テレワーク実態調査結果報告書

～How to return to OFFICE～

アンケート実施日：2020年5月26日・27日・28日

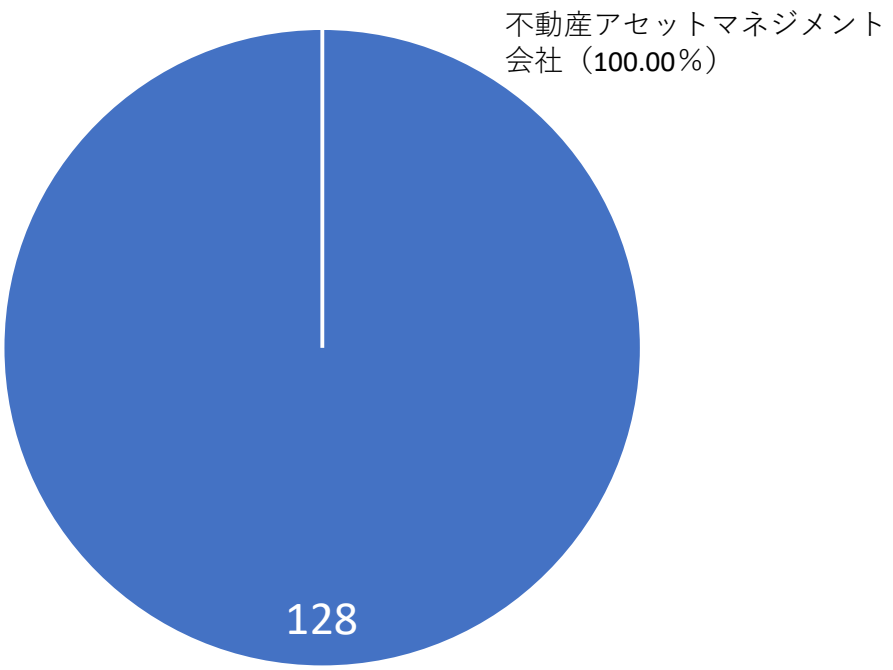
[不動産AM会社限定版]

2020年6月1日

エムユーシー株式会社
代表取締役社長　梅小路学

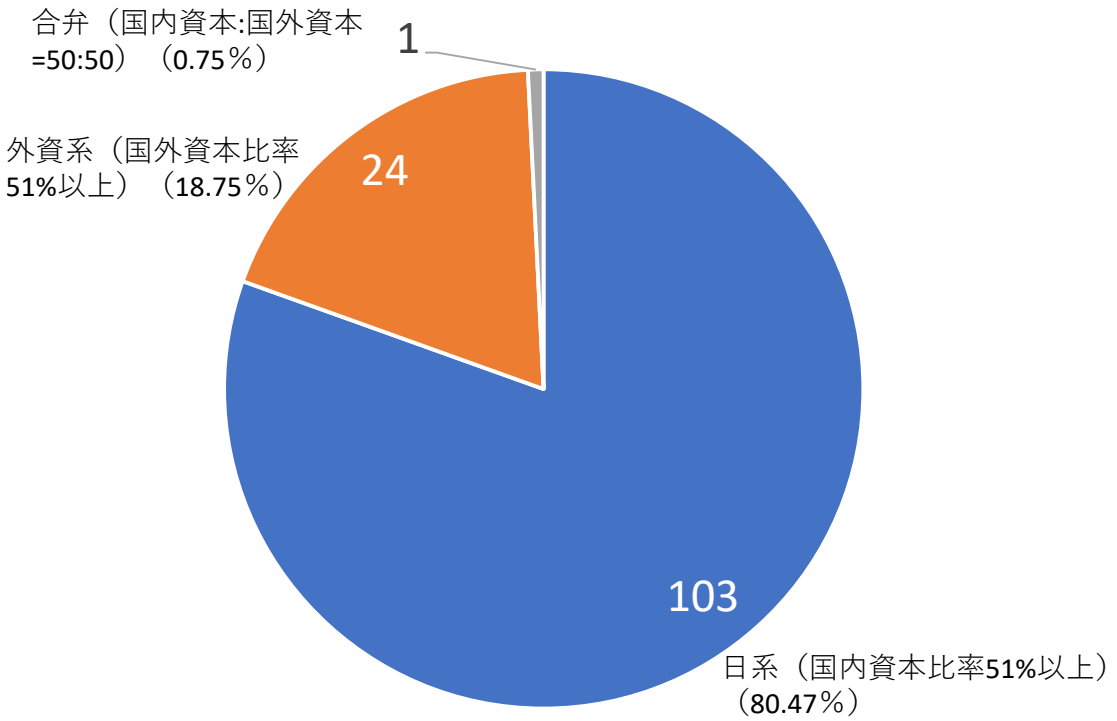
© MUC Inc. All rights reserved.

Q1 会社の属性



合計128（100％）

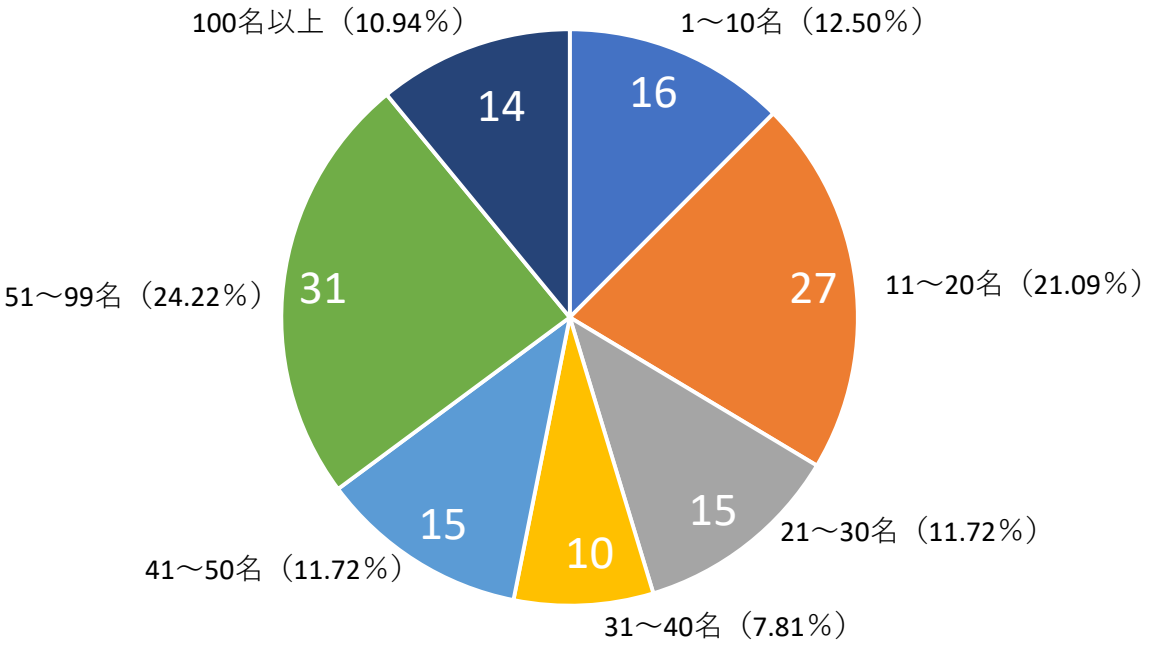
Q2 会社の資本構成



合計128（100％）

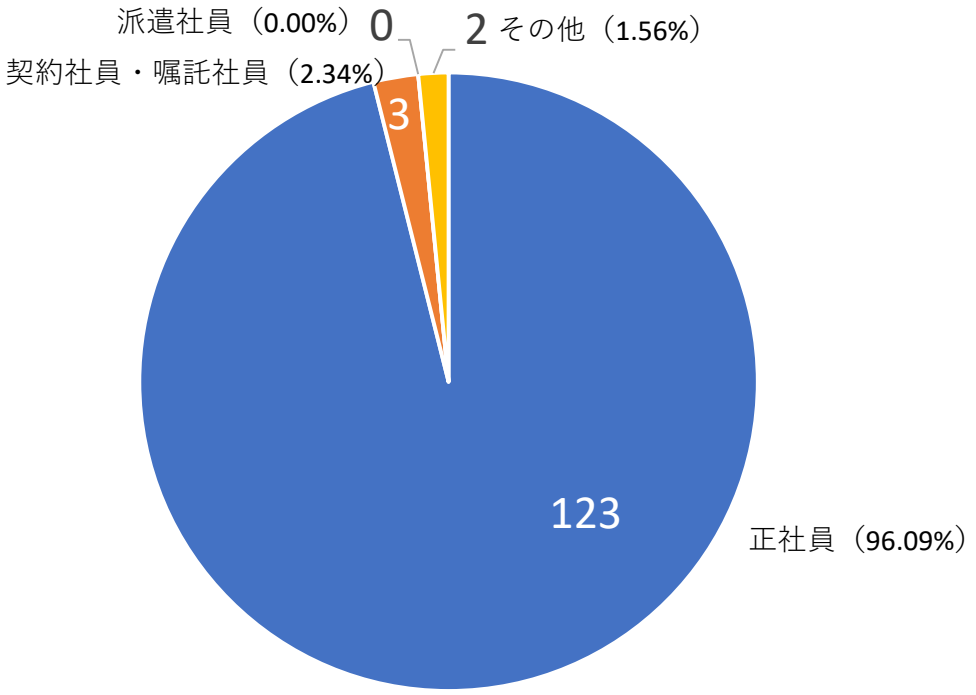
© MUC Inc. All rights reserved.

