

DXビジネス変革コミュニティ 第2回資料

2022.3.31

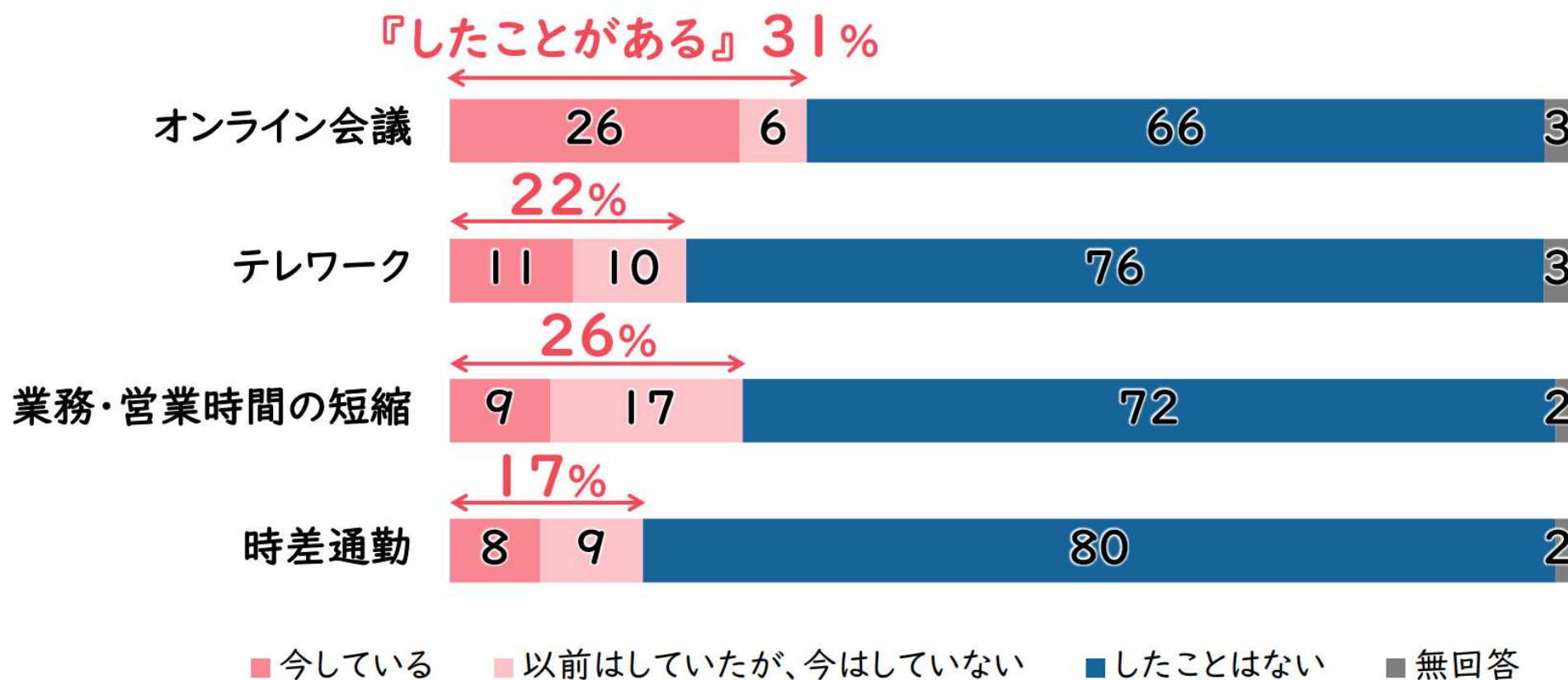
長野 聡

コロナ禍で取り組んだ働き方

Q. 感染が起きてから取り組んだ働き方

(回答者 1,374人)

