

ivanti

2022 Everywhere Workplace レポート :

従業員体験の優先
順位付け



目次

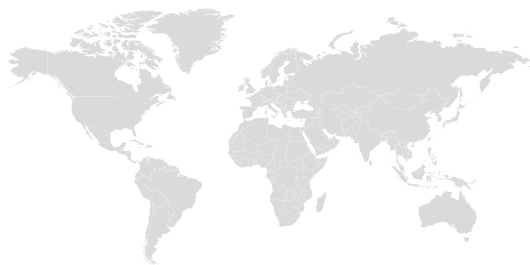
01	Everywhere Workplaceの実情	
	仕事の未来	6
	2022年以降の仕事	9
	進化する労働力がもたらすポジティブな影響	10
	諸刃の剣	12
	男女間格差	13
	大量辞職	16
	未来を今すぐ実現	20
	未来は柔軟性	21

02	Everywhere Workplaceに関するIT予測	
	経営層の優先事項となる従業員体験	23
	IT投資をよりコントロール	25
	サイバーセキュリティの進化には、MAP (管理、自動化、優先順位付け)	27

03	Ivanti と Everywhere Workplace	
	Ivantiを選択するメリット	30
	ペルソナ	33
	Ivantiについて	34
	仕事の未来の専門家について	34

この文書は厳密に指針としてのみ提供されています。いかなる保証をも提供するものではありません。この文書にはIvanti Inc. およびその関連会社(総称して「Ivanti」とします) の機密情報および専有財産が含まれています。Ivantiによる事前の書面の許可なく開示または複製することはできません。

Ivantiはこの文書または関連する製品の仕様ならびに説明について、いつでも予告なく変更を行う権利を保持します。Ivantiは、この文書の使用についていかなる保証もいたしません。文書に表示される可能性のあるエラーについては責任を負わず、ここに含まれる情報を更新する義務も負わないものとします。最新の製品情報については www.ivanti.co.jp をご覧ください。



Ivanti Everywhere Workplace レポート

「Everywhere Workplaceレポート」をご覧くださいありがとうございます。
Ivantiは、誰もが気にしていることを数カ国・
数千人の従業員へ聞いてみました。それは、「Everywhere
Workplace

(場所にとらわれない働き方)とは実際どのようなものなのか、
か?」ということです。それにより誰が恩恵を受けているのか、
どのような問題があるのか? 性別による違いはあるのか? 世
代によってはどうか? など、この2年間、さまざまな意見が
飛び交っていました。今回、当社では実際に体験している方々
からのリアルなデータという形で、その答えを出すことができ
ました。本レポートは、当社の調査で得られた中で最も説得
力あるデータを紹介し、Everywhere Workplaceの進展を加速
させ、従業員体験を向上させたいと考えている方々に、実用
的なインサイトを提供します。

ivanti





メーガン・M・ビロ (Meghan M. Biro)
TalentCulture の創設者



職場を取り巻く環境の変化は、今に始まったことではありません

20世紀は、より多くの女性や有色人種が採用され、午前9時-午後5時制の勤務形態が主流となり、デスクトップ・コンピューティングが台頭するなど、大きな変革の時代でした。21世紀も同様にダイナミックであり、COVID-19のパンデミックによってもたらされた「どこでも働ける」というトレンドは、前世紀の職場環境の特徴の多くを変え、再考えることにつながりました。

私はこれまで、仕事の未来を予測することにキャリアの大半を費やしてきましたが、リモートワークやハイブリッドワークが定着していくことは明かです。その理由は明確で、「上手くいつているから」です。企業は、諸経費を削減でき、より生産的な人材を確保し、従業員は、より柔軟に仕事をこなせるようになっています。前世紀に築かれた常識に戻る理由はなく、どのようなツールや手法が今後何年にもわたって企業や従業員へ利益をもたらすか、人材を確保するかを検討する機会を私たち全員に与えてくれます。

従来のオフィスが国境のない場所へと移行していく中で、ビジネスリーダーは、従業員が生産性を維持しながら仕事に取り組み、成功するために必要なツールを適切にサポートしながら、自社のミッション、価値観、目標に忠実な人材を確保するために積極的に行動しなければいけません。

また、企業は、この新しい仕事環境の中で、悪意のある者たちから自社の資産を守るという新たな課題に直面しています。企業は、自分たちのビジネス目標を達成するために使用している異なるシステムのセキュリティと効率性を調整しなければいけません。企業は、その役割を担っているITチームに適切なリソースを提供して、ITチームを維持する必要があります。

Ivantiの調査によると、IT専門職が経験するリモートワークやハイブリッドワークは、性別によって異なります。このデジタルファーストの文化で、女性よりも男性の方が、同僚との個人的なつながりを失ったと報告しています。一方、全体として女性の方が、リモートワークがもたらす柔軟性の恩恵を受けてい

ました。このような従業員の働き方における変化を、無視することはできません。企業は、コラボレーションを促進し、性別による働き方の格差を少なくするテクノロジーを導入することで対応しなければなりません。そしてそれは、すべてのテクノロジーの導入において従業員の満足度を優先させることから始まります。

Ivantiのソリューションは、現代の従業員の多様性を考慮して設計されています。Ivantiは、フィッシング対策から、あらゆる種類のデバイスやアプリのサイバーセキュリティ・プロトコルの自動化まで対応可能な製品群(プロダクトスイート)を展開しています。Ivantiのミッションは、企業のビジネスを継続させるために、「分散した従業員」へ「つながる体験(コネクテッドエクスペリエンス)」を向上させることです。

企業は、仕事環境におけるこの新しいパラダイムに対応するためのガイドとしてIvantiのレポートを活用し、現在だけでなく、未来のEverywhere Workplace(場所にとらわれない働き方)に対応するテクノロジーの導入を始めるべきです。



