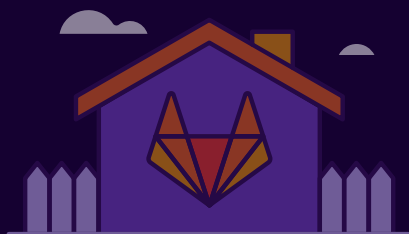
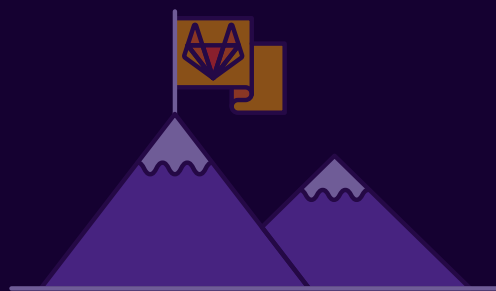


GitLabのリモート・ワーク・レポート：将来の働き方として期待されるリモート・ワーク

2020年3月



内容

はじめに

リモート・ワーカー

リモート・ワーカーと通勤

移住

会社とリモート・ワーク

人口統計情報

企業統計情報

はじめに

将来の働き方におけるコラボレーション、イノベーション、そして進化を促す2020年の「リモート・ワーク・レポート」は、労働の分散化の状況を分析し、労働者と雇用主の両方にとっての主要なモチベーション要因を浮き彫りにします。

今年はさまざまな業界、役職、地域の3,000名以上の人々が、自らの体験について率直に答えてくれました。これが、リモート・ワークによって社会がどのように変化しているか、また一人一人が自分の仕事とどのように向き合っているかを理解するための土台となります。

リモート・ワーク・レポートでは、ベスト・プラクティスやまだ満たされていないニーズが明らかにされ、数千人もの専門家からの貴重な情報が集約されています。リーダーはこれを利用すれば、道をふさいでいる障害物を取り除き、「オフィス後」の世界でチームを成功に導くことができます。

プロジェクトの背景

目的

リモート・ワークの将来を予測し、GitLabの将来のマーケティングおよびソート・リーダーシップ・コンテンツに役立つ情報を得ること。

調査方法

GitLabは、21歳以上の成人の専門家3,000人を対象に調査を実施しました。彼らは2020年1月30日から2月10日までの間に、リモートで働いた、またはリモートで働くことが可能だった人たちで、デジタルな成果物を作成する仕事をしていました。

サンプル

N=3,000

- » 21歳以上の成人
- » リモートで働いた、またはリモートで働くことが可能だった（外注ではない）
- » デジタルな成果物を作成する仕事
- » レポート全体を通じて、文字と緑色/赤色の三角形は、95%信頼区間で有意に高い/低いことを示しています。
- » Savantaが調査を実施

主な所見

「完全なリモート」は急増している

「完全なリモート」とは、純然たるリモート・ワークのことであり、各チーム・メンバーが公平な条件の下で働くことができます。リモート・ワーカーの43%は、すべての従業員がリモートで働く会社に勤めることは重要だと感じています。現在では1/4を超える回答者が、オフィスのない完全なリモートの組織で勤務しています。各従業員はそれぞれの地域のタイム・ゾーンに従って働いているため、ワークフローも同期していません。

さらに12%の回答者は、会社が指定したタイム・ゾーンに従ってすべての従業員が勤務する、完全なリモートの組織で働いています。

誰でも貢献できる

組織を前進させるための権限が全員に与えられたときに、リモート・チームの真の力が発揮されます。リモート・ワーカーの56%は、社内の全員が、プロセスの向上、価値の創出、会社の方向性の決定に貢献できると答えました。また50%は、原則としてドキュメントを共有し、会議を開くのは最後の手段だと回答しました。

リモート・ワークの神話を打ち破る

リモート・ワーカーの全員が移動しながら仕事をするノマドなわけではありません。調査結果によると、38%は通勤が不要であることを最大のメリットとして挙げており、その時間を家族と過ごす時間（43%）、仕事（35%）、休憩（36%）、および運動（34%）に当てています。従業員はリモートの方が全般に生産性が高く（52%）、効率的に（48%）働けると感じており、リモート・ワーカーの74%は、自社がそうしたリモート・ワークの価値を認めていると考えています。さらに、これまでの固定観念を覆すように、リモート・ワーカーの52%が実際にはあまり移動していません。

