

# 緊急事態宣言下での業務状況と 今後のオフィスに関する社内調査報告



このたびの新型コロナウイルスの感染拡大につきまして、罹患された方々には謹んでお見舞い申し上げますとともに、一日も早い事態の終息を強く願います。

政府による緊急事態宣言の発出後、当社におきましても時差出勤や在宅勤務、シフト勤務を併用して事業の継続を行ってまいりました。

そのような緊急事態宣言下での、業務状況と今後のオフィスに関する社内調査を行いましたので、ご報告いたします。

## ■ 調査概要

調査目的：緊急事態宣言下での業務状況・環境の把握と整理

調査対象：内田洋行グループ 381名

調査期間：2020年5月25日～2020年5月29日（5日間）

調査方法：Webアンケート

# 調査結果

## ■在宅勤務実施状況について

緊急事態宣言下での在宅勤務の頻度は、「ほぼ毎日」と回答したのが45%、「週3～4日程度」が30%となり、非常に高い割合で在宅勤務を実施していました。その結果、調査期間中の平均出勤率は12%という結果となりました。

また、在宅勤務を実施したことによる満足度については、「満足していない」と回答したのはわずか6%に留まり、通勤によるストレスや感染のリスクが軽減されたことと合わせ、新しい働き方に肯定的な意見が多数を占めました。

加えて、新型コロナウイルスが完全に終息したあとも、在宅勤務を継続したいと94%が回答しました。

## ■在宅勤務中の業務効率について

働き方が変わったことによる業務効率は、「良くなった」「どちらかという良くなった」が37%、「悪くなった」「どちらかという悪くなった」が17%、「どちらとも言えない」が46%でした。資料作成などの業務は、在宅勤務で行う業務として効率よく出来たと多数が回答しました。

## ■コミュニケーションの変化について

緊急事態宣言下での会議・打ち合わせは、遠隔会議、オンラインツールを活用し、社内メンバーとは「効率よく出来た」と76%が回答。社外の方とも遠隔会議を活用してコミュニケーションを図りましたが、効率の面では課題も残りました。

チーム内のコミュニケーション手段は、メールとオンラインチャットが中心で、「十分にコミュニケーションが取れた」が77%でした。一方、他部署とのインフォーマルなコミュニケーションは難しく、77%が「取れていない」と回答しました。

また、会社・組織への帰属意識は、75%が「変化はない」と回答し、オフィスから離れたことによる孤独感から帰属意識が薄れるということはありませんでした。

## ■オフィスに求めるものについて

遠隔会議が増えたことにより、「周りを気にせず遠隔会議ができる環境」を増やす要望が多く、今後、対応をしていきます。

また、出社して行いたい業務に必要な環境・設備は、「印刷・スキャン」が多数を占めました。これは、当社の業務特性上、大判サイズでの図面の印刷等が必要不可欠であると推測されます。

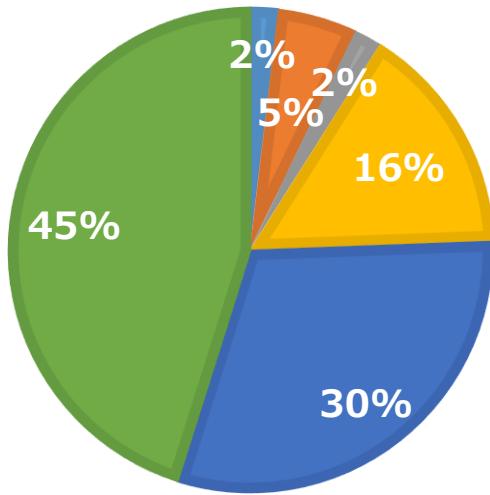
## ■将来について

新型コロナウイルスが終息したあと、業務上取り組みたいこととして、「いつでもリモートワークができるよう私物をコンパクトにする」が多数でした。今回の在宅勤務の経験を踏まえた結果でした。

