

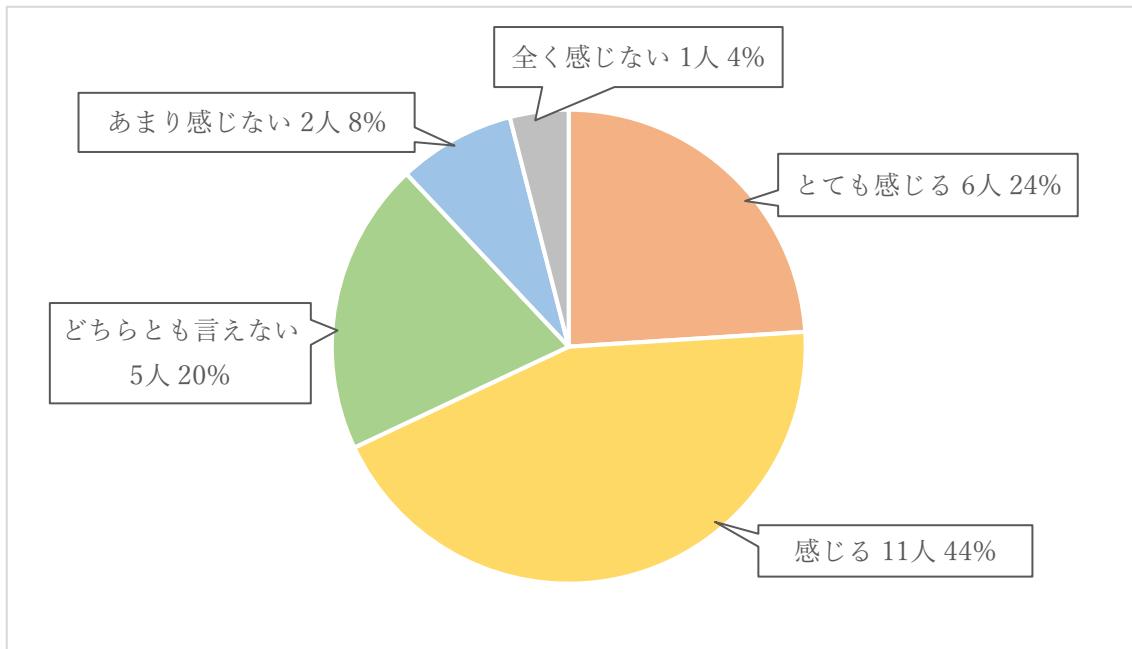
2021年10月5日  
株式会社アイソルート

**【社会人の意識調査アンケート】新型コロナウイルスの流行後 6割以上が働く上でストレスを感じることが増えたという結果に。テレワーク導入によるコミュニケーション不足が大きなストレスの原因と見受けらる。**

コミュニケーションスクール「コミュトレ」を運営している株式会社アイソルート（代表取締役野田雄彦、以下「当社」）は、20代から50代の社会人を対象に、新型コロナウイルス流行前後のストレスの度合い及び原因の変化についてアンケート調査を実施しました。

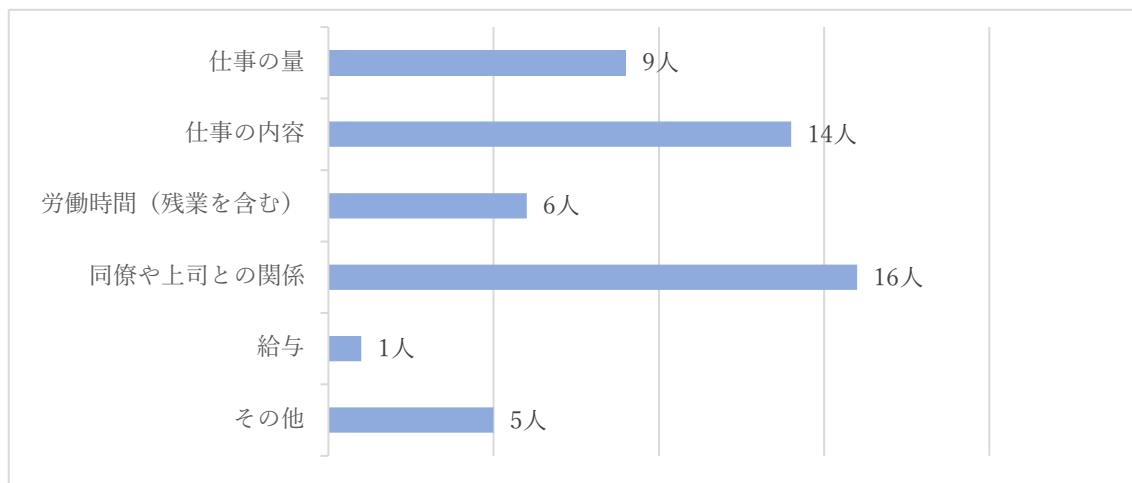
以下は、調査日2021年9月11日に、当社のコミュニケーション教育サービスの講義参加者である、男女25名から回答を得たものです。

