

## &lt;with コロナで変化する「働くこと」に関する調査④&gt;

コロナ禍で顕著になった”企業と従業員の関係希薄化”  
会社に愛着が湧く理由トップは「特になし」 31.3%

“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4回の配信テーマは「企業と従業員の関係性」です。新型コロナウイルスの感染拡大を受け、従業員と企業の関係性はどうに変化したのでしょうか。また従業員は価値観が変化の中で、企業に対してどのような支援を求めているのでしょうか。調査結果を元にデータを紐解きながら解説いたします。

## 調査結果

## ■ コロナ禍における企業と従業員の関係性について

- 「会社と良い関係を築けていない」全体の半数を超える 最多は40代
- 年代高いほど会社への期待低下 20代と比較し30代は-6.4ptと大幅に減少
- 会社に愛着湧く理由 1位「特になし」31.3%で「人間関係」を6.9pt上回る

## ■ コロナ禍における個人の価値観について

- 大事にしたい価値観「良好な人間関係」約3割が現状に課題を抱えている

## ■ 【性別・年代別比較】従業員が求める福利厚生について

- 最も求める福利厚生トップは「特別休暇」7割超え 価値観の変化が反映
- 40代男性 約7割が「家族支援」要望 ライフステージで求める福利厚生が変化

【報道関係者向けお問合せ先】

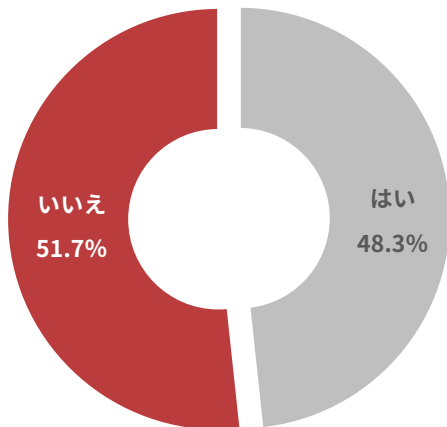
株式会社 OKAN 厚川([asami.atsukawa@okan.jp](mailto:asami.atsukawa@okan.jp)) 細山 ([kaori.hosoyama@okan.jp](mailto:kaori.hosoyama@okan.jp)) TEL:050-1746-1112

## ■コロナ禍における企業と従業員の関係性について

### トピックス 「会社と良い関係を築けていない」全体の半数を超える 最多は40代

[図 1]

#### 会社と良い関係を築けている



調査：株式会社OKAN

#### 【結果・考察】

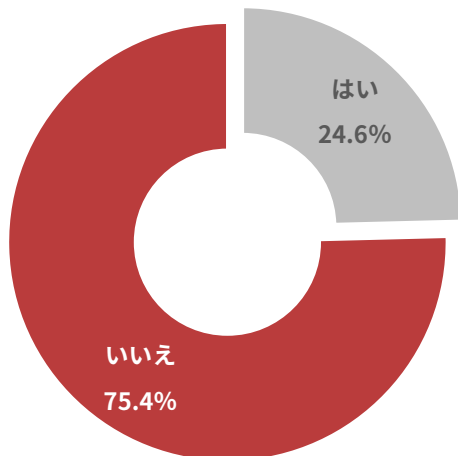
▽コロナ禍において“会社と良い関係を築けているか”という質問に対し、「いいえ」の回答が51.7%と全体の半数を上回る結果となり、約2人に1人が会社との関係性に何らかの問題を抱えていることが明らかとなった。

▽この調査データの年代別内訳を確認すると、回答対象である20～50代のうち「いいえ」の回答割合が最も多かった年代は40代で全体の55.2%であった。

### トピックス 年代高いほど会社への期待低下 20代と比較し30代は-6.4ptと大幅に減少

[図 2]

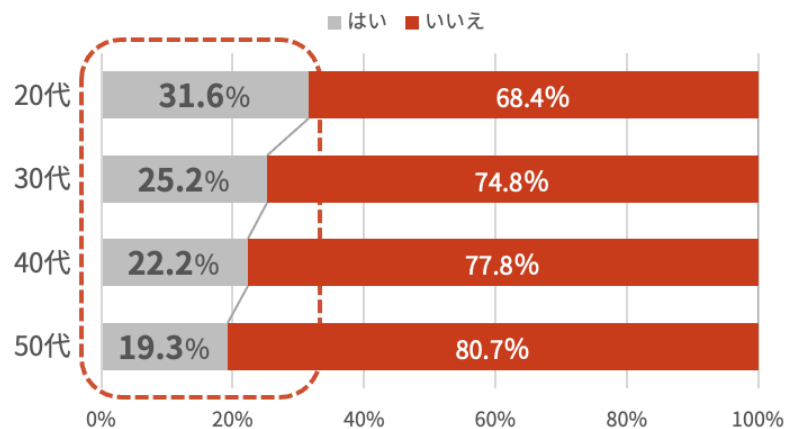
#### 会社へ期待することが増えた



調査：株式会社OKAN

[図 3]

