

2021年12月22日

SOMPOホールディングス株式会社

「仕事に対する価値観の変容に関する意識調査」を実施

SOMPOホールディングス株式会社（グループCEO執行役社長：櫻田 謙悟）は、「仕事に対する価値観の変容に関する意識調査」を実施しましたので、その結果を公表します。

1. 調査の背景

新型コロナウイルスにより、あらゆることに対する価値観が変容しました。例えば、今まで当たり前のように出社し、リアルなコミュニケーションを取りながら仕事をするという業務スタイルが根底から覆されました。テレワーク、混雑を避けるための時差出勤、オンライン会議、リアルなコミュニケーションや、外出・旅行の自粛、巣ごもり時間の拡大等を経て、自身の仕事への向き合い方、人生における仕事の位置づけに変化が見られていると言われています。

この度、コロナ禍で日本が直面した「働き方」に対する価値観の変容を確認するため、本調査を実施することにしました。

2. 調査概要

- (1) 調査期間：2021年11月17日～11月18日
- (2) 調査方法：インターネットアンケート調査
- (3) 調査対象：全国在住の仕事に従事している20歳以上の男女
- (4) 回答者数：1,055人

	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
男性	31人	89人	205人	495人	39人
女性	22人	49人	52人	67人	6人
合計	53人	138人	257人	562人	45人

3. 調査結果のポイント

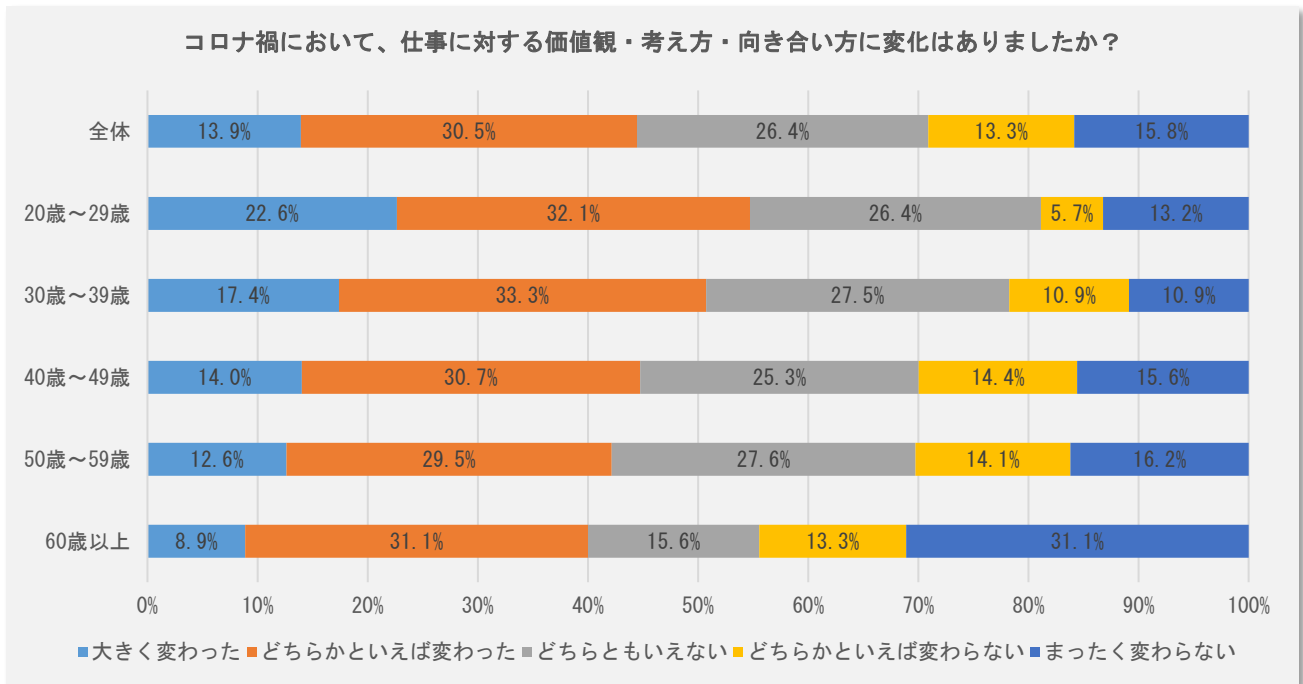
- コロナ禍において、44.4%の方が仕事に対する価値観に変化があったと回答しています。そのうちの半数以上がポジティブな変化だと評価しており、コロナ禍がもたらしたものが必ずしもネガティブな面だけではないことがわかりました。(Q1・Q2)
- コロナ禍での働き方の変化により、以前よりも「プライベートの活動」、「暮らし」、「家族」といった生活に密接なものを重視するようになった傾向がみられました。(Q3)
- 55.2%の方はコロナ禍においても生産性に変化がないことがわかりました。また、コロナ禍での働き方の変化により、17.2%が仕事の生産性が「向上した」と回答する一方、25.1%が「悪化した」と回答しており、生産性向上に課題があることがわかりました。(Q5)
- 働くうえで幸福とを感じるものとして、「給与」、「労働時間」、「休み」といった待遇面・労働環境に関する項目が上位を占める中で、「自身の役割を理解し、仕事にやりがいをもっている」という内面的な要素も多く選ばれています。(Q7)

