

コロナ禍における「はたらく人のウェルビーイング」 調査レポート Vol.2

ピースマインド株式会社 ワーキングベターラボ



1

サマリー

2

調査結果

調査結果1：在宅勤務の頻度と感染不安の状況

調査結果2：第1回調査と第2回調査の比較（全体）

調査結果3：性別ごとの比較

調査結果4：年代ごとの比較

調査結果5：職位ごとの比較

調査結果6：職位×年代ごとの比較

調査結果7：職位×性別ごとの比較

調査結果8：在宅勤務頻度ごとの比較

調査結果9：居住形態ごとの比較

はじめに

コロナ禍が鎮まらぬ今、第2回目となる本調査は、はたらく人たちのところに浸透するストレスを浮き彫りにしました。

出勤や出張などを避け、リアリティあるコミュニケーションが減る中、「組織とはたらく人たちの意識は離れつつある」という言葉は決して言い過ぎでは無いと思われます。データと相談の現場から伝わってくる数値と声は、組織とはたらく人たちの乖離です。組織は上手く伝えられないジレンマに悩み、はたらく人たちは行く先が見えにくい中で、頑張らざるを得ない状況に力を奪われつつあります。私たちは、このコミュニケーションの空転「Spinning」を止めなくてはなりません。職場コミュニケーションの空転「Spinning」を避けるためには、変化への対応に留まらず、これまで以上に組織のリーダーシップを示し仕事の意義と未来を伝える力が必要です。そして、はたらく人たちも自らの力で仕事の意味を見出し、孤立化しない情報収集力が求められています。本調査の結果が、組織がすべきことまた、はたらく人たち自らが何を意識して行けば良いのかを考えるきっかけになればと思います。

改めて調査にご協力いただきました皆様に、ころより感謝申し上げます。

ワーキングベターラボ 所長 渋谷英雄

1

サマリー

サマリー①

■全体

- 第1回調査（昨年度6月実施）と比べて、上司のサポート、雇用の安定性、変化への対応が悪化しており、その背景には新型コロナウイルスの感染拡大の長期化とリモートワークによる影響があると考えられます。
- それに伴い、在宅勤務が始まった当初に感じていた業務上の困りごとが、より明確化された様子が見受けられます。

■年代

- 在宅勤務が長引く中で、20代のストレス状況が悪化する傾向があります。
- また、業務/情緒面でのサポートやフィードバックの減少が見受けられます。

■性別

- 第1回調査（昨年度6月実施）に引き続き、女性の方が心理的ストレス反応が悪いという結果となっています。
- 第1回調査（昨年度6月実施）と比較して、心理的サポートが不足していると感じている傾向が女性で顕著に表れています。

■職位

- 非管理職は管理職と比べ、ストレス状況が悪い傾向にあります。
- 非管理職では、業務/情緒面でのサポートやフィードバックの減少が顕著になっています。

サマリー②

■年代×職位

- 30代非管理職では、第1回調査時（昨年度6月実施）と比べ、周囲のサポートや賞賛の減少とワークエンゲイジメントの低下が目立ちます。
- 30代管理職では、ウェルビーイングの状況は良いものの、業務上の緊張感が業務外まで継続しやすい可能性があります。

■職位×性別

- 第1回調査（昨年度6月実施）と比較して、女性管理職のウェルビーイングが良化傾向にあります。
- 周囲とのコミュニケーションに関する困りごとは、男性管理職に顕著になっています。

■在宅勤務頻度

- 第1回調査（昨年度6月実施）と比較して、フルリモートの方は、会社の変化に対するキャッチアップの難しさや、仕事の進めづらさを感じやすくなった傾向があります。

■居住形態

- 独居者において、ベースラインで抑うつ感、家族・友人のサポート、家庭満足度が悪く、そのなかでも抑うつ感第1回調査（昨年度6月実施）よりも悪化しています。
- また、独居者において、問題を誰かに話すことが減ったと感じている方が多くなっていることや、不安を感じている人が他の居住形態よりも多いという結果となっており、独居者へのケアが必要だと考えられます。

2

調査結果

調査概要

■ この度、ピースマインド株式会社（以下、当社）では、新型コロナウイルス感染拡大の長期化が、働く人のウェルビーイングに与える影響を明らかにすることを目的に調査研究を行いました。

- 昨年1月頃から始まった新型コロナウイルスの流行は、企業の経営戦略や労働者の働き方に非常に大きな影響を与えており、感染抑止のためにテレワークや時短勤務、時差出勤などを取り入れた企業も出てきました。
- 1年以上経過した現在でも収束のめどは立っておらず、同じような状況で働いている方は多数いらっしゃいます。
- このような労働者を取り巻く環境の変化とその長期化は、労働者のウェルビーイングに大きく影響していると考えられます。
- 企業が現在の危機的状況を乗り越え事業を継続していく上では、従業員のウェルビーイング向上を通じたパフォーマンス維持・改善は重要なファクターになってくるでしょう。

【調査期間】

2021年2月24日～2021年3月7日（12日間）

【対象者】

①当社メールマガジンに登録している労働者

- メールマガジンに登録している労働者のうち、343名が回答

②SNSを通じて配布した調査協力依頼に反応した労働者

- 22名が回答

総回答者数365名

【調査内容】

現在のストレス度やワークエンゲイジメント、職場の一体感やハラスメント状況、部署から得られる労働資源や具体的な困りごと、在宅勤務/生活全般における不安・工夫、主観的なパフォーマンスレベルについて尋ねる約80問

回答者の詳細

①年代	人数	割合
20代	23	6.30%
30代	56	15.34%
40代	126	34.52%
50代	128	35.07%
60代	31	8.49%
70代	1	0.27%
総計	365	100.0%

②性別	人数	割合
男性	245	67.12%
女性	118	32.33%
その他	2	0.55%
総計	365	100.0%

③居住地	人数	割合	居住地	人数	割合
東京	142	38.69%	広島	4	1.09%
神奈川	64	17.44%	福島	4	1.09%
千葉	26	7.08%	北海道	4	1.09%
埼玉	23	6.27%	石川	3	0.82%
兵庫	17	4.63%	長野	3	0.82%
大阪	11	3.00%	高知	2	0.54%
福岡	11	3.00%	青森	2	0.54%
愛知	10	2.72%	栃木	2	0.54%
海外在住	8	2.18%	岡山	1	0.27%
宮城	5	1.36%	京都	1	0.27%
新潟	5	1.36%	三重	1	0.27%
静岡	5	1.36%	山口	1	0.27%
茨城	4	1.09%	滋賀	1	0.27%
群馬	4	1.09%	長崎	1	0.27%
			総計	365	100.0%

⑤居住形態	人数	割合
同居（子あり）	171	46.85%
同居（子なし）	99	27.12%
独居	92	25.21%
その他	3	0.82%
総計	365	100.0%

⑥職位	人数	割合
管理職	111	30.41%
非管理職	254	69.59%
総計	365	100.0%

⑦職種	人数	割合
バックスタッフ（人事・総務・経理など）	70	19.18%
事務、アシスタント	59	16.16%
製造・生産	45	12.33%
ITエンジニア（システム開発、インフラエンジニア、Webエンジニア、保守運用、社内SEなど）	31	8.49%
営業職	53	14.52%
研究開発	40	10.96%
販売、サービス職	21	5.75%
医療職	4	1.10%
コンサルタント	17	4.66%
その他職種	25	6.85%
総計	365	100.0%

**調査結果1：
在宅勤務の頻度と感染不安の状況**

調査結果1：在宅勤務の頻度と感染不安の状況

- COVID-19の流行に伴う在宅勤務の状況と感染不安（Q.通勤時および勤務中において、感染の不安を感じる機会がありましたか）の状況を以下に示します。
 - 在宅勤務なしと答えた労働者の割合は19.18%であり、調査に協力してくださった方々の約8割が、何らかの形で在宅勤務を行っていることが読み取れます。（図1）
 - 感染不安の程度を見ると、程度の差はあれ、感染不安があったという回答は約60%、ほとんどなかったという回答が約34%で、感染不安の程度は2極化しているものと思われます。（図2）
 - ✓ これは、業種や職種による、在宅勤務頻度や業務形態の違いが影響していると考えられます。

図1.在宅勤務の頻度

⑧在宅頻度	人数	割合
在宅勤務なし	70	19.18%
週1日～週の半分以下	67	18.36%
週の半分以上	94	25.75%
毎日	134	36.71%
総計	365	100.0%

図2.感染不安の程度

⑪感染の不安	人数	割合
ほとんどいつもあった	36	9.86%
しばしばあった	49	13.42%
ときどきあった	135	36.99%
ほとんどなかった	126	34.52%
外出を伴う出勤はなかった	19	5.21%
総計	365	100.0%

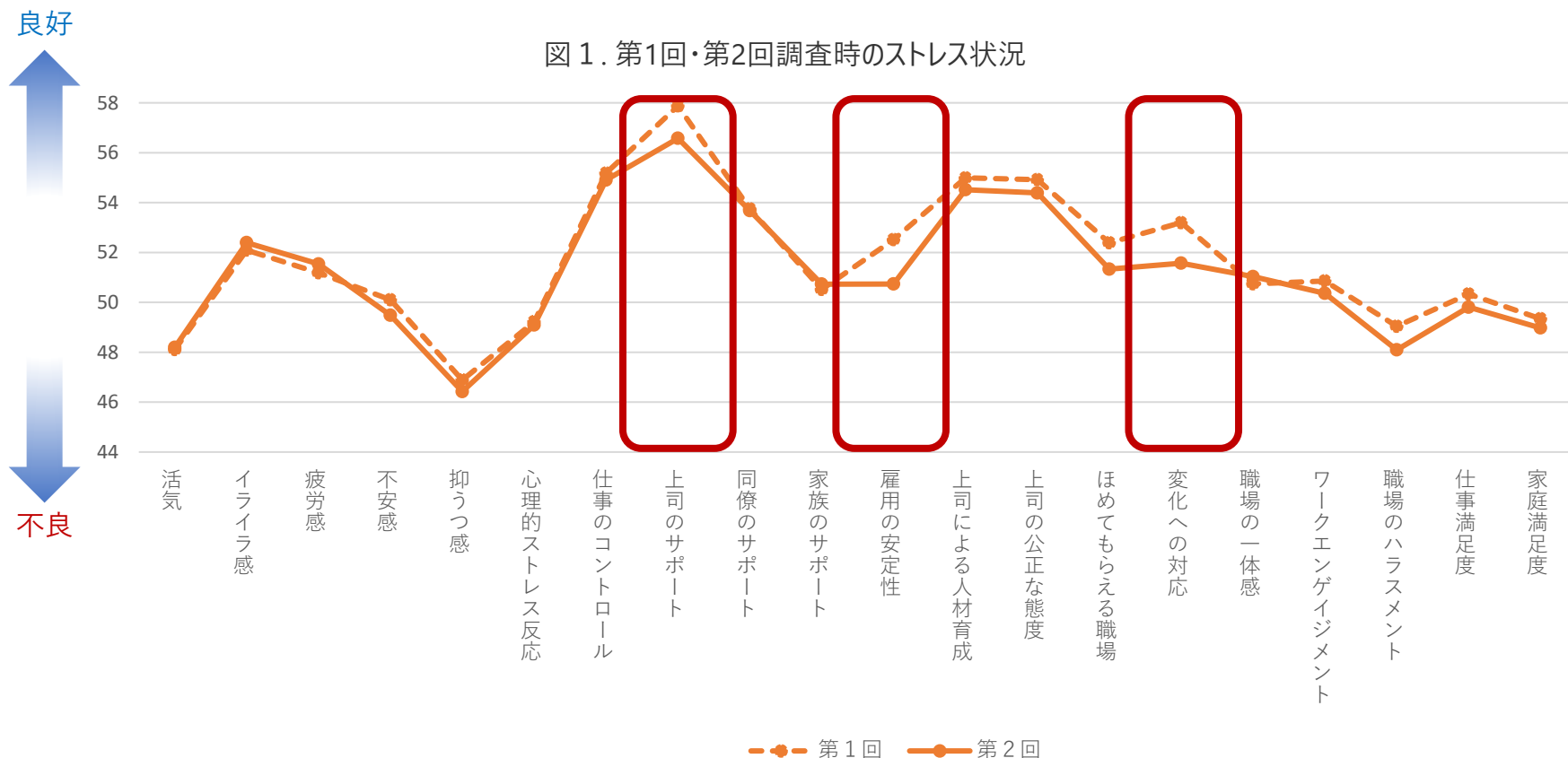
**調査結果2：
第1回調査と第2回調査の比較（全体）**

全体のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安、行っている工夫①

■ 本調査におけるはたらく人のウェルビーイングに関する回答結果を示します。

➢ 第1回と比べて上司のサポート、雇用の安定性、変化への対応が悪化していることが分かります。(図1)

- ✓ 在宅勤務が長期化したことで上司からのサポートの機会が減ったことや、新型コロナウイルスの感染拡大による業績不振や事業の縮小や、働き方の変化において企業側が臨機応変な対応ができず、不満を感じた従業員の存在などが考えられます。