親としてのキャリアを向上/維持するためのアクセシビリティと機会

リモートで働くことのメリットの一つとして、従業員は、キャリアをあきらめずに家族と多くの時間を過ごせるようになりました。回答者の34%は、リモート・ワークの最大のメリットとして、家族との時間が増えたことを挙げています。また、53%はスケジュールに柔軟に対応できること、38%は通勤が不要なことを挙げています。さらに、43%は、通勤時間がないので家族と有意義な時間を過ごせると答えています。回答者の55%は18歳未満の子供を抱えています。

リモート・ワークでは労働条件が公平になる

調査対象となったリモート・ワーカーのうち14%は何らかの障害または慢性疾患を抱えており、そのうち83%はリモート・ワークだからこそ働けるとのことでした。リモート・ワークにより、労働条件が公平になります。ワーク・ライフ・バランスを向上させるだけでなく、職場に貢献する機会を全員に与えてくれるのです。

リモート・ワークは定着しつつある

調査回答者の90%近くは、既存のツールやプロセスを通じてリモート・チームとのコミュニケーションを図ることで満足しており、リモートで働いているときにリーダーシップ・チームが自律性を重んじてくれていると感じています。

リモート・ワークは浸透している

回答者の86%は、リモート・ワークは将来の鍵を握ると考えています。しかし、それは現在でも当てはまることです。なぜなら回答者の84%は、すべての作業を今すぐリモートで行えると答えたからです。

リモート・ワークは採用活動における最高の強み

回答者の62%は、出社が必要な会社を辞めて、リモートでできる仕事への転職を考えようと思うと答えています。それはなぜでしょうか？ リモート・ワークによるメリットの評価は人によって異なり、不安の軽減から健康状態の改善、社内政治の抑制に至るまで多岐にわたります。つまり、リモート・ワークによりもたらされる自由は**すべての人にとって大切なものであり、その理由は驚くほど多岐にわたるのです。**

どこでも仕事ができる機会

回答者の47%は、家で気が散らないようにすることが最大の課題だと答えました。そろそろ、「在宅ワーク」という表現は徐々に廃止して、チーム・メンバーが最適な生産性を発揮できる場所ならどこでも働けるようにすべきでしょう。コワーキング・スペースや外部オフィスの使用料金を会社で負担することが、良いきっかけとなるかもしれません。

抱く印象はさまざま

調査対象者の半分近くは、リモートで働けることを「ラッキー」だと思っており、それに次ぐトップ5の印象は「実用的」、「評価されている」、「スマート」、「誇らしい」でした。「孤独」、「疲れる」、「誤解される」という言葉を連想したのは10%未満でした。

リモート・ワークは独りではない

リモート・ワークの場合も、意図的に対面でのコミュニケーションを図ることがいっそう重要になります。リモート・ワーカーが所属する会社のうち82%は、イベント、会議、ミーティングといった、直接集まる機会も設けています。その一方で、66%はリモート・ワークのコミュニティと既につながっています。

リモート・ワーカー

部門

26% ITネットワーキング・セキュリティー

12% 運用

10% 会計財務

9% 顧客サービス

9% マネジメント

8% 管理

8% 人事

11% その他

リモート・ワークの頻度

35% 時々

33% たまに

16% 非常に頻繁

16% 常時

役職

29% マネージャー

23% アソシエイト/アシスタント

10% ディレクター

8% 上級マネージャー/上級ディレクター

8% 経営層

21% その他

リモートで働いている年数

29% 0～2年

32% 3～4年

25% 5～9年

10% 10～15年

4% 16年以上



雇用形態

83% フルタイム



11% パートタイム



6% 小規模事業主



主な作業場所

36% ホーム・オフィス



50% 自宅



7% コワーキング・スペース



3% 喫茶店



2% 図書館



2% その他



自宅がある市町村以外での作業

20% 一度もない



31% まれ（1年のうち1～2週間）



21% たまに（1年のうち3～8週間）



15% 時々（1年のうち2～6カ月）



8% 非常に頻繁（1年のうち50%以上）



4% ほぼ常時（1年のうち90%以上）



居住国

53% 米国



27% 英国



10% カナダ



10% オーストラリア



リモート・ワークを認めている企業のうち大半はハイブリッド型のアプローチを採用していますが、4社中1社は完全なリモート・ワークを導入しており、従業員はそれぞれのタイム・ゾーンで働いています。