Q3 会社の従業員数



合計128（100％）

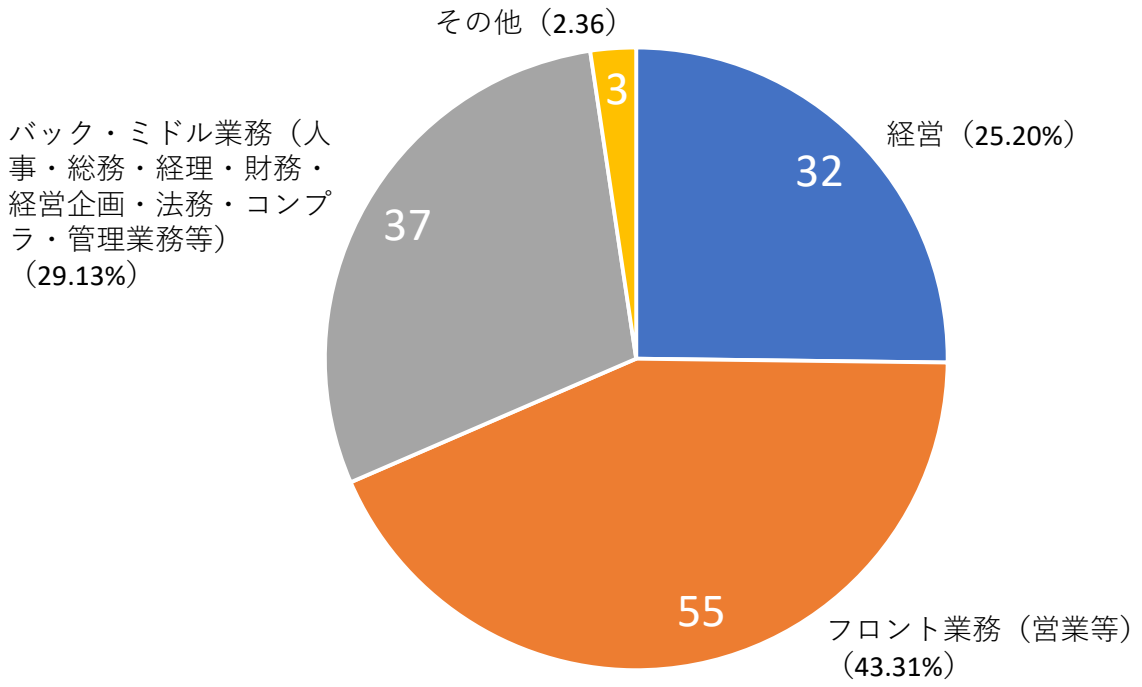
Q4 雇用形態



合計128（100%）

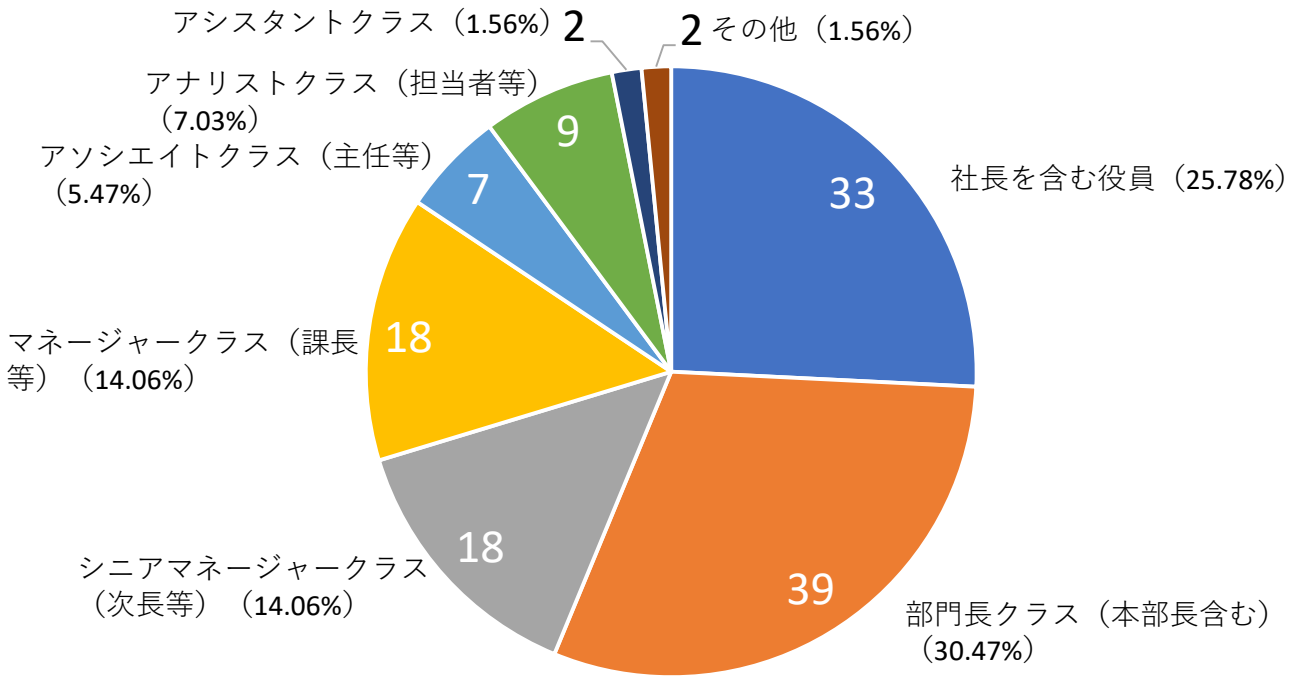
© MUC Inc. All rights reserved.

Q5 現在の職種



合計127（100%）

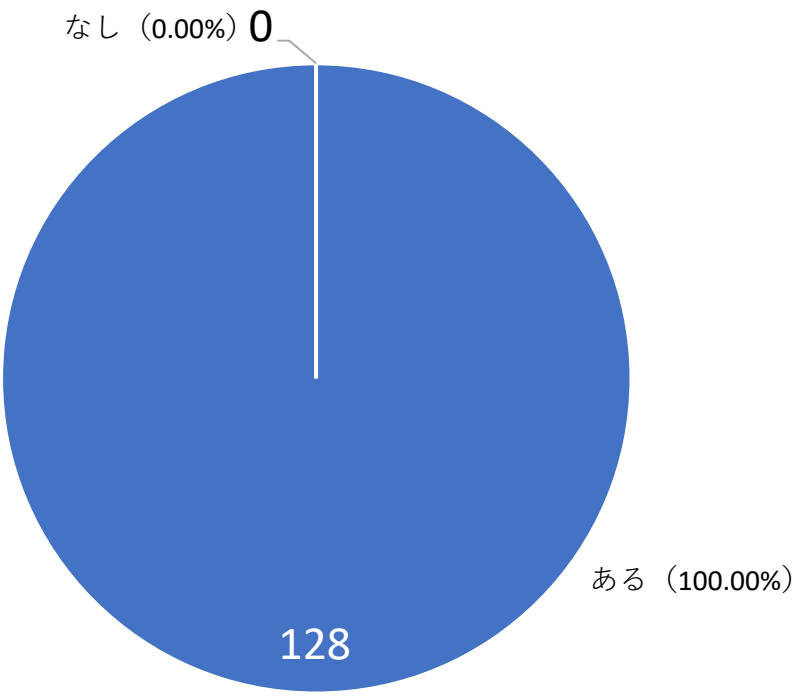
Q6 現在の役職



合計128（100%）

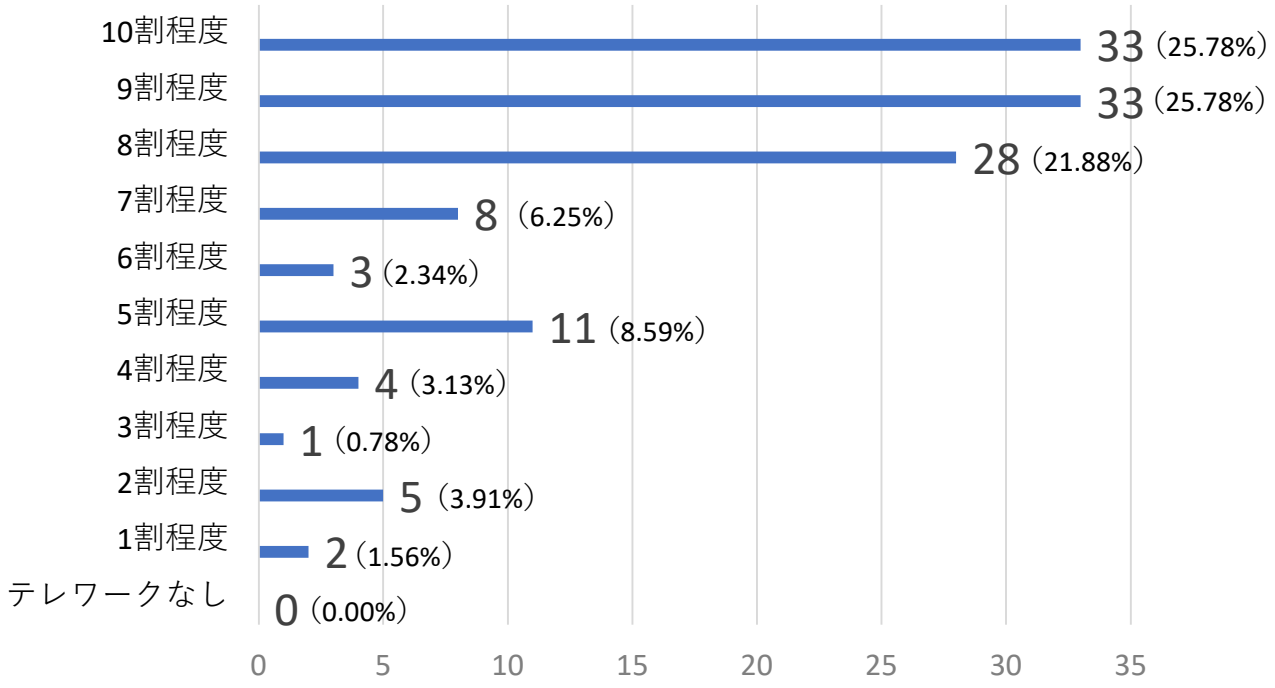
© MUC Inc. All rights reserved.

Q7 緊急事態宣言中　テレワークの有無



合計128（100%）

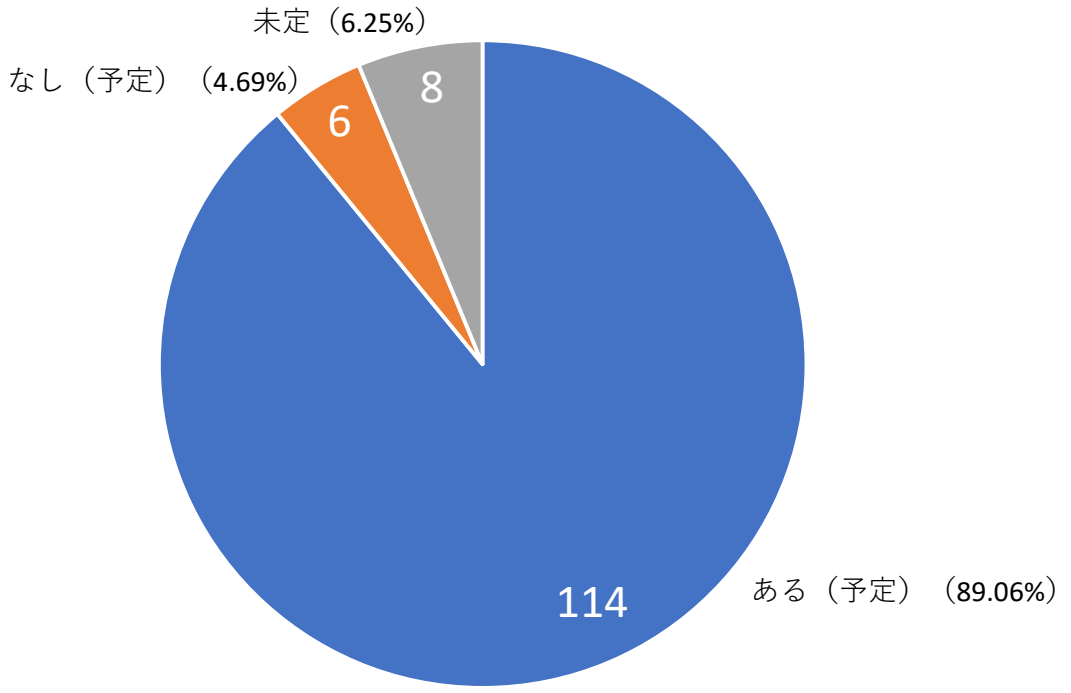
Q8 テレワークの割合



合計128（100%）

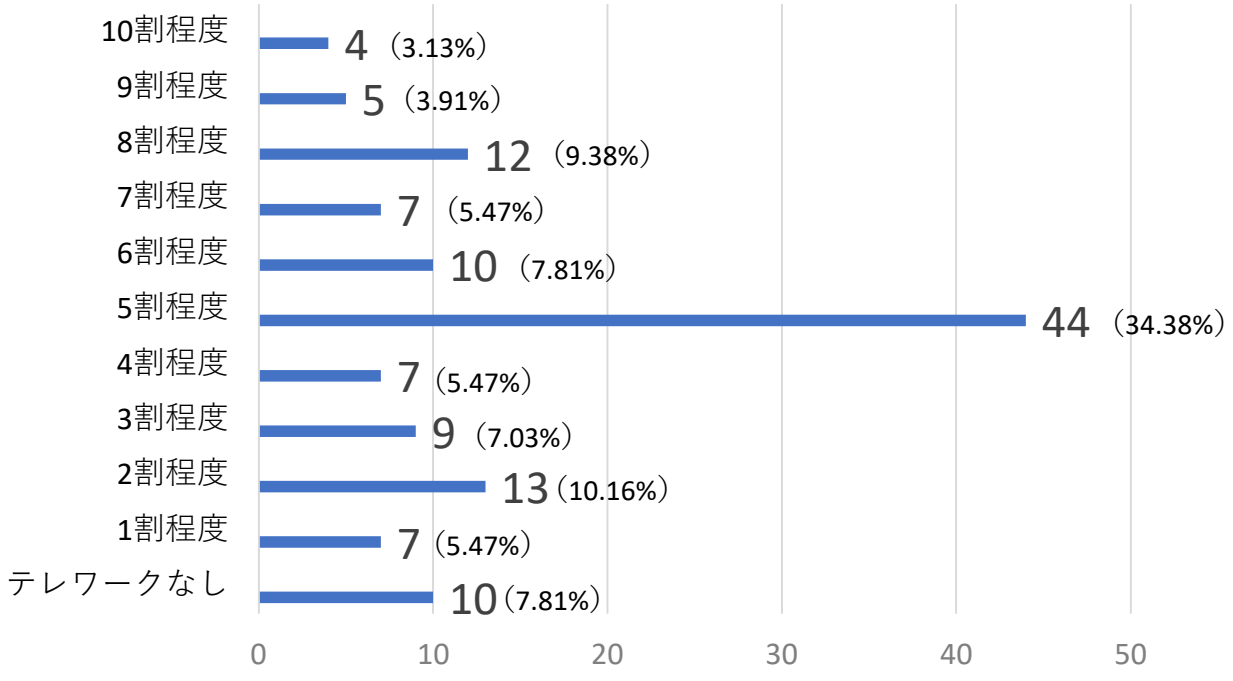
© MUC Inc. All rights reserved.

