

【報道関係各位】

三谷産業株式会社
2020年4月23日

恒常的なテレワーク（在宅勤務）状況に関するアンケートを実施 ～社員の8割近くが回答、テレワークが続く状況での課題と工夫を抽出～

三谷産業株式会社（本社：石川県金沢市／代表取締役社長：三谷 忠照、以下 三谷産業）は、新型コロナウイルス感染拡大の抑制のため、1月末よりテレワークを推奨し始め、その後状況の推移に応じて段階的に対策を強化してきました。2月末には通勤での公共交通機関利用者を対象に基本的にテレワークあるいは出社の必要があれば時差出勤をルール化、3月下旬には首都圏勤務者を対象に原則テレワークに、さらに4月に入り緊急事態宣言の対象地域で勤務する全ての社員を原則テレワークにしたほか、対象地域以外でもテレワーク実施率を高めてきました。緊急事態宣言の対象地域を全国に広げると発表された翌日の4月17日以降は、勤務地に依らずできる限りテレワークを実施するよう努めている一方で、現実的に切り替えが困難な業務やさまざまな課題が見えてきており、感染リスク低減のために試行錯誤を続けています。

また4月16日には、テレワークの実現に必要なコミュニケーション機能や業務タスクの見える化、事務作業のペーパーレス化、ならびにセキュリティ機能を備えた「かんたんテレワークサービス」の無償提供を開始し、お客様のテレワーク実施にも貢献すべく取り組んでいます。

今回、全社を挙げてテレワークに取り組む中、各拠点（東京、金沢、富山、福井、名古屋、大阪、広島ほか）に勤務する社員を対象に、**恒常的なテレワーク（在宅勤務）状況に関するアンケート**を実施し、8割近くの社員（390人）から回答を得ました。

三谷産業では2019年2月よりテレワークを制度化してきましたが、大多数の社員が同時に、かつ継続的にテレワークで勤務している状況は初めての試みです。そこで今回、スポット的なテレワークの利用とは性質の異なる課題の発見や、そうした状況下で社員がそれぞれに工夫している取り組みを収集し、今後のテレワークの継続に役立てることを目的とするアンケートを実施しました。そして現在、多くの企業様においてテレワークの実施が急拡大している状況にあるため、本アンケート結果がご参考になればと考えて公表いたします。

三谷産業は、社員やその家族、お客様、地域の方々の健康被害を最小限に抑えることを最優先にするとともに、テレワークにおける環境下でも、社員が柔軟に働き、活躍できる職場環境づくりに努めてまいります。

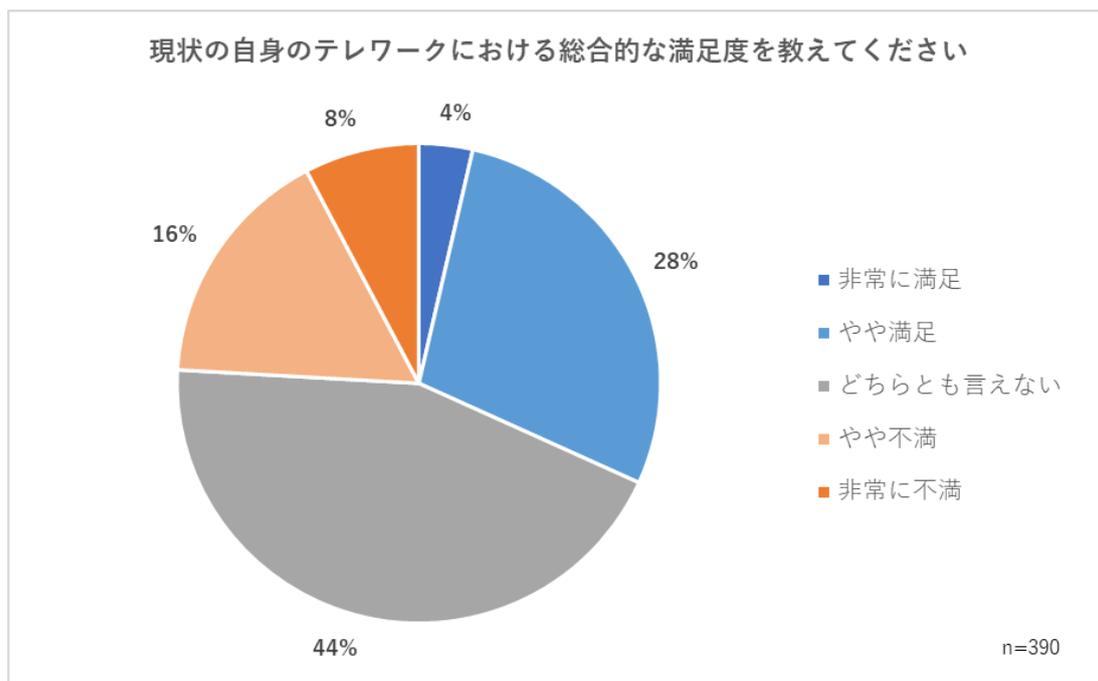
アンケート結果 要点

- ・テレワークにおける総合的な満足度は「満足」が「不満」を上回る
- ・自身の生産性に関して、「あまり変わらない」と「やや下がっている」に分かれる
- ・生産性と満足度は正の相関関係にある
- ・テレワークの実施で最も良かった点は「ウイルス感染に対する不安が減る」こと
- ・コミュニケーションに不都合を感じる中で、ツールを利用して意識的に互いを配慮する工夫も
- ・半数近い45%が外出制限により精神的ストレスを感じている
- ・家族との過ごし方に関して、「一緒に過ごす時間が増え、自分や家族にプラスになった」と42%が回答
- ・テレワークの運用は「技術系」「管理系」の実施率が相対的に低く課題がある
- ・約半数が新型コロナウイルスの収束後も、テレワークを週1回以上実施したいと回答