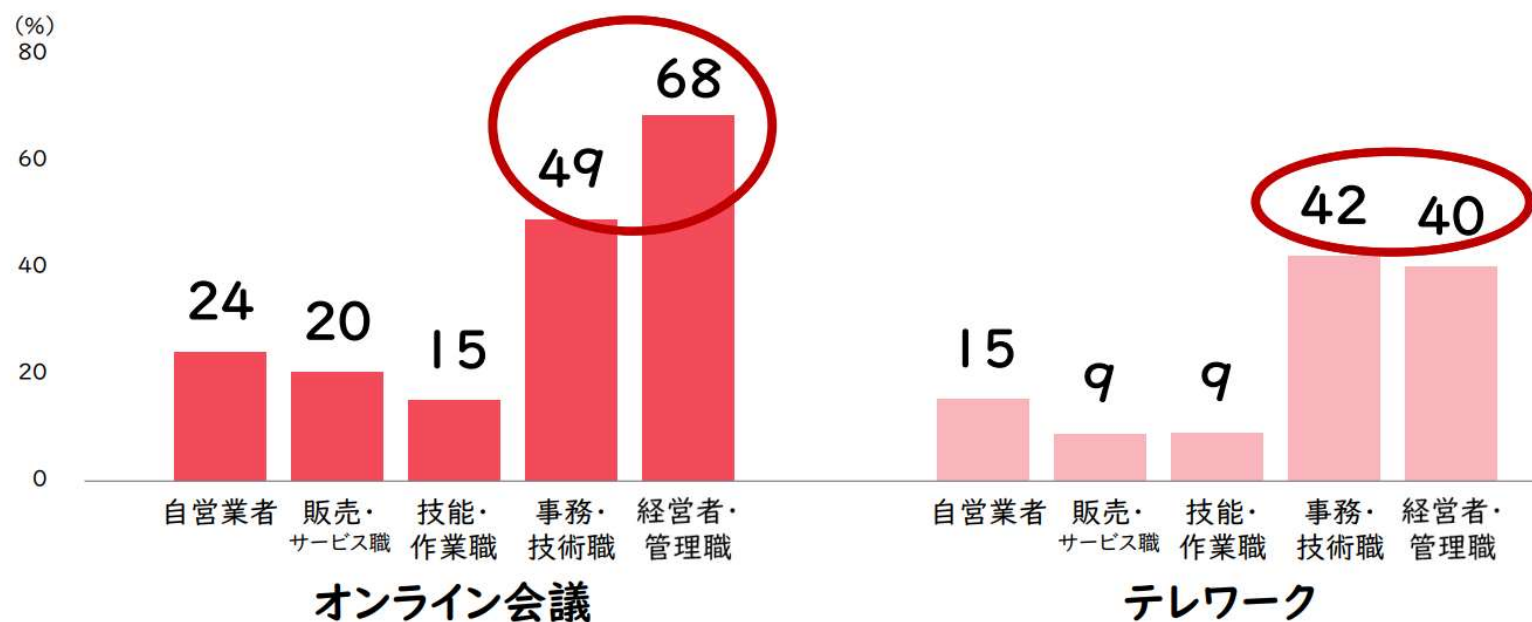
単位:%



コロナ禍で取り組んだ働き方

経営者・管理職の約70%がオンライン会議を経験

『したことがある人』(職業別)

