

**Works  
Report**

**2024**

# **人が集まる意味を問いなおす 2023年3月調査報告書**

## ■ 調査概要

コロナ禍収束後の集まり方はどのように変化したのか。マネジャーや人事はどのように働き方を支援しているのだろうか。本調査では、企業の集まる場がどのように変化したのか、組織課題と集まる場の関係について改めて問いなおすことを目的とする。

※特別集計として、リモートワーク下の孤独感と施策の関係を分析した。

調査期間：2023年3月22日～27日

調査方法：インテージのモニターを用いたインターネットモニター調査。

調査対象：三大都市圏にある従業員50人以上の企業で働くオフィスワーカー（職種が「管理的職業、専門的・技術的職業、事務的職業、営業職業」のいわゆるデスクワーカー）20～69歳。役職（管理職／非管理職）と従業員規模で割付を行った。

回答数：5,188

注：本報告書の集計においては、小数点第二位以下を四捨五入しているため合計が100%とならない場合がある。

## ■ 目次

### ■ 調査協力者の属性

- 1-1) 調査協力者の基本属性
- 1-2) 調査協力者の勤続年数や部下の数

### ■ コロナ禍による集まり方と働き方の変化

- 2-1) コロナ禍収束後の集まり方の変化
- 2-2) 労働時間と仕事に割く時間の割合
- 2-3) コロナの流行による労働時間の変化
- 2-4) 働き方の裁量
- 2-5) リモートワークの理想と現実
- 2-6) 職場コミュニケーション量の変化
- 2-7) 職場におけるコミュニケーション満足度の変化
- 2-8) 集まり方の変化がもたらすコミュニケーションの課題
- 2-9) ワークライフバランスの変化
- 2-10) ワークライフバランスの充実度

### ■ 職場における有意義な集まり方

- 3-1) 職場における有意義な集まり方
- 3-2) 集まりの頻度
- 3-3) 集まる場の満足度

### ■ 有意義な集まり方の工夫や配慮

- 4-1) 集まる場の工夫や配慮
- 4-2) 職場内コミュニケーションのための取り組み
- 4-3) 主催者としての集まる場の工夫や配慮

### ■ 人間関係、帰属意識

- 5-1) 仕事や職場の人間関係
- 5-2) 帰属意識や成長実感

### ■ 特別集計：リモートワークと孤独感

- 6-1) リモートワークと孤独感の関係
- 6-2) リモートワークの孤独と仕事の進捗
- 6-3) 孤独感と集まる機会の関係
- 6-4) 働き方別 孤独感と集まる機会の関係
- 6-5) 孤独感と集まる場の施策
- 6-6) 働き方別 孤独感と集まる場の施策
- 6-7) 孤独感とコミュニケーションの工夫・配慮
- 6-8) 働き方別 孤独感とコミュニケーションの工夫・配慮

# 1 - 1) 調査協力者の基本属性

本調査の調査協力者の年代・性別、企業規模、業種

## 年代×性別

	男性		女性	
	一般職	管理職	一般職	管理職
20代	0.8%	0.0%	1.3%	0.0%
30代	4.0%	0.8%	4.1%	0.2%
40代	9.3%	8.2%	7.3%	0.7%
50代	12.8%	22.9%	7.1%	1.0%
60代	9.8%	7.1%	2.3%	0.2%

## 企業規模

	度数	%
50~99人	509	9.8%
100~299人	967	18.6%
300~499人	481	9.3%
500~999人	611	11.8%
1000~1999人	519	10.0%
2000~4999人	654	12.6%
5000人以上	1,447	27.9%
Total	5,188	100%

## 業種

	度数	%
農林漁業	1	0.0%
鉱業	3	0.1%
建設業	359	6.9%
製造業	1,311	25.3%
電気機械器具製造業	69	1.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	88	1.7%
情報通信業	888	17.1%
運輸業	180	3.5%
卸売・小売業	464	8.9%
飲食料品小売業	28	0.5%
金融・保険業	618	11.9%
不動産業	159	3.1%
飲食店、宿泊業	30	0.6%
医療・福祉	132	2.5%
教育・学習支援	70	1.3%
サービス業	476	9.2%
その他	312	6.0%
Total	5,188	100

## 1 - 2) 調査協力者の勤続年数や部下の数

調査協力者の勤続年数、仕事の段階、部下の数

### 勤続年数

	一般職		管理職	
	度数	%	度数	%
1年以内（12カ月以内）	134	2.6%	41	0.8%
3年以内（13～36カ月）	283	5.5%	98	1.9%
3年超～10年未満（37～119カ月）	727	14.0%	259	5.0%
10年以上（120カ月～）	1,913	36.9%	1,733	33.4%

### 仕事の段階

	一般職		管理職	
	度数	%	度数	%
第1段階:仕事の基本ややり方を習得しつつある段階	220	4.2%	35	0.7%
第2段階:ひとり立ちしている段階	1,046	19.8%	265	5.0%
第3段階:常に期待以上の成果をあげ続けている段階	716	13.5%	377	7.1%
第4段階:自分ならではの知識や技術・やり方が高く評価されている段階	806	15.2%	969	18.3%
第5段階:その道をきわめ、第一人者として社会的に広く認められている段階	269	5.1%	485	9.2%

### 部下の数

	一般職		管理職	
	度数	%	度数	%
0人	2,257	42.7%	320	6.1%
1～2人	337	6.4%	292	5.5%
3～9人	317	6.0%	785	14.8%
10～29人	70	1.3%	462	8.7%
30～99人	22	0.4%	180	3.4%
100人以上	54	1.0%	92	1.7%

## 2-1) コロナ禍収束後の集まり方の変化

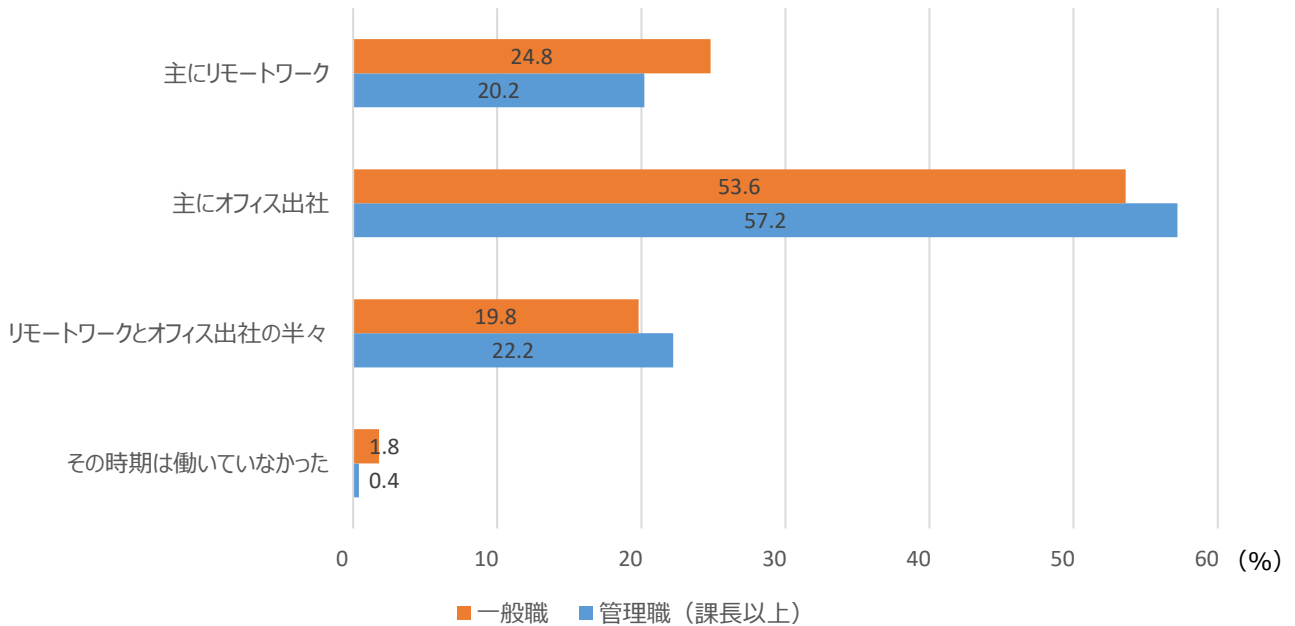
- ・コロナ流行時と収束後における集まり方について質問した。流行時においても、一般職・管理職ともに、「主にオフィス出勤」が半数以上を占めており、主にリモートワークで働く人の数は、一般職で24.8%、管理職で20.2%であった。
- ・コロナ禍収束後(2023.3)の働き方では、「リモートワークは(ほとんど)実施していない」という回答が、一般職では49.0%、管理職では43.5%である。

### 【設問文】

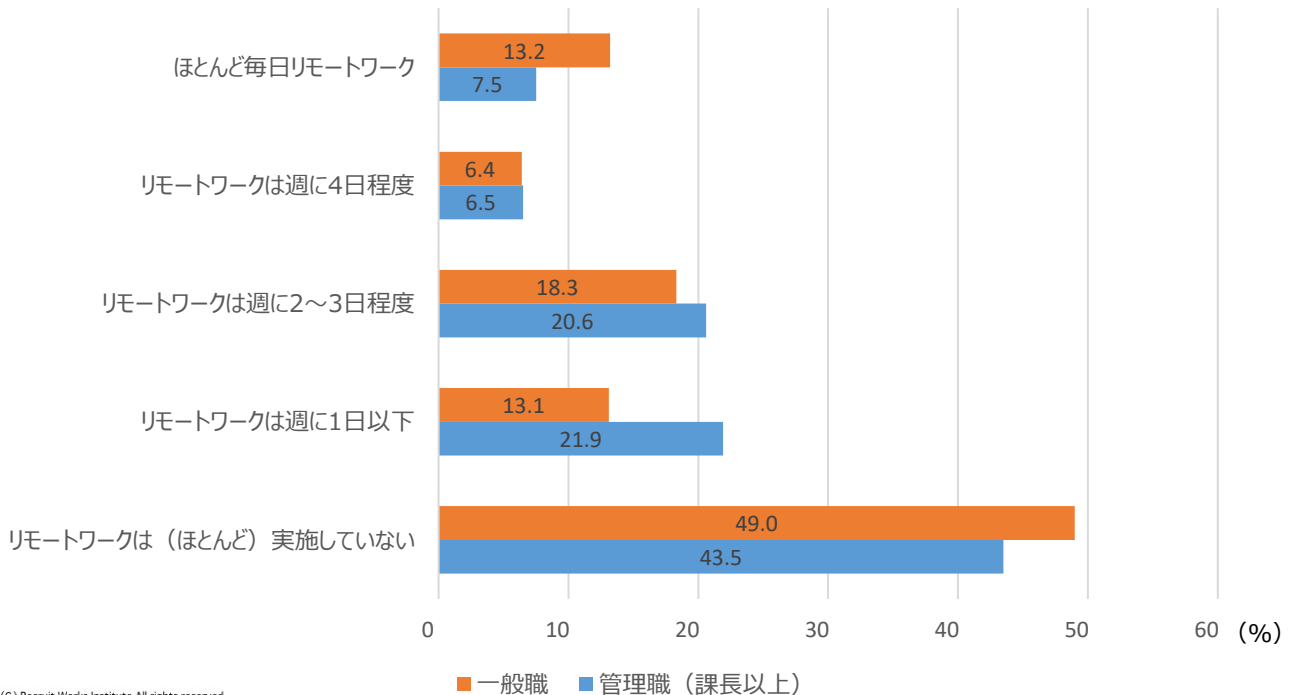
Qコロナ流行時のあなたの働き方を教えてください。

Qあなた自身の、直近の「半年間」の、リモートワーク(テレワーク・在宅勤務など)の実施頻度はどの程度ですか。

### ●コロナ流行時の働き方



### ●コロナ禍収束後の現在 (2023.3) のリモートワークの日数



## 2-2) 労働時間と仕事に割く時間の割合

- ・ 現在(2023.3)の1週間における総労働日数と時間について質問した。週平均労働日数は、一般職が4.9日であり、管理職は5.0日である。また、週平均労働時間は、一般職が38.8時間であり、管理職は43.1時間であった。
- ・ 各仕事に割く時間の割合について質問した。一般職では、「1人で仕事をする時間」は、平均52.0%であり、管理職では平均41.0%であった。
- ・ 「会議に出席する時間」は、一般職では11.0%、管理職では約2倍の20.0%である。

### 【設問文】

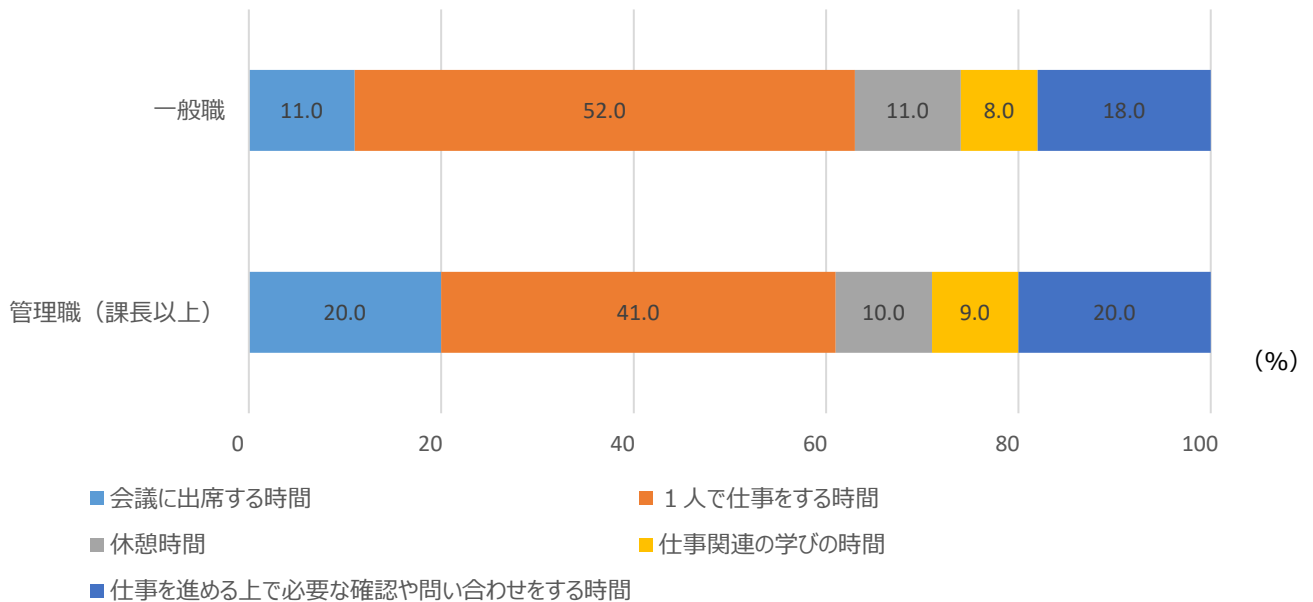
Q現在の仕事における平均的な1週間の総労働日数と総労働時間はどれくらいですか。

Q労働時間を全部で10とした時、直近1か月の以下の時間はそれぞれ何割ですか。(合計が10になるように回答してください)

### ● 1週間の総労働日数（日）と総労働時間平均（h）

	週平均労働日数	週平均労働時間
一般職	4.9	38.8
管理職（課長以上）	5.0	43.1

### ● それぞれの仕事に割く時間の割合



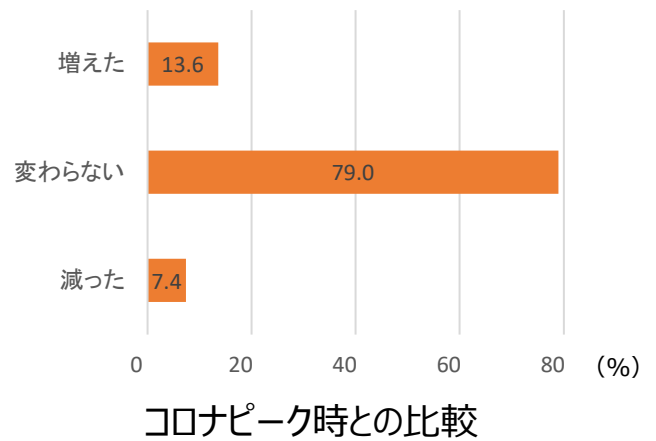
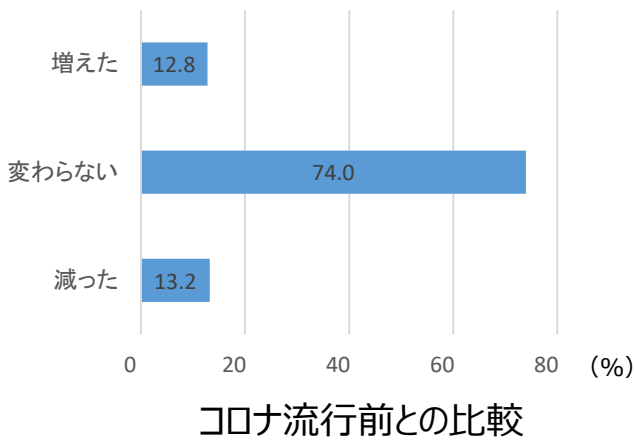
## 2-3) コロナの流行による労働時間の変化

- 労働時間の変化は、一般職と管理職のどちらも、同じ傾向が見られた。コロナ禍のピーク時と比較して、「変わらない」と回答したのは、一般職で74.0%、管理職で76.3%である。
- コロナ禍前と比較すると、現在（2023.3）の労働時間が「減った」との回答は、一般職では13.2%、管理職では12.1%と10.0%を上回っている。
- コロナ禍ピーク時と比較すると、現在（2023.3）の労働時間が「減った」との回答は、一般職では7.4%、管理職では6.2%であり、コロナ禍前と現在（2023.3）を比較した場合において、労働時間が「減った」との回答よりも少ない。