— アンケート結果 —

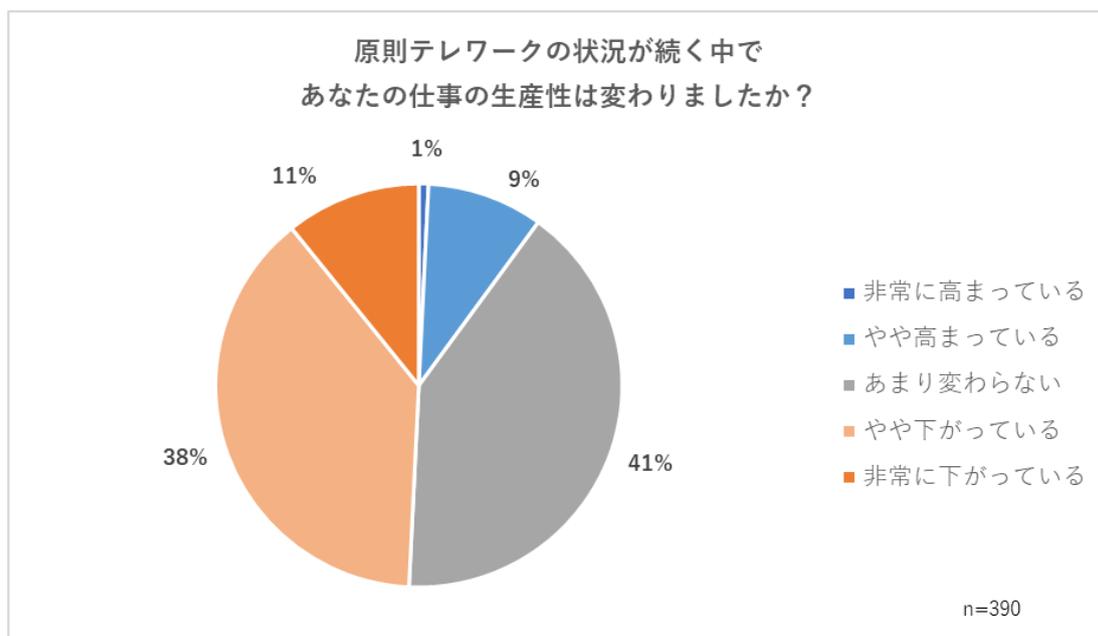
■ テレワークにおける総合的な満足度は「満足」が「不満」を上回る

「現状の自身のテレワークにおける総合的な満足度」については、「非常に満足」および「やや満足」と回答した人数（124人、32%）が、「非常に不満」および「やや不満」（94人、24%）を上回りました。「コミュニケーションのあり方、これまでの仕事の仕方を見直す良い機会だと思う」とのコメントや『POWER EGG』やチャットシステムを事前に導入していたことが良かった」とのコメントが見られました。

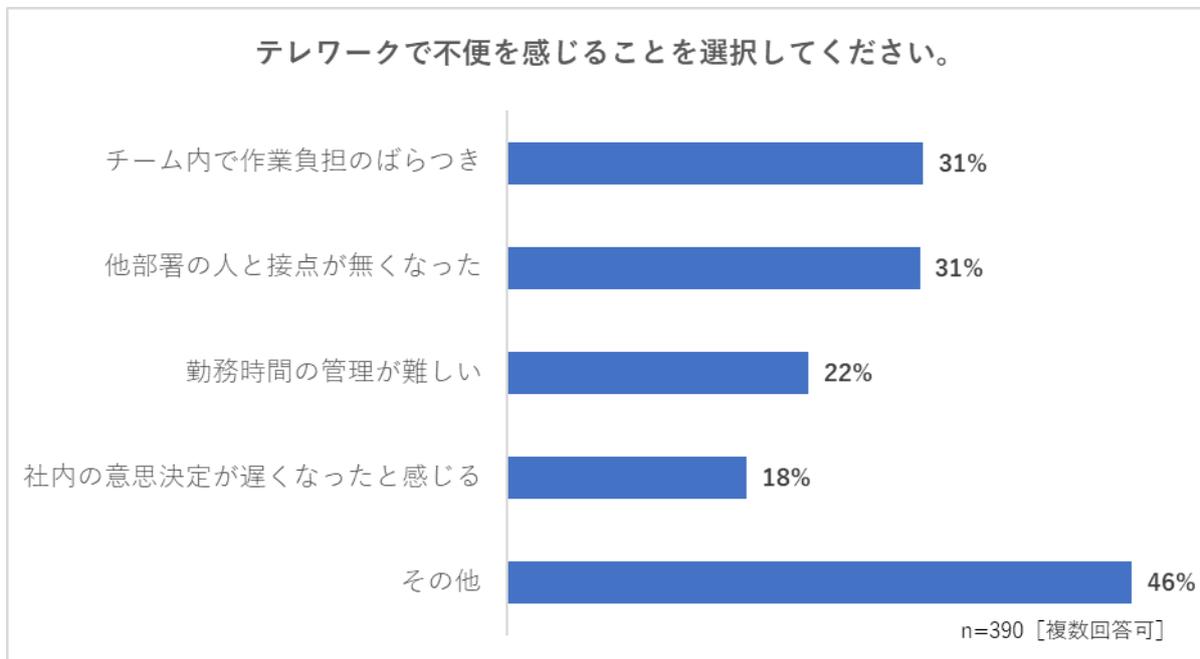


■ 自身の生産性に関して、「あまり変わらない」と「やや下がっている」に分かれる

「原則テレワークの状況が続く中で仕事の生産性」については、「あまり変わらない」が41%（159人）と最多となり、次いで「やや下がっている」との回答が38%（150人）となりました。「やや高まっている」は9%（36人）に留まりました。

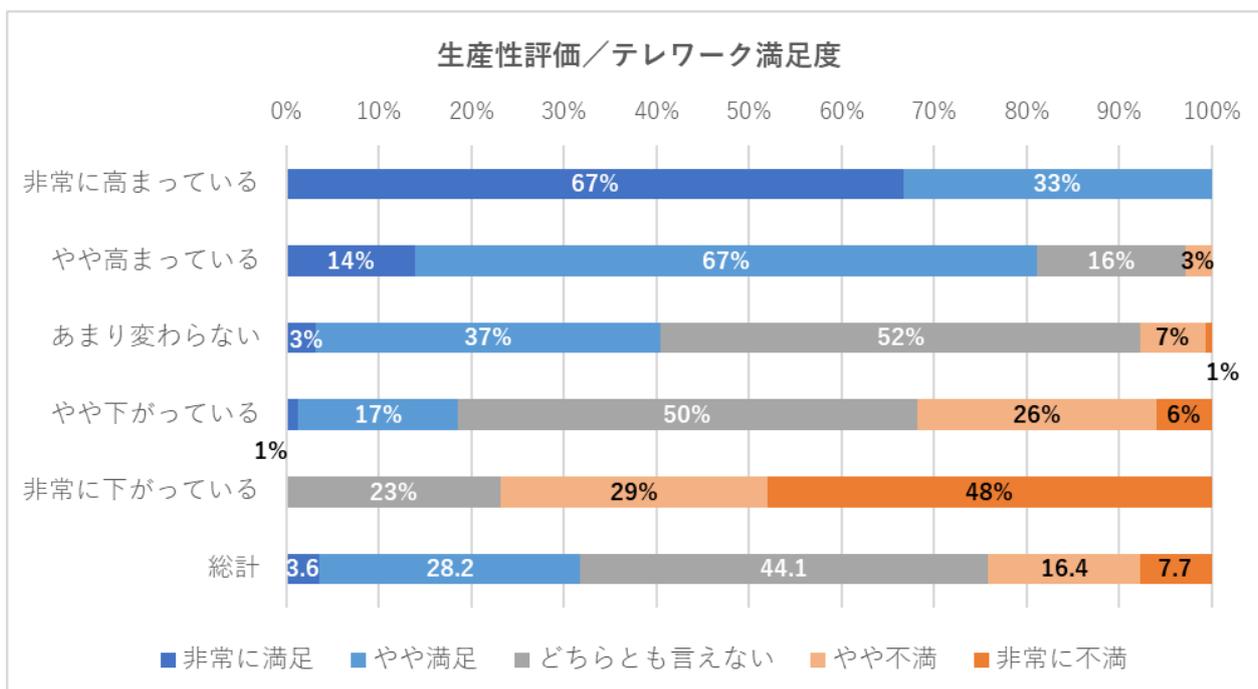


また、「テレワークで不便を感じることを」を尋ねたところ、「チーム内で作業負担のばらつきがある」(31%)、「他部署の人と接点がなくなった」(31%)、「勤務時間の管理が難しい」(22%)と続いたほか、「その他」の回答の多くは「通信環境の問題」を挙げていました。



