

**Works
Report**

2022

2022.7.19

「職場における集まる意味の調査」 調査結果 vol.2

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」プロジェクト



「職場における集まる意味の調査」調査結果 vol.2 INDEX

調査結果Vol2では、「集まり方」の違いによる、組織や個人のパフォーマンスの違い（増えた・上がった/減った・下がった）に着目した分析をおこないました。

◆個人と組織のパフォーマンスに影響する「集まり」

- 1) 仕事の効率性や生産性を上げる「集まり」
- 2) 職場の一体感や仲間意識を上げる「集まり」
- 3) 自分の仕事の成果を上げる「集まり」
- 4) 仕事の自律的なマネジメントを上げる「集まり」
- 5) 個人が「生き生きと働いている」と感じられる「集まり」
- 6) 職場の一員だと感じられる「集まり」

◆個人と組織のパフォーマンスに影響する「工夫」「経験」

- 1) 職場のメンバーへの信頼感に影響する「会議の工夫」
- 2) 上司や同僚・部下との信頼感を維持する「会議の工夫」
- 3) 仕事の成果やマネジメントのパフォーマンスが上がる「個人の経験」
- 4) 上司や同僚との信頼感を高める「個人の経験」
- 5) 職場のメンバー間の信頼関係を維持・向上する「コミュニケーションの工夫」①
- 6) 職場のメンバー間の信頼関係を維持・向上する「コミュニケーションの工夫」②
- 7) 職場の一体感や仲間意識・組織を超えた協業を維持または向上する「個人の経験」①
- 8) 職場の一体感や仲間意識・組織を超えた協業を維持または向上する「個人の経験」②
- 9) 企業文化や組織風土の継承を維持または向上している組織の「コミュニケーションの工夫」
- 10) 職場の一体感や仲間意識・組織を超えた協業を維持または向上する「コミュニケーションの工夫」

◆新入メンバーのコミュニケーション

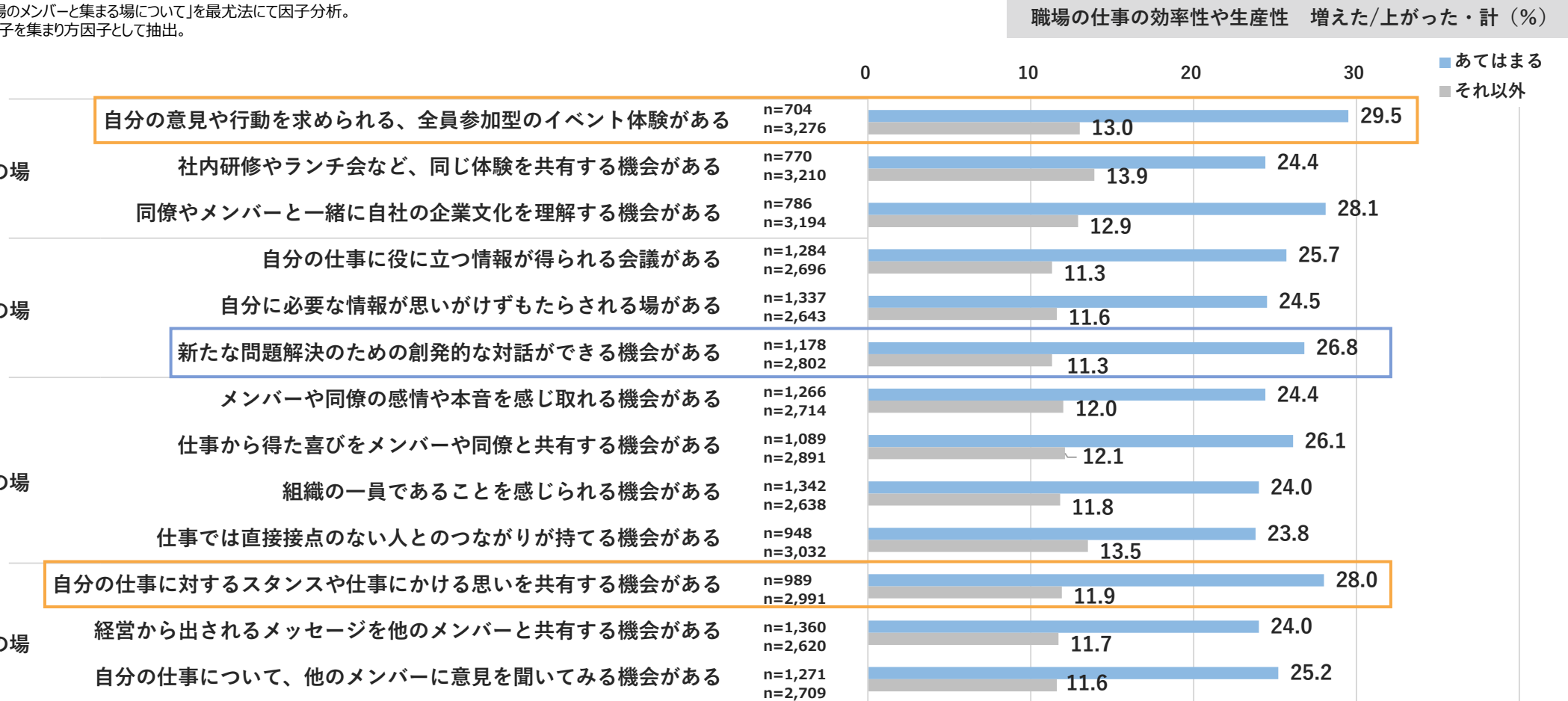
- 1) 新卒メンバー①コミュニケーションに苦労している組織の「機会」
- 2) 新卒メンバー②コミュニケーションがとれている組織の「コミュニケーションの工夫」
- 3) 中途メンバー①コミュニケーションに苦労している組織の「機会」
- 4) 中途メンバー②コミュニケーションがとれている組織の「コミュニケーションの工夫」
- 5) 異動メンバー①コミュニケーションに苦労している組織の「機会」
- 6) 異動メンバー②コミュニケーションがとれている組織の「コミュニケーションの工夫」

注：新型コロナウイルス感染症（以下コロナ）流行前と流行後の変化について尋ねた質問については、回答者に以下の通りに教示しています。
「コロナ流行前」とは、新型コロナウイルス感染症が流行する以前、2020年3月以前を指します。
「コロナ流行後」とは、新型コロナウイルス感染症が流行しはじめた2020年4月以降を指します。

さまざまな集まり方の中でも特に「自分の意見や行動を求められる、全員参加型のイベント体験」や「自分の仕事に対する思いを共有する機会」がある職場は、他の集まり方と比べて、コロナ流行後に「仕事の効率性や生産性」が上がったとの回答がやや多い。

※『集まり方因子』について…「Q30職場のメンバーと集まる場について」を最尤法にて因子分析。
(4因子固定、プロマックス回転) 4因子を集まり方因子として抽出。

※
集まり方因子

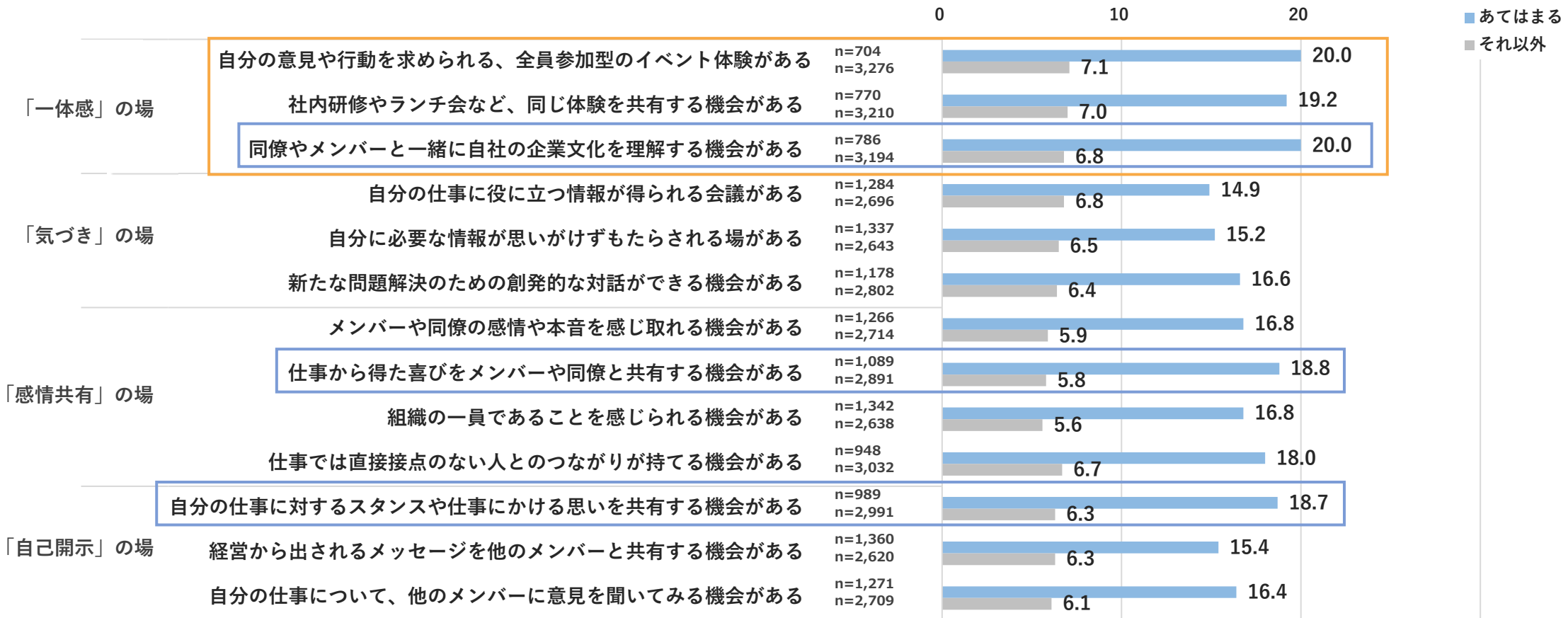


「仕事から得た喜びを共有する」「自分の仕事に対する思いを共有する」集まり方がある職場は、
 コロナ流行後でも「職場の一体感や仲間意識」が上がっていることがわかる。

