



Offers デジタル人材総研

デジタル人材の意識調査レポート

リモートワーク下における マネジメント業務の課題

55.7%が、リモート下でもマネジメントのやりやすさは変わらないと回答

2023.10.31

はじめに

2020年の新型コロナウイルスの流行は、世界中の企業や組織に大きな影響を与え、ワークスタイルに大きな変化をもたらしました。特に開発組織においては、現在もリモートを取り入れた組織が多いのも実情です。

[2023年9月に実施した「デジタル人材のリモートワーク実態調査 2023」](#)では、リモートワークによって「通勤の無駄がなくなった」や「個人の時間が出来た」などのメリットが挙げられている一方で、「コミュニケーション上の課題」「仕事の管理ができない」などのデメリットが挙げられました。特にマネジメント層においては、コミュニケーションが重要となる中で、各社どのようにリモートワーク下でのマネジメントに対応しているのでしょうか。

今回の調査では、Offers登録者でリモートワーク下でのマネジメントを経験されたことがある方を対象にリモートワーク下でのマネジメントに関する調査を実施いたしました。リモートワーク下でのマネジメントを行っているまたは、行う予定の方に向けて参考になりましたら幸いです。

目次

調査概要	04
サマリ	05
回答者属性	06
リモート下におけるマネジメントの実態	10

調査概要

以下の目的、方法でアンケートを実施しました。

調査目的	リモートワーク下でのマネジメントの課題を知るため
調査方法	インターネット上でのアンケート実施
調査対象	調査対象：下記の条件に合致した106名 ・ Offers登録者 ・ リモートワーク下でのマネジメント経験があると回答した方
調査期間	2023年 10月上旬

※小数点第二位以下を四捨五入してグラフを作成

サマリ

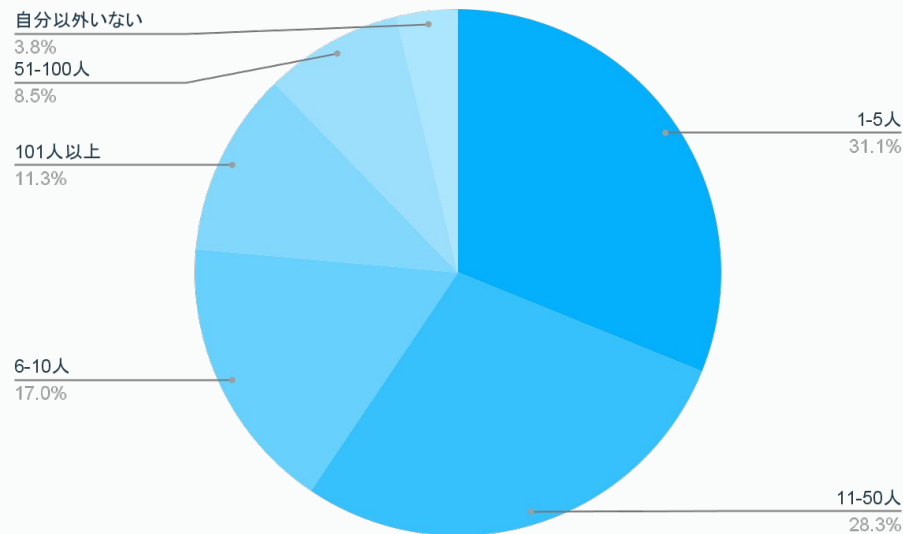
- 全体の94.4%が、リモートワークを取り入れていると回答（一部出社を含む）
- 全体の55.7%が、リモートワーク下でのマネジメントについて（出社でもリモートでも）やりやすさは変わらないと回答
- マネジメントがしやすい理由の具体例として、「ドキュメント化されることで、仕様整理や認識合わせをしやすくなった」など、コミュニケーション面でのメリットが多く挙げられた
- マネジメントがしにくい理由の具体例として、「メンバーがサボってしまう」や「悩みを抱えていることを察知しにくい」など進捗管理面での課題が多く挙げられた
- リモートワーク下におけるマネジメントで重要なこととして、「会話のハードルを下げる」や「報告しなくても進捗を管理できる仕組みの構築」など「コミュニケーション」面での配慮に関する回答が多かった