4. 調査結果

Q 1. コロナ禍において、仕事に対する価値観・考え方・向き合い方に変化はありましたか？

- ・ 4 4. 4%の方が、仕事に対する価値観・考え方・向き合い方に変化があったと回答しています。
- ・ 年代別でみると30代以下の方に「大きく変わった」「どちらかといえば変わった」と受け止めている傾向が強く出ており、年代が上がるほどその傾向が弱くなっていくことがわかりました。

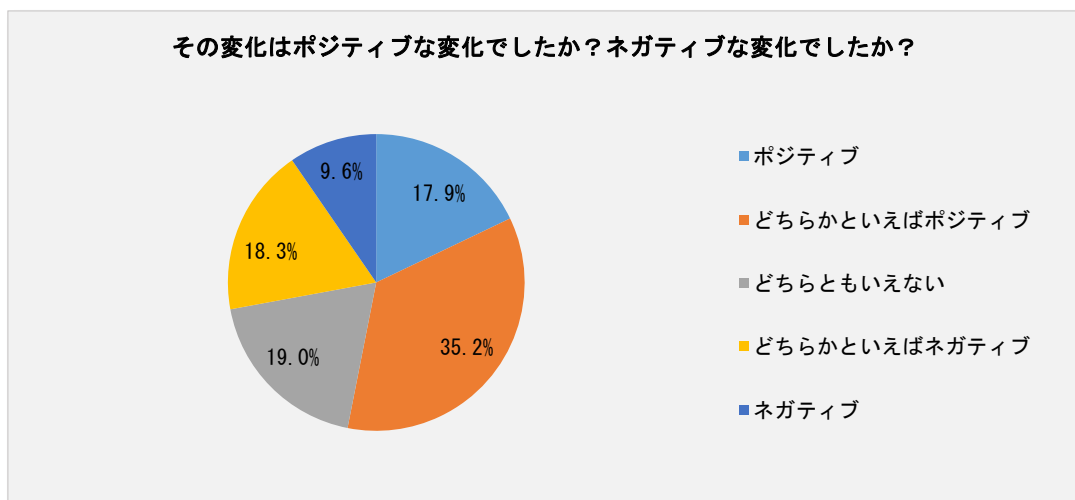
(回答者数：1,055人・単一選択)



