

Top 21 Trends for 2021

2021年、21のトレンド：

人材開発と仕事の未来



ManpowerGroup®

2021年、21のトレンド:人材開発と仕事の未来

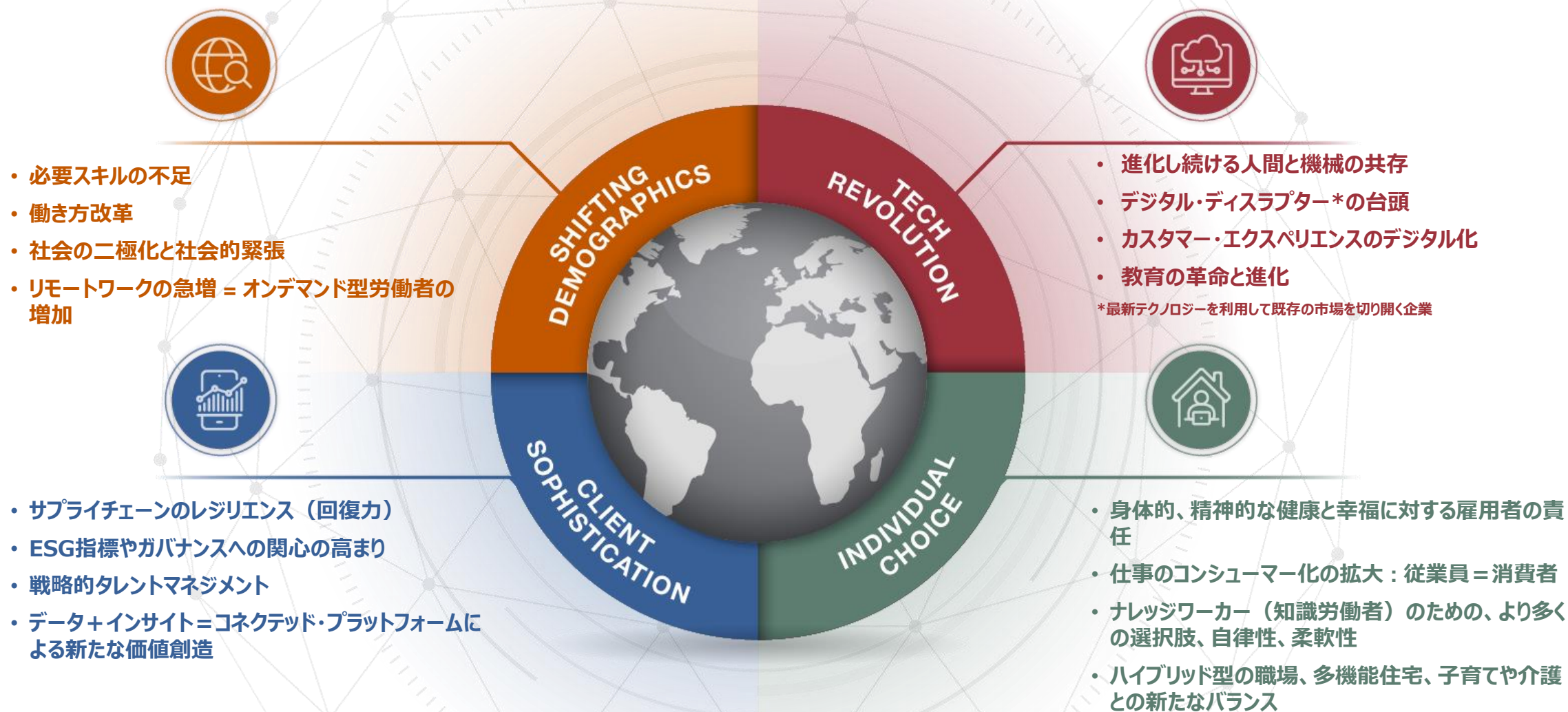
世界的な健康危機、経済危機、社会的危機に伴い、既存のトレンドが加速し、かつてない規模でデジタルトランスフォーメーションが推進されています。企業は未来の不確実性と新たなトレンドの出現に備え、組織の維持・再構築に向けて必要なスキルとコンピテンシーを確保するため、労働力を変化させていく必要があります。