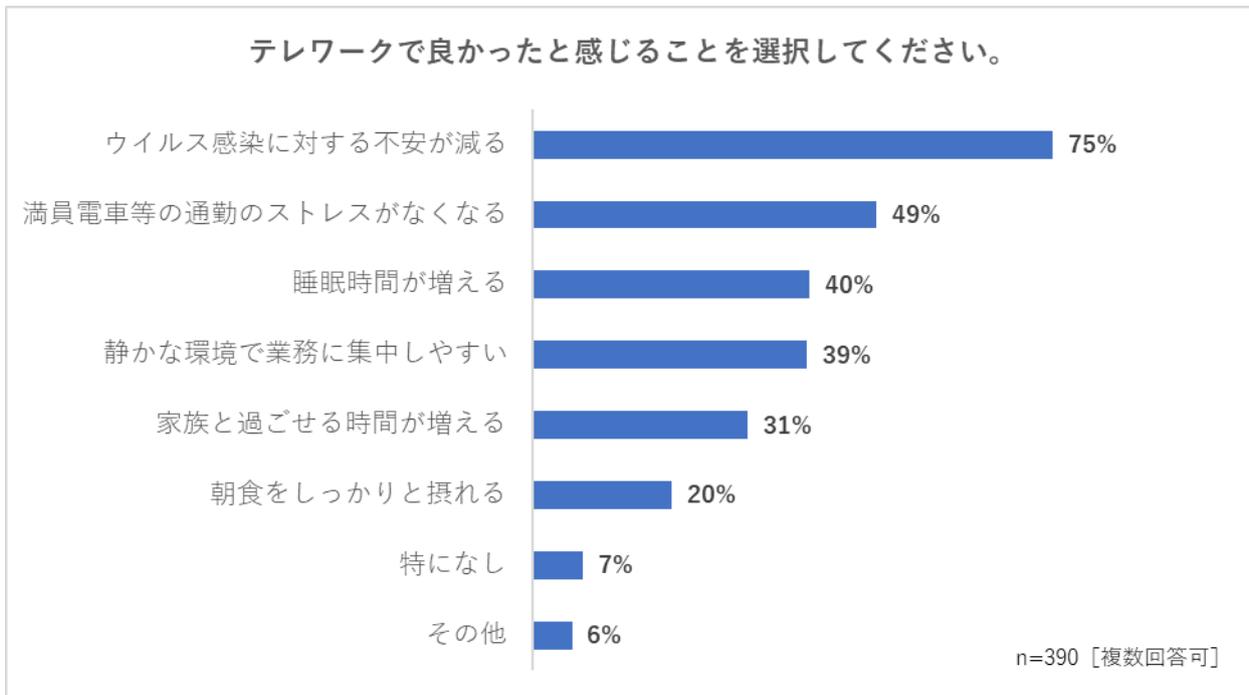
■ 生産性と満足度は正の相関関係にある

「原則テレワークの状況が続く中での仕事の生産性」と「現状の自身のテレワークにおける総合的な満足度」の関係を見ると、生産性が「非常に高まっている」「やや高まっている」と回答した人は全体的に「非常に満足」「やや満足」という回答が圧倒的多数となりました。一方で生産性が「やや下がっている」「非常に下がっている」と回答した人は反対に「やや不満」「非常に不満」という回答の割合が大きくなっています。社員がモチベーション高く仕事ができるためには、生産性の高まる環境や仕事の仕組みを構築することが重要と考えられます。



■ テレワークの実施で最も良かった点は「ウイルス感染に対する不安が減る」こと

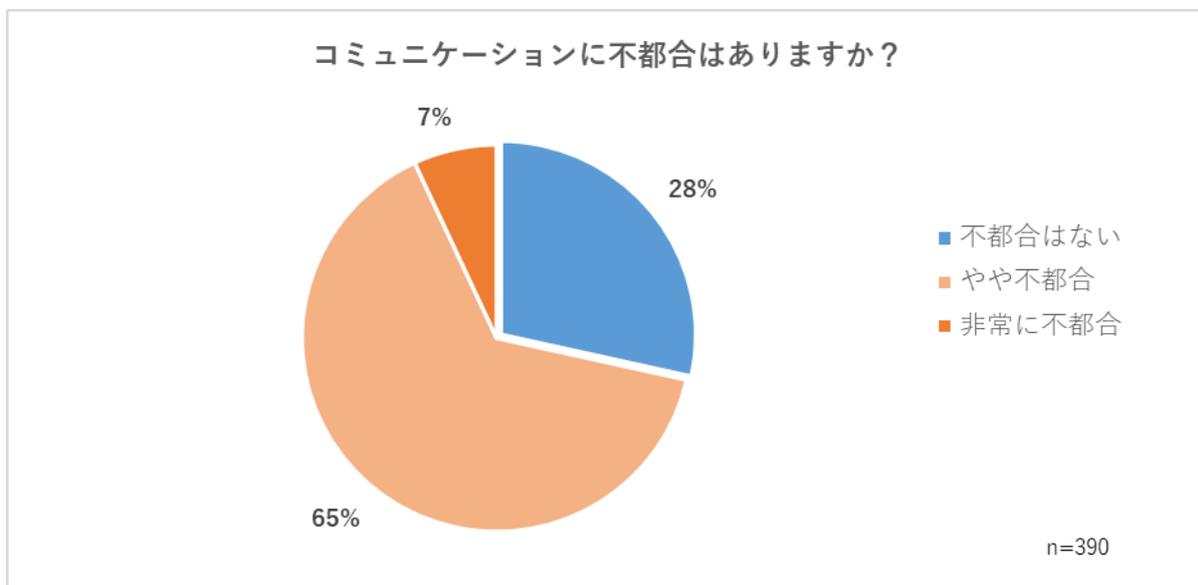
「テレワークで良かったと感じること」を尋ねたところ、「ウイルス感染に対する不安が減る」との回答が最多となりました（75%、291人）。次に「満員電車等の通勤のストレスがなくなる」「睡眠時間が増える」「静かな環境で業務に集中しやすい」との回答が続きました。外出の必要性が無くなったことにより、ウイルス感染の不安や通勤時のストレスが減り、睡眠などに充てることができるようになったと言えます。



