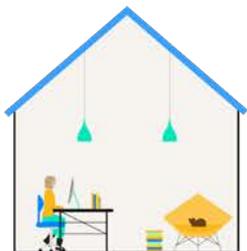


働くを再創造する

どこでも働ける勤務形態を考える

COVID-19が仕事とコラボレーションの性質に与えた影響に関する世界的な調査



■ ご注意

本資料は、www.atlassian.com/blog/に公開されている英文資料を一部抜粋した抄訳です。万一内容に相違がある場合は、原文が優先されます。

完全な英文資料は、以下より入手可能です。

<https://www.atlassian.com/blog/teamwork/new-research-covid-19-remote-work-impact>

序文

COVID-19 は私たちの生活に入り込み、生活と仕事のあり方に大きな変動をもたらす中、その影響の深刻さと継続期間については明確な見通しが立ちませんでした。これが、人とチームの連携について理解を深める重要な機会となることは明らかでした。

アトラシアンは、知的労働者がこの特殊な期間をどのように過ごしていたかを把握するため、Paper Giant にオーストラリア、米国、日本、ドイツ、フランスの労働者に対する調査を依頼しました。この期間の経験、仕事と生活への影響を理解することが狙いでした。

この調査の結果、この難しい期間を切り抜け、個人としてもチームとしても働き方を改革していく中でアトラシアン社や社のお客様のどちらにも役立つ明確な洞察と実践的なフレームワークが得られました。

Leisa Reichelt

アトラシアン

リサーチ・アンド・インサイト 最高責任者

これはほんの始まりです

働く経験はこの数か月で劇的に変化し、その変化は当分終わらないでしょう。COVID-19 によってより急激な変化を強いられる中、慣行と行動はすでにさまざまな場所と速度で変化しています。

「Next Normal」の時代が近づいています。組織は、どのような結果がもたらされるのか、あまりよく分かっていません。将来のニーズとトレンドに備え、対応する方法について不安を抱えており、役に立つツールを求めています。

アトラシアンは、今だけでなく将来に向けてそのためのガイダンスを提供できる特有の立場にあります。

本調査では、世界と共有できる独自のリソースと、アトラシアンによるその最適な活用方法に関する提案を提供します。

当社の調査の所見がお役に立てば幸いです。ご質問があれば、お気軽にお問い合わせください。

Dr. Chris Marmo | Paper Giant CEO & 創業者
chris@papergiant.net

野心的な目標を立てました

はじめに、COVID-19 パンデミックに対する**個人、チーム、組織の職場慣行の変化**を理解するという、野心的な目標を立てました。

COVID-19 パンデミックによって、世界中の個人、チーム、組織が仕事の新たな制限への迅速な対応を強いられました。

これらの変化の影響を理解するため、アトラシアンは Paper Giant にオーストラリア、米国、日本、ドイツ、フランスの知的労働者の調査を依頼しました。

COVID-19 に端を発したこの調査の成果によって、アトラシアンは、他の組織による従業員のニーズの理解と知的労働の性質の変化の追跡をサポートできるようになりました。

調査のテーマ

COVID-19 への対応をとおして:

1. 個人、チーム、組織の働き方はどのように変わったか
2. 経験の変化の原因は何か、その変化に人々ほどの程度適応できているか
3. これは人々の自分の将来のキャリアに対する意識 (希望、ニーズ、期待) にどう影響したか

5 か国の 5,000 人の労働者の経験

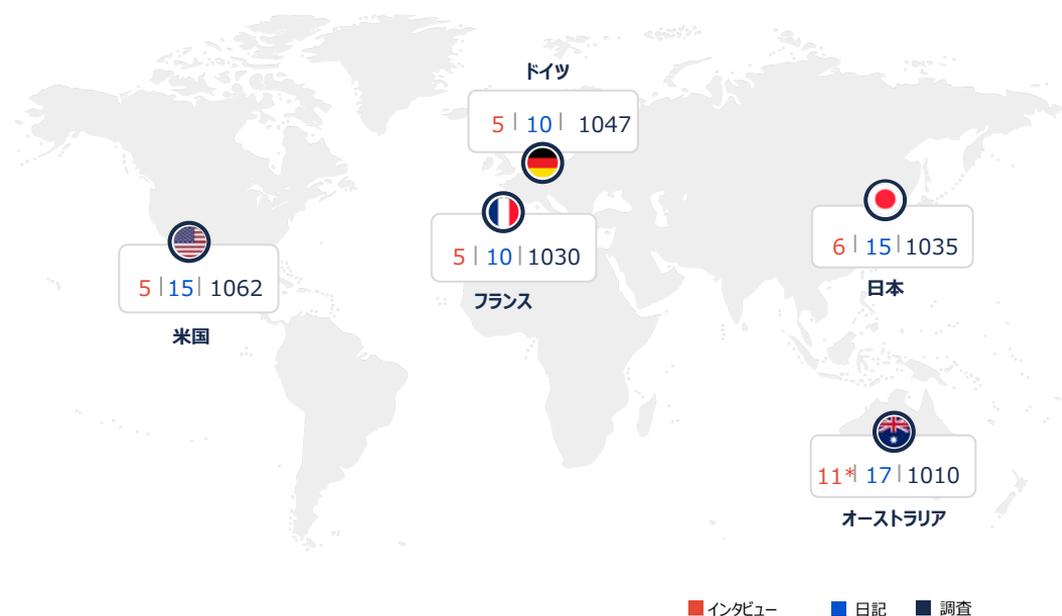
2020 年 4 月から 6 月にかけて、**混合法アプローチ**で、経験された**変化の幅と深さの把握を試み**ました。