Q9 緊急事態宣言解除後、テレワークの有無



合計128（100%）

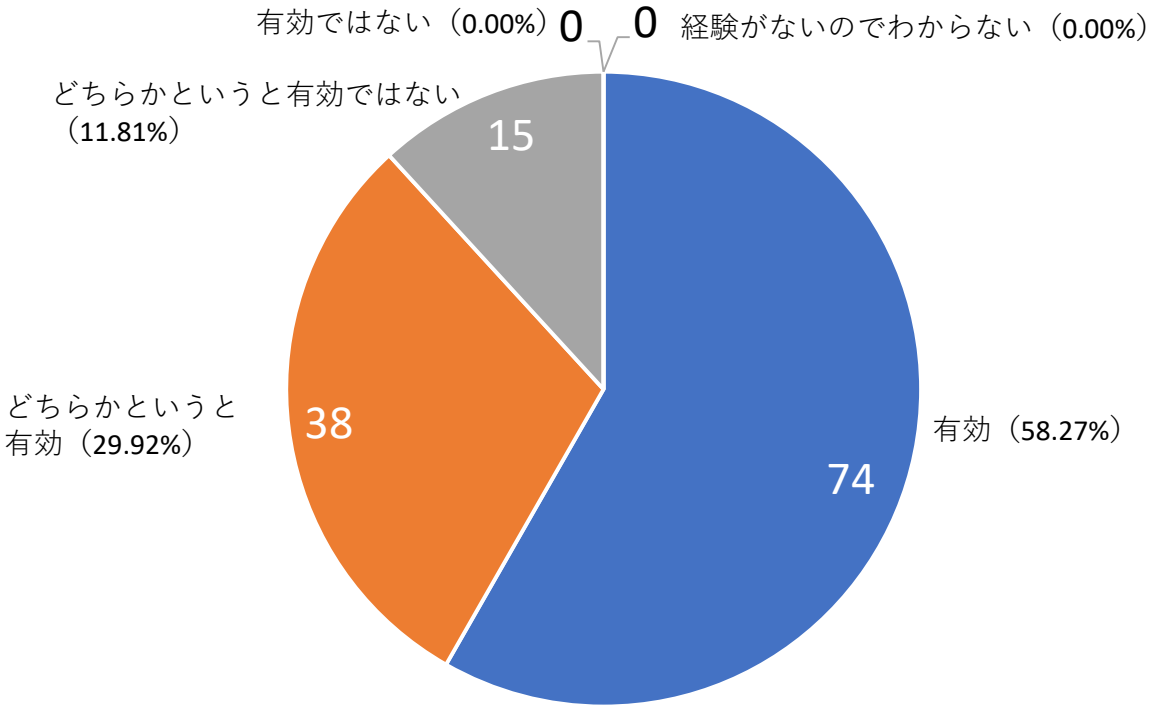
Q10 緊急事態宣言解除後、テレワークの割合



合計128（100%）

© MUC Inc. All rights reserved.

Q11 テレワークの有効性について

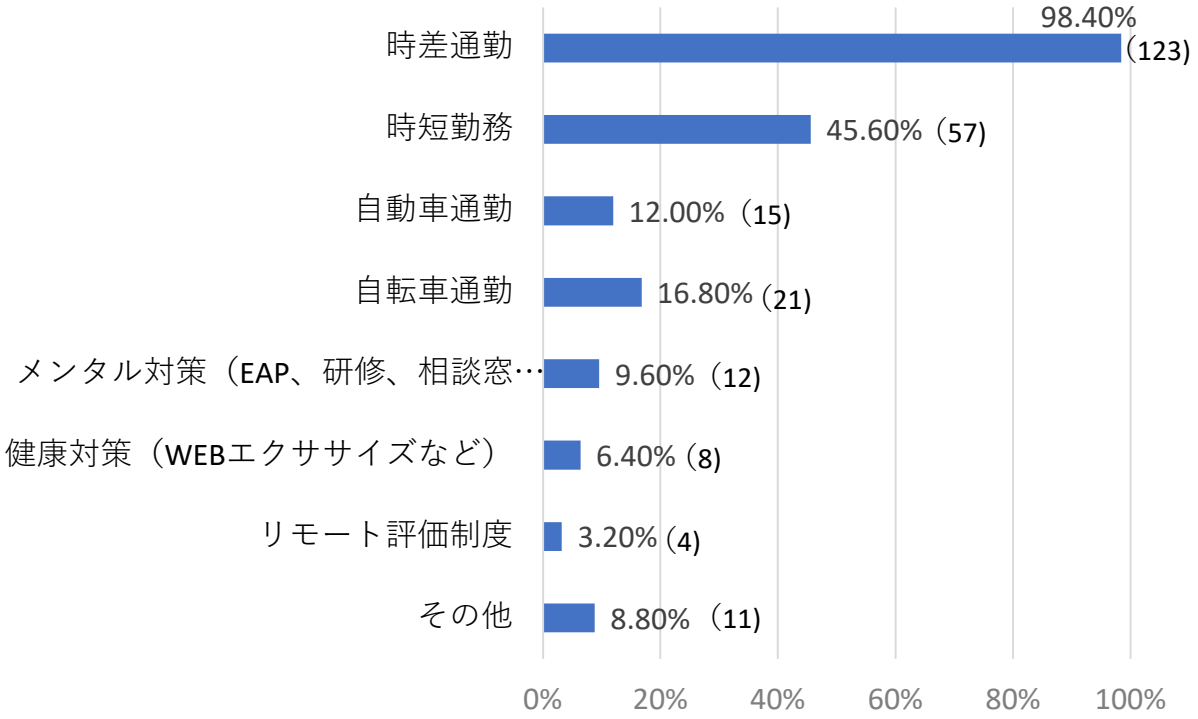


合計127（100%）

★テレワークについて意見・コメント➡別紙１

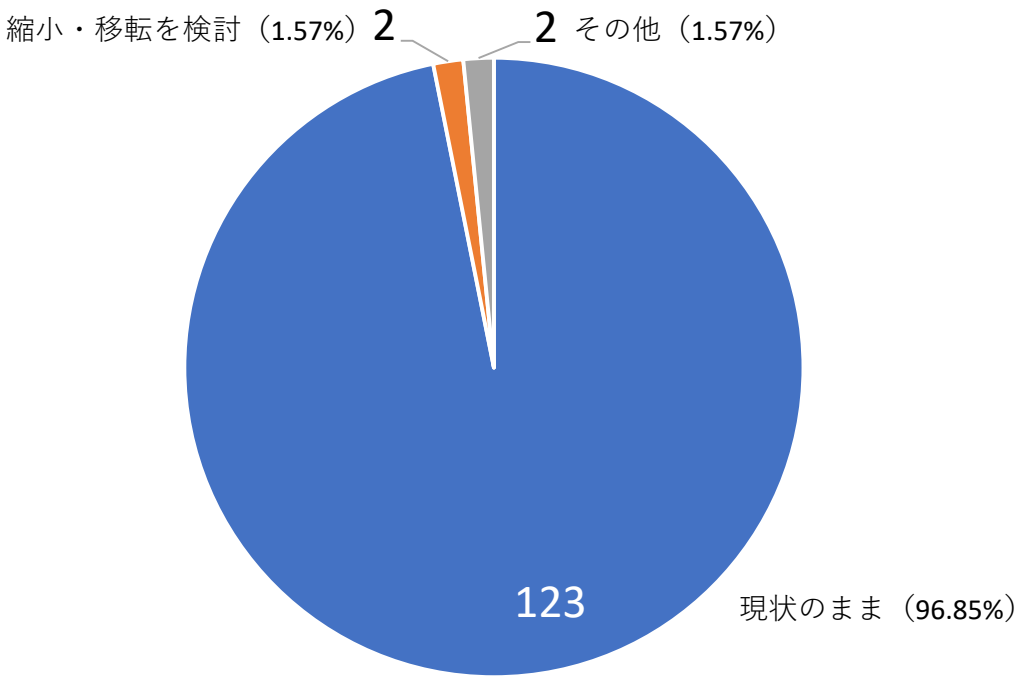
© MUC Inc. All rights reserved.

Q12 導入済または導入予定のものをチェック（複数回答可）



全回答数125（100%）

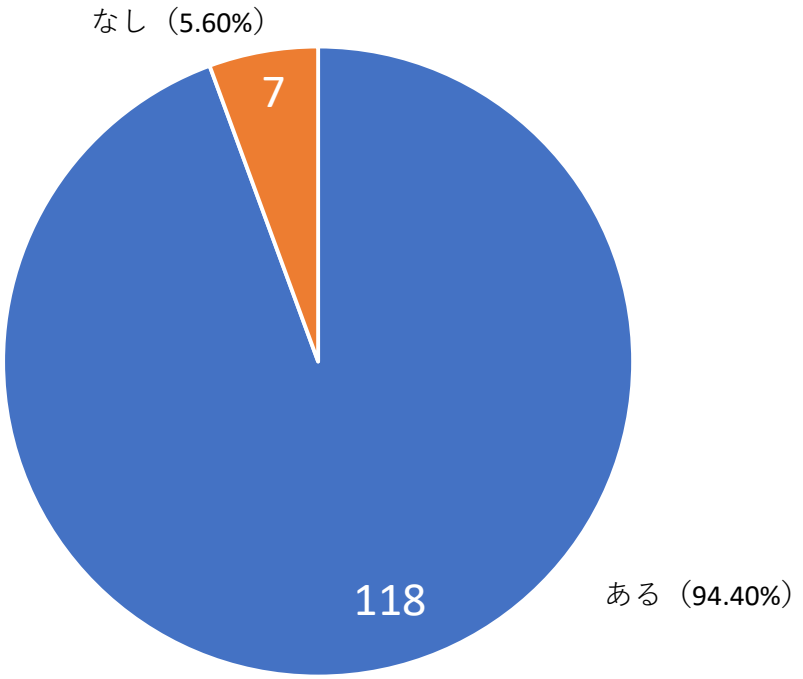
Q13 事務所スペースについて



合計127（100%）

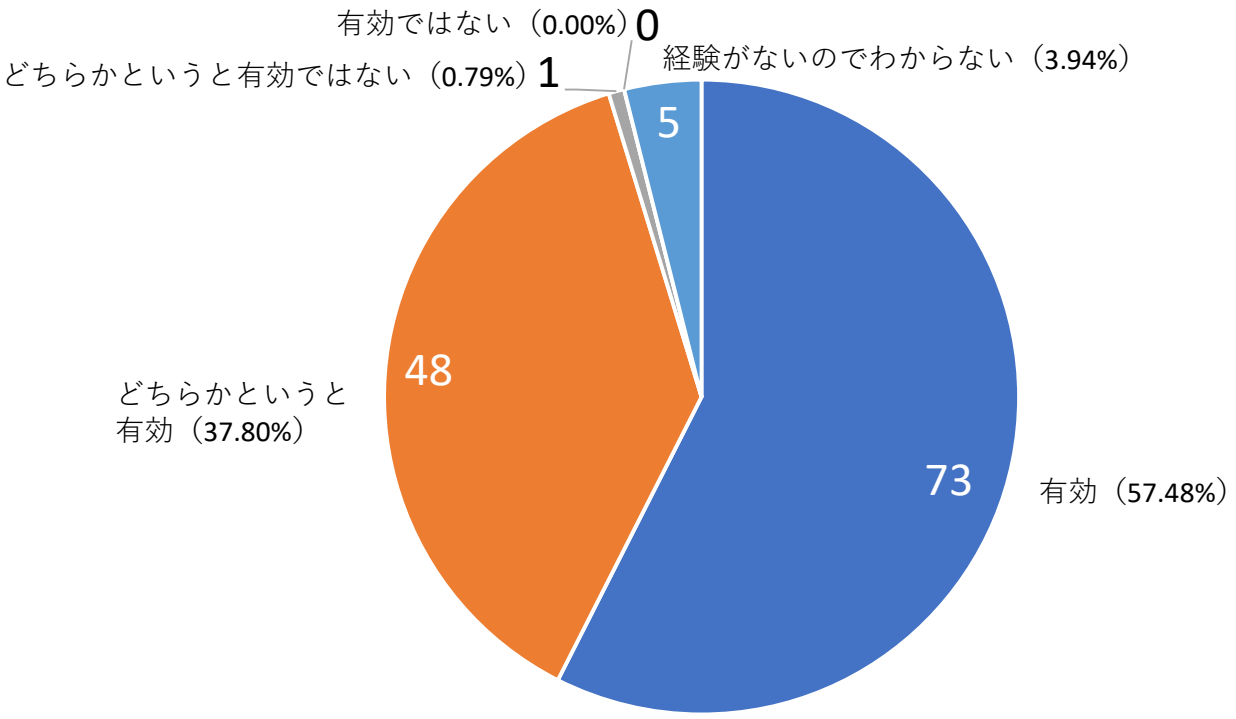
© MUC Inc. All rights reserved.