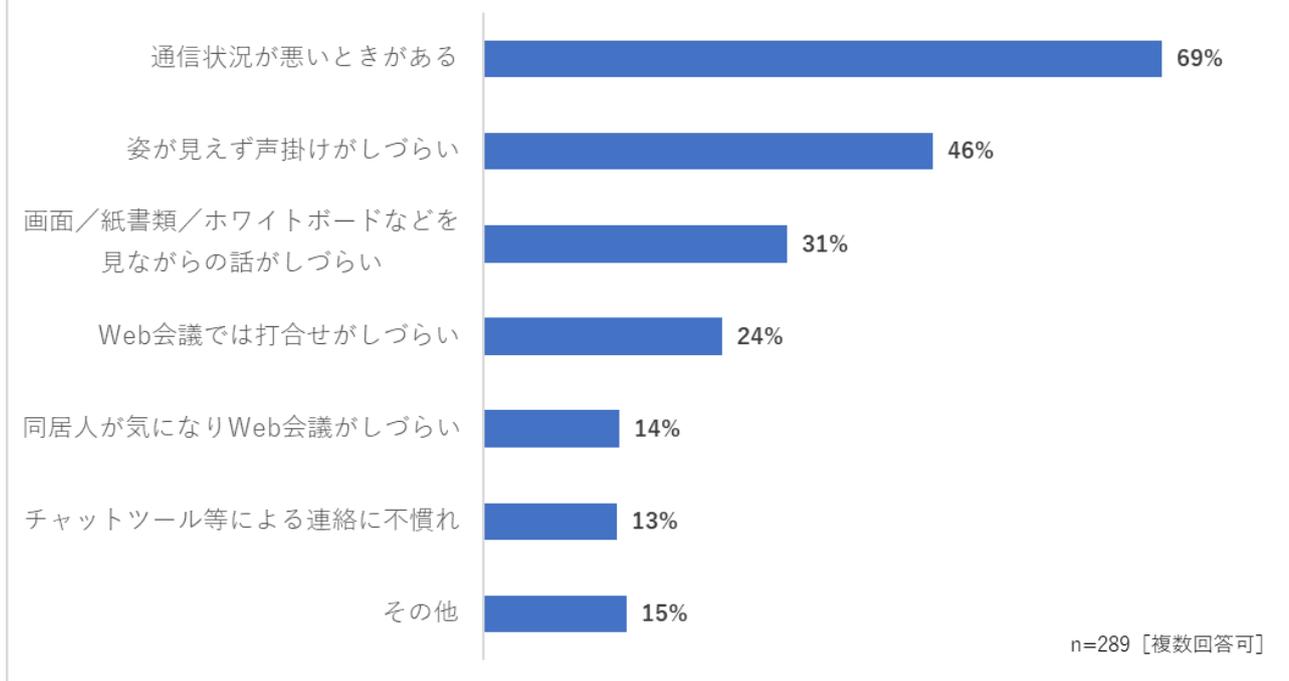
■ コミュニケーションに不都合を感じる中で、ツールを利用して意識的に互いを配慮する工夫も

実際に、「テレワークによりコミュニケーションに不都合はありますか？」を尋ねたところ、「非常に不都合」と「不都合」を合わせて72%がコミュニケーションに不都合があると答えました。

不都合を感じる要因を尋ねたところ、「通信環境が悪いときがある」(69%)が群を抜いており、次いで「姿が見えず声掛けがしづらい」(46%)、「画面/紙書類/ホワイトボードなどを見ながらの話がしづらい」(31%)と続きます。



