

# 新型コロナウイルス発生後 働き手が求める意識調査 結果レポート

働く環境が急速に変化している中、働き手が求めるものの変化を中心に  
独自の調査を実施しレポートにまとめました。

human forward.

Ver 1.0



# はじめに

新型コロナウイルス(COVID-19)が世界中で感染拡大し、日本においてもテレワークの導入、ソーシャルディスタンスの確保など働く環境が急速に変化いたしました。新型コロナウイルスの影響により、企業の業績の変化、人事施策の実施により、働き手は大きく影響を受けております。

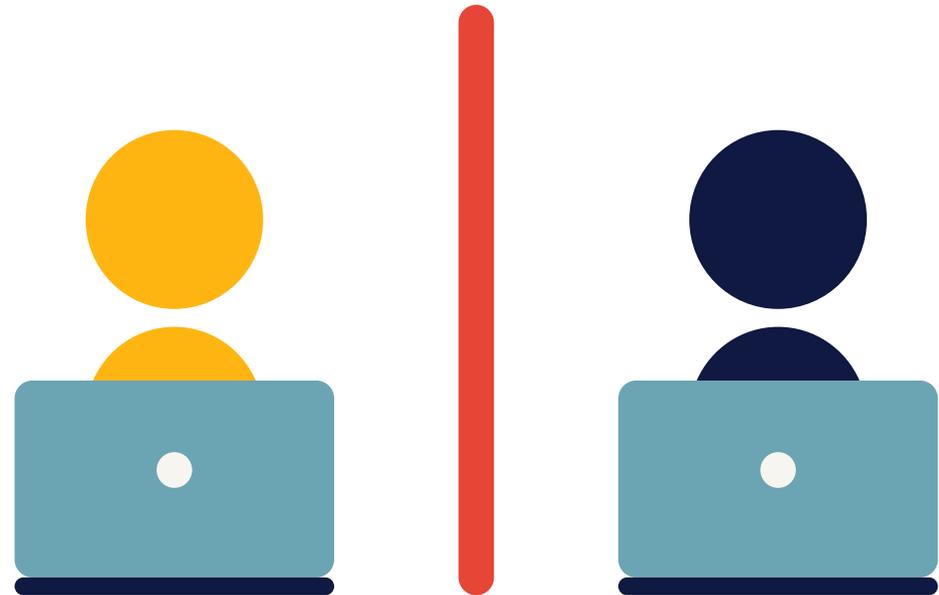
このような状況の中で、新型コロナウイルス発生後、働き手が求めるものに変化があったか、現在、何を求めているのかを明らかにするために今回の調査を行いました。また、急速に

広まったテレワークですが、テレワーク実施後の会社に対するの満足度の変化、生産性に影響を与えているものは何かを調査いたしました。

世界38の国と地域で総合人材サービスを提供する当社ランスタッド株式会社は、世界の企業が取り組む「エンプロイヤーブランディング」(勤務先として魅力ある企業)を推進し、働く人と企業の双方が真の力を発揮し労働市場の創造に貢献することを目指しています。

今回の調査は、ランスタッドが歴史と経験に基づいて選んだエンプロイヤーブランドに影響を及ぼす10の指標を主に用いることにより、働き手が何を求めているのかを調査いたしました。

働き手の求めることを明らかにすることにより、御社と社会の新しい働き方への推進に尽力させて頂ければ幸いです。



# contents



はじめに	02
調査概要	04
コロナ禍における情緒的体験と働き手が求めるもの	06
コロナ禍における転職する人と現職への留まった人との比較	12
テレワーク実施者の働き方	16
テレワーク非実施者の働き方	22
Summary(まとめ)	26
ランスタッドについて	27

# 調査概要

回答者:18歳～64歳 男女比を考慮、  
学生、就業者、無業者で構成

調査時期:2020年9月23日(水)～2020年9月24日(木)

調査方法:オンラインアンケート調査

回答サンプル数:3,129名

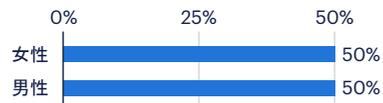
調査委託会社:マクロミル社



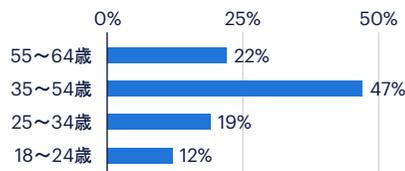
# 調査対象属性(性別／年齢／教育水準／就業状況／地域／業界／職種)

