

**COVID-19 状況におけるアメリカの労働力の概略：
従業員はリモートワークを歓迎、雇用者は労働力の生産性拡大を指摘、
多様性の促進が引き続き最も懸念される**

ミルケン・インスティテュートとインフォシスによる新しい調査で、COVID-19 が引き起こしたリモートワークへの急激なシフトに対する態度を分析

ニューヨーク、2021 年 3 月 5 日： 次世代デジタル・サービスおよびコンサルティングの世界的リーダーである[インフォシス](#) (NYSE: INFY) は、本日、ミルケン・インスティテュート (Milken Institute) とインフォシスのレポート「働き方の未来：2021 年以降に向けたインサイト (Future of Work: Insights for 2021 and Beyond)」の公開を発表しました。今回のレポートでは、新たに実施した調査から得られたリモートワークに関するインサイトを取り上げ、パンデミックが労働者に及ぼした影響を検討し、雇用者と従業員の今後に向けた推奨事項を提供しています。

レポートは米国を拠点とする大手企業の従業員とマネージャーを対象として実施したアンケート調査に基づいており、回答者の 80% は仕事量の増加や同僚とのソーシャルな交流の不足があるにもかかわらず、リモートワークに非常に満足、またはやや満足していることがわかりました。マネージャーの 82% がパンデミック以前よりも従業員がこなしている仕事量が増えたと回答し、50% 以上は従業員の仕事量について「非常に」増えたと回答しました。

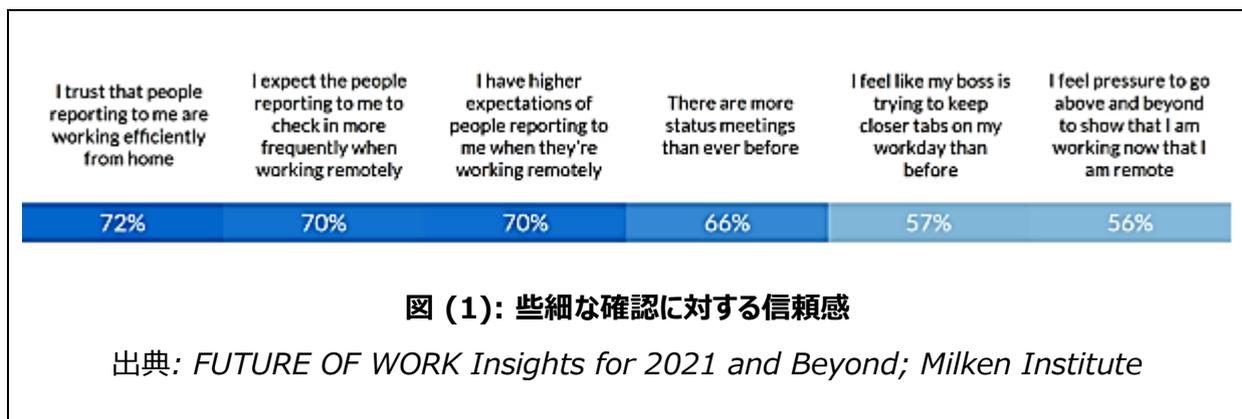
しかし、リモートワークという選択肢を利用できるかどうかについては依然として所得階層間の不平等が存在し、リモートワークの対象となる職務を行う機会は低収入の従業員ほど低くなっています。具体的には、リモートワークの機会が増えたと回答した人は年収 5 万ドル (約 539 万円) 未満の従業員では 69% であるのに対し、年収 7 万 5000 ドル (約 809 万円) 以上では 86% となっています。

今回のレポートでは、リモートワークにシフトしたことで、雇用者は自社が事業展開している地域以外でも人材を雇用できるようになったことが指摘されています。この機会を利用して、多様性と包摂性を大幅に推し進めた企業がすでに出始めています。レポートでは、人口動態グループによるセンチメントの差異を、ジェンダー別の内訳を含めてさらに詳しく説明しています。