インタビューは 1 時間にわたって行われ、労働者の以前のコンテキスト、リモート経験、将来への期待を把握しました。

日記調査は 2 週間にわたって行われ、仕事に関するフラストレーションと成功の例が豊富に得られました。同期間中、参加者は家庭のニーズにも対処していました。

5,000 人を超える労働者の**量的調査**によって、将来の調査のベースライン測定値が得られ、質的所見を状況に当てはめ、検討できました。

また、オーストラリアの ANZ Bank と連携して、プロジェクト全体を通して知識を交換しました。



調査結果の概要

ニューノーマルの出現

働くという経験はこの数か月で劇的に変化し、その変化は当分終わらないでしょう。

COVID-19 によってより急激な変化を強られる中、慣行と行動はすでにさまざまな場所と速度で変化しています。

そのような多様性の中、当社は急速な変化を共有した人々の体験に、主要な共通点を見出しました。

01 人々は「もっと対処」している
リモートで働く人々は、より高い「調整コスト」を払い、その埋め合わせのためにより長時間働いている。

04 チームとは近づいたが、組織からは遠ざかる
チームの緊密度を増したが、より広範囲の組織や同僚とのつながりは希薄に。

07 女性は、「ステータスゲーム」から解放されたと感じている
デジタルの世界では、ステータスや優位性を伝える方法はより少なく、女性はその変化を楽しんでいる。

02 みんな違った経験をしている
家庭環境の複雑さ、役割の複雑さ、ネットワークの質が、ニーズを理解するために最も重要な要素である。

05 以前は見えなかった格差が在宅勤務によって明らかに
在宅勤務体験を判断するために個人々の状況が以前よりはるかに重要になった。すべての人が在宅勤務に利点を感じているわけではない。

08 リモートワークは多くの人にとって新しく、皆その選択を好んでいる
リモートワークに慣れるにつれ、自身の好みがはっきりしてきた。

03 リモートワークによってイノベーション日照りに陥る可能性
より正式で体系だったコミュニケーションが、新しいアイデアを生む偶然の出会いを制限。

06 リモートワークは出世を妨げるという恐れを抱いている
人々は有効性を示そうと気を揉み、上司が自分の有用性示す証拠を見ていないのではないかと不安ている。

09 新しい選択に慣れるために人々は助けを必要としている
働く人々は、自身の役割に適したルーティン、スケジュール、居住環境の整え方を学んでいる最中である。

国レベルの知見



日本

日本



日本

2020 オリンピックに向けた準備は、日本にとって、大規模なリモートワークが今年の重要な課題となっていたことを意味します。この変化が予想よりも早く訪れたに過ぎません。

日本の COVID-19 の経験は、広範で経済全体に及び政府主導のロックダウン措置が実施されなかった点において、他の調査対象国とは大きく異なっています。

変わりに、企業と個人は「自粛」し、密な環境が避けられない通勤電車、オフィス、エンターテインメント会場での混雑を避けるよう求められました。

その結果、日本では、当社の調査実施時にはすでに多くの労働者がオフィスに戻っていたにもかかわらず、他の地域ほど混乱が長期化しませんでした。

日本のリモートワーク経験の数値データ:

グローバル平均よりも 10% 以上高い
グローバル平均と同程度
グローバル平均よりも 10% 以上低い

個人

51%

の人はたまにしかリモートワークをしていませんでした (全サンプルの数値は 43%)

39%

の人は勤務時間に柔軟性がありませんでした (全サンプルの数値は 28%)