※『集まり方因子』について…「Q30職場のメンバーと集まる場について」を最尤法にて因子分析。
 (4因子固定、プロマックス回転) 4因子を集まり方因子として抽出。

※
 集まり方因子

職場の一体感や仲間意識 増えた/上がった・計 (%)



【ベース：2020年3月以前に入社 n=3,980】

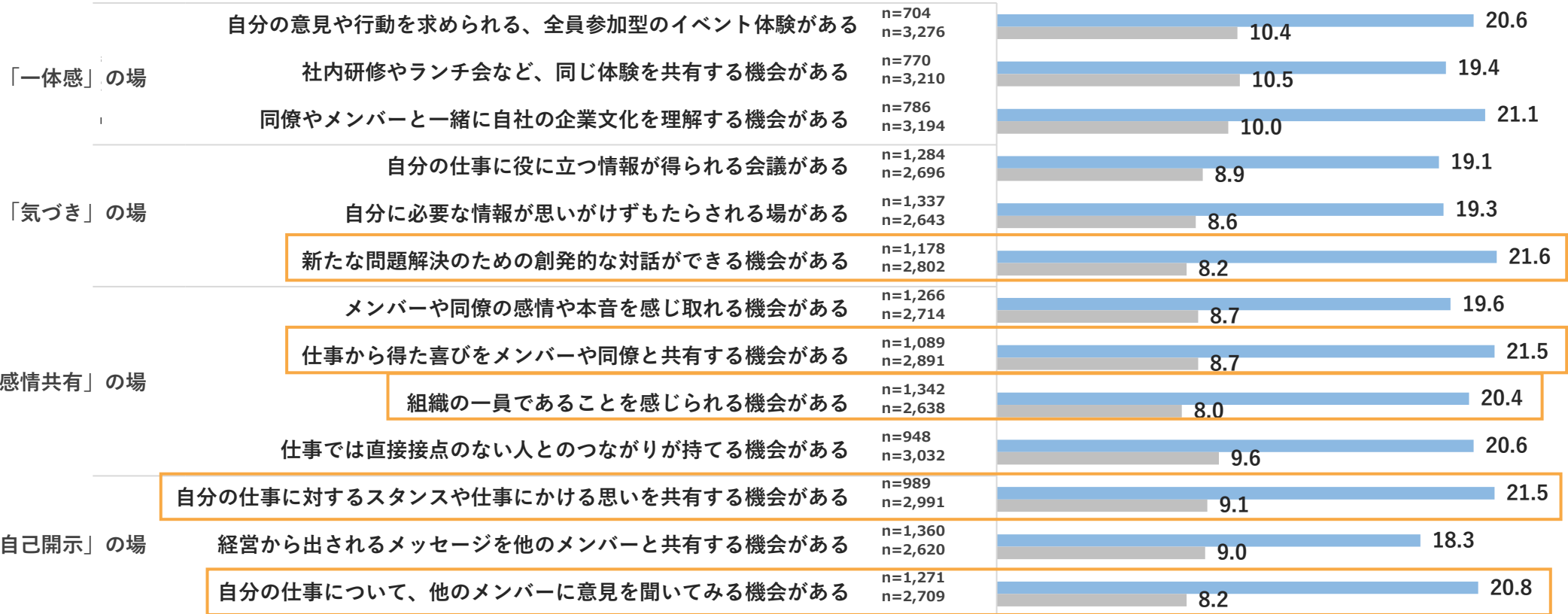
コロナ流行後に「自分自身の仕事の成果」が上がったかどうかに関しては、「問題解決のための話し合いの機会」「仕事での喜びをメンバーと共有する機会」「自分の仕事に対する思いを共有する機会」「自分の仕事についてメンバーに意見を聞ける機会」「組織の一員であると感じられる機会」の有無による差がやや大きい。

※『集まり方因子』について…「Q30職場のメンバーと集まる場について」を最尤法にて因子分析。
(4因子固定、プロマックス回転) 4因子を集まり方因子として抽出。

※
集まり方因子

自分自身の仕事の成果 増えた/上がった・計 (%)

0 10 20
■ あてはまる
■ それ以外



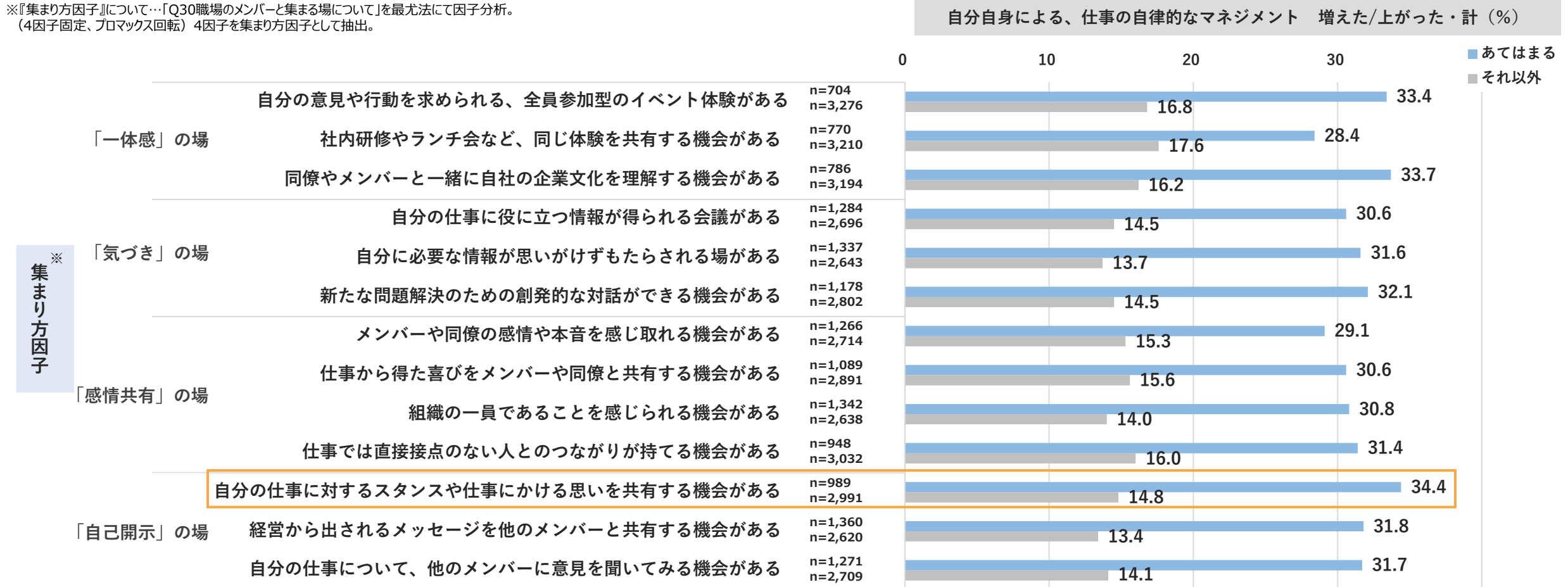
【ベース：2020年3月以前に入社 n=3,980】

集まり

仕事の自律的なマネジメントを上げる「集まり」

職場において「自分の仕事に対する思いを共有する機会がある」場合、ない場合と比較し、
 コロナ流行後に「自分自身による、仕事の自律的なマネジメント」が向上したとの回答が多く、最も差が大きい（19.6ポイント差）。

※『集まり方因子』について…「Q30職場のメンバーと集まる場について」を最尤法にて因子分析。
 （4因子固定、プロマックス回転）4因子を集まり方因子として抽出。



集まり

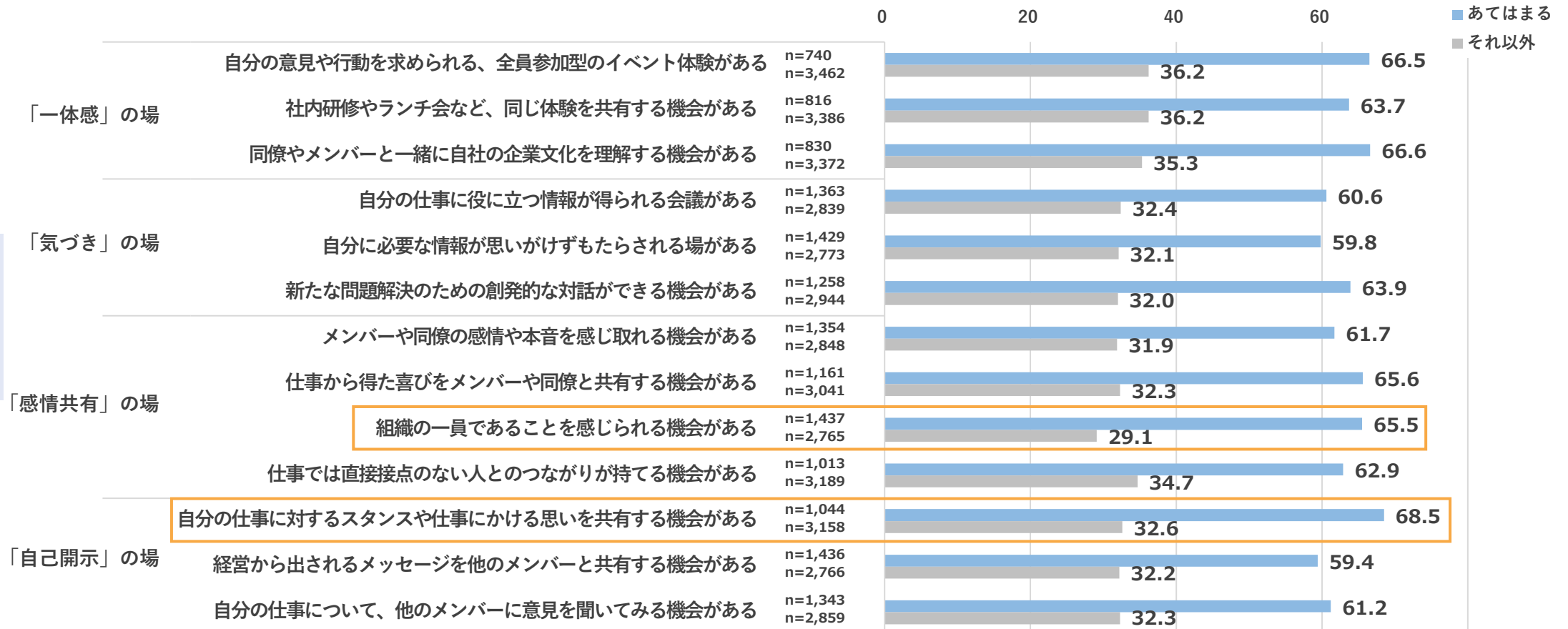
個人が「生き生きと働いている」と感じられる「集まり」

職場で「組織の一員であると感じられる機会がある」「自分の仕事に対する思いを共有する機会がある」場合、自身が「生き生きと働いている」との回答が多く、そういった機会が乏しい職場と比較して、特に差が大きい。

