

上司向け

「働き方改革の進捗がホワイトカラーの

コミュニケーションに与える影響」

調査研究に関するアンケートご協力をお願い

【部署コード等】

2020年3月吉日

(公財)中部産業・労働政策研究会

中部産業・労働政策研究会（以下、中部産政研）は、中部地方の主要な企業と労働組合が発起人となって1988年に設立された研究機関で、労使がかかえる中長期的な課題につき毎年テーマを定め、実証的な調査研究を行っております。今年度は、「働き方改革の進捗がホワイトカラーのコミュニケーションに与える影響」をテーマとし、賛助会員企業6社（※）の労使の皆さまのご協力をいただきながら、職場における実態の具体的な調査を進めていきます。

昨今「働き方改革」が叫ばれ少子高齢化が急速に進む中で、組織のミッションを達成するためには、上司・部下間の確実な意思疎通をはかって効率的に業務遂行することが極めて重要になります。一方でホワイトカラーの職場では、メンバーの属性や勤務時間、勤務場所などで多様化が進み、中部産政研の調査では、職場内での意思疎通が以前よりも希薄になったと読み取れる結果も出ています。

そこで、現在の職場における上司・部下の意識の実態を把握し、コミュニケーションに与える影響を明確にしたうえで、現状より向上させるためにはどのような課題があり、今後どうあるべきかの方向性や取り組みを提言することを目的に、本調査を企画しました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、趣旨をご理解賜りご回答へのご協力をお願い申し上げます。

(※) 賛助会員企業6社…中部電力、デンソー、トヨタ自動車、トヨタ車体、トヨタ紡織、名古屋鉄道

回答にあたって

1. 設問数は計100問で、10～15分ほどでご回答いただけます。
2. ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、個人を特定したり、各社での評価につながることは絶対ありませんので、ありのままをご回答ください。
3. 回答日現在の状況でご回答ください。
4. 選択肢がある場合は該当する番号を、数値欄には数値を、自由記述欄にはご意見等をご回答ください。
5. ご回答いただいた結果は本研究の研究主査が分析し、調査結果や各種の提言について、本年秋実施予定の公開セミナーでの講演や最終報告書（書籍）の発刊、中部産政研のホームページへの掲載を通して、各社の諸施策の検討等にご活用いただけるよう研究内容を広く発信する予定です。
(中部産政研 URL : <http://www.sanseiken.or.jp>)
6. 本調査の内容についてのご質問があれば、下記担当者までお問い合わせください。

