

付属資料3：自由記述回答

<上 司>

<p>コロナ禍で一気にテレワークが推し進み、良い面悪い面ともによく見えてきたと思います。良い面ばかりがクローズアップされがちですが、実際には仕事の滞りが目立ってきていると感じています。会社としての働き方改革をさらに推進するにあたっては、経営トップに正確な情報をストレートに上げられることが重要であり、それが従業員の真のライフ・ワークバランスにつながると思います。</p>
<p>育児・介護等、事情をもつ人は各種制度（F X、時短）を十二分に活用できるが、出社しなければできない仕事も多いため、フルタイムで働く人にシワ寄せがいく現実がある。フルタイムの人に報いる制度でなければ破たんすると思う</p>
<p>新型コロナ感染拡大防止の観点から在宅勤務機会が数カ月前と比較し急増した時期での調査であるため、調査結果にこうした特殊要因による影響が少なからず出てしまうことに留意が必要なのではないかと思った。W i t h コロナやA f t e r コロナ下で、同じ職場という空間を共有しない働き方が増える中での良好な社内コミュニケーション確保の方法については、今後模索されていくのであろうと予測する。</p>
<p>テレワークにおける課題は、部下の業務等における負担感がわかりづらいことです。対面であれば表情やしぐさから把握することができますが、テレワークでは、部下の変化に気付くのが遅くなります。</p>
<p>コロナ対策と混在するため、正直評価しづらいのが本音・課長待遇かつ直接の部下がいないため、比較的自由度が高い。ポストにつけば全く違う回答になると思うが。</p>
<p>部下間のコミュニケーションの取り方や考え方が多様化しており、年配者は若い考えについていけずに苦勞していると感じる。非役職者の年配者向けの教育が必要と考える。</p>
<p>働き方改革には相当なパワーが必要となる。会社トップは本気で変わる、変えよというが事業環境に伴う管間スリム化が働き方改革や業務効率化に先行して強行されており、リソース投入を伴っていない。本気で変わろうとするのであれば痛みを伴う先行投資を覚悟すべきと考える。</p>
<p>各メンバーのスキル・経験・価値観・家庭事情による多様性が増えており、全体一元管理ではなく個別のケアがより重要となると思います。ただ、同時に管理職が個別ケアに割く時間も増え、成行対応だとパンクしてしまうので、メンバー同士の面的な連携も強化し、全体の底上げに繋げるかが課題となると思います。</p>
<p>コロナの影響で在宅勤務をしているがテレワーク等のツールは今後の働き方改革の上でも有効なツールであると感じている。コロナ後の業務に生かしていきたい。</p>

<p>仕事の量が減らない限り、職場での労働時間が減った分、自宅で仕事をするだけ。リモート環境が整備されたので、自宅でも Mail や資料チェックができるから、有休を取っても部下や上司から Mail があつたら処理しなければならない。リモート環境が無かった時より精神的に休まらない。責任ある立場の人ほど辛いと思う。</p>
<p>直接対話がどうしても減ってしまうので意思疎通に時間がかかる（意思疎通が不十分と感じる）。また相手の気持ちや受け止め方でどのようなストレスを感じているか気になる。</p>
<p>在宅勤務と在社勤務のハイブリットが働き方改革の本質だと考えています</p>
<p>働き方改革は仕事の効率化という観点では進んでいると思う。効率化した分、仕事のクオリティを上げることに時間を割くことは出来てきていると思う。デジタルツールや身近な業務の仕方の工夫で効率化はしているものの、今までの働き方の概念が変わる様な変化は感じていない。合意形成、報告プロセス、調整業務をもっと大胆に変えなければ仕事の正味率は上がらないと思う。</p>
<p>テレワークが進み、これまで出来ないと思っていたことがやらざるを得ない状況になると、周りのメンバー含め「意外とやれる」と自信を持ったと思います。一方で他部署では依然として出勤することが勤務することと思っている人がいるのも現実。この部分を一日も早くなくせるよう、こちらからも働きかけようと思う。またこれも他部署で目にしますが、在宅後で上司やメンバーとコンタクトを取らなくなっている人もいます。上司やメンバーの普段からの声掛けをテレワークでもやるように心がけることが大事だと思っています。今回で定着してきた働き方改革、決裁や連絡、会議の仕方はどんどん進めていきたいと思っています。</p>
<p>会社／組織が大きくなると、寄せられた改善要望があまり進まないように思える。今回のコロナ対応を受けて、半強制的に働き方改革をさせられることになったが、場所を限定せずに働くという面で良い面がたくさんあったと思う。（もちろん課題もあるが）外的環境の影響で変わられるのではなく、自ら働き方を変える勇気と提案を受け入れられる柔軟な判断をもっと進めていきたい。個人や小さな組織では変えられない壁があるので、大きな組織としての動きにも期待しています。</p>
<p>今までとは違う働き方になっているので、メンバーとはしっかりコミュニケーションを取り、業務の遂行する。</p>
<p>コロナ禍で思いがけず進んだ在宅勤務、時間を効率的に使え、働く側としては非常に良いですが、管理する側としては、在宅と在社は等価ということが言えないので、在社をメインに考えたくになります。この両側でWinWinになるルール作り、合意形成が早急に必要だと思っています。</p>
<p>テレワークにより部下との面着時間が減少したが、コミュニケーションの時間が増えている。これはまさに働き方改革により意識が変わったからだと思う。これを継続していく</p>

