

RIZAPウェルネスプログラム調査2021
企業の健康管理ご担当者様到大調査しました

テレワーク中の 従業員の不調と対策 結果レポート

RIZAP株式会社

法人事業部

2021年7月

INDEX

※本資料のデータ、テキスト、画像等の無断転用・転載はご遠慮ください。
※ご使用になりたい場合は事前にRIZAP法人事業部へご一報ください。



INDEX	P2
調査概要	P3
1. テレワークの実施状況	P4
テレワークの実施状況	P5
2. 従業員の運動不足に関する結果	P6
テレワーク普及前後の従業員の健康変化 82.1%が健康面に変化あり	P7
運動不足への各社の対策状況「特に対策していない」 47.9%	P8
運動不足への対策で好評だった項目	P9
運動不足への対策について従業員の反応はどうだったか？	P10
従業員の運動量をどのようにして把握、検証していますか？	P11
3. 従業員のメンタルヘルスに関する結果	P12
従業員のメンタルヘルスケア	P13
4. 生産性・モチベーションに関する結果	P14
テレワーク普及による生産性、モチベーション、残業の変化	P15
生産性・モチベーション向上のための各社様の取り組み	P16
生産性・モチベーション向上の取り組み、好評だったものはどれ？	P17
なぜその取り組みを行っているか？裏に秘めた考え	P18
5. テレワーク手当での調査結果	P19
テレワーク手当ではいくらが相場？用途はどこまでOKなの？	P20
6. まとめ	P21
最後に	P22
問い合わせ先	P23

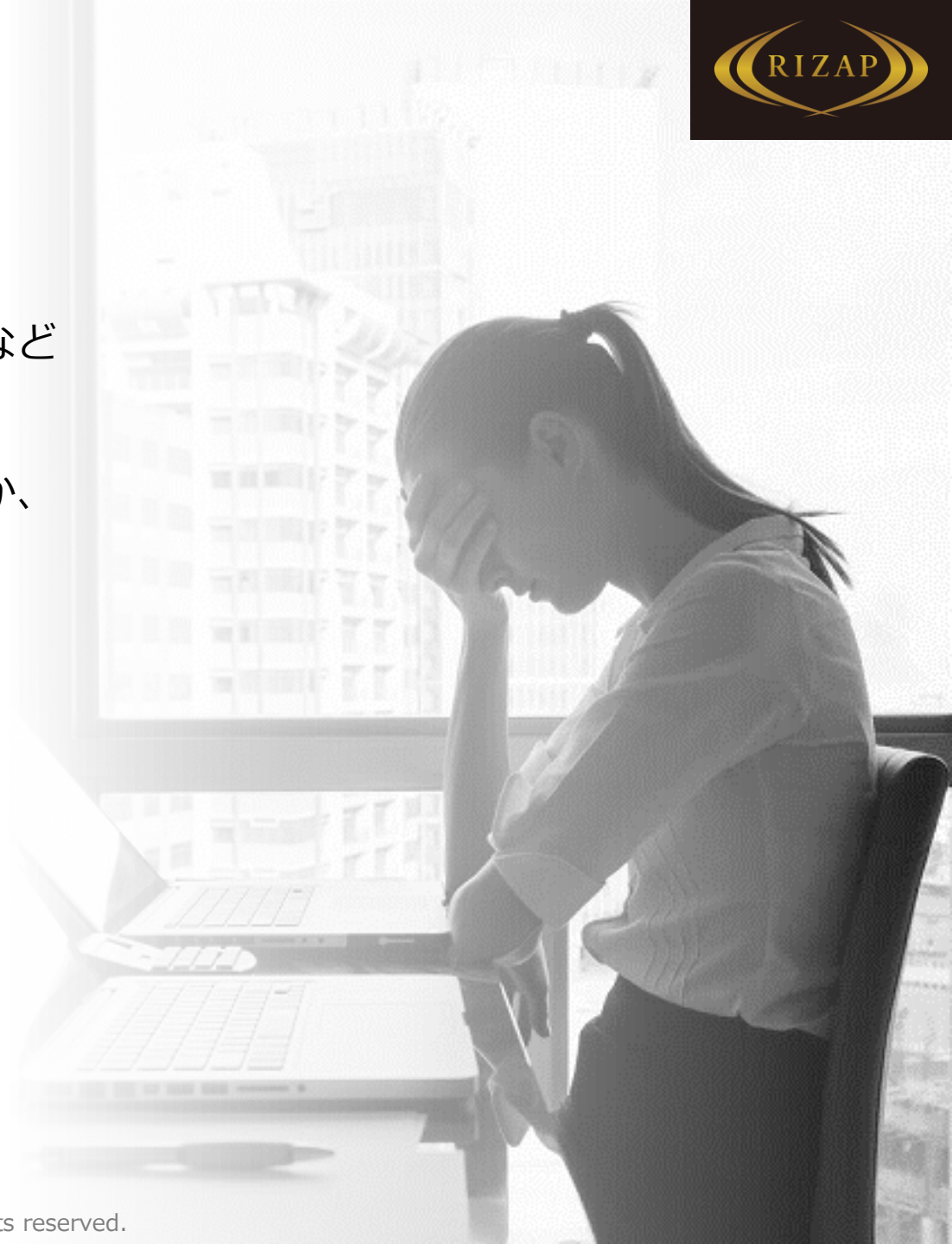
調査概要

コロナ禍においてテレワークが普及浸透してきた中、従業員の運動不足や、メンタル不調、コミュニケーション不足など以前とは違う新たな課題が見えてきました。

そこで各社様がどんな課題を抱え、どんな対応を行っているのか、企業の健康管理ご担当者様を中心にアンケートを行いました。

調査方法	インターネット調査
調査対象	企業の健康管理ご担当者様
調査範囲	日本全国
調査期間	2021年6月2日～6月14日
回答者数	167

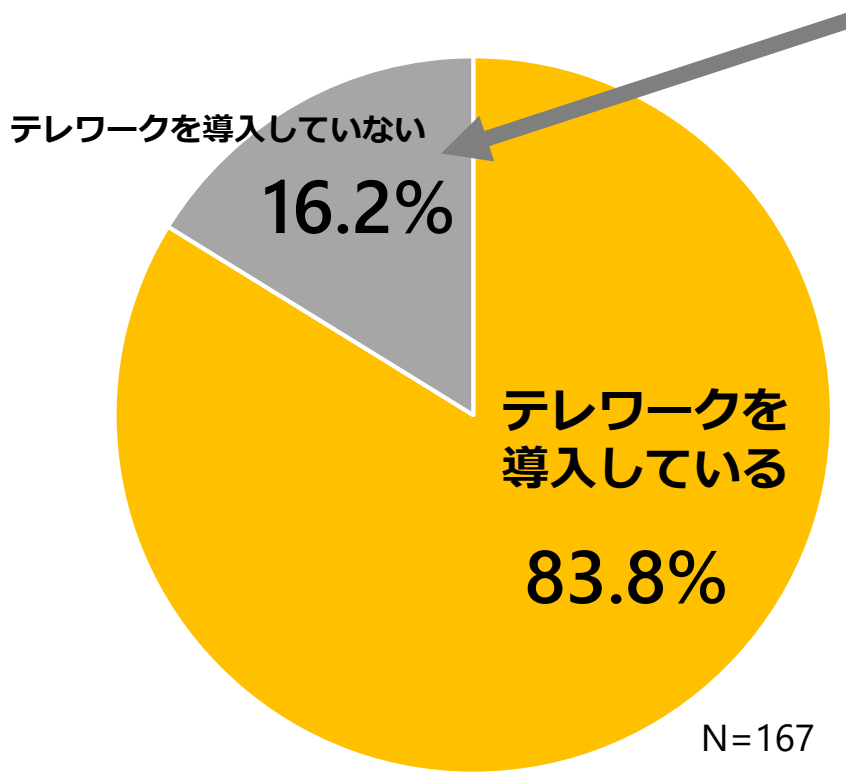
※本資料のデータ、テキスト、画像等の無断転用・転載はご遠慮ください。
※ご使用になりたい場合は事前にRIZAP法人事業部へご一報ください。



