

出社回帰の傾向が見られる中、働き手はちょこっとテレワークを希望 【アフターコロナの多様な働き方調査】5類移行後の働き方調査

多様な働き方の調査研究機関「ツナグ働き方研究所(拠点：東京都千代田区/所長：平賀充記)」は、正社員として働く全国の20~64歳1,000人を対象に、コロナウイルスが5類に移行した後の働き方調査を実施しました。今年5月コロナが5類へと移行したことをきっかけに、企業はどう動いたのか。また働き手の心理はどう変わったのか。一気に普及したテレワークはどうなっていくのか。調査結果としてとりまとめましたので、ご報告いたします。

詳細はこちら→https://tsuna-ken.com/research_report/telework_5/

トピックス

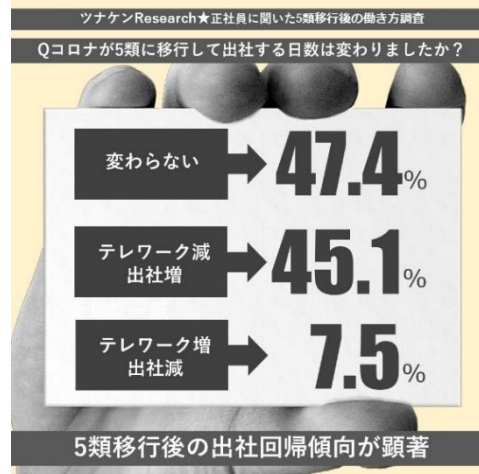
1. 5類移行後の完全出社は6割、出社とリモートのハイブリッド型が3割
2. ハイブリッド型では週1テレワークが最も多く、移行後もあまり変化なし
3. 現状よりテレワークを望むものの「ちょこっとテレワークニーズ」が主流
4. 若手は働き方にこだわり。理想の働き方を追求すべく3割弱が転職活動

■ 1. 5類移行後の完全出社は6割、出社とリモートのハイブリッド型が3割

コロナが5類に移行する前と移行した後の働き方を比較してみると、完全出社で働いている人が移行前61.9%⇒移行後66.4%、出社とテレワークのハイブリッド型で働いている人が31.2%⇒26.7%、フルリモートで働いている人が6.9%⇒6.9%という結果でした。

こうしてみると、コロナ禍で一気に普及したようにみえたテレワークも、経験率は4割弱に過ぎないことがわかります。また5類移行後はハイブリッドで働いていた人が、やや完全出社に戻ったという傾向がみてとれます。

またテレワーク経験者に、コロナが5類に移行してから出社する日数に変化はあったかと聞いたところ、「変わらない」が47.4%で1位でしたが、「テレワークが減って出社が増えた」が僅差(45.1%)で続き、一方で「テレワークが増えて出社が減った」と回答した方は7.5%に留まります。この結果からも、5類移行後の出社回帰傾向が顕著となっています。



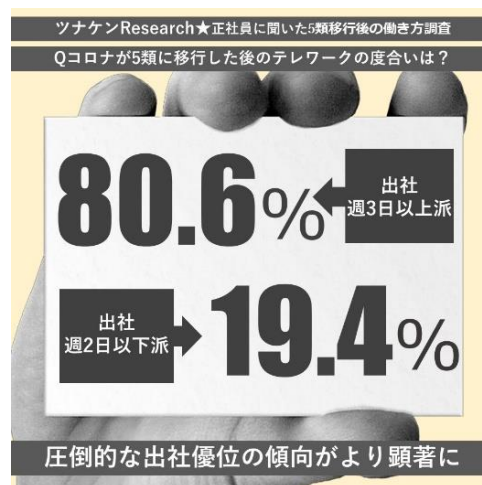
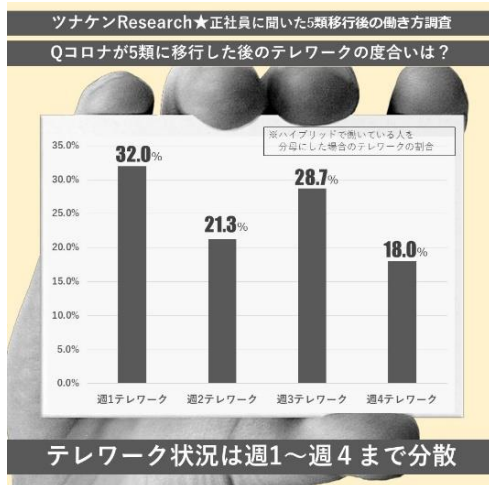
■ 2. ハイブリッド型では週1テレワークが最も多く、移行後もあまり変化なし