Q14 WEB会議への参加の有無



合計125（100%）

Q15 WEB会議の有効性について

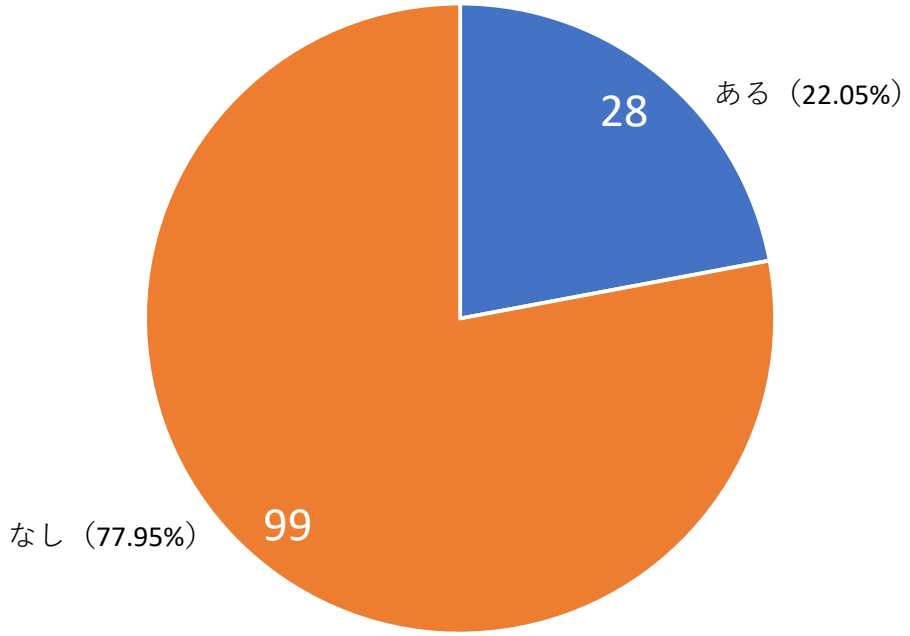


合計127（100%）

★WEB会議について意見・コメント➡別紙2

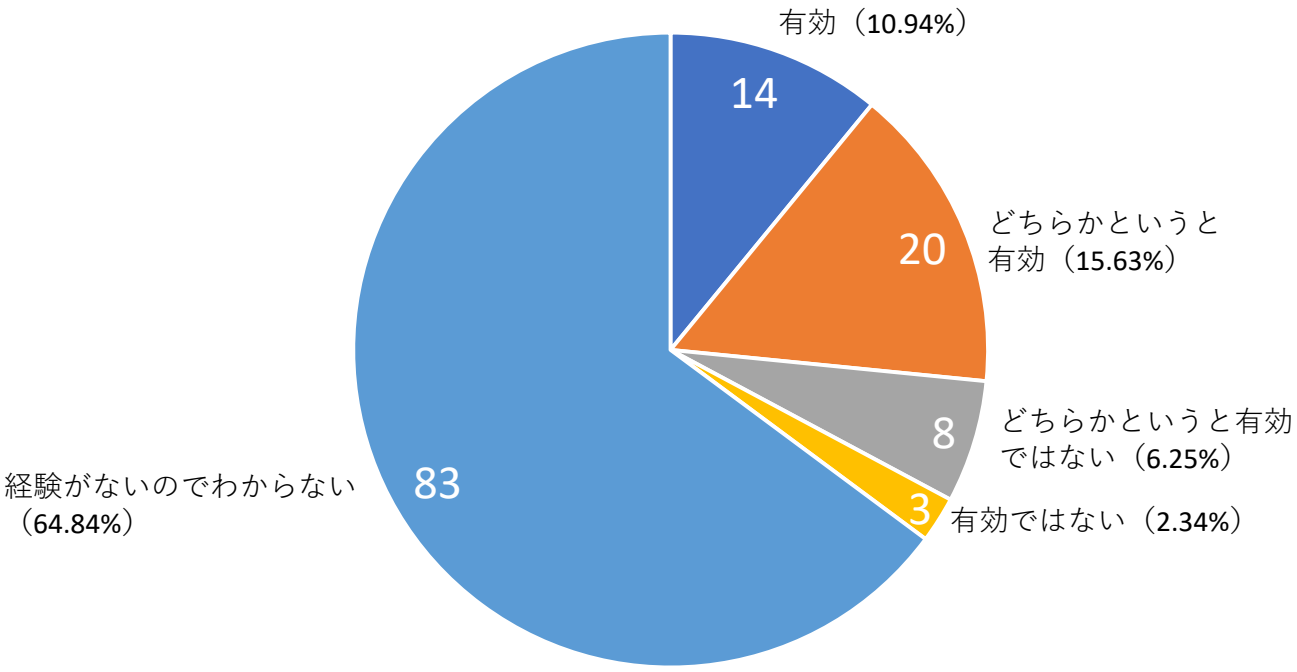
© MUC Inc. All rights reserved.

Q16 WEB面接への参加の有無



合計127（100%）

Q17 WEB面接の有効性について

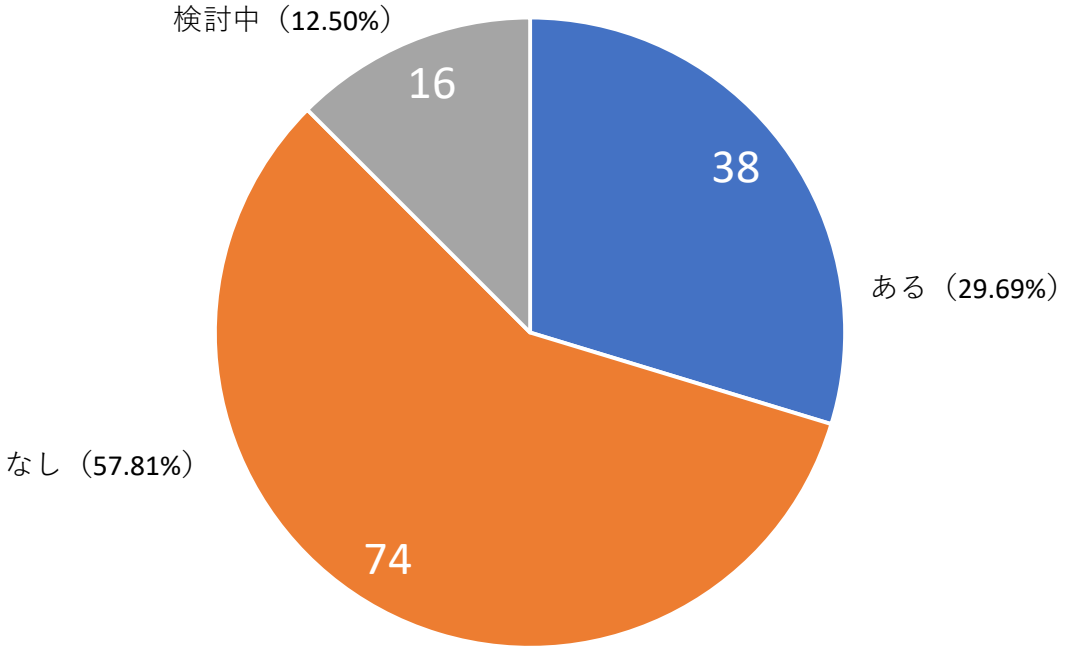


合計128（100%）

★WEB面接について意見・コメント➡別紙3

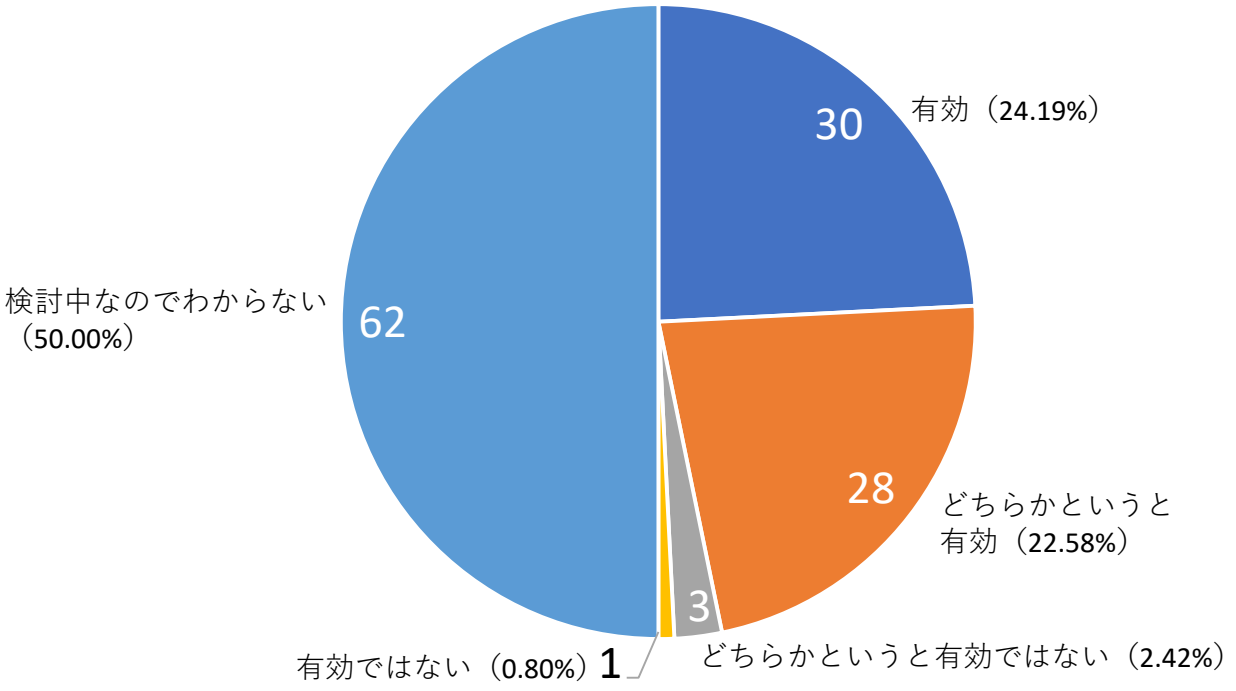
© MUC Inc. All rights reserved.