Q 2. その変化はポジティブな変化でしたか？ネガティブな変化でしたか？

- ・ 半数以上がポジティブな変化だと評価しており、コロナ禍がもたらしたものが必ずしもネガティブな面だけではないことがわかりました。

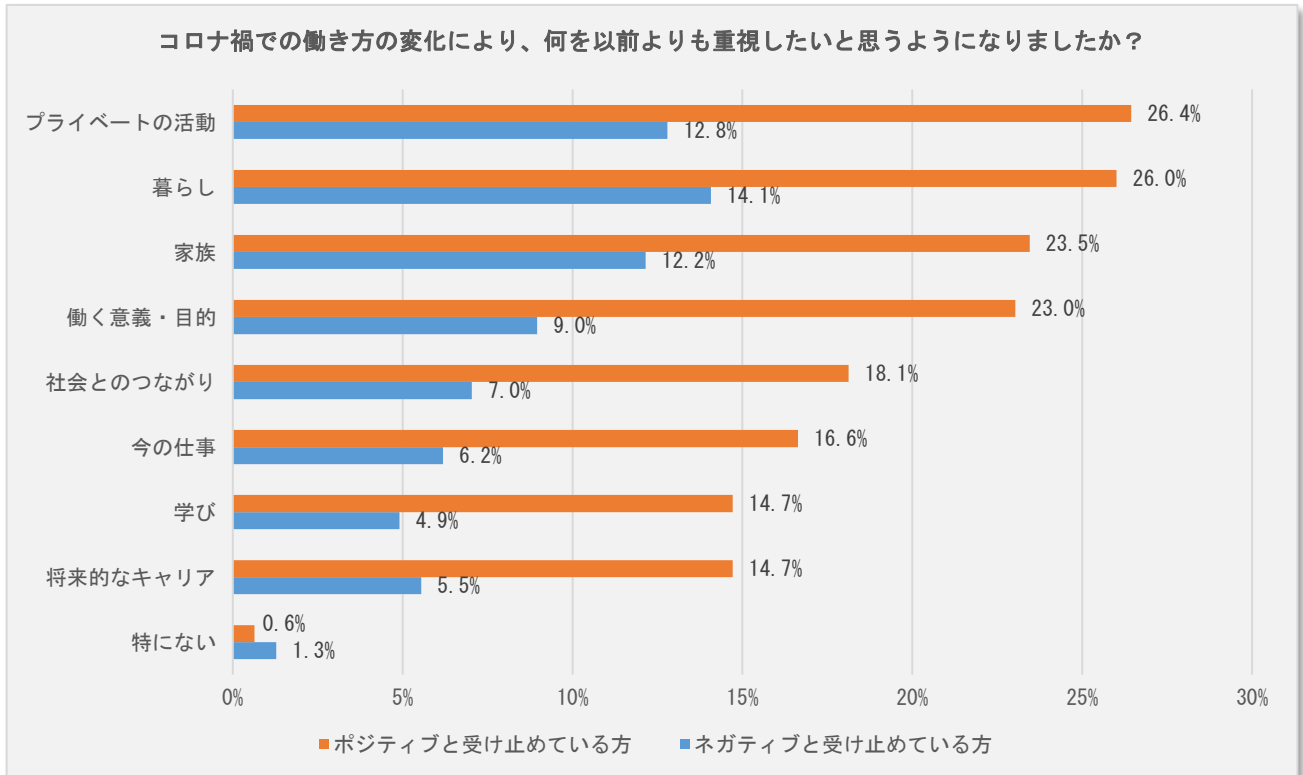
(回答者数：469人・単一選択・Q1で「大きく変わった」「どちらかといえば変わった」と回答した方)



Q3. コロナ禍での働き方の変化により、何を以前よりも重視したいと思うようになりましたか？

- ・コロナ禍での働き方の変化により、以前よりも「プライベートの活動」、「暮らし」、「家族」といった生活に密接なものを重視するようになった傾向がみられました。
- ・コロナ禍による仕事に対する価値観・考え方・向き合い方の変化をポジティブに受け止めている方、ネガティブに受け止めている方ともに重視する内容の傾向に大きな差はありませんが、変化をポジティブに受け止めている方のほうが、より多くの要素を重視するようになっていることがわかりました。

