

The Evolving Workforce

Report #2: The Workforce Perspective

Japan





日本の労働環境に関する将来予測

デルは、「労働環境の進化に関する調査プログラム」(Evolving Workforce Research Program)の調査結果から、日本の労働環境に関する将来予測を公開しました。この調査は、2011年10月にデルとインテルが労働環境の進化に関して、市場調査会社TNSグループに依頼して実施した調査に基づいています。世界11ヶ国の民間企業・公共機関問わず、多様な業界、さまざまな規模の組織で働く8,360人にインタビューした結果が「レポート2:労働環境の展望」(英文)にまとめられています。本資料は「レポート2:労働環境の展望」の一環で、日本に特化した調査結果をまとめたものです。

総括

技術に大きく依存した経済発展、また一般消費者に高度なテクノロジーが広く浸透しているという事実とは裏腹に、いまだに日本の労働者は職場におけるテクノロジー推進の可能性にやや慎重な姿勢を取っています。しかし、中には楽観論があると言ってもよく、この調査ではテクノロジーを通して解決可能な潜在的な機会および労働者への恩恵を明らかにしていきます。例えば今回の調査結果からは、日本人は働き過ぎるという一般的イメージ(44%が自分の仕事量が多すぎると回答)とは矛盾しないものの、いっぽうでテクノロジーが労働者の生産性を向上し、より柔軟で自由な働き方を生み出す、という認識が高まってきていることが見て取れます。

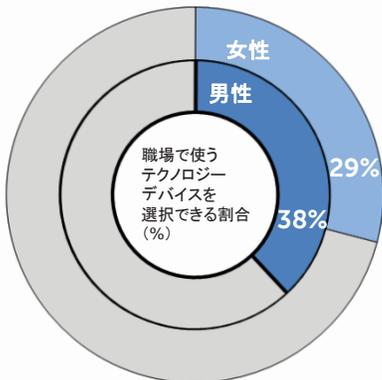
「会社の価値観によってモチベーションが上がる」と回答したのは、25歳から44歳までの回答者層のうち、わずか43%に留まります。テクノロジーは、より革新的な労働環境の導入を検討している雇用主にとって有効な手段となります。

消費者向け技術と、技術が企業環境にもたらしうる恩恵を結びつけることで、雇用主およびIT業界は国内の労働者のモチベーションの再活性化に大いに貢献できます。

日本の主なインサイト

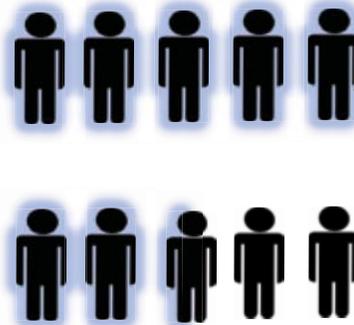
職場で使うデバイスを選択できるのは、

33%にとどまる。



4分の3が、

雇用主の信頼のもとで責任を持って
会社のリソースを使用していると回答。



今後も信頼が
拡大するとは
期待して
いない。

日本の労働環境にみられる様々な懸念

44%が、1日に達成すべき
仕事量が多過ぎると感じています。

仕事の後、気分転換をするのが難しい

長時間労働へのプレッシャー

ITのフラストレーション

仕事が生生活を侵害

仕事量が多過ぎる

仮説

多くの業界にとって今後「労働力(=従業員)」とは、異なる場所で働く何千もの人々を指すことになる。クラウドコンピューティングやその他のITソリューションは、タスクやサービスの分散化を促進し、コミュニティからの情報提供による解決(クラウドソーシング)を容易にするだろうか？

ハイライト

ハイライト 職場における技術貢献に関しては、日本人労働者の中に慎重ながらも楽観論がある。回答者の過半数(59%)がインターネットを活用することで問題解決が容易になったと答え、また、同じく過半数(59%)が「技術革新によって、自分が取り組みたいことに労力を集中できる」と付け加えている。さらに回答者の66%は、将来的にはテクノロジーを活用して業務に集中できるようになると期待している。

