

地域/市場別 グローバル統計

1. 従業員は 新しい「価値の方程式」 を持つ

グローバル合計	地域別	市場別
<p>従業員の53%が、パンデミック前と比較して、仕事よりも健康やウェルビーイングを優先する傾向が強まったと回答</p>	<p>北米: 52% 中南米: 70% アジア太平洋: 57% 欧州: 44% オーストラリア/ ニュージーランド: 48%</p>	<p>北米 カナダ: 50%</p> <p>中南米 ブラジル: 71%</p> <p>アジア太平洋 中国: 58% インド: 67% 日本: 37% 韓国: 46%</p> <p>欧州 フランス: 48% ドイツ: 38%</p> <p>イタリア: 54% オランダ: 40% ポーランド: 31% スペイン: 57% スウェーデン: 43% スイス: 36% 英国: 56% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 51% ニュージーランド: 44%</p>
<p>従業員の18%が、過去1年間に実際に仕事を辞めたと回答</p>	<p>北米: 17% 中南米: 18% アジア太平洋: 19% 欧州: 16% オーストラリア/ ニュージーランド: 20%</p>	<p>北米 カナダ: 15%</p> <p>中南米 ブラジル: 12%</p> <p>アジア太平洋 中国: 7% インド: 41% 日本: 12% 韓国: 19%</p> <p>欧州 フランス: 12% ドイツ: 12% イタリア: 17% オランダ: 21% ポーランド: 14% スペイン: 17% スウェーデン: 18% スイス: 20%</p>

1. 従業員は新しい「価値の方程式」を持つ

グローバル合計	地域別	市場別	
従業員の18%が、過去1年間に実際に仕事を辞めたと回答(続き)		英国: 15%	オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 20% ニュージーランド: 21%
<p>従業員の43%が今年転職を検討する可能性が、やや高い、または、非常に高いと回答 (2021年: 41%)</p> <p>Z世代とミレニアル世代の52%が今年転職を検討する可能性がやや高い、または、非常に高いと回答 (2021年: 49%)</p>	<p>北米: 41% (2021年: 39%); 56% (2021年: 56%)</p> <p>中南米: 40% (2021年: 36%); 47% (2021年: 41%)</p> <p>アジア太平洋: 50% (2021年: 47%); 55% (2021年: 52%)</p> <p>欧州: 36% (2021年: 37%) ; 49% (2021年: 47%)</p> <p>オーストラリア/ ニュージーランド: 48%(2021年: 45%); 56% (2021年: 55%)</p>	<p>北米</p> <p>カナダ: 37% (2021年: 35%); 52% (2021年: 53%)</p> <p>中南米</p> <p>ブラジル: 38% (2021年: 38%); 44% (2021年: 45%)</p> <p>アジア太平洋</p> <p>中国: 56% (2021年: 45%); 46% (2021年: 38%)</p> <p>インド: 65% (2021年: 62%); 70% (2021年: 63%)</p> <p>日本: 33% (2021年: 38%); 44% (2021年: 49%)</p>	<p>韓国: 46%(2021年: 49%); 56% (2021年: 54%)</p> <p>欧州</p> <p>フランス: 33% (2021年: 30%); 49% (2021年: 45%)</p> <p>ドイツ: 28% (2021年: 29%); 43% (2021年: 42%)</p> <p>イタリア: 37% (2021年: 34%); 49% (2021年: 46%)</p> <p>オランダ: 41% (2021年: 45%); 57% (2021年: 57%)</p> <p>ポーランド: 37% (2021年: 39%) ; 49% (2021年: 48%)</p>

1. 従業員は
新しい「価値の方程式」
を持つ

グローバル合計

従業員の43%が今年転職を検討
する可能性が、やや高い、
または、非常に高いと回答
(2021年: 41%)

Z世代とミレニアル世代の52%が
今年転職を検討する可能性が
やや高い、または、非常に高いと回答
(2021年: 49%)

(続き)

地域別

市場別

スペイン:
39% (2021年: 32%);
54% (2021年: 43%)