<p>ことが、今後の課題。</p>
<p>働き方改革の目的をしっかりと共有することが大切だと考えます。単なる時短や効率化だけでは上手く進まないだけではなく、業務量が増えることにもつながると思います。欧米に比べて日本が生産性が低い。という事実も受け止め、ワークライフバランスや柔軟な働き方を通して生産性を高めることを常に考えて取組みたい。</p>
<p>色々なバックグラウンドのメンバーが集っているので、更なるメンバーの理解と皆の意識の方向性を束ねる神話が必要かもしれません。</p>
<p>コミュニケーションが一方通行にならないように面着でコミュニケーションをとることが当たり前のときと比べて、より工夫が必要。文字や言葉だけでは真意が伝わらなかったり、誤解を生んだり、想定以上にきつく伝わったりすることもある。ツールの準備は土台としてももちろん必要だが、ツールだけではダイバシティにも対応して働き方改革していくには不十分。これまでの成功体験や文化までも変えていく仕掛けが求められる。実務者と実務現場に近いマネジメントではその具体的などころで皆悩み、苦勞していると思う。</p>
<p>コロナウィルスの影響でリモートワークは、多少進んだが基本的にはあまり働き方が変わったという実感が無いのが現状</p>
<p>通勤時間等の拘束時間は生産性向上に何ら寄与していないことを考えると、テレワーク等の働き方改革によりワークライフバランスが向上し労働者のモチベーションアップにつながることは大変良いと感じる。ただし、労働の成果を公正に中長期的な目線も踏まえて評価できるかが課題となり。短期的な成果のみが評価されると生産性向上も限定的なものになるのではと思われます。柔軟な働き方の中でどのように成果を評価し、公正化を図る為にコミュニケーションをどのように取るかが重要だと思います。</p>
<p>コロナ対応で環境が大きく変わっているので、定点観測としての働き方変革による変化は見づらいと思いますが、今年は必要に迫られ働き方変革を実行する中で様々な良い点、改善必要点が顕在化され、より突っ込んだ議論が出来るようになってきていると感じます。</p>
<p>在宅勤務にてすれ違いによって、部下を不安にさせない様に、社内チャットを活用して、出来るだけ多くのコミュニケーションを務めている。その結果を見える化して、自分自身のバラつきや偏りが無い事をセルフチェックできる機能があると、マネジメントに役立つと思う。</p>
<p>働き方改革という言葉は出ますが、何が変わったのかは感じ取れません。ツールは新しいものが出てきましたが、仕事のスタイルが変わらず（特に上位ほど）、正直、会社としての推進姿勢にも裏表を感じます。変えることで何かを失うことを極度に恐れているような気がします。コミュニケーションについては、公私を混同しているように思います。まるで親睦会が最大のコミュニケーション基盤であるかのような雰囲気があることに少々疲れています。</p>

<p>在宅勤務の実施により、ワークライフバランスの効果を実感できるようになった。一方で、組織としてのマネジメントの在り方についても特にコミュニケーションを頻度良く続ける必要があり、その点のポイントを同職位の仲間と共有する等の工夫も大切だと感じている。このようなコミュニケーションを続けていきたい。</p>
<p>Teams のアプリなどコミュニケーションツール(IT ツール)をもっと活用できればもっと生産性がある、など今回の働き方改革で、会社の課題(弱み)も見えてきました。</p>
<p>自部署の働き方改革により他の部署や現場の仕事が増えては本末転倒と思う。技術革新や IT ツールを活用しながら品質保証基準、保証方法、進め方を変えたり、やめたりしないと実現できないと思う。</p>
<p>後半の働き方改革は、コロナの影響で在宅勤務が促進された感覚があります。結局は有事の影響を受けて推進力がついたのではないのでしょうか？導入までのプロセスはコロナがなければどうなっていたか想像できませんが、結果として在宅勤務を有効に活用してもメンバーのアウトプットには総じて満足はしております。メンバーが在宅/在社どちらでも選択できる幅が広がったのはとても良いことだと思います。</p>
<p>まだまだオンラインのネットワーク環境が悪いため、狙いの働き方改革ができてないと思う。</p>
<p>働き方改革やコロナの影響で在宅勤務がしやすい環境になったのは良い事だと思います。ただ組合もあり難しいかもしれませんが、自分が興味を持って仕事に打ち込んでいるメンバーには、残業の縛りを気にせずに、自己研鑽の一環として自由に業務に取り組みせてあげる事はできないのでしょうか。週末、自己研鑽で業務知識を付けたい時もあるかと思えます。会社 PC を開くと残業時間が加算されてしまうためできず、メンバーのやる気や成長を妨げることになってしまいます。正直、もっとやらせて欲しいという声は多いです。やる気のあるメンバーを後押しできる働き方改革をぜひ考えていただきたいです。</p>
<p>仕組みでかわるものでなく、結局は人できる。改革をする人はどういう人か、と考えたときに人生経験が全てだと思う。目で見えた情報源を元に理論で語る人と、自身で体験した記憶を元に感情で語る人、自社は賢い人が多いため前者がほとんどでは？周囲を動かし、改革をできる人は後者だと思います。</p>
<p>働き方改革はまだまだ進んでいないと実感している。</p>
<p>各々実施している工夫を共有させて頂き、自業務でも活用できるといいとおもいました。</p>
<p>働き方改革という点では、風通しの良い職場づくりからと考えるが、その為に何をすべきか難しいと感じる。私自身、「声かけ」や「相手の話を聴く」という事を実施しているが効果が結びついているのか？不明な部分もある。今後も、お互いを認めあったりしながらコミュニケーションを大事に業務を実施していきたい。</p>
<p>ネットワークインフラ整備、ハンコを押印→電子承認。デジタル化を急速に進めるべき。</p>

