

研究結果のご報告②

テレワーク（在宅勤務）に伴うオンライン化が
社内コミュニケーションにどのような変化をもたらしたか？

原 恵子（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授）

中村准子（筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員）

研究体制

岡田昌毅	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター長・人間系教授〔産業・組織心理学〕
御手洗尚樹	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター客員教授
松井 豊	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター主幹研究員・名誉教授〔社会心理学〕
藤 桂	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター・人間系准教授〔社会心理学〕
原 恵子	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授〔産業・組織心理学〕
中村准子	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター研究員〔産業・組織心理学〕
福林 直	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター客員研究員〔社会心理学〕

テレワークを推進した企業の増加

それに伴い、「オンラインでの会議」および「社内でのテレコミュニケーション」も増加



目的1.

対面での会議からオンラインでの会議への急速な移行に伴い、
どのような問題や利点が生きているか
またそれらの変化に対し、どのような工夫が取られているのか

目的2.

社内メンバー同士でのTeamsやZoomを介したコミュニケーションの急激な普及は
どのような変化をもたらしたのか
またそれらの変化に対し、どのような工夫が取られているのか

目的3.

昨今のテレワーク化は、企業内の業務・仕事・人間関係に対して
総合的にどのような変化をもたらしたのか

調査の方法

予備調査の実施 2020年6月13日～22日

コロナ禍に伴い、テレワークが導入された企業に勤務する方を対象にオープン型ウェブ調査
→ 343名（男性210名、女性130名）

この分析結果は、
2020年10月開催の
心理学関連学会で発表



本調査の実施 1回目:2020年8月19日～9月7日

国内企業17社の従業員の方々にクローズ型ウェブ調査

有効回答者数:4343名



本調査の実施 2回目:2020年11月25日～12月12日

1回目の調査協力者のみを対象としたクローズ型ウェブ調査

1回目・2回目ともに回答が確認
された、392名を対象とした

1回目の結果からの示唆

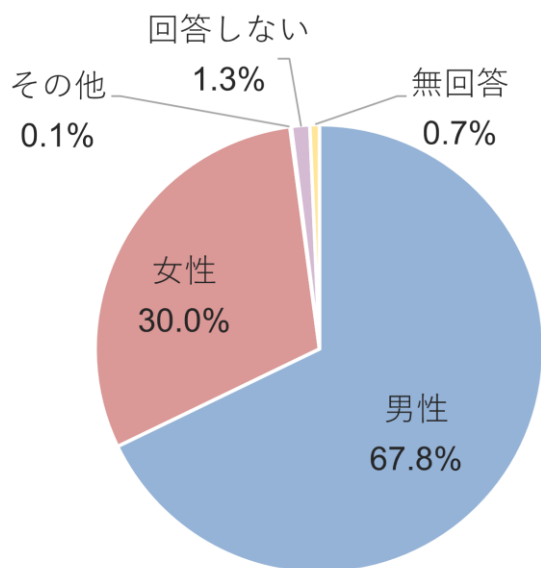
(1回目:2020年8月19日～9月7日)

※1回目の結果は，結果報告書(速報)として以下に公開されています

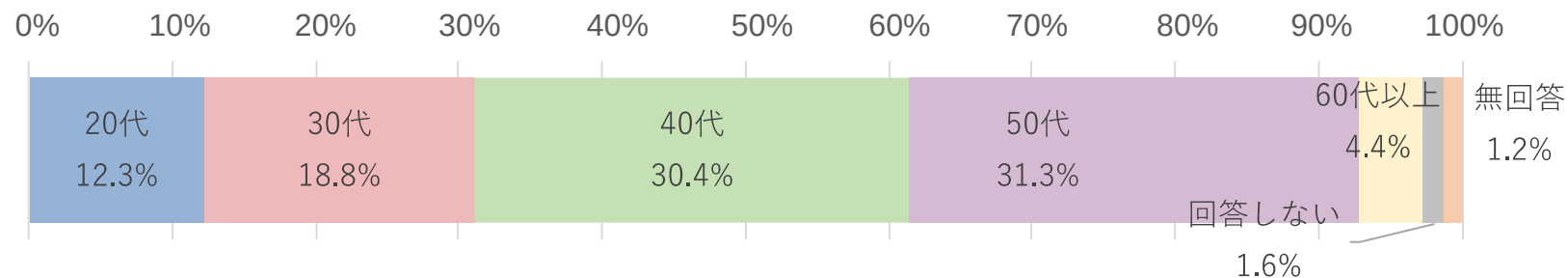
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/center/teleworksurveyreport/>

回答者の内訳 1/2

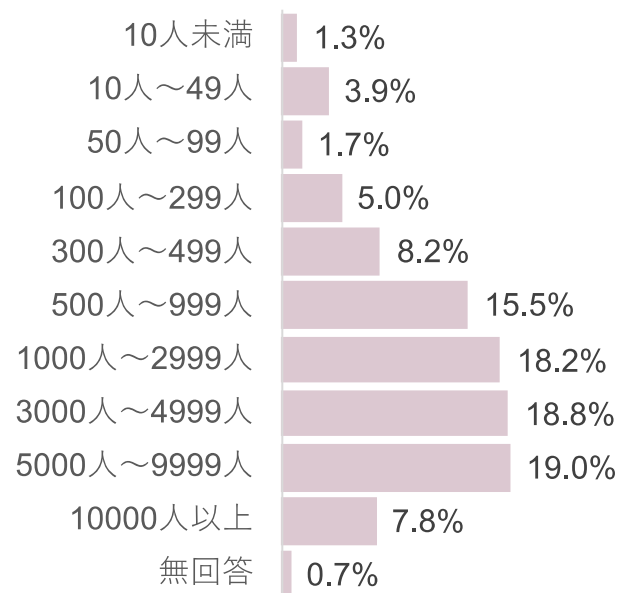
性別の分布



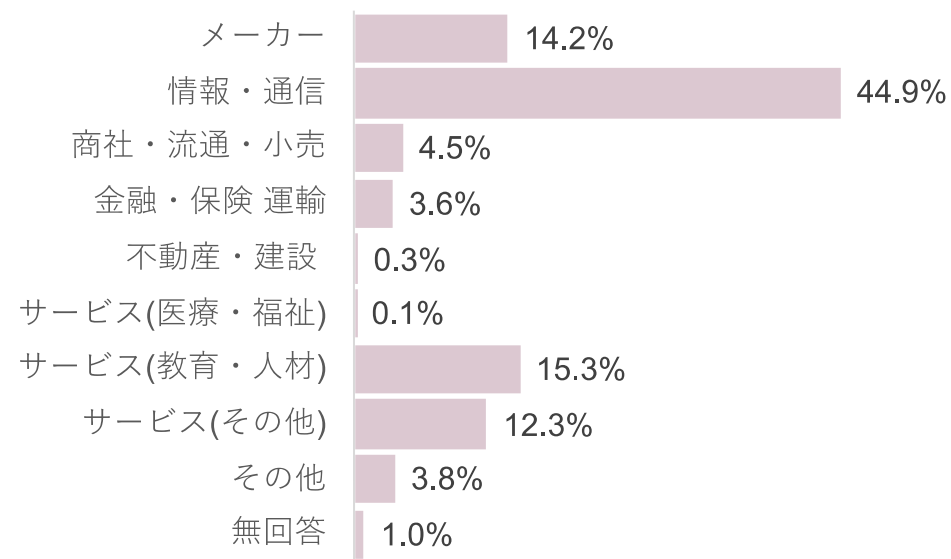
年代の分布



企業規模の分布



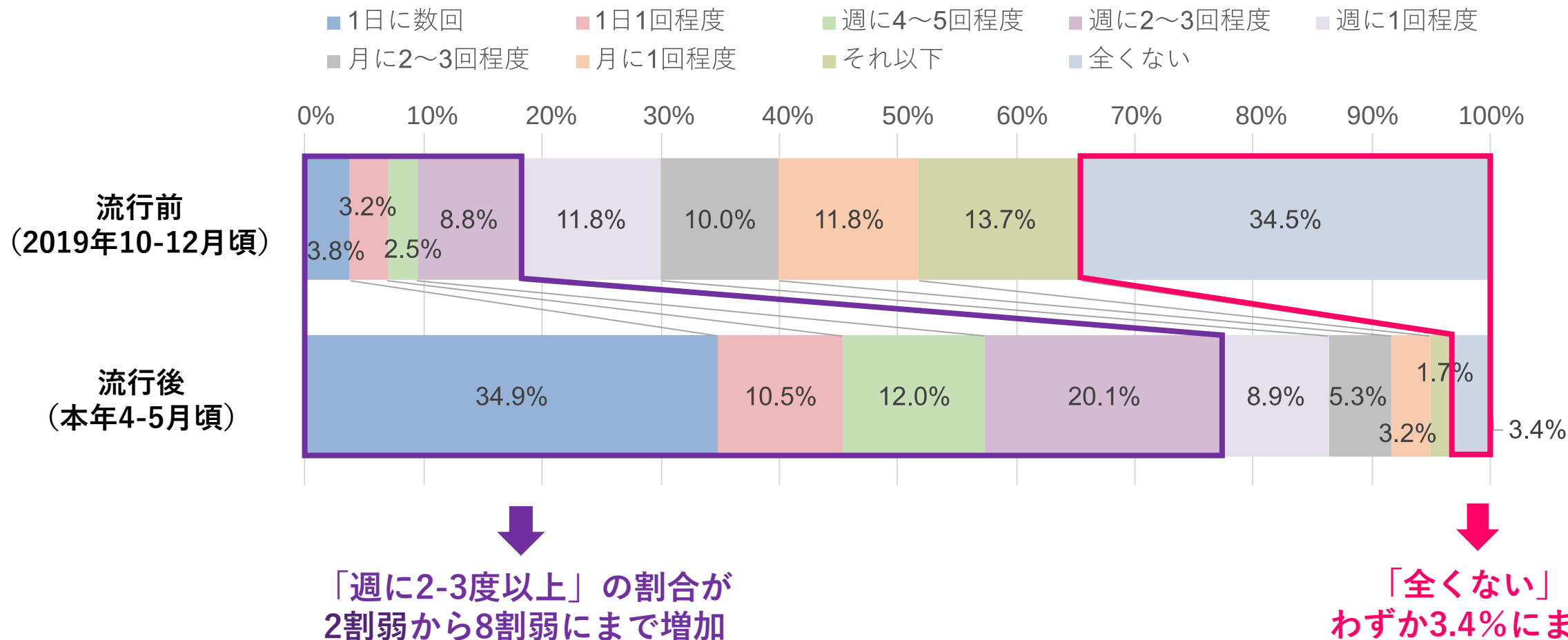
業種の分布



オンライン会議

オンライン会議の利用頻度

新型コロナウイルスの【流行前（昨年10-12月頃）】から【流行後（本年4-5月頃）】にかけて
オンライン会議の利用頻度は著しく増加



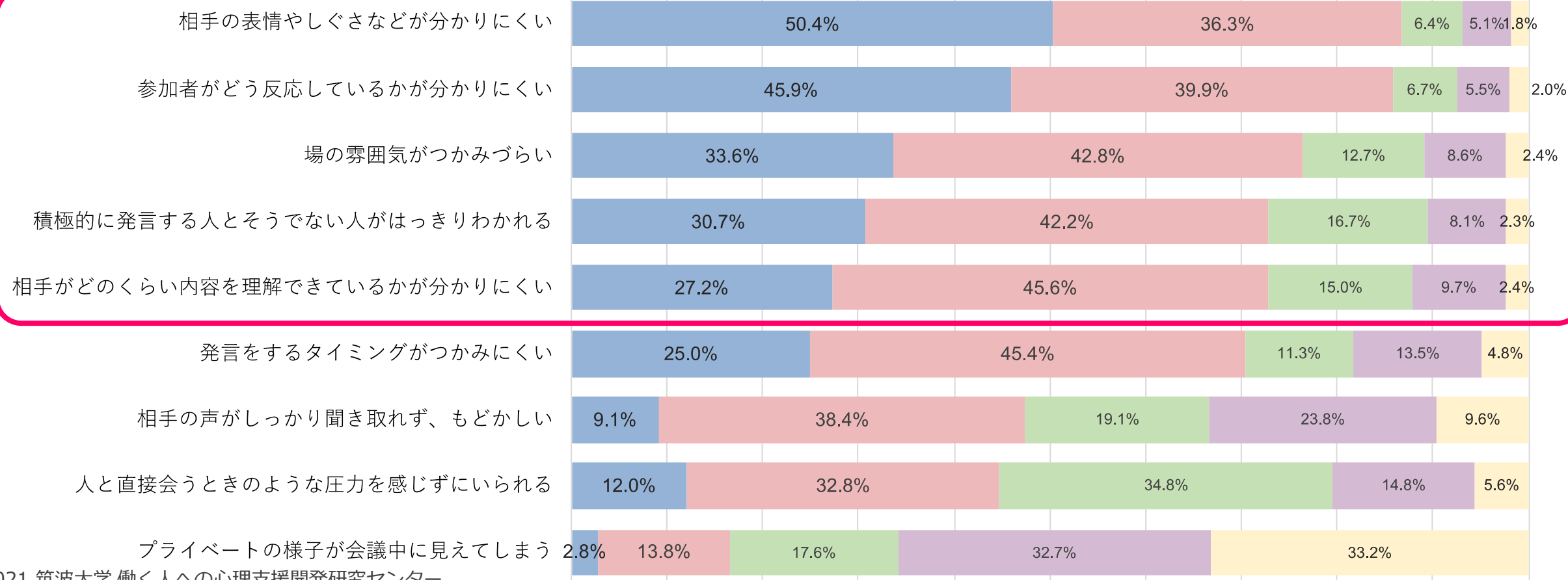
オンライン会議の利点・問題点 1/3

対面会議と比較して、オンライン会議は「**わかりにくい／つかみにくい／はなしにくい**」

【コミュニケーション上の利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

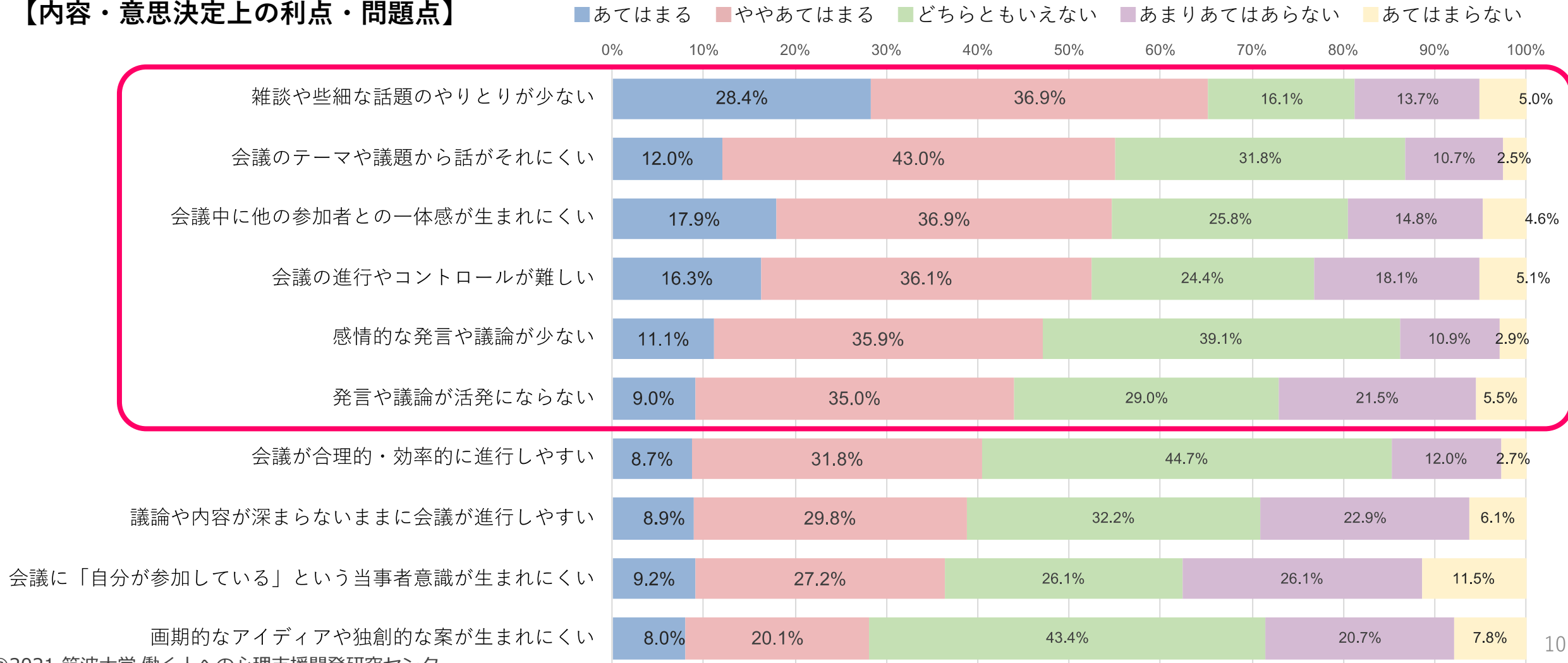
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