01

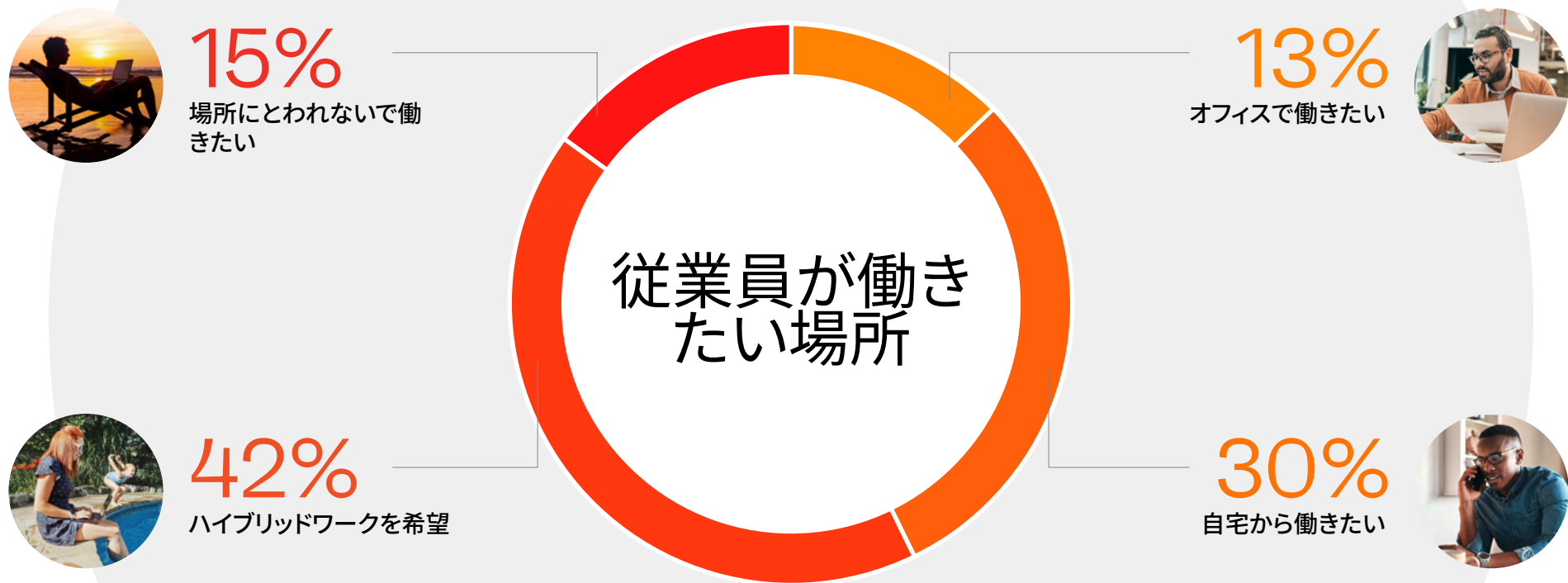
Everywhere Workplaceの実情

仕事の未来

新型コロナウイルスの大流行は、人々の働く場所や働き方に大きな変化をもたらしました。新型コロナウイルスの変種が出現する不確実性の中で、以前のような正常な状態に戻ることは、ありそうにありません。多くの産業でリモートワークの試みが成功していることも、フルタイムでオフィスに戻る可能性が低いことの一因となっています。5%だった 在宅勤務の比率は、わずか数ヶ月で50%以上に上昇しました。しかし、今後どのように進めていくのがベストなのか、まだ統一的な見解は無いため、企業は頭を悩ませています。どこで働くかを決めるのは、企業から従業員へとシフトしています。ガートナー社によると、ハイブリッドの仕事環境は今後も継続し、2024年には全世界の全従業員の30%がリモートワーカーになると予測しています。このハイブリッドな環境に移行することで、企業はさまざまな課題に直面することになります。

メーガンM.ピロは、「従来の働き方が通用しなくなった今、企業は会社を存続させ保護する方法について、既成概念にとらわれずに考え方をするまたとない機会を得ています。つまり、企業は、リアルタイムにイノベーションに取り組まなければならないのです」と述べています。





Ivantiは、米国、英国、フランス、ドイツ、スペイン、オランダ、ベルギー、スウェーデン、オーストラリアの4,510人のオフィスワーカーと1,609人のIT専門職の意見を求め、リモートワークに対する考え方、異なる層間で意見が分かれる点、これまでのリモートワーク経験から得た具体的な利点と懸念事項を理解するために調査を実施しました。

このような新しい仕事環境において、ランサムウェア、マルウェア、その他多くの脅威からの絶え間ない攻撃により、サイバーセキュリティの基礎がさらに重要になっています。悪意のある者たちは、リモートワークの死角につけこもうとしています。攻撃が巧妙になるにつれ、企業やユーザーにとって大きなリスクとなります。未来の仕事環境において、企業は、サイバーセキュリティの取り組みを管理、自動化、優先順位付けをし、リスクを効果的に回避する必要があります。脅威の状況は常に変化しています。企業は、サイバーセキュリティ戦略を、目的を主軸するだけでなく、ジャーニー（旅路）として捉えなければいけません。

さらに、ハードウェア、ソフトウェア、クラウドの資産は、もはやオフィス空間やネットワークの中だけにとどまるものではありません。ソフトウェアやクラウド上のリソースは、個人の端末のウェブブラウザから簡単にアクセスできるため、企業が資産を保護することが困難になっています。資産の可視化は、企業がIT投資を適切に保護し、パフォーマンスとコストを最適化するための基礎となるものです。

組織もまた、リモートワークならではのより革新的なソリューションを見つけています。従業員は、「Zoomの負担」を軽減することが、企業にとって優先すべき課題であるという意見に同意しています。実際、回答者の半数以上（51%）がバーチャルリアリティ（VR）を使ったミーティングを行うことを希望しているか、または既にミーティングを行っています。メタバース（3次元仮想空間）の中でミーティングを行うことによって、従業員たちは、異なるソフトウェアやハードウェアプラットフォームの間で、仮想世界やエクスペリエンスを共有する機会を得ることができます。メタバースは、現時点ではほとんど理論的なものですが、Pelotonやその仮想エクササイズクラスなどの消

費者向けプロダクトを通して、この新しいテクノロジーが私たちの共有する現実をどのように形成していくかを見ることができます。

Everywhere Workplaceへのシフトは、他のデジタルトランスフォーメーション(DX)と同様に、より良い働き方を生み出すものでなければいけません。

ほとんどのテクノロジーは企業のために構築されたものであり、従業員への影響を考慮することなく、既存の製品に追加する形で選択されます。そのため、従業員は、ITに対する不満が募り、生産性が低下し、過度なストレスを感じるようになります。未来の仕事にとって、安全で、状況に適した、生産性の高い従業員エクスペリエンスを提供するテクノロジーソリューションは、非常に重要です。



2022年以降の仕事

リモートワーク、ロックダウン、COVID-19の制限に対する考え方は、企業や国によって大きく異なります。

多くのCEOは、可能な限り「通常の」オフィス中心の文化に恒久的に戻ることを主張しましたが、一方で、どこでどのように働くかを選択する自由を従業員に与えているCEOもいます。ソーシャルメディアの大手であるTwitterは、従業員に、自宅で仕事をする 柔軟性を無期限に提供しました。Redditもこれに続き、ハイブリッドの ワークプレイス・モデルへの恒久的な移行を決定しました。マイクロソフトは、現在、週の労働時間の半分以上をリモートで勤務することを認める、部分的な在宅勤務制度を導入しています。Ivantiは、オフィスが再びオープンしたときに、自宅、ハイブリッド、またはオフィスなど、自分がベストだと思う場所で働くことを選択できる機会を従業員に与えています。

従業員は会社にとって最高の資産です。そして、従業員にはそれぞれの働き方の希望があり、経営陣への期待もあります。将来の働き方について決定を下す際には、従業員たちの希望を考慮しなければいけません。

最も好まれる働き方モデルがハイブリッドな仕組みであることを考えると、新しい複雑なエコシステムと様々な選択肢を管理できる革新的なテクノロジーソリューションが必要です。政策的には、フレキシブルな働き方は、それぞれのシナリオに対応できます。しかし、企業の方針は、技術的なソリューションと一致する必要があります。

「リモートワーク、対面型、ハイブリッド型のいずれを採用するかは、過去の慣行や不動産の賃貸契約、経営者の好みによって決めることはできません。将来の最適な戦略は、環境を形作るものであって、その逆ではないはずです。そして、どの選択肢を選んでも、いつどの様に仕事を進めるかは変わってきます。これは大きなチャンスと同時に、混乱ももたらします。企業文化、人材配置、業績管理、そして報酬に至るまで、新たな試みが始まっています。テクノロジーは、このような組織の方向転換を導き、管理するのに役立ちますし、また役立たなければいけません」



Success Solutions の President and Chief Googlization Officer
であるアイラ・ウルフ (Ira Wolfe)

進化する労働力がもたらすポジティブな影響

リモートワークというモデルは、多くのポジティブな変化を企業にもたらしました。ロックダウンの間、現状を維持し、仕事を円滑に進めることが業務上の優先事項でした。しかし、その結果、企業は、生産性の向上や間接費の削減など、思いもよらないメリットを享受しました。さらに、企業は、より多様な労働力を含む、オフィス以外の地域に拠点を置く人材へのアクセスを拡大しています。

従業員もリモートワークの側面から恩恵を受けています。Ivantiの調査によると、回答者の40%が、メリットとしてお金を節約できることを挙げています。また、回答者の48%は、通勤に費やす時間が少なくなったと考えています。通勤する人の数が減れば、企業はグリーンエネルギー目標を達成できる可能性が高くなります。