<p>「働き方改革」という言葉があいまいすぎてよくわからないし、「かわった」実感がないです。担当者の数のわりにやる事が多く、私（G長）も学校の担任の先生のように管理業務、会議、報告が多く、担当者と話す時間が満足にとれていない。（担当者もG長も忙しく余裕がない）</p>
<p>コミュニケーションをどのようにとらえるか？会社生活の中では雑談ではなく、ディスカッションやブレインストーミングが大切であると考えます。仲良しでは収益に対し鈍感となる故、目的指向や創造性を昇華させるような対話が本来必要と考えます。記憶に残る、他の人に伝えたい対話にしたい。</p>
<p>働き方改革の中で、テレワークなどの環境面は大きく変化したと感じる。一方で、仕事の量は、変わらないと思う。働き方改革によるものかは不明だが、残業時間の低減も強く言われ、仕事量と仕事時間（残業）のバランスが崩れていると部下からも意見がある。</p>
<p>テレワークやフロア改革（フリーアドレス化）と目に見えてハードの改善は進んでいるが、働き方（特に勤務年数の長い人）を変えられない人がいて振り回される（ムダな会議が多い）。ソフト面でも働き方改革につながる方策がほしい。</p>
<p>会社が働き方改革を進めても学校、保育園などの社会が、整った環境にならないと難しい</p>
<p>会社と本部の方針が異なる場合があり、対応に困ることが多い（テレワークの対応など）。</p>
<p>働き方が多様な選択肢がふえたことはよい方向になってきていると感じる。しかし上司という立場であると多様な働き方をする部下の管理はより手間と時間がかかるようになったことと、ルールを守れない部下をどう導くか悩ましいこともふえた</p>
<p>会社に来て、顔を合わせて雑談してコミュニケーションが成り立っていることもある（と思っている、思いこんでいる？）。テレワークになり、カメラなしSkypeで声だけでミーティングしても（機密の関係で）、イマイチ、“つながっている感”が感じられず、とても不安。他部署の方との関係性、面直で伝わる誠意とか謝意とか、今のご時世では必要ないのか？“電話して、飛んで会いにゆく”のが正しい姿と思っているのが古い考え方なのか？自分の中で整理・消化できていない。</p>
<p>コロナの影響で、働く場所の柔軟度、オンライン化の活用が急速に加速したと思われる。無ければここまでの変化は無かった。</p>
<p>現状を見てからの働き方改革へしてほしい（上中下の意見、考え方の相違がありそう。）</p>
<p>働き方改革、今のCOVIT-19での会社テレワーク推進についてシート事業部は機密で対象外。もしコロナになった時会社はどうしてくれるのでしょうか？会社としてマスクを配布すべき。マスクをしてない人は職制含めたくさんいます。と最近疑問に思う事が多々あります。海外事業体より、国内は遅れていると思います。</p>
<p>社内でおなじ仕事のメンバーと深くコミュニケーション取る事は少なくなった。親睦会や仕事の打上げがほとんど無くなった。</p>
<p>施設の維持管理をするうえで、法令に従い実施している業務も多々あるため、働き方改革</p>

を意識したオンライン手続や規制緩和の検討がなされることを期待したい。

働き方改革は継続して改革していくものと思います。今後も自分事として取り組みたい。

コロナの影響で在宅、リモート会議等が整備され、大分よくなっていますが、もう少し ipad や wifi 等の IT 整備が可能となれば、もう少し情報共有等々効率性は上がり、働き方の向上につながると思います。1ヶ所にみんなが揃わないと成り立たない仕事なんてないことは今回の社会が証明している訳ですから。

<部 下>

<p>女性活躍推進するのはいいが、正直業務量が時間内に終わる量ではない。家族と協力をして育児をしても限度がある。結果的に子どもに負荷がかかっている。これならば、育児フレックスではなく時短にしておけばよかった。職場全体の負担度合にバラつきがある。</p>
<p>オンラインの良さ、職場のよさ、両方あることが分かった（コロナで強制在宅となり）。働き方が自由になると自分のアウトプット成果に対して責任も生じる。自由になることは責任も負うと分かった。自分の能力を上げて付加価値を上げていかないといけない。</p>
<p>コロナ禍で在宅勤務となった働き方を、引き続き続けていきたい。通勤時間が減ることで自分の時間が増えリフレッシュできるので、良い部分は継続する。一方で、オンライン上のコミュニケーションの取り方のむずかしさも感じた。チーム内でどうすれば交流しあえるか、本格的な議論が必要。</p>
<p>製造現場と密接にかかわりのある事技系職場は、在宅勤務など柔軟な働き方の導入に消極的（＝現場を優先する）であるように感じる。</p>
<p>経営陣の本音によるのか、社外規格(IATF 等)のためかは不明だが、現場に下りてくる働き方の効率化の施策には、作業員への新たな管理項目追加を伴う事例が多く、会社の本気度が不明確と感じる。</p>
<p>コミュニケーションは元々取れている職場と思うので数年間の変化は特に感じない。働き方改革はあまり変わっているように思えない。むしろこうしたアンケートが増えて負荷増加。今回のコロナ騒動に伴う残業カット対策の仕事量の見直し(本気の取組) に期待</p>
<p>コロナウイルス対策で在宅勤務となり、雑談のような会話が減り、状況を見てちょっと相談するとかのコミュニケーションが取り辛くなった。また、オンライン会議では、場の雰囲気がかみ辛くなった。特にオンラインでの教育では、レスポンスが無いので、理解しているのか、していないのか分かり難い。</p>
<p>同業他社の働き方改革の良い例を見て、取り入れられることがあれば自職場にも取り入れたい。AQCで働き方改革に繋がることをやろうとしても凡庸なアイデアしか思いつかないので、具体的な例があれば見てみたいです。</p>
<p>古き良き伝統を大切にすることも良いとは思いますが、時代の変化に応じて既存の仕組みを有りきで考えるのではなくゼロベースで見直して頂きたいと感じます。例えば、職懇について必要性を感じません。育児やフレックスで毎月3割程度の方は欠席なのにコミュニケーション向上や会社報告を理由に継続されている。昼休みに行くことも可能となっておりますがまずありきで継続策を検討されていると感じます。育児中や介護中の者にとっては欠席することも心の負担となり得ます。また、子を持たない方には忙しさや心の負担等なかなか理解してもらえない部分もあり、言ってはいけない事も有り言葉を飲み込むことも多いと感じます。また、職懇菓子の配付は必要なのではないでしょうか。導入当初の</p>