1. テレワークの実施状況

テレワークの実施状況

回答者のうち「テレワークを導入していない」という回答は全体の16.2%であり、残りの83.8%は、企業全体もしくは一部でテレワークを導入していることが分かりました。

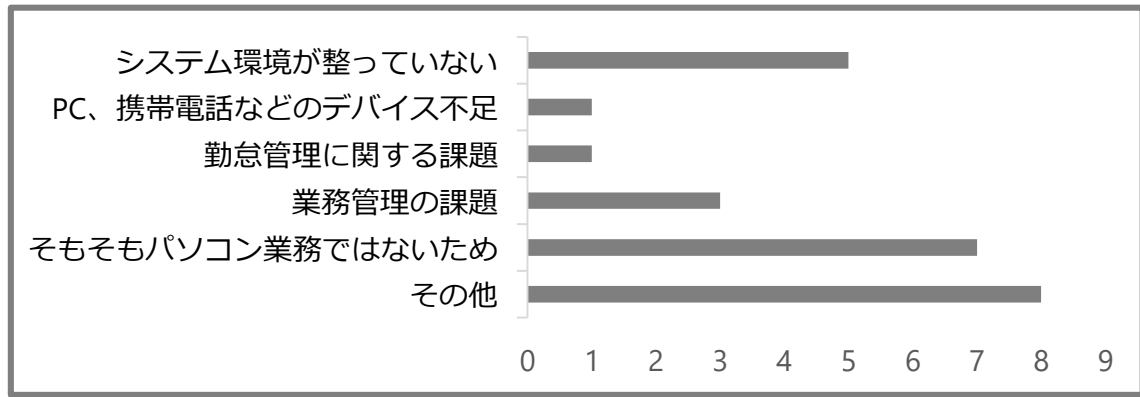


テレワークを導入していない背景まとめ

テレワークを導入していない理由として「医療機関のため」が最も多く、次いで、「製造業のため」という業務性質によりテレワークではないという回答がありました。

そのほか、「個人情報扱うため、特殊なテレワーク環境が必要となる」や、「自家用車通勤者が大半を占めるため」という環境に関する理由からテレワークではないという回答もありました。

また中には「テレワークに対して異議を唱える人がいるため」という社内調整の難しさもあるようです。

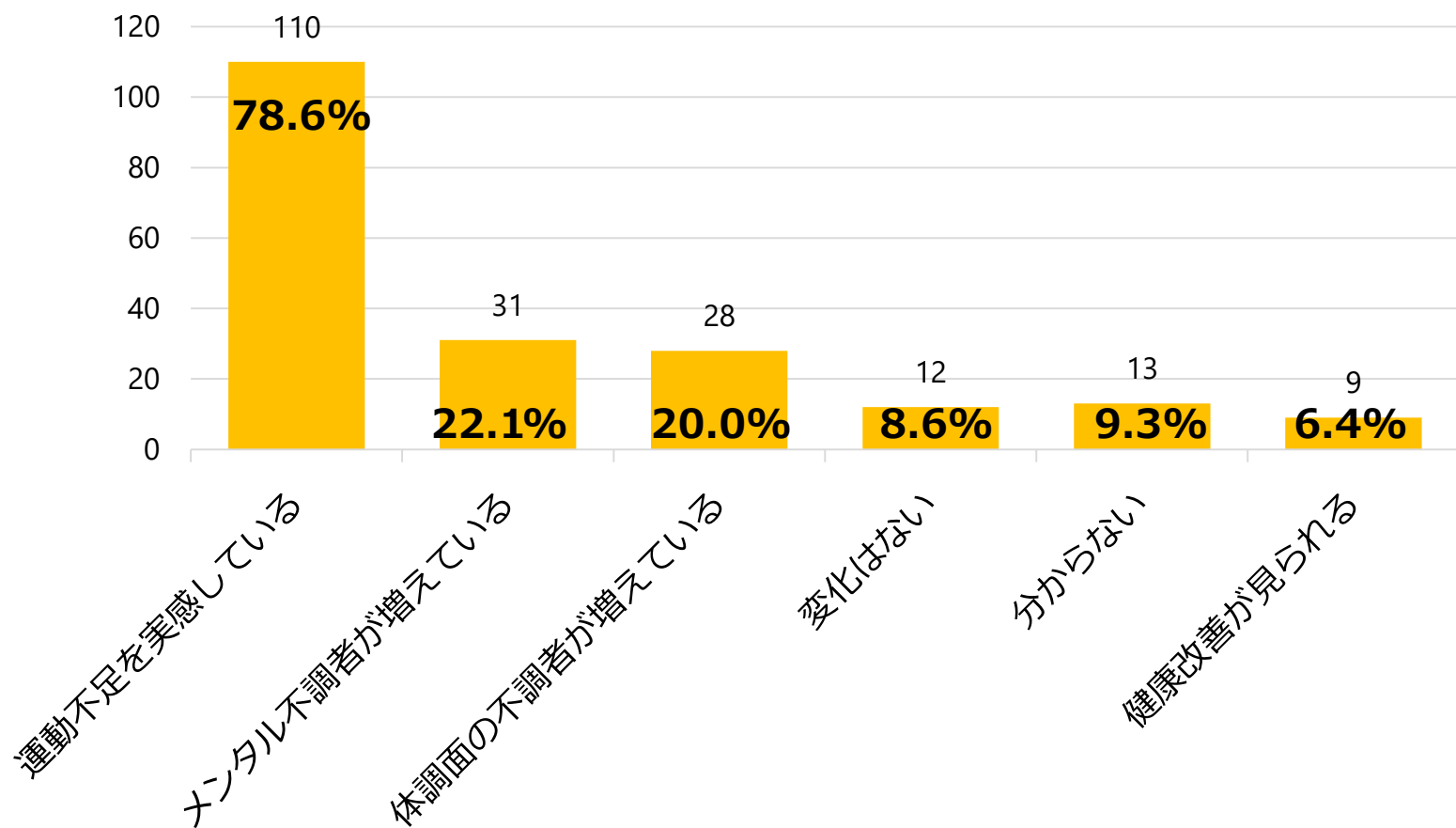


2. 従業員の運動不足に関する結果

テレワーク普及前後の従業員の健康変化

82.1%が健康面に変化あり

Q. テレワーク普及の前後で、従業員の健康面の变化、またはそのような声がありますか？
(複数選択可) N=140



78.6%が運動不足を実感していると回答しており、圧倒的な健康課題として挙げられます。

2020年にRIZAPで行った同様のアンケート調査では、76.3%が運動不足を実感と回答していたため、2.3ポイント増でした。僅かながら増加傾向にあることがわかります。

