



THE ADECCO GROUP

THE ADECCO GROUP

“日常”の 再定義：

—
新たな時代の働き方とは

はじめに

世界の多くの地域が、新型コロナウイルス感染症拡大の深刻なフェーズから徐々に脱するにつれ、労働および雇用市場が、大きく変化していることが明らかになりつつあります。変化する状況の中で、雇用主や経営者にとって多くの機会が生まれたり、機会に弾みがついたりしています。各国での強制的なロックダウンにより、今までになかった働き方が生まれましたが、このパンデミック後の組織計画を立てるにあたっては、それらの働き方を検証することが職場を最適化させるヒントとなるでしょう。この変革のチャンスをつかめば、先手を打つことができます。そのために組織は今こそ、この未知の分野や働く人々が抱く新たな期待をしっかりと受け止め、新時代の働き方に向けて、新たな働き方の基準を定義する必要があります。

一般社員とマネージャーが新時代に抱く期待をしっかりと理解するために、アデコグループは、オーストラリア、フランス、ドイツ、イタリア、日本、スペイン、英国、米国の8カ国で働く8,000名の意見を調査して分析しました。今回のパンデミックで変化した働き方や働く場所、将来必要なスキル、自分とリーダーとの関係性について、ホワイトカラーの働き手と意見を出し合いました。その結果、何世代にもわたって受け継がれ確立された働き方の多くに、はっきりとした変化が見え始め、そして働く人々の期待と、それに応えようとする組織の対応力の間には明らかな隔たりがあることが分かりました。

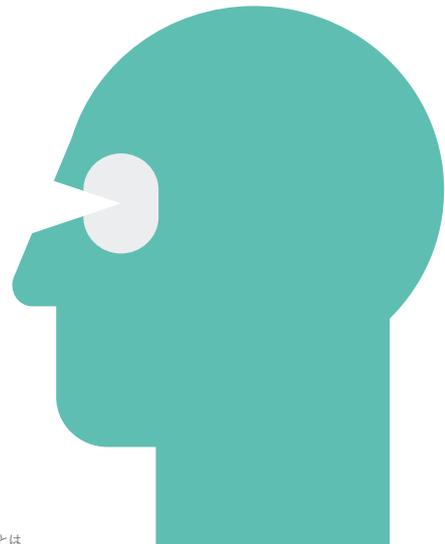


変化への挑戦

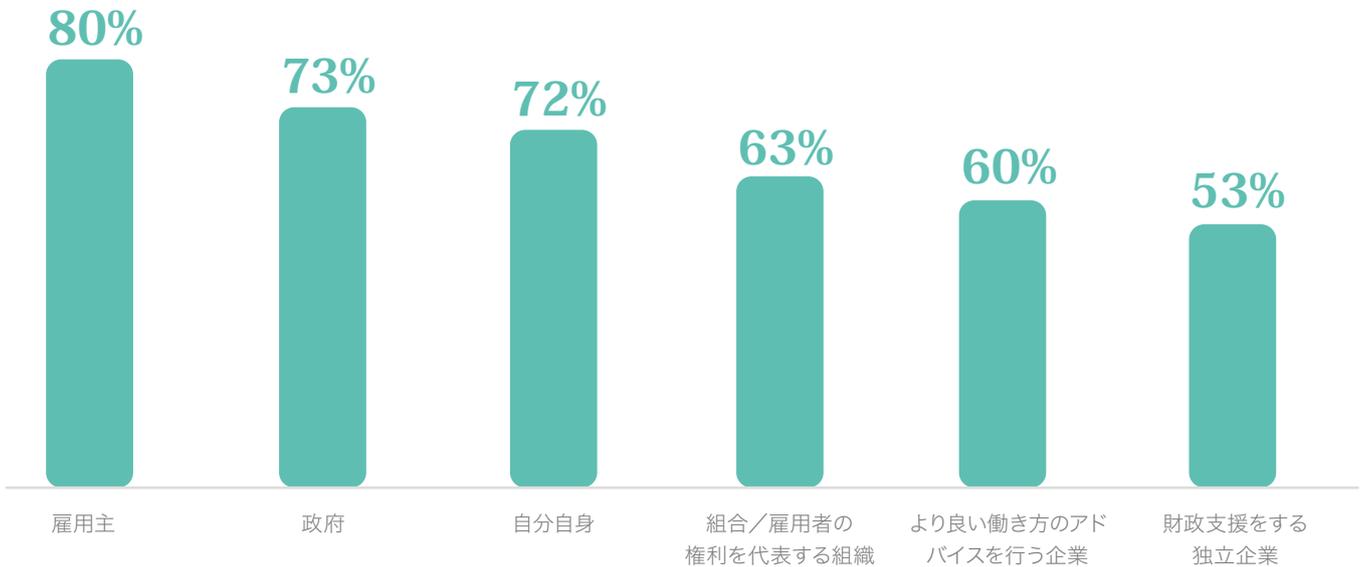
今までにない状況の中で、世界各地のさまざまなビジネスが迅速な行動をとり、順応力や臨機応変さを発揮しましたが、その一方、今回の新型コロナウイルスによるパンデミックの経験から得た教訓をもとに、新しい働き方の基準を作るという大きな課題に直面しています。これまでは自社の経営を継続させることに焦点が当てられてきましたが、次に乗り越えるべき課題は、働く人々や社会全体が、新時代の働き方と協調できるようにすることです。