#### 会社へ期待することが増えた（年代別）



調査：株式会社OKAN

#### 【結果・考察】

▽コロナ禍において“会社へ期待することが増えたか”という質問に対し、「いいえ」の回答は全体で75.4%であった。

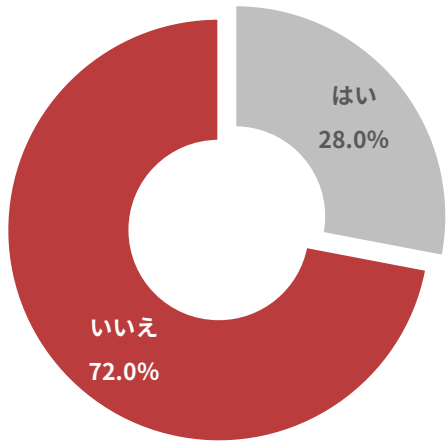
▽年代別にみると、「はい」と回答している人は年代が上がるにつれ割合が低くなり、年代が高い従業員ほど「会社へ期待することが増えた」と回答する従業員の割合が減少している傾向が見受けられた。特に20代と比較して30代が-6.4ポイント、最も割合が大幅に減少していることが分かった。

## トピックス

# 会社に愛着湧く理由 1位「特になし」31.3%で「人間関係」を6.9pt上回る

[図 4]

自社に対して愛着が高まった



調査：株式会社OKAN

[図 5]

会社への愛着が湧く理由

(複数回答可)

順位	価値観	割合(%)
1位	特になし	31.3
2位	良好な人間関係	24.4
3位	やりがい	20.9
4位	快適な職場環境	18.3
5位	適切な評価	17.8

調査：株式会社OKAN

### 【結果・考察】

▽コロナ禍で“自社に対して愛着は高まったか”という質問に対し、「いいえ」の回答は全体の72.0%であった。

▽会社への愛着が湧く理由のランキングについて、「特になし」が全体の3割を超え「良好な人間関係」「やりがい」を上回り全体で最も多い回答となった。「特になし」の回答についてはその会社で働き続けたい理由が“ない”、あるいは“わからない”と感じている、とも考えられる。

## ■ コロナ禍における個人の価値観について

## トピックス

# 大事にしたい価値観「良好な人間関係」約3割が現状に課題を抱えている

[図 6]

現状 課題を抱えている価値観

(複数回答可)

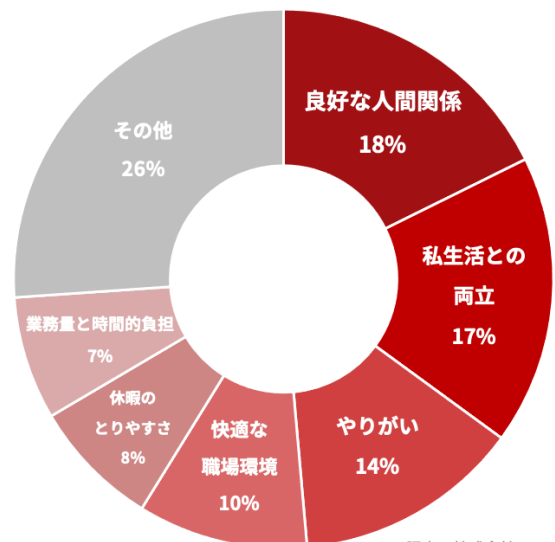
順位	価値観	割合(%)
1位	良好な人間関係	31.3
2位	やりがい	24.4
3位	業務量と時間的負担	20.9
4位	快適な職場環境	18.3
5位	適切な評価	17.8

調査：株式会社OKAN

[図 7]

※第2回調査リリース「オフィス不要論」より

働く上で最も大事にしたい価値観



調査：株式会社OKAN

### 【結果・考察】

▽コロナ禍において現状課題を抱えている価値観について、1位は「良好な人間関係」で約31.3%となった。次いで「やりがい」が24.4%、「業務量と時間的負担」が20.9%であった。

▽1位の「良好な人間関係」については、「失われることで離職を考える価値観」「働くことで最も大切にしたい価値観」のランキングでも同様に1位となっている。個人が大切にしたい、失われることで離職を考える価値観に課題を抱えている人が全体の3割を占める結果となった。

## ■【性別・年代別比較】従業員が求める福利厚生について

### トピックス

## 最も求める福利厚生トップは「特別休暇」7割超え 価値観の変化が反映

[図 8]

### 従業員が求める福利厚生ランキング推移 (2019-2020年度)

(複数回答可)

2019年度			2020年度		
順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)
1位	住宅手当・家賃補助	57.0	1位	特別休暇	73.2
2位	食堂・昼食補助	42.3	2位	慶弔支援	71.2
3位	特別休暇	41.3	3位	ファミリーサポート	68.1
4位	ヘルスケアサポート	38.6	4位	ヘルスケアサポート	67.2
5位	自己啓発支援	35.0	5位	住宅手当・家賃補助	64.8
6位	子育て支援	28.8	6位	自己啓発支援	64.8
7位	介護支援	26.0	//	介護支援	63.2
8位	宿泊施設等の割引	25.5	8位	財産形成支援	61.7
//	財産形成支援	25.5	9位	子育て支援	61.6
10位	慶弔支援	21.7	10位	保険サポート	60.1

