

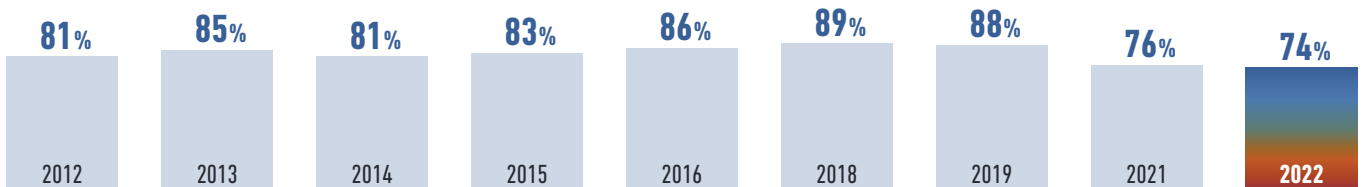
2022年 人材不足に関する調査

世界的な人材不足が過去16年間で最高水準となる中、雇用主の4人に3人が必要な人材を確保することが困難であると回答



長期にわたる人材不足

製造業からマーケティング活動、運輸業から小売業に至るまで、雇用主は、テクニカルスキルと人間ならではの強みを合わせ持つ、必要な人材を確保できていません。



必要とされている職種トップ5

未来を握るのは、能力ある人材。以下は、日本の雇用主が最も人材を必要としている職種です。



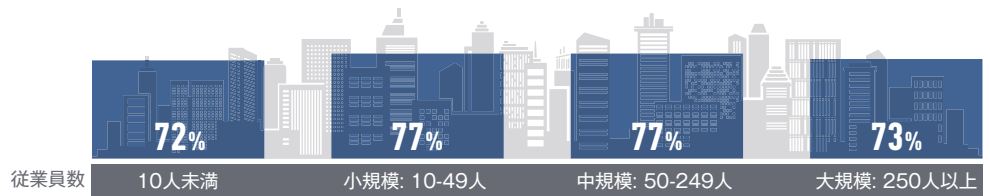
必要とされているソフトスキル・トップ5

生活のあらゆる場面でテクノロジーの活用が進むこのデジタル時代においては、人間ならではの強みが際立ちます。

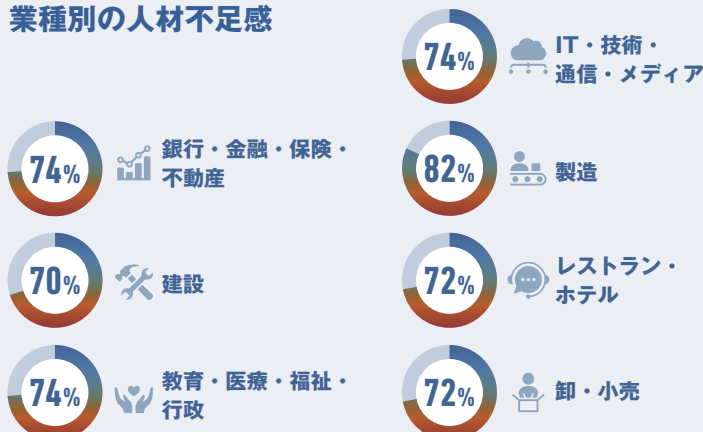


組織規模別の人材不足感

出生率の低下や退職者の増加といった人口動態の変化により、人材はかつてないほど不足しています。



業種別の人材不足感



包括的な人材戦略

人材戦略は、次の4つの重要な要素を組み合わせることで構成することが理想的です。

育成: 人材パイプラインを強化するための学習・能力開発へ投資する

採用: 社内で育成できない優秀な人材を外部市場から調達する

外部活用: 社外の人材コミュニティを活用する

配置転換: 組織内での異動や新たな役割への昇進を支援する