※『集まり方因子』について…「Q30職場のメンバーと集まる場について」を最尤法にて因子分析。
(4因子固定、プロマックス回転) 4因子を集まり方因子として抽出。

※
集まり方因子

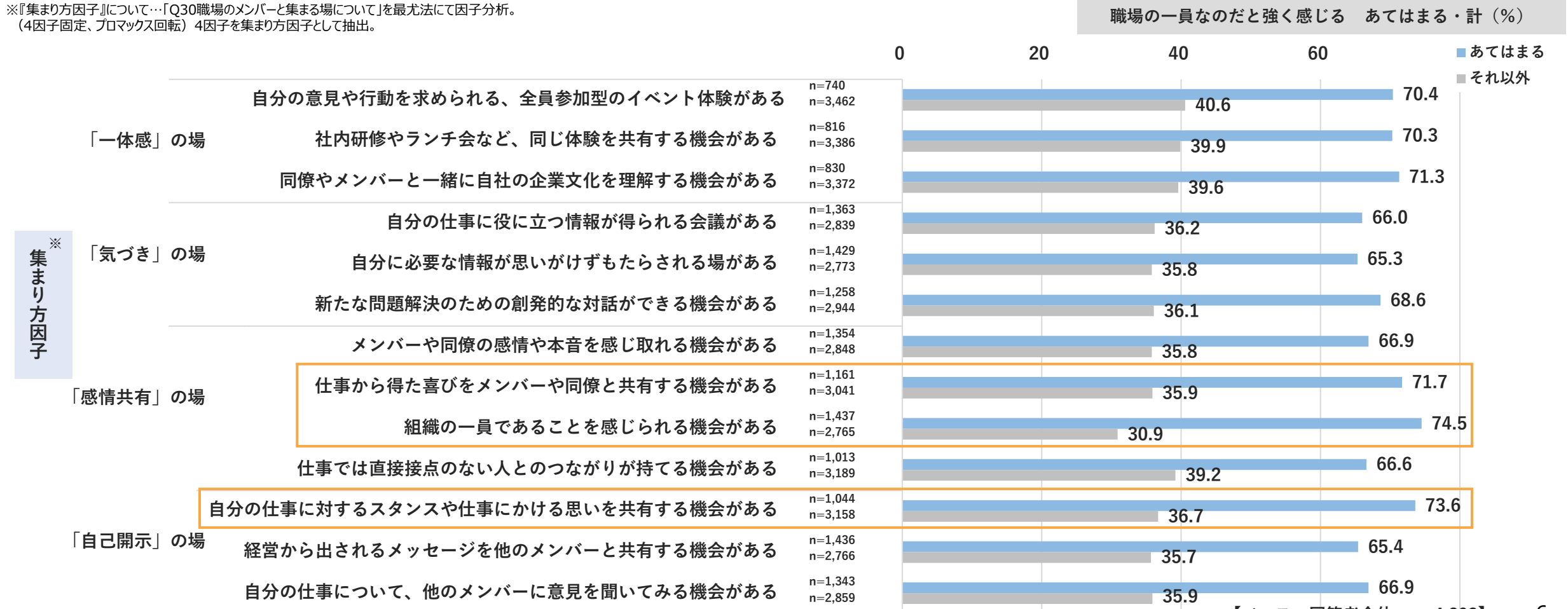
生き生きと働いている あてはまる・計 (%)



【ベース：回答者全体 n=4,202】

「仕事での喜びをメンバーと共有する機会がある」「組織の一員であることを感じられる機会がある」「自分の仕事に対する思いを共有する機会がある」職場では、そういった機会が乏しい職場と比較し、個人が「職場の一員なのだと強く感じる」傾向が見られる。

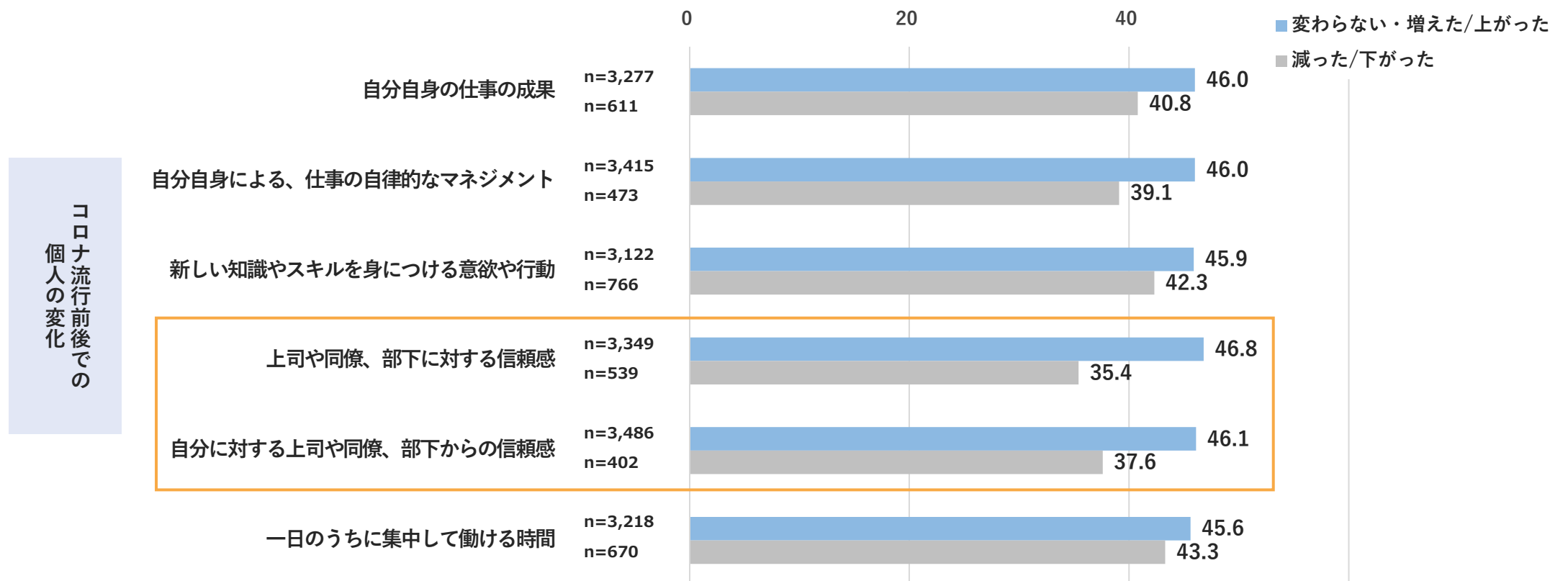
※『集まり方因子』について…「Q30職場のメンバーと集まる場について」を最尤法にて因子分析。
(4因子固定、プロマックス回転) 4因子を集まり方因子として抽出。



【ベース：回答者全体 n=4,202】

「会議において目的やゴールの明確化」をしているかどうか、コロナ流行後の「職場のメンバーとの信頼関係」の変化に影響を与えていることがわかる。職場のメンバーに対する（メンバーから自分への）信頼感が「変わらないor上がった」層と「下がった」層の間で、それぞれ10ポイント前後の大きな違いが見られる。

会議は目的やゴールをはっきりさせてから開催する あてはまる・計 (%)

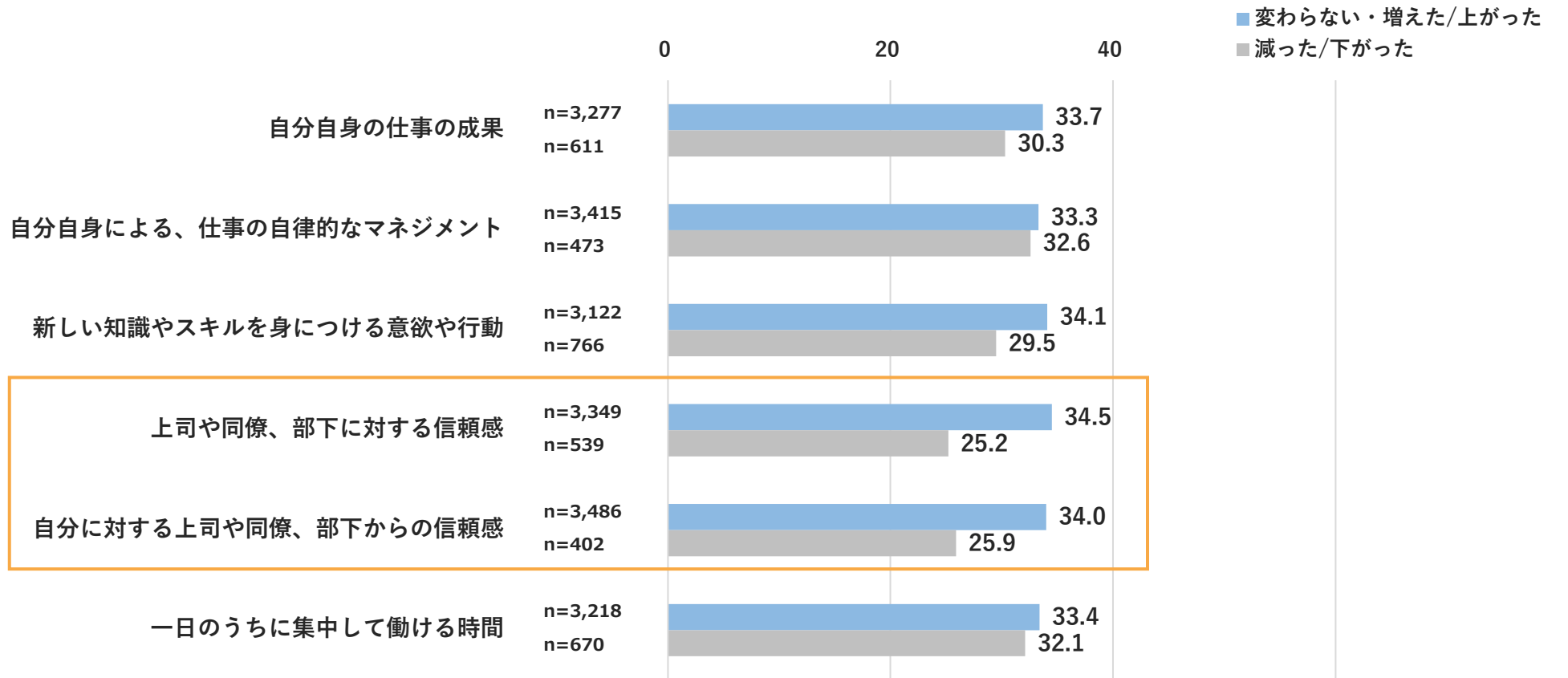


コロナ流行前後での個人の変化

「会議の中で場を和ませるような雑談がある」ことも、コロナ流行後の職場でのメンバー間の信頼関係に影響を与えている。メンバーに対する（メンバーから自分への）信頼感が「変わらないor上がった」層と「下がった」層の間には、雑談で場を和ませることがあるかどうかの回答で、それぞれ10ポイント近くの差が見られる。