回答者属性

開発組織の規模（正社員のみ）を教えてください

Offersの登録者傾向として、
1~50名の開発規模の企業様が多い傾向にありました。

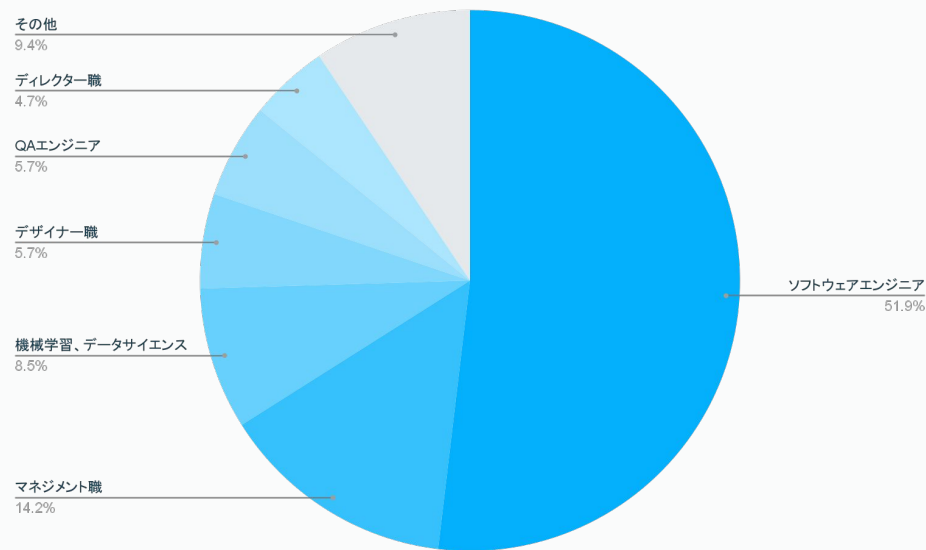
Q. 開発組織の規模（正社員のみ）を 教えてください（n=106）



職種を教えてください

Offersの登録者傾向として、
ソフトウェアエンジニア（バックエンド、インフラ、
フロント）が最も多く51.9%でした。

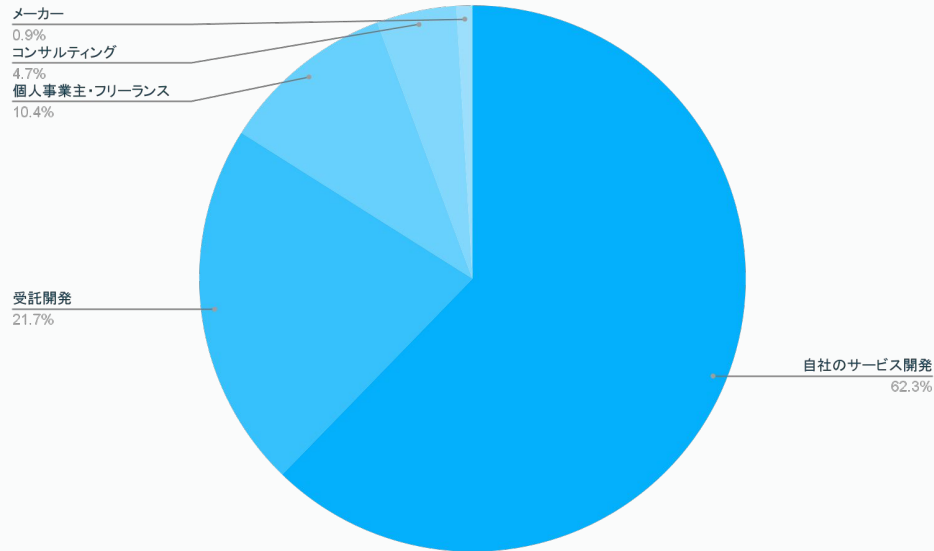
Q. 職種を教えてください (n=106)