<p>思いは理解できますが時代の変化やニーズにも柔軟に、それ以外の事に対してもゼロベースでの見直しを検討して頂きたいと感じます。</p>
<p>日々の業務で手一杯となってしまう他のことができない。</p>
<p>新型コロナの対策でテレワーク含めた働き方改革が強制的に進んだ感があるが、その前は様々な制度があるだけであまり働き方改革には繋がっていなかったと感じる。</p>
<p>With コロナの今、多くの方がやむを得ず在宅勤務という勤務形態を「取らされている」訳だが、コロナ終息後、みんなの働き方にどう影響するのか？を考えると、コロナ前とあとで大きく変わっていくんだろうなと感じています。</p>
<p>本音でのコミュニケーションをしようと会社から発信されても、風土や慣習により、されていない（できていない）ことも多い気がします。また、雑談はできるけど、本音の会話（例えば、自分のキャリアややりたいこと等）を話す機会も減ったような気がします。働き方改革には、在宅勤務を敬遠する上司もいますが、今回のコロナ対策で在宅勤務の指示が出たことにより、理解が深まったと思います。部下のライフワークも配慮しながら、働き方を合意できるともっと良くなると思います。</p>
<p>今後、仕事と介護の両立が必要な人が増えると思いますので、介護制度（介護休暇取得や働く時間、場所など）がさらによくなることを希望します。</p>
<p>これまで働き方改革があまり進んでいなかったが、コロナの影響で在宅勤務となり、Web会議等が実施されたり、業務の見える化をしたり、仕事の進め方を見直すよい機会になった。また、面直でのコミュニケーションの大切さを認識することができた。</p>
<p>会社は、生産現場等働く場所や時間を変えられない社員に対する配慮が不足している。またそれに付随する管間部門に対する指示の明確さ、妥当性に欠けている。トップからの上記配慮の不足により、生産工場では大きな混乱が生じている。</p>
<p>コロナ影響下でリモートワークが促進されたのは大きな進歩だと思う。コロナ影響がなくなったあとでも、現在の在宅勤務の自由な選択などは継続して残してほしい</p>
<p>組織開発や人材開発へのチャレンジ意識が低いため、働き方改革で働く時間が削減される中で真っ先にそれらにかかる時間が削減されていくと感じます。本当の働き方改革を達成するため、話題となっているティール組織なども取り入れたいですが、その価値観をメンバで共有し、実践するための時間、組織風土が不足しています。</p>
<p>勤務可能な時間帯にもっと柔軟性があると働きやすい。例えば、22時以降も勤務可能等現在過渡期で変える、変わる所が多々あり大変ですが より良い働き方を目指す指針をよろしくお願いします。</p>
<p>新型コロナウイルス感染拡大対策としてテレワークを実施しているが、1日一回集まる機会(昼礼)などは有効だと思う反面、働く時間を制約してしまうことに課題があると感じた。(昼食時間など家族の理解が必要だが、個人的には賛成)</p>

<p>制度としての働き方改革はよくなっていると感じます。個人的に、制度を実際にうまく使いこなすために必要なものは関係する人との信頼関係だと思います。在宅や裁量労働もきっちり管理されるとすごいストレスなので、ある程度自由にさせてもらえるようにまず信用できる人間になれるかがポイントと考えてます。</p>
<p>社内コミュニケーションはまだまだ足りないと感じる。マネージャーは何しているかわからない、だが現場も見ていない・現場で必要な技術を知らない、というのが現場からの率直な意見。働き方改革は現場が便利と声を上げて、マネージャー陣が使い方をわからないため、便利手段・ツールを導入しない、の1点張り。しかし、現場の改善はマネージャーは何も考えないが、現場に考えてもらうスタンス。これでは、何も進めないのではないかと疑念を抱く。</p>
<p>子を持つ母は残業が出来ないため周りは残業して最終確認が出来ても自分は出来ないため最終確認できないまま提出した場合の不具合発生は悔しい気持ちがあります。</p>
<p>コロナの影響で、昼食時の雑談や休憩室利用も自粛するよう言われており、職場での孤立感が強まっているように感じる。</p>
<p>労働時間帯の自由度を上げてほしい。</p>
<p>現在進行中の育児中・介護中の社員に対する改革を年単位での改革のような動きをしていると今活用すべき方が対象外となる事が想定される。柔軟にそして早急を実施すべきであると考えます。働き方改革は事務局がやってくれるものと思いがち、個人に落とし込んだ改革ができると良いかと思えます。</p>
<p>総合職の女性の方の働き方は考えないといけないと感じます。重要なポストに就く時期と出産が重なるとやはり男性にはかなわない？と思います。制度があっても周りに理解されなかったり、しわ寄せがくるようでは何の為の制度なのかよくわかりません。</p>
<p>働き方改革は、組織が強くなり個人がその中でチームメンバーとコミュニケーションをとりながら自律的に働けるようになることだと考えているが、組織が強くないので、結局個人が頑張るかしかない状況は変わらない。</p>
<p>テレワークを中心とした働き方の導入は、帰属意識の低下による「孤独感」が強くなる可能性が高い。マネージャーへの教育制度の充実が不可欠だと思います。</p>
<p>柔軟な働き方、改革に向けては職場での信頼関係があってこそ成立するものと思う。現在社内で推進している人間力の向上をもとに、互いの信頼関係を構築し更なる働き方改革、効率化を実施していきたい。</p>
<p>コロナ収束でフリーロケーションの流れを止めないようにしたい。</p>