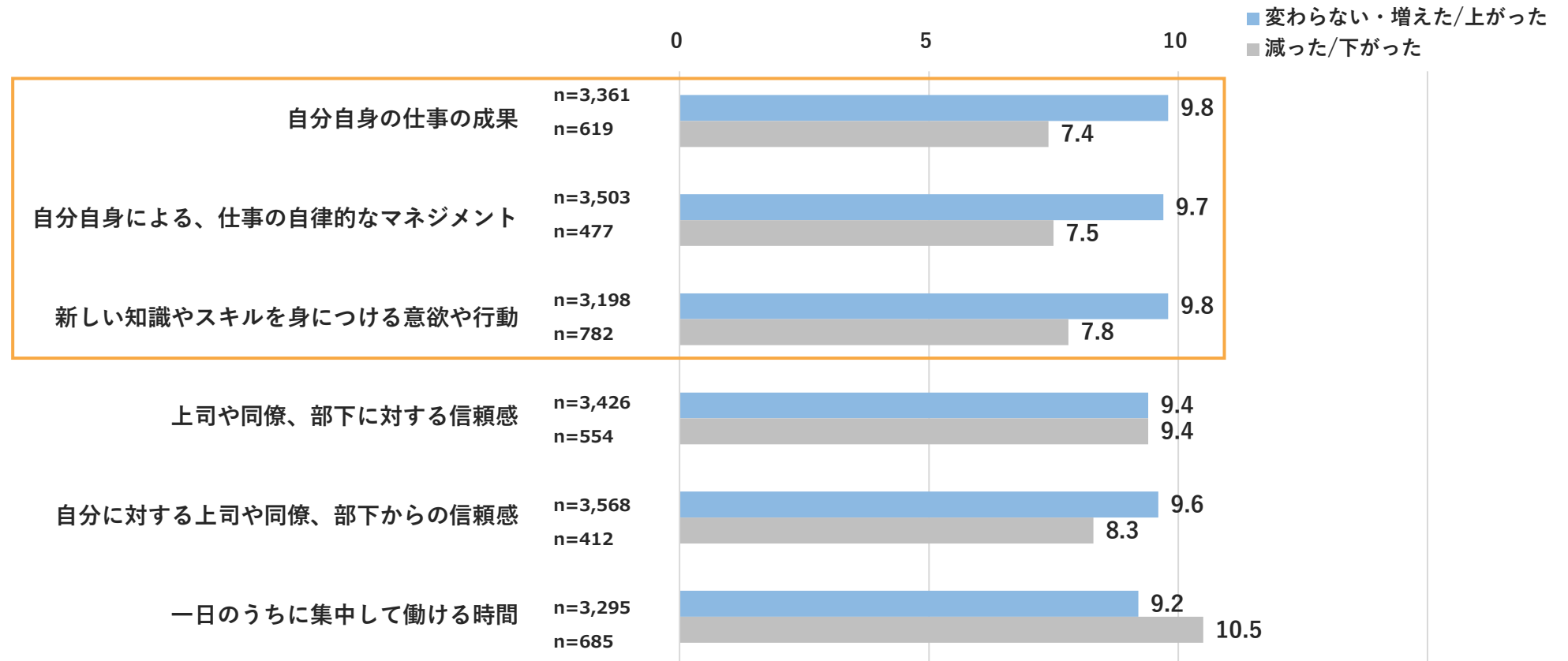
冗談をいったり本題とは関係のない話をして、場を和ませる あてはまる・計 (%)

コロナ流行前後での個人の変化



コロナ流行後、自分自身の仕事の成果やマネジメントに関してパフォーマンスが上がった層は、低下した層と比較して「困ったり悩んだりしている同僚など他者の仕事を助ける機会」が、変わらないまたは、増えたとの回答がやや多い。

困ったり悩んだりしている同僚など他者の仕事を助ける機会 増えた・計 (%)

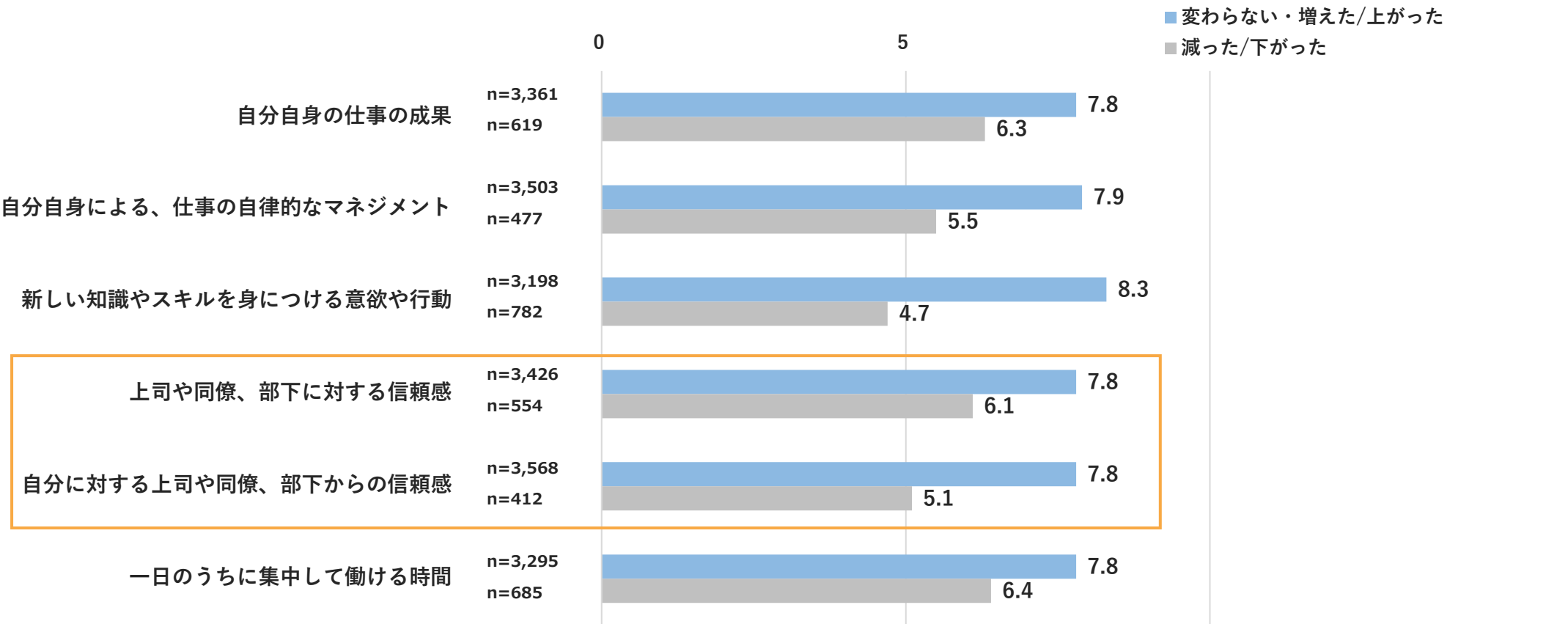


コロナ流行前後での
個人の変化

コロナ流行後に、「上司や同僚への信頼感」「上司や同僚からの信頼感」が増えた層と、減った層を比較して最も差が大きかったのは「自分の仕事にアドバイスや意見をもらう機会」が増えたとする回答である。

