

<コロナ禍における人事総務担当者動向調査②>

従業員の離職理由 1位は“人間関係” 医療・福祉業界は46.9%が該当  
組織の課題検討に“従業員の声を反映していない”が4割を超える

“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20~60代の人事総務担当者2,000名を対象に“コロナ禍における人事総務担当者動向調査”を実施いたしました。

第2回の配信テーマは「人材定着と組織の課題」です。コロナ禍における人事総務担当者からみた人材定着の重要性や従業員の離職の現状、組織の課題に対する取り組みの現状とその効果について、調査結果を元にデータを紐解きながら考察いたします。

調査結果

- コロナ禍における人材定着の重要性・離職状況について
  - ・ 求人は減るも、ますます注目される人材定着の重要性  
7割を超える担当者が「重要性は上がっている」と回答
  - ・ 従業員の最も多い離職理由 1位は“人間関係” 医療・福祉業界は46.9%が該当
  - ・ 離職理由の“本音”が把握できていない担当者は50.8% 半数を超える
- 組織の課題への取り組みについて
  - ・ 効果が実感できない組織の課題は “メンタルヘルス” “良好な人間関係”
  - ・ 組織の課題検討に従業員の声を反映していない担当者が4割を超える

【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

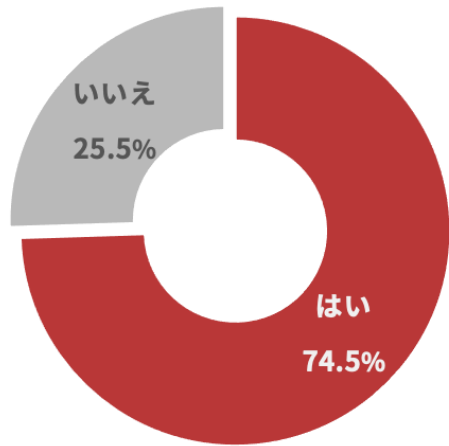
## ■ コロナ禍における人材定着の重要性・離職状況について

### トピックス

## 求人減るも、ますます注目される人材定着の重要性 7割を超える担当者が「重要性は上がっている」と回答

[図 1]

人材定着の重要性は上がっているか



調査：株式会社OKAN

#### 【結果・考察】

▽コロナ禍において人材定着の重要性が上がっていると思うかどうかの問いに対し、「はい」の回答は74.5%であった。

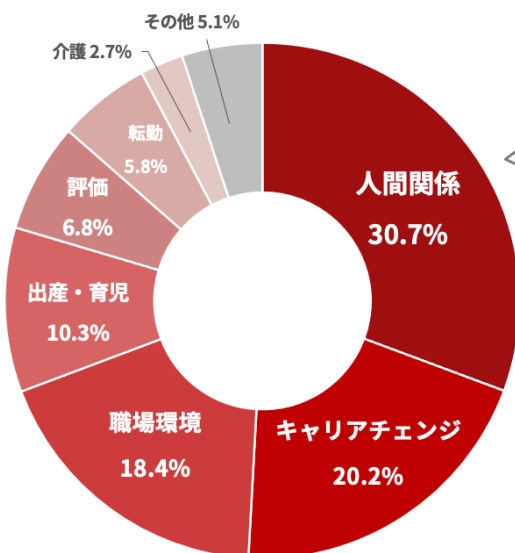
▽コロナ禍以前の2020年1月以降、コロナの影響により有効求人倍率は低下している。しかしこれは景気の悪化による求人の減少が大きく影響しており、依然として人手不足の課題は解決されていない企業が多い。また、これまで離職を検討していなかった従業員が会社への不満や将来に対する不安、柔軟な働き方を希望して転職したいという意向をもつ「離職予備軍」が潜在している可能性からコロナ禍収束後の転職増加を見据え、今後ますます「人材定着」が重点課題になると認識し、関心が高まっていると考えられる。

### トピックス

## 従業員の最も多い離職理由 1位は“人間関係” 医療・福祉業界は46.9%が該当

[図 2]

従業員の最も多い離職理由



#### 【業界別】最も多い離職理由

##### 人間関係



##### キャリアチェンジ



調査：株式会社OKAN

#### 【結果・考察】

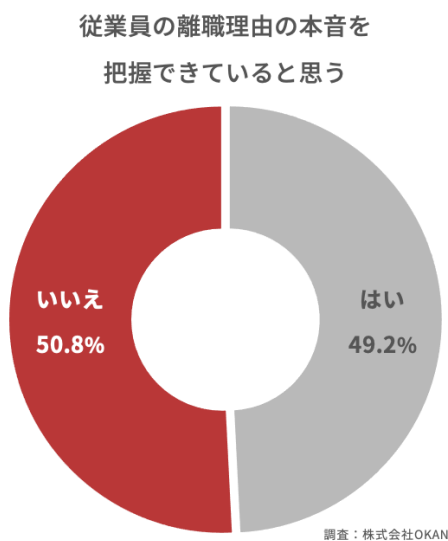
▽従業員の離職について最も多い理由を聞いたところ、1位は「人間関係」で全体の30.7%であった。次いで2位は「キャリアチェンジ」で20.2%、3位は「職場環境」で18.4%であった。