# 在宅勤務実施状況について

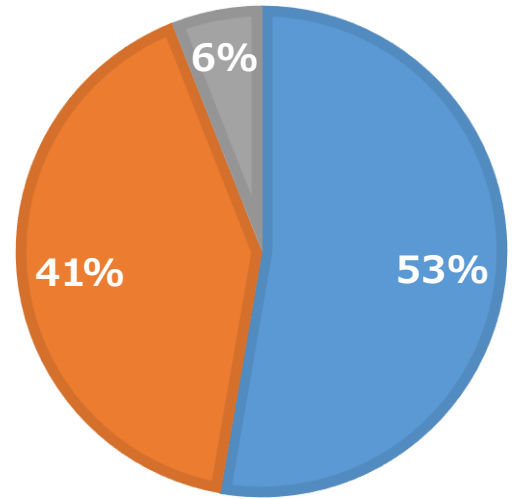
## ■ 実施頻度

■ 一度もしていない ■ 1～数回程度 ■ 月数回程度  
■ 週1～2回程度 ■ 週3～4回程度 ■ ほぼ毎日

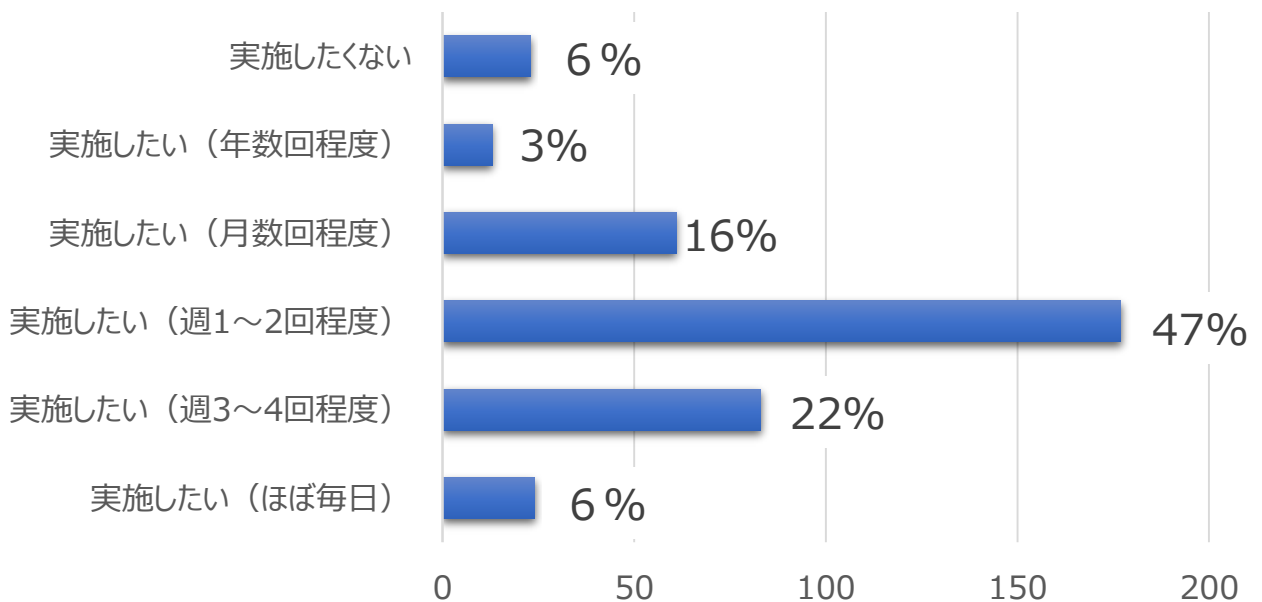


## ■ 満足度

■ 高い ■ ふつう ■ 低い



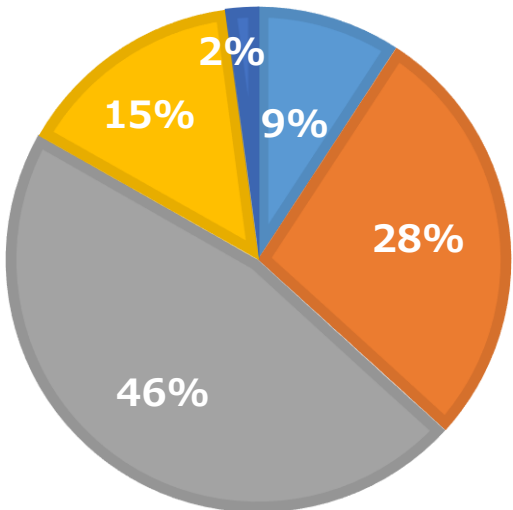
## ■ 新型コロナウイルス終息後の在宅勤務について



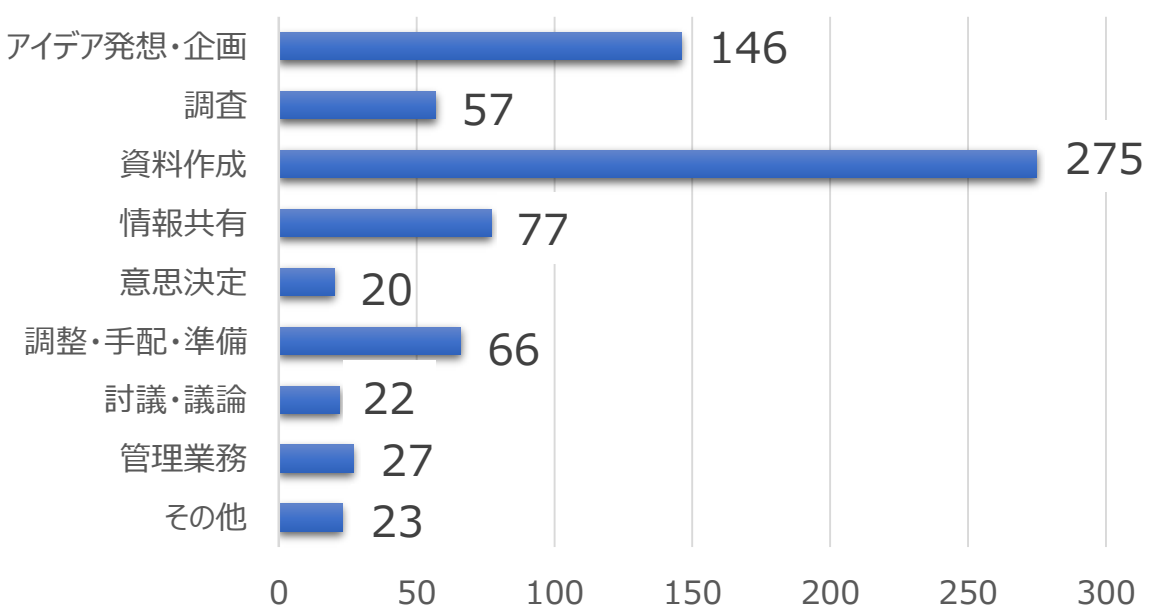
# 在宅勤務中の業務効率について

## ■ 働き方が変わることによる業務効率の変化

- 良かった