組織は、人材に影響を与える2021年のトレンドと世界的な新しい「働き方」に対して、次のような方法で準備を進めることができます。

- 働き方の柔軟性を高める
- 人材の持続可能性と従業員の健康・心身の健全の強化
- デジタルトランスフォーメーションの推進

この「2021年、21のトレンド」では、人口動態の変化、個人の選択肢の拡大、顧客ニーズの高度化、テクノロジー革命などの主要動向に加え、未来の職場や労働力を形成する新たなトレンドを紹介しています。

4つの動向と新たな日常：既存トレンドが加速





TREND #2

社会の二極化が進む中、
企業は立ち上がり、
声を上げる必要がある

社会的緊張が高まり、特に人種をはじめとする不公平さが認識されるようになると、経済復興と成長の鍵となる人的資本、ダイバーシティ、インクルージョン（多様性の受け入れ）に関する組織の透明性が求められるようになります。

従業員や顧客は、社会正義や気候変動、その他の地球規模の課題に取り組むことを企業に求めており、政治家の取り組みが不十分な場合には、企業への要望が一層拡大していくでしょう。

ステークホルダー資本主義が加速する中で、社会的課題への対処や、人種、性別、その他の人的資本に関する指標の開示に関する指針が明らかになってくるでしょう。

一部の人にとって社会が破綻しているとき、それはすべての人にとって破綻している

A Message to Colleagues About Recent Racist Events

Published on June 1, 2020



Jonas Prising **fluencer**

Chairman & CEO of ManpowerGroup, leading the world of work into the Human Age.

13 articles

✓ Following

Like so many people, over the last few days my family and I have shared our sadness and outrage at the chilling racist events of the last week.

Below is a message I shared with my colleagues at ManpowerGroup earlier today...



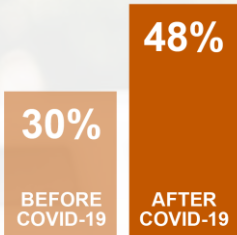
TREND #3

リモートワークの 急速な普及

オンデマンド型の労働者、ハイブリッド型のワークモデル、在宅勤務やフリーランスという働き方はいずれも増加傾向にあります。

不動産使用数の減少、都市部からの人口流出の増加、グローバルモビリティ(国際間人事異動)、国境を越えた雇用機会の創出が、従業員と雇用者双方の志向を後押しするでしょう。

43%の従業員は、新型コロナウイルス危機により、職場に通う日々は終息すると考えています。



パンデミック前は30%であったのに対し、パンデミック後は、48%の従業員が少なくとも一部の時間帯はリモートワークをするようになる。



TREND #4

加速するジェンダーギャップ

パンデミックによる社会的・経済的危機の影響は、女性に偏っています。

女性の割合が高い小売、レジャー、ホスピタリティなどの業界では失業者が多く、ITや物流などの成長分野では女性の割合が低い傾向にあり、家庭では子育てや介護の責任をより多く負っています。





個人の選択肢の拡大

5. 仕事の柔軟性、自律性、選択性の向上を求める新たなニーズ
6. 身体的、精神的な健康と幸福
7. オンライン交流の広がり
8. 消費者でもある従業員は、より高い透明性と公平性を追求



TREND #5

仕事の柔軟性、自律性、選択性の向上を求める新たなニーズ

健康、雇用の安定、スキル開発への関心と、仕事と家庭の最適な調和とバランスを実現するための柔軟性は、個人と組織の両方に分担されます。

消費者の行動が変化し、職場での心身の健全が当たり前になると、家での時間が長くなる事により、家庭内の経済が成長します。

雇用主は「頭を下げて集中して仕事をする」リモートワークと「頭を上げて取り組む」コラボレーションや創造性のバランスを最適にするために、職場の再設計と再評価を行うようになるでしょう。また、ギグワーカー、フリーランス、契約社員といった働き方が、働く人の選択肢を広げるでしょう。