男女別で見ると、男性回答者の63%がインターネットの普及で問題解決が容易になったと答えたのに対し、女性回答者で56%だった。

マクロ経済環境が下支えするとはいえ、日本では産業空洞化への懸念が労働者の中で増加している。回答者の22%(大手企業では29%)が、アウトソーシングが仕事を脅かすとみている。また、将来懸念事項となるとの回答は31%に上る。

将来予測

クラウドソーシングおよびクラウドソース型サービスを取り巻く諸条件は整っているが、労働慣行などの面で革新的とはいえない日本企業が、そうした可能性を活用するつもりがあるのか、疑問が残る。このトレンドがもたらすメリットは明確に認識されているいっぽうで、今後仕事を失うかもしれない、という懸念も増加しており、対応が必要である。

トレンド2: 時間ではなく成果で測られる生産性

仮説

知識集約型経済では、作業時間をベースとする一般的な生産性測定基準はそぐわないものになってくる。では、生産性を測定する新たな基準とは何か？

ハイライト

回答者の54%がフレックス制で勤務し、22%が在宅勤務と答えているように、日本の雇用主は従業員に対して適度に柔軟な勤務形態を認めているように見える。また回答者の59%が将来的にフレックス制の導入を期待し、同じく32%が在宅勤務を望んでいることから、今後こうした傾向は強まるものと見込まれる。

作業に費やした時間よりもその結果で評価される、と考えている労働者は全体の約半数に過ぎない。企業のサイズ別で見ると、大企業では回答者の59%と、全体よりやや上回っている。また回答者の63%は「将来そうなるであろう」と期待しており、今後こうした傾向は増加すると思われる。

同様に、「仕事の進め方を自ら選ぶことができる」と回答したのは全体の約半数に留まる。民間企業と公的機関とで比較すると、民間の方が従業員に対してやや寛容となっており、(民間企業に勤める)回答者の59%が「仕事の進め方を自ら選ぶことができる」と回答している。

男女別で見ると、男性の37%、女性の28%が、長時間勤務にプレッシャーを感じていると同時に、全体の44%は、通常は一日のうちにやるべき仕事全てを完了できていない。この傾向は特に公的機関で顕著である。「(一日のうちに)仕事を終わらせるのが難しい」と答えているのは、公的機関では回答者の53%を占めていたのに対し、民間では42%だった。また中小企業(38%)よりも大企業(48%)で、女性(38%)よりも男性(50%)で、こうした回答がより多く見られる。

労働力(=従業員)の分散化が団結心を損なうことに対する懸念は、現在は「心配していない」が(14%)に留まるのに対し、「将来的に心配になると思う」との回答は27%と、ほぼ2倍となっている。

将来予測

本調査では、「日本人労働者は働き過ぎ」という一般的なイメージをほぼ裏付けるものであると同時に、意外にも日本の職場がフレックス制と在宅勤務の点で柔軟であることが示された。どちらの制度も今後増加すると見込まれ、より生産性に優れた新たな勤務形態が普及することで、IT業界は技術による貢献を強調できる機会がある。

仮説

デバイスの普及は一層進み、その種類も多種多様に変化する。さまざまな状況、場所、機会に応じた最適なデバイスの選択が必要になると考えられる。雇用主および現在のシステムやプロセスでは、エンドユーザ側の使い勝手や選択肢の広がりや許容できるだろうか？

ハイライト

今のところ、職場で使用するパソコンやその他のデバイスを自分で選ぶことができるのは、ごく少数(男性回答者の38%と、女性回答者の29%)に留まる。民間企業での回答者の割合(36%)は公的機関(25%)の割合を少々上回る。また大企業(29%)よりも中小企業(39%)が回答者の割合が上回っている。

