

SAMPLE

特集レポート No. 099

時代適合のための人材育成・組織づくりの在り方

Strictly Confidential

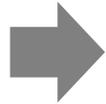


2021年09月30日

はじめに

- 国内の労働人口の減少や転職者数の増加を背景に、人材雇用の流動性は高まっている。また、個人のキャリア設計への企業側の関与が難しくなる中で、企業としては安定的な人材の確保が急務となっており、人材育成や組織づくりの在り方は大きな変革を求められている。
- 本レポートでは、変化する人材育成や組織づくりにおいて、うまく時代適合している企業の取り組みを紹介する。事例を通して、人材育成や組織づくりの在り方について必要な視点や考え方について整理を行う。

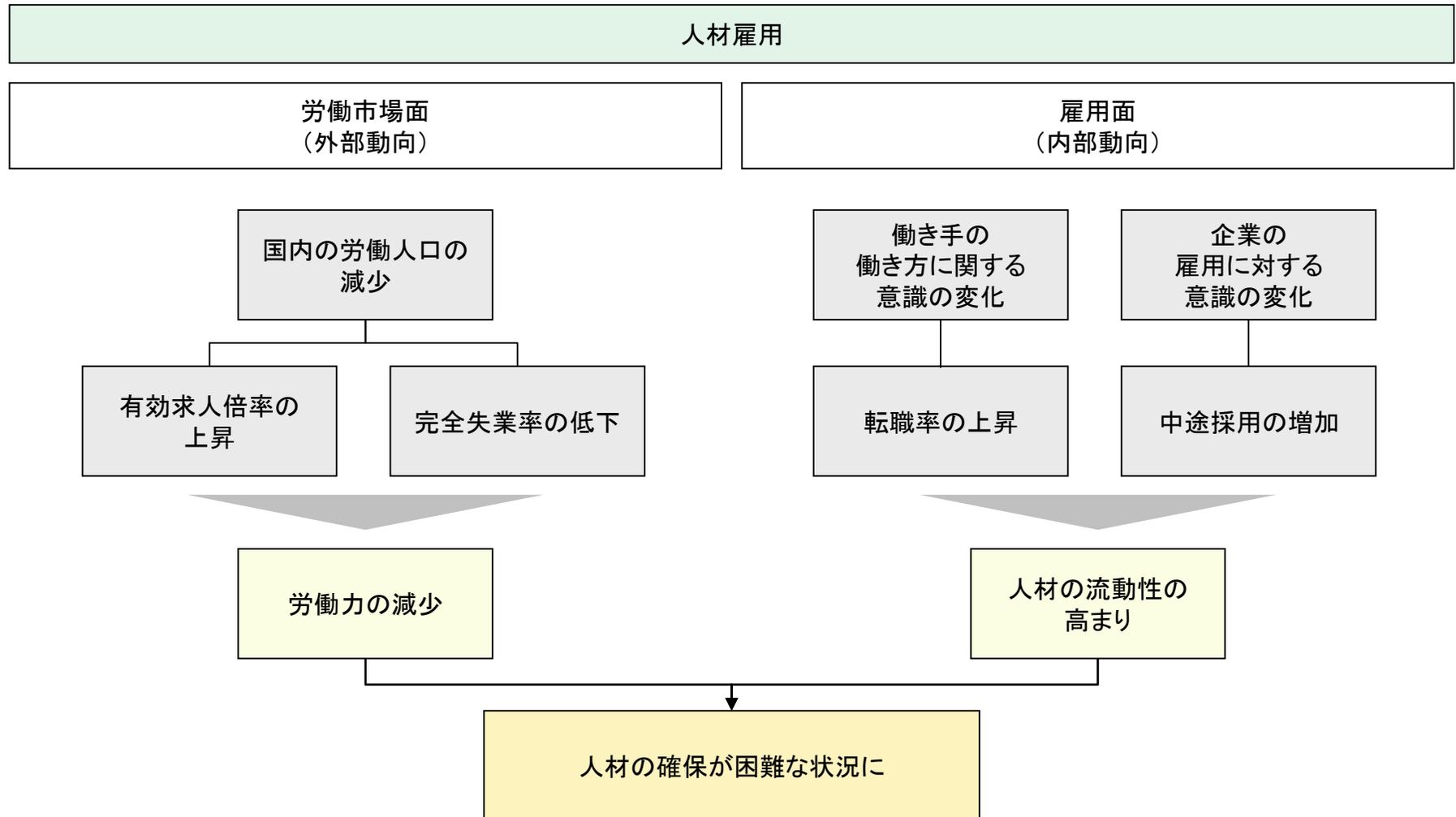
本資料の流れ



- I. 国内の人材雇用の現状
- II. 注目される人材育成・組織づくりの取り組み

国内の人材雇用の変化の構造

- 国内の人材雇用は労働市場面、雇用面の双方の変化により人材の確保が困難な状況となっている

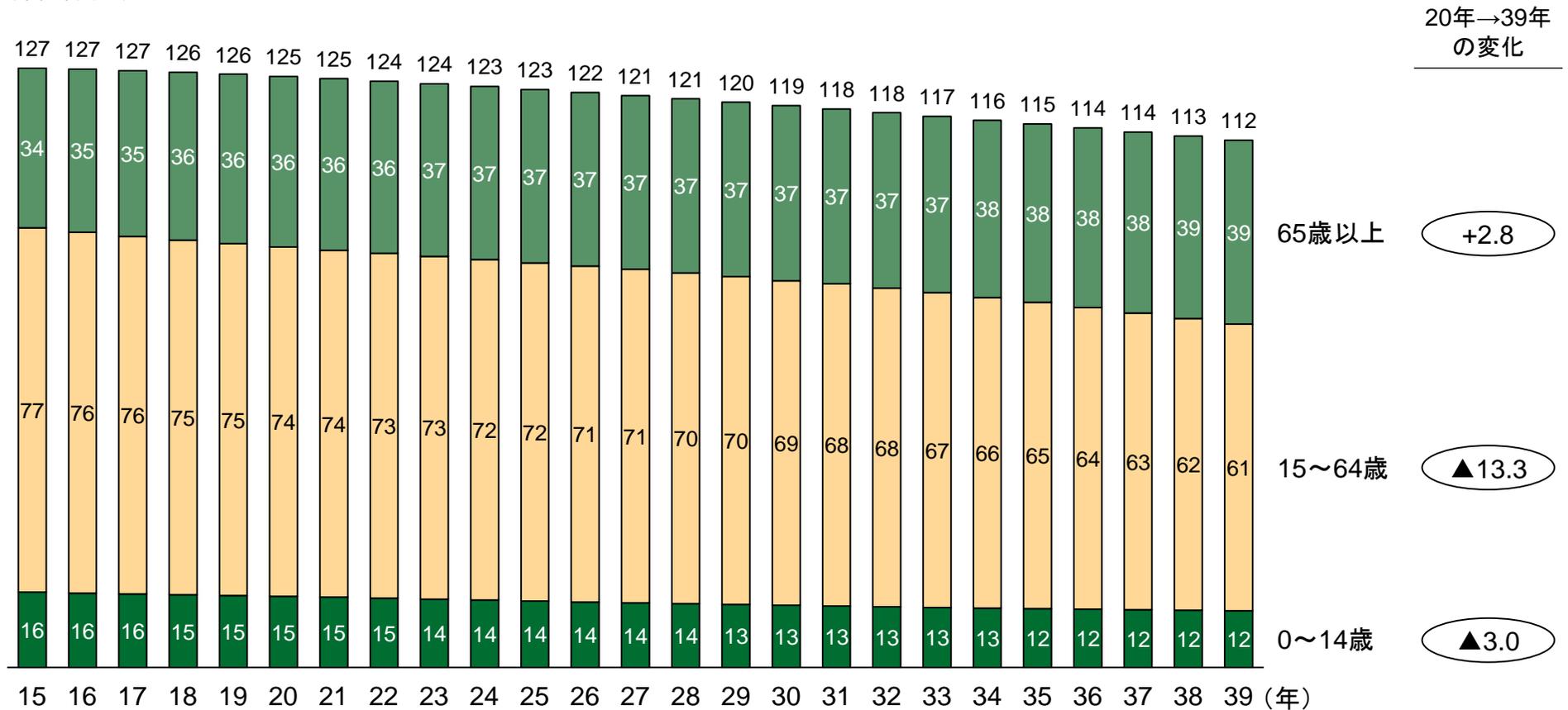


国内の労働人口の減少

■ 国内の労働人口は大幅な減少が予想されている

国内人口の予測

(単位:百万人)