〈回答サンプル数: 3,129名〉

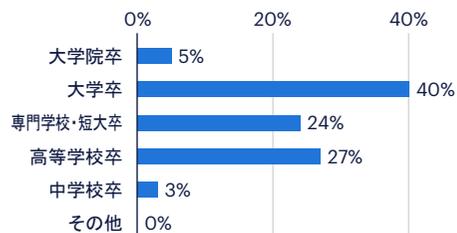
## 性別



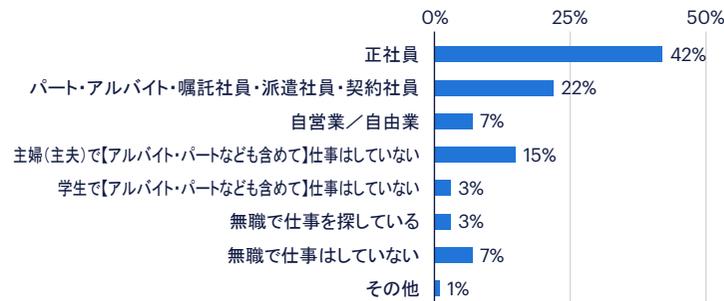
## 世代



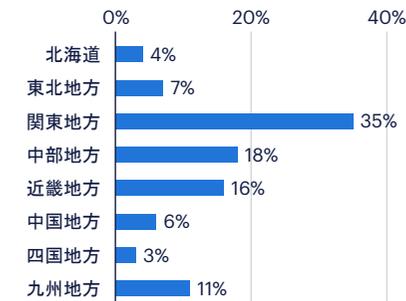
## 教育水準



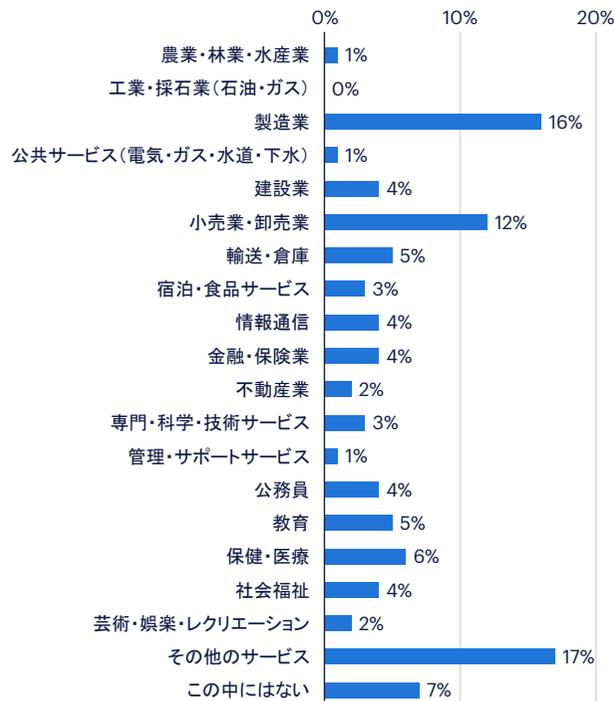
## 就業状況



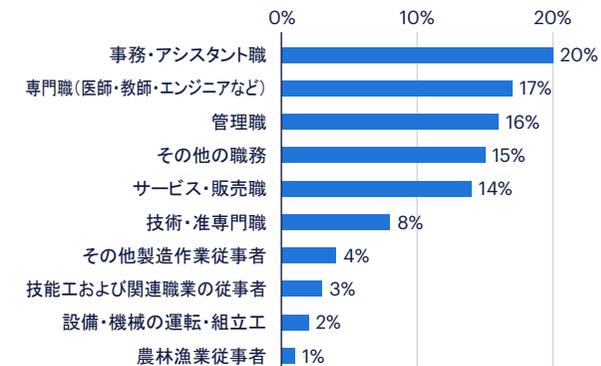
## 地域



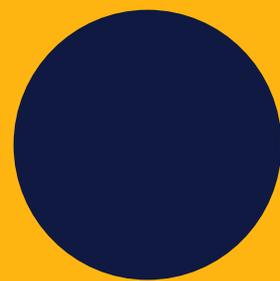
## 業界



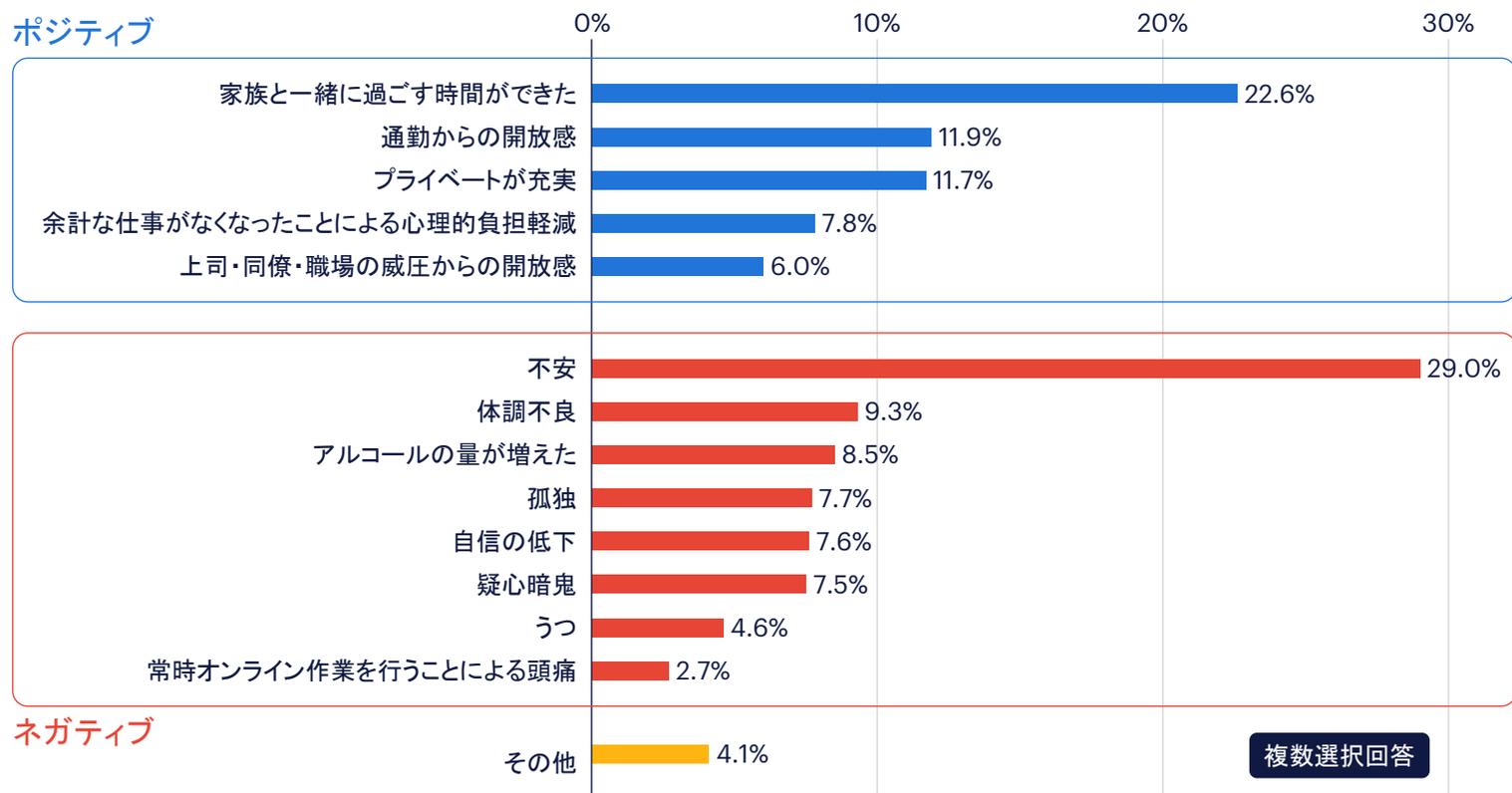
## 職種



# コロナ禍における 情緒的体験と働き手が求めるもの



## 新型コロナウイルス感染症発生後(2020年2月以降)仕事に関連して体験した感情

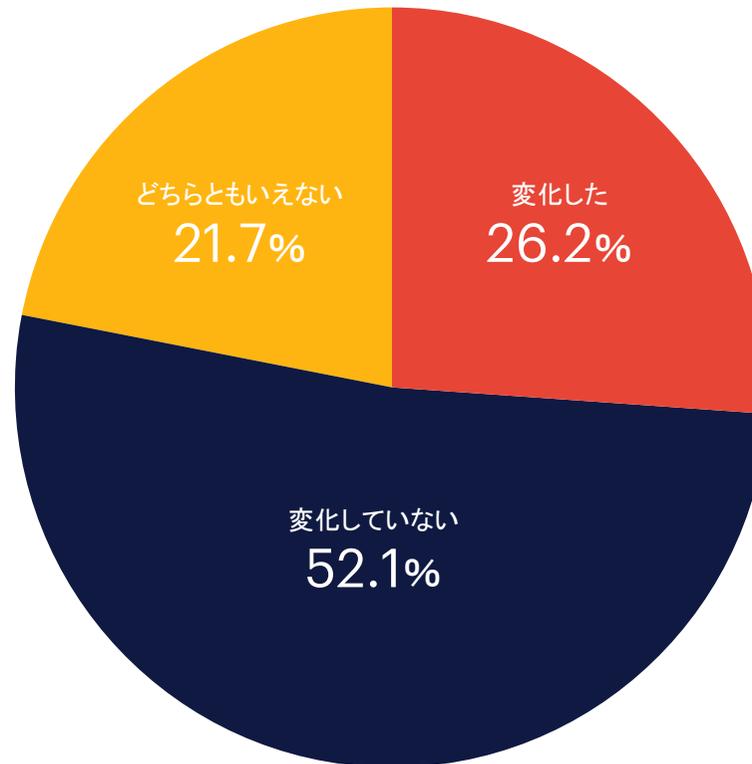


ネガティブな感情としては、「不安」が29.0%と最も多く、次に「体調不良」「アルコールの量が増えた」が多くなっています。ポジティブな感情としては、「家族と一緒に過ごす時間ができた」が22.6%と最も多く、次に「通勤からの解放感」「プライベートが充実」という結果になりました。

コロナ禍の不安定な状況の中、不安を感じる人が多い一方で、在宅勤務が普及したことにより、家族やプライベートの時間が増え充実したことが伺えます。

## コロナ禍において勤務先を選ぶ際に働き手が求めるものの変化

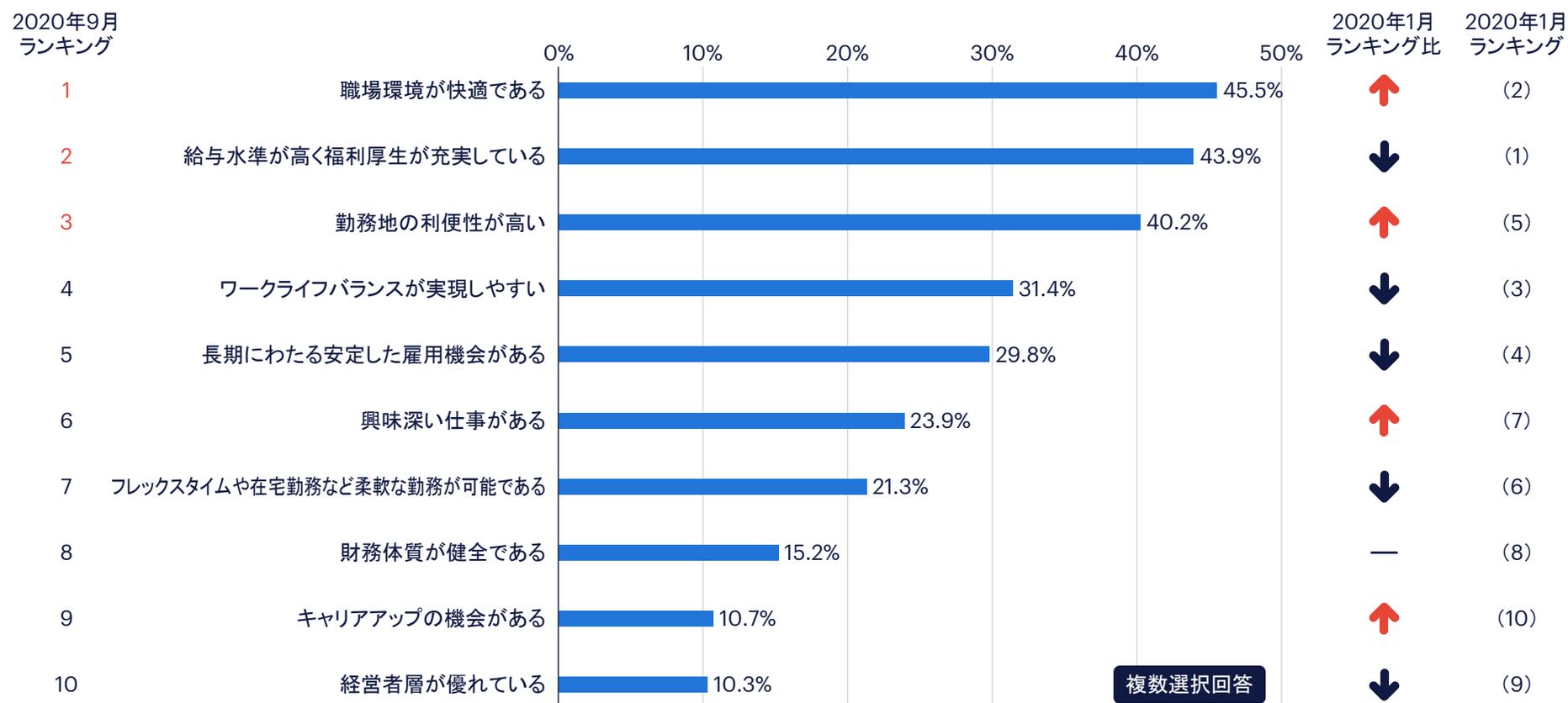
---



26.2%が「変化した」と感じているという結果となりました。

新型コロナウイルスの影響で、働く環境が変化する中、仕事に対する考え方や求めるものが変化していることが伺えます。

## 勤務先を選ぶ際に働き手が求めるもの〈最も重要な項目 top10〉



「職場環境が快適である」が45.5%と最も多く、次に「給与水準が高く福利厚生が充実している」「勤務地の利便性が高い」の順となっています。

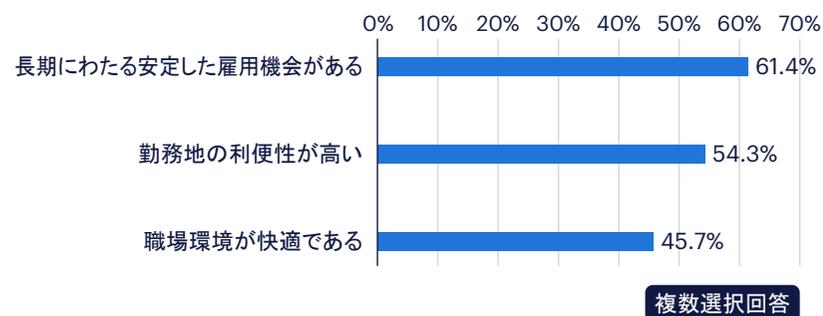
2020年1月調査ランキングと比較すると「職場環境が快適である」「勤務地の利便性が高い」が上昇しており、コロナ禍における職場環境、勤務地へのアクセスがより重要視されていることが分かります。「フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な勤務が可能である」は、多くの企業が在宅勤務やフレックスタイムを導入したため目新しさが減り、ランキングが下がったと考えられます。