パンデミックの最中、雇用者は働き手の信頼を勝ち取りました。雇用者は現在、“標準をリセット”する、最も信頼できる組織となっています。

回答者の約80%は、パンデミック後により良い労働環境をしっかりと整える「責任」は、雇用主にあると答えています。その一方、73%は政府に責任があると答え、72%が働き手自身に責任があると答えています。つまり多くの人が、変化を起こす力を持つすべての関係者が立ち向かうべきだが、中でも雇用主が率先するべきだと考えているのです。



コロナ禍後に労働環境を改善し、強化する責任を担うべき人物や組織
(%は「責任を担うべき」と答えた人の割合)



企業が課せられた期待に応えるためには、たとえば柔軟な働き方や職場についての規定、さらには不足しているスキルに注目するといった、パンデミックで顕在化した新たなトレンドを優先できる、今までにないタイプのリーダーやアプローチが必要です。

今までに経験したことのない、重要な時期なのです。リーダーはパンデミック以前の働き方の基準をリセットし、従業員や企業が成長できる、これからの働き方を形作るチャンスを手にかけています。そして、こういった課題に向き合わなければ、取り残されてしまいます。企業にとっては、経営モデルを見直し方向転換し、経営者と働き手の双方に長期的メリットのある働き方を作る、またとないチャンスです。



フレキシブルな未来

社会は、“ハイブリッドな働き方”をする準備が整っている

フレキシブルな働き方はすでに始まっていましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大によるロックダウンで、「新たなトレンド」と言われてきたものが加速されました。さらに今回の調査の大きな成果として、フレキシブルな働き方が定着する下地ができていくことが証明されました。これは、単に強制的なロックダウンで必然的に現れた働き方ではなく、持続可能な将来の働き方として望まれたものです。経営者と働き手の双方は概して、フレキシビリティが増すことで、働き手のワーク・ライフ・バランスが向上するだけでなく、全体的なビジネスのパフォーマンスが上がると回答しています。

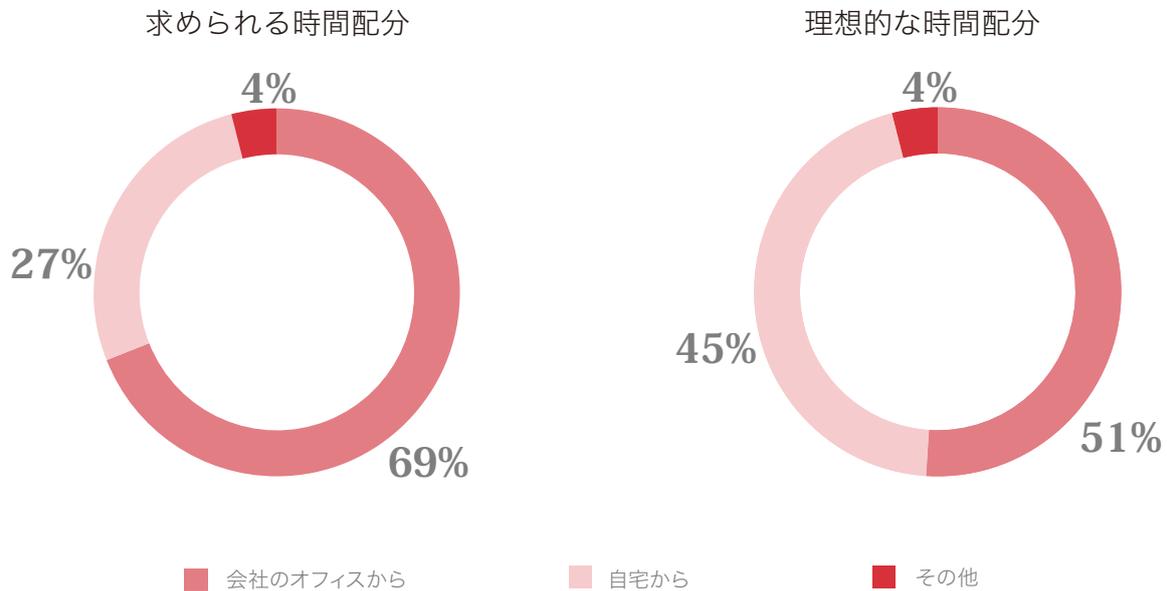
では、今までにないフレキシブルなモデルとは、どのようなもののでしょうか？働き手は、オフィス勤務とテレワークのバランスと、職場環境と労働時間を個々の状況に合わせることを理想的な形だと考えています。彼らは、集中して深く考えることができたり、通勤のロスタイムがないリモート・ワークの価値を理解したりする一方で、オフィスでチームが顔を合わせて協業しつつ刺激し合いながら、共通の企業文化を育てるメリットも理解しています。

それゆえに、働き手の74%が、今後はオフィス勤務とテレワークを組み合わせることが理想だと答えています。働き手の予想では、雇用主からは将来、3分の2以上（69%）の時間を職場で過ごすよう求められるとなっていますが、彼ら自身は半分（51%）を職場で、残り（49%）をリモートで働くことが理想だとしています。

49%

の従業員は仕事時間のうち、平均で約半分をリモートで行いたいと考えています。

新型コロナウイルス感染症大流行後の次の環境で仕事をする割合について、
求められる割合と希望の割合 (%)