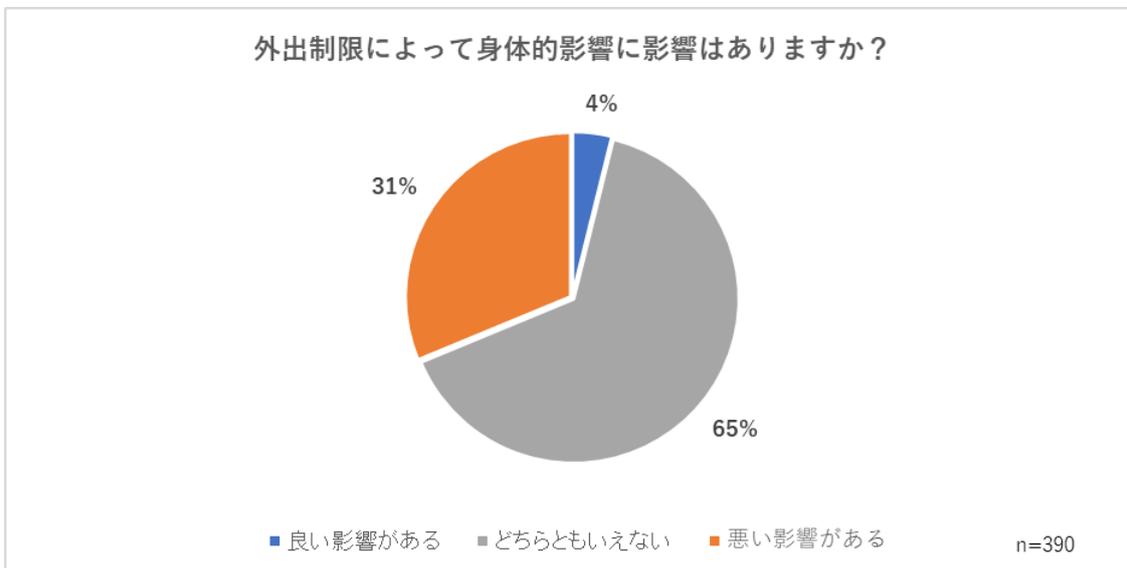
コミュニケーションに不都合を感じる要因を選択してください。

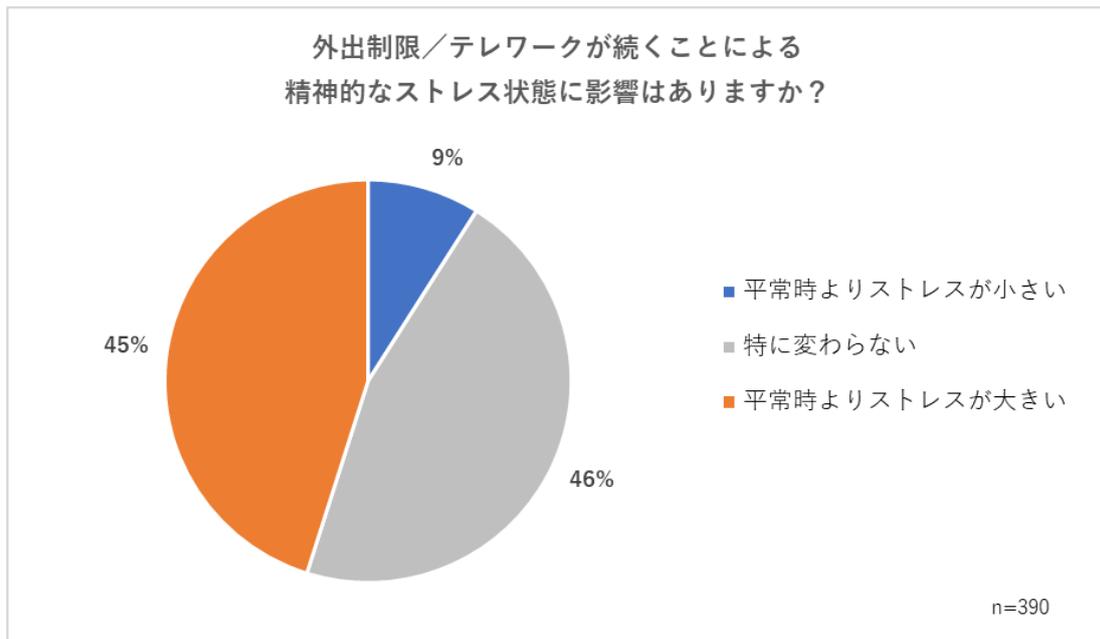


一方で、チームワークに役立っているツールを聞いたところ、ほとんどの社員（95%）が「社内チャット」を挙げ、「Web 会議システム」も 55%と半数以上となりました。「ツールを活用しながら通常勤務時より多く会話や接点を持つように心がけている」「冷たい印象にならないように文面に気を遣っている」「部署の中で毎朝 Web 会議を用いて顔を見ながらコミュニケーションしている」「意識的にくだけた話題も取り入れている」といったコメントが見られ、環境面で不都合があるからこそ、積極的にツールを活用して密なコミュニケーションをとろうとする努力が読み取れます。

■ 半数近い 45%が外出制限により精神的ストレスを感じている

「外出制限により身体的健康に影響はありますか？」と尋ねたところ、31%が「悪い影響がある」と答えました。また、「外出制限／テレワークが続くことによる精神的なストレス状態に影響はありますか？」との回答にも、半数近い 45%が「平常時よりストレスが大きい」と答えています。

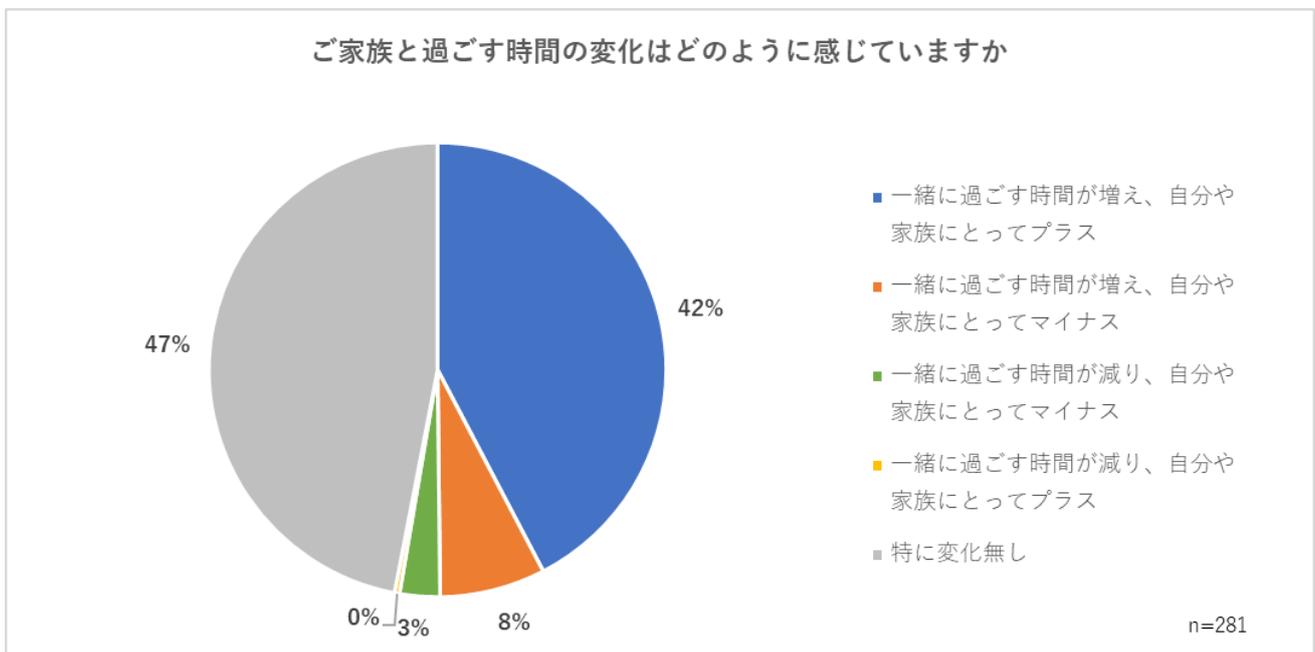




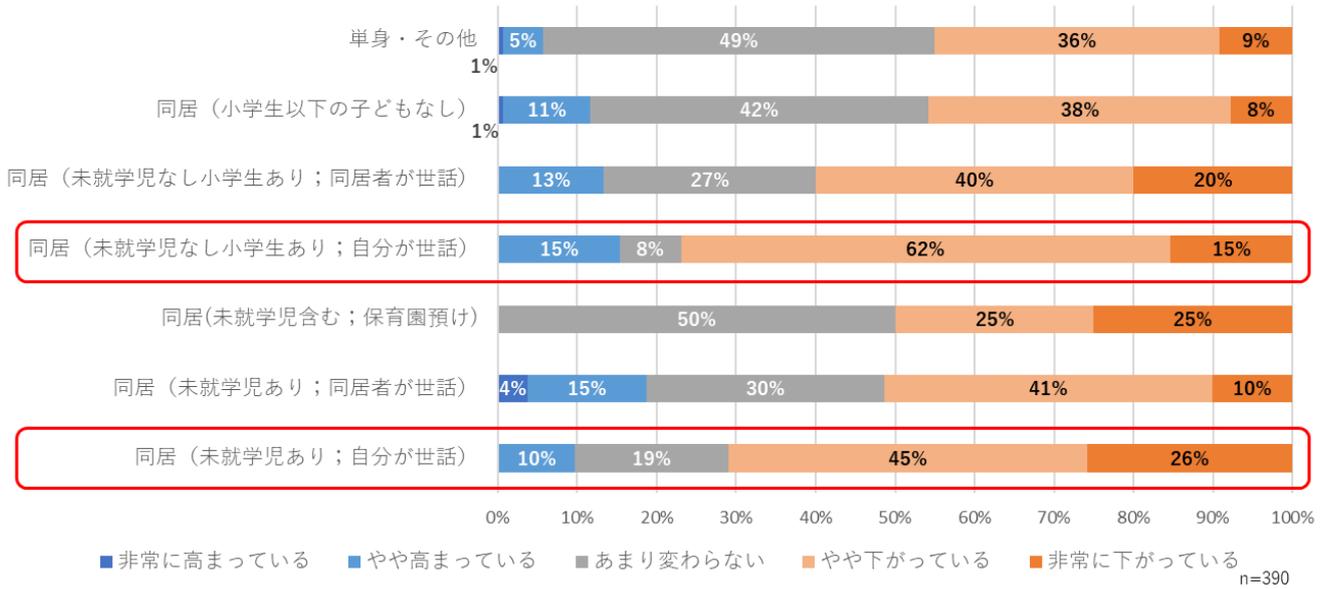
テレワークの導入により、家族との時間が増えるとのポジティブな回答が多い一方で、今回のコロナウイルス感染拡大防止による外出制限は精神的・身体的に影響を及ぼしているといえそうです。三谷産業では、通常業務以上に密なコミュニケーションをとり、社員のメンタルヘルスへ配慮していきます。