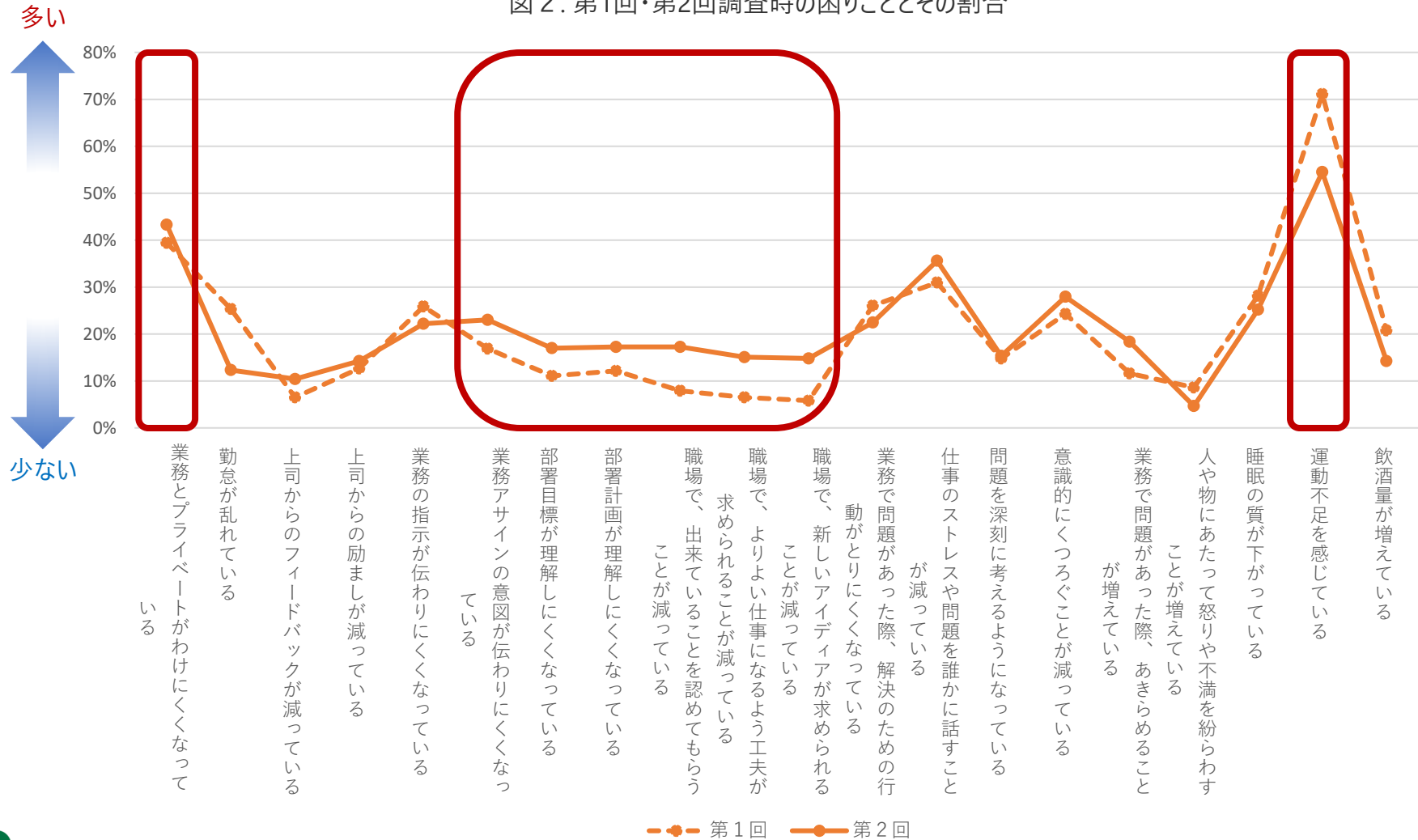


全体のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安、行っている工夫②

- 次に、はたらく人の困りごと、在宅勤務/生活全般における不安・工夫の回答結果を示します。
 - 困りごとにおいては、勤怠の乱れや運動不足の困りごとが低下している一方で、業務アサインや部署目標などの困りごとを感じている人が増加しています。(図2)
 - ✓ 在宅勤務に慣れてきたことで、在宅勤務が始まった頃の勤怠の乱れや運動不足は解消されつつあると思われます。
 - ✓ 業務上のコミュニケーションにまつわる困りごとを感じている人の割合は増えており、在宅勤務の長期化によって、在宅勤務が始まった頃に何となく困っていた内容がより明確化されてきたと言えます。
 - 在宅勤務の不安・工夫において、相手の考えていることの読み取りづらさ、他の人の業務状況が見えづらさ、職場の一体性の感じづらさ、といった不安を抱えている傾向があり、そのような状況下でも、伝えるべきことを細かく丁寧に伝え、聞き直すなど、コミュニケーション上の工夫を行っておられます。(図3, 図4)
 - ✓ 不安・工夫については、主にコミュニケーションや人間関係に関わるものが多いという結果となっており、在宅勤務下でも工夫はされているものの、そのような不安を抱えていらっしゃる方がいらっしゃいます。
 - 生活全般においては、身近な人の感染や、健康面、自分の将来について不安を感じており、気晴らしをしようとしていたり、睡眠時間を確保するなど、できる範囲での工夫を行っておられます。(図5, 図6)
- ⇒ 第1回と比べて、ストレス反応としての変化はあまりみられませんでした。上司のサポートが減っており、雇用の安定性と変化への対応において悪化がみられていること、また、業務上の困りごとが増えているということから、今後においてストレス反応が悪化する可能性が十分にあります。コミュニケーションの機会を増やしつつ、周囲からのサポートを増やすこと、また、上司や企業が働き方に関する説明をしっかりと行うことで、ストレス反応の悪化を予防することができる考えられます。

全体のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安、行っている工夫③

図2. 第1回・第2回調査時の困りごととその割合



全体のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安、行っている工夫④

図3. 在宅勤務における不安とその割合

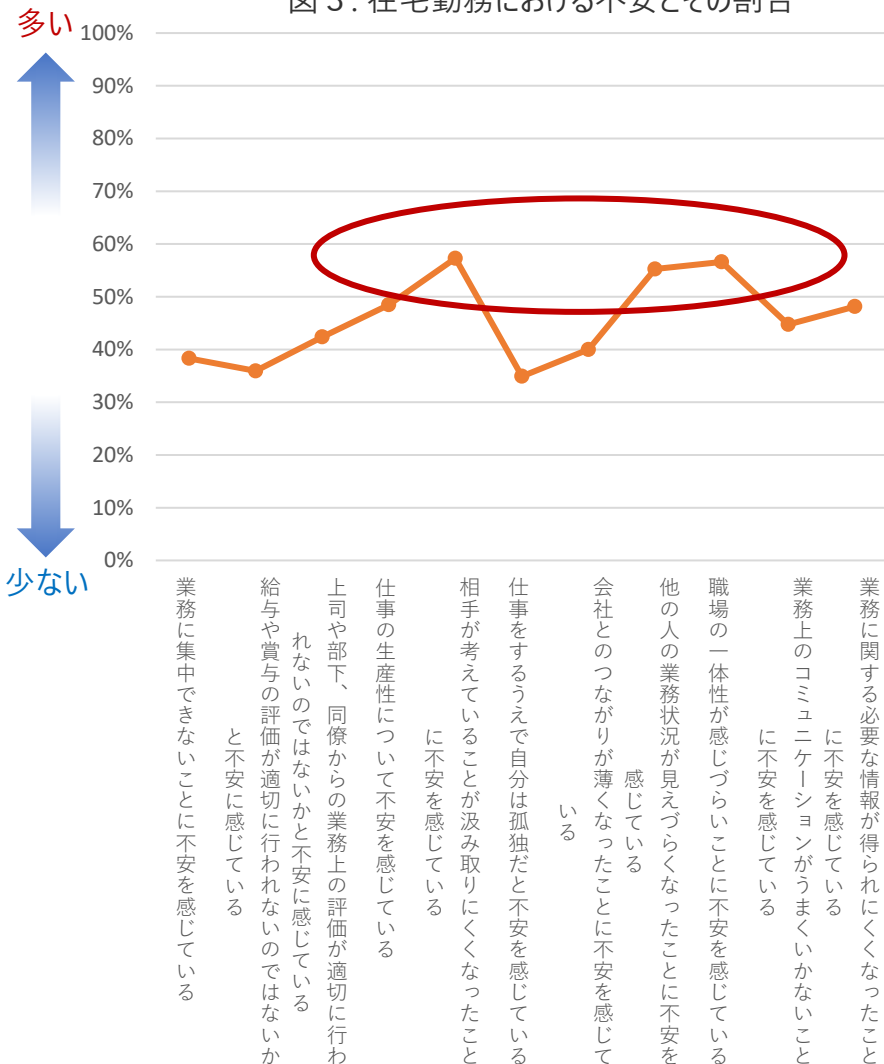


図4. 在宅勤務における工夫とその割合



全体のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安、行っている工夫⑤

図5. 生活全般における不安とその割合

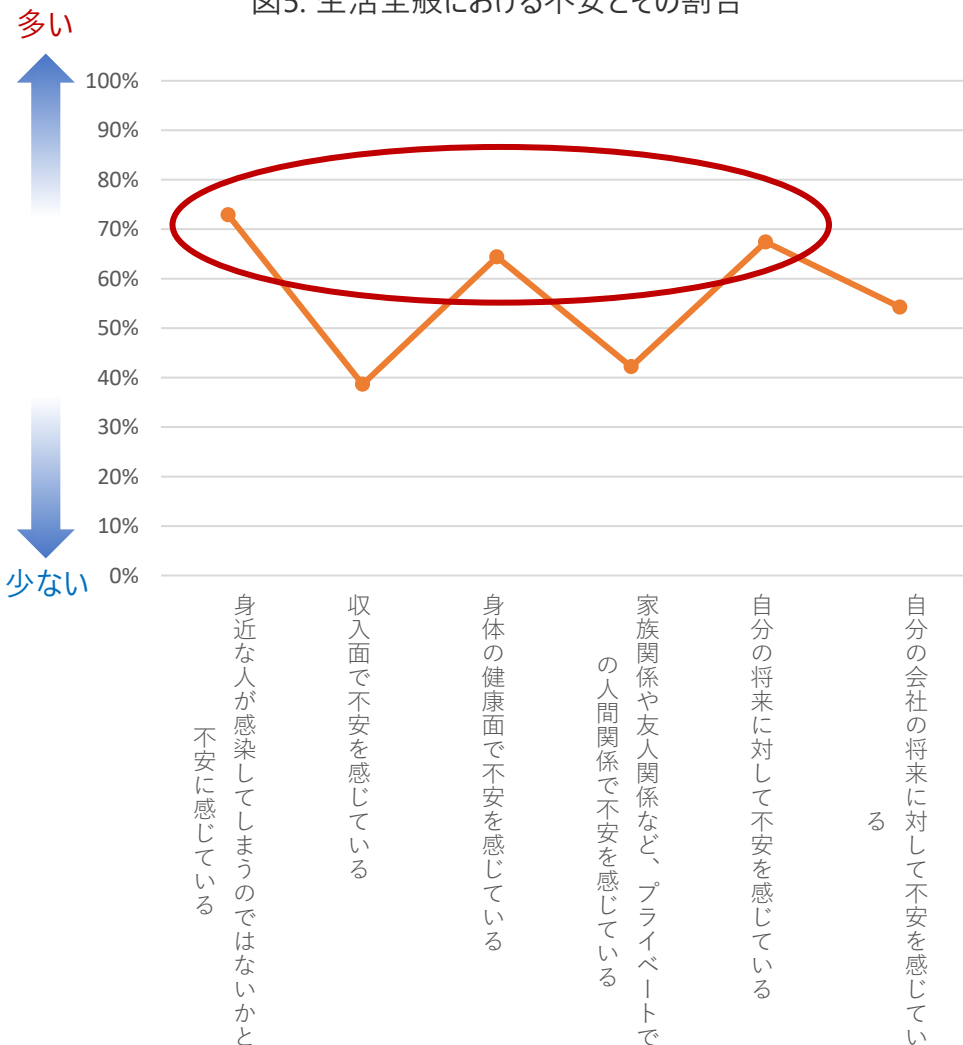
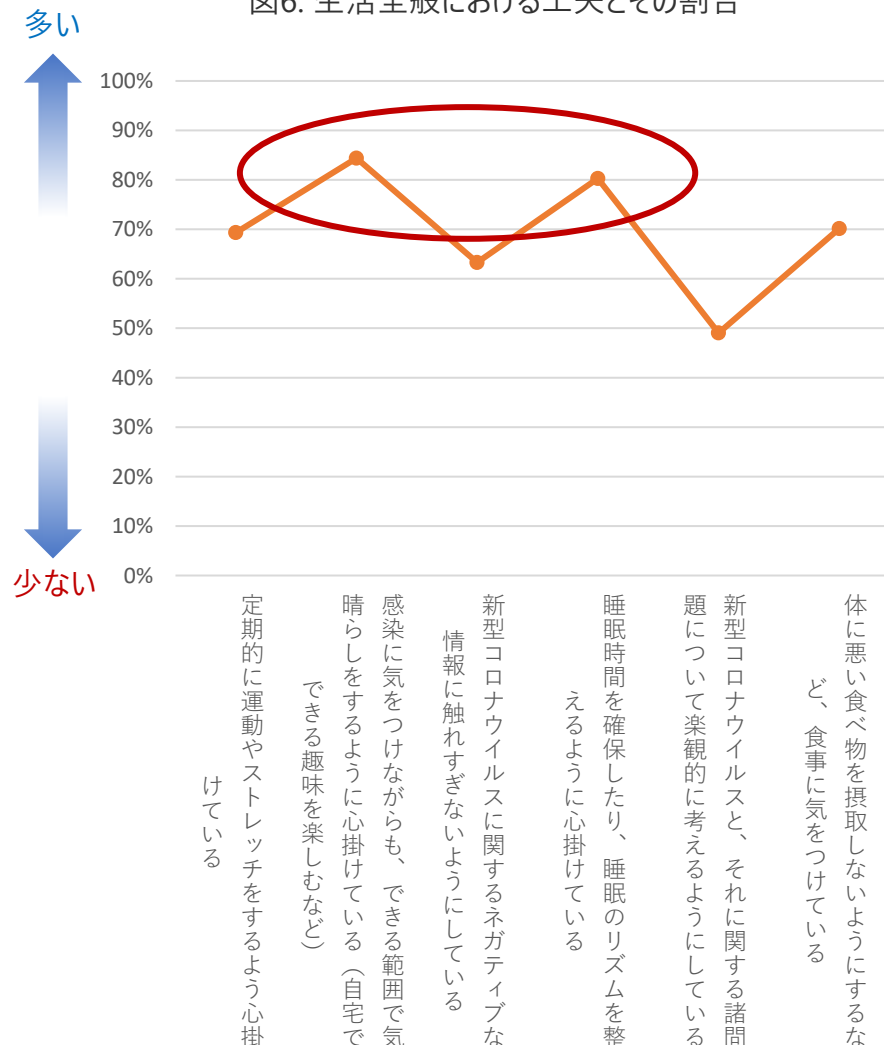