事業形態を教えてください

Offersの登録者傾向として、
全体の84%が、自社サービス／受託開発企業に勤めている方
でした。

Q. 事業形態を教えてください (n=106)



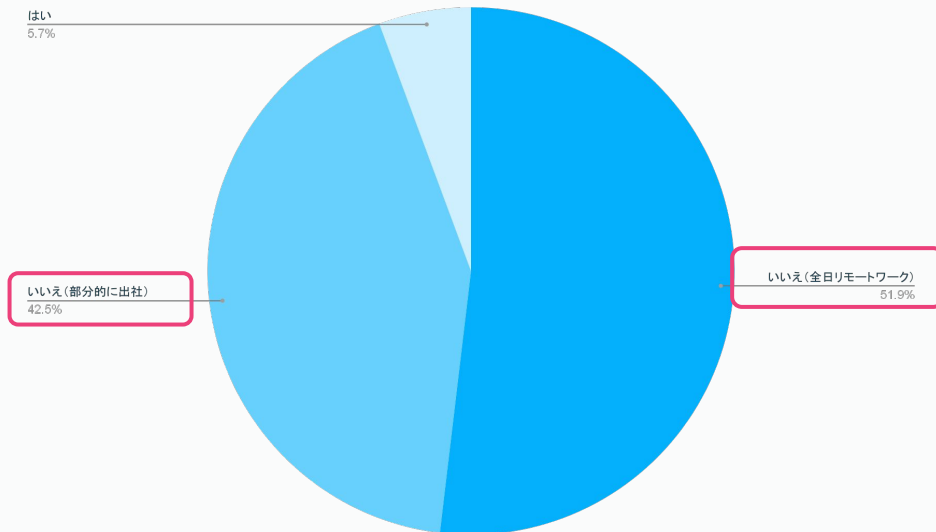
リモート下におけるマネジメントの実態

現在は全日出社になっていますか

94.4%がリモートワークを取り入れているという回答となりました。

そのうち「全日リモートワーク」が51.9%、「部分的に出社」が42.5%という内訳となりました。

Q. 現在は全日出社になっていますか (n=106)

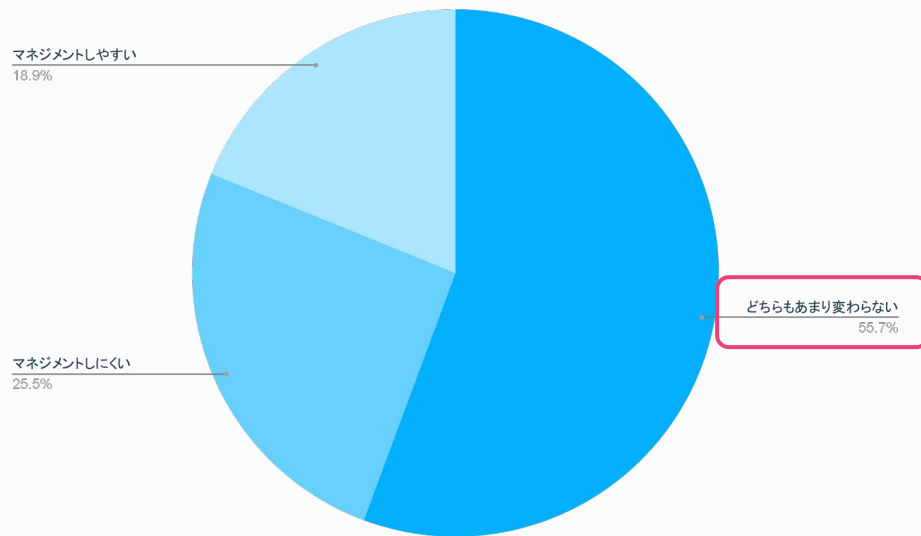


リモートワーク下でのマネジメントについてどう思いますか

リモートワーク下でのマネジメントについて、
「（出社でもリモートでも）どちらもあまり変わらない」という回答が最も多く55.7%となりました。

次いで、「マネジメントしにくい」という回答は25.5%、
「マネジメントしやすい」という回答は18.9%となりました。

Q. リモートワーク下でのマネジメントについて
どう思いますか (n=106)



リモートワーク下でのマネジメントがしやすいとお答えした人にお伺いします。 マネジメントがしやすいと感じた理由を教えてください（複数回答可）

「移動やコミュニケーションの時間が削減され、作業時間がより有効に使えるから」という回答が90.0%となりました。

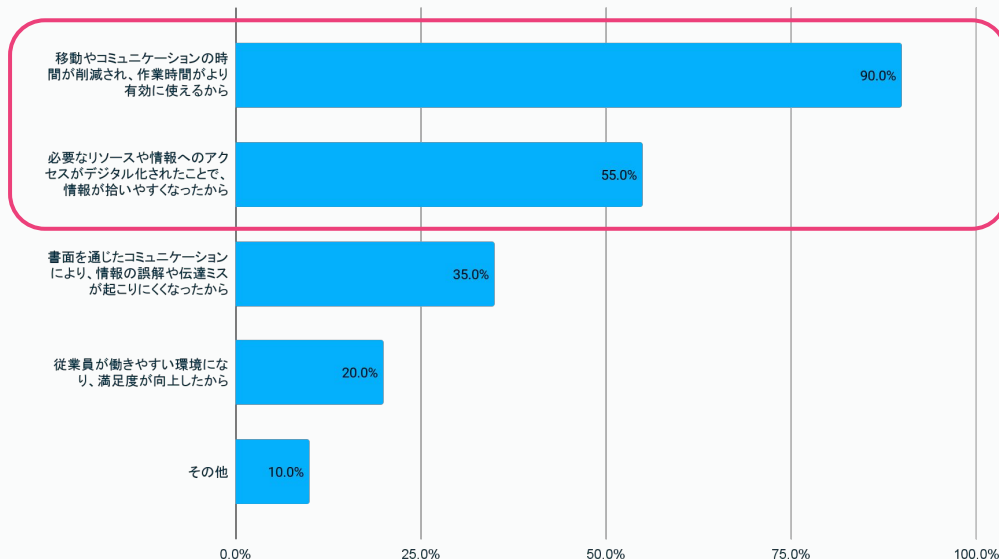
「必要なリソースや情報へのアクセスがデジタル化されたことで、情報が拾いやすくなったから」（55.0%）という理由も半数を超えて確認されました。

その他には、

- 部下同士のコンフリクトがないため、チームビルドがしやすく、余計な交流会やメンタルケアも必要ない
- 自走出来る人材が集まりやすい
- 年齢や容姿などで左右される面がなくなったから

などの意見がありました。