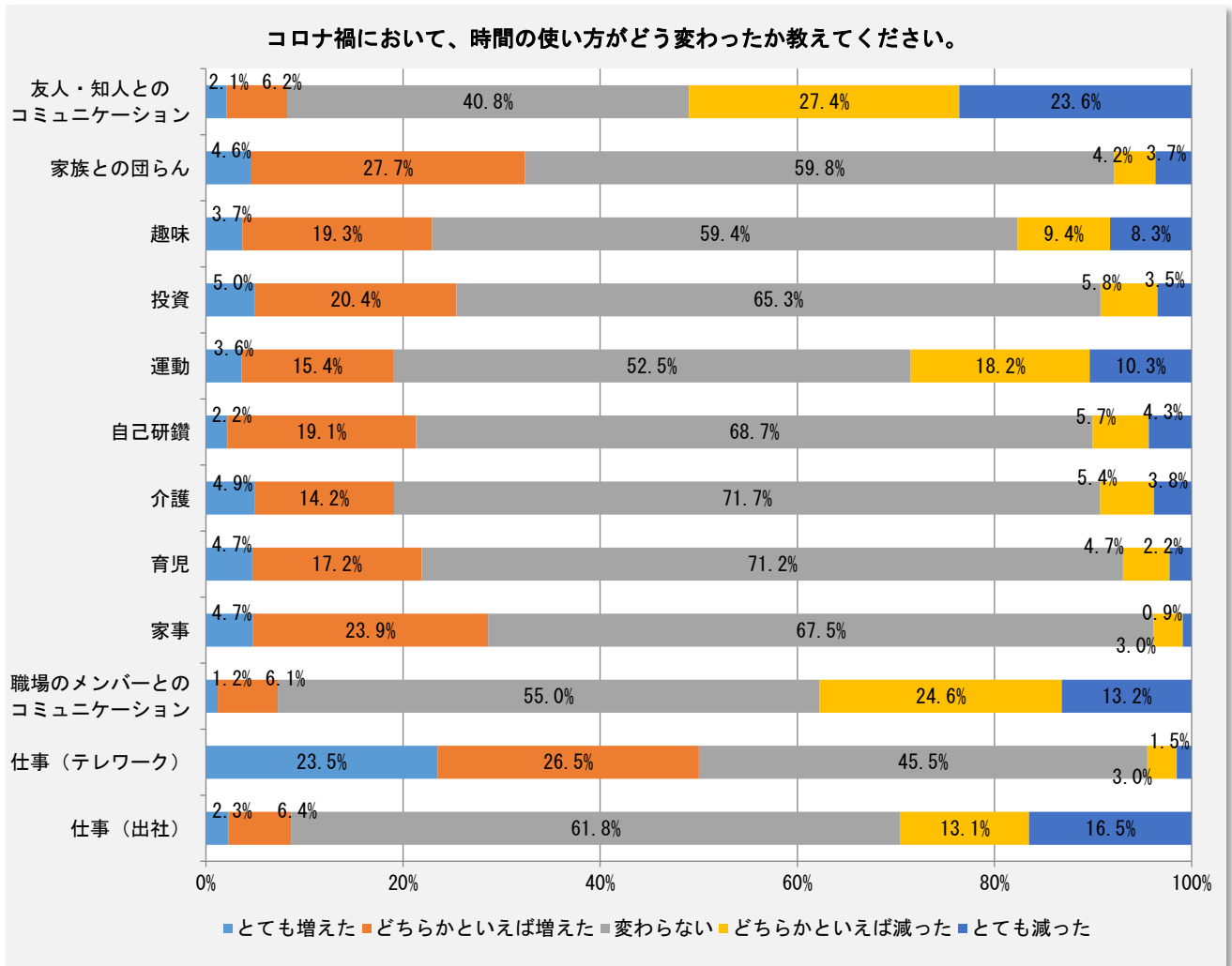
(回答者数：380人・複数選択・Q2で「どちらとも言えない」と回答した方を除く)