<p>従来は「働き方改革」として「時間や場所の制約を減らし、柔軟な働き方で生産性向上と育児・介護、仕事の両立を目指す」制度はあったものの、育児・介護環境がなければ制度が使われにくい状況や、面着の打合せが減らない・依頼をする際には面着で、という昔ながらの進め方が色濃く残っているように感じていた。現在は昨今の新型コロナの影響を受け、自身を含め周囲の在宅勤務活用者が増え、より柔軟な働き方ができるようになってきたと感じている。働く場所が各々異なるケースが増えてきたため、skype・Teamsといったツールの活用も進み、必ずしも面着ではなくともメールや各ツール内での資料共有機能など、その時々に応じた対応をメンバー一人ひとりが理解して活用できるようになってきたことはメリットと言える。一方で、直接顔を合わせる機会自体は減ったため、出社時はあいさつをはじめコミュニケーションをとり、在宅の際も何かあればチャットやメール、電話等を活用して距離を感じないように心がけている。既に人間関係ができているメンバーなので大きな支障は感じておらず、むしろ場合によっては仕事も進めやすいことがあるくらいだが、新入社員や転入者など新たにその組織に迎え入れる人が見えた際には、早期に人間関係ができるように配慮する必要があると感じている。</p>
<p>通信タイムラグの早期解決（5G、6Gの開発や、通信アプリの開発など）を願います。面直の打合せが少なくなる一方、コミュニケーションに占める文字でのやり取りの重要性が増していると思います。ただ、面直と文字とでは、その人の人格さえ変わってしまうことがあるので、発信側・受信側両者含めてより一層注意しなければならないと感じています。在宅勤務が増え、劇的に腰が悪くなりました（ヘルニアと診断）。在宅でのハード（特に机・椅子・モニター）が揃わないと腰だけではなく、足、手、腕、眼なども相当疲労するのではと思います。在宅勤務≒PC作業になるため、1日8h以上画面を眺めていることになりかねません。そうした点も考慮して在宅業務を進めていきたいと思っています。</p>
<p>TeamsやSkypeのツール活用により、面着並みのコミュニケーションが取れるようになって来ていると感じる。生産性を向上させる上で、この移動不要の方式を定着させることの効果は高く、コロナ禍が終わったとしても、安易に面着のコミュニケーションに戻してはいけない。そのためにも、今のうちに課題を整理し、対策していきたい。</p>
<p>ITインフラとITリテラシーのベースが整っていないと、十分な効果が得られないように感じます。</p>
<p>新型コロナの影響で在宅勤務の推進が進んだと認識するが、そのような外因がない場合に会社が自らの意思で働き方を大きくかえていたかという正直、疑問に思う部分がある。働き方の柔軟性やアウトプットに直結しない業務の改廃はトップダウン・ボトムアップの双方からより積極的に行わないと、日本の企業の競争力・生産性はまだまだの状態から脱却できないと思います。</p>
<p>男性育休の取りやすい環境を整備していくことが重要</p>

<p>変化しようとしている部分（組合、会社双方）は非常に実感はあるが、現状の状態（環境、風土、これまでの業務や考え方）では、期待通りとはいえない。報告業務、会議体等々、まだまだ理想とはギャップが多い中、何が一番いいのかは、我々個々人もしっかりと考えて変えていければと個人的には思っている。</p>
<p>みんなで変えていこう！という気持ちと行動が表面化され一体感をえれる。</p>
<p>仕事の標準化が重要であるが、一方で標準化に時間がとられるのもなんだかなと感じる。</p>
<p>時短勤務者もフレックスが使えるようになると、より柔軟に働けると思う。</p>
<p>皮肉にもコロナの影響で在宅勤務がすすみ、働き方が一気に変わった。おかげで、通勤時間の削減が実現でき、育児との両立生活がうまくいくようになった。（フルタイム勤務のため、いつも時間と体力がギリギリで、物理的にも精神的にも余裕がなく否定的な気持ちで過ごすことが多かった）通勤時間削減で生活がしやすくなり気持ちが前向きになった。在宅勤務を整えようと動いてくださった会社へ、これからも恩返しし続けたい。</p>
<p>各社様での男性での育休職の取得状況などが分かれると嬉しいです。</p>
<p>働き方改革に関して上位が腹落ちしていない感がある。特に AI や IT ツールに関して、「どんどん使え」というがそれらのツールに対して理解していないため、なんでもできる万能ツールと思っている感がある。そのためすぐに成果を求められるが、しょせんツールであるため、いかに効率よく業務が推進できたかのプロセスの部分を評価に反映してもらえないと積極的にそれらを使おうと思わない。（従来通りの価値観で業務のすすみを見るため）。今年に入って様々なツールが付与されたため、業務効率が格段に上がったと感じており、様々なことに自身では取組んでいる。他のメンバーもツールをうまく使って業務の効率化をしている。だが全員がそういったツールを使おうとはしておらず（特に年齢が高い方）業務の進捗度合いに満足できない時があるので、ツールを導入するときは全員に使い方のセミナーとどう使いこなせばアウトプットが向上するかを教育してほしい</p>
<p>仕組みは改善され、定着し始めているが、新しい働き方を適用する人に対する意識や文化が変わるまでにはまだまだ時間が要するものと思われる。</p>
<p>「働き方改革」と一口に言っても、人によって、部署によってとらえ方が異なると思います。それでよいと思う反面、「働き方改革」で何を実現したいか、その実現のためにどういう施策を打っていくのかは、全社で統一する必要があると思います。そうしないと、職場によっては「働き方改革」がただの流行語になるおそれがあると思われます。</p>
<p>日々変化が激しいので定期的な意見吸あげして頂けると嬉しいです。</p>
<p>育児休暇を3年までの期間で選択可能にしてほしい（地域の保育園の競争回避と子の発育への考慮）。時短+在宅の併用、育児中の社員の分散（育児期の年代が多くお互いのフォローが難しい職場がある）</p>

