

2020年6月22日

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証第一部 コード 8769)

コロナウイルス禍、新たな働き方を推進

人事担当者は「勤務体系等の制度整備」に注力

コミュニケーションの在り方が変わるいま、メンタルヘルスケアもカギに

～人事労務担当者、産業保健スタッフ対象「コロナウイルス禍の課題等に関する調査」～

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、5月末から6月にかけて、当社のメールマガジン会員(企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ等)を対象に、コロナウイルス禍の課題や今後取り組みたいことなどに関する意識を調査いたしました。470名から得た回答結果より、以下のことが明らかとなりました。

【調査結果のポイント】

- 人事労務担当者等の95%以上が担当する業務に「影響があった」と回答した。
- 過半数が「コロナウイルス禍の状況が従業員の心身に『マイナス』に働いた」と捉えているが、10%は「プラス」に働いたと回答している。プラス、マイナスの両面があったという「どちらでもない」も25.1%あり、マイナス面ばかりでないことがうかがえる。
業種でみると、情報通信業はマイナスと捉える割合が低い。これは、元々ストック型のビジネスモデルであることやテレワークやオンライン化の拡大による需要の増加など、市場環境の影響を受けにくかったと推察する。また業種の特性上、テレワーク環境が既に整っていることで、他業種と比べてスムーズな移行ができ、負担も少なかったことが考えられる。
- プラス面の具体的な内容は、「新たな働き方が推進されたこと」「通勤から解放され、時間が有効活用できたこと」「業務を見直すきっかけになったこと」等が挙げられている。
- 一方、マイナス面としては、「企業活動への支障」が最も多く挙げられている。また、テレワークの推進等により、コミュニケーションの在り方にも課題が生じている。
- 今後注力したいこととして、約70%が「勤務形態など新たな制度の整備」を挙げる。コロナウイルス禍で進んだ新たな働き方を暫定的なものとするのではなく、制度として確立しようとする企業・団体も多いと推察される。
また多様な働き方が推進されることで、既存手法の見直しも必要となり、「面接や研修などオンライン手法への対応」にも関心が集まる。
コミュニケーションの在り方に関する課題に紐づくように、「コミュニケーション強化」や「従業員のメンタルヘルスケア」も上位に挙がる。新たな働き方が推進され、コミュニケーションの価値観が変わりつつあるなかで、従業員のメンタルヘルスケア、モチベーションの維持向上など、新たなアプローチが求められていくものと推察する。

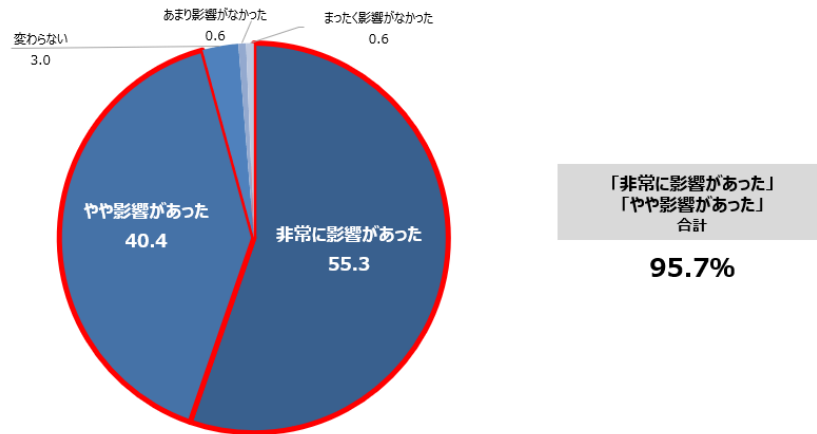
【調査方法】

調査対象者	当社のメールマガジンに登録する企業・団体の人事労務担当者、産業保健スタッフ等 (当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。)
回答者数	470名
調査手法	インターネット調査
調査時期	2020年5月29日(金)～2020年6月5日(金)
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