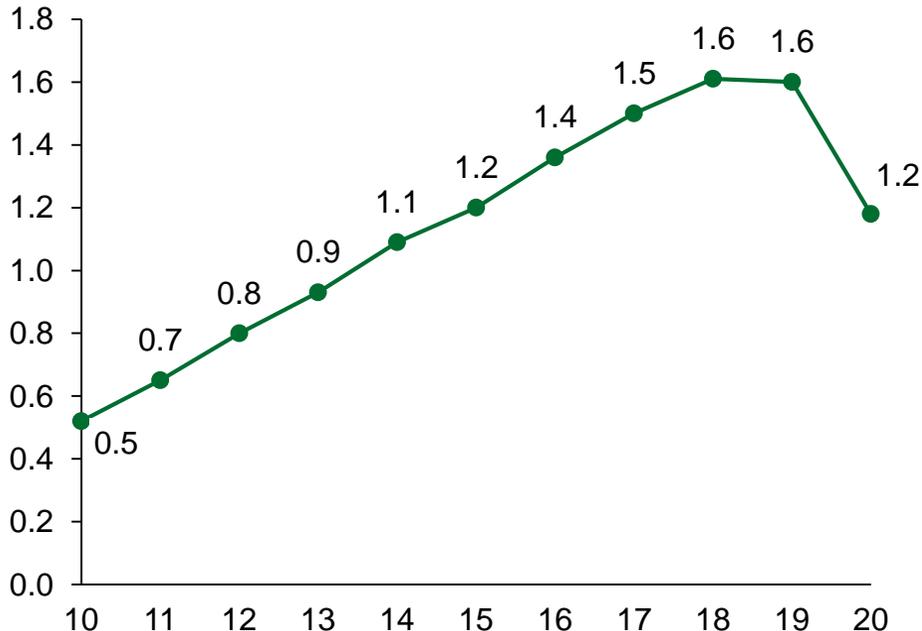
人手不足の深刻化

- 有効求人倍率はコロナ前までは急速に高まっている一方で、完全失業率は直近は2%台で推移しており、人手不足が進んでいることが伺える

有効求人倍率の推移

(単位:倍)

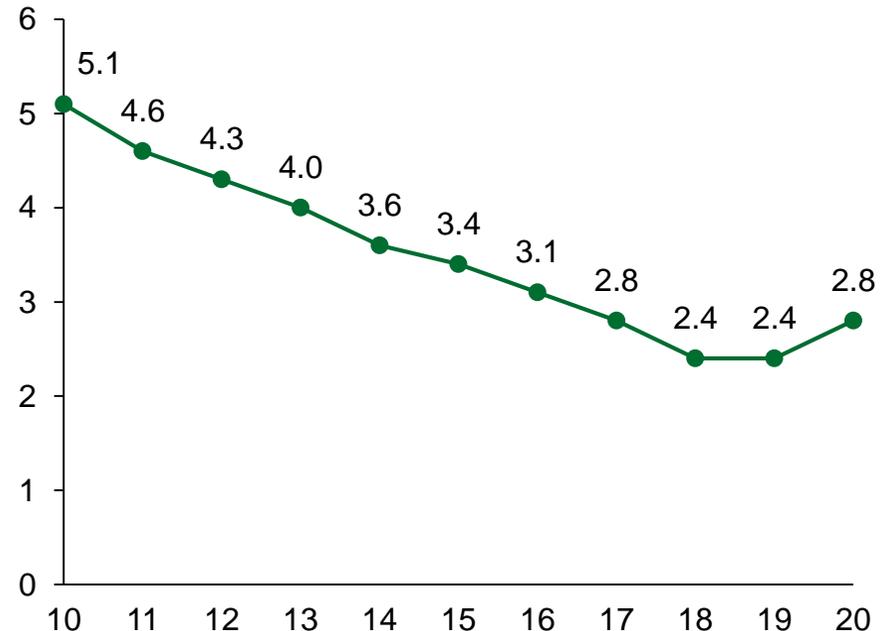
- 2014年以降、有効求人倍率は1以上で推移しており、企業における人手不足の状況は深刻化している
- 今後も求職者の売り手市場の状況は続くと予想される



完全失業率^{*1}の推移

(単位:%)