図6. 生活全般における工夫とその割合

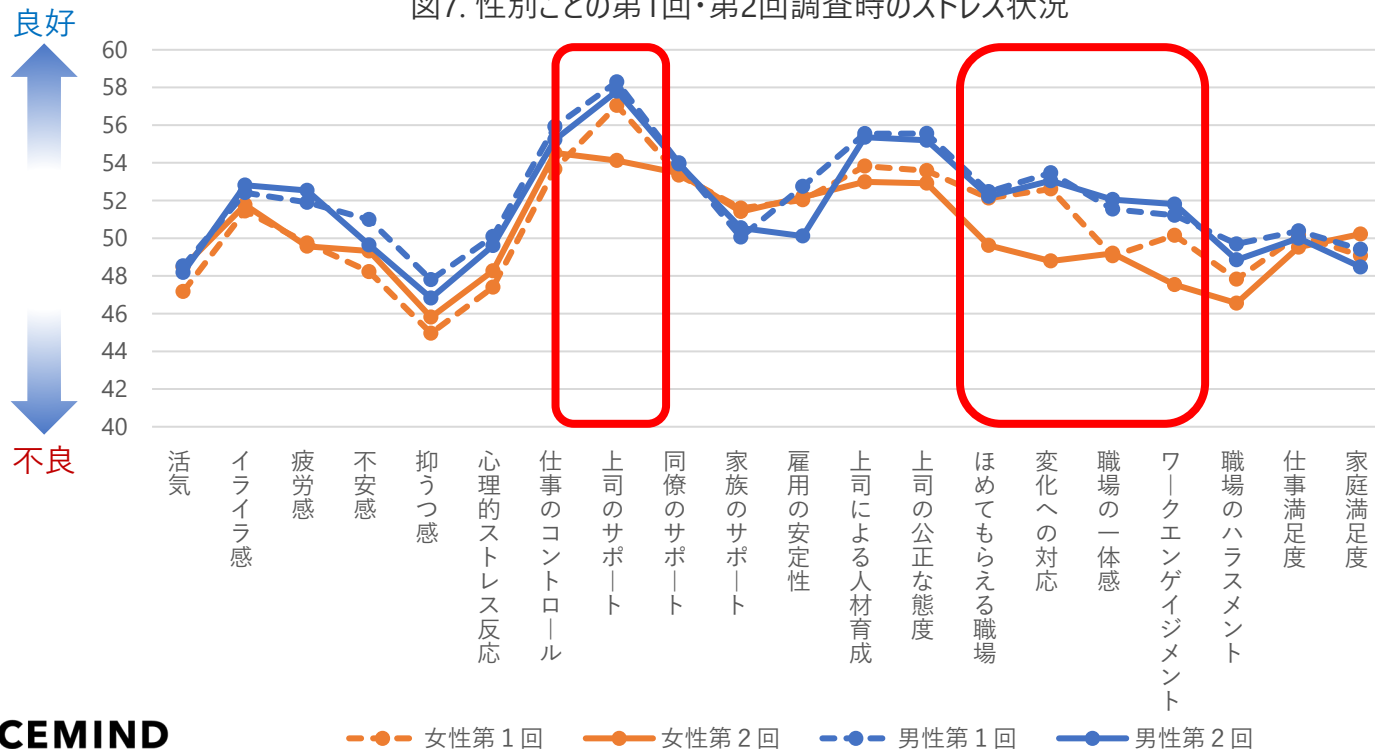


調査結果3：性別ごとの比較

性別ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安①

- 第2回調査においても、第1回調査同様、女性の方が心理的ストレス反応が悪い傾向が見られました。(図7)
 - 女性において、職場の資源、なかでも上司に関する項目の低下が見られました。
 - 中でも「上司のサポート」「ほめてもらえる職場」「変化への対応」といった項目の低下が顕著です。
 - また、「ワークエンゲージメント」についても女性が顕著に低下しています。
 - 困りごとに関する質問でも「上司からの励ましが減っている」と回答した方の比率が、女性で上昇しています。(図8)
 - 「業務や給与・賞与に関する評価が適切にされないのでは」という不安も、女性の方が高い傾向があります。(図9)
- テレワーク開始当初は、職場環境の急激な変化に伴い心理的サポート面も含めて目が行き届いていたこと、また社員自身も適応に必死であったことが想像されます。一方、テレワークの長期化に伴いコミュニケーションの問題は顕在化しています。中でも、**上司から見てもらえていない、心理面のサポートが欲しいという感覚を女性の方が強く感じている**ことが読み取れます。

図7. 性別ごとの第1回・第2回調査時のストレス状況



性別ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安②

図8. 性別ごとの第1回・第2回調査時の困りごととその割合

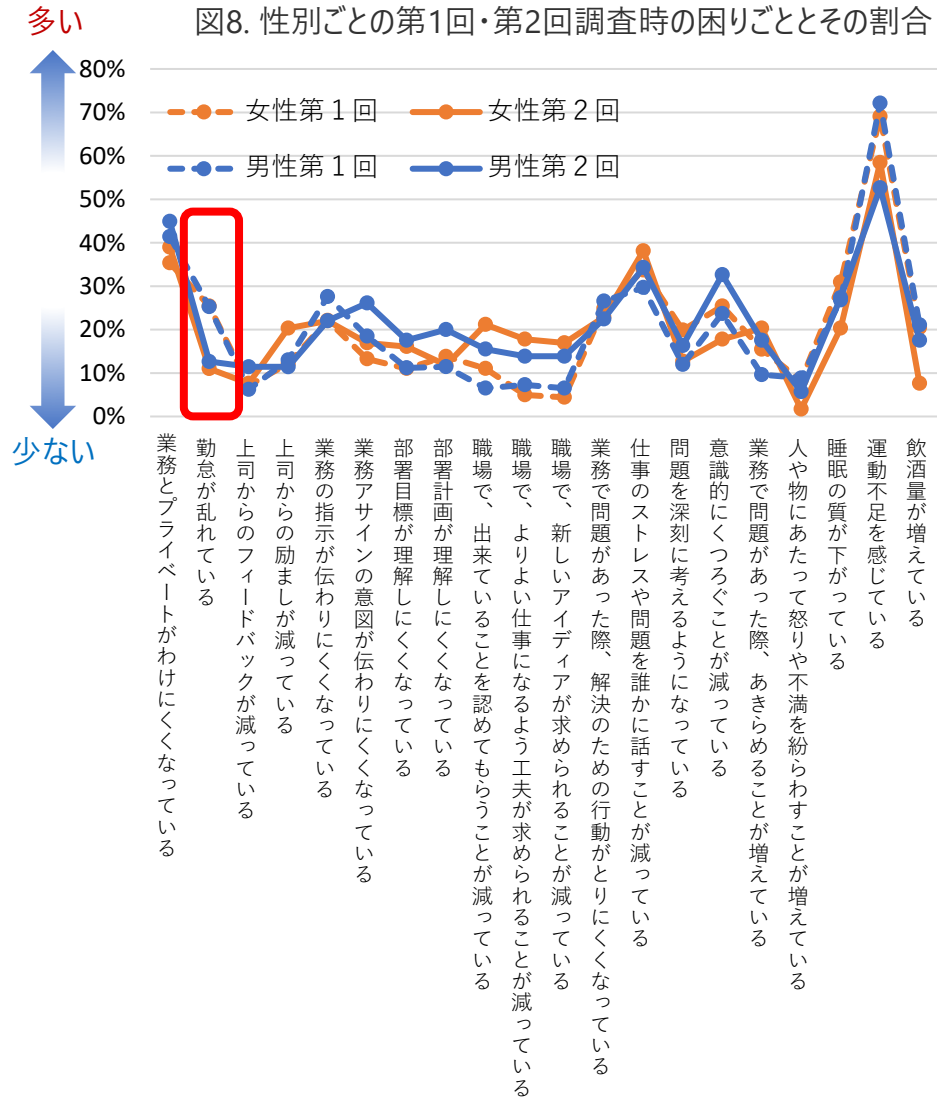
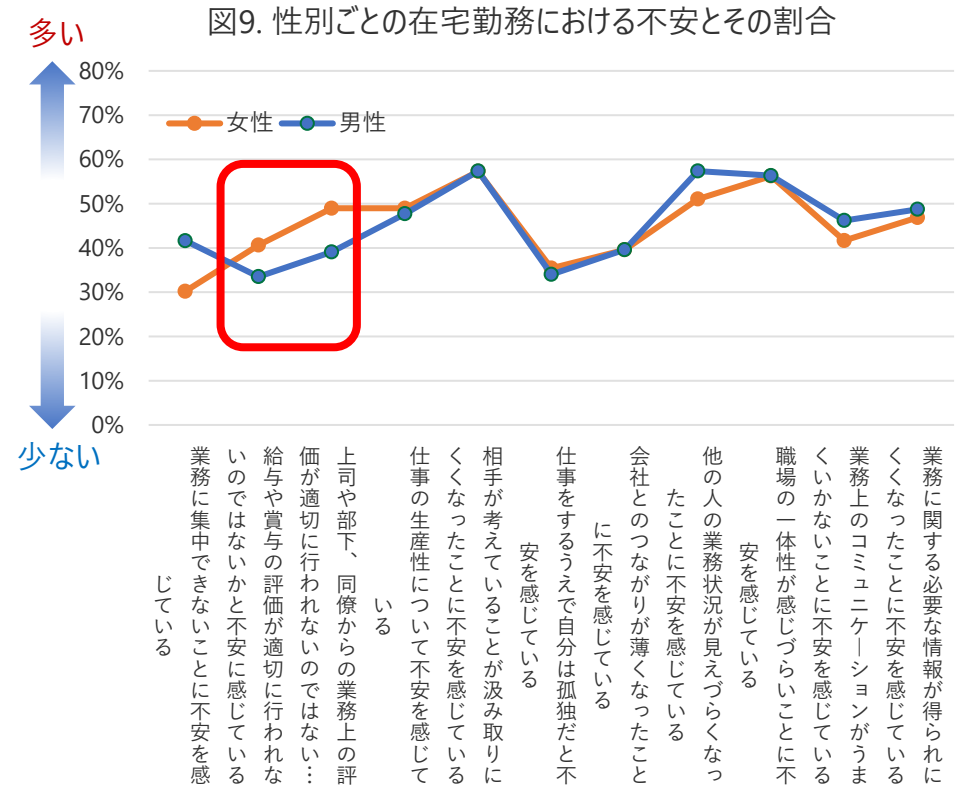


図9. 性別ごとの在宅勤務における不安とその割合

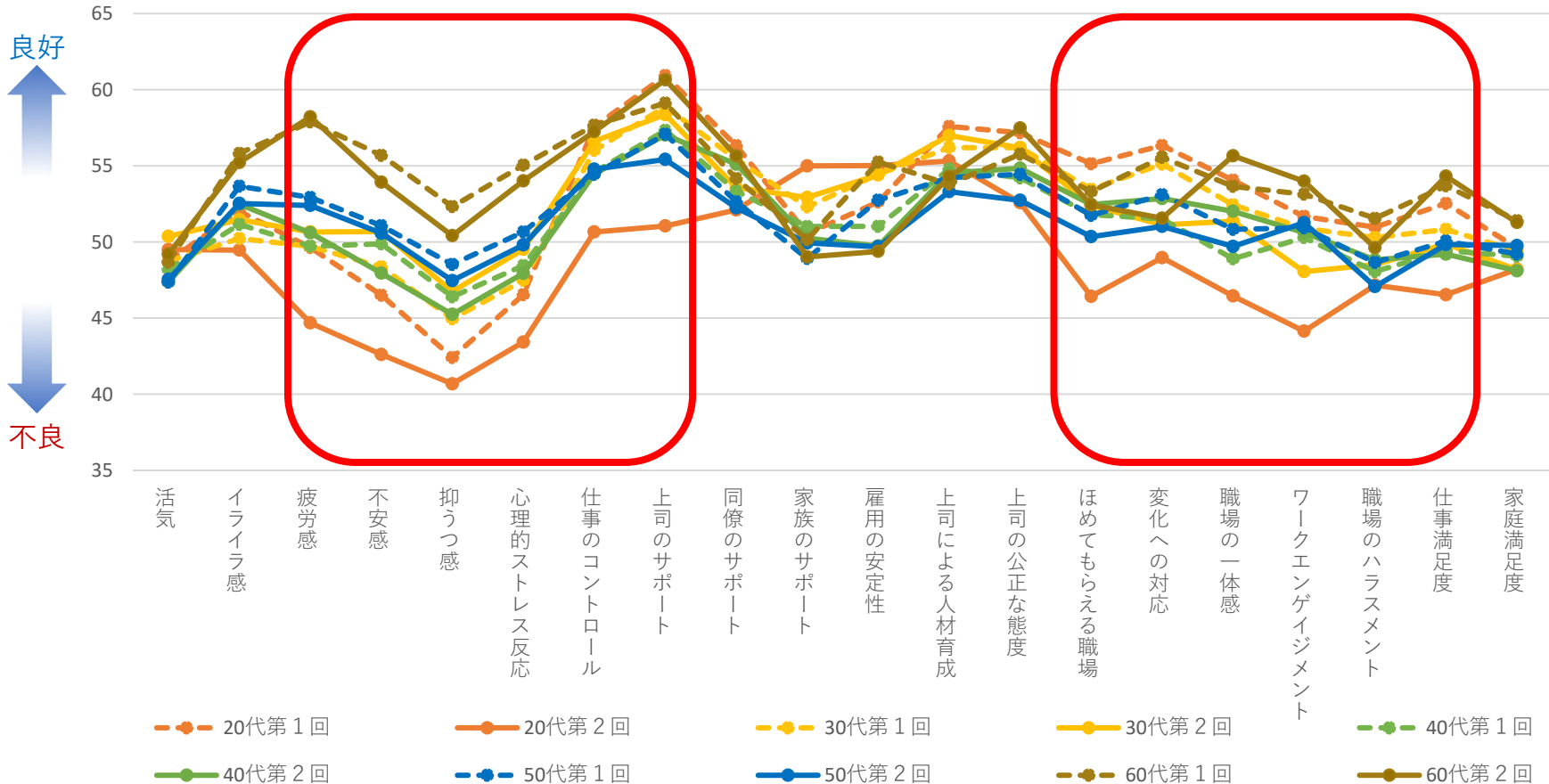


調査結果4：年代ごとの比較

年代ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安①

- 年代別に、第1回・第2回調査を集計すると、20代において、第2回調査時の心理的ストレス反応の悪さおよび仕事の資源の低さが見られました。(図10)