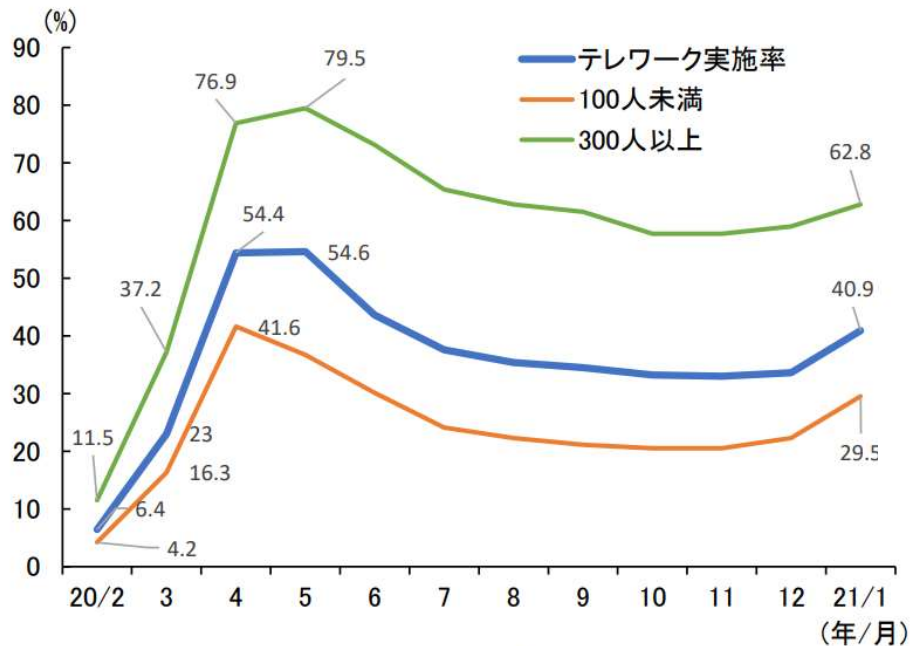


「新型コロナウイルス感染症に関する世論調査」 NHK放送文化研究所、2020/11~12および2021/11~12

コロナ禍で急拡大したテレワークと職種別状況

コロナ初期(20/1)と1年後で、テレワーク率は大幅増加するも、職種による差は大

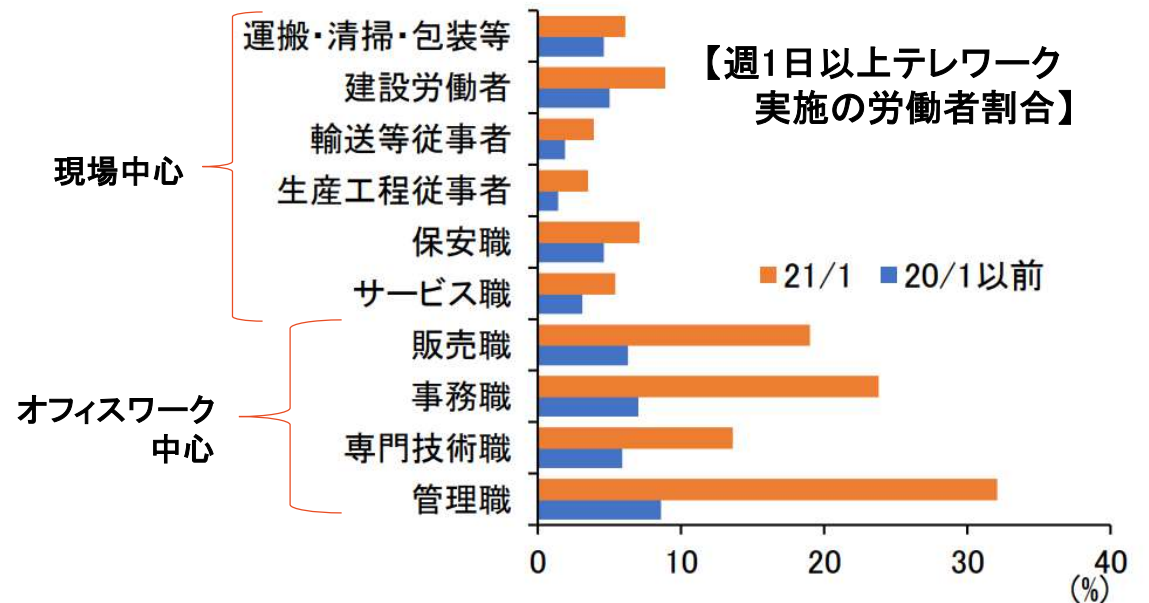
(図表1)企業のテレワーク実施率



(資料)JILPT「第3回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査(企業パネル調査)」

© S.Nagano, 2022, All rights reserved

(図表2)職種別テレワーク率



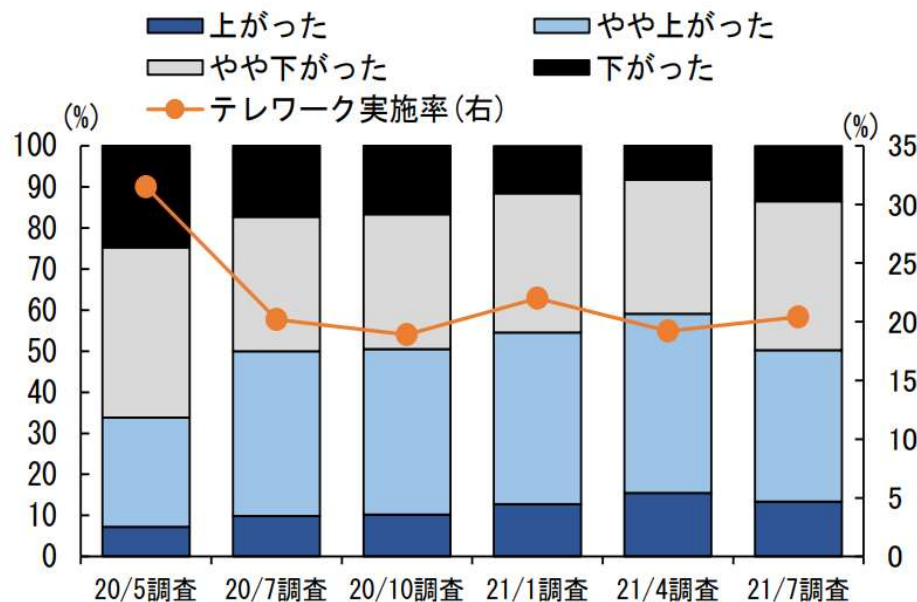
(資料)JILPT「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査(企業調査)」

