

## 中小企業 アジア太平洋地域、日本、中華圏

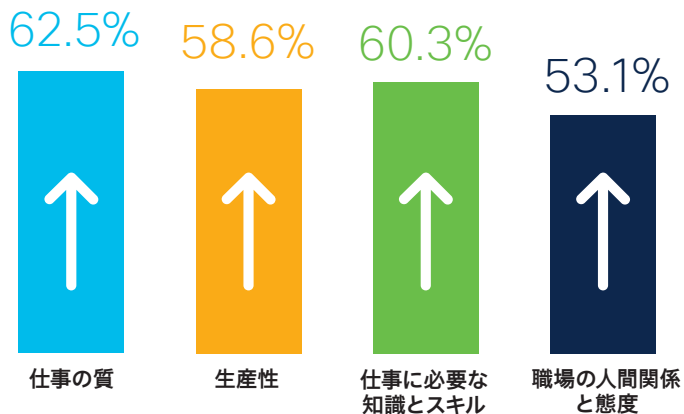
対象：従業員数 10 ~ 249 人の組織

ハイブリッドワークは、従業員のウェルビーイング、ワークライフバランス、パフォーマンスのいずれの分野でも改善をもたらしました。組織も確実にメリットを得ていますが、インクルーシブな文化を築き、ハイブリッドワークを完全に定着させて十分に準備を整えるには、まだまだやるべきことが数多くあります。



### ハイブリッドワーク：従業員の豊かさ、健康、幸せが向上

#### パフォーマンスの向上



#### 全体的なウェルビーイング

ハイブリッドワークにより、全体的なウェルビーイングが高まったと **76.6%** の従業員が回答



83.6%

幸福感が向上



79.9%

ワークライフバランスが改善

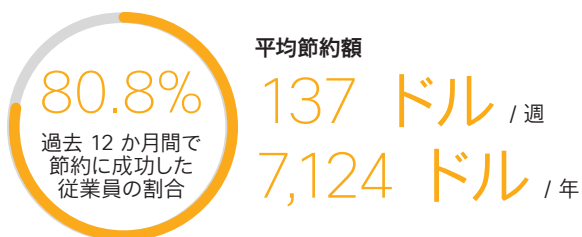
改善をもたらした主要な推進力

65.1% 勤務体系が柔軟になった

48.8% 通勤時間が減った

#### 経済的ウェルビーイング

ハイブリッドワークによって、従業員が節約に成功：



85.1%  
通勤費



74.6%  
食費と交際費

#### 身体的ウェルビーイング



ハイブリッドワークによって身体的ウェルビーイングが高まったと回答した割合



71.6%  
以前より健康的な食事を摂るようになった



73.3%  
以前より運動するようになった



74%  
体型が改善した

### 社会的ウェルビーイング

従業員の人間関係が改善



76.9% 家族との関係が改善した割合



51.4% 友人との関係が改善した割合

ほとんどの従業員は自信が改善: **56.3%** は自己肯定感と自信が向上したと回答。

メリットが明らかになり、ますます好まれるハイブリッドワーク



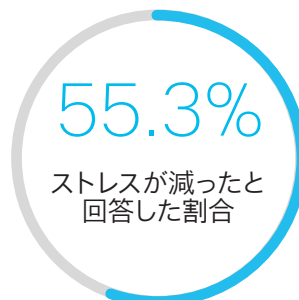
65.5% ハイブリッドワークを希望している割合

ハイブリッドワークを支えるには、インクルーシブな職場文化が不可欠

73% ハイブリッドワークを真にインクルーシブなものにするには、会社が自社の文化と考え方を見直す必要があると回答した割合

### 感情的・精神的ウェルビーイング

ハイブリッドワークにより、精神的なウェルビーイングが **68.8%**、感情的なウェルビーイングが **57.1%** 向上



55.3% ストレスが減ったと回答した割合

主な理由:

30.5% 以前よりもプレッシャーを感じずに働ける

27% より柔軟に働ける

ほとんどの従業員は、勤務先の準備が不十分だと感じている

22% ハイブリッドワークという未来に対して雇用主の「準備が非常に整っている」と感じている従業員の割合

信頼不足が指摘

上司がテレワーカーを信頼していると感じている割合 **66.8%**

テレワークの同僚を信頼できると感じている割合 **58.6%**

テレワーカーでは、会社や同僚と十分な関わりを持つのが難しいと考える従業員も半数以上:



62.7% 会社との関わりが難しい



63.3% 同僚との関わりが難しい

## ハイブリッドワークの未来: テクノロジーはチャンスとリスクをもたらす

### ネットワークインフラ



62.8%

接続の問題が定期的発生すると、リモートワーカーのキャリアが制限されると回答した割合



84.6%

シームレスなテレワークにはネットワークインフラが不可欠だと回答した割合



66.7%

勤務先の会社に適切なネットワークインフラがあると回答した割合

### サイバーセキュリティ

安全なハイブリッドワークにはサイバーセキュリティが重要だと感じる **76.2%**

ビジネスリーダーはハイブリッドワークのサイバーリスクに精通していると思う **65.9%**

社内のすべての従業員がサイバーリスクを理解していると思う **62.6%**

勤務先の組織には適切な対応能力と実施手順が備わっていると思う **62.4%**