スウェーデン:
36% (2021年: 42%);
46%(2021年: 57%)

スイス:
39% (2021年: 41%);
53% (2021年: 44%)

英国:
41% (2021年: 41%);
55% (2021年: 49%)

オーストラリア/
ニュージーランド
オーストラリア:
48% (2021年: 42%);
58% (2021年: 50%)
ニュージーランド:
47%(2021年: 48%);
52% (2021年: 60%)

2. マネージャーは、
経営幹部と従業員の期待
の間で板挟みになってい
ると感じている

部下を持つマネージャーの74%が
チームのための変革を行いたい
が、十分な影響力とリソースがないと回答

北米: 68%
中南米: 75%
アジア太平洋: 78%
欧州: 69%
オーストラリア/
ニュージーランド: 73%

北米
カナダ: 67%

中南米
ブラジル: 73%

アジア太平洋
中国: 77%
インド: 84%
日本: 65%
韓国: 63%

欧州
フランス: 72%

ドイツ: 66%
イタリア: 71%
オランダ: 65%
ポーランド: 69%
スペイン: 79%
スウェーデン: 66%

2. マネージャーは、
経営幹部と従業員の期待
の間に板挟みになっている
と感じている

グローバル合計	地域別	市場別	
<p>部下を持つマネージャーの74%が チームのための変革を行いたいが、 十分な影響力とリソースがないと回答</p> <p>(続き)</p>		<p>スイス: 66% 英国: 69%</p>	<p><u>オーストラリア/</u> <u>ニュージーランド</u> オーストラリア: 71% ニュージーランド: 75%</p>
<p>部下を持つマネージャーの54%が 自社の経営幹部の行動が 従業員の期待とずれていると回答</p>	<p>北米: 53% 中南米: 43% アジア太平洋: 57% 欧州: 53% オーストラリア/ ニュージーランド: 61%</p>	<p><u>北米</u> カナダ: 53% <u>中南米</u> ブラジル: 34% <u>アジア太平洋</u> 中国: 65% インド: 65% 日本: 61% 韓国: 59% <u>欧州</u> フランス: 48% ドイツ: 51%</p>	<p>イタリア: 56% オランダ: 56% ポーランド: 51% スペイン: 60% スウェーデン: 57% スイス: 46% 英国: 56% <u>オーストラリア/</u> <u>ニュージーランド</u> オーストラリア: 59% ニュージーランド: 62%</p>

2. マネージャーは、
経営幹部と従業員の期待
の間に板挟みになっている
と感じている

グローバル合計

ビジネスリーダーの54%が
リモートまたはハイブリッドワークへの
移行以来、生産性に悪影響が出ることを
懸念していると回答

地域別

北米: 51%
中南米: 39%
アジア太平洋: 62%
欧州: 49%
オーストラリア/
ニュージーランド: 59%

市場別

北米	ポーランド: 53%
カナダ: 46%	スペイン: 44%
中南米	スウェーデン: 48%
ブラジル: 27%	スイス: 47%
アジア太平洋	英国: 43%
中国: 84%	オーストラリア/ ニュージーランド
インド: 62%	オーストラリア: 53%
日本: 45%	ニュージーランド: 63%
韓国: 58%	
欧州	
フランス: 52%	
ドイツ: 41%	
イタリア: 53%	
オランダ: 61%	