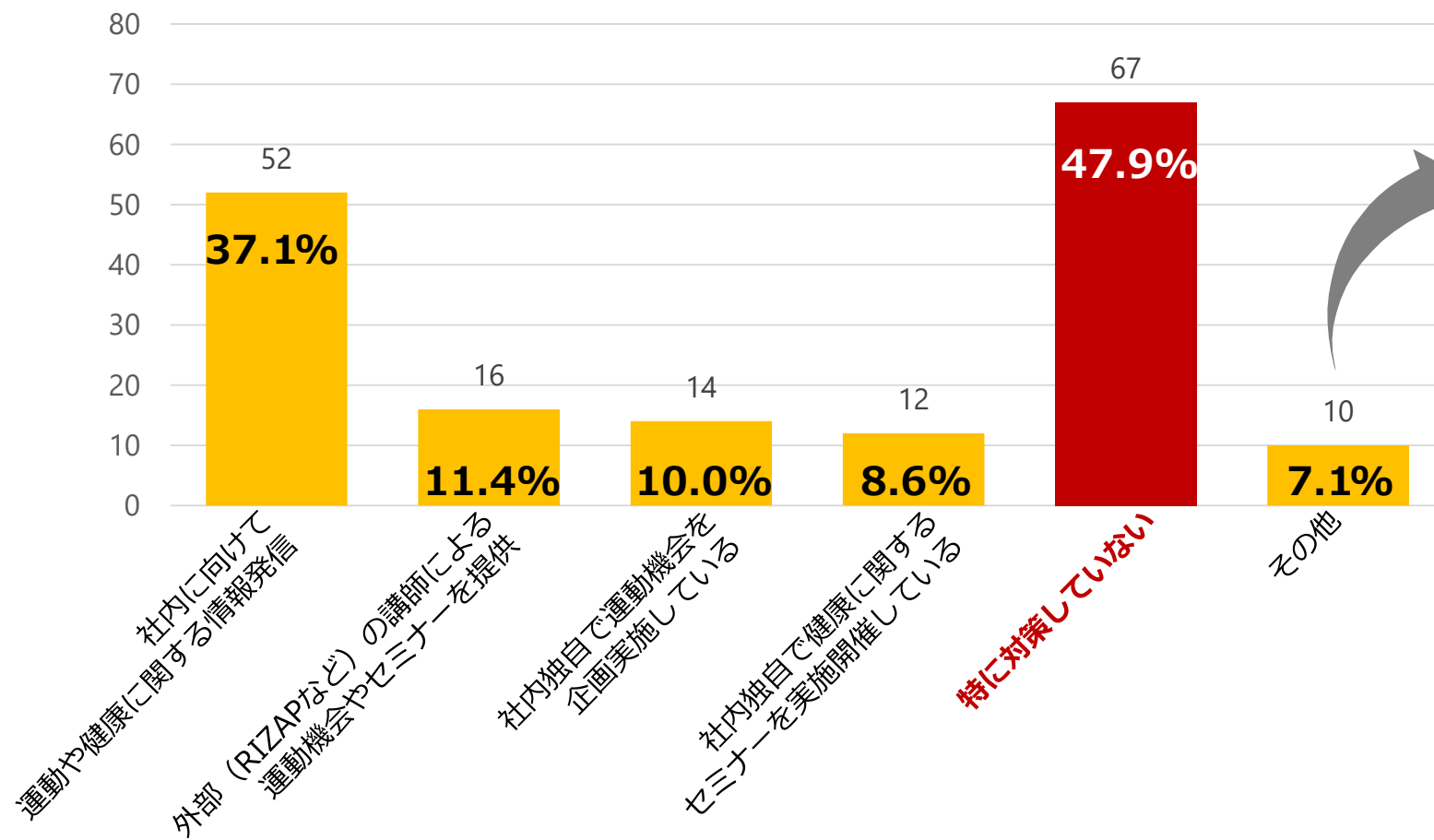
「変化はない」「分からない」の両方またはいずれかの回答が計25であり、それ以外の回答者115 (82.1%)には何らかの健康面での変化があったことがわかります。

