

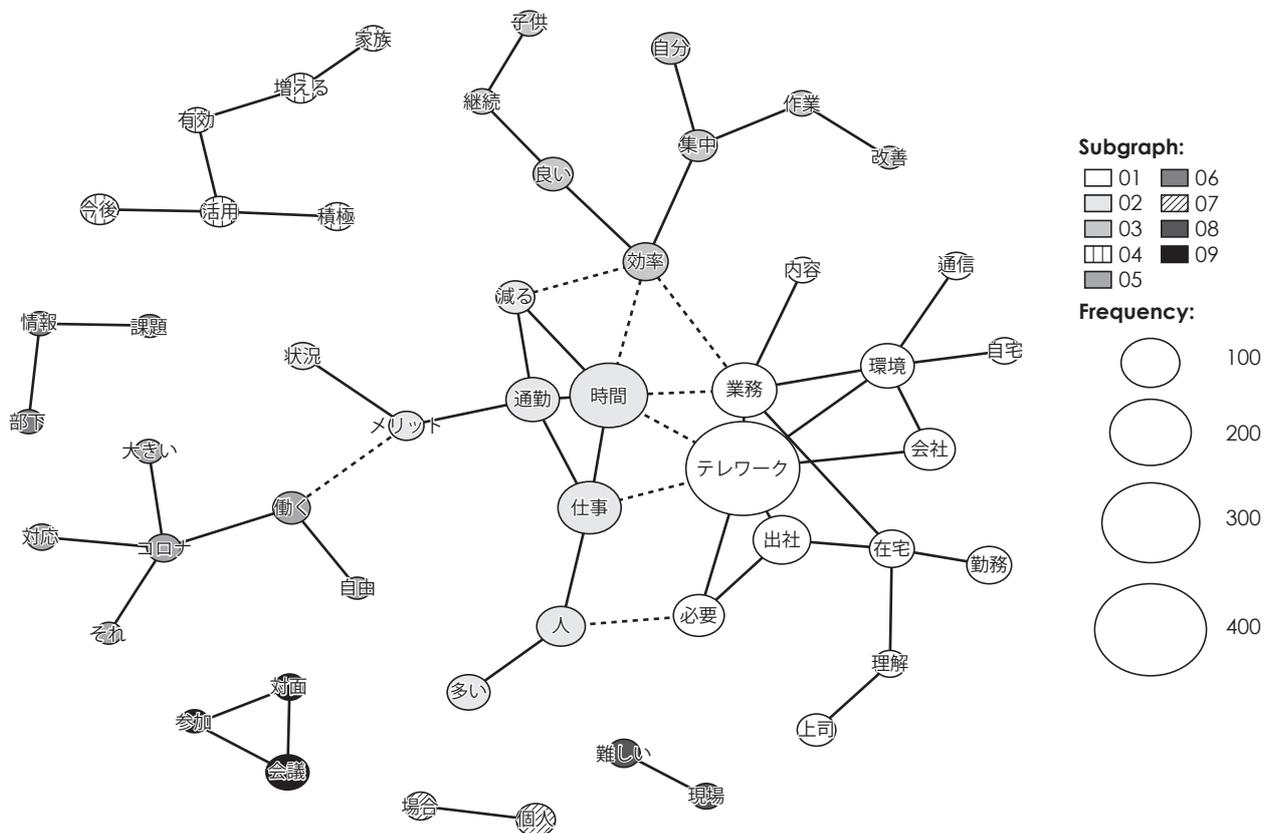
6) 自由記述の分析

今回の調査票では、「テレワークに関して感じていることをご自由にご入力ください」という自由記述欄を設けており、379件の回答があった。回答者のおよそ35.7%が回答していることになり、テレワークへの関心の高さがうかがえる。

図3-6-1は、今回の自由記述回答の共起ネットワークを示したものである。共起ネットワークとは、回答で使用された単語を抽出し、それらの単語間の出現パターンに基づいて、関係が近いか遠いかを示したものである。

たとえば「上司」は「理解」という語と共に使われることが多く、「環境」は「自宅」「通信」「会社」という語と共に使われることが多いことがわかる。

図3-6-1 自由記述欄の文章の共起ネットワーク



テレワークの一方向的な肯定・否定に関する意見は少なく、メリットとデメリットを「併記している」回答が多い。「テレワークをしたいが、〇〇〇という理由で支障がでている」という意見が多かった。つまり、従業員自身がテレワークと出社・対面のハイブリッドを意識していることがうかがえる。

まず、テレワーク化の困難について、最も目立ったのが、上司が出社重視であるという回

答である。上司がテレワークに否定的なために、テレワークがしにくい、職場のテレワーク比率が上がらないという意見が寄せられた。

次いで不満として多かったのが、物理的な環境(デスクやイス・モニター・通信スピード)の未整備や、こうした機器や電気代・通信費に伴う家庭での支出増加であった。また、テレワークの申請が煩雑なこと、テレワーク下で会社の休憩時間に対応することへの違和感、残業管理の未対応に関する不安などがあがった。

またテレワークが実施しにくい部署においても、会社が環境を整えて一部でも実施できる体制を整えてほしいという切実な声もあった。

また出社の重要性も指摘されている。たとえば、テレワーク下でコミュニケーションが不足しがちになることで、若手社員への指導や配慮が行き届かなくなることを懸念する声もあった。また、「アイデアや助言を得たい場合には出社したほうがよい」「テレワークで情報が入ってこなくなった」など、テレワークと出社のハイブリッドが望ましいことを示唆する意見もあった。