今回のレポートの重要な指摘は以下のとおりです。

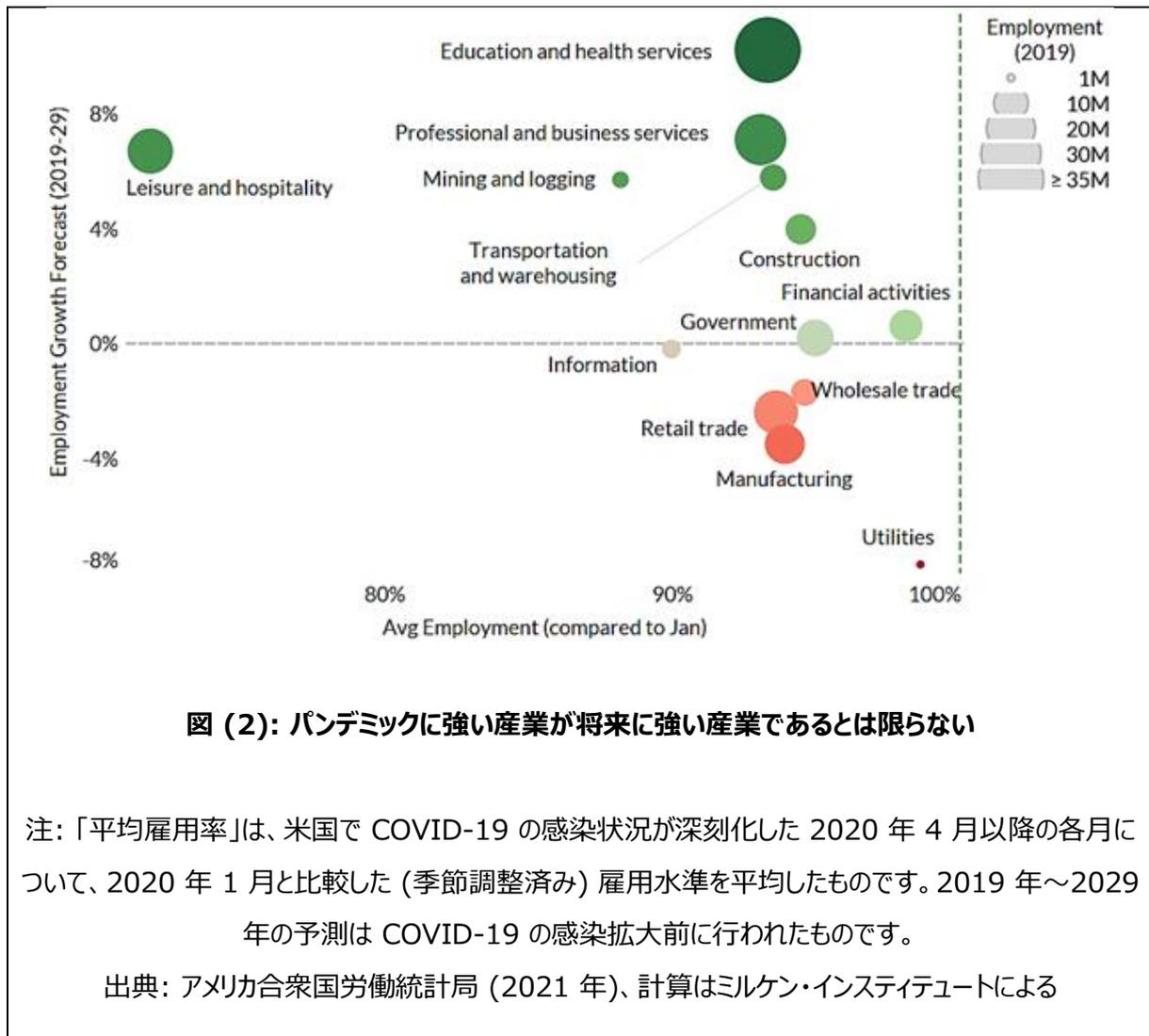
- 女性の 93% がリモートワークに満足していると回答したのに対し、男性は 88%。

- スキルトレーニングを重視する傾向が高まっており、半数以上が何らかの形式でのトレーニングがリモートワークに有益であると回答。ほとんどの回答者（従業員自身を含む）が、所得水準に関わらず従業員が自発的にトレーニングの機会を探すべきであると考えている。
- 企業は人員削減から給与減まで、いくつかの手段で COVID-19 パンデミックに対応。
- 一部の産業では、雇用の多様性に向けた取り組みが増加。
- 従業員の生産性について、雇用者の信頼のレベルは高い。取締役、経営陣、役員はいずれも、従業員の働き方が効率的であると信頼しているが、もっと高い水準を期待しており、マネージャーがより高い頻度で部下の様子を確認することを想定していると回答。



- ほとんどの従業員にはリモートワークの雇用機会が増え、雇用者の他の場所から従業員を雇用する意欲は高まっている。
- COVID-19 パンデミックにより、さまざまなセクターで雇用の見通しに変化しました。公共サービス企業は COVID-19 期間中の雇用の減少が最も少なかったものの、今後 10 年間にあらゆるセクターで最も雇用が落ち込むことが予想されています。これとは対照的に、最も大きく影響を受けたレジャー・サービス産業で、雇用の大幅な拡大が予想されています。