オンライン会議の利点・問題点 2/3

議題が「**しぼられやすい**」一方で、メンバーの気持ちは「**まとまりにくい**」

【内容・意思決定上の利点・問題点】

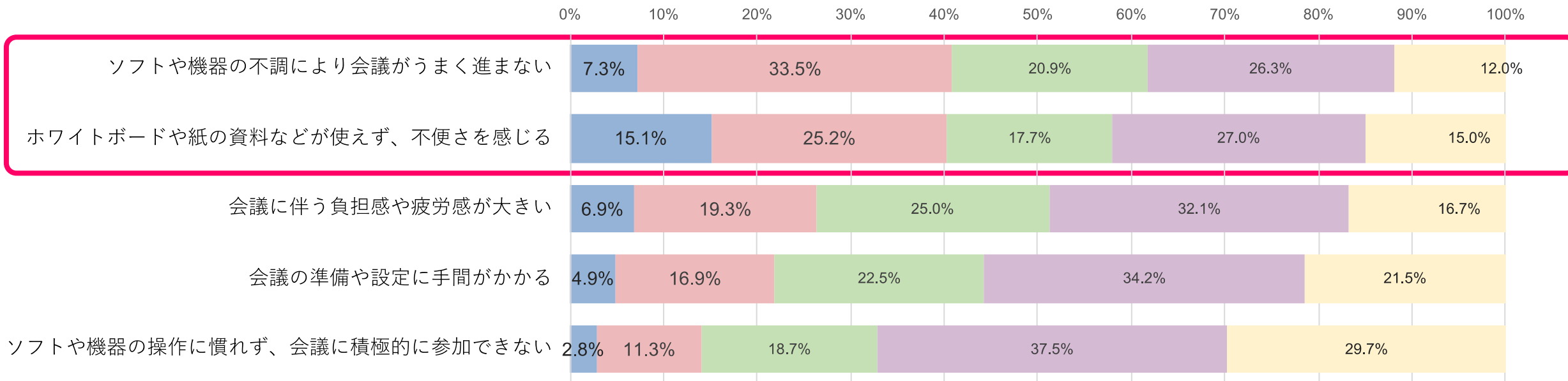


オンライン会議の利点・問題点 3/3

手間感・負担感・不慣れ感は減ってきたものの、**進行・説明の難しさは残る**

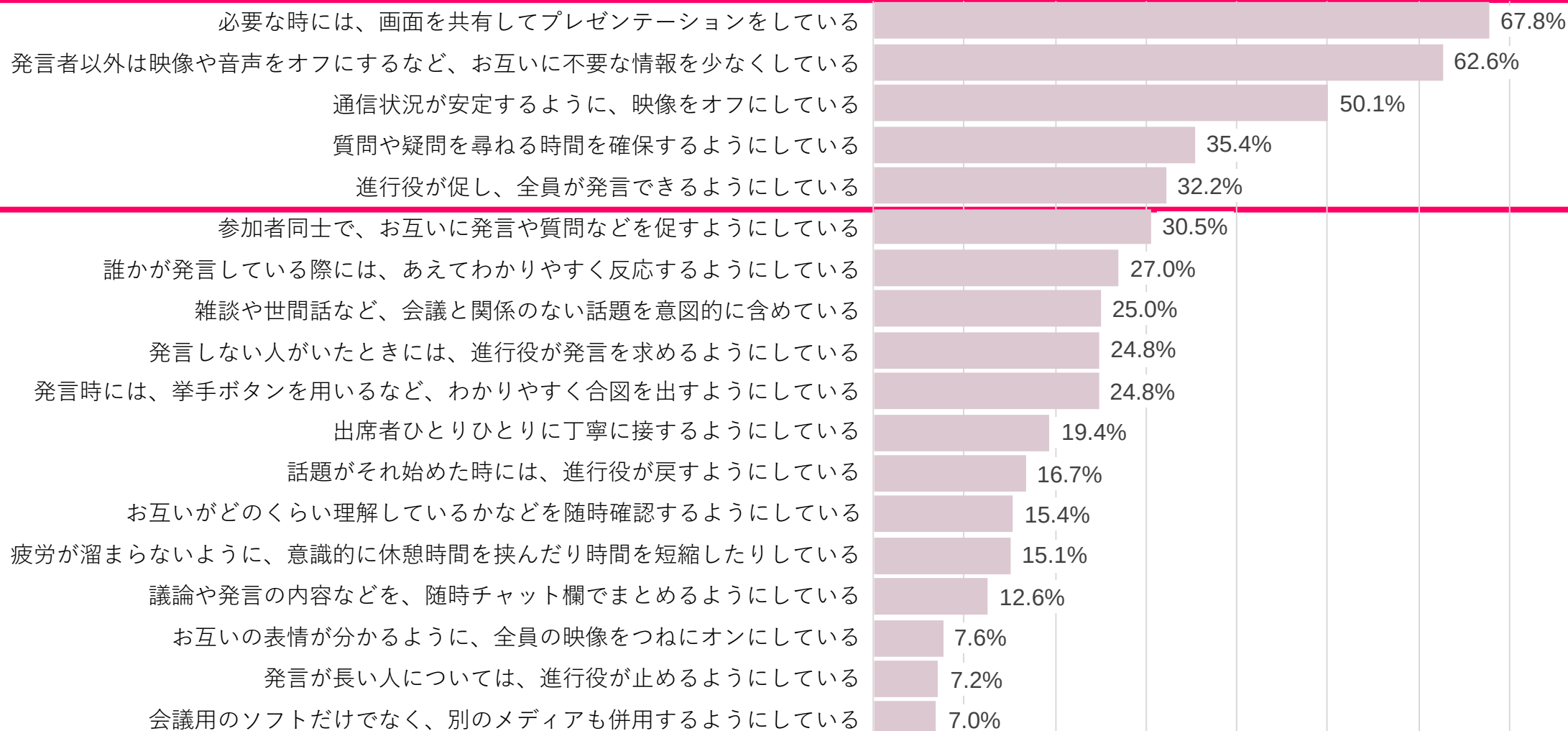
【機器操作・準備上の問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない



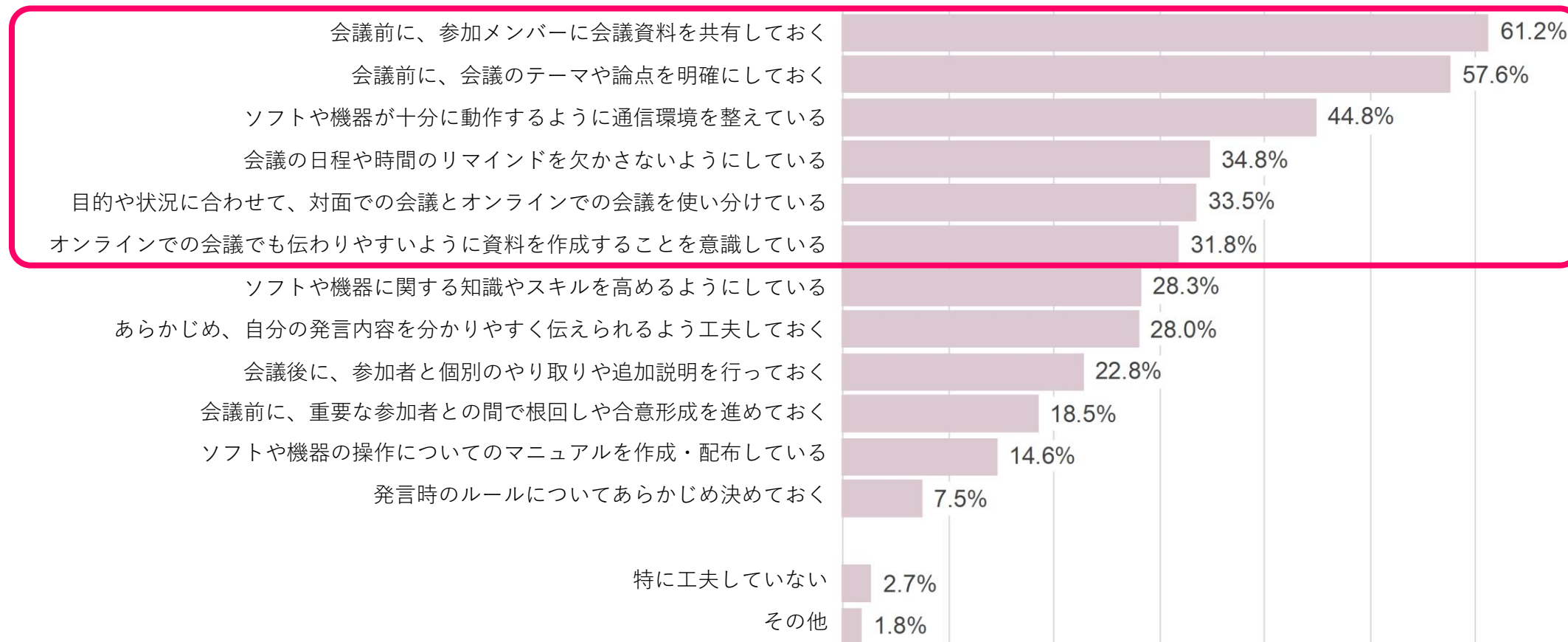
オンライン会議の工夫・会議中

会議中には、「**進行の妨げにならないようにする**」「**説明の不備を補う**」ことを重視



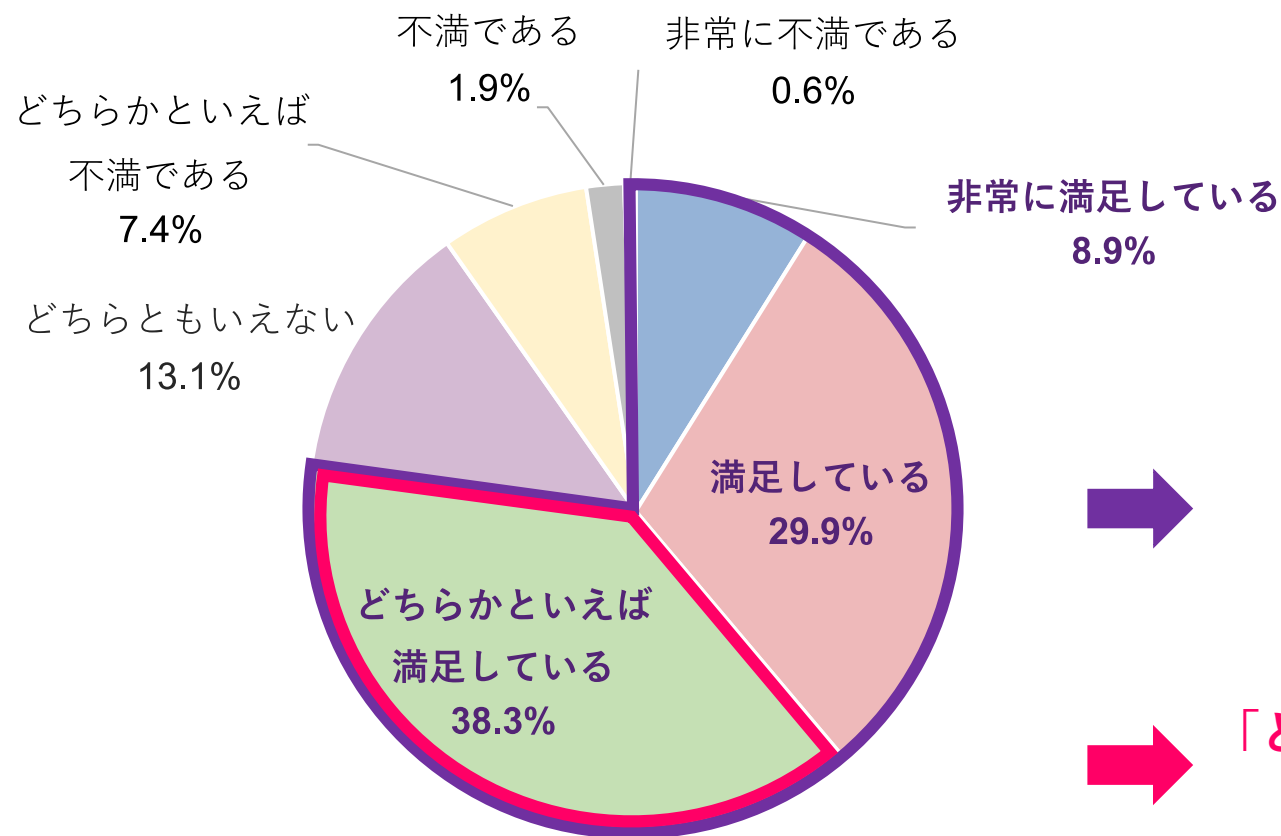
オンライン会議の工夫・会議前

「会議に先立っての打ち合わせ・準備」や「事前の情報交換・情報共有」がこれまでよりも重要に



オンライン会議の全体的な満足度

オンライン会議に対する総合的な満足度は比較的高い
しかし、**最も多いのは「どちらかといえば満足している」**



全体の77.1%が
満足していると回答

「どちらかといえば満足している」
だけで4割弱を占めている

新型コロナウイルスの流行前と比べて、**爆発的に利用頻度が増加**

テーマからそれずに淡々と会議が進みやすくなった一方で、
発言が活発でなくなり、一体感の欠如やコミュニケーション不全感にも…
「会議は終わるが、議論は踊らない」

進行や説明の不足が生じないよう、
いわば「**会議のための会議**」が増えつつある



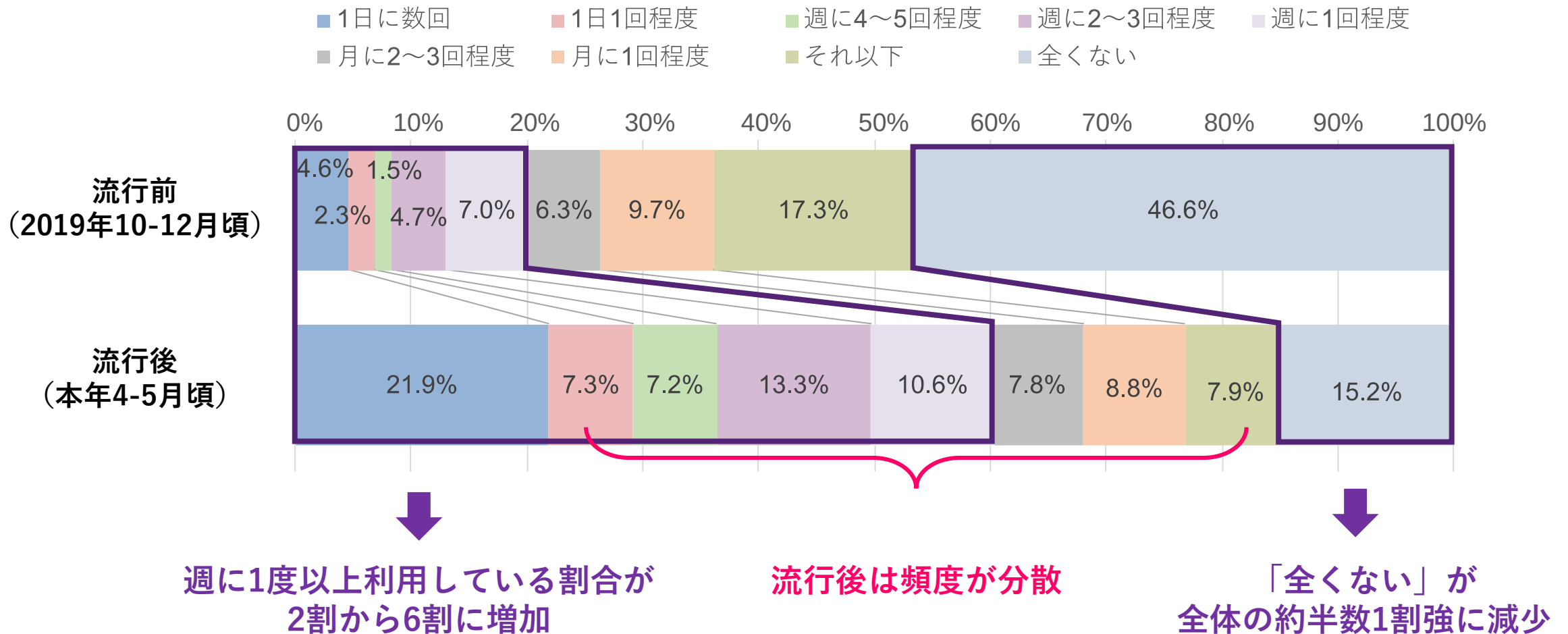
「大きな問題は生じなくなったが、小さな不満はまだ残っている」
新たな観点から「話す・聞く・議論するための技術」を検討していく必要性