1. 働く上で何らかのストレスを感じますか？



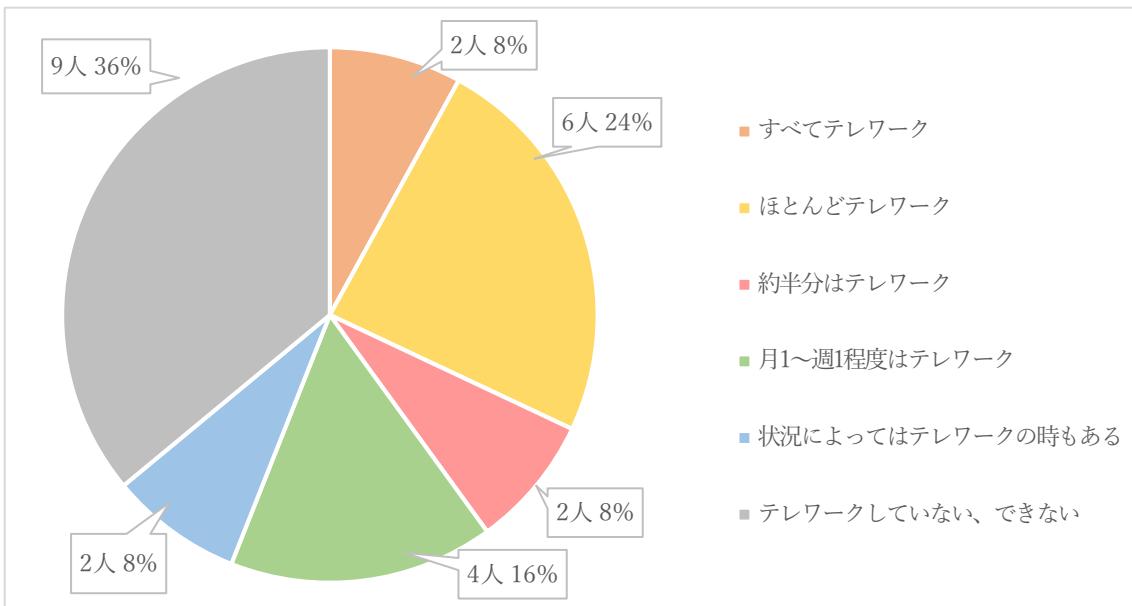
働く上で、「ストレスをとても感じる」「感じる」と回答したのは、全体の68%であった。「全く感じない」と回答したのは1名のみで、全体の96%は、職場で何かしらのストレスを抱えているという結果であった。

## 2. 新型コロナウイルス流行前の職場でのストレスの原因は何でしたか？（複数回答可）



設問2で何かしらのストレスを感じると回答した24名のうち、新型コロナウイルス流行以前の職場におけるストレスの原因として最も多かったのは、「同僚や上司との関係」であり、16名が職場での人間関係にストレスを感じるとした。続いて「仕事の内容」「仕事の量」と回答した人がそれぞれ14名、9名という結果であった。その他には、「自社の製品」「オフィスの環境」等の回答が見られた。

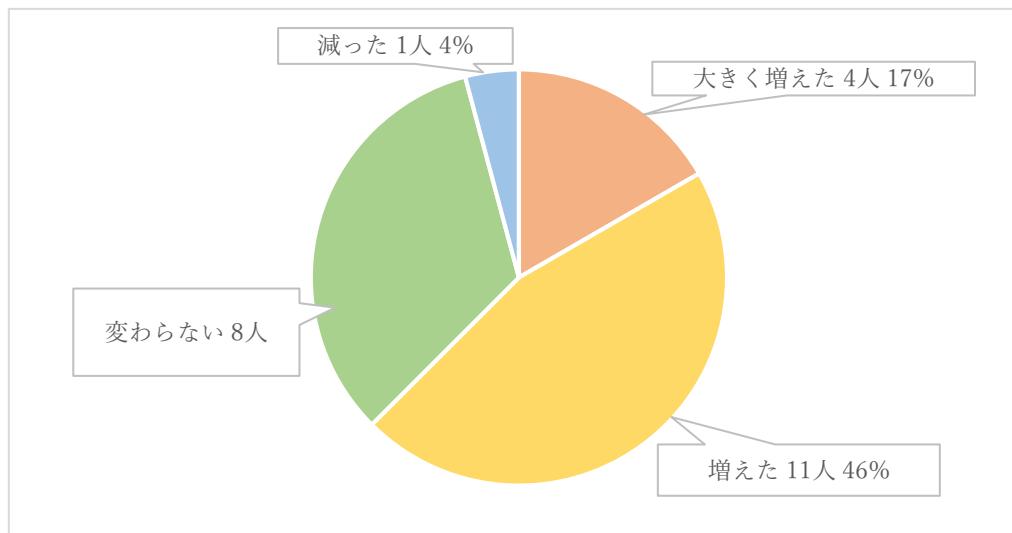
## 3. 新型コロナウイルス流行化の勤務形態について、現在の勤務環境はテレワークを導入していますか？