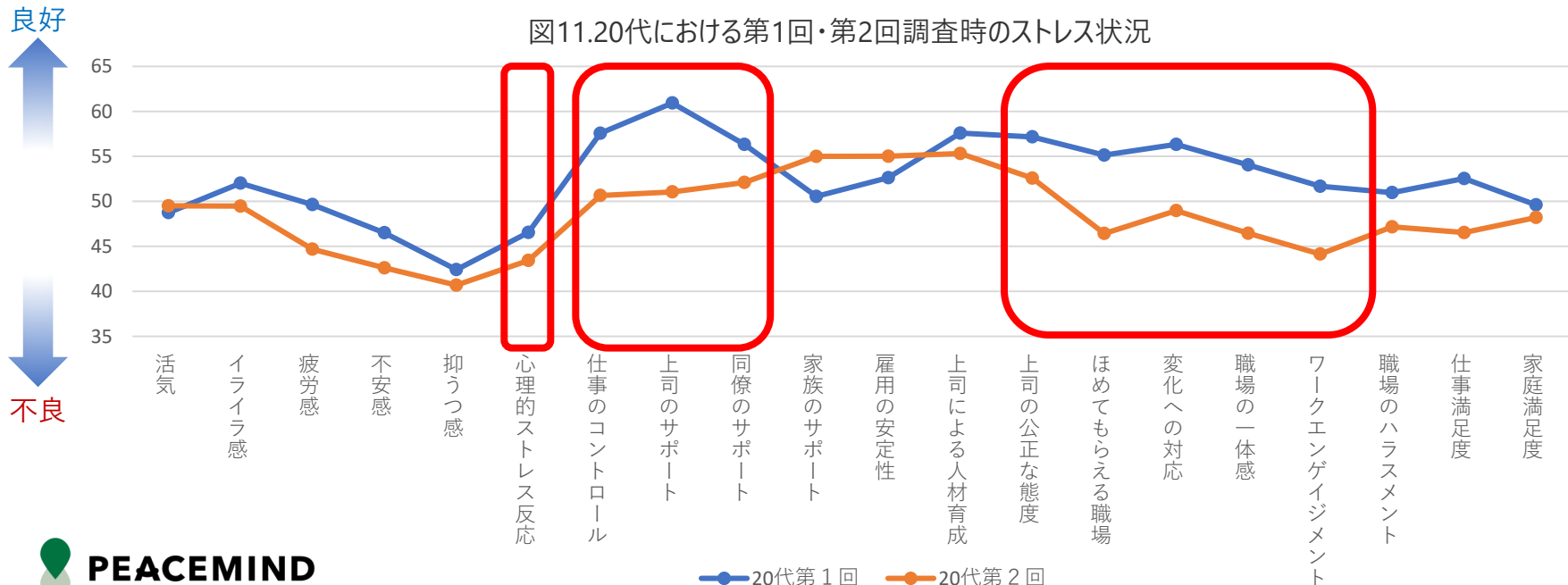
図10. 年代ごとの第1回・第2回調査時のストレス状況



20代のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安②

- 20代の第1回・第2回調査ごとのウェルビーイングの状態と感じている困りごと、第2回調査時における不安の回答結果を示します。
 - **20代では、心理的ストレス反応が45以下に悪化しており、仕事の資源が低下していることが分かります。(図11)**
 - ✓ 中でも、仕事のコントロール、上司・同僚のサポート、上司の公正な態度、褒めてもらえる職場、変化への対応、職場の一体感、ワークエンゲイジメントが低下していることが見て取れます。
 - **年代別の困りごとや不安を見ると、20代は業務評価や生産性、周囲の関わりについての困りごとや不安を相対的に多く感じていることが見て取れます。(図12、図13)**
 - ✓ 職場での承認や新たなアイデアや工夫を求められることが減ったという困りごとや、業務評価についての不安、仕事の生産性についての回答が相対的に多くなっています。

→在宅勤務開始当初は、若手従業員の適応に注意が払われ、意識的に業務上/情緒的サポートがなされていたものの、**在宅勤務が長期化する中で、業務上のサポートや職場での承認、業務上のフィードバックを得る機会が少なくなっている**と考えられます。その結果、自身の生産性や仕事に対する評価に不安を感じやすくなったり、職場における孤立感を感じやすくなり、ウェルビーイングが悪化している可能性が考えられます。



20代のウェルビーイングの状況及び困りごと、不安、行っている工夫③

図12.20代における第1回・第2回調査時の困りごととその割合

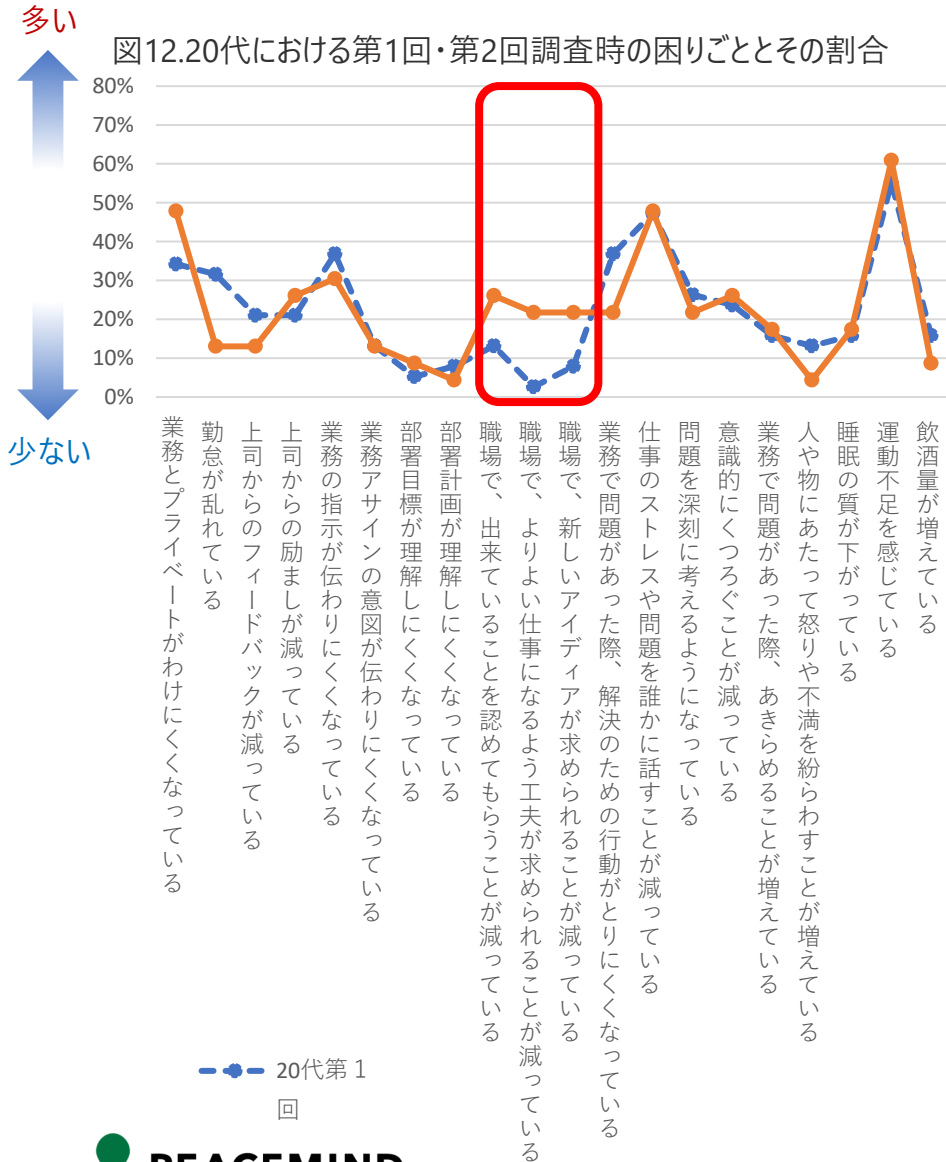
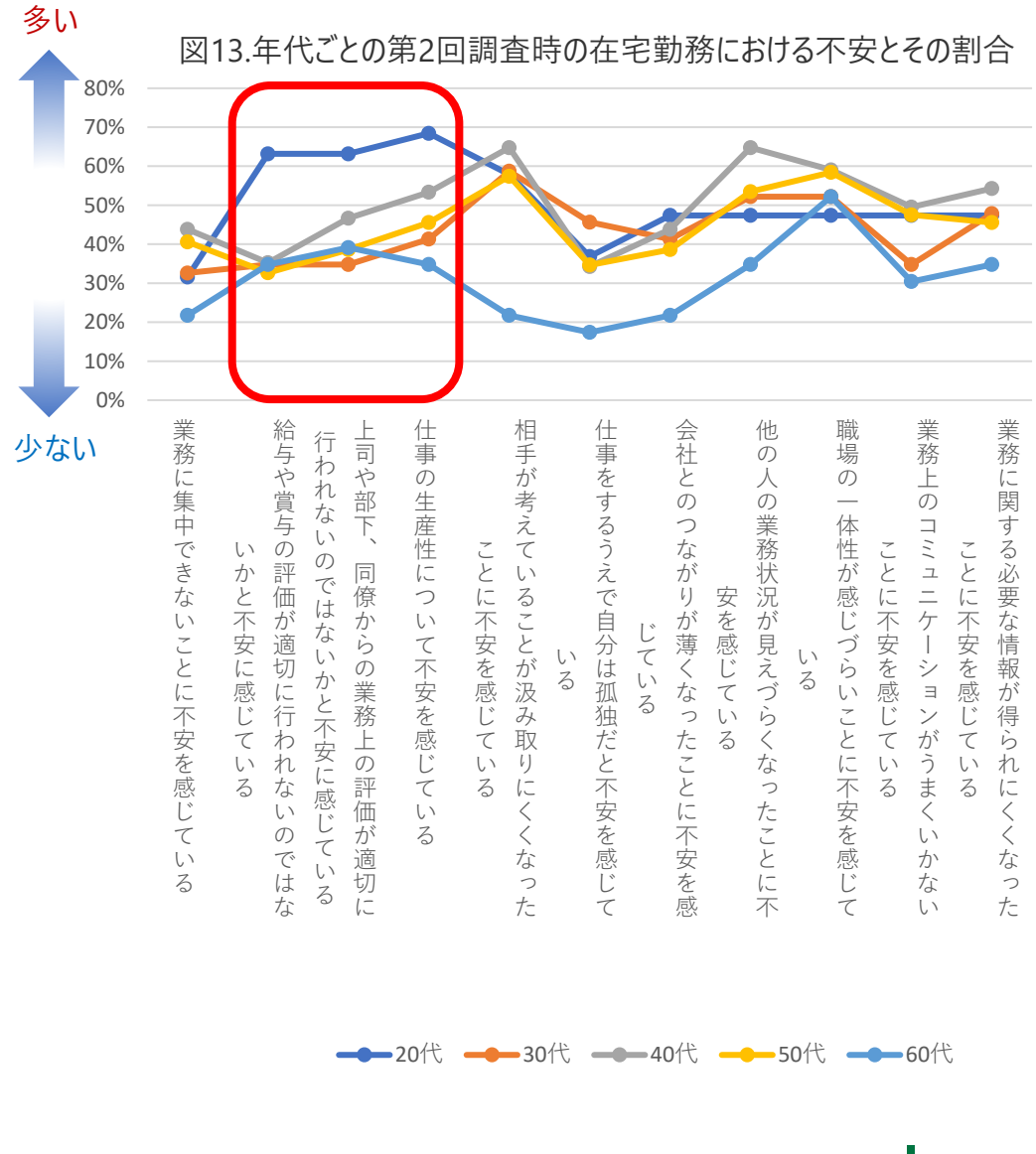