テレコミュニケーション

本調査では、ZoomやTeams、Skypeなどの
「映像を介した1対1での会話やコミュニケーション」を
「テレコミュニケーション」としています

テレコミュニケーションの頻度

新型コロナウイルスの【流行前（昨年10-12月頃）】から【流行後（本年4-5月頃）】にかけて
テレコミュニケーションの利用頻度は著しく増加



テレコミュニケーションの利点・問題 1/3

コミュニケーション効率は上がるが、相手の感情や反応はつかみづらい

【コミュニケーション上の利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

利点 問題

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

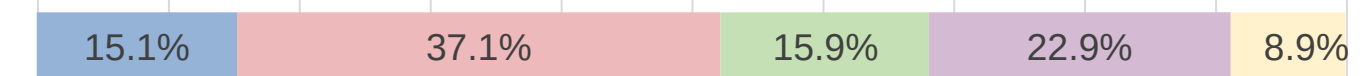
話しをするために会いに行くなどの時間が不要になった



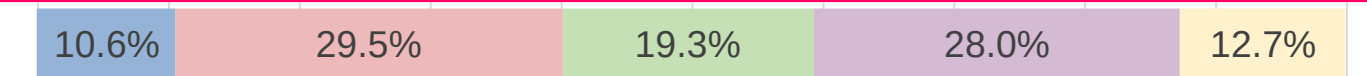
相手の表情や気持ちがわかりづらい



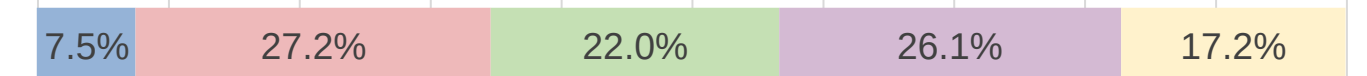
相手の反応がうまく読み取れない



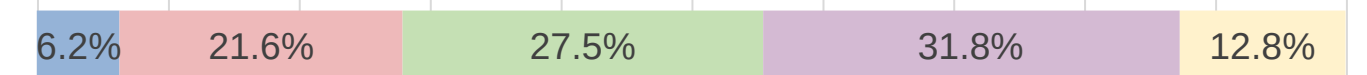
発言するタイミングが難しい



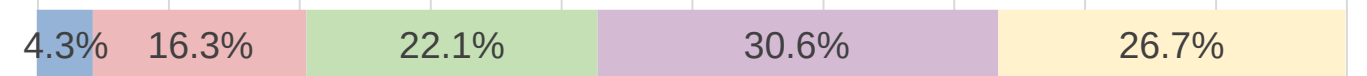
対面で話すときに比べて、時間がかかる



うまく意思疎通をすることができない



事前に機器や設備の準備をしなくてはならないのが面倒だ



プライベートの様子が必要以上に伝わってしまう



テレコミュニケーションの利点・問題 2/3

情報交換がしやすく効率化する側面もあるが、会話の「色どり」や「広がり」が失われてしまう可能性

【内容面における利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

利点 問題

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

些細なやり取りや雑談などがしづらい

10.6% 26.8% 19.9% 27.5% 15.1%

情報や知識の共有がしやすい

7.8% 24.0% 42.4% 19.9% 5.9%

予定していなかったやり取りや話題がしづらい

7.0% 22.1% 23.4% 30.8% 16.7%

紙の資料などを使って話せず、不便だと思う

6.7% 19.9% 20.1% 30.4% 22.8%

言いにくいことやネガティブなことを話題にしづらい

6.7% 22.1% 25.8% 31.4% 14.0%

話が深まりにくい

6.0% 19.8% 26.4% 30.4% 17.4%

ちょっとした思い付きやアイデアを口にしづらい

6.0% 20.4% 22.1% 35.4% 16.2%

テレコミュニケーションの利点・問題 3/3

対面に比べて「**注意して話す**」必要があり、「**関係構築・深化が難しい**」 & 「**ストレス・疲労・緊張が伴う**」
相手の感情や反応はつかみづらいこと、会話が広がりにくいことの影響が考えられる

【心理面における利点・問題点】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

利点 問題

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

普段以上に、注意しながら話さないといけないと感じる

13.2% 36.1% 20.4% 20.2% 10.2%

通信がうまくいかず、ストレスを感じる

7.2% 29.8% 20.4% 26.9% 15.7%

相手との関係を築いたり深めたりすることが難しい

7.0% 27.6% 27.3% 24.9% 13.2%

対面で話すときに比べて、疲労や緊張を感じる

6.6% 20.1% 23.5% 30.6% 19.2%

会話をしているにもかかわらず不自然な気がする

4.9% 16.4% 23.9% 33.4% 21.4%

話していて楽しいと感じる

4.7% 16.1% 53.1% 18.2% 8.0%

機器の操作の仕方などがわからず、ストレスを感じる

3.3% 15.5% 20.7% 33.3% 27.3%

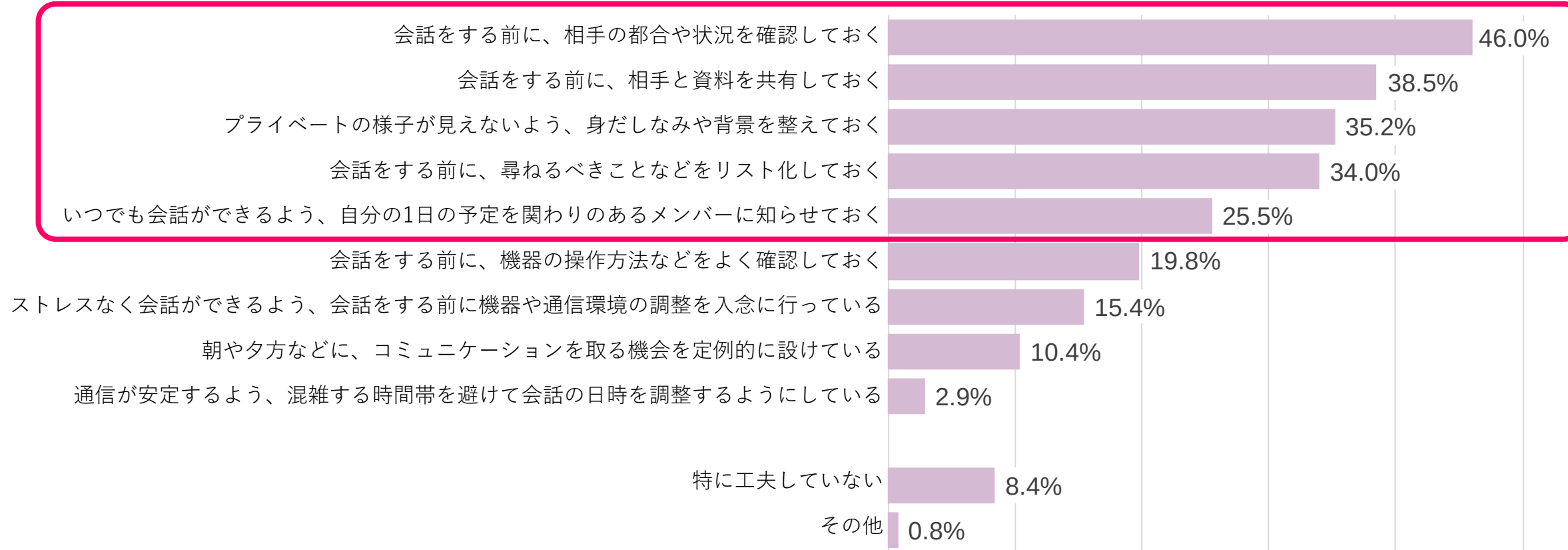
相手の普段の様子がわかり、親しみを感じやすい

2.8% 12.7% 36.9% 32.6% 15.0%

テレコミュニケーションの工夫・前後

コミュニケーションを取るための**予定の確認・共有**や、**端的に会話ができるようになるための準備**が重要に

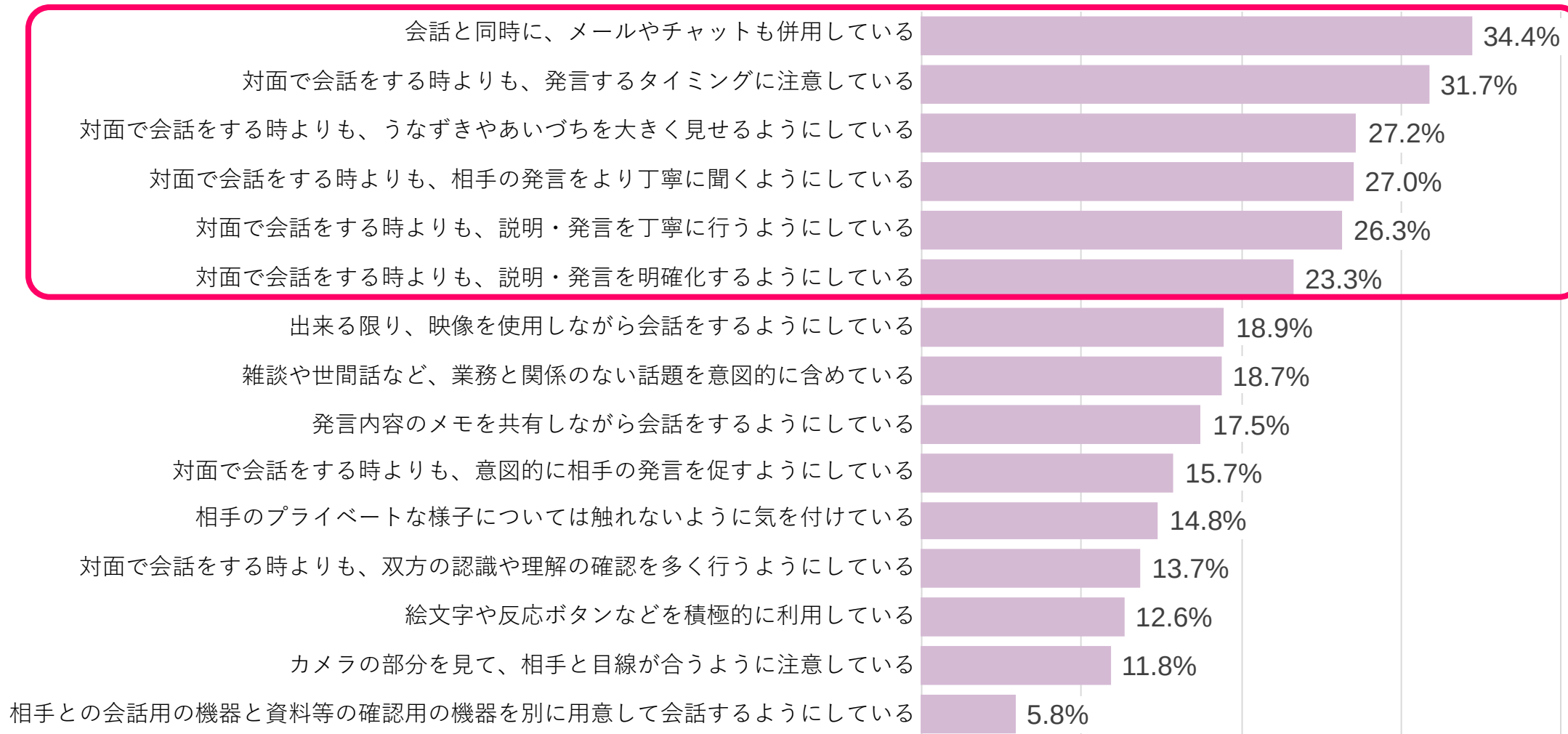
【会話・コミュニケーション前後の工夫】



テレコミュニケーションの工夫・会話中

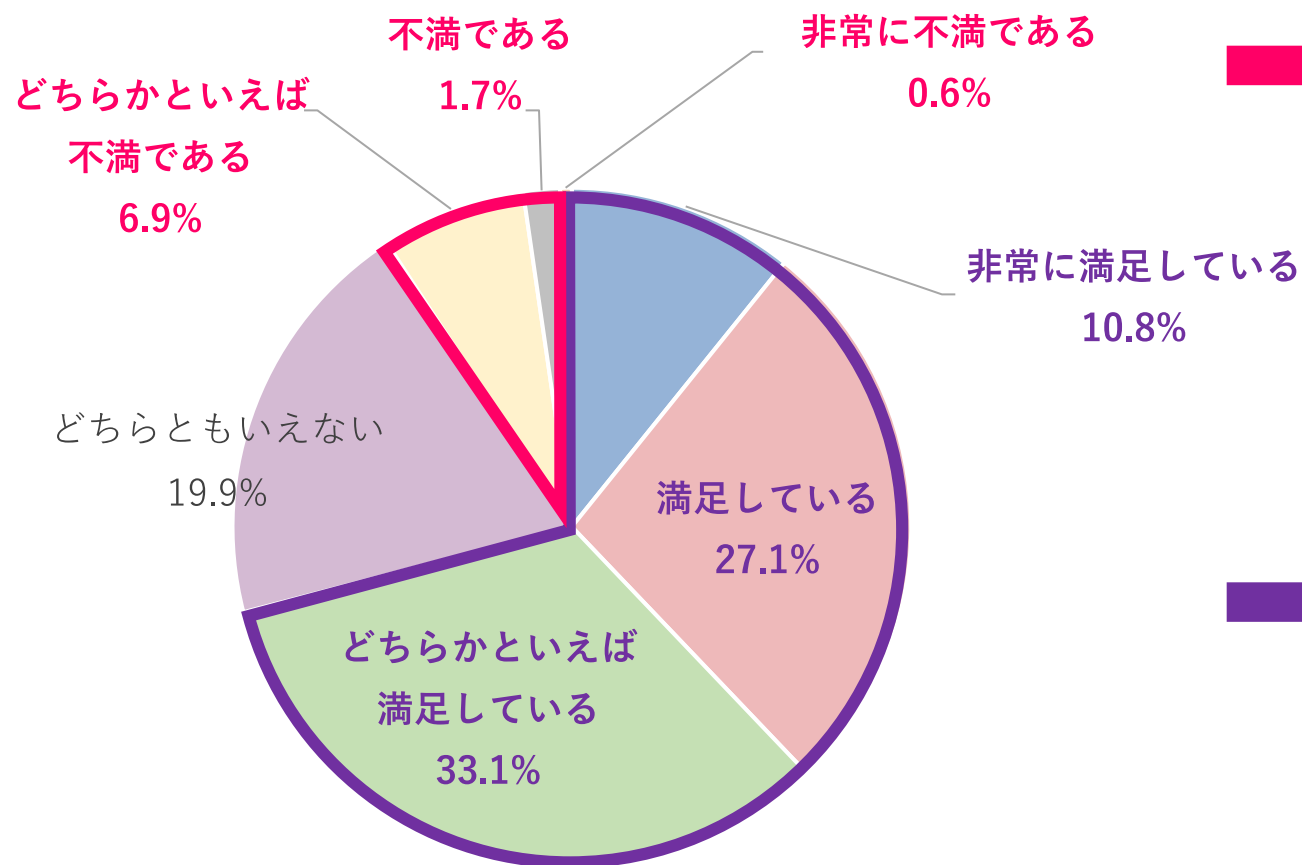
情報の不足は**他ツールで補足**。感情・反応のわかりづらさを踏まえた**聞き手・話し手としての工夫**が目立つ