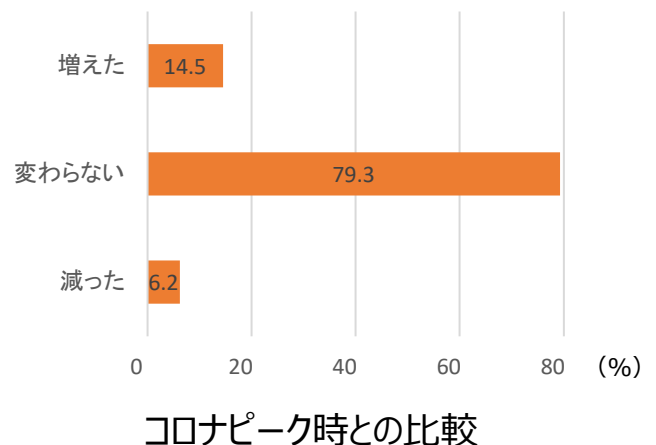
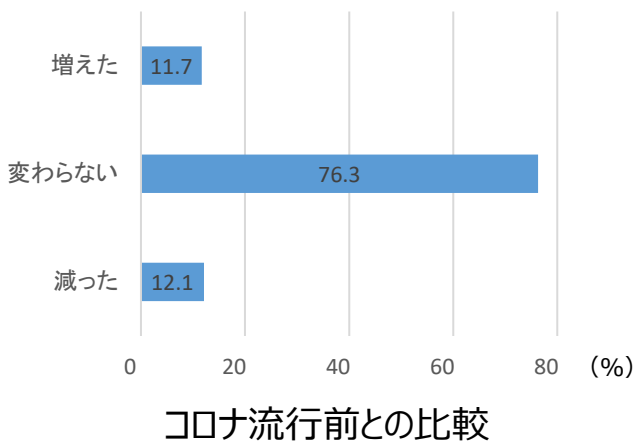
### 【設問文】

Q仕事に費やす時間は増えていますか コロナ前（2020年3月）/コロナピーク（2022年3月）と比べて

### ●一般職の仕事時間の変化



### ●管理職の仕事時間の変化





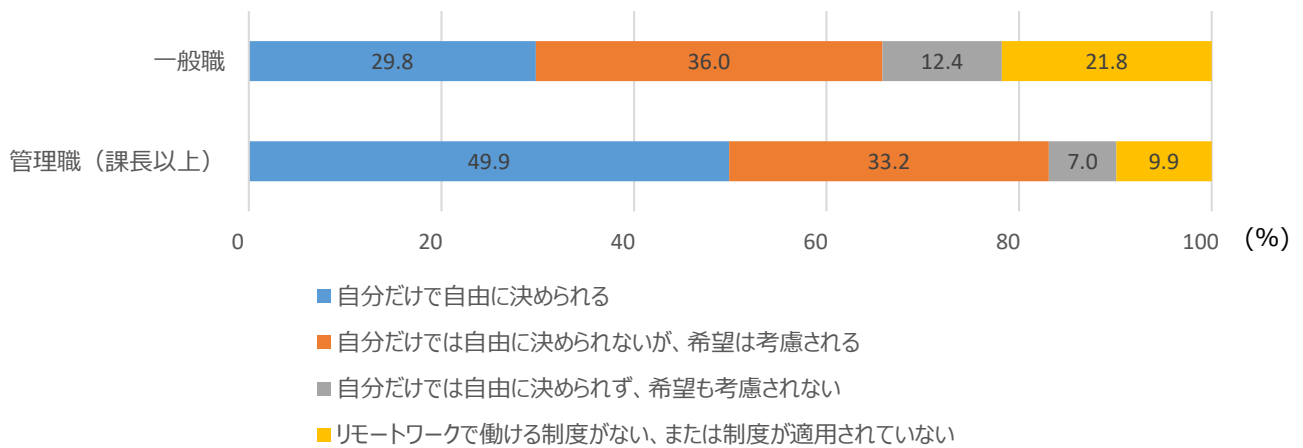
## 2-4) 働き方の裁量

- 働き方の裁量について質問した。一般職では、リモートワークかオフィスに出勤するかなどの働き方について、「自分だけで自由に決められる」と29.8%が回答している。しかし、「自分だけでは自由に決められず、希望も考慮されない」は12.4%、「リモートワークで働ける制度がない、または制度が適用されていない」は21.8%である。
- 管理職では、「自分だけで自由に決められる」と49.9%が回答しているが、「リモートワークで働ける制度がない、または制度が適用されていない」と回答した人は9.9%であり、一般職における回答と比較すると、少ない。しかし、働き方の裁量が大きいことが考えられる管理職でさえ、7.0%が「自分だけでは自由に決められず、希望も考慮されない」と回答している。
- 働き方の裁量を仕事別にまとめた。「リモートワークで働ける制度がない、または制度が適用されていない」と回答した人の割合は、68.2%で医療・福祉が最も多かった。また、「自分だけでは自由に決められず、希望も考慮されない」との回答は、17.1%で教育・学習支援が最も多かった。

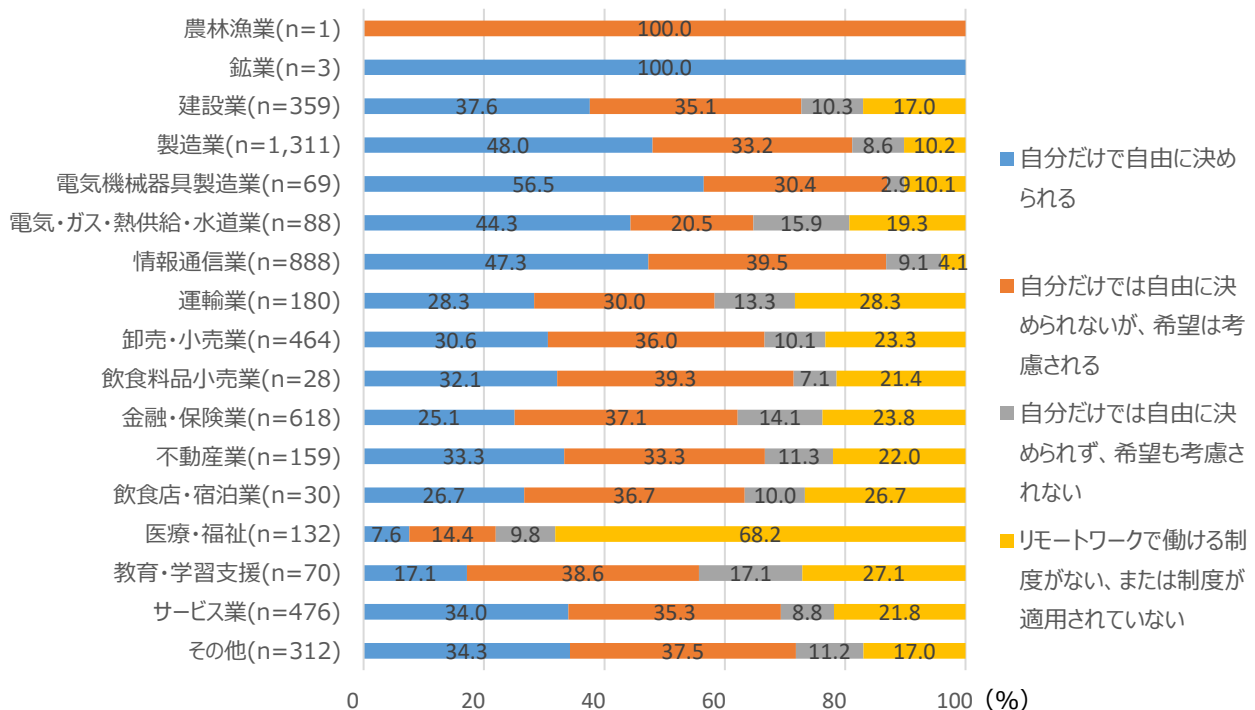
### 【設問文】

Qあなたは「オフィスに出勤するか」「リモートワークを行うか」を自分で決めることができますか。最も近いものを1つお選びください。

### ● 働き方の裁量



### ● 業種別働き方の裁量



## 2-5) リモートワークの理想と現実

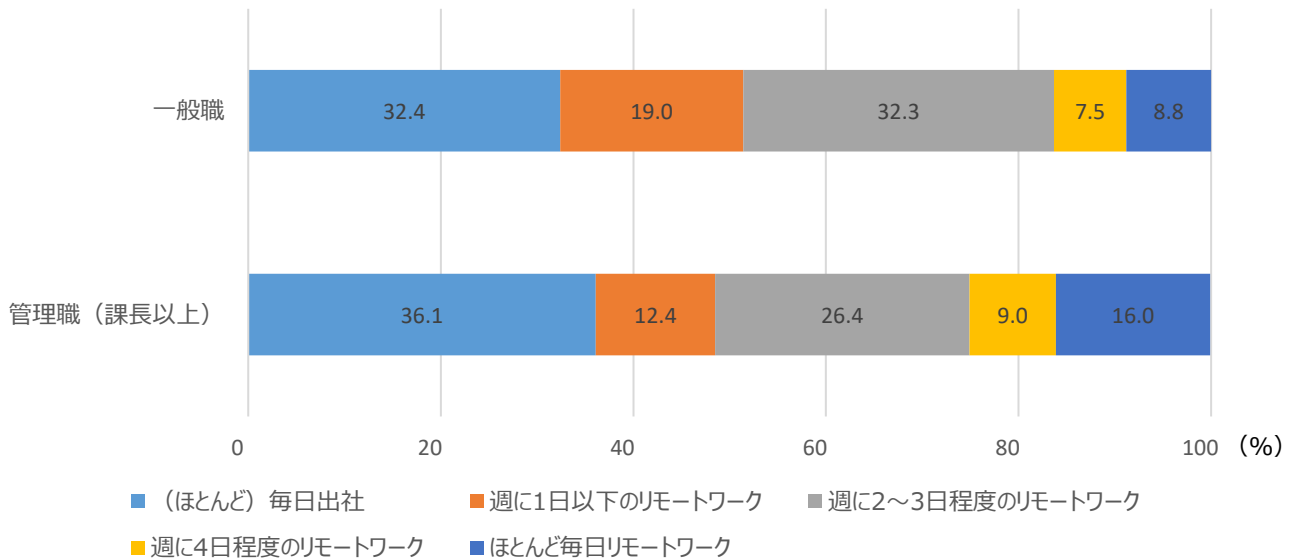
- 理想のリモートワークの実施頻度について質問した。一般職では、32.4%が「(ほとんど) 毎日出社」、32.3%が「週に2~3日程度のリモートワーク」と回答している。
- 管理職の理想の働き方として、「(ほとんど) 毎日出社」を選択する人が36.1%と最も多かった。また、「ほとんど毎日リモートワーク」と回答した人は、一般職と比較すると約2倍を示す16.0%であった。
- 所属している会社全体の出社比率について質問した。一般職・管理職ともに、「7割以上」を選択している人が40.0%以上を占めている。

### 【設問文】

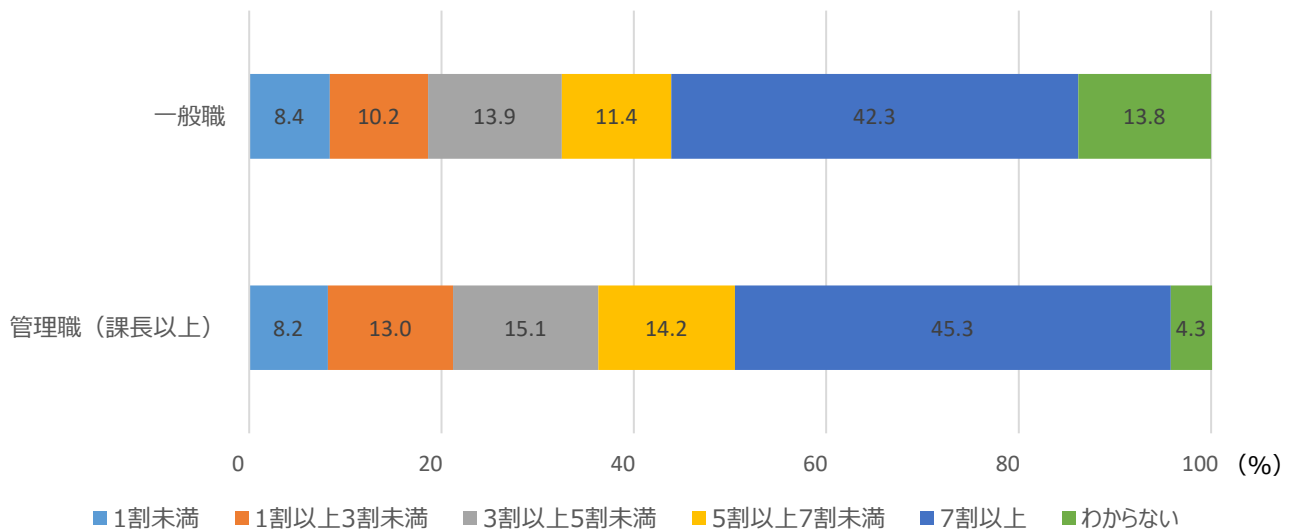
Qあなた自身の、理想のリモートワーク（テレワーク・在宅勤務など）の実施頻度はどの程度と考えますか。

Q会社全体の、直近の「半年間」の出社比率（全社員中、オフィスや職場に出勤している人のおおよその割合）はどの程度ですか。

### ●理想のリモートワークの実施頻度



### ●会社全体の出社比率



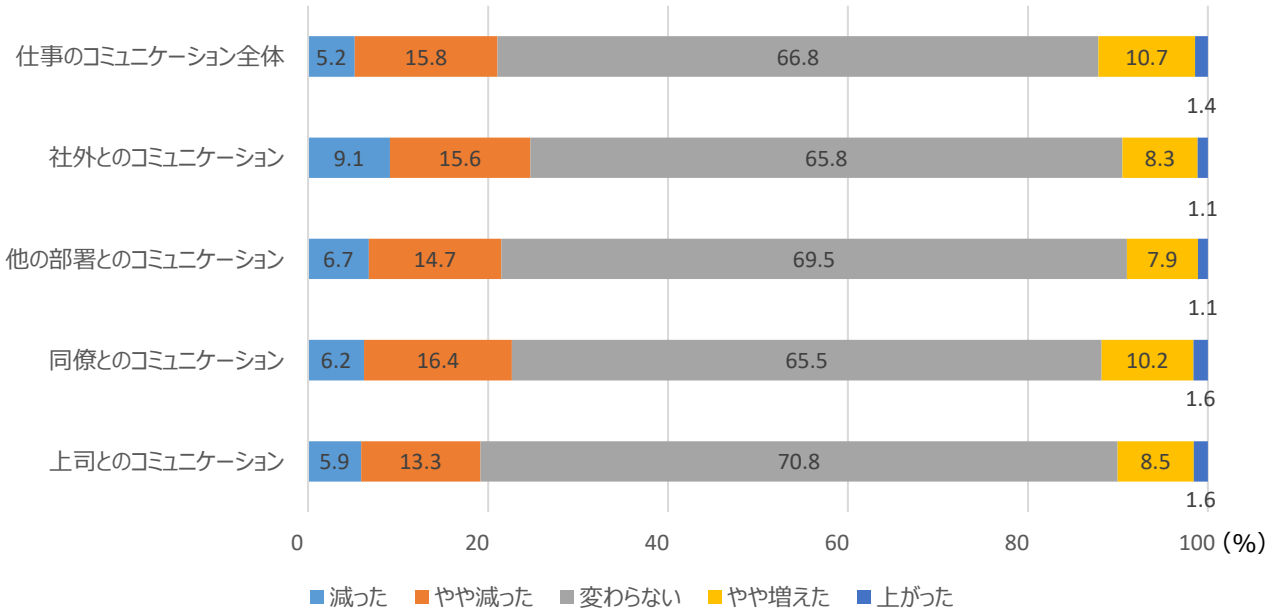
## 2-6) 職場コミュニケーション量の変化

- ・現在（2023.3）の社内コミュニケーションの量がコロナ流行時（2022.3）と比較し、どのように変化したかを質問した。全体的に多様な種類の社内のコミュニケーションの量に関して、一般職の65.5～70.8%が「変わらない」と回答している。
- ・管理職の場合、多様な種類の社内のコミュニケーションの量に関して、「変わらない」との回答は、52.2～67.0%であり、一般職よりも少ない。
- ・管理職は、コミュニケーションの量に対して、一般職と比べて、「やや増えた」を選択する人が多かった。仕事のコミュニケーション全体は20.0%、社外とのコミュニケーションは16.9%、他部署とのコミュニケーションは15.7%が「やや増えた」と回答した。これは一般職の「やや増えた」という回答の約2倍である。

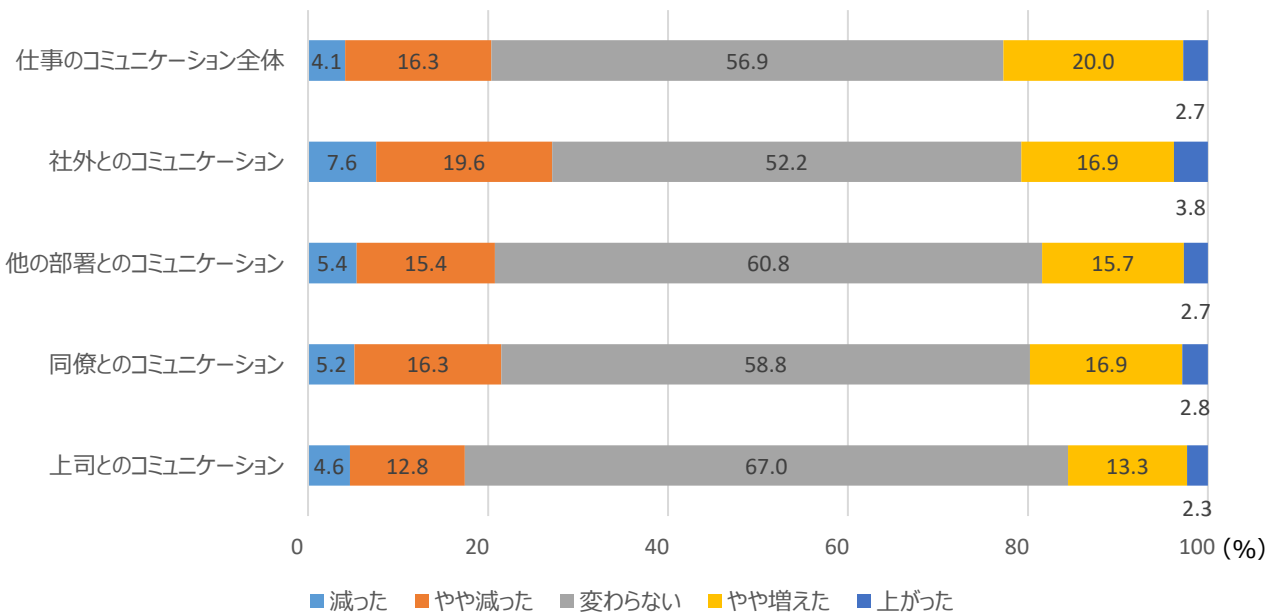
### 【設問文】

Qコロナ流行のピークの時期（2022年3月）から比べて、現在の社内コミュニケーションの量はどのように変化しましたか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