回答者の43%が、ワークライフバランスが改善されたと答え、さらに43%がリモートワークによる柔軟な勤務形態にありがたみを感じています。また、回答者の約51%が、リモートワークによってネガティブな影響を受けていないと答えています。

2020年のSurveyMonkeyの調査によると、リモートで仕事をしている従業員は、オフィスで仕事を続けている同僚よりも幸せだと感じていると報告しています。その理由は、スケジュールを自分で調整できることによる心理的なメリットや、ペットがそばにいて仕事がはかどるなど、さまざまなものがあるようです。Ivantiの回答者の大多数(71%)は、昇進することよりも、いつでもどこでも仕事ができることを望んでいることがわかりました。



従業員の生産性を最大限に高めながら、従業員同士の対話やコラボレーションを可能にし、セキュリティ体制とITの効率性を向上させる革新的なテクノロジーのソリューションがなければ、新しいリモートとハイブリッドのシナリオに適應することはできなかったでしょう。リモートワークのエコシステムにこれらのテクノロジーツールを統合することで、企業は、ITチームがIT投資を管理し、従業員の生産性を向上させるために役立つ、状況に応じたリアルタイムで実用的な資産情報を得ることができます。

フレキシブルな働き方を可能にしたことで、企業や政府は労働時間の基本的な構造を検討する必要に迫られています。英国では、週末の休息を増やして従業員の生産性を向上させることができるかどうかを確認するために、週4日間のトライアルを開始しました。同様の試みは、米国、スペイン、カナダ、ニュージーランド、オーストラリアでも行われました。

必要性に迫られて始まったものは、従業員と企業の両方に数多くの可能性と機会をもたらしました。

「最近の新しいテクノロジーは、世界中で破壊的な変化をもたらしており、産業界にイノベーションをもたらし、ビジネスモデルやコミュニケーション、仕事のやり方に挑戦しています。テクノロジーの変化が漸進的な速度から指数関数的な発展速度へと移行する中、パンデミックという突然の現実が、差し迫ったデジタル・トランスフォーメーションの推進力と加速装置になったというのが一般的な見解です」



ワークプレイス未来学者でデジタルコンサルタントのハロルド・シノット氏 (Harold Sinnott)



71%

回答者の71%は、昇進することよりも、いつでもどこでも仕事ができる環境を望んでいます

諸刃の剣

リモートワークは多くの従業員の感情を改善し、生産性を向上させましたが、Everywhere Workplaceの調査回答者の49%は、リモートワークによって何らかの形で悪影響を受けたと述べています。リモートワークの問題としては、同僚との交流がないこと(51%)、共同作業やコミュニケーションが効率的にできないこと(28%)、騒音、気が散る(27%)が上位に挙げられています。

また、回答者の10%はリモートワークがメンタルヘルスに悪影響を与えたと考えており、9%は同僚との個人的なつながりを失ったと訴え、さらに9%は昇進を見送られたと主張しています。

パンデミックが従業員のメンタルヘルスに与えた悪影響は大きく、それはIT業界で働く女性の間で最も高くなっています。オフィスに新しいテクノロジーが導入されるにつれ、ITに関する要望や問題に対して、即座に対応することが求められるよ

うになってきています。ユーザーはIT部門から24時間365日のサポートを期待することが多いので、このような問題は、9時から5時までの勤務時間だけに存在するわけではありません。IvantiがIT担当者を対象に行った最近の調査では、回答者の72%がチームメンバーを失ったと報告しており、その理由のトップは高い作業負荷にあると回答しています。

BIMAが「Tech Inclusivity & Diversity Report 2019」で発表した統計によると、パンデミック以前から、IT専門職のメンタルヘルスは劣悪な状態にあったことが指摘されています。当該報告によると、テクノロジー産業に従事する人々は、英国平均の5倍も鬱状態だそうです。

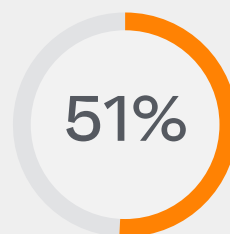
リモートワークに移行するにつれ、直接アクセスが制限されるエンドポイントデバイスが爆発的に増加したのに伴い、IT従事者は、様々な状況にある従業員の技術的な問題やセキュリティに関する問題を解決しなければならなくなりました。繰り返しの多い作業の負担は、自動化によって軽減できるので、IT

部門はより重要な業務に集中することができます。自動化はEverywhere Workplaceにおいて非常に重要であり、システムを健全に保つだけでは不十分です。効果的な自動化は、企業の最も重要な資産である「人」を補強します。

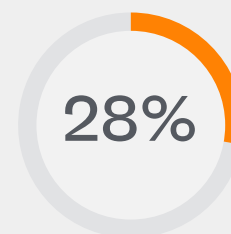
メーガンM.ビロは「ハイブリッドワークによってもリモートワークによっても変わらないのは、従業員が効率的かつ簡単に仕事を行えるようにする必要があるということです。自動化は役に立ちます。ほとんどの場合、自動化はビジネスプロセスを拡張し、従業員のエクスペリエンスを向上させるための最良の方法です。企業は、それを迅速に実行するための適切なツールを見つけなければいけません」と述べています。

49%

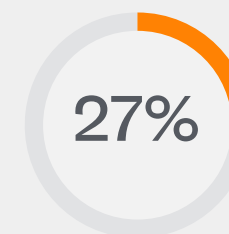
アンケート回答者の49%は、リモートワークによってなんらかのマイナスの影響があったと答えています



同僚との交流が不足していると回答



共同作業やコミュニケーションが効率的にできないと回答



騒音、気が散ると回答

男女間格差

自分を男性と見なす人と女性と見なす人の間には、長い間、仕事の希望に関して意見の違いがありました。これは、リモートワークの主なメリットと彼らが考えるものや、リモートワークの最大の懸念事項に関しても同様です。

Everywhere Workplace調査の回答者に、リモートワークの主なメリットについて尋ねたところ、IT部門の男性は、通勤時間の短縮(43%)、柔軟な業務スケジュール(42%)、仕事と生活とのバランス(ワークライフバランス)(41%)を最も多く選びました。

女性のIT専門職の間では、フレキシブルな勤務スケジュール(42%)が、仕事と生活のバランスの改善(42%)に関連付けられたリストの上位にあり、通勤時間の短縮(39%)による時間の節約がそれに続きます。IT以外の女性のオフィスワーカーの間では、通勤時間が減ったことによる時間の節約が、51%に跳ね上がります。

リモートワークによりメンタルヘルスに悪影響が出たと回答した10%のうち、56%が女性であったのに対し、男性は44%でした。また、同僚との個人的なつながりを失ったと回答者のうち、52%が女性であったのに対し、男性は47%でした。

パンデミック以前から、伝統的に男性よりも女性の方がフレキシブルな働き方を希望する人が多かったようです。在宅勤務は、働く親にとって非常に価値のあるものです。しかし、リモートラーニング、健康についての判断、その他パンデミック中の子育てに関する日々の責任は、女性に偏っているのです。社会学者のアーリー・ホッホシルト氏(Arlie Hochschild)は、女性が仕事を終えてから無報酬の家事労働を始めることを「セカンドシフト」と呼んでいます。



実際、パンデミック時に子供の主な世話係となる確率は、女性が男性の3倍も高かったのです。これは、女性のリモートワークに対する懸念事項に反映されています。育児の手が足りないことを懸念事項として選んだ人たちのうち、男性は42%で、女性は58%でした。オフィスで働く人たちのデータを見ると、その差は大きくなっており、女性の67%は「育児が十分にできていない」と回答しました。また、女性の従業員は、「子供の在宅授業」についても悩みを抱えているようです。



