

おこまりごと別

タレントマネジメントの重要性



Before



After

はじめに

生産人口が減少する中、採用難の時期はこれからも継続します。

内閣府では、「我が国の労働市場では、少子高齢化・人口減少の下で、景気の緩やかな回復基調が続いており、人手不足感が強まっている。今後、労働力不足が成長の制約とならないよう、**労働力の確保**と**人材力の強化**を進め、将来に向けた成長力向上を図ることが重要である。※1」と述べられています。

※1 内閣府ホームページ「少子高齢化の下で求められる働き方の多様化と人材力の強化」より抜粋

目次

- 1 タレントマネジメントの重要性について …3～4
- 2 タレントマネジメントとは …5
- 3 導入イメージ …6～8

タレントマネジメントの重要性について①

少子高齢化が進む現在、人材の価値は高まり続けています。人手不足によって応募者が企業を「選べる」という状況も珍しくありません。つまり、応募者・従業員から見て企業に魅力・価値が感じられることが重要になります。また、2023年の人的資本開示義務化をきっかけに、人的資本経営という言葉も広がり、「人材＝資本」という考え方が主流になり、人材の在り方にも変化が起きています。

■ 人的資本経営とは

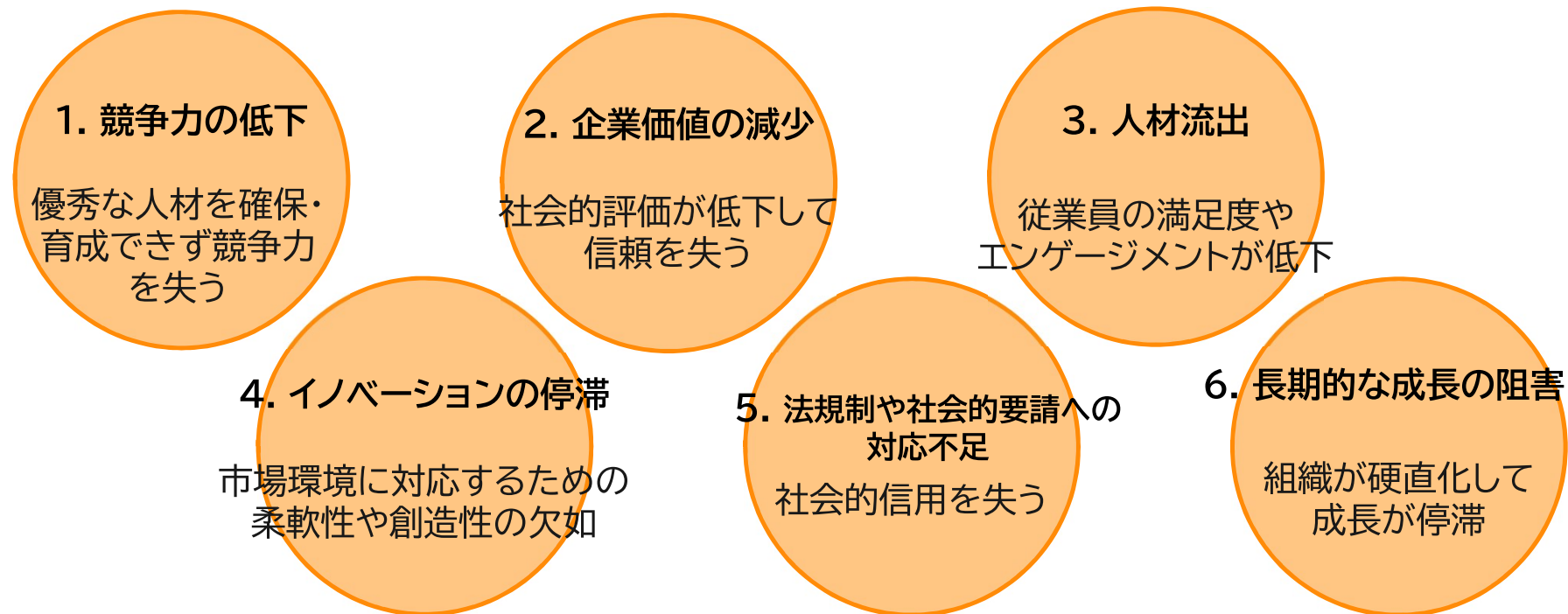
「人的資本経営」とは、人材を企業の最重要資産と捉え、従業員の能力や意欲を最大限に引き出すことで、企業価値の向上や持続的な成長を目指す経営手法を指します。下の図の5項目が重要な要素となります。