### ● 一般職の社内コミュニケーションの量の変化



### ● 管理職の社内コミュニケーションの量の変化



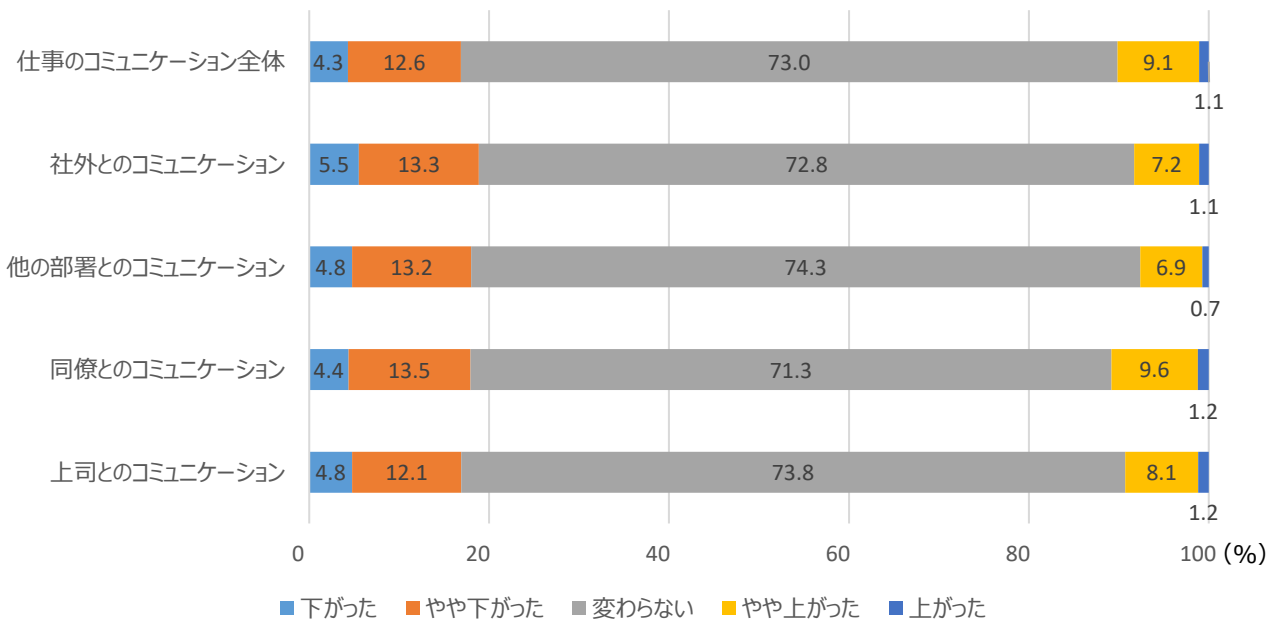
## 2-7) 職場におけるコミュニケーション満足度の変化

- ・コミュニケーションに対する満足度がコロナ流行時（2022.3）と比較し、どのように変化したかを質問した。全体的に、多様なコミュニケーションに対して、管理職が「やや上がった」「上がった」という回答が一般職よりも多い。
- ・一般職の中で、「下がった」「やや下がった」と最も多く回答された項目は、社外とのコミュニケーションであり、18.9%が回答している。一方で、「上がった」「やや上がった」と最も多く回答された項目は、「同僚とのコミュニケーション」であり、10.8%が回答している。
- ・管理職の中で、「下がった」「やや下がった」と最も多く回答された項目は、一般職と同様に社外とのコミュニケーションであり、20.6%が回答している。一方で、「上がった」「やや上がった」と最も多く回答された項目は、仕事のコミュニケーション全体であり、20.1%が回答している。

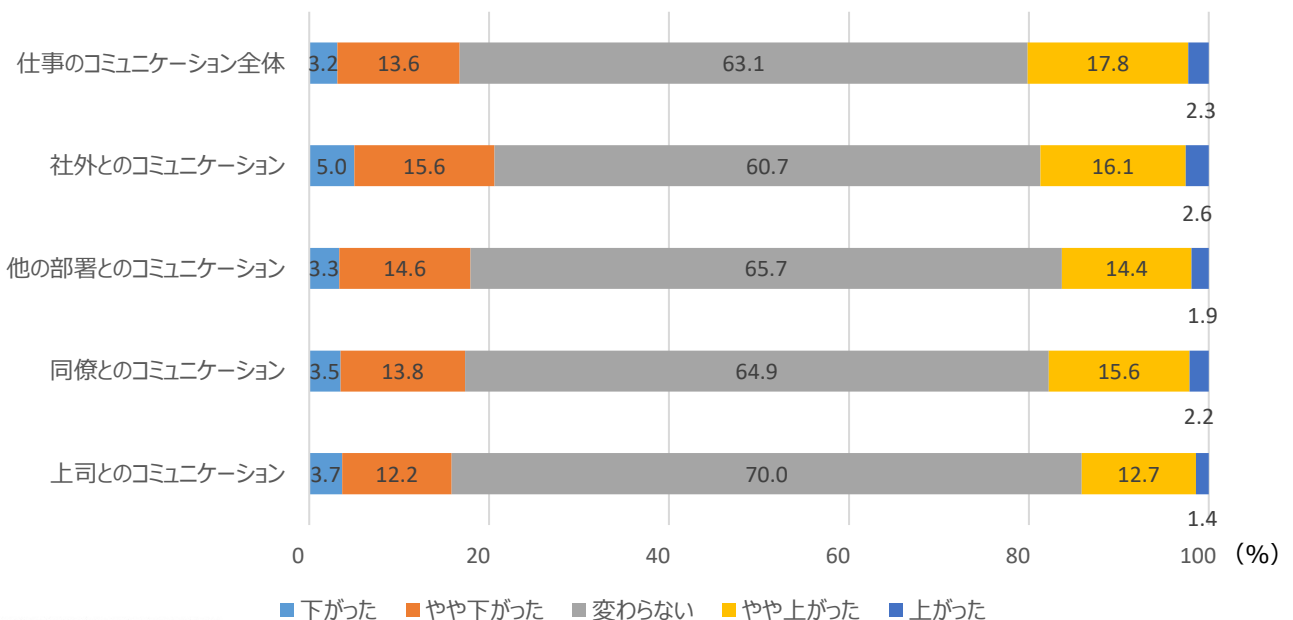
### 【設問文】

Qコロナ流行のピークの時期（2022年3月）から比べて、コミュニケーションの満足度はどのように変化しましたか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

### ● 一般職の社内コミュニケーションの満足度の変化



### ● 管理職の社内コミュニケーションの満足度の変化



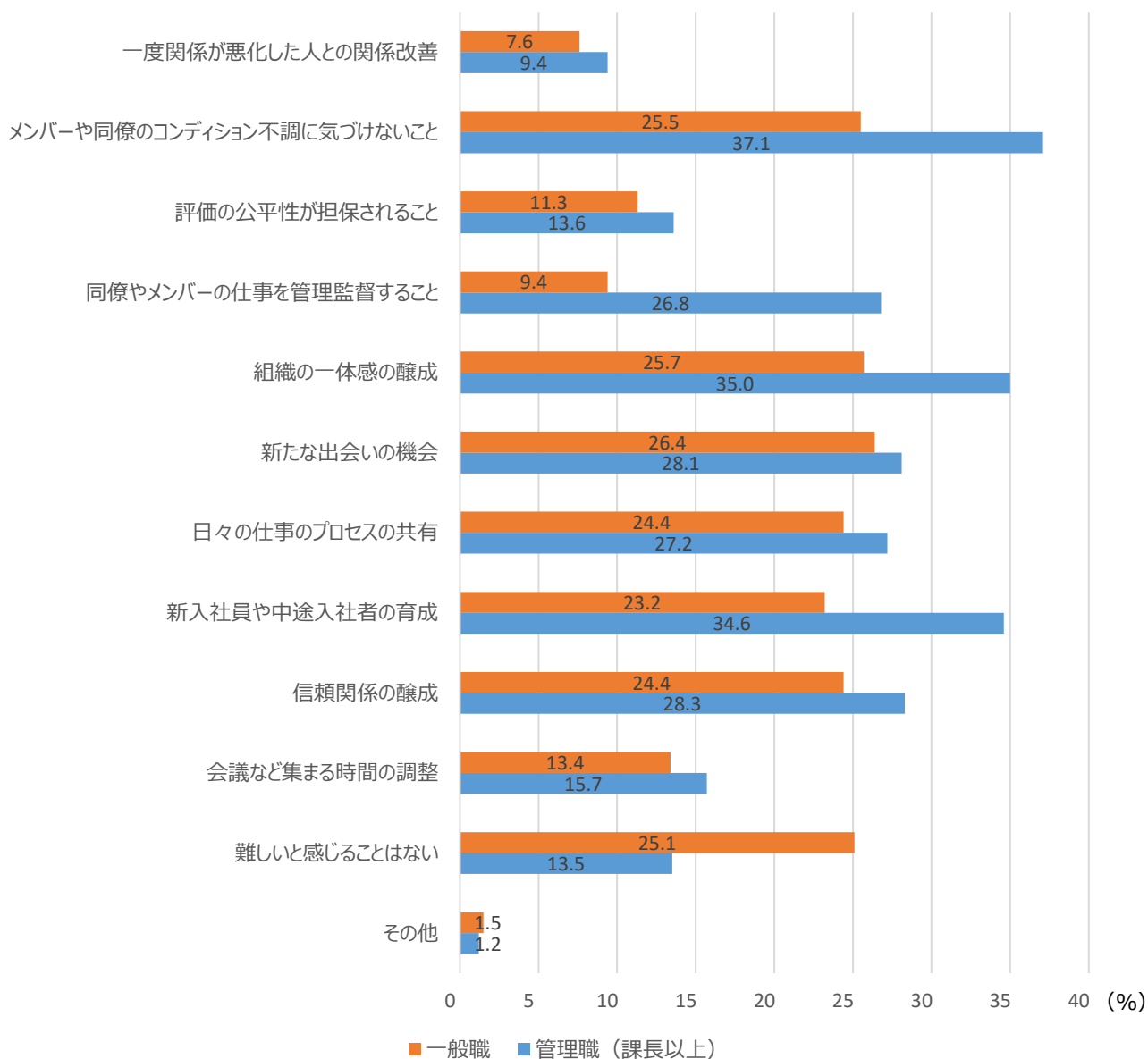
## 2-8) 集まり方の変化がもたらすコミュニケーションの課題

- ・「直近半年間でリモートワークが週に1日～ほとんど毎日あった」と回答した回答者に対して、リモートワークによるコミュニケーションの課題について質問した。
- ・リモートワークによる難しさについて、「難しいと感じることはない」と回答した管理職は13.5%であるが、一般職は25.1%を占め、管理職と比較すると、リモートワークによる難しさを感じる割合が少ない。
- ・一般職では、「新たな出会いの機会」に対して、26.4%がリモートワークの課題として挙げており、これは一般職の中で最も高い。
- ・管理職では、「メンバーや同僚のコンディション不調に気づけないこと」に対して、37.1%がリモートワークの課題として挙げており、管理職の中では最も高い。

### 【設問文】

Q「直近半年間でリモートワークが週に1日～ほとんど毎日あった」と回答された方にお聞きます。リモートワークが導入されることで難しいと感じるコミュニケーションの課題はどのようなものですか。

### ●リモートワークによるコミュニケーションの課題



## 2-9) ワークライフバランスの変化

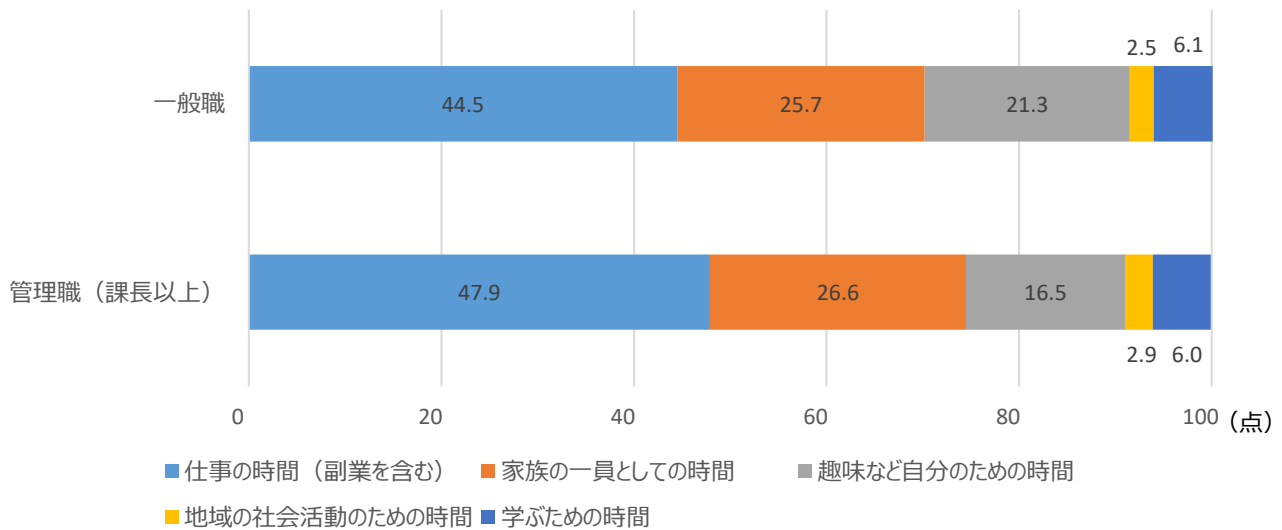
- ・コロナ禍ピーク時のワークライフバランスについて質問した。一般職・管理職ともに「仕事の時間」が最も重要とされ、一般職の場合は平均44.5点、管理職の場合は平均47.9点であった。最も重要度が低いものとして、「地域の社会活動のための時間」が挙げられ、一般職の場合は、平均2.5点、管理職の場合は、平均2.9点であった。
- ・現在(2023.3)のワークライフバランスについても質問した。コロナピーク時と比較して、一般職、管理職ともに、「仕事の時間」の重要度、「地域の社会活動のための時間」の重要度が低下している。特に、「仕事の時間」の重要度は、一般職は平均42.6点であり、コロナピーク時と比較すると1.9点減少している。一方、管理職は平均46.4点であり、1.5点減少している。

### 【設問文】

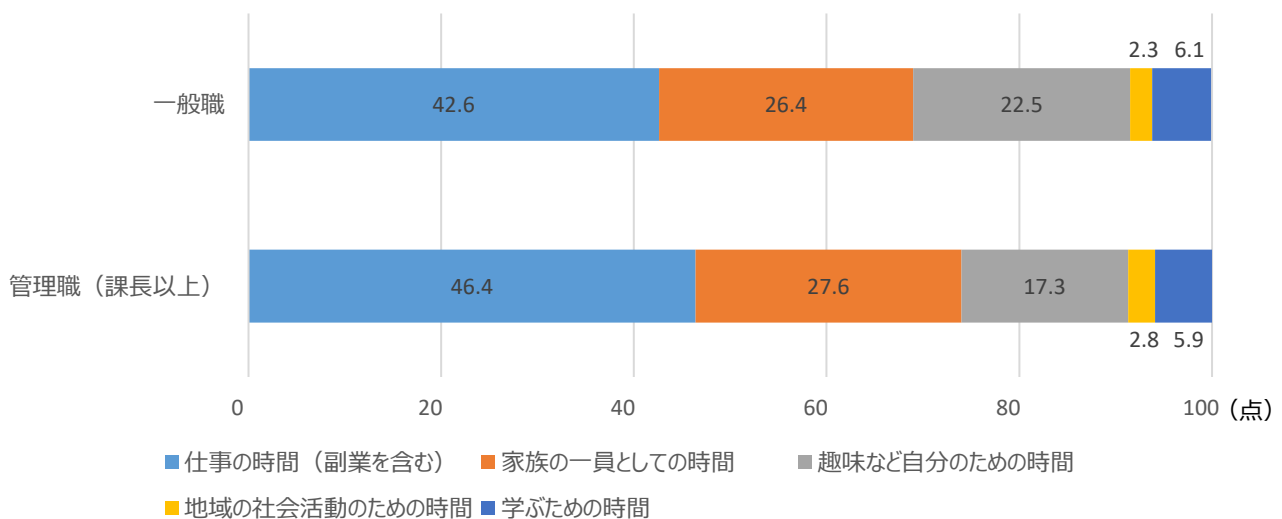
Q1年前のコロナ感染症ピーク（2022年3月）の時を振り返ってください。次のそれぞれの領域は、**現在**あなたの生活の中でどのくらい重要だったでしょうか。（合計で100点になるように配点してください）

Q次のそれぞれの領域は、**現在**あなたの生活の中でどのくらい重要でしょうか。（合計で100点になるように配点してください）

### ●コロナ禍ピーク時（2022.3）のワークライフバランス



### ●現在（2023.3）のワークライフバランス



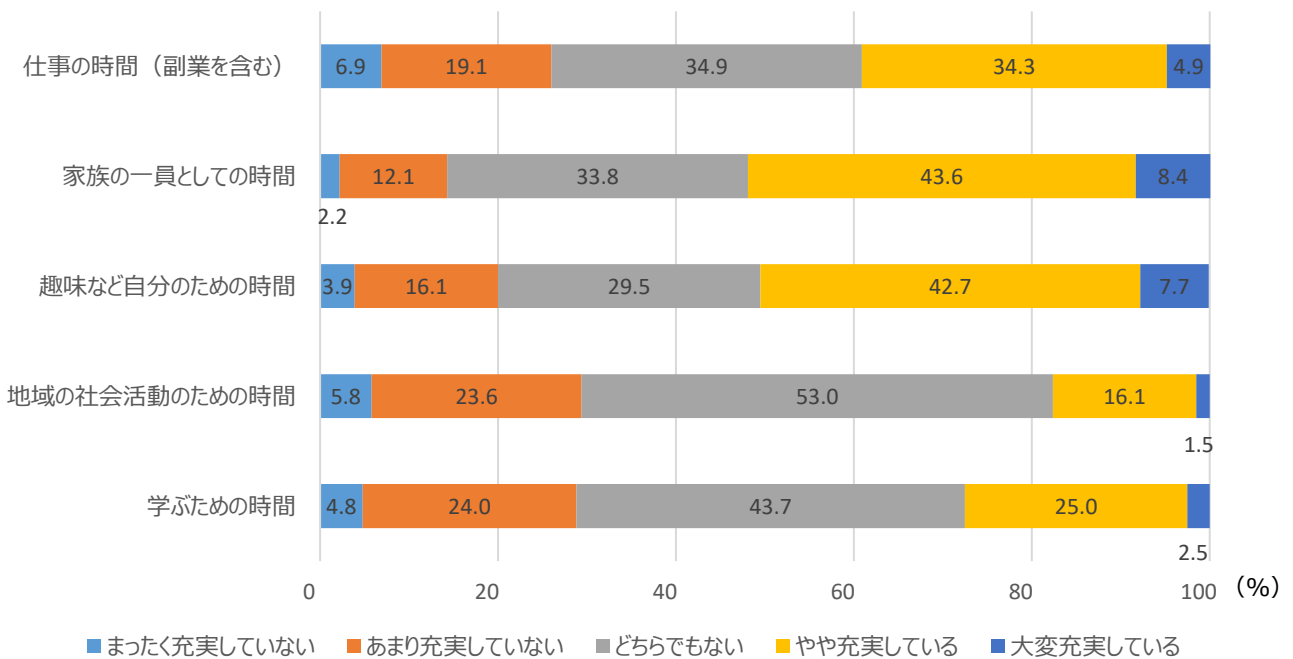
## 2-10) ワークライフバランスの充実度

- ワークライフバランスの充実度について質問した。現在(2023.3)における一般職のワークライフバランスの充実度では、家族の一員としての時間が「やや充実している」と43.6%、「大変充実している」と8.4%が回答し、充実度が最も高かった。一方で、地域の社会活動のための時間は、「あまり充実していない」23.6%、「まったく充実していない」5.8%と回答しており、充実度が最も低い。
- 管理職についても一般職と同様、家族の一員としての時間に対して、「やや充実している」と49.4%、「大変充実している」と10.3%が回答し、充実度が最も高く、地域の社会活動のための時間は、「あまり充実していない」と22.2%、「まったく充実していない」と6.2%が回答しており、充実度が最も低い。