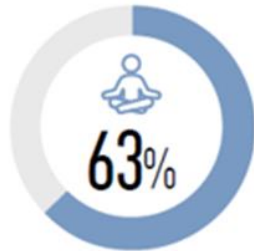
TREND #6

身体的、精神的な健康と幸福 の重要性

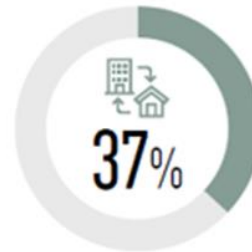
雇用者が担う責任が、かつてないレベルとなっています。これに伴い、人事の役割も広がり、従業員がスイッチオフし、つながりを絶つことができるように支援するなど、より多くの配慮が求められています。

従業員の心身の健全に配慮を必要とする時代となった今、共感性に優れた新たなリーダーシップスキルが必要とされています。

パーソナルデータを共有することで、健康全般をサポートしたり、ウイルス感染拡大を防ぐことができるなど、テクノロジーを良い方向に活用できることが知られています。



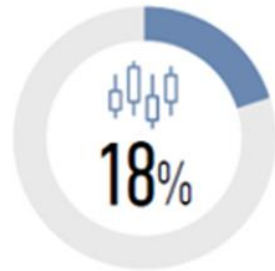
従業員の健康・
心身の健全



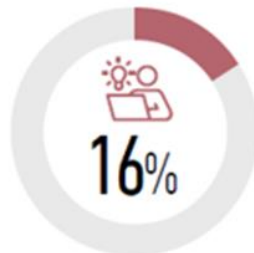
新たな
就労モデル
(パートタイム、
契約社員、
フレックス勤務を含む)



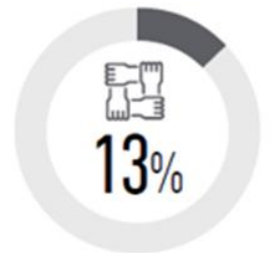
スキルアップ・
学習・能力開発の
強化



データを
活用した
経営の推進



経営陣・
管理職の
能力開発



多様性・平等・
インクルージョン
(多様性の受け入れ)



TREND #7

オンライン交流の広がり

SNSやバーチャルコミュニティの普及により、いつでも、どこでも、どのようにでも交流できる新しい方法が、一層のデジタル化を推進しています。





TREND #8

消費者でもある従業員は
より高い透明性と公平性を
求めています。

企業内では「労働者が求めるもの—安全性、スキルの持続性、ワークライフブレンド、健康推進」を反映した、雇用者と従業員の新しい関係性が生まれています。

企業は、従業員、顧客、地域社会から、環境、社会、コーポレート・ガバナンスの明確な目標と評価基準を備えた新しいレベルのステークホルダー主義を採用し、地球市民、また環境大使として活動する事を求められています。