図13.年代ごとの第2回調査時の在宅勤務における不安とその割合

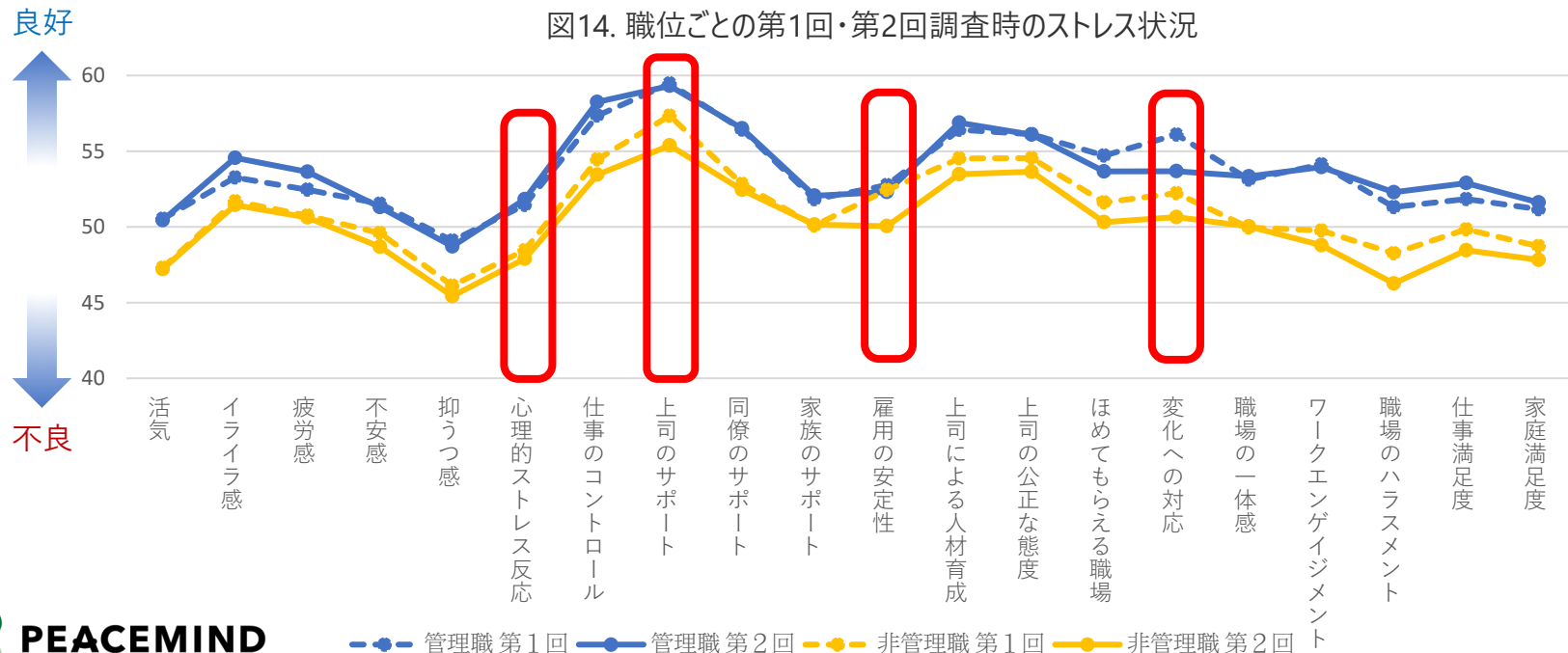


調査結果5：職位ごとの比較

職位ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安①

- 職位ごとの第1回・第2回調査のウェルビーイングの状態と感じている困りごと、第2回調査時における不安の回答結果を示します。
 - **非管理職では、心理的ストレス反応が50以下であり、第1回調査と比べて仕事の資源が低下していることが分かります。(図14)**
 - ✓ 中でも、上司のサポート、雇用の安定性、変化への対応は、1回目よりも低下しており、管理職よりも低くなっています。
 - **職位ごとの困りごとや不安を見ると、非管理職は周囲の関わりや業務評価、収入および自身の将来についての困りごとや不安を相対的に多く感じていることが見て取れます。(図15, 図16, 図17)**
 - ✓ 職場での承認や新たなアイデアや工夫を求められることが減ったという困りごとや、業務評価についての不安、自身の将来や収入に関する不安についての回答が相対的に多くなっています。

→在宅勤務開始当初は、在宅勤務下で意識的に業務上/情緒的サポートがなされていたものの、**在宅勤務が長期化する中で、業務上のサポートや職場での承認、業務上のフィードバックを得る機会が少なくなっている**と考えられます。その結果、仕事のクオリティに自身が持ちにくく、評価や雇用に不安を感じやすくなり、収入や自身の将来にも不安を感じるようになってきている可能性が考えられます。



職位ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安②

図15.職位ごとの第1回・第2回調査時の困りごととその割合

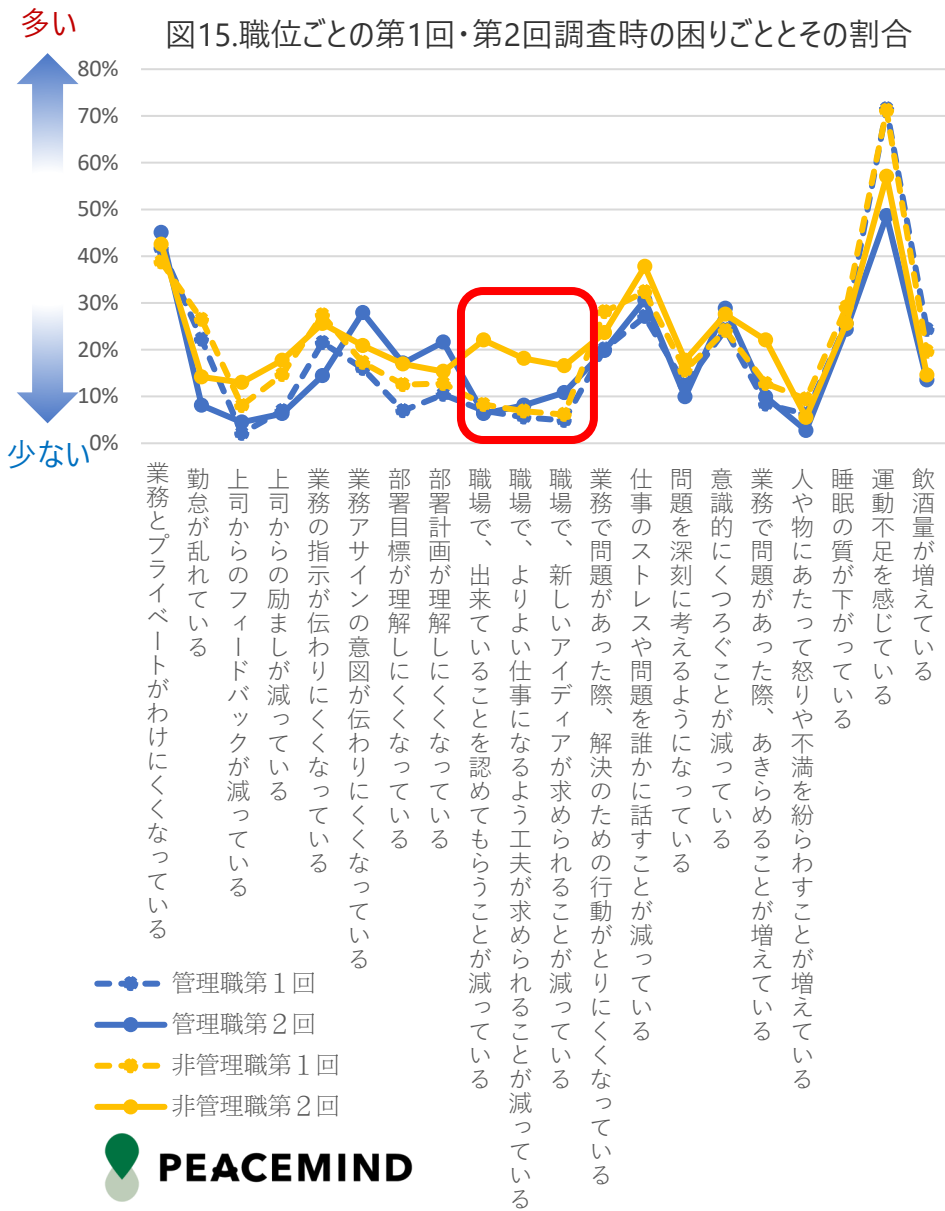
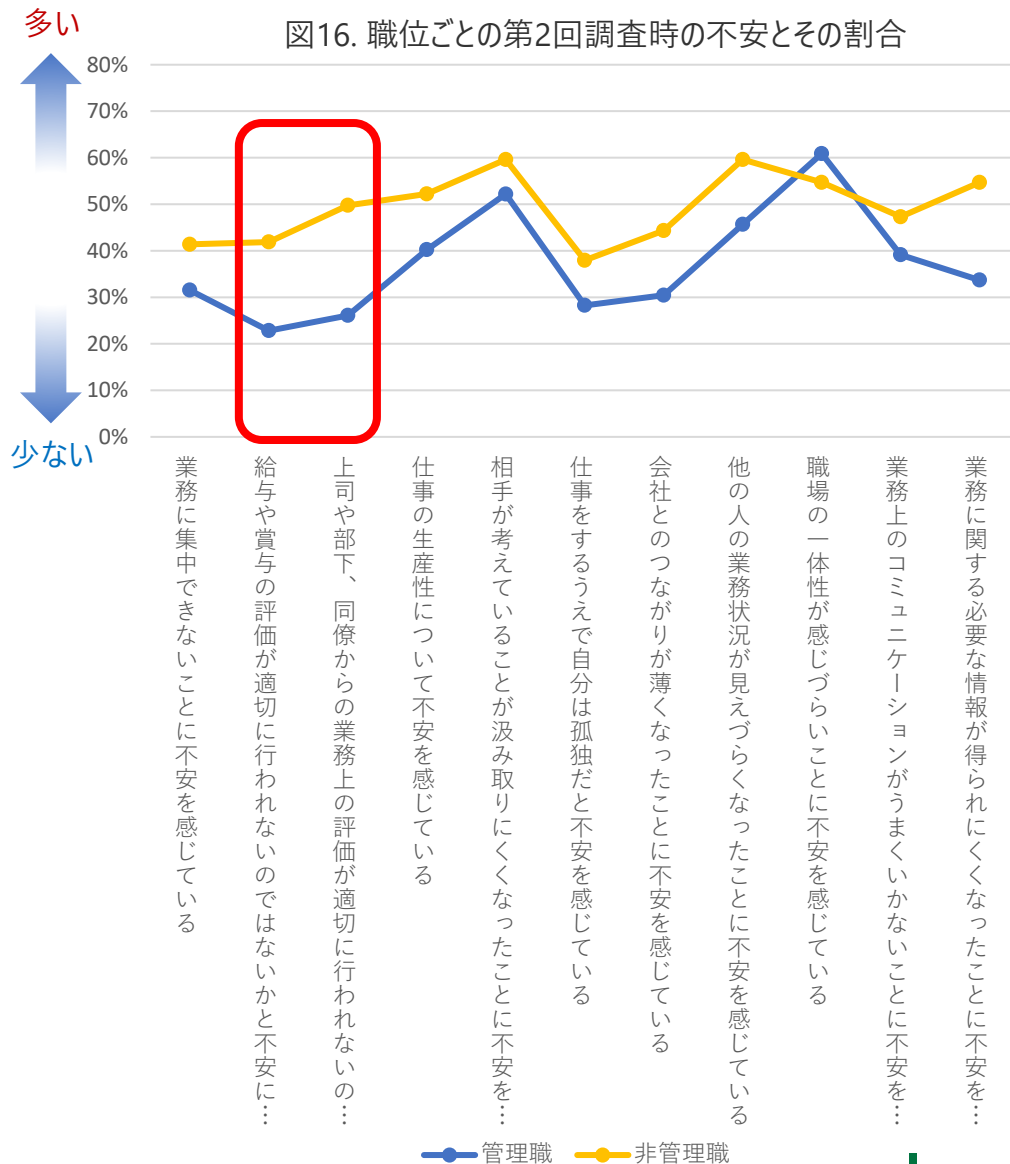
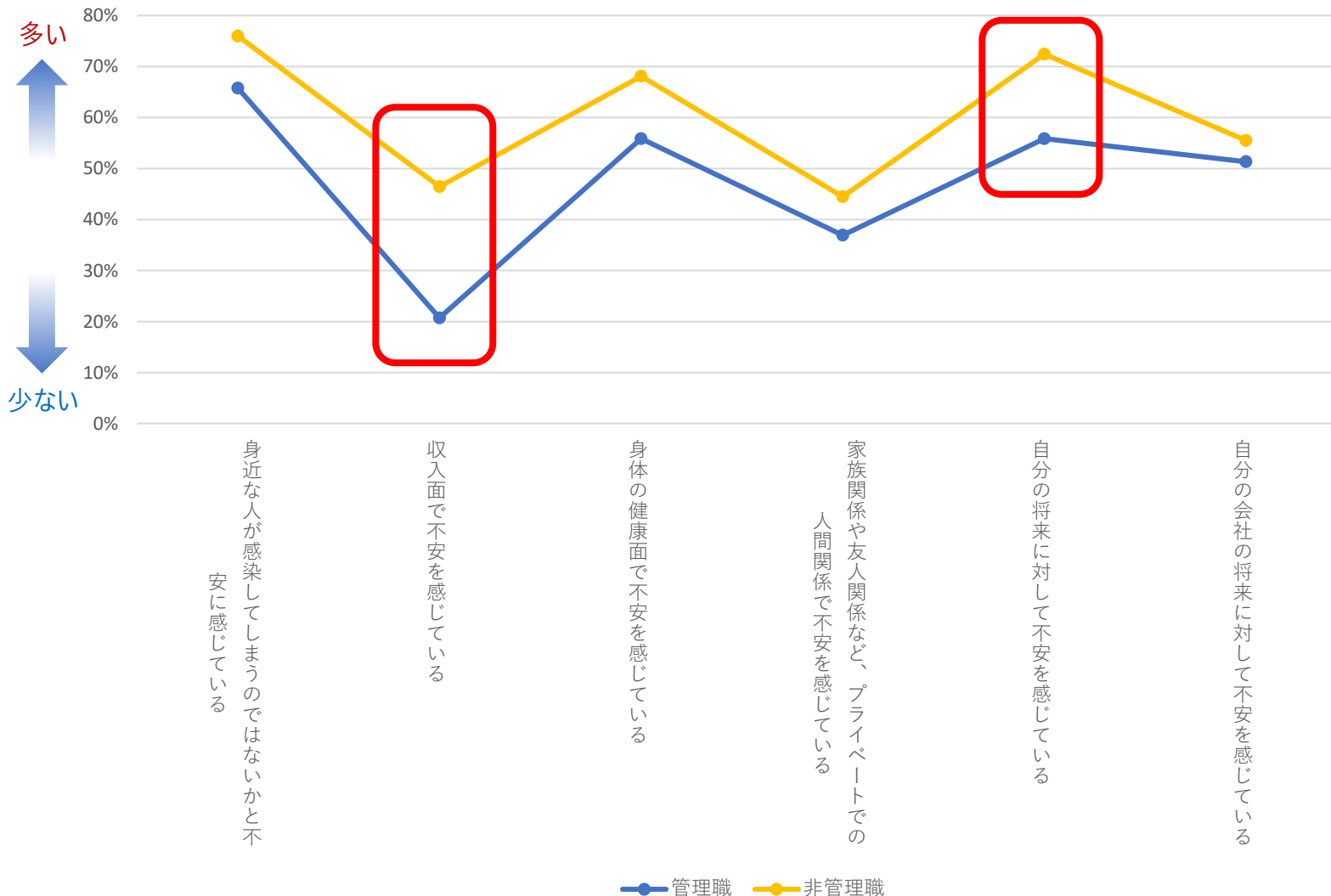