<参考：研究主査> 安藤 史江 教授（南山大学 経営学部）
高尾 義明 教授（首都大学東京 大学院経営学研究科）

【調査の記入方法に関するお問い合わせ】

(公財)中部産業・労働政策研究会 主任研究員 三浦 孝之

TEL 0565 (27) 2731 E-mail: miura@sanseiken.or.jp

※本調査における下記の用語の定義は、以下の通りといたします。

「職場」：あなたが所属する組織範囲（グループ、課など）

「部下」：あなたが業務報告を受けたり、指導をする職場のメンバーのこと

「上司」：あなたが業務報告をしたり、指導を受ける直属の管理・監督者のこと

問1 はじめに、あなたのお勤め先を教えてください（○は1つ）。

1. 中部電力 2. デンソー 3. トヨタ自動車
4. トヨタ車体 5. トヨタ紡織 6. 名古屋鉄道

問2 あなたの性別を教えてください（○は1つ）。

1. 男性 2. 女性 3. 回答しない

問3 2020年3月1日現在の、あなたの年齢を教えてください。

1. 29歳以下 2. 30歳～39歳 3. 40歳～49歳 4. 50歳～59歳

問4 現在の会社での勤続年数を教えてください（月数は切り捨て）。

--	--

 年

問5 あなたの職種を教えてください（○は1つ）。

1. 事務系 2. 技術系 3. その他

問6 あなたの勤務形態を教えてください（あてはまるものすべてに○）。

1. フルタイム勤務 2. フレックスタイム勤務 3. 裁量労働制
4. 在宅勤務（週に1回などの部分的な在宅勤務も含む）
5. 短時間勤務 6. その他（ ）

問7 あなたのお勤め先での役職を教えてください（○は1つ）。

また、部下の人数についてもカッコ内にご記入ください。

1. 主任・係長級（主任職・係長職相当）⇒ 部下（ ）人
2. 課長級（課長職相当）以上 ⇒ 部下（ ）人

問8 あなたの職場で働いている人の数を教えてください。正社員だけでなく、パートタイム、契約社員、派遣社員などを含めた全人数をお選びください（○は1つ）。

1. 5人未満 2. 5～10人 3. 11～20人
4. 21～50人 5. 51人以上

問9 あなたの職場における以下の状況は、最近5年間でどのように変化したと感じていますか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。5年以内に入社した方は、入社時と比較してください。**なお、項目⑨⑩⑪については、強まった⇒増えた、弱まった⇒減った、と読み替えて、ご回答ください。**

		増えた	変わらない	減った
①	育児や介護など働き方に制約のある社員	3	2	1
②	外国人や女性の管理職（課長級以上）	3	2	1
③	さまざまな雇用形態・勤務形態の人	3	2	1
④	仕事に関する価値観や考え方、優先順位が自分とは異なると感じられる人	3	2	1
⑤	職場にいないとできない業務	3	2	1
⑥	誰の担当か明確でない業務	3	2	1
⑦	わくわく感やおもしろさを感じる業務	3	2	1
⑧	小さなことでも課題達成したとき、上司や仲間が「よくやった！」と声をかけること	3	2	1
⑨	互いに助け合って仕事をしようという雰囲気	3	2	1
⑩	プロセスより結果を重視する職場や会社の姿勢	3	2	1
⑪	中長期の視点で従業員を育てていこうとする職場や会社の姿勢	3	2	1

問10 あなたの職場に関する現在の状況について、項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当する				該当しない
①	各メンバーが分担している業務量は、職場レベルで「見える化」されている。	4	3	2	1	
②	各メンバーが抱える仕事の緊急性は、職場レベルで「見える化」されている。	4	3	2	1	
③	メンバー同士の業務の関連性は、「見える化」されている。	4	3	2	1	
④	職場のメンバーは、仕事をするうえで必要な専門知識をもっている。	4	3	2	1	
⑤	私は、仕事に関する職場メンバーの知識に対して信頼をおいている。	4	3	2	1	

<次頁へつづきます>

		該当 する			該当 しない
⑥	私たちの職場では、円滑かつ効率的に仕事を進めることができる。	4	3	2	1
⑦	私は、職場メンバーから提案があれば、一度決めた仕事手順の見直しも喜んで行う。	4	3	2	1
⑧	私たちの職場では、仕事を途中でやり直すなどの二度手間が多い。	4	3	2	1
⑨	私は、職場メンバーの誰がどのような専門知識・分野を得意とするか知っている。	4	3	2	1
⑩	私たちの職場では、目標達成のために相互に協力しあって仕事をしている。	4	3	2	1
⑪	職場メンバーが持ち込んだ情報も、自分自身で必ず一度正しいか確かめたい。	4	3	2	1
⑫	職場の成果は、複数のメンバーの専門知識があつてこそである。	4	3	2	1
⑬	現在の職場で一体感を感じることができる。	4	3	2	1
⑭	仕事を通じて、職場全体が成長している実感がある。	4	3	2	1

問 11 あなたの仕事の特徴について、項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	どのように仕事をするか自分で計画することができる。	4	3	2	1
②	自分で仕事に関する多くのことを決定することができる。	4	3	2	1
③	チームメンバーの進捗にたえず気を配らないと、私の仕事はうまく進まない。	4	3	2	1
④	自分の仕事は、他の人たちの仕事から大きな影響を受ける。	4	3	2	1
⑤	時間が足りなくて、納得のいく仕事ができない。	4	3	2	1