労働者が求めているものを提供しよう
— 安全性、スキルの持続性、ワーク
ライフブレンドを実現できる環境



テクノロジー革命

9. 進化し続ける人間と機械の共存

10. すべての企業はテクノロジーを駆使する企業になる必要がある

11. テクノロジーの発展により、個人や雇用者は「心身の健康管理」についてより知識を深められるようになる

12. デジタル・ディスラプター*の台頭とカスタマー・エクスペリエンスのデジタル化

*最新テクノロジーを利用して既存の市場を切り開く企業

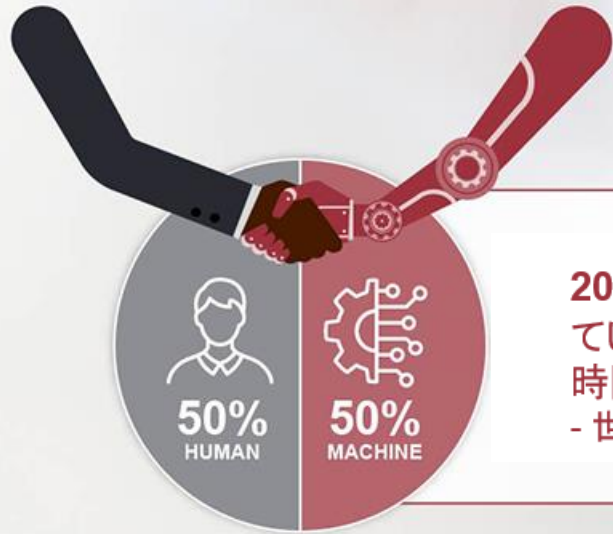
13. 教育の革命と進化



TREND #9

進化し続ける 人間と機械の共存

5Gによる大規模なオートメーション化の再加速は、スキル革命を加速させ、産業を変革し、生産性を向上させ、賃金の上昇とニューカラーの雇用増加をもたらします。



2025年までに、現在職場で行われている作業に人間と機械が費やす時間は等しくなる。
- 世界経済フォーラム



TREND #10

すべての企業はテクノロジーを
駆使する企業になる必要がある

高度化された倫理的なAIは仕事の本質を変え、「スーパーチーム」は、人間の最高のスキルとAIを組み合わせ問題解決し、インサイトを得て、新しい価値を生み出すようになるでしょう。