図16.職位ごとの第2回調査時の不安とその割合



職位ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安③

図17.職位ごとの第2回調査時の生活先般における不安とその割合



調査結果6：職位×年代ごとの比較

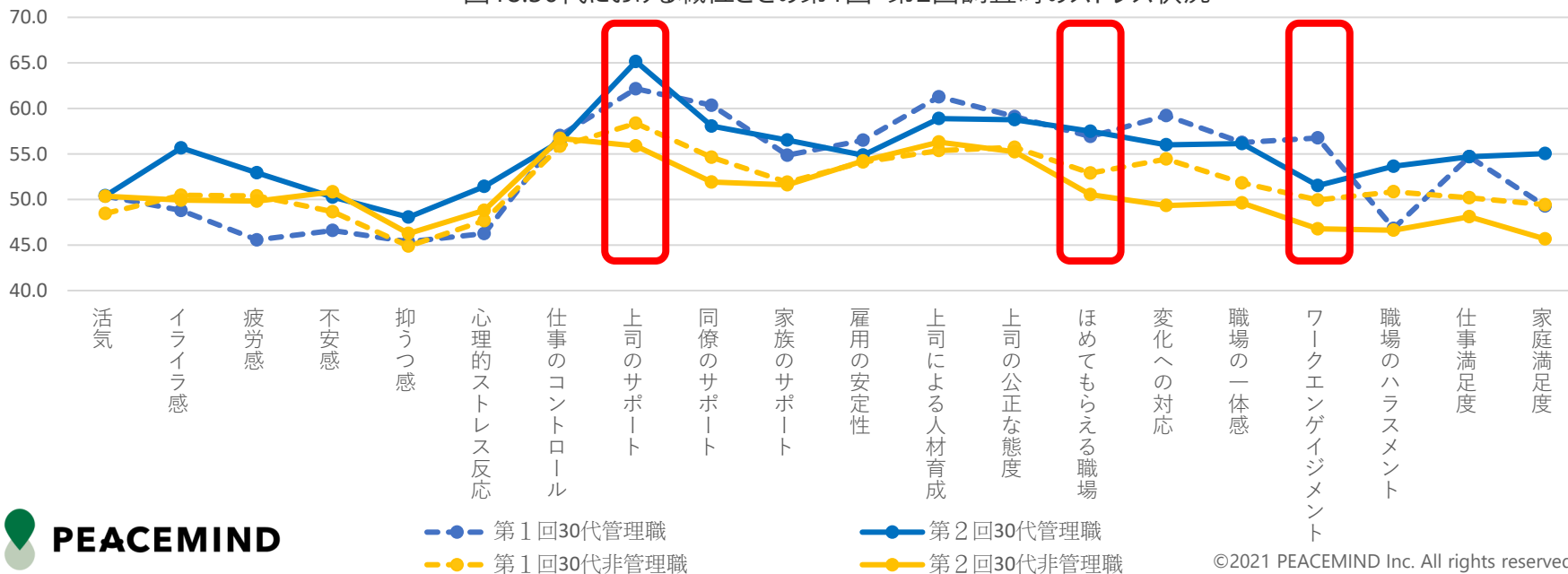
30代における職位ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと①

■ 職位×年代ごと集計結果のうち、30代の結果について第1回・第2回調査ごとのウェルビーイングの状態と感じている困りごと、第2回調査時における不安の回答結果を示します。

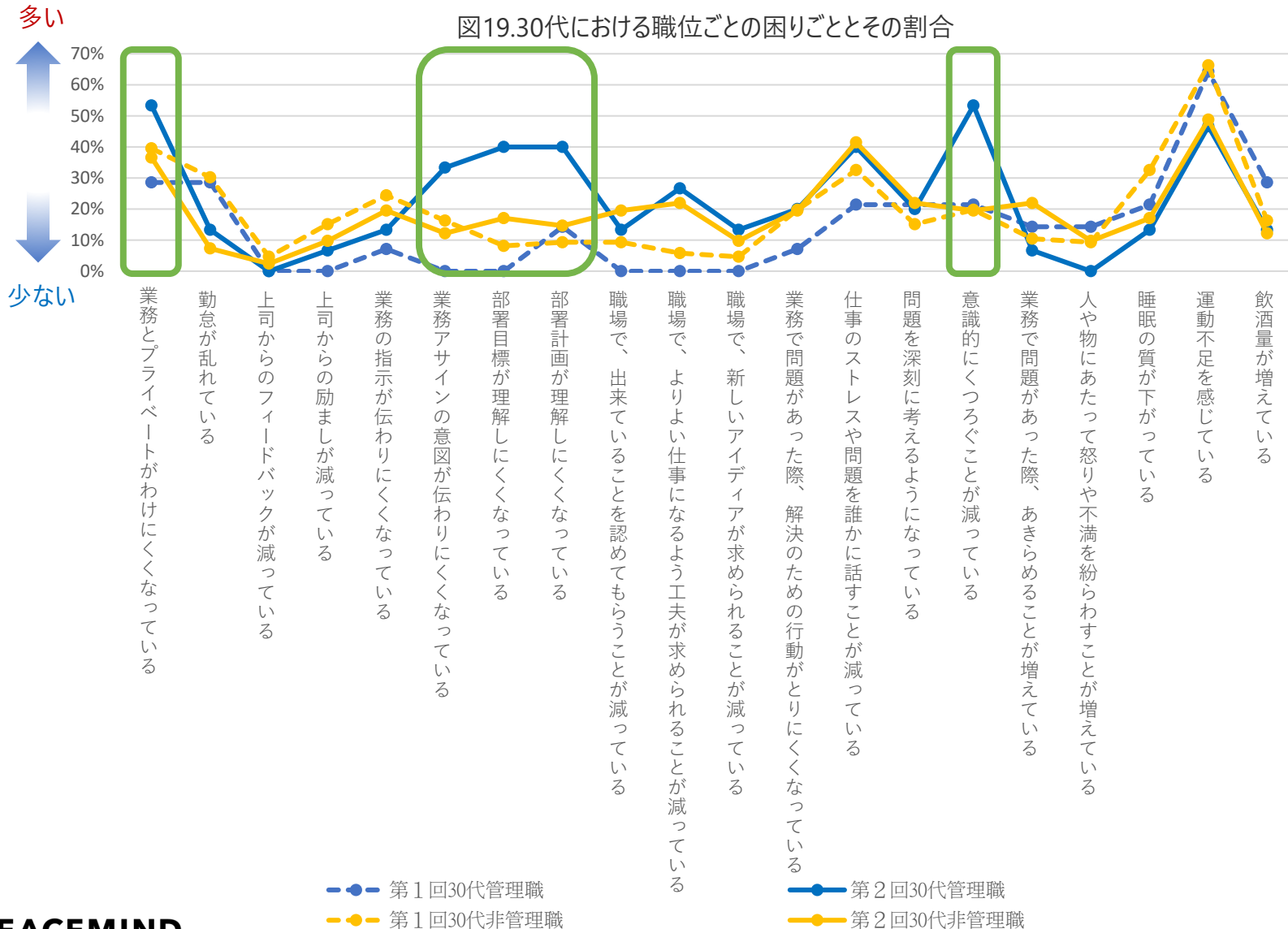
- **30代非管理職では、第1回調査と比べて仕事の資源が低下していることが分かります。(図18)**
 - ✓ なかでも、上司のサポート、褒めてもらえる職場、ワークエンゲイジメントが1回目よりも低下しています。
 - 30代非管理職においては、当初は、在宅勤務下で意識的なサポートがあったものの、**基本的には業務を一人で回せる立場**として関わりが薄くなり、**上司のサポートや周囲からの賞賛が減った結果、ワークエンゲイジメントが低下している**可能性があります。
- **30代の管理職では、上司のサポートは得られているものの、組織全体の動きが捉えにくく、業務における緊張感が持続する傾向が見て取れます。(図19)**
 - ✓ アサイン意図や部署計画・目標の分かりにくさ、意識的につづぐことの減少や業務とプライベートの分けにくさといった困りごとが多く選択されています。
 - 若手管理者として、**部門全体の目標や計画における自部署の業務の位置づけが見えにくく、業務上の緊張感がプライベートにも出てきている可能性**があります。上司から手厚くサポートは受けているため、ストレス状況は悪化していませんが、バランスが崩れる前に、**セルフケア**を行うことや、**上司が業務の不明点を解消する**などの工夫が大切だと思われます。

良好
↑
↓
不良

図18.30代における職位ごとの第1回・第2回調査時のストレス状況



30代における職位ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと②



調査結果7：職位×性別ごとの比較

職位と性別ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安①

- **第1回と比べて、女性管理職のウェルビーイングの状況が良化傾向にあり、男性はあまり変化がありません。(図20, 図21)**
 - 「仕事のコントロール」「同僚のサポート」といった項目の上昇が特徴的です。
 - 「ほめてもらえる職場」については女性管理職・女性非管理職とも低下傾向です。一方で、「上司からの励ましが減った」「出来ていることを認めてもらう機会が減った」という項目については、非管理職において比率が高くなっています。(図22, 図23)
 - ➔ **心理的なサポートの低下については、サポートをする側の上司、サポートを受ける側の部下とも共通認識**と思われます。また、**女性管理職においては、在宅勤務になったことでタイムマネジメントがしやすくなり、仕事と家庭の両立がしやすくなった**と感じていることも考えられます。
- **周囲とのコミュニケーションにおいて、管理職の中では男性の方が困り感を強く抱えている傾向があります。(図23)**
 - 「業務の指示」については、男女とも伝わりづらいと感じている人の割合は低く、第1回よりも減っています。
 - 一方で、「業務アサインの意図が伝わらない」「部署計画や部署目標が理解しづらくなった」という傾向は男性管理職に顕著です。
 - 「相手が考えていることが汲み取りづらくなった」という傾向も、女性管理職に比べ男性管理職に顕著です。(図24)

図20.女性における職位ごとの第1回・第2回調査時のストレス状況

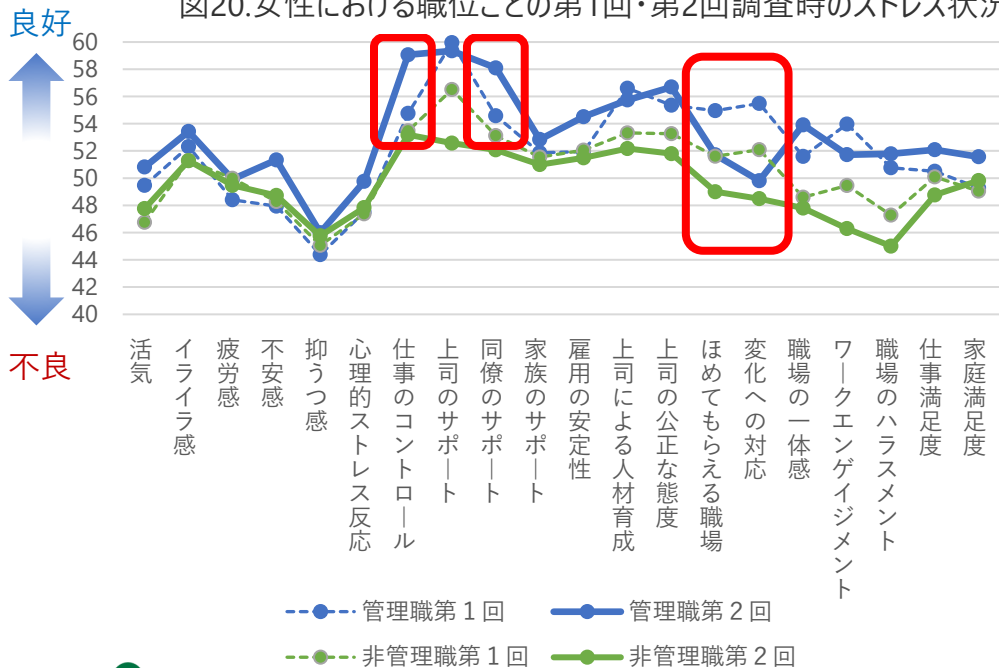
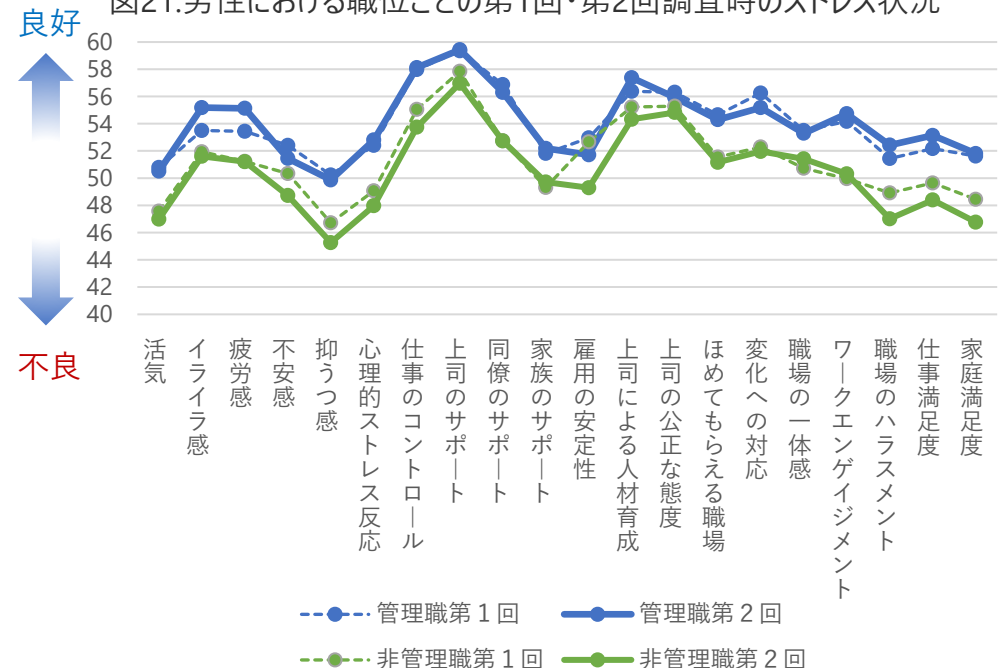