300%

育児

パンデミック時に主な育児役となったのは、女性の方が男性の3倍も高かった

男性の悩みは、より直接的にキャリア志向でした。男性の10%が「上司たちと過ごす時間が減った」と回答し、9%が「昇進を見送られた」と回答しています。一方、「昇進を見送られた」と感じている女性はわずか6%でした。

メーガン・M・ピロは「女性は常に上昇志向の欠如、不平等な賃金、才能の抑圧に直面してきました。そして今、男性の中にも同じような経験をしていると主張する人がいるのは興味深いことです。企業は、性別を問わず、人間関係の構築ではなく、個人のパフォーマンスがいかに昇進につながるかという期待を管理することによって、こうした懸念に全面的に対処しなければなりません」と述べています。

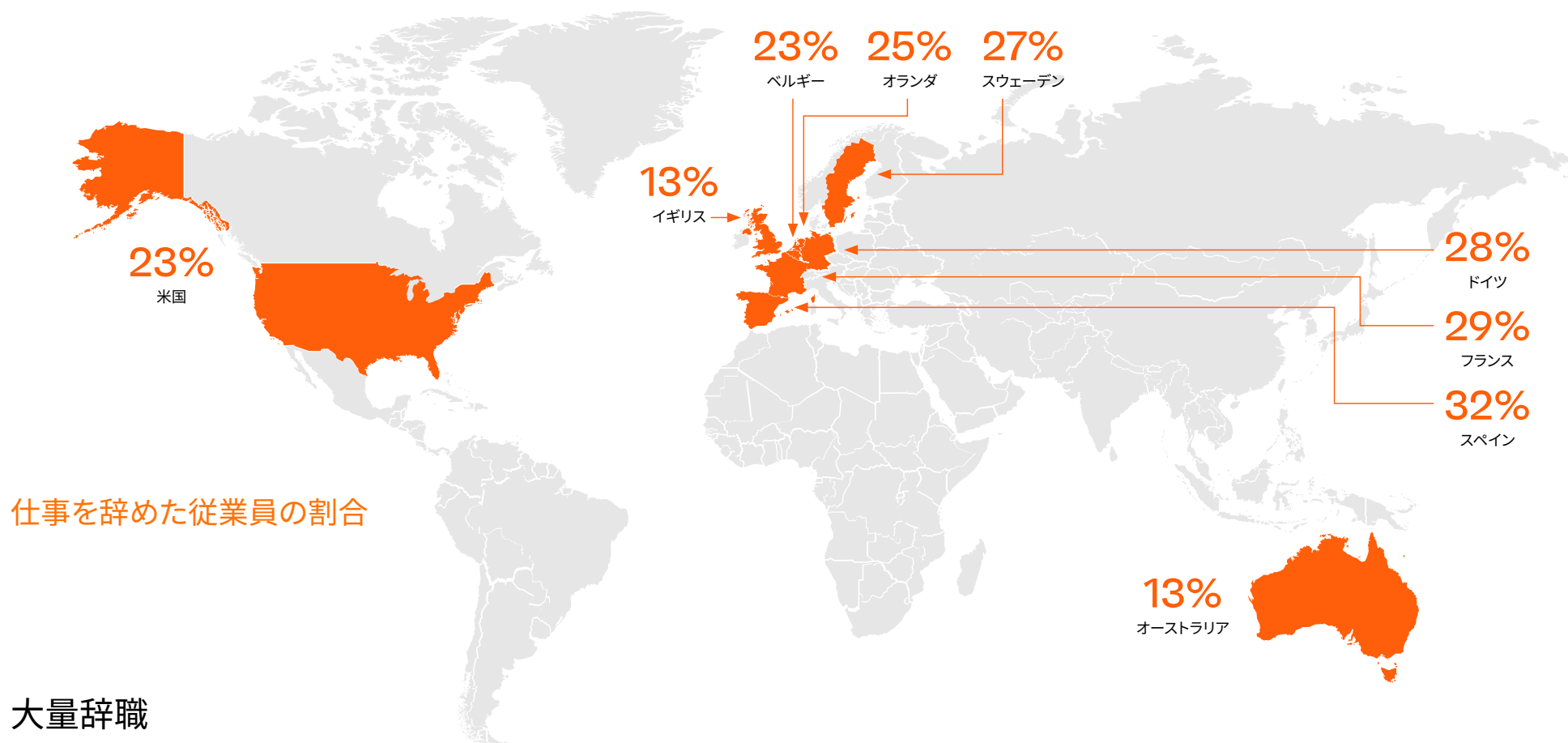
一般的に、IT部門の女性たちは、リモートワークに順応するのに最も苦労しました。実際、女性の回答者の70%が、リモートワークによる悪影響を経験していると報告したのに対し、同じグループの男性回答者のうち、悪影響を経験していると報告したのは僅か30%にとどまりました。

デロイトは、最近、テクノロジー部門の女性のうち、パンデミックの際に女性を支援するための組織的な取り組みが十分であると感じたのが、僅か38%にとどまることを明らかにしました。技術者不足とダイバーシティの問題を抱えるテクノロジー産業においてEverywhere Workplaceの調査データは、企業が広範な人材プールから、IT関連の仕事を受注し、定着を促すためにもっと努力する必要があることを示す、もう一つの指標です。米国労働省のデータによると2021年6月の米国における求人数は1,000万件を超えており、Ivantiの回答者の中で、女性のITスタッフは僅かに33%でした。

フレキシブルな働き方は、育児や介護に必要なスケジュール調整を柔軟にでき非常に重要なものです。組織は、オフィスにいる従業員と、主に在宅勤務で働く従業員との二層構造にならないような仕組みを構築する必要があります。そうしないと、格差が広がる恐れがあります。

企業は、コストと導入の容易さのために、リモートワークに「ワンサイズ・フィット・オール(1つのサイズですべてに対応)」型のソリューションを導入したい誘惑に駆られますが、そうすることは、全く異なるニーズを持つ人々のリモートワークの環境を均質化してしまうリスクがあります。





仕事を辞めた従業員の割合

大量辞職

2021年下半期に、アメリカ人は、過去最高のペースで仕事を辞めました。そして、2022年にはさらに多くの人が転職を予定しています。Everywhere Workplaceの調査は、回答者の4分の1弱（24%）が過去1年間に仕事を辞めたこと、また、27%が退職を検討していることを明らかにしました。

この大量の人材流出の結果、多くの企業は、優秀な人材を定着させると同時に、新規に確保するために奔走することになりました。従業員の個人的および専門的能力の開発を支援する目的の定着ボーナスや新しい福利厚生制度の人気の高

まっています。従業員が将来のキャリアを決定する際に、フレキシブルな働き方の選択肢があることが重要な要素となる兆しがあります。例えば、回答者の24%は、もし企業がフルタイムでの職場復帰を強制するならば、仕事を辞めると答えています。休暇を取るために仕事を辞める可能性が最も高かった（45%）のは、25～34歳の回答者たちでした。実際、25～34歳の36%が今後6ヶ月の間に転職することを予想しています。

メーガン・M・ピロは、「Everywhere Workplace」という新しい環境において、人材確保はますます難しくなる問題であると指摘しています。「従業員にはこれまで以上に多くの選択肢があり、しかもそれは良い選択肢です。彼らはどこに行っても、誰のもとでも働くことができるのです。つまり、企業は、すべての人の仕事を楽にし、楽しくする最高のテクノロジーを導入することに、人材定着戦略をシフトしなければならないのです」と述べています。

LinkedInのCEOであるライアン・ロスランスキー氏(Ryan Roslansky)は、TIME誌のインタビューで、Z世代の転職が前年比80%増であることを強調しました。ミレニアル世代の転職率が50%増と2番目に高く、X世代が31%でそれに続いています。団塊世代は5%増にとどまり、後塵を拝しています。