31%

の人は仕事と生活のバランスについてより満足していると答えました (全サンプルの数値は 44%)

チーム

64%

の人は以前はチームと同じオフィスで勤務していました (全サンプルの数値は 54%)

23%

の人は自分のチームはリモートワークではパフォーマンスが落ちると考えていました (全サンプルの数値は 13%)

17%

の人はチームと一緒にオフィスで勤務した方がパフォーマンスが良くなると考えていました (全サンプルの数値は 40%)

組織

18%

の人は企業のリーダーシップについてより満足していました (全サンプルの数値は 41%)

19%

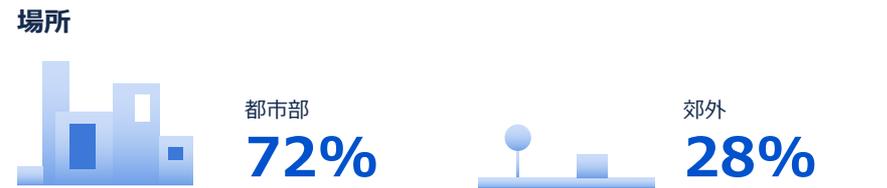
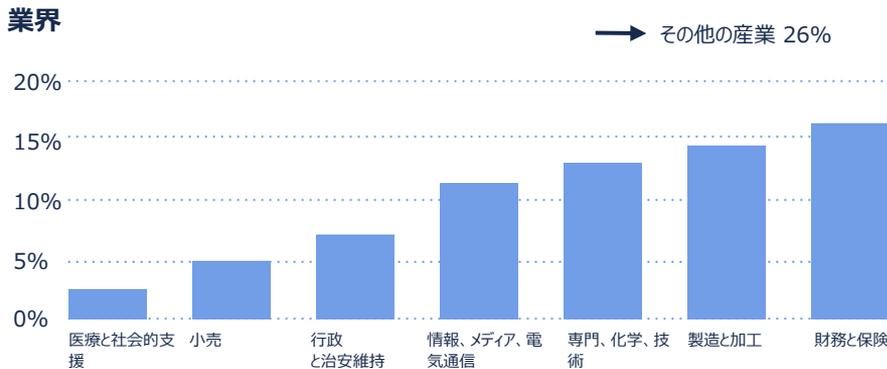
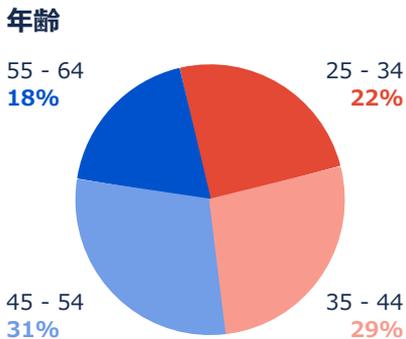
の人は企業が従業員によって、正しく行動することについてより信頼していました (全サンプルの数値は 43%)

22%

の人は「New Normal」が自分のような従業員ではなく企業にのみ益すると答えました (全サンプルの数値は 34%)

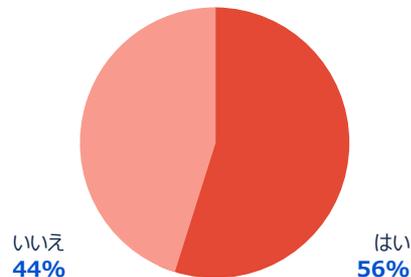
日本人対象者

労働環境 フルタイム (週 30 時間以上)



COVID-19 に伴う規制のため、就業日中のホームスクーリングまたは育児

注: 自宅で子供と暮らしている人 (全サンプルの 59%)



