



「コロナ禍から始まる労働環境
ハイブリッド時代の勝ち抜き方」
EY世界25カ国 従業員調査日本版サマリー

2021年5月

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社



EY
Building a better
working world

**本資料は、「EY 2021 Work Reimagined Employee Survey」の日本版サマリーです。
調査詳細は、別途グローバル版プレスリリースをご確認ください。**

本調査の概要および目的

長引くCOVID-19流行による影響が依然として世界を覆っているなかで、企業もチームも 調整と迅速な対応に追われ続けています。一方、ワクチン接種が開始された今、健康と安全を担保するための一時的な対処方法を考える段階から、長期的視野で働き方改革を再考する段階に入っています。



経営層は、より柔軟性のある新しい働き方に適応するために新たな戦略を見極めようとしています。

これは、今回の調査で注目すべき点です。

また、採用方法、業務の遂行場所と方法に関するポリシー、勤務場所、およびテクノロジーについても思案しています。
(公表事例を参照)

一部の市場では、従業員が“柔軟な働き方ができる機会に期待を寄せる”傾向が、かつてないほどに高まっており、新しい勤務時間制度と新しい勤務場所制度を活用して非正規ベースで仕事をすることで、家族との時間や新たな学び、未知の場所の探索などの時間を確保しようとしています。

「リモートワーク」といった検索キーワードも急増しています。

今回の研究は、2020年6月から7月にかけて実施した「Physical Return and Work Reimagined Study」に基づいています。

本調査には、3,600名超の従業員と700名超の経営層が参加しました。

*** 日本版サマリの内容はグローバルで行われた調査結果から、日本企業の回答を抽出し、導き出したものです。**

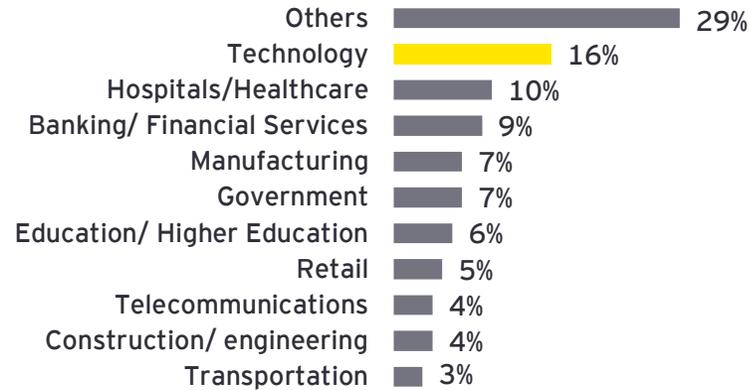
EYでは、将来を見据えた従業員エクスペリエンスを最適化するために必要なものは何か、そしてそれは業務を遂行する場所、従業員のタイプによってどんな違いがあるのか理解するために市場調査を実施しています。

全世界から15,000名超(日本在住者1,009名を含む)の回答を得た

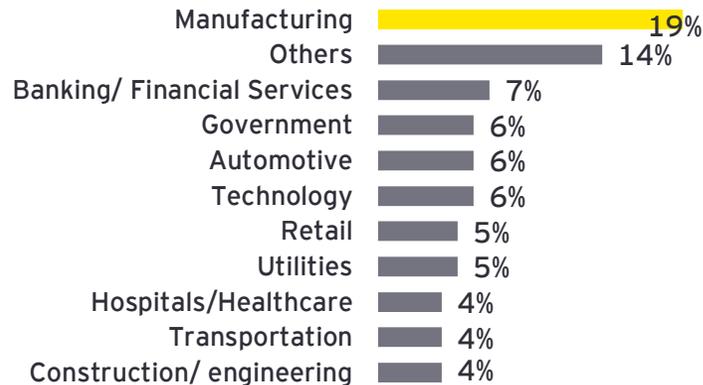
15,316名 (96.5%) が回答

Location	Number of Respondents
United States	7183
South America	1036
Japan	1009
United Kingdom	1004
Germany	1002
Australia or NZ	1001
Canada	965
France	543
India	509
Philippines	312
Indonesia	251
Singapore	251
Malaysia	250
Grand Total	15316

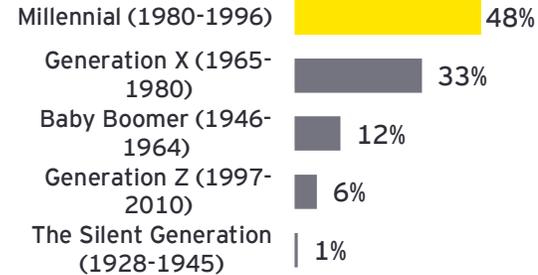
23の業界が参加
テクノロジーセクターが最多 (16%)



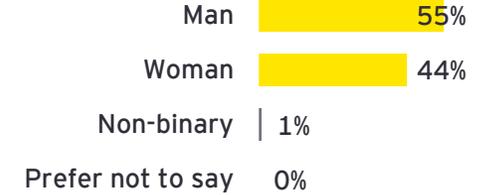
日本からは23の業界が参加
製造セクターが最多 (19%)