リモートワークは、仕事と生活のバランス(ワークライフバランス)や生産性が向上するだけでなく、新しい職務のオファーを受けることを阻んでいた、地理的な障壁も取り除くことができます。多くの企業にとって距離はもはや問題とはならず、リモートワークは雇用者と従業員の双方に多くの機会を開きます。

パンデミック中、世界中のスタッフがこの自由を利用して、どこにいても仕事ができるようになりました。そして、その自由を手放そうとしない人たちがいます。調査対象者の47%がパンデミック時に転居を経験しています。スペインでは、オフィスワーカーの81%が一時的または恒久的な転居を経験したと回答しています。しかし、もし上司からフルタイムでオフィスに戻ってくるように言われたら、どのように行動するかという質問に対して、27%が「転居先の最寄りのオフィスに行く」と回答していますが、24%は「別の仕事を探す」と回答しています。

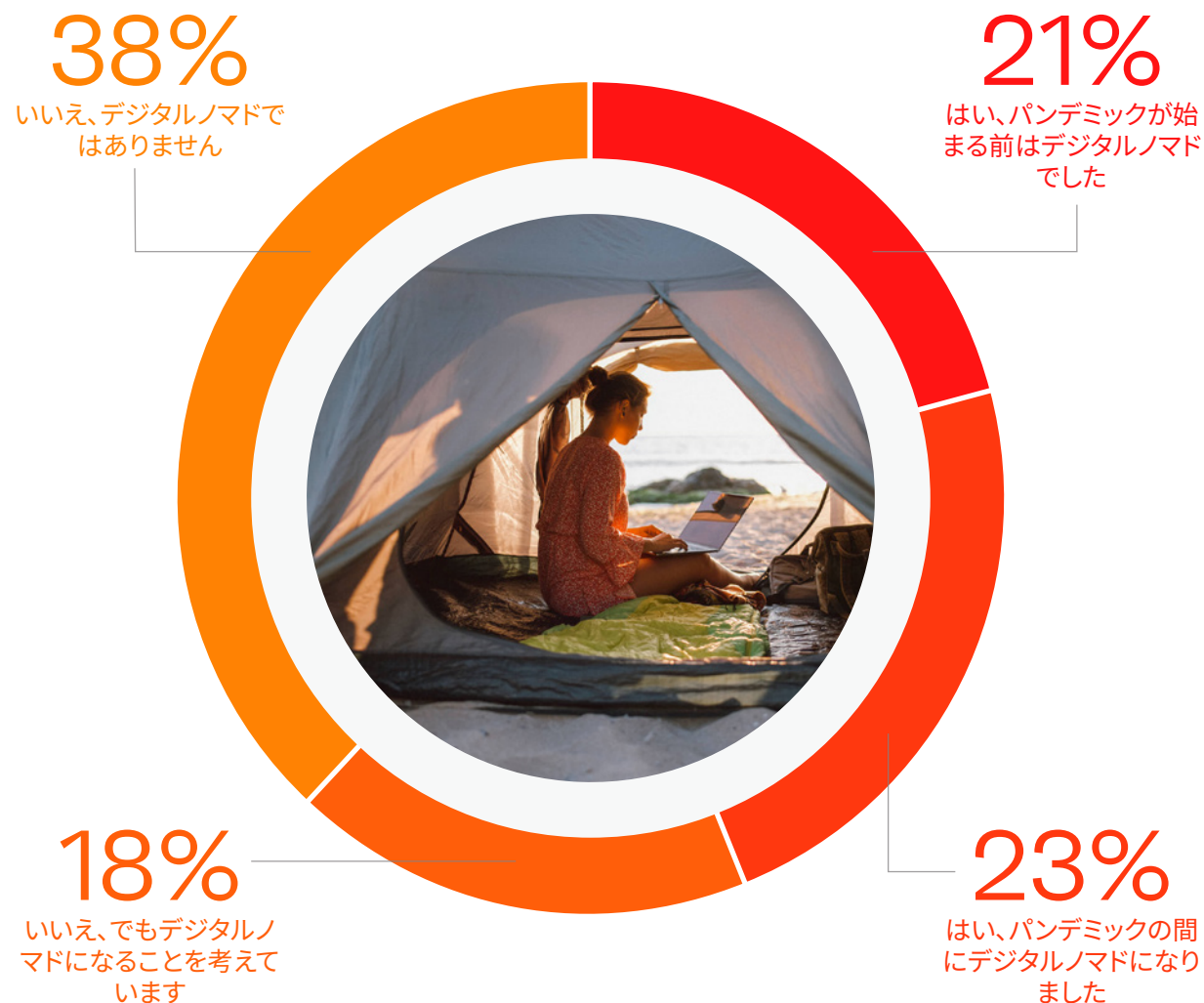
転居という選択肢は、25-34歳(33%)、35-44歳(36%)で最も多くなっています。また、オフィスに戻されることを理由に、辞職を検討する傾向が最も強かったのは、これらの年齢層でした。

大量辞職もあって、若い世代は一つの場所に縛られることがなくなりました。企業が若いスタッフを確保したいのであれば、どこでも働けるようにすることが、福利厚生において重要な加点ポイントになるはずです。実際、35〜44歳は、自分を「デジタルノマド」と考える人が最も多く、25〜34歳がそれに続いていることがわかりました。

世界中を旅しながら仕事をするデジタルノマドという現象は、2000年代後半に出現しましたが、ここ数年増えてきています。米国からのデジタルノマドの数は、2018年の480万人から2021年には1,550万人と、ここ数年で3倍以上に増えています。



デジタルノマド (ITを活用して世界を旅しながら 仕事をする人) の割合



2018
480万人のデジ
タルノマド

2021
1,550万人のデ
ジタルノマド



IT部門にとって、どこからでも働ける従業員や高い離職率は、いくつかの問題を提起しています。クラウドアプリケーションとモバイルデバイスは、日常の仕事がパンデミック中でも高い生産性を維持し続けるために不可欠なものとなりました。また、それらは、どこでもアクセス可能なものです。Ivantiの以前の調査では、消費者の4人に1人が、消費者向けのウェブサイトやアプリにログインするために、仕事用のメールやパスワードを使って、自分の企業を危険に曝していることが判明しました。悪意のある者が個人的な経路でデバイスに侵入した場合、ビジネス用アプリへの侵入を阻止できるものは殆どありません。

UEM (統合エンドポイント管理) のプラットフォームを使用しないで全てのデバイスとアプリを管理することは、極めて困難であることがわかります。UEMプラットフォームは、多層的なゼロトラストのフレームワークの一環として、セキュリティとコンプライアンスのリスクを大幅に削減することができ、また、リモートで働く従業員のオンボーディングとプロビジョニング解除プロセスをシンプルかつシームレスにします。

ハイパーオートメーション機能を備えた IT 資産管理 (ITAM) ソフトウェアは、エンドポイント、エッジデバイス、およびデータの検出、管理、セキュリティ保護、およびサービスの提供を確実に実行するのに役立ちます。これにより、企業は、従業員がどのような資産を使ってビジネスデータにアクセスしているかを、360度の視野で把握できるようになります。



未来を今すぐ実現

テクノロジーはリモートワークを可能にする最も重要な要素ですが、問題がないわけではありません。アンケート回答者は、ITサービスレベルを向上させるためにサービスデスクの最新化を図る(26%)とともに、2022年にはIT部門が新しいハードウェアを優先的に導入することを期待している(26%)と答えています。IT専門職の間では、サービスデスクの最新化に対する要望は32%に上ります。リモート作業環境は、ユーザーからの、事前予告の無いランダムなIT要求を軽減しましたが、一方で、要求/フルフィルメントのプロセスが合理化されておらず、セルフサービスの知識やその他のリソースに幅広くアクセスできない組織に対しては、難題を突き付けました。

