

スキルギャップを埋める：
労働者が求めているものは何か

日本の結果

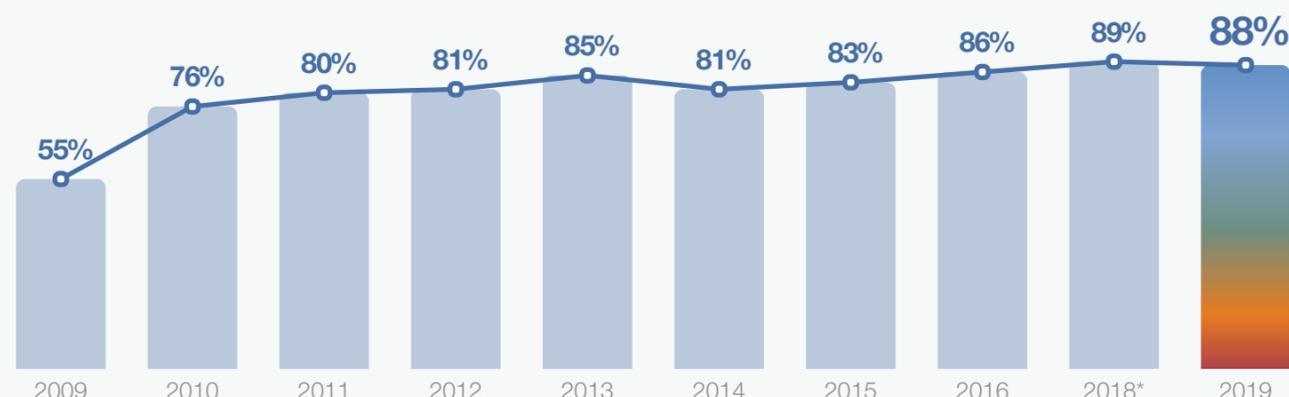


世界の企業の54%が人材不足を報告しており、この10年で最も高い結果となりました。

この様な深刻な人材不足により、雇用主は皆、高まる従業員のニーズと要望にこたえるという課題に直面しています。成功するには、総合的な人材戦略の一環として、労働者が何を望んでいるかを理解する必要があります。

長期に渡る人材不足

日本の雇用主の88%が人材確保に苦戦



2018年人材不足の調査データは2017年第4四半期に収集したものです。

人材確保が極めて困難なスキル

エンジニアに次いで、営業/マーケティングとITが極めて人材確保が困難な職種



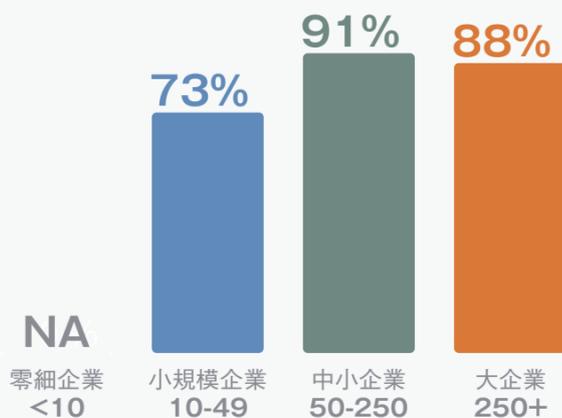
2019年人材不足調査

人材確保の困難度(会社規模別)

中小企業(従業員数50~249人)は、人材確保が最も困難です。続いて**大企業**(従業員数250人以上)、**小規模企業**(従業員数10~49人)および**零細企業**(従業員数10人未満)となっています。



2019年人材不足調査



労働者が求めているものは何か

最初が肝心です。労働者を魅了する組織の要素は、組織に労働者を引き込み、定着させる要素にもなり得ます。人材やスキルの獲得競争が熾烈な現状において、最初をしっかり押さえることができれば、長期的には投資した分の利益をもたらしてくれます。世界的に、これらはすべての労働者にとって譲ることのできない上位5つのニーズと要望です。

- 最も重要視される給与はどの様に提供されるかがポイント**
性別にかかわらず、給与は65歳以下のすべての労働者カテゴリーで人材を組織に引き付け、定着させる一番の要素となっています。
- データとアセスメント(評価)から導かれた、個別のキャリアインサイト**
評価を受けた労働者の81%は、仕事の満足度が高いと報告しています。
- 教育、経験、チャンスに恵まれたやりがいのある仕事**
人々は、スキルとさらなるキャリアを構築できるやりがいのある仕事を求めています。やりがいのある仕事は、年代、性別、地域別の労働者すべてにおいて上位5位以内にランクインしています。
- スケジュールの柔軟性とコントロールは必須であり、労働者の健全な心身に寄与する**
柔軟性のある働き方は、すべての年齢、性別、地域別の労働者の優先事項の上位3位にランクインしており、2番目に重要な要素です。
- 「目的」は不可欠。労働者は自分の仕事と誰の元で働くかに誇りをもちたい**
目的、ブランド、評判は、すべての労働者を引き付けるトップ10の要因の1つです。

全体論としての人材戦略

デジタル時代に勝つためには、これまで以上に迅速で的を絞ったアプローチが必要です。今日の需要の高い人材のニーズを満たすには、「構築する」「買う」「借りる」「橋渡し」の4つを含む効果的な人材戦略が必要です。

1 構築する

人材供給のパイプラインを成長させるため、学習と人材開発に投資する

1 構築する



2 買う

限られた期間内では育成できない優秀な人材を外部市場から調達する

2 買う



3 借りる

既存のスキルを補完するため、パートタイム、フリーランス、契約社員、派遣社員など、社外の人材コミュニティを活用する

3 借りる



4 橋渡し

社内での異動・昇格や社外への転職を支援する

4 橋渡し



BUILD, BUY, BORROW AND BRIDGE

人材不足調査データおよび労働者が何を求めているかについて、詳しくはこちら

https://www.manpowergroup.jp/company/r_center/w_paper/#202004