米国の企業は従業員に完全なリモート・ワークを認めている場合が多く、従業員はそれぞれのタイム・ゾーン、または会社が指定したタイム・ゾーンで勤務しています。

リモート・ワークに関する各社の方針



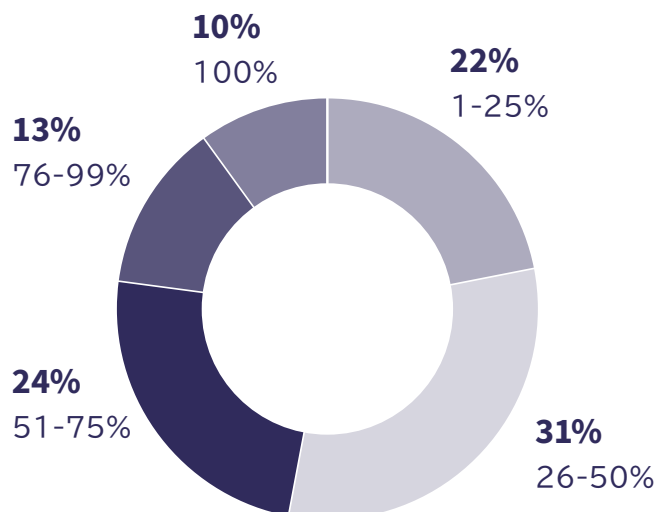
37% ハイブリッド・リモート (チームがオフィスとリモートに分かれて勤務)	35%	39%	40%	36%
26% 完全なリモート、各従業員はそれぞれの タイム・ゾーンで勤務	▲ 30%	▼ 23%	▼ 23%	▼ 22%
25% リモート・ワークは認められているか許容 されているが、標準あるいはデフォルトではない	▲ 21%	▼ 28%	▼ 28%	▼ 34%
12% 完全なリモート、従業員は全員、 会社が指定した同じタイム・ゾーンで勤務	▲ 15%	▼ 10%	▼ 8%	▼ 8%

緑色の三角形は、95%信頼区間で有意に高い/低いことを示しています。

リモート・ワークを導入している企業の割合 (%)



32% **30%** **26%** **32%**



各国でのリモート・ワークの導入率が
26~50%である企業の割合 (%)