調査：株式会社OKAN

### 【結果・考察】

▽2019年度の同調査と比較し、全体の回答割合が高くなっており福利厚生を求める従業員が増えていることが分かる。

▽2020年度について1位はバースデー休暇やリフレッシュ休暇などの「特別休暇」、2位は結婚祝金、弔慰金手当などの「慶弔支援」、3位は家族手当などの「ファミリーサポート」となった。コロナ禍で家庭での時間が増えることでより生活に根ざした支援を求める従業員の価値観の変化が反映していることがうかがえる。

### トピックス

## 40代男性 約7割が「家族支援」要望 ライフステージで求める福利厚生が変化

[図 9]

### 【性・年代別】従業員が求める福利厚生ランキング

20代男性			30代男性			20代女性			30代女性		
順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)
1位	特別休暇	73.0	1位	特別休暇	66.6	1位	特別休暇	83.4	1位	特別休暇	80.0
2位	住宅支援	71.1	2位	ファミリーサポート	63.8	2位	慶弔支援	78.1	2位	慶弔支援	79.6
3位	慶弔支援	67.9	3位	慶弔支援	63.4	3位	子育て支援	77.4	3位	ファミリーサポート	76.8
4位	ファミリーサポート	67.4	4位	住宅支援	61.7	4位	ヘルスケアサポート	76.2	4位	子育て支援	76.2
5位	食事補助	66.6	5位	自己啓発支援	60.4	5位	住宅支援	71.5	5位	ヘルスケアサポート	73.6

40代男性			50代男性			40代女性			50代女性		
順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)	順位	福利厚生	割合(%)
1位	ファミリーサポート	67.9	1位	特別休暇	70.2	1位	特別休暇	76.4	1位	ヘルスケアサポート	74.7
2位	特別休暇	65.7	2位	慶弔支援	69.8	2位	慶弔支援	71.5	2位	慶弔支援	73.6
3位	慶弔支援	65.7	3位	ファミリーサポート	67.7	3位	ヘルスケアサポート	67.0	3位	特別休暇	70.6
4位	ヘルスケアサポート	64.7	4位	ヘルスケアサポート	65.5	4位	介護支援	65.5	4位	介護支援	67.4
5位	住宅支援	63.8	5位	自己啓発支援	64.9	5位	自己啓発支援	64.5	5位	財形貯蓄支援	64.3

※特別休暇（バースデー・リフレッシュ休暇など）/ヘルスケアサポート（人間ドック、セミナー、運動・食事支援）/ファミリーサポート（妊活支援、家族手当など）

### 【結果・考察】

▽従業員が求める福利厚生ランキングの性・年代別では、全体ランキングと同様「特別休暇」や「慶弔支援」など生活への支援が上位にランクインしている。

▽40代男性の1位は「ファミリーサポート」で自身の家庭への支援要望の割合が高い。また女性全体・40代以降の男性は人間ドッグやセミナー、運動・食事支援などの「ヘルスケアサポート」がランクインしており、健康への関心もうかがえる。20代女性は3位に「子育て支援」4位に「ヘルスケアサポート」がランクイン。早い段階から今後のライフステージの変化の中で必要な福利厚生を意識し、「働き続けられる」環境かどうかを重要視しているといえる。

▽それぞれのライフステージによって重要な価値観が変わり、求める福利厚生の順位が変動しているといえる。

## ■ 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。

[図 5]の会社に愛着が湧く理由ついて、「特になし」の回答が全体の 3 割を超えています。これはその会社で働き続けたい理由が“ない”、あるいは“わからない”と感じている、とも考えられます。

[図 8][図 9]の従業員が求める福利厚生については、従業員の生活に深く関わる要素が上位となっています。そのような福利厚生を求めているということは、前提として個人の生活の状況を理解してほしい、という気持ちがあらわれていると言えます。

企業と従業員の関係性を考える上で、お互いの価値観のすり合わせは必須条件です。[図 9]のランキングからも読み取れるように、従業員の価値観はライフステージなどその時々によって変化します。採用時面接や入社時の面談だけではなく、定期的を実施する必要があります。「この会社で働き続けたい」と思う理由を見出してもらう為に、従業員自身が大切にしたいと思う価値観『ワーク・ライフ・バリュー・（WLV）』を自覚できるような機会を提供する。そして、企業の理念や方針と一致しているか定期的に企業の価値観とすり合わせ、企業として大切にしたい価値観に合致したものに投資・支援をしていくことが従業員と企業の関係性を考える上で重要であるといえます。

## ■ 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。

ぶち社食サービス「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。仕事内容だけではなく、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