■ 家族との過ごし方に関して、「一緒に過ごす時間が増え、自分や家族にプラスになった」と42%が回答

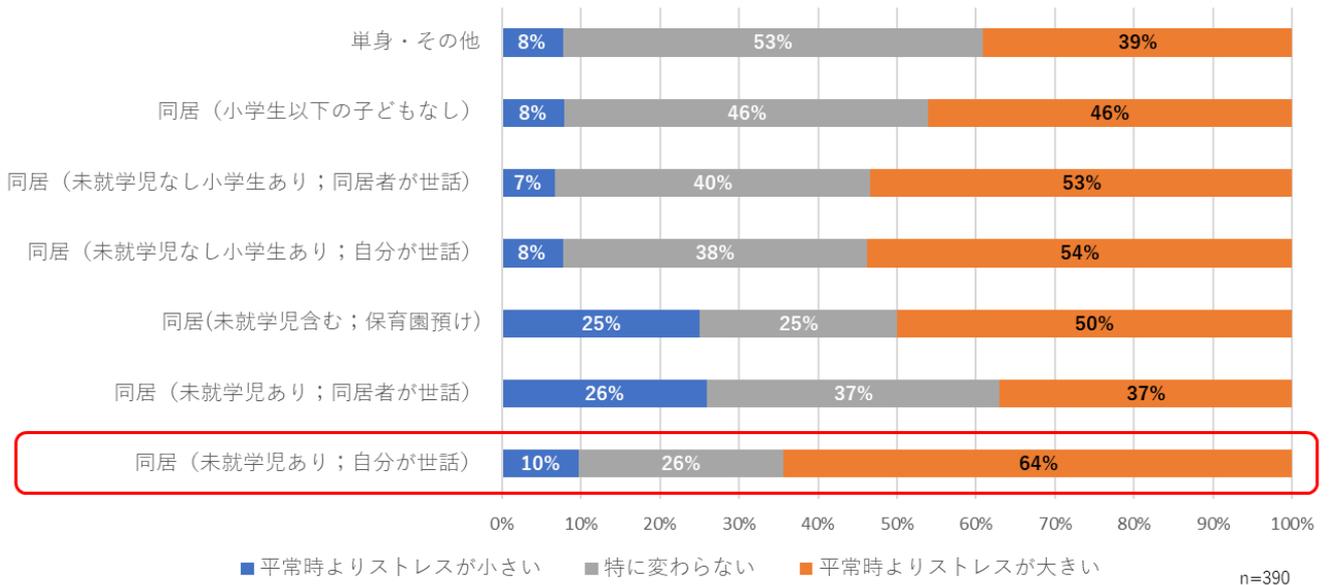
家族と同居している社員 281 人を対象に「家族と過ごす時間の変化をどのように感じているか」と尋ねたところ、「一緒に過ごす時間が増え、自分や家族にとってプラス」だと答えた方が42%（119人）に上りました。「子どもと過ごす時間が増え、コミュニケーションが増えた」との声が聞かれています。一方で「一緒に過ごす時間が増え、自分や家族にとってマイナス」だと答えた方が8%（21人）であり、「子どもが話しかけてきて仕事に集中できず、また子どもに対して寂しい思いをさせてしまう」「家族に気を遣わせているのが申し訳ない」との声がありました。