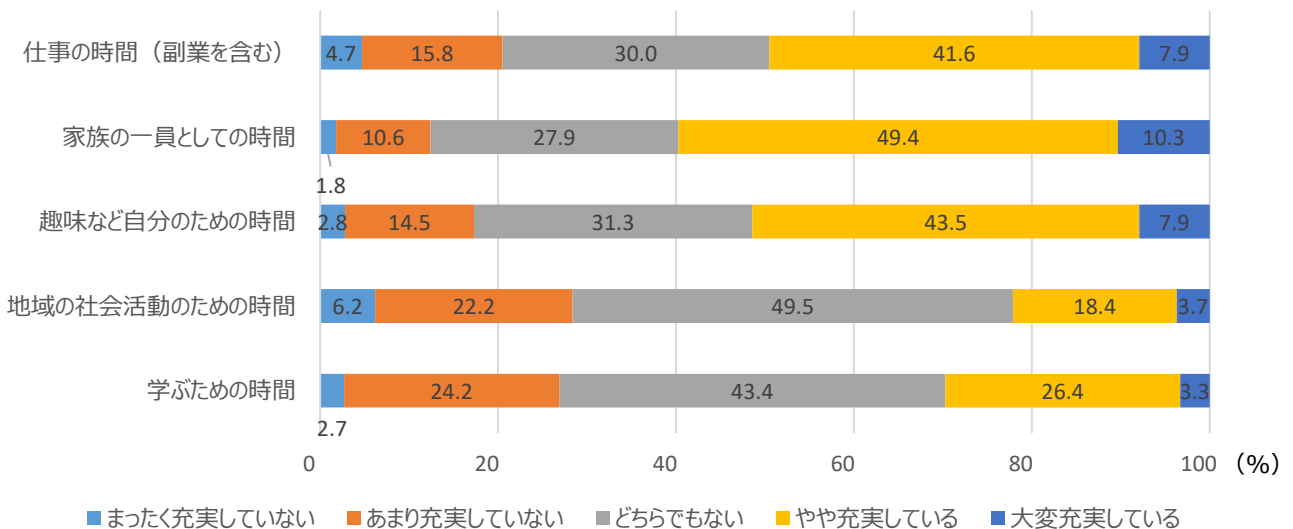
### 【設問文】

Q現在（2023.3）、以下の時間は充実していますか。

### ●一般職における現在（2023.3）のワークライフバランスの充実度



### ●管理職における現在（2023.3）のワークライフバランスの充実度



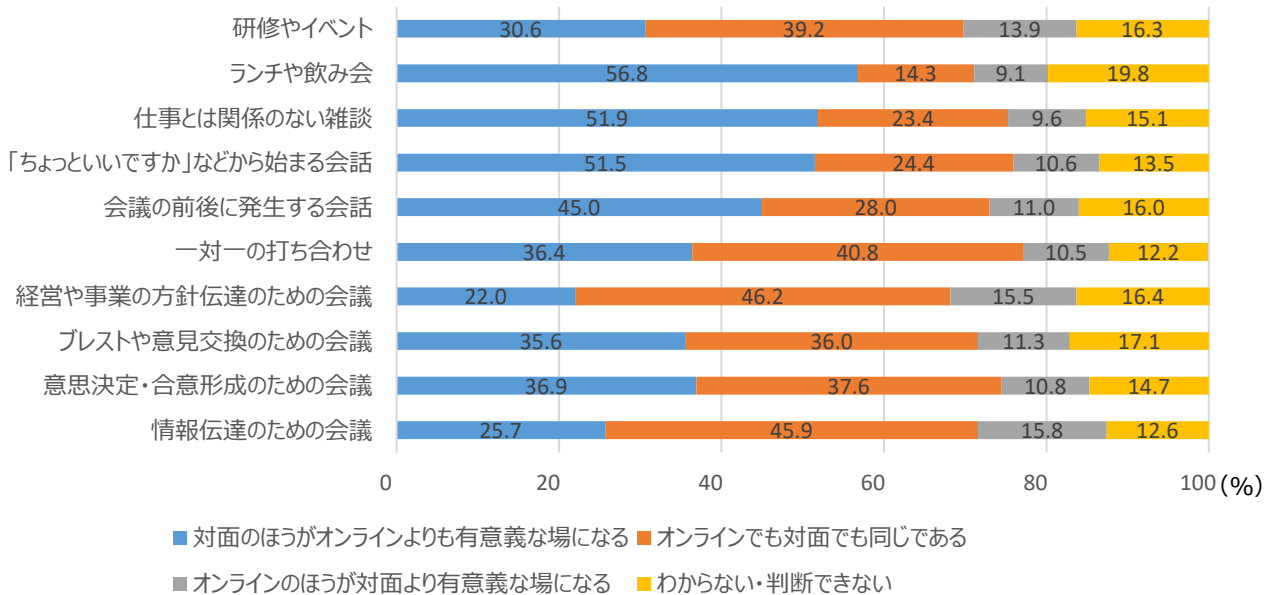
### 3-1) 職場における有意義な集まり方

- ・職場での有意義な集まり方について質問した。ランチや飲み会の場が「対面のほうがオンラインよりも有意義な場になる」と一般職では56.8%、管理職では66.5%が回答しており、最も高い。
- ・一方で、「オンラインのほうが対面よりも有意義な場になる」とされるものとして、一般職では15.8%の回答で情報伝達のための会議、管理職では15.8%の回答で研修やイベントが挙げられた。
- ・一般職と管理職で大きく異なった項目として、一対一の打ち合わせが挙げられる。「対面のほうがオンラインよりも有意義な場になる」と回答しているのは、一般職は36.4%だが、管理職は50.2%にのぼり、有意義な場としての認識に差が生じている。

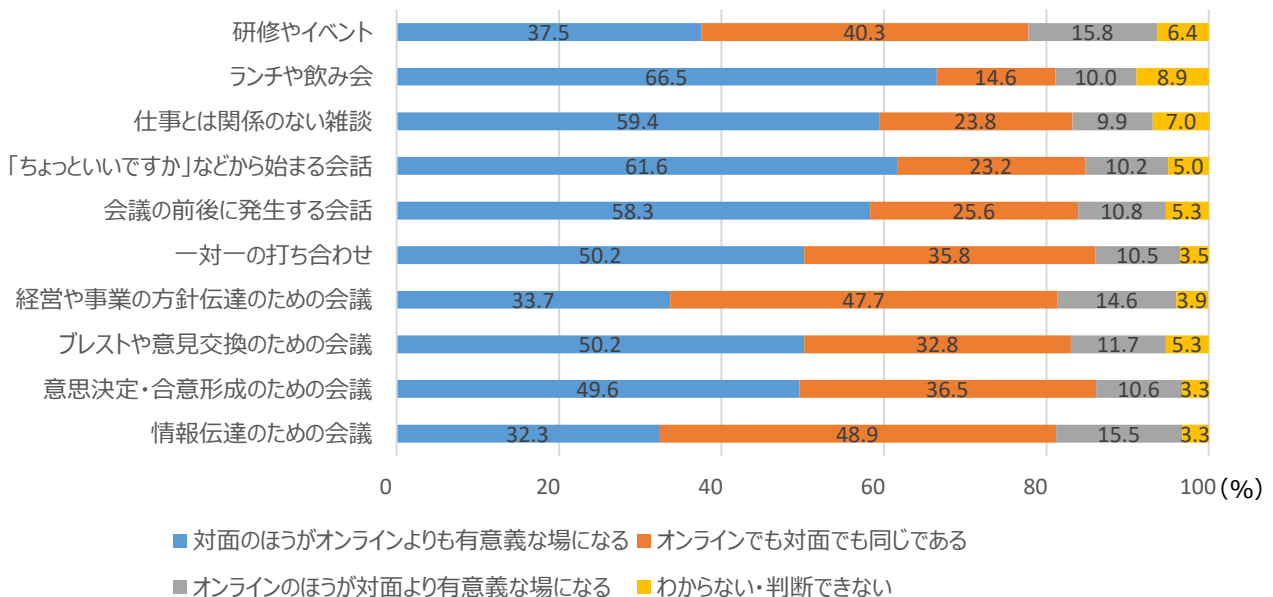
#### 【設問文】

Qあなたにとって職場における集まりは、オンラインと対面のどちらのほうが有意義な場ですか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。※会議とは、3人以上集まって行う打ち合わせを指します。

#### ● 一般職における有意義な集まり方



#### ● 管理職における有意義な集まり方





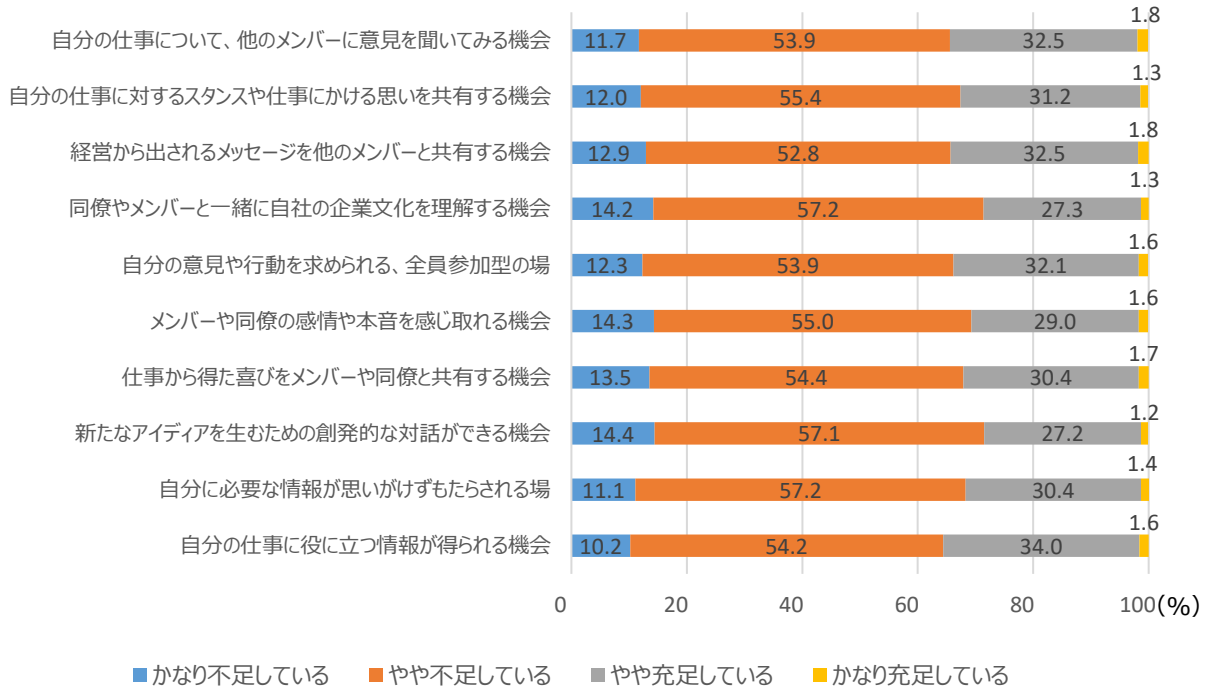
## 3-2) 集まりの頻度

- ・集まりの頻度について集まりの種類別に質問した。一般職は、自分の仕事に役に立つ情報が得られる機会に対して、34.0%が「やや充足している」、1.6%が「かなり充足している」と回答し、充足度が最も高い。一方で、新たなアイデアを生むための創発的な対話ができる機会は、57.1%が「やや不足している」、14.4%が「かなり不足している」と回答しており、充足度が最も低い。
- ・管理職は、経営から出されるメッセージを他のメンバーと共有する機会に対して、39.3%が「やや充実している」、3.2%が「かなり充実している」と回答し、充実度が最も高い。一方で、同僚やメンバーと一緒に自社の企業文化を理解する機会は、56.5%が「やや不足している」、8.8%が「かなり不足している」と回答しており、充実度が最も低い。

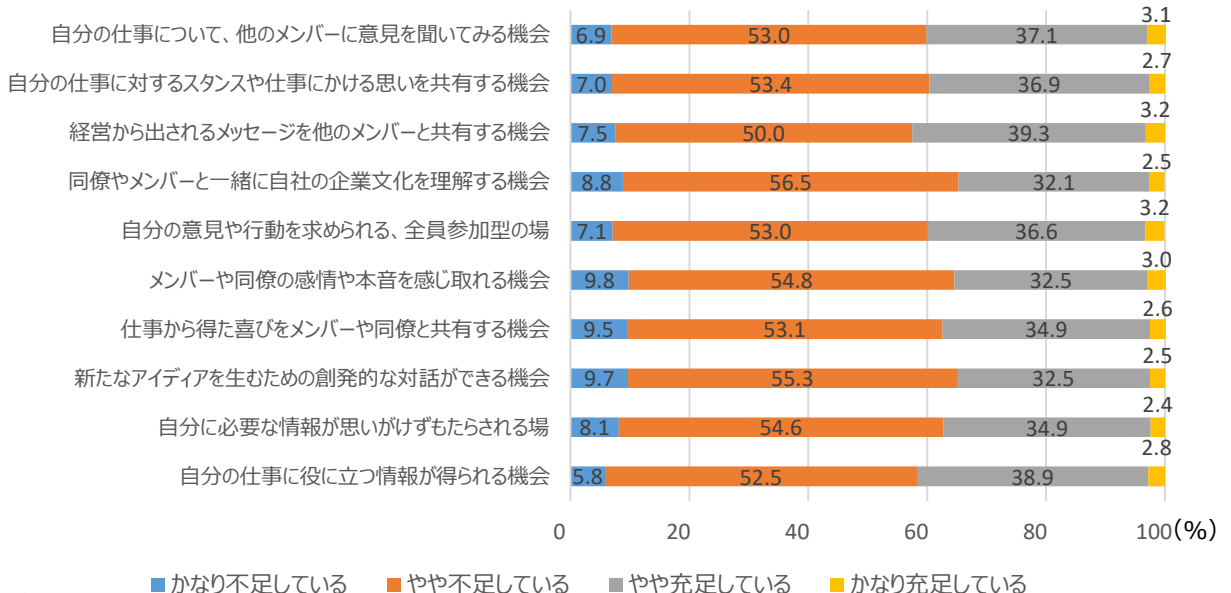
### 【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。職場のメンバーや同僚と集まる場についてお聞きます。それぞれの機会は十分でしたか。(対面/オンラインを問いません)

### ● 一般職における集まる場の頻度



### ● 管理職における集まる場の頻度



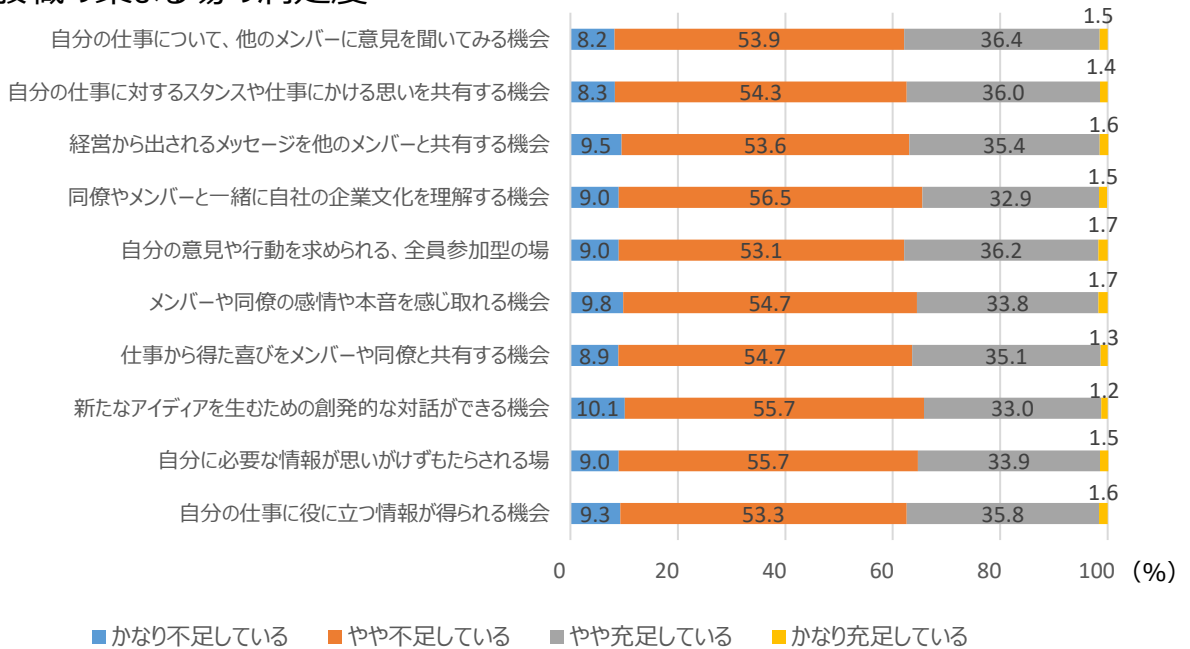
### 3-3) 集まる場の満足度

- ・ 集まる場について満足度を尋ねた。一般職は、自分の意見や行動を求められる、全員参加型の場に対して、36.2%が「やや充足している」、1.7%が「かなり充足している」と回答し、満足度が高い。一方で、新たなアイデアを生むための創発的な対話ができる機会は、55.7%が「やや不足している」、10.1%が「かなり不足している」と回答しており、満足度が最も低い。
- ・ 管理職は、自分の意見や行動を求められる、全員参加型の場に対して、38.5%が「やや充足している」、2.9%が「かなり充足している」とし、自分の仕事に役に立つ情報が得られる機会も、38.5%が「やや充足している」、2.9%が「かなり充足している」とともに満足度が最も高い。一方で、新たなアイデアを生むための創発的な対話ができる機会は、56.7%が「やや不足している」、7.6%が「かなり不足している」と回答しており、満足度が最も低い。