2. マネージャーは、
経営幹部と従業員の期待
の間に板挟みになっている
と感じている

グローバル合計	地域別	市場別																										
従業員の81%が、1年前と比較して生産性が同等かそれ以上になったと回答	北米: 81% 中南米: 85% アジア太平洋: 80% 欧州: 82% オーストラリア/ ニュージーランド: 80%	<table border="0"> <tr> <td>北米</td> <td>イタリア: 81%</td> </tr> <tr> <td>カナダ: 80%</td> <td>オランダ: 81%</td> </tr> <tr> <td>中南米</td> <td>ポーランド: 79%</td> </tr> <tr> <td>ブラジル:</td> <td>スペイン: 86%</td> </tr> <tr> <td>85%</td> <td>スウェーデン: 82%</td> </tr> <tr> <td>アジア太平洋</td> <td>スイス: 81%</td> </tr> <tr> <td>中国: 89%</td> <td>英国: 84%</td> </tr> <tr> <td>インド: 85%</td> <td>オーストラリア/ ニュージーランド</td> </tr> <tr> <td>日本: 71%</td> <td>オーストラリア: 80%</td> </tr> <tr> <td>韓国: 74%</td> <td>ニュージーランド: 79%</td> </tr> <tr> <td>欧州</td> <td></td> </tr> <tr> <td>フランス: 81%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ドイツ: 85%</td> <td></td> </tr> </table>	北米	イタリア: 81%	カナダ: 80%	オランダ: 81%	中南米	ポーランド: 79%	ブラジル:	スペイン: 86%	85%	スウェーデン: 82%	アジア太平洋	スイス: 81%	中国: 89%	英国: 84%	インド: 85%	オーストラリア/ ニュージーランド	日本: 71%	オーストラリア: 80%	韓国: 74%	ニュージーランド: 79%	欧州		フランス: 81%		ドイツ: 85%	
北米	イタリア: 81%																											
カナダ: 80%	オランダ: 81%																											
中南米	ポーランド: 79%																											
ブラジル:	スペイン: 86%																											
85%	スウェーデン: 82%																											
アジア太平洋	スイス: 81%																											
中国: 89%	英国: 84%																											
インド: 85%	オーストラリア/ ニュージーランド																											
日本: 71%	オーストラリア: 80%																											
韓国: 74%	ニュージーランド: 79%																											
欧州																												
フランス: 81%																												
ドイツ: 85%																												
ビジネスリーダーの50%が、今後1年以内に従業員にフルタイムでの対面勤務を求める予定であると回答	北米: 51% 中南米: 50% アジア太平洋: 58% 欧州: 39% オーストラリア/ ニュージーランド: 40%	<table border="0"> <tr> <td>北米</td> <td>イタリア: 47%</td> </tr> <tr> <td>カナダ: 44%</td> <td>オランダ: 31%</td> </tr> <tr> <td>中南米</td> <td>ポーランド: 37%</td> </tr> <tr> <td>ブラジル:</td> <td>スペイン: 46%</td> </tr> <tr> <td>47%</td> <td>スウェーデン: 32%</td> </tr> <tr> <td>アジア太平洋</td> <td>スイス: 36%</td> </tr> <tr> <td>中国: 46%</td> <td>英国: 44%</td> </tr> <tr> <td>インド: 67%</td> <td>オーストラリア/ ニュージーランド</td> </tr> <tr> <td>日本: 42%</td> <td>オーストラリア: 51%</td> </tr> <tr> <td>韓国: 49%</td> <td>ニュージーランド: 32%</td> </tr> <tr> <td>欧州</td> <td></td> </tr> <tr> <td>フランス: 42%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ドイツ: 36%</td> <td></td> </tr> </table>	北米	イタリア: 47%	カナダ: 44%	オランダ: 31%	中南米	ポーランド: 37%	ブラジル:	スペイン: 46%	47%	スウェーデン: 32%	アジア太平洋	スイス: 36%	中国: 46%	英国: 44%	インド: 67%	オーストラリア/ ニュージーランド	日本: 42%	オーストラリア: 51%	韓国: 49%	ニュージーランド: 32%	欧州		フランス: 42%		ドイツ: 36%	
北米	イタリア: 47%																											
カナダ: 44%	オランダ: 31%																											
中南米	ポーランド: 37%																											
ブラジル:	スペイン: 46%																											
47%	スウェーデン: 32%																											
アジア太平洋	スイス: 36%																											
中国: 46%	英国: 44%																											
インド: 67%	オーストラリア/ ニュージーランド																											
日本: 42%	オーストラリア: 51%																											
韓国: 49%	ニュージーランド: 32%																											
欧州																												
フランス: 42%																												
ドイツ: 36%																												