タレントマネジメントの重要性について②

人的資本主義の経営を行わないことは、企業の競争力、価値、持続可能性に深刻な影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクを回避するためには、人的資本を経営戦略の中心に据え、積極的に投資・活用することが求められます。競争力の向上や人材の確保・育成という観点に寄与するのがタレントマネジメントです。

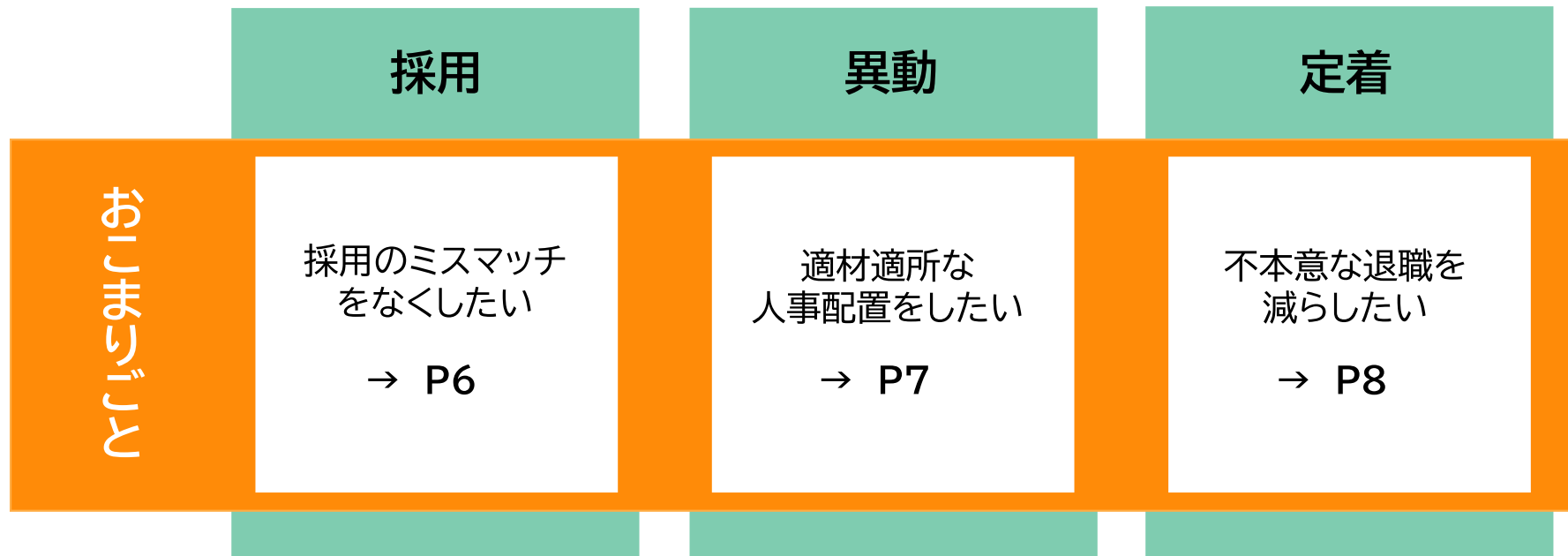
■ 人的資本経営を行わないことによるリスク



タレントマネジメントとは

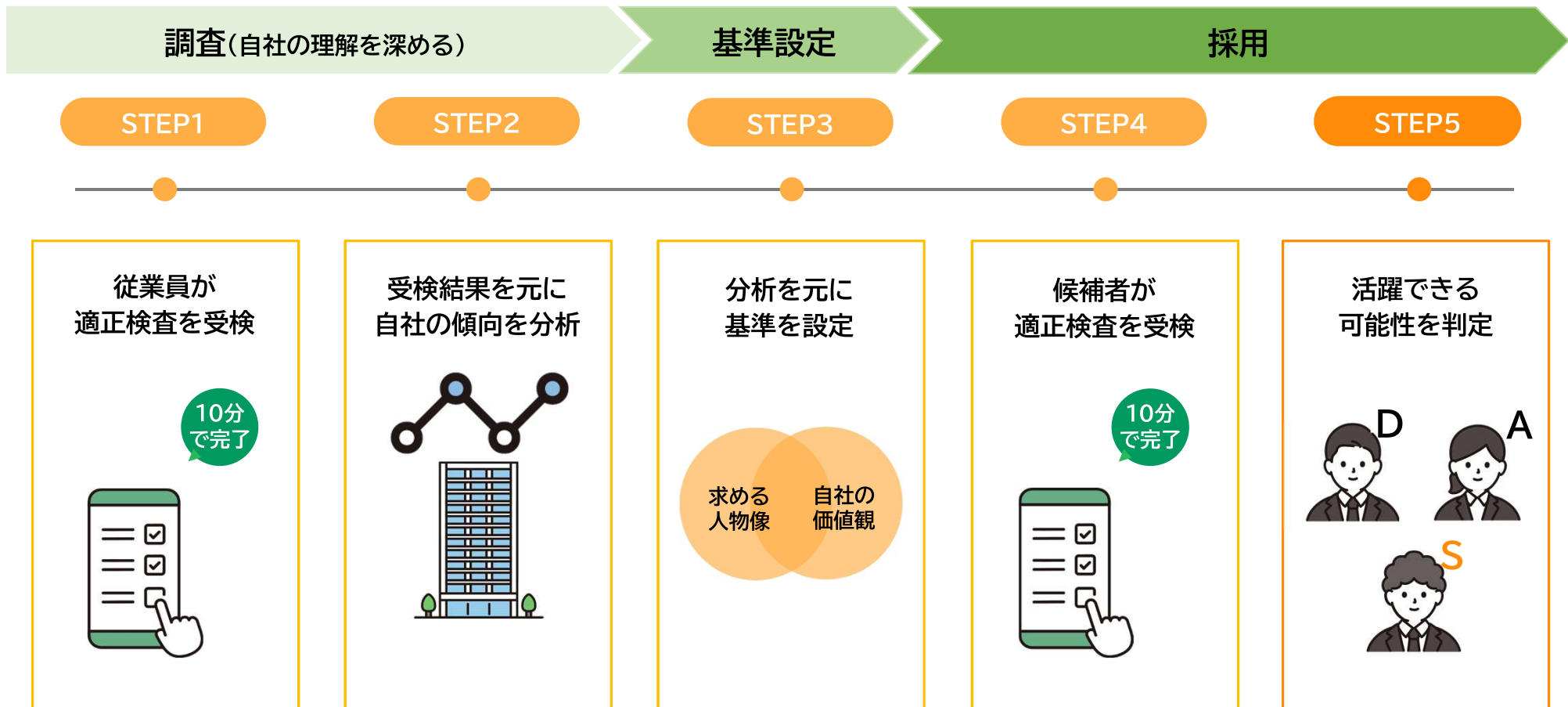
タレントマネジメントとは、従業員の能力・資質・才能やスキル、経験値などの情報を一元管理することによって戦略的な人事配置や人材開発を行うことをいいます。昨今の生産年齢人口の減少や人材の考え方の変化から企業の成長において必要不可欠な項目になりつつあります。

タレントマネジメントを行うことで、「採用」「異動」「定着」といった人材に関わる各区分での人事課題やおこまりごとを短期間で解決することができます。



導入イメージ①「採用時のミスマッチをなくしたい」

適正検査をもとに社員の傾向を分析することで、独自の採用基準を作成して採用時に活躍の可能性を判定するとともにミスマッチを防ぐことで早期退職のリスクを減らすことができます。