新型コロナウイルス感染症の制限解除に伴い、全世界で数十万人の従業員がオフィスに戻る予定です。英国の国家統計局によると、2020年2月以降、50万人近い新規雇用が創出・充足されており、IT部門は初めてネットワークに接続される数千台の新しいデバイスで溢れかえることになります。

多くの従業員はリモートでオンボーディングし、他の従業員は家族に自分のデバイスを使わせ、さらに多くの従業員は脆弱な公衆ネットワークにアクセスするでしょう。その結果、過剰な権限を持つデバイスが企業リソースにアクセスするリスクは、今後数週間のうちに膨大なものになるでしょう。携帯電話やノートパソコンが徹底したセキュリティチェックを受けずにオフィスに持ち込まれたら、マルウェアがネットワークに侵入する可能性があります。また、多くの企業にとって、過去1年間に離職した人のデバイスを適切に管理・監査する機会は初めてかもしれません。



さらに、企業は、最高のコンテキストオートメーション(状況を把握した上での自動化)とサイバーセキュリティのテクノロジーによって、先を見通して予想した上で問題を検出し、デバイスの自己修復と自己保護を行うことができます。ゼロトラストセキュリティのフレームワークは、明らかに、Everywhere Workplace を保護するための最も効率的で費用対効果の高い方法を提供します。企業はゼロトラストセキュリティによって、ネットワークへのアクセスを許可する前に、アセットやトラフィックのそれぞれをもっともシンプルな方法で継続的に検証することができます。

これには、ユーザーの強力な認証、デバイスの衛生状態チェック、ネットワークのマイクロセグメンテーションをはじめとする検証が含まれます。ゼロトラストはまた、アクセス権限を与える前に、接続されてないデータだけでなくユーザーの環境のコンテキストまですべてを考慮します。

Everywhere Workplaceで重要なこと：先を見越して監視し、自己修復し、エンドユーザーが自己解決できるようにする、またはアナリストが解決策を自動化できるようにするソリューションを統合すること。さらに、ROIを最大化するために、ツールを最大限に活用するための、しっかりとした研修やイネーブルメント計画を立案することも重要です。

メーガンMビロは、「企業が忘れてはならないのは、必ずしも全てのテクノロジーが良いテクノロジーというわけではないということです。どのプロダクトやツールを導入するかは、すぐに決められるものではありません。拙速に導入すると全ては無駄に終わってしまいます。企業は、明確な実績のあるツールに頼らざるを得ません。どのサイバーセキュリティ対策を講じるかを検討する場合は、特にそうです」と述べています。

未来は柔軟性

Everywhere Workplaceの調査結果は、企業は、従業員を確保するために、福利厚生やテクノロジーソリューションにおいて、様々な状況に対応しなければならないということを明確に示しています。

近年、ビジネスリーダーは、リモートワークのメリットを数多く享受しています。しかし、経営陣は、従業員が能力を最大限に発揮するために、契約上の義務を果たし、Everywhere Workplaceで成功するための適切なツールとメリットを、従業員に提供しなければいけません。

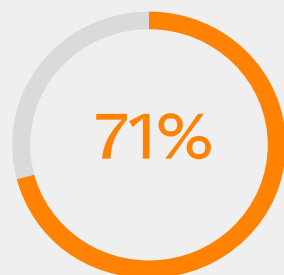
従業員がどのような場所からでも働く場合、IT部門は、非常に多様な状況にある従業員の技術面およびセキュリティ上の問題を解決しなければならないため、複雑さが増すという厳しい現実と直面します。オフィスワーカーとIT担当者両方を満足させる新基準：エンドポイントを管理し、同僚達とのコラボレーションを促進し、増え続ける複雑な問題を迅速に解決する新しい統合ツールです。

その結果、企業は、従業員達のモチベーションの向上、エンゲージメントとパフォーマンスの向上、定着率の向上を実感することができます。

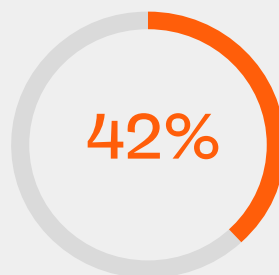
「世界中の多くの企業が優秀な人材の獲得に奔走する中、従業員たちの技術的な期待に応えるために、『Everywhere Workplace』が進化し続けることはますます明白になってきています。素晴らしい職場を作るには、卓球台や充実した休憩室が必要なのではなく、従業員がどこで働いていても、最も生産的で安全であるための適切なツールが必要なのです」



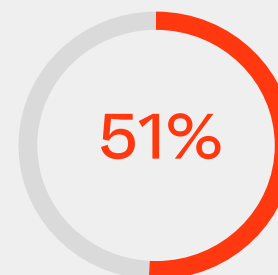
ジェフ・アボット (Jeff Abbot)
CEO, Ivanti



昇進することよりも、いつでもどこでも仕事ができることを望んでいると回答



ハイブリッドな働き方に最も魅力を感じていると回答



リモートワークによってネガティブな影響を受けていないと回答



25～34歳は、今後6ヶ月の間に転職すると思うと回答

02

Everywhere Workplaceに関する IT予測

Ivantiは「Everywhere Workplace」を実現するためのツールが、今後も企業に必要とされると予測しています。2022年の残りの期間に対する予測をしています。

予測
#1

経営層の優先事項となる従業員体験

特にZ世代が労働市場に参入し始めた今、従業員にとって、デジタル・エクスペリエンスと適切なテクノロジーへのアクセスが重要です。AIへの投資によってITチームが最適化され、孤立したユーザーへのヒューマンタッチ(人間味のあるエクスペリエンス)に集中できるようになることを期待しています。

フロントラインのアナリストを最適化するためのAI投資が増加し、アナリスト達が個人的に、また改善されたデジタル体験を通じて、サービス体験(社内外を問わず)の人間らしく暖かみのあるものにするために時間を費やすことができるようになるでしょう。削減された予算でよりパーソナライズされたエンゲージメントを可能にする方法のひとつは、状況変化に対応し、オーダーメイドで対応する高度なAIソリューションです。

ITSMとAIが交差するため、ITSMベンダーの中には、ボックスにチェックマークを入れるためにテクノロジーを簡便に導入しようとする人達もいるでしょうし、それができず、一からやり

直さないと上手くいかないという人もいるでしょう。最先端の人工知能やディープラーニングの機能を容易に統合して適用できる、拡張性のある既存のプラットフォームは、これらのテクノロジーの価値を顧客に提供する最初のものとなるでしょう。

リモート環境で、ユーザーが選択したチャンネルで動作するコラボレーションツールの普及と統合が求められています。要求やフルフィルメントのプロセスを合理化し、セルフサービスのための知識やその他のリソースに広くアクセスすることができない組織には、課題が突き付けられています。課題が急増している現在、サービスカタログ、ナレッジベース、およびその他のセルフサービスツールが注目を集めています。これらのツールの品質と使い勝手は、非常に重要です。





Gartner®によると、ハイブリッド・ワークプレイス (hybrid workplaces) は2024年には全世界の全従業員の32%がリモートワーカーになると予測されています