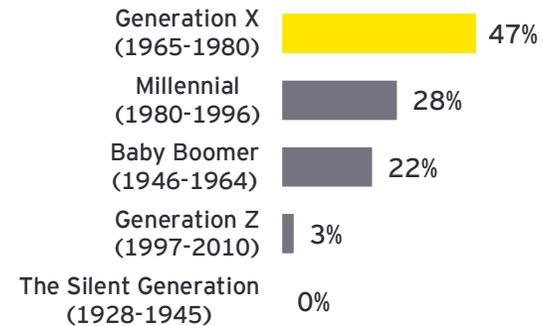
回答者のほぼ半数がミレニアル世代



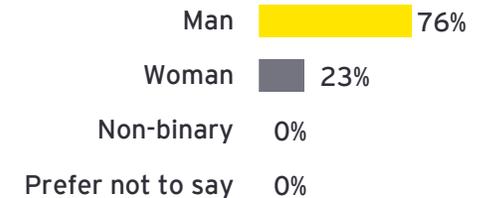
男性が回答者のほぼ半数を占める



日本の回答者のほぼ半数が
ジェネレーションX世代



日本では男性が全回答者の
76%を占める



日本のコロナ禍での対応は、グローバルの潮流と比較すると保守的である

本調査を通じて、海外企業がコロナ禍を企業変革の契機と捉える一方、日本企業はあくまで一時的な事象として捉え、新たな働き方へのシフトが遅れているという現状が浮き彫りになりました。

このままの状況が続けば、海外企業に対し、一層の遅れをとるという事態にもなりかねません。各企業において、早急にニューノーマルにおける労働環境を検討・整備していくことが求められています。

1. 企業文化：海外では企業文化がコロナ禍に適応している傾向にある一方で、日本企業には大きな変化が見られない傾向にある

- ▶ 全体の**47%**の回答者が、パンデミックが始まってから企業文化が変化し、**良くなった**と考えているが、日本の回答者はパンデミックが始まってから企業文化が変化し、**良くなった**と考えているのは**33%**であった。

2. 生産性：日本企業は、リモートワーク下での生産性向上に苦慮している傾向にある

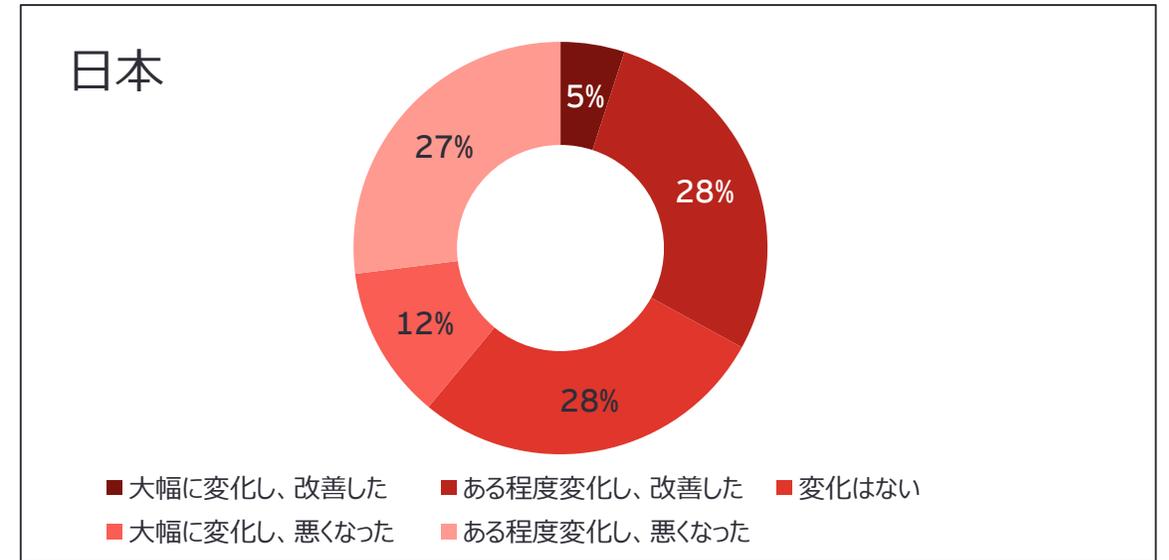
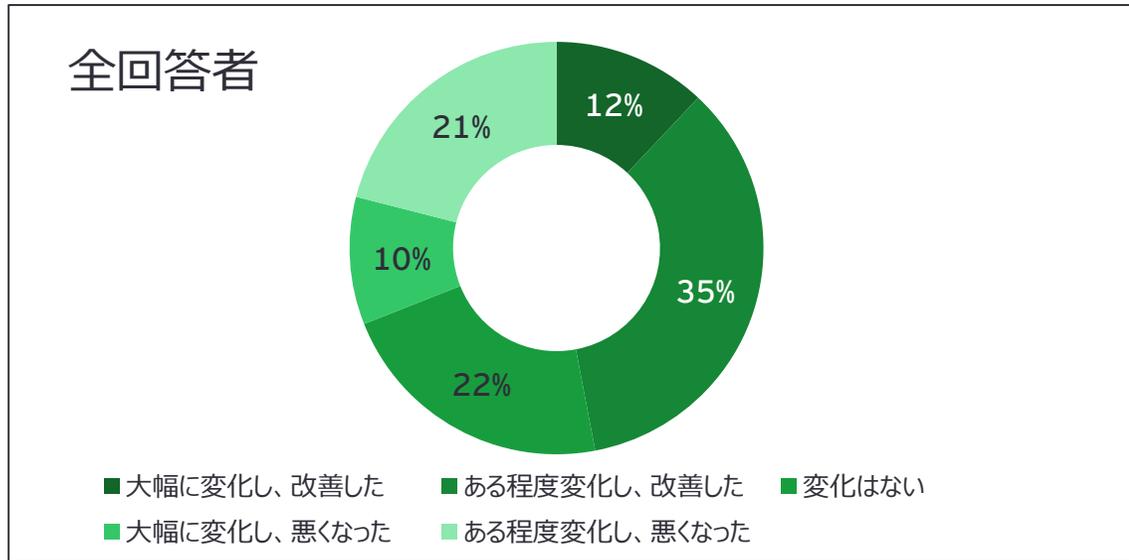
- ▶ **全回答者の64%**が、オンサイトとリモートワークの新しい組み合わせが自社の生産性を向上させると考えているが、**日本では39%**の回答者のみがオンサイトとリモートワークの新しい組み合わせが自社の生産性を向上させると考えている
- ▶ **全回答者の65%**が、オンサイト／リモートに関わらず、マネージャー／リーダーは能力を発揮していると考えているが、**日本では37%**の回答者のみが、仕事の仕方に関わらず、マネージャー／リーダーは能力を発揮していると考えている
- ▶ **日本の回答者の29%**のみが、自分の仕事に対する生産性はどこで働いていても会社が正確に測定できると考えている一方、**全回答者の66%**がこの質問に同意している

