**調査全体のご説明**

**この度は、本アンケート調査にご協力いただき誠にありがとうございます。**

**本調査は、国際共同学術研究の一環として、**Goethe University Frankfurt**（ドイツ）その他多数の国々の研究者からなる研究グループが、あなたの仕事の状況とあなたの上司（リーダー）についての調査を実施するものです。**

**すべての質問には、直感的かつ思いつくままにご回答ください。あなた自身の経験についてのご質問なので、正直にお答えください。このアンケートには正解も不正解もありません。**

**このアンケート調査は匿名で行われます。回答からあなた個人を特定することはありません。**

**もし、アンケートの回答の途中で、回答について不愉快な思いをするようなことがありましたら、いつでも本アンケート調査への回答をやめていただいて構いません。**

**それでは、よろしくお願いいたします。**

**本アンケートにかんする連絡先（質問など）:**

**京都大学経営管理大学院**

**教授　関口倫紀 （本アンケート調査日本担当研究者）**

**Email: tomoki@econ.kyoto-u.ac.jp**

以下において、いくつかの架空のシナリオを読んだ上でのあなたの反応を答えていただきます。これから提示する、仕事に関するそれぞれのシナリオについても、現在あなた自身が属するチーム（部署）およびリーダー（上司）の視点で考えて回答していただくようようお願いします。

**シナリオ１**

あなたのリーダー（上司）が、職場のメンバーの仕事の柔軟性を高め、通勤にかかる時間を節約するために家でも仕事ができるよう、テレワーク（モバイルワーク）を導入／拡大したいと考えている様子を想像してください。

あなたのリーダー（上司）ならば、どの程度、下記の各々の記述に沿った活動を行うだろうと考えますか？少しずつ異なる４つの代替的な記述すべてについて、当てはまる度合いを回答してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **全くあり得ない** |  |  |  |  |  | **確実にあり得る** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| チーム（部署）のすべてのメンバーと一緒に、テレワーク（モバイルワーク）をサポートするような新しい働き方やコミュニケーションの方法を開発する。かつ、新しい方法を導入する際には、自らが率先して模範を示す。 |  |  |  |  |  |  |  |
| テレワーク（モバイルワーク）の専門家を外部からチームに引き入れ、その専門家に、新たなテレワーク（モバイルワーク）の環境の開発とチームでのコミュニケーション戦略の策定をしてもらう。 |  |  |  |  |  |  |  |
| リーダーが自分自身で、新しいテレワーク（モバイルワーク）環境とコミュニケーション戦略をチーム（部署）のために開発する。そうすることはリーダー（上司）として責任をもって行うことだと認識しているからである。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 彼らの仕事環境やコミュニケーションのあり方を、どのようにして新たなテレワーク（モバイルワーク）をサポートできるよう適応させるかについて、各々のチーム（部署）メンバーに対して個別にアイデア出しをしてもらうよう依頼する。 |  |  |  |  |  |  |  |

**シナリオ２**

あなたが勤務する会社が、業界内の過当競争によって深刻な問題に直面し、あなたのチーム（部署）が生産性をさらに向上させるためにコスト削減を行う必要があるような状況を想像してください。

あなたのリーダー（上司）ならば、どの程度、下記の各々の記述に沿った活動を行うだろうと考えますか？少しずつ異なる４つの代替的な記述すべてについて、当てはまる度合いを回答してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **全くあり得ない** |  |  |  |  |  | **確実にあり得る** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| コスト削減を行うために彼／彼女に何ができるかについて、各々のチーム（部署）メンバーに対して個別にアイデア出しをしてもらうよう依頼し、各々のメンバーに、彼／彼女ができることに取り組ませる。 |  |  |  |  |  |  |  |
| チーム（部署）のメンバー全員を午後の戦略会議に集め、新たな状況に対処するための共通戦略について議論をし、その後、上級管理職と面会して、チーム（部署）の予算やスタッフが維持されるよう交渉する。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 会社の人事担当者に対し、チーム（部署）の中で誰が一番生産性が低いかについて特定するよう要請し、その人事担当者に、その情報をチーム（部署）のコスト削減計画に用いるよう依頼する。 |  |  |  |  |  |  |  |
| このような困難な状況下においてリーダーシップを発揮していくうえでの脅威となりそうなメンバーをチーム（部署）から放出する。 |  |  |  |  |  |  |  |