Q. マネジメントがしやすいと感じた理由を教えてください（n=20）



リモートワーク下でのマネジメントがしやすいとお答えした人にお伺いします。 マネジメントがしやすいと感じた具体的なエピソードを教えてください (n=20)

マネジメントがしやすいと感じた理由について、
「コミュニケーション」面でのメリットに関する回答が多く集まりました。
中でも、「ドキュメント化されることで、仕様整理や認識合わせをしやすくなった」などの回答も見受けられました。



※自由記述をテキストマイニング化させ、頻出単語順に表示

ストレスの軽減

- ・ オフィスに通う必要がない分、ストレスの軽減が一番大きい
- ・ 通勤電車は体力、精神力を激しく消耗する
- ・ 通勤時間がないので、満足度が高い

効率化

- ・ やり方を工夫すれば効率がよいから
- ・ 時間を有効に活用できるため、工数削減できた

コミュニケーション

- ・ 対面で会話が苦手なメンバーでもチャットツール上だとコミュニケーション取りやすくなった
- ・ チャットでのやり取りが楽
- ・ 口頭コミュニケーションはどうしても手を抜く瞬間があるが、リモートワークではドキュメントコミュニケーションが前提なので多少過度と言えるくらいドキュメントが作られるようになり、仕様整理や認識合わせが進みやすくなった。

家族との時間

- ・ メンバーが家族との時間を大事にできていて、充実感を感じる。話を聞きながらメモしやすいので、さっと議事メモを書いて送れる。

リモートワーク下でのマネジメントがしにくいとお答えした人にお伺いします。 マネジメントがしにくいと感じた理由を教えてください（複数回答可）

「オンラインのコミュニケーションでは、相手に意図が伝わりにくく誤解が生じやすいから」という回答が最も多く
74.1%となりました。

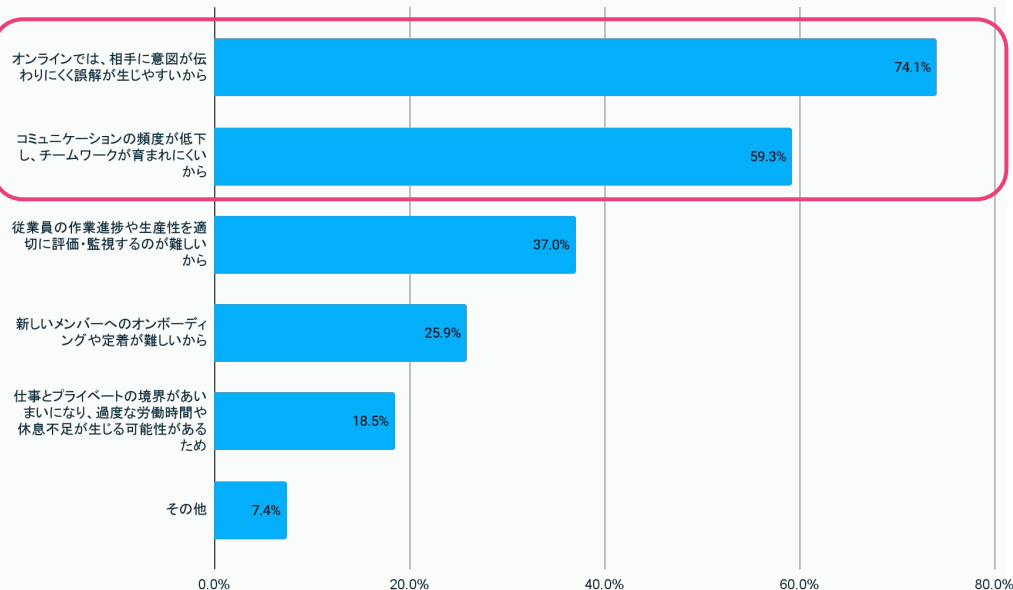
「コミュニケーションの頻度が低下し、チームワークが育まれにくいから」（59.3%）という理由も半数を超えて確認されました。

