

約 7 割がリモートワーク継続に高意欲 リモートでの人材育成も 5 割以上が実施

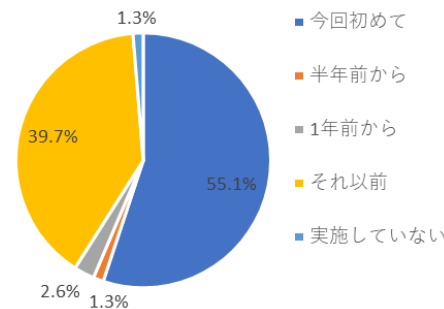
## 新型コロナ、リモートワーク導入・人材活用への影響調査を実施

企業の生産性向上支援、コンサルティング事業などをおこなう INTLOOP 株式会社（よみ：イントループ 本社：東京都港区 代表取締役：林 博文、以下当社）は、企業のリモートワーク導入・推進と人材活用への新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響を明らかにするため、当社サービスにご契約いただいている企業を対象に、2020 年 5 月 19 日（火）～6 月 12 日（金）に「企業のリモートワークと人材活用への新型コロナウイルス感染症の影響調査」を実施しました。

### ■コロナ禍で進むリモートワークの導入。56.6%が今回「初めて導入」と回答

今回の調査の中で、「リモートワーク導入時期」について尋ねたところ、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けて「初めて導入した」と回答した企業が全体の 56.6%となり、最多の回答となりました。次いで多かった回答が「1 年以上前から導入している」との回答で、全体の 38.6%を占めていました。リモートワーク導入について、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて導入が進んだ企業が半数以上存在していることが明らかになりました。

リモートワーク導入時期



### ■「マネジメントやコミュニケーション方法の変更」、「ワークフローの修正」に課題を感じている企業が多数

また、「リモートワーク導入の際に感じた課題」について聞いたところ、最多の回答は「課題に感じたことは特にない」というもので全体の 39.8%となりましたが、課題を感じた企業では「仕事の生産性を落とさずに、コミュニケーション（会議・情報共有）やマネジメントする方法が分からない」という回答が 31.3%、「業務に合わせて、規則・労務管理・ワークフロー（請求・契約）などをどのように修正すればよいのか分からない」という回答が 27.7%となりました。リモートワーク導入時に課題を感じない企業が一定数いる一方で、課題を感じた企業では仕事の生産性を落とさないコミュニケーションやマネジメント方法、ワークフローの見直しに課題を感じている現状が、当社のデータから明らかになっています。（次ページ「リモートワーク導入時の課題」グラフ参照）

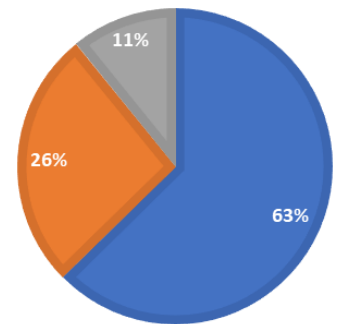
## ■コロナ後もリモートワーク継続の意欲は高い。67.2%の企業が「継続する」と回答

「新型コロナウイルス終息後のリモートワーク継続の有無」について尋ねたところ、全体の62.7%の企業が「継続する」と回答し、多くの企業で新たな働き方としてリモートワークを推進する意欲が高い傾向が分かりました。