- どちらかというと良かった
- どちらとも言えない
- どちらかというと悪くなった
- 悪くなった



## ■ 在宅勤務で効率よく行うことができた業務（複数回答可）

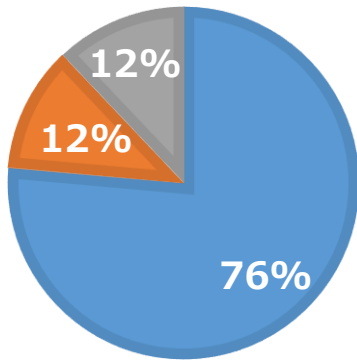


# 在宅勤務中の業務効率について

## ■ 会議・打ち合わせの効率

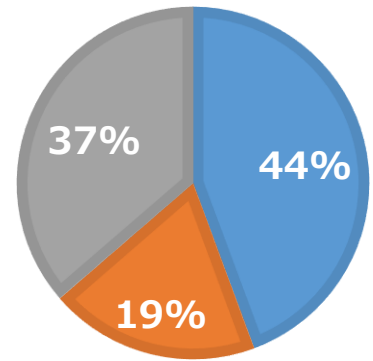
### 社内

- 効率よくできた
- 効率よく出来なかった
- 実施しなかった

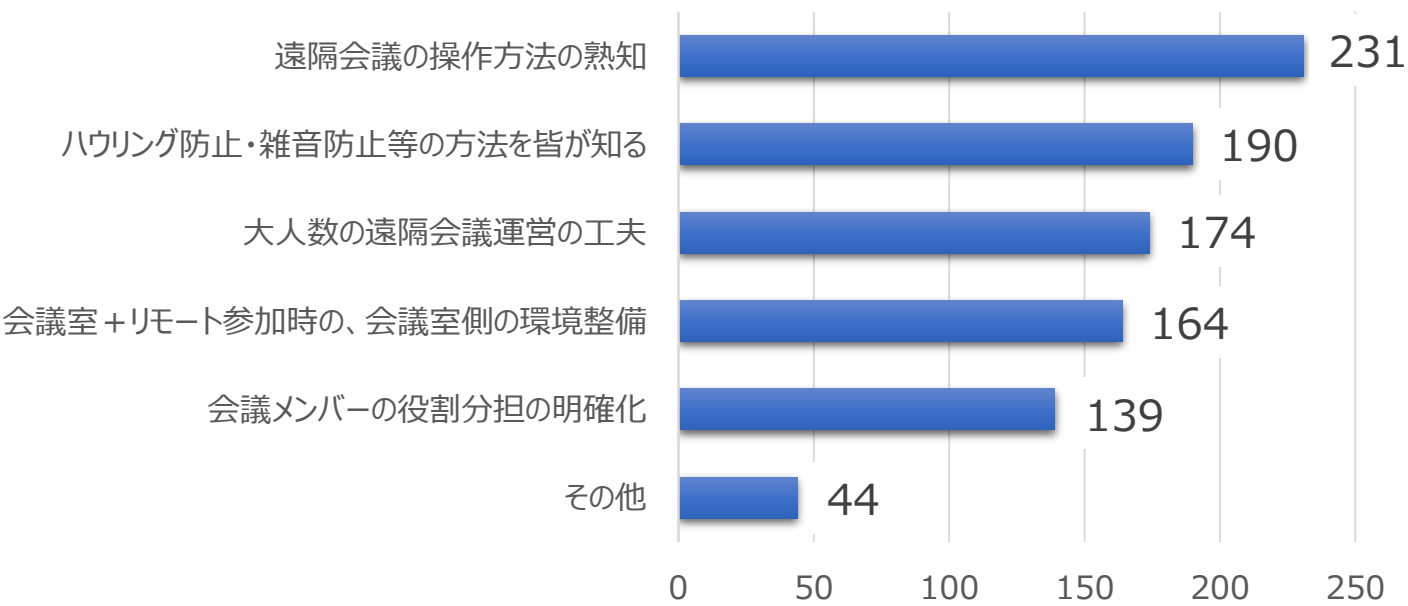


### 社外の方を含む

- 効率よくできた
- 効率よく出来なかった
- 実施しなかった