テレワークの勤務効率の変化、各国の専門職比率とテレワーク導入率

テレワークの勤務効率上昇、専門職比率とテレワーク導入率に強い相関あり

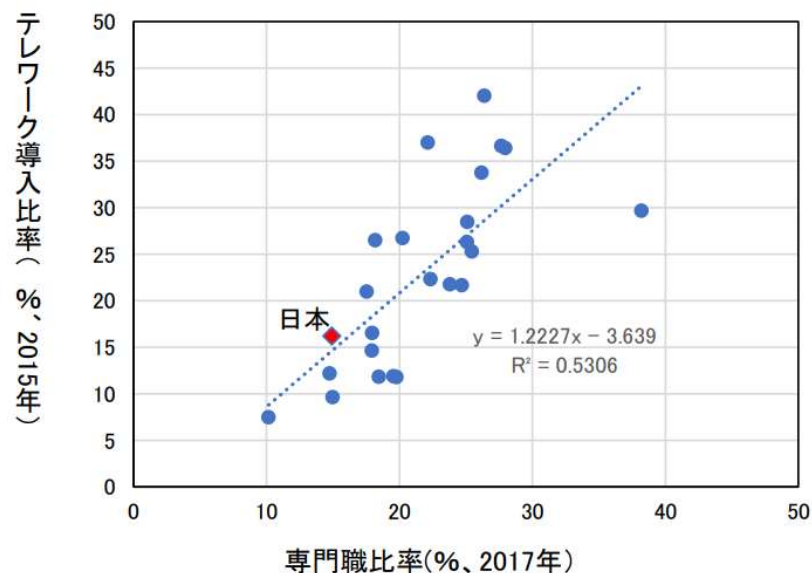
(図表5) 自宅での勤務で効率が上がったか

(図表6) OECD 諸国のテレワーク導入比率と専門職比率



(資料)日本生産性本部「働く人の意識に関する調査」

(注)調査対象: 20歳以上の雇用者1,100名



(資料)ILOSTAT、OECD.Stat

テレワークの重要性：働き方の未来指数調査結果

下記4項目をスコア化したもの



技術

組織ではどのような新しい技術を採用しているのか、また、それらの導入がどの程度成功しているのか？



スキルと行動

組織はどのようなスキルが将来必要になると考えているのか、また、それを確保するためにどのようなステップを踏んでいるのか？



リーダーシップ

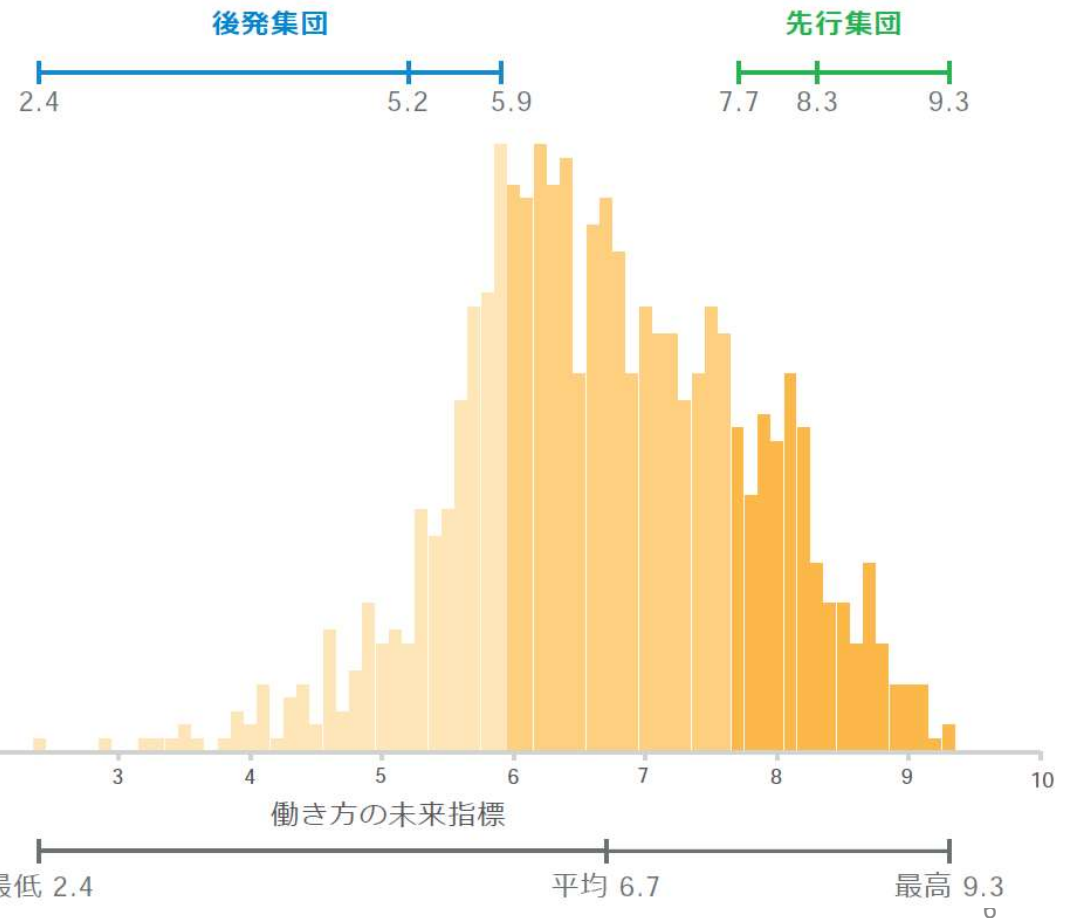
ビジネスリーダーは、変化をもたらすために何をしているのか、また、将来に向けてどのように従業員に準備させているのか？ビジネスにおける持続可能性、社会的責任、多様性の役割をどのように捉えているのか？