<p>在宅勤務の拡充等、働き方改革で準備していた基盤が、今回のコロナ禍で広く活用された印象。コロナが無かったら、今ほど各制度が活用されていたかは疑問。問 16 点数について「働き方改革という言葉の目的、定義、達成基準が不明だが、現職場での働き方には満足している。」在宅在宅することで、家で過ごせる時間が増えたが、在宅時の労働環境(机、椅子)は個人責任となるものが多く、全員が快適に仕事出来ているとは言い難い。私は腰が痛いため、在宅を取りやめたが、個人的な問題であり、働き方改革自体は進んでいると思う。育児育児休暇を取るのが偉いような風潮が社会的にあるように感じる。我が家の場合、妻の実家が近いこともあり、不要と判断。(2 人目の際には別途検討する予定)育児休暇に限らず、各人の判断を是とできる環境が一番の働き方改革だと感じる。</p>
<p>オンライン会議は場所を選ばないなど効率的でよいが、面直で会議した時よりは意思疎通はしづらく感じる。目的に応じて、オンラインと面直の使い分けの判断をより適切に実施できれば、働き方はさらに改善されると思う。</p>
<p>仕事以外のことについても普段から声掛けをすることで、仕事のコミュニケーションも増えてくると思います。</p>
<p>おおよそ想定通り。但し、新型コロナ感染症の影響もあり、皆さんの心の持ちよう・余裕が減少。加えて機能分業による情報共有不足・コミュニケーション不足にならないよう、心がけていく必要がある。そうしないと手戻りが発生する。また、在宅の可能性は認識したが、業務遂行のため出社が必要になる場合も多々ある。</p>
<p>在宅で進む業務と進みにくい業務があることがようやくわかってきた。在宅を計画する際はそういった仕事を残しつつ一気に進めるよう調整している</p>
<p>在宅勤務や、IT ツール活用に関する改善が見られる中、根本的な会社携帯の拡充が進んでいない。会社携帯がないことによる弊害は、若手を中心として存在している。</p>
<p>社内コミュニケーションは、どんな場面でも『思いやり』と『熱意』を持って取り組むことが大切だと思います。そうすることで、厳しい状況でも想いは伝わります。働き方改革は、仕事を残業時間で解決するのではなく、業務の優先順位を決め効率化させることが大切だと思います。アンケートありがとうございました。</p>
<p>働き方改革の制度が充実していても、使用する職場の風土が改革されないと浸透しにくいと感じています。まだまだ、年配の方々の理解は厳しく、「またあの人は在宅勤務でいないのか」や「フレックスタイム制勤務のため出社が遅い＝朝が弱い」という評価を耳にすることがとても多いです。風土を変えて、意識を変えることで本当の改革に近づけるのかなと思っています。</p>
<p>各々で工夫している事を共有させて頂き、自職場でも活用させて頂ければと思います。</p>
<p>勤続年数が短く、変化は感じにくいですが、在宅勤務や TV 会議の増加など働き方改革が進んでいると感じることは多い。</p>
<p>職場という単位では現在の状況・試みに対して特に不安はないです。むしろまだ新人の自</p>