問 12 あなたの仕事や会社についての感じ方や行動について、項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	仕事を通じて、自らが成長していると感じる。	4	3	2	1
②	自分の仕事に誇りを感じる。	4	3	2	1
③	自分の仕事上の課題や目標を明確に理解している。	4	3	2	1
④	仕事をしていると、つい時間を忘れてしまう。	4	3	2	1
⑤	職場では、元気が出て精力的になるように感じる。	4	3	2	1
⑥	会社の方向性と自分の役割との関係性を常に考えながら仕事をしている。	4	3	2	1
⑦	自分の仕事のもつ社会的な意義について自覚しようと努めている。	4	3	2	1
⑧	会社や職場が目指している方向性や価値観を十分認識している。	4	3	2	1
⑨	仕事をよりよくするために、新しいアプローチを取り入れている。	4	3	2	1
⑩	仕事上で関わる人々のことをよく知ろうとしている。	4	3	2	1
⑪	入社後間もない新入社員に、経営理念についてわかりやすく説明できる。	4	3	2	1
⑫	自社の経営理念は、仕事上の難関を乗り越える上で助けとなる。	4	3	2	1
⑬	自社の経営理念や行動指針に共感を覚える。	4	3	2	1

問 13 職場におけるあなたと上司との日頃のコミュニケーションの実際についてお尋ねします。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	上司と、仕事とは直接関係のない日常的なコミュニケーション（あいさつや雑談など）を活発にしている。	4	3	2	1
②	上司と本音で話し合う機会がある。	4	3	2	1
③	直近の業務に直接関係しない、上司との雑談から、業務に役立つ情報や知識を得ることがある。	4	3	2	1

<次頁へつづきます>

		該当 する			該当 しない
④	業務に影響する可能性のあるプライベートな事情を上司と共有している。	4	3	2	1
⑤	仕事に関する、上司とのコミュニケーションに満足している。	4	3	2	1

問 14 職場におけるあなたと部下との日頃のコミュニケーションの実際についてお尋ねします。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	部下と、仕事とは直接関係のない日常的なコミュニケーション（あいさつや雑談など）を活発にしている。	4	3	2	1
②	部下と本音で話し合う機会がある。	4	3	2	1
③	部下との対面会話の機会は十分である。	4	3	2	1
④	直近の業務に直接関係しない、部下との雑談から、業務に役立つ情報や知識を得ることがある。	4	3	2	1
⑤	業務に影響する可能性のあるプライベートな事情を部下と共有している。	4	3	2	1
⑥	重要な内容でもオンライン（テレビ会議、メール、SNS）で部下に連絡することがある。	4	3	2	1
⑦	仕事に関する、部下とのコミュニケーションに満足している。	4	3	2	1

問 15 職場におけるコミュニケーションに関する、あなたの考えや価値観についてお尋ねします。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	限られた時間で成果を上げるために、仕事に直接関係のないコミュニケーションは少ないほうがよい。	4	3	2	1
②	欠勤や急な予定変更の部下から上司への連絡は、SNS やメールでもよいと思う。	4	3	2	1

<次頁へつづきます>

		該当 する			該当 しない
			←————→		
③	内容が残るメールやチャット、文書などでのコミュニケーションを、できるだけ増やしたほうがよい。	4	3	2	1
④	部下や上司とは、できるだけ対面会話や電話を活用したほうがよい。	4	3	2	1
⑤	ランチミーティングや業務時間外の飲み会、懇親会などは、親睦・情報交換・意思疎通の円滑化に役立つ。	4	3	2	1
⑥	社内行事（スポーツ行事など）や社内の趣味のサークルは、親睦・情報交換・意思疎通の円滑化に役立つ。	4	3	2	1
⑦	価値観や考え方が違う人との共同作業は苦手である。	4	3	2	1
⑧	年齢や性別、国籍が違う人との共同作業は苦手である。	4	3	2	1
⑨	勤務形態や個人的な事情が違う人との共同作業は苦手である。	4	3	2	1