2. マネージャーは、
経営幹部と従業員の期待
の間に板挟みになってい
ると感じている

3. リーダーは
通勤に見合う価値のある
オフィスを用意する必要
がある

	グローバル合計	地域別	市場別
	従業員の52%が、今後1年間に リモートワークまたはハイブリッドワークへの 移行を検討	北米: 48% 中南米: 59% アジア太平洋: 60% 欧州: 39% オーストラリア/ ニュージーランド: 49%	北米 カナダ: 48% 中南米 ブラジル: 58% アジア太平洋 中国: 59% インド: 67% 日本: 31% 韓国: 43% 欧州 フランス: 34% ドイツ: 35% イタリア: 41% オランダ: 42% ポーランド: 42% スペイン: 49% スウェーデン: 37% スイス: 37% 英国: 43% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 47% ニュージーランド: 50%
	ハイブリッドワークのためのチームの規範 を設定し、オフィスに行く理由と時間を 定義しているビジネスリーダーは わずか28%	北米: 25% 中南米: 27% アジア太平洋: 32% 欧州: 24% オーストラリア/ ニュージーランド: 20%	北米 カナダ: 20% 中南米 ブラジル: 31% アジア太平洋 中国: 26% インド: 42% 日本: 24% 韓国: 22% 欧州 フランス: 26% ドイツ: 24% イタリア: 27% オランダ: 23% ポーランド: 25% スペイン: 23% スウェーデン: 21% スイス: 28% 英国: 23% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 26% ニュージーランド: 16%

3. リーダーは
通勤に見合う価値のある
オフィスを用意する必要が
ある

グローバル合計

ハイブリッドワーカーの38%が、
自身の最大の課題は、
いつリモートで仕事をし、
いつ対面で仕事をするかを
知ることだと回答

地域別

北米: 33%
中南米: 39%
アジア太平洋: 41%
欧州: 34%
オーストラリア/
ニュージーランド: 34%

市場別

北米	イタリア: 33%
カナダ: 31%	オランダ: 34%
中南米	ポーランド: 34%
ブラジル: 34%	スペイン: 32%
アジア太平洋	スウェーデン: 38%
中国: 38%	スイス: 31%
インド: 45%	英国: 35%
日本: 40%	オーストラリア/ ニュージーランド
韓国: 43%	オーストラリア: 36%
欧州	ニュージーランド: 32%
フランス: 28%	
ドイツ: 35%	

4. 柔軟な働き方は
「常時オン」を意味しない

平均的な週間会議参加時間は、
2020年3月以降250%以上増加した後、
横ばい状態

パンデミックから2年経過した今も
チャットの利用は増加傾向にあり、
1人当たりのチャット送信数は27%増加

平日の労働時間、時間外労働時間、
週末の労働時間は依然として増加

マイクロソフトの社内データから抽出(地域別・市場別データなし)