3. 柔軟性：日本企業に勤務している従業員は、勤務地の柔軟性よりも勤務時間の柔軟性を重視する傾向にある

- ▶ 「労働時間の柔軟性が極めて／中程度の重要性を持つ」（**88%**）、「働く場所の柔軟性が極めて／中程度の重要性を持つ」（**87%**）と考える人の割合は、回答者**全体**では大きな差はなかったが、**日本の回答者は**、「働く場所の柔軟性」（**74%**）よりも「働く時期の柔軟性」（**81%**）を重視した。
- ▶ パンデミック後にフルタイムのオフィス/オフィス主体のハイブリッドで働くことを希望する回答者は**全体の34%**にとどまったが、**日本では46%**の回答者がパンデミック後にフルタイムのオフィス/オフィス主体のハイブリッドで働くことを希望している。

海外では、企業文化がコロナ禍に適応し改善している傾向にある一方で、日本企業は大きな変化が見られない傾向にある

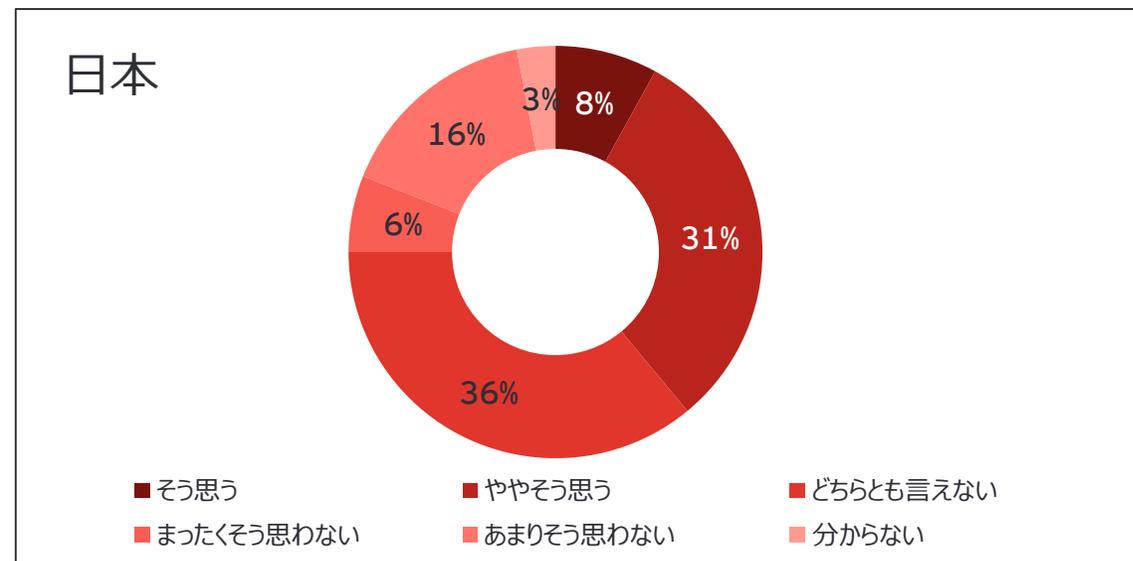
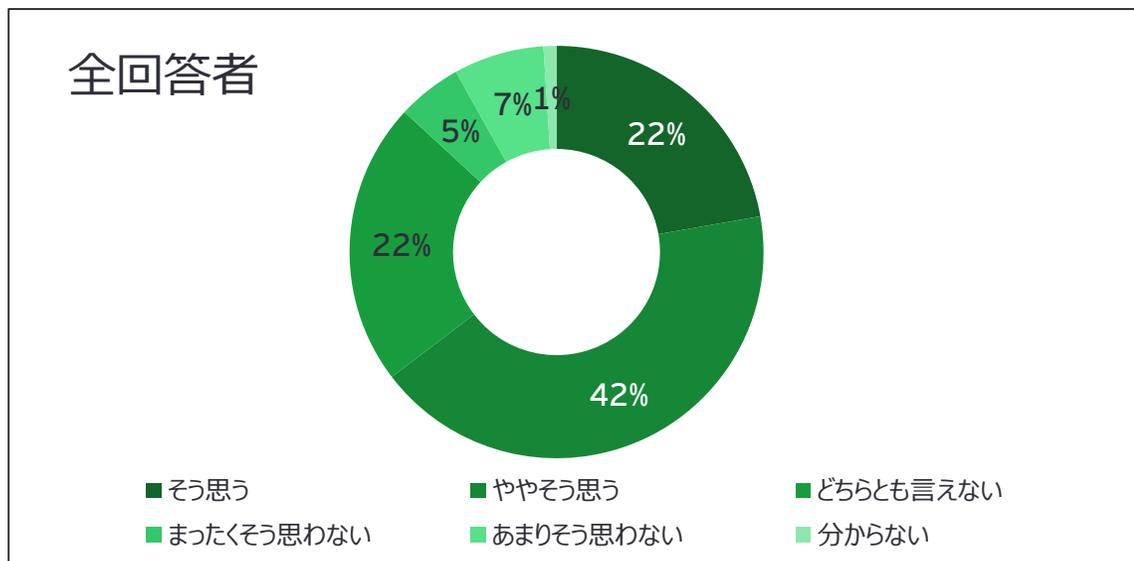
パンデミック以降、企業文化はどの程度変化したと思いますか？



- ▶ 全体の**47%**の回答者が、パンデミックが始まってから企業文化が変化し、良くなったと考えているが、日本の回答者はパンデミックが始まってから企業文化が変化し、良くなったと考えているのは**33%**であった。