Q18 WEB研修の導入の有無



合計128（100%）

Q19 WEB研修の有効性について

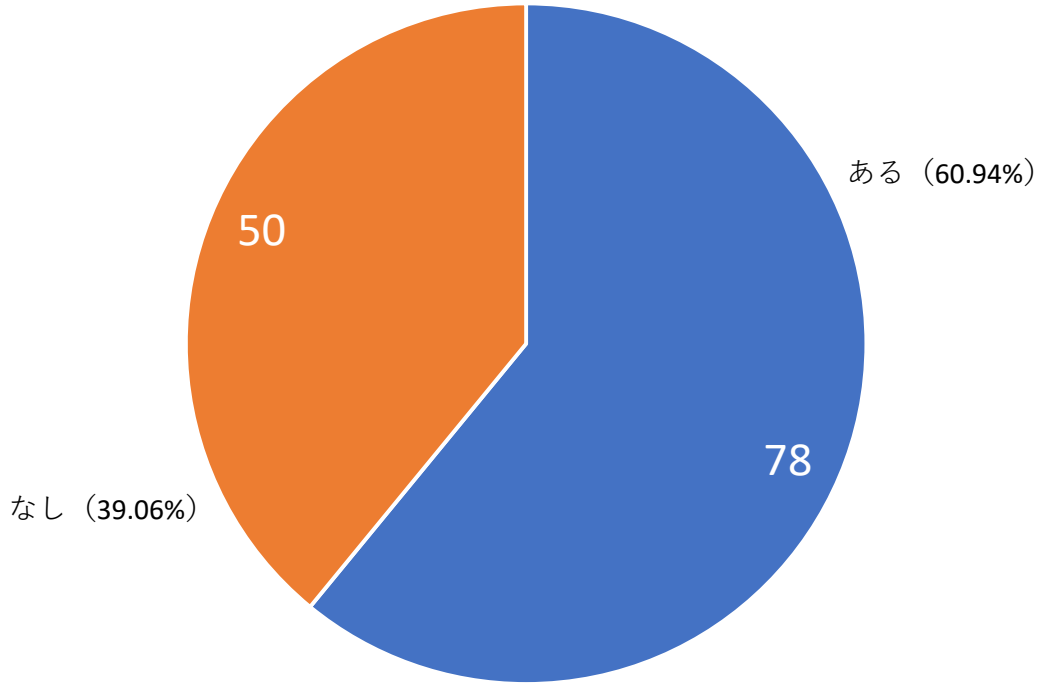


合計124（100%）

★WEB研修について意見・コメント➡別紙4

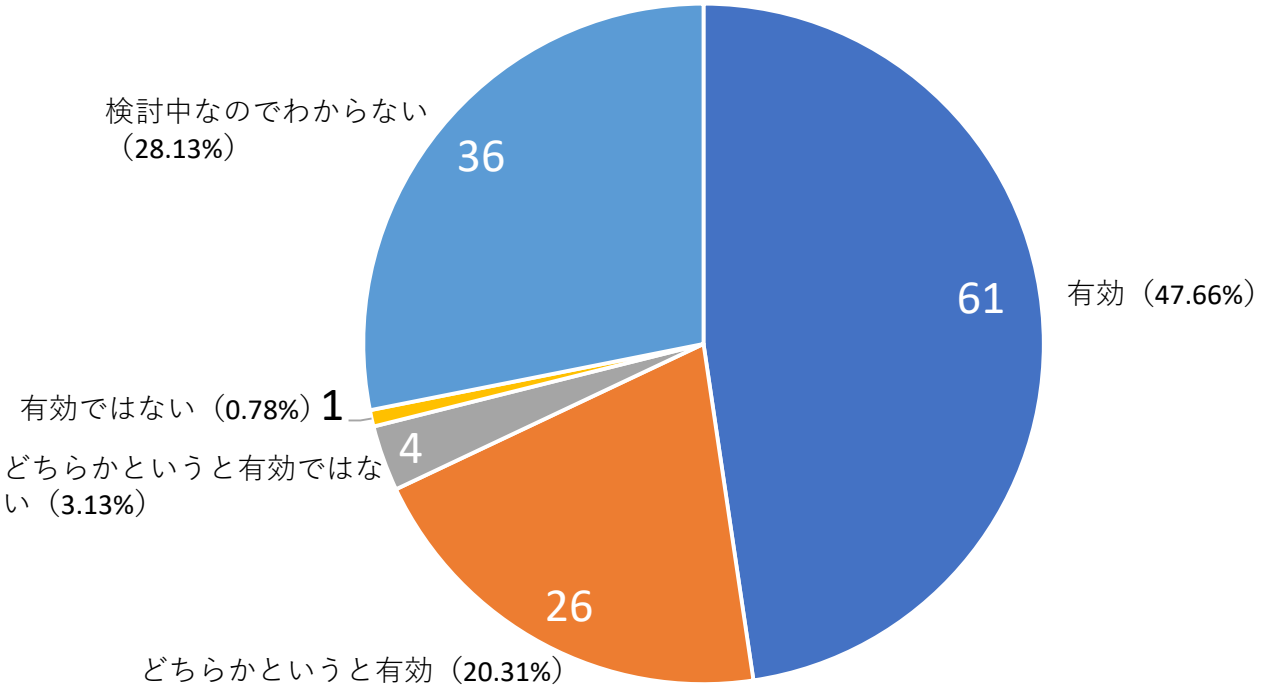
© MUC Inc. All rights reserved.

Q20 Webinar（WEBセミナー／オンラインセミナー）への参加の有無



合計128（100%）

Q21 Webinar（WEBセミナー／オンラインセミナー）の有効性について

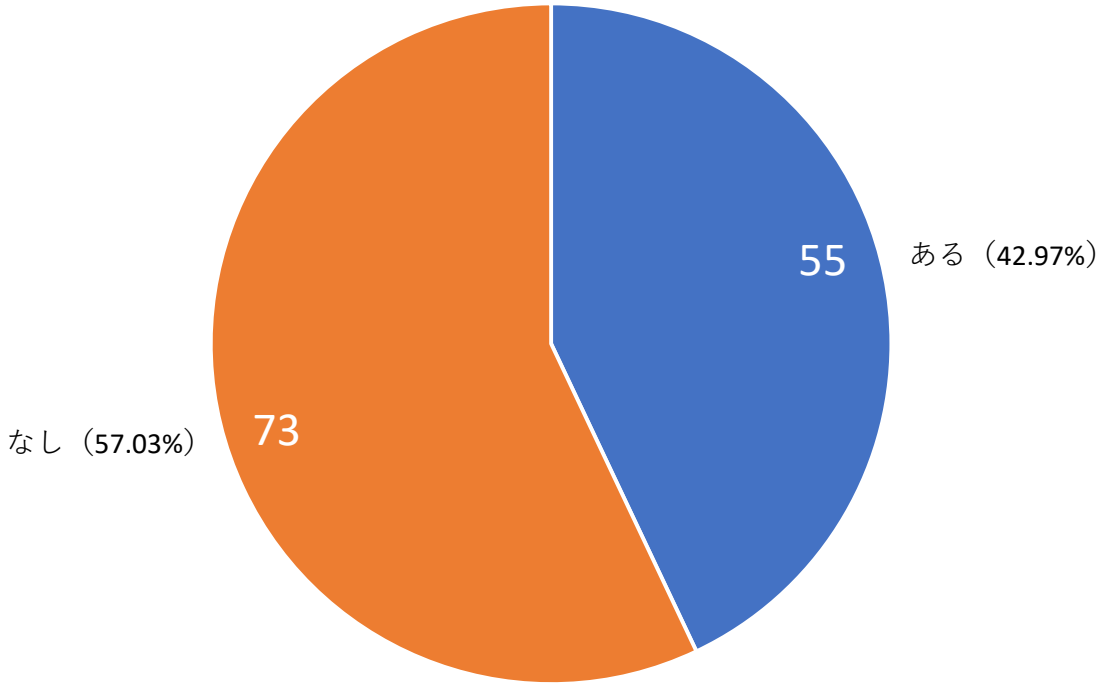


合計128（100%）

★Webinarについて意見・コメント➡別紙5

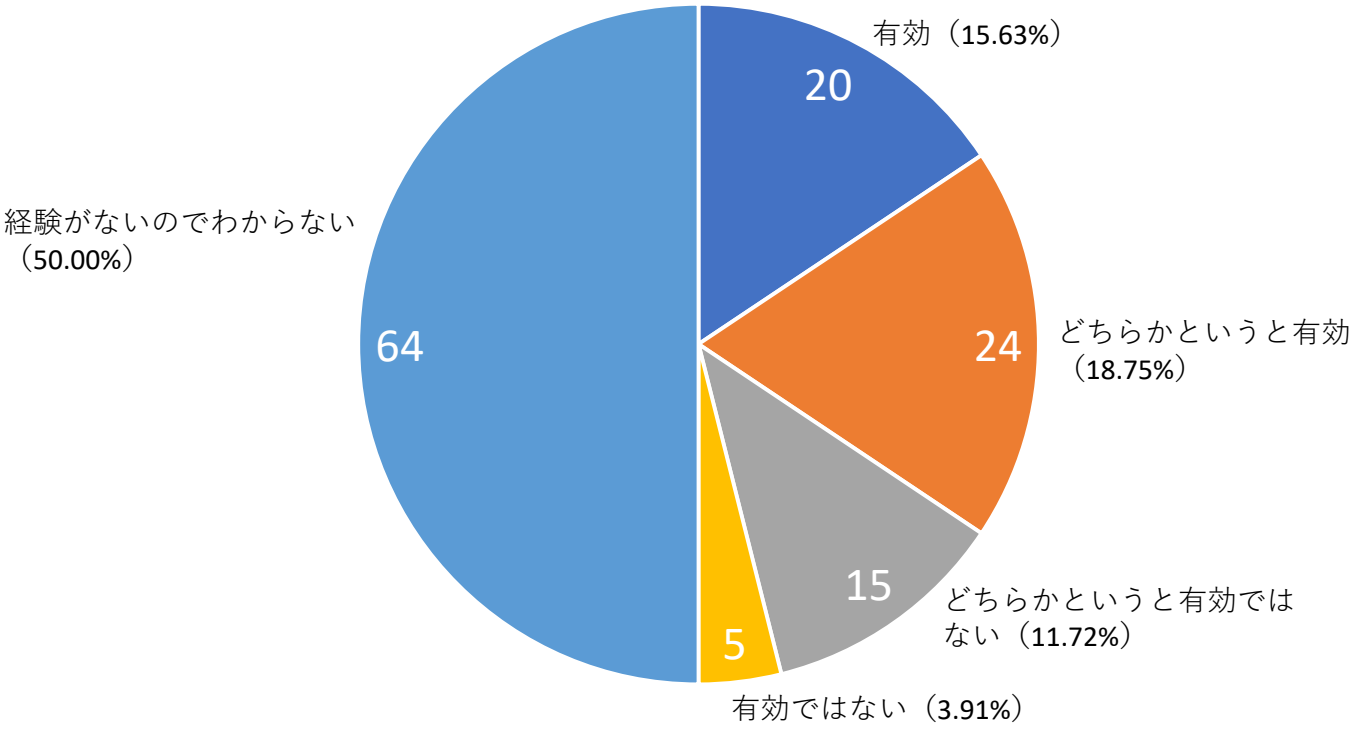
© MUC Inc. All rights reserved.

Q22 （いわゆる）ZOOM飲み会への参加の有無



合計128（100%）

Q23 （いわゆる）ZOOM飲み会の有効性について



合計128（100%）

★（いわゆる）ZOOM飲み会について意見・コメント➡別紙6

© MUC Inc. All rights reserved.

Q24 テレワークに関して、メリット・デメリット、今後の課題等ご意見を聞かせてください。➡別紙7

最後に

この度はアンケートにご協力賜り誠にありがとうございました。

調査結果報告は以上となります。

詳細な属性分析等をご希望の場合は個別にお問い合わせください。

緊急事態宣言によりテレワークが日本の職場に一気に浸透いたしました。

高い生産性と快適性を実現するためにテレワークの活用が有効であることは間違いなさそうです。

しなしながら、課題も多く事例を蓄積しながらあるべき姿を目指して改善を積み重ねていくしかありません。

またタイミングを改めてアンケートにご協力をお願することもあるかと存じます。

引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

お問い合わせ先

エムユーシー株式会社
代表取締役社長　梅小路 学（うめこうじ・まなぶ）

〒107-0052　東京都港区赤坂1-3-15　第２中田ビル２階
電話：03-6206-1207　FAX：03-6206-1208
E-MAIL：umekoji@muci.co.jp
URL：http://www.muci.co.jp

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙１

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q11　テレワークについて意見・コメント	
◎	テレワークで可能な仕事も確かに存在するため、今後もテレワーク勤務は進めたい。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	メリットデメリットがあり、判断に迷う。成果評価方法を変えないと正しく評価できない可能性が高い。また、上席に相談したい際等のコミュニケーションの取り方が難しい。（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	よりPC環境が皆様整えば、よりスムーズになるのだと感じました。（外資系ＡＭ[11～20名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	リモートワークのインフラが整っていれば、非常に有効。ただ、緊急事態宣言下では、リモートワークではなく、自宅待機という人が多かったと思うので、今後本当の意味でのリモートワークを継続するには、本人、マネジメントともにリモートワークに対しての理解が必要に思います。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	ワークライフバランスに寄与する。生産性は落ちない。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／マネージャー）
◎	会社組織として従来と遜色なく機能しており、むしろreturn to OFFICEの必然性を感じない（外資系ＡＭ[1～10名] フロント／アソシエイト）
◎	規定、ルールの制定が喫緊の課題です（弊社では）（日系ＡＭ[31～40名] 経営／役員）
◎	業務をいかに効率的に遂行するかの気付きをもたらした点が何よりも重要。電子印の普及等を経て定着すると思う。（日系ＡＭ[11～20名] 経営／役員）
◎	決算作業等に影響があったが、今後の業務効率化につながりそうである。（日系ＡＭ[51～99名] 経営／役員）
◎	今後も継続したい（日系ＡＭ[41～50名] 経営／マネージャー）
◎	昨年よりTEAMSやZOOMを導入していた為（外資系ＡＭ[1～10名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	使い方と取引先次第の部分はありますが、移動時間も掛からないため、時間的効率性あり（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
◎	紙ベースの業務やハンコ文化の改善がない限り、リスクを冒して出社する社員が発生してしまう現実に直面した。（外資系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／部門長）
◎	自宅でも、電話会議やビデオ会議を利用して業務ができることを再認識できました。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
◎	自宅に自分の部屋があり、配偶者も別室で勤務しているためストレスがない。ただ、人恋しくはなった（日系ＡＭ[51～99名] フロント／部門長）
◎	出勤している時は仕事している風で実は何にもしてなかった、テレワークになった途端持ち前のコミュ障を全力発揮してチームがワークしない人、というのがテレワークによって明るみになりました。（日系ＡＭ[51～99名] バック・ミドル／マネージャー）
◎	承認や捺印等のオンライン化拡充が必須（日系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／マネージャー）
◎	新しい働き方の一つとして定着していくと思います。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／アソシエイト）
◎	人事システム（育成及び評価制度）の見直しが課題になっている。（日系ＡＭ[31～40名] フロント／部門長）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙１