【会話・コミュニケーション中の工夫】



テレコミュニケーションの全体的な満足度

テレコミュニケーションに対する総合的な満足度は比較的高い
オンライン会議に比較して、わずかに満足度は低い



不満を感じている人は
全体の9.2%にとどまる

全体の71%が
満足していると回答

テレコミュニケーション まとめ

新型コロナウイルスの流行前と比べ、**利用頻度は急増**
ただし、オンライン会議に比較すると**頻度の個人差大**

決まった**情報授受の効率**は上がる一方で、
感情・反応など**やりとりの質**に課題が感じられている

コミュニケーションを取るための**予定の確認・共有**



**1対1コミュニケーションの「効率」は高まっているが、
「交感」が失われている可能性も**

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

業務遂行上の変化は、「**効率化が進み／業務の意味を考えるように**」

ただし、「**成果を出せる人と出せない人の差が明らかに**」が約4割、どちらともいえないも約5割

【業務遂行上の変化】

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

メール以外のコミュニケーションツール活用が進み、効率が良くなった

16.9% 42.6% 27.4% 9.4% 3.5%

職場全体が無駄な業務を省くようになった

11.9% 38.2% 32.6% 11.3% 5.7%

出社時と在宅時の仕事のメリハリが進み、業務効率が上がった

14.0% 31.2% 32.4% 15.3% 7.3%

ひとつひとつの業務の意味を考えるようになった

9.7% 32.0% 38.0% 14.4% 5.9%

部署を越えたやりとりがしづらくなった

12.9% 28.7% 27.5% 20.4% 10.6%

仕事の成果を出せる人、出せない人の差が明らかになってきた

11.1% 26.5% 46.6% 10.2% 5.6%

準備や管理のため手間や工数が増えている

7.0% 22.4% 33.7% 24.3% 12.3%

テレワークしている社員としていない社員との間で、仕事の量に片寄りがでている

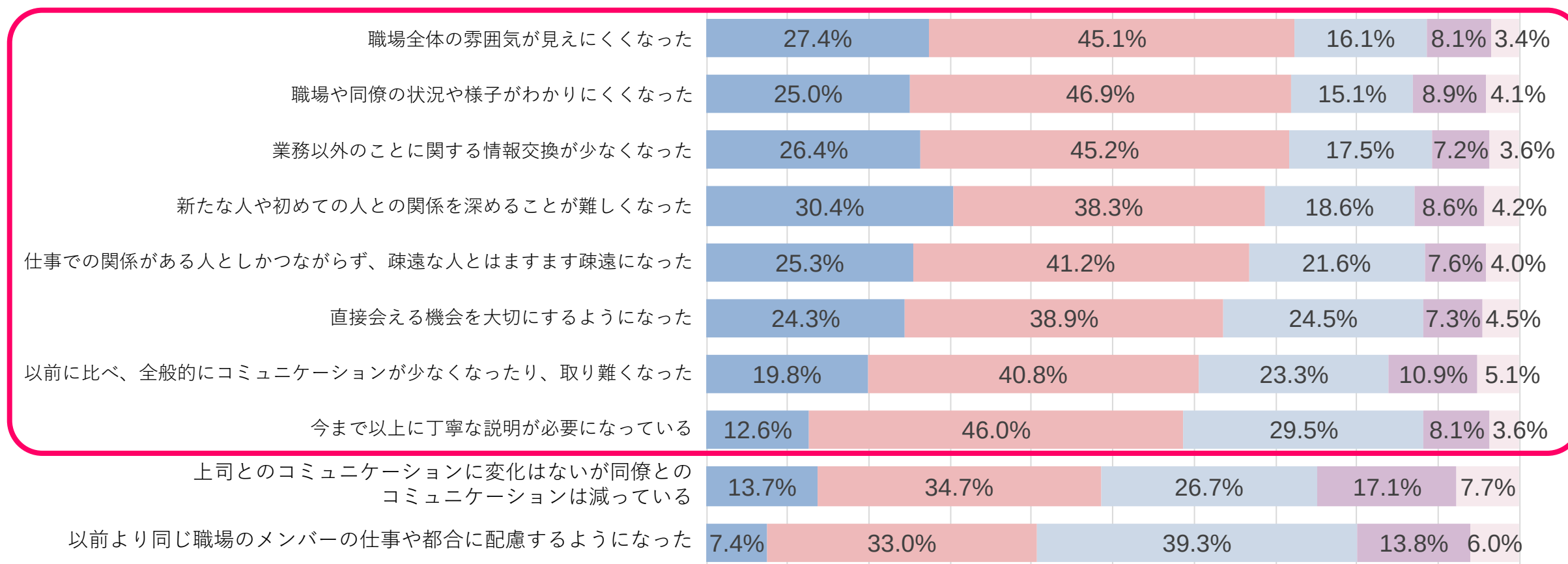
8.3% 17.7% 41.1% 19.7% 13.1%

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 2/3

関係性の変化としては、「**職場全体の把握/新しい人間関係を築くこと**」は難しく、
「**業務以外の情報交換は減少**」「**以前よりコミュニケーションが取りづらい**」
そのため、「**直接の機会/今まで以上に丁寧な説明**」を大切にしている

【コミュニケーションや関係性の変化】

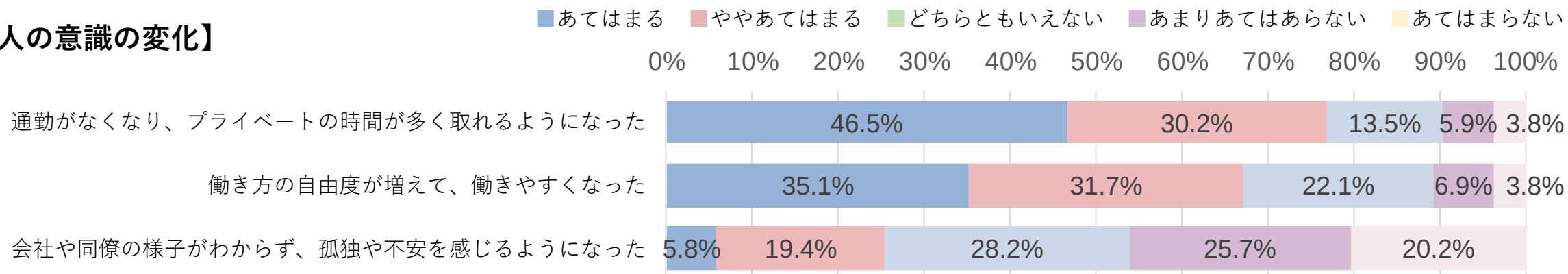
■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらともいえない ■あまりあてはまらない ■あてはまらない
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 3/3

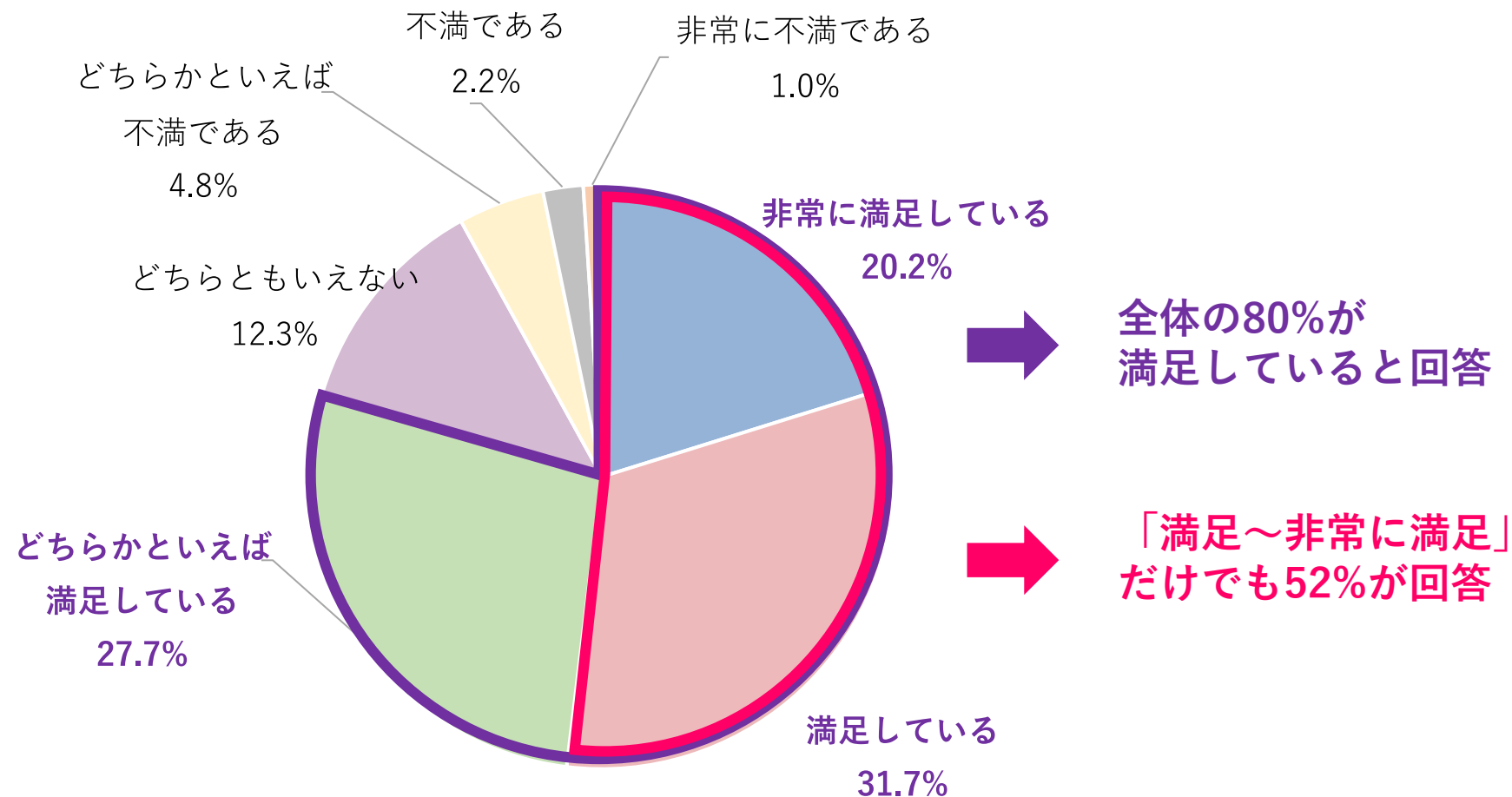
個人の意識は、「プライベートの時間／自由度」が増えた
ただし、「孤独や不安を感じる」も4人に1人

【個人の意識の変化】



テレワーク導入後の満足度

テレワーク導入の満足度は、これまでの満足度の中で最も高い
現状での適応は進んでいると考えられるが、**中長期的な視点から考えると？**



職場や仕事上の変化 まとめ

業務効率は進み、業務の意味を考えるなど良い変化も
ただし、成果を出せる人と出せない人の差が明らかになる傾向？

職場全体の把握や新しい人間関係を築くことは難しく、
業務以外の情報交換は減少し、以前よりコミュニケーションが取りづらい
→そのため、直接の機会や今まで以上に丁寧な説明を大切に

プライベートの時間や自由度が増え、働きやすく
ただし、孤独や不安を感じる人も一定層いる



「テレワーク導入後の総合的な満足度は高く、働きやすさにもつながっている」

ただし、中長期的な視点で考えると、「チームワークや関係性の構築、
孤独感や不安感へのケア、リアルな場面での新たなコミュニケーション」
など、見過ごしてはいけない課題も

1回目調査全体から見えてきた主な課題

1. 相手の反応や感情が分かりにくい
2. 議題が絞られ、雑談などができず、話題が広がらないために、相手との一体感が得られにくい
3. これらの問題を防ぐために、会議や会話の前の準備が必要
4. 新しい人間関係を築きにくい
5. 組織全体が見えにくい

5つの問題は、中長期的にみると、創造性の抑制や発想の固定化、企業の一体感などの問題を生む可能性がある。

予備調査に関する学会発表

◆「コロナ禍に伴う会議のオンライン化が決定の質と生産性に及ぼす影響

：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(1)」

藤 桂・福林 直・原 恵子・松井 豊・中村准子・御手洗尚樹・岡田昌毅

日本ストレス学会 日程:2020年10月24日(土)・25日(日)

◆「コロナ禍に伴うテレコミュニケーション化と精神的健康への影響

：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(2)」

福林 直・藤 桂・松井 豊・原 恵子・御手洗尚樹・中村准子・岡田昌毅

日本ストレス学会 日程:2020年10月24日(土)・25日(日)

◆「コロナ禍に伴うテレワーク化による職場の雰囲気や関係性の変化

：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(3)」

原 恵子・松井 豊・藤 桂・福林 直・御手洗尚樹・中村准子・岡田昌毅

日本質的心理学会 日程:2020年10月24日(土)・25日(日)

◆「職場内のオンライン飲み会の評価と工夫

：テレワークが社内コミュニケーションに与える影響(4)」

松井 豊・原 恵子・藤 桂・御手洗尚樹・福林 直・中村准子・岡田昌毅

日本社会心理学会 日程:2020年11月7日(土)・8日(日)

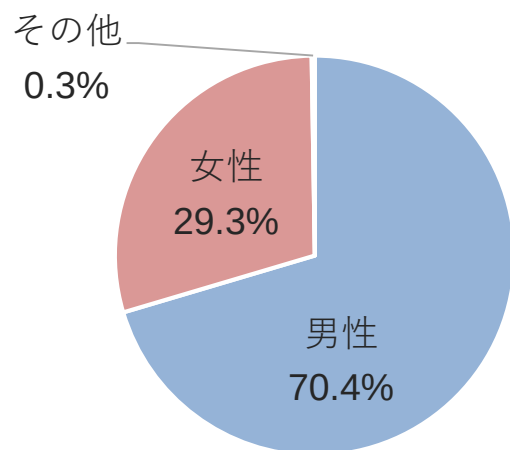
<http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/center/%e5%ad%a6%e8%a1%93%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e3%80%8c%e3%83%86%e3%83%ac%e3%83%af%e3%83%bc%e3%82%af%e3%81%ab%e3%82%88%e3%82%8b%e7%a4%be%e5%86%85%e3%82%b3%e3%83%9f%e3%83%a5%e3%83%8b%e3%82%b1%e3%83%bc%e3%82%b7-2/>

2 回目の結果からの示唆 ～1回目との比較より～

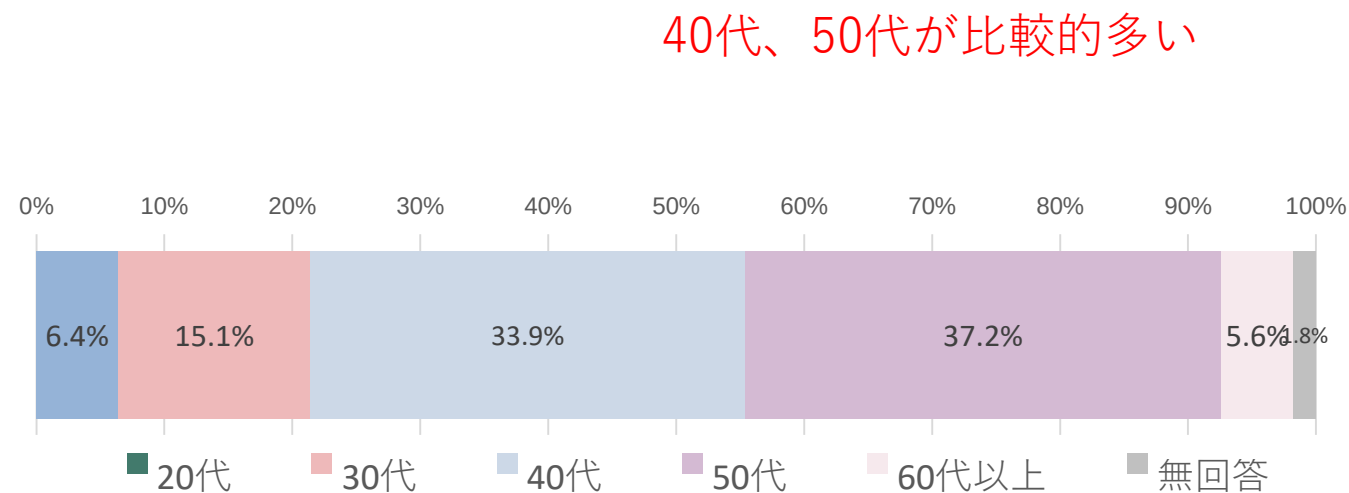
(2 回目: 2020年11月25日～12月12日)