日本企業は、リモートワーク下での生産性向上に苦慮している傾向にある

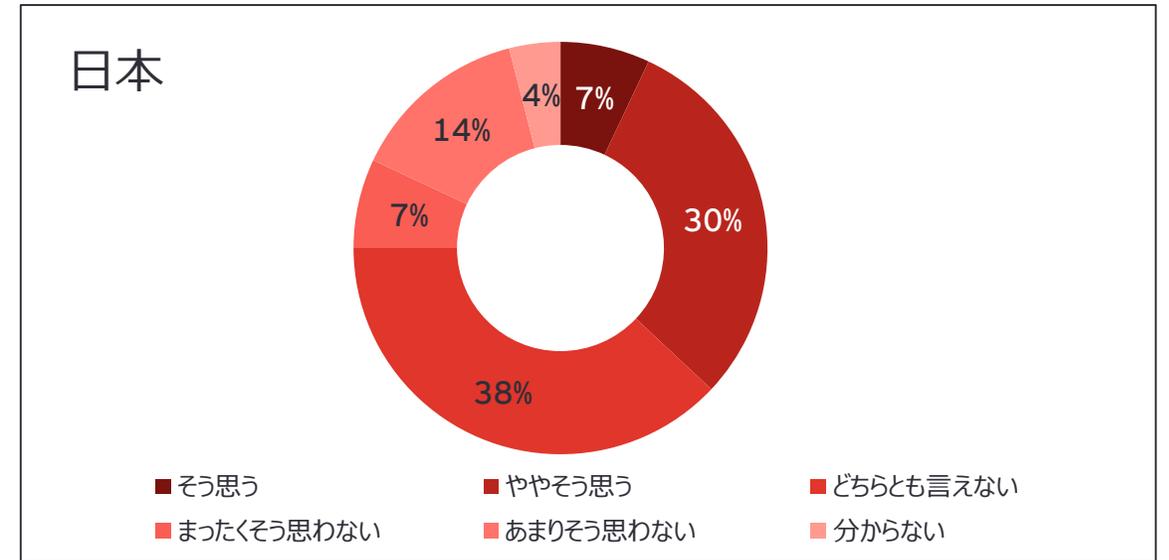
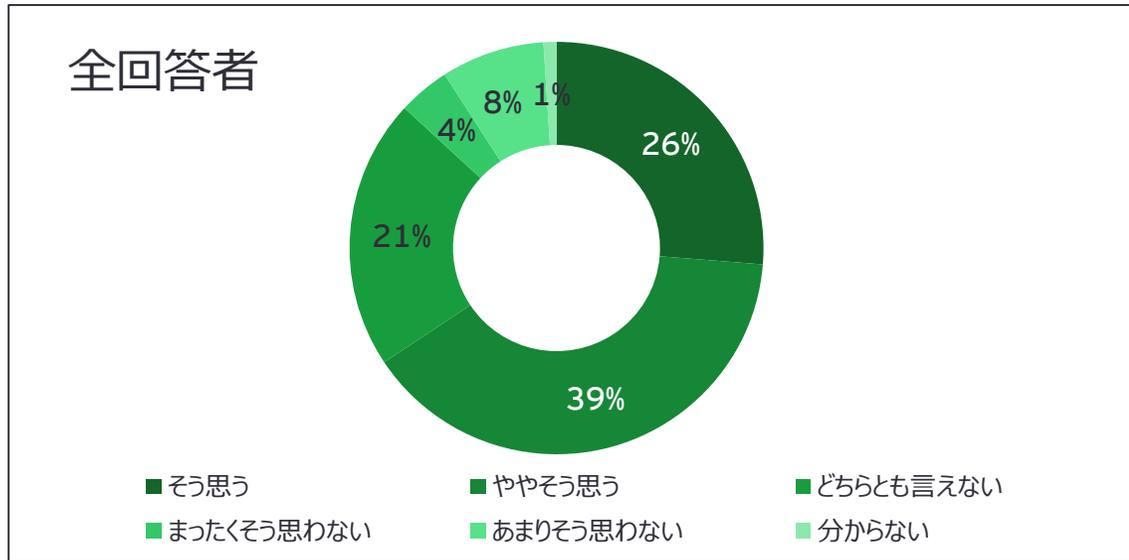
オンサイトとリモートの新しい組み合わせで、私の会社の生産性が上がったと思う。



- ▶ 全回答者の**64%**が、オンサイトとリモートワークの新しい組み合わせが自社の生産性を向上させると考えているが、日本では**39