「職場環境が快適である」には、職場での人間関係、上司との関係などを上げていることが見受けられ、不安な感情を抱えている中で、快適に働くことができる職場環境が望まれています。

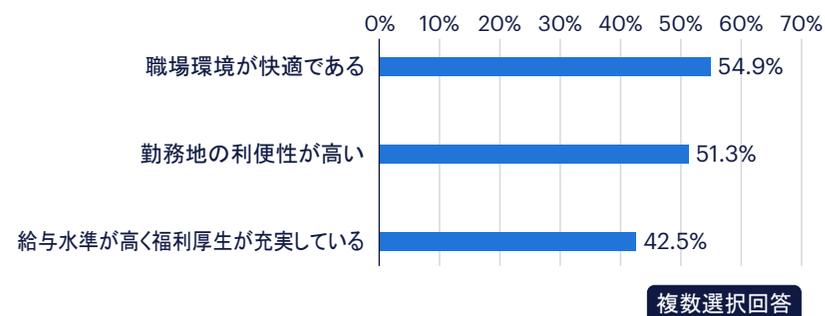
## 勤務先を選ぶ際に働き手が求めるもの 一業界別トップ3

非正規社員(パート・アルバイト・嘱託社員・派遣社員・契約社員)

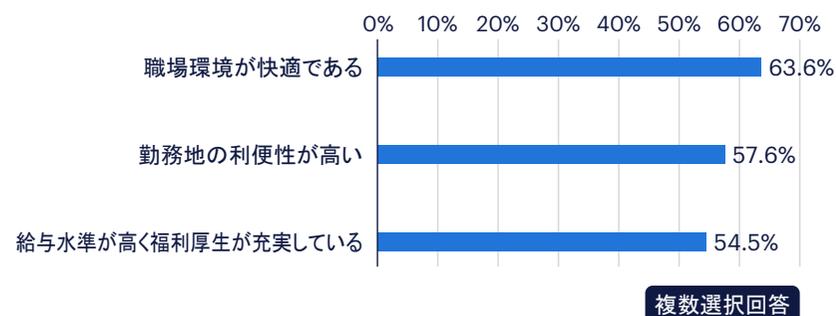
### 製造業



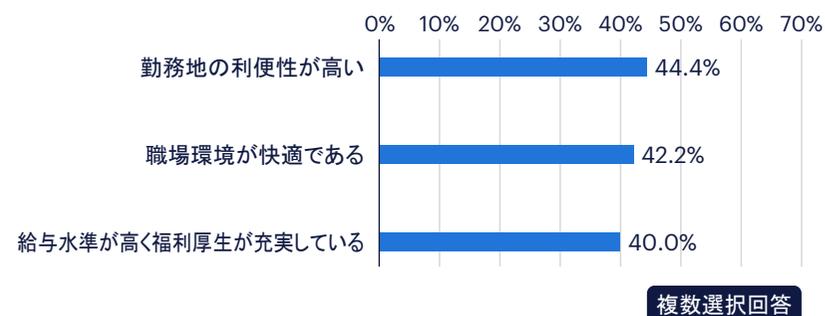
### 小売業・卸売業



### 輸送・倉庫



### 宿泊・食品サービス

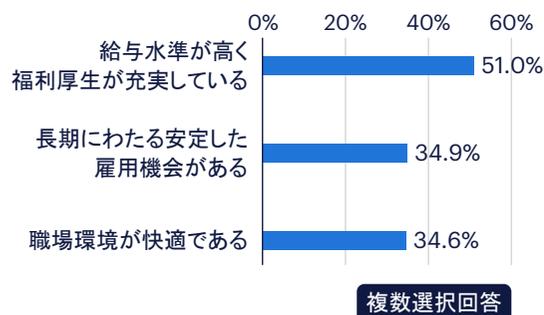


非正規社員では、「職場環境が快適である」「勤務地の利便性が高い」が強く求められている結果となりました。給与水準などの金銭的なものよりも、より快適に働ける環境が重要視されていることが考えられます。