回答者の45%が、デバイスを自分で選べるようになるだろうと答え、この傾向を楽観視しているといえる。

従業員が仕事で利用するデバイスを自分で選ぶ、という方法がまだ普及していないのと同時に、従業員の中のこうしたニーズも低い。私生活ならびに仕事面の両方で、単一のコンピュータもしくはデバイスを使用したいと考えているのは、労働者の約4分の1(26%)に過ぎない。

将来予測

デバイスを自分で選ぶ、というトレンドが日本の職場に根付きつつあるとは断定できない。従業員がそうした選択の自由を求めているから、企業側も提供していないのかもしれない。IT業界は、企業および従業員の双方でのITコンシューマライゼーションとその利便性に対する認識を高めることで、このトレンドの普及を後押しできる可能性がある。

トレンド4: 世代間の交流と確執

仮説

「デジタルネイティブ世代」の若者とそれより上の世代の間で、世代間の「知識転移」が一層進んでいく。年齢、経歴、知識、能力の異なる従業員どうしの対立、および敵対の危険性は高まるのか。

ハイライト

日本の若者は、年上の社員との関係よりも、仕事そのものへの関わり方に悩んでいる。企業の価値観にモチベーションを刺激される、と回答した割合は、25歳から44歳の層では全体の43%に過ぎない。それに対し、45歳から54歳では55%、55歳から64歳では63%となっている。ITに関する要望を企業が受け入れてくれると信じているのは、回答者全体では45%であったのに対し、18歳から24歳ではわずか32%に留まった。

憂慮すべきは、18歳から24歳の層では、インターネットとテクノロジーの活用で職場での問題が解決できると認めている割合が最も少ない。全体では59%であるのに対し、若年層では47%であった。

こうした結果から、日本では年を重ねるにつれ企業価値に一層同調するものと思われ、18歳から24歳の49%が企業の価値観でやる気が決まると答え、25歳から44歳の不満を抱く年齢層に関する問題点を示唆しているのが興味深い。

その他の回答からは、若年層が抱える悲壮感の要因かもしれないもののヒントが得られる。25歳から34歳のわずか29%が柔軟に仕事の時間を選べるのに対し、全体では41%、55歳から64歳では51%となった。同じく、18歳から24歳の46%と25歳から34歳の43%が結果の質よりも職場での時間によって生産性が測定されると答えたのに対し、35歳から54歳では33%と答えている。

しかし日本の若年層はテクノロジーに夢中であり、職場におけるテクノロジーの恩恵を認識している。18歳から24歳の層の32%が在宅勤務の方が多く仕事をこなせると答えているのに対し、全体では22%であった。18歳から24歳では62%が最新テクノロジーを使いこなせる人は職場で有利だと認めるのに対し、全体では50%のみであった。

しかしテクノロジーは18歳から24歳までの年齢層にとってストレスの一因ともなっている。この年齢層の47%がIT関連の問題が日々仕事をこなす上でフラストレーションになっていると報告しているのに対し、全体では31%となっている。

将来予測

日本では18歳から24歳の年齢層は、年齢が上の社員よりも多くの点で卓越している。もしかすると年功序列という日本の組織特有の性質が束縛となるため、仕事や雇用主と関わりたがらないのかもしれない。逆に、職場においてはテクノロジーの恩恵を多く享受しているようだ。日本では世代間の対抗意識が表面化するとは考えにくい。しかし雇用主は賢明にも、日本の業界がITコンシューマライゼーションの恩恵を享受できるよう、変化を恐れず、最先端の象徴である若者に注目している。

仮説

従業員の業務内容を知るの容易になってきているが、何をすべきか伝えるのは逆に難しくなる。この状況下で、雇用主は広く浸透しているテクノロジーを使用して、いつでも全従業員を監視するのだろうか。その場合、不信感は加速するのか。

ハイライト

回答者の4分の3(74%)が、雇用主の信頼のもとで責任を持って会社のリソースを使用していると答えている。しかし、今後も信頼できると期待する割合は71%と若干低い。