%**の回答者のみがオンサイトとリモートワークの新しい組み合わせが自社の生産性を向上させると考えている

日本企業におけるリーダーシップの役割は「ニューノーマル」の労働環境下では機能していない

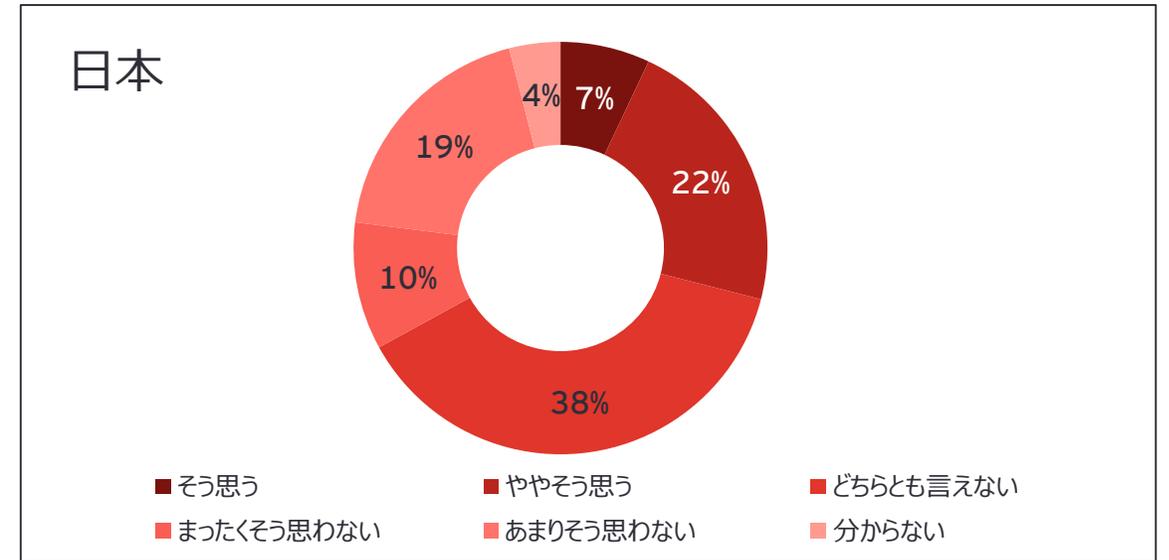
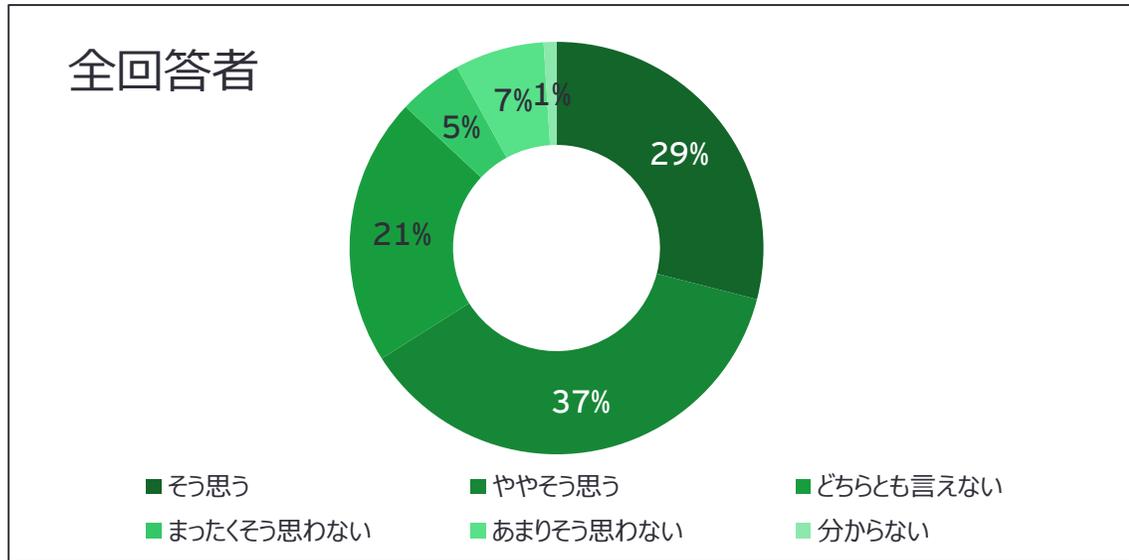
私のマネージャー／リーダーは、オンサイト／リモートに関わらず能力を発揮していると思う。