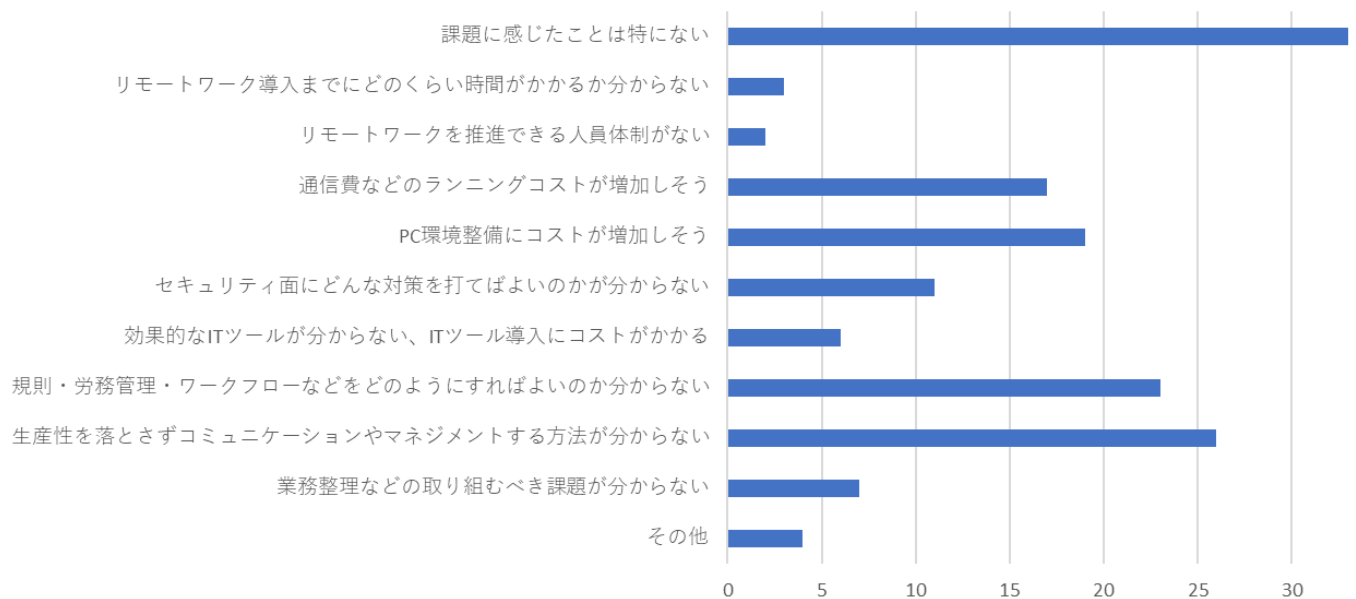
上記の質問で「継続しない」と答えた企業に「リモートワークを継続しない理由」を尋ねたところ、「生産性が下がるため」という回答が最も多く66.7%となり、次いで50%が「社員のマネジメントが難しい」、41.7%が「もともとリモートワークが適していない業態・仕事内容であったため」と回答。リモートワークを継続しない企業では、生産性の維持や社員のマネジメントに苦慮している状況が明らかになり、ウィズコロナ時代では新たなワークスタイルに適した業務設計、マネジメント手法が多くの企業で求められていると考えられます。