新しい働き方

組織は、俊敏性を高め、企業内でデータやアイデアの共有を可能にするために、組織の構造をどの程度まで適応させているのか？

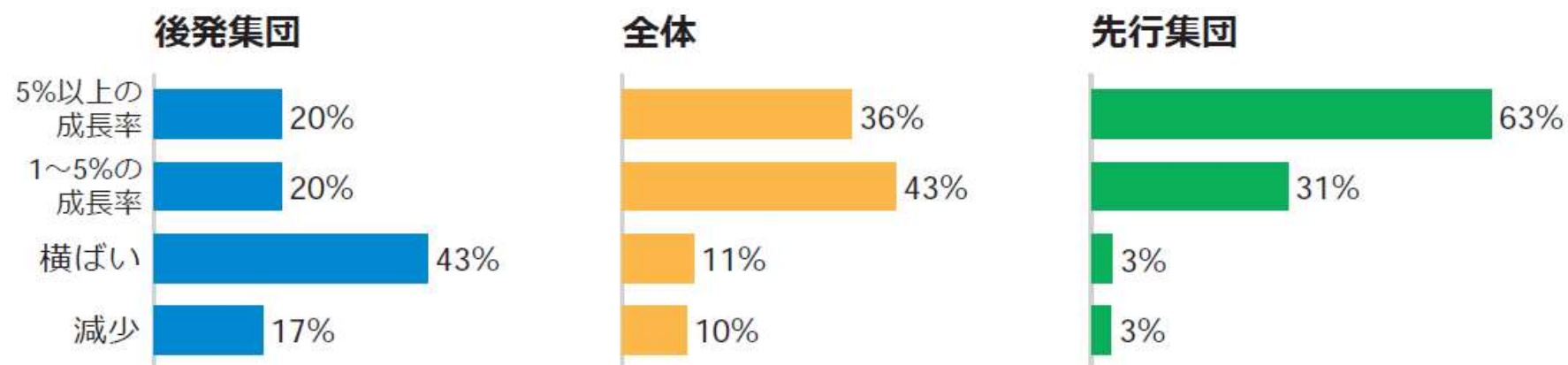
「働き方の未来」 Verizon、2020



テレワークの重要性：働き方の未来指数調査結果

働き方の未来指数が高い集団の成長率が高い

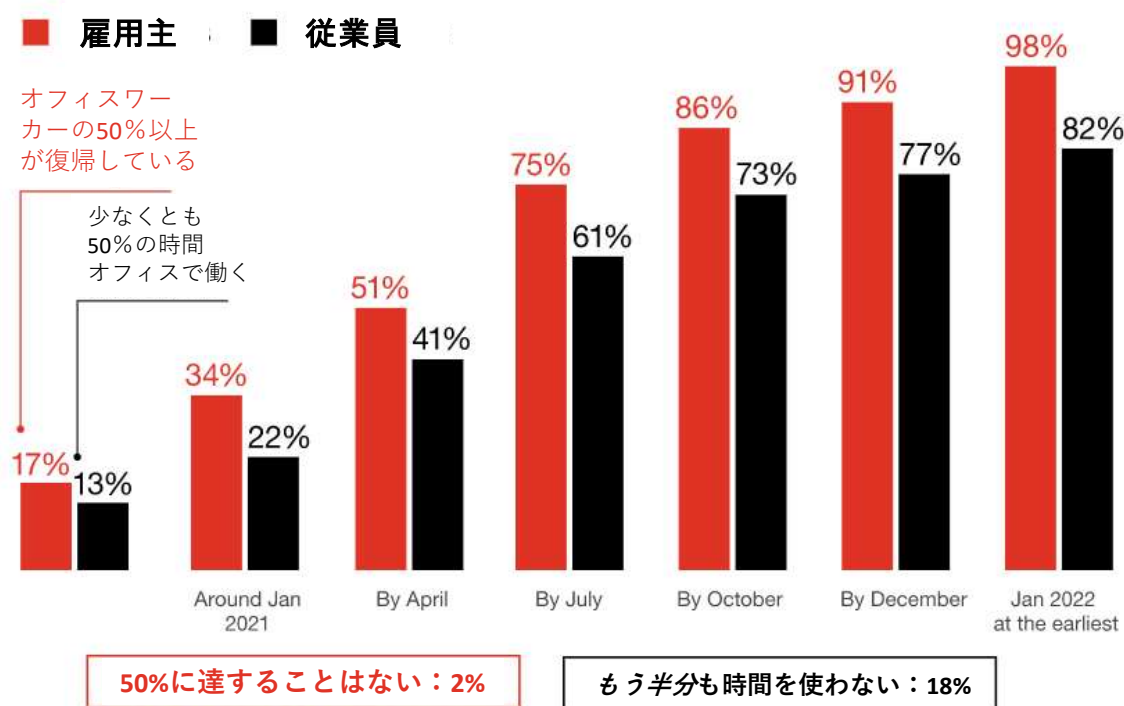
先行集団の方が高い収益成長率を示した傾向がある



「働き方の未来」 Verizon、2020