- ▶ 全回答者の**65%**が、オンサイト／リモートに関わらず、マネージャー／リーダーは能力を発揮していると考えているが、日本では**37%**の回答者のみが、仕事の仕方に関わらず、マネージャー／リーダーは能力を発揮していると考えている

日本企業は、パンデミック後、従業員の生産性を正確に測定することができていない

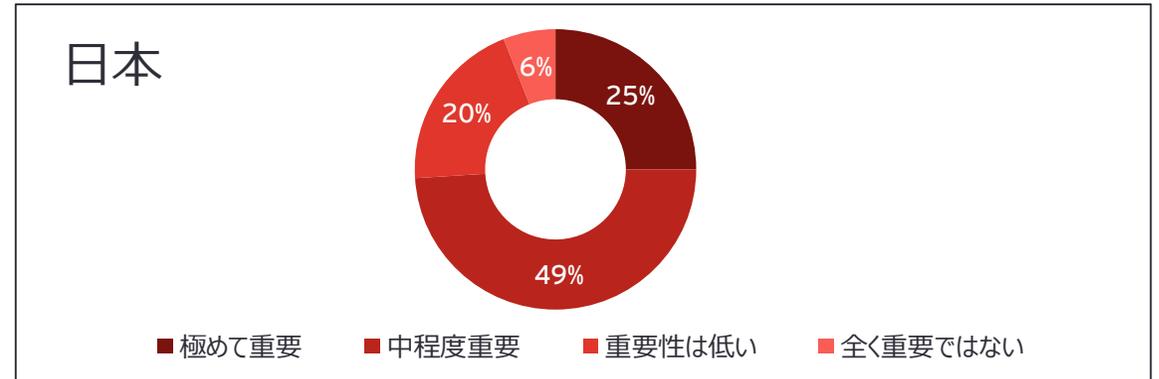
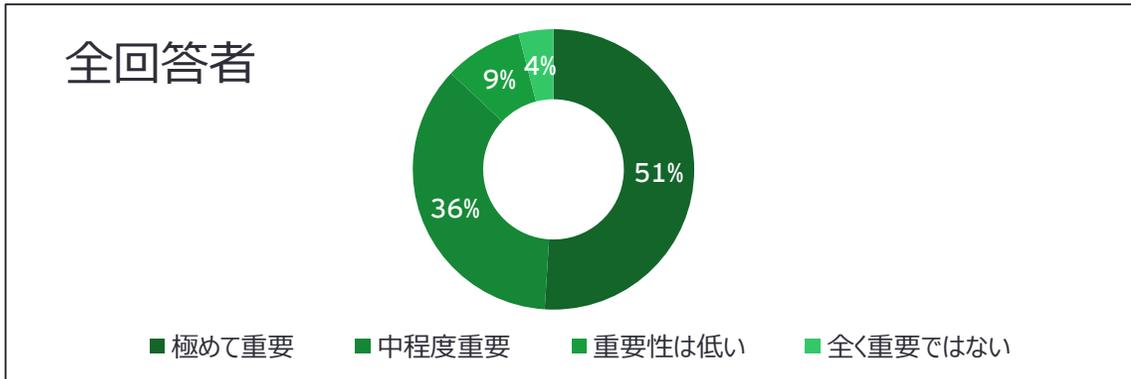
自分の仕事に対する生産性は、どこで働いていても会社が正確に測定できると思う。