<p>分に対し様々なチャレンジを感じます。ありがとうございます。</p>
<p>コロナの影響で在宅勤務が急速に進み、不安でのスタートであったが結果としては良かった。知ったメンバーであれば、面着のコミュニケーションでなくともコミュニケーションは取れ仕事も円滑に進む。今後は在宅と出勤のハイブリッド型で働きたい人も増えると思う。枠にはめない柔軟な働き方・考え方を会社・上司・皆が受け入れ認め合う。新入社員・異動や転職等の転入者・業務変更時の引継ぎ等どうしていくか課題になると思う。</p>
<p>私自身は子供を持つ母親のため、プライベート時間での飲み会などにはほとんど参加できず、疎外感を感じるが多かった。飲み会は職場のコミュニケーションとしては良い方法なのだが、いつも参加しているメンバーだけで仲良くなり、仕事上もそのメンバーを中心に進んでしまうことがある。またプライベートで仲よしだからこそ、仕事上の反対意見が言えないなどの弊害もあったように感じる。今はコロナ対策のため、フラットな関係性が生まれ、逆に発言しやすい空気感も感じる。テレワークが進むほど、成果主義になると思うが、本当の意味では平等に近づくと感じる。例えば、女性の枠組みの中で出世するのは、軋轢もあるし、出る杭が打たれるような部分もあり、とても大変。でも、テレワークが進み半強制的なコミュニケーションが減ることで、育児や介護をしている女性にも働く場所や時間の自由が与えられるし、暗黙知として今まで遠慮しなくてはならない場面でも意見が言いやすくなる。飲み仲間が多い人からの年功序列型の出世ではなく、モチベーション高く果敢にチャレンジする女性が一步抜きんでるチャンスに繋がるのではないかと思う。働き方改革が本当に頑張っている人が評価されるための下地になると良いと思いました。自由意見のため、女性目線で記載しました。少しずれた回答になっていたら申し訳ありません。</p>
<p>一連の在宅勤務推奨に伴い、通勤時間が減り家族との時間が大きく増えたことはありがたい、家族も喜んでいて。一部の在宅勤務が必要な層だけでなく、全員の意識とインフラ・習慣が変わるきっかけがあったことにより、大きな変化となったのだと思う。「在社がベース&必要な人が非常時に在宅で対応」ではなく、よりフラットに、特別なことではなくどちらを選択しても受け入れられやすいという大きな変化。一方、課題は職場メンバーとの雑談・OJT教育・ちょっとした困りごとの相談がしづらくなること、業務で交流のない同じフロアのみなさんとの接点が作りづらくなる点だと思う。自身も異動直後のため上記のニーズが強くなるため、工夫が必要と考えている。</p>
<p>無駄に間延びする会議や結論が出ない会議をしないこと。定例的な会議の数を減らすことにより業務の効率化を図るべきだと感じた。また、円滑な社員のコミュニケーションのためにも社内イベントへの半強制的な参加の促しはやめていくべきだと感じた。</p>
<p>人事異動がない部署だと話題に上がってもなかなか行動まで伴わない気がします。</p>
<p>テレワークを推奨しているが、取得する人に規制がある（職位、子の年齢など）。もっと広い働き方を検討してほしい。</p>

<p>大きな変化を実行するにはあれこれ想定して、結局何もしないパターンが多い。失敗から成功を学ぶ考え方がもっと必要。</p>
<p>働き方改革に対する、ツールの導入に世の中から見るとかなり遅れていると感じる。※特に今回のコロナ対策の在宅に対してもツールが不十分であると感じる</p>
<p>「働き方改革」＝「楽しよう」と勘違いしている人・部署が多く、仕事の投げ合いのような事が多いように感じる。元々、ルーティーンワークではなく、新しい「やり方」や「仕事」が続々出てくる部署ではあるが、それ故え職責が不明瞭な場合が多く、立場の弱い部署へ丸投げが増えている。また「働き方改革」という言葉で残業時間等は減るが、求められるアウトプットは毎年過大になっており、その方策を誰も打ち出せていないのに押し進める風潮について、部内の上位は会社へ責任転換しているように感じる。</p>
<p>“効率化”は会社としては提言があるが、実際の職場では実務者（役職S N以下）には効率化を求めてくる一方で、コストのかかる大規模な効率化（オンライン会議の普及・拡大や在宅業務環境の整備等）は実務者が要望しても“それによる効果を見える化しろ”と言うだけで動こうとしない。結果、業務量は減らないが業務時間だけが減り疲弊している。</p>
<p>時短勤務はフレックス制度を使えない等の制約があるが、コロナウイルス対応の動きとも合わせてより柔軟な働き方ができるとよいと思う。</p>
<p>会社から働き方改革に対する具体的な方針を聞いたことがない。仕事は増えても戦力は増えず各個人の負担が増加する一方。（もしくは全く期待外れの内容で記憶にない）新型コロナへの緊急対応を機に働く場所や時間への柔軟な対応を考えてもらいたい</p>
<p>キャリアパートナーの働き方に不満。職場上司が放置！！</p>
<p>世間一般の働き方改革とは、かけ離れているというのが実感。＜当社の働き方改革＞今までになかった手法で新しい事に取組もう！→残業、休日出勤につながる（働き方改革にならない）昔ながらの考えの人が多い。男が育休？出世が遅れるぞ？オレの時代は男が働くのが当然！→出世よりも家族が大切ですよ！</p>
<p>在宅勤務の制限が決められていて、一番必要な人達が使えないで困っていると思う。又、時短の人のフレックスが急な時に使えないのは困るのではないかと思う。（実際、職場の人は困っています）コミュニケーションに関しては、M/Tや会議等で室内、他室とも話す機会があるのでいいと思う。タバコを吸わない人が、休けいする機会がないので職場の環境がもっと変わるともっと働きやすく、仕事をやりやすくまたやる気にもつながると思います。</p>
<p>社内の働き方改革でフリーアドレス化やテレワークが整備されてきた事で、働き方の幅は確かに広がって、効率化できた面もある反面、面着でのコミュニケーションが取りにくくなる課題があると思う。部下は報・連・相がしにくくなり、上司も部下の管理が難しくなると思う。やりながらいい解を見つけて行かなければと感じています。</p>