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q11　テレワークについて意見・コメント	
◎	前々からテレワークやテレビ会議を導入していたようで、滞りなく仕事できています。平常時に戻ってからも金曜日は永久的にテレワークになるという構想があります。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アソシエイト）
◎	但し、不動産新規取引について、情報交換できないことや顔を合わせた打合せができないことはマイナス。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／役員）
◎	通勤ストレスの減少 業務効率向上（日系ＡＭ[31～40名] バック・ミドル／アナリスト）
◎	働き方改革の一つとして活用が大事だと思います。（日系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／部門長）
◎	有効か否かについては、各人のスキルやコア人材か否かによろうかと思います。（日系ＡＭ[41～50名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	有効だが社員の出来不出来がクリアになる（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
◎	有効な一方、社内周囲の動向がわからない、気軽に相談できないのはマイナス点。（日系ＡＭ[51～99名] ／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	有用な業務とそうでない業務がある（日系ＡＭ[100名以上] 経営／役員）
○	PC等のインフラが十分に整っておらず、ストレスあり。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／アソシエイト）
○	あくまでも選択肢としてあり得るものの、通常の業務より効率は落ちる。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
○	インターネットの回線整備と椅子や机などの環境整備が必要（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／アソシエイト）
○	インターネット環境やOA機器が整っていれば有効と思います。但し、今回は急な事態のため、準備が整っておらず、有効ではないです。（外資系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
○	コミュニケーションが簡素化され、効率が上がった。 ただ、週に一、二回は顔を合わせてチームなどで話ができると良い。（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／アナリスト）
○	コロナの第二波を防ぐには必要かと思う。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	テレワークによって各自の業務貢献の高低が明るみになった（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
○	意外と有効であることが実際に行って分かった。（日系ＡＭ[41～50名] 経営／役員）
○	押印のためだけに役職者が出社。社内決裁上仕方ないが、今後は社内に関しては押印を止める方向で進める。（日系ＡＭ[100名以上] 経営／部門長）
○	会社のテレワーク環境は不十分であったが、コロナを機に前倒しで環境が整う見込み。リモートの利便性も、対面の重要性も再認識した。これを機に社会環境も進化して欲しい。（日系ＡＭ[21～30名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
○	完全在宅勤務だと不便な面が目立ったが、必要に応じて、全社で計画的にシフト体制をとり、出社できればむしろ効率的と思う。（外資系ＡＭ[51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	既存の人間関係の中で仕事はできるが、新規が難しい。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アソシエイト）
○	業務性質、相応の事前準備の有無、業務フローの見直し等の程度により有効性が変わる（日系ＡＭ[11～20名] バック・ミドル／部門長）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙１

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q11　テレワークについて意見・コメント	
○	顧客対応や現物決済のためどうしても出社する必要がある場合があるが、一定程度の業務はテレワークにより行うことができることが分かった。出社率30%では新規業務の提案ができず、出社率50%で一部の提案業務ができるイメージ。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／部門長）
○	作業効率は格段に落ちるが、なにもできないよりは有効である。（日系ＡＭ[1～10名] バック・ミドル／部門長）
○	新規顧客開拓には不向き、不動産AM業従事者におけるITリテラシーが低い（日系ＡＭ[21～30名] 経営／役員）
○	想像以上にテレワークは機能したが、これが終日継続前提であれば、自宅のインフラ整備（回線、PC、モニター、電話）等をより充実させる必要があるように思います。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
○	日本の雇用体系を変化、リノベーションするには良い～～機会では？（日系ＡＭ[100名以上] フロント／部門長）
○	物理的にオフィスでないとできない作業はスタックするのでそれが不便。（外資系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／アソシエイト）
○	有効と思われるが、生産性向上有無や業績への影響についての評価はまだ出来る状況にない。（外資系ＡＭ[11～20名] 経営／役員）
△	・ジュニアの人が独力でできる仕事が少ない（知識、経験、判断力）のでテレワークでは時間を持て余すことになる。 ・指導者はテレワークでは十分に指導できない。という大きな問題点があります。 ジュニアでなくても新入社員は時間を持て余すことになるし、なじむまでに、力を発揮するまでに、より多くの時間を要することになり、非効率です。ベテラン社員ばかりの職場であればデメリットは少ないと思います。（日系ＡＭ[51～99名] ミドル、フロント／部門長）
△	テレワークでできることは限られている（日系ＡＭ[51～99名] Research／部門長）
△	営業的な業務についてはテレワークは有効ではないが、業務の中には有効なものもある（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
△	業務プロセスや人事評価制度等を抜本的に見直さなければ、主の働き方にはなれない。（日系ＡＭ[100名以上] 経営／部門長）
△	業務基準、権限が明確ではない中、またIT環境が整備されていない中のテレワークはストレスでしかない。（日系ＡＭ[41～50名] フロント／マネージャー）
△	作業としては何ら支障がなく、ストレスもあまりない。 コミュニケーションという点においても、ビデオ会議システムがなくても大きな支障にはなっていない。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
△	事務作業は可能だが、人と会う商談、交渉はできない。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／部門長）
△	社内承認のフローは遠隔対応になっても、押印などは書面回付が必要であり、不動産取引時にも書面のやり取りや現物確認が必要である為、在宅でできる業務が限られる。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／アソシエイト）
	インフラ整備が不十分なため評価困難（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙2

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q15　WEB会議について意見・コメント	
◎	WIFI環境に左右、データ容量的にLaptop PC機能しない場合あり、画面サイズ的に携帯電話でのApp機能しない場合あり（日系ＡＭ[21～30名]経営／役員）
◎	zoom会議が会議全体の半数以上です。遠隔地とのやり取りがリアルタイムで出来て便利です。（日系ＡＭ[11～20名]フロント／アソシエイト）
◎	移動時間の節約につながるため非常に有用。利用する目的を整理し、オンラインオフライン併用していきたい。（日系ＡＭ[41～50名]バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	現実の会議よりもダラダラとしゃべる事がないように思う（日系ＡＭ[51～99名]フロント／アソシエイト）
◎	資料のハードコピー準備といった旧態依然の会議から脱却する良い機会と思料する。（外資系ＡＭ[100名以上]バック・ミドル／部門長）
◎	初対面の場合は距離感に苦労する。ある程度リアルでの関係が構築出来ている場合はストレス無く対応出来る（日系ＡＭ[100名以上]フロント／アソシエイト）
◎	通常の会議より、時間、資源の観点からずっと効率的だと思う。（日系ＡＭ[11～20名]経営／役員）
◎	通信環境が悪いと音声に影響があり、会議に支障が出る（日系ＡＭ[41～50名]バック・ミドル／アシスタント）
◎	通信環境の改善が必要（日系ＡＭ[100名以上]経営／役員）
◎	通信環境やハードウエアによるため、社員間の公平性確保が必要（外資系ＡＭ[11～20名]経営／役員）
◎	同じ場所に集まる必要がないため、参加しやすい（日系ＡＭ[21～30名]フロント／部門長）
◎	必要なことを必要なだけ話して終了できるので無駄がない（日系ＡＭ[41～50名]バック・ミドル／アナリスト）
◎	無駄に話が引き延ばされたり長くならなず、簡潔に完了するので良いと思います。（外資系ＡＭ[31～40名]バック・ミドル／アシスタント）
○	こちらも議題や参加する社内外の数によろうかと思います。（日系ＡＭ[41～50名]フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	会社提供のシステム・ツールおよび使用者の機能習熟度がより充実すれば、今度更に有効になる（日系ＡＭ[100名以上]バック・ミドル／マネージャー）
○	回線が安定しないことがあり、音声の聞き取りやすさ含めて電話会議が一番安定する。（日系ＡＭ[51～99名]フロント／マネージャー）
○	議論のテーマが明確な会議には向いていると思う（日系ＡＭ[11～20名]フロント／部門長）
○	使用システムにより、セキュリティ上の使用可能性や声質、使い勝手がかなり違う。（外資系ＡＭ[1～10名]経営／役員）
○	事前準備の有無により有効性が変わる（日系ＡＭ[11～20名]バック・ミドル／部門長）
○	情報共有（報告含む）については有効だが、やや困難な交渉・協議となると、やや難しい。（慣れの問題とも思えない。）（日系ＡＭ[11～20名]フロント／部門長）
○	全員でFace to Faceに話せたほうが良いですが、現状鑑みると十分とも言えます（外資系ＡＭ[11～20名]フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	相手の言いたいことの意図が取りにくいのが難点（日系ＡＭ[100名以上]フロント／部門長）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙2

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q15　WEB会議について意見・コメント	
○	単なる電話会議と比較して、も相手の表情を見ながら話が出来るのは安心感がある。画面共有などのテクニックを身に着けたい。（外資系ＡＭ [51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	電話会議とWEB会議が半々のイメージ。相手方の状況次第だが、電話会議よりはWEB会議の方がコミュニケーションを取りやすいと感じている。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／部門長）
○	役に立つのは間違いないと思われる。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
△	WEB会議では伝達できない情報が多い（日系ＡＭ [51～99名] Research／部門長）
△	定例報告等の規定演技であれば有効だが創造的なアイディアは生まれない。オフィス内の雑談や対面でのブレストは貴重。（日系ＡＭ [100名以上] 経営／部門長）
	今後導入予定（日系ＡＭ [51～99名] 経営／役員）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙3

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q17　WEB面接について意見・コメント	
◎	遠隔地の方にアプローチできる事は良い側面もあるように感じる。（日系ＡＭ [51～99名] フロント／アソシエイト）
◎	現実的に合って面談しているのと差がないと思われる。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	今後はこれが主流になるかもしれません（日系ＡＭ [100名以上] 経営／役員）
○	海外とのやり取りはwebかと思います。面接は相対していた方が良いように思いますが、最近web会議が増えて来たので、結局は慣れの問題だと思います。（日系ＡＭ [11～20名] フロント／アソシエイト）
○	経験は無いが通常の面接と遜色なしと思う（日系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／マネージャー）
○	高いポジションの最終的な面接の段階においては、やはり対面形式が求められるケースがあると想定する。（外資系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／部門長）
○	事前準備の有無により有効性が変わる（日系ＡＭ [11～20名] バック・ミドル／部門長）
○	実際に会うのが一番ですが、電話に比べて、相手のしぐさや表情を確認できるのは利点であると考えます。（外資系ＡＭ [51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	実際に面談できないと相手の真意を測りかねるところがあるが、コロナ禍の状況下ではやむなしと思う。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／部門長）
○	選考の初期段階ではweb面接は良いが、最終選考では使いにくい。（日系ＡＭ [51～99名] 経営／役員）
○	雰囲気がつかみづらい点は難点。（日系ＡＭ [21～30名] フロント／部門長）
○	母数が少ない中で今後積極的に活用したいとは考えていない。（日系ＡＭ [41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
○	有効ではあるが、実際に会わないと人柄などが把握できない点が難点。（日系ＡＭ [1～10名] 経営／役員）
△	顔和見れてもやはり相手の姿をしっかり見れない為難しいと感じる。（外資系ＡＭ [1～10名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
△	比較で言えば対面のがいいが、Webしかないなら何とかなる（日系ＡＭ [1～10名] 経営／役員）
？	WEB経由で伝達できる情報は限られている（日系ＡＭ [51～99名] Research／部門長）
？	会った時の印象などが重要な面もあり、経験はないものの、ややネガティブなイメージ（日系ＡＭ [11～20名] フロント／部門長）
？	実際どーなんでしょう？（日系ＡＭ [100名以上] フロント／部門長）
？	対面面接とは異なる評価スキルもあると思うので、それは勉強したい。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
？	中途採用のみであるため現状はフィジカルで面談しています。（日系ＡＭ [51～99名] 経営／役員）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙4