デジタル化やリモートワークの増加により、すべての企業が競争力を持ち、より多くの価値を生み出すことができるよう、テクノロジーを駆使する企業になる必要があります。



「スーパーチーム」とは、人と機械がそれぞれの補完的な能力を使って問題を解決し、知識を獲得し、価値を創造する組み合わせのことである



TREND #11

テクノロジーの発展により、
個人や雇用者は
「心身の健康管理」について
より知識を深められるよう
になります。

生産性を向上させながら、「常時接続」社会を解消するツールとしてテクノロジーを活用するようになりました。

信頼と倫理が基本的なニーズと見なされるようになった昨今、組織はデータの所有権と透明性に関する新たな質問について答えられるようにしておく必要があります。



TREND #12

デジタル・ディスラプター* の台頭とカスタマー・エク スペリエンスのデジタル化

*最新テクノロジーを利用して既存の市場を切り拓く企業

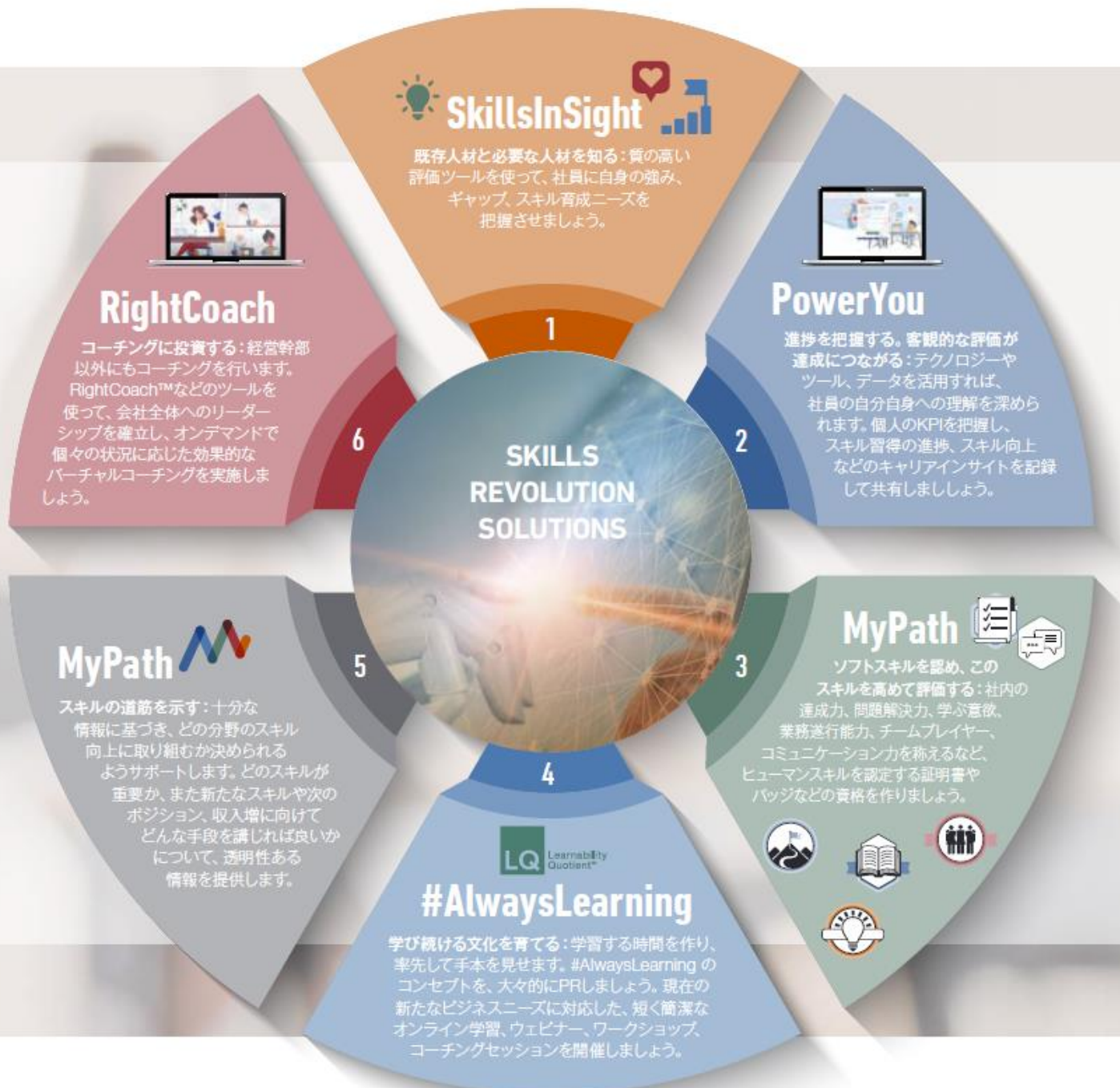
遠隔医療、医薬品、エドテック、セルフケアなどの新産業の成長により、技術と人間のスキルの粋を集めた、パーソナライゼーション（個人最適化）やオンデマンド、リモート、タッチフリー、非接触型ソリューションの変化が促進されます。



TREND #13

教育の革命と進化

スキルアップと新たなスキル習得の継続的なニーズが教育の未来を変えるでしょう。個人や企業は、オンデマンド、マイクロ・サーティフィケーション、バーチャル授業、クラウド・コーチングなどに転換し、スキル革命に向けた新しいソリューションを提供します。