若い人たちはこれまでの悪しき風習を排除したい人が多くいると思う。それを上層部の人がどこまで改善する意志をもっているか。本気で改革しようという気が見られない為、“形”だけの働き方改革になっている。やるなら徹底的にやりましょう！
社内コミュニケーションや働き方改革等のアンケートを回答するも、現状は何も変わらない。「意見があるのか？」さえ思える。TOP以下経営層がどれだけ重きを置いているのか分からない。自分達の意見が本当に反映されているのか疑問にさえ思える。
より社員目線での働き方改革が実施されることで、会社への信頼も強くなると思います。
コロナの件での柔軟な部対応には感謝するが①今後も継続してほしい／より進化を期待する②同時に正当な評価、管理を願う③部署間拡差をゼロにしてほしい。組合もこの機に時代変化においついてほしい。
現在の情勢を利用し（コロナウィルス）働き方の再見直しを行って頂きたいです。
同じ社内でも所属長に裁量が委ねられているため、所属長の意識の高さや考え方により、働き方の自由度に大きな差がある。機密は社外に持ち出せない、という理由が、働き方を大きく変えられない原因であるが、この問題を解決しない限り、大きな変革は実現できない。20年前の入社当時とそれほど変わらない。
オンライン会議採用により、ムダな移動時間が削減された・残業に関する規制により、やりたいことがタイムリーに出来ず、後回しになっていることが精神的ストレスにつながっていることが多い
カメラがNGなためs k y pで顔が見えない状態。顔が見えたらもっと表情などよみとり、上手にコミュニケーションが取れるのになと思ってしまう。可能な限り、直接会う、電話を心がけている。
もともと育児のための時短勤務やテレワークを申請していたが、コロナの影響で多くの人がテレワーク前提としたスカイプ会議などにかわり、業務はよりやりやすくなった。
テレワークができるような環境を整えてほしい。
働き方改革といいつつ、会社から一方的なものになっていて、「働かせ方改革」になっている。残業を減らし給料を減らすことが目的で、社員の生活は金銭的に厳しいものになっている。
単純に業務時間を減らすことが働き方改革ではないと感じる。より業務に楽しく取り組める様、働き方や労働時間の自由度を高めていく必要があるのではないか。
働き方の多様性が出てきたし、長時間労働が減ったと感じますが、生産性が上がっておらず、長期的に見ると会社の力は落ちていると感じ不安です。
テレワークなど会社全体として行っているが、いつ、だれがテレワークはわかるものの、回覧物（承認が必要なもの）が日程通りにまわらない。柔軟度が上がったが背反がある。

<p>昨今のラグビーブームに乗じて「One Team」を高らかにうたう管理職が多いが、目的意識をもって共有したうえで共に目指す行動（自発的）ではなく、単に腹落ちしない中で自己犠牲を強いるだけの行動をはきちがえている人が多い。個々の意識はもとより、上位職の勘違いともいうべき体質のまま、活動が推進されていくことだけのご遠慮願いたい。</p>
<p>インフラの充実度とその使いこなしがともに不十分と感じる。</p>
<p>良いか悪いかは別として、コロナウィルスの拡大に伴い、急速にテレワーク等の働き方改革が進み、コミュニケーションの難しさや、サイン回覧が円滑にいかず、苦勞する点はあるが、働き方の自由度は増した様に思う。</p>
<p>業務する上での時間や場所の自由度を上げる事は、人によっては効果が上がる事もあるし、出ない事もあると思います。効果が出せる人に対しては、コミュニケーションツールの利便性アップ（テレビ会議システム等の音声クリア／設定が容易／等…）が不可欠と思いますし、テレワークやテレビ会議システム等に抵抗がある人に対しては、自分が活用するかは別としてメリットデメリットの教育は必要なのでは、と思います。</p>
<p>良い意味で「他人に関心がない」という意識がもっと広がれば良いのに、と思います。とにかく日本人は「あの人がばかり…」や「わたしだけが…」の感覚が強すぎると思います。私も日本人ですが、ねたみやそねみは一旦置いておき、自分自身をもっと自らコントロールできるようになった方が良いと思います。日本がより良い方向へ向かいます様に。</p>
<p>社内コミュニケーションは、いたずらに時間を掛ければ良い訳ではなく、適切なタイミングで適切な時間が掛けられれば良いと思います。そこには、お互いの信頼感も必要で、普段からの行動、アウトプットの質、情報の有益さが大切です。働き方改革は、日本式の働き方を全否定する機会ではない。欧米のやり方を真似する必要もない。各国の風土、考え方で古いやり方を強化するのも大切。例えばテレワークは通勤ストレスから逃れられるという面と、気分転換という面を合わせ持っているので、一概に「良い」とは決められない。その人に合った働き方と、適正な管理、信頼があって初めて「改革」と言えるのではないのでしょうか。</p>
<p>抜本的に改革を進めるため、組織の面から業務分担を明確にし個々の役割、業務量を明確にした方が良いと考える。モチベーション向上のため、役職に見合った業務担当、難易度を見直してほしい。評価方法も同様に、平等な評価をしている、できる仕組みがあると働き方改革の促進につながると思います。</p>
<p>働き方の選択肢が増えることは、多様化する個々人の事情のにとっては良い傾向だと思うが、一人で機械と仕事をするわけではないので、文字上のみではなく、顔の見て人とコミュニケーションをとることは、必要な要素だと思います。働き方はもとより、男女差や学歴差についても働き方改革の一部として進展することを望みます。</p>
<p>もう少し見える化した働き方改革が必要ではないかと考えます。いまいち何が変わってきてるのかよくわかっておりません。</p>

業務量の減少はなく、担当毎の個人差が有りすぎるため、ストレスを感じる事が多い
勤務時間外でも業務連絡がある。即時対応が必要なものと、役員のために休日に対応しなければならないものを明確に区別する必要がある。
今の職場は今までで一番コミュニケーションを取ろうとしない所です。
働き方改革は、職場内に趣旨を理解せず前向きではない人がいるとうまくいかない。