



# Citrix、デジタル世代が企業利益に及ぼす影響力の調査を実施

デジタル世代による企業利益率への影響は、世界全体で年間1.9兆ドル（約200兆円）になると予想

本リリースは2021年5月25日米国で発表された[プレスリリース](#)の抄訳です。

米国フロリダ州フォートローダーデール発 # 2021年5月25日 # Citrix Systems Inc. (NASDAQ:CTXS) は、日本を含む世界の上場企業を対象とした、デジタル世代 (Born Digital) \*1の従業員が企業収益性に与える影響を評価する「[経済モデル](#)」を構築し、同モデルを通じて各国のデジタル世代の人口規模とその国の企業の収益性との相関関係、およびデジタル世代の企業利益率への影響を調査、算出しました。その結果、デジタル世代は年間1.9兆ドル（約200兆円）の利益を企業にもたらす可能性があることが明らかになりました。一方、少子高齢化でデジタル世代の人口比率が低い日本においては、250億米ドル（約2.7兆円）の機会損失があると算出されています。

未来はデジタル世代の手の中にある

ビジネス戦略担当エグゼクティブ・バイスプレジデント兼チーフ・マーケティング・オフィサーであるティム・ミナハン (Tim Minahan) は、「デジタル世代をうまく惹きつけ、維持するためには、次世代のリーダーたちが切望し、成功するような、柔軟で、効率的で、魅力的な職場環境を作るためのワークモデルやツールに投資することが必要です。そして、そうすることが明らかに企業の利益につながります」と述べています。

経営層とデジタル世代の意識の乖離

[経済モデル](#)による調査と並行し、日本を含むグローバルな意識調査を実施しました。この調査ではデジタル世代 (Born Digital) \*2の2,000名に加え、大企業と中小企業の経営層1,000名を対象に行われました。

デジタル世代が何に惹かれ、モチベーションを高めているかを理解する上で、経営層が見落としがちな点があります。以下が意識調査の結果であり、その盲点が明らかになりました。

1. デジタル世代にとって最も重要なことは仕事の安定性とワークライフバランス (働く目標や目的における認識の違い) VUCAと呼ばれる不確実な雇用環境に直面しているデジタル世代の従業員は、仕事への満足度に加え、キャリアの安定性や保証 (グローバル87%、日本70%)、ワークライフバランス (グローバル87%、日本76%) などの基本的な仕事の要素を重視しています。このことは、調査結果によると、経営層にはあまり理解されていません。多くの経営層は、最新の職場技術へのアクセスやトレーニングの機会を大切にしていると考えています。

2. 経営層はオフィスを過大評価 (希望する働き方における認識の違い) デジタル世代の従業員の90% (日本94%) が、パンデミック後でもフルタイムのオフィスワークに戻ることを望まず、ハイブリッドモデルを望んでいます。

• 回答者の半数以上 (グローバル51%、日本50%) が、ほとんど、あるいはすべての時間、自宅で仕事をしたいと回答

• 18% (日本13%) が自宅よりもオフィスでの時間を増やしてハイブリッドな働き方をしたいと回答

- 21%（日本30%）が自宅とオフィスの時間を均等にするハイブリッドな働き方を望んでいると回答
- わずか10%（日本6%）がフルタイムでオフィスで働きたいと回答

多くの経営層（グローバル58%、日本64%）はデジタル世代の従業員の多くがほとんどの時間あるいはすべての時間でオフィス勤務を希望していると考えています。しかしながら、実際にはそのような働き方を希望するデジタル世代はわずか28%（日本 19%）で、認識に大きな乖離が見て取れます。

デジタル世代の従業員は、テレワークを選択する確率が高いですが、68%（日本 56%）はビジネスの場には社会的交流が重要であると認識しています。Citrixのエグゼクティブ・バイス・プレジデント兼最高人事責任者（Chief People Officer）のドナ・キンメル（Donna Kimmel）は、「どこでも仕事ができるようにするために、企業は従業員が物理的にオフィスに集まったり、仮想的に自宅に集まったりする機会を提供し、従業員がつながりを持ち、仕事に従事し、未来の仕事に備える必要があります」と述べています。

3. 日常的に使用するテクノロジーの違い SlackやWhatsAppなどのインスタントメッセージアプリを仕事で使用している経営層は21%（日本39%）に過ぎないのに対し、デジタル世代の従業員の81%（日本80%）は業務にメッセージアプリを使用しています。また、これらのアプリを仕事に好んで活用している経営層は26%（日本 33%）に過ぎませんが、デジタル世代の従業員では82%（日本 61%）に達しています。