問 16 ここからは、あなたの会社・職場における「働き方改革」についてお尋ねします。現時点で、あなたの会社・職場の働き方改革の達成状況に点数をつけるとしたら、何点ですか。100点満点で評価してください。

100点満点中 () 点

問 17 働き方改革によって、あなたの働き方にはどのような変化がありましたか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		増えた	変わらない	減った
①	仕事の量	3	2	1
②	仕事の裁量の範囲	3	2	1
③	働く場所の柔軟度	3	2	1
④	働く時間の柔軟度	3	2	1
⑤	職場における労働時間	3	2	1
⑥	職場における会議や打ち合わせの総所要時間	3	2	1
⑦	オンライン（テレビ会議、メール、SNS）での会議や打ち合わせの総所要時間	3	2	1

<次頁へつづきます>

		増えた	変わらない	減った
⑧	精神的なストレスや負担感	3	2	1
⑨	身体的な疲れや負担感	3	2	1
⑩	仕事と私生活のバランスが取れていると感じること	3	2	1

問 18 問 17 でお尋ねした働き方の変化は、あなたが働き方改革による効果として想定していたような変化でしたか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を 1 つ選び、○をつけてください。

		想定より 良い	想定 通り	想定より 悪い	そもそも 想定せず
①	仕事の量に関する変化	4	3	2	1
②	仕事の裁量の範囲に関する変化	4	3	2	1
③	働く場所の柔軟度に関する変化	4	3	2	1
④	働く時間の柔軟度に関する変化	4	3	2	1
⑤	職場における労働時間に関する変化	4	3	2	1
⑥	職場における会議や打ち合わせの、総所要時間に関する変化	4	3	2	1
⑦	オンライン（テレビ会議、メール、SNS）での会議や打ち合わせの、総所要時間に関する変化	4	3	2	1
⑧	精神的なストレスや負担感に関する変化	4	3	2	1
⑨	身体的な疲れや負担感に関する変化	4	3	2	1
⑩	仕事と私生活のバランスに関する変化	4	3	2	1