約3割いるハイブリッド型で働く人の出社とリモートの割合、その割合が5類移行でどう変化したのかについても聞いています。

ハイブリッドで働いている人を分母とした時、5類移行前後の出社とリモートの割合は、週1テレワークが移行前 30.8%⇒移行後 32.0%と最も多く、週2テレワークが 25.5%⇒21.3%、週3テレワークが 25.2%⇒28.7%、週4テレワークは 18.5%⇒18.0%となっています。

ハイブリッド型での働き方（出社とリモートの割合）は分散していて、5類移行前後でも、この傾向にはあまり変化がみられない結果となっています。

また、完全出社とフルリモートも加えて、全体的に出社とリモートの割合を算出すると、出社優位（完全出社+週1テレワーク+週2テレワーク）が 80.6%で、テレワーク優位（週3テレワーク+週4テレワーク+フルリモート）が 19.4%と、圧倒的な出社優位の傾向がより顕著になっています。

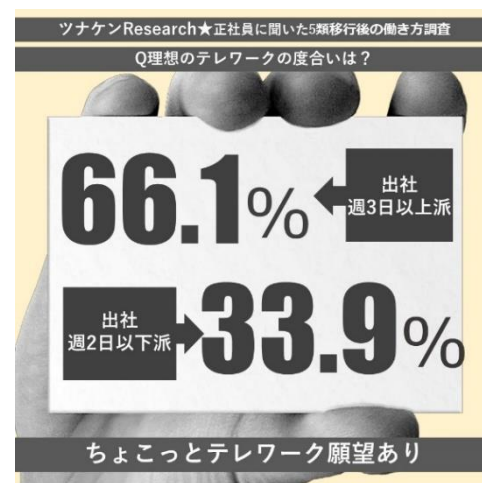
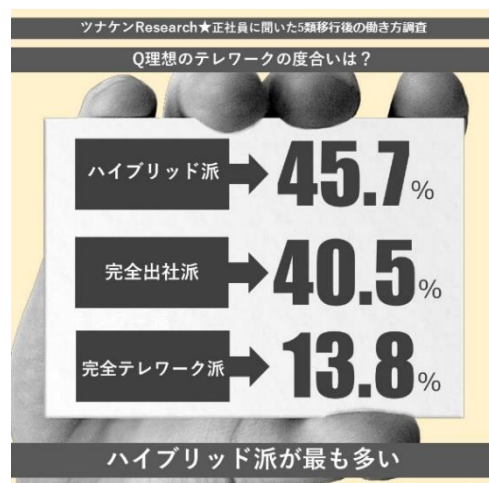


■ 3. 現状よりテレワークを望むものの「ちょっとテレワークニーズ」が主流

理想の働き方について聞いてみると、出社とリモートのハイブリッド型を望むのが 45.7%、完全出社を望むのが 40.5%、フルリモートを望むのが 13.8%という結果でした。5類移行後の現状と比較すると、ハイブリッド派は 19.0ポイント、フルリモート派は 6.9ポイント増加する一方で、完全出社派は 25.9ポイント減少しています。現状よりテレワーク寄りの働き方を望む声が多くなっています。

では、どのくらいのテレワーク度合いを望んでいるのか。理想の働き方についても出社とリモートの割合を算出してみたところ、出社優位が 66.1%で、テレワーク優位が 33.9%となっています。先述の現状と比較すると、テレワーク優位が増えているものの、完全出社を含む出社優位が6割を超えていることが分かります。

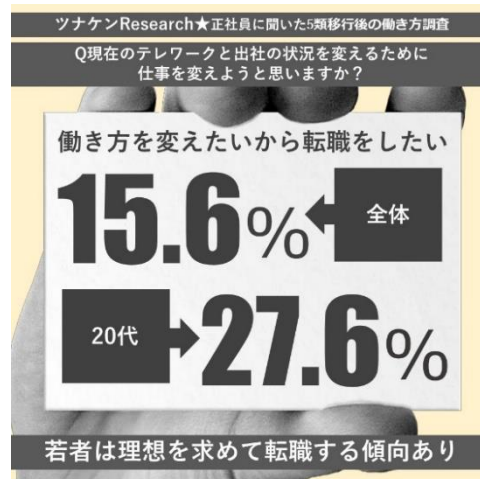
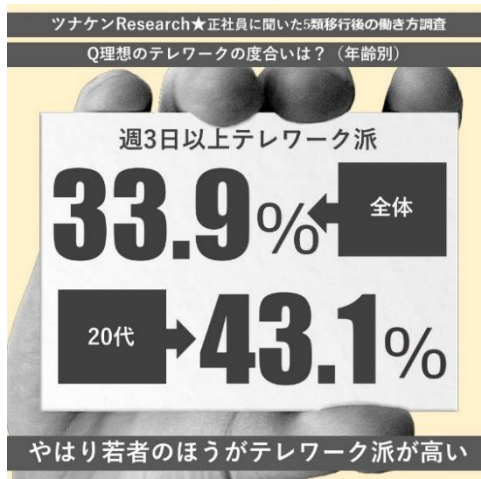
概観すると、現状よりテレワークを望むものの、その実態は、現状よりもちょっとテレワークが増えれば！という消極的な「ちょっとテレワークニーズ」が主流のようです。