4.柔軟な働き方は「常時オン」を意味しない

グローバル合計	地域別	市場別																								
従業員の52%が、今後1年間にメタバース内のデジタル没入型空間を会議やチームの集まりに使用することに前向き	北米: 49% 中南米: 63% アジア太平洋: 56% 欧州: 45% オーストラリア/ ニュージーランド: 50%	<table border="0"> <tr> <td>北米</td> <td>イタリア: 46%</td> </tr> <tr> <td>カナダ: 49%</td> <td>オランダ: 47%</td> </tr> <tr> <td>中南米</td> <td>ポーランド: 50%</td> </tr> <tr> <td>ブラジル: 65%</td> <td>スペイン: 52%</td> </tr> <tr> <td>アジア太平洋</td> <td>スウェーデン: 45%</td> </tr> <tr> <td>中国: 57%</td> <td>スイス: 42%</td> </tr> <tr> <td>インド: 49%</td> <td>英国: 44%</td> </tr> <tr> <td>日本: 38%</td> <td>オーストラリア/ ニュージーランド</td> </tr> <tr> <td>韓国: 55%</td> <td>オーストラリア: 49%</td> </tr> <tr> <td>欧州</td> <td>ニュージーランド: 50%</td> </tr> <tr> <td>フランス: 39%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ドイツ: 46%</td> <td></td> </tr> </table>	北米	イタリア: 46%	カナダ: 49%	オランダ: 47%	中南米	ポーランド: 50%	ブラジル: 65%	スペイン: 52%	アジア太平洋	スウェーデン: 45%	中国: 57%	スイス: 42%	インド: 49%	英国: 44%	日本: 38%	オーストラリア/ ニュージーランド	韓国: 55%	オーストラリア: 49%	欧州	ニュージーランド: 50%	フランス: 39%		ドイツ: 46%	
北米	イタリア: 46%																									
カナダ: 49%	オランダ: 47%																									
中南米	ポーランド: 50%																									
ブラジル: 65%	スペイン: 52%																									
アジア太平洋	スウェーデン: 45%																									
中国: 57%	スイス: 42%																									
インド: 49%	英国: 44%																									
日本: 38%	オーストラリア/ ニュージーランド																									
韓国: 55%	オーストラリア: 49%																									
欧州	ニュージーランド: 50%																									
フランス: 39%																										
ドイツ: 46%																										
従業員の47%が、今後1年間に、会議で自分をアバターとして表現することに前向き	北米: 42% 中南米: 55% アジア太平洋: 53% 欧州: 38% オーストラリア/ ニュージーランド: 44%	<table border="0"> <tr> <td>北米</td> <td>イタリア: 39%</td> </tr> <tr> <td>カナダ: 42%</td> <td>オランダ: 39%</td> </tr> <tr> <td>中南米</td> <td>ポーランド: 45%</td> </tr> <tr> <td>ブラジル: 56%</td> <td>スペイン: 46%</td> </tr> <tr> <td>アジア太平洋</td> <td>スウェーデン: 40%</td> </tr> <tr> <td>中国: 57%</td> <td>スイス: 39%</td> </tr> <tr> <td>インド: 49%</td> <td>英国: 38%</td> </tr> <tr> <td>日本: 38%</td> <td>オーストラリア/ ニュージーランド</td> </tr> <tr> <td>韓国: 48%</td> <td>オーストラリア: 43%</td> </tr> <tr> <td>欧州</td> <td>ニュージーランド: 45%</td> </tr> <tr> <td>フランス: 32%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ドイツ: 36%</td> <td></td> </tr> </table>	北米	イタリア: 39%	カナダ: 42%	オランダ: 39%	中南米	ポーランド: 45%	ブラジル: 56%	スペイン: 46%	アジア太平洋	スウェーデン: 40%	中国: 57%	スイス: 39%	インド: 49%	英国: 38%	日本: 38%	オーストラリア/ ニュージーランド	韓国: 48%	オーストラリア: 43%	欧州	ニュージーランド: 45%	フランス: 32%		ドイツ: 36%	
北米	イタリア: 39%																									
カナダ: 42%	オランダ: 39%																									
中南米	ポーランド: 45%																									
ブラジル: 56%	スペイン: 46%																									
アジア太平洋	スウェーデン: 40%																									
中国: 57%	スイス: 39%																									
インド: 49%	英国: 38%																									
日本: 38%	オーストラリア/ ニュージーランド																									
韓国: 48%	オーストラリア: 43%																									
欧州	ニュージーランド: 45%																									
フランス: 32%																										
ドイツ: 36%																										