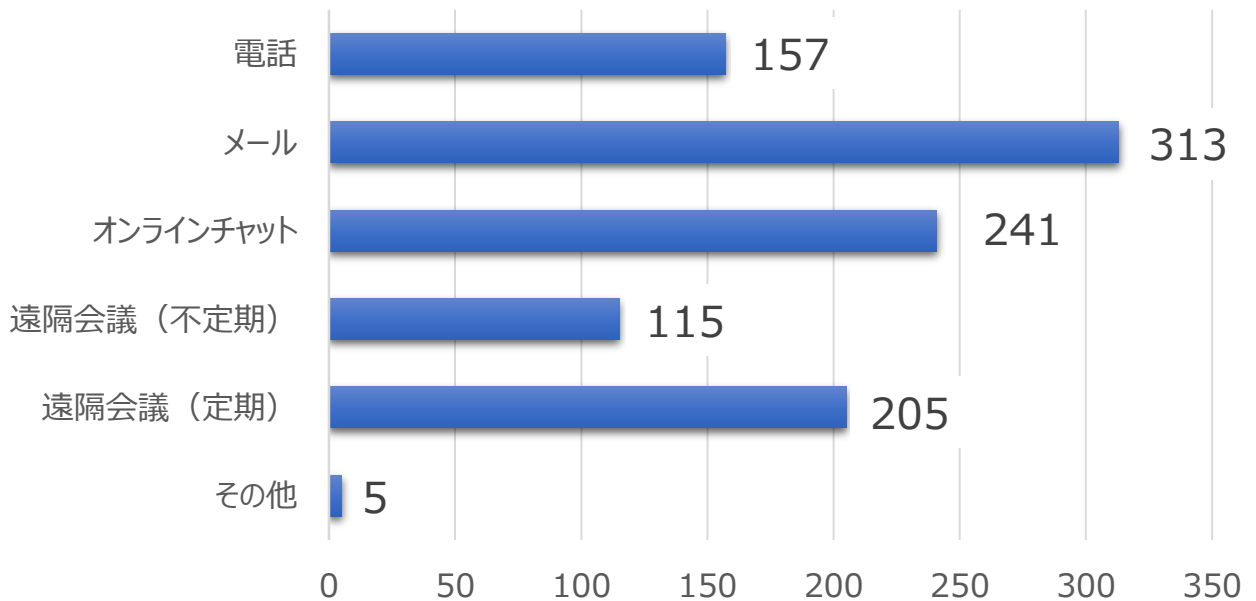


## ■ 遠隔会議の運用上必要と思うこと（複数回答可）

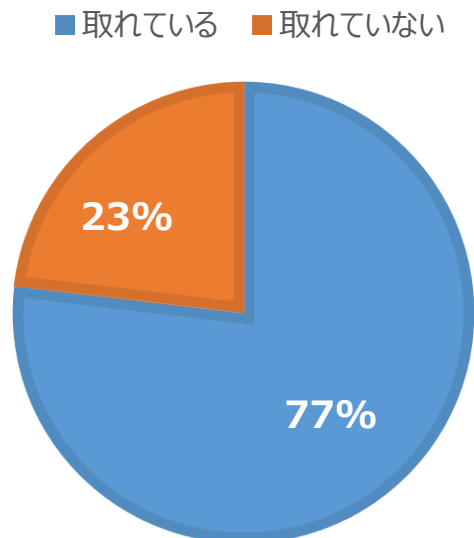


# コミュニケーションの変化について

## ■ チーム内のコミュニケーション手段（複数回答可）



## ■ チーム内のコミュニケーションの状況

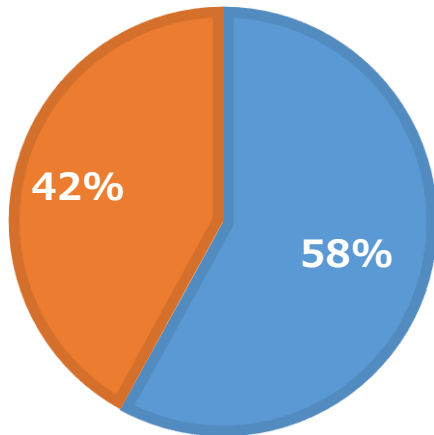


# コミュニケーションの変化について

## ■ インフォーマルなコミュニケーションの状況

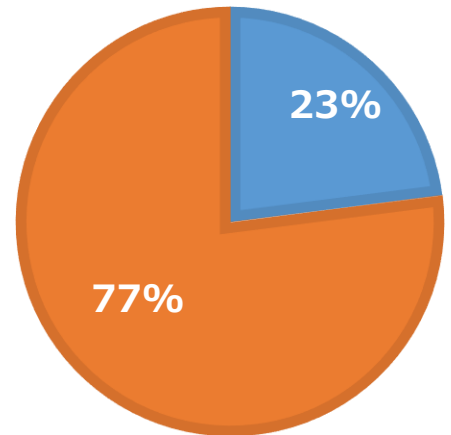
### 自部署

■ 取れている ■ 取れていない