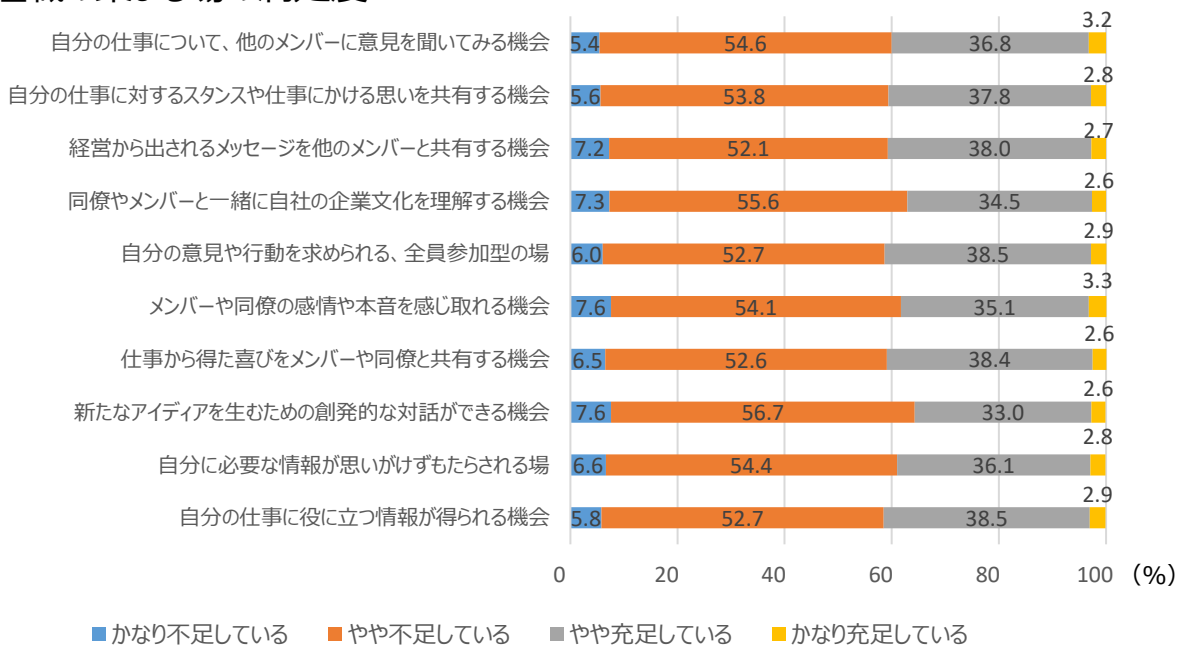
【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。職場のメンバーや同僚と集まる場の満足度についてお聞きます。それぞれの機会は満足できる内容でしたか。(対面/オンラインを問いません)

#### ● 一般職の集まる場の満足度



#### ● 管理職の集まる場の満足度



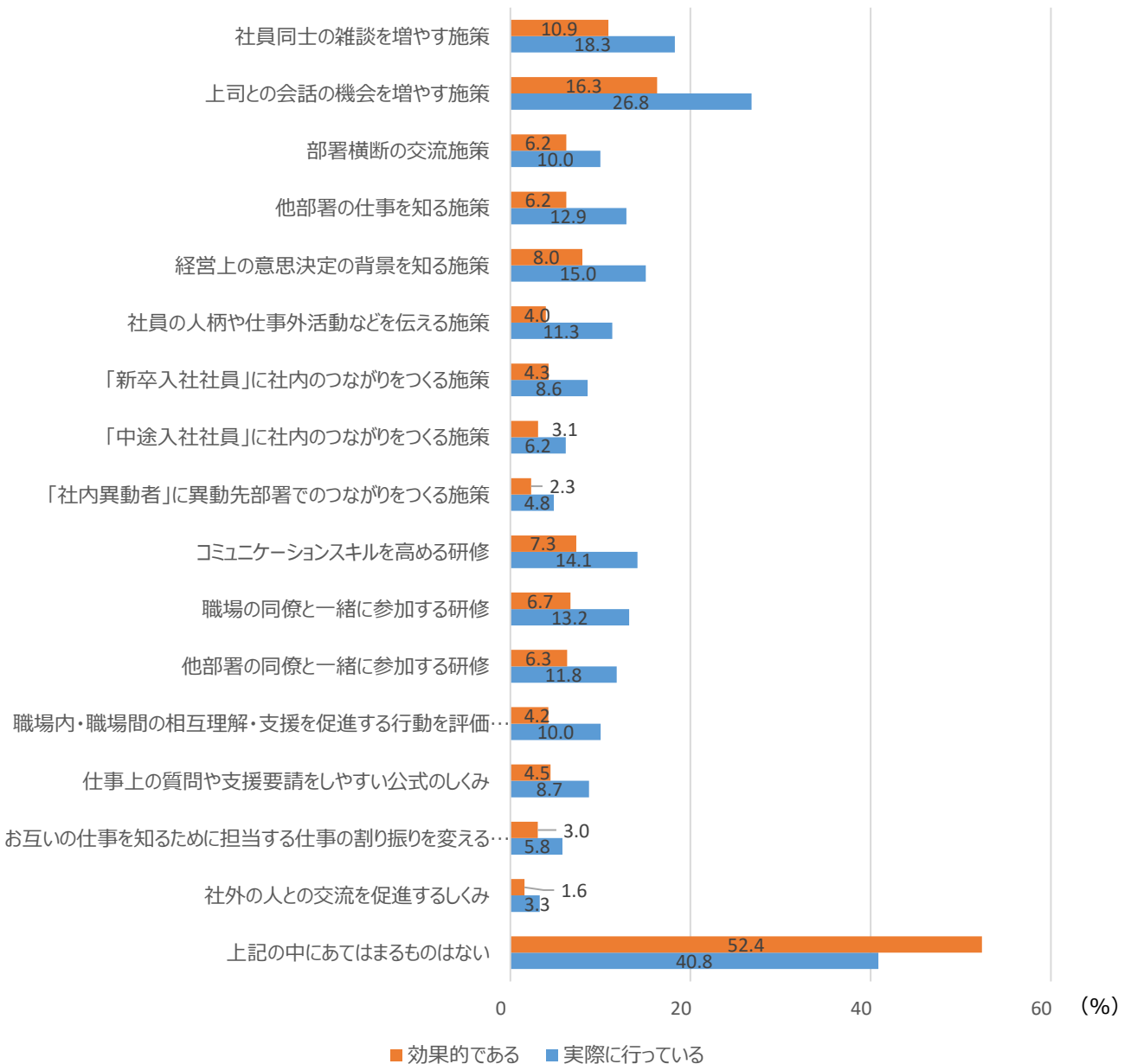
## 4-1) 集まる場の工夫や配慮

- ・会社で実施されている集まる場の工夫や配慮などの施策について質問した。実施されていて、効果的であると感じる施策として、上司との会話の機会を増やす施策が挙げられた。回答者の26.8%が実施しており、16.3%が効果を実感していた。
- ・次に、社員同士の雑談を増やす施策が挙げられた。回答者の18.3%が実施しており、10.9%が効果を実感していた。

### 【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。次の対人コミュニケーションの促進施策のうち、あなたが所属する会社で実施されているもの、またその中であなた自身が効果を感じるものを全て選んでください。

### ● 集まる場の施策とその効果



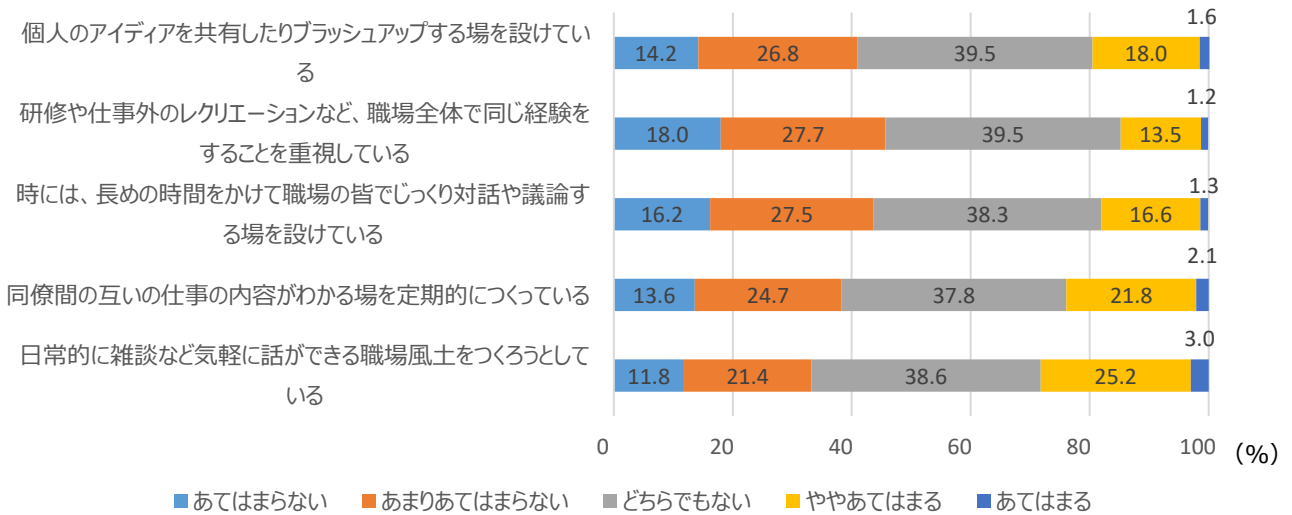
## 4-2) 職場内コミュニケーションのための取り組み

- 管理職が行っている職場内のコミュニケーションについて質問した。一般職は、研修や仕事外のレクリエーションなど、職場全体で同じ経験をするを重視しているという項目については、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」という回答の割合が最も高く、一般職の18.0%が「あてはまらない」、27.7%が「あまりあてはまらない」と回答している。
- 一般職では、管理職が日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくらうとしているという項目については、「ややあてはまる」と25.2%、「あてはまる」と3.0%が回答しており、「あてはまる」「ややあてはまる」との回答の中で、最も多い。
- 管理職は、一般職同様、研修や仕事外のレクリエーションなど、職場全体で同じ経験をするを重視しているという項目について、「あてはまらない」と12.8%、「あまりあてはまらない」と24.3%が回答しており、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」との回答の中で最も多い。また、一般職同様に、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答する人の中で、日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくらうとしているという項目については、「ややあてはまる」と36.7%、「あてはまる」と6.3%が回答しており、「あてはまる」「ややあてはまる」との回答の中で、最も多い。

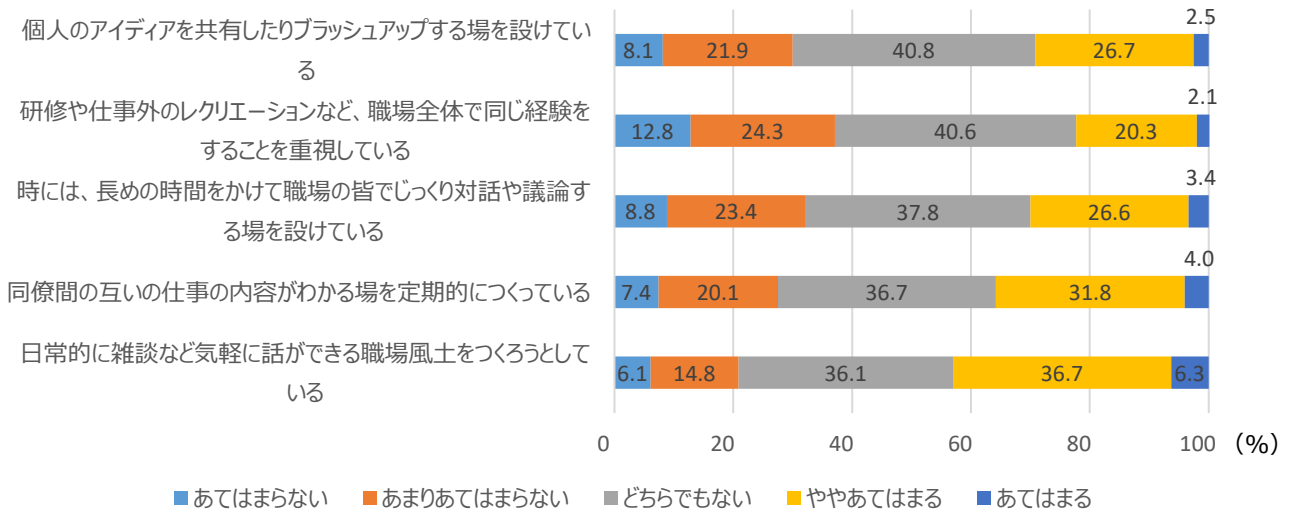
### 【設問文】

Qあなたの職場の管理職は、職場内のコミュニケーションについてどのような取り組みをしていますか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

### ●管理職による職場内コミュニケーションの工夫（一般職）



### ●管理職による職場内コミュニケーションの工夫（管理職）



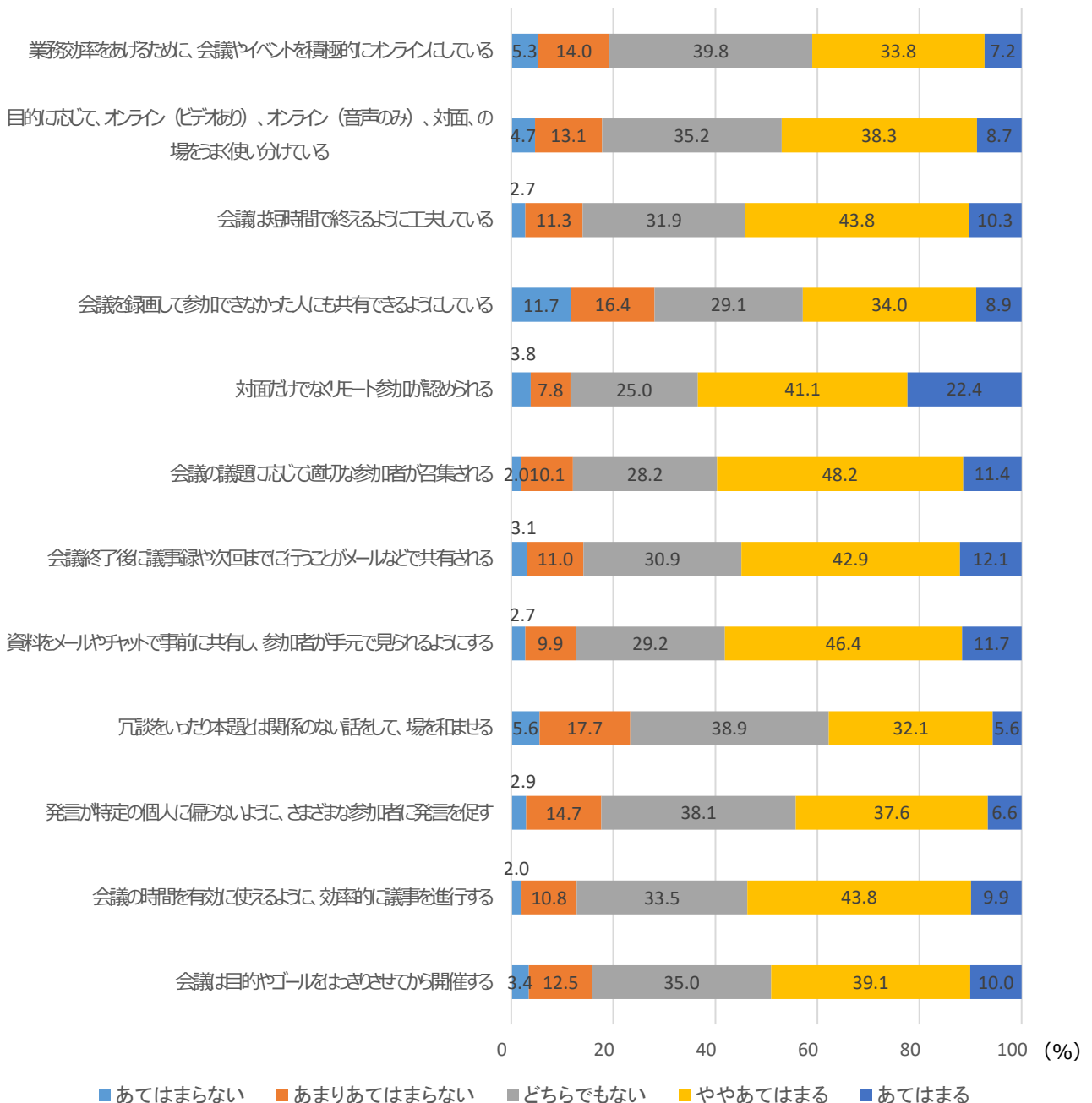
### 4-3) 主催者としての集まる場の工夫や配慮

- 主催者としての集まる場の工夫や配慮について質問した。対面だけでなくリモート参加が認められる項目に対して、41.1%が「ややあてはまる」、22.4%が「あてはまる」と回答しており、最も取り入れられている工夫や配慮である。
- 一方で、会議を録画して参加できなかった人にも共有できるようにしている項目に対しては、16.4%が「あまりあてはまらない」、11.7%が「あてはまらない」と回答しており、最も取り入れられていない工夫や配慮である。

**【設問文】**

Qあなたの職場で3人以上の会議を行う際、会議の主催者はどのような工夫や配慮をしていますか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