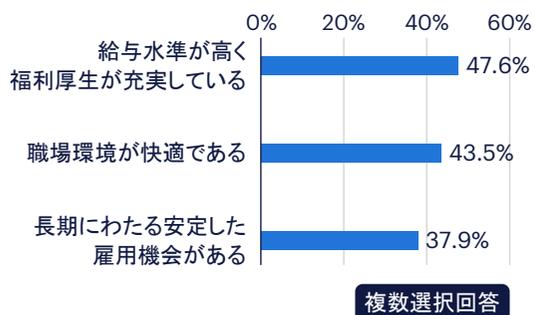
# 勤務先を選ぶ際に働き手が求めるもの 一業界別トップ3

正規社員

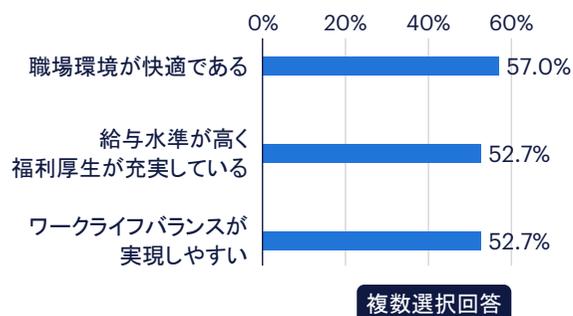
## 製造業



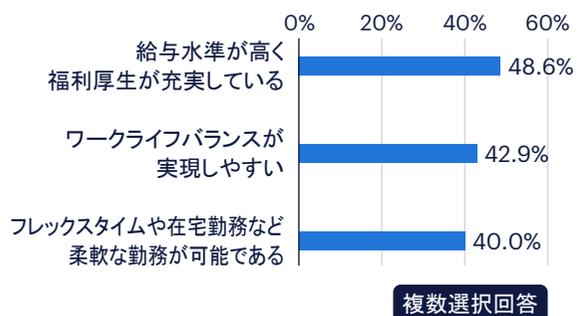
## 小売業・卸売業



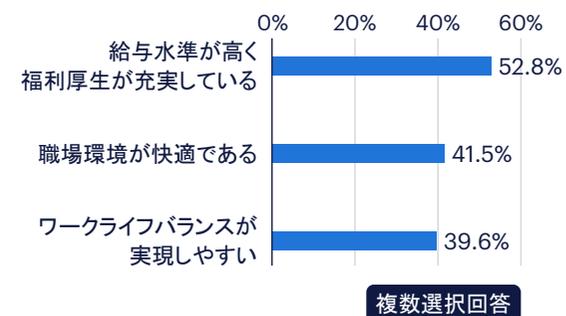
## 医療



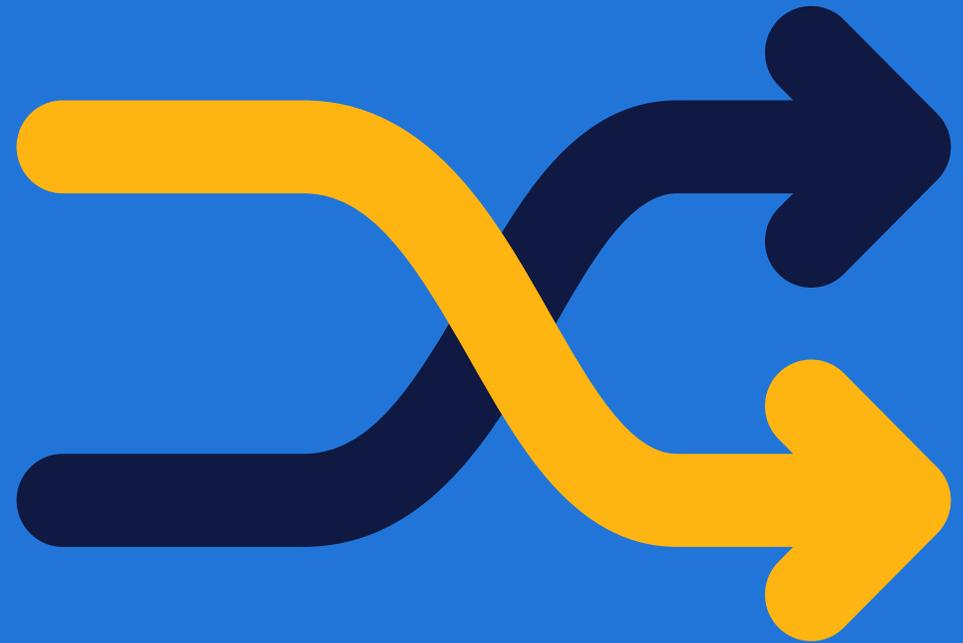
## 情報通信



## 金融・保険業

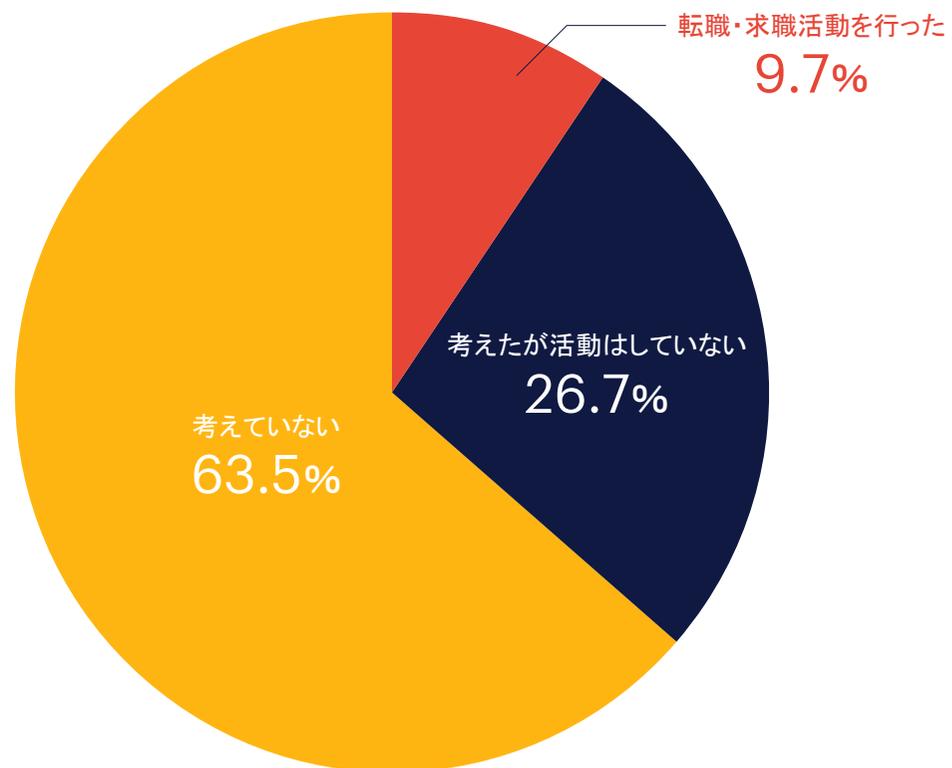


正規社員では、製造業、小売業・卸売業、情報通信、金融・保険業において「給与水準が高く福利厚生が充実している」が最も多い結果となりました。また、医療、情報通信、金融・保険業では「ワークライフバランスが実現しやすい」がトップ3にランクインしており強く求められていることが分かります。



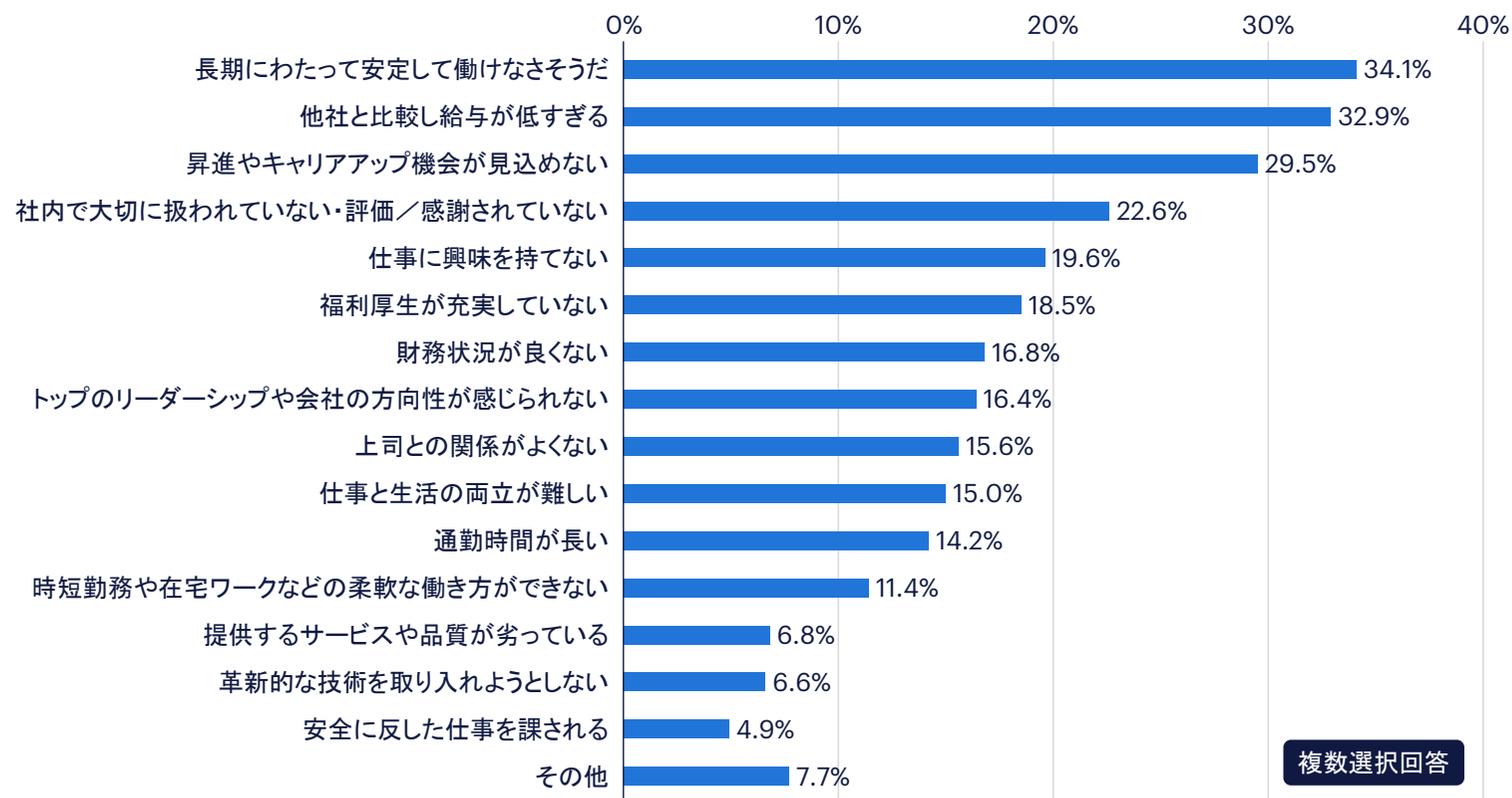
コロナ禍における転職する人と  
現職に留まった人との比較

## 新型コロナウイルス発生後の転職意向の有無



「転職・求職活動を行った」が9.7%、「考えたが活動はしていない」が26.7%、36%の人が新型コロナウイルス発生後に転職を考えたこととなります。新型コロナウイルスの発生が、転職を考えるきっかけになっていることが考えられます。

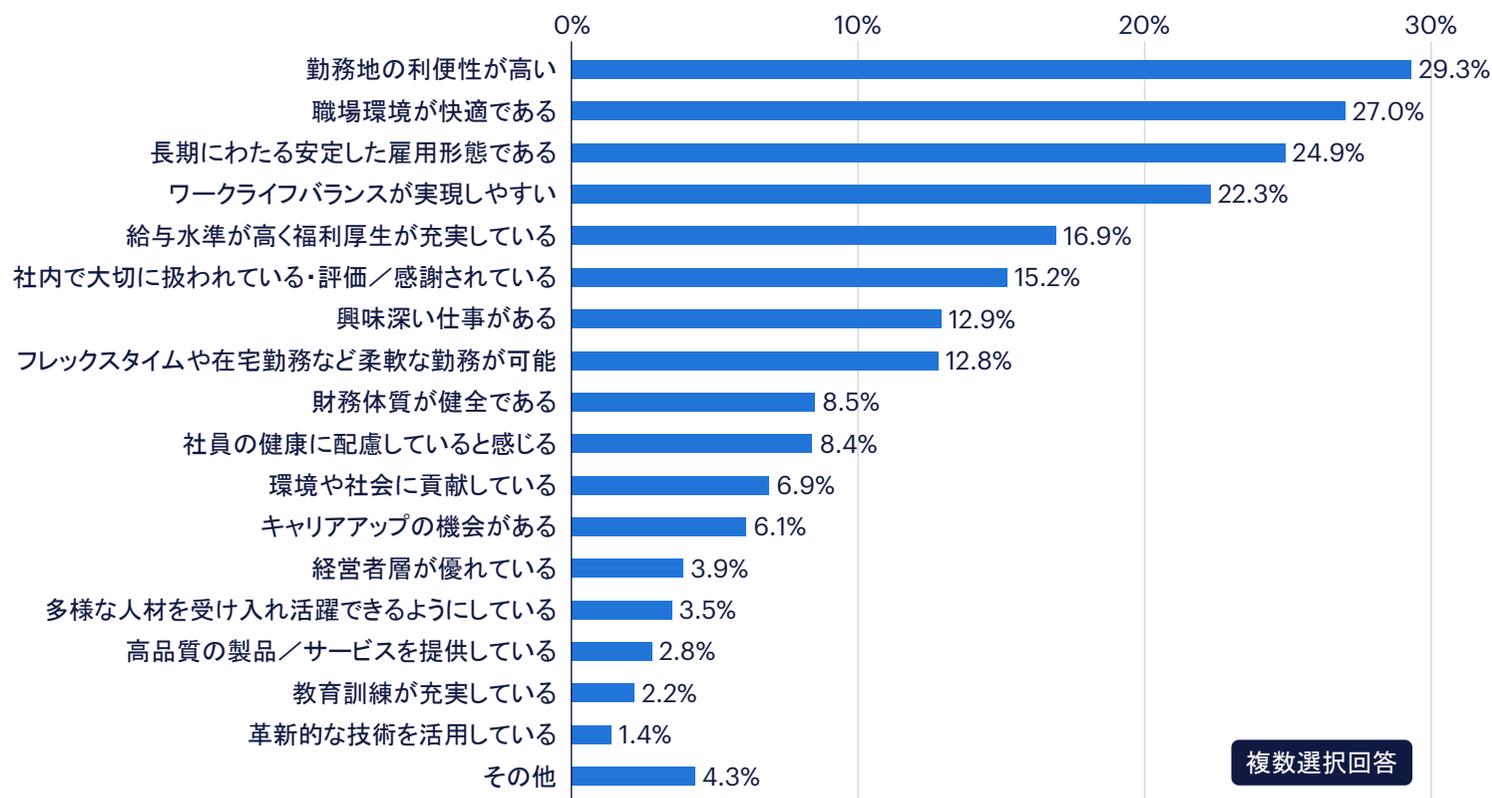
## 転職を考える理由



「長年にわたって安定して働けなさそうだ」が34.1%と最も多く、次に「他社と比較し給与が低すぎる」「昇進やキャリアアップの機会が見込めない」「社内で大切に扱われていない・評価／感謝されていないと感じる」という結果となりました。