- 完全失業率はコロナ前の10年間で約半減している
 - 非自発的な離職が減少してきていることが理由として挙げられる



注: *1. 労働力人口(15歳以上の働く意欲のある人)のうち、完全失業者(職がなく、求職活動をしている人)が占める割合で、雇用情勢を示す重要指標のひとつ

出所: 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

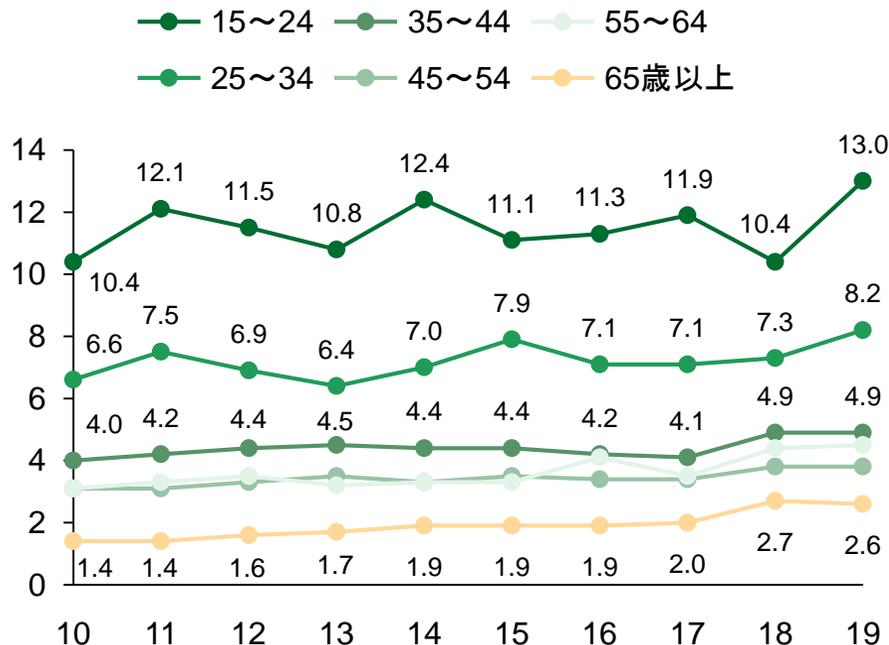
労働市場における人材の流動性の高まり

- 人手不足が深刻化する中、転職率が高まり人材の流動性は高まっている
- 定年年齢の引上げ等により50歳代以降の勤続年数が長期化することで人材を維持している状況

転職率*1の推移

(単位:%)

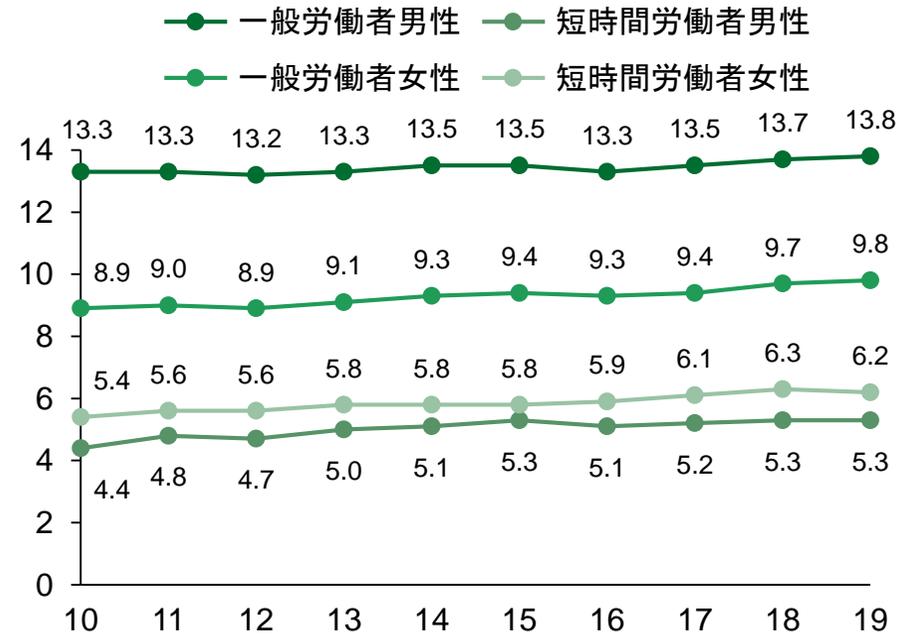
- 若年層の転職率が高いが、年齢が35歳以上の転職率は5%未満で推移
- 全体的に転職率は上昇傾向にある



平均勤続年数の推移

(単位:年)

- 平均勤続年数は転職率の上昇に反して微増傾向で推移
 - 背景には定年年齢の引き上げによる50歳代以降の勤続年数の長期化が考えられる



注: *1. 転職率=転職者数÷就業者数×100で算出。転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

出所: 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

SAMPLE版はここまでです。

続きは、業界チャンネル 特集レポート にてご覧ください。

特集レポート一覧はこちら ▶

“業界チャンネル 特集レポート”とは、

経営コンサルタントの目線で特に伸びているビジネスに注目して分析。
その成功の鍵や今後に言及し、「打ち手」を導出します。