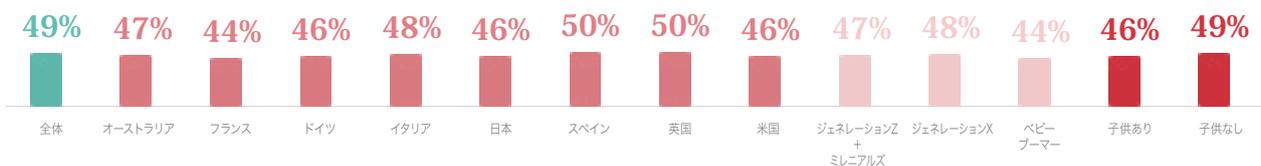
メリットがあると思うのは、働き手だけではありません。ほぼ8割（77%）の経営幹部や上層部は、オフィス勤務とテレワークの柔軟性を上げることは、概してメリットがあると考えています。経営幹部や上層部の79%は、オフィス勤務とテレワークを柔軟に運用することは、働き手のプライベートにもメリットがあると考えています。加えて、働き手の8割（80%）は、今回のパンデミック後に良好なワーク・ライフ・バランスを保つことが重要だと答え、半数（50%）は、ロックダウン中にワーク・ライフ・バランスが改善されたと回答しています。

組織や場所、年代、子供の有無にかかわらず、柔軟な働き方は世界的に受け入れられています。この結果は、社会に「ハイブリットな働き方」のための下地ができていることを証明しています。

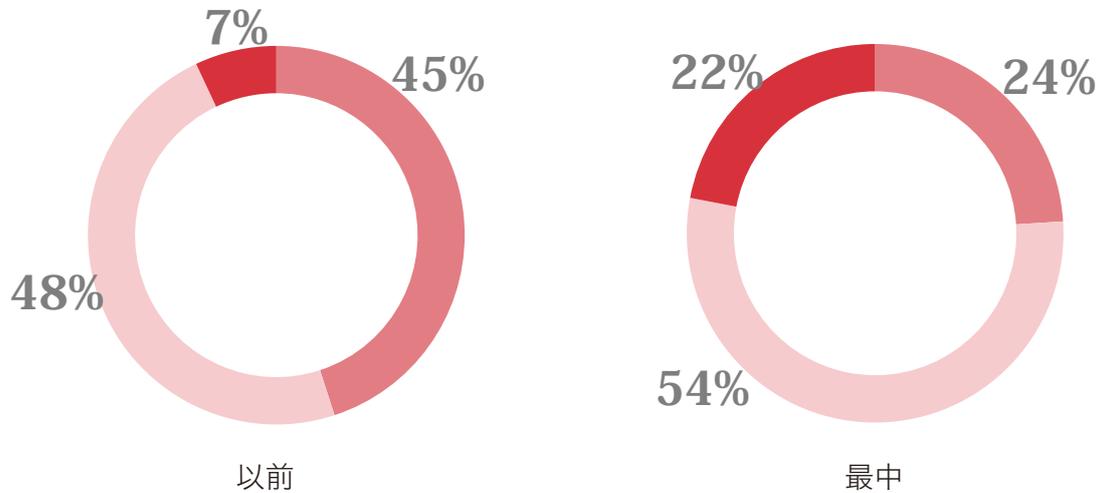
9時から5時の働き方は終わったのか？

現在の仕事は変化し、労働環境も変化しています。さらに、職務の委任や生産性の評価を考え直す機運が高まっています。

コロナ禍後に、働き手が望むリモート勤務時間の割合 (%)



新型コロナウイルス感染症大流行以前と最中の、
仕事のスケジュールに対するフレキシビリティのレベル



■ 仕事のスケジュールは完全に会社が決めています ■ 仕事のスケジュールを調整するフレキシビリティはいろいろあります ■ 仕事のスケジュールは完全に自分で決めています

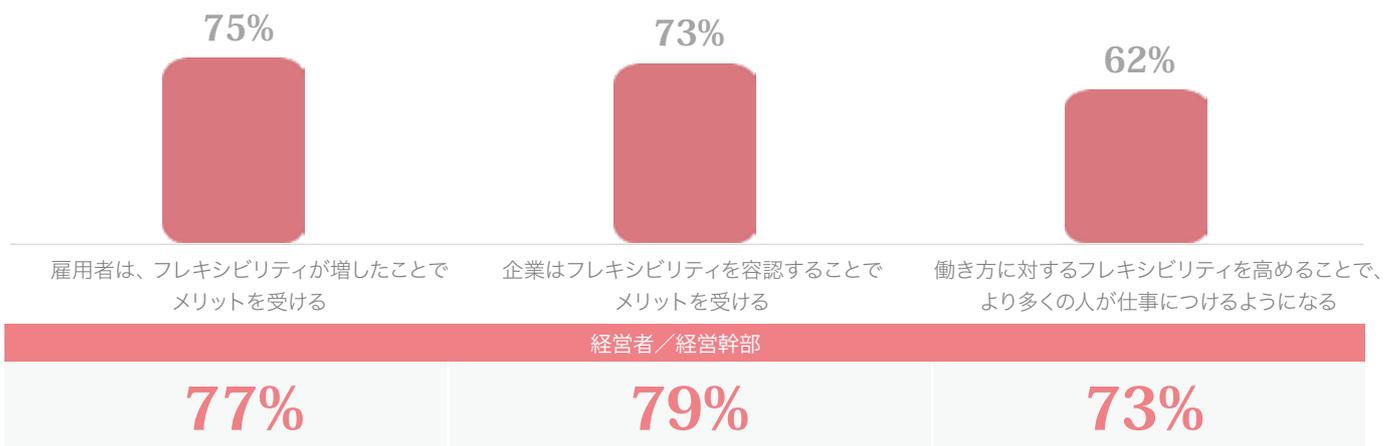
仕事のスケジュールに対する個人の決定権に関して、自分ですべて決定できると答えた人が、パンデミック以前はわずか7%だったのに対し、パンデミック中には22%と3倍に上昇しました。決定権は仕事のスケジュールをフレキシブルに保つために重要だとして、働き手の75%が将来手にしたいと答えています。