回答者の内訳

有効回答数 392名（1回目、2回目ともに回答いただいた方）



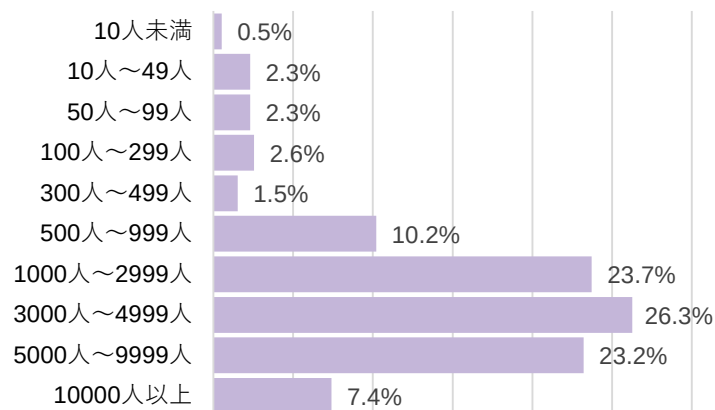
性別の分布



年代の分布

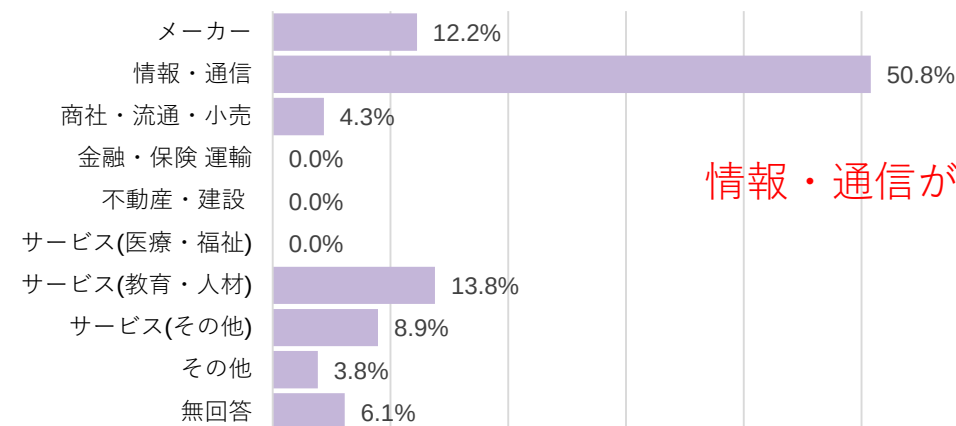
回答者の内訳

有効回答数 392名（1回目、2回目ともに回答いただいた方）



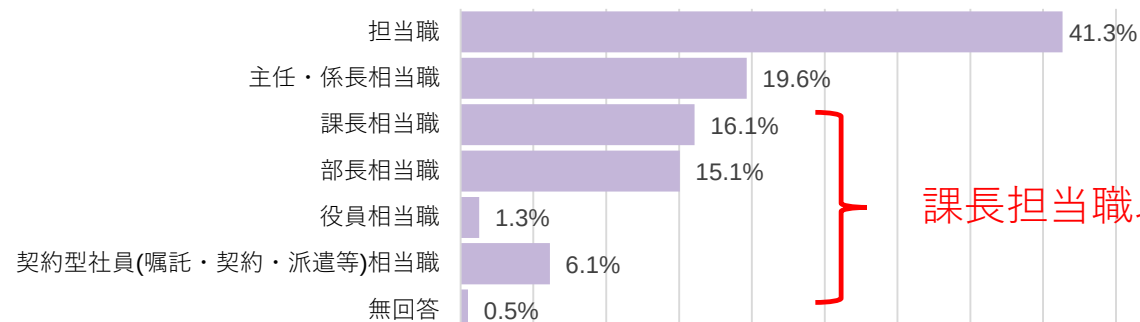
企業規模（従業員数）の分布

大企業中心



情報・通信が半数

業種の分布



課長担当職以上が約4割

役職の分布

1回目調査時から2回目調査時の主な変化

1回目（8月後半～9月中旬）から2回目（11月後半～12月初旬）の変化

- 状況（組織）の変化
- オンライン会議の変化
- テレコミュニケーションの変化
- テレワーク導入後の職場や仕事上の変化

状況（組織）の変化

状況の変化

組織では、テレワークに関連した方針提示や環境整備などの変化があった。

会社で働き方に対する方針（出社日率を減らす）が示された	36.2%
会社で働き方に対する方針（出社日率を増やす）が示された	6.9%
会社でテレワーク環境（通信や機器など）の整備を強化した	21.9%
自宅でテレワーク環境（通信や機器など）の整備を強化した	17.3%
テレワークやオンライン会議に関する研修に参加した	15.8%
テレワークやオンライン会議の工夫について社内で情報共有した	26.0%
自宅での通信環境を整備するために、会社から援助（資金、機器の配布など）があった	10.5%

▶ 約36%が「出社比率を減らす」
約7%が「出社比率を増やす」
会社方針が示された

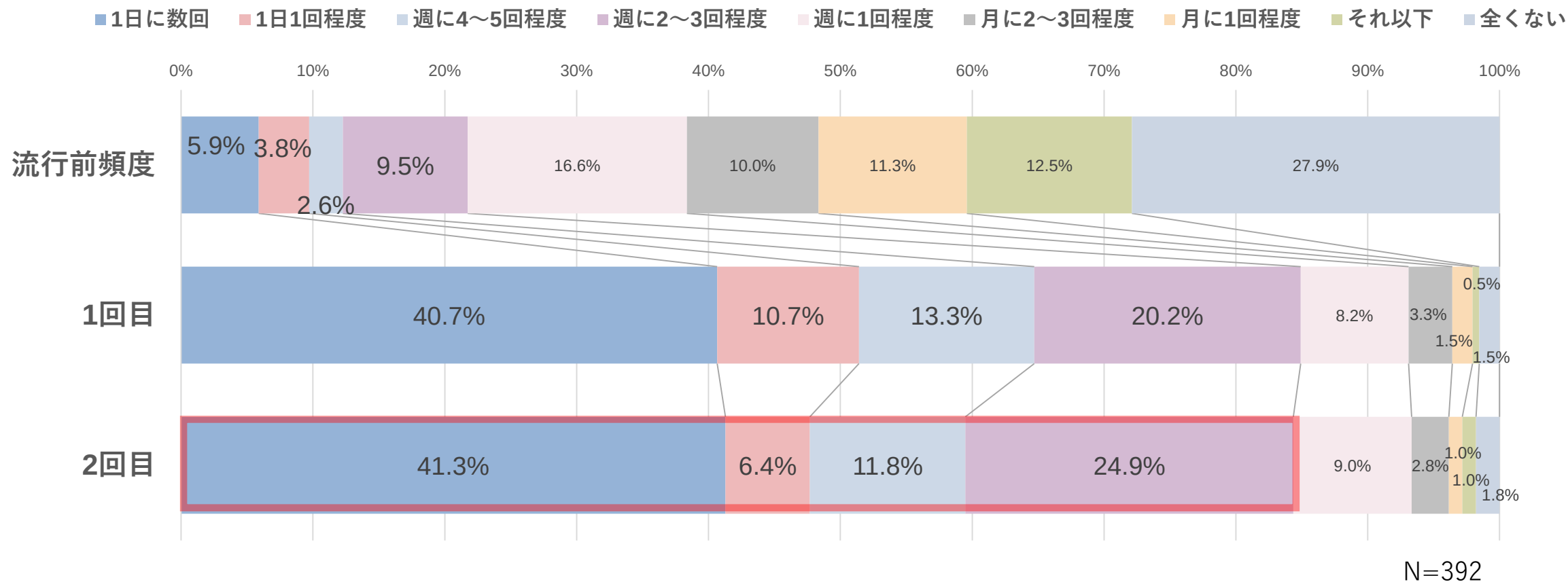
▶ 約20%が「会社や自宅でテレワーク環境の整備を強化した」

▶ テレワークやオンライン会議について16%が研修に参加、26%が工夫について社内で情報共有

オンライン会議の変化

オンライン会議の頻度

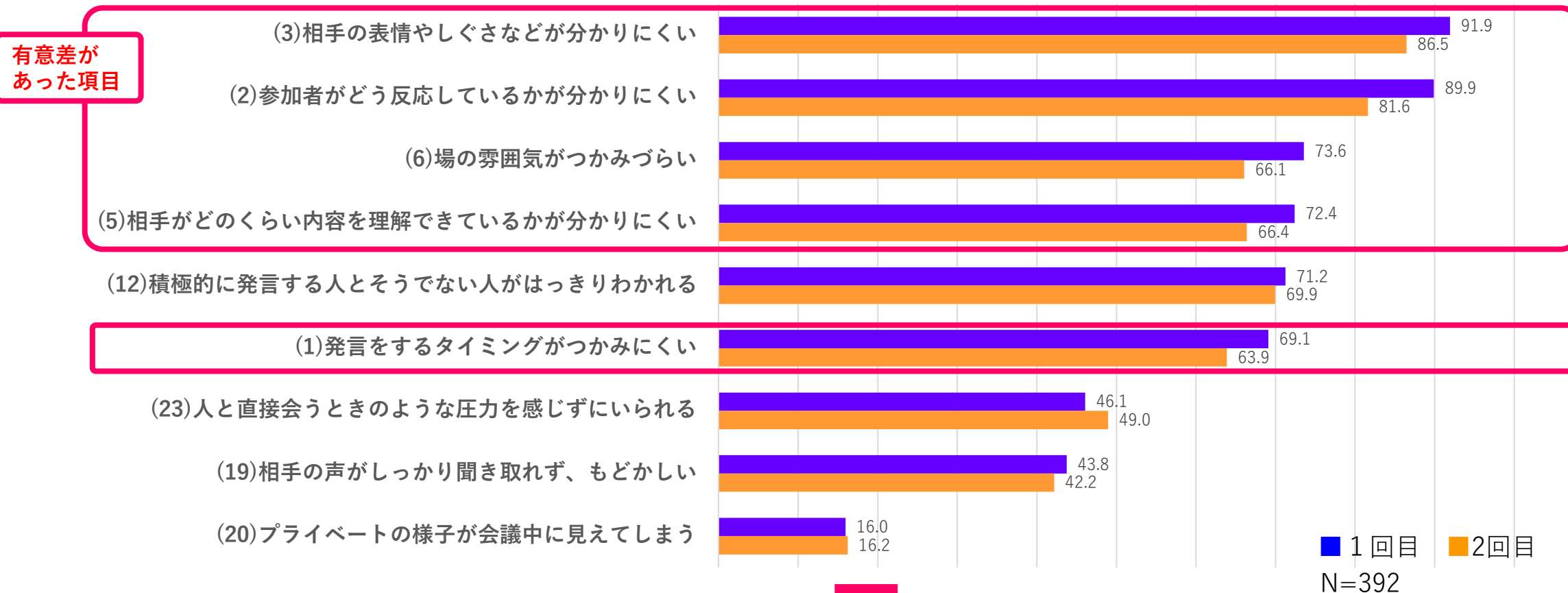
大きな変化は見られない。8割が週2～3回程度以上。



オンライン会議の利点・問題点 1/3

コミュニケーションの問題としては

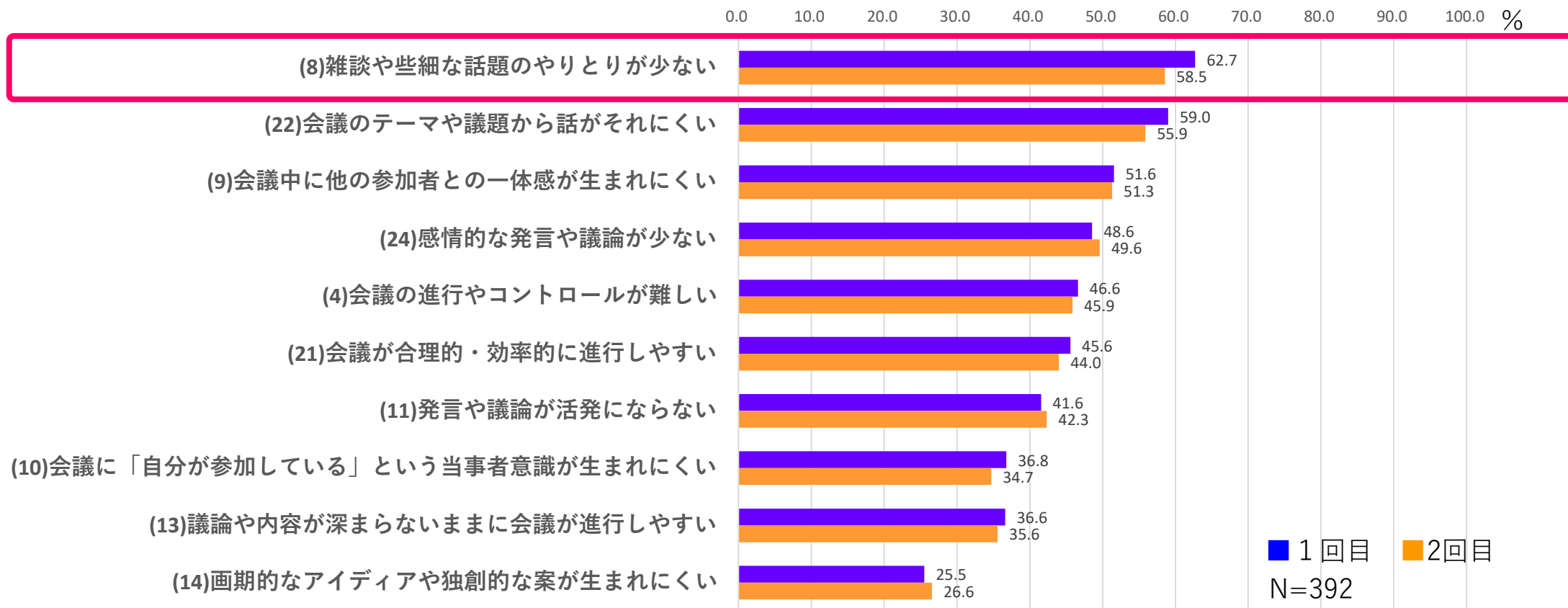
5件法「あてはまる、ややあてはまる、どちらともいえない、あまりあてはまらない、あてはまらない」の回答の内
「あてはまる、ややあてはまる」の合計の割合を示す