#### ● 主催者としての集まる場の工夫や配慮



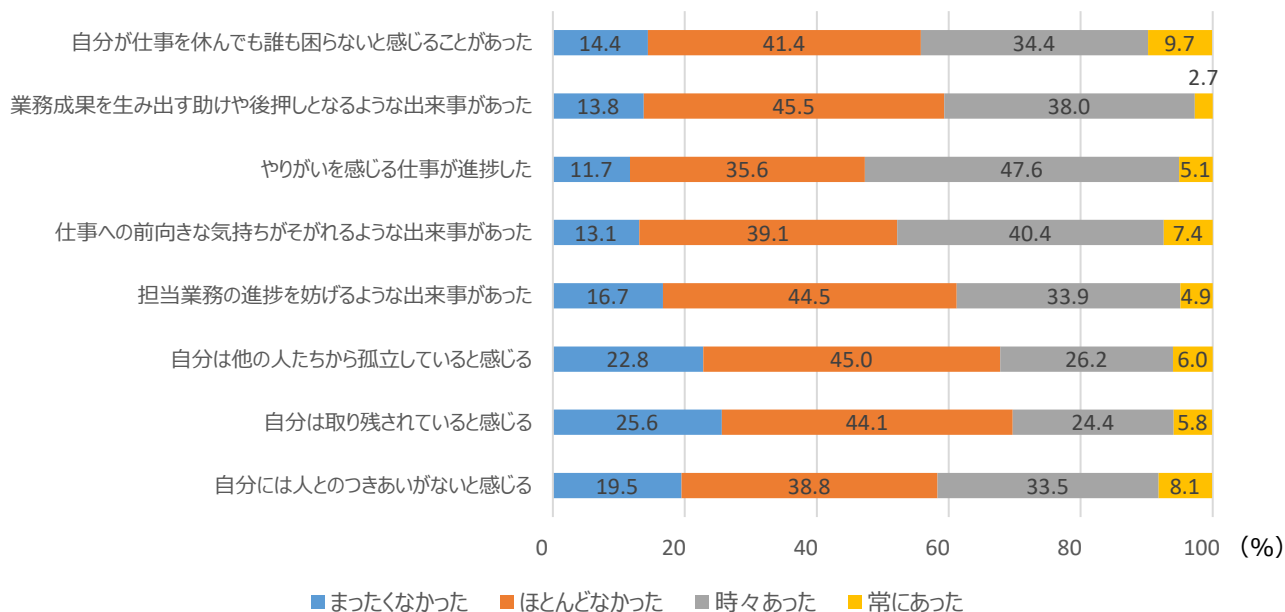
## 5-1) 仕事や職場の人間関係

- 仕事や職場に対する認識について質問した。一般職では、やりがいを感じる仕事が進捗したという項目に対して、47.6%が「時々あった」、5.1%が「常にあった」と回答している。管理職も同様に、やりがいを感じる仕事が進捗したという項目に対して、57.2%が「時々あった」、9.4%が「常にあった」と回答している。

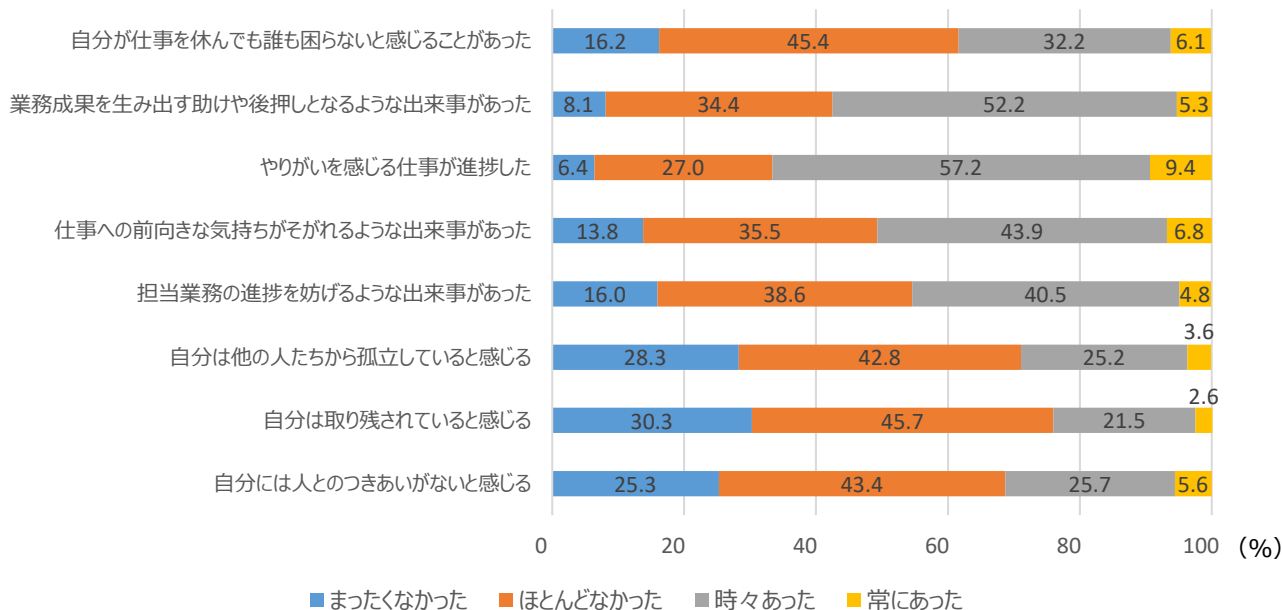
### 【設問文】

Q直近の「1か月間」を振り返ってお答えください。あなたが所属している会社において、次のようなことはあなた自身にどの程度ありましたか。※複数の会社に所属している場合はメインで所属している会社についてお答えください。

### ● 仕事や職場の人間関係に対する認識（一般職）



### ● 仕事や職場の人間関係に対する認識（管理職）



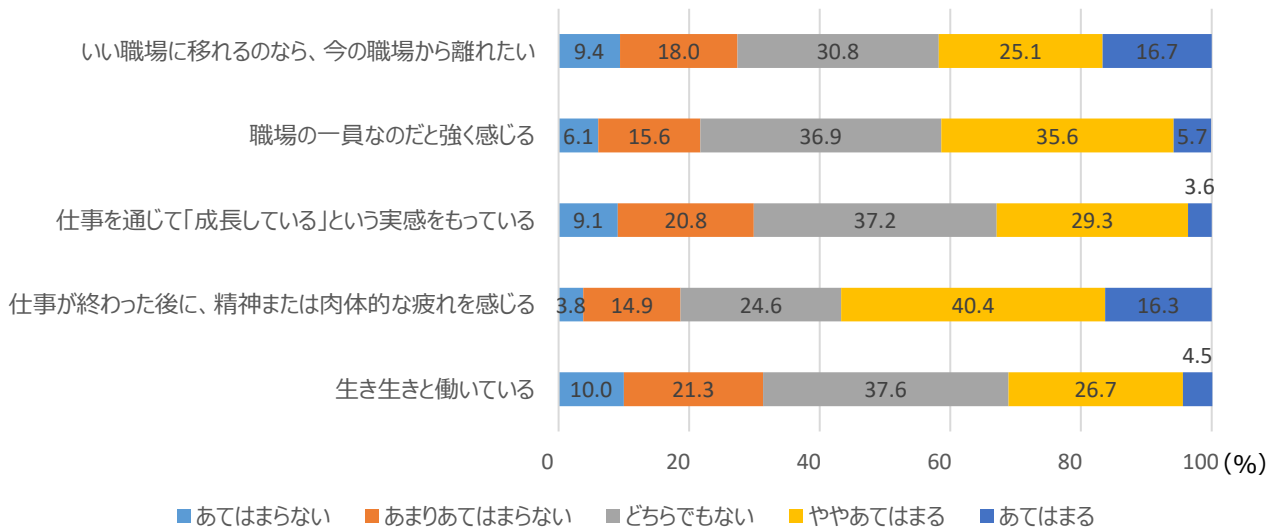
## 5-2) 帰属意識や成長実感

- 働くことの認識について質問した。一般職では、仕事が終わった後に、精神または肉体的な疲れを感じるという項目に対して、40.4%が「ややあてはまる」、16.3%が「あてはまる」と回答している。
- 一方、管理職は、職場の一員なのだと強く感じるという項目に対して、42.6%が「ややあてはまる」、12.9%が「あてはまる」と回答している。

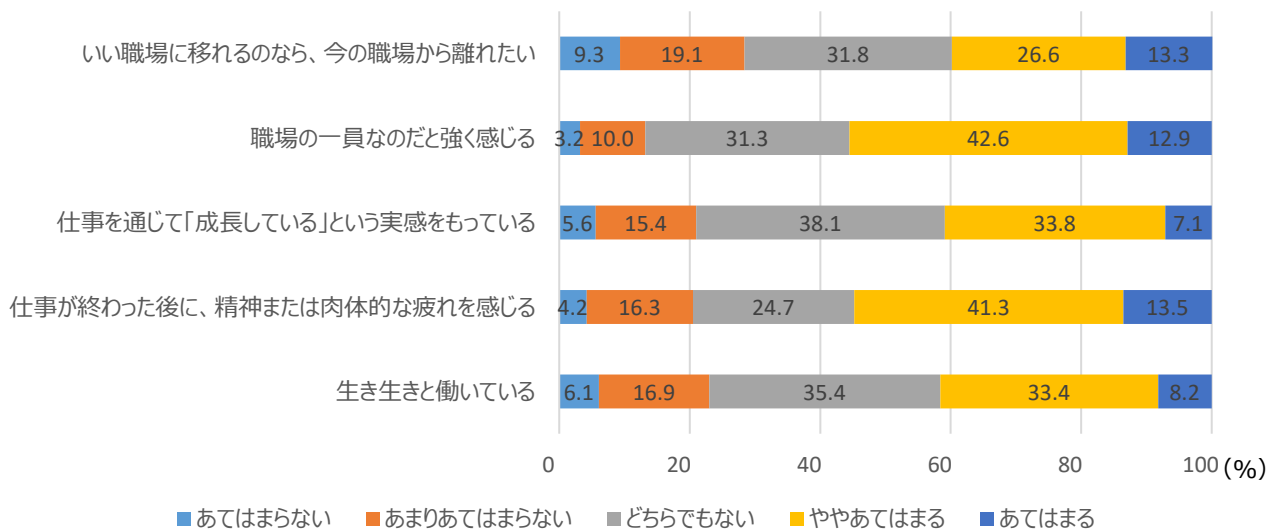
### 【設問文】

Q現在、あなたは次のことをどのように感じていますか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

### ●一般職の帰属意識・成長実感



### ●管理職の帰属意識・成長実感



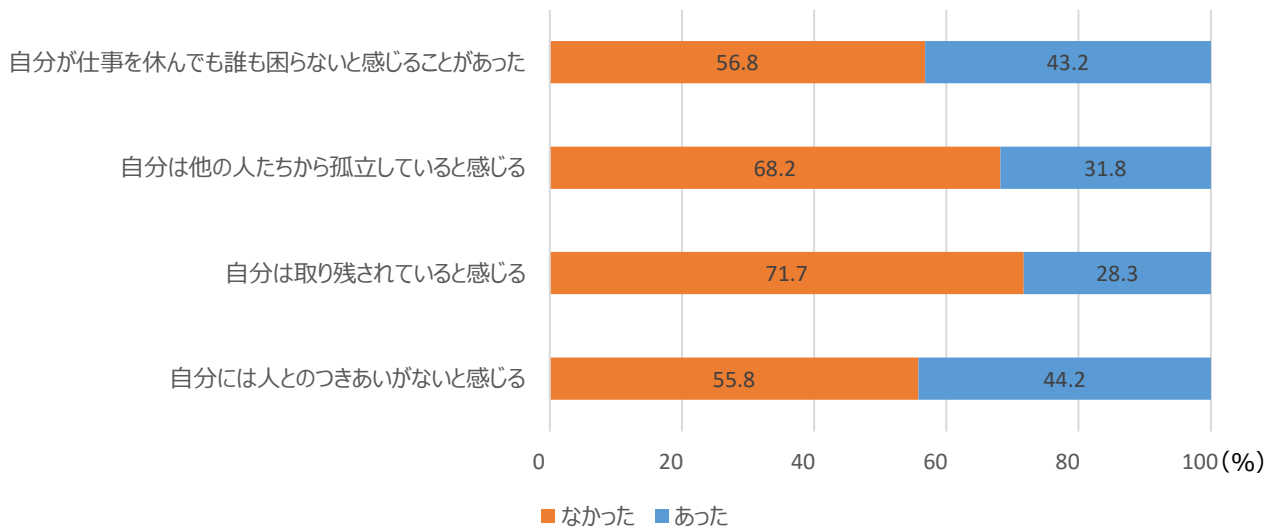
## 6-1) リモートワークと孤独感の関係

- ・週の半分以上をリモートワークで働く人と、週の半分以上を対面で働く人の抱く孤独感について分析した。
- ・週の半分以上をリモートワークで働く人は、自分には人とのつきあいが無いと感じるという項目に対して、「あった」と44.2%が回答した。これは週の半分以上を対面で働く人と比べて7.9%ポイント多いが、それ以外の項目については、0.6~2.2%ポイントの差異であった。
- ・週の半分以上を対面で働く人は、自分が休んでも誰も困らないと感じることがあったに対して、41.0%が「あった」と回答している。これは週の半分以上をリモートワークで働く人と比べて2.2%ポイントのみ少なく、自分は他の人たちから孤立していると感じるという項目も、1.3%ポイントしか差異がなかったことから、リモートワークや対面といった働き方に限らず、孤独感を抱く場合があるといえる。

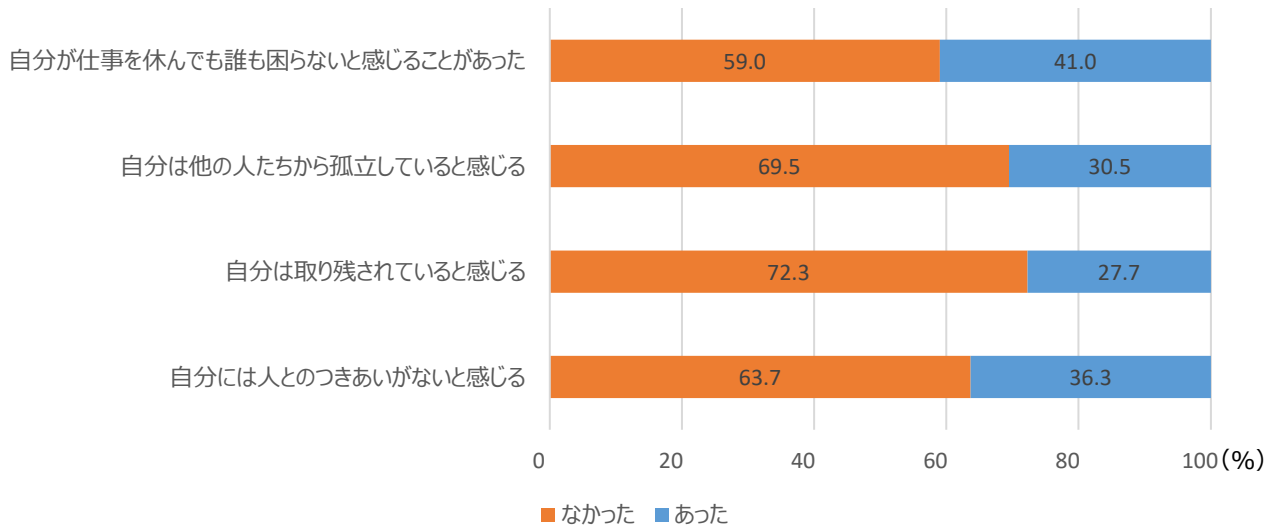
### 【設問文】

Q直近の「1カ月間」を振り返ってお答えください。あなたが所属している会社において、次のようなことはあなた自身にどの程度ありましたか。※複数の会社に所属している場合はメインで所属している会社についてお答えください。

### ● 週の半分以上をリモートワークで働く人と孤独感



### ● 週の半分以上を対面で働く人と孤独感





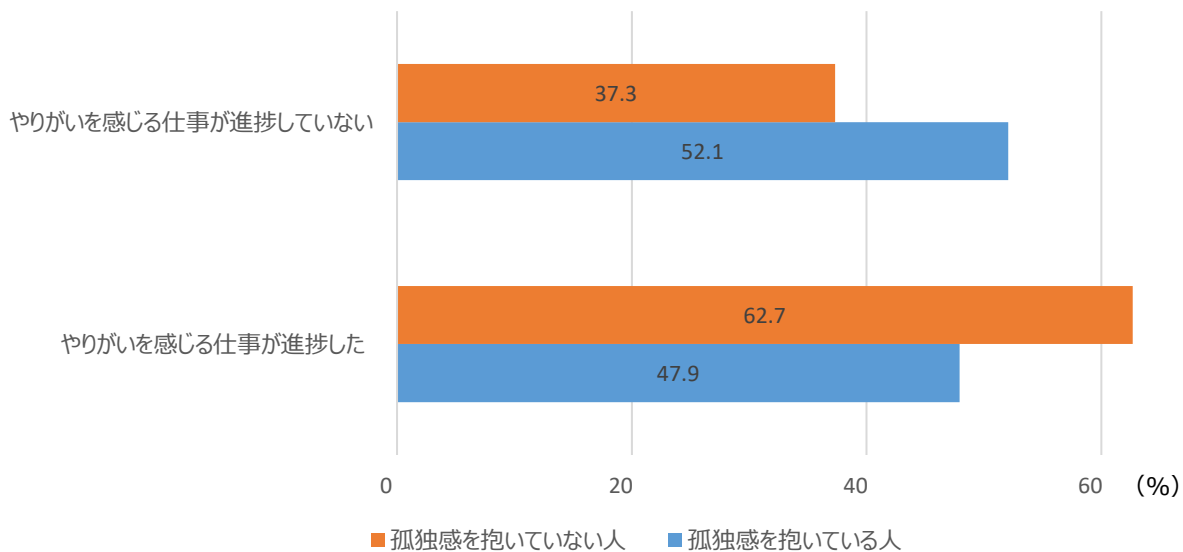
## 6-2) リモートワークの孤独感と仕事の進捗

- ・週の半分以上をリモートワークで働く人と、週の半分以上を対面で働く人が抱く孤独感と仕事の進捗について分析した。週の半分以上をリモートワークで働き、孤独感を抱いていない人で「やりがいを感じる仕事が進捗した」と回答した人は62.7%であり、孤独感を抱いている人では47.9%と、14.8%ポイントの差異が生じている。
- ・週の半分以上を対面で働く人で孤独感を抱いておらず、「やりがいを感じる仕事が進捗した」と回答した人は63.1%であり、孤独感を抱いている人で回答したのは46.1%と、17.0%ポイントの差異が生じている。これは、週の半分以上をリモートワークで働く人の場合の差異よりも大きい。

