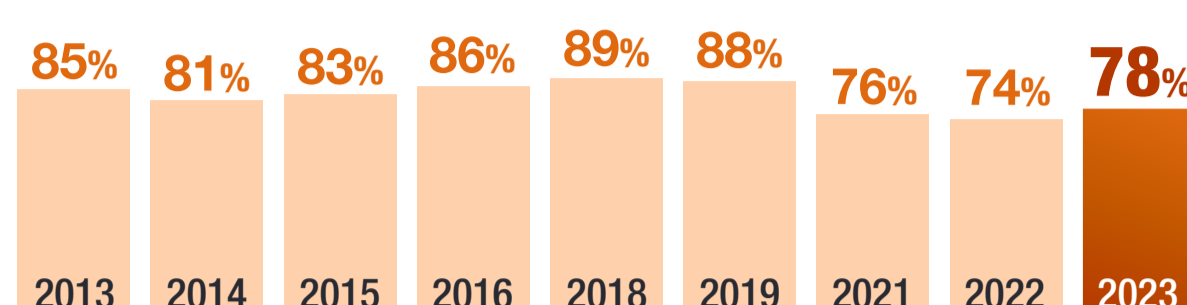


# 2023年 人材不足に関する調査

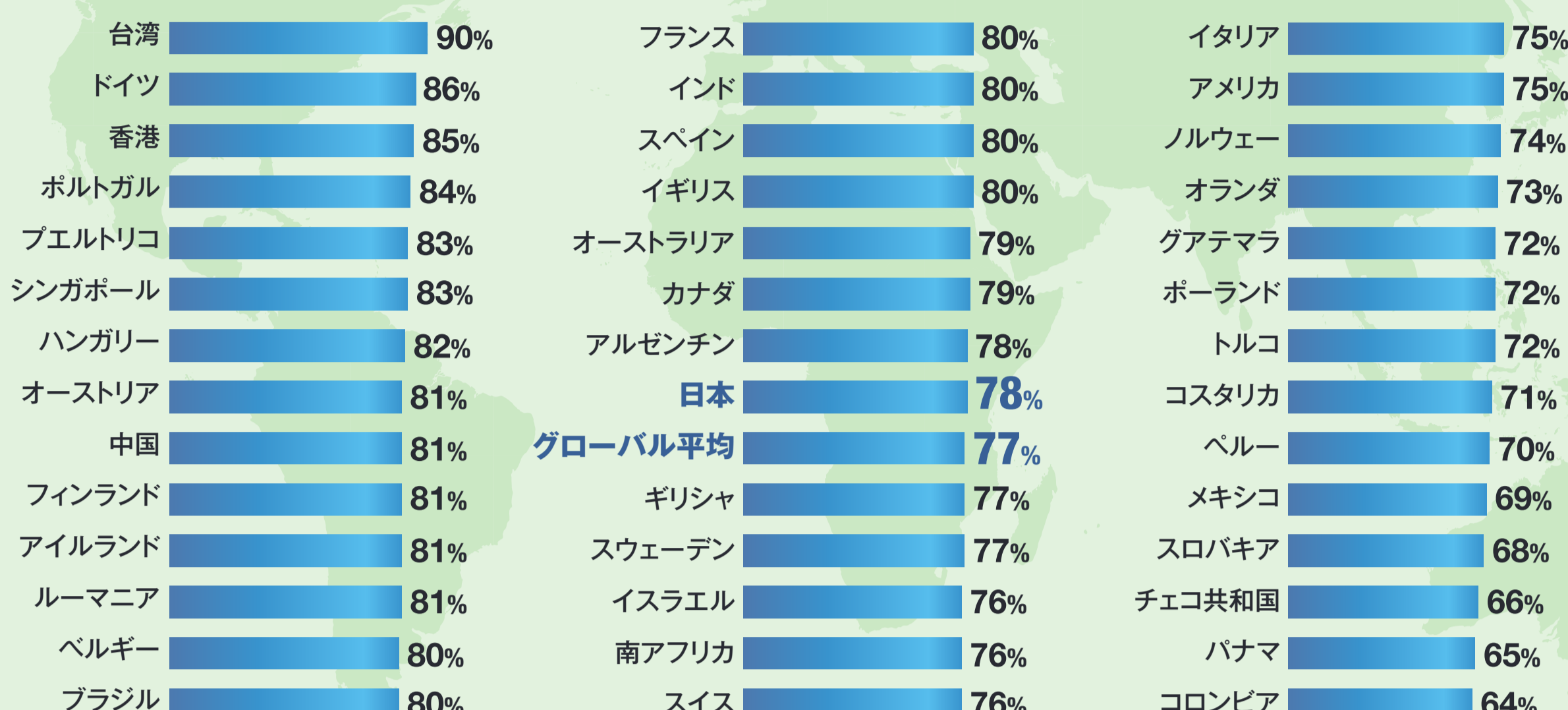
## 長期にわたる日本の人材不足

2023年には、日本の雇用主のおよそ5人に4人が「必要なスキルを持つ人材の確保が困難である」と回答しています。2013年から長期に渡り80%台を推移、ここ数年で70%台まで低下したものの、引き続き高い水準で推移しています。