「わかりにくい・つかみにくい・はなしにくい」は減少

オンライン会議の利点・問題点 2/3

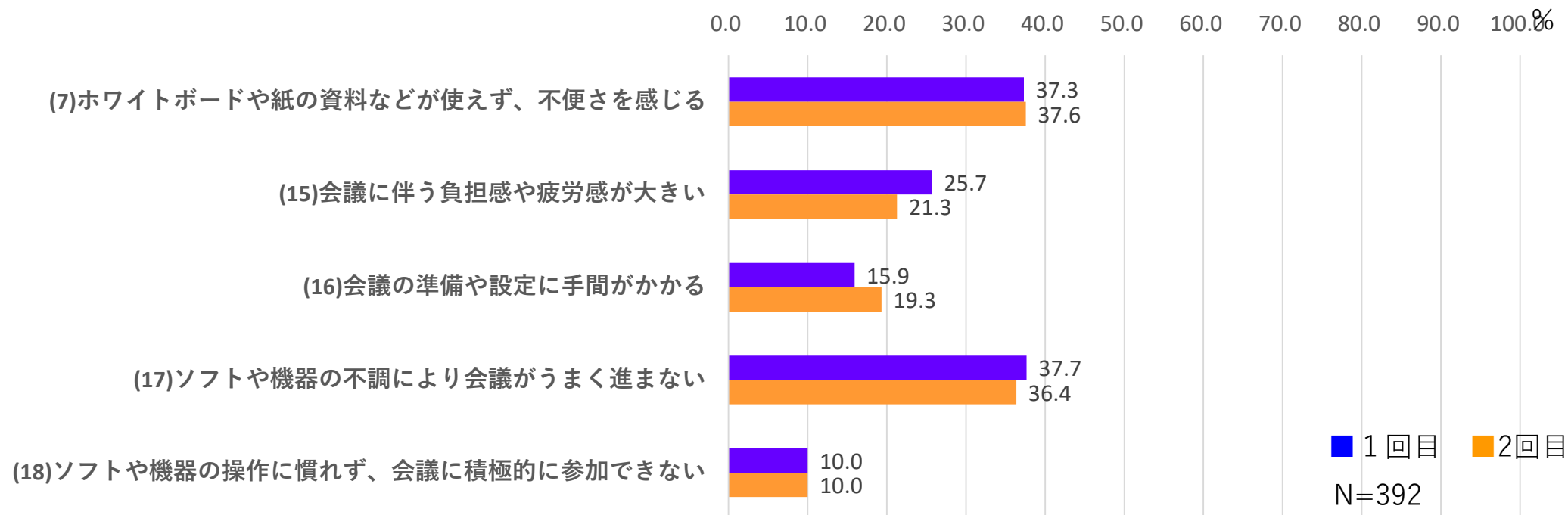
内容・意思決定の問題としては



「雑談や些細な話題のやりとり」が増えてきているが、
「一体感が生まれにくい」「発言や議論が活発にならない」などの問題は依然継続している

オンライン会議の利点・問題点 3/3

機器操作・準備上の問題としては

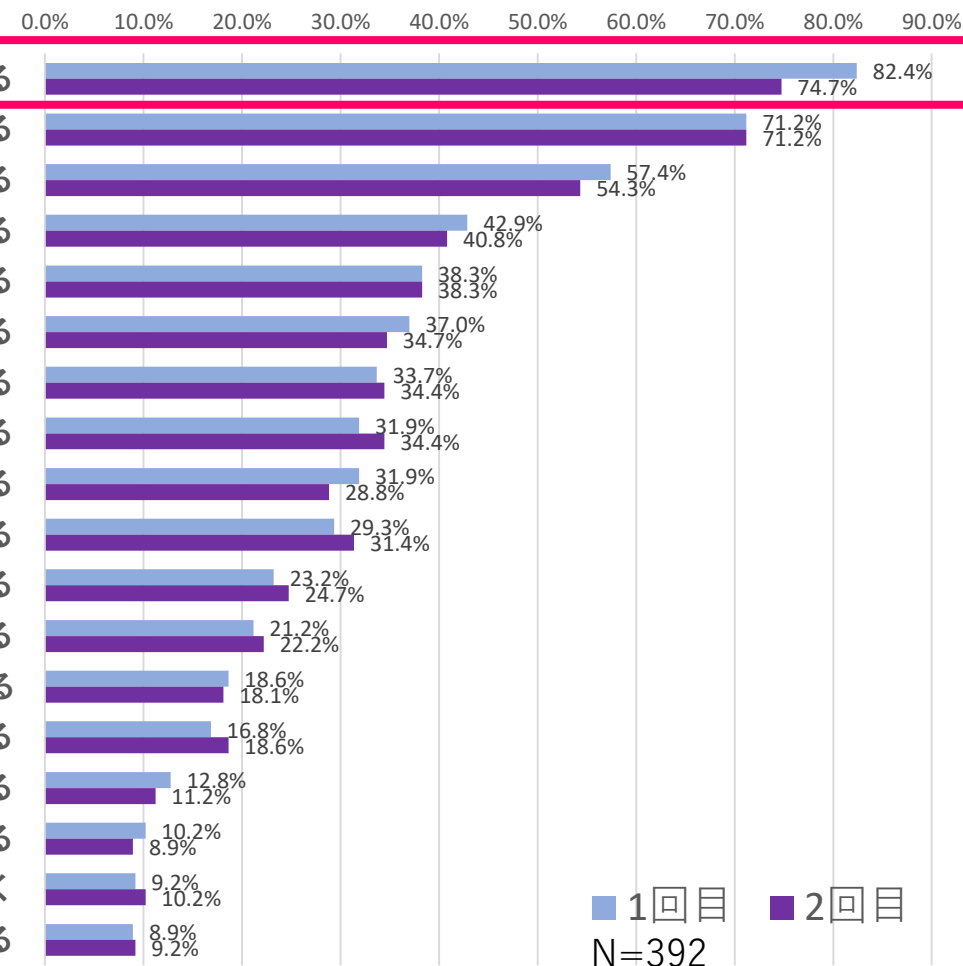


有意な変化は見られず、問題は継続している

オンライン会議の工夫・会議中

オンライン会議中の工夫の変化としては

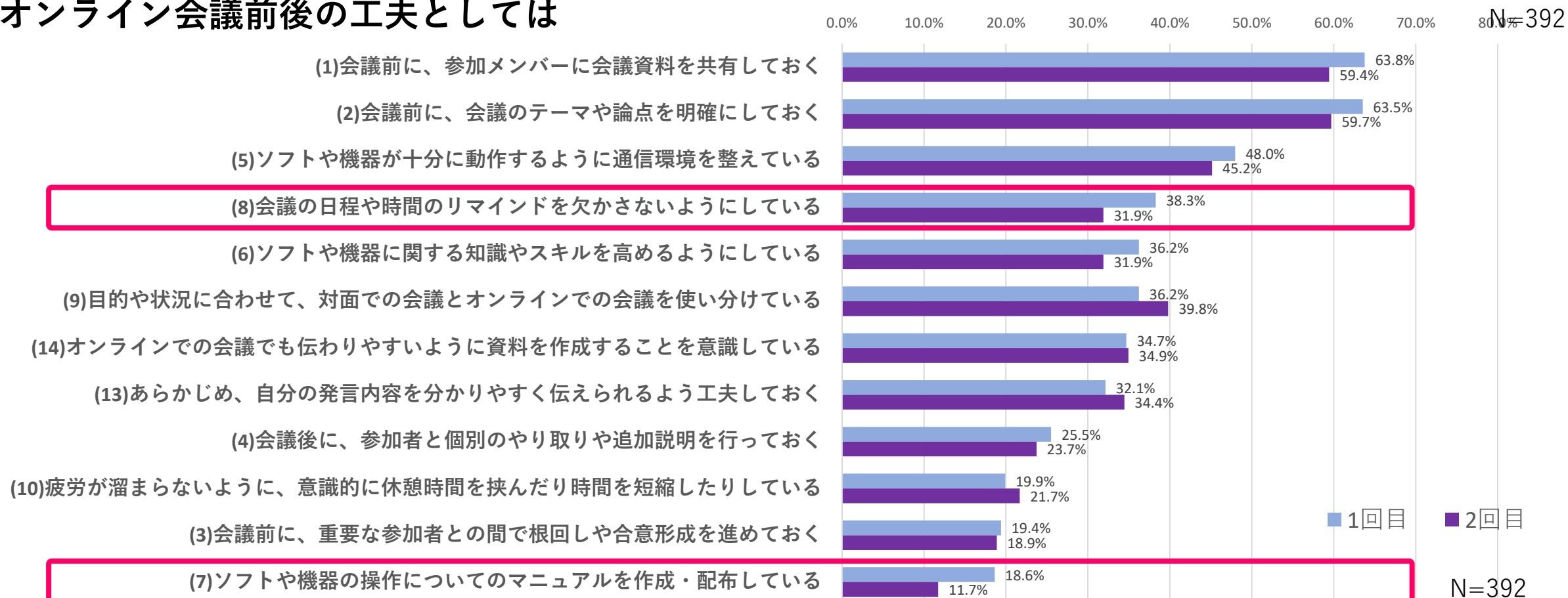
「あてはまる」項目全てを回答。各項目の回答者の割合。



大きな変化はみられず、工夫は継続されていた

オンライン会議の工夫・会議前後

オンライン会議前後の工夫としては

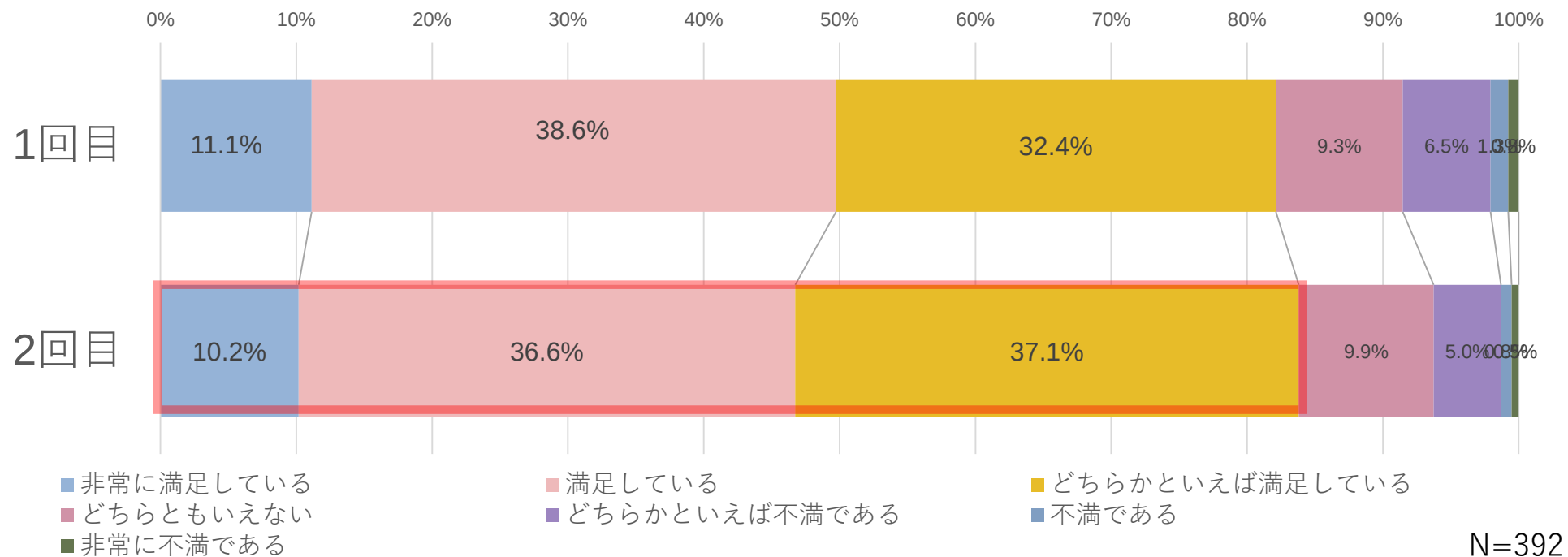


研修や情報共有により、オンライン会議の工夫や使い方が社内で共有され
「リマインド」や「マニュアル配布」などの手間は減少。工夫は継続。

オンライン会議の全体的な満足度

オンライン会議に対する総合的な満足度は変わらない

「非常に満足している」「満足している」「どちらかといえば満足している」が8割



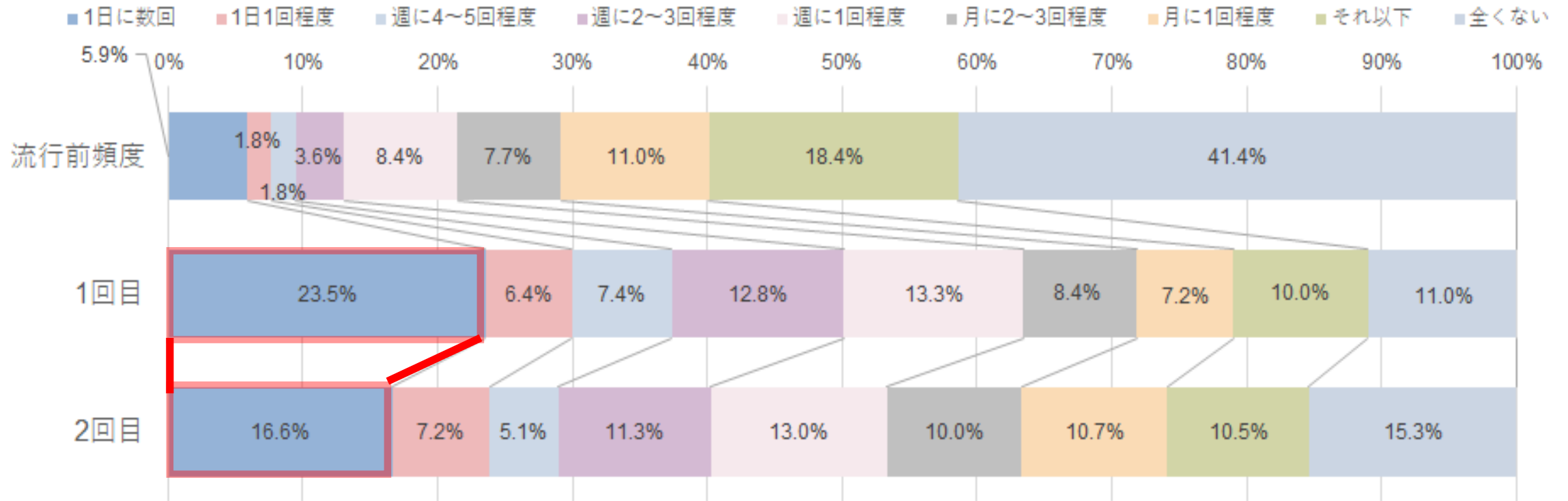
オンライン会議の変化のまとめ

- 会議の頻度や総合的な満足度に大きな変化は見られなかった
- 「発言するひととそうでない人がはっきり分かれる」「一体感が生まれにくい」「議論が活発にならない」といったコミュニケーションや内容・意思決定の問題や、「紙の資料が使えず不便」「機器の不調で会議がうまく進まない」などの問題に大きな変化（改善）は見られず問題は継続していたが、
 - 「わかりにくい・つかみにくい・はなしにくい」は減少傾向
 - 「雑談や些細な話題のやりとり」は増加傾向
- 会議の工夫において、大きな変化は見られず工夫は継続されていたが、
 - 研修等により、オンライン会議の工夫や使い方が社内で共有され
 - 「リマインド」や「マニュアル配布」などの手間は減少傾向