50%

の従業員は、パンデミックにより、ワーク・ライフ・バランスが改善したと答えています。

未来はフレキシブル：フレキシビリティが向上すれば多くのメリットがあるという考えには、経営陣や経営幹部も強く賛同しています。

コロナ禍後に、フレキシビリティに関する次の考えに賛同する人の割合 (%)



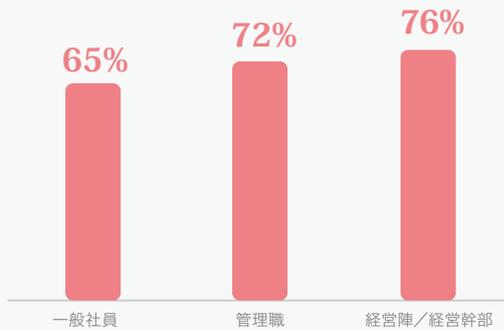
4人に3人

これと密接に関連していますが、雇用契約は、決められた時間ではなくビジネスのニーズに応えるという観点で結ばれるべきという見方が生まれています。現在、約3分の2（69%）の働き手がこの考え方に賛成していますが、このような考え方は定着し、影響力を高めていくと考えられます。ほぼ同じ割合（67%）の人が、雇用主は働き手に求める週あたりの労働時間を再考すべきとしています。

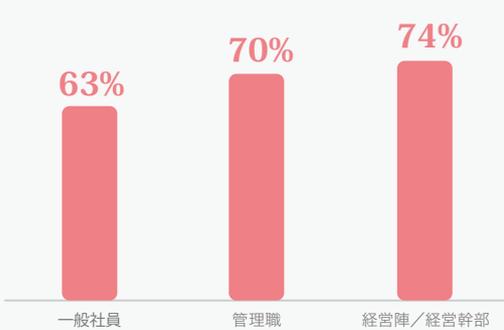
の従業員は、労働時間やスケジュールについてフレキシビリティを持ち続けることが重要だと考えています（75%）。

従業員の働く場所や時間に関して、企業がフレキシビリティを高めることが重要だと考えています（77%）。

雇用契約は、労働時間よりもビジネスのニーズに応えるような要素を重視すべき（同意する人の割合%）



雇用主は、従業員に求める週あたりの労働時間を考え直すべき（同意する人の割合%）



このような状況では、働いた時間ではなく効果に関するパフォーマンス指標こそが、働き手を評価する重要な基準となるでしょう。働き手は、契約した仕事をこなし求められる結果を出している限り、時間や働き方に柔軟性を得ることになります。これまで多くの企業では、働き手の生産性やチームへの貢献度を査定するのに、「デスクにいる時間」が当然のように重視されてきましたが、こうした考え方は、そうした常識から大きく離れることになります。

このモデルをうまく機能させるには、パンデミックの最中に構築された、働き手と雇用主との深い信頼関係を継続させることが必要です。実際パンデミック後には、4分の3以上（78%）の働き手が、仕事に対して雇用主から信頼されている感覚が重要だとしています。

このような考え方が現れたということは、我々が過去に経験したような「ノーマル」の状態に戻ることはないということです。仕事場とは流動的な概念であり、我々は初めて、仕事場を物理的な空間だとは考えなくなりました。遅れを取らないために組織は、働き手や彼らの仕事内容・条件を評価する見方を変える必要があります。

まとめ

- ・将来的に見れば、働き方がさらに柔軟になることは間違いありませんが、パンデミック後も長期的にこの状態を維持できるかが、企業にとって引き続き重要な課題です。
- ・職場で働く人々がさらなるフレキシビリティを求め、皆が最適なモデルについて考え、合意することが必要不可欠です。新たな規範を築く最初のステップは、働き手の声を聞き、柔軟な働き方の良い点や改善の余地がある点を見極めることです。
- ・成功を実現するためには、リーダーがハイブリッドな働き方のモデルを導入する際に、働くスタイルやコミュニケーションのタイミング、チーム組織に必要な変化を検討する必要があります。過去の仕組みのみにこだわってはいけません。
- ・オフィス勤務とテレワークのハイブリッドが好まれる中、リーダーはオフィスの役割や目的、さらには従業員が世界のどこで働こうとも職場が大きな価値を与えうる方法を考える必要があります。
- ・フレキシビリティが高まり、従業員が自分のスケジュールを管理できるようになると、労働時間も自分で管理したいと思うようになります。
- ・知識ベースの仕事の重要性が増すにつれて、実績や成果を重視せずに、1日の特定の時間帯内の所定労働時間に応じて従業員に報酬を支払うという方法は、職場関係を維持するのにもはや適切とは言えません。
- ・歴史的に見て多くの仕事では、成果ではなく出社状況を基準として給料が計算されてきました。今後は、成果と勤務時間とを関連づける考え方は時代遅れになるでしょう。人それぞれ働くペースが異なるため、時間と作業量とは必ずしも比例しません。
- ・生産性の測定方法を再定義する作業は複雑で、労使関係や労働法規の核心にまで触れるものとなります。今後議論を進めるためには、個別のアプローチを考えることが必要になります。現代は、工業労働者のような9時から5時を基準とした画一的な働き方をする時代ではないため、時間で生産性を測る方法を考え直さなければいけません。

