

P16 COVID-19流行下における勤め先への不満の調査時期別の特徴

高橋健人, 前田駿太(東北大学)

目的

- ・労働者の新型コロナウイルス感染症に関する心配や懸念が2020年3月から8月にかけて増加している(Hidaka et al., 2021)など新型コロナウイルス感染拡大によるメンタルヘルスへの影響が報告されている
- ・COVID-19に対して勤め先が行う対策と労働者が求める対策にギャップが存在するケースが考えられる
- ・ギャップから生まれると考えられる「不満」の分析から合理的な不満への対策についての提言を行う

方法

- ・「新型コロナウイルスに関することで勤め先への不満をお知らせください」の項目への回答を分析
- ・2020年3,4,5,6月および2021年1月にデータ収集
- ・分析にはKH Coder(樋口, 2020)を用いて調査時期ごとに特徴的な語を見出すために対応分析を行った

時期	人数	年齢
2020年3月	861名 (女性617名, 男性244名)	39.6 (9.6)
2020年4月	1286名 (女性946名, 男性340名)	40.6 (9.5)
2020年5月	902名 (女性634名, 男性268名)	40.5 (9.6)
2020年6月	866名 (女性625名, 男性241名)	39.6 (9.7)
2021年1月	992名 (女性759名, 男性233名)	41.1 (9.8)

結果

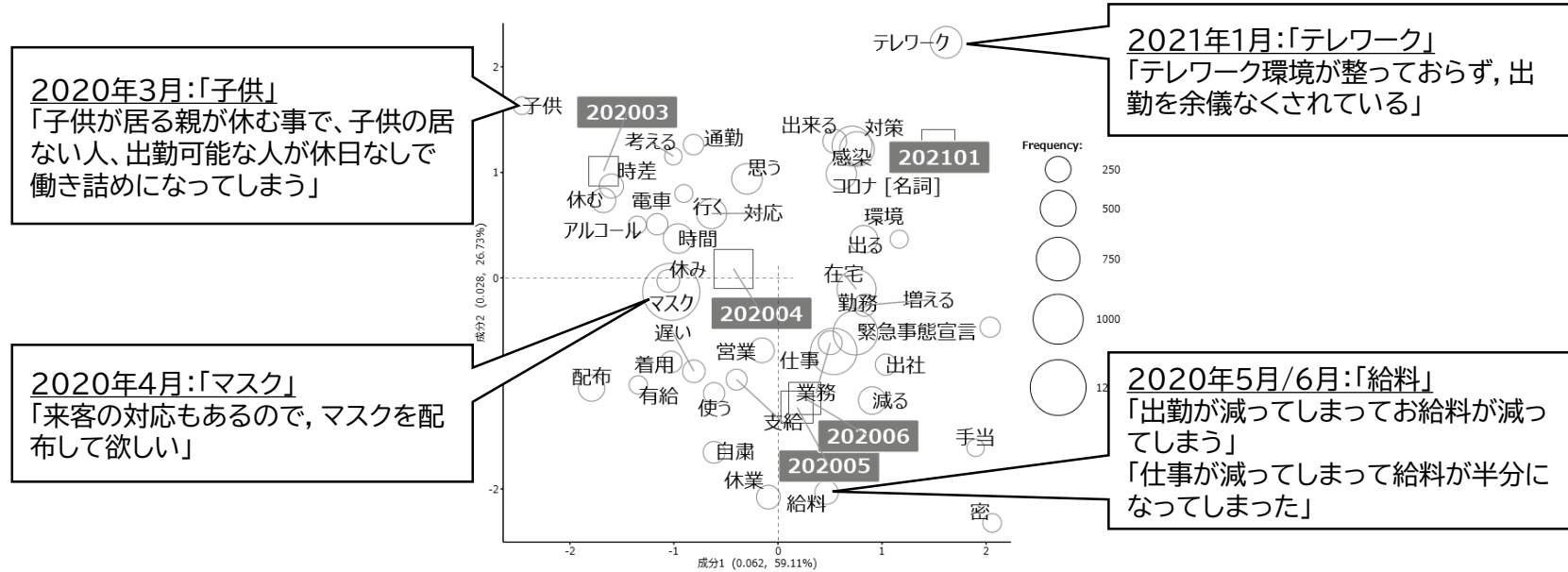


Figure 1. 対応分析の結果。原点に近いほど特徴がなく離れるほどその時期に特徴的な語であることを示す。

考察

- ・2020年3月から6月は急な状況変化への対応を求める不満, 2021年1月時点は「テレワーク」⇒感染拡大からある程度の時間が経過したことで対応の方法が広まり労働者の側から積極的な感染拡大防止を求めたが対応がなされなかった可能性がある
- ・不満の内容に直接対応可能なケースは合理性を考慮しながら適切な対処を行うことが重要
- ・直接対応できないケースでは話し合いや心理的ケアを行っていくことが必要