Q 4. コロナ禍において、時間の使い方がどう変わったか教えてください。

- ・「家事」、「育児」、「家族との団らん」といった家族に関することや、「自己研鑽」、「投資」、「趣味」といった自身にかかる時間が増えており、コロナ禍により巣ごもり時間が増加した影響がうかがえます。
- ・「仕事（入社）」、「職場のメンバーとのコミュニケーション」、「友人・知人とのコミュニケーション」といった人とのリアルな接点に関する時間が顕著に減っていることがわかります。

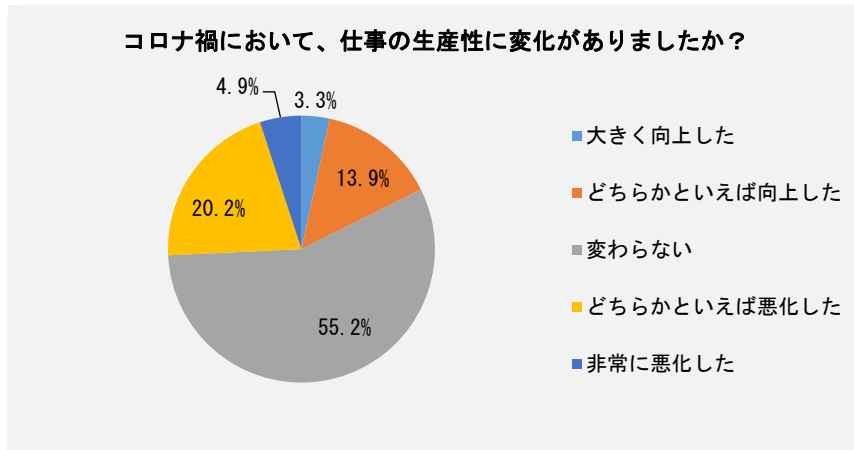
(回答者数：1,055人・単一選択・「当てはまらない」と回答した人を除外)



Q5. コロナ禍において、仕事の生産性に変化がありましたか？

- ・ 55.2%の方はコロナ禍においても生産性に変化がないことがわかりました。
- ・ コロナ禍での働き方の変化により、17.2%が仕事の生産性が向上したと回答する一方、25.1%が悪化したと回答しており、生産性向上に課題があることがわかりました。

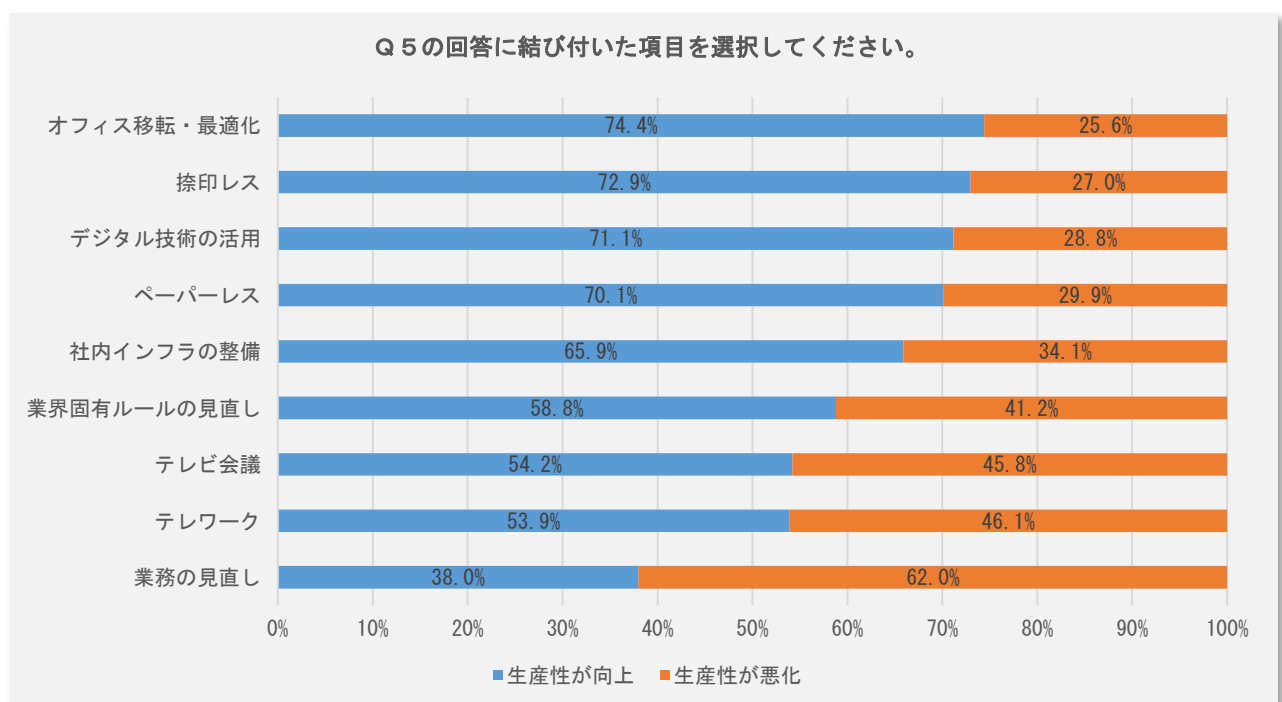
(回答者数：1,029人・単一選択・「当てはまらない」と回答した人を除外)