将来を見越した安定した雇用、給与、昇進やキャリアアップに期待が持てないことが、不安や不満を与え転職を考える理由になっていることが考えられます。

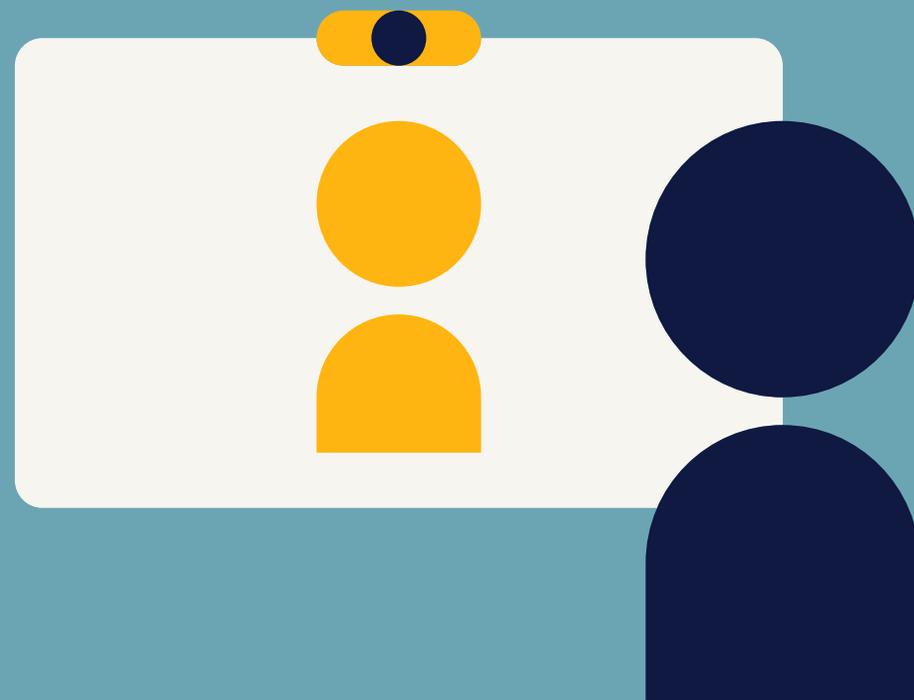
## 現職に留まる理由



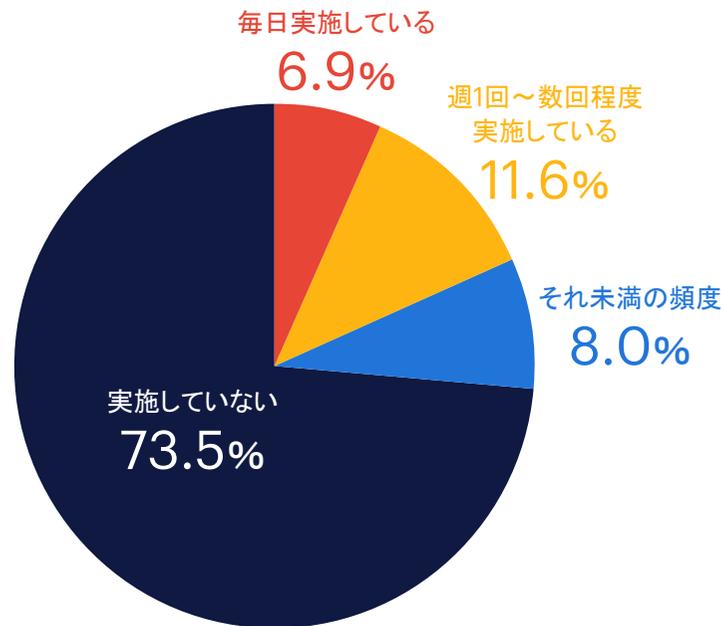
「勤務地の利便性が高い」が最も多く、次に「職場環境が快適である」「長期にわたる安定した雇用形態である」「ワークライフバランスが実現しやすい」という結果となりました。

金銭的なものに不満があっても、勤務地の利便性、職場環境の快適さ、ワークライフバランスなど、物理的および精神的に働きやすい環境が現職に留まる理由となっていることが考えられます。

# テレワーク 実施者の働き方



## テレワークの活用と会社に対する満足度

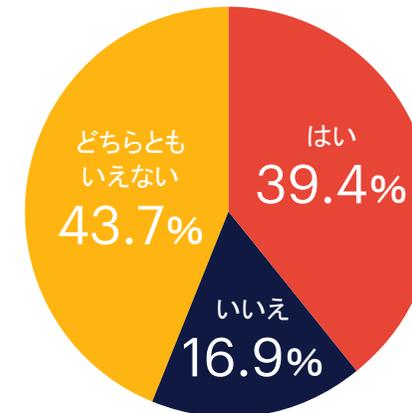


「毎日実施している」が6.9%、「週1回～数回程度実施している」が11.6%、「それ未満の頻度」が8.0%、約27%がテレワークを実施していることが分かりました。

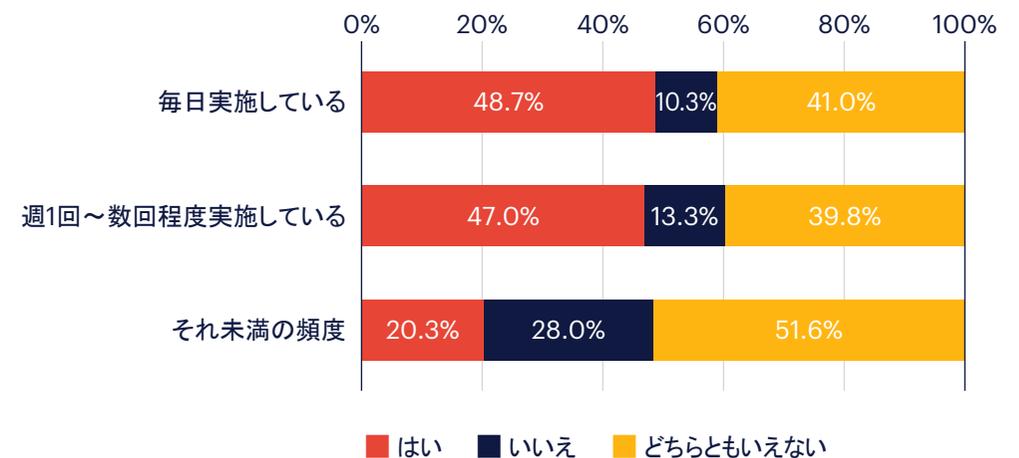
テレワークを実施している人の内、39.4%がテレワーク実施によって会社への満足度が上がったと答えております。