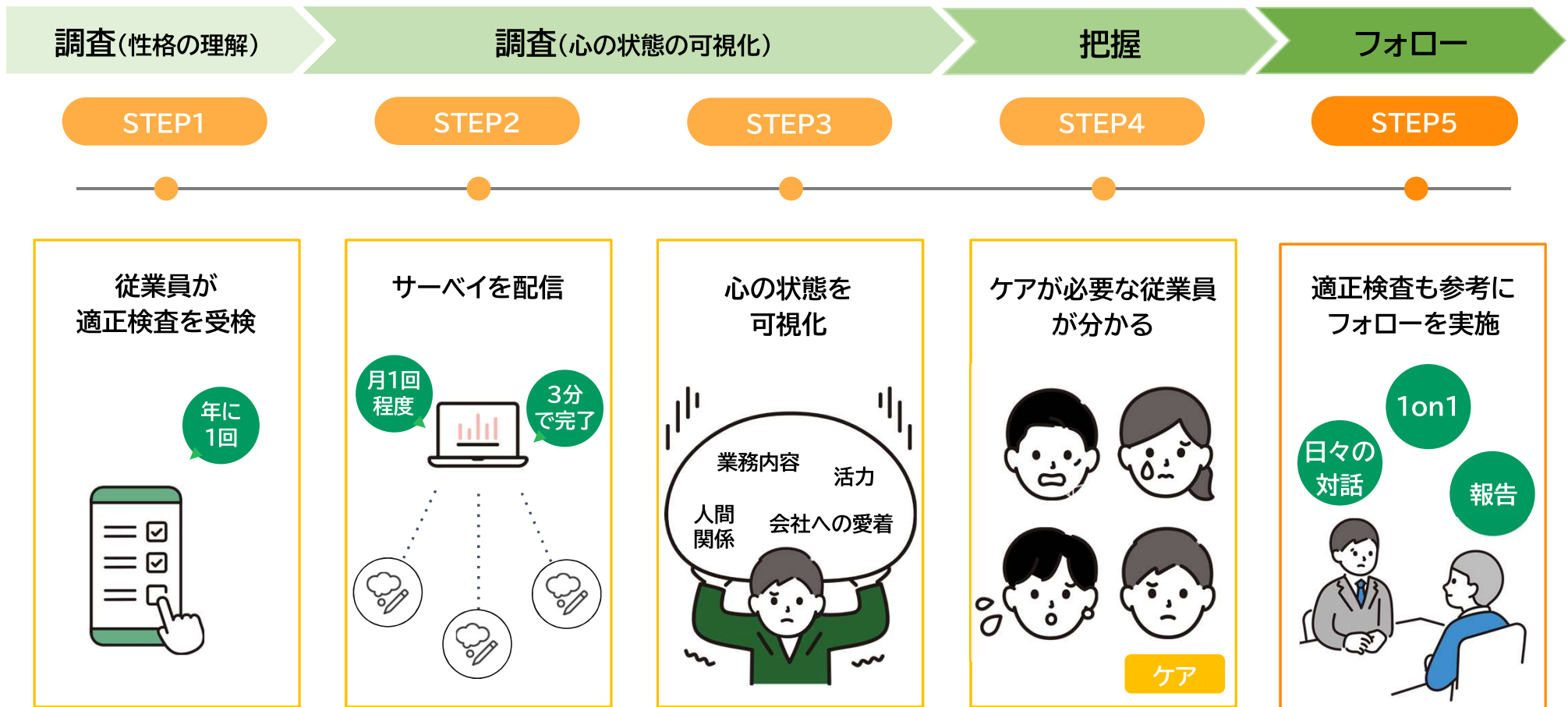
導入イメージ②「適材適所な人事配置をしたい」

従業員のスキルや経歴・キャリアプランを把握することで、業務への意向を理解することができます。また、配置先の部署が求めている人材像の把握を行うことで、効率的に適材適所な人員配置を実現できます。双方の理解を深めることがエンゲージメントの向上につながります。



導入イメージ③「不本意な退職を減らしたい」

性格検査と定例で実施するサーベイの結果からケアが必要なメンバーを可視化して、適切なフォローを実施できます。休職・離職のリスクも早期に察知することで予防します。STEP2～5を繰り返すことで社員の定着と働きやすい環境整備を実現できます。



最後に

人的資本主義の経営を行わないことは、企業の競争力、価値、持続可能性に深刻な影響を及ぼし、企業の中長期的な成長を妨げる可能性があります。

企業の成長を支える人材の確保や育成、定着と言った観点で効率的に作用するのがタレントマネジメントという手法になります。

タレントマネジメントを用いることは、採用時のミスマッチによる早期退職者の減少、適材適所な人材配置による業務の効率化と定着に寄与します。

りそなグループでは、タレントマネジメントを含む人材などお客さまの“おこまりごと”に合わせた様々なご支援が可能です。ご興味を持たれた方は、お気軽に担当者までお問い合わせください。