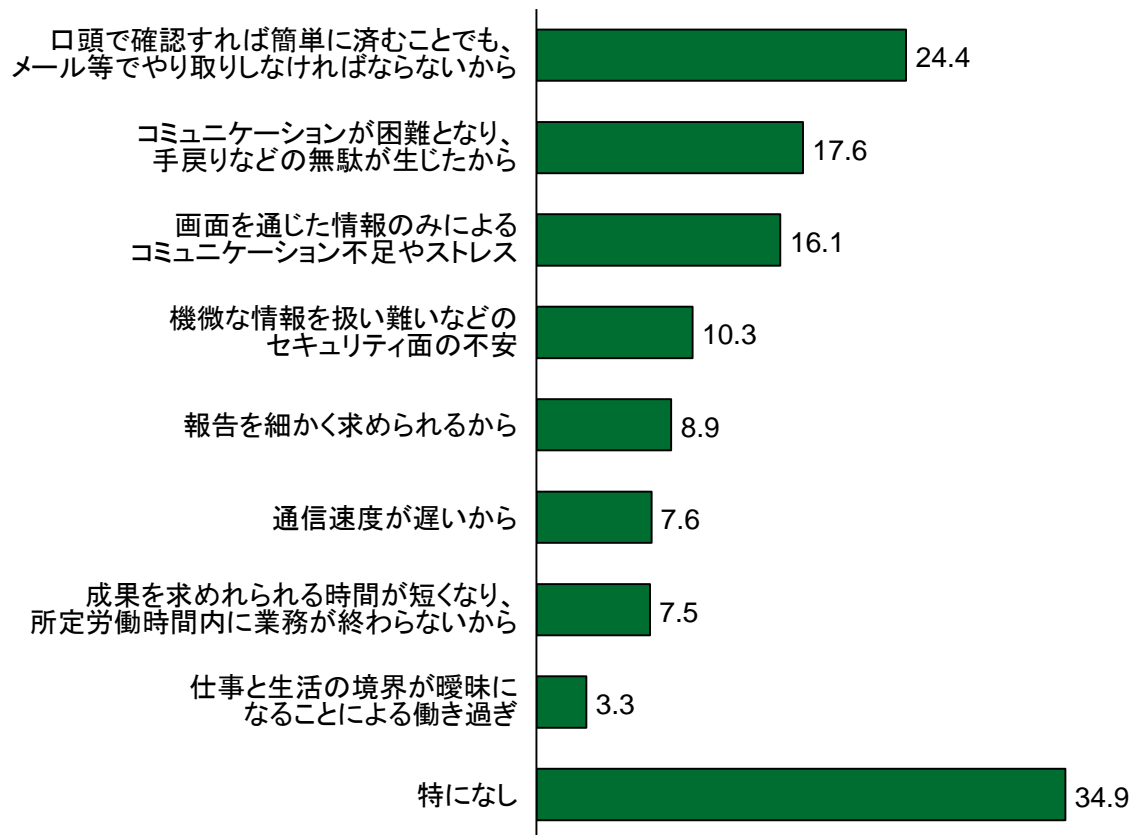
注: 左記グラフは20年12月に実施したアンケートの数値、右記グラフは20年11月に実施したアンケートの数値
 出所: 総務省「「ポストコロナ」時代におけるテレワークの在り方検討タスクフォース(第1回)事務局説明資料」

リモートワークによる業務効率低下要因

- 特にリモートでのコミュニケーションが困難なため業務の効率性が低下している

テレワークのによる業務効率低下要因（雇用型テレワーカー全体）

（単位：%）

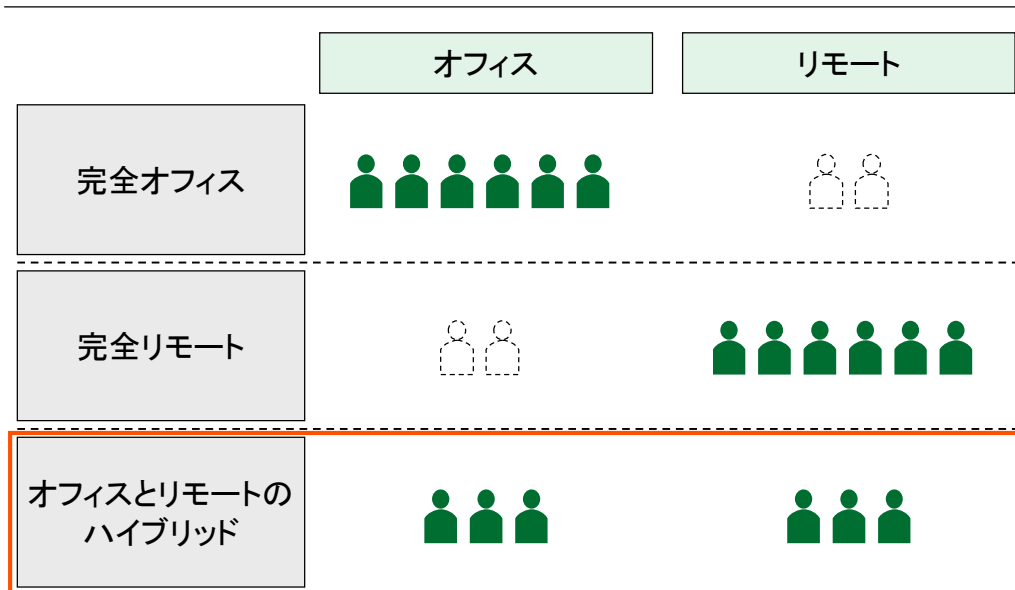


注： 20年12月に実施したアンケートの数値。雇用型テレワーカーとは自営業・自由業、及び家庭での内職を本業とする人を除いた収入のある仕事をしている人でかつ事業所以外で仕事をする人
出所：総務省「「ポストコロナ」時代におけるテレワークの在り方検討タスクフォース（第1回）事務局説明資料」

リモートワークの取り入れ方の類型

- リモートワークといえども様々なかたちがあり、会社により導入の仕方は異なる
- リモートワークを導入している企業の中では、オフィスとリモートのハイブリッド型が主流となりつつある

リモートワークの類型



ハイブリッド型の例

		オフィス	リモート
時間的制限	出勤曜日固定	金曜日 	月~木
	リモート利用回数の固定	週当たり3回 	週当たり2回
メンバー的制限	部署内で出勤・リモートを固定	〇〇部 	◇◇部
	チームメンバーで出勤・リモートを固定	〇〇チーム 	◇◇チーム
制限なし	何の制限も無し	制限なし 	制限なし

SAMPLE版はここまでです。

続きは、業界チャンネル 特集レポート にてご覧ください。

特集レポート一覧はこちら ▶

“業界チャンネル 特集レポート”とは、

経営コンサルタントの目線で特に伸びているビジネスに注目して分析。
その成功の鍵や今後に言及し、「打ち手」を導出します。