最後に、働き方改革に関する項目として、あなたのプライベートな事柄についてもお尋ねします。

問 19 あなたに配偶者（パートナー）はいますか。 1. はい 2. いいえ

問 20 同居のお子さんがある場合は、その人数を教えてください。

1. いない 2. 1人 3. 2人 4. 3人以上

問 21 同居のお子さんがある場合、末子の年齢はおいくつですか。

1. 0～2歳 2. 3～5歳 3. 6～12歳 4. 13～18歳
5. 19歳以上 6. 該当する子供はいない

問 22 これまでに育児休職を取得したことがありますか。

1. 取得したことがある
2. 検討したものの、取得しなかった
3. 検討もせず、取得もしなかった
4. 該当しない

問 23 これまでに育児のために勤務時間を短縮したことがありますか。

1. 短縮したことがある（現在短縮中も含む）
2. 検討したものの、短縮しなかった
3. 検討もせず、短縮もしなかった
4. 該当しない

問 24 これまでに介護休職を取得したことがありますか。

1. 取得したことがある
2. 検討したものの、取得しなかった
3. 検討もせず、取得もしなかった
4. 該当しない

問 25 これまでに介護のために勤務時間を短縮したことがありますか。

1. 短縮したことがある（現在短縮中も含む）
2. 検討したものの、短縮しなかった
3. 検討もせず、短縮しなかった
4. 該当しない

本調査でテーマとする社内コミュニケーションや働き方改革に関してご意見等ございましたら、以下にご自由にご記入ください。

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

「働き方改革の進行がホワイトカラーの コミュニケーションに与える影響」 調査研究に関するアンケートご協力をお願い

【部署コード等】

2020年3月吉日
(公財)中部産業・労働政策研究会

中部産業・労働政策研究会（以下、中部産政研）は、中部地方の主要な企業と労働組合が発起人となって1988年に設立された研究機関で、労使がかかえる中長期的な課題につき毎年テーマを定め、実証的な調査研究を行っております。今年度は、「働き方改革の進行がホワイトカラーのコミュニケーションに与える影響」をテーマとし、賛助会員企業6社（※）の労使の皆さまのご協力をいただきながら、職場における実態の具体的な調査を進めていきます。

昨今「働き方改革」が叫ばれ少子高齢化が急速に進む中で、組織のミッションを達成するためには、上司・部下間の確実な意思疎通をはかって効率的に業務遂行することが極めて重要になります。一方でホワイトカラーの職場では、メンバーの属性や勤務時間、勤務場所などで多様化が進み、中部産政研の調査では、職場内での意思疎通が以前よりも希薄になったと読み取れる結果も出ています。

そこで、現在の職場における上司・部下の意識の実態を把握し、コミュニケーションに与える影響を明確にしたうえで、現状より向上させるためにはどのような課題があり、今後どうあるべきかの方向性や取り組みを提言することを目的に、本調査を企画しました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、趣旨をご理解賜りご回答へのご協力をお願い申し上げます。

(※) 賛助会員企業6社…中部電力、デンソー、トヨタ自動車、トヨタ車体、トヨタ紡織、名古屋鉄道

回答にあたって

1. 設問数は計100問で、10～15分ほどでご回答いただけます。
2. ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、個人を特定したり、各社での評価につながることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
3. 回答日現在の状況でご回答ください。
4. 選択肢がある場合は該当する番号を、数値欄には数値を、自由記述欄にはご意見等をご回答ください。
5. ご回答いただいた結果は本研究の研究主査が分析し、調査結果や各種の提言について、本年秋実施予定の公開セミナーでの講演や最終報告書（書籍）の発刊、中部産政研のホームページへの掲載を通して、各社の諸施策の検討等にご活用いただけるよう研究内容を広く発信する予定です。
(中部産政研 URL : <http://www.sanseiken.or.jp>)
6. 本調査の内容についてのご質問があれば、下記担当者までお問い合わせください。