5.ハイブリッドな世界では 社会的資本の再構築は 異なる様相になる

グローバル合計	地域別	市場別
ハイブリッドワーカーの51%が、 今後1年間に完全なリモート化を希望	北米: 50% 中南米: 58% アジア太平洋: 61% 欧州: 35% オーストラリア/ ニュージーランド: 47%	北米 カナダ: 43% 中南米 ブラジル: 58% アジア太平洋 中国: 56% インド: 63% 日本: 33% 韓国: 47% 欧州 フランス: 33% ドイツ: 35% イタリア: 39% オランダ: 39% ポーランド: 39% スペイン: 50% スウェーデン: 28% スイス: 32% 英国: 38% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 42% ニュージーランド: 50%
ハイブリッドワーカーの55%が ハイブリッド移行前と比較して 職場での孤独感が増したと回答し、 リモートワーカーの50%も同様に回答	北米: 56%, 48% 中南米: 45%, 48% アジア太平洋: 57%, 57% 欧州: 55%, 47% オーストラリア/ ニュージーランド: 53%, 44%	北米 カナダ: 57%, 50% 中南米 ブラジル: 44%, 48% アジア太平洋 中国: 53%, 83% インド: 60%, 54% 日本: 57%, 36% 韓国: 60%, 58% 欧州 フランス: 53%, 45% ドイツ: 49%, 38% イタリア: 54%, 41% オランダ: 60%, 43% ポーランド: 55%, 48% スペイン: 60%, 52% スウェーデン: 57%, 53% スイス: 53%, 47% 英国: 51%, 45% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 49%, 45% ニュージーランド: 56%, 42%

5.ハイブリッドな世界では
社会的資本の再構築は
異なる様相になる

グローバル合計	地域別	市場別																								
ハイブリッドワーカーの59%がハイブリッドワーク移行後、仕事上の友人関係が少なくなったと回答し、リモートワーカーの56%も同様に回答	北米: 60%, 53% 中南米: 53%, 53% アジア太平洋: 63%, 68% 欧州: 55%, 50% オーストラリア/ ニュージーランド: 57%, 51%	<table border="0"> <tr> <td>北米</td> <td>イタリア: 51%, 50%</td> </tr> <tr> <td>カナダ: 61%, 55%</td> <td>オランダ: 62%, 47%</td> </tr> <tr> <td>中南米</td> <td>ポーランド: 55%, 51%</td> </tr> <tr> <td>ブラジル: 50%, 50%</td> <td>スペイン: 60%, 53%</td> </tr> <tr> <td>アジア太平洋</td> <td>スウェーデン: 59%, 53%</td> </tr> <tr> <td>中国: 56%, 81%</td> <td>スイス: 49%, 52%</td> </tr> <tr> <td>インド: 72%, 63%</td> <td>英国: 57%, 55%</td> </tr> <tr> <td>日本: 55%, 41%</td> <td>オーストラリア/ ニュージーランド</td> </tr> <tr> <td>韓国: 61%, 58%</td> <td>オーストラリア: 53%, 52%</td> </tr> <tr> <td>欧州</td> <td>ニュージーランド: 60%, 50%</td> </tr> <tr> <td>フランス: 49%, 38%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ドイツ: 47%, 45%</td> <td></td> </tr> </table>	北米	イタリア: 51%, 50%	カナダ: 61%, 55%	オランダ: 62%, 47%	中南米	ポーランド: 55%, 51%	ブラジル: 50%, 50%	スペイン: 60%, 53%	アジア太平洋	スウェーデン: 59%, 53%	中国: 56%, 81%	スイス: 49%, 52%	インド: 72%, 63%	英国: 57%, 55%	日本: 55%, 41%	オーストラリア/ ニュージーランド	韓国: 61%, 58%	オーストラリア: 53%, 52%	欧州	ニュージーランド: 60%, 50%	フランス: 49%, 38%		ドイツ: 47%, 45%	
北米	イタリア: 51%, 50%																									
カナダ: 61%, 55%	オランダ: 62%, 47%																									
中南米	ポーランド: 55%, 51%																									
ブラジル: 50%, 50%	スペイン: 60%, 53%																									
アジア太平洋	スウェーデン: 59%, 53%																									
中国: 56%, 81%	スイス: 49%, 52%																									
インド: 72%, 63%	英国: 57%, 55%																									
日本: 55%, 41%	オーストラリア/ ニュージーランド																									
韓国: 61%, 58%	オーストラリア: 53%, 52%																									
欧州	ニュージーランド: 60%, 50%																									
フランス: 49%, 38%																										
ドイツ: 47%, 45%																										
ビジネスリーダーの43%が、従業員がハイブリッドまたはリモートで働く場合の最大の課題が人間関係の構築であると回答	北米: 41% 中南米: 42% アジア太平洋: 43% 欧州: 45% オーストラリア/ ニュージーランド: 40%	<table border="0"> <tr> <td>北米</td> <td>イタリア: 49%</td> </tr> <tr> <td>カナダ: 39%</td> <td>オランダ: 43%</td> </tr> <tr> <td>中南米</td> <td>ポーランド: 44%</td> </tr> <tr> <td>ブラジル: 34%</td> <td>スペイン: 42%</td> </tr> <tr> <td>アジア太平洋</td> <td>スウェーデン: 49%</td> </tr> <tr> <td>中国: 41%</td> <td>スイス: 50%</td> </tr> <tr> <td>インド: 32%</td> <td>英国: 37%</td> </tr> <tr> <td>日本: 40%</td> <td>オーストラリア/ ニュージーランド</td> </tr> <tr> <td>韓国: 48%</td> <td>オーストラリア: 38%</td> </tr> <tr> <td>欧州</td> <td>ニュージーランド: 42%</td> </tr> <tr> <td>フランス: 48%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ドイツ: 49%</td> <td></td> </tr> </table>	北米	イタリア: 49%	カナダ: 39%	オランダ: 43%	中南米	ポーランド: 44%	ブラジル: 34%	スペイン: 42%	アジア太平洋	スウェーデン: 49%	中国: 41%	スイス: 50%	インド: 32%	英国: 37%	日本: 40%	オーストラリア/ ニュージーランド	韓国: 48%	オーストラリア: 38%	欧州	ニュージーランド: 42%	フランス: 48%		ドイツ: 49%	
北米	イタリア: 49%																									
カナダ: 39%	オランダ: 43%																									
中南米	ポーランド: 44%																									
ブラジル: 34%	スペイン: 42%																									
アジア太平洋	スウェーデン: 49%																									
中国: 41%	スイス: 50%																									
インド: 32%	英国: 37%																									
日本: 40%	オーストラリア/ ニュージーランド																									
韓国: 48%	オーストラリア: 38%																									
欧州	ニュージーランド: 42%																									
フランス: 48%																										
ドイツ: 49%																										