また「健康改善が見られる」という回答は6.4%にとどまっています。

運動不足への各社の対策状況

「特に対策していない」 47.9%

Q. テレワーク中の従業員の運動不足に対して、どのような対策をしていますか？(複数選択可) N=140

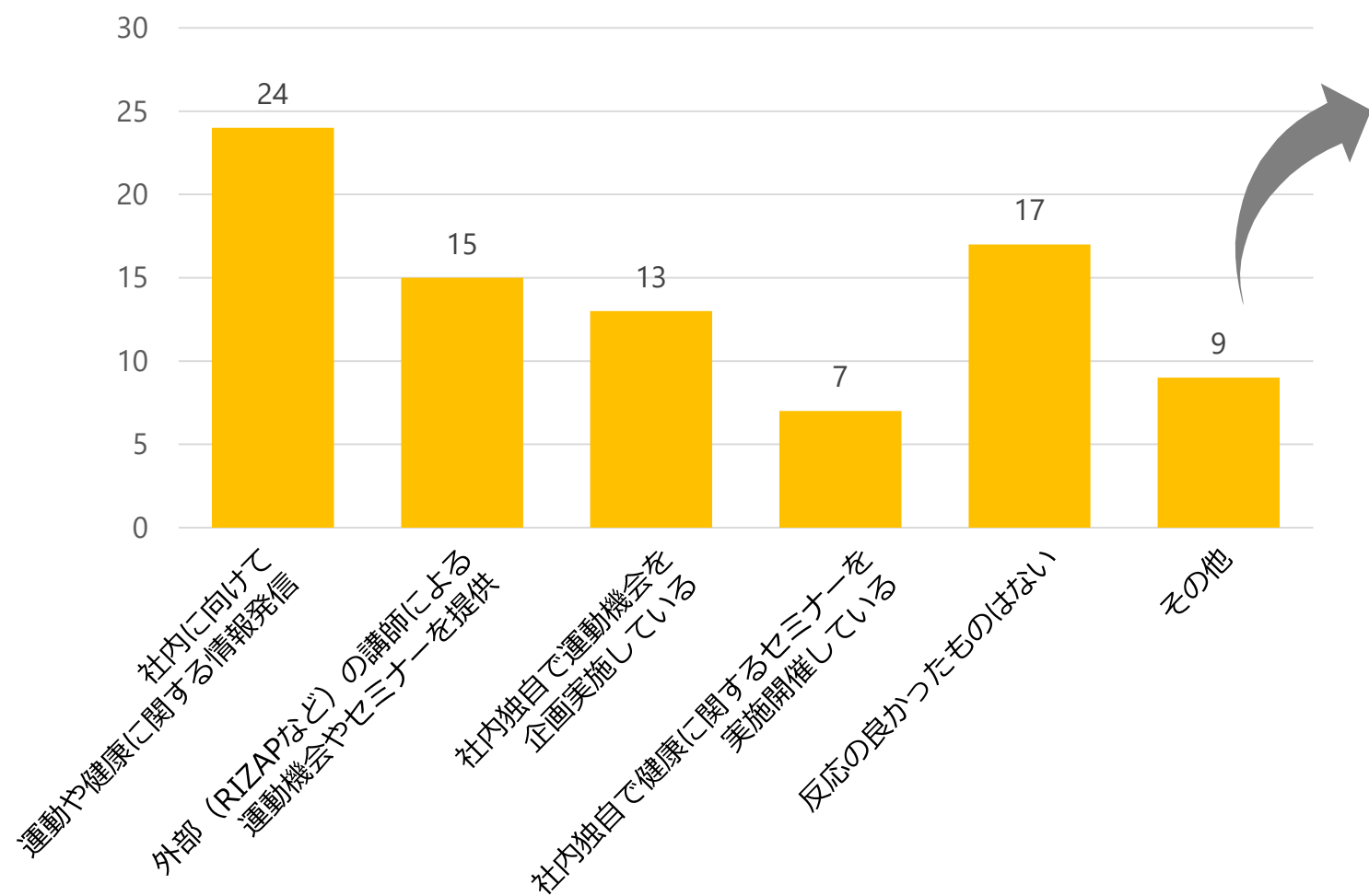


「その他」の回答の一部抜粋

- コロナ禍前から「健康チャレンジ」と称し、各自目標をもって生活習慣改善に取り組んでもらっている
- 外部開催のウォーキングイベントへの参加を促す (グループ会社対抗のような形にする)
- 全事業所対象のウォーキングキャンペーンの開催実施
- シフト制にして出勤機会を作る。健康組合と連携した情報発信。
- 毎日の歩数記録指示、健康グッズの配布
- オンライン体操

運動不足への対策で好評だった項目

Q. 前項の取り組みで、反応の良かったものをお選びください。(複数選択可) N=73



「その他」の回答まとめ

その他には「ウォーキング」と回答した方が最も多く、ウォーキングイベントや、歩数を競う企画、またそれに景品を付けるなど各社様の工夫が見られました。

以下はコメント一部抜粋です。

- ストレッチやヨガなどの簡単な運動を昼休みの時間を活用して実施
- 一定期間の歩数達成者の発表と景品
- ウォーキングイベントを実施
- 毎日の歩数記録指示、健康グッズの配布
- eラーニング
- 人間ドック要検査者に向けてオンライン栄養士と3ヶ月ダイエットプログラム

運動不足への対策について 従業員の反応はどうだったか？ (コメント一部抜粋)

- 参加してよかった。定期的に開催して欲しいなどの意見が上がった。
- コミュニケーション活性やストレス解消の場となった。
- 定期的に開催してほしいという意見が多数出た。
- 参加した方はリテラシーが高い人が多く概ね反応は良いが、参加者を募ることに課題がある。
- ウォーキングイベントだったが、職場・家族間のコミュニケーションや気分転換の効果が大きかった (アンケートより)。
- 運動不足を解消出来た。
- 歩数の減少を実感し、運動不足の解消を考える社員が増えた。
- 運動をするきっかけになった。職場内コミュニケーション機会が増えた。
- 楽しく実践する機会となっている。
- リフレッシュできたというフィードバックがあった。