図21.男性における職位ごとの第1回・第2回調査時のストレス状況



職位と性別ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安②

図22.女性における職位ごとの第1回・第2回調査時の困りごととその割合

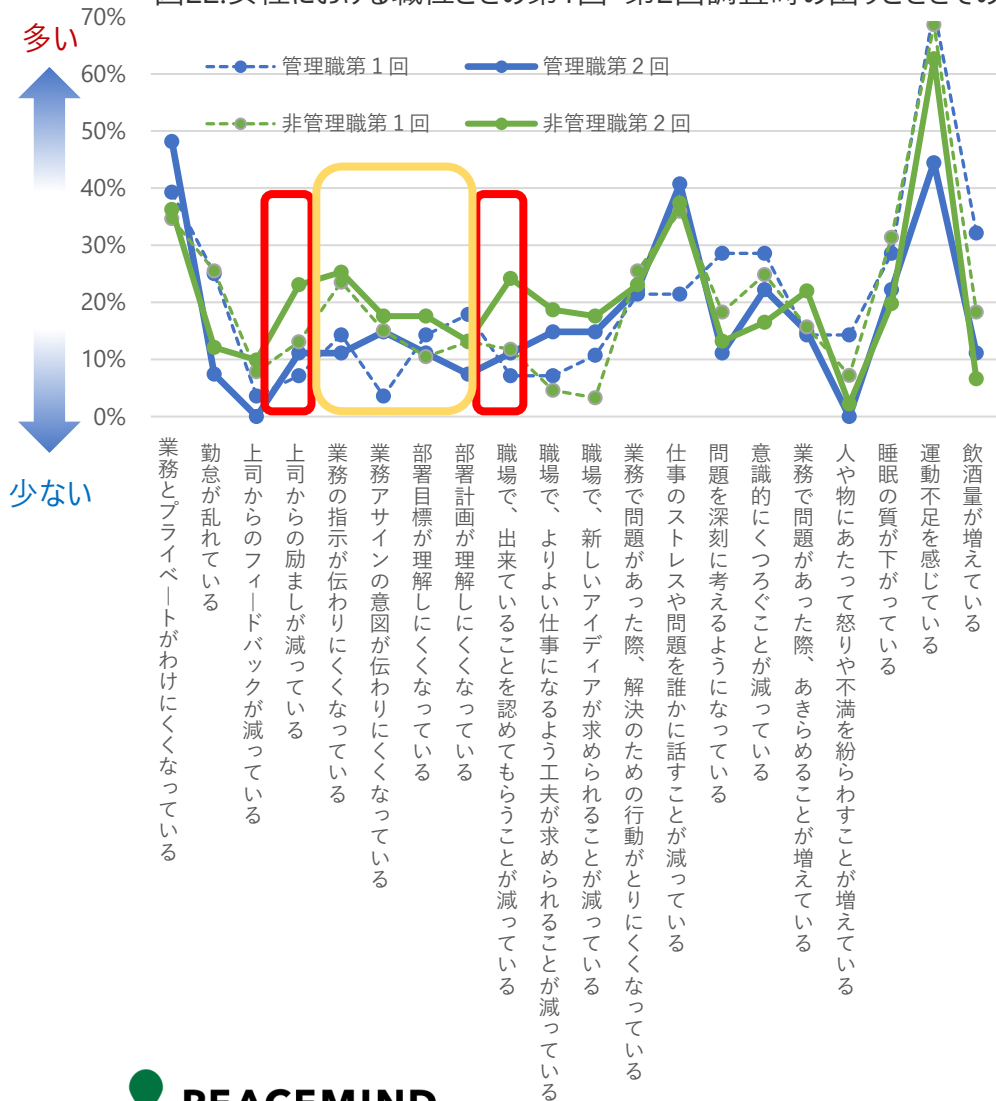
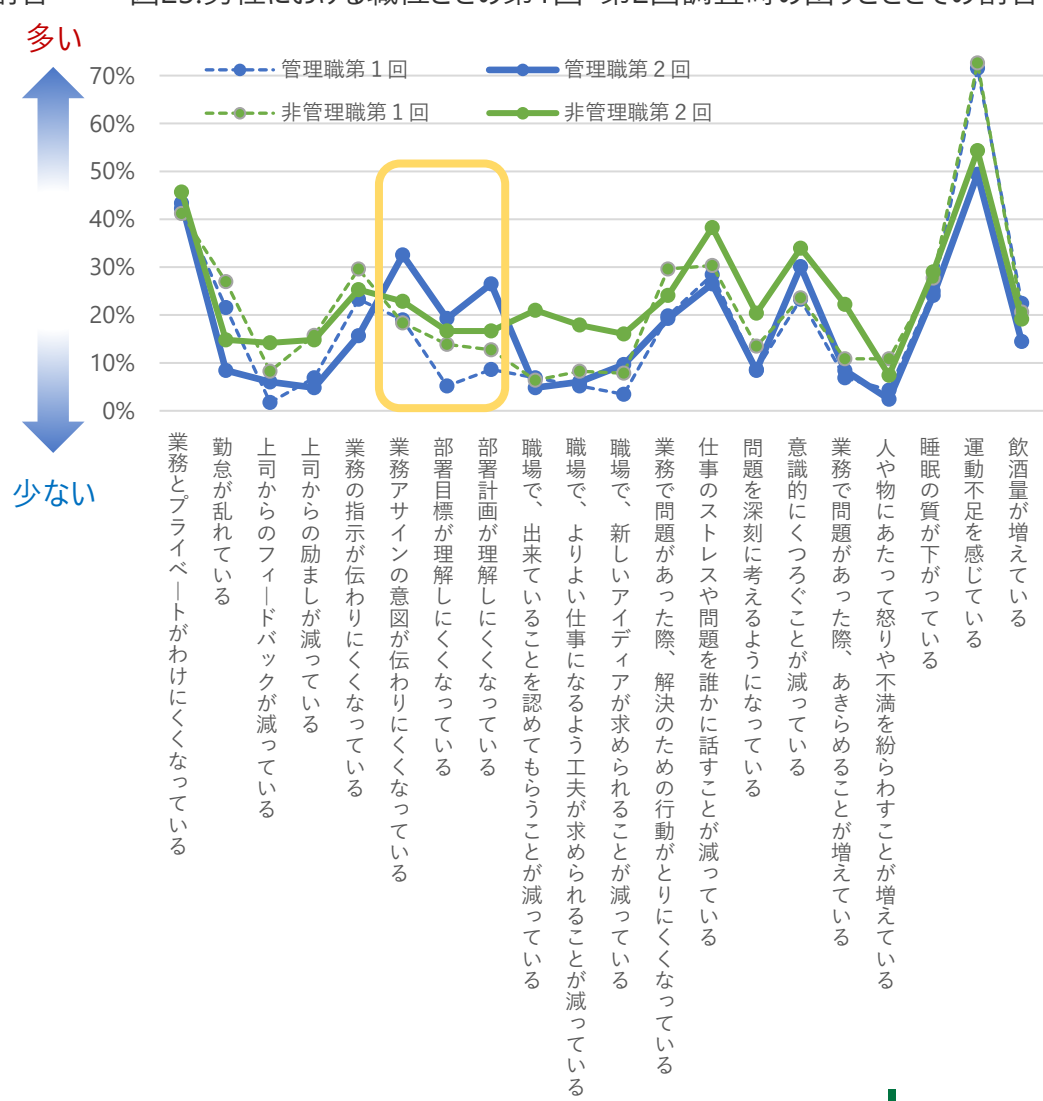
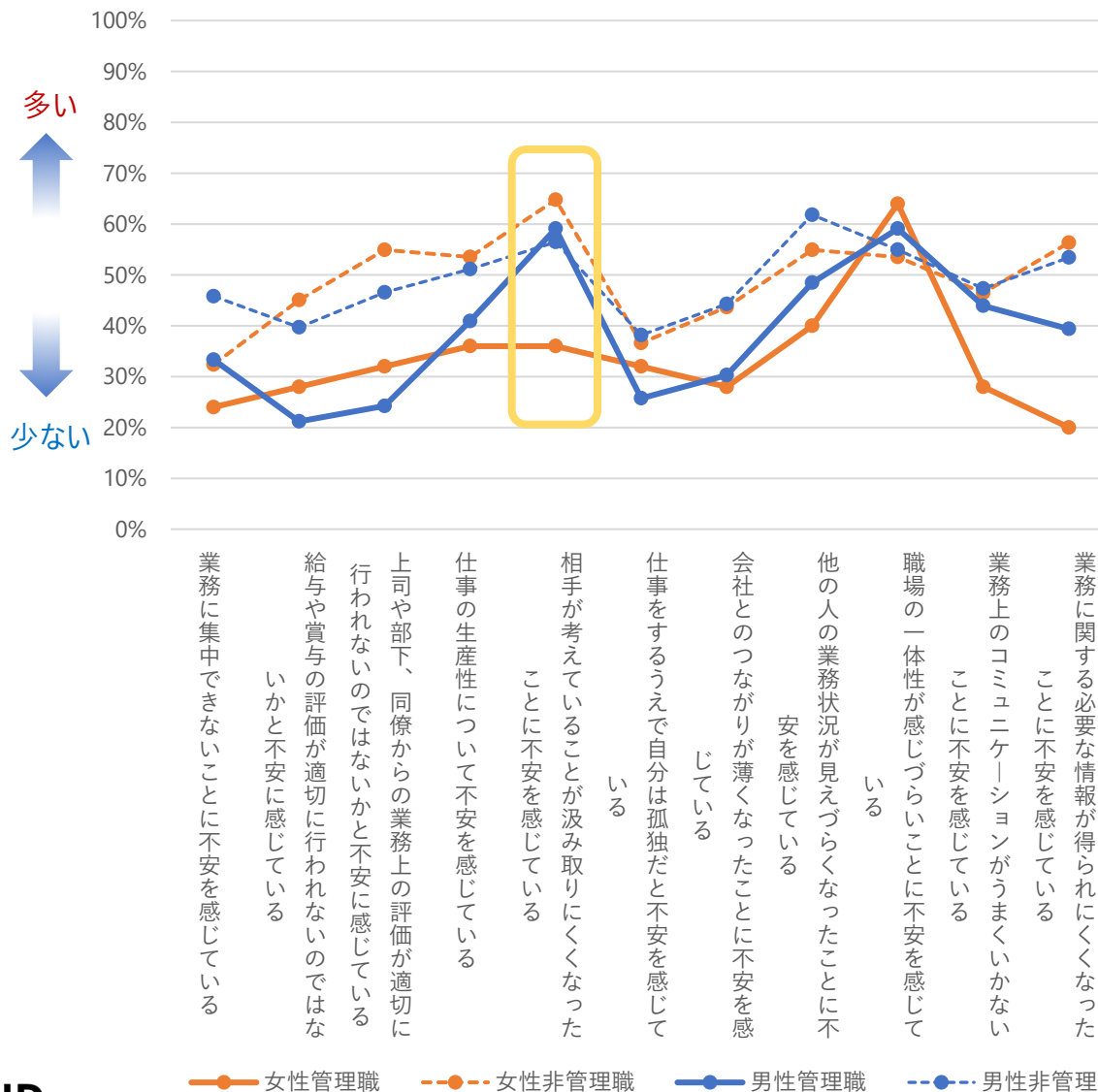


図23.男性における職位ごとの第1回・第2回調査時の困りごととその割合



職位と性別ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安③

図24. 職位と性別ごとの在宅勤務における不安とその割合



調査結果8：在宅勤務頻度ごとの 比較

在宅勤務頻度ごとのウェルビーイングの状況

- 毎日在宅勤務をしている層において、ほとんどの項目であまり変化が見られない中で、「上司のサポート」「仕事のコントロール」「変化への対応」の項目に低下が見られました。（図25）

→テレワーク開始当初は、職場環境の急激な変化に伴いこまめに目が行き届いていたこと、また社員自身も適応に必死であったことが想像されます。完全在宅勤務の中で、**会社の変化に対するキャッチアップが難しくなっていたり、仕事の進めづらさを感じている人が増えている**ことが考えられます。