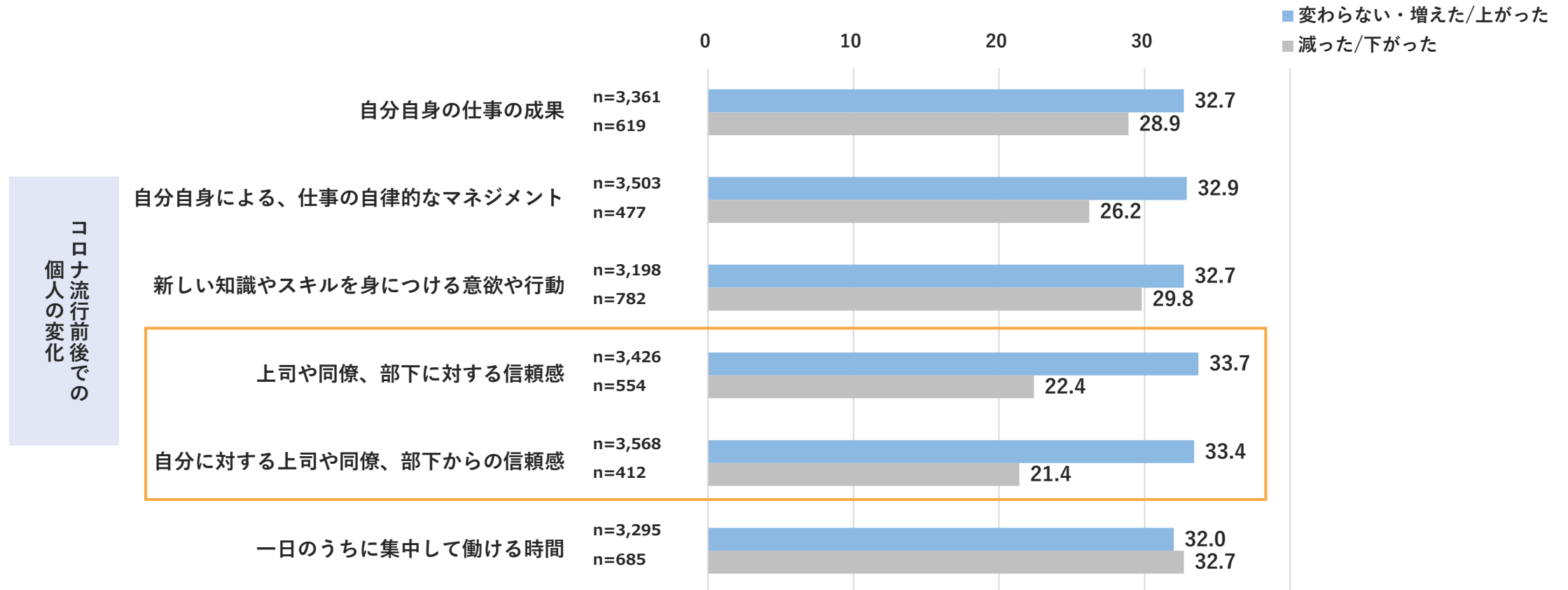
自分の仕事に、アドバイスや意見をもらう機会 増えた・計 (%)

コロナ流行前後での
個人の変化



コロナ流行後も、職場のメンバー間の信頼関係が維持あるいは向上している個人は、低下した個人と比べて「雑談など気軽に話ができる職場風土づくり」に日常的に取り組んでいるとの回答が多く、10ポイント以上の差が見られる。

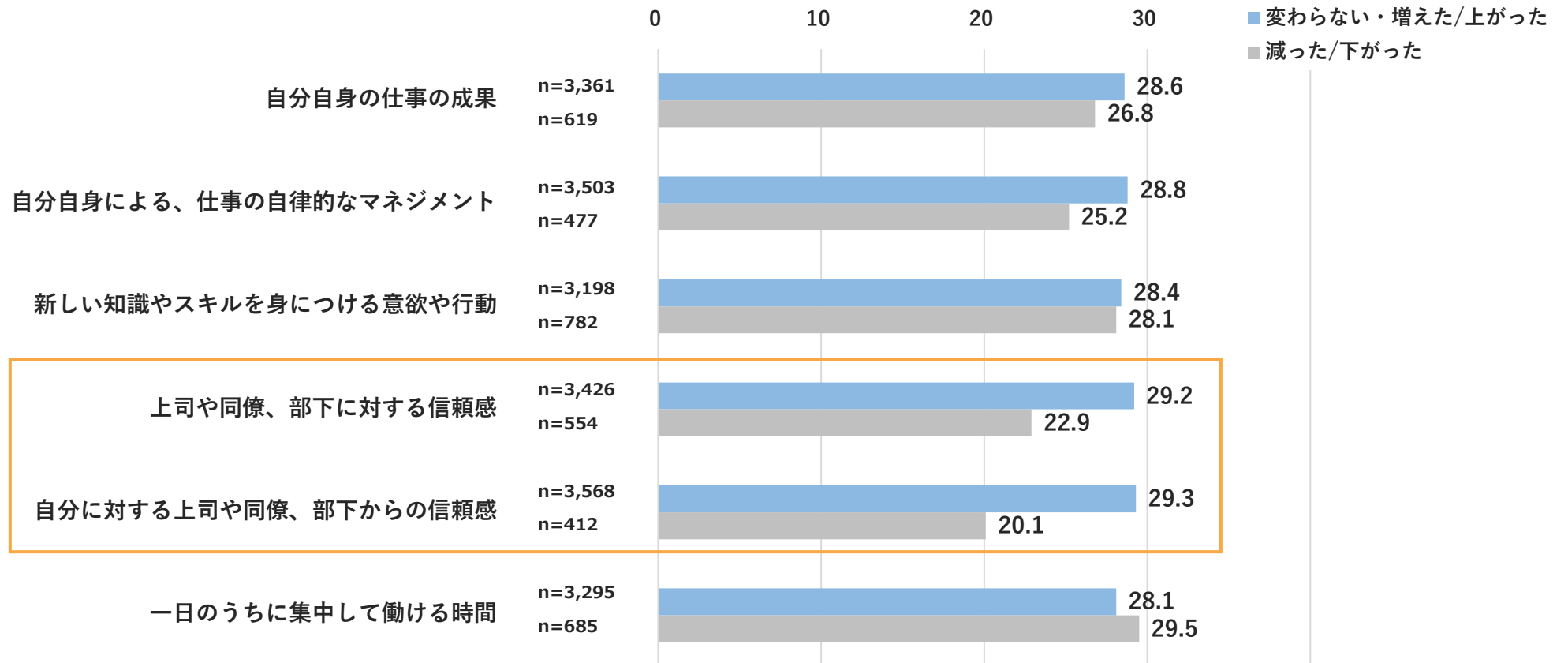
日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくろうとしている あてはまる・計 (%)



コロナ流行後も、職場のメンバー間の信頼関係が維持あるいは向上している個人は、低下した個人と比べて「目的に応じて、対面orオンラインをうまく使い分けている」との回答がやや多い。

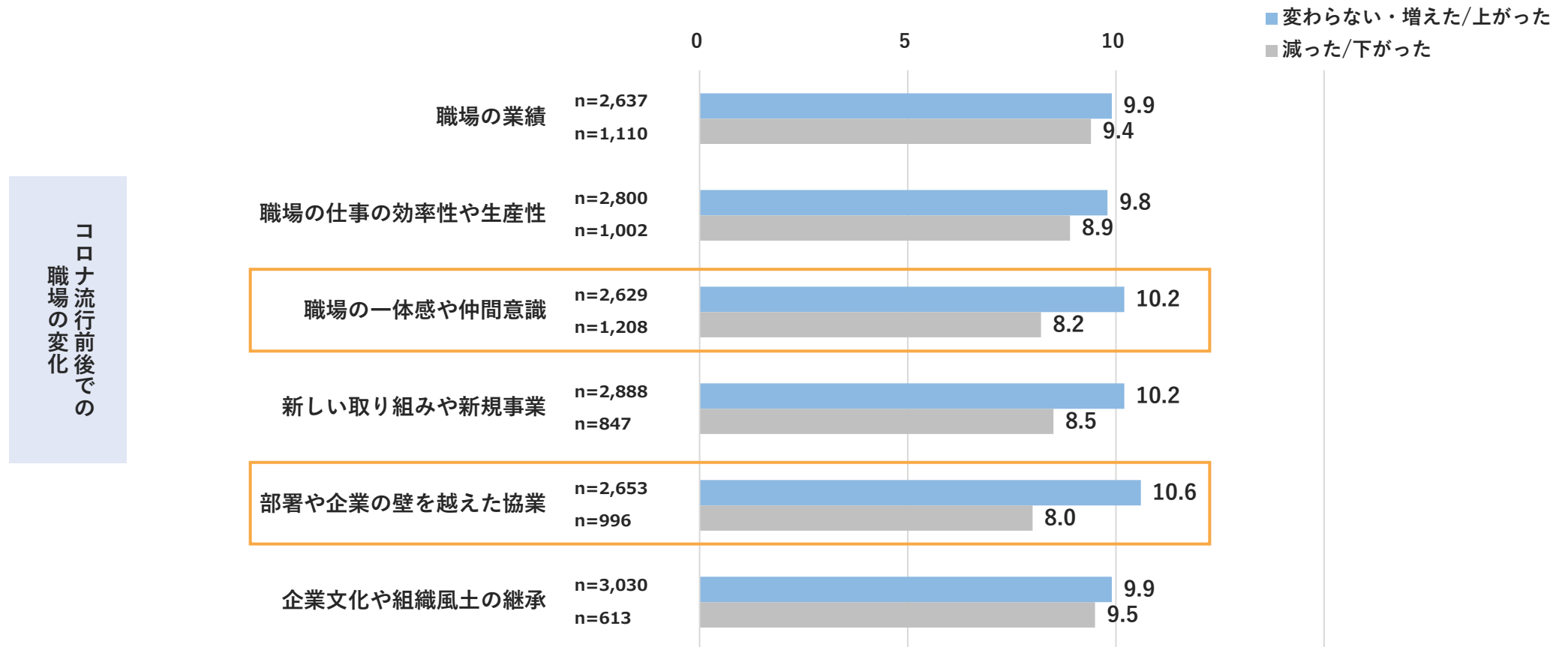
目的に応じて、対面、オンライン（ビデオあり）、
オンライン（音声のみ）の場をうまく使い分けている 当てはまる・計（%）

コロナ流行前後での
個人の変化



コロナ流行後も「職場の一体感や仲間意識」「組織を超えた協業」について維持または向上している層は、低下した層と比較して、「他者の仕事を助ける機会」が増えたとの回答がやや多い。