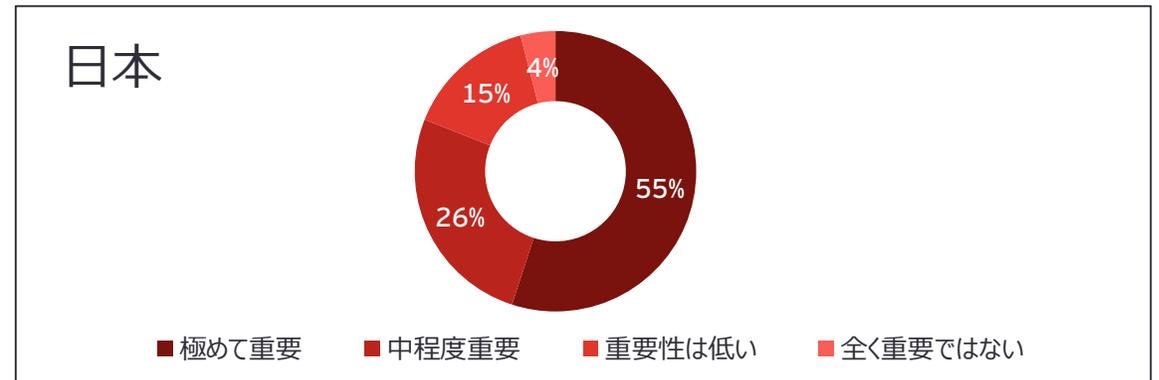
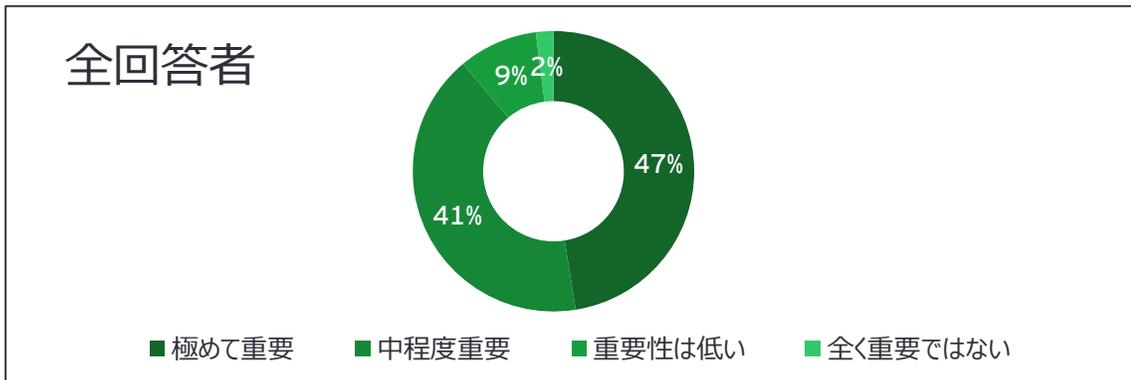
- ▶ 日本の回答者の**29%**のみが、自分の仕事に対する生産性はどこで働いていても会社が正確に測定できると考えている一方、全回答者の**66%**がこの質問に同意している