同居者状況／生産性評価

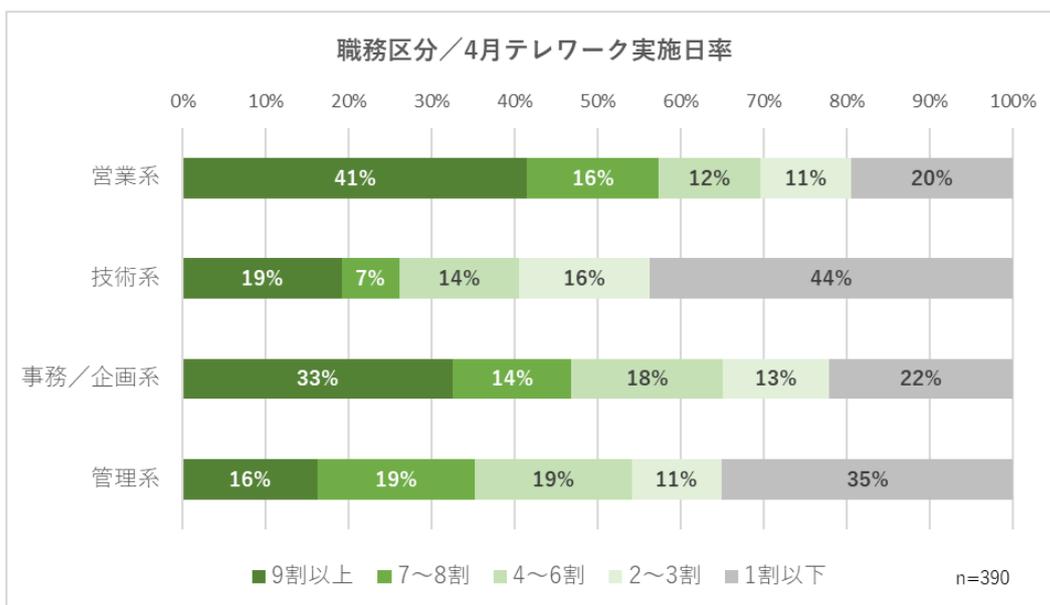


同居者状況／ストレス状況



■ テレワークの運用は「技術系」「管理系」の実施率が相対的に低く課題がある

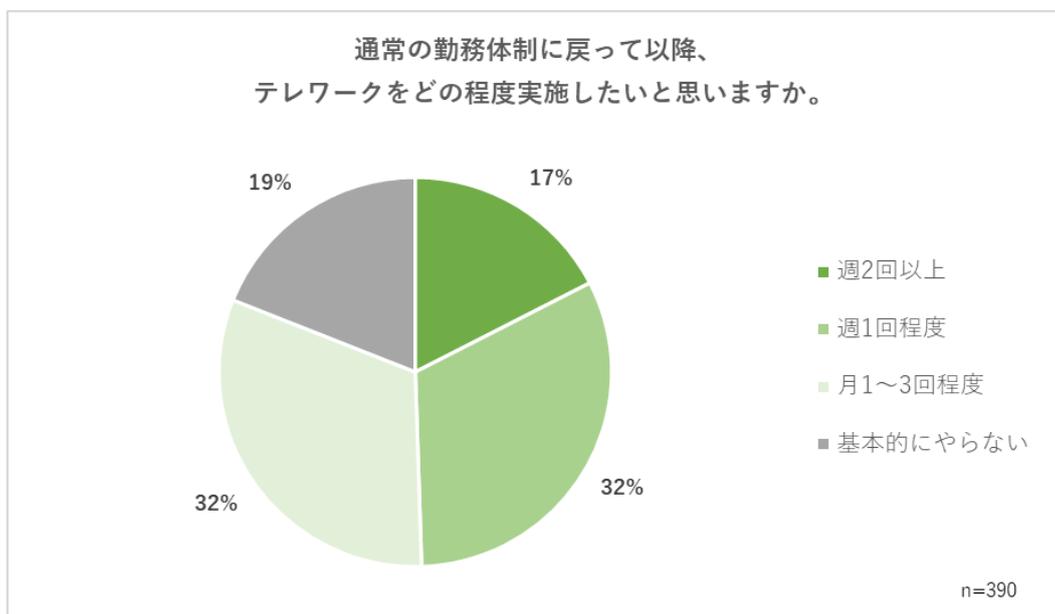
4月以降に何割以上の日数でテレワークを実施したかについて職務区分間で比較すると、「技術系」と「管理系」では相対的に実施率が低くなりました。また「技術系」の中でもコンピュータを用いたシステム開発や設計などはテレワークで実施可能ですが、建設現場における施工管理や、機械設備を用いる業務ではテレワークへの切り替えが困難であるため、テレワークに代わる感染リスク抑制対策が必要であるという課題が見えてきました。



■ 約半数が新型コロナウイルスの収束後も、テレワークを週1回以上実施したいと回答

「通常の勤務体制に戻って以降、テレワークをどの程度実施したいと思いますか」と尋ねたところ、約半数にあたる49%が週1回以上実施したいと回答しました。また月1回以上と答えた方は大多数の81%に上りました。

今回の調査結果により、通信環境やコミュニケーションに起因する課題が見えてくる一方で、より個々人に合った柔軟な働き方を実現させるきっかけとして、現状実施しているテレワークを好意的に受け止めている方が多いようです。三谷産業は、今後も社員一人一人が働きやすい環境整備に努めてまいります。



■調査概要

調査対象：三谷産業に所属する社員 390 人

調査方法：インターネットリサーチ

(調査地域：東京、金沢、富山、福井、名古屋、大阪、広島ほか)

調査時期：2020 年 4 月 14 日（火）～4 月 16 日（木）

(関連情報)

- ・ 2020 年 4 月 16 日公表「三谷産業、「かんたんテレワークサービス」を無償提供開始」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200416.pdf>
- ・ 2020 年 4 月 7 日公表「新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言下における当社対応についてのお知らせ」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200407.pdf>
- ・ 2020 年 4 月 1 日公表「新型コロナウイルス対応に係るベトナム政府発表ならびに当社ベトナム事業の運営状況に関するお知らせ」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200401.pdf>
- ・ 2020 年 3 月 31 日公表「新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う、入社式の中止と新入社員研修の実施方法変更に関するお知らせ」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200331-3.pdf>
- ・ 2020 年 3 月 26 日公表「新型コロナウイルス感染拡大防止のための対策の継続に関するお知らせ」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200326-2.pdf>
- ・ 2020 年 3 月 4 日公表「新型肺炎の感染拡大防止に向けた小中高校の臨時休校に伴い、社員の子女を対象とした学習エリアを金沢本社に開設」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200304.pdf>
- ・ 2020 年 2 月 27 日公表「新型コロナウイルス感染拡大防止のための対策強化に関するお知らせ」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200227.pdf>
- ・ 2020 年 2 月 20 日公表「新型コロナウイルス感染拡大防止のための時差出勤・テレワーク推奨等に関するお知らせ」
<https://www.mitani.co.jp/news/pdf/20200220.pdf>

(補足情報)

【三谷産業グループについて】 <https://www.mitani.co.jp/>

三谷産業グループは、化学品、樹脂・エレクトロニクス、情報システム、空調設備工事、住宅設備機器、エネルギーの 6 つの事業を持つ複合商社です。1928 年に金沢で創業して以来、現在は、金沢と東京の二本社体制を持つ三谷産業株式会社を中心に、子会社 29 社（日本 19 社、海外 10 社）で事業展開しています。商社でありながらも、製造・物流などの機能をあわせ持ち、さらに技術部門とも連携した提案型営業を推進しています

<本件に関するお問い合わせ先>

三谷産業株式会社 広報事務局（共同ピーアール）

TEL：03-3571-5258 Email：mitani-pr@kyodo-pr.co.jp

※お電話がつながりにくい場合は、メールにてご連絡をいただければ
速やかに対応させていただきます

参考：記述回答抜粋

青字：ポジティブなもの 赤字：ネガティブなもの、要望など 黒字：その他

**子どもがいる方へ：
子どもの面倒はどのように見えていますか？**

夫婦ともテレワークになったので、交互に休憩時間をずらして子供達を公園や庭に連れ出しています。

昼食は子供と一緒に作るようにしています。

ほとんど放置。お昼ご飯は一緒にとりますが、話しかけられても答えてあげられず、子供に悲しい思いをさせています。

基本的に妻が面倒を見ますが、子どもがパソコンに興味がある為満足して仕事を行う事が困難です。

子供も親が居れば甘えたいになるので、仕事に没頭すると子供対応がおろそかになり今後子供の感情について不安に思います。

**ご家族をお持ちの方へ：
ご家族と過ごす時間の変化はどのように感じていますか？それはなぜですか？**

通勤時間が無くなり時間に余裕ができています。今まで平日に食事を一緒に取ることがなかったので、テレワークになって顔を見ながら食事をとりお互いのことが理解できている。

このような状況ですから、色々家族と決めて行動するケースがありますので、すぐ話し合っ決めて決めることが出来るので、その点プラスと思っています。

高齢の母親の日常的な見守りができて精神的な安心がある。

通勤で感染するリスクがあり毎日が不安になるので、在宅だと家族が安心できる

子供たちも休校になっており、家に子供たちだけでいさせる不安がない。

子供だけでなく配偶者も在宅のため3度の食事の支度など家事の負担が多くなる。家族がいる場合は子供が小さい場合に限らず、全体的に判断して制度作りなど考慮してもらえると有難い。