【調査結果】

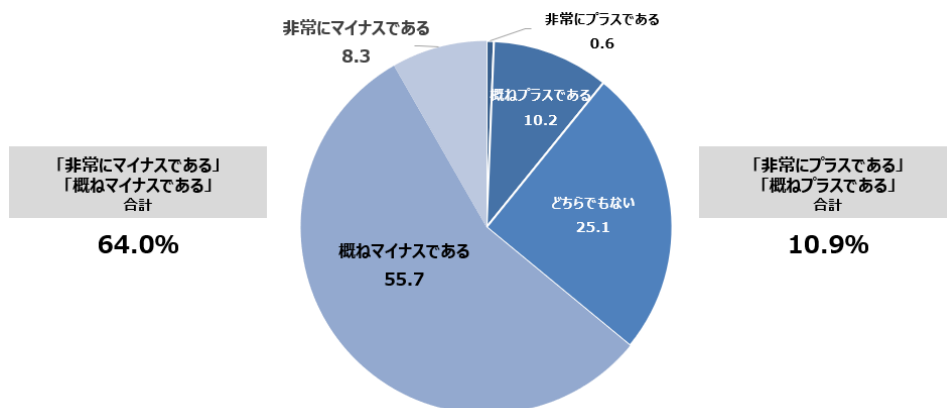
Q. 新型コロナウイルス感染拡大があなたの業務に及ぼした影響度合いをお答えください。(n=470)

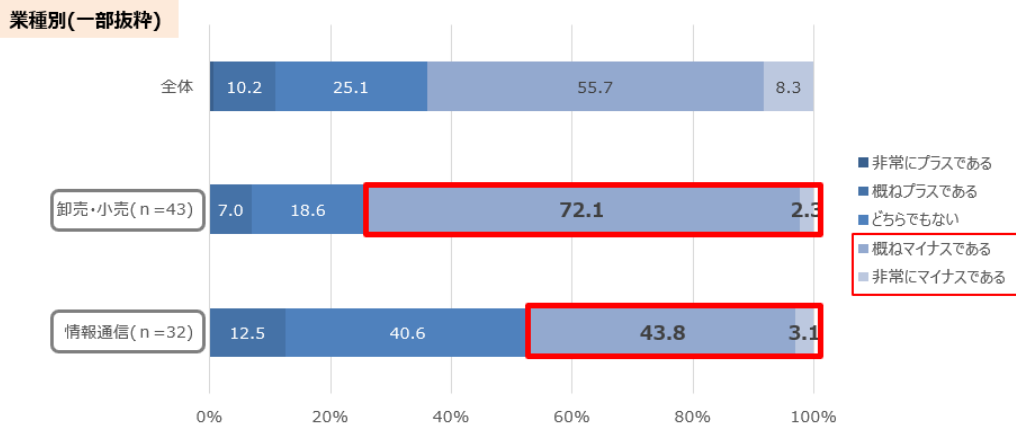
- ・ 担当業務に及ぼした影響度合いについて、「非常に影響があった」とする回答者は半数以上の 55.3%。次いで「やや影響があった」は 40.4%となり、「影響があった」とした回答者は合計で 95.7%となった。
- ・ 従業員規模や業種別にみると、「非常に」「やや」の程度の違いはあるものの、「影響があった」とする回答の差はほぼなかった。



