

## &lt; with コロナで変化する「働くこと」に関する調査③ &gt;

## コロナ禍で潜む約 6 割の“離職予備軍” 半年後に顕在化の可能性

「自社は安心して働き続けられる」半数を下回り昨年比-13.2%と大幅減少  
加速する人材離れ 「リテンションマネジメント\*」が急務

“働く人のライフスタイルを豊かにする”をミッション・ステートメントに社会課題の解決に取り組む株式会社 OKAN（代表取締役 CEO: 沢木恵太 / 東京都豊島区）は、全国の 20~50 代の働く男女 3,760 名を対象に“with コロナで変化する「働くこと」に関する調査”を実施いたしました。緊急事態宣言発令から半年を経て、働く人々の価値観の変化が見られた「健康状態」「オフィスの必要性」「人材定着」「企業と従業員の関係性」のテーマについて、全 4 回にわたって紹介いたします。

第 3 回の配信テーマは「人材定着」です。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、人々の離職状況や離職の検討状況に対する考え方や「働くこと」に対してどのような価値観を抱いているのでしょうか。また企業はこのような状況下において、従業員が安心して働き続けられるためにどのような支援が必要なのでしょうか。調査結果を元にデータを紐解きながら解説いたします。

※リテンションマネジメント＝企業と従業員がお互いを長期的に必要であると認識し合うために、それぞれの価値観をすり合わせ、企業がそれに合った報酬や福利厚生、ミッションを用意すること

## 調査トピックス

## ■ コロナ禍における離職・離職検討状況について

- ・ コロナ禍における離職 約 3 人に 1 人が自社で「増えた」と実感
- ・ 「自社は安心して働き続けられる」半数を下回る 昨年比 -13.2% と大幅に減少

## ■ 離職に至るまでの意識・行動の変化について

- ・ 離職・離職検討理由 約 5 割が「人間関係」次いで「健康面」「職場環境」
- ・ 約 6 割の“離職予備軍”潜在化 「誰にも相談しない」「半年以上前から検討」

## ■ 離職と「個人の価値観」について

- ・ 失われることで離職を考える価値観 「良好な人間関係」が第 1 位に
- ・ 不十分な企業のリテンション施策 約 3 割の離職検討を助長

【報道関係者向けお問合せ先】

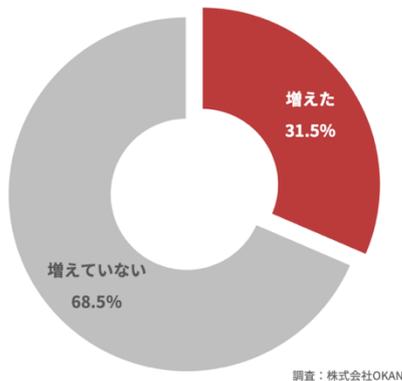
株式会社 OKAN 厚川([asami.atsukawa@okan.jp](mailto:asami.atsukawa@okan.jp)) 細山 ([kaori.hosoyama@okan.jp](mailto:kaori.hosoyama@okan.jp)) TEL:050-1746-1112

## ■ コロナ禍における離職・離職検討状況について

### トピックス コロナ禍における離職 約 3 人に 1 人が自社で「増えた」と実感

[図 1]

最近自社で離職者が増えたと感じる



【結果・考察】

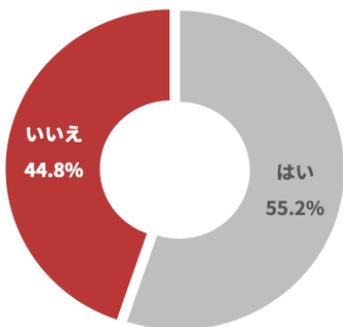
▽最近自社で離職が増えたと感じるか否かの質問に対して、全体の約31.5%が「増えた」と回答。約3人に1人がコロナ禍において自社の離職者が増加したと実感していることが分かった。

▽自粛期間を経て自身の今後の働き方やキャリアについて見つめ直す時間が増えたことにより、自社では実現が難しいリモート勤務や副業などの新しいキャリアを模索して転職に至った人が多いと考えられる。

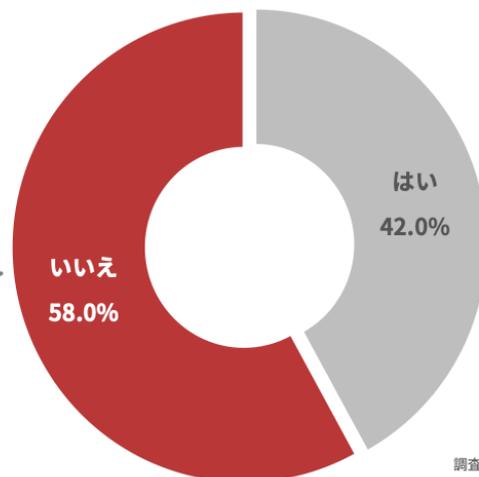
### トピックス 「自社は安心して働き続けられる」半数下回る -13.2%と大幅に減少

