

# 業種/国別の グローバル統計

## 1. 思いやりの文化が 現場の新しい通貨に

本資料は下記のP.24～35  
“Appendix: Global Statistics,  
By Industry and By Country”  
の参考訳です。

[WTI FronlineWorkers.pdf](#)

合計	国別	業種別	
フロントラインワーカーの76%が、パンデミックがもたらしたストレスの共有により「同僚との絆の感情が増した」と回答	オーストラリア: 84% ブラジル: 77% ドイツ: 81% インド: 86% 日本: 48% メキシコ: 81% 英国: 78% 米国: 76%	自動車: 72% エネルギー: 75% 金融: 83% ヘルスケア: 76% ホスピタリティ: 76%	製造: 74% メディア: 78% 小売: 79% 通信: 72%
フロントラインワーカーの62%が、経営陣が職場文化構築を優先事項と考えていないと回答	オーストラリア: 74% ブラジル: 54% ドイツ: 61% インド: 66% 日本: 55% メキシコ: 63% 英国: 70% 米国: 53%	自動車: 60% エネルギー: 63% 金融: 69% ヘルスケア: 59% ホスピタリティ: 57%	製造: 59% メディア: 67% 小売: 62% 通信: 63%
管理職のフロントラインワーカーの68%が、経営陣が職場文化構築を優先事項と考えていないと回答	オーストラリア: 87% ブラジル: 50% ドイツ: 77% インド: 69% 日本: 60% メキシコ: 68% 英国: 75% 米国: 51%	自動車: 63% エネルギー: 68% 金融: 77% ヘルスケア: 66% ホスピタリティ: 58%	製造: 60% メディア: 76% 小売: 72% 通信: 66%

1. 思いやりの文化が現場の新しい通貨に(続き)

合計	国別	業種別	
フロントラインワーカーの63%が、経営陣のメッセージが自分たちに届いていないと回答	オーストラリア: 75% ブラジル: 59% ドイツ: 61% インド: 65% 日本: 55% メキシコ: 65% 英国: 68% 米国: 55%	自動車: 62% エネルギー: 66% 金融: 68% ヘルスケア: 60% ホスピタリティ: 59%	製造: 62% メディア: 70% 小売: 61% 通信: 60%
管理職のフロントラインワーカーの69%が、経営陣のメッセージが自分たちに届いていないと回答	オーストラリア: 86% ブラジル: 56% ドイツ: 77% インド: 67% 日本: 60% メキシコ: 71% 英国: 71% 米国: 58%	自動車: 63% エネルギー: 72% 金融: 76% ヘルスケア: 68% ホスピタリティ: 57%	製造: 60% メディア: 77% 小売: 72% 通信: 65%
フロントラインワーカーの32%が、職場の課題に関する自分たちの声が経営陣や管理職に届いていないと回答	オーストラリア: 23% ブラジル: 34% ドイツ: 30% インド: 17% 日本: 58% メキシコ: 24% 英国: 33% 米国: 32%	自動車: 36% エネルギー: 32% 金融: 21% ヘルスケア: 37% ホスピタリティ: 35%	製造: 32% メディア: 20% 小売: 31% 通信: 34%

1. 思いやりの文化が現場の新しい通貨に(続き)

合計	国別	業種別
非管理職のフロントラインワーカーの51%が、従業員として適切に評価されていないと考えている	オーストラリア: 52% ブラジル: 51% ドイツ: 46% インド: 23% 日本: 75% メキシコ: 37% 英国: 55% 米国: 44%	自動車: 54%      製造: 50% エネルギー: 53%      メディア: 46% 金融: 47%      小売: 51% ヘルスケア: 20%      通信: 52% ホスピタリティ: 48%
フロントラインワーカーの半数以上が、肉体的疲労への対応(60%)またはメンタルヘルスのサポート(57%)がより充実することを望んでいる	オーストラリア: 肉体的(72%)、精神的(69%) ブラジル: 肉体的(54%)、精神的(54%) ドイツ: 肉体的(62%)、精神的(61%) インド: 肉体的(65%)、精神的(64%) 日本: 肉体的(56%)、精神的(52%) メキシコ: 肉体的(58%)、精神的(57%) 英国: 肉体的(63%)、精神的(58%) 米国: 肉体的(53%)、精神的(50%)	自動車: 肉体的(60%)、精神的(56%) エネルギー: 肉体的(58%)、精神的(56%) 金融: 肉体的(65%)、精神的(64%) ヘルスケア: 肉体的(62%)、精神的(59%) ホスピタリティ: 肉体的(58%)、精神的(55%) 製造: 肉体的(57%)、精神的(55%) メディア: 肉体的(62%)、精神的(55%) 小売: 肉体的(59%)、精神的(58%) 通信: 肉体的(57%)、精神的(57%)