5.ハイブリッドな世界では
社会的資本の再構築は
異なる様相になる

グローバル合計	地域別	市場別	
<p>ビジネスリーダーの62%が 新入社員がハイブリッドワークやリモートワークで 成功するために十分なサポートを得られていな いことを懸念</p>	<p>北米: 56% 中南米: 53% アジア太平洋: 69% 欧州: 57% オーストラリア/ ニュージーランド: 62%</p>	<p>北米 カナダ: 56% 中南米 ブラジル: 39% アジア太平洋 中国: 90% インド: 73% 日本: 47% 韓国: 64% 欧州 フランス: 55%</p>	<p>ドイツ: 50% イタリア: 49% オランダ: 68% ポーランド: 60% スペイン: 56% スウェーデン: 53% スイス: 58% 英国: 58% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 58% ニュージーランド: 64%</p>
<p>パンデミック中に採用された 従業員の56%が、 今後1年間に転職を検討</p>	<p>北米: 57% 中南米: 50% アジア太平洋: 62% 欧州: 51% オーストラリア/ ニュージーランド: 59%</p>	<p>北米 カナダ: 52% 中南米 ブラジル: 45% アジア太平洋 中国: 59% インド: 71% 日本: 43% 韓国: 61% 欧州 フランス: 50%</p>	<p>ドイツ: 47% イタリア: 53% オランダ: 59% ポーランド: 49% スペイン: 58% スウェーデン: 48% スイス: 51% 英国: 53% オーストラリア/ ニュージーランド オーストラリア: 63% ニュージーランド: 56%</p>