Q. コロナウイルス禍において従業員の心身の状態は、プラス・マイナスどちらに働いている(働いていた)と考えますか。(n=470)

- ・ 従業員の心身の状態について、最も多かった回答が「概ねマイナスである」(55.7%)。「非常にマイナスである」(8.3%)と合わせ、64.0%が「マイナス」と捉えている。
- ・ 一方、「非常にプラスである」(0.6%)と「概ねプラスである」(10.2%)を合計すると 10.9%となる。プラス、マイナスの両面がある「どちらでもない」は 25.1%となり、マイナス面ばかりでないことがうかがえる。
- ・ 業種別(*)にみると、卸売・小売業は「マイナスである」(「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」)と捉える割合が高くなり、全体と比較し 10.4 ポイント差が開いた(74.4%)。 *n=30 以上の業種を選出。
- ・ 一方、情報通信業はその割合は低くなり、全体と比較し 17.1 ポイント、卸売・小売業と比較し 27.5 ポイント差が開いた(46.9%)。これは、元々ストック型のビジネスモデルであることやテレワークの拡大による需要の増加など、市場環境の影響を受けにくかったと推察する。また業種の特性上、テレワーク環境が既に整っていることで、他業種と比べてスムーズな移行ができ、負担も少なかったことが考えられる。





Q.【「非常にプラスである」「概ねプラスである」と回答した方へ】そのように考える理由、背景をご自由にお答えください。(n=51) *カッコ内は業種/従業員規模。一部抜粋。

(新たな働き方の推進)

- ・ 在宅勤務、時差出勤など、新しい働き方が推進されたため。(製造/2,000～4,999名)

(通勤からの解放/時間の有効活用)

- ・ 自宅で仕事でき通勤時間が削減されていることから、時間の有効活用についてポジティブな声が聞かれている。(情報・通信/50～199名)

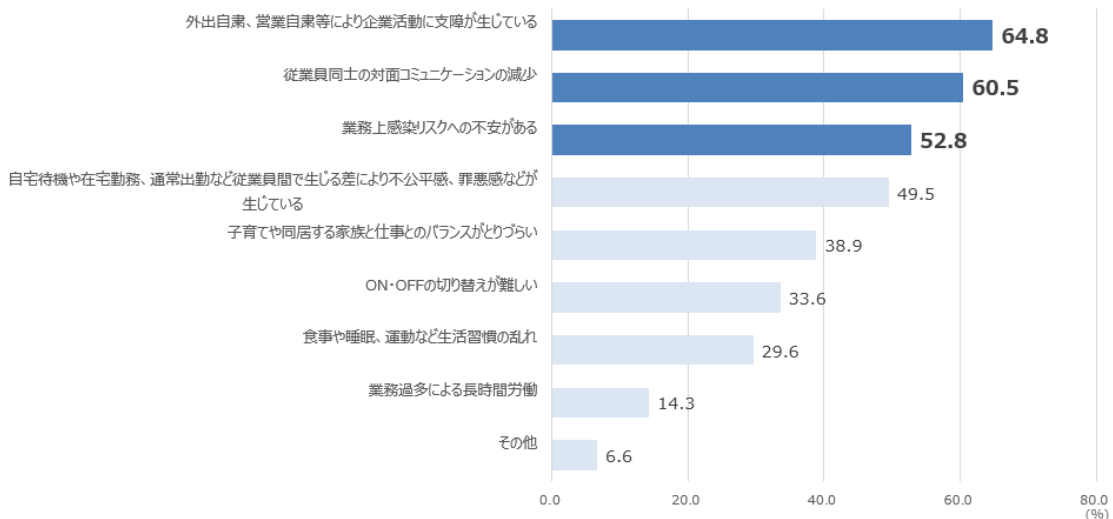
(業務の見直し/無駄の排除)

- ・ 無駄な会議や資料作成が一時的に消滅、在宅でもできる仕事があることが上層部にもわかったのでは？との期待感。(製造/2,000～4,999名)