1. 思いやりの文化が現場の新しい通貨に(続き)

合計	国別	業種別	
フロントラインワーカーの52%が、サプライチェーンの課題の対応が十分でないと考えている	オーストラリア: 63% ブラジル: 48% ドイツ: 47% インド: 62% 日本: 42% メキシコ: 51% 英国: 56% 米国: 52%	自動車: 50% エネルギー: 53% 金融: 57% ヘルスケア: 52% ホスピタリティ: 46%	製造: 52% メディア: 53% 小売: 55% 通信: 53%
フロントラインワーカーの51%が、人手不足により自分の仕事が困難になったと回答している	オーストラリア: 64% ブラジル: 43% ドイツ: 43% インド: 64% 日本: 40% メキシコ: 45% 英国: 57% 米国: 58%	自動車: 45% エネルギー: 49% 金融: 55% ヘルスケア: 56% ホスピタリティ: 53%	製造: 47% メディア: 53% 小売: 53% 通信: 49%
フロントラインワーカーの58%が、仕事のストレスが今後1年間も同等か悪化すると考えている	オーストラリア: 64% ブラジル: 46% ドイツ: 68% インド: 41% 日本: 84% メキシコ: 39% 英国: 69% 米国: 63%	自動車: 63% エネルギー: 60% 金融: 55% ヘルスケア: 57% ホスピタリティ: 56%	製造: 65% メディア: 55% 小売: 59% 通信: 51%

1. 思いやりの文化が現場の新しい通貨に(続き)

合計	国別	業種別
フロントラインワーカーは、業務量過多(45%)、低賃金(44%)、長時間勤務(41%)、顧客の期待に応える(35%)、COVID-19対応(33%)を、仕事関連ストレスのトップ5の理由として挙げている	オーストラリア: 顧客の期待に応える(42%)、業務量過多(40%)、マネージャーの期待(37%)、長時間勤務(36%)、COVID対応(35%) ブラジル: 低賃金(55%)、業務量過多(51%)、長時間勤務(42%)、失業の不安(34%)、固定的勤務時間(34%) ドイツ: 業務量過多(53%)、長時間勤務(46%)、低賃金(44%)、COVID対応(34%)、マネージャーの期待(33%) インド: COVID対応(44%)、業務量過多(42%)、顧客の期待に応える(38%)、長時間勤務(38%)、固定的勤務時間(36%) 日本: 低賃金(55%)、業務量過多(43%)、テクノロジーの欠如または時代遅れのテクノロジー(39%)、長時間勤務(37%)、休憩の不足(36%) メキシコ: 長時間勤務(45%)、低賃金(45%)、業務量過多(41%)、COVID対応(37%)、固定的勤務時間(35%)、休憩の不足(35%)	自動車: 業務量過多(48%)、長時間勤務(45%)、低賃金(45%)、休憩の不足(35%)、COVID対応(35%) エネルギー: 業務量過多(42%)、長時間勤務(42%)、低賃金(40%)、固定的勤務時間(34%)、COVID対応(33%)、テクノロジーの欠如または時代遅れのテクノロジー(33%)、顧客の期待に応える(33%) 金融: 顧客の期待に応える(41%)、業務量過多(40%)、顧客からの扱い(35%)、テクノロジーの欠如または時代遅れのテクノロジー(34%)、COVID対応(33%)、マネージャーの期待(33%)、低賃金(33%)、長時間勤務(33%) ヘルスケア: 業務量過多(55%)、低賃金(51%)、長時間勤務(46%)、患者の期待に応える(42%)、COVID対応(38%) ホスピタリティ: 低賃金(49%)、長時間勤務(44%)、業務量過多(41%)、COVID対応(36%)、顧客の期待に応える(35%)

Work Trend Index: Special Report | Appendix

1. 思いやりの文化が現場の新しい通貨に(続き)

合計	国別(続き)	業種別(続き)
	<p>英国: 業務量過多(47%)、長時間勤務(43%)、低賃金(42%)、顧客の期待に応える(39%)、マネージャーの期待(34%)、休憩の不足(34%)</p> <p>米国: 業務量過多(45%)、低賃金(44%)、長時間勤務(41%)、顧客の期待に応える(35%)、COVID対応(33%)</p>	<p>製造: 業務量過多(48%)、低賃金(45%)、長時間勤務(42%)、テクノロジーの欠如または時代遅れのテクノロジー(36%)、マネージャーの期待(32%)、固定的勤務時間(32%)</p> <p>メディア: 顧客の期待に応える(38%)、業務量過多(36%)、低賃金(35%)、長時間勤務(35%)、固定的勤務時間(33%)、COVID対応(33%)、マネージャーの期待(32%)</p> <p>小売: 低賃金(46%)、業務量過多(43%)、長時間勤務(42%)、顧客の期待に応える(36%)、顧客からの扱い(35%)</p> <p>通信: 業務量過多(46%)、低賃金(43%)、長時間勤務(38%)、顧客からの扱い(34%)、顧客の期待に応える(33%)</p>