従業員はオフィスへの復帰が遅れることを期待

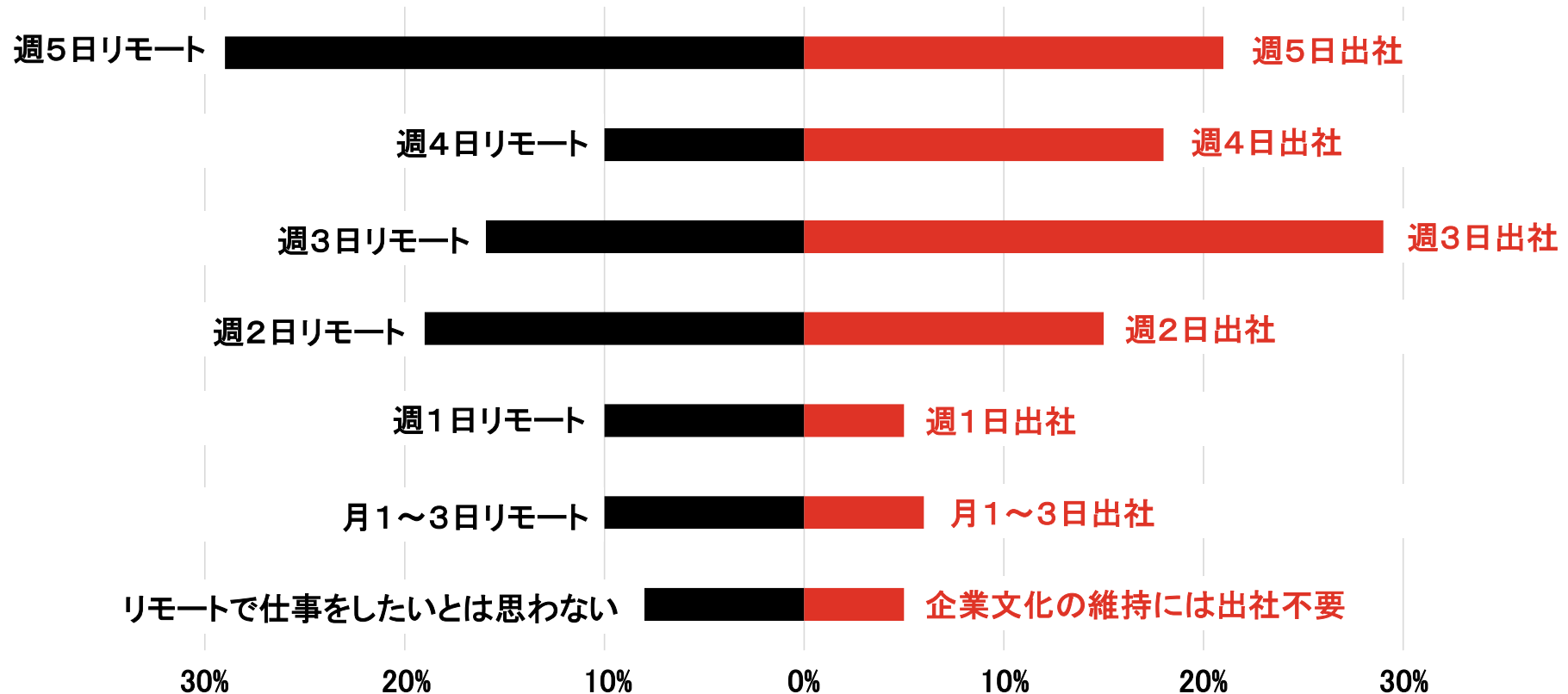
雇用主が期待するほど、従業員はオフィスにこだわりがなくなっている



Q: When do you anticipate at least 50% of your office workers will be working in the office?
Q: Around what date do you expect to spend at least 50% of your time in the office?