図25. 毎日在宅勤務している人における第1回・第2回調査時のストレス状況

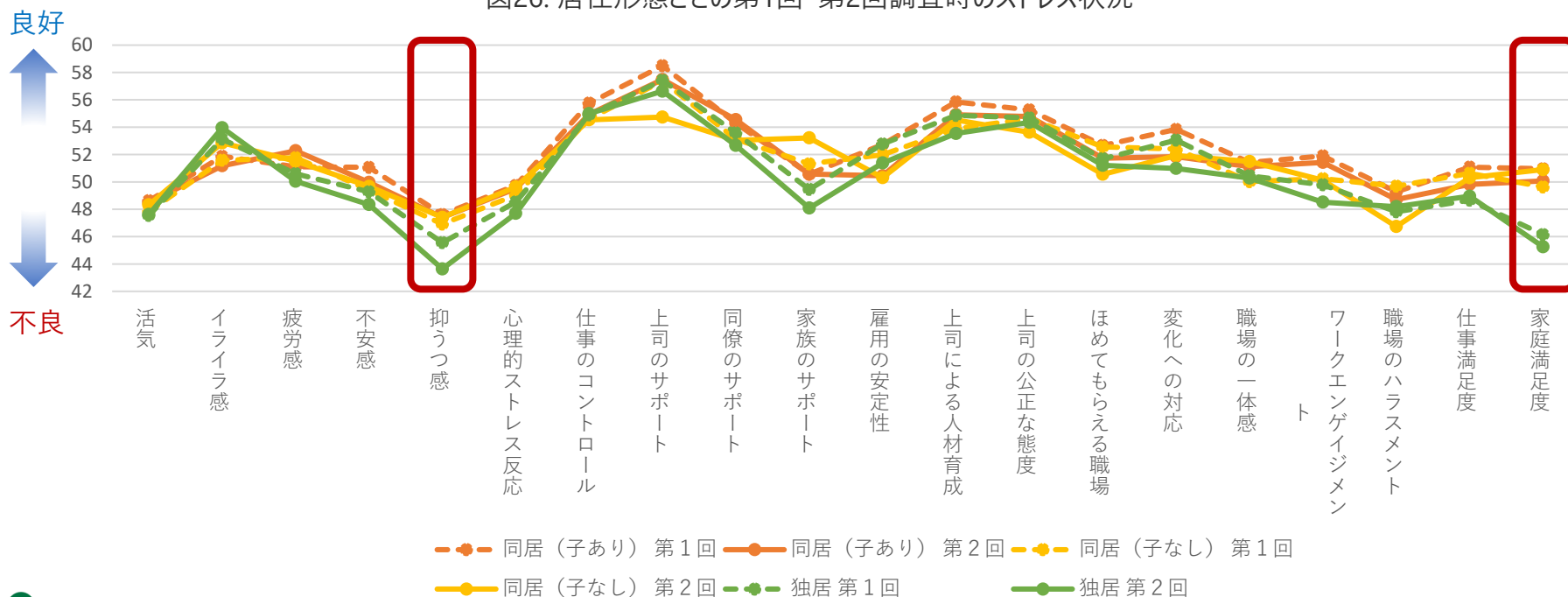


調査結果9：居住形態ごとの比較

居住形態ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安①

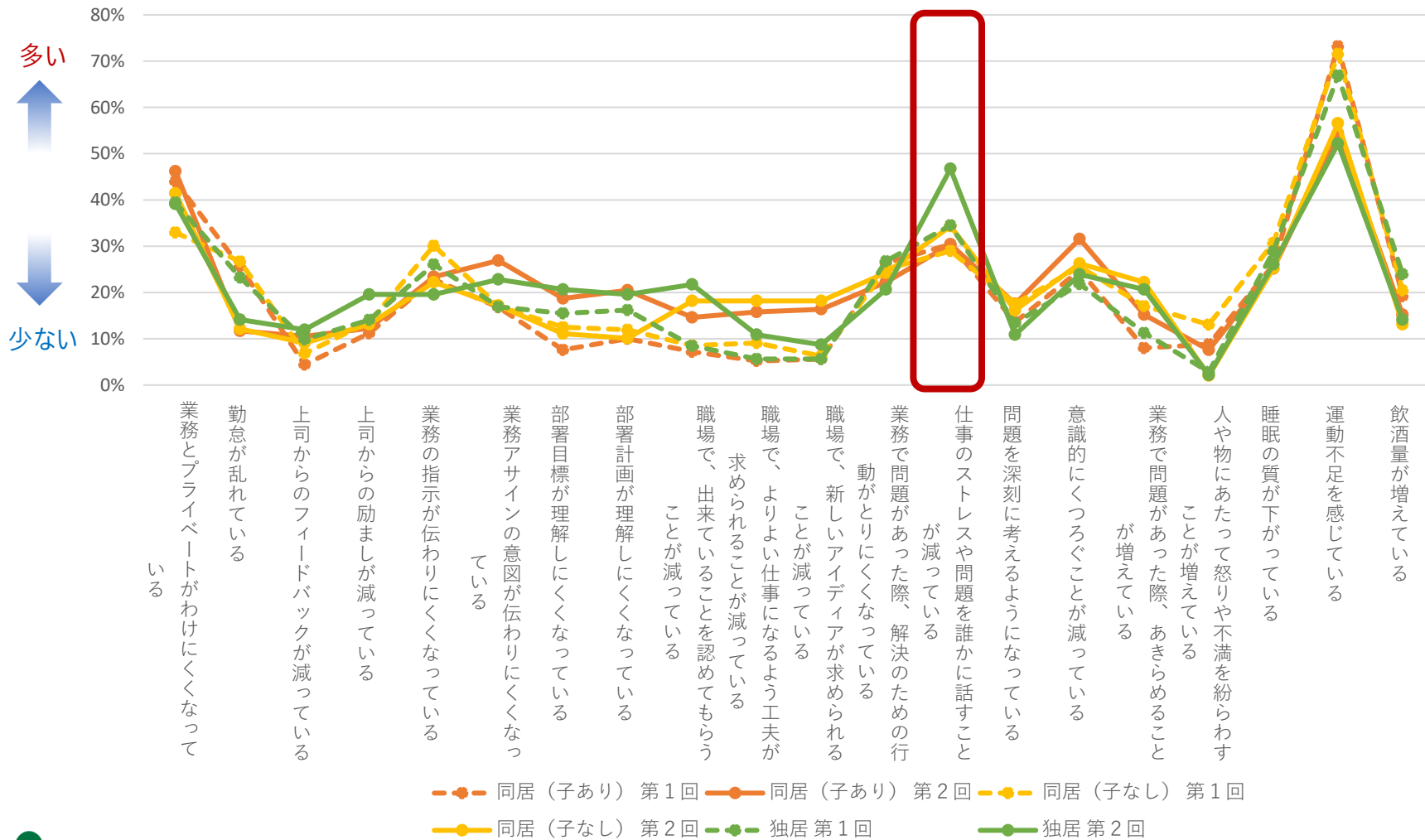
- 居住形態ごとに第1回・第2回調査のウェルビーイングの状態と、感じている困りごとの回答結果を示します。
 - ベースラインで独居者は抑うつ感、家族・友人のサポート、家庭満足度が悪く、そのなかでも抑うつ感は第1回よりも悪化しています。(図26)
 - また、困りごとにおいて、問題を誰かに話すことが減ったと感じている方が多くなっていることや、不安を感じている人が他の居住形態よりも多いという結果となっています。(図27, 図28, 図29)
- ⇒ リモートワークでは仕事とプライベートが分けにくいいため、プライベートでの問題は業務にも影響を与えやすい状態と言えます。独居者のなかには、若い年代の方も多数いらっしゃると思われるため、そのような方たちに特に配慮することで、高ストレス者の予防や、若手の早期退職を防ぐことができると思われます。

図26. 居住形態ごとの第1回・第2回調査時のストレス状況



居住形態ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安②

図27. 居住形態ごとの第1回・第2回調査時の困りごととその割合



居住形態ごとのウェルビーイングの状況及び困りごと、不安③

図28.居住形態ごとの在宅勤務における不安とその割合

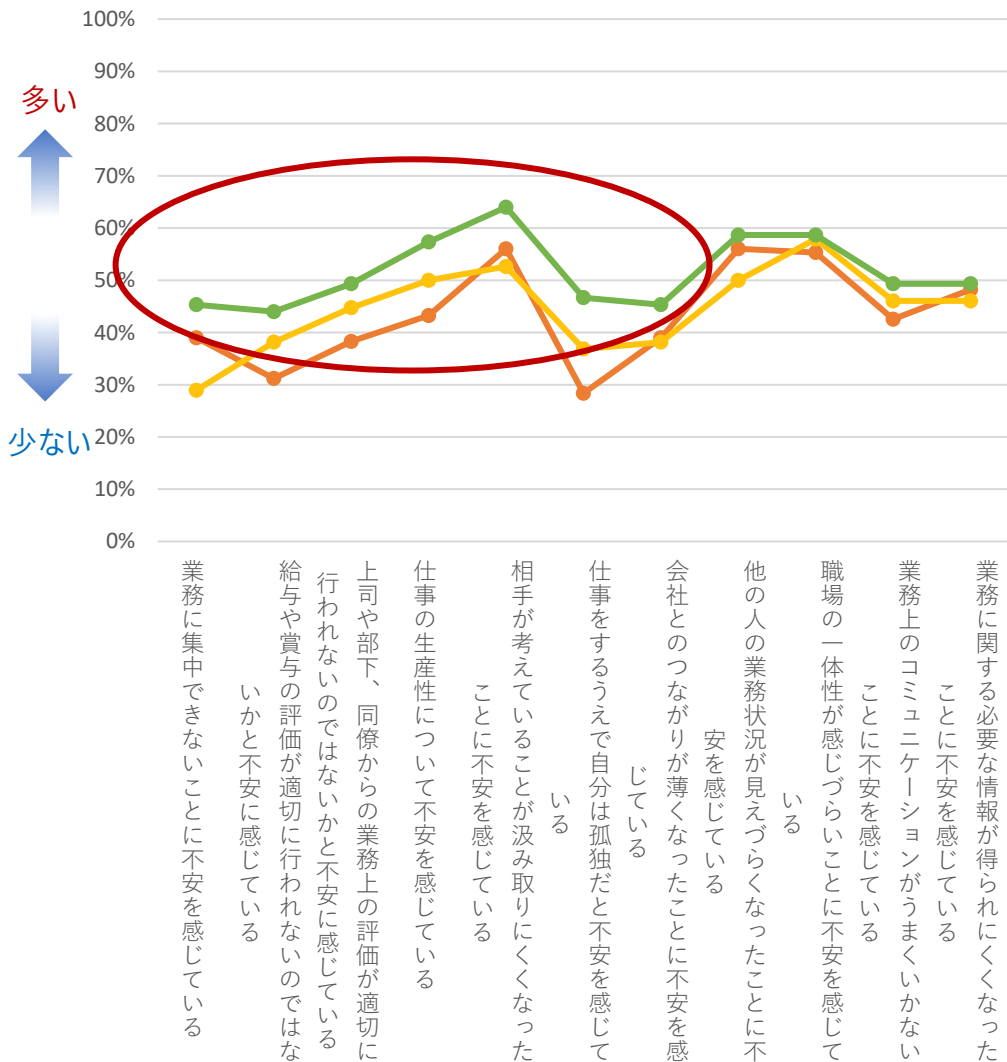
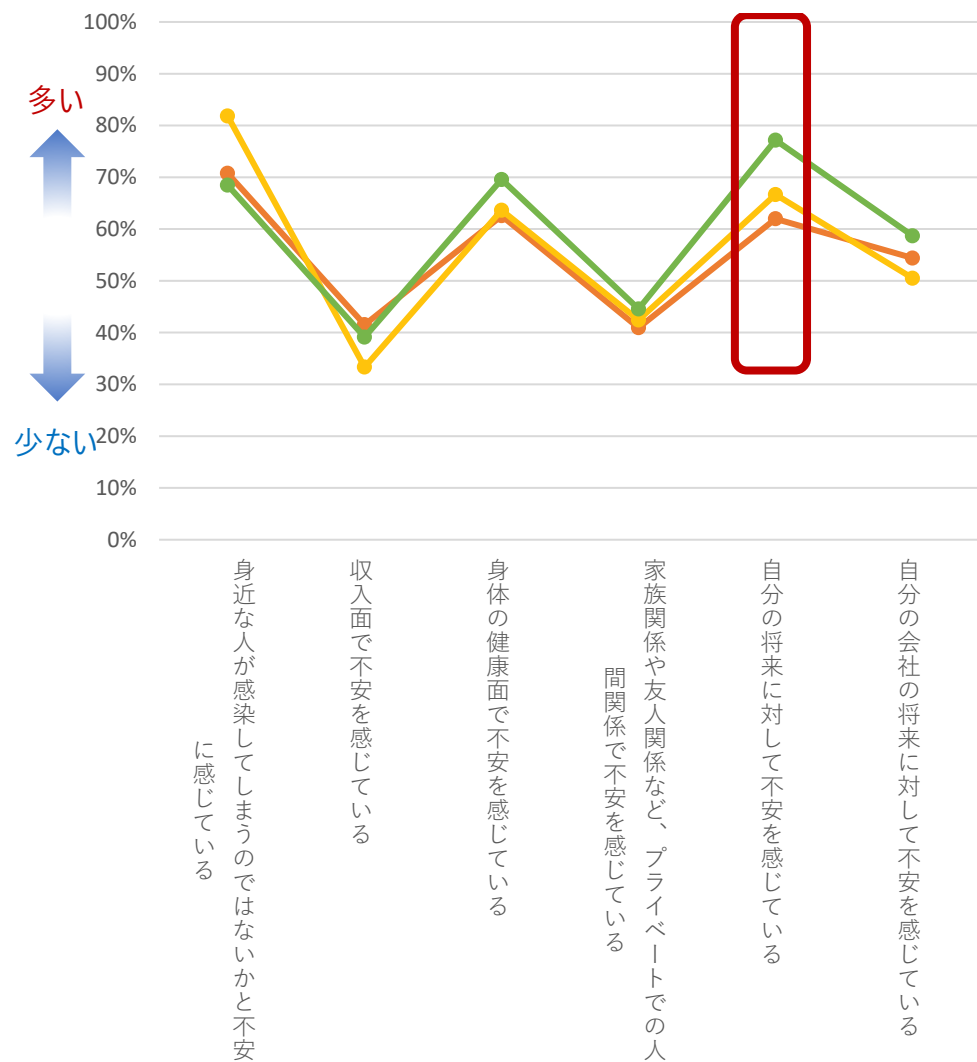


図29.居住形態ごとの生活全般における不安とその割合



お問い合わせ



03-3541-8660

<https://www.peacemind.co.jp/>

ピースマインド株式会社
〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-6 マルイト銀座第3ビル8F



PEACEMIND



PEACEMIND
Working Better Together

©2021 PEACEMIND Inc. All rights reserved.