**シナリオ３**

あなたの勤務する会社が、小規模な構造改革に取り組んでいる状況を想像してください。その結果、あなたのチーム（部署）で、何人かの新メンバーを受け入れる必要が出てきました。

あなたのリーダー（上司）ならば、どの程度、下記の各々の記述に沿った活動を行うだろうと考えますか？少しずつ異なる４つの代替的な記述すべてについて、当てはまる度合いを回答してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **全くあり得ない** |  |  |  |  |  | **確実にあり得る** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| リーダー（上司）が自分自身で、新たなチームのための新たなビジョンを策定し、そのビジョンをオープンなチーム（部署）の会議でメンバー全員に伝える。 |  |  |  |  |  |  |  |
| チーム全員を集めた一日がかりの会議を開いて、新旧メンバーに対して一連の変化に対する彼らの考えを表明させ、新しいチーム（部署）に関する理解を共有してもらうような機会を与える。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 会社の人事部の部員を呼んで、新しいメンバーを統合するためのチームづくりのための講習をチーム（部署）のために開催してもらう。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 新旧メンバーと個別に話をし、各々のメンバーが新しい状況に適応するために何が必要かについての考えを得て、それらの議論を各々のチームメンバーの仕事の変革計画の策定に利用する。 |  |  |  |  |  |  |  |

**シナリオ４**

あなたが勤務する会社において、最近になって社会的責任（産業廃棄物の削減や倫理性の向上など）が重要な課題になってきていることを想像してください。あなたの会社が、あなたの部署のリーダー（あなたの上司）に、あなたのチーム（部署）における社会的責任を促進するための追加予算を配分しました。リーダー（上司）は、どのプロジェクトにその資金を投入するか決めなければなりません。

あなたのリーダー（上司）ならば、どの程度、下記の各々の記述に沿った活動を行うだろうと考えますか？少しずつ異なる４つの代替的な記述すべてについて、当てはまる度合いを回答してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **全くあり得ない** |  |  |  |  |  | **確実にあり得る** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 会社の人事部に、他の部署において人気があったプロジェクトを選んでその推進のために自分の部署の人々を使ってもよいという権限を与える。 |  |  |  |  |  |  |  |
| チーム全体として、どの社会的責任施策を推進したいかを見つけ出し、そして、関連する外部団体（慈善団体など）の助けを借りつつ、それら施策を実行するためにチーム（部署）で集団的に取り組む。 |  |  |  |  |  |  |  |
| リーダー（上司）が個人的に知っている何人かの社会的企業家を外部から招いて、あなたのチーム（部署）で開催される社会的責任に関するセミナーで講演をしてもらう。 |  |  |  |  |  |  |  |
| あなたのチーム（部署）の人々に対して彼らが何をしたいかを個別に尋ね、そして、各々の人に彼／彼女自身の社会的責任への対応を考案して実行してもらう。 |  |  |  |  |  |  |  |

多くのチーム（部署）では、とりわけ大きなチーム（部署）では、特定の人物が他のメンバーよりも高い地位にいることがあります（長期間そのチーム（部署）在籍しているメンバー、あるいはより経験や専門知識が豊富なメンバーなど）。このような高い地位は、彼らがチームの意思決定においてより影響力を発揮する可能性や、何らかの役得（広いオフィス空間など）を享受している可能性があります。

あなたのチーム（部署）について、そのような違いがあると感じますか？

適切なものをクリック（回答）してください。

* いいえ。すべてのメンバーが同じ地位を維持している
* 多少の地位の違いはあるが、それが日々の業務遂行に影響することはない
* はい。いくつかの地位の違いはあります。
* はい。最上位から最下位まで連続した明確な階層が存在します。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 適切なものにチェックを入れてください | **…平均よりも低い** |  |  | **ちょうど真ん中** |  |  | **平均よりも高い** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| あなたのチーム（部署）内における地位は、… |  |  |  |  |  |  |  |