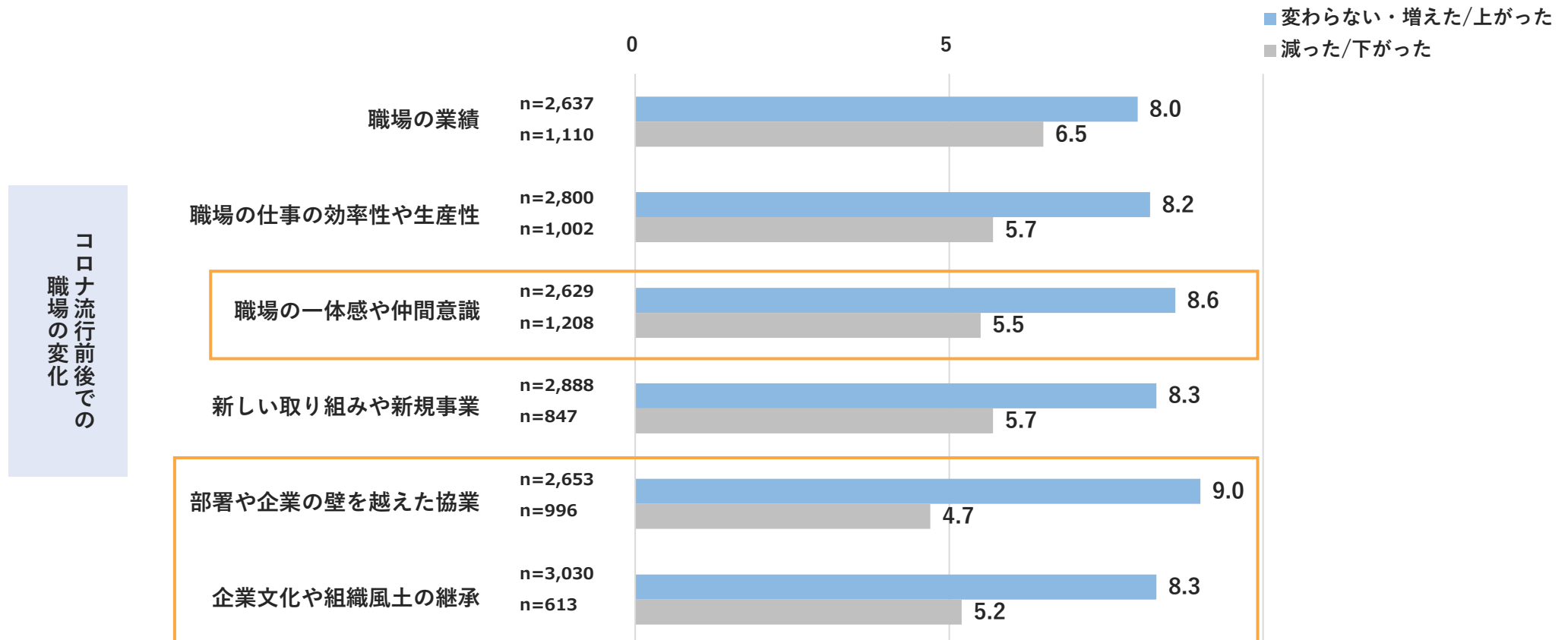
困ったり悩んだりしている同僚など他者の仕事を助ける機会 増えた・計 (%)



コロナ流行前後での
職場の変化

コロナ流行後も「職場の一体感や仲間意識」「組織を超えた協業」「企業文化や組織風土の継承」について維持または向上している層は、低下した層と比較して、「自分の仕事に、アドバイスや意見をもらう機会」が増えた、との回答がやや多い。

自分の仕事に、アドバイスや意見をもらう機会 増えた・計 (%)



コロナ流行前後での
職場の変化

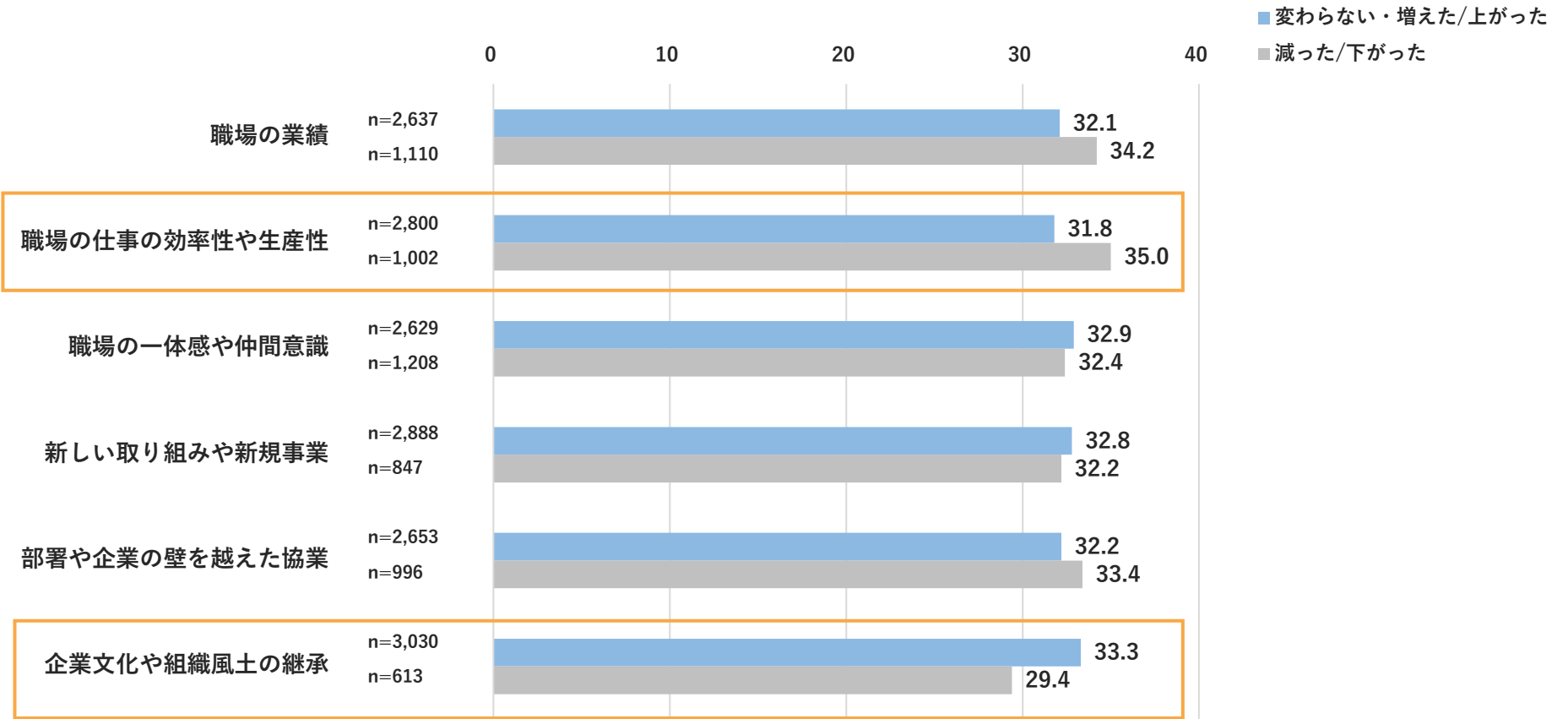
工夫・経験

企業文化や組織風土の継承を維持または向上している組織の「コミュニケーションの工夫」

コロナ流行後も「企業文化や組織風土の継承について」維持または向上している層は、低下した層と比べ、「雑談など気軽に話ができる職場風土づくり」に取り組んでいるとの回答がやや多い。「職場の仕事の効率性や生産性」についても差が見られたが、低下した層のほうが、「雑談など気軽に話ができる職場風土づくり」に取り組んでいる。

日常的に雑談など気軽に話ができる職場風土をつくろうとしている あてはまる・計 (%)