[図 2]

自社は安心して働き続けられる会社である  
(2019年度調査)



自社は安心して働き続けられる会社である  
(2020年度調査)



昨年比  
**13.2%増**

調査：株式会社OKAN

【結果・考察】

▽「自社は安心して働き続けられるか」という質問に対し、「いいえ」の回答は58.0%と2019年8月の調査時と比較して13.2%増加した。

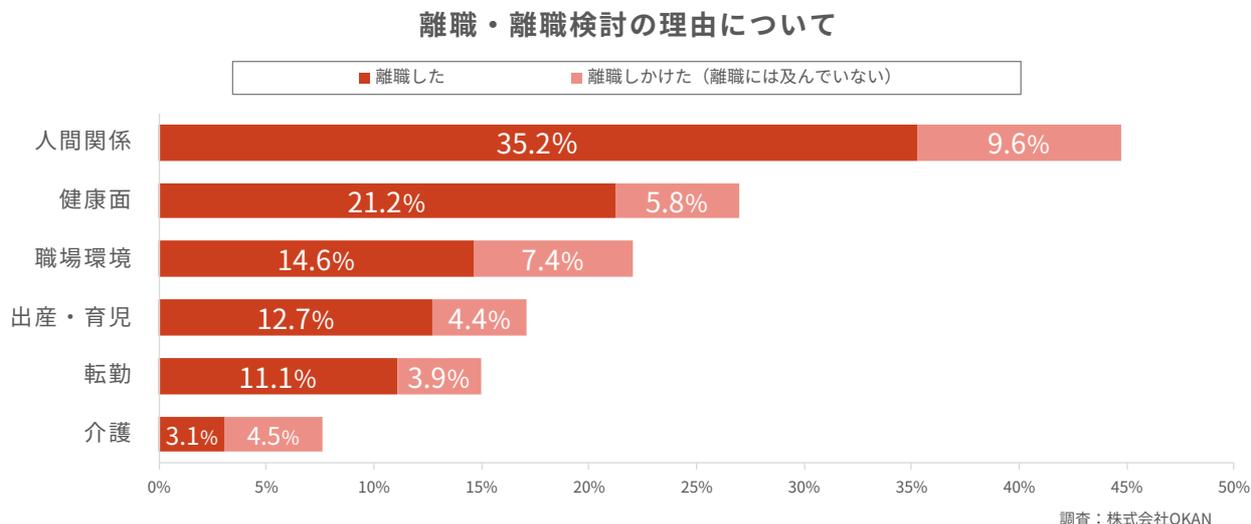
▽コロナ禍における働き方や働く場所の変化、業績悪化でのコストカットなどの企業対応を受け、会社への不満や将来に対する不安を感じている人が昨年に比べて増加していると読み取れる。

## ■ 離職に至るまでの意識・行動の変化について

### トピックス

### 離職・離職検討理由 約 5 割が「人間関係」次いで「健康面」「職場環境」

[図 3]



#### 【結果・考察】

▽離職あるいは離職を考えた理由について、全体の約半数が「人間関係」と回答した。次いで「健康面」、「職場環境」が離職検討の引き金となっていることが明らかになった。

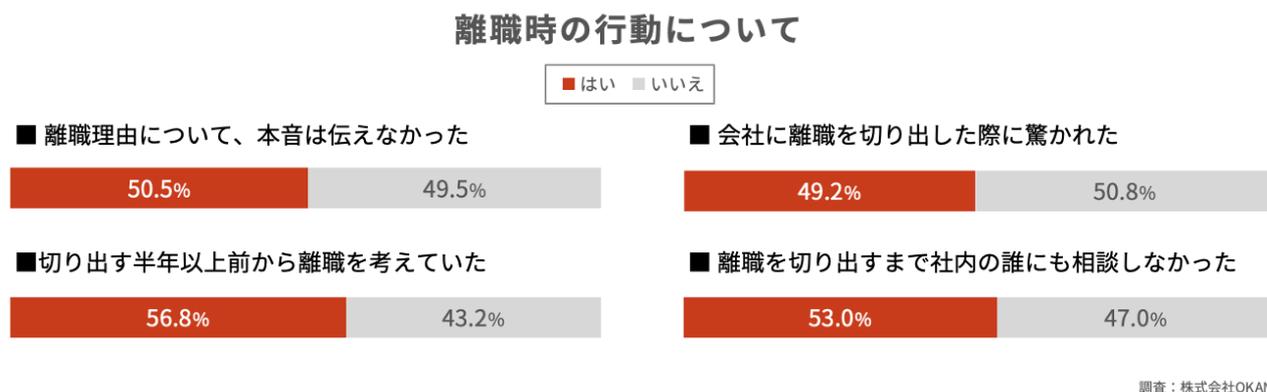
▽政府が昨年末に育児・介護休業法を改正し仕事と育児の両立を政策で支援するものの、離職・離職検討理由の全体の約 2 割が出産・育児、介護が原因となっている。