## コロナ後のリモートワーク

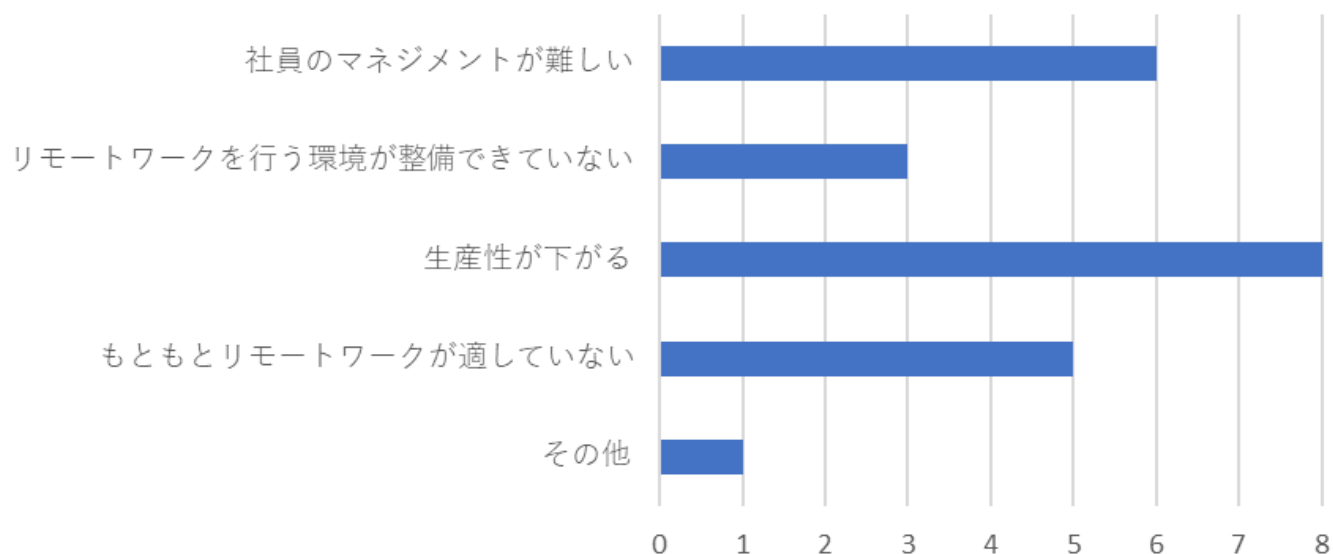
■ 継続する ■ 一度検討したい ■ 継続しない



## リモートワーク導入時の課題



## リモートワークを継続しない理由



## ■リモートワークで成果を出している、新たに求める人材は「自走力、実行力のある人材」

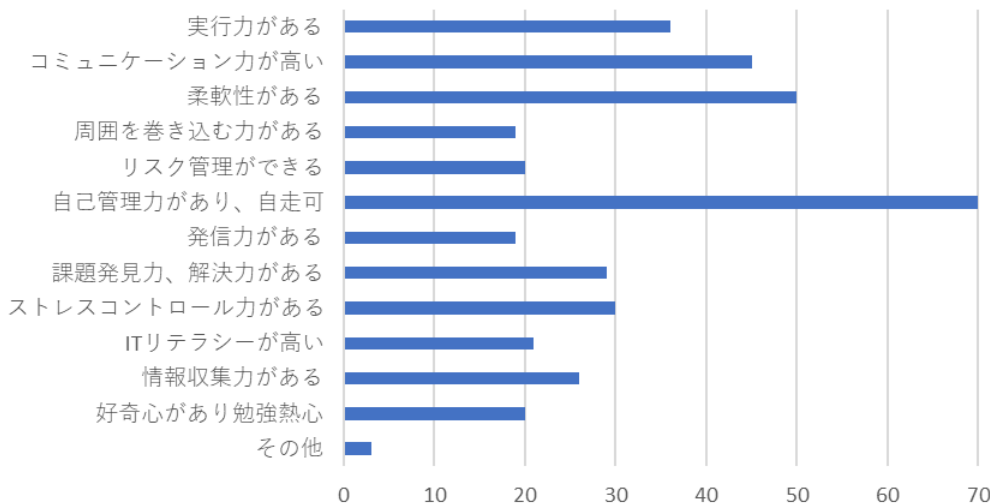
次に、「リモートワークで成果を出している人材はどのような人か」について尋ねたところ、全体の 84.3%が「自己管理ができ、自走ができる人材」と回答。次いで「柔軟性のある人材」が 60.2%、「コミュニケーション力が高い人材」が 54.2%、「実行力のある人材」が 43.3%となりました。

「リモートワーク導入後の新卒や中途採用時に求めるスキル・意識の変化」を尋ねたところ、「変化がない」という回答が最も多く 51.8%となり、「変化がある」という回答は 32.5%、「検討中」という回答は 15.7%となりました。

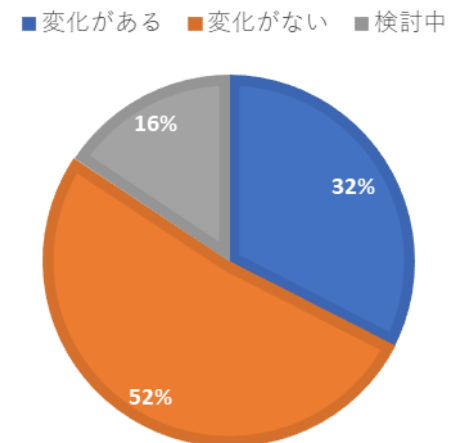
上記の質問で「影響がある」と答えた企業に「新たにどのようなスキルや意識を求めているか」を聞いたところ、71.9%が「自己管理能力・自走力」、53.1%が「円滑なコミュニケーション力」、50%が「物事を確実に進める実行力」と回答しました。

これらのデータから、ウイズコロナ時代の新しい働き方の中では、周囲の目がなくても自力で仕事を進めることができ、またオンライン会議などの新しいスタイルに柔軟に適應できる人材、そしてオンラインでのコミュニケーションでも相手に伝えるべきことを的確に伝えられる人材が高く評価される可能性を読み取ることができます。