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「検討中なのでわからない」

Q19　WEB研修について意見・コメント	
◎	COVID-19対策とは関係なく実施している（外資系ＡＭ [11～20名] 経営／役員）
◎	インタラクティブにはなりにくい（日系ＡＭ [21～30名] 経営／役員）
◎	コンプライアンス研修などはコンプライアンス担当者から説明を受けるよりも良いのではないかと思います。（外資系ＡＭ [51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	セミナー会場に行く必要がないので、むしろ便利に感じました。遠くの会場だと参加を躊躇するような研修にも気軽に参加できてよかった。（日系ＡＭ [21～30名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	移動の時間を取らずに研修を行えることはメリットである（日系ＡＭ [51～99名] フロント／アソシエイト）
◎	研修は上から一方的な発言なんで有効。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／部門長）
○	ものによる。安いしよい（日系ＡＭ [1～10名] 経営／役員）
○	意見交換を多く要する内容やワークショップ型の研修は難しいと思う（日系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／マネージャー）
○	経験していないものの、研修はWEBでも問題ないのではないか。（日系ＡＭ [11～20名] フロント／部門長）
○	研修に意欲があれば全く問題ないが、意欲がないまま強制的に参加させる場合には効果がないと思われる。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	講師陣サイドのモチベーションかもしれません。オジサンになるほどwebを敬遠する傾向はまだあると思います。（日系ＡＭ [11～20名] フロント／アソシエイト）
○	実際に研修を行うのと比較すればやりづらい部分はあるが、コロナ禍の状況下ではやむなしと思う。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／部門長）
○	受講者側：参加しやすい点があるものの、参加者同士の意見交換がやりにくい。インプット中心の研修ならば有効、アウトプット中心ならば疑問。 講師側：相手の反応がわかりにくいためやりにくい。（日系ＡＭ [51～99名] 経営／役員）
○	有効と考えているが現状のインフラでは対応不能（日系ＡＭ [51～99名] 経営／役員）
△	社内で決算説明会を行ったが、リモートのため業務しながら聞く人もいたため、そもそもの説明会の趣旨に合致しない利用シーンになったため。（日系ＡＭ [41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
△	有効性は内容によって異なる（日系ＡＭ [51～99名] Research／部門長）
？	eラーニング導入を検討中（日系ＡＭ [31～40名] フロント／部門長）
？	教室形式の座学は問題ないと思う。グループワークなどは工夫が必要かもしれない。（外資系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／部門長）
？	研修予定であるが、まだ未研修のため「わからない」と回答（日系ＡＭ [1～10名] バック・ミドル／部門長）
	経験なし（外資系ＡＭ [51～99名] フロント／部門長）
	検討しておらずわからない（外資系ＡＭ [1～10名] 経営／役員）
	体験していないため不明（外資系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／マネージャー）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙5

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「検討中なのでわからない」

Q21　Webinarについて意見・コメント	
◎	セミナーは全てWebinarで構わない。（日系ＡＭ [100名以上] 経営／部門長）
◎	以前より気楽に参加でき、結果、参加率が高まった（日系ＡＭ [1～10名] 経営／役員）
◎	意見の一方通行には違和感なし。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／部門長）
◎	移動の時間を取らずに研修を行えることはメリットである（日系ＡＭ [51～99名] フロント／アソシエイト）
◎	移動の時間を節約できるが、ネットワーキングを目的に考えた場合、好ましくない（日系ＡＭ [41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
◎	遠方からでも参加できる。場所の束縛性がない（日系ＡＭ [21～30名] フロント／部門長）
◎	会場へ移動する必要が無く、非常に参加しやすい。コロナに拘わらず、今後もWEBでの開催が望ましい。懇親という意味では、時々集まって開催することも有効だとは思う。（日系ＡＭ [51～99名] フロント／マネージャー）
◎	急ぎの業務がある場合、業務をしながら参加できるので良いと思います。（外資系ＡＭ [31～40名] バック・ミドル／アシスタント）
◎	緊急事態宣言下、無料で視聴できるWebinarが増加したので有難かった。（外資系ＡＭ [11～20名] 経営／役員）
◎	現場にいるのとそう違いを感じない。質疑も提出しやすい。平時も現場参加とウェビナー参加を両立したらよいのではと思う。（日系ＡＭ [51～99名] フロント／マネージャー）
◎	参加しやすい。参加のハードルは下がる。（日系ＡＭ [51～99名] 経営／役員）
◎	聴講者の意見をリアルタイムで拾えるので、運営次第では面白いものになると思う。（日系ＡＭ [100名以上] フロント／アソシエイト）
◎	聞いているだけのセミナーは、オンラインで十分。（日系ＡＭ [21～30名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	WEB研修と同じ（日系ＡＭ [100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	サイトへのアクセスに問題が発生し、結果的に参加できないケースはあった。（外資系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／部門長）
○	セミナー参加するための会場までの移動時間などが不要になるため有効と思います。（外資系ＡＭ [21～30名] フロント／部門長）
○	マーケット情報などはWebinarで十分な気がします。深いところまで質問することは若干難しい面もあります。（外資系ＡＭ [51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	リアルタイムの場合、回線の品質により有効性が変わる（日系ＡＭ [11～20名] バック・ミドル／部門長）
○	自分に学ぶ目的があり参加するのであれば有用。移動時間の節約になるため。（日系ＡＭ [41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
○	話し手のスキルにより、効率性に差がでる（日系ＡＭ [51～99名] フロント／部門長）
△	新卒就活の時に、webの合同説明会に参加しましたが、とても退屈でした。たぶん寝ました。一方的に情報を受け取るイベントでは、webだと退屈になりがちです。（日系ＡＭ [11～20名] フロント／アソシエイト）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙5

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「検討中なのでわからない」

Q21　Webinarについて意見・コメント	
△	全て記録される前提となるので微妙な情報を得ることはできない（日系ＡＭ [51～99名] Research／部門長）
？	今夜参加を予定してます。自宅にいながら受けられるのでありがたいです。 不動産金融塾でも期待してます笑（日系ＡＭ [41～50名] バック・ミドル／アナリスト）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙6

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q23　（いわゆる）ZOOM飲み会について意見・コメント	
◎	何度か行いましたが有効と思います。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
◎	気軽に交流できるのは良いと感じる。 一方でお店の雰囲気があった方が盛り上がるとは思う。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／アソシエイト）
◎	自分のタイミングで退出できるので良い。（日系ＡＭ[100名以上] 経営／部門長）
◎	有効のベクトルは人それぞれですが、女の子をzoom飲みに誘いやすいご時世だと思います笑　普段、夜のオフモードで映像で話すのは、女性は嫌がる傾向あるので。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アソシエイト）
○	TPOによりけり（日系ＡＭ[100名以上] 経営／役員）
○	エンドレスで疲れました。（日系ＡＭ[100名以上] 経営／部門長）
○	すぐ飽きてしまうのが難点（日系ＡＭ[1～10名] 経営／役員）
○	プライベートでは利用しているが、社内での参加は見合わせたい（日系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／マネージャー）
○	やってみたところ意外とやれる、といった感想。相手の自宅の雰囲気も知ることができるのは良い点。（日系ＡＭ[51～99名] 経営／役員）
○	やはり実際の場でお酒を酌み交わす方が良いですね。Zoomですとみんなが一人の話を聞くので・・（外資系ＡＭ[11～20名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	職場のオフでのコミュニケーションに活用（日系ＡＭ[51～99名] 経営／役員）
○	人数が多いと収集がつかないので、少人数ならあり。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
○	対面のがよいが、やらないよりは有効（日系ＡＭ[1～10名] 経営／役員）
○	普段の飲み会と同程度に懇親が図れるので、今後も活用すべき（日系ＡＭ[100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
△	楽しいが、やはりあくまでバーチャル。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
△	関係性のメンテナンスには有効では。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アソシエイト）
△	既に顔見知りの間で暇つぶしに行う程度であれば害はないと思います。時間も区切って、終了後すぐに寝床につけるのが良い。（外資系ＡＭ[51～99名] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））
△	複数人で参加すると全体に対しての会話が進んでくため、個人同士でより詳しい話をするなど対面では容易にできたことができないため。（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャークラス（次長等））
△	物足りないです。やはり美味しい料理と雰囲気は大事だと感じます。（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／アナリスト）
？	家族が参加していましたが、仲のいいメンバーであればいいが、そうではない、または大人数だと盛り上がらず微妙との事でした。（外資系ＡＭ[31～40名] バック・ミドル／アシスタント）
？	公私の区別が曖昧になり、よくは思わない同居家族もいるのではと、心理的な抵抗がある。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／シニアマネージャークラス（次長等））

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙6

◎：「有効」　○：「どちらかというと有効」　△：「どちらかというと有効ではない」
×：「有効ではない」　？：「経験がないのでわからない」

Q23　（いわゆる）ZOOM飲み会について意見・コメント	
?	在宅勤務時のコミュニケーションとしては有効だと思う。ただ、女性の場合は参加者を選ぶと思う（化粧や身だしなみなど気にする）。（外資系ＡＭ [100名以上] バック・ミドル／部門長）
?	相手次第かと。 正直なところ、仕事関係や友人関係での飲み会では、家庭内ではあまり聞かれたくない話をすることも多い。 家族ぐるみでの付き合いであったり、遠隔地の方とのコミュニケーションなどには、非常に良いのではないかと思う。（日系ＡＭ [11～20名] フロント／部門長）
?	無理に酒なんか飲まなくていいのでは？（日系ＡＭ [51～99名] Research／部門長）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙7

Q24　テレワークに関して、メリット・デメリット、今後の課題等ご意見を聞かせてください。
＜メリット＞ まさに働き方の多様性のためには必要であり有用。 ＜デメリット＞ すぐに社内で協議できる状態ではないため効率は落ちる。（社内コミュニケーションのためにより多くの時間を必要としてしまう。） 結果の評価は容易だが、過程の評価は近くにいないと分かりづらい。 ＜今後の課題＞ 当社は基本的に徐々に通常に戻す予定。 その上で、それ以降のテレワークをどのように扱うのか、そもそも制度・システムがない中で必要に迫られて対応したため、その後の運用についてはこれからの検討。 情報流出への対策もあり、今回は特例でいろいろと規定を緩めたが、その対策も今一度考える必要がある。 基本的に、当社では基本はオフィスで、何らかの理由で必要な時はテレワークも認める、という形になろうかと思う。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
○通勤時間が無く効率的。業務が整理でき集中して取り組める。 ✖対顧客も含めたコミュニケーションの不足。（日系ＡＭ[51～99名] 経営／役員）
1人で集中できる環境がない人にとっては、テレワークはあまり有効でないと思う。在宅勤務においては、通勤時間がなくなることが最大のメリットだと思う。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／アナリスト）
WLBの観点からは有効と思いますが、効率化など実務的にメリットが出た実績があれば教えて欲しい。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
アセットマネジメント業務においては、押印関係を除き、テレワークで支障がなかった 。今後、契約締結業務がオンライン化されれば良い（外資系ＡＭ[51～99名] フロント／マネージャー）
うまく活用することが大切（日系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／部門長）
コストカット、生産効率性アップなどはメリット 周りの目がないので、業務を行っていない時間があってもチェックできないのがデメリット（日系ＡＭ[11～20名] 経営／役員）
コロナ後も一定程度デフォルトの制度になり、オフィスの在り方は変わるべき。（日系ＡＭ[31～40名] バック・ミドル／シニアマネージャー）
さらに改善して発展させるべき（外資系ＡＭ[51～99名] フロント／部門長）
ずっとだと疲れてしまうと思いますが、有用性はあるかと思います。偶にテレワークという手法は今後一般化するかと思います。（外資系ＡＭ[11～20名] フロント／シニアマネージャー）
テレワークだと、ちょっと相談的な簡便なコミュニケーションが取りにくい。反面、一人で行う事務作業は、テレワークに向いている。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／部門長）
テレワークで作業できなくもないですが、やはり直接の方がコミュニケーションが広がるので良いと思います。（日系ＡＭ[11～20名] バック・ミドル／マネージャー）
テレワークに対する管理職の意識に差異があるので、推進派、否定派、色々。今後、テレワークの導入は不可避だと考えられるので、管理職にも研修が必要。今までのマネジメントでは通用しない時代に来ていると感じる。（日系ＡＭ[100名以上] 経営／部門長）
テレワークは一定限度での導入は認め、オフィス勤務とのバックアップ体制構築が肝要（日系ＡＭ[21～30名] 経営／役員）
テレワークは通勤する時間が節約できる。 余計な邪魔が入らず仕事に集中でき効率よく仕事ができる。携帯もZoomもあるのでミーティングはわざわざ会う必要はない。物件の検討のための実査は必要だが、ミーティング等はオンラインのアプリケーションを使えばわざわざ会う必要はない。家で仕事ができる環境がある人は（Wifi完備、仕事部屋がある等）、出社をしたり在宅したりと、スケジュールによって自由にできる環境が望ましい。 しかし管理されていないと仕事をやらない人もいる。 そのような従業員の管理はテレワークだと難しい。（日系ＡＭ[41～50名] フロント／部門長）
テレワーク環境にやや難はあるものの（画面が小さい、動作が遅い）、満員電車の不快感や感染リスクと比較すればテレワークの方がはるかに良い。コロナに拘わらず、テレワークを基本に必要なタイミングで出社となることが望ましい。 仕事の効率の点では、周りの人に話しかけられることが無いため、ドキュメン等はテレワークの方が捗ると感じたが、相談や情報共有についてはしづらいと感じた。WEB会議まで開くレベルではないようなちょっとした相談や複数人への情報共有は、近くにいれば簡単にできるが、テレワークだと手間がかかると感じた。また1対1のやりとりが基本となるため、パワハラ、セクハラの温床になり得るリスクもあると感じた。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／マネージャー）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙7