リーダーシップの改革

職場をリードする

リーダーへの期待は、ここ数ヶ月間で明らかに高まっています。経営のさまざまな側面における彼らのリーダーシップの取り方や重要視する点についても、同じことが言えます。働き手がさらなるフレキシビリティを求めていることは明らかですが、単なる新たな在宅勤務の方針を策定するよりも、事態は複雑です。以前の経営モデルは、リモート化社会には不十分です。このパンデミックの最中に、働き手の要望とマネージャーが求めるものの間に、明らかな差が生じていたことが露呈しました。

リーダーも、彼らが統括する働き手と同じように、新たなスキルを学び、進化することにコミットしなくてはなりません。働き方が新しくなった時代では、機敏で発展のための破壊を受け入れ、職場の壁や地理的境界を超える対人能力を発揮する人こそ、トップに立つことができるでしょう。

調査対象者の6割（63%）が、チームワークや対人能力、問題解決能力といったソフトスキルに関わるトレーニングやリソースこそが、パンデミック後には重要になるだろうと答えています。さらに、経営者や幹部クラスの75%、管理職の69%が、パンデミック後には、リモート・ワーク環境下でスタッフを統括するためのトレーニングが重要になると答えています。

新たなタイプのリーダーの資質は、過去に成功したリーダーの資質とは明らかに違います。新たなタイプのリーダーに求められるのは、共感を示しながら、コミュニケーションを明確に行い、働き手の全体的幸福のためのニーズをよく考え、トップダウンの上意下達的な経営ではなく双方向の信頼に基づいた労働関係を育めることです。デジタルをベースにしたチームへの移行には、単なる新たなテクノロジー以上のものがが必要です。新たなマインドセットが要求されるのです。

EQ（心の知能指数）こそが、新たなゴールド・スタンダード

EQ（心の知能指数）は、かつてないほど重要になっています。働き手は期待を高めており、やる気に溢れ協力的でポジティブな職場環境を確実にするために、マネージャーにさらに努力して欲しいと考えています。その結果、3分の2（74%）の働き手が、マネージャーは協業や問題解決力、適応力に注目し、共感や協力的態度を大切にするようなリーダーシップ・スタイルを発揮することが重要と述べています。

70%

の従業員は、コロナ禍後には心を安定させるためのサポートが重要と感じています。



こうしたゴールド・スタンダードを達成するためには、働き手のニーズを理解することが不可欠です。3分の2（74%）の働き手は、マネージャーによる効率的な組織と、点在するチームメンバーの調整が重要だと答えています。働き方のパターンが変わっても、働き手が必要なサポートやリソースを得られるようにすることは重要です。これは、働く場所に関わらず、です。

74%

の従業員は、マネージャーが共感や支援の姿勢を重視するリーダーシップ・スタイルを取ることが重要と回答しています。

とりわけ旧世代のリーダーは過去の偏見にとらわれてしまい、部下がマネージャーの“目の届く”ところにいなければ、生産的ではないと考える危険もあります。企業やリーダーは、古いモデルを使った上にチームの失敗をテレワークのせいにするのではなく、新しい働き方の枠組みづくりや、コミュニケーションの方法、チームのダイナミクスを慎重に考え、さらに責任をもって新たな働き方のモデルづくりを積極的に行う必要があります。時間をかけて、ソフトスキルをしっかりと身につけることが重要です。

心の安定を常に念頭に置く

全体的な幸福や職場の活力については、個人や組織も注目し始めていますが、多くの企業には、このトレンドを受け入れるための青写真がありません。その結果起こった不備が、ロックダウンの最中に露わになりました。今回のパンデミックの間に働き手はチームから孤立し、4分の1以上（28%）が、精神状態が悪化したと答えています。

同じ時期、5人に2人（40%）がロックダウンの最中に、マネージャーが期待以上に、自分の精神状態をチェックしてくれたと答えています。これは、将来に向けて改善すべき重要なサインです。半数以上（54%）のマネージャーが、心の安定について効果的なアドバイスをすることは難しいと答えたことから、部下をサポートするための適切なトレーニングが不足していることは明らかです。

28%

の従業員は、コロナ禍の最中にメンタルヘルスが悪化したと答えています。



パンデミック後も、心の健康のサポートに対する要望は高まり続けるでしょう。70%の人は、パンデミック後も適切なサポートが受けられることは自分にとって重要だと答えています。Covid-19以前もすでに意識は高まっていたが、働き手は、雇用主が今後、自分たちの幸福のために適切な方策をとることを期待しています。これは、無視できない重要な意見です。