<参考：研究主査> 安藤 史江 教授（南山大学 経営学部）
高尾 義明 教授（首都大学東京 大学院経営学研究科）

【調査の記入方法に関するお問い合わせ】

(公財)中部産業・労働政策研究会 主任研究員 三浦 孝之
TEL 0565 (27) 2731 E-mail: miura@sanseiken.or.jp

※本調査における下記の用語の定義は、以下の通りといたします。

「職場」：あなたが所属する組織範囲（グループ、課など）

「上司」：あなたが業務報告をしたり、指導を受ける直属の管理・監督者のこと

「同僚」：あなたの職場の上司以外のメンバーのこと

問1 はじめに、あなたのお勤め先を教えてください（○は1つ）。

1. 中部電力 2. デンソー 3. トヨタ自動車
4. トヨタ車体 5. トヨタ紡織 6. 名古屋鉄道

問2 あなたの性別を教えてください（○は1つ）。

1. 男性 2. 女性 3. 回答しない

問3 2020年3月1日現在の、あなたの年齢を教えてください。

1. 29歳以下 2. 30歳～39歳 3. 40歳～49歳 4. 50歳～59歳

問4 現在の会社での勤続年数を教えてください（月数は切り捨て）。

--	--

 年

問5 あなたの職種を教えてください（○は1つ）。

1. 事務系 2. 技術系 3. その他

問6 あなたの勤務形態を教えてください（あてはまるものすべてに○）。

1. フルタイム勤務 2. フレックスタイム勤務 3. 裁量労働制
4. 在宅勤務（週に1回などの部分的な在宅勤務も含む）
5. 短時間勤務 6. その他（ ）

問7 あなたのお勤め先での役職を教えてください（○は1つ）。

1. 一般 2. 主任・係長級（主任職・係長職相当） 3. 課長級（課長職相当）以上

問8 あなたの職場で働いている人の数を教えてください。正社員だけでなく、パートタイム、契約社員、派遣社員などを含めた全人数をお選びください（○は1つ）。

1. 5人未満 2. 5～10人 3. 11～20人
4. 21～50人 5. 51人以上

問9 あなたの職場における以下の状況は、最近5年間でどのように変化したと感じていますか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。5年以内に入社した方は、入社時と比較してください。なお、項目⑨⑩⑪については、強まった⇒増えた、弱まった⇒減った、と読み替えて、ご回答ください。

		増えた	変わらない	減った
①	育児や介護など働き方に制約のある社員	3	2	1
②	外国人や女性の管理職（課長級以上）	3	2	1
③	さまざまな雇用形態・勤務形態の人	3	2	1
④	仕事に関する価値観や考え方、優先順位が自分とは異なると感じられる人	3	2	1
⑤	職場にいないとできない業務	3	2	1
⑥	誰の担当か明確でない業務	3	2	1
⑦	わくわく感やおもしろさを感じる業務	3	2	1
⑧	小さなことでも課題達成したとき、上司や仲間が「よくやった！」と声をかけること	3	2	1
⑨	互いに助け合って仕事をしようという雰囲気	3	2	1
⑩	プロセスより結果を重視する職場や会社の姿勢	3	2	1
⑪	中長期の視点で従業員を育てていこうとする職場や会社の姿勢	3	2	1

問10 あなたの職場に関する現在の状況について、項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当する			該当しない
①	各メンバーが分担している業務量は、職場レベルで「見える化」されている。	4	3	2	1
②	各メンバーが抱える仕事の緊急性は、職場レベルで「見える化」されている。	4	3	2	1
③	メンバー同士の業務の関連性は、「見える化」されている。	4	3	2	1
④	職場のメンバーは、仕事をするうえで必要な専門知識をもっている。	4	3	2	1
⑤	私は、仕事に関する職場メンバーの知識に対して信頼をおいている。	4	3	2	1

<次頁へつづきます>

		該当 する			該当 しない
⑥	私たちの職場では、円滑かつ効率的に仕事を進めることができる。	4	3	2	1
⑦	私は、職場メンバーから提案があれば、一度決めた仕事手順の見直しも喜んで行う。	4	3	2	1
⑧	私たちの職場では、仕事を途中でやり直すなどの二度手間が多い。	4	3	2	1
⑨	私は、職場メンバーの誰がどのような専門知識・分野を得意とするか知っている。	4	3	2	1
⑩	私たちの職場では、目標達成のために相互に協力しあって仕事をしている。	4	3	2	1
⑪	職場メンバーが持ち込んだ情報も、自分自身で必ず一度正しいか確かめたい。	4	3	2	1
⑫	職場の成果は、複数のメンバーの専門知識があっこそである。	4	3	2	1
⑬	現在の職場で一体感を感じることができる。	4	3	2	1
⑭	仕事を通じて、職場全体が成長している実感がある。	4	3	2	1

問 11 あなたの仕事の特徴について、項目ごとに最も当てはまる回答番号を 1 つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	どのように仕事をするか自分で計画することができる。	4	3	2	1
②	自分で仕事に関する多くのことを決定することができる。	4	3	2	1
③	チームメンバーの進捗にたえず気を配らないと、私の仕事はうまく進まない。	4	3	2	1
④	自分の仕事は、他の人たちの仕事から大きな影響を受ける。	4	3	2	1
⑤	時間が足りなくて、納得のいく仕事ができない。	4	3	2	1