KEYWORD
RANKING



1

コミュニケーションに好影響



2

運動不足を解消できた

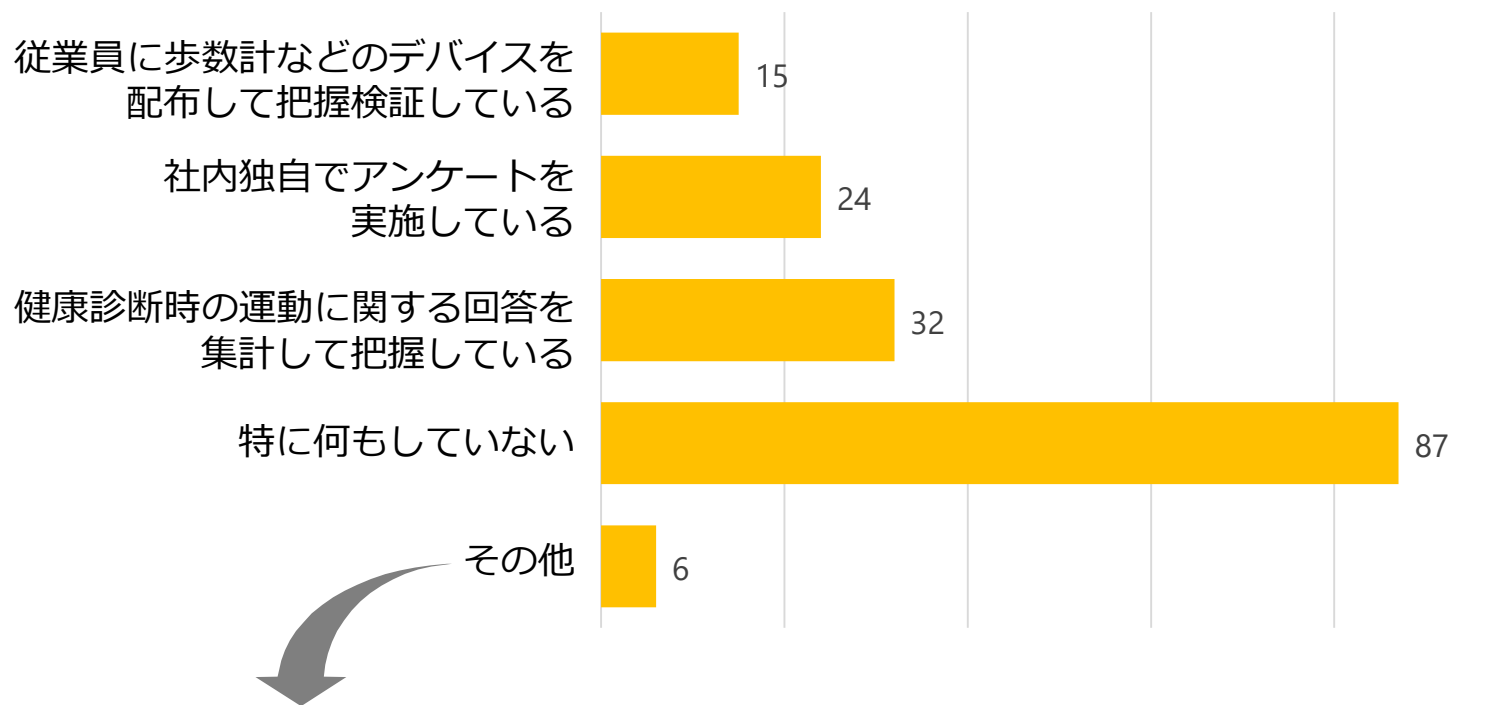


3

定期開催を望む声

従業員の運動量を どのようにして把握、検証していますか？

N=149



従業員の運動不足という課題は把握しつつも、その頻度や量を企業側が定量的に把握するのは難しいという課題が浮き彫りになりました。

さまざまな健康施策を講じつつも、その結果を定量化できないことに各社様お悩みを抱えている様子。

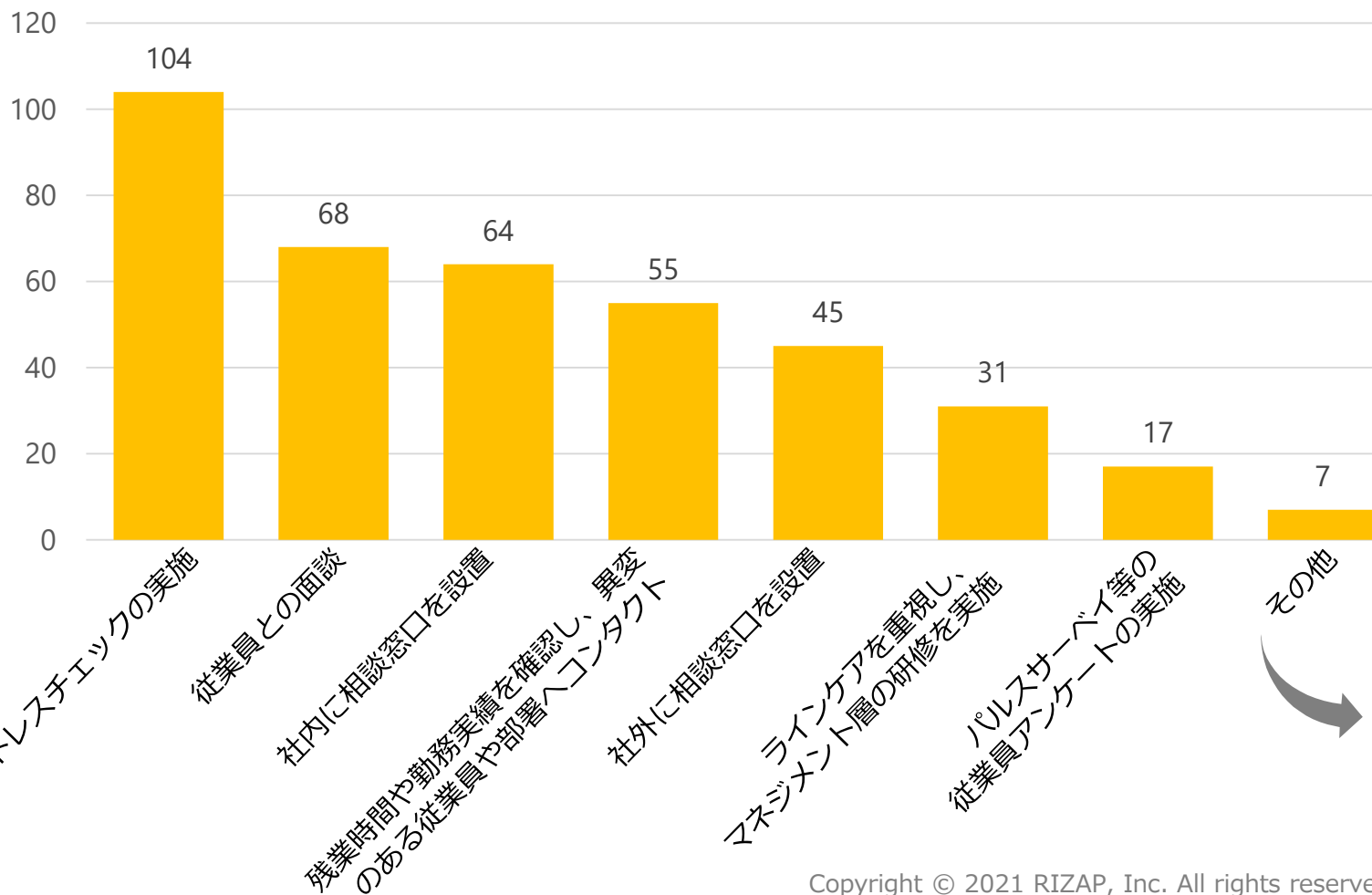
「その他」で回答いただいた中でも、「運動量を入力するメディアがあるが入力がない」というコメントがあり苦悩が伺えます。

- 歩数を図る健康アプリを活用している
- 運動量を入力する媒体(WEB)は用意しているが、実際に入力している人はほとんどいない
- 歩く活動のイベントに参加
- 体を鍛えることが好きな人が情報を発信してくれている。そこで情報交換をしてくれている

3. 従業員のメンタルヘルスに関する結果

従業員のメンタルヘルスケア

Q. テレワーク中は従業員の不調の声を拾いづらくなる可能性があります。
 あなたの会社ではどのようにしていち早く気づき、対応していますか？(複数選択可)



ストレスチェックは企業規模によっては義務化しているものの、それ以上に踏み込んだメンタル状況を把握することが難しいのが課題である様子。

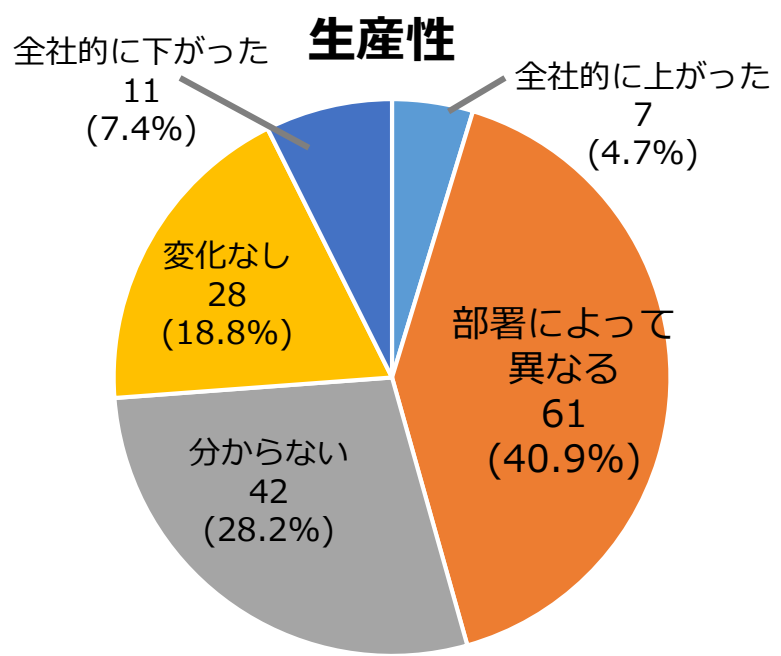
現状では、不調を相談したいときの受け口として相談窓口を設置するほか、不調の前段階として、勤務状況の確認や面談を実施することで予兆を知り、面談などのケアをするという対策が見受けられました。また昨今「パルスサーベイ」などで定期的なアンケートを継続することで変化をカウントしているという企業様も見られました。