Source: PwC US Remote Work Survey
January 12, 2021. Base: 133 US executives, 1,085 US office workers

コロナ禍後の働き方に雇用主と従業員に開き(米国調査)

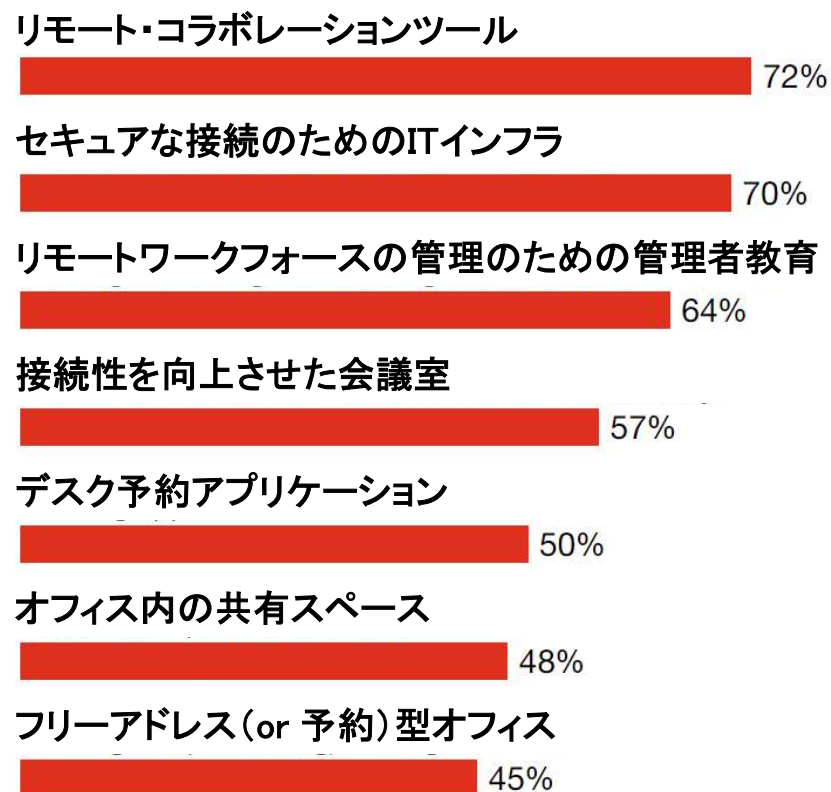
Q: COVID-19の懸念がなくなった後、企業文化維持に必要な出社頻度は？ →平均3.02日出社
Q: COVID-19の懸念がなくなった後、リモートワークに頻度の希望は？ →平均3.26日リモート