その他には、

- 議論がしづらい、話しづらい
- オンラインと物理組との間に空気の差が生まれる

などの意見がありました。

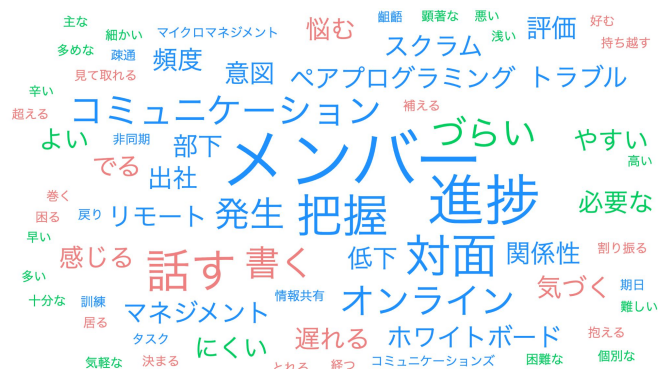
Q.マネジメントがしにくいと感じた理由を 教えてください（n=27）



リモートワーク下でのマネジメントがしにくいとお答えした人にお伺いします。
マネジメントがしにくいと感じた具体的なエピソードを教えてください (n=27)

マネジメントがしにくいと感じた理由について、
「進捗状況」についてのデメリットに関する回答が多い結果となりました。

中でも、「メンバーがサボってしまう」「悩みを抱えていることを察知しにくい」などの回答も見受けられました。



※自由記述をテキストマイニング化させ、頻出単語順に表示

状況把握

- 関係性が作られていない社歴が浅いメンバーに対してオンライン中心のマネジメントでなかなか関係性を構築できず、悩みを抱えていることの察知が遅れてしまった
- 作業進捗を細かく把握しないと、遊んでいるメンバーがいた
- チャットのレスが遅れたり想定より進捗が悪い時にメンバーが本当に仕事をしているのか疑ってしまった
- 途中の進捗がわかりにくく、提出された段階で意図しないデータだったコトがあった。リモートでなければ現場ですぐに気づいた。

評価

- コードを書くこと以外の仕事を評価しづらい。ソフトスキル面など

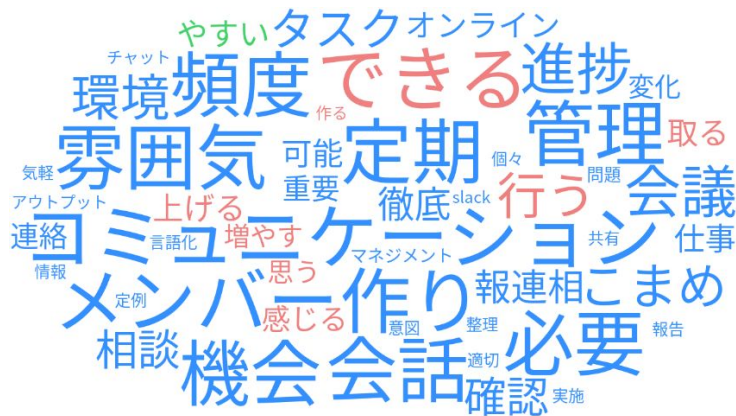
コミュニケーション

- どうしてもホワイトボードでさっと書きながら説明したいが、ツールでもたつくから
- 非同期コミュニケーションズが主になるが、直接話したほうが早いことは多い
- 割り振ったタスクの内容に齟齬があり、開発の手戻りが発生してしまった
- 主語のない文章を書くなど、ハイコンテキストなやり取りを好むメンバーがいると、意図の把握に時間がかかる。