▽介護については「団塊の世代」が後期高齢者（75 歳）の年齢に達する 2025 年以降、介護を原因とした離職が増加する可能性が高いと考えられる。

### トピックス

### 約 6 割の“離職予備軍” 潜在化「誰にも相談しない」「半年以上前から検討」

[図 4]



#### 【結果・考察】

▽前述[図 2]の離職理由について、約 2 人に 1 人が離職時に本音を伝えていないことが明らかになった。

▽全体の約 6 割が企業に伝える半年以上前から離職を検討していることがわかった。また離職決定までの期間、社内の誰にも相談をしないケース、離職を切り出した際に初めて企業を知るケースが過半数を超える結果になった。約半年後に現在離職を検討している「離職予備軍」が、本音を伝えないうまま誰にも相談せず突如離職することが懸念される。

## ■ 離職と「個人の価値観」について

### トピックス 失われることで離職を考える価値観 「良好な人間関係」が第 1 位に

[図 5]

失われることで離職を考える価値観		
(複数回答可)		
	価値観	割合
1位	良好な人間関係	31.9%
2位	私生活との両立	26.8%
3位	やりがい	21.4%
4位	メンタルヘルス	21.0%
5位	休暇のとりやすさ	20.5%

調査：株式会社OKAN

#### 【結果・考察】

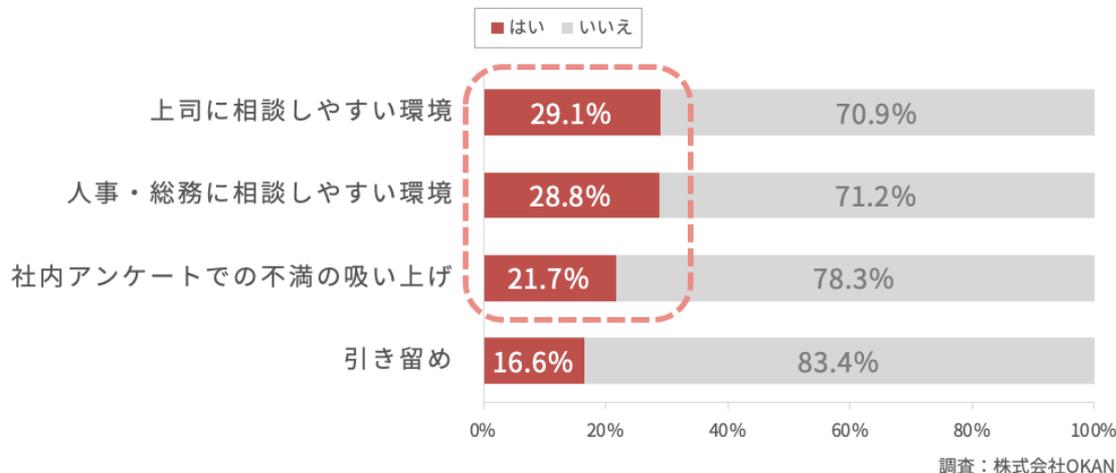
▽「失われることで離職を考える価値観」について質問したところ、最も多かった回答は「良好な人間関係」次いで「私生活との両立」で、「やりがい」を上回り全体の 31%を占めた。また 20～50 代の年代別での回答をも 1 位、2 位は同様の項目であり、年代による違いはなかった。

▽上位 3 位までの項目は、前回のリリースにて調査データを掲載した「働く上で最も大事にしたい価値観」と同様の結果となった。上記より個人の働く上での価値観は離職原因と深く結びついていることが分かった。

### トピックス 不十分な企業のリテンション施策 約 3 割の離職検討を助長

[図 6]

#### なにがあれば離職を思いとどまったか



#### 【結果・考察】

▽離職経験者に企業の対応や環境について「なにがあれば離職を思いとどまったか」質問したところ、上司や人事・総務担当者など社内で相談しやすい環境があればそれぞれ約 3 割が離職を思いとどまる理由になりうると回答した。