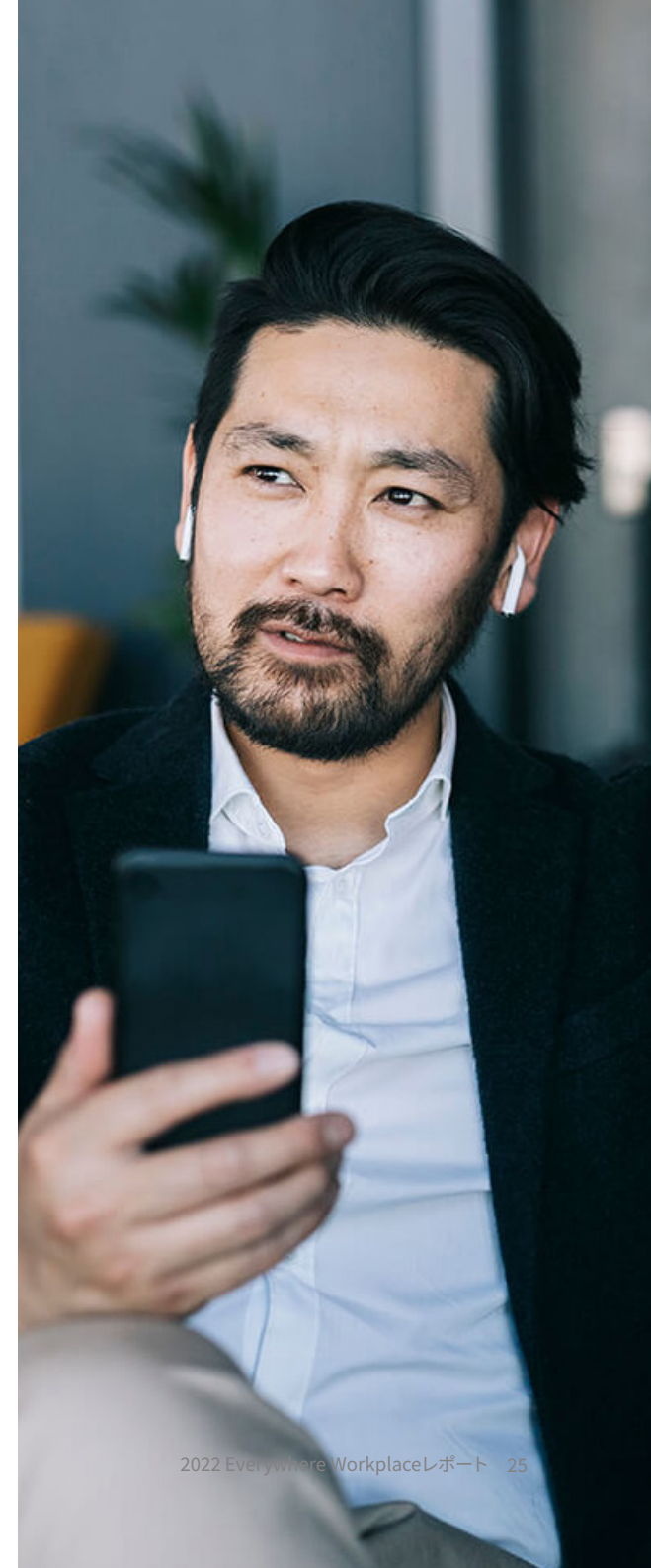
IT投資をよりコントロール

Everywhere Workplaceの環境の中で、ハードウェア、ソフトウェア、そしてクラウド資産は、もはや組織内のネットワークからのアクセスだけにとどまりません。ソフトウェアやクラウド資産は、個人のデバイスのウェブブラウザから簡単にアクセスでき、マーケットプレイス経由で統合し、IoTデバイスやロボットと何らかの相互作用を持ちます。物事を複雑にしているのは、こうした要求に応えるために、ソフトウェアを支えるインフラも進化してきたことです。企業は、アプリケーションを開発し提供するために、新しいハイブリッド型のインフラを採用し、それに依存するようになってきています。

明らかに、資産管理の最新の要求をサポートするITAM / SAM ツールを見つけることは困難です。これは通常、企業のIT資産を構成する多様で複雑なインフラと、様々なパブリッシャー、OS、仮想化テクノロジーによって、ツールがソフトウェアを検出してインベントリできないことが原因です。今日、企業が直面する最大の問題としては、以下のようなものが挙げられます。

- BYOL (Bring Your Own License) ポリシー：
企業は、クラウド環境におけるインベントリと検出に苦労しています。
- コンテナにおけるライセンス管理：
ベンダーはコンテナ内のソフトウェアを検出する機能を追加していますが、多くのベンダーは企業に適した機能をまだ追加していません。

Ivantiは、2026年までに、すべての環境においてソフトウェア資産管理をサポートする単一のツールを使用する企業は、わずか20%になると予測しています。2024年までに、クラウドネイティブ企業の40%は、SaaSのサブスクリプションとライセンスの管理に、SaaSの管理プラットフォームを利用すると予測されます。





40%

2024年までに、クラウドネイティブ企業の40%は、SaaSのサブスクリプションとライセンスの管理に、SaaSの管理プラットフォームを利用すると予測されます

予測
#3

サイバーセキュリティの進化には、MAP (管理、自動化、優先順位付け) セキュリティプログラムへの広範な移行が含まれる

2020年1月以降、リモートワーカーを狙ったフィッシングや悪意のあるサイト、マルウェア、などCOVID-19をテーマにした攻撃が3万%増加するなど、サイバーセキュリティの脅威は、破壊的に高い水準にまで到達しています。さらに、フィッシングの試行回数が85%増加し (Googleは、新型コロナウイルス感染症をテーマにしたルアーを使用したもの1,800万件を1週間でブロック)、エクスプロイドの50%がパッチ提供後14~28日以内に発生していることが確認されています。

モバイルの脅威は増大しています。Verizon Mobile Security Index 2021によると、回答者の6割が「モバイルデバイスが会社の最大のセキュリティリスクである」と回答しています。モバイルデバイスのユーザーがフィッシングのリンクをクリックする確率は、マルウェアに遭遇する確率の26倍にも上ります。

Ivantiは、サイバーセキュリティ管理オーバーヘッドや不確実性に直面している企業に対して、ユーザー、デバイス、アクセス、アプリケーションにわたるサイバーセキュリティの管理、自動化、優先順位付けにより、企業のセキュリティ体制を改善するためのソリューションを提供しています。



A woman with dark hair and glasses is shown in profile, looking at a computer monitor. She is wearing a light-colored blazer. The background is a server room with blue lighting and blurred server racks. A red circular graphic with a white percentage inside is positioned to the right of the woman.

60%

モバイルの脅威は増大しています。Verizon Mobile Security Index 2021によると、回答者の6割が「モバイルデバイスが会社の最大のセキュリティリスクである」と回答しています。モバイルデバイスのユーザーがフィッシングのリンクをクリックする確率は、マルウェアに遭遇する確率の26倍にも上ります

03

Ivanti と Everywhere Workplace

Ivantiを選択するメリット

Ivantiは、セキュリティ、統合エンドポイント管理、サービス管理の各ソリューションを統合した数少ないベンダーの1つです。Ivantiのハイパーオートメーションプラットフォームを利用すれば、インシデントを事前に解決し、IT資産の価値を最適化し、安全で状況に応じたセルフサービス型のエクスペリエンスを提供できます。計画的および非計画的な停止を最大70%削減し、報告される前に最大80%の問題を解決し、変更成功率を最大95%向上させて、お客様のEverywhere Workplaceを実現するためのお手伝いをします。

IT部門に始まる優れたサービス管理を組織全体に拡大すれば、すべてのユーザーがより生産的で、パーソナライズされた、快適なコネクテッドエクスペリエンスを、あらゆる場所で享受できるようになります。従業員は、「Everywhere Workplace」でのより良いエクスペリエンスを望んでいます。卓越した従業員体験の提供には、場所は関係ありません。企業は、今日および現在のハイブリッドワーカーに対して、一貫性のある卓越した従業員体験を実現しなければいけません。

70%

計画的および計画外の
停止を最大70%削減

80%

問題が報告される前
に、最大80%の問題を
解決

95%

変更の成功率を最大
95%向上





セキュリティ/UEM:

Ivanti UEMは、可視性を提供し、すべてのデバイスにわたって基準となるポリシー構成を実行するのに役立ちます。継続的な脆弱性管理のためのPatch IntelligenceとPatch Managementを、全てのエンドポイントに提供します。Ivanti Mobile Threat Defense (MTD) は、デバイス、ネットワーク、アプリ、およびフィッシング攻撃から保護する機能を提供します。お客様は、影響度と敵対的リスクを独自に反映したVRR (Vulnerability Risk Rating) に基づき、迅速に行動することができます。Ivanti Patch Intelligence powered by RiskSenseの新機能は、脆弱性管理に対してリスクに基づいたアプローチを実現するために、環境内のコンプライアンス違反のデバイスを可視化し、優先的なパッチアクションを実行する強化された脆弱性脅威コンテキストを提供します。

さらに、Ivantiは、FIDO2を利用したパスワードレスMFAや、IDやOTPとして生体認証、プッシュ通知、管理対象デバイスなどの追加的要素を提供します。Ivanti UEMは、iOS、Android、Windows、Linux、ChromeOS、ウェアラブル・デバイス、IoTデバイスに対する管理機能を提供し、モダンマネジメントとクライアント管理の両方をサポートし、オンプレミスでもクラウドSaaSでもご利用になれます。



Ivanti モバイル脅威対策 Ivanti モバイル脅威対策 (MTD) は、デバイス、ネットワーク、アプリ、フィッシング攻撃から保護する機能を提供します。お客様は、影響度と敵対的リスクを独自に反映したVRR (Vulnerability Risk Rating) に基づき、迅速に行動することができます。



ITSM/ITAM:

Ivanti のお客様は、以下のことができるようになるでしょう：

- 資産の損失を最小限に抑えながら、効率と説明責任を向上 (シアトル市)
- 他の部門が参加したいツールを使用して、顧客エクスペリエンスを向上 (ビクトリア大学)
- 従業員が問題に気付く前に問題を修正 (サウススター銀行)

企業は、ネットワークに接続するすべてのIT資産をリアルタイムで発見し、インベントリー化できるようになりました。これによって、ハードウェアとソフトウェアのすべての資産について正確かつ実用的なインサイトを得て、クラウドやエッジ環境、アプリケーションの稼働率、資産収益率、解決時間、セキュリティ、そして資産全体のパフォーマンスを向上させることが可能になりました。資産に関して状況に応じた実用的なインサイトを得ることによって、より多くの情報に基づいた意思決定が可能になり、ITの問題やセキュリティの脆弱性を事前に是正することができます。



ハードウェア、ソフトウェア、クラウド、エッジ環境、アプリケーションのすべてについて、正確で実用的なインサイトを僅か数分で得ることができ、稼働率、資産収益率、解決時間、セキュリティ、および資産全体のパフォーマンスを向上させることができます。



ノマディック・ノーマン
(Nomadic Norman)

IT、デジタルマーケティング

場所: 場所を問わない

デバイス: ラップトップ、タブレット、スマートフォン、VRヘッドセット

アプリケーション: スペシャリストアプリ、クリエイティブアプリ、ITヘルプデスクサービス

優先事項と懸念事項: どこからでも仕事ができる環境、シームレスに機能する革新的なテクノロジー



ハイブリッド・ハリエット
(Hybrid Harriet)

金融サービス、プロフェッショナルサービス、公共

場所: 自宅とオフィス

デバイス: ラップトップとスマートフォン

アプリケーション: 電子メール、CRMアプリ、およびビデオコラボレーションツール

優先事項と懸念事項: ワークライフバランス、ある程度定期的に同僚とやりとりすること、育児



リモート・ロージー
(Remote Rosie)

eコマース、マーケティング、出版

場所: 自宅

デバイス: ラップトップとスマートフォン

アプリケーション: リモートコラボレーションツールとクラウドスイート

優先事項と懸念事項: 充実度、育児、ワークライフバランス、キャリアアップ



デスクトップ・ダニエル
(Desktop Daniel)

物流・製造

場所: オフィス

デバイス: デスクトップパソコン

アプリケーション: 生産性スイート、ERPシステム

優先順位と懸念事項: キャリアアップ

ペルソナ

Everywhere Workplaceの調査は、従業員のモチベーションや、好み、計画、課題などに関する豊富なインサイトを提供します。各回答は個別であり、企業が個人のニーズを考慮することは重要ですが、調査結果に効率的に対処するには、テーマの要素を考慮することが役立ちます。そのために、調査から得られた重要なテーマを要約し、4つのペルソナを設定しました。

Ivantiについて

Ivantiは「Everywhere Workplace(場所にとらわれない働き方)」を実現します。場所にとらわれない働き方により、従業員は多種多様なデバイスでさまざまなネットワークからITアプリケーションやデータにアクセスし、高い生産性を保つことができます。Ivanti Neurons自動化プラットフォームは、業界をリードする統合エンドポイント管理、ゼロトラストセキュリティと、エンタープライズサービス管理のソリューションをつなぎ、デバイスの自己修復および自己保護、またエンドユーザーのセルフサービスを可能にする統合ITプラットフォームを提供します。Fortune 100の96社を含む40,000社以上の顧客が、クラウドからエッジまでIT資産の管理、検出、保護、サービスのためにIvantiを選択し、従業員があらゆる場所においても作業できる優れたユーザー体験を提供しています。詳細については、www.ivanti.co.jpをご参照ください。

仕事の未来の専門家について



メーガン・M・ピロ (Meghan M. Biro)

TalentCultureの創設者

メーガン・M・ピロは、世界的に著名な人事技術アナリストで、著作家、講演者、ブランド戦略家です。TalentCultureの創設者である彼女は、人気のポッドキャストでTwitterチャットでもある、#WorkTrendsを主宰しています。彼女のキャリアは、スタートアップ企業から、マイクロソフト、IBM、Googleなどのグローバルブランドまで、何百という数の企業の採用、人材管理、デジタルメディア、ブランド戦略にまでわたります。メーガンは、フォーブスやSHRMをはじめ、様々なメディアで紹介されています。彼女は、Twitter、LinkedIn、Instagram @ MeghanMBiroで見つけることができます。



ハロルド・シノット (Harold Sinnott)

ワークプレイス未来学者、デジタルコンサルタント

ハロルド・シノットは、新興テクノロジー、デジタル・トランスフォーメーションおよび仕事の未来を専門とするテクノロジー・インフルエンサーであり、講演者、著作家、デジタルコンサルタントです。彼は、電気通信、ヘルスケア、金融サービスなどの業界にわたって、広範なリーダーシップの経験があります。

彼は、B2Bテクノロジーのブランドで働いて、モバイル、クラウド、5G、自動化、RPA、IoT、AI、AR、VR、ビッグデータ、サイバーセキュリティなど様々な市場セグメントでソーシャルメディアの力を活用して、可視性と規模の実現を支援しています。

ハロルド・シノットは、複数の先端技術分野で世界をリードするランキングを持ち、デジタル・ディスラプションやフロンティア・テクノロジー分野におけるインフルエンサーとして、常にトップの一角にランクインしています。



アイラ・ウルフ (Ira Wolfe)

Success SolutionsのPresident and Chief Googlization Officer

アイラ・S・ウルフは、Poised for the Future Companyの社長であり、Success Performance Solutionsの創設者、TEDxの発言者、働き方と人事の未来に関するグローバル思想家トップ5 (Thinkers360)、AQレベル2のプロフェッショナル、人気ポッドキャストGeeks Geezers Googlizationの主宰者でもあります。彼は、Perfect Labor Stormや彼の最新の著書であるRecruiting in the Age of Googlization (現在、第2刷) など、計5冊の本の著者です。Iraは、2021年、人事関連インフルエンサーのトップ100人のうちの1人に選出されています。

2022 Everywhere Workplace レポート

ivanti

[ivanti.co.jp](https://www.ivanti.co.jp)

+81 (0)3-6432-4180

contact@ivanti.co.jp