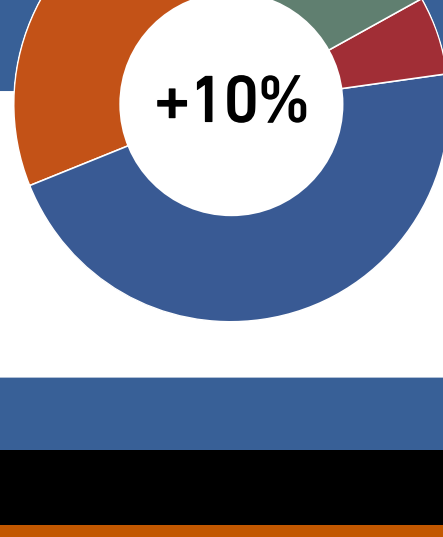


日本の調査結果

7月-9月期の企業の雇用予測

日本の企業は、今後3カ月間の純雇用予測が+10%となるなど、求職者にとって明るい兆しを示しています。

17% 増員する
6% 減員する
46% 変化なし
31% 不明



人材不足がこの15年間で最も深刻な状態に。これまでと比べ、必要とするハードスキルとソフトスキルを持つ人材が減少

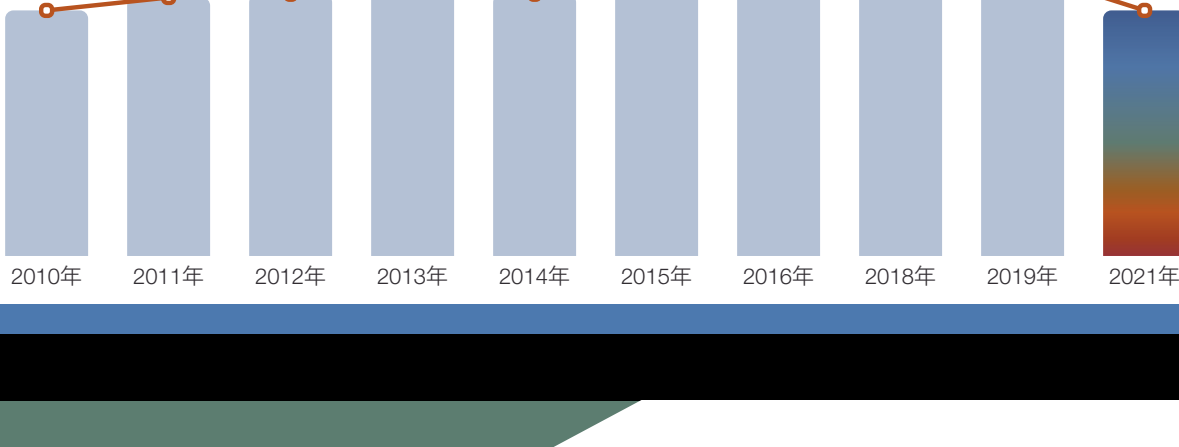
世界中の企業の69%が人材不足という状況の中、調査の対象となった43カ国・地域のうち42カ国・地域が明るい見通しを持ち、雇用意欲が改善しています。

この予測不能な時代において、明らかなことが1つあります。この危機が、私たちが想像していた以上に柔軟性と多様性に富み、従業員の心身の健康を重視する未来の働き方に向かう契機となっていることです。

新型コロナウイルス感染拡大により、必要とされるスキルが変化

2020年には、第二次世界大戦以降で最大の労働力の変化とスキルの再配置が始まりました。パンデミックの初期段階では需要が高かったスキルでさえ、現在の需要や今後の需要にマッチしないものが出てきています。

日本の76%の企業が、人材確保に苦戦しています。



人材確保が極めて困難な5つのスキル

破壊的テクノロジーの進化により、企業は技術力と人間力の両方を兼ね備えた人材を求めています。

1. IT・データ関連
2. 営業・マーケティング
3. 顧客対応・接客
4. 機器・機械操作 / 物流
5. 製造・生産

高まるソフトスキルの重要性

パンデミック後は、粘り強さや協業力などのスキルがこれまで以上に重要になります。

1. 責任感、信頼性、自律性
2. リーダーシップ、社会的影響
3. クリエイティビティ(創造性)、オリジナリティ(独創性)
4. 協業力、チームワーク
5. 推論力、問題解決力

ギャップを認識する：企業が計画しているものと従業員が求めるものの差

4分の3の企業では、従業員の50%以上が担う業務役割において、就業時間のすべて、またはほとんどの時間をオフィスで過ごす必要があると考えています。しかし、ほとんどの企業が、これまで柔軟性のある働き方はできないと考えられてきた業務に柔軟な働き方を取り入れようとしています。*

新型コロナウイルスの健康不安から脱却しつつある現在、従業員が最も懸念することは、昔の働き方に戻ることです。新たに手に入れた柔軟な働き方を手放し、毎日オフィスで勤務するように求められることにあります。(労働者による労働者のための未来)