米国経営者のハイブリッド・ワーキングのための投資計画

Q: 投資を変更するとしたら、どのように変更する予定ですか？

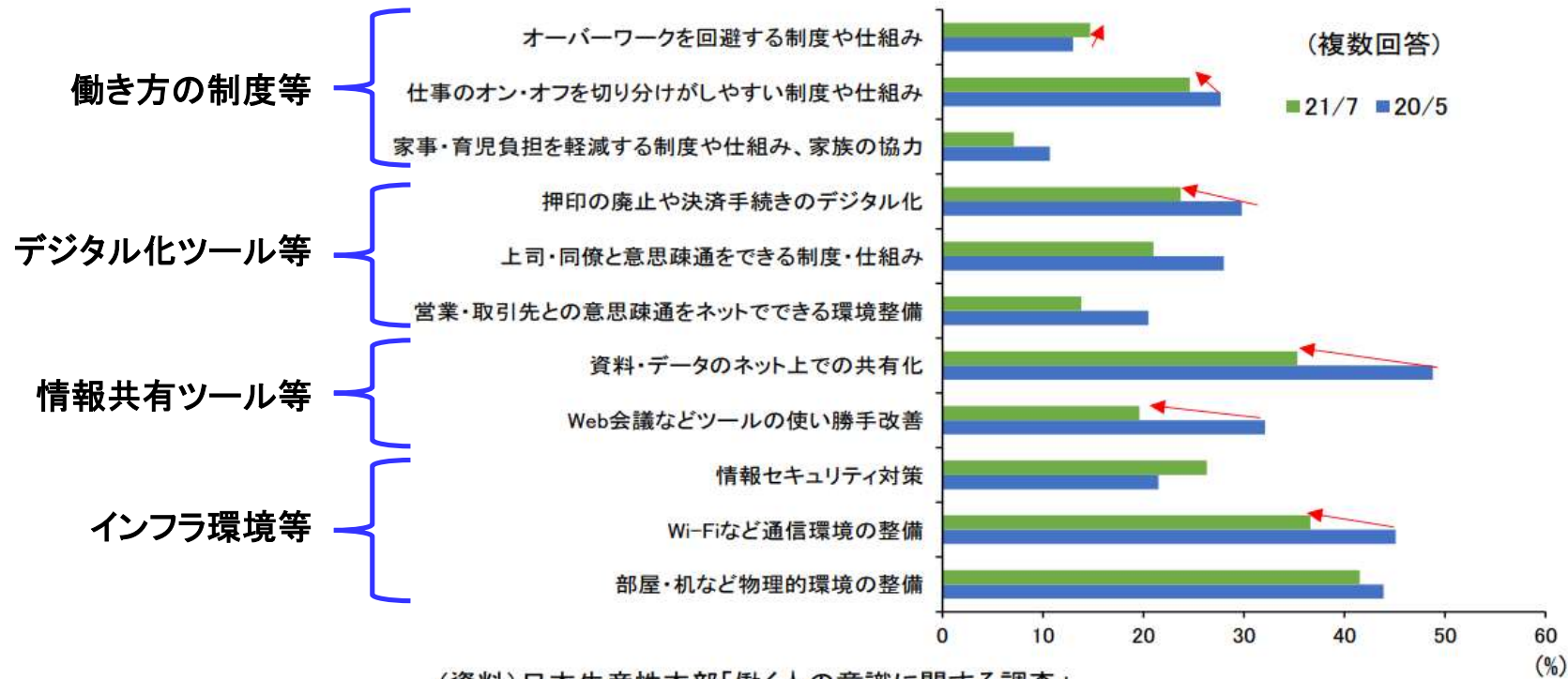
■ 投資拡大の計画(%)



テレワークの課題

20/5のNetwork環境などの課題から、オーバーワークなど働き方の課題にシフト

(図表 7)テレワークの課題



(資料) 日本生産性本部「働く人の意識に関する調査」