## 世界各国が人材不足に直面

雇用主は募集職種への人材獲得が困難であると報告しており、台湾、ドイツ、香港で最も深刻な影響を受けています。日本はグローバル平均とほぼ同等の78%となっています。



## 企業が必要とするスキルセット

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。

### 必要とされているソフトスキル・トップ5

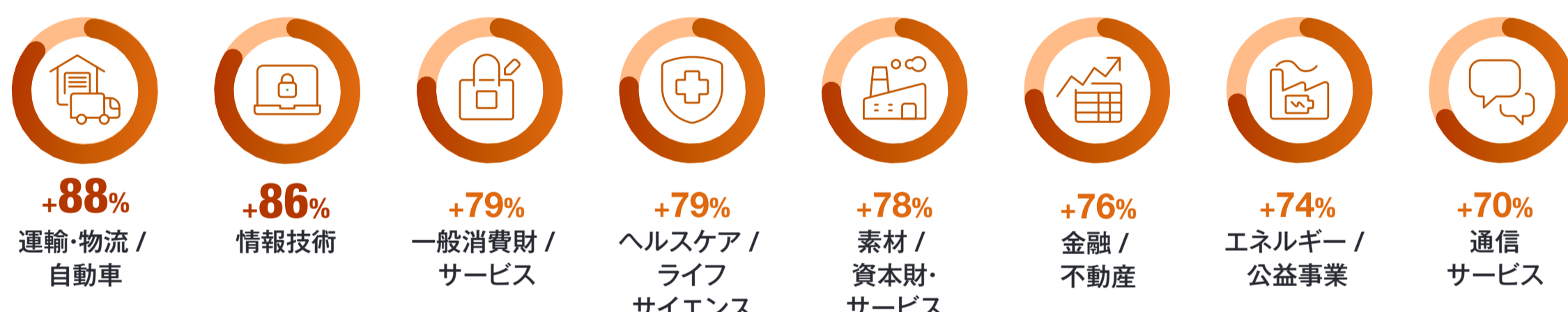
- 1 | リーダーシップ、社会的影響力 **30%**
- 2 | 創造性、独創性 **29%**
- 3 | 信頼性、自律性 **24%**
- 4 | 回復力、適応力 **23%**
- 5 | 協調性・チームワーク力 **21%**

### 必要とされているテクニカルスキル・トップ5

- 1 | 人事関連のスキル **35%**
- 2 | 営業・マーケティングに関連するスキル **27%**
- 3 | IT・データ関連のスキル **24%**
- 4 | エンジニアリングに関連するスキル **20%**
- 5 | 総務・事務に関連するスキル **19%**