自分も休みなら子供と一緒に遊んだりできるが、仕事があるので、お互いにストレスがたまる。

両親が高齢の為、自宅にいれば頼まれること事も多くなり、仕事に集中できない。

家族にとってはマイナス。テレビ会議や電話の対応など、静かにすることを強いるので気を遣わせている。

テレワークの環境面で有効なこと／工夫していること／便利なツール／他の人にお勧めしたいことを教えてください。

書類の確認は iPad + ペンシルを用いているので紙媒体を持ち歩くことが無くなりました。

1 日中ワークではなく、あえて Web 会議をセッティングすることで効率が上がる。

9：00～17：00 は通信レスポンスが著しく悪化するため、早朝や夕方に作業をしている。

通信が遅いときは社内ネットワーク上の共有ファイルを個人 PC にダウンロードしてコピーして作業する。

室内の CO2 濃度が高くなると睡眠が誘発されるので、コロナ対策も含めて換気すること

自身のスケジュール登録を行い、自身が何をしているのか他者から見えるように気を付けている。

オフィスの様な仕事に適した椅子ではないので、腰痛用のクッションを購入

自室の模様替えをして、仕事に関係ないものをできるだけ片づけて仕事モードになれる環境づくり

あまり体を動かさないのでラジオ体操をするようにしています。

チームワークを円滑にするうえで有効なこと／工夫していること／他の人にお勧めしたことを教えてください。

こまめな連絡、依頼に対応していただいたときのお礼に心がけている。

Web 会議機能を使う際は、同時にチャット機能を使うことで議事録代わりにしている。

週に複数回、定期で全部員と Web 会議を使い会話する。

チーム内でお互いの仕事の見える化し情報共有する。平常時よりも社内チャット内のグループで頻繁にチャットしてコミュニケーションをとる。

朝礼時には最初仕事以外の話をして会話をするようにしている。

社内チャットで打ち合わせ目的を先に共有したり、資料をできたものから添付しておく。

チャットだけでなく、時々電話で会話し、その時に近況を聞くなど、少し雑談もしている。

社内チャット内で課員に出・退勤時に必ずコメントをするように決めている。又、退勤時には私自身が必ず応答（お疲れ様と）するように心掛けている。

分かりやすい資料を準備する。相手のことをおもいやる。

出社しなければできない業務を端的に教えてください。

既存図面が紙でしかない場合で確認が必要な時に出社が必要になります

社内インフラのトラブル調査。各部署からの電話による問合せ対応（テレワーク環境の整備）。

現品確認業務、出荷作業。

FAX、郵送物の確認、捺印。

お客様からお借りしている端末を使わないと接続できない場合のシステムメンテナンス作業。

給与システムの使用、マイナンバーを取り扱う業務、社会保険関連電子申請。

公的書類提出・管理業務（労働局や労基や厚生局等向け）は押印など、どうしても紙ベースでの仕事になるためテレワーク不可。

これを機に働き方が良い方向に変わっていくと期待できることがあれば教えてください。

会社にいなければできない仕事を洗い出し、解決策を考えていき無駄な行動を減らしていけば経費の削減にもつながっていくと考えます。

ベテラン社員を含む ICT のスキルアップ。

全員が在宅勤務をやってみて、出来たという肌感覚を全社員の共通認識とすることができた。

お客様との Web 会議が増える。県外の企業にも営業をかける。

仕事場所の自由選択による、仕事と自身（家族）の時間配分、生産効率、自由時間増加による満足度向上（結果的に働きがい向上）。

Web 会議が中心になると、今まで以上に事前準備を意識し、効率的に進められるよう良い意味で意識する。

顔を見てコミュニケーションを取れる機会が減るからこそ、文章では相手に伝わるように丁寧に書くことと相手が見つく感じないように気を遣うため、逆に人間関係が良くなっていくのではと感じている。

テレワークをあまり実施されてない方や反対派も、働き方の一つとして理解が深まればやりづらいという意見が減るのではないかと期待。

今までは”転勤”しなければならぬ働き方が遠隔地でも働けるようになるかもしれません。

採用面接はオンラインが普通になるきっかけとなった。

インフルエンザの流行などのタイミングでもテレワークでリスクを減らせる。

身体的な健康を保つうえで有効なこと／工夫していること／他の人にお勧めしたことを教えてください。

通勤時間等により生まれた時間で人通りの少ない道のランニング、ストレッチ

日中はカーテンを開け、空気の入替えを定期的に行う。

私服ではなく会社着（クールビズ）で執務を行う。

定期的に席から立つことを意識する。飲み物を意識的に飲む。

通っているヨガスタジオの閉所に伴い、Web 上でのオンラインレッスンが始まったので、自宅から Web 上のオンラインレッスンに参加しました。

外出制限／テレワークが続くことによる精神的なストレス状態に影響はありますか？

外出制限によるストレスはあるが、テレワークを行うことで通勤が無い分仕事に取り掛かれる時間にロスがなくなってコスパの良さを感じている。

自宅の環境が社内より好き（快適）だからです。

自分の業務に集中できる。私に用事がある電話しかかかってこない

飲み会や、趣味でのストレス発散が出来ない。

これまで客先訪問が多く週の勤務時間のすべてをオフィスで過ごすことがなかったので、働く環境 180 度変わった点でストレスを感じる。

電話会議ではコミュニケーションが取りづらくストレスが大きいと感じる。

家の中だけの生活による閉塞感。

会社が業務をストップしないかぎり仕事はくるので、出社している方にテレワークでできない業務をお願いしないといけない。お願いする側も受ける側もストレスがかなり溜まっている。

個人で仕事をしているように感じる時がある。

仕事と育児を同時に行うことはできない。子供の運動不足。3 食の食事準備が大変。

その他ご意見、ご提案などあればお願いいたします。

以前の職場と違って、テレワークの推奨等の働き方改革に前向きに取り組むことができている環境に日々新鮮に過ごしています。もっと有効活用できるように私自身も取り組んでいきたいと思います。

この機会に改めて仕事の内容や仕方を見直すべきであり、大きな変化の岐路にいると思う。ここで前向きに変われるか、ただ文句を言って終わるのかで大きな差が出ると思うので、こんなときだからこそ悲観せず、チームワークで乗り越えていきたい。

新型コロナウイルスに罹患しないように最大限に配慮してくれる会社で有り難く思っています。

また保育園や学校が休校になっている中で、子供を自宅で見ながらのテレワークにも理解がある会社で安心して働けます。もともと週 1,2 回テレワークをしていましたが、子育て中の時短社員にはテレワークは有効で有り難い制度です。以前からしていたので、特に今回、業務内容に対する弊害は感じません。

ノートパソコンにカメラが付いていない社員への Web カメラの支給などを補助する。或いはスマホがカメラ代わりなるソフトの導入を検討して欲しい。

今回の様な状況では会社の備品（机、椅子など）の貸し出し等があれば良いかもしれません。

全社員がテレワークにするにはまだシステム化していかないといけないことがたくさんあると思います。これを機会に洗い出してシステム化を実現して欲しいと思います。

いつでもどこでも会社にいるような感覚で仕事可能な環境を整えるべきと考えており、テレワーク環境の向上はもとより、完全フレックス制の導入は急がれる課題と思います。