テレコミュニケーションの変化

テレコミュニケーションの頻度

1日に数回の頻度は、23.5%→16.6%に減少している。

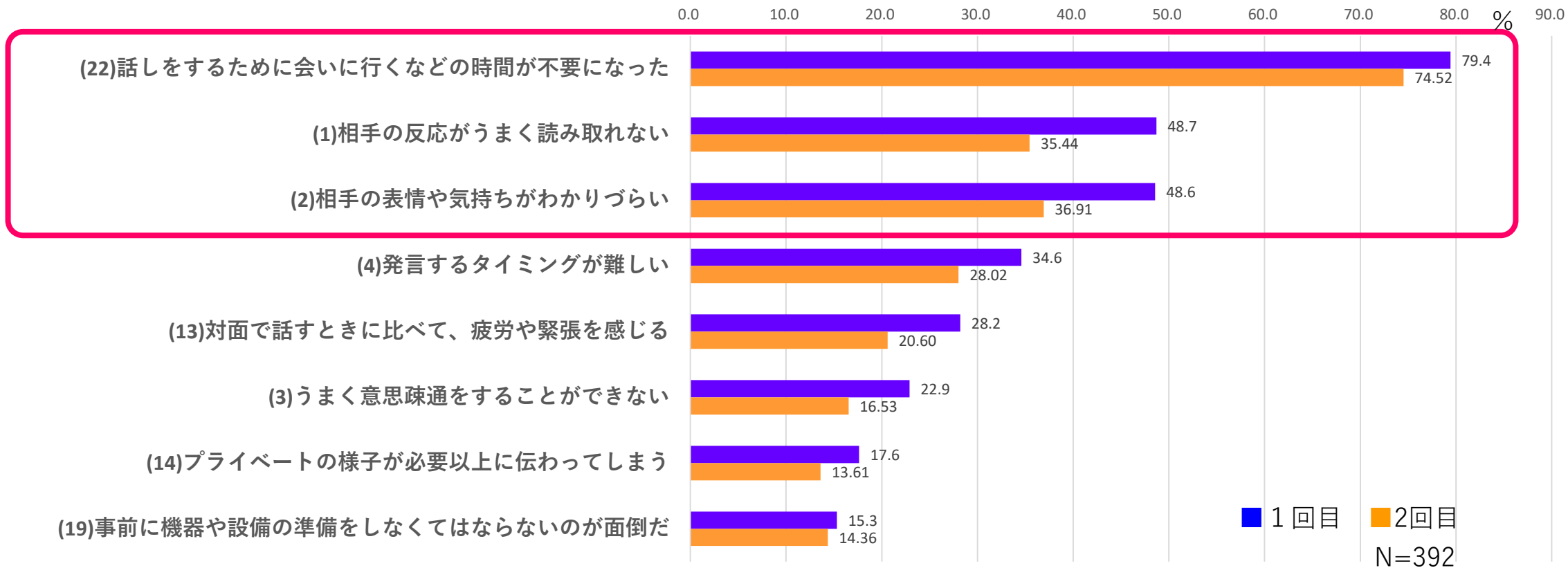


N=392

テレコミュニケーションの利点・問題 1/3

コミュニケーション上の利点・問題点

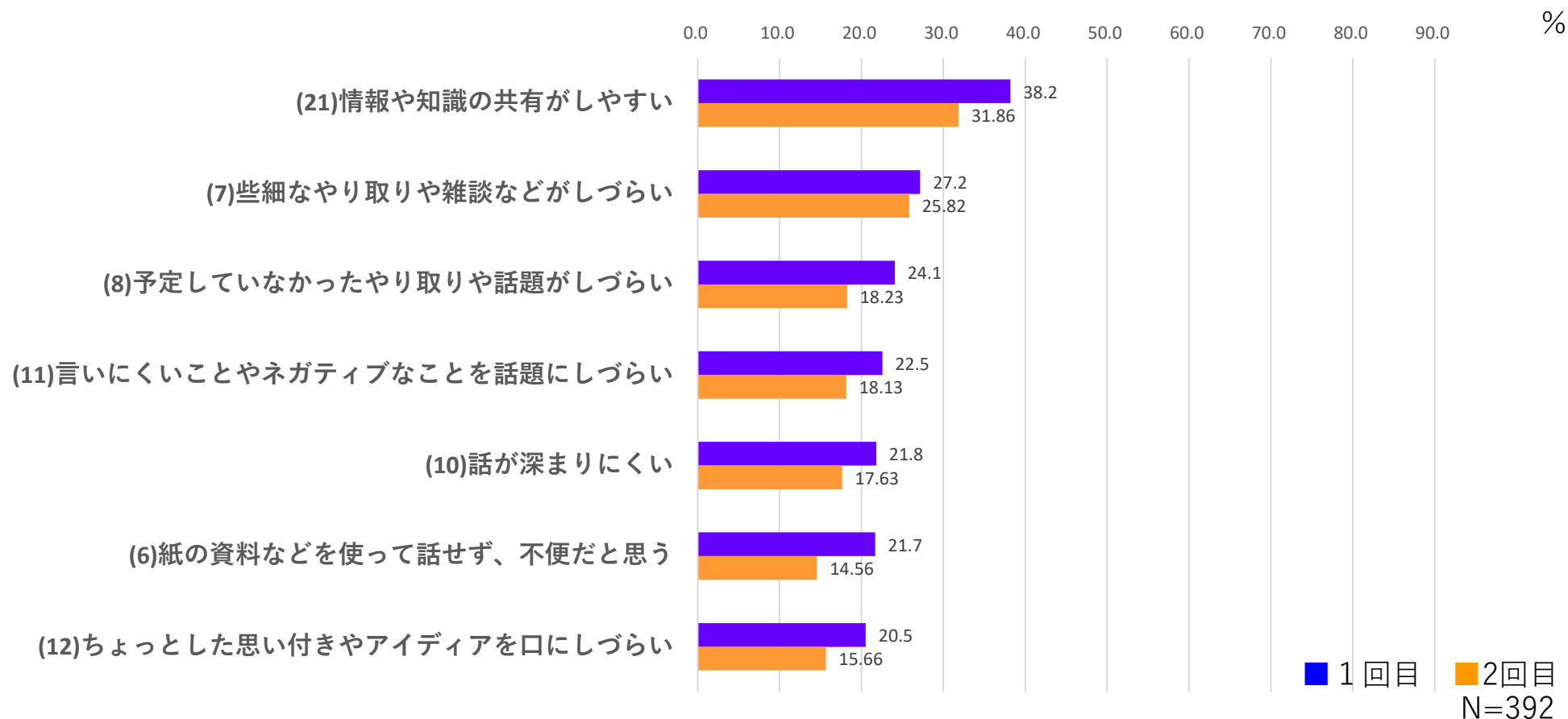
5件法「あてはまる、ややあてはまる、どちらともいえない、あまりあてはまらない、あてはまらない」の回答の内「あてはまる、ややあてはまる」の合計の割合を示す



相手の感情や反応のつかみづらさは減少

テレコミュニケーションの利点・問題 2/3

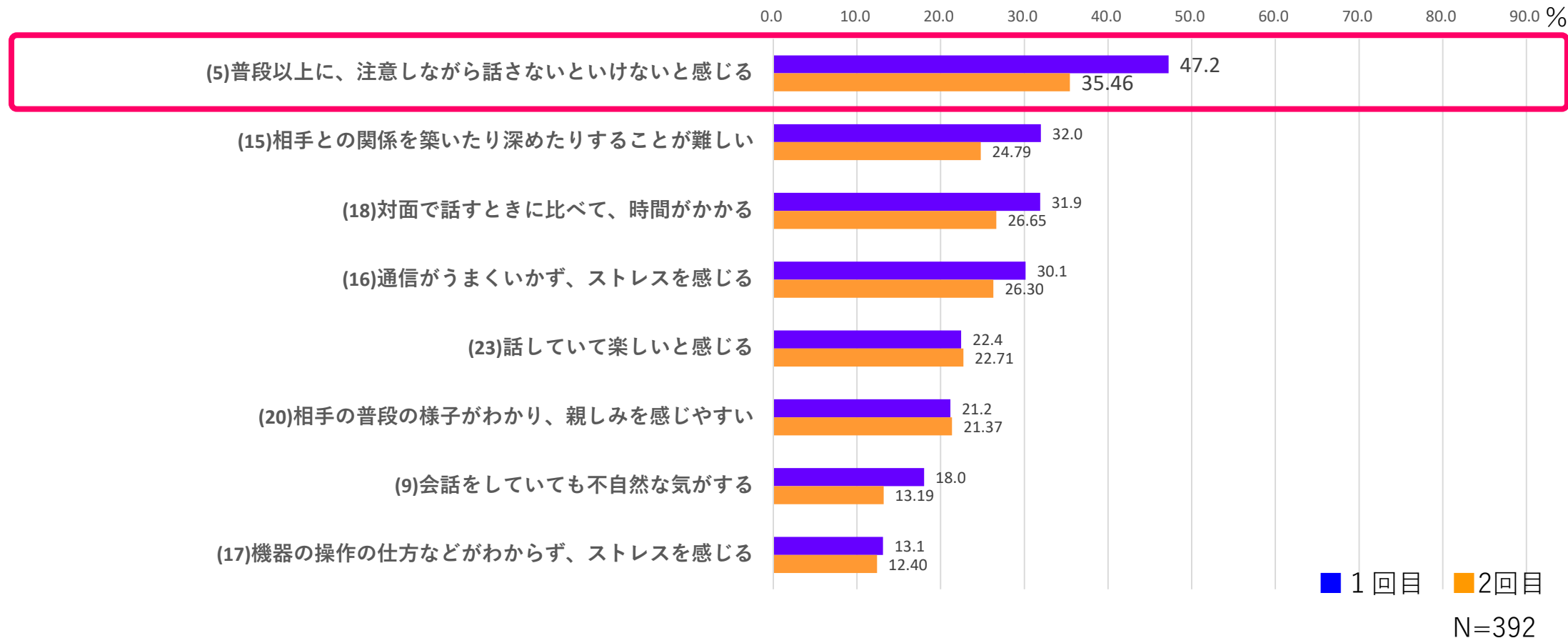
内容面における利点・問題点の変化



有意な変化（改善）は見られず問題傾向は継続

テレコミュニケーションの利点・問題 3/3

心理面における利点・問題点

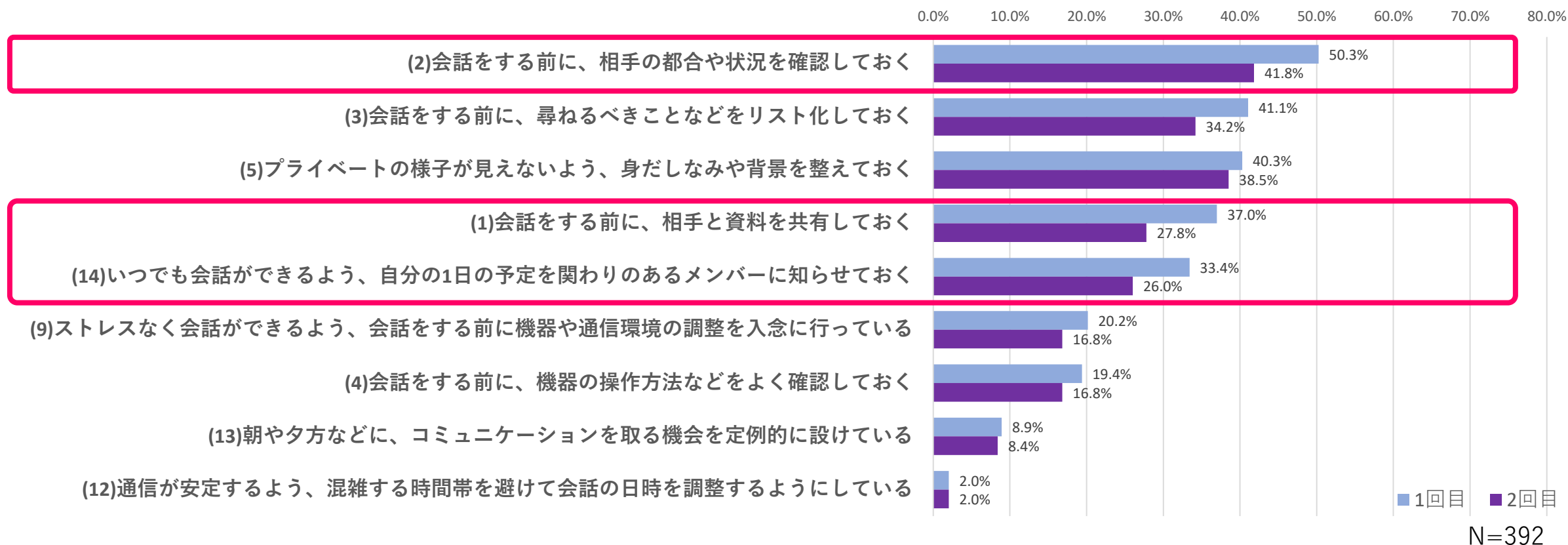


「普段以上に注意しながら話さなければ」という負担感は減少してきている

テレコミュニケーションの工夫・前後

会話・テレコミュニケーション前後の工夫

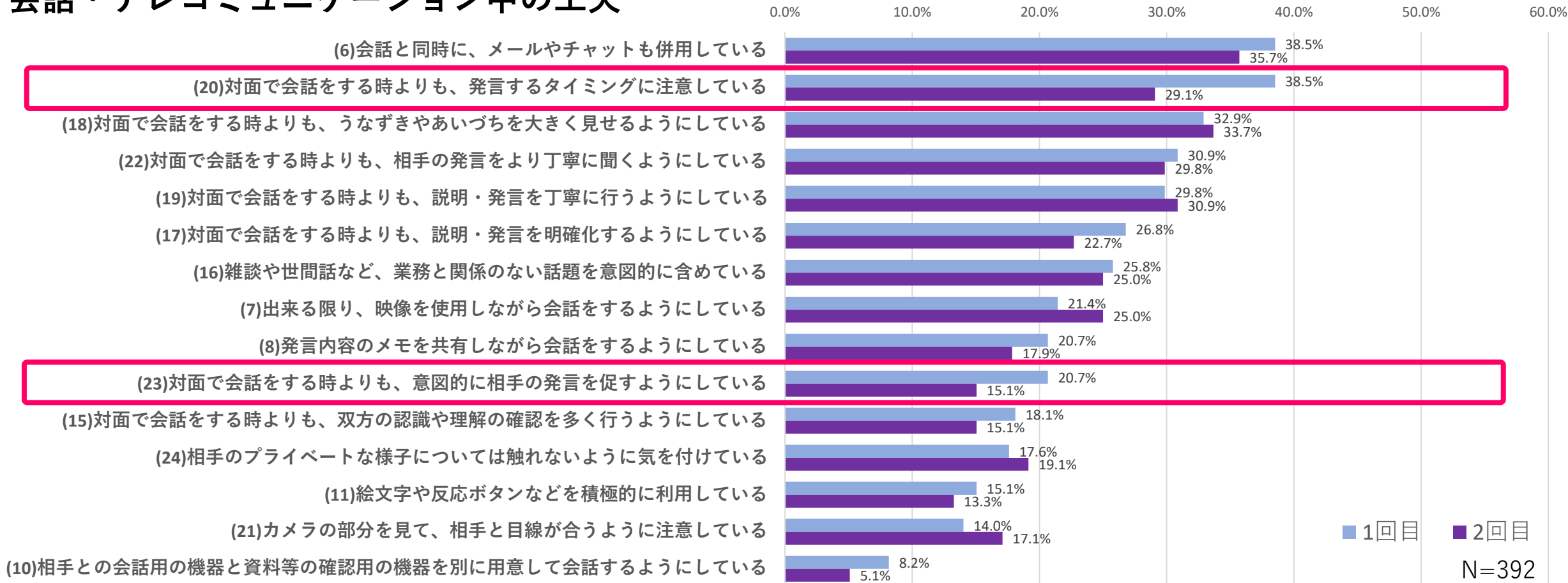
「あてはまる」項目全てを回答。各項目の回答者の割合。



相手の状況を事前に確認したり、資料共有が減り、手間が軽減
(テレコミュニケーションが定着傾向?)

テレコミュニケーションの工夫・会話中

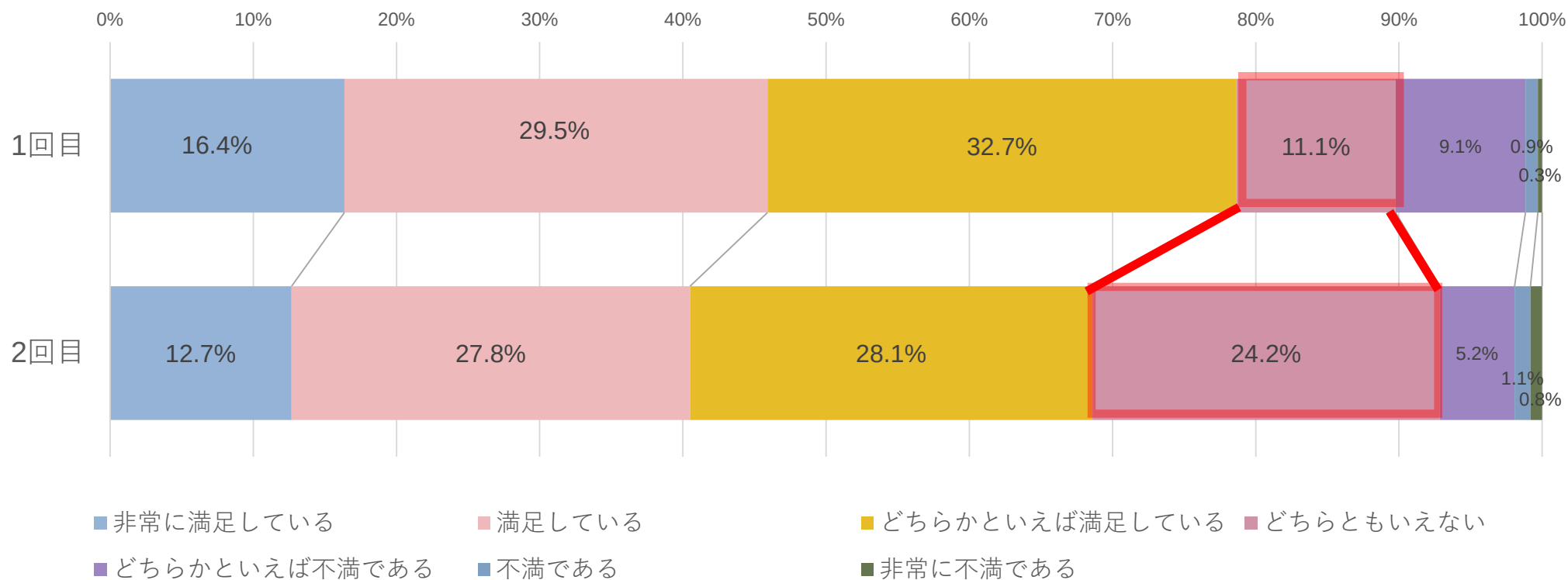
会話・テレコミュニケーション中の工夫



対面の会話と変わらない、自然な状態のコミュニケーションが増えてきている

テレコミュニケーションの全体的な満足度

テレコミュニケーションは7割が満足。「どちらともいえない」が増えている。



N=392

テレコミュニケーションの変化のまとめ

- 頻度は、1日に数回が23.5%→16.6%に減少しているが他は変わらない。
 - 満足度は変わらない。
-
- 問題は減少傾向にあるものの、有意な差はなく**依然多くの問題が継続**していたが、
 - ・ **相手の感情や反応のつかみづらさは減少**
 - ・ **「普段以上に注意しながら話さなければ」という負担感は減少**
-
- 前後やテレコミュニケーション中の**工夫は、依然継続**して行われていたが、
 - ・ 相手の状況を事前に確認したり、資料共有が減り、**手間が軽減**
 - ・ 「発言するタイミングへの注意」や「意図的に相手に発言を促す」などは減少し、**自然な状態のコミュニケーションが行われるようになってきている**