Q6. Q5の回答に結び付いた項目を選択してください。

- ・ 生産性が向上した要因として、「オフィス移転・最適化」、「捺印レス」、「デジタル技術の活用」、「ペーパーレス」が上位に挙がっています。
- ・ 生産性が悪化した要因は「業務の見直し」がトップとなっており、コロナ禍で見直した業務内容の適切性を組織として検証する必要があると考えられます。
- ・ 「テレビ会議」、「テレワーク」は生産性が向上・悪化した方いずれも同水準の回答がありました。職種や業務内容によって効果に濃淡があるため、画一的な導入は効果的ではないと考えられます。

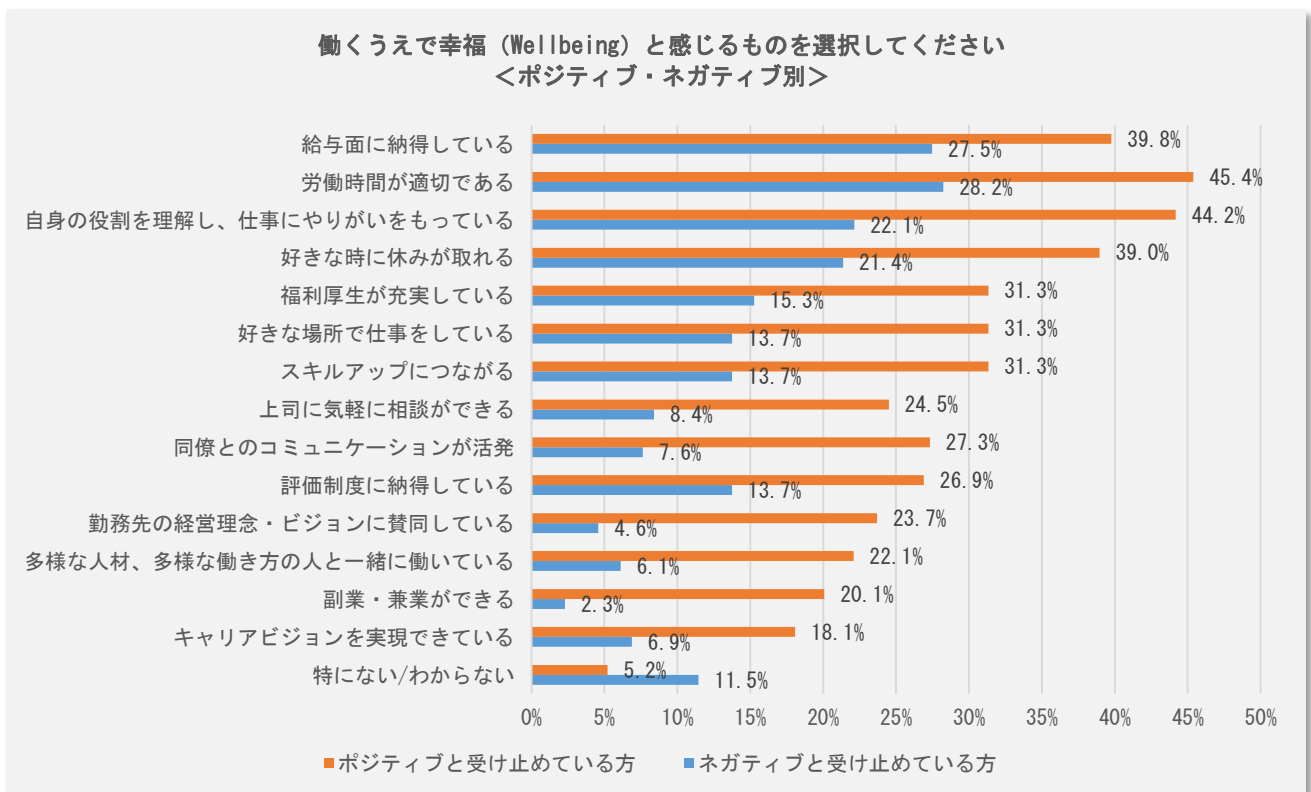
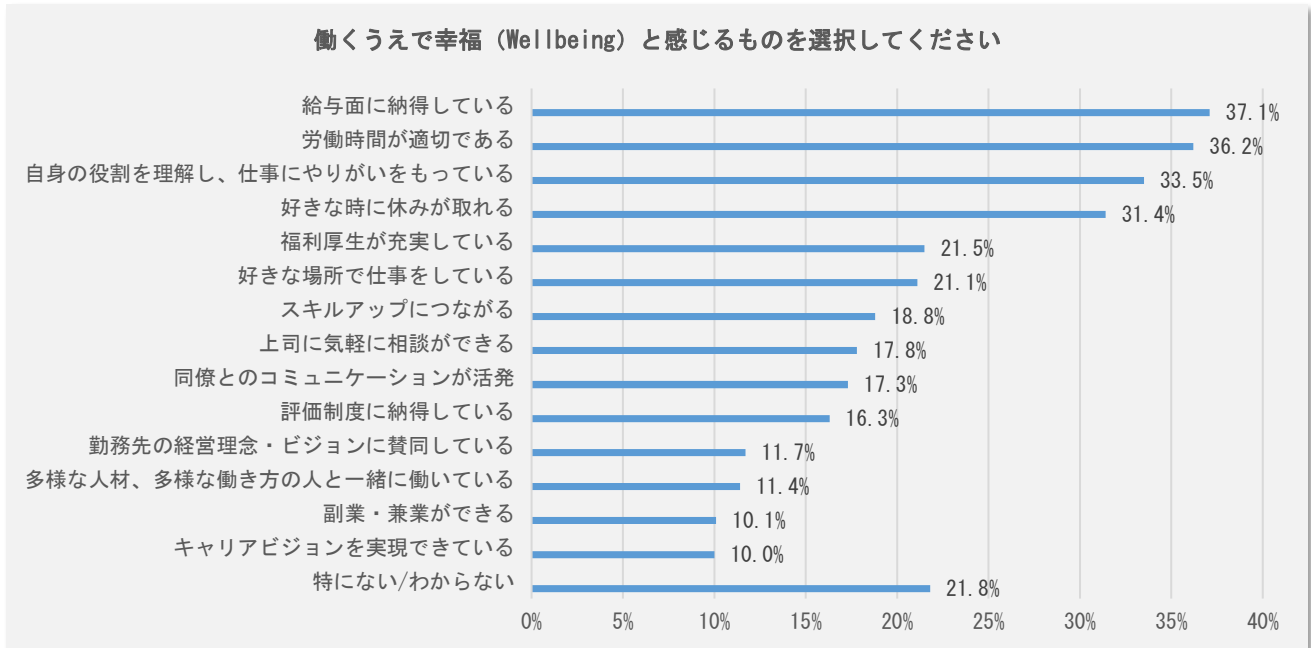
(回答者数：447人・複数選択・Q5で「変わらない」と回答した人以外)