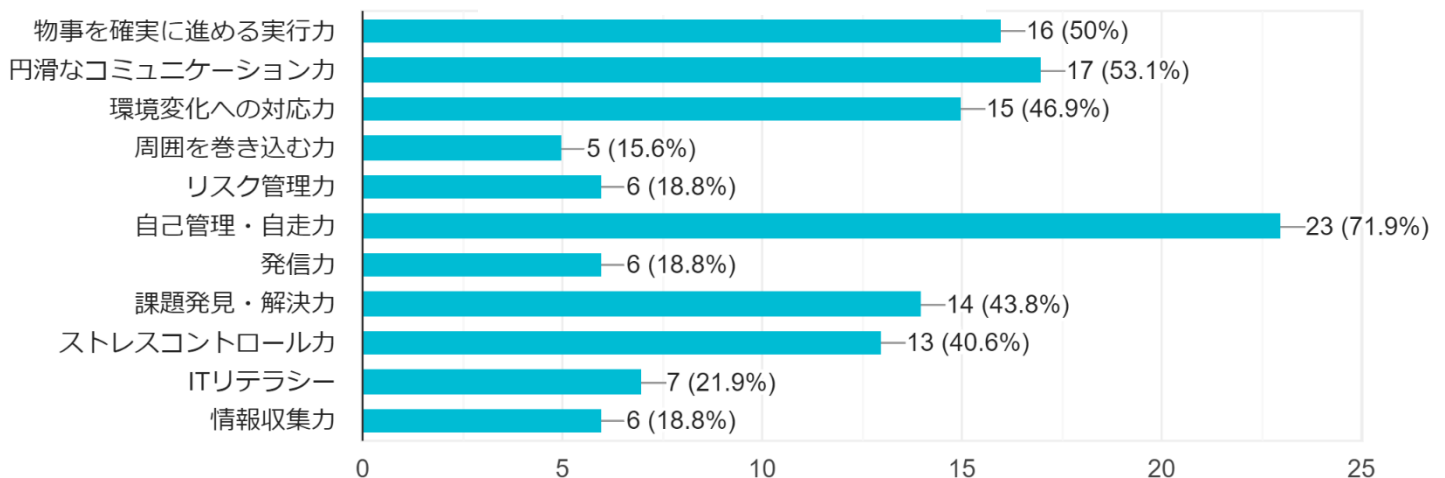
リモートワークで成果を出している人材



求めるスキルや意識の変化



新たに求めるスキルや意識は何か



## ■リモートワーク導入による外部人材活用への影響は 77.1%が「変わらない」と回答

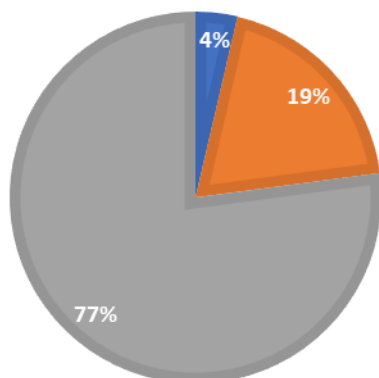
また、「リモートワーク導入の外部人材（派遣社員やフリーランスなど）の活用への影響」を聞いたところ、77.1%が「変わらない」と回答した一方で、19.3%が「減らした」と回答しました。外部人材を「減らした」と答えた企業に「外部人材を減らした

理由」について尋ねたところ、「コロナ禍でプロジェクトがストップした」という回答が最も多く 72.2%を占めました。

## 外部人材活用の変化

## 外部人材を減らした理由

■ 増やした ■ 減らした ■ 変わらない

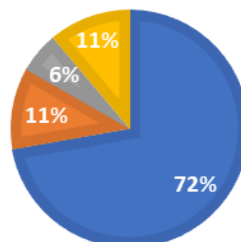


■ コロナ禍でプロジェクトがストップした

■ コロナ禍でコスト圧縮があった

■ リモートワークができないプロジェクトだった

■ その他



## ■ 外出自粛期間中の研修は「リモート」が最多。研修効果は入社時と「変わらない」考える企業が約 7 割に

さらに「外出自粛期間中の新卒・中途採用に対する初期教育の実施方法」について尋ねたところ、「自社でリモートで実施」が最多の 51.8%の回答がありました。次いで 24.1%が「実施できなかった」、9.6%が「自社で入社で実施」と回答しました。