リモートワーク組織でマネジメントを行う上で重要だと感じていることを教えてください (n=106)

リモートワーク組織でのマネジメントを行う上で重要なこととして、「コミュニケーション」面での回答が多く見られました。

中でも、「会話のハードルを下げる」「報告しなくても進捗を管理できる仕組みの構築」「管理ツールの導入」などの回答がありました。



※自由記述をテキストマイニング化させ、頻出単語順に表示

コメント (一部抜粋)

- 積極的なコミュニケーション
- こまめに状況確認しコミュニケーションを可能な限り頻繁に取る。
- 顔を見せるコミュニケーションの頻度
- 声をかけやすい雰囲気作り
- 会話のためのハードルをとにかく下げる
- 各自のアウトプットや成果を共有して、必要に応じて褒めて、マネージャーが見ているよという雰囲気作り。
- ネット環境（クラウドサービス、各メンバのネット回線環境など）
- 定期的な1on1
- 報連相の遵守
- メンバーは主体的に動けるかどうか。そうなるよう導く。
- プロジェクト管理ツール／チャットツールを用いて、必要以上と感じられるくらいまで言語化を徹底すること
- 報告しなくても進捗を確認できる仕組みを作ること
- 互いのリスペクト

コミュニケーション上で気をつけていることや、リモート組織になって改善したことがあれば教えてください（複数回答可）

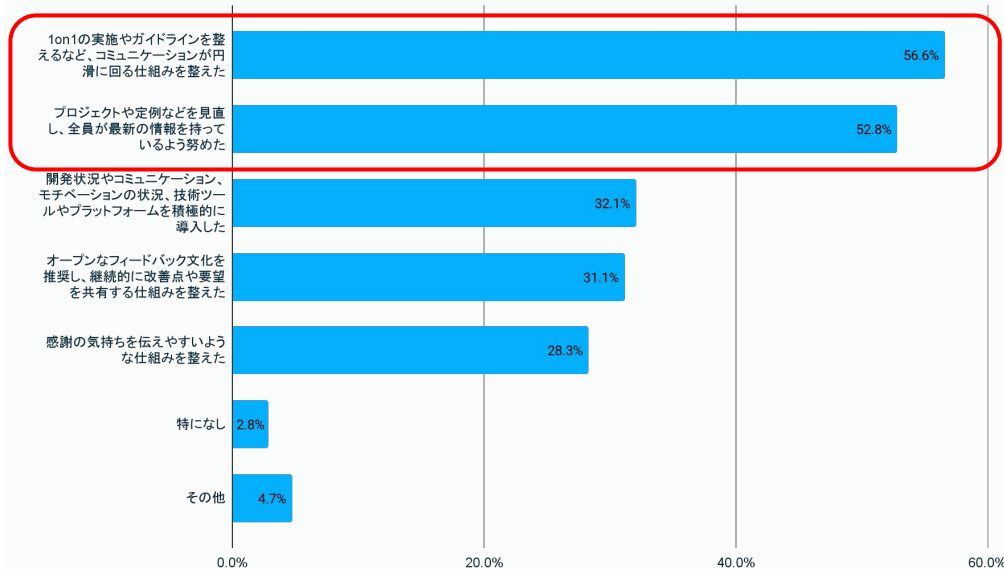
「1on1の実施やコミュニケーションガイドラインを整えるなど、コミュニケーションが円滑に回る仕組みを整えた」という回答が最も多く56.6%となりました。

また、「プロジェクトや定例などを見直し、全員が最新の情報を持っているよう努めた」（52.8%）という回答も半数を超えて確認されました。

「その他」では以下のような回答がありました。

- 徹底的に成果主義にし、無駄を減らした
- チームがでかいとオフラインであろうとリモートであろうと不健康になるので1pizzaに分割した
- Uniposの導入