リモート・ワークに対する姿勢

90% リモート・ワークを友人にも勧める



87% リモート・チームのコミュニケーションを可能にするツールやプロセスに満足している



86% 会社のリーダーシップ・チームは、私が主体的かつ自主的にリモート・ワークに従事することを認めてくれている



86% リモート・ワークは将来の働き方として期待できる



84% すべての作業をリモートで行える



84% 会社のリーダーシップ・チームは、チームをリモートで運営するために何が必要かを理解している

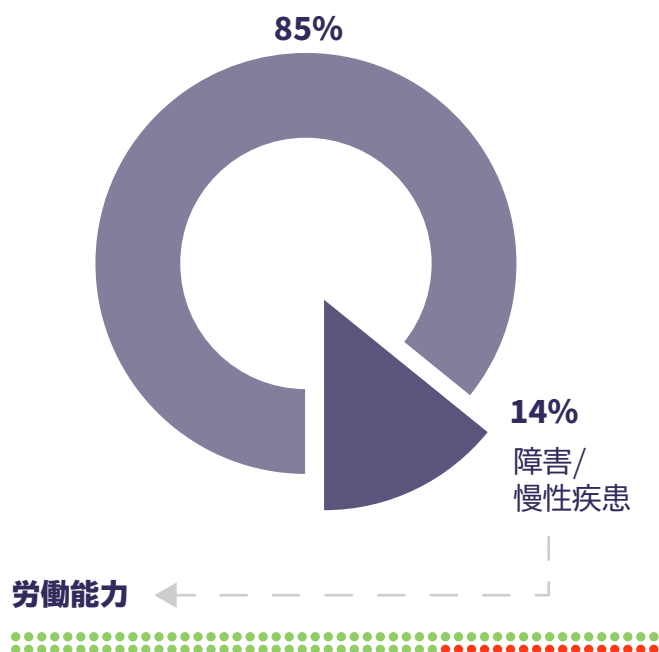


62% 出社が必要な会社を辞めて、リモートでできる仕事への転職を考えようと思っている

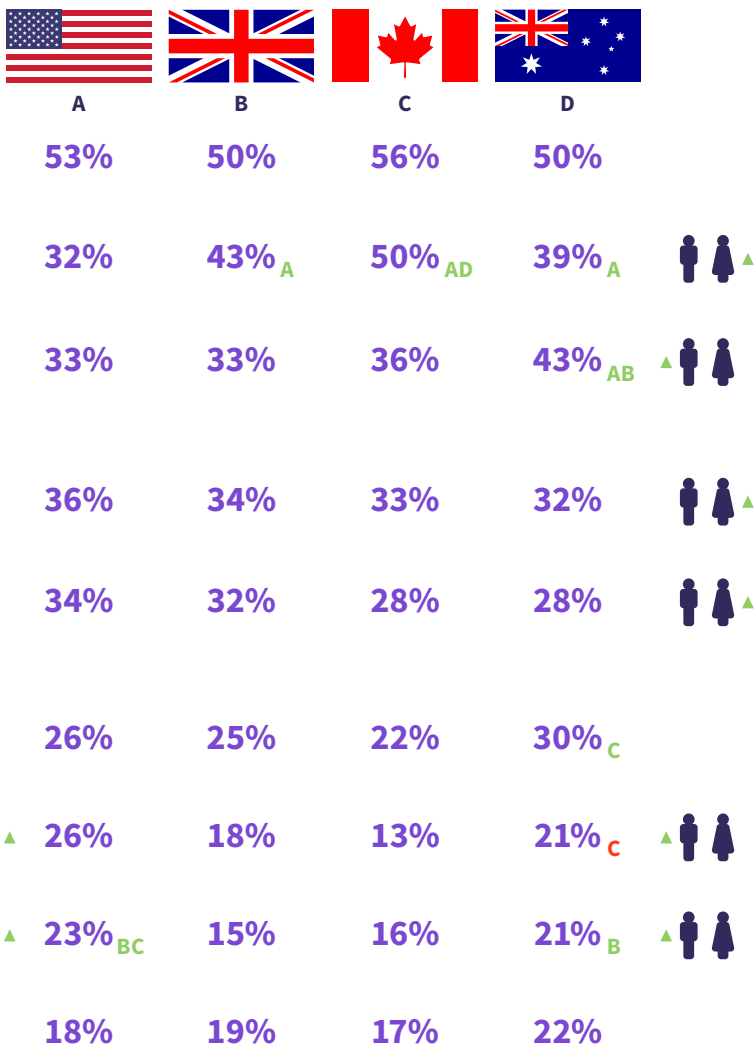
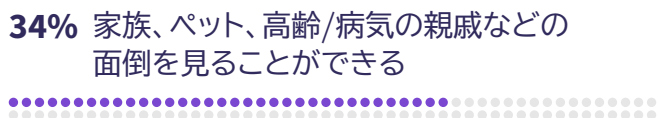


慢性疾患や障害を抱えている リモート・ワーカーの割合 (%)

慢性疾患や障害を抱えるリモート従業員の**83%**は、リモートで働けるようになったことで職場に貢献できるようになった



リモート・ワークのメリット



リモート・ワークの課題と印象

リモート・ワークで最大の課題の一つが家では気が散ってしまうことであるのは驚くことではありません。そして、同僚やクライアントと一緒に作業できないこと、隔離されていることが、二番目と三番目に大きな課題となっています。

47% 家では気が散ってしまう



35% 同僚やクライアントと一緒に作業できない



35% 隔離されていて孤独を感じる



29% モチベーションを保てない



28% 適度に休憩を取るのを忘れてしまう



28% 仕事が頭から離れず働き過ぎてしまう



24% 人脈の構築やキャリアの開発が難しい



1% その他



6% 上記のどれでもない



49% ラッキー



44% 実用的



39% 評価されている



37% スマート



31% 誇らしい



23% 特別



22% 忙しい



22% 野心的



21% リーダー



15% トrendセッター



15% 仮想コミュニティー



10% 孤独



5% 疲れる



5% 誤解される



緑色の三角形は、95%信頼区間で有意に高い/低いことを示しています。



リモート・ワークを選べない場合は...