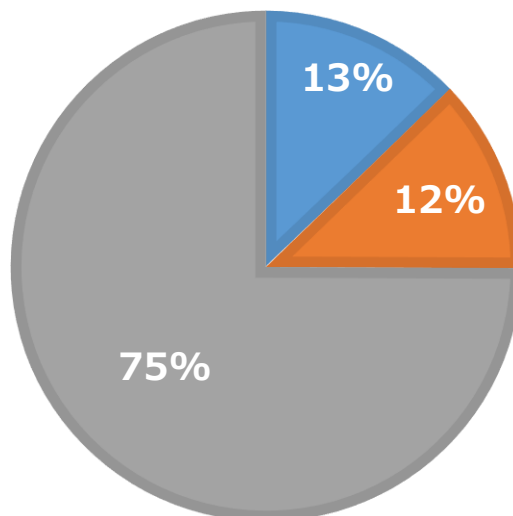
### 他部署

■ 取れている ■ 取れていない



## ■ 会社・組織への帰属意識の変化

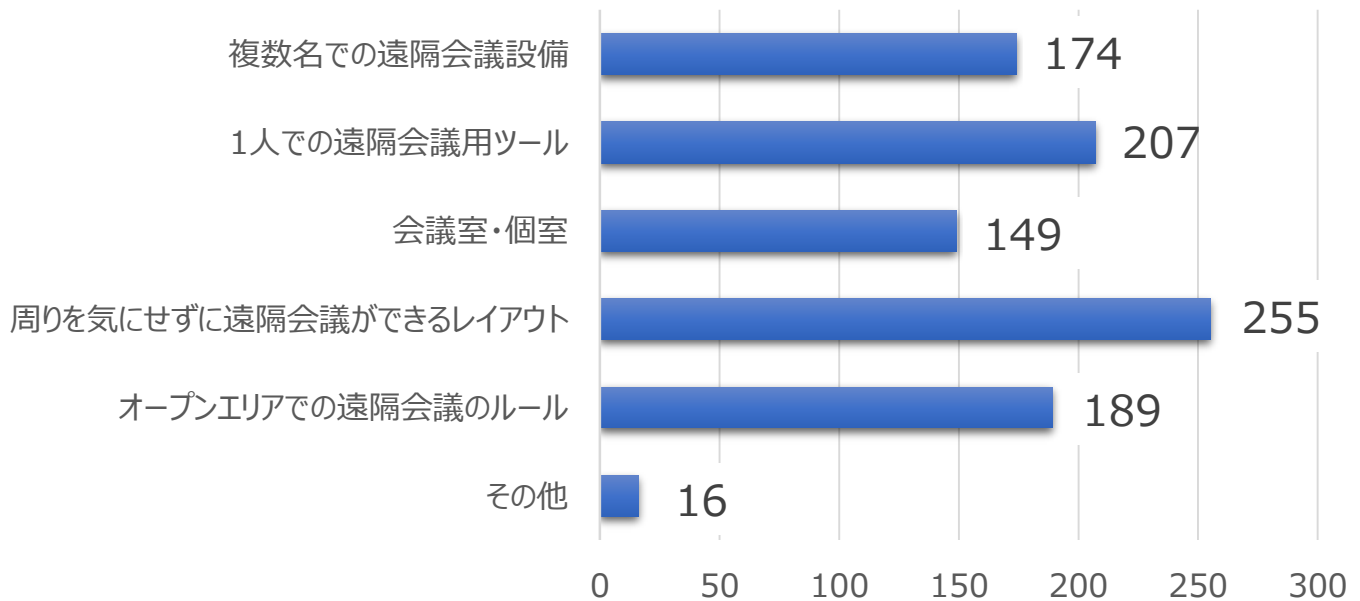
■ 強くなった ■ 弱くなった ■ 変化はない



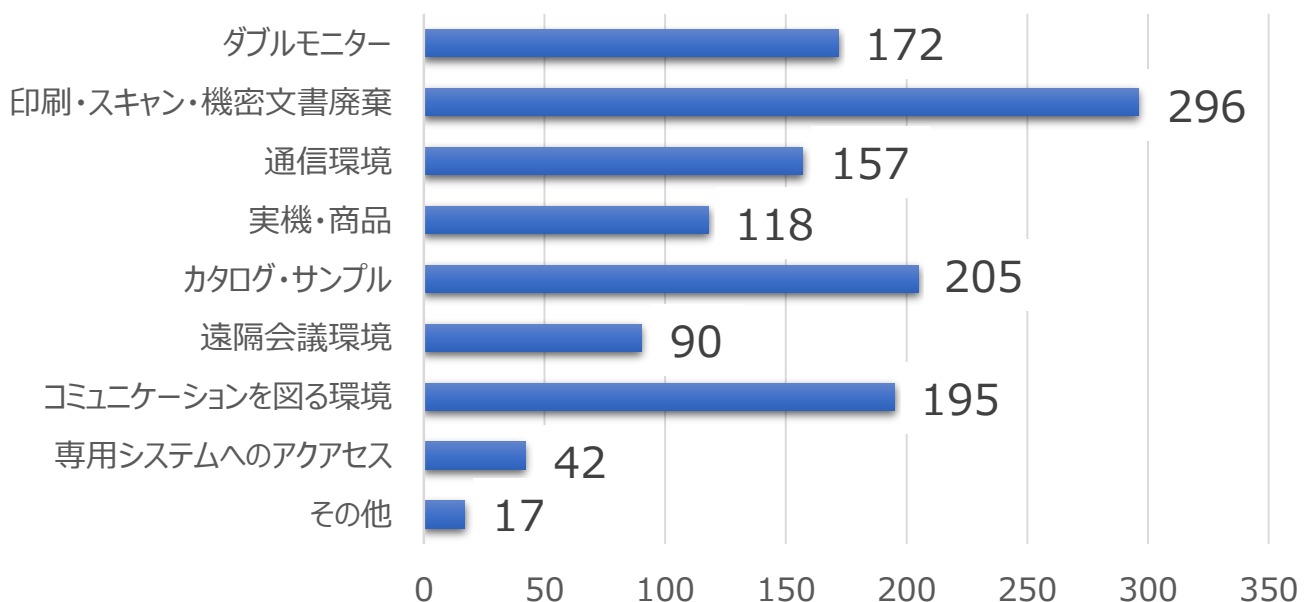


# オフィスに求めるものについて

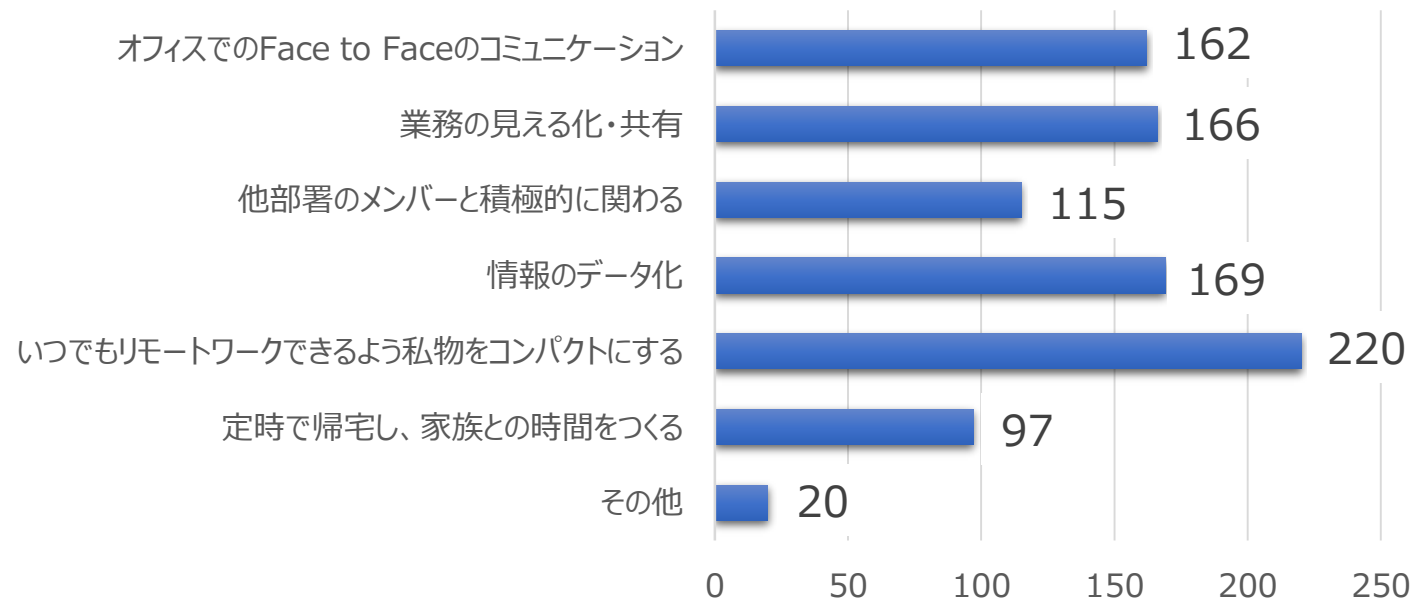
## ■ 円滑な遠隔会議のためのオフィスの要素（複数回答可）



## ■ 出社して行いたい業務に必要な環境・設備（複数回答可）



## ■ 