「パンデミックが及ぼす影響の全貌はまだ明らかではありませんが、デジタル化へのシフトにより、アメリカの労働力の姿、重視すること、地域分布が変容したことは確かです」と、ミルケン・インスティテュートの最高経営責任者 Michael Klowden 氏は述べています。「今回の調査では、こうした変化をアメリカ人がどのように捉えているかに関するインサイトを提供しています。当社は、企業がより力強く公平なアプローチを通じて従業員をマネジメントするために、パンデミックが従業員のセンチメントに及ぼす影響についての深い理解を提供したいと願っています。」

「パンデミックにより加速した傾向はそれ以前にもすでに起きていたことであり、大多数の人々がその恩恵を享受する方法で働き方の未来を明確に描くための、稀な機会がもたらされたのです」と、Infosys の社長 Ravi Kumar は述べています。「トレーニングと再スキル化がいつそう重要になる中、自社の従業員に最も優れた能力向上の機会を提供する企業が、今後も競争力を維持することになります。また、そうした企業は世界が多大な影響を受ける中で向き合っている、多様性、公平性、包摂性の課題にも取り組むことができるのです。」

今回の調査は、未来の職場がオフィス、リモート、またはハイブリッドのどれであるかは、雇用者と従業員の間
に起こる重大な関係性の変化をすでに予告していると結論づけています。従業員は、テクノロジー利用の
増加に適応し、ワークライフバランスを調整し、リモートの場面で信頼と仲間意識を培うことを特に重視して
います。調査結果から、レポートではパンデミックに伴い生じた不平等と混乱の両方に対処するための推奨
事項についての概要を説明しています。これには、産業界と教育機関の間関係性強化、トレーニングを
受ける従業員への経済的支援、そして私たちが未来の働き方を推進し、そこで生じる個別の課題に対し
て最善のソリューションを繰り返し用いるための、ビジネスのアジリティの必要性が含まれます。

詳しい情報は、<https://www.infosys.com/navigate-your-next/research/future-work-report.html> でご覧になれます。

インフォシスについて

インフォシスは次世代デジタル・サービスとコンサルティングのグローバル・リーダーとして、世界 46 国でお客
様のデジタル変革を実現しています。約 40 年にわたるグローバル企業のシステム・業務管理の実績に基
づき、専門家としてお客様のデジタル・ジャーニーを推進します。変革の優先順位の判断において、当社で
は企業が AI を導入したコアを利用できるようにしています。また、ビジネスにアジャイル手法とデジタル化を
大規模に導入することで、かつてない高いレベルのパフォーマンスと顧客満足度を提供いたします。当社の
常に学ぶ姿勢は、デジタル・スキル、専門知識、および当社のイノベーション・エコシステムから創出されるア
イデアの確立と移転を通じて、お客様の継続的改善を実現しています。

インフォシス (NYSE: INFY) が次のステージへと進む企業を支援する方法については、www.infosys.com をご覧ください。

ミルケン・インスティテュートについて

ミルケン・インスティテュートは非営利、超党派のシンクタンクであり、人々が健康で幸福な意味のある生活
を築き、有効性の高い教育と実り多い雇用を求め、自らと幅広いコミュニティのために、広がり続ける機会の
創出において必要とするリソースにアクセスできるよう支援しています。詳しい情報は、<https://milkeninstitute.org/> でご覧になれます。

セーフハーバー条項

本リリースに掲載されている報告書の一部は、当社の将来的な成長を予測するものであり、多くのリスクや
不確定要素が介在しているため、実績と大きく異なる場合があります。このようなリスクと不確定要素には、
収益の変動、当社の成長管理能力、費用効率に影響する可能性のある IT サービス分野における競争
の激化、インドにおける人件費の高騰、高い技能をもつ専門的な人材を確保する当社の能力、固定価

格・固定時間による契約における時間や経費の超過、顧客の集中化、出入国制限、業界セグメントの集中化、国際業務を管理する当社の能力、当社の主力分野であるテクノロジーの需要低下、通信ネットワークの崩壊あるいはシステムの故障、企業買収を成功させる当社の能力、当社サービス契約に対する損害賠償責任、戦略投資した企業の業績、政府援助の打ち切り、政治不安および地域紛争、インド国外での増資・企業買収に対する法的制限、当社知的所有権の不正使用、この業界に影響を与える経済情勢などが考えられます。当社の将来的な業績に影響すると思われるその他リスクについては、2012年会計年度（2013年3月31日付）年次報告書（Form 20-F）と2013年第1四半期（2013年4月－7月期）（Form 6-K）を含め、米国証券取引委員会へ提出された当社報告書に詳細に記載されています。これらの報告書は、www.sec.gov でご覧いただけます。インフォシスは、米国証券取引委員会や当社株主への報告書など、書面および口頭により将来の展望を適宜発表する場合がありますが、当社により随時発表された将来の展望について更新する義務を負わないものとします。

お問い合わせ先

インフォシスリミテッド 日本支店
マーケティング本部長 安藤 jo_ando@infosys.com