リモート・ワーカーの半分近くは、通勤を再開することに前向きです。しかし36%はそうではなく、リモートでできる新しい仕事を別のところで探すと考えています。興味深いことに、55歳未満の場合には、リモートでできる新しい仕事を探す可能性が非常に高くなります。

48% 現在の場所に留まりながら、通勤を再開する



36% リモートでできる新しい仕事を別のところで探す(自営も含む)



9% 移住



6% 退職/仕事をやめる



1% その他



	年齢		
	21-38	39-54	55+
48% 現在の場所に留まりながら、通勤を再開する	48%	49%	49%
36% リモートでできる新しい仕事を別のところで探す(自営も含む)	▲36%	▲38%	28%
9% 移住	12%	7%	3%
6% 退職/仕事をやめる	4%	5%	▲18%
1% その他			

緑色の三角形は、95%信頼区間で有意に高い/低いことを示しています。



移住

移住の可能性

12% はい、最近移住しました



9% はい、移住しようとしているところです



22% はい、移住を考えています



35% いいえ、ただし移住の可能性は否定しません



22% いいえ、移住には興味ありません



男性は、最近移住したか、移住しようとしているところであるケースが非常に多い



女性は、移住の可能性は否定しないか、移住に興味があるケースが非常に多い

生活費がかからないことが、移住に前向きになる主な要因である。

理由...

28% 生活費



19% ライフスタイルの変化



17% 新しい場所での体験



14% 家族が近くにいる



10% 家族のためのより良い学校/機会



6% デジタル・ノマドになる



5% バケッリストの「目的地」への移住



会社とリモート・ワーク

雇用主にとってのメリット

52% 生産性の向上

48% 効率性の向上

44% 従業員の士気の向上

43% 従業員の忠誠度/定着率の向上

27% 極めて優秀な人材の採用

26% カーボン・フットプリントの改善

23% コミュニケーションの改善

23% お役所仕事や社内政治の減少

19% 包括性の向上

19% 多様性の向上

18% 文書化とプロセスの改善

18% タイム・ゾーンの対応範囲の拡大

リモート・ワーカーの**74%**は、自社がその価値を認めていると考えている。

プロセスの向上、価値の創出、 会社の方向性の決定への貢献

56% はい、誰でも貢献できます

24% 問題に応じてケースバイケースで対処します

17% いいえ、経営陣と役員のみが
これらを決定します

コミュニケーションのスキーム

14% 分からない

50% 原則としてドキュメントを共有し、
会議を開くのは最後の手段

35% 原則として最初に会議を開く

会社による払い戻し

44% 自宅のインターネットの費用もコワーキング・
スペースの費用も払い戻されない

21% 自宅のインターネットの費用のみが払い戻される

21% 自宅のインターネットの費用とコワーキング・
スペースの費用が払い戻される



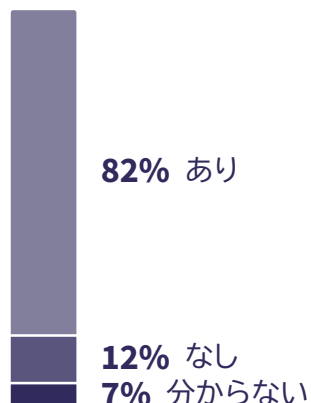
リモート・ワーカーが所属する会社のうち**82%**は、イベント、会議、ミートアップといった、直接集まる機会も**設けて**います。

66%は、有意義なリモート・ワーク・コミュニティと**つながっています**（例えば、Slackグループ、メッセージボード、フォーラム、ミートアップ・コミュニティなど）。

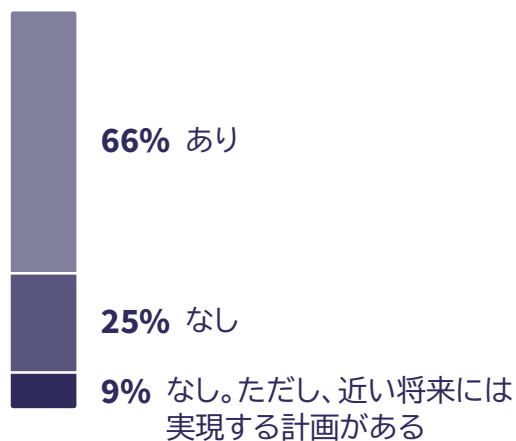
リモート・ワーカーの**43%**は、**すべての**従業員がリモートで働く会社に勤めることは重要だと感じています...