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

業務遂行上の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

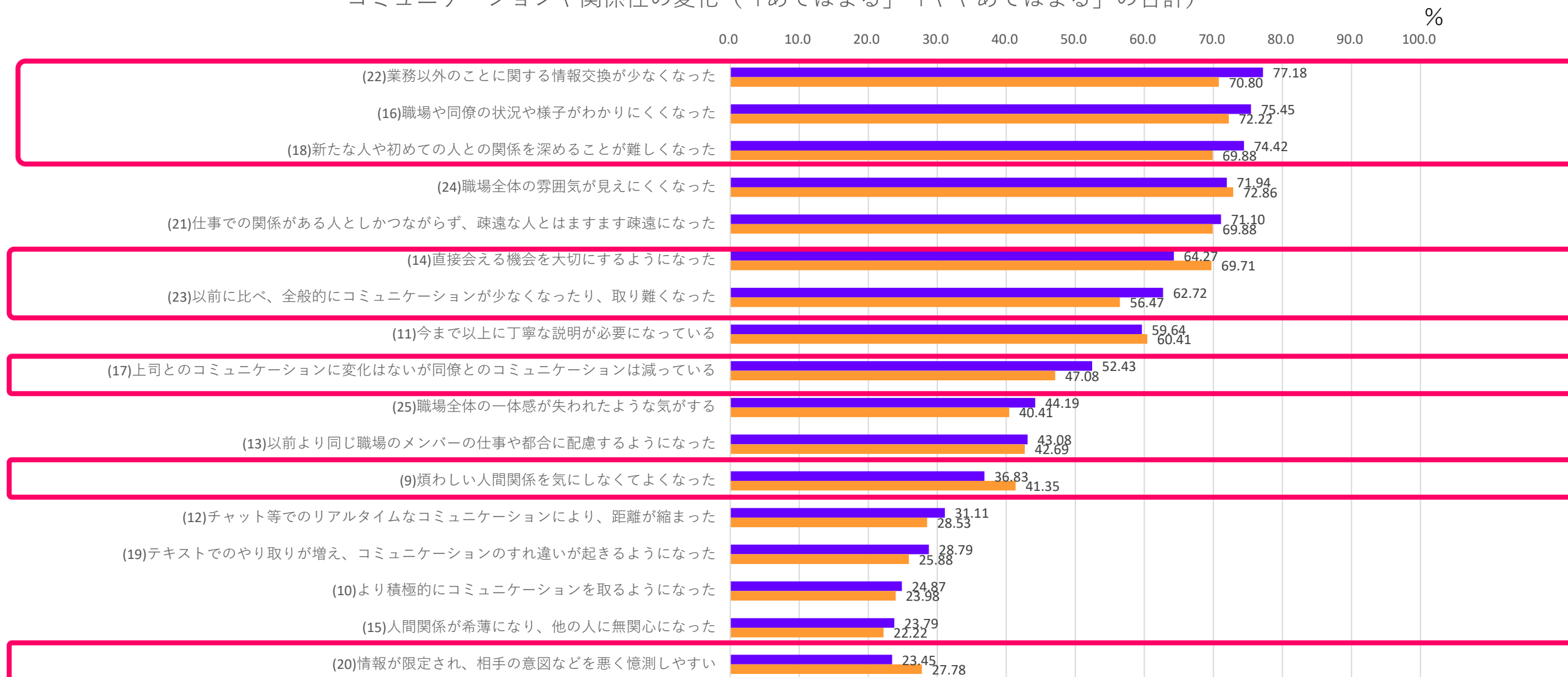
- ・ 部署を超えたやりとりがしづらくなった(↑)
- ・ テレワークしている社員としてていない社員との間で、仕事の良に片寄りがでている(↑)

業務遂行上の変化として、

- ◆ 「部署間のやりとりがしづらく」 なり、
- ◆ 「テレワーク利用の有無による不公平感が増加」 している。

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 2/3

コミュニケーションや関係性の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 1/3

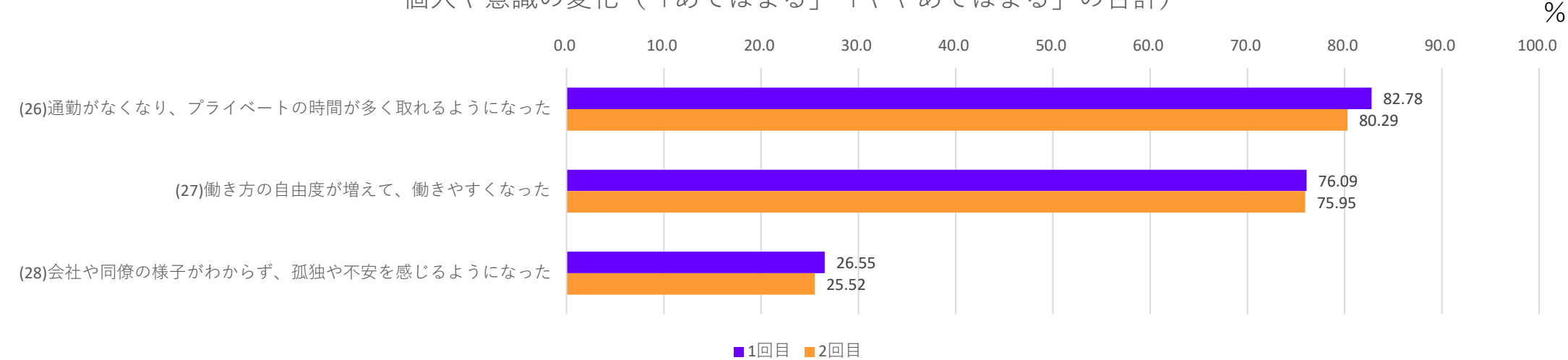
- ・ 業務以外の事に関する情報交換が少なくなった(↓)
- ・ 以前に比べ、全般的にコミュニケーションが少なくなったり、取りづらくなった(↓)
- ・ 上司とのコミュニケーションに変化はないが同僚とのコミュニケーションは減っている(↓)
- ・ 新たな人や初めての人との関係を深めることが難しくなった(↓)
- ・ 職場や同僚の状況や様子がわかりにくくなった(↓)
- ・ 直接会える機会を大切にするようになった(↑)
- ・ 煩わしい人間関係を気にしなくてよくなった(↑)
- ・ 情報が限定され、相手の意図などを悪く憶測しやすい(↑)

コミュニケーションや関係性の変化として、

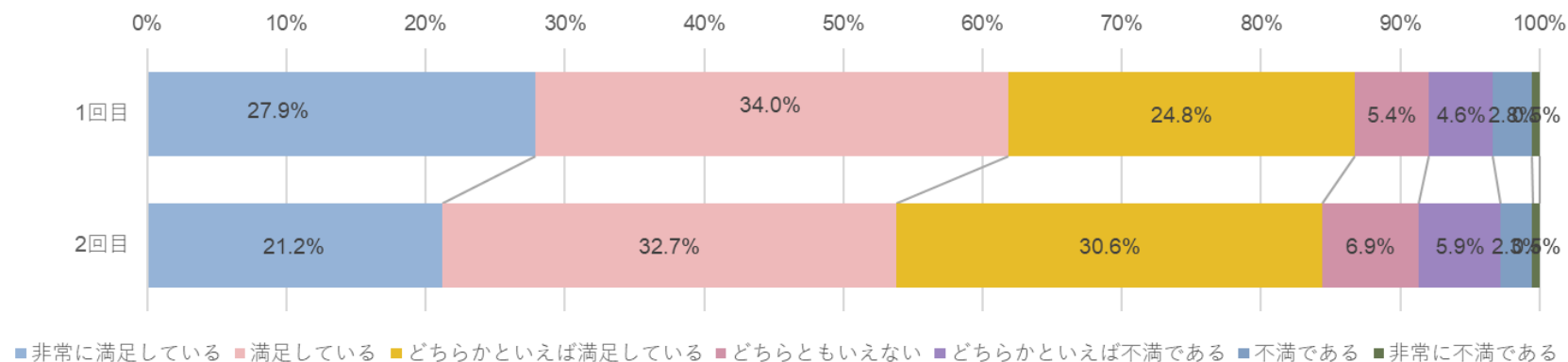
- ◆ 「**直接会える機会を大切に**」しながら、「**コミュニケーションの量・質**」ともに改善の傾向。
- ◆ 「**煩わしい人間関係を気にしなくてよくなった**」などもメリットも高まっている。
- ◆ ただし、「**情報が限定的で、悪い憶測**」につながる弊害は高まっている。

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 3/3

個人や意識の変化（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）



テレワーク導入後の満足度



平均 5.65

平均 5.47(↓)

(7件法)

テレワーク導入後の満足度は、低下している。

テレワーク導入後の職場や仕事上の変化 まとめ

コミュニケーションや関係性に関しては、直接会える機会を大切にし、煩わしい人間関係を気にしなくてよくなるなど改善の傾向がみられる

ただし、相手の意図を悪く憶測しやすいなどマイナス側面が高まる課題も残る

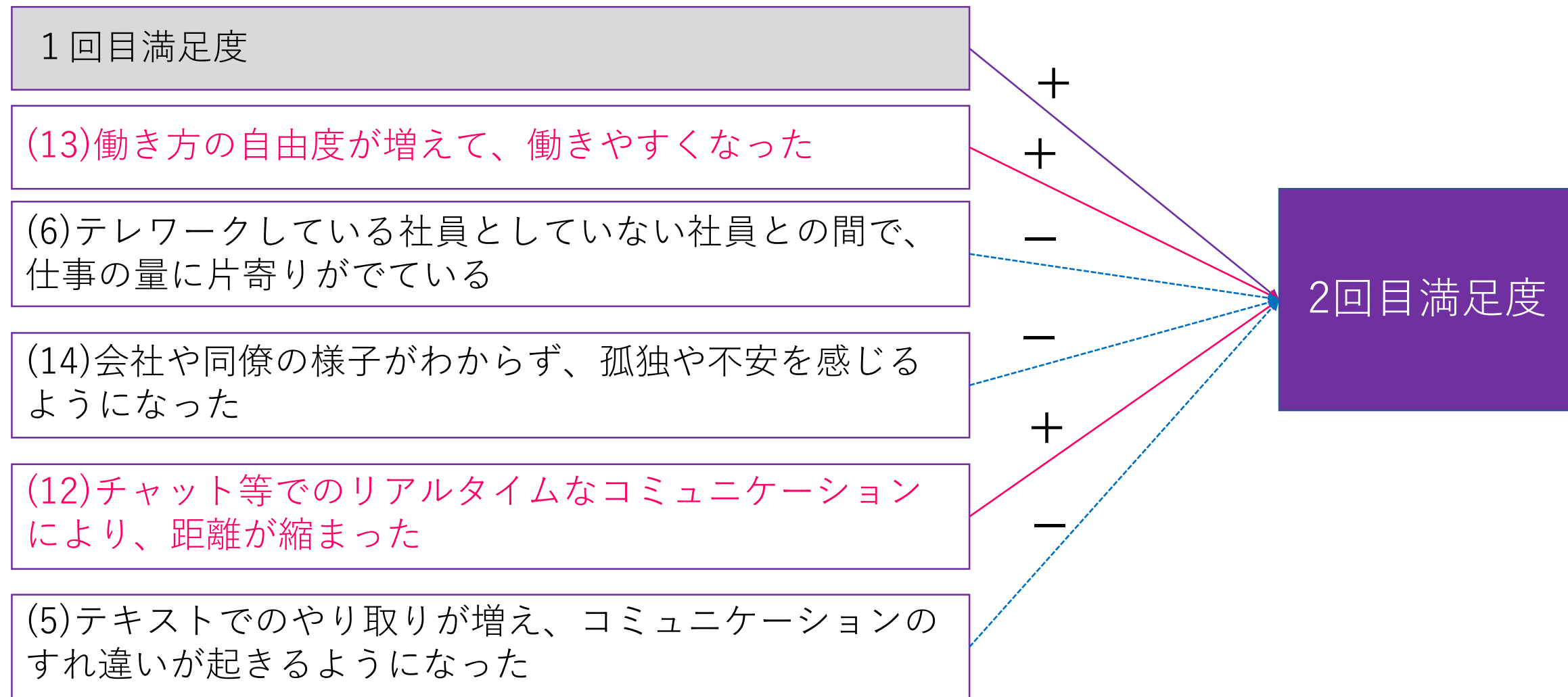
業務遂行に関しては、「部署間のやりとりがしづらく」なり、「テレワーク利用の有無による不公平感が増加」し、マイナスの側面が高まっている



身近なコミュニケーションに関しては慣れが進み、改善方向であるが、チームや組織としての関係性の構築や業務遂行などに課題が残り、その結果、総合的なテレワーク導入に関する満足度も低下しているのではないか。

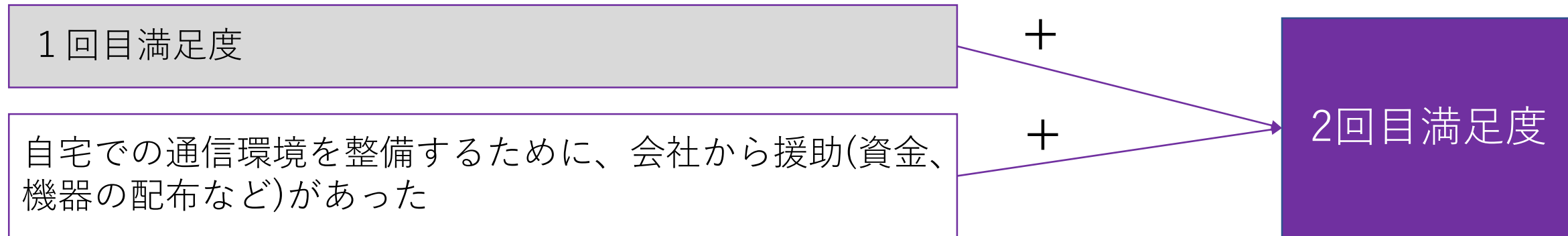
2回目満足度への影響①

「テレワーク導入後の職場や仕事上の変化」全項目



2回目満足度への影響②

「会社にあった変化」全項目



※「会社にあった変化(7項目)」とは？

- ・ 出社日数を減らす
- ・ 出社日数を増やす
- ・ 会社のテレワーク環境の整備
- ・ 自宅のテレワーク環境の整備
- ・ 研修参加
- ・ 会議の工夫にかんする情報共有
- ・ 自宅環境を整備するための会社からの援助

テレワーク満足度を高めるためのチェックポイント

☐働き方の自由度を可能なかぎり尊重できているか？

(もちろん、状況や職務特性により難しい側面もあるでしょうが…)

☐リアルタイムにコミュニケーションできるツールを、うまく取り入れているか？

☐テレワークをしている・していない人の間で、もしくはテレワークができる職務・できない職務間で、不公平感は起きていないか？

☐会社状況や同僚の様子がわからず、孤独や不安を感じている社員はいないか？

☐テキストベースのやりとりで、ミスコミュニケーションは起きていないか？

☐自宅での通信環境を整備するために、会社からの援助が検討できないか？