など

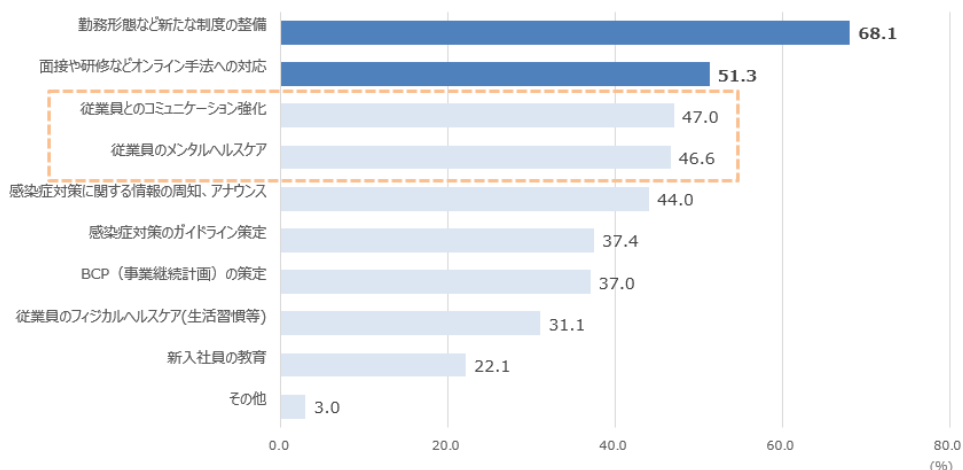
Q.【「概ねマイナスである」「非常にマイナスである」と回答した方へ】そのように考える理由、背景として近いものをすべてお答えください。(n=301) *複数回答可

- ・ 従業員の心身の状態が「マイナス」に働いている理由・背景として最も多い回答は「外出自粛、営業自粛等により企業活動に支障が生じている」(64.8%)。次いで「従業員同士の対面コミュニケーションの減少」(60.5%) が挙がる。
- ・ 「業務上感染リスクへの不安がある」も半数を超えた(52.8%)。



Q.ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととしてあてはまるものをすべてお答えください。
(n=470) *複数回答可

- ・ ポスト(アフター)コロナウイルスを見据え、今後注力したいこととして最も多い回答は「勤務形態など新たな制度の整備」(68.1%)。コロナウイルス禍で進んだ新しい働き方を暫定的なものとするのではなく、制度として確立しようとする企業・団体も多いと推察される。
- ・ 次に、「面接や研修などオンライン手法への対応」(51.3%)が挙がる。テレワーク等新しい働き方の推進に伴い、既存手法を見直す動きとして捉えることができる。
- ・ 「従業員とのコミュニケーション強化」(47.0%)や、「従業員のメンタルヘルスクア」(46.6%)も半数近くが挙げている。これらは前問の「対面コミュニケーションの減少」への対応策に紐づくものと考えられる。



▼本調査のレポート全文は下記 URL よりご覧いただけます。

https://www.armg.jp/docs/covid19survey_202006.pdf

▼特設ページ「いま、わたしたちにできること～コロナウイルス禍のケア～」

カウンセラーや人気研修講師、組織コンサルタントによるメッセージ動画を公開しています。

「ストレスとの向き合い方」、「コロナ疲れにならないために今できること」、「メンバーのマネジメント」等をテーマに、コロナウイルス禍で生じたお悩みへのヒントをお伝えしています。

<https://www.armg.jp/company/covid-19-message>

■株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント(本社:東京都目黒区、代表取締役社長:鳥越 慎二)

1995年、退職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業。

2002年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた予防のためのEAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始。

現在はストレスチェック義務化に対応したメンタルサポートプログラム「アドバンテッジ タフネス」から、エンゲージメント向上やメンタルタフネス度向上を目的とした組織や個人の課題に応じたソリューションを提供。

そのほか、EQ(感情マネジメント力)とストレス耐性を見極める採用検査「アドバンテッジ インサイト」や各種研修など、生産性向上とリスク対策の両軸を捉えたソリューションメニューを展開している。2017年12月に東京証券取引所 市場第一部銘柄に指定。

【お問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント
(取材・広報に関して) 広報担当 小林

<https://www.armg.jp>

TEL:03-5794-3890 / pr-info@armg.jp