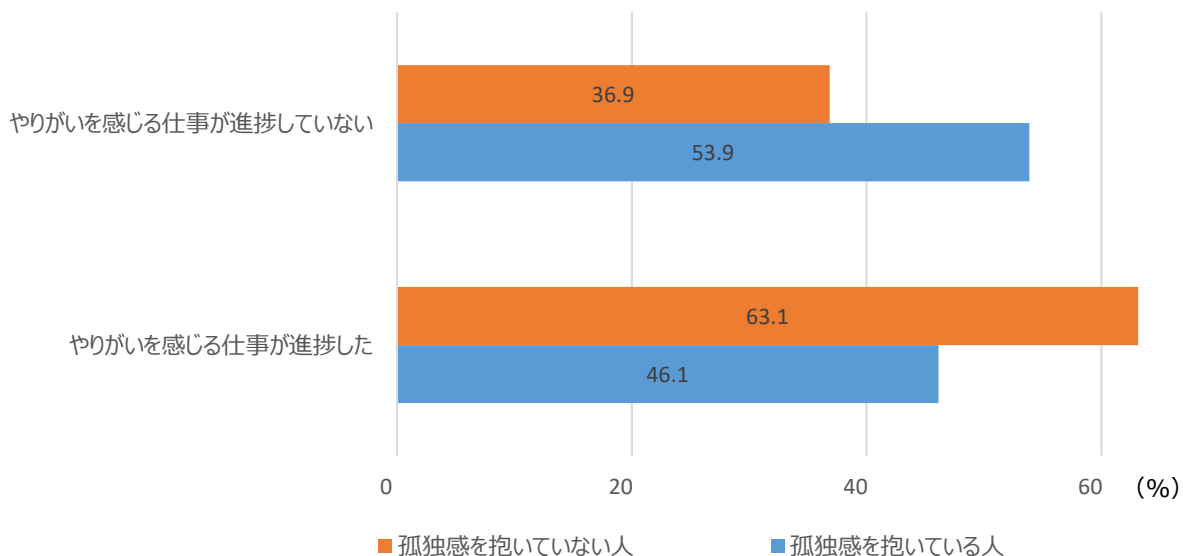
### 【設問文】

Q直近の「1カ月間」を振り返ってお答えください。あなたが所属している会社において、次のようなことはあなた自身にどの程度ありましたか。※複数の会社に所属している場合はメインで所属している会社についてお答えください。

### ●週の半分以上をリモートワークで働く人の孤独感と仕事の進捗



### ●週の半分以上を対面で働く人の孤独感と仕事の進捗



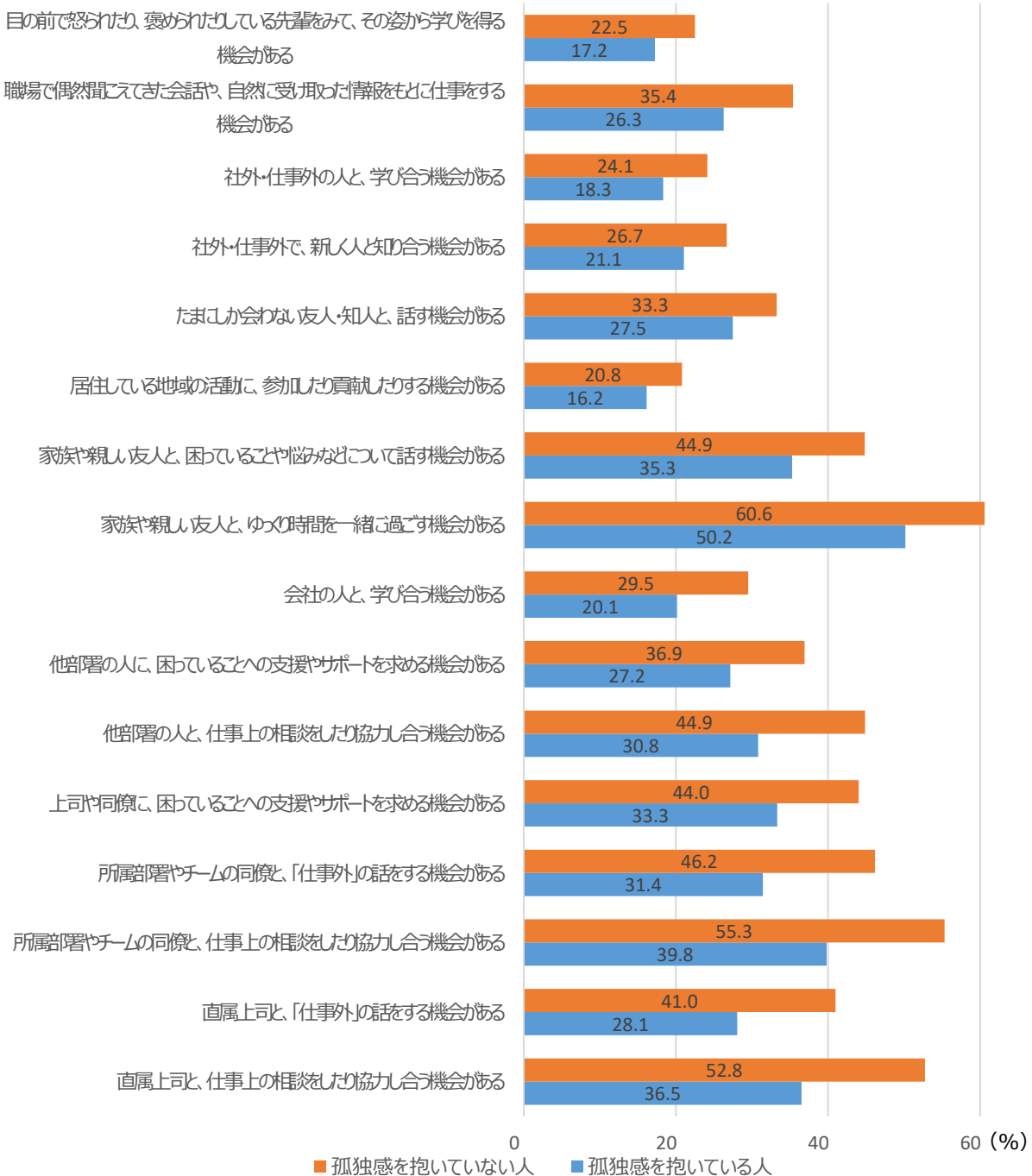
## 6-3) 孤独感と集まる機会の関係

- ・孤独感を抱いている人と孤独感を抱いていない人における、集まる機会の違いについてまとめた。全体的に、孤独感を抱いている人と抱いていない人を比較した際に、孤独感を抱いていない人は、多様な集まる場の機会を有している。
- ・孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「直属上司と、仕事上の相談をしたり協力し合う機会がある」であった。孤独感を抱いている人は36.5%であるのに対して、孤独感を抱いていない人は52.8%であり、16.2%ポイントの差異が生じていた。
- ・また、職場に関連する項目以外で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で差異が生じていた項目は、「家族や親しい友人と、ゆとり時間を一緒に過ごす機会がある」であった。孤独感を抱いている人は50.2%であるのに対して、孤独感を抱いていない人は60.6%であり、10.4%ポイントの差異が生じていた。

### 【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。 対面／オンラインの区別に関わらず、次のような機会がどの程度ありましたか。

### ●孤独感と集まる場



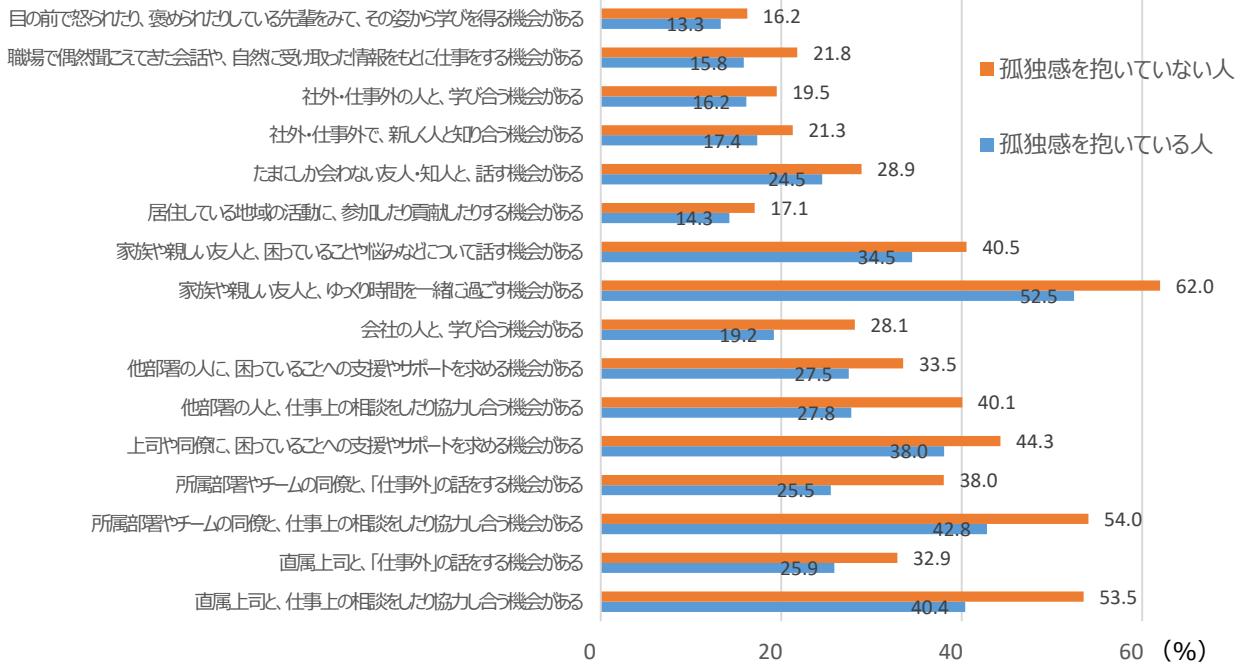
## 6-4) 働き方別 孤独感と集まる機会の関係

- ・孤独感を抱いている人と孤独感を抱いていない人における、集まる機会の違いについて、週の半分以上をリモートワークで働く人と対面で働く人に分けて分析した。全体的に、孤独感を抱いている人と抱いていない人を比較した際に、孤独感を抱いていない人は、多様な集まる場の機会を有している。
- ・週の半分以上をリモートワークで働く人で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「直属上司と、仕事上の相談をしたり協力し合う機会がある」であった。孤独感を抱いている人は40.4%であるのに対して、孤独感を抱いていない人は53.5%であり、13.1%ポイントの差異が生じていた。
- ・週の半分以上を対面で働く人で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目も、「直属上司と、仕事上の相談をしたり協力し合う機会がある」であった。孤独感を抱いている人は34.8%であるのに対して、孤独感を抱いていない人は51.6%であり、16.8%ポイントの差異が生じていた。

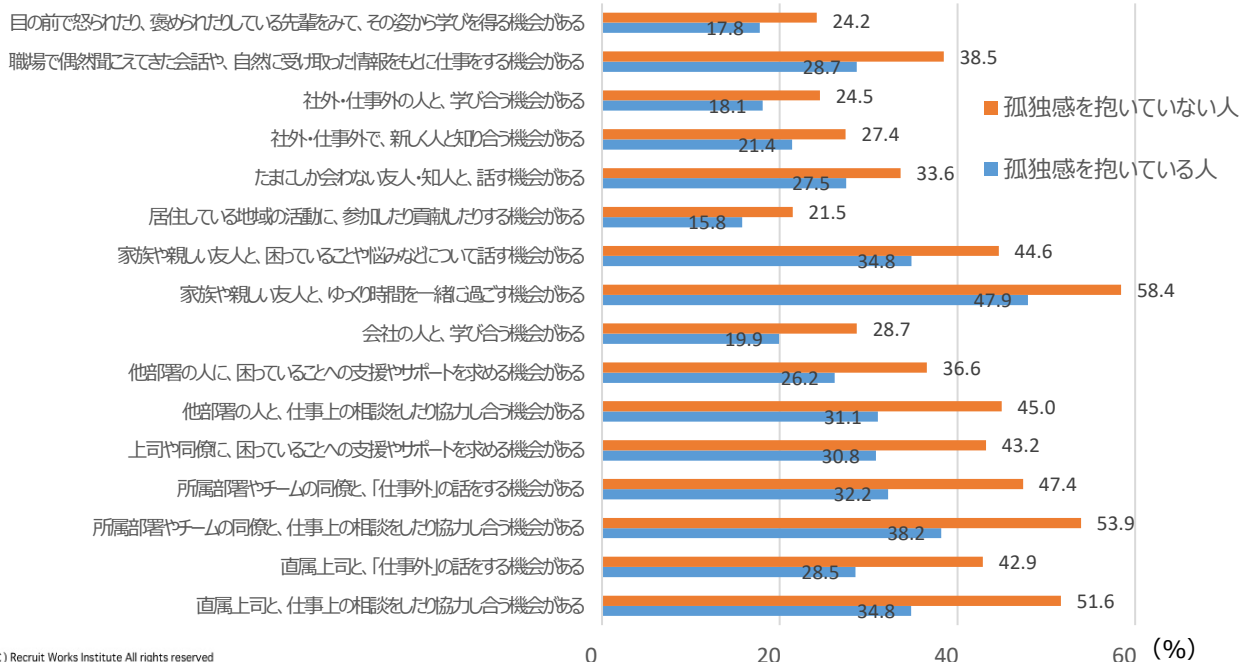
### 【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。対面／オンラインの区別に関わらず、次のような機会がどの程度ありましたか。  
注)分析では「全くなかった」「あまりなかった」「ややあった」「大いにあった」のうち、「ややあった」「大いにあった」の回答比率を用いた。

### ● 週の半分以上をリモートワークで働く人の孤独感と集まる場の機会



### ● 週の半分以上を対面で働く人の孤独感と集まる場の機会



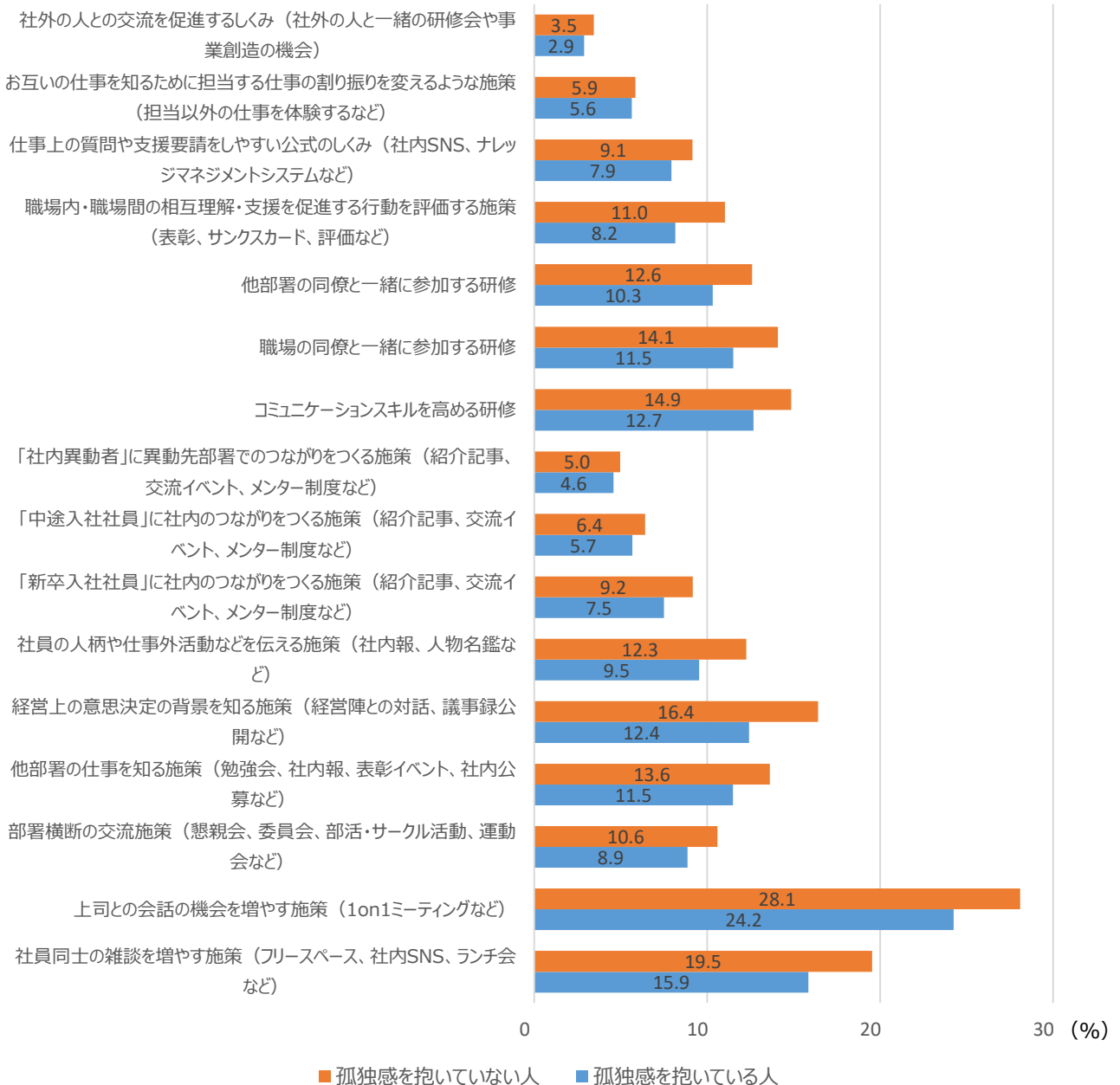
## 6-5) 孤独感と集まる場の施策

- ・孤独感を抱いている人と孤独感を抱いていない人における、会社で実施されている集まる場の施策の違いについて分析した。孤独感を抱いている人と抱いていない人を比較した際に、全体的に0.2~4.0%ポイントの差異があり、孤独感を抱いていない人が勤める会社では、多様な集まる場に対する施策が実施されている。
- ・会社で実施されている集まる場の施策として、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「経営上の意思決定の背景を知る施策（経営陣との対話、議事録公開など）」であり、4.0%ポイントの差異が生じていた。
- ・「新卒入社社員」に社内のつながりをつくる施策（紹介記事、交流イベント、メンター制度など）は、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で1.7%ポイントのみの差異であった。