上記質問で「リモートで研修を実施した」と答えた方に「リモートでの研修の効果」について尋ねたところ、「リモートでも通常の研修と同様の効果があった」という回答が 68.6%と最も多くなりました。また、「リモートの方が通常の研修よりも効果があった」という回答も 7.8%あった一方で「リモートでは十分な効果は得られなかった」という回答も 23.5%ありました。

## 初期教育の方法

## リモート研修の効果について

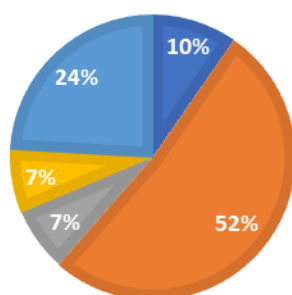
■ 自社で実施（入社）

■ 自社で実施（リモート）

■ 外注先で実施（研修施設等に出社）

■ 外注先で実施（リモート）

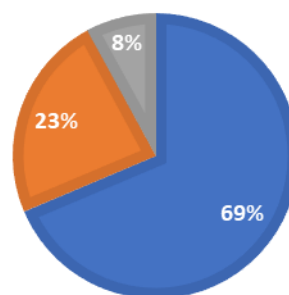
■ 実施できなかった



■ リモートでも通常と同様の効果があった

■ リモートでは十分な効果は得られなかった

■ リモートの方が通常よりも効果があった



## ■ ウィズコロナ時代は新しい働き方が加速する時代に。人材育成もリモートの活用でさらなる可能性が開ける

今回当社が実施した調査により、コロナ禍で半数以上の企業がリモートワークを導入し、6 割以上がリモートワークを「継続したい」と考えていることが明らかになりました。リモートワーク導入にあたって、規則や労務管理、業務フローの見直し、コミュニケーションの取り方やマネジメント方法などを見直す必要はありますが、これからのウィズコロナ時代では、健全で健康な新しい働き方が見えてきたことにより、企業は環境変化に対応した経営を推進する必要があります。そして、多様で柔軟な働き方が確保できる環境のもと、生産性を意識した優秀な社員がより業務効率化を実践できている好循環を生み出した企業成果が、伝播・普及されることが予想され、これまでも言われていた“新しい働き方”がさらに加速する時代になると言えそうです。

また、人材活用の観点では、企業が抱える社員に求めるスキルや意識は確実に変化しており、今後さらに自走力、実行力、コミュニケーション力が求められるようになって予想されます。人材育成の方法もこれから変化していくことが十分予測され、特に注目すべきは当社の調査データから「リモートでの研修の方が通常よりも効果があった」と答えた企業も一定割合いたことです。リモートで実施する研修の特徴と対面で実施する研修の特徴を組み合わせながら、より良い人材育成が行えるようになると考えられます。

#### 【調査概要】

タイトル：企業のリモートワークと人材活用への新型コロナウイルス感染症の影響調査

対象：当社サービスにご契約いただいている企業

期間：2020年5月19日(火)～2020年6月12日(金)

方法：アンケートフォームを使用したオンライン調査 有効回答数：83件 実施機関：INTLOOP 株式会社

※本プレスリリース内容の転載にあたりましては、「企業の生産性向上支援、コンサルティング事業などをおこなうINTLOOP調べ」もしくは「INTLOOP調べ」とご記載くださいますよう、お願い申し上げます。

#### 【会社概要】

会社名：INTLOOP 株式会社(イントループ株式会社)

代表者：代表取締役 林 博文

設立：2005年2月

資本金：5000万円

所在地：東京都港区赤坂 2-12-31 赤坂 GHS ビル 2F・5F

URL：<https://www.intloop.com/>

事業：コンサルティング、プロフェッショナル人材支援、テクノロジーソリューション、デジタルトランスフォーメーション  
人材紹介、海外進出・販路開拓支援

#### 本プレスリリースに関するお問い合わせ

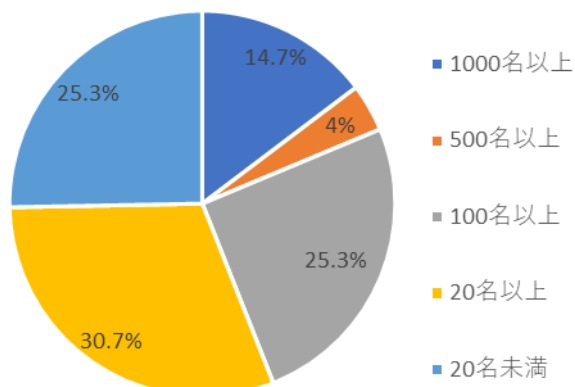
INTLOOP 株式会社 広報事務局 担当：廣瀬

電話：03-5544-8040 FAX：03-5544-8041 メール：[hirose@intloop.com](mailto:hirose@intloop.com)