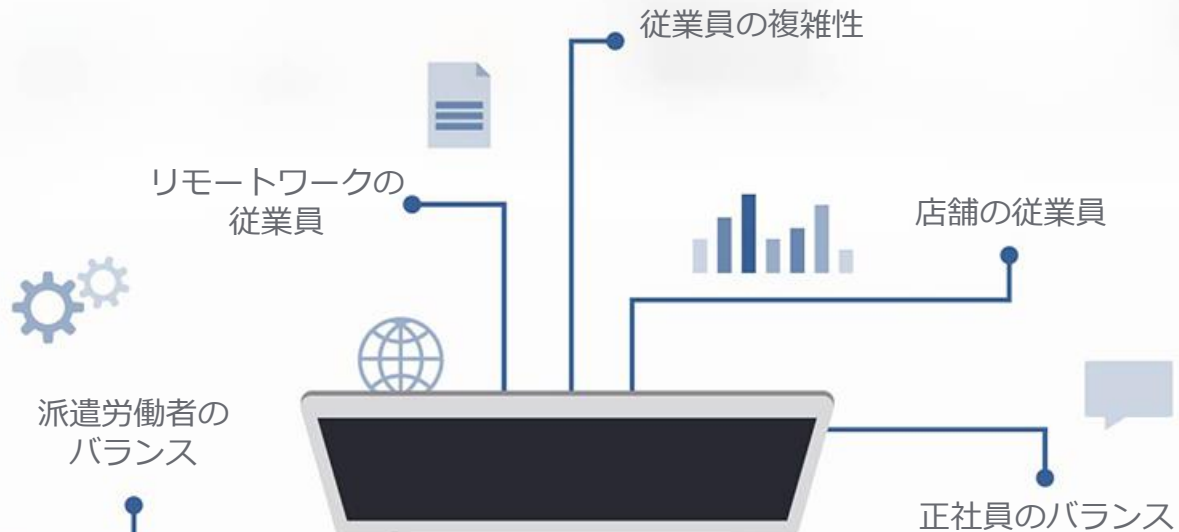


TREND #14

ワークフォース戦略と戦略的 タレントマネジメントの加速

ワークフォースミックスを最適化し、競争優位性を確立するために、企業はより社内に目を向けて、消費者に焦点を当てたパーソナライズされたソリューションを追求すると同時に、未来の敏捷性に向けて職場と労働者を再定義するための新しい運用モデルを模索するでしょう。

組織はかつてないほど多くを
管理しています...





SkillsInSight™で
ポテンシャルを見極める
ソフトスキルを見極める



SkillsInSight™ Assessment

MyPathでキャリア
アップのマッピング



**Career Development
Studios**でネット・ゼロ雇用
の未来を形作る



TREND #15

データを重視することで、
AIを活用した評価や
ソリューションの需要が
高まる

データ重視の結果、有意義な解釈、インサイト、
アクションが生まれ、データに基づいた変化を
もたらし、各組織はパフォーマンスを予測し、
個人は自分のスキルやキャリアの可能性をより深く
知ることができるようになります。






TREND #16

サプライチェーンの レジリエンス（回復力）、 コネクテッド・プラット フォームとエコシステムの 構築

不確実性を軽減しリスクを管理するために、サプライチェーンのレジリエンス（回復力）とベンダーの統合が必要となります。

企業は、規模に応じた収益の増大、限界費用のゼロ化、持続可能な競争優位性を、サプライヤー集約、ユーザー満足度、ネットワーク増幅を通じてエコシステムを構築する必要があります。



組織は不確実性とリスクを管理するために、より高い敏捷性、労働力計画への注力、サプライチェーンの回復力の向上、ベンダーの統合などをリセットして新たな日常に適応する準備をしながら、より洗練されてきています。



キャンディデイトの5人に4人近くが、自分が受けた総合的な経験が、企業がいかに人材を大切にしているかを示す指標になると答えています。

—キャリアビルダー—

TREND #17

リーダーへの新たな要求

共感力とデジタル・アジリティ*を兼ね備えてリードし、ESG（環境・社会・ガバナンス）の支持や、業界を問わずグリーンディールや気候変動対策の推進に携わる役割を担い、経済の復興と持続可能性に焦点を当てて取り組んでいくことです。

*デジタル・アジリティとは、デジタル技術やツールを適用・活用することで、迅速かつ容易に動ける能力のこと。



Working to Change the World:

A Sustainable Future for Workers



TREND #18

経済復興革命を支えるヘルステック、エドテック、グリーンテックの進歩と、ヘルスケア分野の「アマゾン化」

急速に変化するヘルスケア、遠隔医療やAI診断の新基準やハイブリッド型の教育がパンデミック後に再構築されて登場するでしょう。

気候変動への対応が加速し、次世代のテクノロジー産業や環境に配慮した仕事が出現する事で、持続可能で需要のあるスキルが競われるでしょう。

過去数十年で最大規模の世界的なワクチン接種プログラムにより、新たな協力関係、役割、スキル、生産ペース、医療提供のラストマイルの定義を生むでしょう。

また、ヘルスケアの供給、流通、生体認証、人材に対する需要が高まります。



TREND #19

進化へ向けた方向転換

ビジネスの俊敏性が高まる：

大きな影響を受けた業界では改革が進んでいます。航空・旅行、小売、金融・銀行、ファッション、商業用不動産、食品・飲料など、すべての業界が長期的に変化して行くでしょう。