- 保健師が全員と面談を実施
- 産業医との面談を実施
- 1対1での面談を定期的に行っている
- 特に何もしていない

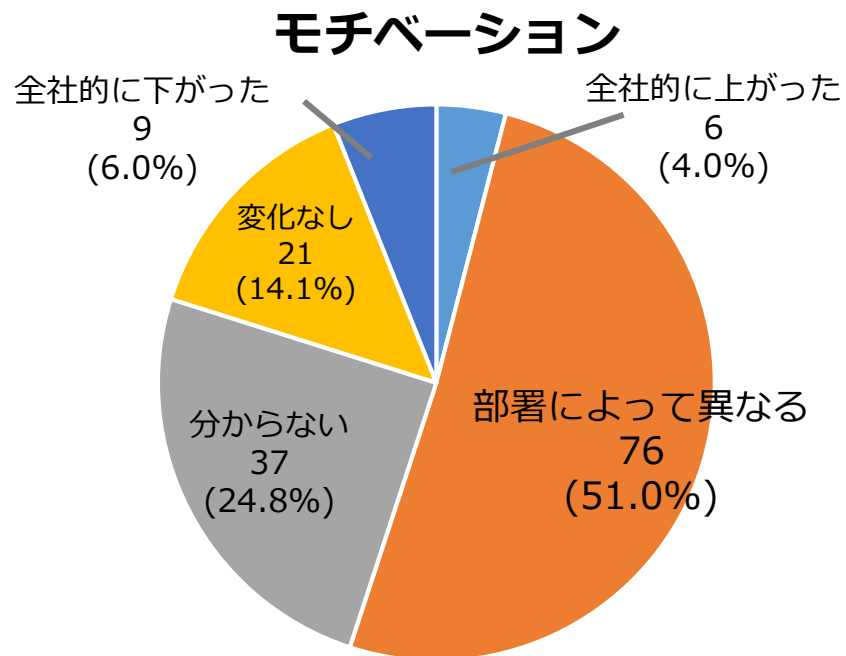
4. 生産性・モチベーションに関する結果

テレワーク普及による 生産性、モチベーション、残業の変化

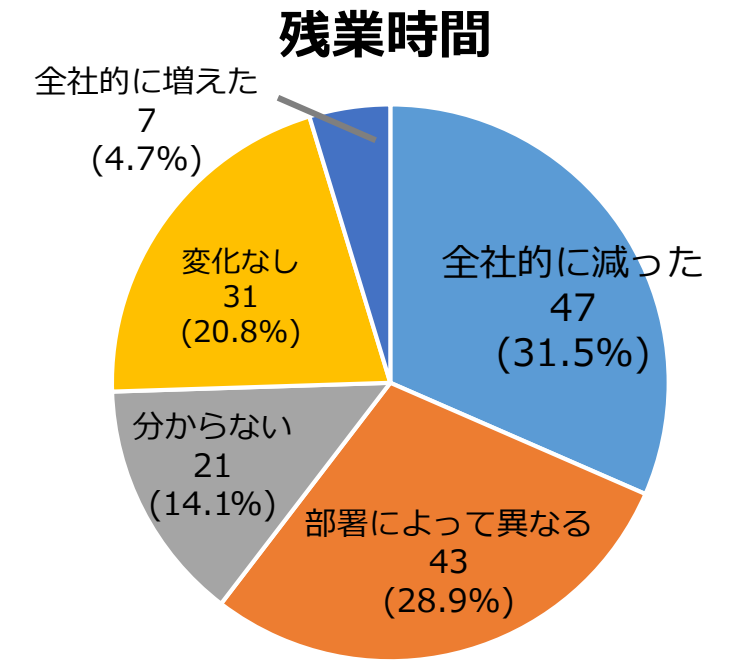
Q. テレワークの普及浸透により従業員の生産性、モチベーション、残業時間はどう変わりましたか？
(単一選択) N=149



最も多かったのが、「部署によって異なる」(40.9%)の回答。テレワークにより生産性が上がった部署もあれば、下がった部署もあるというのが各社様の最も多い見解でした。残念ながら、「全社的に上がった」は最も少なく4.7%にとどまりました。



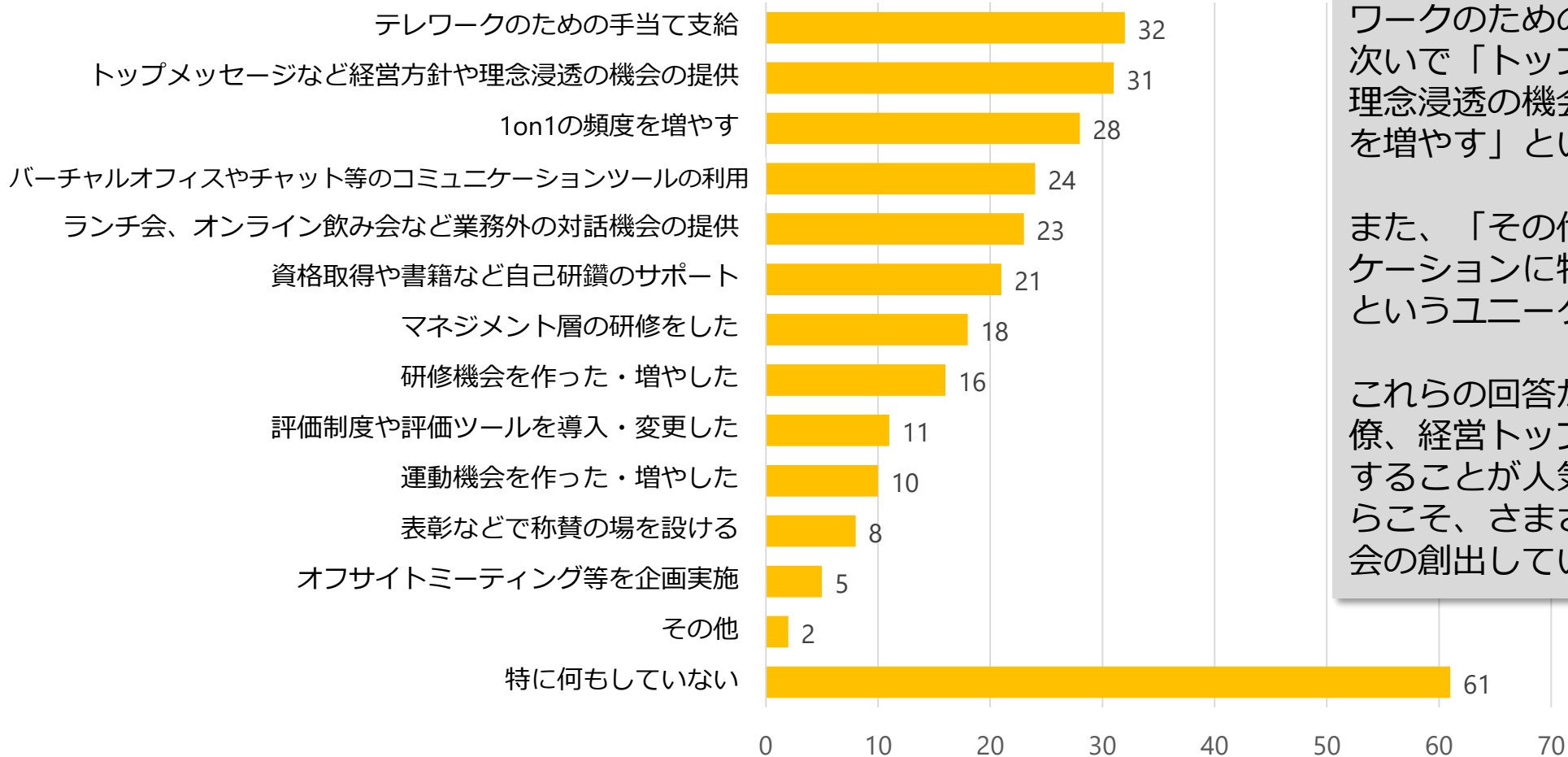
モチベーションについては、「部署によって異なる」が過半数の51.6%となり、テレワークにマッチした職種・部署と、そうでないところがあると伺えます。また「個人による」というコメントもありました。テレワーク中のモチベーションには人や部署によるバラつきが大きいことが分かります。