## 2. フロントラインワーカーは 変曲点にいる

合計	国別	業種別
フロントラインワーカーは、転職を検討する理由のトップ3として、収入増の機会、ワークライフバランスの向上、昇給の欠如を挙げている	オーストラリア: 収入増の機会、ワークライフバランスの向上、柔軟性の向上 ブラジル: 収入増の機会、福利厚生 の向上、ワークライフバランスの向上 ドイツ: 収入増の機会、ワークライフ バランスの向上、昇給の欠如 インド: 収入増の機会、新しいスキル の獲得、福利厚生 の向上 日本: 収入増の機会、ワークライフ バランスの向上、柔軟性の向上 メキシコ: 収入増の機会、ワークライフ バランスの向上、新しいスキルの獲得、福利 厚生 の向上 英国: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向上、昇給の欠如 米国: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向上、昇給の欠如	自動車: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向上、昇給の欠如 エネルギー: 収入増の機会、昇給の欠如、 ワークライフ バランスの向上 金融: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向 上、柔軟性の向上 ヘルスケア: 収入増の機会、ワークライフバ ランス の向上、昇給の欠如 ホスピタリティ: 収入増の機会、ワークライフバ ランス の向上、昇給の欠如 製造: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向 上、昇給の欠如 メディア: 収入増の機会、柔軟性の向上、福利 厚生 の向上 小売: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向 上、柔軟性の向上、昇給の欠如 通信: 収入増の機会、ワークライフバ ランスの向 上、新しいスキルの獲得、福利厚生 の向上

### 3. テクノロジへの 楽観的な見方

合計	国別	業種別
フロントラインワーカーは、スケジュール調整 (37%)、新人研修(36%)、反復作業の自動化 (36%)において、テクノロジーを活用して負担を軽減しようとしている	<p>オーストラリア: チームメンバーのスケジュール調整 (33%)、新人研修 (32%)、仕事外からの遮断(30%)</p> <p>ブラジル: 反復作業の自動化 (49%)、日次作業のリアルタイム更新 (49%)、外部コミュニケーション(48%)、チームメンバーのスケジュール調整 (48%)</p> <p>ドイツ: 新人研修 (30%)、チームメンバーのスケジュール調整(28%)、仕事外からの遮断(28%)、アプリケーション削減(27%)</p> <p>インド: VR/ARをチームで活用(52%)、日次作業のリアルタイム更新 (51%)、チームメンバーのスケジュール調整 (51%)、スケジュール管理 (51%)、外部コミュニケーション (51%)</p> <p>日本: 反復作業の自動化 (23%)、新人研修 (20%)、チームメンバーのスケジュール調整 (19%)、アプリケーション削減 (19%)、デバイス利用削減 (19%)</p>	<p>自動車: チームメンバーのスケジュール調整 (37%)、新人研修(35%)、反復作業の自動化 (34%)</p> <p>エネルギー: チームメンバーのスケジュール調整 (39%)、反復作業の自動化 (38%)、新人研修 (37%)</p> <p>金融: チームメンバーのスケジュール調整(41%)、反復作業の自動化 (41%)、VR/ARをチームで活用 (40%)</p> <p>ヘルスケア: 新人研修(36%)、反復作業の自動化 (35%)、チームメンバーのスケジュール調整 (35%) 及びリアルタイムでスケジュール/シフト/アポの管理</p> <p>ホスピタリティ: 日次作業のリアルタイム更新(36%)、チームメンバーのスケジュール調整 (35%)、新人研修 (35%)</p> <p>製造: 新人研修 (34%)、チームメンバーのスケジュール調整 (33%)、反復作業の自動化 (33%)</p> <p>メディア:承認プロセスの効率化 (40%)、チームメンバーのスケジュール調整 (38%)、上司/経営層からのヒアリング (37%)</p>

3. テクノロジへの楽観的な見方  
(続き)

合計	国別	業種別
	<p>メキシコ: 日次作業のリアルタイム更新(47%)、反復作業の自動化(47%)、外部コミュニケーション(46%)、承認プロセスの効率化(45%)、リモートの同僚とのコミュニケーション(45%)</p> <p>英国: スケジュール管理(28%)、新人研修(27%)、反復作業の自動化(26%)、アプリケーションの削減(26%)、仕事外からの遮断(26%)</p> <p>米国: 反復作業の自動化(32%)、チームメンバーのスケジュール調整(31%)、新人研修(30%)、仕事外からの遮断(30%)</p>	<p>小売: 新人研修(36%)、反復作業の自動化(35%)、チームメンバーのスケジュール調整(35%)</p> <p>通信: チームメンバーのスケジュール調整(41%)、新人研修(41%)、反復作業の自動化(41%)</p>