問 12 あなたの仕事や会社についての感じ方や行動について、項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	仕事を通じて、自らが成長していると感じる。	4	3	2	1
②	自分の仕事に誇りを感じる。	4	3	2	1
③	自分の仕事上の課題や目標を明確に理解している。	4	3	2	1
④	仕事をしていると、つい時間を忘れてしまう。	4	3	2	1
⑤	職場では、元気が出て精力的になるように感じる。	4	3	2	1
⑥	会社の方向性と自分の役割との関係性を常に考えながら仕事をしている。	4	3	2	1
⑦	自分の仕事のもつ社会的な意義について自覚しようと努めている。	4	3	2	1
⑧	会社や職場が目指している方向性や価値観を十分認識している。	4	3	2	1
⑨	仕事をよりよくするために、新しいアプローチを取り入れている。	4	3	2	1
⑩	仕事上で関わる人々のことをよく知ろうとしている。	4	3	2	1
⑪	入社後間もない新入社員に、経営理念についてわかりやすく説明できる。	4	3	2	1
⑫	自社の経営理念は、仕事上の難関を乗り越える上で助けとなる。	4	3	2	1
⑬	自社の経営理念や行動指針に共感を覚える。	4	3	2	1

問 13 職場におけるあなたと同僚との日頃のコミュニケーションの実際についてお尋ねします。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する			該当 しない
①	同僚と、仕事とは直接関係のない日常的なコミュニケーション（あいさつや雑談など）を活発にしている。	4	3	2	1
②	同僚と本音で話し合う機会がある。	4	3	2	1
③	直近の業務に直接関係しない、同僚との雑談から、業務に役立つ情報や知識を得ることがある。	4	3	2	1

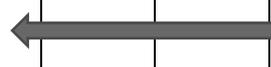
<次頁へつづきます>

		該当 する		該当 しない	
④	業務に影響する可能性のあるプライベートな事情を同僚と共有している。	4	3	2	1
⑤	仕事に関する、同僚とのコミュニケーションに満足している。	4	3	2	1

問 14 職場におけるあなたと上司との日頃のコミュニケーションの実際についてお尋ねします。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する		該当 しない	
①	上司と、仕事とは直接関係のない日常的なコミュニケーション（あいさつや雑談など）を活発にしている。	4	3	2	1
②	上司と本音で話し合う機会がある。	4	3	2	1
③	上司との対面会話の機会は十分である。	4	3	2	1
④	直近の業務に直接関係しない、上司との雑談から、業務に役立つ情報や知識を得ることがある。	4	3	2	1
⑤	業務に影響する可能性のあるプライベートな事情を上司と共有している。	4	3	2	1
⑥	重要な内容でもオンライン（テレビ会議、メール、SNS）で上司に報告・相談することがある。	4	3	2	1
⑦	仕事に関する、上司とのコミュニケーションに満足している。	4	3	2	1

問 15 職場におけるコミュニケーションに関する、あなたの考えや価値観についてお尋ねします。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		該当 する		該当 しない	
①	限られた時間で成果を上げるために、仕事に直接関係のないコミュニケーションは少ないほうがよい。	4	3	2	1
②	欠勤や急な予定変更の部下から上司への連絡は、SNS やメールでもよいと思う。	4	3	2	1

<次頁へつづきます>

		該当 する			該当 しない
			←————→		
③	内容が残るメールやチャット、文書などでのコミュニケーションを、できるだけ増やしたほうがよい。	4	3	2	1
④	上司や同じ部署の同僚とは、できるだけ対面会話や電話を活用したほうがよい。	4	3	2	1
⑤	ランチミーティングや業務時間外の飲み会、懇親会などは、親睦・情報交換・意思疎通の円滑化に役立つ。	4	3	2	1
⑥	社内行事（スポーツ行事など）や社内の趣味のサークルは、親睦・情報交換・意思疎通の円滑化に役立つ。	4	3	2	1
⑦	価値観や考え方が違う人との共同作業は苦手である。	4	3	2	1
⑧	年齢や性別、国籍が違う人との共同作業は苦手である。	4	3	2	1
⑨	勤務形態や個人的な事情が違う人との共同作業は苦手である。	4	3	2	1