回答者のうち、新型コロナ流行後テレワークを行っている人は、全体の64%であった。

そのうち、月半分程度またはそれ以上テレワークで業務を行っていると回答したのは、40%であった。

4. 新型コロナウイルス流行前後でストレスを感じる度合いに変化はありましたか？



職場で何かしらのストレスを感じると回答した 24 名のうち、63%は流行前と比べてストレスを感じることが増えたと回答した。

また勤務形態による回答の違いを見ると、設問 4 で「すべてテレワーク」「ほとんどテレワーク」と回答した 8 名全員が「ストレスを感じることが大きく増えた」または「ストレスを感じることが増えた」とした。対して「テレワークをしていない/できない」と回答した 9 名のうち、「ストレスを感じることが増えた」としたのは 3 人のみで、6 名は「変わらない」と回答した。

4. 新型コロナウイルス流行後、ストレスの原因に変化はありましたか？

新型コロナウイルス流行前後でストレスの原因に変化があったと回答したのは 67%であった。

新型コロナウイルス流行後にテレワークをするようになった 16 名のうち、12 名 (75%) は「変化があった」と回答した。対して「テレワークをしていない/できない」とした 9 名のうち、「変化があった」と回答したのは 4 名 (44%) にとどまった。

#### 5. 新型コロナウイルス流行後、ストレスの原因にどのような変化がありましたか？（自由回答）

新型コロナウイルス流行後、「テレワークをしている」とした回答者が最も多くあげたのは「コミュニケーション不足によるストレス」であった。「雑談が減り気分転換がしにくい」「相談しづらく仕事を進めにくい」等の回答がみられた。設問 5 で「変化があった」と回答した 12 名のうち、7 名がコミュニケーション不足に関する回答をした。その他「肩こり等の体調不良」「仕事量の増加」などの回答があった。

対して「テレワークをしていない/できない」とした人では、「体温管理や感染対策」といった回答が多かった。

#### 【コミュニケーション講師からのコメント】

今回のアンケート結果を振り返ると、新型コロナウイルス流行以前の職場におけるストレスの原因として最も多かったのは、「同僚や上司との関係」となっており、「コミュニケーションが発生している時のストレス」が多くの方に生じていたことがわかります。

しかし、新型コロナウイルス流行後は、テレワークによるコミュニケーション不足など、「コミュニケーションが発生していない時のストレス」を感じる方も多く、これまでとは性質の違うコミュニケーションの問題が生まれていると見受けられます。

このような、「コミュニケーション不足によるストレス」が生じてしまいやすい時代に大切なことは、働く人の心理的安全性を上手に保たせることだと思います。

心理的安全性とは、ハーバード大学のエイミー・C・エドモンドソン教授が 1999 年に提唱した用語で、心理的安全性が保たれている状態とは、「周囲の反応に不安を感じず発言ができる状態」「組織に属しているメンバーが互いに安心して自分らしく働けている状態」など

を指します。

この心理的安全性が高い組織は、従業員満足度やチームの生産性を高める要因になるともいわれています。

しかし、テレワークを導入している会社の中では、基本的なコミュニケーションの手段がテキストでのコミュニケーションになっていたり、会議などでビデオ通話をするときにも画面をオフにしていたり、そもそも、画面越しのコミュニケーションをとる機会さえ減っている会社も少なくないはずです。

そのような中で、不安を感じずに発言できるという安心感や、自分の考えや自分らしさを表現できていると思いながら働くような心理的安全性を保つためには、「組織」と「個人」それぞれの工夫と努力が必要だと考えます。

例えば、組織においては、社員同士の連携をこれまで以上に促したり、上司と部下の 1on1 のミーティングの機会を定期的に設けたり、朝礼や終礼を行いチームや部署のメンバーと画面越しで顔を合わせて今日 1 日の業務スケジュールについて共有したりするなど、物理的にコミュニケーションが発生する仕組みをつくることや、それを許容する組織文化を形成していくことが重要かと思います。

また、働きやすさを組織の仕組みに頼り切るのではなく、個人としても能動的なコミュニケーションをとっていくことが大切になります。

あらためて、新型コロナウイルス流行後は、コミュニケーション不足によるストレスという、これまでにないストレス要因の変化が見受けられますが、組織でも個人でも、「何気ない会話やコミュニケーションをとること自体の価値」を再認識し、コミュニケーションの総量を増やしていく意識と行動を大切にしてもらえたたらと思います。

### 【調査企業概要】

社名：株式会社アイソルート

設立：1999 年 9 月

代表：野田雄彦

事業内容：パッケージソフトの開発/コンピュータシステムの開発/ネットワーク運用管理/人材教育・コンサルティング事業

当社が運営する「コミュトレ」（コミュニケーションスクール）は、日本のビジネスパーソンのコミュニケーション能力を向上させるべく、目的ごとに17種類のコースを設け、実践トレーニングを行ってきました。受講生は実際にキャリアアップや職場の人間関係向上など、一定の成果を上げています。

トレーニング会場：オンライントレーニング（全国）

公式サイト：<https://commu-training.isoroot.jp/>

**【メディア担当者のお問い合わせ先】**

株式会社アイソルート

担当：コミュトレ推進部 広報担当 高原

TEL: 03-6276-6200

e-mail : [kouhou@isoroot.jp](mailto:kouhou@isoroot.jp)