Q.コミュニケーション上で気をつけていることや、リモート組織になって改善したことがあれば教えてください（n=106）



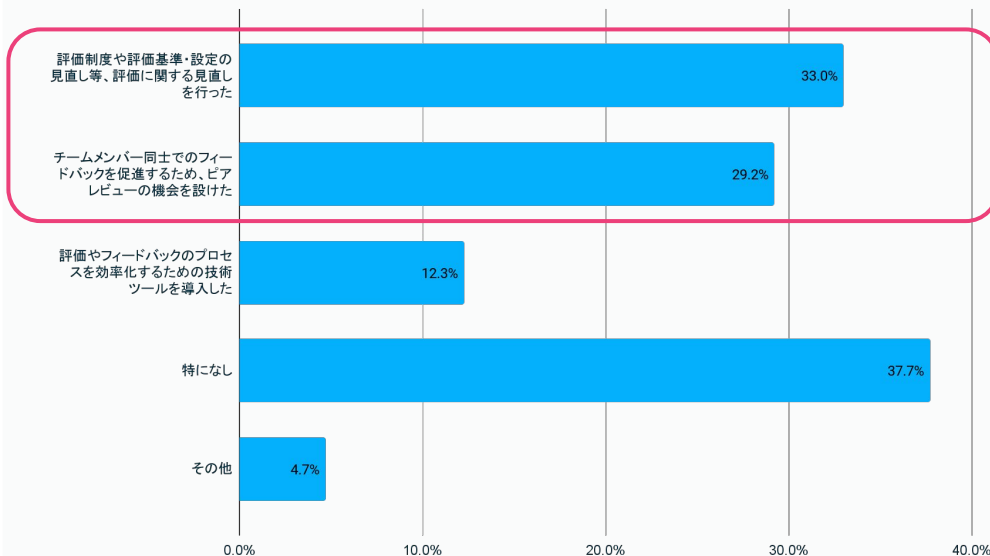
評価面で工夫していることや、リモート組織になって改善したことがあれば教えてください（複数回答可）

「特になし」という回答が最も多く、ついで「評価制度や評価基準・設定の見直し等、評価に関する見直しを行った」（33.0%）、「チームメンバー同士でのフィードバックを促進するため、ピアレビューの機会を設けた」（29.2%）と続く結果となりました。

「その他」では以下のような回答がありました。

- 評価面談の回数を増やし、互いに納得感を持てるようにした
- なるべく定量的測れるような目標設定をおこなった
- いい時にはいいと素直に褒める
- コミュニケーション機会の創出

Q.評価面で工夫していることや、リモート組織になって改善したことがあれば教えてください（n=106）



オンボーディング・チームビルディング面で工夫していることや、リモートになって改善したことがあれば教えてください（複数回答可）

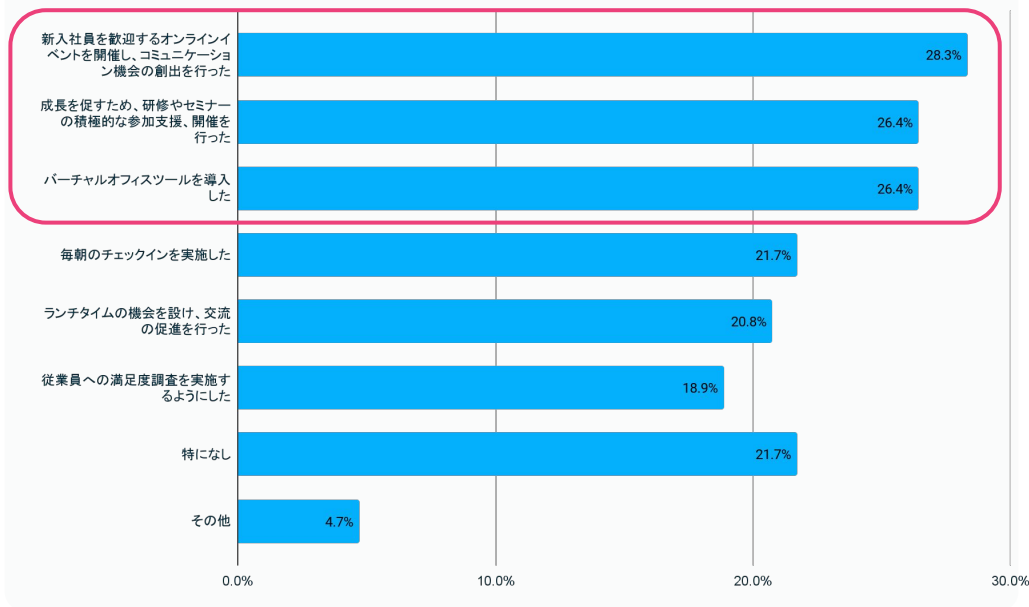
「新入社員を歓迎するオンラインイベントを開催し、既存のチームメンバーとのコミュニケーション機会の創出を行った」という回答が最も多く28.3%となりました。