毎日テレワークを実施している人の48.7%が会社への満足度が上がったと答えており、テレワークの使用頻度が高い人程、会社への満足度を感じていることが分かります。

### テレワークによって会社への満足度は上がりましたか？

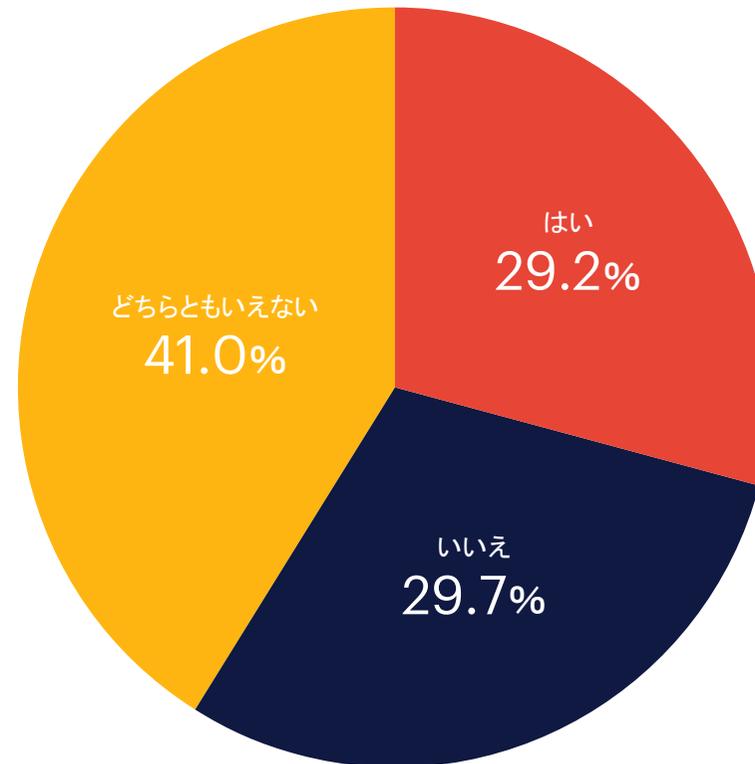


### 【テレワーク使用頻度別】会社への満足度向上



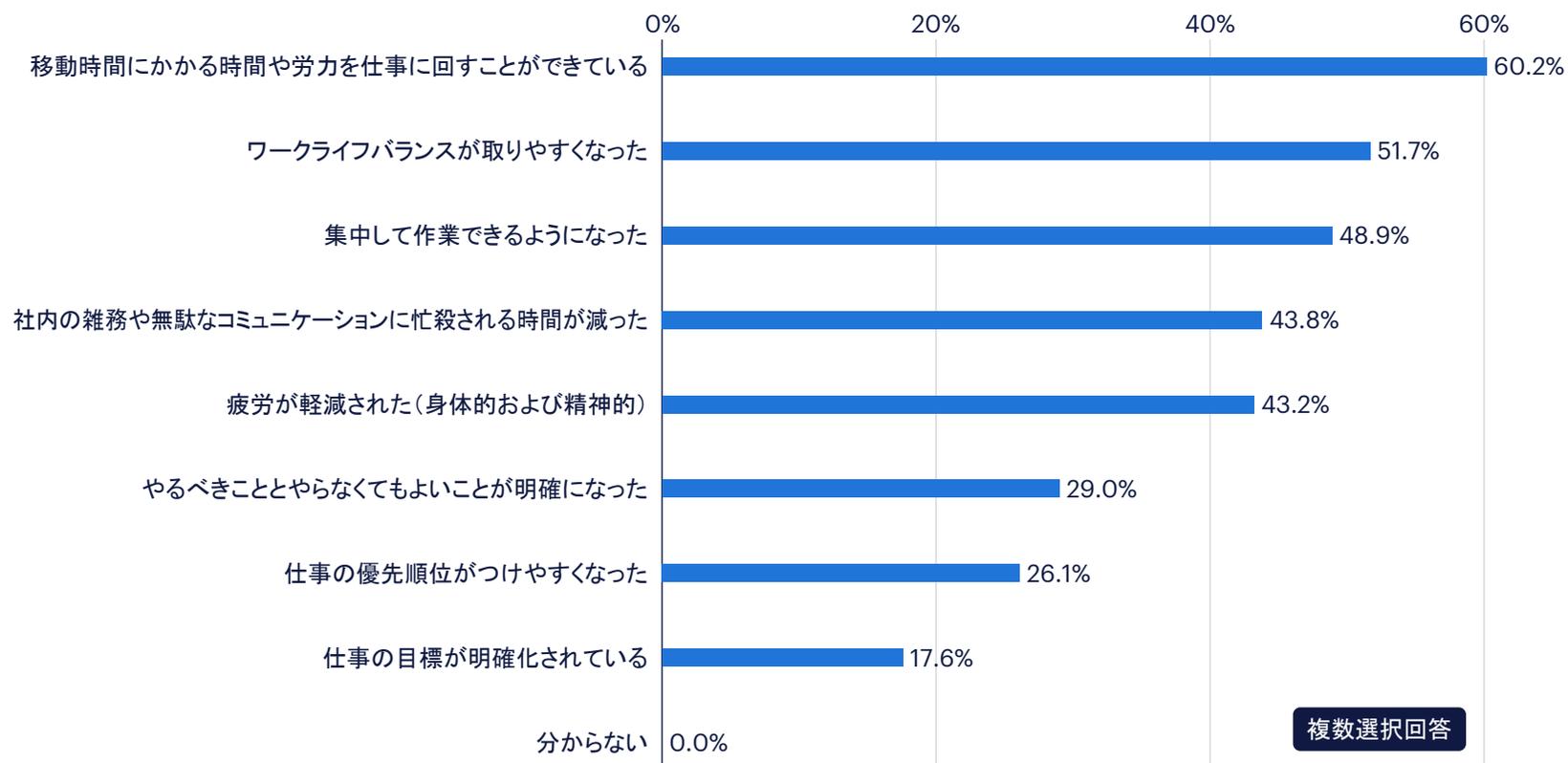
## テレワークへ移行したことによって生産性が上がったと思いますか？

---



29.2%がテレワークにより生産性が上がったと答えており、29.7%が生産性が上がっていない、41.0%がどちらともいえないと答えています。

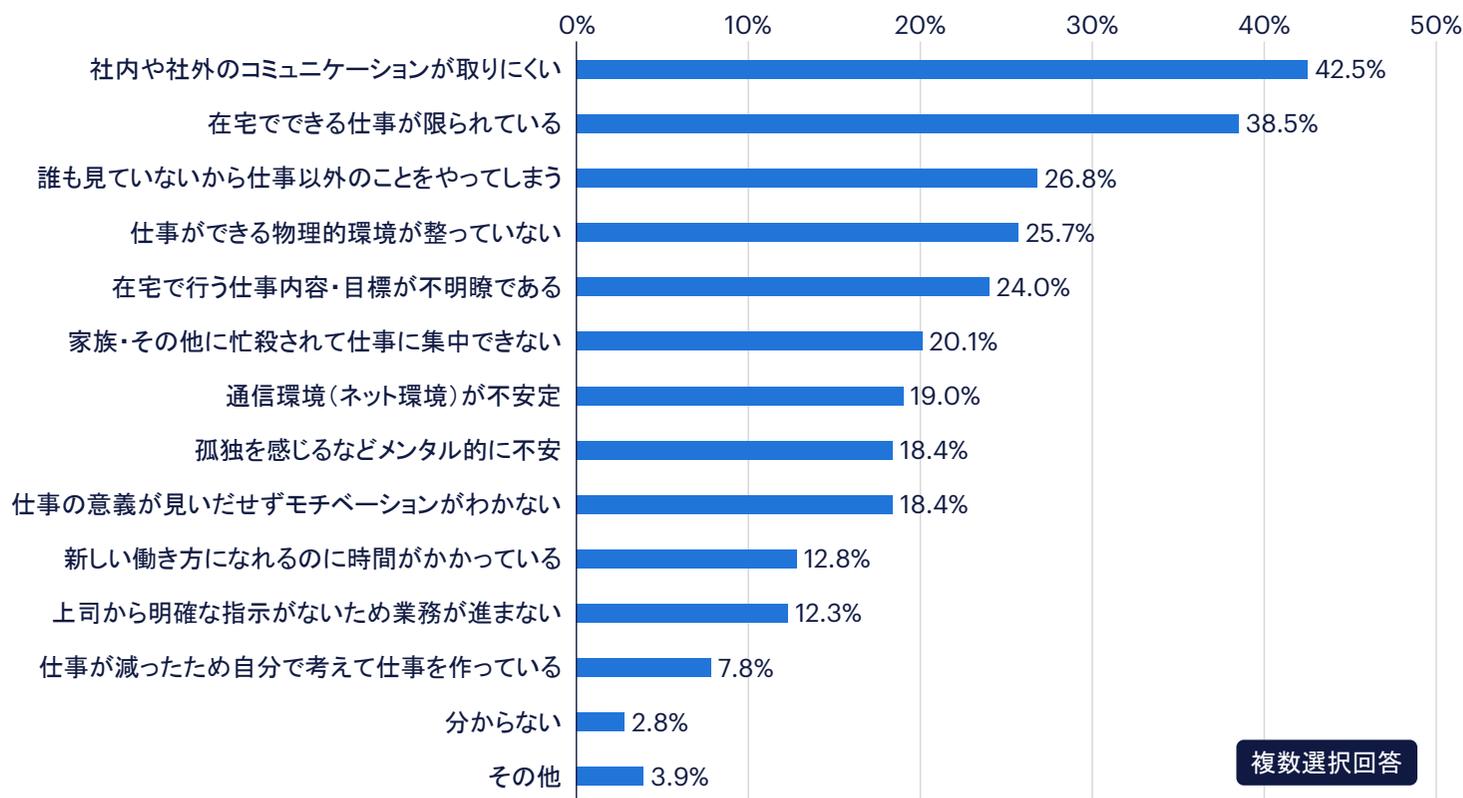
## テレワークによる生産性向上の理由



テレワークによる生産性向上の理由として「移動時間にかかる時間や労力を仕事に回すことができる」が60.2%と最も多く、次に「ワークライフバランスが取りやすくなった」「集中して作業できるようになった」という結果になりました。