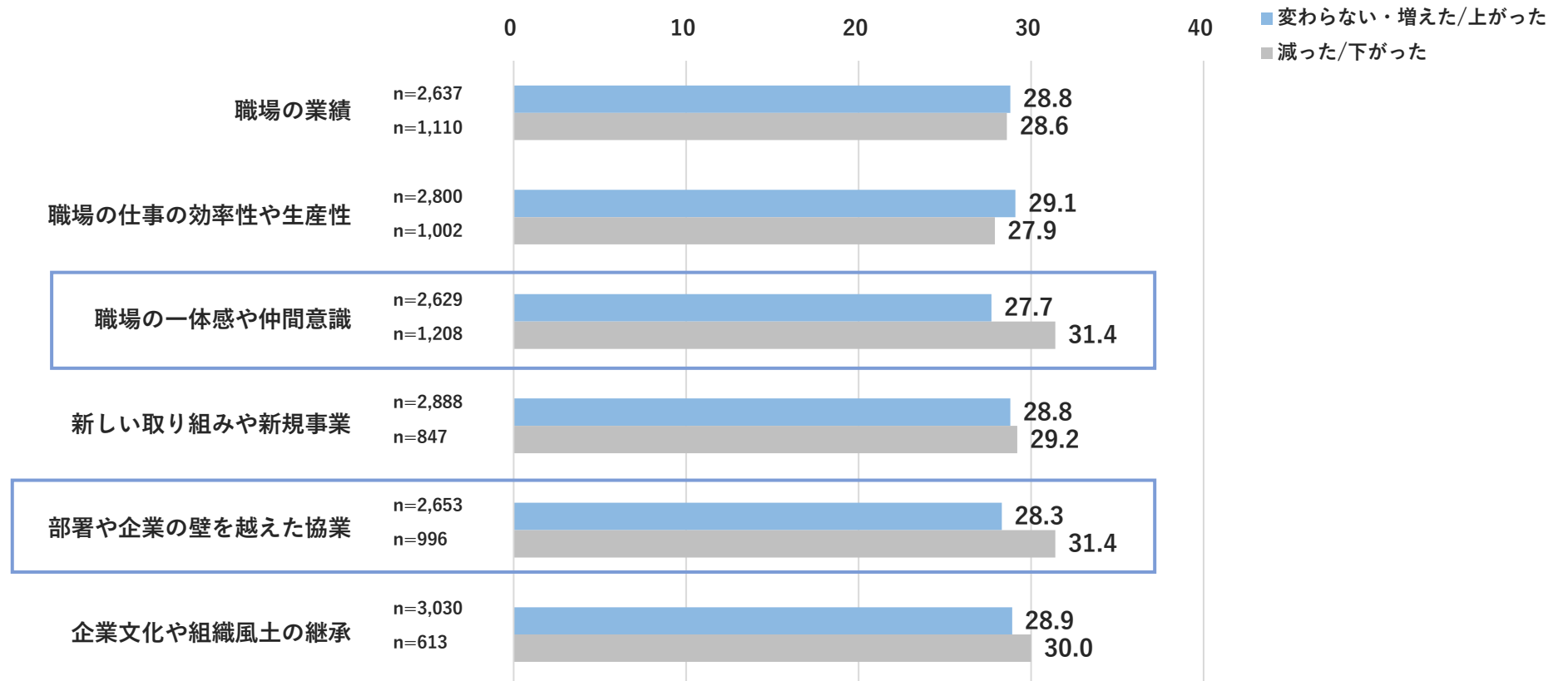
コロナ流行前後での
職場の変化



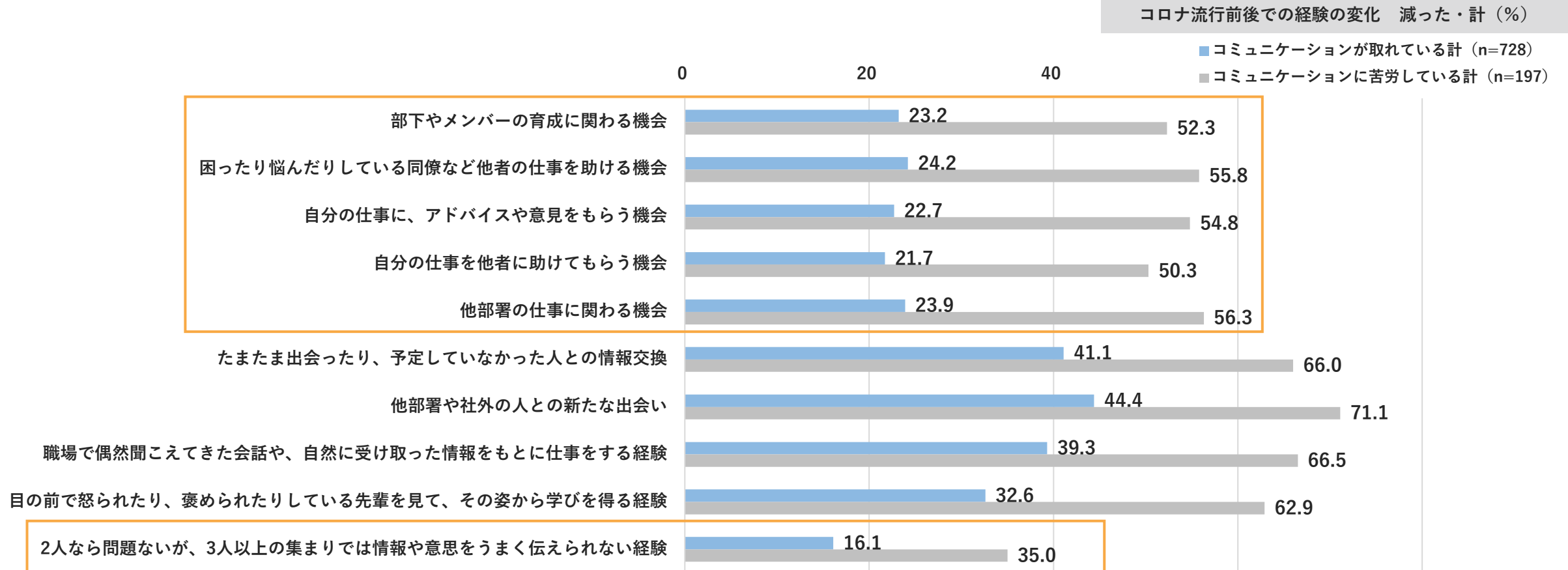
コロナ流行後も「職場の一体感や仲間意識」「部署や企業の壁を越えた協業」について維持または向上している層は、低下した層と比較し、「目的に応じて、対面orオンラインの使い分けをしている」との回答がやや少ない。

目的に応じて、対面、オンライン（ビデオあり）、
オンライン（音声のみ）の場をうまく使い分けしている 当てはまる・計（%）

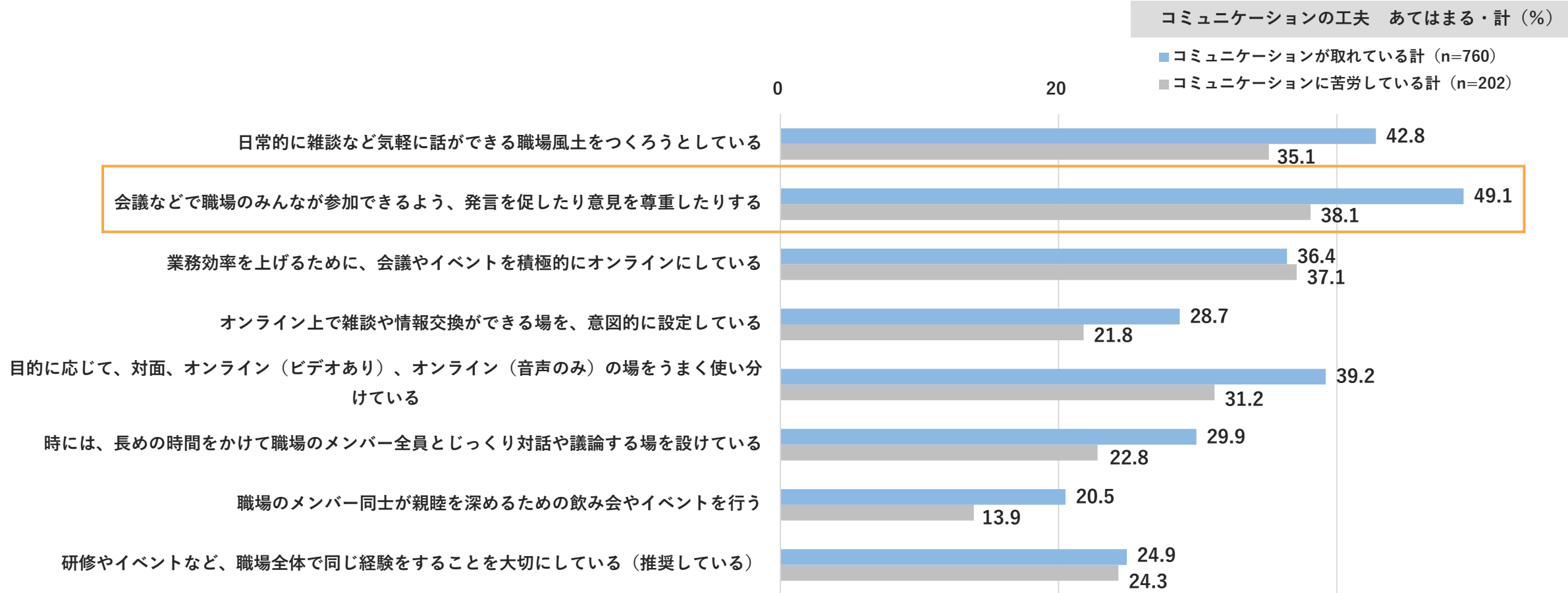
コロナ流行前後での
職場の変化



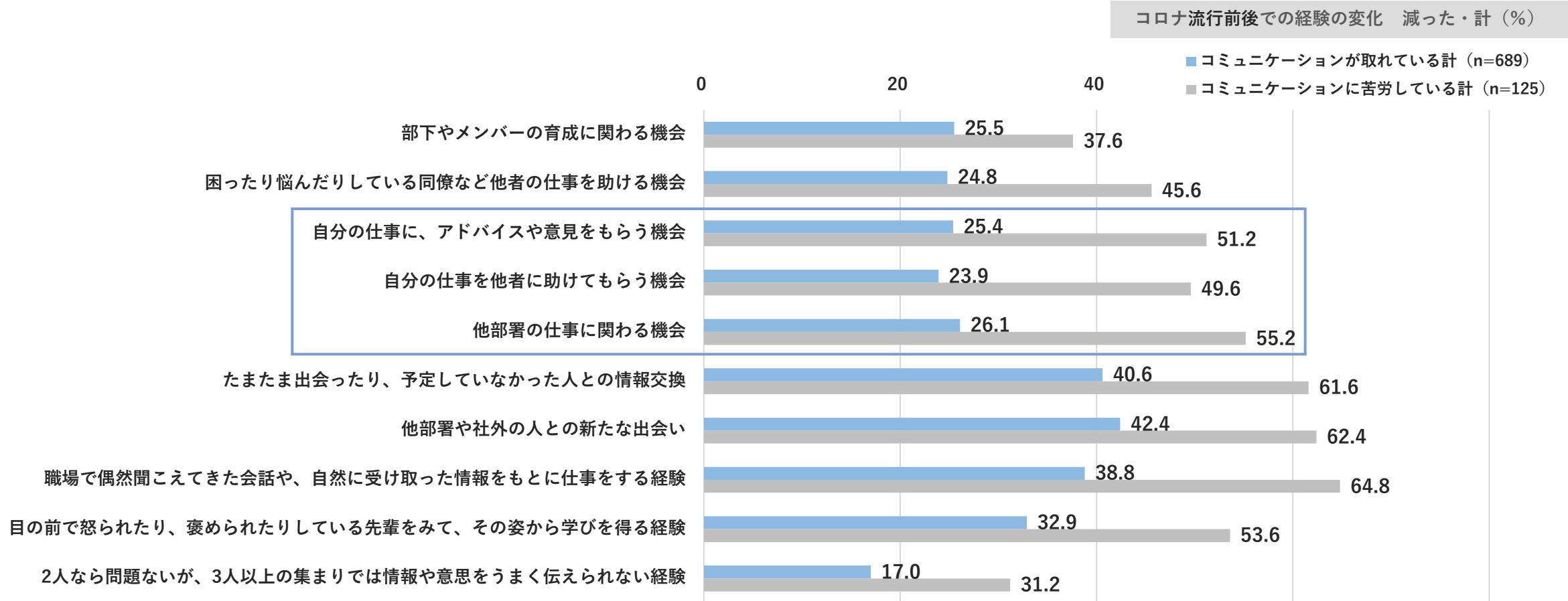
新卒のメンバーがいる組織において、コミュニケーションに苦勞している層の約半数が、コロナ流行前に比べて「部下やメンバーの育成に関わる機会」や「他者の仕事を助ける機会」「アドバイスをもらう機会」「助けてもらう機会」「他部署の仕事に関わる機会」が減ったと回答している。これは、コミュニケーションが取れている層の回答と比較すると2倍以上となっている。



新卒メンバーがいる組織の中で行われているコミュニケーションの工夫のうち、「会議などで職場のみんなが参加できるよう、発言を促したり意見を尊重したりする」が特に差が大きく、コミュニケーションが取れている層は49.1%なのに対し、苦労している層は38.1%にとどまる。