「成長を促すため、研修やセミナーの積極的な参加支援、開催を行った」（26.4%）や「バーチャルオフィスツールを導入した」（26.4%）という回答も次いで、多く回答がありました。

「その他」では以下のような回答がありました。

- 指示待ちにならないよう、業務に対して責任感と達成感を与えられるよう接する
- 最初からリモートだったので、特別なことはしていない

Q. オンボーディング・チームビルディング面で工夫していることや、リモートになって改善したことがあれば教えてください（n=106）



労務管理などで工夫していることや、リモートになって改善したことがあれば教えてください（複数回答可）

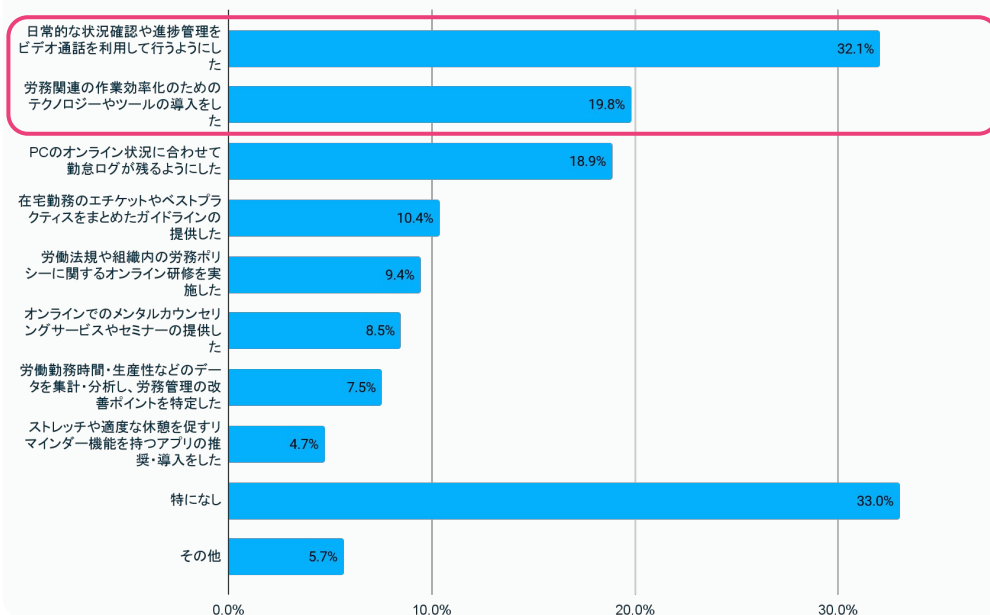
「特になし」という回答が最も多く、ついで「日常的な状況確認や進捗管理をビデオ通話を利用して行うようにした」

（32.1%）、「労務関連の作業効率化のためのテクノロジーやツールの導入をした」（19.8%）と続く結果となりました。

「その他」では以下のような回答がありました。

- スプリント単位での見積もりと、対応時間に見合ったアウトプットが出せているかを管理するように徹底
- 管理を強めれば、ズルがより狡猾になり、自分の首を絞め、全体に「働きやすさ」は無くなる
- リモートワークのスケジュール管理ツールの導入
- なるべく管理されたような状態を作らないようにした。定例は決まった時間のみに行き、工作中的の休憩は自由にとれるようにした

Q.労務管理などで工夫していることや、リモートになって改善したことがあれば教えてください（n=106）



Offersへご興味をお持ちいただいた方はこちら

エンジニア、PM、デザイナーの副業・転職サービス

Offers



詳細はこちらから

<https://offers.jp/client/lp>

- ・ 貴社採用要件に合致した候補者数の確認
- ・ 副業採用のイロハ

- ・ 貴社同規模、同業界企業さまでの採用成功事例
- ・ Offersを活用した場合の採用スケジュール

などを提案可能です

Offers MGRへご興味をお持ちいただいた方はこちら

プロダクト開発組織の生産性を最大化する

Offers MGR



詳細はこちらから

<https://offers-mgr.com/lp>

- ・開発プロセス、開発組織の課題の確認
- ・開発組織、他チームでの活用事例

- ・チーム・個人のコンディション把握の方法
- ・業務委託の方に対して副業転職の推進方法

などを提案可能です

Offers デジタル人材総研

デジタル人材の意識調査レポート ChatGPTが与える業務への影響

制作・編集：デジタル人材総研編集部