日本の仕事と家庭の状況

通勤時間



1 時間未満
60%

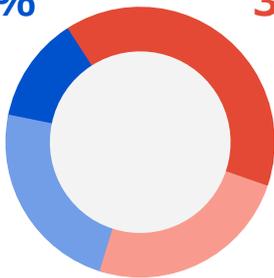


1 時間以上
40%

柔軟性

総合的な柔軟性
12%

柔軟性なし
39%



柔軟な時間
24%

交渉された
所定労働時間
26%

チームの場所

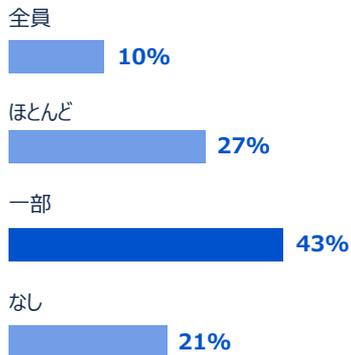


非分散 **64%** 分散 **36%**



同じタイムゾーン **68%** 異なるタイムゾーン **32%**

COVID-19 に伴う規制時にリモートワークで働いていた企業の従業員の数



全員 **10%**

ほとんど **27%**

一部 **43%**

なし **21%**

COVID-19 に伴う制限下で効率的にリモートワークを進める難易度を教えてください。

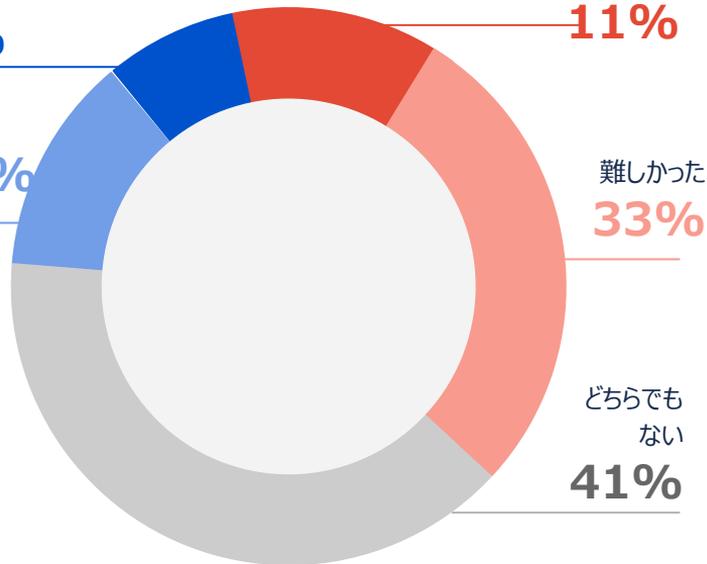
非常に簡単
だった
5%

低
10%

非常に難しかった
11%

難しかった
33%

どちらでもない
41%



日本

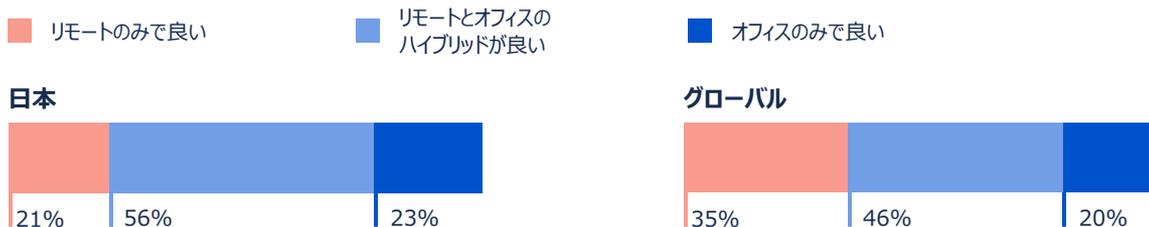
日本の労働者は、オフィスへの復帰を計画している傾向が他の国よりも高くなります

コロナ後の日本には、他の調査対象国よりも、オフィスやハイブリッドでの労働環境を好む傾向があります。

日本の住宅は比較的小さいこと、アナログな紙ベースの商業慣行の調整に伴う困難、一般的に企業の準備ができていないことから、日本の労働環境においてはオフィスが今後も重要な役割を果たすことが分かります。

職場の文化の観点で見ると、物理的空間の中で顔を合わせることを忠誠心と献身と同義に捉えている人が多いことが考えられます。

現在、リモートとオフィスを選択できるとしたら、どちらを選びますか？



44%

の人はリモートワークを難しく感じていました
(全サンプルの数値は 27%)

43%

の人はパンデミックによってリモートワークで
きるようになったことについて煩わしさを感じ
てはいないと答えました (全サンプルの数値
は 25%)

48%

の人は自分の所属する組織がリモートワークに
準備できていたとは考えていませんでした
(全サンプルの数値は 29%)

日本: アイデンティティ

父親では、リモートワークの経験について意見が分かれています

男性の育児者は、子供の近くで働くことに新鮮な経験を感じています。彼らは、より生活に関わることを楽しみ、育児の作業の難しさに対してより理解を深めています。

オフィスに戻ることを希望している父親の数は、非育児者の男性と同程度です。日本人男性は通常、育児にあまり関わらないと考えられているため、この統計は興味深く見えるでしょう。12 か月間の父親の育児休暇が利用できるにもかかわらず、2017 年の取得率はわずか 6.1% でした。

「可能な限り、自宅から働きたいと考えています。それによって、通勤の時間とストレスがなくなり、家族とより長く過ごせます。これは、大きなモチベーションになります」
- JPDS