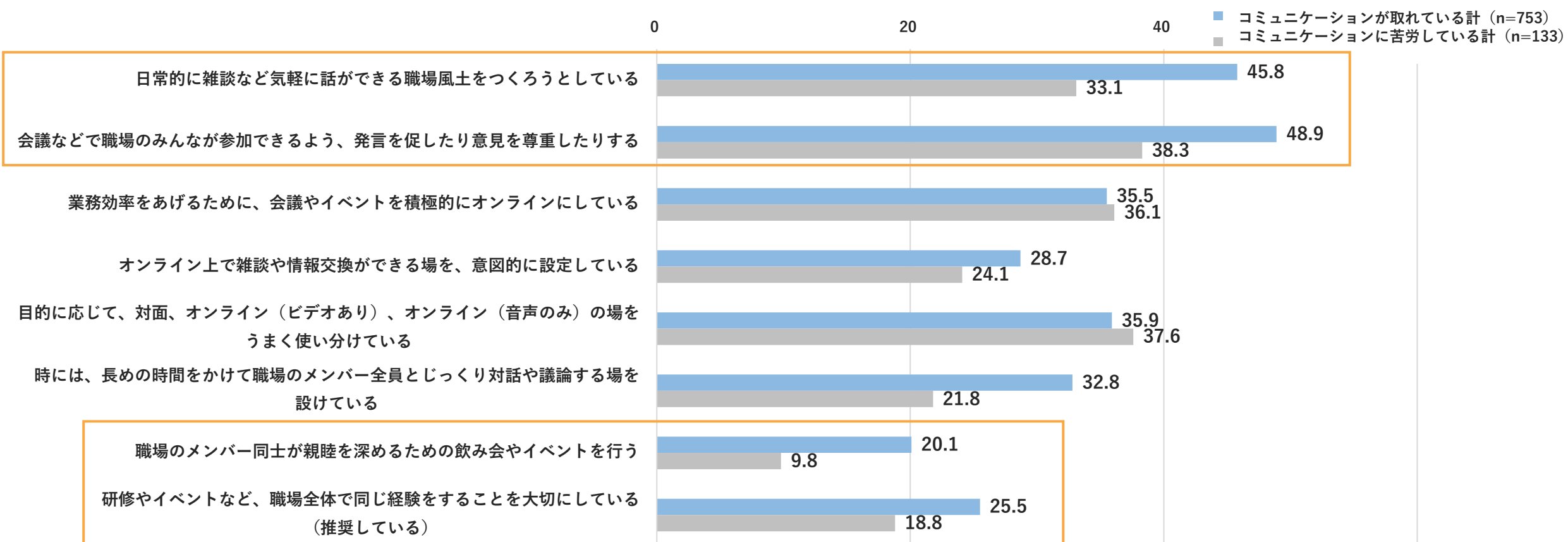


コミュニケーションに苦勞している層は、コミュニケーションが取れている層と比較し、「自分の仕事に、アドバイスや意見をもらう機会」や「自分の仕事を他者に仕事を助けてもらう機会」「他部署の仕事に関わる機会」が減ったとの回答が多く見られる。これは、コミュニケーションが取れている層の回答と比較すると2倍以上となっている。



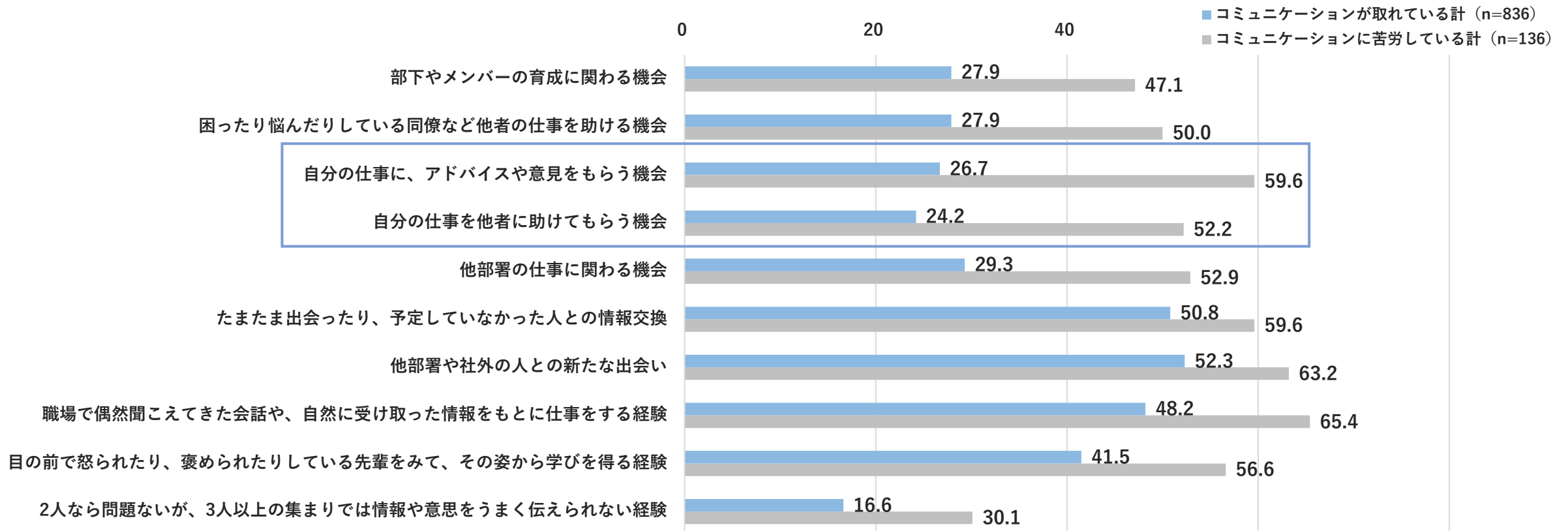
中途採用メンバーがいる組織の中で行われているコミュニケーションの工夫のうち、コミュニケーションが取れている層と苦労している層で差があるものは、「気軽に話ができる職場風土づくり」「会議での発言の促進・意見の尊重」「メンバー全員とじっくり対話する機会づくり」「飲み会やイベントの実施」で、それぞれ10ポイント以上の差がある。

コミュニケーションの工夫 あてはまる・計 (%)

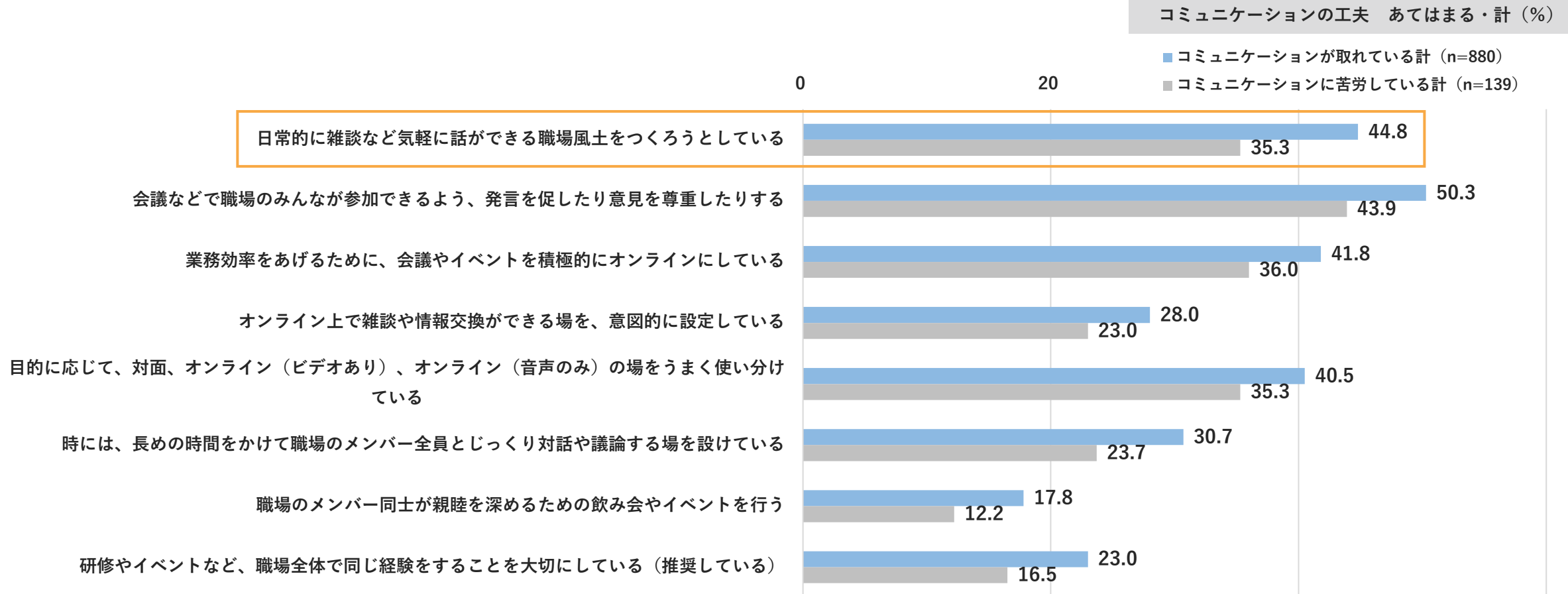


コミュニケーションに苦勞している層は、コミュニケーションが取れている層と比べて、「自分の仕事に、アドバイスや意見をもらう機会」「自分の仕事を他者に仕事を手助けしてもらう機会」が減ったとの回答が多い。

コロナ流行前後での経験の変化 減った・計 (%)



他部署から異動してきたメンバーがいる組織においては、コミュニケーションが取れている層も苦労している層も、工夫している取り組みの傾向が似ている。最も差が大きいのは「気軽に話ができる職場風土づくり」で、その差は約10ポイント。その他の項目は5～7ポイント程度の差となっている。



調査概要

調査名称	リクルートワークス研究所「職場における集まる意味の調査」
調査内容	コロナ禍における日本企業の働き方の変化、職場コミュニケーションの在り方の変化を明らかにする
調査手法	株式会社インテージ社のモニターを用いたインターネットモニター調査
調査時期	2021年10月14日（木）～18日（月）
調査対象者	三大都市圏にある従業員50名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 <small>有効回答数4,202名（有効回収率4.7%）調査対象者のうち、テレワーク制度が適用されている人：49.8%</small>
実施主体	株式会社リクルート リクルートワークス研究所