回答者の23%が現在、雇用主がEメールを監視していると答え、34%が将来、雇用主が監視するだろうと答えているように、Eメールの監視は増加すると思われる。Eメールの監視は中小企業(17%)よりも大企業(39%)の間に広く浸透している。

将来予測

日本の職場では信頼関係が構築されている一方、従業員の監視が強化されるのに伴い、こうした信頼関係が今後弱まると思われているため、悲観的な兆候が見られる。従業員のモチベーションを高め、活気づけるためには、日本の雇用主は、この不安への対処を最優先とし、IT業界は、こうしたトレンドに対処する製品やサービスの一部に対して従業員が好ましくないと思っていることに留意するべきである。

トレンド6: 多彩な顔を持つITマネージャ

仮説

従業員の願望が、幸福、自主性、選択の自由へと大きく変化する中、職場のIT環境は、従業員を採用し確保する手段の一つとなる。ITマネージャの職務は今後、たとえば人事マネージャのような職務を兼ねていくのではないかと。

ハイライト

ITの決定を行う際、雇用主が自分たちの意見を取り入れてくれると考えている回答者は比較的少数(39%)である。この割合は男性(45%)が女性(33%)をやや上回り、中小企業(42%)が大企業(32%)を上回る。

注目すべきは、公的機関では回答者の66%、民間企業では58%が、「テクノロジーの選択肢が広がれば仕事を楽しめる」と答えたことである。肯定的な流れとしては、回答者の49%が将来自分たちの意見が考慮されると期待しており、現在考慮されているとの回答(39%)よりも増加している。

日本の従業員はITサポートに関しては、将来に対しても同様に期待を寄せている。現在雇用主が優れたITサポートを提供していると思うと答えているのは回答者の36%に過ぎないが、同じく52%は将来的にそうなるだろうと楽観している。注目すべきは、従業員の関与に関しては、大企業のIT部門があまり含まれていないにもかかわらず、ITサポートの評価は中小企業(31%)より大企業(47%)の方が支持されている点である。

同様に中小企業労働者の27%のみが、自社は最新のテクノロジーを使用していると考えている。一方、大企業では36%まで増加している。全体的に日本の雇用主の多くは機会を逃しているようだ。回答者の54%が良質のテクノロジーを提供する企業への就職に魅力を感じると答え、公的機関の59%が現在よりも質の高いITリソースがあれば生産性が上がると答えたのに対し、民間では49%であった。

将来予測

この最新の調査結果から、我々の予測が実証されたのは明らかであり、ITの提供と従業員のモラルの関連性が立証される(実際に、または、そう認識する)。日本のIT雇用主が現在営む従業員との関係が比較的薄いことを考えると、ITベンダーの支援により、組織がこの動向の将来性を認識し、テクノロジーレベルを上げることが企業のチャンスとなることは明らかだ。

仮説

今後の業務用ソフトウェアは経営者またはIT部門ではなく、むしろ従業員の指定により導入されると思われる。このような変化を組織の中で進めるために、企業の一層のネットワーク化と分散化が進むのだろうか。

ハイライト

回答者の45%が職場で現在自由にソフトウェアをダウンロードしているが、53%が将来は当然そうしたいと回答しているため、増加すると思われる。

ダウンロードを許可しているのは、民間(47%)に対し公的機関(38%)と中小企業(55%)であった。

回答者の61%がインターネットおよびその他の技術的発展により、従業員個人が組織に貢献する機会が大きくなっていると認めている。

将来予測

広く普及している技術が、個人、テクノロジーに自由と柔軟性を提供し、組織を強化する手段として認められている。そしてこの傾向を積極的に加速する技術を備えていることが、望ましい職場とみなされる。日本の伝統文化では、一夜にして起こる急激な変化は好まれないが、成長を促し、従業員のモチベーションを高めるために導入を速めることがIT業界の役割である。