Q 7. 働くうえで幸福 (Wellbeing) と感じるものを選択してください。

- ・「給与」、「労働時間」、「休み」といった待遇面・労働環境に関する項目が上位を占める中で、「自身の役割を理解し、仕事にやりがいをもっている」という内面的な要素も多く選ばれています。
- ・5人に1人は「特にない／わからない」と回答しており、仕事を通じて幸福を感じてもらう取組み、従業員への働きかけが必要と考えられます。
- ・Q 2において、コロナ禍で仕事に対する価値観・考え方・向き合い方の変化をポジティブと捉えている方のほうが多くの項目で幸福 (Wellbeing) を感じ、ネガティブと捉えている方のほうが選択する項目が少ない、「特にない／わからない」を選択する傾向にあることがわかりました。

(回答者数：1,055人・複数選択)



5. 専門家コメント

SOMPO未来研究所

ワーク・エコノミックグロースグループ

主任研究員 大島 由佳

新型コロナウイルスの感染拡大は、従来の働き方や仕事に対する価値観を大きく変化させました。今回の調査結果からは、コロナ禍により短期間で変化を余儀なくされた人々の今後の働き方と企業に求められる姿勢を考えるうえで、3点見えてきました。

1点目は、仕事に対する価値観の変化です（Q1）。変化は4割超の人にあり、その半数以上がポジティブな変化でした（Q2）。変化をポジティブに捉える人の場合、以前よりも重視したい項目には、「プライベートの活動」、「暮らし」、「家族」といった生活に密接な要素のほか、「働く意義・目的」、「社会とのつながり」、「今の仕事」、「将来的なキャリア」といった社会や仕事との関わりも挙がっています（Q3）。そのような人々が今後、より重視するようになった要素に基づき、働き方や仕事、暮らし方を見直す可能性が考えられます。一方で、仕事に対する価値観がネガティブに変化した人が約3割を占めた点も見逃せないでしょう（Q1・Q2）。

2点目は、時間の使い方の変化です。家族や自身にかかる時間が増加した一方、職場のメンバーや友人・知人とのコミュニケーションなどの時間が減少しました（Q4）。今回同時に行った調査（Q7）では、働く上で幸福（Wellbeing）と感じる要素について、仕事に対する価値観等の変化をポジティブに捉える人が挙げた上位には、「多様な人材、多様な働き方の人と一緒に働いている」、「同僚とのコミュニケーションが活発」があります。働き方が以前と同じには戻らないのであれば、企業は新しい働き方に適した形で職場メンバーとのコミュニケーションの向上を実現する必要があると言えます。

3点目は、仕事の生産性の変化には個人差があることです（Q5）。向上した人の要因と悪化した人の要因の順位が逆になっている点は興味深いです（Q6）。悪化要因の上位および向上要因の下位は「業務の見直し」、「テレワーク」、「テレビ会議」、「業界固有ルールの見直し」でした。生産性が向上した人は、インフラが整えばテレワークやテレビ会議での業務遂行に移行しやすい業務内容や職種、生活環境だったと考えられます。一方、生産性が悪化した人は、テレワークやテレビ会議では業務遂行しにくい業務内容や職種、あるいは生活環境などの他の要因があると思われる。テレワークやテレビ会議は一律に推進するのではなく、職種や業務などの特性に応じた活用が望ましいと言えます。

これからは、コロナ禍で変化した価値観に従い、人々が働き方や暮らし方を変化させていく段階に進む可能性が考えられます。価値観、時間の使い方、生産性などの変化がポジティブかネガティブかは人により違いますが、いずれも重要です。企業は人々を惹きつけ活躍してもらうため、働く人々が自己の価値観や生活環境などに照らして共感できる施策や情報発信、働く人の多様性を前提に一人ひとりに応じたコミュニケーションや選択肢が求められます。

以上