テレワーク普及による変化で最もポジティブなのが残業時間です。「全社的に減った」が31.5%で最も多い結果が得られました。しかし、「部署によって異なる」も28.9%となり、テレワークがマッチした職種・部署もあればそうでないところもあることが推測されます。

生産性・モチベーション向上のための 各社様の取り組み

Q. テレワーク中の従業員の生産性・モチベーション向上のために実施していることを教えてください。
(複数選択可) N=149



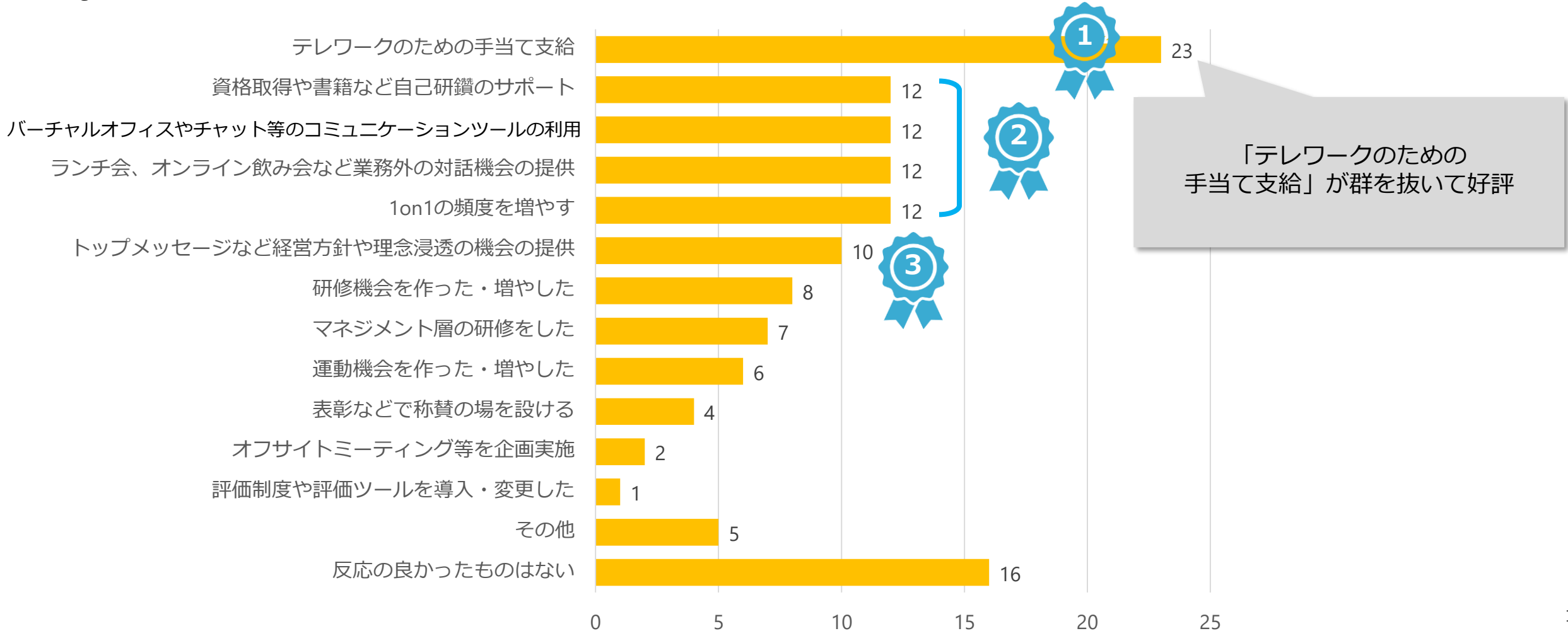
「特に何もしていない」を除くと、「テレワークのための手当て支給」が最も多く、次いで「トップメッセージなど経営方針や理念浸透の機会の提供」、「1on1の頻度を増やす」という順になりました。

また、「その他」の中には、「コミュニケーションに特化したライブ配信を実施」というユニークな回答がありました。

これらの回答から、上司部下、あるいは同僚、経営トップなど、人とのつながりに関することが人気があり、一堂に会せないからこそ、さまざまなツールを使った対話機会の創出している点が伺えます。