54%

のマネージャーが、新型コロナウイルス感染症大流行当時、心の安定に関して部下に適切なアドバイスをすることは簡単ではなかったと回答しています。

5人に2人

の従業員が、マネージャーが期待以上に、自分の精神状態をチェックしてくれたと答えています。

まとめ：

- ・ 職場の常識やスタンダードはリセットされ始めていて、マネージャーやリーダー、そして経営幹部は皆、難しい課題に直面しています。働き手はリーダーに高い期待を抱いており、自分たちの幸福や安全が、パンデミック後も最優先事項であることを確かめたいと考えています。
- ・ 今リーダーがとる行動は、今後も皆の記憶に残るでしょう。非常に困難な時でも機敏で順応性があり、サポート力があると証明できるような人こそ、新たな仕事環境に向けた職場を適切にリードできます。これは、近い将来の働き手の定着だけでなく、数年先に働き手を引きつけるためにも重要な要素です。
- ・ バーチャルが主流となる職場環境で人間関係や協力体制を維持することは、リーダーにとって課題となるでしょう。働き手がどこにしようとも、毎日仕事に“行く”際に、帰属意識を感じさせられるサポートやリソースを得られるようにすることは重要です。リーダーは、ハイブリッドなワーキング・モデルを使うことで起こる問題の大きさを考慮し、単に過去の仕組みを当てはめることは避けるべきです。
- ・ 経営陣および経営幹部クラスの「ソフトスキル」が不足していることは明らかです。この課題を克服する一つの方法としては、リーダーシップの構築、コーチング、スキル向上などが挙げられます。二つ目の方法は、未来の労働者に合った、今までとは異なる経歴を持つリーダーを採用することです。これは、組織がさらに弾力性を高め、将来に備えるためのチャンスともなります。

新たな時代の新たなスキル – デジタル化の加速と、必須となる技能再教育

デジタル・スキルを向上させ続ける

新型コロナウイルス感染症の拡大により、ここしばらく進んでいたデジタル化に関するさまざまなトレンドが、さらに加速されています。その結果、このパンデミック後の環境では今までにないタイプの仕事だけではなく、今までにないタイプの働き手が求められるでしょう。新たに成長した働き手は、自信をもってデジタル化された環境で協業し、オンラインを利用した生産性向上ツールを取り入れるでしょう。パンデミック、そしてリモート勤務の結果、6割（59%）の人が、自身のデジタルあるいはリモート勤務のスキルが向上したと回答しています。その一方、3分の2以上（69%）の人が、デジタルあるいはリモート勤務のためのサポートやトレーニングは、パンデミック後も重要になるだろうと回答しています。働き手は、自身は成長してはいるものの、職場環境は進歩し続けており、スキルが古くなってしまったために、スキルを磨き続ける必要があると考えています。

59%

の従業員は、コロナ禍中にITスキルが向上したと回答しています。

69%

の従業員は、コロナ禍後に、ITスキルをさらに向上させたいと回答しています。

したがって生涯学習こそが、企業が将来に向けたスキル構築を考える際の要となります。働き手は、デジタル・スキルを今すぐ向上させる必要を感じていますが、そのニーズは今後さらに高まっていくでしょう。我々の仕事、消費、そしてライフスタイルに関する慣習が変化するにつれ、AIと協調できるかが、アクセシビリティを決定づけることとなります。加えて、企業が機械学習やオートメーションといったテクノロジーを十分に受け入れるために必要なスキルは、ますます複雑となります。テクニカル・スキルとソフトスキルの両方が必要です。



多くの人のスキルを向上させたいという、共通の思い

雇用主には、単に社外から即戦力となる人材を補完するのではなく、働き手が現在持っているスキルを確認し、成長のために必要なもの、足りないものを特定する機会があります。スキルへの投資にコミットすることは、長い目で見れば比較的成本もかからず、事態が悪化する前に足りないスキルを認識でき、さらに働き手のエンゲージメントや忠誠心を引き上げる効果があります。これは企業と働き手にとって、既存の人材を育てつつ、将来のデジタル化時代への準備を行うチャンスです。

現在、働き手はスキルの再構築やスキルアップの機会を積極的に受け入れています。あらゆるマーケットで、パンデミック後に、デジタル・スキルやソフトスキルが特に重要だと叫ばれていますが（69%の働き手が重要と回答）、スキルの再構築やスキルアップに関するさまざまな分野について、さらなるトレーニングやリソース、サポートが必要なことが分かっています。たとえば企業プラットフォーム／システム（65%の社員が重要と回答）、部下のリモート管理（65%）、ソフトスキル（63%）、業界知識の向上（58%）、タイムマネジメント（58%）、クリエイティブ・シンキング（55%）に関するサポートやトレーニングなどです。ですから、企業も働き手も同じように、学びへの要望や、将来のために人材を強化したいという要望を活かすべきです。

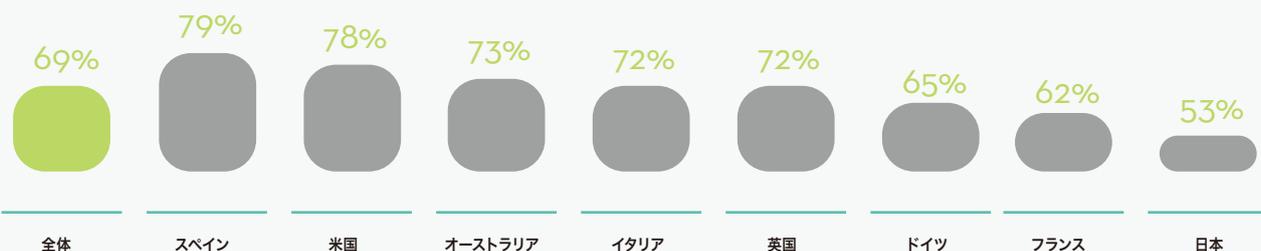
特にITスキルやソフトスキルに関連する分野で、幅広い知識や技術の再構築・向上を目指すニーズと意欲が高まっています。