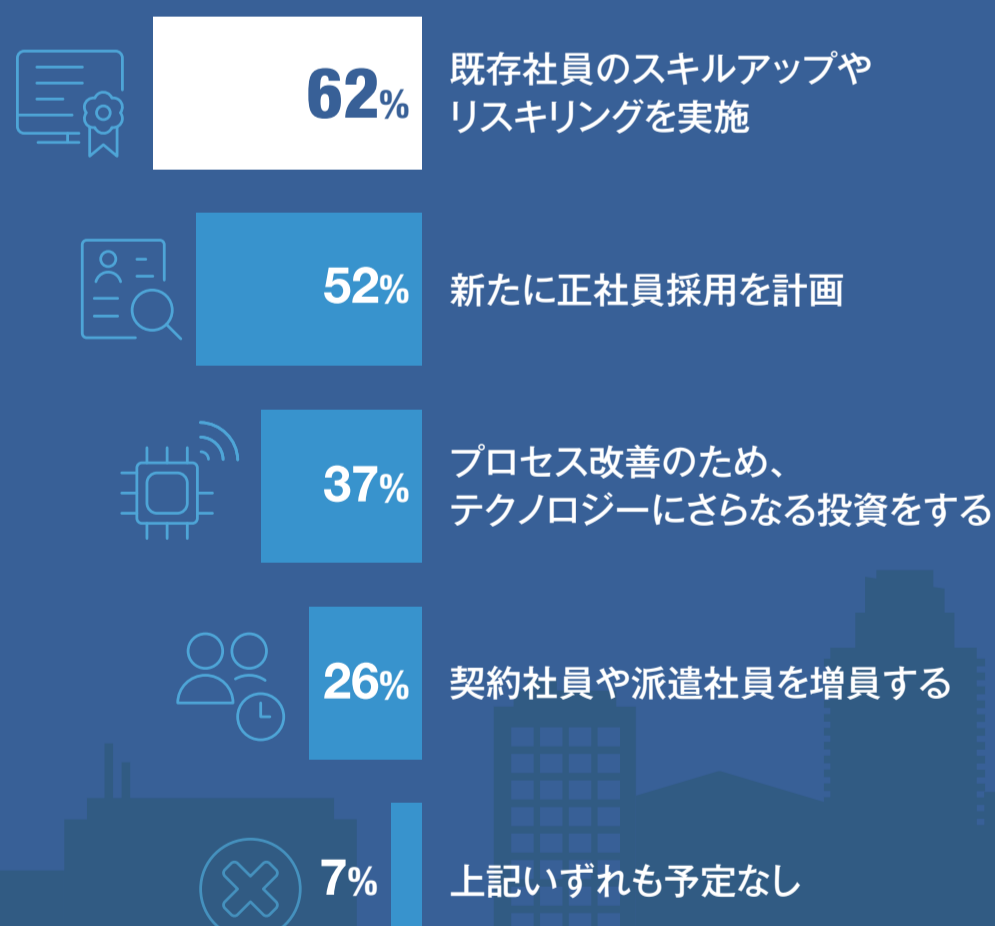
## 業種別の人材不足感

運輸・物流 / 自動車、情報技術を筆頭に、雇用主は必要な人材を確保できていません。



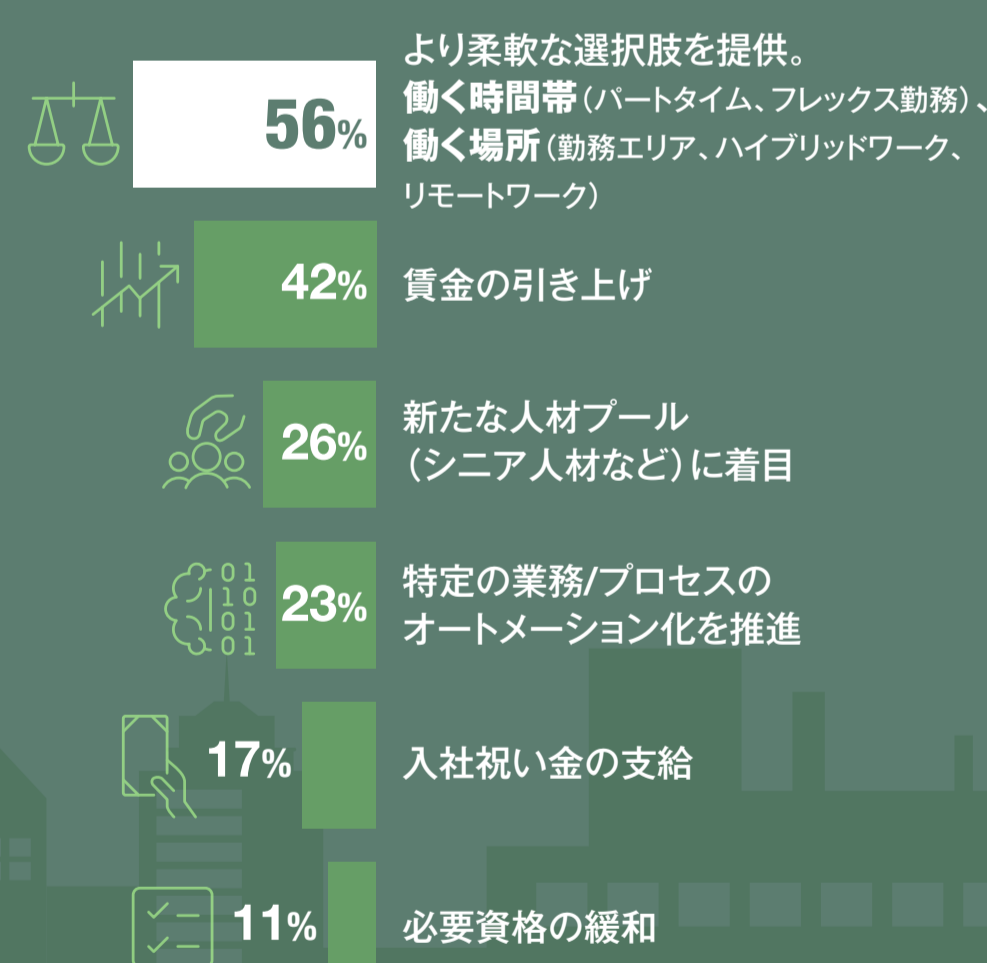
## スキルギャップの課題に企業は どう対処しているのか

企業はこれまで以上に、従業員へ投資することを計画



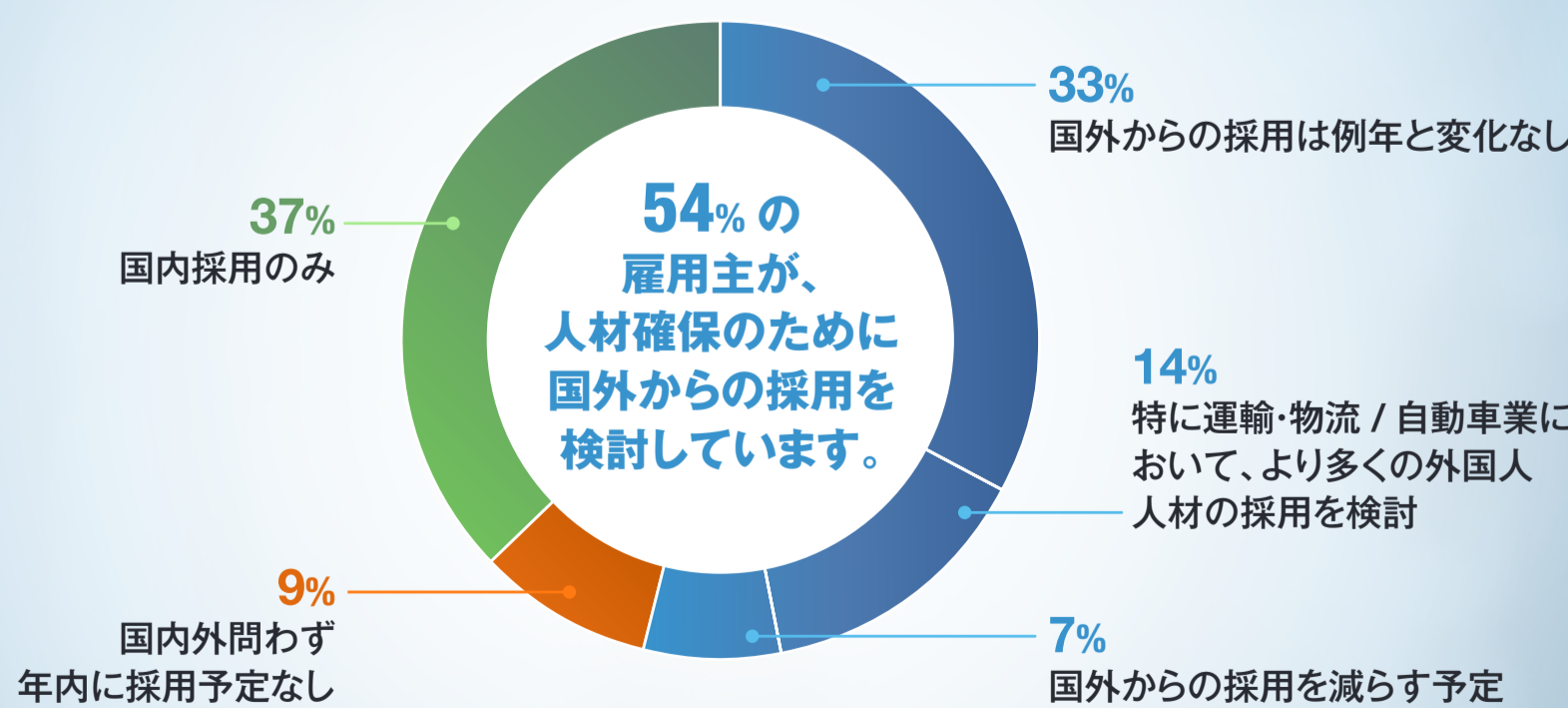
## 人材不足解消に向けた 企業の対応策とは

人材不足が深刻化する中、約6割の企業が、働く時間帯や場所に柔軟性を持たせる計画



## クロスボーダーで人材不足を解消

人材不足が深刻化する中、人材需要は継続的に生じており、半数以上（54%）の雇用主は国外からの雇用を検討しています。特に運輸・物流 / 自動車業において、より多くの外国人材の採用に意欲的。



## 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