生産性・モチベーション向上の取り組み、好評だったものはどれ？

Q. 前項の取り組みの中で、従業員の反応の良かったものをお選びください(複数選択可) N=92



なぜその取り組みを行っているか？ 裏に秘めた考え

Q. テレワーク中の従業員の生産性・モチベーション向上のために実施していることについて、なぜ前項のような取り組みをしているのか、理由や動機を教えてください。（コメント一部抜粋）

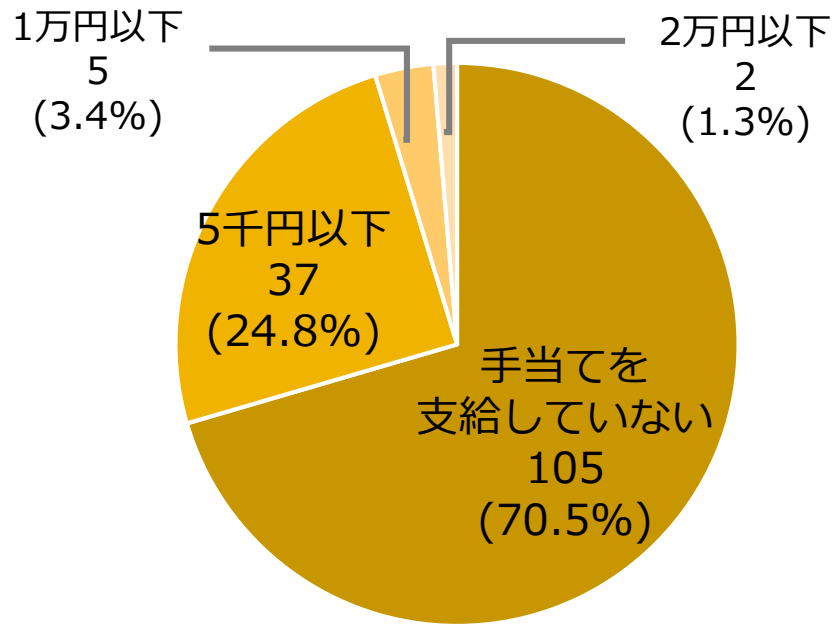
- テレワーク中は**会社への帰属意識が薄くなってしまいう傾向**にあるため
- 面着できない中でのマネジメントを考えるため、マネジメント層の研修をした
- **一人ぼっちにさせない**ため
- 閉塞感の打開のため
- **顔をあわせた、コミュニケーションの機会**を増やすため、オフサイトミーティングや研修機会を設けた
- テレワーク**マンネリ化、単調を打開**するため
- **リモートワークは閉鎖的であり、ストレスが溜まる**。業務上うまくいかない場合の気軽な会話ができないなどのため
- **心理的に不安になりやすい社会背景を受け**、メンタルのセルフケアの知識を得て、少しでも良い状態を保つため
- 意見交換をする場として、**オンラインでのランチ会や懇親会**の場を設けている。

スタンドや椅子なども購入したりして**在宅ワークしやすくするために、給与や賞与で手当てを支給**している。

5. テレワーク手当での調査結果

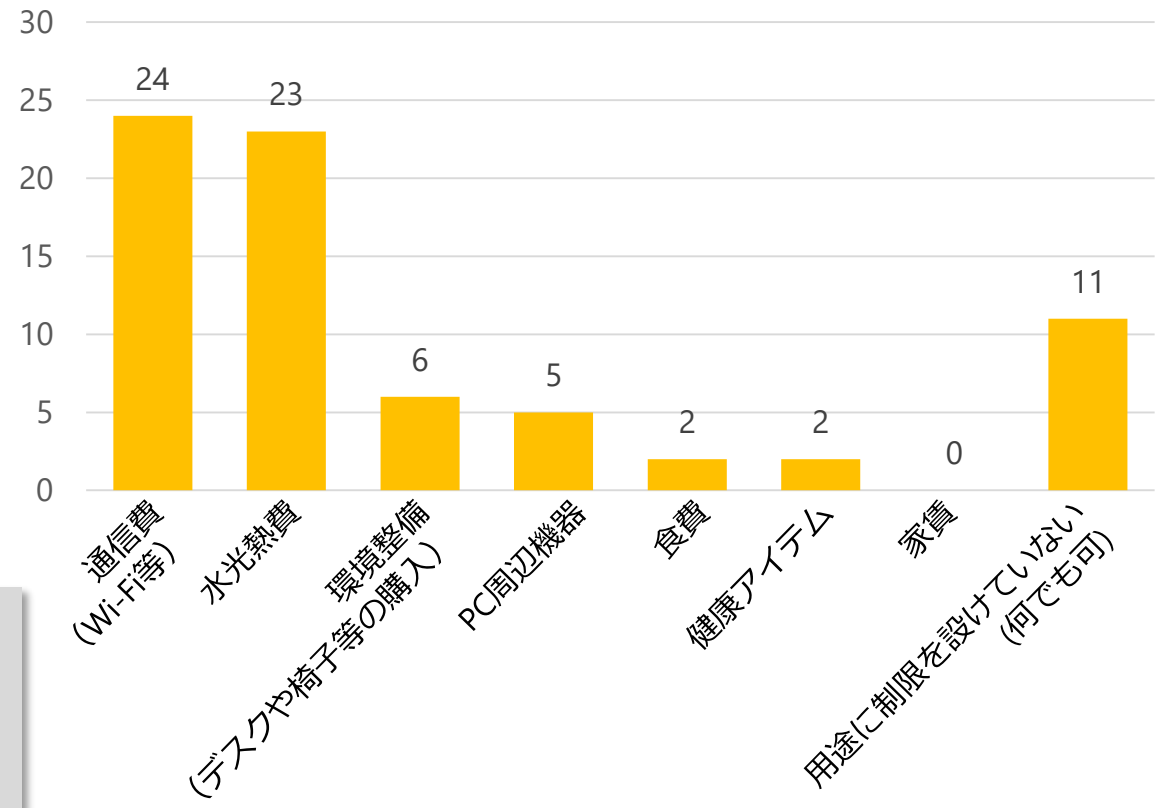
テレワーク手当てはいくらが相場？ 用途はどこまでOKなの？

Q. 1か月あたりのテレワークのための手当ての額を教えてください。(単一選択) N=149



テレワークのための手当ては、「支給していない」が70.5%と最も多かったが、それを除くと、「5千円以下」が最多。次いで、1万円以下、2万円以下となり、2万円以上の金額回答数は0でした。手当ての用途は、通信費や水光熱費が多かったが、特に用途制限せずに支給しているという企業もありました。

Q. テレワークのための手当ての用途はどのようなものですか？(複数選択可) N=44



6. まとめ

- テレワーク導入割合は83.8%
- テレワーク普及浸透により健康面で変化あり82.1%
- 78.6%が運動不足を実感、次いでメンタル不調の訴え
- 運動不足に対する各社の対策状況、「特に対策していない」 47.9%
- テレワークの普及浸透により残業時間「全社的に減った」 31.5%
- 生産性・モチベーション向上の取り組みで最も好評だったのは「テレワークのための手当て」
- テレワーク手当て、「5千円以下」が最多、用途は通信費、水光熱費が優勢

最後に

COVID-19を機にテレワークの働き方が一気に広まりました。

それから数か月、1年が経ち、従業員にも企業にも、新しい働き方による良い面と悪い面、さまざまな変化があり、皆が試行錯誤の中で対応策を探していることが分かりました。

そんな中、ご担当者様の一助になればという思いから本調査を企画しました。

1つ1つの回答に、ご担当者様の工夫や社内調整の苦悩が込められているので、ご担当者様にとっては共感やちょっとした気付きのあるレポートになっているのではないかと自負しています。

RIZAPは健康を推進する企業として、まだまだ多くのことに貢献できると確信しています。

例えば、テレワーク中の大きなお悩みである肩こり腰痛に関するセミナーや、筋力低下を予防するセミナー、また各社様が従業員に啓もうするための健康や運動に関するコラムなど、コロナ禍で多くのニーズを受けて開発しました。

特定保健指導のサービスなどもすべて、対面でも非対面でも対応できる体制を構築しています。

気になるサービスがございましたらお気軽にお問い合わせください。

問い合わせ先



contact-rizaphoujin@rizapgroup.com



0120-600-542(年中無休／9:00-21:00)



**「ライザップ セミナー」で検索！
<https://business.rizap.jp/>**