

# 職場と人事の将来 ～日本の場合～

Oxford Economics 社が SAP の後援を受けて実施した調査では、人材開発、ミレニアム世代(2000年以降に社会人になった世代)の役割、組織におけるリーダーシップ、スキルギャップなどのトピックに関して日本の従業員と経営幹部が考える将来の姿を予測しています。

この資料では調査から得られた示唆に富んだ洞察を要約します。



## 職場と人事の新たな姿

### 人材戦略に大きく影響するトレンド

- 1 ミレニアム世代の職場進出
- 2 労働力供給のグローバル化
- 3 従業員の高齢化

### 将来のビジネスニーズに対応できる人材を確保する上での課題

- 1 従業員の勤続年数が短くロイヤルティが低い
- 2 スキルが高い人材の供給が限られている
- 3 社内の人事体制が不十分  
(例: 能力給の適正評価)



**79%**の

経営幹部が、非常勤、一時雇用、コンサルタントとしての従業員を使う傾向が今後強まると考えています。



**18%**の

経営幹部が、将来のビジネスニーズに対応できる人材を確保するための取り組みに進展があると感じています。

## ミレニアム世代の人材

### 重要だと思うこと

	ミレニアム世代	非ミレニアム世代
世界に良い影響を及ぼすこと	14%	8%
報酬	59%	41%
ワークライフバランス	16%	29%
仕事のやりがい	16%	12%
収入目標の達成	28%	29%



**24%**の

経営幹部が、自社ではミレニアム世代特有の要望やニーズに特別な注意を払っていると回答しています。

## 職場での最重要事項



### 職務に関する従業員の懸念

- ✓ ポジションの変更または廃止
- ✓ 昇進の機会が不十分
- ✓ 給料が増えない

### 従業員のロイヤルティとエンゲージメントを高める方法



### 従業員の要望事項

- ✓ 福利の総合的な充実
- ✓ キャリア開発機会の明確な定義
- ✓ トレーニングや教育を受ける機会の増大



### 雇用者が提供中の事項

- ✓ 個人が新たなスキルを開発するための追加のトレーニングプログラム
- ✓ 従業員の家族を対象とした福利厚生
- ✓ ボーナスと能力主義の報奨

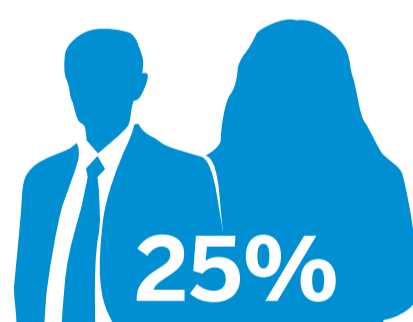
## リーダーシップの壁



自社のリーダー層が人材の多様化を先導する準備ができて、と考えている経営幹部は2割未満です。



会社におけるリーダーシップとは会社を成功へと導くために与えられるもの、と考えている経営幹部は4割未満です。



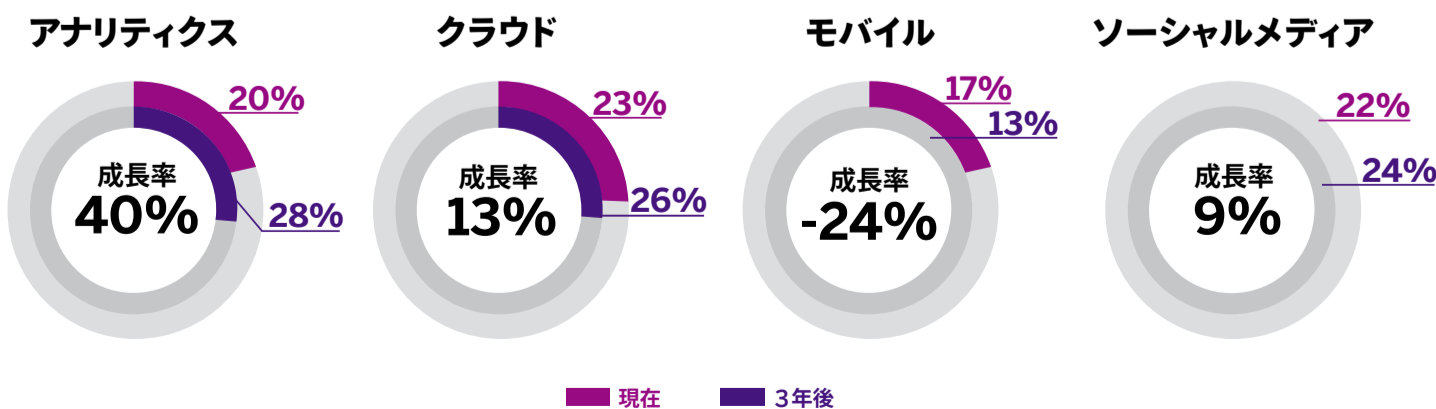
の経営幹部が、適切なリーダーシップを確立しなければ、成長市場に対応するための拡張計画に支障が出ると考えています。

## スキルギャップの解消：学習の必要性

### 従業員向けの職業開発教育で最も望まれる領域

- 1 管理職との関係
- 2 形式ばらないメンターリング
- 3 特別プロジェクトを通じた形式ばらない学習

### 現時点で必要なスキルと今後必要になるスキル



## 貴社では将来の人材確保に対する備えは万全でしょうか？

この調査の詳細については、次の Web サイトをご覧ください：<http://sfsf.ly/Workforce2020>