

# 2022年を 定着の時代にさせる 3つの方法

大離職時代（The Great Resignation）を通じて人事リーダーとして改めて学んだこと、それは組織にとって優秀な社員の存在というのが、貴重なものであるということです。2022年を大定着時代（The Great Retention）の年にするために、以下の3つの方法で従業員エクスペリエンスを向上させましょう。

1

## 社員の能力開発の推進と 社内の流動性の向上

73%

のCEOが、今後12カ月の間に、労働力やスキル不足がビジネス戦略上の主要な課題になると考えています。<sup>1</sup>



社内異動の流動性が高い組織の従業員の在籍期間は、そうでない企業と比較して約2倍長くなります。<sup>2</sup>

2

## 従業員中心の テクノロジーへの投資

85%

の従業員が、将来のことを考える上でテクノロジーを活用したいと考えており、

82%

の人が、人間よりもロボットの方が自身のキャリアを支援できると考えています。<sup>3</sup>

54%の労働者が、コロナ禍以降、柔軟な働き方ができない場合、離職を検討すると回答しています。<sup>4</sup> また、グローバルの人材リーダーによると、デジタル上のコラボレーション・プラットフォームは、バーチャルで持続可能な形で業務を遂行する上で最も重要な要素です。<sup>5</sup>

3

## 人材を第一に考える リーダーシップの導入

66%

の経営層が、従業員からの意見をほとんど耳を貸さないまま、コロナ禍以降の人員計画を立案しています。しかし、これは問題です。なぜならば、

44%

の経営層は毎日オフィスに出勤したいと考えているのに対し、そう考えている社員は17%しかいません。<sup>6</sup>

ポジティブな従業員エクスペリエンスのある従業員は、会社に留まる可能性が8倍高く、エンゲージメントレベルも16倍高いことがわかっています。<sup>7</sup>

### 詳細はこちら

Tim Sackett氏著の新しいeBookである『2022年を大定着の年に』では、従業員エクスペリエンスと人材管理の改善方法について説明しています。

[今すぐ読む](#)

<sup>1</sup> 『2021年秋 フォーチュンとデロイトのCEO調査: CEOプログラムで明らかになるCEOの最優先事項とは』 デロイト 2021年

<sup>2</sup> 『2021年ワークプレイス・ラーニング・レポート』 リンクトイン・ラーニング 2021年

<sup>3</sup> 『Back in the Driver's Seat: テクノロジーを利用して、主導権を握る従業員』 オラクルとワークプレイス・インテリジェンス 2021年

<sup>4</sup> 『世界の従業員の半数以上が、パンデミック後の柔軟性が提供されなければ仕事を辞めると回答、EYの調査結果』 EY 2021年5月12日

<sup>5</sup> 『グローバル・モビリティの動向』 デロイト 2021年

<sup>6</sup> 『フューチャー・フォーラム・ハルス』 フューチャー・フォーラム 2021年10月

<sup>7</sup> Jonathan Emmett, Asmus Komm, Stefan Moritz, and Frederike Schultz, Jonathan Emmett, Asmus Komm, Stefan Moritz, and Frederike Schultz, 『今こそ考える、従業員エクスペリエンスを通じた「新しい可能性」の形成』 2021年9月30日 マッキンゼー・アンド・カンパニー