新型コロナウイルス終息後、業務上取り組みたいこと



## ■ 今後のオフィスに求めること（自由記入）

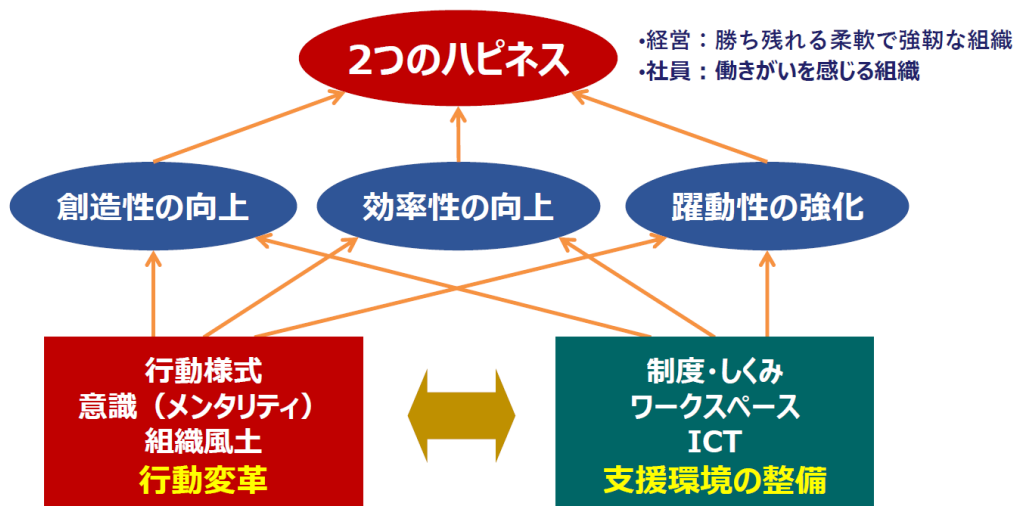
- ・アイデアが膨らむ、議論できる場
- ・ふれあい、交流、刺激の場
- ・人と人、人と情報のつながりを強められる場
- ・人間関係構築の場
- ・安全であること、居心地がよい場であること
- ・自宅より集中できる環境であること、仕事がかどる環境であること
- ・社員一人ひとりの幸せに貢献していくフレキシブルな場と機能
- ・柔軟に変化すること（ハード、ソフト、制度）
- ・コミュニケーションだけでなく、生産性が高くなる環境
- ・情報共有とイノベーションの仕掛け
- ・「行かなきゃいけない」ではなく、「行けばいいことあるよ」という場

