

2021年、21のトレンド。

人材開発と仕事の未来

4つの動向と新たな日常。既存トレンドが加速

人口動態の変化、テクノロジー革命、個人の選択肢、顧客ニーズの高度化に加えて、いくつかの新たな注目すべきトレンドが、未来の働き方と世界の労働力をめぐる2021年の21のトレンドの変化を推進する大きな柱であると言えます。



人口動態の変化

- 必要スキルの不足**
 が増加の一途をたどり、需要が高い仕事やスキルを持つ人材と、需要が減少している人材との格差が拡大していることを示しています。
- 社会の二極化**
 が進み、世界的な不平等問題をめぐる緊張感の高まりから、企業は、多様性、インクルージョン（多様性の受け入れ）、その他の重要な人材開発の課題について立ち上がり、声を上げる必要があります。
- リモートワークの急速な普及**
 によりオンデマンド型の労働者が増え、場所や時間にとらわれずに働く事ができる「フレキシブル・ワーク」や「パートタイム勤務」、また「有期契約労働者」を受け入れるハイブリッド型のワークモデルが生まれています。
- 加速するジェンダーギャップ**
 は、パンデミックによる社会的・経済的危機の影響を女性労働者が不平等に受ける「she-cession（シーセッション：女性の不況）」*をもたらしています。
*「recession: リセッション・景気後退」に掛けた造語

個人の選択肢

- 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**
 が、消費者行動の変化と、自分に適したライフスタイルの確立が一般化する中で登場。
- 身体的、精神的な健康と幸福の追及**
 が、かつてないほど雇用者に求められるようになり、従業員の健康と成功をサポートする人事リーダーの役割が重要となっています。
- 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導入が進み、いつでも、どこでも、どんな時でも交流できる、新しい方法でのデジタル化が進んでいます。
- 消費者でもある従業員は、「労働者が求めるもの」を反映した、より高い透明性と公平性を求めています。**
 安全性、持続可能なスキル、ワークライフブレンド、心身の健康などの環境、社会的公正、コーポレートガバナンスに関しては、より大きなステークホルダー資本主義を通じ、地球市民として行動することを雇用主に求めます。

テクノロジー革命

- 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。
- デジタル化やリモートワークの拡大により、すべての企業が競争力を持ち、より多くの価値を創造するためには、テクノロジーを駆使する企業になる必要があります。**
 パンデミック前にデジタル化を急速に進めていた「スーパースター」企業は、更に力を増しています。
- 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。**
 各組織は、データの所有権や透明性に関する責任が増大する中、テクノロジーを「常時接続」社会の解消や生産性向上のためのツールとして利用する事とのバランスを取る必要があります。
- デジタル・ディストラクター（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）の台頭とカスタマー・エクスペリエンスのデジタル化。**
 豊富な個人データインサイトにより、習熟度や潜在的な弱点を測定・評価することが可能となります。遠隔医療、医薬品、エドテック、セルフケアの成長が、デジタルソリューションのパーソナライゼーション（個人最適化）を促進します。
- 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。オンデマンド型、マイクロ・サーティフィケーション*、バーチャル授業、クラウドベース・コーチングへの転換は、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。
*職業に関連する先端のスキルセットを習得し、数日のうちに認定を取得する学習方法のこと。

顧客ニーズの高度化

- ワークフォース戦略と戦略的タレントマネジメントを加速させて、人員構成を最適化し、市場での競争優位性を確立しています。**
- 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り、**
 各組織はパフォーマンスをより正確に予測できるようになり、個人は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。
- 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）を構築することで、組織はコネクテッド・プラットフォームとエコシステムの両面で進化していく競争が引き起こります。**
- リーダーに改めて求められているのは、**
 共感力とデジタル・アジリティ*を兼ね備えてリードすること、ESG（環境・社会・ガバナンス）を支持すること、分野を問わず、復興と持続可能性に焦点を当てたグリーンディールと気候変動対策の推進に携わることです。
*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。

新たなトレンド：注目すべき点

- 経済復興革命**
 を支えるヘルスケア、エドテック、グリーンテックの進歩と、パンデミック後のヘルスケア分野の「アマゾン化」。次世代のテクノロジー、ヘルスケア、グリーンエコノミーは、需要のあるスキルや人材の競争戦を繰り広げるでしょう。
- 進化へ向けた方向転換。**
 企業が成長するためには、マーケットや消費者のニーズの変化に素早く対応し続ける必要があります。パンデミックの影響で、多くの業界が自らを改革し、長期的な変革を迫られています。
- 仕事のコンシューマー化*の拡大。**
 デジタル化が進むコロナ後の世界では、新たな機会、新たな突破口、仕事と生活のシームレスでパーソナライズされたバーチャル体験への期待が新たな日常となるでしょう。
*普段使い慣れたサービスのユーザービリティを企業システムにも適用するソフト面での利便性
- ネット・ゼロ・エンプロイメント（雇用数プラマイゼロ）は、責任あるESG取組みの典型として浮上っています。**
 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。