Airbnbが長期・地域限定のレンタルに、ハイファッションがレジャーウェアに、ジムがホームフィットネスに、レストランがテイクアウトに、といったことが考えられます。



オートメーション化を進めている企業の**86%**が、要員の増強または維持を予定している



38%の企業が、パンデミックを受けてデジタル化とオートメーション化を加速させている

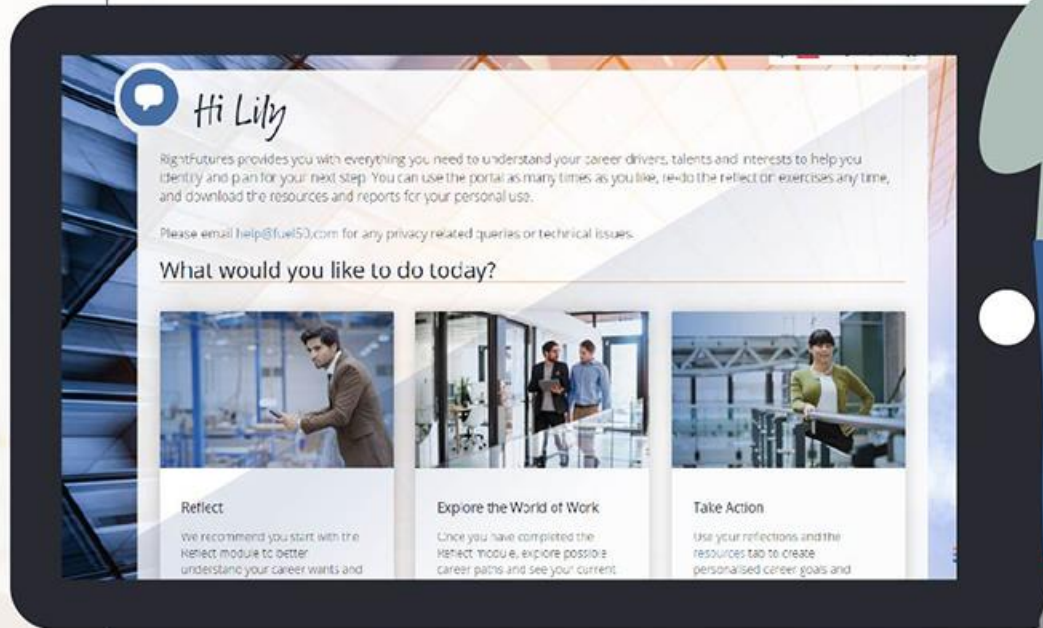


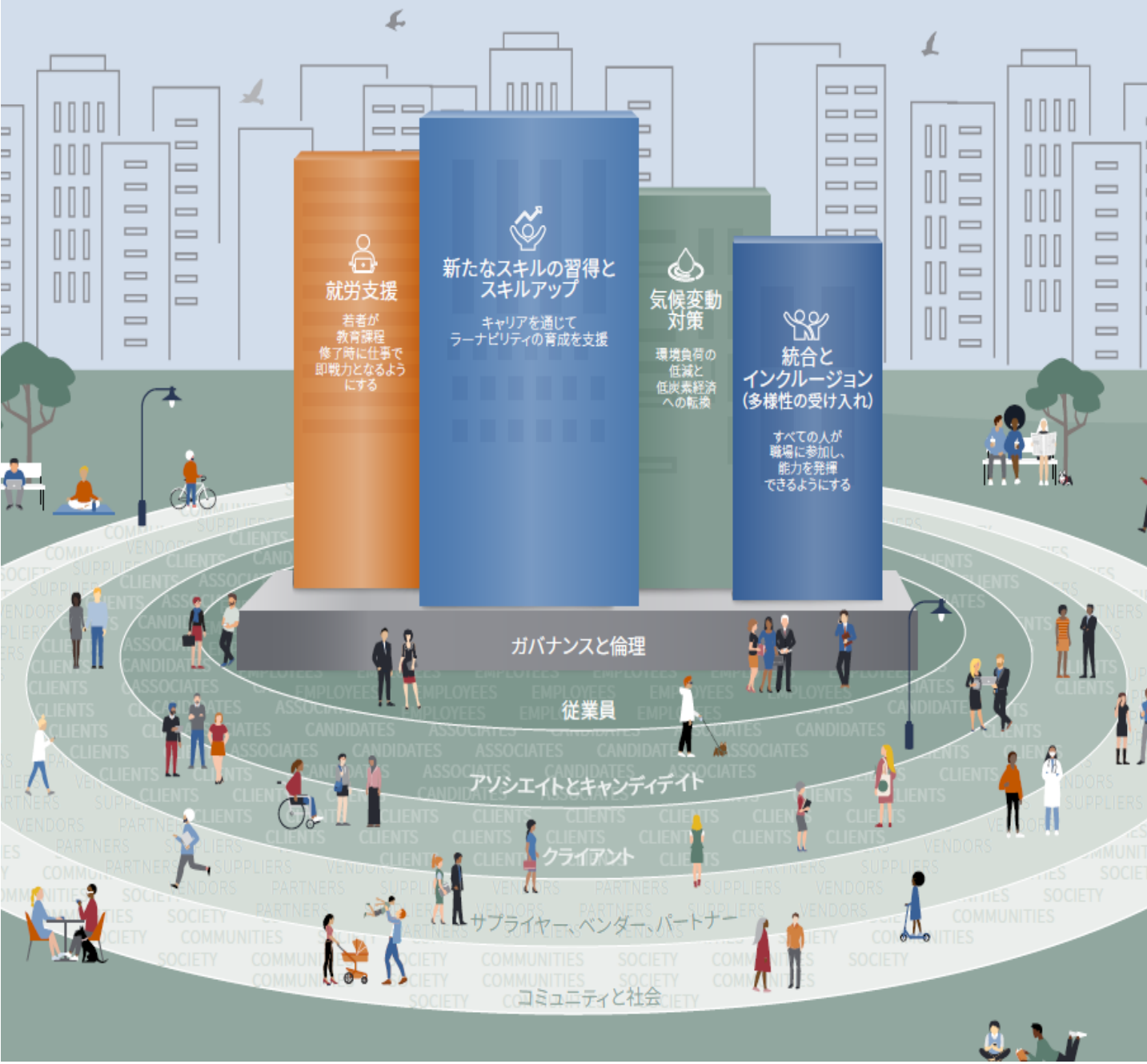
TREND #20

仕事のコンシューマー化 の拡大

テクノロジーやオンラインショップが進化し、職場がハイブリッド化すると、人工知能や環境知能、複合現実、マルチセンス・マルチデバイス体験が人々にとって普通のことになると考えられます。

新たな機会や突破口への期待、そして職場や家庭でのシームレスでパーソナライズされたバーチャル体験は、デジタル化されたコロナ後の世界における新たな日常となるでしょう。





TREND #21

ネット・ゼロ・エンプロイメント (雇用数プラマイゼロ) が、責任あるESG取組みの典型として浮上

スキルのニーズが急速に変化する中で、優れた企業は、雇用数プラマイゼロのバランス達成に全力で取り組むでしょう。

組織が再編され、ある職種が失われても別の職種が創出され、人々は組織内外で新たな役割を果たすため、新たなスキルを習得する事になります。