テレワークの導入により、移動時間が削減され、ワークライフバランスが実現し、生産向上に繋がっていると考えられます。

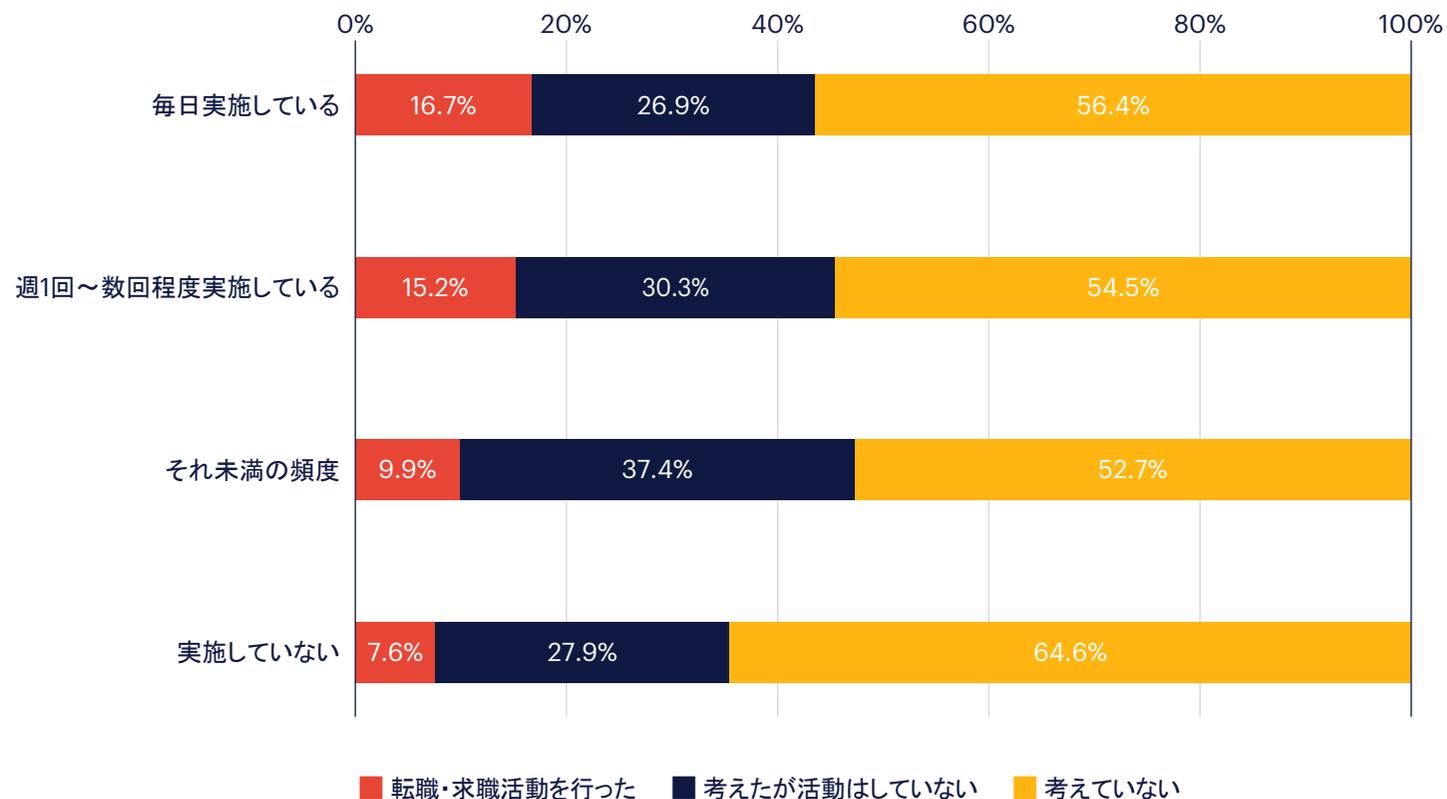
## テレワークによる生産性低下の理由



テレワークによる生産性低下の理由として「社内や社外のコミュニケーションが取りにくい」が42.5%と最も多く、次に「在宅でできる仕事に限られている」「誰も見ていないから仕事以外のことをやってしまう」という結果となりました。

テレワークにより、社内・社外のコミュニケーションが取れず、パフォーマンスが落ちていると感じていることが考えられます。また、在宅でできる仕事に限られている、誰も見ていない環境で働くことにより、仕事への集中力が落ちていることが考えられます。

## テレワーク活用者の転職意向



テレワークを「毎日実施している」人の16.7%、「週1回～数回程度実施している」人の15.2%が「転職・求職活動を行った」と答えています。テレワークの頻度が高い人程、転職活動を実際に行った割合が高くなっています。

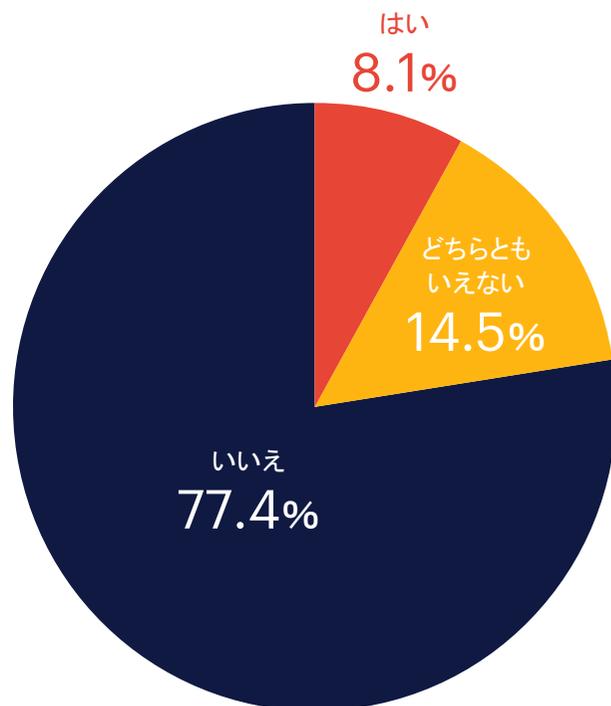
テレワークを実施できる人は、現職の企業に拘らず転職活動をしていることが考えられます。また、物理的な監視下におかれなくなったことにより、オンライン面接など手軽に転職活動がしやすくなるということが考えられます。帰属意識が薄れることも考えられるため、今後、企業がテレワークを行う上で、いかにエンゲージメントを維持していくか課題となるでしょう。

# テレワーク 非実施者の働き方

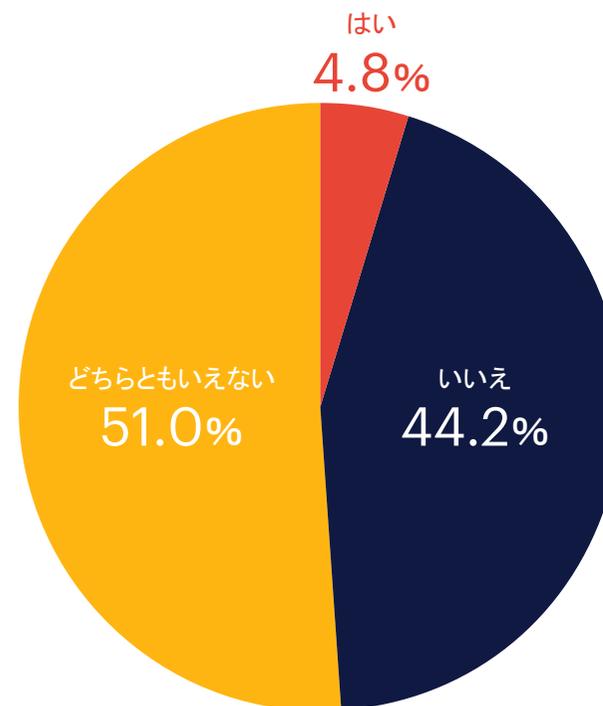


## テレワークを行っていない人の生産性の変化

在宅できる仕事ですか？



生産性は上がったと思いますか？

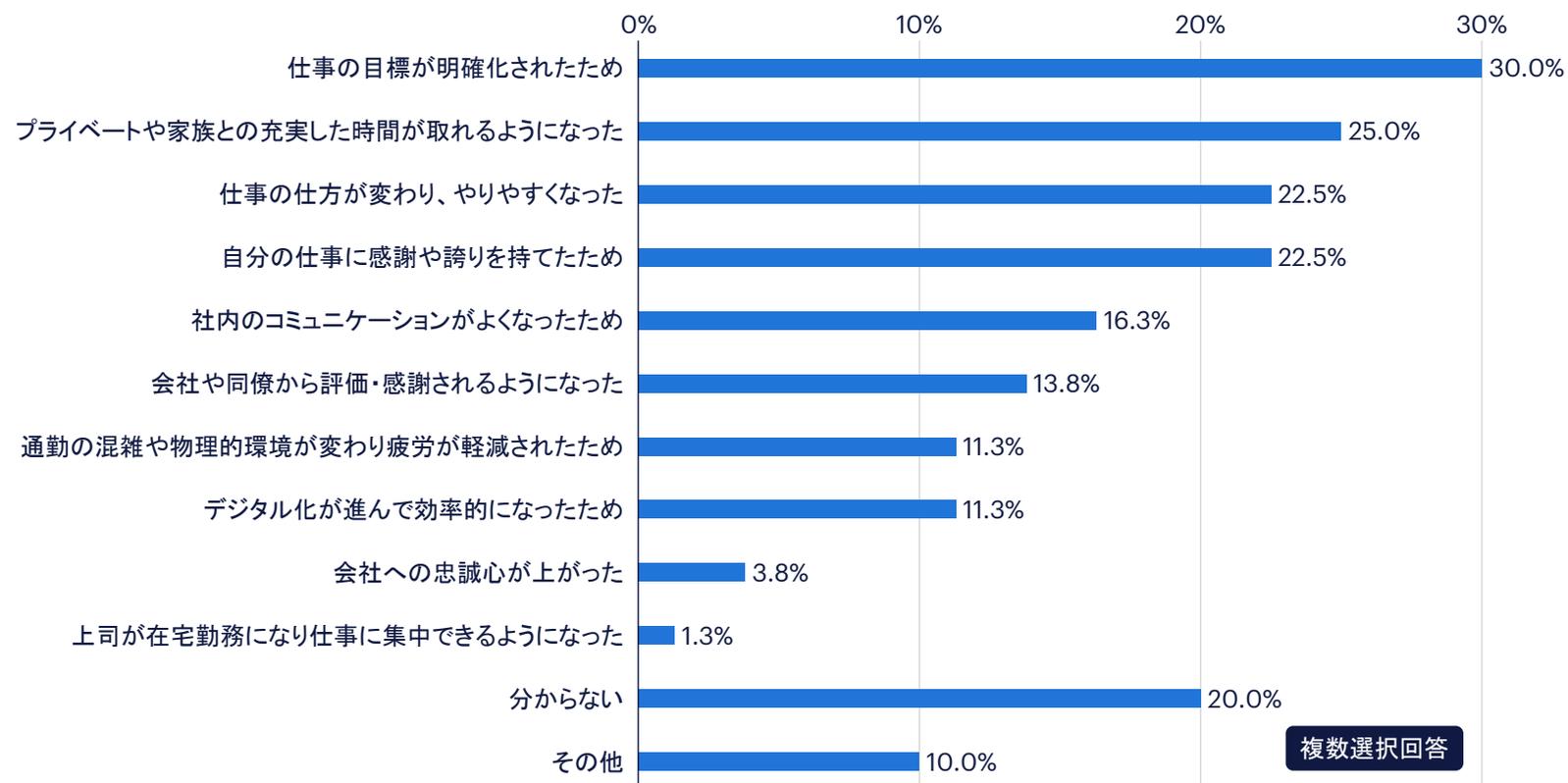


テレワークを行っていない人の内、自分の仕事は在宅できる仕事ではないと答えた人は77.4%、テレワークができる仕事であるが実施していない人はわずか8.1%でした。

コロナ禍でテレワークの導入が進み、テレワークを実施できる仕事についている人の大半はテレワークを実施できる環境にあり、テレワーク非実施者は、製造業やサービス業を始めとするテレワークができる仕事ではないため実施していないということが伺えます。