▽社内アンケートや調査でのヒアリングなど、定期的な従業員へのヒアリング実施なども約 2 割の離職を未然に防ぐ可能性があることが明らかになった。

▽退職を伝えた際の引き止めに関しては 16.6%となり、退職を伝えるタイミングでは次の転職先などを既に決定しているなどが理由で効力が低いと考えられる。

▽前述の[図 5]で過半数が社内への相談を全く実施しないまま退職しているように、退職意思を伝えるまでの段階で普段から周囲に相談環境があるかどうか、社内で定期的に従業員へ不満をヒアリングの実施ができていくかどうか重要な鍵となると考えられる。リテンション施策は一時的なものではなく、継続的かつ定期的の実施していく必要がある。

## ■ 調査結果を踏まえた全体考察

本調査は、コロナ禍における働く人々の価値観の変化について実態を調査し必要な支援を明確にすることで、企業の意識・行動の変容を促進することを目的に実施いたしました。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、多くの企業が深刻な打撃を受けました。業績悪化により、会社存続の為にコスト削減が必至となり従業員への給与削減やボーナスの支給停止などの対応決定の報道が相次いでいます。このことから、これまで離職を検討していなかった従業員が会社への不満や将来に対する不安を感じ、今後の自身の働き方やキャリアを見直し始めているようです。

離職時の行動について、[図 4]より 2 人に 1 人の割合で社内の誰にも相談せず、また本音を伝えないまま退職していることが明らかとなっています。企業側は離職の本質的な原因の把握できないまま、次々と離職が発生し人材不足・採用困難と悪循環が生じることも考えられるでしょう。従業員が離職した場合、後任の採用・育成のコストなどの金額面のみならず、知識の損失、人の離脱によるチームの生産性低下など、離職による企業経営へのマイナス影響は計り知れません。このような状況下だからこそ、企業は従業員が安心して働き続けられるような“適切な”定着・活躍の支援、「リテンションマネジメント」を実施していくことが急務となっています。

離職理由における調査[図 3]の質問項目について、人材定着のための組織改善サービス『ハイジ』(<https://hygi.jp/>)における従業員アンケートと同様の項目を採用しています。この項目は、日本大学経済学部准教授の櫻井氏との共同調査を受け、人材定着に関わる 15 要素を原因指標として反映したものです。この質問項目への回答より、従業員としては「健康」「私生活との両立」「同僚や上司との人間関係」など、“不満足”の状態が離職の原因となる要素「ハイジーンファクター」を優先していることがわかります。また離職理由は個人の働く上で大切にしている価値観と深く結びついていることも明らかとなりました。コロナ禍において働き方が一層多様化する昨今、仕事・社会(家庭)・個人を取りまく価値観は多岐に渡り、人によって欲求の順位や、欲求の中で重視する要素は異なります。また個人においてもその時々状況によってこの順位は変化します。リテンションマネジメントを実施するためには、このような従業員が大切にしたいと思う価値観『ワーク・ライフ・バリュー・(WLV)』を理解し、企業として大切にしたい価値観に合致したものに投資をしていく必要があるといえます。

次回は with コロナで変化する「働くこと」に関する調査第 4 回として、「企業と従業員の関係性」について配信を予定しています。株式会社 OKAN では、引き続き働く人・企業の“働く”について調査することで、実態を明らかにし、企業と働く人へのおせっかいによって、ミッションである『働く人のライフスタイルを豊かにする』を実現してまいります。

## ■ 調査概要

- ・調査名 “with コロナで変化する「働くこと」に関する調査”
- ・調査方法 インターネット調査
- ・調査期間 2020 年 8 月
- ・調査対象 全国 20~50 代働く男女 計 3,760 名

## ■ 株式会社 OKAN 企業概要

株式会社 OKAN は、「働く人のライフスタイルを豊かにする」をミッション・ステートメントに、人材不足が深刻である日本における企業課題と社会課題の解決に取り組み、「働きつづけられる」社会を実現することを目指しています。

ぷち社食サービス「オフィスおかん」、ハイジーンファクターを数値化し、問題の原因と優先順位を明確にするハイジーンファクター改善サービス「ハイジ」の 2 事業を展開。仕事内容だけでなく、健康、家庭との両立、自分らしい生活など、あらゆる価値観 = 「ワーク・ライフ・バリュー」を各企業個々が理解し従業員をサポートするために、これらの問題特定から改善・解決までの支援サービスを企業向けに提供しています。

- ・会社名 : 株式会社 OKAN (URL: <https://okan.co.jp/>)
- ・代表者 : 沢木恵太 (さわきけいた)
- ・住所 : 〒171-0022 東京都豊島区南池袋 1-16-15 ダイアゲート池袋 10 階
- ・設立年月 : 2012 年 12 月 10 日