## コロナ禍においても、働き方改革を進めるために

内田洋行が考える働き方改革の目的は、「働きがいを感じられる組織」「社会で生き残っていける柔軟かつ強靱な組織」を目指し、「創造性の向上」「効率性の向上」「躍動性の強化」を実現することです。

テレワークや時差出勤が増えた現状においても、働き方改革が重要であることに変わりはありません。

### 働き方変革のねらいと取組み



コロナ禍であっても、働くことの本質を見失うことなく、改革を進めていく必要があります。社内アンケート結果からは、「インフォーマルなコミュニケーション」「社外とのWeb会議」「オンラインでの情報共有」に課題があることがわかりました。これらは、働き方改革の観点から見ても、早急に対策をとるべき課題です。

新型コロナウイルス感染症専門家会議からの提言である「新しい生活様式」を踏まえつつも、働き方改革を推進するオフィス環境、ICT環境の整備が重要だといえます。

## **働き方改革の本質を見失わず、施策を進めることが重要**

新型コロナウイルスはいまだ終息したわけではなく、今後も企業にはさまざまな対応が求められるでしょう。しかし、コロナ対応を優先するあまり、働くことの本質を見失ってしまつては本末転倒です。

ウィズコロナ、アフターコロナにおいても企業は「働きがいを感じる組織」「社会で生き残っていける柔軟かつ強靱な組織」を求め続ける必要があります。「新しい生活様式」に対応しながら、オフィスワークとテレワークのメリットを生かした働き方改革を推進できるかどうか、企業の成長の鍵を握っています。