次のようなトレーニング資源やサポートが、コロナ禍後に重要となると答えた人の割合（%）



コロナ禍後には、国を問わず、ITスキルのトレーニングが最優先事項になると考えられます。

コロナ禍後に、ITやリモート・ワークのスキルが重要になると答えた人の割合（%）



まとめ：

- ・企業は、働き手が確実にデジタル・インフラやリモート・ワークに必要な知識を得て、さらにロックダウンの制限下でもスキルを高められるように、“素早く対応”するアプローチを的確にとっています。ですが、ハイブリッドな働き方を長期的に促進するには、働き手は生き残る術だけでなく、目標に向かって前進する術も身につける必要があります。
- ・働き手には、スキルの再構築によって自分を向上させたいと思う、より広い要望がありますが、今こそそれを実現するチャンスです。社員を採用して、彼らのスキルが最新のものであり続けると考えるのではなく、継続した生涯教育を受け入れる組織は、将来のマーケットで強い競争力を発揮するでしょう。
- ・テクノロジーは進化のペースが早いため、現在のITスキルはすぐに通用しなくなります。将来に向けてデジタル化が加速する中で、ITスキルを継続的に再構築し向上させていくために、的確なビジネスケースを策定する必要があります。これは、単に組織にかかるコストではなく、明確なROIをもたらす、人材への投資であると考えべき時代がすでに到来しています。

信頼の方程式

今回のパンデミックの最中に社員から信頼を得た雇用主は、それゆえに新たな働き方へ導いてくれる最も信頼の置ける組織と見なされるようになりました。

社員は、全般的に見て、雇用主はこの危機を切り抜け、働き手ファーストの行動がとれたと好感しています。実際、88%の人が、雇用主はこのパンデミックで起きた問題解決について期待に見合う、あるいは期待を上回る行動をとったと答えています。コミュニケーションと信頼に関係があることは証明されており、86%の人は、雇用主が事業のパフォーマンスに関して、期待に見合うかそれ以上のコミュニケーションをとったと回答しています。

88%

の働き手が、自分の雇用主はこのコロナ禍で起きた問題に対処するために期待に見合う、あるいは期待を上回る行動をとったと回答しています。

80%

の働き手が、新型コロナウイルス感染症以降、より良い労働環境を確保するのは雇用主の責任と回答しています

そして6割（61%）の人は、今後何らかの危機が起こっても、雇用主を信頼すると答えています。信頼を得たことで、雇用主には今、極端な状況下だけではなくさまざまな状況で、働き手の信頼に十分に答える義務が出てきました。たとえば、職場のニーズに耳を傾ける、変化の全体像や見通しに感働かせる、常にマインドフルでいる、変化の時期に積極的に働き手をリードするといったことです。

つまり、信頼が高まったことで、さらに期待されるということです。雇用主は、いわゆる“ベター・ノーマル”を率先して行うと高く信頼されています。80%の人が雇用主に対し、Covid-19後により良い働き方を構築し、標準をリセットする義務があると答えています。雇用主は、他の組織と比べると高いスコアをつけていますが、政府（73%）、働き手自身（72%）、労働組合（63%）にも、将来の働き方を構築する責任があると答えています。

コロナ禍後に労働環境を改善し、強化する責任を担うべき人物や組織（%は「責任を担うべき」と答えた人の割合）

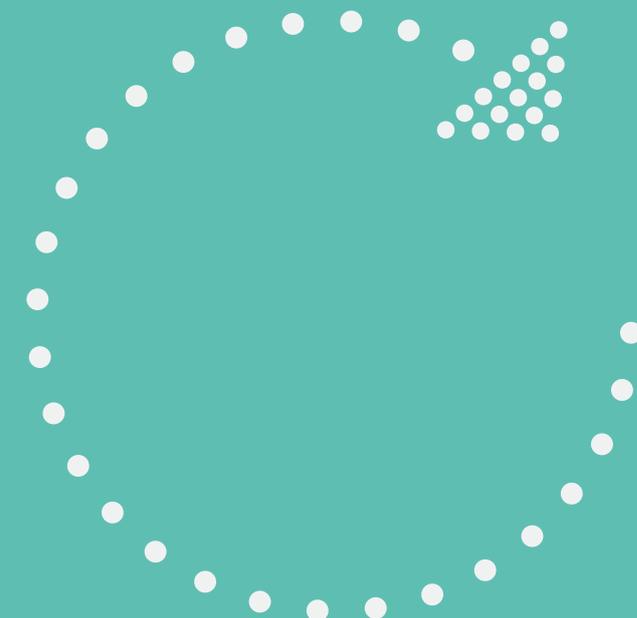
	全体	オーストラリア	フランス	ドイツ	イタリア	日本	スペイン	英国	米国
雇用主	80%	85%	69%	82%	78%	74%	81%	86%	84%
政府	73%	80%	57%	69%	77%	73%	79%	78%	71%
自分自身	72%	80%	69%	72%	74%	53%	71%	76%	83%
労働組合／労働者の権利を代表する組織	63%	62%	55%	64%	64%	56%	72%	69%	64%
働き方に関するコンサルティングを行う企業	60%	67%	50%	55%	58%	48%	70%	67%	69%
国際政府機関（G7、G20、国連など）	53%	54%	41%	41%	53%	56%	64%	59%	53%