日本企業に勤務している従業員は、勤務地の柔軟性よりも勤務時間の柔軟性を重視する傾向にある

あなたにとって、仕事をする場所に柔軟性があることは、どの程度重要ですか？



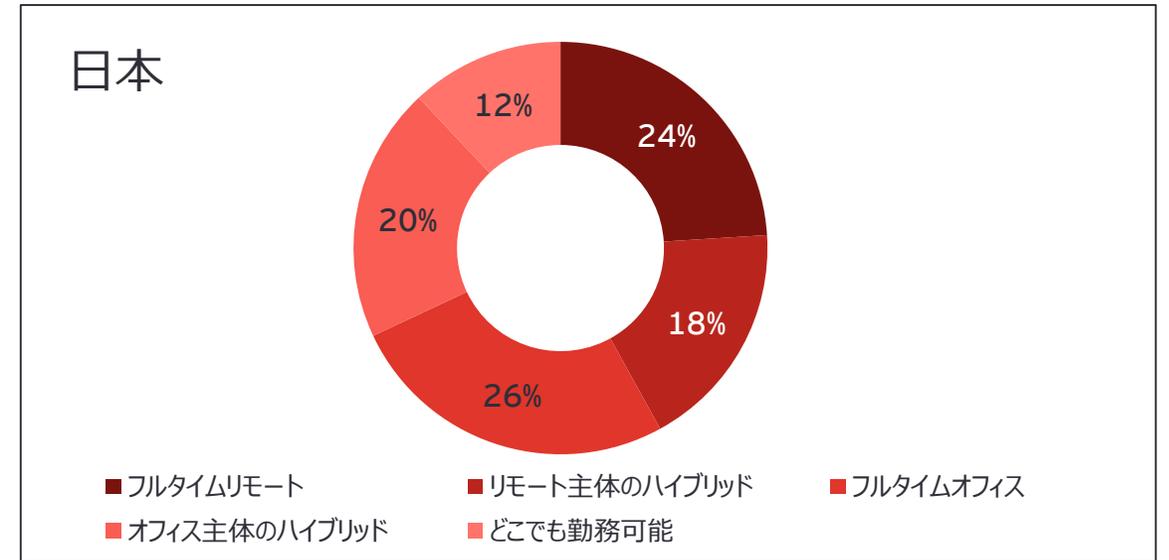
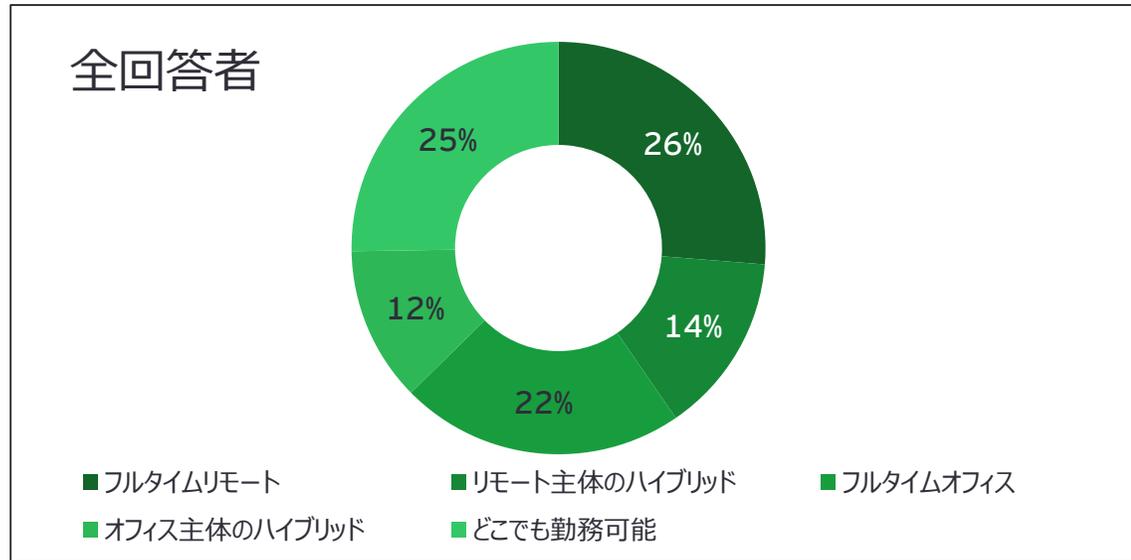
あなたにとって、仕事をする時間帯に柔軟性を持たせることは、どの程度重要ですか？



- ▶ 「労働時間の柔軟性が極めて／中程度の重要性を持つ」(88%)、「働く場所の柔軟性が極めて／中程度の重要性を持つ」(87%)と考える人の割合は、回答者全体では大きな差はなかったが、日本の回答者は、「働く場所の柔軟性」(74%)よりも「働く時期の柔軟性」(81%)を重視した。

日本企業の従業員は、オフィス/オフィス主体のハイブリッドで働くことを希望している

パンデミックによる就労制限がなくなった場合、あなたが希望する就労形態に近いものはどれですか:



- ▶ パンデミック後にフルタイムのオフィス/オフィス主体のハイブリッドで働くことを希望する回答者は全体の**34%**にとどまったが、日本では**46%**の回答者がパンデミック後にフルタイムのオフィス/オフィス主体のハイブリッドで働くことを希望している。

CONTACT US

For more information, please contact;

EY Japan ピープル・アドバイザー・サービス
リーダー／パートナー 鵜澤 慎一郎
Mail: Shinichiro.Uzawa@jp.ey.com



EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world（より良い社会の構築を目指して）」をパーパスとしています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起（better question）をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、[ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy)をご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、[ey.com](https://www.ey.com)をご覧ください。

EYのコンサルティングサービスについて

EYのコンサルティングサービスは、人、テクノロジー、イノベーションの力でビジネスを変革し、より良い社会を構築していきます。私たちは、変革、すなわちトランスフォーメーションの領域で世界トップクラスのコンサルタントになることを目指しています。7万人を超えるEYのコンサルタントは、その多様性とスキルを生かして、人を中心に据え（humans@center）、迅速にテクノロジーを実用化し（technology@speed）、大規模にイノベーションを推進し（innovation@scale）、クライアントのトランスフォーメーションを支援します。これらの変革を推進することにより、人、クライアント、社会にとっての長期的価値を創造していきます。詳しくは[ey.com/ja_jp/consulting](https://www.ey.com/ja_jp/consulting)をご覧ください。

© 2021 EY Strategy and Consulting Co., Ltd.
All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスをを行うものではありません。EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

[ey.com/ja_jp](https://www.ey.com/ja_jp)