3. テクノロジへの  
楽観的な見方(続き)

合計	国別	業種別
フロントラインワーカーの63%が、テクノロジーがもたらす雇用機会を好意的に見ている	オーストラリア: 70% ブラジル: 61% ドイツ: 59% インド: 88% 日本: 29% メキシコ: 78% 英国: 56% 米国: 62%	自動車: 58% エネルギー: 64% 金融: 75% ヘルスケア: 57% ホスピタリティ: 53% 製造: 63% メディア: 79% 小売: 60% 通信: 69%
フロントラインワーカーがストレス軽減に役立つと考える解決策のトップ3は、昇給、有給休暇取得、仕事を容易にするテクノロジーツール	オーストラリア: 昇給 (49%)、有給休暇 (41%)、要員増 (37%) ブラジル: 昇給 (80%)、テクノロジー改善 (63%)、有給休暇 (57%) ドイツ: 昇給 (49%)、有給休暇 (47%)、要員増 (43%) インド: 昇給 (67%)、テクノロジー改善 (64%)、柔軟なスケジュール (60%) 日本: 昇給 (59%)、有給休暇 (44%)、定期的な休憩 (35%) メキシコ: 昇給 (71%)、テクノロジー改善 (58%)、有給休暇 (57%)、柔軟なスケジュール (57%)	自動車: 昇給 (60%)、有給休暇 (46%)、テクノロジー改善 (45%) エネルギー: 昇給 (62%)、テクノロジー改善 (49%)、有給休暇 (48%) 金融: 昇給 (59%)、有給休暇 (51%)、テクノロジー改善 (46%) ヘルスケア: 昇給 (71%)、有給休暇 (58%)、要員増 (54%) ホスピタリティ: 昇給 (70%)、有給休暇 (52%)、要員増 (47%) 製造: 昇給 (60%)、有給休暇 (47%)、テクノロジー改善 (46%) メディア: 昇給 (56%)、有給休暇 (45%)、マネジメントからの明確なコミュニケーション (45%)

3. テクノロジへの楽観的な見方(続き)

合計	国別	業種別
	英国: 昇給 (57%)、有給休暇 (46%)、要員増 (43%) 米国: 昇給 (67%)、有給休暇 (51%)、要員増 (45%)	小売: 昇給 (64%)、有給休暇 (50%)、柔軟なスケジュール (45%) 通信: 昇給 (67%)、柔軟なスケジュール (54%)、テクノロジー改善 (52%)、有給休暇 (52%)
回答者の46%が、メンタルヘルスのサポートや福利厚生よりもテクノロジーツールを評価している	オーストラリア: 34% ブラジル: 63% ドイツ: 32% インド: 64% 日本: 33% メキシコ: 58% 英国: 36% 米国: 39%	自動車: 45% エネルギー: 49% 金融: 46% ヘルスケア: 48% ホスピタリティ: 45% 製造: 46% メディア: 40% 小売: 44% 通信: 52%

#### 4. テクノロジーの平等性と 研修のギャップを埋める 機会がある

合計	国別	業種別	
フロントラインワーカーの3分の1 (32%) が、仕事を効率的に行うための適切なテクノロジーを与えられていないと回答	オーストラリア: 22% ブラジル: 34% ドイツ: 32% インド: 21% 日本: 60% メキシコ: 25% 英国: 32% 米国: 28%	自動車: 36% エネルギー: 31% 金融: 22% ヘルスケア: 37% ホスピタリティ: 37%	製造: 36% メディア: 21% 小売: 34% 通信: 30%
フロントラインワーカーの約半数(55%)が、トレーニングなしに新しいテクノロジーを習得しなければならなかったと回答	オーストラリア: 51% ブラジル: 60% ドイツ: 48% インド: 56% 日本: 66% メキシコ: 49% 英国: 54% 米国: 52%	自動車: 58% エネルギー: 55% 金融: 44% ヘルスケア: 60% ホスピタリティ: 59%	製造: 54% メディア: 49% 小売: 53% 通信: 58%
フロントラインワーカーの46%が、新しいテクノロジーに適応しなければ職を失うかもしれないと心配していると回答	オーストラリア: 58% ブラジル: 30% ドイツ: 40% インド: 63% 日本: 54% メキシコ: 47% 英国: 44% 米国: 31%	自動車: 41% エネルギー: 44% 金融: 63% ヘルスケア: 36% ホスピタリティ: 38%	製造: 42% メディア: 63% 小売: 46% 通信: 51%