明日へ向けて

働き方が、このパンデミック以前に「ノーマル」とされていた状態に戻ることはないでしょう。さらに、以前「ノーマル」だった働き方は、労働市場にいる多くの人に馴染まなかった事実も分かっています。この調査の回答者によって、個人や組織にとっての「ベター・ノーマル」のあり方の全容が明らかになりました。

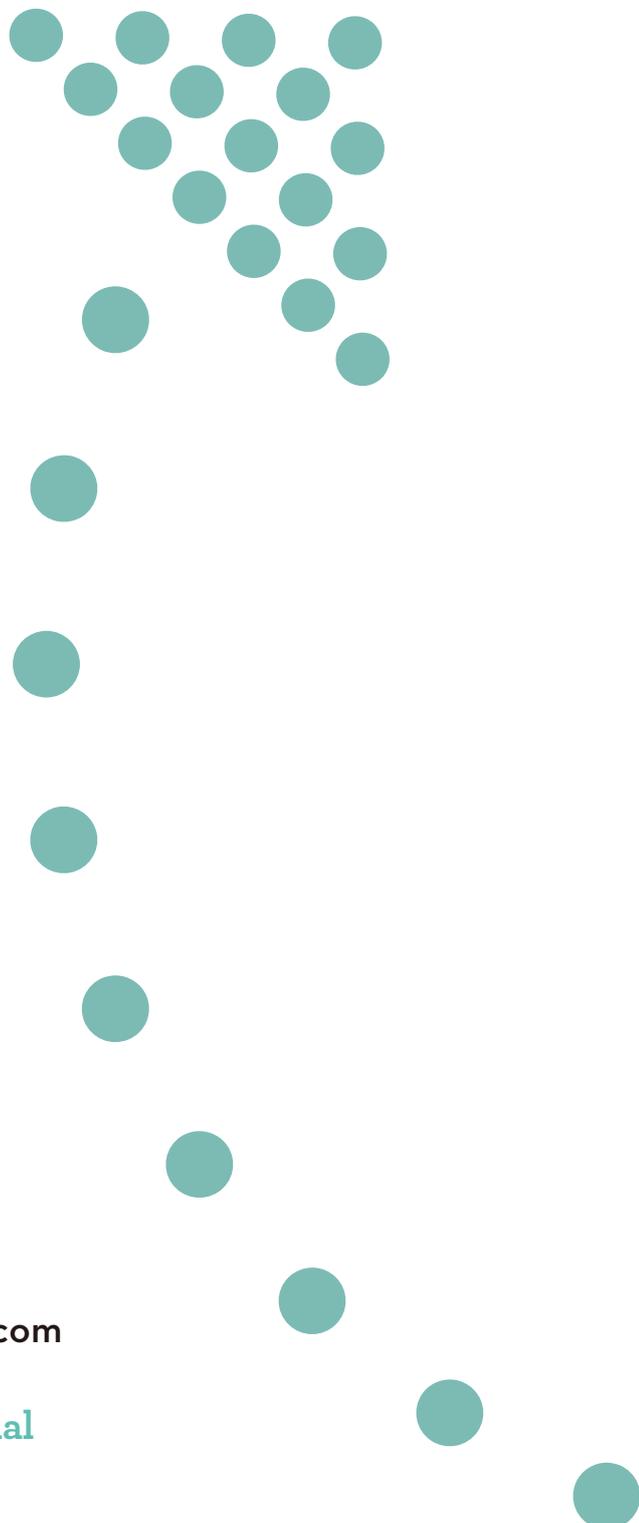
しかし、柔軟な働き方や生涯学習、多次的リーダーシップへのシフトは、組織的な変化が生まれない限り実現されないでしょう。現在のシステムは、成長セクターで働く専門的なスキルを持った人のニーズや職場でのメンタルヘルス問題に伝えることはできていません。多忙な私生活と満足いくキャリアの成功との間で苦戦する人が増えています。従って、新しい働き方のモデル策定には、社員、雇用主、政治家が共に責任をもって取り組む必要があります。我々にはそれを実現する、またとないチャンスがあります。

新型コロナウイルスによるパンデミックは、ほぼ間違いなく、我々のキャリアで起こるどんな事柄よりも根本的に働き方を変化させています。このチャンスを活かして職場をリセットし、変革するすべを見つけることは、いま労働市場にいるすべての人の手にかかっています。企業が下す決断によって、その企業が将来的に選ばれる企業となるかどうかが決まるでしょう。人材獲得の勝負は、フレキシビリティ、スキル、リーダーシップ、信頼にかかっています。これら4つの側面で「日常を再定義」できる組織は、最高の人材を確保できるだけでなく、上手に人材を管理し、自社や働く人々、さらに社会全般の、持続可能な成功を実現するでしょう。





THE ADECCO GROUP



お問い合わせ先

広報関連のお問い合わせ：
media@adecgroup.com

ソリューションに関するお問い合わせ：
globalbusiness.development@adecgroup.com

<https://www.adecgroup.com/reset-normal>

Adecco

Adia

BADENOCH
+ CLARK

GA GENERAL
ASSEMBLY

LHH

modis

pontoon

Spring
Professional

Vettery