以下の記述に対して、あなたはどれくらい合意しますか？

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 適切なものにチェックを入れてください | **全く同意しない** |  |  |  |  |  | **完全に同意する** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 私たちのチームでは、専門性を身に着け、一所懸命に働けば、誰もが高い地位のメンバーになることができる。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私たちのチームでは、メンバー間の地位の相違は、正当化されており、それは、各メンバーの専門性や貢献度に基づいている。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私たちのチームにおけるメンバー間の地位の相違は、安定的で変化しない。 |  |  |  |  |  |  |  |

仕事上のタスクに関連する情報交換や情報の精緻化は、チームとして遂行する多くのタスクと強い関連性があります。あなたのチームにおけるタスク関連の情報交換や情報の精緻化について評価してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **全く同意しない** |  |  |  |  |  | **完全に同意する** |
| 私のチームメンバーは… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … オープンに情報を共有して相互に補完しあう。 |  |  |  |  |  |  |  |
| … 最適な解決策を生み出すために、あらゆる視点を注意深く考慮する。 |  |  |  |  |  |  |  |
| … 個々のメンバーから出されたユニークな情報を注意深く考慮する。 |  |  |  |  |  |  |  |
| …. 個人として生み出すよりもはるかに優れたアイデアや解決策を生み出す。 |  |  |  |  |  |  |  |

最後に、あなたの国における政治上の最高のリーダー（総理大臣、大統領など）を思い浮かべ、彼／彼女に関する以下の行動や、あなた自身の行動についての以下の項目に回答してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **全く同意しない** |  |  |  |  |  | **完全に同意する** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| わが国のリーダーは、わが国の見本となるような人物である。 |  |  |  |  |  |  |  |
| わが国のリーダーは、わが国の擁護者として振る舞う。 |  |  |  |  |  |  |  |
| わが国のリーダーは、国内における団結意識を生み出す。 |  |  |  |  |  |  |  |
| わが国のリーダーは、国にとって有益な構造を生み出す。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私はわが国に住んでいる人々を手助けする。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私はわが国に住んでいる人々が困難な状況にあれば彼らを支援する。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私はわが国に住んでいる人々が手助けを必要としている時や孤独な時には彼らを支援しようとする。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私は潜在的な問題からわが国を守るための行動をとる。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私はわが国の価値観や文化を内面化している。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私はわが国の文化的な伝統行事に参加する。 |  |  |  |  |  |  |  |
| 私はわが国の人々を信頼する。 |  |  |  |  |  |  |  |

もし来週、国家レベルの選挙が行われるとするならば、あなたが現在の与党に投票する可能性はどれくらいですか？

非常にあり得る 0 0 0 0 0 0 0 ほとんどあり得ない

政治的な論争に対するあなた個人の典型的な態度についてお答えください。

とても保守的である 0 0 0 0 0 0 0 とても革新的である

右翼 左翼

新型コロナウイルス感染の世界的拡大により、短期間の告知で多くの人々にとっての働く環境が変化しました。この最後の質問群にお答えいただくことで、今回の事態の理解に役立てることができます。

現在、あなたは上司（リーダー）とどのように協力しあっていますか？

* 私の上司（リーダー）とは、通常の職場において以前と変わりなくお互いに協力し続けている。
* 現在、私は在宅勤務である。
* 現在はもう、私の正規の職務を全うできなくなってしまった。

現在において、あなたの上司（リーダー）と協力しあう際、一週間のうちどれくらいの頻度で、以下のようなコミュニケーションの手段を用いますか？

全くしない

週に１度

週に数回

１日に一度

１日に数回

個人的なコミュニケーション（対面での）

ビデオ会議（スカイプなど）

電話による個人的な通話

通話（電話）会議

インスタントメッセージ（チャットなど）

ボイスメッセージ（留守電、WhatsAppのボイスメッセージなど）

ＳＮＳ（Yammer, イントラネットなど）、ウィキ、オンラインプラットフォーム、ブログ

手紙、ファックス、印刷物、手書きノート

現在、あなたが上司（リーダー）と行っているコミュニケーション全体のうち、何パーセントが対面（フェイス・トゥー、フェイス）によるものですか？

尺度（０％から１００％）

新型コロナウイルスの感染拡大があなたの仕事にもたらした最も重要な結果を３つ挙げてください。

本調査にご協力いただきありがとうございました！