4. 働く企業の存在意義（パーパス）の優先度の違い 存在意義（パーパス）を持たない企業や組織で働きたくないと答えたのは、経営層の69%（日本62%）に対し、デジタル世代の従業員ではわずか30%（日本30%）でした。また、企業文化が自分の個性を十分に反映していないと感じた場合、その職務を辞めると答えたのは、経営層の58%（日本58%）に対し、デジタル世代の従業員は28%（日本25%）にとどまりました。

デジタル世代は、柔軟性と選択肢を与えてくれる企業を求めている

週5日制はいまだに人気のある勤務形態ですが、デジタル世代の従業員は、希望すれば週4日制で働く機会も与えられるべきだと考えています（グローバル17%、日本16%）。また、業務の始業と終業時間を自分で決めたい（グローバル27%、日本29%）、構造化されていない、あるいはアウトプットベースの環境で働きたいと考えている人も少なからずいます（グローバル7%、日本3%）。雇用主を選ぶ際に重視する企業文化を尋ねたところ、デジタル世代は次のように回答しました。

- 自律性、または信頼性の高い環境で働く機会（グローバル83%、日本 66%）
- 自分の実績の認知とそれに見合った報酬（グローバル81%、日本 62%）
- 強力で目に見えるリーダーシップ（グローバル79%、日本 40%）
- 表彰など、全社的な業績の評価（グローバル 78%、日本 60%）

回答結果を日本に絞った場合、リーダーシップよりも自分の業績を認知されることを求めている兆候が見受けられます。つまり、デジタル世代は仕事の仕方に自由を与えられ、自分のパフォーマンスが認められることを望んでいます。

上記の調査結果からも明らかなように、日本も含め今日の経営層の考え方は、デジタル世代が仕事に求めるものには乖離があることが分かりました。そして、彼らの可能性や提供できる価値を最大限に引き出すためには、双方の理解の上で最善の環境を整えることが重要です。

最後に、キンメルは、「デジタル世代の従業員は、これまでの世代とは異なり、テクノロジーを駆使した仕事の世界しか知りません。将来のビジネスの成功を支えるために、企業は彼らの価値観、キャリア志向、ワークスタイルを理解し、彼らの育成に投資しなければなりません」と本調査について結論を述べています。

また、シトリックス・システムズ・ジャパン株式会社 代表取締役社長 尾羽沢 功は次のように述べています。「デジタル世代は未来のビジネスリーダーであり、ビジネスの成功のカギ、そして経済の要になるでしょう。そのような人材を確保するために、企業は従業員を育成し、デジタルトランスフォーメーションを通し、職場や働き方を彼らに合わせていく必要があります。日本は、この人材の獲得が今後より難しくなっていくと思います。企業の成長のためには、他国よりもデジタル世代が魅力的に感じる企業になっていく必要があります。この世代が希望する、オフィス勤務とテレワークを併用したハイブリッドな働き方は、デジタル世代だけでなく、その他の世代が活用し生産性を高める可能性を秘めています。デジタル世代はもちろん、全ての従業員が生産的で健康的に働き続けられる環境づくりが必要になっています。」

デジタル世代が活躍できる環境を整え、ビジネスの未来を実現するためのヒントの詳細については[こちら](#)をご覧ください。

#### 調査Born Digital Effectについて

本調査は、Man Bites Dogが開発した研究手法で、Citrixの支援を受け実施されました。英国のコンサルティング会社Oxford Analyticalによる経済モデルの作成、英国の調査会社Coleman Parkesによる独自の意識調査で構成されています。

経済モデル：この経済モデルは、「デジタル世代 (Born Digital) 」(高度な教育とスキルを持ち、デジタルに精通した18~40歳の従業員と定義)人口と企業の収益性との関連性を推定するために、5段階で構築されています。このモデルでは、53カ国の企業レベルでデジタル世代 (Born Digital) と企業利益の関連性を推定しており、フランス、ドイツ、オランダ、英国、メキシコ、米国、UAE、中国、インド、日本への影響を明らかにしました。意識調査：2020年と2021年に、金融サービス、ヘルスケア・ライフサイエンス、テクノロジー、プロフェッショナル・サービス、製造業、小売業の各分野に焦点を当て、日本、フランス、ドイツ、オランダ、英国、メキシコ、米国、アラブ首長国連邦、中国、インドに在住する2,000人のデジタル世代 (Born Digital) (750人の1997年以降生まれのZ世代と1,250人の1981年#1996年生まれのミレニアル世代)の知識労働者と、大企業と中小企業の両方で働く1,000人のビジネスリーダーにインタビューを実施しました

###

- Twitter : [https://twitter.com/citrix\\_jp](https://twitter.com/citrix_jp)
- Facebook : <https://www.facebook.com/CitrixJapan/>