25 %

の子持ちの日本人男性がオフィスでの勤務を希望しています (子供を持たない男性の場合は 21%)

日本: 時間

プレゼンティズムは、シャドウワークとサービスタイムに取って代わられます。

多くのマネージャーが、自分のチームのリモートワークでの労働時間を制限することに労力を割いています。

しかし、多くの個人労働者は、より労働時間当たりの生産性を高く見せるため、残業のデジタル上の証拠を隠蔽しようとしています。

「自分が就業時間内に仕事を終わらせられるという印象を付けたいと考えています。『今日の仕事は終わりました』と報告しても、実際にはまだ終わっておらず報告後も作業しています。[PowerPoint プレゼンテーション] の保存を朝にすれば、[残業] はばれません」
- JP4

42%

の人はリモートワークでも労働時間は変わらな
いと考えています (全サンプルの数値は 28%)

日本: 時間

従来の紙文書を多用するプロセスとファックスなどの古い技術への依存によって、リモートへの移行が遅れています

日本は紙ベースの記録とファックスなどの技術に依存しているため、リモートワークへの移行において独自の課題を抱えています。

特に、政府と企業グループがデジタル化を推進する中、「はんこ」による文書の承認に必要な労力と時間については、インタビューでも最近の一般的な会話の中でも言及されています。

「オフィスにははんこを取るために一度だけ行きました。上司と部長の許可が必要だったのです。とても煩わしいプロセスです」- JP5



「はんこ」または「印鑑」は日本の紙依存のビジネス プロセスの基礎であり、ほとんどの正式な文書でその正当性の証明として求められます。

44%

の日本人はリモートワークを難しく感じていました (全サンプルの数値は27%)

48%

の日本人は、自分の所属する企業がリモートワークに上手く対応できていたとは考えていませんでした (全サンプルの数値は29%)

日本: 関係

終身雇用制のキャリアパスに伴う諸制限が明確になってきています

日本の企業における昇進は、長い間、年齢と在職期間にヒモ付けされてきました。しかし、より上手く監視されたリモートワークへの移行によって、一部のチームではこれまで見えなかったパフォーマンスの格差が浮き彫りになりました。

その結果、一部のマネージャーは、成果主義と比べた従来の画一的な終身雇用のメリットに疑問を感じはじめています。

「個人間のスキルの格差がより明確に可視化されたことにより、事態が複雑化しています。

また、能力に応じた報酬の決定にも問題があり、手に負えません」- JPI2

機微な行動習慣に基づく労働文化をオンラインに移行するのは困難でした。

「空気を読む」能力は日本の文化に深く根付いています。そのため、デジタルでのコミュニケーションへの移行に多くの人が苦勞しました。

一方、重要な内容に焦点を当てる能力を新鮮に感じた人もいます。それによって、より早い意思決定と合意形成が可能になるためです。

「受け手によって解釈が異なるグレーゾーンがあるため、婉曲的な伝え方をする必要があります」- JPI2

「会議室で行われる対面会議では、会議参加者の空気と表情を読む必要があるため、緊張することがあります」- JPI3

81%

の日本人労働者は **5年以上、現在の会社に勤務しています** (全サンプルの数値は61%)

日本: 職場

多くの日本のアパートは小さいため、物理的にも精神的にも快適性に欠けます

他の地域の回答者の多くは自宅に仕事用のスペースを設けることができていましたが、日本のアパートは小さいため、それが非常難しく、精神面と快適性について妥協を強いられています。

仕事とプライベートの物理的な境界線に加え、通勤に伴う「意識の切り替えの時間」がなくなるため、多くの人が仕事と自宅でのリラックスの意識の切り替えにも苦労していました。

「仕事中は床に座って低いテーブルで作業しているため、背中と脚が痛くなります。集中できません。ちゃんとした机とイスを置くにはスペースが足りません。長期的に自宅で仕事をするには、引っ越す必要があります」- JPDS 1

「現在、TV とソファがあるリビングで仕事しているため、基本的には通常はリラックスしたり、映画を見たり、食事したりする場所で仕事をしています。仕事に集中できる専用のスペースが欲しいです」- JP 5

45%

の日本人の回答者は、自宅の作業環境は**オフィスよりも人間工学的には劣っている**と回答しています



WFH スナップショット: 通常はリラックスするためのスペースで仕事をする必要があることは、どちらの活動にも悪影響を及ぼします。



WFH スナップショット: 通常、日本の自宅の作業スペースは「人間工学的には優れていません」