Q24　テレワークに関して、メリット・デメリット、今後の課題等ご意見を聞かせてください。
プレイベーとの時間と仕事の時間の切り分けの自由度は上がった。成果主義の文化がさらに強くなってきている。（外資系ＡＭ[1〜10名] フロント／シニアマネージャー）
まだまだ郵便による書類のやり取りが多く、契約書の電子化も含めて社会の仕組みを含めて進化させて行ければ、よりレジリエントな環境が実現できると思います。（日系ＡＭ[21〜30名] バック・ミドル／シニアマネージャー）
ミドルクラス以上でモチベーションの高い社員には生産性の観点で有効だが、若手又はモチベーションの低い社員には、有効でない。（日系ＡＭ[51〜99名] フロント／マネージャー）
メリット　効率 デメリット　創造しにくり。（外資系ＡＭ[100名以上] フロント／シニアマネージャー）
メリット: 通勤ストレスや無駄な対人ストレスが減少した。また、在宅勤務では会社電話の取次業務がなくなり、 意外と時間をとられていたことを実感した。デメリットは特に感じていない 今が一番働きやすい環境であると感じる。（日系ＡＭ[31〜40名] バック・ミドル／アナリスト）
メリット：移動時間不要。自分のペースでできる。無駄な業務の炙り出し。 デメリット：自分で業務を作れない人（新人とか）にはつらいかな。不要人材とみなされる可能性あり。 課題：要環境整備。（外資系ＡＭ[21〜30名] フロント／部門長）
メリット：環境次第になりますが作業に集中できること デメリット：コミュニケーション面（全社の状況が見えづらくなるため情報共有のためのツールが必要と感じる（日系ＡＭ[21〜30名] バック・ミドル／アナリスト）
メリット：通勤時間が削減できるのはよい デメリット：同僚や作業メンバーと即座に意思疎通を図ることが困難（日系ＡＭ[51〜99名] バック・ミドル／シニアマネージャー）
メリット：通勤時間が短縮できる。体力、メンタル的にバランスとりやすい。静かな環境で集中しやすい。一律のオフィスにいるのと違い、自宅で自分に働きやすい環境が整えられる。 デメリット：打ち合わせ、顔合わせなど雰囲気を伝えるものは現場ならではのもの。ZOOM会議だと回線が安定しないことがある。夏場、冬場になると自宅の電気代がかかる。（日系ＡＭ[51〜99名] フロント／マネージャー）
メリット：通勤時間の短縮→業務に時間をかけられる。 満員電車の回避→気持ちも身体も楽！ デメリット：人との会話が減る。業務がスムーズにいかない、また進まない。（外資系ＡＭ[31〜40名] バック・ミドル／アシスタント）
メリット：不要な声掛け、念のための会議参加などが減る。 デメリット：業務効率（印刷の必要な書類、すぐ上司に聞ける体制）などが落ちる。（日系ＡＭ[11〜20名] フロント／アソシエイト）
メリット：様々な無駄が省ける（移動時間、会議の時間も含む） デメリット：子供がいる場合に集中できない。細かい指示をタイムリーにホワイトボードなどを使ってするのが困難（日系ＡＭ[1〜10名] 経営／役員）
メリットは時間の効率的な利用（通勤無し）。過度な上席への報告も不要。デメリットは、やはり個人別の業務ではないので、コミュニケーションの低下に伴う効率悪化。但し、このデメリットは、本当に必要な人材とそうでない人の区分、明確な業務分担があれば改善可能。（日系ＡＭ[41〜50名] フロント／シニアマネージャー）
メリットは時間を有効的に活用できること。空いた時間で自身の学習に取り組むことができる。また、急に呼び出されたり長話をしたりする事は無いので効率的に仕事ができる。　デメリットは気軽に質問等がしづらいと思う。また、お互いよく知っている中なら良いが、最近入った方などはどんな人か分かりづらい。　今後の課題はコミニケーションが簡略化した分、的確に組織の方針やそれに対する意見、提案などを伝える力が求められると思う。（日系ＡＭ[41〜50名] バック・ミドル／アナリスト）
メリットは通勤という無駄な作業が無くなり、個人の時間が増えること、業務が邪魔されることなく集中できること。デメリットは、評価はより成果主義になる傾向があるかと思われる。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／シニアマネージャー）
メンバーの業務の進捗状況の把握がしにくい（日系ＡＭ[11〜20名] 経営／役員）
モバイル端末の整備（日系ＡＭ[31〜40名] フロント／シニアマネージャー）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙7

Q24　テレワークに関して、メリット・デメリット、今後の課題等ご意見を聞かせてください。
やれる業務が限られており、メールでこなせる仕事レベルに制限されることが問題である。一方で、今回の問題を機に、従前よりは自宅で業務が行える環境になった事は喜ばしい出来事であった。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／アソシエイト）
移動時間による時間の有効活用は大きなメリット。押印物は対応できないため、クラウドサインの発展を希望。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
企業秘密漏洩の危険が大きいことが課題です。（日系ＡＭ[51～99名] ミドル、フロント／部門長）
基本的には有効。 顔を合わせてやった方がいいことも若干ある。 ある程度信頼関係がないとうまく回りづらいように思う。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／部門長）
業務の内容によりテレワークできるものもあるし、向かないものもある。フェイストゥーフェイスのやり取りが必要な業務で感染防止をいかに行うか検討が必要だ。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
今のところ外部とのコミュニケーションを含め管理業務はほぼテレワークで対応可能であるも、営業活動については今後の課題。新たな生活様式を求められる中では積極運用方針です。（日系ＡＭ[21～30名] 経営／役員）
今までのような部下の管理は難しいと思う。日頃は問題ないと思うが、パソコンが正常に稼働しない場合の対応が不安。一部ハードコピーが必要な場合の情報管理態勢のあり方。（日系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／部門長）
今後の課題 現状は一時的なテレワークでの勤務体制であるが、本格導入の場合は、抜本的な人事戦略及び人事システム（育成・評価・報酬）の見直し（日系ＡＭ[31～40名] フロント／部門長）
在宅でも業務が可能なことを認識できました。押印書面や勤怠管理のために出社が必要なので、今後改善できればと思います。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
賛成派です。効率悪いの反対派なので、無駄にオフィスに残るカルチャーを無くす良い機会です。ですが、みんなが導入しないと意味がないのかなと思います。ここでいう「みんな」は数ではなく社会的な影響力というニュアンスです。従って、大手から率先してテレワークすべきに思います。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アソシエイト）
子育てしながら働いているので、通勤時間がなくなった分を仕事時間や家事育児に有効活用できるのはメリット。 デメリットはコミュニケーションが下手なひとが取り残されて行くこと。弊社ではコミュニケーション下手な上司がかわいそうなくらいアシスタント達を苛つかせ孤立しています。（日系ＡＭ[51～99名] バック・ミドル／マネージャー）
思ったほど悪くはない ただし、自宅の環境次第ではないか（日系ＡＭ[51～99名] フロント／部門長）
時間を効率的に使える点はメリット、コミュニケーションに課題。（日系ＡＭ[41～50名] 経営／役員）
自己完結業務では問題ないが、部下の進捗確認や誰かとの協業においては、業務プロセス見直しや適したwebツール等検討が必要。（日系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／マネージャー）
社内でのちょっとしたコミュニケーションが取りづらく、認識のズレが無いかが気がかり。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アナリスト）
社内で気軽にチャットができる状態にしたい。何気ない話をしたい。（外資系ＡＭ[51～99名] フロント／マネージャー）
従来の業務の見直しが出来た。 担当者の業務に対する柔軟性の有無がわかった。 セキュリティーの課題がクリア出来るなら大半の業務は在宅可能 営業としては相手先のニュアンスが分からない、こちらのニュアンスが伝わらない事が多々あり課題（日系ＡＭ[1～10名] フロント／部門長）
上司、同僚他とのコミュニケーションが減るのは、デメリット。 必要最低限のことした話をしなくなる。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／シニアマネージャー）
人事評価、業績評価をどのようにするかが大きな課題。それに対する方向性が決まらなければ、恒常的なテレワーク制度は導入出来ない。（外資系ＡＭ[11～20名] 経営／役員）
生産性が上がった 今後も継続したい（日系ＡＭ[41～50名] 経営／マネージャー）

© MUC Inc. All rights reserved.

別紙7

Q24　テレワークに関して、メリット・デメリット、今後の課題等ご意見を聞かせてください。
単にリアルがリモートに代わる認識であれば、デメリットが大きくなるが、業務全体の見直しにつなげればメリットが高いので、ERPの導入と同じような論点が散見されるように感じる（日系ＡＭ[11～20名] バック・ミドル／部門長）
通勤がない→時間の有効活用はメリット。コミュニケーションギャップをどう埋めるか、自宅業務のための環境整備や、勤怠の管理、業績評価は検討事項。オフィスでないと対応できない業務にどう対応するかは課題（郵便、押印、決裁業務など）。水は低きに流れるではなく、モチベーションをあげて業績向上につなげられるかどうかが課題。（外資系ＡＭ[100名以上] バック・ミドル／部門長）
通勤ストレスが無いメリットはあるものの、やはり相対での面談を通した報告、相談や商談の有用性も感じており、それぞれを上手く組み合わせて運用していく必要があると感じている。（日系ＡＭ[31～40名] フロント／アソシエイト）
通勤の手間がない。業務開始前後の自由時間（終わればすぐに家）他社との文書のやり取りで「捺印」が必要になる点に対する仕事文化の改革が課題か。（日系ＡＭ[31～40名] フロント／部門長）
通勤時間がかからず、効率の良さを実感した。コミュニケーションの頻度や方法を意識すれば出社しなくても支障はない。自宅での業務環境整備(モニターなど)が課題。（日系ＡＭ[51～99名] フロント／アナリスト）
通勤時間がないので時間を有効に使える点はメリット（日系ＡＭ[51～99名] フロント／部門長）
通勤時間の有効活用が出来るほか、テレワークを実際に行ってみると、思った以上に仕事が出来るという点に気づいた。一方、資料などがアクセス可能な場所にはないため、調べものに時間が掛かる点や社内・取引先とのコミュニケーション不足（ＷＥＢ会議や電話会議などを行っているものの）を感じる（日系ＡＭ[1～10名] バック・ミドル／部門長）
通信環境が、作業効率に大きく影響する。 労務管理が難しい。（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／アシスタント）
通信設備、機器等の拡充（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャー）
働く環境の整備と勤務管理、評価システムの改善が必要（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／アソシエイト）
同僚の働いている雰囲気が分からないので、上司がどのように評価しているか、部下がどのようなサポートを必要としているかなど感じることが出来ないため、不安な面が多い。一方で、通勤時間がないため、体力的に楽であり、不必要なストレスも感じないで住む面はメリットといえる。（外資系ＡＭ[51～99名] フロント／シニアマネージャー）
特にございません。（日系ＡＭ[11～20名] フロント／部門長）
特にコメントはありません。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／マネージャー）
内容によっては大幅に効率を向上させられるので事前に業務内容を良く整理して定義しておくことが重要だと思います（日系ＡＭ[51～99名] Research／部門長）
必ずしも対面の必要のない仕事や会議が判明し、今後の効率化という面では有効であったっと思う。（日系ＡＭ[100名以上] フロント／マネージャー）
評価と成果、先輩や後輩間の指導教育が既存の制度とテレワークが合致しない。既存の仕事の仕方で必要なこと、不必要なことの切り分けをして新しい働き方を目指す必要があると感じる。（日系ＡＭ[41～50名] バック・ミドル／シニアマネージャー）
評価制度（日系ＡＭ[11～20名] フロント／アナリスト）
弊社の場合メリットが大きいように思います。役職員の通勤負担が少ないという点で評価が高いです。（日系ＡＭ[11～20名] バック・ミドル／部門長）
薬の開発前までは、有効に思いますが、開発後は、以前にある程度オフィスが必要となったり、また、テレワーク検討したりと、行ったりきたりするのでは？と思います。（日系ＡＭ[21～30名] フロント／部門長）
労務管理、36協定や労働基準法が柔軟な勤務体制の障害となっている（日系ＡＭ[21～30名] バック・ミドル／部門長）

© MUC Inc. All rights reserved.