### 【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。次の対人コミュニケーションの促進施策のうち、あなたが所属する会社で実施されているもの、またその中であなた自身が効果を感じるものを全て選んでください。

### ● 孤独感と実施されている集まる場の施策



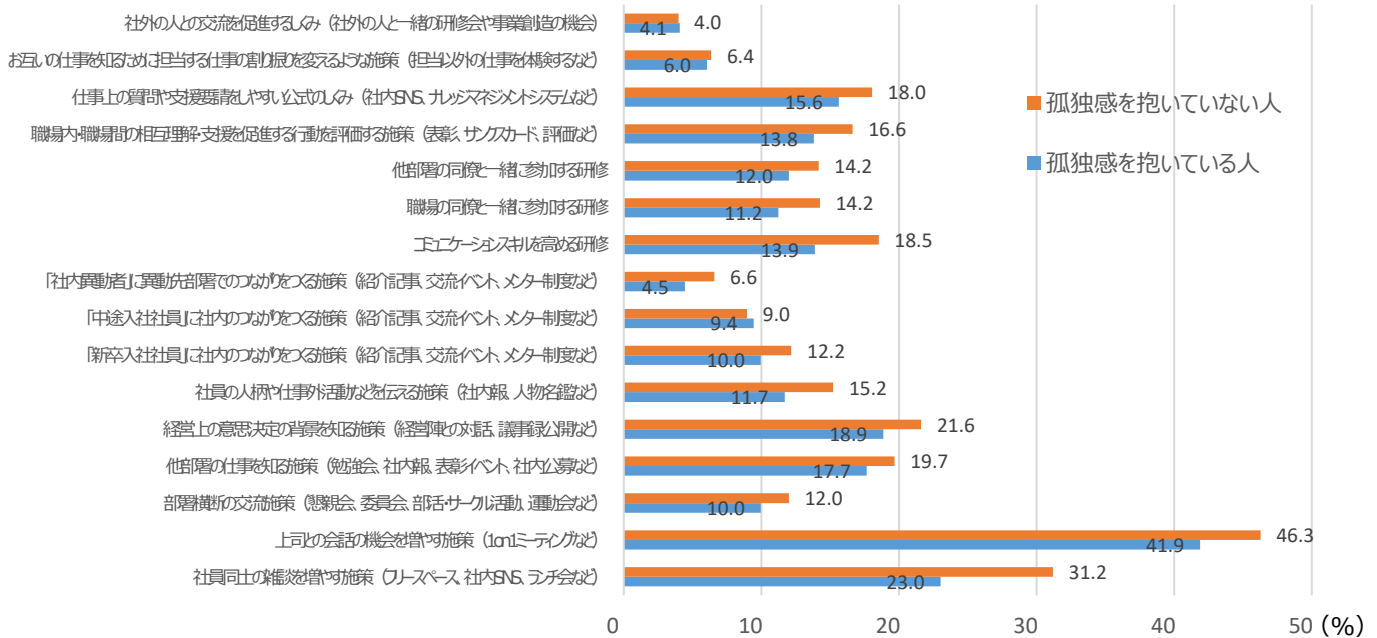
## 6-6) 働き方別 孤独感と集まる場の施策

- 孤独感を抱いている人と孤独感を抱いていない人における、実施されている集まる場の施策の違いについて、週の半分以上をリモートワークで働く人と対面で働く人に分けて分析した。全体的に、孤独感を抱いている人と抱いていない人を比較した際に、孤独感を抱いていない人が勤める企業では、多様な集まる場の施策が実施されている。
- 週の半分以上をリモートワークで働く人で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「社員同士の雑談を増やす施策（フリースペース、社内SNS、ランチ会など）」であり、8.2%ポイントの差異が生じていた。
- 週の半分以上を対面で働く人で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「上司との会話の機会を増やす施策（1on1ミーティングなど）」で3.9%ポイントの差異が生じた。

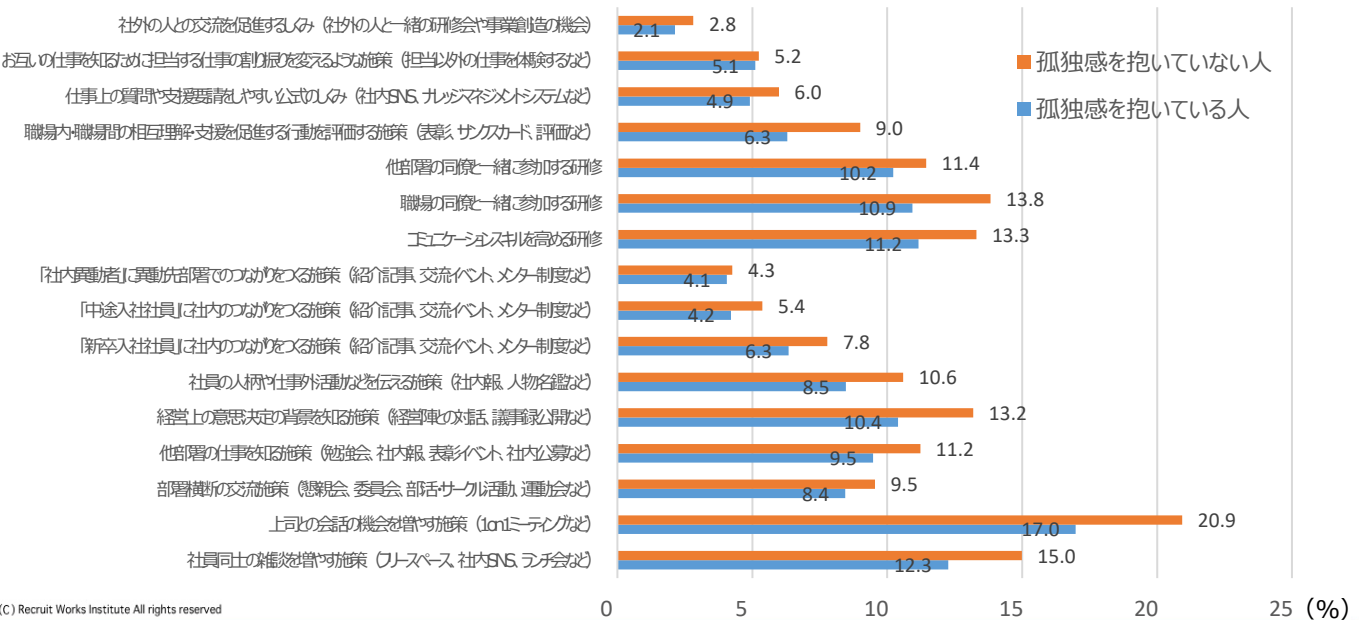
### 【設問文】

Q直近の「半年間」を振り返ってお答えください。次の対人コミュニケーションの促進施策のうち、あなたが所属する会社で実施されているもの、またその中であなた自身が効果を感じるものを全て選んでください。

### ● リモートワークで働く人の孤独感と実施されている集まる場の施策



### ● 対面で働く人の孤独感と実施されている集まる場の施策



## 6-7) 孤独感とコミュニケーションの工夫・配慮

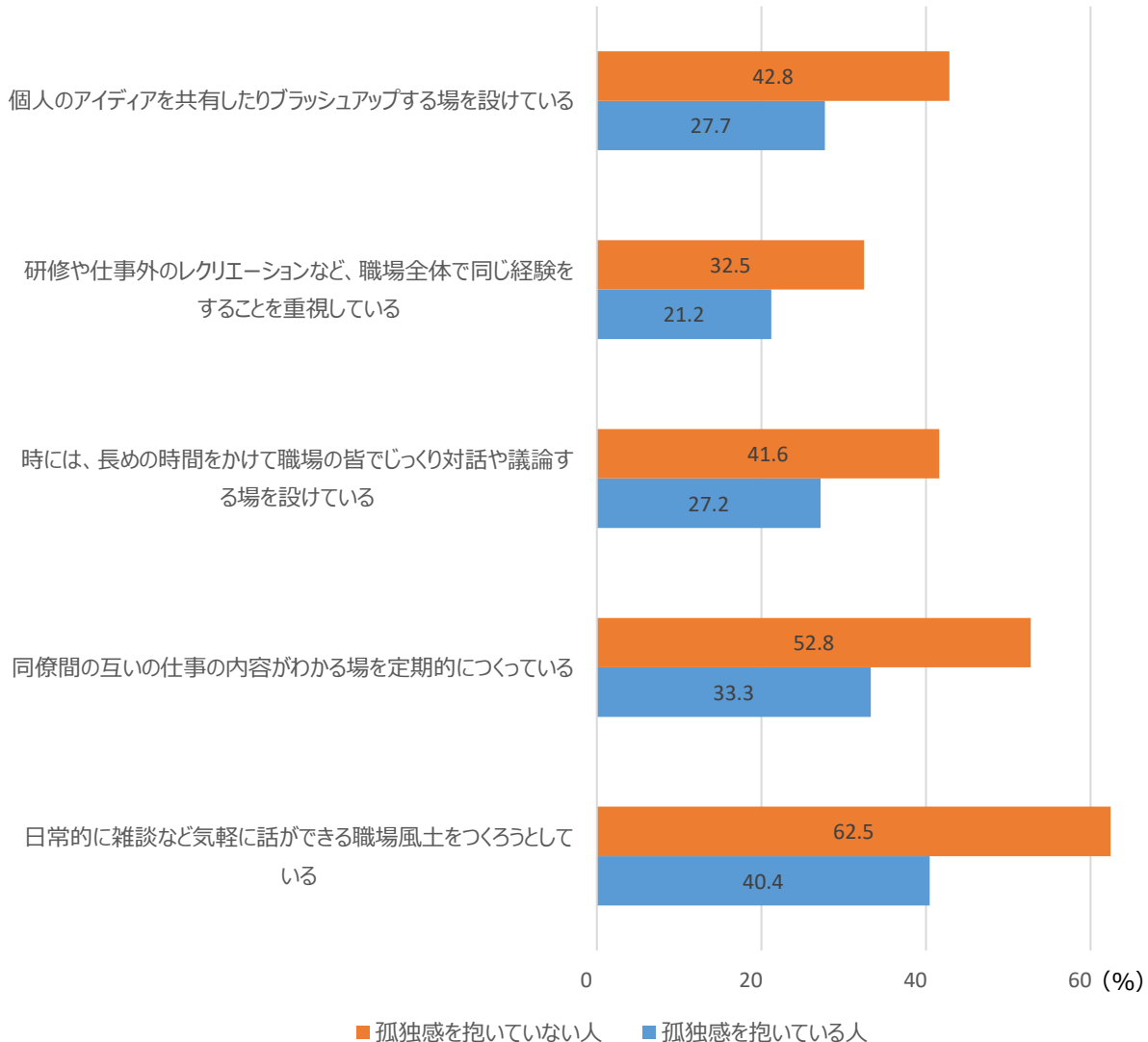
- ・孤独感を抱いている人と孤独感を抱いていない人における、管理者が行う集まる場の工夫や配慮の違いについて分析した。孤独感を抱いている人と抱いていない人を比較した際に、全体的に11.3～22.0%ポイントの差異があり、孤独感を抱いていない人の勤め先の管理職は、多様な集まる場の工夫や配慮を行っている。
- ・6-3)で述べた孤独感と集まる機会の関係や、6-4)で述べた孤独感と集まる場の施策と比較すると、管理職が行う集まる場の工夫や配慮は、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で生じている差異が最も大きい。
- ・管理職の行う集まる場の工夫や配慮として、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくらうとしている」であり、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で22.0%ポイント差異が生じていた。

### 【設問文】

Qあなたの職場の管理職は、職場内のコミュニケーションについてどのような取り組みをしていますか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

注)分析では、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらでもない」「ややあてはまる」「あてはまる」の回答のうち、「ややあてはまる」「あてはまる」の回答比率を用いた。

### ● 孤独感と管理者が行う集まる場の工夫や配慮



## 6-8) 働き方別 孤独感とコミュニケーションの工夫・配慮

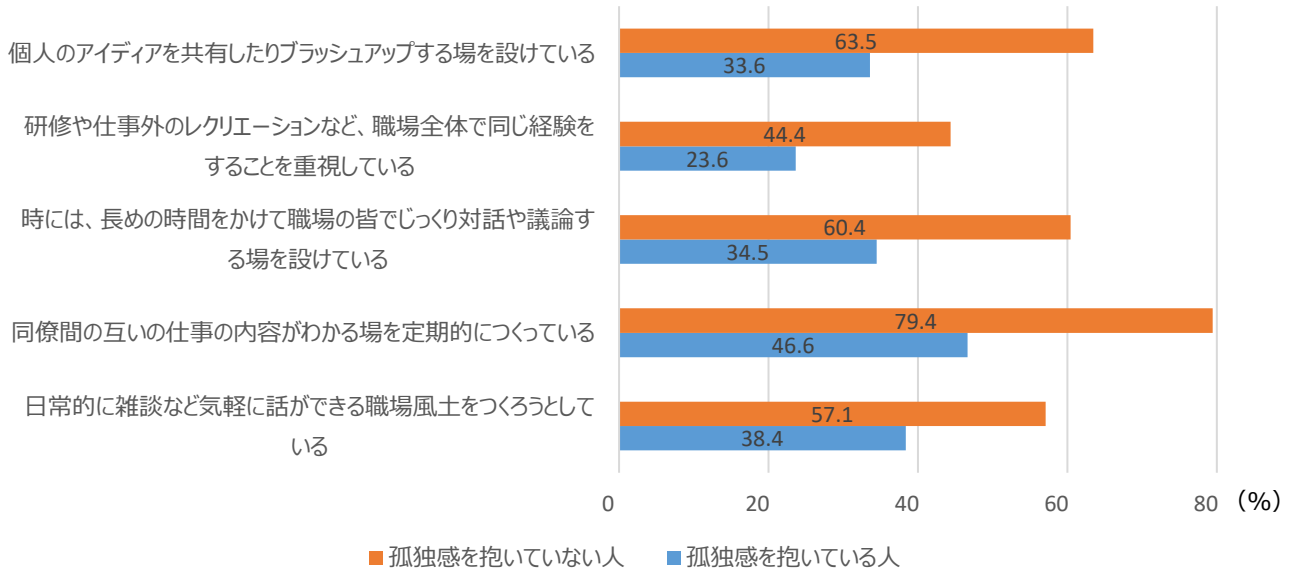
- ・孤独感を抱いている人と孤独感を抱いていない人で、管理者が行う集まる場の工夫や配慮の違いについて、週の半分以上をリモートワークで働く人と対面で働く人に分けて分析した。全体的に、孤独感を抱いている人と抱いていない人を比較した際に、孤独感を抱いていない人の勤め先の管理職は、多様な集まる場の工夫や配慮を行っている。
- ・週の半分以上をリモートワークで働く人で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、「同僚間の互いの仕事の内容がわかる場を定期的につくっている」であり、32.8%ポイントの差異が生じていた。その他の大きな差異が生じていた項目として、「個人のアイデアを共有したりブラッシュアップする場を設けている」であり、29.9%ポイントの差異が生じていた。
- ・週の半分以上を対面で働く人で、孤独感を抱いている人と抱いていない人の間で最も差異が生じていた項目は、週の半分以上をリモートワークで働く人の場合同様に、「同僚間の互いの仕事の内容がわかる場を定期的につくっている」で、26.9%ポイントの差異が生じていた。

### 【設問文】

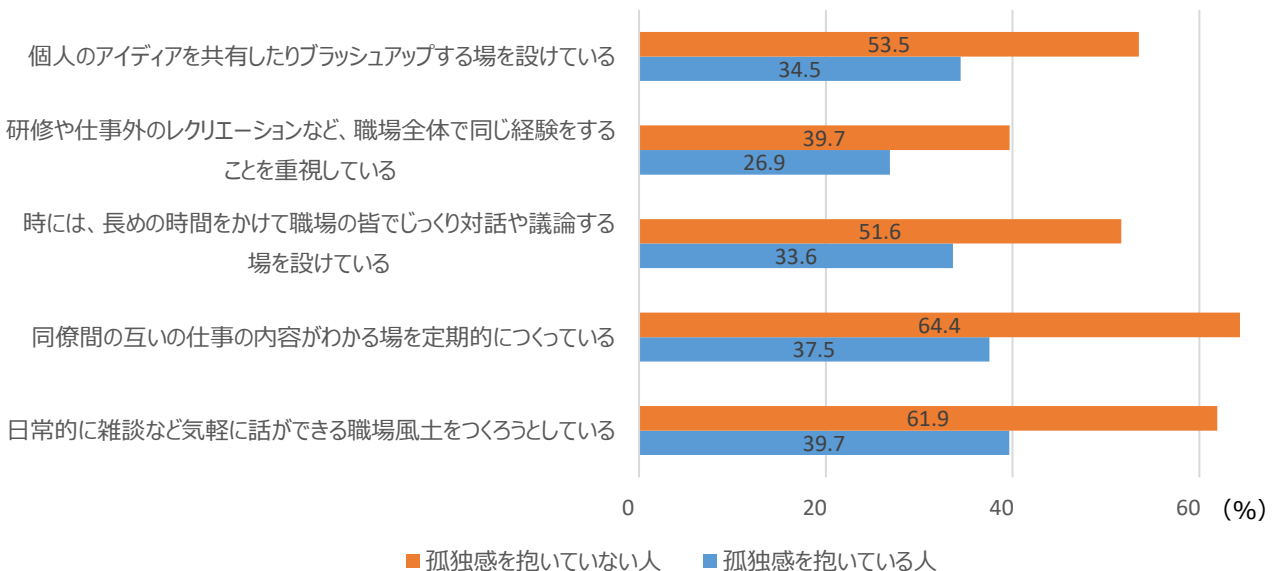
Qあなたの職場の管理職は、職場内のコミュニケーションについてどのような取り組みをしていますか。それぞれ最も近いものを1つずつお選びください。

注)分析では、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらでもない」「ややあてはまる」「あてはまる」の回答のうち、「ややあてはまる」「あてはまる」の回答比率を用いた。

### ●リモートワークで働く人の孤独感と管理職が行う集まる場の工夫や配慮



### ●対面で働く人の孤独感と管理職が行う集まる場の工夫や配慮



# Works Report 2024

『人が集まる意味を問いなおす 2023年3月調査報告書』

2024年3月発行

リクルートワークス研究所「人が集まる意味を問いなおす」研究プロジェクト  
辰巳哲子 プロジェクトリーダー・主任研究員  
菊池百々帆 分析サポート・神戸大学  
調査協力：株式会社インテージ

リクルートワークス研究所  
〒100-6640  
東京都千代田区丸の内1-9-2  
グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルート  
<https://www.works-i.com/>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.