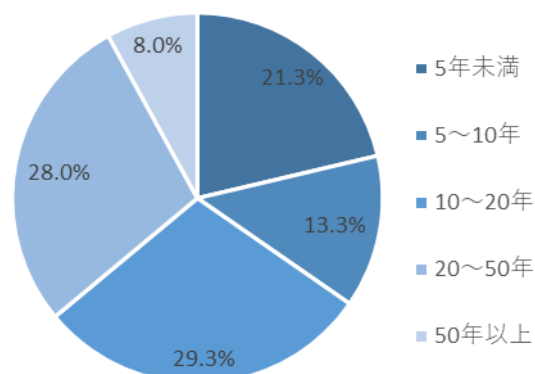
## 【資料①】 調査結果の補足

アンケートにご協力いただいた企業の規模については、大規模～小規模企業まで、下図の通り様々な規模の企業にご回答いただいています。また、企業の創業年数についても、スタートアップ企業、ベンチャー企業から 50 年以上続く企業まで、様々なステージの企業にご回答いただくことができました。

企業規模について

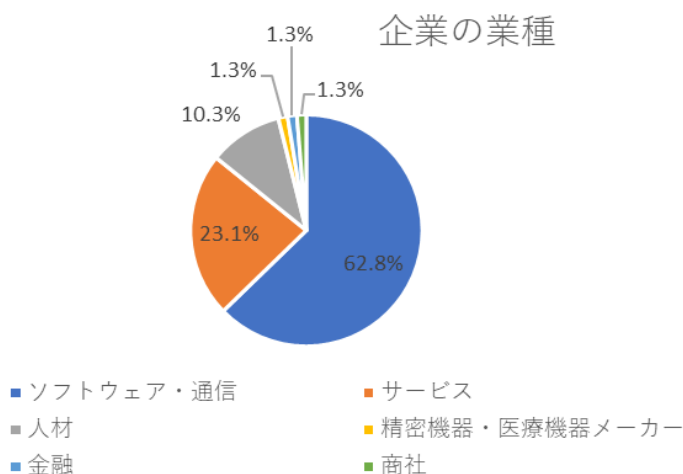


創業年数

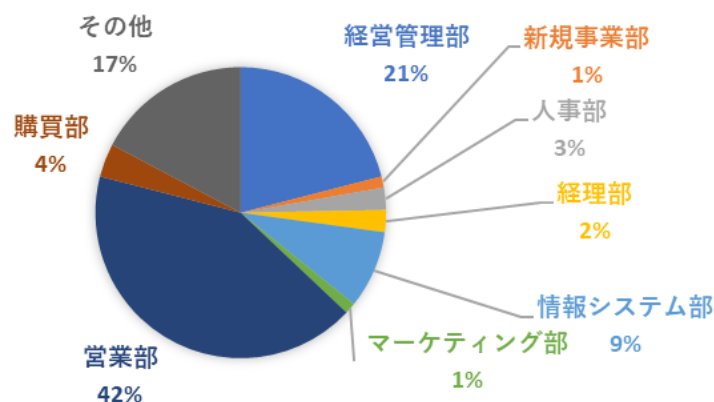


回答いただいた企業の業種としては、ソフトウェア・通信業界の企業が最も多く 62.8%を占め、次いでサービス業界の企業が 23.1%、人材業界の企業が 10.3%となりました。

企業の業種



回答者の在籍部署



また、回答いただいた方の在籍部署は上右図の通りとなり、営業部が 42%、経営管理部が 21%、情報システム部が 9%と様々な部署の方からご回答いただいております。

## 【資料②】INTLOOP 株式会社が提供する「リモートワーク導入コンサルティングサービス」について

当社では、これまでリモートワーク導入支援実績を積み上げてまいりましたが、日本全体がウィズコロナ時代の新たな働き方へ順応していくべく、より積極的に支援してまいります。

サービスページ： [https://www.intloop.com/lp5\\_tel-work/](https://www.intloop.com/lp5_tel-work/)