

## テレワークの有無が応募動機に大きく影響 (doda の調査結果から)

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda (デュダ)」(編集長: 大浦征也)は、ビジネスパーソンと「企業」間の“転職や仕事に対する意識の差”などをはじめとした実情を明らかにする「doda ビジネスパーソンと企業のギャップ調査」を継続的に発表していくことになりました。

これは、新型コロナウイルス感染症対策を背景としたテレワークの増加、育児休暇の義務化、労働基準法改正による労働時間改善など、ここ数年で日本の“働き方”の大きな転換期を迎えていることを受け始動させる調査シリーズで、第1回は、ビジネスパーソンを代表して、転職を検討している又は興味のある150名と、転職を1年以内に経験した100名(以下、「個人」)、及び企業の代表として人事担当者200名(以下、「企業」)の計450名を対象に、ニューノーマルとなりつつあるオフィスワークとテレワークを組み合わせた「ハイブリッドワーク」に関する意識のギャップを調査しました。

今号では、この調査結果の概要をお伝えします。

### 【調査結果の要約】

- ・約8割の企業が「ハイブリッドワーク」を導入済み、または導入意向あり個人も、導入済み/予定/希望をまとめると約8割以上
- ・約7割の個人が転職時に「ハイブリッドワーク」導入有無を重要視している企業も約7割弱が転職希望者の志望動機に影響を与えると回答
- ・約6割の個人が、「ハイブリッドワーク」が勤続意向の上昇につながると回答。一方、導入中止で勤続意向が低下すると考える割合は企業の方が高く、個人との間に約20ポイントの差がみられる
- ・「ハイブリッドワーク」に必要なスキルには個人と企業とでギャップあり、企業は「臨機応変さ」(約6割)や「課題解決力」(約5割)、「主体的思考力」(約5割)などの“自律自走する力”を求めているが、個人はすべて15ポイント以上低い結果に
- ・「ハイブリッドワーク」の業務効率が最も上がる場所は「自宅(約6割)」で「メインオフィス(2割半)」の2倍以上

### <「勤続意向」「転職時の応募動機」との関係性>

- ・個人/企業ともに、半数以上が「ハイブリッドワーク」導入が勤続意向の上昇につながると回答。一方、「導入中止」で勤続意向が低下すると考える企業は47.0%、個人は27.1%で約20ポイントのギャップ
- ・「ハイブリッドワーク」未導入の個人と企業へ、「ハイブリッドワーク」導入が勤続意向の変化にどのように作用すると考えるかを尋ねたところ、「勤続意向が上昇する」と回答した個人は計61.9%、「従業員の勤続意向は上昇する」と回答した企業は計50.4%とそれぞれ半数以上が勤続意向の上昇につながると回答。
- ・同時に「ハイブリッドワーク」導入済みの個人・企業の両者に、ハイブリッドワークを中止することによる影響について聞いたところ、企業の計47.0%が「従業員の勤続意向は低下する」と回答した一方で、個人では「勤続意向が低下する」と回答した人は計27.1%にとどまり、約20ポイント以上の差が出る結果となった。
- ・個人側は、「ハイブリッドワーク」を新たに活用できることは、働き方の選択肢が広がるとポジティブに受け止めている一方で、既に実施している「ハイブリッドワーク」が中止となった場合も、退職を考えるまでの影響はなく、会社に求める大きな条件とまでは至っていないことがうかがえる。また、企業の方が総じて、従業員の「ハイブリッドワーク」へのニーズが高いと考え重要視していることが分かった。

### <求人への応募時に「ハイブリッドワーク」の有無を重視する個人は、約7割>

- ・勤続意向に加えて、「ハイブリッドワーク」の有無が転職時の「応募基準」にどの程度関係するかを尋ねたところ、個人は全体で計68.0%が「重要視する」と回答、企業も計68.5%が「影響する」と高い割合を示し、応募動機へも影響がでると捉えていることが分かった。

(引用元) パーソルキャリア「doda ビジネスパーソンと企業の転職意識ギャップ調査 第1回「ハイブリッドワーク」」  
[https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220804\\_01/](https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220804_01/)