これは、英国、カナダ、オーストラリアよりも、米国のリモート・ワーカーにとって非常に重要なことです。

対面でのコミュニケーションのサポート

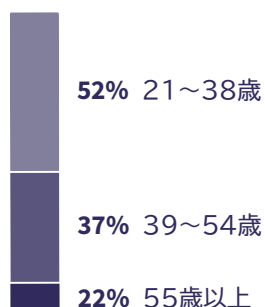


リモート・ワーク・コミュニティとのつながり

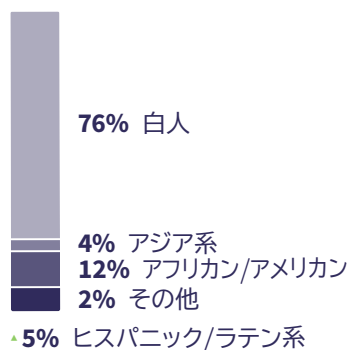


人口統計情報

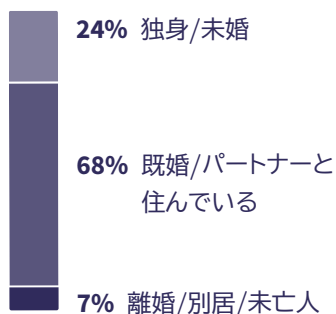
年齢分布



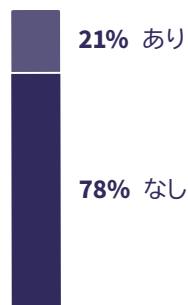
民族



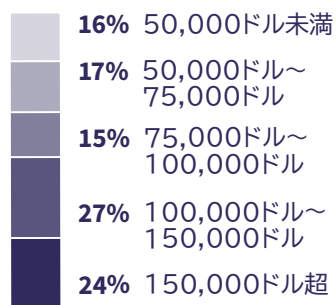
婚姻の状況



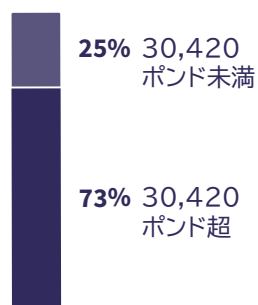
介護者の状況



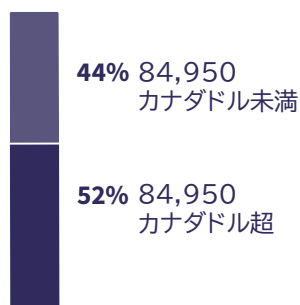
世帯収入



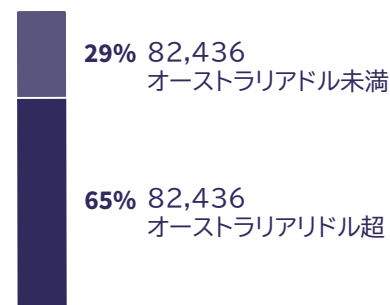
世帯収入



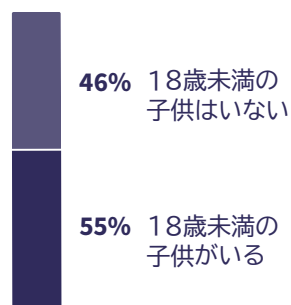
世帯収入



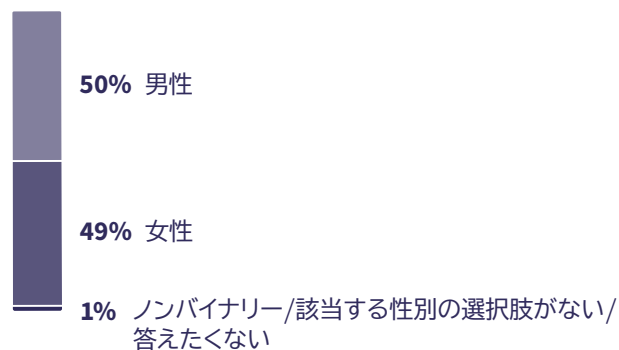
世帯収入



家族構成



性別



企業統計情報

産業

20% インターネットおよびテクノロジー



15% 医療および医薬品



15% 財務/保険/会計サービス



9% 教育サービス



7% 専門/科学/技術サービス



7% 官公庁（現地、州、連邦）



5% 非政府組織



5% エンジニアリング



4% 通信



4% 不動産/レンタル/リース



3% 広告/PR/マーケティング



2% 旅行



2% 法務サービス



2% 情報および出版



1% 市場調査



雇用主にとってのメリット

18% 1～50人



14% 51～200人



12% 201～500人



16% 501～1,000人



17% 1,001～5,000人



8% 5,001～10,000人



4% 10,001～20,000人



10% 20,000人超