また、「生産性は上がっていない」と答えた人は44.2%、「どちらともいえない」と答えた人が51.0%、95.2%の人が生産性が上がっていないか変わっていないと考えていることが分かりました。

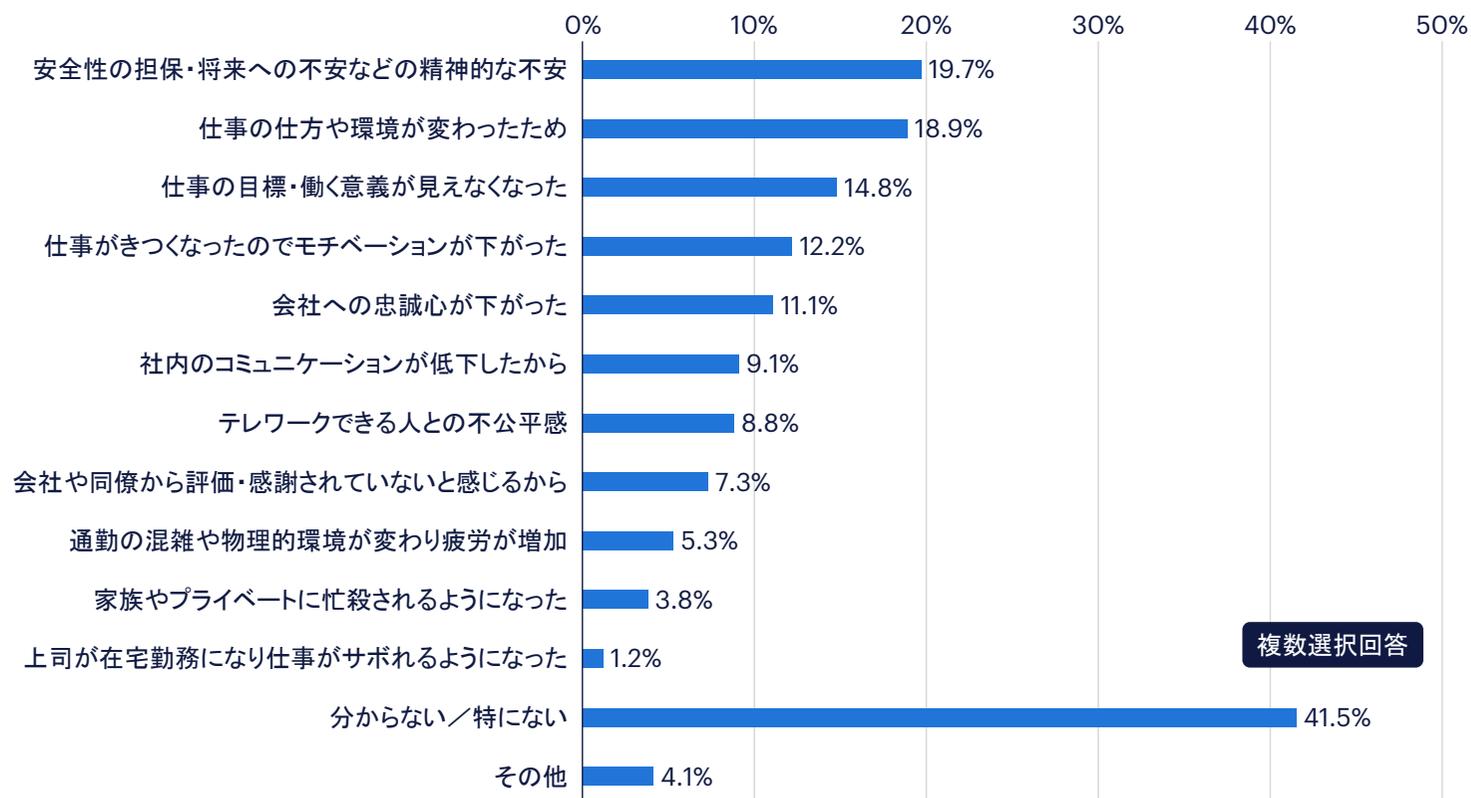
## テレワーク非実施者の生産性向上の理由



「仕事の目標が明確化されたため」が30.0%と最も多く、次に「プライベートや家族との充実した時間が取れるようになった」「仕事の仕方が変わり、やりやすくなった」「自分の仕事に感謝や誇りが持てたため」の順で多くなっています。

前の質問で生産性が上がったの回答数は少なかったものの、コロナ禍で仕事の仕方が変わったり、仕事が減少することで家族と過ごす時間が取れるようになるなどテレワークを実施していない人も仕事の仕方や生活が変わっていることが考えられます。

## テレワーク非実施者の生産性低下の理由



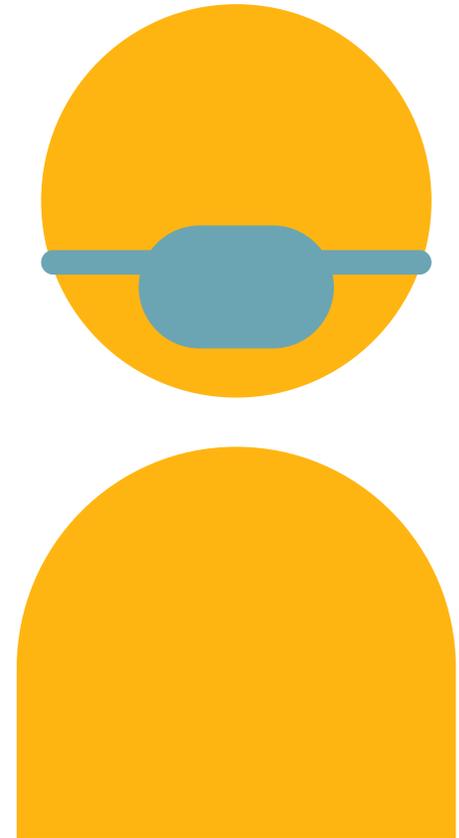
「安全性の担保・将来への不安などの精神的な不安」が19.7%と最も多く、次に「仕事の仕方や環境が変わったため」「仕事の目標・働く意義が見えなくなった」の順で多い結果となりました。「分からない／特になし」という回答の割合も多い結果でした。また、「仕事が減った」というコメントも多く、仕事が減る事による物理的な生産性低下、不安、目標・働く意義が見えなくなることにより、意欲低下に繋がっていることが考えられます。

# Summary(まとめ)

新型コロナウイルスによる急激な変化が起き、働き手が会社に求めるものが変化しています。テレワークの対応を余儀なくされたことにより家族やプライベートの時間が増えた一方で、環境の変化に対し不安を抱えながら仕事をしていることが伺えます。

今回の調査では、快適な職場が強く求められているという結果となりました。新型コロナウイルス発生後には36%の人が転職を考えた結果がでましたが、現職に留まる理由となっているものは快適な職場であり、金銭的ではないものが転職を留まらせる理由となっております。業績の悪化や不安定な状況が続く中で、職場の雰囲気、良好な人間関係など働き手が快適に過ごせる職場環境の提供、企業文化や企業の価値観との一致がより一層求められるでしょう。

コロナを機に急速に進んだテレワークですが、テレワークを実施した人の約40%が会社への満足度が上がったとしています。一方でテレワークの実施頻度が多い人程、転職活動を行っている割合が高いということが分かりました。テレワークを実施している人は、より柔軟性を持ち外部に可能性を見出しやすいこともあるでしょう。テレワークによって会社への帰属意識が希薄になる、転職のための時間調整がしやすくなっていることも考えられます。今後、テレワークの活用が加速していく中で、会社へのエンゲージメントを維持していきながら新しい働き方を推進することが今後の課題となることでしょう。



## ランスタッドについて

---

ランスタッドは国内で25都道府県に93拠点を有し、世界で38の国と地域に拠点を構える世界最大級の総合人材サービス会社です。国内では、主に人材派遣、人材紹介(転職支援)サービスを展開しています。派遣事業ではオフィス系事務、コールセンター、工場での組立や軽作業、倉庫でのピッキング、ドライバー、スポット派遣など幅広く対応。人材紹介は若手層、ハイクラス共に紹介させて頂いております。また、エンジニアの派遣・転職も扱っております。

売上高:2019年度決算 2兆901億円(236億7,600万ユーロ)



## 当社提供の働き方に対するお役立ちコンテンツ

---

”「働く」の当たり前はこれからも当たり前とは限らない。” というコンセプトのもとに、グローバルで人材業界をリードする当社ならではの視点で情報を発信させて頂いております。

- 製造業で有期雇用者に定着してもらうための4つのルール  
<https://hub.randstad.co.jp/20200929>
- 在宅勤務を効率的にマネジメントするための4つのヒント  
<https://hub.randstad.co.jp/20200924>

- 従業員のスキリング、リスキリング、アップスキリング  
<https://hub.randstad.co.jp/20200908>
- HRの変化を発信する情報サイト  
<https://hub.randstad.co.jp>

human forward.