■ 4. 若手は働き方にこだわり。理想の働き方を追求すべく 3 割弱が転職活動

理想の働き方を世代別で見ると、実は少し様相が変わってきます。20 代の入社優位派は 56.9%、テレワーク優位派は 43.1%。入社優位派が過半数を占めているものの、全体の結果と比較して約 10 ポイントもテレワーク優位派が多くなっています。特に乖離が大きいのは、完全入社（9.5 ポイント減）、週 3 テレワーク（6.5 ポイント増）でした。

また、若手は全体と比較して理想の働き方へのこだわりも強いことが分かりました。入社とリモートの現状を変えるために仕事を変えようと思っているか質問をしたところ、「テレワークの割合を増やしたいから、転職活動をしている」「出社の割合を増やしたいから、転職活動をしている」の合計は 15.6%に留まるのに比べ、20 代では 27.6%となっています。全体では 8 割強の働き手が、現状を受け入れながら働こうという意識なのに対し、若手は 3 割弱が理想の働き方を積極的に追求しようとしていることがわかります。ワークライフバランス重視で自由な働き方を希求すると言われる最近の若者像と、ある意味で合致した結果といえます。



調査期間：2023 6/9～6/15

調査対象：全国の正社員として働く 20 歳～64 歳の男女 1,000 人

調査方法：インターネットによるアンケート

有効回答：1,000 名（男性 799 名・女性 201 名）

■ツナグ働き方研究所とは...

株式会社ツナググループ・ホールディングス（本社：東京都千代田区／代表取締役社長：米田光宏）を母体とする「多様な働き方」の調査研究機関。所長である平賀充記(ひらがあつのり)は、リクルートにて、FromA、タウンワーク、とらばーゆ、ガテン、はたらいくなど、主要求人メディア編集長を歴任、メディアプロデュース統括部門執行役員を経て、人と組織の研究者に転身。特に 30 年以上にわたり観察を続けてきた「職場の若者」について造詣が深い。昨今では、組織コミュニケーション研究の観点から「ポストコロナ時代のリモートワーク」について精力的な研究に従事。近著に「なぜ最近の若者は突然辞めるのか」（アスコム）「イライラ・モヤモヤする 今どきの若手社員のトリセツ」（PHP ビジネス新書）がある。

■過去の調査、リリース（一部）は以下に公開しております。

【2022 年アルバイト採用ブランド力調査】

コロナ禍 3 年、アルバイト最強ブランドは 1 位ダイソー！2 位セリア！

https://tsuna-ken.com/research_report/baito_2022ranking/

【コロナ影響を紐解く調査⑦】職場の飲み会世代間意識調査

いまだ約 7 割は職場の飲み会に行っていない！GoTo で解禁した人も約 1 割

https://tsuna-ken.com/report/20201124_2009.html

【コロナ影響を紐解く調査⑥】2020 年アルバイト求職意識 1000 人調査

コロナ禍のバイト探しで重視するのは「安全」「近場」「短時間」

https://tsuna-ken.com/report/20200731_1976.html

【コロナ影響を紐解く調査⑤】職場の飲み会実態 1000 人調査
自粛明けも約 8 割は職場の飲み会に行っていない！会社の禁止も 2 割強！
https://tsuna-ken.com/report/20200710_1968.html

【コロナ影響を紐解く調査④】コロナ起因の求職意識調査
いま求職している人のうち 7 割が就業中！サクッと稼げる副業ニーズ高まる！
https://tsuna-ken.com/report/20200608_1955.html

【本件に関するお問い合わせ先】
ツナグ働き方研究所（株式会社ツナググループ・ホールディングス）
担当：和田 tsuna-ken@tsunagu-grp.jp

■会社概要

社名：株式会社ツナググループ・ホールディングス
住所：〒100-0006 東京都千代田区有楽町 2-2-1 X-PRESS 有楽町 3 階
代表者：代表取締役社長 米田 光宏
資本金：697,256 千円
従業員数：699 名/グループ合計（2022 年 9 月 30 日現在）
URL：<https://tghd.co.jp>

【報道・取材関連に関するお問合せ先】
株式会社ツナググループ・ホールディングス
広報担当 Mail：tghd-info@tsunagu-grp.jp