▽同調査を業界別のデータでみると、「人間関係」での離職が最も多い業界は医療・福祉の46.9%、次いで宿泊業・飲食サービス業の40.5%、卸売業・小売業の38.9%であった。「キャリアチェンジ」での離職が最も多い業界は情報通信業の32.0%、次いで不動産業・物品賃貸業で28.6%、金融業・保険業の25.6%であった。

▽「その他」の自由回答では、「賃金への不満」「体調不良」等の回答があった。

## トピックス 離職理由の“本音”を把握できていない担当者は 50.8% 半数を超える

[図 3]



### 【結果・考察】

▽従業員の離職理由について、本音を把握できているか否かの質問では 50.8%の担当者が「いいえ」と回答。約 2 人に 1 人は[図 2]『従業員の最も多い離職理由』にて回答した申請上の理由が従業員の離職理由の本音であるかどうか把握できていないということが明らかになった。

▽離職理由は複合的であることが多く、離職を申し出る際に全ての理由を伝える従業員は多くはない。最終的な決定打となった“本音”が把握できず、離職の原因となった組織の課題を可視化、解決に動くことができず頭を抱えている担当者は少なくないであろう。

## ■ 組織の課題への取り組みについて

## トピックス 効果が実感できない組織の課題は “メンタルヘルス” “良好な人間関係”

[図 4]

### 組織改善・従業員支援活動について

(複数回答可)

実施している			効果が出やすい・出ていると感じる			効果が出にくい・出ていないと感じる		
順位	課題	割合(%)	順位	課題	割合(%)	順位	課題	割合(%)
1位	休暇の取りやすさ	33.6	1位	休暇の取りやすさ	24.9	1位	メンタルヘルス	18.4
2位	メンタルヘルス	28.4	2位	多様な働き方	15.7	2位	良好な人間関係	16.8
3位	良好な人間関係	27.6	3位	良好な人間関係	15.6	3位	適切な評価	16.0

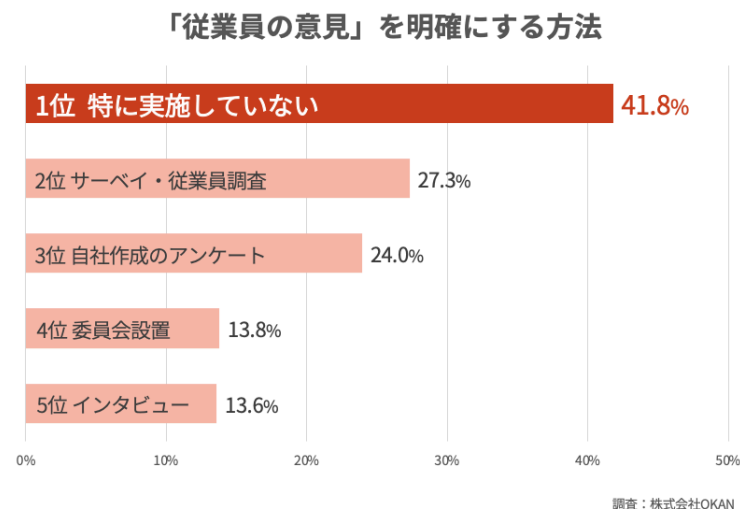
調査：株式会社OKAN

### 【結果・考察】

▽組織の改善や従業員支援の活動について、実施している活動、効果が出やすい・出ていると感じる活動の 1 位は「休暇の取りやすさ」に対する活動であった。この活動は、2019 年 4 月から労働基準法のもと年次有給休暇の義務化が施行されたことが大きく影響していると考えられる。有給休暇を取得しやすい職場づくりに注力した結果、生産性や従業員満足度の向上、企業ブランディング等に一定の効果を感じている企業が多いのではないだろうか。

▽効果が出にくい・出ていないと感じる活動の 1 位は「メンタルヘルス」で 18.4%、2 位は「良好な人間関係」の 16.8%、3 位は「適切な評価」の 16.0%であった。2 位の「人間関係」などの仕事上でのストレスを抱えた状態が続くと、1 位の「メンタルヘルス」の悪化につながる可能性がある。メンタルヘルスの悪化は複合要因が関連するため一度に解決することが難しい問題だが、様々なストレスの原因を調査して可視化することから始め、働き方や職場環境など従業員と取り巻く職場環境全体に視野を広げて対策を講じることが重要であると考えられる。

[図 5]



## 【結果・考察】

▽従業員の意見を明確にする方法について、「特に実施していない」の回答が 41.8%で 2 位の「サーベイ・従業員調査」の 27.3%と 14.5 ポイント差で最も多かった。今回の調査により 4 割を超える企業が組織の課題を検討するにあたり、従業員の要望や意見などを反映する手段をとっていないことが明らかになった。

▽同調査における会社の従業員規模別のデータでは、「特に実施していない」の回答が最も多かった規模は従業員数 1～100 名の企業で 64.5%であった。2 位の「サーベイ・従業員調査」は従業員数 5,001～10,000 名が 46.9%、次いで従業員数 10,001 名以上の企業 42.7%が実施していることが分かった。

## ■ 調査概要

- ・調査名            コロナ禍における人事総務担当者動向調査
- ・調査方法         インターネット調査
- ・調査期間         2020 年 11 月
- ・調査対象         全国 20～60 代 人事総務担当者 計 2,000 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。

置型社食サービス「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（WLV）」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