問 16 ここからは、あなたの会社・職場における「働き方改革」についてお尋ねします。現時点で、あなたの会社・職場の働き方改革の達成状況に点数をつけるとしたら、何点ですか。100点満点で評価してください。

100点満点中（ ）点

問 17 働き方改革によって、あなたの働き方にはどのような変化がありましたか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください。

		増えた	変わらない	減った
①	仕事の量	3	2	1
②	仕事の裁量の範囲	3	2	1
③	働く場所の柔軟度	3	2	1
④	働く時間の柔軟度	3	2	1
⑤	職場における労働時間	3	2	1
⑥	職場における会議や打ち合わせの総所要時間	3	2	1
⑦	オンライン（テレビ会議、メール、SNS）での会議や打ち合わせの総所要時間	3	2	1

<次頁へつづきます>

		増えた	変わらない	減った
⑧	精神的なストレスや負担感	3	2	1
⑨	身体的な疲れや負担感	3	2	1
⑩	仕事と私生活のバランスが取れていると感じること	3	2	1

問 18 問 17 でお尋ねした働き方の変化は、あなたが働き方改革による効果として想定していたような変化でしたか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を 1 つ選び、○をつけてください。

		想定より 良い	想定 通り	想定より 悪い	そもそも 想定せず
①	仕事の量に関する変化	4	3	2	1
②	仕事の裁量の範囲に関する変化	4	3	2	1
③	働く場所の柔軟度に関する変化	4	3	2	1
④	働く時間の柔軟度に関する変化	4	3	2	1
⑤	職場における労働時間に関する変化	4	3	2	1
⑥	職場における会議や打ち合わせの、総所要時間に関する変化	4	3	2	1
⑦	オンライン（テレビ会議、メール、SNS）での会議や打ち合わせの、総所要時間に関する変化	4	3	2	1
⑧	精神的なストレスや負担感に関する変化	4	3	2	1
⑨	身体的な疲れや負担感に関する変化	4	3	2	1
⑩	仕事と私生活のバランスに関する変化	4	3	2	1

最後に、働き方改革に関する項目として、あなたのプライベートな事柄についてもお尋ねします。

問 19 あなたに配偶者（パートナー）はいますか。 1. はい 2. いいえ

問 20 同居のお子さんがある場合は、その人数を教えてください。

1. いない 2. 1人 3. 2人 4. 3人以上

問 21 同居のお子さんがある場合、末子の年齢はおいくつですか。

1. 0～2歳 2. 3～5歳 3. 6～12歳 4. 13～18歳
5. 19歳以上 6. 該当する子供はいない

問 22 これまでに育児休職を取得したことがありますか。

- 1. 取得したことがある
- 2. 検討したものの、取得しなかった
- 3. 検討もせず、取得もしなかった
- 4. 該当しない

問 23 これまでに育児のために勤務時間を短縮したことがありますか。

- 1. 短縮したことがある（現在短縮中も含む）
- 2. 検討したものの、短縮しなかった
- 3. 検討もせず、短縮もしなかった
- 4. 該当しない

問 24 これまでに介護休職を取得したことがありますか。

- 1. 取得したことがある
- 2. 検討したものの、取得しなかった
- 3. 検討もせず、取得もしなかった
- 4. 該当しない

問 25 これまでに介護のために勤務時間を短縮したことがありますか。

- 1. 短縮したことがある（現在短縮中も含む）
- 2. 検討したものの、短縮しなかった
- 3. 検討もせず、短縮もしなかった
- 4. 該当しない

本調査でテーマとする社内コミュニケーションや働き方改革に関してご意見等ございましたら、以下にご自由にご記入ください。

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。