- 42% リモートワークとオフィス勤務を組み合わせさせた業務環境の提供
- 40% 柔軟な始業時間と終業時間
- 30% 柔軟な労働時間 (毎週の就業日数を減らすことを含む) を提供する
- 17% 就業場所の選択権
- 11% ワークシェアリングの実施
- 18% 上記のいずれも提供しない
- 8% わからない

- 10人中9人 9割の従業員が雇用を維持することが最も重要だと考えている
- 91% すべての国と業種の91%の従業員が雇用を維持することが最も重要だと考えている (ただし、IT部門の従業員は柔軟性が最も重要だと考えている)
- 10人中8人 8割の従業員が今後ワークライフバランスを改善したいと考えている
- 43% 43%の従業員が9時から5時までのフルタイム勤務の時代は終わったと考えている

*適用されるすべてのオプションを選択した企業

リモートワークが可能な業務についても、企業は生産性の懸念により、オフィス勤務の再開を検討

企業は49%の従業員が以前の通りオフィス勤務に戻ることを希望しており、この比率は前四半期の調査結果の32%より上昇しています。

- 49% 常にオフィス勤務
- 22% オフィスとリモートのハイブリッド勤務。オフィスで勤務する時間の方が長い
- 16% オフィスとリモートのハイブリッド勤務。リモートで勤務する時間の方が長い
- 11% 完全なリモートワーク
- 2% 未定

リモートワークをする従業員について企業が最も懸念する点とは何でしょうか。

- 31% 生産性
- 19% 従業員の心身の健全
- 16% コラボレーション (協業力)
- 7% イノベーション (革新性)
- 6% 企業文化
- 5% その他
- 8% 懸念はない
- 8% 分からない

より良い働き方の実現に向け、ニューノーマル時代に企業が考慮すべき5つのポイント

従業員が長い間望んでいた未来が現実味を帯びてきた今こそ、新たな働き方を再構築する必要があります。より柔軟に、よりオンライン環境を活用し、より従業員を信頼する事で、ワークライフバランスを改善できる環境の実現が必要です。そうすることで、企業はどこにいる人材でも活用することができます。

01 オフィスに戻るべき理由を考える

経理、給与担当、顧客対応だけでなく情報セキュリティなどリモートワークは無理だと考えられていた業務が一瞬にして大きく変わりました。今後、従業員にとって適切で公平であるために、今こそなぜオフィスに戻る必要があるのかを考える必要があります。マネージャーがリモートで管理すべき対象は何か、マネージャーが、既成概念にとらわれず無意識のバイアスを回避でき、個人のニーズを把握できるようにする必要があります。

02 スキルの変化に合わせて、対応を実施する

今後従業員が必要とするスキルは、これまでのスキルとは異なります。従業員が自発的にスキルアップするだけでなく、すべての従業員が新たなスキルを身につけ、継続的な学習を行えるようサポートする必要があります。リモート学習を推進し、従業員が通勤に使っていた時間を利用してビジネスに必要なスキルに関する体系的な学習を行える環境を整える必要があります。

03 多くの従業員が、柔軟で働き方の取れた働き方を実現できるようなにする

従業員がリモートワークのオプションを提供するだけでなく柔軟な働き方とワークライフバランスを実現する方法ではありません。オフィスでの業務が必要となるポジションについては、始業時間と終業時間を柔軟に設定できるようにしたり、より柔軟に勤務スケジュールを調整できるようにしたり、従業員がバランスを取りながら業務を行うために必要とする優先課題を把握する必要があります。

04 心身ともに健康が、健康と安全の新基準

パンデミックが原因で感じる、孤立感、ストレス、恐怖により、改めて、心身の健全や家族、地域社会の孤立について考えるようになりました。検温やソーシャルディスタンスなどの身体の健康を保つための組織的な対応だけでなく、心の健康を重視することで、従業員が自信を持って健全に生産的な業務を実施できるようにする必要があります。

05 従業員と組織両方の回復力を高める

企業は、従業員との信頼を醸成するために、従業員の声に耳を傾け、従業員のニーズに対応しなければなりません。従業員自身が働き方に対する意思決定をし、新たな活力を得られるよう支援する必要があります。従業員がパンデミックという困難な状況の中、業務に取り組んだ当初の熱意は、長期的な経済回復に向けた取り組みへとシフトしていく必要があります。企業は、この取り組みをリードしなければなりません。ストレスが高まり、多くの従業員が最も心配する点は、職を失うことです。リモート環境で効果的なリーダーシップを発揮し、透明性の高いコミュニケーションを実施する。重要なのは、オフィスでの業務とリモートワークの両方を含む勤務環境に適した文化を醸成し、安全衛生を提供することです。

人材不足に関するデータについては manpowergroup.com/talent-shortage をご覧ください

マンパワーグループの雇用予測調査の詳細は以下からダウンロードできます。
manpowergroup.com/workforce-insights

「純雇用予測」とは、来四半期に「増員する」と回答した企業の割合 (%) から、「減員する」と回答した企業の割合 (%) を引いた値です。